

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30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30年度における改定内容

理事長

機構の常勤役員の給与は「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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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30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0.05月引き上げた。

副理事長

同上

理事

同上

監事

同上

監事
(非常勤)

機構の非常勤役員の給与は「役員給与規程」に則り、非常勤役員手当から構成されている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	20,015	13,284	4,074	2,657 (地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		※
副理事長	19,506	11,412	5,735	2,282 (地域手当) 77 (通勤手当)			※
A理事	16,494	9,888	4,725	1,582 (地域手当) 300 (通勤手当)			※
B理事	16,737	9,888	4,608	1,582 (地域手当) 659 (通勤手当)			※
C理事	14,440	9,888	2,946	1,582 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		※
D理事	14,020	9,888	2,860	1,187 (地域手当) 85 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	14,659	9,888	2,946	1,582 (地域手当) 243 (通勤手当)	4月1日		
F理事	16,519	9,888	4,524	1,978 (地域手当) 129 (通勤手当)	4月1日		◇
G理事	16,055	9,888	4,128	1,978 (地域手当) 62 (通勤手当)			※
A監事	6,640	3,720	2,011	744 (地域手当) 166 (通勤手当)		8月31日	※
B監事	8,005	5,208	1,298	1,042 (地域手当) 457 (通勤手当)	9月1日		※
C監事 (非常勤)	1,755	1,755	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)		8月31日	
D監事 (非常勤)	2,457	2,457	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)	9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28年4月閣議決定)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、「宇宙安全保障の確保」「民生分野における宇宙利用の推進」「宇宙産業及び科学技術の基盤の維持・強化」の3つの重点課題や第5期科学技術基本計画(平成28年1月閣議決定)に対応する研究開発計画の推進に取り組んでいる他、各国が協調する国際宇宙探査計画における日本の貢献を着実に実施するために必要な技術研究開発や新型基幹ロケット(H3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3,193万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2,327万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3,193万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3,193万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3,193万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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)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。機構では、監事(非常勤)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(非常勤)の勤務日数・職務内容・責任の度合いを総合的に勘案すると機構の監事(非常勤)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30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	6,949	5	0	H30.03.31	1.0(仮)	
副理事長	8,755	8	0	H30.03.31	1.0(仮)	※
理事A	2,931	2	10	H30.01.31	1.0(仮)	※
理事B	2,155	2	1	H30.03.31	1.0(仮)	
監事	該当者なし					

注:「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。

注:理事長、副理事長、理事A及び理事Bの支給額は、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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	該当者なし
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30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30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0.05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30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	1,321	44.6	8,636	6,184	156	2,452
事務・技術	394	43.8	8,183	5,849	189	2,334
研究職種	817	44.2	8,688	6,230	148	2,458
その他教育職種	107	50.9	9,841	6,995	95	2,846
その他医療職種 (医師)	3	49.8	10,867	8,505	163	2,362
常勤職員(その他)						
在外職員	17	43.6	13,494	11,446	14	2,048

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:常勤職員(その他)については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注3:任期付職員、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4: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30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	382	43.2	5,312	5,010	151	302
事務・技術	83	43.3	4,712	3,452	145	1,260
プロジェクト研究員 (ポストドク)	19	32.7	5,077	5,077	75	0
出向・招聘職員	280	43.9	5,506	5,467	158	39
再任用職員	36	63.0	4,592	4,592	178	0

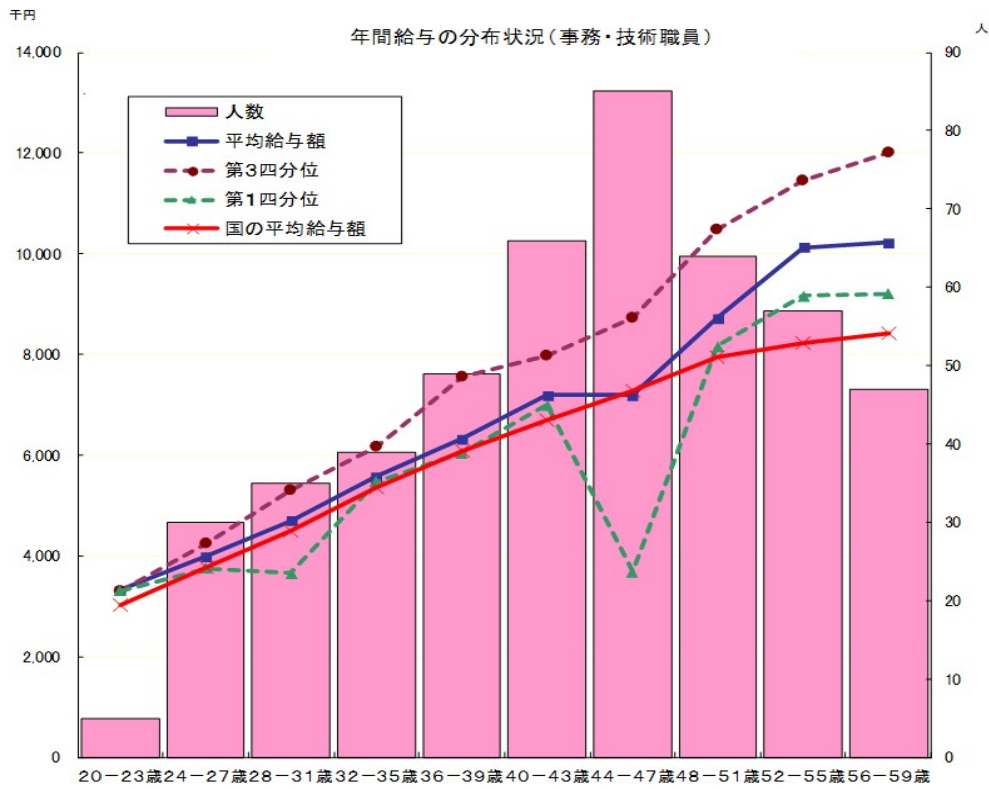
注1:任期付職員については、常勤職員、在外職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員、在外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。

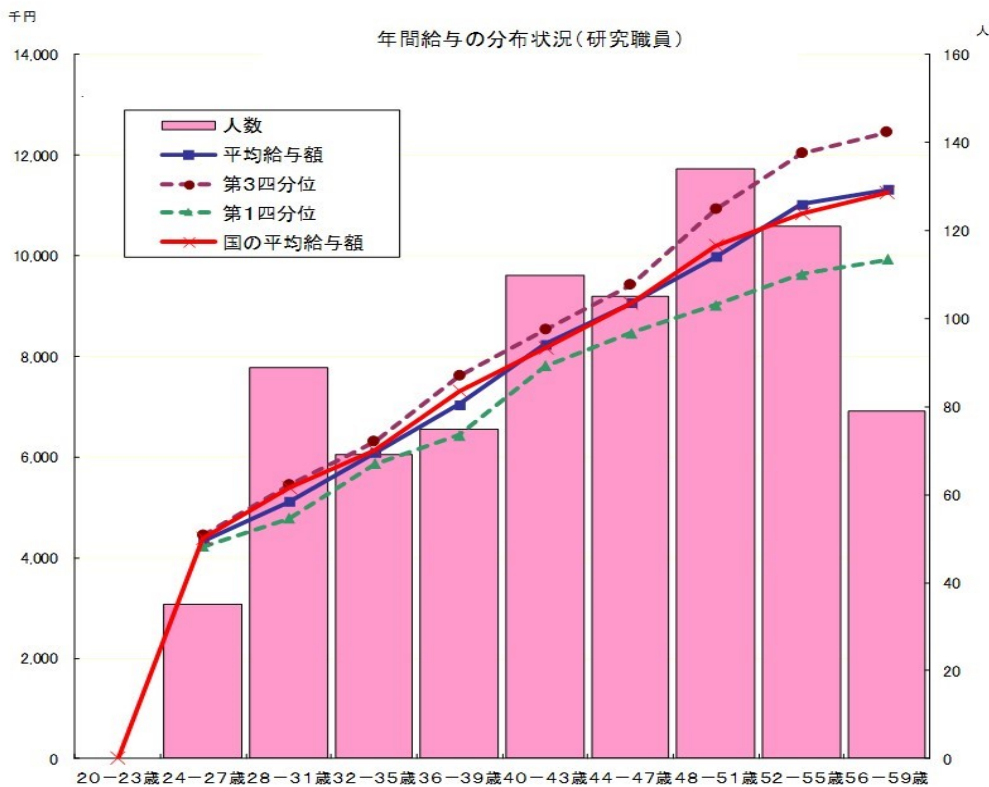
注3:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)の職種は該当者がいないため記載を省略した。

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	25	55.8	12,141	13,042	11,113
・本部課長	77	50.9	10,570	12,135	8,623
・本部課長補佐	175	46.5	8,245	10,689	6,392
・本部係長	82	38.3	6,307	8,628	5,010
・本部係員	118	35.9	3,825	7,358	3,113

(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	48	55.8	12,699	14,258	11,379
・本部課長	182	51.4	11,079	13,406	8,633
・本部主任研究員	342	47.0	8,699	10,849	6,410
・研究員	245	32.7	5,617	8,415	3,836

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30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%	91.2%	91.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	8.7%	8.8%	8.8%
	最高～最低	13.8～2.5%	13.7～2.6%	13.8～2.6%
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	16.3～4.0%	20.6～3.9%	18.5～3.9%

(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)	91.1%	91.0%	91.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	8.9%	9.0%	8.9%
	最高～最低	24.0～2.5%	24.0～2.6%	24.0～2.6%
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	20.4～4.1%	20.9～4.1%	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 107.2 ・年齢・学歴勘案 107.5 ・年齢・地域・学歴勘案 106.4
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を擁さざるを得ない。これらから国家公務員(行政職(一)適用者)に比べ大学卒以上の高学歴者の割合や管理職の割合が高くなっている。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 JAXA : 73.6% (うち、修士課程終了以上 : 17.2%) 国家公務員 : 57.4% (うち、修士課程終了以上 : 7.1%) (平成30年国家公務員給与等実態調査による)</p> <p>【管理職の割合】 JAXA : 21.4% 国家公務員 : 17.7% (平成30年国家公務員給与等実態調査による)</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:77.4%、国:45.8%)</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0.8%に対し、機構は3.8%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 98.5%(平成30年度予算) 国からの財政支出額 221,980,099千円 支出予算の総額 225,280,099千円</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 37,763,028,222円(平成29年度決算)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 8.5%</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 機構は宇宙基本法において、政府全体の宇宙開発を技術で支える中核的实施機関として、「宇宙安全保障の確保」「民生分野における宇宙利用の推進」「宇宙産業及び科学技術の基盤の維持・強化」の3つの重点課題や第5期科学技術基本計画に対応する研究開発計画の推進など、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の確実な遂行や、社会に対して科学・技術で新たな価値を創造する組織への変革が求められており、高度な専門知識と豊富な経験、高いマネジメント力と業務遂行能力を維持するため現在の給与水準となっている。</p> <p>なお、累積欠損金が平成29年度末で378億円生じているが、これは、法人統合時に承継した資産のうち、出資金を由来とした流動資産や、過年度に補助金を財源として資金投入した流動資産(貯蔵品等)を事業の用に供し費用化した結果生じる会計制度上の損失である。これらはいずれも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維持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、令和元年度においても、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、適正な給与水準の維持に努めていく。</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 99.4 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 99.8 ・年齢・地域・学歴勘案 99.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
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 98.5% (平成30年度予算) 国からの財政支出額 221,980,099千円 支出予算の総額 225,280,099千円</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 37,763,028,222円 (平成29年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 JAXA : 28.2% 国家公務員 : 70.8% (平成30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 : 93.0% (うち、修士課程終了以上 : 80.9%) 国家公務員 : 97.8% (うち、修士課程終了以上 : 78.5%) (平成30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】 8.5%</p>
	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 機構は宇宙基本法において、政府全体の宇宙開発を技術で支える中核の実施機関として、「宇宙安全保障の確保」「民生分野における宇宙利用の推進」「宇宙産業及び科学技術の基盤の維持・強化」の3つの重点課題や第5期科学技術基本計画に対応する研究開発計画の推進など、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の確実な遂行や、社会に対して科学・技術で新たな価値を創造する組織への変革が求められている。対国家公務員指数はいずれの指数においても国を下回っているが、高度な専門知識と豊富な経験、高いマネジメント力と業務遂行能力が必要とされること及びイノベーションに資するべく世界の第一線で活躍する極めて優れた研究者等の確保が求められていることから、業務の特殊性を踏まえた適切な給与水準としていく。</p> <p>なお、累積欠損金が平成29年度末で378億円生じているが、これは、法人統合時に承継した資産のうち、出資金を由来とした流動資産や、過年度に補助金を財源として資金投入した流動資産(貯蔵品等)を事業の用に供し費用化した結果生じる会計制度上の損失である。これらはいずれも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>(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。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>
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としていく。

4 モデル給与

○ 22歳 (大卒初任給)

月額: 200,600円 年間給与: 3,289,840円

○ 35歳 (本部係長)

月額: 363,265円 年間給与: 6,035,971円

○ 50歳 (本部課長)

月額: 610,114円 年間給与: 10,476,427円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給。

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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 19,168,538	千円	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,005,318	千円	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,610,990	千円	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,057,670	千円	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 25,842,517	千円	千円	千円	千円	千円	千円

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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」及び「最広義人件費」は、それぞれ対前年度比率が1%未満であり同水準で推移している。

「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29年11月17日閣議決定)に基づき、役員退職手当について、平成30年1月1日から国家公務員に準じた措置を講じた。また、職員退職手当については、労使交渉により平成30年4月1日から国家公務員に準じた措置を講じた。

Ⅳ その他

特に無し