

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18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

| | | | |
|---------|---|------|---|
| 理事長 | { | 改定なし | } |
| 理事 | { | 改定なし | } |
| 監事 | { | 改定なし | } |
| 監事(非常勤) | { | 改定なし | } |

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成18年度年間報酬等の総額 | | | | 就任・退任の状況 | |
|----------------------------|----------------|--------------|--------------|------------------------------------|--------------------|--|
| | 報酬(給与) | 賞与 | その他(内容) | 就任 | 退任 | |
| 理事長 | 千円 17,224 | 千円 10,932 | 千円 4,792 | 千円 1,312 (特別調整手当) 188 (通勤手当) | | |
| 理事 ($2\frac{7}{12}$ 人) | 千円 38,981 | 千円 24,762 | 千円 10,584 | 千円 2,971 (特別調整手当) 664 (通勤手当) | 4月1日 1名 9月2日 1名 | |
| 監事 (1人) | 千円 12,797 | 千円 8,976 | 千円 2,599 | 千円 1,077 (特別調整手当) 145 (通勤手当) | 4月1日 1名 | |
| 監事 (非常勤) (1人) | 千円 2,400 | 千円 2,400 | 千円 0 | 千円 0 () | | |

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されているものである。

注2:年度途中で就任した理事については1月を1/12人と換算して記載した。

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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 |
|-------------|-------------|------------|----------|-------|---------------------------------------|
| 理事長 | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし |
| 理事A | 千円 2,400 | 年 月 2 0 | H18.3.31 | 1.0 | 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。 |
| 理事B | 千円 2,400 | 年 月 2 0 | H18.3.31 | 1.0 | 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。 |
| 監事 | 千円 2,244 | 年 月 2 0 | H18.3.31 | 1.0 | 業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。 |
| 監事 (非常勤) | 千円 | 年 月 | | | 該当者なし |

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、人件費を含む一般管理費については、中期目標終了時に平成15年度と比較して15%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年間において、5%以上の削減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

平成19年度に人事評価制度を導入することとしている。国家公務員との比較において適切な給与水準に見直すこととしており、平成16年度から人材確保が困難な一部の技術系職員等を除き、定期昇給を停止しているほか、昇給や昇格基準等の見直しを行った。

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年度から導入することとし、制度の構築を行った。

〔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:勤働手当 (査定分) | 査定期間中の勤務成績に応じて支給する。 |

ウ 平成18年度における給与制度の主な改正点

労働基準法第36条に基づく協定(労使協定)の見直しにより、超過勤務手当の支給対象を見直した。また、当該見直しに併せて、管理職員特別勤務手当を廃止した。

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18年度の年間給与額(平均) | | | |
|------------|-----|------|------------------|-------|-----|-------|
| | | | うち所定内 | | | うち賞与 |
| | | | 千円 | 千円 | 千円 | |
| 常勤職員 | 215 | 39.4 | 7,617 | 5,559 | 216 | 2,058 |
| 事務・技術 | 204 | 39.4 | 7,526 | 5,479 | 218 | 2,047 |
| 技術(臨床医学担当) | 11 | 39.3 | 9,298 | 7,045 | 176 | 2,253 |

| | | | | | | |
|------|-------|--|----|----|----|----|
| 在外職員 | 該当者なし | | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
|------|-------|--|----|----|----|----|

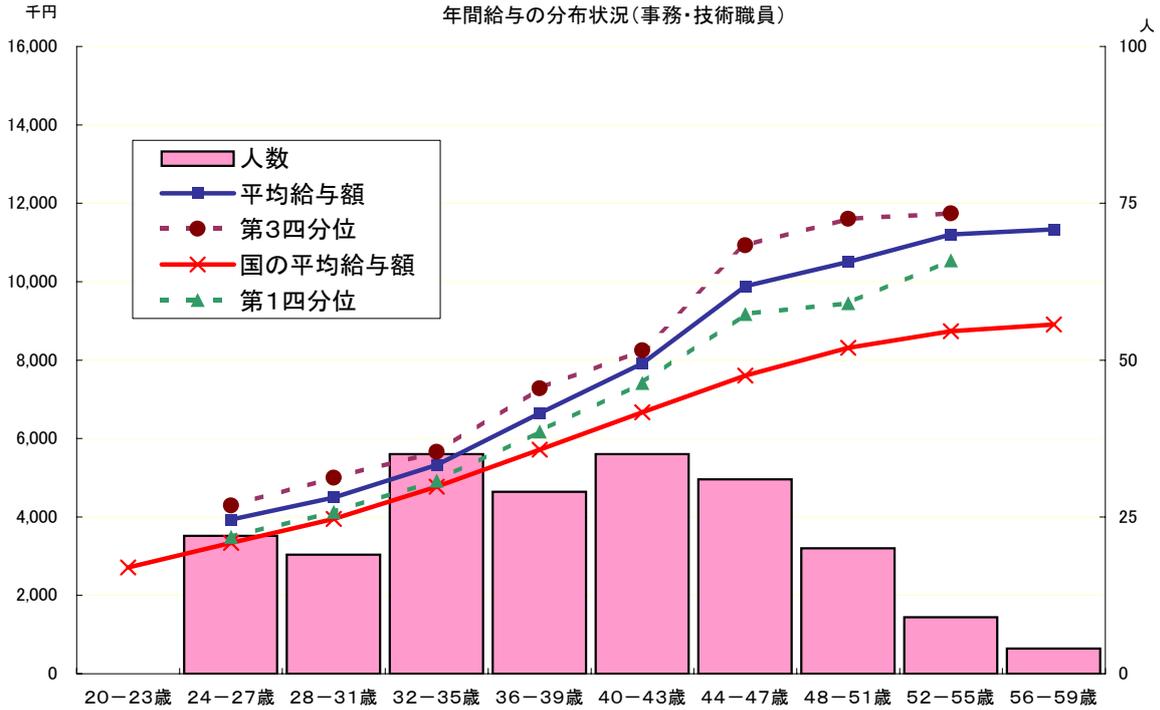
| | | | | | | |
|-------|-------|--|----|----|----|----|
| 任期付職員 | | | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 事務・技術 | 該当者なし | | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

| | | | | | | |
|-------|-------|--|----|----|----|----|
| 再任用職員 | | | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 事務・技術 | 該当者なし | | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

| | | | | | | |
|-------|----|------|-------|-------|-----|-------|
| 非常勤職員 | 40 | 43.6 | 5,730 | 4,255 | 218 | 1,475 |
| 事務・技術 | 24 | 33.3 | 3,619 | 2,693 | 193 | 926 |
| 嘱託等職員 | 16 | 59.0 | 8,897 | 6,600 | 256 | 2,297 |

注: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。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注:56～59歳の該当者は4名以下のため、平均のみを記載している。

(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 | | | |
| (代表的職位) | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 審議役・部長 | 12 | 49.4 | 11,764 | 12,207 | 12,391 | | |
| 課長・審査役 | 39 | 46.2 | 9,451 | 10,101 | 11,142 | | |
| 課長代理・専門員 | 37 | 45.8 | 7,497 | 8,506 | 9,412 | | |
| 係長・専門員 | 78 | 37.0 | 5,137 | 6,144 | 7,125 | | |
| 係員・専門員 | 38 | 28.1 | 3,754 | 4,116 | 4,453 | | |

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19年4月1日現在)(事務・技術職員)

| 区分 | 計 | 9級 | 8級 | 7級 | 6級 | 5級 | 4級 | 3級 | 2級 | 1級 |
|--------------------|-----|-----------|-----------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 標準的な職位 | | 審議役 | 審議役 部長 | 部長 | 課長 審査役 | 課長代理 専門員 | 係長 専門員 | 係長 専門員 | 係員 専門員 | 係員 |
| 人員 (割合) | 204 | 1 0.5% | 1 0.5% | 11 5.4% | 59 28.9% | 25 12.3% | 33 16.2% | 37 18.1% | 30 14.7% | 7 3.4% |
| 年齢(最高 ～最低) | | | | 54～40 | 57～38 | 56～35 | 49～31 | 50～28 | 33～26 | 30～24 |
| 所定内給与年額(最高 ～最低) | | | | 8,855～ 7,194 | 8,544～ 4,994 | 8,158～ 4,266 | 6,280～ 3,577 | 5,302～ 2,927 | 3,857～ 2,544 | 3,269～ 2,446 |
| 年間給与額(最高 ～最低) | | | | 12,657～ 10,162 | 11,848～ 7,032 | 11,278～ 5,935 | 8,659～ 4,912 | 7,378～ 4,019 | 5,164～ 3,493 | 4,457～ 3,358 |

注:9級及び8級の該当者は1名のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成18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) | 56.9 | 60.5 | 58.8 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 43.1 | 39.5 | 41.2 |
| | 最高～最低 | 45.1～33.6 | 41.4～30.0 | 43.1～31.7 |
| 一般 職員 | 一律支給分(期末相当) | 65.5 | 69.2 | 67.4 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | 34.5 | 30.8 | 32.6 |
| | 最高～最低 | 34.9～33.0 | 31.4～29.4 | 33.0～31.1 |

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)

対国家公務員(行政職(一))

121.1

対他法人(事務・技術職員)

112.7

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

- ・ 職員と国家公務員の給与水準(年額)の比較指標(前記Ⅱの2の⑤)については、地方も含めた全国の平均であることから、当機構の勤務地が東京都であることによる地域差があること
- ・ 職員の7割以上を占める医薬品の審査等業務に従事する技術系職員については、高度の専門的知識が求められており、優秀な人材を確保する観点から基本的には修士以上の高学歴の者を雇用していること
- ・ このため、国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成比における大学卒のうち、大学院修了者の比率が3.7%(平成18年国家公務員給与等実態調査)なのに対し、当機構における大学卒のうち、大学院修了者の比率は48.8%となっていること
- ・ これら職員のうち、特に高度の専門的知識経験を有する者については、研究職相当の水準に処遇する必要があり、特に人材確保が困難な生物統計担当等の職員については初任給調整手当が支給されていること
- ・ また、国家公務員(行政職(一))のⅠ種試験相当採用者の在職割合が約6.3%(平成17年度人事院年次報告書)なのに対し、当機構において技術系職員のうち4割強を占める国からの出向職員におけるⅠ種試験相当採用者の在職割合は約40.4%となっていることを考慮する必要がある。

なお、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)は102.7である。

- ・ これまで俸給表が一つであったため、国家公務員(医療職(一))を基準とした「技術(臨床医学担当)職員」も「事務・技術職員」と一緒に集計してきたが、今回から別々の俸給表を用いることとしたため「事務・技術職員」の集計対象外とした。しかし、これまでと同様に「技術(臨床医学担当)職員」も「事務・技術職員」と一緒に集計した場合の対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイレス指数)は122.5、対他法人(事務・技術職員)は113.1、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は103.9である。

III 総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成18年度) | 前年度 (平成17年 度) | 比較増△減 | | 中期目標期間開始時(平 成16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) | 2,602,251 | 2,413,914 | 188,337 | (7.8) | 370,233 (16.6) |
| 退職手当支給額 (B) | 27,370 | 4,801 | 22,569 | (470.1) | 15,034 (121.9) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 1,043,070 | 810,899 | 232,171 | (28.6) | △ 656,268 (△38.6) |
| 福利厚生費 (D) | 437,919 | 422,731 | 15,188 | (3.6) | 71,115 (19.4) |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 4,110,610 | 3,652,345 | 458,265 | (12.5) | △ 199,886 (△4.6) |

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18年度に約20人の欠員補充をしたため増額となっている。
- ・退職手当支給額(B)は、旧法人から引き続き勤務していた役員3名分の退職手当が支給されたため増額となっている。
- ・非常勤役職員等給与(C)は、平成17年度の薬事法改正等による業務の増加に伴い、非常勤職員及び派遣職員を増員したことによる。
- ・上記の結果、最広義人件費は12.5%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。』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、『「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、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年間に於いて、5%以上の削減を行う。当該中期目標期間の最終年度までの間においても、3%以上の削減を行う。

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行う。

※「中期目標第2(2)エに基づく取組を始める期初の人件費」とは、582人×平成17年度一人当たりの人件費。ただし、当該目標期間の最終年度までの間においては484人×平成17年度一人当たりの人件費』としている。

③ a基準年度の人件費 4,819,511千円

※上記②の中期計画に基づき、582人×平成17年度一人当たりの人件費により算出した額である。

ただし、当該目標期間の最終年度までの間における484人×平成17年度一人当たりの人件費は4,007,978千円である。

b当年度の人件費 2,602,251千円

IV 法人が必要と認める事項

特になし