

様式 1 公表されるべき事項

別 添

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、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、役員の実績に応じ、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、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っており、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られる。

【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

監事

監事(非常勤)

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

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	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	12,197	9,875	2,273	49 (通勤手当)	4月1日		※
監事	7,841	6,334	1,458	49 (通勤手当)	4月1日		
監事 (非常勤)	2,631	2,631		()			

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する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事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する。

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す。

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	人事評価結果を昇給に反映
賞与:勤勉手当 (査定分)	人事評価結果を勤勉手当の支給率に反映

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

平成24年度から引き続き特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の減額措置を講じた。

(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級相当以下(▲4.77%)、事務職3～6級相当(▲7.77%)、事務職7級相当以上(▲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。)は、減額後の俸給月額等により算出。
- ・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:期末手当及び勤勉手当(一律▲9.77%)、特別地域手当は、減額後の俸給月額等により算出。
- ・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 52	歳 43.8	千円 6,999	千円 5,210	千円 72	千円 1,789
事務・技術	人 15	歳 38.8	千円 5,676	千円 4,298	千円 50	千円 1,378
その他教育職種	人 30	歳 47	千円 7,970	千円 5,869	千円 87	千円 2,101
整備・運用	人 7	歳 40.8	千円 5,671	千円 4,336	千円 53	千円 1,335

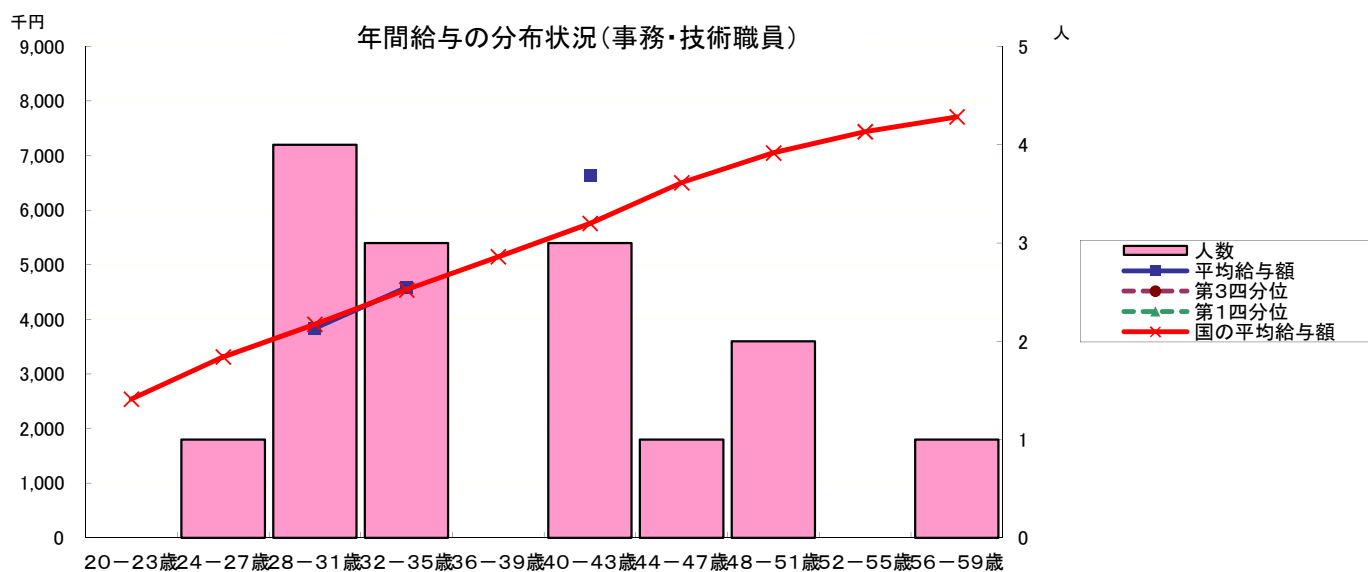
非常勤職員	人 15	歳 54.1	千円 3,978	千円 3,528	千円 84	千円 450
事務・技術	人 3	歳 30.8	千円 2,649	千円 2,181	千円 106	千円 468
その他教育職種	人 6	歳 63	千円 4,707	千円 4,707	千円 68	千円 0
整備・運用	人 6	歳 56.8	千円 3,914	千円 3,023	千円 88	千円 891

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。

注3:研究職種及び医療職種については、該当者がいないため表を省略する。

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: 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24～27歳、44～47歳、48～51歳及び56～59歳については、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、平均給与額を表示していない。

注3: 全ての年齢分布において、該当者が4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	
	人	歳	千円	千円	千円
本部部長・同相当職	1	—	—	—	—
本部課長・同相当職	1	—	—	—	—
本部課長補佐・同相当職	5	42.3	5,952	6,453	7,183
本部係長・同相当職	6	34.8	3,940	4,372	4,635
本部係員	2	—	—	—	—

注: 本部課長補佐・同相当職及び本部係長・同相当職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、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25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	係長 係員	係員
人員 (割合)	15 (100%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	6 (40.0%)	3 (20.0%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)
年齢(最高～最低)		—	—	—	—	—	50～32	35～31	31～28	—
所定内給与と年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		—	—	—	—	—	5,770～3,795	3,540～2,939	3,127～2,401	—
年間給与と額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		—	—	—	—	—	7,473～5,189	4,635～3,940	4,112～3,132	—

注: 4～2級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、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25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)	59.5	59.9	59.7
	査定支給分(勤勉相当)	40.5	40.1	40.3
	最高～最低	44.4～33.8	44.9～31.3	44.7～32.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	64	67.4	65.7
	査定支給分(勤勉相当)	36	32.6	34.3
	最高～最低	41.9～33.0	35.7～29.9	38.1～31.9

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))

107.9

対他法人(事務・技術職員)

104.2

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								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>118.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>108.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>119.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	118.6		学歴勘案	108.9		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	118.6							
	学歴勘案	108.9							
	地域・学歴勘案	119.1							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 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(東京都特別区等)の官署に在籍していた国家公務員からの出向者が多数おり、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60.0%が受給)、広域異動手当(調査対象人員中26.6%が受給)及び単身赴任手当(調査対象人員中20.0%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>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 事務・技術職員の調査対象人員は15人と少ないため、各個人の諸手当の有無が指数に大きく影響している。</p> <p>《参考》 ○国家公務員における各手当の受給者割合 ・地域手当異動保障(非支給地)：26.1% ・広域異動手当：11.4% ・単身赴任手当：8.3% ※「平成25年国家公務員給与等実態調査(人事院)」より算出</p> <p>○国家公務員における地域手当の支給割合(平成25年度)</p> <table border="0"> <tr> <td>・1級地(18%)：東京都特別区</td> <td>・4級地(10%)：京都市等</td> </tr> <tr> <td>・2級地(15%)：大阪市等</td> <td>・5級地(6%)：静岡市等</td> </tr> <tr> <td>・3級地(12%)：名古屋市等</td> <td>・6級地(3%)：札幌市等</td> </tr> </table> <p>・非支給地：航空大学校所在地(宮崎市、帯広市、岩沼市)等</p>	・1級地(18%)：東京都特別区	・4級地(10%)：京都市等	・2級地(15%)：大阪市等	・5級地(6%)：静岡市等	・3級地(12%)：名古屋市等	・6級地(3%)：札幌市等		
・1級地(18%)：東京都特別区	・4級地(10%)：京都市等								
・2級地(15%)：大阪市等	・5級地(6%)：静岡市等								
・3級地(12%)：名古屋市等	・6級地(3%)：札幌市等								

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 74.5%】 (国からの財政支出額 2,077,560千円、支出予算の総額 2,786,921千円:平成25年度予算) 【累積欠損額 47,907,008円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 18.2%(常勤職員数22名中4名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 45.5%(常勤職員数22名中10名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.2%】 (支出総額 2,899,848,529円、給与・報酬等支給総額 673,356,716 円:平成24年度決算)</p> <p>【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。 なお、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>(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。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>

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 641,829	千円 673,357	千円 (%) △ 31,528 (△4.7%)	千円 (%) △ 111,535 (△14.8%)
退職手当支給額 (B)	千円 92,308	千円 27,622	千円 (%) 64,686 (234.2%)	千円 (%) △ 65,196 (△41.4%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 177,062	千円 174,354	千円 (%) 2,708 (1.6%)	千円 (%) 20,605 (13.2%)
福利厚生費 (D)	千円 112,601	千円 108,096	千円 (%) 4,505 (4.2%)	千円 (%) △ 1,343 (1.2%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,023,800	千円 983,429	千円 (%) 40,371 (4.1%)	千円 (%) △ 157,469 (△13.3%)

総人件費について参考となる事項

対前年度比については、給与・報酬等総支給総額は4.7%の減、退職手当支給額は234.2%の増となっており、最広義人件費については、4.1%の増となっている。

主な要因として、給与・報酬等総支給総額においては国の給与法改正等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。また、退職手当支給額については、定年退職者が前年度に比べて多かったため増加となっている。

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り組みを第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25年度においては、平成24年度人員数より3名(△2.8%)削減した。

「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