

国立研究開発法人建築研究所(法人番号9050005005205)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、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、建築・都市計画技術の向上を図ることで、建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することを法人の目的としていることに鑑み、役員報酬の支給水準については、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、国家公務員の指定職俸給表に準拠しつつ、当研究所の業務の実績を考慮して定めている。

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。)

業績手当について、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、その役員の職務実績に応じた額を支給した。

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

法人の
長 事
理 事
監 事

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成28年法律第80号)の施行を踏まえ、国家公務員に準拠し、以下の内容について改定を行った。
・平成28年度の賞与について、年間支給月数を0.1月分引上げ、12月支給の業績手当に配分。

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	16,433	10,008	4,313	1,601 (地域手当) 510 (通勤手当)		3月31日	
理事	14,866	9,312	4,013	1,489 (地域手当) 50 (通勤手当)		3月31日	
監事	14,139	8,472	3,651	1,355 (地域手当) 660 (通勤手当)			◇
監事 (非常勤)	2,880	2,880	—	—			

注:地域手当とは、国家公務員の給与制度(当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して支給)に準拠するものであり、本給の月額に16%(2級地)を乗じた額を支給

注:「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:千円未満を切り捨ててあるので、合計額(年間報酬等の総額)が一致しない場合がある。

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
監事
監事(非常勤)

当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っている。

役員の報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠するものとしているが、I-2の報酬等の支給状況の結果は、I-1-①の考え方を踏まえて、当研究所の平成27年度の業務の実績に関する評価結果（法人全体として、「研究開発成果の最大化」に向け、建築研究所が関与した平成27年度に策定された技術基準が17件あること、国の基準等の改正に対応した成果公表、会議・発表会の開催等、十分な成果を残しており、着実な実施状況であるとの評価（B評価）を得ている。）を勘案した報酬実績となっており、妥当であると考えます。

【主務大臣の検証結果】

本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備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、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
法人の長	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:「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:千円未満は切り捨て。

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

（ 役員の職務実績を報酬に反映させるため、業績手当については、主務大臣における業務実績評価の結果を勘案の上、理事長がこれを増額又は減額することができることとしており、引き続き職務実績に応じて支給する。 ）

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、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、建築・都市計画技術の向上を図ることで、建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することを法人の目的としていることに鑑み、職員給与の支給水準については、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、国家公務員に適用される給与制度に準拠しつつ、当研究所の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態を考慮して定めている。

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、当該評価について、業績手当の成績率及び昇給区分の決定に反映させるとともに、昇格及び昇任の実施に活用している。

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、国立研究開発法人建築研究所職員給与規程により、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、役職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、業績手当)としており、各手当は国家公務員に適用される給与制度に準拠し、各職員の状況に応じた支給を行っている。

平成28年度は、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成28年法律第80号)等の施行を踏まえ、国家公務員に準拠し、以下の内容について改定を行った。

- ・俸給月額について、400円を基本に引上げ(平均引上げ率0.2%)

(初任給については1,500円、若年層についても同程度の引上げ)[平成28年4月から]。

- ・平成28年度の賞与について、年間支給月数を再任用(再雇用)職員以外の職員にあっては0.1月分、再任用(再雇用)職員にあっては0.05月分引上げ、12月支給の業績手当に配分。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

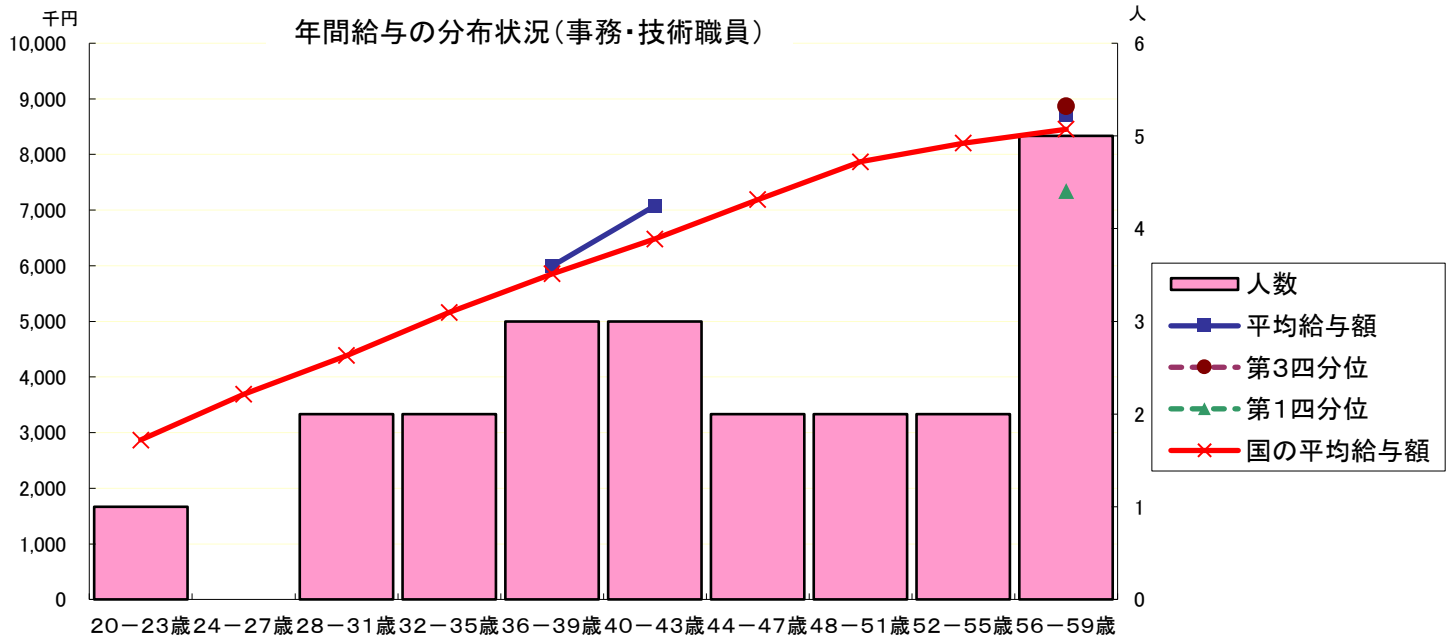
区 分	人 員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総 額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	55	46.7	9,036	6,714	196	2,322
事務・技術	22	44.2	7,133	5,269	245	1,864
研究職種	33	48.3	10,305	7,677	163	2,628
再任用職員	1	—	—	—	—	—
研究職種	1	—	—	—	—	—
非常勤職員	17	43.5	3,066	2,476	95	590
事務・技術	16	43.8	2,905	2,346	91	559
研究職種	1	—	—	—	—	—

注:常勤職員については再任用職員を除く。

注:再任用職員及び非常勤職員の研究職種については該当者が1名であり、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、「人員」以外の項目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)〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

(事務・技術職員)

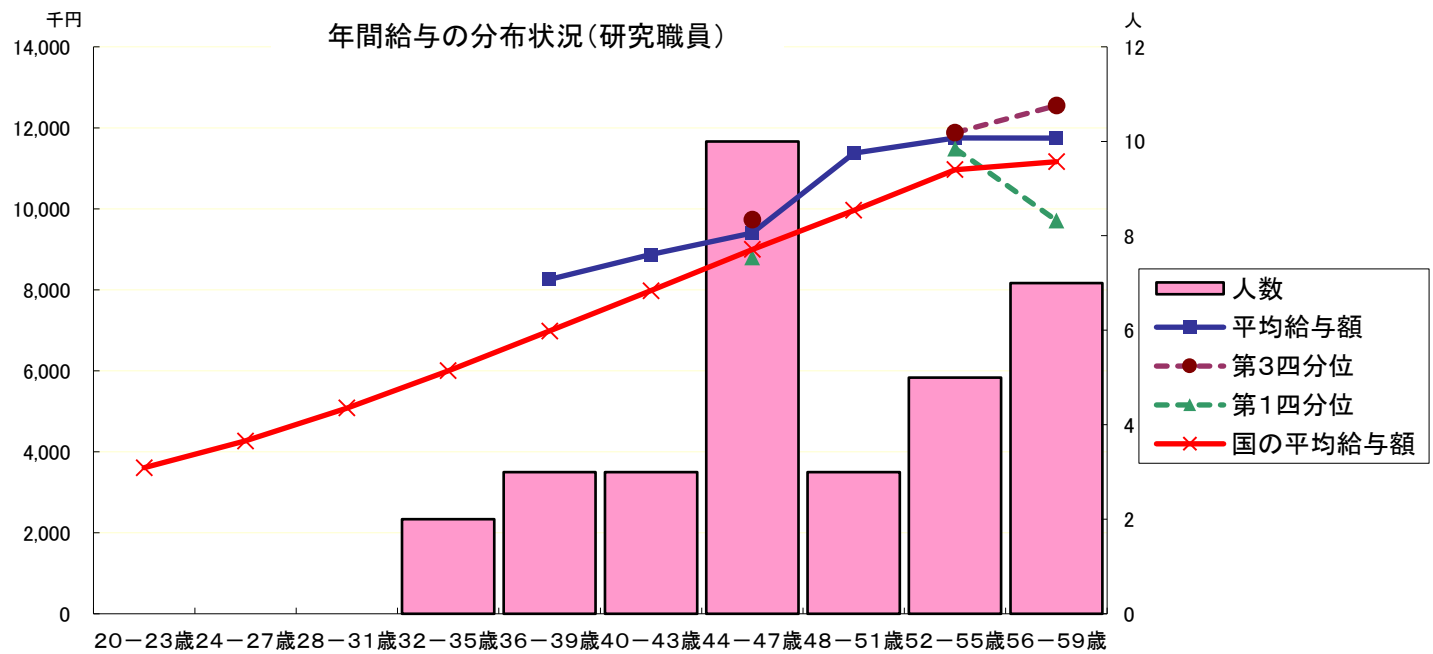


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢20-23、28-31、32-35、44-47、48-51、52-55歳については、該当者が2人以下であり、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、平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。

注:年齢36-39、40-43歳については、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

(研究職員)



注: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:年齢32-35歳については、該当者が2人以下であり、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、平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。

注:年齢36-39、40-43、48-51歳については、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

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
<ul style="list-style-type: none"> ・本部部長 ・本部課長 ・本部課長補佐 ・本部係長 ・本部係員 	1	—	—	—
	4	48.8	9,043	—
	3	49.2	7,120	—
	13	42.3	6,041	7,339 ～ 4,659
	1	—	—	—

注:本部課長及び課長補佐の該当者は4名以下であり、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。

注:本部部長及び本部係員の該当者は2名以下であり、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。

(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
<ul style="list-style-type: none"> ・本部研究部長 ・本部研究課長 ・本部主任研究員 	6	57.8	12,507	13,325 ～ 12,134
	8	51.3	11,515	11,880 ～ 10,811
	19	44.1	8,816	9,905 ～ 6,914

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)	—	—	—
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	—	—	—
	最高～最低	—	—	—
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.1	60.1	60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.9	39.9	39.9
	最高～最低	44.9 ～ 37.3	44.7 ～ 36.8	42.0 ～ 37.6

注:事務・技術職員における管理職員の該当者は2名以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれから、各比率については記載していない。

(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)	55.1	50.4	52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.9	49.6	47.5
	最高～最低	48.2 ～ 38.1	53.6 ～ 44.9	51.2 ～ 41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	60.2	60.8	60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.8	39.2	39.4
	最高～最低	44.2 ～ 37.0	44.9 ～ 36.9	42.1 ～ 37.1

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 102.6 ・年齢・地域勘案 101.6 ・年齢・学歴勘案 104.0 ・年齢・地域・学歴勘案 102.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当研究所では、事務・技術職員の給与水準公表対象人数が22名と少ないため、個々の給与額が全体の指数に与える影響が大きい。 また、当研究所では、 ①28～31歳の調査対象職員全てが地域手当の異動保障支給対象職員であること ②調査対象職員の中には年齢の若い行政職俸給表(一)六級の職員が在籍していること が指数を上げる要因となっている。 (参考:級別(行(一)六級)の平均年齢(平成28年国家公務員給与等実態調査)> 国[行政職俸給表(一)]:52.3歳、当研究所:48.3歳)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果) 当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、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に適用される給与制度に準拠して定めているところ、Ⅱ-2の事務・技術職員の給与支給状況の結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえて、職員の職務の特性及び雇用形態を考慮し国家公務員の行政職俸給表(一)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>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 91.1% (国からの財政支出額 2,061百万円、支出予算の総額 2,263百万円:平成28年度予算) 【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37.5%】 (支出総額2,035百万円、給与・報酬等支給総額763百万円:平成27年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備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、妥当である。 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、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	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 108.0 ・年齢・地域勘案 106.2 ・年齢・学歴勘案 108.1 ・年齢・地域・学歴勘案 106.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当研究所では、少ない人員で広範かつ専門的な分野の研究を行っていることから、その研究領域に精通した者を採用しており、特に博士号を有する者が多くなっている。当研究所の研究職員のうち博士号を有する者は、対象職員33名のうち29名の87.9%と極めて高い割合となっている。</p> <p>それに応じて初任給の決定等において給与水準が高くなっており、そのことが指数を上げる要因となっている。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合(平成28年4月1日時点の常勤職員数)】 97.7%〔常勤職員(任期付職員及び再任用職員を除く。)数43名中42名〕</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、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に適用される給与制度に準拠して定めているところ、Ⅱ-2の研究職員の給与支給状況の結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえて、職員の職務の特性及び雇用形態を考慮し国家公務員の研究職俸給表に即した支給実績となっており、妥当であると考え。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 91.1%】 (国からの財政支出額 2,061百万円、支出予算の総額 2,263百万円: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>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合37.5%】 (支出総額2,035百万円、給与・報酬等支給総額763百万円:平成27年度決算)</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備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	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 | 、 | 年間給与: 2,660,000 |
| ○ 35歳(本部係長、配偶者・子1人) | 月額: 343,940 | 、 | 年間給与: 5,641,000 |
| ○ 45歳(本部係長、配偶者・子2人) | 月額: 446,948 | 、 | 年間給与: 7,398,000 |

注:上記の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当及び地域手当[16%](22歳を除く。)を基礎に算出。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の職務実績を給与に反映させるため、業績手当の支給及び昇給の実施にあたっては、その職員の勤務成績を考慮してそれぞれ成績率の区分、昇給区分を決定することとしており、引き続き職務実績に応じて支給する。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成28年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 796,521
退職手当支給額 (B)	千円 89,747
非常勤役職員等給与 (C)	千円 155,470
福利厚生費 (D)	千円 134,595
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,176,335

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。

注: 千円未満を切り捨ててあるので、合計額(最広義人件費)が一致しない場合がある。

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4.3%増、最広義人件費の対前年比9.3%増となっている。
主な要因は、給与及び賞与の支給人員並びに退職手当支給の増加によるものである。
- 中期目標期間の開始年度である当年度において、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。
 - ・俸給月額の上上げ(平均+0.2%) [平成28年4月1日より]。
 - ・平成28年度の賞与の支給月数を引上げ(年間+0.1月分(再任用(再雇用)は0.05月分))、12月支給の業績手当に配分。
- 各年度の1月1日現在の常勤職員数(任期付職員及び再任用(再雇用)職員を含む。)は、それぞれ以下のとおり。
平成27年度:79名、平成28年度:82名
- 「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、平成25年2月1日以降に退職する役職員については、国家公務員に準じた調整率(※)を設定し、退職手当支給水準を段階的に引下げており、継続して実施している。
 - ※ ① 退職日が平成25年2月1日～平成25年9月30日 98/100
 - ② 退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 - ③ 退職日が平成26年7月1日～ 87/100
- 当年度の退職手当支給者数は、それぞれ以下のとおり。
平成27年度:4名、平成28年度:5名

IV その他

特になし。