

独立行政法人国際交流基金(法人番号3011105603801)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

当法人は外交政策に資する国際文化交流事業を実施する独立行政法人であり、国家公務員指定職の俸給を参照しつつ、俸給月額及び特別手当等の支給水準を設定している。

平成28年度の指定職俸給月額は、1号から8号までで設定されており、当法人の理事長の本給は5号から6号の間、理事の本給は2号から3号の間にて設定している。

非常勤役員については、常勤役員の本給を参照しつつ、業務内容等を勘案の上、支給額を決定している。

(参考)国家公務員指定職俸給表(平成28年度)

1号:706,000円 2号:761,000円 3号:818,000円 4号:895,000円
5号:965,000円 6号:1,035,000円 7号:1,107,000円 8号:1,175,000円

② 平成28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。)

当法人の役員報酬においては、

- ・ 本給月額について、外務大臣が行う業績評価に対する結果等を勘案の上、職務実績等に応じて理事長が決定する評価に基づき、これを変更することができることとしている。
- ・ 平成21年6月より、勤勉手当において、基礎額に対し、外務大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績に応じ0.9～1.04の範囲内の率を乗じ、支給額に反映することとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成28年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、独立行政法人国際交流基金役員給与規程（以下「役員給与規程」）に基づき月額及び特別手当からなる。

(1) 月額:

平成28年度: 本給967,000円及び特別調整手当193,400円(本給の20%)

人事院勧告に基づき、平成28年度より特別調整手当を本給の18.5%から本給の20%に引上げ。

(2) 特別手当: 期末手当及び勤勉手当からなる。

期末手当: 本給及び特別調整手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計(以下「基礎額」)に、当該年度の支給割合を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその役員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: 基礎額に業績評価結果及び、基準日以前6か月以内の期間におけるその役員の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、国家公務員に準拠し、勤勉手当の支給率の引上げ(対27年度比0.215か月分の増)を実施し、期末手当は1.4か月、勤勉手当は1.85か月分を支給した。

理事

役員報酬支給基準は、役員給与規程に基づき月額及び特別手当からなる。

(1) 月額:

平成28年度: 本給788,000円および特別調整手当157,600円(本給の20%)

人事院勧告に基づき、平成28年度より特別調整手当を本給の18.5%から本給の20%に引上げ。

ただし、平成27年4月1日(前回本給切替日)の前日から引き続き独立行政法人国際交流基金の役員である者については、3年間に限り現給保障の対象となり、平成26年度と同額の本給(803,000円)とこれに基づく特別調整手当(20%)を支給した。

(2) 特別手当: 法人の長と同様。

理事(非常勤)

役員給与規程に基づき月額のみを支給。

平成28年度: 315,800円

ただし、平成27年4月1日(前回本給切替日)の前日から引き続き独立行政法人国際交流基金の役員であることから、3年間に限り現給保障の対象となり、平成26年度の月額(321,200円)を支給した。

監事(非常勤)

役員給与規程に基づき日額にて支給。

平成28年度: 35,500円(日額)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成28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 19,210	千円 11,604	千円 5,285	千円 2,321 (特別調整手当)			*
A理事	千円 16,046	千円 9,636	千円 4,389	千円 1,927 (特別調整手当) 94 (通勤手当)			※
B理事	千円 15,729	千円 9,456	千円 4,307	千円 1,891 (特別調整手当) 75 (通勤手当)			※
C理事 (非常勤)	千円 3,879	千円 3,854	千円	千円 24 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	千円 3,710	千円 3,621	千円	千円 89 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,817	千円 3,657	千円	千円 160 (通勤手当)			

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

注3:特別調整手当は国家公務員の地域手当に相当する手当。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

日本を代表する国際文化交流機関の長として法人全体の業務を総理する立場にある当法人の理事長を始めとする役員の報酬水準については、以下のとおり。

【理事長】

- ・ 国家公務員指定職の俸給を参照しつつ設定している。
- ・ 独立行政法人の長の年間報酬(平成27年度)の第3四分位(四分割した際の上位から2グループ目)にある。
- ・ 平成28年民間企業における役員報酬(給与)調査の結果によると、500人～1000人規模の比較対象役員の年間報酬額(社長を直接補佐し、会社の業務全般を統括している役員/各社1人)は27,429千円であり、それを大幅に下回る。

【常勤理事】

- ・ 国家公務員指定職の俸給を参照しつつ設定している。
- ・ 独立行政法人の理事(常勤)の年間報酬(平成27年度)の第3四分位(四分割した際の上位から2グループ目)にある。
- ・ 平成28年民間企業における役員報酬(給与)調査の結果によると、500人～1000人規模の比較対象役員の年間報酬額(社長を直接補佐し、会社の業務全般を統括している役員/各社1人)は27,429千円であり、それを大幅に下回る。

【非常勤理事】

- ・ 週2日勤務のため、常勤理事の本給額の5分の2を支給額として設定している。

【非常勤監事】

- ・ 常勤監事の本給額を常勤理事の本給額の9割と想定し、その20分の1を日額として設定している。

以上に鑑みると、当法人の理事長を含む役員の報酬水準は妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬は国家公務員指定職の俸給を参照して設定されており、また他の独立行政法人や民間企業との比較をしたうえでも、妥当である。

4 役員退職手当の支給状況(平成28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	該当者なし	年	月			
理事A	千円 3,753	年	月	平成27年 4月21日	1.0	※
監事	該当者なし	年	月			

注:平成27年度に退職した理事の退職金については、平成27年度の業績評価を受けて、平成28年度に支給。

5 退職手当の水準の妥当性について

理事A	在職期間の全期間に対応する年度評価における当該理事の職務に係る担当業務、業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他主務省令で定める業務運営に係る事項の評価は概ね標準(中期計画における所期の目標を達成していると認められる)であったので、「独立行政法人の役員退職金に係る業績勘案率の算定ルール」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、業績勘案率を1.0と決定した。
-----	---

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員報酬における業績給の仕組みは以下のとおりであり、今後も現在の仕組みを継続する予定である。

- ・ 本給月額について、外務大臣が行う業績評価に対する結果等を勘案の上、職務実績等に応じて理事長が決定する評価に基づき、これを変更することができることとしている。
- ・ 勤勉手当において、基礎額に対し、外務大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績に応じ0.9～1.04の範囲内の率を乗じ、支給額に反映することとしている。
- ・ 退職手当については、在職1月につき、本給月額に100分の10.875の割合を乗じて得た額に外務大臣が0.0から2.0の範囲内で独立行政法人の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

当法人職員の給与水準については、国家公務員のうち行政職俸給表(一)俸給を参照しつつ支給水準を設定、また、年齢・地域・学歴換算後の対国家公務員指数が100程度となるよう運用を行っている。

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。)

当法人においては、平成18年度より、個々の職員に対する人事評価(能力評価、及び実績評価)の結果を昇給・昇格及び特別手当(賞与)へ反映させている。
なお、特別手当のうち勤勉手当(年間賞与の38.7%(職員)~48.0%(管理職))を対象に、個人の人事評価結果に応じて0.9~1.1の率を乗じ、支給額に反映させている。

③ 給与制度の内容及び平成28年度における主な改定内容

- ・ 当法人の国際交流基金職員給与規程にのっとり、月額は本俸及び諸手当(扶養手当、職務手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当)としている。
- ・ 期末手当は、期末手当基礎額(本俸+特別都市手当+扶養手当+広域異動手当+管理監督加算+職務加算)に6月支給の際には122.5/100(管理職は102.5/100)、12月支給の際には137.5/100(管理職は117.5/100)を乗じ、さらに基準日6か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た。
- ・ 勤勉手当は、期末手当基礎額(本俸+管理監督加算+職務加算)に6月支給の際には80/100(管理職は100/100)、12月支給の際には90/100(管理職は110/100)を乗じ、さらに個人の人事評価に応じた係数等を乗じ、また基準日6か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た。
- ・ なお、平成28年度には、国家公務員に準拠し、以下のような改定を行った。
 - 本俸の平均0.2%引上げ
 - 特別都市手当の率の改定
 - ①東京都特別区 100分の12.5を100分の14に引上げ
 - ②埼玉県さいたま市 100分の8を100分の9に引上げ
 - 広域異動手当の率の改定
 - ①300キロメートル以上 100分の8を100分の10に引上げ
 - ②60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の4を100分の5に引上げ
 - 勤勉手当の支給率の引き上げ(対27年度比0.1か月分の増)を実施

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

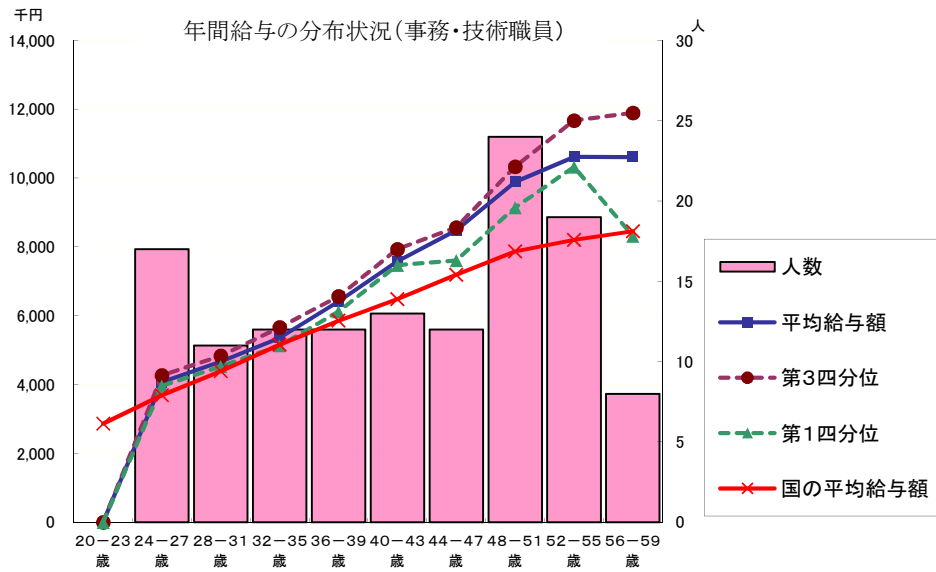
区分	人員	平均年齢	平成28年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 128	歳 42.7	千円 7,848	千円 5,791	千円 145	千円 2,057
事務・技術	人 128	歳 42.7	千円 7,848	千円 5,791	千円 145	千円 2,057

在外職員	人 45	歳 42.2	千円 12,446	千円 10,998	千円 0	千円 1,448
------	---------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

注1:該当者がいるのは、常勤職員(事務・技術)及び在外職員のみで、研究職種、医療職種、教育職種、任期付職員、再任用職員、非常勤職員に該当者はいない。

注2:常勤職員については、在外職員を除く。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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。

③ 職位別年間給与の分布状況(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	
本部課長	32	51.4	10,093	10,854	8,503
本部課長補佐	32	46.8	8,023	9,141	6,769
本部主任	16	26.3	4,042	4,289	3,687

④ 賞与(平成28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)	51.7%	52.2%	52.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	48.3%	47.8%	48.0%
	最高～最低	50.4～37.7%	50.3～45.5%	50.3～42.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	61.2%	61.3%	61.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.8%	38.7%	38.7%
	最高～最低	47.3～36.2%	40.4～36.3%	42.4～36.2%

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 119.4 ・年齢・地域勘案 105.4 ・年齢・学歴勘案 114.3 ・年齢・地域・学歴勘案 101.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>1. 在職地域・学歴構成による影響</p> <p>特別都市手当（給与に各地域ごとの賃金水準を反映させるための手当。国家公務員の地域手当に相当）が高く給与水準の高い東京特別区内に所在する本部の勤務者数の比率（当法人：89.8％）が国家公務員（30.4％）より高い。同じく給与水準の高い大卒者及び院卒者の比率（当法人：99.2％）が国家公務員（55.8％）より高い。（当法人の比率は平成28年度給与公表対象者の値。国家公務員の比率は平成28年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）適用職員による。）</p> <p>2. 採用制度・人事ローテーションによる影響</p> <p>東京特別区外の支部（埼玉県さいたま市、大阪府田尻町）の勤務者が対国家公務員指数を押し上げている。これは、当法人では地方採用はなく支部勤務者のほとんどが本部勤務の後支部へ異動するが、特別都市手当の最も高い東京から低い地域への異動となるため、特別都市手当の異動保障（国の制度を準用）の対象となり、支部所在地の国家公務員の給与水準より高くなる傾向が強いからである。</p> <p>3. 対国家公務員指数を出すための対象職員数が少ないことによる影響</p> <p>平成28年度末の全職員数は251名、国内勤務者数は188名だが、指数計算の対象となる職員数は128名のみだった。（全職員の51.0％、国内勤務者の68.1％。）</p> <p>国内勤務から海外勤務となった職員、海外勤務から国内勤務となった職員のほか、育児休業、時短勤務等の取得者等が指数計算の対象外となるためである。そのため、個別の人事異動等が対国家公務員指数の計算に与える影響が大きく、平成28年度については、引き上げ作用が働いた。</p>
	<p>（法人の検証結果）</p> <p>【高度な専門性及び語学力】 諸外国との文化交流を実施するうえで、ニーズ調査や分析、プロジェクトの企画・審査、相手国の学術団体・芸術団体等との折衝等の能力が求められる。高いレベルの語学力、折衝・調整能力に加え、専門性が求められている。（修士号取得者は70名以上であり職員の30％弱程度を占める。平成29年度新卒採用職員のうちトリリンガルは半数以上を占め、TOEIC平均点が900点を超えるなど高い運用能力を持つ。）</p> <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 88.4％ （国からの財政支出額 21,556,124千円、支出予算の総額 24,388,946千円：平成28年度予算）</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円（平成27年度決算）</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 支出総額（19,699,042千円 平成27年度決算ベース）に占める報酬等支給総額（2,138,031千円）の占める割合は、10.9％である。</p>

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>【管理職の割合】 管理職の割合は、国内常勤職員数188名の内46名(24.5%)である。これは、当法人が行う文化交流事業では多分野にわたる業務内容それぞれにおいて外部機関と連携する中で主導的な役割が求められるため、各分野で能力と実績を有する責任者(管理職)を配置する必要性が理由となっている。 今後は、以下の施策により、管理職割合の改善に取り組んでいく。 (1) 高年齢層の役職離脱の制度の運用(管理職手当を支給しない職位への発令) (2) 手当を抑制した専門職制度の導入の検討</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 国内常勤職員数188名の内、187名(99.5%)が大卒者である。</p> <p>【検証結果】 (法人としての検証結果) 対国家公務員指数(年齢・地域・学歴換算後)を100程度とすることを念頭に、国家公務員の給与改定に沿った給与改定を随時行っている。 平成28年度に上昇したのは上記の一時的・構造的要因による影響が大きいことを踏まえると、給与水準は適正であると認められる。</p> <p>(参考) 対国家公務員指数の推移</p> <table border="1"> <tr> <td>平成24年度</td> <td>121.5</td> <td>102.1</td> <td>(同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成25年度</td> <td>118.4</td> <td>100.0</td> <td>(同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成26年度</td> <td>117.6</td> <td>98.7</td> <td>(同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成27年度</td> <td>118.9</td> <td>100.7</td> <td>(同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>119.4</td> <td>101.4</td> <td>(同 上)</td> </tr> </table> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、また、平成28年度に上昇したのは上記の構造的要因による年次差の範囲内によるものと認められる。法人では指数100程度を念頭に給与水準の適正管理をしていくこととしており、妥当である。</p>	平成24年度	121.5	102.1	(同 上)	平成25年度	118.4	100.0	(同 上)	平成26年度	117.6	98.7	(同 上)	平成27年度	118.9	100.7	(同 上)	平成28年度	119.4	101.4	(同 上)
平成24年度	121.5	102.1	(同 上)																		
平成25年度	118.4	100.0	(同 上)																		
平成26年度	117.6	98.7	(同 上)																		
平成27年度	118.9	100.7	(同 上)																		
平成28年度	119.4	101.4	(同 上)																		
<p>講ずる措置</p>	<p>従来から、国家公務員に準拠した給与体系としているところであるが、今後の法人の給与改定についても、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定を適切に踏まえたものとしていく等、適正な人事管理に努め、対国家公務員指数100程度を念頭に人件費の給与水準の適正管理をしていく。</p>																				

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
 月額 221,274円 年間給与 3,593,567円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)
 月額 390,678円 年間給与 6,468,048円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
 月額 604,428円 年間給与 9,825,303円

注1. いずれも本部(東京都新宿区)勤務の場合。

注2. 大卒初任給のモデル給与においても、賞与は満額支給として試算している。
 (実際は、基準日以前6か月以内の期間在職期間に応じた割合を乗じることとなる。)

5 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、平成18年度より、個々の職員に対する人事評価(能力評価及び実績評価)の結果を昇給・昇格及び特別手当(賞与)へ反映させており、今後もこの仕組みを継続予定である。
 なお、特別手当のうち勤勉手当年間賞与の38.7%(職員)～48.0%(管理職)を対象に、個人の人事評価に応じて0.9～1.1の係数を乗じ、決定している。

III 総人件費について

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,809,004	千円 1,853,908	千円 2,072,360	千円 2,138,031	千円 2,224,928
退職手当支給額 (B)	千円 85,841	千円 41,829	千円 191,794	千円 123,433	千円 99,064
非常勤役員等給与 (C)	千円 888,805	千円 888,674	千円 1,035,581	千円 1,173,368	千円 1,322,374
福利厚生費 (D)	千円 297,032	千円 295,496	千円 319,627	千円 330,010	千円 349,823
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,080,682	千円 3,079,907	千円 3,619,362	千円 3,764,842	千円 3,996,189

総人件費について参考となる事項

【給与、報酬等支給総額】

・政策的要請に基づく大規模な新規事業（ジャポニスム事業）を効果的・効率的に進めるための職員増に伴い、増となった。

【退職手当支給額】

・平成28年度は平成27年度に比して、定年退職者及び中高年層の中途退職者が減少したため、退職手当支給額が減となった。

【非常勤役員等給与】

・政策的要請に基づく大規模な新規事業（アジア文化交流強化事業〔平成26年度から〕、放送コンテンツ海外展開支援事業〔平成27年度から〕、ジャポニスム事業〔平成28年度から〕）の開始及び事業拡大等のため、臨時的有期雇用契約スタッフの数が増加し、非常勤役員等給与が増となった。

【退職手当】

・「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）に準じて以下の措置を実施している。

- 役員（平成25年1月より）

現行規程により算出される額に100分の87を乗じたものを退職手当の額とする。

- 職員（平成25年9月より）

現行規程により算出される額に100分の87を乗じたものを退職手当の額とする。

IV その他

なし