

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人交通安全環境研究所の役職員の報酬・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

役員報酬は、国家公務員の給与の水準を考慮するとともに、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することとしている。
 また、役員報酬のうち、6月1日と12月1日に在職する役員に支給される勤勉手当について、理事長が必要と認める時は、役員の職務実績に応じ増額又は減額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	・俸給月額の変更(平成24年3月支給分から) (旧)917,000円→(新)912,000円)
理事	・俸給月額の変更(平成24年3月支給分から) (旧)780,000円→(新)776,000円)
理事(非常勤)	・該当なし
監事	・該当なし
監事(非常勤)	・非常勤役員手当の変更(平成24年3月支給分から) (旧)246,000円→(新)245,000円)

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
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 16,558	千円 10,999	千円 4,239	千円 1,320 (特別調整手当)		3月31日	
理事(常勤)	千円 13,122	千円 9,356	千円 2,431	千円 1,123 212 (特別調整手当) (通勤手当)			※
監事A(非常勤)	千円 2,951	千円 2,951	千円 0	千円 0 ()			
監事B(非常勤)	千円 2,951	千円 2,951	千円 0	千円 0 ()	4月1日		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤の役員に支給される手当である。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長	13,584	9 0	3月31日	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成23年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	
理事 (常勤)					該当者なし	
監事A (非常勤)					該当者なし	
監事B (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

中期目標において、管理・間接業務の外部委託・電子化等の措置により、業務処理の効率化を図ることとしており、これに基づき人件費の総額の抑制・管理に努めていくこととしている。

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

職員の給与の支給水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、当法人業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように決定することとしている。

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

職員の勤務成績に応じて、昇給区分や勤勉手当の支給割合に反映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
俸給	勤務成績に基づき昇給区分を決定。
賞与:勤勉手当 (査定分)	一定期間の職員の勤務成績に応じて、勤勉手当の支給割合を加減。
実績手当	研究職員について、前年度の業務実績評価結果に基づき、実績手当として支給。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

・俸給月額の変更(平成24年3月支給分から中高年齢層について減額改定し、全体として平均0.23%減)

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	人 69	歳 41.2	千円 7,094	千円 5,399	千円 212	千円 1,695
事務・技術	人 38	歳 37.1	千円 5,734	千円 4,386	千円 245	千円 1,348
研究職種	人 31	歳 46.3	千円 8,762	千円 6,641	千円 173	千円 2,121

非常勤職員	人 34	歳 47.7	千円 3,687	千円 3,261	千円 200	千円 426
事務・技術	人 32	歳 46.7	千円 3,676	千円 3,250	千円 188	千円 426
研究職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

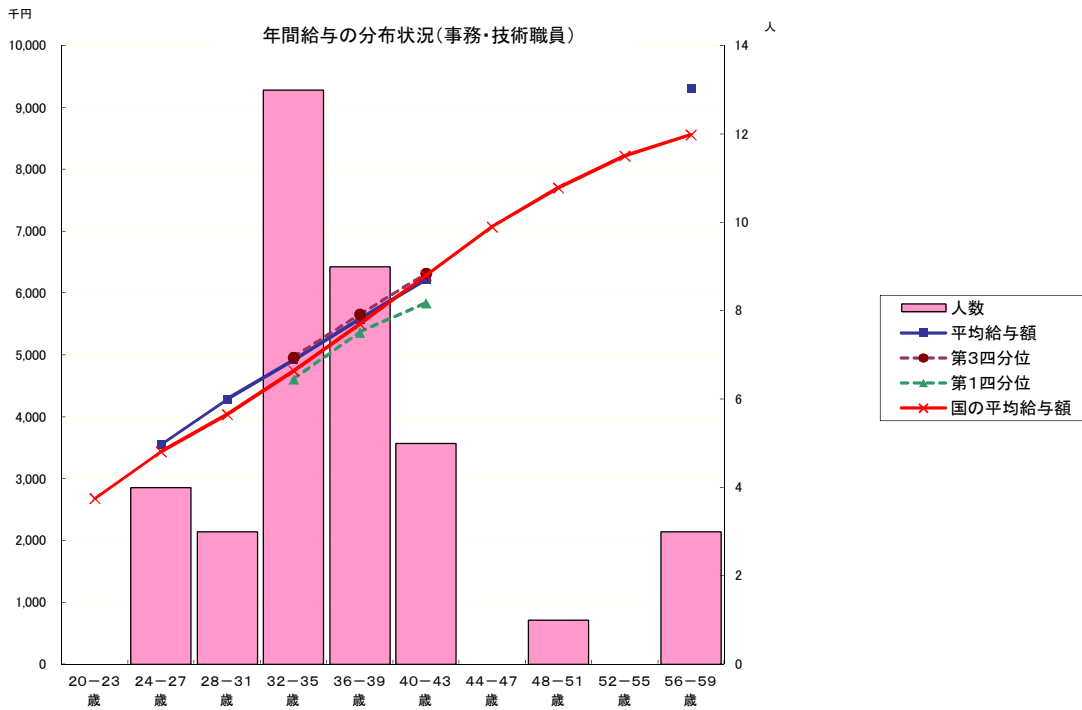
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:非常勤職員(研究職種)の該当者が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、人数以外の事項については記載していない。

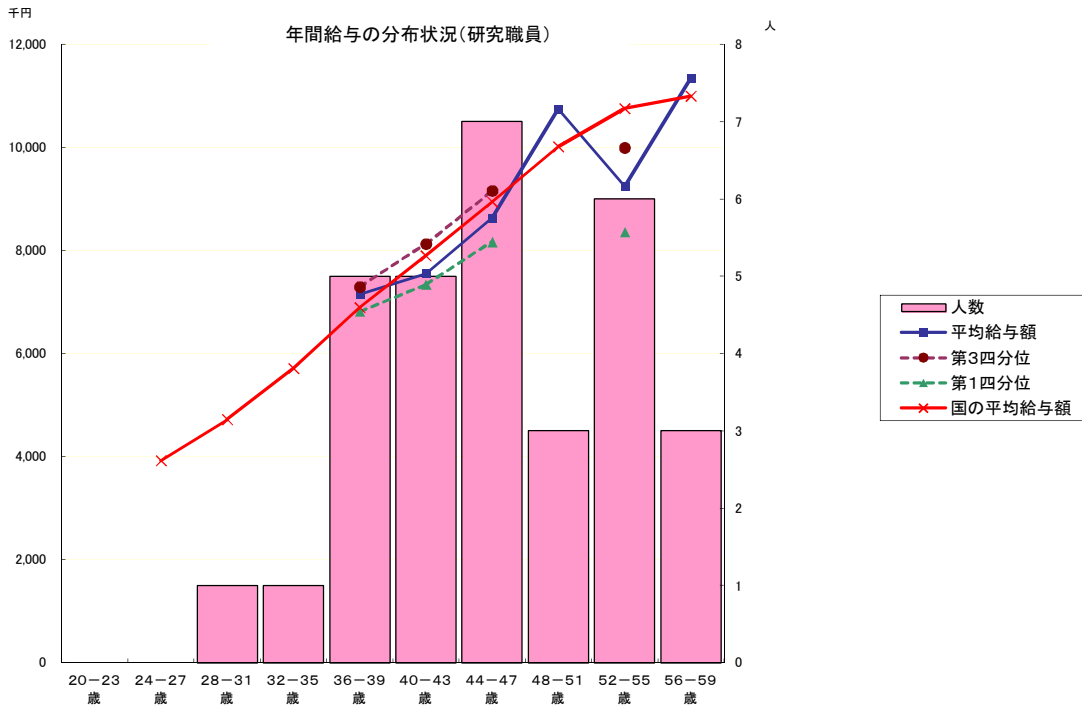
注3:在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないため、表示を省略している。

注4:常勤職員及び非常勤職員の事務・技術、研究職種以外の職種については、該当者がいないため省略している。

②年間給与の分布状況(事務・技術職員/研究職員)[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まで同じ。
 注2) 年齢24-27・28-31・56-59歳は4名以下のため、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、「第1・第3四分位」は表示していない。
 注3) 年齢48-51は2名以下のため、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、「平均給与額」以下の事項については表示していない。



注1) ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。
 注2) 年齢48-51・56-59歳は4名以下のため、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、「第1・第3四分位」は表示していない。
 注3) 年齢28-31・32-35歳は2名以下のため、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、「平均給与額」以下の事項については表示していない。

(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	
			第1分位	第3分位
本部部長	0	-	-	-
本部課長	2	-	-	-
本部課長補佐	1	-	-	-
本部係長	3	35.8	-	5,154
本部係員	2	-	-	-
先任自動車審査官	4	50.5	-	8,181
自動車審査官	23	36.2	4,608	5,133
自動車審査官補	3	28.2	-	3,963

注1) 本部課長・本部係員の該当者は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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2) 本部課長補佐の該当者は1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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3) 本部係長・先任自動車審査官・自動車審査官補の該当者は4名以下のため、「第1・第3四分位」は記載していない。

(研究職員)

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
主幹研究員	3	55.2	-	12,317
上席研究員	6	50.2	9,795	10,155
主任研究員	20	45.3	7,294	7,892
研究員	2	-	-	-

注1) 主幹研究員の該当者が4名以下のため、「第1・第3四分位」は記載していない。

注2) 研究員の該当者は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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

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／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	事務1級	事務2級	事務3級	事務4級	事務5級	事務6級	事務7級	事務8級	事務9級
標準的な職位										
人員(割合)	38	3 (7.9%)	2 (5.3%)	25 (65.8%)	1 (2.6%)	4 (10.5%)	2 (5.3%)	1 (2.6%)	該当なし (0%)	該当なし (0%)
年齢(最高～最低)		26～24		41～30		50～34				
所定内給与年額(最高～最低)		2,920 ～ 2,405		4,718 ～ 2,871		6,216 ～ 4,810				
年間給与額(最高～最低)		3,840 ～ 3,172		6,318 ～ 3,789		8,172 ～ 6,272				

注) 2・4・6・7級の該当者は2名以下のため、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は記載していない。

(研究職員)

区分	計	研究1級	研究2級	研究3級	研究4級	研究5級
標準的な職位						
人員(割合)	31	該当なし (0%)	2 (6.5%)	3 (9.7%)	17 (54.8%)	9 (29.0%)
年齢(最高～最低)				40～36	57～37	58～45
所定内給与年額(最高～最低)				5,159 ～ 4,945	7,014 ～ 5,494	9,433 ～ 6,880
年間給与額(最高～最低)				6,818 ～ 6,577	9,164 ～ 7,273	12,831 ～ 9,158

注) 2級の該当者は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は記載していない。

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／研究職員)

(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	% 64.9	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 35.1	% 36.0
	最高～最低	% 44.6～33.2	% 41.3～31.3	% 42.9～33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 68.2	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 31.8	% 33.5
	最高～最低	% 38.4～31.2	% 35.7～28.1	% 35.2～29.9

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 61.7	% 64.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 35.8	% 37.0
	最高～最低	% 46.4～32.9	% 43.0～30.9	% 44.6～32.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.3	% 68.9	% 67.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.7	% 31.1	% 32.4
	最高～最低	% 34.5～32.7	% 31.9～30.2	% 33.2～31.4

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

103.3

対他法人

98.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

97.0

対他法人

96.8

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う。

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 103.3						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>105.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.8</td> </tr> </table>	地域勘案	105.6	学歴勘案	103.6	地域・学歴勘案
地域勘案	105.6						
学歴勘案	103.6						
地域・学歴勘案	105.8						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>事務・技術職が国の水準を上回っている要因としては、次の点に起因する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢階層48～51歳(対象者1名)は全て管理職員である。 ・地域手当の異動保障、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当の支給の対象となる職員の割合が影響している可能性がある。 <p>以上の点について、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体の対国家公務員指数に大きく影響しているものである。俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものとする。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</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 78.7% (国からの財政支出額 1,841百万円、支出予算の総額 2,339百万円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 俸給・諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同じであり、適正なものである。</p>						
	<p>【累積欠損額について】 該当なし</p>						
支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合	<p>支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合33.2% (支出総額2,334百万円、給与・報酬等支給総額 775百万円:平成23年度決算)</p>						
管理職手当受給者の割合	<p>平成23年度対国家公務員指数対象の事務・技術職員数に占める、管理職手当受給者の割合 15.8%</p>						
大学卒以上の高学歴者の割合	<p>平成23年度対国家公務員指数対象の事務・技術職員数に占める、大学卒業以上の高学歴者の割合 60.5%</p>						
講ずる措置	<p>俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。</p> <p>国との人事交流の機会において手当支給の必要のない人選の配慮を求める。</p> <p>【平成27年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.0 年齢・地域・学歴勘案 100.0</p>						

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 97.0						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>96.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>97.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>97.4</td> </tr> </table>	地域勘案	96.8	学歴勘案	97.3	地域・学歴勘案
地域勘案	96.8						
学歴勘案	97.3						
地域・学歴勘案	97.4						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>該当なし</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>						
講ずる措置	<p>俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。</p>						

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	当年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平 成23年度)からの増△減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	774,731	768,858	5,873	(0.8%)	— (—%)
退職手当支給額 (B)	146,566	37,162	109,404	(294.4%)	— (—%)
非常勤役員等給与 (C)	271,258	285,531	△ 14,273	(△5.0%)	— (—%)
福利厚生費 (D)	131,449	139,465	△ 8,016	(△5.7%)	— (—%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,324,004	1,231,016	92,988	(7.6%)	— (—%)

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」は対前年度比0.8%増。主要要因としては、人事異動による人事構成の変化に伴う異動保障等の手当増額が考えられる。

・「最広義人件費」は、対前年度比7.6%増。主要要因としては、退職手当支給額の増加があげられる。

・「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)、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成23年度までにおいて、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、役職員の給与についても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推進する。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

「行政改革の重要方針」を踏まえ、中期目標の最終事業年度において、平成17年度の人件費に比べ5%以上の削減を行うとともに、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。

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	819,577	809,785	806,975	796,277	747,939	733,952	738,796
人件費削減率 (%)		△ 1.19	△ 1.54	△ 2.84	△ 8.74	△ 10.45	△ 9.86
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.19	△ 2.24	△ 3.54	△ 7.04	△ 7.25	△ 6.43

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、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年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)828,351千円、平成18年度823,222千円、平成19年度834,410千円、平成20年度838,519千円、平成21年度794,410千円、平成22年度768,858千円及び平成23年度774,731千円であった。

【主務大臣の検証結果】

「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%以上削減すること及び「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)において、人件費改革を2011年度まで継続する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。

IV 法人が必要と認める事項

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。

【役員】

- ・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3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%~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3月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。