

国立研究開発法人水産総合研究センター(法人番号1020005004051)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、水産に関する技術の向上に寄与するための総合的な試験及び研究である。役員報酬水準を検討するに当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に基づく人事院規則9-42(指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額)のうち、研究所の長の号俸の額として定められているものを参考としている。

② 平成27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、役員の業績を考慮して必要があると認められるときは、常勤役員が受けるべき俸給の月額を増額し、又は減額することとしている。

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、主務大臣による平成26年度の総合評価がB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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

理事長
理事
監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、水産総合研究センター役員給与規程に則り、俸給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、基礎額(俸給+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142.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。

なお、平成27年度における改定内容は次のとおりである。

- ① 月額の引き下げ(改定率▲1.9%、平成30年3月31日まで経過措置として差額を支給。)
- ② 地域手当の支給割合の引き上げ(横浜市12%→15%)
- ③ 期末特別手当支給率の引き上げ(0.05月分 3月分→3.05月分)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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	千円 15,871	千円 10,008	千円 4,146	千円 1,501(地域手当) 216(通勤手当)			*
A理事	千円 14,705	千円 9,312	千円 3,858	千円 1,396(地域手当) 139(通勤手当)			※
B理事	千円 13,782	千円 8,640	千円 3,579	千円 1,296(地域手当) 267(通勤手当)		3月31日	◇
C理事	千円 14,806	千円 9,312	千円 3,858	千円 1,396(地域手当) 240(通勤手当)			◇
D理事	千円 13,627	千円 8,640	千円 3,579	千円 1,296(地域手当) 112(通勤手当)		3月31日	※
E理事	千円 13,608	千円 8,640	千円 3,579	千円 1,296(地域手当) 93(通勤手当)			※
A監事	千円 12,374	千円 7,788	千円 3,226	千円 1,168(地域手当) 192(通勤手当)		3月31日	◇
B監事	千円 12,282	千円 7,788	千円 3,226	千円 1,168(地域手当) 100(通勤手当)			

- 注:1 「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
- 注:2 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長	<p>理事長は、法人の目的とする水産に関する研究開発業務を統括し、関係する国際機関や国内外の関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。また、長年にわたり水産行政に携わり、国際交渉での日本政府代表、水産庁次長など、水産関係の専門家としての経験を活かし、常勤職員総数932人(平成27年度末)を擁する機関の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有している。</p> <p>なお、当法人の長の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の長の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額の17,424千円:注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考え。</p>
理事	<p>理事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かして理事長を補佐し、法人の業務を掌理している。</p> <p>なお、当法人の理事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の理事の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額の15,028千円:注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考え。</p>
監事	<p>監事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かし、水研センターの健全な業務運営を確保し統治体制の確立に資している。</p> <p>なお、当法人の監事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」の「役員報酬の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の監事の年間報酬額を算出した(平成26年度における平均報酬額の12,615千円:注)ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考え。</p>

注: 他の国立研究開発法人の平成26年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人未満の国立研究開発法人の平成26年度分の公表値(通勤手当を除く。)を基に算定。

【主務大臣の検証結果】

	<p>当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(平成26年度)」を基に、同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。</p> <p>また、主務大臣による平成26年度の業務実績等の総合評価が「B」評価であったこと、更に水産関係の専門家として試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることから、妥当な報酬水準であると考え。</p>
--	---

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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
理事長	千円 該当者なし	年 月			
理事A	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注1:「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

注2:理事A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ないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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
理事長	該当者なし
理事A	該当者なし
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

主務大臣による業務実績等の総合評価、及び役員の業績等を考慮して、俸給の月額支給額を増額し、又は減額できる仕組みとしている。ただし、具体的な算定方法については規定がない。
 なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考としている。

平成27年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は408,996円となっており、当該法人の事務系職員の平均給与月額は389,140円となっている。

さらに中期計画及び年度計画における総人件費、職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、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。)

俸給・昇給については、勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる。

さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を上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出来る。

賞与(勤勉手当(査定分))については、職員の勤務成績に応じ、6月期においては150/100(特定管理職員にあつては、190/100)、12月期においては160/100(特定管理職員にあつては、200/100)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を乗ずること等により勤勉手当を支給する。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

水産総合研究センター職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、俸給の特別調整額、広域異動手当、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、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算)に6月に支給する場合においては100分の122.5、(特定管理職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5、(特定管理職員にあつては100分の117.5)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、勤勉手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+役職段階別加算+管理職加算)に勤勉手当の成績率決定要綱に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度における主な改定内容は次のとおりである。

- ①俸給月額引き下げ(改定率平均▲1.6%、平成30年3月31日まで経過措置として差額を支給)
- ②地域手当の支給地域及び支給率の改正(横浜市12%→15%、神栖市0%→4%、新潟市0%→2%、高松市3%→5%)
- ③広域異動手当の支給率引き上げ(300km以上6%→8%、60km以上3%→4%)
- ④単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げ(基礎額23,000円→26,000円、距離に応じた加算額6,000円～45,000円→6,000円～58,000円)
- ⑤寒冷地手当の支給地域の見直し
- ⑥期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ(0.1月分 4.1月分→4.2月分)

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27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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	772	45.4	7,630	5,742	103	1,888
事務・技術	225	42.6	6,404	4,789	120	1,615
研究職種	432	48.0	8,528	6,439	120	2,089
船舶職員(一)	45	45.2	7,812	5,854	25	1,958
船舶職員(二)	70	38.5	5,910	4,428	0	1,482
在外職員	2	-	-	-	-	-
任期付職員	29	34.5	5,827	4,593	108	1,234
事務・技術	該当者なし					
研究職種	29	34.5	5,827	4,593	108	1,234
非常勤職員	108	44.8	2,872	2,872	96	0
事務・技術	48	51.6	2,593	2,593	127	0
研究職種	60	39.3	3,095	3,095	71	0

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:該当がない区分(再任用職員)及び区分中の職種(医療職種(病院医師・病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員))は省略した。

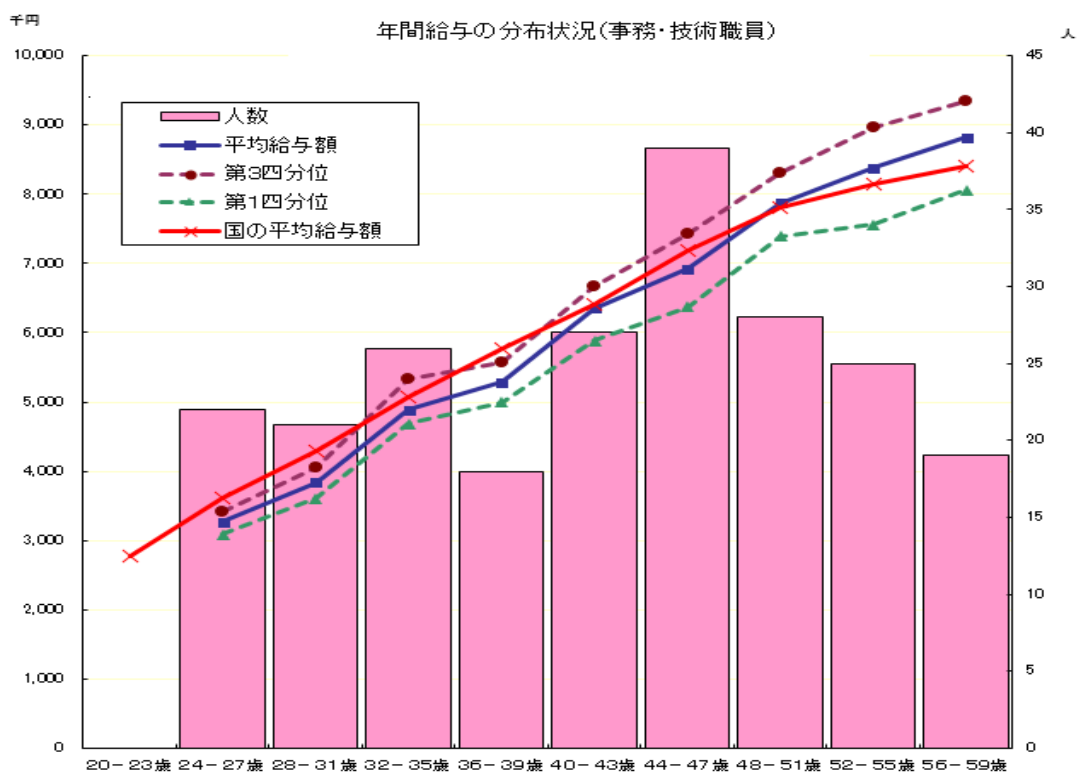
注3:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):国の海事職(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):国の海事職(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。

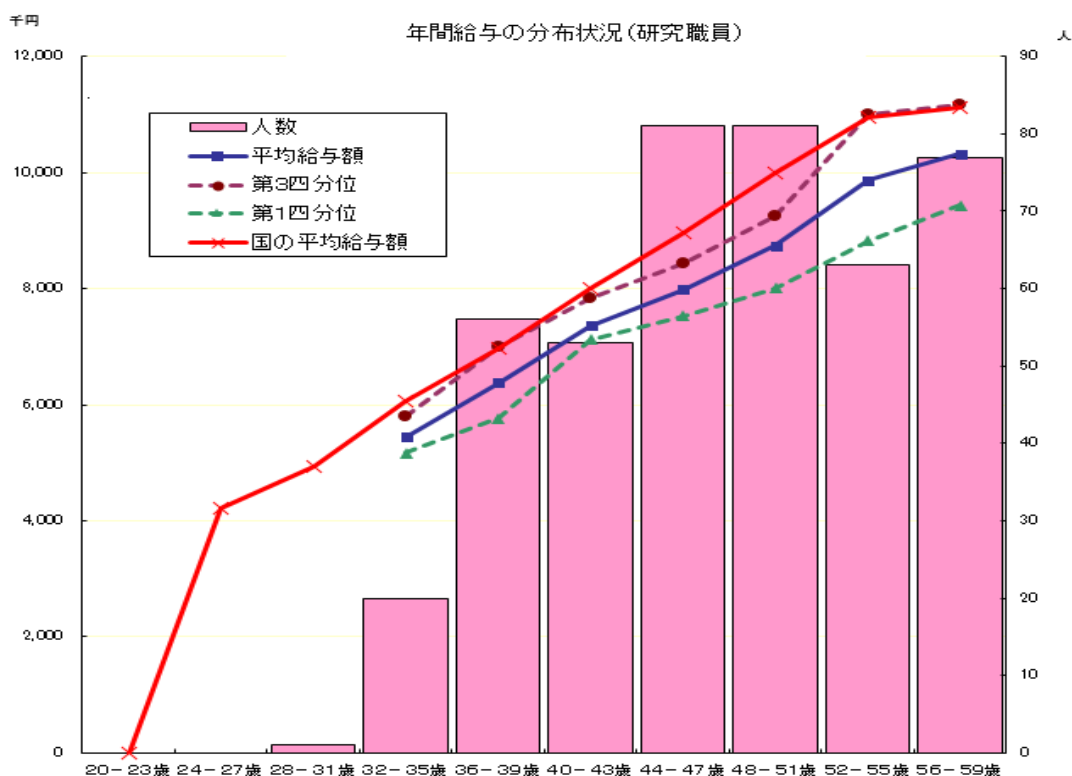
注4:在外職員については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外職員、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20-23歳の区分には当法人に該当者はいない。



注1:年齢20-23歳及び24-27歳の区分には当法人に該当者はいない。

注2:年齢28-31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、年間給与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
	人	歳	千円	千円
本部部長	3	59.2	10,786	—
本部課長	8	55.5	9,242	9,551 ～ 8,910
本部課長補佐	12	49.7	8,426	9,348 ～ 7,400
本部係長	25	44.1	6,766	8,218 ～ 5,140
本部主任	2	—	—	—
本部係員	13	30.2	4,030	5,110 ～ 3,089
地方部長	1	—	—	—
地方課長	15	55.0	8,973	10,403 ～ 8,062
地方課長補佐	15	53.3	8,015	9,163 ～ 6,549
地方係長	55	41.7	6,142	8,301 ～ 4,156
地方主任	39	44.4	6,177	7,624 ～ 4,718
地方係員	37	28.8	3,514	4,751 ～ 2,808

注1:本部部長については該当者が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、「年間給与額の最高～最低」については記載していない。

注2:本部主任及び地方部長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「平均年齢」以下については記載していない。

(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
	人	歳	千円	千円
本部研究部長	7	57.8	11,762	12,965 ～ 10,938
本部研究課長	19	52.0	9,778	11,698 ～ 8,262
本部主任研究員	5	47.5	8,022	9,131 ～ 6,899
本部研究員	8	40.4	6,840	7,407 ～ 5,947
地方研究部長	47	55.9	11,314	12,768 ～ 9,053
地方研究課長	84	53.9	9,456	11,653 ～ 7,594
地方主任研究員	196	46.6	7,997	10,374 ～ 6,607
地方研究員	66	37.8	5,699	6,629 ～ 4,734

④ 賞与(平成27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)	% 50.9	% 52.9	% 52.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.1	% 47.1	% 48.0
	最高～最低	% 50.8～47.3	% 49.7～45.5	% 50.2～46.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 61.5	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 38.5	% 38.4
	最高～最低	% 46.2～33.9	% 45.5～34.3	% 45.1～34.1

(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)	% 54.4	% 52.9	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 47.1	% 46.4
	最高～最低	% 47.3～35.5	% 52.0～44.6	% 47.5～45.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.9	% 61.0	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 39.0	% 38.1
	最高～最低	% 46.4～34.2	% 46.8～34.9	% 46.6～34.9

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 98.1 ・年齢・地域勘案 103.6 ・年齢・学歴勘案 100.6 ・年齢・地域・学歴勘案 104.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。</p> <p>なお、年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当(受給率30.2%、国の受給率(平成27年国家公務員給与等実態調査報告書より算出)13.0%)及び単身赴任手当(受給率12.0%、国の受給率8.7%)を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当(受給率5.8%、国0.8%)、寒冷地手当(受給率31.6%、国12.6%)の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。</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 90.3 %】 (国からの財政支出額 18,893,886千円、支出予算の総額 20,926,457千円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.0%(常勤職員数225名中27名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 29.3%(常勤職員数225名中66名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.1%】 (支出総額 20,225,582千円、給与・報酬等支給総額 7,102,286千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。</p> <p>なお、当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考えます。</p> <p>なお、年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

研究職員

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 90.3 ・年齢・地域勘案 101.2 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 100.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当(受給率13.1%、国の受給率(平成27年国家公務員給与等実態調査報告書より算出)0.3%)及び単身赴任手当(受給率9.0%、国1.8%)を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当(受給率6.7%、国0%)、寒冷地手当(受給率10.8%、国0%)の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。</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 90.3 %】 (国からの財政支出額 18,893,886千円、支出予算の総額 20,926,457千円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.3%(常勤職員数432名中53名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数432名中432名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.1%】 (支出総額 20,225,582千円、給与・報酬等支給総額 7,102,286千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。</p> <p>なお、当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考えられる。</p> <p>なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

4 モデル給与

- | | |
|---|-------------------------------|
| ○ | 22歳(大卒初任給、独身) |
| | 月額 176,700 円 年間給与 2,852,000 円 |
| ○ | 35歳(本部係長、配偶者・子1人) |
| | 月額 321,080 円 年間給与 5,210,000 円 |
| ○ | 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人) |
| | 月額 437,345 円 年間給与 7,181,000 円 |

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- | | |
|---|---|
| ○ | 職員の勤務成績に応じ、勤勉手当の成績率を決定。 |
| | 勤務成績により昇給区分を決定し、区分に応じて昇給させる。 |
| | さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を上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出来る。 |
| | なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。 |

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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,257,169	千円 6,535,035	千円 6,501,989	千円 7,102,286	千円 7,295,721
退職手当支給額 (B)	千円 837,602	千円 551,807	千円 639,595	千円 397,528	千円 658,286
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,248,472	千円 1,206,485	千円 1,178,909	千円 1,197,968	千円 1,240,493
福利厚生費 (D)	千円 1,161,641	千円 1,072,957	千円 1,103,571	千円 1,186,660	千円 1,274,971
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,504,885	千円 9,366,285	千円 9,424,067	千円 9,884,443	千円 10,469,473

注:千円未満切り捨ての関係から、最広義人件費の額と各区分の合計額が一致しない場合がある。

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」は、前年度に対して2.7%の増となった。要因としては、国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律に準拠し改定を行ったことにより123,453千円の増及び再雇用者が増えたことにより19,782千円の増のほか欠員の補充を行ったこと等によるものである。

「最広義人件費」については、上記要因に加え、退職者の増に伴う退職手当支給額の増、給与、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の福利厚生費の増等により、前年度に対して5.9%の増となった。

② 「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、役員にあっては平成25年1月から、職員にあっては平成25年2月から以下の措置を講ずることとした。

・役員に関する講じた措置の概要:在任期間に応じて計算される支給額に、調整率を設け、段階的に引き下げる。

平成25年1月1日から平成25年9月30日まで 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

・職員に関する講じた措置の概要:退職理由及び勤続期間に応じて計算される支給額に乗ずる調整率を、段階的に引き下げる。

平成25年2月1日から平成25年9月30日まで 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 92/100

平成26年7月1日以降 87/100

Ⅳ その他

〔 特になし 〕