

様式 1 公表されるべき事項

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は、海外14ヶ所に事務所を設置し、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いる国際業務型の法人である。その業務内容に鑑み、役員報酬水準については独立行政法人通則法(以下「通則法」という)第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当法人の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の指定職俸給及び他の類似の独立行政法人の給与を参考に設定している。

事務次官年間報酬額・・・22,652,000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。)

当法人の平成15年10月の設立以来、国土交通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にして、常勤役員の職務実績に応じ、期末特別手当の額を増額し、又は減額することができることとしている。

ただし、増額する場合においては、各人の増額分は100分の10の範囲内とし、かつ、常勤役員の報酬に係る機構の各年度予算額を超えないものとしている。

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

理事長、理事、監事の役員報酬は、月額報酬及び期末特別手当から構成されている。月額報酬については、独立行政法人国際観光振興機構役員報酬規程に則り、役員の職位に応じて以下の記載どおり、本俸に特別調整手当を加算して算出している。期末特別手当についても独立行政法人国際観光振興機構役員報酬規程に則り、期末特別手当基準額((本俸+特別調整手当)+本俸×100分の25+(本俸+特別調整手当)×100分の20)に、6月に支給する場合には100分の140、12月に支給する場合には100分の170を乗じ、さらに、基準日以前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ている。

なお、平成26年度では一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成26年法律第105号)の指定職俸給表の適用を受ける職員の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ(年間3.1ヶ月分)を実施した。

- ・理事長 : 本俸(969,000円)、特別調整手当(116,280円)
- ・理事 : 本俸(792,000円)、特別調整手当(95,040円)
- ・監事 : 本俸(726,000円)、特別調整手当(87,120円)

監事(非常勤) 非常勤監事の役員報酬は、非常勤役員手当のみである。非常勤役員手当月額については、独立行政法人国際観光振興機構役員報酬規程に則り、237,000円としている。期末特別手当については支給をしていない。なお、平成26年度は改定なし。

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
理事長	千円 17,994	千円 11,628	千円 4,788	千円 1,395 182 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 14,639	千円 9,504	千円 3,914	千円 1,140 81 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
B理事	千円 4,429	千円 2,376	千円 1,767	千円 285 (特別調整手当) (通勤手当)		6月30日	

C理事	千円 10,420	千円 7,128	千円 2,146	千円 855 291 (特別調整手当) (通勤手当)	7月1日		
A監事	千円 13,503	千円 8,712	千円 3,587	千円 1,045 158 (特別調整手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,888	千円 2,844	千円 0	千円 0 44 (特別調整手当) (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準じた手当であり、本俸に100分の12を乗じて得た額を支給している。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長
理事
監事
監事
(非常)

当法人は、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25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、報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員給与及び類似の法人の動向を踏まえ定めているが、2の結果は①の考え方を踏まえて、「平成26年度人事院勧告資料(平成26年8月)4 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報酬実績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】

当該法人は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、その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬の支給水準の設定の考え方は、国家公務員給与及び類似の法人の動向を踏まえて定められており、妥当である。

また、I-2の支給実績は報酬の支給水準の設定の考え方に即しており、他の類似の独立行政法人の給与と比較するとほぼ同水準となっている他、「平成26年度人事院勧告資料(平成26年8月)4 役員報酬関係」による民間企業の役員報酬(500人以上1,000人未満、28,030千円)と比較すると相当低い水準(64.1%)に抑えられていることに加え、平成25年度業務実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

4 役員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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
理事長	該当者なし				
B理事	4,371	4 0	6月30日	1.0(仮)	
監事	該当者なし				

注1:「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

注2:B理事の支給額は、当該役員が在籍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)」により算出している。

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
理事長	該当なし
理事	該当なし
監事	平成25年9月30日退職者、平成27年1月19日業績勘案率決定 監事の在籍期間中における各年度の法人の業務実績評価は、平成23年度、平成24年度共に、総合評定「A」(中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認めらる。)であり、年度計画に基づき、効率的且つ効果的に各事業を推進してきたものであるため、業績勘案率を1.0とする。

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

主務大臣が行う業績評価の結果を参考にして、常勤役員の職務実績に応じ、期末特別手当の額を増額し、又は減額することができ、引続き業績評価の結果を反映した制度を継続したいと考えている。

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

当法人は、海外14ヶ所に事務所を設置し、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いる国際業務型の法人である。その業務の内容に鑑み、職員の給与水準の検討にあたっては、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当法人の業務の実績を考慮し、職員の職務特性及び雇用形態等を考慮し、国家公務員及び他の類似の独立行政法人の職員の給与を参考としている。

国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は408,472円となっており、全国家公務員の平均給与月額は415,426円となっている。

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。)

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おり、引続き人事評価の結果を反映した制度を継続したいと考えている。

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

独立行政法人国際観光振興機構職員給与規程に則り、基本給(本俸及び扶養手当)及び諸手当(職務手当、特別都市手当、住居手当、超過勤務手当、宿日直手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当及び単身赴任手当)を支給している。また、海外に勤務する職員については、独立行政法人国際観光振興機構在外職員給与規程に則り、本俸、扶養手当、在勤手当(在勤基本手当、配偶者手当、住居手当、子女教育手当)、期末手当及び勤勉手当を支給している。

期末手当については、基礎額((本俸+扶養手当+特別都市手当)+(本俸×管理職加算率)+((本俸+特別都市手当)×職務加算率))に6月支給する場合は100分の122.5(1等級、2等級職員は100分の102.5)、12月に支給する場合は100分の137.5(1等級、2等級の職員は100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前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ている。

勤勉手当については、基礎額((本俸+扶養手当+特別都市手当)+(本俸×管理職加算率)+((本俸+特別都市手当)×職務加算率))にその者の基準日以前における直近の業績評価の結果に応じた割合及び基準日以前6か月以内の期間における勤務期間の応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は給与法の改定(行政職俸給表(一))に伴い、①若年層に重点を置いた俸給表の引上げ(平均0.3%)、②通勤手当のうち、交通用具使用者について、使用距離の区分応じ、100円から7,100円までの幅引上げ、③勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分の引上げを実施した。

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	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	33	42.8	7,211	5,389	169	1,822
事務・技術	33	42.8	7,211	5,389	169	1,822
在外職員	27	41.7	13,002	11,762	0	1,240
在外職員(年俸制)	1	-	-	-	-	-
任期付職員	13	49.2	3,266	3,266	151	0
事務・技術	4	50.3	3,118	3,118	118	0
民間出向者	9	48.7	3,332	3,332	165	0

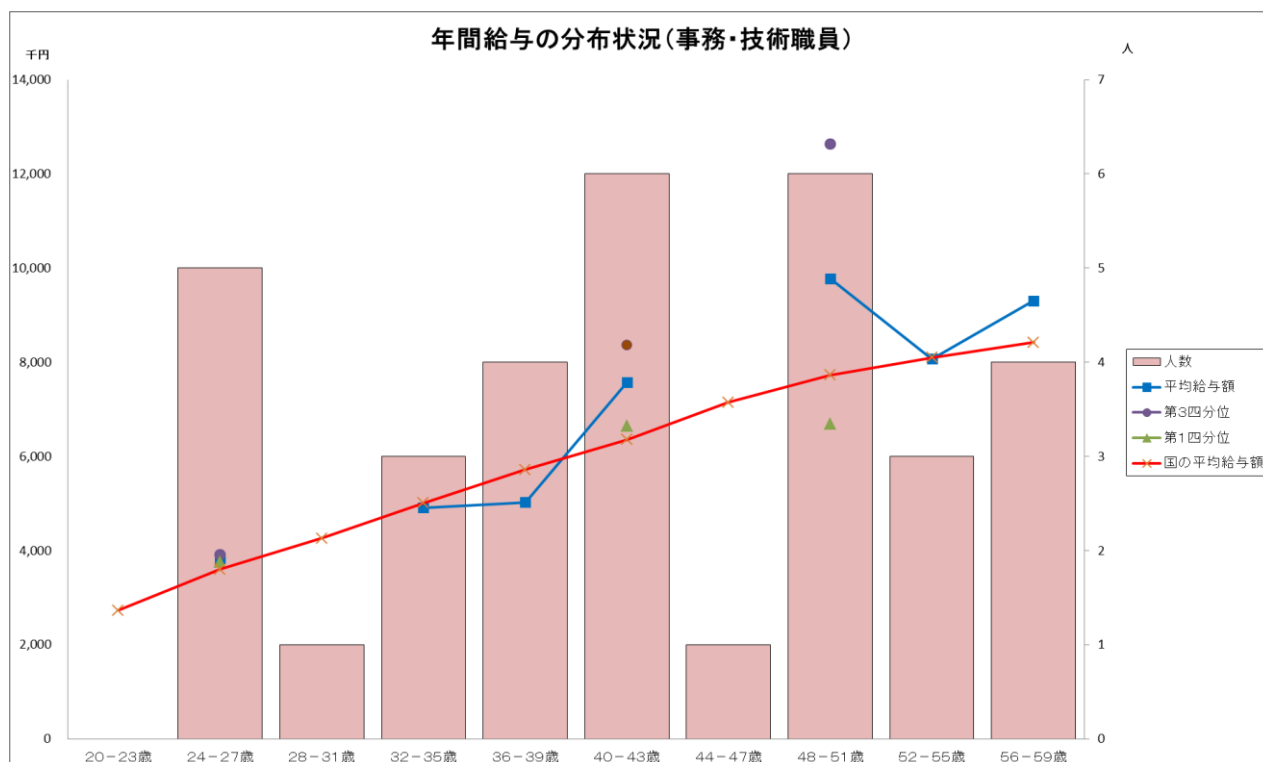
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	35.5	2,752	2,752	232	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	35.5	2,752	2,752	232	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があることから、人数以外は記載していない。

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: 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: 28-31歳、32-35歳、36-39歳、44-47歳、52-55歳、56-59歳の該当者はそれぞれ4人以下であるため、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

注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。

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 ・部長、次長 (本部部長相当職)	8	52.4	10,387	12,853～8,818
・マネージャー、シニア・スペシャリスト (本部課長相当職)	6	47.8	8,377	9,490～7,834
・マネージャー代理、スペシャリスト (本部課長補佐相当職)	6	47.8	6,827	7,785～6,122
・シニア・アシスタント・マネージャー (本部係長相当職)	7	36.6	4,976	5,673～4,556
・アシスタント・マネージャー (本部主任相当職)	6	27.3	3,876	4,119～3,648

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「本部課長補佐」を「マネージャー代理、スペシャリスト」、「本部係長」を「シニア・アシスタント・マネージャー」及び「本部主任」を「アシスタント・マネージャー」としてそれぞれ代表的職位として掲げた。

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)	% 59.8	% 56.6	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.2	% 43.4	% 42.0
	最高～最低	% 45.2～34.5	% 49.2～36.6	% 46.0～35.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.1	% 62.1	% 62.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.9	% 37.9	% 37.4
	最高～最低	% 39.5～33.2	% 39.8～31.8	% 39.2～35.2

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 110.8 ・年齢・地域勘案 96.9 ・年齢・学歴勘案 107.0 ・年齢・地域・学歴勘案 93.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 年齢のみを勘案した対国家公務員指数と比べると100を越えており、給与水準は高くなっているが、当機構の職員は約9割が高学歴(大卒又は大学院修了)の者で構成され、また、当機構の事務所は、東京都特別区に所在し、地方組織がないことから、年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は100を下回り、給与水準は低くなっている。</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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合85.6% (国からの財政支出額5,628百万円、支出予算の総額6,575百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 36.7%(平成27年4月1日現在) 国の管理職割合は15.9%(平成26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)</p> <p>【大卒以上の高学歴者割合】 88.2%(平成27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53.6%(平成26年国家公務員給与等実態調査)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 15.5%(支出総額:6,575百万円、報酬等支給総額:1,020百万円)</p>

	<p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>当法人は、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、その給与水準については、Ⅱ-1-①に記載したとおり、国家公務員給与及び他の類似の独立行政法人の水準を考慮しているが、Ⅱ-2の結果はⅡ-1-①の考え方に即した給与実績となっており、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いることから、適正な給与水準となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当該法人は、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、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す国家公務員給与及び他の類似の法人を参考に、給与水準の設定するという考え方は妥当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は、給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当であると考えます。</p>
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り組む。

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)	月額 205,216円 年間給与 3,291,663円
○35歳(シニア・アシスタント・マネージャー、配偶者・子1人)	月額 351,961円 年間給与 5,606,316円
○45歳(マネージャー、配偶者・子2人)	月額 519,426円 年間給与 8,434,567円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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務成績等を考慮している。
--

Ⅲ 総人件費について

区分	平成25年度	平成26年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 891,414	千円 1,020,178	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 14,834	千円 51,551	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 53,104	千円 50,183	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 143,162	千円 153,414	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,102,514	千円 1,275,326	千円	千円	千円	千円

注：中期目標管理法人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」の増(対前年度128,764千円)の主な要因は、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見直しに関連し実施していた給与等の減額措置が、役員は平成26年3月、職員は平成26年6月で終了したことによる役職員給与の増加等によるもの。

・「退職手当支給額」の増(対前年度36,717千円)の主な要因は、平成25年度の退職者が在職期間の短い者であったことによるもの。

・「非常勤役職員等給与」の減(対前年度△2,921千円)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」の増(対前年度172,812千円)の主な要因は、国家公務員の給与改定及び臨時特例に関する法律に基づき実施していた、給与等の減額措置が終了したこと等によるもの。

・国家公務員の給与の改定及び臨時特例法に関する法律(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関連について、以下のとおり実施した。

【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日以降に退職する役員について、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

・一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成26年法律第105号)の施行に伴い、以下の改正を行った。

【役員】

給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の0.15ヶ月分の引上げ(年間3.1ヶ月分)を実施し

【職員】

給与法の改定(行政職俸給表(一))に伴い以下の改正を行った。

- ①若年層に重点を置いた俸給表の引上げ(平均0.3%)
- ②通勤手当のうち、交通用具使用者について、使用距離の区分応じ、100円から7,100円までの幅引上げ
- ③勤勉手当の支給率について、0.15ヶ月分の引上げ