

独立行政法人医薬基盤研究所の役職員の報酬・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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員勤勉手当の額は、役員給与規程第8条第2項において、「厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる。」旨規定している。

平成21年度においては、当該評価委員会の業務実績の評価結果及び役員の業績を踏まえ、増額または減額を行わずに支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国に準じた給与体系をとっており、国の給与法改正を踏まえ、基本給月額額の6.98%引き下げ、賞与を0.25月分引き下げを行った。
理事(非常勤)	国に準じた給与体系をとっており、国の給与法改正を踏まえ、非常勤役員手当について、6.88%の引き下げを行った。
監事(非常勤)	国に準じた給与体系をとっており、国の給与法改正を踏まえ、非常勤役員手当について、6.38%の引き下げを行った。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成21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		
法人の長	千円 17,937	千円 11,843	千円 4,774	千円 1,184(地域手当) 136(通勤手当)			
A理事 (非常勤)	千円 1,512	千円 1,512	千円 0	千円 ()		7月23日	◇
B理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 ()	7月24日		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,690	千円 1,690	千円 0	千円 ()			*
B監事 (非常勤)	千円 1,236	千円 1,236	千円 0	千円 ()			

注1:「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「◇」、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:「地域手当」は一般職の職員の給与に関する法律に準じて、当研究所の所在地の支給割合に応じて算出。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21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
法人の長	千円	年 月			該当なし	
理事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
理事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

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「◇」、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。

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、定型的業務について合理化を図るなどし、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠するとともに、人事院勧告の際には国と同様の改定を行い給与水準を決定している。

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

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、21年度賞与から反映させた。

[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
賞与: 勤勉手当 (査定分)	査定期間中の勤務成績に応じて支給した。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

国に準じた給与体系をとっており、国の給与法改正を踏まえ、俸給表を平均0.2%引き下げ、賞与については一般の職員において0.35月分引き下げを行った。

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21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	43人	44.2歳	7,642千円	5,789千円	129千円	1,853千円
事務・技術	13人	41.2歳	6,920千円	5,199千円	157千円	1,721千円
研究職種	25人	47.0歳	8,614千円	6,540千円	128千円	2,074千円
技能・労務職種	5人	37.5歳	4,661千円	3,572千円	58千円	1,089千円
任期付職員	13人	42.7歳	8,414千円	6,541千円	117千円	1,873千円
研究職種	13人	42.7歳	8,414千円	6,541千円	117千円	1,873千円
再任用職員	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
研究職種	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
非常勤職員	60人	39.5歳	4,465千円	4,465千円	126千円	0千円
事務・技術	10人	38.8歳	2,786千円	2,786千円	66千円	0千円
研究職種	27人	34.6歳	4,559千円	4,559千円	87千円	0千円
研究補助	17人	38.9歳	3,627千円	3,627千円	194千円	0千円
嘱託職種	6人	64.5歳	9,215千円	9,215千円	210千円	0千円

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 常勤職員の医療職種及び教育職種、在外職員、任期付職員の事務・技術、医療職種及び教育職種、再任用職員、非常勤職員の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。

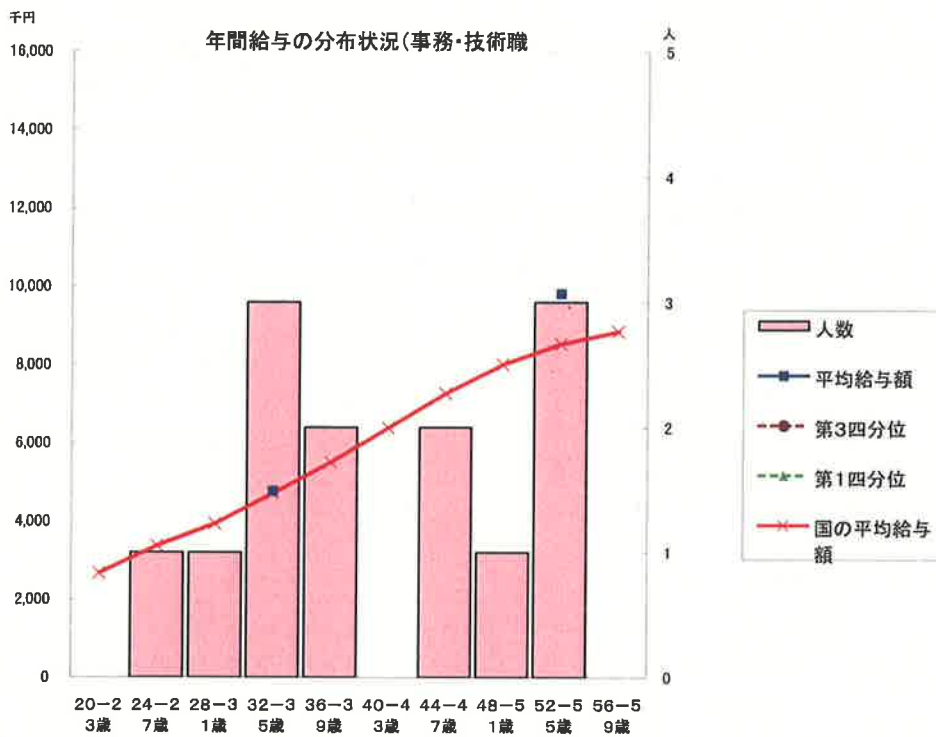
注3: 再任用職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから人数以外は記載していない。

注4: 「技能・労務職種」とは、薬用植物の栽培等に関する専門的業務を行う職種を示す。

注5: 「研究補助」とは、研究の補助的業務を行う職種を示す。

注6: 「嘱託職員」とは、特殊な経験、技能を有し、所定の暫定期間において専門的業務に従事する職員を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員/研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



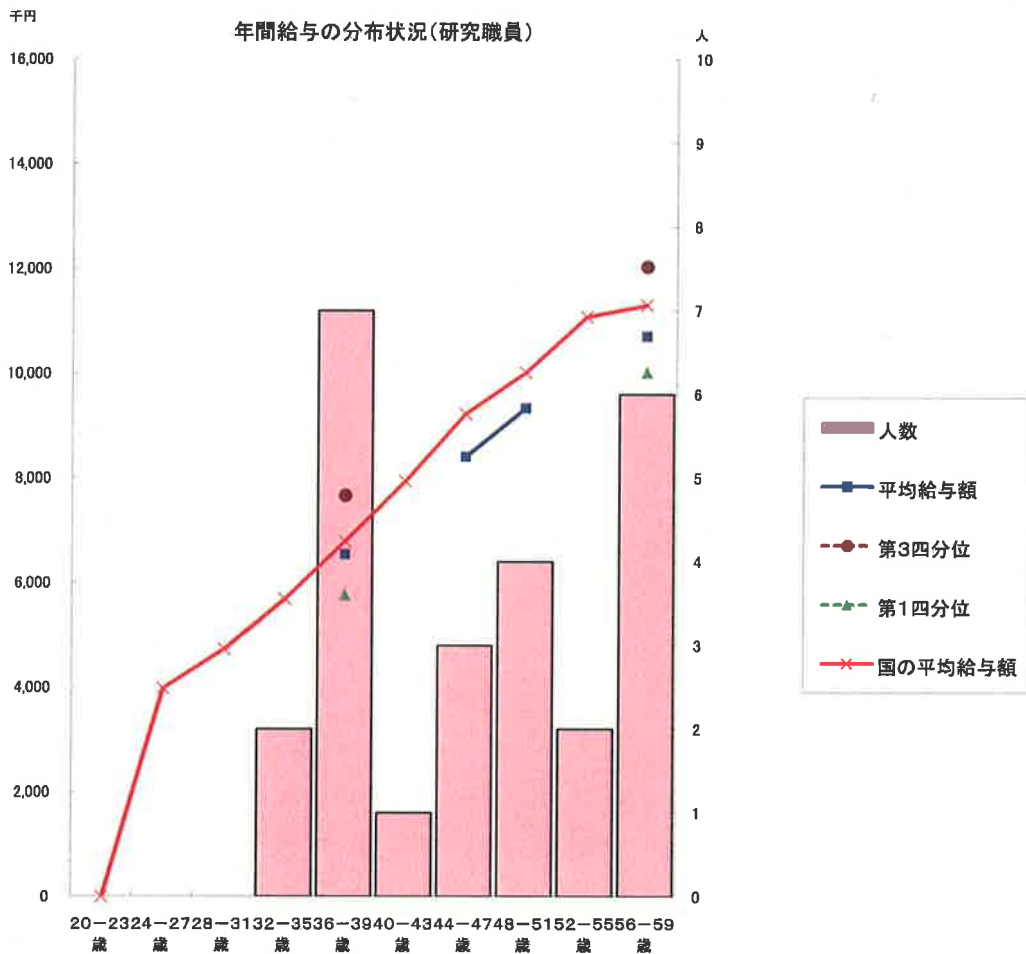
注: ①の平均給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 年齢32-35歳及び52-55歳以外の該当者はいずれも2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与については表示しない。
 すべての年齢層において4人以下のため第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部长	2	—	—	—	—	—	—
本部課長	3	52.2	—	—	9,426	—	—
本部係長	6	35.5	4,303	—	5,086	5,442	—
本部係員	2	—	—	—	—	—	—

注1: 人員が4人以下のため、四分位の値が求められない箇所があり、一部第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注2: 部長及び係員については、該当者が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のあることから、人数以外は記載していない。



注:年齢32-35歳及び40-43歳及び年齢52-55歳の該当者はいずれも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のあることから、平均給与については表示しない。
 年齢36-39歳及び56-59歳以外の該当者は4人以下のため第1・第3分位折れ線を表示しない。

(研究職員)

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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
研究部長	2	—	—	—	—
研究課長	4	52.5	—	10,601	—
主任研究員	13	49.0	7,860	8,650	9,157
研究員	6	37.2	5,562	5,696	5,827

注1:人員が4人以下のため、四分位の値が求められない箇所があり、一部第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注2:研究部長については、該当者が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のあることから、人数以外は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	課長	課長	課長補佐 専門員 係長	専門員 係長 主任	主査 係員	係員
人員 (割合)	13	2 (15.4%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)	3 (23.1%)	1 (7.7%)
年齢(最高～最低)		— }	— }	— }	— }	37 }	35 }	— }
所定内給 与年額(最高～最低)		— }	— }	— }	— }	4,012 }	3,617 }	— }
年間給与 額(最高～最低)		— }	— }	— }	— }	5,442 }	4,735 }	— }
		—	—	—	—	5,020	3,924	—

注:7級、6級、5級、4級及び1級の該当者はいずれも2名以下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、記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		研究部長 センター長 部長	プロジェクトリーダー 研究リーダー	室長 主任研究員	研究員
人員 (割合)	25	6 (24.0%)	9 (36.0%)	4 (16.0%)	6 (24.0%)
年齢(最高～最低)		59 }	56 }	56 }	39 }
所定内給 与年額(最高～最低)		9,751 }	7,689 }	6,134 }	4,378 }
年間給与 額(最高～最低)		12,390 }	10,031 }	8,080 }	5,882 }
		10,555	7,725	7,246	5,415

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計	
管理職員	一律支給分(期末相当)	61.5%	63.6%	62.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.5%	36.4%	37.4%
	最高～最低	43.0～34.7%	45.7～30.1%	44.4～32.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	66.5%	65.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.7%	33.5%	34.5%
	最高～最低	35.9～34.2%	36.7～31.2%	36.3～33.4%

(研究職員)

区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計	
管理職員	一律支給分(期末相当)	61.8%	63.8%	62.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.2%	36.2%	37.2%
	最高～最低	43.6～34.8%	42.8～30.2%	43.2～32.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7%	67.7%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.3%	32.3%	33.7%
	最高～最低	35.9～34.1%	36.7～29.9%	36.3～32.0%

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

109.0

対他法人(事務・技術職員)

101.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

94.4

対他法人(研究職員)

93.4

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 109.0</p> <table border="1" data-bbox="544 264 1155 338"> <tr> <td data-bbox="544 264 647 297">参考</td> <td data-bbox="647 264 815 297">地域勘案</td> <td data-bbox="815 264 1155 297">111.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="647 297 815 331">学歴勘案</td> <td data-bbox="815 297 1155 331">106.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="647 331 815 338">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="815 331 1155 338">110.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	111.4		学歴勘案	106.4		地域・学歴勘案	110.5
参考	地域勘案	111.4								
	学歴勘案	106.4								
	地域・学歴勘案	110.5								
<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>当研究所の調査対象者数は13人と少数であり、かつ、13人の対象者の中で6級以上の管理職が4人いるところであるが、係員については2人しかいないなど、その年々の人事異動による対象者の変化により、管理職が少なく、一般職員が多いような一般的な職員構成にならず、対象者が少数の法人においては年度毎の指数の変動が大きくなるものと考えている。</p> <p>当研究所の事務職員のほとんどが国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わりない。にもかかわらず、給与水準が異なる数値となっている要因としては、</p> <p>①組織的要因 出向者のほとんどが、国(特別区)からの出向者であり、異動保障として所在地の地域手当より高い異動保障を受けている者の割合が61.5%(13人中8人)となっており、地域指数が高い要因となっている。</p> <p>②職員構成の相違 当所職員の国家公務員行政職俸給表(一)6級相当以上の管理職の割合30.8%(13人中4人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の6級以上の占める割合(14.3%)('国家公務員給与の概要(平成22年4月)')より高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p> <p>また、職員の大卒者の割合53.8%(13人中7人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(50.0%)('国家公務員給与の概要(平成22年4月)')より高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 94.38% (国からの財政支出額 12,214,049千円、支出予算の総額 12,941,499千円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成21年度決算における、支出額13,003,147千円のうち、8,216,822千円は、当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものである。残りの4,786,325千円のうち、3,196,310千円は当研究所の研究事業費であり、1,590,015千円は一般管理費である。そのうち619,466千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:4.8%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額30,613,273,303円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 この繰越欠損金は旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>当研究所における給与は国に準じた体系(国に準じた俸給表等)を適用しているところであり、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p> <p>また、当研究所の給与水準は国家公務員との比較において適切なものと考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、平成22年度には年齢勘案を102.4、年齢・地域・学歴勘案については103.2を目標とし引き続き改善を図ることとする。</p> <p>当研究所事務部門においては、3部8課の最小限の組織体制とし、管理職ポストについては11ポストあるが、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど管理職のスリム化を図ったところである。今後、さらなる併任をかけるなどを行った場合に適正に業務を遂行できるかも含め、管理職ポストの在り方について検討を行ってまいりたい。</p> <p>なお管理職割合が高いようにみえるのは、人件費の効率化を図るために定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進め、管理職以外の正規職員の削減に努めていることがその要因である(29人中10人→27人中10人)。</p> <p>※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:4.8% 管理職割合:30.8% 大卒以上の高学歴者の割合:53.8%</p>									

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度) 千円	前年度 (平成20年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成17年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	619,466	659,066	△ 39,600 (△6.0)	△ 34,033 (△5.2)
退職手当支給額 (B)	20,993	113,083	△ 92,090 (△81.4)	20,993 (-)
非常勤役職員等給与 (C)	518,408	461,061	57,347 (12.4)	306,655 (144.8)
福利厚生費 (D)	154,941	155,015	△ 74 (△0.0)	27,724 (21.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,313,808	1,388,225	△ 74,417 (△5.4)	321,339 (32.4)

総人件費について参考となる事項

- ① 中期目標において、人件費については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の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。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと、併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。
- ② 中期計画において、人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて5%以上の削減を行う。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において平成17年度と比べて4%以上の削減を行うものとする。併せて、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行う。

③ 当研究所は、平成17年度に新たに設立された法人であり、国立試験研究機関から研究員を引き継ぐだけでなく、17年3月に中期目標で示された目標を達成するため、設立後に新たなプロジェクトを順次立ち上げ、研究員の新規採用を進めるものとされていた。

このため、平成17年4月には、国立医薬品食品衛生研究所等からの移行職員を中心とした79人でスタートし、設立後に製薬企業等関係者からの意見を踏まえながら研究テーマの設定を行った上で、公募の実施、外部専門家を含めた公正な選考等を行い、17年度内に2つのプロジェクトを新たに立ち上げ、それに伴って年度の途中で研究員を採用した。しかし、17年度においてすべてのプロジェクトの立ち上げを完了したわけではないため、平成17年度末の人員は84人とどまり、中期目標における計画数(95人)には達しなかった。

その後も、引き続き、中期目標に示された研究体制の整備を進めるため、18年度に1プロジェクト、19年度に1プロジェクトを新たに立ち上げ、そのために新たな研究員を採用しているが、常勤職員の中途採用や欠員の補充にあたっては若年者の採用をすすめるとともに、非常勤職員の活用を行って常勤職員数及び人件費の抑制に努めており、平成21年度実績においては「給与、報酬等支給総額」については対前年度比6.0%削減し、「最広義人件費」については対前年度比5.4%の削減が図れたところ。

また、総人件費改革の削減対象となる人件費については、平成21年度においては基準年度から10.5%削減と着実に進展しているところである。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	641,885	654,611	639,876	614,216	574,724
人件費削減率 (%)		2.0	△0.3	△4.3	△10.5
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△1.0	△5.0	△8.8

注1: 「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ある。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(-)の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%である。

注2: 競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略的重点科学技術を用いる。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者いう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。

注3: 注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象外人件費)は、基準年度(平成17年度)653,499千円、平成18年度685,489千円及び平成19年度673,992千円であった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし