

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25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25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。

国立文化財機構は、博物館を設置して有形文化財を収集し、保管して公衆の観覧に供するとともに、文化財に関する調査及び研究等を行うことにより、貴重な国民的財産である文化財の保存及び活用を図ることを目的としている。そうした組織の中で、理事長は、法人全体の活動を総括する一方で、我が国における文化財保護政策の一翼を担い、文化財の保存及び活用を図るため、有形文化財の収集・保存・管理・展示等の中核的拠点とし、また文化財の研究、特に文化財の保護・修復等に関する研究の中核的拠点として、7つの施設に渡り高いマネジメント能力やリーダーシップが求められる。また調査・研究成果の国民への公開、文化財担当者の育成、地方公共団体等への助言、国際交流や国際協力の推進などその業務は多岐に渡り、かつ高度な専門性が求められる。理事長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額2,044万円と比べてもそれ以下となっている。また、文化分野の保存・活用等を図ることを主要な業務とする他法人の長の報酬水準は、年間給与額1,500万円を超えている。こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる他法人との比較などを考慮すると、法人の長の報酬水準は妥当であるとする。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成24年度に引き続き国の臨時特例法を受け、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	平成24年度に引き続き国の臨時特例法を受け、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%)の支給率に据置きした。
監事(非常勤)	非常勤役員手当の月額額は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25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	15,692	10,654	3,973	1,065 (地域手当)			※
A理事	13,233	9,030	3,341	813 (地域手当) 49 (通勤手当)			*
B理事	14,284	9,030	3,547	1,535 (地域手当) 172 (通勤手当)		H26.3.31	◇
A監事 (非常勤)	1,440	1,440		()			
B監事 (非常勤)	1,440	1,440		()			

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 役員退職手当の支給状況(平成25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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
理事A	3,678	3 0	H25.3.31	1	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A (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する。

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

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、国家公務員の給与水準等を十分考慮し、平成24年度以降は、今後進められる独立行政法人制度の抜本的な見直しを踏まえ、取り組む。

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定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25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(人事院勧告等)に準拠し、下記改定を行った。

1. 号俸の調整(平成25年4月1日)

31歳以上39歳未満(平成25年4月1日現在)の職員について、その号俸を1号俸上位に調整

2. 50歳台後半層における給与水準の上昇の抑制(平成26年1月1日)

55歳を超える一般職員、研究職員(技能・労務職員は57歳を超える職員)は標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給にそれぞれ抑制

3. 国の臨時特例法に準じた給与臨時特例措置(実施期間:平成24年4月~平成26年3月)

(職員について)

基本給表関係の措置の内容

- ・施設の長、一般職7級以上、研究職5級以上 △9.77%
- ・一般職3級以上6級以下、研究職3級・4級、技能労務職4級以上 △7.77%
- ・一般職2級以下、研究職2級以下、技能労務職3級以下 △4.77%

諸手当関係の措置の内容

- ・管理職手当の減額 △10%
- ・期末・勤勉手当の減額 △9.77%
- ・地域・広域異動手当の減額 (基本給の減額率に準じる)

その他、国と異なる措置は無し

(役員について)

「職員について」と同様(基本給の削減率は施設の長と同様)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

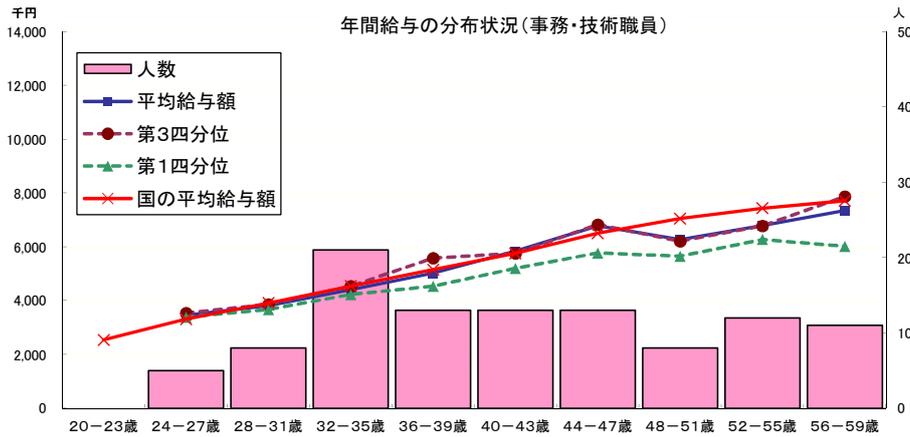
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	277	44.6	6,891	5,280	145	1,611
事務・技術	104	42.5	5,749	4,398	152	1,351
研究職種	158	45.1	7,782	5,967	138	1,815
技能・労務職種	15	54.7	5,418	4,155	170	1,263
任期付職員	5	59.1	11,622	8,910	107	2,712
研究職種	2	-	-	-	-	-
施設の長	3	69.8	14,732	11,078	85	3,654
再任用職員	4	62.8	3,279	2,833	142	446
事務・技術	1	-	-	-	-	-
研究職種	2	-	-	-	-	-
技能・労務職種	1	-	-	-	-	-
非常勤職員	7	54.2	3,205	2,421	143	784
事務・技術	5	57.5	3,268	2,467	138	801
技能・労務職種	2	-	-	-	-	-

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: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。〕

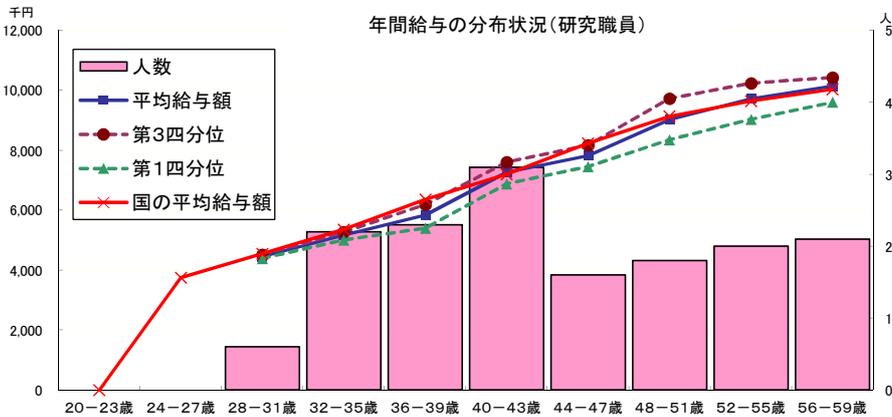


注:①の年間給与額から時間外手当、通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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
本部部長	1	-	-	-	-	-	-
本部課長	2	-	-	-	-	-	-
本部課長補佐	3	52.3	-	-	6,951	-	-
本部係長	4	43.0	-	-	5,862	-	-
本部主任	2	-	-	-	-	-	-
本部係員	4	29.5	-	-	3,874	-	-
地方部長	2	-	-	-	-	-	-
地方課長	7	50.8	7,719	8,341	7,879	8,341	8,341
地方課長補佐	11	53.0	6,311	6,961	6,723	6,961	6,961
地方係長	28	46.0	5,314	5,830	5,689	5,830	5,830
地方主任	17	39.6	4,442	5,291	4,876	5,291	5,291
地方係員	23	31.3	3,676	4,414	4,077	4,414	4,414

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の年間給与額から時間外手当、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	56.9	10,188	10,419	10,276	10,419	10,419
地方研究課長	12	55.9	9,206	10,375	9,824	10,375	10,375
地方主任研究員	88	46.0	7,213	8,565	7,972	8,565	8,565
地方研究員	41	35.0	4,894	5,401	5,114	5,401	5,401
副館長・副所長	4	59.0	-	-	11,251	-	-

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。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	104	-	1 (1.0%)	1 (1.0%)	1 (1.0%)	5 (4.8%)	8 (7.7%)	14 (13.5%)	39 (37.5%)	31 (29.8%)	4 (3.8%)
年齢(最高~最低)		-	-	-	-	57~43	58~41	58~44	59~35	42~27	28~24
所定内給与年額 (最高~最低)		-	-	-	-	6,622~5,979	6,745~4,788	5,184~4,188	4,737~3,114	3,998~2,668	2,921~2,607
年間給与額(最高~最低)		-	-	-	-	8,605~7,864	8,587~6,485	6,961~5,625	6,275~4,168	5,029~3,476	3,713~3,324

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)	158	1 (0.6%)	49 (31.0%)	44 (27.8%)	30 (19.0%)	34 (21.5%)	-
年齢(最高~最低)		-	59~48	53~39	44~34	39~30	-
所定内給与年額 (最高~最低)		-	8,409~6,735	7,107~5,373	6,088~3,879	4,356~3,301	-
年間給与額(最高~最低)		-	11,409~8,728	9,150~6,887	7,765~5,189	5,750~4,350	-

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25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)	54.4	58.6	56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.6	41.4	43.4
	最高~最低	47.8~44.7	41.4~41.4	44.3~43.0
	一律支給分(期末相当)	65.1	67.6	66.4
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.9	32.4	33.6
	最高~最低	40.5~32.0	37.8~29.4	37.7~30.8

(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)	56.3	59.4	57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	43.7	40.6	42.1
	最高~最低	48.2~33.1	45.2~30.6	46.4~31.8
	一律支給分(期末相当)	65.0	67.5	66.3
一般職員	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.0	32.5	33.7
	最高~最低	40.5~32.6	37.8~30.3	37.7~31.3

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)

对国家公務員(行政職(一))
対他法人

97.0
93.1

(研究職種)

对国家公務員(研究職種)
対他法人

98.4
98.4

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 97.0	
	参考	地域勘案 92.3 学歴勘案 96.7 地域・学歴勘案 92.8
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】	
給与水準の適切性の検証	<p>【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 89.5% (国からの財政支出額 11,271,670千円、支出予算の総額 12,594,304千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 2.9%(常勤職員数104名中3名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 63.5%(常勤職員数104名中66名)】 【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 19.1%】 (支出総額 12,594,304千円 給与・報酬等支給総額2,399,638千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は89.5%と50%を上回っているが、对国家公務員指数は国を3ポイント下回っており、給与水準は適正と言える。 (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。</p>	
講ずる措置	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	对国家公務員 98.4	
	参考	地域勘案 99.7 学歴勘案 97.8 地域・学歴勘案 99.3
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】	
給与水準の適切性の検証	<p>【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 89.5% (国からの財政支出額 11,271,670千円、支出予算の総額 12,594,304千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 累積欠損額0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 10.8%(常勤職員数158名中17名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数158名中158名)】 【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 19.1%】 (支出総額 12,594,304千円 給与・報酬等支給総額2,399,638千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出割合は89.5%と50%を上回っているが、对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。 (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。</p>	
講ずる措置	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	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,399,638	2,403,199	△ 3,561	(△0.1)	△ 207,761	(△8.0)
退職手当支給額 (B)	168,001	84,836	83,165	98.0	△ 3,958	(△2.3)
非常勤役職員等給与 (C)	833,288	837,963	△ 4,675	(△0.6)	△ 6,087	(△0.7)
福利厚生費 (D)	435,971	422,216	13,755	3.3	11,153	2.6
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,836,898	3,748,214	88,684	2.4	△ 206,653	(△5.1)

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0.1%減となった。これは、定年等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55歳を超える一般職員、研究職員(技能・労務職員は57歳を超える職員の標準勤務成績での昇給を停止したことによる。なお、臨時特例法に基づいた予算の削減額は△223,978千円である。

「最広義人件費」は対前年度比で2.3%増となった。増額の主な要因としては、退職者の人数が昨年度より増加したことにより「退職手当支給額」が増額となったことが挙げられる。

②「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年10月から以下の措置を講じた。

- ・平成25年10月1日より、役員の退職手当支給率を11.5/100に引き下げ
- ・平成25年10月1日より、職員の退職手当支給率を92/100に引き下げ

なお、この引き下げ削減額は△15,726千円である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし