

独立行政法人水産総合研究センターの役職員の報酬・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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され独立行政法人評価委員会による平成18年度の総合評価がA評価であったことを踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事

「一般職の職員の給与に関する法律」(給与法)に準拠し、転勤のある民間企業の賃金水準が平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った役員に対し広域異動手当を新設した。(60km以上300km未満の異動は3%、300km以上の異動は6%。平成19年度は経過措置によりそれぞれ2%、4%)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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		
理事長	17,478	10,836	4,822	1,300 (地域手当) 520 (通勤手当)			*
A理事	15,897	10,080	4,486	1,210 (地域手当) 121 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	13,851	8,736	3,887	1,048 (地域手当) 180 (通勤手当)			※
C理事	5,262	2,760	2,142	331 (地域手当) 29 (通勤手当)		7月9日	◇
D理事	9,257	6,344	2,031	761 (地域手当) 121 (通勤手当)	7月10日		◇
E理事	16,028	10,038	4,486	1,205 (地域手当) 299 (通勤手当)		3月30日	◇
F理事	11,329	6,240	4,165	749 (地域手当) 175 (通勤手当)		12月2日	◇
A監事	13,583	8,412	3,743	1,009 (地域手当) 419 (通勤手当)		3月31日	*
B監事	12,689	7,860	3,498	943 (地域手当) 388 (通勤手当)			

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:本表の「前職」欄の「*」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であることを示し、「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示し、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示し、「*※」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であり、その後独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示し、空欄は、該当しないことを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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				
理事長 (旧さけます)	1,170	1	0	H18.3.31	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	
理事A	1,260	1	0	H18.3.31	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	*※
理事B	1,801	1	10	H18.7.31	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	※
理事C	658	4	6	H20.3.31	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	※
監事A	1,965	2	0	H18.6.30	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画に基づいて適切に業務が行われていたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	※

注1:区分中、「理事長(旧さけます)」は、平成18年4月1日に統合した独立行政法人さけ・ます資源管理センターを統合前に退職した理事長である。

注2:業績勘案率は、農林水産省独立行政法人評価委員会が、0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する。

注3:本表の「前職」欄の「*」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であることを示し、「◇」は、役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者)であることを示し、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示し、「*※」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であり、その後独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者)であることを示し、空欄は、該当しないことを示す。

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

第2期中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、各業務部門間での人事の交流を含む適切な職員の配置により、業務運営の効率的、効果的な推進を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び基本方針その他の事情を考慮し決定している。

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

職員の勤務成績等に応じて、昇給及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔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
俸給:昇給	毎年1月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて行う。5段階の勤務成績の区分ごとの昇給号俸数は、A(極めて良好)で8号俸以上、B(特に良好)で6号俸、C(良好)で4号俸、D(やや良好でない)で2号俸、E(良好でない)は昇給なし。ただし、管理職層は、C(良好)を3号俸昇給に抑制。さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を実施することができる。
賞与:勤勉手当(査定分)	職員の勤務成績に応じ、150/100(特定幹部職員にあっては、190/100)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれに乗ずることにより勤勉手当を支給。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

「一般職の職員の給与に関する法律」(給与法)に準拠し、主に以下の改定を行った。

- ① 初任給を中心に若年層に限定した俸給月額を引き上げ。(平均改定率0.1%)
- ② 子に係る扶養手当の支給月額を500円引き上げ。(月額6,000円→6,500円)
- ③ 賞与の年間支給月数を0.05月分引き上げ。(4.45月→4.5月)
- ④ 転勤のある民間企業の賃金水準が平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対し広域異動手当を新設。(60km以上300km未満の異動は3%、300km以上の異動は6%。平成19年度は経過措置によりそれぞれ2%、4%)
- ⑤ 経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、俸給の特別調整額を定率制から定額制に移行。

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19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	834	43.4	7,533	5,559	97	1,974
事務・技術	254	41.4	6,273	4,608	108	1,665
研究職種	460	45.6	8,537	6,318	114	2,219
船舶職員(一)	51	44.3	7,638	5,604	14	2,034
船舶職員(二)	69	35.7	5,402	3,963	0	1,439

注:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):一般職の職員の給与に関する法律別表第5イ 海事職(一)に相当する職種であり、調査船に乗り組む士官で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

船舶職員(二):一般職の職員の給与に関する法律別表第5ロ 海事職(二)に相当する職種であり、調査船に乗り組む部員で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	—	—	—	—	—

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	35.8	6,108	4,737	62	1,371
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	35.8	6,108	4,737	62	1,371

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

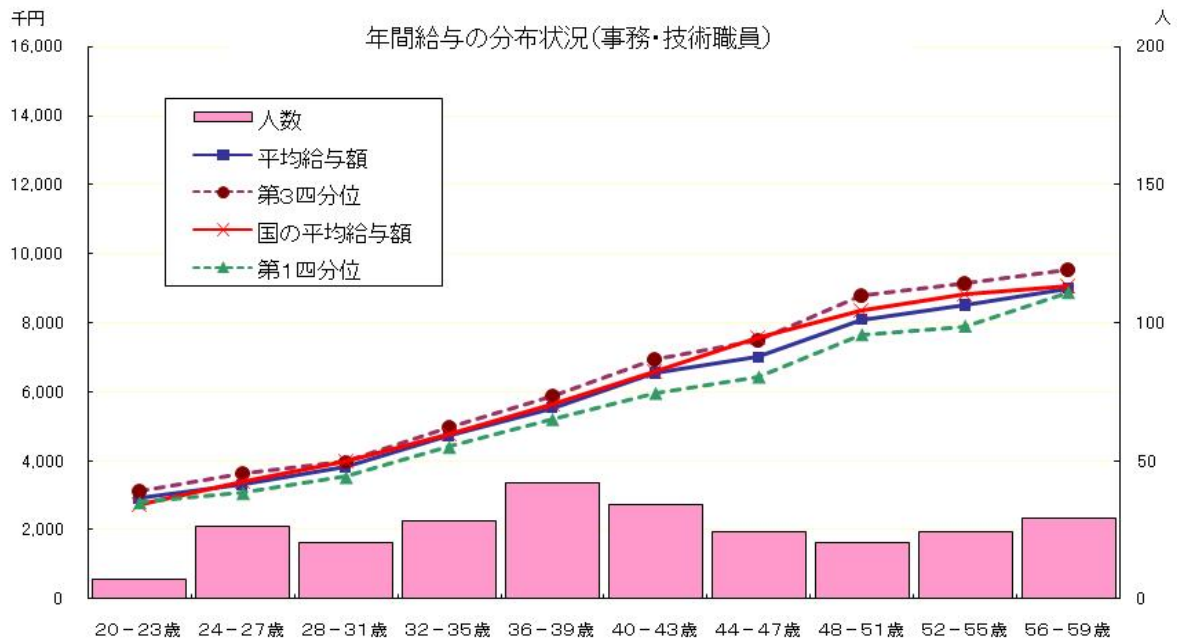
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	53	47.1	3,129	3,129	146	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	53	47.1	3,129	3,129	146	0
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

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:在外職員については、該当者が2人のため、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、人員以外は記載していない。

注3:区分中における、「医療職種(病院医師)」、「医療職種(病院看護師)」及び「教育職種(高等専門学校教員)」の各職種については、該当がないため省略した。

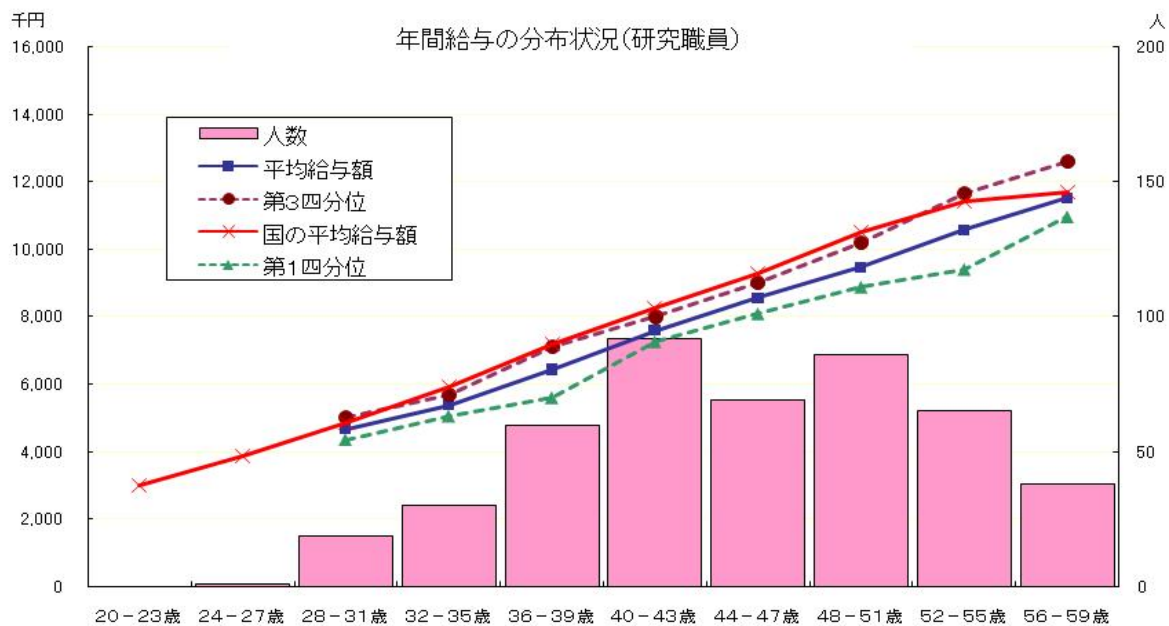
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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。

(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
本部課長	9	50.7	9,058	9,818
本部係員	18	27.7	3,106	4,252



注: 年齢24～27歳の該当者は1人のため、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、平均給与額及び第1・3四分位については表示していない。

(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		第1分位	第3分位
本部課長	17	50.1	9,276	11,120	10,261	9,276	11,120
主任研究員	196	44.0	7,423	8,530	8,031	7,423	8,530
研究員	100	37.3	5,023	6,047	5,628	5,023	6,047

③ 職級別在職状況等(平成20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	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係員	係員	係長	係長	課長補佐
人員 (割合)	254人	32人 (12.6%)	36人 (14.2%)	89人 (35.0%)	52人 (20.5%)	16人 (6.3%)
年齢(最高～最低)		29歳 ～ 22歳	37歳 ～ 27歳	57歳 ～ 32歳	59歳 ～ 38歳	57歳 ～ 46歳
所定内給与年額(最高～最低)		2,836千円 ～ 1,972千円	4,026千円 ～ 2,435千円	5,092千円 ～ 3,045千円	7,077千円 ～ 4,406千円	7,607千円 ～ 5,496千円
年間給与額(最高～最低)		3,845千円 ～ 2,680千円	5,263千円 ～ 3,328千円	6,914千円 ～ 4,262千円	9,310千円 ～ 6,093千円	10,037千円 ～ 7,787千円

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長	所長	所長
人員 (割合)		26人 (10.2%)	3人 (1.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59歳 ～ 41歳		～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		8,219千円 ～ 6,177千円		～	～	～
年間給与額(最高～最低)		10,860千円 ～ 8,385千円		～	～	～

注:7級における該当者が3人のため、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。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	研究員	主任研究員	研究課長	研究部長	所長
人員 (割合)	460人	0人 (0.0%)	85人 (18.5%)	167人 (36.3%)	125人 (27.2%)	83人 (18.0%)	0人 (0.0%)
年齢(最高～最低)		～	43歳 ～ 26歳	59歳 ～ 35歳	59歳 ～ 42歳	59歳 ～ 45歳	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	5,024千円 ～ 2,768千円	7,681千円 ～ 4,581千円	8,381千円 ～ 5,820千円	10,166千円 ～ 7,253千円	～
年間給与額(最高～最低)		～	6,550千円 ～ 3,696千円	9,842千円 ～ 6,455千円	11,099千円 ～ 7,901千円	13,936千円 ～ 9,878千円	～

④ 賞与(平成19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)	55.5	60.0	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.5	40.0	42.1
	最高～最低	45.2～43.1	40.3～39.8	42.4～41.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.7	67.9	66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.3	32.1	33.2
	最高～最低	43.1～30.7	36.1～29.0	37.6～29.8

(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)	56.8	59.4	58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.2	40.6	41.8
	最高～最低	49.4～41.3	43.1～38.5	44.9～39.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.0	67.8	67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.0	32.2	33.0
	最高～最低	42.0～31.3	36.1～29.4	36.4～30.4

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))

97.6

対他法人(事務・技術職員)

90.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

92.2

対他法人(研究職員)

91.3

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 97.6	
	参考	地域勘案 101.6
		学歴勘案 98.7
地域・学歴勘案 101.6		
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 85.1% (国からの財政支出額 22,371,693千円、支出予算の総額 26,304,000千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 比較指数は97.6であり、給与水準は適切である。</p>	
講ずる措置		

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 92.2	
	参考	地域勘案 107.1
		学歴勘案 91.7
地域・学歴勘案 102.8		
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 85.1% (国からの財政支出額 22,371,693千円、支出予算の総額 26,304,000千円：平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 比較指数は92.2であり、給与水準は適切である。</p>	
講ずる措置		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成18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)	7,813,435	7,728,857	84,578	(1.1)	84,578	(1.1)
退職手当支給額 (B)	653,742	419,588	234,154	(55.8)	234,154	(55.8)
非常勤役職員等給与 (C)	1,082,236	1,066,809	15,427	(1.4)	15,427	(1.4)
福利厚生費 (D)	1,118,576	1,105,410	13,166	(1.2)	13,166	(1.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,667,989	10,320,664	347,325	(3.4)	347,325	(3.4)

注1：当年度決算書の附属明細書における「報酬又は給与支給額」には、知的財産権実施補償金 1,511千円及び独立行政法人国際協力機構の依頼により海外派遣した職員に係る同機構からの人件費補填額 1,078千円を含めているため本表の「給与、報酬等支給総額」とは一致しない。

注2：「前年度(平成18年度)の非常勤役職員等給与」の額は、当該額に間違いが判明したため1,066,028千円から1,066,809千円に修正した。なお、平成18年度公表の本表については平成20年6月に修正を行っている。

総人件費について参考となる事項

① 当年度(平成19年度)の「給与、報酬等支給総額」は、7,813,435千円であり、前年度(平成18年度)に対して1.1%の増額、基準年度(平成17年度)に対しても1.1%の増額となった。また、当年度の「最広義人件費」については、10,667,989千円であり、前年度に対して3.4%の増額となった。これは、定年退職者の増加による退職手当の増加が主な要因となっている。

② ア 人件費については、第2期中期目標において、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、今後5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)の取組を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとなっている。

イ アの目標を達成するため、第2期中期計画において、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。また、人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、職員の給与について必要な見直しを進めることとしている。

ウ イに記載した計画の進捗状況については、上記①に記載したとおり、基準年度に対して1.1%の増額となっているが、これは、人事院勧告を踏まえた給与改定及び国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与改定を行った結果、当センターの研究所等の所在する地域、職員の職種構成等により、俸給の特別調整額、広域異動手当、地域手当等が増額となったことが要因となっている。なお、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与改定に伴う増額分を除くと、0.2%の減額となる。

平成20年度以降、定年退職者に対する新規採用抑制により、平成22年度末には5%以上の削減計画を確実に達成することとしている。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	7,729,554	7,728,857	7,813,435
人件費削減率 (%)		△ 0.0	1.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 0.0	0.4

注1: 基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」は、当センターの基準年度における当該額 6,799,649千円及び平成18年4月1日に統合した「独立行政法人さけます資源管理センター」の基準年度における当該額 929,905千円の合計額である。

注2: 「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%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。