

# 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23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うえ、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ております。

##### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長  
 理事長代理  
 理事  
 監事

改定なし

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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		
理事長	千円 21,566	千円 13,608	千円 5,384	千円 2,450 (地域手当) 124 (通勤手当)			
理事長代理	千円 17,752	千円 11,160	千円 4,416	千円 2,009 (地域手当) 167 (通勤手当)			*
A理事	千円 16,151	千円 10,104	千円 4,068	千円 1,818 (地域手当) 161 (通勤手当)			
B理事	千円 16,232	千円 10,104	千円 4,068	千円 1,818 (地域手当) 242 (通勤手当)			
A監事	千円 14,740	千円 9,144	千円 3,618	千円 1,646 (地域手当) 332 (通勤手当)			◇
B監事	千円 14,543	千円 9,144	千円 3,618	千円 1,646 (地域手当) 135 (通勤手当)			◇

注1:「地域手当」とは、民間の賃金水準等が高い地域に在勤する役員に支給されているものです。

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。

3 役員の退職手当の支給状況(平成23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						該当者なし	
理事長代理						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

## 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

当機構の中期計画において、人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号、以下「行革推進法」という。)に基づく、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定、以下「基本方針2006」という。)に基づき、平成23年度まで人件費改革の取組を継続するとともに、中期目標期間を通じ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。

#### 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(平成11年法律第103号、以下「通則法」という。)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」(平成22年11月1日閣議決定)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23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、役職手当について、定率制から職責に応じた定額制へ改正いたしました。(4月1日付)

部長相当職 … 本給月額 × 20% → 102,000円  
課長相当職 … 本給月額 × 20% → 81,000円

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

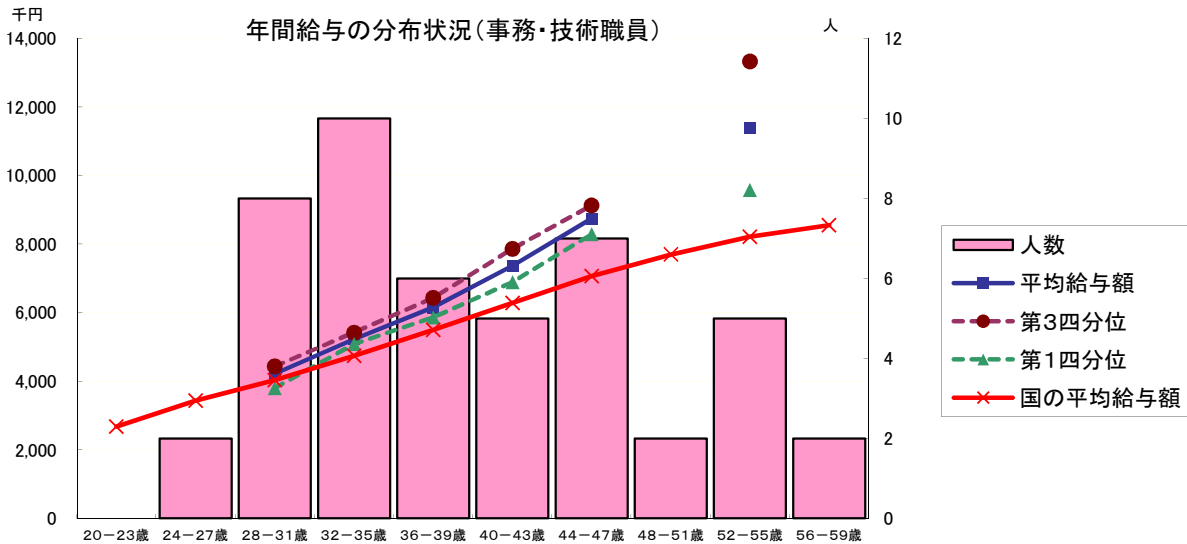
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	47人	39.7歳	7,098千円	5,322千円	186千円	1,776千円
事務・技術	47人	39.7歳	7,098千円	5,322千円	186千円	1,776千円

注1:平成24年4月1日に在職している者のうち、平成23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、48～51歳及び56～59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: 24～27歳、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います。以下、⑤まで同じです。

(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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
本社課長	3	48.5	—	9,385	—
本社課長代理	13	46.0	7,859	8,359	9,035
本社係長	12	36.8	5,421	5,882	6,412
本社係員	15	30.8	3,958	4,469	5,093

注1: 本社課長職位の該当者は、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。

③ 職級別在職状況等(平成24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	係員	係長	課長代理	課長	部長
人員(割合)	47人	5人 (10.6%)	6人 (12.8%)	6人 (12.8%)	10人 (21.3%)	13人 (27.7%)	3人 (6.4%)	4人 (8.5%)
年齢(最高～最低)		29～26歳	32～29歳	35～32歳	41～34歳	57～40歳	52～44歳	56～52歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円 3,473～2,821	千円 3,564～3,111	千円 4,023～3,562	千円 5,106～3,970	千円 7,281～5,060	千円 7,223～6,790	千円 10,056～8,034
年間給与額(最高～最低)		千円 4,434～3,757	千円 4,746～4,125	千円 5,377～4,804	千円 6,888～5,421	千円 9,668～6,770	千円 9,578～9,106	千円 13,857～11,062

④ 賞与(平成23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)	% 54.6	% 57.1	% 55.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 42.9	% 44.1
	最高～最低	% 48.0～44.2	% 44.6～40.9	% 44.6～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.4	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.6	% 33.8
	最高～最低	% 40.5～31.5	% 37.8～30.0	% 36.3～31.3

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))

118.5

対他法人(事務・技術職員)

112.6

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

○事務・技術職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 118.5 <table border="1" data-bbox="630 324 1386 414"> <tr> <td data-bbox="630 324 758 414">参考</td> <td data-bbox="758 324 949 347">地域勘案 106.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 347 949 369">学歴勘案 115.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 369 949 414">地域・学歴勘案 103.9</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 106.0		学歴勘案 115.5		地域・学歴勘案 103.9
参考	地域勘案 106.0						
	学歴勘案 115.5						
	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定量的な理由	<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的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のみで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)に勤務する者の占める割合                      機構:100% ⇔ 国(行一):33.9%                      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:87.2% ⇔ 国(行一):28.9%</p> <p>(2) 職員の学歴構成による差異(大卒以上の占める割合)                      機構:78.7% ⇔ 国(行一):52.6%</p> <p>(3) 管理職(課長以上)の割合による差異                      機構:14.9% ⇔ 国(行一)俸給の特別調整額Ⅰ種及びⅡ種受給者:3.6%</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>※国(行一)の割合については、「平成23年国家公務員給与等実態調査」による。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b>                      国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>						
給与水準の適切性の検証	<p><b>【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】</b>                      支出予算総額(平成23年度決算) 42,411億円(100%)                      国の財政支出額(政府出資金、補助金) 807億円( 2%)                      給与、報酬等支給総額(平成23年度決算) 8億円(0.02%)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額 無し(平成22年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      勤務地が東京、大阪に限定され役職員全員が15%以上の地域手当の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国に比べて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23年度においても、引き続き、人事院勧告を考慮するとともに、適材適所への人材配置や効率的な組織運営に努めました。                      さらに、国からの要請に応じて、国家公務員の給与の臨時特例に準じた給与の減額措置を平成24年度から講ずることとしております。</p>						
講ずる措置	<p>俸給・諸手当など給与体系は国家公務員と同等となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組んでまいります。                      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、組織として業務ノウハウの蓄積を図ってきたところですが、今後とも、これまでに蓄積したノウハウを活かしながら、国民に理解の得られる給与水準とするため、人事院勧告を考慮するとともに、出向者を通じて若返りを図るなど、適材適所の人員配置や効率的な組織運営を進めてまいります。</p> <p><b>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】</b>                      対国家公務員指数 116.0                      年齢・地域・学歴勘案 103.9未満</p>						

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 22年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 808,909	千円 787,715	千円 (%) 21,194 ( 2.7 )	千円 (%) 21,194 ( 2.7 )
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 0	千円 (%) 0 ( — )	千円 (%) — ( — )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 18,001	千円 16,611	千円 (%) 1,390 ( 8.4 )	千円 (%) 1,390 ( 8.4 )
福利厚生費 (D)	千円 125,354	千円 116,069	千円 (%) 9,285 ( 8.0 )	千円 (%) 9,285 ( 8.0 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 952,264	千円 920,395	千円 (%) 31,869 ( 3.5 )	千円 (%) 31,869 ( 3.5 )

#### 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 2.7%

- ・役職員の空席期間解消等に伴う増
- ・国家公務員の給与改定に準じた給与の見直し
- ・適材適所への人員配置・効率的な組織運営

b「最広義人件費」対前年度比 3.5%

- ・役職員の空席期間解消等に伴う増
- ・社会保険料率の引上げに係る事業主負担の増
- ・国家公務員の給与改定に準じた給与の見直し
- ・適材適所への人員配置・効率的な組織運営

「行革推進法」、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

##### ① 中期目標

人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、平成23年度まで人件費改革の取組を継続するとともに、中期目標期間を通じ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。

##### ② 中期計画

- ・人件費に関する指標

人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を引き続き着実に実施し、さらに「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、平成23年度まで人件費改革の取組を継続するとともに、中期目標期間を通じ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。

- ・給与体系の見直し

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図ることとしております。

##### ③ 人件費削減の取組進捗状況

平成23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▲14.5%となっており、人件費5%以上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を行っていくこととしております。

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	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	946,338	923,772	884,740	846,209	795,837	787,715	808,909
人件費削減率 (%)		▲2.4%	▲6.5%	▲10.6%	▲15.9%	▲16.8%	▲14.5%
人件費削減率(補正值) (%)		▲2.4%	▲7.2%	▲11.3%	▲14.2%	▲13.6%	▲11.1%

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」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。

【主務大臣の検証結果】

『「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「経営財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。』

IV 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に本給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

- ・平成24年7月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%～9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施する(平成26年3月まで)。なお、本年4月から6月分及び6月の特別手当分については、本年12月の特別手当で調整。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に本給月額を平均0.23%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。