

# 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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。理事においてもこれら多岐に渡る業務を遂行する理事長の職務を補佐するにあたり、相当の専門的能力が求められる。以上により役員報酬の設定にあたっては、国家公務員の指定職、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を参考とした。

##### ② 平成26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)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)を決定している。なお、平成26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。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

###### 法人の長

役員報酬基準は月額及び期末・勤勉手当から構成されている。常時勤務役員の月額については(独)国立文化財機構役員報酬規程に則り、基本給(理事長984,000円、理事720,000円から912,000円までの範囲で理事長が決定する額)に地域手当(東京都23区17%、京都市10%、奈良市9%)を加算して算出している。期末手当については期末手当基準額(月額+地域手当+(月額+地域手当)×100分の20)+月額×100分の25)に期末手当支給割合(6月期は100分の62.5、12月期は100分の77.5)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た額としている。勤勉手当については期末手当基準額(月額+地域手当+(月額+地域手当)×100分の20)+月額×100分の25)に基準日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及び勤務成績に応じた成績率を乗じた額としている。なお、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの特例期間における減額措置を終え、国の給与水準と同様とした。また、国家公務員の給与水準(人事院勧告等)に準拠し、勤勉手当を0.15ヶ月引上げた。地域手当については、勤務地に応じ京都市10%の支給率(国の給与水準と同様)のままとした。

###### 理事

役員報酬基準については法人の長と同様である。なお、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの特例期間における減額措置を終え、国の給与水準と同様とした。また、国家公務員の給与水準(人事院勧告等)に準拠し、勤勉手当を0.15ヶ月引上げた。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。

###### 理事(非常勤)

非常勤役員手当(理事)の月額を、常勤理事の月額から職務内容、想定勤務日数等を勘案して額を算出し、月額80,000円とした。

###### 監事(非常勤)

非常勤役員手当(監事)の月額は120,000円である。平成26年度においては改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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)	賞与	千円	千円	千円	
法人の長	17,623	11,808	4,635	1,181 (地域手当)	該当なし	該当なし	※
A理事	14,857	10,008	3,898	901 (地域手当) 50 (通勤手当)	該当なし	該当なし	*
B理事	15,959	10,008	4,138	1,701 (地域手当) 112 (通勤手当)	H26.4.1	該当なし	◇
C理事 (非常勤)	720	720	該当なし	該当なし ( )	H26.7.1	該当なし	
D理事 (非常勤)	該当なし			( )			
A監事	該当なし			( )			
B監事	該当なし			( )			
C監事 (非常勤)	360	360	該当なし	該当なし ( )	該当なし	H26.6.30	
D監事 (非常勤)	1,080	1,080	該当なし	該当なし ( )	H26.7.1	該当なし	
E監事 (非常勤)	1,440	1,440	該当なし	該当なし ( )	該当なし	H27.3.31	

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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

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22,652千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年間報酬額は、年間1,800万円超となっている。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。

理事

理事の職務においては上記理事長の多岐に渡る業務を補佐するに当たり、相当の専門性を求めている。理事の年間報酬算定に当たっては、国家公務員における指定職俸給表3号俸相当としている。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理事の年間報酬額は年間1,500万円超となっており、こうした他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

月額算出根拠を常時勤務役員(理事)と同様の国家公務員における指定職俸給表3号俸相当とし、担当職務内容、想定勤務日数等を踏まえ算出している。他の法人等の報酬額と比較しても当機構の報酬額が乖離しているものではなく、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

月額算出根拠を常時勤務役員(監事)とした場合の国家公務員における指定職俸給表2号俸相当とし、担当職務内容、想定勤務日数等を踏まえ算出している。他の法人等の報酬額と比較しても当機構の報酬額が乖離しているものではなく、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】

本法人は、博物館等を設置し、文化財に係る公開・研究等を通じ、文化分野の保存・活用を図っている。これらの活動を高度な専門性をもって総括する理事長の報酬額は、職務内容の特性に鑑み、かつ国家公務員(事務次官)と比べて低く、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額とほぼ同水準となっていることから、妥当であると考えられる。

理事長を補佐し相当の専門性が求められている理事の報酬額は、常勤の者については、国家公務員(内部部局の長)と比べて低く、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理事の報酬額とほぼ同水準となっていることから、妥当であると考えられる。また、非常勤理事については、常勤理事の報酬額を元に担当職務内容、想定勤務日数等を踏まえた額となっていることから、妥当であると考えられる。

監事については想定勤務日数等を踏まえ、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監事の報酬額とほぼ同水準となっていることから、妥当であると考えられる。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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	前職
法人の長	該当なし				
理事A	該当なし				
理事B	該当なし				
理事A (非常勤)	該当なし				
理事B (非常勤)	該当なし				
監事A	該当なし				
監事B	該当なし				
監事A (非常勤)	該当なし				
監事B (非常勤)	該当なし				

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

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
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事A (非常勤)	該当なし
理事B (非常勤)	該当なし
監事A	該当なし
監事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

常時勤務役員における勤勉手当の成績率決定にあたっては、基準日6ヶ月以内の勤務成績に応じたものとしている。

業績給に関する今後の方針については I 1②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

独立行政法人通則法第50条の10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）に適合するよう、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。

#### 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。）

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。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

（独）国立文化財機構職員給与規程に則り、基本給、基本給の調整額及び諸手当（扶養手当、管理職手当、地域手当、広域移動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については期末手当基準額（月額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当）に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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（級及び管理職手当支給対象者でそれぞれの基準に該当する者にはその級及び管理職手当支給区分に応じた加算額を期末手当基準額に加えている）。

勤勉手当については勤勉手当基準額（月額＋地域手当（扶養手当を含まない額）＋広域異動域手当）に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び（独）国立文化財に関する機構職員にの期末手当及び勤勉手当に関する細則に定める基準に従って定める成績率を乗じた額としている。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下のとおりである。

・平成24年4月1日から平成26年3月31日までの特例期間における減額措置を終え、国の給与水準と同様とした。

・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. 民間給与との較差等に基づく給与改定（平成26年4月1日）

国と同様に若年層に重点を置き、俸給表水準の引上げ（平均0.3%）を行うとともに、1級初任給を2,000円引上げた。通勤手当における交通用具使用者を対象に、使用距離に応じ100円から7,100円までの幅で引上げた。ボーナスについて0.15ヶ月引上げた（引き上げは勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分は勤勉手当に配分）。

##### 2. 昇給号俸抑制（平成27年1月1日）

平成27年1月の昇給号俸を1号俸抑制した（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）は良好及び特に良好の勤務成績では昇給しないこととし、極めて良好の場合には1号俸以上の昇給に抑制した）。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

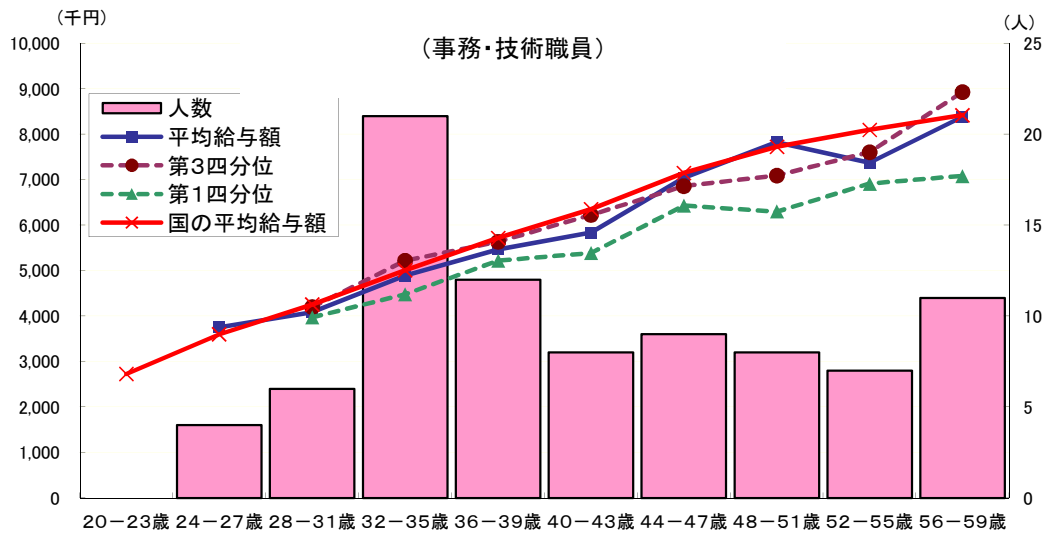
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 254	歳 45	千円 7,754	千円 5,857	千円 150	千円 1,897
事務・技術	人 86	歳 42.2	千円 6,261	千円 4,710	千円 164	千円 1,551
研究職種	人 155	歳 45.7	千円 8,735	千円 6,610	千円 140	千円 2,125
技能・労務職種	人 13	歳 54.5	千円 5,928	千円 4,467	千円 178	千円 1,461
任期付職員	人 4	歳 64.3	千円 14,898	千円 11,208	千円 135	千円 3,690
研究職種	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
施設の長	人 3	歳 67.2	千円 16,719	千円 12,410	千円 99	千円 4,309
再任用職員	人 7	歳 64.1	千円 3,445	千円 2,943	千円 158	千円 502
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
技能・労務職種	人 4	歳 64	千円 3,383	千円 2,890	千円 141	千円 493
非常勤職員	人 6	歳 52.7	千円 3,121	千円 2,303	千円 174	千円 818
事務・技術	人 4	歳 55.5	千円 3,213	千円 2,372	千円 181	千円 841
技能・労務職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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。

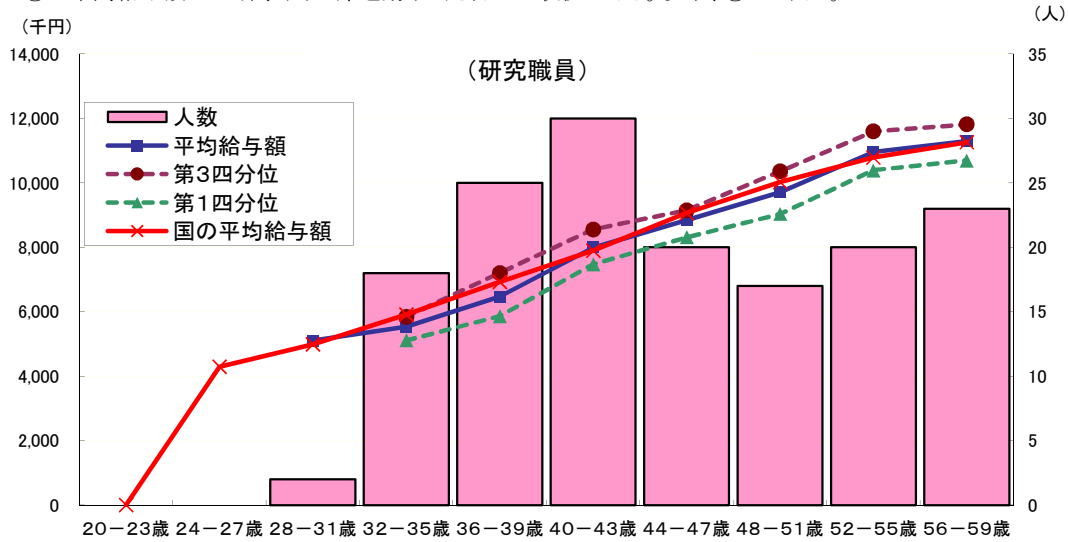
注2: 技能・労務職種は、博物館において警備等を担当する職種(衛士)である。

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 年齢別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、④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、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
本部部長	1	-	-	～
本部課長補佐	2	-	-	～
本部係長	5	41.9	6,334	6,959～5,522
本部主任	3	34.8	5,607	-
本部係員	1	-	-	～
地方部長	3	56.2	11,462	-
地方課長	5	53.1	8,730	8,964～8,306
地方課長補佐	10	53.8	7,090	7,856～6,177
地方係長	20	45.9	6,306	7,450～5,412
地方主任	19	36.3	5,064	6,159～4,354
地方係員	17	32.0	4,261	5,547～3,428

注: 代表的職位の該当者が4人以下の場合には、年間給与額の平均のみ記載している。該当者が2人以下の場合については、個人が識別されるおそれがあることから、平均年齢及び給与についての数値は記載しない。

(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
地方研究部長	13	57.4	11,521	12,166～10,618
地方研究課長	14	54.9	11,010	12,144～8,413
地方主任研究員	85	46.4	8,921	11,223～6,719
地方研究員	39	35.8	5,689	6,768～4,833
副館長・副所長	4	58.8	12,034	-

注: 代表的職位の該当者が4人以下の場合には、年間給与額の平均のみ記載している。

④ 賞与(平成26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)	54.7	54.9	54.8
	最高～最低	48.1～43.9	45.4～44.6	46.7～44.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	65.1	62.9	63.9
	最高～最低	38.8～31.7	42.7～33.8	39.1～32.8

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	56	54.9	55.4
	最高～最低	47.5～36.3	48.9～36.2	47～36.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	64.8	62.8	63.7
	最高～最低	40.5～32.7	42.7～34.8	41.3～33.9

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 97.1</li> <li>・年齢・地域勘案 92.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 96.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 92.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 11,255,235千円、支出予算の総額 12,577,869千円：平成26年度予算)                      【累積欠損額 0円(平成25年度決算)                      【管理職の割合 4.7%(常勤職員数86名中4名)】                      【大卒以上の高学歴者の割合 64%(常勤職員数86名中55名)】                      【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 20.8%】                      (支出総額 12,577,869千円 給与・報酬等支給総額2,610,441千円)</p> <p>(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、対国家公務員指数(年齢勘案)は国を2.9ポイント下回っており、給与水準は適正と言える。</p> <p>(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。

#### ○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 98.5</li> <li>・年齢・地域勘案 99.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 98.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 11,255,235千円、支出予算の総額 12,577,869千円：平成26年度予算)                      【累積欠損額 0円(平成25年度決算)                      【管理職の割合 11%(常勤職員数155名中17名)】                      【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数155名中155名)】                      【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 20.8%】                      (支出総額 12,577,869千円 給与・報酬等支給総額2,610,441千円)</p> <p>(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、対国家公務員指数(年齢勘案)は国を1.5ポイント下回っており、給与水準は適正と言える。</p> <p>(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。

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,556,994円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)  
月額 348,660円 年間給与 5,625,471円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)  
月額 421,317円 年間給与 6,793,075円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の判定については、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。

業績給に関する今後の方針については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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,607,399	千円 2,403,199	千円 2,399,638	千円 2,610,441
退職手当支給額 (B)	千円 171,959	千円 84,836	千円 168,001	千円 170,604
非常勤役職員等給与 (C)	千円 839,375	千円 837,963	千円 833,288	千円 890,022
福利厚生費 (D)	千円 424,818	千円 422,216	千円 435,971	千円 465,074
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,043,551	千円 3,748,214	千円 3,836,898	千円 4,136,142

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。

#### 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8.8%増となった。平成24年4月1日から平成26年3月31日までの特例期間における職員給与の減額措置を終えたこと、また平成26年度人事院勧告を受けた給与改定(俸給表の引き上げ及び12月期勤勉手当成績率の引き上げ)による影響が最も大きい。  
「最広義人件費」は対前年度比で7.8%増となった。増額の主な要因としては、上記と同様の影響が最も大きい。
- 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10.875/100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87/100に引き下げ

### Ⅳ その他

特になし