

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23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、勤勉手当については勤務成績に応じて、成績区分(成績率)を変更することができるとしている。なお、平成23年度においては、特に顕著な業績や失態がなかったと判断し、標準の成績区分による支給を行った。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 国の給与法改正を受け、役員報酬の見直しを行い、国の給与水準に合わせた報酬の減額を実施した。地域手当については、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。

理事 国の給与法改正を受け、役員報酬の見直しを行い、国の給与水準に合わせた報酬の減額を実施した。地域手当については、人件費削減のため、国の給与水準に合わせた増額改定は行わず、勤務地に応じ1級地(17%)、4級地(9%)の支給率に据置きた。

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

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 17,474	千円 11,863	千円 4,425	千円 1,186 (地域手当)			※
A理事	千円 15,891	千円 10,052	千円 3,950	千円 1,709 (地域手当) 180 (通勤手当)			*
B理事	千円 6,088	千円 5,024	千円 587	千円 452 (地域手当) 25 (通勤手当)	H23.10.1		*
C理事	千円 9,183	千円 5,862	千円 2,094	千円 1,055 (地域手当) 172 (通勤手当)	H23.9.1		◇
D理事	千円 5,265	千円 2,901	千円 1,871	千円 493 (地域手当)		H23.7.14	◇
E理事	千円 7,339	千円 5,028	千円 1,762	千円 452 (地域手当) 97 (通勤手当)		H23.9.30	※
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 0	千円 0 ()			

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23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				
法人の長						該当者なし	
理事	8,260	6	0	H22.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会において、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基づき支給額を決定した。	*※
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「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23年度はこれまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施するとともに、平成24年度以降は独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、総人件費を厳しく見直す。

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23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、下記改定を行った。

1. 基本給表の改定

50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた基本給月額を引き下げ。

- ・一般職員は、基本給表1級93号俸まで、2級76号俸まで、3級60号俸まで、4級44号俸まで、5級36号俸まで、6級28号俸まで、7級16号俸まで、8級4号俸までを除き改定
- ・技能・労務職員は、基本給表1級121号俸まで、2級84号俸まで、3級76号俸まで、4級48号俸まで、5級32号俸までを除き改定
- ・研究職員は、基本給表1級108号俸まで、2級84号俸まで、3級52号俸まで、4級36号俸まで、5級16号俸までを除き改定
- ・任期付専門員は、基本給表5号俸までを除き改定
- ・任期付研究員は、基本給表6号俸までを除き改定
- ・指定職相当の役員及び施設の長の基本給について改定

2. 号俸の調整

43歳(平成23年4月1日現在)に満たない職員について、その号俸を1号俸上位に調整。

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23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	271	44.2	7,378	5,624	152	1,754
事務・技術	92	41.4	5,896	4,480	171	1,416
研究職種	160	44.6	8,430	6,436	140	1,994
技能・労務職種	19	54.4	5,685	4,316	163	1,369
任期付職員	3	67.8	16,404	12,311	85	4,093
施設の長	3	67.8	16,404	12,311	85	4,093
再任用職員	4	62.5	3,598	3,083	140	515
事務・技術	2	-	-	-	-	-
研究職種	2	-	-	-	-	-
非常勤職員	16	48.1	4,249	3,213	141	1,036
事務・技術	9	56.1	3,523	2,654	117	869
研究職種	6	37.7	5,531	4,188	163	1,343
技能・労務職種	1	-	-	-	-	-

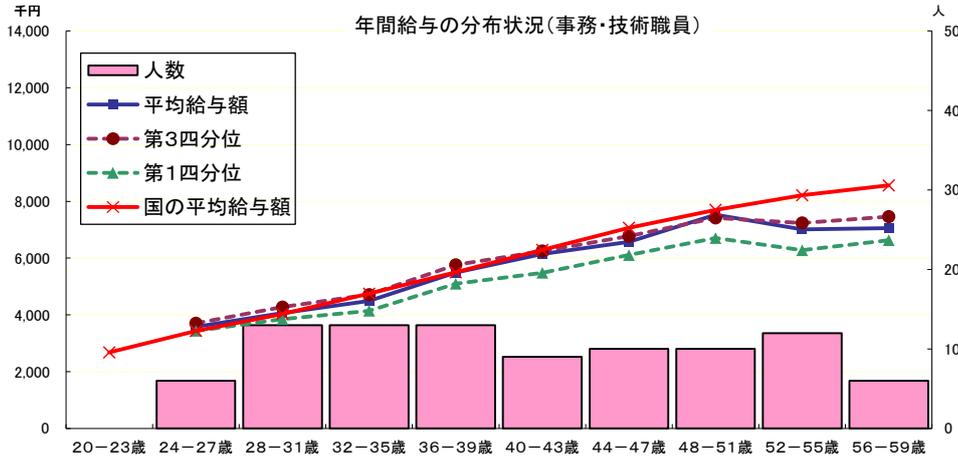
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:技能・労務職種は、博物館において警備等を担当する職種(衛士)である。

注3:該当者が2人以下である再任用職員の事務・技術及び研究職種、非常勤職員の技能・労務職種については平均年齢以下の情報を記載していない。

注4:該当者がいない職種については、記載を省略している。

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。〕

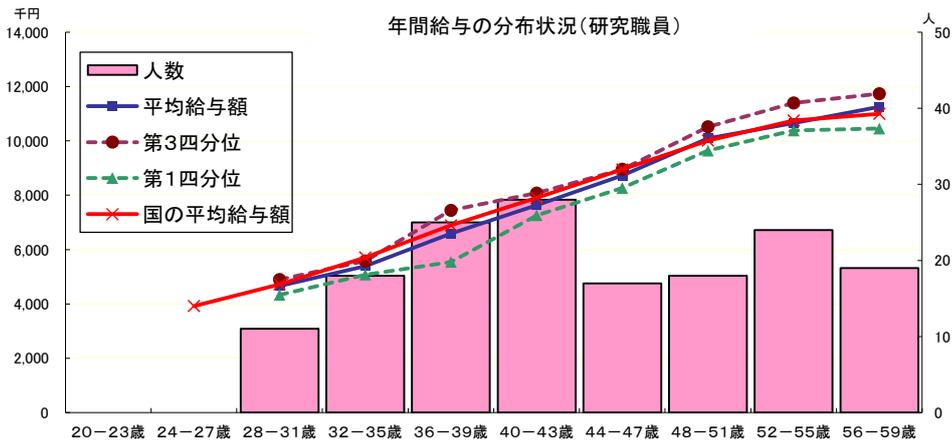


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
本部課長	1	-	-	-	-	-	-
本部課長補佐	3	53.2	-	-	7,365	-	-
本部係長	4	44.8	-	-	6,426	-	-
本部係員	3	30.5	-	-	4,363	-	-
地方部長	1	-	-	-	-	-	-
地方課長	5	46.7	7,798	8,203	7,905	8,203	8,203
地方課長補佐	10	51.8	6,704	7,415	7,220	7,415	7,415
地方係長	24	47.6	5,878	6,585	6,252	6,585	6,585
地方主任	13	39.7	5,026	5,604	5,327	5,604	5,604
地方係員	28	31.3	3,705	4,493	4,117	4,493	4,493

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、平均年齢及び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	14	56.4	11,214	11,560	11,393	11,560	11,560
地方研究課長	11	54.7	10,454	11,566	10,946	11,566	11,566
地方主任研究員	91	45.5	7,555	10,031	8,671	10,031	10,031
地方研究員	40	34.3	4,959	5,544	5,219	5,544	5,544
副館長・副所長	4	58.3	-	-	12,168	-	-

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24年4月1日現在)

(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)	92	-	-	-	1 (1.1%)	2 (2.2%)	6 (6.5%)	15 (16.3%)	36 (39.1%)	25 (27.2%)	7 (7.6%)
年齢(最高～最低)		-	-	-	-	-	56～39	56～48	57～35	40～29	28～25
所定内給 与年額(最高～最低)		-	-	-	-	-	7,209～5,568	5,631～4,746	5,439～3,196	3,869～2,767	3,033～2,579
年間給与 額(最高～最低)		-	-	-	-	-	9,225～7,432	7,636～6,433	7,239～4,327	5,095～3,678	3,905～3,421

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人以下の職位については平均年齢以下の情報を記載していない。

(研究職種)

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	室長 主任研究員	室長 主任研究員	研究員	-
人員 (割合)	160	1 (0.6%)	53 (33.1%)	34 (21.3%)	39 (24.4%)	33 (20.6%)	-
年齢(最高～最低)		-	59～46	53～40	47～34	40～29	-
所定内給 与年額(最高～最低)		-	9,307～6,867	7,446～5,969	6,297～3,900	4,446～3,163	-
年間給与 額(最高～最低)		-	12,442～8,918	9,641～7,815	8,236～5,244	5,911～4,199	-

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23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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	-	-	-
	一律支給分(期末相当)	64.8	67.5	66.2
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	32.5	33.8
	最高～最低	43.9～31.9	40.5～29.7	42.1～30.9

(研究職種)

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)	56.0	59.3	57.7
	最高～最低	48.6～33.6	45.2～31.0	46.9～32.3
	一律支給分(期末相当)	64.8	67.4	66.2
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.2	32.6	33.8
	最高～最低	40.5～32.7	37.8～30.2	39.0～31.4

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／研究職種)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))	94.0
対他法人	89.1

(研究職種)

対国家公務員(研究職種)	98.4
対他法人	97.8

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	対国家公務員 94.0	
	参考	地域勘案 88.7 学歴勘案 92.7 地域・学歴勘案 88.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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 91.3% (国からの財政支出額 12,733,272千円、支出予算の総額 13,947,083千円:平成23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91.3%と50%を上回っているが、対国家公務員指数は国を6.0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22年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 該当なし	
	引き続き適正な給与水準を維持する	

○研究職種

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 98.4	
	参考	地域勘案 100.4 学歴勘案 97.8 地域・学歴勘案 99.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。	
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 91.3% (国からの財政支出額 12,733,272千円、支出予算の総額 13,947,083千円:平成23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91.3%と50%を上回っているが、対国家公務員指数は国を1.6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22年度決算)	
講ずる措置	【検証結果】 該当なし	
	引き続き適正な給与水準を維持する	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23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)	2,607,399	2,619,439	△ 12,040	(△0.5)	- (-)
退職手当支給額 (B)	171,959	224,063	△ 52,104	(△23.3)	- (-)
非常勤役職員等給与 (C)	839,375	875,612	△ 36,237	(△4.1)	- (-)
福利厚生費 (D)	424,818	396,621	28,197	(7.1)	- (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,043,551	4,115,735	△ 72,184	(△1.8)	- (-)

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「15 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。

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0.5%減となった。これは、一昨年度から実施している定年退職者の後任補充の一部見合わせ、管理職員の兼務による人員削減を継続したことのほか、一部地域での地域手当の据置きを実施したこと、また、国家公務員の給与水準の見直しに準拠し法人の給与水準を見直したことによるものである。
「最広義人件費」は対前年度比で1.8%減となった。減額の理由としては、上記の方法により「給与、報酬等支給総額」を削減できたこと、定年退職者の人数が少なかったことにより「退職手当支給額」が減額となったことが挙げられる。

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23年度はこれまでの人件費改革の取組を引き続き着実に実施するとともに、平成24年度以降は、独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、厳しく見直す。

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

これまでの人件費改革の取り組みを平成23年度まで継続するとともに、平成24年度以降は、独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、取り組むこととする。

ただし、今後の人事院勧告等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。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

(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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 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	2,688,829	2,619,439	2,607,399
人件費削減率 (%)		△ 3.1	△ 3.6	△ 4.6	△ 6.6	△ 9.0	△ 9.4
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.1	△ 4.3	△ 5.3	△ 4.9	△ 5.8	△ 6.0

注: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、21年、22年、23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%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

IV 法人が必要と認める事項

給与特例に係る実施状況について、国家公務員の給与特例法に準じて役職員ともに、平成24年4月から実施済み。