

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人国際観光振興機構の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末特別手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当機構は、そのリーダーシップの下、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価(ほとんどの項目においてA以上の評価)も得ている。また、その報酬水準については、国家公務員給与の動向を踏まえ定めていること、「平成25年度人事院勧告資料(平成25年8月)3役員報酬関係」による民間企業の役員報酬と比較して低くなっており、加えて事務次官の報酬の範囲内での設定となっていることから妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与及び民間企業の報酬水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事
監事(非常勤)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。
・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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		
理事長	千円 16,040	千円 10,491	千円 4,111	千円 1,259 178 (特別調整手当 (通勤手当))			
A理事	千円 13,049	千円 8,575	千円 3,360	千円 1,029 84 (特別調整手当 (通勤手当))			
B理事	千円 4,055	千円 2,143	千円 1,594	千円 257 31 (特別調整手当 (通勤手当))		6月30日	◇
C理事	千円 9,048	千円 6,431	千円 1,765	千円 771 78 (特別調整手当 (通勤手当))	7月1日		◇
A監事	千円 6,051	千円 4,017	千円 1,461	千円 471 100 (特別調整手当 (通勤手当))		9月30日	
B監事	千円 5,288	千円 3,930	千円 809	千円 471 77 (特別調整手当 (通勤手当))	10月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,612	千円 2,566	千円 0	千円 46 (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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25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
理事長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
A監事	千円 2,134	年 2	月 0	9月30日	-	支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、暫定的な業績勘案率(1.0)を用いて支給した額である。	

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する。

注2:「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。

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

第三期中期目標・中期計画に基づき、給与水準については、国家公務員の給与水準を考慮し、その適正化に取り組むとともに、取組状況等を公表することとしている。また、総人件費についても政府における総人件費削減の取組を踏まえた見直しを行うこととしている。

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

当機構は東京都特別区に所在し、地方組織がないことから、東京特別区在勤の国家公務員の給与水準を考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう努めている。

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

職員の能力、実績を適正に評価する人事評価制度を導入し、昇給・昇格及び勤勉手当の支給に際して職員の勤務成績等を考慮することとしている。

[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
俸給	<ul style="list-style-type: none"> 一定の期間を勤務した場合に職員の勤務成績に応じた昇給 勤務成績が良好な職員のうち昇格基準に達した者の昇格
賞与・勤勉手当(査定分)	<ul style="list-style-type: none"> 勤務成績等に応じて支給

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

1. 特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年度に引き続き以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年7月～平成26年6月
- ・俸給表関係の措置の内容:本俸 1等級及び2等級(▲9.77%)、3等級(▲7.77%)、4等級及び5等級(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:職務手当(▲10%)、特別都市手当 本俸に対する特別都市手当に等級の減額率を乗じて得た額及び職務手当に対する特別都市手当(▲10%)、期末・勤勉手当(▲9.77%) (役員について)
- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:本俸(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:特別調整手当(▲9.77%)、期末手当(▲9.77%)

2. 賞与の一部を勤勉手当とし、勤務成績を反映することとした。(平成25年12月より)

3. 昇給について、全職員同一の昇給幅で実施していたが、「一般職」、「管理職」及び「55歳超職員」に分け、それぞれの昇給幅を設定した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

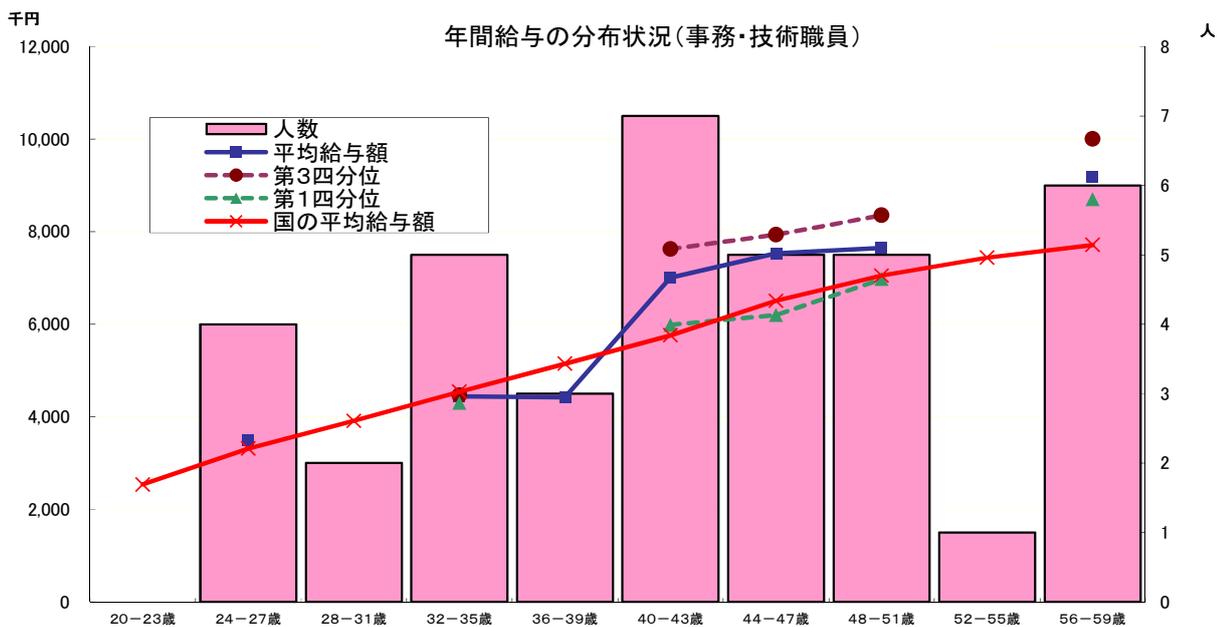
区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 38	歳 42.9	千円 6,572	千円 4,975	千円 162	千円 1,597
事務・技術	人 38	歳 42.9	千円 6,572	千円 4,975	千円 162	千円 1,597
在外職員	人 25	歳 41.1	千円 11,412	千円 10,404	千円 0	千円 1,008
在外職員(年俸制)	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	9	45.5	3,228	3,228	117	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	42.2	3,070	3,070	70	0
民間出向者	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	47.2	3,307	3,307	140	0
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	37	2,614	2,614	153	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	37	2,614	2,614	153	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員(年俸制)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。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。
2. 年齢24-27歳、28-31歳、36-39歳、52-55歳の該当者はそれぞれ4名以下であるため、第1・第3四分位折れ線を表示していない。
3. 該当者が2名以下の年齢階層については、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均給与額を示す点は省略した。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1四分位	第3四分位
代表的職位 ・マネージャー、シニア・スペシャリスト (本部課長相当職)	10	47.0	7,454	7,935
・アシスタント・マネージャー (本部係長、主任、係員相当職)	16	34.2	3,550	4,469

注: 分布状況を示すグループでは、本部課長相当職が置かれていないため、原則として「本部課長」を掲げるところ、代わりに「マネージャー、シニア・スペシャリスト」を、同様に「本部係員」を掲げるところ、代わりに「アシスタント・マネージャー」をそれぞれ代表的職位として掲げた。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
標準的な職位		部長	次長 室長	マネージャー シニア・スペシャリス ト	アシスタント・ マネージャー	アシスタント・ マネージャー
人員 (割合)	38	1 (2.6%)	5 (13.2%)	16 (42.1%)	10 (26.3%)	6 (15.8%)
年齢(最高 ～最低)		-	58～46	58～40	52～33	30～25
所定内給 与年額(最高 ～最低)		-	7,320～ 6,172	6,528～ 4,527	4,936～ 3,155	3,086～ 2,704
年間給 与額(最高 ～最低)		-	10,004～ 8,428	8,699～ 5,987	6,481～ 4,124	3,956～ 3,435

注: 1等級については該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成25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)	100	62.6	80.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0	37.4	19.8
	最高～最低	0	41.8～31.9	22.0～16.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	100	66.2	81.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0	33.8	18.1
	最高～最低	0	35.7～30.7	19.6～15.9

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)

対国家公務員(行政職(一))

110.2

対他法人(事務・技術職員)

105.5

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 110.2	
	参考	地域勘案 97.0 学歴勘案 107.3 地域・学歴勘案 94.7
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・学歴を勘案した影響】 当機構の職員は約9割が高学歴(大学卒又は大学院修了)の者で構成されていること。また、当機構の事務所は、東京都特別区に所在しており、地方組織が無いことから、年齢のみを勘案した対国家公務員指数と比べると高くなっている。	
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66.1% (国からの財政支出額1,837百万円、支出予算の総額2,778百万円:平成25年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成24年度決算) 【管理職の割合について】 36.8%(平成26年4月1日現在) 国の管理職割合は15.7%(平成25年国家公務員給与等実態調査結果における行政職(一)6級以上の割合)。 【大卒以上の高学歴者の割合】 89.5%(平成26年4月1日現在) 国の大卒以上の学歴者(行政職(一)適用者)の割合は54.1%(平成25年国家公務員給与等実態調査(人事院))。 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 32.1%(支出総額:2,778百万円、報酬等支給総額:891百万円) 【検証結果】 (法人の検証結果) 地域・学歴を勘案した場合、国家公務員の給与水準を下回っており、適正な給与水準となっている。 (主務大臣の検証結果) 国と概ね同等の水準となっており、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。	
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	

III 総人件費について

区分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成25年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	891,414	867,756	23,658 (2.7)	- -
退職手当支給額 (B)	14,834	39,227	△ 24,393 (△62.2)	- -
非常勤役職員等給与 (C)	53,104	55,035	△ 1,931 (△3.5)	- -
福利厚生費 (D)	143,162	148,898	△ 5,736 (△3.9)	- -
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,102,514	1,110,916	△ 8,402 (△0.8)	- -

総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」の増(対前年度23,658千円)の主な要因は、在外職員数の増及び為替変動及び物価水準の変動等による在外公館に勤務する外務公務員の在勤基本手当の改正を踏まえた在外手当の増加等によるもの。
- ・「退職手当支給額」の減(対前年度△24,393千円)の主な要因は、当期の退職者が在職期間の短い者であったことによるもの。
- ・「非常勤役員等給与」の減(対前年度△1,931千円)の主な要因は、非常勤職員の入れ替えによるもの。
- ・「最広義人件費」の減(対前年度△8,402千円)の主な要因は、退職手当支給額の減によるもの。

・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

【職員】

平成24年7月から国家公務員に準じた率(平均7.8%削減)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年6月まで)。

・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、以下の措置を実施した。

【役員】

平成25年3月15日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引き下げを実施した。

※1 ①退職日が平成25年3月15日～平成25年11月30日	98/100
②退職日が平成25年12月1日～平成26年8月31日	92/100
③退職日が平成26年9月1日～	87/100

【職員】

平成25年6月22日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引き下げを実施した。

※2 ①退職日が平成25年6月22日～平成26年2月28日	98/100
②退職日が平成26年3月1日～平成26年11月30日	92/100
③退職日が平成26年12月1日～	87/100

IV 法人が必要と認める事項

特になし