

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立美術館の役職員の報酬・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

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、相当の能力と専門性が求められる。
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30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、文部科学大臣が行う業績評価、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30年度においては、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30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(965,000円)及び地域手当(俸給月額の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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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。
平成30年度においては、国家公務員の給与改定の状況を踏まえた改定として、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05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(761,000円)及び地域手当(東京都特別区20%)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157.5、12月に支給する場合においては100分の177.5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。
平成30年度においては、国家公務員の給与改定の状況を踏まえた改定として、期末特別手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(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120,000円としている。平成30年度においては、理事(非常勤)の月当たりの勤務状況を踏まえて手当額の引き上げを実施した。

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120,000円としている。平成30年度においては、監事(非常勤)の月当たりの勤務状況を踏まえて手当額の引き上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30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	18,510	11,580	5,075	1,158 (地域手当) 145 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			
A理事	15,481	9,132	4,308	1,826 (地域手当) 215 (通勤手当)			◇
B理事 (非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()			
C理事 (非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()	H30.4.1		
A監事 (非常勤)	1,440	1,440	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,440	1,440	0	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。
また、理事長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額(2,327万円)と比較してもそれを下回っており、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長の年間報酬額(約1,800万円)とほぼ同水準となっており、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。

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あたり、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(約1,500万円)とほぼ同水準となっており、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。

理事(非常勤)

理事(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、勤務状況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)の報酬額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、勤務状況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)の報酬額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、文化分野の保存・活用を図ることを主要な業務とする法人、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(平成30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	該当なし				
理事 (非常勤)	該当なし				
監事 (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	該当者なし
理事	該当者なし
理事 (非常勤)	該当者なし
監事 (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

当法人においては、期末特別手当について、独立行政法人国立美術館役員報酬規則に則り、文部科学大臣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。

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。)

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30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。

また、平成30年度においては国家公務員の給与改定に準拠し、①人事院勧告による官民較差等の状況を踏まえ、俸給水準を平均0.2%引き上げ(平成31年2月期において平成30年4月に遡及して引き上げを実施)、②勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)、③扶養手当額の改定等を実施した。

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30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 88	歳 44.1	千円 7,853	千円 5,804	千円 156	千円 2,049
事務・技術	人 38	歳 39.9	千円 6,260	千円 4,613	千円 180	千円 1,647
研究職種	人 50	歳 47.4	千円 9,063	千円 6,709	千円 138	千円 2,354
技能・労務職種	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
任期付職員	人 3	歳 68.5	千円 16,488	千円 12,194	千円 93	千円 4,294
指定職種	人 3	歳 68.5	千円 16,488	千円 12,194	千円 93	千円 4,294
非常勤職員	人 21	歳 40.6	千円 5,056	千円 4,763	千円 153	千円 293
事務・技術	人 11	歳 43.8	千円 4,155	千円 3,596	千円 159	千円 559
研究職種	人 10	歳 37.1	千円 6,046	千円 6,046	千円 147	千円 0

注1:

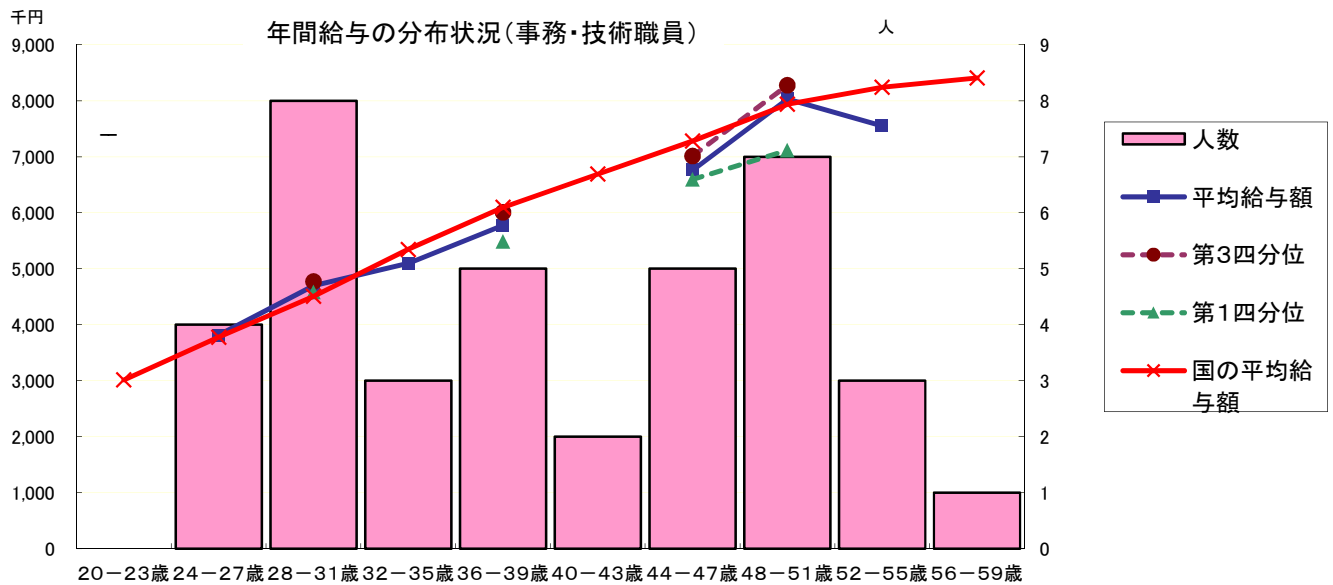
常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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、職種のみ記載している。

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

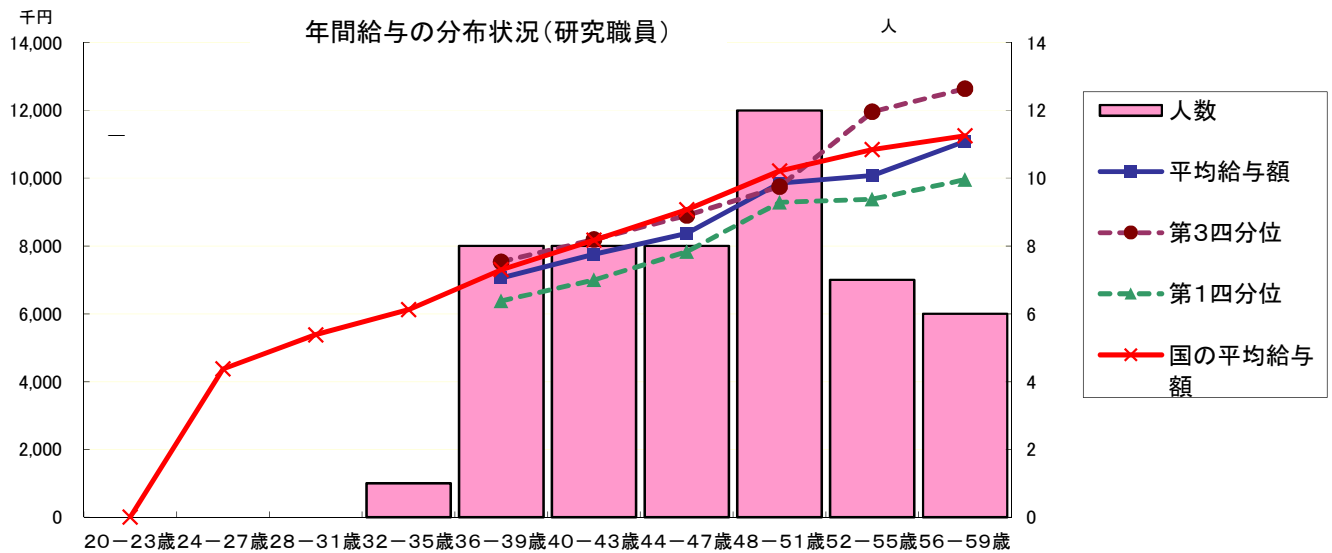
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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: 年齢40-43歳及び56歳-59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があることから、年間給与の平均額及び第1・第3四分位を表示していない。

注3: 年齢24-27歳、32-35歳及び52-55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があることから、第1・第3四分位を表示していない。



注: 年齢32-35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があることから、年間給与の平均額及び第1・第3四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	1	-	-	-	-
本部室長	1	-	-	-	-
本部係長	4	44.0	6,614	-	-
本部係員	5	29.1	4,569	4,783	3,890
地方課長	1	-	-	-	-
地方室長	4	50.0	7,284	-	-
地方係長	10	45.0	6,577	7,891	5,465
地方主任	3	35.8	5,292	-	-
地方係員	8	28.8	4,355	4,894	3,702

注1: 本部係長、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があることから、最高～最低を記載していない。

注2: 本部部長、本部課長、本部室長、地方課長の該当者は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があることから、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	58.5	12,358	-	-
学芸課長	6	52.2	11,293	12,372	9,958
主任研究員	37	46.5	8,572	10,014	6,379
研究員	4	40.0	6,055	-	-

注1: 副館長、研究員の該当者は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があることから、最高～最低を記載していない。

④ 賞与(平成30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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	58.0	59.0	58.5
	最高～最低	42.0	41.0	41.5
	最高～最低	44.6～39.8	45.5～37.6	45.1～39.1

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)	% 49.2	% 51.4	% 50.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.8	% 48.6	% 49.6
	最高～最低	% 50.8～50.8	% 48.6～48.6	% 49.7～49.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 59.2	% 58.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 40.8	% 41.6
	最高～最低	% 47.3～39.5	% 45.5～38.6	% 44.5～39.3

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 97.9 ・年齢・地域勘案 88.5 ・年齢・学歴勘案 97.1 ・年齢・地域・学歴勘案 88.4
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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 82.8% (国からの財政支出額 9,349百万円、支出予算の総額 11,294百万円：平成30年度予算)</p> <p>累積欠損額 0円(平成30年度決算)</p> <p>支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 7.5% (支出総額(平成30年度決算ベース) 13,034,149千円、給与・報酬等支出総額 978,610千円)</p> <p>管理職の割合 2.6%(常勤職員数38名中1名) 大卒以上の割合 78.9%(常勤職員数38名中30名)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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2.1ポイント下回っており、平成30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)</p> <p>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ます。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努める。

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 95.3 ・年齢・地域勘案 94.0 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7
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】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 82.8% (国からの財政支出額 9,349百万円、支出予算の総額 11,294百万円:平成30年度予算)</p> <p>累積欠損額 0円(平成30年度決算)</p> <p>支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 7.5% (支出総額(平成30年度決算ベース) 13,034,149千円、給与・報酬等支出総額 978,610千円)</p> <p>管理職の割合 6.0%(常勤職員数50名中3名)</p> <p>大卒以上の割合 100%(常勤職員数50名中50名)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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4.7ポイント下回っており、平成30年度の研究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)</p> <p>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る。</p>
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 180,700円 年間給与 2,168,400円
- 35歳(本部主任)
月額 317,640円 年間給与 3,811,680円
- 50歳(本部室長)
月額 443,880円 年間給与 5,326,560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、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29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 961,379	千円 978,610
退職手当支給額 (B)	千円 48,506	千円 62,137
非常勤役員等給与 (C)	千円 474,297	千円 515,028
福利厚生費 (D)	千円 205,032	千円 219,167
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,689,214	千円 1,774,942

注：中期目標管理法及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人事院勧告を踏まえた俸給水準及び勤勉手当支給率の引き上げ等の影響により「給与、報酬等支給総額」は対前年度比1.9%増となった。また、上記の他、法人内組織新設に伴う非常勤職員の人員増等による「非常勤職員等給与」(前年度比8.4%)の増加、これに伴う社会保険料額等による「福利厚生費」(前年度比6.9%)の増加、並びに定年退職者の増加に伴う「退職手当支給額」の増加(前年度比28.1%)により、「最広義人件費」は対前年度比5.1%増となった。

②「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講じた。
役員に関する講じた措置の概要：国家公務員の退職手当において行われた調整率の改定と同様の措置を講じ、退職手当額の算出に用いる支給率の引き下げを行った。
職員に関する講じた措置の概要：国家公務員の退職手当において行われた調整率の改定と同様の措置を講じ、退職手当額を算出する際に用いる支給率の引き下げを行った。

Ⅳ その他

特になし。