

組織アンケート

▼産総研労組

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。

- ①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、
④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

	①運営費交付金 (百万円)	②論文数の推移 (誌上発表のみ)	③研究職の人数	④事務職の人数
H13 (2001)	69,310	4585	2455	736
H14 (2002)	68,411	4557	2416	729
H15 (2003)	68,411	4427	2377	726
H16 (2004)	68,218	5796	2459	717
H17 (2005)	67,431	6654	2482	700
H18 (2006)	66,437	6481	2491	705
H19 (2007)	65,682	5720	2463	690
H20 (2008)	65,925	6209	2396	682
H21 (2009)	66,555	6090	2369	688
H22 (2010)	61,407	5195	2346	685
H23 (2011)	69,988	5085	2319	668
H24 (2012)	57,828	5308	2275	654
H25 (2013)	59,113	5486	2262	664
H26 (2014)	62,441	4742	2237	670
H27 (2015)	63,767	4140	2256	672
H28 (2016)	66,428	4719	2269	681
H29 (2017)	63,521	-	2318	693
H30 (2018)	62,850	-	2331	699
R1(2019)	63,120			

産業技術総合研究所年報、事業報告書、年度計画（予算・収支・資金計画）、研究所概要より抜粋

- ①運営費交付金：決算報告書、予算・決算の概況の決算金額。H30とR1は予算金額。
②論文数：誌上発表数
③研究職の人数：研究職総数(H29 迄は年報の数値記載、H30は研究所概要の数値記載)
④事務職の人数：事務職等総数(H29 迄は年報の数値記載、H30は研究所概要の数値記載)

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

- 1) 自由な課題設定ができる余地が狭められている。
- 2) すぐに成果に結びつく研究が優先され、地道な基礎研究や萌芽的・挑戦的な研究がやりにくくなっている
- 3) 外部資金獲得における付随業務に時間を奪われている

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

産総研では 2015 年 4 月に、

- ・第 3 期 (2015 年 3 月までの中期目標期) までに採用され、その後継続して雇用されていた契約職員については、「無期転換申込権の発生 (事務系: 2013 年度までの採用者は 2018 年 4 月 1 日、2014 年度採用者は 2019 年 4 月 1 日。研究系: 2013 年度までの採用者は 2023 年 4 月 1 日、2014 年度採用者は 2024 年 4 月 1 日) 後に無期転換の申し入れがあれば無期転換する。
- ・第 4 期以降に新たに雇用する契約職員については契約最長期間 (事務系は 5 年以内、研究系は 10 年以内) を設ける。

という旨の契約職員就業規則改定を行った。労組は契約最長期間の設定については反対したが、覆すには至らなかった。

その後、2016 年の頃から「一旦契約の切れた契約職員について半年間のクーリング期間を開けないと応募しても再契約しない」という、労働契約法第 18 条第 2 項の「空白期間」の濫用による無期転換権発生妨害ともとれることを、産総研当局が行ったため、労働組合として交渉を重ねることで「第 4 期までに契約し契約が続いていた職員が産総研都合により契約が切れた場合には空白期間を開けずに応募が可能」とさせることができた。さらに 2016 年 10 月より研究系契約職員についてのみ時給変更や所属変更について毎年 4 月 1 日限定ではあるが 6 カ月の空白を開けずに契約内容の変更が可能となったが、「空白期間の濫用」そのものを撤回させるには至っていない。

2017 年 9・10 月に、無期化の権利を有する可能性がある当事者と受入責任者を対象とした説明会が、産総研当局によって開催 (計 3 回) された。

その説明会資料の中で、「業務上の都合により配置換えを行う場合がある」、「業務上の都合とは例えばサイトが新設又は廃止された場合や特定の事業所の業務が大幅に増加又は減少した場合につくばセンターを含む他の地域センター間での配置換えを行うことが想定される」との具体的な事例が提示された。

しかし、この説明は 2015 年 4 月 1 日付で締結された労働協約「有期雇用契約職員及び任期付職員の無期転換に関する覚書」において「(無期化された契約職員の) 就業場所の変更とは、住居の変更を伴う就業場所の変更を原則として含まないものである」とした内容に反するものであったため、1 年以上にわたり話し合いを続けたが、労使双方の主張は

対立したまま折り合いがつかず、当事者間での解決が行き詰まってしまった。2018年12月12日に産総研労組本部は、産総研当局に対して①労働協約の遵守と労働者への周知②団体交渉の促進（労働協約の継続）③団交促進（誠実な定期交渉）を求める内容のあっせん申請書を、東京都労働委員会に提出した。計4回のあっせんを行った結果、2019年6月4日付けで、あっせん員立会いのもと、和解協定を結んであっせんは終了した。

協 定 書

申請者全経済・産業技術総合研究所労働組合（以下「組合」という。）と被申請者国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下、「法人」という。）とは、平成30年都委争第55号事件について、下記のとおり協定する。

記

1 組合と法人とは、組合と法人との間で締結した平成27年4月1日付労働協約「有期雇用契約職員及び任期付職員の無期転換に関する覚書」の内容を尊重し、法人が原則として無期転換契約職員について住居の変更を伴う就業場所の変更を行わないことを相互に確認する。

2 法人は、無期転換契約職員である組合員の住居の変更を伴う就業場所の変更について、組合から団体交渉の申し入れを受けたときは、合意に向けて誠実に協議する。

令和元年6月4日

課題としては、契約職員とホスト研究者の双方が「無期転換の権利を得られる条件」をよく理解しておらず、権利発生の直前の3月31日付の雇止めが心配される。組合員からの問い合わせがあった際には、ある程度の概要を説明した上で、当局の窓口を紹介しているが、まずは現状のルールを理解しておくことが何よりも必要である。

（4）残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規程の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

36 協定の月単位の上限時間100時間と設定されたが、研究開発業務が除外対象となる中で、産総研はこれまで通りの80時間となっている。労基法では上限の100時間に休日労働を含めることとなった。また、新設で、2～6か月間の期間平均が、それぞれ80時間となっている。その80時間にも休日労働時間を含むこととなった。そのため、産総研では労使協定に規定する特別延長時間の上限である80時間に「休日労働を含む」が追記された。（2019年4月1日の協定）

有給休暇5日取得義務については、

- ・常勤職員は、2019年1月1日に既に年休が付与されているので、2019年12月31日までは義務ではないが、5日取得の努力義務とし、2020年1月1日付与される分から義務対象となる。

- ・契約職員の年次有給休暇の付与日は、採用日により異なる。2019年4月1日以降、10日以上付与された場合が5日取得義務の対象となる。
- ・新入職員は、2019年4月1日に付与されるので、付与された時点で5日取得義務の対象となる。

産総研の契約職員は「子の看護休暇」などの特別休暇が無給扱いとなっており、特別休暇の代わりに年休を取得する契約職員が多い。本来の年次有給休暇制度の趣旨が生かされた取得状況とはなっておらず、義務化された5日の年休を積極的に取得してもらうために必要な措置として、契約職員も一部の特別休暇を有給扱いするよう「2019年春季要求書」で要求し、交渉を申し入れた。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

最新で把握できたもの 2017年度の相談件数 540件 (2018年は現状では非開示)
休職者数は非公開の為労組は把握できず。

メンタルヘルス不調による相談件数

	カウンセリング	電話相談	外部専門機関による相談	総計(産業医面談数)
2010	227	16	75	318
2011	188	61	11	260
2012	160	7	49	216
2013	211	4	37	252
2014				770
2015				587
2016				594
2017				540
2018				(非開示)

注：2010～2013年度と、2014年度以降では統計の取り方が異なるので比較はできません。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

任期付研究職員で採用された職員に対して、組合員に加入することを条件に参加することが可能な「パーマネント化審査攻略情報交換セミナー」等、対象者の興味・懸念事項と結びつけて催し物を開催すると、効果が高いように感じられる。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

産総研における60歳定年後の再雇用は「シニアスタッフ制度」が定められているが、シニアスタッフにおける業務は退職前の職種によらず事務職のみに限定され、研究支援業務に携わることは禁止されています。さらに退職前の職種や給与額に関係なく、一律時給1500円であり、労働時間も、上限1500時間/年(30時間/週)とされていたため、このシニアスタッフ制度の処遇条件の見直しを要求した結果、2018年の定年退職者からのシニアスタッフ処遇条件が「労働時間の上限1500時間/年(30時間/週)廃止」、「複数の賃金単価(850円~3,000円/h)設定」に改善された一方で、「一人当たりの年収285万円程度を上限」、「雇用予定費用は一人当たり平均225万円を目途とする」という縛りが新たに設定されたことから、結果的には年収で比較すると見直し前(年収上限225万円)と変わらないため、更なる処遇改善を引き続き要求している。

また、産総研建物・設備の老朽化が著しく、計画的な改修が急務ですが、第4期中期計画(平成27年4月~平成32年3月)では、施設整備費補助金は5年間で410億円を予定しているが、現状で配分されたのは195億円(平成27~29年度までは決算金額、平成30~31年度は予算金額の集計)に留まっており、将来の研究活動に不安を抱えているのが問題である。

▼全農林 農研機構関係の分会

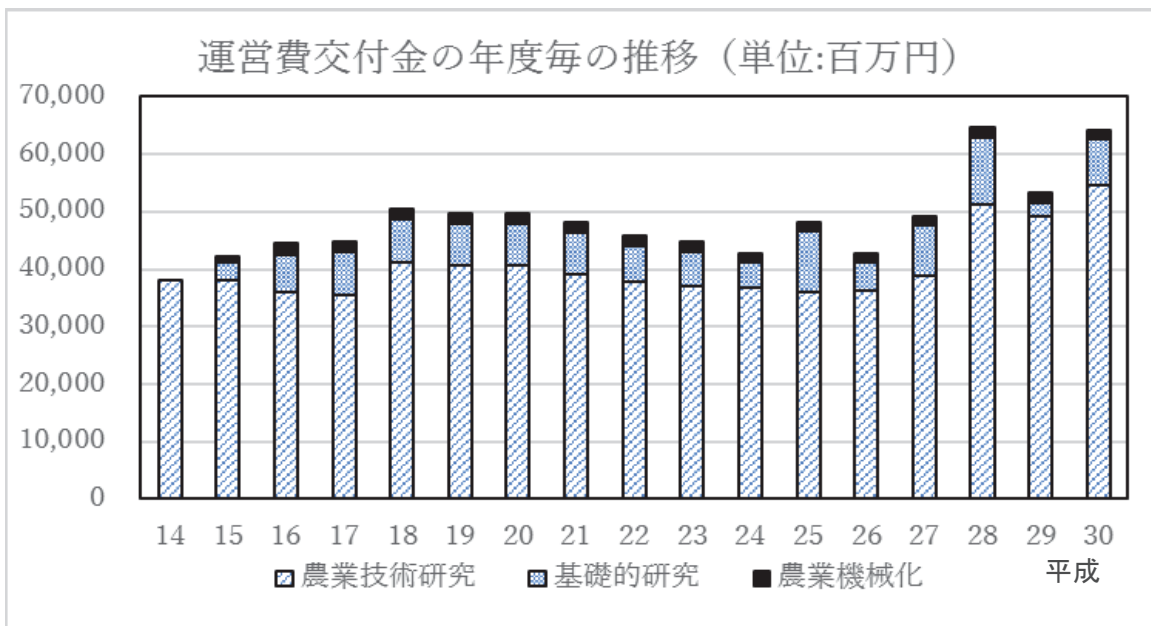
(1) 把握している範囲で結構ですので、独法化以降の次の4点について記入ください。

- ①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移(正規・非正規の推移)、④事務職の人数の推移(正規・非正規の推移)。

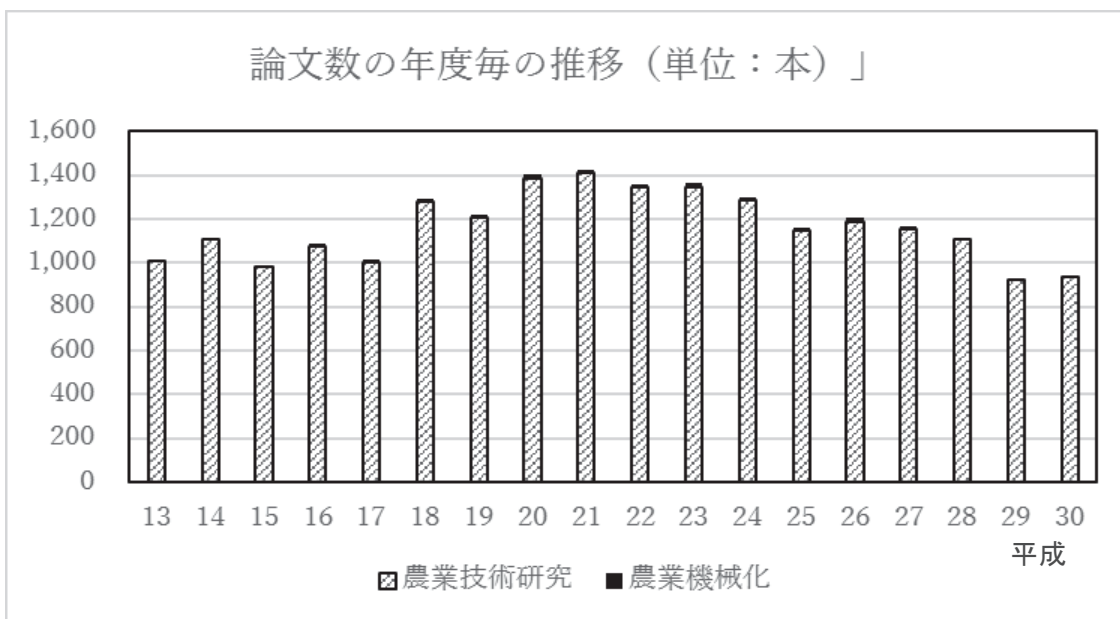
農研機構では、全農林労組の分会が第3期中期計画当時の内部研究所を基本に組織されているので、①からの④問いについては、農研機構としてのデータを回答する。

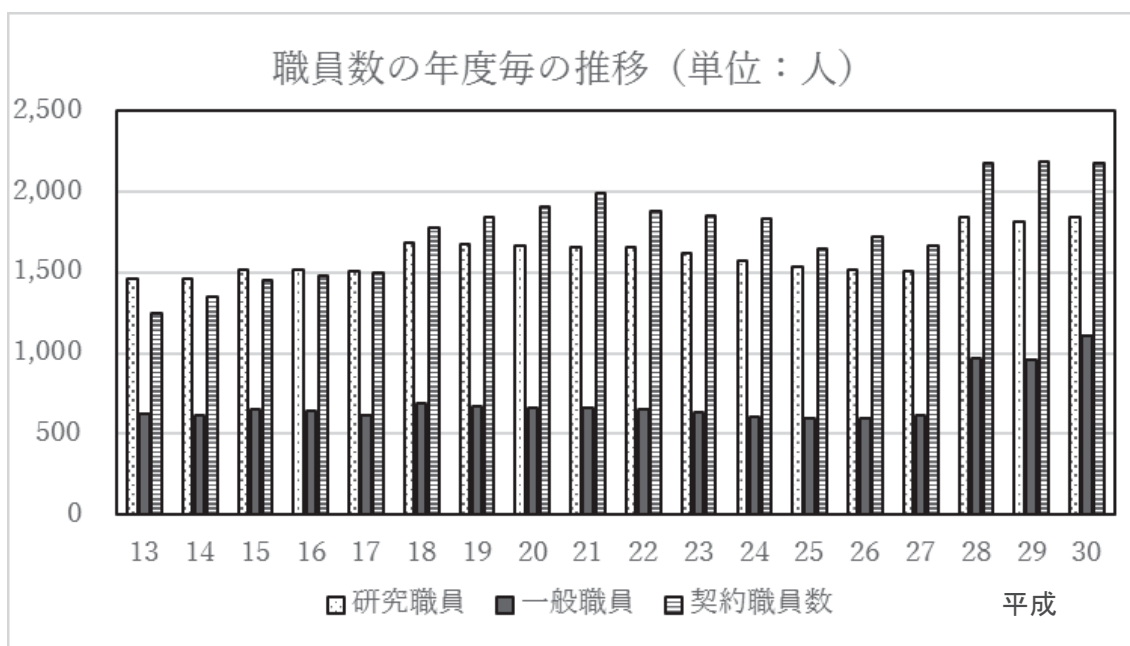
参考：組織の変遷

- 2001年(平成13年) 独法化 農業技術研究機構(12機関の統合)
- 2003年(平成15年) 農業・生物系特定産業技術研究機構(生研機構)との統合
- 2006年(平成18年) 農業・食品産業技術総合研究機構(さらに3機関統合)
- 2016年(平成28年) 独法改革による4法人統合



農研機構の予算は、過去の経緯などから、農業技術研究勘定、基礎研究勘定および農業機械化勘定に分けられている。農研機構の主要な研究業務に関する予算は、農業技術研究勘定に含まれる。





○2019年4月1日現在

研究職員 1,839人

一般職員 1,112人

契約職員数 2,169人

うち特別研究員 18 (7)人

うち契約研究員 151 (16)人

※括弧書きは、外国人で内数

(2) 運営費交付金が毎年削減されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

【農研センター分会】

・人頭割(エフォート割)の研究費が今年度から3割程度に大幅に減額され、計画通りの課題の進行が困難になってきている。

【生物研分会】

- ・機械に不具合があっても、修理・更新がままならない。
- ・非常勤職員などを含む契約職員の人件費や賃金の3月分が確保できるのか懸念が生じている。
- ・シーズ研究を行う予算(や時間)が確保できない。

【農環研分会】

- ・委託費等で購入できない基盤的な物品や修理費・維持費の捻出が出来なくなっている。
- ・抑制された結果としての交付金の金額が、年度が始まってから知らされたため、昨年度中に雇用契約を結んだ契約職員のこれからの賃金、予定した規模での研究の実施に不安を感じている。

【畜試分会】

- ・外部資金獲得に係る作業時間が増加し、研究に集中できない
- ・研究推進に必要な分析機器、施設の更新が滞り、研究レベルが低下している。
- ・技能を有する実験補助職員を継続して雇用できないため、研究が足踏みする。
- ・いわゆる人頭研究費が競争的制度に組み込まれ、基盤的な研究が行いにくくなっている。

【果樹・花き分会】

- ・運営費交付金の減少に対応するため、資源（配分予算）の集中と選択をより一層図ることとして、H31年度予算から各研究センター等に配分していた予算を5～10%削減して、トップの裁量経費として確保してきた。そのような裁量経費自体は批判されるものではないが、部門の研究者等がその資金を獲得するために、プレゼン等資料の作成手間が増えたり、直近での成果があまり見込めない課題等への配分が軽視される恐れがある。また、交付金は減少するものであるから、外部の資金、資金提供型の共同研究が推奨されているが、社会貢献や研究上有益であっても、資金が提供できない、若しくは低額な資金しか提供できない相手先との共同研究を疎かにされる恐れがある。
- ・研究費獲得のための外部資金応募が増え、基礎研究への取り組みがより一層厳しくなっている。
- ・研究支援職員の雇用維持が難しくなっている。
- ・外部資金では購入が困難で交付金でこそ購入可能な物品が、十分に購入できなくなる。
- ・交付金でしか買えない備品の購入が厳しくなっている。
- ・外部資金獲得が必須になって、書類作成に追われる。また外部資金が大課題に合わない実質応募が許されない現状では、自由な資金獲得が難しい。
- ・建物設備等は、設立から何十年も経過し、老朽化による不具合が相当発生しているが、予算の面で修繕を実行できない等の問題が発生している。予算に恵まれた研究所とそうでない研究所とで、建物設備等の基本的な部分での修繕や、冷暖房の運転等のインフラの面で差が生じる事がないよう、本部に訴えかけていく必要がある。
- ・機構内研究費配分減額の要因として、過大と思える理事長権限強化、本部機能強化にかかる費用があるだろうとの不満が職員にたまっている。

【動衛研分会】

- ・運営費交付金でしか購入できないPCや急な機械の修理などに対応がしにくい。大型遠心機や1000万円程度の分析機器など、日常利用する機器の購入ができにくい。外部資金応募の際こうした機器は揃っていることが前提となっているためだが、そうであれば計画的整備は必須のはずで、老朽化した設備、機器の使用は研究の質に関わる状況になりつつある。また、全体の額の低下も問題だが、農研機構では年度変わり目に突然理事裁量、理事長裁量枠という交付金課題の扱いが変更になった。数日の期限で募集するなど説明不足で計画的な試験設計ができない状態になっている。
- ・今まで外部資金を獲得していた場合、2-3月の人件費は支払われていたが、それが今年度は打ち切れ、交付金での支払いが必要となると聞いている。その場合特にポストクなど高額な人件費を支払っている場合、影響が大きすぎ、交付金での年度末の賃金支払いは不可能ではないかと危惧される。

【農工研分会】

- ・行政支援のための研究（共同研究等にもなりにくい実験・調査など）の実施が困難になりつつある。
- ・分析機器の保守費用の捻出が困難になってきている。
- ・契約職員の安定的な雇用が困難になってきている。

【食研分会】

- ・研究に必要な設備や実験機器の更新に支障が生じ、研究開発が低下しかねない状況である。

【種苗分会】

- ・老朽化施設の修繕、大型機械や機器の更新が進まない、外部セミナー等能力向上のための研修に参加できない。
- ・運営費交付金が抑制されるのに加え、本部の配分（吸い上げ）も厳しく、通常業務ですらままならない状況である。

（3）有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

【農研センター分会】

- ・昨年度に、契約職員の無期転換の取扱いに関する申し入れを行った。
- ・分会には現在は契約職員の組合員はいないので、声を拾うためにも組織化が必要。

【生物研分会】

- ・（2）と関連して、今後運営費交付金が削減されると、無期転換しても賃金が確保できるのかが懸念される。
- ・本件に関しての具体的な情報が余り伝わってこないように感じる（情報が少ない）。

【農環研分会】

- ・本来は雇用主である当局がすべき無期転換の説明会などが行われていないためか、無期転換について曖昧な知識しかもたず最初から諦めている契約職員が見受けられる。組合で説明会を開く、窓口を開くなどした方が良いと思う。

【畜試分会】

- ・運営交付金の大幅な抑制が続くため、無期転換後の継続雇用に大きな不安が生じている。
- ・研究室単位での継続雇用に不安があるため、当局側に申し入れを行った。

【果樹・花き分会】

- ・無期転換については様子見の契約職員も多い状況であり、労働組合として、その理由を把握しておく必要があるのではないか。

【動衛研分会】

- ・無期転換の職員には個別にも組合への勧誘を行っている。無期とはいえ、賃金の資金の状況によっては同じ職場で働き続けられるわけではないので、異動が必要になった場合には相談に応ずる必要があり、そのための組織化が必要。

【農工研分会】

- ・「無期転換問題」以降、現在は特筆すべき取組は行っていない。

【食研分会】

・交付金の削減や競争的資金中心の研究費のため、契約職員を安定的に雇用することが難しい。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

【農研センター分会】

・機構本部等は慢性的な人員不足であり、休暇をとりやすくする環境づくりも必要。
・中央農研等の研究職に関しても、研究実施職員の漸減による業務過多で休暇をとりにくくなっている。
・職員の側にも休暇に対する意識改革が必要。

【生物研分会】

・申告せずに、残業・休日出勤をしている場合が多いので、法律があっても意味がない。
・あまり変化を感じない。
・機構当局からもアナウンスがあるだけで、具体的に促進するような対策がない。

【農環研分会】

・現状は手探り状態で、どのような変化や課題が生じるか読めない

【畜試分会】

・上司との面談を十分に行うなど本人が十分努力しているにも関わらず休暇が取得できなかった場合でも、個人が処罰される懸念がある。

【果樹・花き分会】

・5日程度であれば、取得できないような人はいないと思うので、特段問題ないのではないかと。
・一方で、人が減って業務が増えている中、そもそもの働き方改革で示されている「労働時間を減らして年休を取る」が本当に可能なのか疑問。
・「働き方改革」の施行後も労働環境が改善された実感はなく、仕事量が非常に多いため、休日や自宅帰宅後の業務が余儀なくされている。しかし、このような業務時間は勤務状況報告書に反映されていないため、実際の残業時間をどのようにして把握するかが課題である。労働時間の上限が規制されるならば、仕事量の上限も定めるべき。

【動衛研分会】

・今のところ大きな影響はない。今後問題が出てくる可能性はある。

【食研分会】

・「働き方改革」関連法が施行されたばかりなので、まだ、良く分からない。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入してください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移

を把握している範囲で結構ですので記入ください。

○メンタル不調による休職者数及び相談件数

農研機構全体で、

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	
休職者数	12	15	21	*27(15)	*32(11)	(人)
相談件数	103	144	154	196	206	(件)

*過年度からの休職者を含む。括弧内葉当該年度復職者数で内数

【農研センター分会】

- ・この1年間程度しか把握できていないが、その間の相談件数は3件。いずれも高圧的態度をとったり、勤務態度の良くない職員がいるというもの。
- ・ハラスメントに関しては、課室などの小さい単位では、直接上司等に報告した場合、その後の対応次第では誰が報告したかなどがわかってしまい、報告をあげにくいという問題があると認識している。

【生物研分会】

- ・生物研分会では、過去1年間で相談件数はない。
- ・ほかの研究センターで、ハラスメント（パワハラ）が懸念されるケースを耳にすることがある。

【農環研分会】

- ・職場環境の見通しが悪化している中、組合に関心を持つ人は多くなったと感じている。個別あるいは説明会などを通じて新規加入も増加傾向にあると感じている。組合の存在意義を再確認したという組合員の声も聞こえてくる一方、執行委員への立候補は皆無であり、事実上輪番制をとっているが、特に三役の順番になると組合脱退を盾にして執行委員を固辞する人が出ている。組合員間に不公平感が蔓延しないか不安であり、何らかの方策を見いだすことが課題だと思う。

【畜試分会】

- ・執行委員メンバーは毎年変わるので、1年単位でしか把握できないが、2件程度の相談がある。
- ・窓口で当局側に申し入れを行っている。

【果樹・花き分会】

- ・労働組合への相談→なし
- ・課題→ハラスメントがあった場合、相談窓口として労働組合が認知されていない、専門家がない、対応実績がない、優先度が低い、という課題があるのかもしれない。また、仮に相談があった場合、現状の分会執行委員でどこまで解決に向けた間違いのない取り組みができるのか、自分たちも不安である。

【動衛研分会】

- ・ハラスメントに該当するかは不明だが、再雇用の際に条件や仕事の内容等について相談

を受けた実績は2件程度ある。再雇用の方にも働き方改革に合わせて、事務以外の研究的な仕事も認めていくことが課題ではないか？

【食研分会】

- ・不明

【種苗分会】

・相談すると大事になりそうなイメージがありなかなか相談しにくいので、もっとささいなことでも話せる環境づくりが必要だと感じている。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

【農研センター分会】

・この1年間に関しては、新規採用者に加えて過去2~3年程度に採用された職員を対象に、対面を基本とした組合説明と勧誘などを積極的に行ってきた。

・パーマネントの研究職については加入しているが、任期付研究員および一般職に関しては、加入率が極めて低い。20代など若手の職員にとって、組合費の負担がとても大きいことと、採用されたばかりだと問題意識が低いこと、上記2点の理由等により採用時に組合に加入しないと、その後は何か問題を抱えるなどよほどのキッカケがない限り、加入するという意向にならない。

【生物研分会】

- ・新規採用者で組合に入る人が少なく、退職者が多いため、組合員数が減少している。
- ・全体として、業務に手一杯で組合活動に時間が割けない。
- ・メリットよりデメリット（時間を取られる、自分たちに関係の少ない情報も多く入ってくる、徴収される組合費のコスパ、など）の方が多く感じている人が多いのではないか。そういった点から、組合に入っている意義を感じてもらえず、脱退者が増えている。とくに、一般職でその傾向が見られる。
- ・新規採用者に加入の案内をしても、上記の事を聞かれて、少し様子を見たいといわれる。

【畜試分会】

- ・声かけや勧誘会の開催を行い、組織拡大に努めている。
- ・組合費が課題である。
- ・非組との差がないということがよく言われる。

【果樹・花き分会】

・新規採用者に組合入りを説明したとしても、年代の差なんでしょうか、応じてくれる気配すらないのが近年の状況です。また、そもそも勧める側も最初からあきらめている感じであり、このままでは益々組織率が低下し、発言力もなくなってしまうかと思われます。もっと必要性をアピールし、職種間を超えた職場のお付き合いというものも組合活動でもしない限りなかなか難しい、ということを丁寧に説明していくことが必要。

・若手職員を中心に、執行委員の負担が大きいばかりで、その他の組合加入のメリットがないと感じている人が多く、新規の組合加入者が増えない現状がある。組合活動は、職場環境改善に努めることでもあることから、人事の面からももっと評価してもらい、昇給や

早くに昇格できるようなメリットがないと（実際は難しいかも知れないが・・・）、より一層縮小していく恐れがある。また、トップダウンによる締め付けが厳しく、意見を上げて変わらないという状況も、組合活動のモチベーションを下げていると考える。

・誤った考え方もかもしれないが、非組の職員が大きな不利益を被るような状況にならない限りは、組合加入者数の減少は止まらないのではないかと考える。

【動衛研分会】

・新入組合員、無期転換の職員、再雇用職員、契約職員などへの勧誘。

【農工研分会】

・若手職員向けの組合費支援措置をとっている。
・若手および一般職の継続的加入促進が必要。

【食研分会】

・労働組合の組織率の低下が深刻である。

【種苗分会】

・新規採用者については、毎年全員加入しているので組織拡大の活動は順調に行われていると思う。しかし、本省等に出向して一度脱退した者はほぼ再加入しないので、そういった状況に対応していくことが課題だと思う。

（7）この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

【農研センター分会】

・拙速な組織再編が繰り返され、なかなか落ち着いて業務にあたれない。
・機構本部に人が集められ、とくに機構本部関係の居室は人がいっぱいである窮屈であり、トイレや休憩室、駐車場などの不足も顕在化している。
・組織再編等に絡んで居室の移動も繰り返されており、居室が分散してきていたり、どこに居室があるのか、誰がどこにいるのかがわからないなど、職員同士の顔が見えにくい関係が増している。
・東京駐在勤務者が増加しており、職場環境の問題などがあっても見えにくくなっている。
・理解のしにくい併任人事が増えている。
・つくば市より建築基準法に基づく物置等の設置の法令違反が指摘され、それに伴ってつくば地区全体で物置等調査をした結果、多くの物置等が違反建築物あるいは基礎不適合と判明し、今後撤去等の対応が迫られる見込み。撤去や基礎やり直しなどを行う場合、物置等の保管物品の移動等が必要となり、現場の負担が大きくなる。また、この問題により、一時的につくば市においては建築確認をとれない状況となっており、新たな建築物を建てられないという問題が発生している。
・健康増進法の一部改正で、受動喫煙防止対策として屋内にある喫煙所は原則屋外に移設という方針を法人側は示しているが、屋外に喫煙所を建築できない状況である。

【生物研分会】

・理事長・理事によるトップダウンが進み、大きな組織運営や研究方針転換も事前に相談無く、急激に実施されるため、現場が混乱している。

- ・報告書類が過度に多く、本来業務や研究にさける時間が短くなっている。
- ・機構本部に多くの人員が配置される傾向が強い。研究センター・部門では研究職・一般職とも減る一方、仕事量は増えているため、現場が疲弊している。
- ・（報告書類だけでなく）様々な手続きが簡素化でなく、逆に煩雑化している。必要以上に書類業務に時間を掛けて研究業務は後退している。

【農環研分会】

職場内のラインが特に下から上方向がほぼ不通になっている。上意下達のほとんどが説明不足で、職場内で受け取ることが出来る情報がバラバラで、上記やそれ以外の問題についても疑心暗鬼を生じやすい状況だと強く感じている。

【畜試分会】

- ・民間出身の理事が増え、研究者独自の発想による自由な研究の遂行が妨げられている。
- ・研究課題遂行上必要とされる書類・手続きが増加し、研究に割ける時間が年々減少している。
- ・組織が一貫性のない方針により度々改変され、研究組織・研究業務が混乱したままの状態である。

【果樹・花き分会】

- ・4法人統合が行われたのもつかの間、新理事長による大胆な組織再編により、副理事長以下役職員がその対応に心身が疲弊している状態かと思えます。今後、再編に向けての具体的な打合せや作業が押し寄せてくるはずですが、それにより心身に異常をきたす職員がでてしまう恐れが容易に想像できます。そのような状況にならないよう、管理職員は注意していくことが必要と考える。
- ・研究室内の職員数が少ないため、一番立場が下の若手研究職員が多くの雑用（複数の委員会への所属や薬品管理、安全管理、研修・セミナー参加等）を持つことになり、大きな負担になっている。
- ・トップダウン、中央集権が過ぎる組織運営。

【動衛研分会】

・研究面ではやはり交付金の実質削減問題が大きい。共同研究手続きの煩雑さ。労働条件の変化については、組織が多様化して、人事異動や組織改革も増えているため、個別の方の労働条件の変化やその問題点が分会として把握しづらくなっている。

【農工研分会】

- ・業務の指示系統が複数あり、混乱をきたしている。
- ・機構本部から各部門・センターへの指示により混乱を生じることが多くなっている。
- ・部門当局の裁量でできる範囲が縮小されており、要望・交渉の効果が薄い。
- ・本部異動による部門職員の減少とこれによる部門職員の業務量増。

【食研分会】

・研究費（交付金）が極端に減額され、研究の推進や契約職員の雇用が困難になった。

【種苗分会】

- ・残業時間が多い部署の状況は変わっていない。
- ・根本的対策が必要だと思われる。

▼全農林労働組合国際農研分会

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

予算削減に伴い研究環境が悪化していると考えられる。また、人件費抑制から職員数の十分な確保が困難となり、職員に過度な負担がかかっている。

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

国際農研では希望者は無機転換可能となったため、現時点で特段の課題は想定していない。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

早出遅出制度の対象拡充等一定の進展が見られるものの、再雇用職員には依然としてフレックス制度が適用されないなど、改善すべき点がある。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

2018年に1件(組合員1名、非組合員1名)から相談があり、いずれも上司の威圧的な言動が問題であった。中央本部から当局へ、当該職員の言動をパワハラと受け止めている者がいることを伝えたところ、問題となるような言動は無くなった。

組合員であるか否かに関わらず、ハラスメントについて気軽に相談できる窓口を設けることが必要。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

加入希望は少なく、脱退者が多く出る等、組合員減少に歯止めがかからない。

脱退後のデメリットがあまりないことにより今後一層の脱退者や非加入の増加が予想されるが、対処・改善は難しいと考える。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具

体的に記入ください。

裁量労働制が導入された点は改善されたと言えるが、勤務時間管理システムが同時に導入され、不要な問題を引き起こしている。

特に、運用上のルールが明確に設定されないまま試行期間が終わり、今後一層の混乱が予想される。その他の労働条件において、その他の具体的な改善は今のところ認められていないが、今後、特に人件費拡充等により、人が足りない部署への速やかな補充が必要であると考えられる。

▼全農林森総研分会

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。

①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

国立研究開発法人森林研究・整備機構

①運営費交付金の推移

平成28年度	10,185,296千円
平成29年度	10,155,381千円
平成30年度	10,212,227千円
平成31年度	10,058,527千円

②論文数の推移

平成27年度	480件
平成28年度	438件
平成29年度	450件 昨年送付分を変更
平成30年度	455件 (5月28日現在、変動の可能性有)

※原著論文、短報、総説の件数です。

③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）

平成28年4月1日現在	正規	460名	非正規	13名
平成29年4月1日現在	正規	466名	非正規	13名
平成30年4月1日現在	正規	471名	非正規	15名
平成31年4月1日現在	正規	473名	非正規	12名

④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）

平成28年4月1日現在	正規	642名	非正規	143名
平成29年4月1日現在	正規	644名	非正規	130名
平成30年4月1日現在	正規	650名	非正規	127名

平成 31 年 4 月 1 日現在 正規 652 名 非正規 118 名
※正規職員には、一般職員と技術専門職員の数です。

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

実施課題への配分が少ない。非常勤職員賃金や学会旅費などの年度末の必要経費に充てる必要があるため、受託研究費では購入できない汎用物品等の購入に影響がある。設備の老朽化に対して修繕費による修理・更新が追いついていない。冷蔵設備、試験地施設、ドラフトなど実験設備等々、外部資金では対処できない研究に必要なインフラの整備や維持・管理が行き届かなくなることによって研究推進力の衰退・弱体化が続くと、研究課題が陳腐化し、外部資金の獲得にも影響が出る。運営費交付金は、国の研究能力を維持するために不可欠な資金である。

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

対象者の希望をきちっと雇用者に伝えることができる環境・仕組みを作り、それを維持することが重要である。現時点では非常勤職員の組合加入は積極的には行っていないが、無期転換において不利益が生じないように、制度の周知を当局に求めている。現組合員が雇用責任者になっているケースも多々あることから、分会としてどのような体制とするのがよいのか纏まらないが、当局の対応を注視し続け、無期転換によって研究室の経費が圧迫されない仕組みづくりを要求していきたいと考えている。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇 5 日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が 4 月 1 日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

関係する各種規定の改訂内容は職員向け電子掲示板で周知され、非常勤の休暇制度についても雇用責任者を通じて、非常勤にも周知されている状態にあるが、「改革」というほどの雰囲気ではなく、現時点では研究・労働条件に大きな変化は感じられない。残業時間の縮減、有給休暇の取得日数の増加など、なにかと数値目標が掲げられるが、残業を生じさせている原因、休暇を取得できない要因を明らかにし、それを改善する取り組みを当局に求めつづけることの方が重要であると考えている。有給 5 日取得義務については、有給取得計画表の作成などの具体的手法については当局が検討中であり、今後の実施に向けて、労使協議を行う予定である。残業時間の上限規制に関しては、就業管理システムの導入により、打刻時刻を根拠とした勤務時間管理が執り行われるが、時間管理者の負担増が危惧される。全職員に、労働時間を正しく自己申告することを当局が呼びかけるなどして、個人意識改革も促す必要性を感じている。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

人伝でパワハラ等の噂が執行部にもたらされることがあるが、具体的に苦情相談処理までには及んでいない。分会が弱体化するとハラスメントに対する抑止力が低下するものと考えている。

メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移

	休職者数	相談件数
平成28年度	1名	0名
平成29年度	2名	0名
平成30年度	1名	0名
平成31年度	1名	0名

※平成31年度は、4月1日現在の人数です。

※休職者数は、森林総合研究所等の人数です。

※相談件数は、相談窓口への相談件数です。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

分会活動としては、新人勧誘として新規職員研修期間中に組合昼食会を開催し、旗開きへの招待も行っている。分会機関紙「おはよう」を通じて、新規採用者にむけた勧誘号を作成し、個別の勧誘に活用している。今期は、分会の日の設立には至らなかったが職場集会でのコーヒーワゴンサービスを試みた。

新規採用者の加入率が低迷し、特に一般職の加入に乏しい。若年層の組合費を大幅に安くする必要性を感じる。「恩恵を感じない」「活動に賛同できない。」「組合費が高い。」といった理由による脱退が発生している。分会の組合活動に関しては、理解を示す一方で、「執行委員の負担が大きい」ことを脱退理由にする者もいる。平日昼休みで完結できる体制・組合業務量にすることが必須で、雇用の安定や労働環境などに集約した活動にしないと今後も組合員の加入率の低下が続くものと危惧している。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

技専系一般職を新規に採用し技術の継承をしなければ、適正な管理に支障をきたすことが懸念される。

高額物品購入案件にあたっては、研究職員の業者との接触ルールが厳格化され、機種選定・仕様書作成に至るまでに執り行ったメール・打合せ記録の提出が義務となり、業務負

担に繋がっている。

▼全環境国立環境研究所

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。

①運営費交付金の推移、

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
運営費交付金 (千円)	11,688	11,782	12,061	11,695	12,216

ほぼ安定的な推移となっています。

②論文数の推移 (本)

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
誌上発表 (査読あり)			451	490	528
誌上発表 (査読なし)			201	179	197

査読ありを優先する傾向が若干ながら見られます。

③研究職の人数の推移 (正規・非正規の推移)

④事務職の人数の推移 (正規・非正規の推移)。

それぞれに過去からの推移を示すまとまったデータはありませんが、正規雇用は増減なく一定に推移しています。非正規についてはしばらく増加傾向が続いていましたが、この数年は安定的に推移しています。

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

運営費交付金が抑制されているという印象は特にありませんが、契約職員を多く雇用している状態が継続している状況には変わりないので、競争的研究資金や、事業を取りにくいインセンティブがより強く働くようになりました。

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

当研究所では、2018年3月末に大量有期雇用職員雇い止めが発生することが以前から想定されており、組合としては対象者の継続雇用を要求し続けていたのですが、財源不足を理由に要求は受け入れてもらえませんでした。しかし外部からの圧力等があり、2018年2

月に方針転換し、ポストが残っている場合には雇用期限満了だけを理由として解雇することは認められないことになりました。対象者は現在、どんどん無期転換していますが、所の財源を圧迫していることを組合としても理解しており、適材適所の配置を求めるにとどまっています。ただし、中長期的には無期転換者の賃金のベースアップ等も要求事項として入ってくると予想します。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

組合としては新36協定の締結において、労働時間を適切に管理することや、超過勤務が生じている部署においては、隠れ残業に至るのではなく、適切な人員配置を速やかに行うこと等を要望し、現在、状況を見守っているところです。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

労働組合への相談件数は、毎年2, 3件です。当所では、所として相談を受け付ける窓口が設置されており、また各部ごとにも類似のガバナンスが整備されていることから、すべての相談が組合にいくわけではありません。現在メンタルヘルス不調による休職者も数名おられますが、組合への相談者とは一致していません。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

労働組合に加入しない理由として、会費の金額の多寡、執行委員になった時の負担、「労働組合」から想像する負のイメージ、があるように思っていたので、一つずつに対応しました。組合費は過去の組合員の努力により高額の繰越金が生じていることから、数年かけて大幅に値下げを実施しました。執行委員の負担を減らすために、執行委員会の回数の減少、メーデー等所外活動への動員見送りを決めました。また、例えば「憲法9条」関連等、政治的な課題は組合員ごとに考えが異なるため、当組合では取り扱わないことにしました。結果、ここ10年ほど160名程度で推移していた組合員数は、昨年、当組合史上初の200名超、直近で240名ほどまで増えています。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

特にありません。

▼全厚生基盤研支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。

①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

① 運営費交付金の推移（単位百万円）

2014年：4050 2015年：3807 2016年：3674 2017年：6174

2018年：3675（予算額） 2019年：3691（予算額）

② 論文数の推移 把握していません

③ 研究職の人数の推移（常勤/非常勤）★職員給与の支払い実績だと非常勤や任期付きについてはもっと低くなるため、暫定値です。

2014年：46/45 2015年：45/48 2016年：41/48 2017年：57/? 2018年？

④ 事務職の人数の推移

2014年：47/178 2015年：31/167 2016年：30/173 2017年：？ 2018年

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

交付金の抑制部分を補うために研究費を確保しているが、当然ながら施設や設備の補修、メンテナンスに使えるものではない。そのため、大型共通機器の更新や研究所建屋、設備の老朽化に対応する術がなかった。特に、大阪本所以外の各事業所（北海島・つくば：2か所・種子島）は基盤研設立時に国の機関（国立医薬品食品衛生研究所及び国立感染症研究所）から移行しており、状況は深刻である。

一般管理費及び業務管理費の削減は、追加予算を獲得していることもあり余り大きくはないが、人件費については設立当初比で、毎年2-23%の範囲で削減されている。（この部分が改革として評価される。

<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。

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

非常勤職員の事務補助については勤続5年で無期転換が実現したが、技術補助については、研究職が10年になっているため、それに準ずる形で10年とされており、モチベーションが落ちる原因となっている。同じ研究室でも、データ整理や秘書などは事務補助、実験室の仕事は技術補助と分かれており、また雇われる研究費によっても処遇の違いがある。

組合として要求をまとめる必要があるが、学習と理解が不足していると思われる。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

有給5日取得については打診があったが、まだ具体化されていない。
有給が取得できない理由は第一に人手不足である。そのため、子育てや介護など、家庭的責任を負う職員が、日数的には少ないのに非常に気を使いながら休む現状がある。
また、残業ができない職員へのプレッシャーもある。適材適所の人員配置や、意識改革が必要である。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほどのハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

組合への相談件数は年に一人いるかいないかであったが、昨年から今年にかけて4名と増えている。所の相談窓口（ハラスメントに限らず）でも数人でやや増えている。この春、以前から組合に相談をしていた人から改めて訴えがあったので、対応を急いでいるところである。

退職者については、現在は0とのことである。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

組織拡大は昨年の1名のみ。組合の存在をアピールする宣伝が必要だと痛感しているが、中々足が出せていない。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

・上述したように、施設・設備の老朽化が激しいため、全厚生本部と共に厚生本省厚生科学課との交渉を続け、昨年度末には施設整備費を積極的に申請するよう指導を受けた。このことがきっかけで、「老朽化対策5か年計画（仮称）」を検討することにつながった。

しかしこのことだけでも数年を要しており、困難もあるが粘り強く主張し続けていくことが大切だと実感した。

・非常勤職員の処遇改善、特にボーナスの未支給について、今年こそは実現を勝ち取りたい。また、無休の休暇を有給にすることで、休暇を取りやすい環境を作るべく、要求していく予定である。

▼全通信研究機構支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、独法化以降の次の4点について記入ください。

- ①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

【回答】

年度	運営費交付金（億円）	論文数	パーマネント職員数
2018 (H30)	310	205	406
2017 (H29)	273	220	416
2016 (H28)	270	295	411
2015 (H27)	274	256	412

(2) 運営費交付金が毎年削減されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

【回答】

ここ数年の運営費交付金の総額を見ると微増しているが、これはAI やオリンピック関連予算が付くプロジェクトに割り振られる予算であり、それらに該当しない多くの研究

室では、研究予算確保のために外部予算取得を推奨しているため、年々その依存度は高くなり、業務は増大している。

(3) 労働契約法第18条によって、昨年4月以降に通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生しました。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

【回答】

労働契約法の改正時からNICT当局の方針等の追及を行ってきた。その結果、一部の業務について、無期化の対象となり、昨年度より有期職員から無期職員へ転換された職員がいる。一定程度無期化のルールが確立されたが、引き続き、希望する職員の無期化の取り組みが必要である。また、無期職員の労働条件についてもパーマネント職員との均等待遇に向けた取り組みが必要である。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組みを記入ください。

【回答】

有期雇用職員に対しては、これまでの労働条件改善の実績や無期化の取り組み実績をアピールすることで、加入促進に繋げることができた。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。
(※労働組合として把握していない場合は、労組として職場の労働安全衛生活動を進めるに当たって必要な基本情報ですので、ぜひ当局への問い合わせをお願いします)

【回答】

現在メンタルヘルス不調による休職者数は1名(組合員に限る)です。

メンタルヘルスの相談件数は、以下のとおりです。

2017(H29) 外部:6件 内部:1件

2016(H28) 外部:3件 内部:5件

2015(H27) 外部:0件 内部:4件

(6) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

【回答】

今中期計画では、新規事業や研究課題が追加されているが、パーマネント職員は増員せず、有期雇用職員を増員して対応している。一方でこれらの新規事業や課題の長(責任者)には兼務発令が多くなっており、組織運営の大きな問題となっている。

有期雇用職員の無期化は一定の成果であるが、そこがゴールではなく無期雇用職員のパ

ーマネント化を引き続き追及していく。慢性的な要員不足解消のためには、パーマネント職員を増大することが本来の姿であり、安定した組織運営や基礎的研究課題の推進を図るためにも、粘り強く要求していく。

▼運輸研究機関支部 海上技術安全研究所労組

(1) 把握している範囲で結構ですので、独法化以降の次の4点について記入ください。

- ①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

平成	運営費交付金(百万円)	研究職(人)	事務職(人)	所外発表※(件)
13	3,701	176	56	254
14	3,537	173	54	284
15	3,368	173	53	294
16	3,089	174	51	363
17	3,202	170	46	344
18	3,069	168	46	393
19	3,010	169	46	414
20	2,961	167	45	388
21	2,947	175	44	422
22	2,933	175	44	398
23	2,795	168	41	402
24	2,544	164	41	405
25	2,570	167	43	455
26	2,623	174	48	457
27	-	176	46	-

※所外発表件数にはジャーナル、プロシーディングス、依頼講演等が含まれる

正規・非正規の推移は不明でした。申し訳ありません。

(2) 運営費交付金が毎年削減されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

設維持費に回せる金額が少なくなり、雨漏り等の施設の老朽化が目立つ。

(3) 労働契約法第18条によって、今年4月以降に通算5年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生しました。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

対応として、当局との交渉を実施した。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組みを記入ください。

週報等の発行を通して、組合の活動を伝えた。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。
(※労働組合として把握していない場合は、労組として職場の労働安全衛生活動を進めるに当たって必要な基本情報ですので、ぜひ当局への問い合わせをお願いします)

メンタルヘルス休職者の推移：平成 29 年計 1 名、平成 30 年計 2 名
(各年終了時の累計人数を記しています。)
メンタルヘルス相談件数：平成 29 年 5 件程度、平成 30 年 10 件程度

(6) この 1 年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

課題：成果目標達成のために受託・請負研究が尊重され、研究者の知識・技術の向上ならびに関連業界の根幹技術につながる基礎研究が軽視される傾向にある。そのため、受託・請負研究と基盤的研究とを両立できるような評価制度の確立が求められる。

▼気象研究所支部

(1) 把握している範囲で結構ですので、独法化以降の次の 4 点について記入ください。
①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、
④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

独法化されていない。（気象庁所管の国立研究所）

(2) 運営費交付金が毎年削減されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

運営費交付金ではないが、公務員の業務整理実施計画により研究職全体の 10%(15 名)が削減された。

(3) 労働契約法第 18 条によって、今年 4 月以降に通算 5 年を超えて反復更新された有期雇用の職員に無期転換権が発生しました。これに関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

気象研究所では、多数の派遣職員が働いており、そのうち 16 名の方が 2018 年 9 月で 3 年間の派遣期限になりました。過半数の労働者の賛成によって期間は延長され、気象研究所支部としても当局との相談のうえで反対はしませんでした。これは派遣職員の雇用の継続を第一に考えたためです。一方で、無期転換ルールについては、気象研究所を含めて公務員には適用されないと説明されています。

(4) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みのなかで、効果があった取り組みを記入ください。

特になし。ここ3年で40名強から20数名に半減しています。

(5) ここ数年のメンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を記入ください。
(※労働組合として把握していない場合は、労組として職場の労働安全衛生活動を進めるに当たって必要な基本情報ですので、ぜひ当局への問い合わせをお願いします)

当局に問い合わせしたところ、2016-2018年度でメンタルヘルスの相談件数は0とのこと。

(6) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

超過勤務手当が実質で出ていないのは引き続き問題です。(当局は認めていない)

▼高エネルギー研究所職組

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。
①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移(正規・非正規の推移)、④事務職の人数の推移(正規・非正規の推移)。

① 財務諸表の解説より 当初予算に基づく

2014: 32,332 百万円

2015: 22,819 百万円

2016: 19,650 百万円

2017: 18,223 百万円

② 論文出版数 KEK Publication list の 出版分類 A (ジャーナル誌出版) の数

2014: 576

2015: 643

2016: 716

2017: 617

③ 情報公開資料・職員の報酬・給与情報から:

2014: 常勤 450 (教員+技術職員) 任期付き・再雇用・非常勤など 79

2015: 常勤 432 任期付き・再雇用・非常勤など 72

2016: 常勤 454 任期付き・再雇用・非常勤など 74

▼国立科学博物館労働組合

(1) 把握している範囲で結構ですので、2014年以降の次の4点について記入ください。

- ①運営費交付金の推移、②論文数の推移、③研究職の人数の推移（正規・非正規の推移）、④事務職の人数の推移（正規・非正規の推移）。

- ① 大学法人等と同様年5%の削減。②組合は把握していない。③正規雇用は微増。運営交付金による任期付きフルタイム研究員数に変化は無し。外部資金による非正規雇用については把握していない。④正規職員は新規事業拡大により増員があった。非正規については把握していないがほぼ変化はないと思われる。

(2) 運営費交付金が抑制されるなか、どのような問題が生じていますか？ 具体的に記入ください。

科博では、研究職員においては研究業務に加え、標本の収集・整理・維持・貸出・電子化などの標本の管理業務のほか、展示活動や学習支援・教育普及活動など所掌すべき通常業務が多岐にわたる。しかし、運営費交付金削減によるスタッフの減少のため、通常業務に差し支えが生じたり、過度な時間外労働（無給）が生じたりしている。職員一人あたりの業務量増加は事務スタッフにも共通した問題である。

(3) 有期雇用職員の無期転換に関わる労働組合としての対応や課題等について記入ください。

科博では一昨年まで、6ヶ月のクーリングをおいても再雇用できない状況があったが、少なくともクーリングをおいた後に再雇用できるようになった。無期転換については当館の規定に雇用年限があるため無期雇用転換はできないとの説明を受けている。一方で、科博では植物園の維持や標本収集などの通常業務で運営交付金による有期雇用職員に頼っている部分があり、年限の設定が法解釈上合理的なのか検討する必要がある。

(4) 残業時間の上限規制や有給休暇5日取得義務の実施など「働き方改革」関連法が4月1日から施行されました。これによる規定の改定など研究・労働条件の変化と課題について記入ください。

働き方改革による年次休暇の取得義務が生じ、規定の改正があったと説明があった。影響がどう出るかは今後判断するよりない。

(5) 職場のハラスメントの防止に関する法案が国会で現在審議中です。この5年間ほど

のハラスメントに関連しての労働組合への相談件数とその概要、ハラスメント防止の課題について記入ください。また、メンタルヘルス不調による休職者数と相談件数の推移を把握している範囲で結構ですので記入ください。

組合に対してハラスメントの相談はない。一方で、科博組合はほとんどが研究職員であり、事務系職員の抱えるハラスメント問題については把握できていない。

(6) ここ数年における労働組合の組織拡大の取り組みについての状況と課題について記入ください。

任期なし研究職員が全員組合に所属している一方で、事務系職員および任期付き研究職・事務職員の加入が多くない。

(7) この1年間における、上記の問題以外での研究・労働条件の変化や課題について具体的に記入ください。

文部科学省の再編に伴い、昨年度に文化庁が当館の主務局となった。それによる大きな変化は昨年度中にはなかったが、今後注視する必要がある。