国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所（法人番号5012405001732）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

当法人は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えるための業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられる。
このため、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、当法人の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員指定職給与を参考としている。

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。）

役員報酬は、主務大臣による業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給することとしている。

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

役員給与は国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所役員給与規程により定められており、俸給と諸手当により構成されている。
俸給については、法人の長が1,006,000円、理事及び監事については、その職務の複雑、困難及び責任の程度を総合的に判断して、736,000円から933,000円の範囲で決定されている。

理事

期末手当の額は、俸給及び地域手当の月額、俸給月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び地域手当の額に100分の20を乗じて得た額の合計額（以下、基礎額）に6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の68.75を乗じ、在職期間に応じて定める割合を乗じて得た額としている。

監事

勤勉手当については研究所に所属する役員の基礎額に6月に支給する場合においては100分の106.25、12月に支給する場合においては100分の108.75を乗じて得た額の総額を超えない範囲内で、当該役員の基礎額に、当該役員の勤務実績及び主務大臣が行う業績評価を勘案して、給与法等の例に準じる割合を乗じて得た額とする。
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。

・俸給月額の改正
月20,000円から27,000円分の引き上げ
・期末手当の支給割合の改正
期末手当年間0.025月分引き上げ
・勤勉手当の支給割合の改正
勤勉手当年間0.025月分引き上げ

監事（非常勤）

非常勤役員手当は、国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所役員給与規程により、240,000円と定められている。

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				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 19,741	千円 12,072	千円 5,697	千円 1,690 (地域手当) 282 (通勤手当)			※
A理事	千円 17,080	千円 10,224	千円 4,896	千円 1,636 (地域手当) 323 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 15,483	千円 9,528	千円 4,496	千円 1,334 (地域手当) 125 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 14,972	千円 9,528	千円 4,396	千円 1,048 (地域手当) 0 (通勤手当)			
D理事	千円 15,666	千円 9,528	千円 4,563	千円 1,524 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	千円 14,717	千円 8,832	千円 4,230	千円 1,413 (地域手当) 242 (通勤手当)			
B監事	千円 5,494	千円 2,556	千円 2,413	千円 409 (地域手当) 116 (通勤手当)		6月30日	◇
C監事	千円 10,223	千円 6,624	千円 2,145	千円 1,064 (地域手当) 391 (通勤手当)	7月1日		◇

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:「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
注3:「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4:端数処理の関係で、支給総額と各内訳の合計額が一致しない(A理事、D理事、C監事)。

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

監事

当法人は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えるための業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられる。
その報酬水準についてはⅠ－1－①で記載したとおり、国家公務員指定職給与を参考としている。
Ⅰ－2の結果はⅠ－1－①の考え方を踏まえて国家公務員指定職給与に即した報酬実績となっていること、令和7年度の業務実績に関する評価においても、重大な業務運営上の課題は検出されておらず全体として順調な組織運営が行われているとの評価を得ていることからも妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当法人の目的は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えることである。
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設定の考え方は国家公務員の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 該当者なし	年	月			
A理事	千円 該当者なし	年	月			
B理事	千円 該当者なし	年	月			
C理事	千円 該当者なし	年	月			
D理事	千円 1,994	年 2	月 0	令和8年3月31日	1.0	※
A監事	千円 該当者なし	年	月			
B監事	千円 該当者なし	年	月			
C監事	千円 該当者なし	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
注2:理事Dについては、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、当該支給額には、業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額を含んでいない。

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
法人の長	該当者なし
A理事	該当者なし
B理事	該当者なし
C理事	該当者なし
D理事	「独立行政法人の役員の退職金にかか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。なお、業績勘案率は、同算定ルール3.(3)により暫定「1.0」としており、業績勘案率を確定した後、精算を行う。
A監事	該当者なし
B監事	該当者なし
C監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬は、主務大臣がその者の業績に応じて決定する業務実績評価を用いて算定した額を支給することとしており、今後も継続していくこととする。

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

当法人は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えるための業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられる。

このため、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、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性等を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。

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。）

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。

③ 給与制度の内容

国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当（扶養手当、地域手当、広域異動手当、役職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当等）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋その者の役職等に応じた加算額）に6月に支給する場合においては100分の125、12月に支給する場合においては100分の127.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（俸給＋地域手当＋広域異動手当＋その者の役職等に応じた加算額）に、給与法等の例に準じる割合を乗じて得た額としている。

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、4月1日から、①俸給表の改正、②期末手当及び勤勉手当（年間支給月数を0.05月分引き上げ）の支給割合の改正、③地域手当の級地区分を再編し、支給割合を設定（俸給、役職手当及び扶養手当の月額の合計額の16、10％に相当する額→16、12％に相当する額。ただし令和7年度中は経過措置として、0ポイントから4ポイントまで引上げ）を行った。

2 職員給与の支給状況

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）： 343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

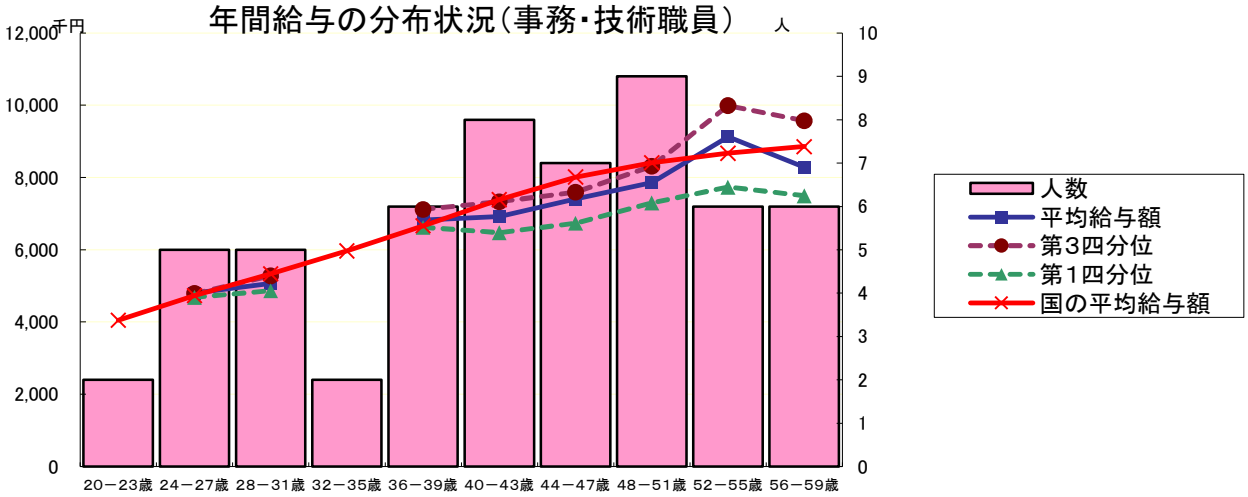
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）： 273人

② 職種別支給状況

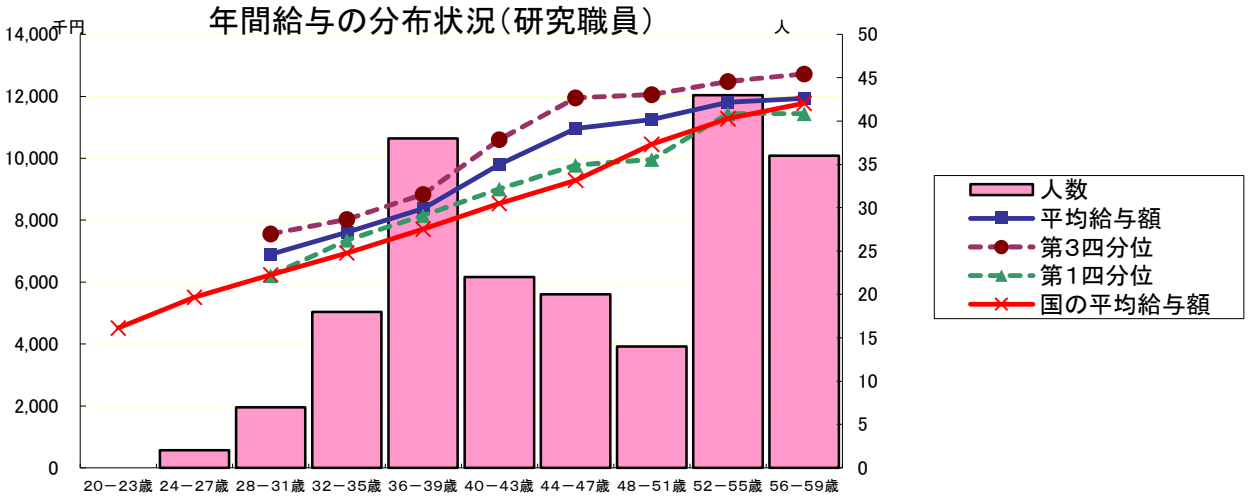
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 256	歳 45.7	千円 9,635	千円 7,013	千円 123	千円 2,622
事務・技術	人 56	歳 42.9	千円 7,155	千円 5,149	千円 145	千円 2,006
研究職種	人 200	歳 46.5	千円 10,330	千円 7,536	千円 117	千円 2,794
任期付職員	人 12	歳 60.6	千円 10,309	千円 8,033	千円 239	千円 2,276
研究職種	人 12	歳 60.6	千円 10,309	千円 8,033	千円 239	千円 2,276
再雇用職員	人 3	歳 61.8	千円 6,328	千円 5,312	千円 91	千円 1,016
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 3	歳 61.8	千円 6,328	千円 5,312	千円 91	千円 1,016
非常勤職員	人 51	歳 53.7	千円 4,153	千円 3,740	千円 78	千円 413
事務・技術	人 25	歳 54.1	千円 3,821	千円 3,357	千円 63	千円 464
研究職種	人 7	歳 60.9	千円 4,591	千円 4,042	千円 95	千円 549
一般契約職員	人 13	歳 57.3	千円 3,577	千円 3,145	千円 85	千円 432
専任研究員	人 6	歳 36	千円 6,269	千円 6,269	千円 103	千円 0
准専任研究員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
特別事務員	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（再任用職員）を除く。
注2：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。
注3：次に掲げる区分及び職種は、該当者がないため省略した。
在外職員の区分。すべての区分で医療職種、教育職種及びその他の職種。任期付職員のうち事務・技術。
注4：再雇用職員のうち事務・技術については、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、区分欄以外は記載していない。
注5：非常勤職員のうち一般契約職員とは、定型的な業務又は補助的な業務に従事する者である。
注6：非常勤職員のうち専任研究員とは、博士号取得者又はこれと同等の研究能力を有すると認められ、研究業務に従事する者である。
注7：非常勤職員のうち特別事務員とは、専門的な資格を有する業務に従事する者である。
注8：非常勤職員のうち准専任研究員、特別事務員については、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、区分欄以外は記載していない。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）〔任期付職員12人及び再雇用職員3人を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1：①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：年齢、32－35歳の該当者は2名以下であるため、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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。
注3：年齢、20－23歳の該当者は2名以下であるため、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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。



注1：①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、24－27歳の該当者は2名以下であるため、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、平均給与額及び第1・第3四分位については表示していない。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部部長	2			
・本部課長	4	54.3	9,248	
・本部課長補佐	18	50.0	7,716	9,004 ～ 6,940
・本部係長	21	42.3	6,742	7,690 ～ 5,354
・本部係員	11	26.0	4,740	5,279 ～ 3,795

注1:該当者が2人以下のグループについては、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、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:該当者が4人以下のグループについては、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額の「最高～最低」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	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部研究部長	18	55.6	13,141	14,246 ～ 12,296
・本部研究課長	85	51.5	11,607	13,276 ～ 8,762
・本部主任研究員	85	41.3	8,732	10,503 ～ 6,250
・本部研究員	11	32.2	6,134	6,967 ～ 4,752

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)	% 50.8	% 50.8	% 50.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.2	% 49.2	% 49.2
	最高～最低	% 55.3 ～ 42.9	% 55.3 ～ 42.7	% 55.3 ～ 42.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.8	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 45.2	% 45.4
	最高～最低	% 52.2 ～ 41.5	% 51.2 ～ 32.7	% 51.2 ～ 39.2

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)	% 52	% 52	% 52
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48	% 48	% 48
	最高～最低	% 58.4 ～ 42.6	% 58.5 ～ 42.7	% 58.5 ～ 42.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 54.3	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 45.7	% 45.5
	最高～最低	% 52.2 ～ 40.6	% 52.2 ～ 42.5	% 52.2 ～ 42.1

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　96.6 ・年齢・地域勘案　98.6 ・年齢・学歴勘案　97.9 ・年齢・地域・学歴勘案　99.3
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　63.8%】 (国からの財政支出額 5,257,483千円、支出予算の総額　8,242,148千円：令和7年度予算額) 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円(令和6年度決算額) 【管理職の割合　10.7%(常勤職員数56名中6名)】 【大卒以上の高学歴者の割合48.2%(常勤職員数56名中27名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　30.5%】 (支出総額 10,341,124千円、給与・報酬等支給総額3,157,645千円：令和6年度決算額) (法人の検証結果) 当法人は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えるための業務を担っており、職員給与水準についてはⅡ-1-①で記載したとおり、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。支給実績について対国家公務員指数から見た場合、国家公務員の給与水準と同等となっていることからも妥当である。 (主務大臣の検証結果) 当法人の目的は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えることである。 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。
講ずる措置	俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準拠した規程等を整備し、運用しているところであるが、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるように努める。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　107.5 ・年齢・地域勘案　104.4 ・年齢・学歴勘案　107.9 ・年齢・地域・学歴勘案　104.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	【地域・学歴を勘案した影響】 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、大卒のうち、院卒の職員の割合が87.9%（224名中197名）と極めて高く、その結果給与水準が高くなっている。
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　63.8%】 （国からの財政支出額 5,257,483千円、支出予算の総額　8,242,148千円：令和7年度予算額） 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円（令和6年度決算額） 【管理職の割合　71.1%（常勤職員数201名中143名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　97.0%（常勤職員数201名中195名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　30.5%】 （支出総額 10,341,123千円、給与・報酬等支給総額 3,157,646千円：令和6年度決算額） （法人の検証結果） 当法人は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えるための業務を担っており、職員給与水準についてはⅡ-1-①で記載したとおり、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。支給実績について対国家公務員指数から見た場合、国家公務員の給与水準を超えるものとなっているが、その理由は上記のとおりであり、俸給表等の給与体系は国家公務員と同等であるため妥当である。 （主務大臣の検証結果） 当法人の目的は、運輸産業の国際競争力の強化や海洋の利用推進等を技術面から支えることである。 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。
講ずる措置	俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準拠した規程等を整備し、運用しているところであるが、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるように努める。

4 モデル給与

22歳（大卒初任給）
　　月額 259,840円　年間給与 4,326,336円
35歳（係長）
　　月額 337,792円　年間給与 5,624,237円
50歳（課長補佐）
　　月額 435,680円　年間給与 7,254,072円

※扶養親族が居る場合には、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

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おり、今後も継続していくこととする。

Ⅲ 総人件費について

区　分	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 3,140,745	千円 3,089,084	千円 3,218,616
退職手当支給額 (B)	千円 185,970	千円 260,695	千円 111,540
非常勤役職員等給与 (C)	千円 461,336	千円 477,396	千円 529,594
福利厚生費 (D)	千円 531,578	千円 535,092	千円 597,605
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 4,319,629	4,362,267	4,457,355

総人件費について参考となる事項

役員及び職員に対して支給する退職手当について、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）及び、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」（平成29年11月17日事務連絡）に基づき、平成30年1月1日以降の支給率を10.875/100から10.4625/100へと改定し、退職手当支給水準の引き下げを実施。

【職員】

・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）及び、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」（平成29年11月17日事務連絡）に基づき、平成30年1月1日以降の退職手当基本額の調整率を87/100から83.7/100へと改定し、退職手当支給水準の引き下げを実施。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

代表的職種（事務・技術職、研究職）の職員の定年年齢は60歳である。

Ⅴ その他

特になし。