

様式 1 公表されるべき事項

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当研究所は、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・中立な立場から的確に業務運営を行っている。その業務内容の公共性の高さに鑑み、役員報酬水準については独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当研究所の業務実績を考慮し、役員の職責に応じて国の指定職の報酬水準等を参考としている。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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、業績評価の結果を勘案することとしている。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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

法人の長(理事長)の報酬支給基準は、月額、期末手当及び勤勉手当から構成されている。
月額については、独立行政法人交通安全環境研究所役員給与規程に則り、俸給(912,000円)に特別調整手当(俸給の12%)及び通勤手当を加算して算出している。期末手当については、同規程に則り、その基礎額(俸給+特別調整手当+俸給×100分の25+俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額)に、6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、同規程に則り、その基礎額(期末手当の基礎額と同じ。)に、その者の職務実績に応じ、理事長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえ、平成26年12月期の勤勉手当の支給率の引き上げ(0.15月分)等を実施した。

理事

理事の報酬支給基準の内容及び平成26年度における改定内容は、法人の長に記載した内容と同じである。但し、俸給月額は776,000円である。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬支給基準は、非常勤役員手当の月額234,500円のみとしている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 17,212	千円 10,944	千円 4,507	千円 1,313 (特別調整手当) 448 (通勤手当)			
理事	千円 14,482	千円 9,312	千円 3,835	千円 1,117 (特別調整手当) 218 (通勤手当)			※
監事A (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	千円 0	千円 0 ()			
監事B (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	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

注3:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する常勤役員に支給しているものである。

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

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・中立な立場から的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。平成25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。その報酬水準については、このような責務の重大性や業務実績評価の結果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。・本府省局長年間報酬額・・・17,472,000円

理事

理事は、理事長を補佐し、自動車及び鉄道等に関する国の交通施策の立案や技術基準の策定等のための研究等や自動車の審査及びリコールに係る技術的な検証等に関する当研究所の業務全てを掌理し、業務運営の指揮を執っており、その役割をは極めて重要である。平成25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。その報酬水準については、このような責務の重大性や業務実績評価の結果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。

監事(非常勤)

監事(非常勤)は、当研究所の業務特性を踏まえ、様々な観点から当研究所の業務を監査することにより、当研究所の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な研究所の統治体制の確立に資する責務を負っており、その役割はきわめて重要である。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の水準を踏まえつつ定めていることから、妥当であると考え。

【主務大臣の検証結果】

当該研究所の業務目的は運輸技術のうち陸上運送及び航空運送に係るものに関する試験、調査、研究及び開発等を行うことにより、陸上運送及び航空運送に関する安全の確保、環境の保全及び燃料資源の有効な利用の確保を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、I-1-①に示す国家公務員を参考にしつつ、研究所の業務の実績を考慮して設定するという報酬水準の設定の考え方は妥当である。
I-2の報酬実績はI-1-①の報酬水準の設定の考え方に則しており、法人の平成25年度業務実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は妥当であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事	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:「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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	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:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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おり、今後も引き続き実施していく。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当研究所は、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っている。その業務内容の公共性の高さに鑑み、職員給与水準については独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して決定することとしており、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、国家公務員の給与水準を考慮しつつ、職員の給与水準を決定している。

② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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するとともに、研究職員については、前年度の業務実績評価結果に基づき、実績手当を支給することとしている。また、その他には勤務成績に基づき昇給区分を決定することとしている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人交通安全環境研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、実績手当、職責手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+管理加算+職務加算)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+管理加算+職務加算)に勤勉手当の給与規程実施細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえ、職員の俸給表の水準を平均0.3%の引き上げ及び自動車等を使用する通勤手当の支給額を改定するとともに、平成26年12月期の勤勉手当の支給率の引き上げ(0.15ヶ月分)を実施した。

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26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	71人	42.6歳	7,329千円	5,519千円	202千円	1,810千円
事務・技術	40人	38.8歳	6,049千円	4,562千円	221千円	1,487千円
研究職種	31人	47.5歳	8,980千円	6,754千円	179千円	2,226千円
再任用職員	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
研究職種	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
非常勤職員	25人	53.7歳	4,623千円	4,085千円	226千円	538千円
事務・技術	22人	53歳	4,689千円	4,146千円	251千円	543千円
研究職種	3人	59.2歳	4,140千円	3,639千円	39千円	501千円

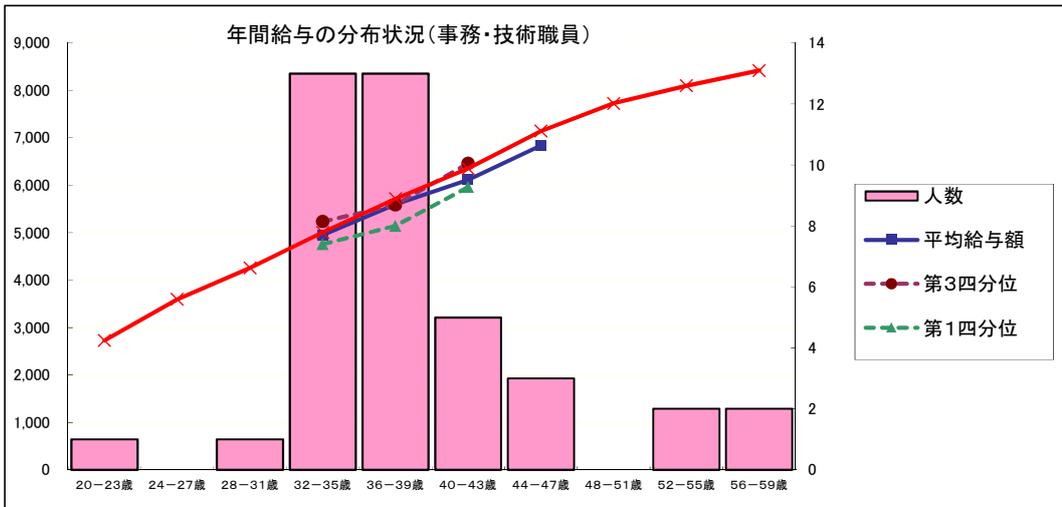
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: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)については、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、人数以外は記載していない。

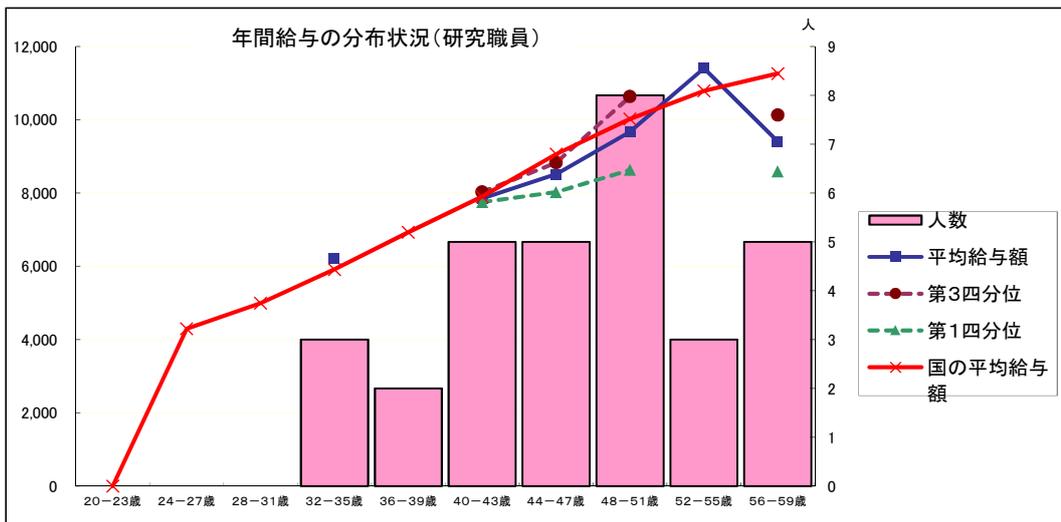
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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、④まで同じ。

注2:年齢20-23歳、28-31歳、52-55歳、56-59歳の該当者は2人以下のため、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、平均給与額については表示していない。

注3:年齢20-23歳、28-31歳、44-47歳、52-55歳、56-59歳の該当者は3人以下のため、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1四分位、第3四分位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。以下、④まで同じ。

注2:年齢36-39歳の該当者は2人のため、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、平均給与額については表示していない。

注3:年齢32-35歳、36-39歳、52-55歳の該当者は3人以下のため、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1四分位、第3四分位については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部部長	1	—	—	—
本部課長	1	—	—	—
本部課長補佐	2	43.0	—	—
本部係長	2	36.5	—	—
本部係員	1	—	—	—
先任自動車審査官	3	56.5	8,329	—
自動車審査官	25	37.7	5,465	6,634～4,753
自動車審査官補	5	32.5	4,490	4,853～3,867

注:本部部長、本部課長、本部係員の該当者は1人のため、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。本部課長補佐、本部係長の該当者は2人のため、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、年間給与額については記載していない。先任自動車審査官の該当者は3人のため、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、年間給与額の最高-最低については記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
主幹研究員	2	52.5	—	—
上席研究員	8	52.4	10,482	11,167～9,828
本部主任研究員	18	46.8	8,165	8,981～6,759
本部研究員	3	35.5	5,980	—

注:主幹研究員の該当者は2人のため、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、年間給与額については記載していない。本部研究員の該当者は3人のため、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、年間給与額の最高-最低については記載していない。

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		55.8	55.2	55.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.2	44.8	44.5
	最高～最低	44.2～44.2	44.8～44.8	44.5～44.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.9	63	63.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		35.1	37	36.1
	最高～最低	38.4～31.8	39.9～33.2	38～32.9

(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)	%	%	%
		55.3	54	54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		44.7	46	45.4
	最高～最低	44.7～44.7	46.6～45.4	45.8～45.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		66.1	63.9	64.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		33.9	36.1	35.1
	最高～最低	35.6～32.8	38.4～34.9	36.9～34

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 100.2 ・年齢・地域勘案 102.7 ・年齢・学歴勘案 100.0 ・年齢・地域・学歴勘案 102.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 算定対象人数が40名と少数であり、個々の給与額が全体の指数に与える影響が大きくなっている中で、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く、このことが対国家公務員指数の状況に影響している。 地域手当の異動保障受給者の割合 国13.1% 法人22.5%</p> <p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 国からの出向者が多く、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。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.4%】 (国からの財政支出額 2,040百万円、支出予算の総額 2,538百万円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.6%】 (支出総額 3,268百万円、給与・報酬等支給総額 706百万円：平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 2.5%(常勤職員数40名中1名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 60.0%(常勤職員数40名中24名)】</p> <p>(法人の検証結果) 当研究所は我が国の、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・中立な立場から的確に業務運営を行っている。その給与水準についてはⅡ-1-①で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員の給与水準に則した給与実績となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該研究所の業務目的は運輸技術のうち陸上運送及び航空運送に係るものに関する試験、調査、研究及び開発等を行うことにより、陸上運送及び航空運送に関する安全の確保、環境の保全及び燃料資源の有効な利用の確保を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す給与水準を国家公務員の水準を考慮して設定するとする考え方は妥当である。 Ⅱ-2の給与実績はⅡ-1-①の給与水準の設定の考え方に則していると言えことから、法人の検証結果は妥当であると考ええる。</p>
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り組む。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 95.6 ・年齢・地域勘案 96.9 ・年齢・学歴勘案 96.3 ・年齢・地域・学歴勘案 97.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	-
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.4%】 (国からの財政支出額 2,040百万円、支出予算の総額 2,538百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(平成25年度決算)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 21.6%】 (支出総額 3,268百万円、給与・報酬等支給総額 706百万円:平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 6.3%(常勤職員数32名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 93.8%(常勤職員数32名中30名)】</p> <p>(法人の検証結果) 当研究所は我が国の、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っている。その給与水準についてはⅡ-1-①で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しているが、2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員の給与水準に則した給与実績となっており妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該研究所の業務目的は運輸技術のうち陸上運送及び航空運送に係るものに関する試験、調査、研究及び開発等を行うことにより、陸上運送及び航空運送に関する安全の確保、環境の保全及び燃料資源の有効な利用の確保を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示す給与水準を国家公務員の水準を考慮して設定するとする考え方は妥当である。 Ⅱ-2の給与実績はⅡ-1-①の給与水準の設定の考え方に則していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考ええる。</p>
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り組む。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 218,324円 年間給与 3,408,107円
- 35歳(係長、配偶者・子1人)
月額 387,440円 年間給与 6,090,990円
- 45歳(課長補佐、配偶者・子2人)
月額 497,839円 年間給与 7,909,786円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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するとともに、研究職員については、前年度の業務実績評価結果に基づき、実績手当を支給することとしている。また、その他には勤務成績に基づき昇給区分を決定することとしている。これらについては、今後も引き続き実施していく。

III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 774,731	千円 702,469	千円 706,483	千円 773,540
退職手当支給額 (B)	千円 146,566	千円 1,226	千円 30,775	千円 24,070
非常勤役職員等給与 (C)	千円 271,258	千円 280,808	千円 285,330	千円 294,786
福利厚生費 (D)	千円 131,449	千円 126,238	千円 135,742	千円 145,152
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,324,004	千円 1,110,741	千円 1,158,330	千円 1,237,548

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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9.49%増

主な要因としては、次の措置が考えられる。

- ・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講じていた給与削減措置(平成24年度～平成25年度)の終了。
- ・平成26年度では、一般職の職員の給与法の一部改正等を踏まえ、職員の俸給表の水準を平均0.3%の引上げ及び自動車等を使用する通勤手当の支給額を改定するとともに、平成26年12月に支給する役職員の賞与を0.15月分引き上げ。

○「最広義人件費」の対前年度比6.8%増

主な要因としては、次の措置が考えられる。

- ・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講じていた給与削減措置(平成24年度～平成25年度)の終了。
- ・平成26年度では、一般職の職員の給与法の一部改正等を踏まえ、職員の俸給表をの水準平均0.3%の引上げ及び自動車等を使用する通勤手当の支給額を改定するとともに、平成26年12月に支給する役職員の賞与を0.15月分引き上げ。
- ・上記の措置に伴い影響を受ける福利厚生費の増。

○「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 その他

・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。