

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・・・18,185,000円(人事院「本年の勧告のポイントと給与勧告の仕組み」における令和6年度勧告後の報酬額)

② 令和6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令和6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(899,000円)に、特別地域手当(179,800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170、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。
令和6年度は、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、本俸について10,000円の引上げ、令和6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742,000円、特別地域手当は148,400円としている。
令和6年度は、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、本俸について8,000円の引上げ、令和6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、672,000円、特別地域手当は、134,400円としている。
令和6年度は、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、本俸について7,000円の引上げ、令和6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239,000円のみとしている。
令和6年度は、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、本俸について3,000円の引上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 18,428	千円 10,788	千円 5,242	千円 2,158 (特別地域手当) 240 (通勤手当)			
A理事	千円 15,215	千円 8,904	千円 4,326	千円 1,781 (特別地域手当) 204 (通勤手当)		R7.3.31	
B理事	千円 4,802	千円 2,226	千円 2,132	千円 444 (特別地域手当) (通勤手当)		R6.6.30	◇
C理事	千円 10,411	千円 6,678	千円 2,194	千円 1,336 (特別地域手当) 203 (通勤手当)	R6.7.1		◇
D理事	千円 4,835	千円 2,260	千円 2,132	千円 452 (特別地域手当) -9 (通勤手当)		R6.7.1	◇
E理事	千円 10,259	千円 6,644	千円 2,194	千円 1,329 (特別地域手当) 92 (通勤手当)	R6.7.2		◇
A監事	千円 13,989	千円 8,064	千円 3,918	千円 1,613 (特別地域手当) 394 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,868	千円 2,868	千円 0	千円 0 (特別地域手当) 0 (通勤手当)			

注1:「特別地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在籍する役員に支給しているものである。

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、令和5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、「令和6年度人事院勧告資料(令和6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であることから妥当である。

・本府省局長年間報酬額・・・17,909,000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、「令和6年度人事院勧告資料(令和6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、「令和6年度人事院勧告資料(令和6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、「令和6年度人事院勧告資料(令和6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。

【主務大臣の検証結果】

本法人の業務目的は、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。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 3,726	年 4	月 0	R7.3.31	1.0(仮)	
監事	千円 2,497	年 3	月 0	R5.7.31	1.0	

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:理事の支給額は、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。

注3:監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(2,497千円、令和5年度仮支給)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職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。

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	該当者なし
監事	「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.0と決定した。

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

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127.5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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

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て、①俸給表について平均3.4%の引上げ、②期末手当及び勤勉手当の支給率についてそれぞれ0.05月分の引上げ、及び③寒冷地手当について月額11.3%の引上げを実施した。
なお、①俸給表及び③寒冷地手当については令和6年4月1日、②期末手当及び勤勉手当については令和6年12月1日に遡って引き上げを適用した。

2 職員給与の支給状況

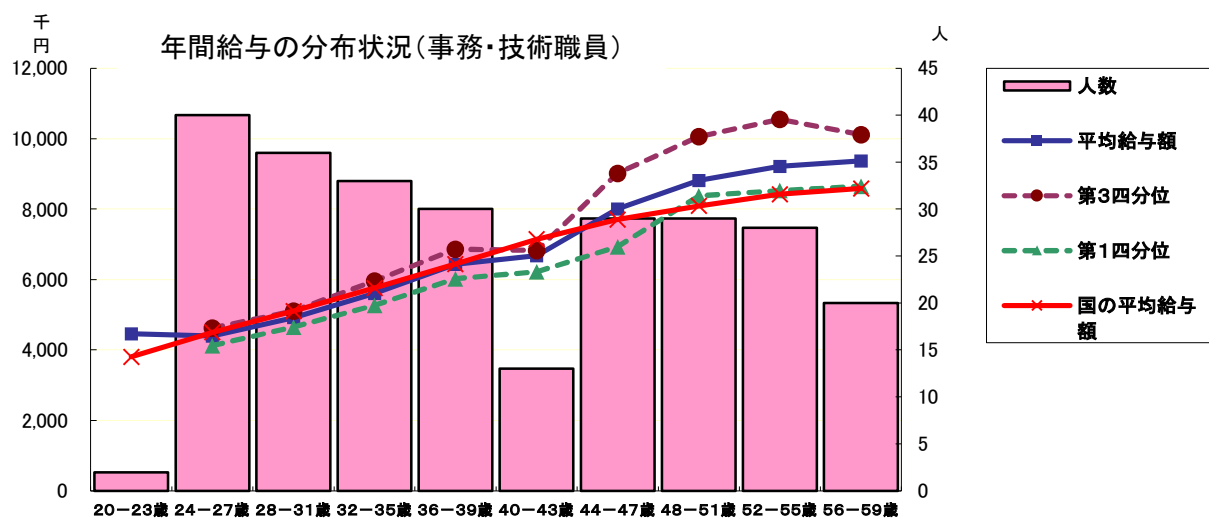
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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	歳	千円	千円	千円	千円
	260	40.1	6,922	5,017	152	1,905
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	260	40.1	6,922	5,017	152	1,905

注1:常勤職員については、再雇用職員(再任用職員)を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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: ①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。
 注2: 該当者が4人以下の年齢階層については第1・第3分位折れ線を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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	10	52.5	10,306	10,899～9,004
本部スタッフ	10	27.4	4,660	5,035～3,963

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(令和6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)	%	%	%
		53.6	53.6	53.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.4	46.4	46.4
一般職員	最高～最低	%	%	%
		56.9～41.3	55.9～42.9	56.4～42.8
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.4	54.3	54.4
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.6	45.7	45.6
	最高～最低	%	%	%
		51.1～41.4	50.0～42.4	50.5～42.2

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	・年齢勘案 102.7 ・年齢・地域勘案 104.4 ・年齢・学歴勘案 101.5 ・年齢・地域・学歴勘案 103.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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。 【管理職割合】 (機構) 30.0% (国家公務員) 16.8% 令和6年度対国指数対象職員 260人 うち管理職員数 78人 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。 【大学卒業者割合】 (機構) 85.8% (国家公務員) 64.1% 令和6年度対国指数対象職員 260人 うち大卒者数 223人 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。 【地域手当支給対象者割合】 (機構) 79.6% (国家公務員) 76.0% 令和5年度対国指数対象職員 244人 うち地域手当支給者数 207人 (注) 国家公務員における数値は、人事院が公表している「令和6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が、地域手当支給対象者割合については、国家公務員全体に係るデータに基づいたものである。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 84.8% ・国からの財政支出額 15,839百万円 ・支出予算の総額 18,680百万円(令和6年度予算) 【累積欠損額】 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 15.4% ・給与、報酬等支給総額 2,655百万円 ・支出総額 18,108百万円(令和6年度決算) (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、自動車事故の発生の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で記載したとおり、国家公務員の給与水準を考慮しており、Ⅱ-2の結果は上記を踏まえた給与実績となっており妥当である。

	(主務大臣の検証結果) 本法人の業務目的は、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、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、適当である。 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、法人の検証結果は適当である。
講ずる措置	【今後講ずる措置】 ・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。

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給) 月額 270,300円 年間給与 4,040,385円 ○35歳(本部チーフ) 月額 380,220円 年間給与 6,302,020円 ○50歳(本部マネージャー) 月額 575,760円 年間給与 9,325,776円 ※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000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	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,403,975	千円 2,488,515	千円 2,654,623
退職手当支給額 (B)	千円 154,491	千円 104,982	千円 72,242
非常勤役職員等給与 (C)	千円 453,100	千円 474,745	千円 504,726
福利厚生費 (D)	千円 408,515	千円 424,103	千円 445,463
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,420,081	千円 3,492,345	千円 3,677,054

注: 中期目標管理法人的のため中期目標期間の開始年度から当該年度までを記載している。

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 6.7%増

・一般職の職員の給与法の一部改正等を踏まえ、職員の俸給表について平均3.4%の引上げを実施するとともに令和6年12月に支給する役員の賞与を0.05月分、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 5.3%増

・職員の俸給表等の引上げに伴う福利厚生費の増加等により、最広義人件費が増加した。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

- ・事務・技術職員の定年年齢は60歳である。

Ⅴ その他

特になし