

# 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23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22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		

##### ② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成24年3月1日から俸給月額を917,000円から912,000円に約0.5%引き下げ

理事

平成24年3月1日から俸給月額を724,000円から720,000円に約0.6%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)

平成24年3月1日から俸給月額を121,600円から121,000円に約0.5%引き下げ

#### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 9,343	千円 6,347	千円 1,959	千円 990 (地域手当) 47 (通勤手当)		H23.9.1	
法人の長	千円 7,111	千円 5,497	千円 588	千円 989 (地域手当) 37 (通勤手当)	H23.10.1		
A理事	千円 667	千円 667	千円	千円 ( )		H23.3.31	*
B理事	千円 13,662	千円 8,684	千円 3,094	千円 1,563 (地域手当) 321 (通勤手当)	H23.4.1		◇
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 1,459	千円 1,459	千円	千円 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 1,459	千円 1,459	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23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	9,665	6 11	H23.9.1	1	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A	4,344	4 0	H23.3.31	1	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					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。

## 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23年度における給与制度の主な改正点

- ・40歳代以上が受ける俸給月額について約0.23%の引き下げ
- ・若年・中堅層(43歳未満の職員)にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復

### 2 職員給与の支給状況

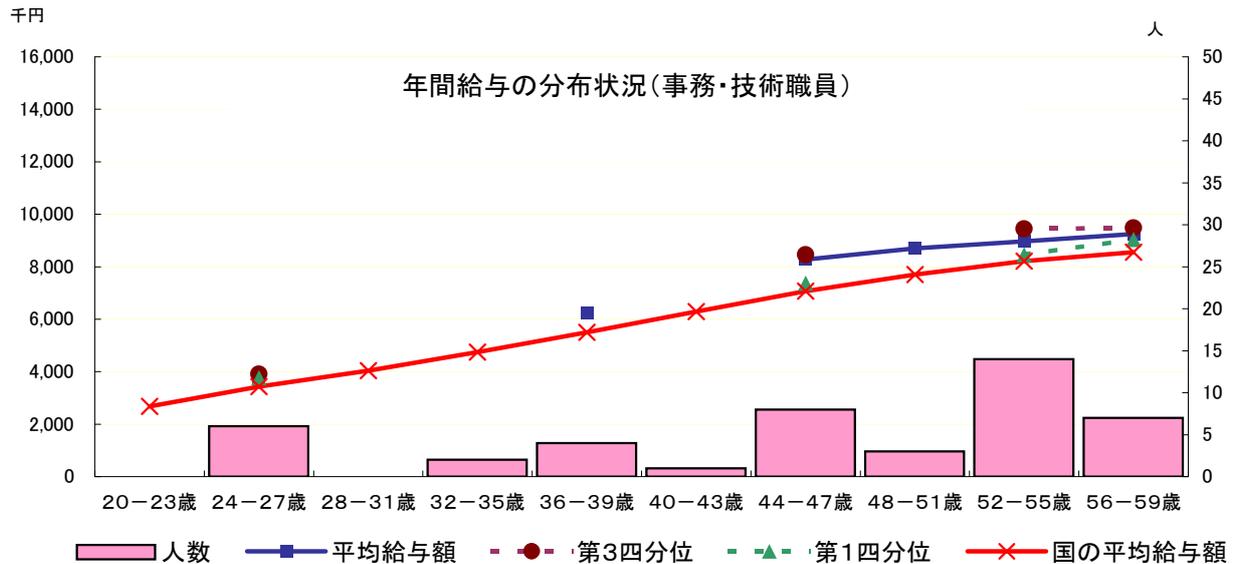
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	45	46.7	7,940	6,005	186	1,935
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	45	46.7	7,940	6,005	186	1,935
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	43.8	3,487	3,487	169	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	43.8	3,487	3,487	169	0

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32-35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32-35、36-39、40-43歳及び48-51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	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
部長代理	10	50.1	8,367	8,656	9,041
本部係長	10	41.0	6,145	6,715	7,361
本部係員	6	25.7	3,777	3,771	3,902

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24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)	45	4 (8.9%)	2 (4.4%)	3 (6.7%)	7 (15.6%)	17 (37.8%)
年齢(最高～最低)		26～24	注	37～35	55～34	58～45
所定内給与年額(最高～最低)		2,948～ 2,624		4,610～ 4,092	6,108～ 4,795	7,171～ 5,488
年間給与額(最高～最低)		3,797～ 3,453		6,145～ 5,428	8,226～ 6,296	9,475～ 7,379

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)		9人 (20.0%)	3人 (6.7%)	( )%	( )%	( )%
年齢(最高 ～最低)		59～49歳	54～44歳	～歳	～歳	～歳
所定内給与 年額(最高 ～最低)		千円 7,212～ 6,291	千円 7,742～ 7,569	千円 ～	千円 ～	千円 ～
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 9,647～ 8,457	千円 10,383～ 10,181	千円 ～	千円 ～	千円 ～

注:2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。

④ 賞与(平成23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)	% 55.4	% 58.7	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.6	% 41.3	% 42.9
	最高～最低	% 45.2～44.0	% 41.8～40.7	% 43.4～42.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.1	% 67.2	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.9	% 32.8	% 33.8
	最高～最低	% 40.5～32.4	% 37.8～24.7	% 39.1～29.3

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))

111.5

対他法人(事務・技術職員)

104.9

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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: center;">対国家公務員 111.5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">97.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">112.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">99.9</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>		対国家公務員 111.5	参考	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">97.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">112.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">99.9</td> </tr> </table>	地域勘案	97.2	学歴勘案	112.3	地域・学歴勘案	99.9
	対国家公務員 111.5										
参考	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">97.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">112.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">99.9</td> </tr> </table>	地域勘案	97.2	学歴勘案	112.3	地域・学歴勘案	99.9				
地域勘案	97.2										
学歴勘案	112.3										
地域・学歴勘案	99.9										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国家公務員との給与水準(年額)の比較指標が111.5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。</p> <p>なお、地域勘案の参考指数は97.2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> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 在職地域を考慮した対国家公務員指数では97.2となっており、給与水準は適切である。</p>										
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 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 9,636,439千円、支出予算の総額 9,736,681千円:平成23年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 「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97.2となっており、適切な水準であると判断できる。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0千円(平成22年度決算) [参考:欠損額 4,125千円(平成23年度決算上の欠損額)]</p> <p><b>【検証結果】</b> 上記の欠損額の発生理由は、以下のとおり。 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る。 よって、当法人の欠損額は会計上不可避に発生するものであり、給与水準と直接結びつくものではないと考えられる。</p>										
講ずる措置	<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"> <li>・対国家公務員指数 111.5</li> <li>・地域・学歴勘案 99.9</li> </ul> <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 「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24年度においても維持することを目標とする。</p>										
「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 9.2%</li> <li>・管理職の割合 9.1%</li> <li>・大卒以上の高学歴者の割合 37.5%</li> </ul>										

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	786,904	899,257	△ 112,353 (△12.5)	— —
退職手当支給額 (B)	14,009	0	14,009 (.0)	— —
非常勤役職員等給与 (C)	183,618	347,372	△ 163,754 (△47.1)	— —
福利厚生費 (D)	120,170	144,215	△ 24,045 (△16.7)	— —
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,104,701	1,390,844	△ 286,143 (△20.6)	— —

#### 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22年度899,257千円に対し、平成23年度786,904千円となり112,353千円の減(△12.5%)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22年度は1,390,844千円に対し、平成23年度は1,104,701千円となり、286,143円の減(△20.6%)となった。

主な減要因は、非常勤職員の削減を行ったこと、及び上記「給与、報酬等支給総額」減要因による。

##### ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「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

i) 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)に基づく国家公務員の定員の純減目標(平成18年度から5年間で5%以上の純減)に準じた取組を給与構造改革を踏まえ平成23年度まで継続するとともに、中期目標期間を通じて国家公務員における総人件費改革の取組を踏まえて着実に実施する。

ii) 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

・給与構造改革を踏まえ、平成23年度まで「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づく国家公務員の定員の純減目標(平成18年度から5年間で5%以上の純減)に準じた取組を継続するとともに、中期目標期間を通じて国家公務員における総人件費改革の取組を踏まえ着実に実施する。

iii) 上記ii)の進捗状況

・6年間で21.2%の人件費を削減し(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)、削減目標を大幅に達成した。

#### 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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (注1) (千円)	1,043,901	738,157	1,016,110	946,906	918,107	899,257	786,904
人件費削減率(注2) (%)		2.8	△ 2.7	△ 9.3	△ 12.1	△ 13.9	△ 24.6
人件費削減率(補正值) (注3) (%)		2.8	△3.4	△10.0	△10.4	△10.7	△ 21.2

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、平成21年、平成22年、平成23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%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

③総人件費削減の進捗状況に対する主務大臣の検証結果

給与構造改革を踏まえ、平成23年度まで「行政改革の重要方針」に基づく国家公務員の定員の純減目標(平成18年度から5年間で5%以上の純減)に準じた取組を継続した結果、平成23年度までの6年間で人件費を21.2%削減(人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。)しており、削減目標を上回る取組を行っていると評価できる。

#### IV 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。  
役員については平成24年4月1日から平成26年3月31日まで、職員については平成24年5月1日から平成26年3月31日まで、特例法に基づく国家公務員の給与見直しの内容と同等の措置を講じた。