

# 様式 1 公表されるべき事項

別添

## 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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、高速道路に係る道路資産の保有並びに高速道路会社に対する貸付け、承継債務その他の高速道路の新設、改築等に係る債務の早期の確実な返済等の業務を行うことにより、高速道路に係る国民負担の軽減を図るとともに、高速道路会社による高速道路事業の円滑な実施を支援しているところである。  
 機構の行うこれらの業務の公共性等にかんがみ、役員報酬水準については、通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務の実績を考慮しつつ、役員 の 職責 に 応じた 国家公務員 の 給与を 参考としている。

##### ② 平成26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。)

役員報酬のうち、特別手当について、独立行政法人評価委員会における業務評価の結果を勘案の上、その役員 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いる。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長  
 理事代理  
 理事  
 監事

役員 の 報酬 は(独)日本高速道路保有・債務返済機構役員給与規程に基づき、本給、地域手当、通勤手当、単身赴任手当及び特別手当としている。  
 特別手当については、期末及び勤勉手当基礎額(基本給月額+地域手当月額)に特別手当支給基準に定める割合を乗じ、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。  
 なお、平成26年度においては、平成24年度から実施していた国家公務員に準拠した俸給月額 の 削減(▲9.77%)措置を終了するとともに、特別手当(勤勉手当)の支給率については、0.15ヶ月分の引上げを実施した。

#### 2 役員 の 報酬 等 の 支給 状況

役名	平成26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)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	21,737	13,536	5,638	2,436 (地域手当) 127 (通勤手当)			
理事長代理	17,808	11,100	4,623	1,998 (地域手当) 87 (通勤手当)			◇
A理事	16,703	10,056	4,258	1,810 (地域手当) 87 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			
B理事	16,310	10,056	4,258	1,810 (地域手当) 186 (通勤手当)			◇
A監事	14,652	9,096	3,788	1,637 (地域手当) 131 (通勤手当)			
B監事	5,539	3,249	1,705	585 (地域手当)		H26.8.9	◇
C監事	9,197	5,847	2,084	1,053 (地域手当) 213 (通勤手当)	H26.8.10		◇

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している。

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  
理事長代理  
理事  
監事

役員報酬の支給水準の設定の考え方は、1①で述べたとおりであるが、当機構は、高速道路に係る国民負担の軽減を図るとともに、高速道路会社による高速道路事業の円滑な実施を支援するため、高速道路各社との適正な協定締結を通じ、約30兆円の債務の返済等に関する業務を担っており、機構発足以来、毎年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価(A評価)を得ている。  
これを踏まえた当機構の役員の支給状況は2で示したとおりであり、役員の職責に応じた国家公務員の給与と比較して同等またはそれ以下であることから妥当であると考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

当機構の業務目的は、高速道路に係る道路資産の保有並びに高速道路会社に対する貸付け、承継債務その他の高速道路の新設、改築等に係る債務の早期の確実な返済等の業務を行うことにより、高速道路に係る国民の負担の軽減を図るとともに、高速道路会社の事業の円滑な実施の支援をすることである。この目的に鑑みれば、1①の考え方は妥当であり、また、2の役員報酬の支給状況についても、この考え方に沿ったものと言え、妥当である。

### 4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
理事長	該当者なし				
理事長代理	該当者なし				
A理事	4,312	3 6	H25.9.30	1.0	
B理事	4,312	3 6	H25.9.30	1.0	
監事	該当者なし				

注1:A、B理事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(A、B理事 平成25年度 4,312千円)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。

注2:「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している。

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
理事長	該当者なし
理事長代理	該当者なし
A理事	<p>当該理事の業績勘案率については、平成26年度に開催された独立行政法人評価委員会において、以下の理由から1.0とされた。</p> <p>①法人の業績による勘案率は、在職期間各年度におけるにおける年度業務実績評価は、一貫して「A」評価であるとともに、第2期中期目標期間の業務実績評価も「A」評価となっているため、1.0とされた。</p> <p>②個人業績については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の資金調達計画について、政府保証債の計画など財政投融资計画を踏まえ、収入支出予算の増減要素や増減幅を的確に把握し、債務返済に支障のないものとした。</li> <li>・今後の金利上昇リスクを軽減し、債務返済の確実性を高める観点から長期債・超長期債を発行したほか、資金調達の多様化の観点から、初めて4年債、5年債の発行を行い、更に1年の政府保証借入や6ヶ月の民間借入を行うなどにより、資金の調達を行った。</li> <li>・東日本大震災を踏まえ、地震等非常事態発生時においても、債券元利等支払を確実にを行うため、関西業務部に実際の債券元利等の支払を実施させる非常時支払訓練を実施するなど、実践力の向上に取り組んだ。</li> </ul> <p>等の業績を踏まえれば、加算要因として考慮すべき事項はある一方、減算要因は見当たらない。しかしながら、独立行政法人全体の措置状況も勘案し、今回の評価対象となる期間においては、加算しないこととされた。</p>

B理事	<p>当該理事の業績勘案率については、平成26年度に開催された独立行政法人評価委員会において、以下の理由から1.0とされた。</p> <p>①法人の業績による勘案率は、在職期間各年度におけるにおける年度業務実績評価は、一貫して「A」評価であるとともに、第2期中期目標期間の業務実績評価も「A」評価となっているため、1.0とされた。</p> <p>②個人業績については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 金利、交通量、経済動向等の見直しについて最新の知見に基づいて、確実な債務返済を確認し、9回に渡り協定及び業務実施計画等を遅滞なく変更するなど、着実かつ適切に見直しを実施した。</li> <li>・ 高速道路会社が高速道路の新設、改築、修繕又は災害復旧に要する費用に充てるために負担した債務の引受けについては、新東名高速道路、中央環状新宿線など388件、2兆9,706億円を、引受け前の書面審査及び債務引受後の現地確認を実施のうえ、適正に行った。</li> <li>・ 高速道路会社の経営努力による新設等に要する費用の縮減を助成する制度については、地権者や関係機関等との協議や供用までの時間短縮による費用縮減に関する経営努力の算出方法について、認定に係る運用指針を改定し、より円滑に助成金を交付する仕組みを構築した。</li> </ul> <p>等の業績を踏まえれば、加算要因として考慮すべき事項はある一方、減算要因は見当たらない。しかしながら、独立行政法人全体の措置状況も勘案し、今回の評価対象となる期間においては、加算しないこととされた。</p>
監事	該当者なし

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員職務実績を報酬に反映させるため、役員報酬のうち、特別手当について、主務大臣における業務実績評価の結果を勘案の上、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、引き続き職務実績に応じて支給する。

## 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

当機構は、高速道路に係る道路資産の保有並びに高速道路会社に対する貸付け、承継債務その他の高速道路の新設、改築等に係る債務の早期の確実な返済等の業務を行うことにより、高速道路に係る国民負担の軽減を図るとともに、高速道路会社による高速道路事業の円滑な実施を支援しているところである。

機構の行うこれらの業務の公共性等にかんがみ、職員給与水準については、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当機構の業務の実績を考慮し、当該職員について職責に応じた国家公務員の給与水準に準じている。

#### 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。)

通則法第50条の10第1項の規定に基づき、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いる。

- ・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いる。
- ・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いる。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いる。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

職員の給与は(独)日本高速道路保有・債務返済機構給与規程に基づき、俸給及び諸手当(地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、深夜手当、役職手当、宿日直手当、管理職特別勤務手当)及び特別手当(期末手当及び勤勉手当)としている。

特別手当については、期末及び勤勉手当基礎額(基本給月額+地域手当月額)に特別手当支給基準に定める割合を乗じ、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。

なお、平成26年度においては、平成24年度から実施した国家公務員に準拠した俸給月額の削減(▲9.77%)の措置を終了するとともに、全体俸給表のベースアップ(平均0.27%)、特別手当(勤勉手当)の支給率については、0.15ヶ月分の引上げを実施した。

## 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	平成26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 55	歳 41.1	千円 7,298	千円 5,446	千円 198	千円 1,852
事務・技術	人 55	歳 41.1	千円 7,298	千円 5,446	千円 198	千円 1,852
非常勤職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
事務・技術	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

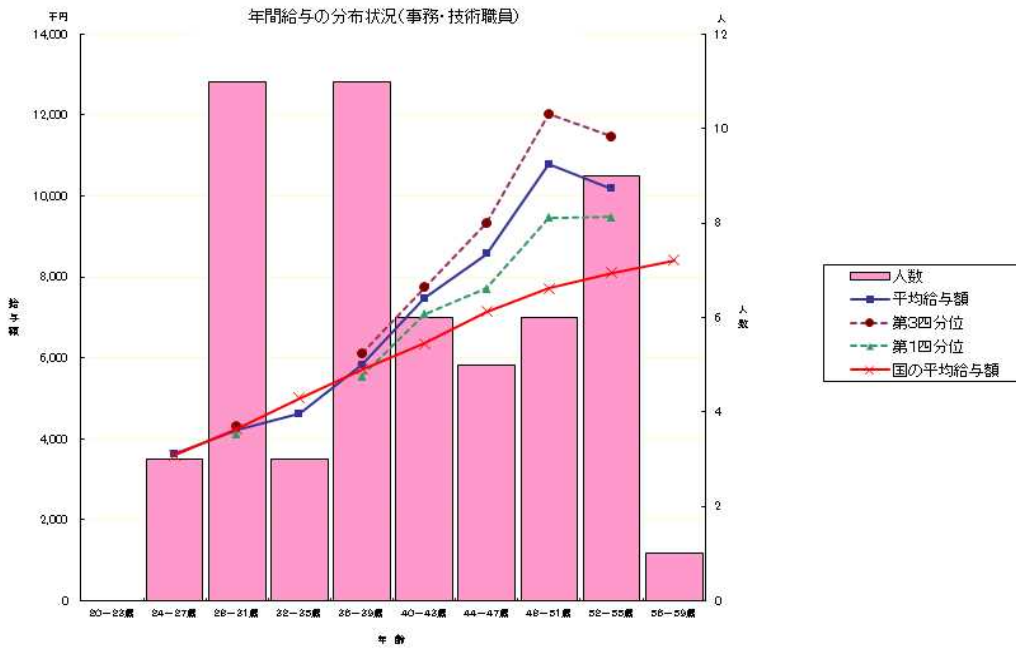
注1:平成27年4月1日に在職している者のうち、平成26年度一年間を通じて勤務した常勤職員に関する数値である。

注2:非常勤職員については、該当者が1名のため、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、人数以外は記載していない

注3: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た。

注4:在外職員、任期付職員、再任用職員についても、該当者がいないため省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1: 24～27歳、32～35歳及び56～59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: 56～59歳の該当者は1名のため、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、グラフを省略した。

注3: ①の年間給与額から通勤手当額を除いた状態となっています。以下、④まで同じです。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本社部長	6	53.3	11,824	12,704 ～ 11,044
本社課長	7	50.2	9,781	11,512 ～ 9,289
本社課長代理	15	47.0	8,114	10,025 ～ 6,050
本社係長	7	37.9	5,978	6,425 ～ 5,549
本社係員	20	31.0	4,375	5,574 ～ 3,560

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		54.8	54.6	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.2	45.4	45.3	
	最高～最低	48.0 ～ 43.7	48.8 ～ 44.0	47.2 ～ 44.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		65.1	63.3	64.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	34.9	36.7	35.9	
	最高～最低	39.7 ～ 32.0	40.2 ～ 34.1	37.7 ～ 33.1

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"> <li>・年齢勘案 115.9</li> <li>・年齢・地域勘案 117.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 113.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 115.9</li> </ul>						
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案、年齢・学歴勘案の指数が高くなっている理由として、当機構は、勤務地が東京都特別区(平成27年4月1日基準時点横浜市)と大阪市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、機構固有の職員を採用せず、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、当該指数を高める要因となっている。</p> <p>地域勘案の指数が高くなっている理由としては、上記要因に加え、平成27年3月31日に主たる事務所を東京都特別区(地域手当支給割合18%等)から横浜市(地域手当支給割合12%等)へと移転したことにより、指数の算定に当たって、平成26年度に東京において支給された給与と基準地である相対的に地域手当等が低い横浜市の給与水準と比較することになったことが、当該指数を高める要因となっており、本年度の特殊事情によるものである。</p>						
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【年齢勘案、年齢・学歴勘案の指数が高くなっている理由】</b></p> <p>①平成26年度に地域手当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):34.5%</p> <p>②平成26年度に地域手当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:87.3% ⇔ 国(行一):29.6%</p> <p>③職員の学歴構成による差異(大卒以上の占める割合) 機構:76.4% ⇔ 国(行一):54.2%</p> <p><b>【地域勘案の指数が高くなっている理由】</b></p> <p>主たる事務所を東京都特別区から横浜市へ移転(平成27年3月31日)したことによる影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東京都特別区の給与水準&gt;横浜市の給与水準</li> <li>・勤務地における地域手当支給割合等 東京都特別区:18% ⇔ 横浜市:12% 本府省業務調整手当等</li> </ul> <p>※国(行一)の割合については、「平成26年国家公務員給与等実態調査」による。</p> <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></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>支出予算総額(平成26年度計画予算額)</td> <td style="text-align: right;">46,590億円(100%)</td> </tr> <tr> <td>国の財政支出額(政府出資金、補助金)</td> <td style="text-align: right;">231億円(0.5%)</td> </tr> <tr> <td>給与、報酬等支給総額(平成26年度計画予算額)</td> <td style="text-align: right;">8億円(0.02%)</td> </tr> </table> <p><b>【累積欠損額について】</b></p> <p>累積欠損額 無し(平成25年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b></p> <p>年齢勘案、年齢・学歴勘案の指数が高くなっている理由として、当機構は、勤務地が東京都特別区(平成27年4月1日基準時点横浜市)と大阪市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、機構固有の職員を採用せず、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、当該指数を高める要因となっている。</p> <p>地域勘案の指数が高くなっている理由としては、上記要因に加え、平成27年3月31日に主たる事務所を東京都特別区(地域手当支給割合18%等)から横浜市(地域手当支給割合12%等)へと移転したことにより、指数の算定に当たって、平成26年度に東京において支給された給与と基準地である相対的に地域手当等が低い横浜市の給与水準と比較することになったことが、当該指数を高める要因となっており、本年度の特殊事情によるものであり、やむを得ないものと考えている。</p> <p>しかしながら、これらの事情を踏まえれば、2で示した結果は、1①の考え方に沿ったものとなっており、適切な給与水準が確保されているものと言える。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当機構の業務目的は、高速道路に係る道路資産の保有並びに高速道路会社に対する貸付け、承継債務その他の高速道路の新設、改築等に係る債務の早期の確実な返済等の業務を行うことにより、高速道路に係る国民の負担の軽減を図るとともに、高速道路会社の事業の円滑な実施の支援をすることである。この目的に鑑みれば、1①の考え方は妥当であり、また、2の職員給与の支給状況についても、この考え方に沿ったものと言えるが、主たる事務所を東京都特別区から横浜市へ移転したことを踏まえ、適切な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。</p>	支出予算総額(平成26年度計画予算額)	46,590億円(100%)	国の財政支出額(政府出資金、補助金)	231億円(0.5%)	給与、報酬等支給総額(平成26年度計画予算額)	8億円(0.02%)
支出予算総額(平成26年度計画予算額)	46,590億円(100%)						
国の財政支出額(政府出資金、補助金)	231億円(0.5%)						
給与、報酬等支給総額(平成26年度計画予算額)	8億円(0.02%)						
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いく。</p> <p>当機構は、平成17年10月の設立以来、企業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あるが、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効率的な組織運営を進める。</p>						

#### 4 モデル給与

- 22歳（大卒初任給、独身）  
対象なし  
※当機構は、時限的組織であり、プロパー職員を採用せず、国及び高速道路会社から専門的知識・ノウハウを有する出向者のみで構成されているため
- 35歳（本社係長、配偶者、子1人）  
月額:360,000円 年間給与:5,800,000円
- 45歳（本社課長代理、配偶者、子2人）  
月額:500,000円 年間給与:8,100,000円

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

通則法第50条の10第1項の規定に基づき、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、引き続き職務実績に応じて支給する。

- ・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いる。
- ・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いる。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いる。

### III 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 735,391	千円 801,933
退職手当支給額 (B)	千円 8,624	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 25,983	千円 27,674
福利厚生費 (D)	千円 124,067	千円 145,178
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 894,065	千円 974,785

注:中期目標管理法人のため、中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

#### 総人件費について参考となる事項

○総人件費(最広義人件費)の増減要因 対前年比 9.0%

- ・平成24年から実施していた国家公務員に準拠した俸給月額削減(▲9.77%)措置の終了及び特別手当(勤勉手当)の支給率(0.15ヶ月分)の引上げによる増
- ・定員を一定に抑える中で、適材適所への人員配置・効率的な組織運営を図ったことによる増

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じた。

##### 【役員】

・平成25年3月13日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1 ①退職日が平成25年3月13日～平成25年9月30日 98/100
- ②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
- ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

##### 【職員】

・平成25年6月28日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※2 ①退職日が平成25年6月28日～平成25年9月30日 98/100
- ②退職日が平成26年10月1日～平成26年6月30日 92/100
- ③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

IV その他

〔 特になし 〕