

## 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

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19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、平成18年度の当機構の業務運営については「順調」との評価を頂いたところですが、19年度の役員の特別手当において増額等の措置は行っていません。

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]
- ・地域手当 18% 東京都特別区 [経過措置により平成19年中は14%]

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 23,465	千円 14,664	千円 6,624	千円 2,053 (地域手当) 124 (通勤手当)			
理事長代理	千円 18,645	千円 11,628	千円 5,244	千円 1,628 (地域手当) 145 (通勤手当)	再任 H19.10.1	H19.9.30	*
理事	千円 16,875	千円 10,530	千円 4,749	千円 1,474 (地域手当) 122 (通勤手当)	再任 H19.10.1	H19.9.30	*
理事	千円 17,058	千円 10,530	千円 4,749	千円 1,474 (地域手当) 305 (通勤手当)	再任 H19.10.1	H19.9.30	*
監事	千円 15,329	千円 9,522	千円 4,294	千円 1,333 (地域手当) 180 (通勤手当)	再任 H19.10.1	H19.9.30	
監事	千円 15,270	千円 9,522	千円 4,294	千円 1,333 (地域手当) 121 (通勤手当)	再任 H19.10.1	H19.9.30	

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19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
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事長代理	千円	年 月			該当者なし	
理事(2人)	千円	年 月			該当者なし	
監事(2人)	千円	年 月			該当者なし	

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。

## 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

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。

#### 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」(H19.10.30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19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19年度は約1%
- ・地域手当 18% 東京都特別区、15% 大阪市  
[経過措置により平成19年度中は14% 東京都特別区、12% 大阪市]
- ・扶養手当 子等(3人目以降)を6,000円に改定

なお、人事院から勧告のあったH19年期末・勤勉手当で引上げ(0.05月)等については実施を見送りました。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

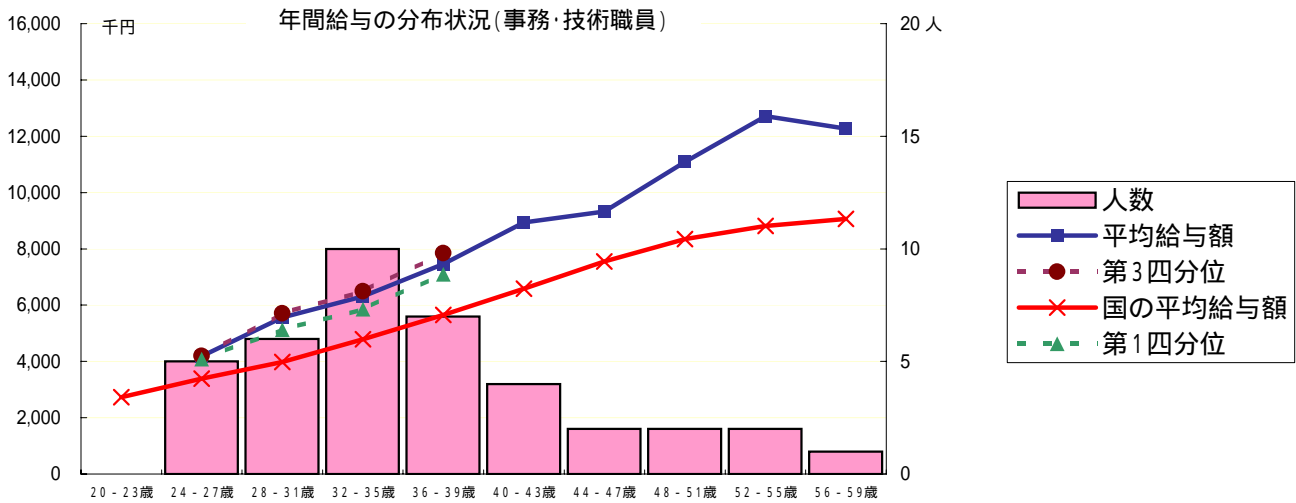
区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 39	歳 36.8	千円 7,471	千円 5,430	千円 190	千円 2,041
事務・技術	人 39	歳 36.8	千円 7,471	千円 5,430	千円 190	千円 2,041

注:平成20年4月1日に在職している者のうち、平成19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: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40～43、44～47、48～51、52～55及び56～59歳の該当者は、4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: 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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本社課長	2	49.0	-	11,729	-
本社係員	18	31.0	4,591	5,453	6,094

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第1・第3分位については表示していません。

## 職級別在職状況等(平成20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)	39	5 (12.8%)	1 (2.6%)	12 (30.8%)	10 (25.6%)	6 (15.4%)	2 (5.1%)	3 (7.7%)
年齢(最高～最低)		27～25	-	45～29	36～32	51～39	-	56～53
所定内給与年額(最高～最低)		3,320～2,893	-	5,034～3,699	5,595～4,275	7,658～5,754	-	9,423～8,490
年間給与額(最高～最低)		4,591～3,959	-	6,971～5,130	7,843～5,928	10,412～7,986	-	13,395～12,040

注:2等級及び6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。

賞与(平成19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%	59.7%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.2%	38.5%	40.3%
	最高～最低	42.5～41.9	38.8～38.2	40.5～40.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	66.7%	68.8%	67.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.3%	31.2%	32.2%
	最高～最低	36.0～31.2	36.0～28.4	34.9～29.8

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)

对国家公務員(行政職(一))

133.3

対他法人(事務・技術職員)

122.8

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 133.3</p> <table border="1" data-bbox="619 331 1053 421"> <tr> <td data-bbox="619 331 762 421">参考</td> <td data-bbox="762 331 954 360">地域勘案</td> <td data-bbox="954 331 1053 360">120.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="762 360 954 389">学歴勘案</td> <td data-bbox="954 360 1053 389">130.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="762 389 1053 421">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="954 389 1053 421">118.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	120.3		学歴勘案	130.7		地域・学歴勘案	118.1
参考	地域勘案	120.3								
	学歴勘案	130.7								
	地域・学歴勘案	118.1								
<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                  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%                  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:92% 国(行一):26%</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:77% 国(行一):48%</p> <p>(3) 役職者(役職手当支給対象者)の割合による差異                  役職手当(8%以上)の支給対象者の割合 機構:28% 国(行一):22%                  役職手当(20%以上)の支給対象者の割合 機構:13% 国(行一):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職員ではなくアウトソーシングによる業務遂行を基本としており、仮に、アウトソーシングしている派遣職員を職員とみなして試算すれば、対国家公務員指数は5ポイント程度下がると見込まれます。</p> <p>国(行一)の割合については、「平成19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>【支出予算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】                  支出予算総額(平成19年度予算) 53,791億円 (100%)                  国の財政支出額(政府出資金、補助金) 791億円 (1.47%)                  給与、報酬等支給総額 9億円 (0.02%)</p> <p>【累積欠損額について】                  累積欠損額 無し(平成18年度決算)</p> <p>【給与水準】                  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19年度においては総務部担当部長の廃止など組織見直し等を実施し、対国家公務員指数は前年度比 5.8となっております。</p>									
<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、業務体制の確立に努めてきたところですが、設立以来約3年近くを経過し、業務ノウハウの蓄積も図られてきております。</p> <p>こうした状況を踏まえ、組織体制については、平成19年度には、総務部担当部長及び関西業務部資金課を廃止などの措置を講じてきたところですが、引き続きスタッフ管理職の見直しを含む管理職の削減などを進めてまいります。</p> <p>さらに今後は、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程度まで引下げることを見込んでおります。</p>									

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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 884,740	千円 923,771	千円 (%) 39,031 ( 4.2)	千円 (%) ( )
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 0	千円 (%) 0 ( 0)	千円 (%) ( )
非常勤役員等給与 (C)	千円 27,760	千円 27,736	千円 (%) 24 ( 0.1)	千円 (%) ( )
福利厚生費 (D)	千円 131,617	千円 133,760	千円 (%) 2,143 ( 1.6)	千円 (%) ( )
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,044,117	千円 1,085,267	千円 (%) 41,150 ( 3.8)	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、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。

### 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 4.2%

総務担当部長及び関西業務部資金課を廃止

人事院から勧告のあったH19年期末・勤勉手当引上げ(0.05ヶ月)の実施見送り

子等にかかる扶養手当増(6,000円 6,500円)実施時期を先送り

b「最広義人件費」対前年度比 3.8%

上記取組みに伴う法定福利費(社会保険等)の減

#### 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

##### 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」(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

本給与表の見直し等、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。

##### 人件費削減の取組進捗状況

平成19年度給与、報酬等支給総額について、基準年度から 6.5%と中期目標より前倒しで4%以上の削減を達成しております。

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、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
給与、報酬等支給総額 (千円)	946,338	923,771	884,740			
人件費削減率 (%)		2.4%	6.5%			
人件費削減率(補正值) (%)		2.4%	7.2%			

注: 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。

法人が必要と認める事項

特に無し