

# 国立研究開発法人土木研究所(法人番号8050005005206)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当研究所は、土木技術に関する研究開発、技術指導及び成果の普及等に関する業務を担っており、良質な社会資本の効率的な整備の推進に資する等の法人目的に鑑み、役員報酬水準については、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、役員の職責に応じ、国家公務員の給与を参考としつつ、当研究所の業務の実績を考慮して設定している。

#### ② 平成28年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

6月及び12月に支給する業績手当については、役員として在職した事業年度の業務の実績に関する評価に応じて支給している。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

役員の報酬は、土木研究所役員給与規程において、本給、役員特別調整手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末手当及び業績手当とすると定めている。なお、非常勤の役員は、非常勤役員手当のみである。

各手当は国家公務員に準拠し、各役員の状況に応じた支給を行っている。

役員別の本給月額と非常勤役員手当は、以下のとおり。

法人の長  
理事(寒地土木研究所長)  
理事  
監事  
監事(非常勤)

・理事長	965,000円
・理事 <small>(寒地土木研究所長)</small>	818,000円
・理事	761,000円
・監事	706,000円
・監事(非常勤)	240,000円

平成28年度の改定内容は、平成27年度人事院勧告及び平成28年度人事院勧告において平成28年度適用で改正することとなった一般職の職員の給与に関する法律等の施行に準拠し、役員特別調整手当(つくば市在勤の役員のみ0.1%の引き上げ)、広域異動手当(300km以上の距離の異動は0.2%の引き上げ等)、業績手当(年間0.1ヶ月分の引き上げ)の改正を行った。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 18,827	千円 11,808	千円 5,130	千円 1,889 (役員特別調整手当)		3月31日	
理事 (寒地土木 研究所長)	千円 16,254	千円 9,816	千円 4,308	千円 1,816 (役員特別調整手当) 117 (寒冷地手当) 197 (通勤手当)	4月1日		◇
理事	千円 15,072	千円 9,132	千円 3,967	千円 1,461 (役員特別調整手当) 512 (通勤手当)		3月31日	◇
監事	千円 14,254	千円 8,640	千円 3,724	千円 1,382 (役員特別調整手当) 508 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,880	千円 2,880	千円 ( )				

注1:「報酬(給与)」欄には現給保障による経過措置額が支給されている場合は、経過措置額加算後の総額を記入している。

注2:「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3:「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4:理事(寒地土木研究所長)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5:「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6:「役名」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。

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、土木技術に関する研究開発、技術指導、成果の普及等を行うことにより、土木技術の向上を図り、良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進を担っており、平成27年度の業務の実績に関する評価において「研究開発成果の最大化」に向け顕著な取組状況であるとの評価（A評価）も得ている。また、その報酬水準の設定については、I-1-①で記載したとおり国家公務員の給与水準を参考にするものとしているが、I-2の結果はI-1-①の考え方を踏まえて国家公務員の指定職俸給表に即した報酬実績となっており、妥当であると考え。

理事  
(寒地土木研究所長)  
理事

理事は、理事長の定めるところにより理事長を補佐して研究所の業務を掌理することを職務としており、その報酬水準の設定については、I-1-①で記載したとおり国家公務員の給与水準を参考にするものとしているが、I-2の結果はI-1-①の考え方を踏まえて国家公務員の指定職俸給表に即した報酬実績となっており、妥当であると考え。

監事  
監事(非常勤)

監事は、研究所の業務が適正に行われるよう監事監査を行い、土木研究所の円滑な業務運営に資することを職務としており、その報酬水準の設定については、I-1-①で記載したとおり国家公務員の給与水準を参考にするものとしているが、I-2の結果はI-1-①の考え方を踏まえて国家公務員の指定職俸給表に即した報酬実績となっており、妥当であると考え。

#### 【主務大臣の検証結果】

当法人の目的は、土木技術の向上を図り、もって良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進に資することである。  
その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬水準の考え方は、国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。  
また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当なし					
理事 (寒地土木 研究所長)	該当なし					
理事	該当なし					
監事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

注1:「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す。

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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I-1-②記載の業績手当において業績給の仕組みを導入しており、平成29年度以降も、業務実績を反映した業績手当を支給する。

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当研究所は、土木技術に関する研究開発、技術指導及び成果の普及等に関する業務を担っており、良質な社会資本の効率的な整備の推進に資する等の法人目的に鑑み、職員給与水準については、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、職員の職務の特性及び雇用形態に応じた一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与を参考として設定している。

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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

#### ③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

職員の報酬は、土木研究所職員給与規程により、俸給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、業績手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、寒冷地手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、役職手当及び特殊勤務手当)としており、各手当は国家公務員に準拠し、各職員の状況に応じた支給を行っている。

平成28年度の主な改定内容は、平成27年度人事院勧告及び平成28年度人事院勧告において平成28年度適用で改正することとなった一般職の職員の給与に関する法律等の施行に準拠し、俸給(平均0.2%引き上げ)、単身赴任手当(基礎額を4,000円引き上げ(26,000円→30,000円)、加算額を交通距離が100km以上300km未満の場合は2,000円引き上げ(6,000円→8,000円)等)、業績手当(年間支給月数を一般職員は0.1%、任期付研究員、再雇用職員は0.05%引き上げ)、地域手当(つくば市在勤の職員は1%引き上げ(15%→16%)、各務原市の職員は1%引き上げ(2%→3%))等の改正を行った。

## 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28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	304人	46.7歳	7,917千円	5,888千円	108千円	2,029千円
事務・技術	83人	46.8歳	6,898千円	5,076千円	99千円	1,822千円
研究職種	221人	46.6歳	8,299千円	6,193千円	112千円	2,106千円
任期付職員	14人	38.6歳	7,384千円	5,669千円	154千円	1,715千円
研究職種	14人	38.6歳	7,384千円	5,669千円	154千円	1,715千円
再任用職員	3人	63.2歳	4,247千円	3,569千円	117千円	678千円
研究職種	3人	63.2歳	4,247千円	3,569千円	117千円	678千円
非常勤職員	53人	42.8歳	3,665千円	2,968千円	129千円	697千円
事務・技術	38人	43.2歳	2,804千円	2,262千円	110千円	542千円
研究職種	14人	41.4歳	6,057千円	4,929千円	185千円	1,128千円
自動車運転手	1人	-	-	-	-	-

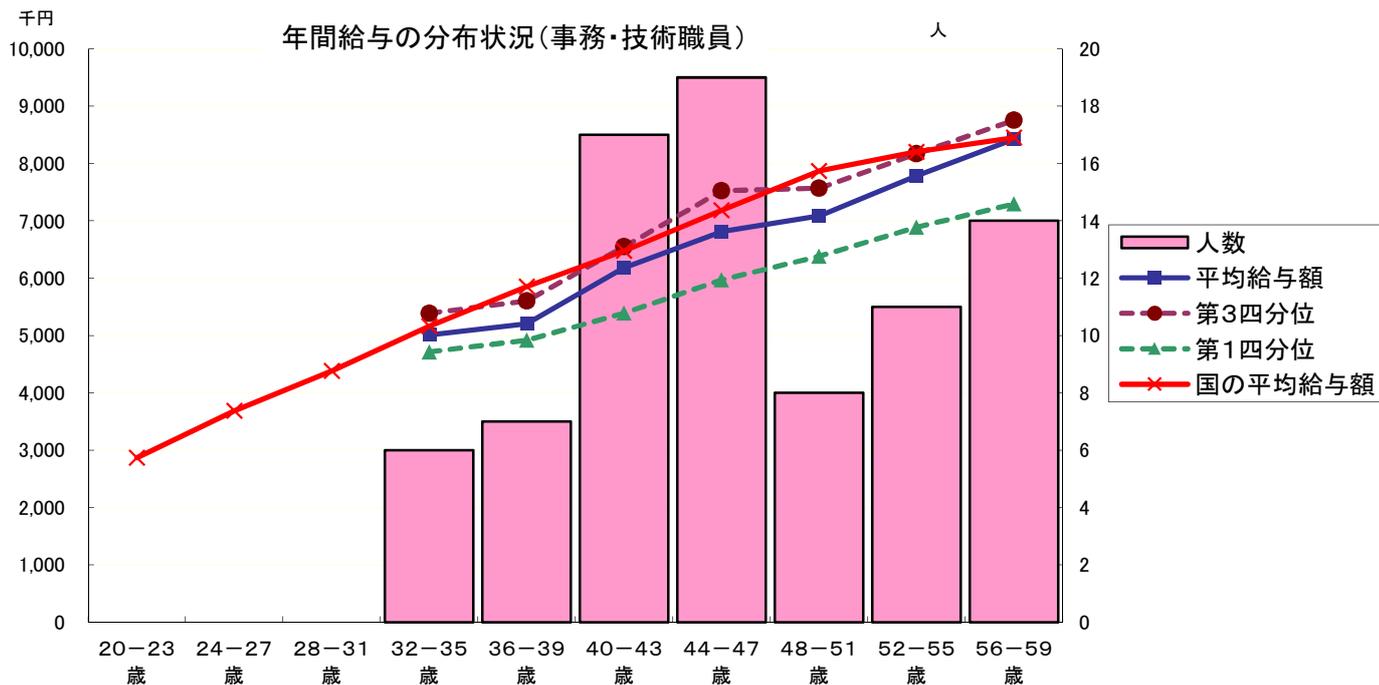
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

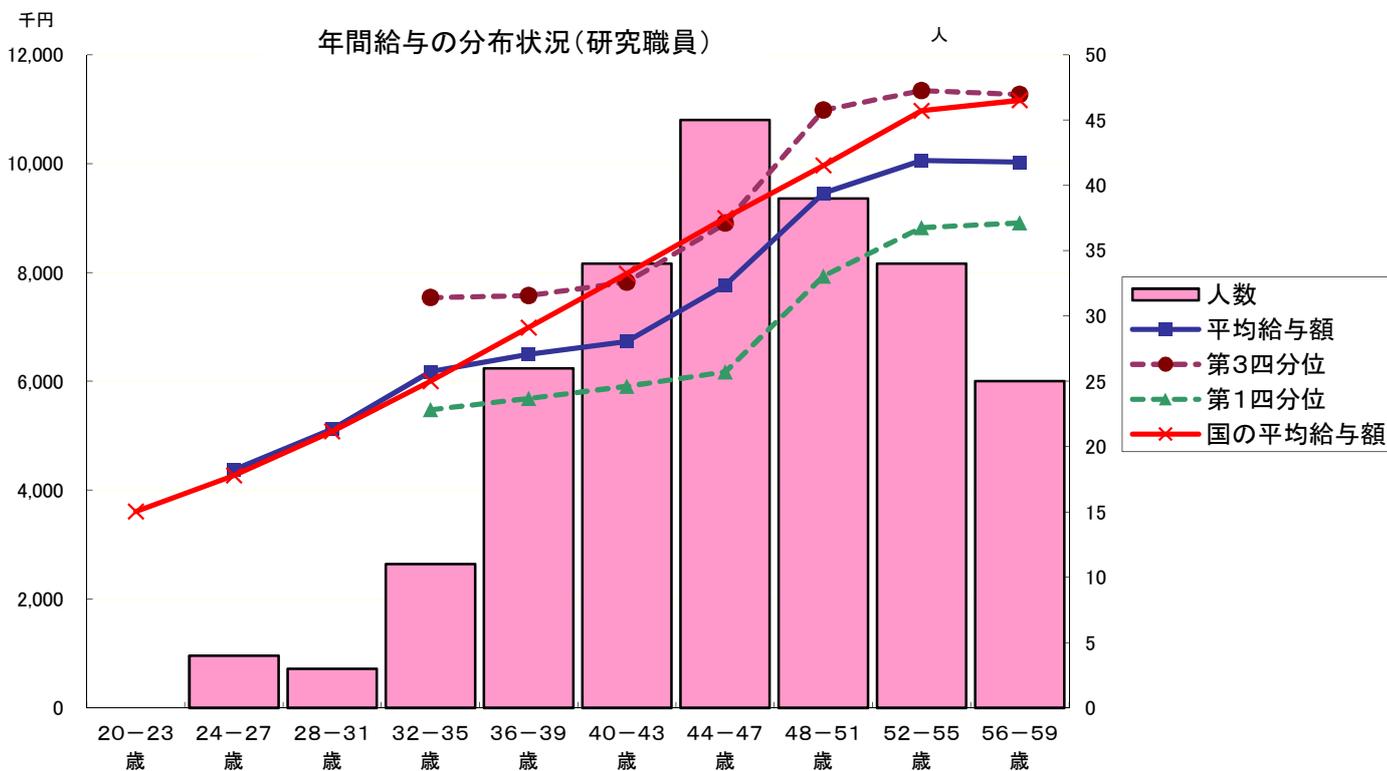
注3:常勤職員の医療職種及び教育職種、任期付職員の事務・技術職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため、表示を省略している。

注4:自動車運転手の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

② 年齢別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、④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、④まで同じ。  
 注2:年齢20～23歳の該当者は1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、年間給与については表示していない。また、第3四分位及び第1四分位の表示も省略している。



注1:年齢24～27歳の該当者は4人のため、第3四分位及び第1四分位の表示を省略している。  
 注2:年齢28～31歳の該当者は3人のため、第3四分位及び第1四分位の表示を省略している。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部部長	2	—	—	—
本部課長	11	53.3	8,887	9,592～8,414
本部課長補佐	11	53.8	7,537	8,169～6,891
本部係長	46	45.6	6,397	7,948～5,028
本部主任	10	40.7	5,255	6,282～4,749
本部係員	3	30.2	4,022	—

注1:本部部長の該当者は2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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2:部係員の該当者は3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、年間給与額は平均のみ記載している。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部研究部長	13	56.0	11,980	13,280～10,796
本部研究課長	39	51.3	10,765	12,900～8,803
本部主任研究員	97	48.3	8,430	10,522～5,560
本部研究員	72	40.0	5,781	6,508～3,833

注:「本部研究課長」が「本部課長」に相当

④ 賞与(平成28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)	% 58.6	% 59.3	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.4	% 40.7	% 41.0
	最高～最低	% 51.3～37.3	% 46.8～37.0	% 49.0～37.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.5	% 60.4	% 60.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 39.6	% 39.6
	最高～最低	% 46.5～35.3	% 45.9～36.4	% 44.0～36.4

(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)	% 58.8	% 59.2	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 41.2	% 40.8	% 41.0
	最高～最低	% 56.2～35.9	% 54.2～36.8	% 53.6～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.2	% 60.9	% 61.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.8	% 39.1	% 39.0
	最高～最低	% 46.0～36.2	% 45.9～36.4	% 44.1～36.3

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 95.1</li> <li>・年齢・地域勘案 98.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 95.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 98.0</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	—
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 9,087百万円、支出予算の総額 9,577百万円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 16%(常勤職員数83名中13名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40%(常勤職員数83名中33名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37%】 (支出総額10,392百万円、給与・報酬等支給総額3,825百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当研究所は、土木技術に関する研究開発、技術指導及び成果の普及等に関する業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①に記載したとおり国家公務員の給与水準を考慮しているが、Ⅱ-2に記載した事務・技術職員への支給結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえて行政職俸給表に即した給与実績となっており、妥当であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、土木技術の向上を図り、もって良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進に資することである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。</p>
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
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 90.6</li> <li>・年齢・地域勘案 100.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 91.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.9</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当研究所は、土木技術に関する研究開発、技術指導、成果の普及等を行うことにより、土木技術の向上を図り、良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進に資することを目的として設立された、土木に関する日本を代表する研究所であり、土木技術に係る我が国の中核的な研究拠点として、質の高い研究成果を上げ、その普及を図ることによる社会への還元等を通じて、良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進に貢献することを主なミッションとしている。</p> <p>当研究所は俸給・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いるが、修士卒業の職員が多いとともに、国立研究開発法人土木研究所の人材活用等に関する方針により、職員に対し学位(博士)の取得を奨励しており、国と同地域区分における当研究所の研究職員で修士及び博士を有する者が、対象職員86名のうち62名(うち博士26名)の72%と高い割合となっている。それに応じて初任給決定等において、給与水準が高くなっている。</p> <p>上記により、年齢・地域勘案指数を押し上げ、年齢・地域・学歴勘案指数が高くなったものと思量する。</p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合 90%(常勤職員数221名中199名)】</b></p>
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 95%】</b> (国からの財政支出額 9,087百万円、支出予算の総額 9,577百万円:平成28年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37%】</b> (支出総額10,392百万円、給与・報酬等支給総額3,825百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当研究所は、土木技術に関する研究開発、技術指導及び成果の普及等に関する業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①に記載したとおり国家公務員の給与水準を考慮しているが、Ⅱ-2に記載した研究職員への支給結果はⅡ-1-①の考え方を踏まえて研究職俸給表に即した給与実績となっており、妥当であると考えます。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、土木技術の向上を図り、もって良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進に資することである。</p> <p>その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、妥当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
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。

### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額 178,200円 年間給与 2,736,000円
- 35歳(本部主査、配偶者・子1人) 月額 264,000円 年間給与 5,395,000円
- 45歳(本部主査、配偶者・子2人) 月額 324,900円 年間給与 6,651,000円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

Ⅱ-1-②に記載した業績手当において業績給の仕組みを導入しており、平成28年度以降も継続する。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,645,591
退職手当支給額 (B)	千円 108,284
非常勤役職員等給与 (C)	千円 469,191
福利厚生費 (D)	千円 600,694
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,823,760

注：中長期目標期間の開始年度である当年度分を記載している。

#### 総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減理由

給与・報酬等支給総額の対前年比0.8%減、最広義人件費の対前年比1.9%減となっている。主な要因は、給与及び賞与の支給人員の減と退職手当支給人員の減によるものである。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の改正に準拠した俸給(引き上げ)、単身赴任手当(引き上げ)、業績手当(引き上げ)、地域手当(引き上げ)等の改正を行った。

○「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号)に準じて、役職員の退職給付について、以下の措置を実施した。

#### 【役員】

新たに調整率を設けるとともに、次のとおり段階的に引き下げている。

平成25年1月1日以前	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日～	87/100

#### 【職員】

調整率を退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用するとともに、次のとおり段階的に引き下げている。

平成25年1月1日以前	—
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日～	87/100

### Ⅳ その他

特になし