

様式 1 公表されるべき事項

別添

国立研究開発法人電子航法研究所(法人番号5012405000494)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

当法人の主要事業は、研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するため、航空交通量の増大や航空交通の安全性に寄与する航空交通システムの研究・開発を実施するという事業の公共性や重要性等を鑑み、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当研究所の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の水準を参考とした。

○国家公務員

指定職俸給表第4号:俸給月額895,000円、同第2号:俸給月額761,000円、
同第1号706,000円 ※平成27年度の数値

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。)

当法人においては、平成22年12月より勤勉手当において、勤勉手当基準額の算定基礎に俸給及び地域手当の月額に主務大臣の業績評価の結果及びその者の職務実績に応じて100分の85(平成27年12月期は100分の90)以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

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

法人の長

役員報酬支給基準は、常勤役員は月額及び期末手当及び勤勉手当、非常勤役員は非常勤役員手当から構成される。

月額については、役員給与規程に則り、俸給(理事長895,000円、理事761,000円、監事706,000円)に地域手当(俸給に100分の15の割合を乗じて得た額)及び通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。

理事

期末手当についても、役員給与規程に則り、期末手当基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額+俸給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める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62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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。

監事

勤勉手当についても、役員給与規程に則り、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+俸給×100分の25を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額+俸給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の20を超えない範囲で理事長が定める割合を乗じて得た額)に100分の80(平成27年12月期は100分の85)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及び業績率を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

また、非常勤役員手当は月額(240,000円)としている。

なお、平成27年度では、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正法に基づき、以下の措置を実施した。

- ・新俸給表の切替(平均-2%)
- ・俸給の引上げ(一律+1,000円)
- ・地域手当の支給割合の引上げ(+3%)
- ・勤勉手当業績率の引き上げ(+5%)

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成27年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,909	千円 10,740	千円 4,450	千円 1,611 (地域手当) 108 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 14,490	千円 9,132	千円 3,783	千円 1,370 (地域手当) 205 (通勤手当)		3月31日	◇
A監事	千円 13,594	千円 8,472	千円 3,510	千円 1,271 (地域手当) 341 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 2,880	千円 2,880	千円	千円		3月31日	

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は航空交通システムに関する我が国唯一の研究機関であり、国の行う航空保安業務を技術的側面から支援することや専門的見地から国際基準策定に携わること等その業務の公共性、重要性から、その最終責任者たる法人の長には、他分野において同様の業務を行う他機関と同程度の待遇を行う必要がある。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。

理事

公共性、重要性の高い業務を担う本法人の理事には、重要な経営方針の立案への参画や、国内外の他機関との調整を行い、理事長を補佐し、本法人の業務を円滑に進めることのできる高い見識と能力を持っていることが求められる。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長を補佐する役職と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。

監事
監事(非常勤)

公共性、重要性の高い業務を担う本法人の監事には、常に国内外の情勢の把握や、組織内部の状況の把握を行い、本法人のあり方について適切に監督することのできる高い見識と能力を持っていることが求められる。そのため、その報酬水準については、国の研究所等の長を補佐する役職と同様の水準となるよう国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており、妥当と考えている。また、非常勤監事の報酬水準については、同様の考え方の下に勤務時間を考慮して定めており、妥当と考えている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人が行う国の行う航空保安業務を技術的側面から支援することや専門的見地から国際基準策定に携わること等その業務の公共性、重要性に鑑みれば、I-1-①に示された役員報酬水準の設定の考え方は、その職責に応じた国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。

また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長	3,504	3	0	3月31日	(仮)1.0	※
監事A	2,764	3	0	3月31日	(仮)1.0	

注1:「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す。

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2:法人の長及び監事Aの支給額は、当該役員が在職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
	業績勘案率が確定していないため該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給については、上記1. ②のとおり導入済みであり、今後も継続する方針である。

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

当法人の主要事業は、研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するため、航空交通量の増大や航空交通の安全性に寄与する航空交通システムの研究・開発を実施するという事業の公共性や重要性等を鑑み、給与水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当該研究所の業務実績を考慮し、国家公務員の給与水準を参考としている。

○国家公務員・・・平成27年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455円となっている。

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。)

勤務成績に応じて下記の2項目について給与に反映することとしている。

俸給:勤務成績に基づき昇給対象者を選定

賞与(勤勉手当のうち査定分):勤務成績に基づき勤勉手当の支給率を加減

③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、航空手当、寒冷地手当、極地観測手当、広域異動手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+管理職加算額+職務加算額)に6月に支給する場合においては100分の122.5(管理職加算額が支給される職員にあっては100分の102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(管理職加算額が支給される職員にあっては100分の117.5)を乗じて得た額に基準日以前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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当+管理職加算額+職務加算額)に勤勉手当の成績率を乗じて得た額としている。

なお、平成27年度では、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正法に基づき、以下の措置を実施した。

- ・新俸給表の切替(平均-2%)及び経過措置(新俸給月額が旧俸給月額に達しない場合、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給)の適用
- ・初任給(1級)の引上げ(+2,500円)
- ・俸給月額の引上げ(平均+0.4%)
- ・地域手当の支給割合の引上げ(+3%)
- ・勤勉手当の支給率の引上げ(+10%)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

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	人 39	歳 43.4	千円 8,771	千円 6,588	千円 99	千円 2,183
事務・技術	人 6	歳 37.5	千円 6,010	千円 4,495	千円 242	千円 1,515
研究職種	人 33	歳 44.5	千円 9,273	千円 6,969	千円 73	千円 2,304
任期付職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤職員	人 16	歳 54.1	千円 3,325	千円 2,930	千円 129	千円 395
事務・技術	人 14	歳 52.9	千円 3,212	千円 2,829	千円 106	千円 383
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

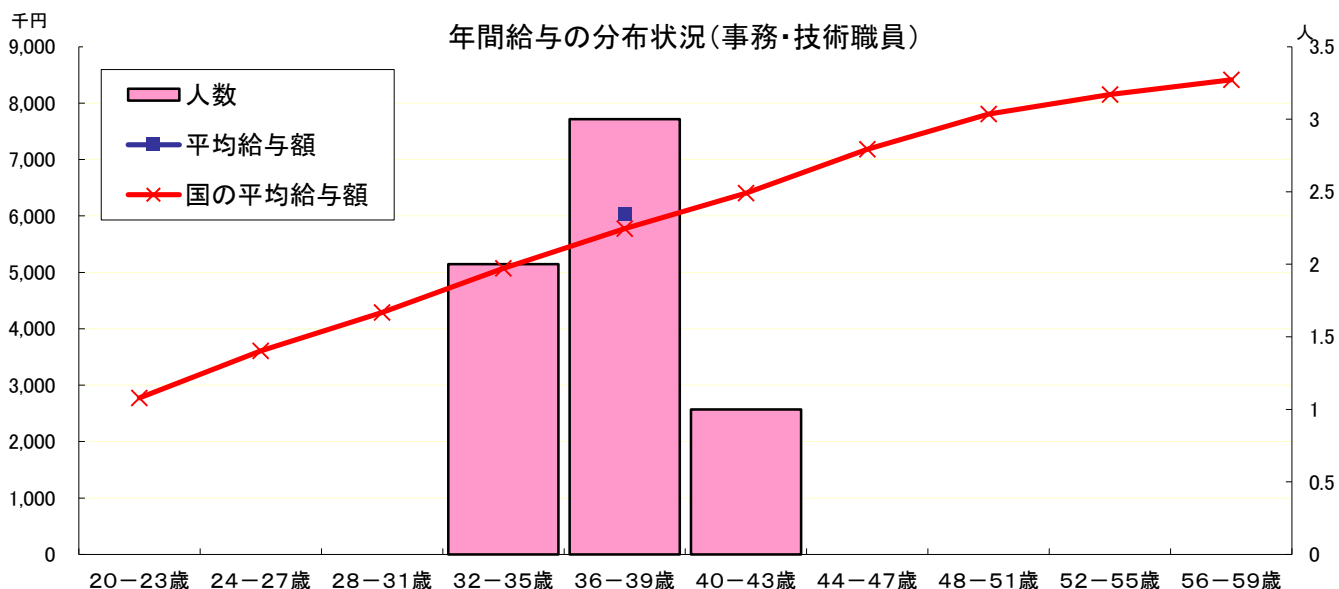
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため表を省略した。

注3: 常勤職員の表中の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため表を省略した。

注4: 任期付職員及び非常勤職員(研究職種)については、該当者が2名以下であり、当該個人に関する情報が特定さ
おそれのあることから、人数以外は記載していない。

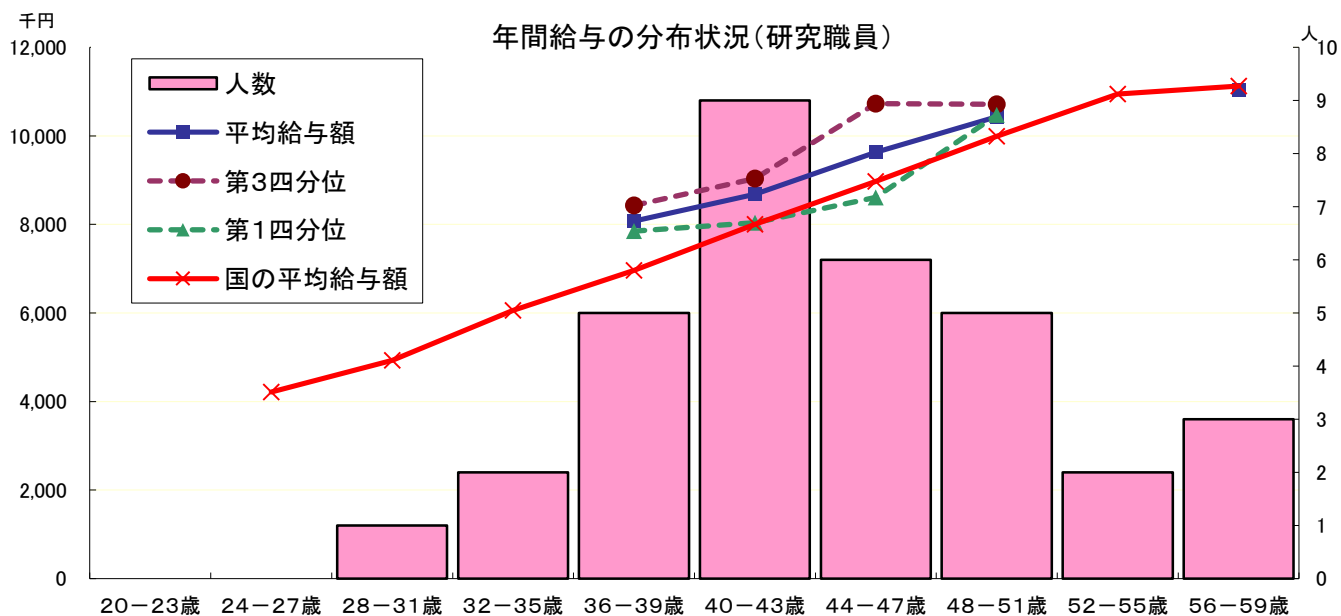
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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2:32-35歳、40-43歳の2名以下の区分については、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、平均給与額については表示していない。

注3:全ての年齢分布において、該当者が4名以下ため、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、第1四分位及び第3四分位の項目については表示していない。



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2:28-31歳、32-35歳、52-55歳の2名以下の区分については、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、平均給与額については表示していない。

注3:28-31歳、32-35歳、52-55歳、56-59歳の4名以下の区分については、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、第1四分位及び第3四分位の項目については表示していない。

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
本部係長	人 6	歳 37.5	千円 5,767	千円 7,028～4,759

注:本部課長及び本部課長補佐グループについては、該当者がいないため省略した。

(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
本部研究部長	人 2	歳 -	千円 -	千円 -
本部研究課長	10	48.9	10,703	11,297～10,416
本部主任研究員	19	42.4	8,458	9,614～7,221
本部研究員	2	-	-	-

注:本部研究部長及び本部研究員グループについて、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されおそれがあることから、人員以外の項目については記載していない。

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
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.1	% 64.9	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.9	% 35.1	% 37.0
	最高～最低	% 40.0～38.3	% 37.9～32.9	% 38.4～35.7

注:管理職員については、該当者がいないため表を省略した。

(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)	% 58.0	% 63.5	% 60.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.0	% 36.5	% 39.2
	最高～最低	% 53.0～38.4	% 47.3～32.8	% 50.2～35.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -

注:一般職員については、該当者が2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、記載していない。

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 102.2 ・年齢・地域勘案 103.4 ・年齢・学歴勘案 103.2 ・年齢・地域・学歴勘案 103.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 事務・技術職員の調査対象人員は6人と少数であり、個々の給与額が全体の指数算出に与える影響が大きい。 各手当に関する支給額の平均は、地域手当は45,370円(同37,874円※)、扶養手当は13,361円(同11,609円※)となっているため、対国家公務員指数が高くなっている。 ※「平成27年国家公務員給与等実態調査(人事院)」から引用</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合91.0%】 (国からの財政支出額1,528,769千円、支出予算の総額1,679,935千円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.4%(常勤職員数13名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 46.2%(常勤職員数13名中6名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合31.0%】 (支出総額1,781,380千円、給与・報酬等支給総額553,005千円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当該法人の業務目的は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-1で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っている。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は国家公務員の水準を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。</p>
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。

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 107.3 ・年齢・地域勘案 106.4 ・年齢・学歴勘案 107.3 ・年齢・地域・学歴勘案 106.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 当研究所は、研究開発業務に係る高度な専門的知識・能力を持つ者に対して、国に準拠した当所の給与規程に基づき管理職手当を支給している。また当研究所は、職務の専門性から高い学歴の研究者が多く、国の研究職の大学院修了者が76.3%※に対し、当所研究職員は86.7%となっており、それに応じて給与が高くなっていることも対国家公務員指数を上げる要因となっている。 ※「平成27年人事院勧告 参考資料」から引用</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合91.0%】 (国からの財政支出額1,528,769千円、支出予算の総額1,679,935千円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合84.4%(常勤職員数45名中38名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合97.8%(常勤職員数48名中44名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合31.0%】 (支出総額1,781,380千円、給与・報酬等支給総額553,005千円：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当該法人の業務目的は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-1で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員に即した支給水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人は、国が実施する航空管制業務等の航空保安業務を技術的側面から支援するための研究・開発の業務を担っている。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は国家公務員の水準を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。

4 モデル給与

- 22歳(大学初任給、独身)
月額:177,000円 年間給与:2,852,000円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額:340,000円 年間給与:5,520,000円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)
月額:452,000円 年間給与:7,425,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 業績給については、上記1. ②のとおり導入済みであり、今後も継続する方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	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 520,114	千円 480,770	千円 484,619	千円 523,661	千円 553,005
退職手当支給額 (B)	千円 8,405	千円 43,894	千円 62,373	千円 27,546	千円 7,264
非常勤役職員等給与 (C)	千円 101,049	千円 108,589	千円 103,644	千円 108,560	千円 109,499
福利厚生費 (D)	千円 67,664	千円 66,546	千円 70,995	千円 75,396	千円 78,044
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 697,232	千円 699,799	千円 721,631	千円 735,163	千円 747,812

注：中期目標管理法人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。

総人件費について参考となる事項

給与・報酬等支給総額の対前年比については5.6%増となっており、主な要因としては、人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しに関連した俸給及び諸手当の引上げ及び人事異動に伴う人員構成の変化によるものがあげられる。

最広義人件費の対前年比については1.7%増となっており、主な要因としては、上記俸給及び諸手当の引上げに伴う給与支給額及び共済組合負担金増加によるものがあげられる。

「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、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

・平成25年3月29日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率（※1）を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年 3月29日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月 1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年 7月 1日～ 87/100

【職員】

・平成25年3月29日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率（※2）を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2 ①退職日が平成25年 3月29日～平成25年9月30日 98/100
 ②退職日が平成25年10月 1日～平成26年6月30日 92/100
 ③退職日が平成26年 7月 1日～ 87/100

Ⅳ その他

特に無し。