

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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

勤労手当について、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: 919,000円から917,000円に引き下げ

期末手当: 支給割合1.5月分から1.4月分に引き下げ

勤労手当: 支給割合1.6月分から1.55月分に引き下げ

理事

俸給月額: 782,000円から780,000円に引き下げ

期末手当: 支給割合1.5月分から1.4月分に引き下げ

勤労手当: 支給割合1.6月分から1.55月分に引き下げ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

俸給月額: 726,000円から724,000円に引き下げ

期末手当: 支給割合1.5月分から1.4月分に引き下げ

勤労手当: 支給割合1.6月分から1.55月分に引き下げ

監事(非常勤)

俸給月額: 247,000円から246,000円に引き下げ

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,814	千円 11,020	千円 4,215	千円 1,322 (地域手当) 257 (通勤手当)			*
理事	千円 14,359	千円 9,376	千円 3,585	千円 1,125 (地域手当) 273 (通勤手当)			◇
監事A	千円 13,212	千円 8,704	千円 3,328	千円 1,044 (地域手当) 136 (通勤手当)		3月31日	
監事B (非常勤)	千円 2,960	千円 2,960	千円 0	千円 0 ()		3月31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22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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事A	2,172	2	0	H23.3.31		独立行政法人評価委員会の業績勘案率が示されていないので暫定払い	

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22年度における給与制度の主な改正点

〔俸給月額：0.1%引き下げ
 期末手当：支給割合2.75月分→2.6月分に引き下げ
 勤勉手当：支給割合1.4月分→1.35月分に引き下げ
 55歳を超える職員(事務職俸給表5級以下の職員及び研究職4級以下の職員を除く。)の俸給・地域手当・俸給の調整額・期末手当・勤勉手当の支給額の一定率減額(▲1.5%)〕

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22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	40	42.7	8,102	6,174	104	1,928
事務・技術	5	41.9	6,747	5,153	178	1,594
研究職種	35	42.8	8,295	6,320	93	1,975
任期付職員	2	32.5	6,002	4,820	137	1,182
研究職種	2	32.5	6,002	4,820	137	1,182
非常勤職員	14	48.3	2,836	2,431	126	405
事務・技術	7	42.9	2,448	2,102	82	346
研究職種	7	53.6	3,224	2,760	171	464

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。

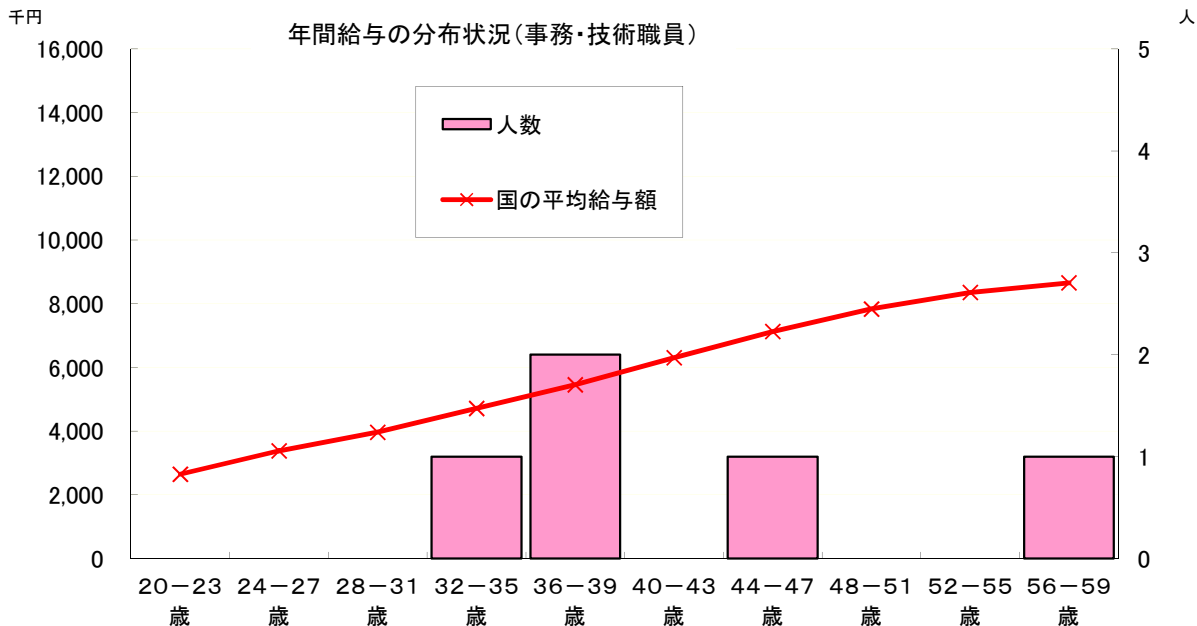
注2: 在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

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、人員以外の項目については記載していない。

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。〕

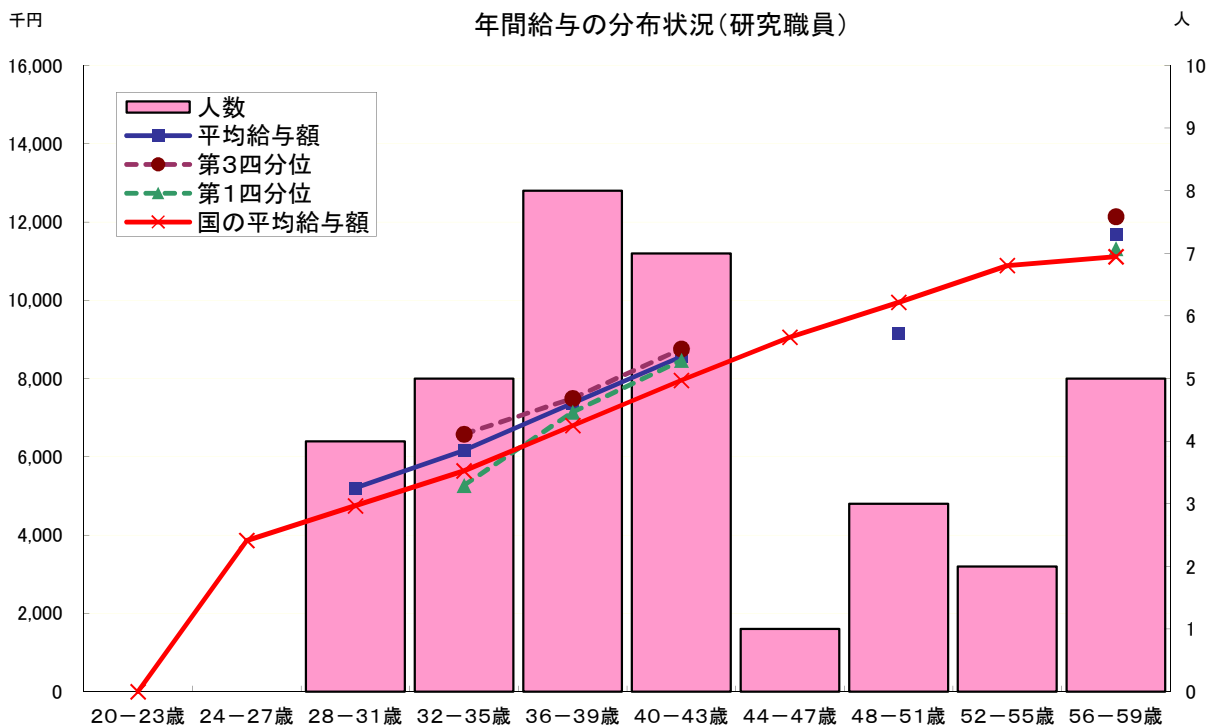
(事務・技術職員)



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: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。

(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	—	—	—	—
本部課長補佐	1	—	—	—	—
本部係長	3	35.5	—	5,376	—

注1:本部課長及び本部課長補佐グループの該当者が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。

注2:本部係長グループの該当者が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	3	57.5	—	12,073	—
本部研究課長	5	54.1	10,905	11,035	11,115
本部主任研究員	21	39.8	7,284	7,641	8,500
本部研究員	6	36.2	5,130	5,871	6,441

注2:本部研究部長グループの該当者が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23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)	5	1 (20%)	該当者なし ()	1 (20%)	3 (60%)	該当者なし ()	該当者なし ()
年齢(最高～最低)					37～32		
所定内給与年額(最高～最低)					4,591～ 3,691		
年間給与額(最高～最低)					5,940～ 4,896		

注:3級以外の各級の該当者が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。

(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%)	12 (34.3%)	10 (28.6%)	5 (14.3%)	該当者なし ()
年齢(最高～最低)			58～50	51～38	39～31	36～30	
所定内給与年額(最高～最低)			8,950～ 8,177	6,772～ 6,028	5,773～ 3,841	5,086～ 3,533	
年間給与額(最高～最低)			12,145～ 10,901	8,789～ 7,978	7,496～ 5,143	6,441～ 4,726	

④ 賞与(平成22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)	% 65.3	% 69.2	% 67.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 30.8	% 32.7
	最高～最低	% 38.7～32.8	% 31.9～29.4	% 35.2～31.1

(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	% 58.1	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45	% 41.9	% 43.5
	最高～最低	% 45.3～44.9	% 42.2～41.7	% 43.7～43.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.1	% 67.2	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.9	% 32.8	% 34.3
	最高～最低	% 38.7～32.0	% 35.9～29.1	% 37.3～30.5

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))

104.6

対他法人(事務・技術職員)

98.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

104.9

対他法人(研究職員)

103.1

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 104.6	
	参考	地域勘案 105.0 学歴勘案 105.9 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	<p>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14,517円(国における月額平均12,467円※)、地域手当は48,661円(同35,061円※)、住居手当は5,400円(同3,687円※)、俸給の特別調整額(管理職手当)は14,467円(同11,685円※)、単身赴任手当等その他8,200円(同7,187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。</p> <p>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。</p> <p>※「平成22年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【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 81% (国からの財政支出額 1,736,319千円、支出予算の総額 2,151,635千円:平成22年度予算)</p> <p>【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。</p>	
講ずる措置	<ul style="list-style-type: none"> ・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引き続き国に準じた適正な取組を行う。 ・当研究所の給与水準を高くしている要因は、国の組織との人事交流による地域手当の異動保障等の支給であり、人事交流の工夫などにより対国家公務員給与水準の差異の解消に努めたい。 ・中期計画において、平成27年度までに対国家公務員指数を100.0以下に引き下げよう、給与水準を厳しく見直すこととしている。 <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 104.8、地域・学歴勘案 105.7</p>	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.9	
	参考	地域勘案 104.3 学歴勘案 105.2 地域・学歴勘案 104.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>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。</p> <p>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71.6%※に対し、当所研究職員は80%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。</p> <p>※ 「平成22年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要あり、引き続き国に準じた適正な取組を行う。</p>	
講ずる措置	<p>・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、引き続き国に準じた適正な取組を行う。</p> <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 101.9 地域・学歴勘案 101.4</p>	

○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22年度決算ベース)
79.4%
 - ②管理職の割合(事務・技術職及び研究職の合算値、平成23年4月1日時点)
67.2% (国における割合 18.9%※)
【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23年4月1日時点)
74.5% (国における割合 52.1%※)
- ※ 「平成22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22年度)	前年度 (平成21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 544,136	千円 544,233	千円 (%) -97 (△0.1)	千円 (%) -27,025 (△4.7)
退職手当支給額 (B)	千円 66,641	千円 0	千円 (%) 66,641 ()	千円 (%) 7,133 (12.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 99,988	千円 87,431	千円 (%) 12,557 (14.4)	千円 (%) 38,829 (63.5)
福利厚生費 (D)	千円 71,543	千円 68,505	千円 (%) 3,038 (4.4)	千円 (%) -5,092 (△6.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 782,308	千円 700,169	千円 (%) 82,139 (11.7)	千円 (%) 13,845 (1.8)

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0.1%減となっており、主な要因としては俸給月額0.1%引き下げ、期末・勤勉手当の0.2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11.7%増となっており、主な要因は平成21年度は退職者がいなかったが平成22年度は3名の退職者がい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	平成22 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
人件費削減率 (%)		△6.9%	△8.0%	△8.5%	△13.0%	△13.2%
人件費削減率(補正值) (%)		△6.9%	△8.7%	△9.2%	△11.3%	△10.0%

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%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564,757千円及び平成21年度は544,233千円であった。

【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

特になし。