

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 令和2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令和2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

令和2年度の改定内容は、令和2年度人事院勧告において令和2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、期末手当(年間0.05ヶ月分の引き下げ)の改正を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,662	11,580	5,229	1,853 (役員特別調整手当)			*
理事 (寒地土木 研究所長)	16,522	9,816	4,493	1,963 (役員特別調整手当) 117 (寒冷地手当) 133 (通勤手当)			◇
理事	14,685	9,132	4,092	1,461 (役員特別調整手当)		3月31日	◇
監事	14,038	8,472	3,768	1,356 (役員特別調整手当) 442 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	2,880	2,880		()			

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)」は令和2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、令和元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に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、妥当であると考ええる。

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に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、妥当であると考ええる。

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に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、妥当であると考ええる。

【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(令和2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	1,911	2	0	令和3年3月31日	1.0(仮)	◇
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
	該当者なし

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、令和3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令和2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。

令和2年度の主な改定内容は、令和2年度人事院勧告において令和2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、期末手当(年間支給月数を0.05ヶ月引き下げ)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	令和2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	316	48.0	8,154	6,016	115	2,138
事務・技術	84	48.0	7,136	5,199	104	1,937
研究職種	232	48.0	8,523	6,312	119	2,211
任期付職員	19	39.4	7,314	5,516	124	1,798
研究職種	19	39.4	7,314	5,516	124	1,798
再任用職員	—	—	—	—	—	—
事務・技術	—	—	—	—	—	—
研究職種	—	—	—	—	—	—
非常勤職員	66	45.1	3,844	3,085	130	759
事務・技術	38	45.4	2,946	2,355	97	591
研究職種	24	42.7	5,408	4,357	193	1,051
自動車運転手	4	57.0	2,990	2,388	64	602

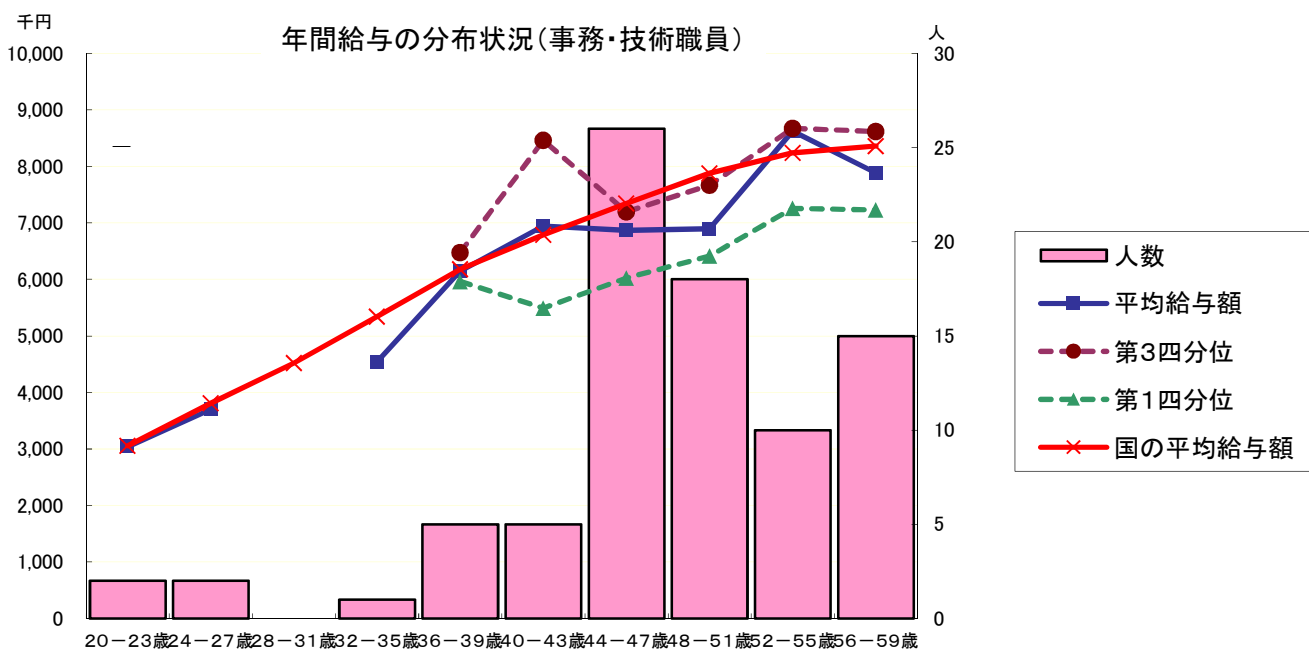
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

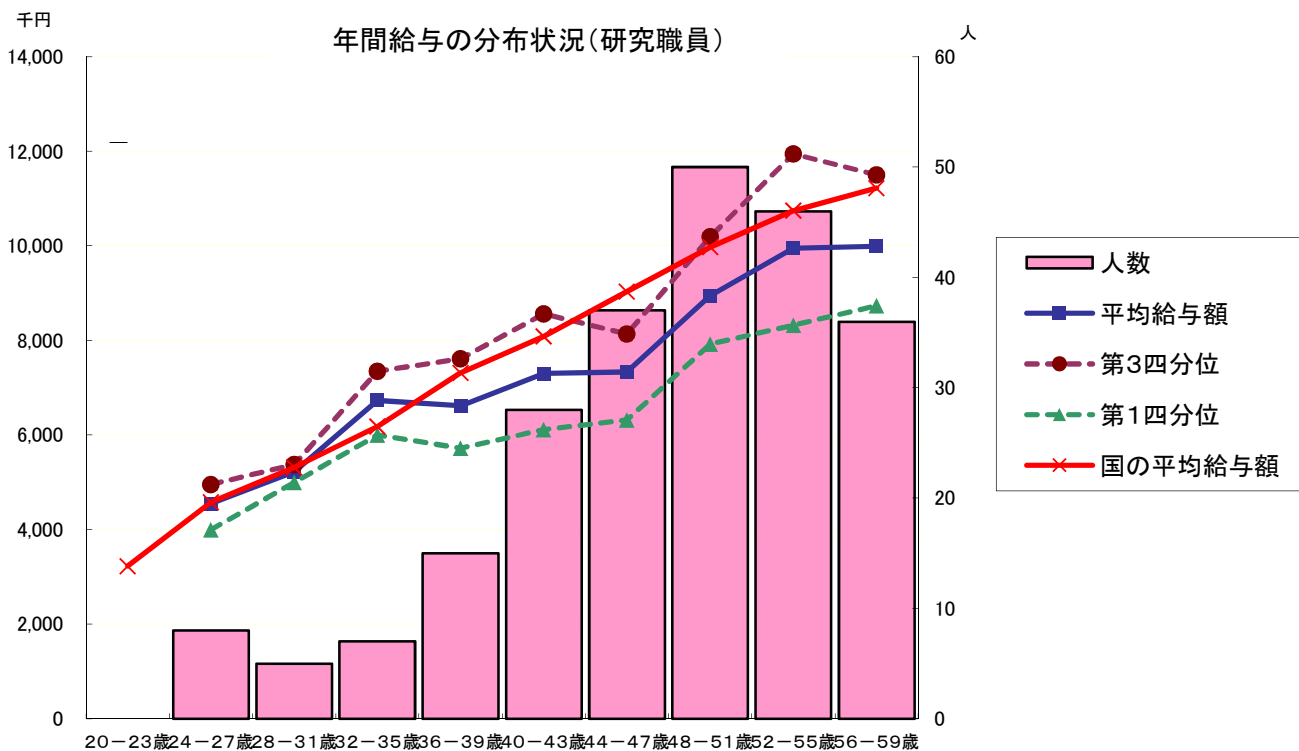
注4: 再任用職員の事務・技術及び研究職種の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分欄以外の表示を省略している。

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、24～27歳、32～35歳の該当者は4人以下のため、第3四分位並びに第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	—	12,657	—
本部課長	13	52.2	9,015	10,645～8,102
本部課長補佐	19	52.1	7,444	8,424～6,665
本部係長	34	47.7	6,635	7,666～5,434
本部主任	11	45.5	5,683	6,422～4,543
本部係員	5	26.5	3,737	5,206～3,041

注1:本部部長の該当者は4人以下のため、年間給与額の平均のみを記載している。

(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	18	55.7	12,129	13,707～11,004
本部研究課長	42	52.5	10,863	12,480～8,769
本部主任研究員	105	49.4	8,338	10,262～5,774
本部研究員	67	41.0	5,965	10,150～3,604

注:「本部研究課長」が「本部課長」に相当

④ 賞与(令和2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)	% 56.2	% 54.4	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.8	% 45.6	% 44.7
	最高～最低	% 50.2～39.6	% 57.2～40.6	% 53.6～40.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 56.4	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 43.6	% 42.9
	最高～最低	% 44.5～39.7	% 49.1～40.6	% 46.9～40.2

(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)	% 56.5	% 55.5	% 56.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 44.5	% 44.0
	最高～最低	% 53.4～39.1	% 54.5～40.0	% 52.5～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 57.2	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 42.8	% 42.3
	最高～最低	% 48.3～39.0	% 48.3～40.0	% 46.8～39.5

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"> ・年齢勘案 94.6 ・年齢・地域勘案 98.6 ・年齢・学歴勘案 94.4 ・年齢・地域・学歴勘案 98.5
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 9,160百万円、支出予算の総額 9,650百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 18%(常勤職員数84名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50%(常勤職員数84名中42名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35%】 (支出総額10,762百万円、給与・報酬等支給総額3,792百万円:令和元年度決算)</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"> ・年齢勘案 89.7 ・年齢・地域勘案 100.4 ・年齢・学歴勘案 91.8 ・年齢・地域・学歴勘案 101.4
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、積雪寒冷地に関する研究業務を担う職員が寒冷地手当支給地域に多数在勤している。そのため、国の給与と比較した場合、特に寒冷地手当の受給者数が非常に多い結果となっていることから、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> <ul style="list-style-type: none"> ・寒冷地手当 受給者数：134人／232人(国:2人／1,386人) (国の数値は、令和2年国家公務員給与等実態調査による)
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 9,160百万円、支出予算の総額 9,650百万円:令和2年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和元年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 27%(常勤職員数223名中60名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 92%(常勤職員数223名中205名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合35%】 (支出総額10,762百万円、給与・報酬等支給総額3,792百万円:令和元年度決算)</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。 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。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額 182,200円 年間給与 2,718,119円
- 35歳(本部主査、配偶者・子1人) 月額 266,500円 年間給与 5,437,855円
- 45歳(本部主査、配偶者・子2人) 月額 325,700円 年間給与 6,732,622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、令和3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	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,645,591	千円 3,686,312	千円 3,716,779	千円 3,690,696	千円 3,723,462
退職手当支給額 (B)	千円 108,284	千円 139,667	千円 133,676	千円 100,852	千円 201,631
非常勤役職員等給与 (C)	千円 469,191	千円 463,505	千円 451,213	千円 486,932	千円 503,732
福利厚生費 (D)	千円 600,694	千円 617,217	千円 644,667	千円 654,043	千円 651,742
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,823,760	千円 4,906,701	千円 4,946,335	千円 4,932,523	千円 5,080,568

注:国立研究開発法人のため中長期目標期間の開始年度から当該年度までを記載している。

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0.9%増、最広義人件費の対前年比3.0%増となっている。主な要因は、給与及び賞与の支給人員の増と退職手当支給額の増によるものである。

○「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29年法律第79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～平成29年12月31日	87/100
平成30年1月1日～	83.7/100

【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～平成29年12月31日	87/100
平成30年1月1日～	83.7/100

Ⅳ その他

特になし