

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 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成21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	}	俸給月額: 922,000円から919,000円に引き下げ	}
		期末手当: 支給割合1.6月分から1.5月分に引き下げ	
理事	}	勤勉手当: 支給割合1.7月分から1.6月に引き下げ	}
		俸給月額: 784,000円から782,000円に引き下げ	
理事(非常勤)	}	期末手当: 支給割合1.6月分から1.5月分に引き下げ	}
		勤勉手当: 支給割合1.7月分から1.6月に引き下げ	
	}	該当者なし	}
監事	}	俸給月額: 728,000円から726,000円に引き下げ	}
		期末手当: 支給割合1.6月分から1.5月分に引き下げ	
	}	勤勉手当: 支給割合1.7月分から1.6月に引き下げ	}
		俸給月額: 248,300円から247,000円に引き下げ	
監事(非常勤)	}		}

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	17,158	11,052	4,523	1,326 (地域手当) 257 (通勤手当)			*
理事A	14,648	9,400	3,847	1,128 (地域手当) 273 (通勤手当)			◇
監事A	12,309	8,728	2,398	1,047 (地域手当) 136 (通勤手当)			
監事A (非常勤)	2,974	2,974	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している。

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21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A	千円 該当者なし	年 月				
監事A	千円 該当者なし	年 月				

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21年度における給与制度の主な改正点

俸給月額：0.2%引き下げ
 期末手当：支給割合3.0月分→2.75月分に引き下げ
 勤勉手当：支給割合1.5月分→1.4月分に引き下げ

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21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	43	43.2	8,415	6,323	119	2,092
事務・技術	6	42.3	6,694	5,000	100	1,694
研究職種	37	43.3	8,694	6,537	122	2,157
任期付職員	1	—	—	—	—	—
研究職種	1	—	—	—	—	—
非常勤職員	16	46.6	3,138	2,746	114	392
事務・技術	8	40.6	2,802	2,463	88	339
研究職種	8	52.5	3,474	3,028	139	446

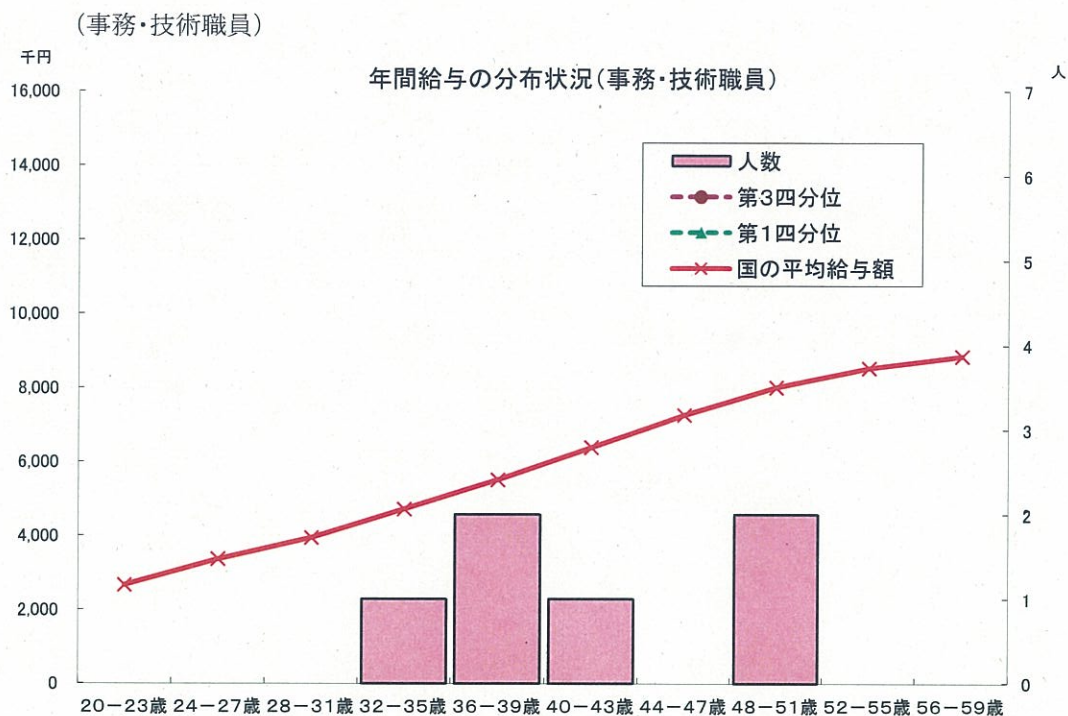
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員及び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: 任期付職員については、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、人数以外は記載していない。

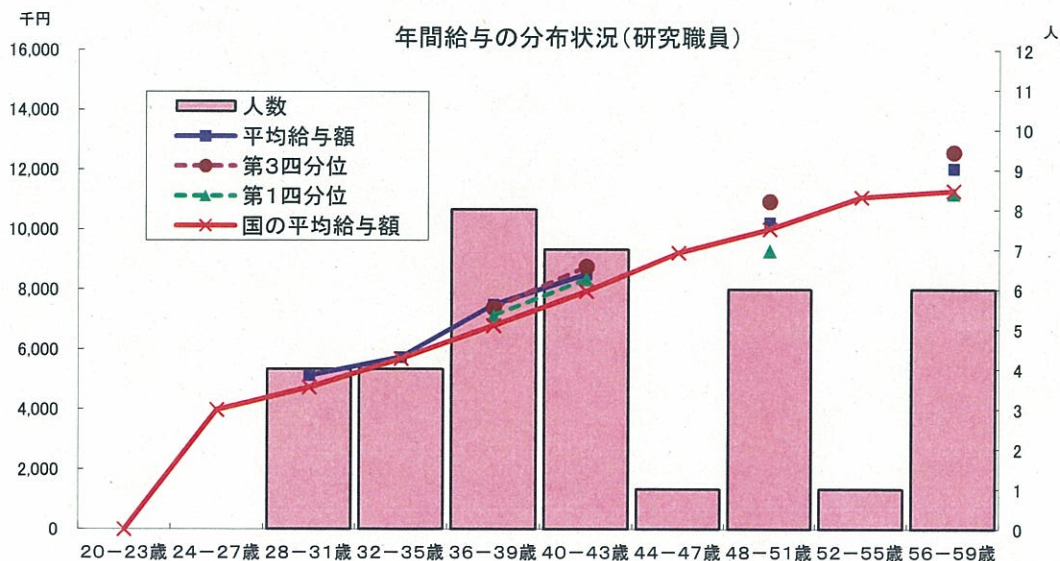
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1: 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、平均給与額については表示していない。

注2: 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: 1名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、第1分位及び第3分位の項目については表示しない。

(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
代表的職位 〔・本部係長〕	3人	36.8歳	千円	5,448千円	千円

注: 該当者が3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、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
代表的職位 〔・本部課長 ・主任研究員 ・研究員〕	7人	53.4歳	10,378千円	10,946千円	11,219千円
	20人	40.4歳	7,306千円	7,932千円	8,569千円
	6人	32.0歳	5,085千円	5,185千円	5,471千円

③ 職級別在職状況等(平成21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)	6人 ()	該当者なし ()	2人 (33.3%)	1人 (16.7%)	3人 (50.0%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高～最低)					38～35歳		
所定内給与年額(最高～最低)					4,215～ 3,939千円		
年間給与額(最高～最低)					5,715～ 5,222千円		

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	席上研究員	主幹研究員	主任研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	37人 ()	1人 (2.7%)	9人 (24.3%)	11人 (29.7%)	10人 (27.0%)	6人 (16.2%)	該当者なし ()
年齢(最高～最低)			57～48歳	59～37歳	50～32歳	35～30歳	
所定内給与年額(最高～最低)			9,159～ 7,857千円	7,852～ 6,078千円	6,601～ 3,797千円	4,141～ 3,413千円	
年間給与額(最高～最低)			12,590～ 10,378千円	10,291～ 8,087千円	8,770～ 5,144千円	5,497～ 4,570千円	

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21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)	% 64.6	% 69.2	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 30.8	% 33.0
	最高～最低	% 37.3～33.8	% 33.4～29.5	% 33.7～31.8

(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)	% 56.8	% 56.7	% 56.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.2	% 43.3	% 43.3
	最高～最低	% 45.3～42.1	% 45.7～42.0	% 45.5～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.8	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 32.2	% 34.0
	最高～最低	% 38.7～32.8	% 34.9～28.6	% 36.7～30.6

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))

103.6

対他法人(事務・技術職員)

97.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

105.7

対他法人(研究職員)

104.1

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 103.6	
	参考	地域勘案 106.4 学歴勘案 104.7 地域・学歴勘案 107.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	対国家公務員指数が年齢階層を4歳毎に区切って階層毎の平均給与額を基準としているところ、当所における各年齢階層の最上位年齢者が調査対象者6名中3名、上位年齢者も1名と高い割合に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。	
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 77% (国からの財政支出額 1,743,357千円、支出予算の総額 2,245,852千円:平成21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	・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ているところであり、上記指数を目標としつつ引き続き国に準じた適正な取り組みを行う。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 105.7	
	参考	地域勘案 108.1 学歴勘案 106.7 地域・学歴勘案 108.5
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。 当所は、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71.5%に対し、当所研究職員は80.6%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。	
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ているところであり、上記指数を目標としつつ引き続き国に準じた適正な取り組みを行う。	

当所の支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、36%、管理職の割合については事務・技術職員は14.3%、研究職員は60.4%、大卒以上の高学歴者の割合は事務・技術職員が35.7%、研究職員は88.3%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余地は少ないが、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21年 度) 千円	前年度 (平成20年 度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平 成18年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	544,233	564,757	-20,524 (△3.7)	-26,928 (△4.7)
退職手当支給額 (B)	0	107,106	-107,106 ()	-59,508 ()
非常勤役職員等給与 (C)	87,431	85,040	2,391 (1.0)	26,272 (42.9)
福利厚生費 (D)	68,505	79,968	-11,463 (△14.4)	-8,130 (△10.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	700,169	836,871	-136,702 (△16.4)	-68,294 (△8.9)

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3.7%減となっており、主な要因としては俸給月額
の2.4%引き下げ、期末・勤勉手当の0.35月分引き下げたことがあげられる。最広義人件費
の対前年比は16.4%減となっており、主な要因は退職者がいなかったことがあげられる。

「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、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	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	606,377	564,683	557,902	554,832	527,735
人件費削減率 (%)		△6.9%	△8.0%	△8.5%	△13.0%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.9%	△8.7%	△9.2%	△11.3%

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%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572,059千円及び平成20年度564,757千円で
あった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。