

様式1 公表されるべき事項

独立行政法人海上技術安全研究所の役員員の報酬・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 平成24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

〔 勤勉手当について、独立行政法人評価委員会におけ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。 〕

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長
 理事
 監事
 監事
 (非常勤)

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関連して、以下の措置を実施した。
 ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
 ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

2 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 15,125	千円 10,178	千円 3,880	千円 1,018 (地域手当) 49 (通勤手当)			
A理事	千円 13,405	千円 8,543	千円 3,429	千円 1,384 (地域手当) 49 (通勤手当)			◇
B理事	千円 12,904	千円 8,543	千円 3,253	千円 854 (地域手当) 254 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	千円 11,789	千円 7,763	千円 2,960	千円 776 (地域手当) 290 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,653	千円 2,653	千円 0	千円 0 ()			

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A						該当者なし	
理事B	4,461	4	0	平成25年 3月31日	1.0	業績勘案率は暫定(1.0)であり、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績勘案率の決定に基づき、精算することとしている。	※
監事A						該当者なし	
監事B (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「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。

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 人件費管理の基本方針

〔 定年退職等を含めた適切な人員管理を行い、その結果生じた減員については、公募による選考採用や産学官との連携強化のための人事交流、任期付き研究員の採用を図ることとするが、業務運営の効率化などにより人員管理の効率化に努める。 〕

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

〔 一般職の職員の給与に関する法律及びこれに関連する人事院規則等に準拠しているものであり、平成24年度給与規程の改正においては、「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する（H25.1.24閣議決定）」等を受けて、改正給与法に準拠して実施したところである。 〕

イ 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
〔 勤務成績を基にして昇給、昇格及び勤勉手当に反映しているものである。 〕

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
昇給、昇格：俸給	勤務成績に応じて昇給幅及び昇格期間を増減するものである。
賞与：勤勉手当（査定分）	勤務成績に応じて支給額を増減するものである。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・実施期間：平成24年4月1日～平成26年3月31日
- ・俸給に関する措置：本来受けるべき額から、▲9.77%に相当する額を減ずることとした。
- ・諸手当に関する措置：本来受けるべき額から、以下に相当する額を減ずることとした。
 - 地域手当：「俸給に関する措置」と同じ削減率
 - 期末手当及び勤勉手当：対象となる全ての役員について▲9.77%
- ・国と異なる措置：なし

【職員】

- ・実施期間：平成24年4月1日～平成26年3月31日
- ・俸給に関する措置：本来受けるべき額から、以下に相当する額を減ずることとした。
 - 事務職7～10級、研究職5, 6級：▲9.77%
 - 事務職3～6級、研究職3, 4級：▲7.77%
 - 事務職1, 2級、研究職1, 2級：▲4.77%
- ・諸手当に関する措置：本来受けるべき額から、以下に相当する額を減ずることとした。
 - 地域手当：「俸給に関する措置」及び役職手当（対象職員のみ）と同じ削減率
 - 役職手当：対象となる全ての職員について▲10%
 - 期末手当及び勤勉手当：対象となる全ての職員について▲9.77%
- ・国と異なる措置：なし

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。

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24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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	158	43.8	7,359	5,622	121	1,737
事務・技術	32	41.7	5,828	4,419	150	1,409
研究職種	126	44.3	7,748	5,928	114	1,820
任期付職員	7	46.9	6,204	4,954	182	1,250
研究職種	7	46.9	6,204	4,954	182	1,250
再任用職員	1					
研究職種	1					
非常勤職員	4	52.5	3,449	3,035	126	414
事務・技術	4	52.5	3,449	3,035	126	414

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。

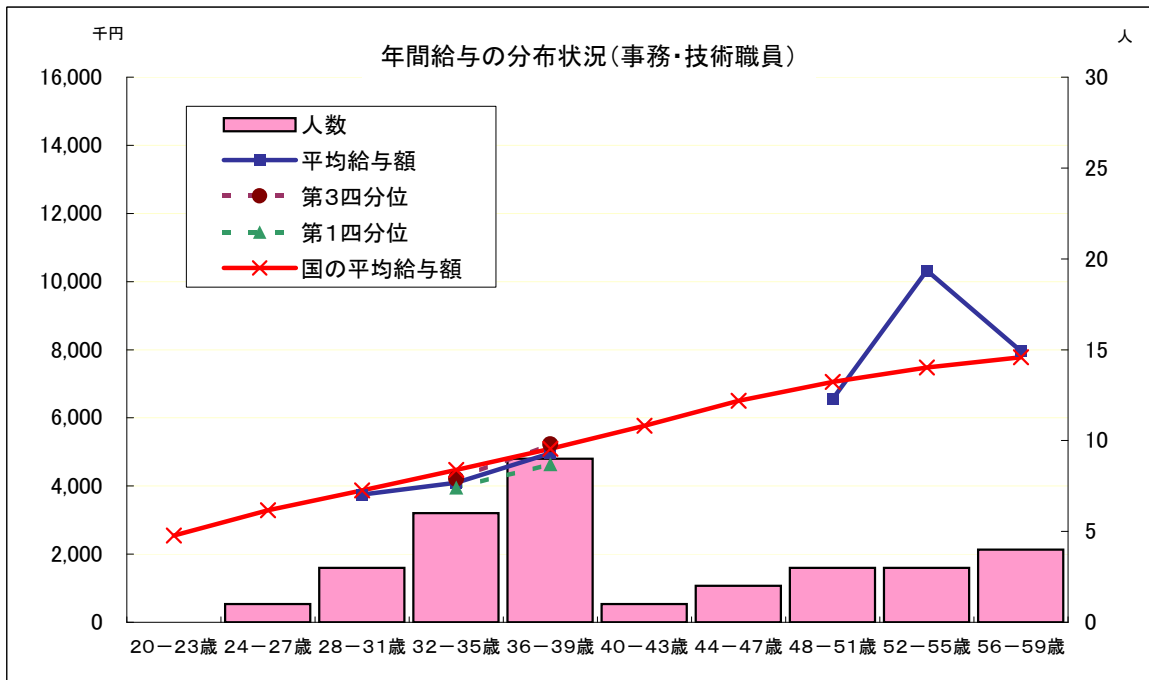
注2: 次に掲げる区分及び職種は、該当者がいないため省略した。

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。

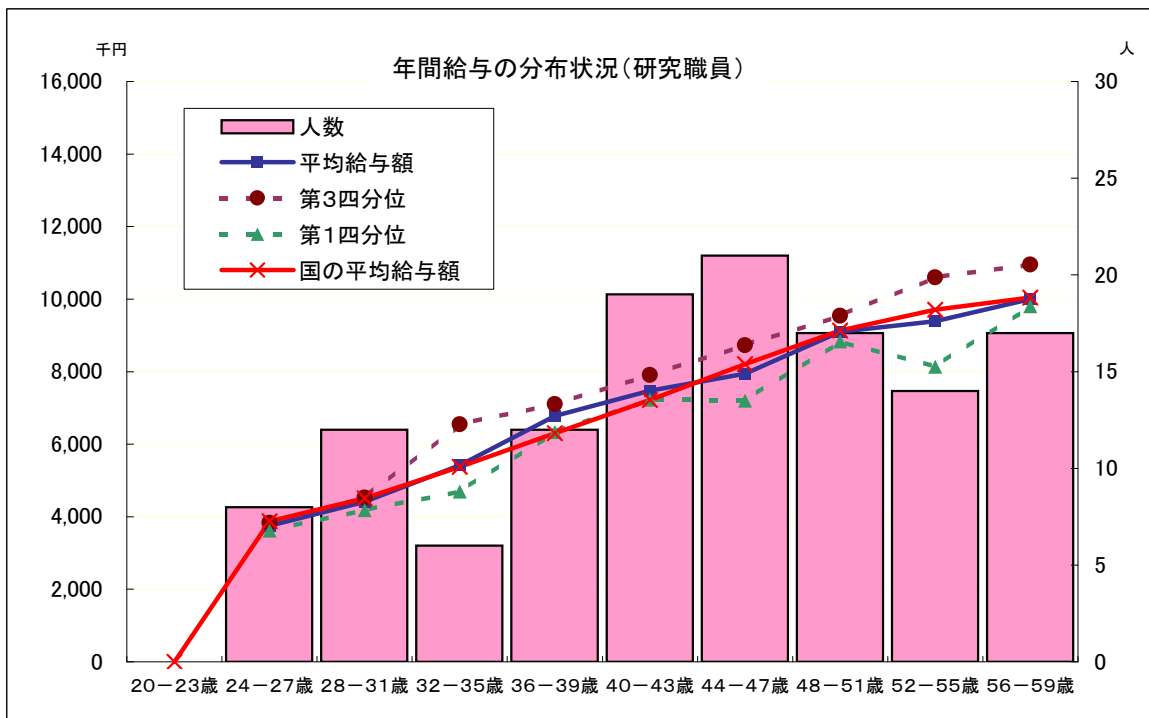
任期付職員及び再任用職員のうち事務・技術、非常勤職員のうち研究職種。

注3: 再任用職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、人数以外は記載していない。

② 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、⑤まで同じ。〕)



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、⑤まで同じ。年齢24～31歳及び40～59歳の年齢階層の四分位は該当者が4名以下のため、また、年齢24～27歳及び40～47歳の年齢階層の平均給与額は該当者が2名以下のため、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表示していない。



(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	5	57.3	7,844	8,177	8,465
本部課長補佐	4	49.3	—	6,588	—
本部係長	19	35.8	4,038	4,509	5,161
本部係員	2	—	—	—	—

(注)本部課長補佐の四分位は該当者が4名以下のため、また、本部係員の人数以外は該当者が2名のため、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	四分位		
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部研究部長	13	54.5	10,394	10,700	10,953
本部研究課長	38	49.4	8,731	9,074	9,718
本部主任研究員	49	43.8	6,723	7,166	7,619
本部研究員	23	29.7	3,808	4,254	4,649

③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

事務・技術職員

区分	計	事務職10級	事務職9級	事務職8級	事務職7級	事務職6級
標準的な職位		本部部長	本部部長	本部部長	本部課長	本部課長
人員(割合)	32	該当者なし	1 (3.1%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)	4 (12.5%)
年齢(最高～最低)						58～57
所定内給与年額(最高～最低)						6,471～5,850
年間給与額(最高～最低)						8,465～7,673

区分	計	事務職5級	事務職4級	事務職3級	事務職2級	事務職1級
標準的な職位		本部課長補佐	本部課長補佐	本部係長	本部係員	本部係員
人員(割合)		3 (9.4%)	5 (15.6%)	15 (46.9%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)
年齢(最高～最低)		49～46	51～38	44～30		
所定内給与年額(最高～最低)		5,105～4,826	4,676～3,782	4,007～2,745		
年間給与額(最高～最低)		6,807～6,608	6,263～5,161	5,226～3,581		

研究職員

区分	計	研究職6級	研究職5級	研究職4級	研究職3級	研究職2級	研究職1級
標準的な職位		本部研究部長	本部研究部長	本部研究課長	本部主任研究員	本部研究員	本部研究員
人員(割合)	126	該当者なし	49 (38.9%)	39 (31.0%)	15 (11.9%)	22 (17.5%)	1 (0.8%)
年齢(最高～最低)			59～42	57～36	51～33	42～26	
所定内給与年額(最高～最低)			8,337～5,842	6,453～5,197	5,324～3,517	4,097～2,766	
年間給与額(最高～最低)			11,375～7,691	8,462～6,723	7,039～4,660	5,396～3,616	

(注)事務職9級～7級、事務職2級～1級、研究職1級における該当者が2名以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成24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)	59.4	63.1	61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.6	36.9	38.7
	最高～最低	50～33.9	45.3～31.3	47.5～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7	67.5	66.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.3	32.5	33.8
	最高～最低	40.2～33.3	36.5～30.6	38.3～32

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)	59.8	63.4	61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.2	36.6	38.3
	最高～最低	50.5～33.4	45.7～30.7	48～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.9	67.7	66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1	32.3	33.7
	最高～最低	39.4～32.7	36.5～30	37.9～31.4

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他法人

100.4
94.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

99.7
99.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 100.4 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 103.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 100.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 102.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 103.4		学歴勘案 100.3		地域・学歴勘案 102.7
参考	地域勘案 103.4						
	学歴勘案 100.3						
	地域・学歴勘案 102.7						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 事務職員の給与水準公表対象人員が32名と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある。今回の場合、52～55歳の年齢階層に該当する職員(対象者:3名)の指数が高いことが全体に影響しているが、具体的には52～55歳の年齢階層職員すべてが管理職員に該当することに起因する。 【主務大臣の検証結果】 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。						
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85% (国からの財政支出額 2,936,561千円、支出予算の総額 3,453,949千円：平成24年度予算) 【検証結果】 国からの財政支出の割合が85%と支配的になっていることに鑑み、給与水準は国と同等にするべきと考えられるところ、現状にて適切と考えられる。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)						
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組む。 【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.4を下回る指数 対国家公務員指数(地域・学歴勘案) 102.7を下回る指数						
その他	○ 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(平成24年度決算ベース 事務・技術職員及び研究職員) 45.8% ○ 管理職の割合(25年4月1日時点 事務・技術職員) 21.9% 国における管理職の割合よりやや高くなっているが、職責に鑑み、適切な配置と考える。 ○ 大卒以上の高学歴者の割合(25年4月1日時点 事務・技術職員) 34.4%						

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 99.7	
	参考	地域勘案 106.2 学歴勘案 100.4 地域・学歴勘案 107.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が74.2%※であるのに対し、当所研究職員は79.7%となっており、それに応じて給与が高くなっていることが要因と推定される。(※「平成24年人事院勧告 参考資料」から引用) また、諸手当の面からみた場合、給与水準公表対象人員における扶養手当の支給対象者の割合は57.9%と国の割合59.4%と同等ながら、支給平均月額が21,322円と国の平均月額12,166円に比べて高いこと、役職手当の支給対象者の割合は81.0%(国の割合76.7%)、支給平均月額は70,524円(国の平均月額53,671円)であり、いずれも国と比べて高いことが、給与水準が高くなっている要因と推定される。 (国の手当支給割合及び平均月額は「平成24年国家公務員給与実態調査報告書」から引用)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 85% (国からの財政支出額 2,936,561千円、支出予算の総額 3,453,949千円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出の割合が85%と支配的になっていることに鑑み、給与水準は国と同等にするべきと考えられるところ、現状にて適切と考えられる。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</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組む。 【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0を下回る指数 対国家公務員指数(地域・学歴勘案) 107.4を下回る指数	
その他	○ 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(平成24年度決算ベース 事務・技術職員及び研究職員) 45.8% ○ 管理職の割合(25年4月1日時点 研究職員) 42.1% 国における管理職の割合よりやや高くなっているが、職責に鑑み、適切な配置と考える。 ○ 大卒以上の高学歴者の割合(25年4月1日時点 研究職員) 93.7%	

III 総人件費について

区分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減	
	(平成24年度)	(平成23年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,545,848	1,730,108	-184,260	-10.65	-184,260	-10.65
退職手当支給額 (B)	161,237	227,374	-66,137	-29.09	-66,137	-29.09
非常勤役職員等給与 (C)	167,541	151,155	16,386	10.84	16,386	10.84
福利厚生費 (D)	227,678	242,303	-14,625	-6.04	-14,625	-6.04
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,102,304	2,350,940	-248,636	-10.58	-248,636	-10.58

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額が対前年度比で、184,260千円減額となった。要因のうち、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、当法人において実施した給与減額支給措置による削減額は、役員(非常勤役員を除く)5,693千円、事務・技術職員20,029千円、研究職員(任期付職員、再任用職員を含む)117,624千円であり、その他の要因としては、退職者に係る減額が新規採用者に係る増額を上回ったことによるもの等である。

退職手当支給額が対前年度比で、66,137千円減額となった。要因のうち、「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について(H24.8.7閣議決定)」に基づき、当法人において実施した退職手当支給水準の引き下げ措置による削減額は6,817千円であった。

最広義人件費が対前年度比で、248,636千円減額となった。要因のうち、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、当法人において実施した給与減額支給措置による削減額は、全職種の総額143,633千円であり、その他の要因としては、退職者に係る減額が新規採用者に係る増額を上回ったことによるもの等である。

IV 法人が必要と認める事項

「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、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

・平成25年1月1日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1
- | | |
|----------------------------|--------|
| ①退職日が平成25年1月1日～平成25年9月30日 | 98/104 |
| ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 | 92/104 |
| ③退職日が平成26年7月1日～ | 87/104 |

【職員】

・平成25年1月1日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2
- | | |
|----------------------------|--------|
| ①退職日が平成25年1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 |