

独立行政法人国立美術館の役員報酬・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

国立美術館は、美術館を設置して、美術(映画を含む。)に関する作品その他資料を収集し、保管して公衆の観覧に供するとともに、これに関連する調査及び研究並びに教育及び普及の事業等を行うことにより、芸術その他の文化の振興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、我が国における芸術文化の創造と発展、国民の美的感性の育成を使命とし、美術振興の中心拠点として、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、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。)

独立行政法人国立美術館役員報酬規則により役員に支給される報酬のうち、期末特別手当においては、文部科学省独立行政法人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理事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、これを増額し、又は減額した額とすることができるものとしている。平成26年度においては、平成25年度の評価結果を基に検討の結果、業績に反映するほどの特に顕著な業績や失態がなかったと判断し、役員報酬の増減は行わなかった。

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

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立美術館役員報酬規則に則り、俸給月額(984,000円)及び地域手当(俸給月額の18%)の月額並びに俸給月額及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に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おいては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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の結果を勘案して、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、これを増額し、又は減額した額とすることができることとしている。なお、平成26年度では、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、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同様である。月額については、独立行政法人国立美術館役員報酬規則に則り、俸給月額(720,000円から984,000円までの範囲内で理事長が決定する額)及び地域手当(東京都23区18%、大阪府15%、京都市10%)の月額並びに俸給月額及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに俸給月額に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おいては100分の147.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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の結果を勘案して、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、これを増額し、又は減額した額とすることができることとしている。なお、平成26年度では、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、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

独立行政法人国立美術館役員報酬規則に則り、非常勤役員手当として月額80,000円としている。なお、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
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 19,062	千円 11,808	千円 5,082	千円 2,125 (地域手当) 46 (通勤手当)			
A理事	千円 15,639	千円 10,944	千円 3,036	千円 1,094 (地域手当) 145 (通勤手当) 420 (単身赴任手当)	H26.4.1		
B理事	千円 17,277	千円 10,944	千円 4,608	千円 1,642 (地域手当) 83 (通勤手当)			
C理事	千円 15,083	千円 9,312	千円 4,008	千円 1,676 (地域手当) 87 (通勤手当)			◇
D監事 (非常勤)	千円 960	千円 960	千円 0	千円 0 ()			
E監事 (非常勤)	千円 960	千円 960	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

国立美術館は、美術館を設置して、美術(映画を含む。)に関する作品その他資料を収集し、保管して公衆の観覧に供するとともに、これに関連する調査及び研究並びに教育及び普及の事業等を行うことにより、芸術その他の文化の振興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、我が国における芸術文化の創造と発展、国民の美的感性の育成を使命とし、美術振興の中心拠点として、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、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2,265万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・活用を図ることを主要な業務とする他法人(国立文化財機構/日本芸術文化振興会)の長の報酬水準は、年間1,800万円を超えている。

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。

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。

また、文化分野の保存・活用を図ることを主要な業務とする他法人の理事の報酬水準は、年間1,500万円を超えている。

理事の年間報酬算定に当たり、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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)については、国家公務員における指定職俸給表1号俸相当をベースに業務内容、想定勤務日数等を総合的に勘案し算出している。また、文化分野の保存・活用を図ることを主要な業務とする他法人の監事(非常勤)との比較を踏まえ、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】

専門性の観点及び同等分野の法人との比較において報酬水準は妥当であると考えられる。また、国及び民間との比較においても、報酬水準は下回っていること等から報酬額は適正であると考えられる。引き続き適正な報酬額の維持に努めていただきたい。

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)	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	12,054	8	4	H25.7.7	1.0	※
理事	4,563	4	0	H25.6.30	1.0	※

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

法人の長、理事については、平成25年度に仮の業績勘案率により算出した支給額(法人の長:12,054千円、理事:4,563千円)を当該役員に対して支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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	業績勘案率については、当該法人の長の在職した期間に係る業績評価及び在職中の個人的な業績を勘案し、文部科学省独立行政法人評価委員会において1.0と決定された。
理事A	業績勘案率については、当該理事の在職した期間に係る業績評価及び在職中の個人的な業績を勘案し、文部科学省独立行政法人評価委員会において1.0と決定された。

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

当法人においては、退職手当の額は、在職期間1月につき、退職した日におけるその者の俸給月額に100分の10.875の割合を乗じて得た額に文部科学省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額としている。

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)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。)

勤務評定等の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格、昇給の実施及び勤勉手当の成績率の決定を行っている。

[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
俸給月額 (昇格)	従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により1級上位の級に昇格させることができる。
俸給月額 (昇給)	昇給期間における勤務成績等に応じて、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、勤務成績に応じて決定される支給割合(成績率)に基づき支給される。

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

独立行政法人国立美術館職員給与規則に則り、俸給及び諸手当(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、休日出勤手当、夜勤手当、管理職手当、主任研究員手当、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。

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)に勤勉手当の支給基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、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、①全俸給表の若年層に重点を置いて俸給水準の引上げ(平均0.3%)、②通勤手当のうち、交通用具使用者に係る支給月額を使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ、③勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分の引き上げ、④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号俸以上の昇給にそれぞれ抑制した)。

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 89	歳 43.7	千円 7,468	千円 5,623	千円 157	千円 1,845
事務・技術	人 41	歳 39.6	千円 5,982	千円 4,502	千円 167	千円 1,480
研究職種	人 46	歳 46.8	千円 8,857	千円 6,668	千円 146	千円 2,189
技能・労務職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

任期付職員	人 8	歳 46.8	千円 8,919	千円 6,645	千円 141	千円 2,274
指定職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 6	歳 38.8	千円 6,203	千円 4,674	千円 124	千円 1,529

非常勤職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

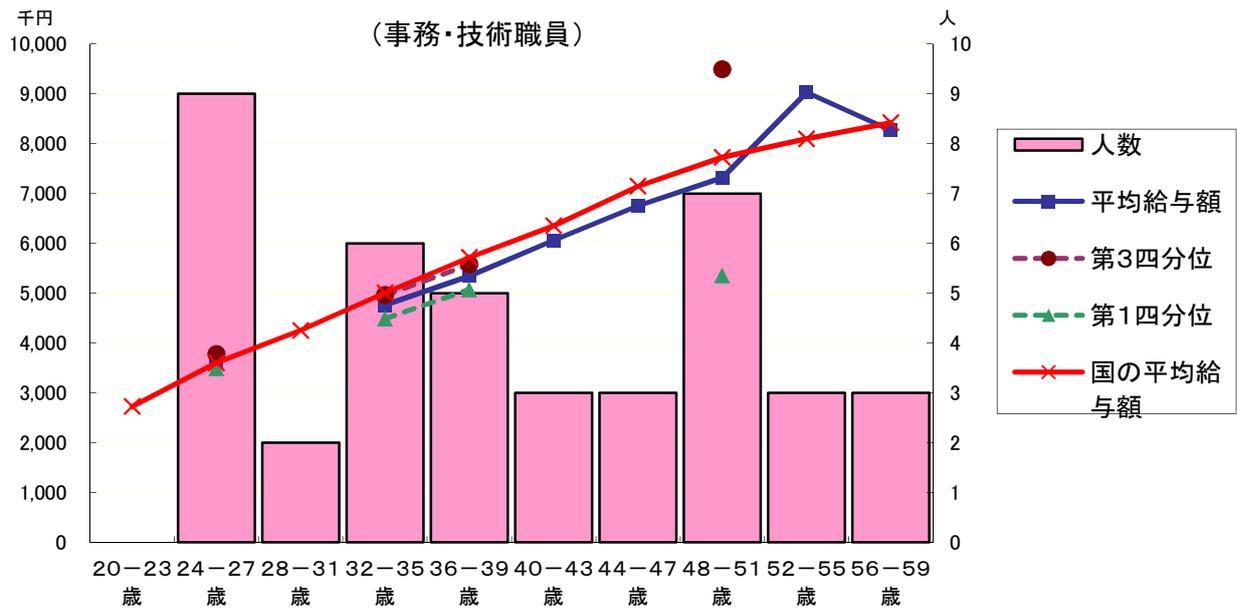
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 技能・労務職種とは、守衛の業務、又は映写技術に関する業務に従事する職種をいう。

注3: 技能・労務職種、指定職種、非常勤職員の該当者は2人以下の為、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢以下の項目を記載していない。

注4: 常勤職員、任期付職員、非常勤職員のうち医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)、在外職員並びに再任用職員については、該当する者がいないため欄を省略した。

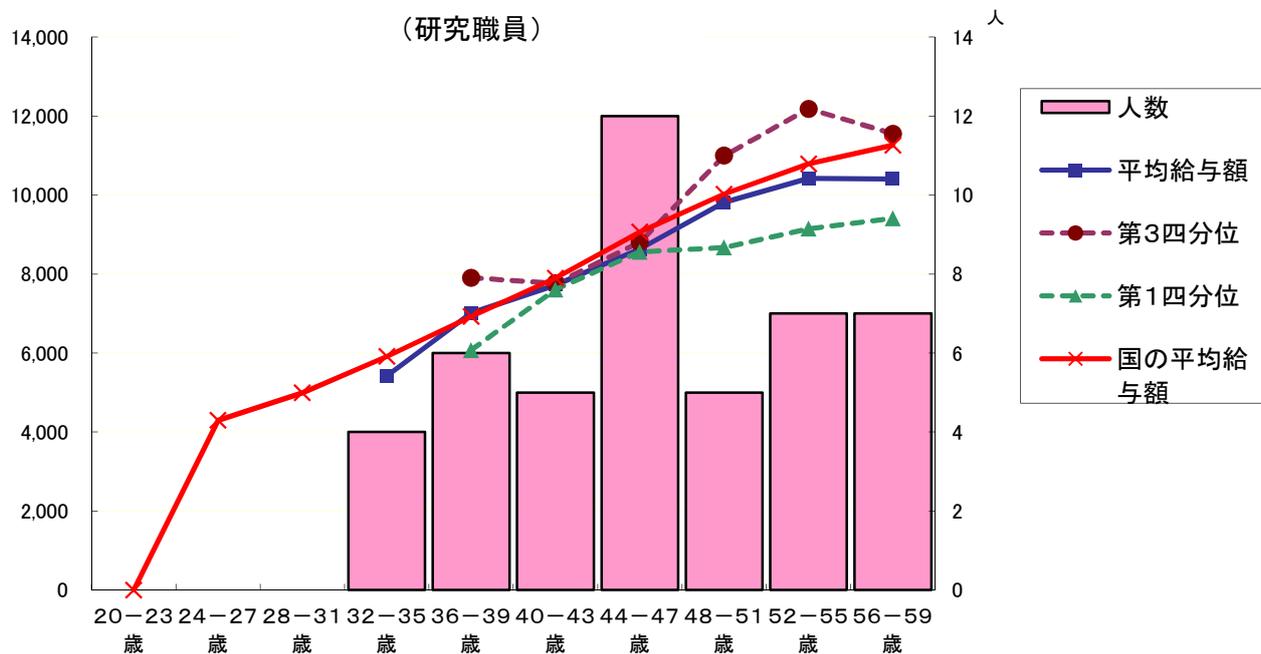
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員，任期付職員及び再任用職員を除く。以下，④まで同じ。〕



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，⑤まで同じ。

注2: 年齢40-43歳，44-47歳，52歳-55歳及び56歳-59歳の該当者については4人以下のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，第1・第3分位を表示していない。

注3: 年齢28-31歳の該当者については2人以下のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，第1・第3分位及び平均給与額を表示していない。



注1: 年齢32-35歳の該当者については4人以下のため，当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから，第1・第3分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本部部長	1	-	-	-	-
本部課長	2	-	-	-	-
本部係長	3	39.5	5,780	-	-
本部係員	6	26.3	3,751	4,457	3,433
地方課長	3	54.2	8,593	-	-
地方室長	3	53.5	7,505	-	-
地方係長	11	42.0	6,120	7,585	4,953
地方主任	2	-	-	-	-
地方係員	10	30.5	4,246	4,693	3,493

注1: 本部係長, 地方課長, 地方室長, 地方主任の該当者は4人以下のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 最高～最低を記載していない。

注2: 本部部長, 本部課長, 地方主任の該当者は2人以下のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 平均年齢以下の項目を記載していない。

(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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
副館長	3	56.5	12,478	-	-
学芸課長	5	53.7	11,096	11,613	9,895
本部主任研究員	1	-	-	-	-
主任研究員	32	46.5	8,454	10,220	6,072
研究員	5	34.3	5,522	5,947	5,085

注1: 副館長の該当者は4人以下のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 最高～最低を記載していない。

注2: 本部主任研究員の該当者は2人以下のため, 当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから, 平均年齢以下の項目を記載していない。

注3: 本法人には本部課長相当職が置かれていないため, 原則として「本部課長」を掲げるところ, 代わりに「学芸課長」を代表的職位として掲げた。

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)	% -	% -	% -
	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)	% 64.5	% 62.1	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 37.9	% 36.8
		最高～最低	% 40.7～32.1	% 42.7～34.7

注:事務・技術職員の管理職員は2人以下のため、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)	% 55.3	% 53.6	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 46.4	% 45.6
		最高～最低	% 45.1～44.4	% 49.0～45.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 62.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 37.8	% 37.0
		最高～最低	% 40.7～33.2	% 42.7～35.6

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 97.8 ・年齢・地域勘案 89.4 ・年齢・学歴勘案 96.2 ・年齢・地域・学歴勘案 89.1
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 94.9% (国からの財政支出額 11,552百万円, 支出予算の総額 12,162百万円: 平成26年度予算) 累積欠損額 0円(平成25年度決算) 支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 6.9% (支出総額(平成26年度決算ベース) 13,367,801千円, 給与・報酬等支出 総額 926,999千円) 管理職の割合 2.2%(常勤職員数45名中1名) 大卒以上の割合 79.1%(常勤職員数43名中34名)</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ており, 国からの財政 支出の割合は大きいものの, 対国家公務員指数(年齢勘案)は国を2.2ポイ ント下回っており, 平成26年度の事務職員の給与水準は適切なものでは ないと認識している。</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"> ・年齢勘案 95.9 ・年齢・地域勘案 93.0 ・年齢・学歴勘案 95.4 ・年齢・地域・学歴勘案 92.7
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>【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 94.9% (国からの財政支出額 11,552百万円, 支出予算の総額 12,162百万円: 平成26年度予算) 累積欠損額 0円(平成25年度決算) 支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 6.9% (支出総額(平成26年度決算ベース) 13,367,801千円, 給与・報酬等支出 総額 926,999千円) 管理職の割合 5.8%(常勤職員数52名中3名) 大卒以上の割合 100%(常勤職員数52名中52名)</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ており, 国からの財政 支出の割合は大きいものの, 対国家公務員指数(年齢勘案)は国を4.1ポイ ント下回っており, 平成26年度の事務職員の給与水準は適切なものである と認識している。</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。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 2,640,000円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額 280,900円 年間給与 4,676,000円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額 360,100円 年間給与 6,073,000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、規則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。

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 912,147	千円 809,789	千円 840,361	千円 926,999
退職手当支給額 (B)	千円 56,702	千円 80,676	千円 28,349	千円 23,527
非常勤役職員等給与 (C)	千円 302,530	千円 324,790	千円 286,251	千円 319,000
福利厚生費 (D)	千円 152,372	千円 148,191	千円 149,801	千円 163,113
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,423,751	千円 1,363,446	千円 1,304,762	千円 1,432,639

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10.3%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9.8%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1月から以下の措置を講じた。
 - ・役職員の退職手当について、経過措置を設け段階的に支給水準の引き下げを実施した。
役員に関する講じた措置の概要：在職期間1月あたりの支給割合を引き下げた
平成25年1月1日から(12.5/100→12.25/100)
平成25年10月1日から(12.25/100→11.5/100)
平成26年7月1日から(11.5/100→10.875/100)
 - 職員に関する講じた措置の概要：すべての退職者に対し調整率を引き下げた
平成25年1月1日から(104/100→98/100)
平成25年10月1日から(98/100→92/100)
平成26年7月1日から(92/100→87/100)

IV その他

特になし