

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

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の高度な専門的知識及び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、専門的能力及び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、理事長にあつては国家公務員の指定職である本省局長級の水準を参考とするとともに、常勤理事にあつ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 令和元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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

理事長の報酬は、俸給(月額920千円)、地域手当(東京特別区100分の20、札幌市100分の3)、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当としている。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172.5)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。

なお、令和元年度においては、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正に準じ、勤勉手当の支給月数の引き上げ(年間0.05月)を行った。

理事

常勤の理事の報酬は、俸給(月額681千円)、地域手当(東京特別区100分の20、札幌市100分の3)、通勤手当、単身赴任手当、期末特別手当及び寒冷地手当としている。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172.5)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。

なお、令和元年度においては、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正に準じ、勤勉手当の支給月数の引き上げ(年間0.05月)を行った。

※令和元年10月1日の理事交代に伴い、俸給月額を669千円から681千円へと変更。

理事(非常勤)

非常勤の理事の報酬は、非常勤役員手当(日額20千円)としている。

監事(非常勤)

非常勤の監事の報酬は、非常勤役員手当(月額204千円(東京勤務)及び179千円(札幌勤務)(いずれも月6日勤務))としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 18,675	千円 11,040	千円 5,286	千円 141 2,208	(通勤手当) (地域手当)		
A理事	千円 6,020	千円 4,086	千円 1,746	千円 123 65	(地域手当) (寒冷地手当)	10月1日	◇
B理事	千円 6,313	千円 4,014	千円 1,665	千円 57 120 456	(通勤手当) (地域手当) (単身赴任手当)		9月30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 0	千円 0	千円 0	千円 0	()		12月31日
E理事 (非常勤)	千円 100	千円 100	千円 0	千円 0	()		
F理事 (非常勤)	千円 40	千円 40	千円 0	千円 0	()		*
G理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	()	10月1日	
H理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0	()		9月30日
A監事 (非常勤)	千円 2,443	千円 2,443	千円 0	千円 0	()		
B監事 (非常勤)	千円 2,152	千円 2,152	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本省局長級の水準を参考としており、報酬水準は妥当であると考えられる。

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られる。

理事(非常勤)

非常勤の理事の報酬水準は、国の委員、顧問又は参与の職にある者の上限額に準拠して月額34千円を超えない範囲としており、妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

非常勤の監事の報酬水準は、国の委員、顧問又は参与の職にある者の上限額に準拠して月額34千円を超えない範囲としており、妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当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。

これらの事務・事業の遂行に当たり、理事長は法人全体の業務を総括する上での高度なマネジメント能力等が、理事は理事長を補佐する上でのマネジメント能力や関連する分野の深い知見等が、監事は監査報告の作成を行う上での専門的知見等がそれぞれ必要となる。

このような法人の業務及び役員職責を踏まえると、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(令和元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	0	2 0			◇
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	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くべきもの考える。

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当たっては、国家公務員の同水準又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、令和元年度の行政職俸給表(一)の年間平均給与額は6,859千円であり、当協会職員の年間平均給与額は6,889千円である。

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令和元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、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

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+管理職加算額+役職段階別加算額)に100分の130.0(特定幹部職員にあつては100分の110.0)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。

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+管理職加算額+役職段階別加算額)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、令和元年度においては、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正に準じ、①給与表の引き上げ(平均0.1%)、②勤勉手当の支給月数の引き上げ(年間0.05月)を行った。

2 職員給与の支給状況

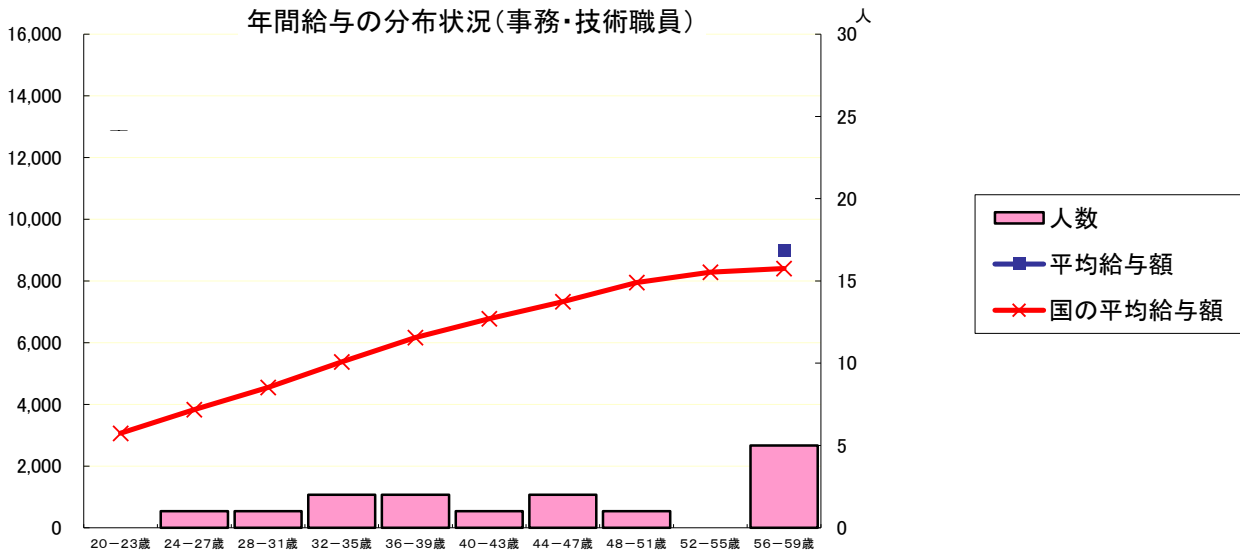
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 16	歳 45.8	千円 7,153	千円 5,237	千円 166	千円 1,916
事務・技術	人 16	歳 45.8	千円 7,153	千円 5,237	千円 166	千円 1,916
非常勤職員	人 5	歳 58.6	千円 2,766	千円 2,766	千円 125	千円 0
事務・技術	人 5	歳 58.6	千円 2,766	千円 2,766	千円 125	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、当法人に該当がないため、欄を省略した。

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:グラフのうち、全ての年齢階層について該当者が5人以下のため、第1・第3四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人以下であり、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、52-55歳については、該当者なし。

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	3	59.0	9,547	—
・専門官	7	47.6	6,763	5,805～3,926
・主事	4	31.3	4,463	—

注1:「課長、上席専門官」「主事」はそれぞれ4人以下であり、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～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、主事は本部係員・同相当職を含む。

④ 賞与(令和元年度)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%	48.3%	48.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	50.8%	51.7%	51.2%
	最高～最低	52.6～49.5%	54.3～50.5%	52.0～50.1%
	一律支給分(期末相当)	58.4%	57.1%	57.7%
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.6%	42.9%	42.3%
	最高～最低	46.9～38.1%	48.2～40.3%	46.5～39.9%

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 100.4 ・年齢・地域勘案 95.4 ・年齢・学歴勘案 98.1 ・年齢・地域・学歴勘案 93.7
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100.4と、0.4ポイント上回っているものの、概ね同水準である。100.0を上回った理由として、当法人は調査対象者が16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比較的高水準であり、更に勤務成績に基づく賞与額が比較的高水準であったことが考えられる。</p> <p>当法人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を比較した地域勘案では95.4、学歴勘案では98.1、地域・学歴勘案では93.7となっており、いずれも国家公務員より低い水準である。</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 92.7% (国からの財政支出額1,466,601千円、支出予算の総額1,581,286千円：平成31/令和元年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 なし</p> <p>【管理職の割合】 25.0%(常勤職員数16人中4人) (平成31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%(常勤職員数16人中14人) (平成31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】 12.5%(支出総額1,401,651千円、給与・報酬等支給総額174,913千円：平成30年度決算)</p> <p>役職員の俸給・給与体系は国家公務員に準拠し、対国家公務員指数の状況も概ね同水準又は低い水準であり、給与水準は妥当であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>職員給与の水準については、国家公務員の給与と同程度となるよう決定しており、その水準は適正であると考えられる。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。</p>
講ずる措置	現状の給与水準は適切であると判断されることから、引き続き適正な水準を維持するよう努める。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額165,900円、年間給与2,737,350円
- 35歳(本部係長相当職)
月額321,700円、年間給与5,297,745円
- 50歳(本部課長相当職)
月額541,680円、年間給与8,710,434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)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くべきものとする。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	平成31・令和 元年度(当年度)	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 178,570	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 9,985	千円 823	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 46,729	千円 47,806	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 33,156	千円 34,278	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 264,783	千円 261,477	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178,570千円で対前年比102%、最広義人件費は261,477千円で対前年比98.8%となった。

前者が増加に転じた要因としては、人事院勧告を踏まえた給料表の引上げや勤勉手当の支給率の引上げ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30年度は同年度末付けで退任した役員の退職手当が生じたところ、令和元年度においては、同年度末付けで退職した職員の退職手当の額がこれに比べ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、役職員の退職手当について、平成30年1月から以下の措置を講じた。

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。

Ⅳ その他

特になし