

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人航空大学の役員員の報酬・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23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24年3月より給与月額を引き下げ 917,000円→912,000円 (23年4月から24年2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)
監事	平成24年3月より給与月額を引き下げ 588,000円→585,000円 (23年4月から24年2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)
監事(非常勤)	平成24年3月より非常勤役員手当の引き下げ 245,000円→243,000円

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 13,901	千円 10,999	千円 2,826	千円 76 (通勤手当)			*
監事	千円 9,502	千円 7,053	千円 2,400	千円 49 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,938	千円 2,938	千円	千円 ()	4月1日		

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			該当者なし	
監事A	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	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、事業運営体制の合理化・適正化を図ることにより、中期期間中に「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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、常勤職員数を削減する。

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23年度における給与制度の主な改正点

平成24年3月より若年層を除く俸給月額を引き下げ 平均0.23%減
(23年4月から24年2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

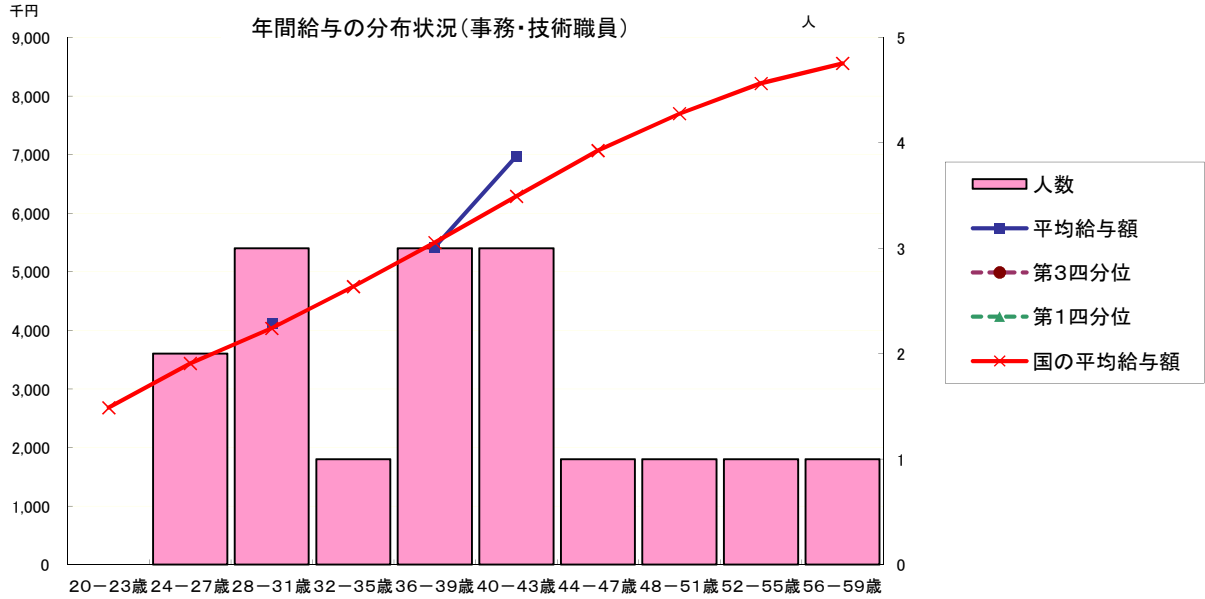
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	61人	43.2歳	7,302千円	5,501千円	73千円	1,801千円
事務・技術	16人	39.5歳	5,856千円	4,423千円	62千円	1,433千円
その他教育職種	32人	47.3歳	8,736千円	6,567千円	78千円	2,169千円
整備・運用	13人	37.7歳	5,553千円	4,205千円	73千円	1,348千円

非常勤職員	17人	50.9歳	3,870千円	3,535千円	63千円	335千円
事務・技術	5人	30.1歳	2,385千円	1,959千円	67千円	426千円
その他教育職種	8人	62.1歳	4,819千円	4,819千円	55千円	0千円
整備・運用	4人	54.5歳	3,830千円	2,939千円	74千円	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: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)〔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28歳～31歳,36歳～39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	
			第1四分位	第3四分位
本部課長・同相等職	3	53.5	-	-
本部課長補佐・同相等職	3	44.5	-	-
本部係長・同相等職	7	36.2	4,469	6,137
本部係員	3	28.2	-	-

注:本部係長・同相当職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24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		審議役	事務局長	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)	16	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)	該当者なし (0.0%)	3 (18.8%)	該当者なし (0.0%)	4 (25.0%)	6 (37.5%)	3 (18.8%)	該当者なし (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		-	-	-	56～51	-	47～42	39～31	29～27	-
所定内給与 年額(最高 ～最低)		-	-	-	6,871～6,104	-	5,913～4,495	4,716～3,249	2,662～2,627	-
年間給与 額(最高 ～最低)		-	-	-	9,075～8,060	-	7,723～6,137	6,225～4,341	3,466～3,395	-

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 68.4	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 31.6	% 33.4
	最高～最低	% 37.8～34.0	% 31.9～31.3	% 34.6～32.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 68.0	% 66.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.0	% 33.6
	最高～最低	% 38.4～32.8	% 35.7～29.2	% 35.2～31.2

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)) 102.3

対他法人(事務・技術職員) 97.3

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 102.3
	参考
	地域勘案 112.0
	学歴勘案 105.4
	地域・学歴勘案 112.3
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50.0%が受給)や単身赴任手当(調査対象人員中6.3%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16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) : 24.2% ・単身赴任手当 : 8.1% ※ 「平成23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23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】 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。</p>

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 80.6% (国からの財政支出額 2,377,031千円、支出予算の総額 2,950,989千円：平成23年度予算)
	【検証結果】 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、国の給与と法改正等に準じた給与規程の改正を行い、適切に運営していくこととする。
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 なし (平成22年度決算)
	【検証結果】 特に無し
	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。 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。 【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.3 年齢・地域・学歴勘案 110.1

○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)
25.5% (平成23年度支出予算の総額に対する割合)
 - ②管理職の割合(平成24年4月1日時点)
18.8% (※国における割合 16.6%)
【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24年4月1日時点)
12.5% (※国における割合 52.6%)
- ※「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23年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	753,364	812,771	△ 59,407 (△7.3%)	— (—)
退職手当支給額 (B)	157,504	126,412	31,092 (24.6%)	— (—)
非常勤役職員等給与 (C)	156,457	161,396	△ 4,939 (△3.1%)	— (—)
福利厚生費 (D)	113,944	116,733	△ 2,789 (△2.4%)	— (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,181,269	1,217,312	△ 36,043 (△3.0%)	— (—)

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7.3%の減に、また最広義人件費の対前年度比については、3.0%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程の見直しに加え、人員の削減及び新陳代謝による給与等支給額の減少等によるものである。

人件費削減の取り組みについては、「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)に基づく平成18年度から平成22年度までの5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を第3期中期計画においても引き続き着実に実施するため「人事に関する計画」により、基準日(平成23年4月1日)における常勤役職員数112名を中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに約10%程度削減することを指標としており、平成23年度においては、平成22年度人員数より3名(△2.6%)削減した。

(人員純減の場合) 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
人員数 (人)	124	122	120	118	116	112	109
人員純減率 (%)		△ 1.6	△ 3.2	△ 4.8	△ 6.4	△ 9.6	△ 12.0

【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3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【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3月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。