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（法人番号5010005005427）の役職員の報酬・給与等について（令和6年度）

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

当法人は、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、比較的同等と認められる類似事業を実施している独立行政法人等（下記①、②）のほか、国家公務員指定職（下記③）の給与水準を参考にした。

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：約820人）。公表資料によれば、令和５年度の理事長の年間報酬額は約21,531,000円、副理事長については約18,810,000円、監事（非常勤）については約2,760,000円である。

②情報処理推進機構

当該法人は、同じ独立行政法人として情報処理システム関連情報の収集・分析及びその知見の共有・普及、IT人材の育成といった事業を実施している（常勤職員数：491人）。公表資料によれば、令和５年度の理事長の年間報酬額は約21,756,000円、理事については約19,106,000円（複数在籍のため平均額）、監事（非常勤）については約3,114,000円である。

③国家公務員（指定職）の年間報酬額

指定職５号俸約19,607,000円、指定職２号俸約15,461,000円（国家公務員給与法より算出）。

② 令和6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。）

経済産業大臣からの業務の実績に関する評価結果に基づき、業績給として令和５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。

Ｓ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令和6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、期末手当及び業績給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（979,000 円）に地域手当（195,800 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）に対し6月に100分の150.75、12月に100分の160.75をそれぞれ乗じ、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。

また、業績給については経済産業大臣からの業務の実績に関する評価結果に基づき、前年度において在籍した役員に対して、業績給として基本俸給に支給割合を乗じて得た額を支給している。

＜令和６年度における改定＞

○人事院勧告に準じた改定

・期末手当の乗じる率を100分の10引上げ

・基本俸給を11,000円引き上げ

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末手当及び業績給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（772,000 円）に地域手当（154,400 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）に対し6月に100分の150.75、12月に100分の160.75をそれぞれ乗じ、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。

また、業績給については経済産業大臣からの業務の実績に関する評価結果に基づき、前年度において在籍した役員に対して、業績給として基本俸給に支給割合を乗じて得た額を支給している。

＜令和６年度における改定＞

○人事院勧告に準じた改定

・期末手当の乗じる率を100分の10引上げ

・基本俸給を9,000円引き上げ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額のみの構成となっている。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（132,800 円）となっている。

＜令和６年度における改定＞

○人事院勧告に準じた改定

・基本俸給を1,400円引き上げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 17,710	千円 11,748	千円 3,206	千円 2350 (地域手当) 406 (通勤手当)	令和6年4月1日		
A理事	千円 15,844	千円 9,264	千円 4,631	千円 1853 97			◇
C監事 (非常勤)	千円 1,594	千円 1,594	千円	千円 ( )			
D監事 (非常勤)	千円 1,594	千円 1,594	千円	千円 ( )			

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、「知的創造サイクル」の基盤確立による「知財立国」の推進を掲げている。
そうした中、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、当法人の実施する事業と関連する分野の国内２機関（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振興機構）の理事長の平均報酬（約21,644,000円）と比較しても、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は、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、理事長と同様に当法人の実施する事業と関連する分野の国内２機関（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振興機構）の理事の平均報酬（約18,958,000円）と比較しても、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)

当法人が遂行する知財に関する多岐にわたる業務を監査するためには、監査を行う高い専門能力、幅広い知見及び経験による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、当法人の実施する事業と関連のある機関と同程度の待遇を与える必要がある。
監事（非常勤）の報酬を、理事長と同様に当法人の実施する事業と関連する分野の国内２機関（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振興機構）の監事（非常勤）の平均報酬（約2,937,000円）と比較しても、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特許庁への手続者に対する相談窓口業務、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、⑤知的財産情報の高度活用による権利化の推進、⑥知的財産関連人材の育成等の業務を広範に行っており、業務を遂行する高いマネー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大臣による業務実績評価が反映される仕組みとなっており、今回の報酬額についても、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（令和6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
法人の長	千円 6,077	年 5	月 0	令和6年3月31日	1.0	
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

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	業績勘案率については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」（平成15年12月19日閣議決定、平成27年3月24日閣議決定一部改正）に基づき、当該法人の長の在職した期間に係る業績評価を勘案し、「1.0」と決定。
理事	
監事B （非常勤）	

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

経済産業大臣からの業務の実績に関する評価結果に基づき、業績給として令和６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。

Ｓ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、経済産業大臣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。当法人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で、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

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） に対し6月に100分の122.5、12月に100分の127.5をそれぞれ乗じ、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た割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

○人事院勧告に準じた改定
・俸給表を平均3.0%引上げ（初任をはじめ若年層に重点を置いて俸給表を改定）
・期末手当の乗じる率を100分の5引上げ
・勤勉手当の乗じる率を100分の5引上げ
・在宅勤務等手当の新設（令和6年4月1日から適用）

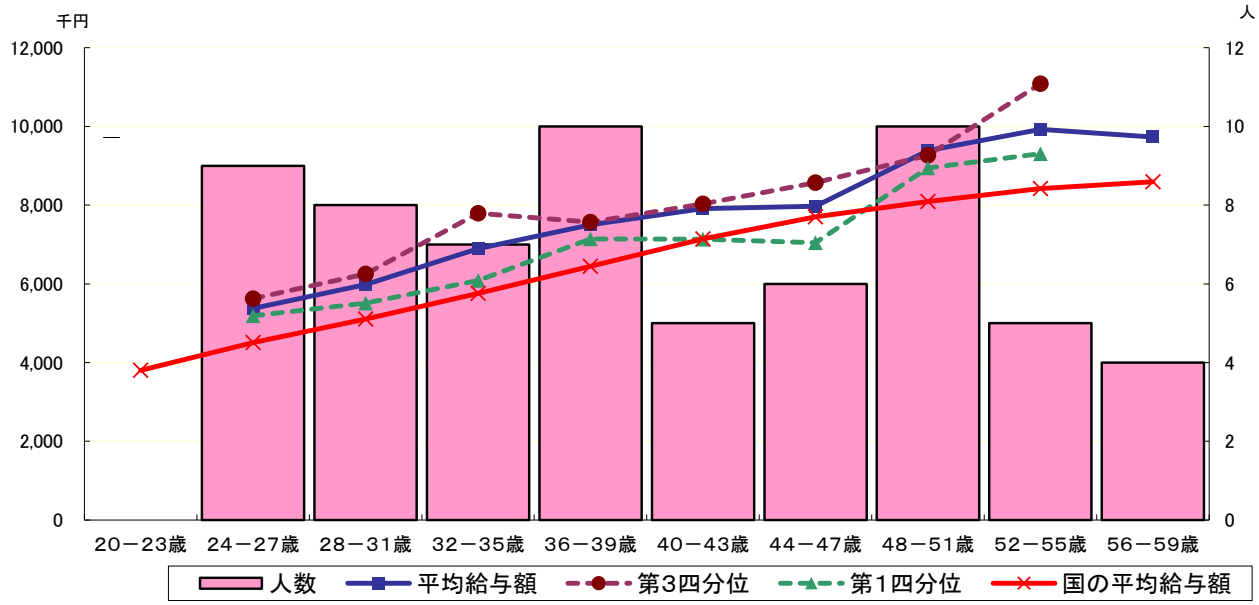
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	64	40.3	7,830	5,844	184	1,986
事務・技術	64	40.3	7,830	5,844	184	1,986
非常勤職員	44	62.3	7,374	6,856	193	518
事務・技術	44	62.3	7,374	6,856	193	518

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。
注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

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等を除いた状況である。以下、④まで同じ。
注2：年齢56-59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があることから「第1四分位」若しくは「第3四分位」又はその両方を表示していない。

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	17	45.1	8,802	9,647～7,792
本部係長	26	37.9	6,919	8,722～5,702
本部係員	11	26.7	5,383	5,661～4,961

④ 賞与（令和6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）	% 46.9	% 45.6	% 46.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 53.1	% 54.4	% 53.8
	最高～最低	% 53.6～52.5	% 55.3～53.6	% 54.1～53.6
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.4	% 54.5	% 54.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.6	% 45.5	% 45.5
	最高～最低	% 49.8～42.8	% 49.8～36.0	% 49.8～40.6

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	・年齢勘案　115.0 ・年齢・地域勘案　103.4 ・年齢・学歴勘案　114.1 ・年齢・地域・学歴勘案　103.3
国に比べて給与水準が高くなっている理由	国家公務員との給与水準（年額）の比較指標は年齢勘案で115.0、年齢・学歴勘案で114.1となっており、両者の数値はほぼ同等であることから、学歴が対国家公務員指数に与える影響は少ないと考えられる。 一方、国家公務員の給与水準が全国平均で算出されているのに対し、当法人では職員の約97%が東京都特別区（1級地）で勤務し、その他の職員が大阪府大阪市（2級地）で勤務しているため、地域手当が同指数を引き上げる要因となっている。 なお、年齢・地域勘案における国家公務員との比較では同指数は103.4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と同等の水準となっているといえる。
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.1%】 （国からの財政支出額 11,554,071千円、支出予算の総額11,656,167千円：令和6年度予算） 【累積欠損額　0円（令和5年度決算）】 【管理職の割合 14.7%　（常勤職員数102名中15名）】 【大卒以上の高学歴者の割合78.4%（常勤職員数102名中80名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　8.1%】 （支出総額　9,802,111千円、給与・報酬等支給総額　798,182千円：令和5年度決算） 【検証結果】 当法人の職員給与については、国家公務員の給与体系（俸給、諸手当等）に準じて定められている。 「国に比べて給与水準が高くなっている理由」のとおり、年齢・勤務地域を考慮した対国家公務員指数では103.4とほぼ同等であり、適切な水準であると判断できる。 （主務大臣の検証結果） 年齢・地域・学歴を考慮した対国家公務員指数は103.3となっているところ、INPIT職員は、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特許庁への手続者に対する相談窓口業務、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、⑤知的財産情報の高度活用による権利化の推進、⑥知的財産関連人材の育成等の業務を広範に行っており、業務を遂行する高い能力や幅広い知見が求められることから、現在の給与水準は妥当な水準の範囲内であると考えられる。 法人は、『行政改革の重要方針』、『国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について』、『一般職の給与に関する法律の改正』など、国の方針にそった取組を実行してきており、法人の給与体系自体は国に準じたものとなっているところ、当省としては、今後ともそうした取組を促しつつ、給与体系・給与水準の適正性について注視していく必要がある。
講ずる措置	「国に比べて給与水準が高くなっている理由」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。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

○22歳（係員）
月額 220,000 円　年間給与 3,291,200円
○35歳（主査）
月額 363,700 円　年間給与 6,037,420 円
○50歳（部長代理）
月額 530,600 円　年間給与 8,914,080 円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者月額 6,500円、子1人につき月額 10,000円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

中期計画及び年度計画に則した組織目標を掲げ、それに基づき個人目標を設定する人事評価制度を導入し、その達成度について業績評価することにより、勤勉手当に反映させる。また、業績評価に加え、職制毎に定めた求められる行動において能力評価を行い、昇給・昇格に反映させる。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 902,553
退職手当支給額 (B)	千円 6,796
非常勤役職員等給与 (C)	千円 677,362
福利厚生費 (D)	千円 224,036
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1,810,746

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（第六期中期目標期間：令和6年4月1日～令和10年3月31日）。

総人件費について参考となる事項

「給与、報酬等支給総額」は、令和5年度798,181千円に対し、令和6年度902,553千円となり104,372千円の増（+13.1%）となった。
また、「非常勤役職員等給与」は、令和5年度613,487千円に対し、令和6年度677,362千円となり63,875千円の増（+10.4%）となった。
これらの主な要因は、令和6年度人事院勧告に基づく、俸給月額表の改定及び賞与の支給月数引き上げによる増に加え、事業体制の強化による体制見直し等のための常勤職員及び非常勤職員の増員による増である。

結果として、「最広義人件費」は、令和5年度は1,614,140千円に対し、令和6年度は1,810,746千円となり、196,606千円の増（+12.2%）となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員について、令和5年度より段階的に定年の引上げを実施し、令和6年度は61歳となっている。役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入し、60歳に達した職員の給与は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額としている。

Ⅴ その他

特になし