

国立研究開発法人水産研究・教育機構(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試験及び研究、さけ類及びます類のふ化及び放流並びに水産業を担う人材の育成を図るための水産に関する学理及び技術の教授である。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30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29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30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、水産研究・教育機構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152.5、12月に支給する場合においては100分の172.5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30年度においては、期末特別手当を0.05月分(3.2月分→3.25月分)引上げる改正を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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 15,968	千円 9,816	千円 4,365	千円 1,571 (地域手当) 216 (通勤手当)			*
理事A	千円 14,793	千円 9,132	千円 4,061	千円 1,461 (地域手当) 139 (通勤手当)		3月31日	※
理事B	千円 14,747	千円 9,132	千円 4,061	千円 1,461 (地域手当) 93 (通勤手当)		3月31日	※
理事C	千円 14,252	千円 8,472	千円 3,878	千円 1,694 (地域手当) 208 (通勤手当)	4月1日		◇
理事D	千円 13,984	千円 9,132	千円 3,883	千円 913 (広域異動手当) 56 (通勤手当)			※
理事E	千円 13,253	千円 9,480	千円 3,723	千円 50 (通勤手当)			
理事F	千円 10,230	千円 6,776	千円 2,155	千円 1,084 (地域手当) 215 (通勤手当)	7月4日		◇
理事G	千円 4,680	千円 2,355	千円 1,906	千円 377 (地域手当) 42 (通勤手当)		7月3日	◇
監事A	千円 7,724	千円 5,672	千円 1,082	千円 908 (地域手当) 62 (通勤手当)	7月4日		※
監事B	千円 7,740	千円 5,672	千円 1,082	千円 908 (地域手当) 78 (通勤手当)	7月4日		
監事C	千円 4,027	千円 1,971	千円 1,595	千円 315 (地域手当) 146 (通勤手当)		7月3日	◇
監事D	千円 3,911	千円 1,971	千円 1,595	千円 315 (地域手当) 30 (通勤手当)		7月3日	

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。

注:3 「広域異動手当」とは、在勤する事務所を異にして異動した場合で、異動前後の事務所間の距離及び異動直前の住居と異動直後の事務所との距離が60km以上であるときに、当該異動の日から3年を経過するまでの間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1,113人(平成30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、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について(平成29年度)」のうち「役員の報酬等の支給状況」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29年度における平均報酬額の19,732千円: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える。</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、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について(平成29年度)」のうち「役員の報酬等の支給状況」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29年度における平均報酬額の15,756千円: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える。</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、当機構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、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について(平成29年度)」のうち「役員の報酬等の支給状況」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29年度における平均報酬額の13,784千円: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える。</p>

注: 他の国立研究開発法人の平成29年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上の国立研究開発法人の平成29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、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について(平成29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29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える。</p>

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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			
理事長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	3,465	4	3	H30.7.3	(仮)1.0	

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:監事の支給額は、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	該当者なし
監事	-

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30年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,940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388,064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、中長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180/100(特定管理職員にあつては、220/100)、12月期においては190/100(特定管理職員にあつては、230/100)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30年度における主な改定内容

水産研究・教育機構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、特勤勤務手当、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+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30年度における改定内容は次のとおりである。

①俸給月額の引き上げ(平均改定率0.2%)

②扶養手当支給額の改正(配偶者:10,000円→6,500円、子:8,000円→10,000円)

③期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ(0.05月分 4.4月分→4.45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30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	914	44.7	7,584	5,612	99	1,972
事務・技術	259	42.2	6,467	4,783	127	1,684
研究職種	424	47.4	8,560	6,380	119	2,180
船舶職員(一)	61	44.0	7,849	5,724	26	2,125
船舶職員(二)	99	37.6	5,973	4,403	4	1,570
教育職種	71	48.3	7,857	5,646	79	2,211
教育職種(校長)	該当者なし					
医療職種(大学校看護師)	-	-	-	-	-	-
在外職員	-	-	-	-	-	-
任期付職員	20	34.6	6,104	4,746	101	1,358
事務・技術	該当者なし					
研究職種	20	34.6	6,104	4,746	101	1,358
再任用職員	16	61.5	4,283	3,593	161	690
事務・技術	4	61.5	4,062	3,382	75	680
研究職種	12	61.5	4,357	3,663	190	694
非常勤職員	124	47.6	2,818	2,818	109	0
事務・技術	78	50.9	2,277	2,277	115	0
研究職種	46	42.0	3,734	3,734	99	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。

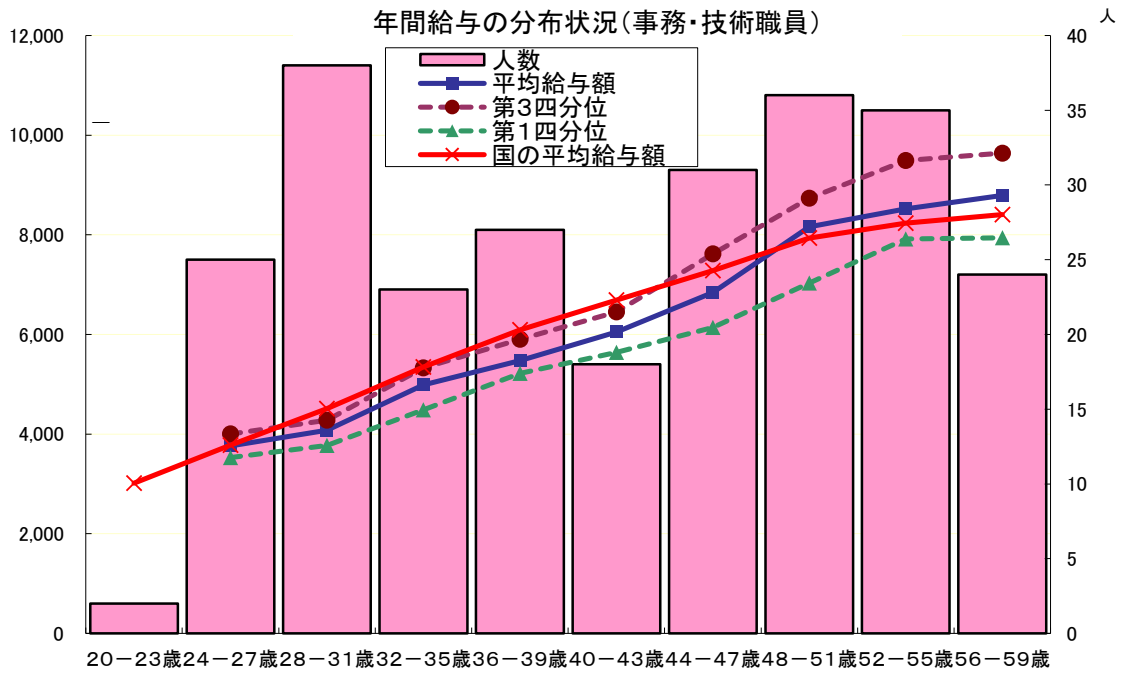
注3:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):国の海事職(一)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む士官で、調査船運航業務、乗船学生の教育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、調査船及び練習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。

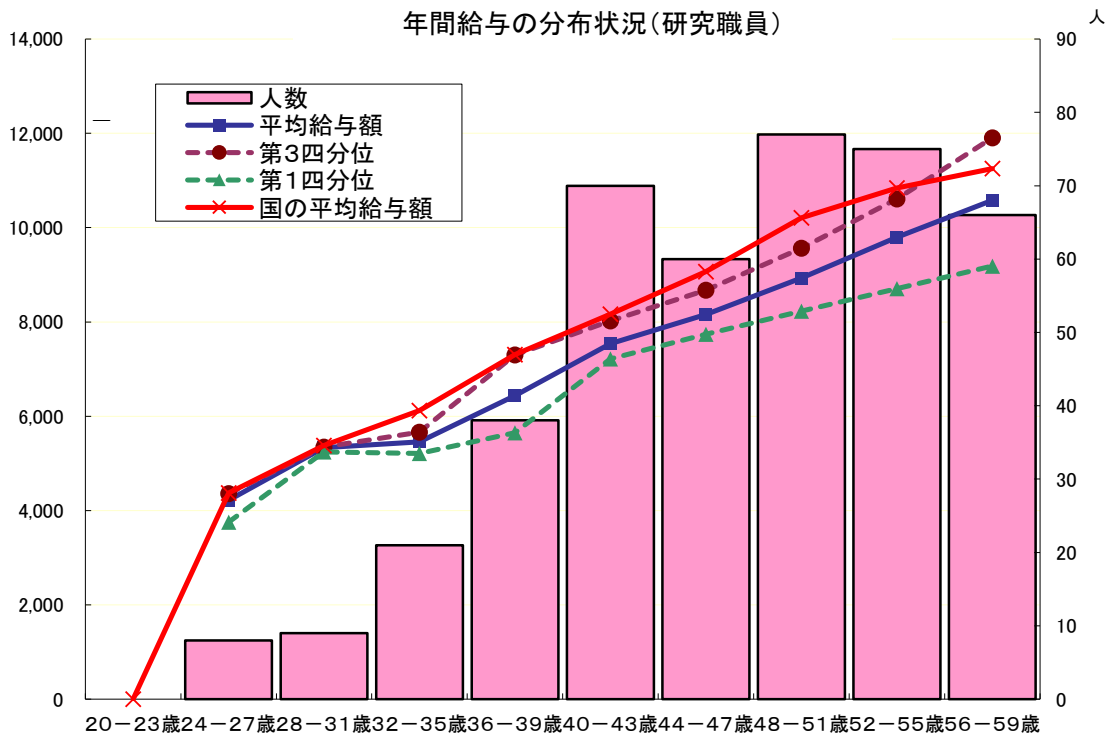
注4:医療職種(大学校看護師)、在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載していない。

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歳の該当者は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、年間給与については表示していない。



注:年齢20-23歳の区分には当法人に該当者はいない。

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	6	56.5	10,349	11,386 ～ 9,490
本部課長	8	54.0	9,739	11,074 ～ 8,990
本部課長補佐	14	50.4	8,748	9,577 ～ 8,144
本部係長	21	41.4	6,423	7,673 ～ 5,233
本部主任	2	—	—	—
本部係員	16	28.9	4,126	5,448 ～ 3,647
地方部長	2	—	—	—
地方課長	15	56.2	9,125	10,121 ～ 7,939
地方課長補佐	29	53.4	8,230	9,330 ～ 6,907
地方係長	79	42.7	6,176	8,528 ～ 4,333
地方主任	10	47.3	6,040	6,584 ～ 5,467
地方係員	57	29.6	3,917	4,821 ～ 3,060

注1:本部主任及び地方部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額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	4	56.8	12,110	—
本部研究課長	17	53.0	10,210	12,377 ～ 8,989
本部主任研究員	2	—	—	—
本部研究員	1	—	—	—
地方研究部長	50	56.5	11,616	14,095 ～ 9,902
地方研究課長	80	53.6	9,407	13,682 ～ 7,940
地方主任研究員	207	46.2	8,024	9,901 ～ 6,746
地方研究員	63	34.3	5,392	6,349 ～ 3,708

注1:本部研究部長の該当者は4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、年間給与額は平均のみ記載している。

注2:本部主任研究員及び本部研究員の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

④ 賞与(平成30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)	% 50.6	% 53.0	% 51.9
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 49.4	% 47.0	% 48.1
	最高～最低	% 54.8 ～ 41.5	% 52.4 ～ 38.5	% 53.6 ～ 40.8
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 57.2	% 58.6	% 57.9
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 41.4	% 42.1
	最高～最低	% 49.9 ～ 33.0	% 48.0 ～ 36.6	% 48.6 ～ 36.9

(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)	% 49.4	% 51.5	% 50.5
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 50.6	% 48.5	% 49.5
	最高～最低	% 51.6 ～ 49.3	% 49.9 ～ 42.2	% 50.5 ～ 46.2
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 58.3	% 58.6	% 58.5
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 41.4	% 41.5
	最高～最低	% 49.9 ～ 38.3	% 46.2 ～ 37.5	% 46.8 ～ 38.2

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 97.7 ・年齢・地域勘案 104.0 ・年齢・学歴勘案 99.7 ・年齢・地域・学歴勘案 104.6
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28.6%、国の受給率(平成30年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ)13.6%)及び単身赴任手当(受給率14.3%、国8.5%)を受給している職員が多いこと、また、特勤手当(受給率8.1%、国0.8%)、寒冷地手当(受給率29.0%、国11.7%)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 89.7 %】 (国からの財政支出額21,357,277千円、支出予算の総額23,810,431千円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.0%(常勤職員数259名中31名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.5%(常勤職員数259名中105名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.1%】 (支出総額 24,063,004千円、給与・報酬等支給総額 8,693,560千円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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)</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ます。</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。

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 90.7 ・年齢・地域勘案 102.1 ・年齢・学歴勘案 90.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.7
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7.2%、国の受給率(平成30年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ)0.4%)及び単身赴任手当(受給率8.1%、国2.2%)を受給している職員が多いこと、また、特勤手当(受給率5.6%、国0.0%)、寒冷地手当(受給率10.5%、国0.1%)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 89.7 %】 (国からの財政支出額21,357,277千円、支出予算の総額 23,810,431千円:平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.7%(常勤職員数424名中54名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数424名中424名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 36.1%】 (支出総額 24,063,004千円、給与・報酬等支給総額 8,693,560千円:平成29年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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)</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ます。</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

- (扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額 180,700 円 年間給与 2,962,000 円
 - 35歳(本部係長)
月額 318,800 円 年間給与 5,295,000 円
 - 50歳(本部課長)
月額 551,400 円 年間給与 8,872,000 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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っては、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28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,624,056	千円 8,693,560	千円 8,750,585
退職手当支給額 (B)	千円 599,327	千円 757,405	千円 698,505
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,210,843	千円 1,198,188	千円 1,186,513
福利厚生費 (D)	千円 1,509,068	千円 1,516,684	千円 1,529,789
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 11,943,295	千円 12,165,839	千円 12,165,393

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 当年度(平成30年度)の「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して0.7%の増となった。これは、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、改定を行ったことが要因である。「最広義人件費」については、上記要因のとおり「給与、報酬等支給総額」については増えたものの、「退職手当支給額」が減ったこと等により、ほぼ前年同となった。
- ② 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、役員にあっては平成30年1月から、職員にあっては平成30年3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乗じる調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
 - ・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について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
- なお、労使交渉を経たのちに改正を行ったことから、職員に係る措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。
- 平成30年1月から2月までの間において、退職手当の支給を伴う職員の退職はなかった。

IV その他

(特になし)