

# 様式 1 公表されるべき事項

## 独立行政法人港湾空港技術研究所の役職員の報酬・給与等について

### I 役員報酬等について

#### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

##### ① 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案することとしている。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。  
○俸給  $\Delta 0.5\%$

理事

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。  
○俸給  $\Delta 0.5\%$

理事(非常勤)

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。  
○俸給  $\Delta 0.5\%$

監事

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。  
○俸給  $\Delta 0.5\%$

監事(非常勤)

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。  
○俸給  $\Delta 0.5\%$

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 11,465	千円 8,248	千円 2,160	千円 825 (地域手当) 232 (通勤手当)	H23.7.1		※
A理事	千円 16,009	千円 10,052	千円 4,171	千円 1490 (地域手当) 296 (通勤手当)			◇
監事	千円 8,945	千円 6,512	千円 1,446	千円 651 (地域手当) 336 (通勤手当)	H23.7.1		
監事 (非常勤)	千円 2,957	千円 2,957	千円	千円			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

注2:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成23年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 人件費管理の基本方針

業務の効率化、可能な限りの外部委託の促進による人件費抑制を図るとともに、高度な研究業務の推進の為に必要な人材の確保を図りつつ、中期目標・中期計画に基づき「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえた人件費の削減を実施する。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与及び民間企業の水準を考慮するとともに業務実績を十分に反映し、手当等の適正な管理に努める。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の支給に際して反映させているところである。

#### [能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて成績率を増減している。
俸給	一定の期間を勤務した職員の勤務成績に応じて、昇給区分を決定している。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。

○俸給表 △0.23%(一般職の平均改定率)

○経過措置の算定基礎額(平成18年3月31日に受けていた俸給月額)を0.49%引き下げる

○43歳未満の職員について、給与構造改革期間中(平成18年度～22年度に抑制されてきた昇給の号俸について、平成23年4月に1号俸の回復

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 63	歳 41.4	千円 7,708	千円 5,865	千円 156	千円 1,843
事務・技術	人 11	歳 41.7	千円 6,223	千円 4,695	千円 240	千円 1,528
研究職種	人 52	歳 41.3	千円 8,023	千円 6,113	千円 138	千円 1,910
任期付職員	人 3	歳 33.8	千円 5,850	千円 4,681	千円 0	千円 1,169
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 3	歳 33.8	千円 5,850	千円 4,681	千円 0	千円 1,169
非常勤職員	人 6	歳 36.8	千円 4,576	千円 4,576	千円 103	千円 0
事務・技術	人 2	歳	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 4	歳 35.0	千円 5,787	千円 5,787	千円 102	千円 0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:次に上げる区分は、該当者がいないため省略した。

在外職員、再任用職員

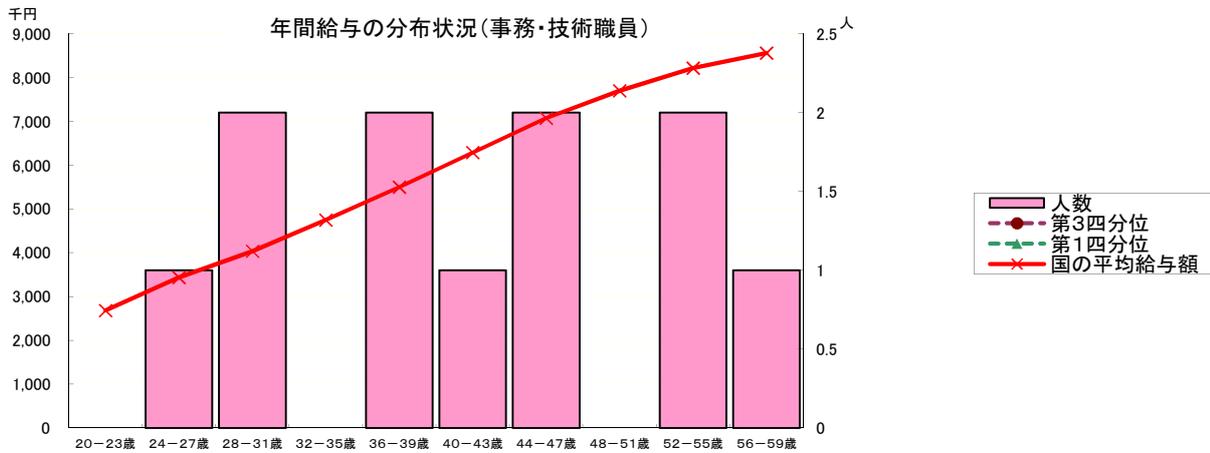
注3:次に上げる区分中の職種は、該当者がいないため省略した。

常勤職員及び任期付研究員、非常勤職員のうち医療職種、教育職種、その他の職種

注4:該当者が2人以下の区分について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、「総額」以下の事項について記載しない。

②-1

年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 該当者が4人以下の年齢階層について、第1・第3分位の折れ線を表示していない。

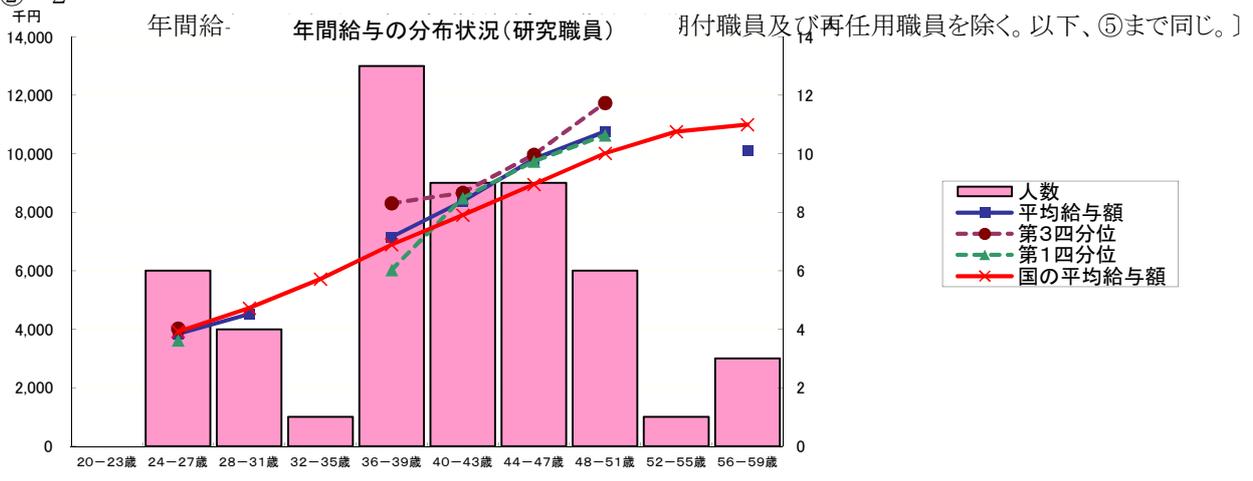
注3: 該当者が2人以下の年齢階層について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の折れ線を表示させていない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部課長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	1	—	—	—	—	—	—
本部係長	6	42.3	5,273	5,852	6,281	—	—
本部主任	1	—	—	—	—	—	—

注1: 該当者が2人以下のグループについて、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項について記載しない。

②-2



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注2:該当事者が4人以下の年齢階層について、第1・第3分位の折れ線を表示していない。  
 注3:該当事者が2人以下の年齢階層について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の折れ線を表示させていない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
本部研究部長	4	53.5	-	-	11,711	-	-
本部研究課長	24	43.6	8,409	8,409	9,302	9,965	9,965
本部主任研究員	21	38.4	4,433	4,433	6,141	7,524	7,524
本部研究員	3	27.2	-	-	3,646	-	-

注1:本部研究課長には、本部研究課長相当職である「領域長」、「チームリーダー」等を含む。  
 注2:該当事者が4人以下のグループについて、第1・第3分位については記載していない。

③-1

職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	係員	主任係長	係長 課長補佐	課長補佐	課長
人員 (割合)	11 人 ( )	1 人 ( 9.1%)	1 人 ( 9.1%)	6 人 (54.5%)	1 人 (18.2%)	1 人 (9.1%)	該当者なし ( )
年齢(最高～最低)				53～31			
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	4,650～ 3,639	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	6,281～ 4,804	千円	千円	千円

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長	部長
人員 (割合)		該当者なし ( )	1 人 ( 9.1%)	該当者なし ( )	該当者なし ( )
年齢(最高～最低)					
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円

注:3級以外の該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

③-2

職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	研究員	主任研究員	本部課長 主任研究員	研究部長 本部課長	研究部長
人員 (割合)	52 人 ( )	3 人 (5.8%)	15 人 (28.8%)	該当者なし ( )	19 人 (36.5%)	15 人 (28.8%)	該当者なし ( )
年齢(最高～最低)		27～26	41～26		59～37	56～43	
所定内給与年額(最高～最低)		2,992～ 2,615	5,051～ 2,939		7,174～ 5,787	9,182～ 7,448	
年間給与額(最高～最低)		3,832～ 3,481	6,555～ 3,910		9,460～ 7,524	12,000～ 9,744	

④-1 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 55.3	% 58.6	% 57.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.7	41.4	43.0
	最高～最低	44.7～44.7	41.4～41.4	43.0～43.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65	% 67.5	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35	32.5	33.7
	最高～最低	38.4～32.1	35.7～30.7	35.2～32.2

④-2 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 63	% 64.4	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37	35.6	36.3
	最高～最低	44.4～32.9	49.0～30.6	46.8～31.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.6	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	32.4	33.8
	最高～最低	38.4～32.8	35.7～30.3	35.2～31.5

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))	96.9
対他法人	91.9

(研究職員)

对国家公務員(研究職)	104.3
対他法人	103.3

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 96.9	
	参考	地域勘案 99.4 学歴勘案 97.1 地域・学歴勘案 98.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当なし <b>【主務大臣の検証結果】</b> 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 50.0% (国からの財政支出額 1,248百万円、支出予算の総額 2,498百万円：平成23年度予算)	
	<b>【検証結果】</b> 今後、国の財政支出に人件費が影響を与えていると認められる場合には、給与水準の適正化を図るため、役職員の賞与の削減等、必要な措置を検討する必要がある。	
講ずる措置	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(平成22年度決算)	
	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。	
その他	<b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】</b> 28.4%(支出総額2,870,413千円 報酬等支給総額813,885千円) <b>【管理職の割合について】</b> 調査対象者中 9%(対象人員数11人、管理職員数1人) <b>【大卒以上の高学歴者の割合について】</b> 36.3%(対象人員数11人、大卒以上の高学歴者数4人)	

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 104.3</p> <table border="1" data-bbox="580 271 1158 349"> <tr> <td data-bbox="580 271 692 349">参考</td> <td data-bbox="692 271 804 297">地域勘案</td> <td data-bbox="804 271 1158 297">108.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="692 297 804 324">学歴勘案</td> <td data-bbox="804 297 1158 324">106.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="692 324 804 349">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="804 324 1158 349">110.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.9		学歴勘案	106.2		地域・学歴勘案	110.8
参考	地域勘案	108.9								
	学歴勘案	106.2								
	地域・学歴勘案	110.8								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>港湾及び空港の整備等の分野において、世界最先端の実験・研究施設を駆使して総合的に研究及び技術開発を行っている我が国唯一の機関であることから、少数精鋭の研究者で業務を行っており、その研究領域に精通した者を採用しているため博士号取得者が占める割合が51.9%(対象人員52人中27人)と極めて高く、その結果給与水準が高くなっているものと推定される。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 50.0% (国からの財政支出額 1,248百万円、支出予算の総額 2,498百万円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 今後、国の財政支出に人件費が影響を与えていると認められる場合には、給与水準の適正化を図るため、役職員の賞与の削減等、必要な措置を検討する必要がある。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。</p> <p>【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 103.9を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 110.3を下回る指数</p>									
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 28.4%(支出総額2,870,413千円 報酬等支給総額813,885千円)</p> <p>【管理職の割合について】 調査対象者中 51.9%(対象人員数52人、管理職員数27人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 92.3%(対象人員数52人、大卒以上の高学歴者数48人)</p>									

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 23年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	813,835	834,758	△ 20,923 (△2.5)	- -
退職手当支給額 (B)	62,535	149,485	△ 86,950 (△58.2)	- -
非常勤従業員等給与 (C)	151,671	165,964	△ 14,293 (△8.6)	- -
福利厚生費 (D)	120,198	121,755	△ 1,557 (△1.3)	- -
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,148,239	1,271,962	△ 123,723 (△9.7)	- -

注1:「給与、報酬等支給額」とは、常勤従業員に支給された報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額であり、総人件費改革の対象経費である。

注2:「退職手当支給額」とは、常勤従業員に支給された退職手当の支給額である。

注3:「非常勤従業員等給与」とは、非常勤従業員、臨時職員等に支給された給与、諸手当、退職手当の合計額である。

注4:「福利厚生」とは、すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。)に係る法定福利費と法定外福利費の合計額である。

注5:「最広義人件費」とは、注1から注4における各人件費の合計額である。

総人件費について参考となる事項

1 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減理由

- ・給与、報酬等支給総額の対前年度比 △2.5%  
人事院勧告に基づく国の俸給表等の減額改定に伴い、研究所の俸給表等も減額改定を行った。
- ・最広義人件費の対前年度比 △9.8%  
給与の減額改定、人員削減のほか、前年度と比べて退職者が少なかったため、減額となった

2 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

①人件費削減の取り組みに関する事項

「行政改革の重要方針」を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、役職員の給与についても国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを実施する。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直し方針

目標は、前中期目標期間の最終年度予算額に対し、本中期目標期間の最終年度までに人件費(退職手当を除く)について5%以上の削減を行う。また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	863,828	843,046	828,846	844,059	817,190	785,923	759,319
人件費削減率 (%)		△ 2.4	△ 4.0	△ 2.3	△ 5.4	△ 9.0	△ 12.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 2.4	△ 4.7	△ 3.0	△ 3.7	△ 5.8	△ 8.7

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

注2:競争的資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いている。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基礎年度(平成17年度)926,545千円、平成18年度904,472千円、平成19年度878,300千円、平成20年度896,000千円、平成21年度853,008千円、平成22年度834,758千円、平成23年度813,835千円である。

【主務大臣の検証結果】

『「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「経営財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。』

#### IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

##### 【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

##### 【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%~9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。