

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員報酬・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

当法人は、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いる。その業務内容に鑑み、役員報酬水準については、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定に基づき、国の職員に適用される一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給や、同じ国土交通省所管の独立行政法人電子航法研究所を参考に、役員と職責と当法人の業務の実績を勘案して設定している。

①国-指定職5号俸:965,000円(局長級) 指定職3号俸:818,000円(次長・部長級)

②独立行政法人電子航法研究所(常勤職員数66名(平成27年10月1日現在))

役員報酬月額(推計) 理事長 895,000円 理事761,000円 監事706,000円

② 平成27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。)

勤勉手当において、勤勉手当基準額に当該役員の勤務実績及び業務評価の結果を勘案して決定した割合を乗じて支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、俸給(893,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。なお、俸給や各手当については国家公務員の給与に準じた取扱いとなっており、人事院勧告準拠して改定を行っている。

期末手当についても、同規程に則り、期末手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)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ヶ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+特別地域手当+役職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、①勤勉手当の支給割合について100分の5の引き上げ

②単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを行っている。

監事

役員報酬基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、俸給(585,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。なお、俸給や各手当については国家公務員の給与に準じた取扱いとなっており、人事院勧告準拠して改定を行っている。

期末手当についても、同規程に則り、期末手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)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ヶ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+特別地域手当+役職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、勤勉手当の支給割合について年間100分の5引き上げ②単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げを行っている。

監事(非常勤)

役員報酬基準は月額から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、月額43,000円としている。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27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	15,027	10,944	4,033	50 (通勤手当)			※
監事	9,657	7,020	2,587	50 (通勤手当)			
監事(非常勤)	516	516	()		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いる。

その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の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本省内部部局の幹部職に即した報酬実績となっており、妥当である。

- ・局長級は指定職5号俸:965,000円、次長・部長級は指定職3号俸:818,000円
- ・独立行政法人電子航法研究所役員報酬月額(推計) 理事長895,000円

監事

当法人は、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いる。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、類似の独立行政法人の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類似の独立行政法人の常勤監事の水準に即した報酬実績となっており、妥当である。
・独立行政法人電子航法研究所常勤監事の平均役員報酬(推計)は13,460千円

監事(非常勤)

当法人は、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いる。
その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、類似の独立行政法人の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類似の独立行政法人の監事(非常勤)の水準に即した報酬実績となっており、妥当である。
・独立行政法人電子航法研究所監事(非常勤)の平均役員報酬(推計)は2,928千円である。

【主務大臣の検証結果】

当法人は、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いる。その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬基準の設定の考え方は、国家公務員や類似の独立行政法人の動向を踏まえて定められており、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、法人の実績評価に鑑みても、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
	該当者なし				

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
	該当者なし

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、すでに導入済みであり、今後も継続する方針。

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

当法人は、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いるが、平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であり、職員は国家公務員からの人事交流者が大多数を占めていることから、給与水準については国家公務員の給与に準じて定めている。

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。)

当法人においては、平成24年10月より国家公務員の人事評価制度に準拠した評価制度を導入し、平成25年度以降の勤勉手当及び昇給に反映している。

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

航空大学校給与支給規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)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+役職加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合においては特定管理職員にあつては100分の102.5、それ以外の職員にあつては100分の122.5を、12月に支給する場合においては特定管理職員にあつては100分の117.5、それ以外の職員にあつては100分の137.5を乗じ、さらには基準日以前6ヶ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+役職加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、①全俸給表のベースアップ(平均0.36%)②単身赴任手当の基礎額及び加算額の引き上げ③勤勉手当の支給割合について年間100分の10引き上げを実施した。

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27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 50	歳 42.6	千円 7,296	千円 5,390	千円 78	千円 1,906
事務・技術	人 15	歳 39.6	千円 6,391	千円 4,763	千円 56	千円 1,628
その他教育職種	人 25	歳 45.9	千円 8,356	千円 6,154	千円 91	千円 2,202
整備・運用	人 10	歳 39.1	千円 6,004	千円 4,421	千円 80	千円 1,583
再任用職員	人 3	歳 62.3	千円 4,336	千円 3,708	千円 53	千円 628
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
その他教育職種	人 3	歳 62.3	千円 4,336	千円 3,708	千円 53	千円 628
整備・運用	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

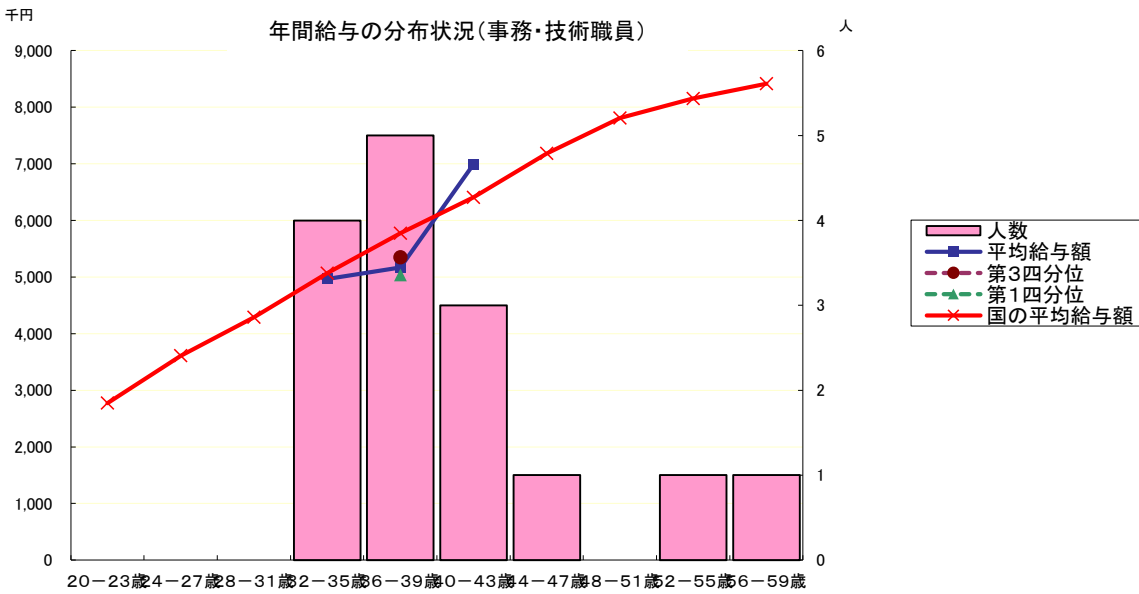
非常勤職員	人 23	歳 56.8	千円 4,303	千円 3,833	千円 90	千円 469
事務・技術	人 3	歳 33	千円 2,820	千円 2,305	千円 104	千円 515
その他教育職種	人 10	歳 63.7	千円 5,158	千円 5,158	千円 79	千円 0
整備・運用	人 10	歳 57	千円 3,893	千円 2,967	千円 96	千円 925

注1:在外職員、任期付職員については、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 年齢別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、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:年齢44～47歳、52～55歳、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:該当者が「4名」以下の36～39歳以外の年齢分布については第3四分位及び第1四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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	
	人	歳	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	4	40.7	7,464	—	—
本部係長・同相当職	9	35.5	5,399	6,016	4,623

注1:本部部長・同相当職及び本部課長・同相当職については、該当者が1人のため、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:本部課長補佐・同相当職については、該当者が4人のため、年間給与額の最高～最低を記載すると個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、記載していない。

④ 賞与(平成27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)	58.4	55.5	56.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.6	44.4	43.2
	最高～最低	46.7～35.2	49.3～38.7	48.0～37.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.2	61.4	61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.8	38.6	38.7
	最高～最低	45.3～34.7	44.8～36.2	42.9～36.2

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 103.2 ・年齢・地域勘案 113.3 ・年齢・学歴勘案 103.0 ・年齢・地域・学歴勘案 113.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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%が受給）、広域異動手当（調査対象人員中33.3%が受給）及び単身赴任手当（調査対象人員中20%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名と少ないため、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：12.0% ・単身赴任手当：8.1% ※「平成27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27年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">・1級地（18.5%）：東京都特別区 <li style="width: 50%;">・4級地（10%）：京都市等 <li style="width: 50%;">・2級地（15.5%）：大阪市等 <li style="width: 50%;">・5級地（6%）：静岡市等 <li style="width: 50%;">・3級地（12%）：名古屋市等 <li style="width: 50%;">・6級地（3%）：札幌市等
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 69.6%】 （国からの財政支出額 2,068,704千円、支出予算の総額 2,970,185千円：平成27年度予算）</p> <p>【累積欠損額 91,538,947円（平成26年度決算）】</p> <p>【管理職の割合 18.2%（常勤職員数22名中4名）】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 54.5%（常勤職員数22名中12名）】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 22.3%】 （支給総額 2,932,134,646円、給与・報酬等支給総額 626,235,321円：平成26年度決算）</p> <p>【検証結果】 （法人の検証結果） 当法人は、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いる。その給与水準はⅡ-1-①に記載したとおり国家公務員の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の水準に即した実績となっており妥当である。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り組む。 なお、累積欠損額については、主に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） 当法人は、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いる。その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の考え方は、国家公務員給与及び類似の法人の動向を踏まえて定められており、妥当である。 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おり、法人の検証結果は妥当である。</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り組む。

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給、独身）
月額 176,700円 年間給与 2,862,540円
- 35歳（本部係長・同相当職 配偶者・子1人（15歳未満））
月額 278,000円 年間給与 4,846,680円
- 45歳（本部課長補佐・同相当職 配偶者・子2人（15歳未満））
月額 361,600円 年間給与 6,379,420円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

人事評価制度を導入済み。
今後も国家公務員の人事評価制度を考慮した上で継続する。

III 総人件費について

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 673,357	千円 641,829	千円 626,235	千円 640,369
退職手当支給額 (B)	千円 27,622	千円 92,308	千円 32,144	千円 117,607
非常勤役職員等給与 (C)	千円 174,354	千円 177,062	千円 174,872	千円 175,944
福利厚生費 (D)	千円 108,096	千円 112,601	千円 108,760	千円 112,397
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 983,429	千円 1,023,800	千円 942,011	千円 1,046,317

注:中期目標管理法人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

対前年度比については、給与・報酬等総支給総額は2.3%の増、退職手当支給額は365.8%の増となっており、最広義人件費については、11.1%の増となっている。

主要因として、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訓練時間増大に伴う航空手当支給時間の増加、在籍者変更による地域手当等支給者の増加により小幅増になっている。また、退職手当支給額については、前年度に比べ定年退職者が多数いたため大幅な増加となっている。

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名を中期目標期間中に約10%程度削減することを指標としており、既に10%以上の削減となる常勤役職員数98名になった。

「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)に基づき平25年3月から以下の措置を講じた。

【役員】

民間と均衡を図るため「調整率」を設け、段階的に引き下げた。その後「支給率」を「調整率」を加味した率に変更し「調整率」を廃止した。

期間	調整率	支給率
平成25年3月29日～平成25年9月30日	98/100	12.5
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100	12.5
平成26年7月1日以降	87/100	12.5
平成28年2月24日以降	廃止	10.875

【職員】

民間と均衡を図るため規程上設けられた「調整率」を段階的に引き下げた。

期間	調整率
(改正前)	104/100
平成25年3月29日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

IV その他

特になし