

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23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、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して、その者の勤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	}	俸給月額について、平成24年3月1日に 945,000円から 940,000円に引き下げた。
理事		俸給月額について、平成24年3月1日に 793,000円から 789,000円に引き下げた。
監事		俸給月額について、平成24年3月1日に 721,000円から 717,000円に引き下げた。
監事 (非常勤)		非常勤役員手当月額について、平成24年3月1日に 246,000円から 245,000円に引き下げた。

2 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 15,510	千円 11,335	千円 2,923	千円 1,134 (地域手当) 118 (通勤手当)	2011/4/1		
A理事	千円 7,001	千円 4,758	千円 1,743	千円 476 (地域手当) 24 (通勤手当)		2011/9/30	
B理事	千円 7,682	千円 4,754	千円 2,048	千円 856 (地域手当) 24 (通勤手当)	2011/10/1		◇
C理事	千円 14,390	千円 9,512	千円 3,673	千円 951 (地域手当) 254 (通勤手当)			※
A監事	千円 12,033	千円 8,648	千円 2,230	千円 865 (地域手当) 290 (通勤手当)	2011/4/1		
B監事 (非常勤)	千円 2,951	千円 2,951	千円 0	千円 0 ()	2011/4/1		

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23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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事A	5,073	4 3	平成23年 9月30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。	
理事B					該当者なし	
理事C					該当者なし	
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23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について、【国家公務員の給与減額支給措置について】(平成23年6月3日閣議決定)に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。(平成23年10月28日閣議決定)」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23年度における給与制度の主な改正点

〔 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(以下、特例法という。)の制定に準拠して次のとおり改正した。
俸給月額を平均0.23%引き下げた。給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても基本的に0.49%引き下げた。 〕

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23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	154人	43.9歳	8,153千円	6,194千円	119千円	1,959千円
事務・技術	29人	40.6歳	6,203千円	4,664千円	133千円	1,539千円
研究職種	125人	44.6歳	8,606千円	6,549千円	116千円	2,057千円
任期付職員	5人	44.3歳	6,717千円	5,326千円	159千円	1,391千円
研究職種	5人	44.3歳	6,717千円	5,326千円	159千円	1,391千円
再任用職員	2人					
研究職種	2人					
非常勤職員	1人					
事務・技術	1人					

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。

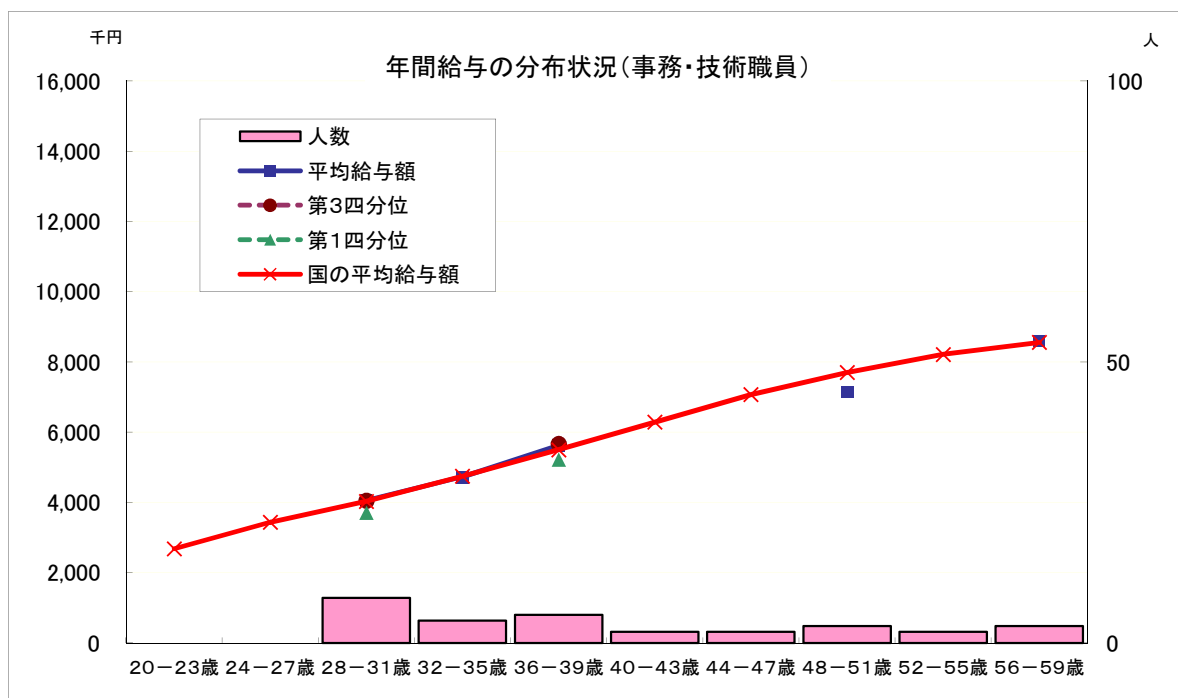
注2:次に掲げる区分及び職種は、該当者がいないため省略した。

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。

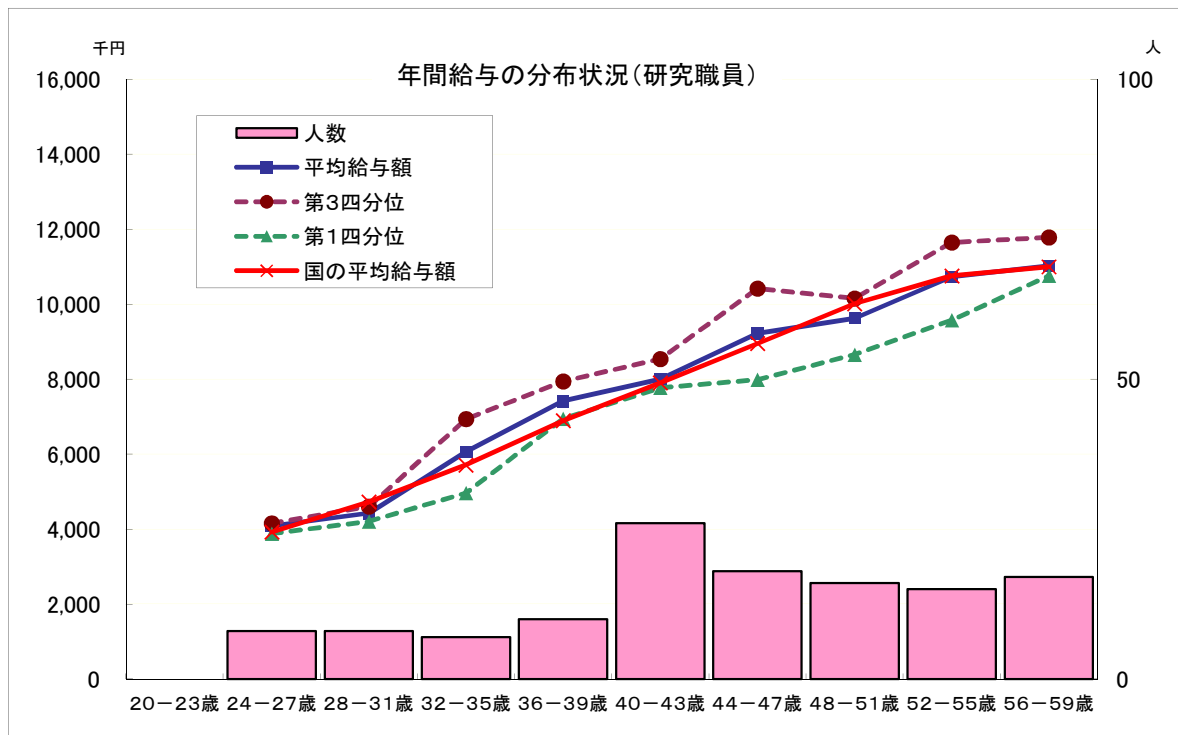
任期付職員及び再任用職員のうち事務・技術、非常勤職員のうち研究職種。

注3:再任用職員及び非常勤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32～35歳及び40～43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40～47歳及び52～55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	平均	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	53.1	8,517	8,604	8,664
本部課長補佐	5	48.1	7,196	7,201	7,376
本部係長	12	35.5	4,439	5,015	5,245
本部係員	5	30.3	3,709	3,859	3,982

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	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	14	53.5	11,322	11,657	12,354
本部研究課長	38	50.2	9,605	10,147	10,887
本部主任研究員	49	43.4	7,346	7,879	8,284
本部研究員	21	29.9	4,092	4,496	4,789

③ 職級別在職状況等(平成24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)	29人	該当者なし	1人 (3.4%)	該当者なし	1人 (3.4%)	3人 (10.3%)
年齢(最高～最低)						57～40歳
所定内給与年額(最高～最低)						6,663～5,022千円
年間給与額(最高～最低)						8,664～7,124千円

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)		5人 (17.2%)	3人 (10.3%)	11人 (37.9%)	5人 (17.2%)	該当者なし
年齢(最高～最低)		57～45歳	50～38歳	40～31歳	31～29歳	
所定内給与年額(最高～最低)		6,368～5,206千円	5,039～4,235千円	4,224～2,966千円	3,096～2,735千円	
年間給与額(最高～最低)		8,579～7,196千円	6,817～5,669千円	5,544～3,987千円	4,053～3,614千円	

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)	125人	該当者なし	50人 (40.0%)	39人 (31.2%)	15人 (12.0%)	21人 (16.8%)	該当者なし
年齢(最高～最低)		歳	59～41歳	56～38歳	50～33歳	41～26歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	9,245～6,440千円	7,270～5,350千円	5,916～5,117千円	4,586～2,942千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	12,654～8,389千円	9,572～6,942千円	7,739～6,629千円	6,099～3,883千円	千円

(注) 事務職9級及び7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23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)	60.0%	62.8%	61.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.0%	37.2%	38.6%
	最高～最低	48.7～33.2%	45.3～30.6%	46.9～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.0%	67.6%	66.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.0%	32.4%	33.6%
	最高～最低	39.2～32.5%	36.5～30%	37.8～31.2%

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)	60.9%	63.8%	62.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.1%	36.2%	37.6%
	最高～最低	52.8～32.7%	49.4～30.2%	51～31.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.9%	67.4%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.1%	32.6%	33.8%
	最高～最低	39.2～32.6%	36.5～30.2%	37.8～31.3%

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

103.1
98.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

100.8
100.3

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>103.1</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>106.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.0</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.6</td> </tr> </table>	対国家公務員	103.1	参考	地域勘案	106.3	学歴勘案	103.0	地域・学歴勘案	105.6
対国家公務員	103.1									
参考	地域勘案	106.3								
	学歴勘案	103.0								
	地域・学歴勘案	105.6								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の給与体系は、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。しかし、事務職員の給与水準公表対象人員が29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:2名)の指数が高いことが全体に影響している。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。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</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 84% (国からの財政支出額 2,838,746千円、支出予算の総額 3,399,307千円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出の割合が84%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22年度決算)</p>									
講ずる措置	<p>俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、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> <p>【平成24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 年齢・地域・学歴勘案 100.0</p>									

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	100.8
	参考	地域勘案 107.4 学歴勘案 101.6 地域・学歴勘案 108.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当研究所の給与体系は、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。23事業年度において、32歳～39歳までの年齢階層の職員のうち、昇格者が9名(公表対象者17名の52.9%)いたことが影響している。 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	
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 84% (国からの財政支出額 2,838,746千円、支出予算の総額 3,399,307千円：平成23年度予算)	
	【検証結果】 国からの財政支出の割合が84%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22年度決算)	
講ずる措置	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、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。 平成24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 年齢・地域・学歴勘案 100.0	
給与水準に係る総点検の視点に関わるデータ	○ 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(平成23年度決算ベース 事務・技術職員及び研究職員) 49.9% ○ 管理職の割合(24年4月1日時点 事務・技術職員) 17.2% 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(24年4月1日時点 事務・技術職員) 31.0%	

III 総人件費について

区分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,730,108	1,822,973	-92,865	-5.09	0	0.00
退職手当支給額 (B)	227,374	292,290	-64,916	-22.21	0	0.00
非常勤役職員等給与 (C)	151,155	152,571	-1,416	-0.93	0	0.00
福利厚生費 (D)	242,303	253,432	-11,129	-4.39	0	0.00
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,350,940	2,521,266	-170,326	-6.76	0	0.00

総人件費について参考となる事項

① 給与、報酬等支給総額が対前年度比で、92,865千円減額となった。要因は、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。

最広義人件費が対前年度比で、170,326千円減額となった。要因は、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。

② 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

各般の事業運営の効率化を通じ、人件費(退職手当等を除く。)については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)を踏まえ、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

中期目標期間中に、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つとめる。

なお、人件費(退職手当等を除く。)については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)を踏まえ、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き実施する。

iii) 上記 ii) の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,926,186	1,853,643	1,820,068	1,821,470	1,820,394	1,766,275
人件費削減率 (%)		△ 3.8%	△ 5.5%	△ 5.4%	△ 5.5%	△ 8.3%
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.8%	△ 6.2%	△ 6.1%	△ 3.8%	△ 5.1%
年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成23 年度	平成24 年度	平成25 年度	平成26 年度	平成27 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,926,186	1,669,412				
人件費削減率 (%)		△ 13.3%				
人件費削減率(補正值) (%)		△ 9.9%				

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年及び平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)1,980,651千円、平成18年度1,916,624千円、平成19年度1,894,665千円、平成20年度1,857,923千円、平成21年度1,855,994千円及び平成22年度1,822,973千円であった。

【主務大臣の検証結果】

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

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。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額の前減率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(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額の前減率4.77%~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0.23%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。