

独立行政法人自動車事故対策機構の役職員の報酬・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

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮しつつ、国土交通省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 特になし }
 理事 { 特になし }
 監事 { 特になし }

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		
法人の長	千円 18,236	千円 11,268	千円 5,165	千円 1,803 (特別地域手当)			*
A理事	千円 15,339	千円 9,312	千円 4,269	千円 1,490 (特別地域手当) 269 (通勤手当)			
B理事	千円 15,142	千円 9,312	千円 4,269	千円 1,490 (特別地域手当) 72 (通勤手当)			◇
C理事	千円 5,098	千円 2,610	千円 2,071	千円 418 (特別地域手当)		7月10日	◇
D理事	千円 9,271	千円 6,702	千円 1,319	千円 1,072 (特別地域手当) 178 (通勤手当)	7月11日		*※
A監事	千円 13,742	千円 8,424	千円 3,861	千円 1,348 (特別地域手当) 109 (通勤手当)			
B監事	千円 4,626	千円 2,361	千円 1,873	千円 378 (特別地域手当) 14 (通勤手当)		7月10日	*※
C監事	千円 8,437	千円 6,063	千円 1,193	千円 970 (特別地域手当) 212 (通勤手当)	7月11日		*※

注1:「特別地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤している役員に支給するものである。

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。

3 役員の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						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事A	2,193	2	1	H20.7.10	1.0(暫定)	業績勘案率は平成24年度に最終決定	*※

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

自動車事故対策機構就業規則に基づき職員給与規程を定めている。また、第2期中期目標として、①「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年度末までに平成17年度における額の5%以上を基本とする削減を着実に実施するとともに、役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを進める②さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)における国家公務員の人件費改革を平成23年度まで継続する方針に基づき、総人件費の抑制・管理に努める。

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

独立行政法人通則法第63条を遵守しつつ、社会一般的な情勢に適合させるために官民給与の正確な比較を行っている国家公務員の人事院勧告に準拠して職員の給与水準を決定している。

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

職員の能力・実績をより適正に評価する仕組みを構築、昇給・昇格及び勤勉手当の支給に際して、職員の勤務成績等を考慮することとしている。

〔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)	・勤務成績等に応じて支給 (6月期:71/100~185/100、12月期:74.5/100~195/100)
俸給	・一定の期間を勤務した場合に職員の勤務成績に応じた昇給区分で昇給 ・勤務成績が良好な職員のうち昇格基準に達した者の昇格

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与構造改革等に準じて、地域手当の支給割合の改定を実施

2 職員給与の支給状況

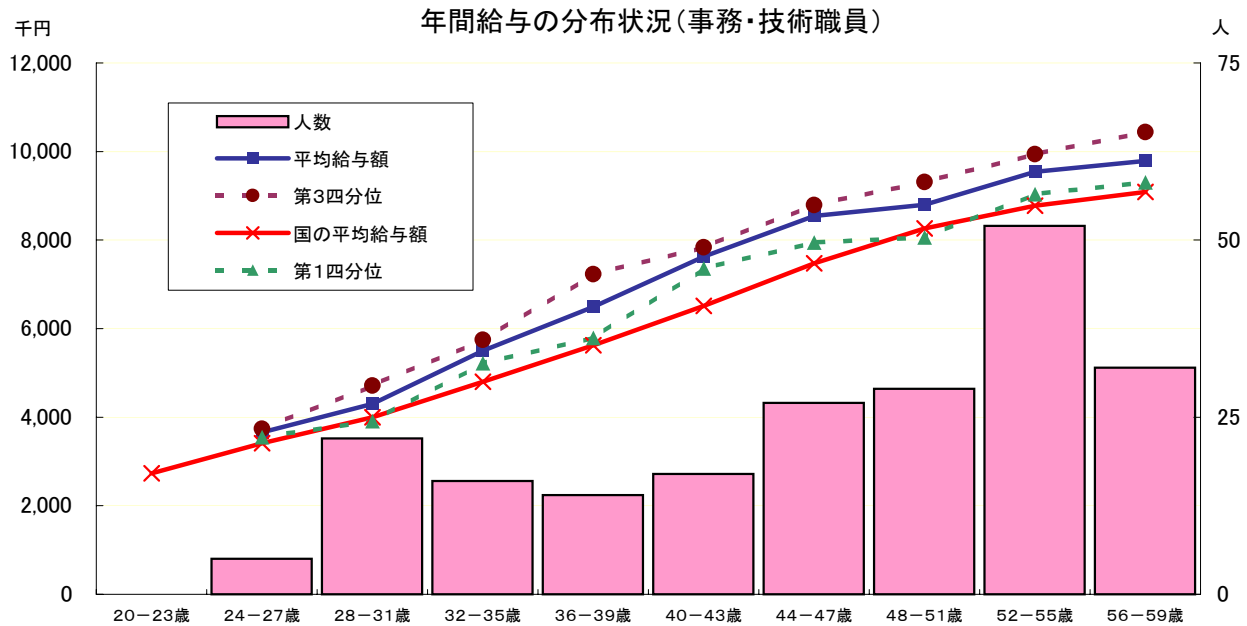
① 職種別支給状況

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
	214	46.1	8,179	5,974	157	2,205
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	214	46.1	8,179	5,974	157	2,205

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者無し						
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者無し						
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者無し						
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者無し						

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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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、⑤まで同じ。

(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
本部マネージャー	8	52.9	10,426	11,326
本部スタッフ	6	28.8	3,663	4,415

注)「本部マネージャー」は本部課長相当職、「本部スタッフ」は本部係員相当職である。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
標準的な職位		スタッフ	スタッフ	チーフ	チーフ	アシスタントマネージャー	アシスタントマネージャー	マネージャー	部長	部長
人員(割合)	214	0 (0.0%)	20 (9.3%)	24 (11.2%)	15 (7.0%)	67 (31.3%)	59 (27.6%)	26 (12.1%)	2 (0.9%)	1 (0.5%)
年齢(最高～最低)			35～24	36～29	43～36	58～38	59～49	59～46		
所定内給与年額(最高～最低)			4,113～2,452	4,429～3,110	5,594～3,951	7,462～5,035	8,232～5,707	8,535～6,316		
年間給与額(最高～最低)			5,472～3,395	6,113～4,263	7,567～5,562	9,957～7,120	11,106～8,140	12,044～8,658		

注)9級における該当者が1人、8級における該当者が2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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)	% 65.4	% 68.3	% 66.9
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 34.6	% 31.7	% 33.1
	最高～最低	% 42.7～31.7	% 42.1～29.1	% 42.3～30.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.6	% 68.2	% 66.9
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 34.4	% 31.8	% 33.1
	最高～最低	% 39.9～31.6	% 36.8～28.8	% 36.9～30.2

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))

110.1

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

103.1

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 110.1	
	参考	地域勘案 110.3 学歴勘案 108.1 地域・学歴勘案 109.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 業務の実施に当たっては、全国同一水準の機会を確実に提供し、サービス受給者との時間的・距離的な隔たりを小さくすることが必要との理念のもと、全国に50支所(うち9主管支所)を設置しており、各支所に総括的な管理職員を配置している。</p> <p>【管理職割合】(機構)45.8% (国家公務員)13.9% 平成20年度対国指数対象職員 214人(A) うち管理職員数 98人(B) (B)/(A)=0.4579</p> <p>2. 職員採用に当たっては、業務遂行上、高度な知見、専門性を必要とすることから、大学卒業者の割合が高いこと。</p> <p>【大卒者割合】(機構)63.1% (国家公務員)49.1% 平成20年度対国指数対象職員 214人(A) うち大卒者 135人(B) (B)/(A)=0.6308</p> <p>(注)国家公務員における数値は、人事院が公表している「平成20年国家公務員給与等実態調査」中、行政職俸給表(一)適用職員(管理職割合は6級以上)に係るデータに基づいたものである。</p>	
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 77.9% (国からの財政支出額 11,710,304千円、支出予算の総額 15,037,276千円(平成20年度予算))</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 19.2% (給与、報酬等支給総額 2,749百万円、支出総額 14,301百万円(平成20年度決算))</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成19年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>① 平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 (年齢勘案)106.5 (年齢・地域・学歴勘案)104.6</p> <p>② ①のための具体的な改善策 ・人件費について、「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年度末までに平成17年度比で5%以上の削減を行うこと等を踏まえ、平成21年度中に、全職員の俸給月額を5%程度引き下げる。 ・管理職の一般職への振替を含め機構全体の管理職の配置について見直しを行い、平成20年度に平成18年度比で10%以上に相当する管理職(194人中23人)の削減を実施したところであるが、引き続き、管理職の配置の見直し及び管理職の削減について検討する。 ・国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。</p> <p>③ 給与水準是正の目標水準と達成期限 ・①のとおりとする (対国家公務員指数(年齢勘案)106.5、(年齢・地域・学歴勘案)104.6) ・平成22年度に達成見込み</p>	

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19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,749,250	千円 2,813,191	千円 △ 63,941	(%) (△2.3%)	千円 — (—)
退職手当支給額 (B)	千円 279,975	千円 259,877	千円 20,098	(%) (7.7%)	千円 — (—)
非常勤役員等給与 (C)	千円 286,000	千円 290,078	千円 △ 4,078	(%) (△1.4%)	千円 — (—)
福利厚生費 (D)	千円 429,769	千円 440,291	千円 △ 10,522	(%) (△2.4%)	千円 — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,744,994	千円 3,803,437	千円 △ 58,443	(%) (△1.5%)	千円 — (—)

総人件費について参考となる事項

1. 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減理由

i) 給与、報酬等支給総額の対前年度比 -2.3%

国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しによる。

ii) 最広義人件費の対前年度比 -1.5%

給与、報酬等支給総額が対前年度比-2.3%、法定福利費が対前年度比-2.4%となったものの、退職手当支給額について予見できない自己都合退職者が増加したことにより、対前年度比7.7%となったことを受け、最広義人件費全体としては1.5%の減少となった。

2. 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革に関する法律」(平成18年法律第47号)及び行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 中期目標

人件費(退職手当等を除く。)については、「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年度末までに平成17年度における額の5%以上を基本とする削減を着実に実施するとともに、役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを進める。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

ii) 中期計画

人件費(退職手当等を除く。)については、「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年度末までに平成17年度比で5%以上の削減を行う。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを進める。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

iii) 上記 ii) の進捗状況

平成20年度の削減率 -5.5%

- ・基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額 2,909,116千円
- ・当年度(平成20年度)の給与、報酬等支給総額 2,749,250千円
- ・当年度までの人件費削減率 $(2,749,250 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100 = -5.5$
- ・当年度までの各年度の人件費削減率(補正值)

平成18年度 $((2,878,457 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100) - 0.0 = -1.1$

平成19年度 $((2,813,191 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100) - (0.0 + 0.7) = -4.0$

平成20年度 $((2,749,250 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100) - (0.0 + 0.7 + 0.0) = -6.2$

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,909,116	2,878,457	2,813,191	2,749,250
人件費削減率 (%)		△1.1%	△3.3%	△5.5%
人件費削減率(補正 値)(%)		△1.1%	△4.0%	△6.2%

注)「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし