

独立行政法人水産大学校の役職員の報酬・給与等について

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

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、当該目標を達成するための中期計画に沿った年度計画が順調に実施され、平成18年度業務の実績が独立行政法人評価委員会において「A評価」を受けたところであるが、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。 〕

役員報酬基準の改定内容

法人の長	〔 広域異動手当の新設。 出向による役員就任に際し異動を伴った場合に、3%(60km以上)又は6%(300km以上)の手当を支給。 平成19年度の支給率は、それぞれ2%、4%に抑制。 〕
理事	〔 広域異動手当の新設。 出向による役員就任に際し異動を伴った場合に、3%(60km以上)又は6%(300km以上)の手当を支給。 平成19年度の支給率は、それぞれ2%、4%に抑制。 〕
監事(非常勤)	〔 改定無し。 〕

注：「広域異動手当」とは、「一般職の職員の給与に関する法律」(給与法)に準拠し、国家公務員が役員出向により本校の役員となった場合に、当該異動の距離に応じ、3%(60km以上)又は6%(300km以上)の手当を支給するものである。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,813	11,856	4,839	118 (地域手当)			
A理事	6,413	4,200	2,013	42 (地域手当) 126 (広域手当) 32 (通動手当)	4月1日	8月31日	
B理事	8,450	5,488	2,203	713 (地域手当) 46 (通動手当)	9月1日		
監事	該当者無し			()			
A監事(非常勤)	188	188	-	- ()	4月1日		
B監事(非常勤)	188	188	-	- ()	4月1日		

注：「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注：「広域手当(広域異動手当)」とは、人事交流により本校の役員となった場合に、これに伴い勤務場所に変更があった役員に支給されているものである。

注：「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。

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	業績勸案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者無し	
理事	千円	年 月			該当者無し	
監事	千円	年 月			該当者無し	

注：監事(非常勤)の退職手当については、「独立法人水産大学校退職手当支給規程」に支給する旨規定されていないため、記載を省略する。

注：「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。

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

人件費管理の基本方針

中期計画における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の範囲内で人件費の管理を行っている。

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、業務の実績及び中期計画における人件費の見積、その他の事情を考慮し決定を行っている。

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

昇給や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)	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事ができる。 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。
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等により勤勉手当を支給する。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

職員給与の引き上げ。

ア 職員俸給月額について、初任給を中心に若年層に限定した引き上げ(平均改定率0.1%)。

イ 配偶者以外の扶養親族に係る扶養手当支給額を、月額500円増額。

勤勉手当の支給割合を、年0.05月引き上げ。

広域異動手当の新設。

一般職の職員の給与に関する法律(給与法)に準拠し、人事交流による職員採用に際し異動を伴った場合に、3%(60km以上)又は6%(300km以上)の手当を支給。

平成19年度の支給率は、それぞれ2%、4%に抑制。

俸給の特別調整額の定額化及び支給対象の拡大。

(注:新たに、管理・運営に携わる学科長等を支給対象とした。)

2 職員給与の支給状況

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	159	45.1	7,245	5,210	58	2,035
事務・技術	31	42.0	5,710	4,130	63	1,580
教育職種	74	49.4	8,497	6,067	97	2,430
船舶(一)職種	28	41.4	7,282	5,275	0	2,007
船舶(二)職種	22	37.5	5,518	4,026	0	1,492
労務職種	4	57.8	5,202	3,748	32	1,454

注: 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: 該当がない区分(在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員)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: 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。

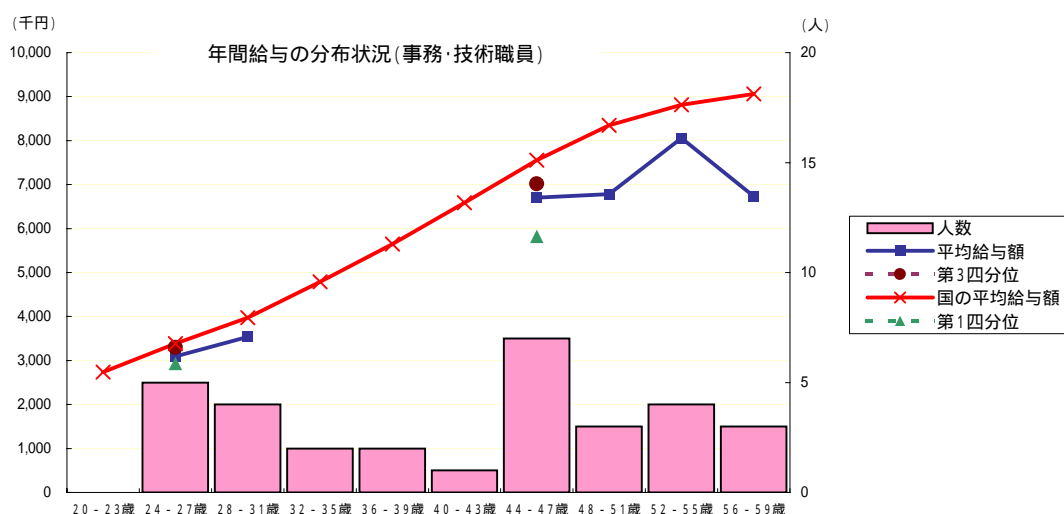
船舶(一): 国の海事職(一)に相当する職種であり、練習船に乗り組む士官で乗船学生の教育業務等を行う。

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職、機関部、司厨部の業務を行う。

労務職種: 国の行(二)に相当する職種であり、用務、調理、電話交換の業務を行う。

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、 まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

注: 32～35歳、36～39歳及び40～43歳の年齢階層における該当者が2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、平均給与額を示す点を表示していない。

注: 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。

(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
本部課長	4	52.3	-	8,344	-
本部課長補佐	2	58.0	-	-	-
本部係長	14	44.3	5,572	6,174	6,970
本部係員	11	32.3	2,988	3,629	4,074

注: 本部課長及び本部課長補佐については、該当者が4名以下であるため、第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注: 本部課長補佐については、該当者が2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、平均給与額を表示していない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		係員	係員	係長	係長	課長補佐	課長	部長
人員	31	4	7	8	7	4	1	-
(割合)		(12.9%)	(22.6%)	(25.8%)	(22.6%)	(12.9%)	(3.2%)	-
年齢(最高～最低)		28 24	56 27	50 33	58 44	57 47	- -	- -
所定内給与と年額(最高～最低)		2,205 2,123	3,969 2,397	5,069 3,267	5,315 4,648	6,182 5,136	- -	- -
年間給与額(最高～最低)		3,035 2,905	5,443 3,300	7,013 4,475	7,507 6,639	8,427 7,280	- -	- -

注: 6級における該当者が1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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

賞与(平成19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)	65.5 %	66.9 %	66.3 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.5 %	33.1 %	33.7 %
	最高～最低	40.7～30.7 %	38.3～29.2 %	36.2～30.1 %

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)

对国家公務員(行政職(一)) 87.3

对他法人(事務・技術職員) 81.6

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	对国家公務員 87.3								
	<table border="1"> <tr> <td>参 考</td> <td>地域勘案</td> <td>93.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>88.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>93.8</td> </tr> </table>	参 考	地域勘案	93.5		学歴勘案	88.6		地域・学歴勘案
参 考	地域勘案	93.5							
	学歴勘案	88.6							
	地域・学歴勘案	93.8							
給与水準の適切性の 検証	【国からの財政支出の状況】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 89.6% (国からの財政支出額 4,732,854千円、支出予算の総額 5,282,933千円: 平成19年度予算)								
	【検証結果】 比較指数は 87.3であり、給与水準は適切である。								
	【累積欠損額について】 0円(平成18年度決算)								
講ずる措置	【検証結果】 該当無し								

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,431,139	千円 1,423,572	千円 (%) 7,567 (0.5)	千円 (%) 7,567 (0.5)
退職手当支給額 (B)	千円 139,003	千円 103,936	千円 (%) 35,067 (33.7)	千円 (%) 35,067 (33.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 41,972	千円 41,749	千円 (%) 223 (0.5)	千円 (%) 223 (0.5)
福利厚生費 (D)	千円 187,263	千円 189,804	千円 (%) 2,541 (1.3)	千円 (%) 2,541 (1.3)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,799,377	千円 1,759,061	千円 (%) 40,316 (2.3)	千円 (%) 40,316 (2.3)

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、該当年度の財務諸表における付属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

対前年比増減の要因

- ・ 給与、報酬等支給総額について、欠員等の発生による減少要因があったが、給与制度の見直し等により増額となった。
- ・ 退職手当支給額について、退職者の増加等により増額となった。
- ・ 非常勤役職員等給与について、業務等の増加に対応した契約職員の雇用増加に伴い、増額となった。
- ・ 福利厚生費について、共済長期掛金率の引き上げや石綿救済基金拠出金による増加要因があったが、雇用保険料等の掛金率引き下げにより、減額となった。

人件費削減の取組状況

- 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、平成18年度からの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と改定部分を除く。)の取組を行うとともに、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 アを目標として、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、平成18年度からの5年間に於いて、5%以上の人件費削減(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と改定部分を除く。)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て、役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 基準年度の「給与、報酬等支給総額(1,436,682千円)」に対する平成19年度の実績は、1,431,139千円(0.4%)となった。
 なお、平成18年度及び平成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%及び0.7%であり、補正を行った平成19年度の削減率は1.1%である。
 平成20年度以降は、定年退職者に対して新規採用を抑制することにより、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)	1,436,682	1,423,572	1,431,139
人件費削減率 (%)		0.9	0.4
人件費削減率(補正值) (%)		0.9	1.1

注：「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較差に基づく給与と改定分を除いた削減率である。

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、該当年度の財務諸表における付属明細書に記載された額と異なる場合がある。

法人が必要と認める事項

特になし