

## 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23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、給与法を準用した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

・平成23年3月から俸給月額を944,000円から939,000円に引き下げた。

理事

・平成23年1月から就任する理事の経歴等を勘案し、660,000円から644,000円に引き下げるとともに、3月から641,000円に引下げた。

理事(非常勤)

平成23年度の改定は行われていない。

監事(非常勤)

平成23年3月から支給月額を、東京に在勤する監事については278,000円から277,000円に、札幌に在勤する監事については184,000円を183,000円にそれぞれ引下げた。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
A法人の長	14,727	8,496	4,639	1,529 (地域手当) 63 (通勤手当)		1月1日	
B法人の長	3,393	2,827	0	508 (地域手当) 58 (通勤手当)	1月1日		
A理事	9,116	5,940	2,893	178 (地域手当) 26 (寒冷地手当) 79 (通勤手当)		1月1日	
B理事	1,736	1,636	0	49 (地域手当) 33 (寒冷地手当) 18 (通勤手当)	1月16日		◇
C理事 (非常勤)	0	0	0	0 ( )		12月31日	
D理事 (非常勤)	0	0	0	0 ( )	1月1日		
E理事 (非常勤)	80	80	0	0 ( )			
F理事 (非常勤)	80	80	0	0 ( )			*
G理事 (非常勤)	100	100	0	0 ( )			
H理事 (非常勤)	0	0	0	0 ( )			*
A監事 (非常勤)	1,668	1,668	0	0 ( )		9月30日	*
B監事 (非常勤)	1,667	1,667	0	0 ( )	10月1日		
C監事 (非常勤)	2,207	2,207	0	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。

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23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、それぞれの適正を把握し、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

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23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について以下の点を改正した。

① 給与法に準じ、俸給表の改正を行い、俸給月額を下げた。

② 給与法に準じ、平成18年4月1日に施行された、俸給の切り替えに伴う差額支給の適用期間を平成26年3月31日までとした。

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

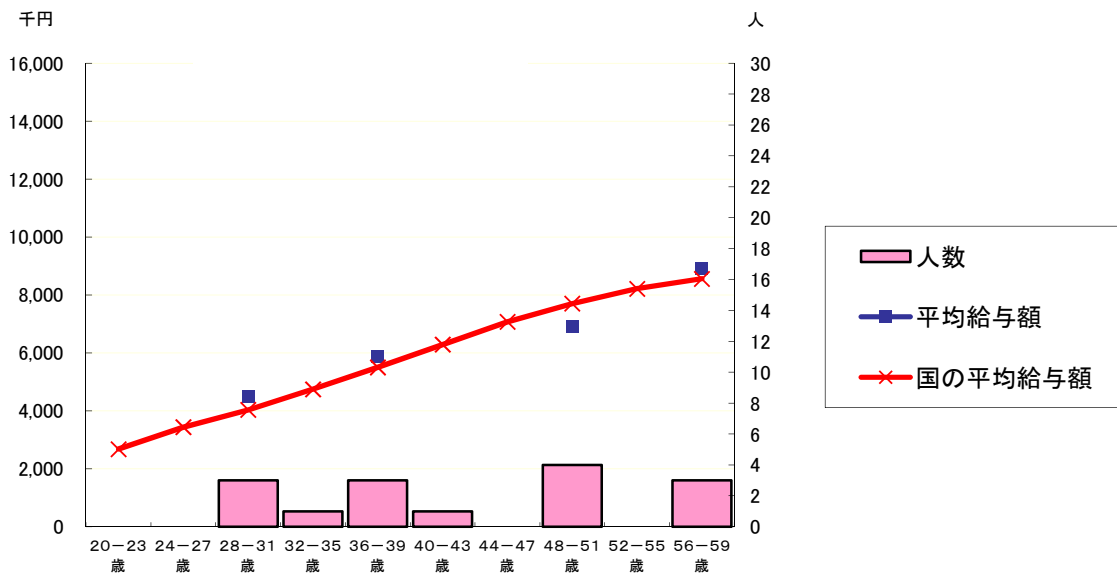
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	16人	45.2歳	6,860千円	5,208千円	139千円	1,652千円
事務・技術	16人	45.2歳	6,860千円	5,208千円	139千円	1,652千円

非常勤職員	5人	46.7歳	2,636千円	2,636千円	152千円	0千円
事務・技術	5人	46.7歳	2,636千円	2,636千円	152千円	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、32-35歳及び40-43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		第3分位
		人	歳	千円	千円
・課長	3	57.5	-	8,916	-
・専門官	5	46.5	6,283	7,039	8,056
・専門職	5	38.5	4,970	5,190	5,161
・主事	2	-	-	-	-

注1:4人以下については、第1・第3分位を記載していない。

注2:主事は該当者が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、平均年齢を表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	4 ( )	人 ( )	1 (6.3%)	人 ( )	人 ( )	3 (18.8%)
年齢(最高 ～最低)		歳 ( )	歳 ( )	歳 ( )	歳 ( )	58～56 歳
所定内給与年額(最高 ～最低)		千円 ( )	千円 ( )	千円 ( )	千円 ( )	7,283 ～6,174 千円
年間給与額(最高 ～最低)		千円 ( )	千円 ( )	千円 ( )	千円 ( )	9,498 ～7,955 千円

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)	12 ( )	2 (12.5%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	人 ( )	2 (12.5%)
年齢(最高 ～最低)		歳 ( )	歳 ( )	48～31 歳	歳 ( )	歳 ( )
所定内給与年額(最高 ～最低)		千円 ( )	千円 ( )	4,516 ～3,572 千円	千円 ( )	千円 ( )
年間給与額(最高 ～最低)		千円 ( )	千円 ( )	5,983 ～4,809 千円	千円 ( )	千円 ( )

注:当法人における9級、5級、4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23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)	% 56.0	% 59.3	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.0	% 40.7	% 42.3
	最高～最低	% 44.5～43.5	% 41.1～40.2	% 42.7～41.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 65.7	% 64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 34.3	% 35.4
	最高～最低	% 43.6～32.5	% 39.8～30.4	% 39.2～31.8

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))

100.1

対他法人(事務・技術職員)

94.9

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 100.1								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">参考</td> <td style="width: 30%;">地域勘案</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">95.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">97.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">92.0</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	95.0		学歴勘案	97.4		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	95.0							
	学歴勘案	97.4							
	地域・学歴勘案	92.0							
<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>対国家公務員の指数では100.1とほぼ同水準である。また、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比較した地域勘案では95.0、更に地域・学歴勘案では92.0となっており、国家公務員より低い水準であると考ええる。</p> <p>当協会は、調査対象職員が15名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24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も今回同様、100以下となるよう努めることとしたい。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 対国家公務員との比較指数について、①地域勘案(95.0)、②学歴勘案(97.4)、③地域・学歴勘案(92.0)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にあることから引き続き同水準</p>								
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 93.0% (国からの財政支出額 1,567,953千円、支出予算の総額 1,685,158千円:平成23年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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、対国家公務員との比較指数について、①地域勘案(95.0)、②学歴勘案(97.4)、③地域・学歴勘案(92.0)いずれについても、100を下回っており、国家公務員のより低い水準に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><b>【累積欠損額について】</b> 該当なし。</p> <p><b>【検証結果】</b></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> <p><b>【参考】</b> 1) 支出総額(平成23年度決算ベース)に占める給与・報酬支給総額の割合 11.15% 2) 管理職の割合(平成24年4月1日時点の常勤職員数に対する管理職の割合) 25.0% 3) 大卒以上の高学歴者の割合(対象人員数は2)と同じ 87.5%</p>								



### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年 度)	前年度 (平成22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	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 154,466	千円 160,590	千円 △ 6,124	(%) △ 3.81	千円 162,489	(%) △ 4.94
退職手当支給額 (B)	千円 4,061	千円 0	千円 4,061	(%) 皆増	千円 11,292	(%) △ 64.04
非常勤役職員等給与 (C)	千円 50,493	千円 48,552	千円 1,941	(%) 4.00	千円 47,899	(%) 5.42
福利厚生費 (D)	千円 27,279	千円 27,833	千円 △ 554	(%) △ 1.99	千円 26,520	(%) 2.86
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 236,298	千円 236,975	千円 △ 677	(%) △ 0.29	千円 248,200	(%) △ 4.80

#### 総人件費について参考となる事項

今年度においては、大幅な人員増減や職員の退職がなかったため、昨年度とほぼ同額の人件費となった。

#### 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名削減した。

#### 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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
人員数 (人)	21	21	21	20	20	19	19
人員純減率 (%)		0.00	0.00	△4.76	△4.76	△9.52	△9.52

#### (主務大臣の検証結果)

総人件費の削減については着実に行われているところであり、引き続き、関係法令や中期目標、中期計画等を踏まえた削減努力を継続することが必要である。

#### 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)の改正を受けて当法人は、それに準じ同等の改正を行ったものである。

##### i) 平成24年度における臨時特例措置

- ・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%それぞれ削減。
- ・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。
- ・地域手当について、常勤役員及び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%それぞれ削減。

##### ii) 平成24年度における人事院勧告(平成23年9月勧告)の反映措置

- ・実施は平成23年3月1日から。
- ・国家公務員に準じ、俸給表の改正を行い、俸給月額を引下げ。
- ・国家公務員に準じ、平成18年4月1日に施行された、俸給の切り替えに伴う差額支給の適用期間を平成26年3月31日までとした。

##### iii) 人事院勧告(同上の平成23年度への適用)

- ・常勤役員の平成23年4月1日に受けるべき俸給、地域手当の月額について100分の0.37を乗じて得た額に、平成23年4月から平成24年2月までの在職月数を乗じた額及び平成23年に支給された期末特別手当に100分の0.37乗じて得た額を平成24年6月に支給する期末特別手当において削減調整を行う。
- ・非常勤監事の平成23年4月1日に受けるべき俸給の月額について100分の0.37を乗じて得た額に、平成23年4月から平成24年2月までの在職月数を乗じた額を平成24年6月に支給する給与において削減調整を行う。
- ・上記ii)の俸給表の引下げ対象となった者について、平成23年4月1日に受けるべき俸給、地域手当、扶養手当、住居手当、俸給の特別調整額の月額について100分の0.37を乗じて得た額に、平成23年4月から平成24年2月までの在職月数を乗じた額及び平成23年に支給された期末手当・勤勉手当に100分の0.37を乗じて得た額を平成24年6月に支給する期末手当において削減調整を行う。