

独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構(法人番号3010405004914)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。

当機構の行うこれらの業務の公共性等を鑑み、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 令和5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、主務大臣における業績評価の結果を勘案のうえ、その役員 の 職務 実績 に 応じて、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令和5年度における改定内容

理事長
理事長代理
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。

本給月額については、理事長は1,109,000円、理事長代理は910,000円、理事は824,000円、監事は746,000円としており、地域手当月額は、本給月額に100分の16を乗じて得た額としている。

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て得た額としている。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、令和5年度においては、国家公務員の給与の改定に準じ以下の措置を講じた。

- ・本給月額の引上げを実施した。
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数の引上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 19,340	千円 13,308	千円 3,903	千円 2,129 (地域手当) (通勤手当)			
A理事長代理	千円 8,853	千円 5,460	千円 2,376	千円 874 (地域手当) 144 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事長代理	千円 9,376	千円 5,460	千円 2,599	千円 1,092 (地域手当) 225 (通勤手当)	10月1日		◇
A理事	千円 8,046	千円 4,944	千円 2,151	千円 791 (地域手当) 160 (通勤手当)		9月30日	
B理事	千円 6,575	千円 4,944	千円 710	千円 791 (地域手当) 130 (通勤手当)	10月1日		
C理事	千円 8,030	千円 4,944	千円 2,232	千円 791 (地域手当) 62 (通勤手当)		9月30日	◇
D理事	千円 8,396	千円 4,944	千円 2,287	千円 791 (地域手当) 50 (通勤手当) 324 (単身赴任手当)	10月1日		◇
A監事	千円 14,796	千円 8,952	千円 4,075	千円 1,552 (地域手当) 218 (通勤手当)			◇
B監事	千円 13,977	千円 8,952	千円 3,387	千円 1,552 (地域手当) 86 (通勤手当)			

注:「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】

理事長
理事長代理
理事
監事

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。

役員報酬の支給水準の設定の考え方は、I-1-①で示したとおりであるが、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25兆円の債務の返済等に関する業務を担っており、直近の第5期中期目標期間における令和4年度業務実績評価において、「中期目標における所期の目標を達成していると認められるとの評価(B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I-2で示したとおりであり、この報酬は国家公務員の給与と比較考慮したうえで決定されている。(参考)国家公務員指定職8号棒[事務次官級]:23,493千円(内閣官房内閣人事局「国家公務員の給与(令和6年版)」より引用)と比較して、それ以下であることから、報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務内容は、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。

その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬の支給水準の設定の考え方は、通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、役員の職責に応じた国家公務員の給与を考慮して定められており、適当である。

また、I-2の報酬等の支給状況は、当該役員報酬の支給水準の設定の考え方に即しており、法人の業務実績評価に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
理事長	該当者なし					
理事長代理	該当者なし					
理事	4,138	4	0	R5.9.30	(仮)1.0	
監事	該当者なし					

注1:「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

注2:理事の支給額は、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)」により算出している。

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
	該当なし

注:令和5年度においては、業績勘案率の確定した役員がいなかったため「該当者なし」としている。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員の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うえ、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、引き続きこの制度を運用することとしている。

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に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。

当機構の行うこれらの業務の公共性等を鑑み、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。

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、また特別手当の算出にあたり、勤務成績を踏まえて決定することとしている。特別手当の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令和5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、本給及び諸手当(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、国家公務員の給与の改定に準じ、以下の措置を講じた。

- ・本給月額の引上げを実施した。
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数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

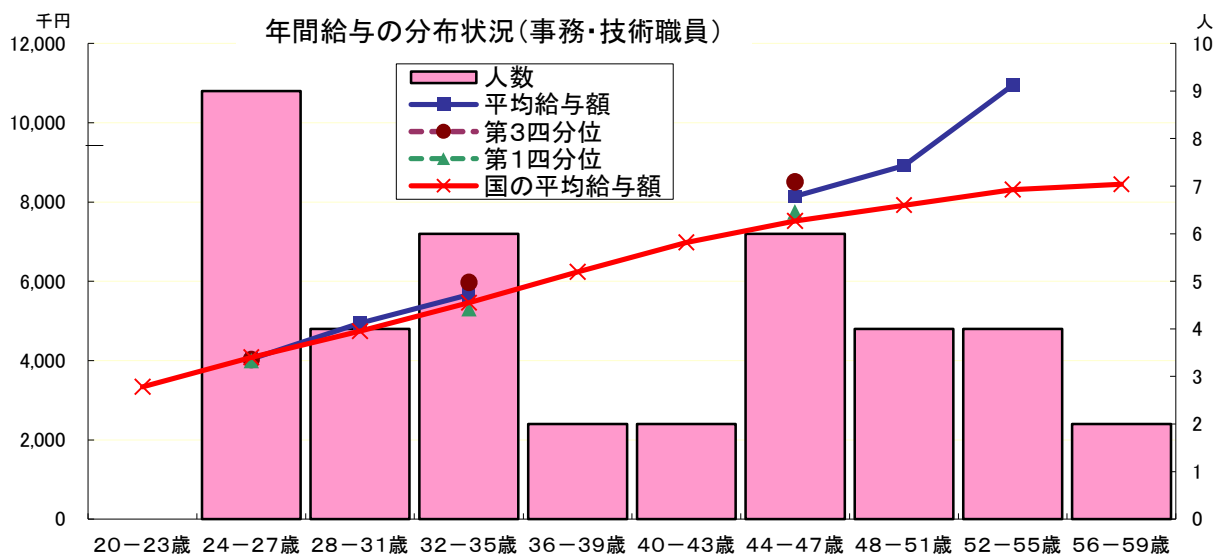
区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	40	39.8	7,034	5,134	202	1,900
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	40	39.8	7,034	5,134	202	1,900
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	47.8	2,893	2,778	151	115
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	47.8	2,893	2,778	151	115

注1:令和6年4月1日に在職している者のうち、令和5年度一年間を通じて勤務した常勤職員及び非常勤職員に関する数値である。

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た。

注3: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)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1: 28～31歳、36～39歳、40～43歳、48～51歳、52～55歳、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おそれがあることから、第1・3四分位の額については、表示していない。

注2: 36～39歳、40～43歳、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3: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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	3	56.2	11,768	-
本社課長	3	52.2	10,030	-
本社課長代理	12	48.8	8,135	10,021～4,805
本社係長	7	37.2	6,193	8,058～5,380
本社係員	15	28.1	4,462	5,711～3,969

注: 本社部長・本社課長の該当者は3人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の最高～最低の金額については記載していない。

④ 賞与(令和5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)	%	%	%
		45.9	45.6	45.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		54.1	54.4	54.3
	最高～最低	%	%	%
		55.7～52.5	55.4～53.2	55.5～53.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.6	54.5	54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.4	45.5	45.4
	最高～最低	%	%	%
		49.7～42.8	49.8～42.7	48.5～42.8

○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 111.0 ・年齢・地域勘案 111.8 ・年齢・学歴勘案 110.1 ・年齢・地域・学歴勘案 111.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>全ての指数が高くなっている理由として、当機構は、勤務地が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、国で言えば本府省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おり、特に管理職層については、経験豊かな年代層の出向者を受け入れていることが当該指数を高める要因となっている。</p> <p>さらに、通常の組織では、ある年齢層に職位が上位の者や下位の者が混在しているが、当機構は出向者のみという特殊性から、40歳以上の年齢層においては、上位の職位の者しかいないことから当該指数を高める要因となっている。なお、40歳未満の平均給与は、Ⅱ-2-②のグラフで示しているとおり国の平均とほぼ同水準となっている。</p> <p>【指数が高くなっている理由】</p> <p>①地域手当支給区分における二級地以上に勤務する者の占める割合 機構:100% ⇔ 国(行一):40.3%</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:77.5% ⇔ 国(行一):62.9%</p> <p>③40歳以上59歳以下の平均給与額 機構:551,922円 ⇔ 国(行一):476,492円</p> <p>※国(行一)の割合については、「令和5年度国家公務員給与等実態調査」による。</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出総額に占める国の財政支出額の割合 0.1%】 (国の財政支出額(政府出資金、補助金)57億円 支出予算の総額:令和5年度計画予算額38,212億円)</p> <p>【累積欠損額 無し(令和4年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.0%(常勤職員数40名中6名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 77.5%(常勤職員数40名中31名)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.02%】 (支出総額41,459億円 給与・報酬等支給総額8億円(令和4年度決算))</p> <p>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。</p> <p>当機構の給与水準が国家公務員にくらべて高くなっている理由は上記に記載している理由によるものであり、これらの事情を踏まえれば、Ⅱ-2で示した結果は、Ⅱ-1-①の考え方に沿ったものとなっており、またⅡ-1-②の考え方も反映させているため、適切な給与水準であると考える。</p>
給与水準の妥当性の 検証	

	<p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>当該法人の業務内容は、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。</p> <p>その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の設定の考え方は、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、職員の職責に応じた国家公務員の給与水準を考慮して定められており、適当である。</p> <p>また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。</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自を得て、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

<p>(扶養親族がない場合)</p> <p>○22歳(大卒初任給) 月額:208,400円 年間給与:3,204,000円</p> <p>○35歳(本社係長) 月額:334,660円 年間給与:5,643,000円</p> <p>○50歳(本社課長) 月額:568,168円 年間給与:9,445,000円</p> <p>※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給</p>
--

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

<p>職員の特別手当の算出にあたり、目標評価制度の評価を反映して月数を決定することとしており、今後も継続していく。</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 784,448	千円 788,090
退職手当支給額 (B)	千円 4,292	千円 4,138
非常勤役職員等給与 (C)	千円 41,172	千円 45,836
福利厚生費 (D)	千円 162,217	千円 166,345
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 992,130	千円 1,004,409

注: 中期目標管理法人的ため中期目標期間の開始年度から当該年度までを記載している。

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額については、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に準じて、本給及び特別手当の引上げを行ったことなどにより、対前年比で0.5%の増となった。
- ・最広義人件費については、社会保険料の負担額の増により福利厚生費が増加したことなどから対前年比1%の増となった。

「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、当機構役職員について、国家公務員に準じた調整率(83/100)を設定し、退職手当水準の調整率の引下げを実施中。

Ⅳ その他

- ・国家公務員の定年年齢引上げに準じて、令和5年4月から定年年齢を5歳引上げ(60歳→65歳)の措置を講じた。
- ・役職定年制は無し。
- ・60歳に達する年度以降の職員(又は60歳に達した以降の職員)の給与制度は無し。