

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立研究開発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

役員報酬水準を検討するにあたって、以下の国家公務員の給与水準及び類似する企業規模のデータを参考とした。

① 事務次官年間報酬額…22,652千円

② 1,000人以上3,000人未満の企業規模を有する役員の年間報酬額…31,117千円  
(平成26年民間企業における役員報酬(給与)調査)

###### ② 平成26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。)

役員報酬については独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に基づき支給した。このうち、期末特別手当については「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し、又は減額することができる」としており、平成26年度においては当該規定に基づき平成25年度の業績評価を反映している。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

###### 法人の長

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、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(1,005,000円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

(1) 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、平成26年度では、一般職給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15か月分)を実施した。

## 理事

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、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(819,000円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

(1) 一般職給与法第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15か月分)を実施した。

## 理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(理事121,700円)を支給することとしている。

## 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、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(702,000円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

(1) 一般職給与法第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、平成26年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15か月分)を実施した。

## 監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(監事98,000円)を支給することとしている。

## 2 役員報酬等の支給状況

| 役名           | 平成26年度年間報酬等の総額 |        |       |  | 就任・退任の状況 |    | 前職 |
|--------------|----------------|--------|-------|--|----------|----|----|
|              | 千円             | 千円     | 千円    | 千円   | 就任       | 退任 |    |
| 法人の長         | 18,157         | 12,060 | 4,891 | 1,206<br><small>(特別地域手当)</small>                 |          |    | ※  |
| A理事          | 15,084         | 9,828  | 3,986 | 983<br>287<br><small>(特別地域手当)<br/>(通勤手当)</small> |          |    | ※  |
| B理事          | 15,113         | 9,828  | 3,986 | 983<br>316<br><small>(特別地域手当)<br/>(通勤手当)</small> |          |    | ◇  |
| C理事          | 15,200         | 9,828  | 4,095 | 983<br>294<br><small>(特別地域手当)<br/>(通勤手当)</small> |          |    | ※  |
| A監事          | 12,707         | 8,424  | 3,417 | 842<br>24<br><small>(特別地域手当)<br/>(通勤手当)</small>  |          |    | ※  |
| C監事<br>(非常勤) | 0              | 0      | 0     | 0<br>( )   | 4月1日     |    |    |

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「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3:「C監事(非常勤)」の年間報酬等の総額は、本人辞退のため「0」となっている。

注4:「特別地域手当」は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第11条の3の規定に準じて支給する。

## 3 役員報酬水準の妥当性について

### 【法人の検証結果】

#### 法人の長

当該法人は、海洋に関する基盤的研究開発及び学術研究に関する協力等の業務を総合的に行い、海洋科学技術の水準の向上を図り、学術研究の発展に資することを目的としている。特に、地球深部探査船「ちきゅう」の運用については、国際プロジェクトである国際深海科学掘削計画を推進しつつ、世界的にも顕著な成果を多数挙げるなど順調に実績を挙げてきた。

そうした組織の中で、海洋研究開発機構の法人の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

法人の長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額31,117千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、文部科学省が所管する科学技術(人文科学のみに係るものを除く。)に関する研究開発を主要な業務とする他法人の長と比較しても、その報酬等の総額はそれらと均衡するものであると同時に、毎年的人事院勧告の結果を反映しているところであり、職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

## 理事

当該法人は、海洋に関する基盤的研究開発及び学術研究に関する協力等の業務を総合的に行い、海洋科学技術の水準の向上を図り、学術研究の発展に資することを目的としている。特に、地球深部探査船「ちきゅう」の運用については、国際プロジェクトである国際深海科学掘削計画を推進しつつ、世界的にも顕著な成果を多数挙げるなど順調に実績を挙げてきた。

そうした組織の中で、海洋研究開発機構の理事は、各担当の業務を総括する一方で、法人の長同様に高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、各担当分野に対する高度な専門性が求められる。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額19,269千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、文部科学省が所管する科学技術(人文科学のみに係るものを除く。)に関する研究開発を主要な業務とする他法人の理事と比較しても、その報酬等の総額はそれらと均衡するものであると同時に、毎年的人事院勧告の結果を反映しているところであり、職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

## 理事(非常勤)

該当者なし

## 監事

当該法人の監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額19,269千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、文部科学省が所管する科学技術(人文科学のみに係るものを除く。)に関する研究開発を主要な業務とする他法人の理事と比較しても、その報酬等の総額はそれらと均衡するものであると同時に、毎年的人事院勧告の結果を反映しているところであり、職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

## 監事(非常勤)

当該法人の監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額19,269千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

また、文部科学省が所管する科学技術(人文科学のみに係るものを除く。)に関する研究開発を主要な業務とする他法人の理事と比較しても、その報酬等の総額はそれらと均衡するものであると同時に、毎年的人事院勧告の結果を反映しているところであり、職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

## 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、参考となる他法人及び民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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A          | 該当者なし   |          |   |       |       |    |
| 理事B          | 該当者なし   |          |   |       |       |    |
| 監事A          | 該当者なし   |          |   |       |       |    |
| 監事B          | 該当者なし   |          |   |       |       |    |
| 監事A<br>(非常勤) | 該当者なし   |          |   |       |       |    |
| 監事B<br>(非常勤) | 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「◇」、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A          | 該当者なし |
| 理事B          | 該当者なし |
| 監事A          | 該当者なし |
| 監事B          | 該当者なし |
| 監事A<br>(非常勤) | 該当者なし |
| 監事B<br>(非常勤) | 該当者なし |

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業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

役員報酬支給基準のうち、期末特別手当については、独立行政法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、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し、又は減額することができることになっている。I 1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

## 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、平成26年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、表10 職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)等を参考とした。

① 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

② 職種別民間給与実態調査で比較可能な当該法人と同等の規模(企業規模:500人以上)及び学歴(大学卒)の職種別平成26年4月分平均支給額は、事務職では事務部長838,170円、事務部次長749,072円、事務課長666,320円、事務課長代理560,104円、事務係長490,075円、事務主任446,750円、事務係員365,761円、技術職では技術部長740,186円、技術部次長715,094円、技術課長609,352円、技術課長代理503,540円、技術係長512,337円、技術主任451,172円、技術係員382,804円、となっている。

業務運営の効率化、効果的推進のために、優秀な人材の確保、適切な配置及び資質の向上を目指し、各事業の遂行に必要な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。)

勤務成績の給与への反映の度合いを高めることを目的とした人事評価制度を導入し、評価結果を昇給及び期末手当に反映している。

また、特に顕著な業績を挙げた研究職員に対して業績手当を支給している。

本給は、4号給を標準として1号給から8号給以内の幅において、職階ごとに、人事評価結果に応じた昇給幅を定め昇給させている。

期末手当は、人事評価に応じて、支給割合を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人海洋研究開発機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(超過勤務手当、休日勤務手当、深夜手当、潜水手当、放射線業務手当、役職手当、船員手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、船舶衛生管理者手当、在船当番手当、年次有給休暇中の船員に対する食費及び期末手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+役職手当+広域異動手当+研究員調整手当+船員手当+職務加算+役職加算)に6月に支給する場合においては、100分の190、12月に支給する場合においては100分の220を乗じ、さらに基準日以前6か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26年度では、①全本給表のベースアップ(0.3%)、②通勤手当のうち、交通用具使用者に対する通勤手当の月額を、次に掲げる使用距離の区分に応じ、それぞれ次に定める額とし、③期末手当の支給率について、0.15か月分の引き上げを実施した。

- (ア)片道5キロメートル以上10キロメートル未満 4,200円
- (イ)片道10キロメートル以上15キロメートル未満 7,100円
- (ウ)片道15キロメートル以上20キロメートル未満 10,000円
- (エ)片道20キロメートル以上25キロメートル未満 12,900円
- (オ)片道25キロメートル以上30キロメートル未満 15,800円
- (カ)片道30キロメートル以上35キロメートル未満 18,700円
- (キ)片道35キロメートル以上40キロメートル未満 21,600円
- (ク)片道40キロメートル以上24,400円

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26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  |       |         |
| 常勤職員  | 273人 | 43.2歳 | 7,728千円          | 5,642千円 | 96千円  | 2,086千円 |
| 事務・技術 | 223人 | 42.4歳 | 7,348千円          | 5,377千円 | 90千円  | 1,971千円 |
| 研究職種  | 50人  | 47.1歳 | 9,421千円          | 6,822千円 | 118千円 | 2,599千円 |

(年俸制職員)

|          |      |       |         |         |       |         |
|----------|------|-------|---------|---------|-------|---------|
| 任期付職員    | 452人 | 42.5歳 | 5,783千円 | 5,740千円 | 119千円 | 43千円    |
| 事務・技術    | 126人 | 43.8歳 | 6,166千円 | 6,166千円 | 138千円 | 0千円     |
| 研究職種     | 170人 | 41.7歳 | 7,466千円 | 7,466千円 | 111千円 | 0千円     |
| ポストドク研究員 | 17人  | 33.3歳 | 5,337千円 | 5,337千円 | 81千円  | 0千円     |
| 出向職員     | 8人   | 51歳   | 9,684千円 | 7,240千円 | 232千円 | 2,444千円 |
| 事務スタッフ   | 131人 | 42.8歳 | 3,051千円 | 3,051千円 | 108千円 | 0千円     |

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:常勤職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、記載をしていない。

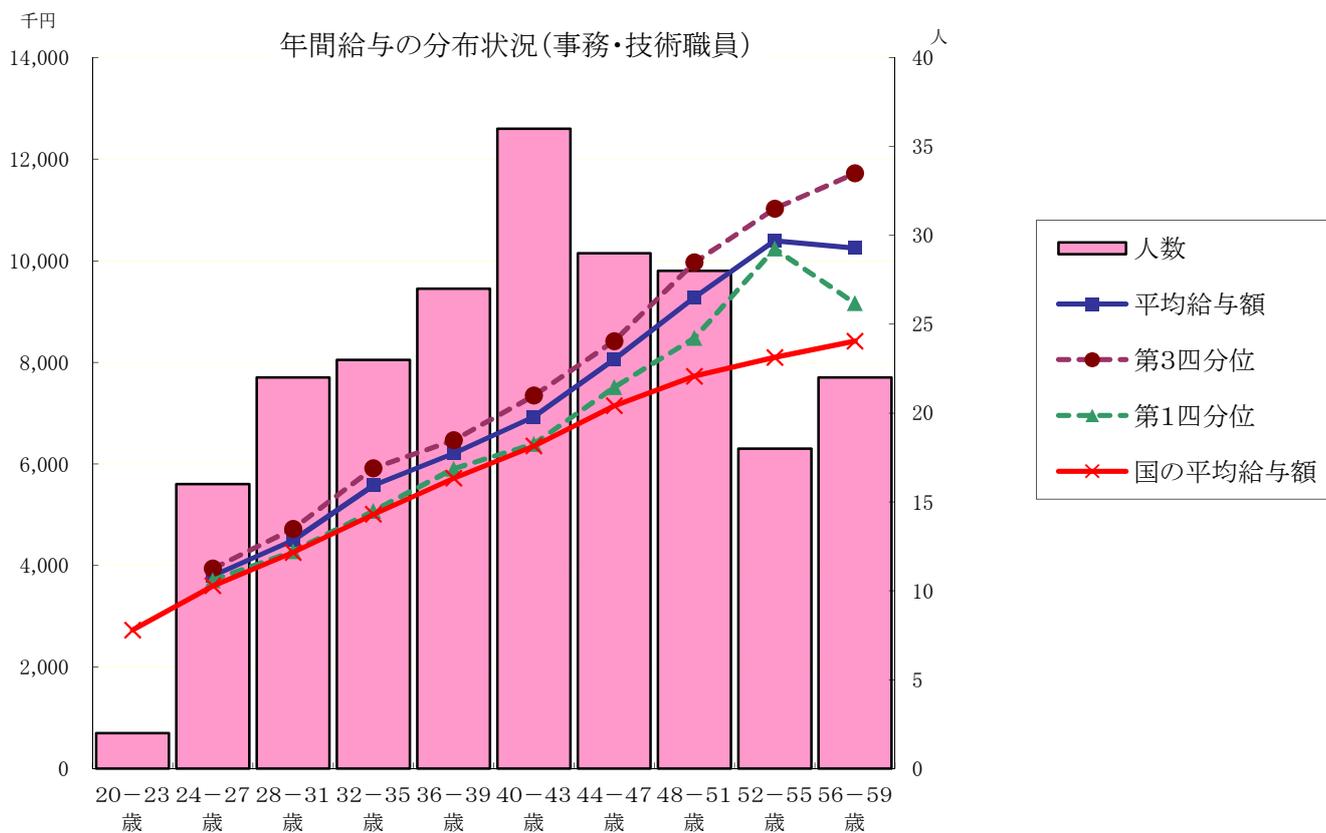
注:在外職員については該当者がいないため、記載をしていない。

注:任期制職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、記載をしていない。

注:再任用職員については該当者がいないため、記載をしていない。

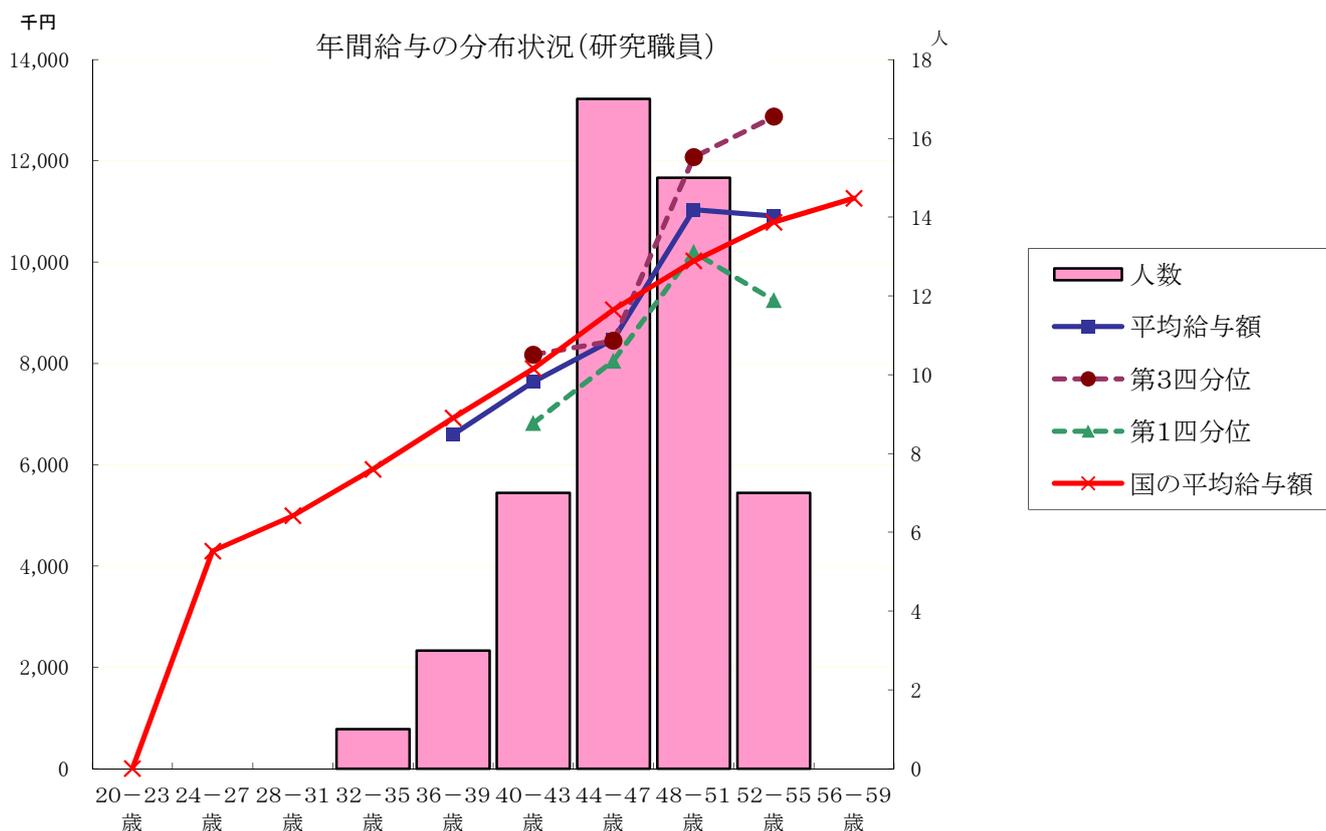
注:非常勤職員については、該当者がいないため、記載をしていない。

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: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: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:年齢32～35歳の該当者は1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36～39歳の該当者は3人のため、第1四分位及び第3四分位は表示していない。

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        | 10 | 57.2 | 11,908 | 12,171～11,638 |
| 本部課長        | 47 | 51.8 | 9,990  | 11,056～7,826  |
| 本部課長補佐      | 50 | 45.7 | 7,707  | 10,337～6,578  |
| 本部係長        | 45 | 41.5 | 6,408  | 8,479～5,586   |
| 本部係員        | 71 | 32.2 | 5,016  | 8,026～3,353   |

(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        | 6  | 51.5 | 12,585 | 13,048～11,483 |
| 本部研究課長        | 15 | 50.7 | 10,845 | 12,873～9,248  |
| 本部研究課長補佐・同相当職 | 11 | 45.0 | 8,363  | 9,599～7,633   |
| 本部主任研究員       | 11 | 46.4 | 8,014  | 8,307～7,575   |
| 本部研究員         | 7  | 39.8 | 6,688  | 7,445～5,958   |

④ 賞与(平成26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)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 70        | 70        | 70        |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 最高～最低               | 42.5～28.4 | 34.3～22.9 | 42.5～22.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %         | %         | %         |
|      |                     | 70        | 70        | 70        |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %         | %         | %         |
|      | 最高～最低               | 32.6～22.7 | 33.4～22.9 | 33.4～22.7 |

## (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)         | %<br>70        | %<br>70        | %<br>70        |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>30        | %<br>30        | %<br>30        |
|      | 最高～最低               | %<br>42.5～28.4 | %<br>34.3～22.9 | %<br>42.5～22.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当)         | %<br>70        | %<br>70        | %<br>70        |
|      | 査定支給分(勤勉相当)<br>(平均) | %<br>30        | %<br>30        | %<br>30        |
|      | 最高～最低               | %<br>34.0～22.7 | %<br>33.4～28.0 | %<br>34.0～28.0 |

## 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<br>指数の状況         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 114.8</li> <li>・年齢・地域勘案 118.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 116.9</li> </ul>  |
| 国に比べて給与水準が<br>高くなっている理由 | <p>(1)学歴構成</p> <p>当該法人は、海底資源研究開発、海洋・地球環境変動研究開発、海域地震発生帯研究開発、海洋生命理工学研究開発、先端的基盤技術の開発及びその活用等国家的・社会的ニーズを踏まえた戦略的・重点的な研究開発を推進する等、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。事務技術組織においては、これらの研究者と一体となり、機構の将来にわたって研究マネジメント、機構の組織運営等高度な業務を迅速かつ的確に遂行していくため、当機構の研究開発、研究施設・設備の運用等専門性の高い事業を理解し、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力を必要としている。従って、学歴が大卒以上(特に理工系修士課程修了者)の者を中心に採用しており、国家公務員行政職と比較して大卒以上の比率が非常に高い。</p> <p>大学卒以上である職員の割合：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●国家公務員(行政職(一)適用者):53.6%(うち修士以上卒:5.7%)※</li> <li>●海洋研究開発機構:84.3%(うち修士以上卒38.1%)</li> </ul> <p>※人事院による「国家公務員給与の概要」(平成26年12月)に基づく</p> <p>(2)管理職員の割合</p> <p>当該法人は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、研究遂行上必要とされる種々の役割と業態に対応するべく複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。また、当機構においては8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当該法人においては経営企画部、総務部、人事部、経理部等といった管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾向にあり、その結果として国家公務員行政職と比較して管理職員の割合が高くなっている。</p> <p>管理職員の割合：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●国家公務員:17.1%(人事院による「平成26年国家公務員給与等実態調</li> </ul> |

|             |   |
|-------------|---|
|             | <p>査結果」第12表における行政職(一)俸給の特別調整額受給者の割合に基づく)</p> <p>●海洋研究開発機構:25.6%(ただし、比較対象職員223人に、事務・技術業務に従事している任期付職員126人、支援スタッフ131人、出向職員8人を加えた場合、管理職の割合は16.2%となる。)</p> <p>(3)人員構成</p> <p>当該法人は、人材の活用方針として、任期制職員を積極的に活用している。とりわけ、国家公務員と比較するならば、行政職(一)俸給表でいうところの1級から3級相当の業務について、その多くを給与体系が完全職務給である任期制支援職職員の担当業務として位置付けることで、効率的な人員配置を行い、年功序列的に人件費が上昇していくことを抑制している。</p> <p>現在のラスパイレース指数(対国家公務員指数)においては、その比較対象が定年制職員に限定されるため、これら支援職層を中心とする任期制職員が数字上反映されていない。具体的には、事務・技術系の職員としては定年制及び任期制の合計488人が在職している。本紙で公表しているラスパイレース指数とは、前述488人のうち定年制職員分の223人(45.7%)の数字となっている。</p>            |
| 給与水準の妥当性の検証 | <p>(法人の検証結果)</p> <p>海洋は地球環境の変化に大きく関連し、地球上のすべての生命維持のために必要不可欠なものである。海洋に関する科学的な知見の充実が重要であり、地球温暖化や巨大海溝型地震・津波への対応、海洋鉱物資源の開発等、政策課題対応型の研究開発が必要とされており、海洋研究の次世代を担う人材育成の重要性が指摘されている。国家基幹技術を始めとする海洋に関する基盤的な技術開発力や海洋科学技術に関する基礎的な研究開発力を着実に強化し、推進することが必要となる。これらの事業の性格が国からの財政支出を受けている理由である。このような国家プロジェクトの研究開発の実施のために、高度な専門知識と業務遂行能力を維持するため現在の給与水準となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>初公表時(平成16年度)の比較指標は117.1であり、今回と比較すると2.3ポイント減少している。これはその間、期末手当における国家公務員を超える支給月数の引下げや役職手当の引下げ、特別昇給の廃止等を行った結果であると考えられる。今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。</p> |
| 講ずる措置       | <p>第2期中期計画において目標とした、年齢勘案116.4未滿を達成している状況ではあるが、引き続き、人事評価による抑制的昇給制度等により適切な給与水準となるよう努める。</p>   |

## 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"> <li>・年齢勘案 100.7</li> <li>・年齢・地域勘案 105.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.8</li> </ul>  |
|             | <p>(1)学歴構成</p> <p>当該法人は、海底資源研究開発、海洋・地球環境変動研究開発、海域地震発生帯研究開発、海洋生命理工学研究開発、先端的基盤技術の開発及びその活用等国家的・社会的ニーズを踏まえた戦略的・重点的な研究開発を推進する等、海洋に関する基盤技術開発において世界をリードする研究開発を推進しており、極めて高度な知識を有する研究者が在籍している。従って、学歴が修士修了以上の者しか存在しない。</p> <p>修士修了以上である職員の割合:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●国家公務員(研究職):75.3%※</li> <li>●海洋研究開発機構:100.0%</li> </ul> <p>※「平成26年人事院勧告」「参考資料」1「国家公務員給与関係」に基づく</p> |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <p>国に比べて給与水準が高くなっている理由</p> | <p>(2)管理職の割合<br/>         当該法人は、研究者の流動性を維持し世界最先端の研究水準を維持するために、平成19年から研究者を原則として任期制職員として雇用している。そのため、現存する定年制職員の中では、管理職の割合が高く出る傾向がある。<br/>         管理職員の割合：<br/>         ●海洋研究開発機構：40.0%（ただし、比較対象職員50人に、年俸制の定年制職員28人、任期制職員として研究業務に従事している研究職種170人、ポストドクトラル研究員17人を加えた場合、管理職の割合は21.9%となる。）</p> <p>(3)人員構成<br/>         当該法人の研究職については、平成19年からは原則任期制職員のみでの採用となっており、ラスパイレス指数(国家公務員指数)の比較対象となる定年制職員は年俸制適用者を除く既存の50人となっている。そのため、ラスパイレス指数の比較においては、母数が極めて小さいため、人事異動等により指数が変動しやすい傾向がある。</p>  |
| <p>給与水準の妥当性の検証</p>         | <p>(法人の検証結果)<br/>         海洋は地球環境の変化に大きく関連し、地球上のすべての生命維持のために必要不可欠なものである。海洋に関する科学的な知見の充実が重要であり、地球温暖化や巨大海溝型地震・津波への対応、海洋鉱物資源の開発等、政策課題対応型の研究開発が必要とされており、海洋研究の次世代を担う人材育成の重要性が指摘されている。国家基幹技術を始めとする海洋に関する基盤的な技術開発力や海洋科学技術に関する基礎的な研究開発力を着実に強化し、推進することが必要となる。これらの事業の性格が国からの財政支出を受けている理由である。このような国家プロジェクトの研究開発の実施のために、高度な専門知識と業務遂行能力を維持するため現在の給与水準となっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)<br/>         我が国及び世界における真の海洋科学技術の中核的機関として、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化などを定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p> |
| <p>講ずる措置</p>               | <p>国家公務員の水準と同等であるため、今後も国家公務員の給与の動向を注視し、適切な給与水準となるよう努める。</p>   |

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額202,000円 年間給与2,979,000円
- 35歳(配偶者・子1人)  
月額365,000円 年間給与5,947,000円
- 45歳(課長代理、配偶者・子2人)  
月額496,000円 年間給与8,104,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末手当の算定にあたり、人事評価の結果により係数を定め、評価結果を支給額に反映させる仕組みを導入している。  
Ⅱ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

### Ⅲ 総人件費について

| 区 分                 | 平成26年度          |
|---------------------|-----------------|
| 給与、報酬等支給総額<br>(A)   | 千円<br>7,032,117 |
| 退職手当支給額<br>(B)      | 千円<br>155,962   |
| 非常勤役職員等給与<br>(C)    | 千円<br>431,536   |
| 福利厚生費<br>(D)        | 千円<br>1,624,325 |
| 最広義人件費<br>(A+B+C+D) | 千円<br>9,243,940 |

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

## 総人件費について参考となる事項

①「給与、報酬等支給総額」は、平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例措置に関する法律(以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに準じる減額措置の終了及び新たな中期計画の目標達成のための体制整備に伴う人員増により、306,036千円の増加となった。

「退職手当支給額」は、定年退職者数の減少及び退職手当の支給水準引き下げ措置により40,598千円の減額となった。

「非常勤役職員等給与」は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じる減額措置の終了に伴い24,755千円の増加となった。

「福利厚生費」は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じる減額措置の終了に伴う社会保険料の増加等により63,373千円の増加となった。

以上から、「最広義人件費」は前年に比べ353,566千円の増加となった。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、役員については平成25年3月31日から(平成25年1月1日付遡及適用)、職員については平成25年10月1日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:国に準じて支給率を87/100に変更した。

### 【経過措置】

87/100とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間に退職した場合においては「98/100」とし、同年10月1日から平成26年6月30日までの間に退職した場合においては「92/100」とする経過措置を設けた。

●職員に関する講じた措置の概要:機構の退職手当制度を国と同じ「基本額(退職日の本給月額×退職理由別・勤続年数別支給率)+調整額」によるものとし、支給率を87/100とした。

### 【経過措置】

87/100とあるのは、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間に退職した場合においては「98/100」とし、同年7月1日から平成27年3月31日までの間に退職した場合においては「92/100」とする経過措置を設けた。

## IV その他

特になし