

2020年組織アンケートまとめ

目次

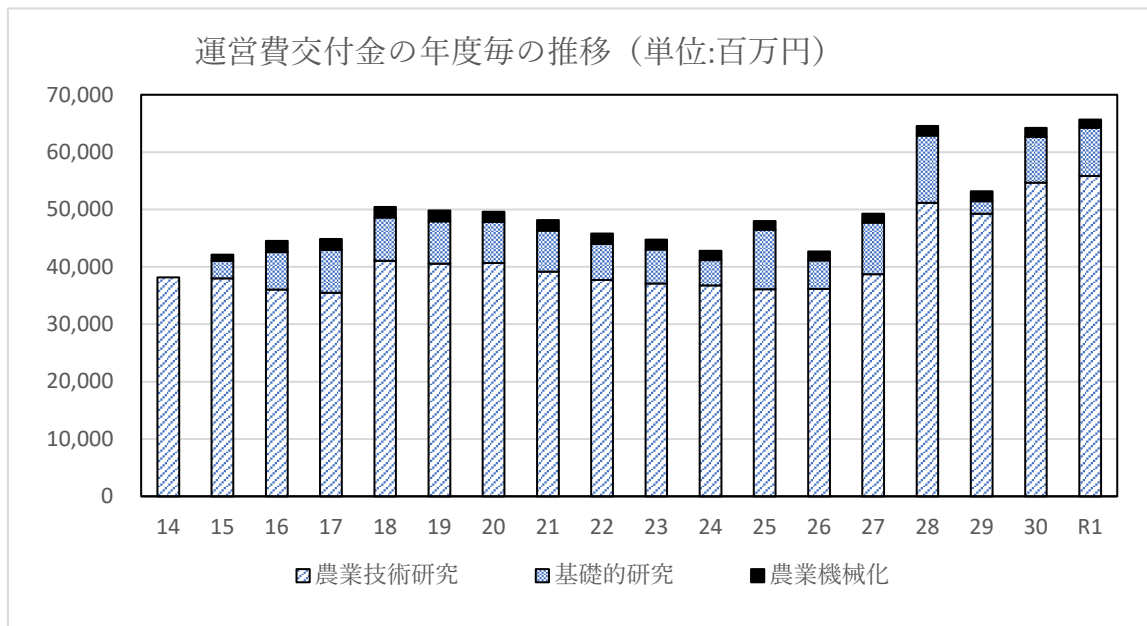
全農林筑波分会協議会.....	2
農研機構関係	2
国際農研分会	9
森総研分会	12
食研分会	15
果樹・花き分会	17
全環境・国立環境研究所.....	19
物質・材料研究機構	22
全厚生基盤研支部	25
産総研労組	27
国土交通労組	32
土木研究所労働組合	32
気象研究所支部	34
航空大学校支部	36
交通安全環境研究所	39

全農林筑波分会協議会

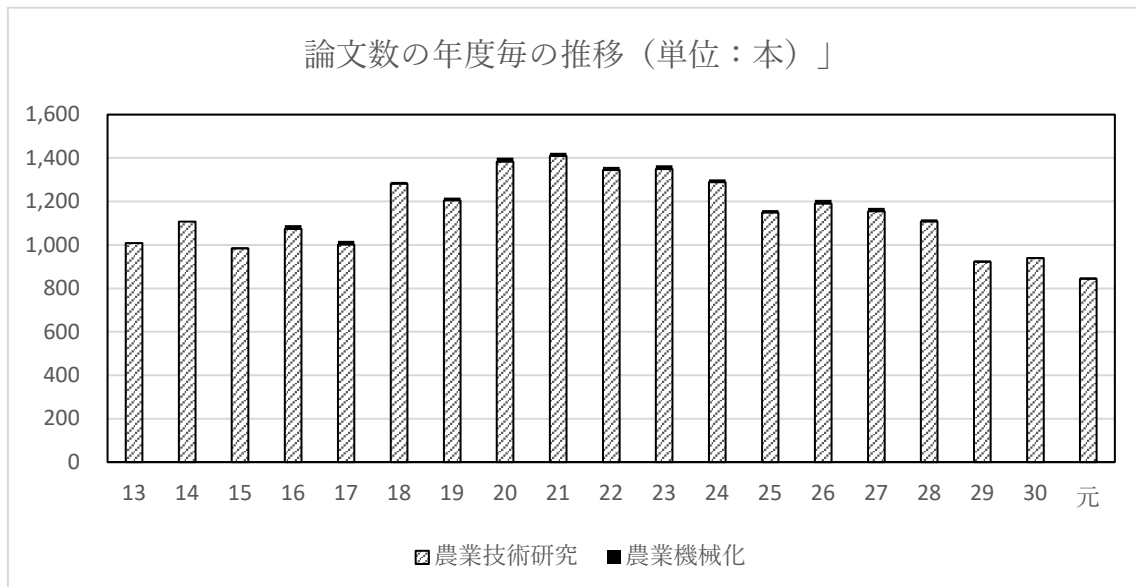
農研機構関係

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

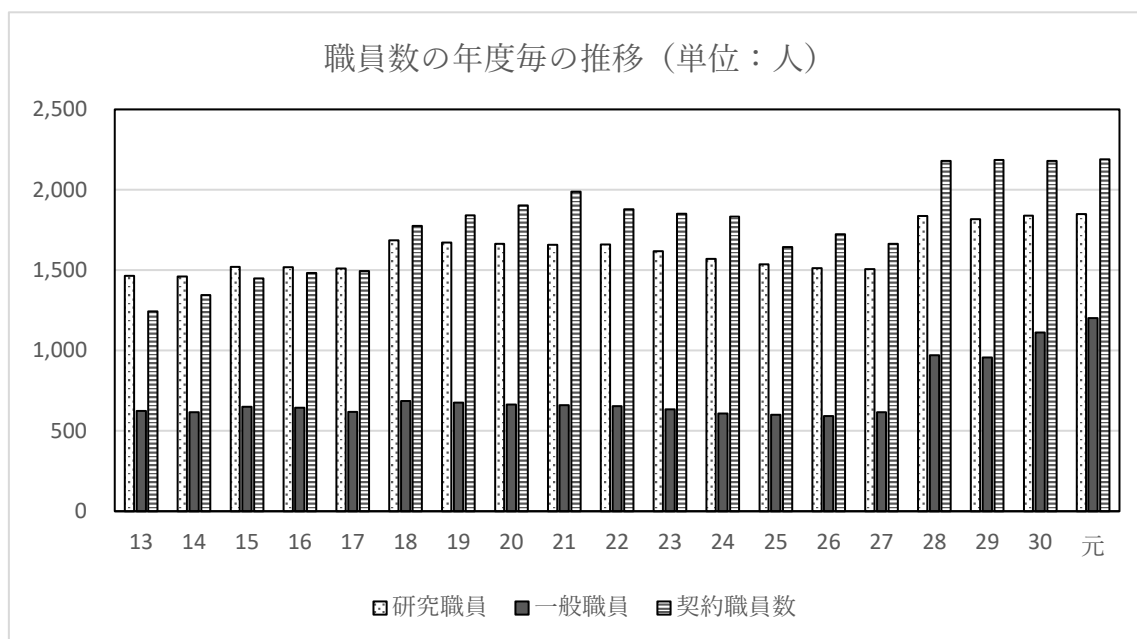
① 基盤的経費、運営費交付金の推移



② 論文数の推移



③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。



平成 28 年度以降一般職員が増加しているのは、この図に記載されていない「技術専門職員」から一般職への職種変更がこの年度以降実施されているためである。

（2）労働契約法第 18 条によって、通算 5 年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

➤ **全農林労組としての取り組み**

非常勤職員等の無期労働契約（無期転換）の該当する 5 法人との協議では、改正の趣旨を踏まえ対応することを強く求め、2018 年 1 月までに「当面の対応として確認し、その後、各法人における年度当初の雇用状況について情報提供受けました。

引き続き、各当局に対して、この間の労使確認事項の履行と無期転換の拡大どの対応を求め、非常勤職員等の雇用確保につなげることが重要です。

【各法人における非常勤職員等の雇用状況（2020 年 4 月 1 日現在）】（ポスドク等を除く）

- 農研機構 1,573 名〔有期 1,167 名、無期 406 名〕
 - 国際農研 147 名〔〃 115 名、〃 32 名〕
 - 森林総研 260 名〔〃 182 名、〃 78 名〕
 - 水研教育機構 503 名〔〃 273 名、〃 230 名〕
 - 家畜改良 C 118 名〔〃 84 名、〃 34 名〕
 - FAMIC 17 名〔改正労契法は適用外〕
- （有期は「有期労働契約」、無期は「無期労働契約」を示す）

➤ **農研センター分会**

2017 年度に、契約職員の無期転換の取扱いに関する申し入れを行った。分会には現在は契約職員の組合員はいないので、声を拾うためにも組織化が必要。

➤ **生物研分会**

今後運営費交付金が削減されると、無期転換しても賃金が確保できるのかが懸念される。

本件に関しての具体的な情報が余り伝わってこないように感じる（情報が少ない）。

➤ **農環研分会**

現在のところ、特筆すべき問題は発生していないが、農環研当局に対し令和元年度 5 月に契約職員の雇用経費確保に関する申し入れを行ったところである。

➤ **畜試分会**

当分会には、非常勤職員の組合員もいるものの、その方々はまだ本件に該当されていないので、特段の対応は行っておりません。

部門自体では、無期転換された非常勤職員の方は沢山いらっしゃいます。これらの方々の雇用に実質責任を負わされているのは、研究員（組合員）です。もし問題が生じた時は、どちらも組合に所属する非常勤職員と正規職員の問題になることから、対応が難しくなると考えられます。正規の雇用責任者は管理職であることから、雇用の継続における管理職の責任を実質的なものにしてほしいと思います。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

➤ **全農林労組しての取り組み**

全農林は 2020 年度予算要求において、非常勤職員等の待遇改善に係る雇用経費を別枠であることを求めたが、農研機構（と国際農研）では、常勤職員との均衡を図る必要性が合理的に説明できないとの技術会議事務局による判断で、主な予算勘定の要求自体が見送られた。

法人当局は、法規定の内容を踏まえ実施可能なものから対応していくとの認識で、一時金の支給を中心に検討を進め非常勤職員等の待遇改善について、下記の対応がとられた。

フルタイム契約職員へ年 10 万円（期末手当）の支給。

有給で結婚休暇と夏季休暇を、無給でボランティア休暇、妻の出産休暇を新設。

法規定を遵守するための掛かり増し経費であるにも関わらず、運営費交付金の業務経費（雇用経費）を別枠で確保できなかった点は、課題を残すこととなった。次年度要求において待遇改善に必要な雇用経費を確実に確保するよう、主務省及び法人当局に求める。

➤ **農研センター分会**

フルタイム契約職員に一時金が支給された。パートタイム契約職員は一時金が手当てされておらず、この経緯について組合員から質問があった。次年度以降は全ての契約職員に対して一時金の支給を求める。

➤ **生物研分会**

予算制約のため契約職員の勤務時間によって今年度の給与に差が出た。契約職員への一時金の支給方法について、契約職員の組合員から質問があり当局と中央の見解を回答した。給与は最も重要な課題であり組合員が満足できるように公正な支給がされるよう当局に求めていく必要がある。

➤ **農環研分会**

ボーナス分の賃金単価が上昇した。契約職員のうちフルタイムの者には3日、それ以外の者には1日の夏季休暇が付与された。日々雇用の契約職員のうち、例えば18日間勤務の者はフルタイムの者とほぼ同じ業務日数であるにもかかわらず、1日の夏季休暇しかない、といった不公平が生じている。

➤ **畜試分会**

当局対応 フルタイム契約職員へ年10万円（期末手当）を支給。
有給で結婚休暇と夏季休暇を、無給でボランティア休暇、妻の出産休暇を新設。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

➤ **農研センター分会**

成功事例：お試し組合員制度を導入し、1年間、無料で組合のメールサービス等を受ける仕組みとし、入りやすい枠組みを設定したところ加入促進に繋がった。コロナ禍での勧誘でも一定の勧誘効果が見られた。

失敗事例：コロナ禍のため、動画を作成してメールのみで勧誘を行ったが、効果はなかった。対面による勧誘が必要と考えられる。

➤ **生物研分会**

新規採用者で組合に入る人が少なく、退職者が多いため、組合員数が減少している。全体として、業務に手一杯で組合活動に時間が割けない。

メリットよりデメリット（時間を取られる、自分たちに関係の少ない情報も多く入ってくる、徴収される組合費のコスパ、など）の方が多く感じている人が多いのではないか。そういった点から、組合に入っている意義を感じてもらえず、脱退者が増えている。とくに、一般職でその傾向が見られる。

新規採用者に加入の案内をしても、上記の事を聞かれて、少し様子を見たいといわれる。

➤ **農環研分会**

昼休みに分会カフェを開催し、組合委の意義などを伝えた。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

メンタル不調による休職者数及び相談件数

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
休職者数(人)	12	15	21	※27(15)	※32(11)	※24(8)
相談件数(件)	103	144	154	196	206	162

※ 過年度からの休職者も含んでいる。

※ (括弧は当該年度復職者で内数)

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

➤ **農研センター分会**

変更点：BCP（事業継続計画）の実施、在宅勤務、テレワークの導入。

課題：

- 通常と変わらず通勤させることで、本人のみならず周囲へも不安を与える。
- 計画の発表から実行までの期間が短すぎた。引っ越しのために時間をとられた。
- 契約職員が自宅待機した場合の賃金の支出方法

➤ **生物研分会**

在宅勤務や自宅待機を強いられた。

勤務時間が減少しているにもかかわらず、当初計画された課題の目標達成を求められている

➤ **農環研分会**

在宅勤務、自宅待機、ローテーション勤務等の勤務形態でコロナ問題に対応した。研究の遅れは確実に生じている。特にほ場試験を行う予定であった者については、技術支援部門も在宅勤務等にせざるを得なかったため、試験の栽培面積を最小限とするなどした。研究の遅れが生じているが、それを取り戻せるかは未知数。

➤ **畜試分会**

シフト勤務と在宅勤務、研究計画の変更がありました。シフト勤務は、もともと職員数が減らされて過重労働になっていた業務科においてその負担増加が顕著でした。

在宅勤務は、在宅勤務ツールの使い勝手が悪かったことから、総務関係職員の負担増加と業務遅延がありました。

研究計画の変更は、研究職員にその後も影響を及ぼしています。人員補充による過重労働の解消、在宅ツールシステムの整備、決済のオンライン化、研究計画に厳密で過大な要求をせず、柔軟性をもたせるよう、働きかけていただきたいです。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

➤ **農研センター分会**

紙とハンコの文化が根強くのこっており、在宅、自宅待機が続くと業務のスピードが落ちる可能性が高い。

在宅勤務者には CACCHAT ツールが導入されたが、導入数に制限があり、CACCHAT を導入していない在宅勤務職員とファイルの交換ができなかった。CACCHAT ツール自体も不具合が続出した。

➤ **生物研分会**

在宅勤務や自宅待機を強いられた。

在宅勤務に必要な資材が必要量確保されていない。

➤ **農環研分会**

(6) に状況を記載。在宅勤務を行うために導入したソフトウェアのトラブルが相次いだ。

➤ **畜試分会**

在宅勤務ツールの使い勝手が悪く、労働効率が悪かった。オンライン決済ができないことから、手続きが滞った。

(8) 6 月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。が、当局の対応やその課題等について記入ください。

➤ **全農林労組としての取り組み**

アンケート実態を把握するとともに多数の具体的な事案の報告を得た。これをもとに、労組として改善を図ってきた。パワーハラやセクハラ、事務事業の見直しや定員削減に伴う業務運営に関する課題等の苦情に迅速に対応するため、「くみあい相談窓口」の機能化を図り、相談体制を構築することが今後の課題である。

➤ **農研センター分会**

コンプライアンス推進室より 6 月より義務化された「職場におけるハラスメント関係指針」が示され、職員に周知された。

4 月 1 日に改正された人事院による「懲戒処分の指針について」は未だ反映されていない。パワーハラメントの再発防止効果が期待できるため、早期に改正されることが望ましいと考えられる。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

➤ **農研センター分会**

ここ数年で、本部機能の拡張、研究センターの新設、管理部門の大幅改変などが行われ、組織形態が大きく変わった。見直しが行われた職場では、見直し後の混乱、業務超過、職場環境の不備により労働環境が悪化している。

Society5.0 関連や内閣府の大型プロジェクトなど、組織に対して強い期待が寄せられた仕事が増えている。一方、そういった仕事を受けられる人材は限られており、パワー

ハラスメントや業務量超過の問題が発生しやすい状況にある。パワーハラスメントの発生に関連した苦情相談や意見が出されている。

➤ **生物研分会**

理事長・理事によるトップダウンが進み、大きな組織運営や研究方針転換も事前に相談無く、急激に実施されるため、現場が混乱している。

報告書類が過度に多く、本来業務や研究にさける時間が短くなっている。

機構本部に多くの人員が配置される傾向が強い。研究センター・部門では研究職・一般職とも減る一方、仕事量は増えているため、現場が疲弊している。

（報告書類だけでなく）様々な手続きが簡素化でなく、逆に煩雑化している。必要以上に書類業務に時間を掛けて研究業務は後退している。

➤ **農環研分会**

職場内のラインが特に下から上方向がほぼ不通になっている。上意下達のほとんどが説明不足で、職場内で受け取ることが出来る情報がバラバラで、上記やそれ以外の問題についても疑心暗鬼を生じやすい状況だと強く感じている。

国際農研分会

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

①基盤的経費、運営費交付金の推移、②論文数の推移、

年度	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
運営費交付金の推移 (百万円)	3,439	3,530	3,369	3,166	3,388	3,237	3,275	3,601	3,756	3,714
論文数の推移 (本)	106	109	124	112	122	163	140	138	160	177

年度	23	24	25	26	27	28	29	30	1
運営費交付金の推移 (百万円)	3,532	3,519	3,170	3,433	3,355	3,546	3,615	3,433	3,493
論文数の推移 (本)	131	134	109	106	108	86	85	79	102

③研究職の人数の推移事務職の人数の推移

年度	事務職			研究職			(単位:人)
	正規	非正規	計	正規	非正規	計	
平成13年度	34		34	118		118	
平成14年度	34		34	114		114	
平成15年度	33		33	118		118	
平成16年度	32		32	116		116	
平成17年度	31		31	117		117	
平成18年度	31		31	114		114	
平成19年度	33	19	52	108	5	113	
平成20年度	38	17	55	108	7	115	
平成21年度	38	19	57	106	9	115	
平成22年度	39	21	60	102	13	115	
平成23年度	38	20	58	131	26	157	
平成24年度	39	19	58	131	19	150	
平成25年度	40	16	56	127	16	143	
平成26年度	38	15	53	127	8	135	
平成27年度	37	16	53	124	9	133	
平成28年度	40	17	57	125	8	133	
平成29年度	39	16	55	128	8	136	
平成30年度	39	15	54	124	8	132	
令和元年度	40	16	56	126	9	135	

各年度1月1日現在員

・正規:常勤職員的一般職員または研究職員及び任期付研究員

(農村開発調査領域所属一般職員は H23.4.1 研究職員に職変)

- ・非正規: 契約職員のうち総務部所属補助員または契約職員の特別研究員(平成 19 年度～)
- ・再雇用職員を含まない

(2) 労働契約法第 18 条によって、通算 5 年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

国際農研では希望者は無機転換可能となったため、現時点で特段の対応はしていない。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

有期雇用の職員について、ボーナス相当額が毎月の賃金に加算する方式で支払われている。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓(成功事例、失敗事例)、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

昨年度までは、分会執行部から組合活動の状況を伝えるとともに、労働環境等に関する意見や要望を聞く「ベーグルの日」を開催していた。本年度は、若手職員との意見交換会を 2 回実施した。参加者(5 人・6 人)から、組合の活動や加入メリットに関する質問を受けた。弱い立場にある任期付研究員がテニユア審査における不利益を恐れて申し出ができないなどパワハラ温床になりかねない懸念があり、組合を通じての対応が最も効果的であることが再認識できた。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

休職者数

(単位: 人)

	一般職員	研究職員	計
平成23年度	1	1	2
平成24年度	0	1	1
平成25年度	0	1	1
平成26年度	1	2	3
平成27年度	0	1	1
平成28年度	2	2	4
平成29年度	2	1	3
平成30年度	0	0	0
令和元年度	0	0	0

相談件数 平成 30 年度 39 件 令和元年度 35 件

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

海外出張が全面的に中止となっている。Web 会議システムの利用などが提案されているが、国際農研の業務の特性上、当初の計画通り遂行することが困難な課題が散見される状況である。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

結果的に在宅勤務制度が活用されたが、当局からコロナ禍に対する具体的な対策方針が示されるまで相当の時間を要した。組合員からの申し出を受け、分会として緊急申し入れを行ったところ、当局側に事前に申し入れを行うことを伝えたこともあり、集会の中止や条件付き在宅勤務運用が開始された。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありましたか、当局の対応やその課題等について記入ください。

(記入無し)

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

勤務時間管理システムについて、職員が自身の勤務実績を確認できないこと、時間外勤務が紙媒体の事前申請となっていること等の問題がある。これまでの交渉の結果、管理者ごとに時間外勤務の承認基準や方法に違いが出ないように管理者へ指導する、紙媒体で行っている時間外勤務や振休・代休の煩雑な申請プロセスを改善する、との回答を得た。また、システムの抜本的な改善は経費の面で早急に行うことは難しいが、

- (1) 勤務管理者に各人が勤務時間の実態を確認できる
- (2) 時間外勤務の発生事由により事後の申請を行える
- (3) 申請が行われた時間外勤務について割増賃金を受け取れる、

ことが確認された。今後は、分会として、「当局のシステム運用の改善が進んでいるか」「時間外勤務の賃金が適切に支払われているか」の確認をしていくとともに担当する契約職員も含めて、「勤務時には必ずシステム打刻を行うこと」や「時間外勤務の申請を適切に行うこと」を推進する必要がある。

森総研分会

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

- 運営費交付金の推移
平成28年度 10,185,296千円
平成29年度 10,155,381千円
平成30年度 10,212,227千円
令和元年度 10,058,527千円
令和2年度 10,462,755千円
- 論文数の推移
平成27年度 480件
平成28年度 438件
平成29年度 450件
平成30年度 457件 昨年送付分を変更
令和元年度 441件（6月24日現在、変動の可能性有）
※原著論文、短報、総説の件数です。
- 研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）

平成28年4月1日現在	正規	460名	非正規	13名
平成29年4月1日現在	正規	466名	非正規	13名
平成30年4月1日現在	正規	471名	非正規	15名
平成31年4月1日現在	正規	473名	非正規	12名
令和2年4月1日現在	正規	474名	非正規	9名
- 事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）

平成28年4月1日現在	正規	642名	非正規	143名
平成29年4月1日現在	正規	644名	非正規	130名
平成30年4月1日現在	正規	650名	非正規	127名
平成31年4月1日現在	正規	652名	非正規	118名
令和2年4月1日現在	正規	658名	非正規	122名

※正規職員には、一般職員と技術専門職員の数です。

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

運営費交付金の削減が続く中、雇用責任者と無期転換した被雇用者が雇用条件等を巡って話し合いが必要な場面が生じると予想される。雇用責任者である研究職員等には過重な責任が及ばないようにする必要があり、無期転換した被雇用者には予算の制約等を理由に不利な雇用条件が押し付けられないようにする必要がある。職場に軋轢が生じたり、

組合員に過重な負担がかからないように、組合員からの情報を収集するとともに、制度の運用が適切に行われるかを監視していく。また、現行制度による新規雇用の場合にあっては、研究予算に応じて雇用期間に制限が生じることにより研究運営に支障が出たり、無期転換へのハードルが高くなる可能性がある。新規雇用が適切に行われるとともに、組合員と非常勤職員間の軋轢のない働きやすい職場となるよう、制度の運用が適切であるか当局を監視する。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

同一労働・同一賃金により本年度から非常勤職員についても期末勤勉手当の支給が開始された。休暇制度に関しては常勤職員との格差があるため引き続き格差是正についての要求を行う。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

プラスの効果がありそうな分会活動としては、新人勧誘として新規職員研修期間中に組合昼食会を開催し、旗開きへの招待も行っている。分会機関紙「おはよう」を通じて、新規採用者に向けた勧誘号を作成し、個別の勧誘に活用している。「おはよう」にも手書きのイラストを新しく加えることや、紙面の読みやすさを重視し、分かりやすい用語の使用やレイアウトの工夫を凝らすことで組合についての理解の促進、なじみやすさに努めた。新人については個別に昼食会や座談会を開きざっくばらんに会話をするすることで組合の重要性についての理解を高め、新規加入者を獲得した。

問題点としては、新規採用者の加入率が低迷し、特に一般職の加入に乏しい。若年層の組合費を大幅に安くする必要性を感じる。「組合費に見合った恩恵を感じない」「活動に賛同できない。」「組合費が高い。」といった理由による脱退が発生している。分会の組合活動に関しては、理解を示す一方で、「執行委員の負担が大きい」ことを脱退理由にする者もいる。平日昼休みで完結できる体制・組合業務量にすることが必須で、雇用の安定や労働環境などに集約した活動にしないと今後も組合員の加入率の低下が続くものと危惧している。

緊急事態宣言中はメール等を通じ自宅勤務者にも情報を届ける工夫をした。また、自粛中の仕事・悩みなどについて Web アンケートを実施し労働者の意見や困ったことなどをまとめ当局とも情報共有し不満点などを申し入れた。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移

	休職者数	相談件数
平成 28 年度	1 名	0 名
平成 29 年度	2 名	0 名
平成 30 年度	1 名	0 名
平成 31 年度	1 名	0 名
令和 2 年度	1 名	0 名

※平成 31 年度は、4 月 1 日現在の人数です。

※休職者数は、森林総合研究所等の人数です。

※相談件数は、相談窓口への相談件数です。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

コロナによる学校一斉休校や発熱等があった場合の休暇対応として、当局は最初有給休暇での対応を行うとしたが、組合から申し入れ、有給の特別休暇の新設により非常勤職員共に特別休暇対応となった。また緊急で自宅等勤務を可能とし新しい働き方が導入された。現在、在宅勤務制度の制度化に向け当局と話し合い、一般職員の在宅勤務の試行が開始され本格導入への見込みが立ってきた。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

従来、在宅勤務制度は認められていなかったが、緊急事態宣言発令後は急遽自宅等勤務を可能とし実質的な在宅勤務が可能となった。現在、在宅勤務制度の本格導入に向け当局と話し合い、試行が開始され本格導入へのめどが立った。

(8) 6 月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありましたか、当局の対応やその課題等について記入ください。

ハラスメント防止に関する研修とイーラーニングによる確認が行われた。問題としては、ハラスメントを実際している人間に果たしてこの研修程度で改善があるのか不明な点が挙げられる。また相談窓口もあるが実際に被害者が相談となるとハードルが高いと思われる。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

年々運営費交付金が削減され、継続的な研究や施設の維持管理が困難になっている。実験排水施設の受け入れ停止による実験業務の停止まで発生し業務の遂行に支障がでていく。効率化係数の見直しや廃止、老朽化した施設の大規模な補修を強く要望したい。

食研分会

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

農研機構は共通しているため別途送付する。

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

無期転換権発生を防ぐ目的で非常勤職員等の実質的な雇止めが行われている可能性は否定できない。しかし、組合員がそれによってメリットを受けている（研究費が不足している時にも雇用を継続する義務が生じるリスクを回避できている）事実は直視すべきであり、「理念に基づいて単純に反対すればよい」という話でもないだろう。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

法令の趣旨にそった制度設計（例：年休等）は行われつつあるという認識である。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

当局から言われるままに組織再編や配置転換等を認めてきたツケが回ってきたのか、特に事務職職員から「組合が何の役にも立っていない」という声が聞こえてきており、組合を脱退する者も出ている。昨今の農研機構当局の態度や行動には（組合と同意がなされないまま、騙しうち的に新研究業績評価制度に係る試行を行おうとするなど）誠実さを感じないところもみられることから、反対すべき話は断固として認めない態度を取る必要があると考える。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。
農研機構は共通しているため別途送付する。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

「労働条件の変更」については組合との合意の範囲で行われたものとする。

在宅勤務命令が出ていれば職場でしか実施できない仕事は実施できないわけだから、「研究条件」の変化があるのは当然であるが、これは許容された「労働条件の変更」の範囲で行われたものと理解すべきであろう。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

農研機構全体として、在宅勤務制度の導入は行われたが、特に PC とネットワーク資源の利用に関して混乱と不備が発生した。

(8) 6 月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。が、当局の対応やその課題等について記入ください。

農研機構全体としての話はともかく、現場レベルでは特に変化はみられない。

農研機構のトップダウン的な組織運営のありかたがハラスメント（まがい）行為の原因を生み出している可能性が否定できないように思われる。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

特になし。

果樹・花き分会

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

無期転換については様子見の契約職員も多い状況であり、労働組合として、その理由を把握しておく必要があるのではないかと。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

契約職員の処遇改善は重要な課題と考えられるが、運営費交付金が削減され、しかも理事裁量経費などに配分されるため、1エフォートあたりの基盤的な経費が減少している中では同一労働・同一賃金となったが故に契約職員の雇用を中止したり、変更（雇用時間の減少）せざるを得なくなってきている。その結果、契約職員がこれまで担ってきた部分を正職員が担当することとなり、負担が増加しているケースが生じつつある。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

若手職員が労働組合に加入すべきか否かを判断する際に、同じ室にいる先輩職員（中堅職員）の意見を参考にすることが多い。しかし、現在は中堅職員にも非組合員が多くなってきていることから、そのメリットを伝えられない現状にある。組織拡大は若手職員の勧誘のみならず、中堅職員の脱退を防ぐ取り組みにも力を入れるべきである。

今年度はコロナ禍のため、組合への勧誘自体が非常に困難であった。

組合は一度入ったら出られないというイメージがあると、加入に慎重になる新規採用者も多いのではないかと。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

スプリット制が導入され、現在も居室のスプリットが継続されている。圃場管理等で3密が避けられる状況下でも、管理本部などと同様の対応（執務体勢）を求められることで現場に困惑が生じている。

スプリット体制（5割・7割削減）、居室の分散等、人と接触する機会を減らして作業を行うよう指示されていたが、作業状況により忙しい班（大わし）への支援に行く可能性

もあると言われていた。本来は担当研究室等で対応すべきである。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

カチャットの配布数（契約数）に制限がある、農水のアドレスを外部で閲覧しようと申請しても認可まで長時間を要する。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

組合への相談は他に方法が無くなった場合の最終手段として認識されている節がある。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

- 建築基準法に基づく法令違反が指摘され物置等の撤去を行ったが、新たな建築物を建てられない状況のため、保管物の収納場所が無く、棚の上段部に無理やり収納したり、通路に置いたりして通行の妨げになったりと、安全面で問題が生じている。
- 業務課で雇用しているパート職員の賃金は例年本部から支出されていたが、今年度に入ってから突然予算がつかないことになった。賃金を捻出するため、研究職員の交付金から1エフォートあたり10万円徴収され予算がさらに苦しくなった。パート職員の契約を更新してからの財源の変更は許されるべきではない。

全環境・国立環境研究所

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

①運営費交付金の推移

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
運営費交付金 (百万円)	13,350	12,997	9,278	17,175	17,175

令和元年度事業報告書 等

<http://www.nies.go.jp/kihon/zaimu/2019/2.pdf>

2017年度運営費交付金の一部が2018年度に入金された。

②論文数の推移(本)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
誌上発表(査読あり)	397	490	528	473	505
誌上発表(査読なし)	177	179	197	175	220

令和元年度業務実績等報告書 資料編 資料15

http://www.nies.go.jp/kihon/gyomu_hokoku/shiryoall2020.pdf

③研究職の人数の推移(正規・非正規の推移)

各年度末	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規	203	202	201	208	217
非正規	177	179	197	175	220

非正規は、「特任フェロー」、「フェロー」、「特別研究員」、「准特別研究員」、「リサーチアシスタント」、「シニア研究員」、「高度技能専門員」の合計

令和元年度業務実績等報告書 資料編 資料47

http://www.nies.go.jp/kihon/gyomu_hokoku/shiryoall2020.pdf

④事務職の人数の推移(正規・非正規の推移)。+

各年度末	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規	65	60	64	69	76
非正規	354	343	357	358	379

非正規は、「アシスタントスタッフ」と「シニアスタッフ」の合計

令和元年度業務実績等報告書 資料編 資料47

http://www.nies.go.jp/kihon/gyomu_hokoku/shiryoall2020.pdf

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

無期雇用転換に係る研究所としての中期的方針の明示を当局に求めている。また、無期雇用となった契約職員に課せられている定期的な配置換えについても、該当者への希望調査を踏まえて行う等、実施方法等について検討を求めている。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

当局は無期雇用契約職員の主に休暇についての扱いを正規職員と同様にすることによって対応とした。その対応に大きな問題点等が無いが現在見守っている。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

ここ数年間で、組合費の値下げ、執行委員の負担軽減（執行委員会開催数減、メーデー等所外活動への動員見送り等）、労組から政治色を極力無くすこと等の取組みがなされており、徐々に組合員数を伸ばす効果を上げていると思われる。特段の失敗事例は無いが、ノボリを立ててのパンフレット配布等は古い労組のイメージを与えるようで評判が良くないようである。コロナ禍により、会合方式の勧誘機会は失われたので、イントラネットを活用したり、執行委員の個別の尽力により取り組んでいる。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

メンタル疾患による		2017年度	2018年度	2019年度
病休・休職者数（連続5日以上）		11名	12名	6名
相談件数	産業医面談	15名	23名	20名
	臨床心理士による カウンセリング	15名	28名	25名

2019年度は2020年1月16日時点

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

特段の変更は無かった。次項の在宅勤務化が一気に進むことによる対処であった。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

コロナ禍によって困難とされていた在宅勤務制度が一気に進展し、最も在宅勤務が行われた5月上旬の自宅就業率は7割超であった。在宅勤務により業務が偏り一部の者が業務過多になることが心配されたが、現時点では顕在化していない。また、当初は一部の者が在宅勤務用のPCおよびネットワーク環境の整備に戸惑うこともあったが、現在はほぼ問題ないようである。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

現時点で特段の対応は無いと認識している。今後の対応を注視していく。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

特にない。

物質・材料研究機構

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

		2015年度 /H 27年度	2016年度 /H 28年度	2017年度 /H 29年度	2018年度 /H 30年度	2019年度 /H 31年度
基盤的経費 /運営費交付 金（単位： 百万円）		11,918	12,021	13,459	14,264	13,937
論文数 (件)		1,109	1,212	1,148	1,238	1,287
研究 職人 数	定年 制	?	416	406	407	407
	任期 制	?	785	779	797	803
事務 職人 数	定年 制	?	136	142	146	?
	任期 制	?	?	?	?	?

参考：2020年4月1日現在の職員数と内訳

- 役員6（女性2，外国人0）
- 定年制職員553（研究職383（女性38，外国人45），エンジニア職67（女性14，外国人1），事務職103（女性33，外国人0））
- 任期制職員1005（女性489，外国人232）
- 役職員合計1564（女性576，外国人278）

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

無期労働契約転換職員採用制度があり、当初採用日から3年経過以降に採用試験実施されることになっている。2019年に関しては、研究業務員2名、事務業務員3名の応募に対して、全員が合格となっている。採用（試験）方法や採用後の配置については、組合員より、物材機構側による弾力的な対応への希望もあり、物材機構労働組合において検討中の課題である。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

物材機構より、特に、同一労働・同一賃金を徹底するような施策がなされているとは判断することはできない。現実的には、労働条件・労働環境が多様であり、同一労働の定義を明確にすることは困難であると思われる。給与・待遇は、物材機構任期制職員給与

規程に基づき、経験・能力を考慮して決定される。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

残念ながら、組織は縮小の一途をたどっており、有効な策が見つかっていない。執行委員の仕事を減量することで、執行委員数を減らし、組合員の負担軽減を計るとともに、組合費の減額の試みも行っている。新規加入する職員もあるが、これらの試みが効果を発揮していると判断できる段階ではない。

コロナ禍で、特に組合独自の取り組みは行っていないが、物材機構に対し、組合員の安全確保と必要に応じた適切な新型コロナウイルス感染症対策が実行されるように監視しており、必要な場合は、対策の実行を要求する方針である。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。
非公開情報のため、不明。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

基本的には、国・都道府県の要請に沿った対応が職員に求められている。特に、研究においては、実験等、在宅では対応できない業務があるが、居住地・通勤手段により、出勤が認められない場合があり、研究活動が停滞する事態が生じている。Web 学会・国際会議に参加する際の勤務形態も最近定められ、組合員にとって、問題となる点もあり、現在、検討している。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

新型コロナウイルス感染症対策において、一部首都圏を経由して通勤する職員については、依然、出勤日数が制限され、原則在宅勤務となっている。また、国外出張は許可されておらず、国内出張・外勤については、不急を除き、旅行命令権者と訪問先の了解を得ることで可能となっている。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。その対応やその課題等について記入ください。

ハラスメント対策は物材機構によりこれまでも実施されてきている。6月の法律改正以降、特段の対応は、なされてはいない。組合では、これまで同様、機構により十分な対応が実施されているかを監視する必要がある。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

- 年俸制の導入への対応：組合員の同意なしに年俸制が導入されないように監視するとともに、新規採用者については、現在はすべて年俸制が採用条件とされているようであり、これを、選択制にできるように、組合において検討している。
- 評価制度への対応：個人業績評価制度が毎年のように変更されており、組合員に不合理な処遇が発生しないように監視の必要がある。
- 定年延長への対応：国家公務員の定年延長が不明瞭な状況であるが、定年延長が決定された場合、物材機構においても同様に定年延長が実施されるように要求する必要がある。
- 再任用された組合員の処遇改善：70歳までの雇用確保などを努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正が今年3月に成立し、来年4月から施行されるが、物材機構においては、再任用された場合の処遇が良好とは言い難い状況が続いており、民間の再雇用制度や国家公務員の再任用制度を注視し、再任用された組合員の処遇改善を検討する必要がある。

全厚生基盤研支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

① 運営費交付金の推移（単位百万円）

2015年：3807

2016年：3674

2017年：6174

2018年：3675

2019年：3691（予算額）

2020年：3847（予算額）

② 論文数の推移

把握していません

③ 研究職の人数の推移（常勤/非常勤）★職員給与の支払い実績より、非常勤や任期付きを含む

2018年： 19/68

2019年： 20/76

④ 事務職の人数の推移

2014年：47/178

2015年：31/167

2016年：30/173

2017年：？

2018年：40/172

2019年：51/191

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

第18条の施行前から勤務していた人は合算で計算せよと要求したが受け入れられず。研究補助は10年を超えないと無期転換がされないため、不公平感が増している。（施行前をカウントすれば10年を超えている非常勤はかなりいる）

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

当局は、もともとの賃金体系が常勤職員と非常勤職員の違いしかないので、ここを説明するには仕事内容が違うため、問題は無いという見解である。

しかし、事務職では、出向で基盤研に来る常勤職員（通常2年程度で異動）の仕事を支えているのは非常勤職員であり、賃金格差が固定されることはモチベーションの低下につながる時議している。

また、非常勤職員の給与体系が1種類しかなく、公務の行政職（一）に対応するものとなっていると思われる（当局が公表しないため、実際のところは不明）ため、技術補助として経験を積んで難しい仕事をこなせるようになっても、未経験の人と変わらない賃

金のままで、ここでも不公正感が広がっている。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

地道な宣伝と労働組合の「見える化」が不十分であった。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください

現時点での求職者数の報告はありません。（この春に一人復帰している）相談件数は1件。
（メンタルではなく、労働相談は2件あり）

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

一般的な事項が示されて、在宅勤務や休日の振替勤務、密を避けるために会議室等を使った勤務が行われ、在室している職員数を減らす努力がされた。しかし、プロジェクト制を取っているため、リーダーの意識が低い部署ではほとんど対応が行われず、持病を抱えた職員は危機感を持っている。組合でも総務課を通じて注意喚起を促したが、効果はあまりなかった。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

在宅勤務ができる部署は行っており、工夫がされているようである。しかし、在宅ができない部署は交代制を取る形になり、決済処理などは非常に時間がかかることになった。特に今年では会計や勤怠システムが新しくなったため混乱が起こり、業務への支障も少なからず出ている。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありましたか、当局の対応やその課題等について記入ください。

法律改正に関わる素案は示されたが、その後話が進んでいない。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

コロナ問題で既に研究費が付いた部署もあり、来年度の要求額もかなり上ると思われる。しかし予算は青天井ではなく、こちらについては他が減らされるという形になるため、バランスの良い配分を求めたい。

産総研労組

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

	①運営費交付金 (百万円)	②論文数の推移 (誌上発表のみ)	③研究職の人数	④事務職の人数
H13 (2001)	69,310	4585	2455	736
H14 (2002)	68,411	4557	2416	729
H15 (2003)	68,411	4427	2377	726
H16 (2004)	68,218	5796	2459	717
H17 (2005)	67,431	6654	2482	700
H18 (2006)	66,437	6481	2491	705
H19 (2007)	65,682	5720	2463	690
H20 (2008)	65,925	6209	2396	682
H21 (2009)	66,555	6090	2369	688
H22 (2010)	61,407	5195	2346	685
H23 (2011)	69,988	5085	2319	668
H24 (2012)	57,828	5308	2275	654
H25 (2013)	59,113	5486	2262	664
H26 (2014)	62,441	4742	2237	670
H27 (2015)	63,767	4140	2256	672
H28 (2016)	66,428	4719	2269	681
H29 (2017)	63,521	5070	2318	693
H30 (2018)	62,850	5147	2326	697
R1(2019)	63,120		2338	703
R2(2020)	62,387			

産業技術総合研究所年報、事業報告書、年度計画（予算・収支・資金計画）、研究所概要より抜粋

- ①運営費交付金：決算報告書、予算・決算の概況の決算金額。R1とR2は予算金額。
- ②論文数：誌上発表数
- ③研究職の人数：研究職総数(H30迄は年報の数値記載、R1は研究所概要の数値記載)
- ④事務職の人数：事務職等総数(H30迄は年報の数値記載、R1は研究所概要の数値記載)

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

産総研では2015年4月に、

- ・ 第3期（2015年3月までの中期目標期）までに採用され、その後継続して雇用されていた契約職員については、「無期転換申込権の発生（事務系：2013年度までの採用者は2018年4月1日、2014年度採用者は2019年4月1日。研究系：2013年度までの採用者は2023年4月1日、2014年度採用者は2024年4月1日）後に無期転換の申し入れがあれば無期転換する。
- ・ 第4期以降に新たに雇用する契約職員については契約最長期間（事務系は5年以内、研究系は10年以内）を設ける。

という旨の契約職員就業規則改定を行った。労組は契約最長期間の設定については反対

したが、覆すには至らなかった。

その後、2016年の頃から「一旦契約の切れた契約職員について半年間のクーリング期間を開けないと応募しても再契約しない」という、労働契約法第18条第2項の「空白期間」の濫用による無期転換権発生妨害ともとれることを、産総研当局が行ったため、労働組合として交渉を重ねることで「第4期までに契約し契約が続いていた職員が産総研都合により契約が切れた場合には空白期間を開けずに応募が可能」とさせることができた。さらに2016年10月より研究系契約職員についてのみ時給変更や所属変更について毎年4月1日限定ではあるが6カ月の空白を開けずに契約内容の変更が可能となったが、「空白期間の濫用」そのものを撤回させるには至っていない。

2017年9・10月に、無期化の権利を有する可能性がある当事者と受入責任者を対象とした説明会が、産総研当局によって開催（計3回）された。

その説明会資料の中で、「業務上の都合により配置換えを行う場合がある」、「業務上の都合とは例えばサイトが新設又は廃止された場合や特定の事業所の業務が大幅に増加又は減少した場合につくばセンターを含む他の地域センター間での配置換えを行うことが想定される」との具体的な事例が提示された。

しかし、この説明は2015年4月1日付で締結された労働協約「有期雇用契約職員及び任期付職員の無期転換に関する覚書」において「（無期化された契約職員の）就業場所の変更とは、住居の変更を伴う就業場所の変更を原則として含まないものである」とした内容に反するものであったため、1年以上にわたり話し合いを続けたが、労使双方の主張は対立したまま折り合いがつかず、当事者間での解決が行き詰まってしまった。2018年12月12日に産総研労組本部は、産総研当局に対して①労働協約の遵守と労働者への周知②団体交渉の促進（労働協約の継続）③団交促進（誠実な定期交渉）を求める内容のあっせん申請書を、東京都労働委員会に提出した。計4回のあっせんを行った結果、2019年6月4日付けで、あっせん員立会いのもと、和解協定を結んであっせんは終結した。

協 定 書

申請者全経済・産業技術総合研究所労働組合（以下「組合」という。）と被申請者国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下、「法人」という。）とは、平成30年都委争第55号事件について、下記のとおり協定する。

記

1 組合と法人とは、組合と法人との間で締結した平成27年4月1日付労働協約「有期雇用契約職員及び任期付職員の無期転換に関する覚書」の内容を尊重し、法人が原則として無期転換契約職員について住居の変更を伴う就業場所の変更を行わないことを相互に確認する。

2 法人は、無期転換契約職員である組合員の住居の変更を伴う就業場所の変更について、組合から団体交渉の申し入れを受けたときは、合意に向けて誠実に協議する。

令和元年6月4日

課題としては、契約職員とホスト研究者の双方が「無期転換の権利を得られる条件」をよく理解しておらず、権利発生の直前の3月31日付の雇止めが心配される。組合員からの問い合わせがあった際には、ある程度の概要を説明した上で、当局の窓口を紹介しているが、まずは現状のルールを理解しておくことが何よりも必要である。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

有給休暇5日取得義務については、

- 常勤職員は、2019年1月1日に既に年休が付与されているので、2019年12月31日までは義務ではないが、5日取得の努力義務とし、2020年1月1日付与される分から義務対象となる。
- 契約職員の年次有給休暇の付与日は、採用日により異なる。2019年4月1日以降、10日以上付与された場合が5日取得義務の対象となる。
- 新入職員は、2019年4月1日に付与されるので、付与された時点で5日取得義務の対象となる。

産総研の契約職員は「子の看護休暇」などの特別休暇が無給扱いとなっており、特別休暇の代わりに年休を取得する契約職員が多い。本来の年次有給休暇制度の趣旨が生かされた取得状況とはなっておらず、義務化された5日の年休を積極的に取得してもらうために必要な措置として、契約職員も一部の特別休暇を有給扱いするよう「2019年春季要求書」で要求し、交渉を申し入れた。「2020年春季要求書」では、特別休暇について、より具体的に要求し、交渉を申し入れた。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

任期付研究職員で採用された職員に対して、組合員に加入することを条件に参加することが可能な「パーマネント化審査攻略情報交換セミナー」等、対象者の興味・懸念事項と結びつけて催し物を開催すると、効果が高いように感じられる。

(※今年度は受講者15名のうち新規加入7名)

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

最新で把握できたもの

2019年度の相談件数 572件

休職者数は非公開の為労組は把握できず。

メンタルヘルス不調による相談件数

	カウンセリング	電話相談	外部専門機関による相談	総計(産業医面談数)
2010	227	16	75	318
2011	188	61	11	260
2012	160	7	49	216
2013	211	4	37	252
2014				770
2015				587
2016				594
2017				540
2018				551
2019				572

注：2010～2013 年度と、2014 年度以降では統計の取り方が異なるので比較はできません。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う場合、契約職員について特別休暇が最大3日であったが、必要と認められる期間となった。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

テレワークが実施された（東京都内通勤者は原則テレワーク）。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。が、当局の対応やその課題等について記入ください。

2020 年春季要求で「ハラスメント被害に苦しむ職員がでないよう、また、それによって労働環境が低下しないよう、ハラスメント撲滅に全力で取り組むこと」を要求した。当局回答では、ハラスメント防止を周知しているとしているが、産総研労組にはパワハラ・セクハラ相談が複数寄せられており、残念ながら産総研は、ハラスメントの無い職場環境とは程遠いのが現状である。

回答を直ちに訂正した上で、納得できる説明を求めるよう団体交渉を申し入れた。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

産総研における 60 歳定年後の再雇用は「シニアスタッフ制度」が定められているが、シニアスタッフにおける業務は退職前の職種によらず事務職のみに限定され、研究支援業務に携わることは禁止されています。さらに退職前の職種や給与額に関係なく、一律時給 1500 円であり、労働時間も、上限 1500 時間／年（30 時間／週）とされていたため、

このシニアスタッフ制度の処遇条件の見直しを要求した結果、2018年の定年退職者からのシニアスタッフ処遇条件が「労働時間の上限 1500 時間／年（30 時間／週）廃止」、「複数の賃金単価（850 円～3,000 円/h）設定」に改善された一方で、「一人当たりの年収 285 万円程度を上限」、「雇用予定費用は一人当たり平均 225 万円を目途とする」という縛りが新たに設定されたことから、結果的には年収で比較すると見直し前（年収上限 225 万円）と変わらないため、更なる処遇改善を引き続き要求していく。

また、産総研建物・設備の老朽化が著しく、計画的な改修が急務である。第 5 期中長期計画（2020 年 4 月～2025 年 3 月）では、施設整備費補助金は 5 年間で 380 億円を予定しているが、2020 年度当初予算は概算要求に計上しなかったため予算配分されず、将来の研究活動に不安を抱えているのが問題である。（※第 4 期中長期計画では 410 億円を予定していたが、実際の 5 年間に配分されたのは財務諸表等の決算報告書ベースで計 290 億円）

国土交通労組

土木研究所労働組合

(1) 把握している範囲で結構ですので、独法化以降の次の4点について記入ください。

・最新のデータが不足していますが、表を掲載します

◇独法職場の運営費の経緯									
運 営 費(単位:億円)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
運営費交付金	93.3	91.24	85.4	84.6		84.65	85	86.65	85.77
受託費	28.92	28.35	4.38	4.38		4.38	4.38	3.82	3.75
施設整備費	5.65	4.97	4.82	4.58		4.35	4.31	4.22	3.82
その他()									
計									
◇独法職場の体制の経緯									
職 員 数(単位:人)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
正規職員(研究職)	344	346	331	328		336	325	323	324
正規職員(教育職一)									
正規職員(教育職二)									
正規職員(行一職)	136	134	127	122		125	124	122	124
非正規職員(研究職)	17	24						20	19
非正規職員(事務職)									
その他()									
その他()									
計									

(2) 基盤的経費、運営費交付金が毎年削減されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

上表にありますように、ここ数年、運営費交付金の削減はほとんどありません。公共構造物の老朽化と、近年の自然災害の多発に対応したものと考えられます。

(3) 労働契約法第18条によって、今年4月以降に通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生しました。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

5年を超えて雇用されている方は、パートタイムの方が数名いるだけで、これらの方々は常勤化されました。

事務の非常勤当は、雇用期間が3年または5年なので、無期転換の対象になっていませ

ん。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組みを記入ください。

- 2年前に新採1名の拡大がありましたが、採用初期に、組合員が飲み会に誘い、職場の問題点（ちょっと問題のある職場でしたので）と労組の必要性を説明し、加入に至っています。最も基本的な対応ですが、これが一番重要かと思います。現在、コロナで出来ませんが。。。
- 直接の拡大にはまだ結びついていませんが、ここ数年、レクに取り組んでいます。

2017年：ボーリング大会、ダーツ大会、

2018年：ビンゴ大会、

2019年：バーベキュー大会。

バーベキュー大会は恒例化する予定でしたが、今年はコロナで断念。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

確認できていません。

(9) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

- iThenticate による論文の盗用チェックについて、国内論文でも査読付き論文は盗用チェックを行い、盗用率が20%を超える場合は、理由書の添付が求められていました。この盗用チェックプログラムは日本語に対しては不完全で、専門用語が並んでいるだけで盗用と判断され、簡単に20%を超えてしまいます。この問題点を団体交渉で追及し、チェックは掛けるが、20%の閾値を撤廃させることが出来ました。また、研究集会・シンポジウムに参加する際に、理由書を新たに添付するというルールができて、働き方改革に反するとして、これも団体交渉で追及し、撤廃することができました。
- 非常勤職員の処遇改善として、昨年4月から、採用初期からの年次休暇の取得が実現しました。また、退職金が国総研（国）の基準よりも大幅に低いことを指摘し、国と同水準に改善（3倍弱）させることができました。

気象研究所支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

- ① 基盤的経費 2,572→2,638→2,592→2,626→2,626 (単位：百万)
- ② 運営費交付金の推移 150→146→141→165→151 (単位：件)
- ③ 論文数の推移 141→144→140→138→133 (単位：人 (非正規は除く))
- ④ 研究職の人数の推移 33→32→33→32→32 (単位：人 (非正規は除く))

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

未対応。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

事務補助の派遣職員について、契約単価が上がったようだが、予算は変わらないので、派遣職員の勤務時間数が削減された。それに伴い派遣職員の仕事量削減が試みられているが、仕事の総量は変わらないので、負担は職員が負うことになっている。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

組織拡大の取り組みではないが、隔週で行っている執行委員会+班連絡会を書面開催に変更し、組織内で利用可能なMLの投稿権限を緩和し、組合員の意見を吸い上げやすくした。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

2018年度：休職者数1件、相談件数0件

2019年度：休職者数1件、相談件数0件

2020年度：休職者数0件、相談件数0件

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

茨城県等の対応方針その他の感染症対策の状況等に応じて、所内における研究活動等の業務実施レベルを可視化することにより、すべての職員等の適切な意識と行動の変容を促すため「新型コロナウイルス感染拡大防止のための気象研究所の行動指針」が定められた。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

1 週間に複数日の在宅勤務が推奨されているが、数値目標などは特に設定されておらず、取得は自由。また、県境をまたぐような出張については、その内容の緊急度がまちまちなため、所として統一した基準を定めるなどは困難であり、各研究部によって運用を任されている現状。今後の運用に対して注視していく予定。

(8) 6 月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。が、当局の対応やその課題等について記入ください。

法律改正前から年 1 回程度のハラスメントに関する講習会が実施されている。改正後も、その旨メールで周知があったのみ。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

コロナ禍により国際的に WEB 会議や学会が増加しており、勤務時間外の参加に対し現行の休暇制度では対応が困難となっている。

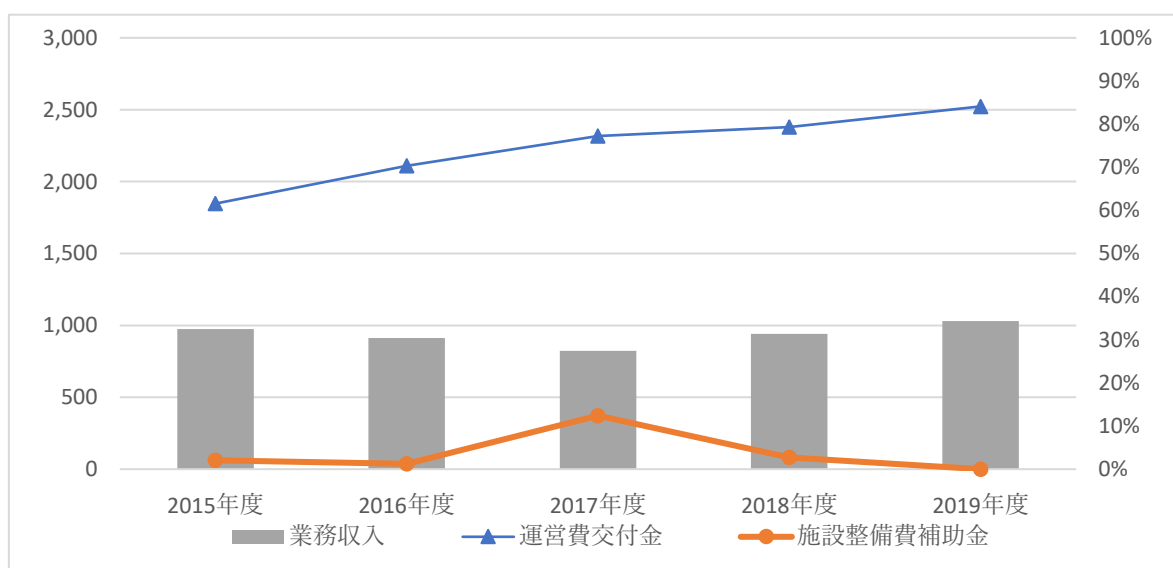
航空大学校支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

①運営費交付金等の推移

(百万円)

	運営費交付金	施設整備費補助金	業務収入 (航空会社負担等)	合計
2015年度	1,847	62	949	2,923
2016年度	2,111	38	939	3,090
2017年度	2,316	372	1,016	3,704
2018年度	2,380	81	1,126	3,588
2019年度	2,523	0	1,321	3,844



2017年度は訓練機更新のため施設整備費が多く付与され、また学生数108名化により教官人員増にともない、運営費交付金が増額された。

業務収入は、卒業生を1人採用する毎に航空会社が支払う受益者負担金(年々増額しており、卒業生一人当たり1000万弱)である。新型コロナウイルスの影響により、航空会社の採用が先細りとなっており、次期中期計画での収支計画が悪化する見込みである。

②論文数の推移

	研究報告・論文数
2015年度	1
2016年度	1
2017年度	0
2018年度	1
2019年度	2

③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）

	実科教官		学科教官	
	常勤職員	非常勤職員	常勤職員	非常勤職員
2015 年度	28	13	6	2
2016 年度	28	16	6	2
2017 年度	32	17	4	4
2018 年度	37	20	3	5
2019 年度	39	21	4	6

④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）

	総務・教務・会計		整備・運用	
	常勤職員	非常勤職員	常勤職員	非常勤職員
2015 年度	20	10	11	12
2016 年度	20	9	11	12
2017 年度	19	9	11	12
2018 年度	20	10	11	13
2019 年度	20	11	10	14

（２）労働契約法第 18 条によって、通算 5 年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

事務補助職員（3 号契約職員 有期契約最大 5 年まで）において、5 年を超えての継続ができない規程となっている。4 年前に、実績を伴った 3 号契約職員が無期となったが、その際には事務職員（6 号契約職員 無期契約）として別の職種として採用することで無期転換をしている。

しかし、その後は 6 号契約職員への転換／採用はしておらず、5 年雇い止めが続いている。

（３）働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

常勤・非常勤職員での同一労働・同一賃金とはなっていない。経験者である定年後の非常勤教官は、若年の常勤教官の賃金を上回る。しかし地上業務等は常勤職員に多く割り振られるため、青年層からの問題定義が組合に上がっている。

（４）ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

自衛隊援護からの再雇用者については、自衛隊出身者から声がけをしてもらうことで、加入率が上がった。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。

なし

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

特に変更等なし

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

テレワークが可能ということになったが、設備環境が整っていないため、テレワークが可能な業務は限られており、実質的に自宅待機指示に近い。

また、現業職の教官室は人数に余裕があるため、テレワークが推進されている。

一方で、総務・会計等の事務職では全く進んでおらず、現業職であっても各分校で人員の限られる運用・整備職種はほとんどテレワークが出来ない。

(8) 6月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。その対応やその課題等について記入ください。

特に法律改正に関する規程の改正の通知は受けていない。

組合員からの課題も報告を受けていない。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

給与法等を元に作成された就業規則が、労働基準法に複数箇所抵触している。

超過勤務手当に関する労働基準法との差異について、当局側から組合が指摘を行った時点から、遡及し支払う旨の回答を受け取った。今年末までに実行される見込み。

交通安全環境研究所

(1) 把握している範囲で結構ですので、2015年度～2019年度の次の4点について記入ください。

- ① 基盤的経費、運営費交付金の推移：運営費交付金は年々減少、うち研究費は維持
- ② 論文数の推移：論文数はやや減少（発表件数ノルマ3回／年、うち査読論文0.5本／年）
- ③ 研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）：研究職人数 正規職員が離職により減少、運営費交付金によらない非正規職員の雇用は維持
- ④ 事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）：2016年度に交通安全環境研究所が自動車技術総合機構に統合された際に、管理部門が本部に統合された関係で事務職員数が減少した。

(2) 労働契約法第18条によって、通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生します。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

労働組合としての対応は特になし。契約技術職員の5年目の雇止めは技術の継続に大きく影響することが課題となっている。

(3) 働き方改革の中で、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一労働・同一賃金が導入されましたが、当局の対応やその課題等について記入ください。

同一労働・同一賃金に関する当局の対応は今のところ確認していない。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組み、効果が薄かった取り組みの教訓（成功事例、失敗事例）、また、コロナ禍での工夫した取り組み等を記入ください。

- 拡大の成功事例：地方の車検場からの異動者に本部組合員を交えて直接声をかけることにより組合継続加入に成功した。
- 失敗事例：特になし

(4) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください

把握している範囲の研究職員における休職者数は昨年度3名、うち1名は組合員。

(6) コロナ禍に対応するため、研究・労働条件の変更がありましたか？その際の課題について具体的に記入ください。

- 時差出勤や通勤手段の変更（電車、バスから自家用車への変更）が求められた。交通研では、もともと自家用車出勤が認められているが、交通費（ガソリン代）は満額が支給されないことが以前から問題になっている。

(7) コロナ禍に対応するため在宅勤務制度等が職場で活用されましたか？その際の課題について、具体的に記入ください。

在宅勤務制度が導入された。

- 在宅勤務に必要な WiFi 等の業務環境の整備状況は職員ごとに個人差がある。
- 業務用 PC の貸し出しやセキュアなリモートデスクトップ環境の提供は急な状況変化に十分対応できておらず現在も進行中の課題である。
- 照明器具、エアコンなどの電気料金の負担増に伴う手当の支給が未達成。
- 今後、在宅勤務におけるパフォーマンスの低下やストレスの増加など、心理的な問題が顕在化すると予想される。
- 在宅勤務により、実験の実施等が難しくなっているが、研究発表件数などの成果ノルマについては据え置きとなっている。

(8) 6 月から施行されたハラスメントに関する法律改正がありました。が、当局の対応やその課題等について記入ください。

- 法律改正の以前から、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」が設置されている。
- パワーハラスメントの防止については同規程に書かれていない。

(9) 上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

特になし。