

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に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国家公務員指定職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国家公務員指定職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。)

法人の長については、文部科学省独立行政法人評価委員会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。理事については、評価委員会の項目別の業績評価、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、前項の規定による期末特別手当の額の100分の10の範囲内で、これを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26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(984,000円)、特別地域手当(特別区支給割合18%)、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140、12月に支給する場合には100分の170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、文部科学省独立行政法人評価委員会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。

国家公務員の給与減額支給措置に対応し、特例期間として平成24年4月1日から平成26年3月31日まで実施していた給与減額支給措置が終了した。

理事

常勤の役員における理事の給与については本給(776,000円)、特別地域手当(特別区支給割合18%)、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140、12月に支給する場合には100分の170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、評価委員会の項目別の業績評価、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、前項の規定による期末特別手当の額の100分の10の範囲内で、これを増減できることとしている。

国家公務員の給与減額支給措置に対応し、特例期間として平成24年4月1日から平成26年3月31日まで実施していた給与減額支給措置が終了した。

監事(非常勤)

非常勤の役員である監事の給与については、非常勤役員手当があり月額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26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 19,136	千円 11,808	千円 5,082	千円 2,125 (地域手当) 121 (通勤手当)			
理事	千円 15,029	千円 9,312	千円 4,008	千円 1,676 (地域手当) 33 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 ()			

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に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。

なお、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28,030千円と比較した場合、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が近い。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ため、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ため、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。

なお、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28,030千円と比較した場合、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が、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は、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おり、理事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が近い。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:「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

文部科学省独立行政法人評価委員会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。この仕組みを継続して実施する。

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(平成11年法律第103号)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26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26年度では国家公務員の給与改定を踏まえて以下の措置を講じた。

- ①月例給:俸給表を平均0.3%引き上げ
- ②賞与:3.95月分から4.10月分(年間0.15月分)引き上げ
(平成26年12月支給分から実施)
- ③自動車等使用者に係る通勤手当の引き上げ
- ④平成27年1月の昇給を1号俸抑制

国家公務員の給与減額支給措置に対応し、特例期間として平成24年4月1日から平成26年3月31日まで実施していた給与減額支給措置が終了した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

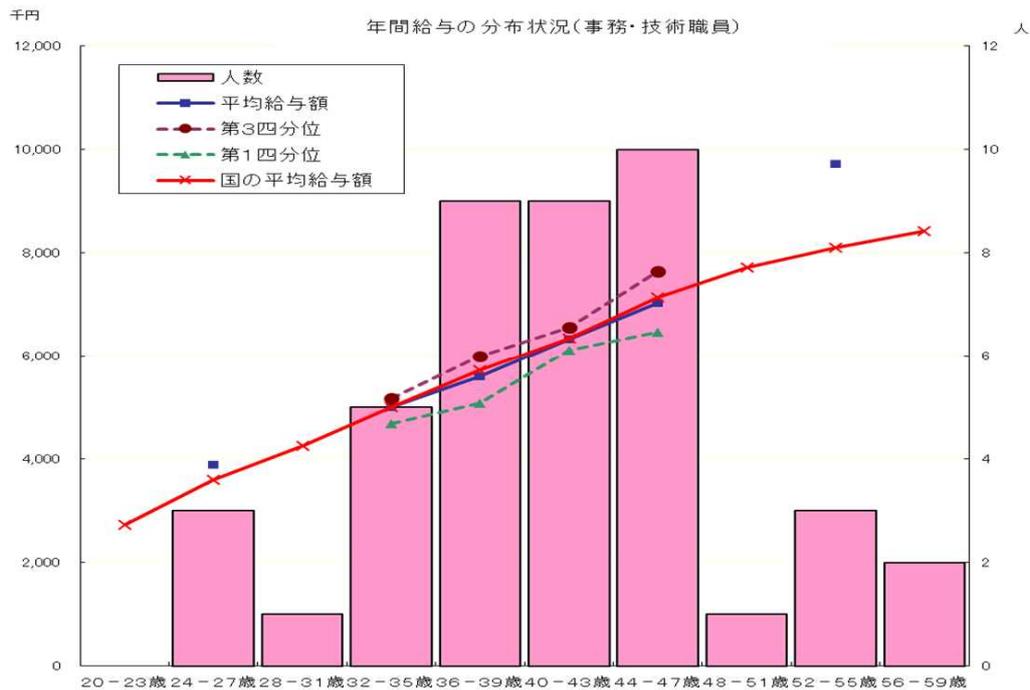
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	103	45.9	7,834	5,928	229	1,906
事務・技術	43	41.8	6,498	4,892	190	1,606
研究職種	59	48.8	8,839	6,707	258	2,132
技能・労務職種	1	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

非常勤職員	19	40.2	3,732	2,858	124	874
事務・技術	13	41.7	3,495	2,677	146	818
研究職種	6	37	4,246	3,252	77	994
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					

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・労務職員は該当者が1人のため、人数以外は表示していない。

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の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注:24～27歳、28～31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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

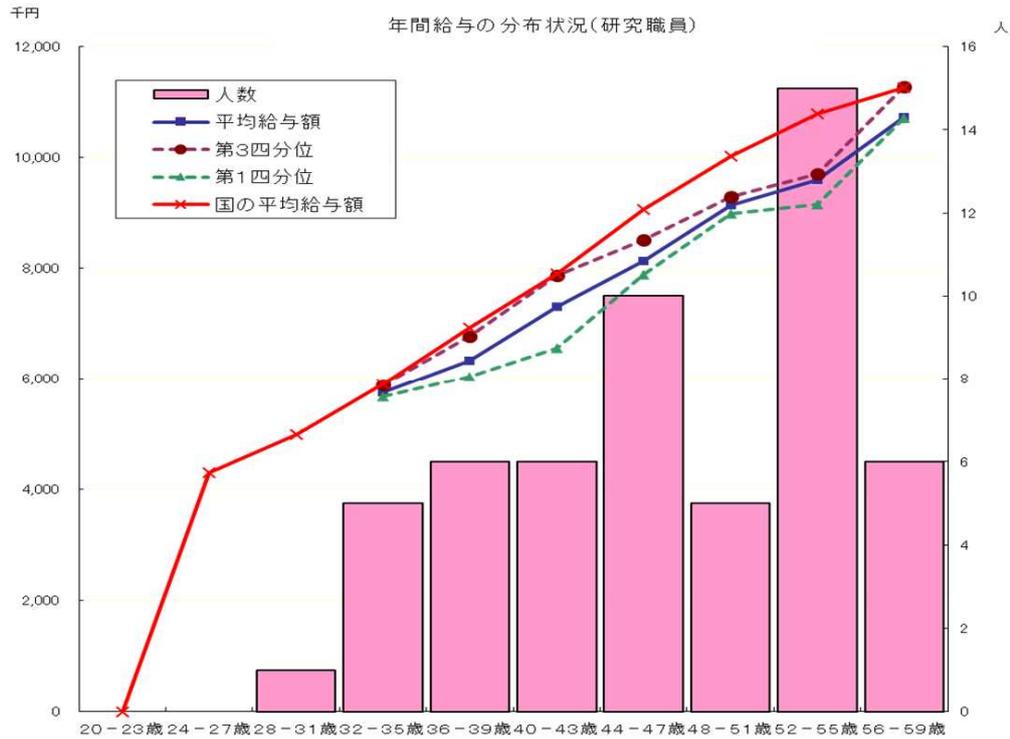
(事務・技術職員)

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	2	-	-	-
課長	4	50.8	9,043	-
係長	23	43.5	6,393	7,642～5,073
主任	6	38.2	5,429	5,930～4,995
係員	8	31.9	4,458	5,485～3,691

注:部長については該当者が2人のため人数以外は表示していない。

注:課長については該当者が4人のため年間給与額の平均のみ表示している。

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:28～31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。

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	7	59.8	11,275	11,660～10,712
グループ長	14	54.8	9,655	11,123～8,796
研究主幹	29	47.3	8,276	10,498～6,014
研究員	9	35.5	5,801	6,113～5,368

注:様式に掲げた代表的職位に代わり、法人の代表的職位の名称である、研究部長、グループ長、研究主幹、研究員を用いた。

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)	% 54.8	% 50.8	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 49.2	% 47.4
	最高～最低	% 45.2～45.2	% 49.2～49.2	% 47.4～47.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 63	% 63.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37	% 36.3
	最高～最低	% 39.9～32.1	% 40.9～34.7	% 37.9～33.7

(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)	% 55.7	% 53.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.3	% 46.5	% 45.5
	最高～最低	% 48.6～33.3	% 49.0～38.6	% 47.2～36.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 62.8	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 37.2	% 36.2
	最高～最低	% 39.9～32.6	% 42.7～34.7	% 39.1～33.7

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 100.8 ・年齢・地域勘案 90.2 ・年齢・学歴勘案 99.8 ・年齢・地域・学歴勘案 89.6
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・技術職員は東京23区及び茨城県つくば市にのみ在勤しており、それぞれ地域手当が支給されていることから、地域手当非支給地勤務者も含まれる国家公務員の行政職俸給表(一)適用者と比較すると、地域手当が影響して100を上回っていると思われる。なお、在勤地域を勘案した比較指標は90.2%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 87.1%】 (国からの財政支出額 2,783,174,000円、 支出予算の総額 3,195,171,000円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 2.3%(常勤職員数43名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 76.7%(常勤職員数43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 31.6%】 (支出総額 3,288,980,733円、給与・報酬等支給総額 1,040,815,345円 :平成26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、在勤地域を勘案し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ます。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域差及び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ます。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の維持に努めていきたい。

○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 91.4 ・年齢・地域勘案 92.0 ・年齢・学歴勘案 90.9 ・年齢・地域・学歴勘案 91.6
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 87.1%】 (国からの財政支出額 2,783,174,000円、 支出予算の総額 3,195,171,000円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.8%(常勤職員数59名中7名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数59名中59名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 31.6%】 (支出総額 3,288,980,733円、給与・報酬等支給総額 1,040,815,345円 :平成26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ます。</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ます。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の維持に努めていきたい。

4 モデル給与

○ 22歳(大卒初任給、独身)

月額 172,200円 年間給与 2,536,677円

○ 35歳(本部係員、配偶者・子1人)

月額 321,314円 年間給与 5,120,740円

○ 45歳(本部係長、配偶者・子2人)

月額 421,850円 年間給与 6,759,122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。この仕組みを継続して実施する。

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
	千円	千円	千円	千円
給与、報酬等支給総額 (A)	1,082,847	977,727	962,902	1,040,215
退職手当支給額 (B)	98,870	86,963	136,957	55,284
非常勤役員等給与 (C)	314,444	315,307	322,012	314,957
福利厚生費 (D)	173,568	168,857	172,722	181,369
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,669,729	1,548,854	1,594,593	1,591,825

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77,314千円増になった要因として、国家公務員の給与減額支給措置に対応し、特例期間として平成24年4月1日から平成26年3月31日まで実施していた給与減額支給措置が終了したことが考えられる。

最広義人件費が2,768千円減になった要因として、定年退職した人数が減少したこと、人材派遣経費が減少したことが考えられる。

「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)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

役員に関する講じた措置の概要:

退職手当の額を在職1月につき、退職の日における本給月額に100分の12.5の割合を乗じて得た金額に業績勘案率を乗じて得た金額としていたものの「100分の12.5」を、「100分の12.5の割合を乗じて得た額に100分の87」に変更した。また、経過措置として、「100分の87」とあるのは、平成25年3月1日から9月30日までの間を「100分の98」と、平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とした。(平成25年3月1日施行)

職員に関する講じた措置の概要:

支給の調整率を104/100から87/100に引き下げ。経過措置として、平成25年1月1日から平成25年9月30日までを98/100、平成25年10月1日から平成26年6月30日までを92/100とした。(平成25年1月1日施行)
また、早期退職希望者の募集に関する規定を整備した。(平成25年12月1日施行)

IV その他

特になし