

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
第39回代表者会議
議案書

日時 2017年10月24日(火) 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	P1~P3
II. 運動の基調	P4
III. 第 37 期活動報告と第 38 期活動方針	P5~P12
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	
2. 科学技術政策	
(1) 情勢	
(2) 取り組み（第 35 回国立試験研究機関全国交流集会）	
3. 共同行動	
(1) 地域活動	
(2) 平和運動	
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	P13~P33
(1) 国土交通労働組合 気象研究所支部（気象研労組）	
(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) 全環境 国立環境研究所労働組合（国環研労組）	
(5) 全経済・産業技術総合研究所労働組合（産総研労組）	
(6) 全厚生 医薬基盤研究所支部（基盤研）	
(7) 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）	
(8) 全農林労働組合筑波分会協議会（全農林筑波協）	
(9) 物質・材料研究機構労働組合（物材機構労組）	
(10) 防災科学技術研究所労働組合（防災科研労組）	
(11) 労働安全衛生総合研究所労働組合（安衛研労組）	
(12) 国立科学博物館労働組合（科博研）	
【巻末資料】	P34~P40
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. 37 期役員名簿	
4. 2016 年度活動記録	
5. 学研労協規	

I. 情勢

2012年12月のスタート直後第2次安倍政権は日本経済の課題を克服するためにいわゆる「三本の矢（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）」を放ちましたが、その成果の十分な総括がないまま、2015年10月に「次なるステージに向かい、一億総活躍実現社会を目指すため」に「新三本の矢（希望を生み出す強い経済、夢をつむぐ子育て支援、安心につながる社会保障）」を放ちました。これら一連の経済政策いわゆるアベノミクスについて現政権は最近の名目GDPのアップや雇用情勢の改善などを根拠に成果をアピールしていますが、以下に記すように特に一般国民にとって実感できていません。アベノミクス以降、一部の大企業の業績は上がりましたが、日本の企業の9割以上を占める中小企業の業績は低調で、企業間の業績格差が生じています。ここ最近の有効求人倍率は約1.5倍の高水準、失業率は3%を切るなど、全体的な雇用情勢は改善傾向にありますが、低賃金水準の非正規雇用が4割近く占めています。非正規雇用については、賃金以外にも福利厚生や社会保障の面で正規雇用との格差が生じています。また、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール（無期転換ルール）を定めた労働契約法が2013年（平成25年）4月に改正されました。本改正は不安定な身分の非正規雇用者の雇用の安定化を図る目的でしたが、それを免れたい使用者側が5年以前で雇止めをしたり、再更新しない条件で採用したりする問題が改正前から指摘されています。実際に早稲田大学では非常勤講師に一方的な雇止めが通達され、非常勤職員が大学側を訴える問題が起きていましたが、職員組合等の働きもあり大学側と和解しました。学研労協加盟の単組がある職場でも多くの非正規雇用者が働いており、雇止めなどの問題が起きないように組合として注視していく必要があります。2017年8月8日に人事院より出された国家公務員の給与に関する勧告では月例給0.15%引き上げや一時金0.1ヵ月増など、月例給と一時金は4年連続プラスとなりました。しかし、増え続ける税金や社会保険料と反比例して実収入である可処分所得が減り続けている現状において、今回の増加は生活改善には不十分です。公務員や独法職員などの公務労働者の賃金が上がれば、民間の賃金も上がりやすくなり、日本全体の景気の底上げにつながりますので、今後も賃上げを求めていくことが大事です。

自民政権は2001年から毎年、経済財政改革の基本方針（骨太の方針）を発表しています。2017年6月に閣議決定された2017年度版では、日本経済の現状と課題として、4年半のアベノミクスの取組みにより名目GDPは過去最高の水準に達し、雇用は大きく改善して、賃上げの流れも継続、日本経済は好循環している一方、日本経済は、潜在成長力の伸び悩み、将来不安からの消費の伸び悩みや中間層の活力低下といった課題を抱えており、働き方改革による成長と分配の好循環を実現し、人材投資によって生産性の向上と地方平均所得の向上を図り、可処分所得の拡大や資産の有効活用などによって消費を活性化し、生涯現役社会やイノベーションの推進、Society5.0実現などによって潜在成長を引き上げていく必要があるとしています。多くの国民の理解を得られやすいキーワードが並んでいますが、その内容や現在の取り組みのやり方には疑問のあるものが散見されます。例えば、残業時間規制などに関する働き方改革を推進するための関連法案の概要が8月18日に発表されましたが、骨太の方針2017に掲げられている長時間労働是正とは真逆の長時間労働をむしろ助長することになりかねず多くの労働者から反対の声があがり、国会で審議らしい審議がされていなかった、高収入の一部専門職を労働時間規制から除外する「高度プロフェSSIONAL制度」（いわゆる残業代ゼロ法案）の導入が盛り込まれています。十分な議論のないまま強行採決されること

のないよう注視していく必要があります。人材投資の柱として幼児教育を早期に実現するための「こども保険」や大学進学を後押しする学費負担策などを挙げていますが、財源をどのように確保するのか、仮にこども保険料として現役世代から徴収した場合の子供がいる世帯といない世帯間での不公平感をどのように解消するのかなど、検討すべきことが多く残されています。このような状況のなか、2017年9月25日安倍首相は「国難（少子高齢化と北朝鮮の脅威）を乗り越え、国民の信を問う」ためとして衆院解散を表明し、同月28日に衆議院は解散しました。「国難」の前者については、2つの大きな成長戦略として、企業の設備投資や人材投資を促す「生産性革命」と幼児教育を無償化し高等教育の負担を軽減する「人づくり革命」を掲げました。人づくり革命の財源として2019年10月に予定される消費税率10%への引き上げに伴う税収増を充てるとしています。しかし、先述したこども保険の場合と同様、大学等に進学する子供を持つ世帯と持たない世帯との間で不公平感が生じる恐れがあること、人づくり革命への配分を優先した場合、社会保険などの他制度の財源確保がさらに難しくなる可能性があることなど、検討すべき問題があります。国がこれらの問題に対してどのように対処していくのか注視していく必要があります。

各国の政府負担研究費割合は、諸外国は約3割に対して、日本は2割弱と最低レベルです。この水準を引き上げるために、第5期科学技術基本計画に基づき、政府研究関係投資を対GDP比1%（現在は約0.8%）に目指すことを盛り込んでいますが、研究費の配分の在り方などの具体性は示されていません。その一方、防衛省の競争的資金である「安全保障技術研究推進制度」の予算は大幅に増加しました。日本ではこれまで、将来性のある分野や喫緊に解決しなければならない課題などに重点的に研究費を投資する「選択と集中」が行われてきました。「選択と集中」が過度に行われることがないように、また、増加を目指している研究費がどのように使われるのか、注視していく必要があります。

資源の乏しい我が国日本が発展するための推進力となる科学技術が大きく揺らいでいます。今年6月に国公労連と共催した国研集会で「科学技術の危機と国立研究機関の行方」と題して日本の科学技術研究の現状やそれを取り巻く問題等を議論し、海部宣男先生（国立天文台名誉教授文科省）、長山泰秀氏（全大教書記長）、事前アンケートなどの膨大なデータや資料に裏打ちされた講演・報告によって日本の科学技術力の低下が起きていることが示されました。2017年8月に文部科学省の科学技術・学術政策研究所が日本と主要国の科学技術活動を客観的・定量的データに基づき体系的に分析した「科学技術指標2017」を公表しました。本報告では日本の論文数は世界第4位、注目度の高い論文では第9位であり、10年前と比較すると順位は低下していることが示されました。このように、日本の科学技術は崩壊寸前となっています。科学技術の凋落の原因はいくつか考えられます。まず、運営費交付金の削減です。1990年代後半～2000年代初頭に行われた国研や国立大の独法化に伴って、経常的研究費（運営費交付金）が年々減少し、組織の基礎体力を奪っています。また、業務の効率化や統合による研究成果の最大化などの名のもとに、改革と称して制度や組織の見直しが度々行われ、それに対応してきた現場は精神的に疲弊し、研究へのモチベーションを維持するのが困難となっています。さらに、特に近年のコンプライアンス遵守とリスク管理の徹底や各種制度の厳密化への対応などにより純粋に研究に割ける時間が減っています。前述した研究費の「選択と集中」についても、それによって個人の研究者レベルでは顕著な成果を上げている研究者は何人もいますが、特定の分野や課題に研究費を重点的に投資する代償として全国の大学や研究機関に配分する運営費交付金等が薄く削られることになっています。運営費交付金の削減によって、現在、研究費の多くを外部資金に頼らざるを得ない状況になっています。外部資金は期限付プロジェクトであり、その多くが申請時に目標を定め、目標を達成するための研究計画を策定し、研究が計画通りに進捗しているか評価されます。そのため外部

資金プロジェクトでは短期的に成果の出やすいテーマになりがちです。日本の科学技術を発展させていくためには 10 年、20 年先につながるような中長期的視野に立った研究が不可欠です。1990 年代半ばにポスドク 1 万人支援計画が立ち上がりましたが、その数に見合うだけのポスドク終了後のポストが用意されなかったために、現在でも正規な職に就けないポスドクが多数います。彼ら彼女らの多くが外部資金プロジェクトで雇用されています。期限付きのため、身分が不安定である、腰を落着けた研究がやりにくい、次の就職先を探すために時間を取られ業務が滞りがちになり、論文が書けないなど、の問題が起きています。正規雇用を増やし、日本の研究の裾野を広げ、科学技術力の底上げを図るためには、運営費交付金の拡充が必要です。

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37回代表者会議（2016年10月27日）において以下の「運動の基調」を確認し、第37期はこれに従って活動をおこないました。第38期も引き続き「運動の基調」に従って活動を進めていきます。

(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 37 期活動報告と第 38 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は独立行政法人であり、賃金体系や労働条件は独立に決定することができるはずですが、実際はほとんどの研究機関において人事院勧告を基に改定される給与関連法に準じる形で賃金や労働条件が決定されています。そのような状況の中で組合に求められるのは、人事院勧告には表れない研究機関ごとの事情に見合った賃金体系や労働条件の改善であると考えられます。

2016 年の人事院勧告においては、俸給表においては平均 708 円 (0.17%)、一時金 0.1 月分の引き上げが勧告され、4 年連続のプラスとなりました。その一方で給与制度改革の一環として、配偶者に係る扶養手当の減額と子に係る扶養手当の増額がおこなわれました。段階的に配偶者に係る扶養手当は 13,000 円から 6,500 円へと引き下げられ、子に係る扶養手当は 6,500 円から 10,000 円への引き上げとなっています。扶養する子の多い世帯にとっては増額となる一方で、生涯年収で考えるとほとんどの場合で減額となるという判断の難しい改定となりました。そのため、単組によって対応が異なる結果となっています。

運営費交付金の削減が続く中で、今回の人勧においても配偶者に係る手当を削減した分を原資として子に係る手当を増額するとあるように、賃金の純増には高いハードルがあるように見えます。とはいえ、同じ人勧で出された育児休業や介護休業に関わる両立支援制度の改正については、勧告以上の内容を提示する法人当局があるなど、資金のかからない労働条件の改善は交渉の余地が大きいようです。

2017 年の人事院勧告では、引き続きプラスの改定がだされました。俸給表で平均 631 円 (0.15%)、一時金で 0.1 月分の増額となっています。また、若年層を中心 (平成 30 年 4 月 1 日時点で 37 歳未満) に平成 27 年 1 月 1 日に抑制された昇給の回復も盛り込まれています。ところが、同時期に実施された給与引き下げに対する現給保障の経過措置が廃止されるため、55 歳を超える職員においては減給となる可能性が高い勧告となっています。また、退職金の減額も既定路線として進められており、年齢の高い層にとっては大きな不利益変更となるため、十分な準備をもって運動を進めていく必要があります。

非常勤職員にとっては無期転換権が大きな課題となっています。各研究機関とも無期転換権に関わる規定の作成をすすめています。雇い止めを前提とした規定となっている例が多く、今後の課題と言えます。民間企業においては有期雇用職員の無期転換権は争点となっていないにもかかわらず、大学法人や研究機関においては雇い止めや無期転換権を阻止するためのクーリング期間をあからさまに設定するなど、非常におかしな状況となっています。厚生労働省の求める雇用の安定化と財務省や主務省の求める人件費削減のダブルバインドに陥っているようです。

学研労協に加盟する各機関において賃金や労働条件への対応はさまざまですが、学研労協は各独立行政法人・国研機関の労働組合がそれぞれの情報を集約することにより、一方的・機械的な人勧適用や不公平な労働条件を許さず、組合員・職員の利益を守るために連携し運動に取り組んでいきます。

(2) 宿舎廃止計画への対応

2012 年 11 月、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舎約 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。

この宿舎削減率の全国平均は 25%ですが、つくば地域では 67%もの大幅削減率となりました。

2015年春までの短期間のうちに対象宿舎入居者に退去が求められ、研究学園都市のまちづくりの根幹にかかわる重大な問題となりました。

学研労協はいち早く、この問題について、つくば市議会への要請、つくば市企画部長との話し合い、関東財務局本局及び水戸事務所との交渉、国公労連やつくばの関連団体（共産党つくば市議団、つくば・市民ネットワーク）と協力し、宿舎廃止問題を改善すべく取り組みました。その結果、2013年12月「つくば中心市街地再生推進会議」が宿舎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が提出され、同9月には財務省関東財務局が一部の宿舎の退去期限を延長するという形で取り組みが実を結びました。

現在、つくば市内では宿舎の大量廃止に伴い、子どもの学区外登校の頻発などの教育問題、宿舎原状回復費用負担をめぐる諸問題、住民が減少したことによる共益費の高騰問題、自治会の運営困難化、施設老朽化対策、廃止宿舎敷地周辺の治安悪化のおそれなど多くの深刻な問題が顕在化しています。

また、存置される宿舎の入居要件も入居を希望する者の障壁となっていることが多く、せっかくの公有財産が無駄になるという悪循環を生んでいます。

学研労協は今後も宿舎利用者の安全・安心確保を図るため、必要に応じて関係当局に対して、要求・要請を続けていきます。

また、各単組においても監督府省、当局に対して宿舎の有効利用と利用者の安心・安全の確保を求めて働きかけを行っていきます。

2. 科学技術政策

(1) 情勢

昨年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。「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。ここで述べられている「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。さらに「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います。基本計画では「イノベーション」が強調され「イノベーション」の名の下に、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。学研労協加盟の研究所においても「選択と集中」の中で、外部資金獲得、産業に寄与する研究への偏重が問題となっています。

また、昨年2016年5月11日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成立し、同年10月1日から、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・材料研究機構が特定国立研究開発法人になりました。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、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、とうたわれています。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はまだありませんが他の研究機関に影響してくることを考えると、これまで以上に学研労協での各研究機関間の情報交換・共有が重要になっていくものと考えています。

(2) 取り組み（第 35 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 35 回国立試験研究機関全国交流集会を、6 月 22 日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 100 余名の参加者が集い、「科学技術の危機と国立研究機関の行方」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を行いました。

集会テーマ「学技術の危機と国立研究機関の行方」ということで、国立天文台名誉教授の海部宣男氏から「科学・技術の危機と研究者の社会的責任」と題した記念講演がありました。また午後から東京新聞記者の望月衣塑子氏から「急進展する軍事研究問題の取材最前線」の講演や、全大教書記長の永山泰秀氏から「国立大学の運営費交付金削減・労働契約法・軍学共同問題」について報告いただきました。

パネルディスカッションでは、国研や大学の独法化後に一貫して続く「運営費交付金の削減」が、様々な形で歪みを生じさせているという問題について議論されました。この間、競争的資金の導入は進み、「選択と集中」によって研究費が潤い発展した研究分野もありますが、競争的資金では人件費を始めとする基盤的な予算を賄えず事務処理のみが増加し業務負担という形で問題が生じています。さらに、業務に係る人員の削減・高齢化により、個々人の負担増、設備の老朽化、長期的視野を持った基礎研究の軽視、といった多くの問題が発生し、これらのことが日本の科学・技術の凋落をもたらしています。研究機関の評価においては、論文数の減少、研究プレゼンスの低下、といった形で現れ日本の科学・技術の将来が危ぶまれます。

このように、運営費削減による大学・研究機関の疲弊とその結果引き起こされている研究開発力の低下という問題と、そのように研究資金の不足に悩んでいる現状に、デュアルユースを呼び水とした防衛設備庁の研究予算「安全保障技術研究推進制度」の誘いが孕む危険性、研究成果の公開性への懸念などについても様々な論点から議論がなされました。

3. 共同運動

(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 88 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 36（昨年 41）団体から約 600 名（昨年約 800 名）が立場の違いを超え参加しました。平日開催となったせいもあり、参加人数は少なくなりましたが天候にも恵まれ、それなりに盛り上がった集会になりました。一方デモ行進では十分にアナウンスのコールが届かなかったところなどがあり、ただ歩いているだけになってしまったところもあったようです。シュプレヒコールの内容は様々な意見がある中で今回は隊列を 3 つに分け、個別の内容をコールするようにしましたが、一部区分けが十分でなかったところもありました。隊列やアナウンサーの配置にももう少し工夫するような配慮が必要であることが反省点として挙げられます。

今回は、つくば市長に来賓要請を行いました。招待状の送付時期が遅かったせいもあり来ていただくことはできませんでした。もし招待するのであれば、早めに要請すること、また来られない場合はメッセージを寄せていただくことを検討する必要があります。

なお収支決算については、今年新たに茨城県労組賛助金という名目で県からの補助（2 万

円) が加わりました。また、ステージや PA 機器などの備品の保管場所がある産総研の建物が 2020 年に廃止になるため、今年から保管場所を産総研労組本部の部屋に移動しました。

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 団体に結成された「県民要求の実現をめざして共同する運動組織」です。10 年以上経過した現在、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。

県段階では、5 月 26 日に要求書を提出し、7 月 10 日、11 日、13 日の 3 日間に交渉・懇談が行われました。

<2016 年の活動記録>

5 月 26 日(金)【茨城県】茨城共同運動 2016 年度茨城県への要求書提出

7 月 1 日(土)【茨城県】茨城共同運動第 41 回意志統一集会（土浦）2017 市町村統一要求案

7 月 6 日(木)【茨城県】茨城県から要求書に対する正式回答

7 月 10 日(月)、11(火)、13 日(木)【茨城県】茨城共同運動対県交渉・懇談（茨城県庁）

9 月 9 日(水)【茨城県】茨城共同運動第 42 回意志統一集会（土浦）

県との交渉・懇談の総括

9 月 25 日(月)【茨城県】拡大役員会(常任幹事会と専門委員会の合同会議)

2017 年度市町村統一要求事項(第二次案)

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、住みよく、よく働けるつくば市にするために活動しています。

昨年につくば市長選では、市民の会が応援した候補が市長になりました。その選挙では学研労協は、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ので選挙情報を共有することに留まりました。

今後につくば市の水道値上げ問題への対応、「つくば市財政白書」の作成など、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、これまで要員配置等を通じて、つくば市母親大会開催に協力してきました。本年は6月18日に、第37回大会が250名の参加者を集めて豊里交流センターで開催されました。午前中は4つの分科会に分かれて学習と話し合いが行われました。午後の全体会では各種活動報告の他、映画「校庭に東風吹いて」の上映が行われました。学研労協は本年も駐車場係として運営に協力しました。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（2016年開催）

「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2016年10月21日（火）に開催しました。17団体 210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。今年の集会は、安倍政権による、憲法違反と言える安全保障関連法による「駆けつけ警護」を付与して自衛隊の派遣、「共謀罪」の強行採決、国民とヒバクシャの悲願である核兵器禁止条約へ不参加表明、憲法9条に第3項を加える改悪の動きなどとともに、国連安保理決議違反の北朝鮮の動きなど平和の危機とも言える状況の中で開催されました。私たちは、安倍政権の平和と民主主義を危機に陥れようとする動きに反対するとともに、北朝鮮に対しては強硬路線で無く、米朝の直接対話を働きかけるよう求める決議を行いました。軍事的にも経済的にも米国の言いなりの現政権に対し、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安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（2016年開催）

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。2016年の集いは、平頂山事件の原告弁護団の一員として関わったつくば市内の坂本博之弁護士を講師に「平頂山事件と現代の日本」と題してつどい学びました。平頂山事件は1932年9月16日に現在の中国遼寧省北部において、撫順炭鉱を警備する日本軍(関東軍独立守備隊)が行った住民虐殺事件です。10団体30名が参加しました。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（2017年開催）

2017年の県南コースは、健康が許す範囲で一歩でも二歩でも参加することを呼びかけて7月8日から11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。今年の平和行進では、牛久の集会などで市長が挨拶、つくば市の行進などに市長のメッセージ、各自治体訪問で多くの職員が出迎えました。また、自治体首長などの募金があり、運営の費用として大変助かりました。

*参加状況：7月8日(土)午前は、石岡から土浦まで 25名程度、午後は、亀城公園から荒川沖まで 50 名程度、7月9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50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40名の参加者で平和について懇談しました。7月10日午前は取手市藤代庁舎から取手駅まで行進し、つくばみらい市役では多くの自治体職員が出迎えてくれました。7月11日は竜ヶ崎からの参加者はバスで移動し、利根町役場から潮来市役所まで行進しました、各自治体で自治体職員が出迎えてくれました。

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（2017年開催）

原水爆禁止世界大会には茨城県から13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名長崎大会に参加しました。今年の原水爆禁止世界大会は、7月7日に国連でヒバクシャや日本国民の悲願である核兵器禁止条約が採択されたことから長崎の大会は開会総会に6000人、閉会総会に7000人と例年よりも多くの方々が参加しました。このような中、日本国政府は核兵器禁止条約に参加しないと明言し、安倍首相は広島と長崎の慰霊祭でこのことに全くふれなかったために、世界大会でヒバクシャの方は条約参加を促す発言をしました。参加代表者の報告集を発行するとともに、9月8日に報告会を国連の交渉会議支援のためにNGOとして参加した水戸の吉田さんの報告とあわせて行いました。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）（2017年開催）

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。具体的には、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體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。

4. 組織運営

(1) 組織構成

2017年9月現在、以下の17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（全農林筑波協）
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（安衛研労組）
国立科学博物館労働組合（科博研労組）

（2）役員構成

①役員構成

第 38 期の役員は付属資料 5 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次長と幹事 1 名を担当とし、また地域問題（主に宿舎問題）に対しても幹事 1 名を担当としました。

業務分担表は付属資料 5 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是議長、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	宿舎、都市開発関連など、県・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 2016 年 11 月から 2017 年 10 月まで毎月 1 回（8 月は除く）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	瀬尾（農林）議長 津口（気象研）副議長 小松原（産総研）副議長	議長・副議長・事務局長
② 組織財政委員会	瀬尾議長	各単組代表による協議

③メールリングリスト

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ルリングリストを設置しました。現在以下のメール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

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 38 号、第 39 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

- 連絡第 1 号（2016.12.21）：2017 年新春学研労協旗開きのご案内
- 連絡第 2 号（2017.01.10）：第 88 回つくば中央メーデー第 1 回実行委員会の開催について
- 連絡第 3 号（2017.02.07）：2017 年春闘勉強会の開催について
- 連絡第 4 号（2017.02.27）：2017 年第 1 回国民平和行進県南実行委員会の開催について
- 連絡第 5 号（2017.04.28）：第 35 回国立試験研究機関全国交流集会
- 連絡第 6 号（2017.07.21）：2017 年 10・21 県南大集会実行委員会のお知らせ
- 連絡第 7 号（2017.08.17）：2017 年原水爆禁止世界大会報告会について
- 連絡第 8 号（2017.08.25）：2017 年 10・21 県南大集会のお知らせ
- 連絡第 9 号（2017.09.25）：第 39 回代表者会議開催のお知らせ

(6) 顧問弁護士

茨城労働弁護士に顧問弁護士を委嘱します。

水戸翔合同法律事務所 TEL：029-231-4555

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（気象研労組）】

1. はじめに

気象研究所では、第13次業務整理実施計画に基づいて2015年度から研究職への定員削減が強行されています。現行の中期計画の中間評価結果や課題進捗状況を考慮したという曖昧かつ不可解な説明により2017年4月、環境・応用気象研究部、気象衛星・観測システム研究部、地震津波研究部、海洋・地球化学研究部からそれぞれ1名ずつ、合計4名もの削減が実施されました。今後は、全体計画の残り5名について、次期中期計画に折り込み2019年4月に実施する方向で検討が進められます。また研究職の削減とは別途、職員総数に応じた総務系の定員削減の見通しも伝えられています。私たちは広い科学的視野と高い専門性を持って、中長期的な観点から、あるいは臨機応変に気象業務を支えるとともに、地球科学の発展を通じて広く社会に貢献しています。気象業務の技術的基盤の研究・開発等を担う気象研究所においてさらなる定員削減が続くことになれば、今後の気象業務の遂行にも大きな支障が生じる可能性があります。

近年、研究官に占める割合が増加しつつあるII種（現：一般職）採用者の室長・5級昇格の実現、女性シャワー室の改修など、私たち労働組合の活動が当局を動かし、実を結んだものもありました。労働組合は、私たちの処遇や労働環境について、当局と直接意見を交わし、要求することができる唯一の手段です。私たちの健康と待遇を守り、向上させるため、また気象研究所の使命たる研究業務を着実に進め、先人から受けついで研究基盤と成果を発展させてゆくために、団結して積極的に声を上げていくことが重要だと考えています。

2. 気象研究所の組織改編について

気象研究所では5年前から組織改編が、部長会議等で十分に議論されることもなく、職員に対しても事前の十分な説明がないままに強行されている実態があります。実施された組織改編は、その結果が研究業務の推進や発展に繋がっておらず、現場の実態に見合っていない内容と捉えられているものもあります。所長会見では、多大な労力を要する新たな組織改編の実施は予定していないと説明を受けましたが、一方、次期中期計画の検討では、研究室単位のあり方も含め議論されていることから今後とも当局の動きを注視しておく必要があります。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。

3. 人事評価制度・昇格・再任用について

2009年10月に正式運用された人事評価制度は労使双方に根付いて来た感がありますが、その中身にはまだまだ改善の余地が多く残されています。勤勉手当・昇給・昇格のすべてに影響する評価については、公平性と透明性は必ず確保されなければなりません。評価者が変わるたびに目標設定のレベルや評価が変わるようでは、公平な評価とは言えません。2014年度には当局によって評価者に対するウェブを使った研修が実施されました。しかし、期首面談においては目標設定が高すぎないか、期末面談においては評価が厳しすぎないか、私たちも評価者に対して説明を求めることが肝心です。近年は経常研究においても研究室や研究部を越えた研究課題に参画する事例が増えています。このような場合において公平な評価が可能となる仕組みが十分に構築されていないのではないかという懸念があります。

気象研究所の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（現：一般職）採用者の昇格が遅れたりと様々な問題が生じています。このため、気象研究所支部では昇格担当の執行委員を置き、適切な昇格が実現されるよう対応しています。

国家公務員の60歳定年退職者のうち再任用を希望する者については、任命権者の義務として再任用しなければならないことが、2013年3月に閣議決定されました。これは、2013年度に60歳定年退職となる職員の年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられたことに伴い、退職から年金支給までの間に無収入期間が発生しないようにするための措置です。研究職も再任用の対象になり、気象研究所では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、2017年1月所長会見および2月総務部長会見で、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。気象研の再任用について大きな問題が発生した事例はこれまで無いようですが、今後は再任用期間も延び、再任用人数の増加が予想されます。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。

4. 職場環境改善について（超過勤務問題・事務的作業負担の軽減）

超過勤務手当支給は、長年解決されない課題となっています。気象研究所以外の官署は全て実質超勤に移行し、旧態依然（手当の均等割）のまま残っているのは気象研究所のみとなります。この現状をどのように認識しているか所長会見で問いました。（項）気象研究所という小さい予算枠の中で独自裁量により動ける自由度もなく、予算要求の中で手当を増額するのも難しい状況であると認識しており、ワークライフバランスや残業時間の見直しなど社会的な動きにも配慮し、超過勤務を縮小し健康維持や私生活の充実を図るようお願いしたいと説明がありました。また超過勤務手当支給以上の残業はさせていないし、未払いも発生していないと認識しているという発言もありました。研究継続に必須かつ時間を要するインプットやスキルアップが、超過勤務手当支給の理由である緊急性等に合致しないということを認識しつつ、求められる業務（命令を受けて行う業務）への対応や作業に要した超過勤務時間はきちんと把握し、上司の理解も求め、正当に要求する必要があります。2017年1月30日に行われた所長会見では、本庁業務であれば本庁併任職員については、手当を支払うことは可能との回答がありました。しかし、だからと言ってすべての研究官を本庁併任にすることは現実的な対応ではなく、主任研究官などもこのような仕事が増えているのが実態です。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。

事務的作業負担は、多くの職員が認識し、派遣職員の雇用や効率化等による軽減を求めてきたところですが、年々増大している印象を受けあまり改善されていない課題となっています。管理部門も主体的に効率化に努めていると説明を受けますが、担当者の作業を他に投げただけで所全体として全く効率化されていないと思われる内容も多く、所全体で色々な立場の者が意見を交換する機会の必要を感じます。せつかく設置されている各委員会が開催されていない・機能していないように見受けられたので、「事務連絡会をはじめとする各委員会を開催し、職員の意見や希望を職場環境の改善に反映させること。諸々の事項を決定する際、事前に委員会に諮り、職員の意見を十分に聞くこと。」を総務部長会見で要求しました。増加する作業の軽減に向けて、各研究部での工夫や具体的事例を挙げての相談が回答の中で依頼され、すぐに解決につながる話までにはなりませんでしたが、地道に具体的にひとつひとつ

組合としても要求を挙げていくことが重要です。またこれまでと同様、派遣職員の予算確保の要求と併せ、派遣職員の業務習熟の機会（説明会や指導等）を設けることを要求しました。

5. 職場施設の整備（食堂施設）

業者選定委員会にて食堂再開に向けて前向きな動きがあったことから、前年度は特に組合活動の中で強い要求は挙げませんでした。残念ながら業者が見つからず、再開に至っておりません。引き続き食堂営業の再開がかなうよう求めていきます。

6. 宿舍問題

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。合同宿舍に関しては、2016年12月より各財務局より宿舍の空き状況を提示し、当局から職員に募集を掛けるようになりました。未入居職員を優先的に扱うものの、現入居者で遠距離通勤の者や結婚による世帯用宿舍の希望も可能になるとのことです。まだ運用が始まったばかりですが、運用方法などを注視していく必要があります。

7. 組織強化

全気象労働組合の時代に始まった気象事業整備拡充（以下、気事拡）運動は、今では、国土交通労働組合全体の取り組みとなりました。気象事業だけでなく国土交通行政を守り発展させる大きな運動の中に位置づけられ、2014年度からは国土交通労組として、「震災復興、国民の安全・安心の実現へ建設産業の再生を（生公連署名）」、「海洋の環境と国民生活を守る事業の体制拡充を求める署名（海洋環境署名）」とともに、3大署名運動のひとつとして一緒に取り組んでいます。気象事業の整備拡充を図ることは、「国民の生命・財産を自然災害の脅威から守る」国民すべての願いであり、これは、気象庁の職場を守り、より良い職場環境を作りたいという要求とも一致しています。このため、気事拡運動は、自然災害から人命を守るため、より精度の高いきめ細かい防災情報が提供できるよう、気象庁の人員と予算を増やし気象観測や予報・技術開発の基盤強化を求める「気象事業の整備拡充を求める請願署名」を全国各地で展開し、国会での請願の採択を目指すことなどが具体的な取り組みです。昨年は、第190回通常国会に請願として衆参それぞれの国土交通委員会に付託されましたが、残念ながら6月1日の会期末をもって「審査未了」となり、請願は採択されませんでした。しかしこのような請願行動を今後も継続することが大切です。そして、厚みのある請願行動には署名用紙の厚さが必要です。数多くの署名活動を国土交通労組は行っていますが、この気事拡署名はわれわれ国交労組気象支部の中での最も重要な署名活動です。今後も、署名を通じて、国の直接の責任で気象情報が提供できるように気象事業全般の基盤強化をすることの重要性を、多くの人に理解してもらおう運動を進めていきます。

【国土交通労組 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、国総研分会・土研労組・建研労組は「建設研究機関支部」として2011年12月5日、新たなスタートを切りました。以来、支部は月1回程度の執行委員会を定期的で開催し、3労組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 労組を併せても40名足らず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

に心がけて、合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。これまで、労組毎に単独で実施していた各当局との団体交渉については、支部役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、情報の共有化をはかるとともに、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。

③ 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、統合の当初に一度、情報交換会が開かれたままとなっていました。2015 年 7 月、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。

④ とりわけ、研究費に絡む誓約書の提出問題では、寒地土研労組と共闘して当局を追い込み、事務の非常勤職員を対象から除外させるという到達点を築きました。さらに、本 2017 年 7 月 5 日、寒地土研労組と土研労組との連名で理事長宛の統一要求書を提出し、9 月 29 日には両労組役員揃っての、初の理事長会見が実現しました。要求前進にむけて、今後のさらなる展開に期待したいところです。

⑤ 独法の統合問題に関連しては、三鷹の運輸研究機関支部、気象研究所支部と「国土交通労組・研究機関支部連絡会」を結成、現地交流集会を定期的で開催するなど、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。

⑥ 組織拡大に関しては、昨年度は非常勤説明会を 10 年ぶりに開催しましたが、今年度は 7 月に、若手職員を対象とした組合説明会を労組・分会毎に実施しました。さらに 8 月 25 日、支部としては初のレク企画となるボーリング大会を開催し、27 名が参加、懇親会も含めて大いに盛り上がりました。今後とも、日頃からの対話と組合説明会、レク企画等の開催を行いつつ、組織拡大に繋げていく必要があります。その一環として、土研労組では、「お気軽何でも相談室」を毎月第一火曜日に開設することを決めました。

⑦ 労働組合の存在・活動意義は、以前にも増して重要になっています。

当支部内の 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、今後とも引き続き、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、問題打開に向けて共闘することが極めて重要と考えています。

そのうえで、国土交通労組建設研究機関支部は、地域における諸課題では引き続き、学研労協に結集し、いっそうの情報・意見交換に努めるとともに、研究・業務や職場における諸要求・課題を前進させていくこととしています。

【国土交通労働組合 地理支部】

1. 職場をめぐる状況

国土交通本省では、平成 28 年 10 月から順次、マイナンバーカードを利用した身分証明書への切り替えを開始しています。国土地理院では本省からの連絡・指示がなかったことから、平成 29 年 3 月 31 日で有効期限が切れる現行方式の IC 身分証明書の更新を行いました。6 月 15 日に以下の内容が示されました。

- ・国土地理院では政府の方針を踏まえ、平成 29 年 12 月を目途に準備を進め、準備が整い次第、順次、現行の IC 身分証明書からマイナンバーカードを利用した身分証明書へ切り替えることを予定している。職員の皆様には、本件の趣旨をご理解の上、マイナンバーカードの取得申請を行っていただくよう、御協力をお願いしたい。

- ・勤務中にマイナンバーカードを利用した身分証明書を首から下げるのが不安な職員は、希望者に名札を配布するので、それを着用してもよい（本院ロビーの守衛は名札着用で通過できる）。
- ・マイナンバーカードを利用した身分証明書を申請しなかった場合、現在交付している IC 身分証明書は有効期限までは使用できるが、有効期限が経過した以降は、台紙による身分証明書を発行する（合庁等の機械式ゲートは通過できない）。

支部の団体交渉の場においても、「マイナンバーカードを利用した身分証明書へ切り替えは強制ではない」との回答を得ていますが、引き続き注視していく必要があります。

2. 建設関連・測量関連のなかまづくり

地理支部は、2009年の第57回支部大会において「全国測量労働組合協議会（測労協）」へ加盟し、測量関連の要求を実現するための、いわば官民共闘に取り組んできました。今年度は月1回の定例会議への参加に留まっています。

3. 職場要求の実現

1) 非常勤職員

国土交通労組として非常勤職員の休暇制度、福利厚生制度などの常勤職員との均等待遇の実現と「3年雇止め」の撤廃を求め運動を進めてきました。

その結果、2017年4月から国土交通省の職場において、非常勤職員の3年雇止め撤廃を実現させることができました。具体的には、①3回目以降の再雇用については、面接及び経歴評定、その他の適宜の方法による能力の実証を行った結果として、当該職員を再採用することは制度上可能、②従来はオール国交省で通算3年が雇用限度だったものが、任命権者毎の採用となり、地理院で3年間勤めた後に、国総研や地方整備局等で雇用されることができるといふ運用となりました。

国土地理院では、4月以降8月1日時点で①のケースで4名の方が4年目の採用となっています。②については地理支部として確認したものはありません。一律機械的な3年雇止めを撤回させたことは大きな成果といえますが、定員外職員の待遇が低く抑えられていることから、必ずしも再応募につながっていません。また、再度採用されても1年後に任用が終了し、雇用を継続するためには再応募する必要があるなど不安定な雇用であることも再応募が広がっていない要因と考えられます。賃金引き上げ、休暇制度見直しなど常勤職員との均等待遇の実現や、再度採用以降も1年の任用ではなく公募によらない3年間の任用を行わせるなど、雇用のさらなる安定をはからせることが重要です。引き続き国交労組全体の運動に結集していきます。

2) 国土地理院職員の健康と家庭を守るとりくみ

地理支部は当局にたいしあらゆる機会に職員の「心の健康づくり」対策について要求をしてきました。2016年10月に国土地理院職員健康安全細則の一部改正が行われ、ストレスチェックが導入されました。地理支部では、ストレスチェックの集団分析の結果をどう生かしていくのか交渉の場で確認しましたが、一部の部署に改善命令を出すと、あらたにストレスを生む可能性があることから周知はしないとの回答でした。

2017年6月には国交労組として求めていた、災害時に国交省の横断的組織として派遣される TEC-FORCE 隊員の健康安全管理に関する指揮命令の明確化や超過勤務手当の取扱いについて、一定の考え方が示されました。今後も職場のメンタルヘルスでの問題点の改善を目指して取り組んでいきます

【全環境 国立環境研究所労働組合（国環研労組）】

1. 研究所の現況

国立環境研究所（以下「国環研」という。）は、2006年度（平成18年度）から非特定独立行政法人、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期中長期計画期間が始まった。今年度が第4期の2年度目となる。第3期中期計画期間から第4期への移行時においては、経常研究費が大幅に削減され、契約職員の数減らざるを得ない状況も生じたが、現在は、外部競争的資金を獲得しつつ、研究業務を継続的に遂行できる状態を維持している。

国環研はこれまで支部等を持たない研究所であったが、2011年3月の東日本大震災を契機に災害環境研究に着手し、2016年4月には福島県三春町に福島支部が設立された。2017年8月現在、同支部に21名の職員、22名の契約職員が従事している。また、今年度4月より、滋賀県琵琶湖環境科学研究センター内に、国環研琵琶湖分室が設置された。ここでは、5名の職員が専属となっている。これら2つの新しい組織が軌道に乗る過程で、働きやすい労働環境を築くことが重要である。

2. 研究・労働環境の現況

上述のとおり、経常研究費及び人員が削減方向にある中、競争的資金や公募事業を積極的に獲得することが奨励され、ポスト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する傾向が続いている。

一方、労働契約法改正により、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可能性がある方針が示された。これに対応するため、近年若干名ずつではあるが、高度技能専門員や業務主任を中心に、無期雇用のポストに就く職員が増えている。反面、無期転換ポストに該当しない大多数の契約職員は、5年以上の継続雇用の道を閉ざされることとなった。今年度末（2018年3月末）で多くの契約職員の雇用契約が満了するため、契約職員にとっても、また、契約職員のサポートを不可欠としていた正規職員にとっても、労働環境が悪化する状況が目前に控えている。

一度に多数の契約職員が入れ替わり、業務が停止する状況を軽減するため、今年7月、研究開発力強化法による改正労働契約法の特例措置を適用し、最長10年まで労働契約を継続させることが決まった。また、組合からの強い働きかけもあり、契約職員の雇用に関する説明会が同月31日に開催されたことは、契約職員に対し早期に正確な情報を伝えるという観点から高く評価できる。いかなる場合にこの特例が認められるのか等、具体的な事項は未定だが、少しずつ柔軟な対応が認められつつある。

業務量が増え続ける中、職員の残業が依然として問題である。2015年11月より、毎日の出退勤時間を管理する勤務時間管理表の提出が義務付けられ、さらに昨年よりストレスチェックも実施されるようになった。これにより、残業の実態や職員の精神面でのストレスの大きさが把握できるようになったことは、労働環境の改善に向けた一歩である。しかし、特に管理部門（事務系職員）において残業量が多く、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。人員増強要求等、改善に向けた対応が引き続き必要である。

3. 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。また、その結果を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。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。当組合では仕事と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。

また、国環研では、若手の任期付研究系職員が採用5年後に任期なし正職員となってから5年以内に、半年間、企画部門に配属されることになっている。この制度は、研究系職員にも所内の企画・管理部門の職務を経験してもらえるという利点があるものの、これから研究に注力していこうとする若手研究員の貴重な時間を奪うことにもなり、賛否両論が聞かれる。労働組合では企画部門経験後にアンケートを実施し、問題がないかどうかをチェックしている。

さらに、高年齢層に目を向けると、年金受給年齢と定年年齢のギャップの課題への対応が残されている。現在国環研は60歳定年であり、定年延長ではなく、定年後にシニアスタッフ、シニア研究員、フェロー等による再雇用の方向に動いている。職員の定数が削減方向にある以上、若手職員の採用枠を維持するためには、定年引上げは困難であり、シニアスタッフ・フェロー等による再雇用が現実的である。現在、これらの新たなシニア層の給与水準が議論されているが、多様な雇用形態を準備し柔軟性を確保することが必要である。

4. その他 国環研における労働組合活動

組合は、2,3か月に一度程度の頻度で、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。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、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。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続けていく。

また、昨年度気象研労組から食堂営業の取りやめ問題が報告されたところであるが、環境研でも採算上の理由により同様の事態に直面し、2017年3月をもって食堂営業が取りやめられた。次善の策として、同年4月から9月まで弁当業者1社と契約を結び、弁当販売で対応している。昼食の選択肢が減ったというサービス低下に加え、職員の交流の場としての役割が劣化したことが問題視されている。7月下旬に再度食堂業者の募集をかけたが、不調に終わっており、現在先が見えない状況にある。食堂運営補助の見直し、さらには隣接研究所との共同運営などの様々な改善可能性を議論し、今後総務部に提案・要求をしていく予定である。

5. 組合員数の増加に向けた取り組み

任期なしの職員のうち、研究系職員の組合加入率は高い。しかし、国環研組合加入対象者には契約職員も含めているため、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事務系職員の加入促進は必須である。そのため、今年度は、組合説明会を、研究系正規職員対象、事務系正規職員対象、契約職員対象の3日に分けて開催することで、それぞれの立場に応じたニーズを丁寧に拾い上げるよう努めた。その結果、例年よりも多くの新規加入者(19名)を獲得することができた。上述のとおり、近年つくば外で設置された福島支部と琵琶湖分室が軌道に乗る過程で、働きやすい労働環境を築くことが重要であるものの、働く職員の大半は非組合員であることから、今後、組合加入のメリットを理解してもらいながら組合員を増やすことが課題である。

【全経済・産業技術総合研究所労働組合（産総研労組）】

1. 2016年度活動概要

今期第17期は、前期からの継続課題である契約職員の雇用問題と、新たに問題が明らかになった地域型採用事務職員の待遇改善に向けた対応が、最大の課題であった。労組は改正労働契約法第19条等も根拠に諸活動を行った。長年にわたる交渉の結果、テクニカルスタッフの昇給およびグループ間異動がリセットルールを挟まずに実現できることになったことは大きな成果であった。しかし、契約職員の意に沿わない雇止めが今年度も発生し、組合として組織的に対応したものの交渉はもつれてしまった。このほか、当人の意に沿わない雇止めという事態を未然に防ぐために、労組ニュースやポスターを通じて契約職員の皆様に雇用契約書の確認を呼びかけた。理事交渉にあたっては、契約職員の時給引き上げや研究支援部門の拡充、運営費交付金の増額を関係機関に働きかけることなどを重点的な要求項目にあげ、産総研当局の回答を引き出すよう努力した。理事交渉は友好的な雰囲気が進められ、契約職員の無期転換に伴う処遇を早期に検討・公開することや、契約職員の登用制度の改善などで一定の回答を引き出すことができた。しかし一方で従来問題にされてこなかった地域型採用事務職員の劣悪な処遇が明るみに出され、引き続き「立場の弱い職員」の処遇改善を求める活動が必要なことが強く認識された。

今期には3月～4月以外の時期にも組合員の減少が続き、労働組合の最も基本的な役割である「労働者の団結権」を具現しているはずの組合が、よりどころとして機能しているのか鋭く問われる一年であった。特に複数の組合員が組合活動への違和感を理由に組合を脱退していったことは残念でならない。引き続き組合員から広く意見を吸いあげ、魅力ある、民主的な運営を心掛けねばならないことが痛感された一年であった。

2. 処遇・労働条件

人事院は2016年8月8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、民間給与との較差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準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本府省業務調整手当の手当額を上げた。ボーナスは引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分することとした。また、配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額まで減額し、それによる原資を用いて子に係る手当額を上げた。行(一)8級相当以上では、子以外の手当額を減額または廃止を勧告した。

昨年に引き続き給与を引き上げる勧告が行われたが、配偶者に係る扶養手当額が減額され

不利益になる人もいるが、子の扶養手当額が増額されたので、平均すると扶養手当はほぼプラスマイナスゼロである。

また、介護休暇について① 介護休暇の分割（3回まで可能）② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）が勧告され、平成29年1月から実施された。

産総研は、この人事院勧告に対して以下の対応を示し産総研労組との協議の後、2016年1月27日の理事交渉の場で賃金改定を妥結した。

今期、新しく課題として取り組んだものが、「地域型任期付職員登用制度」で採用された職員の処遇改善である。職員給与規定第12条「新たに採用された職員の俸給は、その者の学歴、免許、資格、職務経験等及び他の職員との権衡を考慮して決定する。」の条項があるにもかかわらず、任用時の処遇が低く、理事交渉においてその改善について強く要望したが、「職務内容等適切に運用している」との回答で、地域型採用の職員の処遇が改善には至らなかった。今期の活動が地域型採用職員の処遇改善の出発点となった。

3. 研究・業務環境

2017年4月より第4期中長期計画3年目に入り、「橋渡し」研究、外部資金獲得への偏重が、論文数減少という形で現れている。また、2016年10月から特定国立研究開発法人に、我が国全体の成長、競争力の向上につなげるための総合的な研究機関として移行した。国立研究開発機関として果たす目的基礎研究の充実、研究管理・支援人員の拡充を求めた。経済産業省からの運営交付金の増額を求めているが、人件費が削減対象から除かれたほかは大きな変化はなく、2017年度の運営費交付金自体は2016年度に続き削減された。調達については、特定国立研究開発法人特例随意契約制度が3月にもうけられ、物品、役務の調達については500万円まで入札でなく見積もり合わせで随意契約が可能となり、産総研では、10月からのスタートを予定している。

組織の問題として、改正労働契約法に対応した契約職員雇用に関して、契約更新時の6ヶ月クーリング期間を空けるという運用の問題があり、早急に改善することを求めた。結果、2号契約職員において雇用条件の最長雇用期間内での就業場所の変更が可能となり、さらに雇用条件の変更が、年度が変わる4月に可能になった。依然として3号契約職員に関しては、雇用条件の変更に関して変更が認められていない。第4期中長期計画が始まって2年半が経過し道半ばを過ぎようとしている今、秋季要求等に向けて問題点をあらためて整理している

4. 独法制度見直し・特定国研法人・運営費交付金・調達制度

産総研は2016年10月1日から特定国立研究開発法人となった。この制度は、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。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、国公労連の取り組みに参加し、要求・政策を総務省等に示していく必要がある。

産総研の運営費交付金は、2016年度は、10億6千万円の増額で628億5千万円になったが、2017年度は、特定国立研究開発法人化により人件費が削減対象から外れたにもかかわらず、4億600万円の減で624億4千万円となっており、運営費交付金の確保・拡充が一層重要になっている。3月29日の交渉で高橋官房長は、「今後とも実態に応じ、効率化の原則を遵守しつつ、必要な運営費交付金の確保に向けて努力」と回答しており、7月の概算要求提出時期、12月の予算査定時期に経済産業省当局の今まで以上の努力を求め交渉を強めていく

必要がある。また、産総研の研究活動の基本は「橋渡し研究」と位置付けていることから、「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。さらに、これまでの3倍～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迫ら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。バランスの取れた研究活動を目指す立場で、研究活動の状況を注視していく必要がある。

調達の新しいルールについては3月10日の閣議決定で、物品、役務の調達とも随意契約の上限を500万円とし、入札に代わる見積もり合わせを行うという特定国立研究開発法人特例随意契約制度が作られた。産総研では、10月から導入されることになっているが、上限がそれでもなお低いこと、見積もり合わせへの変更でどの程度の負担軽減になるかが疑問であること等問題点がある。抜本改善を求める立場から、実際に効率化、負担軽減になっているのか監視することが必要となっている。

5. 分会活動

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2017年2月から4月にかけて行い分会活動における課題の把握に努めた。2017年1月26日、6月30日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。

- ①北海道センター：分会では、「年齢制限を無くした研究職員採用条件がユニットの将来を考えたとき35歳以上の採用のハードルが高くなる」、「北海道からつくば、東京などへの出張にかかる旅費等は特段問題が無い」、「自家用車の業務利用には保険の問題等がある」などの課題を今期議論した。また、新しい研究棟の電源などの設備に現場の意見・要望が反映されず、研究立ち上げが遅れたことなどの課題も抱えている。今後は研究現場の声を聞き長期的なグランドプランを立てそれをベースに研究所運営を行うよう組合活動を行う予定である。
- ②東北センター：分会では、東北センターでの移動手段についての抱える課題を今期で議論した。東北センターの公用車は廃止されていて代わりにレンタカーの利用契約はあるが、そのレンタカーの営業所までかなり距離があるなどの課題を抱えており、「自家用車の業務利用」について強い要望が分会として存在する。こじんまりした地域センターで職員の皆さんが比較的仲良く仕事をしている。
- ③福島再生可能エネルギー研究所：福島再生可能エネルギー研究所（FREA）は、分会はないが、つくば分会・本部付きとなっている。ほとんどの常勤職員はつくばから転勤した方々で、契約職員は地元の方が多い。抱える課題としては、まだ建物は新しいのに、水漏れ等の施設不良が多い、部署によっては人が少ないこと、赴任手当が足りなかったこと、バスの本数が少なく雪のときは大幅に遅れてしまうなどの通勤にかかる苦労などがある。
- ④つくば第1：組合員の年代比率が偏っている。また、組合員は、第1事業所だけでなく、第2、第6や第7、西事業所など、つくば地区の各事業所に分散している。地域型採用の事務職員が在籍している分会である。地域型任期付職員採用の制度は本来、契約職員を常勤に登用するもので、組合としては歓迎すべきもののはずだったのであるが、その処遇があまりにも低く離職率が高いことが問題になっている。
- ⑤つくば第2：分会が抱える課題としては、ホスト職員の負担軽減のため、外国人研究者受け入れの際に雇用条件などを説明するための英文マニュアルの要望や、以前の目安箱のように業務改善の要求が出しやすいシステムなどの要望がある。情報セキュリティ対策については、本当に安全を強化するなら、全員にセキュリティトークンを配るべきといった分会の意見がある。また、現在の個人評価について、評価というよりも足りないところを指

摘してくるような、明らかに昇格を見送る理由を探しているようなやり方についての不満を多くの研究者が持っている。また、契約職員の間では、組合にかかると上司がいい顔をしないというような空気がある。

- ⑥つくば第3：分会では、産総研が組織改編を行った時には、労組もそれに合うように遅滞なく組織を変えるべきではないかという議論を今期に行っていた。また、「産総研の橋渡しの看板とともに、企業との契約締結業務が増大して、その結果、50万円以下の契約は企業が希望しても断れという指示が出され、中小企業から産総研の橋渡しは名ばかりだという批判が出ている。事務負担が増大することは予想できたことで、100万円の契約と10万円の契約が同じ事務負担なのはおかしい。契約金額に応じて契約手続きを簡略化すべき。」との議論もされた。政治色思想色の強い署名などがおりてくることは最近なくなったが、メーデーのシュプレヒコールにはまだ見られ、参加のしにくさに繋がっているという課題がある。
- ⑦つくば第5：産総研の中では組合員数・比率ともに中程度の規模の分会。第5分会の懸念事項は、職場環境と労働条件の改善という労組本来の活動の見直しや、研究支援職の充実についてなどがある。また、分会を合併するなどして分会執行部員の労力軽減が必要などの課題があがっている。
- ⑧つくば第6：組合員は若い組合員が少なくこのままでは数年後に組合員は半減してしまう。欧米で、近年はアジアでも高度な成果を出している研究機関が皆多く技術専門職をおき、研究者には研究に没頭できる時間を与えている状況を考えると、産総研も研究支援部門に関して方針転換を真剣に考えるべき。特に国際競争の激しい分野で競っている第6事業所において、それは急務。また、産総研における組合の意義について、大学には教授会があって、大学の運営方針に直接学者がコミットしているが、産総研で研究者が所の運営に直接コミットするには、組合抜きに考えられない。
- ⑨つくば第7：分会では、経理などの分会役員の作業量負担の軽減の検討と、職員の組合員と非正規雇用の組合員の役員等の負担の違いの検討などを現在行っている。また、研究職の定年後、定年から年金支給の間のブランクをどう埋めるかは、大変重要な問題で、職員が将来の不安を感じる要素になっているとの認識。
- ⑩つくば東：分会では、シーズ創生を含めた目的基礎研究のための研究予算を確保するという意見は、ノーベル賞を受賞した人がみんな大事だと言っているのに何も変わらないという議論を行っている。また、研究支援部門（試作等）の人員について、ガラス工の方がいなくなり困っているという課題がある。東事業所のC食堂は、公募を行っても業者の応募がない状況でこの4月から結局閉鎖になってしまった。東分会では、食堂などの厚生施設の拠点間格差を無くすことを要望しているが、現状では格差が逆に大きくなり、望みとは逆の方向に進んで行っている。今後は、食堂閉鎖の代替としての弁当の数や種類の充実、スペースの昼食時間中利用など、配慮に基づく対応が望まれる。
- ⑪つくば西：分会では、運営費交付金の配分において、個々の研究者の研究活動における最低限の研究予算を確保するという視点が必要で、国際会議、国内会議に出席し成果を示すことが、研究者のモチベーションを維持向上させ、研究所として研究推進に貢献することになるという議論があった。また、領域、部門ごとの運営費交付金からの研究費配分方針に違いがみられ、最低限の研究活動が確保できない配分額になっている部門もある、ということは問題に感じている。
- 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。臨海センターには、事務職の方研究職の方ともに、つくばから通勤されている方、都内から通勤の方がいることから、通勤手当の上限を超えての通勤費の負担や、片道2時間（往復4時間）を超

える通勤時間を業務処理ができる時間として考えると、つくばからの通勤者の業務負担が大きい問題に対する対応などの課題を抱えている。また、都心部ならではの問題として、3号契約職員の時間給与単価が低く、公募しても応募が無い状態で、常勤職員に業務の負担がかかっているため、公募の競争力をつけるため時給単価を上げる必要がある課題を抱えている。出向についても、臨海センターに出向してくる人材が不足しており、AIセンターの移転に伴い、旅費の処理等業務量が増大し、処理が追いついていない実態から「臨海センターの業務量に合わせた人員配置をすることを望む」という強い要望を抱えている。

- ⑬中部センター：中部センターでは常勤事務職員の新規採用が、まず第1の要望。研究業務室推進部勤務の事務職員が少なくセンター員が疲弊しきってしまっていること、建物も老朽化が進み安全衛生管理上の問題が出ていること、インターネットの接続が悪く無駄な時間を浪費していること、などが直面している深刻な問題。特に若手の事務系常勤職員がいないことによる影響は大きい。2011年東日本大震災後の賃金カットの際に組合が何も提言できなかったことに失望して組合を去って行った人がいる、たとえ実質的に得るものがないとわかっているにもかかわらず、声をあげるべきだったとの反省があった。名古屋市内とはいえバスが1時間に1本しか来ないのも、地域センターによくある困り事と同じ。
- ⑭関西センター：分会では、将来のキャリアパスである育成プログラムを職員に示されることの重要性を議論しており、労働意欲に大きく繋がるため、労組としては重要な問題だとしている。その中で、リカレント休暇という制度が、産総研にないこともわかってきた。
- ⑮中国センター：中国センターは呉から東広島に移転したことで敷地は大幅に狭くなり、建物は新しく、分会事務室もきれいである。中国分会は契約職員の割合が多く、組合も契約職員の組合員のおかげで何とか維持している状態である。組合からの要求も、契約職員からの要望がほとんどで、基本的な処遇改善（昇給）や、プレミアムフライデーの実施に対応して有休を増やして欲しい等の要望がある。
東広島市は内陸部のため、東京方面からの中国センターへのアクセスは、最短最安ルートが実情と掛け離れている問題を抱えている。
- ⑯四国センター：分会は、現在分会維持もままならないという窮状にある。四国センターは特別に地場産業と強い結びつきを持っているとは言えないが、地元企業と昔から続く信頼関係および四国センターで対応しきれない研究テーマについては、産総研の他の部署を紹介し、産官の橋渡しをしている。産総研になって、定員・定数がなくなった影響で、34名居た研究者が21名となり、空室が少なくないので、この点は4月の会計監査で問題にならないか不安な点もある。
- ⑰九州センター：少人数であるが、30代の若手組合員の比率が高い。分会では、契約職員の雇用の契約期間について何かと短くすることを求められるために、せっかく一度は採用して仕事に慣れた人が逃げてしまうなどの切実な問題を抱えている。このあたり、研究所が多いつくば地区と違って、地方にある地域センターはその地方の他業種の求人状況によって大きな影響を受けることが、つくばに居る領域長などに理解されていないのではないかと分会では感じている。

【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、2017年度は7月26日に第1回目の懇談を行った。昇格については前向きな回答があったが、非常勤職員の処遇

改善や任期付き職員のパーマネント化などについては、不十分な現状を放置する内容であった。懇談を重ねて、引き続き追求する必要がある。

また、全厚生としての厚生科学課長との交渉は8月10日に行われた。ここでも運営費交付金の増額とパーマネント化や会計システムについて要求した。以下抜粋して報告する。

<総務部長及び総務課長との懇談> 2017年7月26日(水)

①昇格について

基盤研発足以来昇格は1回しか行われておらず、対象者は非常な不利益を被っていたが、本年度は実施する方向とのこと。特に4級から5級への昇格の遅れは甚だしい。

②非常勤職員の処遇改善と雇用の無期化について

昨年からの評価方法の適正化(5段階評価に変更)を行い、無期化に向けてのルール作りをしたところだが、具体的な運用方法については返答がなかった。また、国の機関では一時金の支給が実現したが、基盤研では各プロジェクトの財源に關係するため約束できないとのこと。人事院の方針に背き、不利益を被るだけでなく士気の低下にも繋がるので、声を大きくしていく必要がある

③運営費交付金の状況

平成30年度要求では一律-10%と非常に厳しい状況として組織や人員に手を付けることを示唆、スペースと資金について研究リーダーを対象にアンケートを採ったが内容は公開されていない。

正規職員の人件費も-10%となっており、非常勤でも交付金対応の場合は同様に人員を減らすしかないとのこと。外部資金の獲得も必要だが、繰り越しなど柔軟な運用ができるよう対応してほしいと要望した。

④任期付き職員のパーマネント化

テニユアの問題も議論が進んでおらず、人事制度のあり方全体を見て考えていくとして将来構想委員会へ投げたままである。特に資源部門ではパーマネント化は不可欠、人材の流出が起きているのは大問題、と重ねて要求した。

⑤再任用(再雇用)

平成24年の改訂に従い希望者全員が、定員の枠の中で運営費交付金により雇われているとのこと。「定員」の考え方があったことは初めて示された。しかし全員が元の職場で働ける訳ではないため問題もある。

⑥北海道研究部の宿舍の修繕

建物が老朽化し断熱も不十分なため冬季は危険な状態になる、雪が降る前に修繕をと要望、現状を確認し何ができるか考える、とのことであった。

<厚生科学課長との交渉> 2017年8月10日(木)

1. 基盤研の運営費交付金の削減と、任期付き職員のパーマネント化

組合) 運営費交付金の削減により、組織のスクラップを含めた対応を行なわせざるを得ない状況になっている。人件費にも影響が考えられ、任期付き職員のパーマネント化など組合の要求には、全く対応できてない。特にバイオリソースに関しては、国の財産というべきものを収集・管理・分譲等しているものであり、事業の発展・継続によって充実していくことは当たり前である。削減にストップをかけるべく努力してほしい。

厚生) 運営費交付金の問題は、独法全体の話。全体が変わらないといけない時期だと思っている。

組合) 厚労省からも是非要求を出してほしい。また、単年度会計の縛りがあり、年度を超えたり繰り返しができない状況がまだある。過去の交渉でも3回ほど取り上げてもらったが、基盤研の会計からは良い返事が無い。

厚生) 基盤研独自の規定がある訳でもない限り、柔軟な対応はできるはず。

今年6月に、総合科学技術・イノベーション会議が出した「説明資料」には、改革のポイントとして、「運営」から「経営」への脱却が示されている。基盤研が発足して13年目となるが、外部資金の獲得や利潤の上がる製品を取り扱うことは当初から課題とされていた。各セクションでの努力は行われたが、未だに綱渡り的な運営となっているのを見ると、こういった方向は既に破綻していると言わざるを得ない。

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、非常勤及び任期付き職員の無期化や処遇改善については、何の手当もされていない現状がある。運営費交付金の削減がその理由である。

しかし、総務関係では会計処理のための専門職を複数募集するなど、納得できない事案も出ている。また、出向で来る職員と現場を受け持つ非常勤職員のコミュニケーションを良くすることが、労働環境の改善に資するとの声が聞かれるので、組合としても要求していきたい。

3. パワーハラスメント問題

現時点で表面化した問題は無いと思われるが、パワハラを含む総合的な相談窓口（外部に委託、専門職がカウンセリングや医師への繋ぎを行う）が殆ど活用されないことは、逆に心配がある。相談事が関係者に知られてしまうことを恐れる声を聞くので、そうでないことを周知するよう要望を出している。

2016年度9月に所として初のストレスチェックを行い、対象者の9割弱の参加があった。ストレスは部署によってかなり違いがあり、身体症状が現れている人もいた。管理者に対応を促したが、初めての取り組みであったため戸惑いも聞かれた。結果は管理者宛に送られ、高ストレス者については、後日面談が行われた。

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3年目となったが、今度は「まち・ひと・しごと創生総合戦略」によって、政府機関の地方移転が計画され、国立健康・栄養研究所（東京都新宿区）が大阪府吹田市へ移転することとなった。

しかし、全部移転を実現する条件が整っておらず現場の声が生かされていない、移転後の賃貸借料についても予算措置が曖昧であるなど、重要な問題が山積みになっており、先はまだ見えない状況である。

（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

この間の変動は無い。全厚生全体では、各職場に対応したお誘いのパンフレットを作って非組合員に届ける活動を行っているが、基盤研は現在準備中である。

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。また、運営費交付金の毎年の減額は、老朽化した施設や各種機器への対応、さらに草刈りなどの周辺環境対策などへの影響を大きくしている。

< 薬用植物資源研究センター >

ここ数年、ベテランの定年退職が相次ぎ、中堅職員のみが残っており、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する状態が続いている。

また、毎年の事業費の減額により、AMED の委託研究費等を充当することができない研究所施設の空調や、貴重な薬用植物資源を保存するための温室等の基幹的設備の修繕、更新が慢性的に滞っており、労働環境の劣悪化のみならず、国家的資産である有用植物資源の保存、維持にも支障をきたす事態が危惧される。

【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）】

活動方針に沿って組合を運営する組合委員会は、毎週水曜の昼休みに開催した。遠隔地である東海ブロックからは Skype での参加を行っている。Skype のバージョンが異なると送受信が不安定になるなど、万全の体制とは言えなかったが、計 41 回行うことができた。しかし参加委員の人数が過半数に満たないことが 19 回あり、それらは議決を行わない連絡会とした。委員会の番号は連番を振り議事録は残した。開催した委員会のうち、およそ半数の委員会が定足数を満たさない現状は、今後の委員会活動の大きな課題と言える。

組合の広報活動の一環として行っている年初の旗開きや、暑気払いへの焼き鳥店の出店などは例年通り開催した。旗開きは例年、臼と杵による餅つきを行っている。準備は大変だが、手順が確立しているため開催を継続できている。昼休みに行っているの、食堂帰りの職員の方々に好評であった。また、暑気払いに参加した組合員が未組合員から相談を受けた事例があった。このような企画を通して、組合を身近に感じてもらう試みは一定の成果を出していると感じる。しかし、以前行っていたスキーなどの企画を開催しないのかという話が組合員からあったが、各委員の通常業務が忙しく対応が困難であるため、委員会として企画することはできないという結論となった。

今期は人勸に関する労使協議会を 3 回、就業規則等の改定などに関する労使協議会を 3 回の計 6 回行った。人事院勧告に基づく給与改定については、本給表と賞与については勧告通りの賃上げを 2016 年 4 月分から適用することができたが、扶養手当の改定については配偶者に係る分の減額幅の縮小や、経過期間の延伸を申し入れたが受け入れられなかった。就業規則等の改定については、情報セキュリティに関わる懲戒事例の追加事案であったり、人事評価制度の導入方針について、また有期雇用職員の無期転換についての機構方針についての労使協議を行った。具体的に取り決めを交わすところまではいかなかったが、組合の主張を組んだ修正が随時行われていったと感じている。

未払い賃金訴訟については、2017 年 7 月 27 日に最高裁へ上告理由書と上告受理申立理由書を提出したが、同年 10 月 27 日に上告棄却を示す文章が送付され結審した。学研労協からも傍聴参加などの支援を受けて闘ってきたが、残念な結果となった。2017 年 1 月 18 日に報告会を開き、上告棄却となったことの報告と、現在の裁判制度の問題点など今回の訴訟で感じた点を、担当弁護士を交えて意見交換を行った。我々の訴訟は終了したが、今後も未払い賃金訴訟を継続している単組への傍聴参加などの支援は継続していく方針である。

【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。2017年4月、森総研は森林整備センター、森林保険センターとともに森林研究・整備機構へ統合されましたが、交渉方式、法人側交渉委員の構成と当事者権限に変更のないことを当局とも確認しており、実質的な交渉相手に変更はありませんでした。筑波分会協議会を組織する12分会の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。

2014年度の賃金交渉では、特定型法人であるFAMIC当局が賃金改定協議会（以下、「協議会」）を離脱し、2016年度においては、法人統合を踏まえ農研機構が単独で交渉を行うこととなったため、協議会は4法人（家畜改良センター、国際農林水産業研究センター、森林総合研究所、水産研究・教育機構）で構成することとなりました。

2016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研究職員・研究開発職員俸給表における最高号俸の増設、④技術専門職員の俸給表水準の引き上げ、⑤非常勤職員等の賃金引き上げ、とした要求書を提出し、5回の交渉を行いました。一時金増額の配分方法、研究職員・一般職員俸給表の最高号俸の増設、技術専門職員の俸給表水準の改善などでは前進回答が示されませんでした。しかし、扶養手当の改定において子に係る扶養手当の増額が国に遅れることなく実施されることとなり、昇給の1号俸抑制の見送り（協議会）、再雇用職員の3級格付けなどで前進回答が得られたことから、総合的に判断して、交渉・事務折衝の到達点として受け止め、農研機構とは12月22日、協議会とは11月30日、FAMICとは12月1日に妥結・合意しました。

2. 雇用維持・労働条件改善のたたかい

2016年4月に農研機構、生物研、農環研、種苗管理センターが統合され、新農研機構としてスタートしましたが、当局再度の統合前の準備不足及び統合後の現場の実態についての認識不足に起因する多くの問題が噴出しました。具体的には、1) 機構本部と内部研（センター・部門）あるいは事業場毎の業務の仕分けの不明瞭さによる一部部署への業務負担増、2) 業務量にみあっていない要員数とその配置の問題、3) 会計システムや化学薬品管理システムの不備、4) 特定の部署、職員への負荷増による時間外労働の発生、5) 運営費交付金の配分のあり方、6) 統合された3法人職員への説明不足などです。これらの問題の早期解決を求めて数

度にわたり本人当局に要求を出しましたが、統合から1年半経過した現在でも解決には至っておらず、通常業務への支障が続いている状況です。さらに問題なのが、現場の実態をよく把握していない経営陣が「改革」と称してトップダウンによる方針決定や組織運営などを打ち出していることです。このようなトップダウン型経営においては、現場の声が無視されかねない危険性を孕んでいます。経営陣の暴走を食い止め、よりよい職場環境を作るための現場主導によるボトムアップ型の構築を目指して取り組んでいく必要があります。

全農林の職場では長年にわたり時間外労働が問題となっており、その縮減に向けて当局に対して要求を続けています。しかし、一般職の組合員を対象として行ったアンケートの結果では、最も多くの時間外勤務を行った月の時間外勤務が100～150時間であったと回答があり、長時間労働が常態化していることがわかりました。長時間労働の着実な縮減と良好な健康の維持のためにこれからも要求していく必要があります。

2013年4月に改正労働契約法が施行され、有期労働契約期間の通算が5年を超える場合、無期労働契約への転換が認められることになりました。全農林の職場では多くの契約職員が働いており、永年勤務し多くの経験と技術を有する契約職員は業務に不可欠です。農研機構においては、改正法による「5年ルール」が適用され始める2018年4月1日まで約1年となった段階で、法人当局ははじめて労働契約法についての詳細な説明を行いました。単なる当該改正法の内容説明にとどまり、どれくらいの契約職員を無期雇用転換するのかは内部研（センター・部門）に任せるという無責任な態度でした。組合としては無期雇用を希望する者には全員付与することをスタンスとして今後も当局に要求を続けていきます。

3. 研究環境を改善するたたかい

農研機構においては、統合起因する諸問題の多くが未解決のままですが、そのような状況のなか、法人当局は「農研機構改革の方向性」いわゆる、「10年1年プロジェクト」を突如打ち出しました。当局曰く、産総研や理研などと比べると「10年遅れているので1年で取り戻す」という意味がこのタイトルに込められているとのこと。当局によって行われた説明会では、10年1年という数値の根拠、改革の真意などを問いただしましたが、具体性に欠ける回答に終始しました。さらに、「10年1年プロジェクト」と密接にリンクする形で法人当局は「給与制度改革」を打ち出してきました。これは、地域への異動を促すためにつくば地区で支給されている12%の地域手当を2%削減し、それを原資として地域研究センターに6%の研究員調整手当を支給するというものです。地域手当はその地域の物価・地下の状況を勘案して定められているものであり、その趣旨を逸脱した本措置案は極めて問題があること、また、一般職・技術専門職についてはつくば地区の者は地域手当の削減対象となっており、地域では手当の増額措置は行われぬなど、職種間の給与格差を広げる恐れがあります。この「10年1年プロジェクト」と「給与制度改革」は研究課題の改廃、つくばから全国地域への異動、賃金など私達の雇用・労働条件、研究環境に大きく影響する重大な内容を包含することから、組合員の意見を尊重し慎重に対応することなどを当局に要求してきました。しかし、当局からの回答・見解については組合員の意見を真摯に反映しているものは言い難く、納得している組合員は少ないのが現状です。経営陣によるトップダウンでの法人運営に対して組合員の間には不信感が募っていることに加えて、早急に解決を図るべき法人統合後の問題点が依然残されていることも問題です。組合員の納得性と仕事へのモチベーションを高めることが重要ですので、今後も粘り続く要求していく必要があります。

【物質・材料研究機構労働組合(物材機構労組)】

1. はじめに

2016年5月に新法が成立し、物質・材料研究機構は10月より特定国立研究開発法人となります。これに伴い、給与、勤務形態等職員の処遇が大幅に変化する可能性があります。年俸制度の検討といった動きも、特定法人化に伴う変化の一例と考えられます(新規採用者には事実上導入の見込み)。組合ではこのような雇用体系の変化を注意深く見守り、職員にとって不利な処遇となる場合迅速に対応します。また、定年制職員の評価制度が変更されましたが現状処遇の変化は無いもようです。

2. 研究環境

組織改編だけでなく、共用設備使用や工作、試料作製の課金化といった様々なシステムの変更が進められています。このような変更によって、事務作業に要する時間、負荷が増えていると言う声が上がっています。また研究室へのスペース課金が研究活動における負担となっているところもあり、職員が効率良く職務を果たせるよう運営側と協議し、職員に大きな負荷がかかる制度の改廃、不要な書類の簡素化など要求し、課金については見直しの検討をしているとの回答を得ています。ただし研究費の配分については経営判断とのことで組合の要求は受け入れられておりません。

昨今軍事研究の是非についても議論されておりますが、組合内にも賛否両論あるため、組合としては中立的な立場を取っております(現状応募については職員の任意)。またこれに限らず、職員の思想信条にそぐわない業務が必要な場合の機構側の対応は「意義および必要性を説明するなどの配慮」をすることです。

特定研究開発法人への移行については現状特に変化はないが変更がもしあるようなら職員すみやかに通知する。ただ新たなミッション等が来た場合はそれを実行しなければならないとのこと。

尚経費節減のためとして水場環境設備の停止、受付業務無人化などが実施されましたが、28年度からトイレの温風乾燥機など一部の設備の運用が再開されており、安全面からも引き続き職場環境の改善を要求します。

3. 職員の処遇について

年俸制の導入が進められておりますが、機構側からは定年制職員に対しては本人の同意無く年俸制への移行はしないということを確認しましたが、同時に検討も行うと回答してきております。

定年については大学の65歳が主流なのに対し、当機構は60歳ということですが延長については検討の必要性は認めるという回答にとどまっております。しかし年金支給開始年齢や再任用制度との兼ね合いもあり、引き続き延長を要求します。

任期制職員の雇用形態及び再雇用については、本人の希望も考慮しながら、機構の組織体制や、業務の効率的な推進等とのバランスを図る必要があるとのこと。尚そのシステムについては機構職員に公開し、給与の金額については国家公務員の再任用制度を参考にしているとのこと。

4. 組合運営の改善。

総組合員数の減少が続く、100名を切る可能性が高くなりました。このため役員や代議員の選出サイクルが縮まり、さらに加入者の減少、あるいは高齢化を招く事態となっています。また過半数代表者も3地区とも組合員で選出させることが困難になりつつあります。このた

め役員選出に関する規約等を現状に合わせると同時に、役員や代議員就任のインセンティブ及び選出方法の改善や業務の簡素化を検討しているところです。また新規加入 5 年間の組合費免除や組合認知度を上げる活動も行う方向で検討しています。また、労働組合の意義についても認識不足が考えられるので広報活動も充実化させます。

5. 年間活動

- ・ 定期大会は 6 月に開催
- ・ 執行委員会は月 1 回程度開催。
- ・ 3 地区過半数代表者選出。
- ・ 労使交渉は例年通り 2 月に行うように要求（要求書は 12 月までに提出）。
- ・ 機構からの改変（業績評価など）について逐次説明を要求。
- ・ 組合員への活動周知。
- ・ 常任幹事選出。

【防災科学技術研究所労働組合（防災研労組）】

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、これまで実施されてきた激減緩和措置が継続される。
- ・ 有期雇用職員について、平成29年4月より給与、処遇の見直しがあった。キャリアパスの一例として、有期雇用である契約研究員（研究員型）で、企画部門への所内兼務の例があった。
- ・ 有期雇用職員の無期転換権利行使について、該当職員に向けて、所内説明会が開催された。原則、継続して5年を越えての契約はしない、ただし、有用な人材確保の観点から、条件を満たした場合は、6年目への契約更新が可能となった。
- ・ 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、労使協定に基づき、65歳まで再雇用することを確認した。一方で、契約研究員や契約専門員としてフルタイムでの雇用も可能となっている。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. 情報の公開

- ・ 研究開発法人化にともなう業務の変化、評価制度と給与制度及び両者の関連について、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。

3. 業務効率化等

- ・ 給与控除による寄附は、研究所規程において、職員の自主的な意思によるものであることを確認した。
- ・ 海外からの研究者の受け入れに対して、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、情報の周知がなされるよう確認した。

【労働安全衛生総合研究所労働組合（安衛研）】

昨年 4 月に「労働者健康福祉機構」と統合され、「労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所」として研究活動を行っています。統合前までは、労働災害調査などを行う場合、厚生

労働省安全衛生部との直接のやりとりなどで迅速な対応が可能でしたが、統合後は、機構本部を通してのやりとりを行うことになったため、時間がかかることがあります。また、研究を行う上でも労災病院との統合効果を求められているが、なかなか難しいのが現状です。さらに物品購入手続きについても、病院のやり方にあわせるため、研究業務を行う上でなじまない部分があります。

産業安全研究所労働組合としては、職員の労働条件の低下や、研究業務の阻害となる業務等がないように、今後も交渉を進めていきます。

【国立科学博物館労組組合（科博研労組）】

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員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年度が約53名、2017年度は新規常勤研究員4名を含め、62名（うち非常勤数は5名）となっており、組織率は約50%ですが、常勤研究員では100%という非常に高い数値を保っています。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持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年度に学研労協および東京国公への加盟・連携をしました。その後、学研労協については、今後とも情報交換や連携を深めて行きたいと考えております。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

特筆すべきことは、2016年度に引き続き2017年度も非常勤雇用条件について、事務方上層部と交渉を続けています。法律改正後5年雇用された対象者が2018年3月に満期を迎えるため、その前に館内条件を整備するよう活動しています。その他2016年度に導入されたストレスチェックは継続されており、今年度も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話し合いを続けて行きます。プライオリティ対応としても、2016年度に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ましたが、好評のため今後も継続して設けます。

4. 組織の強化と情宣活動

2017年度新規採用の常勤研究員は4名で、全員が組合に加入しましたので、昨年度に引き続き常勤研究員全員が加入している状況です。非常勤職員も2017年度は1名加入しました。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図るため、親睦会を開催しました。

5. 2017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、福祉厚生増進および同じ目的を持つ他の団体との協力などの活動を行ってまいります。また、当館の非常勤職員雇用条件は年度内には方針を固めます。さらに、マイナンバー制度、残業問題や昇格の遅れている職員の問題、ストレスチェック項目の改善なども考えます。そのためにも学研労協との連携も様々な面で深めてまいります。

【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

2016年11月9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 瀬尾 茂美

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

全国大学高専教職員組合
中央執行委員長 中富 公一

特殊法人等労働組合連絡協議会
議長 竹内 清

独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金は連年に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・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、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ります。

行革推進法による人員削減もかさなって、正規の職員・教員が採用されず、非正規職員や任期付研究員・教員で対応している法人が増え、業務や研究の継続性が阻害されている現状もあります。さらに、多くの非正規職員や任期付研究員・教員が不安定で劣悪な労働条件に置かれています。

国立大学では、財政悪化を理由とする人件費の削減や教員人事の凍結によりゼミがなくなる等の問題が生じており、ノーベル医学・生理学賞を受賞された大隅良典氏も「昨今の国立大学法人等に対する運営費交付金の削減と、予算の競争的資金化によって、大学や研究所の経常的な活動のための資金が極端に乏しくなってしまった。運営費交付金はほとんど配分されないため、科研費等の競争的資金なしには研究を進めることは困難である。」（「科研費について思うこと」私と科研費No.78、2015年7月）と、運営費交付金不足による研究資金の不足が、形状的な研究活動を阻害していることへの危惧を表明されています。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、下記事項が実現するようご尽力下さることを要請します。

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。

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

2017年7月21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 瀬尾 茂美

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

全国大学高専教職員組合
中央執行委員長 中富 公一

特殊法人等労働組合連絡協議会
議長 竹内 清

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・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、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・教員が採用されず、非正規職員や任期付研究員・教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・教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下さることを要請します。

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。

以上

【巻末資料 3】 37 期役員名簿

①役員名簿

4 役

	氏 名	単 組	担 当
議 長	瀬尾 茂美	農 林	総括、国研集会、 「新しいつくばを創る市民の会」
副議長	津口／安藤	気象研	研究問題、国研集会
副議長	小松原 琢	産総研	研究問題 国研集会
事務局長	川中 浩史	産総研	総務、財政、ニュース、連絡文、国研集会 「新しいつくばを創る市民の会」
事務局次長	児玉 正文	農 林	平和、地域共闘（主に平和関連の活動）
事務局次長	田上 節雄	地理院	地域共闘（主に共同運動）
事務局次長	小滝 豊美	農 林	単組情報収集、議長サポート
事務局	皆川 末子		事務全般

常任幹事

単 組	氏 名	備 考
農 林	美川 智 鈴木 覚	宿舎、地域共闘、平和 （2人で3分野を分担）
産総研	永井 秀和	地域共闘
環境研	蛭江／有賀／塩竈（前半） 有賀／広兼／宇田川（後半）	地域共闘
高エネ研	中村 衆	地域共闘
物・材	菊池／石川	

幹事

単 組	氏 名	備 考
防災研	小村 健太郎	
建設研究機関	片平 博	
筑波大	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	
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	瀬尾 茂美	農 林	総括及び①④⑥	
副議長	津口 裕茂	気象研	①	
副議長	小松原 琢	産総研	①	
事務局長	川中 浩史	産総研		①②③④⑥
事務局次長	児玉 正文	農 林	④⑤	
事務局次長	田上 節雄	地理院	②⑤	
事務局次長	小滝 豊美	農 林	単組情報収集、議長サポート	
常任幹事	美川 / 鈴木	農 林	③④⑤	
常任幹事	永井 秀和	産総研	⑤	
常任幹事	中村 衆	高エネ	⑤	
常任幹事	蛭江/塩竈/有賀（前期） 有賀/広兼/宇田川（後期）	環境研	⑤	

【巻末資料 4】2016 年度活動報告

2016 年	
10.27 第 38 回学研労協代表者会議	05.29 第 87 回メーデー第 4 回実行委員会
11.02 12・8 不戦の集い第 1 回実行委員会	05.29 第 6 回独法対策委員会
11.09 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	05.31 学園原水禁実行委員会
11.17 第 37 期第 1 回常任幹事会	06.04 第 35 回国研集会第 5 回実行委員会
11.24 第 2 回独法対策委員会	06.14 第 37 期第 8 回常任幹事会
12.08 12・8 不戦の集い	06.18 第 37 回つくば市母親大会
12.10 研・9 条の会第 104 回世話人会	06.22 第 35 回国立試験研究機関全国交流会
12.12 第 37 期第 2 回常任幹事会	06.22 県南平和行進第 3 回実行委員会
2017 年	
01.17 第 37 期第 3 回常任幹事会	07.01 第 41 回茨城共同運動意志統一集会
01.23 第 88 回メーデー第 1 回実行委員会	07.03 第 7 回独法対策委員会
01.25 2017 年学研労協旗開き	07.08 2017 年国民平和行進（石岡→荒川沖）
02.09 第 35 回国研集会第 1 回実行委員会	07.09 2017 年国民平和行進（つくば→竜ヶ崎）
02.12 新しいつくばを創る市民の会総会	07.10 2017 年国民平和行進（藤代→取手駅）
02.14 第 37 期第 4 回常任幹事会	07.11 2017 年国民平和行進（竜ヶ崎→潮来）
02.16 第 3 回独法対策委員会	07.10 茨城共同運動対県交渉・懇談
02.18 茨城共同運動第 13 回総会	～.11,13
02.18 原水爆禁止 2017 年茨城県平和行進結成総会	07.19 第 37 期第 9 回常任幹事会
02.22 2017 年春闘学習会	07.21 独法運営交付金拡充等を求める財務省交渉
02.27 第 35 回国研集会第 2 回実行委員会	07.22 茨城食健連 2017 年度総会及学習講演会
03.09 関東財務局水戸財務事務所交渉	08.05 2017 年原水爆禁止世界大会広島大会
03.09 第 88 回メーデー第 2 回実行委員会	～.06
03.13 第 37 期第 5 回常任幹事会	08.07 2017 年原水爆禁止世界大会長崎大会
03.15 第 35 回国研集会第 3 回実行委員会	～.09
03.16 第 4 回独法対策委員会	08.21 10・21 県南大集会第 1 回実行委員会
03.22 県南平和行進第 1 回実行委員会	08.23 県南平和行進第 4 回実行委員会
04.17 第 87 回メーデー第 3 回実行委員会	08.23 第 8 回独法対策委員会
04.20 第 35 回国研集会第 4 回実行委員会	09.08 2017 年原水爆禁止世界大会報告会
04.20 第 37 期第 6 回常任幹事会	09.09 第 42 回茨城共同運動意思統一集会
04.27 第 5 回独法対策委員会	09.11 10・21 県南大集会第 2 回実行委員会
05.01 第 87 回つくば中央メーデー	09.20 第 37 期第 10 回常任幹事会議
05.18 第 37 期第 7 回常任幹事会	10.02 10・21 県南大集会第 3 回実行委員会
05.19 県南平和行進第 2 回実行委員会	10.11 第 37 期第 11 回常任幹事会議
05.24 茨城共同運動 2017 年度要求書提出（茨城県）	10.21 10・21 県南大集会
05.27 茨城県原水協 2017 年度総会	10.24 第 39 回学研労協代表者会議

【巻末資料 5】学研労協規約

2007年10月29日改訂（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。

- （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。

（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以上の要請があつたと
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）

第十条 幹事会は、代表者会議に次ぐ議決機関であつて、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。