

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(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。

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27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27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1,106,000円、理事長代理は907,000円、理事は822,000円、監事は744,000円としており、地域手当月額は、本給月額に100分の15を乗じて得た額としている。

また、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27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。

- ・ 俸給月額の水準引下げ(平均▲2%)を実施後、俸給月額1,000円の引上げを実施した。
- ・ 平成26年度末の主たる事務所の東京都特別区から横浜市移転に伴う地域手当の支給割合の引下げ(18%→15%)を実施した。
- ・ 特別手当(勤勉手当)の支給率について、0.05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27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 21,954	千円 13,536	千円 5,826	千円 2,435 (地域手当) 157 (通勤手当)			
A理事長代理	千円 8,885	千円 5,550	千円 2,273	千円 999 (地域手当) 63 (通勤手当)		H27.9.30	◇
B理事長代理	千円 9,027	千円 5,442	千円 2,464	千円 1,007 (地域手当) 114 (通勤手当)	H27.10.1		◇
A理事	千円 16,568	千円 9,960	千円 4,215	千円 1,791 (地域手当) 50 (通勤手当) 552 (単身赴任手当)			
B理事	千円 7,918	千円 5,028	千円 1,989	千円 905 (地域手当) -4 (通勤手当)		H27.9.30	◇
C理事	千円 8,181	千円 4,932	千円 2,233	千円 912 (地域手当) 104 (通勤手当)	H27.10.1		◇
A監事	千円 7,247	千円 4,548	千円 1,800	千円 819 (地域手当) 80 (通勤手当)		H27.9.30	
B監事	千円 5,781	千円 4,464	千円 591	千円 670 (地域手当) 56 (通勤手当)	H27.10.1		
C監事	千円 14,809	千円 9,096	千円 3,852	千円 1,636 (地域手当) 225 (通勤手当)			◇

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、1①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を得ているとともに、平成26年度においても中期計画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を支給状況は2で示したとおりであり、役員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水準の設定の考え方は、役員職責に応じた国家公務員の給与を踏まえて定められており、適当である。

また、I-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、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(平成27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	前職
	千円	年	月			
A監事	1,978	2	0	H27.9.30	1.0(仮)	

注1:A監事の支給額は、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。

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

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
	業績勘案率が確定していないため該当者なし

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27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27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。

- ・全体俸給表のベースダウン(平均▲2%)を実施後、全体俸給表のベースアップ(平均0.36%)を実施した。
- ・平成26年度末の主たる事務所の東京都特別区から横浜市への移転に伴う地域手当の支給割合の引下げ(18%→15%)を実施した。
(大阪の事務所については、引上げを実施(15%→15.5%)。)
- ・単身赴任手当の支給月額の引上げ(基礎額:23,000円→26,000円及び加算額:6,000円~45,000円→6,000円~58,000円)を実施した。
- ・特別手当(勤勉手当)の支給率について、0.1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

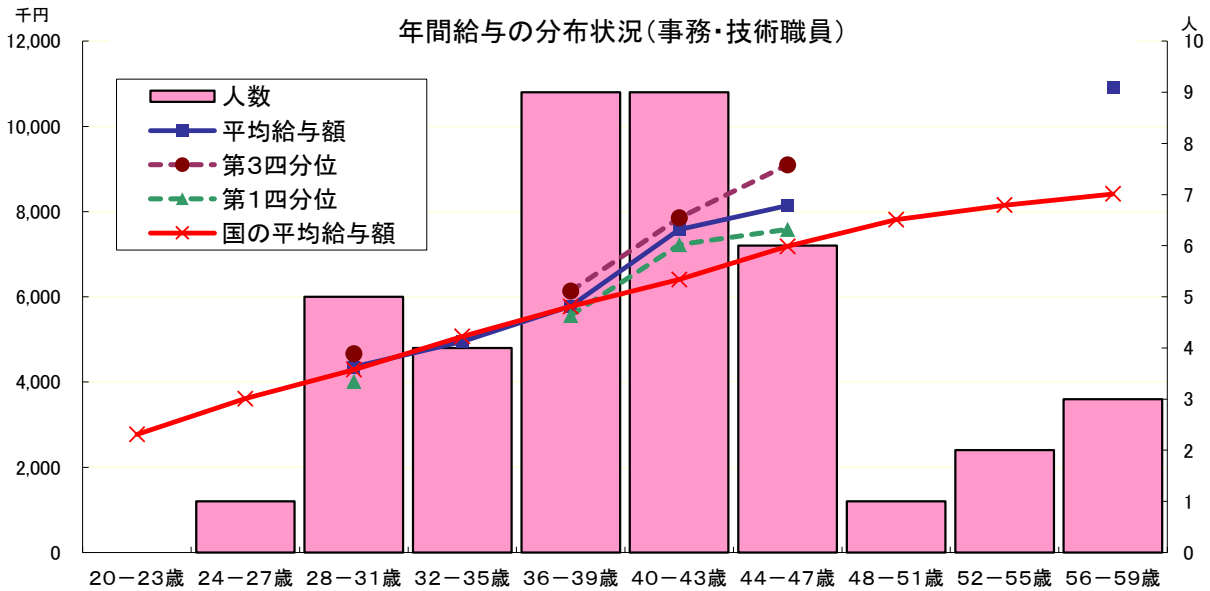
区分	人員	平均年齢	平成27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 40	歳 40.9	千円 7,069	千円 5,252	千円 171	千円 1,817
事務・技術	人 40	歳 40.9	千円 7,069	千円 5,252	千円 171	千円 1,817
非常勤職員	人 5	歳 37.9	千円 2,628	千円 2,628	千円 198	千円 -
事務・技術	人 5	歳 37.9	千円 2,628	千円 2,628	千円 198	千円 -

注1：平成28年4月1日に在職している者のうち、平成27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、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、48～51歳、52～55歳及び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2: 24～27歳、48～51歳及び52～55歳の該当者は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、平均給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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本社部長	2	—	—	—
本社課長	2	—	—	—
本社課長代理	15	45.6	8,142	10,089 ～ 6,849
本社係長	10	38.3	5,991	7,218 ～ 5,133
本社係員	11	32.3	4,614	5,563 ～ 3,691

注: 本社部長及び本社課長の該当者は2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平均年齢及び年間給与額については表示していない。

④ 賞与(平成27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)	%	%	%
		51.5	53.4	52.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	48.5	46.6	47.5	
	最高～最低	%	%	%
		50.7 ～ 45.9	49.9 ～ 45.1	48.7 ～ 45.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		62.8	62.4	62.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	37.2	37.6	37.4	
	最高～最低	%	%	%
		42.5 ～ 34.3	42.4 ～ 34.7	39.6 ～ 34.5

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"> ・年齢勘案 111.5 ・年齢・地域勘案 111.4 ・年齢・学歴勘案 109.9 ・年齢・地域・学歴勘案 110.6
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>特に地域勘案指数については、国の本府省が地域手当支給区分の1級地(東京都特別区(18.5%))に置かれているのに対し、当機構の主たる事務所は平成26年度末の移転により、2級地(横浜市(15%))に置かれており、国の地方支分部局の国家公務員と給与水準を比較することも、当該指数を高める要因となっている。</p> <p>さらに、平成26年度末の主たる事務所の東京都特別区から横浜市移転や東京都特別区の勤務地からの出向者の採用により、地域手当の異動保障の支給対象となる職員の割合が国と比較して大きくなっており、当該指数を高める要因となっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【指数が高くなっている理由】</p> <p>①平成27年度に地域手当15%以上の支給地（横浜市、大阪市）に勤務する者の占める割合 機構：100% ⇔ 国（行一）：37.0%</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：75.9% ⇔ 国（行一）：54.7%</p> <p>③横浜市と東京都特別区の国家公務員の給与水準の違い ・横浜市の給与水準 < 東京都特別区の給与水準 ・勤務地における地域手当支給割合等 横浜市：15% ⇔ 東京都特別区：18.5% 本府省特別調整手当等</p> <p>④地域手当の異動保障受給者の割合 機構：75.0% ⇔ 14.4%（全体）・7.7%（2級地）</p> <p>※国（行一）の割合については、「平成27年度国家公務員給与等実態調査」による。</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】 支出予算額（平成27年度計画予算額）38,440億円（100%） 国の財政支出額（政府出資金、補助金）203億円（0.5%） 給与、報酬等支給総額（平成27年度計画予算額）8億円（0.02%）</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 無し（平成26年度決算）</p>

	<p>【検証結果】</p> <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>特に地域勘案指数については、国の本府省が地域手当支給区分の1級地（東京都特別区（18.5%））に置かれているのに対し、当機構の主たる事務所は平成26年度末の移転により、2級地（横浜市（15%））に置かれており、国の地方支部局の国家公務員と給与水準を比較することも、当該指数を高める要因となっている。</p> <p>さらに、平成26年度末の主たる事務所の東京都特別区から横浜市移転や東京都特別区の勤務地からの出向者の採用により、地域手当の異動保障支給の対象となる職員の割合が国と比較して大きくなっており、当該指数を高める要因となっている。</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職員の職責に応じた国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、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>
<p>講ずる措置</p>	<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、時限的な組織であり、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：350,000円 年間給与：5,700,000円

○ 45歳（本社課長代理、配偶者、子2人）

月額：510,000円 年間給与：8,300,000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

III 総人件費について

区 分	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 735,391	千円 801,933	千円 802,105
退職手当支給額 (B)	千円 8624	千円 0	千円 1,978
非常勤役職員等給与 (C)	千円 25,983	千円 27,674	千円 25,361
福利厚生費 (D)	千円 124,067	千円 145,178	千円 138,770
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 894,065	千円 974,785	千円 968,214

注: 中期目標管理法人のため、中期目標期間中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

- ・給与、報酬等支給額については、平成26年度末の主たる事務所の横浜移転を踏まえて、横浜市地域手当適用による人件費の削減をしたものの、特別手当（勤勉手当）の支給率（0.1月分）引上げを主な要因として対前年比0.02%の増となっている。さらに退職手当支給額が増額となっているが、非常勤役職員等給与及び福利厚生費が減額となっており、最広義人件費は対前年比▲0.7%となっている。
- ・「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、当機構役職員について、国家公務員に準じた調整率（87/100）を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施中。

IV その他

特になし