

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人航海訓練所の役職員の報酬・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

当該法人の主要事業は船舶職員の養成と船舶運航に関わる研究である。役員報酬水準を検討するにあたって、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、類似事業を実施しており、常勤職員数(当法人406人(H26.4.1現在))で比較的同等と認められる、国立大学法人東京海洋大学を参考に、役員の職責と当法人の業務の実績を勘案して設定した。

○ 国立大学法人東京海洋大学…当該法人は、海洋を巡る学問及び科学技術に係わる基礎的・応用的教育研究を行う大学である。(常勤職員数453人(H26.5.1現在))。公表されている役員報酬規則等からの推計によれば、平成26年度の長の報酬年間報酬額は19,015千円と推定される。また、理事については16,117千円と推定される。

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。)

当法人においては、平成21年度より勤勉手当において、勤勉手当基準額に当該役員の勤務実績及び業務評価の結果を勘案して決定した割合を乗じて支給している。

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

法人の長、理事及び監事の役員報酬支給基準は、独立行政法人航海訓練所役員報酬規定に則り、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。

理事

月額については、俸給(理事長:984,000円、理事776,000円、監事686,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。

監事

期末手当については、基準額(俸給+特別地域手当+俸給×100分の25+(俸給+地域手当)×100分の20)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、基準額(俸給+特別地域手当+俸給×100分の25+(俸給+地域手当)×100分の20)に当該役員の勤務実績及び業績評価の結果を勘案し別に定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度における主な改定内容としては、国家公務員給与法指定職の改定に準拠した、勤勉手当の支給率について平均0.15ヶ月分の引き上げを実施した。

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬支給基準は、独立行政法人航海訓練所役員報酬規定に則り、非常勤役員手当として月額250,000円が支給される。

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
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,206	11,808	4,862	1,417 119 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
A理事	13,177	9,312	2,622	1,117 125 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
B理事	14,935	9,312	3,951	1,425 248 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	◇
A監事	12,656	8,232	3,390	988 47 (特別地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	3,000			()		3月31日	

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:「特別地域手当」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3:「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

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

当法人の主要事業は船舶職員の養成と船舶運航に関わる研究である。教育、研究両面に精通した人材が必要とされている。

一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには、類似事業を実施している団体と同程度の待遇が必要である。当法人と比較的類似している業務を実施している東京海洋大学の公表されている役員報酬規則等からの推計によれば、平成26年度の長の報酬年間報酬額は19,015千円、理事については16,117千円、監事については13,914千円と推定され、当所の役員報酬水準は、妥当なものであると認められる。

監事
監事(非常勤)

独立行政法人の監事については、独立行政法人通則法により規定されているところ、監事の業務については、組織により異なる(会計制度等)ので、報酬の妥当性を検証する際には、同じ独立行政法人内での比較が適切だと考えられる。国土交通省所管の独立行政法人の平均役員報酬年額を推計したところ、監事については12,957千円、非常勤監事については2,928千円であった。については、当所の監事・非常勤監事の報酬水準は、妥当なものであると認められる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の目的は、航海訓練を通じて船舶の運航に関する知識及び技能を習得させることにより、船舶職員の養成を行うことであり、その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示す類似事業を行う機関を参考に、その職責を勘案して設定するという役員報酬水準の設定の考え方は妥当である。

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、法人の実績評価の結果に鑑みても、法人の検証結果は妥当である。

4 役員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
	千円	年	月			
法人の長	7,162	4	0	3月31日	1.0(仮)	※
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

注1:法人の長の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されているため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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	該当なし
理事	該当なし
監事	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

当法人においては、平成21年度より勤勉手当において、勤勉手当基準額に当該役員の勤務実績及び業務評価の結果を勘案して決定した割合を乗じて支給している。今後も継続していく予定である。

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

当該法人の主要事業は船舶職員の養成と船舶運航に関わる研究であるが、これらの業務は、その規模やコスト等に鑑みて国に準ずる主体が行うべきものとされており、公益性が高いものとなっている。

このため、職員の給与水準については、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、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め職員給与の在り方について国に準じて決定することとしている。

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。)

年1回実施する勤務評定の結果及び職員の勤務実績に応じて、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映することとしている。

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

独立行政法人航海訓練所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の調整額、俸給の調整額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、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、超過勤務手当、休日給、食料金、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+俸給の調整額+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額(職務の級に応じた加算額)+管理職加算額(管理職員に対する加算額))に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。(乗じる率は一般の職員に適用されるものであり、一部職員には異なる率が適用される。)

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+俸給の調整額+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に個々の勤務実績に応じて別途定める割合を乗じさらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度における主な改定内容としては、国家公務員給与法の改定に準拠した、①全俸給表のベースアップ(0.3%)、②勤勉手当の支給率について平均0.15ヶ月分の引き上げ、を実施した。

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 293	歳 41.5	千円 6,984	千円 5,153	千円 24	千円 1,831
事務・技術	人 13	歳 43.7	千円 6,969	千円 5,220	千円 234	千円 1,749
その他教育職	人 11	歳 47.4	千円 9,259	千円 6,713	千円 251	千円 2,546
海技職(一)	人 93	歳 39.4	千円 7,840	千円 5,743	千円 7	千円 2,097
海技職(二)	人 175	歳 42.1	千円 6,394	千円 4,741	千円 2	千円 1,653
常勤職員(その他)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再任用職員	人 10	歳 63.1	千円 4,070	千円 3,450	千円 24	千円 620
事務・技術	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
海技職(一)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
海技職(二)	人 7	歳 63.2	千円 4,094	千円 3,468	千円 0	千円 626
非常勤職員	人 5	歳 45.7	千円 2,774	千円 2,286	千円 203	千円 488
事務・技術	人 5	歳 45.7	千円 2,774	千円 2,286	千円 203	千円 488

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。

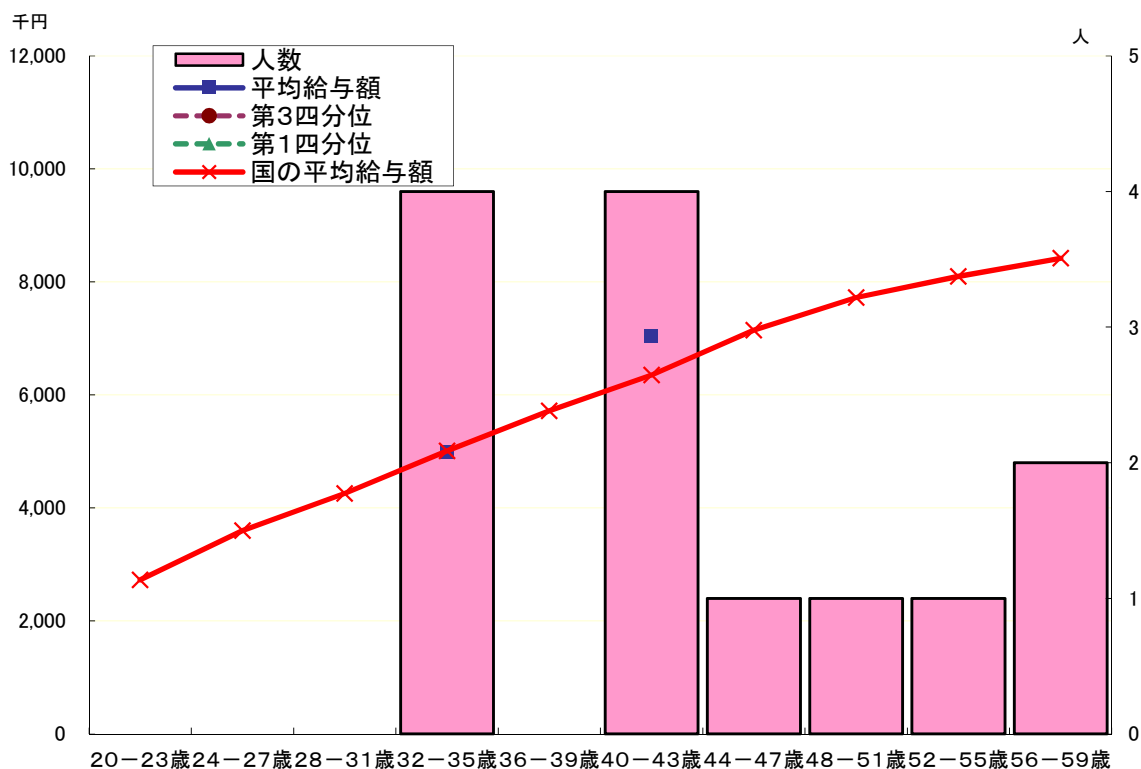
注2:在外職員、任期付職員の区分については、該当者が無いため省略。

注3:常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種、再任用職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者が無いため省略。

注4:常勤職員の「その他教育職種」は「教授・准教授等」を、「海技職(一)」は「航海士・機関士・通信士・事務員等」を、「海技職(二)」は「甲板員・機関員・司厨員等」を、「常勤職員(その他)」は「自動車運転手」を指す。

注5:常勤職員中の「常勤職員(その他)」及び再任用職員中の「事務・技術」「海技職(一)」については、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があることから、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)〔再任用職員を除く〕



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、③まで同じ。

注2:各年齢階層の該当者が2人以下の場合は、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、平均給与額については表示していない。

注3:各年齢層の該当者はいずれも4人以下であるので、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、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況
(事務・技術職員)

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	
	人	歳	千円	千円	
代表的職位 (・本部課長 ・本部課長補佐 ・本部係長 ・本部主任)	1	—	—	—	—
	5	46.1	7,417	8,180	7,012
	6	37.8	5,612	7,205	4,675
	1	—	—	—	—

注1:本部課長及び本部主任は該当者が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があることから人数以外は記載していない。

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)

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)	% 64.6	% 62.6	% 63.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 37.4	% 36.4
	最高～最低	% 43.4～32.9	% 40.0～35.1	% 41.6～34.1

注:「管理職員」の区分において、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があることから記載していない。

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 102.7 ・年齢・地域勘案 103.4 ・年齢・学歴勘案 101.5 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6
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】 ・事務職員の給与水準公表対象人員が13名と少ないため、一人の給与変動が全体の指数に大きく影響している。</p> <p>【地域・学歴を勘案した影響】 ・東京特別区等の官署に在籍していた国家公務員からの出向者がおり、これらの職員に対する地域手当の異動保障が影響する。 [異動保障支給対象者の割合] 46.2% (事務・技術職員数 13名 支給対象者数 6名)</p> <p>・当所の職員は、約6割強の職員が高学歴(大学卒又は大学院修了)の者で構成されている。 [大学卒以上の高学歴者の割合] 61.5% (事務・技術職員数 13名 大卒者数 8名) 国の大卒以上の学歴者 行政職(一)適用者の割合は53.6%※</p> <p>・借家に居住している職員が多いため、住居手当の平均月額が8,308円(国における平均月額4,573円※)となっている。</p> <p>※平成26年度国家公務員給与等実態調査(人事院)から引用</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 93.7%】 (国からの財政支出額 5,726,643千円、支出予算の総額 6,114,460千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.7%(常勤職員数13中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 61.5%(常勤職員数13名中8名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 46.1%】 (支出総額 2,775,414,976円、給与・報酬等支給総額 6,022,510,336円：平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当該法人の主要事業は船舶職員の養成と船舶運航に関わる研究であるが、これらの業務は、その規模やコスト等に鑑みて国に準ずる主体が行うべきものとされており、公益性が高いことに鑑み、職員の給与水準は、Ⅱ-1-①で記載したとおり、国に準じて設定しているが、Ⅱ-2の結果は、Ⅱ-1-①の考え方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>(主務大臣の検証結果) 当該法人の目的は、航海訓練を通じて船舶の運航に関する知識及び技能を習得させることにより、船舶職員の養成を行うことであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す国家公務員に準じて給与水準の設定をする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国の俸給表に準じたものとなっていることから、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組む

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 195,100円 年間給与 3,129,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 329,700円 年間給与 5,320,000円
- 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)
月額 436,200円 年間給与 7,222,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

年1回実施する勤務評定の結果及び職員の勤務実績に応じて、昇格・昇給の実施及び勤勉手当の支給に反映することとしている。今後も継続していく予定である。

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 3,107,298	千円 2,835,518	千円 2,775,415	千円 2,945,167
退職手当支給額 (B)	千円 273,066	千円 333,519	千円 263,432	千円 267,940
非常勤役職員等給与 (C)	千円 20,706	千円 21,846	千円 26,375	千円 24,362
福利厚生費 (D)	千円 460,859	千円 435,342	千円 440,288	千円 462,560
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,861,929	千円 3,626,225	千円 3,505,511	千円 3,700,029

注：中期目標管理法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」の増額理由は、平成24年4月1日～平成26年3月31日まで実施していた、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しと同等の措置が、終了したことによる。

「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3月19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3月19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 |

【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