

独立行政法人国立公文書館の役職員の報酬・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 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

「各取組は計画に即し順調に実施され、目標を達成し、あるいはそれを上回る成果を上げている。館長以下役職員は、「パブリック・アーカイブズビジョン」の基本理念の実現を目指し、自主的、主体的な努力の成果が認められる。」との評価を受けており、役員報酬は一般職の国家公務員の給与水準に準じた支給を行っている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成21年度に措置された一般職の国家公務員の給与改定に準じ、4月より地域手当の支給割合を17%から18%に引き上げた一方、12月には一般職の国家公務員の給与改定に準じ、報酬月額を引き下げるとともに、12月期以降の期末手当の支給割合を引き下げる改定を行った。

理事

平成21年度に措置された一般職の国家公務員の給与改定に準じ、4月より地域手当の支給割合を17%から18%に引き上げた一方、12月には一般職の国家公務員の給与改定に準じ、報酬月額を引き下げるとともに、12月期以降の期末手当の支給割合を引き下げる改定を行った。

監事(非常勤)

一般職国家公務員の給与改定に準じ、報酬月額を引き下げる改定を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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		
館長	千円 19,085	千円 11,851	千円 4,865	千円 230 (通勤手当) 2,139 (地域手当)	—	—	
理事	千円 16,055	千円 10,044	千円 4,123	千円 75 (通勤手当) 1,812 (地域手当)	—	—	◇
理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円 —	千円 —	千円 — ()	—	—	
監事 (常勤)	千円 該当者なし	千円 —	千円 —	千円 — ()	—	—	
A監事 (非常勤)	千円 3,572	千円 3,572	千円 —	千円 — ()	—	—	
B監事 (非常勤)	千円 3,572	千円 3,572	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している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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3:地域手当: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、在勤する地域区分に応じて支給。国の地域手当に準じたもの。

注4:千円以下を切り捨てているため、総額と内訳の合計は一致しない。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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	摘 要	前職
	千円	年	月				
館長						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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。

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 人件費管理の基本方針

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)を踏まえて平成22年度末までに常勤職員3人の削減を実施した。また、第3期中期目標に従い、俸給水準の引下げなど、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与水準の適正化を図ることとしている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

特定独立行政法人として国家公務員の身分を有していることから、職員給与は一般職の国家公務員の給与水準に準じたものとしている。

イ 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

職員の勤務成績に応じて6月期及び12月期の勤勉手当を支給する。また、昇給に当たっては段階区分を設け、人事評価による勤務成績に応じて実施する。

〔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
賞与:勤勉手当 (査定分)	6月1日及び12月1日に在職する職員に対し、勤務成績及び在職期間に応じ、それぞれ6月30日、12月10日に支給する。
昇給	毎年1月1日において、前1年間におけるその者の勤務成績に応じて行うもの。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- 平成22年4月1日より一般職の国家公務員の給与改定に準じ、以下のとおり改正した。
給与構造改革における地域間給与配分の見直しに伴い、地域手当の支給割合を引き上げた。
(東京:17%→18%, つくば:10%→12%)
- 平成22年12月の一般職の国家公務員の給与改定に準じ、以下のとおり改正した。
 - 若年層を除き、事務職、役員報酬等全俸給表の俸給月額を引き下げた。
 - 平成22年12月期以降の期末・勤勉手当の支給割合を引き下げた。
 - 55歳超職員については、俸給月額、地域手当等について当分の間減じて支給することとした。

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22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 26	歳 47.5	千円 7,879	千円 5,943	千円 194	千円 1,936
事務	人 25	歳 47.7	千円 7,893	千円 5,949	千円 191	千円 1,944
研究職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

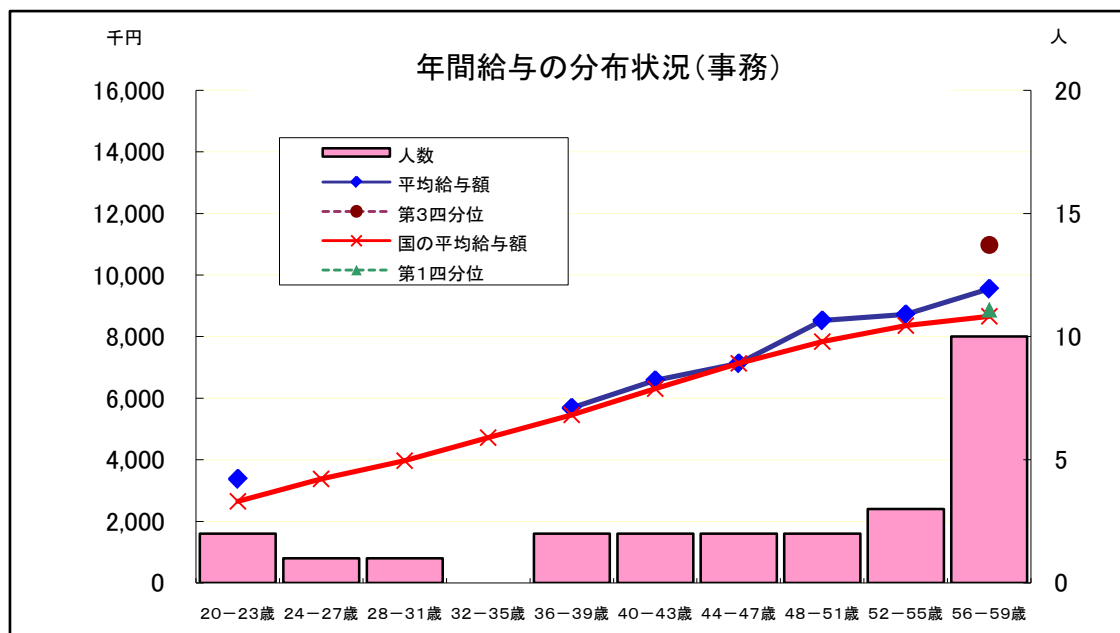
注1:研究職種については該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2:在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員は該当がないので記載を省略した。

注3:常勤職員の該当者がいない職種については、記載を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務職員／研究職員)

(事務職員)



注1: グラフのうち、年齢24～27歳及び28～31歳の該当者はいずれも1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、年間給与については表示していない。

注2: グラフのうち、年齢20～23歳、36～39歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳及び52～55歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、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: グラフのうち、年齢32～35歳は当館に該当者はいない。

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部課長級	5	56.9	9,744	10,532	10,983		
本部課長補佐級	7	54.4	8,550	8,823	9,148		
本部係長級	9	43.7	5,642	6,185	7,014		
本部係員	3	24.8	—	3,433	—		

注1: 係員は該当者が3人のため、第1・第3分位については記載していない。

注2: 該当者が1人の職位については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、記載していない。

(研究職員)

当法人における研究職員は1名のため、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、研究職員に係る年間給与の分布状況に関する記載は省略した。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務職員／研究職員)

(事務職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		次長	課長	課長	補佐	補佐
人員 (割合)	25人	()人 ()%	()人 ()%	(8.0 %)人	(20.0 %)人	(8.0 %)人
年齢 (最高～最低)		}	}	}	58 }	}
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 8,093 }	千円 }
年間給与額 (最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 10,983 }	千円 }
					9,148	

区分	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位	補佐	係長	係長	係員	係員
人員 (割合)	4人 (16.0 %)	5人 (20.0 %)	4人 (16.0 %)	()人 ()%	3人 (12.0 %)
年齢 (最高～最低)	56 }	55 }	56 }	}	27 }
所定内給与年額 (最高～最低)	千円 6,768 }	千円 5,388 }	千円 4,307 }	千円 }	千円 2,802 }
年間給与額 (最高～最低)	千円 8,941 }	千円 7,277 }	千円 5,725 }	千円 }	千円 3,557 }
	7,914	6,299	4,704		3,230

注:8級び6級における該当者がいずれも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のあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		首席研究官	首席研究官	首席研究官	主任研究官	研究官	研究官
人員 (割合)	1人	()人 ()%	()人 ()%	()人 ()%	()人 ()%	()人 ()%	()人 ()%
年齢 (最高～最低)		}	}	}	}	}	}
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与額 (最高～最低)		千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }	千円 }

注:当法人における研究職員は1名のため、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、「職級」及び「標準的な職位」を除き記載していない。

④ 賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務職員／研究職員)

(事務職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計	
管理 職員	一律支給分(期末相当)	57.3%	59.7%	58.5%	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.7%	40.3%	41.5%	
		最高～最低	48.8%	46.3%	45.8%
			34.4%	35.1%	35.1%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.5%	67.2%	65.8%	
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5%	32.8%	34.2%	
		最高～最低	38.1%	40.4%	39.1%
			33.5%	30.1%	31.8%

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般 職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		最高～最低	%	%

注:当法人における研究職員は1名のため、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記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標
(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

108.3

対他法人

102.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

91.2

対他法人

90.7

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

項目	内容								
指数の状況	対国家公務員（事務・技術職員）108.3 （研究職員）91.2 <table border="1" data-bbox="584 353 1286 560"> <tr> <td data-bbox="584 353 724 560" rowspan="6">参考</td> <td data-bbox="724 353 1286 389">(事務・技術職員) 地域勘案 96.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="724 389 1286 425">学歴勘案 106.1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="724 425 1286 461">地域・学歴勘案 94.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="724 461 1286 497">(研究職員) 地域勘案 88.8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="724 497 1286 533">学歴勘案 90.9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="724 533 1286 560">地域・学歴勘案 88.8</td> </tr> </table>		参考	(事務・技術職員) 地域勘案 96.8	学歴勘案 106.1	地域・学歴勘案 94.8	(研究職員) 地域勘案 88.8	学歴勘案 90.9	地域・学歴勘案 88.8
参考	(事務・技術職員) 地域勘案 96.8								
	学歴勘案 106.1								
	地域・学歴勘案 94.8								
	(研究職員) 地域勘案 88.8								
	学歴勘案 90.9								
	地域・学歴勘案 88.8								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	地域格差を考慮した対国家公務員指数が96.8であることから、職員の9割以上が東京都区部在勤で、地域手当支給額が国家公務員の平均値に比し高額となっていることが影響しているためである。 (主務大臣の検証結果) 「国立公文書館は特定独立行政法人として、職員は国家公務員の身分を有している。その給与は国と同水準であり、地域勘案の指数は100を切っておることから問題ないと考えている。」								
給与水準の適切性の検証	【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 99.8% (国からの財政支出額2,343百万円、支出予算の総額2,348百万円:平成22年度予算) 【検証結果】 当館が行う事務・事業は、国自らが果たすべき基本的責務にかかわるものであり、現用文書も含めた我が国公文書の管理システムの一環である。このような事務・事業の性格上、自己収入を大きく見込むことは困難であることから、ほとんどを運営費交付金によりまかなっているところである。 また、厳格な政治的中立性・守秘義務が求められることから特定独立行政法人として存置され、国家公務員の身分を有しているものである。 以上から、当館の職員の給与水準については、国と全く同一水準のものとしており、適切と考える。 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)								
支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合	17.3% (給与、報酬等支給総額373百万円、支出総額2,161百万円:平成22年度決算)								
管理職の割合	12.0% (管理職員6名、全職員50名:平成23年4月1日現在) 【管理職割合の改善の取組状況】 次長以下、本館に2課、1室(スタッフ職)、分館を組織するほか、特別の機関を附置しているが、必要最小限度の組織構成により、限られた人的資源を有効に配置している。								
大卒以上の高学歴者の割合	48.0% (大学卒業以上24名、その他26名:平成23年4月1日現在)								
講ずる措置	当館の役職員の給与水準は、特定独立行政法人として国家公務員の身分を有していることから、国と全く同一の水準となっている。したがって、人事院勧告に基づく給与制度改革と同様の措置を講じているところである。 今後も引き続き国に準じた給与の見直しに取り組んでいくこととしている。 <参考(事務・技術職)> ①平成23年度に見込まれる対国家公務員指数 ・年齢勘案 110.9 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 ②具体的な改善策 上記のとおり ③給与水準是正の目標水準 当館の役職員の給与水準は国と全く同一である ④達成の具体的期限 今年度以降も引き続き国の給与に準ずるよう取り組んでいく								

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減
給与、報酬等支給 総額 (A)	千円 373,221	千円 388,894	千円 (%) △15,673 (△4.0)	千円 (%) — (—)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 49,409	千円 (%) △49,409 (△100)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等 給与 (C)	千円 311,387	千円 255,083	千円 (%) 56,304 (22.1)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 74,516	千円 67,020	千円 (%) 7,496 (11.2)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 759,124	千円 760,406	千円 (%) △1,282 (△ 0.17)	千円 (%) — (—)

(注1) A～D欄の合計と最広義人件費は端数処理の違いにより数字は一致しない。

(注2) 本表と財務諸表の附属明細書とは端数処理の違いにより数字は一致しない。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額は対前年度比4.2%減少しているが、主な要因は国の給与改定に準じ、俸給月額等を引下げるとともに、期末・勤勉手当の支給率の引下げ措置を行ったこと及び平成22年度に退職者がいなかったこと等によるものである。
- ・非常勤役職員等の給与は対前年比22.1%増加しているが、主な要因は、業務の増大、専門家の確保の必要性等による短期の非常勤職員の新規採用等によるものである。
- ・福利厚生費は対前年比11.2%増加しているが、主な要因は上記理由による非常勤役職員等の増加に伴う社会保険料等の事業者負担分の増加等によるものである。
- ・人件費削減の取組

[中期目標] 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施すること。また、引き続き国家公務員の給与構造改革を踏まえ、目標水準・目標期限を設定して給与水準の適正化を図るとともに、検証結果や取組状況も公表すること。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

[中期計画] 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降5年間で平成17年度末に対して5%以上の人員削減を行うこととし、平成22年度に常勤職員2名の削減を行う。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

国家公務員の給与構造改革を踏まえ、目標水準・目標期限を設定した給与水準の適正化を引き続き図るとともに、検証結果や取組状況を館ホームページも活用して公表する。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
人員数 (人)	44	44	43	43	43	41
人員純減率 (%)		0	△2.3	△2.3	△2.3	△6.8

(総人件費改革に関する進捗状況に対する主務大臣の検証結果)

常勤職員を平成17年度末比6.8%削減するなど、国家公務員の改革を踏まえた人件費改革を着実に推進している。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし