

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 国立研究開発法人建築研究所の役職員の報酬・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、建築・都市計画技術に関する調査、試験、研究及び開発並びに指導及び成果の普及等の業務を担っており、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26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、独立行政法人評価委員会における業務実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した。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長  
理事  
監事  
監事(非常勤)

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26年法律第105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。  
 ・平成26年度の賞与について、年間支給月数を0.15月分引上げ。勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を12月支給の業績手当に配分。  
 ・交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ[平成26年4月から]。  
 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準拠して講じた減額措置(本給月額:▲9.77%、期末手当・業績手当:▲9.77% など)については、国家公務員と同様、平成26年3月31日で終了。

#### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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	15,740	10,008	4,021	1,200 (地域手当) 510 (通勤手当)			
理事	14,221	9,312	3,741	1,117 (地域手当) 50 (通勤手当)			
監事	13,628	8,640	3,443	1,036 (地域手当) 508 (通勤手当)		3月31日	
監事(非常勤)	2,934	2,934	—	—		3月31日	

注:「その他」欄の地域手当は、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12%(3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)

役員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25年度の業務実績に関する評価の結果（中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあるとの評価（A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り、これに鑑みれば、国家公務員の給与水準に準拠するとの役員報酬の考え方は妥当であり、I-2で示された実績は、この考え方に即したものであることから、妥当である。

### 4 役員の退職手当の支給状況（平成26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	該当者なし					
理 事	該当者なし					
監 事	千円 1,879	年 2	月 0	3月31日	1.0(仮)	
監 事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注：監事の支給額(総額)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、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

注：監事(非常勤)は3月31日で退職したが、当研究所の役員退職手当支給規程上、退職手当は支給されないこととなっている。

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。

## 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
監 事	該当者なし
監 事 (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 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、建築・都市計画技術に関する調査、試験、研究及び開発並びに指導及び成果の普及等の業務を担っており、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26年度における主な改定内容

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26年法律第105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、若年層に重点を置いて平均0.3%の引上げ〔平成26年4月から〕。
- ・交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ〔平成26年4月から〕。
- ・平成26年度の賞与について、年間支給月数を0.15月分引上げ。勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を12月支給の業績手当に配分。
- ・平成27年度以降に実施される給与制度の総合的見直しに係る原資を得るため、平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制(標準で3号俸(特定管理職員については2号俸)の昇給)。

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準拠して講じた減額措置(俸給月額:最大▲9.77%、期末手当・業績手当:一律▲9.77%など)については、国家公務員と同様、平成26年3月31日で終了。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

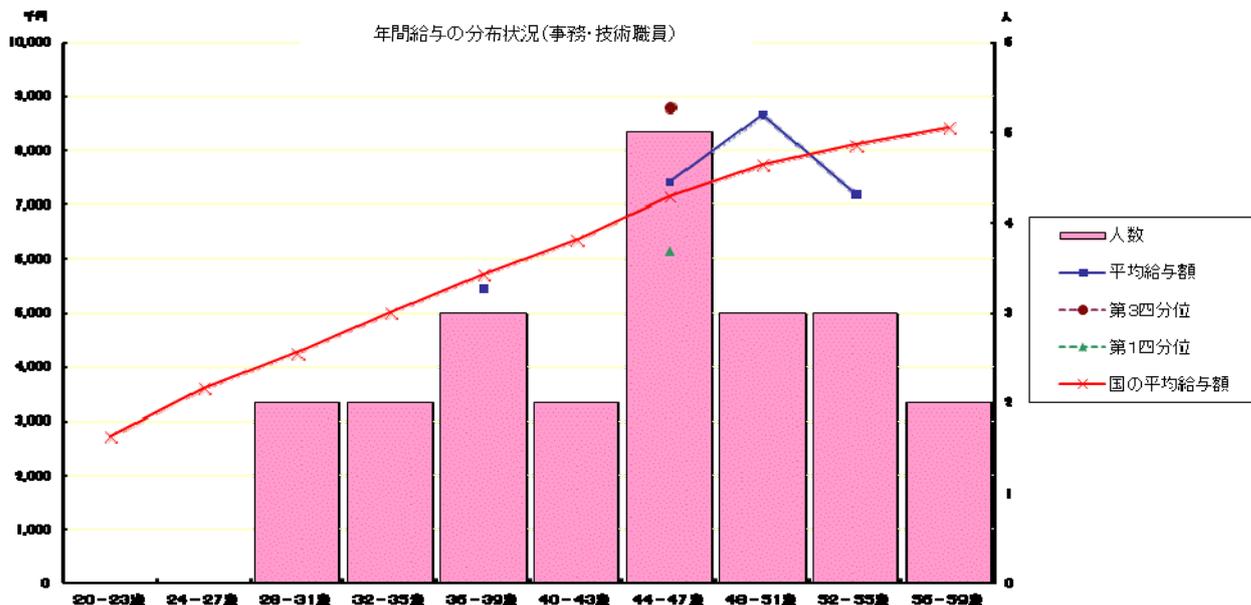
区 分	人 員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総 額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	58	47.5	8,943	6,715	164	2,228
事務・技術	22	44.8	7,038	5,276	192	1,762
研究職種	36	49.1	10,107	7,595	148	2,512
再任用職員	2	—	—	—	—	—
研究職種	2	—	—	—	—	—
非常勤職員	14	40.6	3,035	2,504	109	531
事務・技術	12	39.1	2,723	2,240	108	483
研究職種	2	—	—	—	—	—

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2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)

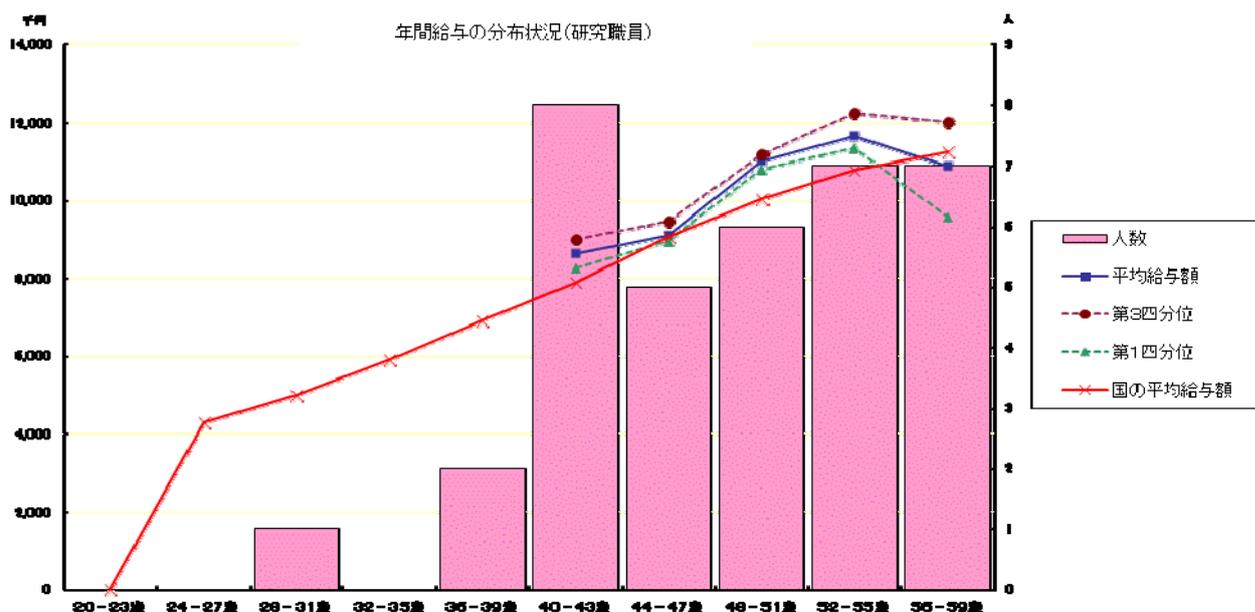


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:年齢28-31、32-35、40-43、56-59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、平均給与額については記載していない。

注:年齢44-47歳以外については、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28-31、36-39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。

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
・本部課長	5	49.7	9,301	10,013 ～ 8,678
・本部課長補佐	4	51.3	7,575	—
・本部係長	12	41.7	5,780	6,968 ～ 4,666
・本部係員	1	—	—	—

注:本部課長補佐の該当者は4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、年間給与額の「最高～最低」については記載していない。

注:本部係員の該当者は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、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
・本部研究部長	7	56.2	12,135	12,431 ～ 11,670
・本部研究課長	10	51.8	11,155	12,208 ～ 10,615
・本部主任研究員	18	45.8	8,716	9,572 ～ 7,386
・本部研究員	1	—	—	—

注:本部研究員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(平成26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
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6 %	62.1 %	63.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4 %	37.9 %	36.7 %
	最高～最低	39.5 ～ 33.3 %	42.7 ～ 34.5 %	39.1 ～ 34.4 %

注:事務・技術職員の管理職員については、調査対象の該当者なし。

(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)	54.4 %	52.5 %	53.4 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.6 %	47.5 %	46.6 %
	最高～最低	48.3 ～ 44.3 %	51.4 ～ 44.6 %	48.3 ～ 45.1 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.6 %	63.1 %	63.8 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.4 %	36.9 %	36.2 %
	最高～最低	39.3 ～ 33.2 %	42.3 ～ 35.1 %	38.7 ～ 34.3 %

### 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 101.5</li> <li>・年齢・地域勘案 102.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 102.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.5</li> </ul>
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、調査対象の職員のうち、地域手当の異動保障の支給の対象となる職員の割合が国と比較して大きくなっており、そのことが指数を上げる要因となっている。</p> <p>&lt;地域手当の異動保障受給者の割合(平成26年国家公務員給与実態調査)&gt; 国〔行政職俸給表(一)〕:14.5%(全体)・13.1%(3級地)、当研究所:36.4%</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、建築・都市計画技術に関する調査、試験、研究及び開発並びに指導及び成果の普及等の業務を担っており、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、妥当であると考ええる。</p> <p>【管理職の割合(平成26年4月1日時点の常勤職員数)】 7.1%〔常勤職員(任期付職員及び再任用職員を除く。)数28名中2名〕</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合(平成26年4月1日時点の常勤職員数)】 42.9%〔常勤職員(任期付職員及び再任用職員を除く。)数28名中12名〕</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>本研究所の目的は、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り、これに鑑みれば、国家公務員の給与水準に準拠するとの職員給与の支給水準の考え方は妥当であり、Ⅱ-2で示された実績は、この考え方に即したものである。</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"> <li>・年齢勘案 104.9</li> <li>・年齢・地域勘案 105.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 105.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 105.5</li> </ul>
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36名のうち30名の83.3%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>
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、建築・都市計画技術に関する調査、試験、研究及び開発並びに指導及び成果の普及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、妥当であるとする。</p> <p><b>【管理職の割合(平成26年4月1日時点の常勤職員数)</b> 22.7%〔常勤職員(任期付職員及び再任用職員を除く。)数44名中10名〕</p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合(平成26年4月1日時点の常勤職員数)</b> 97.7%〔常勤職員(任期付職員及び再任用職員を除く。)数44名中43名〕</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>本研究所の目的は、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り、これに鑑みれば、国家公務員の給与水準に準拠するとの職員給与の支給水準の考え方は妥当であり、Ⅱ-2で示された実績は、この考え方に即したものとと言えることから、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

当研究所に勤務する事務・技術職員(大卒)をモデルとした月額及び年間給与は以下のとおり。

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額: 174,200 、 年間給与: 2,575,000
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人) 月額: 327,600 、 年間給与: 5,301,000
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人) 月額: 436,800 、 年間給与: 7,137,000

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〔12%〕(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、その職員の勤務実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	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 799,494	千円 700,681	千円 707,522	千円 798,754
退職手当支給額 (B)	千円 44,723	千円 46,494	千円 63,636	千円 73,122
非常勤役職員等給与 (C)	千円 162,742	千円 152,856	千円 143,131	千円 150,043
福利厚生費 (D)	千円 126,599	千円 116,479	千円 121,449	千円 132,265
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,133,559	千円 1,016,511	千円 1,035,739	千円 1,154,185

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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

- 中期目標期間の開始年度から当年度までにおいて、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。
  - ・俸給月額引下げ(平均▲0.23%)〔平成24年3月1日より〕
  - ・55歳超の職員は、標準の勤務実績では昇給しない(従前は2号俸昇給)〔平成26年1月1日より〕
  - ・俸給月額引上げ(平均+0.3%)、交通用具使用者に係る通勤手当の引上げ〔平成26年4月1日より〕
  - ・平成26年度の賞与の支給月数の引上げ(年間+0.15月分)〔平成26年12月期賞与〕
  - ・平成27年1月昇給について1号俸の抑制
- 平成24年度・平成25年度においては、上記改正のほか、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに準拠して、俸給月額については最大9.77%、賞与については一律9.77%の引下げとなっていた。
- 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職員を含む。)は、それぞれ以下のとおり。  
平成23年度:87名、平成24年度:84名、平成25年度:84名、平成26年度:86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た。
  - ※ 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
- 各年度の退職手当支給者数は、それぞれ以下のとおり。  
平成23年度:4名、平成24年度:3名、平成25年度:3名、平成26年度:7名

## IV その他

特になし。