

# 第 44 回学研労協代表者会議 議案書

2022年10月20日(木) 18:00~21:00  
対面およびオンライン会議 (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](mailto:office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp)

<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 . . . . . P4

## III 第 42 期活動報告と第 43 期活動方針 . . . . . P5～P15

- 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 40 回国立試験研究機関全国交流集会）
- 3 共同運動
  - (1) 地域活動
    - 1) 第 93 回つくば中央メーデー
    - 2) 茨城共同運動
    - 3) 地域共闘の課題
  - (2) 平和運動
    - 1) 10・21 国際反戦デー県南集会および 12・8 不戦のつどい（2021 年）
    - 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会（2022 年）
    - 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) 顧問弁護士

### IV 加盟単組・分会活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・P16～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～P47

- 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42期役員名簿
- 4 2021年度活動記録
- 5 筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会規約

# 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は、相次ぐ変異株の出現により、2022年9月上旬時点で国内での感染者は1900万人、死亡者数は4万人を超えています。世界の多くの国が検査体制を縮小している中、我が国では「全数把握」を見直し「定点把握」を検討する議論が始まったばかりであり、政府の相変わらずの後手後手の対応に国民には失望感が広がっています。また、2月24日にロシアがウクライナへ軍事侵攻したことにより、多くの民間人が犠牲となり、国連の報告（8月28日時点）では少なくとも5663人（うち子ども365人）の市民の死亡者が確認されています。ロシアによる蛮行は、ウクライナの人々に対する人道的問題はもとより、世界的な貿易・エネルギーなどの経済問題にも波及しており、一刻も早い停戦が望まれています。

2021年10月に誕生した岸田内閣は、それまでの安倍・菅政権による新自由主義的政策のもとで格差が広がったとして、「新しい資本主義」を掲げています。その中で、官民連携のもと気候変動や少子高齢化などの社会的課題の解決を図りながら経済成長を目指すとして「人」「科学技術・イノベーション」「スタートアップ」「グリーン、デジタル」の4つの分野に重点的に投資を行うとしていますが、具体性やどれくらいの財政支出が必要なのかについては不透明なままです。一方で、自民党はロシアのウクライナ侵攻を契機に、「敵基地攻撃能力」「核の共有」「防衛費の大幅増（GDP比2%）」などを主張しています。7月10日に行われた参議院選挙で自民党が大勝したことにより、改憲を含めた軍事拡大路線の強化が懸念されており、これを阻止するために声を上げていくことが重要です。

内閣府が毎月公表している月例経済報告では、2022年以降「景気は、持ち直しの動きが見られる～緩やかに持ち直している」としていますが、ウクライナ情勢に加えて、新型コロナの感染拡大で経済活動が落ち込んでいる中国、世界的な金融引き締めを背景とした海外景気の下振れ等を先行きの懸念材料に挙げています。国内においては、電気料金やガス料金に加え、食品についても原材料や原油価格の上昇による値上がりが続いており、20年ぶりのドル高・円安も重なり、国民生活を直撃しています。また、政府は原油高や物価上昇に対応した緊急経済政策に充てる約2兆7000億円の令和4年度補正予算を成立させましたが、財源は全額赤字国債とされており、厳しい財政事情が公務員人件費等への攻撃材料となる懸念があります。

政府は「新しい資本主義」構想のもと、量子技術やAI技術などで国家戦略を策定し、科学技術投資の抜本拡充を図るとしています。また、再生医療や遺伝子治療など新たな医療技術の臨床研究を推進するとともに、治療薬やワクチンの開発を進め、創薬を成長産業とすることを目指すとして

いるほか、脱炭素社会に向けて今後 10 年間で官民が協調して 150 兆円の関連投資を実現するとしています。今後の科学技術政策については、基礎研究分野が疎かにならないように注視し、研究機関が本来期待される研究を推進できるように、情報発信や要請行動を継続していくことが重要です。

## 2 独立行政法人をめぐる情勢

2013 年に労働契約法が改定され、大学や研究機関の非正規雇用研究者の有期雇用期間が 10 年を超えた場合、無期雇用への転換を申請できるとされました。しかしながら、これを逃れるために、理化学研究所が 2023 年 3 月で「上限 10 年」となる非正規研究者 296 名を雇止めの対象としているほか、理研以外の国立研究機関でも 1000 人以上が雇止めにされる恐れのあることが判明しています。これらは労働契約法の主旨に反した脱法行為であり、社会全体で反対の声を上げていかなければなりません。また、防衛装備庁が 2015 年から開始した「安全保障技術研究推進制度」では、防衛分野にも応用可能な先進的な民生技術に関する基礎研究が公募されており、2015 年度には 3 億円だった予算額は、2017 年度には 110 億円と大幅に増額され、2022 年度も 101 億円という規模で推移しています。採択課題の中には、大学や公的研究機関からの提案も含まれており、いわゆる「軍学共同」が拡大しないように注視していく必要があります。

このように、岸田政権は科学技術立国を政策の目玉としていますが、大学・研究機関を取り巻く状況は、ますます短期的な成果、軍事研究、トップダウンへの傾斜が強まっており、一部の機関だけを手厚く支援する「選択と集中」によるプロジェクト研究という時限的な予算が増えています。日本の大学・研究機関の研究力のこれ以上の衰退を防ぎ、研究者の労働問題・人権問題を解決するためには、基盤的経費である運営費交付金の増額が必要です。学研労協ではこれまで、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が、今後もこの活動を継続していきます。

新型コロナウイルスの影響により在宅勤務や分散勤務が一般化してきましたが、本人が希望しない勤務形態を指示されることや、押印による決裁の仕組み、在宅勤務に伴う機材や通信等の費用負担のあり方など、改善・解決すべき制度上の問題も残っています。一方で、各研究機関では「デジタル改革」が推進されており、より在宅勤務をしやすい多様な労働環境作りも進められています。今後は、労使で知恵を出し合いながら、各人の希望に沿った働き方、ワークライフバランスに柔軟に対応できる制度作りを進めていく必要があります。また、2023 年 4 月からの定年の段階的引き上げに関する国家公務員法等の一部を改正する法律が同年 4 月 1 日に施行されることを踏まえ、各法人では具体的な制度設計に向けた協議を早急に行う必要があります。

### 3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

8月8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（0.23%）を埋めるため、初任給および若年層の俸給月額を引き上げ、②ボーナスを引き上げ（0.10月分）勤勉手当に配分、③博士課程修了者等の処遇改善のため、本年中に初任給基準の改定を行い、令和5年4月から実施、④テレワークの実施に係る光熱・水道費等の負担軽減の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当てについて具体的な枠組みを検討など。3年ぶりに月例給とボーナスを引き上げ、プラス勧告となったことは、私たち労働者の粘り強い運動による成果であると言えます。

しかし、引き上げ額は、食料品やエネルギー価格など生活必需品の高騰に対して十分ではありません。経済状況を鑑みれば、若年層だけでなく、すべての労働者へ行き渡るよう全年齢層の月例給を引き上げる必要があります。

また、今回の勧告では、非常勤職員の不安定な雇用と低処遇について社会の関心が集まっているにも関わらず、非常勤職員に対する処遇改善について全く言及されなかったことは問題です。非常勤職員の雇用安定と均等・均衡待遇を求めていく必要があります。

長引くコロナ禍のなかで、国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している国や独法の労働者のくらしを支え、安心して働くことができる賃金・労働条件の確立にむけた取り組みを継続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43回代表者会議（2021年10月21日）において下記「運動の基調」を確認し、第42期はこれに従って活動をおこないました。

第43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 42 期活動報告と第 43 期活動方針

#### 1 労働・研究条件

##### (1) 賃金・労働条件

2020 年 10 月 7 日、人事院は国家公務員のボーナスを 4.5 月分から 0.05 月分引き下げて 4.45 月分とすることを勧告（令和 2 年人事院勧告）しました。さらに 2021 年 8 月 10 日、人事院は国家公務員のボーナスを 4.45 月分から 0.15 月分引き下げて 4.30 月分とすることを勧告（令和 3 年人事院勧告）しました。ボーナスの引き下げ勧告は 2 年連続となりました。2022 年 8 月 8 日の人事院勧告では、国家公務員のボーナスを 4.30 月分から 0.10 月分引き上げて 4.40 月分とすると共に、若手職員を中心に給与を引き上げる（平均改定率 0.3%）ことを勧告（令和 4 年人事院勧告）しました。この勧告が改正給与法に反映されるか注視していく必要があります。

国家公務員の定年延長については、2021 年 6 月 4 日、国家公務員の定年年齢を 65 歳へ引き上げる改正国家公務員法が参院本会議で可決・成立しました。現在の定年年齢 60 歳を 2023 年度から 2031 年度まで 2 年ごとに 1 歳ずつ引き上げられることが決定したことにより、学研労協に加盟の法人にも影響が及ぶと考えられるため、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っていきます。

有期雇用職員の無期転換に関しては、各法人の対応が一様ではないため、各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、常任幹事会を通じて、各法人の対応状況に応じた働きかけを行っていきます。

##### (2) 宿舍問題

学研労協は茨城国公と共同で、公務員宿舍に関するアンケートを実施し、意見・要望を把握した上で、茨城県内の宿舍を管理する財務省関東財務局水戸財務事務所に対して要求書を提出し、交渉を行っています。本年度は、茨城国公との共同行動は調整がつかず見送られました。今後の活動については、宿舍を取り巻く状況の変化を踏まえ、全体の運動の中でどのように取り組んでいくか協議をおこない進めていきます。

##### (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労働組合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、すべての労働者の賃上げと雇用の確保のため、2022年春闘に結集しました。2022年度政府予算確定期にむけては、2021年11月に財務省要請を実施しました。また、2023年度予算概算要求期である7月21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。

## 2 科学技術政策

### (1) 情勢

2020年春から本格化した新型コロナウイルス感染症（Covid-19）パンデミックは、2022年も依然として世界の直面する最大の問題の一つです。日本では、2022年9月現在で過去最大規模の第七波がピークに達しようとしており、最前線に対応する医療関係者やエッセンシャルワーカーをはじめとする労働者の負担は限界に達しながら、医療崩壊への懸念はますます高まり収束への道筋は全く見えていません。この間、内閣や政府の対応は極めて不十分であり、示された政策と感染症専門家からの見解との乖離もたびたび報道され、Covid-19という未曾有の困難に当たり、いまこそ科学的な知見を駆使して全国民の生命と財産を守ろう、という真剣な態度からははるかに遠いと言わざるを得ません。

そのような中、2021年10月に発足した岸田内閣における科学技術に関連する大きな動きとしては、日本学術会議新会員の任命拒否問題を機に浮上した日本学術会議の組織形態見直しを巡り、2022年8月に政府が「国の特別の機関」である現在の形態を維持する一方、運営や活動の透明化を進め、会員の選考過程に第三者の関与を定めるなどの改革を進める方針を固めたとの報道がありました。この法案化に関する状況を注視し、状況に応じた働きかけを行っていきます。

2021年10月の第43回代表者会議以降、岸田内閣からは主な科学技術政策に関連する方針として、【統合イノベーション戦略2022】（2022年6月3日閣議決定）、【経済財政運営と改革の基本方針2022】（2022年6月7日閣議決定）、【SDGsアクションプラン2022】（2021年12月SDGs推進本部）等が示されました。

【統合イノベーション戦略 2022】では、「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」（2021 年 3 月 26 日閣議決定）策定後の情勢変化に対応し、「成長」と「分配」の好循環に向けて、今後一年間に重点的に取り組むべき科学技術・イノベーション政策」を示しています。【経済財政運営と改革の基本方針 2022】では、我が国を取り巻く環境変化（新型コロナウイルス感染症、ロシアのウクライナ侵略、気候変動問題等）や国内における構造的課題を踏まえ、2 段階のアプローチ（総合緊急対策、骨太方針 2022 や新しい資本主義に向けたグランドデザイン）で万全の対応を行うとして、サブタイトルを「新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～」としています。【SDGs アクションプラン 2022】では、SDGs を達成するための中長期的な国家戦略として位置づけられ、達成に向け優先すべき課題が 8 つ公表されていますが、この 8 つの優先課題に対する具体策として策定されたのが、SDGs アクションプランです。そして最新の「SDGs アクションプラン 2022」では、8 つの優先課題に対する取り組みが「2030 アジェンダ」に掲げられている 5 つの P、People、Planet、Prosperity、Peace、Partnership に基づくものとされています。総合科学技術・イノベーション会議を司令塔とし、イノベーションにより、社会の変化に対応した成長戦略に資する、という方向が示されているようです。

科学技術研究政策に関するこれらの文書に書かれた文言に対応するため、各省庁や公的研究機関及び大学では、多くの人員の時間と労力を投入して資金獲得に奔走し、また所期の成果を期間内に得るべく研究遂行に邁進していると思われます。しかし、人類にとって地球上で真に持続可能な社会とはどういうものかを長期的な視野で見通し、腰を据えて科学技術の基礎力を培うことへの配慮は十分なものとは言えません。日本の科学技術研究の現況を見ると、注目度の高い論文数の低下（「科学技術指標 2022」（2022 年 8 月文部科学省科学技術・学術政策研究所））や撤回論文の多さ（<https://retractionwatch.com/>）など、国際的競争力の低下の傾向が顕著になっています。公的研究機関及び大学においても、長い研究期間が必要で数年単位では成果の見えにくい基礎研究への投資がますます減らされており、長期的には日本の科学技術の衰退につながるものが強く危惧されています。基本的な研究の場を確保し、整備していくことが必須と考えられます。

## （2）取り組み（第 40 回国立試験研究機関全国交流集会）

2022 年 8 月には、第 40 回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）が「衰退する日本の科学技術力 ～大量雇止めと研究体制の危機～」をテーマに、昨年に引き続きオンラインで開催されました。集会は、平日の夕方に行われた二つのサテライトセッションと、週末に半日で行われた全体集会で構成され、新聞社の取材を含め全体で延べ 180 名を超える参加者がありました。

8月16日のサテライトセッション①では、産総研主任研究員の歌川学氏を講師に迎え「気候危機・エネルギー問題と国立研究機関の役割」というテーマで講演会が開催されました。気候危機に対処するためには分野を超えた協力が必要で、国研の重要さが改めて確認されました。

8月18日のサテライトセッション②では、東北大学名誉教授の井原聰氏をよる「経済安全保障法と国立研究機関」に関する講演がありました。経済安全保障法のさまざまな問題点が指摘され、活発な議論が行われました。

8月20日の全体集会の、科学技術ジャーナリスト・科学・政策と社会研究室代表理事である榎木英介氏の講演「日本の科学技術力の衰退まねいた研究体制の脆弱性」では、日本の学術研究の危機的な状況が具体的な資料を用いて説得力をもって説明されました。講演に引き続き、パネルディスカッションが行われ、川中浩史学研労協事務局長による「産総研の有期雇用の動向」と、理研労組・日暮祥英副執行委員長による「理研における研究者大量雇い止め問題について」が報告されました。産総研では、基本的に有期研究職を廃止し無期雇用に移行したのに対して、理研では大量の有期研究者の雇止めが強行されようとしており、同じ特定国立研究開発法人でありながら、その対応の違いに注目が集まりました。講演を受けて、フロアから活発に質問や意見の表明があり、有意義な議論の場となりました。

学研労協は、国研集会の主催者の一員として企画・運営に携わり、集会の成功に貢献しました。また個人・組織アンケートの実施・回収・分析を行いました。

### 3 共同運動

#### (1) 地域活動

##### 1) 第93回つくば中央メーデー

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会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3回の実行委員会を行いました。当初は集会形式でのメーデー開催を想定して議論を始めましたが、新型コロナウイルス感染拡大が5月初旬に収束しない見込みと判断し、一昨年・昨年と同様に第93回つくば中央メーデーの集会開催は中止し、集会を行う代わりに、学研労協ホームページにメーデー宣言、メーデー参加者の決意表明、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。以下に、活動概要を記載します。

① 第1回実行委員会（1月14日、対面開催）では、つくば中央メーデーを5月1日（日）に開催

するが、コロナ感染拡大の状況を注視してまずは、集会時間を短縮するとともにデモ行進を行わないことを想定して議論を進めることとなった。この点を各団体に連絡するとともに、メーデースローガン、サブスローガンについて意見を募集することとした。

② 第2回実行委員会（3月14日、Web開催）では、集会開催とする場合の会場、Web開催とする場合の内容について議論した。メーデースローガン案、サブスローガン案について、各団体からの意見をもとに議論をした。

③ 第3回実行委員会（4月12日、Web開催）では、感染力が高いBA2株の確認と感染拡大の収束が見通せない状況にあることから、参加者や関係者の健康と安全を第一と考え、集会開催は中止とし、HPでの開催とすると決定した。各団体から寄せられた意見をもとに、メーデー宣言案、サブスローガン案について、最終的な検討を行った。

④ 学研労協ホームページ（<http://gkn-rkyo.sakura.ne.jp/mede.htm>）にて、メーデー宣言、メーデースローガン・サブスローガン、連帯のメッセージ、参加団体からの決意表明を掲載した。

## 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。

- ① 県民多数が合意できる要求
- ② 他県や市町村の事例などから見て道理のある要求
- ③ 自治体が直接責任と権限を有する要求
- ④ 当面する緊急切実な要求を地域社会・経済の再生をめざし展望を示す要求
- ⑤ 広範な団体や自治体との協働を広げる立場の要求
- ⑥ “要求の継続性”と“現実の行政手法とかみあった具体化”に留意する

加盟する各団体では持っている県民・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。

2021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 20 日（水）に茨城県知事宛て要求書を提出、7 月 1 日（金）、4 日（月）及び 5 日（火）に県庁で茨城県との交渉・懇談を 24 団体 72 名の参加、県担当者はのべ 69 課室 124 名の出席で実施しています。2022 年度の市町村統一要求書は 9 月 10 日に意思統一集会で確認を行いました。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。2021 年度はコロナ禍の中、参加団体を減らさざるを得ず学研労協がつくば地域のなかまを代表して、2022 年 3 月 18 日につくば市宛ての要求書を提出し、2022 年 9 月 5 日に文書回答を得ています。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、2022 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創るために、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、学研労協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活動に参画してきました。第 39 期からは、代表幹事、幹事の役割を降り団体会員として市民の会に参加することとしました。

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。つくば市のまちづくりに対して、「スマートシティ、マイナンバー、デジタルトランスフォーメーション（DX）」などの取り組みに、つくば市議会での地方自治の動向を注視していきます。

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

平和は雇用と労働条件の維持・向上に不可欠な最も基礎的な条件と言えるものであり、労働組合として取り組むべき一つの課題です。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各行事の実行委員会事務局としての任務を担ってきました。しかし、情勢の変化に伴い従来のように任務を担うことは困難となったために、第 39 期から当面事務局の任務のうち会計業務を担

当することとしました。各行事の事務局全体の運営については各実行委員会に参加する他団体との協議により進めていきます。

#### 1) 10・21 国際反戦デー県南集会および 12・8 不戦のつどい (2021 年)

2021 年は、従来開催してきた 10・21 国際反戦デー県南集会は、コロナ禍のもとで実行委員会立ち上げが困難になり、12・8 不戦のつどいと兼ねて 12 月に開催することになりました。不戦のつどいに関してはメールベースで検討を進め、12 月 5 日につくば市松代交流センターで、朗読家の見澤淑恵さんによる紙芝居「茂木貞夫物語」を上演しました。「茂木貞夫物語」は広島市の被爆者の体験に基づいて「茨城大学紙芝居研究会」が作成したもので、つどいにはそのモデルになった茂木貞夫さん本人も参加して、紙芝居の上演後、その中では語られなかった体験についても話して頂きました。

#### 2) 原水爆禁止国民平和行進、原水爆禁止世界大会 (2022 年)

原水爆禁止国民平和行進は、核兵器の廃絶を訴えていくつかのコースに分かれて都道府県をリレー行進する取り組みです。県南地区では、2022 年 7 月 8 日から 11 日にかけて実施されました。今年は、行進することを基本に、各地区の実情に応じて取り組みことになりました。つくば市内では、7 月 9 日朝 8 時から大清水公園で 40 人あまりの参加者を集めて出発集会を開催した後、並木大橋までの 4km 弱をデモ行進しました。

原水禁 2022 年世界大会は、現地とオンラインの両方の参加形態で実施され、両形態による参加を呼びかけました。全農林から現地で 1 人、オンラインで 3 人が参加しました。

#### 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。2022 年の県南大集会に関しては、現在新型コロナウイルス感染の「第 7 波」に見舞われていることもあって、どのように取り組むか検討中です。

新型コロナウイルス感染症のまん延状況が今後どのように変化するか見通せないなのでその時々状況に応じて柔軟に取り組めます。

### 4 組織運営

#### (1) 組織構成

2022 年 9 月現在、以下の 14 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 館野分会

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

## (2) 役員構成

### 1) 役員構成

第42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	単組名	課題別業務	事務局業務
議長	伊藤 勇喜/新開 浩樹	全農林	総括	
副議長	鷺尾 利克	産総研	①	
	坂本 圭/眞木 貴史	気象研	①	
事務局長	川中 浩史	産総研	①、②、③、⑤	①、②、③
事務局次長	大脇 温子	地理院	③、⑤	
	小滝 豊美	全農林	①、④	
常任幹事	新開 浩樹/伊藤 勇喜	全農林	①	
	南川 博之	産総研	⑤	
	栗原 良将	高エネ	①	
	竹端 寛治/小森 和範	物・材研	①	
	高倉/倉持/森野 倉持/森野/藤田	環境研	③	



### 3) 課題別業務

課題別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、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）
②	賃金・処遇問題	春闘、昇任昇格など、人事院などとの交渉
③	地域問題	宿舎、都市開発関連など、県・関東財務局などとの交渉
④	平和・民主主義	原水禁世界大会などの対応
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

### 4) 事務局業務

事務局業務の内容は以下のとおりです。

①	総務	発信文書、署名等の要請受け、ホームページ作成等
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》

- ① メーデー（5月）と国研集会（8月）は従来通り、学研労協が事務局を担当します。
- ② 財政：人件費（総額）は1年間（2021年11月1日～2022年10月30日）維持しました。その後の方針については、検討する必要があります。

### （3）運営

#### 1) 常任幹事会

常任幹事会を2021年11月から2022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。

2021年度の常任幹事会は、新型コロナウイルス感染症拡大の対応としてオンライン会議（Zoom）で開催しました。

#### 2) 専門委員会

専門委員会	責任者	備考
①国研集会	伊藤/新開議長 坂本/眞木副議長 川中事務局長、栗原常任幹事	議長、副議長、事務局長
②組織財政検討委員会	伊藤/新開議長	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い、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。

- ① 常任 (jokan@gkn-rkyo.sakura.ne.jp) : 常任幹事、幹事の情報交換
- ② 全単組 (zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp) : 全単組への連絡
- ③ メーデー実行委員会 (me-de-@gkn-rkyo.sakura.ne.jp) : メーデー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掲載しました。今後も各情報の充実を目指し随時発信していく予定です。

##### ① News ニュース

- ア News ニュース No.57 (2021.12.23) 「12.8 不戦の集い」開催
- イ News ニュース No.58 (2022.01.25) 「2022 年新春学研労協旗開き」開催報告
- ウ News ニュース No.59 (2022.03.07) 「22 年春闘学習会」が開かれました
- エ News ニュース No.60 (2022.03.30) 「茨城共同運動要求書」を提出しました
- オ News ニュース No.61 (2022.07.22) 2022 年 7 月 21 日国公労連独法対策委員会財務省交渉報告

##### ② 2021 年度活動報告

- ア 2021.11.18 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
- イ 2022.03.18 共同運動つくば市独自要求書提出
- ウ 2022.05.20 茨城共同運動市町村統一要求書提出
- エ 2022.07.21 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

##### ③ 国研集会

- ア 2022.08.16 第 40 回国立試験研究機関全国交流集会サテライトセッション①(オンライン会議)
- イ 2022.08.18 第 40 回国立試験研究機関全国交流集会サテライトセッション②(オンライン会議)

ウ 2022.08.20 第40回国立試験研究機関全国交流集会全体集会（オンライン会議）

（6）連絡文書

- 1) 連絡第1号（2021.11.30） 第93回つくば中央メーデー第1回実行委員会について
- 2) 連絡第2号（2021.12.20） 2022年新春学研労協旗開きのご案内
- 3) 連絡第3号（2022.02.16） 2022年春闘学習会の開催について
- 4) 連絡第4号（2022.04.13） 第93回つくば中央メーデーの中止について
- 5) 連絡第5号（2022.07.04） 第40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（2022.07.25） 第40回国立試験研究機関全国交流集会の事前「個人アンケート」の取り組み強化について
- 7) 連絡第7号（2022.09.16） 第44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と初回の相談費用が無料になります。

- 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 はじめに

気象研究所では 2022 年度に線状降水帯をはじめとする極端現象の監視・予測強化として 10 名の増員要求が認められました。これは日頃の体制拡充運動の成果です。しかし今の中期研究計画の終了と同時に削減されることがないように留意していく必要があります。一方で、2022 年 4 月に第 14 次業務整理実施計画（定数削減）3 年目の割り当てとして、2 名（全球大気海洋研究部・気象観測研究部）の定員削減がありました。増員要求が認められたことは大きな成果ですが、今回の人員削減は研究所が気候・長期予測部門を軽視しているとも認識されかねません。また、増員が認められたことを理由に官側が他部門に対して更なる削減を押しつけていく可能性もあります。本来業務である基礎研究も含め、業務量に見合った研究体制を継続して確保し、研究成果を築き上げていくべきであるものの、度重なる人員削減で既に研究現場は疲弊しており、これ以上の人員削減を行わないよう要求していきます。

#### 2 研究環境について

コロナ禍により、学会や研究集会のほとんどがオンラインまたはハイブリッド開催となっています。このうち、海外の学会は時差のため日本の深夜帯にあたる時間や祝休日の参加を余儀なくされることが多くなっています。研究官には 22-24 時の夜勤手当や 24 時以降の超勤手当はあるものの、実態どおりに手当されているか疑問です。また、気象研究所の研究職の大半を占める主任研究官以上にはこういった制度、手当がありません。管理職が職員の勤務実態を把握できていない可能性もあります。実質上、闇残業・サービス残業のような現在の状態は問題であり、開催時間が深夜・早朝にかかる海外の学会等の参加には、夜勤のような制度を運用すべきです。

#### 3 昇格について

いわゆる就職氷河期世代は研究職でも例外ではなく、日本国内では多くの研究者が 40 歳を超えても任期付きのポストとして不安定な雇用環境に晒されています。十分に研究実績や経験年数のある研究者を気象研究所で選考採用する場合でも、研究職 2 級（研究官・大学助教相当）での採用となっており、採用後も一定期間を経過しないと研究職 3 級（主任研究官・准教授相当）への昇格ができません。これらの研究者については、必然的に定年まで勤務を続けた場合でもより上の室長ポストへの昇格が困難となります。これまでも組合として研究官の昇格については、研究実績を最

重視するよう官側に働きかけてきましたが、採用時の待遇についてもその年齢・職歴・実績を考慮して一律2級の研究官採用ではなく、3級以上の主任研究官での採用を検討する、または採用後の昇級までの期間をできるだけ短縮するよう要求していきます。

気象研究所の選考採用者は、基本的に一度は本庁等への異動を経験することになりましたが、様々な状況も考えられるため、それを必ず昇格条件とするような運用がされていないか注視していく必要があります。

#### 4 火山研究部分室駐在の職場環境

2016年、札幌、仙台、福岡管区気象台及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とりくんでいます。研究環境はこれまでにWSが整備されるなど、一定の改善がはかられていますが、つくばでの研究環境と比べると差があることは事実です。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といった不安や課題もあります。2017年に分室の研究職問題連絡会議を開催するとともに所長会見を実施し、分室研究官の労働条件の改善について要求するなかで、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、などを指摘しましたが、いまだ改善はされていません。今後、駐在研究官を含めた配置換えが検討される場合には、当事者の希望に反するような不利益な人事異動になっていないかなど、動向を注視していく必要があります。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。

#### 5 職場施設の整備

2021年度はテレワーク環境の整備や空調の改善等の要求を新たに行いました。官側からは前者について実態を確認してみるなど提案を待つ姿勢を示されています。ここ数年では、トイレの洋式化や照明が組合からの要求が反映されています。こういった機会を逃さず職場環境改善につなげるため、組合員からの要望に迅速に対応します。

#### 6 宿舍問題

公務員宿舍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舍の多くは昭和50年代前半に建築されたもので老朽化が顕著です。また、独法化や宿舍使用

料の引き上げにより、宿舍の入居率が下がり、草刈りなど宿舍環境の維持や共益費などの負担が増加する問題も発生しています。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。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に財務省、関東財務局やつくば市などへ働きかけを続けていきます。宿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。

## 7 組織強化

気象研究所支部の組合員数は減少し続けており、2022年8月時点で19名、組織率は12.8%まで低下しました。組合員の減少に伴い、執行部も6名から5名体制に縮小しました。加えてコロナ禍で組合員同士の対話も減り、現状では組織強化に関して打つ手が見当たらない状況です。

### 【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で開催し、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24名の小さな支部ですので、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

分会・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。3年前に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。新型コロナウイルスの影響で中断していた合同の理事長会見を、今年は3年ぶりに11月下旬に開催する予定です。

### 3 独立行政法人組織のとりくみ

独法職場での問題や実態を世論に訴えるため、国土交通労働組合では5月28日に「第3回独立行政法人シンポジウム」を開催しました。当支部も実行委員会に委員として参加し、石崎 勝義氏（元建設省土木研究所次長、元長崎大学環境科学部教授、工学博士）に「流域治水で水害はなくなるか？～河川技術者50年の経験から考える」というテーマで講演を依頼し、快諾していただきました。石崎氏は、土木研究所在籍中に低コストで河川堤防を強化できる「アーマーレビー工法」を開発されましたが、当時の治水行政がダムやスーパー堤防などの推進に傾いており、それらに対する反対運動への対応のため、この工法を採用しなかったことなどが指摘され、治水行政のあるべき姿、治水行政への重要な提言などがあり、有意義な講演となりました。

その後、独立行政法人化の問題点に詳しい、尾林 芳匡氏（八王子合同法律事務所弁護士）、による「独立行政法人化の問題と再公営化の展望」の講演をしていただきました。独立行政法人化は単なる「国家公務員2割削減」のための数合わせであり、「独立行政法人通則法」は、独立行政法人の「組織自体の廃止」や「業務の廃止」を目的とした法律であるなど、多くの問題点があり、例えば国立病院の独立行政法人化においては、合理化のため儲からない診療科を廃止し、儲かる診療科だけを重視する結果となり、患者である国民に大きな不利益が生じていることなどを指摘されました。

この後、国土交通省所管の主要な独法機関（建設研究機関、運輸研究機関、海員学校、海技大学、航空大学、自動車技術総合機構）の代表者によるパネルディスカッションが行われ、各機関での独立行政法人化による問題点、弊害などについて議論を行いました。社会インフラや建築の維持管理や防災対策の研究、船舶や航空機の安全運航のための様々な研究、船舶を操船する海員や航空機のパイロットの育成、自動車の検査など、各機関とも国民の安心・安全に極めて重要な職務を行っており、予算や人員の削減、統廃合などの影響により、業務遂行に苦慮しており、間接的に国民にも不利益が生じていることが紹介されました。各機関がどのような仕事をしており、どのような悩みを抱えているのかを、お互いよく理解することができ、非常に充実した議論となりました。

当日は、現地参加とWEB参加を合わせて128名の参加とともに、マスコミ5社（NHK、東京新聞、読売新聞、共同通信、しんぶん赤旗）の参加があり、このうちしんぶん赤旗で記事掲載となるなど、非常に盛況で、参加者からの感想や評価も概ね好評でした。今後、より広く国民に独法組織の問題点をアピールしていくためには、マスメディアで取り上げられることが重要であり、今後同様のイベントを行う際には、今回のシンポジウムで懇意となったマスメディアに事前に聞き取りなどを行い、どのようにすれば取り上げられやすいかを調査して臨むことが重要であることが分か

りました。

#### 4 3 研究機関の増員、空きポスト解消

これまで国交労組の体制拡充署名などのとりくみの努力により、国交省全体ではここ3年間で毎年100名程度の増員を勝ち取っています。しかし、つくばの3研究機関では目に見えるかたちで増員は実現しておらず、国土地理院にいたっては毎年数名の減員が続いています。昨年11月15日の国交省大臣官房長交渉では、つくば3研究機関と国土地理院の増員を強く要求しました。その際に、当局側から「つくばの機関の増員も考えていく」旨の回答があったことは、支部として一定の前進として評価していますが、残念ながら今年4月期の大幅増員は実現しませんでした。

不幸なことに、最近、国総研、土研において、自殺者、辞職者、メンタルに問題を抱えて休職する職員などが相次いで報告されています。特に4月期に採用された経験者採用の職員が数日で辞職してしまった事案や、障がい者雇用職員が他の条件の良い職場へ転職する事案等が報告されています。これらの事案には様々な原因や理由が考えられますが、国総研、土研の職員の処遇や職場環境も大きな影響を及ぼしていることは明らかであると考えます。特に事務職員の空きポストや併任の乱発などにより、一部の職員に業務が集中しているなど、事務職員を取り巻く環境は全く改善されない状態が続いています。ポストがあるのに空席のまま放置されているということは、当局の増員による職場環境改善に対する「努力不足」「怠慢」であると言わざるを得ません。前述のとおり、各地整に比べてつくばの4機関では目に見える増員が行われておらず、今後も引き続き各方面で増員による空きポスト・併任の解消を強く要求していきます。

#### 5 女性の処遇、勤務時間に関する処遇の改善実現

昨年、非常勤職員の出産・育児休暇の有給化実現や、常勤職員も含めて出産後の業務軽減、不妊治療休暇の新設、マタハラ対策規定化も含めて、特に女性職員の処遇が大幅に改善され、土木研究所も国に準拠してこれらが実現しました。これらの実現によって、研究所で働く全ての職員、特に女性職員の労働環境が改善されました。これらの多くは長年労働組合が要求していたものであり、その努力が実を結んだと言えます。

さらに、ここ数年、土木研究所労組で要求していました、フレックスタイム申請者の0.5日休暇取得の際の手続き簡素化が実現しました。これは、フレックスタイム申請者が0.5日休暇を取得する際に、一度通常勤務に戻す申請をしてから0.5日休暇を取得するという2度手間を解消するため、前半4時間を午前0.5日休暇、後半4時間を午後0.5日休暇として、勤務時間変更を行わなく



ても 0.5 日休暇を取得できるようになったというもので、フレックスタイム申請者の手続きがかなり簡素化されました。これも労働組合の努力の結果実現したものです。今後は、非常勤職員へのフレックスタイム制度導入について、引き続き要求していきます。

## 【国土交通労働組合 地理支部】

### 1 職場をめぐる状況

地理支部では 3 月 11 日におよそ 3 年ぶりとなる定期大会を開催した。新執行部となり、執行委員会のオンライン化や地方測量部分会からの執行委員の選出など今後の支部のあり方も徐々に変化している。

職場ではウクライナ情勢の悪化により、昨年度末に契約していた電力会社の撤退と契約先の変更にもとない電気使用料金がおよそ 2 倍に跳ね上がり院の予算執行に大きな影響が生じている。そういった中でも職員の健康のため空調の適切な運用を求めているところである。テレワークの実施については、部署により大きく差が出始めており、業務によるテレワークの向き不向きが明らかになりつつある。この間要求し続けているテレワークによる光熱費等の官負担に関しては、人事院での新たな手当の枠組み検討が示されたにとどまり、一切措置されないまま、通信費や光熱水費の自己負担に不満を感じている職員が多くいる状況となっている。特に、冷暖房にかかる光熱費は通信費の比ではなく家計を圧迫していることから、テレワークに係る費用負担について引き続き当局及び関係機関に追求していく。2022 年人事院勧告では、月例給が 3 年ぶりに全体平均で 0.3% 引上げられたが初任給及び若年層の俸給表だけ対象となり、一時金も 0.1 か月引き上げとなったが、昨年度の引き下げ割合を回復していない中、生活用品や食品など値上げが相次ぎ生活が徐々に苦しくなっている状況である。そのような中、今年度から期間業務職員（非常勤職員）の一時金の支給割合が職員と同等となったことはこれまでの活動の成果と言える。しかしながら、再任用職員の一時金の支給割合は低いまま据え置かれ、知識も経験もある職員に対し納得のいく処遇となっていない状況である。

国土地理院の定員については、同じ国土交通省内の各地方整備局が連続で純増を勝ち取っているにもかかわらず、減少幅は小さくなったもののこれまでと変わらず減員となっており係長の空きポストが増えるなど、通常業務にも影響が出ている。このような中、男性の育児休業取得については未だ問題が多く、直前まで管理職が業務の調整を行わないことや、半年以上の育休にも代替職員を募集しないなど、その間に業務をフォローする職員の負担が増大している。男性が 1 月以上の育児休業を取得した場合、その管理職が評価の対象となっているにも関わらず、男性の育児休業の取得

について管理職のマネジメント不足を原因とした過重労働により職場の不満の声が大きくなっている。超過勤務の縮減とあわせて、増員を引き続きうったえていく。

## 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。今年度は昨年度に引き続き 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。Web 学習会などは遠方からの参加も可能となっていることから、これまで参加の無かった組織の参加もあり、オンラインの会議が定着しつつある。

### 【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、2021年度から第5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（2021年4月に「福島地域協働研究拠点」と改称）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60名近くの職員（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は頭打ちである中、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、業務量は増加傾向が続いている。会計課等の一部の企画・支援部門では慢性的な超過勤務が続いており、労働時間を引き続き注視し、また、業務の効率化と人員増強を引き続き要求していく。

また、事務系職員に関しては、これまで多くを占めていた環境省からの出向者に加え、近年国環研での現地採用が増加しているが、同時に、毎年のように現地採用事務系職員の離職が発生している。これに対して、現地採用者のキャリアに関する適正な人材育成計画の策定等を強く求めていたところ、2021年6月に「事務系職員の人材育成ポリシー」が当局から発出され、幹部登用を視野に入れた人材育成や本人の意向によっては専門性を意識した人員配置が示されたことに一定の評価はできる。しかし、現地採用事務系職員の離職の数は増える傾向にあり、さらなる取り組みを求める必要がある。

改正労働契約法の規定による採用期間5年を超える事務系契約職員（アシスタントスタッフと呼ばれる）の無期転換に関しては、当局が無期化を理由とした雇い止めや公募時の不採用は行わないと明言していたにも関わらず、フルタイムのアシスタントスタッフに関しては今後無期転換の数を事実上絞り、研究所全体での公募（「一括公募」）を経ない限り原則無期化は認めない方針が2021年夏に示された。また、それ以外の契約職員の雇用や無期化転換後の配置転換等に対しては中長期的な方針が当局から示されておらず、問題と考えている。

### 3 職員の処遇に係わる案件

コロナ状況下で在宅勤務の必要からテレワークに関するルールや運用が急速に整えられてきた。2019年度よりの、「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）の通年利用は引き続き認められており、柔軟な労働条件については改善されつつある。コロナ収束後も見据えつつ、これらの制度設計について引き続き注視する。

高齢層に関しては、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。国家公務員の定年延長が決まり、それに準じて必要となる役職定年等の対応について当局は未だ方針を示しておらず注視している。

同一労働同一賃金への取組みとしては、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。このような所内問題の把握に基づき、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の取組みを行った。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たが、その後は 2021 年 7 月には 247 名、2022 年 7 月には 229 名と定年や転出等による減少が上回り続けた。その後の取組みにより 2022 年 8 月時点で 240 名である。加入率が低い事務系職員や契約職員を中心に獲得に向けた努力を続けていく。

### 【全経済・産業技術総合研究所労働組合】

#### 1 産総研労組第 22 期（2021 年 10 月～2022 年 9 月）の活動概要

産総研労組は、職員の雇用・待遇・職場環境を改善すべく、折衝・交渉等により所側に要望し提案してきた。石原現理事長は、職員に向けた年頭訓示や経営方針説明会等の機会で産総研の目指す将来像と今期の経営方針を提示するとともに、少人数単位の職員との対話の開始、産総研独自の安全管理規則の整理等の改革・変更を理事長主導で打ち出している。産総研労組は、歓迎すべき改革は受け入れつつも所の動きに機敏に対応して、折衝・交渉・理事長懇談会等の場を通して働き甲斐のある職場環境の実現を目指し活動した。

特に今期は、1) 博士型任期付研究員制度の廃止、2) 来年度からの定年延長制度の導入が決まり、長年の労組の要求活動が成果として結実したものであるといえる。

##### 1) 博士型任期付研究員制度の廃止

博士型任期付職員のパーマネント化審査制度は、該当職員の負担が重く雇用継続の不安もあるため、組合員から制度廃止の要望の意見が多く寄せられてきた。産総研労組は、制度の廃止と入所時でのパーマネント雇用を重点的な要求項目に位置付けて、その実現を所側への働きかけを続けてきた。1/6 の理事長年頭訓示において任期付き職員パーマネント化審査廃止の方針が示され令和 4 年度をもって廃止となった。これは産総研労組が粘り強く取り組んできた要求が実現されたといえる。一方で、契約職員の無期雇用転換要件・手続き等に関する情報が不足していることに不安の声が多く、所側に早期の情報の提供・周知を強く要望している。

## 2) 定年延長制度の導入、設計に係る労使協議、組合員勉強会

産総研労組はこれまでの春季要求等において、産総研の定年延長に係る検討内容の速やかな公表や、労組との協議の実施を要求してきた。2022年5月27日の折衝において、所側から「定年の段階的引き上げに係る基本方針（骨子）」が提示され、1. 背景、2. 定年の段階的引き上げのスケジュール、3. 役職定年制の導入、4. 定年前再雇用短時間勤務、5. シニアスタッフ制度の見直し、6. 60歳に達した職員の給与、7. 退職手当、8. 今後のスケジュールについて説明があった。5月から9月に詳細な制度等を設計する予定であるとの説明を受けたことから、その期間内に労使で意見交換ができる場を設けるように申し入れた。6月3日の春季要求に関する人事部長交渉において、労使協議の場を設けるので労組からの懸念事項等を提示してもらいたい、という所側からの回答を得た。

定年延長制度について組合員の不安・疑問や課題も多いことから、分会と組合員から意見を広く募集し、6月17日に定年延長に関する第1回勉強会を開催、懸案・懸念・確認事項をまとめた。これを6月23日所側へ提出し、所側との労使協議を開始した。9月中旬時点では、4回の定年延長に関する勉強会（6/17、7/13、7/25、9/2）で組合員の意見を集約するとともに、所側と3回の労使協議（7/6、7/15、7/27）を行った（さらに第4回協議を9/21に予定）。産総研労組は、所側の説明・回答に対する組合員からの疑問・要望（役職定年による給与の変化、退職手当、60歳超えた雇用における職務内容や待遇、モデルケースの提示等）を重点項目としてまとめ、所側に質すとともに提案をしている。産総研労組はこの機会を最大限活かしてより良い定年延長に係る制度設計が実現するよう、引き続き積極的に活動していく。

### 【全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合】

期間：2021年10月～2022年9月

今期の活動の主な項目は

- 1 国家公務員給与に準じた、一時金引き下げへの対応
- 2 フレックス制導入に関する要望
- 3 新定年制度の制度設計への要望
- 4 職員宿舍再開計画に対する要望
- 5 有期雇用上限撤廃の要望

であった。それぞれの項目に対して報告する。

- 1 国家公務員においては、令和3年度の一時金0.15月／年の引下を行い、令和4年6月期におい

て令和3年度分の減額調整を行った。当初、機構は公務員と同様の減額調整を行うことを主張していたが、組合は、一般労働法の下にある機構においては就業規則の不利益変更の過去遡及は許されないことを主張して機構と交渉を行い、令和3年度の一時金の引下を見送らせた。また、令和4年度6月期の一時金の引下げを認める代償として、代償措置の実施を労働協約において確認した。

2 フレックス制導入に際して、説明会の実施・適用職種の拡大を要求し実施させた。また、インターバル制度の導入を要求したが、これは実現していない。

3 現在機構では、国家公務員の定年延長に準じて、機構の定年制度の制度設計を行っているが、制度設計に際して組合も積極的に参加するべく、要望書を提出した。機構と組合は、情報共有と組合の議論への参加について同意した。

4 つくば地区職員宿舎再開発計画に伴う、入居者の退去費用の負担の軽減を要求して、交渉を行っている。

5 機構では、有期雇用について原則5年上限の規程があるが、この規程の撤廃を要求して交渉を続けている。実際に、この規程に阻まれて有能な職員が機構から転出する事例があり、当事者を交えて話し合いを行った。

## 【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 現組織体制の強化

教職員組合つくばは活動の低調さ、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すが、定年退職による減少もあり、組合組織の継続性が危ぶまれるところです。また、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。

執行部の構成は、委員長（教員）、副委員長（教員）、書記・会計（教員）、広報（教員）の4名です。昨年度より執行部に新たに広報担当を設け、ホームページ等の広報活動に力を入れています。また、一昨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、東京地区（附属学校）の教職員組合東京の執行部も参加するようになり、両組合の関係強化に向けて協議することとしました。

筑波大学にはほかに2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、日本労働評議会筑波大学分会）、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、連携は必要であり、前者については一昨年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。また、昨年度、教職員2名が日本労働評議会に個人加盟しましたが、そのうち1名は当組合の組合員でもあり、労働専門の弁護士を招いてのオンライン懇談会を合同で実施するなど協力関係も生まれつつあり、今後さらに情報交換等連携を模索する必要があります。

## 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、昨年より当組合委員長が本部等事業所過半数代表者も兼ねていることから、当局からの情報提供は頻繁にあります。

昨年度から今年度にかけて、5年雇い止め問題に関する教職員アンケートをインターネットを通じて2回実施し、今年度後半以降の大学当局との懇談においてその結果を活用することとしています。

### 【全農林労働組合筑波分会協議会】

全農林筑波分会協議会は、2021年8月26～27日の第9回代表者会議（メール開催）以降、計9回の幹事会を開催し、共闘や諸課題の取り組み、また、全農林筑波分会協議会の役員選出、書記雇用実務や会計の引継ぎなどについて議論し、分会間の情報交換を行ってきました。さらに、研究職対策委員会、技術専門職対策委員会、行（一）・一般職対策委員会、男女共同参画委員会を開催し、1）労働条件、研究環境についての情報交換、2）処遇改善に向けた情報交換、3）要求書のとりまとめ、4）学研労協を中心とした地域共闘の取り組みを行ってきました。

独立行政法人については、第5期中長期目標等の策定後の、①組合員の雇用と労働条件の維持、②農林水産政策の推進と一体的に事務・事業を展開するための組織の維持、③各法人の使命を達成できる体制の継続・確保に向け万全を期すため、運営費交付金の一般管理費及び業務経費に係る「効率化係数」を廃止するよう査定省に強く求め実現すること、また、各法人から要望されている運営費交付金及び施設整備費補助金について満額確保すること、④新型コロナ感染防止対策のため不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備に必要な予算を確保すること、などを求めてきました。

農研機構のつくば地区の職場の「農研センター分会」、「生物研分会」、「農環研分会」、「果樹花き分会」、「農工研分会」、「動衛研分会」及び「食研分会」は2022年7月31日をもって解散し、8月1日にこれらを統合した「農研機構筑波分会」が結成されました。

## 1 職場別の課題

= 農研機構 =

### (1) 第5期中長期計画に基づく研究課題及び組織見直しとその後の対応

昨年4月1日に第5期中長期計画（以下、「第5期計画」）における研究課題と組織見直しが実施されましたが、その後職場からは、①俸給の特別調整額が下がったが小課題責任者の任を負わされている、②NAROプロを含めた研究職員の担当課題、研究エフォート配分の確定が遅れている、③予算配分額の明示が遅れている、④長期間を要する農業研究の特性を無視した研究課題の見直し作業で、研究の継続性・進捗に大きな影響を及ぼしている、⑤グループ長、グループ長補佐の負担が大きい、など多くの意見が出されました。それを受けて、全農林中央本部は、当局との協議の中で速やかに課題の解決を図ることを求めてきました。

その後も中央本部は法人に対して、組合員の意見を吸い上げ反映するボトムアップ型の組織運営を行うよう繰り返し求めてきましたが、引き続き分会からは、①研究課題がトップダウンで設定された、②意見を吸い上げるラインが機能していない、③過度な研究の進捗管理が行われている、④週末や短期間での対応を求める指示が横行し、残業や週末の対応を余儀なくされている、など、組織運営に関する問題点も多く指摘されていることから、民主的な組織運営を粘り強く求めるとともに、引き続き法人内の問題点の検証と対策を求めることが必要です。

### (2) 大課題等研究推進に係る研究費の予算配分の見直し

当局は第5期中長期計画期間における予算配分の方針について、①基礎配分と理事裁量経費を一つにまとめて7割を理事裁量経費とする、②評価配分枠を見直して実績枠（1.5割）とし、そのう



ち評価に応じた配分枠を 0.5 割、外部資金獲得実績に応じた配分枠を 1 割とする、③理事長査定枠を 1.5 割に拡充し、早急に強化すべき課題の予算と今期から始まる NARO プロジェクトの予算を査定する、④技術支援に係る経費のうち、研究のための経費は大課題推進費等から支出し、支援環境整備及び庁舎管理のための経費は管理本部経費から支出するなどの方針を提示しました。

これに対して組合員から多くの懸念が指摘されましたが、当局はこの予算配分方針により問題は生じないとの見解を示しました。しかし、その後も多くの分会から、①予算配分と配分額の明示が遅れ、試験計画の変更を余儀なくされた、②トップダウンで課題が設定されており、必要な予算は当初から配分すべき、③推進すべき研究課題の予算を内部で競争して獲得するのは無用の労力、④外部資金の獲得に応じた交付金予算の補助拡充や研究環境の整備を行うべき、⑤執行可能な予算が不明確なため、契約職員の雇用不安をもたらしている、など多くの意見が出されました。ところが、当局は、予算配分そのものは、経営上のマネジメントの最も重要なものであり、組合との協議事項ではないとの考え方を変えていません。

2022 年度についても基本的な予算配分方針に大きな変更はなく、理事長裁量経費や本部審査分については昨年度同様、必要なヒアリングと審査に基づき配分するとしています。

この間の協議では、中央本部として基礎配分を 5 割程度に増やすべきことを繰り返し指摘してきたにも関わらず、当局が裁量的配分の強化を進めています。今後も、円滑な研究及び業務遂行に支障が生じないよう対応を求めるとともに、問題や課題に対して早期の課題解消を求めていくことが必要です。

### (3) 居室の移転

当局は第 5 期中長期計画における組織見直しに伴い、研究及び業務を効率的に推進する環境を構築するためとして、研究グループは研究本館にまとまり個室利用は認めないなどとする居室等利用の基本方針を提示しました。これに対して、分会からは、①計画性がなく、説明も不十分、②一方的で意見を上げて変更はないなどと説明された、③新型コロナウイルスの感染拡大状況から居室集約は急ぐべきではない、④移転に係る予算措置が必要、などの意見が多く出されたことを受けて、当局は新型コロナウイルス対策を優先し、現場が混乱しないよう予算を有効に使う形で居室の整理を計画的に進めたいとの見解を示しました。その中で、特につくば地区においては、①事業場を跨がる研究所の分散配置も問題として残されている、②各施設にある居室、実験室の利用調整や機能集約について、関係する管理部と研究所を交えて最適な配置を計画する必要があるとしています。今後の移転については、組合員の意見を十分に聴取し、スケジュールも含めて現場の実情に合わせた対応を行わせるとともに、必要な予算を確保させることが必要です。

#### (4) 2022年4月1日の組織見直し

当局は2021年12月に、第5期計画がスタートしてから約1年が経過し、組織を運営するなかでいくつかの問題点が明らかになったとして、2022年4月1日付で見直しを行いたいと説明してきました。具体的な見直し内容は、現状の不具合の解消として、①機構本部の外部資金獲得推進業務の強化、②地方に配置されている拠点長の所属変更による所属と職務との間のねじれ解消、③種苗管理センターの管理業務の強化、④東北技術支援センターの再編、などでした。

さらに当局は2022年1月に、2021年度補正予算の成立に伴い、本部企画戦略本部研究統括部スマート農業事業推進室の体制の見直し等を提案してきました。

意見集約に基づく協議の結果、職員に過度な負担が生じないように、管理者がコミュニケーションを取りながら状況の把握に努める、業務の変更等に対する組合員からの不安に対して、当局から、該当者に丁寧に説明することなどが確認され、4月1日付でこれらの組織見直しが実施されました。今後、組織見直し後の業務や人事異動・人員配置の状況を注視し、課題が生じた場合は、速やかに解決することが重要です。

#### (5) 研究職員の新たな人事評価システムの導入

研究職員の新たな人事評価システムの導入については、2017年11月に「目標設定・管理型の業績評価」と「職務行動評価」を組み合わせた内容で提案されて以降、4回の意見集約による分会意見を踏まえ、複数の改善を引き出してきました。しかし、2022年度においても本格実施について組合との合意に至らず、評価対象者全員に実施を求める試行とすることになりました。

人事評価システムについては、制度とその運用に対する被評価者からの高い信頼性と納得性が必要であり、①目標設定の難易度の公平性、②インパクトファクターの取り扱いを含む具体的な評価基準の明確化、③黒子的役割の幅広い評価、④期末面談や評価結果の開示のあり方、⑤各部門・研究センター間の評価のバラツキなどが引き続きの課題となっています。

引き続き、真に研究の活性化に結びつくものとなるよう、試行を重ね、組合員の意見を反映させることで具体的な問題点や課題を改善させることが重要です。

#### (6) 技術専門職員の職種変更

技術専門職員一般職員（技術支援系）への職種変更については、2018年の労使確認を踏まえ、この間、232人の希望者が職種変更となりました。しかし、未だに36人（うち3級55号俸・35歳未満が17人：2022年4月現在）の職種変更がなされておらず、その3割を家畜飼養管理関係の職場が占めています。このため、この間の協議における「5年程度で希望する者を職種変更できるようにしていきたい」、「動物管理など異動先が限定される分野の者や、広域異動が困難な者でも不利に

ならないことを考慮し、一時的な異分野、事務系部署への異動の実現に向けて検討する」との当局見解を踏まえ、組合員の異動希望を優先した早期の職種変更及び異動に伴う負担への具体的な対応を求める必要があります。

= 森林総研 =

### (1) 在宅勤務制度の導入

新型コロナウイルス感染拡大防止と業務継続の両立を可能とする手段として、また働きながら育児や介護が行なえるなどワーク・ライフ・マネジメント（仕事と私生活の時間管理）を実現できる手段として当局は在宅勤務制度を2021年7月から導入しました。当該制度の問題点は、働き過ぎを防止するためのチェック機能が希薄なことです。在宅勤務中の労働災害などが発生しないような制度設計を構築し、より利用しやすい制度になるよう改善を求めていくことが重要です。

### (2) 技術系一般職の新規採用

技術系一般職員が行なう業務は専門性が高く、技術等の取得や熟練には多くの時間を要します。業務の継続のために早急に新規職員を採用し技術の継承をはかることが必要不可欠です。また安全衛生管理の観点からも複数人員配置が急務であることは明らかです。とりわけ、木工室は、多くの研究領域や広報用の仕事を引き受けていますから、その業務内容は多岐にわたり、研究職員と微調整しながらの加工や、大型木工機械の刃物の交換・切削精度の調整など、外注ではできない実験を支える重要な役割を担っています。そこで分会では当局に対し、こうした業務についての将来展望と人員配置の計画を明らかにし、一刻も早く一般職職員を新規採用するよう要求しています。

### (3) 業績評価のあり方について

研究職員業績評価に関し、管理者との期末面談（2021年2月実施）で確定させたはずの研究業績評価票が本人に通知なく改変されていた案件が発生しました。具体的には、期末面談後（2021年3月）に受理された論文について、著者らは次年度の業績評価票に記載にする計画であったところ、管理者が当年度（2020年度）の業績として評価票に登録していました。それを知らなかった著者らが当該論文を2021年度の業績として業績評価票に記載したところ、期末面談（2022年2月実施）の際に管理者から、当業績は2020年度の業績として登録されている、と通告されて発覚した案件です。確定後の業績評価票を書き換えて勤務評価を行なっているとしたら大きな問題です。これに対し分会は当局に対し経緯説明および再発防止策を求めました。その後当局から、面談後に追加した業績がある場合は著者全員に確実に周知すべき旨の通達を管理者に伝えたとの連絡がありました。

業績評価制度を職員・組合員に対し透明性と納得性を高めたものにしていくことが重要です。当局による恣意的な評価結果の改ざんや、業績評価委員会等の正式な手続きを経ない評価結果の変更などが森林総研では絶対に起こらないよう、監視をしていくことがきわめて重要です。

#### (4) 事業車使用時の酒気帯び確認法

2022年10月から施行される道路交通法規制の一部改正に先立って、当局は研究所の安全運転管理運行規定を改正し、2022年4月から事業車使用時にアルコール検知器の利用及び安全管理者の目視による酒気帯び確認の試行を始めました。

事業車を利用して出張するにあたり、出発、帰着が通常勤務時間外の場合、運転者酒気帯び確認は、安全管理担当者個人への直接電話による方法がとられます。安全運転管理者には管理監督者が任命されていますが、同課内の一般組合員がその補佐をすることにでもなれば、当然に勤務時間管理の問題が発生します。この確認作業における組合員の心理的負担を軽減できるようにするための方策を、分会は当局に求める必要があります。

#### (5) 老朽化施設の対策

森総研はつくば市に移転後40年以上が経過しているため、各施設の老朽化が放置できない状況になっています。とりわけファンコイルによる全館統一的な空調は、実験室や居室の状況に合わせてられず、また電力消費効率的にも良くないと考えられます。したがって早急に最新の空調設備への更新をする必要があります。

さらに近年は大型プロジェクト研究の増加により、これまで利用頻度が低かった研究別棟や苗畑も常用されるようになりました。別棟や苗畑は各種設備が貧弱で、トイレでも劣化や汚れが目立ち、いまだに男女兼用のトイレさえ存在しています。女性研究者や職員が増えていることもあり、トイレを中心に至急の設備改善を当局に求めています。

#### (6) 時間外労働や休職等の対策

当所の一般職では毎年3～5月、10～1月、組合協議に相当する40時間超え、50時間超え、ときに特別条項の上限である75時間に達する時間外労働が複数件、発生しています。当分会では時間外労働を減らす労働環境の改善を当局に求めています。

また長期にわたる休職者が数名います。自己都合以外の休職や退職等が発生することのないよう、心身の健全性が保たれる労働環境作りを当局に求めています。同時に、職員の心身の健康を保つための具体的対応策について明らかにさせます。

=国際農研=

### (1) 研究職員業績評価実施マニュアルの見直し

当局は昨年9月、2020年度の試行結果等を踏まえて研究職員業績評価実施マニュアルの改定を提起しました。組合との協議を経て、2021年度の研究業績評価は改訂版のマニュアルを用いて行われました。2022年度の評価についても同様な目標達成度評価の実施が想定されることから、2021年度の評価結果を検証した上で、目標設定や評価の公平性・納得性などの課題について改善を求め、組合員の理解と納得性を高めた制度としていくことが重要です。

### (2) 技術専門職員の職種変更

当局は昨年11月、独法化以降、技術専門職員による研究支援業務等の実施に際し、高度な知識又は経験が必要となり、また、研究支援業務等の内容が高度化して専門性も高まっていることから、①現在の技術専門職員を一般職員（技術支援系）へ職種変更する、②実施時期は、2022年4月から行う、③新規採用も一般職員（技術支援系）での採用に移行する、などを提案してきました。

分会からは、①職種変更後の広域異動の考え方、②賃金及び退職金への具体的な影響、③業務内容の変更の有無など、職種変更後の不安に係る意見が出されました。中央本部と当局と協議をへて、当局による意向調査が実施され、2022年4月に8人の職種変更が行われました。現時点では、職種変更により不利益となる職員（35歳未満の若年層）もいることから、今後、希望者全員の職種変更を求めることが必要です。また、4月から一般職員（技術支援系）での採用が開始されたものの、現状では一般職員（技術支援系）の職務に対応した5級ポストが示されていないことから、4級さらには5級以上への昇格に向けてのキャリアパスを示させ、モチベーションを高める体制の構築を求めることが必要です。

### (3) 契約職員の待遇改善

国際農研分会では契約職員の組織化を進め、休暇制度の改善、一時金の増額、無期転換回避のための雇止めを行わないことなど待遇改善の要求を当局に行ってきました。特に、契約職員の一時金については、本年度1.8か月分と前年度に比べ増額の回答を得ることができました。今後も引き続き、同一労働同一賃金の原則を踏まえ一時金の増額と、安定した雇用の確保などを要求していくことが必要です。

=技術会議事務局筑波産学連携支援センター=

農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センターは、定員削減による人員減で業務体制の縮小が続いています。重要な研究支援業務を担う部署として、人員増と組織の将来展望を示すよう中央

本部と技会筑波分会が当局に要望しています。

## 【物質・材料研究機構労働組合】

### 1 活動概要

物質・材料研究機構の特定国立研究開発法人化に伴い、給与や勤務形態等職員の処遇について短期的な観点に基づく過度の競争原理の導入が懸念されています。一例として、全職員への年俸制の一律導入検討の動きがあり、これに対し、当組合は「年俸制の導入」に関しては「本人の同意なく導入しない」との合意を得る成果を挙げました。また過渡な競争によって研究活動の裁量性が妨げられないよう、業績評価項目の改悪に対する監視を行います。

また、有期雇用の組合員について、有期雇用研究業務員の最長雇用期間延長などの成果を挙げました。さらに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します。

本年度は特に、国家公務員の定年延長に伴い機構職員の定年が変更されるにあたり、国家公務員と同等以上の処遇を要求し、国家公務員の定年延長制度に準じた設計とするとの回答を得ました。また改正高年齢者雇用安定法の施行に基づき、再任用職員の処遇改善について本人が希望する職務内容の反映や給与などに関する要求を行いました。さらに不利益遡及である期末手当の減額調整についてこれを撤回するよう要求しました。

昨年時に引き続き、規約等の改正を通じて、感染症流行時で対面による会合の制限下でも組合活動が円滑に行えるよう活動内容を改善しています。当組合は労働環境を取り巻く動向を注視し、組合員にとって好ましい労働条件・労働環境の実現を図ります。

### 2 活動内容

#### 1) 定年延長における処遇や職務

国家公務員の定年を引き上げる国家公務員法改正案が衆議院を通過となり、このまま成立すれば、機構においても定年延長が検討されていく見通しです。機構においても組合員の不利益にならない形で定年延長が実施されること、特に60歳時点の7割水準とされる給与や退職金を含めた税抜き総所得額、役職定年にとまなう職務の変更などについては具体的な中身にも注意して組合員の不利益を生じないことを要求し、機構から定年延長制度については国家公務員に準じた制度設計とすること、出来る限り早期の具体案の提示に務める旨の回答を得る成果を挙げました。

#### 2) 再任用組合員の処遇改善

70歳までの雇用確保などを努力義務とし、65歳までの雇用に関しては定年の延長、継続雇用、定年制の廃止のいずれかを企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が4月から施行されました。一方で機構においては、再任用された場合の処遇が良好とは言い難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実現するために現行制度の見直しを要求しましたが、実質ゼロ回答でした。この問題については今後も機構の動きを注視し、粘り強く要求を行っていく必要があると考えます。

### 3) 期末手当の減額調整の撤回要求

機構においては、期末手当の支給にあたり支給額の減額調整が行われるとの通知がありました。この減額調整による期末手当支給額の引き下げは実質的に昨年度まで遡った不利益遡及であり不当です。また現在の機構の業務の実績は極めて良好でありそれに貢献してきた職員のボーナスを引き下げれば勤労意欲の低下は避けられないため、期末手当率の引下げを含めた撤回を要求しました。独立した法人として不利益遡及を行わなかった法人もある中で、この問題に対する機構側の回答は実質的にゼロ回答でした。不利益遡及である期末手当の減額調整について引き続き撤回を要求します。

### 4) 年俸制の導入に関する合意の確認

2016年に物質・材料研究機構は特定国立研究開発法人となり、国研/大学等に過度の競争原理を導入するための先導役の役割を担うことを当機構に期待する主張もあります。この流れの中で、全職員へ年俸制を一律に導入することを検討する動きがあり、これに対し、当組合は、「年俸制の導入」に関しては「本人の同意なく導入しない」ことを要求し、経営側にこれを認めさせる成果を挙げました。

### 5) 研究業務員の最長雇用期間延長

物質・材料研究機構では、研究業務員の最長雇用期間を5年に制限していました。これはこの職種で雇用される組合員の働く権利を不当に制限するものであり、当組合は、この延長を要求し、経営側にこれを10年にすることを認めさせる成果を挙げました。

### 6) 組合運営の改善

新型コロナウイルス等の感染症の大規模な流行、大規模な災害その他の危機的状況によって対面による組合活動が困難な場合に対応できるように、また、組合活動の効率化をさらに促進するために、規約等の改正を行いました。

### 7) 年間活動

・定期大会/執行委員会/代議員会/職場討論会の開催

- ・ NIMS 三地区の過半数代表者への立候補
- ・ 組合員から機構への要望に対応
- ・ 機構からの制度変更に対応
- ・ 労働条件・環境に対する機構への要求書の提出
- ・ 組合員への活動周知
- ・ 学研労協への執行委員（常任幹事）の派遣

### 【防災科学技術研究所労働組合】

今期は、団体交渉を実施する機会はなかったが、下記、規約等の改正について、事前に説明を受け、意見交換した。

- 1 防災科学技術研究所短時間アシスタントスタッフ及び短期雇用職員給与規程の一部改正について（令和3年10月1日から施行）
  - －地域別最低賃金の改定にともなう、給与規定の一部改正
  
- 2 有期雇用職員及び無期労働契約転換職員育児・介護休業、勤務時間、休憩、休日及び休暇等規程等の一部改正について（令和4年4月1日から施行）
  - －育児・介護休業法（令和4年4月1日施行）及び人事院規則等（令和3年8月人事院勧告）の一部改正に伴う関連規定の改正
  
- 3 有期雇用職員及び無期労働契約転換職員就業規則の一部改正について（令和4年4月1日から施行）
  - －無期労働契約転換職員（契約研究員）の採用制度の新設に伴う、就業規則の一部改正
  
- 4 給与法等改正に伴う関係規程の改正
  - －給与法の成立（国家公務員の給与の改定、令和4年4月6日）に伴う給与規程の一部改正
  
- 5 定年制職員・無期労働契約転換職員ならびに有期雇用職員における 育児・介護休業規程及び勤務時間、休憩、休日及び休暇等規程等の一部改正（令和4年10月1日から施行）
  - －育児・介護休業法及び人事院規則の一部改正（令和4年10月1日施行）に伴う関連規程の一部改正
  
- 6 国立研究開発法人防災科学技術研究所有期雇用職員及び無期労働契約転換職員就業規則の一部



改正について（令和4年10月1日から施行）

－「年金制度の機能強化のための国民年金等の一部を改正する法律」による国家公務員共済組合法の改正に伴い、就業規則に定める社会保険等についての一部改正

7 防災科学技術研究所短時間アシスタントスタッフ及び短期雇用職員給与規程の一部改正（令和4年10月1日から施行。）

－地域別最低賃金の改定にともなう、給与規定の一部改正

### 【産業安全研究所労働組合】

当研究所は平成28年(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6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、平成31年度からは第4期中期計画（令和2年度～令和5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、労災病院等とも連携し、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、研究員の労働条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条件となり、一つの研究所で2つの労働条件が存在する形となりました。今後も研究員の労働条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】

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

2022年3月31日現在、科博労組には82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53名、事務職員2名、非常勤職員27名であり、男女比は男性53名、女性29名となっています。また、地区別には、筑波地区が80名、上野地区が1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、本年度も加入者の増加には至りませんでした。しかし、非常勤職員の加入の増加がみられ、その結果、組合員数は82名となり労働組合が過半数代表者となっています。今後も事務職員の加入や上野地区、目黒地区の職員の加入については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

令和3年度は、裁量労働制移行に伴う研究員の給与減問題について、学研労協の第43回代表者会議に参加し、科博の問題事例として紹介し、広く意見を求めました。その結果、筑波の他の研究機関の関係者からも科博のこの措置への異議が寄せられました。また、裁量労働制移行時にこのような問題が発生しないように講じられた策についての情報提供を4機関よりご提供いただきました。その結果、裁量労働制における見なし労働時間を8時間20分とすることで、7時間45分を超える分について超過勤務手当が支給されるため、一昨年並みの給与額が補償されるという労使協定の締結に至りました。これは完全に労組側の勝利となりました。次に、本年度採用の4名の研究員に対し、12月8日の段階で、あるべき赴任旅費の案内がなく、赴任旅費が支払われていないことが判明いたしました。労働組合では、これを「赴任旅費不払い問題」として、12月8日に当局に対して本件について早急なる対応を行い赴任旅費の支払いを直ちに行うよう緊急の申し入れを行いました。翌日の12月9日には、当局より謝罪と支払い意思表示があったことから、本問題は解決したと判断しました。さらに、2022年4月14日に複数職員について、給与額が前月に比べて不自然に減額されるという事例が発生しました。労組ではこれについて、早急なる原因究明の調査を行うよう当局へ緊急申し入れを行いました。その結果、給与額の項目への数値入力ミスであることが判明し、早急に追加支給が行われ、本件「給与額計算ミス問題」は解決したと判断しました。今年度は組合員が意見を出しやすく、相談しやすい環境を整えるため、労働組合相談窓口を設置いたしました。今期では、合計5件の相談がありました。その中で、非常勤職員の職員証が、常勤職員及びフルタイム非常勤と短時間非常勤職員との間で、著しい差別化が図られていることが判明しました。週1時間でも勤務時間が少ない非常勤は、フォトIDがない、紙にPCで名前を印字したもののみが支給され、電子キーは、来客と同様のカードにテプラで「非常勤」と貼られているものとなっていました。これを労組では、「職員証格差問題」として重大視し、当局に対して勤務時間の長短

に関わらず、共通した職員証の配布を要求いたしました。これはセキュリティーの問題はさることながら、人権問題でもあります。この申し入れに対して、当局から、「常勤職員・フルタイム非常勤・短時間非常勤等の職種を問わない職員証を検討するが、相当に費用がかかることが見込まれ、さらには入場料収入が減少し運営費交付金が減じられている今年度の状況において、館として組合側の要望にどこまで対応できるか不透明」という回答を得ております。これについては、次期執行部が引き続き交渉を続けて行きます。就業規則改正予定案（令和4年4月1日施行）について、当局から説明がありましたが、労働者側に不利益になることは認められず、むしろ裨益するものであったため承認しました。

#### 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4年度後半の活動方針

令和4年度は、より魅力的な組合となるべく、組合員の福利厚生などの会員メリットの周知・充実を図ります。昨年度設置した組合員の相談窓口寄せられた案件のうち、職員証格差問題など継続検討案件に継続して対応してまいります。相談窓口を継続し、組合員の意見を十分に把握し、課題については事業所側に通知するとともに、改善が必要な事案についてはすみやかな改善を労働組合として当局に要求します。新型コロナウイルス感染症について、今後の感染症の推移を注意深く見守り、新型コロナウイルス感染症から職員を守るための職場環境整備などについて、必要と判断した際は事業所側に要望を行います。そのためにも、組合員の相談窓口の利用推進を図ります。科博労組では、複数の業種、勤務体制、契約形態の職員を含んでいます。そのすべての職員が職務の内容成果に見合った賃金および福利厚生が得られ、安全に安定して職務に従事することができる職場を目指します。今年度は特に、非常勤職員の超過勤務に対する労務管理、超過勤務手当の支給などが正しくされているかについて労組として監視し、必要と判断した際は当局に働きかけを行ってまいります。また、昨年度、裁量労働制対象職員の見なし労働時間を8時間20分とする労使協定を締結するに至りましたが、今後は労使協定でこの運用を死守してまいります。さらに、加盟する上部団体の支援および情報共有を行い、これまでも増して積極的な情報交換を促進し、他機関の情報を比較することで、科博の労働環境の向上に努めます。

【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

2021年11月18日

財務大臣 鈴木 俊一 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 伊藤 勇喜

特殊法人等労働組合連絡協議会  
議長 矢野 達彦

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

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

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、一部の新規業務や政府の重要施策にもとづく業務には重点配分されるものの、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ています。また、国立大学法人・大学共同利用機関法人・独立行政法人国立高専の高等教育においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。さらには、新型コロナウイルス感染症の第6波が不安視されているなか、独立行政法人等の現場では、人員・設備不足が解消されず、職員に多大な負担を負わせています。

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も生じています。先日ノーベル物理学賞に選ばれた真鍋淑郎氏は、好奇心に原動力を発する基礎的な研究の重要性を強調されています。こうしたことから運営費交付金の削減によ

## 【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

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とともに、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性が高まっています。

他方、運営費交付金削減の影響で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、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数による管理費などの経費削減が掲げられており、運営に支障をきたしています。

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・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、非正規職員・教員への無期転換権の保障と均等待遇など、雇用の安定と処遇改善のためにも運営費交付金の拡充が必要となっています。

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をはかるためにも独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金を拡充し、下記事項を実現するよう要請します。

### 記

1. 国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人等が行う業務の維持・拡充をはかること。とりわけ、安定した効果的な研究遂行のため、持続的かつ十分な基盤的研究費を確保すること。
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こと。運営費交付金は用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. 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と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制度を改善・充実させること。
5. 非正規職員の無期転換権を保障し、雇用の安定をはかること。
6. パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇を実現すること。

以上

2022年7月21日

財務大臣 鈴木 俊一 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 新開 浩樹

特殊法人等労働組合連絡協議会  
議長 矢野 達彦

日本国家公務員労働組合連合会  
中央執行委員長 九後 健治

## 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

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、一部の新規業務や政府の重要施策にもとづく業務には重点配分されるものの、経常・基盤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ています。とりわけ、近年の大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症の経験をとおして、人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりました。また、運営費交付金削減の影響で老朽化が進んだ設備や建物等の修繕を行うこともできず、安全上の問題も発生しています。加えて、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数による管理費などの経費削減が掲げられており、運営に支障をきたしている実態もあります。

国立大学法人・大学共同利用機関法人・独立行政法人国立高専の高等教育においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。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も生じています。また、最大4、500人もの国立大学・研究機関の有期雇

## 【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

用研究者が無期転換のがれのため、2022年度末までに雇止めにされるおそれも危惧されています。

こうしたことから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とともに、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性が高まっています。この間の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・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、非正規職員・教員への無期転換権の保障と均等待遇など、雇用の安定と処遇改善のためにも運営費交付金の拡充が必要となっています。

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をはかるためにも独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金を拡充し、下記事項を実現するよう要請します。

### 記

1. 国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人等が行う業務の維持・拡充をはかること。とりわけ、安定した効果的な研究遂行のため、持続的かつ十分な基盤的研究費を確保すること。
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. 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と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制度を改善・充実させること。
5. 非正規職員の無期転換権を保障し、雇用の安定をはかること。とりわけ、有期雇用研究者の雇止めを行わず、雇用の安定を確保すること。
6. パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等待遇を実現すること。

以上

【巻末資料3】第42期役員名簿

4 役

役職名	氏名	単組	担当
議長	(前期)伊藤 勇喜 (後期)新開 浩樹	全農林	総括、研究問題(国研集会)、賃金・処遇問題、地域問題
副議長	鷺尾 利克	産総研	研究問題
	坂本 圭/眞木 貴史	気象研	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	地域問題、地域共闘(住民要求実現つくば地域共同運動)
	小滝 豊美	全農林	研究問題(国研集会)、平和・民主主義

常任幹事

単組	氏名	担当
全農林	(前期)新開 浩樹 (後期)伊藤 勇喜	総括
産総研	南川 博之	地域共闘(メーデー実行委員会)
高エネ研	栗原 良将	研究問題(国研集会)
物・材研	竹端 寛治/小森 和範	研究問題
環境研	(前期)高倉/倉持/森野 (後期)倉持/森野/藤田	地域問題

幹事

単組	氏名	備考
建設研	東 拓生	
基盤研	揚山 直英	
筑波大	興梠 克久	
防災研	栢原 孝浩	
気象研館野分会	上野 圭介	
産安研	山際 謙太	
科博労	田中 伸幸/保坂 健太郎	



【巻末資料4】2021年度活動報告

2021年	05.01 つくば中央メーデー（中止）
10.21 第43回代表者会議	05.16 2022国民平和行進第2回県南実行委員会
	05.19 第7回独法対策委員会
11.15 2021国民平和行進第4回県南実行委員会	05.19 第42期第7回常任幹事会
11.18 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	05.20 茨城共同運動市町村統一要求書提出
11.18 第42期第1回常任幹事会	05.22 2022年茨城県原水協総会
	05.23 第40回国研集会第3回実行委員会
12.05 12・8不戦のつどい	
12.13 第1回独法対策委員会	06.06 第40回国研集会第4回実行委員会
12.16 第42期第2回常任幹事会	06.13 第8回独法対策委員会
	06.13 第40回国研集会第5回実行委員会
2022年	06.13 2022国民平和行進第3回県南実行委員会
01.13 第42期第3回常任幹事会	06.16 第42期第8回常任幹事会
01.18 第93回メーデー第1回実行委員会	06.20 第40回国研集会第6回実行委員会
01.20 2022学研労協新春旗開き	06.25 茨城共同運動第50回意思統一集会
01.27 第2回独法対策委員会	06.27 第40回国研集会第7回実行委員会
02.12 茨城共同運動第18回定期総会	07.01 茨城共同運動茨城県との懇談会
02.17 第42期第4回常任幹事会	07.04 茨城共同運動茨城県との懇談会
02.24 2022年春闘学習会	07.05 茨城共同運動茨城県との懇談会
	07.10 2022年国民平和行進(つくば→竜ヶ崎)
03.14 第93回メーデー第2回実行委員会	07.13 第9回独法対策委員会
03.17 第42期第5回常任幹事会	07.21 運営費交付金拡充を求める財務省交渉
03.18 共同運動つくば市独自要求書提出	07.21 第42期第9回常任幹事会
03.28 2022国民平和行進第1回県南実行委員会	07.25 第40回国研集会第8回実行委員会
03.30 第40回国研集会第1回実行委員会	
	08.16 第40回国研集会第9回実行委員会
04.07 第6回独法対策委員会	08.16 第40回国研集会サテライトセッション①
04.12 第93回メーデー第3回実行委員会	08.18 第40回国研集会サテライトセッション②
04.21 第42期第6回常任幹事会	08.20 第40回国研集会全体集会
04.25 第40回国研集会第2回実行委員会	08.22 2022国民平和行進第4回県南実行委員会
	09.10 茨城共同運動第51回意思統一集会
	09.15 第42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日改定（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】

#### 第一条 名称及び所在地

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。

#### 第二条 目的

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・技術研究の反動利用に反対し、国民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。

#### 第三条 組織

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。

1 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。

##### 2 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。

#### 第四条 機関

本協議会に代表者会議、幹事会、常任幹事会をおく。

#### 第五条 代表者会議

代表者会議は、本協議会の最高議決機関である。

1 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。

2 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。

3 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。

4 代表者会議は、次の事項を決める。

(1)活動の経過と運動方針に関すること。

## 【巻末資料 5】学研労協規約

- (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。

### 第六条 幹事会

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。

### 第七条 常任幹事会

常任幹事会は、代表者会議の決定を執行する。

- 1 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。
- 2 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。

### 第八条 役員

本協議会に次の役員をおく。

- 1 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。

### 第九条 会計及び会計監査

- 1 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。
- 4 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

