

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所(法人番号9120905002657) 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

当法人の主要事業は研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、厚生労働省所管で同様に研究開発事業を主要な業務とする以下の法人を参考とした。

○ 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として研究開発事業を実施している。公表資料によれば、平成30年度の法人の長の年間報酬額は18,815千円であり、役員の報酬支給状況内訳によると報酬(給与)は11,580千円となっている。同様に、理事については年間報酬総額17,593千円、うち報酬(給与)は10,740千円となっている。

② 令和元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。)

当法人の役員の勤勉手当の額は、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。

令和元年度においては、平成30年度業務実績評価の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。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

法人の長に対する役員報酬支給基準は、月額、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、本給に地域手当(本給×100分の10)を加算して算出している。

期末手当及び勤勉手当についても、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、期末手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、6月に支給する場合には100分の62.5、12月に支給する場合には100分の77.5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、勤勉手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、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、令和元年度では一般職の職員の給与に関する法律等の改正に合わせ、勤勉手当支給率の引き上げを行った。

理事

理事に対する役員報酬支給基準は、月額、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、本給に地域手当(本給×100分の20)を加算して算出している。

期末手当及び勤勉手当についても、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、期末手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5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、勤勉手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、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、令和元年度では一般職の職員の給与に関する法律等の改正に合わせ、勤勉手当支給率の引き上げを行った。

監事

(非常勤)

監事(非常勤)に対する役員報酬支給基準は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、非常勤役員手当、通勤手当から構成されている。なお、支給基準の改定は行っていない。

相談役

(非常勤)

相談役(非常勤)に対する役員報酬支給基準は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、非常勤役員手当、通勤手当から構成されている。なお、支給基準の改定は行っていない。

顧問

(非常勤)

顧問(非常勤)に対する役員報酬支給基準は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、非常勤役員手当、通勤手当から構成されている。なお、支給基準の改定は行っていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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	16,545	10,740	4,707	1,074 (地域手当) 24 (通勤手当)			
A理事 (常勤)	16,533	9,816	4,561	1,963 (地域手当) 123 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,620	1,572	0	51 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,580	1,572	0	9 (通勤手当)			
相談役 (非常勤)	424	400	0	24 (通勤手当)		6月30日	
A顧問	423	393	0	30 (通勤手当)		6月30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する。

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

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。

そうした組織の中で、当法人の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官や臨床現場との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。

そうした組織の中で、当法人の理事は、法人全体の研究業務を総括する理事長の業務を補佐し、研究所の業務を掌理するための研究分野に関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

監事 (非常勤)

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。

そうした組織の中で、当法人の監事は、本研究所で展開されている業務の有効性・効率性ならびに適法性および内部統制の状況を的確に把握する能力が求められる。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

相談役
(非常勤)

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。
そうした組織の中で、当法人の相談役は、本研究所で展開されている業務の有効性・効率性ならびに適法性および内部統制の状況を的確に把握する能力が求められる。
こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

顧問
(非常勤)

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。
そうした組織の中で、当法人の顧問は、本研究所で展開されている業務の有効性・効率性ならびに適法性および内部統制の状況を的確に把握する能力が求められる。
こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、研究開発を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成30年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事A (常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
監事B (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
相談役 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			
顧問A (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

注:「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

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
法人の長	該当者なし
理事A (常勤)	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし
相談役 (非常勤)	該当者なし
顧問A (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、平成31年国家公務員給与等実態調査を参考にした。

○国家公務員…平成31年4月時点において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円、研究職俸給表は558,786円となっており、全職員の平均給与月額は417,683円となっている。

なお、職員給与の支給水準については、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決定している。

また、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。)

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年度賞与から勤勉手当に反映している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当及び特地勤務手当)としている。

期末手当については、基礎額(俸給月額+扶養手当月額+俸給及び扶養手当に対する地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の130、12月に支給する場合においては100分の130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、勤勉手当は基礎額(俸給月額+地域手当月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、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、令和元年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の改正に合わせ、①俸給表の水準を引き上げ(平均0.1%、指定職は改定なし)②住居手当額の改正③勤勉手当支給率の引き上げ(0.05月分)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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	49	49.1	8,867	6,511	171	2,356
事務・技術	25	46.9	8,104	5,935	196	2,169
研究職種	20	52.5	10,466	7,708	136	2,758
技能・労務職種	4	45	5,644	4,135	194	1,509

任期付職員	42	43.6	7,736	5,935	104	1,801
研究職種	42	43.6	7,736	5,935	104	1,801

再任用職員	3	62.5	4,646	3,923	193	723
研究職種	3	62.5	4,646	3,923	193	723

非常勤職員	100	47.5	4,401	4,362	176	39
事務・技術	26	49	3,060	2,976	112	84
研究職種	34	42.2	5,113	5,093	178	20
研究補助	25	46.7	3,593	3,550	158	43
研究調整専門員	15	58.1	6,459	6,459	315	0
栽培管理技術職員	-	-	-	-	-	-

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、再任用職員については、該当者がいないため省略した。

注3:栽培管理技術員については、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があることから、記載していない。

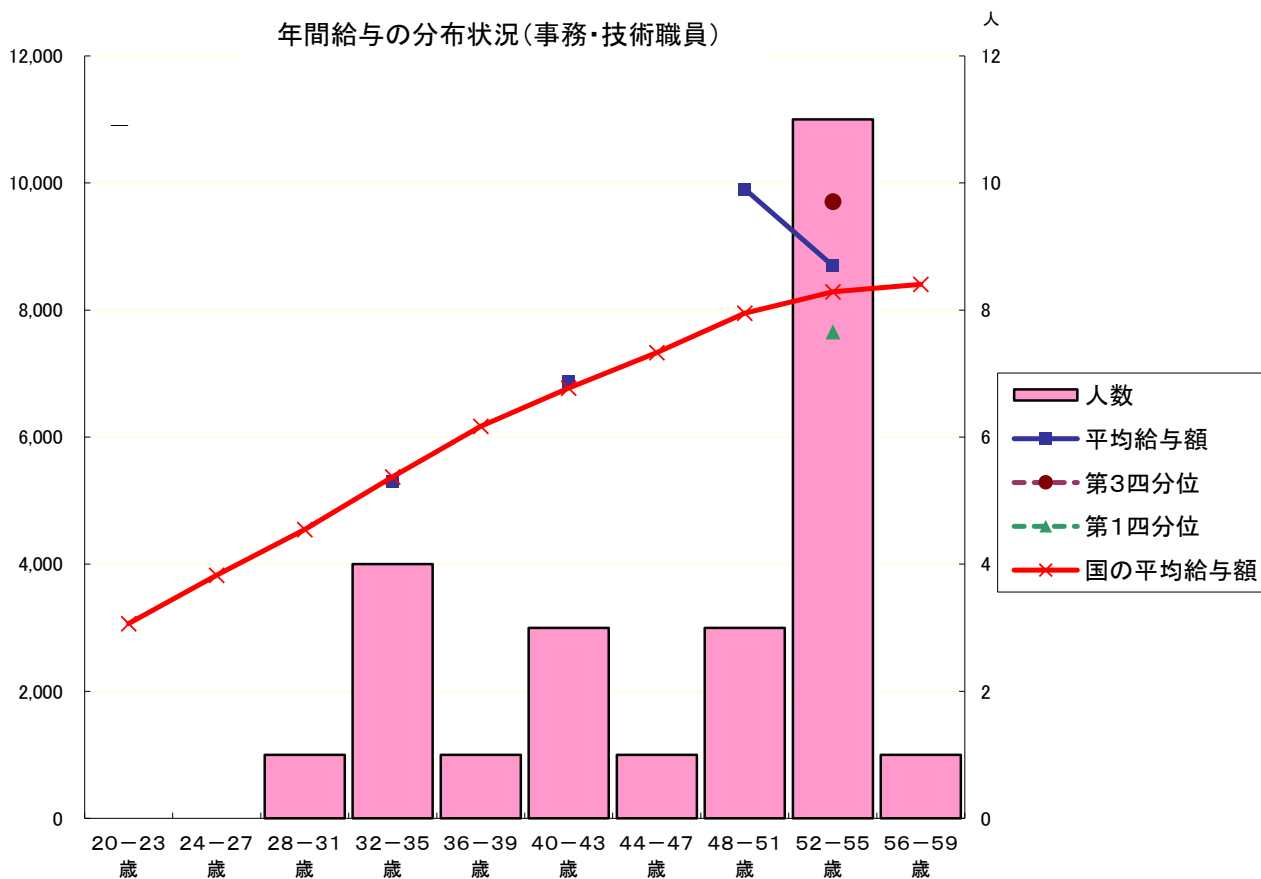
注4:「技能・労務職種」とは、薬用植物の栽培等に関する専門的業務を行う職種を示す。

注5:「研究補助」とは、研究の補助的業務を行う職種を示す。

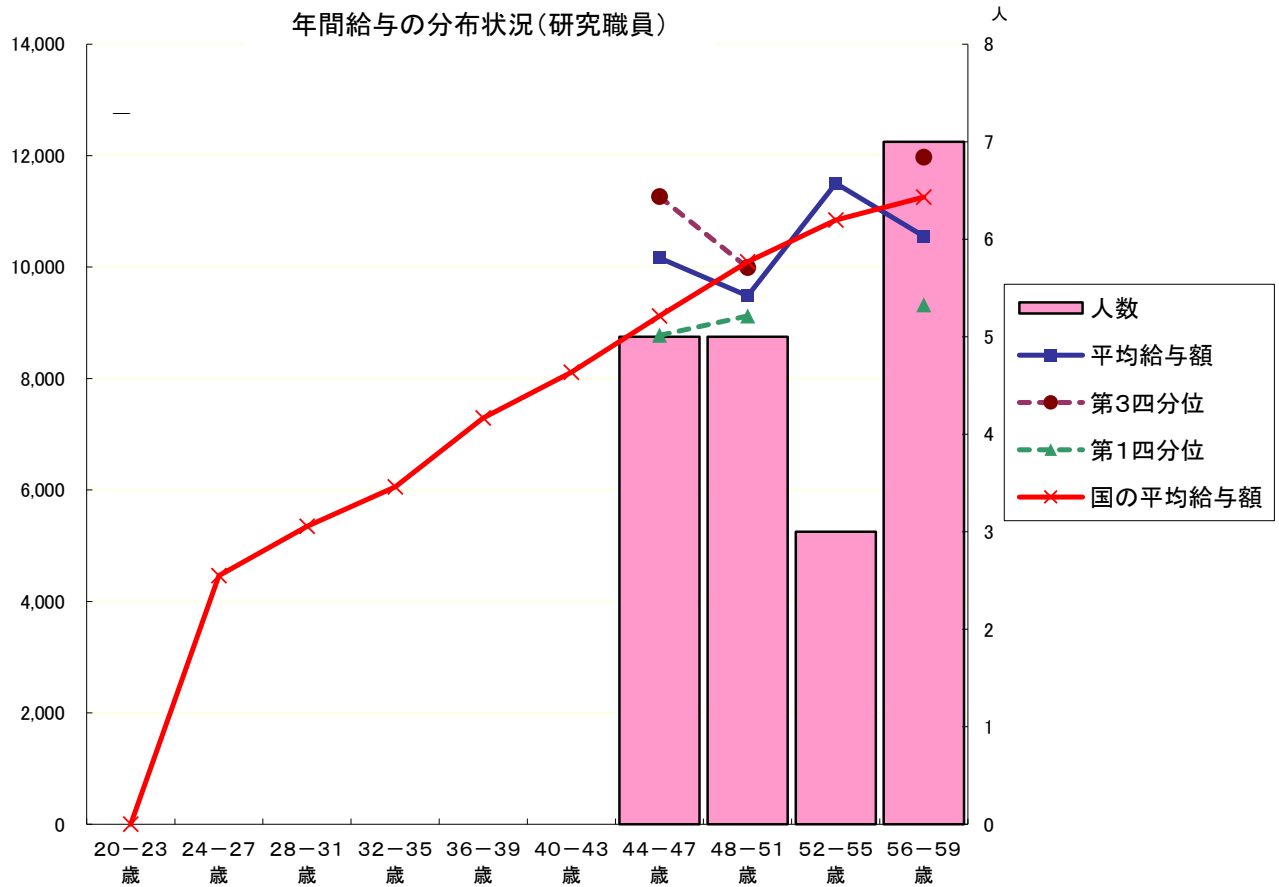
注6:「研究調整専門員」とは、特殊な経験、技能を有し、所定の期間において専門的業務に従事する職員を示す。

注7:「栽培管理技術員」とは、薬用植物の専門的な栽培・管理等のため所定の期間において業務に従事する職員を示す。

② 年齢別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、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。
 年齢28-31歳、36-39歳、44-47歳、56-59歳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。上記区分に加え、年齢32-35歳、40-43歳、48-51歳の区分において該当者は4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。



注: 年齢52-55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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	3	52.8	10,607	—
本部課長	7	50.8	9,126	10,462～8,445
本部課長補佐	2	—	—	—
本部係長	11	42.0	6,096	7,657～4,243
本部係員	1	—	—	—
理事長特任補佐	1	—	—	—

注1:本部課長補佐、本部係員及び理事長特任補佐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2:本部部長の区分については該当者が4人以下のため、最高給与額及び最低給与額は記載していない。

(研究職員)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部研究部長	2	—	—	—
本部研究課長	5	50.9	9,899	10,307 ～ 8,774
本部主任研究員	9	53.1	9,497	10,627 ～ 8,287
センター長	4	54.3	11,828	—

注1:本部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。

注2:センター長の区分については該当者が4人以下のため、最高給与額及び最低給与額は記載していない。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 55.4	% 53.3	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 46.7	% 45.7
	最高～最低	% 50.4～40.1	% 55.0～40.6	% 52.7～40.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 59	% 55.9	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41	% 44.1	% 42.6
	最高～最低	% 41.6～39.9	% 47.2～40.4	% 44.5～40.2

(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)	% 53.9	% 49.6	% 51.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 50.4	% 48.3
	最高～最低	% 50.6～41.1	% 55.5～42.1	% 52.6～41.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 56.7	% 57.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 43.3	% 42.5
	最高～最低	% 45.3～39.9	% 47.2～40.4	% 44.5～40.1

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	年齢勘案 107.9
	年齢・地域勘案 107.6
	年齢・学歴勘案 103.5
	年齢・地域・学歴勘案 104.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当研究所の調査対象者数は25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。(平成30年度:101.9)</p> <p>当研究所の事務職員が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48.0%(25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36.0%(25人中9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(16.7%) (「国家公務員給与の実態(令和元年8月)」より)よりも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88.0%(25人中22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(58.4%) (「国家公務員給与の実態(令和元年8月)」より)よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 59.36%】 (国からの財政支出額 3,691百万円、支出予算の総額 6,218百万円:平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 30,142,204,039円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 36.4%(常勤職員数33名中12名:令和2年4月1日時点)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 81.8%(常勤職員数33名中27名:令和2年4月1日時点)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.11%】 (支出総額9,438,738千円、給与・報酬等支給総額 954,475千円:平成30年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 平成30年度決算における支出額 9,438,738千円のうち、7,513,295千円は当研究所の研究事業費であり、1,925,443千円は一般管理費である。そのうち954,475千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:10.11%)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>当研究所の給与水準については、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっており、国家公務員との比較において適切なものと考えている。</p> <p>管理職及び大卒以上の高学歴者の割合については、給与水準が高くなっている定量的な理由として分析しているとおりであり、特に管理職の割合が国に比べて高いようにみえるのは、人件費の効率化を図るため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。</p> <p>平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合し、現在の当研究所事務部門は3部9課の最小限の組織体制とし、13ある管理職ポストのうち、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなどスリム化を図っているところであるが、より適切な水準となるよう検討を行ってまいりたい。</p> <p>繰越欠損金については、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>【主務大臣の検証結果】 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は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>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であると考えているが、上記に述べた理由により対国家公務員指数が高くなっているところであり、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て引き続き改善を図ることとする。</p> <p>なお、当研究所は平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合したため、将来的な数値の変動が予測し難いところではあるが、新たな統合法人として適正な業務遂行を可能とする最小限の組織体制及び国に準じた給与体系の在り方について引き続き検討を行っていきたい。</p>

○研究職員

項目	内容								
対国家公務員指数の状況	<table border="0"> <tr> <td>年齢勘案</td> <td>99.6</td> </tr> <tr> <td>年齢・地域勘案</td> <td>101</td> </tr> <tr> <td>年齢・学歴勘案</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>年齢・地域・学歴勘案</td> <td>100.4</td> </tr> </table>	年齢勘案	99.6	年齢・地域勘案	101	年齢・学歴勘案	99	年齢・地域・学歴勘案	100.4
年齢勘案	99.6								
年齢・地域勘案	101								
年齢・学歴勘案	99								
年齢・地域・学歴勘案	100.4								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている理由</p> <p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>国家公務員よりも低い水準となっている。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 59.36%】 (国からの財政支出額 3,691百万円、支出予算の総額 6,218百万円：平成31年度予算)</p> <p>【累積欠損額 30,142,204,039円(平成30年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 47.6% (常勤職員数21名中10名：令和2年4月1日時点)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 81.8% (常勤職員数33名中27名：令和2年4月1日時点)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.11%】 (支出総額9,438,738千円、給与・報酬等支給総額 954,475千円：平成30年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 平成30年度決算における支出額 9,438,738千円のうち、7,513,295千円は当研究所の研究事業費であり、1,925,443千円は一般管理費である。そのうち954,475千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：10.11%)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>管理職の割合が高いのは、中期計画において「研究部門で新たに採用する職員は、若手研究者等を中心に、原則として5年以内の任期を付して雇用する」と定めており、当事項に基づき、常勤職員の中途採用や欠員の補充に任期付研究員を充てているためである。</p> <p>また、大卒以上の高学歴者の割合は研究職員という専門性の高い身分の特性上、必然的に高くなるものであるが、こうした要素を踏まえてもなお、国よりも低い給与水準となっており、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっている現状の水準は適切なものであると考える。</p> <p>繰越欠損金については、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>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</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であると考えているが、今後も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>なお、当研究所は平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合したため、将来的な数値の変動が予測し難いところではあるが、新たな統合法人として適正な業務遂行を可能とする最小限の組織体制及び国に準じた給与体系の在り方について引き続き検討を行っていきたい。</p>								

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額 195,500円 年間給与3,215,975円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人) 月額 308,330円 年間給与5,072,029円
- 50歳(本部課長、配偶者・子2人) 月額 468,490円 年間給与7,441,886円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

III 総人件費について

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
	千円	千円	千円	千円	千円
給与、報酬等支給総額 (A)	951,364	888,950	914,588	954,475	983,558
退職手当支給額 (B)	56,356	27,983	32,024	50,329	57,202
非常勤役職員等給与 (C)	926,878	942,162	980,597	877,219	891,993
福利厚生費 (D)	437,235	286,727	257,823	277,975	287,254
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,371,833	2,145,822	2,185,032	2,159,998	2,220,007

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

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。令和元年度においては、「給与、報酬等支給総額」については対前年度比3.0%増加し、「最広義人件費」については対前年度比2.7%の増加となったところである。

「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、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～平成27年3月31日 86.35%

④平成27年4月1日以降は俸給月額に乘じる割合を100分の12.5から100分の10.875に引き下げた。

⑤平成30年8月17日以降は俸給月額に乘じる割合を100分の10.875から100分の10.4625に引き下げた。

・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～平成29年12月31日 87%

④平成30年1月1日以降 83.7%

IV その他

特になし