

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬について、国土交通省の独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給することとされている。

また、役員報酬のうち、勤勉手当について、理事長が必要と認める時は、役員の職務実績に応じ、増額又は減額することとしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、航空管制に関する研究等を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価（A評価）も得ている。また、その報酬水準については、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めていることから妥当であると考ええる。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

理事

監事

監事(非常勤)

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。

・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率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)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 14,904	千円 9,875	千円 3,738	千円 1,185 (地域手当) 106 (通勤手当)	4月1日		※
A理事	千円 12,865	千円 8,402	千円 3,208	千円 1,059 (地域手当) 196 (通勤手当)			◇
A監事	千円 11,037	千円 7,796	千円 1,973	千円 936 (地域手当) 332 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,642	千円 2,642	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している。

注2:「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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	
A理事	千円	年	月			該当なし	
A監事	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25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:事務職2級以下及び研究職2級以下(▲4.77%)、事務職3級から6級まで及び研究職3級から4級まで(▲7.77%)、事務職7級以上及び研究職5級以上(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律▲10%)、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)、地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出
- ・国と異なる措置の概要:なし

(役員について)

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:(一律▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:地域手当、期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)
- ・国と異なる措置の概要:なし

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25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 40	歳 43.3	千円 7,693	千円 5,909	千円 95	千円 1,784
事務・技術	人 5	歳 38.5	千円 5,876	千円 4,478	千円 158	千円 1,398
研究職種	人 35	歳 44.0	千円 7,953	千円 6,114	千円 86	千円 1,839

任期付職員	人 3	歳 32.2	千円 4,840	千円 3,885	千円 51	千円 955
研究職種	人 3	歳 32.2	千円 4,840	千円 3,885	千円 51	千円 955

非常勤職員	人 13	歳 52.9	千円 3,405	千円 3,000	千円 105	千円 405
事務・技術	人 11	歳 51.2	千円 3,291	千円 2,896	千円 81	千円 395
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

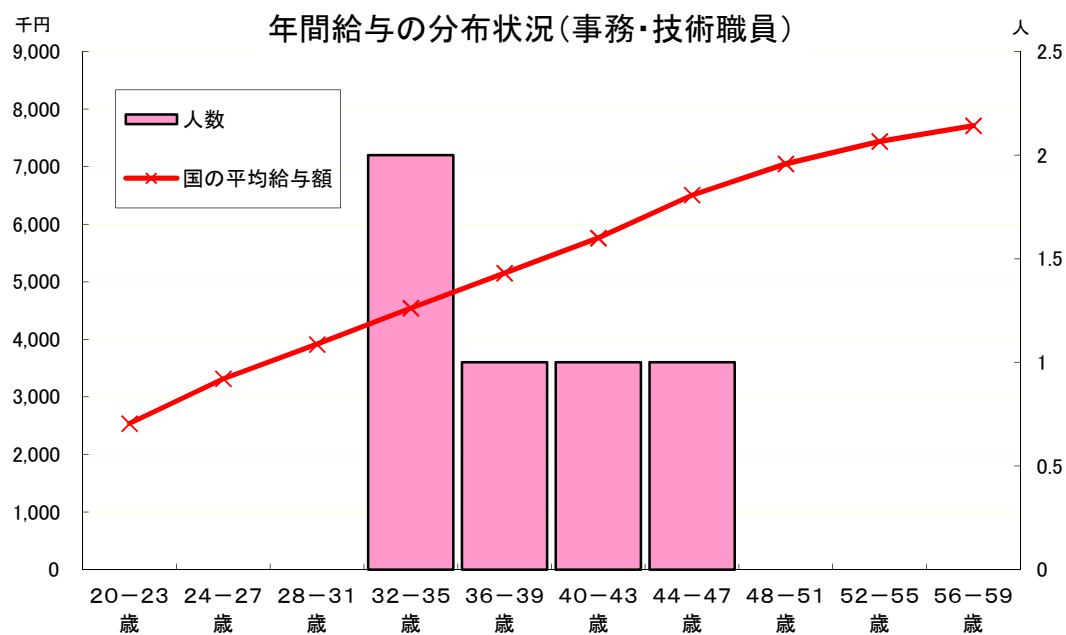
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員、再任用職員については、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。

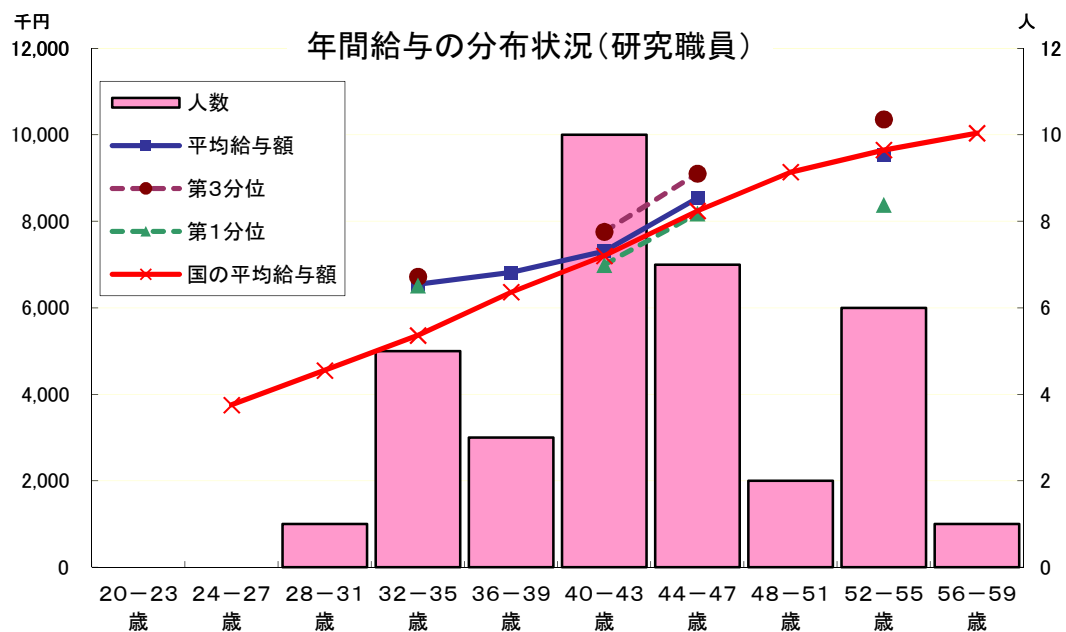
注4:非常勤職員については、研究職種の該当者が2名であり、当該個人に関する情報が
特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。]



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:各区分2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、平均給与額、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1:2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2:4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	—	—	—	—
本部係長	4	37.0	—	5,152	—

注1:本部課長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おそれがあることから、人員以外の項目については記載していない。

注2:4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。

(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	1	—	—	—	—
本部研究課長	9	50.4	8,453	9,327	10,031
本部主任研究員	25	41.3	6,694	7,218	8,068

注:本部研究部長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おそれがあることから、人員以外の項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26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	係長	係員	係員
人員 (割合)	5 ()	1 (20.0%)	該当者なし ()	1 (20.0%)	3 (60.0%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)					41～33		
所定内給 与年額(最高 ～最低)					4,009～ 3,389		
年間給与 額(最高～ 最低)					5,379～ 4,510		

注:3級以外の各級の該当者が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)	35 ()	該当者なし ()	10 (28.6%)	14 (40.0%)	11 (31.4%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)			59～44	54～36	42～31		
所定内給 与年額(最高 ～最低)			8,116～ 6,325	6,423～ 5,379	5,497～ 4,293		
年間給与 額(最高～ 最低)			10,935～ 8,271	8,385～ 6,977	7,032～ 5,678		

④ 賞与(平成25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)	% 66.8	% 69.3	% 68.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.2	% 30.7	% 31.9
	最高～最低	% 33.2～33.2	% 30.7～30.7	% 31.9～31.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 66.4	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 33.6	% 34.2
	最高～最低	% 38.4～32.9	% 35.7～31.9	% 35.2～33.2

(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)	% 64.0	% 66.6	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.4	% 34.6
	最高～最低	% 44.2～31.0	% 40.9～28.6	% 42.5～29.7
一般 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	% /	% /	% /

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))

107.9

対他法人(事務・技術職員)

104.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

103.4

対他法人(研究職員)

103.4

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 107.9		
	参考	地域勘案	110.0
		学歴勘案	107.3
		地域・学歴勘案	109.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 各手当に関する支給額の平均は、地域手当は43,736円(同34,333円※)、住居手当は5,400円(同4,307円※)、俸給の特別調整額(管理職手当)は13,086円(同10,726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5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25年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用		
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 90.8%】 (国からの財政支出額 1,444,639千円、支出予算の総額 1,591,606千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 14.3%(常勤職員数14名中2名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 42.9%(常勤職員数14名中6名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.8%】 (支出総額 2,123,831千円、給与・報酬等支給総額 484,619千円：平成25年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。 (主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。		
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。		

○研究職員

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 103.4					
	参考					
	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>105.1</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>103.6</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>105.5</td></tr> </table>	地域勘案	105.1	学歴勘案	103.6	地域・学歴勘案
地域勘案	105.1					
学歴勘案	103.6					
地域・学歴勘案	105.5					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 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73.9%※に対し、当所研究職員は84.4%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25年人事院勧告 参考資料」から引用					
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 90.8%】 (国からの財政支出額 1,444,639千円、支出予算の総額 1,591,606千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】 【管理職の割合 88.9%(常勤職員数45名中40名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 97.8%(常勤職員数45名中44名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.8%】 (支出総額 2,123,831千円、給与・報酬等支給総額 484,619千円：平成25年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。 (主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。					
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。					

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 484,619	千円 480,770	千円 (%) 3,849 (0.8)	千円 (%) 484,619 (△6.8)
退職手当支給額 (B)	千円 62,373	千円 43,894	千円 (%) 18,479 (42.1)	千円 (%) 62,373 (642.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 103,644	千円 108,589	千円 (%) △ 4,945 (△4.6)	千円 (%) 103,644 (2.6)
福利厚生費 (D)	千円 70,995	千円 66,546	千円 (%) 4,449 (6.7)	千円 (%) 70,995 (4.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 721,631	千円 699,799	千円 (%) 21,832 (3.1)	千円 (%) 721,631 (3.5)

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0.8%増となっており、主な要因としては人事異動に伴う人員構成の変化によるものがあげられる。最広義人件費の対前年比については3.1%増となっており、主な要因としては平成25年度の退職手当の支給が平成24年度比で42.1%増となっていること及び共済組合の短期負担金率の改定(3.883%から4.493%:年間で約300万円増)によるものがあげられる。

「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、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

・平成25年3月29日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年3月29日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【職員】

・平成25年3月29日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2 ①退職日が平成25年3月29日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。