

# 様式 1 公表されるべき事項

## 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

### 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 平成21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ることとしております。

なお、国家公務員に準じ、平成21年夏季特別手当から、勤務成績を反映させることとしました。

##### ② 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 → 約7%引下げ[現任期間中は経過措置]及び0.3%引下げ(12/1付)
- ・地域手当 → 18%〈東京都特別区〉[経過措置により平成21年度中は17%]
- ・特別手当 → 夏季及び年末特別手当の支給割合を引下げ(年間▲0.25ヶ月)

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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(特別手当)	その他(内容)		就任	退任	
理事長	千円 22,121	千円 13,919	千円 5,712	千円 2,366 (地域手当) 124 (通勤手当)			
理事長代理	千円 18,101	千円 11,208	千円 4,682	千円 1,906 (地域手当) 305 (通勤手当)		H22.3.31	*
A理事	千円 16,217	千円 10,152	千円 4,171	千円 1,726 (地域手当) 168 (通勤手当)			*
B理事	千円 13,218	千円 7,620	千円 4,241	千円 1,295 (地域手当) 62 (通勤手当)		H21.12.31	*
C監事	千円 7,241	千円 4,596	千円 1,774	千円 781 (地域手当) 90 (通勤手当)		H21.9.30	
D監事	千円 4,630	千円 2,437	千円 1,774	千円 414 (地域手当) 5 (通勤手当)		H21.7.6	◇
E監事	千円 10,239	千円 6,747	千円 2,013	千円 1,147 (地域手当) 332 (通勤手当)	H21.7.7		◇

注:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「\*」、役員出向者(国からの出向役員)「◇」、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 役員の退職手当の支給状況(平成21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	前職
	千円	年	月				
理事長代理	5,917	4	6	H22.3.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職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)」により算出しております。	*
B理事	1,899	1	6	H21.12.31	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職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)」により算出しております。	*
C監事	4,596	4		H21.9.30	1.0(暫定)	支給額は、当該役員が在職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)」により算出しております。	

注1:「摘要」欄には、退職手当算出に関する業績勘案率の選定理由を記載しております。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「\*」、役員出向者(国からの出向役員)「◇」、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:平成21年度中に退職した役員のうち、役員出向者については退職手当を支給していません。

注4:平成20年度中に退職した役員に関して、平成21年度において特段の精算は生じておりません。

## 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 人件費管理の基本方針

当機構に係る中期計画において、「行政改革の重要方針」(H17.12.24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(平成17年度～平成21年度まで)においては、概ね4%を削減することとしております。

さらに、独立行政法人整理合理化計画(H19.12.24閣議決定)において、本機構は人件費5%以上削減を平成21年度までに前倒し達成し、人件費を抑制することとしております。

#### ② 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

独立行政法人通則法(以下「通則法」といいます。)第63条第3項の規定に則し、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ることとしております。

また、給与改定にあたっては、「公務員の給与改定に関する取扱い」(H21.8.25閣議決定)を踏まえ、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なるように改定を行っております。

##### 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項の規定に則し、職員の給与は、その職員の勤務成績を考慮するものとしております。

#### [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	職員の昇給は、当該期間におけるその者の勤務実績に応じて行うこととしております。
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。具体的な月数の決定にあたっては、人事院勧告で示された月数を参考にしております。

##### ウ 平成21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21年度は約1%)及び平均約▲0.2%引下げ(12/1付)
- ・地域手当 → 18%(東京都特別区)、15%(大阪市)  
[経過措置により平成21年度中は17%(東京都特別区)、14%(大阪市)]
- ・住居手当 → 持家(新築・購入後5年間)に関する手当2,500円/月を廃止(12/1付)
- ・特別手当 → 夏季及び年末特別手当の支給割合を引下げ(年間▲0.35ヶ月)

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

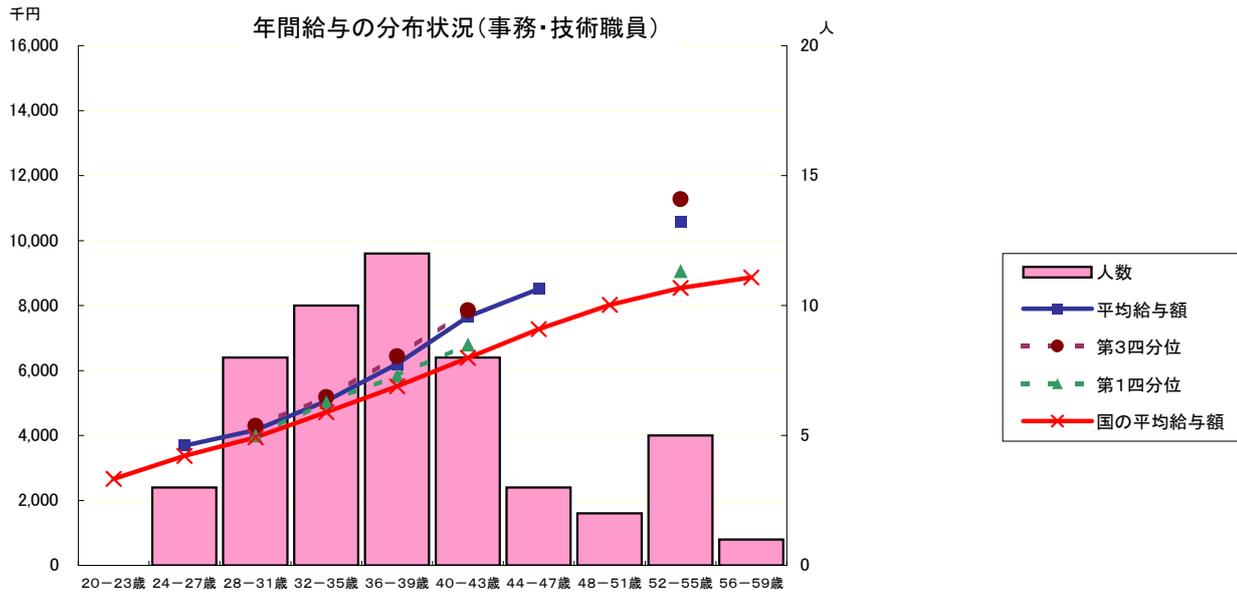
区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 52	歳 38.5	千円 6,743	千円 5,016	千円 186	千円 1,727
事務・技術	人 52	歳 38.5	千円 6,743	千円 5,016	千円 186	千円 1,727

注1:平成22年4月1日に在職している者のうち、平成21年度一年間を通じて勤務した常勤職員に関する数値です。

注2: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3: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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:24～27歳及び44～47歳の該当者は、4人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐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2:48～51歳及び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恐れがあることから平均給与額については表示していません。

注3:①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、⑤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	
			第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
本社課長	2	—	—	—
本社課長代理	12	45.3	7,831	9,026
本社係長	18	37.4	5,682	6,433
本社係員	17	30.4	3,996	5,024

注:本社課長職位の該当者は2名以下のため当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから平均年齢、平均給与額、第1・第3分位の額については表示していません。

③ 職級別在職状況等(平成22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)	52	9 (17.3%)	4 (7.7%)	12 (23.1%)	10 (19.2%)	12 (23.1%)	2 (3.8%)	3 (5.8%)
年齢(最高～最低)		29～27	32～30	37～32	45～36	55～40	—	56～53
所定内給与年額(最高～最低)		3,281～ 2,641	3,902～ 3,153	4,750～ 3,526	5,799～ 4,301	7,702～ 4,975	—	9,438～ 8,088
年間給与額(最高～最低)		4,392～ 3,541	5,199～ 4,297	6,434～ 4,780	7,947～ 5,880	10,323～ 6,805	—	13,162～ 11,269

注:6等級の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、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。

④ 賞与(平成21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)	% 57.9	% 57.3	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 42.7	% 42.4
	最高～最低	% 44.1～41.1	% 44.1～41.3	% 43.1～41.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.5	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 31.5	% 32.9
	最高～最低	% 37.5～32.2	% 36.5～29.0	% 35.8～30.9

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))

115.3

対他法人(事務・技術職員)

108.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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

○事務・技術職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 115.3</p> <table border="1" data-bbox="576 315 1236 405"> <tr> <td data-bbox="576 315 711 405">参考</td> <td data-bbox="711 315 895 344">地域勘案 102.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="711 344 895 374">学歴勘案 113.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="711 374 895 405">地域・学歴勘案 101.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 102.6		学歴勘案 113.3		地域・学歴勘案 101.3			
参考	地域勘案 102.6									
	学歴勘案 113.3									
	地域・学歴勘案 101.3									
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>高速道路機構は、勤務地が東京と大阪のみであることに加え、企業で言えば本社の企画・財務部門などの専門性の高い統括業務に特化した組織であり、しかも時限的な組織であるため、プロパー職員を採用せず、高度な専門性・ノウハウを有する者の出向を得て業務運営を行っていることが、給与水準を高める要因となっているものと考えられます。</p> <p>(1) 勤務地による差異                  ① 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):31.7%                  ② 地域手当18%以上の支給地(東京都特別区)に勤務する者の占める割合 機構:90.4% ⇨ 国(行一):27.0%</p> <p>(2) 職員の学歴構成による差異 大卒以上の者の占める割合 機構:69.2% ⇨ 国(行一):50.0%</p> <p>(3) 管理職(役職手当(20%以上)の支給対象者)の割合による差異 機構:9.6% ⇨ 国(行一) 俸給の特別調整額Ⅰ種及びⅡ種受給者:3.3%</p> <p>(4) 当機構には現場組織はなく、企業で言えば本社の企画・財務部門やホールディングカンパニーのように専門性の高い統括業務に特化した組織であること。</p> <p>(5) 当機構は、定型業務については、派遣職員によるアウトソーシングでの業務遂行を基本としていること。</p> <p>※国(行一)の割合については、「平成21年国家公務員給与等実態調査」による。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出総額に占める国の財政支出額及び給与等支給総額の割合】</p> <table border="1" data-bbox="491 1223 1236 1312"> <tr> <td>支出予算総額(平成21年度決算)</td> <td>38,786億円</td> <td>(100%)</td> </tr> <tr> <td>国の財政支出額(政府出資金、補助金)</td> <td>775億円</td> <td>(2.0%)</td> </tr> <tr> <td>給与、報酬等支給総額</td> <td>8億円</td> <td>(0.02%)</td> </tr> </table> <p>【累積欠損額について】                  累積欠損額 無し(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】                  勤務地が東京、大阪に限定され役職員全員が地域手当支給対象であること、職員は専門性の高い業務に従事し大卒割合が高いこと等から給与水準が高いものとなっております。機構としては、国民に理解の得られる給与水準とするため、平成21年度においては、管理職の一部見直し(経理部調査役(課長級)を経理課課長代理に振替え)を実施など、効率的な組織運営や適材適所の人材配置に努めました。</p>	支出予算総額(平成21年度決算)	38,786億円	(100%)	国の財政支出額(政府出資金、補助金)	775億円	(2.0%)	給与、報酬等支給総額	8億円	(0.02%)
支出予算総額(平成21年度決算)	38,786億円	(100%)								
国の財政支出額(政府出資金、補助金)	775億円	(2.0%)								
給与、報酬等支給総額	8億円	(0.02%)								
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構は、平成17年10月の設立以来、民間で言えば本社の企画・財務部門に相当する組織として、即戦力となる優秀な人材の出向を得て、業務ノウハウの蓄積を図ってきたところです。</p> <p>こうした状況を踏まえ、組織体制については、平成21年度には、管理職の一部見直し(経理部調査役(課長級)を経理課課長代理に振替え)の措置を講じてきたところですが、引き続き管理職の削減などを含む組織体制の見直しを進めてまいります。</p> <p>また、今後とも、人員配置については、これまでに蓄積したノウハウを活かしながら、専門職的な人材に任せることができる部分は任せる、若返りを図る、出向を通じ幅広い人材の確保を図るなど、適材適所の人員配置を進めてまいります。</p> <p>平成22年度における対国家公務員指数については、年齢勘案で116程度、年齢・地域・学歴勘案で106程度を目標としております。</p>									

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 795,837	千円 846,209	千円 (%) ▲ 50,372 ( ▲6.0)	千円 (%) — ( — )
退職手当支給額 (B)	千円 12,412	千円 7,574	千円 (%) 4,838 ( 63.9 )	千円 (%) — ( — )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,494	千円 25,294	千円 (%) ▲ 8,800 ( ▲34.8)	千円 (%) — ( — )
福利厚生費 (D)	千円 112,713	千円 123,210	千円 (%) ▲ 10,497 ( ▲8.5)	千円 (%) — ( — )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 937,456	千円 1,002,286	千円 (%) ▲ 64,830 ( ▲6.5)	千円 (%) — ( — )

注1: 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、中期目標期間開始時(平成17年度)からの増減については、算定期間が異なり比較することが出来ないことから「—」と表示しております。

注2: 四捨五入の関係から、合計額(最広義人件費)が一致しない場合があります。

#### 総人件費について参考となる事項

##### 人件費削減の取組状況

a「給与、報酬等支給総額」対前年度比▲6.0%

⇒管理職一部見直し(経理部調査役(課長級)を経理課課長代理に振替え)

⇒出向を通じた適材適所への人員配置

⇒定型業務を派遣職員へアウトソーシングすることで人員増を抑制

⇒理事・監事それぞれ1名の欠員期間に伴う減(参考)

b「最広義人件費」対前年度比▲6.5%

⇒上記取組みに伴う法定福利費(社会保険等)の減

⇒労働者派遣契約の一般競争入札による減

##### 行革推進法、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

###### ① 中期目標

人件費については、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減の取組みを行うこととしております。

###### ② 中期計画

###### ・人件費に関する指標

「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、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(平成17～21年度まで)においては、概ね4%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。

###### ③ 人件費削減の取組進捗状況

独立行政法人整理合理化計画(H19.12.24閣議決定)において、人件費5%削減を平成21年度までに前倒し達成を図り、人件費を抑制することとされました。

平成21年度給与、報酬等支給総額については、基準年度(平成17年度)から▲15.9%となっており、人件費5%削減の目標を達成しております。今後とも、国家公務員に準じた人件費削減の取組みを行っていくこととしています。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	946,338	923,771	884,740	846,209	795,837
人件費削減率 (%)		▲2.4%	▲6.5%	▲10.6%	▲15.9%
人件費削減率(補正值) (%)		▲2.4%	▲7.2%	▲11.3%	▲14.2%

注1: 基準年度である平成17年度における給与、報酬等支給総額については、下半期の支払実績468,132千円を標準的な年間支給額に換算しております。

注2: 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率です。

IV 法人が必要と認める事項

特に無し