

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国立文化財機構の役員報酬・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20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20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

法人の長 { 役員に支給する地域手当は独立行政法人国立文化財機構職員給与規程に準じて支給しており、勤務地に応じ4級地(10%)の支給率(国の給与水準と同様)のままとした。その他基本給等の改正は行っていない。

理事 { 役員に支給する地域手当は独立行政法人国立文化財機構職員給与規程に準じて支給しており、勤務地に応じ1級地(16%)、4級地(7%)の支給率(国の給与水準と同様)とした。その他基本給等の改正は行っていない。

監事(非常勤) { 非常勤役員手当の月額は120,000円のみで、改正は行っていない。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成20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 18,129	千円 11,064	千円 5,071	千円 1,770 (地域手当) 224 (通勤手当)	H19.4.1	H21.3.31	*
B理事	千円 18,023	千円 11,064	千円 5,071	千円 1,770 (地域手当) 118 (通勤手当)	H19.4.1		*※
C理事	千円 16,525	千円 10,116	千円 4,637	千円 1,618 (地域手当) 154 (通勤手当)	H19.4.1		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()	H19.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()	H19.4.1		*

注1:「地域手当」とは、本機構の各施設が所在する地域における民間の賃金水準等を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、施設ごとに定めた率を基本給にかけて算出した手当である。
 注2:「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している。
 注3:「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20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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	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。

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できる。
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できる。
賞与(勤勉手当)	基準日(6月1日、12月1日)以前6ヶ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20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与水準(人事院勧告)に準拠し、給与、賞与ともに水準改定は行わず、昨年同様と
した。そのため、今年度は給与制度の改正を行っていない。

2 職員給与の支給状況

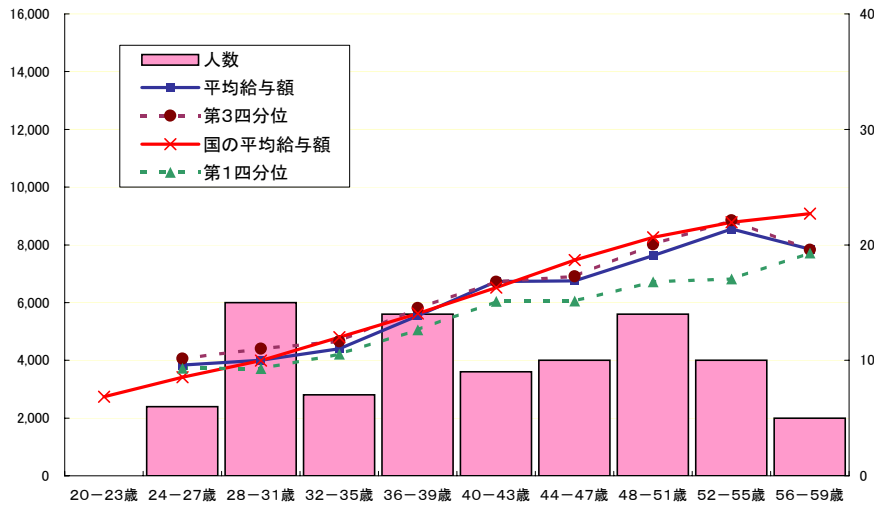
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	265	44.2	7,725	5,688	154	2,037
事務・技術	90	41.4	6,291	4,608	166	1,683
研究職種	154	44.2	8,636	6,380	149	2,256
施設の長	2	—	—	—	—	—
技能・労務職員	19	55.4	6,200	4,539	149	1,661
再任用職員	4	62.3	3,695	3,130	243	565
研究職種	1	—	—	—	—	—
技能・労務職員	3	62.5	3,625	3,068	225	557
非常勤職員	20	47.3	4,300	3,175	152	1,125
事務・技術	13	52.5	3,560	2,596	114	964
研究職種	6	36.5	6,063	4,549	210	1,514
その他	1	—	—	—	—	—

注:「常勤職員」については、在外職員、医療職種、教育職種は該当がないため省略している。

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人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(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、⑤まで同じ。〕

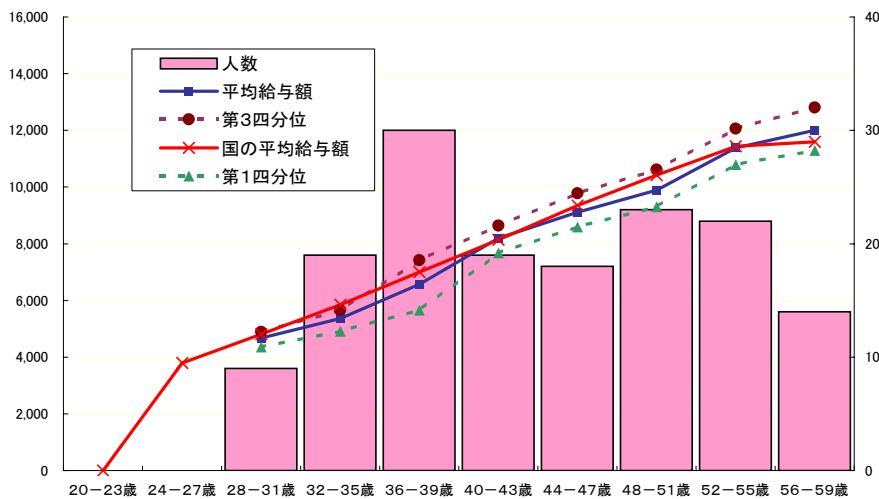


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
地方部長	3	52.8	—	—	12,281	—	—
本部課長	1	—	—	—	—	—	—
地方課長	7	44.6	7,760	—	8,611	9,054	—
本部課長補佐	3	51.2	—	—	7,830	—	—
地方課長補佐	8	53.5	6,715	—	7,413	7,721	—
本部係長	4	42.3	—	—	6,356	—	—
地方係長	28	46.5	5,854	—	6,363	6,784	—
地方主任	9	37.7	4,987	—	5,329	5,639	—
本部係員	3	31.8	—	—	4,080	—	—
地方係員	24	29.7	3,719	—	4,065	4,404	—

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人以下の職位については、第1・第3分位を、該当者が2人以下の職位では、平均額についても記載していない。



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。

(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	55.2	11,707	—	12,052	12,290	—
地方研究課長	13	54.5	11,049	—	11,489	12,061	—
地方主任研究員	85	45.2	7,713	—	8,807	9,791	—
地方研究員	40	34.3	4,833	—	5,332	5,647	—
副館長・副所長	3	59.2	—	—	13,046	—	—

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人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21年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		—	事務局長 副館長	副館長	部長	課長	課長 室長／課長補佐	室長／課長補佐 係長／専門職員	係長／専門職員 主任	主任 係員	係員
人員 (割合)	90	—	1 (1.1%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)	4 (4.4%)	6 (6.7%)	12 (13.3%)	36 (40.0%)	22 (24.4%)	7 (7.8%)
年齢(最高～最低)		—	—	—	—	50～44	58～37	59～48	54～36	37～27	30～24
所定内給与年額(最高～最低)		—	—	—	—	7,297～6,485	6,935～5,388	5,678～4,627	5,316～3,573	3,474～2,610	3,168～2,415
年間給与額(最高～最低)		—	—	—	—	9,939～8,834	9,392～7,172	8,013～6,570	7,380～4,953	4,754～3,569	4,193～3,323

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人以下の職級については記載していない。

(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		副館長	部長／課長 上席研究員／室長	主任研究員 室長	主任研究員 室長	研究員	—
人員 (割合)	154	1 (0.6%)	51 (33.1%)	36 (23.4%)	32 (20.8%)	34 (22.1%)	—
年齢(最高～最低)		—	59～46	53～40	44～34	39～28	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	9,858～6,965	7,363～5,696	6,317～4,116	4,432～2,907	—
年間給与額(最高～最低)		—	13,857～9,408	9,791～7,653	8,482～5,688	6,148～3,999	—

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人以下の職級については記載していない。

④ 賞与(平成20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)	57.3	58.9	58.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.7	41.1	41.8
	最高～最低	43.0～42.4	42.2～39.3	42.3～41.1
	一律支給分(期末相当)	65.5	68.4	67
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5	31.6	33
	最高～最低	39.9～31.9	36.8～29.2	35.5～30.6

(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)	57.8	62.2	60.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.2	37.8	39.9
	最高～最低	48.2～33.1	43.0～30.3	43.2～33.1
	一律支給分(期末相当)	65.5	68.4	67
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5	31.6	33
	最高～最低	39.9～32.1	36.8～29.3	35.6～30.7

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)

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

95.8

対他法人

89.5

(研究職員)

对国家公務員(研究職)

97.4

対他法人

96.5

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	对国家公務員 95.8
	参考
	地域勘案 91.7
	学歴勘案 94.2
	地域・学歴勘案 90.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	非該当
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 90.2% (国からの財政支出額 10,469,164千円、支出予算の総額 11,604,123千円:平成20年度予算)
	【検証結果】 支出予算総額に占める国からの財政支出の割合は90.2%と50%を上回っているが、对国家公務員指数は国を4.2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(平成19年度決算)
	【検証結果】 非該当
講ずる措置	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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)	2,745,389	2,773,688	△ 28,299 (△1.0)	△ 28,299 (△1.0)
退職手当支給額 (B)	430,476	351,393	79,083 (22.5)	79,083 (22.5)
非常勤役職員等給与 (C)	807,314	778,101	29,213 (3.8)	29,213 (3.8)
福利厚生費 (D)	377,128	371,113	6,015 (1.6)	6,015 (1.6)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,360,307	4,274,295	86,012 (2.0)	86,012 (2.0)

注:「非常勤役職員等給与」においては、人材派遣契約に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「14 役員及び職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注:上記の福利厚生費には、法定外福利費を含んでいない。なお、法定外福利費の額は、当年度(平成20年度)269千円、前年度(平成19年度)221千円である。

総人件費について参考となる事項

- ①「給与、報酬等支給総額」は対前年度比で1.0%減となった。これは定年退職等に伴う後任補充を若手職員や非常勤職員で行ったほか、一部採用を延期したこと、業務の見直しにより管理職員の兼務を行い、人員を減らしたことなどによるものである。
- 「最広義人件費」は対前年度比2.0%の増加の増加となった。これは、定年退職者等への退職手当支給のため「退職手当支給額」が増加したこと、退職者の後任補充や期限付きプロジェクト等の要員として非常勤職員を採用したことにより「非常勤役職員等給与」が増加したこと、などによるものである。
- 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り組みに関する状況
- i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取り組みに関する事項
平成18年度以降の5年間において、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、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年間において、△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。

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,878,750	2,789,360	2,773,688	2,745,389
人件費削減率 (%)		△ 3.1	△ 3.6	△ 4.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.1	△ 4.3	△ 5.3

※ 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較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、20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%、0%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。