

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立大学法人東京海洋大学の役員員の報酬・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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬の業績の反映のさせ方については、役員報酬規則第8条第5項に基づき、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増額・減額できるとしているが、特に考慮すべき事項がなかったため、特に役員報酬に対して業績の反映は行わなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

経済社会情勢及び国家公務員の給与改定等に鑑み、地域手当支給率について、平成19年4月から100分の13を100分の14に改定した。

理事

経済社会情勢及び国家公務員の給与改定等に鑑み、地域手当支給率について、平成19年4月から100分の13を100分の14に改定した。

理事(非常勤)

経済社会情勢及び国家公務員の給与改定等を考慮し、特に改定は行わなかった。

監事

経済社会情勢及び国家公務員の給与改定等を考慮し、特に改定は行わなかった。

監事(非常勤)

経済社会情勢及び国家公務員の給与改定等を考慮し、特に改定は行わなかった。

2 役員員の報酬等の支給状況

役名	平成19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	19,194	13,598	5,388	208 (通勤)			
A理事	16,147	11,533	4,569	45 (通勤)			
B理事	16,185	11,568	4,569	48 (通勤)			
C理事	16,198	11,532	4,569	97 (通勤)			
D理事(非常勤)	2,280	2,280	0	0 ()			
A監事(非常勤)	1,824	1,824	0	0 ()			
B監事(非常勤)	1,824	1,824	0	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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長						
理事A						
理事B						
理事A (非常勤)						
理事B (非常勤)						
監事A						
監事B						
監事A (非常勤)						
監事B (非常勤)						

注1:「摘要」欄には、具体的な業績の評価等、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。

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

中期目標期間中の予算の年度展開を参考に、本学にて決定された当初予算の範囲内で運用。

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

職員の給与水準を社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、決定している。

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

本学が独自に定めた個人評価の結果を基礎資料とし、職員の成績等に応じて現に受けている給与の昇給、昇格、降格及び賞与時期(6月、12月)における勤勉手当の支給割合の増減を行っている。

[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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ支給割合を決定する。(国家公務員の給与制度に準拠)
昇給	1月1日を基準日とし、1年以内の期間を良好な成績で勤務したものに対して昇給を行うことができることとし、その号給数は勤務成績に応じて決定する。(国家公務員の給与制度に準拠)
昇格・降格	昇格: 特に勤務成績が優秀で、かつ本学が定める必要経験年数を有している者は、上位の職務の級に決定することができる。(国家公務員の給与制度に準拠) 降格: 勤務成績が不良な場合は、下位の級に決定することができる。(国家公務員の給与制度に準拠)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改定に準拠し、

- ・初任給を中心に若年層に限定した基本給月額の上昇(平成19年4月1日)
- ・子等の扶養手当を500円(6,000円→6,500円)引上げ(平成19年4月1日)
- ・地域手当1.5%(13%→14.5%)引上げ(平成19年4月1日)
- ・12月期の勤勉手当総額算定上の割合を0.05月分(100分の72.5→100分の77.5(特定幹部職員にあっては100分の92.5→100分の97.5))引上げを行った。

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19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	414	46.2	8,265	5,941	127	2,324
事務・技術	129	40.9	6,114	4,468	139	1,646
教育職種 (大学教員)	214	49.3	9,902	7,061	154	2,841
技能・労務職種	2					
海事職種	25	47.5	8,407	6,062	7	2,345
海技職種	39	44.3	6,545	4,763	20	1,782
教育職種 (外国人教師等)	1					
その他医療職種 (看護師)	4	49.3	6,451	4,651	33	1,800
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
事務・技術						
教育職種 (大学教員)						
再任用職員	2					
事務・技術	2					
非常勤職員	13	40.0	4,814	3,485	172	1,329
事務・技術	8	33.3	3,895	2,869	156	1,026
教育職種 (大学教員)	3	43.5	7,801	5,496	204	2,305
技能・労務職種	2					

注: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:医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については該当者なしのため省略

注:常勤職員の技能・労務職種及び教育職種(外国人教師等)、再任用職員、非常勤職員の技能・労務職種については、該当者が1~2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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注:「技能・労務職種」とは、自動車運転手、守衛を示す。

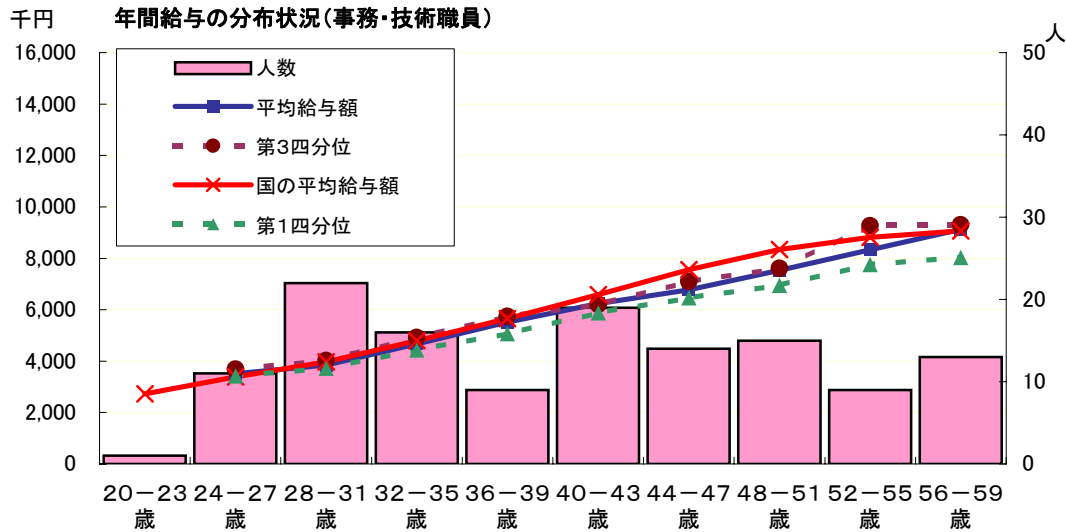
注:「海事職種」とは、船舶等の船長、機関長、航海士、機関士の業務を行う職種を示す。

注:「海技職種」とは、船舶等の乗組員の業務を行う職種を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))[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。

(事務・技術職員)

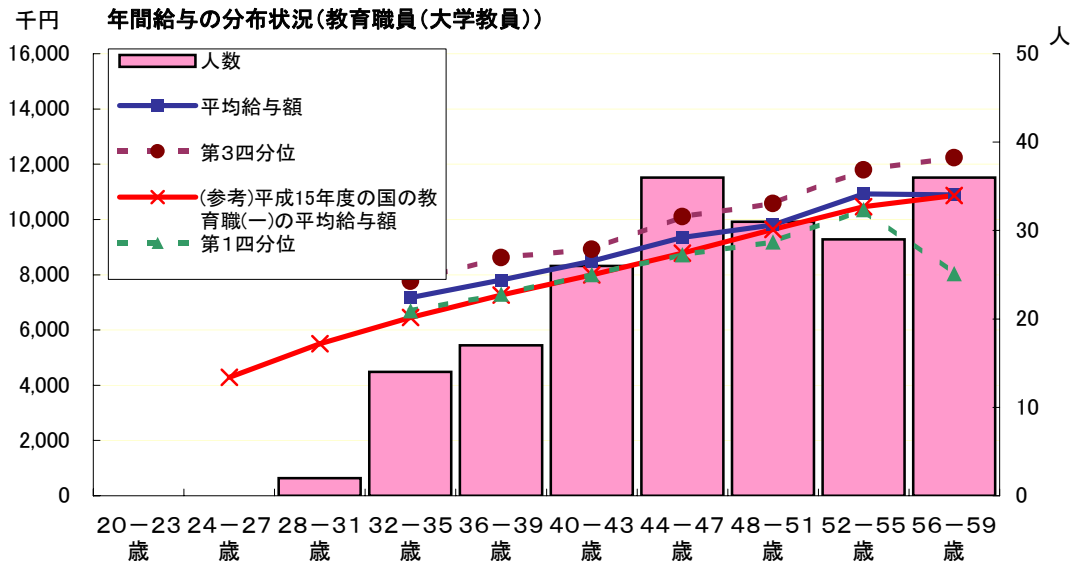


注:年齢20～23歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから年間給与についての表示はしていない。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
		平均		
事務局長	1	-	-	-
部長	1	-	-	-
課長	11	52.8	9,144	9,969
課長補佐	7	55.2	7,929	8,375
係長	47	46.6	6,150	7,243
主任	7	37.4	4,945	5,778
係員	55	31.8	3,694	4,778

注:事務局長及び部長の該当者が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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

(教育職員(大学教員))



注:年齢28~31歳の該当者は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年間給与についての表示はしていない。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
教授	84	55.7	10,877	12,470
准教授	79	44.6	8,492	9,802
講師	3	42.2	-	-
助手	48	46.5	6,889	7,922

注:講師の該当者が3名のため、第1分位、第3分位については記載しない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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		一般職員	主任 一般職員	係長 一般職員	係長	課長補佐
人員 (割合)	129	32 (24.8%)	25 (19.4%)	47 (36.4%)	11 (8.5%)	7 (5.4%)
年齢(最高 ～最低)		32～23	40～30	57～38	59～48	59～40
所定内給 与年額(最高 ～最低)		3,455～ 2,262	5,239～ 2,939	5,663～ 3,946	5,979～ 5,068	6,948～ 5,856
年間給与 額(最高～ 最低)		4,568～ 3,113	7,362～ 4,020	7,789～ 5,526	8,375～ 7,120	9,401～ 7,965

区分	計	6級	7級	8級
標準的な職位		課長	部長	事務局長 部長
人員 (割合)		5 (3.9%)	該当者なし	2 (1.6%)
年齢(最高 ～最低)		59～50		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,424～ 6,752		
年間給与 額(最高～ 最低)		10,134～ 9,267		

注:8級における該当者が2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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教 助手	講師	准教授	教授
人員 (割合)	214人	該当者なし	48人 (22.4%)	2人 (0.9%)	80人 (37.4%)	84人 (39.3%)
年齢(最高 ～最低)			62～28歳		58～33歳	62～45歳
所定内給与年額(最高 ～最低)			6,044～ 3,301千円		7,696～ 4,470千円	10,246～ 6,334千円
年間給与額(最高 ～最低)			8,264～ 4,512千円		10,676～ 6,339千円	14,300～ 9,191千円

注:3級における該当者が2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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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)	63.3%	67.4%	65.4%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.7%	32.6%	34.6%
	最高～最低	46.8～32.9%	39.4～30.0%	43.1～31.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4%	68.3%	66.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.6%	31.7%	33.1%
	最高～最低	38.5～31.6%	36.6～28.7%	37.5～30.1%

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	68.7%	66.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2%	31.3%	33.2%
	最高～最低	38.5～33.0%	34.6～30.1%	34.8～31.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.6%	68.6%	67.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.4%	31.4%	32.8%
	最高～最低	38.5～31.8%	35.4～29.4%	36.8～30.8%

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

95.4

対他の国立大学法人等(事務・技術職員)

108.8

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

104.2

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(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等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	95.4
	参考	地域勘案 84.8
		学歴勘案 93.7
	地域・学歴勘案 83.8	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		
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 72.3% (国からの財政支出額 6,229,000,000円、 支出予算の総額 8,606,000,000円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合が50%を超えているところであるが、国家公務員に準拠し他給与制度のもと、対公務員指数が100を下回っており現行の給与水準は適正であると思われる。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)	
	今後についても、引き続き現在の水準を維持するよう努める。	

○教育職員(大学教員)

教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標 104.1

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	3,933,641	3,970,703	△ 37,062	(△0.9)	△ 168,697	(△4.1)
退職手当支給額 (B)	296,333	593,321	△ 296,988	(△50.1)	△ 143,657	(△32.7)
非常勤役職員等給与 (C)	371,463	296,411	75,052	(25.3)	143,261	(62.8)
福利厚生費 (D)	494,572	514,457	△ 19,885	(△3.9)	△ 16,234	(△3.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	5,096,009	5,374,892	△ 278,883	(△5.2)	△ 185,327	(△3.5)

※附属明細書「役員及び職員の給与明細」には、本表の非常勤役職員等給与に計上されている派遣職員分1,858,475円及び受託研究費及び受託事業費分の64,822,200円は含まれない。

※附属明細書「役員及び職員の給与明細」にて、退職金相当額を運営費交付金で措置する必要のない常勤教職員分については、本表の非常勤役職員等給与に計上している。

総人件費について参考となる事項

- ① 総人件費のうち、「給与、報酬等支給総額」の減△0.9については、採用抑制等による成果の表れであり、退職手当の減については前年度に比べ退職者が少なかったことによるものである。
また、「非常勤役職員等給与」の増については、研究支援の非常勤職員の増及び常勤職員に準じた給与改訂を行ったことによるものである。
なお、「最広義人件費」の減△5.2は、「退職手当支給額」の減が主な要因である。
- ②
 - i) 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。
 - ii) 中長期的な視点に立った、適正な全学人事計画の策定と効率化係数に見合う人件費管理を行う体制を整備するとともに、政府の総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに平成17年度人件費予算相当額の概ね4%の人件費の削減を図る。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	4,325,482	3,970,703	3,933,641
人件費削減率 (%)		△ 8.2	△ 9.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 8.2	△ 9.8

※ 「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格差に基づく給与改定分を除いた削減率(平成18年度 0%, 平成19年度 0.7%)

※ 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。