

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、役員報酬の水準については、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、役員の職責と当法人の業務の実績を勘案して設定している。

国—指定職5号俸:968,000円(局長級) 指定職4号俸:898,000円(局長級) 指定職2号俸:763,000円(次長、部長級) 指定職1号俸:708,000円(部長、審議官級)

② 令和5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5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898,000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65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5年度人事院勧告を踏まえ、令和5年度期末手当の100分の5の引き上げを行っている。
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763,000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65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5年度人事院勧告を踏まえ、令和5年度期末手当の100分の5の引き上げを行っている。
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587,000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65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5年度人事院勧告を踏まえ、令和5年度期末手当の100分の5の引き上げを行っている。
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、244,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 令和5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 15,132 | 千円 10,783 | 千円 4,264 | 千円 85 (通勤手当) | | | |
| 理事 | 千円 16,224 | 千円 10,992 | 千円 4,224 | 千円 1,008 (通勤手当、 単身赴任手 当) | 4月1日 | | * |
| 監事 | 千円 10,870 | 千円 7,049 | 千円 2,787 | 千円 1,034 (通勤手当、 単身赴任手 当) | | | |
| 監事 (非常勤) | 千円 2,928 | 千円 2,928 | 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-1-1-①に記載したとおり、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-1-1-①に記載したとおり、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-1-1-①に記載したとおり、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-1-1-①に記載したとおり、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-1-1-①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-1-2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、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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 | | |
| | 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 |
|----|-------|
| | 該当者なし |

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5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102.5、それ以外の職員にあつては100分の122.5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。

また、令和5年度人事院勧告に基づき、俸給表の改定、在宅勤務手当の制定に関わる規程改正を行い、令和5年度期末手当の支給割合について100分の5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

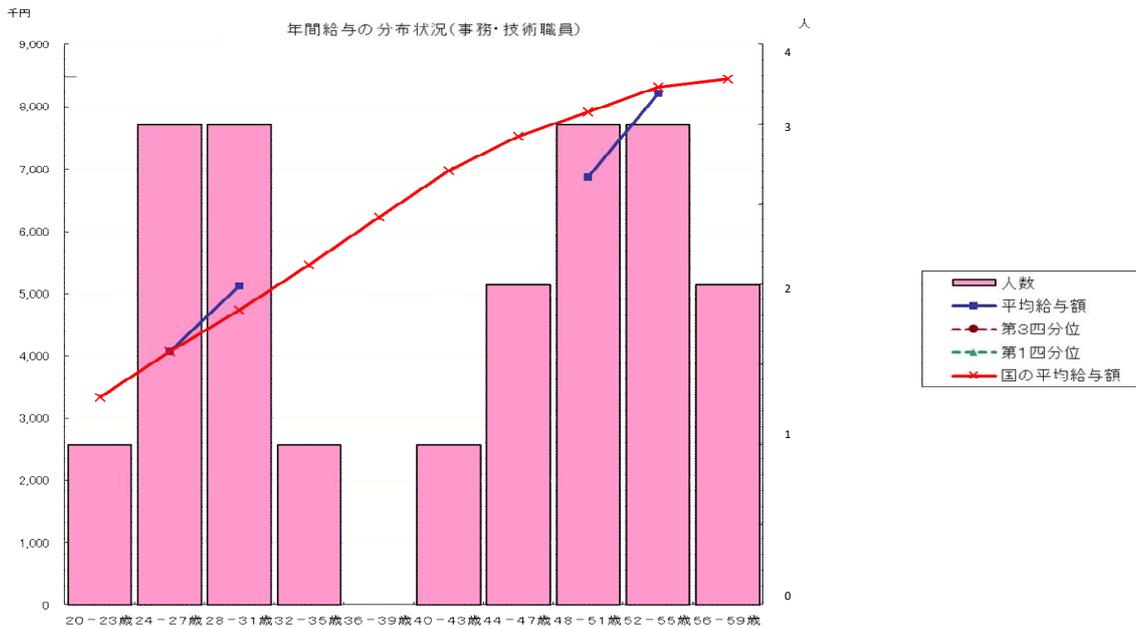
| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和5年度の年間給与額(平均) | | | |
|---------|-----|-------|-----------------|---------|--------|---------|
| | | | 総額 | うち所定内 | うち通勤手当 | うち賞与 |
| 常勤職員 | 70人 | 47.5歳 | 8,739千円 | 6,406千円 | 78千円 | 2,333千円 |
| 事務・技術 | 19人 | 41.7歳 | 6,714千円 | 4,951千円 | 49千円 | 1,763千円 |
| その他教育職種 | 42人 | 49.6歳 | 9,903千円 | 7,244千円 | 91千円 | 2,659千円 |
| 整備・運用 | 9人 | 50.3歳 | 7,584千円 | 5,571千円 | 80千円 | 2,013千円 |
| 非常勤職員 | 37人 | 57.1歳 | 4,792千円 | 4,223千円 | 108千円 | 569千円 |
| 事務・技術 | 9人 | 37.6歳 | 3,588千円 | 2,671千円 | 85千円 | 917千円 |
| その他教育職種 | 16人 | 65.7歳 | 5,899千円 | 5,899千円 | 96千円 | 0千円 |
| 整備・運用 | 12人 | 60.2歳 | 4,218千円 | 3,151千円 | 141千円 | 1,067千円 |

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20～23歳、32-35歳、40～43歳、44～47歳、56～59歳については、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恐れがあることから、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 |
| 本部部長・同相当職 | 1 | — | — | — |
| 本部課長・同相当職 | 3 | 48.8 | 8,728 | — |
| 本部課長補佐・同相当職 | 4 | 49.0 | 7,740 | 8,040～7,177 |
| 本部係長・同相当職 | 6 | 43.5 | 6,278 | 7,013～5,080 |
| 本部係員 | 5 | 25.9 | 4,075 | 4,816～3,356 |

注1: 本部部長については、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恐れがあることから、人員以外の項目については記載していない。
 注2: 本部課長については、該当者が3名以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、年間給与額は平均のみを記載している。

④ 賞与(令和5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) | 50.3% | 50.9% | 50.6% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 49.7% | 49.1% | 49.4% |
| | 最高～最低 | 59.8～42.5% | 56.2～44.3% | 58.0～44.1% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 56.5% | 53.8% | 55.1% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 43.5% | 46.2% | 44.9% |
| | 最高～最低 | 50.1～31.2% | 50.0～43.3% | 50.1～38.0% |

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 103. 1 ・年齢・地域勘案 113. 6 ・年齢・学歴勘案 104. 3 ・年齢・地域・学歴勘案 113. 7 |
| 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63. 1%が受給)、広域異動手当(調査対象人員中21. 0%が受給)及び単身赴任手当(調査対象人員中15. 7%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19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)：22. 6% ・広域異動手当：13. 4% ・単身赴任手当：7. 1% ※「令和5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5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56.9%】 (国からの財政支出額2,472,691千円、支出予算の総額4,345,011千円：令和5年度予算額)</p> <p>【累計欠損額503,125,403円(令和4年度決算)】 【管理職の割合14.2%(常勤職員数21名中3名)】 【大卒以上の割合47.6%(常勤職員数21名中10名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合17.6%】 (支出総額4,345,011,549円、給与・報酬等支給総額767,247,352円：令和4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で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、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り組む。 |

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給)

月額 196,200円 年間給与 3,197,844円

○35歳(本部係長・同相当職)

月額 284,800円 年間給与 4,731,191円

○50歳(本部課長・同相当職)

月額 476,500円 年間給与 7,767,533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 | 令和5年度 | | | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|----|----|----|
| 給与・報酬等支給総額 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| (A) | 806,094 | 825,356 | 836,941 | | | |
| 退職手当支給額 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| (B) | 81,618 | 49,270 | 1,713 | | | |
| 非常勤役員等給与 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| (C) | 287,626 | 315,332 | 305,559 | | | |
| 福利厚生費 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| (D) | 153,056 | 159,025 | 149,487 | | | |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| | 1,328,394 | 1,348,983 | 1,293,700 | | | |

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。

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1.4%増となっており、主な要因としては、給与法改正に応じた給与改定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、定年年齢延長より定年退職者が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4.2%減となっており、主な要因としては、退職手当支給額の減少によるものがあげられる。

IV その他

令和5年4月から職員の定年年齢は61歳とし、役職定年制度、定年前再任用短時間勤務制度及び暫定再任用制度を導入している。60歳に達した以降の職員の給与は、俸給月額を7割措置としている。また、60歳に達する職員に対して、情報の提供及び勤務の意思確認を行うよう規則を改定している。
今後の定年年齢も国の定年延長制度に準拠した内容に改正している。