

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25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。

宇宙航空研究開発機構は宇宙基本計画(平成25年1月策定)において、政府全体の宇宙開発利用を技術で支える中核的实施機関と位置付けられ、「安全保障・防災」「産業振興」「宇宙科学等のフロンティア」の3つの重点課題や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新型基幹ロケットの開発、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理事長のリーダーシップの下で推進している。理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬30,695千円と比較してもそれ以下となっており、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。当機構では、理事長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると当機構の理事長の報酬水準は妥当と考える。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる民間企業との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であると考えます。

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、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%減額して支給している。

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、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%減額して支給している。

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、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%減額して支給している。

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、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%減額して支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 17,148	千円 12,224	千円 3,212	千円 1,711 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		
副理事長	千円 16,437	千円 10,503	千円 4,178	千円 1,470 (地域手当) 286 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,621	千円 9,095	千円 3,548	千円 728 (地域手当) 251 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,421	千円 9,095	千円 3,457	千円 728 (地域手当) 141 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,112	千円 9,095	千円 3,618	千円 1,273 (地域手当) 126 (通勤手当)			◇
D理事	千円 13,751	千円 9,095	千円 3,564	千円 1,091 (地域手当) 0 (通勤手当)			
E理事	千円 12,831	千円 9,095	千円 2,390	千円 1,273 (地域手当) 72 (通勤手当)	4月1日		※
F理事	千円 12,609	千円 9,095	千円 2,284	千円 728 (地域手当) 503 (通勤手当)	4月1日		※
G理事	千円 12,133	千円 9,095	千円 2,266	千円 637 (地域手当) 136 (通勤手当)	4月1日		
A監事	千円 6,447	千円 4,104	千円 1,549	千円 575 (地域手当) 219 (通勤手当)		9月30日	※
B監事	千円 12,830	千円 8,207	千円 3,265	千円 1,149 (地域手当) 209 (通勤手当)			
C監事	千円 5,374	千円 4,104	千円 515	千円 575 (地域手当) 182 (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 役員の退職手当の支給状況(平成25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	15,366	8	5	H25.03.31	1.1	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。	
副理事長						該当者なし	
理事	6,174	5	0	H25.03.31	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給。	※
理事	4,939	4	0	H25.03.31	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給。	※
理事	4,322	3	6	H25.03.31	1.0	評価委員会による業績評価の結果に基づき、左記業績勘案率により支給。	※
監事						該当者なし	

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25年度における給与制度の主な改正点

- 〔
- ・「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、平均△7.8%の給与削減(臨時特例)を実施している。
 - ・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。
- 〕

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24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	1,289	43.5	7,461	5,574	155	1,887
事務・技術	401	43.8	7,204	5,366	186	1,838
研究職種	748	42.5	7,432	5,572	146	1,860
その他教育職種	131	47.6	8,247	6,085	107	2,162
その他医療職種 (医師)	5	52.1	11,110	8,596	230	2,514
常勤職員(その他)	4	52.5	8,553	6,311	150	2,242
在外職員	17	44.7	12,790	11,078	33	1,712
任期付職員	24	48.5	7,799	5,913	206	1,886
事務・技術	20	47.3	7,310	5,533	166	1,777
研究職種	3	53.5	10,175	7,621	539	2,554
出向・招聘職員	1	58.5	10,456	8,401	0	2,055

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)

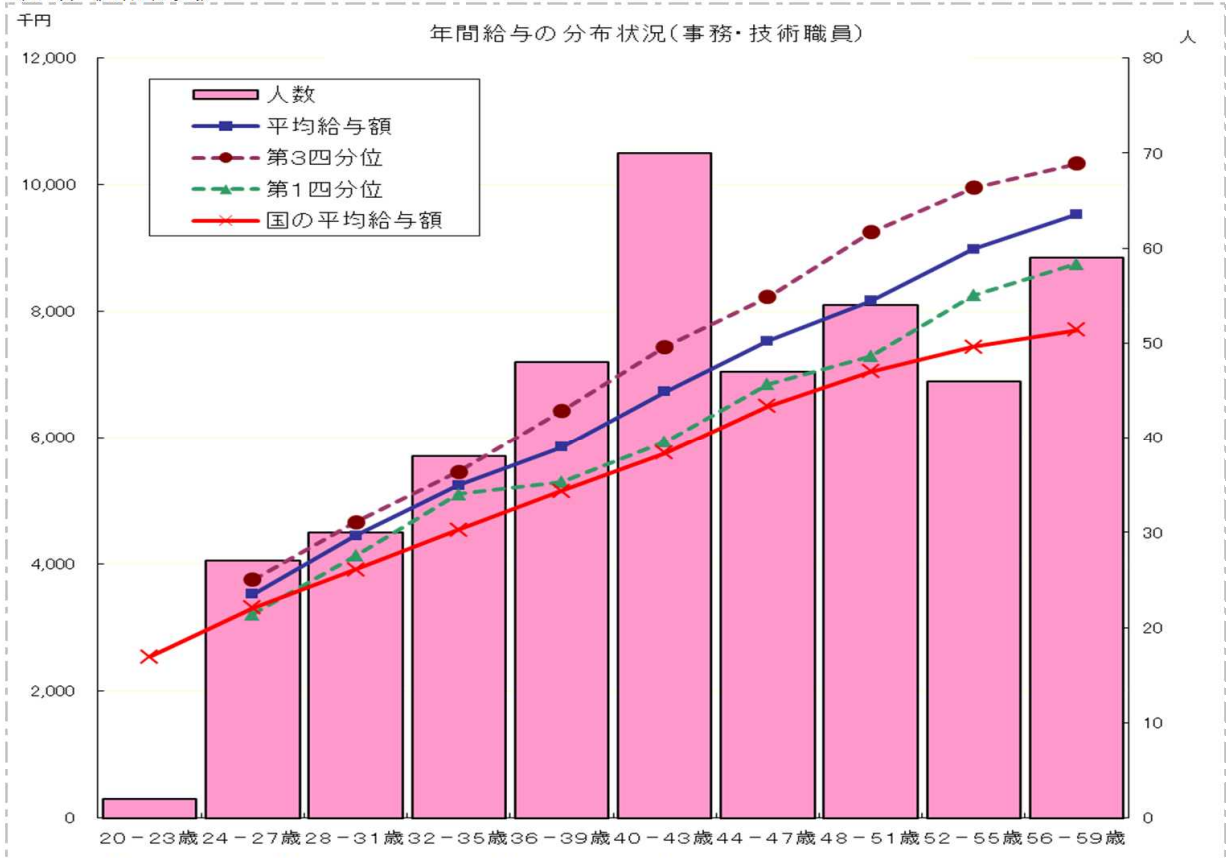
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	252	40.1	7,007	7,007	0	0
プロジェクト研究員 (ポスドク)	33	32.5	5,175	5,175	0	0
出向・招聘職員	219	41.2	7,283	7,283	0	0

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た。

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。

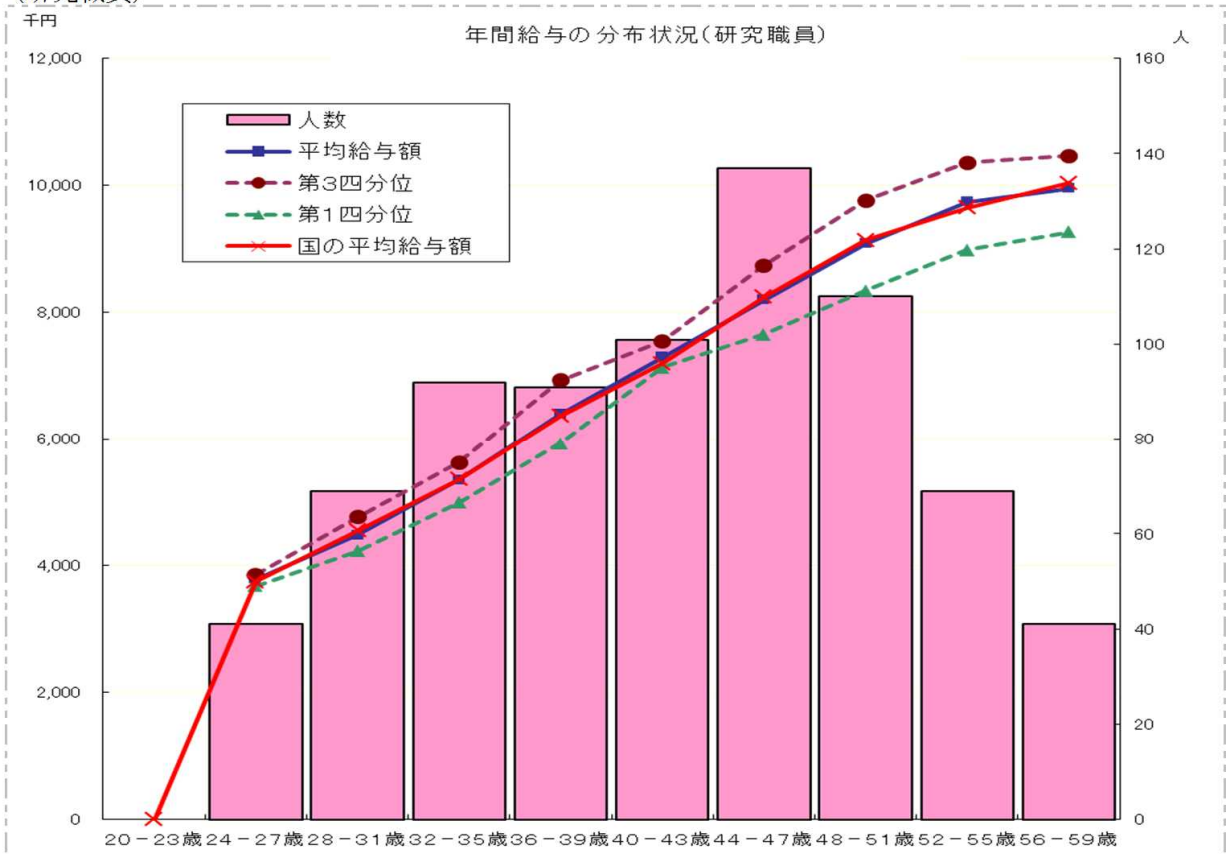
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
・本部部長	32	56.6	10,057	10,401	10,605
・本部課長	51	50.7	8,952	9,251	9,621
・本部課長補佐	165	47.5	6,982	7,696	8,345
・本部係長	119	39.1	5,133	5,592	6,012
・本部係員	54	29.9	3,375	4,021	4,429

(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
・本部部長	31	53.1	9,938	10,437	10,867
・本部課長	148	50.4	9,042	9,599	10,125
・本部主任研究員	324	45.4	7,238	7,736	8,207
・研究員	248	32.8	4,336	4,952	5,574

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26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)	401人 (割合)	7人 (1.7%)	20人 (5.0%)	53人 (13.2%)	155人 (38.7%)	118人 (29.4%)	26人 (6.5%)	20人 (5.0%)	2人 (0.5%)
年齢(最高～最低)		59歳 56歳	59歳 50歳	59歳 41歳	59歳 33歳	58歳 29歳	53歳 26歳	31歳 23歳	〃 〃
所定内給与年額(最高～最低)		8,122千円 7,549千円	7,636千円 6,811千円	8,355千円 5,411千円	8,027千円 3,972千円	5,802千円 3,182千円	4,928千円 2,690千円	2,967千円 2,152千円	〃 〃
年間給与額(最高～最低)		11,310千円 10,630千円	10,834千円 9,564千円	10,973千円 7,458千円	10,332千円 5,421千円	7,640千円 4,327千円	6,462千円 3,615千円	3,869千円 2,953千円	〃 〃

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)	748人 (割合)	2人 (0.3%)	26人 (3.5%)	148人 (19.8%)	324人 (43.3%)	140人 (18.7%)	63人 (8.4%)	45人 (6.0%)	該当者なし
年齢(最高～最低)		〃	59歳 49歳	59歳 40歳	59歳 34歳	42歳 29歳	36歳 26歳	31歳 24歳	〃
所定内給与年額(最高～最低)		〃	8,197千円 6,794千円	8,976千円 5,810千円	8,144千円 4,308千円	5,079千円 3,493千円	4,114千円 2,825千円	3,072千円 2,469千円	〃
年間給与額(最高～最低)		〃	11,422千円 9,526千円	11,893千円 7,958千円	10,303千円 5,805千円	6,661千円 4,690千円	5,372千円 3,787千円	4,061千円 3,309千円	〃

注:8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。

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)	20人 (割合)	3人 (15.0%)	1人 (5.0%)	4人 (20.0%)	5人 (25.0%)	1人 (5.0%)	6人 (30.0%)	該当者なし	該当者なし
年齢(最高～最低)		56歳 50歳	57歳 50歳	57歳 50歳	59歳 42歳	59歳 42歳	46歳 29歳	46歳 29歳	46歳 29歳
所定内給与年額(最高～最低)		7,116千円 6,310千円	7,116千円 6,310千円	7,313千円 5,529千円	7,208千円 4,433千円	7,208千円 4,433千円	4,548千円 3,224千円	4,548千円 3,224千円	4,548千円 3,224千円
年間給与額(最高～最低)		9,803千円 8,426千円	9,803千円 8,426千円	10,065千円 7,447千円	9,884千円 5,636千円	9,884千円 5,636千円	5,751千円 4,026千円	5,751千円 4,026千円	5,751千円 4,026千円

注:7級及び4級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、「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		プロフェッショナル、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	プロフェッショナル、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)	3人 (割合)	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～最低)		56歳 50歳	57歳 50歳	57歳 50歳	59歳 42歳	59歳 42歳	46歳 29歳	46歳 29歳	46歳 29歳
所定内給与年額(最高～最低)		7,116千円 6,310千円	7,116千円 6,310千円	7,313千円 5,529千円	7,208千円 4,433千円	7,208千円 4,433千円	4,548千円 3,224千円	4,548千円 3,224千円	4,548千円 3,224千円
年間給与額(最高～最低)		9,803千円 8,426千円	9,803千円 8,426千円	10,065千円 7,447千円	9,884千円 5,636千円	9,884千円 5,636千円	5,751千円 4,026千円	5,751千円 4,026千円	5,751千円 4,026千円

注:7級及び6級については該当者が1人又は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	% 91.9	% 91.8	% 91.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 8.1	% 8.2	% 8.1
	最高～最低	% 11.6～0.0	% 12.6～0.0	% 12.0～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 90.5	% 89.9	% 90.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 9.5	% 10.1	% 9.8
	最高～最低	% 18.7～0.0	% 19.5～0.0	% 19.1～0.0

(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)	% 91.2	% 91.1	% 91.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 8.8	% 8.9	% 8.9
	最高～最低	% 12.0～0.0	% 12.5～0.0	% 12.2～0.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 89.6	% 89.1	% 89.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 10.4	% 10.9	% 10.6
	最高～最低	% 18.7～5.0	% 24.4～5.1	% 21.0～5.0

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))

117.4

対他法人

112.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.0

対他法人

100.3

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	
指数の状況	対国家公務員 117.4	
	参考	地域勘案 115.7 学歴勘案 116.1 地域・学歴勘案 115.0
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】 7.6%</p> <p>【管理職の割合】 JAXA:20.0%、国:15.8%(平成25年国家公務員給与等実態調査による)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 JAXA:65.8%、国:54.1%(平成25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)を擁するを得ない。</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:78.2%、国:44.5%)</p> <p>ロケットや人工衛星の打ち上げを担う事業所が鹿児島県の種子島にあり、その業務に携わる職員が常駐している。種子島は特地勤務手当支給地に該当するため、国と支給基準は同じであるものの、当該手当の支給対象者の割合が、国家公務員の0.73%に対し、当機構は3.16%と高くなっている。</p> <p>当機構においては、行財政改革への適切な対応により定年制事務・技術職員が平成15年度から平成25年度の間200名近く減少し、平成26年4月の時点で401名程度となっている。この職員の減少からくる労働力の不足を補いつつ、特殊性の高い事業を効率的に推進するために、任期付招聘職員を活用している。これらの任期付招聘職員は原則3年任期で一定の経験を持つ者を採用しており、従来、定年制事務・技術職員が担ってきた業務を補完している。</p> <p>但し、これらの任期付招聘職員は任期が原則3年であるため、その者の退職に際して発生する業務引継ぎや入社後のスピーディな業務習熟を確保するためにもそれぞれの部署において定年制職員による支援が必須となる。中でも管理職による業務面や人事面の幅広いサポートは必須であり、定年制職員の管理職が増加する要因のひとつになっている。その他にも高度な専門性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ために相当数の技術系管理職を擁する必要があり、その結果として管理職が増加したため定年制職員の管理職割合が国家公務員と比較して高くなり、給与水準が高くなっている(国家公務員の6級以上の割合は15.8%に対し、当機構は20.0%)。</p> <p>定年制職員と比べて比較的給与が低い職位にある任期付招聘職員は給与水準の比較対象に含まれておらず、当機構の給与の実態がラスパイレス指数に未反映となっている。</p> <p>【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4.8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、専門業務手当及び職責手当の見直し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に向けて取り組んでいく必要があると考える。</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 225,671,901千円、支出予算の総額 223,171,901千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 5,076,372,971円(平成24年度決算)</p>	

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【検証結果】 累積欠損金が平成24年度末で51億円生じているが、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、98.4であった)。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 手当の見直し (1)「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、平均△7.8%の給与削減(臨時特例)を実施している。 (2)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。 (3)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。</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. 平成26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26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401人及び任期付職員欄20人 計421人
 平均年齢 43.9歳、平均年間給与額 7,209千円

○研究職員

項目	内容	
<p>指数の状況</p>	対国家公務員	100.0
	<p>参考</p>	地域勘案 102.9
		学歴勘案 101.3
		地域・学歴勘案 103.8
	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 7.6% 【管理職の割合】 23.5% 【大卒以上の高学歴者の割合】 89.2%</p>	

<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>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。高等専門学校等からも一定量の実践的な技術者の採用活動を行っており、その結果として高学歴の割合が低くなっており、学歴勘案を行った場合には給与水準が国家公務員と比較して高くなっている。</p> <p>主要な試験設備を有する事業所が筑波・調布・相模原・種子島・角田等に点在しており、それらの試験設備を用いた業務に従事する研究職員がそれぞれの事業所に多数常駐している。その結果として1級地に在勤する比率が低くなっており、地域勘案を行った場合には給与水準が国家公務員と比較して高くなっている。</p> <p>優秀な若手研究職員を毎年一定量採用している。その結果として年齢階層において若年層比率が高くなっており、年齢勘案を行った場合には給与水準が国家公務員と比較して高くなっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 政府全体の宇宙開発利用を技術で支える中核的な実施機関として、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など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>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 98.9% (国からの財政支出額 225,671,901千円、支出予算の総額 223,171,901千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 5,076,372,971円(平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損金が平成24年度末で51億円生じているが、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)「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、平均△7.8%の給与削減(臨時特例)を実施している。 (2)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。 (3)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。</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. 「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>

4. 平成26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26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。

○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748人及び任期付職員欄3人 計751人

平均年齢 42.5歳、平均年間給与額 7,443千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 25年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 16,924,773	千円 18,164,479	千円 (%) △ 1,239,706 (△6.8)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 1,149,773	千円 1,518,469	千円 (%) △ 368,696 (△24.3)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,768,660	千円 3,049,240	千円 (%) △ 280,580 (△9.2)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 2,534,759	千円 2,597,565	千円 (%) △ 62,806 (△2.4)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,377,966	千円 25,329,755	千円 (%) △ 1,951,789 (△7.7)	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の合計と一致しない。

総人件費について参考となる事項

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して講じた施策により「給与、報酬等支給総額」が約12.4億円、「非常勤役員等給与」が約2.8億円、「福利厚生費」が約0.6億円減となった。「退職手当支給額」は定年退職者の減と「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」に関連して講じた施策により約3.7億円減となり、最広義人件費は総額約19.5億円減となっている。

役職員の退職手当について、支給水準引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：

役員の退職手当については、国家公務員に準じた措置を実施することとした。

職員に関する講じた措置の概要：

職員の退職手当については、国家公務員に準じた措置を実施することとした。

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、給与費の適正な管理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。