

独立行政法人国立科学博物館の役職員の報酬・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

当法人は、博物館を設置して、自然史に関する科学その他の自然科学及びその応用に関する調査及び研究並びにこれらに関する資料の収集、保管及び公衆への供覧等を行うことにより、自然科学及び社会教育の振興を図ることを目的としている。

そうした中で法人の長には、自然史及び科学技術史研究に関する中核的研究機関の長として、また我が国における主導的な博物館としての活動を総括するため、高いマネジメント能力やリーダーシップ、所管分野における高度な専門性が求められる。

役職報酬水準を検討するにあたって、法人の長及び理事においては、国家公務員の給与水準を参考としている。法人の長においては、指定職5号俸相当としており、研究所の長に適用される指定職5号俸がその職務内容及び職責の重要性に近い。理事においては、指定職2号俸相当としており、委員会の事務局長、大規模研究所の副所長、大病院の副院長が適用される指定職2号俸がその職務内容及び職責の重要性に近い。監事については非常勤であり、国立青少年機構や国立文化財機構、国立美術館の水準を参考にしつつ、業務状況を踏まえ設定している。

② 平成28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。)

法人の長については、文部科学大臣が行う業績評価を勘案して、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。理事については、文部科学大臣が行う業績評価や役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して法人の長が決定する評価に基づき、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

常勤の役員における法人の長の給与については本給(965,000円)、特別地域手当(東京都特別区20%)、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。期末特別手当の額は、独立行政法人国立科学博物館役員給与規程に則り、基準日現在において本給及び特別地域手当の月額並びに本給及び特別地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合には100分の150、12月に支給する場合には100分の175を乗じて得た額に、基準日前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。また、文部科学大臣が行う業績評価を勘案して、期末特別手当の額を100分の10の範囲内で増減できることとしている。

国家公務員における、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(給与法)に準拠し、次の措置を講じた。平成28年度においては、平成27年給与法改正を踏まえ、平成28年4月より、特別地域手当の引き上げ(東京都特別区20%、茨城県つくば市16%)を実施した。さらに、平成28年給与法改正を踏まえ、平成28年4月に遡り、期末特別手当の支給割合の引き上げ(年間0.1月)を実施した。

理事

常勤の役員における理事の給与については本給(761,000円)、特別地域手当(東京都特別区20%)、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当としている。期末特別手当の額は、独立行政法人国立科学博物館役員給与規程に則り、基準日現在において本給及び特別地域手当の月額並びに本給及び特別地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給に100分の25を乗じて得た額の合計額に、6月に支給する場合には100分の150、12月に支給する場合には100分の175を乗じて得た額に、基準日前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。また、文部科学大臣が行う業績評価や役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案して法人の長が決定する評価に基づき、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

国家公務員における、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(給与法)に準拠し、次の措置を講じた。平成28年度においては、平成27年給与法改正を踏まえ、平成28年4月より、特別地域手当の引き上げ(東京都特別区20%、茨城県つくば市16%)を実施した。さらに、平成28年給与法改正を踏まえ、平成28年4月に遡り、期末特別手当の支給割合の引き上げ(年間0.1月)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤の役員である監事の給与については、非常勤役員手当として月額50,000円を支給している。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 19,693	千円 11,808	千円 5,404	千円 2,361 (地域手当) 120 (通勤手当)			※
理事	千円 15,332	千円 9,132	千円 4,179	千円 1,826 (地域手当) 195 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 200	千円 200	千円 0	千円 0 ()		7月31日	
C監事 (非常勤)	千円 400	千円 400	千円 0	千円 0 ()	8月1日		

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

当法人は、博物館を設置して、自然史に関する科学その他の自然科学及びその応用に関する調査及び研究並びにこれらに関する資料の収集、保管及び公衆への供覧等を行うことにより、自然科学及び社会教育の振興を図ることを目的としている。

そうした中で法人の長には、自然史及び科学技術史研究に関する中核的研究機関の長として、また我が国における主導的な博物館としての活動を総括するための高いマネジメント能力やリーダーシップ、所管分野における高度な専門性が求められる。

法人の長の年間報酬額は、人数規模が同規模程度である民間企業の役員報酬27,429千円と比較した場合、それ以下である。また、法人の長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は、当法人が自然史及び科学技術史研究に関する中核的研究機関であること、我が国における主導的な博物館として活動していることから職務内容及び職責の重要性に近い。こうした職務内容の特性や国の指定職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

当法人は、博物館を設置して、自然史に関する科学その他の自然科学及びその応用に関する調査及び研究並びにこれらに関する資料の収集、保管及び公衆への供覧等を行うことにより、自然科学及び社会教育の振興を図ることを目的としている。

そうした中で法人の役員として理事は、自然史及び科学技術史研究に関する中核的研究機関であり我が国における主導的な博物館としての活動を総括する館長を補佐し、法人の業務を掌理する。また館長に事故があるときはその職務を代理し、館長が欠員のときはその職務を行う。これらの職務内容及び職責から、マネジメント能力やリーダーシップ、所管分野における専門性が求められる。

理事の年間報酬額は、人数規模及び役職が同規模程度である民間企業の役員報酬27,429千円と比較した場合、それ以下である。また、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めている。指定職2号俸が適用される官職は、実際に該当する例として委員会の事務局長、大規模研究所の副所長、大病院の副院長などがあるとされるが、当法人は自然史及び科学技術史研究に関する中核的研究機関であること、我が国における主導的な博物館として活動していること、理事の職務は法人の長を補佐し、その業務を掌理することから、職務内容及び職責の重要性に近い。こうした職務内容の特性や国の指定職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。

監事(非常勤)

当法人は、博物館を設置して、自然史に関する科学その他の自然科学及びその応用に関する調査及び研究並びにこれらに関する資料の収集、保管及び公衆への供覧等を行うことにより、自然科学及び社会教育の振興を図ることを目的としている。

そうした中で法人の監事には、多岐にわたる業務の監査を的確に遂行するため法令遵守状況、財務状況や決算状況を判断できる能力を有していること及び中立性、公平性が求められる。

当法人の監事は非常勤であり、その報酬月額を月額50,000円と定めているが、青少年教育を実施している国立青少年機構と同程度、博物館・美術館業務を実施している国立文化財機構、国立美術館の水準を下回っている。こうした職務内容の特性や非常勤であること、他法人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】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					
監事C (非常勤)	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

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

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

文部科学大臣が行う業績評価を勘案して、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

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(平成11年7月16日法律第103号、最終改正:平成26年6月13日法律第66号)第50条の10第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し、社会一般の情勢(国家公務員等の給与水準)に適合したものとなるよう、学歴、免許・資格、職務経験等を基に給与決定を行っている。

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。)

博物館の管理運営、調査・研究、資料の収集・保管及び展示・学習支援等の業務に従事し、勤務成績の優秀な職員に対し、昇給及び勤勉手当の成績率の加算を行っている。また、現に受けている俸給を受けるに至ったときから一定期間を良好な成績で勤務した場合には昇給することができ、上位の職務に決定される資格を有するに至った場合には昇任することができ、その職務に応じて昇格させる。

〔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
俸給月額 (昇格)	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができる。また、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。
俸給月額 (昇給)	一定期間を良好な成績で勤務したときに、その成績に応じ、上位の号俸に昇給させることができる。
賞与・勤勉手当 (査定分)	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて支給割合(成績率)を決定している。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

独立行政法人国立科学博物館職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、特殊勤務手当、研究員調整手当、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(俸給+扶養手当+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)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。

勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+役職段階別加算額+管理職加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

平成28年度では国家公務員における、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(給与法)に準拠し、以下の措置を講じた。

平成27年給与法改正を踏まえ平成28年4月より実施
 ・地域手当の引き上げ(東京都特別区20%、茨城県つくば市16%)
 ・単身赴任手当の引き上げ

平成28年給与法改正を踏まえ平成28年4月に遡り実施
 ・俸給表の引き上げ(平均0.2%)
 ・賞与(勤勉手当分)の支給割合の引き上げ(年間0.1月)

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28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	106	46.7	8,133	6,091	227	2,042
事務・技術	45	43.7	6,949	5,176	173	1,773
研究職種	60	48.8	9,054	6,803	267	2,251
技能・労務職種	1	-	-	-	-	-

非常勤職員	14	41.3	3,839	2,896	123	943
事務・技術	11	43	3,643	2,745	153	898
研究職種	3	35.2	4,557	3,447	16	1,110

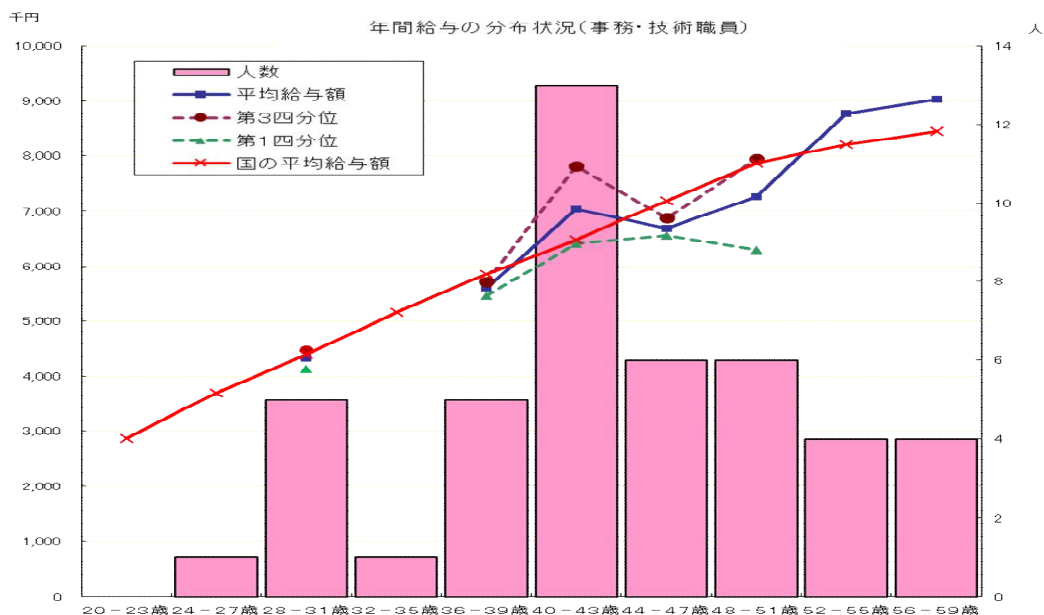
非常勤職員(年俸制)	1	-	-	-	-	-
研究職種	1	-	-	-	-	-

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:常勤職員の技能・労務職員、非常勤職員(年俸制)は該当者が1人のため、人数以外は表示していない。

注:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)は該当者がいないため省略している。

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の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:24～27歳、32～35歳、48～51歳、52～55歳、56～59歳の該当者は4人以下のため年間給与額の第1・3四分位について表示していない。また、該当者が2人以下の年齢階層について、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額を示す点を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

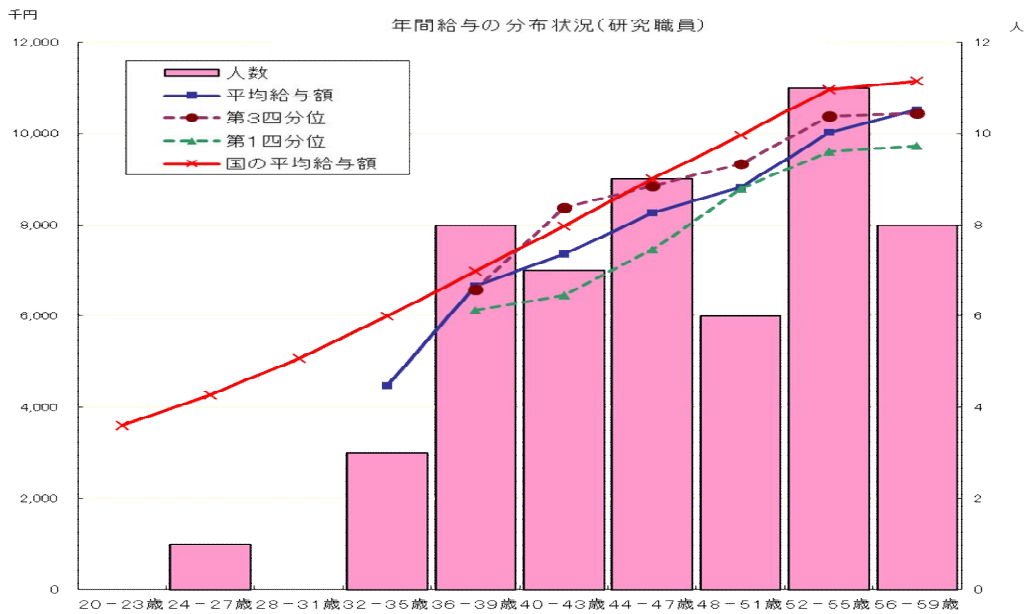
(事務・技術職員)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	1	-	-	-
課長	10	50.0	8,806	9,708～7,817
課長補佐	5	48.7	7,386	7,943～6,762
係長	17	44.0	6,499	7,178～5,507
主任	4	39.8	5,724	-
係員	8	32.4	4,532	5,743～3,917

注:部長については該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注:主任については該当者が4名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額は平均のみを記載している。

②



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、④まで同じ。

注:24~27、32~35歳の該当者は4人以下のため年間給与額の第1・3四分位について表示していない。また、該当者が2人以下

の年齢階層について、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額を示す点を表示していな

③ (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
代表的職位	人	歳	千円	千円
研究部長	8	59.9	11,607	12,884～10,292
グループ長	12	54.3	9,960	11,012～9,176
研究主幹	30	47.9	8,506	10,929～6,322
研究員	10	36.0	5,970	6,585～4,468

④ 賞与(平成28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	—	—	—
一般 職員	一律支給分(期末相当)	60.7	60.6	60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.3	39.4	39.4
	最高～最低	44.7～36.7	44.2～36.3	43.3～36.8

注:管理職員については該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、各事項を記載して
いない。

(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)	52.2	53.5	52.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.8	46.5	47.1
	最高～最低	54.4～38.0	50.6～37.6	51.0～37.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	60.9	61.2	61.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	39.1	38.8	38.9
	最高～最低	44.1～36.6	44.9～36.8	42.1～36.7

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"> ・年齢勘案 :101.2 ・年齢・地域勘案 :89.6 ・年齢・学歴勘案 :100.7 ・年齢・地域・学歴勘案 :90.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本法人の事務・技術職員は東京都特別区(地域手当1級地)に約9割在勤しており、国家公務員における地域手当1級地の支給人員割合(約3割)と比較して多いことから、地域手当が影響し対国家公務員指数が100を上回っていると考えられる。在勤地域を勘案した比較指標は89.6%となり100を大きく下回ることとなる。</p>
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 86.7%】 (国からの財政支出額 2,765,895,000円、 支出予算の総額 3,188,273,000円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 2.2%(常勤職員数45名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73.3%(常勤職員数45名中33名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.6%】 (支出総額 3,972,862,436円、給与・報酬等支給総額 1,057,837,179円 :平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 俸給表、諸手当等の給与体系は、「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、また、在勤地域を勘案した対国家公務員指数は100を下回っていることから、給与水準は適切であると考ええる。 (主務大臣の検証結果)</p> <p>地域差及び地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。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	<p>国家公務員の給与水準に十分配慮し、法人業務の特性等を踏まえ、引き続き適正な水準を維持するよう取り組む。</p>

○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"> ・年齢勘案 :92.5 ・年齢・地域勘案 :91.3 ・年齢・学歴勘案 :92.0 ・年齢・地域・学歴勘案 :90.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>該当なし</p>
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 86.7%】 (国からの財政支出額 2,765,895,000円、 支出予算の総額 3,188,273,000円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成27年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.3%(常勤職員数60名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数60名中60名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 26.6%】 (支出総額 3,972,862,436円、給与・報酬等支給総額 1,057,837,179円 :平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 俸給表、諸手当等の給与体系は国家公務員に準拠し、また対国家公務員指数は100を下回っており、給与水準は適切であると考ええる。 (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滿となっていること等から給与水準は適正であると考ええる。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	<p>国家公務員の給与水準に十分配慮し、法人業務の特性等を踏まえ、引き続き適正な水準を維持するよう取り組む。</p>

4 モデル給与

○ 22歳(大卒初任給、独身)

月額 178,200円 年間給与 2,645,111円

○ 35歳(本部係員、配偶者・子1人)

月額 328,320円 年間給与 5,293,540円

○ 45歳(本部係長、配偶者・子2人)

月額 422,040円 年間給与 6,885,620円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤務成績の優秀な職員に対し、昇給及び勤勉手当の成績率の加算を行っている。また、現に受けている俸給を受けるに至ったときから一定期間を良好な成績で勤務した場合には昇給することができ、上位の職務に決定される資格を有するに至った場合には昇任することができ、その職務に応じて昇格させる。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,052,608	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
退職手当支給額 (B)	千円 54,748	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 346,377	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
福利厚生費 (D)	千円 194,352	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,648,085	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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

「給与、報酬支給総額」が対前年比で0.4%減となったがその要因として、年度途中における退職及び出向があったためと考えられる。また、「最広義人件費」が対前年比で1.7%増となった要因として、常勤職員の退職等による欠員補充等のため非常勤職員が増加した影響で非常勤役職員等給与や福利厚生費が増加したためと考えられる。

「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)に基づいた措置は実施済みである。

IV その他

特になし。