

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25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。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表としてその業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、船舶に係る研究及び開発等を行っており、平成24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、当法人の給与規程で定める法人の長の俸給月額、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を下回っており、妥当であるといえる。

(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は「人事院規則9-42(指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額)別表」による)

【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成25年度における役員報酬基準の改定なし。

理事

また、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、平成24年度に引き続き以下の措置を実施した。

監事

・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額の削減率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)。

監事

(非常勤)

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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	15,195	10,178	3,928	1,018 (地域手当) 71 (通勤手当)			
A理事	4,073	2,136	1,617	308 (地域手当) 12 (通勤手当)		6月30日	◇
B理事	9,044	6,407	1,732	641 (地域手当) 264 (通勤手当)	7月1日		◇
C理事	11,802	8,543	2,202	854 (地域手当) 203 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	11,826	7,763	2,996	776 (地域手当) 291 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,653	2,653	0	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25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						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25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を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すことを要請する(H25.11.15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25年度における給与制度の主な改正点

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。平成25年度においては、国の給与改正に準じて、55歳を超える職員は標準の勤務成績以下では昇給しない等の昇給抑制に関する改正を実施した。

また、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年度に引き続き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

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25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	161	43.4	7,258	5,531	117	1,727
事務・技術	34	40.8	5,561	4,213	145	1,348
研究職種	127	44.1	7,713	5,885	110	1,828
任期付職員	5	52.7	6,704	5,337	166	1,367
研究職種	5	52.7	6,704	5,337	166	1,367
再任用職員	2					
研究職種	2					
非常勤職員	5	50.5	3,588	3,163	162	425
事務・技術	5	50.5	3,588	3,163	162	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。

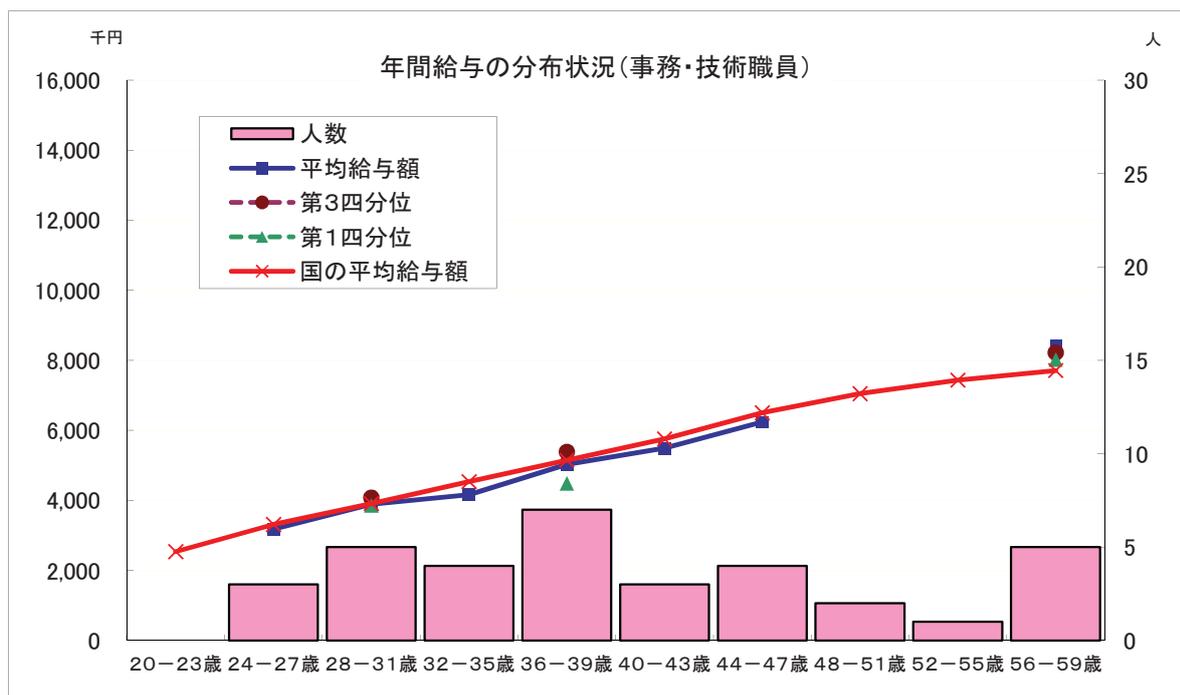
注2:次に掲げる区分及び職種は、該当者がいないため省略した。

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。

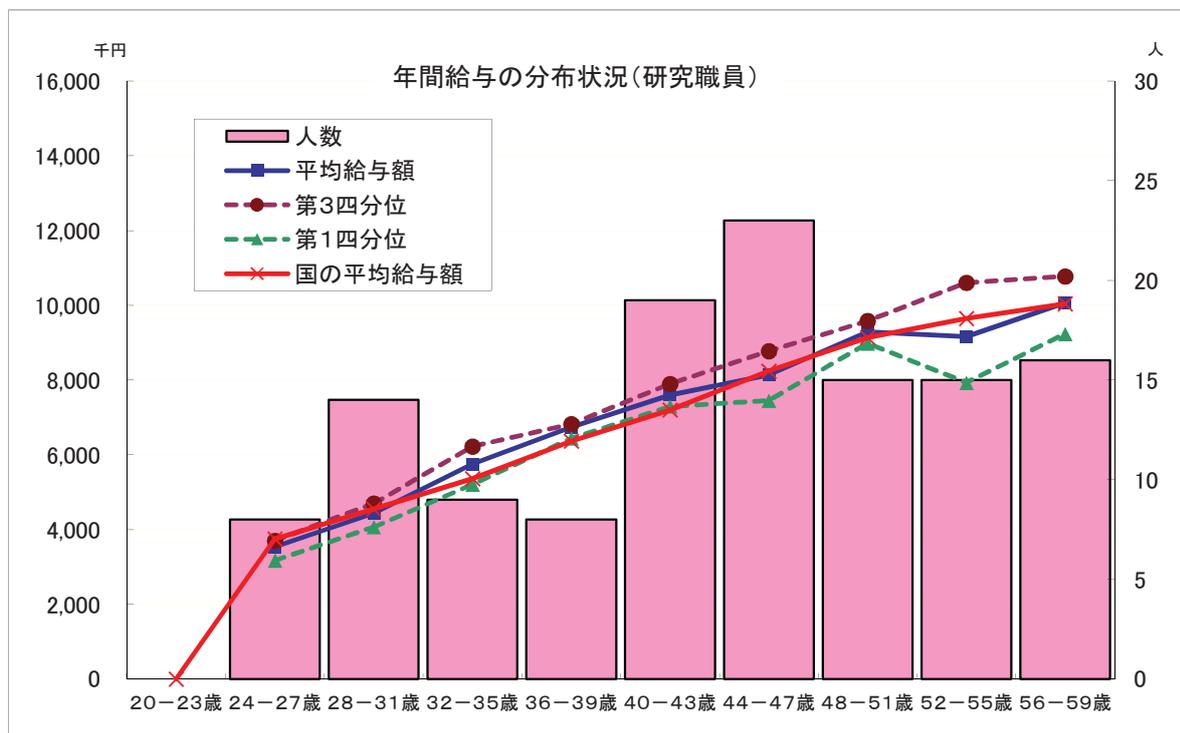
任期付職員及び再任用職員のうち事務・技術、非常勤職員のうち研究職種。

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が人数以外に記載していない。

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24～27歳、32～35歳及び40～55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48～55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	4	59.0	—	7,957	—
本部課長補佐	7	47.4	6,314	6,510	6,870
本部係長	17	36.7	4,181	4,698	5,155
本部係員	5	27.7	2,959	3,310	3,616

(注)本部課長の四分位は該当者が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	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	12	55.0	10,548	10,670	10,919
本部研究課長	42	49.2	8,626	9,117	9,829
本部主任研究員	47	43.9	6,805	7,182	7,649
本部研究員	25	29.8	3,820	4,237	4,699

③ 職級別在職状況等(平成26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)	34人	該当者なし	該当者なし	1人 (2.9%)	該当者なし	4人 (11.8%)
年齢(最高～最低)						59～58歳
所定内給与年額(最高～最低)						6,286～5,770千円
年間給与額(最高～最低)						8,226～7,553千円

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)	4人 (11.8%)	7人 (20.6%)	13人 (38.2%)	1人 (2.9%)	4人 (11.8%)	
年齢(最高～最低)		50～45歳	52～38歳	45～31歳		28～24歳
所定内給与年額(最高～最低)		5,134～4,866千円	5,372～4,001千円	3,899～2,848千円		2,808～2,250千円
年間給与額(最高～最低)		6,870～6,559千円	7,009～5,389千円	5,155～3,859千円		3,616～2,935千円

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)	127人	該当者なし	50人 (39.4%)	37人 (29.1%)	15人 (11.8%)	22人 (17.3%)	3人 (2.4%)
年齢(最高～最低)			59～43歳	58～37歳	52～31歳	43～26歳	27～24歳
所定内給与年額(最高～最低)			8,314～5,649千円	6,458～4,997千円	5,456～3,589千円	4,243～2,755千円	2,863～2,266千円
年間給与額(最高～最低)			11,222～7,405千円	8,340～6,467千円	7,130～4,834千円	5,570～3,604千円	3,700～2,957千円

(注)事務職8級及び2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25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)	% 61.5	% 64.3	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.5	% 35.7	% 37.0
	最高～最低	% 44.3～33.9	% 41～31.3	% 42.6～32.6
	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 67.5	% 66.2
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.1	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 39.2～30.9	% 36.5～28.5	% 37.8～29.7

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)	% 60.5	% 63.4	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.5	% 36.6	% 38.0
	最高～最低	% 52.8～32.9	% 49.4～30.5	% 51～31.7
	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.3	% 66.1
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.3	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 43.5～32.5	% 40.7～30	% 42.1～31.2

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

98.4
94.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

100.4
101.0

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 98.4 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>101.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>99.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	101.6		学歴勘案	99.1		地域・学歴勘案	101.1
参考	地域勘案	101.6								
	学歴勘案	99.1								
	地域・学歴勘案	101.1								
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34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、56～59歳の年齢階層に該当する職員(対象者:5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56～59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。									
給与水準の適切性の検証	【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 2,707,542千円、支出予算の総額 3,167,659千円：平成25年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算) 【管理職の割合(26年4月1日時点 事務・技術職員)】 14.7% 【大卒以上の高学歴者の割合(26年4月1日時点 事務・技術職員)】 32.4% 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(平成25年度決算ベース 事務・技術職員及び研究職員)】 37.6% 【検証結果(法人の検証結果)】 検証に用いた数字のうち、特に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。 【検証結果(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が維持されるよう取組む必要がある。									
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						
指数の状況	対国家公務員 100.4						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>101.2</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>108.2</td> </tr> </table>	地域勘案	107.5	学歴勘案	101.2	地域・学歴勘案
地域勘案	107.5						
学歴勘案	101.2						
地域・学歴勘案	108.2						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<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73.9%※であるのに対し、当所研究職員は81.5%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25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56.7%と国の割合58.3%と同等ながら、支給平均月額20,740円と国の平均月額12,003円に比べて高いことが、指数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25年国家公務員給与実態調査 報告書」から引用)</p>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【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 2,707,542千円、支出予算の総額 3,167,659千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合(26年4月1日時点 研究職員)】 41.7% 【大卒以上の高学歴者の割合(26年4月1日時点 研究職員)】 93.7% 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合(平成25年度決算ベース 事務・技術職員及び研究職員)】 37.6%</p> <p>【検証結果(法人の検証結果)】 検証に用いた数字のうち、特に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。 【検証結果(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が維持されるよう取組む必要がある。</p>						
<p>講ずる措置</p>	<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組む。</p>						

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25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,538,839	1,545,848	-7,009	-0.45	-191,269	-11.06
退職手当支給額 (B)	127,158	161,237	-34,079	-21.14	-100,216	-44.08
非常勤役職員等給与 (C)	178,503	167,541	10,962	6.54	27,348	18.09
福利厚生費 (D)	238,632	227,678	10,954	4.81	-3,671	-1.52
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,083,132	2,102,304	-19,172	-0.91	-267,808	-11.39

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、7,009千円減額となった。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。

最広義人件費が対前年度比で、19,172千円減額となった。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

特になし