

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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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績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。

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。
 ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額率の削減率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)。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 19,382	千円 12,214	千円 4,846	千円 2,198 (地域手当) 124 (通勤手当)			
A理事長代理	千円 6,143	千円 3,593	千円 1,888	千円 646 (地域手当) 16 (通勤手当)		8月9日	*
B理事長代理	千円 9,750	千円 6,423	千円 2,086	千円 1,156 (地域手当) 85 (通勤手当)	8月10日		◇
A理事	千円 14,404	千円 9,074	千円 3,537	千円 1,633 (地域手当) 160 (通勤手当)			
B理事	千円 14,485	千円 9,074	千円 3,537	千円 1,633 (地域手当) 241 (通勤手当)			
A監事	千円 5,028	千円 2,944	千円 1,490	千円 530 (地域手当) 64 (通勤手当)		8月9日	◇
B監事	千円 8,088	千円 5,263	千円 1,709	千円 948 (地域手当) 168 (通勤手当)	8月10日		◇
C監事	千円 4,964	千円 2,944	千円 1,490	千円 530 (地域手当) 0 (通勤手当)		8月9日	◇
D監事	千円 8,020	千円 5,263	千円 1,709	千円 948 (地域手当) 100 (通勤手当)	8月10日		◇

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(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24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	
A理事長代理	5,437	4	1	H24.8.9	1.0 (暫定)	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。	*
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	

注1:「摘要」欄には、退職手当算出に関する業績勘案率の選定理由を記載している。

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(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。

注3:平成24年度中に退職した役員のうち、役員出向者については退職手当を支給していない。

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(平成22年度から平成24年度まで)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いる。

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項の規定に基づき、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いる。また、給与改定にあたっては、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いる。

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。

〔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。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

<給与の改定>

・実施期間:平成24年4月～

・俸給表関係の措置の内容: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した。)

<臨時特例>

・実施期間:平成24年7月～平成26年3月(※1)

※1 平成24年4月から同年6月分及び同年6月の特別手当分については、同年12月の特別手当で調整

・俸給表関係の措置の内容:職務の級に応じて、国家公務員に準じた率(本給月額の▲4.77%～▲9.77%)で、本来の支給額から減額を実施した。

・諸手当関係の措置の内容:役職手当(一律▲10%)、特別手当(一律▲9.77%)、地域手当等の本給月額に連動する手当(特別手当除く)の月額は、減額後の本給月額等の月額により算出。

(役員について)

<給与の改定>

・実施期間:平成24年4月～

・俸給表関係の措置の内容: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した。)

<臨時特例>

・実施期間:平成24年4月から平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:国家公務員に準じた率(本給月額の▲9.77%)で、本来の支給額から減額を実施した。

・諸手当関係の措置の内容:特別手当(一律▲9.77%)、地域手当の月額は、減額後の本給月額により算出。

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に概ね準じた給与体系となっている。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、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。

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24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 45	歳 40.7	千円 6,651	千円 5,148	千円 182	千円 1,503
事務・技術	人 45	歳 40.7	千円 6,651	千円 5,148	千円 182	千円 1,503

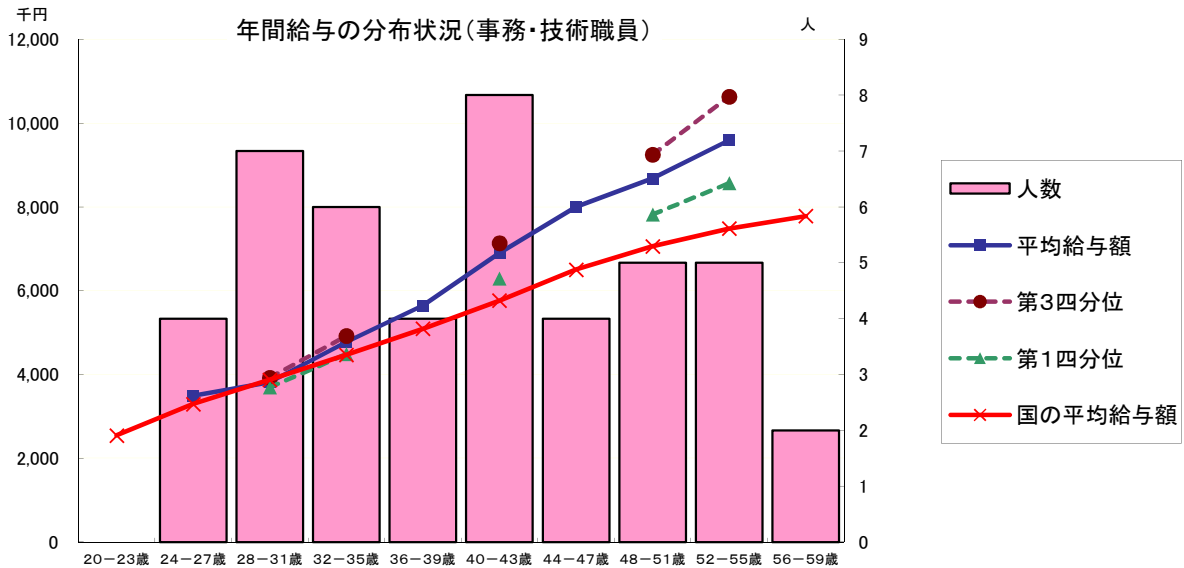
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 5	歳 39.5	千円 2,858	千円 2,858	千円 212	千円 0
事務・技術	人 5	歳 39.5	千円 2,858	千円 2,858	千円 212	千円 0

注1:平成25年4月1日に在職している者のうち、平成24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: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、任期付職員及び再任用職員についても、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1: 24～27歳、36～39歳、44～47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ない。

注2: 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、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	49.8	8,194	8,759	9,543
本社課長代理	12	45.7	7,074	7,655	8,191
本社係長	7	38.2	5,499	5,703	6,210
本社係員	16	30.9	3,647	4,030	4,480

③ 職級別在職状況等(平成25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)	45人	9人 (20.0%)	3人 (6.7%)	4人 (8.9%)	7人 (15.6%)	12人 (26.7%)	6人 (13.3%)	4人 (8.9%)
年齢(最高～最低)		30～25歳	33～30歳	35～35歳	41～34歳	53～40歳	55～45歳	58～52歳
所定内給与年額(最高～最低)		3,060～2,549千円	3,874～3,021千円	3,792～3,417千円	4,720～3,653千円	7,158～5,218千円	7,562～6,022千円	8,416～7,434千円
年間給与額(最高～最低)		3,934～3,306千円	5,031～3,918千円	4,920～4,480千円	6,290～4,822千円	9,245～6,761千円	9,990～7,817千円	11,016～9,909千円

④ 賞与(平成24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)	54.2	57.7	55.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.8	42.3	44.2
	最高～最低	48.2～44.6	45.1～39.5	45.6～43.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.5	68.0	66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5	32.0	34.0
	最高～最低	40.5～31.6	38.2～28.9	36.6～30.4

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))

117.5

対他法人(事務・技術職員)

110.7

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									
指数の状況	対国家公務員 117.5 <table border="1" data-bbox="630 280 1380 369"> <tr> <td data-bbox="630 280 758 369">参考</td> <td data-bbox="758 280 901 313">地域勘案</td> <td data-bbox="901 280 1380 313">104.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 313 901 347">学歴勘案</td> <td data-bbox="901 313 1380 347">115.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="758 347 1380 369">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="901 347 1380 369">103.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	104.8		学歴勘案	115.2		地域・学歴勘案	103.7
参考	地域勘案	104.8								
	学歴勘案	115.2								
	地域・学歴勘案	103.7								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構は、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。</p> <p>【地域・学歴を勘案した影響】</p> <p>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):34.5%</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:88.9% ⇔ 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:73.3% ⇔ 国(行一):53.4%</p> <p>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】</p> <p>①管理職(課長以上)の割合による差異 機構:22.2% ⇔ 国(行一):15.7%</p> <p>※国(行一)の割合については、「平成24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】 国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。</p>									
給与水準の適切性の検証	<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="534 1008 1380 1108"> <tr> <td>支出予算総額(平成24年度決算)</td> <td>45,401億円(100%)</td> </tr> <tr> <td>国の財政支出額(政府出資金、補助金)</td> <td>1,088億円(2.4%)</td> </tr> <tr> <td>給与、報酬等支給総額(平成24年度決算)</td> <td>7億円(0.02%)</td> </tr> </table> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 無し(平成23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、それぞれ18%・15%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くなっている。 当機構としては、国民に理解の得られる給与水準とするため、平成24年度においても、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準拠した措置(以下「特例法準拠措置」という。)を実施するとともに、引き続き、効率的な組織運営に努めた。</p>	支出予算総額(平成24年度決算)	45,401億円(100%)	国の財政支出額(政府出資金、補助金)	1,088億円(2.4%)	給与、報酬等支給総額(平成24年度決算)	7億円(0.02%)			
支出予算総額(平成24年度決算)	45,401億円(100%)									
国の財政支出額(政府出資金、補助金)	1,088億円(2.4%)									
給与、報酬等支給総額(平成24年度決算)	7億円(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> <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 117.5を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 103.7を下回る指数</p>									

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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 732,247	千円 808,909	千円 (%) ▲ 76,662 (▲9.5)	千円 (%) ▲ 55,468 (▲7.0)
退職手当支給額 (B)	千円 5,437	千円 0	千円 (%) 5,437 (—)	千円 (%) 5,437 (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 26,061	千円 18,001	千円 (%) 8,060 (44.8)	千円 (%) 9,450 (56.9)
福利厚生費 (D)	千円 120,634	千円 125,354	千円 (%) ▲ 4,720 (▲3.8)	千円 (%) 4,565 (3.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 884,379	千円 952,264	千円 (%) ▲ 67,885 (▲7.1)	千円 (%) ▲ 36,016 (▲3.9)

総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の増減要因

- ・「給与、報酬等支給総額」対前年度比 ▲9.5%
- ・「最広義人件費」対前年度比 ▲7.1%

「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」の減少要因は、特例法準拠措置の実施や効率的な組織運営を図ったことによるものである。なお、特例法準拠措置による削減額は、59,336千円である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

「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、以下の措置を講ずることとした。

【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