

# 第 45 回学研労協代表者会議

## 議案書

2023 年 10 月 26 日（木） 18：00～21：00  
並木交流センター会議室



筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会  
（略称 学研労協）

TEL・FAX 029-861-7320

E-mail [office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp](mailto:office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)

<http://www.gkn-rkyo.sakura.ne.jp/>



## 目次

### I 情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P1～P3

- 1 政治・経済について
- 2 独立行政法人をめぐる情勢
- 3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

### II 運動の基調・・・・・・・・・・・・・・・・P4

### III 第43期活動報告と第44期活動方針・・・・・・・・P5～P14

- 1 労働・研究条件
  - (1) 賃金・労働条件
  - (2) 宿舎問題
  - (3) 独立行政法人等対策委員会（独法対策委員会）
  
- 2 科学技術政策
  - (1) 情勢
  - (2) 取り組み（第41回国立試験研究機関全国交流集会）
  
- 3 共同運動
  - (1) 地域活動
    - 1) 第94回つくば中央メーデー
    - 2) 茨城共同運動
    - 3) 地域共闘の課題
  - (2) 平和運動
    - 1) 12・8不戦のつどい
    - 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会
  
- 4 組織運営
  - (1) 組織構成
  - (2) 役員構成
  - (3) 運営

- (4) 組織拡大・強化
- (5) 広報活動
- (6) 連絡文書
- (7) 顧問弁護士

#### IV 加盟単組・分会活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・P15～P35

- 1 国土交通労働組合 気象研究所支部
- 2 国土交通労働組合 建設研究機関支部
- 3 国土交通労働組合 地理支部
- 4 国立環境研究所労働組合
- 5 全経済・産業技術総合研究所労働組合
- 6 全厚生 医薬基盤研究所支部
- 7 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合
- 8 全大教 筑波大学教職員組合つくば
- 9 全農林労働組合筑波分会協議会
- 10 物質・材料研究機構労働組合
- 11 防災科学技術研究所労働組合
- 12 産業安全研究所労働組合
- 13 国立科学博物館労働組合

#### 【巻末資料】・・・・・・・・・・・・・・・・P36～P44

- 1 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書
- 2 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書
- 3 第43期役員名簿
- 4 2022年度活動記録
- 5 筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会規約

# I 情 勢

## 1 政治・経済について

新型コロナウイルス感染症は2020年に国内で発症して以来、世界中を脅かしてきましたが、徐々に移動制限なども緩和され、2023年5月に世界保健機関（WHO）は感染者・死者の減少が続いているとして2020年1月末に宣言した緊急事態の終了を発表しました。日本においても5月に2類相当から5類感染症となりいわゆる季節性インフルエンザ等と同類の感染症の位置づけとなりました。ただ、5類に移行したとは言えウイルスの脅威がなくなったわけではなく、全数把握をしていた5月上旬の時点で国内の感染者は3380万人、死亡者数は7万人を超えており、9月上旬現在も第9波到来の最中です。新型コロナウイルス感染症は、これまで行政が関与してきた仕組みから、今後は個人の判断に委ねられることになり、本格的なポストコロナ、ウィズコロナに移行し、発生から3年で大きく転換することになりました。

一方で、厚生労働省は2月に、2022年の国内の出生数（速報値）が前年比5.1%減の79万9728人と統計を取り始めた1899年以降初めて80万人を割ったと報告しています。また、総務省は、昨年10月1日時点の日本の総人口は前年に比べ55万6000人減の1億2494万7000人で、12年連続のマイナスとの人口推計を公表し、厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所も、2020年に1億2615万人だった日本の総人口が2056年に1億人を割り、70年には8700万人に落ち込むと推計しています。少子高齢化は我が国の経済に深刻な影響を及ぼすことから政府による抜本的な対策が急がれます。

2023年の春闘では満額回答する大企業が相次ぎ、1-3月期の実質国内総生産（GDP）は年率1.6%増と、3四半期ぶりにプラス成長となりました。また6月に経団連が発表した大手企業の2023年夏のボーナス妥結状況は、前年比3.9%増の95万6027円となり、比較可能な1981年以降では3番目に高い水準となり、日本の景気は緩やかな回復が期待されています。

一方で、2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻は未だ停戦の兆しはなく、人道的問題はもとより、世界的な貿易・エネルギーなどの経済問題への波及は続いています。2022年10月に32年ぶりに1ドル150円になった円は現在も140円台で下落したままです。電気代の異常な高騰は今年も続いており、実質賃金は物価上昇に追いついていないなど、経済の回復が実感できない側面もあります。

5月に発表された国債および借入金並びに政府保証債務残高における債務超過額は7年連続で過去最大を更新するなど、国の財務事情は悪化の一途をたどっており、独立行政法人における人件費等への批判へつながらぬよう注視する必要があります。

## 2 独立行政法人をめぐる情勢

各独立行政法人において 2023 年 4 月から定年の段階的引上げが導入されました。定年引上げの円滑な実施に向け、役職定年後のポストや業務内容の明確化、新規採用者と昇格ペースの維持に必要な人件費予算が確保されるよう、引き続き求める必要があります。

新型コロナウイルス感染症を機に在宅勤務や分散勤務の活用が広まりました。また、各研究機関では「デジタル改革」が推進されており、より在宅勤務をしやすい多様な労働環境作りも進められています。今後は、各人の希望に添った働き方、ワークライフバランスに対応できる制度を進めていく必要があります。

国立研究法人で働く全ての職員の人件費と賃金の確保は重要です。契約期間が 10 年を超える契約研究員が無期雇用転換の権利を得る「10 年ルール」の適用が 2023 年 4 月から始まりました。報道されているとおり、理化学研究所では、その前の 3 月には有期雇用の研究員の雇い止めが多数発生しました。このような労働契約法の趣旨に反する事態を招くのは、研究者の雇用を保障する人件費が十分に確保されていないためと考えられます。また、多くの場合契約職員の賃金は、運営費交付金の人件費の枠ではなく、研究費の枠から支出されています。常勤職員の人員を削減し続けた結果、契約職員は不可欠な存在になっています。さらに、つくばの研究所は建設後 40 年を経過し、施設の老朽化は年々進んでおります。一方で、施設整備費は年々減らされ続け、研究に支障をきたしています。研究所の安定した業務の継続のためには、十分な運営費交付金が必要です。学研労協ではこれまで、国公労連が実施する財務省交渉に共同で参加する形で運営費交付金の維持・増額を求めてきましたが、今後もこの活動を継続していきます。

## 3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

8 月 7 日に、人事院は国会および内閣に対して国家公務員の給与改定に関する勧告を行いました。具体的には、①民間給与との較差 (0.96%) を埋めるため、初任給を手厚く、俸給表全体を引き上げました。②ボーナスを年間 4.40 月分から 4.50 月分に引き上げました。また、③在宅勤務等手当を新設して、来年度以降に実施すること、④非常勤職員給与については、常勤職員に係る取り扱いに準じて改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加しました。春闘での大手民間企業における高水準な賃上げ回答を受け、人事院勧告においても、俸給表全体の引き上げ、ボーナスの 0.10 月分引き上げが得られたことは、私たち労働者の団結と粘り強い運動による成果と言えます。しかし、物価の高騰からさらなる上昇も続いており、実質賃金の低下は止まっていません。初任給を始めとする若年層のみならず、全ての労働者の給与引き上げを、今後も追求しなければなりません。

非常勤職員の給与については、上記④を各府省に指導するとされていますが、常勤職員の給与改定が4月に遡及された場合に非常勤職員給与も同様に扱われるよう注視し、さらなる処遇改善を求めていく必要があります。

国民の命と暮らしを守るため、職務に奮闘している国や独立行政法人の労働者の生活を支え、安心して働くことができる賃金・労働条件の確立に向けた取り組みを継続していくことが重要です。

## II 運動の基調

学研労協は筑波研究学園都市地区の労働組合が対等に連携する協議会です。

第44回代表者会議（2022年10月20日（木））において下記の「運動の基調」を確認し、第43期はこれに従って活動を行いました。

第44期では、（1）と（2）を中心に活動を進めていきます。

（1）国立研究開発法人・国立研究所・国立大学法人等の労働条件・研究環境の改善に努めます。

（2）加盟単組間における協力関係の維持・向上に努め、学研労協の組織強化・発展を目指します。

（3）住みやすく働きやすい研究学園都市づくりに努め、平和と民主主義を守る取り組みに協力します。

（4）特定の資本や政党からの独立を保ち、個々の課題ごとに活動の方向性を共有できる外部団体と協力します。



### Ⅲ 第43期活動報告と第44期活動方針

#### 1 労働・研究条件

##### (1) 賃金・労働条件

2020年と2021年の人事院勧告では国家公務員のボーナスが引き下げられました(4.5月分→4.45月分→4.30月分)が、2022年には、0.10月分引き上げて4.40月分となりました。また、若手職員を中心に給与を引き上げる(平均改定率0.3%)ことが勧告されました。多くの独法機関においても、この勧告にならって賞与及び給与の改訂が行われたことと思います。さらに、2023年の人事院勧告では、1)月例給の0.96%水準の引き上げ、2)一時金(賞与)の0.10月分の引き上げ、3)在宅勤務等手当(月額3000円)の新設が掲げられています。しかし、物価上昇の勢いはこれを上回っており、今後、人事院勧告を受けて独法機関において賃金改訂が行われる際に更なる要求が必要です。

定年延長制度については、2021年6月4日に国家公務員の定年年齢を65歳へ引き上げる改正国家公務員法が参院本会議で可決・成立し、現在の定年年齢60歳を2023年度から2031年度まで2年ごとに1歳ずつ引き上げられることが決定しましたが、独法機関における対応はまちまちです。今後、学研労協においても常任幹事会・幹事会を通じて、各法人における対応状況の共有化を図っていく必要があります。

##### (2) 宿舎問題

###### 1) 新たな合同宿舎廃止計画について

国が保有するつくば地区の合同宿舎における入居数は、2011年に策定された宿舎廃止計画とその中で定められた独法職員は原則合同宿舎に入居させないとする方針によって大幅に減りました。宿舎廃止計画はこれで最後とされてきましたが、本年5月に関東財務局が新たに合同宿舎の廃止を決定しました。つくば市内では、筑波並木2丁目住宅が2026年3月31日を退去期限として廃止とされ、これにより並木地区の合同宿舎はなくなることになりました。この計画をきっかけに、学研労協は合同宿舎の利用者を対象に宿舎に関する要求・要望を集約するアンケートを実施しました。

学研労協は、今後も必要に応じて、関東財務局や当局に対して、宿舎に関する要求・要請を続けます。

##### (3) 独立行政法人等対策委員会(独法対策委員会)

###### 1) 活動報告

独法対策委員会は、日本国家公務員労働組合連合（国公労連）の独立行政法人が所属する労働組合（総理府労連、全医労、全厚生、全経済、国土交通労組、全通信、全労働、学研労協、東京国公、国公労連本部）で構成される委員会で、国民生活および社会経済の安定等に不可欠な独立行政法人等の事務・事業は、国の責任で存続・拡充することなどを目的として運営されています。特に第 41 回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）では、国立研究機関の独法化から 22 年の検証をテーマに研究現場の深刻な現状やその打開策について話合われました。

学研労協は、情報収集・共有を目的にオブザーバー（東京国公も含む）として参加しています。今期の学研労協は、2023 年 9 月までに、第 2 回(2022 年 11 月 7 日)～第 10 回(2023 年 8 月 16 日)までの委員会に参加しました。また、2023 年 7 月 25 日に財務省にて実施された「独法等運営費交付金の拡充を求める要請」に関する交渉に同行しました。

<独法対策委員会の主な協議事項>

- ・ 2022 年秋季年末闘争方針
- ・ 2023 年春闘方針
- ・ 2023 年夏闘方針
- ・ 2023 年秋季年末闘争方針

賃金・労働条件確定闘争

国会議員要請

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

独立行政法人等対策委員会シンポジウム

財務省要請

独立行政法人等労組代表者会議

第 41 回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

## 2) 活動方針

引き続き委員会への参加を継続し、情報収集と共有を行うとともに、所属する労働組合と連携し財務省要請行動などを通じて、研究現場の課題やその打開に向けて国民のための役割と価値を説明していきます。

## 2 科学技術政策

### (1) 情勢

国の科学技術政策は、2021 年 3 月に閣議決定された「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」に基づいて進められています。

基本計画の3年目に当たる2023年度の政策方針を示した「統合イノベーション戦略2023」では、高度な生成AI、量子、フュージョンエネルギーをはじめする先端技術の急進展や、ウクライナ情勢の長期化によるサプライチェーンの重要性拡大などを背景とした科学技術・イノベーションへの期待の高まりを踏まえ、今後一年間に特に早急に講ずべき科学技術・イノベーション政策について、情勢変化に機動的に対応しうる新たな連携を図りつつ、1) 先端科学技術の戦略的な推進、2) 知の基盤と人材育成の強化、3) イノベーション・エコシステムの形成、の3つの基軸に沿って推進することが示されています。

2023年5月12日-14日には、宮城県仙台市・秋保温泉においてG7 仙台科学技術大臣会合が開催されました。この会合では「信頼に基づく、オープンで発展性のある研究エコシステムの実現」をメインテーマとし、今後の科学技術政策の方向性として、1) 科学研究の自由と包摂性の尊重とオープン・サイエンスの推進、2) 研究セキュリティとインテグリティの取組による信頼ある科学研究の促進、3) 地球規模課題解決に向けた科学技術国際協力について議論が行われ、G7 各国及びEUの間で共通認識が得られたと報告されています。

国立研究開発法人については、2023年1月27日に第7回国立研究開発法人イノベーション戦略会議が開催され、世界に伍するスタートアップ・エコシステムを形成する観点から、社会課題の解決や社会変革への対応に向けて、国研が期待されている産業界等との連携や人材流動の促進、国研発ベンチャーの創出など、我が国の科学技術・イノベーション政策における国研の役割及びオープンイノベーションの取組や課題に関する講演及びパネルディスカッションが行われました。

## (2) 取り組み (第41回国立試験研究機関全国交流集会)

2023年8月には、第41回国立試験研究機関全国交流集会(国研集会)が集会テーマ「国立研究機関の独法化22年を検証する」のもと、昨年に引き続きオンラインで開催されました。集会は平日の夕方に行われた2つのサテライトセッションと、週末に半日で行われた全体集会で構成され、新聞社の取材を含め、全体で延べ154名を超える参加者がありました。

8月22日(火)のサテライトセッション①では、国立環境研究所社会環境システム研究領域副領域長の高橋潔氏を講師に迎え、「気候危機と持続可能な社会を考える」というテーマで講演会が開催されました。2023年における日本の夏はこれまでにない高温の日が続き、停滞する台風や線状降水帯の発生など異常気象が頻発しました。気候危機を実感している中での非常にタイムリーな話題提供となりました。研究成果の重要性はもとより、日本中、世界中の人々が持続可能な社会を目指して一丸となるためにも、組合員だけでなく一般の方々にも研究情報を発信していく取り組みが必要ではないかとの意見もあり、国研集会でこのようなテーマを扱

うことの重要性を感じました。

8月24日(木)のサテライトセッション②では、国公労連書記次長の笠松鉄兵氏による講演「定年延長・高齢期雇用と国立研究機関」が行われました。2023年4月に始まった定年延長制度の概要について、定年年齢の引き上げ方や給与などに関して詳しい説明がなされました。また、事前アンケートの結果なども引用することで、課題について考えることができました。今後、この制度をより良く進めるためにも、各研究機関で出てくる問題点や課題を共有し議論していく必要性を改めて認識しました。

8月26日(土)には、独法化問題に詳しい尾林芳匡弁護士を招き、「日本の科学技術力の衰退まねいた独立行政法人化」のご講演が行われました。講演の冒頭において、「『独法化は事業の確実な実施を図るもので、国民生活の安定、社会経済の健全な発展に資する』という目的は表向きで、実は予算を減らす、業務を廃止するなど合理化のためのものである。」との発言は非常にインパクトがありました。その根拠として、民営化による予算の低下、運営費交付金の実態、国立研究機関の実状のデータを元に示されました。続いてパネルディスカッションが行われ、理研労組・金井保之委員長による「理研の研究者大量雇い止め問題」、全厚生感染研支部の小川基彦支部長による「国立健康危機管理研究機構設立の問題点」について報告がありました。また、学研労協・小滝豊美事務局次長(全農林)は、個人・組織アンケートの結果・まとめを報告し、他機関の情報が共有されました。

学研労協は、国公労連とともに、国研集会の主催者の一員として企画・運営に携わり、集会の成功に貢献しました。また、個人・組織アンケートの実施・回収・分析を行いました。

### 3 共同運動

#### (1) 地域活動

##### 1) 第94回つくば中央メーデー

つくば中央メーデーは、学研労協に加盟する単組、および民間企業の労働組合や人権・平和にかかわる団体などが一緒になって実行委員会を組織し、毎年実施されています。つくばでの開催は、今回が50回目でした。今年は学研労協から議長と副議長が実行委員会に加わり、1月から合計4回の会合に出席しました。4月29日(土)に集会が開催され、19団体219名が参加し、メーデー宣言、決意表明などを行いました。以下に、活動概要を記載します。

① 第1回実行委員会(1月12日)では、開催日、開催場所、実施内容について議論するとともに、今後のスケジュールを確認した。

② 第2回実行委員会(3月2日)では、開催日を4月29日、開催場所をつくば中央公園とすることを決定し、実施内容及びスローガンとサブスローガン案について議論をした。開催の可

否については、新型コロナの感染拡大の状況を見ながら、次回の実行委員会で最終的な判断をすることとした。

③ 第3回実行委員会（3月30日）では、集会を開催することを決定し、スローガンとサブスローガンについて検討するとともに、当日の役割分担を確認した。

④ 前日準備（4月28日）では、学研労協事務局からステージ、横断幕などを運び出し、運搬車に積み込んだ。

⑤ メーデー当日（4月29日）には、朝8時に中央公園に集合して会場設営を行なった。メーデー大会は9時30分から11時まで開催された。終了後、会場を撤収し、機材を学研労協事務局へ収納した。

⑥ 第4回実行委員会（5月25日）では、会計報告と反省点を確認した後、来年の開催に向けた申し送り事項について検討した。

## 2) 茨城共同運動

茨城共同運動とは、茨城県内の労組・民主団体、地域組織により2004年9月に設立された組織で、正式には「県民要求実現茨城共同運動連絡会」と呼ばれています。前期までは本連絡会への参加を実施してきましたが、今期は人員の割り当てが難しかったため、参加を見送ることにしました。

## 3) 地域共闘の課題

学研労協が設立された1980年代より引き継がれてきた活動については、様々な背景があるものの、昭和、平成から令和へ時代が変わり、働き方や地域の情勢、そしてコミュニケーションのあり方も変化してきています。このため、今期では、学研労協が今後目指してゆく課題や方法も変化させていく必要があることを共通の認識とし、8課題の検討を続けてきました。「地域共闘の課題」については、その中の「2、学研労協の方向性」「3、つくば地域課題に特化するメリット」にかかわる問題に含まれており、これらの課題についての議論を継続していく必要があります。このため、今期では、「新しいつくばを創る市民の会への幹事選出」「つくば母親大会への広告掲載」を見送ることにしました。

### <学研労協課題>

- 1、活動内容の引継ぎ方法
- 2、学研労協の方向性
- 3、つくば地域課題に特化するメリット
- 4、常任幹事会役職の選出方法
- 5、事務局に関する規約改定
- 6、常任幹事会の開催方法

## 7, 顧問弁護士設置の再評価

## 8, OB・OG 参加ルール

### (2) 平和運動

平和は雇用と労働条件の維持・向上に不可欠な最も基礎的な条件と言えるものであり、労働組合として取り組むべき課題の一つです。学研労協は設立時から地域の平和運動などの取りまとめ役として各行事の実行委員会事務局としての任務を担ってきました。しかし、情勢の変化に伴い従来のように任務を担うことは困難となったために、第39期から当面事務局の任務のうち会計業務を担当することとしました。各行事のあり方についてはそれぞれの実行委員会において参加する他団体との協議により見直しを進めます。

#### 1) 12・8 不戦のつどい

12・8 不戦のつどいは、1941年12月8日に太平洋戦争が始まったことにちなんで、毎年12月8日前後に開催され、再び戦争を起こさないために、戦争について学び平和について考える行事として開催されてきました。2022年の12・8 不戦のつどいは12月17日につくば市ゆかりの森老人福祉センターで開催され、1945年8月2日におきた水戸空襲について、水戸市作成のDVDと紙芝居を上演するグループ「オリーブ」による紙芝居「それでも黄金バットはやってくる」の鑑賞を通して学びました。

#### 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会 (2023年)

原水爆禁止国民平和大行進は、核兵器の廃絶を訴え広島・長崎の原水禁世界大会に向けてすべての都道府県をリレー行進する取り組みです。県南地区では、7月8日から11日にかけて実施されました。今年は、行進することを基本に、各地区の実情に応じて取り組みました。つくば市内では、7月9日朝8時から大清水公園で50人あまりの参加者を集めて出発集会を開催した後、並木大橋までの4km弱をデモ行進しました。

原水禁2023年世界大会は、現地とオンラインの両方の参加形態で実施されました。全農林から現地で1人、オンラインで3人が参加しました。

## 4 組織運営

### (1) 組織構成

2023年9月現在、以下の14組織（うち2組織はオブザーバー参加）で構成されています。

- 1) 国土交通労働組合 気象研究所支部
- 2) 国土交通労働組合 東京気象支部 館野分会
- 3) 国土交通労働組合 建設研究機関支部

- 4) 国土交通労働組合 地理支部
- 5) 国立環境研究所労働組合
- 6) 全経済・産業技術総合研究所労働組合
- 7) 全厚生 医薬基盤研究所支部
- 8) 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合
- 9) 全大教 筑波大学教職員組合つくば
- 10) 全農林労働組合筑波分会協議会
- 11) 物質・材料研究機構労働組合
- 12) 防災科学技術研究所労働組合
- 13) 産業安全研究所労働組合
- 14) 国立科学博物館労働組合

## (2) 役員構成

### 1) 役員構成

第43期の役員は、「巻末資料 3」に記載しております。

### 2) 課題別業務の分担

役職名	氏名	単組名	課題別業務	事務局業務
議長	窪田 昌春/野中 最子	全農林	総括	
副議長	吾妻 崇	産総研	①、⑤	
	栗原 良将	高エネ	①	
事務局長	渡邊 幸志	産総研	②	①、②、③
事務局次長	大脇 温子	地理院	⑤	
	小滝 豊美	全農林	①、④	
常任幹事	野中 最子/窪田 昌春	全農林	①	
	小森 和範/丹所 正孝	物材研	①	
	森野/倉持/藤田 → 藤田/赤路/石森	環境研	③	
	眞木 貴史/坪井 一寛	気象研	①	

### 3) 課題別業務

課題別業務の内容は以下のとおりです。

①	研究問題	研究予算、研究体制・環境、総合科学技術会議などとの交渉、国研集会
②	賃金・処遇問題	春闘、昇任昇格、人事院などとの交渉
③	地域問題	宿舍、都市開発関連、県・関東財務局などとの交渉
④	平和・民主主義	原水禁世界大会などの対応
⑤	地域共闘	メーデー、住民要求実現つくば地域共同運動

#### 4) 事務局業務

事務局業務の内容は以下のとおりです。

①	総務	発信文書、署名等の要請受け、ホームページ作成等
②	財政	収入、支出、整理
③	会議連絡	代表者会議、幹事会、常任幹事会、専門委員会、三役会議等

<<今後の事務局業務について>>

- ① メーデー（5月）と国研集会（8月）は、従来通り学研労協が事務局を担当します。
- ② 財政について人件費（総額）は、1年間（2022年11月1日～2023年10月30日）維持しました。その後の方針については検討する必要があります。

#### (3) 運営

##### 1) 常任幹事会

常任幹事会を2022年11月から2023年10月まで毎月1回定期的に開催し重要事項を審議決定し、日常業務は事務局長を中心として事務局が行いました。

新型コロナウイルス感染症拡大の対応策として、2022年11月～2023年3月の間はWeb会議（Zoom）、2023年4月～10月の間は対面での会議で開催しました。

##### 2) 専門委員会

専門委員会	責任者	備考
① 国研集会	窪田/野中 議長 吾妻 副議長 渡邊 事務局長 小滝 事務局次長 眞木/坪井 常任幹事	議長、副議長、事務局長
② 組織財政検討委員会	窪田/野中 議長	各単組代表による協議

##### 3) メーリングリスト

組織内外の情報交換を活性化するためにレンタルサーバー契約を結び、メーリングリストを設置しました。現在、以下のメーリングリストを活用しています。

- ① 常任 (jokan@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：常任幹事の情報交換、連絡
- ② 全単組 (zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：全単組への連絡
- ③ メーデー実行委員会 (me-de-@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：メーデー実行委員会の情報交換



#### (4) 組織拡大・強化

国立研究開発法人、国立研究所や国立大学法人を取り巻く状況が厳しさを増し、今まで以上に情報交換、協力体制が重要になります。学研労協の組織拡大・強化のためにもさらに JAXA 労組など未加入の組織に働きかけていく必要があります。

#### (5) 広報活動

##### 1) 学研労協ホームページ

今期は以下の活動報告を掲載しました。今後も各情報の充実をめざし随時発信していく予定です。

##### ① NEWS ニュース

ア NEWS ニュース No.62 (2022.12.17) 12.8 不戦のつどい開催報告

イ NEWS ニュース No.63 (2023.01.16) 2023 年学研労協新春旗開き開催報告

ウ NEWS ニュース No.64 (2023.07.25) 財務省交渉報告：運営費交付金拡充等に係る要請書の提出

エ NEWS ニュース No.65 (2023.09.15) 第 41 回国立試験研究機関全国交流集会の報告

##### ② 2022 年度活動報告

ア 2022.11.30 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書を提出

イ 2023.02.08 2023 年学研労協春闘学習会開催

ウ 2023.04.29 第 94 回つくば中央メーデー開催

エ 2023.07.25 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書を提出

##### ③ 国研集会

ア 2023.08.22 第 41 回国立試験研究機関全国交流集会サテライトセッション①

イ 2023.08.24 第 41 回国立試験研究機関全国交流集会サテライトセッション②

ウ 2023.08.26 第 41 回国立試験研究機関全国交流集会全体集会

#### (6) 連絡文書

1) 連絡第 1 号 (2022.12.12) 第 94 回つくば中央メーデー 第 1 回実行委員会について

2) 連絡第 2 号 (2022.12.15) 2023 年新春学研労協旗開きのご案内

3) 連絡第 3 号 (2023.07.07) 第 41 回国立試験研究機関全国交流集会の開催と事前の「個人アンケート」「組織アンケート」の取り組みについて

4) 連絡第 4 号 (2023.10.02) 第 45 回学研労協代表者会議のご案内

(7) 顧問弁護士

学研労協に加盟する労組の組合員は、法律相談の予約時に「学研労協に加盟する労組の組合員である」ことを伝えると初回の相談費用が無料になります。

1) 水戸翔合同法律事務所 TEL 029-231-4555

2) 弁護士法人茨城の大地 TEL 029-221-7740

## IV 加盟単組・分会活動報告

### 【国土交通労働組合 気象研究所支部】

#### 1 組織・定員について

気象研究所では2022年度に引き続き、2023年4月に第14次業務整理実施計画(定数削減)4年目として、2人(全球大気海洋研究部・気候環境研究部)の削減がありました。官側の説明では、気象庁全体での定員削減はゼロであることを強調されていますが、見方を変えれば、研究開発部門の軽視であり、到底納得のいく回答ではありません。削減が強行された研究部の外部評価では、非常に高いレベルの研究成果をあげていると評価されているにもかかわらず、効率化の名のもとに納得できる説明もなく一律の人員削減が実行され、研究現場は大変疲弊している状態です。今年度は現中期計画の最終年度であり、これ以上の人員削減が行われぬよう注視するとともに、第15次定員合理化計画が策定されぬよう強く要求していく必要があります。

#### 2 研究環境について

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが、5類感染症に変更されたことにより、業務遂行上における様々な制約は撤廃されました。学会や研究集会の開催方法は、次第にコロナ禍以前の体制に戻りつつありますが、一方で、コロナ禍に定着したオンラインやハイブリッドによる開催の利点についても評価され、すべての会議がコロナ禍前の状態に戻ってはいません。特に、海外の学会参加時の諸問題(時差のため日本の深夜帯にあたる時間や祝休日の参加を余儀なくされることや主任研究官以上に22-24時の夜勤手当や24時以降の手当が限られたケースでしか支給されない等)について根本的な解決はされておらず、実質上、闇残業や未払い残業のような労働状況が継続しています。引き続き、開催時間が深夜・早朝にかかる海外の学会等の参加には、夜勤のような制度で運用すべきように要求していく必要があります。

#### 3 昇格について

いわゆる就職氷河期世代は研究職でも例外ではなく、日本国内では多くの研究者が40歳を超えても任期付きのポストとして不安定な雇用環境にさらされています。十分に研究実績や経験年数のある研究者を気象研究所で選考採用する場合でも、研究職2級(研究官・大学助教相当)での採用となっており、採用後も一定期間を経過しないと研究職3級(主任研究官・准教授相当)への昇格ができません。これらの研究者については、必然的に定年まで勤務を続けた場合でもより上の室長ポストへの昇格が困難となります。これまでも組合として研究官の昇格については、研究実績を最重視するよう官側に働きかけてきたが、採用時の待遇についても

その年齢・職歴・実績を考慮して一律2級の研究官採用ではなく、3級以上の主任研究官での採用を検討する、または採用後の昇級までの期間をできるだけ短縮するよう要求する必要があります。気象研究所の選考採用者は、基本的に一度は本庁等への異動を経験することになっていますが、様々な状況（当該研究業務の進捗状況や職員本人の意向）を考慮しない強引な本庁等への異動を昇格の必須条件とするような運用がされていないか注視していく必要があります。

#### 4 火山研究部分室駐在の職場環境

2016年、札幌、仙台、福岡管区気象台及び気象庁に分室が訓令設置され、研究官が1人ずつ駐在（併任）し、研究課題と、駐在先の火山担当職員の人材育成等にとりくんでいます。研究環境はこれまでにWSが整備されるなど、一定の改善ははかられていますが、つくばと比べて研究環境に差があることは歴然です。また、評価者と被評価者が離れた状況下で、業務貢献などの評価も含め人事評価が適正に行われるのかといった不安や課題もあります。2017年に分室の研究職問題連絡会議を開催するとともに所長会見を実施し、分室研究官の労働条件の改善について要求するなかで、事実上単身赴任状態であるにもかかわらず支給要件を満たしていないという理由で単身赴任手当が支給されていない、札幌・仙台分室研究官には研究員調整手当が支給されていない、などを指摘しましたが、いまだ改善はされていません。

今後、駐在研究官を含めた配置換えが検討される場合には、当事者の希望に反するような不利益な人事異動になっていないかなど、動向を注視していく必要があります。引き続き、気象研支部と各支部・分会で分室の状況把握と改善要求を共有する体制を維持する必要があります。なお、これら分室研究官の問題をより強く要求するため、駐在研究官の所属を気象研支部に変更するよう準備をすすめています。

#### 【国土交通労働組合 建設研究機関支部】

##### 1 はじめに

旧全運輸・全港建・全気象・全建労の主要四単組は2011年9月11日、大同団結し、国土交通労働組合が誕生しました。これにあわせ、土研労組・建研労組・国総研分会は「建設研究機関支部」としてスタートを切りました。支部は以降、月1回程度の執行委員会を定期的開催し、3労組の発展につながるよう、様々なとりくみを展開してきました。

3労組を併せても26名の小さな支部ですので、できる限り共同でのとりくみに心がけ、共同での職場集会等を実施してきました。また、機関紙「建設研」を発行し、掲示版等の有効利用にも務めています。

## 2 団体交渉

分会・労組毎に単独で行っていた各当局への団体交渉には、支部の執行委員を異なる職場の役員とすることで、異なる職場への団体交渉への参加を可能とし、これによって、情報の共有化を図るとともに、当局への追及も統一的、効率的に行うことが可能となりました。また、2006年に土木研究所と寒地土木研究所(北海道札幌市)が統合したことから、土研労組においては、寒地土木研究所労働組合との連携も円滑に行っています。4年前に土研労組と寒地土研労組との連名で理事長宛の統一要求書を提出し、両労組役員揃っての理事長会見が実現しました。理事長会見は、新型コロナウイルスの影響で中断していましたが、昨年再開することができ、今年も10月中旬に開催する予定です。

## 3 3研究機関の増員、空きポスト解消

これまで国交労組の体制拡充署名などのとりくみの努力により、国交省の地方整備局では4年間連続で毎年100名程度の増員を勝ち取っています。しかし、国土地理院を含むつくばの4機関では目に見えるかたちで増員は実現しておらず、国土地理院にいたっては毎年数名の減員が続いています。年2回程度行っている国交省大臣官房長交渉では、毎年つくば3研究機関と国土地理院の増員を強く要求しており、その際に当局側から「つくばの機関の増員も考えていく」旨の回答がありますが、未だに実現していません。

特に事務職員の人員不足が問題となっており、空きポストや併任の乱発などにより、会計部門を中心に慢性的な長時間過密労働となっています。もともと省庁再編で、研究所が国総研と土木研究所・建築研究所に分割された際に、十分な人員確保がなされなかった弊害が現在も続いている状況です。引き続きつくば3研究機関への特に事務職員、若手職員の増員を要求するとともに、独法組織においては会計・経理部門の職員の独自採用により、企業会計に精通した職員の採用・育成なども併せて要求し、空きポスト・併任の解消、一部の職員への業務集中を改善することを強く要求していきます。

## 4 若手職員、研究職員の処遇などの改善実現

つくば以外の出先の研究施設に勤務する若手組合員からの相談で、「研究員調整手当」が1級研究職に支給されないという問題が発覚しました。この若手組合員は研究職1級であったにも関わらず、当局が誤って研究員調整手当を支給してしまい、多額の返納を求められてしまいました。そもそも、この手当は「地域手当の支給割合が10%未満の地域で研究活動の状況や研究員の採用の状況等からみて、人材の確保等を図る特別の事情があると認められる機関に勤務する職員で、研究職俸給表2級以上の職員」と規定されており、若手研究員に多い1級研究職に

は支給されないものでした。このような若手職員に対する差別的な規定を改善し、経済的な弱者である若手職員の処遇を改善し、働きやすい職場となるよう、当局に改善を強く要求していきます。

また土木研究所においては、内閣府が進める「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)」のうち「スマートインフラマネジメントシステムの構築」の事務局となり、新たに部署を設立しましたが、十分な準備も増員もなく、既存研究チームから人員を引き抜いて事務局に配属させているとともに、7月以降は事務局が都内に移転し、長時間通勤の問題なども発生しています。この中には永続的に研究チームで研究職務を行いたいと希望していた労組の組合員も含まれており、労組にも相談がありました。労組としては、当局に対して、SIP事務局の早期の増員と既存研究チームからの異動職員については早期に希望を実現するよう要求するとともに、研究職員の研究支援部門への異動が最小限となるよう増員の要求に加えて、このような人事の透明性確保について要求書を提出しており、今後団体交渉等の場で強く要求していきます。

## 5 労働組合の組織拡大のとりくみ

前述のとおり、当支部は組合員26名という小規模な組織で、今後の労組の運営上危機的な状態となっており、組織拡大は急務となっています。

新規採用・若手職員、非常勤職員への組合説明会を不定期で開催しており、参加者数が少しずつ増えてきており、労組への関心が高まっていることを実感しているところです。この機を逃さず加入を呼びかけるため、組合説明会の参加者を対象とした懇親会やレクイメント(バーベキューイベント)などを開催し、機関紙などで未加入者にこのような楽しいイベントを行っていることを紹介することで、特に若手職員の加入につなげていきたいと考えています。

また、懇親会の際に未加入の非常勤職員1名から職場での問題について相談があったことから、後日時間をとって相談を受けた結果、労組加入に至るという事例がありました。このような、切実な職場での問題や悩みを真摯に伺い、労組のとりくみに反映させることが、組織拡大に重要であることを改めて認識しました。

### 【国土交通労働組合 地理支部】

#### 1 職場をめぐる状況

地理支部では4月期人事において、ほぼ全ての分会の分会長及び書記長が異動となり、分会活動の維持が困難な状況となっている。また、支部書記長がつくばから広島に転勤となったことにより、職場内の点検や折衝などの日常活動に支障が出ている。昨年度より執行委員会をオンライン化したことにより、執行委員会などの最低限の活動は継続している。

職場では新型コロナウイルスの5類以降に伴いテレワークの実施について、部署により大きく差が出始めており、部の方針により柔軟な運用ができない部署では職員の不満が大きい。この間要求し続けているテレワークによる光熱費等の官負担に関しては、2023 人事院勧告において月 3,000 円の支給を勝ち取ったが、光熱費の高騰にも追いついておらず、またテレワークが月 10 日以上という条件付となっている。今後も条件の緩和や支給額増に向けて引き続き当局及び関係機関に要求していく。また、2023 人事院勧告では、初任給を 1 万円以上引き上げる勧告がなされ若手を中心に引き上げとなり一時金も 0.1 か月引き上げとなったが、物価高に全く追いついておらず生活の改善とはほど遠いものとなっている。

国土地理院の定員については、同じ国土交通省内の各地方整備局が4年連続で純増を勝ち取っているにもかかわらず、減少幅は小さくなったものの引き続き減員となっており、地方測量部の対外対応を行う職員が半減され職員の負担が増している状況となっている。

## 2 建設関連・測量関連のなかまづくり

地理支部は、2009 年以降「全国測量労働組合協議会（測労協）」に加盟して、測量分野の職場ではたらく労働者の地位向上と労働条件改善の要求実現に向けて、官民での情報交換、共同運動に取り組んでいる。今年度は、測量分野で働く仲間たちから春闘での満額回答を含めた賃上げの報告があった。毎月の会議や学習会はオンライン開催が定着し、コロナ5類移行後も引き続きオンラインでの会議や交流が続いている。

### 【国立環境研究所労働組合】

#### 1 はじめに

国立環境研究所では第5期中長期計画(2021-2025 年度)の3年目を迎え、次期中長期計画の策定に向けた動きが始まりました。環境省本体でも7月に水・大気環境局内で組織改編が行われるなど環境行政のあり方も変わりつつある中で、今後の研究所の運営を縛ることとなる中長期計画においては国民に必要とされる研究を行うことは当然のことながら所員に無理な負担が生じることのないものを目指すなど、組合員各々も策定プロセスに関与していくことが重要になると考えています。

#### 2 定年延長に関する状況

国立環境研究所ではこれまで定年は60歳、以後65歳となる年度までは単年度の契約職員としてシニアスタッフ(事務系)あるいはシニア研究員(研究系)という形で再雇用がなされてきました。今年度から国家公務員と同様に環境研でも毎年1年ずつ定年が延長され、それと同時に

給与3割カット・役職定年も導入されます。研究職の場合は60歳を迎えた年度末までに(1)定年を延長して企画支援部門の業務を行う(2)一旦退職し特任研究員(仮称)として契約職員の形で週3日までの研究を行う(週4/5日勤務したい場合は企画支援部門の業務も行う)、のどちらかを選択する制度が提案されています。本人の意思が尊重される形は望ましいものの、(1)(2)の場合で退職手当・その他の手当類や完全定年後の年金支給額がどのようになるのかなど、選択にあたって本人に十分な情報が提供されるように組合から当局に要請しています。また、定年延長により若手研究者採用に悪影響がないよう、財務当局との折衝において人件費確保を行うよう当局には要求しています。

### 3 事務系職員の現状

例年、年度末から翌年度6月頃の精算・決算業務集中期には会計部門において36協定特別条項適用(月45時間超の超過勤務)となる職員が多発しています。当局側も職員数の絶対的な不足については認識しており新規採用数も近年増やしているものの、一定数の若手退職者も毎年あるために十分な陣容を構えるには至っていません。また、暫く休止されていた環境省との人事交流(環境研採用者が霞が関へ出向)も再開されており、環境省から環境研への出向者に対するバスターや人的な繋がり構築という理由も理解は出来るものの、過酷な通勤環境などを考慮し出向者に対して十分配慮を行うよう組合では主張しています。若手の退職者が毎年見られることは社会全体での人材の流動性が高まっていることなどから必ずしも良くないこととは断言できませんが、退職理由が業務過多や職場のハラスメント的体質、本人の意に反する(希望するキャリアに繋がらない)異動などである可能性がある場合には組合としても対応が必要となってくると考えています。

### 4 コロナ5類移行後の勤務形態

国立環境研究所ではもともと非常に限られた状況における自宅就業が制度上整備されていましたが、2020年以降のコロナ禍ではその制度によるのではなく所内通知レベルで自宅就業が幅広く認められてきました。コロナが5類に変更されるのを前に当局側は昨年度末から新たなルールの策定を模索してきたようですが、所内の意見集約に時間が掛かっており現在に至っても新しい制度の形は見えてきていません。組合の観点としては、現在の自宅就業のあり方を個人レベルで非常に有効に活用出来ている職員もいるものの、本来の就業規則に則らない形で勤務することはリスクも伴うため、速やかに規則改訂を行って柔軟かつ公平性のある自宅就業(自宅以外の就業も認めるならばテレワーク)制度を構築するよう求めています。



## 5 ハラスメント対策の強化

組合にパワーハラスメントに関する情報が寄せられ、所内のハラスメント相談窓口が十分に機能していないことが明らかになりました。ただ、同窓口も総務部人事課の職員が特段の専門的研修等も受けず充てられているだけであり、可能な範囲で外部専門家との連携を、経費を投入してでも強化すべきという点で当局・組合では意見が一致しています。その上で、所トップから所内に向けたハラスメント防止に関する強い決意表明などを組合では求めています。

## 6 組合活動の現状

昨年度まで完全にオンラインで行っていた執行委員会の会合はハイブリッド化して三役を含む一部の執行委員は毎月対面で業務を進めるようになりました。また職員互助会主催のビアパーティ(暑気払い)が4年ぶりに復活したため、組合からも差し入れの提供とともに活動紹介の時間を頂き全職員に対してアピールを行うことができました。新規採用職員を主な対象とする組合独自のオリエンテーションも4年ぶりの実施を予定しています。また、組合員・非組合員の区別なく昼休みに組合三役が対応する「なんでも相談会」を既に2回実施し、年度内にあと数回の実施を目指しています。こうした取り組みを通じて組織率(現在、職員=130名/291名中、契約職員=97名/595名中)の向上を図ります。

### 【全経済・産業技術総合研究所労働組合】

#### 1 産総研労組第23期(2022年10月~2023年9月)の活動概要

産総研労組では、産総研当局に対して、理事交渉(2回)、労使協議(2回)、労務室折衝(14回)を行なったほか、春季要求書と定年延長制度に関する要求書を提出した。また、組合内の活動として、大会、分会代表者会議(1回)、執行委員会(38回)、組織拡大委員会(3回)、研究体制を考える会(9回)を開催したほか、執行委員会と分会代表者との懇談会(オンライン)を開催した。今期の産総研においては、定年延長制度の導入、査定評価制度の導入、外部法人(AIST Solutions)の設立といった大きな動きがあり、それぞれについて職員の労働環境や処遇が悪化することがないように当局への働きかけを行なった。

定年延長制度については、組合員の不安・疑問や課題も多いことから、分会と組合員から意見を広く募集し、前年度から勉強会を開催してきた。今期に入り、10月28日に第5回の労使協議が行われたが、産総研当局からの説明には未決定の事項が多く、協議に及ばない状況であった。そのため、労組内において意見交換会を開催し、定年延長制度に関する要望事項を取りまとめて提出したところ、1月24日に開催された理事交渉で要望に対する回答があったが、その内容は労組からの要望とはかけ離れていた。そのような状況のまま、4月1日に定年延長制度が施行されたが、研究職

の職員が 61 歳以降にも研究を継続できるかどうかは明確になっていない。産総研労組では、役職定年の対象範囲や 61 歳以降の働き方について、今後も引き続き、産総研当局に改善を要望していく予定である。

査定評価制度については 4 月 1 日に施行されたが、その内容は 4 級以上の職員の過半数にとって定期昇給が引き下げられることになる不当な規約改定である。そのため、産総研労組では春季要求書にもこの項目を含め、7 月 11 日に開催された理事交渉において改善を求めた。産総研当局は制度を変えるつもりはないようであるが、今後も制度の改善を求めるとともに、上司からの不適切な判断により不当な評価を受けることがないように注視していく必要がある。

産総研が全額出資する外部法人が 4 月 1 日に設立され、産総研から約 100 名の職員が在籍出向休職という形で異動となっている。この異動について、本人の希望に反することがないように配慮することを春季要求書に掲げた。さらに、7 月 11 日に開催された理事交渉では、これらの出向の対象となった職員が産総研に戻ったときに不利な処遇を受けないように要望した。また、この制度が軌道に乗らなかったときの判断をどうするのか質問したが、それについては全く考えていない回答ぶりだった。産総研職員の処遇にかかわる問題であるとともに、産総研の研究所経営にも大きな影響を与えるので、今後も外部法人の動向について産総研労組としても情報収集を続けていく所存である。

#### 【全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合】

期間：2022 年 10 月～2023 年 9 月

今期の活動の主な項目は、

- 1 長期的な組合活動を考える会
- 2 人事院勧告への対応
- 3 フレックスタイム制導入に関する要望
- 4 定年延長等の制度設計への対応
- 5 職員宿舎再開発計画に対する要望
- 6 有期雇用上限撤廃の要望
- 7 その他の活動

であった。それぞれの項目に対して報告する。

1 労力が三役や一部の委員に偏ることなく、組合活動を持続可能なものとするため、「長期的な組合活動を考える会」を開催し、議論を行った。その結果、組合として必要な活動は、専門部会ではなく、課題ごとにワーキンググループを作って活動することとした。毎週水曜日に開催している組合委員会を原則公開とし、ワーキンググループには広く組合員の参加を求める

ことで、労力の分散を図った。また、クラウドによるファイル共有や電子投票、退職等により組合員資格のなくなった方にも組合活動に協力いただける準組合員の制度設計を行った。

2 大学共同利用機関法人の給与は、労働法に基づき、労使交渉によって定められるが、労使交渉は、その年度の人事院勧告にあわせて行っている。令和4年度の人事院勧告は、月例給、ボーナスともに引き上げるものであったため、人事院勧告に準拠し、令和4年4月分から引き上げることで合意した。年俸制職員や有期雇用職員等については、これまでと同様、直近の契約更新月からの引き上げとなった。

3 管理局職員と技術職員に対するフレックスタイム制が、令和4年度より段階的に導入されたことを受け、情報の共有や問題点等の洗い出しを行った。中でも、清算期間が1日単位（標準労働制）から1月単位（フレックスタイム制）になることにより、休暇を取得した際の超過勤務時間の割増額が減少したという声が多くあったため、令和5年3月、4月に二通の要望書を提出した。機構より、令和5年7月分の超過勤務手当から見直し後の取扱いを実施予定との回答を得ることができた。これらの改定を受け、それまでシフト勤務者に対して適用していた1か月単位の変形労働時間制が廃止された。組合は、フレックスタイム制や、既に教員に対して導入されている裁量労働制は、シフト勤務者にはなじまないとの認識を持ち、人事労務課との懇談を行った。意見交換の結果、組合としても、今後の状況を注視していくこととなった。

4 国家公務員の定年延長に合わせ、令和4年度中に、機構の事務職員や技術職員等の定年年齢が段階的に延長された。しかしながら、教員や有期雇用職員等の定年延長に関する制度設計は検討中となっており、機構と意見交換を行っている。また、現行の再雇用職員の給与は、職種によって給与額が一律に定められており、同一労働同一賃金になっていない。組合からは、職種間の差を無くし、多様な働き方をしている再雇用職員にも対応するため、給与表の級を増やすよう要望したが、現行の再雇用制度は高年齢者雇用確保措置により導入したものであり、定年延長によって解消するものと思っている、65歳を超える職員の再雇用制度においては、そのような意見も踏まえ検討中である、との回答があった。その後、事務職員・技術職員・教員の時間単価を一律とする案が出され、労使協議会を開催して意見交換を行った。

5 つくば地区職員宿舍再開発計画ともなう入居者の退去費用の負担軽減を要求して、交渉を行っている。機構は、組合からの要望を受けて入居者に対する説明会を開催したが、納得のいく内容ではなかった。組合は、再開発事業にともなう退去規定を示すこと、代替住宅は機構が

用意すること、退去費の負担について入居者との懇談の機会を設けることを要望し、労使協議会を開催した。機構は、老朽化による維持費の負担が大きく廃止は決定していることから、廃止による退去規定が適用されるために退去費用は入居者負担となる、借り上げ住宅も含め代替住宅は用意しない、懇談会を設定する、と回答した。また、機構から、再開発等事業の予定は流動的（未定）である、退去期限の3年前からとしている原状回復免除期間開始の前倒しを検討するとの説明もあり、入居者に対して真摯に対応することを約束した。

6 委員会での議論にとどまり、今期は活動ができなかった。

## 7 その他の活動

- ・機構内限定公開となっている Web ページの更新を検討している。
- ・旗開きでの餅つきを2年振りに開催し、つきたてのきなこ餅や餡餅100パックを振舞った。
- ・Zoomによる定年退職者を囲む会を開催し、26名の組合員が参加した。参加者には、後日、ティータイムセットを配布した。
- ・事務職員と技術職員を対象とした初任者研修では、研修会場で組合勧誘セットの配布と組合活動の説明を行うことができた。新任職員講習会では、会場前で組合勧誘セットの配布を行った。
- ・昨年度に続き、七夕祭りを開催し、約50枚の短冊が集まった。
- ・インフルエンザ予防接種の全額補助と対象者の拡大、子の看護の同居者への拡大、在宅勤務の弾力的な運用について要望した。補助については、共済組合の補助事業として実施しているため困難、在宅勤務の弾力的な運用は可能、との回答があった。
- ・4年ぶりに開催する暑気払い2023へ出店し、焼き鳥、フランクフルト、焼きとうもろこしを振舞った。

### 【全大教 筑波大学教職員組合つくば】

#### 1 はじめに

1973年の筑波大学開学後、つくば地区の大学には組合組織がつくられませんでした。東京の附属学校には東京教育大学職員組合以来の組合が存続しました。そして、いずれは全学的な組合組織になる時がくると考え、筑波大学教職員組合を名乗ってきました。その後、大学の法人化を機に、つくば地区（大学）内に組合を設置する気運が高まり、2001年6月「つくば部会」（現「筑波大学教職員組合つくば」）が発足し現在に至ります。現在、筑波大学教職員組合は、東京地区（附属学校）の教職員組合東京と、つくば地区の教職員組合つくばの2つから構

成され、団体交渉等で協力し合っています。

## 2 現組織体制の強化

教職員組合つくばは活動の低調さ、組合員の加入拡大が課題となっています。去年は組合員の新規加入はなく、定年退職による減少もあり、組合組織の継続性が危ぶまれるところです。また、組合費の滞納者も多数に上ることから、組合財政は逼迫しています。

執行部の構成は、委員長（教員）、副委員長（教員）、書記・会計（教員）、広報（教員）の4名です。2023年度に5年ぶりに委員長が交代しました。また、月1回の組合懇談会では、雇い止め問題に直面した職員の参加が見られるようになりました。

筑波大学にはほかに2つの労働組合がありますが（日大協傘下の筑波大学ユニオン、日本労働評議会筑波大学分会）、これまで一切の協力関係はありませんでした。しかし、両組合とも組織が弱体化している状況から、連携は必要であり、後者については、インターネット上の勉強会に相互に参加するなど協力関係の構築に努めています。

## 3 労働環境・労働条件の改善をめぐる交渉等

団体交渉は近年行っておらず、当局とは懇談会あるいは公開質問状という形での意見交換会を年に数度行っているところです。当局との関係は比較的良好で、4年前から当組合執行委員が本部等事業所過半数代表者も兼ねていることから、当局からの情報提供は頻繁にあります。

一昨年から、5年雇い止め問題に関する教職員アンケートを、インターネットを通じて2回実施し、さらに2023年夏には3回目のアンケートを実施し、今年度後半以降の大学当局との懇談においてその結果を活用することとしています。

### 【全農林労働組合筑波分会協議会】

2022年度つくば地区には、全農林傘下に6つの分会があり、これらで筑波分会協議会を構成し活動してきました。しかし、その中の一つ、技会筑波分会は2023年度からつくば地区で最大の分会である農研機構筑波分会に合流することになり、分会協議会は5分会で構成することになりました。つくば地区における職場の大部分は独立行政法人であることから、各独法の第5期中長期目標等の策定後の、①組合員の雇用と労働条件の維持、②農林水産政策の推進と一体的に事務・事業を展開するための組織の維持、③各法人の使命を達成できる体制の継続・確保に向け万全を期すため、運営費交付金の一般管理費及び業務経費に係る「効率化係数」を廃止するよう査定省に強く求め実現すること、また、各法人から要望されている運営費交付金及び施設整備費補助金について満額確保すること、④新型コロナ感染防止対策のため不可欠な

ツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備に必要な予算を確保すること、などを求めてきました。こうした課題に対応するため、毎月メールまたは対面で分会協議会幹事を開催するとともに、各分会がそれぞれの職場の課題に取り組んできました。

分会協議会としての2023年度の課題には、1)第5期中長期計画期間の課題の整理、各法人の課題の情報交換、2)組合員の処遇改善に向けた取り組み、3)学研労協など筑波地域と試験研究機関の組合との交流と共同した運動、4)中央執行委員の選考、5)組合加入促進の取り組みによる組織率アップと分会体制の見直しに向けた検討、6)筑波地区の共通要求課題への取り組み、7)3～4年後に向けた筑波分会協議会の見直し、などがあげられます。また、全農林中央とともに各分会が対応する職場毎の課題としては、以下に記すようなことが挙げられます。

## 1 農研機構

### (1) 長期休暇を利用した節電対策と連続休暇取得の促進

昨今の光熱費の高騰を受けて農研機構当局は、休暇等取得奨励期間を設定し夏季休暇を含めた連続休暇や年末・年始期の連続休暇の取得を奨励し、それによる節電を提起しています。これに対しては、①職員に対する強制感を伴わないこと、②業務に支障がないよう配慮すること、③労働環境の確保の徹底など、職員全体の理解を得るために丁寧な対応が履行されているか、職場段階で点検を行うとともに、当局に責任ある対応を求めています。

### (2) 大課題等研究推進に係る研究費の予算配分の見直し

研究費の予算配分の方針について、当局は第5期計画に入り、①基礎配分と理事裁量経費を一つにまとめて7割を理事裁量経費とする、②評価配分枠を見直して実績枠(1.5割)とし、そのうち評価に応じた配分枠を0.5割、外部資金獲得実績に応じた配分枠を1割とする、③理事長査定枠を1.5割に拡充し、2020年度同様、早急に強化すべき課題の予算と今期から始まるNAROプロジェクトの予算を査定する、などとしてきました。これに対し①研究課題の安定的な推進への影響があること、②理事等への説明の負担がさらに大きくなること、など懸念事項を指摘しましたが、当局は、予算配分そのものは、経営上のマネジメントの最も重要なものであり、組合との協議事項ではないとの考え方を変えていません。引き続き基礎配分の拡充を求めていく必要があります。

その他さらに下記のような多くの協議解決すべき課題があります。

### (3) 2023年4月の組織体制の見直し

### (4) つくば地区における研究所の再配置

### (5) 研究職員の新たな人事評価システムの導入

## (6) 評価制度への取組

### 1) 一般職員、技術専門職員の人事評価

人事評価の結果として、上位区分評価（S・A）の割合は、2021年度職務遂行能力評価でS0.5%、A35.1%（昨年度S0.7%、A36.8%）、2022年前期業績評価でS1.0%、A41.1%（2021年度前期S1.5%、A40.6%）、2022年度後期業績評価でS1.4%、A41.1%（2021年度後期S2.1%、A38.4%）となりました。なお、評価結果に対する意見申立てはありませんでした。

上位区分評価の割合は、この5年間の評価期間において、能力評価・業績評価の上位評価割合が、減少する傾向となっています。高いモチベーションの下に業務が推進できるよう、上位評価に結びつく具体的な指導・助言、日常のコミュニケーションの充実により、人事評価の信頼性・納得性の向上に取り組むことを強く指摘してきました。

### 2) 研究職員の業績評価制度

2021年度研究業績評価については、評価マニュアルに大きな見直しはなく、評価スケジュールや評価結果の協議を通じて、評価マニュアルの見直しや面談における指導・助言、日常的なコミュニケーションの充実を求めた上で実施されました。

業績評価結果については、上位区分(S・A)の評価割合は、S10.7%、A60.8%(昨年度S11.1%、A59.2%)となりました。また、評価結果に対する意見申立ては4件ありましたが、審査の結果、評価値を修正した案件はありませんでした。

なお、2020年度から目標管理型の「新たな人事評価システム」の試行が始まり、2022年度の「新たな人事評価システム」の試行結果では、業績評価・行動評価それぞれの上位区分を含む評価割合は、SS2.7%、SA4.5%、SB0.7%、AS1.9%、AA23.9%、AB15.6%、BS0.1%、BA14.3%となり、2021年度の試行の結果よりSを含む評価割合が増えました。しかし、これまでの業績評価と単純な比較はできませんが、S・A評価の割合は減少していると考えられるとともに、研究部門・センターにより、評価結果にバラツキが見られました。2023年度からは「新たな人事評価システム」で評価が行われることから、評価者訓練の徹底を求め、結果の検証により課題の改善を求め、信頼性・納得性を高めていくことが必要です。

## (7) 2022年度昇格協議

農研機構では研究職の4級及び5級昇格の遅れが顕著であり、意見の申立も多いことから、分会として個々の組合員で昇格の取り扱いへの疑問等に対する当局見解を示させるなど、納得性を高めるための取組も進めてきました。

## (8) 技術専門職員の職種変更

## (9) 若手任期付研究員の雇用確保

## (10) つくば研究拠点観音台第1事業場の「36協定」の改定

- (11) 種苗管理センター八岳農場の移転
- (12) 作物研究所放射線育種場のガンマールーム照射業務終了
- (13) 労働安全衛生対策

## 2 森林総研

- (1) 2023年4月1日付け組織改正
- (2) 職員の計画的な採用と適切な人員配置
- (3) 評価制度への取組

### 1) 一般職員の人事評価

人事評価の結果として、上位区分評価（S・A）の割合は、2021年度職務遂行能力評価（2021年10月～2022年9月期）でS1.8%、A50.4%（昨年度S1.1%、A51.9%）、2022年前期業績評価（2022年4月～9月）でS4.8%、A53.3%（2021年前期S2.6%、A55.6%）、2022年後期業績評価（2022年10月～2023年3月）でS5.5%、A64.2%（2021年後期S5.8%、A58.9%）となりました。なお、いずれも評価結果に対する意見申立てはありませんでした。

上位区分評価の割合は、前年度と同程度の結果となっていますが、特にA評価の割合が年々減少傾向にあることから、上位評価に結びつく具体的な指導・助言、日常のコミュニケーションの充実を求めてきました。

### 2) 研究職員の業績評価

① 2021年度研究業績評価については、年度途中で業績評価票の様式が変更となり、提出・承認済みの業績評価票から新評価票への転記と再提出が求められたことから、様式の変更理由や業務負担などへの対応を丁寧に説明し理解を得るよう求めました。業績評価結果については、上位区分（S・A）の評価割合は、S8%、A46%（昨年度S10%、A47%）となり、上位区分評価の合計の割合は、前年度と同程度となりました。

② 2022年度研究業績評価については、これまでの実施要領で行うこととなり、的確に評価を実施するよう求めてきたなかで実施されました。業績評価結果については、今後、情報提供されることとなります。

なお、当局から昨年9月に、業務内容が多方面となっている研究職員の業績を適切に評価するため、i) これまで評価対象としていなかったデータペーパー等を評価対象とする、ii) 公刊図書への分担執筆のこれまでの加算基準の緩和、iii) クロスアポイントメント業務の評価対象への追加、iv) 理事長賞や外部資金の応募・獲得に対する評価の用語の修正・統一など、実施要領の一部改正の提案がありました。いずれもこの間課題となっていた事項の改善であったことから確認してきましたが、改正内容は2023年度の研究業績評価からの適用が想定されてい



ます。

- (4) 2022 年度昇格基準・昇格協議
- (5) 任期付研究員の雇用の安定・確保
- (6) 一時預り保育支援規程の一部改正 (1) 2023 年 4 月 1 日付け組織改正

### 3 国際農研

- (1) 技術専門職員の職種変更
- (2) 評価制度への取組

#### 1) 一般職員、技術専門職員の人事評価

人事評価の結果として、上位区分 (S・A) の評価割合は、2021 年度職務遂行能力評価 (2021 年 10 月～2022 年 9 月期) で S0%、A55.3%、2022 年前期業績評価 (2022 年 4 月～9 月) で S0%、A46.8%、2022 年後期業績評価 (2022 年 10 月～2023 年 3 月) で S0%、A51.0%となりました。

#### 2) 研究職員の業績評価

研究職員業績評価については、2021 年度から「年間研究・業務計画書」を利用し、目標達成に向けた努力や取組、達成度を研究管理職員が認定・評価する新たなマニュアルにより目標達成度評価が実施されています。2021 年度の評価結果では、①S 評価の割合が高く、目標達成度評価において 9.6%の職員に加点がなされ、減点はなかったこと、②企画関係部署の職員が目標達成度評価において加点される事例があったことは評価できますが、目標設定や評価の基準、評価の公平性・納得性などの課題がありました。

- (3) 2022 年度昇格基準・昇格協議
- (4) 任期付研究員の雇用の安定・確保

### 4 技術会議事務局筑波産学連携支援センター

農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センターは、定員削減による人員減で業務体制の縮小が続いています。

重要な研究支援業務を担う部署として、人員増と組織の将来展望を示すよう中央本部と技会筑波分会が当局に要望しています。非現業職域では、「新たな労使関係の構築に関する基本方針」に基づく交渉など様々な取組を行っていますが、分会体制の複数職域や広域化により、交渉体制が整わない分会があります。当局交渉は、要求解決に向けた最大の手段であり、「組合活動の見える化」として組織強化につながります。要求の改善・解決を図るため、中央本部と分会が連携し交渉体制を強化することが重要です。

## 【物質・材料研究機構労働組合】

### 1 給与・手当

2022 年度には人事院勧告通り、30 代半ばまでの若手職員を対象として、本給を平均 0.3 % (平均約 2,000 円)、2022 年 4 月 1 日から遡及して増額させました。また、勤勉手当を 0.1 月分引き上げさせました。

2023 年度も、民間給与との格差を解消するため、俸給表のほとんどの号俸において本給の引き上げ、及び期末・勤勉手当の 0.1 月分の引き上げが勧告されていることから、勧告以上の給与・手当の増額を要求します。

### 2 定年延長

国家公務員の制度変更に合わせて、機構の定年延長の具体的な制度変更が示されました。2023 年度から 2 年に 1 歳ずつ定年が引き上げられます。定年年齢の引き上げに対する反対意見は聞いていませんが、60 歳からの（事務職は降格も伴う）役職定年制の導入や、61 歳に達する年度からの基本給、及び基本給に連動した諸手当が 60 歳までの 7 割に減額されることは、職員の士気に大きく影響することが予想されます。処遇の改善要求について検討していきます。

### 3 再任用・非常勤職員の処遇

民間給与水準に比べて再任用職員の給与は著しく低く抑えられており、これまでに何度も処遇改善を要求してきましたが、ゼロ回答が続いています。また、改正高年齢者雇用安定法による 70 歳までの雇用確保の努力義務に対しても、機構は積極的に取り組む姿勢を見せていません。今後も組合員の希望を精査して、処遇改善要求を検討していきます。

一方、若手国際研究センター (ICYS) 研究員 (機構が人件費を支給しているポスドク研究員)、NIMS ジュニア研究員 (機構が人件費を支給している大学院生)、任期制事務職員は給与を引き上げさせました。今後も任期制職員の処遇改善に注力していきます。

### 4 在宅勤務

在宅勤務規定が改正され、在宅勤務の対象職員が広がり条件が緩和されました。在宅勤務は仕事と生活が調和させやすくなり、職員から歓迎されています。しかし、改正された在宅勤務規定は、① 雇用形態の違いによって在宅勤務者の対象から除外しており、法令に抵触する可能性がある、② 在宅勤務者の通勤手当、時間外勤務手当等が明示されていない。時間外勤務の規定が曖昧で、客観的に労働時間を把握する方法が採択されていない、③ 在宅勤務者に対する機構の義務 (職員の安全と健康確保、ハラスメント防止) が明示されていない、等の問題が

ありました。今後、希望者が安心して在宅勤務を選択できる規定への改善要求を検討します。

また、人事院から勧告された月額 3000 円の在宅勤務手当の支給を要求することも検討します。

## 【防災科学技術研究所労働組合】

### 1 職員の待遇

#### (1) 定年制職員について

① 国家公務員の給与動向と、当研究所の業務の特殊性を踏まえ、給与基準の見直しが行われているが、人事院勧告、国家公務員給与法に準拠し給与規程の改正が実施された。

#### (2) 有期雇用職員（シニアエキスパートを含む）について

① 平成 31 年度より導入された有期雇用職員に対する無期労働契約転換職員としての採用について、従来の採用基準の原則にのっとり引き続き実施されることを確認した。

② 継続した雇用が 10 年を迎え、「特定専門分野について高度又は特殊な職能に裏打ちされた高い素質と能力を有し、研究所の先進研究を専門性を活かして支援し又はその基盤となる業務を安定かつ確実に遂行する」職務を担うことを希望する契約研究員に対して、採用試験ののち、無期契約職員として採用する「高度専門職型職員」制度が新設され、関係規程が制定された。

③ 有期雇用職員給与について、定年制職員と同様、給与基準の見直しが行われた。

#### (3) 定年制職員の定年後の処遇について

① 定年制職員及び無期労働契約転換職員については、定年を 60 歳とし、再雇用を 65 歳までとすることを確認した。

② 定年の引き上げについて、国家公務員における定年の引き上げに関する法改正の施行の動向、高年齢者の雇用確保措置、雇用と年金の接続等とあわせ、職員の不利益になることのないよう留意しながら、検討することとなった。

### 2 情報の公開

#### (1) 処遇、評価制度、労働条件に関する情報公開

① 職員の処遇変更、評価制度と給与制度及び両者の関連、労働条件の変更、職員業績評価結果について、組合に対する情報公開と事前の協議を十分に行うことを確認した。

② 評価にあたっては、評価者と被評価者において面談等を実施し、十分な意思疎通を図り、良好な上下関係の構築が重要という認識を共有した。

### 3 業務効率化・維持

#### (1) 超過勤務の条件

- ① 勤怠システムの導入により、36協定に定める超過勤務時間が厳格に管理できるようになり、個別対応が行なわれている。
- ② 災害対策基本法による指定公共機関として、全所的な災害対応にせまられ、概ね100時間を超える時間外労働が想定される場合は、それを大幅に超えることが無いよう配慮し、対応者に超勤抑止を促しつつ、過半数代表者と協議のうえ、33条の届出をすることとなった。
- ③ 限度時間を超えて時間外労働にあたった職員等に対しては、健康及び福祉を確保するため、産業医の面接指導に加え、相談窓口を設置し、必要に応じて臨時の健康診断を行うことを確認した。
- ④ 内閣府、文科省など所外に出向している職員については、出向先の業務内容、国家公務員法等を尊重しつつ、勤務状況等の把握に努め、防災科研で勤務する職員として必要な対応を行うことを確認した。

#### (2) テレワーク勤務の運用

- ① テレワーク勤務については、令和3年1月より本格運用が開始されたが、新型コロナウイルス感染症に関する政府等の動向を踏まえ、また、業務継続やワークライフバランスも踏まえた制度として、柔軟な運用を求め、受け入れられた。

#### 【産業安全研究所労働組合】

当研究所は平成28年(2016年)4月より「独立行政法人労働者健康福祉機構」と統合し、「労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所」として7年を迎えました。既に第3期中期計画(平成28年～30年度)は終了し、平成31年度からは第4期中期計画(令和2年度～令和5年度)が開始されています。統合後も、労働者の健康と安全を守るため、労働災害や疾病の減少に関する研究を行っていくミッションには変わりはありませんが、統合後には、労災病院等の臨床研究機能と当研究所が担う労働災害防止に係わる基礎・応用研究機能との相乗効果を発揮させることが求められているため、労災病院等との連携し、過労死等関連疾患、せき損等、産業中毒といった分野を対象にした協働研究が実施されています。現在、研究員の労働条件は国家公務員準拠を維持していますが、事務職員は機構の労働条件となり、一つの研究所で2つの労働条件が存在する形となっております。

新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後も、研究員は在宅勤務が認められておりますが、あくまでも暫定的な措置となっております。今後、就業規則の改正が想定されますが、ワ

ークライフバランスに柔軟に対応できる制度作りを勧めていく必要があります。

今後も研究員の労働条件が低下しないよう動向を注視し、労働環境の向上に努めていきたいと考えております。

## 【国立科学博物館労働組合】

### 1 はじめに

国立科学博物館（以下；科博）は、上野本館（東京都台東区）、附属自然教育園（東京都港区）およびつくば市の筑波地区（筑波研究施設/筑波実験植物園）の3地区に分かれており、労組としてはこれら3地区の職員で構成されています。組合を構成する多くの職員が筑波地区に所属する研究職員であることから、2015年より筑波学園都市研究機関労働組合協議会（学研労協）にもオブザーバーとして参加しています。

### 2 現組織体制と強化

2023年7月5日現在、科博労組には81名（昨年比マイナス1）の職員が組合員として加入しており、引き続き科博労組が労働者代表となっております。その内訳は、常勤研究員53名、事務職員2名、非常勤職員26名（昨年比マイナス1）です。また、地区別には、筑波地区が79名（昨年比マイナス1）、上野地区が1名、目黒地区が1名となっています。事務職員の加入や上野地区、目黒地区の職員の加入が課題となっておりますが、こちらは本年度も依然として加入者の増加には至りませんでした。今年度も入会案内を作成し、メールでの案内の送付などを行いました。今後は、勧誘活動の活発化が必要と考えられます。

本年度は、長年の懸念であった「職員証格差問題」が、最終的に非常勤職員を含む全職員に同様の顔写真付きカードキーが発行されるに至りました。この問題に対して、過半数代表者として科博労組が組織として対処してきたことが、最大の助けとなったと思います。一方で、研究職非常勤職員の名称に関わる問題、マイカー利用、夏季休暇の定義、産後パパ育休に関わる労使協定、給与水準の改訂、兼任ポストの増加に伴う業務負担の増加など、様々な未解決問題が次々に発生してします。今後は、これまでも増して、労働組合が過半数代表者である健全な状況を維持することは、ますます重要になると予想されます。

### 3 交渉

科博労組の執行部として、上野本館総務課とは計4回の会合を開きました。7月27日の会合においては、経営陣より育児休暇についての規定改正案が示され、通称「産後パパ育休」中の就業を可能にするための労使協定を、科博労組が希望するかをとりまとめるよう要望があり

ました。この時点で総務課として他機関で労使協定が締結された事案は確認できておらず、背景が不十分な状態でした。その後会員のみなさまにお諮りした結果、労使協定の締結に一応の賛成が得られましたが、一方で多くが労働組合に加入していない事務職員などが、本協定に基づき、望まぬ労働をさせられる懸念も指摘されました。幸いこの時点で「産後パパ育休」に該当する職員がいないこともあり、本協定の締結は保留とし、次期に持ち越しとなっています。その他、夏季休暇の取得を通年可能にする可能性が示された他、労組側からは全職員に同じ職員証を発行するよう改めて訴えかけました。この時点では予算やセキュリティの関係で早期の決着は困難、という回答を受けるにとどまりました。

9月16日の会合においては、引き続き育児休業規定の改正にともなう規定改正案の説明を受けた他、職員証問題についても同様の要望を提出しました。また、非常勤職員の勤務契約について、曜日指定ではなく週何日、という形にすることにより、夏季休暇の取得がより容易になる可能性など、契約のやり方についての事実確認を進めました。11月16日の会合においては、給与および人事慣例規定の改正等についての説明を受け、いずれも職員に不利となるものではなかったため、その後労組として内容に同意しました。3月10日の会合においては「職員証格差問題」に大きな進展が見られました。これまで実現は難しいとされてきた、全職員へのカードキー発行が、一転して認められ、次年度より全員に発行されることが決定したのです。本問題を訴え続けてきた科博労組側の完全勝利と言えるでしょう。その他、職員の定年延長(段階的に65歳まで)および「役職定年制」の導入についても説明がありました。

上記とは別に、これまで上野側と交渉してきた内容の情報共有を図るために、3月22日に労働組合会員で会合を開き、諸問題について意見をとりまとめました。具体的には1)職員証、2)産後パパ育休、3)夏季休暇、4)勤務契約(特に曜日指定)、5)給与水準の改善、6)非常勤ポストの名称、7)マイカーの公務利用、8)その他、労組内の事務手続き等、についてです。これらについてはすぐに解決できるものばかりではなく、次期執行部に引き継いだうえで、継続的に解決を図っていきたいと思います。

#### 4 労働環境

科博では2016年度より職員に対するストレスチェックが実施されています。また、産業医との面談等で職員の健康増進が図られています。また科博では業務上で標本固定液(ホルマリン・アルコール等)を大量に使用するため、研究関連施設内での作業環境測定が実施されています。

## 5 令和4年度後半の活動方針

令和5年度は、組合員の相談窓口寄せられた案件のうち、夏季休暇の取得制限問題など継続検討案件に継続して対応していきます。相談窓口を継続し、組合員の意見を十分に把握し、課題については事業所側に通知するとともに、改善が必要な事案についてはすみやかな改善を労働組合として当局に要求します。新型コロナウイルス感染症について、今後の感染症の推移を注意深く見守り、新型コロナウイルス感染症から職員を守るための職場環境整備などについて、必要と判断した際は事業所側に要望を行います。そのためにも、組合員の相談窓口の利用推進を図ります。科博労組では、複数の業種、勤務体制、契約形態の職員を含んでいます。そのすべての職員が職務の内容成果に見合った賃金および福利厚生が得られ、安全に安定して職務に従事することができる職場を目指します。今年度は特に、非常勤職員の超過勤務に対しての労務管理、超過勤務手当の支給などが正しくされているかについて労組として監視し、必要と判断した際は当局に働きかけを行っていきます。また、令和3年度、裁量労働制対象職員の見なし労働時間を8時間20分とする労使協定を締結するに至りましたが、今後は労使協定でこの運用を死守していきます。さらに、加盟する上部団体の支援および情報共有を行い、これまでも増して積極的な情報交換を促進し、他機関の情報を比較することで、科博の労働環境の向上に努めます。

【巻末資料1】独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

2022年11月30日

財務大臣 鈴木 俊一 殿

全国大学高専教職員組合

中央執行委員長 鳥畑 与一

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 窪田 昌春

特殊法人等労働組合連絡協議会

議長 矢野 達彦

日本国家公務員労働組合連合会

中央執行委員長 九後 健治

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

独立行政法人（中期目標管理法、国立研究開発法人、行政執行法人）・国立大学法人等の運営費交付金は、一部の新規業務や政府の重要施策にもとづく業務には重点配分されるものの、経常・基盤業務の予算は削減され続けており、2008年から減りつづけている。運営費交付金の削減は、医療・研究開発・教育などを通じて国民の安全・安心を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人の運営に支障をきたしています。とりわけ、近年の大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症の経験をとおして、人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりました。また、運営費交付金削減の影響で老朽化が進んだ設備や建物等の修繕を行うこともできず、安全上の問題も発生しています。加えて、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数による管理費などの経費削減が掲げられており、運営に支障をきたしている実態もあります。

国立大学法人・大学共同利用機関法人・独立行政法人国立高専の高等教育においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。国立大学では、人件費の削減や教員人事の凍結によりゼミがなくなる、物件費の枯渇により機器の修理や材料の購入などにも支障が発生し、研究活動のみならず教育活動まで維持できな



## 【巻末資料1】独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

くなりつつある等の問題も生じています。また、運営費交付金が減少し財源が減ったことにより、研究者の person 費を調整弁として扱う研究機関等が増え、研究者の有期雇用が増えています。また、労働契約法18条「無期転換ルール」の特例により、研究者には無期雇用契約への転換申請権の発生が「10年」とする適用がなされていますが、この無期転換ルールの適用を意図的に避けるため、一部の大学・研究機関は雇止めを強行しようとしており、最大4,500人も国立大学・研究機関の有期雇用研究者が2023年3月末までに雇止めにされるおそれも危惧されています。

こうしたことから運営費交付金の削減による研究資金の不足が経常的な研究活動を阻害していることへの危惧とともに、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性が高まっています。

この間の行革推進法による人員削減もかさなって、正規の職員・教員が採用できないため、非正規職員・教員でその場をしのぐ法人が増え、業務・研究の質や継続性が保てなくなっている現状です。さらに、非正規職員・教員への無期転換権の保障と均等待遇など、雇用の安定と処遇改善のためにも運営費交付金の拡充が必要となっています。

国民生活の安定、社会経済の健全な発展、社会の進歩と福祉の向上をはかるためにも独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金を拡充し、下記事項を実現するよう要請します。

### 記

1. 国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人等が行う業務の維持・拡充をはかること。とりわけ、安定した効果的な研究遂行のため、外部資金予算に頼ることのない持続的かつ十分な基盤的研究費を確保すること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。運営費交付金は用途を特定しない渡し切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
3. 過重労働改善をはじめ、法人運営の実態に応じた必要な増員と総人件費の増額を認めること。
4. 再雇用・定年年齢の引き上げなどの高年齢者雇用制度を改善・充実させること。
5. 非正規職員の無期転換権を保障し、雇用の安定をはかること。とりわけ、有期雇用研究者の雇止めを行わず、雇用の安定を確保すること。
6. パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇を実現すること。

以上

【巻末資料2】独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

2023年7月25日

財務大臣 鈴木 俊一 殿

全国大学高専教職員組合

中央執行委員長 鳥畑 与一

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 野中 最子

特殊法人等労働組合連絡協議会

議長 矢野 達彦

日本国家公務員労働組合連合会

中央執行委員長 九後 健治

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

独立行政法人（中期目標管理法、国立研究開発法人、行政執行法人）・国立大学法人等の運営費交付金は、一部の新規業務や政府の重要施策にもとづく業務には重点配分されてはいるものの、経常・基盤業務の予算は削減され続けています。独立行政法人は、医療・研究開発・教育などをはじめとして多岐にわたる業務を通じて国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支えています。運営費交付金の削減により多くの法人で運営に支障をきたしています。とりわけ、近年の大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症の経験をとおして、多くの機構・研究所などで人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりました。加えて、運営費交付金削減の代替とされる競争的資金は、現有施設の維持・管理・更新の用途にはそぐわないため、建築後40年以上経過し老朽化が進んだ設備を修繕することができないという事例も発生しています。また、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数の設定による管理費などの経費削減が掲げられており、組織や業務の運営に支障をきたしている実態もあります。更に昨今の原油・原材料価格の高騰と円安の影響により、研究機関においては思うように研究に使用する資材が調達できないなど、研究に更なる支障をきたしています。

## 【巻末資料2】独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書

また、行革推進法は 2006 年度からの 5 年間、独立行政法人・国立大学法人等にも人件費削減を課し、いまま人件費削減を求めています。これらによって、正規職員・教員が採用できず、非正規職員・教員でその場をしのぐ法人が増え、業務や研究の質や継続性が保てなくなっています。

このことにより、研究活動のみならず教育活動まで維持できなくなりつつある等の問題が生じており、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性和運営費交付金の削減による研究資金の不足が経常的な研究活動を阻害していることへの危惧が顕在化しています。

国民生活の安定、社会経済の健全な発展、社会の進歩と福祉の向上のためには、独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金の拡充が必要です。

つきましては、貴職に対し、運営費交付金を拡充し、下記事項が実現するよう要請します。

### 記

1. 国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人等が行う業務の維持・拡充をはかること。とりわけ、安定した効果的な研究遂行のため、持続的かつ十分な基盤的研究費を確保すること。
2. 物価・燃料費高騰に対応できるだけの光熱費を確保すること。さらに、研究材料費の高騰に対応できる研究費を確保すること。
3. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。運営費交付金は用途を特定しない渡し切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
4. 過重労働改善をはじめ、法人の必要な業務に応じた増員を伴う総人件費の増額を可能とすること。
5. 再雇用・定年年齢の引き上げなどの高年齢者雇用制度を改善・充実させること。
6. 有期雇用研究者をはじめ、非正規職員の無期転換権を保障し、雇用の安定をはかること。
7. パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇を実現すること。

以上

#### 4 役

役職名	氏名	単組	担当
議長	(前期) 窪田 昌春 (後期) 野中 最子	全農林	総括、研究問題(国研集会)、(財務省申し入れ参加)
副議長	吾妻 崇	産総研	研究問題(国研集会)、地域共闘(メーデー)
	栗原 良将	高エネ	研究問題
事務局長	渡邊 幸志	産総研	研究問題(国研集会)、賃金・処遇問題(独法対策委員会)
事務局次長	大脇 温子	地理院	地域共闘(茨城共同運動)
	小滝 豊美	全農林	研究問題(国研集会)、平和・民主主義

#### 常任幹事

単組	氏名	担当
全農林	(前期) 野中 最子 (後期) 窪田 昌春	総括
産総研	小森 和範/丹所 正孝	研究問題、地域共闘(メーデー実行委員会)
環境研	(前期) 高倉/倉持/森野 (後期) 倉持/森野/藤田	地域問題
気象研	眞木 貴史/坪井 一寛	研究問題(国研集会)

#### 幹事

単組	氏名	備考
建設研支部	東 拓生	
基盤研支部	揚山 直英	
筑波大職組つくば	興梠 克久	
防災研労組	小村 健太郎	
東京気象支部館野分会	上野 圭介	
産安研労組	山際 謙太/堀 智仁	
科博労組	保坂 健太郎/永濱 藍	

【巻末資料4】2022年度活動報告

2022年	
10.06 第1回独法対策委員会	05.18 第43期第7回常任幹事会
10.20 第44回代表者会議	05.20 2023国民平和行進第2回県南実行委員会
10.25 2022年第1回茨城県原水協理事会と平和 行進関係者会議	05.25 第94回メーデー第4回実行委員会
10.31 12・8不戦のつどい第1回実行委員会	05.31 茨城県自治体問題研究所懇談会
	06.02 国研集会第4回実行委員会
11.07 第2回独法対策委員会	06.03 2023年茨城県原水協総会
11.17 第43期第1回常任幹事会	06.12 国研集会第5回実行委員会
11.30 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	06.15 第43期第8回常任幹事会
	06.18 2023国民平和行進第3回県南実行委員会
12.12 第3回独法対策委員会	06.19 国研集会第6回実行委員会
12.13 第43期第2回常任幹事会	06.24 茨城共同運動第52回意思統一集会
12.17 12・8不戦のつどい	06.26 国研集会第7回実行委員会
	07.05 国研集会第8回実行委員会
2023年	07.09 2023年国民平和行進(つくば→竜ヶ崎)
01.12 第94回メーデー第1回実行委員会	07.20 第43期第9回常任幹事会
01.16 2023年学研協新春旗開き	07.21 国研集会第9回実行委員会
01.19 第43期第3回常任幹事会	07.25 運営費交付金拡充を求める財務省交渉
01.23 第4回独法対策委員会	07.31 国研集会第10回実行委員会
	08.10 国研集会第11回実行委員会
02.01 国研集会第1回実行委員会	08.18 国研集会第12回実行委員会
02.08 2023年春闘学習会	08.21 国研集会第13回実行委員会
02.16 第43期第4回常任幹事会	08.22 第41回国研集会サテライトセッション①
02.20 国研集会第2回実行委員会	08.24 第41回国研集会サテライトセッション②
02.25 2023年国民平和行進県実行委員会結成総 会	08.26 第41回国研集会全体集会
	08.27 2023国民平和行進第4回県南実行委員会
03.02 第94回メーデー第2回実行委員会	08.28 第43期第10回常任幹事会
03.10 国研集会第3回実行委員会	
03.22 第43期第5回常任幹事会	09.09 茨城県原水協拡大理事会
03.30 第94回メーデー第3回実行委員会	09.28 第43期第11回常任幹事会
	10.19 第43期第12回常任幹事会
04.01 2023国民平和行進第1回県南実行委員会	
04.20 第43期第6回常任幹事会	
04.29 第94回つくば中央メーデー	

2007年10月29日改定（第29回代表者会議）

【筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会規約】

（名称及び所在地）

第一条 本協議会は、筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会（略称：学研労協）とい  
い、主たる事務所を茨城県つくば市東1-1-1産総研つくば中央第5事業所産業技術総合研究  
所労働組合内におく。

（目 的）

第二条 本協議会の目的は、次の各項とする。

- 2 組合員の生活と権利を守り、研究条件、労働条件の改善と社会的地位の向上をめざしま  
す。
- 3 研究機関の相互交流をはかり、科学・技術研究の反動的利用に反対し、国民利益に役立  
たせるために、日本の科学技術の発展をめざします。
- 4 筑波研究学園都市及び周辺地域住民の生活の改善と労働組合運動の発展をめざします。

（組 織）

第三条 本協議会は第二条の目的に賛同する国公立試験研究機関または研究開発等を行う公  
法人及びこれに準ずる機関の労働組合をもって組織する。

2 上記以外の試験研究機関の労働組合で、第二条の目的に賛同する組合の加盟について  
は、本協議会の承認を得て、オブザーバーとして参加することができる。

3 オブザーバー加盟の会費

オブザーバー加盟の会費は、正式加盟の半額とする。

（機 関）

第四条 本協議会に代表者会議、幹事会、常任幹事会をおく。

（代表者会議）

第五条 代表者会議は、本協議会の最高議決機関である。

2 代表者会議は、加盟各組合の代表と幹事会で構成し、1年に1回、議長が召集する。但

## 【巻末資料5】学研労協規約

し、議長が必要と認めたとき、又は、各組合の代表者数の1/3以上の要請があったときは、臨時に召集しなければならない。

3 議長は、代表者会議開催日の1ヶ月前までに開催理由、日時、場所日程議題その他必要な事項を加盟組合に対して文書で通知しなければならない。

4 代表者会議は、代表者の過半数の出席により成立し議決は全員一致制を原則とする。

5 代表者会議は、次の事項を決める。

(1)活動の経過と運動方針に関すること。

(2)予算及び決算に関すること。

(3)規約及び規則に関すること。

(4)役員選出に関すること。

(5)組織の改廃、その他重要な事項に関すること。

### (幹事会)

第六条 幹事会は、代表者会議に次ぐ決議機関であって、各地本（支部）より1名、各試験研究機関から1名とし、必要に応じ開催する。

### (常任幹事会)

第七条 常任幹事会は、代表者会議の決定を執行する。

2 常任幹事会は議長、副議長、事務局長、事務局次長及び常任幹事で構成し、必要に応じ議長がこれを召集する。常任幹事会は構成員の過半数で成立する。

3 常任幹事会は、必要に応じて専門委員会を設置することができる。

### (役員)

第八条 本協議会に次の役員をおく。

2 議長1名、副議長2名程度、事務局長1名、事務局次長2名程度、常任幹事若干名、会計監査委員若干名。

3 役員の任期は1年とし、補充により選出されたものは前任者の残任期間とする。

### (会計及び会計監査)

第九条 本協議会の経費は、年会費その他による。

2 会計の責任は常任幹事会が負う。

3 会計年度は10月1日より、翌年9月末日までとする。

【巻末資料5】学研労協規約

4 本協議会に、会計監査委員をおく。会計監査委員は代表者会議に報告書を提出し、承認を得る。

(附則) 本規約は、1980年10月18日より実施する。

(附則) (第13回代表者会議)

本規約は、1992年10月8日より実施する。

(附則) (第29回代表者会議)

本規約は、2007年10月29日より実施する