

独立行政法人海上災害防止センターの役職員の報酬・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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会の業績評価の結果を勘案することとしている。なお、平成18年度においては、国家公務員の例に準じて役員報酬の減額を行った。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成18年4月1日より

- ・俸給月額 908,000円 → 847,000円
- ・特別調整手当の廃止、地域手当の新設（支給割合10% → 12%）

理事

平成18年4月1日より

- ・俸給月額 797,000円 → 744,000円
- ・特別調整手当の廃止、地域手当の新設（支給割合10% → 12%）

理事(非常勤)

該当者なし

監事

平成18年4月1日より

- ・俸給月額 744,000円 → 694,000円
- ・特別調整手当の廃止、地域手当の新設（支給割合10% → 12%）

監事(非常勤)

改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 17,262	千円 10,896	千円 4,849	千円 1,307 (地域手当) 210 (通勤手当)		
理事 (2人)	千円 28,508	千円 18,174	千円 7,386	千円 2,181 (地域手当) 767 (通勤手当)	7月1日2人	6月30日2人
監事 (1人)	千円 14,122	千円 8,928	千円 3,973	千円 1,071 (地域手当) 150 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	千円 1,200	千円 1,200	千円 0	千円 0		

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てるものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
法人の長	該当者なし					
理事A	千円 1,096	年 0	月 11	H18.6.30	—	当該支給額は業績勘案率を1.0として暫定払いをした。
理事B	千円 2,092	年 1	月 9	H18.6.30	—	当該支給額は業績勘案率を1.0として暫定払いをした。
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注:「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する。

注:平成17年度中に支給された退職手当については、業務勘案率が1.0であったため確定額となった。

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

「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年度から平成22年度までの5年間に於いて5%以上の削減を行うこととし、現中期目標期間（平成19年度まで）においては、概ね0.7%の人件費を削減する。また、人件費の配分方法については、油流出事故及び船舶火災等に対応する防災業務、船員等に対する訓練業務、消防船及び油回収装置等の維持管理業務、海上防災に関する調査研究業務並びにこれらの支援業務がそれぞれ効率的に遂行可能となるよう適正な人事配置に係る人件費配分を行うこととしている。

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

職員給与水準の決定に際しては、先ず、その者の学歴、免許及び部外における職務経歴等に基づき、他の職員との均衡を考慮して決定し、さらに、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、その者の部内における職務経歴を考慮して決定する。

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

給与への反映方法については、職員が一定の期間良好な成績で勤務した場合、1号俸上位の号俸に昇給させ、また、特に良好である場合においては、その期間を短縮し、若しくは2号俸以上の号俸まで昇給させ、又はそのいずれも併せることにより反映することとしている。さらに、昇格基準を満たし、かつ、勤務成績が良好な場合は、資格に応じて1級上位の等級に昇格させることとしている。

[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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	勤務成績等に応じて支給 支給割合基準 140/100～180/100

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

- ・俸給表(俸給月額)の水準を全体として平均4.8%引下げ(現給補償の経過措置あり)
- ・若年層の引き下げは抑制し、中高年齢層6%程度引き下げ給与カーブのフラット化
- ・枠外昇給制度を廃止
- ・調整手当を廃止し、地域手当を新設(横浜市:支給割合10% → 12%)
- ・防除活動手当の新設

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18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	人 16	歳 47.4	千円 8,910	千円 6,442	千円 167	千円 2,468
事務・技術	人 16	歳 47.4	千円 8,910	千円 6,442	千円 167	千円 2,468

在外職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	-----------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

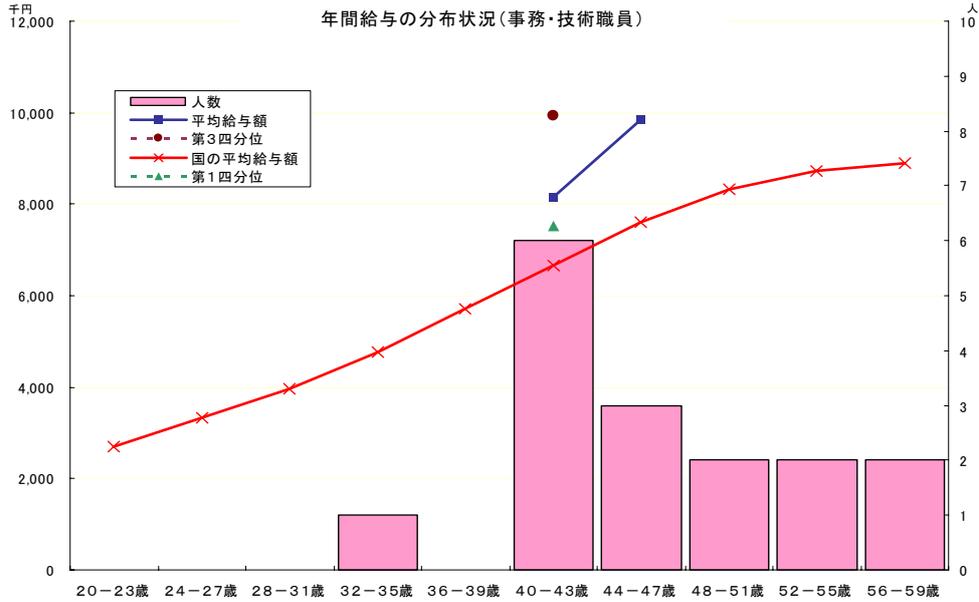
非常勤職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

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:再任用職員については、該当者が2名のため、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」以下の事項については記載していない。

注3:研究職種、医療職種及び教育職種は該当が無いため欄を削除した。

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額による分布状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢32～35歳、48歳～51歳、52～55歳、56歳～61歳の該当者は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額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1四分位	第3四分位
本部 部長	3	51.8	-	-
本部 課長	3	42.8	-	-
本部 課長代理	5	53.1	7,625	8,765
本部 係長	4	41.5	-	-
本部 係員	1	-	-	-

注: 部長、課長、係長及び係員の該当者が4人以下であるため、第1・第3分位を記載していない。

注: 係員の該当者は1名のため、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額の平均については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係員
人員 (割合)	16	3 (18.8%)	3 (18.8%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)	1 (6.3%)
年齢(最高～最低)		58～47	44～40	59～45	43～35	-
所定内給与年額(最高～最低)		8,315～7,925	7,486～6,960	6,454～5,530	5,653～4,058	-
年間給与額(最高～最低)		11,794～11,383	10,558～9,811	8,822～7,586	7,854～5,629	-

注: 係員の該当者は1名のため、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齢・年間給与額の平均については記載していない。

④ 賞与(平成18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)	% 60.8	% 63.9	% 62.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 36.1	% 37.6
	最高～最低	% 43.5～34.1	% 40.0～31.5	% 41.7～32.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 68.4	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 31.6	% 32.8
	最高～最低	% 34.1～34.1	% 31.8～30.7	% 32.9～32.4

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)

対国家公務員(行政職(一))

117.1

対他法人(事務・技術職員)

109.9

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

当センターの職務内容は、危険かつ緊急的な海上災害への対応という高度な専門性及び経験を要するものであり、一般事務に比べ、困難性が非常に高いこともあって、事業の確実かつ着実な実施のために、十分に当該知識を有しかつ経験等の豊かな職員を配置している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 312,532	千円 310,515	千円 (%) 2,017 (0.6)	千円 (%) △ 6,778 (△ 2.1)
退職手当支給額 (B)	千円 7,706	千円 12,297	千円 (%) △ 4,591 (△37.3)	千円 (%) 7,076 (1,123.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,560	千円 23,118	千円 (%) △ 3,558 (△15.4)	千円 (%) △ 25,994 (△57.1)
福利厚生費 (D)	千円 44,031	千円 43,705	千円 (%) 326 (0.7)	千円 (%) △ 2,559 (△ 5.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 383,829	千円 389,635	千円 (%) △ 5,806 (△1.5)	千円 (%) △ 28,256 (△ 6.9)

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の増減理由

- ・給与、報酬等支給総額の対前年度比 0.6%

調整手当の廃止、地域手当を新設（支給割合10%→12%）したこと及び平成18年度末退職予定者の補充にあたり、業務の円滑な引継のために平成19年1月1日に前倒し補充したこと等により全体として若干の増となった。

- ・最広義人件費の対前年度比 -1.5%

退職手当支給額の減少（対前年度比-37.3%）及び非常勤職員の減少（対前年度比-15.4%）等により全体として減となった。

2 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）」による人件費の取り組みの状況

①中期目標

人件費（給与であって、退職手当及び福利厚生費並びに今後の人事院勧告分を除く。）については、「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年度から平成22年度までの5年間において国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととする。また、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進めること。

②中期計画

「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間において、人件費について5%以上の削減を行うこととし、現中期目標期間においては、概ね0.7%の人件費を削減する。

③人件費削減の取組の進ちょく状況

- ・基準年度（平成17年度）の「給与、報酬等支給総額」 310,515千円
- ・当年度（平成18年度）の「給与、報酬等支給総額」 312,532千円
- ・当年度末尾までの人件費削減率

$$(312,532千円 - 310,515千円) \div 312,532千円 \times 100 \approx 0.6$$

Ⅳ 法人が必要と認める事項

当法人は、国からの運営費交付金・補助金等を受けておらず、自己収入による自立的な運営を図っています。