

様式 1 公表されるべき事項

別添

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

北方領土問題対策協会は、北方領土問題その他北方地域に関する諸問題についての国民世論の啓発並びに調査及び研究を行うとともに、北方地域に生活の拠点を有していた者に対する援護を行うことにより、北方領土問題その他北方地域に関する諸問題の解決の促進を図ること、また、北方地域旧漁業権者等に対し、漁業その他の事業及び生活に必要な資金を融通することにより、これらの者の事業の経営と生活の安定を図ることを目的としている。

理事長は、法人の長として、法人の目的を達成するために行う各種事業全てにおいて極めて重い職責を担っている。このため、強いリーダーシップとマネジメント能力が求められるとともに、各種事業を効果的・効率的に実施するためには、高度な専門的知識と経験を有する必要がある。

常勤理事は、多岐に渡る業務を遂行する上記理事長の職務を補佐するとともに、特に北方地域旧漁業権者等に対する特別措置に関する法律に基づく、融資業務を掌理している。このため、金融や経済に関する高い知識、専門的能力とマネジメント能力が必要とされる。

以上の職責や求められる能力に鑑み、役員報酬の設定について、理事長にあたっては、国家公務員の指定職である、事務次官や本省局長の水準を参考とするとともに、常勤理事にあたっては、国家公務員指定職俸給表等の水準を参考としている。

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。)

当法人における役員報酬は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、役員報酬を増減できることとしている。

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

役員報酬基準は月額及び期末特別手当から構成されている。常勤役員は俸給月額(理事長939,000、理事759,000円)に地域手当(東京都18%、札幌市3%)を加算し算出している。期末特別手当は、期末特別手当基準額(俸給月額+地域手当+(俸給月額+地域手当)×100分の20)+(俸給月額×100分の25))に支給割合(6月期は100分の140、12月期は100分の170、)を乗じさらに基準日以前6箇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た額としている。平成26年度においては、平成26年12月期の期末特別手当の支給率を100分の155から100分の170に改定した。

理事

役員報酬基準及び平成26年度における改定内容は、法人の長と同様である。

理事(非常勤)

改定なし。

監事(非常勤)

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

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	18,265	11,268	4,850	119 (通勤手当) 2,028 (地域手当)			
A理事	13,054	9,108	3,496	112 (通勤手当) 273 (地域手当) 65 (寒冷地手当)			◇
B理事 (非常勤)	0	0	0	0 ()		12月31日	
C理事 (非常勤)	0	0	0	0 ()	1月1日		
D理事 (非常勤)	80	80	0	0 ()			
E理事 (非常勤)	80	80	0	0 ()			*
F理事 (非常勤)	500	500	0	0 ()			
G理事 (非常勤)	0	0	0	0 ()			
A監事 (非常勤)	2,494	2,494	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	1,098	1,098	0	0 ()		9月30日	
C監事 (非常勤)	1,098	1,098	0	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: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。

注4:寒冷地手当は、11月から3月までの各月の初日において、札幌市に在職する者に、月額13,060円が支給される。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

北方領土問題対策協会は、北方領土問題その他北方地域に関する諸問題についての国民世論の啓発並びに調査及び研究を行うとともに、北方地域に生活の拠点を有していた者に対する援護を行うことにより、北方領土問題その他北方地域に関する諸問題の解決の促進を図ること、また、北方地域旧漁業権者等に対し、漁業その他の事業及び生活に必要な資金を融通することにより、これらの者の事業の経営と生活の安定を図ることを目的としている。

理事長は、法人の長として、法人の目的を達成するために行う各種事業全てにおいて極めて重い職責を担っている。このため、強いリーダーシップとマネジメント能力が求められるとともに、各種事業を効果的・効率的に実施するためには、高度な専門的知識と経験を有する必要がある。

以上の職責や求められる能力に鑑み、役員報酬の設定について国家公務員の指定職である、事務次官や本省局長の水準を参考としており報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

常勤理事は、多岐に渡る業務を遂行する上記理事長の職務を補佐するとともに、特に北方地域旧漁業権者等に対する特別措置に関する法律に基づく、融資業務を掌理している。このため、金融や経済に関する高い知識、専門的能力とマネジメント能力が必要とされる。

以上の職責や求められる能力に鑑み、国家公務員指定職俸給表等の水準を参考としており、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事(非常勤)

国の委員、顧問若しくは参与の職にある者の上限額に準拠して、当法人の非常勤役員については、月額34,900円を超えない範囲としており、妥当な報酬水準と考える。

監事(非常勤)

国の委員、顧問若しくは参与の職にある者の上限額に準拠して、当法人の非常勤役員については、月額34,900円を超えない範囲としており、妥当な報酬水準と考える。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬については、内閣府独立行政法人評価委員会の評価結果を踏まえ、期末特別手当の適切な支給のほか、当該法人の事務・事業の特性を勘案すると、その報酬水準は妥当であると認められる。引き続き、中期目標を踏まえ、報酬水準の適正化に努める必要がある。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	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				
理事 (非常勤)	該当者なし				
監事 (非常勤)	該当者なし				

注:「前職」欄は、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。 11人
 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

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
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:「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

当法人における役員報酬は独立行政法人北方領土問題対策協会役員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、役員報酬を増減できることとしており、今後とも、継続していきたいと考えている。

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

職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の同水準と若しくはそれ以下となるよう、一般職の職員の給与に関する法律の改正に概ね準拠した内容で改正することとしている。

国家公務員については平成26年度において、行政職俸給表(一)の年間平均給与額は6,882千円となっており、当協会職員の年間平均給与額は7,091千円となっている。

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。)

当法人においては、勤勉手当において、個々の勤務評価に応じ支給額を決定することとしている。

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

職員の給与は、独立行政法人北方領土問題対策協会給与規程に則り、給料及び諸手当(給料の特別調整額、給料の業務調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当)を支給している。

期末手当については、期末手当基準額(給料+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に職務の級が3級以上の者については、その級に応じた加算額及び職務の級が7級以上の管理職については、管理職加算を加算した額に、6月に支給する場合においては100分の122.5(特定幹部職員は100分の102.5)、12月に支給する場合においては、100分の137.5(特定幹部職員は100分の117.5)を乗じ、さらに基準日以前の6箇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、勤勉手当基準額(給料+地域手当+広域異動手当)に職務の級が3級以上の者については、その級に応じた加算額及び職務の級が7級以上の管理職については、管理職加算を加算した額に、各職員の勤務成績に応じた率を乗じ、さらに基準日以前の6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度においては、以下の改正を行った。

①自動車等を使用する者の使用距離に応じて支給する通勤手当の額を引き上げ。

②平成26年12月に支給する勤勉手当の支給率について、一般職員は100分の67.5を82.5、特定幹部職員は100分の87.5を102.5に改正。

2 職員給与の支給状況

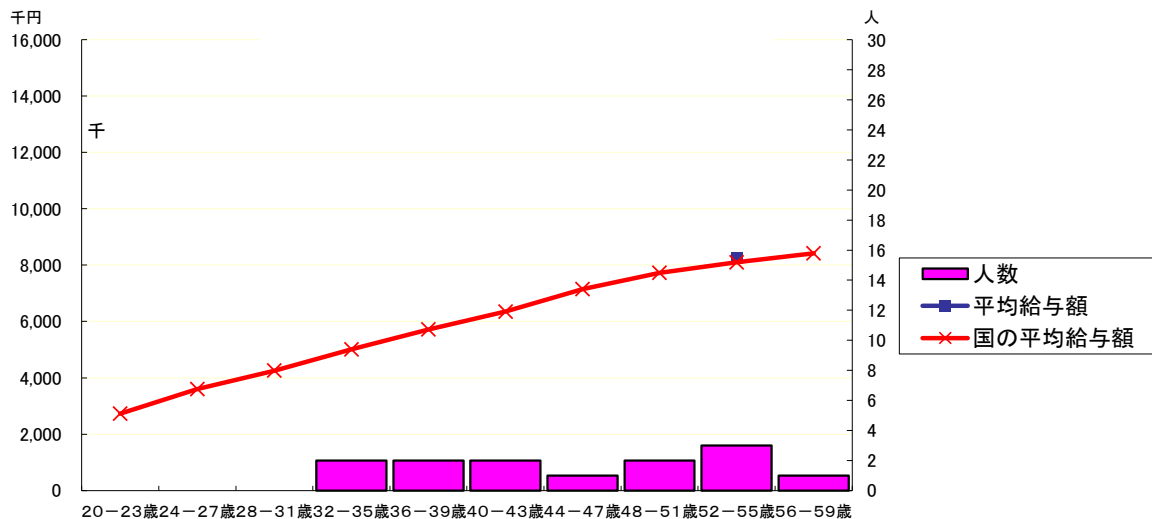
① 職種別支給状況

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
常勤職員	15人	48.2歳	7,506千円	5,653千円	134千円	1,853千円
事務・技術	15人	48.2歳	7,506千円	5,653千円	134千円	1,853千円
非常勤職員	5人	54.1歳	2,603千円	2,603千円	89千円	0千円
事務・技術	5人	54.1歳	2,603千円	2,603千円	89千円	0千円

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、52-55歳以外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。

注4:20-23歳、24-27歳、28-31歳については、該当者がいない。

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
・課長、上席専門官	5	57.3	9,742	10,828～8,430
・専門官	7	46.9	6,577	8,646～5,401
・専門職	3	35.8	5,274	-

注1:専門職は該当者が3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、年間給与額の最高及び最低の値を表示していない。

注2:課長、上席専門官は本部課長・同相当職及び地方機関の本部課長相当職、専門官は本部課長補佐同相当職及び地方機関の本部課長補佐相当職、専門職は本部係長同相当職及び地方機関の本部係長相当職を含む。

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)	55.1%	53.6%	54.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.9%	46.4%	45.7%
	最高～最低	48.4～43.6%	48.9～44.3%	46.9～44.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.2%	62.3%	63.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.8%	37.7%	36.8%
	最高～最低	40.0～32.7%	42.7～34.8%	40.5～33.8%

2人 5人

9人

2人 5人
3 給与水準の妥当性の検証等

9人

○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 103.0 ・地域勘案 96.2 ・学歴勘案 99.3 ・地域・学歴勘案 92.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案の対国家公務員指数では、103.0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96.2、学歴勘案では99.3、更に地域・学歴勘案では92.8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13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27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、将来の具体的な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>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</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1,423,799千円、支出予算の総額1,550,559千円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 なし</p> <p>【管理職の割合】 37.5% (平成27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】 87.5% (平成27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】 11.6% 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、年齢勘案の対国家公務員指数では、103.0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(96.2)、②学歴勘案(99.3)、③地域・学歴勘案(92.8)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)</p> <p>給与水準については、職員構成が変化したこと等を背景として前年度より若干上昇したが、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、給与水準全体の抑制に努めることが必要である。</p>
講ずる措置	<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>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額157,700円、年間給与2,529,508円
- 35歳(本部係長相当職、配偶者・子1人)
月額252,000円、年間給与3,984,840円
- 45歳(本部課長補佐相当職、配偶者・子2人)
月額343,700円、年間給与5,412,552円

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、勤勉手当において、個々の勤務成績に応じ支給率を決定しており、今後とも、継続していきたいと考えている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成25年度	当年度 平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 148,962	千円 167,702
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 369
非常勤役職員等給与 (C)	千円 54,286	千円 58,727
福利厚生費 (D)	千円 30,987	千円 33,115
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 234,236	千円 259,913

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

平成25年度においては、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、平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間において、給料月額及びその他の諸手当について、減額を行ったところであったが、平成26年度については、同臨時特例の終了に伴い給与・報酬等支払総額が上昇した。

「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)により引下げられた国家公務員の退職手当の支給水準を勘案し、職員の退職手当の支給額の算出における調整率を100分の104から100分の97に引き下げるとともに、役員についても職員と同率の調整率を適用した。

Ⅳ その他

特になし