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 令和6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令和6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170、12月に支給する場合においては100分の175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、令和6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、本給を1．1%引上げ、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	令和6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 22,749	千円 13,464	千円 6,593	千円 2,692 （地域手当） 0 （通勤手当）			※
副理事長	千円 19,961	千円 11,580	千円 5,670	千円 2,316 （地域手当） 394 （通勤手当）		3月31日	※
A理事	千円 14,748	千円 10,020	千円 3,107	千円 1,603 （地域手当） 17 （通勤手当）	4月1日		※
B理事	千円 14,824	千円 10,020	千円 3,107	千円 1,603 （地域手当） 93 （通勤手当）	4月1日		※
C理事	千円 14,694	千円 10,020	千円 2,991	千円 1,603 （地域手当） 79 （通勤手当）	4月1日		※
D理事	千円 15,999	千円 10,020	千円 4,735	千円 1,202 （地域手当） 42 （通勤手当）		3月31日	※
E理事	千円 15,459	千円 10,020	千円 3,079	千円 2,004 （地域手当） 356 （通勤手当）	4月1日		※
F理事	千円 14,742	千円 10,020	千円 2,991	千円 1,603 （地域手当） 127 （通勤手当）	4月1日		※
G理事	千円 16,998	千円 10,020	千円 4,900	千円 2,004 （地域手当） 73 （通勤手当）			◇
A監事	千円 15,524	千円 9,048	千円 4,430	千円 1,809 （地域手当） 236 （通勤手当）			※
B監事 （非常勤）	千円 6,396	千円 6,396	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実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3，613万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2，323万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3，613万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3，613万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3，613万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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和6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	3,114	2		R6.03.31	1.3	※
	千円	年	月			
理事A	7,985	7		R6.03.31	1.1	※
	千円	年	月			
理事B	9,161	6		R6.03.31	1.4	
	千円	年	月			
理事C	5,807	4		R6.03.31	1.4	※
	千円	年	月			
理事D	5,392	4		R6.03.31	1.3	※
	千円	年	月			
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。

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	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1．3と決定された。
理事A	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1．1と決定された。
理事B	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1．4と決定された。
理事C	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1．4と決定された。
理事D	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1．3と決定された。
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

（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。）

2019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・実績考課を総合的に判断して昇給・昇格及び期末手当の支給額に反映している。

〔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）	A評価を基準として、S評価が1．4倍、B評価が0．5倍

③ 給与制度の内容

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、技能手当、テレワーク手当、総研大研究科長・専攻長手当、特定業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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

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2．76％引上げ、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	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1,417	46.1	9,203	6,492	101	2,711
事務・技術	405	46.4	9,083	6,366	123	2,717
研究職種	903	45.2	9,120	6,449	93	2,671
その他教育職種	106	52.7	10,245	7,210	90	3,035
その他医療職種（医師）	3	52.8	13,723	11,334	26	2,389
常勤職員(その他)						
在外職員	9	44.3	17,208	15,184	0	2,024

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
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、再雇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。
注5:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注6:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

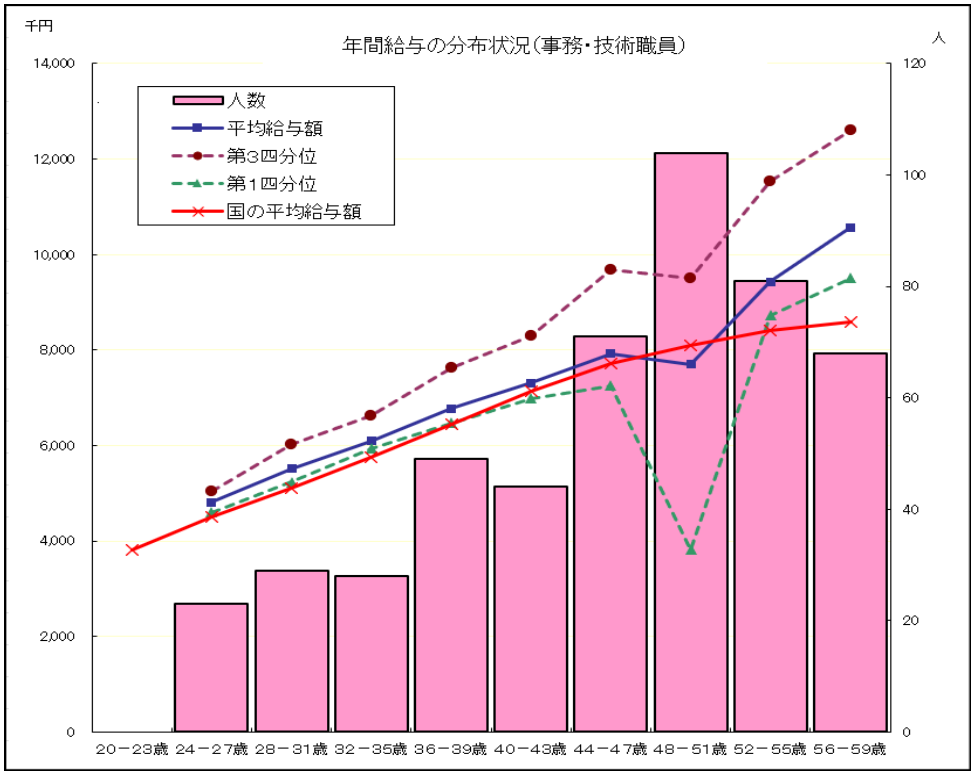
（年俸制職員）

区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	420	47.2	5,925	5,558	113	367
事務・技術	110	47.8	4,744	3,448	99	1,296
プロジェクト研究員（ポスドク）	13	31.0	5,507	5,507	25	0
出向・招聘職員	297	47.6	6,380	6,341	121	39
再雇用職員	43	63.8	4,791	4,791	106	0

注1:任期付職員については、常勤職員及び再雇用職員を除く。
注2: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。

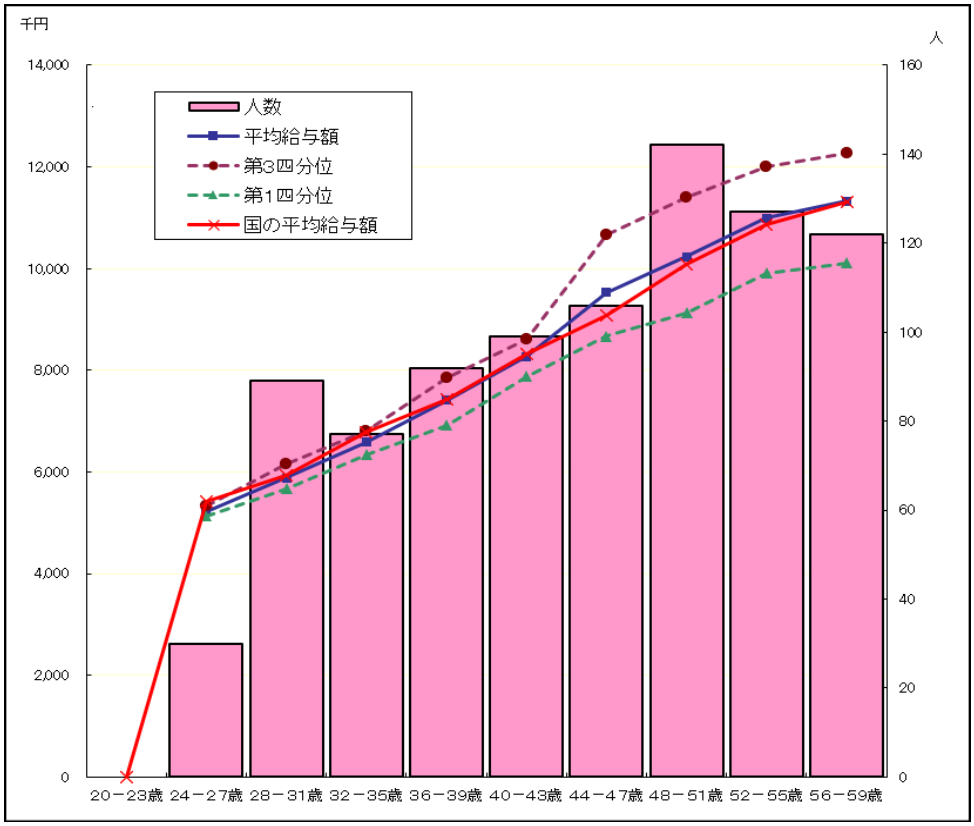
② 年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）

（事務・技術職員）



注1：①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。
注2：年俸制適用者を含む。以下、④まで同じ。
注3：任期付職員の一部を含む。以下、④まで同じ。

（研究職員）



注1：①の年間給与額から通勤手当等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、④まで同じ。

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	49	57.1	12,760	14,226 ～	10,936
・本部課長	89	50.8	10,914	12,607 ～	9,091
・本部課長補佐	186	48.1	8,637	10,264 ～	6,789
・本部係長	57	37.5	6,647	8,357 ～	5,602
・本部係員	134	42.1	4,162	7,364 ～	3,486

(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	34	57.5	13,050	14,649 ～	12,236
・本部課長	240	52.4	11,488	13,557 ～	9,062
・本部主任研究員	380	47.7	8,924	11,692 ～	6,922
・研究員	249	32.9	6,263	8,218 ～	4,822

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(令和6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)	% 91.4	% 90.4	% 90.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 8.6	% 9.6	% 9.2
	最高～最低	% 17.7～2.5	% 13.6～3.9	% 14.0～3.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 91.1	% 87.0	% 88.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 8.9	% 13.0	% 11.1
	最高～最低	% 15.0～2.1	% 24.5～7.0	% 20.5～5.3

(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)	% 91.5	% 90.4	% 90.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 8.5	% 9.6	% 9.1
	最高～最低	% 15.0～2.5	% 13.4～3.4	% 12.8～3.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 90.7	% 85.8	% 88.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 9.3	% 14.2	% 11.9
	最高～最低	% 17.9～3.9	% 22.7～6.9	% 20.5～5.5

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　106.5 ・年齢・地域勘案　104.2 ・年齢・学歴勘案　104.8 ・年齢・地域・学歴勘案　103.2
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。 【 大卒以上の高学歴者の割合 】 ＪＡＸＡ　：77．5%（うち、修士課程終了以上　：23．1%） 国家公務員　：64．1%（うち、修士課程終了以上　：　8．5%） （令和６年国家公務員給与等実態調査による） 【 管理職の割合 】 ＪＡＸＡ　：26．8% 国家公務員　：17．9% （令和６年国家公務員給与等実態調査による） ・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:81．7%、国:48．6%） ・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0．7%に対し、機構は2．3%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　98．6%（令和6年度予算） 国からの財政支出額　249，548，163千円 支出予算の総額　253，138，348千円 【 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 】 8．8%
	【 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。
給与水準の妥当性の検証	（主務大臣の検証結果） 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）） 当該法人は、国家公務員の給与、職員の職務の特性及び人員構成等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること及び法人の特性を踏まえ高度な専門性と豊富な経験を持つ人材の確保を図る必要性があること、また、初公表時の指数との比較から、適正な給与水準への取り組みが継続されていること等を考慮すると適切な対応が執られていると考える。引き続き、独立行政法人通則法による「職員の給与等」の趣旨に則り、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
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、令和7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、適正な給与水準の維持に努めていく。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	・年齢勘案　100.7 ・年齢・地域勘案　100.8 ・年齢・学歴勘案　100.8 ・年齢・地域・学歴勘案　100.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	・当機構は、人工衛星の研究開発や世界のトップレベルを競う宇宙科学探査など、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行っている。これらの成功は、中期目標において明確に目標として掲げられており、中期目標終了時には成果を踏まえ、組織の改廃をも含めて見直すこととされている。つまり、当機構はリスクの高い業務を成功させることを国民から期待されながら、一つの失敗が組織の改廃をも含めて見直されるという厳格な評価制度の下に置かれた組織である。 このようなリスクの高いミッションを成功させ続けるためには、宇宙航空科学技術をはじめとしたあらゆる関連分野において、専門性が高く、かつ新たな分野を吸収し応用する学習能力に長けた優秀な研究職員を確保・維持・育成し、我が国の総力を上げて研究開発を続けて行く必要がある。このため、研究者の殆どが大卒であるため、給与水準を高める一因となっている。また、事務・技術職員と同様に、高度な専門性と豊富な経験をも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るため、管理職の割合が高くなっている。 【 大卒以上の高学歴者の割合 】 94．4%(うち、修士課程終了以上 :83．1%) 【 管理職の割合 】 30．3% ・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3．2%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　98．6%(令和6年度予算) 国からの財政支出額　249，548，163千円 支出予算の総額　253，138，348千円 【 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 】 8．8%
	【 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。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、現在の給与水準となっている。
	(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、宇宙科学に関する学術研究及び宇宙航空に関する基礎・基盤的な研究開発並びに人工衛星等の開発、打上げ、追跡及び運用等並びに宇宙空間を利用した事業の実施を目的としており、今後も優れた研究成果をあげていくためには、優秀な研究者を確保することが不可欠である。また、研究開発の国際競争力の強化等を定めた科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律においても国際社会で活躍する卓越した研究者を確保するため、給与上の優遇措置を講ずることが求められている。これらの結果、当該法人の比較指標が高い傾向にあるが、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
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、令和7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、適正な給与水準の維持に努めていく。

4 モデル給与

○ 22歳　（大卒初任給）

月額: 240,400円　年間給与: 3,990,640円

○ 35歳　（本部係長）

月額: 389,801円　年間給与: 6,558,675円

○ 50歳　（本部課長）

月額: 622,098円　年間給与: 10,829,978円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円、子1人につき11,500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 19,653,210	千円 19,668,049	千円 20,338,894	千円 20,620,141	千円 21,055,195	千円 22,226,673
退職手当支給額 (B)	千円 1,005,318	千円 1,286,430	千円 990,564	千円 1,073,681	千円 1,345,036	千円 506,758	千円 1,789,070
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,610,990	千円 2,560,001	千円 2,683,957	千円 2,689,920	千円 2,697,773	千円 2,872,772	千円 3,262,190
福利厚生費 (D)	千円 3,057,670	千円 3,153,341	千円 3,165,462	千円 3,255,869	千円 3,366,588	千円 3,714,939	千円 3,701,800
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 25,842,517	千円 26,652,982	千円 26,508,033	千円 27,358,364	千円 28,029,539	千円 28,149,665	千円 30,979,733

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：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「非常勤役職員等給与」は、採用人数の増等により、それぞれ約11．7億円、3．8億の増となった。また、「退職手当支給額」は、定年延長による退職者の増等により約12．8億円の増となった。これにより最広義人件費は総額約28．3億円の増となっている。

「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。

「国家公務員法等の一部を改正する法律」(令和3年法律第61号)に基づき、職員退職手当について令和6年4月1日から国家公務員に準じた措置を講じた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員については、定年年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げる事を令和5年8月1日に決定した。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した3月31日以後、管理監督職の職員は管理監督職以外の基幹職となる制度を設けるほか、職員の本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし