

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

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

平成22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。

役員報酬基準の改定内容

法人の長	報酬(俸給月額)を0.2%引き下げた。 特別手当の年間支給率を0.15月(3.10月 2.95月)引き下げた。
理事	報酬(俸給月額)を0.2%引き下げた。 特別手当の年間支給率を0.15月(3.10月 2.95月)引き下げた。
監事	報酬(俸給月額)を0.2%引き下げた。 特別手当の年間支給率を0.15月(3.10月 2.95月)引き下げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 17,343	千円 10,912	千円 4,467	千円 1,964 (特別地域手当)			*
A理事	千円 5,648	千円 3,247	千円 1,817	千円 584 (特別地域手当)		8月10日	*
B理事	千円 8,742	千円 5,769	千円 1,874	千円 1,038 (特別地域手当) 60 (通勤手当)	8月11日		
C理事	千円 14,491	千円 9,016	千円 3,691	千円 1,623 (特別地域手当) 161 (通勤手当)			
D理事	千円 14,599	千円 9,016	千円 3,691	千円 1,623 (特別地域手当) 269 (通勤手当)		3月31日	
A監事	千円 376	千円 309	千円 0	千円 56 (特別地域手当) 11 (通勤手当)		4月14日	
B監事	千円 11,715	千円 7,854	千円 2,190	千円 1,414 (特別地域手当) 257 (通勤手当)	4月15日		
C監事	千円 12,450	千円 8,164	千円 2,190	千円 1,470 (特別地域手当) 626 (通勤手当)	4月1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22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	
A理事	2,350	2	1	H22.8.10	1.0(暫定)	業績勘案率は平成23年度に最終決定	*
D理事	5,625	5	0	H23.3.31	1.0(暫定)	業績勘案率は平成23年度に最終決定	
A監事	3,150	3	1	H22.4.14	1.0(暫定)	業績勘案率は平成23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。

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 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、「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。

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:67/100～180/100、12月期:62/100～170/100)
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22年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告に基づく国家公務員の給与法等改正に準じて、賞与年間支給率を0.2月(4.15月→3.95月)引き下げ及び55才を超える者の俸給の減額等の改正を実施した。

2 職員給与の支給状況

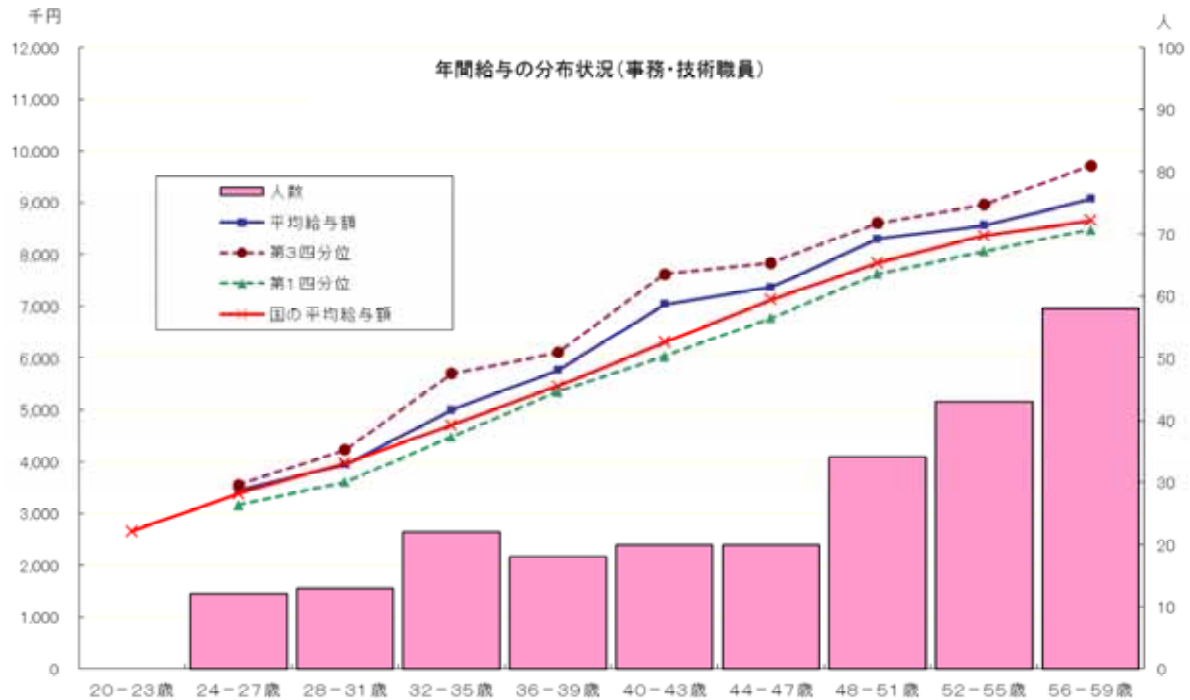
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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	240	47.0	7,548	5,693	169	1,855
事務・技術	240	47.0	7,548	5,693	169	1,855

注1: 研究職種、医療職種、教育職種については、該当がないため記載を省略している。

注2: 在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員については、該当がないため記載を省略している。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 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	54.3	9,213	9,902	10,298
本部スタッフ	6	26.3	3,448	3,747	4,090

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。

職級別在職状況等(平成23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)	240	0 (0.0%)	24 (10.0%)	29 (12.1%)	16 (6.7%)	68 (28.3%)	48 (20.0%)	42 (17.5%)	11 (4.6%)	2 (0.8%)
年齢(最高～最低)			40～24	41～30	45～34	58～39	57～49	59～49	59～43	
所定内給与年額(最高～最低)			3,325～2,290	4,738～2,763	4,768～3,515	6,713～4,327	7,502～5,521	7,797～5,742	8,196～6,973	
年間給与額(最高～最低)			4,315～3,025	6,137～3,735	6,399～4,702	9,056～5,850	10,051～7,325	10,701～7,486	11,227～9,660	

注：9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。

賞与(平成22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)	% 62.6	% 65.1	% 63.9
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 37.4	% 34.9	% 36.1
		%	%	%
	最高～最低	50.8～32.6	51.1～29.7	50.3～31.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.5	% 66.8	% 65.2
	査定支給分 (勤勉相当)(平均)	% 36.5	% 33.2	% 34.8
		%	%	%
	最高～最低	44.4～32.4	41.4～29.2	41.1～30.8

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))

104.7

対他法人(事務・技術職員)

99.1

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 104.7</p> <table border="1" data-bbox="592 315 1410 412"> <tr> <td data-bbox="592 315 703 412">参考</td> <td data-bbox="703 315 951 344">地域勘案</td> <td data-bbox="951 315 1410 344">104.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="703 344 951 374">学歴勘案</td> <td data-bbox="951 344 1410 374">104.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="703 374 951 412">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="951 374 1410 412">104.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	104.8		学歴勘案	104.0		地域・学歴勘案	104.4
参考	地域勘案	104.8								
	学歴勘案	104.0								
	地域・学歴勘案	104.4								
<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>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)42.9% (国家公務員)15.3% 平成22年度対国指数対象職員 240人(A) うち管理職員数 103人(B) (B)/(A) = 0.4292</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)60.0% (国家公務員)51.6% 平成22年度対国指数対象職員 240人(A) うち大卒者 144人(B) (B)/(A) = 0.60</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)74.6% (国家公務員)71.9% 平成22年度対国指数対象職員 240人(A) うち地域手当支給者 179人(B) (B)/(A) = 0.7458</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22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】 国に準じた給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記の講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 77.3% 〔国からの財政支出額 10,937百万円 支出予算の総額 14,146百万円(平成22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 2,543百万円 支出総額 13,221百万円(平成22年度決算)〕</p> <p>【検証結果】 下記のとおり給与水準の適正化について引き続き措置を講じていきます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>平成22年度に見込まれる給与水準是正の目標水準 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>の目標水準を達成するために講じた具体的な改善策</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成21年度初より、全職員の俸給について約5%の引き下げを実施した。 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22年度までに平成18年度比で約15%に相当する管理職(194人中30人)の削減を実施した。 国家公務員の給与改正等を踏まえ、期末・勤勉手当、55才を超える上位級職員の俸給等の減額、その他手当等の見直しを実施した。 <p>今後講ずる措置 平成23年度は(年齢勘案)105程度、(年齢・地域・学歴勘案)104程度を目標水準として、引き続き、国家公務員の給与改正等の動向を踏まえた給与水準の適正化を図る。</p>									

総人件費について

区 分	当年度 (平成22年 度)	前年度 (平成21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 2,543,351	千円 2,549,106	千円 (%) 5,755 (0.2%)	千円 (%) 269,840 (9.6%)
退職手当支給額 (B)	千円 245,126	千円 295,705	千円 (%) 50,579 (17.1%)	千円 (%) 14,751 (5.7%)
非常勤役員等給与 (C)	千円 318,945	千円 298,519	千円 (%) 20,426 (6.8%)	千円 (%) 28,867 (10.0%)
福利厚生費 (D)	千円 384,626	千円 387,178	千円 (%) 2,552 (0.7%)	千円 (%) 55,665 (12.6%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 3,492,048	千円 3,530,508	千円 (%) 38,460 (1.1%)	千円 (%) 311,389 (8.2%)

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

)給与、報酬等支給総額の対前年度比 0.2%

国家公務員の給与改正を踏まえた給与の見直し等による。

)最広義人件費の対前年度比 1.1%

給与、報酬等支給総額が対前年度比-0.2%であるが、退職手当支給額について平成22年度中の退職者が少なかったことにより、対前年度比-17.1%となったこと等を受け、最広義人件費全体としては1.1%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

)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。

)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。

)上記)の進捗状況

平成22年度の削減率 -12.6%

・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22年度)の給与、報酬等支給総額 2,543,351千円

・当年度までの人件費削減率 $(2,543,351 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100 = -12.6$

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

平成21年度 $((2,549,106 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100) - (0.0 + 0.7 + 0.0 - 2.4) = -10.7$

平成22年度 $((2,543,351 - 2,909,116) \div 2,909,116 \times 100) - (0.0 + 0.7 + 0.0 - 2.4 - 1.5) = -9.4$

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,909,116	2,878,457	2,813,191	2,749,250	2,549,106	2,543,351
人件費削減率 (%)		1.1%	3.3%	5.5%	12.4%	12.6%
人件費削減率(補正 値)(%)		1.1%	4.0%	6.2%	10.7%	9.4%

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。

【主務大臣の検証結果】

<総人件費改革について>

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

法人が必要と認める事項

特になし