

# 様式 1 公表されるべき事項

## 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 役員報酬についての基本方針に関する事項

##### ① 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については機構の役員報酬規程に基づき支給している。  
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23年度においては当該規定に基づき平成22年度の業績評価を反映している。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし

理事(非常勤)

該当なし

監事

改定なし

監事(非常勤)

改定なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 18,009	千円 12,120	千円 4,677	千円 1,212 (特別地域手当)		3月31日	*
A理事	千円 14,942	千円 9,876	千円 3,811	千円 267 (通勤手当) 987 (特別地域手当)		3月31日	※
B理事	千円 14,960	千円 9,876	千円 3,811	千円 285 (通勤手当) 987 (特別地域手当)			※
C理事	千円 13,664	千円 9,876	千円 2,545	千円 255 (通勤手当) 987 (特別地域手当)	4月1日		※
A監事	千円 12,773	千円 8,472	千円 3,269	千円 184 (通勤手当) 847 (特別地域手当)		3月31日	※
B監事 (非常勤)	千円 1,182	千円 1,182	千円 0	千円 0 ( )			

注1:「特別地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生活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」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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としている。

注3:千円未満の切り捨てのため、総額が内訳の合計と合わない場合がある。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成23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	年 月			該当者なし	
理事A	千円 2,469	年 月 2 0	H23.3.31	1.0	文部科学省独立行政法人評価委員会による業績勘案率に基づいた業績勘案率を反映し支給された手当	
監事B	千円	年 月			該当者なし	

注1:「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。

注2:「前職」欄には、役員の前職の職種別に以下の記号を付している。

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としている。

## 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

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、適切な配置及び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の算定ルールによる算出される総額を踏まえ、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。

[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	課長代理級以上の職員については、人事評価に応じて昇給号数を6～2号の間で決定し、それ以下の職員については4号の昇給を行う。
期末手当	人事評価に応じて、支給割合を決定する。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

人事評価による抑制的昇給制度を導入した。

### 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23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	269	42.8	7,449	5,496	93	1,953
事務・技術	217	42.1	7,162	5,291	88	1,871
研究職種	52	45.5	8,647	6,348	113	2,299

注: 医療職種、教育職種について表示を省略している。

また、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員がないため記載を省略した。

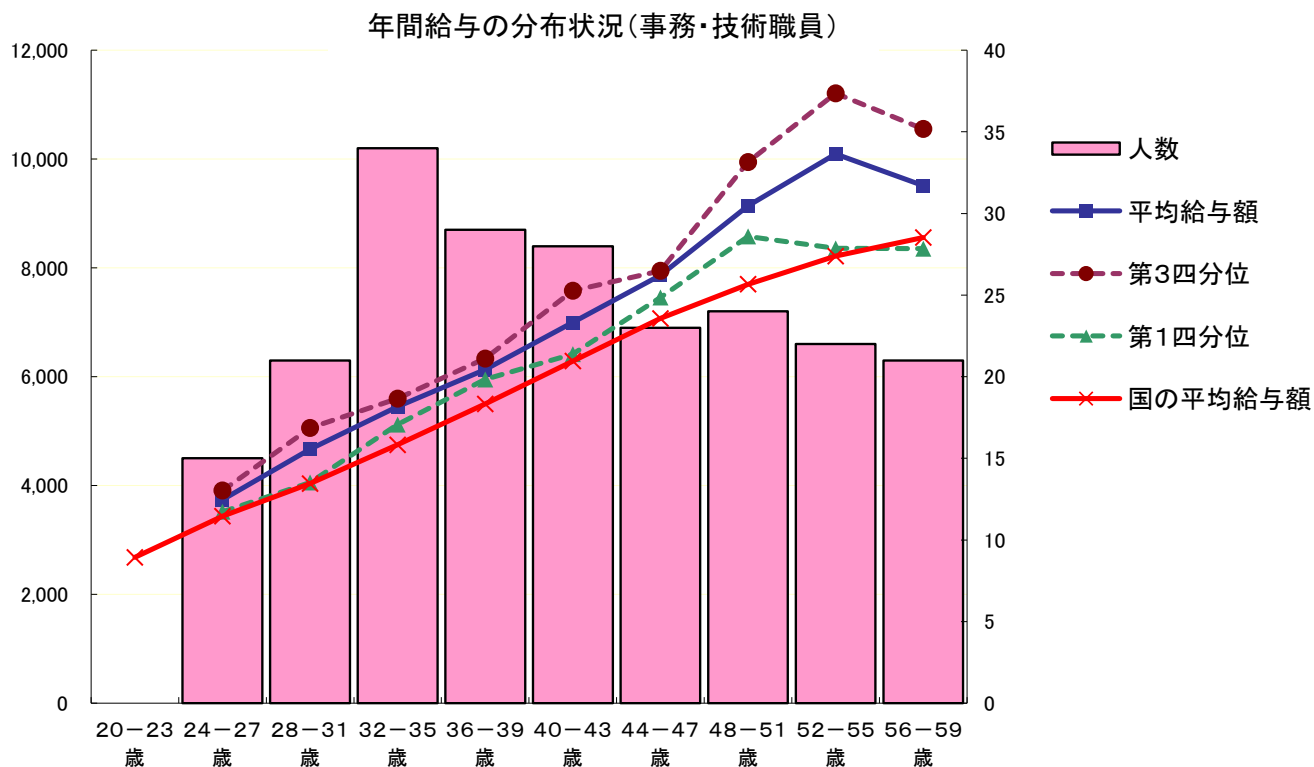
## (年俸制職員)

任期付職員	人 528	歳 40.7	千円 5,941	千円 5,895	千円 104	千円 46
事務・技術	人 115	歳 42.9	千円 6,223	千円 6,223	千円 117	千円 0
研究職種	人 265	歳 40.4	千円 7,196	千円 7,196	千円 93	千円 0
ポストク研究員	人 14	歳 33.4	千円 5,237	千円 5,237	千円 75	千円 0
出向職員	人 12	歳 41.7	千円 8,117	千円 6,086	千円 220	千円 2,031
事務スタッフ	人 122	歳 40.1	千円 2,816	千円 2,816	千円 106	千円 0
再任用職員	人 18	歳 62.6	千円 10,235	千円 10,235	千円 165	千円 0
事務・技術	人 10	歳 62.8	千円 7,920	千円 7,920	千円 185	千円 0
研究職種	人 8	歳 62.4	千円 13,128	千円 13,128	千円 140	千円 0

注：医療職種、教育職種について表示を省略している。

また、常勤職員及び非常勤職員がないため記載を省略した。

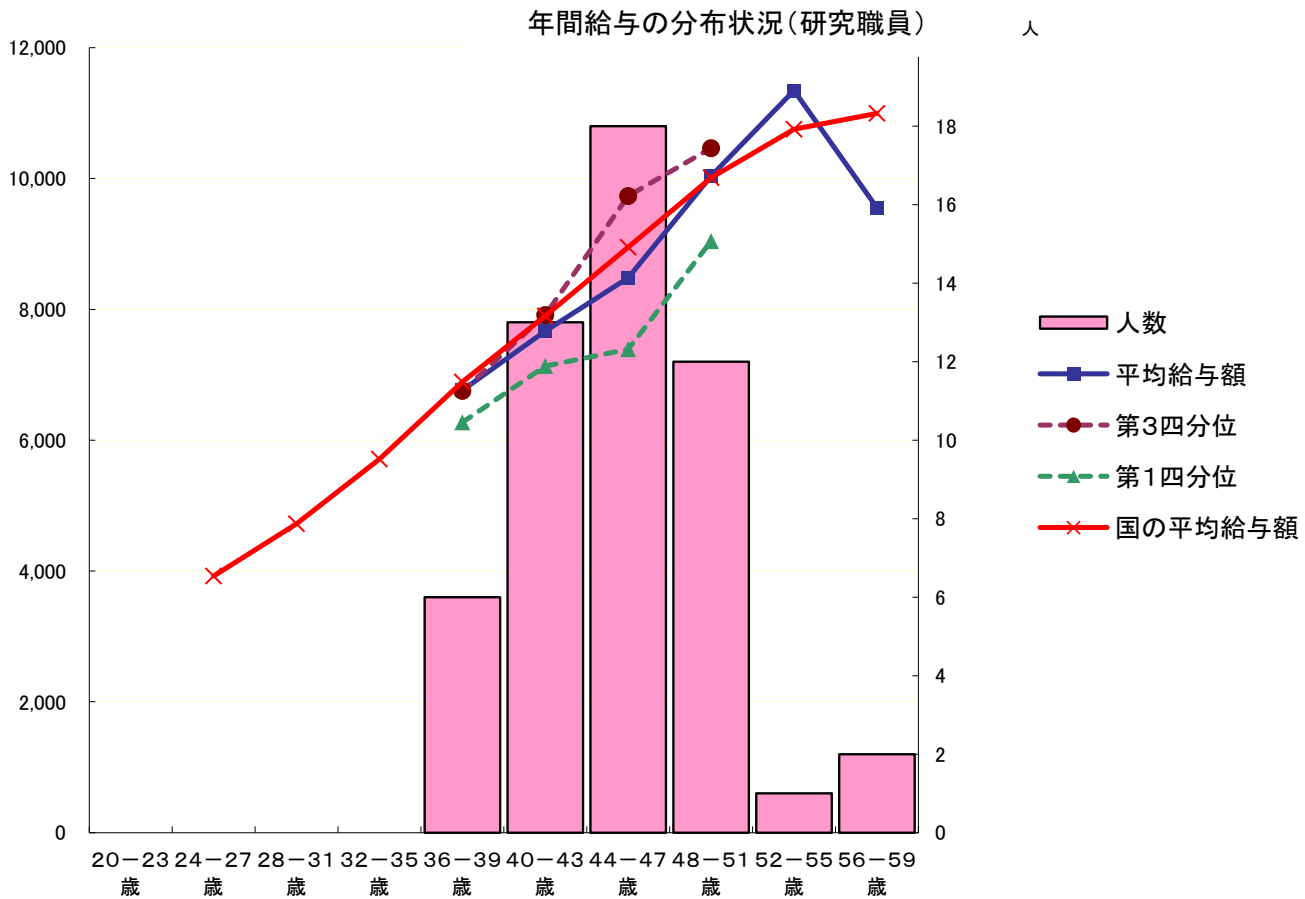
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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。

(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	千円		千円	第3分位
本部部長	11	55.3	11,208	千円	11,640	千円	11,881
本部課長	43	52	9,152	千円	9,711	千円	10,490
本部課長補佐	50	47.2	7,399	千円	7,593	千円	7,919
本部係長	52	39.1	5,639	千円	6,067	千円	6,357
本部係員	61	31.2	4,056	千円	4,825	千円	5,368



注: 52-55歳、56-59歳の職員については4名以下のため、第1・第3分位を表示しない。

(研究職員)

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	
	人	歳	千円	千円	千円
本部研究部長	2	—	—	—	—
本部研究課長	22	48.6	9,152	9,801	10,338
本部研究課長補佐	18	43.7	7,134	7,658	7,913
本部主任研究員	10	41.3	6,514	6,838	7,226

注: 本部研究部長については2名以下のため、平均年齢、年間給与の平均額及び第1・第3分位を表示しない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		統括	主幹	副主幹	主任	副主任	主事	副主事
人員 (割合)	217 人	10 人 (4.6%)	44 人 (20.3%)	50 人 (23.0%)	52 人 (24.0%)	46 人 (21.2%)	15 人 (6.9%)	0 人
年齢 (最高～最低)		58 歳 ～ 52 歳	59 歳 ～ 45 歳	58 歳 ～ 38 歳	53 歳 ～ 33 歳	40 歳 ～ 27 歳	28 歳 ～ 25 歳	～
所定内給与年額 (最高～最低)		8,717 千円 ～ 7,817 千円	7,822 千円 ～ 5,697 千円	6,610 千円 ～ 4,444 千円	5,711 千円 ～ 3,722 千円	5,376 千円 ～ 2,966 千円	3,367 千円 ～ 2,510 千円	～
年間給与額 (最高～最低)		12,227 千円 ～ 11,119 千円	11,015 千円 ～ 7,635 千円	8,585 千円 ～ 5,992 千円	7,616 千円 ～ 5,016 千円	7,095 千円 ～ 3,941 千円	4,475 千円 ～ 3,336 千円	～

(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		上席研究員	主任研究員	主任研究員	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	52 人	( ) %	22 人 (42.3%)	19 人 (36.5%)	10 人 (19.2%)	1 人 (1.9%)	0 人 ( ) %
年齢 (最高～最低)		～	59 歳 ～ 45 歳	49 歳 ～ 39 歳	47 歳 ～ 36 歳	～	～
所定内給与年額 (最高～最低)		～	8,047 千円 ～ 5,649 千円	6,485 千円 ～ 5,032 千円	5,637 千円 ～ 4,673 千円	～	～
年間給与額 (最高～最低)		～	11,344 千円 ～ 7,501 千円	9,042 千円 ～ 6,753 千円	7,561 千円 ～ 6,272 千円	～	～

注:2級の職員については1名のため、個人に関する情報が特定されることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項を表示しない。

④ 賞与(平成23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) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 45～15	% 45～15	% 45～15
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) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5

(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)	% 70	% 70	% 70
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 45～15	% 45～15	% 45～15
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) (平均)	% 30	% 30	% 30
	最高～最低	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5	% 33.6～25.5

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／研究職員(ただし、任期付職員を除く。))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

114.5

対他法人(事務・技術職員)

108.4

対国家公務員(研究職)

96.9

対他法人(研究職員)

97.1

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している。



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	対国家公務員 114.5						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>118.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>111.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>117.4</td> </tr> </table>	地域勘案	118.5	学歴勘案	111.6	地域・学歴勘案
地域勘案	118.5						
学歴勘案	111.6						
地域・学歴勘案	117.4						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>(1)学歴構成 当機構は、地球環境変動研究、地球内部ダイナミクス研究、海洋・極限環境生物圏研究及びシミュレーションに関する研究の他、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。 大学卒以上である職員の割合： ・国家公務員(行政職(一)適用者):52.6%(うち修士以上卒:5.2%)* ・海洋研究開発機構:81.1%(うち修士以上卒35.0%) *人事院国家公務員給与の概要(平成24年4月)による</p> <p>(2)管理職員の割合 当機構は、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色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。当機構においては経営企画室、総務部、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>【主務大臣の検証結果】 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2.6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り、今後も独立行政法人通則法の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、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>						

<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】  支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 92.1%  支出予算の総額に占める給与、報酬等支給総額の割合12.8%  (国からの財政支出額 49,410,268,000円、支出予算の総額 53,672,036,000円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】  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>講ずる措置</p>	<p>【累積欠損額について】  累積欠損額 なし(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】  該当なし</p> <p>①平成24年度に見込まれる対国家公務員指数  中期計画において目標とした、年齢勘案116.4未満を達成している状況ではあるが、引き続き適切な給与水準となるよう努める。</p> <p>②講ずる措置  人事評価による抑制的昇給制度の導入  管理職員の削減</p> <p>③給与水準の目標及び期限  目標：平成24年度のラスパイレス指数が平成23年度の値(114.5)を下回るよう努める。ただし、国家公務員においては国家公務員の給与の臨時特例に関する法律に基づく減額措置が平成24年4月から実施されているが、機構においては当該法律に準じた減額措置の実施が平成24年7月から実施予定であるため、平成24年度のラスパイレス指数は、減額措置の開始時期により影響を受ける可能性がある。  期限：平成24年度に係る指数における達成を期限とする。</p>

○研究職員

項目	内容		
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員</p>	<p>96.9</p>	
		<p>参考</p>	<p>地域勘案 101.9</p>
			<p>学歴勘案 96.4</p>
			<p>地域・学歴勘案 101.4</p>

【主務大臣の検証結果】

給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え、引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成17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)	6,883,028	6,629,108	253,920	3.83%	△117,548	△1.68
退職手当支給額 (B)	154,484	185,450	△30,966	△16.7	△32,370	△17.32
非常勤役職員等給与 (C)	433,193	813,545	△380,352	△46.75	205,640	90.37
福利厚生費 (D)	1,583,959	1,595,517	△11,558	△0.72	96,790	6.51
最広義人件費 (A+B+C+D)	9,054,665	9,223,620	△168,955	△1.83	152,513	1.71

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

区分	対前年度比
給与、報酬等支給総額	3.83%
最広義人件費	△1.83%

##### ○人件費の増減分析

給与、報酬等支給総額は、任期制職員の増加により、253,920千円の増額となった。  
 退職手当の支給額は、退職者の減により30,966千円の減額となった。  
 非常勤役職員等給与は、派遣職員の減少により380,352千円の減額となった。  
 福利厚生費は、共済会事業への事業主負担の廃止等により11,558千円の減額となった。  
 以上から、最広義人件費としては前年に比べ168,955千円の減額となった。

##### ②人件費削減の取組の状況

##### ○中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「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(平成十八年法律第四十七号)」を踏まえ、平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、職員の給与については、その合理性について検証を行い、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続するものとする。役職員の給与については、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行う。理事長の報酬については、同計画を踏まえ、各府省事務次官の給与の範囲内とする。

○中期計画において設定した「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」(平成18年法律第47号)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度と比較し5%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取り組みを平成23年度まで継続する。但し、以下の人員に係る人件費は、上述の人件費改革における削減対象から除外する。

- ・競争的研究資金または受託研究もしくは共同研究のための民間からの外部資金により雇用される任期制職員
  - ・国からの委託費または補助金により雇用される任期制研究者
  - ・運営費交付金により雇用される任期制研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者および若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)
- また、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分についても削減対象から除く。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないとする。

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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	5,802,460	5,288,253	4,714,984	4,619,165	4,513,638	4,544,452	4,752,825
人件費削減率 (%)		△ 8.9	△ 18.7	△ 20.4	△ 22.2	△ 21.7	△18.1
人件費削減率(補正 値)(%)		△ 8.9	△ 19.4	△ 21.1	△ 20.5	△ 18.5	△14.7

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の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総額人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)7,000,576千円、平成18年度6,906,403千円、平成19年度6,447,118千円、平成20年度6,531,606千円、平成21年度6,532,991千円、平成22年度6,629,108千円であった。

注4:「基準年度(平成17年度)」の「給与、報酬等支給総額(千円)」欄の値「5,802,460千円」については、平成17年度実績値を表記しているが、中期計画における平成17年度の基準値は予算値にて作成した「5,868,323千円」となっている。

注5:平成17年度を基準とした、平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減した額(5,574,907千円)に、平成22年度末の削減対象人件費の範囲から除かれていた戦略重点従事者に係る額(391,446千円)を加えた額から、1%削減した額(5,906,689千円)に対し、平成23年度の給与、報酬等の支給総額(4,752,825千円)は、19.5%の削減となっている。

IV 法人が必要と認める事項

○臨時特例の対応状況について  
役員について

・平成24年4月から実施済。

職員について

・役員に準ずる職員(特定管理職員)について平成24年4月から実施済。

・他の職員については、労使交渉中。