

独立行政法人国際交流基金の役員報酬・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。

平成26年度の指定職俸給月額、1号(720,000円/本府省の部長等)から8号(1,198,000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(試験所・研究所等の長など)を若干上回るが、6号(外務審議官等)をはるかに下回る額にて、理事の本給は2号(本府省の部長等)から3号(外局の次長等)の間にて設定している。

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(平成26年度)

1号:720,000円	2号:776,000円	3号:834,000円	4号:912,000円
5号:984,000円	6号:1,055,000円	7号:1,129,000円	8号:1,198,000円

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。)

当法人においては、平成21年7月より

- ・ 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、外務省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果およ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26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、国際交流基金役員給与規程にもとづき月額および特別手当からなる。

(1) 月額: 本給986,000円および特別調整手当177,480円(本給の18%)

(2) 特別手当: 期末手当およ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および、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て、平成24年4月より実施してきた給与減額支給措置(本給、特別調整手当、期末手当並びに勤勉手当につき、▲9.77%の減額支給)は平成26年5月をもって終了した。上記の月額には、給与減額措置終了後の額を記載している。また、同じく国家公務員に準拠し、勤勉手当の支給率の引き上げ(対25年度比0.15か月分の増)を実施し、期末手当は1.4ヶ月、勤勉手当は1.47ヶ月分を支給した。

理事

役員報酬支給基準は、役員給与規程にもとづき月額および特別手当からなる。

(1) 月額: 本給803,000円および特別調整手当144,540円(本給の18%)

(2) 特別手当: 法人の長と同様。

なお、国家公務員に準拠して、平成24年4月より実施してきた給与減額支給措置(本給、特別調整手当、期末手当並びに勤勉手当につき、▲9.77%の減額支給)は平成26年5月をもって終了した。上記の月額には、給与減額措置終了後の額を記載している。また、同じく国家公務員に準拠し、勤勉手当の支給率の引き上げ(対25年度比0.15か月分の増)を実施し、期末手当は1.4ヶ月、勤勉手当は1.47ヶ月分を支給した。

理事(非常勤)

役員給与規程にもとづき月額のみを支給。

月額: 非常勤役員手当 321,200円

なお、国家公務員に準拠して、平成24年4月より実施してきた給与減額(月額▲9.77%の減額支給)は平成26年5月をもって終了した。上記の月額は、給与減額措置終了後の額を記載している。

監事(非常勤)

役員給与規程にもとづき月額のみを支給。

月額: 非常勤役員手当 198,000円

なお、国家公務員に準拠して、平成24年4月より実施してきた給与減額(月額▲9.77%の減額支給)は平成26年5月をもって終了した。上記の月額は、給与減額措置終了後の額を記載している。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,449	11,639	4,714	2,095 (特別調整手当)			*
A理事	15,119	9,479	3,839	1706 94 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	15,152	9,479	3,839	1706 127 (特別調整手当) (通勤手当)			※
C理事 (非常勤)	3,829	3,792		37 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	2,354	2,337		17 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,337	2,337					

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:特別調整手当とは地域手当を指す。

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はじめとする常勤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25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。

【常勤役員】

- ・ 国家公務員指定職の俸給を参照しつつ設定している。
- ・ 平成26年度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28,030千円であり、それをはるかに下回る。

以上に鑑みると、当法人の理事長を含む常勤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
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

5 退職手当の水準の妥当性について
(該当者なし)

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、外務省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果およ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(平成26年6月30日までの退職者については、100分の11.5)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を検討するにあたり、以下を参照とした、

- ① 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 独立行政法人国際協力機構:主務官庁を同じくする独立行政法人であり、職員には諸外国との折衝・企画を行う高度な専門性と語学力が必要とされている点が共通していることから、参照している。

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。)

当法人においては、平成18年より、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36.5%(職員)~44.8%(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26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、月額は本俸および諸手当(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101/100)、12月支給の際には137.5/100(管理職は116/100)を乗じ、さらに基準日6ヶ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67.5/100(管理職は86.5/100)、12月支給の際には82.5/100(管理職は101.5/100)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ヶ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26年度には、国家公務員に準拠し、勤勉手当の支給率の引き上げ(対25年度比0.15か月分の増)を実施した。

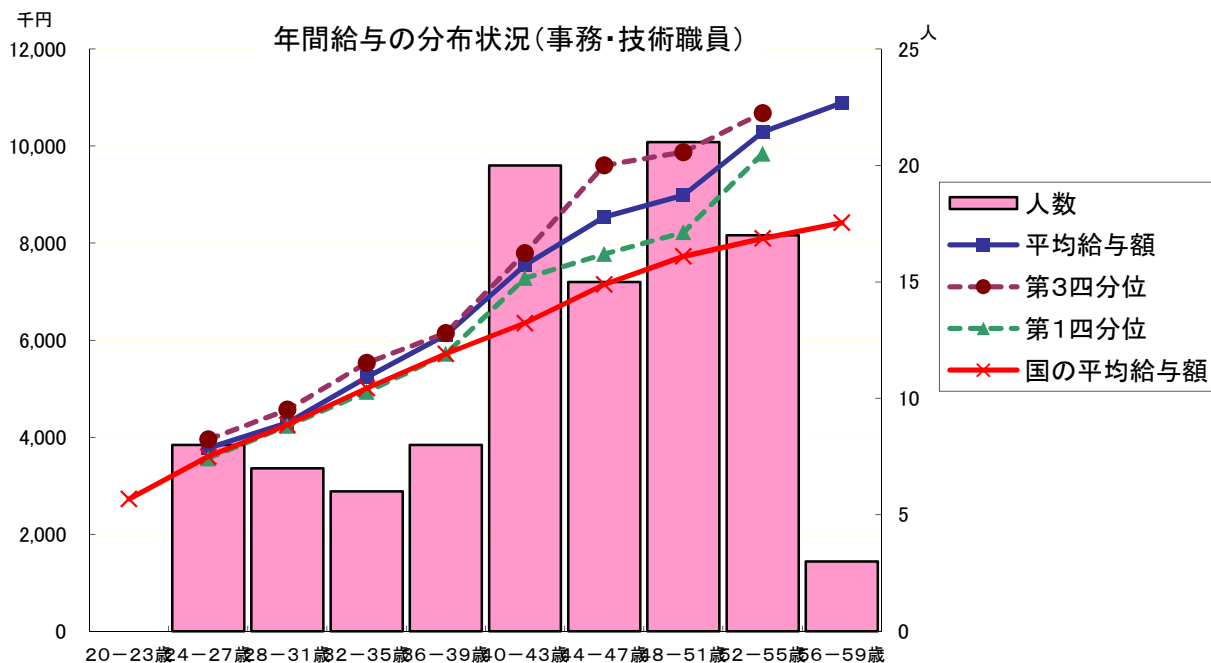
2 職員給与の支給状況

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	人 105	歳 43.7	千円 7,924	千円 5,887	千円 154	千円 2,037
事務・技術	人 105	歳 43.7	千円 7,924	千円 5,887	千円 154	千円 2,037
在外職員	人 43	歳 41.6	千円 12,185	千円 10,811	千円 0	千円 1,374

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
 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)〔在外職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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。

注2:56-59歳につき、人員が4人以下であるため、第1、第3分位線を省略した。

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	29	50.2	9,670	10,640～8,075
課長補佐	36	45.3	7,771	8,742～6,951
本部主任	8	27.1	3,780	4,234～3,500

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)	%	%	%
		55.8	54.6	55.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.2	45.4	44.8
	最高～最低	46.4～34.5	47.7～35.5	47.1～35.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	62.7	63.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.4	37.3	36.5
	最高～最低	45.9～33.3	46.5～35.4	46.2～34.5

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 117.6 ・年齢・地域勘案 103.4 ・年齢・学歴勘案 112 ・年齢・地域・学歴勘案 98.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>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:88.6%)が国家公務員(29.6%)より高い。同じく給与水準の高い大卒者の比率(当法人:99%)が国家公務員(50.9%)より高い。 (当法人の比率は平成26年度給与公表対象者の値。国家公務員の比率は平成26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>(法人の検証結果)</p> <p>【高度な専門性および語学力】 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%強をしめる。平成27年度新卒採用職員のTOEIC平均点903点は、新入社員の全国平均点500点【平成26年度】を大きく上回り、またトリリンガルが57%となっている)。</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 80.5% (国からの財政支出額 18,507,072千円、支出予算の総額 22,990,518千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 1,260,990千円(平成25年度決算)</p> <p>平成24年度末累積欠損額が生じているのは、独立行政法人会計基準に定められた方法により外貨建債券にかかる為替評価損を計上していることが主な要因である。基金の外貨建債券運用は、外貨払い経費に充当するための満期保有による利息収入の獲得を目的としたものであり、償還後も外貨建債券への再投資を行うため、単年度の決算年度において為替評価による利益、損失のいずれが発生しても、それが直ちに、単年度並びに中長期期間において、業務の実施に必要な財源の増加、減少をもたらすような収益若しくは費用の増加を意味するものではない。以上を踏まえつつ、引き続き、人事院勧告、社会情勢を考慮しながら、給与水準が社会一般の水準に適合したものとなるよう努めていく。</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(17,793,235千円 平成26年度決算ベース)に占める報酬等支給総額(2,023,641千円)の占める割合は、11.4%である。</p> <p>【管理職の割合】 管理職の割合は、国内常勤職員数175名の内41名(23.4%)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175名の内、174名(99.4%)が大卒者である。</p>

	<p>【検証結果】 (法人としての検証結果) 対国家公務員指数は平成17年度以降平成23年度まで一貫して低下した。平成24年度に上昇したのは、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく国家公務員の給与見直しに関連した職員の給与減額措置が国家公務員より2ヶ月おくれ、平成24年6月からの実施となったことによる。平成25年度には通年の減額措置となったことから、指数は下降し、100.0となり、平成26年度には、減額措置の終了が国家公務員より2ヶ月遅れたことにより、下降した。以上を踏まえ、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17年度</td> <td>126.3</td> <td>108.9(地域・学歴勘案)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>126.1</td> <td>107.9 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>124.2</td> <td>106.5 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>122.8</td> <td>104.6 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>122.0</td> <td>101.7 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成22年度</td> <td>120.5</td> <td>100.2 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成23年度</td> <td>119.5</td> <td>99.2 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成24年度</td> <td>121.5</td> <td>102.1 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成25年度</td> <td>118.4</td> <td>100.0 (同 上)</td> </tr> <tr> <td>平成26年度</td> <td>117.6</td> <td>98.7 (同 上)</td> </tr> </table> <p>(主務大臣としての検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、また、減額措置が国家公務員に二ヶ月遅れて平成24年6月から平成26年5月まで実施したことから、平成24年度より継続して下降している。法人では指数を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おり、妥当である。</p>	平成17年度	126.3	108.9(地域・学歴勘案)	平成18年度	126.1	107.9 (同 上)	平成19年度	124.2	106.5 (同 上)	平成20年度	122.8	104.6 (同 上)	平成21年度	122.0	101.7 (同 上)	平成22年度	120.5	100.2 (同 上)	平成23年度	119.5	99.2 (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17年度	126.3	108.9(地域・学歴勘案)																													
平成18年度	126.1	107.9 (同 上)																													
平成19年度	124.2	106.5 (同 上)																													
平成20年度	122.8	104.6 (同 上)																													
平成21年度	122.0	101.7 (同 上)																													
平成22年度	120.5	100.2 (同 上)																													
平成23年度	119.5	99.2 (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)																													
<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、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。</p>																														

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 212,912円 年間給与 3,422,000円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)
月額 390,768円 年間給与 6,399,000円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額 601,440円 年間給与 9,661,000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36.5%(職員)~44.8%(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
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
退職手当支給額 (B)	千円 85,841	千円 41,829	千円 191,794
非常勤役職員等給与 (C)	千円 888,805	千円 888,674	千円 1,035,581
福利厚生費 (D)	千円 297,032	千円 295,496	千円 319,627
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

総人件費について参考となる事項

【給与、報酬等支給総額】主に平成24年6月(役員は平成24年4月)より実施してきた給与減額支給措置が平成26年5月に終了したことに伴い、増額した。

【最広義人件費】

- ・ 26年度は25年度に比して、定年退職者および中高年層の中途退職者が増加したため、退職手当支給額が増となった。
- ・ 政策的要請に基づく大規模な新規事業(「文化のWAプロジェクト」)や、外部受託事業(KAKEHASHIプロジェクト)実施等のため、臨時的有期雇用契約スタッフの数が増加し、非常勤役職員等給与が増となった。

Ⅳ その他

退職手当は、「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。但し「100分の87」は、平成25年9月30日までの退職者は100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日までの退職者は、100分の92とする(国家公務員と同様の経過措置)。

・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。但し「100分の87」は、平成25年9月1日から9月30日までの退職者は100分の98、平成25年10月1日～平成26年6月30日までの退職者は、100分の92とする(国家公務員と同様の経過措置)。