

# 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28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27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28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145、12月に支給する場合においては100分の170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28年度においては、期末特別手当を0.1月分(3.05月分→3.15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28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 16,139	千円 10,008	千円 4,314	千円 1,601(地域手当) 216(通勤手当)	4月1日		*
A理事	千円 14,954	千円 9,312	千円 4,013	千円 1,490(地域手当) 139(通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 15,106	千円 9,132	千円 4,008	千円 1,689(地域手当) 277(通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 14,622	千円 9,132	千円 3,936	千円 1,461(地域手当) 93(通勤手当)	4月1日		※
D理事	千円 4,593	千円 2,367	千円 1,847	千円 379(地域手当)		7月3日	◇
E理事	千円 10,348	千円 6,811	千円 2,163	千円 1,260(地域手当) 114(通勤手当)	7月4日		◇
F理事	千円 13,138	千円 9,480	千円 3,608	千円 50(通勤手当)	4月1日		
G理事	千円 12,255	千円 8,472	千円 2,457	千円 1,270(地域手当) 56(通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 12,561	千円 7,644	千円 3,295	千円 1,223(地域手当) 399(通勤手当)	4月1日		◇
B監事	千円 12,491	千円 7,788	千円 3,357	千円 1,246(地域手当) 100(通勤手当)	4月1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。

### 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

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1,108人(平成28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。

なお、当法人の長の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成27年度)」の「役員報酬の支給状況」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27年度における平均報酬額の17,803千円: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。

理事

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。

なお、当法人の理事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成27年度)」の「役員報酬の支給状況」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27年度における平均報酬額の15,452千円: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。

監事

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。

なお、当法人の監事の報酬は、総務省公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(平成27年度)」の「役員報酬の支給状況」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27年度における平均報酬額の13,035千円: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。

注: 他の国立研究開発法人の平成27年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人未満の国立研究開発法人の平成27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】

当該法人の役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(平成27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。

また、主務大臣による平成27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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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A	1,842	2	0	H28.3.31	1.0	※
監事	該当者なし					

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

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A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.0となり、その他考慮すべき事項等もないため、農林水産大臣が業績勘案率を1.0と決定した。総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事	該当者なし

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28年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額額は410,984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386,725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160/100(特定管理職員にあつては、200/100)、12月期においては180/100(特定管理職員にあつては、220/100)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を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28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+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28年度における改定内容は次のとおりである。

①俸給月額の上引き上げ(平均改定率0.2%)

②期末・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ(0.1月分 4.2月分→4.3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28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	910	45.2	7,600	5,667	97	1,993
事務・技術	254	42.5	6,391	4,757	116	1,634
研究職種	420	48.0	8,603	6,456	124	2,147
船舶職員(一)	72	44.5	7,857	5,818	10	2,039
船舶職員(二)	95	38.6	6,037	4,505	1	1,532
教育職種	68	47.8	7,776	5,624	84	2,152
教育職種(校長)	1	-	-	-	-	-
在外職員	3	50.2	7,086	5,723	0	1,363
任期付職員	22	34.6	5,916	4,635	118	1,281
事務・技術	該当者なし					
研究職種	22	34.6	5,916	4,635	118	1,281
再任用職員	8	61.9	3,746	3,746	120	0
事務・技術	3	61.5	3,230	3,230	164	0
研究職種	5	62.1	4,056	4,056	94	0
非常勤職員	132	46.0	2,842	2,842	106	0
事務・技術	80	49.5	2,247	2,247	105	0
研究職種	52	40.7	3,758	3,758	107	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

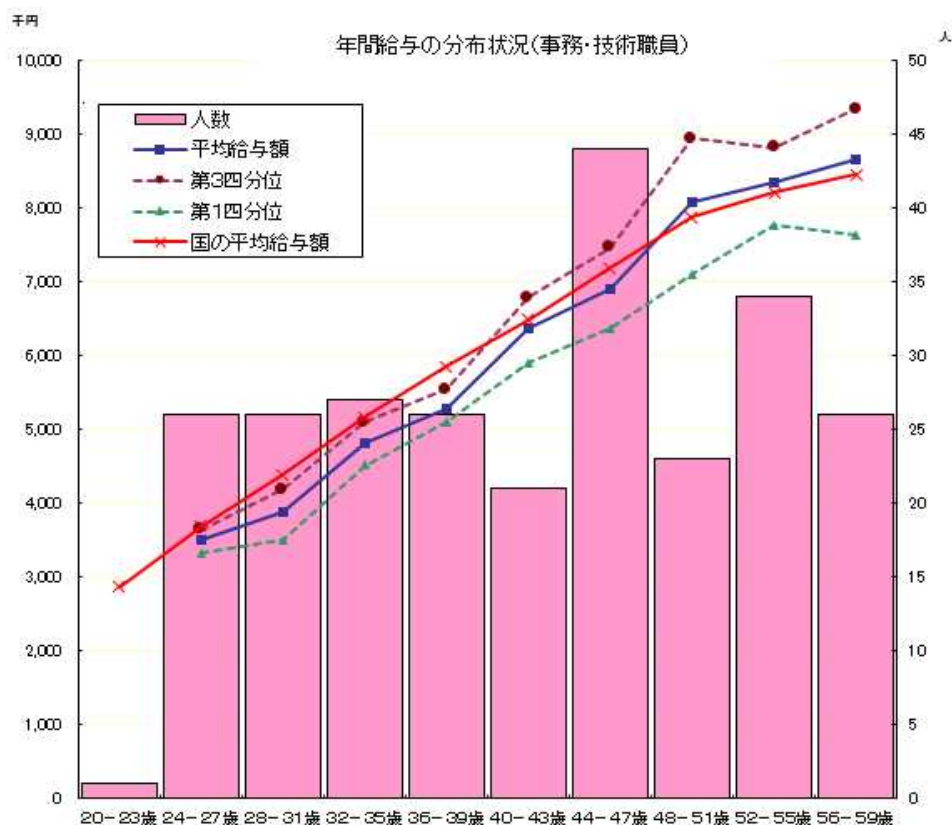
船舶職員(一): 国の海事職(一)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む士官で、調査船運航業務、乗船学生の教育業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

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。

教育職種(校長): 教学に関する事項について、その業務を総括する。

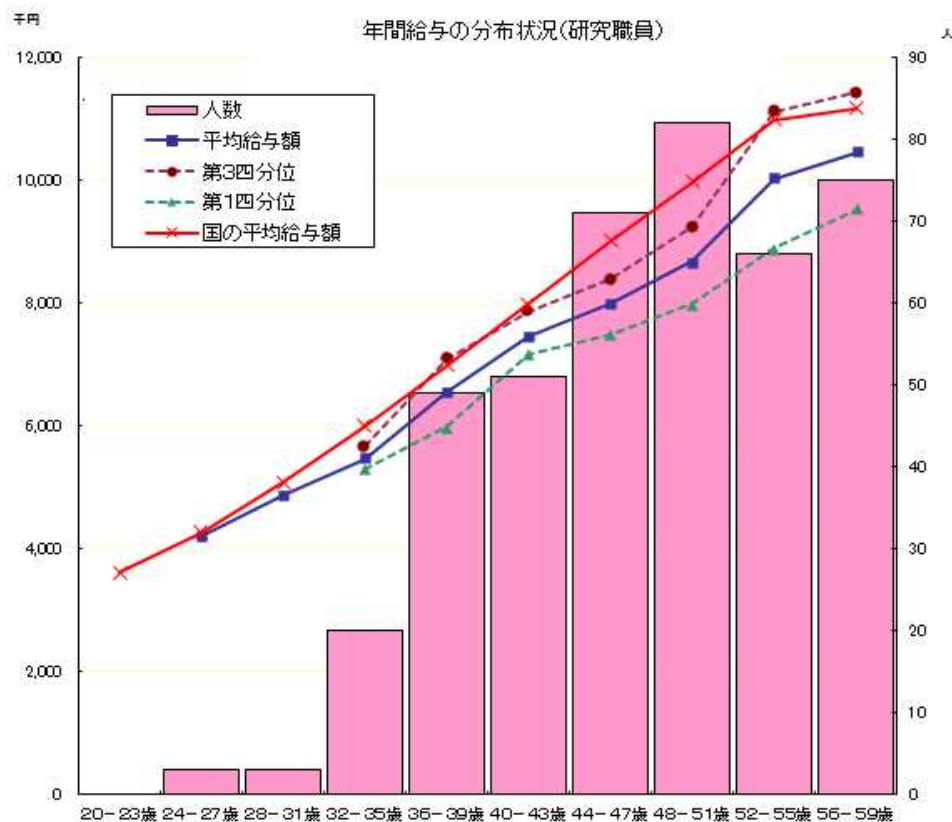
注4: 教育職種(校長)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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1: 年齢20-23歳の区分には当法人に該当者はいない。

注2: 年齢24-27歳及び28-31歳の区分については該当者が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、第1四分位及び第3四分位を表示していない。

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	2	—	—	—
本部課長	10	55.5	9,602	10,551 ～ 8,958
本部課長補佐	14	50.1	8,470	9,899 ～ 7,508
本部係長	19	42.6	6,452	7,897 ～ 5,006
本部主任	1	—	—	—
本部係員	12	30.8	4,185	5,210 ～ 3,508
地方部長	2	—	—	—
地方課長	17	56.0	8,799	9,964 ～ 7,623
地方課長補佐	23	52.6	7,989	9,172 ～ 6,735
地方係長	63	42.0	6,050	8,559 ～ 4,316
地方主任	40	45.1	6,330	8,284 ～ 4,514
地方係員	51	28.9	3,665	4,535 ～ 2,911

注:本部部長、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	59.0	12,251	12,580 ～ 11,793
本部研究課長	16	53.1	9,989	11,517 ～ 8,249
本部主任研究員	1	—	—	—
地方研究部長	54	56.2	11,372	13,251 ～ 9,757
地方研究課長	65	54.2	9,536	11,121 ～ 7,891
地方主任研究員	216	46.7	8,055	12,194 ～ 6,438
地方研究員	64	37.1	5,776	7,546 ～ 3,884

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



④ 賞与(平成28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)	% 53.6	% 54.4	% 54.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 45.6	% 46.0
	最高～最低	% 48.6 ～ 38.0	% 47.7 ～ 38.1	% 48.1 ～ 38.0
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 60.2	% 60.1	% 60.2
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 39.8	% 39.9	% 39.8
	最高～最低	% 47.8 ～ 34.4	% 47.0 ～ 36.1	% 45.4 ～ 35.8

(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)	% 52.0	% 52.6	% 52.3
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 47.4	% 47.7
	最高～最低	% 48.6 ～ 45.8	% 48.8 ～ 45.8	% 48.7 ～ 46.2
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 61.2	% 59.4	% 60.2
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 38.8	% 40.6	% 39.8
	最高～最低	% 47.8 ～ 34.2	% 45.3 ～ 36.3	% 44.2 ～ 35.6

### 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"> <li>・年齢勘案 97.4</li> <li>・年齢・地域勘案 103.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.1</li> </ul>
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29.1%、国の受給率(平成28年国家公務員給与等実態調査報告書より算出)12.8%)及び単身赴任手当(受給率12.2%、国の受給率8.7%)を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当(受給率5.5%、国0.8%)、寒冷地手当(受給率28.3%、国12.2%)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 90.4 %】 (国からの財政支出額 23,038,851千円、支出予算の総額 25,485,196千円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.2%(常勤職員数254名中31名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 28.0%(常勤職員数254名中71名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】 (支出総額 21,622,778千円、給与・報酬等支給総額 7,295,721千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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) 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られる。</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"> <li>・年齢勘案 91.0</li> <li>・年齢・地域勘案 102.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.6</li> </ul>
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12.8%、国の受給率(平成28年国家公務員給与等実態調査報告書より算出)0.3%)及び単身赴任手当(受給率8.5%、国2.6%)を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当(受給率6.4%、国0.0%)、寒冷地手当(受給率10.6%、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 90.4 %】 (国からの財政支出額 23,038,851千円、支出予算の総額 25,485,196千円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.8%(常勤職員数420名中58名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 99.8%(常勤職員数420名中419名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.7%】 (支出総額 21,622,778千円、給与・報酬等支給総額 7,295,721千円：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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) 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られる。</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

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 22歳(大卒初任給、独身)<br/>月額 178,200 円 年間給与 2,894,000 円</li> <li>○ 35歳(本部係長、配偶者・子1人)<br/>月額 321,000 円 年間給与 5,239,000 円</li> <li>○ 45歳(本部課長補佐、配偶者・子2人)<br/>月額 434,800 円 年間給与 7,183,000 円</li> </ul> |
|---|

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- |  |
|--|
| <p>職員の勤務成績に応じ、勤勉手当の成績率を決定。<br/>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。<br/>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。<br/>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。</p> |
|--|

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,554,950	千円 8,624,056
退職手当支給額 (B)	千円 733,256	千円 599,327
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,286,165	千円 1,210,843
福利厚生費 (D)	千円 1,474,060	千円 1,509,068
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,048,431	千円 11,943,295

注1: 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。

注2: 前年度(平成27年度)相当額については、統合前の水産大学の支出額を含めて集計した。

#### 総人件費について参考となる事項

① 前年度(平成27年度)については、それぞれ統合前の国立研究開発法人水産総合研究センターと独立行政法人水産大学の支出額を集計したところ、当年度(平成28年度)の「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して0.8%の増となった。要因としては、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及び再雇用者の増によるものである。

「最広義人件費」については、上記要因に加え、報酬等支給総額の増に伴う共済組合負担金等の福利厚生費の増等があったものの、退職者の減による退職手当支給額の減により、前年度に対して0.9%の減となった。

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、役員にあっては平成25年1月から、職員にあっては平成25年2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、調整率を設け、段階的に引き下げる。

平成25年1月1日から平成25年9月30日まで	98/100
平成25年10月1日から平成26年6月30日まで	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

・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を、段階的に引き下げる。

平成25年2月1日から平成25年9月30日まで	98/100
平成25年10月1日から平成26年6月30日まで	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

### Ⅳ その他

[ 特になし ]