

独立行政法人国際交流基金(法人番号3011105003801)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支給水準を設定している。

令和2年度の指定職俸給月額、1号(706,000円/本府省の部長等)から8号(1,175,000円/事務次官等)までで設定されており、当法人の理事長の本給は5号(本府省の局長等)を若干上回るが、6号(外局の長官等)を大きく下回る額を以て、理事の本給は2号と3号(いずれも、本府省の局次長、部長、審議官、外局の次長)の間を以て設定している。

また、当法人における特別調整手当(地域手当に類する手当)、特別手当等の支給割合は国家公務員指定職に準じて設定しているため、年収としての支給水準も上記と同様となる。

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(令和2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 令和2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。)

当法人においては、

- ・ 役員の本給月額については、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、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、主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令和2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

本給967,000円及び特別調整手当193,400円(本給の20%)

(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、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、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に、業績評価結果等に基づき理事長が定める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、期末手当の支給率の引き下げ(対令和元年度比0.050か月分の減)を実施し、期末手当は1.350か月、勤勉手当は2.000か月分を支給した。

理事

役員報酬支給基準は、法人の長と同じ。

(1) 月額

本給788,000円及び特別調整手当157,600円(本給の20%)

(2) 特別手当

法人の長と同じ。

監事(非常勤) (役員給与規程にもとづき日額(35,500円)により支給。)

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	9,741	5,802	2,778	1,161 (特別調整手当)		9月30日	*
法人の長	7,864	5,802	809	1,161 92 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		*
A理事	16,004	9,456	4,461	1,891 196 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	15,982	9,456	4,461	1,891 174 (特別調整手当) (通勤手当)			※
C理事	16,057	9,456	4,515	1,891 195 (特別調整手当) (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	3,306	3,266	0	40 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	3,409	3,337	0	72 (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」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

3 役員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である当法人の役員には、文化芸術、日本語教育及び日本研究・知的交流に係る知見や見識とともに、国際環境等に関する広い視野と適切な理解を有し、且つ国内外の要人や関係機関との会談・折衝のために必要な知識と経験、語学力や交渉力等の資質等が求められるところ、理事長を始めとする役員報酬水準は以下のとおりである。

【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。
- ・ 令和元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(公表されている最小の企業規模区分)の比較対象役員(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)の年間報酬額は29,002千円であり、それをはるかに下回る。

【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。
- ・ 令和元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(公表されている最小の企業規模区分)の常務取締役の年間報酬額は22,189千円であり、それをはるかに下回る。

(令和2年民間企業における役員報酬(給与)調査は、実施が見送られたため、令和元年時の調査との比較を行った。)

【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1/20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、実施する業務の性質を踏まえ、国家公務員指定職の俸給を参照して設定されているが、民間企業との給与水準と比較した上でも、妥当な水準となっている。

4 役員の退職手当の支給状況(令和2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					
理事A	千円 10,248	年 9	月 5	令和元年 8月27日	1.1	※
監事 (非常勤)	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
法人の長が令和2年9月30日に退職しているが、退職手当未支給のため、本表に掲載されていない。

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
理事A	法人及び個人の業績等を踏まえ、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.1と決定した。

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。

- ・ 役員の本給月額については、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、としている。
- ・ 勤勉手当において、基礎額に対し、主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10.4625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なっている。

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42.0%(一般職員)~50.9%(管理職員))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令和2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則り、月額は本俸並びに諸手当(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、超過勤務手当及び管理職特別勤務手当)としている。
- ・期末手当は、期末手当基礎額(本俸+扶養手当+特別都市手当+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130.0/100(管理職は110.0/100)、12月支給の際には125.0/100(管理職105.0/100)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月支給及び12月支給の際とともに、95.0/100(管理職は115.0/100)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、令和2年度には、国家公務員に準拠し、本俸表を含め改定は行われなかった。

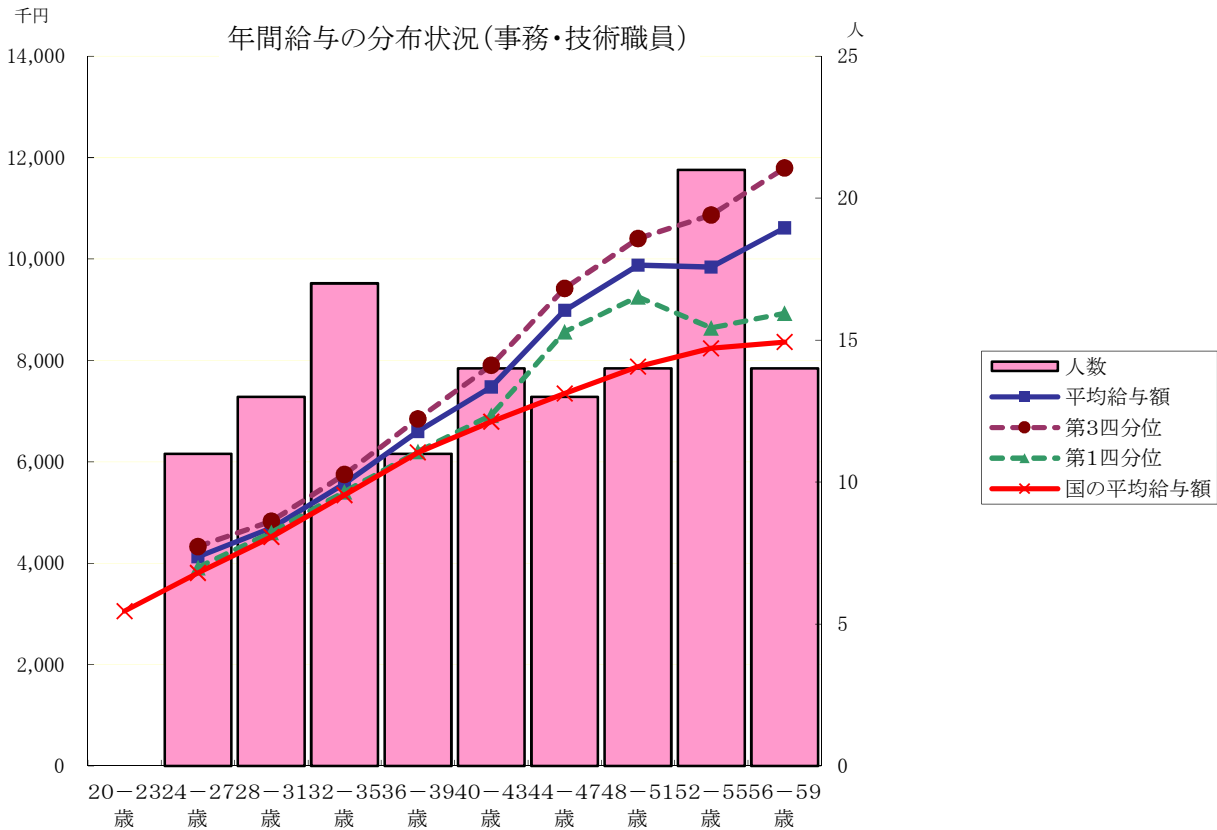
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和2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 43.3	千円 7,871	千円 5,767	千円 147	千円 2,104
事務・技術	人 128	歳 43.3	千円 7,871	千円 5,767	千円 147	千円 2,104
在外職員	人 33	歳 42.6	千円 11,639	千円 10,134	千円 0	千円 1,505

注: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	30	51.6	10,151	11,335～8,313
本部係長	42	34.4	5,590	7,433～4,303
本部主任	11	26.9	4,111	4,384～3,783

④ 賞与(令和2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)	%	%	%
		49.9	48.2	49.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	50.1	51.8	50.9	
	最高～最低	51.7～41.4	53.1～50.2	52.3～47.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.6	57.4	58.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	41.1	42.6	42.0	
	最高～最低	49.1～39.1	51.7～40.0	49.7～39.5

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 116.3 ・年齢・地域勘案 104.2 ・年齢・学歴勘案 112.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.9
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>国内勤務者のうち、特別都市手当(給与に各地域毎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:87.62%)が国家公務員(33.09%)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:99.50%)が国家公務員(59.44%)より高い。(当法人の比率は令和2年度末時点の在勤地による。国家公務員の比率は「令和2年国家公務員給与等実態調査」第2表中行政職(一)適用職員の値から求めた数値及び第8表付表の数値による。)</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に支部へ異動するが、特別都市手当のもっと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、支部所在地域の国家公務員の給与水準より高くなる傾向が強いためである。</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>令和2年度末全職員数271名中、国内勤務者数は202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47.23%、国内勤務者の63.37%)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、令和2年度については、引き上げ作用が働いた。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<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上で、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必要であり、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90名前後であり職員の約32%を占める。令和3年度新卒採用職員はいずれもトリリンガル乃至バイリンガルであり、TOEIC受験者は800点台中盤から900点台中盤であるなど高い運用能力を持つ。)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 81.2%】 (国からの財政支出額15,219,492,000円、支出予算の総額18,745,653,000円:令和2年度予算額)</p> <p>【累積欠損額 0円】(令和元年度決算)</p> <p>【管理職の割合 23.27%(国内職員数202人中47人)】 当法人が行う文化交流事業では多分野に亘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)を配置する必要から、現状の割合となっている。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 99.50%(国内職員数202人中201人)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.2%】 (支出総額23,869,866千円、給与・報酬等支給総額2,429,101千円:令和元年度決算)</p>

	<p>(法人の検証結果) 当法人は、上述のような高度な専門性及び語学力の必要性並びに管理職の配置を行いつつも、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴換算後)を100前後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おり、年齢・地域・学歴勘案ラスパイレズ指数がその範囲に収まっていることから、給与水準は適正であると認められる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じ指数を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いる。年齢・地域・学歴を勘案した場合、同水準に収まっており、職員の持つ専門性にも鑑みると、妥当である。</p>
講ずる措置	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、今後も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。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給。地域手当を含まない)
月額 197,700円 年間給与 3,289,730円
- 35歳(本部係長)
月額 371,754円 年間給与 6,253,520円
- 50歳(本部課長)
月額 600,666円 年間給与 9,943,406円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

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42.0%(職員)～50.9%(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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,327,664	千円 2,398,309	千円 2,429,101	千円 2,336,640
退職手当支給額 (B)	千円 34,471	千円 146,914	千円 133,321	千円 132,852
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,438,738	千円 1,467,182	千円 1,504,380	千円 1,483,939
福利厚生費 (D)	千円 365,082	千円 383,416	千円 371,481	千円 401,179
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,165,955	千円 4,395,821	千円 4,438,283	千円 4,354,610

注：中期目標管理法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】

国家公務員に準拠し、本俸表が前年度から変更なかったこと、賞与の支給月数が前年度対比0.05月減となったことに加え、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大により一部の在外職員が一時的に任地を離れたことで在勤手当支給実績が減少したこと等が主な要因となり、減となった。

【退職手当】

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に準じ、以下の措置を実施している。

役員（平成30年1月より）現行規程により算出される額に100分の83.7を乗じたものを退職手当の額とする。

職員（平成30年3月より）現行規程により算出される額に100分の83.7を乗じたものを退職手当の額とする。なお、労働組合との協議に時間を要したため、職員に係る措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる扱いとなった。

【福利厚生費】

借上型の職員宿舎の増加、新型コロナウイルス感染症対応としての海外派遣時PCR検査、社会保険料率の変更等により、増となった。

Ⅳ その他

特になし。