

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人の主要事業は、研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するため、航空交通量の増大や航空交通の安全性に寄与する航空交通システムの研究・開発を実施するという事業の公共性や重要性等を鑑み、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当研究所の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の水準を参考とした。

○国家公務員

指定職俸給表第4号:俸給月額912,000円、同第2号:俸給月額776,000円、
同第1号720,000円 ※平成26年度の数値

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、平成22年12月より勤勉手当において、勤勉手当基準額の算定基礎に俸給及び地域手当の月額に国土交通省独立行政法人評価委員会の業績評価の結果及びその者の職務実績に応じて100分の77.5(平成26年12月より100分の85)以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤役員は月額及び期末手当及び勤勉手当、非常勤役員は非常勤役員手当から構成される。

月額については、役員給与規程に則り、俸給(理事長912,000円、理事776,000円、監事720,000円)に地域手当(俸給に100分の12の割合を乗じて得た額)及び通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

理事

期末手当についても、役員給与規程に則り、期末手当基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額+俸給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

監事

勤勉手当についても、役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額+俸給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)に100分の72.5(引き上げ前の数値)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合及び業績率を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

非常勤役員手当は月額(244,000円)としている。

なお、平成26年度では、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正法に基づき、以下の措置を実施した。
・勤勉手当業績率の引き上げ(+15%)
・通勤手当(交通用具使用者)の引き上げ
また、平成24年4月から講じた特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した以下の措置が、平成26年3月をもって終了した。
・俸給表関係の措置の内容:(一律▲9.77%)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 16,727	千円 10,945	千円 4,361	千円 1,313 (地域手当) 108 (通勤手当)			
A理事	千円 5,232	千円 3,105	千円 1,670	千円 372 (地域手当) 85 (通勤手当)		7月31日	◇
B理事	千円 9,168	千円 6,208	千円 2,041	千円 745 (地域手当) 174 (通勤手当)	8月1日		◇
A監事	千円 13,460	千円 8,640	千円 3,443	千円 1,037 (地域手当) 340 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,928	千円 2,928	千円	千円 ()			

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

注3:「地域手当」とは、地域の民間賃金水準を給与に適切に反映するよう、物価等も踏まえつつ、民間賃金の高い地域に在勤する役員の報酬水準の調整を図るために支給しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は航空交通システムに関する我が国唯一の研究機関であり、国の行う航空保安業務を技術的側面から支援することや専門的見地から国際基準策定に携わること等その業務の公共性、重要性から、その最終責任者たる法人の長には、他分野において同様の業務を行う他機関と同程度の待遇を行う必要がある。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。

理事

公共性、重要性の高い業務を担う本法人の理事には、重要な経営方針の立案への参画や、国内外の他機関との調整を行い、理事長を補佐し、本法人の業務を円滑に進めることのできる高い見識と能力を持っていることが求められる。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長を補佐する役職と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。

監事
監事(非常勤)

公共性、重要性の高い業務を担う本法人の監事には、常に国内外の情勢の把握や、組織内部の状況の把握を行い、本法人のあり方について適切に監督することのできる高い見識と能力を持っていることが求められる。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長を補佐する役職と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。また、非常勤監事の報酬水準については、同様の考え方の下に勤務時間を考慮して定めており、妥当と考えている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人が行う国の行う航空保安業務を技術的側面から支援することや専門的見地から国際基準策定に携わること等その業務の公共性、重要性に鑑み、I-1-①に示す国家公務員の給与水準に準拠して、その職責に応じて役員報酬の支給水準を設定する考え方は妥当である。

また、I-2の報酬実績は、報酬水準の設定の考え方に即しており、評価実績(平成25年度は、中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあるとされるA評価)に鑑みても妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	千円 該当なし	年 月			
理事	千円 該当なし	年 月			
監事	千円 該当なし	年 月			

注:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当なし
理事	該当なし
監事	該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、上記1. ②のとおり導入済みであり、今後も継続する方針である。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人の主要事業は、研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するため、航空交通量の増大や航空交通の安全性に寄与する航空交通システムの研究・開発を実施するという事業の公共性や重要性等を鑑み、給与水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当該研究所の業務実績を考慮し、国家公務員の給与水準を参考としている。

○国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

俸給:勤務成績に基づき昇給対象者を選定

賞与(勤勉手当のうち査定分):勤務成績に基づき勤勉手当の支給率を加減

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、航空手当、寒冷地手当、極地観測手当、広域異動手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+管理職加算額+職務加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(管理職加算額が支給される職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(管理職加算額が支給される職員にあつては100分の117.5)を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+管理職加算額+職務加算額)に勤勉手当の成績率を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正法に基づき、以下の措置を実施した。

- ・俸給月額引き上げ。(平均+0.3%)
- ・通勤手当(交通用具使用者)引き上げ。
- ・勤勉手当の支給率引き上げ(+15%)

また、平成24年4月から講じた特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した以下の措置が、平成26年3月をもって終了した。

・俸給表関係の措置の内容

事務職2級以下及び研究職2級以下(▲4.77%)、事務職3級から6級まで及び研究職3級から4級まで(▲7.77%)、事務職7級以上及び研究職5級以上(▲9.77%)

・諸手当関係の措置の内容

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26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 44	歳 43.6	千円 8,416	千円 6,376	千円 132	千円 2,040
事務・技術	人 10	歳 41.4	千円 6,698	千円 5,031	千円 298	千円 1,667
研究職種	人 34	歳 44.3	千円 8,921	千円 6,771	千円 84	千円 2,150
任期付職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
再任用職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤職員	人 13	歳 53.9	千円 3,433	千円 3,026	千円 115	千円 407
事務・技術	人 13	歳 53.9	千円 3,433	千円 3,026	千円 115	千円 407

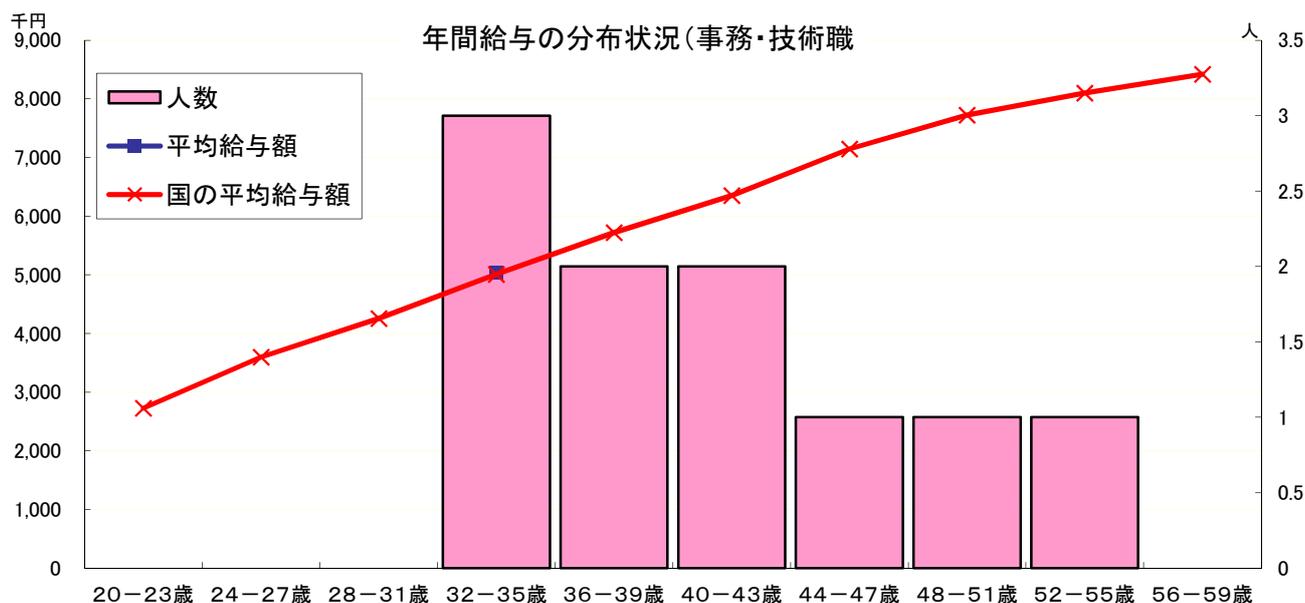
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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: 任期付職員及び再任用職員については、研究職種の該当者が2名であり、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。

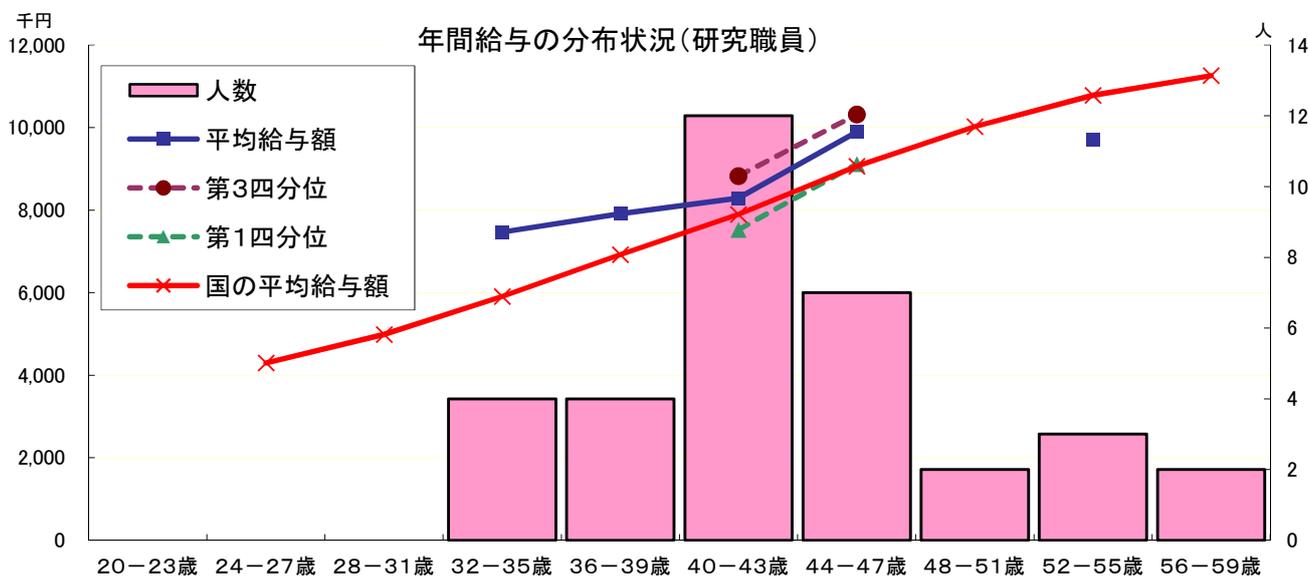
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。

注2:36-39歳、40-43歳、44歳-47歳、48歳-51歳、52-55歳の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3:全ての年齢分布において、該当者が4名以下ため、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表示していない。



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、④まで同じ。

注2:48-51歳、56-59歳の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3:32-35歳、36-39歳、48歳-51歳、52-55歳、56-59歳の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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部課長	1	-	-	-
本部課長補佐	3	45.8	7,299	-
本部係長	6	36.8	5,416	6,643～4,262

注1:本部課長グループの該当者が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2:4名以下のグループについては、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、年間給与額最高及び最低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	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部研究部長	2	-	-	-
本部研究課長	10	47.9	9,949	10,927～9,126
本部主任研究員	22	41.6	8,066	9,313～6,917

注1:本部研究部長グループの該当者が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。

④ 賞与(平成26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)	66.3	64.2	65.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.7	35.8	34.8
	最高～最低	33.7～33.7	35.8～35.8	34.8～34.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.8	62.9	64.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2	37.1	35.8
	最高～最低	38.4～32.0	40.0～34.1	37.5～33.1

(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)	64.0	61.9	62.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0	38.1	37.1
	最高～最低	48.9～32.9	49.0～31.0	49.0～32.4

注1:一般職員については、該当者がいないため表を省略した。

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 103.0 ・年齢・地域勘案 104.7 ・年齢・学歴勘案 104.5 ・年齢・地域・学歴勘案 105.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</p> <p>各手当に関する支給額の平均は、地域手当は45,696円(同37,120円※)、住居手当は5,400円(同4,573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10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26年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合91.4%】 (国からの財政支出額1,604,231千円、支出予算の総額1,755,397千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.3%(常勤職員数15名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 46.7%(常勤職員数15名中7名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合32.6%】 (支出総額1,617,810千円、給与・報酬等支給総額526,910千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当該法人の業務目的は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-1で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当該法人の業務目的は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その業務の公共性、重要性に鑑み、Ⅱ-1-①に示す給与水準を国家公務員の水準を参考として設定するとする給与水準の設定の考え方は妥当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考えられる。</p>
講ずる措置	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。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 105.6 ・年齢・地域勘案 108.4 ・年齢・学歴勘案 106.2 ・年齢・地域・学歴勘案 108.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</p> <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。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75.3%※に対し、当所研究職員は85.1%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26年人事院勧告 参考資料」から引用</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合91.4%】 (国からの財政支出額1,604,231千円、支出予算の総額1,755,397千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合83.0%(常勤職員数47名中39名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合97.9%(常勤職員数47名中46名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合32.6%】 (支出総額1,617,810千円、給与・報酬等支給総額526,910千円：平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>当該法人の業務目的は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-1で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当該法人は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その業務の公共性、重要性に鑑み、Ⅱ-1-①に示す給与水準を国家公務員の水準を参考として設定するとする給与水準の設定の考え方は妥当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考ええる。</p>
講ずる措置	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。

4 モデル給与

- 22歳(大学初任給、独身)
月額:195,000円 年間給与:3,129,000円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額:338,000円 年間給与:5,456,000円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)
月額:436,000円 年間給与:7,109,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 業績給については、上記1. ②のとおり導入済みであり、今後も継続する方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 520,114	千円 480,770	千円 484,619	千円 523,661
退職手当支給額 (B)	千円 8,405	千円 43,894	千円 62,373	千円 27,546
非常勤役職員等給与 (C)	千円 101,049	千円 108,589	千円 103,644	千円 108,560
福利厚生費 (D)	千円 67,664	千円 66,546	千円 70,995	千円 75,396
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 697,232	千円 699,799	千円 721,631	千円 735,163

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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8.1%増となっており、主な要因としては、平成24年4月から講じた特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した俸給及び諸手当の減額措置が平成26年3月をもって終了したこと及び人事異動に伴う人員構成の変化によるものがあげられる。

最広義人件費の対前年比については1.8%増となっており、主な要因としては上記減額措置の終了に伴う給与支給額及び共済組合負担金増加によるものがあげられる。

「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 その他

特になし。