

# 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

## 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 令和元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元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。

理事

俸給については、法人の長が965,000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、706,000円から895,000円の範囲で決定されている。

監事

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、100分の70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。

勤勉手当については研究所に所属する役員の基礎額に100分の100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。

なお、令和元年度では、一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等に準拠し、勤勉手当支給率について0.05月分の引き上げを実施した。

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	令和元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 18,002	千円 11,580	千円 5,151	千円 1,158 (地域手当) 113 (通勤手当)		3月31日
A理事	千円 16,265	千円 9,816	千円 4,567	千円 1,571 (地域手当) 311 (通勤手当)		3月31日 ◇
B理事	千円 14,455	千円 9,132	千円 4,062	千円 913 (地域手当) 347 (通勤手当)		3月31日 ※
C理事	千円 15,238	千円 9,816	千円 4,366	千円 982 (地域手当) 74 (通勤手当)		3月31日 ※
D理事	千円 15,025	千円 9,132	千円 4,249	千円 1,461 (地域手当) 183 (通勤手当)		3月31日
A監事	千円 13,321	千円 8,472	千円 3,769	千円 847 (地域手当) 233 (通勤手当)		
B監事	千円 14,833	千円 9,132	千円 4,198	千円 1,265 (地域手当) 238 (通勤手当)		◇

注1:「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2:「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3: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。(B理事)

## 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  
監事  
(非常勤)

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に記載したとおり、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、平成30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、妥当である。  
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、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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	該当者なし					
理事	該当者なし					
理事	該当者なし					

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
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
理事	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 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

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、100分の130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。

なお令和元年度では給与法改正に合わせ、①俸給を平均で0.1%引き上げ、②勤勉手当の支給割合を0.05月分引き上げを実施した。

## 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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	人 271	歳 43.6	千円 8,470	千円 6,246	千円 123	千円 2,224
事務・技術	人 49	歳 44.3	千円 6,837	千円 4,961	千円 152	千円 1,876
研究職種	人 222	歳 43.4	千円 8,830	千円 6,529	千円 117	千円 2,301
任期付職員	人 9	歳 47.6	千円 8,156	千円 6,459	千円 182	千円 1,697
研究職種	人 9	歳 47.6	千円 8,156	千円 6,459	千円 182	千円 1,697
再任用職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 56	歳 49.4	千円 3,156	千円 2,827	千円 87	千円 329
事務・技術	人 20	歳 52.4	千円 2,991	千円 2,617	千円 77	千円 374
研究職種	人 6	歳 56.5	千円 4,419	千円 3,764	千円 112	千円 655
一般契約職員	人 23	歳 48.8	千円 2,458	千円 2,154	千円 76	千円 304
専任研究員	人 7	歳 36.6	千円 4,840	千円 4,840	千円 129	千円 0

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:次に掲げる区分及び職種は、該当者がいないため省略した。

すべての区分及び職種で在外職員、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。

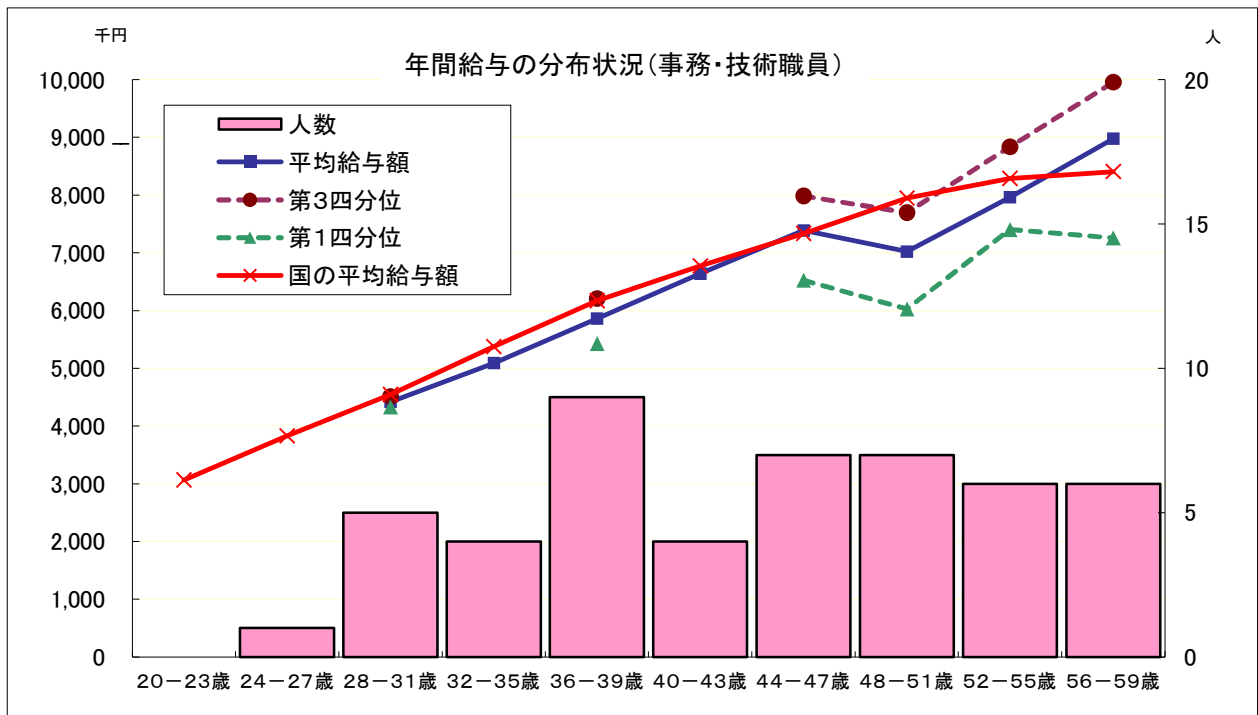
非常勤職員のうち特別事務員。

注3:再任用職員のうち事務・技術並びに研究職種については、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4: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5: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。

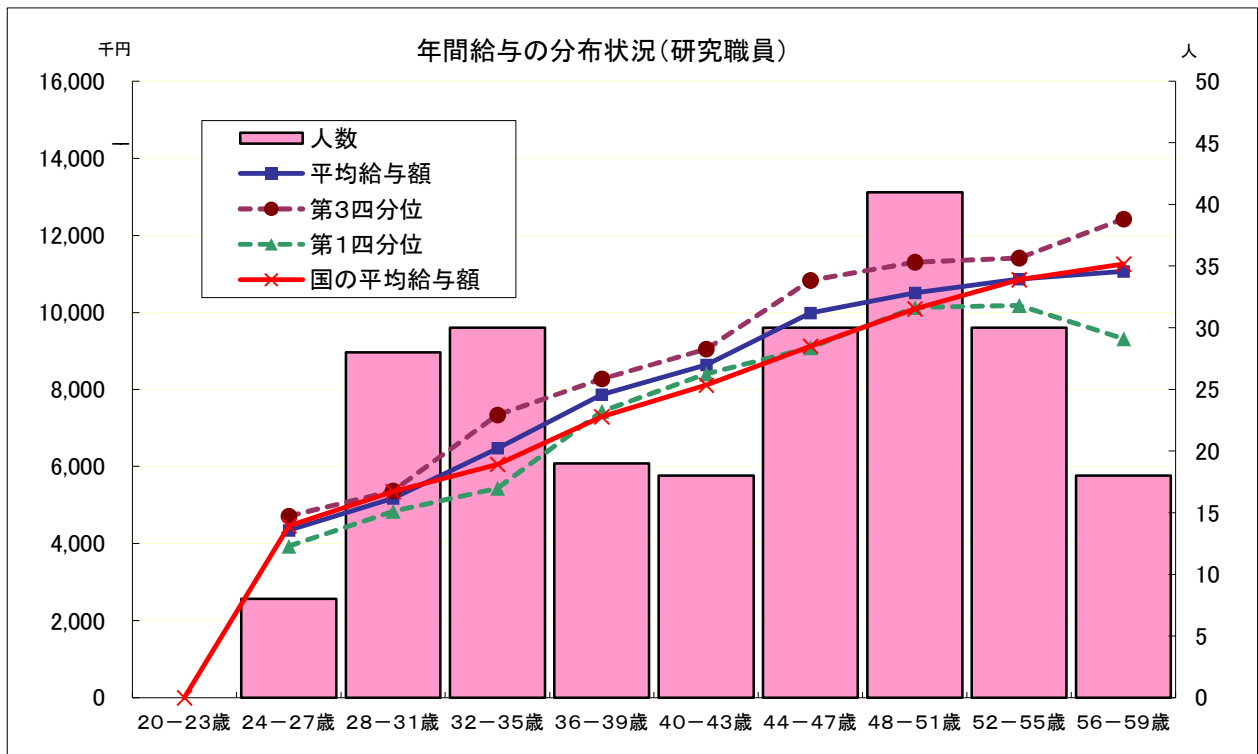
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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32-35歳、40-43歳の該当者は4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、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

注3: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、第1四分位、第3四分位及び平均給与額については表示していない。



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	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部長	2	-	-	-	-
本部課長	6	52.5	8,989	10,411	7,984
本部課長補佐	12	50.0	7,272	7,696	6,664
本部係長	22	42.0	6,097	7,953	4,477
本部主任	1	-	-	-	-
本部係員	6	30.0	4,247	-	-

注1: 該当者が4人以下のグループについては、当該個人の情報が特定される恐れがあることから、「年間給与額」は平均のみを記載する。

注2: 該当者が2人以下のグループについては、当該個人の情報が特定される恐れがあることから、「平均年齢」以下の事項について記載しない。

(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	千円
本部研究部長	22	52.9	11,718	13,596	8,663
本部研究課長	73	50.8	10,774	12,691	8,719
本部主任研究員	77	42.1	8,215	10,043	5,288
本部研究員	50	30.6	5,149	6,359	3,851

④ 賞与(令和元年度)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)	%	%	%
		53.5	52.7	53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		46.5	47.3	46.9
	最高～最低	%	%	%
		55.6～40.8	56.5～41.8	56.1～41.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.8	57.5	58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		41.2	42.5	41.8
	最高～最低	%	%	%
		44.4～38.5	45.6～36.0	45.0～38.0

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)	%	%	%
		56.9	55.7	56.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		43.1	44.3	43.7
	最高～最低	%	%	%
		54.4～38.7	55.2～39.8	54.8～39.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.7	57.4	58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		41.3	42.6	42.0
	最高～最低	%	%	%
		47.8～38.8	48.8～40.1	46.7～39.4

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 97.0</li> <li>・年齢・地域勘案 101.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 98.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 異動保障により地域手当の割合が、勤務地の支給割合よりも高い者の比率が22.45% (49名中11名 (1級地6名、2級地5名))と、国家公務員の15.8%に比べて高いため、地域を勘案した場合の指数を押し上げている。</p>
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 73.1%】 (国からの財政支出額 5,185,147千円、支出予算の総額 7,092,238千円：令和元年度予算額)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円 (平成30年度決算額)</p> <p>【管理職の割合 14.3% (常勤職員数49名中7名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 38.8% (常勤職員数49名中19名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.4%】 (支出総額9,402,424千円、給与・報酬等支給総額3,137,659千円：平成30年度決算額)</p> <p>(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としている。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妥当である。</p> <p>(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、妥当である。 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、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	<p>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。</p>



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 103. 6</li> <li>・年齢・地域勘案 109. 1</li> <li>・年齢・学歴勘案 104. 4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 109. 4</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p><b>【地域・学歴を勘案した影響】</b>                      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89.2% (212名中189名)と極めて高く、その結果給与水準が高くなっている。</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 73.1%】</b>                      (国からの財政支出額 5,185,147千円、支出予算の総額 7,092,238千円:令和元年度予算額)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額 0円(平成30年度決算額)</p> <p><b>【管理職の割合 51.8%(常勤職員数222名中115名)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合 95.5%(常勤職員数222名中212名)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.4%】</b>                      (支出総額9,402,425千円、給与・報酬等支給総額3,137,659千円:平成30年度決算額)</p> <p>(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に記載したとおり、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。</p> <p>(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、妥当である。                      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、法人の検証結果は妥当である。</p>
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 200,420円	年間給与 3,306,930円
35歳 (係長)	月額 293,150円	年間給与 4,836,975円
50歳 (課長補佐)	月額 405,900円	年間給与 6,697,350円
※扶養親族が居る場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000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	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	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,125,663	千円 3,116,327	千円 3,137,659	千円 3,157,485	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 159,399	千円 177,030	千円 121,398	千円 187,201	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 454,791	千円 461,753	千円 464,012	千円 458,513	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 485,151	千円 486,320	千円 528,069	千円 518,604	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,225,004	千円 4,241,430	千円 4,251,138	千円 4,321,803	千円	千円	千円

#### 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0.6%増、最広義人件費の対前年比1.7%増となっている。  
 主な要因は、以下のとおり一般職の職員の給与に関する法律等の改正に準拠した給与規程の改正を行ったことによる。

- ・俸給月額の上引き上げ(平均0.1%増)
- ・賞与の支給月数の引き上げ(年間0.05月分増)

○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 その他

〔 特になし 〕