

# 独立行政法人医薬品医療機器総合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

特別手当については、厚生労働省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案のうえ、支給した。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	<p>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、以下「特例法」という。)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。</p> <p>■平成24年4月から、役員の俸給月額を引下げを実施した。(▲約0.5%)          ※平成23年4月から平成24年3月までの減額相当分は、平成24年6月期の特別手当から調整</p> <p>■平成24年6月から平成26年3月までの間、役員の報酬について、俸給月額・特別調整手当等の減額を実施した。(▲9.77%)          ※平成24年4月及び平成24年5月の減額相当分は、平成24年6月期の特別調整手当等から減額</p>
理事	法人の長に同じ
監事	法人の長に同じ
監事(非常勤)	法人の長に同じ

### 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	
法人の長	千円 14,794	千円 9,931	千円 3,565	千円 1,192 (特別調整手当) 106 (通勤手当)			
A理事	千円 13,058	千円 8,730	千円 3,156	千円 1,048 (特別調整手当) 124 (通勤手当)			◇
B理事	千円 13,111	千円 8,730	千円 3,156	千円 1,048 (特別調整手当) 177 (通勤手当)			◇
C理事	千円 13,068	千円 8,730	千円 3,133	千円 1,048 (特別調整手当) 157 (通勤手当)			※
A監事	千円 12,455	千円 8,157	千円 2,927	千円 979 (特別調整手当) 392 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,143	千円 2,143		千円 ( )			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給する手当である。

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						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

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

中期計画において中期目標期間終了時に、一般管理費については、平成20年度と比較して15%程度、事業費については、平成20年度と比較して5%程度の節減を行うことを織り込んでおり、人件費はこの予算の範囲内で執行していくこととしている。また、中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費から、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ととしている。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)に基づく人件費の削減については、引き続き平成23年度までの人件費改革を平成24年度においても継続する。

#### 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

平成19年度に人事評価制度を導入するとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた中高年齢層給与の俸給水準を引き下げ、給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける等の給与制度を導入している。

一方、医学、薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の医療職(一)や研究職相当の給与水準を保つこととしている。

##### 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

職員の意欲向上や業務の効率化を図るため、勤務成績等が給与に反映される人事評価制度を平成19年度から導入している。

[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
能力基準給、職務給及び賞与	人事評価結果を能力基準給、職務給及び賞与に反映している。

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。

■平成24年4月から、職員の俸給月額を引下げを実施した。(▲約0.23%)  
 ※平成23年4月から平成24年3月までの減額相当分は、平成24年6月期の賞与から調整

■平成24年8月から平成26年3月までの間、職員の給与について、俸給等の減額を以下のとおり実施した。

① 俸給月額(行(一)相当職員)

能力基準給 7等級以上(国の7級以上相当)	▲9.77%
能力基準給 3等級～6等級(国の3級～6級相当)	▲7.77%
能力基準給 1等級～2等級(国の1級～2級相当)	▲4.77%

② 職責給 一律▲10%

③ 賞与 一律▲9.77%

④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出  
 ※平成24年4月から平成24年7月の減額相当分は、平成24年12月期及び平成25年6月期の賞与から減額

給与再精査を踏まえ、平成19年4月から実施している以下の措置を引き続き講じた。

■人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与についての総枠を設ける)を行った。

2 職員給与の支給状況

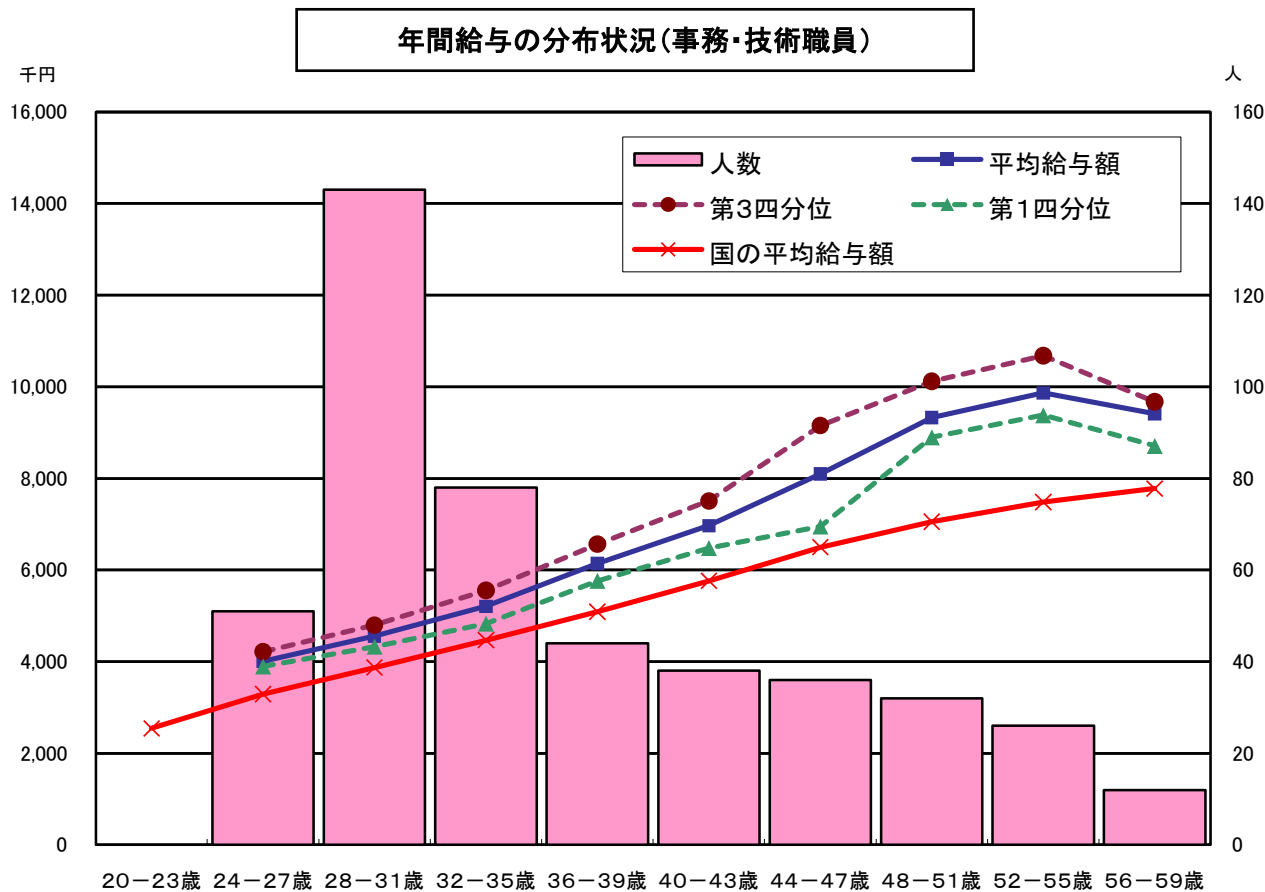
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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	人 483	歳 37.1	千円 6,383	千円 4,989	千円 181	千円 1,394
事務・技術	人 460	歳 36.8	千円 6,174	千円 4,811	千円 182	千円 1,363
技術(臨床医学担当)	人 23	歳 43.1	千円 10,555	千円 8,555	千円 157	千円 2,000
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 174	歳 43.9	千円 4,496	千円 3,471	千円 191	千円 1,025
事務・技術	人 138	歳 40	千円 3,753	千円 2,907	千円 176	千円 846
嘱託等職員	人 36	歳 59	千円 7,343	千円 5,632	千円 249	千円 1,711

注1:職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))については該当者がいないため省略した。以下、⑤まで同じ。

注2:「(区分)再任用職員」については、該当者が2名以下のため、個人の情報が特定させるおそれがあることから人員以外は、記載していない。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注: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		平均
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
(代表的職位)・ 審議役・部長	22	52.2	10,452	10,719	11,273
課長・審査役	56	50.3	8,906	9,284	9,848
課長代理・主任専門員	56	44.3	6,717	7,319	7,654
係長・専門員	207	34.4	4,732	5,296	5,765
係員・専門員	119	28.2	4,005	4,155	4,364

注:当機構における代表的職位について記載した。なお、当機構の事務所は本部のみである。

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	9等級	8等級	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級	1等級
標準的な職位		上席審議役	審議役 部長	部長	課長 審査役	課長代理 主任専門員	係長 専門員	係長 専門員	係員 専門員	係員
人員 (割合)	460	2 (0.4%)	9 (2.0%)	11 (2.4%)	63 (13.7%)	51 (11.1%)	88 (19.1%)	117 (25.4%)	114 (24.8%)	5 (1.1%)
年齢(最高～最低)		—	59～46	54～46	58～38	56～37	48～32	55～28	34～26	27～24
所定内給与年額(最高～最低)		—	8,717～ 7,651	8,964～ 6,501	7,996～ 4,878	7,206～ 4,781	5,317～ 3,864	5,134～ 3,095	4,140～ 2,611	2,748～ 2,424
年間給与額(最高～最低)		—	11,383～ 10,006	11,677～ 8,536	10,371～ 6,535	9,335～ 6,294	6,820～ 5,052	6,719～ 4,052	5,088～ 3,367	3,454～ 3,130

注:「(区分)9級・(標準的な職位)上席審議役」については、該当者が2名以下のため、個人の情報が特定させるおそれがあることから人員(割合)以外は、記載していない。

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)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 0.0	% 0.0	% 0.0
	査定支給分(勤 勉相当) (平均)	% 100.0	% 100.0	% 100.0
	最高～最低	% 100.0	% 100.0	% 100.0

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)

対国家公務員(行政職(一))

121.9

対他法人(事務・技術職員)

115.8

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	<p>対国家公務員 121.9</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>108.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>118.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>105.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	108.6		学歴勘案	118.6		地域・学歴勘案	105.7
参考	地域勘案	108.6								
	学歴勘案	118.6								
	地域・学歴勘案	105.7								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>i) 地域学歴を勘案した影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在勤地が東京都であること</li> <li>・ 比較対象となる国家公務員の平均給与は、地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は地域手当(18%)の支給対象である東京都特別区であることによる地域差がある。</li> <li>■ 高学歴者の比率が高いこと</li> <li>・ 国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は53.4%、うち大学院修了者の比率は5.4%(平成24年国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は97.4%、うち大学院修了者の比率は77.6%(内訳:修士卒49.6%、博士卒28%)となっている。</li> </ul> <p>ii) 指数の算出方法等によって国家公務員と比べ指数が高くなっている要因</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと</li> <li>・ 国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給月額が4,001円に対し、当機構は11,245円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。</li> </ul> <p>iii) 上記の指数算出方法等以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 製薬業界等の給与水準が高いこと</li> <li>・ 当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要である。(薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査等業務や医薬品等の安全対策業務に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保していく観点から、国の研究職相当の給与水準を保つこととしている。)</li> </ul> <p>【主務大臣の検証結果】</p> <p>地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様になんら納得していただけないよう、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>									
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.7% (国からの財政支出額 1,795百万円、支出予算の総額 26,945百万円(平成24年度予算))</p> <p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 -円(平成23年度決算)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】</p> <p>支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 23.4% (支出総額 20,350百万円、給与、報酬等支給総額 4,758百万円)</p> <p>【管理職の割合について】</p> <p>管理職割合 17.0% 事務・技術職員数 460人、うち管理職員数 78人</p> <p>1. 独立行政法人の役職員の給与等水準調査は、当該年度(4月から翌年3月)1年間在職し、給与等の報酬を満額受ける(期間率の減額等がない)者が対象とされている。 当機構は4月に新規採用者を多数雇用している。これらの者は、当該年度1年間機構に在職するが、賞与が期間率により減額されることから当調査の対象者から外されている。 このため、当該調査における管理職職員の割合は実態より高い数値となっている。 なお、新規採用者を含めた平成25年4月現在の管理職の割合は、16.1%(職員数706人、うち管理職員数114人)</p> <p>2. 次のような業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有するとともに、管理的立場にある者が対応することが必要不可欠である。</p> <p>(1) 健康被害救済業務</p> <p>① 医薬品副作用被害救済業務、② 生物由来製品感染等被害救済業務、③ スモン患者に対する受託貸付業務、④ HIV感染者・発症者に対する受託給付業務、⑤ C型肝炎感染被害者に対する給付金支給業務など、多くの健康被害救済業務について、個人情報保護に留意しつつ、それぞれの部署において責任を持って迅速に遂行する必要がある。</p> <p>(2) 審査関連業務</p> <p>初回面談、書面適合性調査及び治験相談など医薬品審査等業務については、医薬品や医療機器の開発期間の短縮等に影響するため、製薬企業等から高い専門性と迅速化が求められ、分野別に責任を持って遂行する必要がある。</p> <p>(3) 安全対策業務</p> <p>医薬品・医療機器等にかかる① 副作用・不具合情報の収集・整理業務、② 品質、有効性、安全性の向上に資する調査・分析業務、③ 副作用情報等に基づく添付文書の改訂業務、④ 医療機関や一般消費者等への情報提供業務など安全対策業務について、高い専門性と迅速な対応が求められ、それぞれの部署において、責任をもって遂行する必要がある。</p> <p>3. 管理職割合については、一定の割合を確保する必要がある一方で、過大となることのないよう審査人員等の増員及び増員に伴う組織の拡大等にあたって管理職員の割合を適正に保つよう努めている。</p>									

講ずる措置	<p>■これまでに講じた措置 人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築し、給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの導入)を行い、平成19年4月から実施している。</p> <p>■今後の取組み 1 平成18年12月25日総合科学技術会議の意見具申を踏まえたドラッグラグの解消に向けた236人の増員及び平成20年5月19日対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言を踏まえたデバイスラグの解消に向けた69人の増員並びに平成20年7月31日薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について(中間取りまとめ)を踏まえた早期に必要な安全対策の充実・強化に向けた100人の増員を行うため、当機構の第2期中期計画においては、期末(平成25年度)の常勤職員数の上限を751人としている。 2 増員のための人員確保にあたっては、医薬品、医療機器に関する審査業務及び安全対策業務等に従事する技術系職員は高度かつ専門的な知識・経験が求められており、高学歴者、関連業務の経験者(企業出身者)などの優秀な人材の確保が不可欠である。 3 平成25年度に見込まれる対国家公務員指数は、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.3)としているが、これは当機構では、新規採用者は、薬学等に関する高度かつ専門的な知識・経験を有する優秀な人材を安定的に確保していく観点等から国の研究職相当の給与水準を保つこととしているため、優秀な若手職員が増加していく間にあつては、対国家公務員指数を大幅に減少させることは困難と見込まれるためである。 4 しかし、国家公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与について支給総額の総枠を設ける仕組みの構築)を平成19年度に導入したことから、その着実な実施等により、平成25年度の対国家公務員指数について、年齢勘案で121.8(年齢・地域・学歴勘案で104.3)を目指すよう努力していく。</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21年度)からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,757,801	千円 4,735,099	千円 22,702	(%) (0.5)	千円 727,645	(%) (15.3)
退職手当支給額 (B)	千円 21,394	千円 40,773	千円 △ 19,379	(%) (△47.5)	千円 10,596	(%) (49.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,526,508	千円 1,470,882	千円 55,626	(%) (3.8)	千円 31,422	(%) (2.1)
福利厚生費 (D)	千円 890,833	千円 840,246	千円 50,587	(%) (6.0)	千円 234,356	(%) (35.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,196,536	千円 7,087,000	千円 109,536	(%) (1.5)	千円 1,004,019	(%) (16.2)



総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額(A)は、平成24年度に約40名の増員等をしたため増額となっている。  
また、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、当法人が講じた措置を含む実績額は▲299,513千円(内訳;役員▲7,120千円、職員▲292,393千円)である。
- ・退職手当支給額(B)は、前年度より、退職者数が減少したこと、勤続年数等の影響により一人当たりの支給額が減少したこと、により減額となっている。  
なお、「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、法人において講じた措置に係る削減額は、対象の退職者がいないため、実績はない。  
(当法人が上記閣議決定に基づき講じた措置概要は、P10「法人が認める事項①」に記載)
- ・非常勤役員等給与(C)は、事務補助員等の増員に伴い増額となっている。
- ・福利厚生費(D)は、社会保険料事業主負担率の上昇、職員等の増加に伴い法定福利費が増えたことにより増額となっている。
- ・上記の結果、最広義人件費は1.5%の増となっている。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

中期目標においては、『「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」(平成17年6月21日閣議決定)に基づき、医薬品等の承認審査の迅速化のための体制強化を進める中で、「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、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。』とされている。

②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

中期計画においては、『「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6月2日法律第47号)に基づき、効率的運営に努め、中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費から、平成18年度以降の5年間に、5%以上の削減を行う。』

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、人件費改革を平成23年度まで継続する。』とされている。

また、年度計画において『医療機器の審査期間の短縮等に必要な増員を図っていることから、平成17年度の一人当たりの人件費から6%以上の削減を目標とし人件費改革を引き続き継続する。』としている。

※「中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費」は「709人×平成17年度一人当たりの人件費」である。

人件費改革を平成24年度まで継続したときの基準値は「737人×平成17年度一人当たりの人件費」であり、6,103,060千円となる。

③ a基準年度の人件費 6,103,060千円

※平成24年度の実績人員に基づき補正した基準値は「688人×平成17年度一人当たりの人件費」であり、5,697,293千円となる。

b当年度の人件費 4,757,801千円

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	平成23 年度	平成24 年度
給与、報酬等支給 総額(千円)	4,968,569 (5,697,293)	2,602,251	2,858,307	3,371,889	4,030,156	4,434,994	4,729,868	4,757,801
人件費削減率 (%)		▲54.3	▲49.8	▲40.8	▲18.9 (▲29.3)	▲10.7 (▲22.1)	▲4.8 (▲17.0)	▲4.2 (▲16.5)
人件費削減率(補正 値)(%)		▲54.3	▲50.5	▲41.5	▲17.2 (▲27.6)	▲7.5 (▲19.0)	▲1.4 (▲13.6)	▲0.8 (▲13.1)

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(平成18年度0%、平成19年度0.7%、平成20年度0%、平成21年度▲2.4%、平成22年度▲1.5%、平成23年度▲0.23%、平成24年度0%)を除いた削減率である。

注2: 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の賞与において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調整した額(5,231千円)を除いて算出している。

注3: 特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、当法人が講じた措置の影響を除いて試算すると、平成24年度の給与、報酬等の支給総額は5,057,314千円となり、平成17年度を基準とした人件費削減率(補正值)は5.2%となっており、安全対策に係る増員分を補正した場合は▲7.8%である。

注4: 医薬品医療機器総合機構の基準額については、平成18年12月25日総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間で概ね倍増とされたことを踏まえ、平成24年度までの医薬品審査人員の増員分に係る人件費(1,647,909千円)及び、「対日直接投資の抜本的な拡大に向けた有識者会議の5つの提言」(平成20年5月19日対日投資有識者会議)において、デバイス・ラグの解消に向けた取組として、医療機器の審査員(35人)を概ね5年で3倍増(100人程度)とするとされたことを踏まえ、平成24年度までの医療機器審査人員の増員分に係る人件費(455,452千円)を基準年度(平成17年度)の実績額に、加えて補正した額としている。

なお、平成21年度からの安全対策に係る増員分については、基準額は補正されておらず、当該増員分は直接的に削減率を縮減させる形になっている。

※安全対策に係る増員分については、「薬害再発防止のための医薬品行政のあり方について」(平成20年7月31日薬害肝炎事件の検証及び再発防止のための医薬品行政のあり方検討委員会中間とりまとめ)において、安全対策を抜本的に強化するために緊急かつ大幅な増員が必要であるとされたことを踏まえ、当機構の第二期中期計画においては、常勤職員を100人増員することとしている。上記表の給与、報酬等支給総額( )内の数字は、安全対策強化に係る増員分を基準年度の基準額に含んだ額であり、人件費削減率の( )の数字は安全対策に係る増員分を補正した値である。

**【主務大臣の検証結果】**

平成24年度の総人件費は平成17年度比4.2%減(補正值0.8%減)である。この理由は、平成21年度に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2009」で安全対策部門の体制を強化することになり、肝炎対策、新型インフルエンザ対策等の喫緊の課題への対応策として法人の増員を行ったためと考えられる。

一方、安全対策部門の増員分を除いた人件費については、16.5(補正值13.1)%減であり、効率化の努力も行われている。

これらの点について国民の皆様は納得いただけるよう、安全対策への取組が着実に進んでいること等に関して十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

#### IV 法人が必要と認める事項

①「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、法人において、以下の措置を講ずる。

■役員に対する講じた措置(平成25年1月29日改正、平成25年1月1日適用)

平成24年12月末時点の役員退職手当支給規程に

- ・平成25年1月1日～9月30日は100分の98
- ・平成25年10月1日～平成26年6月30日は100分の92
- ・平成26年7月1日～は100分の87 を乗じる措置を実施した。

■職員に対する講じた措置

当機構の職員退職手当支給規程に基づいた支給水準は、検証の結果、人事院による調査に基づく民間の支給水準と同程度であったため、特段の措置は講じない。

② 給与再精査を踏まえ、平成19年4月から実施している以下の措置を平成25年度も引き続き講じる。

■人事評価制度の導入に合わせ国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与規程等の必要な改正(中高年齢層給与の俸給水準を引き下げる給与カーブのフラット化、賞与についての総枠を設ける)を行う。