

行革本部専門調査小委員会ヒアリング資料

平成 19 年 2 月  
産業技術総合研究所

**1. 基礎的事項**

**(1) 業務内容**

産業技術総合研究所は、幅広く多岐にわたる技術分野に携わる研究者集団による創造性と知の融合に溢れた研究活動の実施を通じて、産業・社会にとって重要な新たな技術の創出、産業技術力の向上や新規産業の創出などを図り、我が国の経済発展に貢献し、国民生活の向上に寄与することを目的とする。

(平成 13 年 4 月に国の施設等機関(経済産業省工業技術院)から独法化(公務員型の特定独法)、平成 17 年 4 月に非公務員型独法化。)

**(2) 職員数(平成 18 年 12 月現在)**

職員数：6044 名(研究職員 2517 名, 事務職員 708 名, 契約職員 2816 名)

役員数：14 名

(3) 組織構成(施設等機関など) (別紙 1) 参照

(4) 組合数 1

(5) 組合員数 1576 名

(6) 組織率 26.23 パーセント

(7) 在籍専従者数 0 名

## 2. 照会事項

### (1) 独法化による人事制度上の変化

#### 柔軟な任用制度の導入

- ) 機動的・弾力的な人材配置及び組織改編、職種間の人材の流動化を実現。
- ) 招聘型研究員制度・若手研究員制度の創設及び積極的活用により、研究内容に基づき必要に応じた人材確保を実現。
- ) 独自の採用試験制度の導入により、必要な人材の確保を実現。

#### 柔軟な任用の実効性を高める新たな給与制度の導入

- ) 職責手当(級数ではなく役職に応じた手当)の創設により、級と役職を連動させずに適材適所の人材配置を行うことを実現。
- ) 研究系職員と事務系職員の俸給表の一本化により、職種を越えた適材適所の人材の配置・流動化を実現。

#### 適切な任用や給与、組織活力の基盤となる個人評価制度の導入

評価の実施過程を通じて、評価者と被評価者との円滑な意思疎通や課題認識の共有等を図り、職員の意欲の向上と組織全体のパフォーマンスの向上を図る。

#### 人事交流の円滑化

自由かつ柔軟な人事交流や兼業を実現し、研究内容に応じた人材の投入や研究人材の流動化に寄与。

#### 柔軟な勤務形態

勤務時間のフレックスタイム制の拡充等、柔軟な勤務形態を実現し、効率的・効果的な研究開発の実施に寄与。

### (2) 人事当局の人事管理業務について

人事当局(能力開発部門)は、以下の業務を実施し、適材適所の人材配置の推進、職員の能力や職務遂行に係る能率の向上及び適正な労務管理の推進等を図る。

#### 産業技術総合研究所組織規程

##### (能力開発部門)

第29条 能力開発部門は、人事、個人評価、給与、兼業、栄典、表彰、研修その他の能力開発並びに労働条件、労使関係の調整、服務規律及び懲戒に関する業務を行う。

### (3) 労使関係、団体交渉、協約締結等の状況

#### 労使関係の状況

使用者側と組合側との間で、良好な労使関係を維持。労働条件全般については、双方の交渉等を経て決定。

#### 団体交渉の状況

- 産総研全体に関する事項（職員の処遇・給与等）については、理事長等と組合本部との間で懇談・交渉を実施。
- 個別の事業所に関する事項（個別の事業所毎の固有の事項や一般管理設備の修繕等）は各事業所の管理監等と組合支部との間で交渉を実施。

#### 協約締結等の状況

- 給与の口座振込に関する協約（給与の現金支給を廃止し、全額口座振込とする内容）他 10 件程度
- 時間外及び休日の労働に関する協定（1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超える勤務を可能とする内容）他 5 件程度

「協約」は全労働組合員を対象とし、「協定」は個別の事業所の職員を対象とするもの。

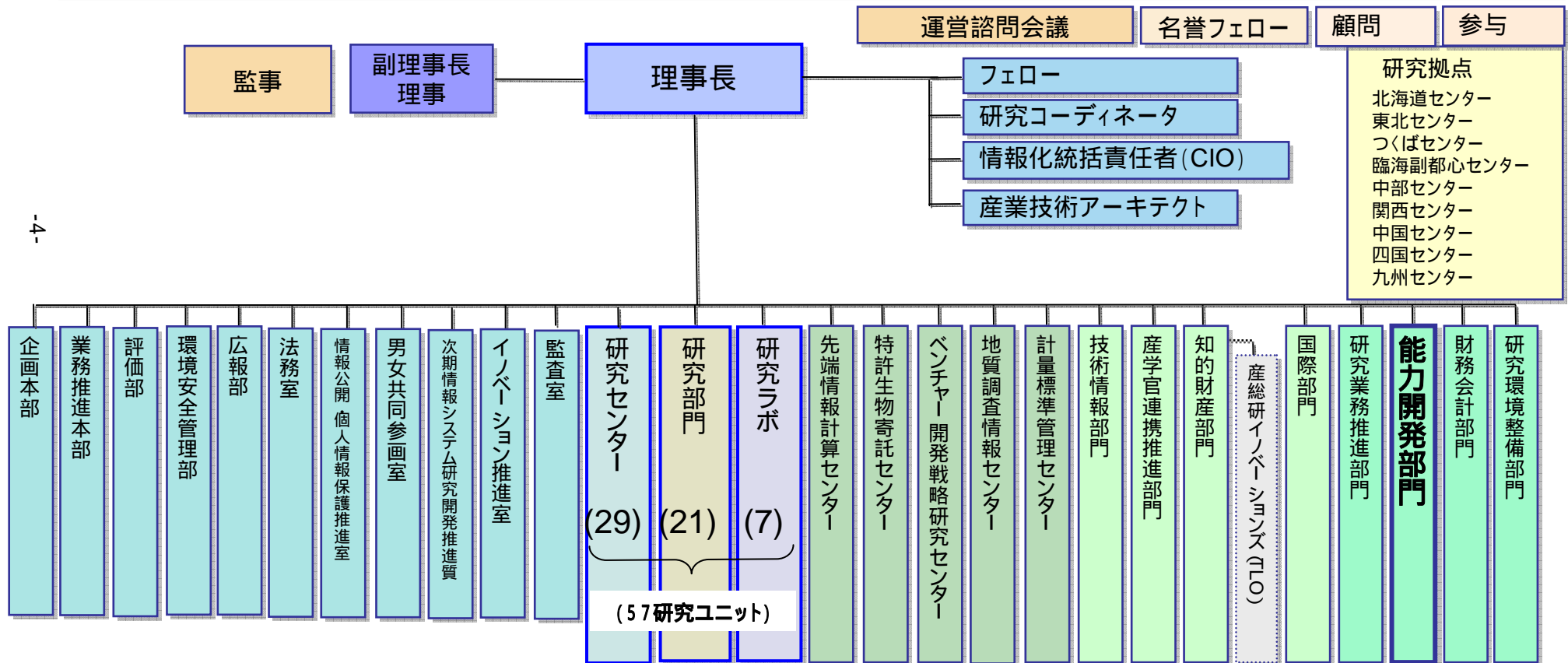
### (4) 現状の労使関係の課題、今後の在り方等についての意見

- 労使関係については、組織全体のあり方から日常的な要求事項に至るまで、使用者側として交渉等を通じて誠意を持って対応しており、良好な関係を維持しながら諸課題の解決を図っている。
- 独法化による労使関係の混乱はないものの、民間型の労使交渉については未成熟な部分もある。
- 交渉等の場において、組合から「職員の給与水準については（人事院勧告に準拠するのではなく）産総研独自で策定すべきである」との意見が出ている。これは、本来は独法通則法に基づき社会一般情勢等を踏まえて独法が給与水準を独自に定めることができるにもかかわらず、毎年度の給与水準の変動に関して人事院勧告に準拠している実情を踏まえたもの。
- ラスパイレス指数のような画一的な尺度で比較するのではなく、独法ごとの能力や実績に応じて、適切な自由度を確保していくことが重要。

# 産総研の組織図

< 別紙 1 >

- 理事長と研究ユニットや研究関連・管理部門が直結したフラットな組織体制
- 柔軟に研究ユニットを廃止・新設(研究ユニット制の採用)
- 内外の優れた人材をタイムリーに起用
- 研究のサポートにあたる研究関連・管理部門の充実



## ● 3種類の研究ユニット

- 特定の課題解決のための「研究センター」 (時限7年)
- 中長期的観点から研究を進める「研究部門」 (恒常的組織)
- 研究センターへの展開を目指す「研究ラボ」 (時限3年)

(平成18年12月1日現在)