

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19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18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19年4月1日から俸給月額を963,000円から939,000円約2.5%引き下げ
理事	平成19年4月1日から俸給月額を761,000円から728,000円約4.3%引き下げ
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19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	18,572	12,154	4,581	1,577 (地域手当) 260 (通勤手当)			
A理事	12,530	8,736	2,308	1,223 (地域手当) 263 (通勤手当)	4月1日		
B理事	700	700	0	0		平成19年3月31日	*
A監事	該当者なし						
B監事	該当者なし						
C監事 (非常勤)	1,570	1,570	0	0			
D監事 (非常勤)	523	523	0	0		7月31日	
E監事 (非常勤)	1,046	1,046	0	0	8月1日		

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ます。

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。

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 役員の退職手当の支給状況(平成19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
法人の長	千円	年 月			支給実績なし	
理事A	2,019 千円	1 9 年 月	H19.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会による業績の評価により業績勘案率を1.0とし、当館役員退職手当規程により支給	*
理事B	千円	年 月			該当者なし	
監事A	千円	年 月			該当者なし	
監事B	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:「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ます。

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。

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19年度における給与制度の主な改正点

俸給月額 若年層（3級以下）に限定し俸給表を改正 改定率 1級 1.06%、2級 1.02%、3級0.02%
 扶養手当 配偶者以外の扶養親族に係る手当額を6,000円 6,500円に改定
 地域手当 支給率を13.0% 14.5%に改定
 勤勉手当 6月期及び12月期の合計支給月数を1.45月 1.5月に改定

2 職員給与の支給状況

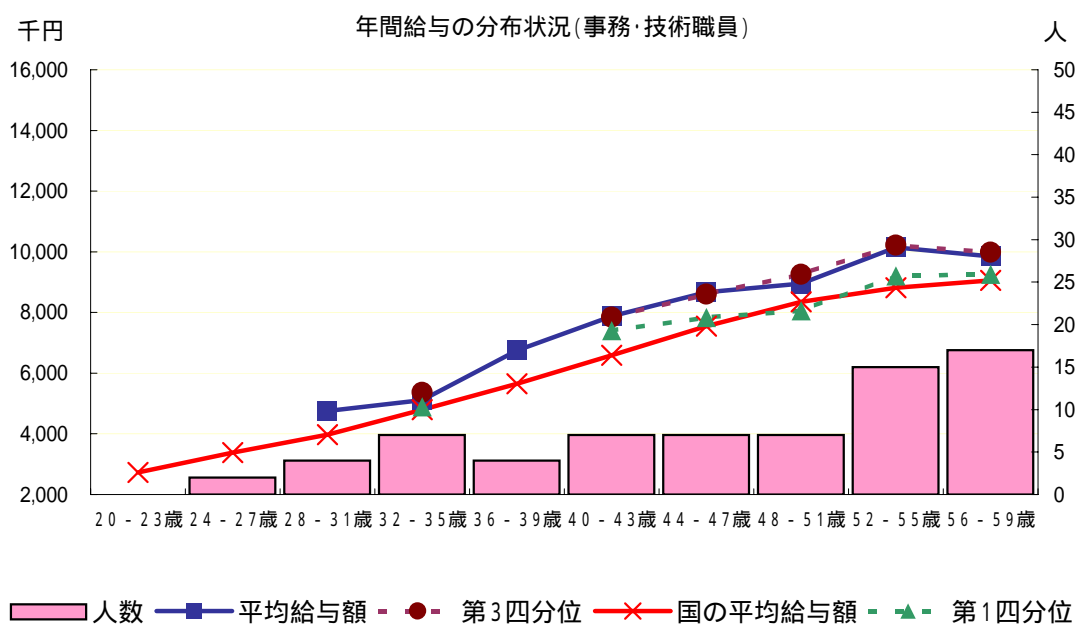
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19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 70	歳 47.5	千円 8,603	千円 6,253	千円 214	千円 2,350
事務・技術	人 70	歳 47.5	千円 8,603	千円 6,253	千円 214	千円 2,350

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。

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: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。
 注: 年齢24～27才の該当者は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ない。
 注: 年齢24～27歳、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	17	53.4	9,259	9,613	9,953
本部係長	24	38.9	5,133	6,438	7,603
本部係員	3	26.5	-	3,909	-

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。
 「本部係員」の該当者は3人であるため、第1・第3四分位を表示していない。

職級別在職状況等(平成20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)	70 (割合)	2 (2.9%)	1 (1.4%)	12 (17.1%)	12 (17.1%)	19 (27.1%)
年齢(最高 ～最低)		歳	歳	歳	歳	歳
		注	注	38～31	51～39	59～44
所定内給与年額(最高-最低)		千円	千円	千円	千円	千円
				4,703～ 3,368	5,801～ 5,063	6,861～ 5,689
年間給与額(最高-最低)		千円	千円	千円	千円	千円
				6,574～ 4,672	8,054～ 7,000	9,304～ 8,068

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)		18 (25.7%)	2 (2.9%)	3 (4.3%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
年齢(最高 ~最低)		59~41	注	57~52		注
所定内給 与年額(最 高~最低)		7,746~ 6,600		9,162~ 8,092		
年間給与 額(最高~ 最低)		10,680~ 9,259		12,780~11,390		

注: 1級、2級、7級及び10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19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(6月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.3	% 59.6	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.7	% 40.4	% 42.0
	最高~最低	% 47.6~41.9	% 44.9~39.1	% 44.6~40.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 67.2	% 66.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 32.8	% 33.4
	最高~最低	% 38.1~31.9	% 37.0~29.5	% 36.4~31.1

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))

112.4

対他法人(事務・技術職員)

105.2

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 112.4 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>100.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>111.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	100.4		学歴勘案	111.8		地域・学歴勘案	101.4
参考	地域勘案	100.4								
	学歴勘案	111.8								
	地域・学歴勘案	101.4								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	・職員全員が東京都(1級地)勤務者 (在職地域を考慮した対国家公務員指数100.4) ・国と同様の給与水準の俸給表で支給していたが、非公務員化に伴い雇用保険料の支払い義務が発生。知的財産権に関する専門性を有する人材を確保するため、当該費用相当分を考慮し国に準じた給与水準で支給。 (考慮分を除いた対国家公務員指数99.8)									
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 14,232,055千円、支出予算の総額 14,311,605千円：平成19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100.4であるが、雇用保険料を除いた対国家公務員指数は99.8となっており、適切な水準であると考えている。 [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、給与水準は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(雇用保険料を除いた対国家公務員指数99.8)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 7.9% ・管理職の割合 8.6% ・大卒以上の高学歴者の割合 30.0%									

総人件費について

区分	当年度	前年度	比較増減		中期目標期間開始時(平成18年度)からの増減	
	(平成19年度)	(平成18年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	1,016,110	800,080	216,030	(27.0)	216,030	(27.0)
退職手当支給額 (B)	2,019	25,443	23,424	(92.1)	23,424	(92.1)
非常勤役職員等給与 (C)	379,160	138,051	241,109	(174.7)	241,109	(174.7)
福利厚生費 (D)	161,512	100,684	60,828	(60.4)	60,828	(60.4)
最広義人件費 (A + B + C + D)	1,558,801	1,064,258	494,543	(46.5)	494,543	(46.5)

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18年度800,080千円に対し、平成19年度1,016,110千円となり216,030千円の増(27.0%)となった。
- ・主な増要因は、平成19年1月の国からの業務移管に伴い、常勤職員数が77名から111名へ増加したため。(34名分の平年度化)
- ・「最広義人件費」は、平成18年度1,064,258千円に対し、平成19年度は1,558,801千円となり、494,543千円の増(46.5%)となった。
- ・主な増要因は、「給与、報酬等支給総額」増要因による他、平成19年1月の国からの業務移管等に伴い平成19年4月から契約職員が25名から60名(35名増)へ増加したため。
- ・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

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 ^(注1) (千円)	717,909 1,043,901	738,157 -	- 1,016,110
人件費削減率 (%)		2.8	2.7
人件費削減率(補正值) ^(注2) (%)		2.8	3.4

- 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。
 - ・平成18年度(上段)
基準年度(平成17年度)及び平成18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)については含まれていない。
 - ・平成19年度(下段)
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おり、平成19年度実績額は当該増員分を含んだ実績額である。
- 注2:人件費削減率(補正值)について

$$((各年度の金額 - 基準年度(平成17年度)の金額) \div 基準年度(平成17年度)の金額 \times 100) - (基準年度から各年度までの行政職(一)職員の平均年間給与の増減率の和)$$
 であり、行政職(一)職員の平均年間給与の増減率は、平成18年度=0、平成19年度=0.7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