

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人航空大学校の役職員の報酬・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

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会における業務評価の結果を勘案することとしている。

また、独立行政法人航空大学校役員報酬規程により、勤勉手当については、役員の業績に応じ、増額又は減額できることとなっている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成22年12月より俸給月額を引き下げ 919,000円→917,000円 (同年4月から11月までの較差相当分は、12月期の期末手当で減額調整) 期末・勤勉手当の年間支給率の引き下げ 3.10月分→2.95月分
監事	平成22年12月より俸給月額を引き下げ 590,000円→588,000円 (同年4月から11月までの較差相当分は、12月期の期末手当で減額調整) 期末・勤勉手当の年間支給率の引き下げ 3.10月分→2.95月分
監事(非常勤)	平成22年12月より俸給月額を引き下げ 246,000円→245,000円

2 役員の報酬等の支給状況

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	13,807	10,010	3,721	76 (通勤手当)			*
監事	8,861	6,424	2,388	49 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	2,813	2,813		()			

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
法人の長		年 月			該当者なし	
監事		年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)		年 月			該当者なし	

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

中期計画における組織運営の効率化のもと、教育業務、教育支援業務及び管理業務のそれぞれについて、見直しを図るものとし、常勤職員数を中期期間中に約10%程度削減する。

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

国家公務員の給与構造改革を踏まえ、職員の給与について、必要な見直しを進める。

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

職員の勤務成績に応じ、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	勤務評定に基づき査定昇給を実施
賞与: 勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて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

平成22年12月より55歳を超える職員について俸給および各手当の抑制措置 1.5%減
 平成22年12月より若年層を除く俸給月額を引き下げ 平均0.1%減
 (同年4月から11月までの較差相当分は、12月期の期末手当で減額調整)
 期末・勤勉手当の年間支給率の引き下げ
 (常勤職員 4.15月分→3.95月分)

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	68人	42.7歳	7,233千円	5,460千円	71千円	1,773千円
事務・技術	18人	39.3歳	5,931千円	4,491千円	66千円	1,440千円
その他教育職種	35人	46.6歳	8,545千円	6,426千円	79千円	2,119千円
整備・運用	15人	37.8歳	5,735千円	4,371千円	58千円	1,364千円

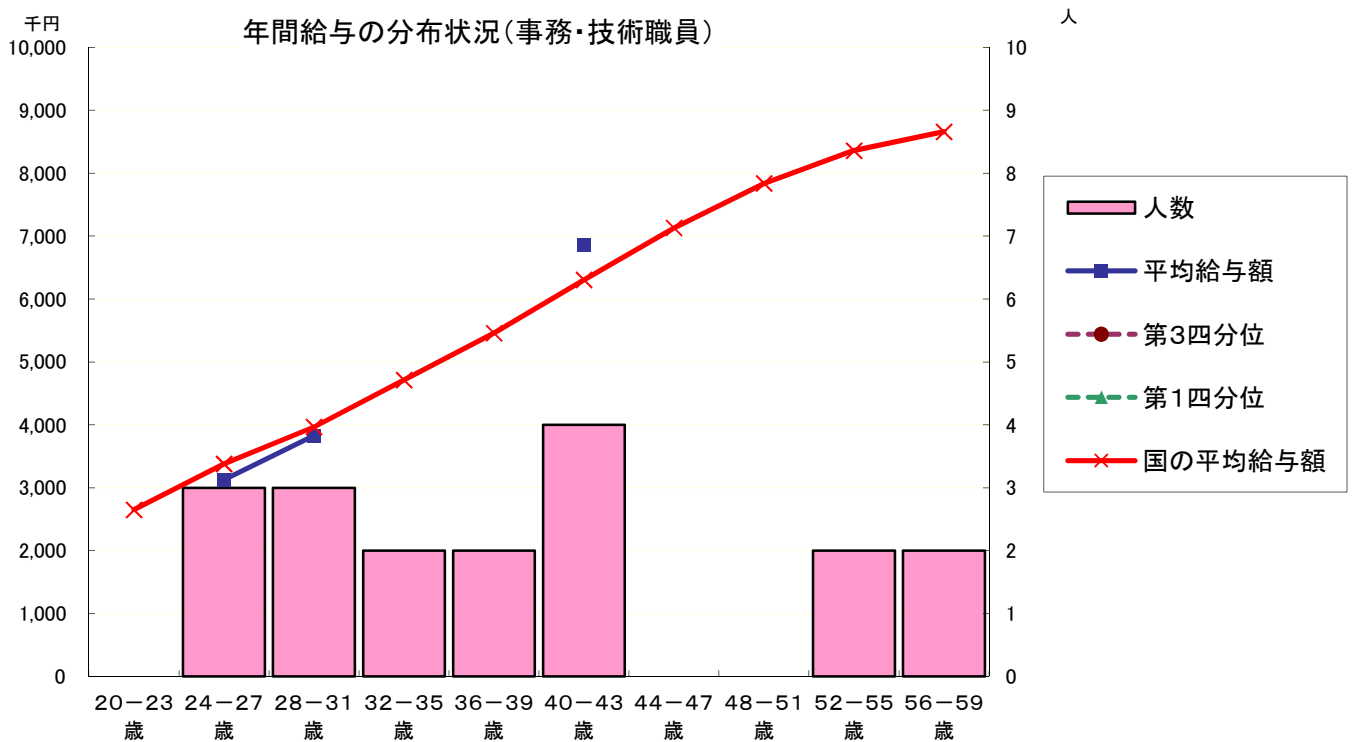
非常勤職員	14人	54.1歳	4,179千円	3,867千円	59千円	312千円
事務・技術	2人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
その他教育職種	8人	61.9歳	4,851千円	4,851千円	52千円	0千円
整備・運用	4人	53.5歳	3,817千円	2,926千円	78千円	891千円

注1: 在外職員、任期付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する。

注2: 非常勤職員の事務・技術については、該当者が2人のため、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、人員以外は記載していない。

注3: その他教育職種とは、教官のことであり、整備・運用職種とは訓練用航空機の整備・運航を管理する職員のことである。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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:年齢24歳～27歳,28歳～31歳及び40歳～43歳以外については該当者が2人以下のため、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、平均給与額を表示していない。

注3:すべての年齢バンドにおいて、該当者が4人以下のため、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、第3四分位及び第1四分位を表示していない。

(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			
本部部長・同相等職	1	-	-	-	-	-	-
本部課長・同相等職	3	54.8	-	-	8,807	-	-
本部課長補佐・同相等職	3	42.5	-	-	7,106	-	-
本部係長・同相等職	6	36.3	4,657	6,152	5,238	6,152	6,152
本部係員	5	27.5	3,075	3,395	3,256	3,395	3,395

注1:本部部長・同相当職については該当者が2人以下のため、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、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・同相当職及び本部係員以外については該当者が4人以下のため、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四分位第1分位及び四分位第3分位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)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		事務局長 企画室長	課長	課長 課長代理	課長代理 係長	係長	係員	係員
人員 (割合)	18人	1人 (5.6%)	3人 (16.7%)	該当者なし (0.0%)	4人 (22.2%)	5人 (27.8%)	2人 (11.1%)	3人 (16.7%)
年齢(最高 ～最低)		-	56～52歳	-	42～41歳	38～30歳	-	28～24歳
所定内給与年額(最高 ～最低)		-	7,726～6,161千円	-	5,584～4,513千円	4,703～3,438千円	-	2,608～2,191千円
年間給与額(最高 ～最低)		-	9,863～8,176千円	-	7,362～6,152千円	6,172～4,582千円	-	3,395～2,917千円

注:7級及び2級の該当者は2人以下のため、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。

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	60.4%	64.7%	62.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.6%	35.3%	37.5%
	最高～最低	48.6～33.8%	41.7～30.9%	45.3～32.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7%	67.4%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.3%	32.6%	33.9%
	最高～最低	38.7～31.9%	35.4～28.7%	35.4～30.3%

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)

対国家公務員(行政職(一))

103.9

対他法人(事務・技術職員)

98.5

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						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 103.9</p> <table border="1" data-bbox="691 342 1394 448"> <tr> <td data-bbox="691 342 831 421">参考</td> <td data-bbox="831 342 1394 376">地域勘案 113.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 376 1394 409">学歴勘案 106.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 409 1394 448">地域・学歴勘案 113.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 113.0		学歴勘案 106.0		地域・学歴勘案 113.2
参考	地域勘案 113.0						
	学歴勘案 106.0						
	地域・学歴勘案 113.2						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当校は平成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、都市部(東京都特別区、大阪市)の官署に在籍していた国家公務員からの出向者がおり、これらの職員に対する地域手当の異動保障(調査対象人員中66.7%が受給)や単身赴任手当(調査対象人員中16.7%が受給)等の支給が、対国家公務員指数(特に地域勘案、地域・学歴勘案)を押し上げる要因となっている。</p> <p>なお、事務・技術職員の調査対象人員は18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>《参考》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国家公務員における各手当の受給者割合※ <ul style="list-style-type: none"> ・地域手当異動保障(非支給地)：25.4% ・単身赴任手当：8.0% ※「平成22年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出 ○国家公務員における地域手当の支給割合(平成22年度) <ul style="list-style-type: none"> ・1級地(18%)：東京都特別区 ・2級地(15%)：大阪市等 ・3級地(12%)：名古屋市等 ・4級地(10%)：京都市等 ・5級地(6%)：静岡市等 ・6級地(3%)：札幌市等 ・非支給地：航空大学校所在地(宮崎市、帯広市、岩沼市)等 <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>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>						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 95.6% (国からの財政支出額 2,756,130千円、支出予算の総額 2,883,503千円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>支出予算の大半が国からの財政支出によって賄われていることから、給与水準を上回っている要因の解消を図る等、適切に運営していくこととする。</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額660,842円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>当校における累積欠損額については、ファイナンスリース取引に係る会計処理上の問題であり、近年中に解消される見込である。</p>						
<p>講ずる措置</p>	<p>内部組織の活性化を図り、業務運営の効率化を推進するため、国の組織等と人事交流を行うこととしているが、都市部に勤務していた者を受け入れる場合には、当該者に地域手当の異動保障が支給されることとなることに加え、単身赴任手当を支給することとなる場合もあり、これが対国家公務員指数を押し上げる要因となっている。</p> <p>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以下に引き下げるよう、給与水準を厳しく見直すこととしており、上記を解消するために、引き続き国に準じた給与規程の改正を行うと共に、今後の人事交流の在り方について、検討することとする。</p> <p>【平成23年度に見込まれる対国家公務員指数】</p> <p>年齢勘案 101.7、年齢・地域・学歴勘案 110.7</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)
28.3% (平成22年度支出予算の総額に対する割合)

②管理職の割合(平成23年4月1日時点)

22.2% (国における割合 18.4%※)

【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、検討中である。

③大学卒業以上の高学歴者の割合(平成23年4月1日時点)

22.2% (国における割合 51.6%※)

※ 「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 812,771	千円 884,641	千円 (%) △ 71,870 (△8.1%)	千円 (%) △ 180,234 (△18.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 126,412	千円 156,216	千円 (%) △ 29,804 (△19.1%)	千円 (%) △ 85,085 (△40.2%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 161,396	千円 130,854	千円 (%) 30,542 (23.3%)	千円 (%) 85,000 (89.9%)
福利厚生費 (D)	千円 116,733	千円 122,276	千円 (%) △ 5,543 (△4.5%)	千円 (%) △ 10,748 (△8.4%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,217,312	千円 1,293,987	千円 (%) △ 76,675 (△5.9%)	千円 (%) △ 191,067 (△13.6%)

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度比については8.1%の減に、また最広義人件費の対前年度比については、5.9%の減となっている。

主な要因としては、国の給与法改正を踏まえた当校給与規定の見直しに加え、人員の削減及び新陳代謝による給与等支給額の減少、また、在職期間の比較的短い職員の退職による退職手当支給額の減少等によるものである。

人件費削減の取り組みについては、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減方針を踏まえ、第2期中期計画における「人事に関する計画」により、基準日(平成17年4月1日)における常勤役職員数124名を中期目標期間の最終年度(平成22年度)までに約10%程度削減することとしており、目標を達成している。

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
人員数 (人)	124	122	120	118	116	112
人員純減率 (%)		△ 1.6	△ 3.2	△ 4.8	△ 6.4	△ 9.6

【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)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)を踏まえ、国家公務員に準じて、平成22年度において、平成17年度の人員に比べ5%以上を基本とする削減を行ったところ、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