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28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28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150.0、12月に支給する場合においては100分の175．0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28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、期末特別手当を年間で0．1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28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 22,031	千円 13,096	千円 6,225	千円 2,710 (地域手当) 0 (通勤手当)			
副理事長	千円 18,823	千円 11,032	千円 5,243	千円 2,282 (地域手当) 265 (通勤手当)			※
A理事	千円 16,779	千円 10,080	千円 4,507	千円 2,016 (地域手当) 175 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 16,875	千円 10,080	千円 4,603	千円 1,613 (地域手当) 579 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,259	千円 9,744	千円 4,151	千円 1,210 (地域手当) 155 (通勤手当)			
D理事	千円 16,087	千円 9,888	千円 4,617	千円 1,582 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
E理事	千円 16,645	千円 9,888	千円 4,516	千円 1,582 (地域手当) 659 (通勤手当)			※
F理事	千円 16,370	千円 9,888	千円 4,421	千円 1,978 (地域手当) 83 (通勤手当)		3月31日	◇
G理事	千円 15,499	千円 9,888	千円 3,704	千円 1,582 (地域手当) 325 (通勤手当)			
A監事	千円 15,452	千円 9,096	千円 4,163	千円 1,819 (地域手当) 373 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 4,212	千円 4,212	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)			

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的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、閣僚級会合における地球観測に関する政府間会合（GEO）戦略計画2016-2025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3，277万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2，298万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3，277万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3，277万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3，277万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る。

4 役員の退職手当の支給状況（平成28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	前職
	千円	年	月			
理事長	該当者なし					
	千円	年	月			
副理事長	該当者なし					
	千円	年	月			
理事	4,212	3	11	H28.02.26	1.0	※
	千円	年	月			
監事	3,884	4	0	H27.09.30	1.0	

「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	該当者なし
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	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。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

Ⅰ1②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28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、特地勤務手当、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28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0．2%引き上げ、期末手当を年間で0．1月引き上げた。

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28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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,292	44.1	8,407	6,099	164	2,308
事務・技術	396	43.8	8,033	5,811	200	2,222
研究職種	769	43.3	8,378	6,096	153	2,282
その他教育職種	117	49.9	9,652	6,925	106	2,727
その他医療職種（医師）	7	52.2	11,746	8,835	301	2,911
常勤職員(その他)	3	53.2	8,869	6,431	85	2,438
在外職員	21	42.9	12,756	10,807	24	1,949
任期付職員（事務・技術）	69	43.2	4,489	3,330	133	1,159

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。

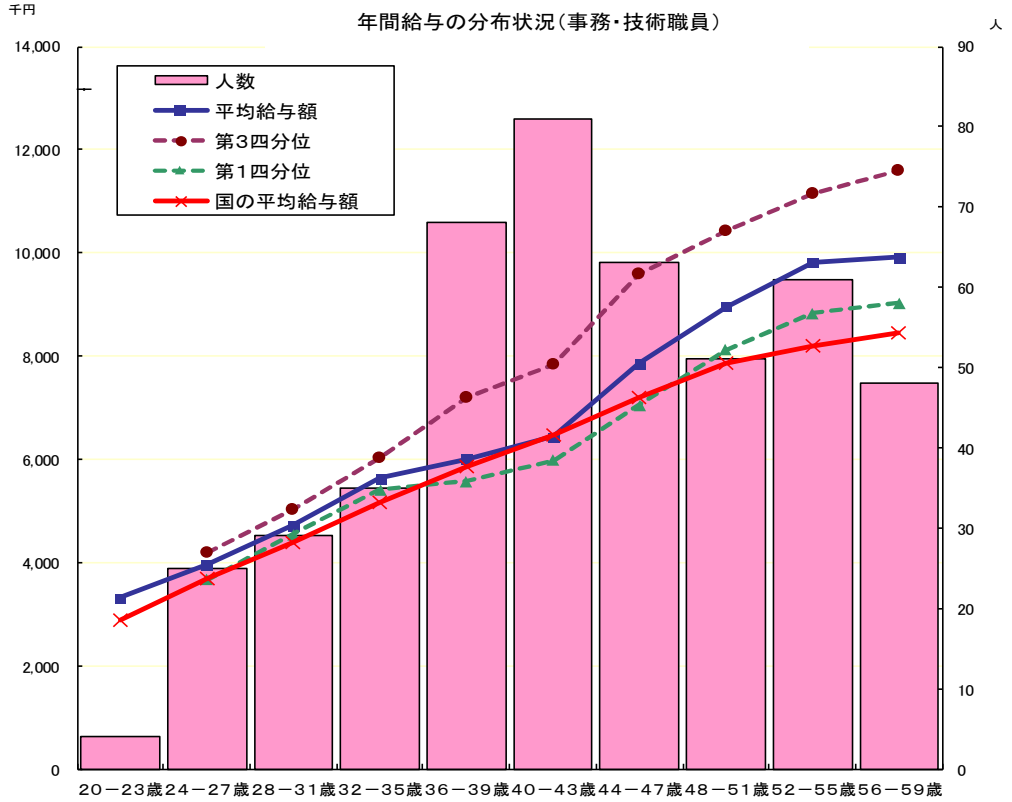
（年俸制職員）

区分	人員	平均年齢	平成28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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	302	42.2	5,510	5,474	161	36
プロジェクト研究員（ポスドク）	21	31.9	5,072	5,072	98	0
出向・招聘職員	281	42.9	5,543	5,504	165	39

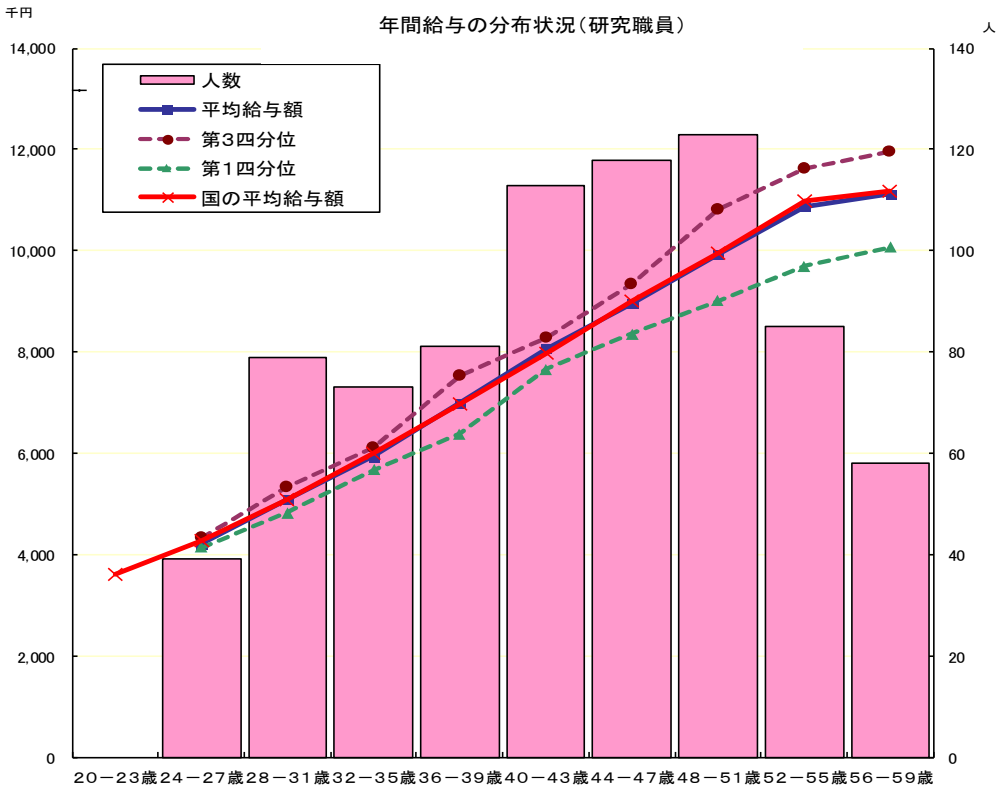
注1：常勤職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため記載を省略した。
注2：事務・技術、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の職種は該当者がいないため記載を省略した。

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	31	55.8	11,790	12,715 ～	11,010
・本部課長	66	50.4	10,370	11,918 ～	8,500
・本部課長補佐	163	46.7	8,161	10,679 ～	6,390
・本部係長	100	39.1	6,250	8,115 ～	4,721
・本部係員	105	35.8	3,783	7,291 ～	2,963

（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	41	54.3	12,057	13,624 ～	10,720
・本部課長	160	51.2	10,798	13,642 ～	8,841
・本部主任研究員	331	45.8	8,462	10,438 ～	6,474
・研究員	237	32.5	5,493	8,545 ～	3,755

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」等を含む。

④ 賞与（平成28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）	% 91.5	% 91.5	% 91.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 8.5	% 8.5	% 8.5
	最高～最低	% 12.7～4.2	% 12.5～4.2	% 12.6～4.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 90.6	% 89.9	% 90.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 9.4	% 10.1	% 9.8
	最高～最低	% 18.3～3.7	% 28.4～3.9	% 22.5～3.9

（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	% 14.7～7.1	% 13.0～6.4	% 13.7～7.4
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 89.8	% 89.2	% 89.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 10.2	% 10.8	% 10.5
	最高～最低	% 22.7～4.1	% 20.7～4.0	% 19.5～4.1

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	・年齢勘案　109.9 ・年齢・地域勘案　107.0 ・年齢・学歴勘案　108.2 ・年齢・地域・学歴勘案　106.1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	・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ー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。 ・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：80．6%、国：45．1%） ・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0．8%に対し、機構は5．6%と高くなっている。
給与水準の妥当性の検証	【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　98．7% （国からの財政支出額　226,666,219千円、支出予算の総額　229,566,219千円：平成28年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　72,796,356,101円（平成27年度決算） 【管理職の割合】 JAXA：20.9%、国：16.2%（平成28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：68.2%、国：55.8%（平成28年国家公務員給与等実態調査による） 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.3%
	【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、次に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の調査（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）を平成27年度に実施した。調査結果によると、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。このことから、機構の特殊性を踏まえた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。 また、累積欠損金が平成27年度末で728億円生じているが、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。

給与水準の妥当性の検証	（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12．3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り「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。
講ずる措置	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29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。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	・年齢勘案　99.8 ・年齢・地域勘案　101.0 ・年齢・学歴勘案　100.4 ・年齢・地域・学歴勘案　101.3
国に比べて給与水準が高くなっている理由	対国家公務員指数のうち年齢勘案は99．8であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。 その他の指数も国家公務員と同水準であるが、地域勘案については、当機構の特殊性として、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％に対し、機構は4．4％と高くなっている。これにより地域を勘案した指数が国家公務員に対して高くなっている。
給与水準の妥当性の検証	【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　98．7％ （国からの財政支出額　226,666,219千円、支出予算の総額　229,566,219千円：平成28年度予算） 【累積欠損額について】 累積欠損額　72,796,356,101円（平成27年度決算）
	【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、次に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の調査（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）を平成27年度に実施した。調査結果によると、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。このことから、機構の特殊性を踏まえた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。 また、累積欠損金が平成27年度末で728億円生じているが、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。 （主務大臣の検証結果） 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考える。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。
講ずる措置	国家公務員指数の給与水準を考慮し、引き続き適正な給与水準を維持すべく取り組んでいく。

4 モデル給与

○ 22歳　（大卒初任給、独身）

月額:　211,967円　年間給与:　3,455,062円

○ 35歳　（本部係長、配偶者・子1人）

月額:　382,418円　年間給与:　6,309,694円

○ 45歳　（本部課長補佐、配偶者・子2人）

月額:　512,851円　年間給与:　8,402,585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	平成28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	千円 19,167,047
退職手当支給額 (B)	千円 1,149,773	千円 1,437,767	千円 1,333,558	千円 983,065
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	千円 2,384,873
福利厚生費 (D)	千円 2,534,759	千円 2,635,357	千円 2,914,535	千円 2,965,791
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	千円 25,500,775

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

「退職手当支給額」は定年退職者の減等により約3．5億円の減となった。これにより最広義人件費は総額約2．5億円の減となっている。

「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