

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

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23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。 〕

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、①人事院勧告に伴う給与改定により平均△0.5%改訂及び②国家公務員の給与の臨時特例に伴う役員給与の臨時特例により本給、地域手当及び期末特別手当を△9.77%減額して支給する。

副理事長

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、①人事院勧告に伴う給与改定により平均△0.5%改訂及び②国家公務員の給与の臨時特例に伴う役員給与の臨時特例により本給、地域手当及び期末特別手当を△9.77%減額して支給する。

理事

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、①人事院勧告に伴う給与改定により平均△0.5%改訂及び②国家公務員の給与の臨時特例に伴う役員給与の臨時特例により本給、地域手当及び期末特別手当を△9.77%減額して支給する。

監事

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の改正に準拠し、①人事院勧告に伴う給与改定により平均△0.5%改訂及び②国家公務員の給与の臨時特例に伴う役員給与の臨時特例により本給、地域手当及び期末特別手当を△9.77%減額して支給する。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	20,944	13,620	5,417	1,906 (地域手当) 0 (通勤手当)			
副理事長	18,351	11,700	4,653	1,638 (地域手当) 359 (通勤手当)			※
A理事	15,048	10,128	3,859	810 (地域手当) 250 (通勤手当)			※
B理事	14,614	10,128	3,728	708 (地域手当) 49 (通勤手当)			※
C理事	16,144	10,128	4,229	1,417 (地域手当) 368 (通勤手当)			※
D理事	15,974	10,128	4,134	1,417 (地域手当) 294 (通勤手当)		3月31日	*
E理事	15,312	10,128	3,968	1,215 (地域手当) 0 (通勤手当)		3月31日	※
F理事	15,278	10,128	3,849	810 (地域手当) 490 (通勤手当)			※
G理事	5,536	3,376	1,918	270 (地域手当) -27 (通勤手当)		7月31日	※
H理事	8,530	6,752	1,152	540 (地域手当) 85 (通勤手当)	8月1日		※
A監事	14,500	9,144	3,637	1,280 (地域手当) 438 (通勤手当)			※
B監事	6,980	4,572	1,726	640 (地域手当) 42 (通勤手当)		9月30日	
C監事	5,891	4,572	544	640 (地域手当) 134 (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 役員退職手当の支給状況(平成23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						該当者なし	
監事	2,196	1	11	H22.09.30	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。	※

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「◇」、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。 〕

#### 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

〔 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、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(1～6号級)、降格(△1号級)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23年度における給与制度の主な改正点

- 〔
- ・平成21年度から、段階的な引き下げを行い、地域調整手当を一律5%(ただし、東京都特別区のみ6%)としている。
  - ・平成21年度から、特地勤務手当に準ずる手当を廃止し、段階的な削減を行っている。
  - ・管理職について、国に比べて期末手当支給月数の0.15月削減(6月期0.045月削減、12月期0.105月削減)
  - ・平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。
  - ・平成23年度から、職責手当(管理職手当)を見直し、削減を行っている。
- 〕

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

(一般職員)

区分	人員	平均年齢	平成23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	1,348	43.6	8,224	6,088	152	2,136
事務・技術	411	44.1	7,912	5,851	191	2,061
研究職種	795	42.8	8,241	6,113	139	2,128
その他教育職種	135	46.4	8,964	6,577	109	2,387
その他医療職種 (医師)	3	51.2	12,030	9,281	192	2,749
常勤職員(その他)	4	50.5	9,090	6,711	150	2,379
在外職員	10	44.0	13,261	11,418	0	1,843
任期付職員	24	53.9	10,980	8,151	251	2,829
事務・技術	17	53.2	10,200	7,520	231	2,680
研究職種	3	52.2	11,785	8,671	420	3,114
出向・招聘職員	4	58.3	13,691	10,440	208	3,251

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)

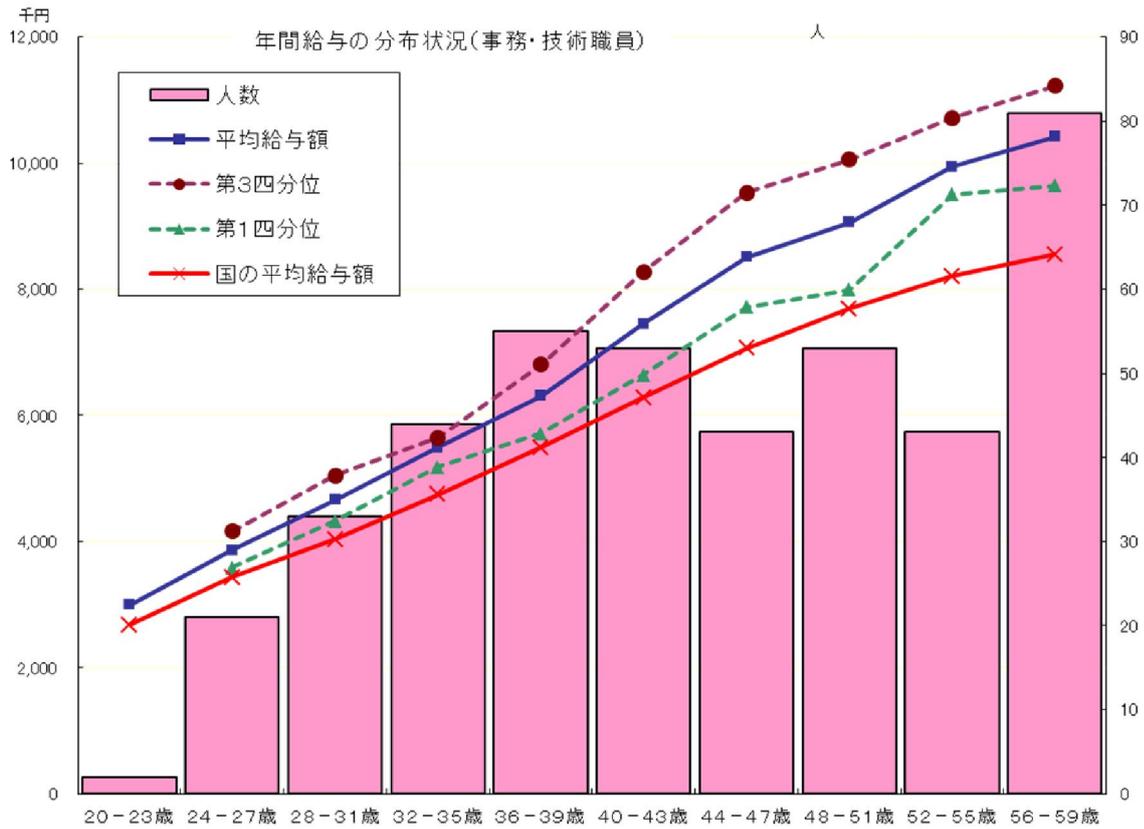
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	318	41.9	7,166	7,166	0	0
プロジェクト研究員 (ポスドク)	26	32.7	5,800	5,800	0	0
出向・招聘職員	292	42.7	7,288	7,288	0	0

注1:常勤職員、在外職員、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

注2: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。

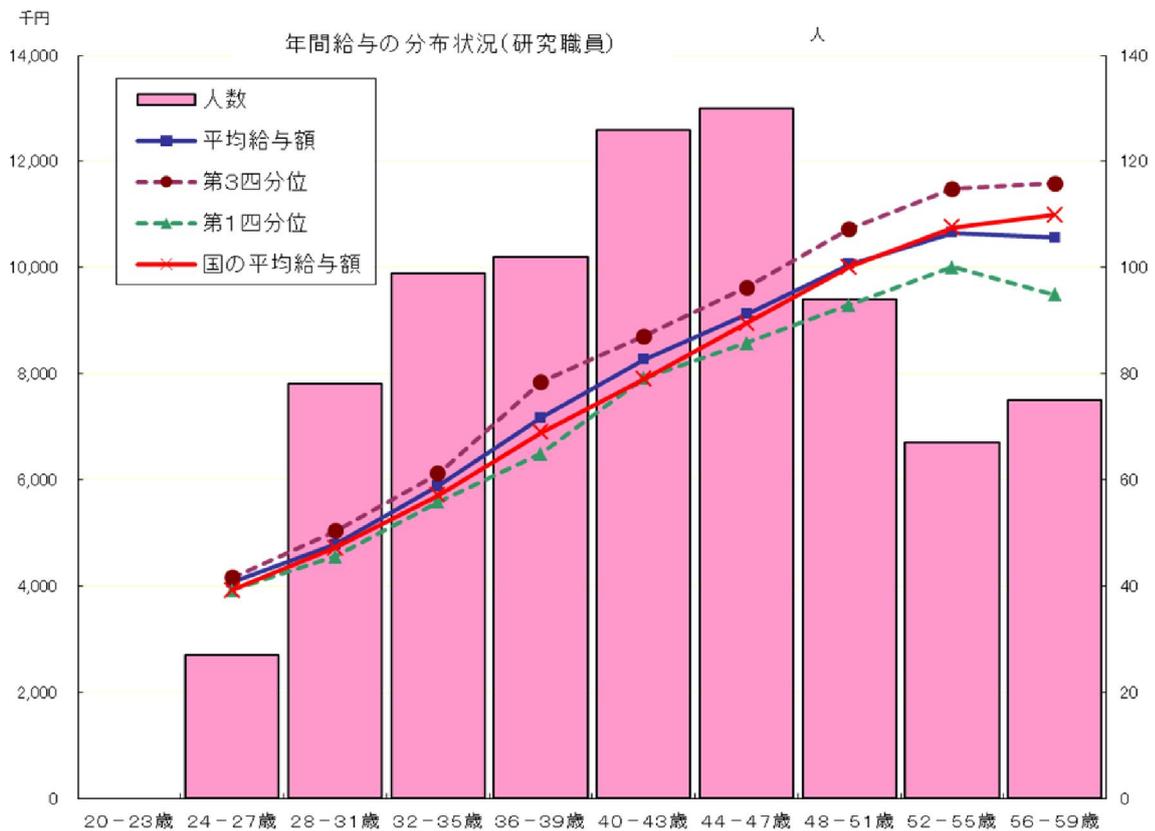
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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、年間給与については表示していない。

(研究職員)



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:任期付職員の一部を含む。以下、②、④及び⑤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	60	52.5	9,811	10,374	10,765
・本部係員	62	30.9	3,919	4,468	4,924

## (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	145	50.1	10,170	10,556	11,145
・研究員	265	33.6	4,797	5,538	6,194

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。

## ③ 職級別在職状況等(平成24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)	人 411	人 6 ( 1.5%)	人 13 ( 3.2%)	人 60 ( 14.6%)	人 143 ( 34.8%)	人 127 ( 30.9%)	人 48 ( 11.7%)	人 12 ( 2.9%)	人 2 ( 0.5%)
年齢(最高)最低)		歳 58 ∩ 56	歳 59 ∩ 49	歳 59 ∩ 40	歳 59 ∩ 33	歳 59 ∩ 29	歳 51 ∩ 26	歳 28 ∩ 24	歳 ∩
所定内給 与年額(最高)最低)		千円 9,114 ∩ 8,541	千円 10,140 ∩ 7,742	千円 9,367 ∩ 6,145	千円 8,836 ∩ 4,750	千円 6,185 ∩ 3,247	千円 5,180 ∩ 2,825	千円 3,239 ∩ 2,420	千円 ∩
年間給与 額(最高)最低)		千円 12,661 ∩ 11,888	千円 13,483 ∩ 10,719	千円 12,342 ∩ 8,422	千円 11,629 ∩ 6,560	千円 8,194 ∩ 4,495	千円 6,878 ∩ 3,903	千円 4,327 ∩ 3,327	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	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	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 795	人 1 ( 0.1%)	人 30 ( 3.8%)	人 152 ( 19.1%)	人 347 ( 43.6%)	人 165 ( 20.8%)	人 69 ( 8.7%)	人 31 ( 3.9%)	人 該当者なし
年齢(最高)最低)		歳 ∩	歳 59 ∩ 48	歳 59 ∩ 40	歳 59 ∩ 33	歳 54 ∩ 30	歳 33 ∩ 26	歳 30 ∩ 24	歳 ∩
所定内給 与年額(最高)最低)		千円 ∩	千円 9,371 ∩ 8,050	千円 8,977 ∩ 6,108	千円 8,092 ∩ 4,864	千円 6,352 ∩ 3,729	千円 4,536 ∩ 2,966	千円 3,355 ∩ 2,592	千円 ∩
年間給与 額(最高)最低)		千円 ∩	千円 12,886 ∩ 11,119	千円 11,917 ∩ 8,310	千円 10,802 ∩ 6,656	千円 8,385 ∩ 5,069	千円 5,820 ∩ 4,002	千円 4,463 ∩ 3,561	千円 ∩

注:8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。

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)	17人	該当者なし	1人 ( 5.9%)	12人 ( 70.6%)	4人 ( 23.5%)	該当者なし	該当者なし	該当者なし	該当者なし
年齢(最高く最低)		歳	歳	59歳 48歳	49歳 44歳	歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高く最低)		千円	千円	8,286千円 6,713千円	7,052千円 5,781千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高く最低)		千円	千円	11,380千円 9,195千円	9,536千円 7,820千円	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(最高く最低)」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	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	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)	3人	該当者なし	1人 ( 33.3%)	2人 ( 66.7%)	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(最高く最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高く最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高く最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注:7級における該当者が1人、6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(最高く最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 92.3	% 92.3	% 92.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 7.7	% 7.7	% 7.7
	最高～最低	% 10.9～0.0	% 10.9～0.0	% 10.9～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 91.0	% 90.1	% 90.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 9.0	% 9.9	% 9.5
	最高～最低	% 17.0～0.0	% 18.9～0.0	% 18.0～0.0

(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)	% 91.3	% 91.3	% 91.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 8.7	% 8.7	% 8.7
	最高～最低	% 11.0～0.0	% 11.1～0.0	% 11.0～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 90.4	% 89.7	% 90.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 9.6	% 10.3	% 10.0
	最高～最低	% 17.4～0.0	% 19.9～0.0	% 18.7～0.0

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／研究職員)  
(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))  
対他法人

118.8
112.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)  
対他法人

101.4
100.6

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	
指数の状況	対国家公務員 118.8	
	参考	地域勘案 116.5
		学歴勘案 117.2
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.1%	
	【管理職の割合】 JAXA:21.5%、国:15.4%(平成23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:62.9%、国:52.6%(平成23年国家公務員給与等実態調査による)	
給与水準の適切性の検証	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。 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:79.2%、国:43.6%)	
	【主務大臣の検証結果】 初公表時(平成15年度)の比較指標は122.2であり、今回と比較すると3.4ポイント減少している。これはその間、特地勤務手当に準ずる手当の廃止、地域調整手当の支給割合の引下げ等を行った結果であり、今後も独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、労働組合の理解を得ながら、引き続き適正な給与水準の確保に取り組んでいく必要があると考える。	
	【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 98.9% (国からの財政支出額 226,206,070千円、支出予算の総額 228,706,070千円:平成23年度予算)	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額 26,039,317,056円(平成22年度決算)	
	【検証結果】 累積欠損金が平成22年度末で260億円生じているが、これは、過年度に補助金を財源として資金投入された流動資産(貯蔵品等)が事業の用に供され費用化した結果生じる、費用と収益の計上時期のズレ等によるものである。これは、独立行政法人会計基準に従った結果であり、給与水準が高いこととは無関係である。 給与水準については、次の講ずる措置のとおり、適正な給与水準の確保に向けて、引き続き、取り組むこととしている(なお、中期計画に基づき、航空宇宙関係の民間事業者に対する給与水準を平成23年度において調査した。民間との比較にあたっては、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、当法人が現に支給している給与費から算出される指数は、98.4であった)。	
	1. 手当の見直し (1)平成21年度から、段階的な引き下げを行い、地域調整手当を一律5%(ただし、東京都特別区のみ6%)ととしている。 (2)平成21年度から、特地勤務手当に準ずる手当を廃止し、段階的な削減を行っている。 (3)管理職について、国に比べて期末手当支給月数の0.15月削減(6月期0.045月削減、12月期0.105月削減) (4)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 (5)平成23年度から、職責手当(管理職手当)を見直し、削減を行っている。 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」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>3. 「勸告の方向性」(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%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続している。(中期目標・中期計画にも明記)</p> <p>5. 平成24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、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成24年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。</p>
--	--

○比較対象職員の状況

事務・技術

表①職種別支給状況(一般職員)の常勤職員欄411人及び任期付職員欄17人 計428人  
平均年齢 44.5歳、平均年間給与額 8,003千円

○研究職員

項目	内容								
指数の状況	対国家公務員 101.4								
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">参考</td> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">103.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">103.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">105.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	103.5		学歴勘案	103.5		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	103.5							
	学歴勘案	103.5							
	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 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】 8.1%</p> <p>【管理職の割合】 23.3%</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 87.6%</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> <p>【主務大臣の検証結果】 古川宇宙飛行士のISS長期滞在及び各種実験、「はやぶさ」が持ち帰ったサンプル分析結果が高い評価を得る等、数多くの成果を上げ、我が国の高い技術を世界に示してきており、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた研究開発力強化法においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適正な範囲内であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</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 98.9% (国からの財政支出額 226,206,070千円、支出予算の総額 228,706,070千円：平成23年度予算)</p>								

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 26,039,317,056円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損金が平成22年度末で260億円生じているが、これは、過年度に補助金を財源として資金投入された流動資産(貯蔵品等)が事業の用に供され費用化した結果生じる、費用と収益の計上時期のズレ等によるものである。これは、独立行政法人会計基準に従った結果であり、給与水準が高いことは無関係である。</p> <p>給与水準については、次の講ずる措置のとおり、適正な給与水準の確保に向けて、引き続き、取り組むこととしている(なお、中期計画に基づき、航空宇宙関係の民間事業者に対する給与水準を平成20年度において調査した。民間との比較にあたっては、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、当法人が現に支給している給与費から算出される指数は、97.3であった)。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 手当の見直し (1)平成21年度から、段階的な引き下げを行い、地域調整手当を一律5%(ただし、東京都特別区のみ6%)ととしている。 (2)平成21年度から、特地勤務手当に準ずる手当を廃止し、段階的な削減を行っている。 (3)管理職について、国に比べて期末手当支給月数の0.15月削減(6月期0.045月削減、12月期0.105月削減) (4)平成23年度から、専門業務手当を主任手当に改変し、段階的な削減を行っている。 (5)平成23年度から、職責手当(管理職手当)を見直し、削減を行っている。</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」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. 「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%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続している。(中期目標・中期計画にも明記)</p> <p>5. 平成24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、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成24年度においても、労働組合、職員の協力も得つつ、上記施策等を推進することにより、適正な給与水準の確保に努めていく。</p>

○比較対象職員の状況

研究職種

表①職種別支給状況(一般職員)の常勤職員欄795人及び任期付職員欄3人 計798人  
平均年齢 42.9歳、平均年間給与額 8,254千円

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	18,457,347	18,050,870	406,477	(2.3)	△ 768,199	(△4.0)
退職手当支給額 (B)	1,597,190	1,555,213	41,977	(2.7)	△ 632,402	(△28.4)
非常勤役職員等給与 (C)	2,957,328	2,971,082	△ 13,754	(△0.5)	82,386	(2.9)
福利厚生費 (D)	2,648,020	2,725,712	△ 77,692	(△2.9)	△ 230,167	(△8.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	25,659,886	25,302,879	357,007	(1.4)	△ 1,548,382	(△5.7)

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の合計と一致しない。

## 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2.3%増、最広義人件費が前年度に対して、1.4%増となっているのは超過勤務手当の増による。

### ○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%以上削減するとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。そのため、平成23年度の人件費については、平成17年度の人件費と比較し、6%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。

### 【主務大臣の検証結果】

「平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。」

### (人件費削減の場合) 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	平成21年度	平成22年度	平成23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	16,547,700	16,282,532	16,073,638
人件費削減率 (%)		△ 1.0	△ 1.9	△ 3.5	△ 7.4	△ 8.9	△10.1
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.0	△ 2.6	△ 4.2	△ 5.7	△ 5.7	△6.6

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。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%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、Ⅲ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:平成17年度を基準とした、平成18年度から平成22年度までの5年間で5%削減した額(16,977,321千円)に、平成22年度末の削減対象人件費の範囲から除かれていた戦略重点従事者に係る額(131,579千円:補正值)を加えた額から、1%削減した額(16,937,811千円)に対し、平成23年度の給与、報酬等の支給総額(16,761,056千円:補正值)は、1.04%の削減となる。

#### IV 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。

国家公務員の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠し、国家公務員の給与の臨時特例に伴う役員給与の臨時特例により平成24年4月から役員の本給等を減額した。