

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、8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 令和5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、令和5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令和5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968,000円、理事708,000円から898,000円までの範囲で理事長が決定する額)に地域手当を加算して算出している。

なお、地域手当については、勤務地に応じた支給率(国の給与水準と同様)としている。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(100分の62.5(6月期)、100分の67.5(12月期))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。

理事

役員報酬基準については法人の長と同様である。

理事(非常勤)

非常勤役員手当(理事)の月額は80,000円である。令和5年度においては改定は行っていない。

監事(非常勤)

非常勤役員手当(監事)の月額は120,000円である。令和5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 | 令和5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 | 18,406 | 11,616 | 5,108 | 1,426 (地域手当) 256 (通勤手当) | | | ※ |
| A理事 | 16,353 | 9,840 | 4,545 | 1,968 (地域手当) 0 (通勤手当) | | | *※ |
| B理事 | 7,033 | 3,796 | 2,413 | 759 (地域手当) 65 (通勤手当) | | R5.8.7 | ◇ |
| C理事 | 10,128 | 6,374 | 2,342 | 1,275 (地域手当) 137 (通勤手当) | R5.8.8 | | ◇ |
| D理事 (非常勤) | 960 | 960 | 該当なし | 該当なし () | | | |
| E監事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | 該当なし | 該当なし () | | | ※ |
| F監事 (非常勤) | 1,440 | 1,440 | 該当なし | 該当なし () | | | |

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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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、8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23,235千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1,900万円超となっている。

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3～4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1,500～1,700万円程度となっており、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)と同様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】

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(令和5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 | 該当なし | | | | | |
| 理事A | 該当なし | | | | | |
| 理事B | 該当なし | | | | | |
| 理事C | 該当なし | | | | | |
| 理事D (非常勤) | 該当なし | | | | | |
| 監事E (非常勤) | 該当なし | | | | | |
| 監事F (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C | 該当なし |
| 理事D (非常勤) | 該当なし |
| 監事E (非常勤) | 該当なし |
| 監事F (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箇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、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態、学歴、試験、経験及び職務の責任の度合いを考慮し、国家公務員の給与水準に適合するよう、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、業務において特に優秀な成績を収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令和5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、広域異動手当、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、100分の120.0(6月期)、100分の125.0(12月期)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)国立文化財機構職員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。

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 | 令和5年度の年間給与額(平均) | | | |
|---------|-----|------|-----------------|--------|--------|-------|
| | | | 総額 | うち所定内 | うち通勤手当 | うち賞与 |
| 常勤職員 | 331 | 44.5 | 7,834 | 5,795 | 146 | 2,039 |
| 事務・技術 | 135 | 41.6 | 6,389 | 4,705 | 151 | 1,684 |
| 研究職種 | 183 | 46.4 | 9,073 | 6,726 | 141 | 2,347 |
| 技能・労務職員 | 13 | 47.7 | 5,391 | 4,004 | 165 | 1,387 |
| 任期付職員 | 5 | 66.7 | 14,861 | 11,332 | 91 | 3,529 |
| 施設の長 | 5 | 66.7 | 14,861 | 11,332 | 91 | 3,529 |
| 再任用職員 | 13 | 63.2 | 4,005 | 3,384 | 172 | 621 |
| 事務・技術 | 6 | 63.5 | 4,322 | 3,658 | 212 | 664 |
| 研究職種 | 7 | 62.9 | 3,734 | 3,150 | 138 | 584 |
| 技能・労務職員 | - | - | - | - | - | - |
| 非常勤職員 | - | - | - | - | - | - |
| 事務・技術 | - | - | - | - | - | - |
| 技能・労務職員 | - | - | - | - | - | - |

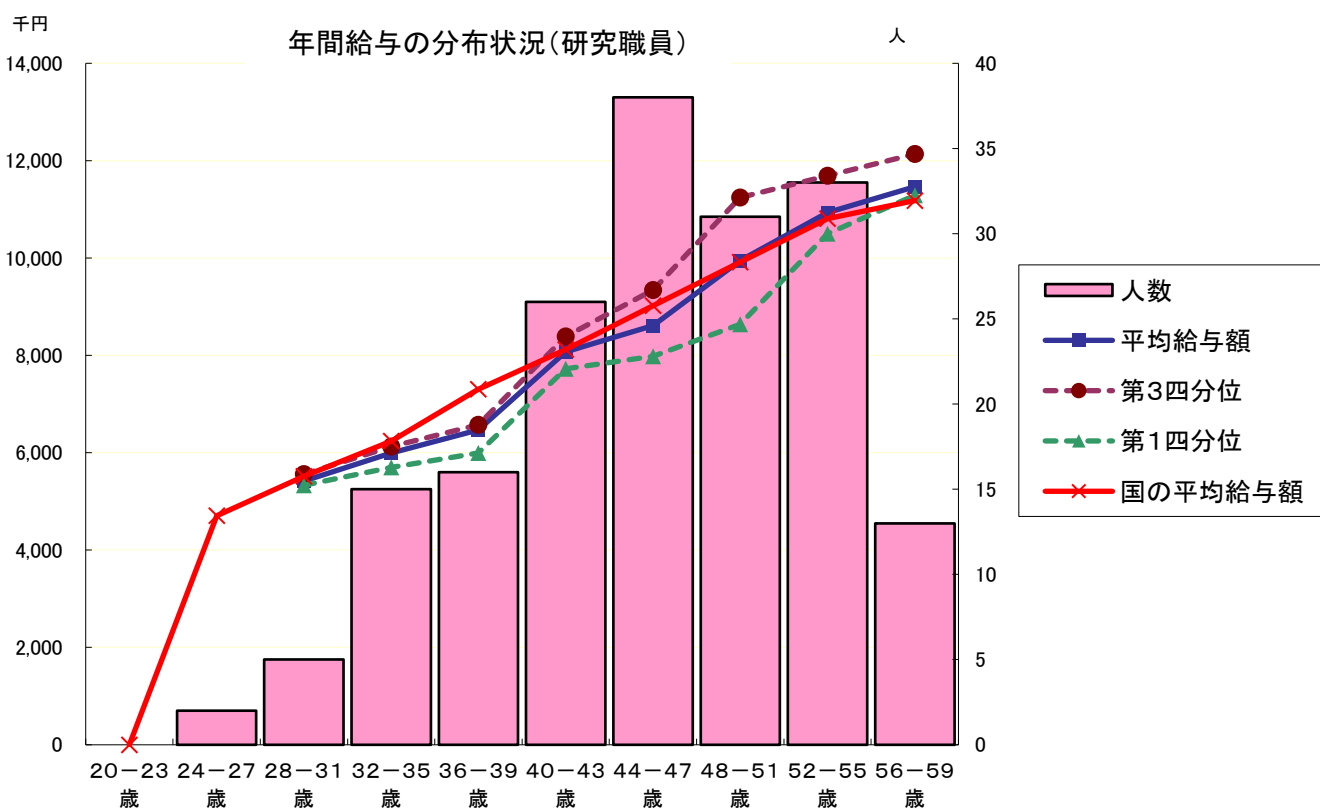
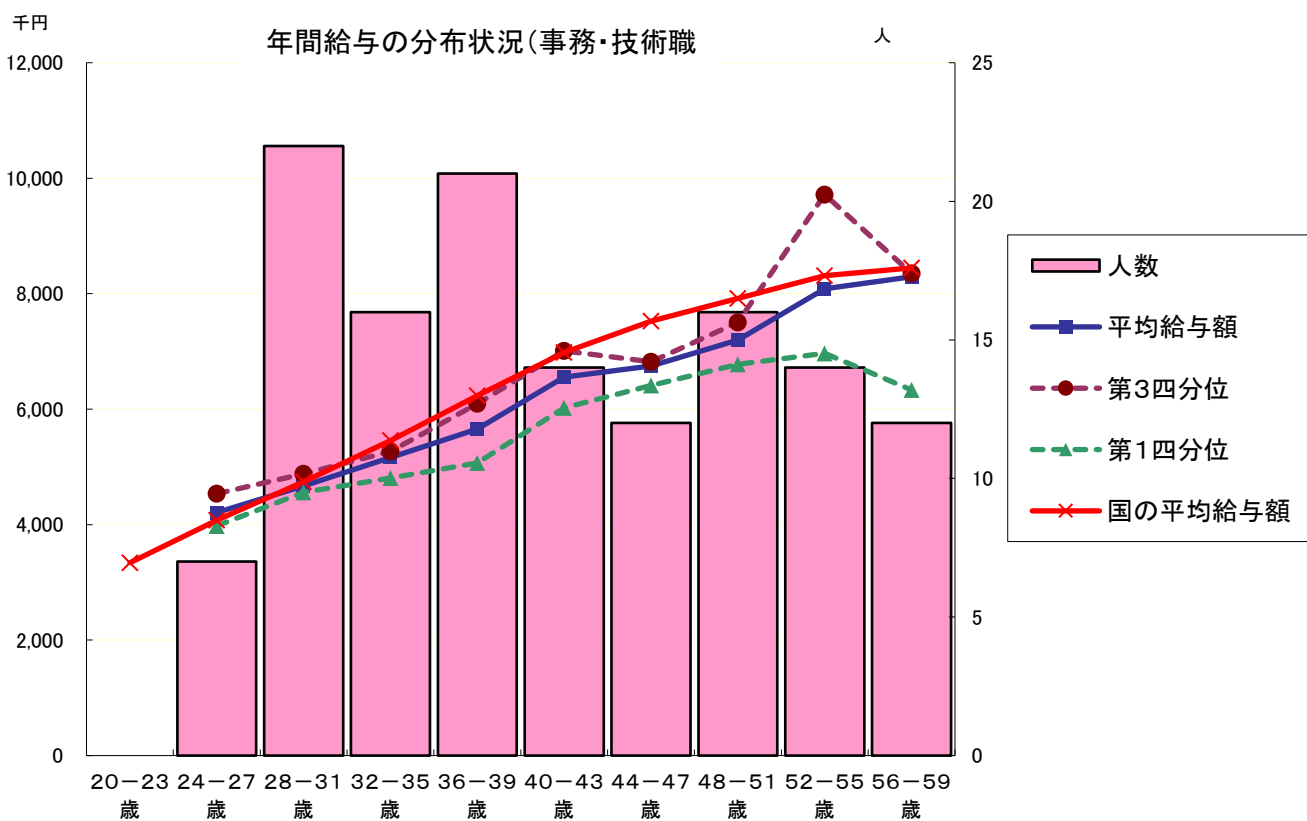
注1:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員については除く。

注3: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4:再任用職員の技能・労務職員、非常勤職員の事務・技術、技能・労務職員は、該当者が2人以下のため、個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、区分以外は記載せず、各区分の全体の数値からも除外している。

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1:①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2:研究職員の24～27歳の該当者は、2人以下のため年間給与額の平均給与額及び第1・3四分位について表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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 | 8 | 44.1 | 6,827 | 7,515 ～ 6,025 |
| 本部主任 | 2 | - | - | - ～ - |
| 本部係員 | 7 | 30.2 | 4,993 | 5,545 ～ 4,536 |
| 地方部長 | 1 | - | - | - ～ - |
| 地方課長 | 8 | 51.9 | 9,141 | 9,900 ～ 8,349 |
| 地方課長補佐 | 14 | 52.4 | 7,550 | 8,102 ～ 6,696 |
| 地方係長 | 28 | 46.9 | 6,632 | 7,861 ～ 5,618 |
| 地方主任 | 22 | 41.0 | 5,712 | 7,078 ～ 4,804 |
| 地方係員 | 41 | 32.4 | 4,798 | 6,133 ～ 3,605 |
| 副館長・副所長 | 1 | - | - | - ～ - |

(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 |
| 本部研究課長 | 4 | 52.5 | 11,146 | - ～ - |
| 本部研究員 | 2 | - | - | - ～ - |
| 地方研究部長 | 15 | 54.4 | 11,879 | 13,291 ～ 10,998 |
| 地方研究課長 | 17 | 53.3 | 11,261 | 12,642 ～ 9,060 |
| 地方主任研究員 | 105 | 46.9 | 8,936 | 12,126 ～ 5,838 |
| 地方研究員 | 37 | 37.2 | 6,277 | 11,562 ～ 5,015 |
| 副館長・副所長 | 3 | 60.2 | 12,729 | - ～ - |

注1: 代表的職位の該当者が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。

注2: 代表的職位の該当者が4人以下の場合については、平均年齢及び年間給与額の平均のみ記載している。

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／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) | % | % | % |
| | | 45.5 | 46.6 | 46.1 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 54.5 | 53.4 | 53.9 |
| | 最高～最低 | 56.2～53.2 | 53.5～53.0 | 54.9～53.1 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % | % | % |
| | | 55.0 | 54.7 | 54.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 45.0 | 45.3 | 45.2 |
| | 最高～最低 | 49.8～41.7 | 49.8～41.2 | 49.8～42.4 |

(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) | % | % | % |
| | | 47.8 | 47.9 | 47.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 52.2 | 52.1 | 52.2 |
| | 最高～最低 | 58.2～43.6 | 56.0～43.6 | 56.0～43.8 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % | % | % |
| | | 55.0 | 54.7 | 54.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | % | % | % |
| | | 45.0 | 45.3 | 45.2 |
| | 最高～最低 | 53.7～42.1 | 53.5～42.4 | 53.6～42.3 |

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 94.4 ・年齢・地域勘案 90.4 ・年齢・学歴勘案 93.1 ・年齢・地域・学歴勘案 89.7 |
| 国に比べて給与水準が 高くなっている理由 | 該当無し |
| 給与水準の妥当性の 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 74.8% (国からの財政支出額 9,577,448千円、支出予算の総額 12,791,189千円:令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】 【管理職の割合 1.4%(常勤職員数135名中2名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 82.9%(常勤職員数135名中112名)】 【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 26.7%】 (支出総額 12,765,806千円 給与・報酬等支給総額 3,431,638千円:令和5年度決算)</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74.8%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5.6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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていきたい。</p> |
| 講ずる措置 | 引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 |

○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 98.5 ・年齢・地域勘案 101.0 ・年齢・学歴勘案 98.5 ・年齢・地域・学歴勘案 101.0 |
| 国に比べて給与水準が 高くなっている理由 | <p>研究職員の対国家公務員指数(年齢勘案)は、100を下回っている。また、当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している一般職の給与に関する法律等に準拠しており、給与水準は国家公務員と同水準である。</p> <p>当法人は東京都特別区以外にも、京都市、奈良市、堺市、太宰府市に施設を有し、その施設間で人事異動を実施しているため、広域異動手当及び住居手当の受給者の割合が、国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>上記により、「年齢・地域勘案」及び「年齢・地域・学歴勘案」での指数が100を超える要因となっていると推察される。</p> <p>【上記手当の受給者の割合比較】 ※令和5年国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出 広域異動手当：0.5%(国 0.2%) 住居手当：39.3%(国 34.7%)</p> |
| 給与水準の妥当性の 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 74.8% (国からの財政支出額 9,577,448千円、支出予算の総額 12,791,189千円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.1%(常勤職員数183名中15名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数183名中183名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等総額の割合 26.7%】 (支出総額 12,765,806千円 給与・報酬等支給総額 3,431,638千円：令和5年度決算)</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74.8%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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p> |
| 講ずる措置 | 引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。 |

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 196,200円 年間給与 2,921,515円

○35歳(本部主任)

月額 285,900円 年間給与 5,709,192円

○50歳(本部課長補佐)

月額 367,700円 年間給与 7,440,186円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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、業務において特に優秀な成績を収めた職員の勤務成績を考慮している。

III 総人件費について

| 区 分 | 令和3年度 | 平成4年度 | 平成5年度 |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 3,093,211 | 千円 3,193,307 | 千円 3,431,638 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 389,382 | 千円 101,629 | 千円 212,350 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 1,002,126 | 千円 974,856 | 千円 987,089 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 634,033 | 千円 621,894 | 千円 670,447 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 5,118,753 | 千円 4,891,687 | 千円 5,301,526 |

注: 中期目標管理法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、報酬等支給総額」は対前年度比7.4%増となった。法人内組織新設に伴う人員増による影響のほか、人事院勧告に基づく国に準じた基本給表の水準の引上げ、勤勉手当成績率の引上げによる影響が大きい。

「最広義人件費」は対前年度比で8.3%増となった。増額の主な要因としては、上記要因のほか、退職手当支給額増が挙げられる。

IV その他

事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は65歳である。いずれの職種も令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(ただし、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年4月に65歳となる。)。定年年齢の引き上げに伴い、いずれの職種も、60歳に達した日後の最初の4月1日以後、管理職にある職員は管理職以外の職に配置換等する制度を設けているほか、職員の基本給については60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準とすることとした。