

国立研究開発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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(以下「機構」という。)の役員の報酬の支給水準については、国家公務員の指定職俸給表との均衡を考慮し、国民一般の理解が得られる支給水準となるよう努め、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。

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。)

独立行政法人通則法に基づく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。

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

理事長

機構の役員の給与は「役員給与規程」に則り、本給及び諸手当(通勤手当、単身赴任手当、地域手当、期末特別手当)から構成されている。

期末特別手当についても「役員給与規程」に則り、期末特別手当基準額(本給+地域手当+(本給×25%)+(本給及び地域手当の合計額×20%)にその者の職務実績に応じて△20%から+20%の範囲内の割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の167.5を乗じ、さらに基準日以前6箇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。

なお、平成27年度では、国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」等の改正に準拠し、本給を約0.1%引き上げ、地域手当を概ね2%引き上げ、期末手当を年間で0.05月引き上げた。

副理事長

同上

理事

同上

監事

同上

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	千円	千円	千円	
理事長	22,140	13,548	6,085	2,506 (地域手当) 0 (通勤手当)			
副理事長	18,797	11,412	5,009	2,111 (地域手当) 265 (通勤手当)			※
A理事	16,544	10,080	4,424	1,865 (地域手当) 175 (通勤手当)			※
B理事	16,451	10,080	4,313	1,512 (地域手当) 546 (通勤手当)			※
C理事	15,463	10,080	4,170	1,058 (地域手当) 155 (通勤手当)			
D理事	14,215	9,888	2,844	1,483 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
E理事	14,874	9,888	2,844	1,483 (地域手当) 659 (通勤手当)			※
F理事	16,140	9,888	4,340	1,829 (地域手当) 83 (通勤手当)			◇
G理事	15,005	9,198	4,428	1,380 (地域手当) 0 (通勤手当)		2月26日	
H理事	1,061	824	0	124 (地域手当) 114 (通勤手当)	3月1日		
A監事	15,144	9,096	3,992	1,683 (地域手当) 373 (通勤手当)			※
B監事	7,492	4,548	1,963	841 (地域手当) 139 (通勤手当)		9月30日	
C監事 (非常勤)	2,082	2,082	0	0 (地域手当) 0 (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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

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の実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3,159万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2,249万円と比べてもそれ以下となっている。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機構の理事長の報酬水準は妥当と考える。

副理事長

副理事長は、上述の理事長を補佐して機構の業務を掌理する役員として置かれている。副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3,159万円と比較してもそれ以下となっている。機構では、副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、副理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の副理事長の報酬水準は妥当と考える。

理事

理事は、それぞれの担当業務に関して、上述の理事長及び副理事長を補佐して機構の業務を掌理する役員として置かれている。理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較してもそれ以下となっている。機構では、理事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機構の理事の報酬水準は妥当と考える。

監事

監事は、上述の機構の業務を監査する役員として置かれている。監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬3,159万円と比較してもそれ以下となっている。機構では、監事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、監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の監事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役員、国家公務員指定職適用官職との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

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
理事長	該当者なし					
副理事長	6,329	5	0	H27.03.31	1.0	※
理事	4,019	3	8	H27.03.31	1.0	※
監事	該当者なし					

「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。

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
理事長	該当者なし
副理事長	当該役員が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該役員の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該役員の業績勘案率については、文部科学大臣によって1.0と決定された。
理事	当該役員が在職した期間に係る機構の年度実績評価及び、当該役員の任期中の個人的な業績の評価に基づき、当該役員の業績勘案率については、文部科学大臣によって1.0と決定された。
監事	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I 1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

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

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。

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。)

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1.4倍、C評価が0.5倍

③ 給与制度の内容及び平成27年度における給与制度の主な改正点

職員の給与は「職員給与規程」に則り、本給及び諸手当(研究開発手当、職責手当、主任手当、上級主任手当、初任給調整手当、宇宙飛行士手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域調整手当、特勤勤務手当、寒冷地手当、超過勤務手当、深夜手当、交替手当、休日出勤手当、特殊勤務手当及び期末手当)から構成されている。

期末手当についても「職員給与規程」に則り、基準日現在の基準内給与(主任手当及び上級主任手当を除く)の月額及び地域調整手当の月額の合計額を基礎として理事長が別に定める基準により計算した額に勤務成績を考慮し、さらに基準日以前6箇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。また、職責等に応じて理事長が別に定める基準により計算した額を加算している。

なお、平成27年度における給与制度の主な改正点は以下のとおりである。

- ・国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」等の改正に準拠し、本給を平均約0.4%引き上げ、地域調整手当を概ね2%引き上げ、期末手当を年間で0.1月引き上げた。
- ・職責手当及び主任手当の支給対象範囲等の見直しにより、職責に応じて支給する手当の削減を行った。

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	1,293	43.6	8,331	6,081	159	2,250
事務・技術	389	43.3	7,916	5,766	199	2,150
研究職種	770	42.8	8,317	6,089	147	2,228
その他教育職種	126	48.9	9,533	6,879	109	2,654
その他医療職種 (医師)	5	54.1	12,319	9,223	262	3,096
常勤職員(その他)	3	52.0	8,810	6,468	85	2,342
在外職員	17	43.7	15,247	13,285	24	1,962
任期付職員	78	43.2	4,578	3,426	131	1,152
事務・技術	75	42.8	4,304	3,235	132	1,069
研究職種	3	51.8	11,411	8,193	114	3,218

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)

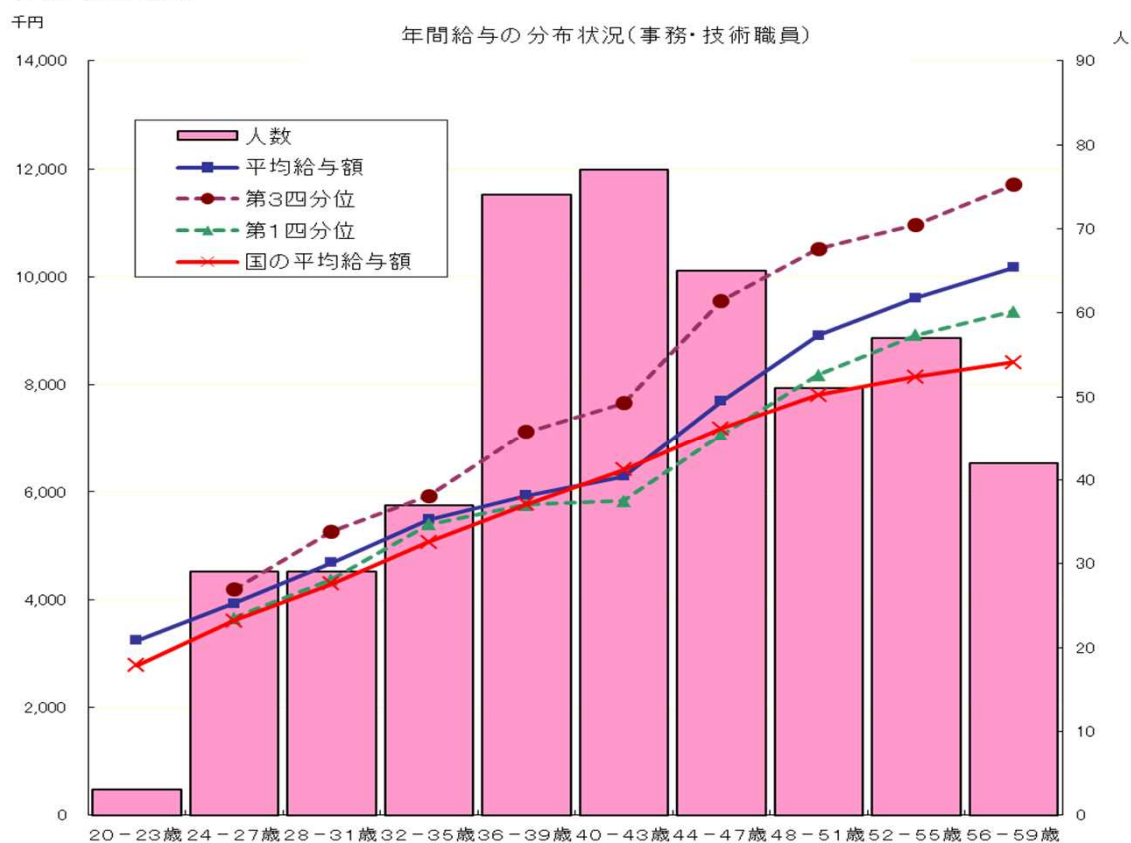
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	292	42.3	5,349	5,323	169	26
プロジェクト研究員 (ポストク)	21	31.6	5,187	5,134	101	53
出向・招聘職員	271	43.2	5,361	5,337	174	24

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。

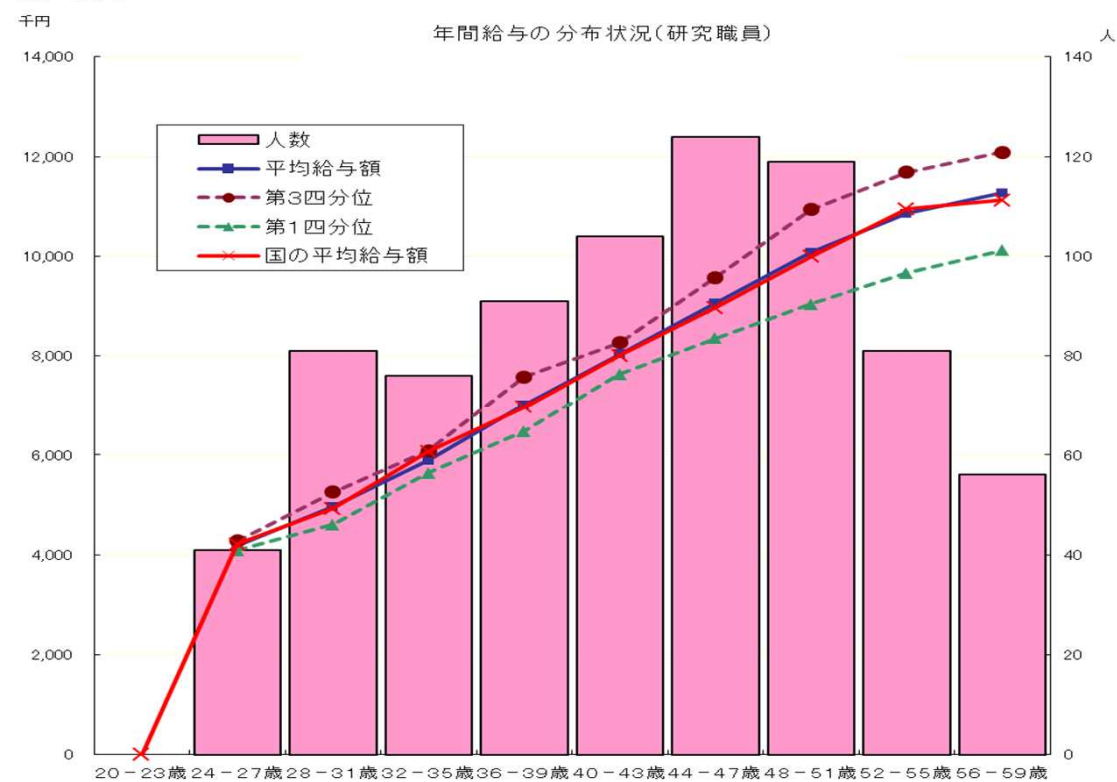
注2:事務・技術、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の職種は該当者がいないため記載を省略した。

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)



(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、④まで同じ。

注2:任期付職員の一部を含む。以下、②及び④において同じ。

③ 職位別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)

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	千円
代表的職位					
・本部部長	29	55.5	11,841	12,499	10,770
・本部課長	60	49.9	10,257	11,599	8,532
・本部課長補佐	159	46.5	8,157	10,892	6,388
・本部係長	106	38.9	6,200	8,159	4,920
・本部係員	110	35.8	3,654	7,248	2,783

(研究職員)

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	千円
代表的職位					
・本部部長	43	54.3	12,046	13,444	10,729
・本部課長	160	50.6	10,862	13,566	8,618
・本部主任研究員	324	45.5	8,442	11,089	6,401
・研究員	246	32.4	5,421	7,727	3,708

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。

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／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)	91.3%	91.4%	91.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	8.7%	8.6%	8.7%
	最高～最低	11.4～4.2%	10.7～4.4%	11.0～4.3%
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	19.2～4.0%	20.2～4.5%	19.8～4.4%

(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)	91.0%	91.1%	91.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	9.0%	8.9%	8.9%
	最高～最低	13.5～4.2%	13.0～4.4%	13.2～4.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	89.7%	89.4%	89.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	10.3%	10.6%	10.4%
	最高～最低	22.1～3.9%	19.6～4.2%	20.3～4.1%

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 109.4 ・年齢・地域勘案 106.3 ・年齢・学歴勘案 108.0 ・年齢・地域・学歴勘案 105.6
国に比べて 給与水準が 高くなっている 理由	<p>・機構の業務としては、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>・機構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:78.4%、国:44.8%)</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0.81%に対し、機構は3.88%と高くなっている。</p>
給与水準の 妥当性の検証	<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 98.8% (国からの財政支出額 213,551,935千円、支出予算の総額 210,951,935千円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 26,292,226,945円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 JAXA:19.2%、国:16.1%(平成27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:66.8%、国:54.7%(平成27年国家公務員給与等実態調査による)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 9.1%</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 機構の事務・技術職員の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。 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27年度において調査した(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、機構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として算出した)。調査の結果によると機構が現に支給している給与費から算出される指数は、79.5であり、航空宇宙関係の民間事業者を下回る。機構の職務内容と給与水準を総合的に勘案すると機構の事務・技術職員の給与水準は高いものとは言えない。 なお、対国家公務員の指数が109.4となっており、前年度と比較して4.6ほど上昇しているが、これは国家公務員の臨時特例措置に準じた給与の引き下げについて、国家公務員と同等に行ったものの、その実施時期の違いにより前年度が一時的に減少したものである。 また、累積欠損金が平成26年度末で263億円生じているが、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。</p>

<p>給与水準の 妥当性の検証</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12.8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き下げ、専門業務手当及び職責手当の見直し、任期制職員の勤務形態変更等を行った結果であると考えられる。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、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。</p>
<p>講ずる措置</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、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成28年度においても、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、労働組合、職員の協力も得つつ、手当の見直しや給与改定等の取り組み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>

○研究職員

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 100.2 ・年齢・地域勘案 101.6 ・年齢・学歴勘案 101.2 ・年齢・地域・学歴勘案 102.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<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新型基幹ロケットの開発など、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。</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、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>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>・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。種子島は特勤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%に対し、機構は3.49%と高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の検証	<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 98.8% (国からの財政支出額 213,551,935千円、支出予算の総額 210,951,935千円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 26,292,226,945円(平成26年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 JAXA:26.4%、国:0.1%(平成27年国家公務員給与等実態調査による)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 9.1%</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 機構の研究職員の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。 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27年度において調査した(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、機構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として算出した)。調査の結果によると機構が現に支給している給与費から算出される指数は、87.0であり、航空宇宙関係の民間事業者を下回る。機構の職務内容と給与水準を総合的に勘案すると機構の研究職員の給与水準は高いものとは言えない。</p> <p>なお、対国家公務員の指数が100.2となっており、前年度と比較して5.8ほど上昇しているが、これは国家公務員の臨時特例措置に準じた給与の引き下げについて、国家公務員と同等に行ったものの、その実施時期の違いにより前年度が一時的に減少したものである。</p> <p>また、累積欠損金が平成26年度末で263億円生じているが、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。</p>

<p>給与水準の 妥当性の検証</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、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られる。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>講ずる措置</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、将来の具体的数値を予測することは困難であるが、平成28年度においても、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、労働組合、職員の協力も得つつ、手当の見直しや給与改定等の取り組み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>

4 モデル給与

○ 22歳	(大卒初任給、独身)		
月額:	210,362円	年間給与:	3,407,864円
○ 35歳	(本部係長、配偶者・子1人)		
月額:	381,455円	年間給与:	6,253,880円
○ 45歳	(本部課長補佐、配偶者・子2人)		
月額:	512,316円	年間給与:	8,341,410円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

Ⅱ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	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 16,924,773	千円 18,097,265	千円 19,154,983
退職手当支給額 (B)	千円 1,149,773	千円 1,437,767	千円 1,333,558
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,768,660	千円 2,487,424	千円 2,352,832
福利厚生費 (D)	千円 2,534,759	千円 2,635,357	千円 2,914,535
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 23,377,966	千円 24,657,813	千円 25,755,908

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の終了に伴い、「給与、報酬等支給総額」が約10.6億円、「福利厚生費」が約2.8億円増となった。「退職手当支給額」は定年退職者の減等により約1億円の減となった。「非常勤役職員等給与」は人数の減等により、約1.3億円の減となり、最広義人件費は総額約11億円増となっている。

「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、役員と職員の退職手当について、国家公務員に準じた措置を実施することとした。

Ⅳ その他

特に無し