

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人土木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

業績手当について、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のうえ支給率を決定して手当を支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 ①本給月額の改正 989,000円 → 984,000円
②平成23年4月から平成24年2月までの較差相当分を平成24年6月期の期末手当で調整

理事 (寒地土木研究所長) ①本給月額の改正 838,000円 → 834,000円
②法人の長②に同じ

理事 ①本給月額の改正 780,000円 → 776,000円
②法人の長②に同じ

監事 ①本給月額の改正 724,000円 → 720,000円
②法人の長②に同じ

監事(非常勤) ①非常勤役員手当の改正 246,000円 → 244,500円

注:役名は法律に合わせた表記にしたため、平成20年度分までの公表資料における役名と一部異なる。
「理事(寒地土木研究所長)」は平成20年度分までの公表資料における「理事長代理」である。

2 役員報酬等の支給状況

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	17,819	11,863	4,532	1,424 (役員特別調整手当)			
A理事	14,288	10,052	3,642	302 (役員特別調整手当) 117 (寒冷地手当) 175 (通勤手当)			◇
B理事	14,514	9,356	3,636	1,123 (役員特別調整手当) 399 (通勤手当)			◇
監事	13,379	8,684	3,289	1,042 (役員特別調整手当) 364 (通勤手当)			
監事(非常勤)	2,951	2,951					

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:「役員特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給される手当である。

注3:A理事は、札幌市に所在する寒地土木研究所に置かれているため寒冷地手当を支給している。

注4:「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。

注5:「役名」欄のうち、「A理事」は平成20年度分までの公表資料における「理事長代理」である。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事 (寒地土木 研究所長)						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						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。

注3:「区分」欄のうち、「理事(寒地土木研究所長)」は平成20年度分までの公表資料における「理事長代理」である。

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

中期目標・中期計画に基づき、高度な研究業務の推進のため必要な人材の確保を図りつつ、「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

独立行政法人通則法第63条第3項により、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとしていることから、国家公務員の給与水準に準拠して定めている。

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

職員の勤務成績評価を行い、業績手当の成績率及び査定昇給の実施に反映させている。

[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:業績手当(査定分)	勤務成績が優れている者の成績率を「特に優秀」又は「優秀」としている。
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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に準拠し、次のとおり職員給与規程の改正を実施

- ・俸給月額引き下げ(中高年齢層に限定 平均改定率△0.23%)

※平成23年4月から平成24年2月までの較差相当分は平成24年6月期の期末手当で調整

- ・経過措置額を平成26年4月に全額廃止、それを原資に若年層の昇給回復措置

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	342人	43.7歳	7,256千円	5,501千円	97千円	1,755千円
事務・技術	85人	44.3歳	6,317千円	4,731千円	103千円	1,586千円
研究職種	257人	43.5歳	7,567千円	5,756千円	95千円	1,811千円
任期付職員	7人	36.9歳	5,859千円	4,692千円	82千円	1,167千円
研究職種	7人	36.9歳	5,859千円	4,692千円	82千円	1,167千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	58	38.1	3,535	2,906	117	629
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	41	35.9	2,536	2,089	129	447
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	43.6	6,142	5,040	89	1,102
自動車運転手	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-

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:在外職員、再任用職員の区分については、該当者がいないため、表示を省略している。

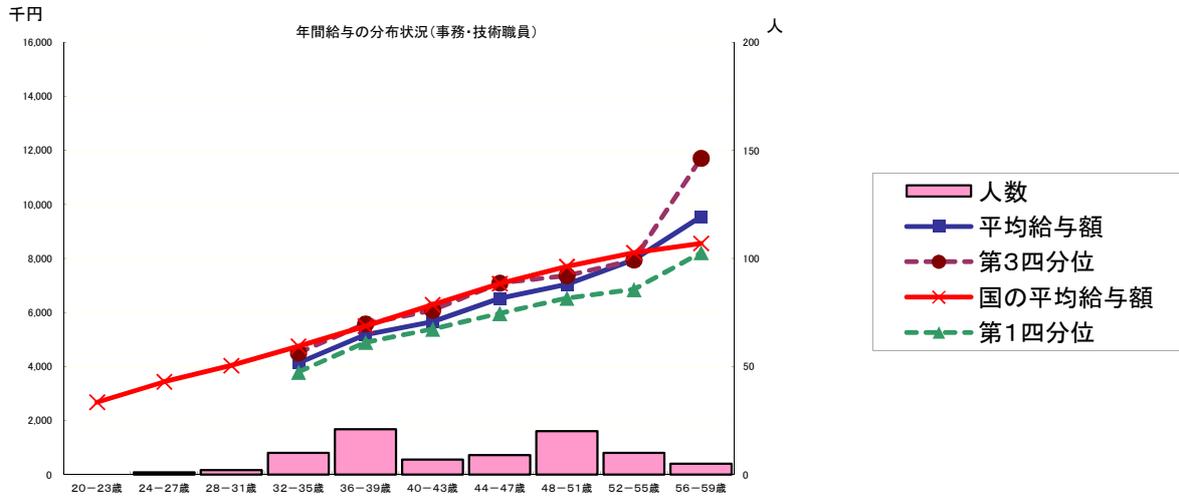
注3:常勤職員の医療職種及び教育職種、任期付職員の事務・技術職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため、表示を省略している。

注4:自動車運転手の該当者が1名のため、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、人数以外については記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

[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。]

(事務・技術職員)



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。

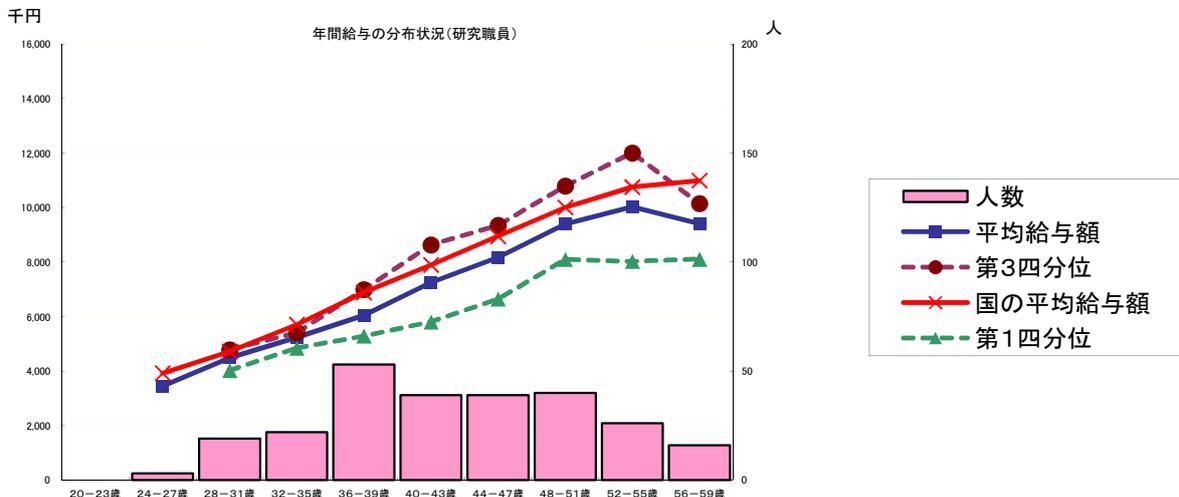
注2: 年齢24-27歳及び28歳-31歳の該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外については記載していない。

(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
本部部長	3	56.5	—	12,180	—
本部課長	6	52.7	8,140	8,536	9,143
本部課長補佐	16	49.7	6,531	6,978	7,543
本部係長	43	43.9	5,104	5,927	6,781
本部主任	12	36.2	3,792	4,443	4,780
本部係員	4	30.3	—	4,007	—

注) 本部部長及び本部係員の該当者が4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、第1・第3四分位については記載していない。

(研究職員)



注: 年齢24-27歳の該当者が3人のため、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、第1・第3四分位については記載していない。

(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		第3分位
本部研究部長	14	54.5	11,004	11,707	12,138
本部研究課長	40	49.2	9,732	10,269	10,835
本部主任研究員	94	46.2	7,574	8,068	8,741
本部研究員	91	37.0	4,976	5,281	5,716

注) 「本部研究課長」が「本部課長」に相当。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位	審議役	監査役、部長	部長、参事、課長	部長、参事、課長	参事、課長、室長、副参事	課長、室長、副参事	専門役、副参事、主査	主査、主任	主事、技師	主事、技師	
人員(割合)	85	0	3	0	0	5	7	21	45	4	0
	()	()	(3.5%)	()	()	(5.9%)	(8.2%)	(24.7%)	(52.9%)	(4.7%)	()
年齢(最高～最低)	}	}	57	}	}	58	57	55	53	33	}
			54			44	50	42	32	27	
所定内給与年額(最高～最低)	}	}	9,374	}	}	7,063	6,168	5,660	5,484	3,299	}
			8,502			6,116	5,180	4,454	2,745	2,857	
年間給与額(最高～最低)	}	}	12,869	}	}	9,440	8,156	7,691	7,144	4,285	}
			11,707			8,140	6,951	6,012	3,604	3,722	

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位	グループ長、 上席研究員	上席研究員、 主任研究員	主任研究員	研究員	研究員	研究員
人員(割合)	257	49	55	49	98	6
	()	(19.1%)	(21.4%)	(19.1%)	(38.1%)	(2.3%)
年齢(最高～最低)	}	58	59	58	52	31
		43	38	34	27	25
所定内給与年額(最高～最低)	}	9,300	7,929	6,599	5,033	3,252
		6,845	5,849	4,215	2,973	2,431
年間給与額(最高～最低)	}	12,786	10,256	8,485	6,648	4,148
		8,999	7,599	5,711	3,911	3,171

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	%	%
	60.0	62.0	61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%
40.0	38.0	39.0	
最高～最低	%	%	%
45.2～32.7	44.6～30.2	44.3～31.4	
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%
	64.4	66.9	65.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%
35.6	33.1	34.3	
最高～最低	%	%	%
43.4～32.3	40.6～29.8	39.7～31.4	

(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)	%	%	%
		62.4	64.9	63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	37.6	35.1	36.3	
	最高～最低	%	%	%
		53.1～32.6	50.3～30.2	49.8～31.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.5	66.6	65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	35.5	33.4	34.4	
	最高～最低	%	%	%
		43.4～31.8	40.6～29.8	40.3～31.0

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)

対国家公務員(行政職(一))

94.1

対他法人(事務・技術職員)

88.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

91.2

対他法人(研究職員)

90.7

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 94.1	
	参考	地域勘案 97.8 学歴勘案 93.5 地域・学歴勘案 97.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当しない 【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。	
給与水準の適切性の検証	【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 95% (国からの財政支出額 9,037百万円、支出予算の総額 9,517百万円：平成23年度予算) 【検証結果】 当研究所の給与制度は国の職員に適用される給与法に準拠して定めており、対国家公務員指数は100以下であることから給与水準は適正なものとなっている。	
講ずる措置	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。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 91.2	
	参考	地域勘案 103.3 学歴勘案 93.9 地域・学歴勘案 102.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当しない 【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。	
講ずる措置	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。	

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)	3,465,008	3,486,403	△ 21,395 (△0.6)	- (-)
退職手当支給額 (B)	76,072	106,209	△ 30,137 (△28.4)	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	441,183	418,230	22,953 (5.5)	- (-)
福利厚生費 (D)	528,346	384,039	144,307 (37.6)	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,510,609	4,394,881	115,728 (2.6)	- (-)

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」が対前年度比△0.6%となっているのは、Ⅱ－1－①「人件費管理の基本方針」に基づき人件費削減に取り組んだことが主な要因である。

・「最広義人件費」が対前年度比2.6%となっているのは、法定福利費の増による「福利厚生費」の増額が主な要因である。

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
独立行政法人土木研究所は、平成18年4月1日をもって土木研究所と北海道開発土木研究所を統合し、以下のとおり人件費削減に取り組んでいる。

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

総人件費(退職手当等を除く。)については、「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を平成23年度においても引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

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の方針

総人件費(退職手当等を除く。)については、「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の取組を平成23年度においても引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

但し、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分及び以下に該当する者(以下「総人件費改革の取組の削減対象外となる任期付研究者等」という。)に係る人件費については削減対象から除くこととする。

- ・競争的資金又は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により雇用される任期付職員
- ・国からの委託費及び補助金により雇用される任期付研究者
- ・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3期科学技術基本計画(平成18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。)

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。

③人件費削減の取組の進捗状況

当年度までの人件費削減率(補正值)は△6.8%となっており、中期計画に定めた目標を上回る削減を達成した。引き続き人件費削減に取り組む。

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)	3,708,094	3,670,365	3,624,666	3,510,446	3,426,427	3,387,751	3,329,234
人件費削減率 (%)		△1.0	△2.2	△5.3	△7.6	△8.6	△10.2
人件費削減率(補正值) (%)		△1.0	△2.9	△6.0	△5.9	△5.4	△6.8

注1:基準年度(平成17年度)、平成18年度、平成19年度の「給与、報酬等支給総額」については、平成20年4月1日の業務移管に伴う増員分に見合う人件費推計額を加え記載しており、平成20年度、平成21年度及び平成22年度については、当該増員分を含んだ実績値である。

注2:「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較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)職員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3:競争的研究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3期科学技術基本計画(H18.3.28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(以下「戦略重点従事者」という。)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ため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注4:平成17年度を基準とした、平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減した額(3,522,689千円)に、平成22年度末の削減対象人件費から除かれていた戦略重点従事者に係る額(4,006千円)を加えた額から、1%削減した額(3,491,428千円)に対し、平成23年度の給与、報酬等の支給総額(3,333,240千円)は、4.5%の削減となっている。

注5:注3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、基準年度(平成17年度)3,757,473千円、平成18年度3,725,385千円及び平成19年度3,669,768千円であった。

【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「経済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(本給月額の削減率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月に本給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成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(俸給月額の削減率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(平成23年4月分から平成24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。