

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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬について、国土交通省の独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給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
理事
監事

国家公務員の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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額の前減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	10,469	7,333	1,683	1,320 133 (特別地域手当) (通勤手当)	7月1日		
A理事	4,699	2,692	1,522	485 (特別地域手当)		7月14日	◇
B理事	8,774	5,752	1,738	1,035 249 (特別地域手当) (通勤手当)	7月15日		◇
C理事	12,847	8,045	3,308	1,448 46 (特別地域手当) (通勤手当)	4月3日		◇
D理事	13,051	8,077	3,265	1,454 255 (特別地域手当) (通勤手当)			
A監事	11,831	7,309	2,950	1,316 256 (特別地域手当) (通勤手当)			
B監事	11,992	7,309	2,950	1,316 417 (特別地域手当) (通勤手当)			

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する役員に支給しているものである。

注2:「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3:「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24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	
監事						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

- ・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。
- ・第三期中期目標・中期計画に基づき、給与水準については、国家公務員の給与水準等を考慮した目標水準・目標期限を設定して適正化に取り組むとともに、取組状況等を公表することとしている。また、総人件費についても政府における総人件費削減の取組を踏まえた見直しを行うこととしている。

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・12月期:64.5/100~175/100)
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24年度における給与制度の主な改正点

平成24年4月から、国家公務員の給与見直しに準拠して、職員の俸給について平均0.23%の引下げを実施した(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。
また、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

【職員について】

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月末
- ・俸給表関係の措置の内容:3級以下(△4.77%)、4級から7級まで(△7.77%)、8級以上(△9.77%)、
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当(一律△10.0%)、期末・勤勉手当(一律△9.77%)、減額後の俸給月額により算出した俸給連動手当(地域手当、広域異動手当、超過勤務手当)の減額
- ・国と異なる措置の概要:国の俸給表とは俸給体系及び級の種類が異なることから、国からの出向者で、機構の8級・7級に属する者は、出向前の国の級の減額割合を準用している。

【役員について】

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月末
- ・俸給表関係の措置の内容:俸給月額の減額(△9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:特別地域手当・特別手当の減額(△9.77%)

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に概ね準じた給与体系となっている。新規職員の積極的な採用による新陳代謝の効果により、さらなる給与水準の引下げを図っており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。

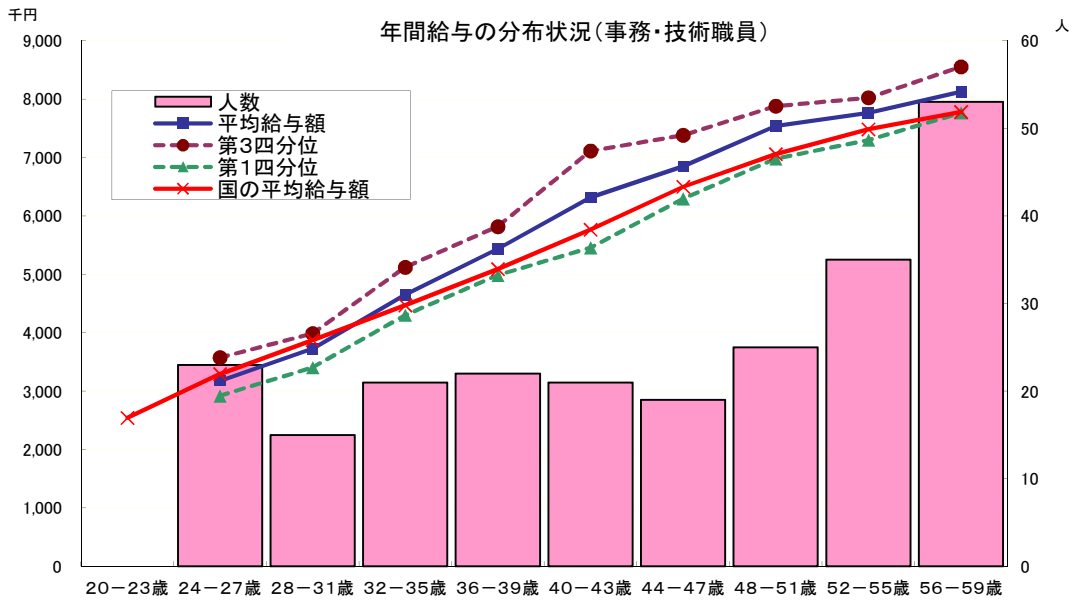
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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 234	歳 45.2	千円 6,549	千円 4,984	千円 138	千円 1,565
事務・技術	人 234	歳 45.2	千円 6,549	千円 4,984	千円 138	千円 1,565
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	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。

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		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
本部マネージャー	10	53.9	9,203	9,409	9,222	9,409
本部スタッフ	5	28.9	3,597	4,105	3,796	4,105

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25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)	234	—	36 (15.4%)	25 (10.7%)	30 (12.8%)	46 (19.7%)	51 (21.8%)	38 (16.2%)	8 (3.4%)	—
年齢(最高～最低)		—	42～24	40～29	50～34	59～40	59～49	59～47	59～54	—
所定内給与年額(最高～最低)		—	3,508～ 2,036	4,153～ 2,824	4,883～ 3,493	6,280～ 4,093	7,087～ 4,626	7,418～ 5,283	7,174～ 5,900	—
年間給与額(最高～最低)		—	4,577～ 2,656	5,521～ 3,663	6,479～ 4,650	8,349～ 5,457	9,038～ 6,289	9,774～ 6,963	10,011～ 8,097	—

④ 賞与(平成24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)	% 63.0	% 65.7	% 64.4
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 37.0	% 34.3	% 35.6
	最高～最低	% 46.5～32.8	% 48.1～30.3	% 47.4～31.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.7	% 66.1	% 65.0
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 36.3	% 33.9	% 35.0
	最高～最低	% 45.0～32.2	% 41.3～29.9	% 42.3～31.1

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))

104.5

対他法人(事務・技術職員)

97.9

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 104.5 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 104.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案 103.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案 104.2</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 104.9		学歴勘案 103.0		地域・学歴勘案 104.2
参考	地域勘案 104.9						
	学歴勘案 103.0						
	地域・学歴勘案 104.2						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</p> <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。 【管理職割合】（機構）41.5%（国家公務員）15.7% 平成24年度対国指数対象職員 234人 うち管理職員数 97人</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。 【大卒者割合】（機構）71.4%（国家公務員）53.4% 平成24年度対国指数対象職員 234人 うち大卒者 167人</p> <p>3. 利用者（自動車運送事業者）が都市部に集中していることから、業務遂行上、地域手当の支給対象となる都市部に勤務する職員の割合が高いこと。 【地域手当支給対象者割合】（機構）74.8%（国家公務員）73.0% 平成24年度対国指数対象職員 234人 うち地域手当支給者 175人</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24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(管理職割合については6級以上)に係るデータに基づいたものである。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。</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 75.0% 〔 国からの財政支出額 10,610百万円 支出予算の総額 14,155百万円(平成24年度予算) 〕</p> <p>【検証結果】 引き続き、給与水準の適正化を図ることとする。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p>						
講ずる措置	<p>これまでに講じた具体的な改善策</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率平均7.8%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。 平成24年4月から国家公務員の給与見直しに準拠して、職員の俸給について平均0.23%の引下げを実施した。 <p>今後講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。 新規職員の積極的な採用による新陳代謝の効果により、さらなる給与水準の引下げが図られるよう取り組む。 <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 104.5を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 104.2を下回る指数</p>						
その他	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 17.4% 給与、報酬等支給総額 2,345百万円 支出総額 13,445百万円(平成24年度決算)</p>						

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年 度)	前年度 (平成23年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 24年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,344,947	千円 2,531,422	千円 (%) △ 186,475 (△7.4%)	千円 (%) － (－%)
退職手当支給額 (B)	千円 341,952	千円 162,448	千円 (%) 179,504 (110.5%)	千円 (%) － (－%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 333,158	千円 332,534	千円 (%) 624 (0.2%)	千円 (%) － (－%)
福利厚生費 (D)	千円 386,708	千円 396,237	千円 (%) △ 9,529 (△2.4%)	千円 (%) － (－%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,406,765	千円 3,422,641	千円 (%) △ 15,876 (△0.5%)	千円 (%) － (－%)

総人件費について参考となる事項

i) 給与、報酬等支給総額の対前年度比 △7.4%

- ・国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成二十四年法律第二号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して給与削減措置を講じたため。
- ・給与臨時特例措置による削減額の総額 240,146千円

ii) 退職手当支給額の対前年度比 110.5%

- ・要因としては、定年退職者等の増加による増額が挙げられる。
- ・退職手当見直し措置について、国家公務員の措置に準じた措置内容とすべく、役員に関しては平成25年4月1日施行、職員に関しては平成25年6月30日施行。

iii) 最広義人件費の対前年度比 △0.5%

- ・給与、報酬等支給総額が対前年度比△7.4%であるが、退職手当支給額について平成24年度中の退職者が多かったことにより、対前年度比110.5%となったこと等を受け、最広義人件費全体としては△0.5%の減少となった。

IV 法人が必要と認める事項

- ・第三期中期計画において、平成28年度末までに年齢勘案のラスパイレース指数を100.0以下にすることとしており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組む。
- ・新規職員の積極的な採用による新陳代謝の効果により、さらなる給与水準の引下げが図られるよう取組む。

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

- ・平成25年4月1日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※1 ①退職日が平成25年4月1日～平成25年9月30日	98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
③退職日が平成26年7月1日～	87/100

【職員】

- ・平成25年6月30日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※2 ①退職日が平成25年6月30日～平成25年9月30日	98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
③退職日が平成26年7月1日～	87/100