

独立行政法人北方領土問題対策協会(法人番号8010505001641)の役職員の報酬・給与等について

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

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。

平成30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いる。

役員報酬基準の内容及び平成30年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、俸給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920,000、理事669,000円)に地域手当(東京特別区20%、札幌市3%)及び単身赴任手当(要件該当者のみ)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167.5、12月期は100分の167.5)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30年度においては、平成30年度の人事院勧告に基づき改正された指定職俸給表適用職員の期末特別手当の支給率の改定に伴い、以下の改定を行った。

- ・平成30年12月期における期末特別手当の支給割合を100分の172.5から100分の177.5へ改定
- ・令和元年6月期における期末特別手当の支給割合を100分の157.5から100分の167.5へ改定
- ・令和元年12月期における期末特別手当の支給割合を100分の172.5から100分の167.5へ改定

理事

役員報酬基準及び平成30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30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 16,882	千円 11,040	千円 3,494	千円 140 2,208	(通勤手当) (地域手当)	4月1日	
A理事	千円 12,691	千円 8,028	千円 3,330	千円 115 241 65 912	(通勤手当) (地域手当) (寒冷地手当) (単身赴任手当)		
B理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	( )		3月31日
C理事 (非常勤)	千円 120	千円 120	千円 0	千円 0	( )		
D理事 (非常勤)	千円 80	千円 80	千円 0	千円 0	( )		*
E理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	( )		
A監事 (非常勤)	千円 2,240	千円 2,240	千円 0	千円 0	( )		
B監事 (非常勤)	千円 1,972	千円 1,972	千円 0	千円 0	( )		

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区に在職する者は20%、札幌市に在職する者は  
3%を乗じた額が支給される。

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在職する者に月額13,060円  
が支給される。

注5:「単身赴任手当」は、在職地が東京23区から札幌市となった者に月額76,000円が支給される。

### 3 役員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、北方地域に生活の本拠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34,200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34,200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】

法人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本拠を有していた者に対し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。

これらの事務・事業の遂行には、理事長は法人全体の業務を総括する上でマネジメント能力等が、理事も理事長を補佐する上で、マネジメント能力や関連する分野の専門的知見等が、それぞれ求められ、監事も監査報告の作成を行う上での専門的知見等が必要となる。

このような法人の事務及び役員職務内容を踏まえると、役員報酬水準を国家公務員指定職俸給表等の水準を参考にして規定していることは、他の独立行政法人と比較しても、妥当であると認められる。今後も引き続き、中期目標等を踏まえ、適正な報酬水準の維持に努めることが必要である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成30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
	千円	年	月			
法人の長	9,828	8	2	30.3.31	1.0	
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

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	役員退職手当規程及び業績勘案率1.0に基づき退職手当の支給額を決定。業績勘案率は、8年2月の在任期間における法人の業務実績を踏まえ総務大臣が決定
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、役員の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。

## 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

#### 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30年度において、行政職俸給表(一)の年間平均給与額は7,490千円となっており、当協会職員の年間平均給与額は7,602千円となっている。

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。

#### 給与制度の内容及び平成30年度における主な改定内容

職員の給与(平成30年度適用)は、独立行政法人北方領土問題対策協会職員給与規程に則り、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30年度においては、平成29年度及び平成30年度における人事院勧告の内容を踏まえ、以下の改定を行った。

<平成29年度人事院勧告を踏まえた内容>

平成30年度以降の勤勉手当の支給率について、一般職員は100分の85から100分の90に、特定幹部職員は100分の105から100分の110に引き上げた。

平成27年1月1日付で昇級等が抑制された職員で、平成30年4月1日時点において37歳に満たない職員について、平成30年4月1日付で昇給を回復し、1号俸上位に調整した。

平成22年12月1日付で55歳を超える職員について1.5%の減額支給措置をとった経過措置について、平成30年3月31日付けで廃止することとし、平成30年4月1日から1.5%分の給与支給を回復させた。

<平成30年度人事院勧告を踏まえた内容>

給料表について、平均0.2%の引き上げを行った。

平成30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90から100分の95に、特定幹部職員は100分の110から100分の115に引き上げた。

平成31年度以降の勤勉手当の支給率を、一般職員は100分の95から100分の92.5に、特定幹部職員は100分の115から100分の112.5に引き下げた。

### 2 職員給与の支給状況

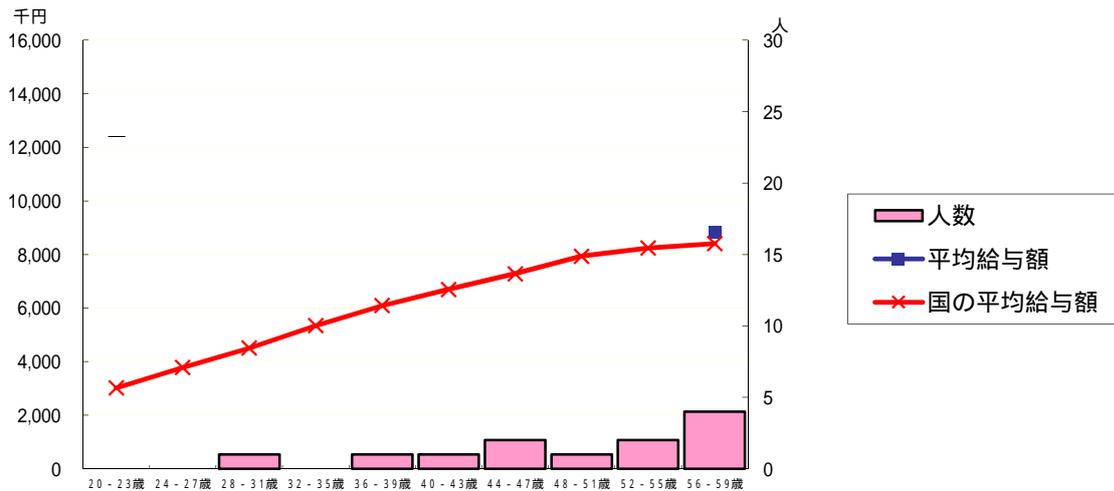
#### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30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 12	歳 49.3	千円 7,775	千円 5,691	千円 173	千円 2,084
事務・技術	人 12	歳 49.3	千円 7,775	千円 5,691	千円 173	千円 2,084
非常勤職員	人 5	歳 57.6	千円 2,709	千円 2,709	千円 114	千円 0
事務・技術	人 5	歳 57.6	千円 2,709	千円 2,709	千円 114	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。

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、 まで同じ。)



注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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、56-59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、32-35歳については、該当者がいない。

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	4	-	-	-
専門官	6	49.0	6,868	5,741～4,451
専門職	1	-	-	-

注1: 「専門職」は1人、「課長・上席専門官」は4人であり、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「平均年齢」、年間給与額の「平均」「最高～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・同相当職を含む。

賞与(平成30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)	49.2%	49.5%	49.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	50.8%	50.5%	50.6%
	最高～最低	53.6～49.5%	52.6～48.3%	51.4～49.0%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.8%	58.2%	58.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.2%	41.8%	42.0%
	最高～最低	45.3～38.8%	46.8～38.3%	45.7～38.8%

### 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"> <li>・年齢勘案 101.5</li> <li>・年齢・地域勘案 96.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.6</li> </ul>
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が100.0を上回った理由として、当協会は調査対象者が12人と少人数であるため、個々の給与状況に影響を受けやすい状況であり、特に国から出向した職員の年間給与額が高水準であり、更に勤務成績が優秀であったことにより賞与額が高水準であったことが、理由として挙げられる。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)            【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 93.1%            (国からの財政支出額1,466,537千円、支出予算の総額1,576,001千円：平成30年度予算)            【累積欠損額】            なし            【管理職の割合】            33.3% (常勤職員数12名中4名)            (平成30年4月1日時点の常勤職員数に対する管理職の割合)            【大卒以上の高学歴者の割合】            91.7% (常勤職員数12名中11名)            (平成30年4月1日時点の常勤職員数に対する高学歴者の割合)            【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】            11.7% (支出総額1,358,936千円、給与・報酬等支給総額159,600千円：平成29年度決算)            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>(主務大臣の検証結果)            年齢・地域・学歴勘案において、国家公務員水準より低いことが認められる。職員数が少ないため、職員構成の変化等の要因により、指数の値が大きく変わることはあり得るものの、引き続き、職員の業績の給与への適切な反映や給与水準全体の抑制の観点から、適正な給与水準を確保されたい。</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)  
月額164,200円、年間給与2,701,090円
  - 35歳(本部係長相当職)  
月額319,660円、年間給与5,250,565円
  - 50歳(本部課長相当職)  
月額541,680円、年間給与8,685,875円
- 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)(平成30年度)を支給

### 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。

## 総人件費について

区 分	当年度 平成30年度	平31年度 令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 174,913	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 9,985	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 46,729	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 33,156	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 264,783	千円	千円	千円	千円

注：中期目標管理法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、報酬等支給総額は174,913千円で対前年比109.6%、最広義人件費は264,783千円で対前年比97.9%となった。前者が増加に転じた要因としては、平成30年度から人員が2名増員となったこと及び定期昇給に伴う給与水準の上昇が挙げられる。一方、後者が減少に転じた要因としては、平成29年度は同年度末付で定年退職した職員の退職手当が生じたところ、平成30年度においては定年退職を迎えた職員はおらず、退職手当の額が低かったことが挙げられる。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、平成30年1月から以下の措置を講じた。

役職員の退職手当について、規程の改正を実施した。

役員に関する講じた措置の概要：手当額の算出における業績割合の引き下げを行った。

職員に関する講じた措置の概要：手当額の算出における調整率の引き下げを行った。

### その他

特になし