

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21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共に、独立行政法人評価委員の業績評価の結果を勘案することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

- ・ 国家公務員の指定職の給与改定に準じて、俸給及び期末・勤勉手当の支給基準を改定した。

法人の長	俸給の引下げ(847,000円→844,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.35月→3.10月)
理事	俸給の引下げ(744,000円→742,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.35月→3.10月)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	俸給の引下げ(694,000円→692,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.35月→3.10月)
監事(非常勤)	特になし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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		
A理事長	千円 6,072	千円 3,474	千円 2,099	千円 417 (地域手当) 82 (通勤手当)		7月27日	*※
B理事長	千円 9,982	千円 6,911	千円 2,200	千円 829 (地域手当) 42 (通勤手当)	7月28日		*※
A理事	千円 4,950	千円 2,846	千円 1,720	千円 342 (地域手当) 42 (通勤手当)		7月27日	*
B理事	千円 8,987	千円 6,073	千円 1,943	千円 729 (地域手当) 242 (通勤手当)	7月28日		◇
C理事	千円 3,921	千円 1,928	千円 1,720	千円 231 (地域手当) 42 (通勤手当)		6月17日	
D理事	千円 9,598	千円 6,993	千円 1,551	千円 839 (地域手当) 215 (通勤手当)	6月18日		

A監事	千円 4,713	千円 2,776	千円 1,604	千円 333 (地域手当) 0 (通勤手当)		7月31日	**※
B監事	千円 7,529	千円 5,544	千円 1,085	千円 665 (地域手当) 235 (通勤手当)		8月1日	*
C監事 (非常勤)	千円 295	千円 295	千円 0	千円 0		6月29日	
D監事 (非常勤)	千円 905	千円 905	千円 0	千円 0		6月30日	

注1:「地域手当」とは、国家公務員の地域手当に相当する手当である。

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ます。

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。

3 役員退職手当の支給状況(平成21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
	千円	年	月				
A理事長	千円 8,465	6	1	H21.7.27	-	当該支給額は業績勘案率1.0として暫定払いをした。	**※
C理事	千円 3,348	3	0	H21.6.17	1.0	国土交通省独立行政法人評価委員会による業績勘案率に基づき、支給額を決定した。	
A監事	千円 2,082	2	0	H21.7.31	-	当該支給額は業績勘案率1.0として暫定払いをした。	**※

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ます。

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ます。

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。

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、困難及び責任の度合いに基づき、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こととしている。

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

職員の勤務成績等を考慮した任用を行っており、昇給・昇格の実施及び勤勉手当の支給に反映している。

〔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
俸給	・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給
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21年度における給与制度の主な改正点

- 平成21年人事院勧告を踏まえ、以下の改定を実施
- ・俸給表の改定
月例給を0.2%引き下げ(初任給を中心に若年層を除く。)
 - ・住居手当の改定
自宅に係る住居手当の廃止(2,500円→0円)
 - ・期末・勤勉手当の改定

2 職員給与の支給状況

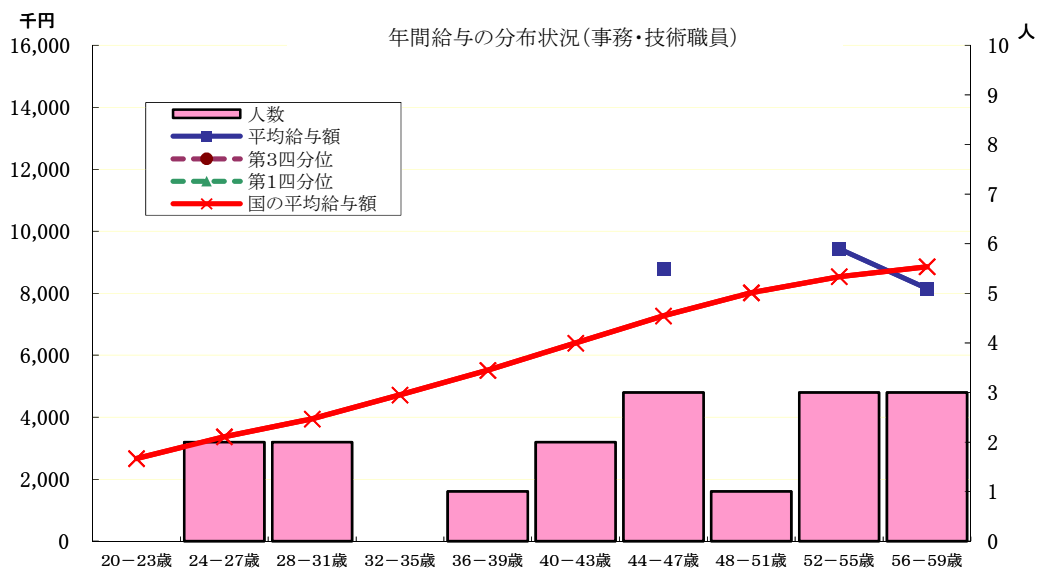
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21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	17人	44.5歳	7,439	5,552	160	1,887
事務・技術	17人	44.5歳	7,439	5,552	160	1,887
在外職員	該当なし					
任期付職員	該当なし					
事務・技術						
再任用職員	1人					
事務・技術	1人					
非常勤職員	該当なし					
事務・技術						

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1人であるため、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年齢及び年間給与額について記載していない。

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状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢24～27歳、28歳～31歳、36～39歳、40～43歳、48歳～51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。

注3: すべての階級において該当者が少数であるため、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・第3分位を記載していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
本部 部長	2		-			-	
本部 課長	3	49.2	-		9,416	-	
本部 課長代理	6	49.8	7,520		7,952	8,622	
本部 係長	2		-			-	
本部 係員	4	27.3	-		3,826	-	

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

注2: 部長及び係長の該当者は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、人員以外の項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22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)	17	2 (11.8%)	3 (17.6%)	6 (35.3%)	2 (11.8%)	4 (23.5%)
年齢(最高～最低)			53～46	58～38		29～25
所定内給与年額(最高～最低)			7,499～ 6,163	6,480～ 5,334		3,239～ 2,465
年間給与額(最高～最低)			10,272～ 8,287	8,685～ 7,179		4,217～ 3,318

注: 部長及び係長の該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成21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)	% 60.4	% 63.1	% 61.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.6	% 36.9	% 38.1
	最高～最低	% 43.6～35.9	% 43.6～32.1	% 43.6～33.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.9	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.1	% 33.9
	最高～最低	% 35.9～35.9	% 32.2～31.8	% 34.0～33.6

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))

107.6

対他法人(事務・技術職員)

101.7

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

○事務・技術職員

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 107.6					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 107.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 108.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 109.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 107.9		学歴勘案 108.4	
参考	地域勘案 107.9					
	学歴勘案 108.4					
	地域・学歴勘案 109.4					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、一般事務に比べ危険性及び困難性が非常に高く、事業の確実な実施のために、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。また、当センターは都市部(横浜・横須賀)に勤務している職員が太宗を占めている。					
給与水準の適切性の検証	【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 0% (国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 0円:平成21年度予算)					
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)					
	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 16.8% (支出総額:1,659,324,453円 報酬等支給総額:278,564,627円)					
	【管理職の割合について】 29.4% (17人中 5人)					
	当センターは、全国の86港湾に所在する港湾・運送等の作業に従事する161の事業者と排出油防除措置に関する契約を結び、全国ネットの防災体制を確立する等、少人数ながら国の防災体制の一翼を担い、海上防災業務を行う中核機関として全国を展開しており、業務を適切かつ確実に実施するために必要な配置をしている。また、今後も業務に応じた的確な配置を行う。なお、当センターは職員29名の組織であり、一概に国の管理職(行政職(一)6級以上)割合(14.3%)と比較することは困難である。					
【大卒以上の高学歴者の割合について】 47.1% (17人中 8人)						
講ずる措置	これまでに役員報酬の減額、俸給表の引き下げ(平均4.8%)、枠外昇給制度の廃止など、給与水準の是正を行ってきたところであり、今後もこれら取組を継続するとともに、出向者数及び配置ポストの見直しを図ること等により <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度の年齢勘案した対国家公務員指数を109.9(20年度比△1.7)以下 ・年齢+地域+学歴を勘案した対国家公務員指数を109.1(20年度比△3.7)以下まで引き下げる予定である。 また、職員の若返り(定年退職者を新規採用者で補充)を進めることにより、人件費の抑制を図る予定である。					

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 278,565	千円 288,661	千円 (%) △ 10,096 (△3.5)	千円 (%) △ 10,096 (△1.3)
退職手当支給額 (B)	千円 18,777	千円 22,492	千円 (%) △ 3,715 (△16.5)	千円 (%) △ 3,715 (△16.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 59,782	千円 25,214	千円 (%) 34,568 (137.1)	千円 (%) 34,568 (137.1)
福利厚生費 (D)	千円 44,726	千円 41,148	千円 (%) 3,578 (8.7)	千円 (%) 3,578 (8.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 401,850	千円 377,515	千円 (%) 24,335 (6.4)	千円 (%) 24,335 (6.4)

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 -3.5%

給与改正に伴う月例給及び賞与の引き下げ等により前年度に比べ減となった。

・最広義人件費の対前年度比 6.4%

新規事業への対応のため、経験を重ねた相当の知識と技能を備えた嘱託職員を増強したため、非常勤役職員等給与(対前年度比+137.3%)及び福利厚生費(対前年比+8.7%)が増加したことにより、前年度に比べ増となった。

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(退職手当等を除く。)については、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)等に基づき、平成22年度末までに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。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行う。

②中期計画

人件費(退職手当等を除く。)については、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)等に基づき、平成22年度末までに、平成17年度比で5%以上の削減を行う。また、俸給表の見直し等、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。

③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
給与、報酬等支給総額(千円)	310,515	312,532	284,909	288,661	278,565
人件費削減率(%)		0.6	△ 8.2	△ 7.0	△ 10.3
人件費削減率(補正值)(%)		0.6	△ 8.9	△ 7.7	△ 8.6

注:「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である。

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おります。