

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人電子航法研究所の役職員の報酬・給与等について

- I 役員報酬等について
- 1 役員報酬等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

特別手当について、理事長が必要と認めるときは、職務実績に応じ増額又は減額する。退職手当について、国土交通省独立行政法人評価委員会が業績に応じ業績勘案率を決定し、退職手当の額を決定する。

- ② 役員報酬基準の改定内容
- | | |
|---------|-------------------------------|
| 法人の長 | 平成19年4月1日より地域手当の引き上げ(11%→12%) |
| 理事 | 平成19年4月1日より地域手当の引き上げ(11%→12%) |
| 理事(非常勤) | 該当者なし |
| 監事 | 平成19年4月1日より地域手当の引き上げ(11%→12%) |
| 監事(非常勤) | 改定なし |

2 役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	千円 17,572	千円 11,064	千円 4,923	千円 1,328 (地域手当) 257 (通勤手当)			*
理事 (1人)	千円 15,121	千円 9,408	千円 4,218	千円 1,223 (地域手当) 272 (通勤手当)	4月1日		◇
監事 (1人)	千円 12,650	千円 8,736	千円 2,588	千円 1,048 (地域手当) 278 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤) (1人)	千円 2,980	千円 2,980	千円 0	千円 0 ()			

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

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。

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)	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	千円 該当者なし	年	月				
理事	千円 該当者なし	年	月				
監事	千円 2,184	年 2	月 0	平成19年3月31日	1.0	在職中の業務に基づき、独立行政法人評価委員会にて業績勘案率が左記のとおり	

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。

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

中期計画における「人事に関する計画」のもと、人件費の最適な配分に努める。なお、「人事に関する計画」では、業務処理を工夫するとともに業務内容及び業務量に応じて適正に人員を配置することとしており、これに基づき人件費の総額の抑制・管理に努めていくこととしている。

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

独立行政法人通則法第57条第3項の規定に基づき職員給与の支給基準を社会一般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

勤務成績に応じて下記2項目について給与に反映することとしている。

〔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	勤務成績に基づき昇給対象者を選定。
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤務成績に基づき勤勉手当の支給率を加減。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- ・地域手当の引き上げ(11%→12%)
- ・管理職手当の定額化
- ・若年層に限定した俸給月額引き上げ
- ・子等に係る扶養手当の引き上げ(6,000円→6,500円)
- ・勤勉手当について0.05月引き上げ
- ・広域異動手当の新設

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 42	歳 44.5	千円 9,014	千円 6,618	千円 130	千円 2,396
	人 6	歳 42.5	千円 6,962	千円 5,108	千円 204	千円 1,854
研究職員	人 36	歳 44.9	千円 9,356	千円 6,870	千円 118	千円 2,486

任期付職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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。

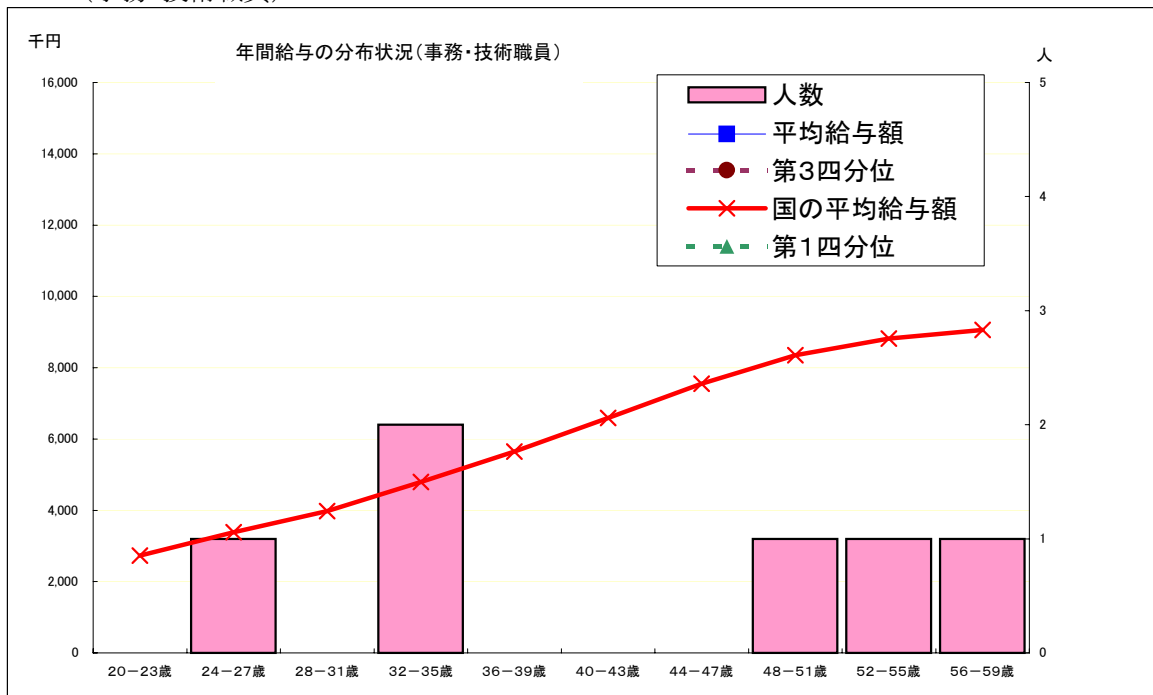
注:在外職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当者がいないため、表を省略した。

注:常勤職員の表中の医療職種及び教育職種については該当者がいないため、表を省略した。

注:任期付職員については、該当者が2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、人数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／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、⑤まで同じ。〕

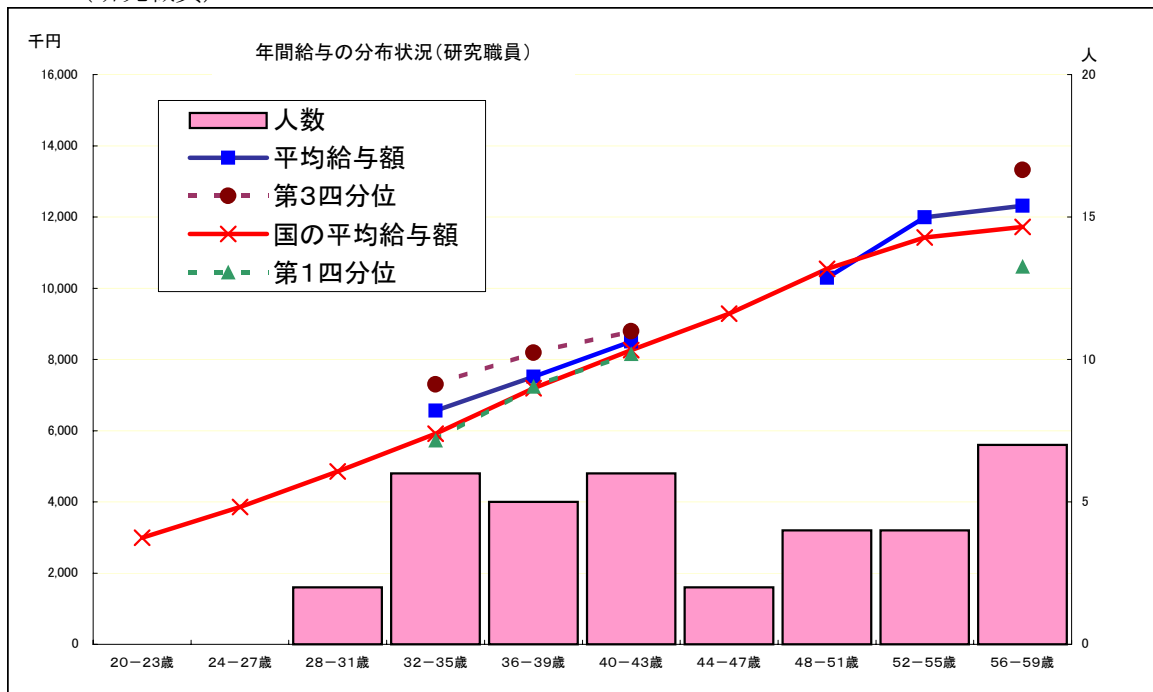
(事務・技術職員)



注:2名以下の区分については、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、平均額については表示していない。4名以下の区分については、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分位及び第3分位の項目については表示していない。

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。

(研究職員)



注:2名以下の区分については、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、平均額については表示していない。4名以下の区分については、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分位及び第3分位の項目については表示していない。

(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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部課長	1	－	－	－	－
本部係員	1	－	－	－	－

注:課長、係員のグループの該当者は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、平均年齢以下の項目については記載していない。

(研究職員)

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
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部課長	10	53.9	10,958	11,517	12,263
主任研究員	17	40.1	7,614	8,148	8,791
研究員	5	32.1	4,932	5,254	5,732

注:「本部課長」には、本部課長相当職である「上席研究員」を含む。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		課長	課長	課長補佐	課長補佐	係長	係員
人員 (割合)	6 (16.7%)	1 (16.7%)	該当者なし (0%)	2 (33.3%)	該当者なし (0%)	2 (33.3%)	該当者なし (0%)
年齢(最高～最低)		～	～	～	～	～	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	～	～	～	～	～
年間給与額(最高～最低)		～	～	～	～	～	～

区分	計	1級
標準的な職位		係員
人員 (割合)	1 (16.7%)	1 (16.7%)
年齢(最高～最低)		～
所定内給与年額(最高～最低)		～
年間給与額(最高～最低)		～

注:各級の該当者が2名以下のため、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。

(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		研究企画統括	上席研究員	主幹研究員	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	36 (2.8%)	1 (2.8%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	9 (25.0%)	5 (13.9%)	該当者なし (0%)
年齢(最高～最低)		～	59～47	57～38	48～34	34～28	～
所定内給与年額(最高～最低)		～	9,443～7,987	7,861～6,010	6,772～4,559	4,259～3,114	～
年間給与額(最高～最低)		～	13,322～10,958	10,619～8,144	9,066～6,293	5,889～4,264	～

注:6級の該当者が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、「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19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)	% 該当者なし	% 該当者なし	% 該当者なし
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 該当者なし	% 該当者なし	% 該当者なし
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 68.5	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 31.5	% 33.4
	最高～最低	% 37.1～33.3	% 31.8～31.2	% 34.4～32.2

(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)	% 57.7	% 60.6	% 59.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 39.4	% 40.8
	最高～最低	% 46.1～36.3	% 43.1～34.1	% 44.5～35.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.6	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 32.4	% 33.5
	最高～最低	% 37.1～32.5	% 35.0～29.5	% 36.0～31.2

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(事務職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

103.5

対他法人(事務職員)

96.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

104.2

対他法人(研究職員)

102.7

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 103.5		
	参考	地域勘案	104.0
		学歴勘案	101.1
		地域・学歴勘案	101.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当所は非常に少ない職員数で研究開発等事業を効率的かつ確実に運営するため本府省職員との人事交流を行っており、当該職員は専門的な知見・能力を必要とすることから本府省職員と同等に給与水準を設定しているところ、行政職俸給表(一)の本府省職員の平均給与月額が行政職俸給表(一)の平均給与月額の1.1倍と高くなっていることが起因している。		
給与水準の適切性の検証(事務・技術職員及び研究職員)	【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 86% (国からの財政支出額 1,739百万円、支出予算の総額 2,022百万円：平成19年度予算)		
	【検証結果】中期計画及び整理合理化計画に基づき、これまで同様適正な財政支出に努める。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)		
講ずる措置	【検証結果】該当ありません。		
	・平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案101.0 年齢・地域・学歴勘案101.2 ・俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与に準じて定めるところであり、上記指数を目標としつつ引き続き国に準じた適正な取組を行う。		

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 104.2		
	参考	地域勘案	104.0
		学歴勘案	105.7
		地域・学歴勘案	105.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当所は、研究開発業務に係る高度な専門的知識・能力を持つ者に対して、国に準拠した当所の給与規程に基づき管理職手当を支給しているが、支給対象者の割合について、国の研究職が76%であるのに対し、当所研究職員は調査対象36名中31名(86%)と高い割合となっている。また、当所は職務の専門性から高い学歴の職員が多く、国の研究職の大学院修了者が69%に対し、当所研究職員は75%となっており、それに応じて給与が高くなっていることも起因している。		
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 職員毎に分けていないため上記と同じ。		
	【累積欠損額について】 職員毎に分けていないため上記と同じ。		
講ずる措置	平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案104.2 年齢・地域・学歴勘案105.2 ・俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与に準じて定めるところであり、上記指数を目標としつつ引き続き国に準じた適正な取組を行う。		

当所の支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、32%、管理職の割合については事務・技術職員は17%、研究職員は86%、大卒以上の高学歴者の割合は事務・技術職員が50%、研究職員は89%となっている。管理職割合については、非常に少ない職員の中から高度な専門的知識・能力を持つ者を登用しており改善の予定はないが、適正な水準とすべく人数構成比率の見直しを検討していくこととしたい。

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18年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 572,059	千円 571,161	千円 898 (0.2%)	千円 898 (0.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 97,505	千円 59,508	千円 37,997 (63.9%)	千円 37,997 (63.9%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 65,167	千円 61,159	千円 4,008 (6.6%)	千円 4,008 (6.6%)
福利厚生費 (D)	千円 76,378	千円 76,635	千円 -257 (△0.3%)	千円 -257 (△0.3%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 811,109	千円 768,463	千円 42,646 (5.5%)	千円 42,646 (5.5%)

注:前年度(平成18年度)の給与、報酬等支給総額について、南極派遣職員への極地観測手当を加算し、昨年公表金額を修正。

総人件費について参考となる事項

給与・報酬等支給総額の対前年比については0.2%と微増となっており、主な要因としては人事院勧告による増があげられる。最広義人件費の対前年度比は5.3%増となっており、主な要因としては退職者数増があげられる。

「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況

1) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度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役職員の給与体系の見直しを進める。(対象は給与・報酬等支給総額で今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分は除く)

2) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

「行政改革の重要方針」を踏まえ、前中期目標期間の最終年度予算を基準として、本中期目標期間の最終年度までに5%以上削減する。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。(対象は給与・報酬等支給総額で今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分は除く)

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)	612,583	571,161	572,059
人件費削減率 (%)		△6.8%	△6.6%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.8%	△7.3%

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%である。

平成18年度の「給与、報酬等支給総額」について、南極派遣職員への極地観測手当を加算し、昨年公表金額を修正している。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。