

# 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22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 → 0.2%引下げ(12/1付)
- ・地域手当 → 18%〈東京都特別区〉[経過措置終了]
- ・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▲0.15ヶ月)

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 21,658	千円 13,632	千円 5,448	千円 2,454 (地域手当) 124 (通勤手当)			
理事長代理	千円 17,822	千円 11,176	千円 4,467	千円 2,012 (地域手当) 167 (通勤手当)			*
A理事	千円 14,703	千円 10,120	千円 2,600	千円 1,822 (地域手当) 161 (通勤手当)	H22.4.1		
B理事	千円 14,784	千円 10,120	千円 2,600	千円 1,822 (地域手当) 242 (通勤手当)	H22.4.1		
A監事	千円 14,738	千円 9,160	千円 3,597	千円 1,649 (地域手当) 332 (通勤手当)			◇
B監事	千円 8,925	千円 5,896	千円 1,833	千円 1,061 (地域手当) 135 (通勤手当)	H22.8.10		◇

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22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	

注:平成21年度中に退職した役員に関して、平成22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)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 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」(H22.11.1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22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 → 中高年齢層における本給表の水準を平均約▲0.1%引下げ(12/1付)  
→ 55歳超の職員(役職層)について、支給額を一定率で減額(▲1.5%) (12/1付)
- ・役職手当 → 55歳超の職員(役職層)について、支給額を一定率で減額(▲1.5%) (12/1付)
- ・地域手当 → 18% (東京都特別区)、15% (大阪市) [経過措置終了]  
→ 55歳超の職員(役職層)について、支給額を一定率で減額(▲1.5%) (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▲0.20ヶ月)

### 2 職員給与の支給状況

#### ① 職種別支給状況

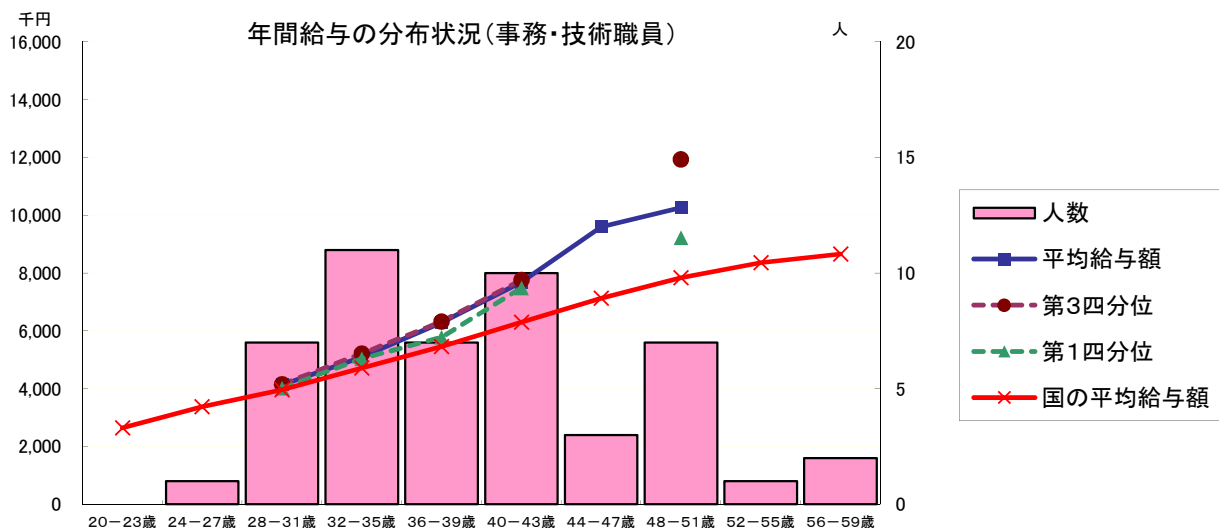
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 49	歳 39.7	千円 7,255	千円 5,470	千円 207	千円 1,785
事務・技術	人 49	歳 39.7	千円 7,255	千円 5,470	千円 207	千円 1,785

注1:平成23年4月1日に在職している者のうち、平成22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、44～47歳、52～55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、52～55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。

(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	千円
本社課長	6	47.0	9,188	9,739	9,971
本社課長代理	14	44.1	7,483	7,913	8,449
本社係長	9	37.2	5,215	5,783	6,282
本社係員	16	31.1	4,027	4,563	5,136

③ 職級別在職状況等(平成23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)	49人	8人(16.3%)	1人(2.0%)	10人(20.4%)	6人(12.2%)	14人(28.6%)	6人(12.2%)	4人(8.2%)
年齢(最高～最低)		30～25歳	—	35～32歳	39～36歳	56～39歳	51～40歳	57～49歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,376～2,641千円	—	3,908～3,694千円	4,692～4,292千円	7,002～4,904千円	8,323～6,758千円	10,263～8,711千円
年間給与額(最高～最低)		4,472～3,497千円	—	5,246～4,952千円	6,320～5,747千円	9,256～6,563千円	10,909～9,035千円	14,119～11,932千円

注: 2等級の該当者は1人のため、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22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)	% 55.6	% 57.4	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.4	% 42.6	% 43.5
	最高～最低	% 46.5～43.3	% 44.7～40.2	% 44.6～41.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 68.0	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 32.0	% 33.4
	最高～最低	% 37.5～31.4	% 37.5～28.2	% 36.3～29.8

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))

120.7

対他法人(事務・技術職員)

114.5

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 120.7</p> <table border="1" data-bbox="639 322 1410 414"> <tr> <td data-bbox="639 322 767 414">参考</td> <td data-bbox="767 322 895 353">地域勘案</td> <td data-bbox="895 322 1410 353">108.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 353 895 385">学歴勘案</td> <td data-bbox="895 353 1410 385">117.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="767 385 1410 414">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="895 385 1410 414">107.1</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.4		学歴勘案	117.8		地域・学歴勘案	107.1
参考	地域勘案	108.4								
	学歴勘案	117.8								
	地域・学歴勘案	107.1								
<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</p> <p>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 占める割合 機構:100% ⇔ 国(行一):33.4%</p> <p>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:83.7% ⇔ 国(行一):28.4%</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:73.5% ⇔ 国(行一):51.6%</p> <p>(3)管理職(課長以上)の割合による差異 機構:20.4% ⇔ 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22年国家公務員給与等実態調査」による。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</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="544 1220 1410 1317"> <tr> <td>支出予算総額(平成22年度決算)</td> <td>46,658億円(100%)</td> </tr> <tr> <td>国の財政支出額(政府出資金、補助金)</td> <td>787億円( 2%)</td> </tr> <tr> <td>給与、報酬等支給総額(平成22年度決算)</td> <td>8億円(0.02%)</td> </tr> </table> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 無し(平成22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22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。 なお、ラスパイレス指数が、平成21年度に比べ上昇していることについては、当機構は国及び高速道路会社からの出向者で構成される小規模な組織であり、ラスパイレス指数の算定対象者である1年超在籍者の職階構成がその時々的人事異動で変動するためです。</p>	支出予算総額(平成22年度決算)	46,658億円(100%)	国の財政支出額(政府出資金、補助金)	787億円( 2%)	給与、報酬等支給総額(平成22年度決算)	8億円(0.02%)			
支出予算総額(平成22年度決算)	46,658億円(100%)									
国の財政支出額(政府出資金、補助金)	787億円( 2%)									
給与、報酬等支給総額(平成22年度決算)	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、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。 平成23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22年度)	前年度 (平成21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 787,715	千円 795,837	千円 (%) ▲8,122 ( ▲1.0 )	千円 (%) — ( — )
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 12,412	千円 (%) ▲12,412 ( — )	千円 (%) — ( — )
非常勤役員等給与 (C)	千円 16,611	千円 16,494	千円 (%) 117 ( 0.7 )	千円 (%) — ( — )
福利厚生費 (D)	千円 116,069	千円 112,713	千円 (%) 3,356 ( 2.9 )	千円 (%) — ( — )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 920,395	千円 937,456	千円 (%) ▲17,061 ( ▲1.8 )	千円 (%) — ( — )

注：当年度が中期目標期間開始年度に当たることから「—」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▲1.0%  
⇒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▲1.8%  
⇒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  
⇒退職手当支給額の減

##### 「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

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

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。

【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

特に無し