様式 1　公表されるべき事項

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（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

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、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。理事においてもこれら多岐に渡る業務を遂行する法人の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、国家公務員の給与水準及び博物館・美術館業務を実施している他法人の長及び理事の報酬水準を参考とした。

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。）

法人の長については、文部科学大臣が行う業績評価を勘案して、期末特別手当の額の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、文部科学大臣が行う業績評価や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、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

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

常勤の役員における法人の長の給与については本給（1,006,000円）、特別地域手当（東京都特別区20％）、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おいては100分の172．5、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、文部科学大臣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。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ（2．8％）及び期末特別手当支給率の引上げ（年間0．05か月分）を実施した。

理事

常勤の役員における理事の給与については本給（794，000円）、特別地域手当（東京都特別区20％）、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おいては100分の172．5、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、文部科学大臣が行う業績評価や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、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減できることとしている。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ（2.8％）及び期末特別手当支給率の引上げ（年間0．05か月分）を実施した。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

非常勤の役員である監事の給与については、非常勤役員手当として月額60，000円を支給している。なお、令和7年度では、給与法指定職の改定に準拠した本給表のベースアップ（2.8％）を踏まえ、非常勤役員手当の引上げを実施した。

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 20,549	千円 12,072	千円 5,950	千円 2,414（地域手当） 113（通勤手当）		令和8年3月31日	※
A理事	千円 16,300	千円 9,528	千円 4,696	千円 1,905（地域手当） 171（通勤手当）			◇
A監事 （非常勤）	千円 720	千円 720	千円 0	千円 0 （　　）			
B監事 （非常勤）	千円 720	千円 720	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の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。

法人の長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額23，235千円と比べてもそれ以下となっている。また、博物館・美術館業務を実施している他法人の長の令和6年度年間報酬額約19，800千円とも同水準となっている。こうした職務内容の特性や国の指定職との比較、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

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。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。これらの職務内容及び職責から、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。

理事の年間報酬額は、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、また、博物館・美術館業務を実施している他法人の理事の令和6年度年間報酬額約16,200千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）

該当者なし

監事

該当者なし

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（非常勤）の報酬額は、国家公務員における指定職俸給表１号相当をベースとして算定しており、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、博物館・美術館業務を実施している他法人の監事（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 6,315,165	年 5	月 0	令和8年3月31日	1.0(仮)	※
理事A	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	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:法人の長の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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	該当者なし
理事A	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

文部科学大臣が行う業績評価を勘案して、期末特別手当の額の100分の10の範囲内で増減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（平成11年7月16日法律第103号、最終改正：平成30年7月6日法律第71号）第50条の10第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し、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

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、期末手当、勤勉手当及び管理職特別勤務手当）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月期においては100分の125．0、12月期においては100分の127．5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）に職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度では、国家公務員における、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（給与法）に準拠し、以下の措置を講じた。

令和7年給与法改正を踏まえ令和7年4月に遡り実施
・俸給表の引上げ（1級5.2%、2級4.2%、全体3.3%）
・賞与（期末手当・勤勉手当）の支給割合の引上げ（年間０．05か月分）

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）：　137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

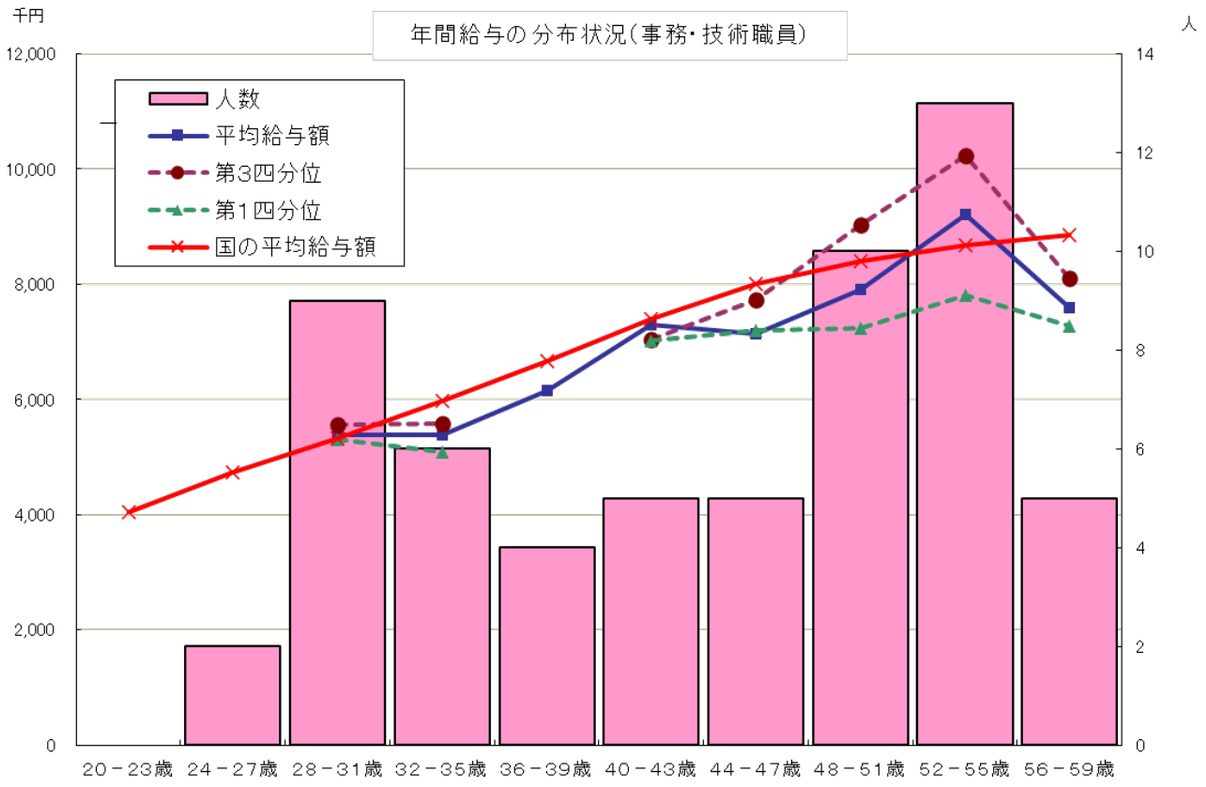
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：　117人

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	うち賞与
常勤職員	人 115	歳 47.5	千円 8,577	千円 6,273	千円 187	千円 2,304
事務・技術	人 59	歳 44.1	千円 7,370	千円 5,372	千円 180	千円 1,998
研究職種	人 56	歳 51.1	千円 9,849	千円 7,222	千円 194	千円 2,627
技能・労務職種	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
再雇用職員(年俸制)	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
事務・技術	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
非常勤職員	人 25	歳 45.5	千円 4,770	千円 3,460	千円 124	千円 1,310
事務・技術	人 19	歳 45.1	千円 4,638	千円 3,371	千円 148	千円 1,267
研究職種	人 6	歳 46.8	千円 5,188	千円 3,740	千円 48	千円 1,448
技能・労務職種	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
非常勤職員(年俸制)	人 3	歳 51.8	千円 6,372	千円 6,372	千円 182	千円 0
研究職種	人 3	歳 51.8	千円 6,372	千円 6,372	千円 182	千円 0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。
注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3:年俸制を導入している法人にあっては、年俸制適用職員を分けて記入する。
注4:常勤職員の技能・労務職種、再雇用職員の事務・技術及び非常勤職員の技能・労務職種は該当者が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、区分以外は記載せず、各区分の全体の数値からも除外している。
注5:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)は、該当者がいないため省略する。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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：該当の職種において任期付職員及び年俸制適用職員が在籍する場合は、その取扱いを記載する。

注3：24～27歳及び36～39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。
また、該当者が2人以下の年齢階層について、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、平均給与額を示す点を表示していない。

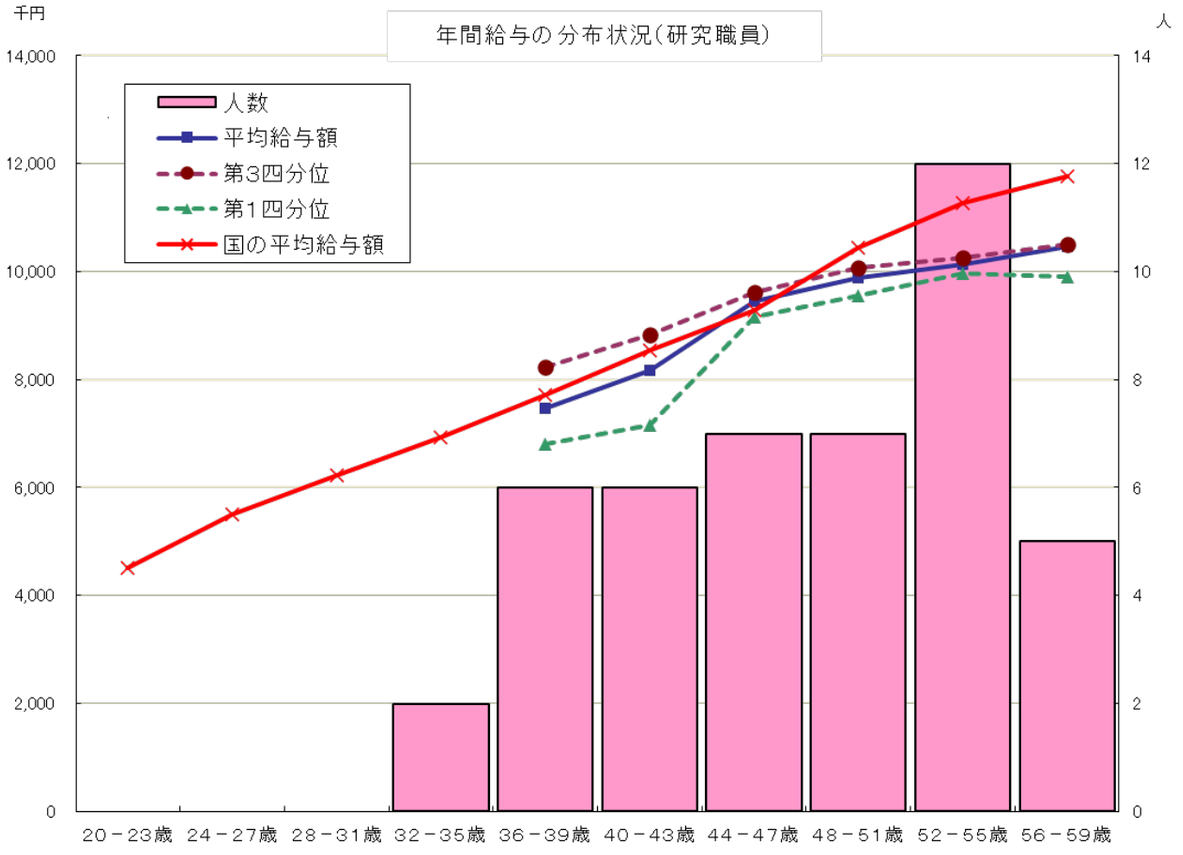
④ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員）

（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	3	53.5	11,360	－
課長	8	50.3	9,578	10,228～8,783
課長補佐	8	53.4	8,137	8,459～7,810
係長	14	48.9	7,308	7,936～6,577
主任	7	41.4	6,283	7,191～5,559
係員	19	33.7	5,376	6,498～4,914

注：部長については該当者が3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、年間給与額は平均のみを記載している。

③ 年齢別年間給与の分布状況（研究職員）〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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2：32～35歳の該当者は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、年間給与額の第1・3四分位及び平均給与額を示す点を表示していない。

④ 職位別年間給与の分布状況（研究職員）

（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	6	62.8	12,705	13,244～12,311
グループ長	12	55.6	10,075	10,505～9,548
研究主幹	31	50.2	9,539	10,520～7,783
研究員	7	37.4	6,834	7,153～6,421

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）

（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）	% 44.9	% 45.1	% 45.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 55.1	% 54.9	% 55.0
	最高～最低	% 57.9～53.4	% 55.7～53.5	% 56.6～53.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.8	% 54.6	% 54.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.2	% 45.4	% 45.3
	最高～最低	% 50.9～42.4	% 49.8～42.4	% 48.8～43.4

（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）	% 45.9	% 45.5	% 45.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 54.1	% 54.5	% 54.3
	最高～最低	% 56.0～52.5	% 58.3～52.9	% 57.2～53.4
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.6	% 54.6	% 54.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.4	% 45.4	% 45.4
	最高～最低	% 49.8～43.1	% 49.8～42.9	% 48.7～43.1

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　:86.5 ・年齢・学歴勘案　:94.6 ・年齢・地域・学歴勘案　:84.8
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　77．7%】 （国からの財政支出額　2,859,922,000円、 支出予算の総額　3,682,435,000円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　5．1%（常勤職員数59名中3名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　89．8%（常勤職員数59名中53名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　22．9%】 （支出総額　1,185,176,274円、 給与・報酬等支給総額　5,185,276,081円 ：令和6年度決算） （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、民間企業の従業員の給与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	国家公務員の給与水準に十分配慮し、法人業務の特性等を踏まえ、引き続き適正な水準を維持するよう取り組む。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　:93.9 ・年齢・地域勘案　:91.3 ・年齢・学歴勘案　:93.7 ・年齢・地域・学歴勘案　:91.1
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　77．7%】 （国からの財政支出額　2,859,922,000円、 支出予算の総額　3,682,435,000円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　10．7%（常勤職員数56名中6名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　100．0%（常勤職員数56名中56名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　22．9%】 （支出総額　1,185,176,274円、 給与・報酬等支給総額　5,185,276,081円 ：令和6年度決算） （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、民間企業の従業員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態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	国家公務員の給与水準に十分配慮し、法人業務の特性等を踏まえ、引き続き適正な水準を維持するよう取り組む。

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 3,477,216円

○ 35歳（本部係員）

月額 339,840円 年間給与 5,631,148円

○ 50歳（本部課長補佐）

月額 467,280円 年間給与 7,956,376円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者　月額3,000円、子1人につき月額11,500円）を支給。

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。

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 1,163,841	千円 1,167,173	千円 1,174,137	千円 1,185,176	千円 1,205,028
退職手当支給額 (B)	千円 76,329	千円 64,506	千円 814	千円 138,325	千円 39,549
非常勤役職員等給与 (C)	千円 328,280	千円 331,593	千円 336,083	千円 369,702	千円 383,143
福利厚生費 (D)	千円 234,398	千円 237,669	千円 241,728	千円 243,708	千円 245,411
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1,802,848	千円 1,800,942	千円 1,752,765	千円 1,936,912	千円 1,873,132

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、報酬等支給総額」が対前年比1.68％増、「非常勤役職員等給与」が対前年比3.64％増となったのは、令和6年及び令和7年給与法改正を踏まえた俸給の引上げ及び賞与の支給割合の引上げによるものと考えられる。また、定年退職者数が前年度と比較して減少したため、「最広義人件費」においては、対前年比3.29％減となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職員については、令和5年4月1日から段階的な定年年齢の引き上げの措置を講じた。定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員については、60歳に達した管理監督職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61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

特になし