

独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構の役職員の報酬・給与等について

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

平成18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

特別手当の額は、国土交通省の独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、その者の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができます。

役員報酬基準の改定内容

理事長
理事長代理
理事
監事

国家公務員の給与改定に準じ、以下のとおり改定を行いました。
 ・役員本給 本給月額引下げ 約7% [現任期中は経過措置あり]
 ・地域手当の新設 18% 東京都特別区 [経過措置により平成18年度中は13%]
 (これに伴い特別調整手当を廃止)
 ・特別手当 年間3.3ヶ月 夏季1.6、年末1.7 から3.35ヶ月 夏季1.6、年末1.75 に改正

2 役員報酬等の支給状況

| 役名 | 平成18年度年間報酬等の総額 | | | | 就任・退任の状況 | |
|------------|----------------|--------|---------|----------------------------|----------|--|
| | 報酬(給与) | 賞与 | その他(内容) | 就任 | 退任 | |
| 理事長 | 23,129 | 14,541 | 6,574 | 1,890 (地域手当) 124 (通勤手当) | | |
| 理事長代理 | 19,141 | 12,036 | 5,396 | 1,564 (地域手当) 145 (通勤手当) | | |
| 理事 (2人) | 34,821 | 21,792 | 9,770 | 2,832 (地域手当) 427 (通勤手当) | | |
| 監事 (2人) | 31,399 | 19,704 | 8,834 | 2,561 (地域手当) 300 (通勤手当) | | |

注: 「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものです。

3 役員退職手当の支給状況(平成18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 |
|-------|---------|----------|-------|-------|-------|
| 理事長 | | 年 月 | | | 該当者なし |
| 理事長代理 | | 年 月 | | | 該当者なし |
| 理事 | | 年 月 | | | 該当者なし |
| 監事 | | 年 月 | | | 該当者なし |

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

人件費管理の基本方針

独立行政法人通則法(以下「通則法」といいます。)第30条第1項の規定により、当機構は、中期目標に基づき、当該中期目標を達成するための計画(以下「中期計画」といいます。)を作成し、国土交通大臣の認可を受けなければならないとされております。

この中期計画において、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間において、退職手当等を除く人件費について5%以上の削減を行うこととし、現中期目標期間においては、概ね4%を削減することとしております。

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

通則法第63条第3項の規定により、職員の給与の支給の基準は、当機構の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定められなければならないとされております。

また、給与改定については、国家公務員の給与水準を十分考慮して適正な給与水準とするよう政府要請を受けております。(18.10.17閣議決定)

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

通則法第63条第1項の規定により、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないとされております。

[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 |
|------|--|
| 本給 | <p>職員の昇給は、職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから、12月以上の期間を経過した職員について、当該期間におけるその者の勤務実績に応じて行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、当該期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを基準として決定することとしております。</p> <p>勤務成績が特に優秀で、理事長がその必要があると認めた職員については、にかかわらずの期間を短縮することができることとしております。</p> |
| 特別手当 | 特別手当の算出にあたり、勤務成績を反映して月数を決定することとしております。 |

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与改定に準じ、以下のとおり改定を行いました。

・本給 本給表の水準の引下げ 平成18年度は約7%、号給の細分化 4分割

・地域手当の新設 18% 東京都特別区、15% 大阪市

[経過措置により平成18年度中は13% 東京都特別区、11% 大阪市]

(これに伴い特別都市手当を廃止)

・扶養手当 配偶者13,500円を13,000円に改正

・特別手当 年間4.4ヶ月 夏季2.1、年末2.3 から4.42ヶ月 夏季2.11、年末2.31 に改正

2 職員給与の支給状況

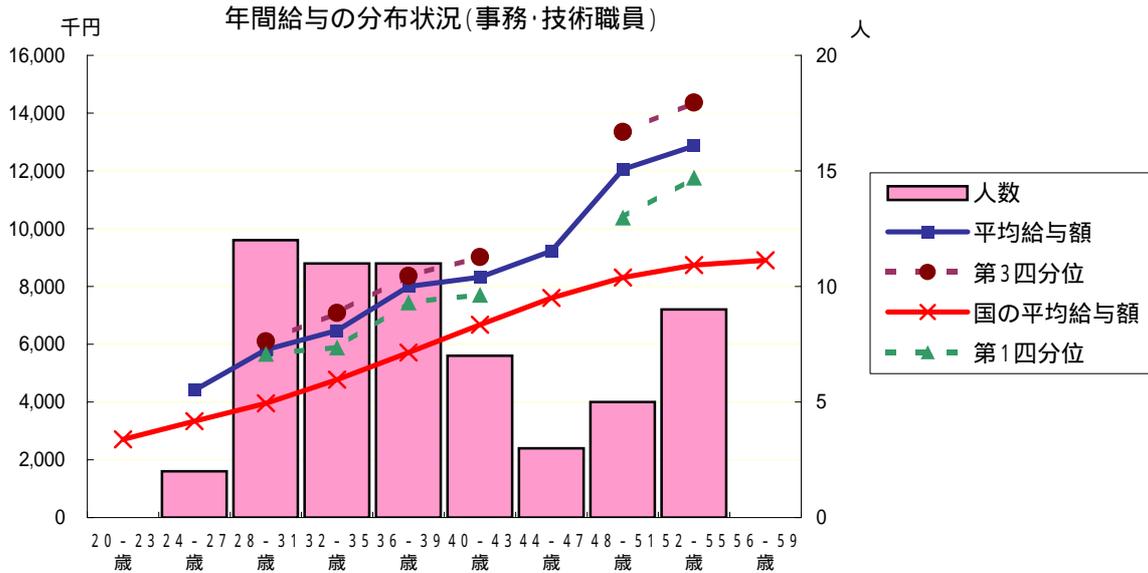
職種別支給状況

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 平成18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 60 | 歳 39.5 | 千円 8,542 | 千円 6,210 | 千円 213 | 千円 2,332 |
| 事務・技術 | 人 60 | 歳 39.5 | 千円 8,542 | 千円 6,210 | 千円 213 | 千円 2,332 |

注：常勤職員中、研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため省略しました。

注：在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員についても、該当者がいないため省略しました。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注： 年齢24～27及び44～47歳の該当者は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分位の額については表示していません。

注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況となっております。以下、まで同じ。

(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 |
| 代表的な職位 | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 本社課長 | 5 | 51.5 | 11,683 | 11,350 | 11,770 |
| 本社係員 | 17 | 30.2 | 5,629 | 5,658 | 6,097 |

職級別在職状況等(平成19年4月1日現在)(事務・技術職員)

| 区分 | 計 | 1等級 | 2等級 | 3等級 | 4等級 | 5等級 | 6等級 | 7等級 |
|----------------|----|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| 標準的な職位 | | 係員 | 係員 | 係長 | 係長 | 課長代理 | 課長 | 部長 |
| 人員(割合) | 60 | 2 (3.3%) | 4 (6.7%) | 16 (26.7%) | 10 (16.7%) | 16 (26.7%) | 5 (8.3%) | 7 (11.7%) |
| 年齢(最高～最低) | | - | 32～28 | 39～28 | 40～33 | 52～38 | 53～47 | 55～49 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | - | 4,179～3,581 | 5,341～4,095 | 5,713～4,776 | 7,638～5,557 | 8,638～7,029 | 10,571～8,720 |
| 年間給与額(最高～最低) | | - | 5,670～4,966 | 7,361～5,679 | 7,977～6,711 | 10,387～7,711 | 11,912～9,665 | 14,824～12,390 |

注： 1等級の該当者は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年齢、所定内給与年額及び年間給与額については表示していません。

賞与(平成18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) | % 57.8 | % 61.5 | % 59.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 42.2 | % 38.5 | % 40.2 |
| | 最高～最低 | 42.8～41.5 | 39.0～37.8 | 40.8～39.6 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | % 67.1 | % 69.6 | % 68.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 32.9 | % 30.4 | % 31.6 |
| | 最高～最低 | 33.6～32.0 | 33.3～29.1 | 33.5～30.5 |

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)

対国家公務員(行政職(一))

139.1

対他法人(事務・技術職員)

128.4

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

1 給与水準の決定の考え方について

当機構は、道路関係四公団民営化関係4法に基づき、6つの高速道路会社(以下「会社」という。)とともに、平成17年10月1日に設立されました。

当機構は、高速道路に係る道路資産の保有・貸し付け、債務の返済、道路管理権限の代行などを行う組織ですが、道路関係四公団の民営化から45年以内に、会社が支払う貸付料により公団から承継した債務と会社から新たに引き受ける債務を完済することとされており、その時点で機構は解散することとされています。

このように当機構は限時的組織であり、その業務の大部分が旧四公団の業務を引き継いでいるものであることからプロパー職員を採用せず、適切な業務遂行のため会社等から即戦力となる出向者を受け入れ、当機構の職員としております。

ここで、個々の職員の給与水準につきましては、基本的に出向元と同様の水準に設定しており、さらに、当機構は6つの高速道路会社が建設・管理する全ての高速道路を対象として、保有・貸し付け、債務返済、道路管理権限の代行などに関する統括的業務を東京・大阪の2箇所の事務所において少数精鋭の組織体制(職員数85名)で遂行していることから、以下のとおり対国家公務員指数(以下「ラスパイレス指数」といいます。)が高くなっております。

2 ラスパイレス指数が高くなる要因

(1) 勤務地による差異

国や高速道路会社においては勤務地が全国にわたっておりますが、当機構職員の勤務地は地域手当の高い東京、大阪のみとなっております。

【参考】 地域手当15%以上の支給地(東京都特別区、大阪市等)に勤務する者の占める割合
機構：100% 国(行一)：30%
うち地域手当18%の支給地(東京都特別区)に勤務する者の占める割合
機構：80% 国(行一)：25%

(2) 職員の学歴構成による差異

当機構は少数精鋭で統括的業務を遂行しているため、大卒者以上の割合が高くなっております。

【参考】 大卒以上の者の占める割合
機構：77% 国(行一)：47%

これら勤務地や学歴の構成に基づく給与水準の違いを補正したラスパイレス指数は124.2となり、補正前と比較して14.9低下します。

さらに、以下のとおりラスパイレス指数が上げられる要因があります。

(3) 役職者(役職手当支給対象者)の割合による差異

当機構は少数精鋭で統括的業務を遂行しているため、役職者(役職手当[国の特別調整手当に相当]支給対象者)の割合が高くなっております。

【参考】 役職手当[国は特別調整手当]の支給対象者(8%以上)の割合
機構：47% 国(行一)：21%
うち20%以上の者の割合
機構：20% 国(行一)：3%

(4) 高度な専門性、高い能力を有する職員が多いこと

当機構は少数精鋭で統括的業務を遂行しているため、出向元である会社等から高度な専門性、高い能力、豊富なノウハウを有する職員を多く受け入れていることが、当機構の給与水準に一定の影響を与えております。

総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成18年度) | 前年度 (平成17年度) | 比較増 減 | 中期目標期間開始時(平成17年度)からの増 減 |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 923,771 | 千円 468,132 | 千円 (%) - (-) | 千円 (%) - (-) |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 0 | 千円 0 | 千円 (%) - (-) | 千円 (%) - (-) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 27,736 | 千円 11,559 | 千円 (%) - (-) | 千円 (%) - (-) |
| 福利厚生費 (D) | 千円 137,086 | 千円 55,466 | 千円 (%) - (-) | 千円 (%) - (-) |
| 最広義人件費 (A + B + C + D) | 千円 1,088,593 | 千円 535,157 | 千円 (%) - (-) | 千円 (%) - (-) |

注:当機構は平成17年10月1日に設立された法人であるため、前年度(平成17年度)には6ヶ月分の実績を記載しております。そのため、当年度(平成18年度)とは算定期間が異なり比較することができないことから増減欄には「-」と記載しております。

総人件費について参考となる事項

行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

中期目標

人件費については、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこととしております。

中期計画

人件費に関する指標

「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間において、退職手当等を除く人件費について5%以上の削減を行うこととし、現中期目標期間においては、概ね4%を削減することとしております。

給与体系の見直し

本給表の見直し等、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとしております。

人件費削減の取組の進捗状況

(人件費削減)

- | | | |
|---------------------|-----------|--|
| a 基準年度の「給与、報酬等支給総額」 | 946,338千円 | (平成17年度下半期の支給実績468,132千円を標準的な年間当たり支給額に換算した額) |
| b 当年度の「給与、報酬等支給総額」 | 923,771千円 | |
| c 当年度までの人件費削減率 | -2.4% | |

法人が必要と認める事項

特になし