

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20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(14% 16%)を見直した。

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(14% 16%)を見直した。

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14% 16%、東京都調布市12% 12%、茨城県つくば市6% 8%、神奈川県相模原市5% 7%)を見直した。

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(14% 16%)を見直した。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成20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) | 賞与 | その他(内容) | 就任 | 退任 | |
| 理事長 | 22,159 | 13,692 | 6,276 | 2,190(地域手当) 0(通勤手当) | | | |
| A副理事長 | 9,575 | 5,880 | 2,574 | 940(地域手当) 179(通勤手当) | | 9月30日 | * |
| B副理事長 | 7,623 | 5,880 | 802 | 940(地域手当) 0(通勤手当) | 10月1日 | | * |
| A理事 | 15,366 | 10,176 | 3,193 | 1,628(地域手当) 368(通勤手当) | 4月1日 | | |
| B理事 | 16,996 | 10,176 | 4,897 | 1,628(地域手当) 294(通勤手当) | | | * |
| C理事 | 16,028 | 10,176 | 4,496 | 814(地域手当) 541(通勤手当) | | 3月31日 | |
| D理事 | 15,753 | 10,176 | 4,391 | 814(地域手当) 371(通勤手当) | | | |
| E理事 | 15,901 | 10,176 | 4,611 | 814(地域手当) 276(単身赴任手当) 24(通勤手当) | | | |
| F理事 | 14,378 | 10,176 | 2,981 | 1,221(地域手当) 0(通勤手当) | 4月1日 | | |
| G理事 | 15,524 | 10,176 | 4,471 | 712(地域手当) 164(通勤手当) | | | |
| A監事 | 14,960 | 9,192 | 4,213 | 1,470(地域手当) 84(通勤手当) | | | |
| B監事 | 8,283 | 5,362 | 2,012 | 857(地域手当) 51(通勤手当) | | 10月31日 | |
| C監事 | 5,270 | 3,830 | 627 | 612(地域手当) 200(通勤手当) | 11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。

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20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 | 業績助案率 | 摘要 | 前職 |
|------|---------|----------|----|----------|-------|--|----|
| | 千円 | 年 | 月 | | | | |
| 理事長 | | | | | | 該当者なし | |
| 副理事長 | 1,479 | 5 | 0 | H20.9.30 | - | 業績助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A | 5,643 | 3 | 10 | H19.7.31 | 1.0 | 評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績助案率により支給。一部765千円は平成19年度に支給済。 | * |
| 理事B | 2,860 | 2 | 4 | H19.7.31 | 0.9 | 評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績助案率により支給。 | * |
| 理事C | 6,371 | 4 | 6 | H20.3.31 | 1.0 | 評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績助案率により支給。一部762千円は平成19年度に支給済。 | |
| 理事D | 2,902 | 2 | 6 | H20.3.31 | 0.9 | 評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績助案率により支給。 | |
| 監事A | 1,723 | 1 | 6 | H19.9.30 | 1.0 | 評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績助案率により支給。 | |

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載している。

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「 \square 」、独立行政法人等の退職者「 \square 」、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。

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

〔 職員の給与水準については、機構の業務を遂行する上で必要となる事務・技術職員の資質、人員配置、年齢構成等を十分に考慮した上で、国家公務員における組織区分別、人員構成、役職区分、在職地域、学歴等を検証するとともに、類似の業務を行っている民間企業との比較等を行った上で、国民の理解を得られるか検討を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講じる。 〕

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20年度における給与制度の主な改正点

〔 ・期末手当の支給月数を0.065月削減(6月期0.03月削減、12月期0.035月削減) 〕

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20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 | 1,367 | 43.3 | 8,654 | 6,164 | 155 | 2,490 |
| 事務・技術 | 405 | 43.3 | 8,282 | 5,891 | 180 | 2,391 |
| 研究職種 | 821 | 43.0 | 8,751 | 6,237 | 150 | 2,514 |
| その他教育職種 | 132 | 45.0 | 8,994 | 6,403 | 114 | 2,591 |
| その他医療職種 (医師) | 5 | 50.3 | 12,888 | 9,332 | 46 | 3,556 |
| 常勤職員(その他) | 4 | 50.5 | 9,760 | 6,920 | 107 | 2,840 |
| 在外職員 | 13 | 43.7 | 15,807 | 13,615 | 0 | 2,192 |
| 任期付職員 | 24 | 51.5 | 11,298 | 8,104 | 200 | 3,194 |
| 事務・技術 | 17 | 51.0 | 10,570 | 7,528 | 180 | 3,042 |
| 研究職種 | 3 | 49.5 | 11,878 | 8,433 | 232 | 3,445 |
| 出向・招聘職員 | 4 | 55.3 | 13,957 | 10,306 | 258 | 3,651 |

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:再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため記載を省略した。

注3:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の職種は該当者がいないため記載を省略した。

(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 | うち通勤手当 | うち賞与 |
| 在外職員 | 1 | - | - | - | - | - |
| 任期付職員 | 235 | 40.5 | 7,112 | 7,112 | 0 | 0 |
| プロジェクト研究員 (ポスドク) | 25 | 31.3 | 5,809 | 5,809 | 0 | 0 |
| 出向・招聘職員 | 210 | 41.6 | 7,267 | 7,267 | 0 | 0 |

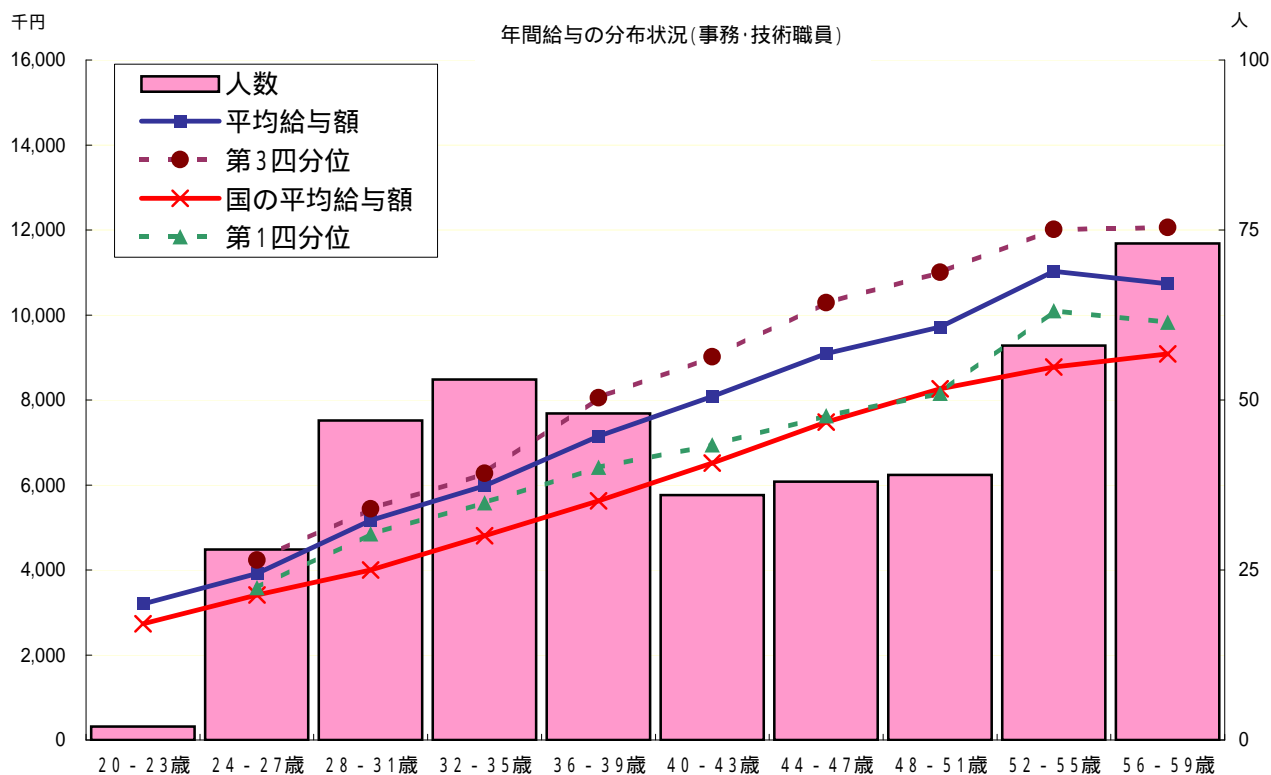
注1:在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注2:常勤職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため記載を省略した。

注3: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)及び教育職種(高等専門学校教員)の職種は該当者がいないため記載を省略した。

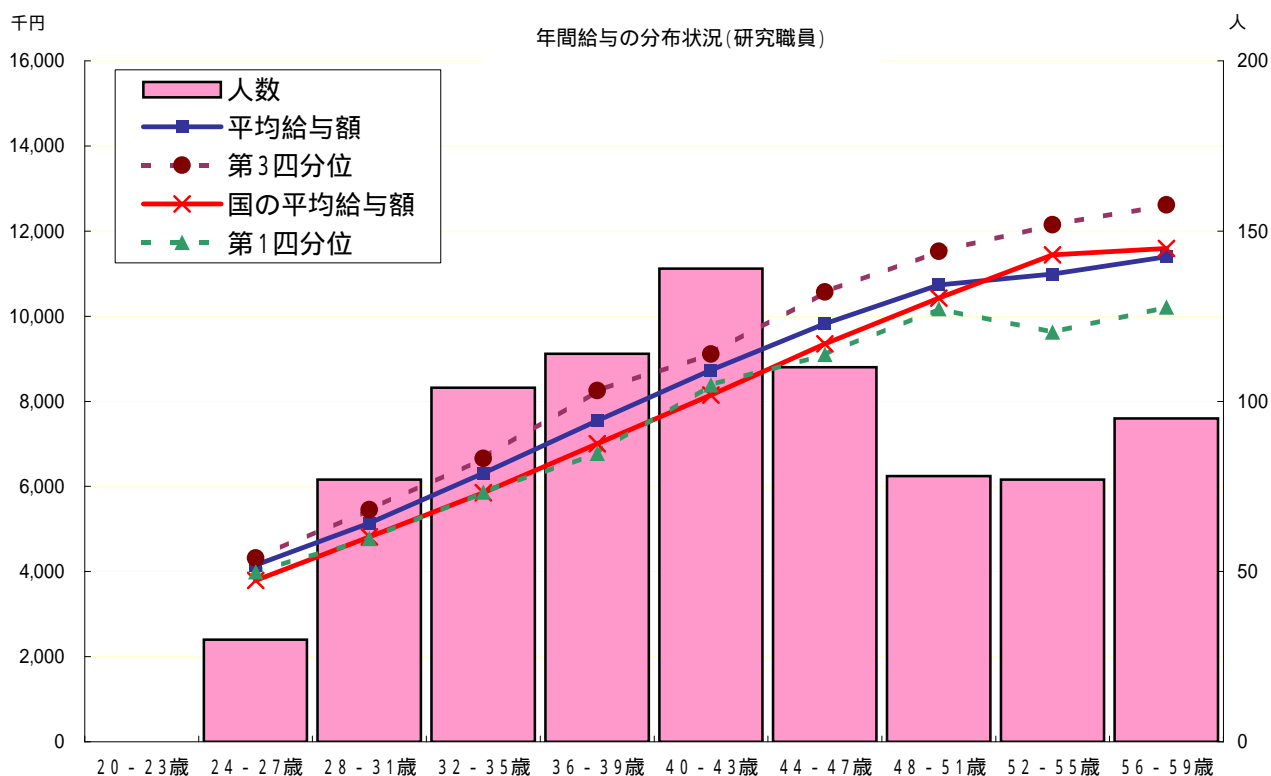
年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 研究職員)

(事務・技術職員)



注:年齢20～23歳の該当者は4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第1・第3分位折れ線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 | 54 | 52.0 | 10,717 | 11,284 | 11,930 |
| ・本部係員 | 73 | 29.3 | 3,931 | 4,598 | 5,060 |

(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 |
| ・本部課長 | 149 | 50.4 | 10,594 | 11,316 | 12,043 |
| ・研究員 | 86 | 29.1 | 4,168 | 4,645 | 5,088 |

注:「本部課長」には、本部課長相当職である「ファンクションマネージャ」、「技術領域リーダー」等を含む。

職級別在職状況等(平成21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) | 405人 | 5人 (1.2%) | 22人 (5.4%) | 55人 (13.6%) | 125人 (30.9%) | 125人 (30.9%) | 50人 (12.3%) | 21人 (5.2%) | 2人 (0.5%) |
| 年齢 (最高～最低) | | 59歳 57歳 | 59歳 47歳 | 59歳 41歳 | 59歳 33歳 | 59歳 29歳 | 48歳 26歳 | 27歳 24歳 | 歳 |
| 所定内給与年額 (最高～最低) | | 9,898千円 8,879千円 | 9,392千円 8,000千円 | 9,757千円 6,247千円 | 8,733千円 4,527千円 | 7,304千円 3,528千円 | 5,311千円 3,003千円 | 3,033千円 2,355千円 | 千円 |
| 年間給与年額 (最高～最低) | | 14,374千円 12,923千円 | 13,663千円 11,519千円 | 13,251千円 8,962千円 | 11,850千円 6,559千円 | 9,832千円 5,098千円 | 7,328千円 4,227千円 | 4,243千円 3,332千円 | 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) | 821人 | 7人 (0.9%) | 31人 (3.8%) | 156人 (19.0%) | 362人 (44.1%) | 179人 (21.8%) | 46人 (5.6%) | 40人 (4.9%) | 該当者なし |
| 年齢 (最高～最低) | | 59歳 54歳 | 59歳 47歳 | 59歳 39歳 | 59歳 33歳 | 59歳 29歳 | 36歳 27歳 | 32歳 24歳 | 歳 |
| 所定内給与年額 (最高～最低) | | 9,540千円 8,862千円 | 9,832千円 7,800千円 | 9,554千円 5,872千円 | 9,158千円 4,598千円 | 6,064千円 3,474千円 | 4,378千円 3,287千円 | 3,348千円 2,472千円 | 千円 |
| 年間給与年額 (最高～最低) | | 13,743千円 13,002千円 | 14,254千円 11,276千円 | 13,518千円 8,425千円 | 12,276千円 6,533千円 | 8,461千円 4,984千円 | 5,886千円 4,624千円 | 4,589千円 3,495千円 | 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) | 人 17 | 人 該当者なし | 人 1 (5.9%) | 人 9 (52.9%) | 人 7 (41.2%) | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 該当者なし |
| 年齢 (最高～最低) | | 歳 | 歳 | 57 48 | 56 41 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 |
| 所定内給与年額 (最高～最低) | | 千円 | 千円 | 8,909 6,458 | 7,453 5,888 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 年間給与額 (最高～最低) | | 千円 | 千円 | 12,697 9,204 | 10,441 8,075 | 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) | 人 3 | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 3 (100.0%) | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 該当者なし | 人 該当者なし |
| 年齢 (最高～最低) | | 歳 | 歳 | 54 46 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 | 歳 |
| 所定内給与年額 (最高～最低) | | 千円 | 千円 | 8,811 7,574 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 年間給与額 (最高～最低) | | 千円 | 千円 | 12,555 10,816 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

賞与(平成20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 | 95.4 | 95.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 4.5 | 4.6 | 4.6 |
| | 最高～最低 | 9.4～0.0 | 9.4～0.0 | 9.4～0.0 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 96.3 | 96.2 | 96.2 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| | 最高～最低 | 9.8～0.0 | 9.8～0.0 | 9.8～0.0 |

(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) | 95.6 | 95.4 | 95.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 4.4 | 4.6 | 4.5 |
| | 最高～最低 | 9.2～0.0 | 9.1～0.0 | 9.2～0.0 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 95.9 | 95.9 | 95.9 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 最高～最低 | 7.9～1.3 | 7.8～1.4 | 7.9～1.4 |

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))

| |
|-------|
| 122.3 |
|-------|

対他法人

| |
|-------|
| 114.5 |
|-------|

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

| |
|-------|
| 103.6 |
|-------|

対他法人

| |
|-------|
| 102.4 |
|-------|

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

(参考)対民間

航空宇宙関連企業(事務・技術職員)との比較指標

| |
|-------|
| 102.8 |
|-------|

航空宇宙関連企業(研究職員)との比較指数

| |
|------|
| 96.8 |
|------|

注1：中期目標に基づき、航空宇宙関係の民間事業者に対する給与水準を調査した。

注2：民間との比較にあたっては、機構の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を航空宇宙関連企業の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、機構が現に支給している給与費から算出される指数をいい、機構において算出した。

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 (事務・技術職員) | <p>対国家公務員 122.3</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>118.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>120.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>116.8</td> </tr> </table> | 参考 | 地域勘案 | 118.2 | | 学歴勘案 | 120.4 | | 地域・学歴勘案 | 116.8 |
| 参考 | 地域勘案 | 118.2 | | | | | | | | |
| | 学歴勘案 | 120.4 | | | | | | | | |
| | 地域・学歴勘案 | 116.8 | | | | | | | | |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.5% 【管理職の割合】 JAXA:21.8%、国:13.9%(平成20年国家公務員給与等実態調査による) 【大卒以上の高学歴者の割合】 JAXA:61.8%、国:49.1%(平成20年国家公務員給与等実態調査による)</p> <p>JAXAの業務としては、最先端技術を取り扱う企業等との契約交渉、契約締結業務に加えて、プロジェクト全体の企画・立案・調整等、先端的な宇宙航空分野の技術マネジメントに係る業務が組織の重要な要素をなしている特殊性がある。このような業務を遂行するために、高度な専門性(高学歴者割合の増加要因)と豊富な経験を持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り、相当数の技術系管理職(管理職割合の増加要因)を擁さざるを得ない。</p> <p>一方、JAXAは産学官と多岐にわたり密接に連携して業務を行う必要があることから、都市部に在勤する比率が高くなっている。(1級地、2級地、3級地の在勤割合、JAXA:77.5%、国:40.3%)</p> | | | | | | | | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <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 99.0% (国からの財政支出額 237,356,158千円、支出予算の総額 239,856,158千円、平成20年度補正後予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準については、対国家公務員指数が高いことから、その削減に向けて、次の講ずる措置のとおり、引き続き、取り組むこととしている(なお、中期目標に基づき、航空宇宙関係の民間事業者に対する給与水準を調査した。民間との比較にあたっては、機構の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を航空宇宙関連企業の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、機構が現に支給している給与費から算出される指数は、102.8であった)。</p> | | | | | | | | | |
| 講ずる措置 | <p>1. 手当の見直し (1)平成20年度において、期末手当の支給月数を0.065月削減した。 (2)平成21年度以降も、期末手当の支給月数の削減を検討している。 (3)平成21年度より特別調整手当を地域調整手当に改め、段階的に見直しを行っている。地域調整手当は一律5%に削減した。 (4)平成21年度より特勤勤務手当に準ずる手当を廃止した。 (5)本府省手当に相当する手当は導入しない。</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。</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)にも適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。</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、職員の協力も得つつ、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、平成20年度より削減努力に着手したところであるが、昨年の指数(平成19年度:123.4)に対し、本年の指数(平成20年度:122.3)まで1.1ポイントの削減を実現した。しかし、他法人の削減状況等を勘案し、目標を1年前倒して平成21年度に120以下にするよう、新たな施策等による削減を推進・加速し、今後とも国民の理解を得られるよう努めていく。</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405人及び任期付職員欄17人 計422人
平均年齢 43.6歳、平均年間給与額 8,374千円

研究職員

| 項目 | 内容 | | | | |
|-------------------------|---|--------------|--|----|---|
| 指数の状況 (研究職員) | <table border="1"> <tr> <td colspan="2">対国家公務員 103.6</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> 地域勘案 106.5 学歴勘案 106.5 地域・学歴勘案 108.0 </td> </tr> </table> | 対国家公務員 103.6 | | 参考 | 地域勘案 106.5 学歴勘案 106.5 地域・学歴勘案 108.0 |
| 対国家公務員 103.6 | | | | | |
| 参考 | 地域勘案 106.5 学歴勘案 106.5 地域・学歴勘案 108.0 | | | | |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.5% 【管理職の割合】 23.9% 【大卒以上の高学歴者の割合】 84.7%</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るため、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> | | | | |
| 給与水準の適切性の検証 | <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 99.0% (国からの財政支出額 237,356,158千円、支出予算の総額 239,856,158千円;平成20年度補正後予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 なし(平成19年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準については、対国家公務員指数が高いことから、その削減に向けて、次の講ずる措置のとおり、引き続き、取り組むこととしている(なお、中期目標に基づき、航空宇宙関係の民間事業者に対する給与水準を調査した。民間との比較にあたっては、機構の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を航空宇宙関連企業の給与水準に置き換えた場合の給与水準を100として、機構が現に支給している給与費から算出される指数は、96.8であった)。</p> | | | | |

| | |
|-------|---|
| 講ずる措置 | <p>1. 手当の見直し</p> <p>(1)平成20年度において、期末手当の支給月数を0.065月削減した。</p> <p>(2)平成21年度以降も、期末手当の支給月数の削減を検討している。</p> <p>(3)平成21年度より特別調整手当を地域調整手当に改め、段階的に見直しを行っている。地域調整手当は一律5%に削減した。</p> <p>(4)平成21年度より特勤手当に準ずる手当を廃止した。</p> <p>(5)本府省手当に相当する手当は導入しない。</p> <p>2. 労使交渉</p> <p>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。</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)にも適切に対応し、平成20年4月からの新たな中期計画に「給与水準の検証」、「取組状況の説明」等を盛り込み適切に対応している。</p> <p>4. 総人件費の削減</p> <p>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</p> <p>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、職員の協力も得つつ、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ていく。</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821人及び任期付職員欄3人 計824人
平均年齢 43.0歳、平均年間給与額 8,762千円

総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成20年度) | 前年度 (平成19年度) | 比較増 減 | 中期目標期間開始時(平成20年度)からの増 減 |
|---------------------------|------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 19,225,546 | 千円 19,495,916 | 千円 (%) 270,369 (1.4) | 千円 (%) - (-) |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 2,229,592 | 千円 1,715,920 | 千円 (%) 513,672 (29.9) | 千円 (%) - (-) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 2,874,942 | 千円 2,595,853 | 千円 (%) 279,088 (10.8) | 千円 (%) - (-) |
| 福利厚生費 (D) | 千円 2,878,188 | 千円 2,812,348 | 千円 (%) 65,840 (2.3) | 千円 (%) - (-) |
| 最広義人件費 (A + B + C + D) | 千円 27,208,269 | 千円 26,620,038 | 千円 (%) 588,231 (2.2) | 千円 (%) - (-) |

注:単位未満を切り捨てているため、最広義人件費が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、1.4%減となっているのは職員数の減による。また、最広義人件費が前年度に対して、2.2%増となっているのは退職者の増及び非常勤の役員等の増による。

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の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、平成20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3%以上の削減を図る。但し、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 | 平成20年度 |
|--------------------|------------------|------------|------------|------------|
| 給与、報酬等支給総額 (千円) | 17,870,864 | 17,683,793 | 17,528,667 | 17,250,880 |
| 人件費削減率 (%) | | 1.0 | 1.9 | 3.5 |
| 人件費削減率(補正值) (%) | | 1.0 | 2.6 | 4.2 |

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。なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)19,852,480千円、平成18年度19,782,795千円及び平成19年度19,475,232千円であった。

法人が必要と認める事項

人件費削減の取組状況

人的資源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宇宙航空研究開発機構においては、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(定年及び勸奨)数の推移を踏まえ、計画的な採用(新卒及び経験者)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。