

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人海洋研究開発機構(法人番号 7021005008268)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

役員報酬水準を検討するにあたって、以下の国家公務員の給与水準及び類似する企業規模のデータを参考とした。

- ① 事務次官年間報酬額…23, 235千円
- ② 1,000人以上3,000人未満の企業規模を有する役員の年間報酬額…36, 138千円
(令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査)

② 令和5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。)

役員報酬については国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に基づき支給した。このうち、期末特別手当については「文部科学大臣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、令和5年度においては当該規定に基づき令和4年度の業績評価を反映している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(1,009,020円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程及び役員の期末特別手当の支給割合の取扱細則に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額にその者の職務実績に応じ、理事長が△10%から+10%の範囲内で支給割合を増減することができる額としている。

(1) 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、令和5年度では、一般職給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(822,460円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程及び役員の期末特別手当の支給割合の取扱細則に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、その者の職務実績に応じ、理事長が△10%から+10%の範囲内で支給割合を増減することができる額としている。

(1) 一般職給与法第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、令和5年度では、一般職給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(常勤役員の本給額を上限に、当該役員の勤務形態等を考慮して理事長が決定)を支給することとしている。

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、本給(705,110円)に特別地域手当(本給の月額に100分の10を乗じて得た額)を加算して算出している。期末特別手当についても、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程及び役員の期末特別手当の支給割合の取扱細則に則り、合計額(本給+特別地域手当+本給×100分の25+(本給+特別地域手当)×100分の20)に、次の各号に定める割合の合計を乗じ、さらにその者の基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、その者の職務実績に応じ、理事長が△10%から+10%の範囲内で支給割合を増減することができる額としている。

(1) 一般職給与法第19条の4第2項において、指定職俸給表の適用を受ける職員の期末手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

(2) 一般職給与法第19条の7第2項第1号ロにおいて、指定職俸給表の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額に乘じる割合として定められる割合

なお、令和5年度では、一般職給与法の指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.1月分)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額から構成されている。月額については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、非常勤役員手当(常勤役員の本給額を上限に、当該役員の勤務形態等を考慮して理事長が決定)を支給することとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 18,844	千円 12,108	千円 5,525	千円 1,211 (特別地域手当)			※
A理事	千円 15,517	千円 9,870	千円 4,610	千円 987 (特別地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,601	千円 9,870	千円 4,390	千円 987 (特別地域手当) 355 (通勤手当)		3月31日	*※
C理事	千円 15,687	千円 9,870	千円 4,497	千円 987 (特別地域手当) 334 (通勤手当)		3月31日	※
A監事	千円 13,157	千円 8,461	千円 3,764	千円 846 (特別地域手当) 85 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 1,179	千円 1,179	千円 0	千円 0			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

注3:「特別地域手当」は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第11条の3の規定に準じて支給する。

注4:単位未満を切り捨てているため、総額が内訳の合計と一致しないものがある。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当機構は、海洋に関する基盤的研究開発及び学術研究に関する協力等の業務を総合的に行い、海洋科学技術の水準の向上を図り、学術研究の発展に資することを目的としている。これまで、複数の研究船や探査機等を保有し運用するという機構の強みを生かし、海洋観測や多様な研究開発による高水準の成果を創出し、その普及・展開を推進してきた。そして、機構は、引き続き我が国の海洋科学技術の中核的機関としての役割を担っている。

そうした組織の中で、海洋研究開発機構の法人の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に対する高度な専門性が求められる。

法人の長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員年間報酬額36,138千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、当機構は独立行政法人通則法において定められているとおり、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬額を定めている。また、毎年的人事院勧告の結果を反映しており、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

当機構は、海洋に関する基盤的研究開発及び学術研究に関する協力等の業務を総合的に行い、海洋科学技術の水準の向上を図り、学術研究の発展に資することを目的としている。これまで、複数の研究船や探査機等を保有し運用するという機構の強みを生かし、海洋観測や多様な研究開発による高水準の成果を創出し、その普及・展開を推進してきた。そして、機構は、引き続き我が国の海洋科学技術の中核的機関としての役割を担っている。

そうした組織の中で、海洋研究開発機構の理事は、各担当の業務を総括する一方で、法人の長同様に高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、各担当分野に対する高度な専門性が求められる。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額21,244千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、当機構は独立行政法人通則法において定められているとおり、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬額を定めている。また、毎年的人事院勧告の結果を反映しており、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

当機構の監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額21,244千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、当機構は独立行政法人通則法において定められているとおり、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬額を定めている。また、毎年的人事院勧告の結果を反映しており、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事(非常勤)

当機構の監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の年間報酬額21,244千円と比較した場合、同水準以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

なお、当機構は独立行政法人通則法において定められているとおり、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して報酬額を定めている。また、毎年的人事院勧告の結果を反映しており、報酬水準は妥当であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

職務の内容の特性や業務の実績、参考となる他法人及び民間企業との比較などを考慮すると、法人の報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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			
法人の長	該当者なし					
理事B	2,065	2	0	R6.3.31	1.0	*※
監事	5,664	6	5	R4.8.31	1.0	※
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:「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

注2:理事Bの支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

注3:監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(令和4年度:5,664千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職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。

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
法人の長	該当者なし
理事B	仮支給のため該当なし
監事	当該役員が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該役員の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該役員の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.0と決定された。
監事 (非常勤)	該当者なし

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

役員報酬支給基準のうち、期末特別手当については、国立研究開発法人海洋研究開発機構役員報酬規程に則り、文部科学大臣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ことになっている。I1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、令和5年国家公務員給与等実態調査結果および令和5年職種別民間給与実態調査結果の表10 職種別、規模別、学歴別、年齢階層別平均支給額(事務・技術関係職種)等を参考とした。

① 国家公務員…令和5年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額 は 404, 015円となっており、全俸給表の平均給与月額は412, 747円となっている。

② 職種別民間給与実態調査で比較可能な当該法人と同等の規模(企業規模:500人以上)及び学歴(大学卒)の職種別令和5年4月分平均支給額は、事務職では事務部長794, 116円、事務部次長697, 295円、事務課長668, 608円、事務課長代理588, 324円、事務係長519, 960円、事務主任453, 232円、事務係員368, 649円、技術職では技術部長758, 607円、技術部次長709, 529円、技術課長641, 109円、技術課長代理554, 958円、技術係長542, 472円、技術主任461, 518円、技術係員387, 773円、となっている。

業務運営の効率化、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。

また、特に顕著な業績を挙げた職員に対して業績手当を支給している。

本給は、4号給を標準として1号給から8号給以内の幅において、所属、職種及び職階ごとに、人事評価結果に応じた昇給幅を定め昇給させている。

期末手当は、所属、職種及び職階ごとに、人事評価に応じて、支給割合を決定している。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立研究開発法人海洋研究開発機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(超過勤務手当、休日勤務手当、深夜手当、潜水手当、放射線業務手当、役職手当、船員手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、船舶衛生管理者手当、在船当番手当、年次有給休暇中の船員に対する食費及び期末手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+役職手当+広域異動手当+研究員調整手当+船員手当+職務加算+役職加算)に人事評価による評価係数、原資調整の加算係数を乗じ扶養手当を加えた額に、支給月数(6月に支給する場合には100分の220、12月に支給する場合には100分の230)を乗じ、さらに基準日以前6か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。

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	令和5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		
常勤職員総計 (年俸制を含む)	人 638	歳 48.3	千円 7,824	千円 6,588	千円 108	千円 1,236
常勤職員	人 326	歳 47.6	千円 8,364	千円 5,945	千円 107	千円 2,419
事務・技術	人 286	歳 46.7	千円 8,123	千円 5,788	千円 106	千円 2,335
研究職種	人 40	歳 54.0	千円 10,083	千円 7,069	千円 117	千円 3,014
常勤職員(年俸制)	人 312	歳 49.0	千円 7,260	千円 7,260	千円 108	千円 0
事務・技術	人 7	歳 46.8	千円 7,415	千円 7,415	千円 82	千円 0
支援スタッフ	人 123	歳 50.3	千円 3,524	千円 3,524	千円 105	千円 0
研究職種(年俸制)	人 177	歳 48.5	千円 9,972	千円 9,972	千円 111	千円 0
アビリティスタッフ	人 5	歳 42.1	千円 2,950	千円 2,950	千円 136	千円 0
産業保健スタッフ	人	歳	千円	千円	千円	千円

(任期制職員)

区分	人員	平均年齢	令和5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
任期付職員	15	51.6	4,099	4,099	158	0
臨時研究補助員	15	51.6	4,099	4,099	158	0
任期付職員(年俸制)	76	40.8	6,542	6,542	125	0
事務・技術	15	48.6	7,252	7,252	187	0
ポストドク研究員	20	32.9	5,342	5,342	66	0
出向職員						
支援スタッフ	3	52.2	3,430	3,430	103	0
研究職種(年俸制)	35	40.0	7,501	7,501	139	0
アビリティスタッフ	3	52.2	2,915	2,915	65	0
産業保健スタッフ						
再任用職員	18	63.4	6,555	6,555	136	0
事務・技術	4	64.8	10,138	10,138	129	0
支援スタッフ	7	62.4	2,580	2,580	113	0
シニアスタッフ	4	62.3	5,745	5,745	142	0
研究職種(年俸制)	3	65.5	12,133	12,133	187	0

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:常勤職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教員職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、記載をしていない。

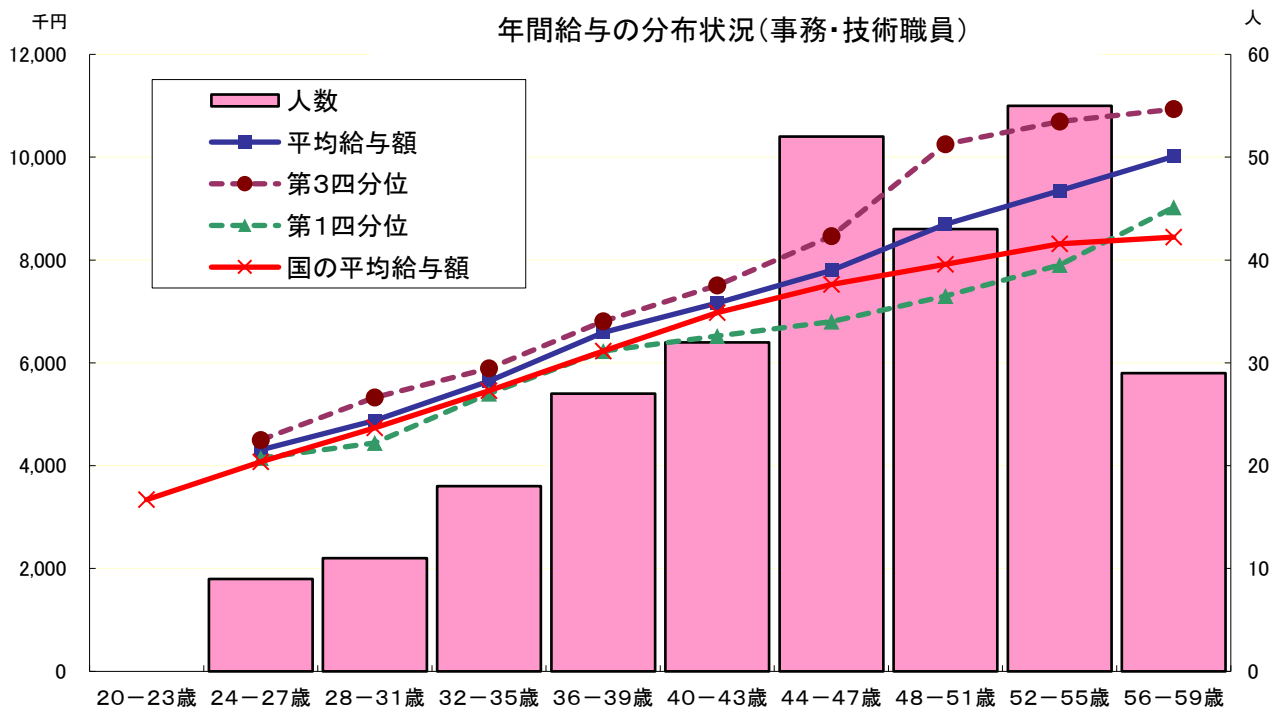
注3:在外職員については該当者がいないため、記載をしていない。

注4:任期制職員の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、記載をしていない。

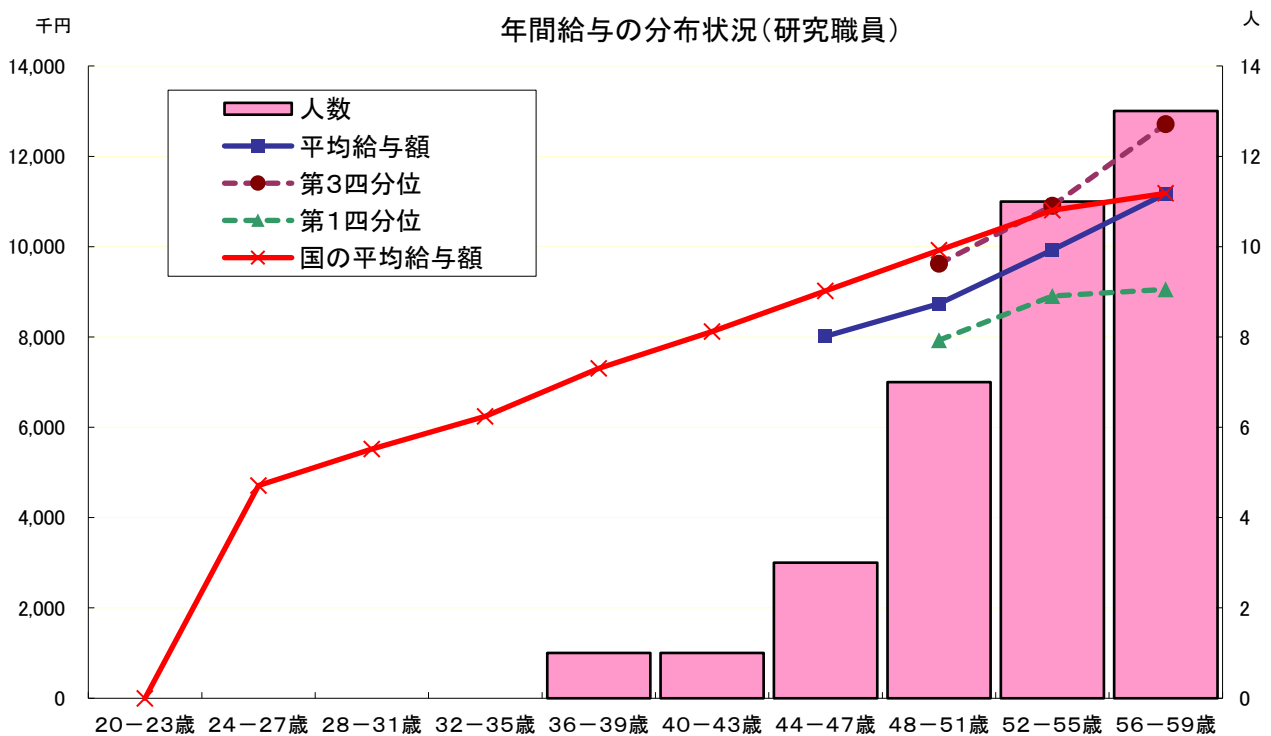
注5:非常勤職員については該当者がいないため、記載をしていない。

注6:人員が2名以下の職種については当該個人に関する情報が特定されるため、記載をしていない。

② 年齢別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、④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、④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、④まで同じ。

注2:年齢36～39歳および40～43歳の該当者が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、平均給与額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／研究職員)

(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		
本部部长	18	55.2	11,542	12,200	～	10,277
本部課長	66	53.6	10,257	11,992	～	7,902
本部課長補佐	84	48.5	8,030	9,217	～	6,480
本部係長	78	43.8	6,728	8,014	～	5,360
本部係員	40	33.1	5,223	6,841	～	3,817

(研究職員)

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		
本部研究部長	11	58.0	12,361	13,384	～	10,903
本部研究課長	9	55.5	10,406	11,868	～	9,006
本部研究課長補佐・同相当職	16	52.3	8,658	9,621	～	7,978
本部主任研究員	4	46.8	7,616			

注1:本部主任研究員の該当者が4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、年間給与額の最高額・最低額については表示していない。

④ 賞与(令和5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)	0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	100	100	100
	最高～最低	111.0～96.1	110.6～85.0	110.8～90.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	100	100	100
	最高～最低	114.1～81.7	125.1～81.8	119.7～81.8

(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)	0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	100	100	100
	最高～最低	103.7～94.0	107.0～92.1	105.4～93.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	100	100	100
	最高～最低	104.1～94.7	103.9～98.0	104.0～96.4

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 108.6 ・年齢・地域勘案 113.6 ・年齢・学歴勘案 106.2 ・年齢・地域・学歴勘案 112.5
国に比べて 給与水準が高 くなっている理 由	<p>(1)学歴構成 当機構は、海底資源研究開発、海洋・地球環境変動研究開発、海域地震発生帯研究開発、海洋生命理工学研究開発、先端的基盤技術の開発及びその活用等国家的・社会的ニーズを踏まえた戦略的・重点的な研究開発を推進する等、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及び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、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、学歴が大学卒以上(特に理工系修士課程修了)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学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):62.9%(うち修士課程修了以上:8.3%) ※令和5年人事院勧告 参考資料「1 国家公務員給与関係」第2表に基づく ●海洋研究開発機構:84.4%(うち修士課程修了以上:54.1%)</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種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いる。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、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部、総務部、人事部、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。 管理職員の割合： ●国家公務員:18.0% ※人事院による「令和5年国家公務員給与等実態調査結果」第12表における行政職(一)俸給の特別調整額受給者の割合に基づく ●海洋研究開発機構:27.5%(ただし、比較対象職員276人の他に、事務・技術業務に従事している年俸制職員19人、支援スタッフ120人、出向職員1人、アビリティスタッフ8人、産業保健スタッフ3人を加えた場合、管理職の割合は17.8%となる。)</p> <p>(3)人員構成 当機構は、人材の活用方針として、任期制職員を積極的に活用している。とりわけ、国家公務員と比較するならば、行政職(一)俸給表でいうところの1級から3級相当の業務については、その業務を担う支援職の制度を設けており、任期制支援職員及び無期雇用支援職員の担当業務として位置付けている。 現在のラスパイレス指数(対国家公務員指数)においては、その比較対象が月給制の定年制職員に限定されるため、これら支援職層を中心とする年俸制職員が数字上反映されていない。具体的には、事務・技術系の職員としては定年制及び任期制の合計427人が在職している。本紙で公表しているラスパイレス指数は、前述427人のうち月給制の定年制職員分の276人(64.6%)を対象としている。</p>

給与水準の 妥当性の検証	(法人の検証結果) 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。
	(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び人員配置等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること及び高度な専門知識と業務遂行能力を備える人材の確保を図る必要性があること、また、初公表時の指数との比較から、適正な給与水準への取り組みが継続されていること等を考慮すると適切な対応が執られていると考える。引き続き、独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	引き続き、人事評価による抑制的昇給制度等により適切な給与水準となるよう努める。

研究職員

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 94.4 ・年齢・地域勘案 100.0 ・年齢・学歴勘案 94.1 ・年齢・地域・学歴勘案 99.6
国に比べて 給与水準が高 くなっている理 由	<p>(1)学歴構成 当機構は、海底資源研究開発、海洋・地球環境変動研究開発、海域地震発生帯研究開発、海洋生命理工学研究開発、先端的基盤技術の開発及びその活用等国家的・社会的ニーズを踏まえた戦略的・重点的な研究開発を推進する等、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。従って、学歴が修士課程修了以上の者しか存在しない。 大学卒以上である職員の割合： ●国家公務員(研究職俸給適用者):98.8%(うち修士課程修了以上:83.9%) ※令和5年人事院勧告 参考資料「1 国家公務員給与関係」第2表に基づく ●海洋研究開発機構:100%(うち修士課程修了以上:100%)</p> <p>(2)管理職の割合 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、平成19年から研究者を原則として年俸制職員として雇用している。そのため、現存する定年制職員の中では、管理職の割合が高く出る傾向があるが、国家公務員を上回ってはいない。 管理職員の割合： ●国家公務員:71.5% ※人事院による「令和5年国家公務員給与等実態調査結果」第12表における研究職俸給の特別調整額受給者の割合に基づく ●海洋研究開発機構:44.4%(ただし、比較対象職員36人の他、年俸制の定年制職員173人、任期制職員として研究業務に従事している研究職種34人、ポストドクトラル研究員20人、臨時研究補助員13人を加えた場合、管理職の割合は22.1%となる。)</p> <p>(3)人員構成 当機構の研究職については、平成19年から、原則、任期制職員のみ採用となっており、ラスパイレス指数(対国家公務員指数)の比較対象となる定年制職員は年俸制適用者を除く既存の36人となっている。そのため、ラスパイレス指数の比較においては、母数が極めて小さいため、人事異動等により指数が変動しやすい傾向がある。</p>

<p>給与水準の 妥当性の検証</p>	<p>(法人の検証結果) 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>(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与及び人員配置等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていきたい。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>引き続き、人事評価による抑制的昇給制度等により適切な給与水準となるよう努める。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額212,000円年間給与3,166,000円

○35歳(主任)

月額357,000円年間給与5,977,000円

○50歳(課長)

月額578,000円年間給与10,132,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者は、主任級以下6,500円、課長級3,500円、部長級以上は支給無し、子は1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

期末手当の算定にあたり、人事評価の結果により係数を定め、評価結果を支給額に反映させる仕組みを導入している。

Ⅱ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,686,671	千円 6,621,784	千円 6,636,687	千円 6,560,919	千円 6,739,157
退職手当支給額 (B)	千円 149,740	千円 184,122	千円 147,352	千円 254,579	千円 65,227
非常勤役員等給与 (C)	千円 498,966	千円 499,030	千円 499,840	千円 597,097	千円 619,467
福利厚生費 (D)	千円 1,526,512	千円 1,462,204	千円 1,385,255	千円 1,380,119	千円 1,400,462
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,861,889	千円 8,767,140	千円 8,669,134	千円 8,792,714	千円 8,824,313

注：中期目標管理法人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

主に令和5年度人事院勧告(俸給表引上げ改定、期末手当月数増)や外部資金獲得による新規事業への対応により、「給与、報酬等支給総額」が対前年度比約178,238千円(2.7%)の増加、「非常勤役員等給与」が対前年度比約22,370千円(3.7%)の増加となり、併せて法定福利費も対前年度比約28,683千円(2.4%)の増加となった。一方「退職手当支給額」は、定年年齢の引き上げに伴い前年度対象者より12名減少し、対前年度比約189,352千円(74%)の減少となった。

以上から、「最広義人件費」は、対前年度比約31,599千円(0.4%)の増加となった。

なお「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、国と同様に退職給付に係る調整率を改正し、支給水準の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：調整率を国と同様に「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げ、支給割合を「100分の10.875」から「100分の10.4625」に改めた。

職員に関する講じた措置の概要：調整率を国と同様に「100分の87」から「100分の83.7」に引き下げ、これに伴う退職事由・勤続期間別割合の改定を行った。

Ⅳ その他

事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は、令和5年3月31日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。ただし令和12年度末までは段階的に定年年齢を引き上げる移行期間を設定している。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達して役職に就いている者は60歳となった年度末に役職から外れる役職定年の制度を設けている。また、職員の本給は60歳に達した翌年度から7割水準としている。