

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 令和4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。令和4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令和4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162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。なお、令和4年度では、国家公務員の給与改定の状況を踏まえた改定として、期末特別手当支給割合の引き下げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。その際、令和3年度の期末手当引き下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

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(706,000円から965,000円の範囲内)及び地域手当の月額、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162.5、12月に支給する場合においては100分の167.5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。なお、令和4年度では、国家公務員の給与改定の状況を踏まえた改定として、期末特別手当支給割合の引き下げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。その際、令和3年度の期末手当引き下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

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。なお、令和4年度においては改定は行っていない。

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。なお、令和4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4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 19,269	千円 11,580	千円 5,219	千円 2,316 (地域手当) 154 (通勤手当)			
A理事	千円 16,280	千円 9,816	千円 4,424	千円 1,963 (地域手当) 77 (通勤手当)			◇
B理事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 ()	千円 ()	4月1日		
A監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 ()	千円 ()			※
B監事 (非常勤)	千円 1,440	千円 1,440	千円 ()	千円 ()			

注1:「地域手当」とは、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して規則に定める地域に在勤する役員に支給されているものである。

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(2,337万円)と比較してもそれを下回っている。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)と比すると100万円超上回っているが、これは地域手当の差に起因するものであって俸給額としては同水準であるため、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1,600万円)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理事(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、他の同規模の独立行政法人、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4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	8,318	7	1	R3.4.29	1.0	
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	当該者は、平成26年度から平成28年度を理事、平成29年度から令和3年4月までを理事長として法人の業務運営に従事し、在任期間中に掲げられた中期計画・年度計画の内容を遅滞なく実行・推進したことにより、国立美術館の運営に大きく貢献したことから、当該理事長の業績勘案率については、算定ルールに基づき文部科学大臣によって1.0と決定された。退職手当支給額は、当該業績勘案率及び「役員退職手当規則」に基づき決定されており、妥当な水準であると考えます。
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:「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令和4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100分の120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、令和4年度では、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、若年層を中心に俸給水準を平均0.3%引き上げ(令和5年1月期において令和4年4月に遡及して引き上げを実施)、②期末手当支給割合の引き下げ(年間0.15ヶ月分)②勤勉手当成績率の引き上げ(年間0.1ヶ月分)の改定等を実施した。その際、令和3年度の期末手当引き下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

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4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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	92	45	7,843	5,831	140	2,012
事務・技術	45	40.5	6,244	4,631	158	1,613
研究職種	47	49.2	9,375	6,981	124	2,394
技能・労務職種	—	—	—	—	—	—
任期付職員	4	65	15,189	11,129	175	4,060
指定職種	4	65	15,189	11,129	175	4,060
再任用職員	—	—	—	—	—	—
研究職種	—	—	—	—	—	—
非常勤職員	35	45.7	5,880	5,827	131	53
事務・技術	20	48.4	5,427	5,334	112	93
研究職種	15	42.2	6,483	6,483	157	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。

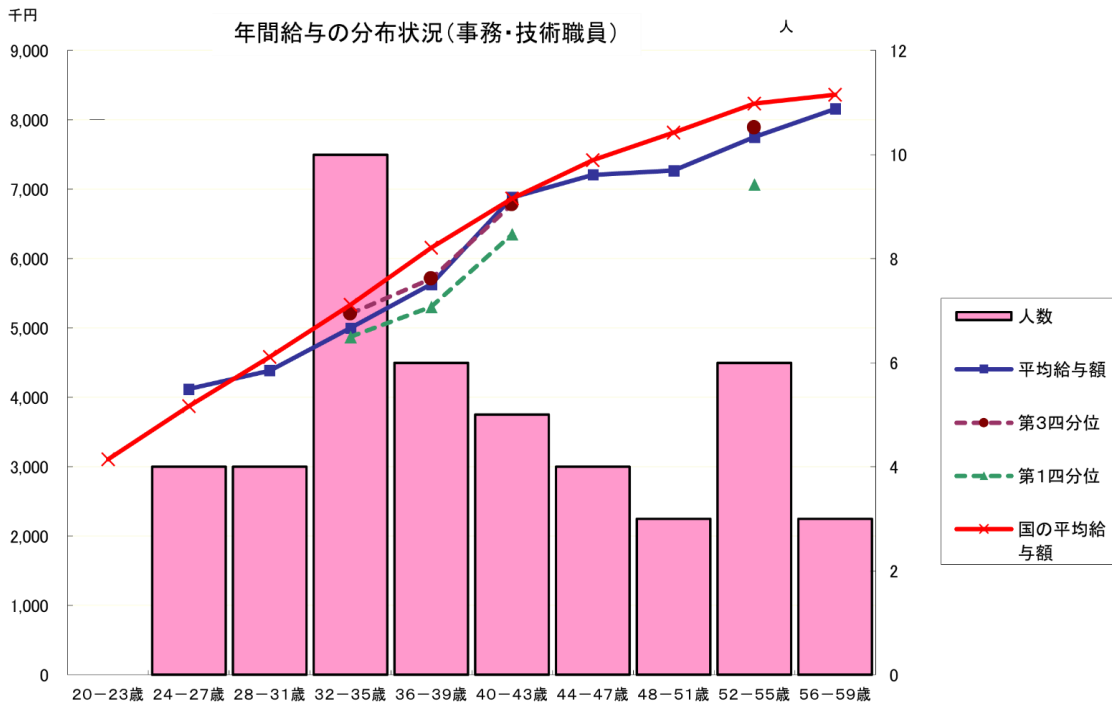
注2: 技能・労務職種とは、守衛の業務、又は映写技術に関する業務に従事する職種をいう。

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: 再任用職員の該当者は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、該当者のいる職種のみ記載している。

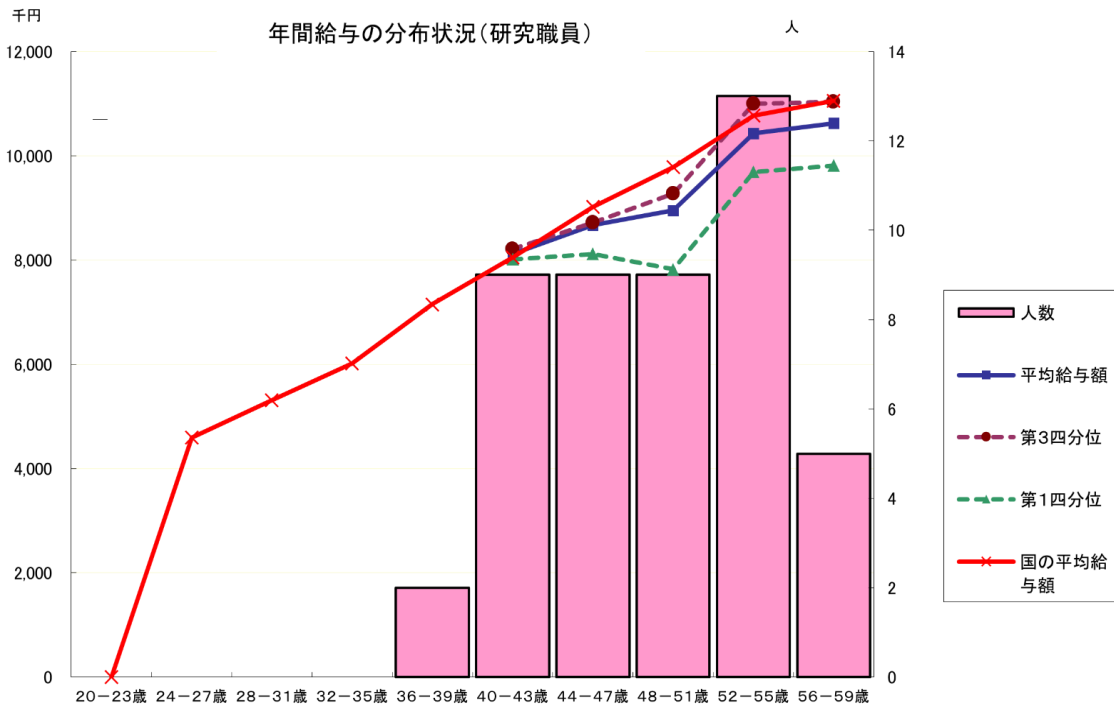
注5: 常勤職員、非常勤職員のうち医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)、在外職員については、該当する者がいないため欄を省略した。

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24-27歳、28-31歳、44-47歳、48-51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があることから、第1・第3四分位を表示していない。



注3: 36歳-39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、平均給与額を表示していない。

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					
本部課長	1	-	-	-	-
本部室長	1	-	-	-	-
本部係長	6	42.0	6,148	6,820	5,306
本部主任	2	-	-	-	-
本部係員	6	29.7	4,469	5,057	3,911
地方課長	3	51.5	9,019	-	-
地方室長	4	51.5	7,973	-	-
地方係長	11	47.1	6,660	8,058	5,558
地方主任	3	35.8	4,931	-	-
地方係員	8	31.3	4,657	5,256	4,011

注1: 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があることから、最高～最低を記載していない。

注2: 本部課長、本部室長、本部主任の該当者は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					
本部学芸担当課長	1	-	-	-	-
副館長	2	-	-	-	-
学芸課長	8	53.4	10,833	11,950	7,823
主任研究員	36	47.8	8,639	10,123	7,167

注: 本部学芸担当課長、副館長の該当者は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、最高～最低を記載していない。

④ 賞与(令和4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
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.6	53.8	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.4	46.2	45.3
	最高～最低	48.9～41.3	48.4～42.9	47.4～42.5

(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)	%	%	%
		-	-	-
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		-	-	-
	最高～最低	-	-	-
区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.7	53.3	54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.3	46.7	45.5
	最高～最低	52.7～31.5	54.6～44.0	53.7～39.4

注: 研究職員の管理職員は2人以下のため、記載していない。

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 95.7 ・年齢・地域勘案 89.3 ・年齢・学歴勘案 93.9 ・年齢・地域・学歴勘案 88.1
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 82.9% (国からの財政支出額 9,499百万円, 支出予算の総額 11,452百万円: 令和4年度 予算) 累積欠損額 0円(令和4年度決算) 支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 9.4% (支出総額(令和4年度決算ベース) 11,474,855千円, 給与・報酬等支出総額 1,083,746千円) 管理職の割合 0%(常勤職員数45名中0名) 大卒以上の割合 93.3%(常勤職員数45名中42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4.3ポイント下回っており、 令和4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) 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、国家公務員の給与及び業務の実績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 96.4 ・年齢・地域勘案 94.8 ・年齢・学歴勘案 96.2 ・年齢・地域・学歴勘案 94.7
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 82.9% (国からの財政支出額 9,499百万円, 支出予算の総額 11,452百万円: 令和4年度 予算) 累積欠損額 0円(令和4年度決算) 支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合 9.4% (支出総額(令和4年度決算ベース) 11,474,855千円, 給与・報酬等支出総額 1,083,746千円) 管理職の割合 4.2%(常勤職員数47名中2名) 大卒以上の割合 100%(常勤職員数47名中47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3.6ポイント下回っており、 令和4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) 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、国家公務員の給与及び業務の実績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	引き続き適正な給与水準を維持する。

4 モデル給与

- (扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,749,000円
 - 35歳(本部主任)
月額 317,640円 年間給与 5,192,000円
 - 50歳(本部室長)
月額 443,880円 年間給与 7,524,000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	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 992,509	千円 1,083,746
退職手当支給額 (B)	千円 112,376	千円 61,742
非常勤役職員等給与 (C)	千円 585,488	千円 637,048
福利厚生費 (D)	千円 239,529	千円 247,110
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,929,902	千円 2,029,646

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

令和5年3月28日付けでのアトリサーチセンター設置に向けて組織を拡充し、常勤職員、非常勤職員ともに採用したことにより、「給与、報酬等支給総額」は対前年度比9.2%、「非常勤役職員給与」は対前年度比8.8%増加した。
また、これに伴い社会保険料額等による「福利厚生費」(前年度比3.2%)の増加があった。
「退職手当支給額」は、定年退職者が少なく、特に役員の退職者がいなかったことにより、減少(前年度比54.9%)した。
これらを総合して、「最広義人件費」は対前年度比5.2%増となった。

IV その他

特になし。