様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人国立美術館法人の役職員の報酬・給与等について（令和7年度）

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7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7年度においては、業績反映という観点では、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っていない（ただし人事院勧告に基づく報酬額の引上げは実施した）。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7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（979，000円）及び地域手当の月額。期末特別手当については、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172、12月に支給する場合においては100分の175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7年度においては、人事院勧告に基づき、国家公務員指定職俸給表と同等の報酬額及び期末特別手当支給割合の改定（引上げ）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（716，000円から979，000円の範囲内）及び地域手当の月額。期末特別手当については、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172、12月に支給する場合においては100分の175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。

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7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7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7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 20,606	千円 12,378	千円 5,708	千円 2,519 （地域手当）（通勤手当）		R8.3.31	※
A理事	千円 16,329	千円 9,776	千円 4,501	千円 2,051 （地域手当）（通勤手当）			◇
B理事	千円 17,060	千円 9,994	千円 4,833	千円 2,233 （地域手当）（通勤手当）		R8.3.31	※
C理事（非常勤）	千円 1,440	千円 1,440	千円	千円 （　　）		R8.3.31	
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：「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（2,324万円）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1,977万円）と比すると83万円超上回っているが、報酬水準は妥当であると考えられる。なお、令和7年度報酬総額は令和6年度に比べ増となったが、これは令和6年度人事院勧告に基づき国家

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。その報酬は、国家公務員における指定職俸給表をベースとして算定しており、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）とも同水準となっている。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（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、役員の報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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
法人の長	千円 該当なし	年	月			※
理事A	千円 該当なし	年	月			◇
理事A （非常勤）	千円 該当なし	年	月			
監事A （非常勤）	千円 該当なし	年	月			
監事B （非常勤）	千円 該当なし	年	月			

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
注：暫定的な業績勘案率（1.0）による算出している

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	該当なし
理事A	該当なし
理事A （非常勤）	該当なし
監事A （非常勤）	該当なし
監事B （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

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。

③ 給与制度の内容

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）に支給割合を乗じ、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（在職期間別割合）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）に成績率を乗じ、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（期間率）を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和７年度は、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、初任給を始め若手層に重点を置いて、俸給水準を平均3.3%引き上げ（令和8年１月期において令和７年４月に遡及して引き上げを実施）、②期末手当支給割合及び勤勉手当成績率の引き上げ（年間0.05ヶ月分ずつ配分）の改定等を実施した。③地域手当の支給割合を京都市100分の9、金沢市100分の3とし、異動保障の期間を異動後３年間に延長を実施した。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月１日時点）： 188人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：126人

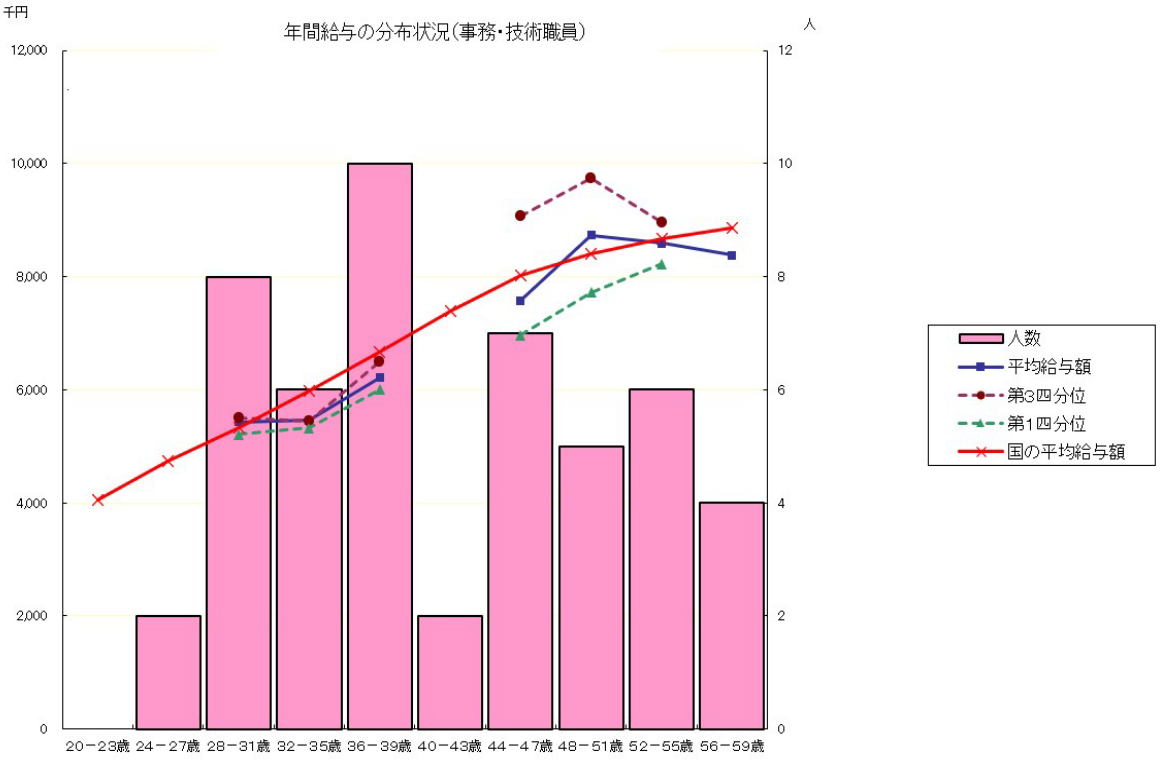
② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 117	歳 46.5	千円 8,538	千円 6,235	千円 152	千円 2,303
事務・技術	人 51	歳 42.2	千円 7,110	千円 5,172	千円 141	千円 1,938
研究職種	人 66	歳 49.8	千円 9,641	千円 7,057	千円 160	千円 2,584
任期付職員	人 3	歳 43.8	千円 7,317	千円 5,341	千円 85	千円 1,967
研究職種	人 3	歳 43.8	千円 7,317	千円 5,341	千円 85	千円 1,967
再雇用職員	人 2	歳 64	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 2	歳 64	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 38	歳 45.7	千円 6,028	千円 6,028	千円 169	千円
事務・技術	人 5	歳 46.7	千円 5,647	千円 5,647	千円 91	千円
研究職種	人 3	歳 455	千円 6,085	千円 6,085	千円 181	千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。
注2:技術職種とは、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: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、該当する者がないため欄を省略した。
注4:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注5:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算
注6:「再雇用職員」については、該当者が2人のため、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、省略している。

③

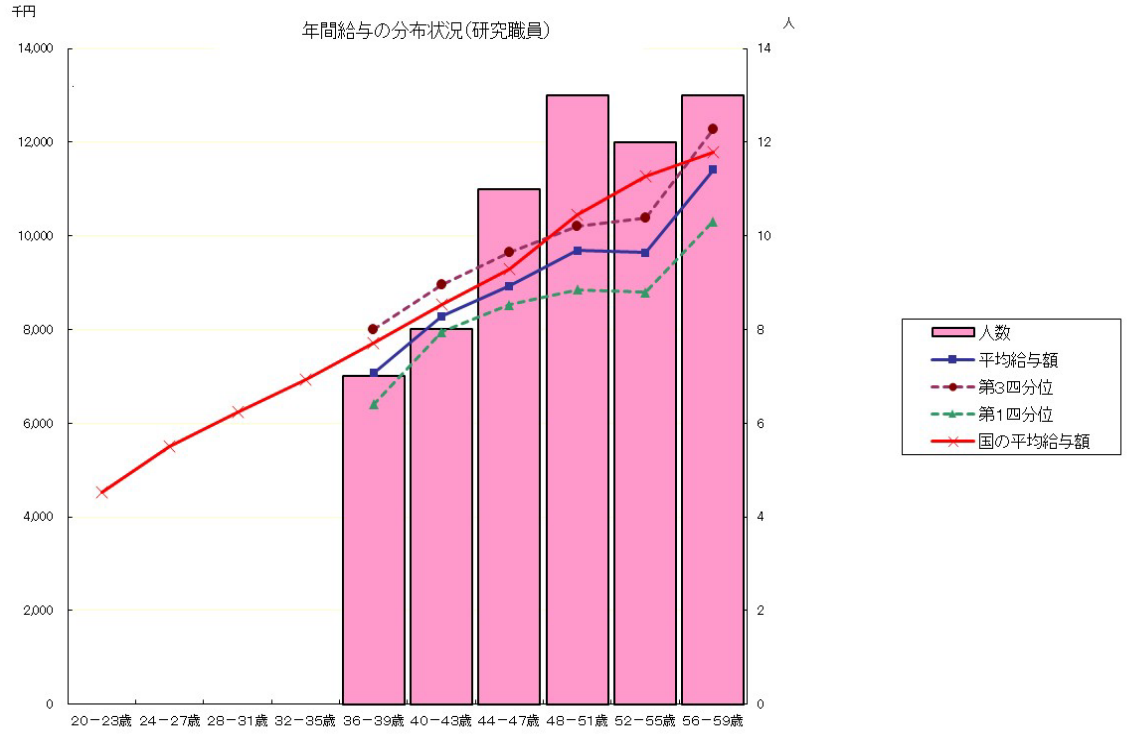
年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）



注1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：年齢24-27歳、40-43歳については該当者は2名以下のため、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、平均給与額及び第1・第3四分位を表示していない

注3：56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。



④ 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				
本部室長	3	56.5	9,643		
本部係長	9	42.7	6,765	8,437	5,386
本部主任	1				
本部係員	5	31.5	5,396	6,006	4,745
地方課長	5	52.7	9,431	9,746	7,960
地方室長	6	51.2	4,975	9,164	7,336
地方係長	8	46.6	6,826	7,607	5,756
地方主任	5	35.1	5,860	6,365	5,171
地方係員	12	32.7	5,047	5,767	4,612

注1：本部部長、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。

注2：本部室長の該当者は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があることから、最高～最低を記載していない。

（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	3	58.8	13,881		
学芸課長	7	56.1	11,881	12,706	10,383
主任研究員	48	49.5	9,319	11,373	6,948
研究員	4	38.3	6,240		

注1：本部学芸担当課長の該当者は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。

注2：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。

⑤ 賞与（令和7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	% 45.1	% 45
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 55	% 54.9	% 55
	最高～最低	% 47.4～43	% 47.4～43.1	% 47.4～43.1
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 46.6	% 46.7	% 46.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 53.4	% 53.3	% 53.4
	最高～最低	% 57.8～38.4	% 57.7～43	% 57.7～41.3

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	・年齢勘案　96．8 ・年齢・地域勘案　89．6 ・年齢・学歴勘案　95．4 ・年齢・地域・学歴勘案　88．5
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	【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　78.8% (国からの財政支出額　8,657百万円，支出予算の総額　10,986百万円：令和6年度予算) 【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合　9.8%】 (支出総額(令和6年度決算ベース)　12,819,738千円，給与・報酬等支出総額　1,259,399千円) 【管理職の割合　11%(常勤職員数51名中6名)】 大卒以上の割合　92%(常勤職員数51名中47名) (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いる。また、対国家公務員指数はすべて下回っており、給与水準は適切なものであると認識している。 (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。
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	・年齢勘案　93．1 ・年齢・地域勘案　94．1 ・年齢・学歴勘案　93．2 ・年齢・地域・学歴勘案　92．6
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	【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　78.8% (国からの財政支出額　8,645百万円，支出予算の総額　10,974百万円：令和7年度予算) 【累積欠損額　0円(令和7年度決算)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合　11.4%】 (支出総額(令和7年度決算ベース)　12,160,683千円，給与・報酬等支出総額　1,388,096千円) 【管理職の割合　9%(常勤職員数66名中6名)】 大卒以上の割合　100%(常勤職員数55名中55名) (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いる。また、対国家公務員指数はすべて下回っており、給与水準は適切なものであると認識している。 (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。
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

(扶養親族がいない場合)
○　22歳(大卒初任給)
　月額　232，000円　年間給与　3，601，939円
○　35歳(本部主任)
　月額　334，560円　年間給与　5，602，474円
○　50歳(本部室長)
　月額　467，880円　年間給与　7，940，858円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき13，000円)を支

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	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 992509	千円 1083746	千円 1227552	千円 1384658	千円 1388096
退職手当支給額 (B)	千円 112376	千円 61742	千円 48913	千円 80464	千円 80464.41
非常勤役職員等給与 (C)	千円 585488	千円 637048	千円 739188	千円 869793	千円 850938.7
福利厚生費 (D)	千円 239529	千円 247110	千円 303419	千円 326075	千円 344966.3
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1929902	千円 2029646	千円 2319072	千円 2660991	千円 2664465

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

最広義人件費の対前年度と比較して全体として大きな変動はなく、概ね横ばいの水準（対前年度比0.13％）で安定的に推移している。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員、研究職員の定年は62歳である。令和5年4月1日から令和13年3月31日までの期間で毎年度、段階的に定年65歳への引き上げをはかる。定年年齢の引き上げに伴い、60歳に達した管理監督の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他