

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人海技教育機構(法人番号6080005003150)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

当法人は、船舶の運航に関する学術及び技能を教授すること等により、船員の養成及び資質の向上を図り、もって安定的かつ安全な海上輸送の確保を図ることを目的として、船員となるための新人教育、船員として必要な資格教育、実務教育等を行う人材育成型の法人である。

その業務内容に鑑み、役員報酬の水準については、通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、国の養成機関の職員に適用される一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給や、以下の類似の法人を参考に、役員の職責と当法人の業務の実績を勘案して設定している。

- ①独立行政法人航空大学校 役員報酬月額(推計) 理事長893,000円
- ②独立行政法人水産大学校 役員報酬月額(推計) 理事長895,000円、理事761,000円

② 平成27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。)

勤勉手当において、勤勉手当基準額に当該役員の勤務実績及び業務評価の結果を勘案して決定した割合を乗じて支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。

理事

月額については、独立行政法人海技教育機構機構役員報酬規程(以下「役員報酬規程」)に則り、下記のとおりとなっている。

監事

・俸給	理事長	895,000円	理事	706,000円
	監事	636,000円	監事(非常勤)	239,000円

俸給に加え、常勤役員の該当者に対して下記の手当が支給されている。

・地域手当(俸給×地域手当割合) ・通勤手当 ・単身赴任手当

期末・勤勉手当については役員報酬規程に則って下記のとおり支給されている。

・期末手当

基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25+俸給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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

基準額(期末手当と同様に算出)に基準日以前6箇月以内のその者の勤務成績に応じて理事長が定める割合を乗じ、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、役員全体に支給する勤勉手当の総額は、役員全員の基礎額合計に、6月に支給する場合においては100分の85、12月に支給する場合においては100分の90を乗じて得た額を超えることはできない。

平成27年度における主な改定内容としては、国家公務員給与法の改正(平成26年法律第105号)による給与制度の総合的見直しに準拠した、俸給のベースダウン(平均2%)及び地域手当の引き上げ等を実施した。

また、国家公務員給与法の改正(平成28年法律第1号)に準拠した、俸給のベースアップ(1,000円)及び勤勉手当の支給率について、平均0.05月分の引上げ等を実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	16,165	10,740	4,297	1,128 (地域手当)		3月31日	
A理事	13,832	8,640	3,564	1,244 (地域手当) 384 (単身赴任手当)		3月31日	◇
B理事	12,199	8,472	2,301	1,271 (地域手当) 155 (通勤手当)	4月1日		※
A監事	12,338	7,632	3,091	1,099 (地域手当) 132 (通勤手当) 384 (単身赴任手当)	4月1日	3月31日	◇
B監事 (非常勤)	2,868	2,868	0	0 ()		3月31日	

注1:「地域手当」とは、地域における物価等を考慮し、一定の地域に在勤する職員に支給される手当である。

注2:「単身赴任手当」とは、単身赴任手当は、家族と離れて生活することに伴い、そうでない勤務者に比し生活費等の負担が大きくなることに配慮して、当該単身赴任者に対する給与等の補填として支給される手当である。

注3:「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

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の
長
理事

役員報酬の水準については、I-1-①の考え方とおり、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給を参考に、役員の職責と当法人の業務の実績を勘案して設定しており、法人の代表者である理事長については、指定職俸給表の4号俸(本府省の部長職等)相当、理事については同俸給表の1号俸相当を参考としている。

指定職俸給表 4号俸 895,000円 同 1号俸 706,000円

上記俸給水準は、専門分野の人材育成を行っている他の独立行政法人航空大学校(常勤職員数101名(平成26年4月1日現在))、独立行政法人水産大学校(常勤職員数175名(平成26年4月1日現在))の水準との比較においても妥当である。

独立行政法人航空大学校役員報酬月額(推計) 理事長893,000円

独立行政法人水産大学校役員報酬月額(推計)

理事長895,000円、理事761,000円

監事
監事(非常勤)

国土交通省所管独立行政法人の平均役員報酬年額(推計)は、監事については13,273千円、非常勤監事については2,881千円であった。

当機構の監事・非常勤監事の報酬水準は、妥当なものであると考える。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的は、船員及び船員となろうとする者に対し船舶の運航に関する学術及び技能を教授すること等により、船員の養成及び資質の向上を図ることである。

その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された国家公務員や、他の類似の法人を参考にその職責を踏まえて定められており、妥当である。

また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は妥当である。

4 役員退職手当の支給状況(平成27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	3,758	4	0	平成27年 3月31日	1.0	※

注1: 理事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(平成26年度、3,758千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注2: 「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	「独立行政法人の役員退職金にかか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)」等に基づき算出されており適当である。なお、業績勘案率については、下記理由のため、1.0と決定した。 業績勘案率は、同ルール1.(4)により[1.1]であり、1.(8)及び(9)に定める加算、減算を考慮すべき事情等は、平成23年度から平成25年度の3年間については、平成24年度・平成25年度において「内部統制の充実・強化」の事項でC評価(旧B評価)を受けた。そのうち、所掌学校にかかる事案について、職員に対する倫理・コンプライアンスの徹底が不十分であったと認めざるを得ないため、理事の職務と責任に関し、減算率を-0.1とし、3年間の業績勘案率を0.9とした。在任期間全体の業績勘案率は、0.95となり、小数2位以下を四捨五入し、業績勘案率は1.0と決定された。算定式: $(1.1 \times 1 + 0.9 \times 3) / (1 + 3) = 0.95$

注: 「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当額の算定時、勤勉手当基準額にその者の職務実績に応じて理事長が定める割合を乗じており、今後も継続していく予定である。

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

当法人は、船舶の運航に関する学術及び技能を教授すること等により、船員の養成及び資質の向上を図り、もって安定的かつ安全な海上輸送の確保を図ることを目的として、船員となるための新人教育、船員として必要な資格教育、実務教育等を行う人材育成型の法人である。

その業務内容に鑑み、職員の給与については、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、国の養成機関の職員に適用される一般職の職員の給与に関する法律の俸給表を参考に、社会一般の情勢に適合する水準としている。

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。)

勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者を昇格昇給日前1年間にかかる勤務成績が良好な職員に対し昇給を実施
勤務成績に応じて勤勉手当の支給割合の加減を行う

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

独立行政法人海技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、広域異動手当、管理職手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、実習授業手当、教員特殊業務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当、教職調整額及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(①俸給、扶養手当、これらに対する地域手当及び広域異動手当の合計、②特定幹部職員にあつては①に職責に応じて100分の15~100分25の間で定められた割合を乗じて得た額、③俸給及び俸給に対する地域手当及び広域異動手当の合計に職員の職責に応じて100分の0~100分の20の間で定められた割合を乗じた額の合計)に、6月に支給する場合においては100分の122.5(特定幹部職員については100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(特定幹部職員については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、勤勉手当基準額(俸給+俸給に対する地域手当及び広域異動手当の合計に期末手当基準額の②、③を加算したもの)に職員の勤務成績及び勤務期間に応じて給与規程実施細則に定める割合を乗じて得た額としている。

平成27年度における主な改定内容としては、国家公務員給与法の改正(平成26年法律第105号)による給与制度の総合的見直しに準拠した、俸給表のベースダウン(平均2%)及び地域手当の引き上げ等を実施した。

また、国家公務員給与法の改正(平成28年法律第1号)に準拠した、俸給表のベースアップ(平均0.4%)及び勤勉手当の支給率について平均0.1月分の引き上げ等を実施した。

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27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 137	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 41	歳 44.8	千円 6,412	千円 4,793	千円 103	千円 1,619
教育職種 (船員教育高等学校教員等)	人 70	歳 47.7	千円 7,299	千円 5,488	千円 54	千円 1,811
教育職種 (船員教育大学教員等)	人 25	歳 51.9	千円 9,617	千円 6,974	千円 210	千円 2,643
調理員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

再任用職員	人 4	歳 63.5	千円 5,501	千円 4,677	千円 154	千円 824
事務・技術	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
教育職種 (船員教育高等学校教員等)	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
教育職種 (船員教育大学教員等)	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1: 研究職員/医療職員(病院医師)/医療職員(病院看護師)/教育職員(高等専門学校教員)/在外職員/任期付職員/非常勤職員については、該当者が無いため省略した。

注2: 常勤職員の研究職種及び医療職種、再任用職員の研究職種及び医療職種については、該当者が無いため省略した。

注3: 常勤職員及び再任用職員の「教育職種(船員教育高等学校教員等)」は、海上技術学校、海上技術短期大学等に勤務する校長、教頭、教諭、助教諭等を示す。

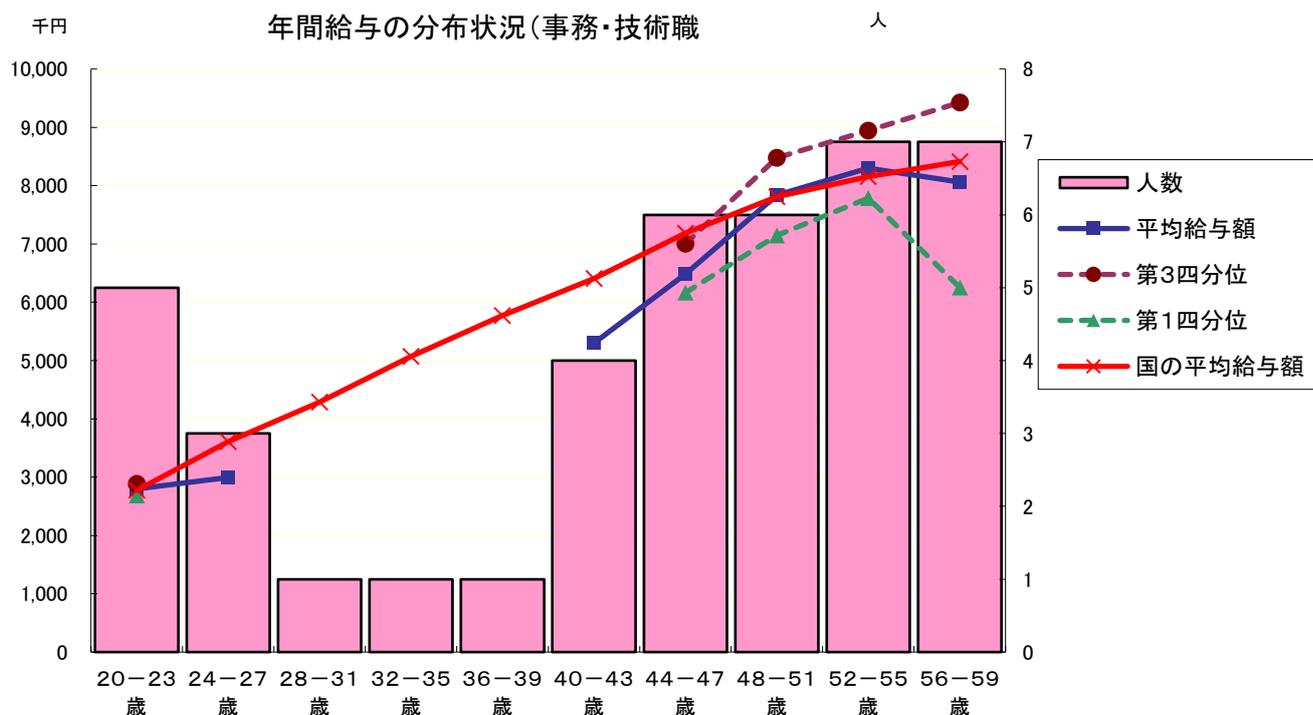
注4: 常勤職員及び再任用職員の「教育職種(船員教育大学教員等)」は、海技大学に勤務する校長、教授、准教授、講師を示す。

注5: 常勤職員の調理員とは、学生寮における給食に関する専門的業務を行う職種を示す。

注6: 常勤職員の調理員については、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。

注7: 再任用職員の全職種について該当者が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)〔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28～31歳、32歳～35歳及び36～39歳の該当者は2名以下であるため、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、平均給与額については表示していない。

注3: 年齢24～27歳及び40～43歳の該当者は4名以下であるため、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、第1四分位及び第3四分位については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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	千円
・本部課長	2	—	—	—	—
・本部課長補佐	1	—	—	—	—
・本部係長	2	—	—	—	—
・本部主任	1	—	—	—	—
・本部係員	4	23.8	2,911	—	—
・地方部長	1	—	—	—	—
・地方課長	8	54.4	8,561	9,362	7,685
・地方課長補佐	4	53.8	7,414	—	—
・地方係長	8	48.6	6,739	7,693	5,826
・地方主任	2	—	—	—	—
・地方係員	8	33.1	3,901	5,695	2,566

注1: 本部課長、本部課長補佐、本部係長、本部主任、地方部長、地方主任の該当者は2名以下であるため、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、人数以外は記載していない。

注2: 本部係員、地方課長補佐の該当者は4名であるため、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、最高給与額及び最低給与額は記載していない。

④ 賞与(平成27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)	% 59.7	% 62.7	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.3	% 37.3	% 38.8
	最高～最低	% 45.3～35.8	% 40.0～36.2	% 42.3～36.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 61.3	% 61.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 38.7	% 38.5
	最高～最低	% 40.7～34.4	% 44.8～35.4	% 41.4～35.2

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"> ・年齢勘案 95.3 ・年齢・地域勘案 99.3 ・年齢・学歴勘案 97.5 ・年齢・地域・学歴勘案 100.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国規模の人事異動を実施しているため、住居手当及び単身赴任手当の受給率が高くなっている。 <p>【住居手当受給率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当法人の受給率46.3%、国の行政職俸給表(一)適用者の受給率19.9%※ <p>【単身赴任手当受給率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当法人の受給率12.2%、国の行政職俸給表(一)適用者の受給率8.7%※ <p>※平成27年度国家公務員給与等実態調査(人事院)から引用</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 90.9%】 (国からの財政支出額 2,375,376,000円、支出予算の総額 2,612,029,000円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 27%(常勤職員数41名中11名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 22%(常勤職員数41名中9名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 54.6%】 (支出総額 2,714,536,776円、給与・報酬等支給総額 1,482,670,940円:平成26年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人は、船員となるための新人教育、船員として必要な資格教育、実務教育等の業務を担っており、職員の給与水準は、Ⅱ-1-①で記載したとおり、国の養成機関の職員に適用される一般職の職員の給与に関する法律に基づく俸給表に準じて設定しているが、Ⅱ-2の結果は、Ⅱ-1-①の考え方に則って国家公務員の俸給表に即した給与実績となっており、妥当であると考えます。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的は、船員及び船員となろうとする者に対し船舶の運航に関する学術及び技能を教授すること等により、船員の養成及び資質の向上を図ることである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は国家公務員に準じて定められており、適当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。</p>
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。

4 モデル給与

- | | | | |
|---|--------------------|------|------------|
| ○ | 22歳 (大卒初任給、独身) | | |
| | 月額 158,900円 | 年間給与 | 2,565,000円 |
| ○ | 35歳 (本部主任、配偶者・子1人) | | |
| | 月額 294,680円 | 年間給与 | 4,724,000円 |
| ○ | 45歳 (本部係長、配偶者・子2人) | | |
| | 月額 411,600円 | 年間給与 | 6,760,000円 |

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当額の算定時、勤勉手当基準額にその者の職務実績に応じて理事長が定める割合を乗じる、年1度の定期昇給の際に勤務評定の結果を反映するなどしており、今後も継続していく予定である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,542,405	千円 1,354,638	千円 1,326,520	千円 1,482,671	千円 1,479,985
退職手当支給額 (B)	千円 181,642	千円 206,328	千円 83,375	千円 166,034	千円 218,405
非常勤役職員等給与 (C)	千円 111,784	千円 107,635	千円 119,166	千円 119,710	千円 122,333
福利厚生費 (D)	千円 212,428	千円 191,854	千円 198,970	千円 218,823	千円 225,928
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,048,259	千円 1,860,455	千円 1,728,031	千円 1,987,238	千円 2,046,651

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

「最広義人件費」が3%程度の増加となっているが、「給与、報酬等支給総額」は前年度比99.8%とわずかに減少している。退職者の増加により退職手当が前年比で30%程度増加したことが影響しており、退職手当支給額が前年度と同程度であったと仮定すれば、「最広義人件費」が対前年度比で0.3%程度の増と、ほぼ前年度並みとなっている。

「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、平成25年3月から以下の措置を講じた。

【役員】

民間と均衡を図るため「調整率」を設け、段階的に引き下げた。

期間	調整率
平成25年3月22日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

【職員】

民間と均衡を図るため規定上設けられた「調整率」を、段階的に引き下げた。

期間	調整率
(改正前)	104/100
平成25年3月22日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

・退職手当見直し措置による削減額の総額 26,145千円

Ⅳ その他

特になし