

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

別 添

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23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤勉手当について、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	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	改定なし
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23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 16,747	千円 11,004	千円 4,166	千円 1,320 (地域手当) 257 (通勤手当)			*
理事A	千円 4,372	千円 2,340	千円 1,678	千円 281 (地域手当) 73 (通勤手当)		6月30日	◇
理事B	千円 10,406	千円 7,020	千円 1,949	千円 1,264 (地域手当) 174 (通勤手当)	7月1日		◇
監事A	千円 12,301	千円 8,688	千円 2,198	千円 1,043 (地域手当) 372 (通勤手当)	4月1日		
監事B (非常勤)	千円 2,952	千円 2,952	千円 0	千円 0 ()	4月1日		

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しているものである。

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 役員の退職手当の支給状況(平成23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	年	月			該当なし	
理事A	千円	年	月			該当なし	
理事B	千円	年	月			該当なし	
監事A	千円	年	月			該当なし	

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。

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性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63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の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23年度における給与制度の主な改正点

若年層を除く俸給月額引き下げ 平均0.23%減
(23年4月から24年3月までの較差相当分は、24年6月期の期末手当で減額調整)

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23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	人 44	歳 42.8	千円 8,056	千円 6,140	千円 91	千円 1,916
	人 9	歳 39.8	千円 6,299	千円 4,767	千円 96	千円 1,532
	人 35	歳 43.6	千円 8,508	千円 6,493	千円 90	千円 2,015
任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
再任用職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 9	歳 44.3	千円 3,112	千円 2,740	千円 82	千円 372
事務・技術	人 7	歳 43.4	千円 2,958	千円 2,603	千円 76	千円 355
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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。

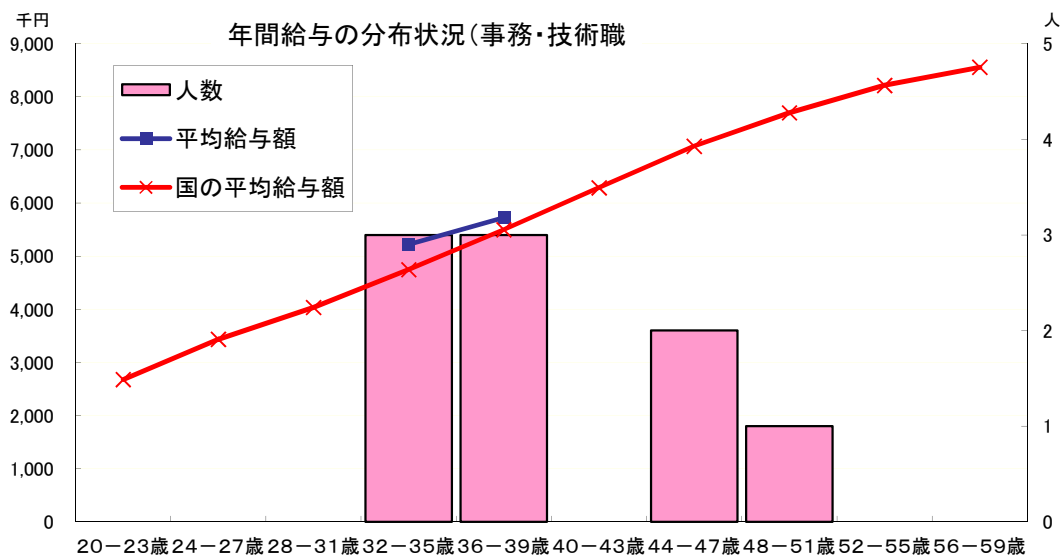
注2: 在外職員については、該当者がいないため表を省略した。

注3: 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4: 任期付職員、再任用職員及び非常勤職員(研究職種)については、該当者が2名以下であり、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)〔常勤職員のみ。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)

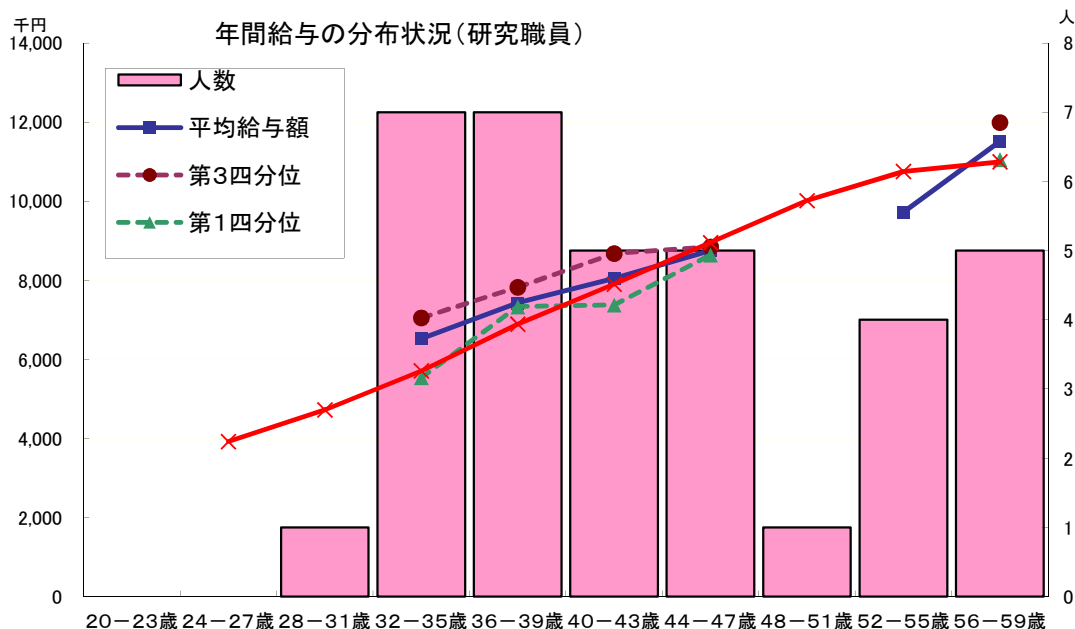


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:2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、平均給与額については表示していない。

注3:各区分4名以下であるので、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。

(研究職員)



注1:2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、平均給与額については表示していない。

注3:4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
本部課長	1	—	—	—	—
本部課長補佐	2	—	—	—	—
本部係長	6	36.2	4,997	5,473	5,693

注:本部課長及び本部課長補佐グループの該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人員以外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
本部研究部長	3	58.5	—	11,923	—
本部研究課長	5	55.1	10,848	10,999	11,150
本部主任研究員	23	40.1	7,083	7,801	8,678
本部研究員	4	38.5	—	6,104	—

注:4名以下のグループについては、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分位及び第3分位の項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長	分室長 課長補佐	課長補佐	係長	係員	係員
人員 (割合)	9	該当者なし ()	3 (33.3%)	該当者なし ()	6 (66.7%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)			45～48		34～38		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			5,295～ 6,683		3,720～ 4,783		
年間給与 額(最高～ 最低)			7,065～ 8,539		4,978～ 6,242		

(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)	35	該当者なし ()	8 (22.9%)	11 (31.4%)	13 (37.1%)	3 (8.6%)	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)			51～59	39～52	32～40	31～37	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			8,236～ 8,848	6,021～ 6,816	4,177～ 5,924	3,961～ 4,217	
年間給与 額(最高～ 最低)			10,732～ 11,992	7,952～ 8,928	5,484～ 7,824	5,280～ 5,648	

④ 賞与(平成23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)	% 65.0	% 67.3	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.7	% 33.8
	最高～最低	% 33.0 ～44.0	% 29.8 ～35.1	% 32.7～36.0

(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)	% 55.1	% 58.5	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.9	% 41.5	% 43.2
	最高～最低	% 44.7～45.2	% 41.4～41.8	% 43.0～43.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.2	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.8	% 33.8
	最高～最低	% 0～40.0	% 28.0～47.0	% 29.1～37.8

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

106.2

対他法人(事務・技術職員)

100.8

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

103.3

対他法人(研究職員)

102.0

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 106.2	
	参考	地域勘案 109.2 学歴勘案 110.2 地域・学歴勘案 110.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当研究所は平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であったことから、職員給与は国に準じて支給しているところであるが、各手当に関する支給額の平均は、扶養手当は12,727円(国における月額平均12,296円※)、地域手当は41,538円(同35,537円※)、住居手当は4,705円(同3,848円※)、俸給の特別調整額(管理職手当)は11,058円(同11,599円※)、単身赴任手当等その他9,897円(同7,238円※)となっているため、対国家公務員指数が高くなっている。 なお、事務・技術職員の調査対象人員は9人と少なく、指数算出のための母数が小さいため、人事異動に伴う属人的な事情等により、指数が大きく左右されてしまうことがある。 ※「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	
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 86% (国からの財政支出額 1,597,815千円、支出予算の総額 1,851,207千円:平成23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。	
講ずる措置	・俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、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り組む。 ・国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。 【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 103.3	
	参考	地域勘案 103.6
		学歴勘案 103.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域・学歴勘案 102.8	
	当研究所は、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。 また当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が71.4%※に対し、当所研究職員は81.1%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対国家公務員指数を上げる要因となっている。 ※ 「平成23年人事院勧告 参考資料」から引用 【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。	
	・俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、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り組む。 【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0	
講ずる措置		

○参考となるその他の数値等

- ①支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合(平成23年度決算ベース)
83.8%
 - ②管理職の割合(事務・技術職及び研究職の合算値、平成24年4月1日時点)
73.7% (国における割合17.2%※)
- 【管理職割合の改善の取組状況】
- 管理職割合低下のための具体的方策については検討中
- ③大学卒業以上の高学歴者の割合(事務・技術職及び研究職の合算値、平成24年4月1日時点)
75.4% (国における割合 53.0%※)
- ※ 「平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平 成22年度)からの増△減
給与・報酬等支給総額 (A)	千円 520,114	千円 544,136	千円 (%) -24,022 (△4.4)	千円 (%) -24,022 (△4.4)
退職手当支給額 (B)	千円 8,405	千円 66,641	千円 (%) -58,236 (△87.4)	千円 (%) -58,236 (△87.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 101,049	千円 99,988	千円 (%) 1,061 (1.1)	千円 (%) 1,061 (1.1)
福利厚生費 (D)	千円 67,664	千円 71,543	千円 (%) -3,879 (△5.4)	千円 (%) -3,879 (△5.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 697,232	千円 782,308	千円 (%) -85,076 (△10.9)	千円 (%) -85,076 (△10.9)

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4.4%減となっており、主な要因としては欠員(1名)、定年退職者の再任用による給与水準の低下(1名)、定年退職後の後任未補充(1名)によるものがあげられる。最広義人件費の対前年比は10.9%減となっており、上記要因に加え平成23年度の退職手当の支給が平成22年度比で87.4%減となっていることが主な要因としてあげられる。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

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」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、前々中期目標期間の最終年度予算を基準として、前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った。平成23年度以降についても人件費削減の取組を引き続き着実に実施する。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」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成17年度予算を基準として平成18年度からの5年間で5%以上の削減を実施した。平成23年度以降についても人件費削減の取組を引き続き着実に実施する。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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与・報酬等支給総額 (千円)	606,377	564,683	557,902	554,832	527,735	526,115	502,124
人件費削減率 (%)		△6.9%	△8.0%	△8.5%	△13.0%	△13.2%	△17.2%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.9%	△8.7%	△9.2%	△11.3%	△10.0%	△13.77%

注1:「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、平成23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%、▲0.23%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究員のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なる

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は基準年度(平成17年度)612,582千円、平成18年度571,161千円、平成19年度572,059千円、平成20年度564,757千円、平成21年度544,233千円、及び平成22年度は544,136千円であった。

【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%以上削減すること及び「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額の削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.61%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末・勤勉手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額の削減率4.77%～9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末・勤勉手当で調整)。