

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22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(844,000円→842,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.10月→2.95月)
理事	俸給の引下げ(742,000円→740,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.10月→2.95月)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	俸給の引下げ(692,000円→690,000円) 期末・勤勉手当の引下げ(3.10月→2.95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22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	15,356	10,120	3,937	1,214 (地域手当) 85 (通勤手当)			*
A理事	13,646	8,896	3,461	1,067 (地域手当) 222 (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	13,662	8,896	3,461	1,067 (地域手当) 238 (通勤手当)		3月31日	
監事	12,754	8,296	3,227	996 (地域手当) 235 (通勤手当)			*
監事(非常勤)	1,200	1,200	0	0			

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 役員の退職手当の支給状況(平成22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							
A理事							
B理事	千円 2,035	年 1	月 10	H23.3.31	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成22年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	
監事							
監事 (非常勤)							

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 135/100～175/100

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成22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。)

・俸給及び管理職手当の支給額を一定率で減額

55歳を超える職員(3等級以下の職員は除く。)について一定率で減額(△1.5%)

・期末・勤勉手当の改定

4.15月分→3.95月分

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

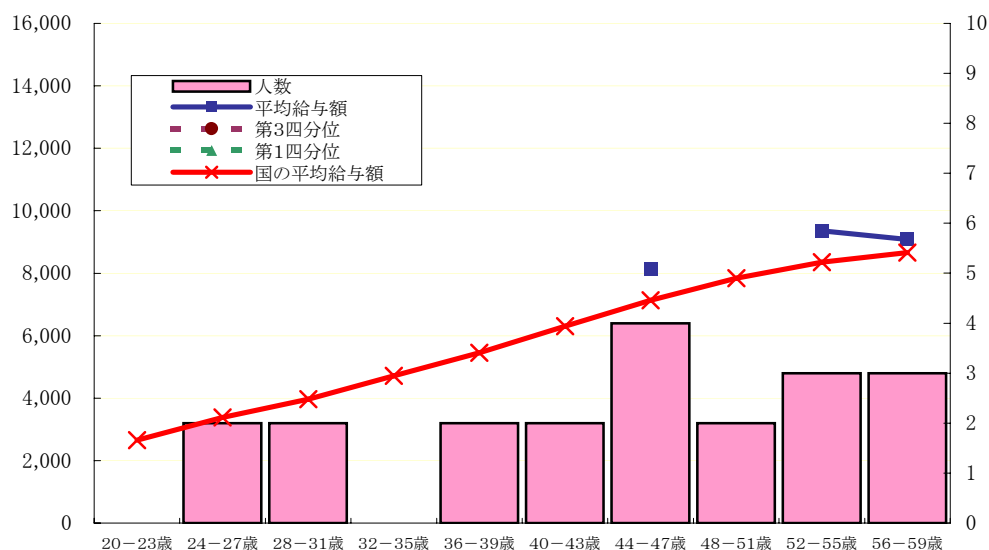
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	20	44.9	7,812	5,882	158	1,930
事務・技術	20	44.9	7,812	5,882	158	1,930
在外職員	該当なし					
任期付職員	該当なし					
事務・技術						
再任用職員	1					
事務・技術	1					
非常勤職員	該当なし					
事務・技術						

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:常勤職員及び非常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注3: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人員以外は記載していない。

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	第3分位		第1分位	第3分位
本部 部長	3	52.8	-	-	11,112	-	-
本部 課長	4	47.0	-	-	9,112	-	-
本部 課長代理	6	51.3	7,422	8,437	7,997	8,437	8,437
本部 係長	3	43.5	-	-	6,592	-	-
本部 係員	4	28.3	-	-	3,883	-	-

注: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。

③ 職級別在職状況等(平成23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)	20	3 (15.0%)	4 (20.0%)	6 (30.0%)	3 (15.0%)	4 (20.0%)
年齢(最高～最低)		56～48	54～42	59～39	47～37	30～26
所定内給与年額(最高～最低)		8,535～7,776	7,485～6,260	6,696～5,435	5,498～4,561	3,231～2,527
年間給与額(最高～最低)		11,524～10,652	10,116～8,490	8,763～7,233	7,314～6,080	4,207～3,359

④ 賞与(平成22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)	% 59.2	% 62.2	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.8	% 37.8	% 39.3
	最高～最低	% 46.2～35.9	% 43.1～32.9	% 44.6～34.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.2	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.8	% 34.4
	最高～最低	% 35.9～35.9	% 33.0～32.5	% 34.4～34.1

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))

114.7

対他法人(事務・技術職員)

108.9

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

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 114.7	
	参考	地域勘案 115.3 学歴勘案 115.8 地域・学歴勘案 117.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>○世界的にも稀有な災害対応専門組織であるということ 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。</p> <p>また、当センターは「油及びベンゼンなどの有害液体物質の防除」及び「タンカーの火災消火」という2つの災害に対応する世界的にも稀有な組織であり、その困難な業務をわずか29名の職員で行っている。</p>	
	<div data-bbox="632 734 1310 1234" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="730 1256 1259 1285">火災現場にてガス検知作業を行うセンター職員</p> <p>○支所事務所の統廃合により単身赴任者率が高くなっているということ 当センターは、業務の合理化・効率化の取り組みの一環として、支所業務を本部(横浜市)に移管し3支所を段階的に廃止してきたところである。 この結果、22年度末現在、単身赴任者が国の2倍(15%)となっており、指数が高くなる要因となっている。</p> <p>○民間法人への移行を控え即戦力となる職員を多数採用していること 当センターは、独立行政法人の事務事業の見直し基本方針を受けて、民間法人へ移行することとされている。そのための準備として、独立行政法人設立時に約半数を占めていた国からの出向者を段階的に減員し、事業の確実な実施のため、即戦力となる船舶職員(大型船乗船免状取得者)や海上防災関連業務の経験者を採用している。特に、22年度にあつては、法人全体の約17%の職員を中途採用により確保したが、これら職員の採用にあつては、前職の給与水準が参考となっていることから、国(一般事務職員)と比較して給与水準が高くなる要因となっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 危険かつ緊急的な海上災害への対応という法人の業務の性格上、海上防災に関する知識及び経験を十分に有する人材を確保する必要があることに加え、平成22年度においては海上防災関連業務の経験者を中途採用したことと相まって大幅に増加したという背景があるとされているが、国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	

給与水準の適切性の 検証	<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 0% (国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 0円:平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 センターは、独立行政法人として設立以来、民間からの事業収益のみで安定経営しており、海上防災に係る専門機関として、国内はもとより国際的にも広く認知されている。この高度な専門性を維持・向上し、海上防災にかかる事故対応体制を充実・強化させることは、センターにとって最大の使命であることから、自己収入予算の範囲内において、十分な知識と経験を有する者を採用する方針としているところである。</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)</p>
	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 14.3% (支出総額:1,921,039,991円 報酬等支給総額:274,874,450円)</p>
	<p>【管理職の割合について】 38.5% (26人中10人)</p> <p>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160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(15.3%)と比較することは困難である。</p>
	<p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 61.5% (26人中16人)</p>
講ずる措置	<p>これまでに役員報酬の減額、俸給表の引下げ、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、今後もこれら取り組みを継続する。</p> <p>なお、出向者に代わる職員の補充採用と並行して若手職員の採用も予定しており、これら取り組みを通じて人件費の抑制を図る予定である。</p> <p>【平成23年度に見込まれる国家公務員指数】 ・年齢勘案 113.7 ・年齢・地域・学歴勘案 116.3</p> <p>【目標水準・期限】 平成27年度までに国家公務員指数を110以下に引き下げる</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 274,874	千円 278,565	千円 (%) △ 3,691 (△1.3)	千円 (%) △ 13,787 (△4.8)
退職手当支給額 (B)	千円 4,659	千円 18,777	千円 (%) △ 14,118 (△75.2)	千円 (%) △ 17,833 (△79.3)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 82,682	千円 59,782	千円 (%) 22,900 (38.3)	千円 (%) 57,468 (227.9)
福利厚生費 (D)	千円 53,134	千円 44,726	千円 (%) 8,408 (18.8)	千円 (%) 12,001 (29.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 415,349	千円 401,850	千円 (%) 13,499 (3.4)	千円 (%) 37,834 (10.0)

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 -1.3%

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 3.4%

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+38.3%)及び福利厚生費(対前年比+18.8%)が増加したことにより、前年度に比べ増となった。

2 「行革推進法」、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 中期目標

人件費については、「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに「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、平成23年度までの人件費改革の取組を継続することとしております。

② 中期計画

- ・人件費に関する指標

人件費については、「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに「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、平成23年度までの人件費改革の取組を継続することとしております。

③ 人件費削減の取組進捗状況

平成22年度給与、報酬等支給総額については、基準年度(平成17年度)から▲11.5%となっており、人件費5%以上の削減の目標を達成しております。

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
給与、報酬等支給総額(千円)	310,515	312,532	284,909	288,661	278,565	274,874
人件費削減率(%)		0.6	△ 8.2	△ 7.0	△ 10.3	△ 11.5
人件費削減率(補正值)(%)		0.6	△ 8.9	△ 7.7	△ 8.6	△ 8.3

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、平成22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%である。

【主務大臣の検証結果】

「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、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

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。