

独立行政法人 宇宙航空研究開発機構の役職員の報酬・給与等について

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

平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

文部科学省独立行政法人評価委員会の機構に対する業績評価及び理事長の各役員に対する個人評価を、期末特別手当に反映した。

役員報酬基準の改定内容

理事長

国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準拠し、地域手当の支給割合(13% 14%)を見直した。なお、平成18年3月31日以前からの在職者は従前の支給割合とした。

副理事長

国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準拠し、地域手当の支給割合(13% 14%)を見直した。なお、平成18年3月31日以前からの在職者は従前の支給割合とした。

理事

国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準拠し、地域手当の支給割合(東京都特別区13% 14%、東京都調布市11% 12%、茨城県つくば市4% 6%、神奈川県相模原市4% 5%)を見直した。なお、平成18年3月31日以前からの在職者は従前の支給割合とした。

監事

国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準拠し、地域手当の支給割合(13% 14%)を見直した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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	
理事長	千円 22,949	千円 14,664	千円 6,525	千円 1,759 (地域手当) 0 (通勤手当)			
副理事長	千円 19,570	千円 12,180	千円 5,452	千円 1,579 (地域手当) 358 (通勤手当)			*
A理事	千円 17,249	千円 10,536	千円 4,952	千円 1,366 (地域手当) 395 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 6,447	千円 3,632	千円 2,315	千円 435 (地域手当) 63 (通勤手当)		7月31日	*
C理事	千円 9,320	千円 6,784	千円 1,368	千円 949 (地域手当) 218 (通勤手当)	8月1日		*
D理事	千円 15,747	千円 10,176	千円 4,539	千円 610 (地域手当) 421 (通勤手当)			
E理事	千円 16,083	千円 10,536	千円 4,525	千円 468 (地域手当) 553 (通勤手当)			
F理事	千円 6,099	千円 3,632	千円 2,158	千円 108 (地域手当) 200 (通勤手当)		7月31日	*
G理事	千円 8,678	千円 6,784	千円 1,287	千円 407 (地域手当) 184 (単身赴任手当) 16 (通勤手当)	8月1日		
H理事	千円 16,337	千円 10,536	千円 4,646	千円 1,155 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	
I理事	千円 15,629	千円 10,536	千円 4,511	千円 417 (地域手当) 164 (通勤手当)			
A監事	千円 14,736	千円 9,192	千円 4,151	千円 1,286 (地域手当) 105 (通勤手当)			
B監事	千円 7,335	千円 4,596	千円 1,983	千円 643 (地域手当) 113 (通勤手当)		9月30日	
C監事	千円 5,910	千円 4,596	千円 618	千円 643 (地域手当) 52 (通勤手当)	10月1日		

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

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「*」、独立行政法人等の退職者「」、該当がない場合は空欄。

注3:単位未満を切り捨てているため、総額が内訳の合計と合わないものがある。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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				
理事長						該当者なし	
副理事長						該当者なし	
理事A	765	3	10	H19.7.31	-	業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額は未支給であり含まれていない。	*
理事B	762	4	6	H20.3.31	-	業績勘案率が決定されてから支給される退職手当の額は未支給であり含まれていない。	
監事A	4,076	3	0	H18.9.30	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給。一部692千円は平成18年度に支給済。	

注1:「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「*」、独立行政法人等の退職者「」。

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

人件費管理の基本方針

〔 中期計画を踏まえ、各事業の遂行に必要とされる人員配置計画を定め、人員の重点的・弾力的な配置を行い、人件費の管理を行っている。 〕

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

〔 職員の給与は、自律性と労使自治の原則に基づき決定すべきものであるが、その水準の決定に際しては、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとする。また、宇宙航空分野の特殊性に鑑み、優秀な人材を確保すべくその支給基準を決定すべきものである。 〕

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

〔 平成17年度から運用を開始した新人事制度により、能力考課・姿勢考課・実績考課に対する総合考課を昇給・昇格に、また、実績考課を期末手当の支給額に反映した。 〕

〔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
本給	昇給(1～8号給)、降給(1号給)及び昇格に反映
賞与:勤勉手当 (査定分)	B評価を基準として、A評価が1.5倍、C評価が0.5倍

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

〔 ・本給月額を初任給中心に若年層に限定し、平均0.27%引き上げた。
・期末手当の支給月数を0.05月引き上げた。(管理職については、0.025月分を見送った)
・扶養手当のうち、子等に係る支給月額を6,500円(改定前6,000円)に引き上げた。 〕

2 職員給与の支給状況
職種別支給状況
(一般職員)

区分	人員	平均年齢	平成19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	1,460	43.3	8,701	6,176	161	2,525
事務・技術	484	43.8	8,476	6,004	185	2,472
研究職種	838	42.8	8,779	6,236	155	2,543
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
その他教育職種	129	44.6	8,853	6,291	118	2,562
プロジェクト研究員 (ポスドク)	該当者なし					
出向・招聘職員	該当者なし					
その他医療職種 (医師)	5	49.3	12,851	9,269	46	3,582
常勤職員(その他)	4	49.5	9,639	6,823	107	2,816
在外職員	18	44.3	15,764	13,451	0	2,313
任期付職員	26	51.5	11,348	8,119	164	3,229
事務・技術	該当者なし					
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
その他教育職種	該当者なし					
プロジェクト研究員 (ポスドク)	該当者なし					
出向・招聘職員	26	51.5	11,348	8,119	164	3,229
再任用職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						
非常勤職員	該当者なし					
事務・技術						
研究職種						
医療職種 (病院医師)						
医療職種 (病院看護師)						
教育職種 (高等専門学校教員)						

注: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。

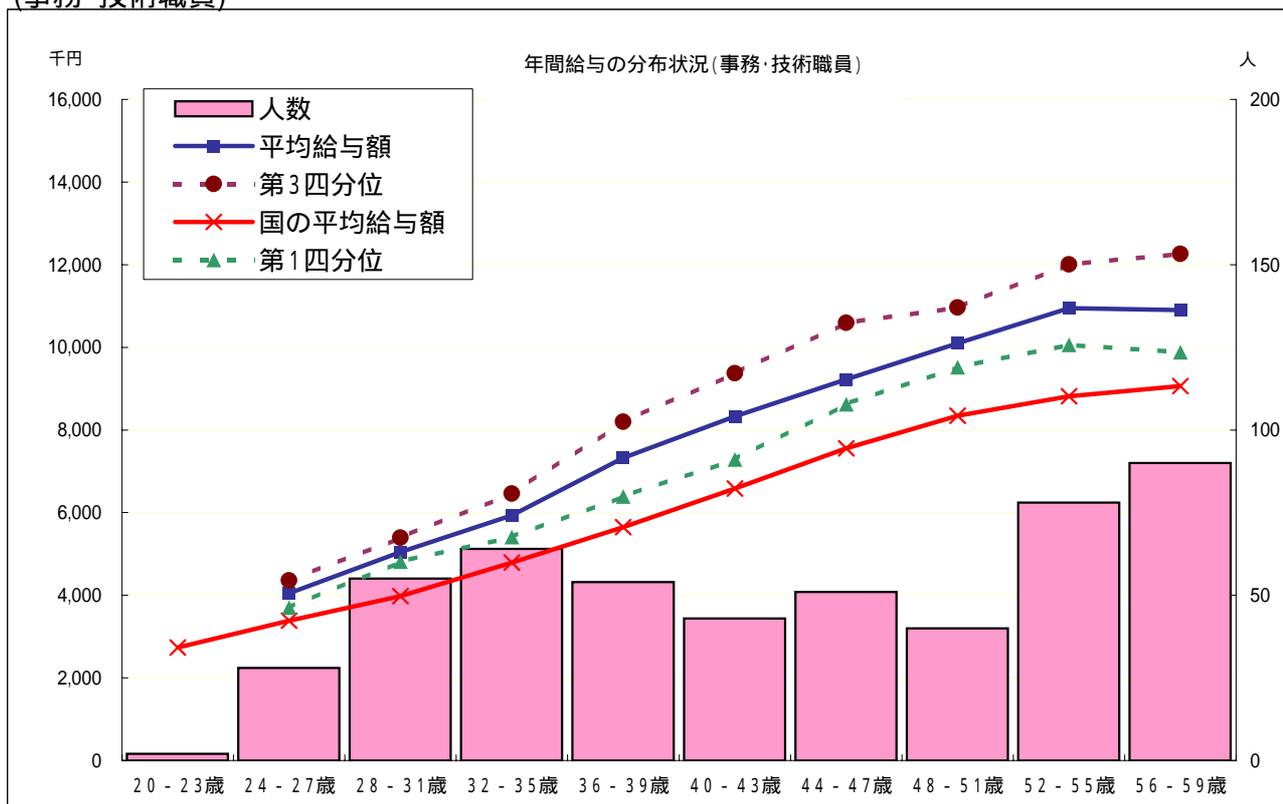
(年俸制職員)

区分	人員	平均年齢	平成19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	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
研究職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
その他教育職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
プロジェクト研究員 (ポスドク)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
出向・招聘職員	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
常勤職員(その他)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
在外職員	1	-	千円	千円	千円	千円
任期付職員	267	39.8	7,004	7,004	0	0
事務・技術	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
研究職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
その他教育職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
プロジェクト研究員 (ポスドク)	35	32.5	5,834	5,834	0	0
出向・招聘職員	232	40.9	7,181	7,181	0	0
再任用職員	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
研究職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
研究職種	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし	人	千円	千円	千円	千円

注: 在外職員については、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のあることから、人数以外は記載していない。

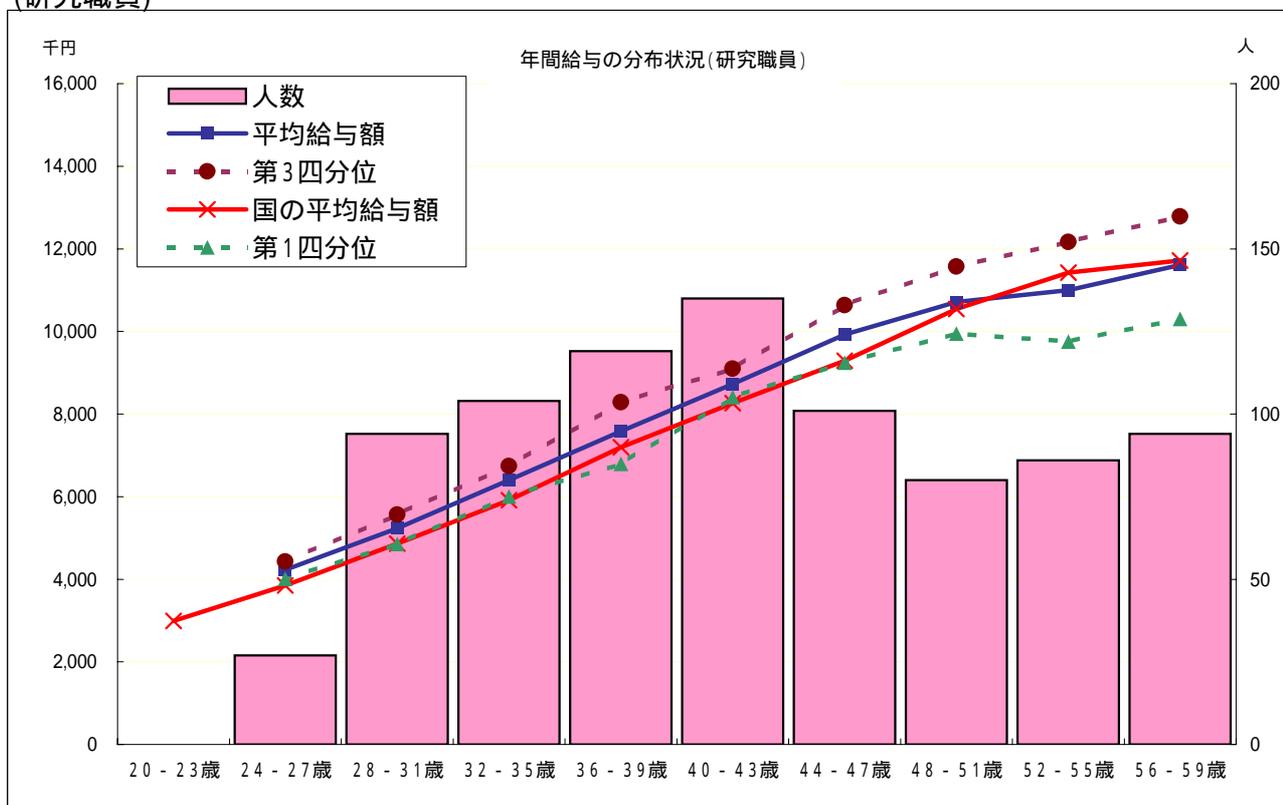
年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 研究職員)

(事務・技術職員)



注:年齢20～23歳の該当者は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年間給与について表示していない。

(研究職員)



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、まで同じ。
 注2:任期付職員の一部を含む。以下、及びにおいて同じ。

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	80	52.1	10,757	11,387	11,989
・本部係長	129	39.9	5,835	6,533	7,030
・本部係員	91	29.7	4,164	4,690	5,185

(研究職員)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・研究課長	145	50.6	10,726	11,422	12,219
・研究員	90	28.9	4,430	4,766	5,116

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員 / 研究職員)

常勤職員

(事務・技術職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長等	次長等	課長等	副課長等	係長等	係員	係員	係員
人員 (割合)	484人 ()	8人 (1.7%)	26人 (5.4%)	66人 (13.6%)	164人 (33.9%)	129人 (26.7%)	68人 (14.0%)	21人 (4.3%)	2人 (0.4%)
年齢 (最高～最低)		59歳 56歳	59歳 45歳	59歳 40歳	59歳 34歳	59歳 29歳	47歳 26歳	28歳 24歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		10,246千円 9,359千円	9,219千円 7,761千円	10,949千円 6,596千円	8,732千円 4,864千円	7,329千円 3,485千円	5,252千円 2,848千円	3,095千円 2,316千円	
年間給与年額 (最高～最低)		14,736千円 13,658千円	13,464千円 11,278千円	14,913千円 9,457千円	11,849千円 6,910千円	9,884千円 4,970千円	7,311千円 4,076千円	4,259千円 3,328千円	

注:1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		プロジェクトマネージャ、センター長、グループ長等	サブマネージャ、センター長、グループ長等	ファンクションマネージャ、技術領域リーダー等	ファンクションマネージャ、技術領域サブリーダー等	開発員、研究員	開発員、研究員	開発員、研究員	開発員、研究員
人員 (割合)	838人 ()	9人 (1.1%)	30人 (3.6%)	155人 (18.5%)	365人 (43.6%)	189人 (22.6%)	69人 (8.2%)	21人 (2.5%)	該当者なし
年齢 (最高～最低)		59歳 53歳	59歳 46歳	59歳 38歳	59歳 33歳	58歳 29歳	33歳 26歳	28歳 24歳	
所定内給与年額 (最高～最低)		9,540千円 8,724千円	9,801千円 7,940千円	9,515千円 6,181千円	9,238千円 4,734千円	6,033千円 3,578千円	4,304千円 3,101千円	3,210千円 2,472千円	
年間給与年額 (最高～最低)		13,922千円 12,733千円	14,256千円 11,638千円	13,500千円 8,832千円	12,550千円 6,771千円	8,455千円 5,092千円	5,856千円 4,430千円	4,392千円 3,512千円	

任期付職員

(事務・技術職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長等	次長等	課長等	副課長等	係長等	係員	係員	係員
人員(割合)	21人	該当者なし	1人 (4.8%)	14人 (66.7%)	6人 (28.6%)	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年齢(最高～最低)		歳	歳	58歳 44歳	52歳 41歳	歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	9,177千円 6,189千円	7,340千円 6,274千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	13,021千円 8,791千円	10,250千円 8,786千円	千円	千円	千円	千円

注：7級における該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		プロジェクトマネージャ、センター長、グループ長等	サブマネージャ、センター長、グループ長等	ファンクションマネージャ、技術領域リーダー等	ファンクションサブマネージャ、技術領域サブリーダー等	開発員、研究員	開発員、研究員	開発員、研究員	開発員、研究員
人員(割合)		該当者なし	該当者なし			該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注：当法人における研究職員は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、記載を省略した。

賞与(平成19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)	% 95.5	% 95.3	% 95.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 4.5	% 4.7	% 4.6
	最高～最低	% 8.6～0.0	% 8.7～0.0	% 8.7～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 96.3	% 96.3	% 96.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 3.7	% 3.7	% 3.7
	最高～最低	% 9.5～0.0	% 9.2～0.0	% 9.3～0.0

(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)	% 95.3	% 95.2	% 95.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 4.7	% 4.8	% 4.8
	最高～最低	% 9.6～0.0	% 9.5～0.0	% 9.5～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 96.0	% 96.0	% 96.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 4.0	% 4.0	% 4.0
	最高～最低	% 7.9～0.0	% 7.7～0.0	% 7.8～0.0

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 / 研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	123.4
対他法人	115.1

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	103.3
対他法人	101.8

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 (事務・技術職員)</p>	<p>対国家公務員 123.4</p> <table border="1" data-bbox="639 309 1054 398"> <tr> <td data-bbox="639 309 767 338">参考</td> <td data-bbox="767 309 1054 338">地域勘案 119.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 338 1054 367">学歴勘案 121.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 367 1054 398">地域・学歴勘案 117.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 119.3		学歴勘案 121.0		地域・学歴勘案 117.4
参考	地域勘案 119.3						
	学歴勘案 121.0						
	地域・学歴勘案 117.4						
<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>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.7%</p> <p>【管理職の割合】 22.8%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 62.6%</p> <p>「行政改革会議の最終報告」(平成9年12月)に基づき、施設設備等の管理業務、普及啓発業務等については、外部に委託し、JAXAの業務としては、最先端技術を取り扱う企業との契約交渉・締結業務、当該企業を含めたプロジェクト全体をオーガナイズ・マネージメントしていくといった、高い能力を要する企画・立案・調整等の業務に特化してきている業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、高度な専門性と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネージメント活動を行う人材を多く投入する必要があり、相当数の管理職を擁さざるを得ないため。</p> <p>(参考) 独立行政法人化する以前の特殊法人については、人材確保の困難性、身分の不安定さ、退職年金と厚生年金との格差及び福利厚生・施設等の格差を考慮して給与水準は国家公務員より概ね高めに設定されていたと考えられている。また、宇宙開発事業団法に対する付帯決議にも「優秀な人材を結集しようその処遇等についても十分配慮すること。」とある。なお、特殊法人としての設立後の給与改定については、人事院勧告に準じ財務省と協議の上、主務大臣の認可を受けていた。</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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.1% (国からの財政支出額 225,530,216千円、支出予算の総額 227,632,110千円：平成19年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 628,366,065円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損金が平成18年度末で6億円生じているが、これは、旧宇宙開発事業団から承継した貯蔵品等を、人工衛星の打ち上げ等の事業遂行に使用したことにより、独立行政法人会計基準上、収益を伴わない費用が計上されたためである。従って、欠損金と給与水準が高いこととは無関係である。</p> <p>当機構は、世界のトップレベルを競う宇宙科学探査の他、国としての重要施策であるH-IIAロケット開発、情報収集衛星開発、国際宇宙ステーション計画の推進など、広範かつ多様な分野にわたり、先進的かつ民間で実施するには極めてリスクの高いチャレンジングな業務を行っている。また、当機構の業務は単なるミッション成功にとどまらず、技術立国の象徴として、国民の期待に応えるという大きな責務となっている。</p> <p>他方、独立行政法人である当機構は、中期計画においてこれら重要計画の成功を明確に目標として掲げており、中期計画終了時には成果を踏まえた組織の改廃も含めて見直すこととされている。つまり、当機構はリスクの高い業務を成功させることを国民から期待されながら、一つの失敗が組織の改廃も含めて見直されるという厳格な評価制度の下に置かれた組織である。</p> <p>このようなリスクの高いミッションを成功させ続けるためには、宇宙航空科学技術をはじめとしたあらゆる関連分野において、専門性が高く、かつ新たな分野を吸収し応用する学習能力に長けた優秀な人材を確保・維持・育成し、我が国の総力を上げて研究開発を続けて行く必要がある。</p> <p>その為、当機構の給与制度において、先端的な技術開発を進める民間企業と競って優秀な人材を確保し続けて行くためには、給与を厚遇することも重要な施策の一つであると認識している。</p>						

講ずる措置	<p>1. 手当の改正 (1)平成19年度において、人事院勧告に伴う給与改定に準拠せず、管理職における期末手当の改定0.025ヶ月分を見送った。 (2)平成20年度については、期末手当、管理職手当の見直しを検討する。</p> <p>2. 労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与」等その趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいくこととしたい。</p> <p>3. 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月 閣議決定)、「勧告の方向性」(平成19年12月 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会)への適切な対応 「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等、平成20年4月からの新たな中期目標・中期計画に盛り込み、適切に対応する。</p> <p>4. 総人件費の削減 平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減し、その後も人件費改革の取組みを継続する。(中期目標・中期計画にも明記)</p> <p>5. 平成22年度に見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的な数値を予測することは困難であるが、労働組合等の協力も得つつ、上記の講ずる措置を実施することにより、平成22年度において120以下(地域・学歴勘案で114以下)を目標とし、今後とも国民の理解を得られるよう努める。なお、上記目標値は国内外の競合する業者との給与水準を比較・検証し、適正水準になるよう今後とも見直しを図る。</p>
-------	---

比較対象職員の状況

1 事務・技術

表 職種別支給状況(一般職員)の常勤職員欄の484人及び任期付職員欄の出向・招聘職員26人のうち、事務・技術担当21人を含む計505人。平均年齢 44.1歳、平均年間給与額 8,583千円

研究職員

項目	内容										
指数の状況 (研究職員)	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">対国家公務員</td> <td style="text-align: right;">103.3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">105.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.6</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	103.3	参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">105.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.6</td> </tr> </table>	地域勘案	105.0	学歴勘案	106.3	地域・学歴勘案	106.6
対国家公務員	103.3										
参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">105.0</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">106.6</td> </tr> </table>	地域勘案	105.0	学歴勘案	106.3	地域・学歴勘案	106.6				
地域勘案	105.0										
学歴勘案	106.3										
地域・学歴勘案	106.6										
<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>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.7%</p> <p>【管理職の割合】 23.2%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 84.4%</p> <p>当機構は、他の独立行政法人と異なり、国際約束の宇宙基地協力協定(国会承認)に位置づけられた機関として、国の重要施策である国際宇宙ステーション計画の推進に取り組んでいる他、地球観測サミットにおける地球観測に関する10年実施計画への日本の貢献を着実に実施していくために必要な人工衛星の研究開発や世界のトップレベルを競う宇宙科学探査など、先進的かつ民間で実施するには極めてリスクの高いチャレンジングな業務を行っている。これらの成功は、中期目標において明確に目標として掲げられており、中期目標終了時には成果を踏まえ、組織の改廃をも含めて見直すこととされている。つまり、当機構はリスクの高い業務を成功させることを国民から期待されながら、一つの失敗が組織の改廃をも含めて見直されるという厳格な評価制度の下に置かれた組織である。</p> <p>このようなリスクの高いミッションを成功させ続けるためには、宇宙航空科学技術をはじめとしたあらゆる関連分野において、専門性が高く、かつ新たな分野を吸収し応用する学習能力に長けた優秀な研究職員を確保・維持・育成し、我が国の総力を上げて研究開発を続けて行く必要がある。このため、研究者の殆どが大卒であり、その多くが修士卒(79.3%)のため、給与水準を高める一因となっている。また、事務・技術職員と同様に、高度な専門性と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネジメント活動を行う人材を多く投入する必要があるため、管理職の割合が高くなっている。</p> <p>(参考) 独立行政法人化する以前の特殊法人については、人材確保の困難性、身分の不安定さ、退職年金と厚生年金との格差及び福利厚生・施設等の格差を考慮して給与水準は国家公務員より概ね高めに設定されていたと考えられている。また、宇宙開発事業団法に対する付帯決議にも「優秀な人材を結集しようその処遇等についても十分配慮すること。」とある。なお、特殊法人としての設立後の給与改定については、人事院勧告に準じ財務省と協議の上、主務大臣の認可を受けていた。</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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.1% (国からの財政支出額 225,530,216千円、支出予算の総額 227,632,110千円:平成19年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 628,366,065円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損金が平成18年度末で6億円生じているが、これは、旧宇宙開発事業団から承継した貯蔵品等を、人工衛星の打ち上げ等の事業遂行に使用したことにより、独立行政法人会計基準上、収益を伴わない費用が計上されたためである。従って、欠損金と給与水準が高いことは無関係である。</p> <p>上述のような研究開発を行うべく、先端的な技術開発を進める民間企業と競って優秀な人材を確保し続けて行くためには、給与を厚遇することも重要な施策の一つであると認識している。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 手当の改正 (1)平成19年度において、人事院勧告に伴う給与改定に準拠せず、管理職における期末手当の改定0.025ヶ月分を見送った。 (2)平成20年度については、期末手当、管理職手当の見直しを検討する。</p> <p>2. 労使交渉 給与改定等については、今後も、独立行政法人通則法による「職員の給与」等その趣旨を踏まえ、職員給与の適正な水準の確保に向けて労使交渉に取り組んでいくこととする。</p> <p>3. 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月 閣議決定)、「勧告の方向性」(平成19年12月 総務省政策評価・独立行政法人評価委員会)への適切な対応 「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等、平成20年4月からの新たな中期目標・中期計画に盛り込み、適切に対応する。</p> <p>4. 総人件費の削減 平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減し、その後も人件費改革の取組みを継続する。(中期目標・中期計画にも明記)</p> <p>5. 平成22年度までに見込まれる指数 対国家公務員指数は相対的に決定されるものであることから、将来の具体的な数値を予測することは困難であるが、労働組合等の協力も得つつ、上記の講ずる措置を実施することにより、平成22年度において103程度を目標とし、今後とも国民の理解を得られるよう努める。なお、上記目標値は国内外の競合する業者との給与水準を比較・検証し、適正水準になるよう今後とも見直しを図る。</p>

比較対象職員の状況

2 研究職種

表 職種別支給状況(一般職員)の常勤職員欄の838人及び任期付職員欄の出向・招聘職員26人のうち、研究担当2人を含む計840人。平均年齢 42.8歳、平均年間給与額 8,783千円

総人件費について

区分	当年度 (平成19年度) 千円	前年度 (平成18年度) 千円	比較増減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	19,495,916	19,801,293	305,377 (1.5)	458,683 (2.3)
退職手当支給額 (B)	1,715,920	1,225,691	490,229 (40.0)	79,487 (4.9)
非常勤役職員等給与 (C)	2,595,853	2,411,522	184,331 (7.6)	406,588 (18.6)
福利厚生費 (D)	2,812,348	2,853,252	40,904 (1.4)	109,312 (4.0)
最広義人件費 (A + B + C + D)	26,620,038	26,291,759	328,278 (1.2)	136,704 (0.5)

注:単位未満を切り捨てているため、最高義人件費がAからDの合計と合わない。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額が前年度に対して、1.5%減しているのは出向・招聘職員の減による。また、最広義人件費が前年度に対して、1.2%増しているのは退職者の増による。

中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間で国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを図る。また、中期目標期間中に業務の効率化、事業の見直し及び効率的運営により要員の効率的配置を行う。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において削減対象とされた人件費については、平成22年度までに平成17年度の人件費と比較し、5%以上削減する。そのため、今中期目標期間の最終年度である平成19年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、概ね2%以上の削減を図る。但し、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については削減対象から除く。役員の人件費については、国家公務員の指定職俸給表の見直しに準じて必要な見直しを進める。また、常勤職員(任期の定めのない職員)の給与等の処遇については、成果主義に基づく運用を行い、一層のメリハリをつけた運用等に努める。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	19,852,480	19,782,795	19,475,232
人件費削減率 (%)		0.4	1.9
人件費削減率(補正值) (%)		0.4	2.6

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

注2:競争的研究資金により雇用される人件費(20,684千円)を削減対象人件費の範囲から除いている。予め同資金に関わる任期付職員の人件費等を見込むことは困難であることに加え、同資金の政策的意義によるため。

法人が必要と認める事項

給与費削減の取り組み状況

人材は科学技術を支える知の源泉であり、特に最先端の科学技術の結集である宇宙・航空分野においては、優れた人材の確保が重要である。我が国の中核的研究機関であるJAXAにおいては、業務の実施に不可欠な人材の確保・育成・維持に努めつつ、その合理化・効率化を進めているところである。

今後も退職者(定年及び勧奨)数の推移を踏まえ、計画的な採用(新卒及び経験者)等を実施することにより、給与費の削減に努めることとする。