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（令和7年度）

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7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、独立行政法人通則法第35条の6第7項の規定に基づく、主務大臣からの業務の実績に関する評価結果を勘案の上、役員の職務実績に応じて支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長
理事（寒地土木研究所長）
理事
監事
監事（非常勤）

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。

- 理事長　1,006,000円
- 理事（寒地土木研究所長）　852,000円
- 理事　794,000円
- 監事　736,000円
- 監事（非常勤）　251,000円

令和7年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。

- 本給の改正
  理事長 月27,000円分引上げ
  理事（寒地土木研究所長） 月23,000円分引上げ
  理事 月22,000円分引上げ
  監事 月20,000円分引上げ
- 非常勤役員手当の改正
  監事（非常勤） 月7,000円分の引上げ
- 期末手当の支給割合の改正（理事長、理事及び監事）
  期末手当年間0.025月分の引上げ
- 業績手当の支給割合の改正（理事長、理事及び監事）
  業績手当年間0.025月分の引上げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
法人の長	千円 19,686	千円 12,072	千円 5,682	千円 1,932 (役員特別調整手当)			
理事(寒地土木研究所長)	千円 15,938	千円 10,224	千円 4,561	千円 307 (役員特別調整手当) 716 (広域異動手当) 130 (寒冷地手当)		3月31日	◇
理事	千円 15,934	千円 9,528	千円 4,407	千円 1,524 (役員特別調整手当) 475 (通勤手当)	4月1日		*
監事	千円 14,329	千円 8,832	千円 4,084	千円 1,413 (役員特別調整手当)			
監事(非常勤)	千円 3,012	千円 3,012	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:「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: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4:「前職」欄には、役員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

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6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」に向けて顕著な成果の創出や将来的な成果の創出の期待等が認められるとの評価(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7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
法人の長	千円 該当なし	年	月			
理事 (寒地土木研究所長)	千円 該当なし	年	月			
理事	千円 2,713	年 2	月 0	R7.3.31	1.4	※
監事	千円 該当なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当なし	年	月			

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
理事	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき算出されており適当である。

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8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

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、特殊勤務手当及び在宅勤務等手当）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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度は、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正に伴い、俸給表や通勤手当支給額の改正、また、期末手当及び業績手当（年間支給月数を各0.025月分引き上げ）の支給割合の改正を令和7年12月25日施行にて行った。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：449人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数

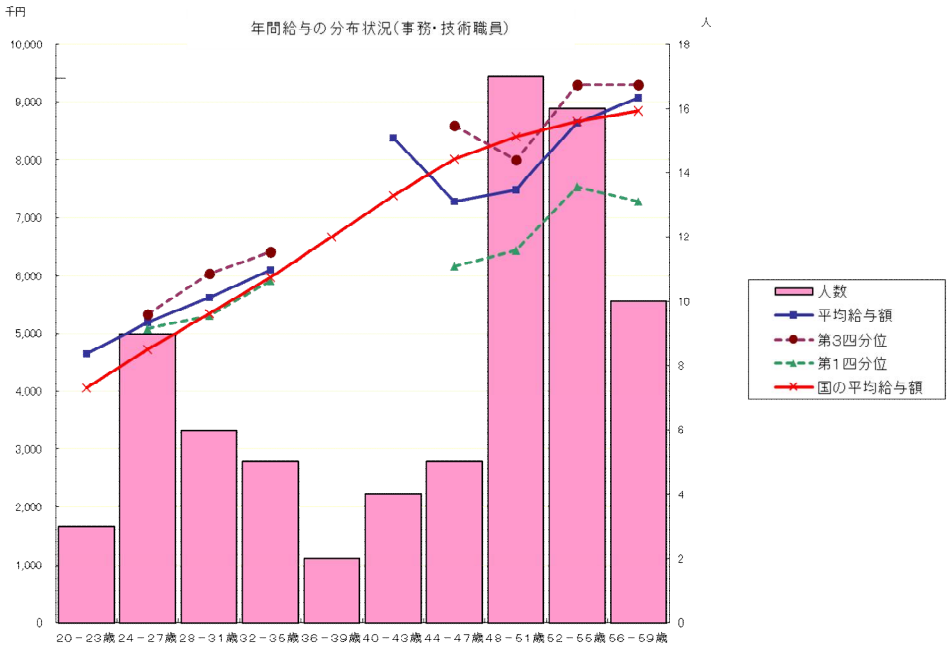
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：321人

② 職種別支給状況

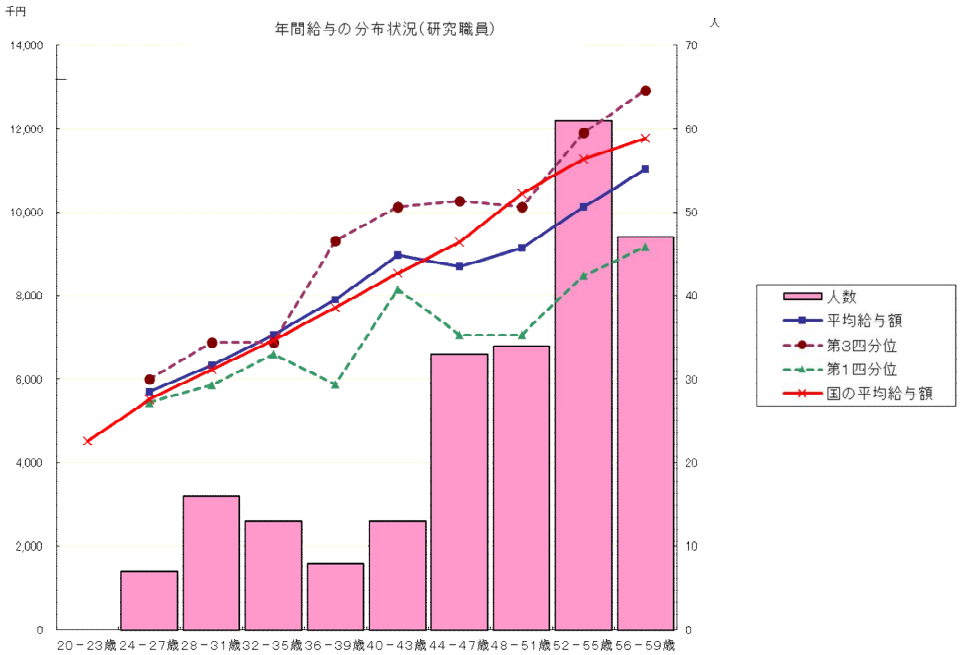
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 315	歳 47.5	千円 8,917	千円 6,520	千円 122	千円 2,397
事務・技術	人 77	歳 44.3	千円 7,448	千円 5,399	千円 105	千円 2,049
研究職種	人 238	歳 48.5	千円 9,392	千円 6,883	千円 127	千円 2,509
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 3	歳 63.5	千円 4,714	千円 3,945	千円 195	千円 769
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 3	歳 63.5	千円 4,714	千円 3,945	千円 195	千円 769
非常勤職員	人 51	歳 48.7	千円 4,701	千円 3,456	千円 129	千円 1,245
事務・技術	人 40	歳 51.1	千円 4,055	千円 2,964	千円 108	千円 1,091
研究職種	人 11	歳 40.2	千円 7,051	千円 5,245	千円 202	千円 1,806
自動車運転手	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
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、医療職種及び教育職種、再雇用職員の事務・技術、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：任期付職員の研究職種、再雇用職員の事務・技術及び非常勤職員の自動車運転手の該当者は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、表示を省略している。
注5：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注6：「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

③ 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、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：年齢20～23歳、36～39歳、40～43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。
注3：年齢36～39歳の該当者は2人以下のため、平均給与額を示す点の表示を省略している。



④ 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
	人	歳	千円	千円
本部部長	3	55.8	14,961	－
本部課長	8	51.4	9,653	10,164～8,010
本部課長補佐	18	52.9	8,039	9,300～6,974
本部係長	24	44.9	6,925	8,600～5,918
本部主任	8	46.3	6,109	6,998～4,790
本部係員	16	27.2	5,217	6,172～4,506

注：本部部長の該当者は4人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、
年間給与額は平均のみの記載とする。

（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
	人	歳	千円	千円
本部研究部長	18	57.7	13,415	14,761～11,915
本部研究課長	47	53.5	11,838	14,371～9,164
本部主任研究員	111	50.1	9,097	11,187～6,199
本部研究員	62	39.1	6,412	7,804～5,113

注：「本部研究課長」が「本部課長」に相当

⑤ 賞与（令和7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）	% 51.2	% 51.5	% 51.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 48.8	% 48.5	% 48.6
	最高～最低	% 55.6～42.8	% 55.2～43.2	% 54.2～43.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.4	% 53.9	% 54.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.6	% 46.1	% 45.9
	最高～最低	% 52.2～41.7	% 51.8～43.4	% 50.0～43.3

（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）	% 52.6	% 52.6	% 52.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.4	% 47.4	% 47.4
	最高～最低	% 60.7～41.8	% 60.5～42.6	% 58.6～42.8
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.4	% 54.4	% 54.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.6	% 45.6	% 45.6
	最高～最低	% 52.2～42.2	% 50.2～42.5	% 50.1～42.4

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	・年齢勘案　99．2 ・年齢・地域勘案　103．2 ・年齢・学歴勘案　99．6 ・年齢・地域・学歴勘案　103．5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当研究所は、つくば市と札幌市を勤務地とする職員が大部分を占め、全員が地域手当支給対象者であることや、全国広範囲に所在する国と比較して、二級地以上に勤務する者の占める割合が多いことが、指数を高める要因となっている。また、調査対象である事務・技術職員数が少ないため、1人あたりの給与額が全体の指数に与える影響が大きく、令和7年度は、区分内の管理職員や上位年齢の割合が多いことも、水準を引き上げる要因となっている。 ・地域手当支給対象者の割合 当研究所：100% ⇔ 国（行一）：78% ・地域手当支給区分における二級地以上に勤務する者の占める割合 当研究所：53.2% ⇔ 国（行一）：41.5% ※国（行一）の割合については、人事院が公表している「令和7年度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	【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　9，255百万円、支出予算の総額　9，727百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　14%（常勤職員数77名中11名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　51%（常勤職員数77名中39名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合31%】 （支出総額13，109百万円、給与・報酬等支給総額4，012百万円：令和6年度決算） （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で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、妥当であると考える。 （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。
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	・年齢勘案　93．2 ・年齢・地域勘案　104．8 ・年齢・学歴勘案　95．1 ・年齢・地域・学歴勘案　103．5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当研究所の業務遂行上、高度な専門性が必要となるため、職員採用にあたっては、修士課程修了者等の割合が国と比較して大きいことが、指数を高める要因となっている。 ・学歴別人員における修士課程修了者等の割合 当研究所：70.0% ⇔ 国（研究職）：9.5% ※国（研究職）の割合については、人事院が公表している「令和7年度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	【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　9，255百万円、支出予算の総額　9，727百万円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　27%（常勤職員数238名中65名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　87%（常勤職員数238名中207名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合31%】 （支出総額13，109百万円、給与・報酬等支給総額4，012百万円：令和6年度決算） （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で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、妥当であると考える。 （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。
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）　月額　232，000円　年間給与 3，498，120円
○　35歳（本部係長）　月額　354，844円　年間給与 6，006，658円
○　50歳（本部課長補佐）　月額　465，508円　年間給与 7，974，124円
注：上記の月額及び年間給与は、俸給及び地域手当〔16%〕（22歳を除く。）を基礎に算出。
注：扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者 3,000円、子1人につき11,500円）を支給。

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8年度以降も継続する。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,652,623	千円 3,759,593	千円 3,899,504	千円 3,913,382
退職手当支給額 (B)	千円 216,232	千円 48,978	千円 111,880	千円 62,985
非常勤役職員等給与 (C)	千円 521,673	千円 561,462	千円 597,559	千円 615,051
福利厚生費 (D)	千円 658,743	千円 679,660	千円 730,690	千円 747,314
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 5,049,271	千円 5,049,693	千円 5,339,633	千円 5,338,732

注:中長期目標期間の開始年度である令和4年度分から当年度分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は0.36％増となっているが、これは令和7年人事院勧告に基づく一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を踏まえた俸給表の改正及び賞与の支給割合の引上げにより、給与・賞与の支給額が増加したことが主な要因である。また、最広義人件費の対前年比は0.02％減となっているが、これは、前年度に比べ退職手当の支給対象者が少なかったことが主な要因である。

○「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

○当年度において、国家公務員に準じて、給与規程の改正を行った。主な改正内容については以下のとおり。
・期末手当、業績手当を各0.025月分引上げ。
・初任給及び若年層に重点をおいた俸給月額の引上げ。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

○国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が令和5年4月1日に施行され、令和5年度から、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となることに伴い、土木研究所においても国に準じて定年を引き上げることに対応した職員就業規則の改正を行った。主な改正の概要については以下のとおり。

・定年の段階的引上げ
　令和5年度～令和6年度　61歳（以降、2年に1歳ずつ段階的に引き上げて65歳とする）
・役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入
　管理監督職の職員は、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の役職に異動させる。
・60歳に達した職員の給与
　当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される俸給月額に
　7割を乗じて得た額とする。
　（役職定年による降任をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準）

Ⅴ　その他

特になし