

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 令和5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項の規定に基づき、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令和5年度における改定内容

法人の
長
理
監
事
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(令和5年法律第73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。
 ・俸給月額を引き上げ(2,000~3,000円)[令和5年4月から]。
 ・令和5年度の賞与について、年間支給月数を0.10月分引上げ、12月支給の業績手当に反映。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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	15,871	9,840	4,456	1,574 (地域手当)			
理事	14,960	9,156	4,184	1,464 154 (地域手当) (通勤手当)			※
監事	14,467	8,496	3,867	1,444 660 (地域手当) (通勤手当)			◇
監事 (非常勤)	2,892	2,892	—	— ()			

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する。

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3:千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で記載したとおり、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、当研究所の令和4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、顕著な成果の創出が認められるとの評価(A評価)を得ている。)を勘案した報酬実績となっており、妥当であると考えられる。

【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(令和5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

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。)

国家公務員の人事評価制度に準拠し、職員の業績評価、能力評価を行い、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並び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令和5年度における主な改定内容

職員の給与は、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。

令和5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(令和5年法律第73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。

- ・俸給月額を引上げ(平均引上げ率1.1%)
(初任給については、大卒11,000円、高卒12,000円程度の引上げ)[令和5年4月から]。
- ・令和5年度の賞与について、年間支給月数を0.10月分引上げ、12月支給の業績手当に反映。

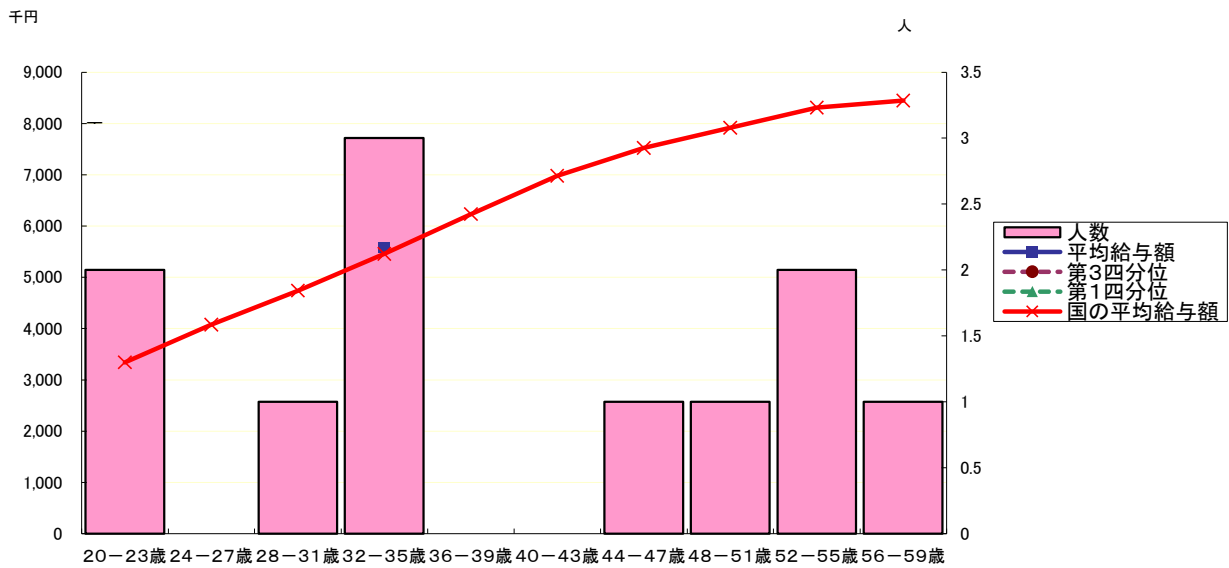
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5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	52人	44.8歳	9,253千円	6,793千円	195千円	2,460千円
事務・技術	11人	39.7歳	6,896千円	5,012千円	256千円	1,884千円
研究職種	41人	46.2歳	9,885千円	7,270千円	179千円	2,615千円
再任用職員	3人	62.5歳	4,466千円	3,724千円	109千円	742千円
研究職種	3人	62.5歳	4,466千円	3,724千円	109千円	742千円
非常勤職員	11人	49.2歳	2,664千円	1,756千円	75千円	908千円
事務・技術	11人	49.2歳	2,664千円	1,756千円	75千円	908千円

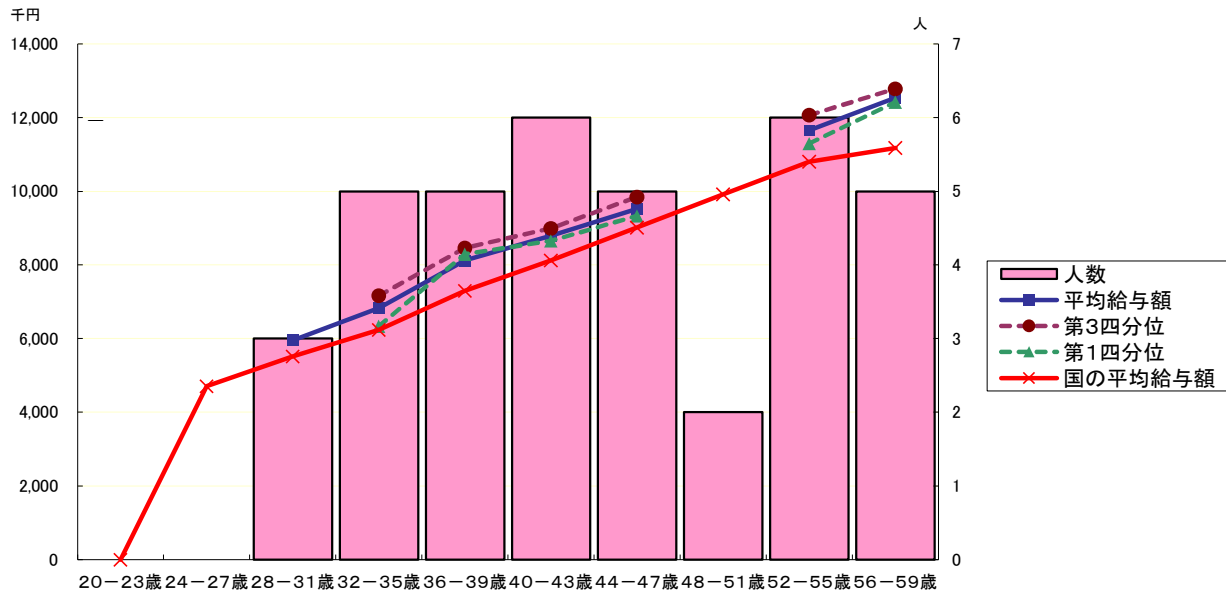
注: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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、44-47、48-51、52-55、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、平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。
 注:年齢32-35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48-51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28-31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
・本部部長	1	—	—	—
・本部課長	1	—	—	—
・本部課長補佐	3	49.8	7,627	—
・本部係長	3	33.8	5,574	—
・本部係員	3	25.2	3,902	—

注: 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。

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。

(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	56.4	12,150	13,059 ～ 9,951
・本部研究課長	6	53.8	11,469	11,899 ～ 11,112
・本部主任研究員	22	44.9	9,418	13,046 ～ 6,901
・本部研究員	6	31.8	6,146	6,443 ～ 5,794

④ 賞与(令和5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)	54.1	53.9	54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.9	46.1	46.0
	最高～最低	49.9～42.2	49.9～43.8	47.4～44.5

注: 管理職員は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、各事項については記載しない。

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.3	46.3	46.3
	最高～最低	57.7～43.2	56.3～48.6	56.5～46.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	53.7	53.7	53.7
	最高～最低	52.7	52.7	52.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	47.3	47.3	47.3
	最高～最低	58.7～42.3	58.2～42.6	57.0～42.5

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 106.9 ・年齢・地域勘案 106.7 ・年齢・学歴勘案 109.0 ・年齢・地域・学歴勘案 107.6
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】</p> <p>当研究所では、事務・技術職員の給与水準公表対象人数が11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。</p> <p>特に、調査対象職員に国の「年齢階層別、学歴別平均給与月額」よりも高い平均給与月額の支給を受けている職員(大学卒)が在籍していることが、指数を上げる要因となっている。</p> <p><参考:行政職俸給表(一)の年齢階層別、給与決定上の学歴別人員及び平均給与月額(令和5年度国家公務員給与実態調査)></p> <p>○52歳以上～56歳未満(大学卒)</p> <p>国(8,681名):525,436円、当研究所(1名): ー 円</p> <p>※当該階層の該当者は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、平均給与月額は記載しない。</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。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 88.9%】</p> <p>(国からの財政支出額1,992百万円、支出予算の総額2,240百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4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 27.6%】</p> <p>(支出総額3,004百万円、給与・報酬等支給総額828百万円:令和4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、適当である。</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、法人の検証結果は適当である。</p>
講ずる措置	<p>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。</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"> ・年齢勘案 108.9 ・年齢・地域勘案 106.7 ・年齢・学歴勘案 108.7 ・年齢・地域・学歴勘案 106.5
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41名のうち40名(97.6%)と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、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 88.9%】 (国からの財政支出額1,992百万円、支出予算の総額2,240百万円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和4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 27.6%】 (支出総額3,004百万円、給与・報酬等支給総額828百万円:令和4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。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) 月額:196,200円 、 年間給与:2,935,615円
- 35歳(本部係長) 月額:330,368円 、 年間給与:5,517,486円
- 50歳(本部課長補佐) 月額:447,992円 、 年間給与:7,560,997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 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

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	令和4年度	当年度 (令和5年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 827,904	千円 854,681
退職手当支給額 (B)	千円 54,577	千円 16,186
非常勤役職員等給与 (C)	千円 179,501	千円 181,656
福利厚生費 (D)	千円 155,876	千円 153,545
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,217,858	千円 1,206,069

注: 中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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3.2%増、最広義人件費の対前年比1.0%減となっている。主な要因は、給与規程改正による給与支給額及び賞与支給額の増加並びに退職手当支給額の減少によるものである。
- 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。
 - ・令和5年度の賞与について、年間支給月数を引上げ(+0.10月分)、12月支給の業績手当に反映。
 - ・初任給及び俸給月額を引上げ(平均引上げ率1.1%) (令和5年4月1日から)
- 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。
令和4年度:91名、令和5年度:92名
- 「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)に基づき、平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。
 - ・国家公務員の退職給付について、官民格差を是正するため、退職手当の額を算定する際の調整率が引き下げられることを踏まえ、国に準じて、役職員の調整率を現行の100分の87から100分の83.7へ引下げ。
- 当年度の退職手当支給者数は、それぞれ以下のとおり。
令和4年度:3名(令和3年度に退職した役員に対する追給分は含まない。)
令和5年度:3名

IV その他

常勤職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げることとし、令和5年度の定年年齢は61歳である。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。