

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人北方領土問題対策協会の役職員の報酬・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

当法人における役員報酬は給与法に準拠した独立行政法人北方領土問題対策協会給与規程に基づいて支給しており、期末特別手当において、個別に業績を勘案し、役員
の報酬を増減できることとしている。

(主務大臣の検証結果)

国家公務員の給与法に準拠した規程に基づき支給し、期末特別手当において、個別
に業績を勘案して報酬を増減できることとしており、適正であると考えている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし。

理事

就任役員の経歴を勘案し、俸給月額を641,000円から759,000円に引き上げた。

理事(非常勤)

改定なし。

監事(非常勤)

東京勤務の監事の勤務日数を勘案し、手当を月額277,000円から207,800円に引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

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		
法人の長	千円 16,277	千円 10,167	千円 4,164	千円 116 (通勤手当) 1,830 (地域手当)			
A理事	千円 4,830	千円 3,470	千円 1,203	千円 53 (通勤手当) 104 (地域手当) 0 (寒冷地手当)		9月30日	◇
B理事	千円 5,927	千円 4,109	千円 1,577	千円 53 (通勤手当) 123 (地域手当) 65 (寒冷地手当)	10月1日		◇
B理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()		12月31日	
C理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()	1月1日		
D理事 (非常勤)	千円 60	千円 60	千円 0	千円 0 ()	10月1日		
E理事 (非常勤)	千円 40	千円 40	千円 0	千円 0 ()	1月1日		*
F理事 (非常勤)	千円 500	千円 500	千円 0	千円 0 ()			
G理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()	4月15日		
A監事 (非常勤)	千円 1,500	千円 1,500	千円 0	千円 0 ()		9月30日	
B監事 (非常勤)	千円 991	千円 991	千円 0	千円 0 ()		9月30日	
C監事 (非常勤)	千円 1,125	千円 1,125	千円 0	千円 0 ()	10月1日		
D監事 (非常勤)	千円 991	千円 991	千円 0	千円 0 ()	10月1日		

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している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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:非常勤役員に関する規程に基づき非常勤理事については、役員会等出席時に日額2万円を支給している。

注4:地域手当は、俸給月額に対し、東京23区に在職する者については18%、札幌市に在職する者については3%乗じて得た額で算出される。

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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
理事 (非常勤)						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

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している。

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している。
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

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等を踏まえて、18年度以降5年間で5%以上の人員削減を行うという方針により、19年度末に常勤職員1名、22年度末に更に1名の削減を行い人件費の削減に努めたところである。

職員の数が少ない状況の中、年間を通し極めて繁忙な業務を適切に遂行するため、それぞれの適性を掌握し、人員の配置等を行うとともに、必要に応じ職員を各種研修会へ派遣するなど能力向上を図る。

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

国家公務員に準じた給与体系の維持に努める。

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

人事の公正な基礎として、職員の勤務評定を実施し、1年間良好な成績で勤務した者を昇給させる。

〔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
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績に応じて支給額を変動させる。
俸給	1年間良好な成績で勤務した者を昇給させる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- ① 給与構造改革期間中に抑制されていた昇給を、若年層を中心に回復した。
- ② 平成24年4月から平成26年3月の2ヵ年において、以下の減額改定を行った。
 - ・俸給月額 各職員の職務の級に応じ、100分の9.77(7級以上)、100分の7.77(3級から6級)、100分の4.77(2級以下)の支給減額率を乗じて得た額を減額。
 - ・給料の特別調整額 100分の10を乗じて得た額を減額。
 - ・期末手当及び勤勉手当 100分の9.77を乗じて得た額を減額。
 - ・地域手当及び広域異動手当 俸給月額に対する地域手当の月額に各職員の職務の級に応じた上記支給減額率を乗じて得た額を減額するとともに、給料の特別調整額に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額を減額。

2 職員給与の支給状況

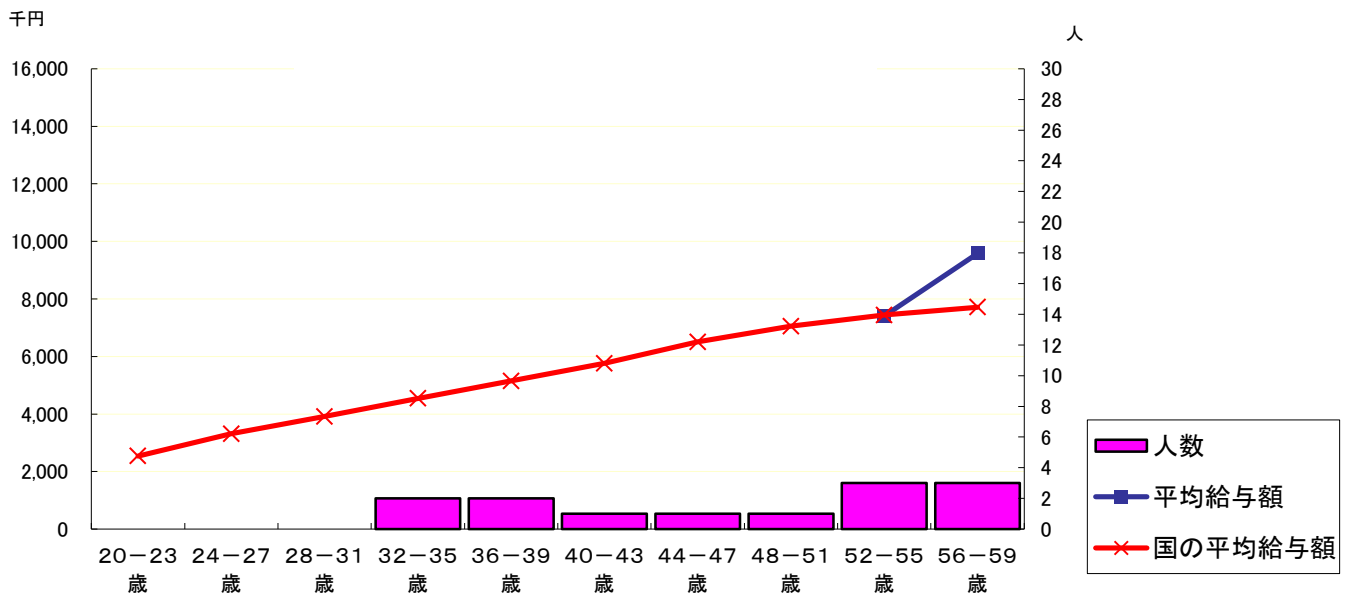
① 職種別支給状況

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 14	歳 48.4	千円 6,813	千円 5,200	千円 128	千円 1,613
事務・技術	人 14	歳 48.4	千円 6,813	千円 5,200	千円 128	千円 1,613
非常勤職員	人 8	歳 54.6	千円 2,862	千円 2,862	千円 147	千円 0
事務・技術	人 8	歳 54.6	千円 2,862	千円 2,862	千円 147	千円 0

注: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。

在外職員、任期付職員、再任用職員及び研究職種、医療職種(各項目)、教育職種については、当協会に該当がないため、欄を省略した。

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。

注2:グラフのうち、全ての年齢階層について該当者が4名以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

注3:グラフのうち、32-35歳、36-39歳、40-43歳、44-47歳、48-51歳の年齢階層について、該当者が2名以下であることから、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、平均額を示す点を表示していない。

(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		平均	四分位	
			第1分位	千円		第3分位	千円
・課長	4	57.8			8,604		
・専門官	6	47.2	4,828		5,787	5,877	
・専門職	3	34.8			4,646		

注:4名以下については、第1・第3分位を記載していない。

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	10級	9級	8級	7級	6級
標準的な職位		局長	局長	課長 上席専門官	課長 上席専門官	課長 上席専門官
人員 (割合)	5 (%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (%)	1 (%)	4 (28.6%)
年齢(最高～最低)						60～52
所定内給与年額(最高～最低)						7,492 ～5,850
年間給与額(最高～最低)						9,553 ～7,637

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 上席専門官 専門官	専門官	専門官 専門職	専門職	主事
人員 (割合)	9 (%)	1 (7.1%)	2 (14.3%)	4 (28.6%)	2 (14.3%)	2 (%)
年齢(最高～最低)				50～37		
所定内給与年額(最高～最低)				4,391 ～3,566		
年間給与額(最高～最低)				5,792 ～4,705		

注:当法人における9級、5級、5級、4級、2級については2人以下であることから当該個人に関する情報を特定されるおそれがあるため、「職級」及び「標準的な職位」を除き表示していない。

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)	% 54.8	% 57.3	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 42.7	% 43.9
	最高～最低	% 48.3～43.6	% 45.1～41.2	% 44.8～42.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 66.3	% 65.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 33.7	% 35.0
	最高～最低	% 43.2～33.0	% 37.1～30.2	% 39.4～33.6

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))

102.1

対他法人(事務・技術職員)

97.2

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 102.1</p> <table border="1" data-bbox="619 371 1034 472"> <tr> <td data-bbox="619 371 746 472">参考</td> <td data-bbox="746 371 874 405">地域勘案</td> <td data-bbox="874 371 1286 405">97.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="746 405 874 439">学歴勘案</td> <td data-bbox="874 405 1286 439">98.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="746 439 874 472">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="874 439 1286 472">94.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	97.5		学歴勘案	98.9		地域・学歴勘案	94.2
参考	地域勘案	97.5								
	学歴勘案	98.9								
	地域・学歴勘案	94.2								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>対国家公務員指数では、102.1であるが、当協会は東京都台東区及び札幌市に所在していることから、東京都特別区及び札幌市に在勤する者と国家公務員と比較した地域勘案では97.5、学歴勘案では98.9、更に地域・学歴勘案では94.2となっており、いずれも国家公務員より低い水準であると考えます。</p> <p>当協会は、調査対象職員が14人と少人数であるため個人的な状況に影響されやすいものの、引き続き適正な給与水準を維持したい。</p> <p>なお、平成26年度に見込まれる対国家公務員指数については、比較対象となる国家公務員の指数が不明なため、将来の具体的指数を予測することは困難ではあるが、引き続き、地域・学歴を考慮した指数について今回同様に、100以下となるよう努めることとしたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</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 91.7% (国からの財政支出額 1,442,840千円、支出予算の総額 1,574,130千円：平成25年度予算)</p> <p>【管理職の割合】 35.3%(平成26年4月1日時点の常勤職員数に対する管理職の割合)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 88.2%(平成26年4月1日時点の常勤職員数に対する高学歴者の割合)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 10.1%</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 少ない人員の中、年間を通し極めて繁忙な業務を、スタッフ制の導入を図るなど弾力的な人事運用により、個々の能力を最大限に引き出し、適切に遂行している。</p> <p>また、対国家公務員指数では、102.1であるが、当協会は東京都台東区及び札幌市に所在していることから、東京都特別区及び札幌市に在勤する者と国家公務員との比較指標については、①地域勘案(97.5)、②学歴勘案(98.9)、③地域・学歴勘案(94.2)であり、いずれについても、100を下回っており、国家公務員より低い水準であることから引き続き同水準を維持する必要があると考えている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 対国家公務員との比較指標について、①地域勘案(97.5)、②学歴勘案(98.9)、③地域・学歴勘案(94.2)であり、いずれについても、100を下回っており、国家公務員より低い水準であることから引き続き同水準を維持する必要がある。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>現状の給与水準は適切であると判断されることから、引き続きこの水準を維持するよう努める。</p>									

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)	148,962	143,178	5,784 (4.0)	— —
退職手当支給額 (B)	0	2,340	△ 2,340 皆減	— —
非常勤役職員等給与 (C)	54,286	53,547	739 (1.4)	— —
福利厚生費 (D)	30,987	28,494	2,493 (8.7)	— —
最広義人件費 (A+B+C+D)	234,236	227,559	6,677 (2.9)	— —

総人件費について参考となる事項

IV 法人が必要と認める事項

平成24年2月に成立した国家公務員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)の施行を受けて当法人は、それに準じ同等の改正を行ったものであり、平成25年度においても昨年度に引続き、以下の削減を行った。

- ・実施期間は、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間
- ・俸給について、役員(常勤役員及び非常勤監事)及び7級以上の職員は100分の9.77、3級から6級の職員は100分の7.77、2級以下の職員は100分の4.77の支給減額率を乗じて得た額を削減。
- ・常勤役員の期末特別手当、職員の勤勉手当・期末手当について、それぞれ100分の9.77削減。
- ・役員(常勤役員及び非常勤監事)及び職員の俸給月額に対する地域手当の月額に各職員の職務の級に応じた上記支給減額率を乗じて得た額を減額するとともに、給料の特別調整額に対する地域手当の月額に100分の10乗じて得た額を減額。