

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20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、給与法に準拠した水準とし、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いる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

国家公務員給与の改定に準拠し、東京に在勤する役員の地域手当の支給割合を16%とした。

理事

国家公務員給与の改定に準拠し、東京に在勤する役員の地域手当の支給割合を16%とした。

理事(非常勤)

平成20年度の改定は行われていない。

監事

平成20年度の改定は行われていない。

監事(非常勤)

平成20年度の改定は行われていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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		
A法人の長	千円 12,013	千円 7,954	千円 2,724	千円 1,272 (地域手当) 63 (通勤手当)	7月20日		
B法人の長	千円 6,476	千円 3,421	千円 2,490	千円 547 (地域手当) 18 (通勤手当)		7月20日	*
A理事	千円 6,096	千円 4,967	千円 923	千円 149 (地域手当) 57 (通勤手当)	7月20日		*
B理事	千円 4,095	千円 2,136	千円 1,555	千円 341 (地域手当) 63 (通勤手当)		7月20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 ()		1月1日	

E理事 (非常勤)	千円 80	千円 80	千円 0	千円 0 ()			
F理事 (非常勤)	千円 80	千円 80	千円 0	千円 0 ()			*
G理事 (非常勤)	千円 100	千円 100	千円 0	千円 0 ()			
H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 3,348	千円 3,348	千円 0	千円 0 ()			
B監事 (非常勤)	千円 2,220	千円 2,220	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:非常勤役員手当に関する規程に基づき非常勤の理事については、役員会等出席時に、日額2万円を支給している。

3 役員退職手当の支給状況(平成20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	7,313	4	10	平成20年7月20日	1.0	在職期間中の業績が考慮され、内閣府独立行政法人評価委員会により左記のとおり決定された。	*
理事A	3,827	4		平成19年9月30日	1.0	在職期間中の業績が考慮され、内閣府独立行政法人評価委員会により左記のとおり決定された。	
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)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名の削減を行い人件費の削減に努めたところである。なお、平成22年度末までにさらに1名の削減を行う予定。

職員の少ない中、それぞれの適正を掌握し、人員の配置等を行い、事業毎のスタッフ制を推進するとともに、年間を通し繁忙な業務を適切に遂行するため、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

人事院勧告の水準を最大限に反映させるほか、今後も国家公務員に準じた給与構造改革体系の見直しを行う。

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20年度における給与制度の主な改正点

独立行政法人北方領土問題対策協会職員給与規程を改正し、①勤務成績が良好な職員の昇格規程を変更、②給料の特別調整額として管理職に相当する役職に就く5級の者に79,300円を支給、③職員の勤勉手当の支給上限を100分の140から100分の150に、特定幹部職員は100の180から100分の190へ引上げ、⑤東京に在勤する職員の地域手当の支給割合を16%とする措置をとった。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

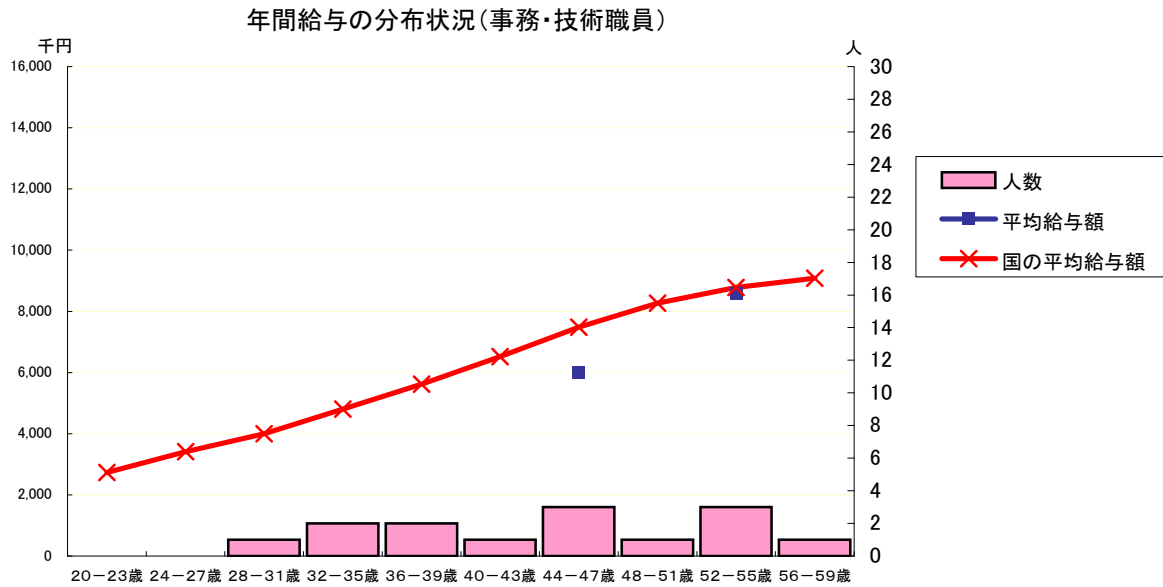
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	45.6	6,814	4,968	145	1,846
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	15	45.6	6,814	4,968	145	1,846

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	53.3	2,892	2,892	127	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	53.3	2,892	2,892	127	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と同じ。

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、年齢28-31歳、32-35歳、36-39歳、40-43歳、48-51歳、56-59歳の該当者はそれぞれ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		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
・局長	1	-	-	-	-
・課長	4	55.8	-	8,559	-
・専門官	5	44.1	5,816	6,482	7,495
・専門職	4	37.3	-	4,691	-
・主事	1	-	-	-	-

注1:局長、主事は2人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、平均年齢、平均額は記載していない。

注2:4人以下については、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21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	課長	課長
人員 (割合)	2 ()	1 (6.7%)	1 (6.7%)			
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	歳	歳	歳
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	千円	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	千円	千円	千円

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長 専門官	専門官	専門職 専門官	専門職	主事
人員 (割合)	13 ()	3 (20.0%)	2 (13.3%)	6 (40.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
年齢(最高 ～最低)		55～53 歳		47～34 歳		
所定内給 与年額(最高 ～最低)		6,711 ～5,447 千円		4,402 ～3,422 千円		
年間給与 額(最高～ 最低)		9,137 ～7,557 千円		6,055 ～4,722 千円		

注:当法人における9級、6級、4級、2級、1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

恐れがあるため、「職級」及び「標準的な職位」を除き記載していない。

④ 賞与(平成20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)	% 61.9	% 61.3	% 61.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 38.7	% 38.4
	最高～最低	% 46.9～32.7	% 41.8～34.5	% 42.9～33.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 66.9	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.6	% 33.1	% 34.8
	最高～最低	% 40.4～32.1	% 35.6～29.3	% 37.7～30.7

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))

90.9

対他法人(事務・技術職員)

84.8

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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						
指数の状況	対国家公務員 90.9						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>86.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>87.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>83.3</td> </tr> </table>	地域勘案	86.8	学歴勘案	87.9	地域・学歴勘案
地域勘案	86.8						
学歴勘案	87.9						
地域・学歴勘案	83.3						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	該当なし。						
給与水準の適切性の検証	<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 84.9% (国からの財政支出額 839,785千円、支出予算の総額 989,412千円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 少ない人員の中、年間を通し繁忙な業務を、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、事業を適切に遂行している。また、対国家公務員との比較指数について、①地域勘案(86.8)②学歴勘案(87.9)、③地域・学歴勘案(83.3)いずれについても、100を大きく下回っており、支出については、適正になされていると考える。</p>						
	<p>【累積欠損額について】 該当なし。</p> <p>【検証結果】</p>						
講ずる措置	該当なし。						

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20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)	162,489	168,521	-6,032	-3.58	— (-)
退職手当支給額 (B)	11,292	157	11,135	7092.4	— (-)
非常勤役職員等給与 (C)	47,899	44,507	3,392	7.62	— (-)
福利厚生費 (D)	26,037	24,215	1,822	7.52	— (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	247,717	237,400	10,317	4.35	— (-)

総人件費について参考となる事項

最広義人件費が増加したのは、平成19年及び20年度に退任した役員2名(いずれの者も平成20年度に支給)及び平成20年に退職した職員1名の退職手当を支給したことによるものである。

これらの要因により、最広義人件費が4.35%の増加となった。

中期目標及び中期計画

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)等に基づき、平成22年度末に常勤職員を1名削減する。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
人員数 (人)	21	21	21	20
人員純減率 (%)		0.00	0.00	△4.76

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし。