

独立行政法人工業所有権情報・研修館の役職員の報酬・給与等について

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

経済産業省独立行政法人評価委員会からの業績評価結果に基づき、業績給として平成19年度において在籍した役員に対して、基本俸給に次の支給割合を乗じて得た額を支給する。

A A 評価	100分の10	C 評価	100分の2.5
A 評価	100分の7.5	D 評価	100分の0
B 評価	100分の5		

役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成20年4月1日から俸給月額を939,000円から922,000円約1.8%引き下げ。地域手当の支給割合を14%から16%に改定。
理事	地域手当の支給割合を14%から16%に改定。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
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20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 18,533	千円 11,935	千円 4,568	千円 1,770 (地域手当) 260 (通勤手当)			
A理事	千円 14,614	千円 9,349	千円 3,604	千円 1,398 (地域手当) 263 (通勤手当)			
B理事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
C理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
D理事 (非常勤)	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			

A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
B監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 1,570	千円	千円	千円 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 1,570	千円	千円	千円 ( )			

注1:当法人においては、報酬額のうち業績給については翌年度に支給している。

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、地域の民間賃金水準を適切に反映するよう、物価等も踏まえつつ、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ものである。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成20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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					支給実績なし	
理事A					支給実績なし	
理事B					該当者なし	
理事A (非常勤)					該当者なし	
理事B (非常勤)					該当者なし	
監事A					該当者なし	
監事B					該当者なし	
監事A (非常勤)					支給実績なし	
監事B (非常勤)					支給実績なし	

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。

## 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

#### 人件費管理の基本方針

中期目標期間中の人件費総見込額を中期計画で定め、厳正に管理している。

#### 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

独立行政法人通則法第63条を基本として、職員の勤務成績を考慮し、社会一般の情勢（人事院勧告等）に適合するよう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

業績評価・能力評価（試行）の評価結果を参考にし、勤勉手当及び俸給月額（昇給）に反映させる。

#### 〔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)	6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)に在職する職員並びに基準日前1箇月以内に退職等をした職員に勤務成績(4段階)に応じて成績率(一般職員:72/100~93/100、特定幹部職員:92/100~119/100)を乗じて得た額を、規則で定める日に支給
俸給月額	1年間におけるその者の勤務成績(5段階)に応じて、毎年1月1日に昇給を行う。

##### ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

地域手当 支給率を14.5% 16%に改定。

### 2 職員給与の支給状況

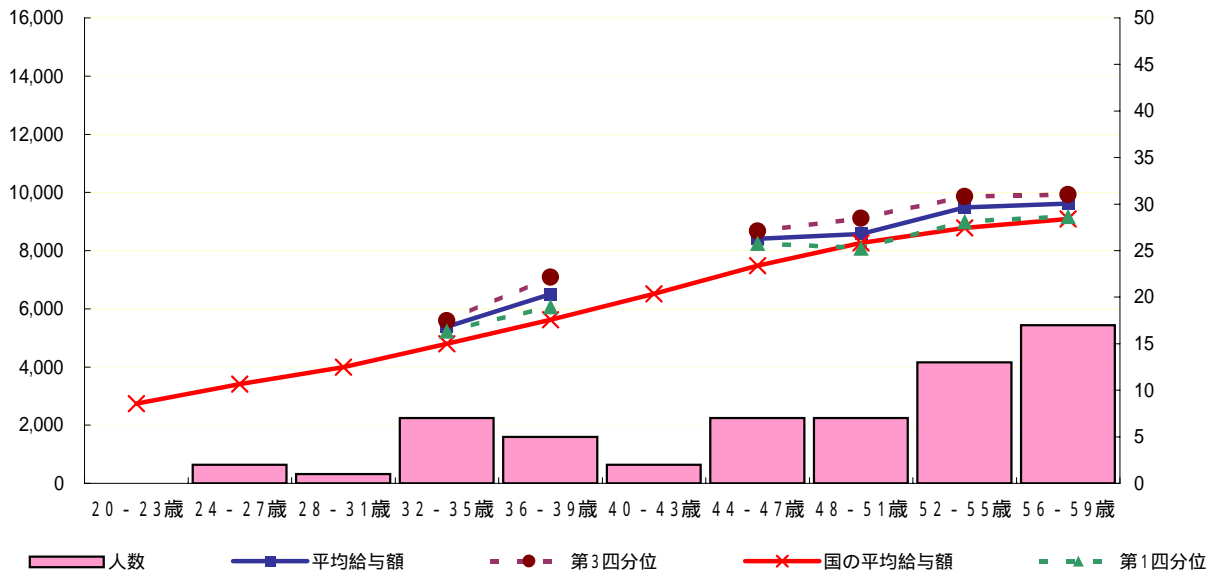
#### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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 61	歳 48.5	千円 8,445	千円 6,155	千円 215	千円 2,290
事務・技術	人 61	歳 48.5	千円 8,445	千円 6,155	千円 215	千円 2,290

注1:常勤職員の区分中の職種、研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者が無いため記載を省略した。

注2:在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の職種については該当者が無いため記載を省略した。

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

注2: 年齢24~27歳、28-31歳及び40-43歳の該当者は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、平均給与額  
については表示していない。

注3: 年齢24-27歳、28-31歳及び40-43歳の該当者は4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「第1,3四分位」  
は表示していない。

(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		
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
部長代理	20	52.4	8,672	9,269	9,859
本部係長	19	39.1	5,472	6,373	7,523
本部係員	2	-	-	-	-

注1: 当法人は、課制をとっていないため、本部課長相当職として「部長代理」を代表的職位として掲げた。

注2: 「本部係員」の該当者は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、平均年齢、  
平均給与を記載していない。

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的 な職位		係員	係員	係長	係長	部長代理 主任専門職
人員 (割合)	61 (100%)	2 (3.3%)	0 (0.0%)	12 (19.7%)	8 (13.1%)	22 (36.1%)
年齢(最高 ~最低)		注	注	39~31	52~39	59~45
所定内給 与年額(最高 ~最低)		注	注	5,106~ 3,412	6,081~ 5,070	6,843~ 6,026
年間給 与額(最高 ~最低)		注	注	7,209~ 4,718	8,257~ 7,083	9,337~ 8,311

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		部長代理 上席専門職	部長	部長	部長	部長
人員 (割合)		14 (23.0%)	3 (4.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
年齢(最高 ～最低)		59～49	59～53			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		7,341～ 6,470	8,164～ 7,734			
年間給与 額(最高～ 最低)		10,289～ 9,112	11,260～ 10,732			

注：1級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

### 賞与(平成20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)	57.9	61.6	59.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	42.1	38.4	40.1
	最高～最低	42.6～41.3	38.9～37.6	40.6～39.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	65.7	67.9	66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.3	32.1	33.1
	最高～最低	39.4～30.5	36.8～29.1	37.8～30.4

### 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)

对国家公務員(行政職(一))

108.1

対他法人(事務・技術職員)

101.6

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	対国家公務員 108.1	
	参考	地域勘案 96.3 学歴勘案 108.2 地域・学歴勘案 98.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	国家公務員との給与水準(年額)の比較指標が108.1となっているが、これは、国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当館の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっているものである。 なお、東京都特別区(1級地)に在勤する国家公務員との比較では96.3となっており、また、地域・学歴を勘案した場合、98.4となっており、当館の職員の給与水準は同条件の国家公務員指数を下回っている。	
給与水準の適切性の検証	[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 99.4% (国からの財政支出額 13,658,603千円、支出予算の総額 13,739,953円：平成20年度予算)	
	[検証結果] 「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」のとおり、在職地域を考慮した対国家公務員指数では96.3、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数では98.4となっており、適切な水準であると考えている。	
講ずる措置	[累積欠損額について] 累積欠損額 なし	
	[検証結果] -	
講ずる措置	「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」のとおり、国と同様の給与水準であると考えている。なお、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員に準じた取組として、5年間で5%以上の人件費削減を行う予定。	
	平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 ・年齢勘案 111.9 ・地域勘案 100.0 ・年齢・学歴勘案 111.3 ・年齢・地域・学歴勘案 100.9  具体的な改善策、給与水準是正の目標水準及び具体的期限について「国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由」のとおり、当法人は国と同様の給与水準であると認識しており、これを維持することを目標とする。	
「独立行政法人の給与水準の適正化について(依頼)(平成20年5月28日総務省行政管理局長)」に基づく公表事項	・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 7.8% ・管理職の割合 9.1% ・大卒以上の高学歴者の割合 33.3%	

総人件費について

区分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増減	中期目標期間開始時(平成18年度)からの増減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 946,906	千円 1,016,110	千円 (%) 69,204 ( 6.8)	千円 (%) 146,826 (18.4)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 2,019	千円 (%) 2,019 ( 100.0)	千円 (%) 25,443 ( 100.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 406,194	千円 379,160	千円 (%) 27,034 (7.1)	千円 (%) 268,143 (194.2)
福利厚生費 (D)	千円 151,234	千円 161,512	千円 (%) 10,278 ( 6.4)	千円 (%) 50,550 (50.2)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,504,334	千円 1,558,801	千円 (%) 54,467 ( 3.5)	千円 (%) 440,076 (41.4)

## 総人件費について参考となる事項

### 対前年度比の増減要因

・「給与、報酬等支給総額」は、平成19年度1,016,110千円に対し、平成20年度946,906千円となり69,204千円の減( 6.8%)となった。

主な減要因は、業務の効率化を図り、職員の削減を行ったため。

・「最広義人件費」は、平成19年度は1,558,801千円に対し、平成20年度は1,504,334千円となり、54,467円の減( 3.5%)となった。

主な減要因は、上記「給与、報酬等支給総額」減要因による。

行革推進法、「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の状況

)主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。

)法人が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

・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた取組として、人件費については5年間で5%以上の削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)を行う。

)上記)の進ちょく状況

### 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
給与、報酬等支給総額 <sup>(注1)</sup> (千円)	1,043,901	738,157	1,016,110	946,906
人件費削減率 <sup>(注2)</sup> (%)		2.8	2.7	9.3
人件費削減率(補正值) <sup>(注3)</sup> (%)		2.8	3.4	10.0

注1:「給与、報酬等支給総額」については次の考え方により算出している。

・基準年度(平成17年度)は、平成19年1月1日の業務移管に伴う増員分(34名)に見合う平成17年度人件費推計額を717,909千円に加え記載している。

・平成18年実績額については、平成19年1月1日の業務移管に伴う増員分(34名)は含まれていない。

・平成19年度及び平成20年度実績額については、平成19年1月1日の業務移管に伴う増員分(34名)分が含まれている。

注2:「人件費削減率」は、基準年度(平成17年度)に対する削減率を示している。ただし、平成18年度については、増員分(34名)を含まない平成17年度実績額717,909千円に対する削減率を示している。

注3:「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年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%である。

その他総人件費について説明すべき事項  
特になし

## 法人が必要と認める事項

特になし