

様式 1 公表されるべき事項

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

役員は、その勤労手当の額は、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24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	}	改定なし。	}
理事(非常勤)		改定なし。	
監事(非常勤)		改定なし。	

2 役員報酬等の支給状況

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		
法人の長	15,964	10,584	4,030	1,058 (地域手当) 291 (通勤手当)		3月31日	
A理事 (非常勤)	19	0	0	19 (通勤手当)		3月31日	◇
A監事 (非常勤)	1,657	1,572	0	85 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,704	1,572	0	132 (通勤手当)		3月31日	

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入している。

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「◇」、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:地域手当とは主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため、支給される手当である。

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				
法人の長						該当なし	
理事A (非常勤)						該当なし	
監事A (非常勤)						該当なし	
監事B (非常勤)						該当なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

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。

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、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、平成21年度賞与から反映している。

[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
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)

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)
※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率
俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。
①俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%
②期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
③地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

(役員について)

- ・実施期間:平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。
俸給月額 ▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。
①期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
②地域手当 減額後の俸給月額により算出

なお、平成24年秋の給与再精査を踏まえた給与水準の見直しについては、従来より国家公務員に準拠した規定に基づき給与を支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。

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 43	歳 44.7	千円 6,952	千円 5,349	千円 143	千円 1,603
事務・技術	人 17	歳 41.2	千円 6,222	千円 4,760	千円 190	千円 1,462
研究職種	人 21	歳 48.6	千円 8,093	千円 6,247	千円 126	千円 1,846
技能・労務職種	人 5	歳 40.5	千円 4,640	千円 3,579	千円 58	千円 1,061
任期付職員	人 16	歳 42.8	千円 6,816	千円 5,407	千円 109	千円 1,409
研究職種	人 16	歳 42.8	千円 6,816	千円 5,407	千円 109	千円 1,409
非常勤職員	人 85	歳 39.8	千円 4,127	千円 4,127	千円 166	千円 0
事務・技術	人 22	歳 40.8	千円 2,952	千円 2,952	千円 122	千円 0
研究職種	人 29	歳 37.0	千円 4,857	千円 4,857	千円 169	千円 0
研究補助	人 27	歳 36.6	千円 3,393	千円 3,393	千円 190	千円 0
研究調整専門員	人 7	歳 60.9	千円 7,637	千円 7,637	千円 203	千円 0

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、再任用職員の事務・技術、研究職種、医療職種及び教育職種、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。

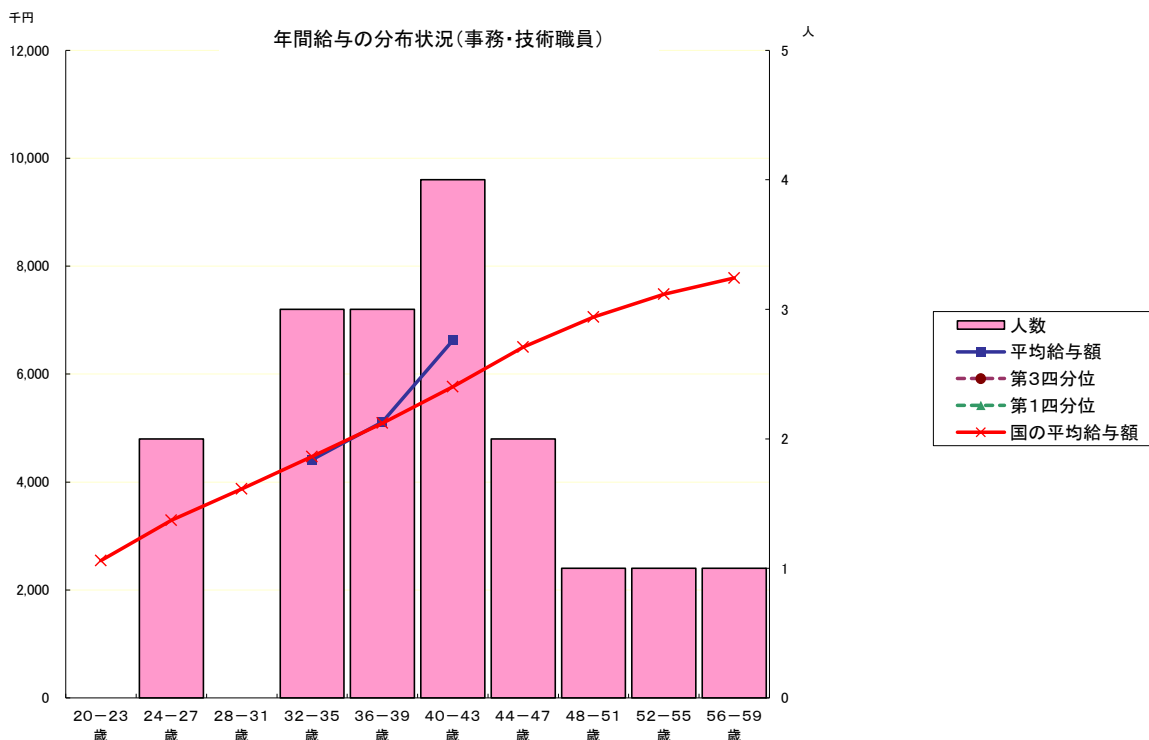
注3: 再任用職員については、該当者がいないため省略した。

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: 「研究調整専門員」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。〕

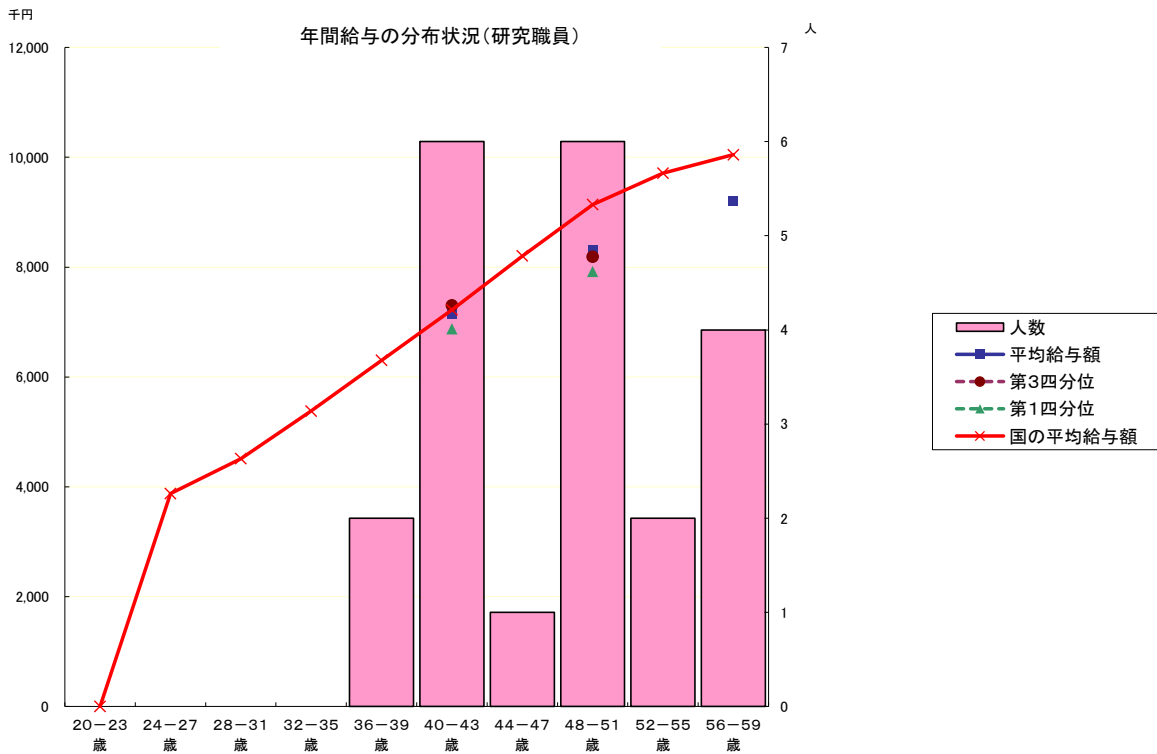


注:①の平均給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 年齢24-27歳、44-47歳以上の区分の該当者はいずれも2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから平均給与については表示しない。
 すべての年齢層において4人以下のため第1・第3分位折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
代表的職位							
本部部長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長	5	48.1	7,234	8,152	7,793	8,152	8,152
本部課長補佐							
本部係長	8	39.4	4,429	5,550	5,142	5,550	5,550
本部主任							
本部係員	3	29.8	—	—	4,122	—	—

注1:係員の区分については該当者が4人以下のため、四分位の値が求められず、一部第1四分位及び第3四分位を記載していない。
 注2:部長の区分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36-39歳、44-47歳、52-55歳の区分の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与については表示しない。
 上記区分に加え、年齢56-59歳の区分の該当者は4人以下のため、第1・第3分位折れ線についても表示しない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位							
研究部長	2	—	—	—	—	—	—
研究課長	3	47.8	—	—	8,383	—	—
主任研究員	16	47.9	6,875	—	7,593	8,165	—

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: 研究部長の区分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25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	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		8級 部長	7級 部長	6級 課長	5級 課長 課長補佐	4級 課長補佐 専門員 係長	3級 専門員 係長 主査	2級 主査 係員	1級 係員
人員 (割合)	17	1 (5.9%)		2 (11.8%)	3 (17.6%)	4 (23.5%)	4 (23.5%)	3 (17.6%)	
年齢 (最高～最低)		～	～	～	57 43	47 39	39 33	34 27	～
所定内 給与年 額(最 高～最 低)		～	～	～	5,776 5,520	4,494 4,050	3,683 3,072	3,661 2,939	～
年間給 与額 (最高～ 最低)		～	～	～	7,496 7,173	6,050 5,464	4,912 4,132	4,682 3,741	～

注:6級及び8級の区分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、人数以外は記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級
標準的な職位		5級 研究所長 センター長 部長	4級 プロジェクトリーダー 研究リーダー	3級 室長 主任研究員
人員 (割合)	21	3 (14.3%)	13 (61.9%)	5 (23.8%)
年齢 (最高～最低)		59 51	59 40	42 38
所定内 給与年 額(最 高～最 低)		8,234 7,158	7,105 5,573	5,368 4,889
年間給 与額 (最高～ 最低)		10,792 9,465	9,092 7,241	6,963 6,345

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／研究職員)

(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)	% 61.9	% 65.8	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.1	% 34.2	% 36.0
	最高～最低	% 47.0～34.2	% 41.3～30.7	% 44.1～32.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.0	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 33.0	% 34.2
	最高～最低	% 36.5～34.7	% 36.3～31.4	% 36.0～33.1

(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)	% 59.3	% 60.9	% 60.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.7	% 39.1	% 39.9
	最高～最低	% 47.4～34.5	% 45.2～35.3	% 46.2～34.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 66.7	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.3	% 34.4
	最高～最低	% 36.7～33.9	% 38.3～30.4	% 37.6～32.1

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))

109.5

対他法人(事務・技術職員)

103.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

93.7

対他法人(研究職員)

93.6

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 109.5</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="534 257 665 288">参考</td> <td data-bbox="665 257 812 288">地域勘案</td> <td data-bbox="812 257 1329 288">113.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="665 288 812 320">学歴勘案</td> <td data-bbox="812 288 1329 320">107.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="665 320 812 331">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="812 320 1329 331">112.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	113.1		学歴勘案	107.9		地域・学歴勘案	112.7
参考	地域勘案	113.1									
	学歴勘案	107.9									
	地域・学歴勘案	112.7									
<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17人と少数であり、かつ、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らない。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70.6%(17人中12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17.6%(17人中3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(15.8%) (「国家公務員給与の概要(平成24年8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64.7%(17人中11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(53.4%) (「国家公務員給与の概要(平成24年8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>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</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 96.28% (国からの財政支出額 8,959,385千円、支出予算の総額 9,305,171千円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成24年度決算における支出額10,120,290千円のうち、4,646,179千円は、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5,474,111千円のうち、4,606,141千円は当研究所の研究事業費であり、867,970千円は一般管理費である。そのうち555,326千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:5.5%)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31,503,284,194円(平成23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>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、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、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とともに、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、引き続き改善を図ることとし、将来的に目指す給与水準としては、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)は105以下、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は110以下を達成することとした。</p> <p>平成25年度見込み:対国家公務員指数(年齢勘案)108程度、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)111程度 当研究所事務部門においては、4部9課(創業支援戦略室は部として計上)の最小限の組織体制とし、管理職ポストについては12ポストあるが、業務の効率化を図り2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(30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:5.5% 管理職割合:33.3% 大卒以上の高学歴者の割合:64.7%</p>										

給与水準の比較指標について参考となる事項

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 93.7		
	参考	地域勘案 98.2	
		学歴勘案 93.2	
		地域・学歴勘案 97.8	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>		
給与水準の適切性の検証	<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 96.28% (国からの財政支出額 8,959,385千円、支出予算の総額 9,305,171千円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 平成24年度決算における、支出額10,120,290千円のうち、4,646,179千円は、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5,474,111千円のうち、4,606,141千円は当研究所の研究事業費であり、867,970千円は一般管理費である。そのうち555,326千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:5.5%)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31,503,284,194円(平成23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、国の財政投融資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>		
講ずる措置	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、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、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>		

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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	555,326	612,503	△ 57,177	(△9.3)	△ 73,483	(△11.7)
退職手当支給額 (B)	33,517	22,334	11,183	(50.1)	△ 11,944	(△26.3)
非常勤役職員等給与 (C)	632,844	611,847	20,997	(3.4)	54,615	(9.4)
福利厚生費 (D)	181,651	179,956	1,695	(0.9)	8,832	(5.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,403,338	1,426,640	△ 23,302	(△1.6)	△ 21,980	(△1.5)

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、「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)等に基づく平成18年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上を削減すること。
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)に基づき国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革の取組を平成23年度まで継続すること。

② 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年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上を削減するとともに、「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、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。ただし、以下の人員に係る人件費は上述の人件費改革における削減対象から除外する。

- ・国からの委託費及び補助金により雇用される任期付研究者
 - ・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(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)
- また、今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分についても削減対象から除く。

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きたところである。平成24年度においては、第二次中期計画の三年目にあたり、前年から引き続き研究体制の整備を進めた結果、「給与、報酬等支給総額」については対前年度比9.3%、「最広義人件費」については対前年度比1.6%の減となったところである。

「給与、報酬等支給総額」については、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して講じた措置のうち、給与減額措置に係る削減額は49,553千円となっている。

「退職手当支給額」については、「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)に基づき講じた措置に係る削減額は1,798千円(対象人員1名)となっている。

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。

- ・役員に関する講じた措置の概要(平成25年1月より実施)
従来の退職手当計算式に、下記割合を乗じて金額を算出。
①平成25年1月1日～9月30日 95.45%
②平成25年10月1日～平成26年6月30日 90.90%
③平成26年7月1日以降 86.35%
- ・職員に関する講じた措置の概要(平成25年3月より実施)
従来の退職手当算定の調整率(104%)を、下記割合に変更して金額を算出。
①平成25年1月1日～9月30日 98%
②平成25年10月1日～平成26年6月30日 92%
③平成26年7月1日以降 87%

なお、平成24年秋の給与再精査を踏まえた給与水準の見直しについては、従来より国家公務員に準拠した規定に基づき給与を支給しており、問題ないと考えられるため、措置は行っていない。