

独立行政法人化・国立大学法人化による変化について
 (行政改革推進本部専門調査会小委員会のヒアリングより抜粋)

1 専門調査会における独立行政法人・国立大学法人からのヒアリングの概要

○ 専門調査会では、3つの小委員会を設置し、平成19年1月18日及び2月6日の2回にわたり、独立行政法人・国立大学法人の人事当局及び労働組合を含む32の団体等に対するヒアリングを実施

(1) 独立行政法人・国立大学法人の人事当局から

- ・ 独立行政法人国立病院機構（特定独法）
- ・ 独立行政法人産業技術総合研究所（非特定独法）
- ・ 国立大学法人東京外国語大学（国立大学法人）
- ・ 国立大学法人群馬大学（国立大学法人）

(2) 独立行政法人の労働組合から

- ・ 全農林労働組合（独法労組としての労使関係も聴取）

【参考】独立行政法人・国立大学法人の概要

(1) 独立行政法人

- ・ 制度導入 平成13年4月 特 定：協約締結権の付与
非特定：協約締結権、争議権の付与
- ・ 平成20年10月1日現在 特 定： 8法人
非特定：92法人

(2) 国立大学法人

- ・ 制度導入 平成16年4月 : 協約締結権、争議権の付与
- ・ 平成20年10月1日現在 : 86法人

2 独立行政法人化・国立大学法人化による変化（概要）

	便 益 関 係	費 用 関 係
労使関係に関する変化	<p><労使関係の成熟></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている（国立病院機構） ○ 良好な関係を維持しながら諸課題の解決を図っている（産業技術総合研究所） ○ 労使関係は概ね良好（群馬大学） ○ 法人当局の当事者意識が高まり、組織の運営に責任を持つようになった（全農林） 	<p><交渉コストの増大></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 民間型の労使交渉には、独法化による組織の性格が変わったため今までと異なる知識が必要（産業技術総合研究所） ○ 大学を超えた広域組合との交渉に应付ざるを得なくなり、大学の自己解決能力を越えるものをぶつけられて解決できない場合も（国立大学法人）
人事管理に関する変化	<p><独自の人事管理の工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 制度変更を踏まえた給与体系を構築（国立病院機構） ○ 新たな給与制度、柔軟な勤務形態等を構築（産業技術総合研究所） ○ 国家公務員法の適用から外れ、人事管理が独自の裁量で行えるように（群馬大学） ○ 人件費比率の高い大学では地域手当を減らしているところも（国立大学法人） ○ とりわけ理系では給与等について独自の工夫も（国立大学法人） ○ 人事院規則等で規定されてきたものを整理し法人独自で作ったものも一部にある（全農林） 	

3 独立行政法人化・国立大学法人化による変化（詳細）

(1) 独立行政法人・国立大学法人の人事当局から

ア 独立行政法人国立病院機構（特定独法） （第2回小委員会（平成19年2月6日）Bグループ）

職員数	: 47,423人（医師5千人、看護師29千人、その他13千人）
病院数	: 146病院
組合数	: 2組織（全医労、新職労）
組合員数	: 全医労：19,134人 新職労：42人
組合組織率	: 全医労：35.0% 新職労：12.5%
専従者数	: 全医労：7人 新職労：なし

○ 独立行政法人化による変化（◎便益関係、●費用関係、△その他関係）

① 労使関係に関する変化

◎ ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている

△ 交渉ルール化の協約を結び交渉しており、院長先生の負担が大きくなっていることはない

独法化により当局の意識は変わったかとの質問に対し、給与規程の改定など基本的な労使交渉はすべて本部間であり、労使交渉の中で大きな変化はないが、ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている、病院の労使交渉は、夜勤回数や休憩時間などの内容で、移行するときに交渉のルール化の協約を結んでいる、この協約により病院での交渉の時間、交渉委員の数、議題は、事前に窓口で調整した上で交渉しているなど、院長先生の負担が大きくなっていることはないと考えているとの回答があった。【議事要録（6ページ）より抜粋】

② 人事管理に関する変化

◎ 制度変更を踏まえた給与体系を構築

（給与カーブのフラット化、年俸制の導入、役職者に対する業績評価制度導入、調整額の見直し、年度末賞与の導入、給与構造改革に準じた取組み）

イ 国時代との変更点

○ 給与カーブのフラット化（平成16年4月独法移行時）

民間の給与水準（人事院調査）との格差を考慮して、引下げを行った。

○ 年俸制の導入（平成17年4月本格実施）

医師については、一般医師を除く医長以上の職員の給与を年俸制とした。なお、年俸制については、月例年俸（月給相当）と業績年俸（賞与相当）で構成され、月例年俸は固定給としてその12分の1が月々支給され、業績年俸は病院及び個人の評価を反映して年2回賞与時に支給する。

○ 役職者に対する業績評価制度導入

平成16年12月期支給の業績手当（国の期末・勤勉手当相当）から部長以上に対する業績評価制度を導入し、平成17年6月期支給から全役職職員に対しても導入したこと。

また、現在、一般職員に対する業績評価制度の導入に向け、労働組合（全医労）と協議中である。

○ 調整額の見直し（平成17年4月）

国時代の「俸給の調整額」を特殊業務手当として、民間実態を踏まえ従前の概ね6割程度の額とし、かつ、賞与・退職手当の算定基礎から外した。

○ 年度末賞与の導入について（平成16年4月独法移行時）

当該年度の医業収入が特に良好な病院において支給することとした。

○ 給与構造改革に準じた取組み（平成18年7月）

国の給与構造改革に準じ、基本給の引下げと地域手当の導入などを行っている。
【会議資料B-5（5・6ページ）より抜粋】

③ その他の変化

◎ **医師・看護師の確保について、予算、総定員法で縛られないのが大きい**

◎ **中期目標等もあり継続的に事業に取り組むことが可能となった**

国立のままのがよかったかとの質問に対し、病院は長期計画が必要で、特に、医師、看護師などの職員確保について、予算、総定員法で縛られることなく、自由に動けるのが大きな違いであること、機構では中期目標等もあり継続的に事業に取り組むことが可能となったことなどは良い面だと思う、との回答があった。
【議事要録（6ページ）より抜粋】

職員数	: 6,044人 (研究職員2,517人、事務職員708人、契約職員2,816人)
組合員数	: 1,576人
組合組織率	: 26.23%
在籍専従者数	: なし

○ 独立行政法人化による変化 (◎便益関係、●費用関係、△その他関係)

① 労使関係に関する変化

◎ **良好な関係を維持しながら諸課題の解決を図っている**

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。

【会議資料C-5(1)(3ページ)より抜粋】

● **民間型の労使交渉には、独法化による組織の性格が変わったため今までと異なる知識が必要**

民間型の労使交渉についての説明に関し、具体的には、組織の性格が変わり今までと異なる知識が必要となっている。最近、社会保険労務士と契約し、労務体制の拡充を図るとともに、規程等のチェックなどを行っている、との説明があった。

【議事要録(6ページ)より抜粋】

△ **独法化による混乱はないものの、民間型の労使交渉については未成熟な部分も**

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。

【会議資料C-5(1)(3ページ)より抜粋】

② 人事管理に関する変化

◎ 新たな給与制度、柔軟な勤務形態等を構築

(柔軟な任用制度の導入、柔軟な任用の実効性を高める新たな給与制度の導入、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、人事交流の円滑化、柔軟な勤務形態)

- ① 柔軟な任用制度の導入
 - i) 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。
 - ii) 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、研究内容に基づく必要に応じた人材確保を実現。
 - iii) 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。
- ② 柔軟な任用の実効性を高める新たな給与制度の導入
 - i) 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。
 - ii) 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

【会議資料C-5(1)(2ページ)より抜粋】

△ 給与ペアは、予算の大部分が国からの運営交付金であるため、人事院勧告に準拠せざるを得ない

独自の給与制度を作っているという説明と、人勧に準拠しているという説明の関係について、対前年伸び率や今年度の例では扶養手当の額といったものは準拠している。予算について、民間からの資金もあるが、国からの運営費交付金が大部分を占めており、主に税金によって賄われていることから、現状において人事院勧告に準拠する形にならざるを得ない、との説明があった。

【議事要録(5ページ)より抜粋】

③ その他の変化

◎ 組織改編が柔軟にできるようになった

独法化のメリットに関し、恒常的な組織である研究部門に加え、時限組織である研究センターを柔軟に改編できるようになった、との説明があった。

【議事要録(5ページ)より抜粋】

【国立大学法人東京外国語大学】

職員数 : 799人(常勤 360人 非常勤 439人)

【国立大学法人群馬大学】

職員数 : 2,648人(常勤 1,820人 非常勤 828人)

組合員数(推定) : 338人(常勤 310人 非常勤 28人)

組合組織率(推定) : 12.76%(常勤 17.03% 非常勤職員 3.38%)

在籍専従者数 : なし

○ 国立大学法人化されたことによる変化 (◎便益関係、●費用関係、△その他関係)

① 労使関係に関する変化

◎ 労使関係は概ね良好(群馬大学)

労働組合が過半数組合でないため、各事業場に過半数代表者を置いている。過半数代表者は、各事業所の職域から推薦等により選出された職域代表者の中から互選又は選挙により選出され、事業所ごとに公示された後に正式に過半数代表者となっている。

大学側は、過半数代表者と年に数回懇談会を設けており、代表者5名と大学側3名～5名で労働条件に関する話し合いや要望を聞くなどし、労使関係は概ね良好である。

【会議資料A-1(3ページ)より抜粋】

△ 労使とも頭の切り替えが出来ていない(国立大学法人)

● 大学を超えた広域組合との交渉に応ぜざるを得なくなり、大学の自己解決能力を越えるものをぶつけられて解決できない場合も(国立大学法人)

法人化の前後で交渉に違いは生じているのかとの質問に対して、昔の組合交渉の時代から団体交渉の時代になったが、労使とも頭の切り替えが出来ていない。また、職場のみならず、大学を超えた広域組合との交渉にも応ぜざるを得なくなり、大学の自己解決能力を越えるものをぶつけられて、解決できない場合もあるとの回答があった。

【議事要録(2ページ)より抜粋】

② 人事管理に関する変化

◎ 国家公務員法の適用から外れ、人事管理が独自の裁量で行えるように(群馬大学)

8 国立大学法人化されたことによる変化

(2) 人事管理上

国家公務員法の適用から外れ、人事管理が独自の裁量で行えることとなった。

- ・予算（収入）の範囲内での職員の増員（附属病院職員）
- ・財務分析等、これまでの国立大学にはない業務を担当する管理職級の職員を選考により採用。
- ・教職員に対する評価制度の創設。
- ・フレックス制の導入による勤務時間管理の弾力化。

【会議資料A-1（2ページ）より抜粋】

△ 特に給与等の処遇は、財政基盤が国からの運営費交付金であるため、事実上、国の制度を参考にせざるを得ない（群馬大学）

特に給与等の処遇については、財政基盤が国からの運営費交付金であることから、事実上、国の制度を参考にせざるを得ない状況にあるが、過半数代表者からは、法人化による大学の裁量を理由に独自の主張がなされている。

【会議資料A-1（3ページ）より抜粋】

△ 給与水準は国家公務員と同様であり大きな変化はない（国立大学法人）

◎ 人件費比率の高い大学では地域手当を減らしているところも（国立大学法人）

法人化後、人事管理面で変わったことはどの質問に対して、給与に関しては、国家公務員と同様の水準としており、大きな変化はなく、人件費比率の高い大学では国と比較して地域手当を減らしているところもあるとの回答があった。

【議事要録（1ページ）より抜粋】

◎ とりわけ理系では給与等について独自の工夫も（国立大学法人）

法人化により、独自の給与制度、人事管理運営方針を目指しているのではないのかとの質問に対して、目指してはいるが、承継教職員の退職金の算定上で難しい問題もある。いくつかの大学、とりわけ理系では、独自の工夫をしているとの回答があった。

【議事要録（1・2ページ）より抜粋】

③ その他の変化

◎ 学長のリーダーシップによるトップダウンの運営が可能になった

運営面で、法人化後、一番以前と違ったなと感じている点は何かとの質問に対して、学長のリーダーシップにより、トップダウンの運営が可能となり、学長の企画力が問われている、大学が前向きに進んでいるのは確かであるが、毎年、運営費交付金が減り、総人件費の抑制があるため、常勤を定員まで採らないで、非常勤を多く採用し教育内容を充実しようとしたが、さらに人件費を削減するため、平成19年度・20年度に非常勤を大幅削減することを余儀なくされた。そんな中で、大学設置基準の改訂で主要授業教科科目は専任が行うこととされている。今後、効率化や人件費抑制に当たっては、アウトソーシング出来るものと出来ないものの区別を付けていただかなければ、組織が本来の機能を発揮出来ないとの回答があった。

【議事要録（2ページ）より抜粋】

(2) 独立行政法人の労働組合から

全農林労働組合

(独法労組としての労使関係も聴取)

(第2回小委員会(平成19年2月6日) Cグループ)

組合員数 : 24,875人(うち独立行政法人の組合員は約6,000人)
組織率 : 92.0%
在籍専従者数 : 27人(中央本部 9人 地方本部 18人)

○ 独立行政法人化されたことによる変化 (◎便益関係、●費用関係、△その他関係)

① 労使関係に関する変化

◎ 法人当局の当事者意識が高まり、組織の運営に責任を持つようになった

イ 独立行政法人労働組合としての労使関係

10非特定独立行政法人と3特定独立行政法人の職員をもって「全農林独立行政法人労働組合」を組織し各法人当局や主務省交渉を実施するとともに、協約・協定を締結しています。法人当局は非現業の時代に比べて当事者意識が高まり、組織の運営に責任を持つようになりました。

【会議資料C-3(2ページ)より抜粋】

独法化により法人当局は当事者能力を強化しているのか、との質問に対し、人員は限られており大々的な拡充はないが、労務担当の意識は非常に高まっている、との回答があった。

【議事要録(4ページ)より抜粋】

② 人事管理に関する変化

△ 賃金交渉も人勧に準拠せざるを得ないし、独自のノウハウもまだない

◎ 人事院規則等で規定されてきたものを整理し法人独自で作ったものも一部にある

独法において当局の当事者意識も高まったとの説明に関し、実際には、財政面で縛りがあるほか、賃金交渉も人勧に準拠せざるを得ないし、独自のノウハウもまだないが、運営を含めて法人の独自性を発揮できるようになっており、人事院規則などで縛られてきたものについて整理して法人独自でつくったりしたものも一部にある、との説明があった。 【議事要録(4ページ)より抜粋】