

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

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22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21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。 〕

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長
理事

〔 一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、以下の改定を行った。 〕
①俸給月額を0.2%引き下げ。
②賞与の支給割合を0.25月分引き下げ。

監事(非常勤)

〔 一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、以下の改定を行った。 〕
①非常勤役員手当を0.6%引き下げ。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 14,836	千円 11,020	千円 3,767	千円 49 (通勤手当)			
A理事	千円 14,198	千円 9,376	千円 3,544	千円 1,200 (地域手当) 78 (通勤手当)			◇
監事	千円 該当者無し	千円	千円	千円 ()			
A監事 (非常勤)	千円 187	千円 187	千円 —	千円 — ()		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 176	千円 176	千円 —	千円 — ()		3月31日	

注1: 「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2: 「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22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
法人の長	千円 5,631	年 4	月 0	H21.3.31	1.0	農林水産省独立行政法人評価委員会による在任中の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、暫定退職手当を支給した。その後、業績勘案率が1.0と決定したとの通知があったので、既支給額をもって退職手当確定額とした。(H21年度暫定退職手当支給額5,631千円、H22年度退職手当支給額0円)	
理事	千円 —	年 —	月 —	—	—	該当者無し	
監事	千円 —	年 —	月 —	—	—	該当者無し	

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。「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

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 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、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。 〕

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、135/100(特定幹部職員にあっては175/100)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22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に準拠し、主に以下の改定を行った。 〕

①55歳を超える職員(一般職員俸給表5級以下、船舶職員俸給表(一)5級以下、教育職員俸給表3級以下、技術職員俸給表及び船舶職員俸給表(二)の適用を受ける職員を除く)について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を1.5%減額

②中高年層について、俸給表を平均0.1%引き下げ。

③期末・勤勉手当について、0.2月分引き下げ。

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22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	142	45.5	6,918	5,154	54	1,764
事務・技術	31	44.1	5,753	4,311	60	1,442
教育職種	62	50.2	7,987	5,908	93	2,079
船舶(一)職種	23	43.0	7,180	5,351	2	1,829
船舶(二)職種	25	37.5	5,552	4,212	0	1,340
労務職種	1	-	-	-	-	-

注1: 「労務職種」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、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。

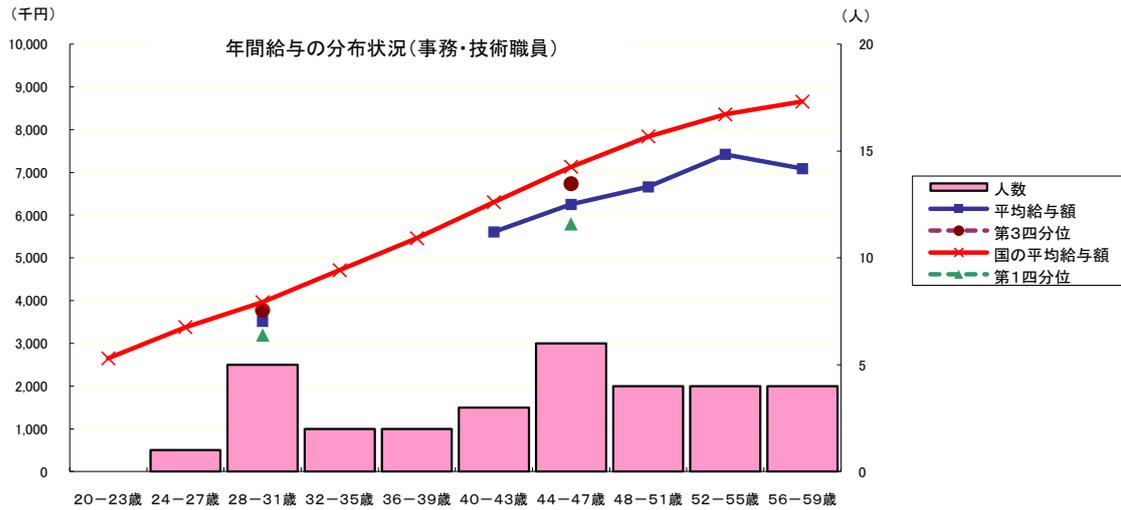
①船舶(一): 国の海事職(一)に相当する職種であり、練習船に乗り組む士官で乗船学生の教育業務等を行う。

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、用務、調理、電話交換の業務を行う。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。

注2: 24～27歳、32～35歳及び36～39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3: 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	
			第1分位	第3分位
本部課長	5	54.9	7,966	8,481
本部課長補佐	3	50.2	—	—
本部係長	15	45.0	5,247	6,487
本部係員	8	33.5	3,085	3,780

注1: 「本部課長補佐」グループについては、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。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

(年俸制等職員以外)

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(割合)	31	2 (6.5%)	6 (19.4%)	9 (29.0%)	8 (25.8%)	2 (6.5%)	4 (12.9%)	—
年齢(最高～最低)		—	50 } 28	59 } 32	58 } 44	—	58 } 53	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	4,007 } 2,335	4,600 } 2,931	5,430 } 4,317	—	6,978 } 5,811	—
年間給与額(最高～最低)		—	5,391 } 3,085	5,973 } 3,927	7,409 } 5,960	—	9,174 } 7,748	—

注: 「1級」及び「5級」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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成22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)	63.8 %	65.8 %	64.8 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2 %	34.2 %	35.2 %
	最高～最低	42.9～32.1 %	41.1～28.7 %	38.2～30.7 %

注: 「管理職員」については、該当者がいないため、記載していない。

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)

对国家公務員(行政職(一)) 86.2

対他法人(事務・技術職員) 81.9

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 86.2 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>93.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>88.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>94.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	93.8		学歴勘案	88.0		地域・学歴勘案	94.1
参考	地域勘案	93.8								
	学歴勘案	88.0								
	地域・学歴勘案	94.1								
比較対象職員の状況	①表(職種別支給状況)の「常勤職員 事務・技術」欄の31人 31人の平均年齢44.1歳、平均年間給与額5,753千円									
給与水準の適切性の検証	<p>【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 75.5% (国からの財政支出額 2,181,312千円、支出予算の総額 2,888,596千円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 比較指数は 86.2であり、給与水準は適切である。</p> <p>【累積欠損額について】 0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当無し。</p>									
講ずる措置	該当無し。									

・主務大臣の検証結果

国家公務員より低い水準であり、問題ないと考えている。

なお、給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、引き続き国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給し、適正な水準とすることを要請することとする。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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)	1,306,296	1,342,511	△ 36,215 (△ 2.7)	△ 117,276 (△ 8.2)
退職手当支給額 (B)	123,739	173,577	△ 49,838 (△ 28.7)	19,803 (19.1)
非常勤役職員等給与 (C)	47,648	46,185	1,463 (3.2)	5,899 (14.1)
福利厚生費 (D)	185,487	187,062	△ 1,575 (△ 0.8)	△ 4,317 (△ 2.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,663,170	1,749,335	△ 86,165 (△ 4.9)	△ 95,891 (△ 5.5)

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

①対前年比増減の要因

- ・ 給与、報酬等支給総額について、定年退職者に対して新規採用を抑制することにより、減額となった。
- ・ 退職手当支給額について、定年退職者の減少等により減額となった。
- ・ 非常勤役職員等給与について、契約職員の増加により、増額となった。
- ・ 福利厚生費について、職員数の減少により、減額となった。

②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 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5%以上の削減計画を達成した。

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	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,436,682	1,423,572	1,431,139	1,406,755	1,342,511	1,306,296
人件費削減率 (%)		△ 0.9	△ 0.4	△ 2.1	△ 6.6	△ 9.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 0.9	△ 1.1	△ 2.8	△ 4.9	△ 5.9

注1: 「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改定分を除いた削減率である。

注2: 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。

・主務大臣の検証結果

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」に基づき、平成18年度から5年間で総人件費を17年度比で5%以上削減する目標に対し、5.9%の削減を行い目標を達成したところであるが、引き続き総人件費の抑制に努めるよう要請することとする。

IV 法人が必要と認める事項

特になし