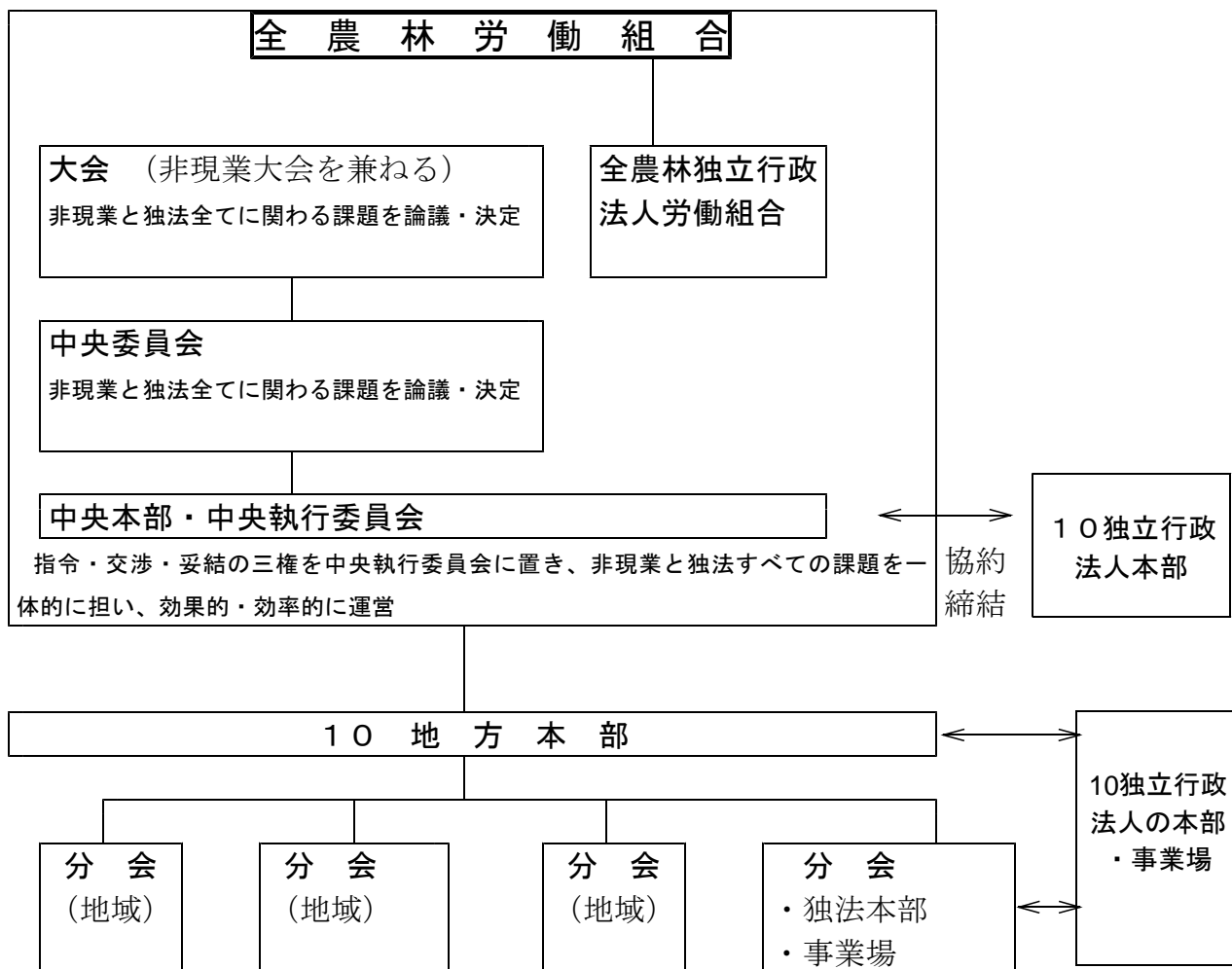


ヒアリング資料（非特定独立行政法人）

全農林労働組合

1 労働組合の概況

- 名称：全農林労働組合
  - 設立：1945年農林省職員会として設立
  - 組織構成：農林水産省の職場に働く者、農林水産省を主務省とする独立行政法人の職場に働く者
  - 加入者数：21,858人
  - 組織率：90.6%
  - 人事院登録：（全農林非現業労働組合として登録）
  - 上部団体：国公総連、国公連合、連合
- 註：2008年11月1日現在



- 名称：全農林独立行政法人労働組合
- 設立：2001年（17独立行政法人労組）2004年から一本化
- 組織構成：農林水産省を主務省とする※10独立行政法人の職場に働く者
- 加入者数：5,941人（うち農研機構：2,447人）
- 組織率：91.3%（うち農研機構：93.6%）
- 人事院登録：対象外
- 上部団体：全農林労働組合

※農業・食品産業技術総合研究機構、農業生物資源研究所、農業環境技術研究所、国際農林水産業研究センター、森林総合研究所、水産総合研究センター、水産大学校、家畜改良センター、種苗管理センター、農林水産消費安全技術センター

註：2008年11月1日現在

## 2 当局との対応状況

(1) 労働条件に関する労使協議窓口

- ①全農林中央本部 法人の本部における労務担当当局
- ②地方本部・分会 法人の事業場における労務担当当局

(2) 給与等労働条件決定の当事者

賃金については、独立行政法人労働組合賃金改定交渉団（全農林独法労組及び林野独法労組）と農林水産省所管独立行政法人賃金改定協議会（10独立行政法人）による団体交渉で決定する。賃金以外については、各法人との個別労使交渉により決定している。

## 3 平成19年度の労使交渉の状況

交渉回数・時間 労使の交渉人員数 交渉テーマ 協約締結状況 交渉不調の場合と対応

【団体交渉】

- ・交渉回数：3回
- ・交渉時間：1回につき20分から30分
- ・交渉人員数：組合側8人、当局側10人（1法人1人）
- ・交渉テーマ：賃金に関する協約の改定
- ・協約締結状況：組合の要求内容に沿って協約を改定した。
- ・交渉不調の場合と対応：近年交渉が不調となったケースはない。独法化以降、交渉不調により1度中労委の調停（2002年度）となった。

## 4 労働条件の決定方法

(1) 給与

- ・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があるか。

(対応) 組合の本部が一括して対応している。

- ・ 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。

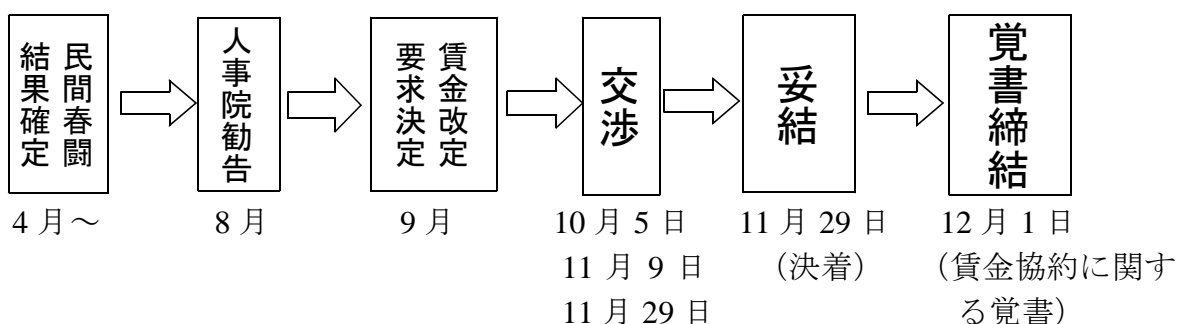
(対応) 独立行政法人通則法（第 57 条及び第 63 条）に基づき、労使の自主決着を基本に交渉を行うと確認している。

- ・ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。

(対応)

- ・ 人事院勧告及び民間賃金の動向を踏まえ、賃金要求を決定
- ・ 独立行政法人労働組合賃金改定交渉団として農林水産省所管独立行政法人賃金改定協議会と賃金改定交渉を実施・妥結

【2007 年度の場合】



- ・ 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。

(対応) 影響している。

その理由：「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）に基づく公的部門における総人件費改革の取組が、査定省（総務省、財務省、行革推進事務局）から各府省の所管する法人に周知徹底されている。具体的には、中期計画の5年間（06年度から10年度）に5%以上の人件費削減を求められている。このため、独立行政法人通則法の第3条（業務の公共性、透明性及び自主性）第3項において定められている「この法律及び個別法の運用にあたっては、独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならない」との原則が活かされない実態にある。

- ・ 農業・食品産業総合技術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）

(対応) 農研機構の給与水準は、結果として国家公務員の賃金水準を踏まえた改定を行っていることから、国家公務員と同等の水準となっている。

- ・ 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。

(対応) ・ 交渉においては、俸給月額改定、諸手当の改定及び実施時期を決定し協約化。

- ・ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。

(対応) 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。

- ・ 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。

(対応) 賃金改定交渉で決定した給与を適用。

## (2) 勤務時間その他の労働条件

- ・ 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。

(対応) 勤務時間、休日、休暇等、勤務時間制度全般について労使交渉により、協約化している。また、運用の細部についても協約・覚書を締結している。

- ・ 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。

(対応) 下記のような協約を締結している。

### ○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

### ○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

### ○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介護部分休業等

- ・ 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。

(対応) 労使協議で確認した勤務時間制度等を適用している。

## 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となった。(○)
- ⑤ その他(自由記述)

上記①、②と重複するが、法人の中期目標、中期計画、業務内容の変更などについて当局から説明を受けることによって、法人の使命や事務・事業の達成目標について、組合員の理解がより深まってきた。こうしたことから、法人の事務・事業の計画達成に寄与していると考ええる。

懸念要素は、特になし

**(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

**(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)
  - ② その他の理由があれば自由記述
- (対応) 上記(1)のとおり。

**(4) 今後の労使関係の課題は何か。**

(対応) 立行政法人通則法第2条(定義)で「この法律において『独立行政法人』とは、国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一の主体に独占して行わせることが必要であるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律及び個別法の定めるところにより設立される法人をいう。」と定義されている。

通則法の定義からすれば、その使命を確実に達成するため、運営費交付金の担保が不可欠と考える。にもかかわらず、政府は「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、公的部門における総人件費改革を独立行政法人にも適用させ、人件費の5年間5%の削減のほか、運営費交付金予算要求では、毎年、前年度比事業費1%・一般管理費3%の削減の算定ルールを定めて要求させている。

このような、独立行政法人の位置づけを軽視した政府の運営費削減政策は、中期目標・中期計画達成に必要な人材確保と事務・事業の確実な推進に悪影響を及ぼしている。独立行政法人における自律的労使関係を構築するためには、独立行政法人の定義を十分尊重した運営費交付金の予算措置が重要と考える。

## 6 労使交渉等の透明性の向上

- ・ 給与等に関する事項をどの程度、どのような方法で公開しているか。

(対応) 妥結した給与等については、各法人が独立行政法人通則法の定めにより法人のホームページで公開している。

- ・ 労働協約など、労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか。

(対応) 法人予算が、国からの運営費交付金に大きく依存していることから、国民への説明責任を果たし、理解と納得を得るためにも情報公開は必要であると考え。なお、労使交渉による労働協約改定にあわせ、職員就業規則、勤務時間規程等の改定を行い、法人のホームページで公開しており、実質上労働協約及び労使交渉に関する基本的な事項を公開している。

## 7 労使協議制

- ・ いわゆる労使協議制を行っているか。

(対応) 労使協議については、全農林労働組合と各法人との間で「労使関係の基本に関する協約」を締結。「法人と組合は、労使間における労働条件の事前協議を行い、良好な労使関係の一層の発展を図る」としている。

労働条件の変更や新たな就業制度の導入にあたっては、労使間で十分協議を行い、決定している。

- ・ 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。

(対応) 2007年度の労使協議は、約100件である。

### 【主な協議案件】

- ・ 2007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目標・中期計画の変更について
- ・ 2007年6月1付け採用予定任期付研究員（若手育成型）の採用計画について
- ・ 産学官連携本部設置の検討状況について
- ・ 研究チーム長の公募制の導入に関する検討について
- ・ 農業者大学校つくば移転関係スケジュールについて
- ・ 小規模な研究拠点の研究組織の見直しに係る基本方針について
- ・ 「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）
- ・ 2008年度研究職員の新規採用スケジュールについて

以 上