

# 第 41 回代表者会議

## 議案書

日時：2019 年 10 月 24 日（木）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

- I. 情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P1～P3
  - 1. 政治・経済・科学技術について
  - 2. 独立行政法人をめぐって
  - 3. 給与や労働環境について
  
- II. 運動の基調・・・・・・・・・・・・・・・・P4
  
- III. 第 39 期活動報告と第 40 期活動方針・・・・・・・・P5～P15
  - 1. 労働・研究条件
    - (1) 賃金・労働条件
      - ①今期の活動報告
      - ②来期の活動方針
    - (2) 宿舍問題
    - (3) 独立行政法人等対策委員会（独法対策委員会）
      - ①活動報告
      - ②活動方針
      - ③独立行政法人・特殊法人・認可法人等についての 2019 年度の基本要求
      - ④国公労連としての独立行政法人等での取り組みの方針
  - 2. 科学技術政策
    - (1) 情勢
    - (2) 取り組み（第 37 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
      - ①つくば中央メーデー（第 90 回）
      - ②茨城共同運動
      - ③地域共闘の課題
    - (2) 平和運動
      - ①12・8 不戦のつどい
      - ②原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会
      - ③10・21 県南集会の取り組み

#### 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P16～P40

- (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 医薬基盤研究所支部
- (7) 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合
- (8) 全大教 筑波大学教職員組合つくば
- (9) 全農林労働組合筑波分会協議会
- (10) 物質・材料研究機構労働組合
- (11) 防災科学技術研究所労働組合
- (12) 産業安全研究所労働組合
- (13) 国立科学博物館労働組合

#### 【巻末資料】・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P41～P46

1. 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書
2. 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書
3. 第39期役員名簿
4. 2018年度活動記録
5. 学研労協規約

# I. 情勢

## 1. 政治・経済・科学技術について

今年6月、安倍政権は歴代3位の首相在任期間となり、歴代最長をも見通す長期政権となりました。その背景には、支持基盤をなす経済政策と徹底した官僚の人事管理や官邸主導の政権運営があります。一方で、自ら策定した「経済・財政再生計画」の見直しや、すべての国民が享受できない景気対策など、失策も浮き彫りになっています。長期化する政権のもとで横行する「忖度政治」は、行政組織に対する信頼を失墜させるなど、負の側面を露呈しています。

経済状況については、2019年1～3月期の実質GDP（国内総生産）において、物価変動の影響を除いた実質成長率が前年比0.5%増（年率換算で2.1%増）と、2四半期連続のプラスとなりました。しかし、内需の柱である個人消費や設備投資は2期ぶりのマイナスとなるなど低迷しており、表向きとは裏腹に景気の不安要素を色濃く映し出す内容となりました。雇用情勢については、総務省の労働力調査（4月）において、完全失業者数は前月比4万人減の176万人、完全失業率は前月比0.1%減の2.4%と労働力不足を背景に良好な値を示す一方で、非正規労働者は前月比12万人増の2,116万人と増加しており、依然として賃金や処遇の格差改善が課題となっています。

6月21日に閣議決定した「骨太の方針2019」においては、「科学技術・イノベーションの推進」が掲げられました。その一翼をになう国立試験研究機関は、社会的課題の解決や国民生活の改善を図る上で必要不可欠な研究を行っています。しかし、各研究機関における具体的な研究内容やその意識、抱えている問題点などについてはあまり知られていないのが現状です。国民に開かれた自主的・民主的な研究の実現に向けて、国立試験研究機関の重要性や果たしている役割を情報発信し、より多くの国民の理解と信頼を得ることが必要です。

## 2. 独立行政法人をめぐって

「骨太の方針2019」では、「重要課題への取り組み」として「科学技術・イノベーションの推進」が掲げられました。具体的には「Society 5.0の世界に先駆けた実現、イノベーション・エコシステムの構築に向けて、『世界で最もイノベーションに適した国』へとわが国を変革する。このため、科学技術・イノベーション関連の司令塔の機能強化・相互連携を図るとともに、官民を挙げて研究開発を推進する」として、「研究の人材・資金・環境の改革を大学改革と一体的に展開することで、研究力の更なる強化を目指すとともに、挑戦的な研究開発を推進する」こと、また、「全ての科学技術イノベーションに影響する最先端の基盤的技術であるAI、バイオテクノロジー、量子技術の研究開発を戦略的に進める」ことが言及されました。

このような研究を進めるための予算については、「新経済・財政再生計画との整合性を確保しつつ、対GDP比1%にすることを目指し、所要の規模の予算が確保されるよう努める」とし、「2025年までに企業から大学、国立研究開発法人等への投資を3倍増とすることを目指し、こ

れらにより、官民合わせた研究開発投資を対 GDP 比 4%以上にすることを目標とする」として  
います。しかし、これらの予算措置はいわゆる「選択と集中」が基本となり、経済成長に資す  
ると判断された研究には予算が重点配分される一方で、国民の安全・安心、安定した生活を支  
える国立試験研究機関本来の役割を全うするための研究には、今まで以上に予算の圧縮が懸念  
されるどころです。

一方、「平成 31 年度以降にかかる防衛計画の大綱」においては、「技術基盤の強化」とし  
て、「軍事技術の進展を背景に戦闘様相が大きく変化するなか、わが国の優れた科学技術を活  
かし、政府全体として、防衛装備につながる技術基盤を強化することがこれまで以上に重要と  
なっている」と指摘し、「新たな領域に関する技術や、人工知能等のゲーム・チェンジャーと  
なり得る最先端技術をはじめとする重要技術に対する選択と集中による重点的な投資を行う」  
としています。2015 年からスタートした安全保障技術研究推進制度の活用等を通じて、防衛  
にも応用可能な先進的な民生技術の積極的な活用にも努めることも記述されています。このよう  
な状況の下、2015～2018 年度に、この制度に配分された予算（約 3 億円→約 101 億円）と採  
択課題数（9 課題→20 課題）は増加の一途をたどっています。

Society 5.0 の実現を政策の柱として位置付けた科学技術政策の追求は、それぞれの国立試験  
研究機関の自主的・民主的な研究を妨げるとともに、組織の統合・廃止などを含む新たな「独  
法改革」にもつながりかねません。国民の安全・安心、生活向上のために必要な予算や人員は、  
国の責任において十全に確保させることが重要です。また、研究の安定性・持続性を確保す  
るためにも有期雇用労働者の無期雇用化をはじめ、雇用の安定と均等待遇に向けた取り組みを強  
めていくことが必要です。加えて、長時間労働の是正に向けた抜本的対策として人を増やす、  
職場実態に見合った体制の確立も欠かせません。

### 3. 給与や労働環境について

8 月 7 日、人事院は国会および内閣に対して国家公務員の給与の改定を勧告しました。具体  
的には、①民間給与との較差（0.09%）を埋めるため、初任給および若年層の俸給月額の上  
げ、②ボーナスを引き上げ（0.05 月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分、③住居  
手当の支給対象となる家賃額の下限を上げ、その原資を用いて手当額の上限が上げられま  
した。独法には協約締結権があるため、賃金や労働条件について人勧の影響を受けるものでは  
ありません。しかし、国は独法に対して人勧や国の対応に準拠するよう求めています。独法に  
おいては労働組合法等の徹底を通して、労使自主決着を大前提に賃金引き上げに向けて取り  
組む必要があります。

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。公務職場においても、この 4 月から時間外・休日労働（超過勤務）の上限規制が導入され  
ました。一方で、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、むしろ長時間労働を助長するのではないかという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も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際には、労使による合意と対象者本人の同意が必要とされています。本制度の内容をよく理解し、対象者の不利につながるようなことながないよう対応する必要があります。

労働契約法の「無期転換ルール」が2018年4月からスタートしましたが、それを前にした大量の雇い止めが社会問題になりました。民間労働法理の適用される独立行政法人においても同様の問題が発生し、理化学研究所においては不当な雇い止めを阻止する成果を勝ち取ることができました。しかし、この問題は毎年発生する危険性があり、労働契約法の趣旨に沿った運用を当局に徹底させる必要があります。有期雇用の研究者等については、「改正研究開発力強化法」によって、更新による無期転換申込権の発生までの期間が5年から10年に延長されたものの、あと3年で最初の「無期転換権」が発生する状況にあります。

各種ハラスメントの防止に向けて、女性活動推進法改訂案と職場におけるハラスメント防止対策を盛り込んだ労働施策総合推進法改訂案が第198回国会で可決・成立しました。これによって、ハラスメントを防止するための措置を講じる義務が企業（独立行政法人も同様）に課されることになりました。公務職場においては、4月から課長級職員および幹部職員に対してハラスメント研修の義務化、外部相談窓口の整備などが行われています。世界的にみれば、ILOにおいては、「労働の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約と勧告」が圧倒的多数で採択されています。パワハラ、セクハラ、マタハラなどのハラスメントは複雑に関係している場合も多く、今後、わが国においても総合的にハラスメントを禁止・防止する法整備を求めていくことが必要です。

年金の支給開始年齢の引き上げに伴う高齢雇用施策として、雇用と年金を確実に接続させるため定年延長制度の早期導入が求められています。人事院は、2018年8月10日、2011年に次いで2度目となる「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。現状においては、2013年3月に閣議決定された、「民間状況等を踏まえ、当面は、現行の再任用制度を適切に運用し、必要に応じて定年延長に向けた検討を行う」という考えに沿った再任用制度が運用されています。現行、63歳となっている報酬比例部分の支給開始年齢は、2020年3月の定年退職者からさらに1歳引き上げられ、最長で4年間の無年金の状態が発生することになります。

## 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40回代表者会議（2018年10月30日）において下記「運動の基調」を確認し、第39期はこれに従って活動をおこないました。第40期も引き続き下記の「運動の基調」に従って活動を進めます。

- （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 39 期活動報告と第 40 期活動の方針

## 1. 労働・研究条件

### (1) 賃金・労働条件

#### ① 今期の活動報告

現状、新たに契約する有期職員に対して、契約更新が可能な期間に最長 5 年の上限を設けている法人が多い。学研労協加盟単組は、今期も有期職員の無期転換に関して、不当な雇止めや労働条件の変更が発生しないように監視し、無期化を回避するための脱法的な規定の撤廃・見直しを求める交渉を行った。

国家公務員の定年延長に関するイメージが未だに示されない関係で、法人職員の定年延長に関する検討もほぼ、手付かずの状況にある。学研労協加盟単組は、今期も国公労連と連携して情報収集を続け、法人との交渉の際には、年金支給開始年齢までの安定した雇用の確保を要求した。

我が国の厳しい財政状況を踏まえた効率化を原則とする政府の方針により、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。学研労協加盟単組は、今期も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は、新たに契約する有期職員に対する最長 5 年間の上限を撤廃して、無期化を回避するための脱法的な規程を無くすよう、引き続き法人との交渉を行う。

いよいよ、国家公務員の定年延長に関する議論が始まる可能性があるため、引き続き情報を収集しつつ、年金支給開始年齢までの安定した雇用の確保を確保するよう、法人との交渉を行う。

運営費交付金に関しては、引き続き関連団体と連携しながら、効率化係数による一律な減額方式の撤廃や見直し、その増額を求めていく。

### (2) 宿舎問題

2011 年、政府は福利厚生施設としての公務員宿舎を廃止し、業務に関連して民間の賃貸住宅では対応が難しい公務員（いわゆる「5 要件」に該当する職種）のみを対象に、宿舎を貸与する方針に転換しました。その結果、国家公務員や政府系の法人職員が多く住むつくば市では、公務員宿舎の約 7 割が廃止されることになりました。計画の進行にともない、入居者不在の宿舎の増加による治安の悪化、入居者の減少による共益費の不足、共用設備や樹木等の管理不行き届きなどの問題が顕在化しました。また、「5 類型」に属する職員でなければ宿舎の貸与が認められないため、宿舎の貸与を希望しても入居できない職員が発生しています。結果として、研究職を中心に優秀な人材の確保が難しくなるなど、問題の裾野は広がっています。

学研労協では、このような問題を改善するために、財務省関東財務局に対して要求書を提出

してきました。今期は茨城県国家公務員労働組合連合会との連名で、2019年3月20日付けで「公務宿舎に関する要求書」を水戸財務事務所に提出し、同日、口頭による回答交渉を行いました。交渉では全農林が取りまとめた宿舎関連のアンケート結果にも言及しつつ、老朽化した宿舎の改修や管理人への要望等について意見を述べました。当局側からは、各省庁から寄せられる宿舎への入居希望に対応しているが入居率は低いこと、世帯寮は余る一方で単身寮が不足していること、入居の5要件は堅持することなどの発言ありました。

現在、公務員宿舎に居住する公務員や法人職員は5要件を満たしています。したがって、これらの者が快適に住まうことのできる宿舎を提供することは政府の役目です。引き続き、公務員宿舎の維持・管理については政府に対応（管理予算の増額など）を求める必要があります。また、研究学園都市地区に特有の問題（跡地の利用や街づくりなど）については、出先機関で検討すべき課題として整理し、対応を求める必要があります。

この他、今年度の人事院勧告では、住居手当を見直す理由として、公務員宿舎の使用料の引き上げが挙げられました。既に述べたように、公務員宿舎は福利厚生施設ではありません。福利厚生の範疇に入る住居手当を、宿舎の利用料と関連づけることは理解に苦しみます。住居手当は公務員宿舎の利用料とは別に、民間の手当水準を指標に算出すべきものです。民間で住居手当に目だつた変化がないのであれば、公務員の住居手当の減額を含む見直しは不要ではないか、と考えられます。

### (3) 独立行政法人等対策委員会（独法対策委員会）

#### ①活動報告

独法対策委員会は日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）に所属する独立行政法人で構成される委員会で、国民生活及び社会経済の安定等に不可欠な独立行政法人等の事務・事業は、国の責任で存続・拡充することなどを目的として運営されています。

独立行政法人等労組は、委員会で情報共有をはかり、すべての労働者の大幅賃上げと雇用の確保のため、19年春闘に結集し、3月14日の回答集中日での回答引き出しをめざしました。2019年度政府予算確定期にむけては、2018年11月8日に財務省要請を実施しました。また、2020年度予算概算要求期である7月25日に財務省要請を実施し、運営費交付金の増額を求める団体署名を提出しました。

#### ②活動方針

引き続き、運営費交付金の拡充に向け、課題や要求で一致できる学研労協、特殊法人労連、全大教との連携による財務省要請行動、運営費交付金の削減の影響を世論喚起するとりくみ、各独法等を所管する省庁の長に対して各独立行政法人労組と各単組それぞれが統一要求書を提出するなど追及を強化する必要があります。

#### ③独立行政法人・特殊法人・認可法人等についての2019年度の基本要

i 独立行政法人・特殊法人・認可法人等の運営については、法人の自主性・自律性を保障するとともに、労働組合との協議を行うなど職員の意見を反映させる仕組みとすること。

事業の安定性と継続性を保障する財政的措置を講じること。

ii 必要な人員確保を保障し、総人件費抑制は行わないこと。

iii 廃止等を前提とした、組織、事務・事業の一方的な見直しは行わないこと。組織等の見直しや労働条件は労使自治のもとで決定するとともに、職員の雇用は国が責任を持つこと。

iv 労使自治による賃金・労働条件決定を保障し、政府は直接・間接的に不当な介入を行わないこと。

④国公労連としての独立行政法人等でのとりくみの方針

i 2020 年度政府予算査定期と 2021 年度予算概算要求期に財務省要請等を配置し、運営費交付金の拡充をめざす。要請にむけては「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」（団体署名）を継続してとりくむ。

ii 運営費交付金の削減の影響を世論喚起するとりくみとして「運営費交付金の削減の影響（仮題）」を作成する。

運営費交付金の削減などを理由に非常勤職員を無期転換しない独立行政法人等があることから「非常勤職員（有期雇用職員）に関する雇い止め等の状況と正職員との格差（仮題）」を作成する。これらの資料を活用した国会議員会館内での集会；院内集会の開催をめざす。

iii 第 38 回国立試験研究機関全国交流集会実行委員会に結集し、国立試験研究機関の現状や課題を発信するなど運営費交付金拡充の必要性を内外に訴える。

## 2. 科学技術政策

### (1) 情勢

2019 年 6 月 21 日、安倍内閣は統合イノベーション戦略 2019・経済財政運営と改革の基本方針 2019（骨太の方針）等を閣議決定しました。さらに、同じく 2019 年 6 月 21 日に、知的財産推進計画 2019・拡大版アクションプラン 2019 等を発表し、経済成長戦略とセットとなる形で科学技術政策を決定しました。

骨太方針の副題は、「『令和』新時代：『Society5.0』への挑戦」となっており、その目的は「人口減少、少子高齢化という大きな壁に対して、新しい挑戦として Society 5.0 の実現に力を尽くし、経済社会の構造改革を一層強力に進める」と説明されています。また、統合イノベーション戦略 2019 について安倍首相は「大学・国立研究開発法人が生み出した研究成果や民間の先端技術を速やかに社会に実装していくためには、スタートアップ企業の役割が極めて重要です。（中略）量子技術、AI などの最先端技術では、世界で激しい研究開発競争が行われています。こうした競争に打ち勝つためには、国内外からトップレベルの人材や投資を結集できる場をつくり上げることが重要です。最先端の分野において、世界に顔の見える国際的な研究開発拠点の形成に向けて取り組んでください。」と説明しています。

ここで『Society5.0』と呼ばれているのは、インターネットの発達によりもたらされた情報化社会（Society4.0）をさらに進めて、IoT（Internet of Things）や AI（人工知能）により、

現在の日本の社会の課題（人口減少・少子高齢化・貧富の格差等）を解決し、経済発展目指す社会とされています。

このような方針の下、政府の進めている科学技術政策の問題点は、科学技術を「経済成長に役に立つか否か」という狭い視点でとらえ、経済成長戦略に従属させる形で科学技術政策を策定しているところにあると考えられます。実際に、大学・国立研究開発法人を Society5.0 のもとに再編成しようという政策が始められており、農林系の研究法人においては、トップダウンですべての研究分野で Society5.0 と関連する研究が求められるような事態も起こっています。一方で、長い研究期間が必要で成果の見えにくい基礎研究への投資が減らされ、長期的に見て科学技術の衰退が危惧される事態となっています。

## (2) 取り組み（第 37 回国立試験研究機関全国交流集会）

今年 7 月 3 日に行われた国研集会（第 37 回国立試験研究機関全国交流集会）では、集会テーマを「ソサエティ 5.0、AI を研究現場から検証する」として、科学技術の問題を重点的に取り上げました。まず、記念講演として、野村康秀氏（日本科学者会議、科学・技術政策委員会）により「ソサエティ 5.0、AI の可能性と科学技術政策を検証する」と題する講演が行われ、ソサエティ 5.0 の提案された背景やその目的、AI 開発の動向などが分かり易く説明して頂きました。野村氏は、講演のまとめとして「Society 5.0 を看板に抱える成長戦略、科学技術政策は、今の政治・経済の腐朽現象の現れ」とし、「成長戦略への寄与のために、「大学改革」「研究開発法人改革」を要求するのは、誤り」と鋭く指摘しました。引き続き、学研労協の議長も務められた小滝豊美氏（全農林／学研労協／日本科学者会議国公立試験研究機関問題委員会）から、現在の農林系の研究法人の運営の問題点とソサエティ 5.0 に関連した研究所の状況について報告がありました。国研集会に先立って行われた個人アンケートにおいても、農林系の国研・研究法人の職員・研究者の方から、ソサエティ 5.0 に関連した不満・憂慮の声が寄せられています。さらに、国立大学における政府の科学技術政策の問題点について、全大教の長山泰秀書記長から報告があり、国立試験研究機関同様、国立大学においても「骨太の方針」のもと、トップダウン的に政府の方針に沿った研究が大学で実施される仕組みが強要されている現状について報告がありました。

今年の国研集会では、今年 4 月より開始された「働き方改革」を、サブテーマとして取り上げました。これに関連して、栗原良将・学研労協副議長より個人アンケートの結果から「働き方改革」がまだよく理解されていない現状が報告されました。また、中島英彰氏（国立環境研究所）から、「アメリカ、ドイツ、ニュージーランドの研究環境と日本の研究者の『働き方』について」と題して、日本と各国の研究者の『働き方』の（考え方）の違いについて、実例をもとにした興味深い報告がありました。さらに、毎年継続して調査が行われている、ポストドク、若手研究者問題について、川中浩史・学研労協事務局長より報告がありました。

国研集会の資料を学研労協のウェブサイトにおいて公開し、また組織・個人アンケートの結果も、内容に支障のない範囲で公開しました。

来期も、国公労連と共催で国研集会を開催し、引き続き日本の学術政策の問題について取り組みを続けていきます。

### 3. 共同運動

#### (1) 地域活動

##### ①つくば中央メーデー（第90回）

つくば中央メーデーは、学研労協や加盟する単組、および民間企業の労働組合や人権・平和にかかわる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。開催日は例年5月1日でしたが、今年は10連休の中日で、単組から参加者予想数を聞き取りしたところ昨年と比べ1/10くらいに減少が予想されたことから、実行委員会で議論の結果、今年に限り4月27日開催になりました。当日は28団体581人が集まり、昨年よりも76人減少となりましたが、それでも多くの方が参加されました。また、今年はデモ行進ルートについても安全面や要員要請の人数が少ないルートに見直しを行い、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、声が届かず昨年に引き続き、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。

今年の天気は「曇り時々晴れ」だったこともあり、晴れ間が覗かなければ過ごし易い外気温での開催となりましたが、メーデー終了間際に雨天になったことから慌ただしく会場からの撤収作業を行うことになってしまいました。また、今年は各団体の決意表明や来賓挨拶の持ち時間を遵守頂いた結果、進行が想定よりも早く進んでしまい、デモ行進前に約10分程度の休憩時間を急遽設けることになってしまったことから、今後の進行内容に改善が必要なことが明らかになりました。次回、同様の事態を避けるために、来期のメーデー実行委員会では今回の反省点を踏まえて議論いたします。

##### ②茨城共同運動

茨城共同運動（県民要求実現茨城共同運動連絡会）は2004年9月11日に19団体で結成された「県民要求の実現をめざして共同する運動組織」です。結成から15年が経過した現在、29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、「教育・福祉」「産業・経済・雇用」「原発・環境問題」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、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ました。

- i 県民多数が合意できる要求
- ii 他県や市町村の事例などから見て道理のある要求
- iii 自治体が直接責任と権限を有する要求
- iv 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
- v 広範な団体や自治体との協働を広げる立場の要求
- vi “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県民・地域要求を組織し、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。

2019 年は持続可能な社会（組織）、持続可能性をキーワードとして、ワークライフバランスを重視した男女参画共同社会づくりや農業での後継者問題、東海第二原発の再稼働問題等について、5 月 24 日（金）に茨城県知事宛て要求書を提出、7 月 8 日（月）、9（火）、11 日（木）及び 8 月 23 日（児童虐待問題）に県庁で茨城県との交渉・懇談を 27 団体 110 名の参加、県担当者 49 課室 109 名の出席で実施しています。2019 年度の市町村統一要求書は 9 月 9 日に最終確認されており、今後、全 44 市町村宛てに独自要求と合わせて 10 月中旬までに提出し、11 月中旬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、これまで学研労協が事務局として「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 12 団体との連携・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。2018 年度は、五十嵐市長となって初めて、2019 年 2 月 14 日につくば市宛ての要求書（独自要求付加）を提出し、8 月 6 日までに文書回答を得ています。今後、2018 年度につくば市回答について各団体と分析して、必要に応じて懇談の実施を申し入れるとともに、2019 年度統一要求の取扱いとつくば地域での共同運動の進め方について各団体と議論していきます。

### ③地域共闘の課題

働きやすく住みやすいつくば地域を作るために、つくば地域における共同運動の発展が求められます。「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。設立時の経緯から、議長および事務局長がそれぞれ市民の会の代表幹事および幹事として参画してきました。しかし、第 39 期からは団体会員として「市民の会」に参加することとし、今後も引き続き、市民的要求課題の解決を目指して暮らしやすいつくばを作るための活動を進めます。また地域の課題毎に運動のあり方を考え、必要に応じて他団体と連携・協力し、地域共闘を進めます。

## (2) 平和運動

平和はとても大切であり労働組合として取り組むべき一つの課題であることから、学研労協

は設立後から地域の平和運動などの取りまとめ役として事務局を担ってきました。しかし、現状の事務局体制を維持していくことが困難となったために、第40回代表者会議から、会計業務は当面担当しますが、事務局全体の運営については各実行委員会の参加他団体と相談してすすめています。

#### ①12・8 不戦の集い

つくばでは、戦争体験を語り継ぎ、平和を守る活動の交流をはかる「不戦のつどい」を毎年12月8日前後に開催してきました。2018年の集いは、12月8日（金）に「知らない、知りたい琉球、沖縄－沖縄戦、占領そして基地に対するオール沖縄－」と題し、太田昭臣先生（元琉球大学教授）に講演をお願いし、42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。

#### ②原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会

2019年の県南コースは、7月6日から9日にかけて実施されました。この運動にはつくば地域では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）が担当し、7月7日は国連で核兵器禁止条約が採択されから2年目であったことから、大清水公園においてヒロシマで被爆された村上啓子さんに経験談を話していただき、つくば市長のメッセージを読み上げました。今年のはじめて茨城県内を海外からの行進者として国際青年リレー行進者の韓国学生アン・スルギさんが参加しました。

原水爆禁止世界大会－長崎につくば地域から、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親子2名が参加しました。今年の世界大会－長崎には5,000人が参加し、草の根運動と共同をひろげ「ヒバクシャ国際署名」を飛躍的に集め、核兵器禁止条約の早期批准に向けて活動しようと呼びかけられました。

今後も単組や職場内の平和組織などを中心に取り組む平和大行進、原水爆禁止世界大会へ代表派遣への連絡など支援を行います。

#### ③10・21 県南集会の取り組み(2019年)

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。2019年の「憲法9条を守ろう！－いのちとくらしを守る10・21県南大集会」は、学習会開催に向けて実行委員会で検討されています。

## 4. 組織運営

### (1) 組織構成

2019年9月現在、以下の15組織（うち2組織オブザーバー参加）で構成されています。

- ① 国土交通労働組合 気象研究所支部
- ② 国土交通労働組合 東京気象支部 筑波測器分会
- ③ 国土交通労働組合 東京気象支部 館野分会

- ④ 国土交通労働組合 建設研究機関支部
- ⑤ 国土交通労働組合 地理支部
- ⑥ 全環境 国立環境研究所労働組合
- ⑦ 全経済・産業技術総合研究所労働組合
- ⑧ 全厚生 医薬基盤研究所支部
- ⑨ 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合
- ⑩ 全大教 筑波大学教職員組合つくば
- ⑪ 全農林労働組合筑波分会協議会
- ⑫ 物質・材料研究機構労働組合
- ⑬ 防災科学技術研究所労働組合
- ⑭ 産業安全研究所労働組合（オブザーバー）
- ⑮ 国立科学博物館労働組合（オブザーバー）

## (2) 役員構成

### ① 役員の構成

第 39 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を担当としました。また地域問題(主に宿舎問題)に対しても常任幹事 2 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    | 大野宏之/芝池博幸 | 農 林 | 総括及び①③⑤       |       |
| 副議長   | 栗原良将      | 高エネ | ①             |       |
|       | 松村知治      | 産総研 | ①             |       |
| 事務局長  | 川中浩史      | 産総研 |               | ①②③④  |
| 事務局次長 | 児玉正文      | 農 林 | ④             |       |
|       | 小滝豊美      | 農 林 | 単組情報収集、議長サポート |       |
|       | 野尻琢也      | 地理院 | ⑤             |       |
| 常任幹事  | 今橋充       | 産総研 | ⑤             |       |
|       | 佐藤英一/上清直隆 | 気象研 | ③             |       |
|       | 倉持映子/稲本勝彦 | 農 林 | ⑤             |       |
|       | 鈴木功士      | 農 林 | 単組情報収集        |       |
|       | 広兼/宇田川/岡田 | 環境研 | ③             |       |
|       | 杉田浩二/押切光丈 | 物・材 | ①             |       |

### ③課題別業務

課題別業務、事務局業務の内容は以下のとおりです。

|   |         |  |
|---|---------|--|
| ① | 研究問題    | 研究予算、研究体制・環境、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    | 宿舍、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、新しいつくばを創る市民の会                   |

《注意》第39期から、10・21、12・8の集い、平和行進等に関する業務は、学研労協の主たる業務から外れ、第40期「運動の基調」の基本姿勢の範囲内で参加・協力することになりました。

### ④事務局業務

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

#### 《今後の事務局業務について》

- ・メーデー（5月）と国研集会（6～7月）は従来通り、学研労協が事務局を担当する。
- ・財政：人件費（総額）は1年間（2018年11月1日～2019年10月31日）維持した。その後の方針（時短や会費の値上げ含む）については、検討しておく必要がある。

## （3）運営

### ①常任幹事会

常任幹事会を2018年11月から2019年10月まで毎月1回（8月は除く）、定期的を開催し重要事項を審議決定し、日常業務は事務局長を中心として事務局が行いました。

### ②専門委員会

| 専門委員会        | 責任者                       | 備考          |
|--------------|---------------------------|-------------|
| i 国研集会       | 芝池 議長<br>栗原 副議長<br>松村 副議長 | 議長・副議長・事務局長 |
| ii 組織財政検討委員会 | 芝池 議長                     | 各単組代表による協議  |

### ③メーリングリスト

組織内外の情報交換を活性化するためにレンタルサーバー契約を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
- ・全単組 (zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：全単組への連絡
- ・事務局 (office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：事務局連絡
- ・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
- ・メーデー実行委員会 (me-de-@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：実行委員の情報交換

#### (4) 組織拡大・強化

国立研究開発法人、国立研究所や国立大学法人を取り巻く状況が厳しさを増し、今まで以上に情報交換、協力体制が重要になります。学研労協の組織拡大・強化のためにもさらに JAXA 労組など未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学研労協ホームページ

今期は学研労協ホームページをリニューアルし、以下の活動報告をアップしました。  
今後とも各情報の充実をめざし随時発信していく予定です。

##### i NEWS ニュース

- ・NEWS ニュース No.42 (2019.01.24)：学研労協旗開き開催
- ・NEWS ニュース No.43 (2019.02.14)：つくば市長に茨城共同運動要求書を提出
- ・NEWS ニュース No.44 (2019.02.15)：2019 年学研労協春闘学習会報告
- ・NEWS ニュース No.45 (2019.08.02)：第 37 回国立試験研究機関全国交流集会開催
- ・NEWS ニュース No.46 (2019.08.02)：運営費交付金拡充を求める財務省交渉

##### ii 2019 年活動報告

- ・2019.03.20：財務省関東財務局水戸財務事務所長宛に「公務員宿舎に関する要求書」を提出
- ・2019.04.27：第 90 回つくば中央メーデー開催。初めて動画を使い当日の様子を公開
- ・2019.07.25：財務省に対して「独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書」を提出しました。

##### iii 国研集会

- ・2019.07.03：第 37 回国立試験研究機関全国交流集会開催

##### ②連絡文書

- 連絡第 1 号 (2018.12.26)：2019 年新春学研労協旗開きのご案内
- 連絡第 2 号 (2018.12.26)：第 90 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 3 号 (2019.02.01)：2019 年春闘学習会開催について
- 連絡第 4 号 (2019.02.19)：2019 年国民平和行進第 1 回県南実行委員会の開催について
- 連絡第 5 号 (2019.05.23)：第 37 回国立試験研究機関全国交流集会の開催について
- 連絡第 6 号 (2019.09.20)：第 41 回学研労協代表者会議連絡文

(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

2019年4月には、新6研究部から4名、火山研究部から1名の合計5名の定数が削減されました。これにより、第13次業務整理実施計画(定数削減計画)による2015年度から5年間で10%(研究職15名)の定数削減が、留保・修正されることなく強行されたこととなります。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年度からの中期研究計画の開始と同時に、予報、気候、台風、衛星、環境応用、海洋化学の6研究部を、全球大気海洋、気象予報、気象観測、台風・災害気象、気候・環境、応用気象の新6研究部に改組する大規模な組織再編が行われました。2018年度における再編までの経緯をまとめます。まず再編の内容については部長会議メンバーによる「業務・組織改革検討委員会」が2018年4月に置かれ議論が始まったようです。職員に対しては、4月の説明会で次期中期計画の概要が説明され、7月の説明会で組織再編の可能性が示唆されました。概算要求後の9月にも説明会が開かれ、新6研究部の名称が示されました。その後10月には本庁の要請により中期計画が一部変更されることがメールで知らされました。それを受けて再度の説明会を要求しましたが、当初は変更について説明を開かないと当局は答えていました。しかし12月の所長会見で改めて説明を要求したところ、2019年1月に4回目の説明会が開かれました。そこで、研究室ごとの職員数など具体的な情報がようやく明らかになりました。

以上のように再編は完全にトップダウンで行われ、説明会が4回行われたとはいえ、情報開示も非常に遅いものでした。実際、2018年10月の職員アンケートでも、83%の職員が情報公開は不十分、68%が再編に納得できていないと回答しています。組合では2017年度に、再編する場合には職員への十分な説明と意見の反映を求めていましたが、むしろ小出しの情報に振り

回される結果となりました。職員の声をもとに研究をスムーズに進める環境を作る機会にならなかったのが残念です。

このような当局の姿勢により、組合としては再編の中身の議論には踏み込まず、職員アンケートの実施、説明会開催の要求、説明会議事録の作成と共有など、情報共有をフォローする活動を中心にしたとりくみにとどまりましたが、これらの活動を通して再編に関する組合員、職員の理解の助け、及び情報公開に向けた当局への圧力になったと考えます。また、再編に問題意識を持つ非組合員の方と協力できたのも良い経験でした。部屋の移動など組織再編の具体的な作業は始まったばかりであり、今後も状況を注視する必要があります。2.2.4 節(1)で説明するように、特に当局が立ち上げた「実行プロジェクトチーム」には様々な職場改善のアイデアが集まりました。チームが 2019 年 4 月に解散したことによりこれまでの議論が有耶無耶にならないように、これからの議論の経緯をフォローしていく必要があります。

### 3. 人事評価制度・昇格・再任用について

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は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表が異なっており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、気象研究所支部では昇格担当の執行委員を置いて対応しています。

格付審査委員会は基本的に年 1 回（3 月）開催されています。気象研支部では、格付審査委員会の前に、組合員のうち双子号俸となる高位号俸者について、本人の了解を得た上でリストに載せ、当局に提出して格付審査委員会で公平に審査することを要求してきました。しかしながら、2017 年 2 月に同様のリストを提出した際には、官側からリストを参考にはしていないという、事実上ゼロ回答がありました。これを受けて昨年度は、相対的に見て昇格が遅れている人のみ重点的に要求することなどを検討しましたが、具体的な基準を見つけられず、結局は従来と同じく双子号俸となる組合員をリストにして提出しました。今年度は双子号俸となる組合員の手承を得たうえで、同様のリストの提出を見送ることにしました。この点については、引き続き検討が必要です。

格付審査委員会では、経験年数、研究業績（原著論文・本庁業務への貢献）、最近の人事評価に基づいて、審査を行っているとは当局は述べていますが、昇格基準は明確に示されておらず依然密室で全てが決められているという印象が拭えません。この点について組合では以前から昇格基準を明らかにするよう求めています。総合的に判断しているとの回答が繰り返されています。一方で、昨年度の総務部長会見では、個人的に昇給・昇格について問い合わせがあれば可能な範囲で回答する、との回答を得ていますので、双子号俸に該当する方は問い合わせして

みることをお勧めします。

しかしながら、そもそも昇格や給与のシステムそのものに関する理解度が組合員でさえ十分ではない場合もあるのが現状です。そこで今年度は昇給や給与のシステムについて説明・周知に努めること、格付審査対象者への事前通知、事後の審査結果の通知を求めました。気象研支部としては、今後とも組合員から広く意見を聴くとともに、個別の事案についても疑問があれば当局に問いただし、同委員会が公平に運用されているか引き続き注視していきます。

以前から問題となっていた II 種（現：一般職）採用者の昇格が同年代の他区分採用者と比較して遅れている問題については、2016 年 4 月期に初めて II 種採用者の室長への昇任が実現し、翌年には 5 級に昇級しました。また他にも 5 級の主任研究官も実現しました。気象研内での昇級昇格については、採用区分によらずあくまで気象研での実績が評価されるべきと考えます。優秀な II 種採用者が能力に応じた正しい評価をされるように当局に対し要求していきます。

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）**

組織再編を具体的に進めるにあたって、意見や要望を集める作業は主に組織再編実行プロジェクトチーム（PT）を通じて行われました。PT では職場環境改善に関する課題についても議論されたようですが、議事録の所在が明らかではなく、かつ集められた意見や要望とその議論の状況についても明らかではありません。まずそれらを明らかにし、今後の議論に生かすことを求めていきます。組織再編後には組織再編実行 PT の会合は開催されず、4 月に突然に解散されました。部長会に設置された「業務改善推進本部会議」に議論は引き継がれるようですが、組織再編前に十分議論されなかった課題や、組織再編後に生じている、あるいは今後生じうる問題について引き続き議論・検討していくよう、当局に求めていきます。また、組織再編実行 PT そのものの進め方について反省する場を設けることも、今後のために必要であると考えています。

事務的作業負担が大きいことは多くの職員が認識している問題で、派遣職員の雇用や効率化等による負担軽減を求めてきました。しかし、むしろ年々増大している印象すらあり、改善が進ま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。

今年度の組織再編に関する説明会や超過勤務に関する組合アンケートでも、事務的作業・書類の削減が強く要望されていたことを受け、2018年12月の所長会見では「研究官の負担を軽減するための環境整備として、行政端末の追加整備、説明会の開催、イントラ活用等により軽減できるよう図っていきたい」との回答を得ました。実際に、科研費関連の実行計画作成や計画変更届けが来年度(2020年)より不要となる予定です。また、事務連絡会を通じて英文請求書の和訳等の共有フォルダを利用した共有化も一部で行われています。しかし、現状では全てが共有されている訳ではなく、周知も不十分です。組織再編実行PTで提案された、出張書類等の内部書類の作成・提出を研究発表届のようにオンライン化できないか、という要望のように、マンパワーが足りないという理由で拒否された要望もあります。事務的作業負担軽減の具体化を進めるよう、今後も引き続き要求していく必要があります。

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分室が訓令設置されてから約3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す。設置から3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、分室による職場環境の大きな違いや、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出てきました。それらの課題を改善するために、2018年12月には所長会見を実施し、分室研究官の労働条件の改善について要求をしました。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。また、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総務部長会見で確認されています。なお、分室の研究職問題連絡会議は隔年開催の予定です。

分室研究官の制度がスタートして3年が経過しようとしています。まだまだ問題点はあります。要求を挙げ、改善を図っていきます。

セクハラとパワハラの問題は国土交通労働組合では重要な問題と位置づけております。実際、2018年10月の職場アンケートでは、室長・部長に改善を訴えているにもかかわらず長時間労働を強いられているとの切実な声もありました。うちの職場に限ってはハラスメントなどないだろうと思わず、管理職は配慮して通気性の良い職場となるよう努力することを引き続き求め

ていきます。また、相談窓口の周知に努めるよう当局に要望した上で、組合掲示板に組合でも独自に相談窓口について記載したポスターを掲示しています。

## 5. 職場施設の整備

### (1) 共用洗濯機・乾燥機

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。しかし利用可能であることについて所内周知がされておらず、周知を要求しました。

### (2) 洋式トイレ

最近の若い人や来所する諸外国の人は和式トイレに慣れていない人も多いことから、組合では洋式トイレの割合の増加を要求しています。官側もそのような要望については理解を示しているものの、水回りの整備は工事費が高額となる傾向もあり、水道管の老朽化などの目先の危険回避に比べて、優先順位は低いと判断されているようです。組合では引き続き、洋式トイレの割合の増加を要求していきます。

### (3) 外勤時の IC カード

外勤時の IC カードについて、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です（総務部長会見）。

### (4) 事務連絡会の定期的な開催

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ーリング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タイプ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昭和50年代前半に建築されたもので老朽化が顕著です。また、平成25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、宿舍の入居率が下がり、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、宿舍を必要とする職員の希望を考慮した宿舍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舍環境がこれ以上悪化しないように、本部・学研労協などととも財務省、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。宿舍使用料の段階的な引き上げは平成30年度4月が最終と当局から説明されていますが、引き続き動向を注視していく必要があります。なお、3月20日に行われた茨城国公・学研労協による関東財務局水戸財務事務所との宿舍交渉では、必要な宿舍や駐車場を国の責任で確保すること、宿舍使用料や駐車場使用料の引き上げとなる新たな見直しは実施しないこと、5類型の取扱廃止(希望する全ての職員への宿舍の貸与)などを要求しました。交渉では、気象研からの意見として、施設環境整備(駐車場の白線引き直しや樹木伐採等)の改善を求めています。

## 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お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・安心の実現へ建設産業の再生を(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。

今年度から気事拡署名は本省の体制拡充署名と統合という形で盛り込んでもらうことになりました。気象庁労組の単独の署名活動ではなくなりますが、気事拡の歴史が終わるわけではなく、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. はじめに

旧全運輸・全港建・全気象・全建労の主要四単組は2011年9月11日、大同団結し、国土交通労働組合が誕生しました。これにあわせ、土研労組・建研労組・国総研分会は「建設研究機関支部」として2011年12月5日、新たなスタートを切りました。支部は以降、月1回程度の執行委員会を定期的に開催し、3労組の発展につながるよう、様々なとりくみを展開してきました。

3労組を併せても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。

### 2. 団体交渉

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。一昨年から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、両労組役員揃っての、初の理事長会見が実現し、今年、3回目の交渉を予定しています。

### 3. 組織拡大とレク企画

組織拡大に関しては、他機関からの異動組合員への確認を徹底し、また、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6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、一昨年から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8月開催のバーベキュー大会で4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。現在、秋のバーベキュー大会開催に向けて準備を進めています。

### 4. 配転問題

配転問題では、昨年度、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。労組は速やかに土研当局を追及し、配転撤回こそ実現しませんでした。その後も関東支部と連携するなど粘り強く運動した結果、今春、土研へのUターン人事が実現しました。

## 5. 非常勤職員

非常勤職員の課題では、近年、任期満了から6カ月を経過すると同じ職場に応募可能となるクーリングオフ制度、国の職場での4年目継続雇用などが実現してきましたが、今年は、人事院勧告に夏季休暇の付与が盛り込まれるなど、要求が大きく前進しています。

5年を超える非常勤職員の常勤化は、パートタイムの一部の職種で実現しています。

### 【国土交通労働組合 地理支部】

#### 1. 職場をめぐる状況

今年の人事院勧告では、月例給、一時金ともに「6年連続の引き上げ」となったが、生活改善にはつながらない極めて低額な改定であった。さらに住居手当について、支給対象者のおよそ4割が改悪となり容認できない。一方、長年の要求であった非常勤職員の夏季休暇を措置させたことは、この間、非常勤職員を組織化する中で、雇用の安定と均等待遇実現を求め、制度の抜本改善と処遇改善を粘り強く取り組んできた運動の成果である。

私たちの働き方をめぐっては、今年4月から、超過勤務の上限規制などについて、人事院規則15-4が改定された。改定内容は改正労基法に設定されている超過勤務の上限数値と同様であるが、特例として、「大規模な災害への対応、重要な法案の立案、国際交渉その他の重要性・緊急性が高い業務に従事する職員に対しては、上限時間を超えて超過勤務を命じることができる」となっており、業務量が減らない中で予算要求時期や年度末などに「特例」が頻発することも危惧され、管理職等への「罰則」もないことから、実効ある超過勤務縮減対策とはなっていない。来年度から予定されている新たな定員削減計画を撤回させ、業務執行に必要な大幅増員と組織拡充を求めていくことと、当局には客観的な記録に基づく適正な勤務時間の把握、管理を徹底させることを求めていきます。

昨年にも報告済みだが、院当局は勤務時間マネジメント改革として「インターバル確保」を試行している。2009年から運用している「超過勤務による疲労蓄積の防止のための早出遅出勤」制度を活用し、21時以降の超勤命令の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確保で疲労蓄積防止を図ることとしている。勤務時間の割振は職員の希望で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は終業時刻以降の時間帯に休暇を取得させる等となっている。試行で取得した職員からは、翌朝の出勤時刻を気にせず疲労回復となったとの声もあるようだが、管理職の制度についての認識・理解が足りず、21時以降に超勤させていても、なんの配慮もされていないケースもある模様。大規模災害等で長時間勤務が連続する際に果たして実効性のある制度となるのかは疑問であり、どのような制度、運用が必要か、院当局と協議していく。

また、国土地理院では2019年度WLB強化推進月間(7月~8月)での取組として、「テレワーク」を試行した。各部等から試行への協力者の推薦を募って、全体では20名程度で実施した

模様。「テレワーク」については、支部執行部では、勤務時間をどのように管理するのか、超過勤務をどう把握するのか、裁量労働にもつながりかねない等、問題が多い制度であることを団体交渉で指摘している。なお、試行要領では、「勤務時間」は始業時と終業時に所属長にメール等で連絡するとなっている。職場では、子育て世代や介護を抱える職員からは一定、「テレワーク」に期待する声もあるが、支部では、本格導入に向けては労働組合との事前協議を求めている。

報道等によると、政府はデジタル・ガバメント閣僚会議（6月／9月）の中で「国家公務員及び地方公務員等については、本年度内に、マイナンバーカードの一斉取得を推進する」と決めたとされている。マイナンバーカードの取得率をあげるため、身分証明書（職員証）に加えて、あらたに共済組合員証と一体化させて、取得させようとしているとの情報もあり、今後、当局からの取得促進の動きが強まることが予想される。引き続き取得を「強制」されることがないよう、監視を強化していく。

## 2. 建設関連・測量関連のなかまづくり

地理支部は、2009年以降「全国測量労働組合協議会（測労協）」に加盟して、測量分野の職場ではたらく労働者の地位向上と労働条件改善の要求実現に向けて、官民での情報交換、共同運動に取り組んでいる。今年度も月1回の定例委員長会議と学習会（超勤上限規制と36協定）、交流企画に参加している。

## 3. 職場要求実現等の状況（非常勤職員の「5年雇い止め」について）

従来の非常勤職員の3年雇い止め運用（ルール）は、全国での国土交通労働組合からの追求により2017年4月に撤廃させ、雇用期間3年の満期を終えた非常勤職員もあらためて公募に応募して4年目以降の採用がされる中、2018年4月以降には5年目となる採用も実現してきた。しかし、2019年4月の非常勤職員の公募では、6年目となる採用がひとりもいなかった。3月と7月の院長との団体交渉において、5年雇い止めの新「ルール」を作ったのか、運用の見直しを追求している。院当局は「制度上、年数の上限は決まっていないが、一方で常勤化防止の観点からも慎重に採用。公募による採用では総合的に判断して決めている。」と適切に対処しているとの回答に終始しており、労働契約法での有期雇用5年間で無期雇用とする流れに公務が逆行している状態となっている。ひきつづき、本省からのしほり等があるならば撤廃して、5年間も勤務されて経験も豊富で優秀な人材を確保する意味からも、6年目以降の雇用実現をめざしている。

## 【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、福島県三春町に福島支部が設立された。また、2017年4月には、滋賀県琵琶湖環境科学センター内に国環研琵琶湖分室が設置された。これら2つの新しい組織では計50名程の職員（契約職員含む）が所属しており、良好な職場環境の維持や、つくば本部職員と同水準の福利厚生が得られるよう、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。2019年8月より、研究系職員の希望者に限り、裁量労働制が認められたことで、一部の者に関しては、より柔軟な働き方ができるようになった。しかし、一部の若手研究員においては問題となりうる水準の残業が確認されていることから、これらの者には裁量労働制を選択しないよう呼びかけつつ、労働時間を引き続き注視している。

また、事務系職員に関しては、従来までは環境省からの出向者が大半であったところ、所全体の業務量急増もあり、近年国環研での現地採用が増加している。しかし、人事課や会計課等における人員配置は以前とほぼ変わらず、慢性的な超過勤務が見られている。一連の働き方改革の下、2019年度より新36協定を締結し、残業管理の徹底が以前よりも強化されたことは改善として評価できる。しかし、業務量を減らさないまま超過勤務に制約をかけても根本的な解決にはならない。業務の効率化、および、必要な人員の確保が急務である。また、現地採用者のキャリアに関して、適正な人材育成計画を強く求めている。

採用期間5年を超える一部の事務系契約職員（アシスタントスタッフと呼ばれる）に関しては、改正労働契約法の規定により2018年度より無期雇用の権利が付与されることになった。無期化自体は組合としても支持できるが、無期化転換後の配置転換等に関するルールが見通せていない点が課題である。

### 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の監視が労働組合の一つの任務であった。しかし、一昨年度前より、任期付研究員は原則として任期なし研究員への移行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た。

また、フレックスタイム制に関しては、現在職員のみ認められているが、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要求している。この要求の結果、2019年度より、今まで夏季限定であった「ゆう活」

（朝、所定時間より早く出勤し、その分早く退社する制度）の通年利用が認められたことは改善に向けた第一歩として評価できる。しかし、近年、より多くの契約職員がつくば市外から時間をかけて通勤していることや、特にポストクのキャリアアップに向けた自主的な研究時間を確保するために、ゆう活以上の柔軟な労働条件を要求し続けていく必要がある。

さらに、高年齢層に関しては、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。しかし、これらの新たなシニア層の給与水準に関する不透明な決定過程や、シニア層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

国環研組合では、3、4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、すべての職員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。

#### 5. 組合員数の増加に向けた取り組み

かつては研究系職員の大半が労働組合に加入していたが、その後、現地採用の事務系職員や契約職員の急増に伴い、対象者全体の組織率は30%を切っている。組織率を増やすには、事務系職員と契約職員の加入者を増やすことが必要となる。そのため、2017年度には契約職員の年会費を下げ、2019年度には若手職員を中心に年会費を下げた。また、組合活動を身近に感じてもらうためにメルマガを開始し、執行委員長から身近な話題を組合に提供するようにした。その結果、過去3年間の組合員数は、2017年4月164名、2018年4月201名、2019年7月241名と順調に増え続けている。今後も、特に残業が多いにもかかわらず組合加入数がない事務系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. 2018年度の活動概要

第19期（2018年10月～2019年9月）執行部は、産総研の次期中長期計画期間（2020年度から）に向けた対応として、全経済産業労働組合（全経済）による3回の経産省官房長交渉（2018年11月29日、2019年3月27日、7月31日）と財務省申し入れ（2018年12月5日、2019年7月22日）に参加して、運営費交付金の確保・拡充と、十分な施設整備費補助金の確保、を繰り返し要求した。

第18期からの継続課題である、「定年制契約職員の転勤をめぐる問題」については、産総研当局と労組との協議が膠着状態に陥り、当事者のみでは交渉の進展が望めないとの結論に至り、労使対等を原則とする良好な（正常な）労使関係の回復を目指して、東京都労働委員会（都労委）、産総研労組（労組）、産総研の三者による「あっせん」を全部で4回行い、2019年6月4日付で三者連名での和解協定を締結して一応の決着をみた。

「定期交渉」については、2018年秋季要求書（2018年11月2日提出）に関する人事部長交渉を2回、2019年春季要求書（2019年6月12日提出）に関する人事部長交渉を2回行った。

これらに加えて、例年通り2019年4月5日に新入職員を対象とした説明会・歓迎懇親会を開催したほか、4月から5月にかけて分会懇談会を行った。また、新たな試みとして、2019年8月20日には民間組織である電力中央研究所労組の執行部（新旧合わせて12名）と産総研労組執行部との交流会を開催し、職場問題や組合の活動状況等に関する様々な意見交換を行った。

### 2. 個別課題の補足説明

#### (1) 定年制契約職員の転勤をめぐる問題（あっせん）について

労使間での交渉がうまく進まなくなった際に、第三者の労働委員（労働者側、中立、使用者側の3名）が間に入って交渉を進める手続き。当初、あっせんに持ち込んだのは、定年制契約職員の転勤をめぐる「①労働協約の遵守」、「②団交促進（労働協約の継続）」の2項目。その後、定期交渉である2018年秋季要求交渉がなかなか進展しなかったことから、「③団交促進（誠実な定期交渉）」を追加した。

都労委において、2019年2月18日に第1回、3月12日に第2回、4月26日に第3回、そして6月4日に第4回あっせんが行われた。前述したように、第4回あっせんにおいて、三者（都労委・労組・当局）連名での和解協定を締結した。

#### (2) 定期交渉について

2018年秋季要求交渉（人事部長交渉）を2019年1月29日と3月19日に行った。第18期同様、文書回答を求めたが、口頭による回答であった。また、回答の中身も「2017年秋季理事交渉で既に回答済みである。」や「(これまでと)同様の要求が複数あったため、文書での回答

はしない。」など、極めて不誠実であり、労組として納得できない内容が多く、「実質上のゼロ回答」であった。

2019年春季要求交渉（人事部長交渉）を2019年7月30日と9月10日に行った。文書での回答に加え、交渉時の録音や議事録の相互確認を要求したが、ともに拒否された。交渉議事録の相互確認については、前述したあっせんの席でも、あっせん員から「交渉の録音や議事録の確認はどこでもやっていることだから行った方が良い」と勧告されていたにもかかわらず、「検討中なので認めない」という態度であった。その他の要求項目についても、当局回答の中で「①財源が交付金のため国準拠で対応しているから手当引き上げ要求されても変えられない」、「②産総研定年退職者の再雇用の給与年収が国や他組織と比較して低いという理由で引き上げ要求されても産総研の経営判断なので変える気はない」という2通りの回答について、経営側でどのように「①国準拠・②経営判断」に決定しているのか判断基準を示せと労組が要求しても明確な回答がなく、「実質上のゼロ回答」であったが、今後も改善すべき項目については交渉で要求していきたい。

### (3) 議事録の相互確認等の団体交渉ルールの確立について

「交渉の録音や議事録の相互確認」を頑なに拒否する産総研の態度は、全4回のあっせんを経ても変わることはなく、今回の和解協定に盛り込むことができなかった。ただし、あっせん和解時に人事部長から産総研の公式発言として「団体交渉ルールについて誠実に協議する」旨の発言がなされていることから、今後も引き続き、当局との間で「議事録の相互確認等の団体交渉ルールの確立」に向けた交渉を粘り強く行う必要がある。

## 【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。中心となる要求は処遇改善であるが、様々な財源から雇われている職員が混在し、対応を難しくしている。独法の特徴とされる自由度が生かされておらず、逆に運用を難しくしている。

全厚生としての厚生科学課長との交渉は7月31日（水）に行われた。ここでも処遇改善や運営費交付金の増額、任期付き職員のパーマネント化を要求したが、玉虫色の回答であった。厚生科学課長が交代したばかりであったので、今後も協議を通して現状を詳しく訴えていきたい。

### 2. 賃金引き下げ及び労働条件の協議状況について

任期付き研究員や非常勤職員の処遇の低さが大問題になっている。基盤研の研究職の給与が低すぎるため、続けられずに退職する事例が続いている。毎年の公表事項（HPに記載）では、研究職の俸給が国家公務員に比べて9割であることが「評価」されている。設立当初は、構成人員の平均年齢が若いためと考えられたが、この傾向がずっと続いているのはそもそもの基本給が低いからである。国家公務員並みに引き上げを要求する。

また、定員が全く増えない中、業務を非常勤職員が担う職場が多いが、若い人を雇いたくても自活できる給与ではなく、手当もつかないため応募すら来ない。一時金等諸手当の改善は待ったなしの要求である。

使用者側との協議では、例年と同じ「財源が無い」「周りの環境が整わない」と言った回答であった。

### 3. パワーハラスメント問題

昨年から今年にかけて、組合への相談が数名と増えているが、任期付き職員や非常勤職員からのものであり、表ざたになると更新に響くため、寄り添い励ましている段階である。更新できるかどうかは非常勤職員の間でもハラスメントを生む要因となっている。相談者の秘密は守ると約束しているが、ハラスメントを受けている本人はネガティブな感情に陥っており、相談すらも壁を感じるようである。

### 4. 独法改革・統合問題

「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5年目となった。政府機関の地方移転の一環として、東京都新宿区の国立健康・栄養研究所が大阪府吹田市へ移転することとなった。現時点では2年後の移転を目標としているが、ウエットの研究環境が未整備であったり、動物実験室が無かったりなど未解決の問題を抱えている。

（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、新規加入は勝ち取れていない。2019年4月から再任用となった職員が、引き続き組合員として加入を継続してくれたことは励みである。

### 6. つくば支所における問題

<薬用植物資源研究センター>

AMED 研究で民間企業との協働が強く求められるようになったことに加え、健栄研との合併に伴うシナジー研究等で業務が多角化かつ増大していると感じるが、正規研究職及び技術専門職のマンパワーが不足している。大型施設工事に対する予算措置がなされたため、それに応じ

当センターの正規事務職員の業務量が著しく増大しているが、大阪本所からの各種サポートが不足しているように感じる。本所及び本省は薬植セ各研究部の業務（事務についても）の状況ならびに動向をよく把握し、必要な業務支援体制をとる必要があるのではないか。

<霊長類医科学研究センター>

老朽化した庁舎や空調機器の更新、実験機器の故障対応や更新等の外部獲得資金で賄えない部分の対応、さらに草刈りなどの環境対策ですら困難になってきているのが現状である。特に運営費交付金の毎年の減額が非常に厳しく、もはや経費削減のために節約できるものすら無いようなギリギリの状況になってきている。特に動物飼育施設における特殊な空調機器は故障によりいつ停止してもおかしくない状況になっており、危機を感じている。また、テニユアトラック制も完全に導入されておらず、世界的にも貴重な生物資源であるサンプルや情報等の長期的な管理・運用が難しいことも大きな課題である。減らされ続ける運営費交付金、一向に増えない人員、修理が追いつかない施設設備に相まって当センターの将来的な運営方針が不明であり、医科学・厚生科学研究等に重要で貴重な生物資源の今後の運用が懸念される状況となっている。

## 【高エネルギー加速器研究機構（高エネ研職組）】

高エネルギー加速器研究機構では、組合委員会は毎週水曜の昼休みに開催し、東海ブロックからは Skype で参加し、約 40 回行うことができた。そのうち、参加委員の人数が過半数に満たないことが 2 回あり、それらは議決を行わない連絡会とした。連絡会の割合は、前期までと比べて大きく減少した。今期は、細則の変更によって委員の定数が減ったが、そのぶん、各委員が責任感をより強く持った結果、出席率を高められたと考える。

今期は、いわゆる定員外職員の再雇用の勤務条件（週 30 時間未満）に関して、1 回の労使協議会を行った。そこで、週 37 時間 45 分まで選択可能にする要求を出したが、機構側には受け入れられず、ゼロ回答であった。これについては、要求条件を変えて、労使協議会を申し込んでいるところである。

昨年度からの有期職員の継続雇用に関する交渉において、組合から要求した不利益遡及となる契約更新の制限については、機構がこれに同意し、在職者には制限を課さないように就業規則の変更を行った。これは、歓迎できる対応ではあるが、組合は、さらに改正労働契約法の趣旨に乗っ取って雇用期間上限自体を撤廃する交渉を実務者で行っている。これは、適切な段階で、労使協議会に移行する予定である。

また、2018 年人事院勧告に基づく給与改定については、月例給、ボーナスの改善があり、特段の不利益変更はなかったため、労使の協議は行わなかった。

他に、2019 年 7 月に実施された参議院選挙の関連で、職員に適用されない国家公務員法ならびに教育基本法の誤った解釈等が機構よりメールによって職員に通達されたため、職員の権利を制限し、政治離れを進める方向に誤解を与えるものとして抗議文を提出した。

## 【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が、活動実態のある組合員はその半数以下であり、活動の低調さ、組合員の加入拡大が問題となっています。組合員は今年度2名の新規加入がありましたが、組合員の年齢構成を見ると定年退職間際の組合員が多く、組合組織の継続性が危ぶまれているところです。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。一昨年度より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、組合財政は逼迫しています。

また、筑波大学にはもう一つの労働組合がありますが（日大協傘下の筑波大学ユニオン）、これまで一切の協力関係はありませんでした。しかし、両組合とも組織が弱体化している状況から、連携は必要であろうと思われれます。今年度は、まずは情報交換・共有を行うこととし、両委員長間で適宜情報交換を行っているところです。

### 3. 労働環境改善をめぐる交渉等

団体交渉は近年行っておらず、当局とは懇談会という形での情報交換会を年に数度行っているところです。当局との関係は比較的良好で、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一昨年冬にあり、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が、いまだ十分な回答を得るに至っていません。

### 4. 2019年度後半の活動方針

過半数代表者との間での情報交換・共有を進めながら、裁量労働制教員の勤務時間管理の厳格化および休日出勤の代休の取り方の改善に関する懇談を当局との間で引き続き行う予定です。

## 【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（「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来ました。しかし、2016年4月の4法人（農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）、生物研、農環研、種苗管理センター）統合の際、総務連絡会は事実上消滅し、筑波全体での共通課題等について、効率的な交渉ができない状態となってしまいました。現在のところ、総務連絡会を再開する予定はないとしていることから、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

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。

2018年度の賃金改定協議会（構成：家畜改良C、森林総研、国際農研、水研教育機構）および農研機構との交渉の結果として、①全法人から賃金・一時金の引き上げと非常勤職員等の賃金引き上げ、②研究職員及び研究開発職員の最高号俸増設・枠外号俸の設定、③非常勤職員等の慶弔休暇の拡充及び有給での夏季休暇の新設、④農研機構からは特例一時金の支給及び55歳超職員の1.5%減額支給措置の終了、などの成果を得ることができました。さらに、協議会からは人勸の閣議決定（11月6日）前に回答を示させるとともに、給与法改正法案の可決・成立（11月20日）前に労使自主決着を図ったこと、また、農研機構及びFAMICからは、給与法改正法案の可決前であっても労使自主決着を図る用意がある、との見解を引き出し、今後の早期決着に向け大きな足掛かりを築くことができました。

### 2. 雇用維持・労働条件改善

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、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た状況である上に、さらに後述のように、

新しい理事長の着任後、方針変更による混乱が生じています。

国立研究開発法人については、研究の質の向上と効果的に研究を推進する人材の確保が極めて重要ですが、現状においては多くの若手研究者が任期付での採用となっています。このため中央本部は、任期付研究員の雇用安定は極めて重要との認識で、各当局に対して任期満了後はパーマネント研究職員として採用するよう強く求めてきました。

このような中で、森林総研、国際農研及び水研教育機構については、任期付研究員に対してテニユア・トラック制を前提とした採用が行われており、同審査の実施によるパーマネント採用が行われてきました。農研機構については、2014年4月以降、テニユア審査なしでの採用方式となっていることから、若手任期付研究員の任期満了にあたり、全員にパーマネントポストを提示し、雇用確保を図るよう強く求めてきました。その結果、2018年度末及び2019年度途中で任期満了となる15名の任期付研究員については、全員に対応したパーマネントポストが設定されましたが、任期延長が満了する2名については対応するポストは設定されず、個別に対応してきました。また、旧生物研及び旧農環研におけるテニユア審査ありで採用された任期付研究員については、テニユア審査によりパーマネント採用が行われました。一方で、2019年度のテニユア・トラック制による採用は困難であるとし、2019年4月1日付での若手任期付研究員として、31名が採用されました。

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。有期労働契約期間の通算が5年を超える非常勤職員等の無期労働契約（無期転換）への対応として、2017年1月の当局提案以降、該当5法人と交渉・協議を重ね、これまで長期間継続雇用してきた非常勤職員等を雇い止めすることなく、法改正の趣旨を踏まえ法律に抵触しないよう適切に対応することを強く求め、「当面の対応」として確認しました。その後、各法人における年度当初の雇用計画を確認するとともに、当局に対しては無期転換申し込み権が発生していることを非常勤職員等に周知するよう求めてきました。

### 3. 研究・労働環境

農研機構については、①組織（研究組織および企画管理）改編、②技術専門職の一般職への職種変更、③「人材育成方針」となる「人材育成プログラム」、④研究職の新たな人事評価システム、⑤勤務時間管理、等について問題点の協議を行いました。2017年11月に提案された「研究職員の新たな人事評価システム」の導入に対しては、「目標管理型の新たな人事評価システムについて、全研究職員を対象に試行を行う」ことを明記するなど、スケジュールありきの不誠実な対応を繰り返しています。見直しの必要性や妥当性を十分に協議した上で、組合員の意見を反映しつつ、十分な交渉・協議と合意を基本に対応させることが必要です。

森総研については、当局が、これまで翌年度の4～6月に実施してきた研究職員業績評価について、2019年度の研究職員業績評価から評価スケジュールを年度内に移行し、業績評価業務の負担軽減と効率化を図りたいと提案してきたことに対し、意見集約と協議を行いました。

国際農研については、裁量労働制の導入とこれに合わせた勤務時間管理の導入についての当局提案について協議を行い、4月より導入されました。

#### 4. 農研機構における組織改編と予算配分方針の大幅変更

農研機構では現在、現場の実態をよく把握していない当局による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が度重なり、突然提示される組織改編案や予算配分方針の変更など、現場の混乱と職員の反発を招く事例が続いています。

当局は昨年7月、国の施策に適切に対応し、2018年度の理事長目標である「農業食品分野のSociety5.0の早期実現」等を進めるとして、10月1日より農業情報研究センターの設置及び産学連携、知財、広報機能の強化に係る組織見直しの方向を提案してきました。具体的には、①農業A I研究及びデータ連携基盤の構築・運営を担う組織として「農業情報研究推進センター」を新設し、農業A I研究推進室及び農業データ連携基盤推進室等を設置する、②機構本部の司令塔機能を強化するため、産学連携室の設置と地域ハブコーディネーターの新設、食農ビジネス推進センター及び地域農研センターにビジネスコーディネーター等の新設。また、機構本部に知的財産部や広報部等を新設する、というものでした。研究職ならびに一般職の部門からの異動をとまなう、このように大きな組織改編については、本来、組合との十分な協議を行う必要があるにも関わらず、理事長が年頭あいさつで、組織見直しの内容を決定事項であるかのように発信したことや、4月実施であるにも関わらず、提案時期が遅いことを厳しく指摘し、分会からの様々の集約意見を当局に伝えたところ、段階で十分な理解が得られていない事項があることを踏まえ、一部項目は10月実施とするなど、提案内容の見直しを提起してきました。しかしながら、特に企画・管理業務に関しては、業務内容や職員配置についての細かな詰めが不十分なまま進められていることが懸念され、現場の混乱は避けられないところです。

また、運営費交付金による研究予算の配分方針の大幅な変更が3月に突然発表され、2019年度（令和元年度）の配分額について、理事長・理事の裁量部分が大幅に拡大し、それに伴って基礎配分額が大幅な減少となりました。裁量部分の予算獲得のため、申請に関わる労力が増大しただけでなく、指示される申請期間がきわめて短期間のため、夜間・休日労働を余儀なくされ、一方で配分決定が著しく遅滞しているため研究遂行に支障するなど、研究現場が大きく混乱しています。

以上、当局の暴走を食い止め、よりよい研究推進と職場環境を作るため、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

物質・材料研究機構は2016年10月より特定国立研究開発法人となり、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。年俸制導入検討の動きも特定法人化に伴う変化の一例と考えられます。新規採用者については事実上既に導入されているという状況です。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。

## 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い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行っているとのこと。

## 4. 組合運営の改善

総組合員数の減少が続き、2019年6月時点の全組合員数は81名となり100名を切っております(2018年8月に比べ9名減)。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(千現、並木、桜)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て同時に、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。さらに、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労働組合(防災研労組)】

### 1. 職員の待遇

#### (1) 定年制職員について

- ・ 人事院勧告、国家公務員給与法に準拠した俸給表、勤勉手当の改正を2018年4月にさかのぼり実施された。
- ・ 引き続き、国家公務員の給与動向を見つつ、当研究所の業務の特殊性を踏まえながら、給与基準の見直しが行われていくものと認識する。

#### (2) 有期雇用職員(シニアエキスパートを含む)について

- ・ 無期雇用労働契約が導入され、2018年4月に無期転換権が発生し、申し込みがあった場合について、審査を経て2018年度より無期雇用に採用された職員があった。
- ・ 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が、

引き続き実施されることを確認した。

- ・ 有期雇用職員給与について、2017年4月より見直しが行なわれ、業績手当が導入された。
- ・ 契約専門員についても、2018年6月の規定改正により、職員評価の結果に基づき昇給の制度が制定された。
- ・ 研究系有期雇用職員については無期転換と昇給について、導入に向けて検討が進められている。
- ・ 引き続き有期雇用職員のモチベーションの向上や優秀な人材の確保に向けて、処遇や運用について検討されるものと認識する。

### (3) 定年制職員の定年後の処遇について

- ・ 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、高年齢者の雇用確保措置の充実が図られた。
- ・ 職員の特殊性又は職務遂行上の特別の事情から、定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定めて、当該業務に従事することができるようになった。
- ・ 改めて、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

### (1) 処遇、評価制度に関する情報公開

- ・ 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。

## 3. 業務効率化・維持

### (1) 労働条件、36協定の協議

- ・ 労働条件の変更に際しては、事前に組合に情報を公開し、労働条件を明らかにして組合と十分な協議を行うことを確認した。
- ・ 36協定に基づく、職員に対する時間外労働の上限（限度時間）については、1日4時間、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも1日15時間、月80時間（延長できる回数は年6回まで）、年570時間まで（すべて休日労働含む）となった。
- ・ ただし、全所的な災害対応にせまられる場合は、概ね100時間を超える時間外労働が想定されるが、それを大幅に超えることが無いよう配慮しつつ、過半数代表者と協議のうえ、33条届出によることとなった。

- ・過重な時間外労働にあたった職員に対しては、健康及び福祉を確保するため、産業医の面接指導に加え、相談窓口を設置し、必要に応じて臨時の健康診断を行う。

## (2) 年次有給休暇の取得

- ・働き方改革関連法案の施行により義務化された年次有給休暇分の取得時期については、職員と各所属長との面談等により協議し、希望に添える日を指定できるよう配慮されることになった。

## (3) 勤怠管理、フレックスタイム制

- ・入構用電子カードを用いた、勤怠管理集約システムが10月から導入され、出勤簿が廃止される予定である。
- ・フレックスタイム制の改訂が行われ、超過勤務時間の記載等にかかわる規定が変更される予定である。

## 【産業安全研究所労働組合（産安労組）】

当研究所は2016年4月より「独立行政法人労働者健康福祉機構」と統合し、「労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所」として3年を迎えました。既に第3期中期計画（平成28年～30年度）は終了し、2019年度からは第4期中期計画（平成31年度～35年度）が開始されています。統合後も、労働者の健康と安全を守るため、労働災害や疾病の減少に関する研究を行っていくミッションには変わりはありませんが、統合後には、労災病院等の臨床研究機能と当研究所が担う労働災害防止に係わる基礎・応用研究機能との相乗効果を発揮させることが求められているため、労災病院等との連携し、過労死等関連疾患、せき損等、産業中毒といった分野を対象にした協働研究が実施されています。

現在、研究員の労働状件は国家公務員準拠を維持していますが、事務職員は機構の労働状件となり、一つの研究所で2つの労働状件が存在する形となりました。今後も研究員の労働状件が低下しないように求めていきたいと考えております。

## 【国立科学博物館労働組合（国立科博労組）】

### 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地区に分かれており、労組としてはこれら3地区の職員で構成されています。組合を構成する多くの職員が筑波地区に所属

する研究職員であることから、2015年より筑波学園都市研究機関労働組合協議会（学研労協）にもオブザーバーとして参加しています。

## 2. 現組織体制と強化

国立科博労組は、現在組合員数61名（うち3名が有期雇用職員）で構成されています。組合員のうち、58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。研究職員は筑波地区に所属し、研究職員の全員が組合に加入している一方、各地区の事務系職員の組合加入者が非常に少なく、科博全体としての組合加入率は約50%程度にとどまっています。このため、地域間および職域における組合員構成の偏りがあり、情報共有やその他活動上で障害となることが課題となっています。これを解決するには、各地区における事務系職員の新規加入が必要であり、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、組織強化および将来的な交渉に向けて必要となっています。

## 3. 交渉

国立科博労組では、本年度以前より有期雇用職員の安定雇用について館に求めてきました。2013年4月施行の労働契約法改正以前から雇用されている方については、雇用期間が契約上明確ではなく、すでに長期に渡って雇用していたために、無期雇用に転換できたケースがあった一方、法改正後に雇用された方については、「通算雇用期間は5年を超えないものとする」という規定があるため、今後について無期転換適用者は発生しないというのが館の対応となっています。無期雇用転換については雇用原資が将来的に保証できないことが理由とされていますが、今年度は新たに科学系博物館イノベーションセンター開設に伴う事務系職員の純増がある等、対応にばらつきが見られます。無期雇用転換問題については機関ごとに対応も異なるため、他機関の動向も注視しつつ、引き続き必要な交渉をおこなっていきます。また、いわゆる「働き方改革」に伴う法改正に準じた規定改正、任期なし研究職員の定年延長の規定改正についての説明を受けています。

## 4. 労働環境

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

## 5. 令和元年度後半の活動方針

科博はこれまで文部科学省の管轄であったものが、昨年度文化庁に移管されました。現状で

はこれに伴う組合員の労働環境に大きな変化は見受けられませんが、引き続き、この移管が組合員の労働環境にどう変化を及ぼすか、国立科博労組としては、動向を注視しつつ全体の利益を守れるように、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。加えて、組合への勧誘、館との交渉に加え、組合独自の親睦会や慶弔費の支出等の福利厚生面の活動等、これまでの活動を継続します。

## 【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

2018年11月8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 大野 宏之

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抑制され続けています。運営費交付金の抑制は、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・更新の用途にはそぐわないため、設備の老朽化にとも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、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。さらに運営交付金が抑制される中では、改正労働契約法により無期転換権を得た非正規職員、教員の雇用を保証するために運営費交付金の拡充が必要です。

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。平成30年版科学技術白書でも「科学技術イノベーションの根幹を担う人材の力、イノベーションの源である多様で卓越した知を生み出す学術研究や基礎研究、あらゆる活動を支える研究資金といった基盤的な力の強化が必要」としています。

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

つきましては、貴職に対し、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. 独立行政法人等が行う国民の安全・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

2019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 芝池 博幸

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（中期目標管理法人、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抑制され続けています。運営費交付金の抑制は、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・更新の用途にはそぐわないため、老朽化した設備を修繕することができず、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。さらに、無期転換権を得た非正規職員・教員の雇用を保障するためにも運営費交付金の拡充が必要となっています。

国立大学では、人件費の削減や教員人事の凍結によりゼミがなくなる、物件費の枯渇により機器の修理や材料の購入などにも支障が発生し、研究活動のみならず教育活動まで維持できなくなりつつあ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。2018年版科学技術白書でも「多様で卓越した知を生み出す学術研究や基礎研究、あらゆる活動を支える研究資金といった基盤的な力の強化が必要」としています。2019年度予算からは評価配分枠が大幅に拡大され共通指標が盛り込まれ、国立大学の自治がさらに後退しています。

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

つきましては、貴職が、下記事項を実現するよう強く求めます。

### 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。運営費交付金は使途を特定しないわたり切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
3. 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。
4. 再雇用・定年年齢の引き上げなどの高年齢者雇用対策や有期雇用職員の無期転換権を保障するために、運営費交付金のさらなる措置を行うこと。

以上

### 【巻末資料 3】第 39 期役員名簿

#### 4 役

|       | 氏 名         | 単 組 | 担 当                 |
|-------|-------------|-----|---------------------|
| 議 長   | 大野 宏之／芝池 博幸 | 農 林 | 総括、国研集会、            |
| 副議長   | 栗原 良将       | 高エネ | 研究問題、国研集会           |
|       | 松村 知治       | 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 |
| 事務局次長 | 児玉 正文       | 農 林 | 地域共闘（平和関連の活動）       |
|       | 野尻 琢也       | 地理院 | 地域共闘（茨城共同運動）        |
|       | 小滝 豊美       | 農 林 | 単組情報収集、議長サポート、国研集会  |

#### 常任幹事

| 単 組        | 氏 名                            | 備 考           |
|------------|--------------------------------|---------------|
| 産総研<br>農 林 | 今橋 充<br>倉持 映子／稲本 勝彦            | 地域共闘（メーデー）    |
| 環境研        | 広兼／宇田川／岡田（前期）<br>宇田川／岡田／近藤（後期） | 地域共闘（平和関連の活動） |
| 物・材        | 杉田 浩二／押切 光丈                    | 国研集会          |
| 農 林        | 鈴木 功士                          | 地域共闘（情報収集）    |
| 気象研        | 佐藤 英一／上清 直隆                    | 地域共闘（宿舎）      |

#### 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    | 下澤 律浩  |     |
| 館野分会   | 上野 圭介  |     |
| 筑波測器分会 | 川村 裕志  |     |
| 産安研    | 清水 尚憲  |     |

## 【巻末資料 4】2018 年度活動報告

|                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| <b>2018 年</b>                   | 04.03 第 37 回国研集会第 3 回実行委員会  |
| 10.30 第 40 回学研労協代表者会議           | 04.15 第 90 回メーデー第 3 回実行委員会  |
| 11.01 10・21 県南大集会第 3 回実行委員会     | 04.18 第 39 期第 6 回常任幹事会      |
| 11.01 12・8 不戦のつどい第 1 回実行委員会     | 04.22 第 6 回独法対策委員会          |
| 11.08 運営費交付金拡充を求める財務省交渉         | 04.27 第 90 回つくば中央メーデー開催     |
| 11.19 第 39 期第 1 回常任幹事会          | 05.16 第 39 期第 7 回常任幹事会      |
| 11.26 第 2 回独法対策委員会              | 05.20 県南平和行進第 2 回実行委員会      |
| 12.11 12・8 不戦のつどい               | 05.30 第 7 回独法対策委員会          |
| 12.20 第 39 期第 2 回常任幹事会          | 05.30 第 90 回メーデー第 4 回実行委員会  |
| <b>2019 年</b>                   | 06.12 第 37 回国研集会第 4 回実行委員会  |
| 01.15 第 3 回独法対策委員会              | 06.17 県南平和行進第 3 回実行委員会      |
| 01.16 第 90 回メーデー第 1 回実行委員会      | 06.20 第 39 期第 8 回常任幹事会      |
| 01.17 第 39 期第 3 回常任幹事会          | 07.03 第 37 回国立試験研究機関全国交流集会  |
| 01.24 2018 年学研労協新春旗開き           | 07.04 第 8 回独法対策委員会          |
| 01.27 新しいつくばを創る市民の会第 24 回<br>総会 | 07.07 2019 年国民平和行進(つくば→竜ヶ崎) |
| 02.07 第 37 回国研集会第 1 回実行委員会      | 07.17 第 37 回国研集会総括実行委員会     |
| 02.14 茨城共同運動(つくば市独自要求)要<br>求書提出 | 07.18 第 39 期第 9 回常任幹事会      |
| 02.15 2019 年春闘学習会               | 07.25 運営費交付金拡充を求める財務省交渉     |
| 02.21 第 4 回常任幹事会                | 08.19 県南平和行進第 4 回実行委員会      |
| 02.25 第 4 回独法対策委員会              | 08.21 第 9 回独法対策委員会          |
| 02.28 第 37 回国研集会第 2 回実行委員会      | 08.31 茨城共同運動第 46 回意思統一集会    |
| 03.06 第 90 回メーデー第 2 回実行委員会      | 09.12 第 39 期第 10 回常任幹事会     |
| 03.11 県南平和行進第 1 回実行委員会          | 10.18 第 39 期第 11 回常任幹事会     |
| 03.20 関東財務局水戸財務事務所宿舍交渉          |                             |
| 03.22 第 39 期第 5 回常任幹事会          |                             |
| 03.26 第 5 回独法対策委員会              |                             |

## 【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、議長が必要と認めるとき、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。