

様式 1 公表されるべき事項

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

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25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24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		

○現在政府では、産業の競争力強化及び国民生活の向上のため知的財産を強みとし、今後10年で知的財産における世界最先端の国となることを目指している。そういった中、当法人は、パリ条約上設置が義務づけられている「中央資料館」としての公報閲覧業務、特許庁の相談窓口業務、特許公報等の産業財産権情報の提供、審査・審判に不可欠な資料の整備、知的財産情報の高度活用による権利化の推進、知的財産関連人材の育成等産業財産権制度に必要な基盤的業務を広範に行っている。そのため、法人の長として業務を遂行する高度なマネジメント能力及び幅広い知見が必要である。以上により、当法人の役員報酬は、妥当であると考えます。

【主務大臣の検証結果】

INPITは、①パリ条約上設置が義務づけられている「中央資料館」としての広報閲覧業務、②特許庁の相談窓口業務、③特許広報等の産業財産権情報の提供、④審査・審判に不可欠な資料の整備等の業務を広範に行っており、業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見が求められ、理事長にはそれに見合った適切な処遇が必要である。また、理事長報酬には、経済産業省独立行政法人評価委員会の業績評価が反映される制度となっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

INPITにおいては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
 ・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：俸給の月額（▲9.77%）
 ・諸手当等の措置の内容：地域手当（▲9.77%）、期末手当（▲9.77%）、業績給（▲9.77%）

理事

○法人の長と同様

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

○特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。
 ・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：俸給の月額（▲9.77%）

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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 16,379	千円 11,008	千円 3,516	千円 1,778 (地域手当) 77 (通勤手当)			
A理事	千円 895	千円 895	千円 ()	千円 ()		H25.3.31	◇

B理事	千円 12,241	千円 7,796	千円 2,776	千円 1,403 (地域手当) 266 (通勤手当)			
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 1,310	千円 1,310	千円	千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円 1,310	千円 1,310	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25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						支給実績なし	
理事A	千円	年	月			支給実績なし	
理事B	千円	年	月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
理事B (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A (非常勤)	千円	年	月			支給実績なし	
監事B (非常勤)	千円	年	月			支給実績なし	

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する。

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。

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。

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

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:64.5/100~83.5/100、特定管理職員:84.5/100~109.5/100)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25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、以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間:平成24年5月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容:職務の級に基づき減額(7級以上(▲9.77%)、3級から6級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%))
- ・諸手当等の措置の内容:職責手当(▲10%)、地域手当・超過勤務手当(職務の級に基づき減額(7級以上(▲9.77%)、3級から6級まで(▲7.77%)、2級以下(▲4.77%))、賞与(▲9.77%)

(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:俸給の月額(▲9.77%)
- ・諸手当等の措置の内容:地域手当(▲9.77%)、期末手当(▲9.77%)、業績給(▲9.77%)

○国家公務員の給与改定に準じ、若年・中堅層(39歳未満の職員)にこれまで抑制してきた昇給を最大1号俸回復した。

○国家公務員の給与改定に準じ、55歳を超える職員について標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給にそれぞれ抑制した。

2 職員給与の支給状況

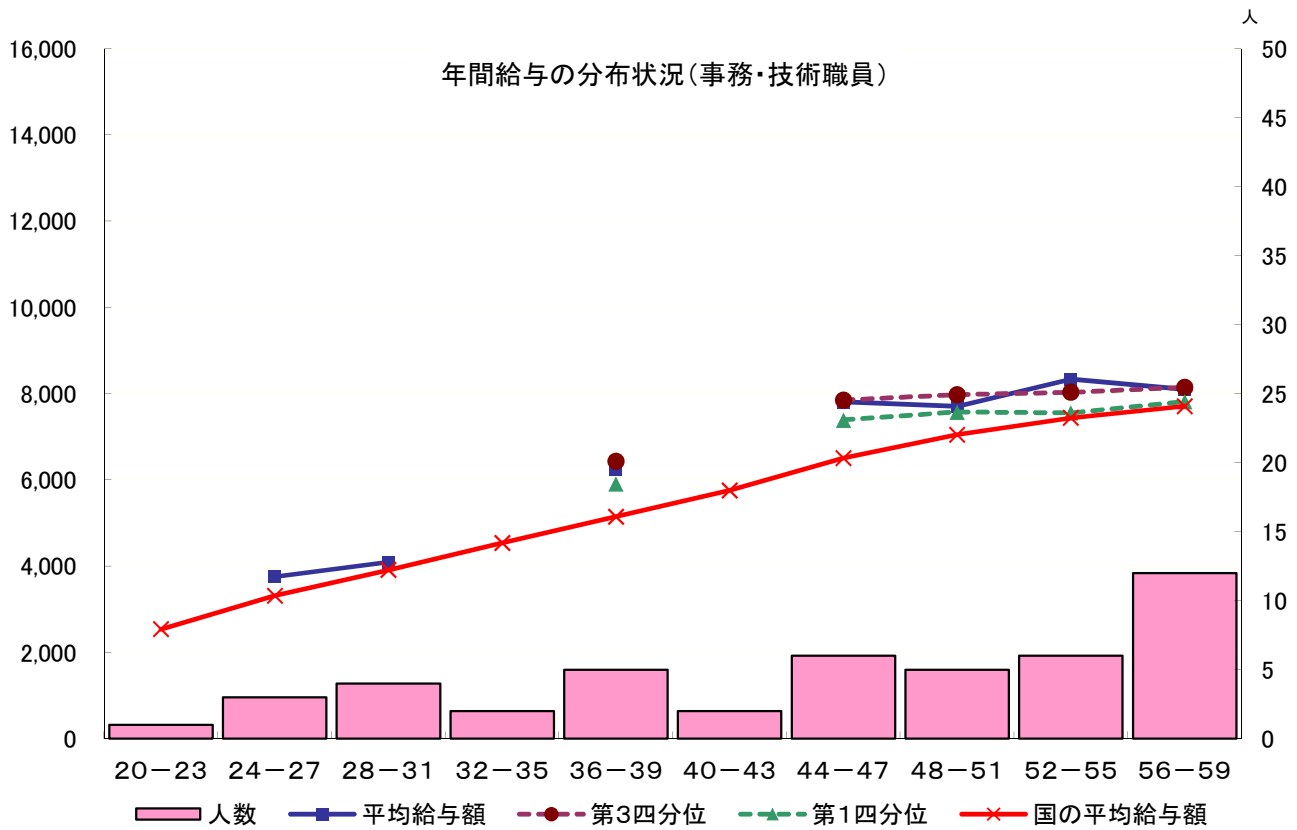
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25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	46人	46.0歳	7,194千円	5,497千円	208千円	1,696千円
事務・技術	46人	46.0歳	7,194千円	5,497千円	208千円	1,696千円
非常勤職員	14人	50.8歳	4,557千円	4,557千円	118千円	0千円
事務・技術	14人	50.8歳	4,557千円	4,557千円	118千円	0千円

注1:常勤職員及び非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、任期付職員及び再任用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。

② 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、⑤まで同じ。〕



注1:①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。

注2:年齢20-23、32-35、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20-23、24-27、28-31、32-35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	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
部長代理	11	48.0	7,345	7,622	7,979
本部係長	9	37.7	5,563	5,679	6,435
本部係員	6	26.7	3,662	3,776	4,138

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。

③ 職級別在職状況等(平成26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)	46人	1人 (2.2%)	5人 (10.9%)	5人 (10.9%)	4人 (8.7%)	21人 (45.7%)
年齢(最高～最低)		注	28～25歳	38～29歳	46～38歳	59～33歳
所定内給与年額(最高～最低)			3,245～ 2,892千円	4,534～ 2,972千円	5,301～ 4,557千円	6,328～ 5,259千円
年間給与額(最高～最低)			4,139～ 3,662千円	5,912～ 3,860千円	7,042～ 6,064千円	8,265～ 6,852千円

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)		7人 (15.2%)	2人 (4.3%)	()%	1人 (2.2%)	()%
年齢(最高～最低)		59～37歳	注	～歳	注	～歳
所定内給与年額(最高～最低)		6,289～ 5,497千円		～千円		～千円
年間給与額(最高～最低)		8,352～ 7,260千円		～千円		～千円

注:1級、7級及び9級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成25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)	55.2%	58.5%	56.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.8%	41.5%	43.1%
	最高～最低	45.2～44.6%	41.8～41.3%	43.4～42.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3%	67%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.7%	33%	33.8%
	最高～最低	40.5～32.5%	37.8～30.1%	39.1～31.2%

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))

112.4

対他法人(事務・技術職員)

107.1

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 112.4	
	参考	地域勘案 99.0 学歴勘案 114.7 地域・学歴勘案 103.6
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112.4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、当法人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99.0となっており、当法人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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 98.9%】 (国からの財政支出額 9,311,869千円、支出予算の総額 9,412,111千円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 16,868千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 10% (常勤職員数80名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 31.3% (常勤職員数80名中25名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 8.7%】 (支出総額 8,573,860,555円、給与・報酬等支給総額 742,017,567円：平成24年度決算)</p> <p>【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」とおり、在職地域を考慮した対国家公務員指数では99.0となっており、適切な水準であると判断できる。また、欠損金については、経済産業省別館庁舎からの退去に伴い、固定資産を除却したことにより臨時損失を計上したため及び取得済みの固定資産に係る減価償却費の計上により、費用が収益を上回ったために生じたものであり、給与水準と直接結びつくものではないと考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 法人は、『行政改革の重要方針』、『国家公務員の給与の臨時特例に関する法律』、『国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について』など、国の方針にそった取組を実行してきたところ。また、在職地域を考慮した対国家公務員指数では99.0となっていることや法人の給与体系自体が国に準じたものとなっており、給与水準は適切である。</p>	

<p>講ずる措置</p>	<p>「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、引き続き、国家公務員に準じた給与改定を行い、給与水準の適正化に取り組む。</p> <p>次年度に見込まれる比較指標及び参考指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対国家公務員指数 112.4 ・年齢・地域・学歴勘案 103.6 <p>○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</p> <p>「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、これを平成26年度においても維持することを目標とする。</p>
--------------	---

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 694,595	千円 742,018	千円 (%) △ 47,423 (△6.4)	千円 (%) △ 47,423 (△6.4)
退職手当支給額 (B)	千円 19,376	千円 0	千円 (%) 19,376 (.0)	千円 (%) 19,376 (.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 207,335	千円 187,926	千円 (%) 19,409 (10.3)	千円 (%) 19,409 (10.3)
福利厚生費 (D)	千円 123,167	千円 124,853	千円 (%) △ 1,686 (△1.4)	千円 (%) △ 1,686 (△1.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,044,473	千円 1,054,797	千円 (%) △ 10,324 (△1.0)	千円 (%) △ 10,324 (△1.0)

総人件費について参考となる事項

①対前年度比の増減要因

・「給与、報酬等支給総額」は、平成24年度742,018千円に対し、平成25年度694,595千円となり47,423千円の減(△6.4%)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24年度は1,054,797千円に対し、平成25年度は1,044,473千円となり、10,324円の減(△1.0%)となった。

主な減要因は、非常勤職員は増員となっているが、上記「給与、報酬等支給総額」減要因による。

・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、同様の措置を講じている。

役員に関する講じた措置の概要:調整率を段階的に引き下げ最終的に退職手当の額に100分の87を乗じて得た額。

職員に関する講じた措置の概要:調整率を段階的に引き下げ最終的に退職手当の額に100分の87を乗じて得た額。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし