

# 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25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。

#### 【法人の長の報酬水準の妥当性】

理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、被害者援護、安全指導及び自動車アセスメント等の自動車事故対策に関する業務を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価(A評価)も得ている。また、その報酬水準については、「平成25年度人事院勧告資料(平成25年8月)3 役員報酬関係」による国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬と比較して概ね同水準以下であることから妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与及び民間企業の報酬水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長  
理事  
監事

平成24年度に引き続き、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、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率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)。

### 2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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	15,670	9,777	4,004	1,760 129 (特別地域手当) (通勤手当)			
A理事	13,001	8,077	3,308	1,454 162 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	◇
B理事	12,904	8,077	3,308	1,454 65 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
C理事	13,098	8,077	3,308	1,454 259 (特別地域手当) (通勤手当)			
A監事	11,887	7,309	2,993	1,316 269 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	
B監事	12,103	7,309	2,993	1,316 485 (特別地域手当) (通勤手当)			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、手当毎(例えば通勤手当)の総額を記入している。

注2:「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25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						該当なし	
理事	千円	年	月			該当なし	
監事	千円 3,353	4	0	H26.3.31	0.9 (暫定)	業績勘案率は平成 26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。
- ・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、社会一般的な情勢を適合させるために、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

- ・勤務評価制度に基づき職員の能力・実績を適正に評価し、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・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25年度における給与制度の主な改正点

- ・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見直しに関連して、以下の措置を講じた。

##### 【職員について】

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月末まで
- ・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级以上(△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、出向前の国における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月末まで
- ・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%)

## 2 職員給与の支給状況

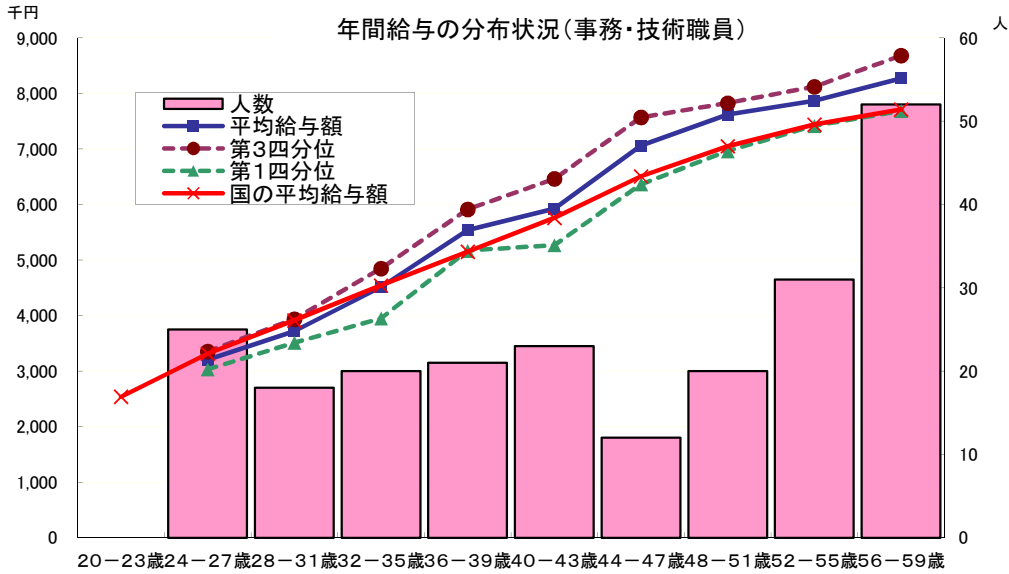
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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	222人	44.5歳	6,465千円	4,904千円	153千円	1,561千円
事務・技術	222人	44.5歳	6,465千円	4,904千円	153千円	1,561千円
在外職員	該当者なし					
任期付職員	該当者なし					
再任用職員	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
事務・技術	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
非常勤職員	該当者なし					

注1: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。

注2:再任用職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

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1四分位	第3四分位
本部マネージャー	7人	56.2歳	9,042千円	9,466千円
本部スタッフ	6人	27.8歳	3,206千円	3,739千円

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26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	マネージャー	マネージャー	部長	部長
人員(割合)	222人	—人	42人 (18.9%)	21人 (9.5%)	28人 (12.6%)	42人 (18.9%)	45人 (20.3%)	31人 (14%)	9人 (4.1%)	4人 (1.8%)
年齢(最高～最低)		—歳	43～24歳	41～29歳	51～33歳	59～38歳	59～48歳	59～53歳	59～45歳	59～51歳
所定内給与年額(最高～最低)		—千円	3,610～2,075千円	4,263～2,719千円	4,763～3,450千円	6,362～3,635千円	6,822～4,693千円	7,456～5,188千円	7,294～6,029千円	8,454～7,317千円
年間給与額(最高～最低)		—千円	4,712～2,737千円	5,594～3,596千円	6,255～4,773千円	8,419～4,839千円	8,787～6,395千円	9,915～6,862千円	10,056～7,965千円	12,037～10,226千円

④ 賞与(平成25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)	% 62.5	% 65.3	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.5	% 34.7	% 36.1
	最高～最低	% 51.2～32.6	% 50.9～30.1	% 51.0～31.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 62.5	% 66.3	% 64.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 37.5	% 33.7	% 35.5
	最高～最低	% 50.9～32.3	% 40.9～29.4	% 46.1～30.8

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))

104.9

対他法人(事務・技術職員)

100.1

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	<p>対国家公務員 104.9</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>105.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	105.4	学歴勘案	103.5	地域・学歴勘案	104.8
参考	地域勘案		105.4					
	学歴勘案		103.5					
	地域・学歴勘案	104.8						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p><b>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</b></p> <p>1. 業務の実施に当たっては、必要最小限の人員配置で対応するため、管理職自らプレイングマネージャーとして現場業務を行っているが、全国同一水準のサービス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支所を設置して業務を行っている結果、管理職員の割合が国と比較して高いこと。</p> <p style="text-align: right;"><b>【管理職割合】</b> (機構)40.1% (国家公務員) 15.8%</p> <p style="text-align: right;">平成25年度対国指数対象職員 222人 うち管理職員数 89人</p> <p>2. 業務遂行上、高度な知見及び専門性が必要であるため、職員採用は大卒者に限定している結果、大学卒業者の割合が国と比較して高いこと。</p> <p style="text-align: right;"><b>【大卒者割合】</b> (機構)72.5% (国家公務員) 54.1%</p> <p style="text-align: right;">平成25年度対国指数対象職員 222人 うち大卒者数 161人</p> <p>3. サービス利用者(自動車運送事業者)が都市部に集中していることから、効率的に業務を遂行する上で、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国と比較して高いこと。</p> <p style="text-align: right;"><b>【地域手当支給対象者割合】</b> (機構)79.7% (国家公務員) 73.3%</p> <p style="text-align: right;">平成25年度対国指数対象職員 222人 うち地域手当支給者数 177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25年国家公務員給与実態調査」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>							
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></p> <p>1. 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 75.0%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国からの財政支出額 10,482百万円</li> <li>・ 支出予算の総額 14,044百万円(平成25年度予算)</li> </ul> <p>2. 累積欠損額 0円(平成24年度決算)</p> <p>3. 支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 16.9%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与、報酬等支給総額 2,276百万円</li> <li>・ 支出総額 13,472百万円(平成25年度決算)</li> </ul> <p><b>【検証結果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ラスパイレス指数が100を超えている理由としては、業務を効果的かつ効率的に行うために、上記「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」で掲げた主な3つの理由によるものと分析している。</li> <li>・ 平成25年度中に新規採用した職員37人の給与データが算入されていないため、積極的な採用による新陳代謝の効果が給与水準としてはまだ表面上出現していないが、総人件費は大幅に削減しており、また、平成26年度の給与水準は低減する見込みである。</li> </ul> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b></p> <p>国と概ね同等の水準となっており、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。</p>							
講ずる措置	<p><b>【今後講ずる措置】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後も、引き続き、国に準じた適正な給与水準の維持を図るよう取り組む。</li> <li>・ 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き下げが図られるように取り組む。</li> </ul>							

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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 2,276,182	千円 2,344,947	千円 △ 68,765	(%) △ 2.9	千円 △ 68,765	(%) △ 2.9
退職手当支給 額 (B)	千円 253,661	千円 341,952	千円 △ 88,291	(%) △ 25.8	千円 △ 88,291	(%) △ 25.8
非常勤役職員 等給与 (C)	千円 342,036	千円 333,158	千円 8,878	(%) 2.7	千円 8,878	(%) 2.7
福利厚生費 (D)	千円 374,951	千円 386,708	千円 △ 11,757	(%) △ 3.0	千円 △ 11,757	(%) △ 3.0
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,246,830	千円 3,406,765	千円 △ 159,935	(%) △ 4.7	千円 △ 159,935	(%) △ 4.7

#### 総人件費について参考となる事項

- 1) 給与、報酬等支給総額の対前年度比 △2.9%
  - ・ 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、平成24年度に引き続き、給与削減措置を講じるとともに、積極的に新規職員の採用による新陳代謝を図った。
- 2) 最広義人件費の対前年度比 △4.7%
  - ・ 給与、報酬等支給総額が対前年度比△2.9%、退職手当支給額が対前年度比△25.8%となったことにより、最広義人件費全体としては△4.7%の減少となった。
- 3) 「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、以下の措置を講じた
  - 【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

#### 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ズ指数が100.0以下にすることとしており、引き続き、国に準じて適正な給与水準となるように取り組む。
- ・ 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き下げが図られるように取り組む。