

# 独立行政法人自動車事故対策機構(法人番号9010005006883)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

当法人は、自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対し、その身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資する業務等を行っている。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、当法人の業務実績を考慮し、役員の職責に応じて国家公務員の給与水準を参考としている。

○本府省局長年間報酬額・・・17,728,000円(人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」における平成29年度勧告後の報酬額)

#### ② 平成29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。)

特別手当(賞与)について、業績評価の結果を勘案の上、特別手当の算定基礎額にその役員の職務実績に応じて100分の10の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給することができるとしている。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

##### 法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。

月額については、独立行政法人自動車事故対策機構役員報酬規程(以下「役員報酬規程」という。)に則り、理事長の本俸(886,000円)に、特別地域手当(177,200円)及び通勤手当を加算して算出している。特別手当についても、役員報酬規程に則り、特別手当基準額(本俸+特別地域手当+本俸×100分の25+本俸及び特別地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計に、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に、6月に支給する場合は100分の155、12月に支給する場合は、100分の175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。

平成29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に準拠し、平成29年12月支給の特別手当支給率について0.05月分の引上げを実施した。

##### 理事

役員報酬支給基準及び算出方法は、法人の長に記載したものと同一。

理事の本俸は732,000円、特別地域手当は146,400円としている。

平成29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に準拠し、平成29年12月支給の特別手当支給率について0.05月分の引上げを実施した。

##### 監事

役員報酬支給基準及び算出方法は、法人の長に記載したものと同一。

監事の本俸は、663,000円、特別地域手当は、132,600円としている。

平成29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に準拠し、平成29年12月支給の特別手当支給率について0.05月分の引上げを実施した。

##### 監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、役員報酬規程に則り、非常勤役員手当の月額235,000円のみとしている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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 16,143	千円 10,632	千円 3,317	千円 2,126 (特別地域手当) 68 (通勤手当)	H29.4.1		
A理事	千円 14,735	千円 8,784	千円 4,082	千円 1,757 (特別地域手当) 112 (通勤手当)		H30.3.31	◇
B理事	千円 14,781	千円 8,784	千円 4,082	千円 1,757 (特別地域手当) 158 (通勤手当)			
C理事	千円 12,538	千円 6,588	千円 4,082	千円 1,317 (特別地域手当) 65 (通勤手当) 486 (単身赴任手当)		H29.12.31	
D理事	千円 2,368	千円 1,926	千円 0	千円 385 (特別地域手当) 57 (通勤手当)	H30.1.16		
A監事	千円 4,972	千円 2,652	千円 1,737	千円 530 (特別地域手当) 53 (通勤手当)		H29.7.31	
B監事	千円 7,628	千円 5,304	千円 1,176	千円 1,061 (特別地域手当) 87 (通勤手当)	H29.8.1		
C監事 (非常勤)	千円 2,820	千円 2,820	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、そのリーダーシップの下、当法人は自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対し、その身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資する業務等を担っており、平成28年度の業務実績に関する評価において中期目標における所期の目標を達成していると認められるとの評価(B評価)も得ている。

その報酬水準については、「平成29年度人事院勧告資料(平成29年8月)参考資料3役員報酬関係」による国家公務員の給与等と比較して概ね同水準以下であることから妥当である。

・本府省局長年間報酬額・・・17,728,000円

理事

理事は、理事長を補佐し、当法人が行う自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対しその身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資する業務を分担し、その所掌事項に関して職員を指揮監督している。その報酬水準については、「平成29年度人事院勧告資料(平成29年8月)参考資料3役員報酬関係」による国家公務員の給与等と比較して概ね同水準以下であることから妥当である。

監事

監事は、当法人の業務運営の適正及び効率性並びに会計経理の適正の確保のため、監査を行っている。

その報酬水準については、「平成29年度人事院勧告資料(平成29年8月)参考資料3役員報酬関係」による国家公務員の給与等と比較して概ね同水準以下であることから妥当である。

監事(非常勤)

監事は、当法人の業務運営の適正及び効率性並びに会計経理の適正の確保のため、監査を行っている。

その報酬水準については、「平成29年度人事院勧告資料(平成29年8月)参考資料3役員報酬関係」による国家公務員の給与及び他の独立行政法人の非常勤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。

#### 【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対しその身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資するとともに、被害者の保護を増進することである。

その業務内容に鑑みれば、I-1-①に示された役員報酬水準の設定の考え方は、国家公務員の給与等を踏まえて定められており、妥当である。

また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果を鑑みても、法人の検証結果は妥当である。

4 役員退職手当の支給状況(平成29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	5,492	4	9	H29.3.31	1.0	
監事	2,884	3	4	H29.7.31	1.0(仮)	

注1:「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

注2:法人の長については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(平成29年度支給:5,492千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注3:監事の支給額は、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

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	当法人の業務目的は、自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対しその身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資するとともに、被害者の保護を増進することである。 その業務内容に鑑みれば、I-1-①に示された役員報酬水準の設定の考え方は、国家公務員の給与等を踏まえて定められており、適当である。 また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果を鑑みても、法人の検証結果は適当である。
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事(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

特別手当(賞与)については、業績評価の結果を勘案の上、特別手当の算定基礎額にその役員の職務実績に応じて100分の10の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を支給することができるとしており、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

当法人は、自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対し、その身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生の防止に資する業務などを行っている。その業務内容の公共性の高さに鑑み、職員給与支給基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、社会一般的な情勢を適合させ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。)

当法人においては、平成19年から勤務評価制度を導入しており、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。

#### ③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

独立行政法人自動車事故対策機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、地域手当、広域異動手当、管理職手当、本部業務調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に管理職加算額及び役職加算額を加算し、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には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、勤勉手当基準額(俸給+地域手当+広域異動手当)に管理職加算額及び役職加算額を加算し、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、さらに勤勉手当の支給について別に定める勤務成績に応じた割合を乗じて得た額としている。

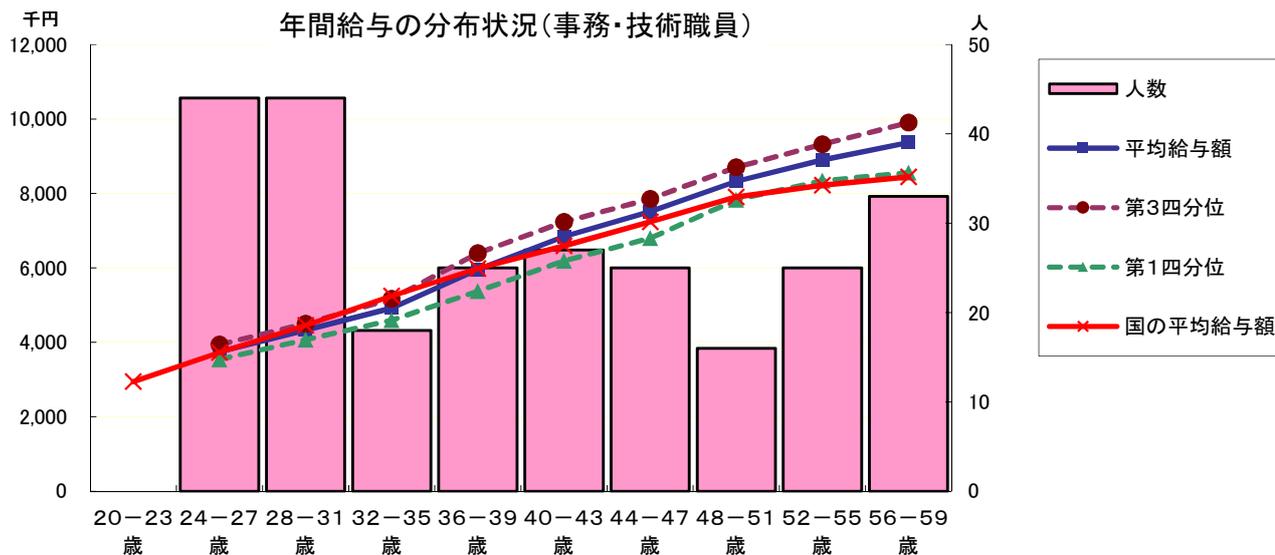
なお、平成29年度では、一般職の職員の給与に関する法律の一部改正等を踏まえ、①俸給表について平均0.2%の引上げ、②本部業務調整手当(チーフ級及びスタッフ級)の0.6%引上げ、③勤勉手当の支給率について0.1月分の引上げを実施した。

### 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29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	人 257	歳 40.3	千円 6,489	千円 4,775	千円 146	千円 1,714
事務・技術	人 257	歳 40.3	千円 6,489	千円 4,775	千円 146	千円 1,714

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)  
(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
本部マネージャー	7人	52.8歳	10,076千円	10,284～9,861千円
本部スタッフ	7人	28.1歳	4,323千円	4,785～3,782千円

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。

④ 賞与(平成29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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	58.1	58.4	58.3
	(平均)	41.9	41.6	41.7
	最高～最低	%	%	%
		54.8～37.7	52.3～37.7	51.6～37.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	58.0	58.6	58.3
	(平均)	42.0	41.4	41.7
	最高～最低	%	%	%
		50.0～37.5	47.4～37.9	48.6～38.2

### 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"> <li>・年齢勘案 103.6</li> <li>・年齢・地域勘案 104.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 102.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 104.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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>【管理職割合】 (機構)29.6% (国家公務員) 16.3% 平成29年度対国指数対象職員 257人 うち管理職員数 76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、職員採用は大学卒業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>【大学卒業者割合】 (機構)82.5% (国家公務員) 56.8% 平成29年度対国指数対象職員 257人 うち大卒者数 212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>【地域手当支給対象者割合】 (機構)79.8% (国家公務員) 75.5% 平成29年度対国指数対象職員 257人 うち地域手当支給者数 205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29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】 75.4%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国からの財政支出額 10,243百万円</li> <li>・ 支出予算の総額 13,581百万円 (平成29年度予算)</li> </ul> <p>【累積欠損額】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 18.3%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与、報酬等支給総額 2,496百万円</li> <li>・ 支出総額 13,627百万円 (平成29年度決算)</li> </ul> <p>(法人の検証結果) 当法人は自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対しその身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生防止に資する業務などを行っている。 その報酬水準についてはⅡ-1-①に記載したとおり、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) 当法人の業務目的は、自動車の運行の安全の確保に関する事項を処理する者に対する指導及び講習、自動車事故による被害者に対しその身体的又は財産的被害の回復に資する支援等を行うことにより、自動車事故の発生防止に資するとともに、被害者の保護を増進することである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員の水準を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	<p>【今後講ずる措置】</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組む。</li> </ul>

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)  
月額 221,040円 年間給与 3,284,542円
  - 35歳(本部チーフ)  
月額 367,060円 年間給与 6,011,371円
  - 50歳(本部アシスタントマネージャー)  
月額 514,140円 年間給与 8,470,810円
- ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者10,000円、子1人につき8,000円)を支給。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、平成19年から勤務評価制度を導入しており、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おり、引き続き実施していく。

### III 総人件費について

区 分	平成29年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,496,060
退職手当支給額 (B)	千円 79,811
非常勤役職員等給与 (C)	千円 410,913
福利厚生費 (D)	千円 394,289
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,381,073

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

- 1) 給与、報酬等支給総額の対前年度比 0.1%増
  - ・一般職の職員の給与法の一部改正等を踏まえ、職員の俸給表を平均0.2%の引上げ及び本部業務調整手当の引上げを実施するとともに、平成29年12月に支給する役員の賞与を0.05月分及び職員の賞与を0.1月分引上げた。
- 2) 最広義人件費の対前年度比 3.8%減
  - ・平均年齢の低下(昨年度比で0.5歳低下)等による給与・報酬等支給総額の減少、退職手当支給額の減少により最広義人件費が減少した。
- 3) 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、退職手当の基本額に乗じる調整率の引下げを実施した。

- ・役員に関する講じた措置の概要: 調整率を「100分の10.875(=12.5/100×87/100)」から「100分の10.4625(=12.5/100×83.7/100)」に引下げ。
- ・職員に関する講じた措置の概要: 調整率を「100分の87」から「100分の83.7」に引下げ。

IV その他

〔 特になし。 〕