

# 第 40 回代表者会議

## 議案書

日時：2018年10月30日（火）18：00～21：00

場所：並木交流センター ホール



筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会  
(略称：学研労協)

TEL・FAX：029-861-7320

E-mail：office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp

HP：http://www.gkn-rkyo.sakura.ne.jp/



# 目 次

<b>I. 情勢</b> . . . . .	<b>P1~P3</b>
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	
<b>II. 運動の基調</b> . . . . .	<b>P4</b>
<b>III. 第 38 期活動報告と第 39 期活動方針</b> . . . . .	<b>P5~P12</b>
1. 労働・研究条件	
(1) 今期の活動報告	
(2) 来期の活動方針	
2. 科学技術政策	
(1) 情勢	
(2) 取り組み（第 36 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	
<b>IV. 加盟単組・分会活動報告</b> . . . . .	<b>P13~P36</b>
(1) 国土交通労働組合 気象研究所支部	
(2) 国土交通労働組合 建設研究機関支部	
(3) 国土交通労働組合 地理支部	
(4) 全環境 国立環境研究所労働組合	
(5) 全経済・産業技術総合研究所労働組合	
(6) 全厚生 医薬基盤・健康・栄養研究所労働組合	
(7) 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合	
(8) 全大教 筑波大学教職員組合つくば	
(9) 全農林労働組合筑波分会協議会	
(10) 物質・材料研究機構労働組合	
(11) 防災科学技術研究所労働組合	
(12) 産業安全研究所労働組合	
(13) 国立科学博物館労働組合	
<b>【巻末資料】</b> . . . . .	<b>P37~P42</b>
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. 38期役員名簿
4. 2017年度活動記録
5. 学研労協規約

# I. 情勢

## 1. 全体情勢

日本国内の経済情勢については、2018年8月の政府の月例経済報告によれば「景気は、緩やかに回復している。」とされていますが、個人消費の低迷や実質賃金の伸び悩み等が続いています。雇用情勢については、65歳以上の労働人口の増加による就業者人口が拡大する等改善状況にあるものの、非正規労働者は全労働者の約40%を占めており、賃金や処遇の格差改善が課題となっています。このように労働者を取り巻く状況は依然として厳しく、労働者の処遇改善と格差是正に向けた取り組みを進めていく必要があります。

自民党政権下で政府が毎年発表する、経済財政に関する基本方針である「骨太の方針」の2018年版が6月15日に決定されました。デフレ脱却を目指した財政再建と働き方改革に重点化した2017年版との違いは、児童待機解消や高等教育無償化、大学改革、外国人材の受け入れ等の人づくり革命やSociety 5.0等を通じた生産性革命の実現を主眼としている点です。働き方改革も引き続き盛り込まれています。働き方改革については、2015年4月にフレックス制度や裁量労働制度の見直しや高度プロフェッショナル制度創設などを内容とする労働基準法等改正案が国会に提出されたものの、野党等から「長時間労働を助長する」等の批判があがり、一度も審議されないまま2017年秋の衆議院解散に伴い廃案となりましたが、2018年に最重要法案として再び課題となり、4月国会に提出され、6月参議院可決で成立した経緯がありました。この間、学校法人森友学園の用地取得の経緯及び学校法人加計学園の獣医学部新設に関する経緯に安倍総理の口利きがあったのではないかという疑惑（いわゆるモリカケ問題）が浮上し、法案の審議が十分なされないまま強行的に可決されたのは残念です。働き方改革関連法案は、労働基準法、パートタイム労働法、労働者派遣法等の各種労働法の改正が盛り込まれており、長時間労働（残業）抑制や過労死防止等を目指す内容となっています。しかし、一部専門職を労働規制から除外する「高度プロフェッショナル制度」については寧ろ長時間労働を助長するのではないかと等の批判や懸念が出ています。当該制度の対象職種は明確に定義されていませんが、研究職の多い学研労協加盟単組の職場に導入が検討される可能性があります。この制度を導入するためには労使による合意及び対象者本人の同意が必要とされていますので、組合としては本制度の内容をよく理解し、労働者の不利につながることをないように対応する必要があります。さらに、長時間労働の是正や業務要員の確保、ワークライフバランスの実現等のためにも組合として必要な取り組みを進め対応を講ずることが必要です。

## 2. 独立行政法人をめぐる情勢

独立行政法人等の国立研究機関においては、運営の基盤となっている運営費交付金が毎年削減され続けています。この削減で生じた損失を補填するために若手を中心とした新規採用が抑制されたり、任期付きでの採用が増えたりするなど、特に若い世代にとって厳しい雇用環境になっています。また、人員削減によって1人あたりの業務量が増え、長時間労働になるなど劣悪な職場環境を生み出しています。これらの影響によって、職場の高齢化が進む一方で、人材育成の余裕もなく研究や技術の継承も立

ちゆかない状況や、女性や育児・介護を担っている職員が働きづらい環境も生まれています。また、業務の効率化や研究成果の最大化などの名のもとに、改革と称して組織の見直しなどが度々行われ、それに対応してきた現場は研究に専念する時間がないばかりか精神的に疲弊し、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。これらと同じような問題が大学でも起きています。このような独立行政法人等の国立研究機関における危機的状況を打開すべく、国公労連との共催で「国立研究機関の現在と未来～日本の科学技術の衰退を止められるか」と題した第36回国立試験研究機関全国交流集会を6月29日に開催し、未来に向けた国研の役割等について議論しました。本集会での議論を通じて作成した「日本の科学技術と国立試験研究機関の発展に向けた提言」を関係機関に提出しました。そのような中、日本政府は6月14日、総合科学技術・イノベーション会議を開き、研究開発の成果の実用化によるイノベーションの創出の促進を図るための統合的な戦略として「統合イノベーション戦略」をとりまとめ、翌15日に閣議決定しました。この「戦略」のなかには若手の活躍機会創出や若手への研究費配分の重点化、AI技術やIT技術の人材育成等の肌触りのよい言葉が出てきます。しかし一方で、未だ不十分な大学改革の推進、民間資金の獲得額に応じた運営費交付金の配分、戦略的研究推進のための競争的資金の見直し等を通じてイノベーション・エコシステムを創出する等、上述した提言と真逆の「改革」と「選択と集中」をさらに推し進めると推測される内容が盛り込まれています。現時点では主に大学を対象として書かれていますが、将来的には独法等の研究所にも波及する可能性が高いと考えられることから、今後の動向に注視していく必要があります。

### 3. 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

人事院は2018年8月10日、政府と国会に対して2018年の官民較差に基づく国家公務員の給与等に関わる勧告を行いました。月例給は0.16%、一時金は0.05月引き上げとする、5年連続の引上げ勧告となり、一定程度の評価はできるものの、高水準とは言い難い内容です。独法は協約締結権があるため賃金や労働条件については本来人勧に影響されるべきではありませんが、国は独法に対して人勧や国に準拠するよう要請しています。このような国による介入・干渉は問題ですので、労使自主決着を大前提として労働組合法等の徹底等を通じて組合員の賃金引き上げに向けて取り組む必要があります。

定年と年金の接続については、2018年4月から一部年金の支給開始年齢が63歳に引き上げられ、無年金期間が最長3年間となりましたが、再任用者や再雇用者の人件費等をどのようにして確保するか等の課題が残されています。定年と年金に関して政府は、定年を段階的に引き上げ65歳にする、60歳を超えた給与水準を一定程度引き下げる、などの案を出しています。私達公務労働者の労働条件に直結する課題ですので今後の動向に注視する必要があります。

公務員宿舎は、人事異動に伴って転居を避けられない国家公務員にとって重要ですが、宿舎廃止に伴う周辺部の治安や景観の悪化、老朽化や入居制限等の問題が放置されてきていた状況を受け、これら問題を改善するための要求書を毎年財務局に提出してきました。今期は2018年2月21日付けで茨城県国家公務員労働組合連合会との連名で「公務宿舎に関する要求書」を関東財務局水戸事務所に提出し、それを受けた口頭回答交渉を3月22日に行いました。老朽化した宿舎の改修や管理人への要望等の一

部の要求について改善が見られたことは一定程度評価できると言えます。引き続き粘り強く要求をあげていく必要があります。

## 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39回代表者会議（2017年10月24日）において下記「運動の基調」を確認し、第38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。

第39期は、これまでの学研労協の活動を再確認し、以下の「運動の基調」に従って活動を進めていきます。

- (1) 国立研究開発法人・国立研究所・国立大学法人等の労働条件・研究環境の改善に努めます。
- (2) 加盟単組間における協力関係の維持・向上に努め、学研労協の組織強化・発展をめざします。
- (3) 住みやすく働きやすい研究学園都市づくりに努め、平和と民主主義を守る取り組みに協力します。
- (4) 特定の資本や政党からの独立を保ち、個々の課題ごとに活動の方向性を共有できる外部団体と協力します。



## Ⅲ. 第 38 期活動報告と第 39 期活動方針

### 1. 労働・研究条件

#### (1) 今期の活動報告

今年、新労契法が改訂されて無期転換ルール（5 年を超えて繰り返し契約が更新されている有期職員は無期転換権を得る）が始まってから 5 年目にあたり、4 月には多くの有期雇用職員が無期雇用に移行した。学研労協加盟単組は、不当な雇止めが発生しないように監視・交渉を行い、成果を上げた。

公務員の退職手当減額に準じて、すべての職場で今年 3 月に退職する職員の退職手当が減額された。各単組では、退職手当の減額幅の圧縮、代償措置の獲得を求めて交渉を行った。産総研労組では、代償措置として、再雇用職員の待遇見直し（改善）を検討する委員会の設置を実現した。

運営費交付金が年々減額され、競争的資金（科研費）の比重が増え、基盤的研究費が圧迫されてきている。運営費交付金の増額を求めて、国交労連や全大教と協力して、署名・請願活動を行った。

#### (2) 来期の活動方針

有期職員の無期転換に関して、今年 3 月の雇止めは回避されたものの、今後新たに契約する有期職員に対して最長 5 年の上限を設けている法人が多い。無期化を回避するための脱法的な規程を無くすよう、交渉を行う。

退職手当の減額に対して、これを阻止または正当な代償措置を求めて交渉を行う。また、法人職員の今後定年延長に関する議論が始まる可能性があるため、情報を収集し、年金支給開始年齢までの安定した雇用を確保するよう、努力する。

運営費交付金について、引き続き関連団体と連携しながら、その増額を求めていく。

### 2. 科学技術政策

#### (1) 情勢

2016 年 1 月「第 5 期科学技術基本計画」が閣議決定され「科学技術イノベーション政策」の中で「基盤的な力の強化」、「推進機能の強化」が謳われています。若手人材の育成・活躍促進と、基盤的な力の抜本的強化に向けた取組や、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、研究開発投資を確保するなどの研究開発法人等の改革が推進されています。

近年の研究活動は「イノベーション」の名の下に、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。

2016 年 10 月から、理化学研究所、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が、現在のところ年俸制度の拡大等の変化しか目立った動きはありません。研究機関においては、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ており、日本の科学・技術論文数の減少、研究プレゼンスの低下、といった形で現れており日本の科学・技術の将来は危ぶまれます。今期の国立試験研究機関全国交流集会では「国立研究機関の現在と未来：日本の科学技術の衰退を止めら

れるか」というテーマで日本の科学技術について提言がなされました。

## (2) 取り組み（第 36 回国立試験研究機関全国交流集会）

6 月 29 日に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 36 回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）が研究交流センター（つくば市）で開催されました。午前中に、2 つの記念講演、「国立研究機関の役割と研究者の社会的責任～東京電力福島第一原発事故の教訓などから～」(青山道夫福島大特任教授)、「国際比較で考える日本の科学技術の課題—衰退を止められるか」(榎木英介近畿大学医学部講師/サイエンス・サポート・アソシエーション代表)が行われ、その後、個人アンケート結果および「日本の科学技術と国立試験研究機関の発展に向けた提言（案）についての説明がありました。午後のパネルディスカッションでは、理研労組、東京大職組および産総研労組から職場の現状や改正労契法に伴う雇い止め問題に対する取り組みが報告されました。また、高エネ研労組の栗原氏がヨーロッパ滞在時の経験に基づいて、ヨーロッパの研究機関の現状について報告しました。その後フロアも含めて主に提言（案）に関連して、意見交換を行いました。この提言は、日本の未来のために基盤的研究資金の拡充と長期的視野に立った科学技術政策と独立行政法人制度の抜本改善を求めるとして、集会後の実行委員会で内容を修正・確定されました。財務省に対する交付金増額要求交渉等に活用される予定です。

以下、「日本の科学技術と国立研究機関の発展に向けた提言」（抜粋）

国立試験研究機関（以下、「国研」）は、科学技術の発達に繋がる基礎・基盤研究や現実的な問題の解決に繋がる応用研究等を通じて、国民が安心して暮らせる生活の質的向上と日本を豊かにする産業活動・科学技術の発展に大きく貢献してきました。

いま求められているのは、基盤的な研究資金を拡充し、少子高齢化が進行するなかにおいても、産業活動を支える国研の未来を担う若手や女性など多様な人材を採用・育成できる環境を整備すること、そして、国研で働く労働者のモチベーションを向上させ、科学技術の発展に貢献する研究を継続・継承していくことです。あわせて、国民生活の安心・安全を守る国研の役割を十分に果たすため、長期的視野に立った科学技術政策の策定とそれを実行するための組織運営が必要です。

独立行政法人制度においては、組織・人事管理の画一的な統制を排除し、適切な目標設定と客観的評価の改善を行う必要があります。また、独立行政法人職員は国家公務員の身分ではなく、民間労働者であり、賃金等労働条件などは労使自治の原則で決定されます。労働組合法、労働基準法をはじめとする労働法制の徹底をはかるなど、労使自治の原則を確立する手立てを講じる必要があります。

## 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、学研労協や加盟する単祖、および民間企業の労働組合や人権・平和にかかわる市民団体などが一緒になって、実行委員会を組織し実施されています。今年も例年通り実行委員長ならびに事務局長を学研労協から選出し、学研労協が引っ張る形で、1 月から合計 4 回の実行委員会とつくば中央メーデーを開催しました。今年は連休の中日で平日ということもあり、参加者の減少が予想されましたが、当日は 33 団体 657 人が集まり、昨年よりも 100 人以上多くの方が参加

され、参加団体によっては 50 名以上の若者が参加した団体もありました。デモ行進の際は、それぞれの参加団体の主張を加味した 3 種類のシュプレヒコールを使い、主張を同じくする団体ごとに集団をつくり行進しました。各集団の先頭にはマイクのついた宣伝カーが 3 台配置され、車に設置された拡声器を使ってシュプレヒコールの音頭をとりつつ、行進を行いました。やはり集団の後ろの方までは、声が届かず昨年引き続き、どのような形でシュプレヒコールを行っていくのかは今後の検討課題となりました。それでも、それぞれの団体が用意したプラカードを掲げながら、元気よく約 2km のコースを行進しました。デモ行進の後、参加者はそれぞれが用意した豪華なお弁当を食べながら、交流を深めつつアトラクションを楽しんでいました。

今年は晴天に恵まれすぎたこともあり外気温が 27℃と例年より 10℃ほど高い中で開催となりました。また、実行委員会で決定したとおり、今年は各団体の決意表明の時間を長く取りましたが、結果的に参加者は炎天下の中、長時間立つことになり改善が必要なことが明らかになりました。今後、同様の事態を避けるために、来年度のメーデーについては屋内での開催も検討にしています。

## 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。14 年間が経過した現在、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」「産業・経済・雇用」「環境問題」「平和」などの課題について、以下の「五つの観点と一つの留意点」で要求づくりをすすめて、茨城県及び県内全 44 市町村に統一要求書を提出し、回答及び懇談を実施してきています。

- ①県民多数が合意できる要求
- 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の要求
- ⑥“要求の継続性”と“現実の行政手法とかみあった具体化”に留意する

加盟する各団体では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。2018 年は 5 月 25 日（金）に茨城県知事宛て要求書を提出、7 月 9 日（月）、10（火）、12 日（木）に県庁で茨城県との交渉・懇談を 23 団体 120 名の参加、県担当者 40 課室 90 名の出席で実施しています。今後、9 月末までに 2018 年度市町村統一要求書を取りまとめ、独自要求と合わせて全市町村に 10 月までに提出し、11 月をめどに文書回答と懇談の実施を求めていく予定です。地域労連が結成されていないつくば地域では、これまでは県の幹事団体である学研労協が事務局的な立場から、「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連携・調整を図り、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きましたが、五十嵐市長となった 2016 年及び 2017 年と、つくば市宛ての要求書の提出と回答要求の運動ができてなく、県全体での運動に結集できていない状況が続いています。

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、私たちの暮らしに直接関わって様々な問題が引き続き残されています。つくば地域での共同運動の具体化について、準備会に結集している他団体と協議して、2018年の市町村宛て要求書（統一要求と独自要求）を提出して、回答と懇談を追求することが求められています。

### 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、つくば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ました。

今後は、議長・事務局長の「市民の会」役員への就任は辞退しつつも、団体会員として「市民の会」に参加し、暮らしやすいつくばを作るための活動を進めます。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、他団体と連携し協力し合いながら運動の発展をめざします。

## (2) 平和運動

### ①12・8 不戦の集い（2017年）

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。2017年の集いは、12月8日（金）に「戦争する国の作られ方―先の大戦から考える―」と題し茨城大学佐々木浩先生に講演をお願いし、約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、「語り部」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の理解を深めて頂くために続けることが大切です。今後は、参加他団体と相談し事務局を移行して行きます。

### ②原水爆禁止国民平和大行進（2018年）

2018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7日から10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、牛久や龍ヶ崎の集会などで市長が挨拶、つくば市などでは市長のメッセージが寄せられました。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7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8日（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。

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を呼びかけて、原水爆禁止国民平和行進に取り組めます。これまでは学研労協が事務局を担ってきましたが、今後は他団体と協議し移行していきます。また、現在と同様に単組や職場内の平和組織などを中心に参加していきます。

### ③原水爆禁止世界大会（2018 年）

原水爆禁止世界大会には、つくば地域からは、全農林筑波分会協議会から 2 名および新婦人つくば支部から 2 名広島大会に参加し、報告会を 9 月 10 日に行いました。

国連ではヒバクシャや多くの日本国民の悲願であった核兵器禁止条約が、2017 年 7 月 7 日 122 カ国の賛成により成立しました。2018 年 9 月 4 日現在、クック諸島が批准して 15 か国になりました。50 カ国の批准で、条約が発効します。また、昨年核兵器廃絶国際キャンペーンがノーベル賞を受賞しました。しかし、唯一の戦争による被爆国である日本は会議にも出席せず、条約にも参加しないと明言しています。さらに、6 月の米朝会談で北朝鮮の非核化の動きがあります。今後も、原水爆禁止世界大会へ代表派遣の取り組みについて単組を中心に行います。

### ④10・21 県南大集会の取り組み（2018 年）

「憲法 9 条を守ろう！命と暮らしを守る 10・21 県南大集会」を 2018 年 10 月 25 日（木）に開催しました。

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、安倍首相が自民党の党首選で秋の臨時国会で憲法 9 条を改正すると表明する中で開催しました。昨年までは屋外での集会とデモ行進を行ってきましたが、今年のはつくばカピオにおいて、田村武夫先生（茨城大学名誉教授）に講師をお願いし、「戦争の反省から生まれた憲法 9 条—日本と世界の平和を考える—」と題した講演会としました。実行委員会では、できるだけ多くの組合員や市民のみなさんに参加していただくとともに、平和と身近な生活との関係を考え、平和を守る一歩を踏み出していきたいとの趣旨で、今回の方式としました。つくば市内でも「安倍 9 条改憲 NO!全国市民アクションによる 3000 万人署名運動」が進められています。

使用設定年を過ぎ老朽化した東海第二原発再稼働の動きもあります。今こそ、原発再稼働をやめ再生エネルギーへと政策を変換すべき時です。

6 月の米朝会談で北朝鮮の非核化の動きは日本とアジア、世界の平和にとって重要です。このような状況にも関わらず、日本の現政権は莫大な予算を使い、専門家からも役に立たないと言われているイージスアショアを米国から導入しようとしています。その上、安倍政権は、軍事費を 7 年連続で前年度を上回る概算要求を行い軍事研究も強化しようとしています。軍事力を強化するのでは無く、今こそ、核兵器禁止条約に被爆国日本が参加し、核保有国の動きを止め、対話により平和な世界をつくる時です。軍事的にも経済的にも日本に米国要求を押しつける日米安保条約に反対するとともに、平和や暮らしを守る運動と連帯し、その要求実現のために国民的な運動を行っていくことが重要です。来年の 10・21 県南大集会は実行委員会で、開催が検討されます。その際は単組を中心に取り組んでいきます。

#### 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。今後は、参加他団体と相談し事務局を移行して行きます。

#### <平和運動に対する今後の関わり方について>

学研労協に加盟する各単組の組織人員が減少基調にあり、組合員の意識が変化してきたことから、学研労協が各種平和運動の事務局機能を担うことが難しくなりつつあります。そこで、今後は、活動の基調の基本姿勢の範囲内で平和運動に参加・協力し、具体的な取り組みの判断は各単組に委ねるという従来の方針を維持するものの、事務局機能は原則として他の参加団体に委譲します。

## 4. 組織運営

### (1) 組織構成

2018年9月現在、以下の15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・健康・栄養研究所労働組合（基盤研労組）
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）
産業安全研究所労働組合（産安研労組）
国立科学博物館労働組合（科博労組）

### (2) 役員構成

#### ①役員構成

第38期の役員は、【巻末資料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。

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	安藤 忍／佐藤 英一	気象研	①	
副議長	福山 康弘	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／野尻琢也（代）	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	
事務局次長	大野 宏之	農 林	①	
常任幹事	星野尾 歌織	農 林	③	
常任幹事	荒井 隆益	農 林	⑤	
常任幹事	井川 怜欧	産総研	⑤	
常任幹事	中村 衆	高エネ	④⑤	
常任幹事	蛭江/塩竈/有賀（前期） 岡田/広兼/宇田川（後期）	環境研	④⑤	

### ③課題別業務

課題別業務、事務局業務の内容は以下のようなものです。

①	研究問題	研究予算、研究体制・環境、国研集会は議長、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	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」	

<注意>第39期からは10・21、12・8集い、平和行進等に関する業務は、学研労協の主たる業務から、第39期活動の基調の基本姿勢の範囲内で参加・協力することになります。

### ④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2017年11月から2018年10月まで毎月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
⑦国研集会	瀬尾 議長 安藤／佐藤 副議長 福山 副議長	議長・副議長・事務局長
①組織財政検討委員会	瀬尾 議長	各単組代表による協議

## ③メーリングリスト

組織内外の情報交換を活性化するためにレンタルサーバ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 40 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(2017.10.24) : 12.8 不戦の集い実行委員会開催について
- 連絡第 2 号(2017.12.26) : 2018 年新春学研労協旗開きのご案内
- 連絡第 3 号(2018.01.11) : 第 89 回つくば中央メーデー第 1 回実行委員会開催について
- 連絡第 4 号(2018.02.06) : 2018 年春闘勉強会の開催について
- 連絡第 5 号(2018.02.13) : 2018 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 6 号(2018.08.03) : 2018 年 10・21 県南大集会第 1 回実行委員会のお知らせ
- 連絡第 7 号(2018.09.03) : 組織財政検討委員会開催のお知らせ
- 連絡第 8 号(2018.09.27) : 第 40 回学研労協代表者会議連絡文
- 連絡第 9 号(2018.09.28) : 2018 年 10・21 県南大集会参加のお願い
- 連絡第 10 号(2018.10.03) : 2018 年 10・21 県南大集会参加のお願い (つくば市議会派)

## (6) 顧問弁護士

茨城労働弁護団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年度から定員削減が強行されています。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ています。また2018年4月には研究職とは別枠で会計課から1名の定員削減が行われました。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、共用部分のセンサーライト化など、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・定員削減について

気象研究所では2019年度からの次期中期研究計画の開始に伴い、組織改編についても検討されています。これまでの定員削減により3名の研究室が多くなっていますが、2017年12月に行われた所長会見では、研究室の人数について3名が目安で今後の定員削減をにらみ、室長を減らして室長相当のポストを作る可能性も示唆されました。しかし、具体的な検討については、実質部長会議メンバーによる業務・組織改革検討委員会を2018年4月に設置し、短期間で議論されるようです。組織改編案は、次期中期研究計画の実施に合い、我々の研究業務を実施しやすいものであるべきであり、組織改編案に対する職員への十分な説明と意見の反映を求める必要があります。2015年度から始まった第13次業務整理実施計画では、5年間で10%（1年で2%ずつ）削減する計画で、研究職は毎年3名ずつの削減となります。2018年度の研究職の削減はありませんでしたが、会計課から1名の削減がありました。所長会見で確認したところ、会計課の1名削減分は研究職の削減数には入らず、2019年度には残り5名の削減を予定しているとの発言がありました。第13次業務整理実施計画が行われる中、気象庁の研究業務が適切かつ健全に遂行するためには、定員削減・予算要求に関わる組織等にかかわることは、長期的な視野に立って実施されるべきです。方針の決定には職員と十分に情報共有をした上で行うよう求めていきます。

#### 3. 人事評価制度・昇格・再任用について

人事評価制度の正式運用開始（2009年10月）からおおよそ7年がたちました。この7年の間に、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。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懸念があります。

個々の人事評価は絶対評価であるにもかかわらず、実際には全体が相対評価になるよう調整が行われているようです。また、評価の提出時期が早いために、業績に見込みを含めたまま自己評価を行わざるを得ない状況になっています。気象研支部では、引き続き組合員から広く意見を聴いて、同制度がより公平公正であるよう当局に求めてゆくとともに、個別の評価について組合員に問題や疑問があれば、当局に問いただしていきます。

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、官側の「包括基準はⅠ種採用者を対象にしたもの」という解釈を根拠に、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。この背景には行政職と研究職で俸給方が異なっているため双方のバランスをとっているためという理由も含まれます。これらの問題を改善するため、気象研支部では昇格担当の執行委員を置き、対応しています。気象研支部としては、昇格格差を生じさせないために、研究職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も、研究職の昇格と採用区分とに関係を持たせないことを要求し続けていきます。

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12月の所長会見および4月の総務部長会見で、再任用を含めた人事異動については本人の希望を尊重することを要求しました。また、2018年度からは、研究職再任用者の格付けが従来の2級だけでなく3級も可能となりました。しかし、3級の再任用のためには、それまでの顕著な研究実績に加えて相応の管理能力を基準としており、その判断が公平と透明性をもってなされているかどうか監視する必要があります。

気象研の研究職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、再任用義務化期間は次第に延び、対象者も増加しつつあります。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、運用に関与してまいります。

#### 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、旧態然のまま（手当の均等割）残っているのは気象研究所のみとなります。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）への対応に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12月11日に行われた所長交渉では、職員の健康の維持と私生活の充実を確

保できる勤務時間になるように、管理職員が適切な業務分担と超過勤務の実態把握をするように指導すること、及び、その上で各職員が業務責任を果たせるよう必要十分な超過勤務手当を支給することを要求しました。気象研支部では、引き続き、職員が精神的・肉体的に健康を損ねることのない適切な業務管理が行われるよう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。2018年度より会計課から細かな項目の積み重ねを理由に1名削減になりましたが、従来の仕事に余裕があったわけではなく、このしわ寄せが他の部門に及ばないか注意が必要です。また、これまでと同様、事務連絡会の活用、派遣職員の予算確保の要求、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。

2016年7月、札幌、仙台、福岡管区气象台および気象庁に火山研究部の分室が設置されてから約2年が経ちました。分室駐在は、つくばとは諸事情が異なるため、研究業務が推進できる環境が確保されるのか、不安があります。また評価者と被評価者が離れた状況下で、業務貢献などの評価も含め人事評価が適正に行われるのかどうかという懸念もありました。設置から2年が経過し、分室研究官や周りの職員も環境に馴染んできた半面、分室によって職場環境に大きな違いがあり、今後の異動では研究計画を考慮した配置がされるのか、といった不安や課題もでてきました。それらの課題を改善するために、2017年11月には気象研において第1回国土交通労組気象部門研究職問題連絡会議が開催され、分室研究官や各支部代表者などが集まり、様々な問題について話し合いをしました。その後、総務部長交渉を実施し、分室研究官の労働条件の改善について要求をしました。この中には、事実上単身赴任状態であるにもかかわらず支給要件を満たしていないという理由で単身赴任手当が支給されていない、札幌・仙台分室研究官には研究員調整手当が支給されていない、などといった指摘も含まれています。中途採用のため高位号俸者が存在している昇格については、現地昇格も含め気象研の選考採用者と同じ扱いをすることが確認されました。気象研の旅費が少ないため分室研究官が学会の全日程に参加できない問題については、要求後に気象庁の運用により対応できるようになりました。なお、今後の研究職問題連絡会議は隔年開催の予定です。

分室研究官の制度は、まだスタートしたばかりですので、見えてきた問題点に関して要求を挙げていく予定です。

## 5. 職場施設の整備

昨年度に引き続き、会見時以外でも組合が要求したことにより必要性が認められ、廊下、給湯室、トイレなどで人感センサー付き照明が導入されました。また、共用洗濯機について、組合の要求により必要性が認められ、2018年の春に理髪店で使われていたものが移設されました。食堂施設については、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。

2018年2月から外勤時の回数券の購入が中止されICカードに一本化されました。ICカードの紛失時のことなどを考えて、希望者には記名式カードを用意することを要求しましたが、制度上対応困難との回答でした。ただし、紛失については、スリや置き引きなど本人に過失が無ければ弁償にはならない場合もあるだろうとのこと

(総務部長会見)。

総務部長会見で要望した事務連絡会の開催については、官側が事務連絡会のメンバーリストを活用しつつ職場環境の改善に取り組むこととなりました。

## 6. 宿舎問題

公務員宿舎に入居するためには、「離島等へき地勤務官署職員」や「危機管理宿舎入居職員」等いわゆる 5 類型のいずれかに該当する必要があります。気象研職員については、2012 年 6 月の総務部長会見にて「(公務員宿舎に入居可能な) 頻度高く転居を伴う転勤等をしなければならない職員と位置付けられている」と明らかにされています。実際、気象研究所から本庁や地方官署へ転勤となる職員、地方官署から気象研究所に転勤となる職員も多く、そのような中で宿舎の安定的な確保は本人・家族の生活基盤を確保する上で重要です。つくば市内の公務員宿舎の多くは 1975 年代前半に建築されたもので老朽化が顕著です。また、2013 年 12 月に決定した「国家公務員宿舎使用料の見直し」にもとづく、宿舎使用料の段階的な引き上げによる個人負担増により、これまで公務員宿舎に入居していた職員の中には民間の賃貸住宅等に転居する人も増えています。これにより、宿舎の入居率が下がり、共益費などの負担が増加する問題も発生しています。2016 年 12 月より各財務局より宿舎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舎の希望も可能になりました。

若い世代・子育て世代にとって民間賃貸住宅は経済的に大きな負担となります。気象研支部では、宿舎を必要とする職員の希望を考慮した宿舎の確保など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舎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。宿舎使用料の段階的な引き上げは 2018 年度 4 月が最終と当局から説明されていますが、今後の動向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とりくみとなりました。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・安心の実現への建設産業の再生（生公連署名）」、「国土交通省の体制拡充を求める国会請願署名（体制拡充署名）」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。

今年度は、気象研究所支部、地理支部、建設研究機関支部と合同で、つくば地区の研究機関各単組（学研労協加盟各単組）への三大署名活動の依頼を行い、その取りまとめを当支部が担当しました。

残念ながら国会請願の採択には至っておりませんが、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、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に開催し、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) 3労組を併せても40名足らずの小さな支部ですから、できる限り共同でのとりくみに心がけ、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務めました。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。
- (3) 労組毎に単独で行っていた各当局への団体交渉には、支部の執行委員を異なる職場の役員とすることで、異なる職場への団体交渉への参加を可能とし、これによって、情報の共有化を図るとともに、当局への追及も統一的、効率的に行うことが可能となりました。

また、土木研究所においては、寒地土木研究所労働組合との連携も円滑に行われるようになりました。昨年は土研労組と寒地土研労組との連名で理事長宛の統一要求書を提出し、2017年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。現在、2回目の交渉をめざして準備を進めています。

- (4) 国土交通省内の研究職場や独法の問題に関連しては、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議」を結成し、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との交渉の実現に向け、活動を展開しています。

また、今年度は、国土交通省の研究機関、教育機関等の存在を国民のアピールするためのシンポジウムの開催に向け、活動を展開しています。

- (5) 組織拡大に関しては、若手職員や非常勤職員を対象とした組合説明会を開催し今春は3名の新しいなかまを迎え入れることができました。さらに、昨年からの新たなとりくみとして始めたレクリエーション企画は、今年7月の開催で3回目を数え、労組の枠を超えて多くの方々との交流を実現しています。
- (6) 配転問題では、昨年、土研において、本人がまったく知らない状態で、地方整

備局から配転内示の電話が掛かってくるという異常事態が発生しました。労組は速やかに当局を追及し、撤回はできなかったものの、土研への U ターン人事を約束させる到達点を築きました。

(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。

建設研究機関支部の 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、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です。

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

第 196 回通常国会において「働き方改革関連法案」が成立し、時間外労働の上限規制等が導入される中、2018 年人事院勧告では、公務職場における超過勤務命令の上限を人事院規則において原則 1 月 45 時間・年間 360 時間（他律的業務の比重の高い部署では 1 月 100 時間・年間 720 時間）を人事院規則に設定する措置が報告されました。人事院規則を改正して上限時間を規則化することは一定評価できますが、他律的業務の部署を設定して過労死ラインを超える超過勤務も可能とする特例や大規模災害への対応や法令立案、国際交渉等の重要性・緊急性が高い業務の場合は上限が設定されないなど、果たして実効性が担保されるか疑問であり、今後の人事院規則改正を注視する必要があります。一方、国土地理院の職場では、年度初めの概算要求や国の重点施策に院の業務を盛り込ませるため、連日の深夜におよぶ超過勤務が原因か体調を崩す職員が出る中で、今年の WLB 推進強化月間（7 月～8 月）における勤務時間マネジメント改革の取組として、院当局は「本院完全消灯日」と「インターバル確保」の試行を開始しました。インターバルの確保については、2009 年から運用されていた「超過勤務による疲労蓄積の防止のための早出遅出勤務」を活用するとして、職員に 21 時以降の超過勤務を命令する場合は退庁時刻から翌日の登庁時刻まで原則 11 時間のインターバルを確保して疲労の蓄積防止を図ることとされています。この勤務時間の割振りは職員の希望ではなく所属長が割り振るとされていて、インターバルを確保した場合も終業時刻以降の時間帯に休暇を取得させる等の配慮も記載されています。このような独自の運用を試行することは評価できなくもありませんが、7 月以降、2018 年 7 月豪雨や台風 21 号、北海道胆振東部地震などの災害対応が続く中で、このインターバル確保の試行が実際に運用できているのか、支部でも調査するとともに、交渉等の中で当局に実態を明らかとさせ、職員の健康と命を守るためにさらなる超過勤務縮減の取組を引き続き要求していきます。また、超過勤務を縮減させるためには、所属長等の管理者による厳密な勤務時間と業務の進捗状況の把握が必要であり、民間職場等で導入されている勤怠管理システムや PC へのログイン/アウト情報による出退勤時刻の把握等の具体化を求めています。

また、国土交通省が 2017 度から導入している新たな人事・給与システムにより、国土地理院では 2018 年 10 月から給与支払明細書や源泉徴収票を電子化すると一方的な通知がされていて、全職員に一週間以内の承諾書提出が求められています。電子交付を希望しない場合は従来どおりの紙出力も認めていますが、この間も職員証とマイナンバーカードの一体化や給与の口座振込の際には「協力」と言いつつ職員に説得まがいの強制がされたことから、承諾しないことによる不利益扱いをさせない申入れや情報セキュリティ上の問題を指摘して、当局の対応を監視していきます。

## 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、測量分野の職場ではたらく労働者の地位向上と労働条件改善の要求実現に向けて、官民での情報交換、共同運動に取り組んできました。今年度は月 1 回の定例委員長会議と学習会（働き方改革法）に参加しています。

## 3. 職場要求実現等の状況

### (1) 非常勤職員の雇用確保（3 年満期後の公募への再応募）

国土交通労組全体で本省当局を追求してきたことにより、非常勤職員の 3 年雇い止め運用（ルール）は撤廃され、地理支部でも 2017 年 4 月以降、雇用期間 3 年の満期を終えた非常勤職員が公募に応募して、これまで 8 名の方が 4 年目となる採用をされています。2018 年 4 月以降の雇用についても公募がされ、採用試験・面談の結果、多くの方が 4 年目の採用となっていて、まだ 1 名だけですが 5 年目となる採用も実現しています。一方で公募に再応募した結果不採用となった方々も多くいて、年度途中採用で既に 4 年目+α となる者で 6 名中 3 名が、3 月末に 3 年満期で 4 年目の採用をめざす中で再応募した 5 名中 1 名が不採用となっている。院当局は厳正公平な評価で採用していると説明していますが、不採用となった方の経歴等を見る限り、不採用となる理由は考えられず、試験官のさじ加減（裁量）が働いているようにも懸念されます。

また、3 年満期以上をむかえる方々への公募への再応募の説明が今年 1 月末にされましたが、その中で、公募への再応募は可能である旨の説明がされた一方、「同じ人を雇用しつづける事は常勤化とみなされ望ましくない」との文章が一律読み上げられていて、これを聞いた非常勤職員からは「公募しないでくれと感じ取れる」「公募しても採用されない」「考え方が変わっていない」との不安の声が起き、結果的に該当する 18 名中 5 名の方が公募に再応募しませんでした。地理支部では、「常勤化防止」を強調することで該当者を不安におとし入れる説明はやめるべきと指摘するとともに、今後も非常勤職員の賃金引き上げ、休暇制度見直しなど常勤職員との均等待遇の実現や、再度の採用以降も 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を求めています。

### (2) 処遇の遅れへの期待と組織活動強化

多くの組合員が地理支部へ期待している課題は、他省庁や単組内でも 1 級以上遅れている処遇（昇格）の改善です。当局は国土地理院の評価は上がっていると団体交渉等で発言しますが、評価されている業務に見合った級別定数の改善は一向に図られて

いません。2018年4月の昇格発令の実態を見ても、Ⅱ種・Ⅲ種に関わらず、係長クラスの4級昇格年次は先輩に比べて遅れが顕著となっています。また、5級昇格においても、課長補佐クラスが4級高位号俸に放置され、地方測量部や外部機関へ移動しないと5級に昇格させない人事異動となっています。定員削減で人が減らされる中、苦勞の多い困難で高度な新しい業務を担当していても不満の多い処遇実態となっています。その不満を労働組合への結集と、要求実現への運動になかなか結びつけられていません。要求実現への具体的な展望、道筋を示すとともに、一緒に闘っていこうとの呼びかけが重要となっています。

## 【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。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、契約職員の数を減らさ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を設立した。また、翌年の2017年4月には、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を設置した。これら2つの新しい組織には計50名程の職員（契約職員含む）が所属しており、良好な職場環境を維持するとともに、つくば本部職員と同水準の福利厚生が得られるよう、処遇について注視する必要がある。

### 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する傾向が続いている。

一方では、契約職員に関して、改正労働契約法の規定により2013年4月1日以降5年以上の継続雇用を行う場合には、契約職員は無期雇用の権利を持つ可能性がある方針が示された。これに対応するため、一昨年度前から、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若干名ずつ増えていった。反面、無期転換ポストに該当しない大多数の契約職員（多くはアシスタントスタッフと呼ばれる事務系契約職員）は、5年以上の継続雇用の道を閉ざされることになり、2018年3月末で雇用契約は満了する方針であった。

ところが、2017年2月下旬、当局は当初の方針を180度転換し、所に5年以上雇用されているアシスタントスタッフに対して翌年度（2018年度）のポストへの応募を認め、その大半を採用した。採用された多くのアシスタントスタッフは無期転換権を行使し、2019年度から無期契約となる。当局の突然の方針転換の背景には、東京大学をはじめとする他の研究・教育機関の方針転換や所外からの圧力があつたと推測されるが、2月下旬という時期に関しては、契約満了を迎えるアシスタントスタッフの多くが次の雇用先を探して内定を取りつつある時期でもあつたため、大きな混乱を招い



た。この方針転換を3ヶ月前（2016年11月頃）に実施していたならば、混乱の度合いは大きく違っただろうと推測される。国環研労組としては、この転換をより早期に自らの力で実現できなかったことを反省する。

他方で、職員については業務量が増え続ける中、残業が依然として問題である。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時間までの残業が定常的に実施されている。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

当研究所では、研究職員は原則任期付研究員として採用され、5年の任期を経た後、任期なし研究員へ移行する。以前は任期途中で「中間評価」と称する面接が行われていたため、その面接及び評価の妥当性を監視するのが労働組合の一つの任務であった。しかし、昨年度より、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」となったことから、労働組合が監視する必要性は低下しつつある。

また、フレックスタイム制に関しては、現在研究系職員のみ認められている。仕事と家庭の両立を後押しするという制度の趣旨を鑑みると、契約職員を含むすべての職員にこれを導入することが必要で、現在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。

さらに、高齢層に関しては、国環研は60歳定年を維持していることから、年金受給年齢と定年年齢のギャップに対応するため、定年後にシニアスタッフ、シニア研究員、フェロー等（以下「シニアスタッフ等」という。）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、シニアスタッフ等としての再雇用が現実的である。しかし、これらのシニアスタッフ等の給与水準に関する不透明な決定過程や、シニアスタッフ等と若手職員との間の軋轢など、未解決の問題が残されている。

### 4. その他 国環研における労働組合活動

国環研労組では、3～4か月に一度の頻度で、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。

また、昨年度は、採算上の理由による食堂閉鎖が職員の福利厚生観点で大きな課題となった。次善の策として、弁当業者1社と契約を結び、弁当販売で対応していた。2017年度末にようやく新たな食堂業者が決まり、2018年5月より食堂が再開したところである。多くの職員の利用がなければ、再度採算がとれなくなってしまうことから、職員に対して食堂利用を呼びかけると同時に、労働組合が食券を買い取り、組合員に配布することで、食堂利用促進の一助とすることを検討している。

### 5. 組合員数の増加に向けた取り組み

研究系職員の多くは労働組合に加入している。一方、事務系職員の大半はかつて環境省からの出向者であったので、国環研労組への加入者は少なかった。近年、事務系職員に現地採用者を増やしているが、国環研労組への加入が伴っていない。また、契約職員が増加しているため、対象者全体で見た組織率は30%を切っている。したがって、組織率を増やすためには、契約職員と事務系職員の加入者を増やすことが必要となる。そのため、一昨年度は、契約職員の年会費を下げた。また、昨年度より、組合オリエンテーションを、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。さらには、組合活動を身近に感じてもらうために、組合メルマガを開始し、執行委員長から身近な話題を組合員に提供するようにした。その結果、2017年度19名、2018年度（5月末時点）33名が新規加入し、脱退による減少分を含めても対前年度比で増加している。今後も、特に未だ人数が増えない事務系正規職員の獲得に向けて努力を続けていく。

## 【全経済・産業技術総合研究所労働組合（産総研労組）】

### 1. 2017年度活動報告

第18期（2017年10月～2018年9月）は例年以上に取り組むべき課題の多い期であった。36協定の見直し、退職手当引き下げ、シニアスタッフ制度（60歳定年後の再雇用制度）の見直し、地域型任期付職員処遇改善、契約職員の無期転換後の労働条件の明確化などに取り組んだ他、「産総研の情報システムに対する不正なアクセス」に端を発する所内システムの停止および外部インターネット接続の遮断を受けて露呈した、産総研の脆弱な情報伝達のあり方についての当局に対する追求などを行った。

産総研労組は当局に対して年に二度（春季と秋季）要求書を提出しているが、2018年春季要求書（2018年3月29日提出）においてはそれまでの慣例を改めて抜本的な見直しを行った。要求項目を絞って、別紙においてそれぞれの項目についての補足説明を詳細に行った結果、長年求めてきた文書回答を得ることができた。それに基づいて行った人事部長交渉、理事交渉において、要求の実現には至らなかったものの、例年以上に実のある議論を行うことができた。

ほぼ毎週月曜日に発行している「産総研労働組合ニュース」（労組ニュース）は、産総研労組の各分会を通じて電子媒体や紙媒体で組合員に配付している他、事業所ごとに設けられている労組掲示板に掲示している。中でも厚生棟にある労組本部の掲示板は、食堂の入り口で行列のできる場所の真横に設置されているため、組合員・非組合員を問わず職員ほか、外部からの来訪者も目にする機会がある。そのためもあってか、当局から案件によっては労組ニュースへ掲載しないように要請があるなど、それなりの影響力をもつ媒体となっている。その性質を最大限生かすべく、今期においては、単なるイベントの報告にとどまらない労組の主張を発信する場としてその時その時で取り組んでいる課題についてのまとまった記事を掲載するよう努めた。その結果、組合員からは情報提供として役に立ったという声があがる一方で、当局の姿勢を追及する記事を受けて、労使交渉の展開の仕方が変わったとみられる場面もあった。要求やイベントの開催もさることながら、情報発信のあり方が労組の取り組みにおいて重要な役割を果たしていることを再認識させられた一年であった。

## 2. 秋季要求・春季要求

2017年秋季要求書(2017年12月1日提出)は、最重点要求4項目を要求書の冒頭に並べ、その他の要求との差別化を図った。それ以外の要求(44項目)は総務担当理事が回答するべきもの(19項目)と人事部長が回答するべきもの(25項目)に分けて、それぞれ理事交渉と人事部長交渉において議論する従来の方式を踏襲した。理事交渉・人事部長交渉ともに2時間の交渉時間が設定されているが、冒頭30分はそれぞれ理事・人事部長からの要求書に対する回答の読み上げに要しているため、実質90分×2の交渉時間となっており、その例にならった交渉が行われた。要求も過去に行ったものの焼き直しであったこともあり、交渉の内容としては実質のゼロ回答であった。進展としては当局からの文書回答についての議論が始まったことのみであった。

2018年春季要求書は秋季要求書から大幅に要求項目を減らし、全部で10項目とした。それについて文書回答が得られたことは特筆に値する。一方で、理事交渉・人事部長交渉の両交渉は大幅に時間が減らされた他、労組側も大幅に譲歩したところが多く、今後の要求の仕方については改善の余地がある。

## 3. 36協定の見直し

2017年12月26日に当局から36協定の見直し協議が申し入れられた。これは、月の時間外労働時間の上限を現行30時間のところを45時間に、月の休日労働実施可能日数を現行2日のところを3日に改定したいというものであった。これに対して、労組は、「36協定違反を犯さないことを目的とした36協定の見直し協議には応じない」という原則の下、「業務量増大・業務集中の分析と人材確保・業務効率化の効果の検証について、具体的かつ客観的なデータを提示し、議論の土台を築くこと」や「産総研労組の組合員であるか否かに関わらず、多くの労働者に直接関係する労使協定見直しのための協議や交渉の経過は、広く労働者に周知することを認めること」を求め、実効的かつ透明性の高い議論を進めていくよう要求した。また、それと併せて「地域型任期付職員の処遇を改善して、人材流出を止めるための施策を実施すること」と「シニアスタッフにあたっては、そのキャリアをより一層活用するために、労働時間上限を廃止する等、制度の見直しを行うこと」の2点の実現により、超過勤務の問題はある程度解決できるとの主張を行った。(2018年1月11日)

そうしたところ、労組の要求や主張を正当なものと判断した結果であるかどうかは定かではないものの、当局から協議の申し入れ取り下げが通達された。(2018年2月9日)

## 4. 退職手当引き下げへの反対

2017年12月6日に退職手当引き下げを含む給与改定について勤労室から説明があり、労組に対して1月1日の規程改定に向けて合意を求められたが、「今年度定年退職者に対しては、すでに退職手当や、退職後の生活設計に向けての説明会等がほぼ終了しており、現行の規程に基づき支給予定である退職手当の額の試算により、退職後の生活設計を行っている職員が多数存在することが想定される。定年退職日のわずか3ヶ月前になって退職手当の引き下げを通告することは、産総研自身が職員に対し、今年度行ってきた説明と矛盾するものである。」などとし、労組として同意できない旨を通告した。(2017年12月13日)

その後、規程改定期を3月1日まで延期した上で交渉が続けられた。最終的に、

労組の主張は認められず、2018年2月9日の理事交渉においていったんは決裂したものの、懸案となっていたシニアスタッフ制度（60歳定年後の再雇用制度）の見直し協議を労組と行うことをセットに合意して欲しいとの当局からの提案を受けて、妥結することとなった。

## 5. シニアスタッフ制度の見直し

2018年2月9日の理事交渉で当局から提案された「シニアスタッフ制度の見直し協議」が行われた。これは、現行の時給単価が一律1500円の契約職員として、年1500時間に勤務時間が制限され、その上、（研究職であろうと）事務の仕事しかポストを用意しないシニアスタッフ制度は、最近の判例を考慮に入れた時に労働条件の継続性・連続性が保障されておらず違法性が高いとして処遇改善を要求する労組と、今後60歳定年人口が向こう10年でピークを迎えるために、増え続ける人件費を抑制したい当局の意向がもたらした結果である。

6月7日の第1回をはじめとして、9月13日まで合計5回、人事部ワーキンググループとの会合がもたれたが、そこでは人事部案の説明とそれに対する労組の意見聴取だけが行われた。それに対して、労組は7月10日に「シニアスタッフ制度見直し労組案」「顧問弁護士の意見書」「シニアスタッフの労組組合員からの署名」を提出し、それに対して意見を求めたが回答は得られなかった。

最終的に、研究推進組織におけるポストが用意されることにはなったものの、年収は所全体で1人あたり225万円に平均が定められるなど、処遇改善に結びつく結果は得られなかった。引き続き改善を求めていく必要がある。

## 6. 地域型任期付職員の処遇改善

産総研では「地域型任期付職員」という契約職員や派遣職員からの（常勤）職員への登用制度が運用されている。職員へ登用されるといってもその処遇は極めて低く抑えられており、業務とのアンバランスが生じていることから、労組はその処遇改善を求めてきている。

今期は特にその初任給が、「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。」とされている職員給与規定が適用されることになっているにも関わらず、「採用日までの経験年数や現在の雇用条件によらず、募集要項に記載された一律の待遇となります。」と異なったルールが設けられていることを問題視して、矛盾を追求したが改善にまでは至らなかった。

## 7. 契約職員の無期転換

産総研では2018年4月1日におよそ400名の契約職員が無期転換申込権を得た。労組の知る限り、無期転換回避のための雇い止めなどは起こっていない。ただし、2015年度からは雇用契約にあたって最長雇用期間が明記されることとなり、無期転換申込権が得られる前に雇い止めされることとなっている。今後は2013年度以前から雇用を契約している技術系の契約職員が2023年度に、2014年度から雇用が継続している契約職員が2019年度（事務系）と2024年度（技術系）に無期転換申込権を得ることになるが、事務系の契約職員にあつては2020年度以降、技術系の契約職員にあつては2025年度以降には無期転換申込権は発生しない。

産総研と労組は2015年4月1日に「有期雇用契約職員および任期付職員の無期転

換に関する覚書」(覚書)を締結しており、その中で『就業場所の変更』とは、住居の変更を伴う就業場所の変更(いわゆる転勤)を原則として含まないものである。」ことを確認している。それにも関わらず、無期転換申込権を得る可能性のある契約職員を対象とした説明会において、就業場所の変更(異動)の可能性について様々な事例を挙げていた。そのことを労組が指摘すると、産総研当局は覚書の破棄を通告してくるなど、労使間で争う姿勢を示しており、決着がついていない。

## 8. 産総研における情報伝達のあり方

2018年2月に産総研の情報ネットワークに不正アクセスが行われたことが明らかになって以降、次々に所内システムが停止され、インターネット接続が遮断された。その間の情報の共有や伝達が不十分であるとし、職員が大いに不満を抱えたことから、所内アンケートを実施した。その結果、この不正アクセスに付随する問題だけでなく普段から情報共有や作業発注のあり方に対して納得できないことが多いという職員の意識が明らかになり、その結果を受けて、要求書を提出し、理事長懇談会(2018年9月20日開催)の主要なテーマとして取り上げた。

### 【全厚生 医薬基盤研究所支部(基盤研労組)】

#### 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。

2018年3月には、業務多忙化により36協定の改定が打診されたが、過労死ラインの月80時間に迫る76時間の設定であったため、まず人員配置等で対応し、安易な改定は承諾できない旨を伝えた。その後の動きはない。

また、改正労働者派遣法による派遣期間の延長について、意見聴取をする必要から労働者代表の選挙が行われた。組合から1名が立候補したが対立候補はなく信任投票となった。しかし、業務多忙を理由に、紙での投票活動は行わず、不信任の場合のみメールで連絡する形を取った。結果は不信任の連絡は無く信任となったが、職員に十分周知されているかどうかの確認もできないことから、組合としては異議を申し立てた。

全厚生としての厚生科学課長との交渉は8月9日(木)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。独法のひっ迫した会計事情を何とか改善させるべく、現場では様々な工夫をしようとしているが、会計法上の問題(例えば、リース期間が中長期計画期間を超えてはならない、等)が重くのしかかり、機能不全に陥っている実態がある。

具体的な事例については組合の窓口で今後も協議が行われることになり、わずかに前進したが、基盤研の総務部や会計課がその気にならないとかなり難しい。独法の特徴とされる自由度が生かされていない実態を憂慮する。

#### 2. 賃金引き下げ及び労働条件の協議状況について

非常勤職員の無期化については今年度実現した。昨年までは実施方法を検討していたが、一定以上の評価があり本人が希望すれば、基本的に期限のない雇用へ切り替えられることとなった。一時金等諸手当の改善については、全く変わっていない。人材

不足の折、募集を出しても中々応募が来ない現状を改善するためにも、一時金の支給については強く要望していきたい。

### 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。

また、今年度もストレスチェックが行われる予定であるが、昨年の実績を踏まえ、職場環境の改善につながるよう要望していく。

### 4. 独法改革・統合問題

2015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：医薬健栄研）がスタートして4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。

建物の工事は行われているが、国立健康・栄養研究所が入る部分の詳細が決まっておらず、移転後の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いる。

（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、パーマナント職員1名の脱退があったが、非常勤職員2名の加入もあり、元気をもらっている。これまでの職場には組合が無く「初めての経験」という加入者のために、丁寧な対応と、有意義な活動を行っていくことが課題である。

### 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、現在パーマナント職員は3人となり研究および生物資源管理等の業務の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に大きく影響し、さらに経費削減のために絞るものが無くなってきているような状況になっている。

<薬用植物資源研究センター>

薬用植物資源の国内自給に向けて、業務内容が多角化かつ業務量が増加しているのに対しマンパワーが慢性的に不足する状態が続いている。北海道・筑波・種子島の3研究部とも施設が老朽化しており、温室のガラスが割れ、落下するなどの事象が生じている。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、労働環境の安全性が担保されないだけでなく、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。

## 【高エネルギー加速器研究機構職員組合（高エネ研職組）】

### 1. はじめに

高エネルギー加速器研究機構の敷地はつくばキャンパスと東海キャンパスとに分かれており、組織としては素粒子原子核研究所、物質構造科学研究所、加速器研究施設、共通基盤研究施設に分かれている。東海キャンパス勤務の組合員はそれぞれ別の組織に所属しているが、組合としては東海ブロックとして稼働している。一方、つくばキャンパスでは組織ごとにブロックを形成し、活動を行っている。とはいえ、実際は各ブロックから選出された委員を中心に全体でまとまった行動をとっている。組合活動の期は10月から翌9月までとなっており、2018年9月までは22期として活動を行ってきた。

### 2. 活動報告

2017年度の賃金交渉としては、人事院勧告に準拠した賃金の引上げと現給保障の継続、退職金減額を行わない事を求めた交渉を行った。賃金の引上げについては、人事院勧告に基づいて4月に遡って適用するという覚書を機構と交わしており、その範囲において、2017年度も4月分の給与から人勧通りの引上げが実施された。しかし、現給保障の廃止については、現給保障が実施された時点で廃止時期を明記した就業規則が定められていたことを根拠に、延長を勝ち取ることはできなかった。また退職金減額については、不利益変更があることは認めたものの、財政的な問題を理由に金銭による代償措置はとれないと明言され、それに代わる提案もなかったことからもの別れとなった。

2013年4月1日に施行された改正労働契約法によって生じた、有期労働契約職員の無期転換権発生にともなう雇止め問題は、組合が折に触れて機構の認識を確認したこともあり、2018年3月末での大量雇止めは発生しなかった。組合にはこの件について、未組合員から2件の相談が寄せられたが、機構側も該当する雇止めが改正労働契約法に定められた解雇相当に当たることを認識していたことから、組合としては、個人へのアドバイスをするにとどまった。その一方で、有期労働契約職員の通算雇用期間の上限を一律に5年(教員等は10年)とする新たな規則が、無期転換に関わる就業規則の改定と同時に作られた。一部の有期労働契約職員には、「原則として定年まで更新できる」と規定された職種があったが、この職種に対しても新たな上限規則が適用されることになる。ただし書きとして、「特に必要と認められれば更新できる」とあるが、定年までの更新を認められていた職種にとっては不利益変更となり、さらに2013年4月1日以降に締結された労働契約に遡って適用するとあるため、不利益変更の遡及適用であると、機構に申し入れを行っている。この件については、機構の労務担当理事が「ただし以下の文章があるので、不利益変更ではない」と明言したため、継続して協議を行っていく。

## 【筑波大学教職員組合つくば（筑波大学職組つくば）】

### 1. はじめに

1973年の筑波大学開学後、つくば地区の大学には組合組織がつくられませんでした。東京の附属学校には東京教育大学職員組合以来の組合が存続しました。そして、

いずれは全学的な組合組織になる時がくると考え、筑波大学教職員組合を名乗ってきました。その後、大学の法人化を機に、つくば地区（大学）内に組合を設置する気運が高まり、2001年6月「つくば部会」（現「筑波大学教職員組合つくば」）が発足し現在に至っております。現在、筑波大学教職員組合は、東京地区（附属学校）の教職員組合東京と、つくば地区の教職員組合つくばの2つから構成され、団体交渉等で協力し合っています。

## 2. 現組織体制と強化

当組合は現在組合員数20名で構成されています。執行部の構成は、委員長（教員）、副委員長（教員）、書記（教員）、会計（看護師）の4名です。昨年度より3週間に1回の割合で組合懇談会を定期的に行っていますが（組合員以外も参加可能）、ほとんどは執行部のみの参加となっています。組合員数が極端に少なく、組合費の滞納者も多数に上ることから、組合活動は限定的にならざるを得ず、組合財政は逼迫しており、組合員数の拡大が急務となっています。

機関誌の発行、組合のホームページを充実させるなどの対応もしていますが、今年度の組合員数純増は1名にとどまっています。当大学は長く組合がなかったこともあり、組合の存在があまり知られていないことが根本原因と考えます。

## 3. 労働環境改善をめぐる交渉等

団体交渉は教職員組合東京と一緒に実施することが多いですが、今年は当局から説明を受けることにとどまっております。ただし、当局との関係は比較的良好で、当局からの情報提供は頻繁にあります。

病院総務部職員の時間外勤務の多さに関する匿名の投書が昨年冬にあり、その後、病院総務部とは時間外勤務の実態調査の実施などを主内容とする交渉（懇談会の開催および要望書の提出）を現在も継続中です。総務部内に労働環境改善のための検討委員会が立ち上がり、時間外勤務実態調査が一部行われるとの一定の進展も見られますが、いまだ十分な回答を得るに至っていません。

## 4. 2018年度後半の活動方針

学長の任期（4年）満了に伴う今後2年間の再任審査が9月に行われるにあたり、学長および学長選考会議メンバーに対して公開質問状または「組合声明」を出す予定です。前出の病院総務との交渉を継続し、一定の回答を得たいと思います。また、当大学にあるもう1つの組合（日大教系の筑波大学ユニオン）との連携を模索することとしています。

### <参考資料>

平成30年9月18日

筑波大学 学長 永田恭介様  
筑波大学学長選考会議 委員の皆様

筑波大学教職員組合つくば



## 次期学長に考慮していただきたいこと

次期学長選考（再任審査）にあたって、9月5日付けで現学長より所信表明が示されました。今回は再任審査のため、教職員による意向調査は実施されないことから、一般の教職員の関心はあまり高くないのは否めません。また、所信表明は今後の大学運営の方向性を大所高所から語られたものだと思いますが、一般の教職員が普段から不安に感じていることに対して、次期学長としてどのように感じ、対応しようとするのか、といったことは所信表明からはなかなか読み取りにくいと言わざるを得ません。

そこで、わたしたちの組合では、下記の3点に焦点を絞って、組合員だけでなく、広く教職員の皆様からご意見、ご要望、次期学長に言いたいことなど組合ホームページ等を活用しながら募ってまいりました

(<https://sites.google.com/view/kyoshokuinkumiai-tsukuba/>)。なお、現役だけでなく、本学退職者からもご意見を頂戴しております。

次期学長および学長選考会議の皆様におかれましては、こうした現場の声に耳を傾けていただき、今後の大学運営に活かしていただきたくよう切に要望します。

### 1. 教員の人員および分野削減、人材流出について

5年間にわたり補充されない定年退職教員のポストとそれに伴う分野削減は深刻であり、退職不補充の分野では残された教員の授業の量が倍となるような労働強化も見られます。そして、先の見えない中で優秀な人材が他大学に流出する事態も多く見られます。人を大事にしない組織は、いずれ衰退するのではないのでしょうか。

教員が生き生きと教育や研究に専念できる状態は、学生にも波及し、筑波大学で勉強して良かった、卒業して良かったと実感する学生が増え、研究者になりたいという学生を生むと思います。筑波大学で腰を落ち着けて教育や研究、学務に当たれる教職員が増えることは、ひいては大学の発展につながり、筑波大学の学内での位置づけや国際的な地位を高めることとなります。さらには、米国等で一般的な「出身大学や勤務大学へ寄付したい」という卒業生や教職員の増加にも繋がると思います。学生や教職員に優しい組織作りが根本であり、学類から大学院に進み、そして研究者になりたいという学生を如何に増やせるか考えて大学運営に当たってもらいたいと思います。

本件に関しては、以下のような現場からの声をいただいております。

・急ピッチで多面的に大なわれる大学改革は、別の側面では教職員の労務負担を増幅させるものであり、教職員の人員削減が進む中で労災等にも直結することになる。人身に関わる問題が生じた場合の責任の所在を明らかにしてもらいたい。責任の所在が曖昧なままで進めることはあってはならない。(50代、准教授)

・新陳代謝のない一様減衰で研究の現場のやる気が目に見えて落ちている。中国の研究力向上と研究資金の増大を、ボーッと横目で眺める状況。教員も事務も人員削減でミスが多い。筑波大学全体においてきている資金総額は大きく変更がないと聞いているが、使い方に問題があるのではないか。(匿名)

### 2. 事務の人員削減、仕事負担の増加、減らない時間外勤務について

非常勤職員の雇い止め（いわゆる無期転換逃れ）による現場レベル（職員のみならず教

員においても)での新たな負担増が顕著となっています。また、特定の部署の事務職員の時間外勤務がなかなか減らないのは、個人の資質によるものというより職務分担由来の構造的な問題に起因するという認識が広がっています。私たちの組合でも、こうした問題への対応について現在、病院総務部との間で懇談を重ねてきているところです。

本件に関しては、以下のような現場からの声をいただいております。

・事務職員の負担増の実態は目を覆うばかりである。落ち着いて勤務できる環境を整えることに学長は注力してもらいたい。また、卒業生を正規事務職員に採用するというのももっと考えて良いと思うし、軽微な事務仕事は在学生のアルバイト雇用で対応することもあって良いのではないだろうか。(50代, 准教授)

### 3. 学位プログラム、入試改革の進め方について

現場での議論の積み重ねを取り入れる余地のないトップダウン型進行により各種の重要な大学教育改革が行われようとしていることに対して、多くの教員は不安を感じています。特に、入試改革については、事前の入念な市場調査(高校や予備校など)に基づいているとは言いがたく、他大学における先行事例の結末を見ても不安を感じる教員は多いと思います。

精査・吟味が不十分なまま導入することに関しては、導入を始めてから数年後のなるべく早い段階で効果を検証し、継続するべきかをオープンに検討することをお願いしたいと思います。

本件に関しては、以下のような現場からの声をいただいております。

・入試改革としての大くり入試については、北大や九大をはじめ既に他大学にて行っているものであり、その先行事例の結果がどうだったかを精査した上で導入に足るものなのかを吟味するべきだったし、高校教員や予備校教員に対して高校生ニーズに足るものなのかのマーケティング調査を行い、それを踏まえて検討することも大事であった。そうしたことが不十分なままに進んでいる印象があり、導入に対して危惧するばかりである。(50代, 准教授)

・学生の進学希望は就職先(含研究者としての就職)等の短期的な視点・利害に左右される面があり、特定の学問分野が学内偏差値的にも学生数確保の面でも苦戦を強いられてきたにもかかわらず、これらの分野の研究室、研究スタッフが削減されずにきたのは、これまでの大学運営が日本のアカデミーの基本的な構成を解体させてはならないという「理性」が働かせてきたのだと思います。次期学長、大学運営体制はこうした「理性」を覚醒させ、あるべき大学のあり方をじっくり語りながら対処するのが本来の姿なのでしょう。(60代, 退職者)

## 【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を相手に、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形で交渉を行ってきました。ところが今年度、農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）、森林総研、国際農研の3 法人に向けて分会委員長連名で要求書を提出したところ、上記連絡会は事実上連絡を中止しており、交渉ができない状態にあることが判明しました。現在、法人単位で交渉を行う方向で検討をしています。

## 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。

2017年度の賃金要求では、①基準内賃金の2%以上引き上げ②一時金の引き上げ③研究職員・研究開発職員俸給表の最高号俸増設④一般職・技術専門職の再雇用短時間勤務職員の格付け級を3 級とする⑤技術専門職員の賃金水準引き上げ、などを要求項目とし、3月上旬に各当局へ要求書を提出し交渉を行いました。2%以上の賃上げ、研究職員・研究開発職員俸給表の最高号俸増設については前進回答が示されませんでした。特例一時金の支給、また再雇用短時間勤務職員の3級格付けと技術専門職員賃金水準引き上げについては前向きな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、2018年1月末に妥結・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、当局サイド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、機構本部とセンター・部門等の役割分担の不明確化、非効率な業務による時間外労働の増大、運営費交付金の配分のあり方、統合された3法人職員への説明不足など、業務運営や労働条件に関わる多くの課題です。これらの問題の早期解決を求めて数度にわたり本部当局に要求を出していますが、統合から2年半経過した現在でも解決には至っていない問題も多く、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当局が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くることです。現場の声に耳を傾けぬまま突然提示される組織改編案や新たな人事評価システム、人材育成プログラムなど、職員の反発を招く事例が続きました。当局の暴走を食い止め、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。

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。農研機構は、2017年4月の段階で初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、契約職員の無期雇用転換についてどのような姿勢で対応するのかは研究センター等に任せるといった無責任な態

度をとりました。その結果、無期転換に消極的なところが存在するなど、研究センター等により取り扱いに大きな差が生じ、混乱をきたしました。これについては当局の不備を厳しく指摘し、断続的な交渉と協議を行って、法人が取り得る最大の対応を講じさせてきました。今後も希望する者は全て無期雇用への転換が可能になるよう、注視して要求を続けていきます。

### 3. 研究・労働環境を改善するたたかい

農研機構については、①法人統合後の組織運営体制の諸課題、②「10年1年プロジェクト」の改革の方向③給与制度見直し④「人材育成方針」となる「人材育成プログラム」⑤技術専門職の一般職への職種変更⑥研究組織体制の見直し⑦研究職の新たな人事評価システム⑧機構本部体制の見直し⑨勤務時間管理、等について問題点の協議を行いました。また森総研については、①週休日の再振替に係る割増賃金の取り扱い②総務部門の組織改編③新たな人事・給与システムの導入と就業管理システムなどについて、国際農研については、研究職員の年間研究・業務計画書の導入について協議を行いました。

農研機構の研究職員の新たな人事評価システム導入については、2017年度試行、2018年度から本格施行し2019年度の勤勉手当・昇給に反映するというあまりに拙速な導入計画、システムの見直し自体の妥当性や目標設定・管理型評価への移行に対する疑問、評価に多大な労力が費やされることへの不満や不安など否定的な意見が噴出し、その後動きが見られない状況です。また、組織改編についても、4月1日からの改編について1月末に初めて職員に提起するというような、職員の研究推進や労働・生活環境に大きく関わる事項であるにもかかわらず、これを非常に軽視するような動きがありました。これについては組合との協議と合意を確認した上で意見集約を踏まえて再協議を行い、組合員に一定の理解が得られているものについては提案通りの実施を確認、理解が得られなかったものについては、さらなる職員説明会の実施や組合との協議を踏まえ、これにより生じる問題の責任はすべて法人が負うものであること、移行前・移行後ともに運営に支障や混乱を生じないよう最大限の努力をすることを確認した上で、時期を延期しての実施となりました。

このような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ため、今後も粘り続く研究・労働環境に関わる問題について改善を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した。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危惧されておりました。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）。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たいと考えます。また、定年制職員の評価制度が変更されましたが現状大きな処遇等評価の変化は

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」をするとのことです。

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へ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、2016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有り、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き、現在全組合員数は93名となり(2018年6月27日現在)100名を切っております。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おります。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回程度開催を目標に活動。
- ・ 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（防災研労組）】

### 1. 職員の処遇と勤務条件の改善等

#### (1) 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2017年4月にさかのぼり行われた。

#### (2) 有期雇用職員について

2017年4月より給与、処遇の見直しがあった。また、育児・介護規定について、2018年1月1日に、これまでよりは取得しやすい制度に改定された。

有期雇用職員に対する無期雇用労働契約の導入に向けた制度設計について、職員向け説明会の開催を受け、対象となる職員に対して審査が行われ、その結果が通知され、対象職員全員ではないが、「無期労働契約転換職員」として採用された。

有期雇用職員に対する無期雇用労働契約については、原則として、過去の評価結果が特に優秀であり、所属長の推薦があった者について、人事委員会等での審査に従うとする方針は、引き続き実施されることを確認した。

#### (3) 60歳定年後のシニアエキスパート（パートタイム）等としての再雇用について

再雇用者の意欲、事業遂行体制の必要性や財政状況により、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た。

シニアエキスパートについても、これまでの最大週25時間から週31時間まで勤務時間の範囲が拡大された。

そして、労使協定に基づき、65歳まで再雇用することを確認した。

### 2. 情報の公開等

#### (1) 処遇に関する情報公開

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

#### (2) 職員評価制度

研究職における評価制度については、大幅な見直しを実施され説明会が開催された。

### 3. 業務効率化等

#### (1) 36協定

36協定に関して、国会での法案化をうけ、速やかな情報提供とともに、協議することとなった。具体的には、年度当初の協定に変更はなかった。

## (2) 海外研究者受け入れ

海外からの研究者の受け入れに対して、イントラ等での情報提供、相談窓口の拡充、情報の周知など、引き続き、海外国籍研究員および海外の研究者の受け入れ体制およびケアの向上に努めるよう確認した。

## 【産業安全研究所労働組合（産安研労組）】

今年度は「労働者健康福祉機構」との統合で「労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所」として2年目となります。統合後は当研究所が担う労働災害防止に係る基礎・応用研究機能と、労災病院等の臨床研究機能との相乗効果を発揮させることで、労働者の健康と安全の確保による予防と治療・職場復帰支援を総合的に展開することが求められており、当研究所では、労災病院等と連携し、過労死等関連疾患、せき損等といった5分野を対象に重点研究として実施しています。しかし現実には統合2年目となった今でも機構の事務手続きに合わせていなければならない難しさを感じております。

産業安全研究所労働組合としては、今後も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、交渉を進めていきます。

## 【国立科学博物館労組組合（科博労組）】

### 1. はじめに

国立科学博物館（以下；科博）は上野本館（東京都台東区）、附属自然教育園（東京都港区）およびつくば市の筑波地区（筑波研究施設/筑波実験植物園）の3地区に別れており、労組としては3地区の職員で構成されています。一方で、組合を構成する多くの職員が研究職でつくばにおり、2015年より筑波学園都市研究機関労働組合協議会（学研労組）にオブザーバーとして参加しています。他研究機関での活動がある程度把握することが出来るようになったので、今後の活動に活かしていけるものと考えます。

科博はこれまで文部科学省の管轄であったものが本年度中に文化庁に移管されます。この移管が組合員の労働環境にどう変化を及ぼすか、現段階では具体的に予測するのは難しい状況です。労組としましては、動向を注視しつつ全体の利益を守るように、また変化の中で労働環境改善に向う施策を引き出せるよう働きかけます。

### 2. 現組織体制と強化

科博労組は現在組合員数62名（うち5名が有期雇用職員）で構成されています。組合員のうち59名が筑波地区、2名が上野本館、1名が附属自然教育園勤務です。また、研究職員が全員組合に加入しているのに関わらず、全体としての組織率は約50%程度と事務系職員の組合員が非常に少ない構成となっております。現状では筑波地区の研究者が大多数を占める労組であり、地域間および職域における組合員構成の隔たりは制度の情報共有やその他活動上で障害となることがあります。科博の勤務体系として、研究者は筑波地区、事務系職員の多くが東京と別れているので簡単ではありませんが、

事務系職員の新規加入勧誘が組織強化および将来的に交渉に臨むために重要と考えられます。そのため組合への加入のメリットを整理するとともに組合への継続的な勧誘を行うことが組織体制上の課題と言えます。

### 3. 交渉

今年度末をもって2013年4月施行の労働契約法改正から5年が経つことから、所謂“5年ルール”について有期雇用職員の処遇に関して交渉が行われました。館としてはこれまで6ヶ月の冷却期間をおいた後の再雇用についても消極的であったものを、再雇用は“可”であることを明確にしました。一方で、本法改正の主旨である無期雇用転換促進についてははっきりした回答を得られていません。無期雇用転換される職員の可能性はありますが、人選、雇用後の待遇は不明瞭です。また、有期雇用職員の中でも、技術職に相当する職域については議論がある一方で、研究職、事務職のキャリアパスや待遇面での格差についてはほとんど議論されていません。

賃金についてはこれまで人事院勧告に基づく国家公務員給与法に準拠し俸給表、諸手当等の改訂が行われてきました。現在は学研労協の他に東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議にも所属しておりますが、科博労組は比較的小規模ですので上部団体を支援する形での改善要求交渉が現実的と考えます。一方で、単組として館に対して賃金引上げ等の交渉をした実績はありませんので、今後の課題と言えます。

### 4. 労働環境

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、また産業医との面談等で職員の健康増進がなされる一方、あくまで個人的な対応となっており労組としては全体について把握していません。また科博では業務の都合上で標本固定液（ホルマリン・アルコール等）を大量に使用しますが、これまで環境測定を行っておりませんでしたので今年度実地され、労働環境調査がされます。

### 5. 今後の活動方針

特に今年度行われる国内唯一の自然史系博物館の文化庁への移管が、科博の日本国での使命をより果たせる方向に向かうように注視し交渉を続けていきます。当然のこと、これまで行ってきた組合への勧誘、館との交渉に加え慶弔費や親睦会等の福利厚生面の活動は継続して行います。



## 【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

2017年11月6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（中期目標管理法、国立研究開発法人、行政執行法人）・国立大学法人等の運営費交付金は削減され続けています。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においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。運営費交付金削減の代替とされる競争的資金は、現有施設の維持・管理・更新の用途にはそわないため、設備の老朽化にとまなう安全上の問題も発生しています。

行革推進法による人員削減もかさなっており、正規の職員・教員が採用できないため、非正規職員・教員でその場をしのぐ法人が増え、業務や研究の質や継続性が保てなくなっている現状です。多くの非正規職員・教員や任期付研究員においては、人生100年時代が標榜されるなか、その初期においてさえ、不安定で劣悪な労働条件を強いられて将来の不安を抱えています。さらに運営費交付金が削減される中では、2018年4月には改正労働契約法により多くの契約職員が無期転換権を得るにもかかわらず、予算目処が立たないため、継続雇用が困難な状況にあり、さらに大量の失職者を産む矛盾を起しつつあります。

国立大学では、人件費の削減や教員人事の凍結によりゼミがなくなる等の問題が生じており、ノーベル賞受賞者のみなさんも口を揃えて、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性を指摘され、運営費交付金不足による研究資金の不足が、経常的な研究活動を阻害していることへの危惧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国民の安全・安心を守り、産業活動の基盤を支える業務の維持・拡充をはかるため、必要な運営費交付金を確保すること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障するために必要な運営費交付金を確保すること。
3. 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

2018年7月25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（中期目標管理法、国立研究開発法人、行政執行法人）・国立大学法人等の運営費交付金は削減され続けています。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心・安全を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人の安定的運営を困難にしています。また、国立大学法人・大学共同利用機関法人・国立高専の高等教育においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。

現場では、行革推進法による人員削減もかさなって、正規の職員・教員の採用が難しいため、非正規職員・教員でその場をしのぐ法人が増え、業務や研究の質や継続性が保てなくなっている現状です。研究分野では、ノーベル賞受賞者が口を揃えて、運営費交付金を拡充して基盤的研究が安定的におこなえるよう措置することの重要性を指摘し、運営費交付金の削減が研究資金に直接影響し、経常的な研究活動を阻害していることへの危惧を表明しています。

一方、多くの非正規職員・教員や任期付研究員は、不安定で劣悪な労働条件を強いられています。運営費交付金の削減がつづけられるなかで、予算目処が立たないために、有期契約職員の無期転換が困難と主張して、脱法的な労働者の雇い止めを行う法人も出てきています。

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いただくことを要請します。

### 記

1. 独立行政法人等が行う国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える業務の維持・拡充をはかるため、必要な運営費交付金を確保すること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障するために必要な運営費交付金を確保すること。
3. 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】 第 38 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	安藤／佐藤	気象研	研究問題、国研集会
副議長	福山 康弘	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	地域共闘（平和関連の活動） 原水爆、10・21 県南大集会、12・8 の集い等
事務局次長	田上／野尻（代）	地理院	地域共闘（茨城共同運動）
事務局次長	小滝 豊美	農 林	単組情報収集、議長サポート、国研集会
事務局次長	大野 宏之	農 林	国研集会

常任幹事

単 組	氏 名	備 考
農 林	星野尾 歌織	地域共闘（宿舎）
産総研	井川 怜欧	地域共闘（メーデー）
農 林	荒井 隆益	
環境研	有賀／広兼／宇田川（前半） 岡田／広兼／宇田川（後半）	地域共闘（平和関連の活動） 原水爆、10・21 県南大集会、12・8 の集い等
高エネ研	中村 衆	地域共闘（平和関連の活動） 原水爆、10・21 県南大集会、12・8 の集い等
物・材	石川／杉田	国研集会

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	興梠 克久	
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	
科博労	田島／谷藤	

**【巻末資料 4】 2017 年度活動報告**

<b>2017 年</b>	
10.24 第 39 回学研労協代表者会議	05.01 第 89 回つくば中央メーデー
11.01 12・8 不戦の集い第 1 回実行委員会	05.14 第 89 回メーデー第 4 回実行委員会
11.06 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	05.16 第 38 期第 7 回常任幹事会
11.09 第 2 回独法対策委員会	05.17 第 7 回独法対策委員会
11.15 第 38 期第 1 回常任幹事会	05.21 平和行進第 2 回県南実行委員会
12.04 「(仮) ストップ! 国立大学有期雇用 職員雇い止め」緊急院内集会	05.26 茨城県原水協 2018 年度総会
12.08 12・8 不戦の集い	05.28 第 36 回国研集会第 5 回実行委員会
12.14 第 3 回独法対策委員会	06.06 学園原水禁実行委員会
12.21 第 38 期第 2 回常任幹事会	06.14 第 38 期第 8 回常任幹事会
<b>2018 年</b>	06.18 平和行進第 3 回県南実行委員会
01.16 第 38 期第 3 回常任幹事会	06.18 第 8 回独法対策委員会
01.25 2018 年学研労協旗開き	06.20 第 36 回国研集会第 6 回実行委員会
01.29 第 89 回メーデー第 1 回実行委員会	06.24 第 38 回つくば市母親大会
02.01 第 36 回国研集会第 1 回実行委員会	06.29 第 36 回国立試験研究機関全国交流会
02.09 第 4 回独法対策委員会	06.30 茨城食健連 2018 年度総会及び学習会
02.10 2018 年原水爆禁止茨城県平和行進結成 総会	07.04 第 36 回国研集会第 7 回実行委員会
02.14 全大教院内集会	07.08 2018 年国民平和行進 (つくば→竜ヶ崎)
02.16 2018 年春闘学習会	07.09~10、12 茨城共同運動対県交渉・懇談
02.17 茨城共同運動第 14 回総会	07.19 第 38 期第 9 回常任幹事会
02.21 第 4 回常任幹事会	08.04~06 2018 年原水爆禁止世界大会 広島大会
02.28 第 36 回国研集会第 2 回実行委員会	08.08~09 2018 年原水爆禁止世界大会 長崎大会
03.05 第 89 回メーデー第 2 回実行委員会	08.20 平和行進第 4 回県南実行委員会
03.12 平和行進第 1 回県南実行委員会	08.27 10・21 第 1 回実行委員会
03.15 第 38 期第 5 回常任幹事会	08.28 第 38 期第 10 回常任幹事会
03.16 第 5 回独法対策委員会	09.10 原水禁世界大会報告会・学習会
03.22 関東財務局水戸財務事務所宿舍交渉	09.12 10・21 第 2 回実行委員会
03.29 第 36 回第 3 回国研集会実行委員会	09.26 組織財政検討委員会
04.13 第 6 回独法対策委員会	09.26 第 38 期第 11 回常任幹事会
04.16 第 89 回メーデー第 3 回実行委員会	
04.19 第 38 期第 6 回常任幹事会	
04.23 第 36 回国研集会第 4 回実行委員会	

## 【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、1年に1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1ヶ月前までに開催理由、日時、場所日程議題  
その他必要な事項を加盟組合に対して文書で通知しなければならない。

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つて、各地本（支部）より1名、各試験研究機関から1名とし、必要に応じ開催する。

(常任幹事会)

第十一条 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。