

## 様式 1 公表されるべき事項

### 独立行政法人国立文化財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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

独立行政法人国立文化財機構役員報酬規程により、役員に支給される報酬のうち、期末特別手当については文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案して、その額の100分の10の範囲内で、増減することができるとしている。なお、平成19年度においては、上記評価の結果、業績に反映するほどの特に顕著な業績や失態がなかったと判断し、増減は行わなかった。

###### ② 役員報酬基準の改定内容

平成19年4月1日に、旧独立行政法人国立博物館及び旧独立行政法人文化財研究所が統合されて、新法人が発足したことに伴い、新たに独立行政法人国立文化財機構役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)を制定し、以下のとおり支給基準を定めた。

法人の長	役員報酬規程により基本給月額を994,000円に決定し、地域手当は独立行政法人国立文化財機構職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)に準じて10%支給とした。(国家公務員指定職相当以上同様、年度内の改定無し。)
理事	役員報酬規程により基本給月額を役員2名を922,000円、1名を843,000円に決定し、地域手当は職員給与規程に準じて14%支給とした。(国家公務員指定職相当以上同様、年度内の改定無し。)
監事(非常勤)	役員報酬規程により非常勤役員手当の月額を120,000円に決定した。

##### 2 役員の前職等の支給状況

役名	平成19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 18,348	千円 11,928	千円 5,228	千円 1,192 (地域手当)	H19.4.1		※
A理事	千円 16,170	千円 11,064	千円 3,326	千円 1,549 (地域手当) 231 (通勤手当)	H19.4.1		*
B理事	千円 17,729	千円 11,064	千円 4,997	千円 1,549 (地域手当) 119 (通勤手当)	H19.4.1		*※
C理事	千円 16,256	千円 10,116	千円 4,569	千円 1,416 (地域手当) 155 (通勤手当)	H19.4.1		◇
D監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )	H19.4.1		
E監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ( )	H19.4.1		*

注:地域手当とは、民間における賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給される手当である。

注:「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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
	千円	年	月				
旧法人 の長	12,559	5	5	H19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会において、旧法人に在職期間中の法人・個人業績により決定された左の業績勘案率により支給額を決定した。	*
旧法人 理事A	2,766	2	0	H19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会において、旧法人に在職期間中の法人・個人業績により決定された左の業績勘案率により支給額を決定した。	*
旧法人 理事B	2,305	1	8	H19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会において、旧法人に在職期間中の法人・個人業績により決定された左の業績勘案率により支給額を決定した。	*
旧法人 理事C	2,529	2	0	H19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会において、旧法人に在職期間中の法人・個人業績により決定された左の業績勘案率により支給額を決定した。	*
旧法人 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。

## 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 人件費管理の基本方針

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)に基づき、中期目標にて平成18年度以降の5年間に  
おいて、5%以上の人件費削減を目標とし、人員定数及び調整係数等を勘案した人件費を算出し、  
その範囲内で執行するとともに事務組織等の合理化・簡素化を図り人件費の削減に努めている。

#### ② 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般情勢(国家  
公務員の給与水準)を考慮し、学歴、試験、経験及び職務の責任の度合いを基に給与水準を決定  
している。

##### イ 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

昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたって、規程に基づく勤務の評定、または  
業務において特に優秀な成績を修めた職員の勤務成績を考慮している。

#### 〔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
昇格	勤務成績良好かつ昇格基準に達している場合、その者の資格に応じて、1級上位 の級に昇格させることが出来る。
昇給	勤務評定の結果等を踏まえ、職員の勤務成績に応じて5段階(0~8号俸)の区分 により昇給させることが出来る。
賞与(勤勉手当)	基準日(6月1日、12月1日)以前6箇月以内の期間における、勤務の評価等を踏 まえた勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

##### ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

平成19年4月1日に旧2法人が統合されて新法人が発足したことに伴い、新たに独立行政法人国立  
文化財機構職員給与規程を制定した。なお、同規程において、国家公務員の給与法適用職員に準  
じて、以下の改正を行った。

- ・初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ(改定率 一般職1級1.1%、2級0.6%)(中高  
年齢層は据置き)
- ・子等に係る扶養手当の上上げ(6,000円→6,500円)
- ・平成19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定(0~2.5%上上げ)
- ・期末・勤勉手当の上上げ(0.05月分)

## 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19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 271	歳 44.5	千円 7,742	千円 5,704	千円 158	千円 2,038
事務・技術	人 87	歳 41.8	千円 6,219	千円 4,550	千円 184	千円 1,669
研究職種	人 162	歳 44.4	千円 8,621	千円 6,357	千円 146	千円 2,264
施設の長	人 3	歳 65.5	千円 14,443	千円 11,452	千円 113	千円 2,991
技能・労務職員	人 19	歳 54.8	千円 6,165	千円 4,517	千円 150	千円 1,648
再任用職員	人 4	歳 61.8	千円 3,522	千円 2,978	千円 193	千円 544
事務・技術	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
技能・労務職員	人 3	歳 61.5	千円 3,581	千円 3,032	千円 225	千円 549
非常勤職員	人 22	歳 47.8	千円 3,662	千円 2,710	千円 155	千円 952
事務・技術	人 15	歳 51.6	千円 3,471	千円 2,559	千円 138	千円 912
研究職種	人 3	歳 31.5	千円 4,908	千円 3,624	千円 140	千円 1,284
その他	人 4	歳 46	千円 3,443	千円 2,592	千円 227	千円 851

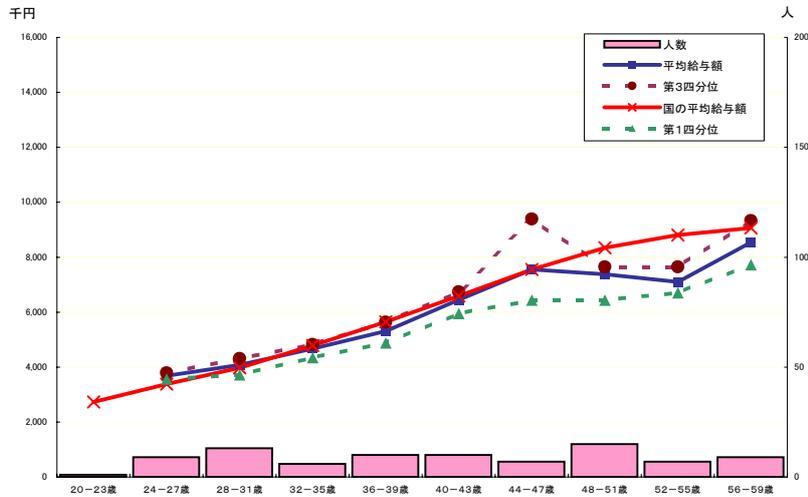
注：常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注：施設の長とは法人内各施設の長のうち、役員以外の長を示す。

注：個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、該当者が2名以下の区分については記載していない。

② 年間給与の分布状況〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



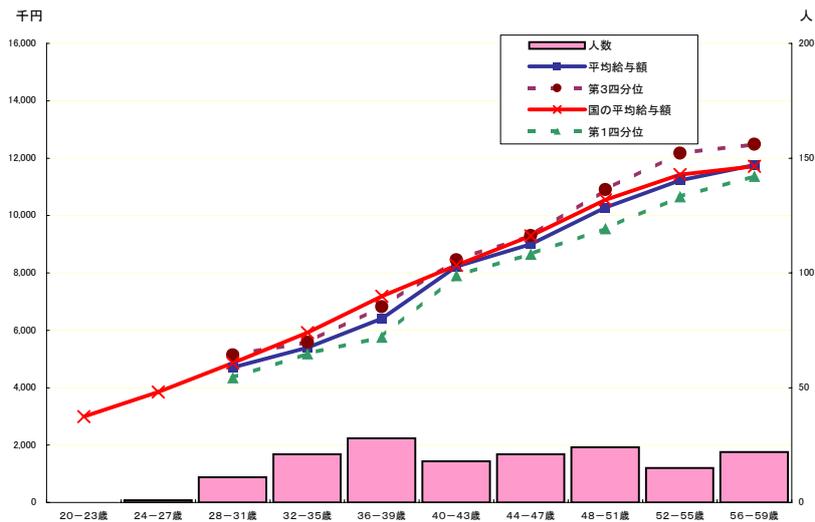
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注:20-23歳は該当者が1人のため、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1・第3分位折れ線及び平均給与額を示す点を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・ 本部部长	1	-	-	-	-	-	-
・ 地方部长	2	-	-	-	-	-	-
・ 本部课长	1	-	-	-	-	-	-
・ 地方课长	3	46.8	-	-	8,775	-	-
・ 本部课长补佐	3	49.5	-	-	7,560	-	-
・ 地方课长补佐	7	51.5	6,728	7,528	7,528	7,796	-
・ 本部係长	4	44.3	-	-	6,523	-	-
・ 地方係长	29	49.0	6,272	6,631	6,631	6,937	-
・ 本部主任	1	-	-	-	-	-	-
・ 地方主任	9	36.6	4,824	5,120	5,120	5,405	-
・ 本部係员	3	30.8	-	-	4,218	-	-
・ 地方係员	24	29.9	3,640	3,994	3,994	4,282	-

注:個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、該当者が4名以下の職位については、第1・第3分位を、該当者が2名以下の職位では、平均年齢及び平均額についても記載していない。

年間給与の分布状況(研究職員)



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。  
 注:24-27歳は該当者が1人のため、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1・第3分位折れ線、平均給与額を表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
・ 地方研究部長	13	55.5	11,562	11,863	12,176		
・ 地方研究課長	81	48.9	8,642	9,783	10,901		
・ 地方主任研究員	23	39.5	6,470	7,314	8,036		
・ 地方研究員	42	33.7	4,824	5,211	5,551		
・ 副館長・副所長	3	59.2	-	13,120	-		

注:個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、該当者が4名以下の職位については、第1・第3分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	主任係員	係長/専門職員主任	室長/課長補佐 係長/専門職員	課長 室長/課長補佐	課長	部長/副館長	部長/副館長	事務局長/部長 副館長	事務局長/部長 副館長
人員(割合)	87	13 (14.9%)	16 (18.4%)	35 (40.2%)	14 (16.1%)	3 (3.4%)	3 (3.4%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	—
年齢(最高～最低)		29～23	36～28	59～35	59～47	57～51	45～43	—	—	—	—
所定内給与年額(最高～最低)		2,974～ 2,285	3,589～ 2,702	5,389～ 3,440	5,713～ 4,762	6,845～ 5,482	7,182～ 6,425	—	—	—	—
年間給与額(最高～最低)		3,975～ 3,151	4,824～ 3,698	7,508～ 4,797	7,981～ 6,698	9,335～ 7,779	9,762～ 8,783	—	—	—	—

注:個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、該当者が2名以下の職級については記載していない。

職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	研究員	室長 主任研究員	課長 室長	部長/課長 室長	副館長
人員(割合)	162	—	42 (25.9%)	30 (18.5%)	36 (22.2%)	53 (32.7%)	1 (0.6%)
年齢(最高～最低)		—	38～27	47～35	52～39	59～46	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	4,604～ 2,992	6,510～ 4,094	7,246～ 5,646	9,594～ 7,162	—
年間給与額(最高～最低)		—	6,326～ 4,122	8,652～ 5,795	9,823～ 7,602	13,214～ 9,657	—

注:個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、該当者が2名以下の職級については記載していない。

④ 賞与(平成19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)	56.4	60.2	58.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.6	39.8	41.6
	最高～最低	45.1～42.6	39.9～39.7	42.3～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.0	67.9	67.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.0	32.1	33.0
	最高～最低	38.1～31.6	37.4～29.6	35.7～30.6

賞与(平成19年度)における査定部分の比率(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)	60.1	62.3	61.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.9	37.7	38.7
	最高～最低	45.7～32.3	43.0～30.9	42.9～31.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.6	67.6	66.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.4	32.4	33.3
	最高～最低	45.0～32.0	39.7～29.4	41.8～30.9

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

対国家公務員(行政職(一))	94.2
対他法人(事務・技術職員)	87.8
対国家公務員(研究職員)	96.5
対他法人(研究職員)	95.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 94.2		
	参考	地域勘案	89.7
		学歴勘案	93.0
		地域・学歴勘案	88.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-		
給与水準の適切性の検証	【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 89.7% (国からの財政支出額 9,752,915千円、支出予算の総額 10,876,894千円：平成19年度予算)		
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は89.7%と50%を上回っているが、対国家公務員指数は国を5.8ポイント下回っており、給与水準は適正と言える。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円  【検証結果】 -		
講ずる措置	上記のことから、現状の給与水準は適正であり、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案)についても、多少の増減はあるものの、100以下であることが予測される。よって現状どおりの人件費管理、削減に努める。		

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 96.5		
	参考	地域勘案	98.2
		学歴勘案	95.7
		地域・学歴勘案	96.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-		
給与水準の適切性の検証	【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 89.7% (国からの財政支出額 9,752,915千円、支出予算の総額 10,876,894千円：平成19年度予算)		
	【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は89.7%と50%を上回っているが、対国家公務員指数は国を3.5ポイント下回っており、給与水準は適正と言える。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円  【検証結果】 -		
講ずる措置	上記のことから、現状の給与水準は適正であり、平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案)についても、多少の増減はあるものの、100以下であることが予測される。よって現状どおりの人件費管理、削減に努める。		

○管理職(部長職以上)の割合(事務・技術職員) 3.4% (3人)

○高学歴者(大卒以上)の割合等(事務・技術職員) 63.2% (55人)

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減		中期目標期間開始時 (平成19年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,773,688	2,789,360	△ 15,672	(△ 0.6)	—	—
退職手当支給額 (B)	351,393	241,246	110,147	(45.7)	—	—
非常勤役員等給与 (C)	778,101	693,250	84,851	(12.2)	—	—
福利厚生費 (D)	371,113	392,837	△ 21,724	(△ 5.5)	—	—
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,274,295	4,116,693	157,602	(3.8)	—	—

#### 総人件費について参考となる事項

平成19年4月1日、旧独立行政法人国立博物館と旧独立行政法人文化財研究所が統合となり、独立行政法人国立文化財機構となった。そのため、18年度は旧法人の合計額を計上し、19年度から国立文化財機構として初年度の人件費計上となる。

① 「給与、報酬等支給総額」の対前年度比は0.6%減である。これは前年度(18年度)において5年間で5%以上の削減目標である初年度に定年退職者及び転出者の補充に新規採用者の若手職員を充てたことが大幅な減額となった要因である。19年度については、削減目標を考慮しつつ採用計画を進めた結果、本年度は結果的に対前年比の0.6%の減額となった。

「最広義人件費」の対前年度比は3.8%の増加となっている。この主な要因として「非常勤役員等給与」において、特別展、自主企画展等の入館者増の対応として、非常勤職員を採用したこと、また人件費の削減計画により定年退職者等の後任補充を行わず、非常勤職員に移行したこと等により増加したものの。

② 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

平成18年度以降の5年間に、国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度から5年間に、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

ただし、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分については削減対象から除く。また、削減対象の「人件費」の範囲は、各年度中に支給した報酬(給与)、賞与、その他手当とし、退職金、福利厚生費は含まない。

③ 人件費削減の場合の取組の進ちょく状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,878,750	2,789,360	2,773,688			
人件費削減率 (%)		△ 3.1	△ 3.6			
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.1	△ 4.3			

※人件費削減率(補正值)は、人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、19年の行政職(一)職員の年間平均給与増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

### IV 法人が必要と認める事項

該当なし