

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
第38回代表者会議
議案書

日 時 2016年10月27日(木) 18:00~21:00
場 所 つくば市民大学(中央労金つくば支店5階)

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
(学研労協)

TEL 029-861-7320

E-mail: office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp

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

目次

I. 情勢
(1) 全体情勢
(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
III. 第36期活動報告と第37期活動方針
III-1. 労働・研究条件
(1) 賃金・労働条件
(2) 宿舍廃止計画への対応
III-2. 科学技術政策
(1) 情勢（独立行政法人見直しと研究開発法人）
(2) 取り組み（第34回国立試験研究機関全国交流集会）
(3) 今後の活動方針
III-3. 共同行動
(1) 地域活動
(2) 平和運動
(3) サイエンス・アウトリーチ活動
III-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) 顧問弁護士
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（気象研労組）
国土交通労働組合 建設研究機関支部
国土交通労働組合 地理支部
全環境 国立環境研究所労働組合（国環研労組）
全経済・産業技術総合研究所労働組合（産総研労組）
全厚生 医薬基盤研究所支部（基盤研）
全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合（高エネ研職組）
全農林労働組合筑波分会協議会（全農林筑波協）
農林水産・食品産業技術振興協会 農林水産先端技術研究所（JATAFF 研労組）
物質・材料研究機構労働組合（物材機構労組）
防災科学技術研究所労働組合（防災科研労組）
国立科学博物館労働組合
【資料】
1. 安保法制の強行採決に抗議する
2. 独立行政法人の運営費交付金拡充等を求める要請書：財務大臣
3. 早急に臨時国会開催を求める声明
4. 独立行政法人の運営費交付金拡充等を求める要請書：財務大臣
5. 36期役員名簿
6. 2015年度活動記録
7. 学研労協規約

I. 情勢

(1) 全体情勢

国民の広汎な反対にもかかわらず、安倍政権は昨年の通常国会で、安保関連法をきわめて強引に成立させました。その後は野党の要求にもかかわらず、また、安倍首相の「丁寧に説明する」と発いう言葉に反して臨時国会を開催せず、安保法制に関する議論を封じました。また、今年7月の参議委員選挙でも、この問題の争点化を巧妙に避けました。これに対して安保関連法に反対する多くの人々による「市民連合」に後押しされた野党共闘は、参院選において、特に1人区で成果を上げました。しかし、結果として与党2党は非改選議席をあわせて60%を超える議席を、また、いわゆる「改憲勢力」で3分の2の議席を獲得しました。今後改憲に向けて議論が始まると思われます。また、今国会に「テロ等組織犯罪準備罪」と名称を変えた共謀罪を創設する法案の提出が取りざたされましたが、公明党の反対を受けて今国会は見送りと報道されています。これまで安倍政権は、安保関連法や、これに先立つ特定秘密保護法の制定、国家安全保障会議の設置、武器輸出3原則に代わる防衛装備移転3原則の閣議決定等、軍事を優先する施策を進めてきました。戦前の治安維持法を思い起こさせる共謀罪創設もその路線に乗ったものです。現行憲法の根幹を堅持する立場から、こうした動きには異を唱える必要があります。

「アベノミクス道半ば」と謳って参院選を戦った安倍首相は、その後も高い支持を得ています。しかし、一時2万円を超えた東証平均株価はその後下落し、デフレからの脱却も未だ果たせず、大部分の国民の生活は向上していません。その一方、年金基金の株式市場での運用比率を高めた結果、株価の下落に伴い5兆円を超える損失を発生させ、今後も社会保障の切り下げを予定する等、国民の将来に対する不安は拡大する一方です。多くの国民にとって「アベノミクス」は絵に描いた餅に過ぎませんが、対する野党側が経済政策の有効な対案を打ち出せないことが、安倍政権の人気を支える要因になっています。また、安倍政権は「働き方改革」を打ち出しています。具体的には、長時間労働の抑制や同一労働同一賃金、「残業代ゼロ法」、解雇規制、外国人労働者の受け入れ等に加えて給付型奨学金などが検討されると報道されています。そもそも「世界で一番企業が活動しやすい国」を目指す安倍政権の「改革」ですが、それが労働者の利益になるよう各方面に働きかけを続ける必要があります。改正労働契約法に基づき無期雇用転換申し込みが可能になる前に、法の趣旨に反して雇止めが多数発生すると予想されます。改正労働法への対応をまだ明らかにしていない職場もあります。有期雇用労働者が安心して働けるような労働法の運用とより望ましい方向への制度改正は喫緊の課題です。また、イギリスのEU離脱や中東の不安定化とそれに伴う難民問題の深刻化、中国経済の減速、TPPの影響等不安材料が山積して、今後の経済状況の先行きは不透明です。大企業が貯め込んだ利益を適切に労働者に配分するとともに、税の再配分を通じて格差を解消し、国民の生活の安定と将来への不安解消を図る必要があります。

東日本大震災からすでに5年半余りが経過しました。しかし、いまだ避難している人は、政府の統計で8月30日現在14万4千人とされています。多くの人々がまだ仮設住宅での暮らしを強いられています。その一方で、福島県内では避難指示が一部解除され、また帰還困難区域の見直しが検討される等、原発事故を強引に収束させようとする動きが強まって、時間とともに被災者間の分断が進み、人によって震災の受け止め方が多様かつ複雑になっています。

さらに、4月の熊本地震、各地で頻発する集中豪雨や台風による風水害等に代表されるように、しばしば人命をも脅かす自然災害が発生しています。こうしたさまざまな災害を回避・軽減し、災害の教訓を将来に生かすための役割を十全に果たすことが、行政機関・研究機関とそこに働く人々に求められています。

（２）独立行政法人をめぐる情勢

安倍政権下での独法改革の方針に基づき、一部の国立研究開発法人が統合されました。筑波では、本年４月に農業関係４法人が一つに統合されました。この統合は政治的に決まった数あわせであり、統合に必要な実務レベルの検討・作業が遅れたために、職場内部で様々な混乱が生じ、また、過重な業務負担をおわされる職員や部署が生じました。さらに組織が大きくなり、決定権を持つ本部とただそれに従う内部研究部門という構図が定着して、組織運営の硬直化が目立っています。もはや運営費交付金と人員の削減は限界レベルまで進んでいますが、そのような事態を「選択と集中」で乗り切る組織方針が示されています。独法制度運用における一律・機械的な交付金削減を止めて、中長期目標達成に必要な経費と人員は当局が責任を持って確保するよう強く求めていく必要があります。この問題は独立行政法人に共通するものです。法人化された様々な組織と共闘して、制度改善を国民的な要求にしていく必要があります。

独法制度の枠内でありながら世界トップレベルの研究成果を目指す「特定国立研究開発法人」を設置する法律が成立して、10月から理研、産総研および物材機構が特定国立研究開発法人になりました。世界トップレベルを目指すとされていますが、それ相応の予算が措置されるわけではありません。これらの研究機関における組織運営がよりよいものになるよう労使ともに知恵を絞る必要があります。

2014年度、防衛省の競争的資金である安全保障技術研究推進制度が3億円の予算で発足しました。2015年度はこの制度に6億円があてられ、物材機構が提案した2課題が採択されました。来年度のこの制度の概算要求額は110億円と異常なまでに急増しました。日本学術会議は過去2回「軍事研究は行わない」という声明を発し態度を鮮明にしてきましたが、現在の会長は防衛のための研究は許されるという私見を示して、軍事研究を行わない声明を見直すための特別委員会を設置しました。そして自ら積極的にその議論を主導しています。安倍政権が、軍事に傾斜し、軍事研究に大学や研究機関を巻き込もうとする背景には、「防衛装備移転3原則」の閣議決定や「国家戦略として武器輸出を推進すべき」という経団連の提言から明らかなように、国策として武器輸出を進め、それを儲けの源泉にしようとする財界の意向があります。運営費交付金を厳しく減額されてきた大学や研究機関が、急増した防衛省の予算に食いつくことは容易に想像されます。大学や研究機関の本来の使命や研究者の社会的責任・倫理に照らして、防衛省から予算を獲得することが適切かどうか厳しく問われる局面を迎えています。安直に防衛省の予算を獲得することに反対するとともに、学術会議が従来からの声明を維持するよう様々なレベルでの働きかけを進めなければなりません。何よりも、防衛省の予算を当てにすることなく、研究ができる環境を実現する必要があります。

（３）公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

労働者の実質賃金は最近ようやくプラスに転じましたが、最近の消費者物価の下落がその要因であるとされています。県内の最低賃金は時給771円へと改訂されましたが、きわめて低い水準と言わざるを得ません。そうした中、今年的人事院勧告では、月例給および一時金をそれぞれ0.17%および0.1月引き上げるというわずかながらの改善が勧告されました。また、扶養手当のうち配偶者に係る分を6500円に引き下げ、子に係る部分を1万円に引き上げること、および本府省業務調整手当を引き上げること等が勧告されました。格差を拡大させず、全体の底上げにつながる給与改定が行われるよう運動を強める必要があります。

独法における賃金改定には、当局が人勧の内容をそのまま当てはめようとする流れが定着しています。しかし、本来は労使交渉で自主的に決着すべきものです。このことを基本に、粘り強く当局との賃金交渉を続ける必要があります。

震災復興のための国家公務員給与の特例減額を発端とした給与減額違憲訴訟や減額に対する賠償請

求訴訟が複数提起されましたが、敗訴が続いています。高エネ研労組が提起した未払い賃金等の支払を請求する訴訟では、5月17日東京高裁において、高エネ研労組の主張を一部認めつつも、「地裁の判断を変更するほどのものでない」として上告を棄却する判決が言い渡されました。労働協約違反を是とする判決は批判する必要があります。しかし、訴訟も辞さないという強い姿勢は、交渉力と組織の強化につながります。法的手段の活用を視野に入れることが肝心と思われれます。

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37回代表者会議（2015年10月27日）において以下の「運動の基調」を確認し、第36期はこれに従って活動をおこないました。

（1）独立行政法人研究機関・国立研究所・大学等の労働条件・研究条件の状況を的確に把握し、その改善のためたたかいます。

（2）学研労協の組織強化・発展をめざし、旺盛に議論をしていきます。

（3）大幅賃上げ実現、組合員の身近で切実な要求の実現をめざし、生活と権利を守るためにたたかいます。

（4）住民本位の住みやすい研究学園都市づくりをめざし、憲法擁護、核兵器廃絶・平和と民主主義を守るためにたたかいます。

（5）資本からの独立、政党からの独立、政党支持の自由を堅持し、政党とは一致する要求にもとづく協力・共同行動をとるという労働組合の原則を守り、組織の拡大と強化、地域における統一行動の発展のために努力します。

Ⅲ. 第 36 期活動報告と第 37 期活動方針

1. 労働・研究条件

(1) 賃金・労働条件

学研労協に加盟している研究機関の多くが独立行政法人で、機関によって賃金体系や労働条件が独自に決められますが、現在ほとんどの独法が国家公務員の賃金、労働条件に関する人事院勧告を参考にしています。

人事院は 2015 年 8 月 6 日、政府と国会に対して、一般職国家公務員の給与等に関する勧告と報告を行い、官民較差については、民間給与との格差を埋めるため、俸給表の水準（平均改定率 0.4%）を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引き上げ、さらにボーナス（0.1 月分）も引き上げることとしました。また、単身赴任手当の支給額の引き上げを基礎額 4000 円、加算額（限度額）12000 円の引き上げを勧告し、昨年に引き続き給与を引き上げる勧告が行われました。しかし、例年秋頃開催される臨時国会が 2015 年は首相の日程が取れないとして開かれなかったため、「一般職員の給与に関する法律などを改正する法律案」が 2016 年 1 月の通常国会での可決となり、賃金改定の妥結交渉は、例年より遅れた日程となりました。

私たちの賃金は、機械的に人勧適用で決定するのではなく、各組織で労使交渉において十分に話し合い、自主的にその水準や配分内容を決定されるべきですが、当局横並びの傾向はなかなか改善されていません。

今年 2016 年の人事院勧告では、官民較差は、昨年 2015 年を下回ったものの、月例給、一時金ともに 3 年連続でプラスとなり、俸給表の水準は 7 0 8 円（0・17%）の改善、一時金 0・1 月分の改善が勧告されました。また、扶養手当「見直し」については、配偶者にかかる手当を現行の 1 万 3 千円から 6 5 0 0 円とし、子どもにかかる手当を 1 万円とするなどの勧告がありました。これによって、少なくとも 7 万 7 千人の労働条件が引き下げとなります。この不利益変更の勧告に対しては今後全体の底上げにつながる給与改定となるよう運動する必要があります。

学研労協に加盟する各機関において人勧の対応はさまざまですが、給与・手当等の情報を集約することにより、学研労協は、組合員・職員の利益を守るため、一方的・機械的な人勧適用を許さないために、各独立行政法人、国研機関の労働組合が情報を交換し連携し運動に取り組んでいます。

(2) 宿舍廃止計画への対応

2012 年 11 月に財務省はわずか 2 年間で筑波研究学園都市内に現存する合同宿舍約 3,700 戸を一挙に約 1,200 戸に削減する計画を発表しました。全国平均で 25%の削減率なのに対し、つくば地域は約 67%もの大量削減であり、さらに、2015 年春までの短期間に退去を求められました。これに対して研究学園都市の街づくりの根幹にかかわる重大な問題として、学研労協はいち早く、つくば市議会への要請、つくば市企画部長との懇談、関東財務局本局、関東財務局水戸事務所との交渉、国公労連や共産党つくば市議団、つくば・市民ネットワークとの共闘や協力による宿舍廃止問題への取り組みを行いました。

われわれ学研労協の要求・要請により、財務省は、街作りの観点から地元自治体との話し合いに応じ、結果、2013 年 12 月「つくば中心市街地再生推進会議」が宿舍跡地の段階的な処分を盛り込んだ都市再生計画の報告書を提出し、さらに 9 月には財務省関東財務局が一部の宿舍の退去期限「再設定」：延長という形で宿舍廃止に対する運動が実を結びました。

現在、宿舍の廃止に伴い、子どもの学区外登校などの教育問題、宿舍原状回復費用負担の問題、

自治会の運営困難化に伴う公益費の高騰問題、宿舎敷地の荒廃による治安問題など多くの問題が出てきておりこれらの問題について1月18日に関東財務局水戸財務事務所に於いて茨城国公と学研労協が共同で公務員宿舎問題に関わる交渉を実施しました。

学研労協は、今後も必要に応じて、関東財務局やつくば市、あるいは当局に対して、宿舎の要求・要請を続けていきます。また、各単組においても各監督府省、当局に対して宿舎の運動の取り組みを行っていきます。

2. 科学技術政策

(1) 情勢

昨年の議案書でその中間とりまとめについて記載しましたが、2016年1月22日に「第5期科学技術基本計画」が閣議決定されました。内閣府科学技術政策のホームページに公開されている本基本計画の概要では、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）として初めての計画であり、「科学技術イノベーション政策」を強力に推進し、本基本計画を、政府、学界、産業界、国民といった幅広い関係者がともに実行する計画として位置付け、我が国を「世界で最もイノベーションに適した国」へ導くことが強調されています。本文第4章「科学技術イノベーションの基盤的な力の強化」では、今後起こり得る様々な変化に対して柔軟かつ的確に対応するため、若手人材の育成・活躍促進と大学の改革・機能強化を中心に、基盤的な力の抜本的強化に向けた取組を進める、としており若手人材の育成についてふれていますが、第7章「科学技術イノベーションの推進機能の強化」では、科学技術イノベーションの主要な実行主体である大学及び国立研究開発法人の改革・機能強化と科学技術イノベーション政策の推進体制の強化を図るとともに、研究開発投資を確保する、とあり研究開発法人等の改革の推進がうたわれております。改革の方向によっては、特にポストク等の若手研究者雇用の見直しなどの先行きははっきりせず不安定な状況を強いられることも予想されます。若手人材の育成に十分な目配りをした大学・研究開発法人の改革が進められるよう、監視していかなければなりません。

第3期計画科学技術基本計画では、イノベーションを「科学的発見や技術的発明を洞察力と融合し発展させ、新たな社会的価値や経済的価値を生み出す革新」と定義付けています。上記の第5期基本計画概要にありますように、本基本計画では「イノベーション」が強調されています。「イノベーション」は単なる科学の発展だけではなく経済的な価値、すなわちお金儲けが必要とされています。この「イノベーション」に関連して日本経済の力強い再生を目指し、科学技術・イノベーションの一層の活性化、効率化と、経済社会と科学技術・イノベーションの有機的連携の強化を図ることを目的として2016年6月9日に「経済社会・科学技術イノベーション活性化委員会」が経済財政諮問会議とCSTI連名で設置されています。また、2016年5月13日にはCSTIから「科学技術イノベーションの抜本的強化に向けて」の提言がなされています。この提言では、世界で最もイノベーションに適した国として、（中略）アベノミクスの目指す「生産性革命」を実現するには、科学技術イノベーションの強力な推進が不可欠である、とうたわれています。いずれの動きも、CSTIはとにかく経済活動優先であることを示しているといえます。また、この提言の最後では、概算要求におけるシーリングの枠組みにおける科学技術関係予算への特段の対応等により、所要の予算を確実に確保すべきである、と科学技術関係予算の増額について触れています。純粋な科学研究費の増額は大きい歓迎するところですが、2015年度から公募が開始されている防衛省の安全保障技術研究推進制度（2015年は3億円、2016年は6億円規模）が、CSTIの競争的資金制度として分類されていることに注意しなければなりません。この防衛省予算に関連して本項（2）においてその取り組みが示されています。

また、今年度は研究機関等の地方移転問題も生じてきました。まち・ひと・しごと創生本部において2016年3月22日に政府関係機関移転基本方針が決定されました。このうち研究機関・研修機関

等の地方移転について、「地域の研究機関等と連携を図ることで、移転により、地方創生に役立ち、かつ国の機関としての機能の維持・向上も期待できるものを移転」、としており、例えば産業技術総合研究所、農業・食品産業技術総合研究機構、国立環境研究所の一部など 23 機関・50 件が挙げられました。同方基本方針の今後の進め方には、「地方創生推進交付金等の運用に当たっては、今般の移転の取組を、地域イノベーションの好循環等につなげていくよう配慮」、となっています。ここでもイノベーションを推進していくことが要求されており、単なる科学研究ではないことに注意すべきだと思います。

一方、改正独立行政法人通則法 2015 年 4 月 1 日に施行され、従来の独立行政法人がさらに中期目標管理法人、国立研究開発法人、行政執行法人に分類されました。研究機関である国立研究開発法人は 5～7 年の中長期的な目標・計画に基づいて研究開発業務を推進することになりました。これにより各法人が独自に中長期計画を設定することができるようになり、例えば、産業技術総合研究所では 2015 年度～2019 年度、農業・食品産業技術総合研究機構および国立環境研究所では 2016 年度～2020 年度、建築研究所では 2016 年度～2021 年度、物質・材料研究機構では 2016 年度～2022 年度、とそれぞれの研究機関で中長期期間を選択できるようになりました。すなわち、それぞれの年度での各法人の置かれている立場が異なってきますので、これまで以上に学研労協での各研究機関間の状況交換・共有が重要になっていくものと考えています。

さらに、予定よりも遅れて特定国立研究開発法人による研究開発等の促進に関する特別措置法が 2016 年 5 月 11 日に成立しました。理化学研究所のほかつくば地区では産業技術総合研究所と物質・材料研究機構が指定されました。特定国立研究開発法人は、我が国全体のイノベーションシステムを強力に牽引する中核機関として、産学官の人材、知、資金等の結集する場の形成を先導、することとされておりますが、さらに、制度改革等に先駆的に取り組み、他の国立研究開発法人をはじめとする研究機関等への波及・展開を先導、とうたわれております。産業技術総合研究所や物質・材料研究機構での制度改革の動きが他の研究機関に影響してくることを考えると、学研労協による状況交換の場はますます重要になっていくものと考えています。

(2) 取り組み (第 34 回国立試験研究機関全国交流集会)

学研労協と国公労連で構成された実行委員会主催による第 34 回国立試験研究機関全国交流集会を、6 月 17 日(金)に研究交流センター(つくば市)において開催しました。今年は 90 余名の参加者が集い、「軍事研究を考える」を集会テーマとして記念講演やパネルディスカッションが行われました。

赤井純治新潟大学名誉教授による「異常に急進展する軍事研究と研究者・研究機関：それとのたたかい方」と題した記念講演では、防衛省の「安全保障技術研究推進制度」に代表される軍学共同を促進する最近の動きと昨今の大学の窮状が紹介され、研究者サイドからの情報発信や学会と市民の距離を近づけることの重要性が訴えられました。午前の最後には、笠松国公労連書記次長より、公務労働者の労働環境や独法改革・科学技術政策にまつわる情勢・基調報告がなされました。

午後は、集会テーマによるパネルディスカッションが行われました。最初に、川中学研労協事務局長から、軍事研究の現状(元産総研の宮本宏氏の代理報告)と DARPA ロボティクスチャレンジへの産総研の参加について報告がありました。また、元気象研の増田善信氏は、戦時中の気象管制によって台風等の気象情報が国民に伏せられた経緯、戦後 2 度にわたる学術会議による軍事研究否定の声明など日本の科学界の歩んできた道を紹介されました。さらに、戦場ジャーナリストの志葉玲氏からは、パレスチナ等において先端技術を駆使した武器がもたらす惨状について衝撃的なレポートがありました。実行委員会からは、集会に先立って行われた個人アンケートの集計結果について報告しました(後述)。

パネリストによる報告の後、会場のフロアを含めたディスカッションに移り、デュアルユースを呼

び水とした防衛研究への誘いが孕む危険性、研究成果の公開性への懸念など、様々な論点から議論がなされました。昨年度に3億円、採択数4件で始まった上述の「安全保障技術研究推進制度」は、今年度は6億円、採択数9件とその規模を倍増させているだけでなく、さらにこれを100億円規模に大幅拡充することが与党国防部会から首相に提言されています。また、学術会議は、軍事的に利用される技術や知識と民生的に利用される技術や知識との間に明確な線引きを行うことが困難になりつつあるとして、今年5月に安全保障と学術のあるべき関係を探求するための委員会（安全保障と学術に関する検討委員会）の設置を発表しました（8月末時点で既に3回開催）。これは、昭和25年、42年の2度にわたって宣言した戦争・軍事目的の科学研究を否定する従来の学術会議の立場を再考することにつながる可能性があるものです。このような状況のもと、いわゆるデュアルユース論（民生・軍事両用）によって軍事研究に対する研究者の逡巡を緩和しつつ引き込もうとする動きは極めて欺瞞的であり、軍事研究であるか否かは資金提供元がどこであるかによって判断されるべきとの意見が出されました。デュアルユースとして何らかの民生用途が想定されるのであれば、それはその関係筋から研究開発費が出てしかるべきという指摘であり、これには参加者間では大きな異論はないようでした。また、現在のところ原則公開とされている研究結果の扱いについても、例外があり得ることや今後もそうである保証のないことなど、多くの懸念材料があることも指摘されました。

軍事研究の是非を問うた個人アンケートでは、26%が進めるべき、56%が進めるべきでない、18%が無回答という結果でした。しかし、年齢別の集計では、60歳以上では進めるべきとの回答が6%程度でありほとんどが否定的であったのに対し、年齢が下がるにつれ肯定的な回答が増え、20歳代ではほぼ半々になるという、年齢による傾向の違いが顕著に現れた結果となりました。また、「進めるべきでない」の理由としては、科学の目的に照らして人類の福祉に反する行為への加担は許されないと論、憲法の理念に反すると論、公共財としての研究成果の意味が失われると論が主なものでした。一方、「進めるべき」の理由としては、不本意であるが研究資金獲得のためにやむなしとする消極的なものから、民生にも転用できる軍事研究を封印することは技術力の低下につながる論、さらには、国防は平和維持に欠かせず他国任せにすべきでないとの積極論まで幅広いものがありました。また、一概に言えないとする回答も多く、個々の研究者のレベルではまだまだ迷いがあることも窺われます。

このアンケート結果にも示されるように、研究者の間でも軍事・防衛、研究への姿勢は様々です。しかし、一人一人に、自身の研究活動が社会に対して何をもちたそうとしているのかを明瞭に自覚した上での慎重な判断が求められている時であることは間違いのないと思われます。さらに、自治と学問の自由を第一の原則とする大学と異なり、公的研究機関の場合、軍事研究がそのミッションに一旦加えられるとそれを覆すことは非常に難しくなることにも留意すべきであり、前述の学術会議の安全保障と学術に関する検討委員会の動向とともに、不断の注視が必要です。

3. 共同行動

(1) 地域活動

① 筑波研究学園都市圏統一メーデー（つくば中央メーデー）

筑波研究学園都市圏統一メーデーは学研労協を中心とした実行委員会によって実施されています。実行委員長には学研労協議長が、事務局長には産総研労組出身者が就くことが慣例となっており、今年も慣例通りの体制のもと、1月から4回実行委員会が開催されました。

第87回つくば中央メーデーは5月1日に、スローガン「働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、中立の日本を目指そう」のもと、つくば中央公園にて開催されました。学研労協に集う試験研究機関をはじめ、地方自治体、民間企業、市民団体、退職者の会など41（昨年38）団体か

ら約 800 名（昨年約 800 名）が立場の違いを超え参加しました。

当日は、朝から快晴のなか会場設営が行われ、集会は予定時刻に開始されました。参加された来賓者からは、労働者の生活と権利を守るための力強い挨拶がありました。また、決意表明では 7 団体から、平和・憲法関連、原発・震災復興、くらし・社会保障関連、労働・雇用などが訴えられました。プラカードでは、趣向を凝らした多数の参加により審査発表では、大変な盛り上がりとなりました。議事の進行を厳格に時間管理したため、ほぼ予定通りに集会を終えることができました。

デモ行進は、出発時にシュプレヒコールの練習を参加者全員で行いました。4 年目となるペDESTリアンでの行進は、ハンドマイクをグループの先頭を付けて先導車がない場所でもシュプレヒコールを行う予定で、3 台のハンドマイクを各単組から貸していただきましたが、そのうち 1 台が会場を出る間に故障し、実際ペDESTリアンでのシュプレヒコールが行えたのは、デモ行進 3 隊のうちの 2 隊でした。ハンドマイクについては、メーデー開催後の第 4 回実行委員会で新規に 1 台購入する（実行委員会の所有）ことを決定しました。

今年は、つくば中央警察署の隣にオープンしたスーパーマーケットに入る買物客の自動車で、行進が中断した昨年のメーデーでの反省から、大清水公園の横を通るコースに変更し実施しました。

また、昨年の第 86 回メーデー開催後に集めたアンケートに、シュプレヒコールに「日米安保条約を破棄せよ」とあるのは抵抗を感じるとの意見が提出されたため、今年は、実行委員会を 1 月から開催し、シュプレヒコール等については十分に議論して検討しました。今年はシュプレヒコールの内容について特に意見はありませんでした。

当日は、熊本地震支援義援金の受付が行われ、66,491 円の義援金が寄せられました。この義援金は日本赤十字社に 6 月 8 日送金しました。

今後のメーデー開催については、学研労協事務局に大きな負担（会場を押さえる、集会・デモコースを警察に申請する、1 週間くらい前から各単組に要員の最終確認、当日要員が見つからない時に別の要員を探し出す）が掛かっている現状や、学研労協事務局員は今年度で退職予定であることを考えると、可能な限りマニュアル化しておかないと、来年度以降のメーデーの実施に不安がある。そのためには、例えば 1 案として、実行委員会の最初に割り振りを行い（基本的に固定しておいてはどうだろうか）、できない時は調整する、というような形式にしてはどうかという意見が出されているので、次期の実行委員会で議論していただくことを申し送り事項としました。

また、メーデーで使用する設備を保管している産総研 5-4A 棟が、2020 年 3 月 31 日をもって廃止される予定です。代替の倉庫を産総研内に確保するのも困難な状況です。メーデー関係の設備をどこに保管するかについても、次期のメーデー実行委員会、あるいは学研労協常任幹事会で議論していただくことを申し送り事項とします。

②茨城共同運動

茨城共同運動（県民要求実現茨城共同運動連絡会）は 2004 年 9 月 11 日に 19 団体で結成された「県民要求の実現をめざして共同する運動組織」です。10 年経過した現在、25 団体と県内全 44 市町村を網羅した 12 地域の共同運動連絡会（つくば地域準備会を含む）で構成され、学研労協も幹事団体となっています。茨城共同運動では、「福祉」「平和」「産業・経済・雇用」「環境問題」などの課題について、「①県民多数が合意できる、②他県や市町村の事例などから見て道理のある要求、③自治体が直接責任と権限を有する要求、④当面する緊急切実な要求を地域社会・経済の再生をめざし展望を示す要求、⑤広範な団体や自治体との協働を広げる立場、⑥“要求の継続性”と“現実の行政手法とかみあった具体化”に留意」しつつ、加盟する各団体が持っている要求を組織し、くらしと地域が元気になる茨城を展望して、地方自治体の行政を「共同で前進させる」立場で運動をすすめています。つくば市においても、議会・行政、教育・福祉、健康・医療、雇用と産業、道路の安全性、公務

員宿舍廃止、都市開発に伴うランドデザイン等、私たちの暮らしに関わって様々な問題が残されています。地域労連が結成されていないつくば地域では、学研労協が事務局的な立場を担当し、「新しいつくばを創る市民の会」「新婦人つくば支部」「土浦民商つくば支部」「JMITU東京電機支部」等の地域内の他団体との連携を図り、つくば地域茨城共同運動連絡会準備会として運動を進めています。

県段階での2016共同運動は、2015年9月に発生した関東・東北豪雨での常総水害による被災者支援の拡充を求めるとともに、茨城県民の暮らしに未だ大きな影響を及ぼしている2011年東北地方太平洋沖地震と福島原子力発電所事故の経験と教訓に基づき、県民の暮らしと生業、持続可能な地域経済の振興・発展に向け、県政のいっそうの改善を求めて、5月26日に茨城県知事宛の要求書を提出しました。7月11日から延べ3日間にわたり実施された対県交渉・懇談には、学研労協から参加できませんでした。10年間を超える茨城共同運動の取組により、全般的には共同運動に対する県当局の信頼は深まり、誠意ある回答がされています。一方で、この間の共同運動の事務局体制が弱まる中、要求項目及び交渉・懇談の準備が不十分で、県に対する政策、提言の追求は不十分な状況となっています。

2015年度のつくば市に対する独自の取組では、つくば地域準備会の各団体と要求書確認の連絡、調整等を行い2月8日に提出しました。つくば市宛ての独自要望は、学校・教育関係に関する要望として①子どもの医療費無料化、②給食費の維持、③中学校35人学級の実現、④県立つくば特別支援学校の分校誘致、⑤学童保育指導員の研修制度、⑥学童保育（児童クラブ）施設の増新設、⑦市立幼稚園の3年保育実施、⑧中学校のエアコン設置を、暮らしに関する要求では①水道料金、②つくば市公契約条例制定、③国民健康保険税の引下げ、及び小規模契約希望者登録制度の有効利用についての計12項目を要求しました。つくば市からの回答期限は3月末としていましたが、4月5日に回答が送付されました。今期も懇談を申し入れましたが、学研労協常幹内での共同運動担当者の交代もあり、昨年度までと同様、実現していません。

2016年度の取組においては、住民生活の重要な課題について、つくば市の施策に私たちの要求が反映されるよう、新しい市長、市議会が確立後、早期に要求書を提出して、市当局との意見交換の実現をめざします。

<2016年の活動記録>

2月8日(月)【つくば市】つくば市(地域連携課)に2015年度要求書提出

4月5日(火)付【つくば市】つくば市(担当変更：広報広聴課)より「御意見へのお答え(件名)2015年度共同運動要求書」文書回答

5月26日(木)【茨城県】茨城共同運動2016年度茨城県への要求書提出

7月7日(月)【茨城県】茨城県から要求書に対する正式回答【P】

7月11日(月)、12(火)、14日(木)【茨城県】茨城共同運動対県交渉・懇談(茨城県庁)

9月3日(土)【茨城県】茨城共同運動第40回意志統一集会(石岡)2016市町村統一要求案

③新しいつくばを創る市民の会

「新しいつくばを創る市民の会(以下市民の会)」は、筑波地域の地方自治を住民本位のものにするため、市民団体や個人が結集して設立されました。「市民の会」には、住みやすいつくばを作るという観点から、議長が代表幹事、事務局長が幹事として参画し、これまでに、つくば市民白書の刊行や総合運動公園の是非を問う住民投票の直接請求にかかわってきました。昨年の住民投票運動の経験を、11月に予定されるつくば市長選にどのように生かすかが、市民の会の当面の課題になっています。学研労協はふさわしい市長や市政のあり方に関する議論に加わりましたが、その際の姿勢として、特定の政党や候補者の支持はしないことを基本にしています。今後も市民的要求課題の解決を目指し

て活動をすすめていきます。

④つくば市母親大会への協力

学研労協は、つくば市母親大会開催に協力しました。本年は6月19日に、第36回の大会が165人の参加者で開催されました。午前中は分科会に分かれて学習と話し合いが行われました。午後の記念講演では教育学者 村山士郎さんから「子供のつぶやきから見えてくるもの」の講演があった。学研労協は、駐車場係など大会の運営に協力しました。

学研労協は、今後も「生命を生み出す母親は、生命を育て生命を守ることをのぞみます」のメッセージのもと開催される母親大会に協力していきます。

⑤地域共闘の課題

つくば地域での共同運動の発展が求められますが、今後も引き続き、それぞれの運動の在り方を考え、他団体と連携し負担を分かち合いながら運動の発展をめざします。

(2) 平和運動

①10.21 県南集会の取り組み(2015年)

「憲法9条を守ろう！10.21 県南大集会－安保条約廃棄、平和憲法擁護、いのちとくらしを守る10・21 県南大集会」を2015年10月21日(水)開催しました。16団体250名が参加しました。

10・21 国際反戦デーは、1966年にベトナム戦争反対のうねりの中で、世界の平和を訴える日として日本で生まれました。今こそ、軍事的にも経済的にも日本に米国の言いなりの政府与党を批判し、憲法擁護、核兵器廃絶を求め、憲法解釈の変更に基づく安保法制の撤回を要求します。平和で安全な世界と安心して働ける社会をつくるため、わが国が世界に誇る憲法とその第9条を厳正に守ることを、この集会を通じ広くアピールします。

今後も命と暮らしを守る10.21集会に取り組みます。

②12・8 不戦の集い

つくばでは、戦争体験を語り継ぎ、平和を守る活動の交流をはかる「不戦のつどい」を毎年12月8日前後に開催しています。2015年の集いは、原爆の被害や災害地での困難な生活を音楽と歌で語り続けるグループ「サラダの会」を招き、「ヒロシマ・ナガサキ2015」と題する、原爆の悲惨さを描く朗読劇を上演しました。上演に先立ち、原水爆禁止茨城県協議会の加藤岑生氏に核兵器をめぐる世界の動きとして「2015年NPT再検討会議と今秋の国連総会」と題する講演をお願いしました。8団体55名の参加が参加しました。なお、1945年当時の食糧事情を体験するため蒸しイモを試食しました。

戦争体験者の高齢化は進み、「語りべ」の方も少なくなっています。しかし、開催方法を工夫して、戦争の負の遺産を語り続け、多くの方に平和を守る活動へ理解を深めて頂くために続けることが大切です。

③原水爆禁止国民平和大行進

2016年の県南コースは、健康が許す範囲で一步でも二歩でも参加することを呼びかけて7月9日から12日にわたり実施しました。県南各地の平和団体等で構成される実行委員会を組織し、反省会を含め合計4回の実行委員会を開催しました。

*参加状況：礼文島・網走から東京までの通し行進者 木伏 研一(きふしけんいち)さんの各地における集会での挨拶は行進者に感動を与えました。7月9日(土)午前は、石岡から土浦まで35名程度、

午後は、亀城公園から荒川沖まで 70 名程度、7 月 10 日午前は、大清水公園～荒川沖～ひたち野うしく駅～牛久市学習センターまで、入れ替わりもありましたが延べ 60 名の参加がありました。午後の牛久での 80 名近い参加者を集めた集会では、牛久市長が挨拶しました。その後の長山公民館を経て竜ヶ崎市までは約 40 名が行進に参加し、龍ヶ崎市の集会では、およそ 70 名の参加者で平和について懇談しました。7 月 11 日午前は取手市藤代庁舎から 25 名と枝コースとしてみらい平駅周辺からつくばみらい市役所まで計 70 名参加と市職員 20 数名参加して集会を盛り上げます。午後は、守谷市までの行進と集会 45 名程度。その後、取手市から取手駅まで 約 45 名が参加しました。7 月 12 日午前は約 30 名で竜ヶ崎市から利根町を経て河内町まで行進しました。午後は、稲敷市長(副市長)挨拶、美浦村長代理、阿見町での挨拶と激励を受け潮来市まで 行進しました。今後も「核兵器のない平和な世界をめざして」一歩でも二歩でも一緒に歩くこと呼びかけて、原水爆禁止国民平和行進に取り組めます。

④原水爆禁止世界大会

原水爆禁止世界大会には茨城県から 30 数名うち、つくば地域からは、全農林筑波分会協議会から 1 名および新婦人つくば支部から 1 名(家族を含め 3 名)が広島大会に、高エネ労組 1 名が長崎大会に参加しました。約 4,500 名が参加した 8 月 4 日午後の広島大会開会総会では世界・国内からの挨拶と激励がありました。また、総会后折り鶴の塔に鶴献花を行い 8 月 5 日は、各呉基地調査行動、岩国基地調査行動、女性の集い、核廃絶への取り組みなどの分科会に参加しました。8 月 6 日は、8 時から始まる広島市平和記念式典に参加して、10 時からの閉会総会に約 5,500 名参加し、これからの行動提起と核兵器廃絶に向けた国内外への呼びかけがされ閉会しました。今後も、原水爆禁止世界大会へ代表派遣の取り組みを続けます。

⑤原水爆禁止筑波研究学園都市実行委員会(学園実行委員会)

学研労協を中心につくば地域の労働組合や市民団体・平和団体等および趣旨に賛同する個人が加わり原水爆禁止世界大会や関連する行事への参加を呼びかけるため組織された団体です。具体的は、原水爆禁止世界大会壮行会・報告会を開催するとともに、平和行進や不戦の集い等への協力と支援を呼びかけ、平和の大切さを学ぶ「会」です。

平和でなくては、何も出来ないゆえに今後とも続けてゆくことが大切です。つくばにおける平和運動の主体的な担い手として自立した運営が可能になるよう活動を強化する必要があります。

(3) サイエンス・アウトリーチ活動

「つくろう!科学の輪」(2015 年 10 月～2016 年 9 月活動報告)

学研労協の本拠地であるつくば市内には、物理、化学、生物学、地学などの基礎研究から、工学、農学、医学、環境、気象、防災など生活に密着した幅広い研究を行う研究機関が数多く立地しており、様々な研究活動を展開しています。学研労協のサイエンス・アウトリーチ企画委員会は、つくばの地の利を生かし、研究所横断的なアウトリーチ活動を幅広く展開すべく、2011年10月より、一般市民を対象としたサイエンス・アウトリーチ活動「つくろう!科学の輪」を企画・開催しています。この活動では、学研労協傘下の独法研究機関、国立研究機関等が行っている研究の重要性を研究者自身が一般市民に対して分かりやすい言葉で伝えることにより、研究機関の研究活動を支援する雰囲気を一般市民の中に醸成し、より良い研究活動を将来にわたって持続的に行うための基盤づくり、いわば持続可能な研究環境を実現することを目指しています。活動名の「つくろう!」は「つくば」の「労働組合協議会」が主催する活動であるという意味を込めて命名されました。またこの活動は、つくば市民大学との共催講座として開催しており、「つくろう!科学の輪」というキャッチフレーズは、

つくば市民大学の3つのキーワードである、「まなぶ・つながる・つくりだす」との協調を意識したものです。今期開催した第10回について報告します。

「つくろう！科学の輪 第10回」

「とても冷たい世界のできごと～超伝導のはなし～」

講師：小森和範さん（国立研究開発法人物質・材料研究機構）

参加者数 講座受講者：21名、内スタッフ数：6名

（年齢・性別の傾向：ゼロ歳児から70代まで、女性4名、男性17名）

学研労協とつくば市民大学が主催するサイエンスカフェ「つくろう！科学の輪」第10回の今回は、国立研究開発法人物質・材料研究機構の小森和範さんを講師にお招きし、「とても冷たい世界のできごと～超伝導のはなし～」と題してサイエンスカフェを開催しました。

小森さんは、物材機構の研究者であると同時に、物材機構広報室のメンバーとして、つくば市内の小中学校での多くの出前授業などを担当されています。今回は出前授業で使用されている実験道具を会場のつくば市民大学に持ち込んでいただき、低温と超伝導に関する多くの実験を見せていただきました。リニア新幹線の仕組みにも応用されている「超伝導」は、特定の物質がとても低い温度になった時に、非常に電気を伝えやすい状態になることを言います。我々の身近な場所にも徐々に普及が始まっていますが、実際に特定の物質の中でどのような事が起きているのか、一般にはあまり知られていないのが実情です。特定の物質をととても低い温度まで冷やすことで、どのような性質が現れるのでしょうか。今回のサイエンスカフェでは、その奇妙な性質について、実験とお話から学びました。

マイナス200度の液体窒素を使って生花やゴムボールを凍らせると、まるでガラスのように粉々に割れる実験、液体窒素を使って空気中の酸素を液体酸素に変える実験、超伝導状態になった材料が磁石の上で浮き上がる実験、超伝導材料を電線として電池と豆電球をつなぐと、超伝導材料を低温に冷やした瞬間に豆電球がまばゆく輝く実験など、とても興味深いさまざまな実験に参加することができました。休憩を挟んで後半には、超伝導が発見された歴史や、その仕組みが理論的にはまだ十分には解明されていないこと、この性質が将来どのようなことに応用されてゆくかといった興味深いお話を、実際に小森さんが行われている研究と絡めて聞くことができました。近未来の我々の社会を支える技術にもかかわらず、まだまだ一般には馴染みの薄い超伝導という現象について、専門家からじっくりと伺い、また実験に参加することができ、大変貴重な機会となりました。最後に参加者から様々な質問が飛び出し、大盛況のうちにサイエンスカフェを終了しました。

以下、参加者からの感想です。

- ・知らないことを聞いて楽しかった。
- ・色々な実験があり、まさに「百聞は一見にしかず」で分かりやすかったです。
- ・小森さんのなめらかトークに引き込まれました。 様々な分野で生活に役立つ技術であることがよく理解できました。まだまだ超伝導が実用化される上での課題も分かりましたが、生活に役立つ技術開発をよろしく願います。
- ・楽しく分かりやすく聴講致しました。
- ・物を冷やすのが、楽しかった。
- ・小森先生有難うございました。 実験と理論が一致し、非常に分かりやすかった。大変良い勉強になりました。
- ・大変面白く、考えさせられる内容であった。疑問もいくつか頭に浮かんで、さらにお聞きしたい思いです。

- ・ 不思議なことを知る楽しさを味わい、ワクワクしました。
- ・ お話も実験も大変楽しかったです。

4. 組織運営

(1) 組織構成

2016年9月現在、以下の18組織（うち2組織オブザーバ参加）で構成されています。

国土交通労働組合	気象研究所支部（気象研労組）
国土交通労働組合	東京気象支部 筑波測器分会（測器分会）
国土交通労働組合	東京気象支部 館野分会（館野分会）
国土交通労働組合	建設研究機関支部 国土技術政策総合研究所分会（国総研）
国土交通労働組合	建設研究機関支部 独立行政法人 土木研究所労働組合（土木研）
国土交通労働組合	建設研究機関支部 独立行政法人 建築研究所労働組合（建築研）
国土交通労働組合	地理支部（地理支部）
全環境	国立環境研究所労働組合（国環研労組）
全経済・産業技術総合研究所労働組合	（産総研労組）
全厚生	医薬基盤・健康・栄養研究所（基盤研）
全大教	高エネルギー加速器研究機構職員組合（高エネ研職組）
全大教	筑波大学教職員組合つくば（筑波大職組つくば）
全農林労働組合	筑波分会協議会
農林水産先端技術研究所労働組合	（JATAFF 研）
物質・材料研究機構労働組合	（物材機構労組）
防災科学技術研究所労働組合	（防災研労組）
労働安全衛生総合研究所労働組合	（産安研）
国立科学博物館労働組合	（科博労組）

(2) 役員構成

① 役員の構成

36期の役員は資料3に掲げてあります。

② 業務の分担

学研労協の重要な課題である研究問題に対しては議長・副議長・事務局長が対応し、近年活動が多様化している地域共闘には事務局長と幹事1名を充てました。また地域問題（主に宿舍問題）に対しても幹事1名を担当としました。

業務分担表は資料4に掲げてあります。

課題別業務、事務局業務の内容は以下のようなものです。

課題別業務

①	研究問題	研究予算、研究体制・環境、国立研全国交流集会は議長、副議長2名、事務局長、が担当、総合科学技術会議事務局などとの交渉
②	賃金・処遇問題	春闘、昇任昇格など、人事院などとの交渉
③	地域問題	宿舍、都市開発関連など、県・国土庁・関東財務局などとの交渉
④	平和・民主主義	平和行進、原水禁世界大会、12・8集い等の対応
⑤	地域共闘	10・21、メーデー、住民要求実現つくば地域共同運動
⑥	「新しいつくばを創る市民の会」	

事務局業務

①	総務	発信文書、署名等の要請受け
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

(3) 運営

①常任幹事会

常任幹事会を2015年11月から2016年10月まで11回、ほぼ月1回定期的に開催して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。

②専門委員会

専門委員会名	責任者	備考
① 国研集会	植芝（産総研選出）副議長 岩崎（環境研選出）副議長	議長・副議長・事務局長
② 組織財政委員会	小瀧議長	各単組代表による協議
③ サイエンス・アクトリチ委員会	足立事務局次長	自発的な委員会

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契約を行って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使用しています。

- ・幹事会(jokan@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：常任幹事、幹事の情報交換
- ・連絡(zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：全単組への連絡
- ・国研交流集会(kokken@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：国公労連を含めた国研交流集会準備
- ・事務局 (office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：事務局連絡

(4) 組織拡大・強化

今期は新たに、国立科学博物館労組が学研労協にオブザーバー加盟しました。

研究機関独立行政法人、国立研究所や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 労組など未参加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 NEWS ニュース

今期は学研労協 NEWS ニュースを電子媒体で発行し、第36号、第37号で活動を速報してきました。今後とも、学研労協の活動を随時発信していく予定です。

②連絡文書

- 01:2015.12.21 2016年学研労協旗開きのご案内
- 02:2016.01.04 2016年春闘討論集会開催について
- 03:2016.01.07 第87回メーデー第1回実行員会招集案内
- 04:2016.02.10 2016年第1回平和行進県南平和行進実行委員会案内
- 05:2016.04.20 第34回国立試験研究機関全国交流集会

06:2016.07.20 2016年原水爆禁止世界大会代表者壮行会連絡文
07:2016.08.05 組織財政委員会の開催について
08:2016.08.17 10・21 県南大集会第1回実行委員会のお知らせ
09:2016.08.17 2016年原水爆禁止世界大会報告会について
10:2016.09.23 第38回代表者会議開催のお知らせ

(6) 顧問弁護士

茨城労働弁護団（水戸翔合同法律事務所・弁護士法人 茨城の大地）に顧問弁護士を委嘱します。

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（気象研究所労働組合）】

1. 気象研究所の組織改編について

気象研究所では4年前から毎年のように、組織改編等が職員に事前の十分な説明がないまま行われてきています。2014年度には、旧地震・火山研究部を、地震津波研究部と火山研究部の2つの研究部に分割する組織改編が断行されました。2名の増員要求も出されましたが、要求は認められませんでした。気象庁当局は、2015年度から5年にわたる定員削減計画において、「研究業務及び教育・訓練業務の効率化」の名目で研究職も削減対象として取り扱おうとし、気象研究所においても3名/年もの定員削減の強行をはじめました。単年度に3名もの、なおかつ定年退職者の不補充ではなく人事異動を伴う定員削減が断行されたのは気象研では前代未聞です。また今年度は、火山研究部に火山ガスを研究対象とする第3研究室(定員3名)が新設されました。また火山研究部第1研究室には4名が増員され、札幌、仙台、福岡管区気象台および気象庁に分室を訓令設置し1名ずつ現地駐在することになりました。しかしこれらは振替によるもので研究官の増員が認められたものではなく厳しい状況が続いています。定員削減は、業務量の増加だけではなく気象業務の技術的基盤となる研究開発業務の遂行に大きな支障が生じるため、非常に大きな問題です。今後とも当局の動きを注視し、研究現場の実態を考慮せず研究業務の発展を妨げる組織改編には、断固として反対していきます。

2. 昇格・再任用について

研究職の昇格については、気象研で独自に研究職格付審査委員会を開き、審査を行っています。人事院から示された包括承認基準に基づく経験年数を満たしていれば、定員の枠内で気象研の昇格を決定することができるはずですが、しかし実際には、昇格が遅れている人がいたり、II種採用者の昇格が遅れたりと様々な問題が生じています。研究職の昇格格差を生じさせないために、格付審査委員会の動向を注視するほか、気象部門と連携を取り、長官交渉・人事課長交渉や人事院交渉において要求していくことが大事であると考えています。

2014年4月から研究職の再任用が始まりました。気象研支部では、2016年1月所長会見および2月総務部長折衝で、再任用先には本人の希望を尊重すること、そして義務的再任用で無い場合の任用先も、本人の希望を最大限考慮することを要求しました。再任用について大きな問題が発生した事例はこれまでのところないようですが、現在再任用されている方から義務的再任用が1年延長となり、次年度には2年目の義務的再任用が可能となります。再任用義務化はまだ始まって間もなく、その運用にはまだ流動的な部分があります。気象研支部としても随時情報を収集し、可能な限り意思を統一して、運用に関与していきます。

3. 職場環境改善について(派遣職員に関する問題・超過勤務問題)

事務部門の定員が少ないため、研究業務等に関わる事務処理を派遣職員に大きく依存しています。このため、業務を円滑に遂行するには、事務量と内容に見合う派遣職員の確保が欠かせません。しかし、事務量が増える一方で、各部の事務職員派遣の予算はむしろ減っています。このため、事務作業を研究官自らが行わざるを得ない状況が増えており、研究の能率を著しく下げています。気象研支部では、2016年1月22日の所長会見で、事務派遣職員雇用のために十分な予算を確保するように申し入れました。しかし、当局は「従来通りの予算・運用で実施する方針に変更はない」としか回答せず、この問題に真摯に取り組む姿勢を見せない一方で、データ入力等の単純な作業については派遣職員で対応するという選択肢を排除するものではないと答えました。業務を遂行する上で、事務量に見合っ

た業務能力を有する派遣職員を確保できるよう、引き続き予算の増額や柔軟な運用を働きかけていきます。2015年9月の改正労働者派遣法の成立に伴い、今後、派遣職員の雇い止めの問題が生じてきます。新規派遣契約に対する3年間という雇用期間の縛りが研究計画に影響を及ぼさないよう、雇用を継続できるよう求めていきます。

業務量の増加と定員削減の影響で、職員は多忙を極めているにも関わらず、超過勤務に対する不払い問題は依然改善されていません。超過勤務手当は、限られた予算を分け合っているのが現状で実態に見合っていない現状が続いています。研究は各自の裁量に任された部分はあるものの、業務上必要に応じて実施した超過勤務時間に対しては、実質に見合った手当の支払いを要求し続けていくことが重要です。また、研究職だけでなく行政職においても以前にもまして仕事量は確実に増えています。このように職員が精神的・肉体的に健康を損ねることのないよう適切な業務分担がなされるよう管理職に指導することなどを、官側に要望し続けます。

4. 職場施設の整備(食堂施設)

2016年1月、食堂営業を行っている業者から赤字が累積しており、光熱水料ともども官負担でない限り、4月以降の営業継続がきわめて困難になっているとの説明がなされました。食堂施設の存廃は重要な案件と考え、ただちに意見交換を行い、2016年2月の総務部長折衝において職員食堂の継続を申し入れました。官側も健康、衛生面からも食堂施設の継続は重要と認識していたものの、結局、業者は3月末で撤退し、4月以降は次善の策として2社による昼休みの弁当販売が行われている状況です。研究所は土地柄最寄りの店舗も遠く、特にバス通勤など交通用具を持たない方にとって食堂は必須ともいえる施設です。また単に福利厚生というだけでなく、昼休みに食事を取りながら所内外のさまざまな方と交流・情報交換することは、研究推進にも少なからず寄与しています。食堂がより多くの人に有効に利用され、職員の利便性を高め、また活発な交流・情報交換を通じた研究業務の推進に寄与できるよう発展することを期待しており、引き続き営業再開がかなうよう求めていきます。

5. 宿舍問題

2013年3月調査時で、宿舍に入居している65名のうち廃止対象宿舍の入居者が43名と大きな割合を占めています。気象研支部では、廃止計画が明らかになって以来、所長会見等で、退去対象となっている宿舍に入居している職員に対し、分配予定等の情報を遅滞なく連絡すること、代替宿舍の配分時は家族の事情を含む職員の希望を考慮することを要求してきました。当局は2016年1月の所長会見でも、代替宿舍の情報の開示、必要な宿舍の確保についての努力を約束しました。2015年までに廃止となった宿舍の入居者の中には、既に存続する宿舍に転居した方もいます。一方で、廃止予定宿舍の退去期限が一部延長になったこともあり、未だ当局から代替宿舍の提示がない職員もおり、引き続き速やかな代替宿舍の提供を求めていく必要があります。気象研支部では、宿舍を必要とする職員・廃止予定宿舍に入居する職員に対する家族の事情を含む職員の希望を考慮した宿舍の確保、代替宿舍の分配予定等の情報の開示を引き続き当局に求めるとともに、重要な労働条件の一つである公務員宿舍環境がこれ以上悪化しないように、本部・学研労協などとともに財務省、関東財務局やつくば市などへ働きかけを続けていきます。

6. 組織強化

気象研労組の組織率は、2015年度は組合員数、組織率とも減少を免れたものの、長期的に見れば1990年頃から5年に10ポイントのペースで着実に減少しており、2000年以降半減しました。これは非常に危機的な状況と言えます。歴代の執行部もそれなりに努力し、また定期大会などの機会ごとに反省がなされましたが、このトレンドは、全く変わっていません。このままでは、近い将来、組合の

存続さえ危惧されます。私たちは、「粘り強く頑張る」的な思考から脱却し、組織率低下の原因を分析した上で、可能な対策を実行するとともに、抜本的な解決策の模索を行います。

【国土交通労働組合 建設研究機関支部】

- ① 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」として同年12月5日、新たな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に開催し、3労組・分会の発展につながる様々なとりくみを展開してきました。

- ② 3労組を併せても40名余りの小さな支部であることから、できる限り共同でのとりくみに心がけ、職場集会やランチミーティング等を実施してきました。また、機関紙「建設研」を継続的に発行し、掲版等の有効利用にも努めました。このような組合運動の「見える化」は、これまでの組合運動の低迷期からの脱出の起爆剤となり、「職場に労働組合あり」、の空気を形成しつつあります。

各労組毎に単独で行っていた各当局との団体交渉については、支部副委員長を中心として各々、異なる職場の役員をすることで、異なる職場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はかるとともに、対当局の追及も統一的、効率的に行うことが可能となりました。

- ③ 2001年の独立行政法人移行・国土技術政策総合研究所発足による分割再編により、建築研究所は100名足らずの組織となり、研究予算の不足・削減から、実験施設の維持管理も困難な状況が生まれています。

また、土木研究所は2006年、旧北海道開発局の寒地土木研究所と統合されました。労組の交流としては統合当初に一度、情報交換会が開かれたままとなっていました。

しかし、2015年7月6日、情報交換会が実現したことを契機に、お互いの処遇実態や、当面する課題について情報を交換し、人事異動による組合員の繋ぎ（継続）も的確に行われるようになりました。

とりわけ、研究費に絡む「誓約書の提出強要」問題では、寒研労と共闘して当局を追い込むとともに、ひとまず誓約書提出について「保留」とさせる、大きな到達点を築いています。

- ④ 独法の統合問題に関連して2012年3月、三鷹の運輸研究機関支部、つくばの気象研究所支部と「国土交通労組研究機関支部連絡会議」を発足し、現地交流集会を開催するなど、情報交換と懇親交流を深めてきました。また、研究機関共通の要求事項を整理して要求書を作成し、各独法当局、さらには主務省でもある国土交通省交渉の実現に向け、活動を展開しています。

この活動の延長として2015年5月16日、国土交通労組研究機関シンポジウムを開催しました。このシンポジウムは、国土交通労組内の研究機関と本部が協力して企画したもので、私たち研究所の重要性を国民に広く訴える、という「攻め」の姿勢のシンポジウムでした。東京で開催されたシンポジウムに支部から3名のパネラーを立て、9名の動員を行い、かつてない運動の到達点を築くとともに、総勢70名が参加し、記念講演やパネラーの発表内容も素晴らしく、成功裏に終えることができました。

2015年度は、7月27日の中央行動にあわせて、運営費交付金の維持拡充をはじめとする独法要求の前進をめざして国土交通委員を中心とする国会議員要請行動を展開し、とくに共産党議員と熱のこもった意見交換を行うことができました。

- ⑤ 組織拡大に関しては、2016年春闘期の1～2月、支部主催で非常勤職員を対象とする「組合説明会」を約10年ぶりに開催し、非常勤職員35人（全体で42人）の参加者を集めると

もに、そのなかから2名の加入者を迎えることができました。

今後とも、日頃からの対話と組合説明会等の開催を行いつつ、常勤職員における組織拡大の具体化にも繋げていく必要があります、こうしたことから、労働組合の存在・活動意義は、以前にも増して非常に重要になっています。

3機関は、置かれた状況はそれぞれ異なる部分もありますが、今後も情報交換を積極的に行い、共通する要求事項に対して、知恵を絞って互いに協力し、問題打開に向けてとりくみを維持強化していくこととしています。

【国土交通労働組合 地理支部】

○職場をめぐる状況

近年、日本列島では毎年のように大規模な自然災害が発生しています。昨年の地理支部大会直前には平成27年9月関東・東北豪雨による被害が関東・東北地方を中心として発生し、2015年9月10日には鬼怒川の決壊により、常総市周辺で大規模な浸水被害が発生しました。この災害に関して国土地理院では、茨城県、栃木県及び宮城県で発生した浸水被害について「くにかぜⅢ」や「UAV」による空中写真撮影を連日のように行い、茨城県及び宮城県については撮影された空中写真（斜め写真）から推定浸水範囲を判読し、浸水している面積を算出するなどの対応を行いました。今年4月14日及び16日には、熊本県熊本地方を震源とした最大震度7の地震が発生し、死者69名、行方不明者1名の人的被害と10万棟を超える住宅への被害が発生しました。この熊本地震に関して国土地理院では、干渉SARによる解析、緊急GNSS観測、電子基準点による地殻変動の監視、測地基準点（三角点・水準点・電子基準点）の復旧測量及び測量成果改定、補正パラメータの作成、「くにかぜⅢ」及び「UAV」による空中写真の撮影、測技協との協定による空中写真撮影、航空レーザ測量の実施、土砂崩壊地分布図や地震による亀裂分布図の作成、さらには地上型レーザ計測機を用いた熊本城復旧支援のための計測など、様々な手法を用いて現地の状況把握及び国民への情報提供を行いました。

災害対策基本法での指定行政機関である国土地理院では、平成27年度から地方指定行政機関に指定された地方測量部も含めて、前院長の「災害対応にやりすぎはない」とのモットーに従い総力を挙げて災害対応を行ってきました。しかし、予算も人も少ない中で、各部において災害対応に全力を注いできた結果、本年度の予算・旅費をほぼ使い尽くした部もできています。

また、平成28年3月10日には、『無人航空機(UAV)を使った測量を支援する「国土地理院ランドバード」を発足～「i-Construction」を推進し、建設現場の生産性向上に貢献～』と称した報道発表を行い、3月16日には「国土地理院 i-Construction 推進本部（第1回）」会議と「国土地理院ランドバード」発足式およびUAVデモフライトを報道関係者を招いて実施しました。国土地理院ランドバードへの登録メンバー数は、平成28年8月時点で157名にもなっています。この数はUAVの飛行にかかる安全管理者と操縦者（ともに候補者を含む）のみの数です。地方測量部等では職員の半分以上がランドバードとして登録されているところもあります。

6月21日に就任した現院長は、地理支部執行委員との会見や団体交渉の中で、基本的には前院長の災害対応の姿勢を継承すると取れる発言をしています。このように、予算も人員も限られた国土地理院が、「できることは何でも行う」という姿勢で、職員への過度な負担はないか、また民業圧迫とも取られかねない業務まで行う事などについて、様々な角度から検討する必要があると考えます。

また、前院長のかけ声により、リーディング・プロジェクトと称した「G（技術）・K（広報）・K（教育）」プロジェクト（広報・教育両面から将来の技術者づくり）が新たな業務として開始されています。本院では、中央教育審議会での地理教育の充実・強化の検討などを含む次期学習指導要領に関する議論、幼少期からの防災教育の必要性など、地理教育の充実が求められていることを受け、

2015（平成 27）年 11 月に院内に各部からメンバーを募り、GKK の一環として「地理教育支援チーム」が設置されました。「地理教育支援チーム」では、地理教育の現状と課題について調査を行うとともに、院長、参事官、企画部長、測量新技術研究官と支援チームのメンバーによる「地理教育勉強会」を月 1 回ペースで実施し、国土地理院における地理教育支援のあり方について議論が行われ、2016（平成 28）年 6 月に報告書「地理教育の支援に向けた課題の整理と具体的取組への提言 ～国土の豊かな恵みを次の世代に引き継ぐために～（案）」が取りまとめられました。今年度も HP 上に「地理教育の工具箱」を立ち上げ、教育現場で活用できる情報やツールを提供してきています。これまでに設置された PT などを同様、設置根拠、指揮系統、任期、予算確保などが不明確で、調査業務の発注・監督、ツールやマニュアルの作成など、定常業務以外の対応となる職員にとって、負担となってきました。地測においても、出前講座等の開催についてこれまで以上に力を入れていかなくてはならない等、負担が増えています。

政府及び国土交通省が推進する施策の一つである技術の海外展開について、国土地理院においては、タイなどにおける位置情報基盤及びインフラ整備の推進として、電子基準点網等の海外展開・国際協力が推進されています。

測量法については、毎年本省に「改正」要望をあげていますが、改正内容が小規模である等理由から、法案の提出には至っていません。そのため院は抜本的な法改正を含め検討するよう担当者に指示を出していますが、名ばかりの PT であるため困難な状況です。

国土地理院の定員は毎年減少し続けており、平成 28 年度定員は前年より 8 減の 681 となりました。組織改編もありましたが、地測内での内部昇任を含め、今後の処遇改善に結びつけていく運動が重要となってきています。

以上のような国土地理院を取り巻く情勢において、国の機関として国民の安全・安心を確実に守り、国民から信頼される組織であり続けるためには、定員・組織の拡充等の整備も同時に進めていかなければ、現在の業務執行に影響を及ぼしかねない状況になっています。

○建設関連・測量関連のなかまづくり

地理支部は、2009 年から「全国測量労働組合協議会（測労協）」に加盟し、測量関連労働者の地位向上と労働条件の改善に向けて、民間の仲間との情報交換等を実施しています。測労協は民間測量会社の労働組合で結成された業種別の連絡協議会組織で、公務部門からは地理支部が加盟することで現在は 6 つの単組組織で構成されています。月に 1 度の定例での委員長会議や、職場と労働組合運動にかかる課題についての学習会、フットサル大会を開催し、情報交換と次代の役員育成、官民交流を取り組んでいます。

また、測量関連の発注業務について低入札防止のための措置の拡充や、国土地理院の監督員体制の拡充を求め生公連による国土地理院要請を 2009 年から継続して実施してきましたが、ここ 3 年間については関係者の調整等ができずに実施できていません。

○職場要求の実現

1) 再任用について

再任用に関する取り組みでは、折衝、団体交渉、該当者交渉などを通じて、すべての再任用希望者の雇用の確保と、常時勤務雇用の実現を求めてきました。

その結果、①平成 27 年度末での定年退職者のうち 7 名が、旧建設の任命権者段階で初めて常時勤務（フルタイム）雇用を実現、②継続雇用者を含めて短時間勤務者は、週 3 日もしくは 4 日の勤務日を選択・変更することが可能、③係員相当の再任用者が指導員に任用されるなどすべての再任用者が 1 ランク上に給与格付け」という大きな成果を勝ち取りました。

現在在籍している再任用者は、常時勤務者が本院係長 3 級_5 名、地測係長 3 級_2 名、短時間勤務者が主任指導官 5 級_4 名、指導官 4 級_8 名、指導員 3 級_26 名の合計 45 名で、配置先は地図の作成・刊行や窓口業務を主とする部署に集中しています。常時勤務雇用者が画一的に係長配置されていることと合わせて、全体としては、業務実施体制の補完要員として配置されている場合が多く、今まで培った経験を行かせるポストに必ずしも配置されている状態とはいえません。

また、常時勤務雇用者は、定年退職前の職務が管理職であるなしに関わらず全員が 3 級格付けとなっている一方、短時間勤務の再任用者においては、4 級以上は定年退職時に 6 級以上に在職していた職員のみで、管理職経験者が再任用で優遇される傾向が引き続いています。

再任用にあたっては、職務内容、勤務形態、勤務条件などに関して本人の希望に沿った多様な働き方の実現を求める取り組みが重要です。同時に、早期退職者に対する対象の拡大や、出向中の職員に対する配慮など、引き続き、改善を求めて行きます。

2) 産前産後休暇及び育児休業に伴う代替職員

産前産後休暇と育児休業は異なる休暇制度であるため、これまでは産前産後休暇及び育児休業に伴う代替職員を募集する際の代替職員の任期として、産前産後休暇の期間（約2ヶ月間）しか事前に掲示することができませんでした。

そのため、厳しい「応募資格」と低額の「基本給」、さらに短い「任期」しか募集時に掲示することができなかったこともあり、産前産後休暇及び育児休業に伴う代替職員への応募者がゼロということも珍しくありませんでした。

「自分の代替職員が確保できないかもしれない」という不安を抱えた状況では、職員が安心して産前産後休暇と引き続いて育児休業を取得できないことから、地理支部では『産前産後休暇の代替職員募集時に、「場合によっては延長の可能性があります」などと掲示できないのか。制度としての問題なので、制度官庁に改善を求める。』との要求を一昨年度から院当局に提出するとともに、産前・産後休暇と育児休暇の代替要員確保に関しての制度改正に関して、人事院で実施された意見公募に対して、1月29日に地理支部から人事院に対して賛成意見を提出するなどの運動を進めてきました。

その後、3月に地理院HPに掲載された「産前産後休暇に伴う任期付採用職員募集情報」の募集内容を確認したところ、任期の項目には、「平成28年5月1日から平成28年6月30日まで※任期を延長する場合があります」とだけ記載されている状況でした。この募集案件が4月1日施行の改正規則に対応した募集であることを支部の折衝で確認し、『この内容では我々が指摘してきた、「任期が短すぎると受け止められて、誰も応募してこない」という問題の解決にはほど遠い。「育児休業」という言葉すら出てこないのでは、せつかくの制度の運用改善が活かされていない。』との指摘を当局に行くと共に、3月17日に行われた国交労組建設部門の官房長交渉の場においても地理支部からこの問題について指摘をした結果、次のような表現に改善が行われ、働きやすい職場環境を整えたいという私たちの要求が実現されました。

「平成28年5月1日から平成28年6月30日まで※産前産後休暇中の職員が引き続き育児休業を取得した場合は、その承認された育児休業期間内での任期を延長する場合があります。」

【全環境 国立環境研究所労働組合（国環研労組）】

1 研究・労働環境の現況

国立環境研究所（以下「国環研」という。）は、2006年度（平成18年度）から非特定独法、2015年度からは国立研究開発法人と呼称することとなり、2016年度から第4期中期計画期間が始まった。第3期中期計画期間は、毎年1%の人員費カット、業務費のカットが所与のものとして断行され、やるべき業務は

増える中で研究員の増員や処遇の改善は実現されていない。また、交付金カットを補うためと称して競争的資金シフトが求められ、ポストドク等非正規研究系職員を多く雇用することになる一方、それを管理する正規職員の業務が増加している。さらに第3期中期計画期間中には、「財務状況が厳しく研究費を削らざるを得ない」としていたにも関わらず、期末に多額の剰余金を国庫に返納するなど、経営陣の手腕、研究所の運営方法について納得できない状況が生じてしまっている。

政府は安定した雇用を促進する政策を掲げているにもかかわらず、新卒の若手研究員はすべて5年間の任期付研究員として採用される不安定な雇用条件となっている。優秀な学生がその能力を活かせる研究職の道はそのニーズに反して極めて限られ、科学技術立国を標榜する我が国にとって致命的な状況である。

一方、労働契約法改正を受け、多くの契約職員に対し2013年4月1日以降5年以上の継続雇用を行う場合には無期雇用の権利を与える方針が示された。これに対応するため、研究所経営者は与えられた条件の中で手腕を発揮し、研究の推進や労働環境の改善に努力するのが当然であるのに、逆に無期雇用の権利を与えないような契約条件をデフォルトにするような法の趣旨に反する対応をとっている。このため、ほとんどの契約職員は2013年4月から起算して5年以上の継続雇用ができなくなり、処遇はむしろ悪化するとともに、研究所としても大量の熟練契約職員の同時離脱による経営危機に直面しつつある。政府ではこの世の中から非正規労働をいう言葉をなくすとしているが、実態としては、不安定な契約職員の切り捨てを含む労働環境における種々の不安や問題点が顕在化している。

国環研では、増大する研究及び付帯教務を、正規職員数を超える契約職員と共同し、かろうじて遂行している。現実として、日常的な業務の多くを契約職員の労働力に依存しているにもかかわらず、その処遇・労働環境には、多くの問題点を残したままである。そのような中、契約職員の労働組合への加入数が増加し、解決や改善、正確な情報提供を求める声が日々大きくなっている。今後、労働組合は当局への働きかけをさらに強め、正確で迅速な情報の提供や契約職員の利益となる適切な制度設計を要求していく。

一方、組合は月に一度昼休みに「相談室」を開催し、非組合員からの相談も含め所内の様々な問題の吸い上げに努めている。特に、パワハラと思われる事例や将来の雇用不安に関する相談が多く、所内で対応態勢が十分でないことが明らかになっている。これからも労働環境の改善をねばり強く求め、国環研に勤めるすべての労働者が安心して仕事に集中し高い水準の研究を遂行できる環境づくりのため、継続して取り組みを進めていく。

近年、本当に必要な業務のプライオリティ付けを自ら行わない経営の無責任化が、末端職員の恒常的残業（特に管理部門）を生じさせており、36協定の特別条項により月80時間までの残業が行われてしまっている。このような劣悪な勤務環境にも由来する不幸な事故も起きており、対応を慎重に進めている。

東日本大震災や原子力発電所事故を受け、国環研では2016年に福島支部の開設が決定し、災害や放射線に関連する研究に高い期待が寄せられている。国環研労働組合は、職員、契約職員の枠を超えてさらに結束し、労働力を高める事で国民の期待に応えなければならない。労働組合は、いたずらに形式的な効率化を求めるその場しのぎの対応には厳しく反論し、生産性の上がる積極的な方法を経営陣に対して要求又は提案できるよう不断の努力を行う。その原動力となる組織率を高め、発言力の向上を目指さなければならない。

2 職員の処遇に係わる案件

労働組合では2008年から、任期付研究員にアンケートを行い、正職員への試行審査となる中間評価の実態等に関して、情報収集を行っている。その結果は今後中間評価を受ける任期付研究員に提供し、不当な評価防止や能力のある職員が情報不足で不利とならないようにしている。なお今年度より、任期付研究員は原則として任期なし研究員に移行することを想定しての採用とし、中間評価に代えて中間面接となった点は組合活動の成果の一つである。最近、多くの任期付研究員、すなわち若手研究職員が組合に加入するようになった。今後も労働組合加入メリット等をよく周知し、活動していく所存である。

また、人事院勧告によってフレックスタイム制の事務系職員への拡大適用が図られた。当組合では仕事の家庭の両立を後押しするという制度の趣旨にかんがみ、契約職員を含むすべての職員にこれを導入するように働きかけをしているところであるが、まだ実現に至っていない。多くの契約職員を抱えている当研究所としては、契約期間終了後のキャリアアップを支援するためにも、在任中のフレックスタイムの適用を含めた柔軟な労働条件により成果の最大化を目指していく所存である。

3 これからの国環研における労働組合活動

国環研組合加入対象者には契約職員も含まれているため、対象者全体の組織率では30%を切っている。労働組合全体では、任期付研究員や契約職員など若手・非正規の組合加入が増加しており、執行部にも若手メンバーが多く、3年連続で契約職員からも執行委員が選出されるなど、活動の裾野の広がりが見られている。

国環研で働く職員の身分は多様であるため、労働組合は研究系正規職員が中心となる組織・運営ではなく、契約職員も積極的に受け入れている。特に、労働契約法の改定により、若手の研究系契約職員、高度技能専門員やアシスタントスタッフの労働環境や処遇問題が深刻さを増している状況を考えれば、加入率が低い契約職員や行政系職員の加入促進は必須である。一方で、年金受給年齢と定年年齢のギャップへの対応は、定年延長、シニアスタッフ・フェロー等による再雇用か、見極めていくことが必要である。

労働組合としては雇用の不安定な契約職員の処遇改善に特に注力し、経営陣からの迅速・正確な情報提供や労働者が安心できる労働環境を要求し、正規職員の雇用についても、今後開設される福島支部を含め、適材適所に有用な人材を充てる持続可能な人事を確立できるよう注視していく。また、今後は経営陣に対し、実現可能で具体的な提案をすることが非常に重要である。労働力を充実させ、モチベーションを高め、研究活動を社会貢献につなげることにより、すべての関係者が幸せになる努力を怠ってはならない。

【全経済・産業技術総合研究所労働組合（産総研労組）】

1. 賃金

人事院は2015年8月6日、政府と国会に対して、一般職国家公務員の給与等に関する勧告と報告を行い、官民較差については、民間給与との格差を埋めるため、俸給表の水準（平均改定率0.4%）を引き上げると共に、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引き上げ、さらにボーナス（0.1月分）も引き上げることとした。また、単身赴任手当の支給額の引き上げを基礎額4000円、加算額（限度額）12000円の引き上げを勧告した。昨年に引き続き給与を引き上げる勧告が行われたが、例年秋頃開催される臨時国会が今年は首相の日程が取れないため開かれなかったため、「一般職員の給与に関する法律などを改正する法律案」が1月の通常国会での可決となったため、今年の賃金改定の妥結交渉は、例年より遅れた日程となった。

産総研は、この人事院勧告に対して国立研究開発法人になった以下の対応を示し産総研労組との協議の後、2016年1月28日の理事交渉の場で賃金改定を妥結した。

2. 第4期中長期計画・組織再編

2015年4月より第4期中長期計画に入り、大幅な組織再編、研究体制変更、人事刷新等、労働環境に関わる様々な変更があり、特に改正労働契約法に対応した契約職員雇用問題では、拙速に作成されてしまった制度設計の問題点が噴出してしまい、この対応に追われることとなった。この問題につ

いては、あまりにも大きな問題となってしまったため、項目を改めて報告する。それ以外については特段大きな問題が表面化することはなかった。第4期中長期計画が始まって1年半が経過している今、秋季要求等に向けて問題点をあらためて整理している。

3. 独法制度見直し等

独立行政法人改革については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（2013年12月24日閣議決定）にもとづき、「情報通信研究機構との連携協力」等についてのフォローアップが行われており、引き続き政府の動向を注視していく必要がある。

産総研が指定された特定国立研究開発法人制度は、世界トップレベルの研究開発成果を生み出す創造的業務を担う法人として位置付けられ、理事長の裁量によって研究者の給与を高額に設定することができるほか、政府が特定の研究の実施を法人に要求することができること、また研究成果が十分でない場合には監督省庁の大臣が理事長を解任する権限を持つことなどが規定されている。一方、当初から運営費交付金の特別な手当は盛り込まれていない。日の当たらない分野へのしわ寄せ、基礎的・基盤的分野の軽視がされないか等特定国立研究開発法人制度の実際の運用を注視し、必要に応じ、要求・政策を対置していく必要がある。

産総研の運営費交付金は、2015年度は、9億5千万円あまり増額で617億9千万円に、2016年度は、10億6千万円の増額で628億5千万円になった。しかし、これらは、「橋渡し研究」と位置付けられており、「橋渡し」のシーズ研究がおろそかになるのではないかと危惧される。また、これまでの3~4倍の民間からの資金を獲得することが目標とされており、研究することよりも資金獲得に追われるのではないかと、獲得しても処理できるのかと危惧される。

調達の新しいルールについて、2015年5月22日に総務省の独立行政法人評価制度委員会が、「毎年度6月末までに、当該年度の調達等合理化計画を策定し、公表する、さらに計画には、調達の現状と要因の分析、重点的に取り組む分野の選定や調達合理化の取り組み内容、調達に関するガバナンスの徹底等についての合理化の目標を記載する」ことになっており、職員の負担が一層増すのではないかと危惧される。一方、「日本再興戦略改訂2015」（閣議決定）では国研法人の調達改善について「随意契約によることができる限度額を国立大学法人の全体的な状況と均衡の取れたものとするなど基準の在り方も含め検討し、研究開発の特性を踏まえた迅速かつ効果的な調達ができるよう取り組む」とされており、「日本再興戦略2016」（閣議決定）、「特定国立研究開発法人による研究開発等を促進するための基本的な方針について」（閣議決定）同様の内容が記述されており、内閣府、総務省で検討されているが、いまだに具体的な改善策が提示されていない。経産省・嶋田前官房長は、3月、「内閣府等における検討状況を注視しつつ、具体的な改善の実現に向けて働きかけてまいりたい」と回答しており、具体的な対応を求めていく必要がある。

都道府県等の提案に基づく政府関係機関の地方移転の検討が行われ、産総研も検討対象となった。全経済の官房長交渉で議題とし、12月の交渉で嶋田前官房長は、「国の機関としての機能が確保・向上し、地方と国の双方にメリットがあることが大切」と回答した。最終的には、石川、福井で公設試との関係強化、愛知、福岡でそれぞれ名大、九大との関係強化という形で決着し、特別の問題を生じない形となった。

4. 契約職員

労働契約法の改正に伴い、産総研では、2015（平成27）年度の契約より契約職員の最長雇用期間を定め（2号は10年、3号は5年）、その期間満了後に再雇用する場合は6ヶ月空けなければならぬとする新たなルールが設けられた。また、契約更新ルールの運用が厳格化され、「更新の可能性なし」の雇用契約書を作成した場合には例外なく更新が許されず、再雇用するためには新規契約となって6ヶ月空けざるを得ないこととなった。

受入責任者となる職員に対して、これらの変更点に関する説明会が 2015 年 1 月に開催されたが、その内容は十分に理解され浸透するには至らず、第 3 期まではプロジェクトの期間に合わせて「更新の可能性なし」の契約を締結しても実際は切れ目なく新規契約を結んでいたこともあって、2015 年度も「更新の可能性なし」として契約してしまい、その結果 2015 年度末に更新を拒まれる事例が複数発生した。労組は、新たな雇用ルールに関する当局側の説明が周知徹底されなかったことがこのような問題を生んだものと捉え、これらの事例の救済を求める要求書を 2016 年 2 月 10 日に提出した。しかし、2 月 29 日の理事交渉における当局側回答は、説明は充分尽くしており契約更新は不可というものであった。これを受け、第 3 期から継続雇用されてきた契約職員の期間満了後の再雇用に 6 か月の空白期間を課す旨の記述がどの決定文書にも存在しないことから、このルールの決定過程の説明および空白期間を課さないことを求める新たな要求書を 3 月 8 日に提出した。これに対し 3 月 24 日の人事部長交渉において、本ルールは 2014 年 10 月 22 日の人事委員会で決定され分野別連絡会でユニット長に周知されており、空白期間の適用除外は困難という回答が示された。労組としては、事業所によっては十分な説明がなされておらず、事業所間で新ルールの理解度に大きな差がある実態を訴え、再三にわたって救済を要求したが、結果として、契約職員本人と受入責任者の双方が雇用継続を望んでいるにもかかわらず 2015 年度末に契約を更新できなかった事例が生じた。

上記ルールに加え 2015 年度からは、雇用契約を更新する際に所属部署や時給単価の変更を認めず、これらを変更する場合には新規契約となって 6 ヶ月の空白期間が課されるというルールも新たに設けられている。そのため、プロジェクトの終了等によって現在の部署での雇用が困難になった場合に他部署に移ることや、経験年数に応じて時給単価を引き上げることなどが不可能になった。労組の働きかけにより、この制約は、最長雇用期間内に無期転換権を得る見込みのある者が産総研都合によって雇い止めになる場合に限り、空白期間なしに新規契約を結べるよう緩和された（2016 年 2 月 8 日付）。しかし、無期転換権獲得の見込みがない者には相変わらず空白期間が課されており、労組は本ルールの決定過程の説明と 2015 年度末の雇用契約更新時にこれを適用しないことを求めた要求書を 3 月 18 日に提出した。これに対して、6 月 29 日の理事交渉において、契約職員採用等規程の第 4 条にある事項以外の変更は不可であり適用除外は認められないとの回答があった。しかし、本条文は契約期間内における変更を想定しているものと解すべきものであり、更新時にも適用されるものとは読み取れない。また、無期転換権獲得の見込みがない者については、たとえ産総研都合であっても空白期間を課す理由を質したところ、空白期間を設けずに新規契約を結んだ場合、最長雇用期間を従前の契約と通算した時に無期転換権が発生しない年数に設定すると無期転換権逃れの疑念を生じさせる危険があるためとの回答があった。しかし、そうであれば、新たな契約を結ぶことなく契約更新時に部署等を変更できるように規程を改正すれば解決する問題であり、今後はその方向で粘り強く要求を続けることが必要と思われる。また、この理事交渉では、研究所のパフォーマンスという観点から、このルールが障害となって時給が上げられず、優秀な人材の確保が困難になりつつある実態も訴えた。これに対して、理事からは、人材流出等の問題について調査し、優秀な人を引き留める方法を考えた、領域と調整しながら単価の引き上げを研究したいとの発言があった。

この 1 年間、多くの折衝や交渉を積み上げ、ようやく契約職員の雇用に関する諸問題を当局側が認識する兆しが見えつつある。しかし、契約書に記された更新の有無や最長雇用期間を厳格に適用する方針を崩すことはないと思われ、現在雇用されている契約職員が雇用契約更新の際に不利な変更を被ることがないように注視していくことが必要と思われる。

5. 分会活動

今期においても労組本部執行委員が全分会を訪問して、理事長懇談会の状況や春季要求書の内容説明および意見交換を行う分会懇談会を 2016 年 2 月から 5 月にかけて行った。2016 年 1 月、2016 年 6 月

の分会代表者会議での意見交換と合わせ、各分会における主な状況・課題・要望を下記に列挙する（各状況は主として 2016 年開催の分会代表者会議議事録、労組ニュース記事、昨年の大会議案、2016 年 7 月時点での月別組合員数を元としている）。

- ①北海道センター：常勤職員組合員 7 名。事務系人員のための予算確保が必要。第 4 期になって研究費が激減し、契約職員雇用の予定が狂った。領域の権限が強くなり産総研理事との交渉にはなじまなくなっている。
- ②東北センター：常勤職員組合員 20 名。契約職員組合員 23 名で組織率 42%。2016 年度当初での新規入会は 4 名。契約職員の雇用ルール変更の影響もあり、テクニカルスタッフが少なく困っている。契約職員の組合員が増えており、雇用ルールを変えるための声を上げられる事をスローガンに組織拡大を図っている。
- ③福島再生可能エネルギー研究所：分会はなく、つくば分会・本部付きとなっている。
- ④つくば第 1：常勤職員組合員 80 名。契約職員組合員 9 名。任期付職員 3 名加入。年代比率が偏っており、2018 年から 2022 年で 30 名程度退職。現在は収支バランスがとれているが、4 年後には予備費に手を付ける可能性。マカフィーの強制的な木曜昼一斉駆動が問題になっている。
- ⑤つくば第 2：常勤職員組合員 69 名。契約職員組合員 24 名。契約職員懇談会で 8 名加入。事業所会議で契約職員からの意見を伝えている。新人職員勧誘説明会は 4 月に実施。後期も実施を試みたが、組合に入らなくても問題が無いと考えられており、人は集まらない。6 ヶ月リセットルールのため、スキルが上がった契約職員の時給を上げられないのは問題。
- ⑥つくば第 3：常勤職員組合員 49 名。契約職員組合員 13 名。4 月に新人説明会等を行い、新人 2 名加入。5 月に昼食会を開催し、3 名加入。プレ納涼祭や新人歓迎会等イベントを重ねている。分会役員の仕事を減らすことで 1 回/2 年の分会役員はなんとかなっている。本部役員には手当を支給。退会者の退会理由は組合費負担と本部との方針不一致。組合のメリットが説明しにくい。
- ⑦つくば第 5：常勤職員組合員 44 名。契約職員組合員 20 名。第 4 事業所と統合したため組合員数は不変だが組織率は激減。分会役員のなり手が減少し、複数回やっている人ばかり。
- ⑧つくば第 6：常勤職員組合員 15 名。契約職員組合員 4 名。分会消滅寸前。3 月に定年退職で 3 名減るも新人が 2 名加入したので 1 名減ですんだ。役員に当たると退会されてしまう。
- ⑨つくば第 7：常勤職員組合員 96 名（内福島 6 名）。契約職員組合員 43 名。新人常勤職員 4 名、契約職員 2 名加入。組織率 50%弱。事業所が独自の新人研修をしており、その場で分会が組合の説明をしている。2016 年 6 月 17 日に分会と業務室共催で BBQ を開催し 70 名ほどの参加。7 月 6 日には契約職員懇談会、9～10 月には任期付職員懇談会を予定。なお 2015 年は、5 月と 10 月に分会と業務室共催で BBQ を開催し、数名加入。任期付職員懇談会を任期付職員全員参加可能にして開催したところ、数名加入。契約職員雇用リセットルールや安全に関する資格に関する事が交渉事項。
- ⑩つくば東：常勤職員組合員 55 名。契約職員組合員 39 名。組織率 50%以下。新人 4 名中 1 名加入。契約職員懇談会を開催し 20 名参加（内未加入者 5 名）。契約職員は雇用ルール変更問題もあり、加入者は確保できているが、常勤職員は確保できておらず、昇進、退職等で減少する一方である。役員になる頻度が上昇していることも退会を助長しており、分会の存続自体が厳しくなっている。
- ⑪つくば西：常勤職員組合員 72 名。契約職員組合員 74 名。組織率 30%程度。契約職員懇談会や新人説明会、任期付職員懇談会を開催し、未加入者への勧誘 DM をし、常勤職員 3 名、契約職員 5 名が新規加入。本部役員を選出できていないのは負担大のため。スカイプ会議、会議数の半減、会議時間の短縮を要望する（スカイプ会議は実現済）。パーマネント審査は領域・部門の手当が厚く、組合の出る幕が無い。組合費が足枷になっており大幅削減を望む。契約職員の時給を上げられないリセットルールは問題。

- ⑫臨海副都心センター：分会はなく、つくば分会・本部付きとなっている。
- ⑬中部センター：常勤職員組合員 68 名。契約職員組合員 42 名。組織率は 50%弱。今年は新人 4 名中 2 名加入したが、説明会での勧誘の結果。研究職は任期付で入ってくるので、パーマネント審査に関する長期的な情報保有が加入のメリットになる、と考えてアピールしている。事務職は、権限がつくばに集約された影響で閉塞感が増し、入会に至らない。契約職員へは昼食会という説明会をした。活動状況が不明、役に立たない、といったマイナスイメージの噂が広がらない様丁寧な説明をしている。
- ⑭関西センター：常勤職員組合員 65 名。契約職員組合員 7 名。今年は新人 3 名中 2 名加入。契約職員組合員は少ない。常勤職員と主従関係があるのでどうなるか心配している。シニアスタッフは比較的加入して頂けている。青年部の活動と任期付制度の背景で若い人が入ってくれている。スキル上昇による契約職員の賃金上昇時にリセットルールを適用しない事を要求したい。外来研究者用の宿舎、あるいは手当をお願いしたい。
- ⑮中国センター：常勤職員組合員 11 名。契約職員組合員 24 名。但し、他の事業所勤務が 5 名、任期付 2 名で実質動けるのは 3 名。新人は入ってくれるが中堅から上が退会する。契約職員は入ってくれるが 3 月離職が多い。入れ替わりが激しく、食事会やランチ会をしているが加入には結びつかない。
- ⑯四国センター：常勤職員組合員 4 名。契約職員組合員 13 名。3 号契約職員は長期在職が多いが、2 号契約職員は雇用期間が 5 年以下の人がほとんど。周辺への異動機会が少ないため、6 ヶ月リセットルールは深刻な問題。
- ⑰九州センター：常勤職員組合員 16 名。少人数であるが、30 代の若手組合員の比率が高い。全経済からの補助金を活用し、組合員相互の交流を重視した活動を行っている。

【全厚生 医薬基盤研究所支部（基盤研）】

1. 理事長交渉、厚生科学課長交渉

今年度も、執行委員長が不在の状況が続いており理事長交渉は実現していない。この間は、労働者代表と総務部長との懇談によって組合側の要望も伝えているが、2015 年度末には正式な懇談は出来なかった。

7 月 26 日に行われた厚生科学課長交渉では、運営費交付金の拡充と、任期付き及び非常勤職員の処遇改善について要求した。運営費交付金の減額については政府方針であり、厚生科学課では必要な要求はしているが、抜本的に改善する見込みはないとの回答。しかし科研費を獲得している場合はオーバーヘッド分が間接経費として所に入ってくる。これを財源として研究費に回すことや、事業収入について柔軟な運用を求めたところ、

- ・事業費は繰り越しが可能である。
- ・間接経費についてはどう使うかを研究者との調整の上、予算立てすることが望ましい。

の二点について言質を得た。職員の処遇改善については時間が無く次への課題となった。

交渉後の 7 月 29 日、総務部長との懇談を行ったが、この件について「将来構想委員会」を立ち上げたので、今年度中に検討を行いたいとのことであった。しかし検討内容は明らかにされず、各分野から要望をあげることが不可欠と思われる。

2. 賃金引き下げ及び労働条件の協議状況について

1 と重複するが、総務部長との懇談の中で、非常勤及び任期付き職員の無期化について質したところ、未だ検討中とのことであった。非常勤職員については期限が迫っているため来年までには方針

を出すとのことだが、テニユアトラックについては検討中とは言うものの、非常勤の5年間と違い10年間であるため、単に先延ばしにされる可能性がある。

昨年度末に、非常勤職員と特任研究員が辞職し、この8月には任期付き職員として10年以上勤務した研究者がやはり辞職された。深刻に受け止めている。

3. パワーハラスメント問題

昨年、特任研究員が採用時の約束である3年を待たずに解雇の通告を受け、パワーハラスメントも受けていると相談があり、使用者との話し合いに組合も列席した。本人は3年のスパンで研究計画を立てており、マウス等実験動物の導入にも時間がかかっているため、途中で切られることが非常に不利益となることを話し、途中で解雇は免れた。組合にも加入してくれたが更新は出来ず、厳しい状況となっている。

また、今年は9月に初めてのストレスチェックが実施され、結果を待っているところであるが、職場の改善に一步でも踏み出す契機となることを期待したい。

4. 独法改革・統合問題

平成27年4月に国立研究開発法人として「医薬基盤・健康・栄養研究所」（略称：医薬健康栄研）がスタートして2年目であるが、首都機能移転の先鋒の一つとして「健康・栄養研究所」の吹田市への移転が決定された。基盤研との距離が近くなるとは言うものの、実験系と非実験系を分けての移転が提案されるなど、研究所の機能が損なわれる恐れもあり、組織を守ると共に職員の身分・労働条件の後退を招かないよう要求しているところである。（健康・栄養研究所は組合の支部としてはまだ独立しており別の組織である）

5. 組織拡大

この間、特任研究員1名と非常勤職員1名の加入があった。しかし辞職・退職する組合員の方が多く、残念ながら減少が続いている。

6. つくば支所における問題

<霊長類医科学研究センター>

退職、転出等で組合員が減り続け、現在3人となり業務負荷も増加し続けている。新規採用も任期付きのみであり、業務バランスが崩壊している。テニユアトラックも全く動かず、長期的な視野に立って研究を行うことが難しくなっている。

<薬用植物資源研究センター>

ここ数年ベテランが定年退職で抜け、中堅のみが残っている状況が続いている。

北海道・筑波・種子島の3研究部とも、業務の多角化に対し人材が慢性的に不足気味であり、苦慮している。

厚生労働科研費研究の大部分が、昨年度発足のAMEDの研究費に移管されたため、申請書作成等の対応に追われ、本来の研究業務の時間を奪われる事態となった。

AMEDの研究費は報告書の多さについても突出しており、それへの対応のため、今年度は会計の締めを一ヶ月早くするという提案が、会計課よりされたところである。

【全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合（高エネ研職組）】

1) 報告の期間：2015年10月から2016年9月まで

2) 組合委員会：毎週木曜日の昼休みに42回開催した。東海ブロック委員はスカイプで参加した。機構への要望書、質問書をもとに、労使協議会を計8回開催した。特に大きな成果としては、賃上げの4月遡及での実施を勝ち取った。地域手当では、東海勤務職員についてもつくばと同等に扱うことになった。KEK式のフレックスタイム制（変形労働制）の導入、総人件費削減での労使協議を行った。協議では、再雇用、メンタルヘルス問題についても意見交換した。

広報活動も活発に行い、組合ニュースを33号、組合メールを40回流した。

年金学習会や原水禁長崎大会の報告会などを開催した。

また、総会直前ではあったが、しばらく開催していなかったブロック集会を開催した。

3) 部会活動：教員部会、技術職員部会、非常勤職員部会などの部会も開催し、それぞれの課題とその解決についての議論を進めた。青年・女性・厚生部会はアウトリーチ活動として、所内では旗開きでのもちつき、暑気払いでのやきとり出店を行った。また、平和・文化部会として、所外ではメーデー、平和行進、原水禁世界大会一長崎への派遣も行った。

4) 闘争委員会：「職員と家族を守るための闘争委員会J」は、ほぼ毎週金曜日の昼休みに組合事務室で開催され、未払賃金請求裁判に関する闘争を指揮してきた。一審敗訴を受けて、今期は控訴審を闘った。2016年5月17日に控訴審の判決の言い渡しがあったが、不当判決であった。2016年6月22日に「KEK 未払い賃金請求裁判成果報告会」を開催した。その後、上告の方針を固め、2016年7月27日に最高裁へ上告理由書と上告受理申立白書を提出し、現在最高裁の判断を待っているという状況にある。

闘争委員会は、全大教と連携することにより、全国の裁判闘争と連帯するとともに、他大学の賃金裁判の傍聴支援等も行った。また、全大教からは、裁判闘争において資金援助も受けている。また、学研労協や茨城国公からも傍聴参加などの支援を受けた。闘争委員会の活動の経緯は闘争委員会ニュースの形で、随時報告を行っている。

【全農林労働組合 筑波分会協議会（全農林筑波協）】

2014年8月の全農林筑波地方本部（筑波地本）終了後、地本傘下であった12分会から構成される筑波分会協議会が組織され、学研労協の加盟単組として活動しています。筑波分会協議会は筑波地本のコア部分の活動を継承し、農林水産省系組織により構成された農林団地理事懇談会総務連絡会と交渉を行ってきました。2016年4月、生物研、農環研、種苗管理センターの3独法が農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）へ統合され、統合された3分会、および以前から農研機構内研究所の単組であった6分会（農研センター、畜試、果樹・花卉、農工研、動衛研、食研）の合計9分会が農研機構を交渉相手とする新体制になりました。技会筑波・森総研・国際農研の分会も含めた12分会再編についての検討は今後の課題ですが、全農林中央本部の執行委員を代表として労使合同形式で交渉するスタイルが現在のところ継続中です。

1. 賃金改正に対するたたかい

全農林独法労組は、独法賃金交渉の基本スタンスを「労使自主決着」に置き、2001年の独法化以降対応してきました。また、独法発足にあたり、法人間で組合員の賃金格差を生じさせない対応が重要との認識のもと、国の給与制度を引き継いで賃金協約を締結し、以後、国の給与水準を下回らないことを基本として交渉を進めてきました。しかし中央労働委員会の調停を受けてもなお当局側が無責任な態度を続けたため、2014年からは春季段階で要求書を提出し、労使双方が交渉の当事者として

賃金・労働条件を決定するという自律的な労使関係性を追求してきました。

2015年度独法賃金交渉は、3月の第1回交渉において①2%以上の賃上げ、②一時金の引き上げ、③各職種別俸給表の最高号俸の引き上げ、④技術専門職員の俸給表水準の引き上げ、⑤改定の実施時期は2015年4月1日、とした要求書を提出し、交渉を積み上げてきましたが、9月の第5回賃金交渉において、賃金改定協議会の提案により、協議会体制を維持したまま、統合4法人与5法人とによる分科会方式（第一分科会は農研機構・種苗管理C・生物研及び農環研、第二分科会は家畜改良C・水大校・国際農研・森林総研及び水研C）で交渉を行うこととなりました。そしてその3回目の交渉となった12月17日、両分科会とも当初提案を譲歩させたことを交渉の到達点として受け止め、早期決着・早期支給が組合員の生活改善につながるとの判断により交渉を妥結しました。また、今回見送られた研究職員の最高号俸の増設や技術専門職員の処遇改善の課題については、引き続き、労使検討会での検討課題とすることを確認しました。

2. 雇用維持・労働条件改善のたたかい

独立行政法人において労働条件は労使協議による決定が原則であり、農研機構本部と全農林の間で労働協約が、内部研究所と分会のレベルでは労働協定が締結されています。今期は、人事交流での異動保障に関する俸給や手当についての改正、および賃金改定交渉や法人統合の結果として職員就業規則や規程の一部改正が実施されました。

一方で4月の農研機構、農環研、生物研、種苗管理センターの4法人統合にあたっては、各分会から寄せられた多くの意見の反映と十分な検討を求めてきました。しかし「研究所」から「研究部門」への名称変更を始め、幾つもの問題点について合意のないまま新組織への移行となり、統合後の業務遂行に混乱がもたらされました。6月に統合後の問題点・課題を明らかにすべく意見集約した結果、①具体的な業務運営や業務分担など、組織のルールが整備されておらず、周知も不十分なため、つくばを中心に地域農研、拠点も含めた業務運営に支障を来している、②業務量と要員配置に問題がある、③会計システムの不具合や薬品管理システム導入により業務への支障を及ぼしている、④特定の部署、職員に負荷がかかり、多くの時間外労働が発生している、⑤予算配分の遅れ、配分のあり方に問題が生じている、⑥機構内の情報や周知の不徹底が散見する、⑦統合された3法人職員への説明が不足しているなど、非常に多くの問題が報告されました。これらの問題点・課題をとりまとめた要求書を提出し、1回目の回答を得たところですが、今後も納得がいく解決を求め取り組みを続けていく必要があります。

3. 研究環境を改善するたたかい

昨年度より続いていた不適正経理処理に関する事案が終了となりました。この件では当局側が職員への説明不十分なままに一方的な調査を進めたことから、ヒアリングや確認調書の取扱いについて、当局への不信感や処分への不安等、多数の意見・苦情が各研究所の分会へ次々に寄せられました。全農林中央本部は、本事案は労使関係性の及ばない調査委員会の所管であり、対外的に慎重に対応しなければならないものの、事案の発端となったプリペイド方式は、法人の内部統制の不備や経理規程の周知不足等が主体的な要因であることから、①法人組織全体の課題と責任との位置づけで対応すること、②調査等にあたっては、十分な説明を行い、組合員への不安や動揺、研究推進に係るモチベーションの低下を来さないよう対応すること、などを求め、申し入れや協議を重ねました。一方、主務省に対しても、各法人を所管し競争的資金等配分機関の立場として、適切且つ慎重に対応することを機会あるごとに申し入れました。また、法律的な課題に対しては、顧問弁護士と連携し組合員の苦情相談を行うなど、個別対応も丁寧に行い、組合員に情報提供し、周知を図りました。特に、プリペイド方式によるDNA合成製品の購入では、法人の不適切なマネジメントに起因しているものであること

から、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」からすれば、プリペイド方式は、「故意又は重大な過失」には該当しない軽微な案件であるとして、主務省及び各法人当局に対し、事案認定や処分等は慎重に対応することを最終盤まで強く主張してきました。

本件に係る「最終報告」は、当初予定から大幅に遅れ 12 月 22 日に公表されました。しかし、その要因分析では、当該一般職員及び研究職員による認識不足や会計処理等を主たる要因としている一方、法人における内部統制や経理規定の不備など、組織的な課題や責任等が不透明であり、極めて遺憾な内容と言わざるを得ませんでした。これを受けて 12 月 24 日に中央本部は、節目毎に回答を求めてきた 11 項目の「経理処理事案に係る申し入れ事項」への最終的な回答を求めました。回答交渉は 1 月に行われ、懲戒処分等の検討スケジュールについては時間的な余裕を持って情報提供するとともに、本人の弁明を踏まえ慎重に検討すること、また、返還金・求償への対応については、納入物品等が研究・業務用にしか使用されていなかった点を踏まえ適切に対応すること、などを強く申し入れました。2 月 4 日から、管理職員より該当職員に対し非違行為の通知書が通知され、懲戒処分等審査委員会で懲戒処分等の適否等について審議され、3 月に該当職員に処分が通知されました。

当初、主務省や法人当局はプリペイド事案に対しては、年度を超えた納品（期ズレ）もあったことから、極めて深刻な案件との認識を持っていましたが、各法人の管理・監督責任を粘り強く追及し、主務省にも同様に申し入れを重ねた結果、「研究費の不正使用」には認定されませんでした。今後は、再発防止策の徹底と対応する組合員の労働条件の確保や経理処理を含めた的確な組織運営のマネジメント、該当者へのフォローアップなどを求めていくことが必要です。一方、高額な高性能 GPS を多数購入して納品時の業者に携行させるなど、農研機構当局による過剰な対応については、「無駄使い」「失礼を通り越し人権侵害」といった批判の声が既に寄せられています。

【（公社）農林水産・食品産業技術振興協会 農林水産先端技術研究所(JATAFF 研労組)】

- ・今年度まで、研究所は国の委託研究、JRA 畜産振興事業、協会の請け負った共同研究などの資金により保たれている。
- ・今年度研究所は農研機構へ寄付が決定した。
- ・国の委託研究の動物DNA研究のポスト課題ではDNA課題は立てないことが決定した。（9月判明）
- ・以上のことから来年度は研究所の研究員の雇用めどが立っていないため、10月中旬に協会理事長、専務を交えて今後の方針を話し合う予定である。

【物質・材料研究機構労働組合】

学研労協第 36 期活動期間（2015 年 10 月～2016 年 10 月）での物質・材料研究機構における労働環境の変化、労働組合の主な活動内容は下記の通りです。なお、当組合では 2016 年 6 月に執行部の改選が行われました。

◆研究職・エンジニア職 2 級（裁量労働制）への不払い対策について、研究職・エンジニア職 2 級職の能力・職能手当（見なしの時間外勤務手当に相当）を 31,600 円から 39,000 円に増額させました。手当の算出に、地域手当の増額と見なしの時間外勤務時間の延長を反映させました。

◆2015 年度人事院勧告通り、2015 年 12 月から勤勉・業績手当を引き上げさせました。2015 年 3

月 31 日に受けていた本給の、3 年間の現給保障継続を認めさせました。

◆公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることから、雇用と年金が接続するよう定年延長を要求しましたが、即時定年延長は否定されました。しかし、国家公務員の定年が延長された場合は、機構もそれに準じて定年を延長する旨の回答を得ました。

政府は今年度までに雇用と年金の接続のための措置を講ずることを、『国家公務員法等の一部を改正する法律』の附則に明記していることから、今後の国家公務員制度の変更に注視していく必要があります。ただし、定年が延長された場合、60 歳を超える職員の年間給与は、50 歳代後半層のその 70%にすることが人事院から提案されており、どのような処遇を要求するのが最も組合員の利益になるか、組合内で検討しておく必要があると考えます。

◆10 の部署で、三六協定違反（特別条項時間外勤務の時間及び回数超過、過半数代表者への事前未通知）が散見されたため、機構宛に改善の要求書を送りました。さらに、法令遵守を率先すべきコンプライアンス室（現・内部統制推進室）でも三六協定違反が常態化していたことから、職員過半数代表者が機構外窓口（指定法律事務所）宛にコンプライアンス通報をしました。いずれも、理事長・理事まで報告され、三六協定を管理監督者へ周知徹底させること、時間外勤務等を一括で管理するシステムを導入して、協定違反を未然に防ぐことを約束させました。

◆2016 年度より、卓越研究員制度の導入に伴った新規雇用者への年俸制導入についての制度改変が進められています。組合としては一般定年制職員に対しての導入には断固反対の立場を取っていますが、新規雇用者への制度適用は規定路線のようです。これらが職員の不利益変更につながらないよう、現在可能な限りの対応を行っています。

◆定年まで 3 年の役員・委員免除者を除く組合員数が 100 名以下（予想では 5 年後に 70 名以下、10 年後に 30 名以下）に減少しており、労働組合の意義を考えることで、組合の今後について検討しています。

◆物材機構労働組合は上部団体に属さない独立系の労働組合で、今後もその立場は維持したいと考えています。そのため、私たちにとって学研労協が、国の科学技術政策、他の国立・独法研究機関の労働環境、つくば地域の諸問題等について情報収集や意見交換ができる唯一の場になっています。今後とも、学研労協の常任幹事の一員としての責任を果たしていく所存です。

【防災科学技術研究所】

1. 職員の処遇と勤務条件の改善等

定年制職員（任期付研究員を含む）について、人事院勧告、国家公務員給与法に準拠した俸給表、諸手当等の改訂が行われた。その際、昨年度から実施されてきた激減緩和措置は継続される。また、諸手当のうち、つくば市の地域手当を人事院勧告に関わらず、現状の水準に維持し、そのかわり、その抑えた地域手当の人件費相当額を財源に、あらたに研究等連携手当が新設され、つくば事業所とつくば以外の事業所との地域手当の差が改善された。

有期雇用職員に対して、今年度新規中長期計画の開始に際し、給与額の見直しがなされたが、中期計画をまたいで雇用される場合は、現給補償がなされた。また、雇用期間について、新たに公募へ応募する場合には、過去の雇用契約期間の制限が撤廃された。これにより、勤務評価が悪くない限り、従

来の雇用契約期間の制限なしに、雇用が継続されることが可能となった。一方で、無期雇用労働雇用への転換については、有期雇用契約が平成 25 年 4 月 1 日から 5 年間を超える場合に有効として、制度の検討が引き続きなされることになった。さらに、短時間アシスタントスタッフの時給が一部増額された。

60 歳定年後のパートタイム（シニアエキスパート）としての再雇用について、週最大 31 時間までに勤務時間の拡大が維持され、労使協定に基づき、65 歳まで再雇用することを確認した。今後とも国家公務員の定年の段階的引き上げに係る検討状況も踏まえて、高年齢者の雇用制度の検討を進めることが示された。

2. 業務効率化等

裁量労働制の導入に向け、労働諸条件を検討し、協議を行い、一定の合意を得たうえで、導入された。

海外からの人への対応として、イントラに専用のページを作成するなど、相談窓口の拡充がなされた。

研究開発法人化にともなう業務の変化、職員業績評価結果の速やかな本人への通知、評価制度と給与制度及び両者の関連、宿舍の統廃合について、組合に対する情報公開と事前の議論を十分に行うことを確認した。

【国立科学博物館 労働組合】

1. 労働組合について

国立科学博物館労働組合は、つくば市にある筑波研究施設や実験植物園の常勤研究者を主体とした比較的小規模な組織です。活動および会計年度は毎年 4 月 1 日に始まり、翌年 3 月末日に終わります。会員数は 2015 年度が 50 名、2016 年度約 53 名となっており、2016 年度の組織率は約 50%ですが、常勤研究者では 100%という非常に高い数値になっています。組合員の相互扶助活動を主とし、組合員の身分の保障、経済的地位の向上、福祉厚生増進および同じ目的をもつ他の団体との協力などの活動を行っています。

2. 対外活動

2015 年度の対外活動としては、学研労協および東京国公への加盟・連携があります。学研労協については、加盟（オブザーバー会員）初年度ということもあり、あまり連携できませんでしたが、今後とも情報交換や連携を深めていきたいと考えています。科博労組の上部団体としては東京国公にしか加盟していません。東京国公も国公労連の傘下であり、解雇などの重要案件が発生した場合には、東京国公を通して国公労連の支援を求めることとなります。独立行政法人の理不尽な運営費交付金の削減や人件費総額の削減などは、毎月のように国公労連が総務省交渉を行っていますので、我々のような弱小な組合は、国公労連を支援することで対外活動をしています。

3. 対内活動・交渉

2016 年 2 月には、近年中のストレスチェック導入にあたり、当局と会談し、より良い施行方法や問題点の有無など、組合員や職員にとってより良いものにするための話し合いをしました。9 月にはプライオリティ対応として、つくば地区の駐車場にプライオリティ者専用スペースを実験的に設け、組合員お一人が適応され、スペースを活用しております。非常勤職員の雇用条件ならびに雇用期間については以前から諸問題がありますが、そもそも館内での情報共有がなされていない現状であることが整理されたため、現在、事務方との連携を図り、事務方と研究方の情報共有強化ならびに現状把握に努めます。

4. 組織の強化と情宣活動

2016 年度新規採用の研究者 1 名が加入し、昨年度に引き続き研究者全員が加入している状況です。非常勤職員も 1 名が加入しました。依然として行政職員の加入が少ないのが課題ですが、組合員全体の加入数が減少していないことが救いです。夏には組合員のより一層の親睦をはかるため、親睦会も開催しました。

5. 2016 年度後半の活動方針

科博労組では、引き続き、組合員の団結と親睦の強化、相互扶助、身分の保障、経済的地位の向上、福祉厚生を増進および同じ目的をもつ他の団体との協力などの活動を行っていきます。また、当館の非常勤職員は身分が不安定であり、任期の問題などを慎重に議論し、当局と交渉を進めていく予定です。マイナンバー、残業問題や昇格の遅れている職員の問題、ストレスチェック導入なども考えなければいけません。そのためにも学研労協との連携も様々な面で深めていきます。

【資料1】 安保法制の強行採決に抗議する

第37回代表者会議特別決議

安倍内閣は、憲法では従来認められないとされてきた「集団的自衛権の行使」を可能にするための法制整備である「国際平和支援法」および「平和安全法制整備法」を9月19日「成立」させました。従来違憲とされてきたことを解釈変更によって「合憲」とするのは、立憲主義に反する行為であり、容認することはできません。また、日本の外交・防衛の方針を転換させる重要な岐路にあつて、十分な審議時間を確保したと政府与党は述べていますが、この法制整備の必要性について国民に理解できる説明は政府与党からなされなかったと言わざるを得ません。さらに、参議院特別委員会における「採決」は、国会運営の手続きに則ったものでなかったことは、テレビ等の映像を通じて多くの国民が目撃しました。

学研労協は、研究成果を平和のために活用することを望み、平和主義憲法を擁護し戦争のない社会を求める立場から、国民の理解が得られていないこれら法案の拙速な成立に反対してきました。この観点から、法案提出の過程と審議のあり方、特に政府与党の立憲主義を蔑ろにする姿勢と手続きを無視した「採決」に強く抗議します。そして、改めて安保関連法について、国会において国民の意見を反映させた充実した議論を積み上げること、さらに、それでも法制の合憲性と必要性について国民的な合意が得られないときは、安保関連法を廃止することを要求します。

2015年10月27日

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

(学研労協)

代表者会議

【資料2】独立行政法人の運営費交付金拡充等を求める要請書

2015年11月12日

財務大臣 麻生 太郎 殿

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 小瀧 豊美

特殊法人等労働組合連絡協議会

議長 竹内 清

日本国家公務員労働組合連合会

中央執行委員長 岡部 勘市

独立行政法人の運営費交付金拡充等を求める要請書

独立行政法人や国立大学法人・大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」）の運営を支える運営費交付金は毎年削減され続けています。そのため、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業務遂行に支障をきたし、国立大学法人等では教育や研究の質の低下を招いています。

「第5期科学技術基本計画に向けた中間取りまとめ」でも、独立行政法人や国立大学法人等の重要性が指摘される一方で、「基礎研究力の低下が顕著になってきており、その背景には、『基盤的経費の減少』などがある」と指摘されています。このように、独立行政法人や国立大学法人等の重要性や役割が増している状況のなか、運営費交付金の増額をはじめ、独立行政法人などの運営・研究の改善をはかっていくことは待ったなしの課題です。

他方、独立行政法人や国立大学法人等の職場では、慢性的な人員不足が生じ、各法人の業務遂行に大きな足かせとなっています。正規職員が採用されない一方で、任期付研究職員が増え、研究所によっては研究の継続性が阻害される法人もあります。多くが不安定で劣悪な研究労働条件に置かれているポストクの問題を解消するにはほど遠い状況です。

そもそも独立行政法人の目的は、「国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること」とされ、「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」を行うと位置づけられています。このことを実現するためには、運営費交付金等の予算措置が欠かせず、削減ではなく拡充こそ必要です。

つきましては、貴職に対し、下記事項が実現するようご尽力いただくことを要請します。

記

1. 独立行政法人が行う業務の維持・拡充、国立大学法人等の教育や研究の質の向上を図るために必要な運営費交付金を確保すること。
2. 国民生活の向上や安全・安心をまもる独立行政法人の業務運営、国立大学法人等の教育・研究の実態に見合った要員の確保などに必要な予算の増額を認めること。

以 上

【資料 3】 早急に「臨時国会」開催を求める声明

人事院は 8 月 6 日、2015 年度の国家公務員の月給について、行政職の平均で 1,469 円、ボーナスも年間 0.1 カ月分引き上げるよう求める勧告を国会と内閣に提出しました。

例年ならば、「臨時国会」が開かれ、審議すべき人事院勧告に基づく公務員給与法の改正もなされるべきところです。

民主、維新、共産、社民、生活の野党 5 党と無所属の衆議院議員 125 名、参議院議員 84 名が、それぞれ連名で臨時国会の召集を要求する文書を衆議院議長、参議院議長を通じて内閣総理大臣に 10 月 21 日提出しました。ところが、菅義偉内閣官房長官が、「過去には開かれなかった例もある」などと述べ、臨時国会が開催されていない異例な事態になっています。

今年「臨時国会」での給与法の改正、年内の給与の改定が行われない異常事態が起これば、経済へ遅れの影響も必ず出てきます。

また、地方への影響も懸念されます。都道府県などでは給与引き上げを求める人事委員会勧告が相次いでおり、給与条例改正作業が進む見通しです。しかし地方公務員法は、国の給与水準などを参考に職員の給与を決めるよう定めています。これまで総務省は国の給与改定に先行しないよう自治体に求めてきており、法改正が遅れれば、地方でも改定時期が遅くなる可能性があります。

このまま、「臨時国会」が開催されないならば、明確に憲法 53 条の違反になります。憲法を尊重する義務を負う（憲法 99 条）政権が憲法を違反しようとしています。

こうした立憲主義に違反する政府に対して、筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会（学研労協）は、早急に「臨時国会」を開催し、給与法の改正を行うことを求めます。

2015 年 12 月 日

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 小滝 豊美

【資料4】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

2016年7月27日

財務大臣
麻生 太郎 殿

所在地

団体名

代表者

印

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金は連年わたって削減されつづけています。運営費交付金の削減は、医療をはじめとして国民の安全・安心を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人の業務遂行に支障をきたし、国立大学法人・大学共同利用機関法人・（独）国立高専の高等教育、学術研究、附属病院での医療の機能低下を招いているとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となります。

さらに、行革推進法による人員削減もかさなって、独立行政法人や国立大学法人等の職員や教職員についても、慢性的な人員不足が生じ、各法人の業務遂行に大きな足かせとなっています。

こうしたもとで正規の職員・研究員が採用されず、非正規職員や任期付研究員で対応している法人が増え、ところによっては業務や研究の継続性が阻害されている現状もあります。多くの非正規職員や任期付研究員が不安定で劣悪な労働条件に置かれており、その問題を解消するにはほど遠い状況です。

国民生活の安定及び社会経済の健全な発展や、社会の進歩と人類の福祉に寄与している独立行政法人・国立大学法人等を維持・発展させていくために運営費交付金の拡充が求められています。

つきましては、貴職に対し、下記事項が実現するようご尽力いただくことを要請します。

記

1. 独立行政法人が行う業務の維持・拡充、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ために必要な運営費交付金を確保すること。
2. 法人運営の実態に応じた必要な増員を含め、総人件費の増額を認めること。

取り扱い団体 筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会（学研労協）
 日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）
 全国大学高専教職員組合（全大教）
 特殊法人等労働組合連絡協議会（特殊法人労

連)

【資料5】36期役員名簿

①役員名簿

4 役

	氏名	単組	担当
議長	小瀧 豊美	農林	総括、国研集会、「新しいつくばを創る市民の会」
副議長	植芝 俊夫	産総研	研究問題、国研集会
副議長	岩崎 一弘	環境研	研究問題 国研集会
事務局次長	川中 浩史	産総研	総務、財政、ニュース、連絡、国研集会 「新しいつくばを創る市民の会」
事務局次長	足立 伸一	高エネ研	アウトリーチ委員会
事務局次長	濱崎英夫（前半） 野尻琢也（後半）	地理院	地域共闘、賃金・処遇問題
事務局次長	又川 速雄	農林	平和担当、地域共闘
事務局	田波 真智子		事務全般

常任幹事

単組	氏名	備考
農林	大津 和久	宿舎担当
農林	森山 英樹	平和担当
産総研	高橋 正明	地域共闘
環境研	蛭江／松崎／篠原（前半）蛭江／塩竈／有賀（後半）	
高エネ研	栗原 良将	
気象研	（前）増田智彬／（中）石井雅男／（後）田尻拓也	

幹事

単組	氏名
防災研	小村 健太郎
建設研究機関	片平 博

筑波大	大澤 良/齋藤 一弥
基盤研	河野 徳昭
気象館野	脇野 定則
気象測器	熊本 真理子
JATAFF	鈴木 恒平
産安研	清水 尚憲

②業務の分担

課題別業務の内容は本文「Ⅲ－４組織運営（２）役員構成②業務の分担」をご覧ください。

職名	氏名	単組	課題別業務	事務局業務
議長	小瀧 豊美	農 林	総括及び①④⑥	
副議長	植芝 俊夫	産総研	①	
副議長	岩崎 一弘	環境研	①	
事務局長	川中 浩史	産総研		①②③④⑥
事務局次長	足立 伸一	高工ネ	③	
事務局次長	濱崎/野尻	地理院	②⑤	
事務局次長	又川 速雄	農 林	④⑤	

【資料6】2015年度活動記録

2015.	05.17 高エネ研職組裁判
10.27 第37回学研労協代表者会議	05.19 第36期第7回常任幹事会
10.29 第2回独法対策委員会	05.20 第2回平和行進県南実行委員会
11.04 12・8不戦の集い第1回実行委員会	05.26 第7回独法対策委員会
11.12 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	05.26 茨城共同運動2016年度茨城県への要求書提出
11.19 第36期第1回常任幹事会	05.31 第87回メーデー第4回実行委員会
11.26 日本共産党つくば市委員会と「国民連合政府」について懇談	06.02 第34回第5回国研集会実行委員会
12.08 12・8不戦の集い	06.03 学園原水禁実行委員会
12.10 第3回独法対策委員会	06.11 第9回サイエンスカフェ
12.15 高エネ研職組東京高裁控訴審第1回弁論	06.17 第34回国立試験研究機関全国交流会
12.17 第36期第2回常任幹事会	06.19 つくば市母親大会
2016	06.22 第3回県南平和行進実行委員会
01.18 宿舎に関する要求書（水戸財務事務所へ提出）	06.23 第36期第8回常任幹事会
01.18 2016年学研労協旗開き	06.30 独法代表者会議
01.21 第36期第3回常任幹事会	07.07 茨城共同運動要求書正式回答
01.23 新しいつくばを創る市民の会総会	07.09 2016年国民平和行進（石岡→荒川沖）
01.26 第87回メーデー第1回実行委員会	07.10 2016年国民平和行進（つくば→竜ヶ崎）
02.01 第34回第2回国研集会実行委員会	07.11～12 2016年国民平和行進（竜ヶ崎→潮来）
02.02 アウトリーチ委員会打合せ	07.11～14 茨城共同運動対県交渉・懇談
02.04 第4回独法対策委員会	07.14 第36期第9回常任幹事会
02.08 2015年共同運動要求書提出：つくば市	07.21 独法対策委員会
02.09 2016年春闘交流集会	07.27 独法運営交付金拡充等を求める財務省交渉
02.13 2016年茨城県平和行進結成総会	07.29 2016年原水爆禁止世界大会代表壮行会
02.18 第36期第4回常任幹事会	07.30 研・学9条の会第20回講演と対話の集い
02.22 第34回第2回国研集会実行委員会	07.31 茨城食健連 2016年度総会と学習講演会
03.03 第5回独法対策委員会	08.01 2016年原水爆禁止科学者集会
03.10 高エネ職組最高裁 公判日	08.03 学研労協四役会議
03.11 2016年第1回平和行進県南実行委員会	08.04 2016年原水爆禁止世界大会広島大会
03.11 さよなら原発つくばアクション&パレード	08.08 2016年原水爆禁止世界大会長崎大会
03.12 茨城共同運動第12回総会	08.08 2016年人事院勧告
03.14 第87回メーデー第2回実行委員会	08.19 第34回国研集会総括会議
03.17 第36期第5回常任幹事会	08.23 2016年第4回平和行進県南実行委員会
03.23 日本共産党国会議員との懇談会（特定独立研究開発法人設置法）	08.29 組織財政検討委員会
03.24 新しいつくばを創る市民の会臨時幹事会	09.03 茨城共同運動意志統一集会
03.30 第34回第3回国研集会実行委員会	09.08 2016年第1回10・21県南集会実行委員会
04.05 つくば市共同運動2015年度要求書回答	09.09 2016年原水爆禁止世界大会報告会
04.13 第6回独法対策委員会	09.20 第36期第10回常任幹事会
04.14 第36期第6回常任幹事会	09.30 学園原水禁実行員会
04.18 第34回第3回国研集会実行委員会	10.01～2 地方自治研修会
04.19 第87回メーデー第3回実行委員会	10.06 第2回10・21県南集会実行委員会
05.01 第87回つくば中央メーデー	10.13 第36期第11回常任幹事会
	10.21 10・21県南大集会
	10.27 第38回学研労協代表者会議

【資料 7】学研労協規約

2014 年 10 月 28 日改訂（第 36 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。

- （1） 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。
- （2） 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、国民の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。
- （3） 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。

オブザーバー：オブザーバーは将来正式加盟が見込まれると代表者会議で認められたときに暫定的な資格とする。常任幹事会への出席、意見表明の権利はあるが議決権は無い。この資格については組財の申し合わせ事項として記録する。

（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。

第六条 代表者会議は、加盟各組合の代表と幹事会で構成し、一年に一回、議長が召集する。
但し、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。

第七条 議長は、代表者会議開催日の一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。

第八条 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。

第九条 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事。
- (2) 予算及び決算に関する事。
- (3) 規約及び規則に関する事。
- (4) 役員選出に関する事。
- (5) 組織の改廃、その他重要な事項に関する事。

(幹事会)

第十条 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）より一名、各試験研究機関から一名とし、必要に応じ開催する。

(常任幹事会)

第十一条 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)

第十二条 本協議会に次の役員をおく。

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。

- (2) 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)

第十三条 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。

第十四条 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。

(附則) (第36回代表者会議)

本規約は、2014年10月28日より実施する。
