

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人日本芸術文化振興会の役職員の報酬・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

独立行政法人日本芸術文化振興会は、広く我が国の文化芸術の振興又は普及を図るための活動に対する援助を行い、あわせて、我が国古来の伝統的な芸能の保存及び振興を図るとともに、我が国における現代の舞台芸術の振興及び普及を図り、もって芸術その他の文化の向上に寄与することを目的としている。そうした組織の中で、当振興会理事長は、法人全体の業務を総括する一方で、民間との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、芸術文化に対する高度な専門性が求められる。理事長の年間報酬額は、事務次官の年間給与額(2,265万円)と比べてもそれ以下となっている。また、法人の長の報酬月額を国家公務員指定職俸給表4号俸と5号俸の間の額とし、国家公務員指定職の給与改定が行われた際には4号俸の改定率を準用して見直しを行っている。

② 平成26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。)

役員給与の本給月額について、理事長は理事及び監事の職務の困難度、実績等を勘案して必要と認める場合は、規定の額を超えて本給月額を決定することができる。また、特別手当については、文部科学省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考とし、100分の10以内の範囲内で、これを増額し、又は減額することができる。
平成26年度においては、実績勘案、業績評価は行っていない。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額(935,000円)に地域手当(168,300円)を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。
なお、平成26年度では給与法の改定に準拠し、12月の特別手当の支給基準を100分の155から100分の170に改めた。

理事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額(776,000円)に地域手当(東京は本給月額の18%、大阪は15%)を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。

また、理事長は理事の職務の困難度、実績等を勘案し必要と認める場合は、本給月額(776,000円)を超える月額を決定することができる。

なお、平成26年度では給与法の改定に準拠し、12月の特別手当の支給基準を100分の155から100分の170に改めた。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

役員報酬支給基準は、本給、地域手当、単身赴任手当、通勤手当及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給月額(701,000円)に地域手当(126,180円)を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人日本芸術文化振興会役員給与規程に則り、本給及び地域手当月額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に一般職給与法第19条の4第2項及び同法第19条の7第2項に定める指定職俸給表の適用を受ける者に適用される期末手当及び勤勉手当の支給割合を合計した支給割合を乗じて得た額に在職期間を勘案した割合を乗じて支給している。

また、理事長は監事の職務の困難度、実績等を勘案し必要と認める場合は、本給月額(701,000円)を超える月額を決定することができる。

なお、平成26年度では給与法の改定に準拠し、12月の特別手当の支給基準を100分の155から100分の170に改めた。

監事(非常勤)

非常勤役員の報酬基準は非常勤役員手当としている。月額は94,000円である。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,069	千円 11,220	千円 4,829	千円 2,020 (地域手当)			
A理事	千円 16,236	千円 10,008	千円 4,307	千円 1,801 (地域手当) 120 (通勤手当)			◇
B理事	千円 15,122	千円 9,312	千円 3,921	千円 1,397 (地域手当) 492 (単身赴任手当)			※
C理事	千円 15,178	千円 9,312	千円 4,008	千円 1,676 (地域手当) 182 (通勤手当)			※
A監事	千円 13,824	千円 8,412	千円 3,620	千円 1,514 (地域手当) 278 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,128	千円 1,128	千円 0	千円 0			

注:本表の「前職」欄の「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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、文化芸術活動に対する助成金の交付、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の実施、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家等の研修の実施、伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究・資料収集並びに劇場施設の貸与等の非常に幅広い事業を実施している。そのため芸術文化に精通し、かつ優れた経営感覚を持ち合わせた者が法人を運営していく必要がある。また、文部科学省所管のうち当法人と同規模の法人(日本スポーツ振興センター、日本学生支援機構)の長の給与も同程度であり、こうした職務内容の特性や他法人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、文化芸術活動に対する助成金の交付、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の実施、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家等の研修の実施、伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究・資料収集並びに劇場施設の貸与等の非常に幅広い事業を実施している。そのため芸術文化に精通し、かつ優れた経営感覚を持ち合わせた者が法人を運営していく必要がある。また、文部科学省所管のうち当法人と同規模の法人(日本スポーツ振興センター、日本学生支援機構)の理事の給与も同程度であり、こうした職務内容の特性や他法人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

当法人は、文化芸術活動に対する助成金の交付、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の実施、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家等の研修の実施、伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究・資料収集並びに劇場施設の貸与等の非常に幅広い事業を実施している。そのため一般的な会計や業務監査の知識に加え、芸術文化に関する幅広い知識を持つ者が法人を監査する必要がある。こうした職務内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事としての職務内容と出勤日数を考慮した報酬水準としており、他法人と比較してもほぼ同程度であるため、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、他の同規模の法人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られる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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
監事	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

退職手当の額は、在職期間1月につき、退職の日におけるその者の本給月額に100分の10.875の割合を乗じて得た額に独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業務実績に対する評価に応じて決定する業績勘案率を乗じて得た額とする。
引き続き適切な業績給制度の維持に努める。

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

文部科学省所管の同規模の独立行政法人及び国家公務員の職員給与と比較して、支給水準を設定している。

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。)

当法人は、評価制度により年1回の昇給に反映させているほか、賞与や昇格についても勤務成績を反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人日本芸術文化振興会職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、深夜手当、管理職員特別勤務手当、制作・演出手当、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(本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額)に職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額を基礎として一般職給与法の適用を受ける者の例に準じて別に定める支給割合を乗じて得た額に基準日以前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(本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額)を基礎として、評価制度の活用により支給割合を乗じて得た額としている。
 なお、平成26年度では国に倣い、①俸給表のベースアップ(約0.3%)、②交通用具を使用して通勤する者の通勤手当の引き上げを実施した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

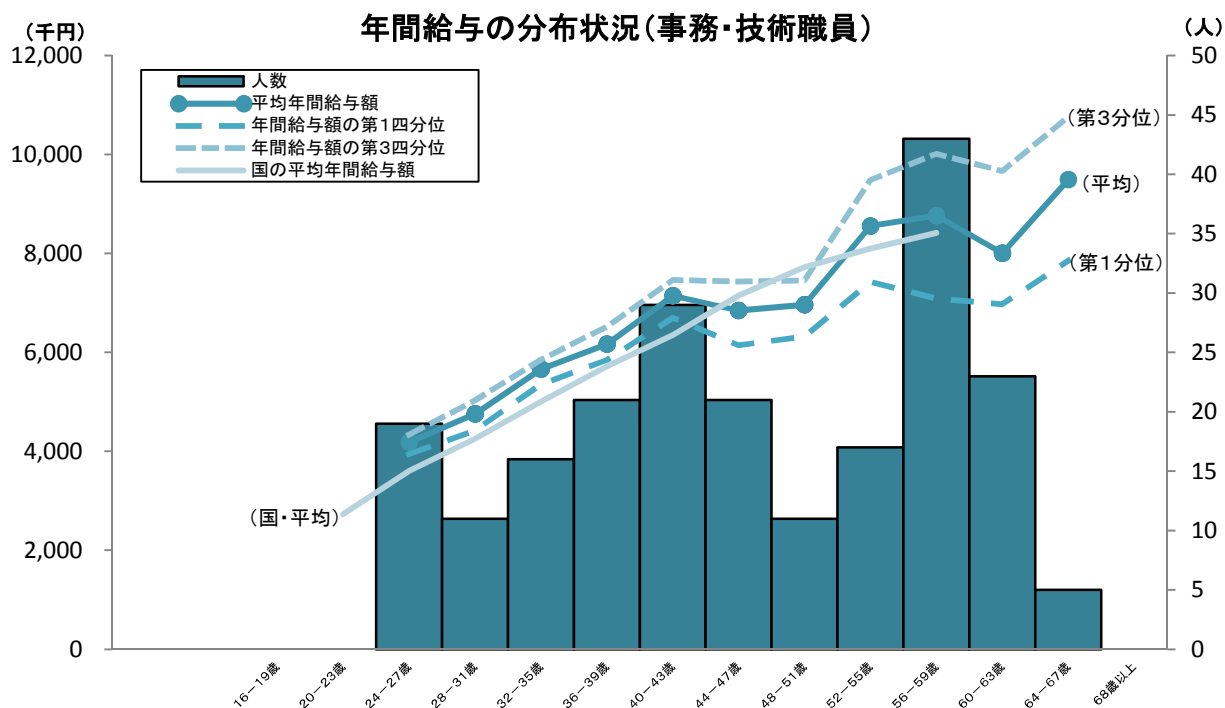
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	260	45.7	7,061	5,286	163	1,775
事務・技術	216	46.6	7,267	5,432	164	1,835
舞台技術職員	41	39.8	5,976	4,514	152	1,462
労務職員	3	60.2	7,111	5,359	226	1,752

注1:「舞台技術職員」とは、舞台技術職俸給表の適用者で、舞台監督、舞台操作等に従事する職員である。

注2:「労務職員」とは自動車運転手及び庭園管理士である。

注3:在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員は該当者がいないため、省略している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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。

③ 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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本部部長	9	60.2	11,804	13,250～10,761
地方部長	1	-	-	-
本部副部長	2	57.0	-	-
主席芸能調査役	1	-	-	-
本部課長	26	57.2	9,503	10,717～8,064
地方課長	4	58.3	9,973	-
本部主任専門員	2	57.5	-	-
地方主任専門員	1	-	-	-
本部課長補佐	17	53.4	8,108	8,487～7,702
地方課長補佐	2	56.0	-	-
本部専門員	3	58.5	7,937	-
地方専門員	3	59.8	7,852	-
本部係長	42	46.6	7,032	8,327～5,368
地方係長	6	46.7	7,274	7,622～6,982
本部主任	41	43.3	6,225	7,426～4,335
地方主任	12	44.8	6,049	6,926～4,557
本部係員	32	31.1	4,429	5,780～3,718
地方係員	5	30.5	4,693	5,030～4,392
事務員	7	45.8	5,398	5,771～4,603

注1: 地方部長、主席芸能調査役、地方主任専門員については、該当者が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、人数以外は記載していない。

注2: 本部副部長、本部主任専門員、地方課長補佐については、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、人数と平均年齢以外は記載していない。

注3: 地方課長、本部専門員、地方専門員については、該当者が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のあることから、年間給与額(最高～最低)は記載していない。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(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)	% 54.1	% 53.2	% 53.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 46.8	% 46.4
	最高～最低	% 54.9～33.8	% 56.1～36.0	% 55.3～35.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 61.7	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 38.3	% 37.1
	最高～最低	% 45.4～21.7	% 47.8～25.8	% 46.7～30.1

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 105.5 ・年齢・地域勘案 94.7 ・年齢・学歴勘案 102.6 ・年齢・地域・学歴勘案 92.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>勤務地が1等地及び2等地のみであり、国家公務員と比較して地域手当支給割合の大きい地域に勤務する職員の比率が高い。(1級地:国29.6%、当法人83.5%)</p> <p>学歴別で、大学卒以上の職員が、短大卒・高校卒・中学卒の職員と比較して多い。(大学卒:国53.6%、当法人87.8%)</p> <p>※国家公務員の比率については、平成26年度国家公務員給与等実態調査の行政職(一)適用職員を対象として算出している。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 77.2%】 (国からの財政支出額 15,107,615千円、支出予算の総額 19,560,836千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 なし(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 17.0%(常勤職員数 188名中 32名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 87.8%(常勤職員数 188名中 165名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 12.1%】 (支出総額 18,562,685千円、給与・報酬等支出総額 2,257,043千円:平成26年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 地域及び学歴を勘案したところ、国家公務員の水準を下回っていることから、給与水準は適切と考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域差及び地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿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たい。</p>
講ずる措置	<p>地域及び学歴勘案をしたところ、国家公務員の水準を下回っていることから、引き続き給与水準を維持するよう努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 192,100円 年間給与 2,305,200円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)
月額 316,600円 年間給与 4,517,184円
- 45歳(本部係長、配偶者・子2人)
月額 380,600円 年間給与 5,464,704円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人は、評価制度により年1回の昇給に反映させているほか、賞与や昇格についても勤務成績を反映させている。
今後も適正な評価制度の維持に努めたい。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,011,933	千円 2,257,043
退職手当支給額 (B)	千円 104,257	千円 215,501
非常勤役職員等給与 (C)	千円 212,906	千円 213,339
福利厚生費 (D)	千円 393,143	千円 425,948
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,722,239	千円 3,111,831

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「平成26年人事院勧告」に基づき、以下の措置を講じた。
 - ・職員給与の俸給表のベースアップ(約0.3%)
 - ・勤勉手当の支給率を0.15月分引き上げ
 - ・交通用具を使用して通勤する者の通勤手当の引き上げ
- ②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、職員退職手当について減額措置を実施している。
- ③最広義人件費の増額の主な要因としては、平成24年度及び25年度に実施した臨時特例による給与減額支給措置の終了に伴う「給与、報酬等支給総額」の増額、給与改定による「給与、報酬等支給総額」と「福利厚生費」の増額及び昨年度と比較して退職者の人数が増加したことによる「退職手当支給額」の増額が挙げられる。

Ⅳ その他

特になし