

独立行政法人水産大学校(法人番号1250005003831)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

当法人の事業は、「水産に関する学理及び技術の教授及び研究を行うことにより、水産業を担う人材の育成を図ること」である。役員報酬水準を検討するにあたって、類似事業を実施している国立大学法人を参考とした。

国立大学法人の公表資料によれば、平成26年度の法人の長の年間報酬額は17,897千円であり、理事の年間報酬額は14,165千円である。

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月額を増額し、又は減額することとしている。また、期末特別手当について、その者の業績を考慮して必要があると認めるときは、これを増額又は減額することができることとしている。主務大臣による平成26年度の総合評価が「B」評価であったが、諸情勢を踏まえ業績反映による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年度の改定内容

法人の長
理事

役員報酬基準は、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、独立行政法人水産大学校役員給与規程に則り、俸給月額(895,000円:法人の長、761,000円:理事)、地域手当、広域異動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、同規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給月額+地域手当+広域異動手当+(俸給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20+俸給月額×100分の25)に6月に支給する場合には100分の142.5、12月に支給する場合には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年度においては、給与法の改定に準拠した俸給月額の引き下げ(1.9%、平成30年3月31日まで経過措置として差額を支給)、広域異動手当の引き上げ及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

監事(非常勤)

独立行政法人水産大学校役員給与規程に則り、日額(25,600円)で算出している。なお、平成27年度においては、日額の引き下げ(1.5%、平成30年3月31日まで経過措置として差額を支給)を実施した。

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		
法人の長	千円 15,028	千円 10,944	千円 4,033	千円 51 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 13,529	千円 9,312	千円 3,602	千円 559 (広域異動手当) 56 (通勤手当)		3月31日	◇
監事	千円 該当者無し	千円	千円	千円 ()		3月31日	
A監事 (非常勤)	千円 416	千円 416	千円 —	千円 — ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 234	千円 234	千円 —	千円 — ()		3月31日	

注:1 「前職」欄において、「*」は退職公務員を、「◇」は役員出向者(本府省課長・企画官相当職以上)を、「※」は独立行政法人の退職者を、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者を、空欄は該当がないことを示す。

注:2 「広域異動手当」とは、国家公務員等から引き続き人事交流等により役員になった場合において、これに伴い勤務場所に変更があったものに3年を経過する日まで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】

法人の長 { 理事長は、我が国唯一の水産専門の高等教育機関である当法人の長として、水産業及びその関連分野の第一線で活躍すべき人材の育成や水産政策に関する教育研究業務を統括し、法人の業務を的確に遂行している。
理事長の報酬月額、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として設定している。また、年間報酬は、平成26年度の国立大学法人の学長の年間報酬額※(17,897千円)と比較したところ、これを下回っている。
これらを踏まえると当法人の理事長の報酬は妥当であると考えます。

理事 { 理事は、本校の業務全般について、理事長を補佐して本校の業務を掌理し、本校の業務を的確に遂行している。
理事の報酬月額は、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として設定している。また、年間報酬は、平成26年度の国立大学法人の理事の年間報酬額※(14,165千円)と比較したところ、これを下回っている。
これらを踏まえると当法人の理事の報酬は妥当であると考えます。

監事(非常勤) { 本校の非常勤の監事の報酬日額は、一般職の職員の給与に関する法律の非常勤職員の日額手当の包括人事院承認額(日額26,900円)未満である。これらを踏まえると、当法人の監事の報酬は妥当であると考えます。

※平成26年度の国立大学法人の年間報酬額とは、文部科学省公表資料による「国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成26年度)」の「常勤役員の報酬の支給状況(平均)」を用いている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、文部科学省公表資料による「国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成26年度)」を基に、国立大学法人の役員の年間報酬額と比較すると下回っている。
 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、更に我が国唯一の水産専門の高等教育機関として、水産業及びその関連分野の第一線で活躍すべき人材の育成や水産政策に関する教育研究業務を統括し、的確に遂行していることを踏まえると妥当な報酬水準であると考えます。

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
	千円	年 月			
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
監事	該当者なし				

注: 「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「◇」を、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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

注: 「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の実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

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月額を増額し、又は減額することとしている。また、期末特別手当について、その者の業績を考慮して必要があると認めるときは、これを増額又は減額することができることとしている。
 当法人は、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人水産研究・教育機構へ統合したが、統合先においても当法人と同様の業績給の仕組みを継続していく予定。

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

当法人職員の給与水準を検討するにあたって、国家公務員の給与を参考にした。平成27年国家公務員給与等実態調査において、行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996円となっており、当法人の事務系職員の平均給与月額は396,979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、欠員補充は必要最小限とし、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。)

昇給及び勤勉手当の成績率について、職員の勤務成績等に基づいた反映を行っている。

(1) 昇給については、昇給日を1月1日とし、昇給日前1年間における勤務成績に基づき決定される昇給区分に応じ、当該区分に定められた号俸数の昇給を行うことができる。なお、昇給区分の決定に際しては、職員の総数に対する勤務成績の極めて良好な職員及び勤務成績が特に良好な職員の区分に決定する職員の割合を定め決定を行う。

(2) 勤勉手当の成績率については、職員の勤務成績に応じ、6月にあっては150/100(特定幹部職員にあっては190/100)、12月にあっては160/100(特定幹部職員にあっては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に乗ずること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正内容

独立行政法人水産大学校職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、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、期末手当基礎額(俸給月額+扶養手当+地域手当+広域異動手当+(俸給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20以内)に6月に支給する場合には100分の122.5(特定幹部職員にあっては100分の102.5)、12月に支給する場合には100分の137.5(特定幹部職員にあっては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(俸給月額+地域手当+広域異動手当+(俸給月額+地域手当+広域異動手当)×100分の20以内)に別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年度では、俸給表の水準見直し(平均改定率▲1.6%、平成30年3月31日まで経過措置として差額を支給)、広域異動手当の支給率の引き上げ(300Km以上6%→8%、60Km以上3%→4%、単身赴任手当の引き上げ(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円及び勤勉手当の支給割合の引き上げ(0.1月分)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27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	144	44.5	7,100	5,232	55	1,868
事務・技術	30	44.3	6,456	4,827	92	1,629
教育職種	56	47.8	7,840	5,708	91	2,132
船舶(一)職種	26	44.1	7,641	5,610	0	2,031
船舶(二)職種	31	38.6	5,817	4,365	0	1,452
労務職種	該当者なし					
教育職種(校長)	1	-	-	-	-	-

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	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	1	-	-	-	-	-
事務・技術	1	-	-	-	-	-

注1: 「教育職種(校長)」及び「非常勤職員(事務・技術)」については、該当者が1人であるため、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2: 「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3: 該当がない区分(在外職員、任期付職員及び再任用職員)及び区分中の職種(研究職種、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4: 事務・技術及び教育職種以外の職種の業務内容は次のとおり。

①船舶(一): 国の海事職(一)に相当する職種であり、練習船に乗り組む士官で乗船学生の教育業務等を行う。

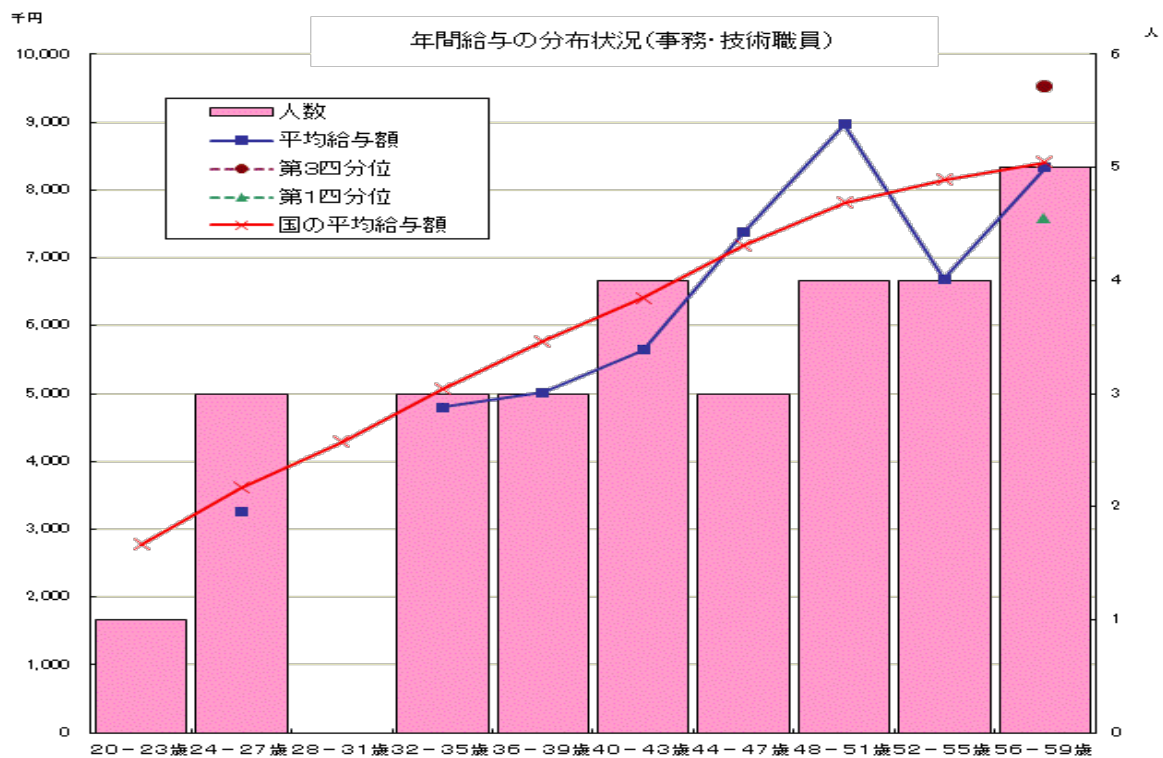
②船舶(二): 国の海事職(二)に相当する職種であり、練習船に乗り組む部員で甲板部、機関部、司厨部の業務を行う。

③労務職種: 国の行(二)に相当する職種であり、電話交換の業務を行う。

④教育職種(校長)は、教学に関する事項について、その業務を統括する。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

[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: 該当者が4名以下の年齢階層については、第1・第3分位を示す点を表示していない。

注3: 年齢20-23歳の区分については、該当者が1人であるため、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、平均給与額を示す点を表示していない。

注3: 28-31歳の区分については、該当者がいない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
本部部長	2	-	-	-
本部課長	5	55.5	8,736	10,515～7,572
本部課長補佐	3	52.5	7,440	-
本部係長	16	42.9	5,762	6,907～4,171
本部係員	4	25.0	3,126	-

注1: 「本部部長」グループについては、該当者が2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれあることから、人数以外は記載していない。

注2: 「本部課長補佐」及び「本部係員」グループについては、該当者が4名以下であるため、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、「最高～最低」は記載していない。

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)

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)	62.0	61.3	61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.0	38.7	38.4
	最高～最低	45.5～35.0	45.5～34.2	43.9～35.1

注: 「管理職員」については、該当者1名のため、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。

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 95.8 ・年齢・地域勘案 105.1 ・年齢・学歴勘案 97.6 ・年齢・地域・学歴勘案 105.5
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、「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠しており、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、人事異動による単身赴任手当(受給率20.0%、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)8.7%)を受給している職員及び住居手当(受給率53.3%、国の受給率19.9%)を受給してい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 83.6%】 (国からの財政支出額 3,972,023千円、支出予算の総額 4,752,892千円: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 23.3%(常勤職員数30名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 30.0%(常勤職員数30名中9名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 49.3%】 (支出総額 2,543,001千円、給与・報酬等支給総額 1,253,676千円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>国から約8割の財政支出を受けており、支出総額に占める給与・報酬等支給総額も約5割となっている。また、平成27年国家公務員給与等実態調査における行政職俸給表(一)適用者と比較した場合、管理職の割合は同程度であり、大学卒以上の高学歴の割合は低くなっている。年齢・地域勘案及び地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、人事異動による単身赴任手当を受給する職員及び住居手当を受給する職員の割合が高いためであり、給与水準は国家公務員と同水準であることから、給与水準は妥当であると考え。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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。</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、人事異動による単身赴任手当を受給する職員及び住居手当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275,200円、年間給与4,459,000円
45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額390,000円、年間給与6,318,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給及び勤勉手当の成績率について、職員の勤務成績等に基づいた仕組みを行っている。

(1) 昇給については、昇給日を1月1日とし、昇給日前1年間における勤務成績に基づき決定される昇給区分に応じ、当該区分に定められた号俸数の昇給を行うことができる。なお、昇給区分の決定に際しては、職員の総数に対する勤務成績の極めて良好な職員及び勤務成績が特に良好な職員の区分に決定する職員の割合を定め決定を行う。

(2) 勤勉手当の成績率については、職員の勤務成績に応じ、6月にあつては150/100(特定幹部職員にあつては190/100)、12月にあつては160/100(特定幹部職員にあつては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に乗ずることにより勤勉手当を支給する。

当法人は、平成28年4月1日に解散し、国立研究開発法人水産研究・教育機構へ統合したが、統合先においても当法人と同様の業績給の仕組みを継続していく予定。

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 1,300,336	千円 1,137,155	千円 1,123,796	千円 1,253,676	千円 1,259,229
退職手当支給額 (B)	千円 234,462	千円 258,629	千円 86,745	千円 110,517	千円 74,970
非常勤役職員等給与 (C)	千円 49,029	千円 42,651	千円 40,983	千円 47,859	千円 45,672
福利厚生費 (D)	千円 187,509	千円 167,373	千円 164,343	千円 184,288	千円 199,089
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,771,336	千円 1,605,808	千円 1,415,867	千円 1,596,340	千円 1,578,960

注:本表に記載された額は、単位以下の端数処理の関係から、該当年度の附則明細書に記載された数値と異なる場合がある。

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」は、対前年度比0.4%増であった。主な要因は、勤勉手当の支給割合の引き上げ等を行ったことによるものである。
- ・「退職手当支給額」は、対前年度比32.2%減であった。主な要因は、退職者数の減によるものである。
- ・「非常勤役員等給与」は、対前年度比4.6%減であった。主な要因は、契約職員数の減によるものである。
- ・「福利厚生費」は、対前年度比8.0%増であった。主な要因は、共済組合負担金率の変更等によるものである。
- ・「最広義人件費」は、対前年度比1.1%減であった。主な要因は、「退職手当支給額」の減額によるものである。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(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月から次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:算定方法に、調整率を設け、段階的に引き下げ。

(平成25年1月から平成25年9月まで 98/100)

(平成25年10月から平成26年6月まで 92/100)

(平成26年7月から 87/100)

職員に関する講じた措置の概要:退職手当の基本額に係る「調整率」を、段階的に引き下げ。

(平成25年2月から平成25年9月まで 98/100)

(平成25年10月から平成26年6月まで 92/100)

(平成26年7月から 87/100)

IV その他

「特になし。」