国立研究開発法人海上技術安全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

当法人は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、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、当法人の給与規程で定める役員の俸給月額は、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、職務内容が同等と推定される国の試験所、研究所等の長等に適用される指定職俸給表を参考に、役員の職責と業務実績を勘案して設定している。(国の試験所、研究所等の長等に適用される指定職俸給表の俸給月額は「人事院規則9-2第15条(指定職俸給表の適用範囲)、9-8第3条別表第1(レ 指定職俸給表号俸別標準職務表)」による。)

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。)

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。

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)

役員報酬は当法人で定めている役員給与規程に則り、俸給月額、地域手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当で構成されている。ただし、監事(非常勤)については、俸給月額に代わる非常勤役員手当のみで構成されている。

なお、平成26年度では、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26年法律第105号)に基づく国家公務員の給与改定に準じて、勤勉手当の支給月数の引き上げ(年間0.15月分)を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

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	千円 17,068	千円 11,280	千円 4,575	千円 1,128 (地域手当) 85 (通勤手当)			
A理事	千円 14,704	千円 9,468	千円 3,840	千円 947 (地域手当) 449 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	千円 14,463	千円 9,468	千円 3,840	千円 947 (地域手当) 208 (通勤手当)			※
A監事	千円 13,252	千円 8,604	千円 3,490	千円 860 (地域手当) 298 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	千円 0	千円 0 (　　)		3月31日	

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)

当法人の役員報酬の水準については、Ⅰ-1-①に示すように、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こと踏まえ、職務内容が同等と推定される国の試験所、研究所等の長等に適用される指定職俸給表を参考に、役員の職責と業務実績を勘案して設定しており、平成25年度の業務実績に関する評価において、中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価(A評価)を得ている。
また、Ⅰ-2の結果は、職務内容が同等と推定される国の試験所、研究所等の長に適用される指定職俸給表の俸給月額と比較しても同等となっており、妥当であるといえる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行うことにより、海上輸送の安全の確保及びその高度化を図るとともに、海洋の開発及び海洋環境の保全に資することであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅰ-1-①に示す給与水準の設定の考え方は妥当である。
Ⅰ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価の結果に鑑みても、法人の検証結果は適当であると考える。

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	千円 該当者なし	年	月			
理事A	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B （非常勤）	該当者なし

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

研究開発の特性を踏まえ、当該業務がより効果的かつ効率的に実施されるかを考慮し、導入について、今後、検討をしていく。

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、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等と同等の性格を有していると考えられる。

このため、当法人の職員の給与については、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設定している。

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。）

勤務成績を基にして、昇給幅及び昇格期間を増減し俸給へ反映、また、勤勉手当の支給額の増減に反映しているものである。

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

当法人の給与体系は、国家公務員に準拠しており、国の給与水準と同等となっている。平成26年度においては、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26年法律第105号）に基づく国家公務員の給与改定に準じて、以下の改正を実施した。

・俸給月額を平均0.3％引き上げ（若年層に重点を置き、50代後半層は据え置き）
・自動車等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円までの幅で引き上げ
・勤勉手当の支給月数を年間0.15月分引き上げ
・平成27年1月１日の昇給を1号俸抑制
・国と異なる措置：なし

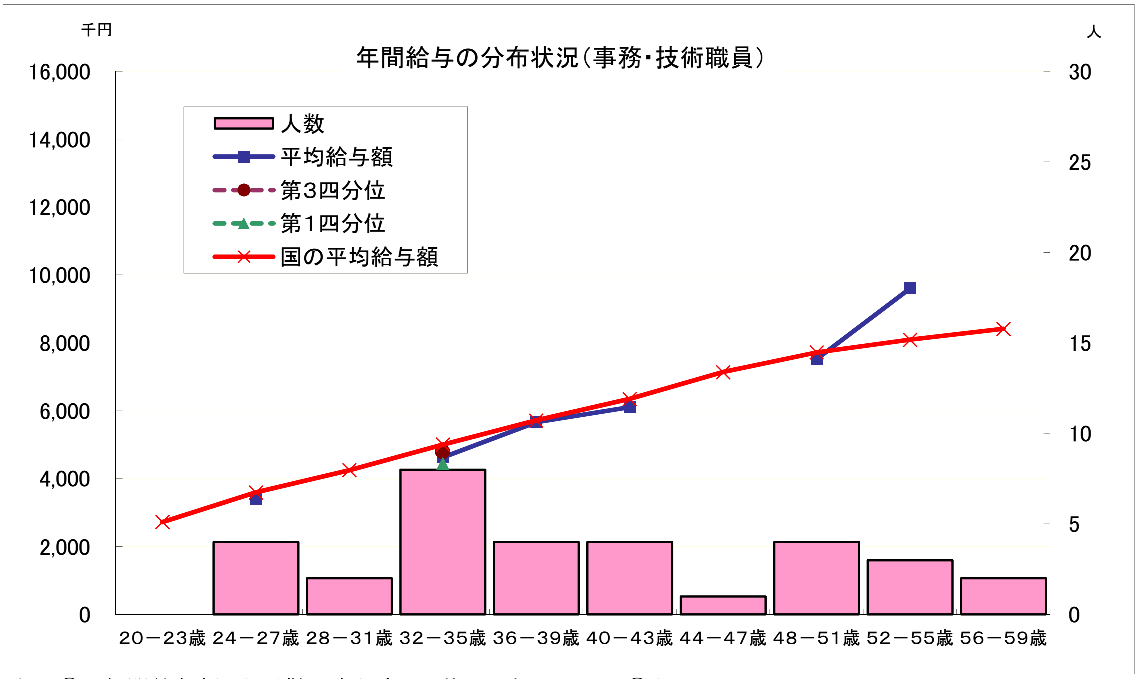
2 職員給与の支給状況

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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	167	43.2	8,050	6,057	117	1,993
事務・技術	32	40.0	5,960	4,433	124	1,527
研究職種	135	44	8,545	6,441	115	2,104
任期付職員	9	53.3	7,869	6,236	165	1,633
研究職種	9	53.3	7,869	6,236	165	1,633
再任用職員	2	—	—	—	—	—
研究職種	2	—	—	—	—	—
非常勤職員	5	51.5	3,640	3,215	123	425
事務・技術	5	51.5	3,640	3,215	123	425

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。

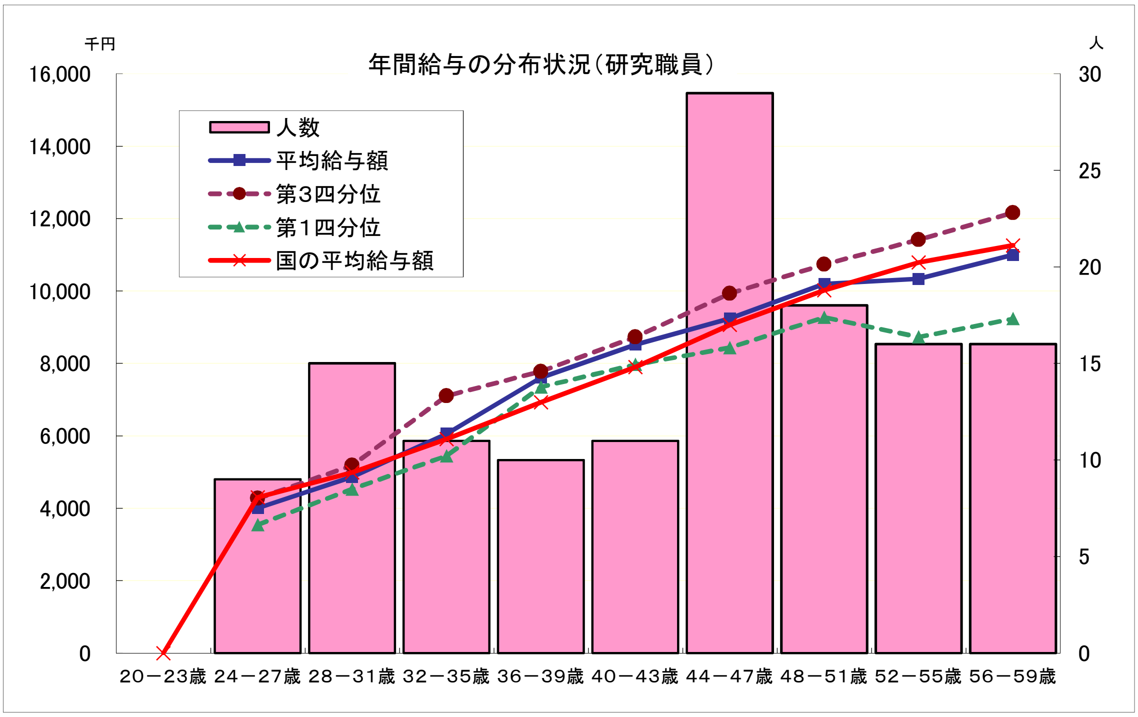
② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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28～31歳、44～47歳及び56～59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、平均給与額については表示していない。

注3：年齢24～31歳及び36～59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。



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
本部課長	3	57.5	8,958	―	―
本部課長補佐	6	49.0	7,222	7,686	6,259
本部係長	15	37.5	5,241	6,452	4,451
本部係員	7	28.1	3,629	4,153	3,299

（注）本部課長の年間給与額の「最高給与額」及び「最低給与額」は該当者が4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	千円
本部研究部長	13	55.6	12,052	13,095	10,733
本部研究課長	48	49.4	10,152	12,093	8,411
本部主任研究員	46	43.7	7,893	9,315	5,178
本部研究員	28	29.9	4,679	6,164	3,343

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
管理職員	一律支給分（期末相当）	% 61.1	% 59.6	% 60.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 38.9	% 40.4	% 39.7
	最高～最低	% 45.2 ～ 33.9	% 45.9 ～ 36	% 45.5 ～ 35
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 64.4	% 62.5	% 63.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 35.6	% 37.5	% 36.6
	最高～最低	% 39.2 ～ 31.1	% 40.6 ～ 33.2	% 40 ～ 32.2

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）	% 61.6	% 60.1	% 60.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 38.4	% 39.9	% 39.2
	最高～最低	% 52.8 ～ 32.5	% 52.4 ～ 34.6	% 52.6 ～ 33.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 64.2	% 62.4	% 63.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 35.8	% 37.6	% 36.8
	最高～最低	% 42.2 ～ 32.8	% 43 ～ 34.9	% 42.6 ～ 34

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	・年齢勘案　　　　　　　98．1 ・年齢・地域勘案　　　101．7 ・年齢・学歴勘案　　　　98．9 ・年齢・地域・学歴勘案　101．4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	【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、52～59歳の年齢階層に該当する職員の指数が高いことが全体に影響しているが、具体的には52～59歳の年齢階層職員のうち、80%が管理職員に該当することに起因する。
給与水準の妥当性の検証	【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　2,844,977千円、支出予算の総額　3,354,514千円：平成26年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円（平成26年度決算） 【管理職の割合(27年4月1日時点　事務・技術職員）】 12.5% 【大卒以上の高学歴者の割合(27年4月1日時点　事務・技術職員）】 34.4% 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合（平成26年度決算ベース　事務・技術職員及び研究職員）】 33.8% 【検証結果（法人の検証結果）】 当法人は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等と同等の性格を有していると考えられることから、1①に記載したとおり、国家公務員の俸給表に準じて設定している。Ⅱ-2に記載した事務・技術職員への支給結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえた給与実績となっており、妥当であると考える。 【検証結果（主務大臣の検証結果）】 当該法人は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す国家公務員の水準を参考に設定するという考え方は妥当である。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いると言えることから、法人の検証結果は適当であると考える。
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。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　　　　　　100．7 ・年齢・地域勘案　　　106．3 ・年齢・学歴勘案　　　101．7 ・年齢・地域・学歴勘案　107．5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	【地域・学歴を勘案した影響】 当法人は、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75.3%※であるのに対し、当法人の研究職員は81.7%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26年人事院勧告　参考資料」から引用）
給与水準の妥当性の検証	【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　2,844,977千円、支出予算の総額　3,354,514千円：平成26年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円（平成26年度決算） 【管理職の割合(27年4月1日時点　研究職員）】 44.4% 【大卒以上の高学歴者の割合(27年4月1日時点　研究職員）】 93.3% 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合（平成26年度決算ベース　事務・技術職員及び研究職員）】 33.8% 【検証結果（法人の検証結果）】 当法人は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等と同等の性格を有していると考えられることから、1①に記載したとおり、国家公務員の俸給表に準じて設定している。Ⅱ-2に記載した研究職員への支給結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえた給与実績となっており、妥当であると考える。 【検証結果（主務大臣の検証結果）】 当該法人は、船舶に係る技術並びに当該技術を活用した海洋の利用及び海洋汚染の防止に関する調査、研究及び開発等を行っており、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す国家公務員の水準を参考に設定するという考え方は妥当である。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いると言えることから、法人の検証結果は適当であると考える。
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。

4　モデル給与

○　22歳（大卒初任給、独身）
　　月額　174,200円、年間給与　2,794,000円
○　35歳（本部係長、配偶者・子１人）
　　月額　327,910円、年間給与　5,291,000円
○　45歳（本部課長補佐、配偶者・子２人）
　　月額　450,340円、年間給与　7,353,000円

5　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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、引き続き国家公務員の給与体系に準拠する。

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 1,730,108	千円 1,545,848	千円 1,538,839	千円 1,803,385
退職手当支給額 (B)	千円 227,374	千円 161,237	千円 127,158	千円 89,862
非常勤役職員等給与 (C)	千円 151,155	千円 167,541	千円 178,503	千円 177,818
福利厚生費 (D)	千円 242,303	千円 227,678	千円 238,632	千円 269,811
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 2,350,940	千円 2,102,304	千円 2,083,132	千円 2,340,876

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、264,546千円増額、最広義人件費が対前年度比で、257,744千円増額となった。要因としては、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から実施していた俸給等の減額措置が平成26年3月で終了したことによるもの、転入・新規採用者に係る増額が転出・退職者に係る減額を上回ったことによるもの等である。

「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

Ⅳ　その他

特になし