

# 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。

##### 【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、我が国の交通社会の安全・環境を確保するため、自動車等の国の安全・環境施策に貢献する研究の実施、我が国唯一の自動車型式審査機関、我が国唯一の自動車リコールに係る技術的検証機関として、公正・中立な立場からの確に業務運営を行い、理事長は、その最終的な責任を負うという極めて重要な立場にある。その報酬水準については、このような責務の重大性を考慮するとともに、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めていることから、妥当であると考える。

##### 【主務大臣の検証結果】

国家公務員の給与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

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

理事

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

理事(非常勤)

・該当なし

監事

・該当なし

監事(非常勤)

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

## 2 役員の報酬等の支給状況

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	千円 15,365	千円 9,875	千円 3,870	千円 1,185 (特別調整手当) 436 (通勤手当)			
理事	千円 12,915	千円 8,402	千円 3,292	千円 1,008 (特別調整手当) 212 (通勤手当)			※
監事A (非常勤)	千円 2,653	千円 2,653	千円 0	千円 0 ( )			
監事B (非常勤)	千円 2,653	千円 2,653	千円 0	千円 0 ( )			

注1:「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する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			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する。

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す。

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
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。
俸給	勤務成績に基づき昇給区分を決定。

#### 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の見直しに関連して、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
- ・俸給表関係の措置の内容:事務職2級以下・研究職2級以下・第三号任期付研究員・事務職2級(再雇用)・研究職3級以下(再雇用)(▲4.77%)、事務職3級から6級まで・研究職3級及び4級・第一号任期付研究員3号俸以下・第二号任期付研究員・研究職4級及び5級(再雇用)(▲7.77%)、事務職7級以上・研究職5級以上・第一号任期付研究員4号俸以上・研究職6級(再雇用)(▲9.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容:管理職手当・地域手当・広域異動手当(▲10%)、期末手当・勤勉手当(▲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、期末・勤勉手当)の減額
- ・国と異なる措置の概要:実績手当・職責手当(▲10%)

##### 【役員について】

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:▲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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	75人	41.7歳	6,505千円	4,978千円	207千円	1,527千円
事務・技術	42人	37.3歳	5,246千円	4,031千円	231千円	1,215千円
研究職種	33人	47.4歳	8,107千円	6,182千円	176千円	1,925千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	27	46.8	3,719	3,286	187	433
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	24	45.1	3,735	3,300	182	435
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	60.2	3,588	3,173	228	415

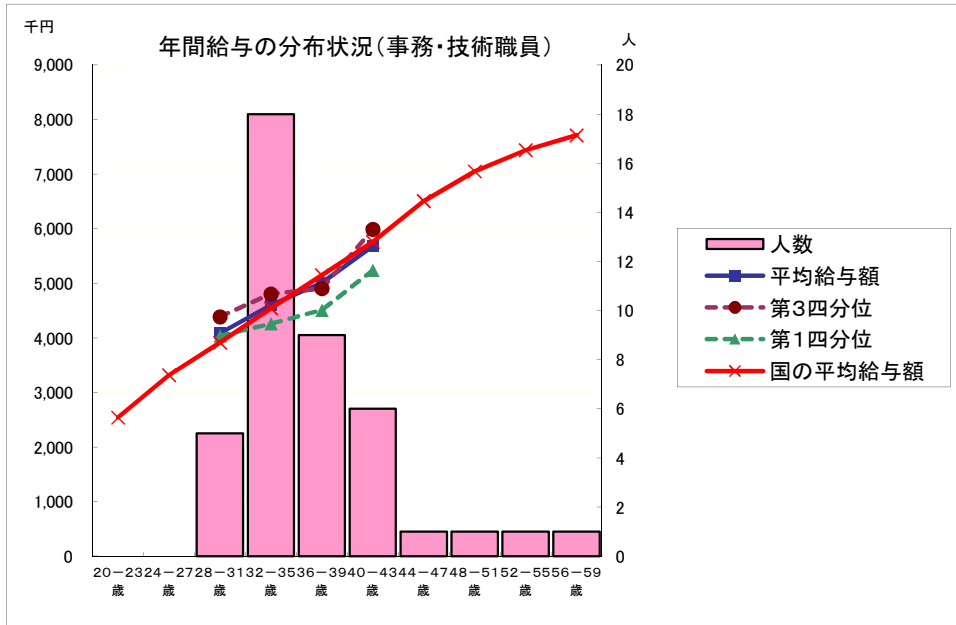
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員、任期付職員については、該当者がいないため表示を省略している。

注3: 常勤職員及び非常勤職員の事務・技術及び研究職種、再任用職員の研究職種以外の職種については、該当者がいないため表示を省略している。

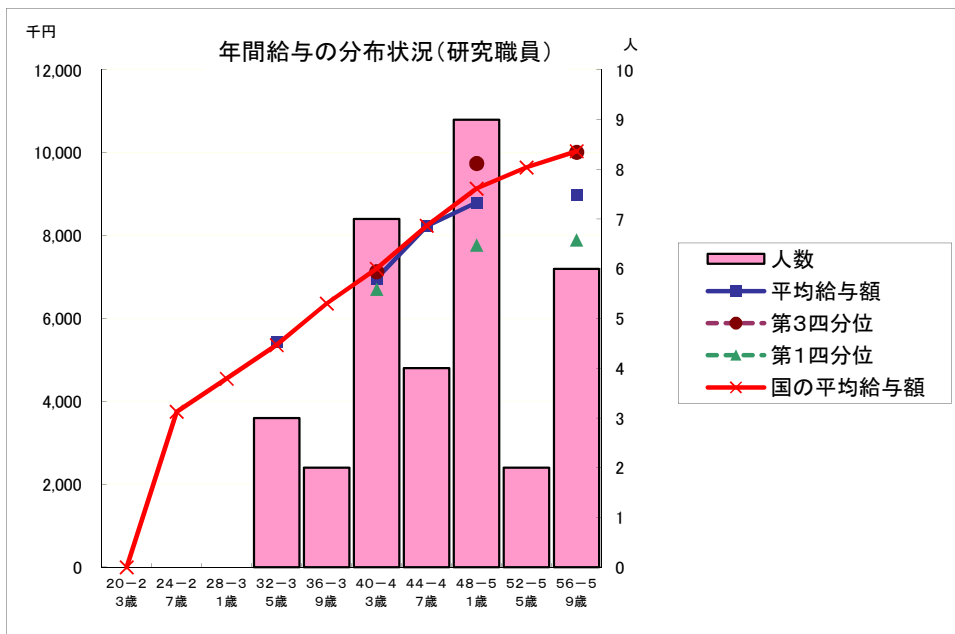
注4: 再任用職員(研究職種)の該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外の事項については記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔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44-47・48-51・52-55・56-59歳は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均給与額」、「第1・第3順四分位」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。以下、⑤まで同じ

注2) 年齢32-35・36-39・52-55歳は3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があることから、「第1・第3順四分位」は表示していない。

注3) 年齢36-39・52-55歳は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均給与額」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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
本部課長補佐	2	44.5	-	-	-
本部係長	5	37.1	4,443	4,825	5,063
先任自動車審査官	3	48.8	-	7,716	-
自動車審査官	27	36.6	4,448	4,863	5,232
自動車審査官補	5	31.5	3,970	4,000	4,134

注1) 本部課長補佐の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以外の事項については記載していない。

注2) 先任自動車審査官の該当者は3名のため、「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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
主幹研究員	3	54.2	-	10,471	-
上席研究員	8	51.4	8,704	9,211	9,745
本部主任研究員	21	45.5	6,931	7,210	7,773
本部研究員	1	-	-	-	-

注1) 本部研究員の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2) 主幹研究員の該当者は3名のため、「第1・第3四分位」は記載しない。

## 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／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
標準的な職位							
人員 (割合)	42	該当なし (0%)	5 (11.9%)	30 (71.4%)	3 (7.1%)	2 (4.8%)	2 (4.8%)
年齢(最高～最低)		—	33～29	43～31	44～39	—	—
所定内給 与年額(最高～最低)		—	3,464～2,629	4,558～3,058	4,540～4,108	—	—
年間給与 額(最高～最低)		—	4,430～3,429	6,009～4,100	6,125～5,577	—	—

注) 5・6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があることから、「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)	33	該当なし (0%)	1 (3.0%)	3 (9.1%)	18 (54.5%)	11 (33.3%)
年齢(最高～最低)		—	—	43～32	59～38	59～45
所定内給 与年額(最高～最低)		—	—	4,902～4,012	6,195～5,079	8,180～6,363
年間給与 額(最高～最低)		—	—	6,332～5,199	8,182～6,709	11,243～8,393

注) 2級の該当者は1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「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25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
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 67.3	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 34.7	% 32.7	% 33.7
	最高～最低	% 38.4～31.0	% 35.7～28.6	% 36.4～29.7

(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)	% 57.3	% 60.5	% 59.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 42.7	% 39.5	% 41.0
	最高～最低	% 45.9～35.1	% 42.6～32.5	% 44.2～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 66.2	% 68.6	% 67.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 33.8	% 31.4	% 32.6
	最高～最低	% 35.6～32.7	% 33.5～30.3	% 34.3～31.4

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))

99.9
------

対他法人

96.8
------

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

95.5
------

対他法人

96.7
------

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	
指数の状況	対国家公務員 99.9	
	参考	地域勘案 102.2 学歴勘案 100.7 地域・学歴勘案 102.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・地域・学歴を勘案した影響 調査対象の職員のうち、地域手当の異動保障の支給の対象となる職員が国と比較して大きい。 地域手当の異動保障受給者の割合 国12.4% 法人21.4%	
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 77.7%】 (国からの財政支出額 1,732百万円、支出予算の総額 2,230百万円:平成25年度予算)  【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】  【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.3%】 (支出総額 2,106百万円、給与・報酬等支給総額 702百万円:平成24年度決算)  【管理職の割合 0%(常勤職員数42名中0名)】  【大卒以上の高学歴者の割合 57.1%(常勤職員数42名中24名)】  【検証結果】 (法人の検証結果) 給与水準は国家公務員と同じであり、適切なものである。  (主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。	
講ずる措置	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組む。	

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 95.5	
	参考	地域勘案 96.6 学歴勘案 96.2 地域・学歴勘案 97.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-	
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 77.7%】 (国からの財政支出額 1,732百万円、支出予算の総額 2,230百万円:平成25年度予算)  【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】  【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.3%】 (支出総額 2,106百万円、給与・報酬等支給総額 702百万円:平成24年度決算)  【管理職の割合 9.1%(常勤職員数33名中3名)】  【大卒以上の高学歴者の割合 87.9%(常勤職員数33名中29名)】  【検証結果】 (法人の検証結果) 給与水準は国家公務員と同じであり、適切なものである。  (主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。	
講ずる措置	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組む。	



### 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23年度)からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 706,483	千円 702,469	千円 4,014	(%) (0.6)	千円 △ 68,248	(%) (△8.8)
退職手当支給額 (B)	千円 30,775	千円 1,226	千円 29,549	(%) (2510.2)	千円 △ 115,791	(%) (△79.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 285,330	千円 280,808	千円 4,522	(%) (1.6)	千円 14,072	(%) (5.2)
福利厚生費 (D)	千円 135,742	千円 126,238	千円 9,504	(%) (7.5)	千円 4,293	(%) (3.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1158330	千円 1110741	千円 47,589	(%) (4.3)	千円 △ 165,674	(%) (△12.5)

#### 総人件費について参考となる事項

- ・「給与、報酬等支給総額」の対前年度比0.6%増について、主要要因としては、人事異動による人員構成の変化に伴う俸給、諸手当の変動増が考えられる。
- ・「最広義人件費」の対前年度比4.3%増について、主要要因としては、退職手当支給額の増が考えられる。
- ・「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、平成25年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

#### 役員に関する講じた措置の概要:

新たに調整率87/104を設定

#### 【計算式】

本給月額×在職月数×12.5%×業績勘案率(0.0～2.0)×調整率(87/104)

#### 【経過措置】

平成25年1月1日～平成25年9月30日 98/104

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/104

#### 職員に関する講じた措置の概要:

調整率を「104/100」から「87/100」に変更し、全退職者に適用

#### 【計算式】

退職時の俸給月額×退職事由別・勤続期間別支給率(調整率(87/100)を含む)＋調整額

#### 【経過措置】

平成25年1月1日～平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

### IV 法人が必要と認める事項

- ・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。
- ・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。