

第 42 回代表者会議

議 案 書

2020 年 10 月 22 日（木） 18：00～21：00
オンライン会議（Zoom）



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

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

目 次

I 情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1～P2

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

II 運動の基調・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

III 第 40 期活動報告と第 41 期活動方針・・・・・・・・ P4～P14

- 1 労働・研究条件
 - (1) 賃金・労働条件
 - (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）
- 2 科学技術政策
 - (1) 情勢
 - (2) 取り組み（第 38 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 91 回）
 - 2) 茨城共同運動
 - 3) 地域共闘の課題
 - (2) 平和運動
 - 1) 12・8 不戦のつどい
 - 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会
 - 3) 10.21 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) 連絡文書
- (7) 労顧問弁護士

IV 加盟単組・分会活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・P15～P39

- 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】・・・・・・・・・・・・・・・・P40～P45

- 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40期役員名簿
- 4 2019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

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は中国武漢市で 2019 年 12 月頃に原因不明の肺炎患者が発生したことに端を発し、その後短期間に世界各国に拡大しパンデミックの様相を呈しました。この間政府は対策をとってきましたが、多くは後手にまわり、なぜその対策を実施するのか、どのような効果が期待されるのか、根拠に基づく説明は行われませんでした。2020 年 4 月には当初 7 都府県にその後全国に緊急事態宣言とそれに伴う外出自粛要請、休業要請が発出されました。しかし、休業に当然付随すべき所得保障は、不十分なものとどまりました。6 月に通常国会が閉会した後は、野党が憲法に基づいて国会開催をかさねて要求したにもかかわらず、安倍政権はかたくなに国会を開こうとせず 8 月末に至りました。そして 8 月 28 日に、安倍首相は持病の再発を理由に、自民党総裁の後任が決まった時点で辞任する意向を発表しました。この間外出自粛と多くの業種の休業の結果として、4—6 月実質国内総生産（GDP）は戦後最悪の前期比年率換算約 28%減となりました。雇用も非正規雇用労働者を中心に深刻な打撃を受け、失業者・非労働人口が増加しています。今後雇用環境の一層の悪化と社会的弱者へのさらなるしわ寄せが懸念されます。

COVID-19 への対応が重大な関心事であった今年の通常国会で、その隙を突くように科学技術基本法の改正が短時間審議され、6 月 17 日に「科学技術・イノベーション基本法」と名称を変えた法律が可決成立しました。この法改正は、大学や研究機関をイノベーション創出という短期的な経済政策の推進に活用するためという性格を持ちます。イノベーション政策の過度な重視が適切なのか、検討が必要です。7 月 17 日に決定された「骨太の方針 2020」や 2021 年度に策定される第 6 期科学技術基本計画において、科学技術・イノベーション基本法の内容が具体化されます。研究機関が本来期待される研究を推進することができるよう科学技術政策の今後の検討過程を注視し必要に応じて情報発信や要請行動することが必要です。

2 独立行政法人をめぐる情勢

2020 年度から第 6 期中長期目標期間が始まっている産総研を除き、国立研究開発法人では 2021 年度から第 6 期中長期目標期間に入ります。各法人では中長期計画の策定作業が行われています。中長期計画により望ましい研究機関を実現できる業務計画や組織運営などが盛り込まれる必要があります。法人当局との交渉や主務省への要請等を通じて、現場の職員の意見を反映させる運動に取り組む必要があります。これまで、学研労協は、国公労連が実施する財務省交渉に共同で参加するかたちで運営費交付金増額を求めてきました。研究機関の基盤的な予算である運営費交付金の適正な措置はコロナ禍をのりきるために各研究機関が役割を果たすためにも必要です。

緊急事態宣言中の COVID-19 拡大防止策の一環として、在宅勤務、分散勤務、自宅待機等の措置が

執られました。十分な準備がないままに在宅勤務になったため、職場との情報のやり取りが円滑にできない、希望と無関係に在宅勤務／出勤を指示された、在宅勤務者の肩代わりをさせられた、等の問題がありました。また、押印による決裁のしくみや在宅勤務に伴う機材費や通信費等の負担のあり方など、改善・解決すべき制度上の課題も指摘されています。その一方、これを機に在宅勤務を拡大するのがよいという意見もあり、実験や調査、現場の作業等出勤せざるを得ない職務とのバランスを含めて、労使ともに知恵を出し合ってよりよい働き方を実現する必要があります。

2019 年度の安全保障技術研究推進制度の競争的資金 S タイプに、筑波大学が提案した研究課題が採択されました。学長が国大教会長を務める筑波大がこの資金を獲得したことは驚きをもって受け止められました。大学や研究機関に「軍学共同」が広がりつつあります。軍学共同の拡大は、学問や表現、思想信条の自由、学生の教育に深刻な影響を及ぼす可能性があります。それが望ましいことか、議論を続けて行くことが肝要です。軍学共同が受け入れられる要因の一つに研究費の不足が挙げられます。研究機関が本来の使命を果たすための研究費は運営費交付金で措置されるべきと改めて確認し要求していかなければなりません。

3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

人事院勧告は、例年 8 月に出されますが、2020 年度は民間企業の給与実態調査の遅れから、10 月以降にずれ込む見通しと報道されています。この調査では従来 4 月の支給額を調べるため、今年の調査ではコロナ禍の影響は大きく現れないかも知れません。むしろ次年度以降の調査結果に民間給与・賞与の落ち込みが反映されると予想されます。コロナ禍における全労働者の雇用と労働条件を守る運動に取り組むことが求められています。

2020 年春の通常国会で審議された国家公務員の定年延長を定める国家公務員法改正案には、検察官の定年延長を可能にする検察庁法改正も含まれていました。ところが、検察官の恣意的な定年延長に対する反対が強まったため、政府与党は公務員法改正案をまるごと廃案にし、国家公務員とそれに準ずる独立行政法人職員の雇用と年金の接続問題はそのまま持ち越しとなりました。

パートタイム・有期雇用労働法等が 2020 年 4 月 1 日施行され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消が使用者に求められます。各法人でも契約職員への特別休暇の付与等の対応が進んでいます。その効果や、法人間の格差等の実態を把握して、文字通りの「同一労働同一賃金」が実現されるよう当局に要求していくことが重要です。

Ⅱ 運動の基調

学研労協は筑波研究学園都市地区の労働組合が対等に連携する協議会です。

第 41 回代表者会議（2019 年 10 月 24 日）において下記「運動の基調」を確認し、第 40 期はこれに従って活動をおこないました。

第 41 期も下記「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 40 期活動報告と第 41 期活動方針

1 労働・研究条件

(1) 賃金・労働条件

2020 年 4 月 1 日から改正された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、各法人に対していわゆる同一労働同一賃金対応が求められることとなりました。学研労協では常任幹事会を通じて、各法人における対応状況の共有化を図りました。今後も同一労働同一賃金の完全な実施を目指して連携を図っていきます。

国家公務員の定年延長については、それを取り扱う法案が政治的な駆け引きに巻き込まれる形で 2020 年の通常国会では成立しませんでした。同法が成立すれば国家公務員はもとより、国立研究開発法人の職員にも影響が及ぶと考えられるため、今後もその動向に注意を払うとともに、情報の共有を図っていきます。

有期雇用職員の無期転換に関して、各法人の対応が一様でなく、問題となる事例が散見されます。法の趣旨を重んじ、むやみに無期化を回避するばかりでなく、現場の実態や職員の希望が尊重される運用がなされるよう、各法人に働きかけをおこないます。

(2) 宿舍問題

学研労協は茨城国公と共同で、公務員宿舍に関して県内の宿舍を管理する関東財務局水戸財務事務所と交渉しています。今期は 2020 年 3 月 18 日に水戸財務事務所内で交渉を行いました。それに先立ち、宿舍の関するアンケートを採り要求を集めて財務局に伝えました。アンケートでは、存置宿舍の空き室、共益費の値上げ、建物の老朽化、植栽の管理等が指摘され、積年の課題が解決されていない現状が浮かび上がりました。引き続き宿舍自体と運用の改善を要求します。

(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）の独立行政法人が所属する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、すべての労働者の賃上げと雇用の確保のため、20 年春闘に結集しました。2020 年度政府予算確定期にむけては、2019 年 11 月 27 日に財務省要請を実施しました。また、2021 年度予算概算要求期である 8 月 20 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。

2019 年度 独法等対策委員会

2019.10.30	第 1 回独法等対策委員会	8 名参加
2019.11.27	財務省交渉 運営費交付金	14 名参加 団体署名：405 団体分（追加）提出
2019.12.3	第 2 回独法等対策委員会	9 名参加
2020.2.5	第 3 回独法等対策委員会	8 名参加
2020.3.11	第 4 回独法等対策委員会	8 名参加
2020.5.29	第 5 回独法等対策委員会	10 名参加（うち、WEB 参加 5 名）
2020.6.23	第 6 回独法等対策委員会	8 名参加（うち、WEB 参加 3 名）
2020.7.21	第 7 回独法等対策委員会	7 名参加（うち、WEB 参加 3 名）
2020.8.20	財務省交渉 運営費交付金	10 名参加 団体署名：1061 団体分提出
2020.8.22	国研シンポジウム集会	

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。

2 科学技術政策

(1) 情勢

安倍内閣において、おもな科学技術政策に関連する方針、【統合イノベーション戦略 2020】（2020 年 7 月 17 日）、【経済財政運営と改革の基本方針 2020～危機の克服、そして新しい未来へ～（骨太方針 2020）】（2020 年 7 月 17 日）、【知的財産推進計画 2020～新型コロナ後の「ニュー・ノーマル」に向けた知財戦略～】（2020 年 5 月 27 日）、【SDGs アクションプラン 2020】（2019 年 12 月 20 日、例年 6 月に決定されている拡大版については、現在のところ発表されていない）が示されました。

最近閣議決定等がなされた 3 方針については、新型コロナウイルス感染症の拡大に直面し、浮き彫りになった、さまざまな課題への対応で占められています。【SDGs アクションプラン 2020】においても、感染症対策等医療の研究開発の必要性は示されておりましたが、新型コロナウイルス感染症への対応は十分ではなく、われわれの社会は、解決が急がれる、多くの課題を抱えています。

科学技術・イノベーションにおいては、これまでと同様に、公的研究機関および大学は「研究開発成

果の社会実装化促進」が強力に求められていると思われます。改正された科学技術基本法、【科学技術・イノベーション基本法】(2020年6月24日公布、2021年4月1日施行)においても、新たに「〈イノベーションの創出〉とは、科学的な発見又は発明～(中略)～経済社会の大きな変化を創出することをいう。」(第2条)が追加され、「イノベーションの創出」の定義がおこなわれています。また、司令塔機能強化のため、内閣府に「科学技術・イノベーション推進事務局」が新設されます。これは、科学技術・イノベーション関連施策を、内閣府が一括することを意味すると考えられます。

【統合イノベーション戦略2020】では、「人文・社会科学の知も融合した総合知により真の“Society 5.0”を実現するための戦略的な科学技術・イノベーション政策が必要」と示されています。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)により取り組み、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、経済発展を目指す社会とされています。これまで、科学技術基本法において除外されてきた、“人文科学のみに係る”科学技術が【科学技術・イノベーション基本法】においては、法の対象として追加され、人文科学分野等の3独立行政法人も、研究開発法人に追加されました。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、さまざまな課題が浮き彫りになりました。安倍内閣は、【感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ(「ウイズコロナ」の経済戦略)】および【防災・減災、国土強靱化(激甚化・頻発化する災害への対応)】により、国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜き、10年掛かる変革を一気に進め、ポストコロナ時代の「新たな日常」を実現させる方針を表明しております。「新たな日常」の実現には、科学技術・イノベーションの加速が必要であり、この方針に沿った科学技術研究開発が求めると考えられます。公的研究機関および大学において、今後、さらに、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につながるものが危惧されます。

(2) 取り組み(第38回国立試験研究機関全国交流集会)

2020年8月22日にオンライン開催された第38回国立試験研究機関全国交流集会(国研集会)では、集会テーマを「ポストコロナ社会における国立研究機関の役割を考える」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「科学技術基本法改定の問題点」と題する講演が行われ、【科学技術・イノベーション基本法】に改正された【科学技術基本法】が、日本科学者会議幹事会よりも声明*が出されておりますとおり、科学・技術を「イノベーションの創出」推進のための手立てとして従属させることへの懸念を表明されました。同様の懸念は、本法律案の衆参両院の付帯決議にも表明されております。必要ならば、科学技術基本法とは別に、「イノベーション創出促進基本法」案を提案し、十分議論すべきと

指摘されました。

＊日本科学者会議幹事会【声明】科学技術基本法改正案に反対する

http://www.jsa.gr.jp/03statement/JSAseimei_SciTecBasicLaw20200316.pdf

笠松国公労連書記次長より、「日本の研究力低下とポストコロナ社会における国研の役割」について、【科学技術指標 2020】、【統合イノベーション戦略 2020】、【骨太方針 2020】等の資料を用いた報告がなされました。効率化の名の下の独法化等による公的機関の脆弱化、基盤的基金の削減による日本の研究水準の低下等の課題を指摘されました。

「コロナ禍と自然災害」と題して、片平国交労組・建設研究機関支部副委員長より報告がありました。全国規模の災害対応体制を、地域毎に分割する動きがあるが、対応能力の低下につながるためすべきではないと述べられました。パネルディスカッションでは、防衛省（自衛隊）の災害対応、新型コロナウイルス感染症対応の割合を増やすべきではないかと述べられました。

「国立感染症研究所の役割と課題」と題して、大門全厚生書記次長より報告がありました。新型コロナウイルス感染症への対応が求められるが、人員不足は否めず、定員増は、新規分野のみであるとの現状を報告されました。また、現在の交付金の予算額では、国民のための研究はできないとの懸念を示されました。パネルディスカッションに参加いただきました、研究所職員の方々は、今後の新型コロナウイルス感染症については、どのような状況になるかは判らず、現状を見て対応するしかないと述べられました。

パネルディスカッションにおいて、新型コロナウイルス感染症研究は次年度以降になってしまう、基盤的研究費があれば即応もできるのではないかと意見がありました。また、笠松実行委員会事務局より、災害、新型コロナウイルス感染症に直面する現在、公的研究機関に対しての世論が、「人・予算を増やすべき」との意見もあり、人員削減、予算削減から増加の抑制へと変化してきているのではないかと述べられました。

栗原実行委員（高エネ研職組）より、国研集会に先立って行われた個人アンケート結果について報告がありました。組織アンケート結果、ポスドクアンケート結果も含め、学研労協ホームページで公開の予定であるとの報告がありました。個人アンケートからは、

- 本来の研究所としての研究・調査業務を行う機関から、環境省業務の一部を担う機関になってきていると感じる。又そうした業務でないと予算が付かなくなっているように思える。
- 国研集会では政府宛に、コロナウイルスの影響を踏まえての国立研究開発法人の中期目標・中期計画の見直しを要求するよう意見を集約して欲しい。

等のご意見をいただきました。

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 91 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、毎年実施されています。

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 2 回の実行委員会を行いました。新型コロナウイルス感染拡大を受け、メーデーの開催可否についてメールによる緊急意見交換を行った結果、第 91 回つくば中央メーデーを中止し、集会を行う代わりに、学研労協ウェブサイトの実行委員会参加団体の決意表明、近隣首長およびご来賓の方々からの応援メッセージを掲載いたしました。

以下活動の概要について記載します。

- (a) 第 1 回実行委員会（1 月 17 日）ではメーデーの開催日についての意見交換が行われました。昨年は 4 月 27 日に開催されましたが、本年は例年通り 5 月 1 日に開催することに決定しました。
- (b) 第 2 回実行委員会（3 月 6 日）では、新型コロナウイルス感染拡大が懸念されるため、メーデーの規模縮小やアトラクションやデモ行進の取りやめの可能等についても検討した結果、これまで通り開催する方向で準備を進めつつ、感染状況を注視しながら次回実行委員会にて最終的に判断する事としました。
- (c) コロナの感染が本格的に拡大しつつある中、メールにてメーデー開催についての意見交換が行われました。4 月 10 日に開催予定であった第 3 回実行委員会を前倒して、4 月 6 日に第 91 回つくば中央メーデーの中止を決定し、各労働組合・民主団体に連絡しました。
- (d) 5 月 1 日、学研労協ホームページ (<http://gkn-rkyo.sakura.ne.jp/mede.htm>) にて、第 91 回つくば中央メーデー集会及びデモ行進の中止について報告を行い、メーデーの決意表明と応援メッセージを掲載しました。

2) 茨城共同運動

茨城共同運動（県民要求実現茨城共同運動連絡会）は 2004 年 9 月 11 日に 19 団体で結成された「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 16 年間が経過した現在、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ています。

- (a) 県民多数が合意できる要求
- (b) 他県や市町村の事例などから見て道理のある要求
- (c) 自治体が直接責任と権限を有する要求
- (d) 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
- (e) 広範な団体や自治体との協働を広げる立場の要求
- (f) “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。

2020 年は教育の充実、社会福祉の増進及び住民の日常生活の安心・安全確保をキーワードとして、一人ひとりの児童生徒が尊ばれ、楽しい学校生活を送るための教育政策、地域医療の充実、地域の中小企業の持続的発展、農業での後継者問題及び東海第二原発の再稼働問題等について、4 月 21 日(木)に茨城県知事宛て要求書を提出しました。7 月 13 日(月)、14(火)、16 日(木)に予定されていた県庁での茨城県との交渉・懇談は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、会場が確保できず中止となりました。6 月 27 日(土)には第 47 回意思統一集会在開催され、今後の共同運動の取組について議論されました。2019 年度の市町村統一要求書については、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。2019 年度は、2020 年 4 月 9 日につくば市宛ての要求書(独自要求付加)を提出し、7 月 15 日までに文書回答を得ています。今後、2019 年度につくば市回答について各団体と分析して、2020 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ました。

市民の会のよびかけで、7月25日につくば市長との懇談会が実施され、学研労協関係では3人が参加しました。つくば市民白書2020実行委員が2020年6月6日に「つくば市民白書2020－市民の目でみたつくばの今」を発行しました。学研労協もこの白書の執筆に協力しました。

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、学研労協は設立時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（第39期）から、当面会計業務を担当することとしますが、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。

1) 12・8 不戦の集い(2019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日前後に開催してきました。2019年の集いは、12月6日（金）に『「表現の自由」が奪われた時代を生き抜く一北海道・生活図画事件と私たちの今ー』と題し、川嶋均先生（東京芸術大学非常勤講師）に講演をお願いし、45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行進、原水爆禁止世界大会

2020年の茨城県内国民平和行進は7月11日から14日に実施予定でしたが、新型コロナウイルスの感染を避けるために行進は行いませんでした。それに変わる活動としてヒバクシャ署名や宣伝行動を行いました。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7月12日に大清水公園で、情勢や行動提起を含んだ挨拶、市長からのメッセージ紹介、平和の歌を一緒に歌うなどの行動を行いました。また、平和の波行動として「平和の鐘つき」に参加しました。

原水爆禁止世界大会も現地に実際に集まる集会は実施されませんでしたが、オンライン集会在実施されました。つくば市では8月9日の「8.9 原水爆禁止2020年世界大会（オンライン）長崎デー」を視聴する会をつくば市役所コミュニティ棟で開催しました。また、個別での視聴も呼びかけました。

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。

3) 10.21 県南集会の取り組み

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！ーいのちとくらしを守る10.21県南大集会」は、学習会を開催しました。

4 組織運営

(1) 組織構成

2020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（2020年4月以降休会）
- 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
- 15) 国立科学博物館労働組合

(2) 役員構成

1) 役員の構成

第41期の役員は、【巻末資料3】に掲げてあります。

2) 課題別業務の分担

役職名	氏名	単組	課題別業務*	事務局業務
議長	芝池博幸/小滝豊美	農 林	総括および (a)、(b)、(c)	
副議長	福山 康弘	産総研	(a)	
	押切光丈/松本真治	物・材	(a)	
事務局長	川中 浩史	産総研	(a)、(b)、(c)、(e)	(a)、(b)、(c)
事務局次長	児玉正文/小滝豊美	農 林	(d)	
事務局次長	小滝豊美/	農 林	単組情報収集、議長サポート	
	大脇 温子	地理院	(e)	
常任幹事	上清直隆/坪井一寛	気象研	(c)	
	金森 紀仁	農 林	(e)	
	井上敬資/田頭秀和	農 林	(d)	
	宇田川/岡田/近藤 川嶋/高倉/田崎	環境研	(e)	
	栗原 良将	高エネ	(a)、(b)	

* 課題別業務

(a)	研究問題	研究予算、研究体制・環境、総合科学技術会議などとの交渉、 国研集会（議長・副議長2名、事務局長が担当）
(b)	賃金・処遇問題	春闘、昇任昇格など、人事院などとの交渉
(c)	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
(d)	平和・民主主義	原水禁世界大会などの対応
(e)	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

3) 事務局業務

事務局業務の内容は以下のとおりです。

(a)	総 務	発信文書、署名等の要請受け、ホームページの作成等
(b)	財 政	収入、支出、整理
(c)	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》

(a) 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。

(b) 財政：人件費（総額）は1年間（2019年11月1日～2020年10月30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2019年11月から2020年10月まで毎月1回(8月は除く)、定期的に開催し重要事項を審議決定し、日常業務は事務局長を中心として事務局が行いました。

4月16日、第6回常任幹事会議以降、新型コロナウイルス感染症拡大の対応として、メール会議やオンライン会議にて開催しました。

2) 専門委員会

専門委員会	責任者	備考
a) 国研集会	芝池／小滝 議長 押切／松本 副議長 福山 副議長	議長・副議長・事務局長
b) 組織財政検討委員会	芝池／小滝 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。

- (a) 幹事会 (jokan@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：常任幹事、幹事の情報交換
- (b) 全単組 (zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)：全単組への連絡
- (c) 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。

2) NEWS ニュース

- (a) NEWS ニュース No.47 (2019.12.06)：運営費交付金拡充等を求める請願書の提出について
- (b) NEWS ニュース No.48 (2020.01.27)：1月23日 学研労協 新春旗開きを行いました!!

(c) NEWS ニュース No.49 (2020.08.17) : 五十嵐つくば市長との懇談会を開催

3) 2019 年度活動報告

(a) 2019.11.27 : 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請願書を提出

(b) 2020.04.09 : 2019 年度地域共同運動要求書を提出

(c) 2020.08.20 : 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請願書を提出

4) 国研集会

(a) 2020.08.22 : 第 38 回国立試験研究機関全国交流集会開催 (Zoom 利用のオンライン会議)

(6) 連絡文書

1) 連絡第 1 号 (2019.12.09) : 2020 年新春学研労協旗開きのご案内

2) 連絡第 2 号 (2019.12.09) : 第 91 回つくば中央メーデー第 1 回実行委員会について

3) 連絡第 3 号 (2020.01.08) : 2020 年春闘学習会の開催について

4) 連絡第 4 号 (2020.04.06) : 第 91 回つくば中央メーデーの中止について

5) 連絡第 5 号 (2020.07.15) : 第 38 回国立試験研究機関全国交流集会の開催と事前の「個人アンケート」「組織アンケート」の取り組みについて

6) 連絡第 6 号 (2020.09.23) : 第 42 回学研労協代表者会議のご案内

(7) 顧問弁護士

学研労協に加盟する労組の組合員は、法律相談の予約時に学研労協に加盟する労組の組合員であることを伝えることで初回の相談が無料になります。

1) 水戸翔合同法律事務所 TEL : 029-231-4555

2) 弁護士法人茨城の大地 TEL : 029-221-7740

IV 加盟単組・分会活動報告

【国土交通労働組合 気象研究所支部】

1 組織再編・定員削減

気象研究所では、2019 年 4 月に予報、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を実施し、新たな 5 か年の中期研究計画をスタートしました。前年度から部長会議メンバーによる「業務・組織改革検討委員会」や業務効率化を検討する「組織再編実行プロジェクトチーム」の中で、新しい研究環境、職場環境を目指し改善案が議論されてはきたものの、実際には、部屋の引っ越しを始めとする組織体制の移行に必要な最低限かつ膨大な業務をこなすだけで手いっぱい、1 年が過ぎ、とても理想とした改善まで実行されていない手が付けられていないというのが現状です。企画、総務、会計の職員の皆さんが多忙そうで、なかなか批判的な声を出しづらいという印象も受けるところですが、きちんと現状や経過を検証し、今後の研究所の発展のため具体的かつ実現性の高い改善案を提案していく必要を感じています。

2020 年 4 月は、第 14 次業務整理実施計画(定数削減計画)初年度の割り当てはありませんでした。また、当局は、中期計画の研究を担うため 18 名もの増員要求を行いました。が、気象庁から認められず、気象庁の要求項目には含まれませんでした。官側の気象庁への説明が認められ初年度の定員削減がなかったこと、純増要求は難しいことから時限定員の要求などを今後考えていくことが組合側へ説明がありました。現在、業務整理実施計画 2 年目の情報は、気象庁全体数以外入ってきていませんが、所内状況を注視し、さらなる削減に反対の声を上げていく予定です。

2013 年度：組織改編 旧物理気象研究部の解体・統合、旧海洋研究部と旧地球化学研究部の統合、研究総務官と研究調整官の新設。

2014 年度：組織改編 旧地震火山研究部を、地震津波研究部と火山研究部の 2 つに分割

2016 年度：組織改編 火山研究部第三研究室（定員 3 名）新設。火山研究部第 1 研究室 4 名増員。札幌、仙台、福岡管区気象台および気象庁に分室設置（分室駐在）。

2019 年度：組織改編 地震津波研究部、火山研究部を除く 6 研究部を、全球大気海洋研究部、気象予報研究部、気象観測研究部、台風・災害気象研究部、気候・環境研究部、応用気象研究部に改組。

2 オンライン会議の増加

Zoom や Webex などオンライン会議用ソフトウェアの発達、国際的な研究打ち合わせや会議の機会の増加、そして新型コロナ禍による渡航制限によって、諸外国とのオンライン会議に参加する機会が

増えている。日本、欧州、アメリカの三地域を結ぶオンライン会議は、時差のために日本時間の早朝や深夜に行われることが多く、その場合は職場や家庭から勤務時間外に対応せざるを得ない。新型コロナ禍によってオンライン会議に切り替えられた会議では、早朝や深夜のオンライン会議が連日行われることもある。海外とのオンライン会議は、長くても2時間程度のことが多いが、勤務時間外の早朝や深夜にリモート会議に参加した上で、昼間に通常の業務をこなすことは、職員はもとより、その家族への負担も大きい。しかし、現在の制度の下では、こうした時間外のリモート会議参加に対して超過勤務手当はつかず、代休も取れないため、いわゆるサービス残業の増加や、会議参加へのモチベーション低下を招いている。こうした勤務時間外のリモート会議参加への負担軽減のため、制度設計が必要となっている。

3 人事交流

2017年11月9日付の「気象庁人事異動基本方針」において、研究官選考採用者について原則として採用一定期間後に本庁への異動を計画することが明記されるなど、本庁との人事交流が強化されています。2020年4月、組合の執行委員を含む研究職員の方が本庁へ異動され、人事交流は進められている事実はあるのですが、ご本人からの申出がないこと、非組合員の異動の状況が把握できないことから、問題点の抽出が難しい課題となりつつあります。研究の遂行に支障のないよう配慮を求めています。

4 火山研究部分室駐在の職場環境

2016年7月、札幌、仙台、福岡管区気象台および気象庁に分室が訓令設置され、研究官が1人ずつ駐在（併任）し、研究課題と、駐在先の火山担当職員の人材育成等に取り組んでいます。研究環境ではこの4年間で各分室にWSが整備されるなど、一定の改善が図られています。しかし、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、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あります。2017年11月に分室の研究職問題連絡会議を開催、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する中で、事実上単身赴任状態であるにもかかわらず支給要件を満たしていないという理由で単身赴任手当が支給されていない、札幌・仙台分室研究官には研究員調整手当が支給されていない、などを指摘しており、その後の進捗を見守っているところです。また、中途採用で高位号俸にある者についての昇格は、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、2019年4月に3名が主任研究官に現地昇格しました。同連絡会議は隔年開催を目指していたことから、2020年3月の「分室研究官打合せ」とあわせた開催を検討したものの、新型コロナ感染拡大防止対策のため打合せがTV会議に変更されたことから年度内の開催は見送られたところです。機会

を見つけて、開催を検討します。引き続き、気象研支部と各支部・分会で分室の状況把握と改善要求を共有する体制を維持する必要があります。また、本年度は本庁庁舎移転に伴う東京分室の職場環境の変化が見込まれ、改めて状況を把握する必要があります。

【国土交通労働組合 建設研究機関支部】

1 はじめに

旧全運輸・全港建・全気象・全建労の主要四単組は2011年9月11日、大同団結し、国土交通労働組合が誕生しました。これにあわせ、土研労組・建研労組・国総研分会は「建設研究機関支部」として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ています。

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。2年前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理事長会見が実現しました。しかしながら、今年はコロナの影響で要求書の提出のみに留まっています。

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てきたところですが、今年は、コロナの影響で、活動が停滞しています。3年前からとりくみ始めたレクリエーション企画については、昨年8月開催のバーベキュー大会で4回目を数え、参加者の感想も良好で定着しつつありましたが、今年は、コロナの影響で、開催を見合わせている状況です。

4 コロナ問題

4～5月の非常事態宣言下では、国総研ではA,B班の交互出勤、土研・建研では7割減が求められました。在宅勤務のほとんどが個人のパソコンやネット環境に依存した形態となり、緊急避難的な措置

としてはやむを得ない側面もありますが、課題が残ります。現在、土研・建研は平常勤務に戻っていますが、国総研は週1日の在宅勤務が続いています。

国総研（旭庁舎）・土研の対面に日本財団の研究所跡地があり、そこに9,000床のコロナ患者収容施設を建設すると日本財団が発表しました。労組では、隣接で職員が不安になっているところであり、当局に対し、状況を把握し、職員に説明するよう、団体交渉で追及しています。また、その一方で、つくば市長との懇談会に参加しました。これによれば、現在、旧研究施設の解体が終了している段階で、今後の計画は未定、医療施設の建設となると県の所掌になるとのことで、市としては1カ所に大人数を収容することは受け入れ難いので、他への分散を要請しているということでした。

5 災害対応（セミナー開催等）

国土交通省の建設系研究所は、自然災害対応も重要な業務です。建設研究機関支部では、旧土木研究所次長の石崎氏を招き、2月29日、治水行政を考えるセミナーを吾妻公民館で開催しました。河川堤防の研究者や技術者、マスコミ等を含む21名が参加し、活発な討議が行われました。国土交通省から最近出された河川整備計画には、セミナーで話題となった河川堤防強化案も盛り込まれており、先見性に富んだセミナーであったことを確認しました。

今年も球磨川の氾濫など、多くの災害が発生しており、その都度、テックフォースとして職員が派遣されています。これらの実態を、8月22日に開催された第38回国立試験研究機関全国交流集会（オンライン開催）で講演者として発表することができました。

6 非常勤職員の処遇

非常勤職員の課題としては、国の機関である国総研において、ボーナスに勤務評価制度が導入されました。また、採用当初には有給休暇が与えられていないにも関わらず、無給休暇を取ると、ボーナスも減額される制度となりました。労組では、非常勤職員の勤務内容に馴染まず、撤回を求めています。また、昨年からは、3年を超えての再雇用が可能になりましたが、今年は5年目の継続を要望する非常勤職員の全員が打ち切りにされる事態が3月に入ってから発生しました。この時期に不採用を伝えられても、次の仕事が探せません。労基法では1カ月以上前に解雇を伝えなければなりませんが、当局の回答は、「国にはそういう決まりはない。」というものでした。しかしながら、団体交渉で厳しく追及した結果、「決まりはないものの、今後は、改善していきたい」との回答を得ました。

土研では、2019年4月から、採用当初からの有給休暇が付与されました。また、国総研との間に、退職手当の額に2.7倍の開きがあることが、以前から問題となっており、2年前の団体交渉で改善を約束、3年間をかけて段階的に改善しています。

7 その他（論文の盗用チェックと研究集会参加の理由書の撤廃）

土研では、海外あるいは国内の査読付き論文を投稿する際に、iThenticateによる盗用チェックを行い、類似率が20%を超える場合は理由書の提出が必要でした。このチェックプログラムは日本語に対しては非常に不完全で、専門用語を書くだけで盗用とみなされ、簡単に20%を超えてしまいます。団体交渉でこの実情を当局に訴え、理由書の提出を無くすことができました。

また、今年度から、有料のシンポジウム等の研究集会に参加する場合には、その集会が自分の研究にどう関連しているかの理由書を添付することが義務付けられました。労組では、集会参加の申請の時点で上席とグループ長の決済を受けており、それに加えて理由書を提出するというのは、働き方改革に反する、として団体交渉で撤回を求めました。この結果、免許取得等で料金が高額ななる場合以外は撤回させることができました。

【国土交通労働組合 地理支部】

1 職場をめぐる状況

2020年3月1日以降に採用または発令された転任者に対し、移転料の定額支給から実費支給となった。全国組織である国土地理院では、年々高騰する引っ越し費用に対する負担も大きいことから、移転料の実費支給はこれまでの活動による大きな成果といえる。しかし、原則として3者の見積もりが必用であり、引っ越し荷物の種類や金額にも制限があり、引っ越し代に一部自己負担が生じるなどの問題があった。

1月以降、COVID-19は全世界で猛威をふるい、多くの人々のいのちと健康を脅かしている。ここ茨城県でも4月16日から5月14日に緊急事態宣言が出され暮らしや仕事を始め、さまざまな生活上の活動に「自粛」が求められ停滞した。職場でもコロナ禍により2か月以上業務の遅れが出ている実態があるものの業務が減ることもなく、一部の部署によっては業務量が増大している。また、災害現場への職員派遣について、具体的な感染拡大防止策の策定が急務となっている。

COVID-19感染拡大防止を目的に、3月から全職員を対象に出勤を7割減とするため措置として当局から一方的にテレワークを強要される事となった。感染拡大防止の観点からやむを得ない措置ではあったものの、自宅におけるテレワーク環境（PCやインターネット回線等）が十分ではない職員も多く存在し、個人でPCの購入や買い換えや通信環境の整備などで、一部の職員で自己負担を強いられることとなった。また、昨年度のテレワークの試行時から指摘されていた勤務時間管理について、超過勤務手当を支払わないなど一部で不適切な運用がなされるなどの問題が発生した。

2 建設関連・測量関連のなかまづくり

地理支部は、2009年以降「全国測量労働組合協議会（測労協）」に加盟して、測量分野の職場では

たらく労働者の地位向上と労働条件改善の要求実現に向けて、官民での情報交換、共同運動に取り組んでいる。今年度は COVID-19 の感染拡大の影響を受け、月 1 回の定例委員長会議や学習会、交流企画が Web 開催や中止となった。

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 年雇い止め運用は 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、昨年に引き続き 2020 年 4 月の非常勤職員の公募でも、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」ではないかと、引き続き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。引き続き、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す。

【全環境 国立環境研究所労働組合】

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研究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、ポスドク等非正規研究系職員を多く雇用することになる一方、その管理等も含め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、2017 年度より、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、現在職員のみに認められているが、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た結果、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、特にポスド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が行われている。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。

また、同一労働同一賃金への取組みとして、2019年12月に契約職員就業規則が一部改正され、年次有給休暇、特別休暇、病気休暇の全ての休暇について職員と契約職員の差異が基本的に撤廃されたことは評価できる。

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。事務系職員と契約職員の加入者を増やすため、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発行する等、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、最近の組合員数は、2017年4月164名、2018年4月201名、2019年7月241名、2020年7月259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少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】

産総研労組第20期（2019年10月～2020年9月）はコロナ禍で活動に制約が多くかかる中、組合員および職員が安全に、そして、健康に生活ができるよう、以下の取り組みを行った。

1 新型コロナウイルス感染防止対応

2020年2月28日に「小中学校高等学校ならびに特別支援学校臨時休校にかかる措置の実施要求書」を、同3月3日に「新型コロナウイルス感染症対策への特別休暇適用に関する要求書」を提出した。後者において、特に契約職員は生計が成り立たなくなる恐れがあることから、適用される特別休暇の取得日数の制限をなくし、職員と同等に「必要と認められる期間」とすることを要求した。それに対して産総研は、就業規則改定の手続きを経ずに、労組の主張通り契約職員においても日数制限を設け

ない運用を行ったことは評価できる。また、それまで試験導入的に運用されていたテレワークを、人と人との接触を避けるための手段として推奨することとなったが、その対応についてアンケートを通じて収集した組合員からの要望を取りまとめ、当局に伝達した。

2 任期付職員のパーマネント化審査の公平な実施について

任期付職員（研究職）の採用時に、論文・知財・外部資金の獲得などの審査の基準が十分に説明されないまま、審査の直前になってから、パーマネント化に必要な業績が提示される事例が確認された。また、採用時に領域が設定した基準と審査時の人事部による基準が必ずしも一致していないという事例もあり、パーマネント化審査の対象となる任期付職員の採用にあたっては、審査の基準について十分な説明を行うこと。採用に基準の変更がなされる場合にも、当該職員が不利益を受けないよう配慮することとする要求を行った。

3 ハラスメント（セクハラ・パワハラ）対応

産総研において発生したハラスメントの中には、解決に向けて何ら手が打たれない事例、解決に長期間要する事例、また、誤った対応により深刻化する事例が散見され、その対応や解決への道筋が明確に示されているとはいえない状況があった。相談者が最短で相談内容に応じた担当者へたどり着くことができるように、相談窓口を整理することや担当者間で連携が図られる仕組みを構築すること、また、ハラスメント相談窓口および対策チームには専門家を配置すること等の要求を行った。

4 同一労働同一賃金対応

産総研は他の国立研究開発法人に比べて、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」で謳われている同一労働同一賃金への対応が遅く、2020年4月1日の同法施行には間に合わなかったが、特に特別休暇における職員と契約職員の間の待遇差の解消などを求めて、当局に要求を行った。

5 運営費交付金拡充への取り組み

産総研労組は全経済産業労働組合と共に、2019年12月6日、2020年7月20日の二度にわたって財務省に対して運営費交付金、施設整備費補助金の拡充を求めて、申し入れを行った。

【全厚生 医薬基盤研究所支部】

1 理事長交渉、厚生科学課長交渉

今年は新型コロナウイルス感染の影響で厚生科学課交渉は延期されており、現時点での見通しは立っておりません。2020年8月18日（火）に総務部長との懇談を行ったので、概要を報告します。

（１）賃上げと増員

基盤研のラスパイレス指数は99.6となっており、高い方だと言えるのではないかと。人員については中長期計画の中で140人と決められており、見直しの場合は次の中長期計画に乗せることが必要。

（２）予算の確保について

独法のためやりくりができるのは確かだが、運営費交付金の10%削減は政府の方針であり動かさない。これまでは「推進枠」を活用することによって何とか必要な予算を確保してきた。来年度は、コロナ関連に絞った形だが、今年度の1.5倍での要求を出している。薬用植物等研究資源の供給やマネジメントなどの業務も評価している。

（３）高齢期雇用

- 1) 給与等----国に準ずるので、国の動向に合わせて制度設計をしていく。再任用については定員の枠外にすることは難しいが、引き続いて仕事をしてもらった方が有利なので配慮はしたい。
- 2) 宿舎-----10年前の閣議決定以来宿舎は転勤する職員の他は、災害対応の職員のみしか認められていない。
- 3) 役職定年----法案が次の国会に提出されると思われるので、国の方針に合わせて形を作る。対象は管理職手当の受給者だが、業務の継続性に配慮した形を作りたい。

（４）ハラスメント対策

今年7月に規定を改定して、マタニティ・ハラスメントも対象とした。所内の相談員がポスト指定で男性のみのため、女性も相談員となれるよう調整中。

（５）非正規職員の処遇改善

- 1) 雇止め----回避は当然で法律にも規定してある。正当な理由のない雇止めは認めない。
- 2) 特別休暇の付与----慶弔関係は拡大したい。病休の有休化についても少ない日数であれば検討したい。
- 3) 賃金の底上げ----事務補助員及び研究補助員の俸給表は頭打ちになっている部分があるので、その部分を替えられないかを来年度検討する。格付けの公表は行わない方針。
- 4) 賞与の支給----他の独法や国研は支給しているが、そのための予算は無いため内部の努力で出すしかない。職員と同じレベルでは各リーダーからの同意が得られず、独自の制度設計が必要。
- 5) 無期転換----ルールを適用していくが、研究補助については中長期計画を超えないと10年にならないため、切らなくてはならない状況も起こってくる。

（６）テニユアトラックの導入

現在はリーダーだけだが、若手に広げるかどうかは検討中。

懇談については以上ですが、現場の研究者が感じている問題と温度差がかなりある印象でした。テニユアの議論も 10 年以上前から進んでおらず、非常勤職員の賞与もどうなるか分からない返事でした。特に資源部門では人材の流出を止めるためにも、パーマネント化と処遇改善は急務であると重ねて要求しました。

２ 労働条件の協議状況について

引き続き、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ます。基盤研を選んで就職してくれた人でも、続けられずに退職する例が後を絶ちません。また、定員が全く増えない中、業務を非常勤職員に頼らざるを得ない状況ですが、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くなっています。一時金等諸手当の改善は待ったなしの要求です。

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ていますが、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、今年度も殆ど活用されていません（月に 1 件程度）。また、前述したように所内の相談窓口はポスト指定のため男性の相談員ばかりなので、女性も相談しやすいように調整するとのことでした。

４ 独法改革・統合問題

「医薬基盤・健康・栄養研究所」（略称：医薬健康研）として、東京都新宿区と大阪府茨木市に拠点がある形で運営されてきましたが、吹田市の建都への移転（令和 4 年 2 月の竣工を予定、引っ越しはその後）を目指し、詰め作業が行われています。政府機関の地方移転の一環として移転方針が決まってから、7 年以上が経過しています。年間 2 億円の「家賃」の負担については、基盤研の努力だけでなく、国と吹田市と大阪府も負担していくことで決まったとのことでした。

（健康・栄養研究所は組合の支部としては独立しており別の組織です）

５ 組織拡大

2020 年 2 月に一人新規加入者がありましたが、4 月に 2 名が辞職されたため、現勢は後退しています。コロナ感染の影響で振替出勤が行われたり、所内で集まること自体ができなくなっているため、コミュニケーションが希薄となっているのが問題です。

6 つくば支所における問題

薬用植物資源研究センター及び霊長類医科学研究センターの老朽化した施設については、一部だけですが改修が始まっています。特殊な空調機器もあり、故障によりいつ停止してもおかしくない状況が続いているため予断を許しませんが、今年度中にマスタープランを策定し、来年度の要求に挙げる事となっています。こういった方向に舵を切ったのも、組合の交渉による効果が大きいと思います。

正規研究職及び技術専門職のマンパワーが慢性的に不足しています。大型施設工事が通っても担当者が増えるわけではないので、正規事務職員の業務量が著しく増大しています。

また、テニユアトラック制がリーダーのみに限られているため、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・運用が難しい局面に立たされています。

運営費交付金は所として一定枠を確保しているとのことですが、元々抑えた形のランニングコストをベースにしているため、ギリギリの状況に変わりはありません。

【全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合】

高エネルギー加速器研究機構では、組合委員会を毎週水曜日の昼休みに、組合事務室にて計44回開催しました(9/9現在)。出席者が定足数に足りず委員会として成立しなかったのは1回あり、情報交換を行いました。なお、遠隔事業所の東海ブロックからはTV会議での参加としました。令和2年4月以降は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため東海以外のブロック委員もTV会議による参加としました。委員会へのリモート参加の副次的効果として、在宅勤務時や用務で現場を離れられないなど従来であれば委員会を欠席せざるを得なかった状況でも出席が可能になり、委員会の不成立回数を減らすことにも役立ちました。

今期は主に、有期雇用職員の無期転換、有期雇用期間5年上限、新年俸制、KEK 宿舎の将来計画、等の問題に取り組みました。

有期雇用の問題については2013年に改正された労働契約法により2018年以降99人の有期職員が無期転換申込権を取得していますが、まだ「上限は原則5年」との規定があり、無期転換申込権を取得できない場合もあり、不安を感じている有期雇用職員も多く居ます。このため、組合主催で「無期転換ルール学習会」を開き、自分の雇用を守る方法などについて情報提供を行いました。学習会後も個別の相談を受けるなど、手応えを感じています。また、原則5年上限の規定は合理性がなく不要との考えの下、機構に削除を求めて働きかけ、労使協議会を行いました。協議は決着が付かず未だ継続中ですが、有期雇用契約で採用した職員の勤続年数分布資料などの提供を申し入れ入手しており、これらを分析して上限撤廃に向け今後も協議、交渉を続けます。

福利厚生の問題としては、職員宿舎の将来計画があります。KEK 職員宿舎の管理運営を宿舎建替え

だけでなく敷地利用も含めて外部業者に委託する計画で、その委託事業の計画を策定するための調査をコンサルタント会社と契約して開始しようとしています。住人である機構職員に不利益な計画にならないよう継続的に注目していく必要があり、機構から契約仕様の開示を受け検討を行っています。この他には和光原子科学センターの職員の処遇についての調査を行いました。交通費、宿舍などの点で東海キャンパス職員より良くないことがわかりましたが、まだ改善とはなっていません。その他、教育職員の新年俸制、URA（University Research Administrator）等に問題点がないか検討を行っています。

【全大教 筑波大学教職員組合つくば】

1 はじめに

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

教職員組合つくばは現在23名の組合員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課題となっています。組合員は毎年数名の新規加入がありましたが、定年退職による減少もあり、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。今年度より組合懇談会を月1回ペースで開催していますが（組合員以外も参加可能）、執行部以外の組合員の参加も徐々にみられるようになりました。また、ホームページの充実化やSNS（Facebook）の活用も行っています。しかしながら、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ます。昨年度より、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・労働条件の改善をめぐる交渉等

団体交渉は近年行っておらず、当局とは懇談会という形での意見交換会を年に数度行っているところです。当局との関係は比較的良好で、当局からの情報提供は頻繁にあります。

今年度は、組合から初めて過半数代表者を出すことができました。これまで以上に過半数代表者と組合との間での情報交換・共有を進めながら、厳しい内容が予想される人事院勧告への対応、長時間労働を生んでいる構造の改善、休日出勤の代休の取り方の改善等に関する懇談を当局との間で引き続き行う予定です。

また、業務改善と長時間労働の解消などの様々な問題が今回のコロナ禍における緊急事態で特に浮き彫りになりました。主要なものを挙げると、テレワーク体制の見直しの必要性、特にテレワークが困難な職種、身分の職員の労働強化の実態調査と長時間労働軽減の対応策の必要性（特任研究員、非正規職員等）、大胆な業務改善の必要性（押印あるいは印鑑の廃止：東北大学の事例等）、経験蓄積による人材育成を軽視したことによる、優れた教職員の5年雇止めあるいは半年間クーリングにともなう生産性の低下（東大など多くの国立大学で5年雇止めを撤廃）、留学生が不安なく過ごせるよう、各種通知や手続きを整理し、明快にする必要性、学生向けの通知を原則的に和英併記とし、部局や学生指導担当教員の英訳・通訳による内容の齟齬を防ぐ必要性、などです。2020年度は学長選考の年でもあり、あらゆる手段を用いてこれらのことを次期学長に訴えていくことにしています。

4 フラット型組織への改革の必要性

筑波大学では、トップと現場の意思疎通が不十分であり、事前に十分な説明がなされず重要な事項が決定され、大学内部からではなく、新聞やネットニュース等の報道でその事実を知ったとの意見が多く寄せられています。例えば、教職員宿舍廃止と強制転居を伴ったアリーナ計画の頓挫、学長の任期上限撤廃と学長選考に係る意向調査の事実上の軽視、軍学共同研究（学内外に軍事研究を行わない旨を宣言したのち防衛装備庁資金の受け取りが開始されており、またその事実が学内に説明されていない）、コロナウイルス問題での学生に対する緊急援助（寄付率の組織間比較による実質的な寄付の強制）などです。

これまでは、新たに発生する様々な問題を解決するための学長が意思決定権限を持つトップダウン型組織でしたが、上記のように現場との意思疎通が不十分な大学運営に多くの教職員が不満を持っています。このことは今年度の学長選考において大きな争点となっています。今後は、新たに発生する様々な問題を解決する場合において部局長等が参加する会議が意思決定権限のあるフラット型組織に改革していくことの必要性を次期学長に訴えていくことにしています。

5 軍事研究・軍学共同について

2019 年 12 月、筑波大学の提案した研究課題が防衛施設庁の競争的研究資金である安全保障技術研究推進制度 S タイプ（以下、「安全保障研究」）に採択されました。これは、5 年間で最大 20 億円もの予算がつく大規模な研究資金であり、このタイプに採択された大学は筑波大学が初めてでした。筑波大学は 2018 年 12 月に軍事研究を行わないことを定めた「筑波大学における軍事研究に関する基本方針」（以下、「基本方針」）を社会に向けて発表していただけない、学内外から多くの批判の声があがりました。労働組合（筑波大学教職員組合つくば）は情報提供の立場を貫きましたが、組合員が世話人として活動している日本科学者会議茨城支部筑波大学分会および安保法制に反対する筑波大学有志の会は、日本科学者会議茨城支部とともに、今回の応募・採択は「基本方針」に明らかに反しているとして、2020 年 2 月に三者共同で反対声明を発表しました。また、筑波研究学園都市研究所・大学関係 9 条の会（以下、研・学 9 条の会）も同時期に反対声明を出しました。

その後、多くの新聞メディアや軍学共同反対連絡会、研・学 9 条の会などの市民団体等による抗議活動が展開されましたが、永田学長は 2020 年 3 月 26 日定例記者会見で、「アタッキングではない防衛のための研究は軍事研究には当たらない」、「採択された研究は、基礎的な研究内容で、人道には反しない」などの見解を示し（3 月 27 日付毎日新聞）、一連の批判に回答しました。実は、この見解は「基本方針」の中には一切記載されていません。そして、この見解はいずれも、日本学術会議の中に設けられた「安全保障と学術に関する検討委員会」の報告「軍事的安全保障研究について（2017 年 4 月）」や「軍事的安全保障研究に関する声明 インパクト・レポート」で既に批判されているものです。さらに、永田学長は、次期学長候補者と教職員との対話の会（2020 年 8 月 19 日）において、「日本には軍隊は存在しないので、軍事研究も存在しない」と述べており、「基本方針」との矛盾が際立っています。

また、永田学長は上記記者会見で、学内に設置した審査委員会を 2019 年 10 月に開き、人道に反していないか、研究者の自主性・自律性の尊重、研究の公開性の担保、学術の健全な発展が阻害されないか、の 4 項目について審査し、応募を認めたとしました。しかし、審査回数や委員の構成、議事録については軍学共同反対連絡会が 2020 年 3 月に公開を求めたところ、筑波大学はこれを拒否しました。しかも審査会の内容は一切公開していません。もちろん学内関係者にもです。そもそも 2019 年 9 月 13 日の 2 次募集発表から応募締め切りまでの 2 ヶ月という短期間の中で、慎重且つ丁寧な審査を行う時間的余裕などなく、軍学共同反対連絡会も「審査の体制、回数、内容も公表できないほど杜撰（ずさん）なものではないか」と厳しく批判しています。

筑波大学は、2018 年 12 月に軍事研究・軍学共同の今日的意味を明記しない「基本方針」と、直後の 2019 年 2 月に「安全保障研究」への応募の適否を検討する学内の審査委員会要項を定め、2019 年に安全保障技術研究推進制度に応募し採択されました。一連の経過を見れば、基本方針と審査制度を

定めたのは、学術会議声明に反して、「軍事的安全保障研究」への応募を可能とするための環境整備であったとみなさざるを得ません。国立大学協会の会長校であるだけに、その社会的責任は厳しく問われるべきです。

加えて、つくば市は、筑波大学を始め、多くの研究機関が立地する研究学園都市であり、市および市議会は1990年に「つくば市非核平和都市宣言」を発表し、その中で「軍事研究に反対する」と明確に謳っています。今回の「安全保障研究」の受け入れはこの「宣言」とも矛盾しています。つくば市および市民が「安全保障研究」の受け入れをどのように見ているかという点も大きな論点と言えます。このような観点から、組合員有志がつくば市議会の各会派と懇談し、2020年3月の市議会ではつくば・市民ネットワーク議員が、6月には日本共産党議員が本件について一般質問で取り上げ、問題認識を市長、議員と共有するとともに、市長からは「今後注視する」との回答を引き出しました。

6 次期学長候補への公開質問について

2020年度は次期学長選考の年です。組合では2人の学長候補に対して、総合大学としての大学のあり方、経営と現場のコミュニケーション、大学運営上の業務改善の3項目からなる公開質問を行い、両候補者から回答を得ました。その回答内容を広く教職員に知ってもらうため、組合HPやFacebookページに公開するとともに、総務担当副学長と交渉し、回答書の内容を教職員専用サイトに掲載することができました。次回以降の学長選考においても有用な先例となるでしょう。

【全農林労働組合筑波分会協議会】

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きました。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 組織見直しをめぐる動き

（1）機構本部の司令塔機能強化に係る組織体制の見直し

当局は昨年1月以降、研究センター等を単位とした「部分最適化」から、農研機構という大きな単

位での「全体最適化」を進め、機構本部の司令塔機能の強化を図り、指揮命令系統を明確化させることで現行体制の問題点を解決したいとして、「企画戦略本部」、「研究戦略室（NARO開発戦略センター）」、「農業経営戦略部」の新設や「組織単位からエリア単位への管理体制の移行」を始めとする組織見直しを提案してきました。

中央本部は、実施時期も含めて、組合員の理解と納得を前提に進めることを労使確認した上で協議を行ってきました。対応経過では、協議プロセスの不十分さについて理事長から謝罪を受けるとともに、組合員からの多くの疑問・不安に対しては繰り返し当局見解を示させてきました。また、納得性を高めるため提案内容の修正や実施時期の延期などの対応を行わせることにより、不満は残ったものの一定の到達点に至ったと受け止め、4月及び11月の組織見直しを確認してきました。

（２）食農ビジネス推進センターの機能強化

当局は4月、資金提供型共同研究を拡大するため、6月1日付で組織体制の見直しを提案してきました。具体的には、ビジネスコーディネーターが研究センター等と連携し民間資金獲得の牽引役を果たしている食農ビジネス推進センターについて、その機能を理事長直下の本部事業開発室と一体化させることで農研機構全体の資金提供型共同研究を拡大する体制を構築したい、というものです。当該分会の意見を集約し、組合員の理解も得られていないことから、中央本部は、6月1日の組織見直しは困難として、引き続き丁寧に該当分会・組合員へ説明することを当局に求めてきました。これに対して当局から一定の配慮を担保する見解を引き出したことから、7月1日に組織見直しを容認することになりました。

2 技術専門職員の職種変更

一般職員技術支援系への職種変更については、「技術支援関係職員の人材育成プログラム」における労使確認を踏まえ、この間、213人の希望者が職種変更となりました。中央本部が2018年11月に実施した調査で把握した希望者のうち、未だに54人（うち3級55号俸・35歳未満が19人：2020年4月現在）が職種変更されておらず、その3割を動物関係の職場が占めています。今回の人材育成プログラムを契機として、引き続き、現行の技術専門職組合員及び一般職（技術支援系）組合員双方の処遇改善が図られ、将来にわたって技術が継承される組織・業務運営となるよう当局に求めています。

3 新たな人事評価システムの導入

当局は、研究職員の業績評価制度が、大幅な見直しから既に10年が経過するとともに、国立研究開発法人化等の環境変化もあるとして、新たな人事評価システムの導入を提案してきています。2017年の提案以降協議が中断されていましたが、本年1月に制度設計を再検討した「研究職員の新たな人事評価システムの導入」を再提案してきました。主な変更内容は、①「職務行動評価」を「行動評価」

に変更し、目標設定型の「業績評価」と「行動評価」を1枚の評価シートで行う、②「行動評価」では、業務や研究の結果だけではなく、成果に至るプロセス（行動）を評価する、③3月に先行的な期首面談を試行し、問題点等を把握した上で評価システムを改善する、などでした。二度目の意見集約においても問題点の改善や再考を求める意見が集約されたことから、中央本部は、2019年度中の試行実施を見送らせ、協議を継続することとしました。一方で、国際農研分会では、本年1月に職員ボランティアによる新評価法の試行実施が当局から提案され、業績評価実施マニュアル（案）が「たたき台」の位置付けであることから、提案内容を確認した後、法人による試行が行われてきました。

研究職員の人事評価制度については、主務省から第4期中長期目標において、業績及び能力評価システムを構築・運用し、適切に処遇に反映すること、が明記されていることを踏まえる必要があるものの、提案された目標管理型の業績評価では、目標設定及び評価結果の公平・公正性が確保されるのか、また、行動評価では各々の行動をどのように把握し、どのような基準で評価するのか明確でなく、評価者・被評価者ともに負担が多くなることから、真に研究の活性化（研究の効率的・効果的な推進、モチベーションや資質向上）に結び付くのかという懸念もあります。このため、中央本部は、新たな人事評価システムにおいても、「4原則」（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）及び「2要件」（制度設計への労組の関与、苦情処理制度）の確保を基本に、分会からの指摘に基づく問題点や課題に対する丁寧な見解整理と、提案内容の見直し・修正などに真摯に向き合い改善するよう求めており、その上で中央協議の状況を組合員に周知し、分会からの意見を踏まえ、試行の可否を判断することとしています。

4 勤務管理システムの導入

当局は昨年10月、働き方改革関連法の成立により時間外労働における新たな上限規制の適用方法が見直されたことを踏まえ、新たな勤務管理システムの導入を提案してきました。具体的には、労働時間管理について、全ての従業員を対象に客観的な記録方法で把握をする義務が新たに使用者に課せられたとして、綾部・大田両研究拠点で先行導入しているシステムを修正した上で、ICカードによる勤務管理システムを全体導入する、というものです。

中央本部は、当局に対してQ&Aの作成を求めるとともに、①職員の負担などの問題点については、試行により洗い出して改善を図る、②打刻忘れについては勤務管理者に連絡し、勤務管理者が修正入力する、③時間外、深夜及び土日については、事前命令を原則として、実際の勤務時間が長くなった場合、勤務管理者から確認して、適正な勤務時間管理を行う、などの見解を示させてきました。

この間、組合への説明もないまま一部の職場で導入に向けたテストが行われ、ICカードリーダーの設置を進めたことや、Q&Aの作成を含め肝心の協議が遅れていることから、当局に対して猛省を促し、誠実な対応を求めています。

同様のシステムは、森林総研分会では昨年6月以降に非常勤職員を含めた試行が行われ、本年1月から（非常勤職員は4月から）運用が開始されています。国際農研分会では、昨年4～5月の試行を踏まえて昨年6月に導入されています。これらの分会では、導入後に判明した問題点を集約し、当局への改善要求を継続しています。

5 研究費の予算配分の見直し

2019年度の大課題等の研究推進に係る研究費の配分では、大幅な見直しが行われたにもかかわらず、職員への説明が不十分で現場段階に大きな混乱を与えたことから、中央本部は当局の不誠実な対応を厳しく追及し、組合員からの意見集約も踏まえ一定の整理を図ってきました。

中央本部は、2020年度の予算配分にあたり、エフォートに比例した配分を5割に戻すべきと主張してきましたが、当局は、予算配分の割合の変更は考えていないとして、2019年度と同様、エフォートへの比例配分3割、評価に基づく配分2割、理事裁量経費5割（うち理事長査定枠1割）として作業が進められることとなり、不満な対応となりました。その後、大課題等研究推進費の総額が10%程度減額となることが判明したため、中央本部は当局に対して、その理由を明確にするとともに、研究予算の減額により研究遂行に支障を来さないよう基礎配分の割合を変えることも含め協議事項とするよう強く求めてきました。

予算配分を協議事項としない当局の姿勢は不誠実であり、今後、組合員の研究・業務遂行などに支障を来さないか注視するとともに、課題等が生じた場合は労働条件上の問題として協議を行い、早急に改善を求めることが重要と考えています。

【物質・材料研究機構労働組合】

1 はじめに

2016年の物質・材料研究機構の特定国立研究開発法人に伴い、給与、勤務形態等職員の処遇について、大幅な変化を危惧してきました。一例として、年俸制導入検討の動きがあると思われます。新規採用者については事実上、年俸制が条件とされているとの懸念があります。組合員には、本人の同意なく年俸制を導入しないとの同意書を反故にしないことを、引き続き要求いたします。常に、雇用体系の変化を注意深く見守り、組合員にとって不利な処遇となる場合は、迅速に対応いたします。

2 労働環境・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

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ます。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いたします。

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」をするとのことでした。

組合員の安全確保を第一に、必要に応じた、適切な新型コロナウイルス感染症対策の実行を要求いたします。組合員が過ごしやすい環境であることは重要であり、トイレ等の水まわり、福利厚生の実等、職場環境の維持・改善を要求いたします。また、さまざまなハラスメントについても、十分な対応が実施されているかを監視してまいります。これら、組合員のストレス低減のための職場環境改善を要求いたします。

3 職員の処遇について

組合員に対する年俸制の導入に関して、本人の同意なく年俸制の導入されないように監視いたします。また、新規採用者については、現在はすべて年俸制を条件として採用していますが、年俸制と通常の月給制を選択できるように要求いたします。

個人業績評価制度には毎年のように変更が加えられています。こうした変更によって組合員に不合理な処遇が発生しないように監視いたします。

国家公務員の定年を引き上げる国家公務員法改正案の成立が見送りとなり、定年延長も不明瞭な状況です。今後も国政の動きや機構の方針等を注視し、適切に対応いたします。国家公務員の定年延長が決定された場合、つつがなく定年延長が実施されること、また定年延長により組合員の給与削減等不利益を生じないことを要求いたします。

70 歳までの雇用確保などを努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正が成立し、来年から施行されます。65 歳までの雇用に関しては、既に定年の延長、継続雇用、定年制の廃止のいずれかを企業に義務付けておりますが、当機構においては、依然、60 歳の定年が維持されております。機構においては、再任用された場合の処遇が良好とはいえない状況が続いています。そこで、民間の再雇用制度や国家公務員の再任用制度を注視し、再任用された組合員の処遇改善を検討いたします。

無期労働契約転換職員の採用において、転換の対象となる組合員や対象となる職員を受け入れている組合員に不利益がないように監視いたします。

4 組合運営の改善

総組合員数の減少が続き、2020年6月時点の全組合員数は70名程度であり、組織率は数パーセントであります。これまでに、組合員数の減少の一因と考えられております執行委員の負担について、軽減策が実行されてきました。引き続き、組合業務のマニュアル化等を行うことで、組合運営の改善に努めます。また、組合員からの要望に真摯に対応し、執行委員会の活動、組合が直面する問題について周知することが必要と考えております。

5 年間活動

- (1) 定期大会は6月に開催
- (2) 執行委員会は月1回程度開催を目標に活動
- (3) 3地区過半数代表者選出
- (4) 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）
- (5) 組合員から機構への要望に対応
- (6) 機構からの制度変更（業績評価など）に対応
- (7) 組合員への活動周知
- (8) 学研労協への執行委員の派遣

【防災科学技術研究所労働組合】

1 職員の待遇

- (1) 定年制職員について
 - 1) 人事院勧告、国家公務員給与法に準拠した俸給表、勤勉手当の改正を平成31年4月にさかのぼり実施された。
 - 2) 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なっていく。
- (2) 有期雇用職員（シニアエキスパートを含む）について
 - 1) 平成31年度より導入された有期雇用職員に対する無期雇用労働契約について、従来の採用基準の原則にのっとり引き続き実施されることを確認。
 - 2) 有期雇用職員給与について、平成29年4月より、業績手当が導入されたが、引き続き、モチベーションの向上や優秀な人材の確保に向け検討していく。
 - 3) 事務系契約専門員について、平成30年6月より、職員評価の結果に基づき昇給の制度が制定されたが、研究系有期雇用職員についても無期転換と昇給について、導入に向けて検討中。

(3) 定年制職員の定年後の処遇について

- 1) 「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。
- 2) 職員の特殊性又は職務遂行上の特別の事情によっては、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。
- 3) 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。

2 情報の公開

(1) 処遇、評価制度、労働条件に関する情報公開

- 1) 職員の処遇変更、評価制度と給与制度及び両者の関連、労働条件の変更、職員業績評価結果について、組合に対する情報公開と事前の協議を十分に行うことを確認。
- 2) 評価にあたっては、評価者と被評価者において面談等を実施し、十分な意思疎通を図り、良好な上下関係の構築が重要と認識。

3 業務効率化・維持

(1) 超過勤務の条件

- 1) 勤怠システムの導入により、36 協定に定める時間について、厳格に管理できる体制を整備するとともに、協定に定める時間を超えることのないよう、個別対応を行う。
- 2) 災害対策基本法による指定公共機関として、全所的な災害対応にせまられ、概ね 100 時間を超える時間外労働が想定される場合は、それを大幅に超えることが無いよう配慮し、対応者に超勤抑止を促しつつ、過半数代表者と協議のうえ、33 条の届出をする。
- 3) 限度時間を超えて時間外労働にあたった職員等に対しては、健康及び福祉を確保するため、産業医の面接指導に加え、相談窓口を設置し、必要に応じて臨時の健康診断を行う。

(2) 年次有給休暇の取得

- 1) 働き方改革関連法案の施行により一定日数以上の取得が義務化された年次有給休暇について、そ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する。
- 2) フレックスタイム制職員に対して、年次有給休暇を時間単位で取得できることとする。

【産業安全研究所労働組合】

1 はじめに

労働安全衛生総合研究所は、2006 年に旧厚生労働省産業安全研究所と産業医学総合研究所が統合され、独立行政法人労働安全衛生総合研究所となり、さらに、2016 年に独立行政法人労働者健康福祉機構との統合により、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所となりました。産業安全研究所労働組合は、清瀬地区（旧産業安全研究所）の研究職員が組合員であることから、筑波研究学園都市研究機関労働組合（学研労協）にオブザーバーとして参加させていただいています。

2 現組織体制と強化

2020 年 7 月 1 日現在、産安研労組には、27 名の職員が組合員として加入しています。内訳は、常勤研究員 25 名、非常勤職員 2 名であり、研究員が中心の組織形態となっています。今年度は、はじめて研究員以外の事務系非常勤職員 2 名の加盟がありましたため、今後は研究員だけではなく、事務職員のための活動を行っていく予定です。

3 交渉

今年度は、新型コロナ対策の関係で、4 月、5 月は在宅勤務が求められたため、自宅での研究環境の整備について当局側と交渉を行いました。また、在宅勤務に関するアンケートを行い、その結果を踏まえて、6 月以降は、所内の感染防止のための必要な措置についても、予算を確保して必要なグッズ（空気清浄機、消毒用アルコール、飛沫飛散防止用ガード、マスク等）を各研究棟に用意することができました。また、現在、テレワークに対するネットワークの整備も同時に要求をしています（すでに自宅からの電子決済対応については整備済み）。

4 労働環境

統合時より、職場の労働環境に関するアンケートが実施されており、この意見は直接本部（労働者健康安全機構）に提出される仕組みとなっています。そのため、研究所内では言いにくい意見なども伝えられるようになっています。

5 令和 2 年度後半の活動方針

産安研労組は、これまで、研究員のための組織でしたが、今年度から事務系非常勤職員の加盟や、今後再雇用職員や、有期雇用職員の加盟も視野に入れながら、それらの方々の要望をもとに、当局側と交渉をしていく予定です。また、労働者健康安全機構との統合後は、交渉内容によっては、研究所内で決定することが困難な事案が発生しているため、今後は研究所の経営層とも連携をして組合員の労働環境の改善についての交渉が必要になってくると考えています。

【国立科学博物館労働組合】

1 はじめに

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

2 現組織体制と強化

2020 年 7 月 1 日現在、科博労組には 59 名の職員が組合員として加入しています。その内訳は、常勤研究員 54 名、事務職員 3 名、非常勤職員 2 名であり、研究員中心の組織となっています。また、地区別には、筑波地区が 56 名、上野地区が 2 名、目黒地区が 1 名となっています。事務職員の加入や上野地区、目黒地区の職員の加入が課題となっていますが、本年度の加入者の増加には至りませんでした。今後も組合がどのような活動をしているのか、加入のメリットは何かが見えるよう活動するとともに、継続的な勧誘をおこなっていくことが必要と考えられます。

3 交渉

2020 年 2 月 26 日に就業規定および給与規定の変更について館からの説明があり、委員長、副委員長、書記長が出席しました。翌 27 日、組合員全員宛てに改定内容をお知らせするとともに、意見の募集をおこない、これに基づき交渉をおこないました。住居手当の一部改定では、一部の方で住居手当の減額があったものの、多くの方では最大 1000 円引き上げられることから、交渉の末これを了承しました。また、休職（病気）の期間に関する一部改定では、休職期間の通算規定が盛り込まれることとなりましたが、交渉の末、その例外規定として、館長が特に認めた場合を除くことが追記されました。さらに、プラス方向の改定として、短時間勤務有期雇用職員に夏季休暇を与える、有期雇用職員と短時間有期雇用職員に結婚休暇を与える、病気休暇のうち 3 日を有給とする、育児休業の終了予定日の前倒しを可能とする、有期雇用職員の職員について通算雇用期間が 10 年を超えない範囲で雇用を更新できるようにするといった規定の改定についても説明があり、これを了承しました。

2020 年 3 月 31 日に組合員の一部の方よりテレワーク導入についてご相談があり、館のテレワーク導入に対する現状確認をおこなうとともに、他機関の情報収集をおこないました。翌 4 月 1 日、組合員全員宛てに現況をお知らせするとともに、意見募集、情報提供をお願いし、翌 4 月 2 日、この情報をもとに館に対してテレワーク導入に関する要望をおこないました。

2020 年 7 月 7 日に裁量労働制およびクロスアポイントメント制度の導入に関する館からの説明が

あり、委員長、副委員長、書記長が出席しました。事前に組合員全員宛てに質問および意見の募集をおこない、これをもとに交渉をおこないました。この案件は次期委員会において継続して審議にあたることとなりました。

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 2 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、2 年前より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。特に交代直前に総務課・法規より説明された「裁量労働制」ならびに「クロスアポイントメント制度」の導入案を受け、労働組合では、今後組合員の労働環境にどのような影響を及ぼすのかをしっかりと吟味し協議し、受け入れるかどうかを決定していく予定です。加盟する上部団体の支援および情報共有も継続していきます。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

2019年11月27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 鳥畑 与一

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、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。

また、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のが現状です。運営交付金が抑制される中では、交付金の将来的な不安から改正労働契約法により無期転換権を得た非正規職員の雇止めを行う法人もあります。これらの問題を解消するためにも非正規職員をはじめ、教員の雇用を保障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、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。また、2019年度予算からは共通指標による基盤的経費の評価配分枠が設けられたことにより、安定的な財政運営が困難となっています。

国民生活の安定、社会経済の健全な発展、社会の進歩と福祉の向上のためには、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、下記事項が実現にむけて運営費交付金等の拡充に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・拡充をはかること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。
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こと。
5. 同一労働同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇の向上実現のため予算を確保すること。

以 上

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

2020年8月20日

財務大臣 麻 生 太 郎 殿

全国大学高専教職員組合
中央執行委員長 鳥畑 与一

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
議長 小滝 豊美

特殊法人等労働組合連絡協議会
議長 竹内 清

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市

独立行政法人（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、一部の新規業務や政府の重要施策にもとづく業務には措置がされるものの、定例・通常の業務の予算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。また、新型コロナウイルスの感染拡大により、国立病院・国立高度専門医療研究センターや国立医薬基盤研究所等では多くの職員が昼夜を問わずその対応に追われており、医療現場や研究現場における人員不足・設備不足が、現場で働く職員らに肉体的にも精神的にも多大な負担を生じさせているという深刻な実態が浮き彫りになっています。

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、建築後40年以上経過し老朽化が進んだ設備を修繕することができず、安全上の問題も発生しています。また、『「国立大学法人化は失敗だった」と有馬元東大総長・文相の悔恨』と日経ビジネスのネット記事にも掲載され、毎年減らされている運営費交付金の在り方の問題も表面化してきました。

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・教員の雇用を確保し、処遇を改善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、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性と運営費交付金の削減による研究資金の不足が経常的な研究活動を阻害していることへの危惧が顕在化しています。

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

つきましては、貴職に対し、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・拡充をはかること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。運営費交付金は使途を特定しない渡し切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
3. 今般の新型コロナウイルス感染症への対応や過重労働改善をはじめ、法人運営の実態に応じた必要な増員を含め、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こと。
5. 同一労働・同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇を実現すること。

以 上

【巻末資料3】第40期役員名簿

4 役

役職名	氏 名	単 組	担 当
議 長	芝池 博幸／小滝 豊美	農 林	総括、研究問題（国研集会）、賃金・処遇問題、地域問題
副議長	福山 康弘	産総研	研究問題（国研集会）
	押切 光丈／松本 真治	物・材	研究問題（国研集会）
事務局長	川中 浩史	産総研	研究問題（国研集会）、賃金・処遇問題、地域問題、平和・民主主義、事務局業務
事務局次長	大脇 温子	地理院	地域共闘、
	小滝 豊美	農 林	単組情報収集、議長サポート、平和・民主主義（4月～）
	児玉 正文／小滝 豊美	農 林	平和・民主主義（3月まで）、

常任幹事

単 組	氏 名	担 当
農 林	井上 敬資／田頭 秀和	平和・民主主義、
環境研	（前期）宇田川／岡田／近藤 （後期）川嶋／高倉／田崎	地域共闘、
農 林	金森 紀仁	地域共闘、
気象研	上清 直隆／坪井 一寛	地域問題、
高エネ	栗原 良将	研究問題（国研集会）、賃金・処遇問題、

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	揚山 直英	
館野分会	上野 圭介	
筑波測器分会	川村 裕志	2020年4月1日以降休会。
産安研	井出 竜也／田島 木綿子	

【巻末資料4】2019 年度活動報告

2019 年 10.24 第 41 回学研労協代表者会議 10.30 第 1 回独法対策委員会 11.14 第 40 期第 1 回常任幹事会 11.27 運営費交付金拡充を求める財務省交渉 12.06 12・8 不戦のつどい 12.19 第 40 期第 2 回常任幹事会 2020 年 01.16 第 40 期第 3 回常任幹事会 01.17 第 91 回メーデー第 1 回実行委員会 01.23 学研労協新春旗開き 01.25 新しいつくばを創る市民の会第 25 回総会 02.05 第 38 回国研集会第 1 回実行委員会 02.05 第 3 回独法対策委員会 02.14 2020 年春闘学習会 02.20 第 4 回常任幹事会 03.06 第 91 回メーデー第 2 回実行委員会 03.11 国民平和行進第 1 回県南実行委員会 03.11 第 4 回独法対策委員会 03.13 第 38 回国研集会第 2 回実行委員会 03.18 関東財務局水戸財務事務所宿舍交渉 03.19 第 40 期第 5 回常任幹事会	04.09 茨城共同運動（つくば市独自要求）要求書提出 04.10 第 91 回メーデー第 3 回実行委員会 04.16 第 40 期第 6 回常任幹事会 04.20 第 38 回国研集会第 3 回実行委員会 04.22 第 5 回独法対策委員会 05.01 つくば中央メーデー（中止） 05.21 第 40 期第 7 回常任幹事会 06.11 第 38 回国研集会第 3 回実行委員会 06.15 県南平和行進第 2 回実行委員会 06.18 第 40 期第 8 回常任幹事会 06.23 第 6 回独法対策委員会 06.25 第 38 回国研集会第 4 回実行委員会 06.27 茨城共同運動意思統一集会 07.12 2020 年国民平和大行進スタンディング 07.16 第 40 期第 9 回常任幹事会 07.25 五十嵐つくば市長との懇談会 08.17 県南平和行進第 3 回実行委員会 08.20 運営費交付金拡充を求める財務省交渉 08.22 第 38 回国研集会（オンライン集会） 09.17 第 40 期第 10 回常任幹事会
---	---

【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・技術研究の反動の利用に反対し、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。

【巻末資料5】学研労協規約

- (1) 活動の経過と運動方針に関すること。
- (2) 予算及び決算に関すること。
- (3) 規約及び規則に関すること。
- (4) 役員選出に関すること。
- (5) 組織の改廃、その他重要な事項に関すること。

(幹事会)

第十条 幹事会は、代表者会議に次ぐ決議機関であって、各地本（支部）より1名、各試験研究機関から1名とし、必要に応じ開催する。

(常任幹事会)

第十一条 常任幹事会は、代表者会議の決定を執行する。

- 2 常任幹事会は議長、副議長、事務局長、事務局次長及び常任幹事で構成し、必要に応じ議長がこれを召集する。常任幹事会は構成員の過半数で成立する。
- 3 常任幹事会は、必要に応じて専門委員会を設置することができる。

(役員)

第十二条 本協議会に次の役員をおく。

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

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

(会計及び会計監査)

第十三条 本協議会の経費は、年会費その他による。

- 2 会計の責任は常任幹事会が負う。
- 3 会計年度は10月1日より、翌年9月末日までとする。

第十四条 本協議会に、会計監査委員をおく。会計監査委員は代表者会議に報告書を提出し、承認を得る。

(附則) 本規約は、1980年10月18日より実施する。

(附則) (第13回代表者会議)

本規約は、1992年10月8日より実施する。

(附則) (第29回代表者会議)

本規約は、2007年10月29日より実施する。

