

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当館は、産業財産権に関する情報の提供、中小・ベンチャー企業等からの知的財産に関する相談対応及び各種支援、大学・研究機関等の知的財産マネジメントに関する専門人材の派遣、審査審判資料の収集・保管、民間企業・行政機関等の知的財産関連人材の育成、特許庁審査・審判官等の研修等、知的財産に関する多岐にわたる事業を特許庁と連携して実施している。役員報酬水準を検討するにあたり、類似事業を実施している独立行政法人等（下記①）のほか、常勤職員数（当館 90 人）で比較的同等と認められる、以下の法人等（下記②）を参考にした。

① 中小企業基盤整備機構 当該法人は、同じ独立行政法人として中小企業に対する支援、人材育成といった事業を実施している（常勤職員数：782 人）。公表資料によれば、平成 25 年度の長の年間報酬額は 17,510,000 円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、19,650,000 円と推定される。同様の考え方により、理事については 14,587,000 円、監事については 2,520,000 円と推定される。

② 国際観光振興機構 当該法人は、当館と同規模の法人である（常勤職員数：93 人）。公表資料によれば、平成 25 年度の長の年間報酬額は 16,040,000 円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,421,000 円と推定される。同様の考え方により、理事については 15,047,000 円、監事については 2,784,000 円と推定される。

② 平成 26 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。）

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 25 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。

AA 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		

③ 役員報酬基準の内容及び平成 26 年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、独立行政法人工業所有権情報・研修館役員報酬規程に則り、本給（912,000 円）に地域手当（164,160 円）を加算して算出している。期末手当についても、独立行政法人工業所有権情報・研修館役員報酬規程に則り、期末手当基準額（本給＋地域手当＋（本給＋地域手当）×100 分の 20＋本給×100 分の 25）に 6 月に支給する場合においては 100 分の 128.25、12 月に支給する場合においては 100 分の 128.25 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、平成 26 年度は給与等の改定はなかった。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、独立行政法人工業所有権情報・研修館役員報酬規程に則り、本給（720,000 円）に地域手当（129,600 円）を加算して算出している。期末手当についても、独立行政法人工業所有権情報・研修館役員報酬規程に則り、期末手当基準額（本給＋地域手当＋（本給＋地域手当）×100 分の 20＋本給×100 分の 25）に 6 月に支給する場合においては 100 分の 128.25、12 月に支給する場合においては 100 分の 128.25 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、平成 26 年度は給与等の改定はなかった。

理事(非常勤)	該当者なし 該当者なし 役員報酬支給基準は、月額のみ構成となっている。月額については、独立行政法人工業所有権情報・研修館役員報酬規程に則り、本給(121,000円)となっている。 なお、平成26年度は給与等の改定はなかった。
監事	
監事(非常勤)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	18,151	12,205	3,897	1,970 (地域手当) 79 (通勤手当)			
A理事	14,539	9,635	3,077	1,555 (地域手当) 272 (通勤手当)			
B理事				()			
C理事 (非常勤)	該当者なし			()			
D理事 (非常勤)	該当者なし			()			
A監事	該当者なし			()			
B監事	該当者なし			()			
C監事 (非常勤)	1,452	1,452		()			
D監事 (非常勤)	1,452	1,452		()			

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

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、昨年度から今後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不可欠な基盤的業務を広範に行っている。そのため、理事長は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り、それをもって適切な内部統制の下で組織全体の適正な運営を行う責務を負っている。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには、関連のある事業を行う他機関と同程度の待遇をする必要がある。

理事長の報酬を当館の実施する事業と関連する分野の国内4機関（公表されている資料で入手できた独立行政法人中小企業基盤整備機構、独立行政法人情報処理推進機構、大学研究利用法人情報・システム研究機構、国立大学法人東京工業大学）の法人の長の平均報酬（17,881,000円）との比較においても、その報酬水準は妥当なものであると考えられる。

理事

上記法人の長で記載の当法人の業務を遂行する上で、理事として高度なマネジメント能力及び幅広い知見が必要であり、それをもって法人の長を補佐する責務を担っている。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには、関連のある事業を行う他機関と同程度の待遇をする必要がある。

理事の報酬を理事長と同様に当館の実施する事業と関連する分野の国内4機関（公表されている資料で入手できた独立行政法人中小企業基盤整備機構、独立行政法人情報処理推進機構、大学研究利用法人情報・システム研究機構、国立大学法人東京工業大学）の理事平均報酬（15,487,000円）との比較においても、その報酬水準は妥当なものであると考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

上記法人の長で記載の当館が遂行する知財に関する多岐にわたる業務を監事として、監査するためには、監査を行う高い専門能力、幅広い知見及び経験に裏打ちされた判断力等が必要である。一方で、そのような条件を満たす人材を登用するためには、関連のある事業を行う他機関と同程度の待遇をする必要がある。

監事（非常勤）の報酬を理事長と同様に当館の実施する事業と関連する分野の国内4機関（公表されている資料で入手できた独立行政法人中小企業基盤整備機構、独立行政法人情報処理推進機構、大学研究利用法人情報・システム研究機構、国立大学法人東京工業大学）の監事（非常勤）平均報酬（2,533,000円）との比較においても、その報酬水準は妥当なものであると考えられる。

【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」としての公報閲覧業務、②特許庁の相談窓口業務、③特許公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、役員にはそれに見合った適切な処遇が必要である。また、役員報酬には、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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
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)	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

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	該当者なし
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)	該当者なし
監事B (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

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25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。

AA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		

業績給については、今後も、評価委員会からの業績評価結果に基づき、継続していく。

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

独立行政法人通則法第50条の10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。
当館職員の給与については、国家公務員の俸給、諸手当等に準拠することとしている。

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。）

人事評価における業績評価・能力評価の評価結果を基に、賞与における勤勉手当及び俸給月額（昇給）に反映させる。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

独立行政法人工業所有権情報・研修館職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（職責手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、業務調整手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当）としている。
期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当）に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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としている。
勤勉手当については、勤勉手当基礎額（俸給＋地域手当）に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。
なお、平成26年度では、①俸給表を平均0.3%引上げ、②自動車等使用者（5km以上）に係る通勤手当の引上げ、③勤勉手当の支給月数について約0.15月分の引上げ、④平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制、⑤国家公務員の給与改定に準じ、若年・中堅層（45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。

2 職員給与の支給状況

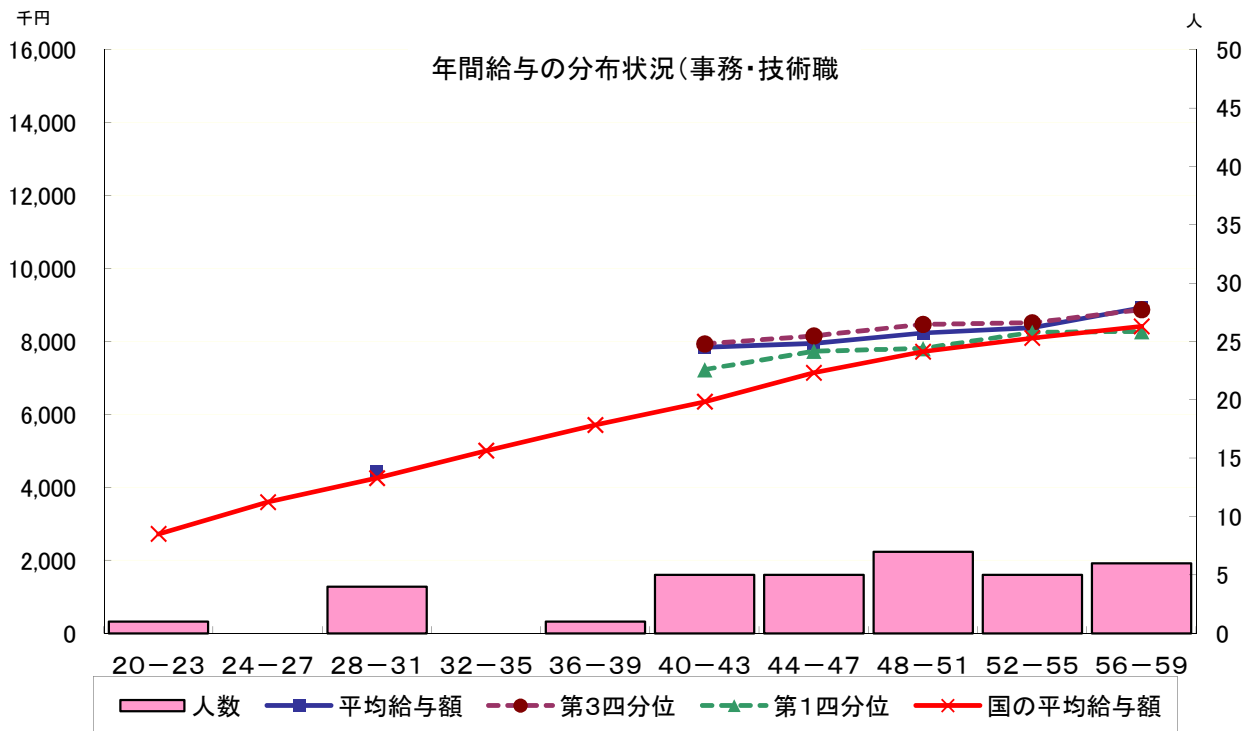
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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 34	歳 46.6	千円 7,859	千円 5,885	千円 201	千円 1,974
事務・技術	人 34	歳 46.6	千円 7,859	千円 5,885	千円 201	千円 1,974
非常勤職員	人 19	歳 50	千円 5,680	千円 5,680	千円 162	千円
事務・技術	人 19	歳 50	千円 5,680	千円 5,680	千円 162	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 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



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、36-39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、28-31歳及び36-39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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
部長代理	10	50.0	8,489	9,481～7,935
本部係長	9	42.2	7,156	7,938～4,930
本部係員	4	27.3	4,079	4,413～3,518

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。

④ 賞与(平成26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)	54.8	50.8	52.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.2	49.2	47.4
	最高～最低	45.2～45.2	49.2～49.2	47.4～47.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.2	62.6	63.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.8	37.4	36.2
	最高～最低	40.5～17.4	42.7～31.6	40.4～28.8

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 109.4 ・年齢・地域勘案 94.6 ・年齢・学歴勘案 111.5 ・年齢・地域・学歴勘案 99.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員との給与水準(年額)の比較指標が109.4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。</p> <p>また、年齢・学歴は111.5となっているが、これは、国の大卒者の構成比を比較すると、国(行政職(一))が53.6%に対し当館は42.9%となっており、大卒者の割合は低いものの、国の平均年齢の構成比を比較すると、国((行政職(一))が43.5歳に対し当館は46.6歳となっており、平均年齢が国と比べて高いことが、対国家公務員指数を引き上げる要因となっている。</p> <p>(注:大卒者の割合及び平均年齢については、平成26年国家公務員給与実態調査より記載。)</p> <p>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94.6となっており、また、地域を含めた学歴勘案では99.2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。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.0%】 (国からの財政支出額 9,484,527千円、支出予算の総額 9,584,769千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 19,549千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.9% (常勤職員数84名中10名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 42.9% (常勤職員数84名中36名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 7.6%】 (支出総額 10,193,492,218円、給与・報酬等支給総額 771,247,665円:平成26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94.6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、特許庁のIP電話機更新に伴い当館で使用していた電話機を廃棄したことにより臨時損失を計上したため、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94.6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>
講ずる措置	<p>「国に比べて給与水準が高くなっている理由」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>

4 モデル給与

- 22歳(係員、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(部長代理、配偶者、子1人)
月額 475,000円 年間給与 7,541,000円
- 45歳(部長、配偶者、子2人)
月額 633,000円 年間給与 10,227,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員給与については、業績給は導入していない。
今後導入するか否かも含め、検討段階である。

III 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 786,904	千円 742,018	千円 694,595	千円 771,248
退職手当支給額 (B)	千円 14,009	千円	千円 19,376	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 183,618	千円 187,926	千円 207,335	千円 275,228
福利厚生費 (D)	千円 120,170	千円 124,853	千円 123,167	千円 142,883
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,104,701	千円 1,054,797	千円 1,044,473	千円 1,189,359

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

①対前年度比の増減要因

・「給与、報酬等支給総額」は、平成25年度694,595千円に対し、平成26年度771,248千円となり76,653千円の増(11.0%)となった。

主な増要因は、特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに準じて、平成24年度及び平成25年度は役職員の給与等の減額を実施していたが、減額期間は平成25年度で終了となったため。

・「最広義人件費」は、平成25年度は1,044,473千円に対し、平成26年度は1,189,359千円となり、144,886千円の増(13.9%)となった。

主な増要因は、非常勤職員が増員となったことと、上記「給与、報酬等支給総額」増要因による。

②「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 その他

特になし