

独立行政法人海洋研究開発機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

① 役員の報酬等の支給状況

役名	平成16年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	千円	千円	千円	千円	就任	退任
理事長	18,151	13,104	3,737	1,310 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	4月1日1名	
理事 (3人)	49,317	32,040	12,883	3,204 (特別調整手当) 1,190 (通勤手当)	7月15日1名	7月14日1名
監事 (1人)	12,886	9,156	2,611	916 (特別調整手当) 203 (通勤手当)	4月1日1名	
監事 (非常勤) (1人)	1,188	1,188	0	0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	4月1日1名	

注:「特別調整手当」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るものである。

② 役員の退職手当の支給状況(平成16年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	千円	年	月	退職年月日	業績勘案率	摘要
理事長						該当者なし
理事A	26,307	7	1	H16.7.14	—	当該支給額には、当該役員の業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額が未支給である。
監事						該当者なし
監事 (非常勤)						該当者なし

II 職員給与について

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成16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	257	41.7	7,741	5,309	87	2,432
事務・技術	123	41.8	7,725	5,293	115	2,432
研究職種	78	40.4	7,917	5,432	107	2,485
船員職種	56	43.2	7,530	5,173	0	2,357
在外職員	2	—	—	—	—	—
任期付職員	305	37.2	6,444	6,421	108	23
事務・技術	68	36.3	5,672	5,636	130	36
研究職種	237	37.5	6,665	6,646	101	19

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:当該法人における在外職員については2名のため、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記載を省略した。

② 年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）

注：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。

別表1 参照
（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
本部部長	6	55.5	12,790	13,239	13,311
本部課長	22	51.2	9,734	10,709	11,587
本部課長補佐	31	47.7	8,190	8,751	9,412
本部係長	39	37.8	5,774	6,196	6,725
本部係員	25	29.1	3,920	4,326	4,456

別表2 参照
（研究職員）

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
研究部長	4	56.0	10,575	12,378	11,041
研究課長	8	51.3	8,156	10,848	8,715
本部課長補佐	17	42.9	6,400	8,612	7,391
主任研究員	43	37.2	5,327	6,836	7,391
研究員	6	31.8	5,431	5,431	5,765

③ 職級別在職状況等（平成17年4月1日現在）

（事務・技術職員）

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係長 係員	係員
人員 (割合)	123	6 (4.9%)	22 (17.9%)	31 (25.2%)	15 (12.2%)	27 (22.0%)	22 (17.9%)
年齢(最高 ～最低)		59 49	57 45	58 40	53 35	46 31	32 24
所定内給与額(最高 ～最低)		9,587 8,255	8,805 6,141	7,329 4,461	5,442 3,971	4,423 3,411	3,480 2,459
年間給与額(最高 ～最低)		14,508 12,490	12,776 8,934	10,725 6,587	7,984 5,874	6,511 4,958	5,077 3,585

(研究職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		研究部長	研究課長	研究課長補佐	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	78人	5人 (6.4%)	7人 (9.0%)	18人 (23.1%)	24人 (30.8%)	22人 (28.2%)	2人 (2.6%)
年齢(最高～最低)		57歳 49歳	53歳 49歳	52歳 38歳	44歳 33歳	40歳 30歳	—歳 —歳
所定内給与額(最高～最低)		千円 8,433 7,178	千円 7,872 6,586	千円 7,228 5,147	千円 5,283 4,254	千円 5,130 3,711	千円 — —
年間給与額(最高～最低)		千円 12,690 10,575	千円 11,590 9,700	千円 10,481 7,582	千円 7,763 6,251	千円 7,391 5,327	千円 — —

注：当該法人における2級研究員は2名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから記載を省略した。

④ 賞与（16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）	% 100	% 100	% 100
	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）	% 100	% 100	% 100
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
	最高～最低	～	～	～

(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）	% 100	% 100	% 100
	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）	% 100	% 100	% 100
	査定支給分（勤勉相当） （平均）	%	%	%
	最高～最低	～	～	～

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
（ただし、在外職員、任期付職員を除く。）

（事務・技術職員）	
対国家公務員（行政職（一））	117.1
対他法人（事務・技術職員）	109.3
（研究職員）	
対国家公務員（研究職）	101.2
対他法人（研究職員）	97.5

注：「対他法人」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との比較

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時（平成16年度）からの増△減	
	（平成16年度）	（平成15年度）	千円	（%）	千円	（%）
給与、報酬等支給総額 （A）	千円 6,136,037	千円 5,522,367	千円 613,670	（%） (11.11)	千円 ：	（%） ：
人件費 （（A）+退職手当繰入+法定福利厚生費）	千円 7,016,667	千円 6,204,920	千円 811,747	（%） (13.08)	千円 ：	（%） ：
最広義人件費	千円 7,693,436	千円 6,934,180	千円 759,256	（%） (10.95)	千円 ：	（%） ：

IV 報酬・給与の考え方、改定について

1 平成16年度における役員報酬・職員給与の改定の概要

区 分	改定の有無	改定率 （平均）	本俸の主な改定内容	手当の主な改定内容
法人の長	無			
役員（常勤）	無			
役員（非常勤）	無			
職員	有			寒冷地手当改正

2 役員報酬

① 平成16年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

（ 期末特別手当において、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額又は減額することとしているが、中期計画初年度であるため前年度の評価実績を反映させたものは無い。 ）

② 役員報酬水準の改定内容

法人の長 { 無 }
 理事 { 無 }
 理事(非常勤) { 無 }
 監事 { 無 }
 監事(非常勤) { 無 }

3 職員給与

① 人件費管理の基本方針

業務運営の効率的、効果的推進のために、優秀な人材の確保、適切な配置、資質の向上を目指し、各事業の遂行に必要とされる人員配置計画を定め、適切な職員の配置を行い、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

中期計画に定める人件費算定ルールにより算出される総額を踏まえつつ、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定める。

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

勤務評定の結果に基づき、特別昇給や昇格に伴う本給号俸の調整による反映等を実施しているところであるが、今後、より一層その趣旨を反映したものとなるような人事制度の改革を検討している。

〔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
本給	成績優秀者に対し、最大4号俸の特別昇給及び昇格の実施

ウ 平成16年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告において、国家公務員の寒冷地手当に関する法律が制度全般にわたり抜本的な見直しが行われたため、既存の寒冷地手当の支給条件を変更し減額を行った。

V 法人が必要と認める事項

1. 総人件費が前年度に比べ増額となっている理由

当機構は、平成16年4月に海洋科学技術センターと東京大学海洋研究所の研究船ならびにその運航組織とを統合し設立されたもので、統合に伴う人件費の増額が人件費総額の大幅な増額の要因となっている。

2. 当機構の事務・技術職位におけるラスパイレス指数が高くなっている理由

(1) 学歴構成の要因

当機構における事務・技術職位は、高度な専門的知識を有する研究者と対等に業務を遂行するために、学歴が大卒以上の者を中心に採用しており、国と比較して大卒者以上の比率が非常に高い。

今回の事務・技術職位のラスパイレス指数は、117.1であるが、学歴別のラスパイレス指数においては、111.9と△5.2ポイントも下がっている。(地域別では116.3 地域・学歴別では113.9となっている。)

(2) 給与水準の要因

当機構の前身である海洋科学技術センターの設立時から、職員の給与水準については、人材確保の困難性、身分の不安定さ、退職年金と厚生年金との格差、福利厚生面での格差などの要因から国家公務員に対して高い給与ベースとなっていたと考えられる。

海洋科学技術センターとしての設立後の給与改定については、国家公務員と同様、人事院勧告に準じた給与改定を行っており、関係資料を基に財務省と協議の上、主務大臣の認可を受けていた。

現在の当機構の給与水準は、これらの経緯を経て決定されており、法人の業務の性質等事情を考慮された上、決定されたものであると認識している。

以上のことから、現時点での給与水準も国家公務員に比べ15%程度給与ベースが高くなる結果を反映している。

3. 調査方法等について

今回の調査から、国家公務員と法人の給与比較を、学歴別の面からも比較できるようになったが、例えば「大学卒」を比較する場合、公務員は採用試験区分(I種、II種、III種等の別)ごとに区別していないため、「大学卒」の中にはII種等採用者が相当数含まれていると推測される。

当機構は、国の政策に従って最先端研究を推進する研究機関(法人)であり、事務部門が研究者と一体となって、高度で専門性の高い業務を遂行する必要があるため、必然的に高い学歴を有する優秀・有為な人材を採用している。高い学歴の優秀な人材とは、国家公務員と比較する場合、I種採用職員を想定しており、給与を比較する場合においても、同じ「大卒」の比較であれば、I種と比較するのが妥当と考えられる。実際に、中央省庁と当機構との間では、頻繁な人事交流がなされており、多数の公務員I種系職員が法人の業務に参画している。これは当機構と中央省庁の業務レベルと給与ベースが均衡しているからできることである。

したがって、学歴による比較調査を行う場合には、「国家公務員I種職員」と「法人の大卒相当試験採用者」を比較した場合には、給与にはほとんど差がでないと推測される。



