

独立行政法人自動車技術総合機構の役職員の報酬・給与等について(令和6年度)

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、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行うほか、自動車の設計から使用段階までを総合的に対応することによるシナジー効果の創出を通じ、自動車等の陸上交通に係る国民の安全・安心の確保及び環境の保全を図るとともに、国が行う自動車等の基準策定に係る研究及び国際標準化業務の支援等を行っている。

その業務内容が国の検査・登録業務と密接に関連していること及び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 の 指 定 職 の 俸 給 水 準 を 参 考 と し た。

・事務次官年間報酬額・・・23,853,000円

・本府省局長年間報酬額・・・18,185,000円

※人事院「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」における令和6年度勧告後の給与額

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。)

勤勉手当について、基礎額に、その者の勤務実績に応じて理事長が定める割合を乗じ、かつ、在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

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、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、独立行政法人自動車技術総合機構役員給与規程(以下「役員給与規程」という。)に則り、理事長の本俸(1,049,000円)に地域手当(209,800円)及び通勤手当を加算して算出している。期末手当についても、役員給与規程に則り、役員が受けるべき俸給及び地域手当の月額並びに俸給月額に100分の25の割合を乗じて得た額並びに俸給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に100分の65を乗じ、かつ、在職期間に応じた割合を乗じて得た額とする。

勤勉手当の額は、基礎額に、その者の勤務実績に応じ、理事長が定める割合を乗じ、かつ、在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。

・俸給月額の引上げ(11,000円/月)

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。代表理事の本俸は979,000円、理事の本俸は772,000円から908,000円の範囲内で理事長が決定する額、地域手当の額は154,400円から181,600円としている。

なお、令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。

・俸給月額の引上げ(10,000円～11,000円/月)

・期末手当支給割合の引上げ(年間0.10月分の引上げ)

・勤勉手当支給割合の引上げ(年間0.10月分の引上げ)

理事(非常勤)

役員報酬支給基準は役員給与規程に則り、非常勤役員手当の月額(243,800円)のみとしている。
なお、令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。
・非常勤役員手当の引上げ(2,700円/月)

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716,000円、地域手当の額は143,200円としている。
なお、令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。
・俸給月額の引上げ(8,000円/月)
・期末手当支給割合の引上げ(年間0.10月分の引上げ)
・勤勉手当支給割合の引上げ(年間0.10月分の引上げ)

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は役員給与規程に則り、非常勤役員手当の月額(243,800円)のみとしている。
なお、令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行った。
・非常勤役員手当の引上げ(2,700円/月)

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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	21,205	12,588	6,028	2496 (地域手当) 93 (通勤手当)			
A理事	5,273	2,460	2,321	492 (地域手当)		R6.6.30	◇
B理事	5,775	2,694	2,542	539 (地域手当)		R6.6.30	
C理事	5,273	2,460	2,321	492 (地域手当)		R6.6.30	◇
D理事	16,169	9,948	4,629	1,592 (地域手当)			※
E理事	19,094	11,748	5,466	1,880 (地域手当)			
F理事	10,704	6,948	2,251	1390 (地域手当) 116 (通勤手当)	R6.7.1		◇
G理事	10,904	6,948	2,251	1390 (地域手当) 316 (通勤手当)	R6.7.1		◇
H理事	12,278	8,172	2,319	1634 (地域手当) 152 (通勤手当)	R6.7.1		
A監事	14,701	8,592	4,115	1718 (地域手当) 276 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	2,926	2,926		()			

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している。

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、当法人は、そのリーダーシップの下、中期目標達成に向け、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行っている。その報酬水準については、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めており妥当である。

・事務次官年間報酬額・・・23,853,000円

理事

理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐し、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を分担し、その所管事項に関して職員を指揮監督している。理事の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されており、その報酬水準は妥当である。

理事(非常勤)

該当者なし

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。監事の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されており、その報酬水準は妥当である。

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。監事の報酬については、理事長の報酬額と比較衡量したうえで決定されており、その報酬水準は妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人は、自動車が道路運送車両法第46条に規定する保安基準に適合するかどうかの審査、自動車技術等に関する試験、調査、研究及び開発等を総合的に行うことにより、自動車の輸送等に関する安全の確保、公害の防止その他の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を目的としている。

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考え方は国家公務員の給与及び民間企業の報酬基準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、法人の検証結果は妥当である。

4 役員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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事A	4,510	4	R6.6.30	1	
監事A	該当者なし				
監事A (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	該当なし
理事A	理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して法人の業務を掌理するものであるが、当法人は、中期目標達成に向け、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行っている。理事の退職手当については、国家公務員退職手当法の規定に準拠して定めるとともに、業務実績に対する評価及び在籍期間により決定していることから妥当である。
監事A	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の額は、基礎額に、その者の勤務実績に応じ、理事長が定める割合を乗じ、かつ、在職期間に応じた割合を乗じて得た額としており、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、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行うほか、自動車の設計から使用段階までを総合的に対応することによるシナジー効果の創出を通じ、自動車等の陸上交通に係る国民の安全・安心の確保及び環境の保全を図るとともに、国が行う自動車等の基準策定に係る研究及び国際標準化業務の支援等を行っている。その業務内容が国の検査・登録業務と密接に関連していること及び業務内容の公共性の高さに鑑み、職員給与水準について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、当法人の業務実績を考慮し、国家公務員の給与水準を参考とした。

・国家公務員・・・令和6年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額
は416,561円、平均年間給与は6,916,000円となっている。

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、令和元年10月より国家公務員の人事評価制度に準拠した評価制度を導入し、勤勉手当の支給に反映することとしている。また、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、実績手当を支給している。

③ 給与制度の内容

独立行政法人自動車技術総合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、研究業務調整手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、宿日直手当、寒冷地手当、単身赴任手当、超過勤務手当、深夜勤務手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、研究実績手当)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)に管理加算額及び職務加算額を加算し、100分の125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)に管理加算額及び職務加算額を加算し、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、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

令和6年度は、一般職の職員の給与に関する法律等が一部改正されたことを踏まえ、以下の改正を行い、同年4月1日(期末及び勤勉手当は同年12月1日)から実施した。

- ・俸給月額の引上げ(11,183円/月)
- ・期末手当支給割合の引上げ(年間0.1月分の引上げ)
- ・勤勉手当支給割合の引上げ(年間0.1月分の引上げ)。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

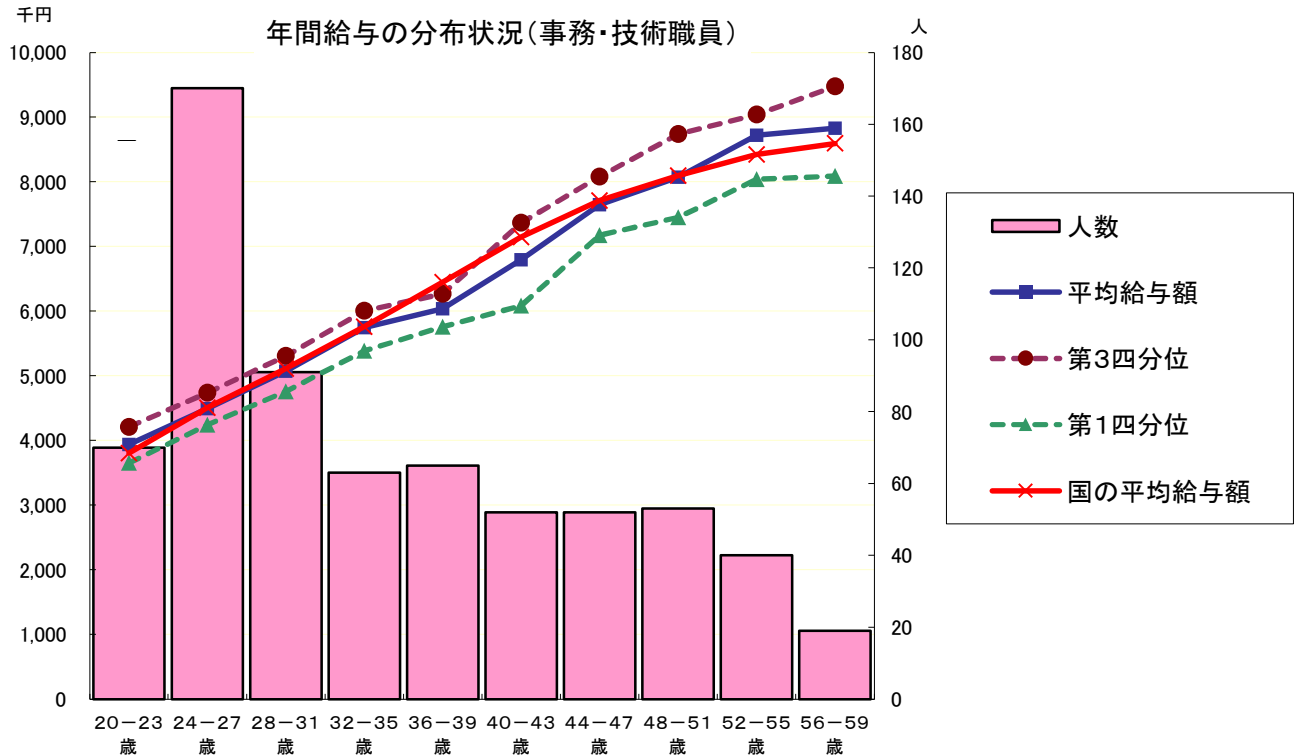
区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当等		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	700	35.6	6,119	4,632	138	1,487
事務・技術	676	35.2	5,990	4,541	138	1,449
研究職種	24	48.3	9,746	7,189	151	2,557
任期付職員	6	30	6,102	4,787	140	1,315
研究職種	6	30	6,102	4,787	140	1,315
非常勤職員	156	60.8	4,740	3,617	138	1,123
事務・技術	146	60.8	4,686	3,575	136	1,111
研究職種	10	60.9	5,524	4,230	165	1,294

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。

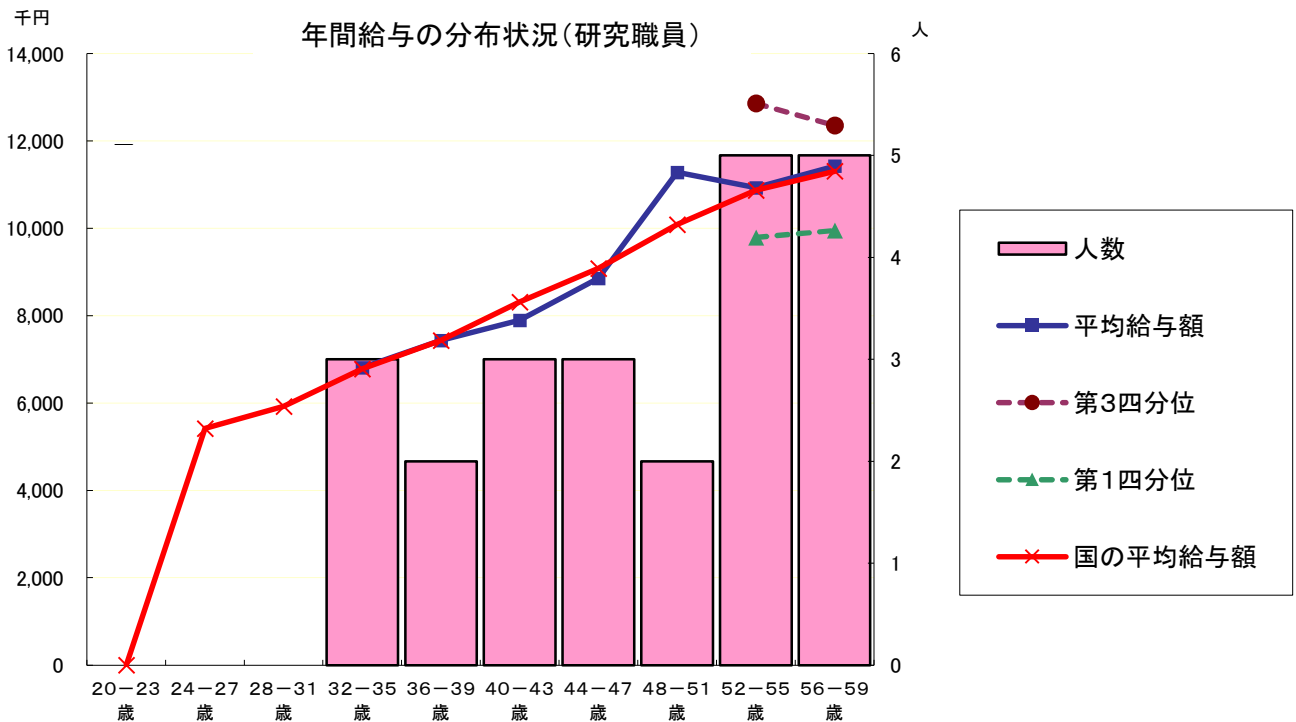
注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

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、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注:①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。



注1:36-39歳及び48-51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2:32-35歳、36-39歳、40-43歳、44-47歳及び48-51歳の該当者は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があることから、第1四分位及び第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		千円
本部部長	2	—	—	—	～	—
本部課長	10	51.5	9,890	10,937	～	8,185
本部課長補佐	6	47.2	8,408	8,983	～	7,107
本部係長	28	34.8	6,171	7,477	～	4,756
地方課長補佐	13	44.3	7,334	8,704	～	5,950
地方係長	11	41.4	7,236	9,597	～	4,640
地方係員	168	24.7	4,187	5,285	～	3,255
地方機関部長	5	53.7	9,580	10,345	～	8,949
地方機関所長・課長	71	51.5	8,525	9,802	～	7,579
上席・主席自動車検査官	111	43.5	6,730	8,000	～	5,241
自動車検査官	208	30.1	5,070	6,720	～	4,122
先任自動車認証審査官	3	52.0	8,500	—	～	—
自動車認証審査官	40	39.5	6,357	7,936	～	4,921

注1:本部部長の該当者は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。

注2:先任自動車認証審査官の該当者は4名以下のため、年間給与額の最高～最低は記載していない。

(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		千円
本部主任研究員	12	44.6	8,391	9,836	～	7,111
本部研究員	2	—	—	—	～	—
主幹研究員	3	54.2	13,579	—	～	—
上席研究員	7	56.6	10,799	12,861	～	9,227

注1:本部研究員の該当者は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。

注2:主幹研究員の該当者は4名以下のため、年間給与額の最高～最低は記載していない。

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／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)	% 54.8	% 54.1	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.9	% 45.6
	最高～最低	% 53.5～33.6	% 55.5～35.4	% 53.5～39.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.8	% 54.8	% 54.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.2	% 45.2	% 45.2
	最高～最低	% 51.1～33.9	% 51.1～31.2	% 51.1～37.7

(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)	% 50.3	% 50.2	% 49.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.7	% 49.8	% 49.7
	最高～最低	% 55.7～43.2	% 55.7～44.2	% 55.7～44.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.1	% 56.1	% 43.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 43.9	% 43.9
	最高～最低	% 44.6～42.3	% 44.6～42.3	% 44.6～42.3

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 99. 2 ・年齢・地域勘案 103. 5 ・年齢・学歴勘案 100. 1 ・年齢・地域・学歴勘案 104. 1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人の俸給、諸手当等の給与体系は国家公務員と同等である。 地域・学歴を勘案した場合に国の水準と誤差が生じる要因としては、人事異動による異動保障(地域手当)の支給額が多かったことによるものである。</p> <p>【異動保障受給者の割合】 (国)15.5% (法人)23.1%</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】14.9% (国からの財政支出額 4,762百万円、支出予算の総額31,928万円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和6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】 27.3% (支出総額 29,113百万円、給与・報酬等支給総額 7,940百万円:令和6年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 14.8%(常勤職員数1,031名中153名)(令和7年3月現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 36.5%(常勤職員数1,031名中376名)(令和7年3月現在)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行うほか、自動車の設計から使用段階までを総合的に対応することによるシナジー効果の創出を通じ、自動車等の陸上交通に係る国民の安全・安心の確保及び環境の保全を図るとともに、国が行う自動車等の基準策定に係る研究及び国際標準化業務の支援等を行っている。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) 当該法人は、自動車が道路運送車両法第46条に規定する保安基準に適合するかどうかの審査を行うことにより、自動車の輸送等に関する安全の確保、公害の防止その他の環境の保全を図ることを目的としている。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された役員報酬水準の考え方は国家公務員の給与及び民間企業の報酬基準を踏まえて定められており、妥当である。また、Ⅱ-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	引き続き、国に準じて適切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 100.7 ・年齢・地域勘案 97.6 ・年齢・学歴勘案 100.4 ・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	<p>当法人の俸給、諸手当等の給与体系は国家公務員と同等である。国の水準より高くなっている理由としては、当法人の研究職の平均年齢が、国家公務員の研究員の平均年齢を上回っているため、給与支給額が多かったことによるものである。</p> <p>【平均年齢】 (国)46.8歳 (法人)48.3歳</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】14.9% (国からの財政支出額 4,762百万円、支出予算の総額31,928万円:令和6年度予算)</p> <p>【累積欠損額】 0円(令和6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】 25.4% (支出総額 31,307百万円、給与・報酬等支給総額 7,940百万円:令和6年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 23.1%(常勤職員数52名中12名)(令和7年3月現在)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 86.5%(常勤職員数52名中45名)(令和7年3月現在)</p> <p>(法人の検証結果) 当法人は、自動車の保安基準適合審査、リコール技術検証、登録基準の適合性審査に係る確認調査等の業務を行うほか、自動車の設計から使用段階までを総合的に対応することによるシナジー効果の創出を通じ、自動車等の陸上交通に係る国民の安全・安心の確保及び環境の保全を図るとともに、国が行う自動車等の基準策定に係る研究及び国際標準化業務の支援等を行っている。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) 当該法人の研究職員の業務目的は、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る。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①に示された役員報酬水準の考え方は、国家公務員の給与を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当である。</p>
講ずる措置	引き続き、国に準じて適切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)
月額 271,200円 年間給与額 4,468,800円
 - ・37歳(本部係長)
月額 369,580円 年間給与額 6,135,506円
 - ・54歳(本部課長)
月額 612,740円 年間給与額 9,864,506円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき13,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

昇給、勤勉手当の支給に際して、職員の勤務実績を考慮することとしており、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3年度	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 7,000,590	千円 7,132,725	千円 7,410,092	千円 7,939,885
退職手当支給額 (B)	千円 192,239	千円 87,637	千円 125,706	千円 94,867
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,076,819	千円 1,270,842	千円 1,487,106	千円 1,934,669
福利厚生費 (D)	千円 1,144,078	千円 1,200,493	千円 1,260,669	千円 1,425,373
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,413,726	千円 9,691,697	千円 10,283,573	千円 11,393,473

注:「中期目標期間の開始年度分から当年度分まで記載している

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 107.1%
役職員への賞与のうち、運営費交付金により財源措置されるものについては、H30年度まで引当金を計上していなかったが、独立行政法人会計基準等の改訂により、R1年度より賞与支給見込額のうち、R1年度に負担すべき金額を賞与引当金として計上すると共に、賞与引当金見返として計上している。
- (2) 最広義人件費の対前年度比 110.8%
- (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4月1日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、調整率を100分の83.7に引下げた。
なお、労働組合と協議した結果、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる扱いとした。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員は、60歳に達した年度の翌年4月以降において、一般職から指導職俸給表の適用を受けることとなり、管理職から非管理職に移行する。また、定年(62歳)に達したときは、3月末に退職することとしている。

V その他

特になし。