

独立行政法人航空大学校(法人番号4350005001054)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

当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。その業務内容に鑑み、役員報酬水準については、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定に基づき、国の職員に適用される一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給を参考に、役員の仕事と当法人の業務の実績を勘案して設定している。

国一指定職5号俸:965,000円(局長級) 指定職4号俸:895,000円(局長級) 指定職2号俸:761,000円(次長、部長級) 指定職1号俸:706,000円(部長、審議官級)

② 令和4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。)

勤勉手当において、勤勉手当基準額に当該役員の勤務実績及び業務評価の結果を勘案して決定した割合を乗じて支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、俸給(理事長895,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。
なお、俸給や各手当については国家公務員の給与に準じた取扱いとなっており、人事院勧告に準拠して改定を行っている。
期末手当についても、同規程に則り、期末手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に100分の62.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、令和3年度人事院勧告を踏まえ、令和3年度期末手当の引き下げに相当する額の減額調整も行っている。
勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

理事

役員報酬基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、俸給(理事761,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。
なお、俸給や各手当については国家公務員の給与に準じた取扱いとなっており、人事院勧告に準拠して改定を行っている。
期末手当についても、同規程に則り、期末手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に100分の62.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、令和3年度人事院勧告を踏まえ、令和3年度期末手当の引き下げに相当する額の減額調整も行っている。
勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

監事

役員報酬基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、俸給(監事585,000円)に特別地域手当、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。
なお、俸給や各手当については国家公務員の給与に準じた取扱いとなっており、人事院勧告に準拠して改定を行っている。
期末手当についても、同規程に則り、期末手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に100分の62.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ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、令和3年度人事院勧告を踏まえ、令和3年度期末手当の引き下げに相当する額の減額調整も行っている。
勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+特別地域手当+役職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、月額で構成されている。月額については、独立行政法人航空大学校役員報酬規程に則り、243,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 14,835	千円 10,740	千円 4,010	千円 85 (通勤手当)			
理事	千円 14,454	千円 9,699	千円 3,721	千円 1,034 (通勤手当、 単身赴任手 当)		R5.3.31	*
監事	千円 10,709	千円 7,020	千円 2,655	千円 1,034 (通勤手当、 単身赴任手 当)			
監事 (非常勤)	千円 2,916	千円 2,916	千円 0	千円 0 ()			

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

3 役員の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、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。 その報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定められており妥当である。
理事	当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。 その報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定められており妥当である。
監事	当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。 その報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定められており妥当である。
監事(非常勤)	当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。 その報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定められており妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。
 その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬基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、妥当である。
 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(令和4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			
監事	3,672	5	0	R3.7.31	1.0	

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

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
監事	「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき算出されており、適当である。なお、業績勘案率は法人の業績と個人的な業績を踏まえて、「1.0」と決定した。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

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、すでに導入済みであり、今後も継続する方針。

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

当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っているが、平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であり、職員は国家公務員からの人事交流者が大多数を占めていることから、給与水準については国家公務員の給与に準じて定めている。

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。)

当法人においては、平成24年10月より国家公務員の人事評価制度に準拠した評価制度を導入し、平成25年度以降の勤勉手当及び昇給に反映している。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

独立行政法人航空大学校給与支給規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)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+役職加算額+管理職加算額)に特定管理職員にあつては100分の100.0、それ以外の職員にあつては100分の120.0を乗じ、さらには基準日以前6ヶ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+役職加算額+管理職加算額)に勤勉手当の成績率の基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。なお、期末手当については、令和3年度人事院勧告を踏まえ、令和3年度の引き下げに相当する額を減額調整している。また、令和4年度人事院勧告に基づき、俸給表の改定、勤勉手当の引き上げを行っている。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

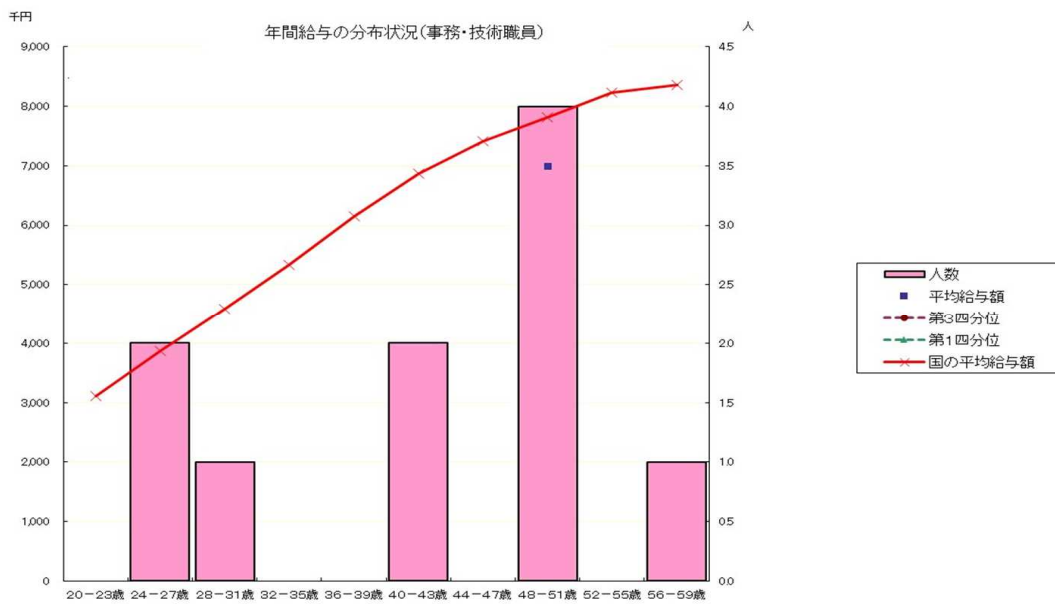
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	58人	47.1歳	8,441千円	6,292千円	91千円	2,149千円
事務・技術	10人	42.3歳	6,456千円	4,801千円	89千円	1,655千円
その他教育職種	39人	48.0歳	9,203千円	6,858千円	93千円	2,345千円
整備・運用	9人	48.4歳	7,345千円	5,498千円	83千円	1,847千円
非常勤職員	37人	57.6歳	4,656千円	4,104千円	102千円	552千円
事務・技術	8人	36.4歳	3,398千円	2,540千円	88千円	858千円
その他教育職種	16人	66.4歳	5,730千円	5,730千円	85千円	0千円
整備・運用	13人	60.0歳	4,108千円	3,065千円	133千円	1,043千円

注1:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため表を省略する。

注2:その他教育職種とは、教官のことであり、整備・運用職種とは訓練用航空機の整備・運航を管理する職員のことである。

注3:研究職種及び医療職種については、該当者がいないため表を省略する。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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:年齢48～51歳以外については、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るおそれがあることから、平均給与額を表示していない。

注3:該当者が「4名」以下の年齢分布については第3四分位及び第1四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
本部部長・同相当職	—	—	—	—
本部課長・同相当職	1	—	—	—
本部課長補佐・同担当職	3	45.2	7,478	—
本部係長・同相当職	2	—	—	—
本部係員	3	27.2	4,148	—

注1:本部課長及び本部係長については、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る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。

注2:本部課長補佐及び本部係員については、該当者が3名以下のため、当該個人情報に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額は平均のみを記載している。

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(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)			
	査定支給分(勤勉相当)(平均)			
	最高～最低	～		～
一般職員	一律支給分(期末相当)	56.7	50.9	53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.3	49.1	46.2
	最高～最低	45.4～41.1	48.9～46.3	48.9～45.4

注:管理職員については、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るおそれがあることから、各事項を記載していない。

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 96.9 ・年齢・地域勘案 107.3 ・年齢・学歴勘案 98.0 ・年齢・地域・学歴勘案 107.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 当校は平成13年度の独立行政法人化以前は国の機関であったことから、職員給与は国に準じて支給しているところであるが、都市部（東京都特別区等）の官署に在籍していた国家公務員からの出向者が多数おり、これらの職員に対する地域手当の異動保障（調査対象人員中70.0%が受給）、広域異動手当（調査対象人員中20.0%が受給）及び単身赴任手当（調査対象人員中20.0%が受給）等の支給が対国家公務員指数（特に地域勘案、地域・学歴勘案）を押し上げる要因となっている。</p> <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10名と少ないため、各個人の諸手当の有無が指数に大きく影響している。</p> <p>《参考》 ○国家公務員における各手当の受給者割合 ・地域手当異動保障（非支給地）：25.2% ・広域異動手当：13.5% ・単身赴任手当：7.5% ※「令和4年度国家公務員給与等実態調査（人事院）」より算出 ○国家公務員における地域手当の支給割合（令和4年度） ・1級地（20%）：東京都特別区 ・2級地（16%）：大阪市等 ※非支給地：航空大学校所在地（宮崎市、帯広市、岩沼市）等</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63.7%】 （国からの財政支出額2,520,223千円、支出予算の総額3,959,264千円：令和4年度予算額）</p> <p>【累計欠損額59,285,266円（令和3年度決算）】</p> <p>【管理職の割合19%（常勤職員数21名中4名）】</p> <p>【大卒以上の割合61.9%（常勤職員数21名中13名）】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合19.0%】 （支出総額3,959,264,387円、給与・報酬等支給総額753,231,927円：令和3年度決算）</p> <p>【検証結果】 （法人の検証結果） 当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。その給与水準はⅡ-1-①に記載したとおり国家公務員の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の水準に即した実績となっており妥当である。引き続き国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。</p> <p>（主務大臣の検証結果） 当法人は、航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する業務を担っている。その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の考え方は、国家公務員給与の給与水準を踏まえて定められており、適当である。 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り組む。

4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給）
月額 185,200円 年間給与 3,040,984円
 - 35歳（本部係長・同相当職）
月額 281,200円 年間給与 4,679,448円
 - 50歳（本部課長・同相当職）
月額 475,300円 年間給与 7,750,014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

人事評価制度を導入済み。
今後も国家公務員の人事評価制度を考慮した上で継続する。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度				
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 806,094	千円 825,356	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 81,618	千円 49,270	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 287,626	千円 315,332	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 153,056	千円 159,025	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,328,394	千円 1,348,983	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: 令和3年度から第5中期目標期間開始のため、前年度期間は記載していない。

総人件費について参考となる事項

給与・報酬等総支給総額の対前年度比については2.4%増となっており、主な要因としては、在籍者変更による地域手当等支給者の増、職員数の増、共済組合適用拡大による福利厚生費増により小幅増になっている。
また、退職手当支給額については、前年度より定年退職者が少なかったことにより減少となっている。
最広義人件費については1.5%増となっており、主な要因としては、職員数の増によるものがあげられる。

IV その他

特になし。