

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会

ヒアリング資料

平成 2 1 年 3 月 1 1 日

独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構

1. 農業・食品産業技術総合研究機構の概況

(1) 農業・食品産業技術総合研究機構の目的

- ・ 農業及び食品産業に関する技術上の総合的な試験及び研究等を行うことにより、農業及び食品産業に関する技術の向上に寄与する。
- ・ 近代的な農業経営に関する学理及び技術の教授を行うことにより、農業を担う人材の育成を図る。
- ・ 民間等において行われる生物系特定産業技術に関する試験及び研究の促進に関する業務を行うことにより、生物系特定産業技術の高度化に資する。
- ・ 農業機械化促進法に基づき、農業機械化の促進に資するための農機具の改良に関する試験及び研究等の業務を行う。

(2) 業務内容

〈農業技術研究業務〉

- ・ 水田・畑輪作、家畜生産、家畜衛生、高収益園芸、持続的生産等に関する技術体系の確立
- ・ 農業の生産基盤や農村生活環境の整備・管理等に関する研究
- ・ 農産物や食品の安全性確保、機能性の解明、食品の品質向上と新規利用加工に関する技術開発
- ・ 研究成果等の高度な農業技術や経営管理手法の教授による農業の担い手育成

〈基礎的研究業務〉

- ・ 提案公募による生物系特定産業技術に関する基礎的研究、新しい産業を創出するための研究開発等の業務

〈民間研究促進業務〉

- ・ 企業等の生物系特定産業技術に関する実用化のための試験研究の促進業務

〈農業機械化促進業務〉

- ・ 農業機械化を促進するため、高性能農業機械等の試験研究及び検査・鑑定を実施

(3) 財務及び予算状況、外部資金の導入状況

- ・ 平成19年度総予算額は617億円であり、農業技術の研究等を行う農業技術研究業務勘定が504億円（82%）である。
- ・ 財源は、運営費交付金が498億円（81%）であり、国からの委託プロジェクト研究や競争的研究資金等の外部資金は、78億円（13%）である。

【貸借対照表】〔法人個別〕

(単位：百万円)

資産の部		金額	負債の部		金額
I	流動資産	9,090	I	流動負債	6,728
	現金及び預金	6,112		運営費交付金債務	1,967
	その他	2,977		その他	4,761
II	固定資産	291,462	II	固定負債	13,657
1	有形固定資産	280,735		リース債務	461
2	無形固定資産	705		資産見返負債	12,691
	特許権	126		その他固定負債	505
	その他	579	III	法令に基づく引当金等	250
3	投資その他の資産	10,022			
				負債合計	20,636
				純資産の部	
			I	資本金	315,419
			II	資本剰余金	-9,801
			III	繰越欠損金	-25,702
				純資産合計	279,916
	資産合計	300,552		負債純資産合計	300,552

(注1)法人個別とは、当法人の5勘定を合計したものである。(連結子会社を除く。)

(注2)百万円未満を四捨五入してあるので、合計とは端数において合致しないものがある。

(以下、損益計算書も同じ。)

【損益計算書】〔法人個別〕

(単位：百万円)

	金額
経常費用 (A)	59,916
農業技術研究業務費	45,389
基礎的研究業務費	6,502
農業機械化促進研究業務費	1,544
民間委託研究業務費	715
出融資業務費	11
研究支援業務費	14
検査鑑定業務費	131
一般管理費	5,512
財務費用	57
その他	39
経常収益 (B)	59,550
運営費交付金収益	46,237
受託収入	9,504
財務収益	274

資産見返負債戻入	2,927
その他	607
臨時損失 (C)	403
臨時利益 (D)	589
法人税等 (E)	80
前中期目標期間繰越積立金取崩額 (F)	418
当期純利益 (B - A - C + D - E + F)	158

(4) 職員数及び労働組合への加入状況

平成21年1月1日現在

区 分	員数(人)	組織率(%)	備 考
職員数 (A)	2,946	—	
研究職員数(研究職員、任期付研究員、任期付職員(研究)) (B)	1,662	—	
利益代表者(使用者の利益を代表する者)数 (C)	319	—	
(うち)研究職員の利益代表者数 (D)	166	—	
労働組合員数 (E)	2,461	93.6	E/(A-C)
(うち)			
全農林独法労組組合員数(注1)	2,413	—	
生研労組組合員数(注2)	48	—	
労働組合員である研究職員数 (F)	1,378	92.1	F/(B-D)

(注1) 全農林独法労組とは全農林独立行政法人労働組合をいう。

(注2) 生研労組とは生物系特定産業技術研究支援センター労働組合をいう。

2. 当局の状況

(1) 労使関係担当部局

- ・ 本部統括部労務管理室(全農林独法労組)
- ・ 生研センター総務部総務課(生研労組)
- ・ 内部研究所等の企画管理部管理課等(全農林独法労組地方本部、分会)

(2) 給与等労働条件を決定する部局等

- ・ 賃金については、農林水産省所管独立行政法人賃金改定協議会に対して、理事長が交渉及び妥結を委任している。(独立行政法人労働組合賃金改定統一交渉団)

3. 平成19年度の労使交渉の状況

- ・ 平成19年度においては、独立行政法人労働組合賃金改定統一交渉団と平成19年度の賃金改定及び平成20年度の賃金改定(非現業国家公務員に係る給与構造改革(平成20年度において実施する事項)に準ずる内容)について3回、労使交渉を行っている。
- ・ 交渉は、1回につき20分から30分であった。労使関係は良好である。
- ・ 協約の締結に係る交渉が不調の場合は、中央労働委員会へ調停を申請することと

なるが、過去の例としては平成14年度賃金交渉のみである。

テーマ	回数	時間	労使の人数
賃金交渉	3回	20分～30分	当局：10法人 (1法人1名) 組合：8人

4. 労働条件の決定方法

(1) 給与

(問①) 給与に関する交渉は、本部で一括して行っているか。個々の研究所等における交渉に決定を委ねているものはあるか。

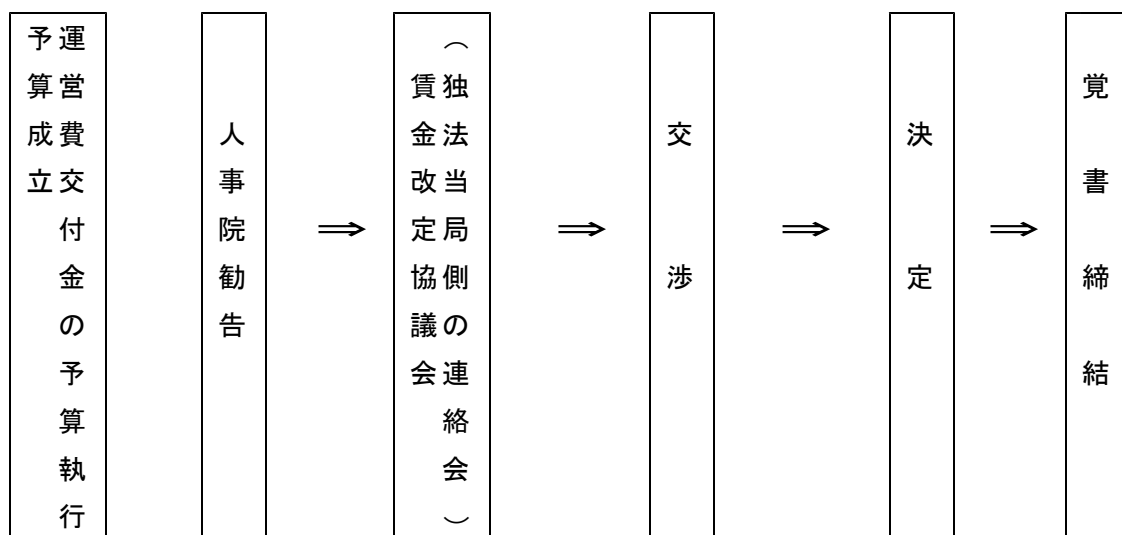
(答) 給与に関する交渉は、本部で一括して行っている。

(問②) 給与水準は、基本的にどのような考え方で、労使交渉等で決定しているか。

(答) 給与水準は、非現業国家公務員に準拠することとし、労使交渉で決定している。

(問③) 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。

(答) 給与決定プロセスは、概ね下図のとおりであり、労使(賃金)交渉は便宜上他法人(農林水産省所管独立行政法人賃金改定協議会)と一括して行っている。



平成19年度の場合

8月8日

8月22日
対応方針の決定

10月5日(第1回)
(組合:2007年度賃金改定に
関する要求書の提出)

11月9日(第2回)
(当局:回答)

11月29日(第3回)
(当局:回答)

11月29日
決着

12月1日
「賃金に関する協約」
に関する覚書

(問④) 国からの運営費交付金があることが、給与決定に影響しているか。

(答) 国からの運営費交付金があることが給与決定に影響を与えているとはいえない。
なお、運営費交付金を含む当該年度の予算が成立した後、年度途中で労使交渉を行い、当該年度の賃金を決定するという時間的先後関係から、改定率によっては、年度途中で運営費交付金についての予算措置が必要となることが考えられる。

(問⑤) 農業・食品産業技術総合研究機構に移行してから、給与水準は上がったか、下がったか。その要因は何か。(国の試験研究機関等であったとき、特定独立行政法人であったときと比べて)

(答) 農研機構の給与水準は、平成18年度以降にあっては事務・技術職員、研究職員ともに国家公務員を下回っている。

給与水準(対国家公務員指数)の推移

区分/年度	16年度	17年度	18年度	19年度
事務・技術職員	95.7	96.7	95.9	96.1
研究職員	101.3	100.1	99.6	99.3

(注1) 各年度におけるラスパイレース指数。事務・技術職員は、農研機構でいう一般職。

(注2) 一般職(国の行(一)相当)、研究職について平成16年度の給与水準を平成17年度に初めて公表。以降、当該年度分を翌年度に公表。

(問⑥) 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる配分交渉は、どのように行っているか。

(答) 交渉においては、俸給月額の改定、諸手当の改定及び実施時期について決定し協約化している。

初任給の決定、俸給及び諸手当の支給、昇格、昇給の実施基準等の運用の細部については、労使協議を行い決定している。

配分交渉については、行ったことはない。

(問⑦) 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。

(答) 賃金に関する協約(平成20年4月1日改正)に定めている主な事項は、俸給(表)、初任給の決定、昇給、俸給の支給、俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当等である。

(問⑧) 労働組合に加入していない研究員、職員の給与は、どのように決定しているか。

(答) 労働組合に加入していない職員の給与も、労使交渉により決定されたものと同じものを適用している。

(2) 勤務時間その他の労働条件

(問①) 具体的には、交渉で勤務時間制度等のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。

(答) 勤務時間その他の労働条件については、非現業国家公務員の勤務時間制度（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等）に準じ、労使協議で決定している。また、運用の細部についても必要に応じ、協約（覚書）を締結している。

(例) 内部研究所等の勤務地に応じた始業、終業時刻等について「運用に関する覚書」を締結している。

(問②) 協約では、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度定めているか。

(答) 勤務時間その他の労働条件に関する事項に係る協約には、下表のようなものがある。

勤務時間、休日、休暇等に関する協約	① 1週間の勤務時間、② 1日当たりの勤務時間、③ 始業及び終業の時刻、④ 休憩時間、⑤ 休日、⑥ 時間外勤務及び休日勤務、⑦ 休暇、⑧ 育児休業等について定めている。
時間外労働及び休日労働に関する協約	① 法の遵守、② 時間外労働及び休日労働、③ 本人への通知、④ 協定の締結等について定めている。
育児休業、介護休業等に関する協約	① 育児休業、② 育児短時間勤務、③ 育児時間、④ 介護休業、⑤ 介護部分休業について定めている。
裁量労働制に関する協約	① 対象職員、② みなし労働時間の算定、③ 手当の支給、④ 休日労働及び深夜労働、⑤ 健康福祉確保措置等について定めている。

(問③) 労働組合に加入していない研究員、職員の勤務時間等は、どのように決定しているか。

(答) 労働組合に加入していない職員の勤務時間その他の労働条件も、労使交渉により決定されたものと同じものを適用している。

5. 協約締結権付与の効果・懸念要素

(1) 協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、貴法人において、実際に生じたか。(次の各項目のうち賛同するものに○)(複数可)

(効果)

- ① 労使間に良好なコミュニケーションが形成され、業務能率、業務環境変化への対応能力の向上につながった。
- ② 業務コスト意識が高まった。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となった。
- ④ 労働条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資することになった。
- ⑤ その他(自由記述)

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、業務に影響を及ぼした。
- ② 交渉に要するコストが増えた。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招いた。
- ④ 国民に知らされないまま、交渉で労働条件が変更された。
- ⑤ その他(自由記述)
 - ・懸念要素は、現在のところ特段ない。

(2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。

- ・付与されてよかった → (3)へ
- ・付与されない方がよかった → (4)へ
- ・どちらともいえない → (5)へ

(3) 付与されてよかったと考える場合、その理由は何か。

- ① (1)の(効果)の中から該当する理由を選択(複数可)
 - ・労使間に良好なコミュニケーションが形成され、業務能率、業務環境変化への対応能力の向上につながった。

(補足説明)

- ・協約締結権付与の効果として、労使間に良好なコミュニケーションが形成され、賃金を含む労働条件が労使間で適正に決定されているという意識が職員の間には浸透していると考えられる。働きやすい職場という意識が形成され、業務にも好影響を及ぼしていることが考えられる。
- ② その他の理由があれば自由記述

(4) 付与されない方がよかったと考える場合、その理由は何か。

- ① (2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)
- ② その他の理由があれば自由記述

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

- ・ 今後の労使関係の課題としては、引き続き労使間で意思疎通を欠かさないよう努めるとともに、法令に基づいた適切な労使関係の構築を図るため労働法等に精通した人材の育成が必要である。

6. 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等の労働条件の公表方法について、どの程度、どのような方法で公開しているか。

- ・ 給与等に関する事項の公表は、農研機構のホームページで、総務省が策定した公表方法等(ガイドライン)に従い、毎年6月に公表している。

(2) 労働協約など、労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えているか。

- ・ 労働協約の改定を受けて、規程等を改正し、必要なものはホームページで公表しており、実質上、労働協約及び労使交渉に関する基本的な事項については公開している。

7. 労使協議制

(1) いわゆる労使協議制を行っているか。

- ・ 労使間で十分な意思疎通を図り、労働条件決定のプロセスを円滑に行うため、事前に労使協議を行っている。

(2) 行っている場合には、平成19年度には、どのような内容について、何回行ったか。

- ・ 平成19年度に行った労使協議は、約100件である。(上記以外に各内部研究所等ごとに、対応する分会等との協議(確認)等を行っている。)
- ・ 平成19年度の主な協議案件
 - 「使用者の利益を代表する者」の変更等について
 - 研究職員の採用事務手続きスケジュールについて
 - 平成19年度国家公務員I種等試験採用予定ポストについて
 - 農業関係試験研究独立行政法人の中期計画の変更について
 - 平成19年度昇格事務手続きについて
 - 「研究活動における利益相反関連規程等の整備」について
 - 次世代育成支援計画・推進検討会の設置(案)について
 - 農業者大学校つくば移転関係スケジュールについて
 - 「職員給与規程」の一部改正について

農業者大学校の組織体制の見直しについて（案）
平成２０年度研究職員の新規採用スケジュールについて
研究チーム、サブチーム等の再編成について（案）

以 上