

第 47 回学研労協代表者会議 議案書

2024 年 10 月 24 日（木）18：00～21：00

並木交流センター大会議室



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)

E-mail office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp

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

目次

| | |
|--|-----------------|
| I 情勢 | P 1 ~ 2 |
| 1 政治・経済について | |
| 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 | P 3 |
| III 第44期活動報告と第45期活動方針 | P 4 ~ 13 |
| 1 労働・研究条件 | |
| (1) 賃金・労働条件 | |
| (2) 宿舎問題 | |
| (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42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95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) 12・8不戦のつどい(2023年) | |
| 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会（2024年） | |
| 4 組織運営 | |
| (1) 組織構成 | |
| (2) 役員構成 | |
| (3) 事務局移転 | |
| (4) 運営 | |
| (5) 組織拡大・強化 | |
| (6) 広報活動 | |
| (7) 連絡文書 | |
| (8) 顧問弁護士 | |

IV 加盟単組・分会活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・P14～28

- 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 地理支部
- 3 国立環境研究所労働組合
- 4 全経済・産業技術総合研究所労働組合
- 5 全大教 筑波大学教職員組合つくば
- 6 全農林農研機構筑波分会
- 7 全農林種苗分会
- 8 全農林国際農研分会
- 9 全農林森総研分会
- 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】

- 1 諮問文（学研労協が現在抱える課題に対する諮問）
- 2-1 （答申1）学研労協が現在抱える課題に対する諮問の一部に対する答申
- 2-2 （答申2）学研労協が現在抱える課題に対する諮問に対する答申
- 3 第46回（臨時）代表者会議議事録
- 4 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
- 5 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
- 6 第44期役員名簿
- 7 2023年度活動記録
- 8 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・経済について

はじめに、2024年1月1日に発生し、最大震度7を観測した能登半島地震において、多くの被害が生じました。亡くなられた方々に謹んでお悔やみを申し上げますとともに、被災された多くの皆様に心よりお見舞い申し上げます。9月下旬現在、インフラ復旧、建築物の解体・再建、地域産業の復興、および地域コミュニティの再建などの課題が山積しています。また、日本における新型コロナウイルス感染症の位置づけが2類相当から5類相当に移行してから1年以上経過したものの、新型コロナウイルスへの感染とその影響は現在も続いています。ポストコロナ、ウィズコロナに適応していく必要があります。

厚生労働省が公表した2023年の国内の出生数(概数)は、72万7277人と統計を取り始めた1899年以降の最小を更新したとともに、2024年は70万人を割ると見込まれています。また、総務省が公表した人口統計によると、日本国内の総人口も13年連続で減少しており、2023年10月1日時点の総人口は前年に比べ59万5000人減の1億2435万2000人となりました。厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が公表している人口の推移、人口構造の変化においても、日本の総人口の更なる減少および高齢化率の更なる増加が予測されており、2070年には総人口は8700万人、高齢化率は38.7%になると推計しています。少子高齢化の進行は、我が国の安全保障・経済に深刻な影響を及ぼすため、政府による抜本的な対策が急務です。

連合が公表した2024春闘・第7回回答集計結果(7月時点)では、月例賃金は昨年同期比で1.5%増、賃上げ分は3%以上と2010年代半ば以降、最も高い水準にあります。また6月に経団連が発表した大手企業の2024年夏の平均ボーナス妥結額は、前年比4.23%増の94万1595円となり、比較可能な1981年以降では2番目に高い水準となりました。更なる賃上げにより、日本の景気が緩やかに回復することが期待されています。

一方、ロシアによるウクライナ侵攻は泥沼化し、2年半が経過した現在も停戦の兆しはありません。2023年10月以降、イスラエルがパレスチナのガザ地区への激しい攻撃を継続して多数の死傷者が出ており、住民の生活も壊滅的な打撃を受けています。国際情勢の不安定化を背景に、人道的問題はもとより、食料不安が深刻化し、燃料高・物価高に拍車がかかっています。また、長引く円安の影響もあり、実質賃金が物価上昇に追いつかず、国民生活を圧迫して経済の回復が実感できない状況が続いています。

財務省が公表した国債および借入金並びに政府保証債務残高における財政赤字額は、2023年末時点で1297兆に達し、8年連続で過去最大を更新するなど、国の財務事情は悪化の一途を辿っています。これらの動向が独立行政法人の人件費等への批判へつながらないように最大限の注視と対策が重要です。

2 独立行政法人をめぐる情勢

各独立行政法人において2023年4月から導入された定年の段階的引き上げにより、従来の定年を超えて勤務する常勤職員が増加しています。賃金水準に見合った役職定年後のポストへの異動や業務内容の明確化に加え、定年延長に関わる人件費の増加に伴い、新規採用と昇格ペースの維持に必要な人件費予算が長期的な計画に基づいて確保されるよう、各当局との交渉・協議を強化し、職場の活力が維持するための対策を講じることが重要です。

2020年以降の新型コロナウイルス感染症の世界的流行を機に在宅勤務や分散勤務の活用が広まりました。また、各研究機関では「デジタル改革」が推進されているとともに、ワークライフバランスと労働生産性を両立するための在宅勤務をしやすい多様な労働環境の構築も進められています。今後は、各人の希望に合った柔軟な働き方やワークライフバランスに対応できる柔軟な制度の導入を早期に進めていく必要があります。

国立研究開発法人で働く全職員が雇用の心配なく働くことができる環境の構築は、研究所の維持・拡大に不可欠です。また、常勤職員の人員削減の影響で、研究所の業務に必要な不可欠となっている契約職員の賃金は年々上昇しており、多くの場合、運営費交付金の研究費の枠から支出されています。さらに、つくばの研究所は建設後40年を経過し、施設の老朽化の進行による様々な不具合が発生しています。一方で、施設整備費は年々減らされ続け、安全衛生の確保や研究の推進に支障が生じています。そのため、施設整備費補助金の継続的かつ拡充された予算措置が必要です。また、運営費交付金の代替として外部資金の獲得が求められています。しかしながら、昨今のコンプライアンス関係の徹底による作業増も考慮すると、外部資金に頼った研究所の運営は、研究者から研究する時間を奪い、結果として研究活動の低迷と科学技術水準の低下を招きかねません。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形で運営費交付金の維持・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。

3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

8月8日に人事院は国会および内閣に対して国家公務員の給与改定に関する勧告を行いました。具体的には、①民間給与との較差(2.76%)を埋めるため、初任給の大幅引き上げならびに若年層に重点を置いた俸給表全体を引き上げました。②ボーナスを年間4.50月分から4.60月分に引き上げました。③寒冷地手当について増額改定と級地区分の見直しが行われました。④国家公務員の育児休業法について民間労働法制の施行から遅れることなく実施する旨の意見申出が行われました。また、⑤「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(アップデート)」として、俸給について初任給・若年層の水準を大幅に引き上げることや係長以上について職責重視の体系とすること、地域手当について基本的に都道府県単位に大きくくり化することなど、通勤手当等について支給限度額を月15万円に増額して特急料金を支給することなど、扶養手当について配偶者に係る手当を廃止して子に係る手当を増額すること、ボーナスについて成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引き上げることなど、その他として再任用職員に対する手当を拡大することなどが勧告されました。今回の人事院勧告については、前年より続く大手民間企業における高水準な賃上げを受けたものであり、俸給表全体についての前年以上の大幅な引き上げやボーナスの0.10月分引き上げが得られたことは、私たち労働者の団結と粘り強い運動による成果と言えます。しかし、物価の高騰からさらなる上昇も続いており、実質賃金の低下は止まっていません。初任給を始めとする若年層のみならず、特に60歳前後の給与カーブの在り方も含めた全ての労働者の給与引き上げを今後も追求しなければなりません。

非常勤職員の給与については、非常勤職員の給与に関する指針に沿って、上記のような常勤職員の給与改定に準じて支給されるよう注視し、さらなる処遇改善を求めていく必要があります。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立行政法人の労働者の生活を支え、安心して働くことができる賃金・労働条件の確立に向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45回代表者会議（2023年10月26日（木））において下記の「運動の基調」を確認し、第44期は、第44期活動方針に従って（1）と（2）を中心に活動を行いました。

第45期においても、（1）と（2）を中心に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・発展を目指します。
- （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 44 期活動報告と第 45 期活動方針

1 労働・研究条件

(1) 賃金・労働条件

人事院勧告では、2020 年と 2021 年には 2 年続けて引き下げられていた国家公務員のボーナス（4.50 月分→4.45 月分→4.30 月分）が、2022 年から 2024 年にかけて毎年 0.10 月分ずつ引き上げて 4.60 月分にまで戻りました。また、2024 年の人事院勧告では、初任給の大幅な引き上げと若年層に特に重点をおいた全俸給表の引上げ改定が示されました。その他に、地域手当（都道府県単位の 5 段階に区分数を削減等）、通勤手当（支給限度額を月 15 万円に引上げ等）、扶養手当（配偶者に係る手当を廃止、子にかかる手当を増額）の改善が勧告が行われたほか、育児休業法の改正（1 年につき 10 日相当、1 日の上限時間数なし等）に関する意見の申し出がありました。学研労協においては、これらの改善点がそれぞれの研究機関の処遇へ適切に反映されるように、情報共有と相互支援を続けていきたいと思っております。

(2) 宿舎問題

今期宿舎に関する大きな動きはなく、学研労協としての取り組みはありませんでした。

2011 年に国が策定した宿舎廃止計画によって宿舎に入居する組合員が大幅に減少したため、宿舎問題への対応は学研労協の活動の中で相対的に小さくなりました。しかし、今後も宿舎の管理・運営上の問題が生じれば、組合員の意見に基づき、宿舎の管理者である財務省や法人当局に対して改善を求める運動に取り組みます。

(3) 独立行政法人等対策委員会（独法対策委員会）

独法対策委員会は、日本国家公務員労働組合連合（国交労連）の独立行政法人が所属する労働組合（総理府労連、全医労、全厚生、全経済、国土交通労組、全通信、全労働、学研労協、東京国公、国公労連本部）で構成される委員会で、国民生活およ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。10 月には、第 42 回国立試験研究機関全国交流集会で議論が行われます。

学研労協は、情報収集・共有を目的にオブザーバー（東京国公も含む）として参加しています。今期の学研労協は、2024 年 7 月までに、第 1 回～第 10 回までの独立行政法人等対策委員会に参加しました。また、2024 年 7 月 23 日に財務省にて実施された「独法等運営費交付金の拡充を求める要請」に関する交渉に議長が同行しました。

1)活動報告

2024 年 7 月 18 日 第 10 回独立行政法人等対策委員会

2024 夏闘のとりくみ

賃金・労働条件確定闘争について

夏闘方針について

(1)独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充を求める要請書（団体署名）

(2)財務省要請について

2024年6月14日 第9回独立行政法人等対策委員会

2024夏闘のとりくみ

賃金・労働条件確定闘争について

夏闘方針について

(1)独立行政法人等対策委員会シンポジウム

(2)独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充を求める要請書（団体署名）

(3)財務省要請について

2024年5月16日 第8回独立行政法人等対策委員会

夏闘方針について

国民本位の行財政・司法の確立をめざすとりくみ

独立行政法人等・国立試験研究機関のとりくみ

(1)独立行政法人等対策委員会シンポジウム

(2)独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充を求める要請書（団体署名）

(3)財務省要請について

(4)年次方針案について

2024年4月18日 第7回独立行政法人等対策委員会

2024年春闘期闘争方針

公務員労働者の労働条件改善をめざすたたかい

(1)独立行政法人等対策委員会シンポジウム

(2)独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充を求める要請書（団体署名）

(3)運営費交付金削減の影響を訴える資料の改定について

夏闘方針について

2024年3月15日 第6回独立行政法人等対策委員会

2023年秋期年末闘争方針

(1)賃金労働条件確定闘争について

2024年春闘期闘争方針

公務員労働者の労働条件改善をめざすたたかい

非常勤職員の労働条件改善、雇用の安定をめざすとりくみ

(1)独立行政法人等対策委員会シンポジウム

(2)独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充を求める要請書（団体署名）

夏闘方針

2024年2月20日 第5回独立行政法人等対策委員会
独立行政法人等対策委員会シンポジウム

2024年1月24日 第4回独立行政法人等対策委員会
2023年秋期年末闘争方針

2023年12月14日 第3回独立行政法人等対策委員会
2024年春闘期闘争方針案
2023年秋期年末闘争方針

2023年11月9日 第2回独法等対策委員会
2023年秋期年末闘争方針
2024年春闘期闘争方針案
賃金労働条件確定闘争について

2023年10月11日 第1回独法等対策委員会
2023年秋期年末闘争方針
運営費交付金拡充にむけたとりくみ
2023年度労働条件確定闘争
独立行政法人等労組代表者会議
年度末雇い止め問題

2) 活動方針

引き続き委員会への参加を継続し、情報収集と共有を行うとともに、所属する労働組合と連携し財務省要請行動などを通じて、研究現場の課題やその打開に向けて国民のための役割と価値を説明していきます。

2 科学技術政策

(1) 情勢

国の科学技術政策は、2021年3月に閣議決定された「第6期科学技術・イノベーション基本計画」に基づいて進められています。2024年6月に閣議決定した「統合イノベーション戦略2024」では、3つの強化方策として「重要技術に関する統合的な戦略」、「グローバルな視点での連携強化」、「AI分野の競争力強化と安全・安心の確保」を打ち出すとともに、従来からの3つの基軸である「先端科学技術の戦略的な推進」、「知の基盤（研究力）と人材育成の強化」「イノベーション・エコシステムの形成」についても着実に推進することが示されています。

国立研究開発法人については、2024年1月23日に第8回国立研究開発法人イノベーション戦略会議が開催され、我が国の科学技術・イノベーション政策における国立研究開発法人の役割や課題に関する

検討が行われました。また、2024年3月29日には、産学官連携の中核を担うとともに、科学技術・イノベーション政策を根幹から支える機関である国立研究開発法人の機能強化についての申合せを取りまとめた「国立研究開発法人の機能強化に向けて」が関係府省申合せとして公表されており、その内容を各研究機関の労働組合における活動に反映できるようにしたいと考えます。

(2) 取り組み（第42回国立試験研究機関全国交流集会）

2024年10月上旬に、第42回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）が全体集会テーマ「国立研究機関と安全保障を考える」のもと、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るサテライトセッションと、休日に半日で行われる全体集会で構成されています。

10月3日（木）のサテライトセッションでは、国公労連書記長の笠松鉄兵氏を講師に迎え、「今年の人事院勧告と給与制度のアップデートについて」というテーマで講演会を開催しました。

10月6日（日）には、安全保障問題に詳しい東京新聞記者 望月衣塑子氏を招き、「自民党総選挙後の日本、解散総選挙に向けて私たち市民に必要なこと」についてご講演いただきました。続いてパネルディスカッションでは、国交労組運輸研究機構支部 安達雅樹氏による「運輸研究機構の業務と安全保障について」、全厚生労組 佐藤憲一氏による「国民の健康と安全（国立健康危機管理研究機構設立の問題点）」について報告がありました。

学研労協は、国公労連とともに、国研集会の主催者の一員として企画・運営に携わり、集会の成功に向けた貢献をしています。また、サテライトセッション、講演、パネルディスカッションの参加者に感想をGoogleフォームに記入していただきました。

3 共同運動

(1) 地域活動

1) 第95回つくば中央メーデー

つくば中央メーデーは、学研労協に加盟する単組、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。学研労協から議長と副議長が実行委員会に加わり、2023年12月から2024年5月にかけて4回の会合が開催されました。集会が開催された5月1日（水）は生憎の雨模様でしたが、16団体172名が参加し、メーデー宣言、決意表明などが行なわれました。以下に、活動概要を記載します。

① 第1回実行委員会（12月32日）では、開催日、開催場所、実施内容について議論するとともに、今後のスケジュールを確認しました。

② 第2回実行委員会（2月16日）では、開催日を5月1日、開催場所をつくば中央公園とすることを決定し、実施内容及びスローガンとサブスローガン案について議論をしました。

③ 第3回実行委員会（3月29日）では、スローガンとサブスローガンについて検討するとともに、当日の役割分担を確認しました。デモ行進の実施については最後まで意見が分かれ、全体としては行わないものの、有志によって実施することとなりました。

④ 前日準備（4月30日）には、ステージ、横断幕など資材を運び出し、運搬車に積み込みました。

⑤ メーデー当日（5月1日）には、朝8時に中央公園に集合して会場設営を行ないました。メーデー大会は9時30分から11時までの予定でしたが、開催直後から雨が強くなったため、予定を順次繰り上げて10時には終了しました。終了後、会場を撤収し、機材を片付けました。

⑥ 第4回実行委員会（5月31日）では、会計報告と反省点を確認した後、来年の開催に向けた申し送り事項について検討しました。

なお、実行委員会の事務局業務には学研労協の事務局員が協力していますが、来年度以降はその体制を見直す可能性があることを参加団体に対して説明しています。

2) 茨城共同運動

茨城共同運動とは、茨城県内の労組・民主団体、地域組織により2004年9月に設立された組織で、正式には「県民要求実現茨城共同運動連絡会」と呼ばれています。以前には、学研労協も本連絡会に参加してきましたが、主な活動方針の見直しに伴い、今期は参加を見送ることにしました。

3) 地域共闘の課題

学研労協が設立された1980年代より引き継がれてきた活動については、様々な背景があるものの、昭和、平成から令和へ時代が変わり、働き方や地域の情勢、そしてコミュニケーションのあり方も変化してきました。このため、今期、44期では、学研労協が今後目指してゆく課題や方法も変化させていく必要があることを共通の認識とし、第45回代表者会議において決議され諮問された、専門委員会「学研労協将来検討委員会」で以下の8課題の検討を続けてきました。「地域共闘の課題」については、その中の「2、学研労協の方向性」「3、つくば地域課題に特化するメリット」にかかわる問題に含まれており、専門委員会では、学研労協の活動としては負担が大きく、今後対応していくことは難しいという課題が指摘されています。

<学研労協課題>

- 1、活動内容の引継ぎ方法
- 2、学研労協の方向性
- 3、つくば地域課題に特化するメリット
- 4、常任幹事会役職の選出方法
- 5、事務局に関する規約改定
- 6、常任幹事会の開催方法
- 7、顧問弁護士設置の再評価
- 8、OB・OG参加ルール

<今後対応して行くことが難しい活動>

- 1、つくば中央メーデー
- 2、茨城共同運動
- 3、各種平和行進
- 4、不戦のつどい

5, 国際反戦デー

(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課題の一つであるとの認識に基づき、学研労協は設立時から地域の平和運動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。来期以降は、つくばにおける平和運動を学研労協が担いきれないと判断し、平和運動関係の実行委員会に参加しないこととします。来期は、当該実行委員会の会計業務移行にかかる残務整理的な業務のみを事務局が担います。

1) 12・8 不戦のつどい(2023年)

12・8 不戦のつどいは、1941年12月8日に太平洋戦争が始まったことにちなんで、毎年12月8日前後に開催され、再び戦争を起こさないために、戦争について学び平和について考える行事として開催されてきました。今期は2023年12月9日に豊里交流センターで石上徳千代氏（茨城県歴史教育者協議会）に「つくばの芝畑を教材にした戦争学習～なぜ、長野県の人がつくば市に来て芝畑を作ったのか～」というタイトルで講演をお願いし、つくばにおける芝栽培の歴史と、地域の産業や景観に刻まれた戦争の歴史を小学校の授業の中で考える実践について学びました。

2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会（2024年）

原水爆禁止国民平和大行進は、核兵器の廃絶を訴え広島・長崎の原水禁世界大会に向けて、すべての都道府県をリレー行進する取り組みです。つくば市内では2024年7月7日朝8時から大清水公園で約60人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2024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ました。全農林から代表として2人が現地参加しました。

4 組織運営

(1) 組織構成

2024年9月現在、以下の17組織（うち2組織はオブザーバー参加）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) 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 農研機構筑波分会
- 11) 全農林労働組合 種苗管理センター分会
- 12) 全農林労働組合 国際農林水産業研究センター分会
- 13) 全農林労働組合森林総合研究所分会
- 14) 物質・材料研究機構労働組合
- 15) 防災科学技術研究所労働組合
- 16) 産業安全研究所労働組合
- 17) 国立科学博物館労働組合

(2) 役員構成

1) 役員構成

第44期の役員は、【巻末資料6】に記載してあります。

2) 課題別業務の分担

| 役職名 | 氏名 | 単組名 | 課題別業務 |
|-------|------------------------|-----|---------------|
| 議長 | 前田 啓/小林 功 | 全農林 | 総括、①、⑤ (メーデー) |
| 副議長 | 吾妻 崇 | 産総研 | ①、⑤ |
| | 丹所 正孝 | 物材研 | ① |
| 事務局長 | 渡邊 幸志 | 産総研 | ② |
| 事務局次長 | 小滝 豊美 | 全農林 | ④ |
| 常任幹事 | 小林 功/前田 啓 | 全農林 | 総括、① |
| | 藤田/赤路/石森 → 赤路/石森/高尾 | 環境研 | ③ |
| | 坪井 一寛 | 気象研 | ① (国研集会) |
| | 中村 衆 | 高エネ | ⑤ |

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、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、人事院などとの交渉 |
| ③ | 地域問題 | 宿舎、都市開発関連、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 |

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 | 財務 | 収入、支出、整理等 |
| ③ | 会議連絡 | 代表者会議、幹事会、常任幹事会、専門委員会、四役会議等 |

<<今後の事務局業務について>>

① メーデー（5月）については、第96回（2025年）の実行委員会には参加しますが、実行委員会独自のホームページやメールアドレスを活用した運営としたうえで、第97回以降に学研労協が事務局を担当しなくても良い体制の構築に努めます。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 財政について人件費（総額）は、1年間（2023年11月1日～2024年10月30日）維持しました。次年度以降については、厳しい財政状況と活動内容の見直しに伴い2024年度は週3日勤務、2025年度と2026年度については週2日相当の勤務とすることで合意しています。

（3）事務局移転

常任幹事会において事務局移転の検討が行われ、第1回の将来検討委員会、第46回学研労協代表者会議において、その経緯と実施についての説明が行われました。移転先は、「〒305-0031 茨城県つくば市吾妻1-5-7 ダイワロイネットビル1階103室」です。これに合わせ、「学研労協課題 5. 事務局に関する規約改定」が第46回学研労協代表者会議において決議されました。現在の事務所契約期間は、2024年1月1日～2025年2月28日（固定）となっており、契約更新期限までに再移転を検討する予定です。

（4）運営

1）常任幹事会

常任幹事会を2023年11月から2024年10月まで毎月1回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に事務局が行いました。事務局が産総研労組事務局からレンタルオフィスに移転したことで事務局長による業務管理が難しくなったことを踏まえ、2024年3月以降は毎週金曜日に議長、副議長、事務局長、事務局が参加するWeb会議を4役会議として開催し、毎週の業務内容の確認に努めました。

2）専門委員会

| 専門委員会 | 責任者 | 備考 |
|----------------|-----------|------------|
| ① 国研集会 | 議長（前田/小林） | 議長、副議長 |
| ② 規約に準拠した専門委員会 | 議長（前田/小林） | 各単組代表による協議 |

3）学研労協将来検討委員会

第45回代表者会議において、学研労協の抱える課題を解決するために規約改正を含む検討を行う専門委員会を設立することを記した第3号議案が採択されたことを踏まえ、規約七条5項に基づく専門委員会として、国立環境研究所労働組合の清水委員長を委員長とした学研労協将来検討委員会を設立しました。各単組から委員を募ったこの委員会では、2023年12月～2024年8月の間に4回のオンライン会合と全単組に対する学研労協の活動に関するアンケートを実施し、諮問（別紙参照）に対する答申として

「学研労協が現在抱える課題に対する諮問の一部に対する答申（別紙参照）」と「学研労協が現在抱える課題に対する諮問に対する答申（別紙参照）」を行いました。また、前者の答申に基づき、第46回代表者会議（2024年7月）において規約改正が行われました。

4) 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結び、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活用しています。

- ① 四役会議（4yaku@gkn-rkyo.sakura.ne.jp）：毎週の業務内容の確認
- ② 常任（jokan@gkn-rkyo.sakura.ne.jp）：常任幹事の情報交換、連絡
- ③ 全単組（zentanso@gkn-rkyo.sakura.ne.jp）：全単組への連絡
- ④ 専門委員会（senmon1@gkn-rkyo.sakura.ne.jp）：専門委員会の情報交換、連絡
- ⑤ メーデー実行委員会（me-de-@gkn-rkyo.sakura.ne.jp）：メーデー実行委員会の情報交換

（5）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・強化のためにも未加入の組織に働きかけていく必要があります。

（6）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めざ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.66（2023.12.04）財務省交渉報告「運営費交付金拡充等に係る要請書」の提出
 - イ NEWS ニュース No.67（2023.12.22）2023年原水禁国民平和大行進（つくば地区）の実施
 - ウ NEWS ニュース No.68（2023.12.22）2023年「12.8 不戦のつどい」報告
 - エ NEWS ニュース No.69（2024.1.29）2024年学研労協旗開き 議長あいさつ
 - オ NEWS ニュース No.70（2024.2.19）‘24年春闘学習会が開かれました
 - カ NEWS ニュース No.71（2024.5.27）第95回つくば中央メーデー参加報告
- ② 2023年度活動報告
 - ア 2023.11.29 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書を提出
 - イ 2024.1.17 2024年新春学研労協旗開き開催
 - ウ 2024.2.14 2024年学研労協春闘学習会開催
 - エ 2024.5.1 第95回つくば中央メーデー開催
 - オ 2024.7.23 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書を提出
- ③ 国研集会
 - ア 2024.10.3 第42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
 - イ 2024.10.6 第42回国立試験研究機関全国交流集会全体集会

(7) 連絡文書

- 1) 連絡第1号 (2023.11.21) 学研労協将来検討委員会委員の推薦について (依頼)
- 2) 連絡第2号 (2023.11.27) 第95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 (2023.12.22) 2024年新春学研労協旗開きのご案内
- 4) 連絡第4号 (2024.1.29) 2024年春闘学習会の開催について
- 5) 連絡第5号 (2024.6.7) 第46回学研労協代表者会議のご案内
- 6) 連絡第6号 (2024.9.9) 第47回学研労協代表者会議のご案内

(8) 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

<<法律相談を希望する方へ>>

- ① 相談希望者は学研労協事務局へ連絡 (メール: office@gkn-rkyo.sakura.ne.jp) ください。
- ② 学研労協事務局から組合員を紹介した旨、弁護士事務所に連絡します。
- ③ 学研労協は相談内容には一切関与しないので、相談希望者が直接、法律事務所へ連絡を取ってください。

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・定員について

気象研究所では、2024年4月に第14次業務整理実施計画5年目として5人の定員削減にあわせて、研究室数が2減となって新しい中期研究計画がスタートしました。一昨年度の所長会見において、次期中期研究計画の策定にあたり研究部や研究室の変更ありきの策定はすすめていないとの回答があったにもかかわらず、連携強化による合理化という理由で所内への十分な説明のないまま研究室数の削減がすすめられました。度重なる定員削減は到底納得できるものでなく、現課職員のモチベーションの低下のみならず、人材育成も含めた研究基盤の維持すら難しくなっているのが実状です。今後も引き続き、職員の強制配転や業務負担による超過勤務が増大しないか注視するとともに、業務に見合った人員配置を求めるべく、必要な部署には増員要求をセットで行うなど、当局にはメリハリをつけた働きかけが必要です。

2 研究環境について

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類感染症に変更されたことにより、業務遂行上における様々な制約は撤廃されました。しかし、学会や研究集会等の開催方法の一部はオンラインやハイブリッド形式が定着しており、特に、海外で主催される会議においてオンライン参加する場合、時差の関係から官執時間外の対応が増える場合もあります。実際、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点、主任研究官以上に22-24時の夜勤手当や24時以降の手当がごく限られたケースしか支給されない点など諸問題について根本的な解決はされておらず、実質上は闇・未払い残業のような労働状況が継続しています。

管理職相当の主任研究官への超過勤務手当は、官側の命令によるものであれば支給可能ですが、部下職員に命令すれば足りるものや職員の自由意思による参加については支給不可となっています。ワークライフバランスも考慮した実態に合った勤務と適切な手当の支給が可能となるよう引き続き要求していく必要があります。

3 昇格について

いわゆるポストク問題の影響を受けた世代の国内研究者の多くは、40歳を超えても任期付きの不安定な雇用環境にさらされています。気象研究所では、十分な研究実績や経験年数のある研究者を選考採用する場合においても、研究職2級（研究官・大学助教相当）での採用が原則となっています。また、採用後も一定年数を経過しないと研究職3級（主任研究官・准教授相当）へ昇格できず、その後の昇任に大きな遅れが生じています。これまでも選考採用者の採用後の昇格問題については改善を要求してきましたが、今後は研究職3級以上の採用や実績に応じた昇格期間の短縮についても要求する必要があります。

また、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っていますが、様々な状況（研究業務の進捗状況や本人の意向）を考慮しない強引な異動を昇格の必須条件とするような運用がされていないか引き続き注視する必要があります。

4 火山研究部分室駐在の職場環境

2016年7月、火山研究部分室（札幌・仙台・福岡・本庁）が訓令配置され、研究官が1人ずつ駐在（併任）し、担当研究課題への参画と、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。分室研究官の労働条件に係る改善要求のひとつとして、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未だに支給されていない問題については、気象庁から人事院へ要望をあげてもらっているものの、実現にむけて粘り強い交渉が必要です。組合員の所属については、ひとまず現地の支部所属としてきましたが、2023年度から分室研究官は気象研究所支部所属とすることに見直しました。投票の秘密が守られる方式のオンライン選挙の実施など新たな対応を行い、支部所属となることで特に大きな支障はありませんでした。引き続き分室の状況把握と改善要求は今後も継続してとりくみます。

【国土交通労働組合 地理支部】

1. 職場をめぐる状況

昨年に引き続き2024年8月の人事院勧告では、賃上げ勧告となった。しかしながら、賃上げは若年層が中心となり40代を超える職員については物価高が賃上げに追い付かず子育て世代を中心に厳しい家計状況が続いている。今年の人事院勧告では地位手当の見直しが行われ、つくばは据え置き16%を維持するが、全国に地方測量部を抱える国土地理院にとっては、4つの地方測量部で地域手当が引き下げとなり、賃上げが物価上昇に追い付かないばかりか、実質賃下げとなっている。

国土交通省の各官署では今年度から期間業務職員（非常勤職員）の6年目の雇用が実現しているところであるが、国土地理院では未だ実現しておらず、国土地理院のみ労働環境が悪い状況といえる。令和元年度から国土交通省で職員を対象に行っている職場環境のアンケートにおいては、開始当初の働きやすさナンバーワンから年々順位が低下している状況である。

また、一部の部署では当局の都合のみで超過勤務の単位を変更したり、テレワークを制限したりするなど組合の組織力低下に伴う労働環境の悪化が目立ってきている。

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。月1回の定例委員長会議はオンライン開催が定着している。毎年行っている学習会では「ハラスメントのグレーゾーン」を取り上げ、ハラスメントを発生させない職場環境づくりについてブレイクアウトルームを活用したグループディスカッションを交えて学習した。

【国立環境研究所労働組合】

1. はじめに

国立環境研究所では第5期中長期計画(2021-2025年度)の4年目を迎え、次期中長期計画の策定に向けた動きが活発になっています。2024年5月に策定された第6次環境基本計画においては目指すべき社会の在り方が強く提示されるなど環境行政のあり方も変わりつつある中で、今後の研究所の運営を縛ることとなる中長期計画においては国民に必要とされる研究を行うことは当然のことながら所員に無理な

負担が生じることを目指すなど、組合員各々も策定プロセスに関与していくことが重要になると考えています。

2. 定年延長に関する状況

2023年度から国家公務員と同様に環境研でも毎年1年ずつ定年が延長され、それと同時に給与3割カット・役職定年も導入されました。研究職の場合は60歳を迎えた年度末までに(1)定年を延長して企画支援部門の業務を行う(2)一旦退職し特任研究員(仮称)として契約職員の形で週3日までの研究を行う(週4/5日勤務したい場合は企画支援部門の業務も行う)、のどちらかを選択する制度が導入され、2023年度末には(2)を選択する職員が多数でした。定年延長により若手研究者採用に悪影響がないよう、財務当局との折衝において人件費確保を行うよう当局には要求しています。

3. 事務系職員の現状

例年、年度末から翌年度6月頃の精算・決算業務集中期には会計部門において36協定特別条項適用(月45時間超の超過勤務)となる職員が多発しています。当局側も職員数の絶対的な不足については認識しており新規採用数も近年増やしているものの、一定数の若手退職者も毎年あるために十分な陣容を構えるには至っていません。また、暫く休止されていた環境省との人事交流(環境研採用者が霞が関へ出向)も再開されており、環境省から環境研への出向者に対するバーターや人的な繋がり構築という理由も理解は出来るものの、過酷な通勤環境などを考慮し出向者に対して十分配慮を行うよう組合では主張しています。更に、福島国際研究教育機構(F-REI)への転籍出向者は公務員共済から外れてしまうなど一層の不利益を被っており、それに対する十分な補償が必要です。若手の退職者が毎年見られることは社会全体での人材の流動性が高まっていることなどから必ずしも良くないこととは断言できませんが、退職理由が業務過多や職場のハラスメント的体質、本人の意に反する(希望するキャリアに繋がらない)異動などである可能性がある場合には組合としても対応が必要となってくると考え、本人へのヒアリング等で実態把握に努めています。その他、専門分野で採用された任期付職員のキャリアパスについても不透明性が高い点について改善を求めていく予定です。

4. ハラスメント対策の強化

組合にパワーハラスメントに関する情報が複数寄せられ、所内のハラスメント相談窓口が十分に機能していないことが明らかになりました。ただ、同窓口も総務部人事課の職員が特段の専門的研修等も受けず充てられているだけであり、可能な範囲で外部専門家との連携に経費を投入してでも強化すべきという点で当局・組合では意見が一致しています。2024年度補正予算で外部ハラスメント対応窓口の導入が認められたので、今後はその活用状況をモニターしながらさらなる対応強化を進めます。

5. 組合活動の現状

執行委員会の月例会合はハイブリッド化して三役を含む一部の執行委員は毎月対面で業務を進めるようになりました。また昨年度に引き続き職員互助会主催のビアパーティ(暑気払い)において組合からも差し入れの提供とともに活動紹介の時間を頂き全職員に対してアピールを行うことができました。組合員・非組合員の区別なく昼休みに組合三役が対応する「なんでも相談会」を実施し、所内で生じる労働問

題の発掘を進めています。担当者の負担となっていた加入費の現金徴収を廃止するためにオンライン決済システムの導入も進めています。こうした取り組みを通じて組織率の向上(現在、職員=122名、契約職員=97名)を図ります。

【全経済・産業技術総合研究所労働組合】

産総研労組では、産総研当局に対して、理事長懇談会（1回）、理事交渉（1回）、労務室折衝（8回）を行なったほか、春季要求書を提出しました。また、組合内の活動として、大会、分会代表者会議（1回）、執行委員会（38回）、組織拡大専門委員会（2回）、組織財政検討委員会（4回）、研究体制を考える会（6回）を開催したほか、執行委員会と分会代表者との懇談会（オンライン）を開催しました。

理事長懇談会では、1）ワークライフバランス、2）事業組織の見直し、3）外部法人の有効活用をテーマとして2024年6月に理事長と組合の意見交換を行ないました。研究体制を考える会で事前から入念に検討した想定問答が功を奏し、有意義な意見交換を実施することができました。春季要求では、1）情報セキュリティ強化と業務効率化のバランス、2）契約職員の処遇改善、3）定年延長した職員の働き方、4）技術移転料の研究現場への還元、5）職場環境と福利厚生施設の改善をテーマとし、それぞれについて改善を求める要求書を2024年4月に提出しました。この要求書に対して、2024年9月に開催した理事交渉で産総研当局から回答がありましたが、これまでの経営方針の説明が中心であり、誠意的な回答とは程遠い内容に留まりました。

組合内部においては、組織財政検討委員会に対して、1）過去に行なったシミュレーションと現在の状況との比較検証および要因分析、2）労組における所掌業務の見直し、3）役員および委員会の役割及び人数に関する検討を諮問しました。その後、組織財政検討委員会からの答申を受けて将来検討ワーキンググループを設置し、組合業務の軽減と役員体制の簡素化に向けた検討を進めています。

【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、組合員の急速な減少が課題となっています。昨年は組合員の新規加入はなく、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、書記兼任）、副委員長（教員、会計・広報兼任）の2名の最小構成です。そのため、月1回の組合懇談会の開催もままならず、広報活動も低調なのが現状です。

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）、このうち後者とは団体交渉・本部懇談会等に際して情報交流を行う等、連携を模索している状況です。

3. 労働環境・労働条件の改善をめぐる交渉等

大学本部とは懇談会あるいは公開質問状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、当組合委員長が本部等事業所過半数代表者も兼ねてから3期目（1期2年）になることから、大学本部からの情報提供は頻繁にあります。

2年前から、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3回実施し、大学本部との懇談においてその結果を活用しています。

【全農林農研機構筑波分会】

（1）大課題等研究推進に係る研究費の予算配分の見直し

研究費の予算配分の方針について、当局は第5期中長期計画期間では、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、などとしてきました。

組合はこの間、基礎配分を5割程度に増やすべきと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ることは問題であると認識しており、手上げ方式による予算獲得の作業負担が大きいことや特定の課題に予算が集中することなどについて改善が必要と考えています。特に、契約職員の雇用や機器類の整備を含めて、中課題の推進に必要な研究費を確保し配分することは経営者の責務であり、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、引き続き基礎配分の増額を求めていくことが必要です。

（2）農研機構における組織改正

大規模研究拠点である上越、安濃、那須塩原、芽室、善通寺の5つの研究拠点に加え、筑後研究拠点及び都城研究拠点の負担が大きくなっているとして、事業場のより一層適切な管理・運営と研究領域長の負担軽減のために、①5つの大規模研究拠点については、各管理部の管理課長を事業場の長とする、②管理課が設置されていない芽室、筑後及び都城研究拠点については、管理課を新設する、との内容で、2023年10月1日付の組織改正を行いました。

また、デジタル戦略部の設置については、この間の労使協議を踏まえ、ポートフォリオマネジメントオフィス（以下「PMO」）としての業務を担当する「デジタル戦略室」を新設や「業務改革推進室」を設置することとし、設置令和5年10月1日に行いました。

（3）研究職員の新たな人事評価システムの導入と処遇への反映

ア 研究職員の新たな人事評価システムについては、2023年6月に労使合意を図り本格実施されました。労使合意にあたり、中央本部は当局に対し、導入後の課題の改善など組合との協議・合意のもと対応する

ことなどを求めるとともに、新たな人事評価システムがより良い制度となるよう、本格導入後も組合員の意見を踏まえ、不断の改善を図ることを確認しています。

組合は当局に対し最高号俸の増設をはじめ処遇への反映に係る事項について、この間の協議経過を踏まえ真摯に対応することを強く求め、当局から一定の見解が示されたことから、今回の当局提案について意見集約を行い、組合員の意見を踏まえ再協議することを確認しています。

今後、分会意見を踏まえ協議を再開することとなりますが、評価結果の適切な処遇への反映のため、当局との十分な交渉・協議と合意を図ることが重要です。

(4) 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（2018年2月）を踏まえ、この間、271人（2024年4月現在）の希望者が職種変更となりましたが、中央本部が把握した希望者のうち未だに23人（うち3級55号俸・35歳未満が8人：2024年4月現在）が職種変更されていません。

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」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を求めています。

また、早期かつ計画的な職種変更に向けて、異動先が限定される分野や、広域異動が困難な者への考慮に向けた検討状況を質したのに対して、当局は、「技術の継承も考慮しつつ、業務運営に支障が生じないよう計画的に進めることとしているが、異動を実施する場合は転出者と転入者両方の調整が必要であることから、早期に職種変更ができるよう工夫する」との見解を示していることから具体的な対応を求めることが重要です。

(5) 労働安全衛生対策

当局は昨年10月、2022年12月に発生した池の台事業場・畜産研究部門における職員の死亡事故を受け、これまでの労働安全の取組について外部の有識者による検討を行い、農研機構として再発防止策を取りまとめたとして、労働安全対策を着実に実施するとともに、実施状況について毎年検証を行い、農研機構全体として労働安全対策の徹底に努めると説明してきました。

「安全なくして労働なし」のとおり、労働災害は決して起こしてはなりません。当局には、再発防止策を丁寧に説明してその徹底を求め、二度とこのような痛ましい事故を起こさないよう、また現場の組合員が安心して働けるよう、対応させることが重要です。

(6) 在宅勤務の導入に向けた対応

農研機構では、ワークライフ・マネジメント（仕事と私生活の時間管理）により効率的に業務を遂行することを目的に、部分在宅勤務（週1日程度の在宅勤務）の導入に向けて、2019年8月から2020年1月まで試行を行ったものの、その後の新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、感染症拡大防止対策としての在宅勤務が先行して実施され、それにともなう課題への対応が行われてきました。さらに当局は2021年6月に、職員が効率的に業務を遂行し、ワークライフバランスと労働生産性の向上を両立できる環境を構築することを目的に、在宅勤務の再試行を提案し、2021年8月から2022年2月まで実施されました。

その後、昨年5月、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同等の5類に変更されたことを受け、新型コロナ対応の在宅勤務が廃止され、医師の診断書がある場合と節電対策としての在宅勤務以外は基本的に認められない状態となっています。

組合からは、育児、介護、長距離通勤、傷病での利用として早期の本格導入を望む声があるものの、当局は現時点においても速やかに検討を進めるとの見解に止まるとともに、育児・介護等への対応については既存の制度を活用すべきとの見解を示しています。

在宅勤務制度については、すでに国際農研、森林総研、FAMIC、さらには農林水産省でも制度として導入済みであり、ワークライフバランスのさらなる推進と多様な働き方の実現に向け、柔軟な制度として早期に導入するよう求めることが必要です。

(7) 評価制度への取組

ア 一般職員、技術専門職員の人事評価

上位区分評価の割合は、この5年間の評価期間において、能力評価・業績評価の上位評価割合が、減少する傾向となっています。高いモチベーションの下に業務が推進できるよう、上位評価に結びつく具体的な指導・助言、日常のコミュニケーションの充実により、人事評価の信頼性・納得性の向上に取り組むことを強く指摘してきました。

引き続き、4原則（公平・公正性、透明性、客観性、納得性）・2要件（労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）の機能化と適正な評価の実施に向け協議を行い、人事評価の信頼性・納得性を高めることが重要です。

イ 研究職員の新たな人事評価

新たな人事評価システムによる評価結果については処遇への反映が行われることから、評価者訓練の徹底を求め、結果の検証により課題の改善を求め、信頼性・納得性を高めていくことが必要です。

(8) 2023年度昇格協議

ア 一般職・技術専門職員

昨年3月の2023年度昇格基準の労使合意を踏まえて昇格スケジュール等の協議を行い、4月、7月、10月、本年1月にそれぞれ昇格が実施されました。

一般職員では、引き続きの課題として、転居を伴う人事異動の実績が少ないことや人事評価結果により一部で昇格の遅れがあること、技術専門職では総括作業長のポストが少ないことや昇格に向けた人事異動の負担が大きいことから、ポストの増設も含め、組合員の早期の昇格を粘り強く求めることが必要です。特に、技術専門職員については5級での退職を基本とする制度への改善を実現することが重要です。

なお、農研機構の技術専門職員は2019年度10月以降、希望者について順次一般職員（技術支援系）への職種変更が行われていますが、特に、一般職員（技術支援系）の職務に対応した5級以上のポストは示されているものの、現在のところ昇格実績がないことから、事務系一般職員との昇格スピードの違いも含めて今後の対応を注視し、必要な改善を求めることが必要です。

イ 研究職員

昇格発令については10月1日付で行われましたが、2023年度は、5級への昇格者数がさらに減少したのに加え、4級への昇格者数についても減少しています。当局は基準を満たした者は昇格させているとしているものの、近年では、目安年次から大幅に遅れている組合員も多く、枠外を含む最高号俸到達者も増えていることは大きな問題です。

引き続き、当局に対し、高位号俸者の早期昇格の実現とともに、昇格に至らなかった組合員への納得できる説明や、次年度の昇格に向けた適切かつ具体的な指導・助言を行うよう求め、昇格に結びつけていくことが必要です

(9) 若手任期付研究員の雇用の安定・確保

農研機構における若手(二号)任期付研究員については、2014年4月以降、非テニユア型での採用方式となっています。そのため中央本部は、任期付研究員の雇用安定は極めて重要との認識から、若手任期付研究員の任期满了にあたり、パーマネントの研究ポストを早期に提示して雇用の確保を図るよう、節目毎の協議で強く求めてきました。

この間の協議において、組合は当局に対して、任期付とする場合には非テニユア型ではなくテニユア型での採用方式へと変更するよう強く求めてきましたが、当局は第5期中も「テニユア型による採用は困難であるが、引き続き検討する」との見解に止まっています。

引き続き、研究職員の採用にあたっては、パーマネント採用を基本とし、任期付とする場合にはテニユア型での採用方式とするとともに、非テニユア型とする場合には、任期满了後は対象者全員に研究でのパーマネントポストの設定を強く求めることが重要です。

＝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。

当局交渉は、要求解決に向けた最大の手段であり、「組合活動の見える化」として組織強化につながります。要求の改善・解決を図るため、中央本部と分会が連携し交渉体制を強化することが重要です。

【全農林種苗分会】

ばれいしょ原原種生産業務

種苗管理センターでは、北海道の各農場(中央、後志分場、胆振、十勝)を中心にばれいしょの原原種生産を行っていますが、職員数の減少や対応する品種の増加に加え、近年は異常高温や干ばつにより、種芋の生産業務に大きな影響が出ています。各農場では、生産量の減少や生育の遅れをカバーするための対応を余儀なくされており、昨年12月から今年2月にかけては残業や休日勤務が常態化する状況となりました。

これらの状況を改善するために、今年度の業務を進めるにあたり、昨年3月と8月に各分会から農場長に対して、①必要な人員の補充と人材育成の強化、②契約職員の雇用経費を含めた予算の確保、③業務計画の明示と適切なマネジメントなどを求める要求書を提出しました。

種苗管理センターにおけるばれいしょの原原種生産業務の問題点については本省でも課題として認識されているものであり、組合員への過剰な負担を解消した上で法人のミッションを達成できるよう、当局に具体的な作業計画や改善策を実践させることが必要です。

【全農林国際農研分会】

(1) 技術専門職員の職種変更

2021年からの継続課題である技術専門職の職種変更については、分会からの意見集約に基づく協議と合意を踏まえ、2022年4月に希望者7人の職種変更が行われました。

今後は、現時点での職種変更では不利益となる35歳未満の技術専門職員（3人）が確実に職種変更されるよう注視するとともに、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。

(2) 評価制度への取組

ア 一般職員、技術専門職員の人事評価

職務遂行能力評価における上位区分評価の割合は、昨年と同程度の結果となっていますが、国際農研では、業績評価におけるA評価の割合が年々減少傾向にあることから、上位評価に結びつく具体的な指導・助言、日常のコミュニケーションの充実を求めました。

引き続き、4原則・2要件の機能化と適正な評価の実施に向け協議を行い、人事評価の信頼性・納得性を高めることが重要です。

イ 研究職員の業績評価

研究職員業績評価については、2021年度から「年間研究・業務計画書」を利用し、目標達成に向けた努力や取組、達成度を研究管理職員が認定・評価する新たなマニュアルにより目標達成度評価が実施されています。

一方で当局は、研究職員業績評価委員会の要検討事項を踏まえ、①水文・水資源研究会の格付けの見直し、②国際学会に関する表彰の種類ごとの取扱いに関する改定、③他機関によるプレスリリースについてのマニュアル追記など、これまでの評価結果の検証を通じて必要な評価マニュアルの一部改正を行い、これを踏まえて、2023年度研究職員業績評価が実施されました。

引き続き、評価者訓練の徹底を求めるとともに、2023年度の評価結果も踏まえて目標設定や評価の基準、評価の公平性・納得性などの課題の改善により組合員の理解と納得性を高め、評価者・被評価者相互に信頼される業績評価制度を確立することが重要です。

(3) 2023年度昇格協議

ア 一般職・技術専門職員

2023年度昇格基準については、前年度から特に変更がなかったことから、昨年3月に昇格者の公平・公正な選考を求め労使合意し、昇格スケジュール等の協議を行い、4月、10月にそれぞれ昇格が実施されました。

一般職員では、引き続きの課題として、転居を伴う人事異動の実績が少ないことや人事評価結果により一部で昇格の遅れがあること、技術専門職では人事異動が主に石垣であり負担となっていることや、ごく少人数となっている本所では総括作業長のポストがないことから、ポストの増設も含め、組合員の早期の昇格を粘り強く求めることが重要です。

イ 研究職員

2023年度昇格基準の協議においても、当局は上位級に昇格する場合の目安年次及び級号俸、在級・経験年数などの基準を示すにとどまったことから、中央本部は、昇格基準を満たした者の中から候補者を絞り込む際の具体的な要件を示すよう求めてきました。当局から詳細な内容は示されませんでした。昇格基準に変更はなかったことをことから、昇格者の公平・公正な選考を求め、昨年3月に労使合意し、昇格発令については10月1日付で行われました。

また、昇格に係る納得性を高めるために、発令に先立つ中央本部と当局との協議の際に、主たる事務所の分会役員が同席し、研究支援部門の研究職員に対する研究業績以外の業務等を高く評価する仕組みの構築や基準の明確化を求めるなどの対応を行っています。特に、研究支援部門や一部の研究領域の研究職員の昇格が遅れていることから、当局に対し、高位号俸者の早期昇格の実現とともに、昇格に至らなかった組合員への納得できる説明を求めました。

高位号俸者の早期昇格を含め、多くの組合員が昇格できるよう、引き続き適切かつ具体的な指導・助言を行うよう求めていくことが必要です。

(4) 任期付研究員の雇用の安定・確保

任期付研究員については、テニユア型で採用されています。この間、任期満了後はテニユア審査によるパーマネント採用が行われており、2022年度末及び2023年度途中で任期満了となる5人の任期付研究員全員がパーマネント採用されてきました。

2023年度末及び2024年度途中で任期満了となる6人の任期付研究員のうち、2023年度末に任期満了となる2人は全員テニユア審査に合格・採用となりました。2024年度途中の任期満了者(4人)を含め、引き続き、任期満了後に全員がテニユア審査に合格できるよう、採用後の十分な指導により雇用確保に万全を期すことを求めることが重要です。

【全農林森総研分会】

(1) 2024年4月1日付け組織改正

当局は本年1月、企画部の組織について、的確かつ効率的な業務実施体制の構築を図るため、①企画部に研究リスク管理監、研究企画科科長補佐を新設、②企画部に研究管理科社会実装推進・知財戦略室、社会実装推進係を新設、③企画部に研究情報科科長補佐を新設し、チーム制を導入する、などの組織改正を4月1日実施。

(2) 職員の計画的な採用と適切な人員配置

事務系一般職員については、コンプライアンス・セキュリティ対策、薬品等の管理など、事務作業が増加・煩雑化し、これらに対応する十分な人員の配置が行われていないため、本所・支所、育種場ともに慢性的な人員不足により組合員の負担が増えています。そのような中、森林総研では2023年7月3人（うち林木育種センター2人）、10月1人、2024年4月9人（うち林木育種センター5人）の一般職員が採用されています。当局は、人件費の範囲内で最大限の新規採用と再雇用職員の活用などを行っているとしていますが、長期化している欠員ポストや人事異動後の不補充が解消されるよう、計画的に職員を採用し、配置するよう求めることが重要です。

また、2017年に技術専門職全員が一般職に職種変更されましたが、法人の事務・事業を行う上で必要な技術を継承していけるよう、後継者の確保と人材育成方法を、引き続き求めていくことが必要です。併せて、上位級ポストの設置など、さらなる処遇改善を求めていくことが必要です。

(3) 評価制度への取組

ア 一般職員の人事評価

上位区分評価の割合は、前年度から減少しており、特にA評価の割合が年々減少傾向にあることから、上位評価に結びつく具体的な指導・助言日常のコミュニケーションの充実を求めてきました。

引き続き、4原則・2要件の機能化と適正な評価の実施に向け協議を行い、人事評価の信頼性・納得性を高めることが重要です。

イ 研究職員の業績評価

業績評価の検証と評価者訓練の徹底により、公平で適正な評価を行い、評価者・被評価者相互に信頼される業績評価制度の確立とともに企画部研究職員の業績が適正に評価されていないとの課題に対しては、引き続き改善を求めていくことが重要です。

(4) 2023年度昇格協議

ア 一般職員

2023年度昇格基準については、前年度から特に変更がなかったことから、昨年3月に昇格者の公平・公正な選考を求め労使合意し、昇格スケジュール等の協議を行い、4月、7月、10月、1月にそれぞれ昇格が実施されました。

一般職員では、引き続きの課題として転居を伴う人事異動の実績が少ないことや人事評価結果により一部で昇格の遅れがあることから、ポストの増設も含め、組合員の早期の昇格を粘り強く求めることが重要です。

イ 研究職員

森林総研では、5級昇格だけでなく4級昇格の遅れも顕著なことから、昇格に至らなかった要因の説明を求めるとともに、増加している高位号俸者への適切な指導・助言や、3級、4級の室長・チーム長を高く評価することなどにより、早期の昇格を求めています。また、昇格に係る納得性を高めるために、中央本部との協議終了後、当局と森総研分会との意見交換が行われてきました。

引き続き当局に対し、高位号俸者の早期昇格の実現とともに、昇格に至らなかった組合員への納得できる説明や、次年度の昇格に向けた適切かつ具体的な指導・助言を行うよう求め、昇格に結びつけることが必要です。

(5) 任期付研究員の雇用の安定・確保

森林総研における任期付研究員については、テニユア型で採用されています。この間、任期満了後はテニユア審査によるパーマネント採用が行われており、2023年度末及び2024年度途中で任期満了となる7名の任期付研究員のうち、2023年度末に任期満了となる5名は全員テニユア審査に合格・採用となりました。

なお、2024年度途中の任期満了者（2人）を含め、引き続き、任期満了後に全員がテニユア審査に合格できるよう、採用後の十分な指導により雇用確保に万全を期すことを求めることが重要です。

【物質・材料研究機構労働組合】

1. 給与・手当

2023年度は、人事院勧告通り、4月1日から遡及して本給を平均1.1%（平均約2,000円）増額させました。また、期末手当、勤勉手当も合わせて0.1月分引き上げさせました。

2024年度も、民間給与との格差を解消するため、俸給表のほとんどの号俸において本給の大幅な引き上げ、及び期末・勤勉手当の0.1月分の引き上げが勧告されていることを受け、人事院勧告以上の給与・手当の増額を要求します。

2. 定年延長

国家公務員の制度変更に合わせて、2024年度から段階的な定年の延長ならびにそれに伴う60歳からの（事務職は降格も伴う）役職定年制の導入および基本給の本給月額額の7割への減額が始まっています。組合員からの要望や反対意見は寄せられてはいませんが、今後の経営側の対応次第では職員の士気に大きく影響することも予想されます。監視を進めながら、組合員の要望に答え、処遇改善の要求について検討していきます。

3. 再雇用職員の処遇

民間給与水準に比べて再雇用職員の給与は著しく低く抑えられています。さらに改正高年齢者雇用安定法による70歳までの雇用確保の努力義務に対しても経営側は消極的で、逆に「雇用は原則65歳まで」という姿勢をあらわにしています。この状況を踏まえ、今年度は70歳まで原則再雇用を認めるよう要求書を提出しました。現時点ではゼロ回答しか得られませんでした。が、「社会情勢や国立大学法人、国立研究開発法人等の動向も踏まえ、シニア職員の就業機会確保に向けた取り組みの検討を継続していく」という回答は引き出せました。今後、学研労協を通じた情報収集、再雇用された組合員の実態や要望の調査などを継続的に行い、処遇改善の要求を検討していきます。

4. 在宅勤務

2023 年度報告した在宅勤務規程の問題点については、2024 年度に改定により、①条件付きではあるが、事務・研究業務員や嘱託職員といった職種の職員も在宅勤務の対象となり、②取得日数や在宅勤務の実施場所についての制限が一部緩和される等の一定の前進がありました。今後も、在宅勤務者に対する手当の新設、在宅勤務者の勤務時間管理や健康管理といった機構が果たすべき義務の履行等の希望者が安心して在宅勤務を選択できる制度の実現に向けた要求を検討します。

5. 組合の体制作り

他の単組と同様に組合員数の減少が急速に進んでおり、それに伴い役員の負担も大きくなっています。活動内容や組織を見直し、組合の規模に応じた体制作りを進めていきます。

【防災科学技術研究所労働組合】

今期に入ってから、団体交渉を実施しておらず、おもて立った組合活動はなかった。ただし、前回団体交渉議事録に記されたとおり、就業規則等の規程改訂に際しては、所側からの事前の説明を受けており、意見、コメントを伝えてきた。以下、前回、団体交渉議事録の概要を記する。

1. 職員の待遇

(1) 定年制職員について

・国家公務員の給与動向と、当研究所の業務の特殊性を踏まえ、給与基準の見直しが行われているが、人事院勧告、国家公務員給与法に準拠し給与規程の改正が実施された。

(2) 有期雇用職員（シニアエキスパートを含む）について

・平成 31 年度より導入された有期雇用職員に対する無期労働契約転換職員としての採用について、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した。

・継続した雇用が 10 年を迎え、「特定専門分野について高度又は特殊な職能に裏打ちされた高い素質と能力を有し、研究所の先進研究を専門性を活かして支援し又はその基盤となる業務を安定かつ確実に遂行する」職務を担うことを希望する契約研究員に対して、採用試験ののち、無期契約職員として採用する「高度専門職型職員」制度が新設され、関係規程が制定された。

・有期雇用職員給与について、定年制職員と同様、給与基準の見直しが行われた。

(3) 定年制職員の定年後の処遇について

・定年制職員及び無期労働契約転換職員については、定年を 60 歳とし、再雇用を 65 歳までとすることを確認した。

・定年の引き上げについて、国家公務員における定年の引き上げに関する法改正の施行の動向、高年齢者の雇用確保措置、雇用と年金の接続等とあわせ、職員の不利益になることのないよう留意しながら、検討することを確認した。

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

・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した。

・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いう認識を共有した。

3. 業務効率化・維持

(1) 超過勤務の条件

・勤怠システムの導入により、36協定に定める超過勤務時間が厳格に管理できるようになり、個別対応が行なわれている。

・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条の届出をすることとなった。

・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ことを確認した。

・内閣府、文科省など所外に出向している職員については、出向先の業務内容、国家公務員法等を尊重しつつ、勤務状況等の把握に努め、防災科研で勤務する職員として必要な対応を行うことを確認した。

(2) テレワーク勤務の運用

・テレワーク勤務については、令和3年1月より本格運用が開始されたが、新型コロナウイルス感染症に関する政府等の動向を踏まえ、また、業務継続やワークライフバランスも踏まえた制度として、柔軟に運用されることを確認した。

【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8年を迎えました。統合後も、労働者の健康と安全を守るため、労働災害や疾病の減少に関する研究を行っていくミッションには変わりはありませんが、統合後には、労災病院等の臨床研究機能と当研究所が担う労働災害防止に係わる基礎・応用研究機能との相乗効果を発揮させることが求められているため、労災病院等との連携し、過労死等関連疾患、せき損等、産業中毒といった分野を対象にした協働研究が実施されています。

現在、当研究所の研究員の給与水準は国家公務員に準拠しておりますが、本稿を執筆している令和6年9月上旬の時点で、定年延長の制度が導入されておられません。定年延長制度の導入については、昨年11月に清瀬地区(旧産業安全研究所)と登戸地区(旧産業医学総合研究所)の研究員にアンケートを実施し、ほぼ100%の研究員が定年延長制度の導入を希望していることを確認しました。アンケートの結果を踏まえて、令和6年1月に両地区の労働組合の執行委員長の連名で定年延長導入に関する要求書を当局に提出しました。しかしながら、当局からは未だに回答がありません。このままでは他の研究所や国立大学等と定年年齢の差が拡大し、優秀な研究員の流出の懸念や、優秀な研究員の確保が困難になる可能性を危惧しています。専門性のみならず、高度な能力を有する人材を確保するためには、定年延長制度の導入は不可欠と考えており、この問題については今後も当局に強く要求し続けていきたいと考えています。

【国立科学博物館労働組合】

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。

2024年7月1日現在、科博労組には78名（昨年比マイナス3）の職員が組合員として加入しており、引き続き科博労組が労働者代表となっております。その内訳は、常勤研究員53名、事務職員2名、非常勤職員23名です。また、地区別には、筑波地区が76名（昨年比マイナス1）、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。特に筑波実験植物園の栽培管理職員は全員非常勤で構成されますが、半数以下しか入会しておりません。入会の促進と非常勤職員の常勤化の働きかけを行う必要があると考えられます。現在、研究職は65歳ですが、事務職員の定年延長（段階的に65歳まで）および「役職定年制」の導入について検討されています。

上記とは別に、今年度は、研究組織の大幅な開祖が予定されていますが、ほとんどトップダウンで進められてきました。これについては、職員の理解を十分得られるようにきちんと話し合いの中で進めるべきであることを労組としては意見を述べていきたいと考えています。

さらに、加盟する上部団体との情報共有を行い、これまでも増して積極的な情報交換を促進し、科博の労働環境の向上に努めます。

2023年12月14日

学研労協将来検討委員会
委員長 様

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
議長 前田 啓

学研労協が現在抱える課題に対する諮問

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会規約第7条3項に基づき、下記事項の解決策について意見を求めます。

記

【諮問】

第45回代表者会議において専門委員会を設置して議論を行うことが決議された以下の8項目の解決策について、2024年9月までに答申を行うこと。特に「(5)事務局に関する規約改定」については、2024年5月末までに対応策について答申を行うこと。

- (1) 活動内容の引継ぎ方法
- (2) 学研労協の方向性
- (3) つくば地域課題に特化するメリット
- (4) 常任幹事会役職の選出方法
- (5) 事務局に関する規約改定
- (6) 常任幹事会の開催方法
- (7) 顧問弁護士との契約に関する再評価
- (8) 学研労協の加盟及び常任幹事会への参加に関するルール作り

【諮問理由】

別紙参照

【別紙】

学研労協は1980年代に設立され、その活動は長い年月にわたり、さまざまな背景の下、支えられてきました。しかし、時代は昭和から平成、そして令和へと変わり、働き方や地域の情勢、コミュニケーションの在り方も変化しています。このため、第43期の常任幹事会では、学研労協が今後どのような課題に取り組み、方法を模索していくべきかについて、下記の8つの課題について検討を重ねてきました。このような状況を踏まえ、第44期では、これらの課題に対処するための専門委員会を設置し、学研労協の「課題」の対処案を取りまとめることといたし、将来検討委員会に諮問するものとします。

【課題】

(1) 活動内容の引継ぎ方法

初めて常任幹事に着任した際に、何を行うべきか、前任者からの口頭による情報提供に依存しており、これを明文化し規約化することが必要。

(2) 学研労協の方向性

組織率の低下が進む中で、持続可能な「学研労協」を築いてゆくために、主な活動内容は労働条件を協議する場とするべきか、学術的・技術的な議論をする場なのか、平和と民主主義を守る取り組みに協力する場なのか、主軸を決める必要がある。

(3) つくば地域課題に特化するメリット

現在、学研労協はつくば地域に特化した課題に取り組んでいます。研究所が密集するつくば地域のメリットを生かし、他の地域との情報共有や学術的な交流方法を検討し、つくば地域以外の組合員の参画を意義付ける必要がある。また、参画の重要性について議論し今後の方向性を模索する必要がある。

(4) 常任幹事会役職の選出方法

常任幹事と役職（議長、事務局長）の選出方法について明文化し規約化する必要がある。現在は、議長を全農林から、事務局長を産総研から、副議長を産総研及び輪番で高エネ研・物材研・環境研・気象研から選出することになっている。

(5) 事務局に関する規約改定

現在は規約に基づいて産総研に事務局が置かれているが、規約の記述は、当時の背景と異なることが判明した。産総研住所の規約からの削除と新規事務局の設置方法（設備を含む）について迅速な変更が必要。

(6) 常任幹事会の開催方法

コロナ渦の中、オンライン会議を用いた常任幹事会を続けてきたが、今後の開催方法について検討する必要がある。特にハイブリッド開催の場合、機器とネットワーク設備の準備が必要。第44期では、対面での会議をベースとすることを提案する。

(7) 顧問弁護士との契約に関する再評価

顧問弁護士との契約（年間5万円）について第43期にアンケートを実施して契約を更新したが、今後の更新については再度検討する必要がある。

(8) 学研労協への加盟及び常任幹事会への参加に関するルール作り

新たに学研労協に加盟を希望する団体に対する加盟承認基準やその手順に関するルールを決め、必要に応じて規約化する必要がある。また、常任幹事以外の者（常任幹事のOB・OGを含む）に常任幹事会への出席を求めることについて検討が必要。

2024年5月31日

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会議長

小林 功 殿

学研労協将来検討委員会委員長

清水 厚

学研労協が現在抱える課題に対する諮問の一部に対する答申

2023年12月14日付で諮問のあった学研労協が現在抱える課題のうち、以下の5項目について下記の通り対応策を答申します。

記

(1) 活動内容の引継ぎ方法

(6) 常任幹事会の開催方法

活動内容の引継ぎについては、定期大会開催後に速やかに最初の常任幹事会を開催し、ここで新旧役員が共に参加して引継ぎを行うことを明文化すべきという結論に至った。また常任幹事会の開催方法についてはその代の常任幹事会で判断すべき事柄であるが、少なくとも初回の常任幹事会で扱う引継ぎや担当業務の決定といった議題においては対面でのコミュニケーションが議論を深めることに有効と考えられる。以上を踏まえ、規約の第七条3と第八条3についての修正（別紙参照）を代表者会議に提案すること。

(4) 常任幹事会役職の選出方法

常任幹事会役職の選出方法を明確化することの必要性は認められたが、仮に規約に明文化した場合は変更代表者会議の決議が必要となり、加盟単組の状況の変化に応じた修正が難しくなるという結論に至った。そのため、ここについては規約改正による対応では無く、内規のような形での対応を検討することとした。

一方、活動内容を整理して役職者の負担軽減を図っていく中で、事務局次長の役職については今後不要になると判断した。以上を踏まえ、規約の第七条2と第八条2についての修正（別紙参照）を代表者会議に提案すること。

(5) 事務局に関する規約改定

事務局に関する規約については、緊急避難措置として実施されたレンタルオフィスへの移転により事務局の詳細な住所を規約に残す必要が無くなった。他の法人等の事例を見たところ市区町村単位での記

載が多いことから、本協議会の事務局の記載は「茨城県つくば市」とするのが望ましいと結論づけられた。以上を踏まえ、規約の第一条についての修正（別紙参照）を代表者会議に提案すること。

（８）学研労協の加盟及び常任幹事会への参加に関するルール作り

既存の加盟単組の権利を損なわないようにするため、新規組合の加盟については全会一致で判断される代表者会議による議決で判断されるのが望ましい。オブザーバーの加盟については、代表者会議以外に幹事会で判断を行っても構わないが、判断を行う機関は明確にすることが望ましい。以上を踏まえ、規約の第三条2および3についての修正（別紙参照）を代表者会議に提案すること。

常任幹事会への参加について、常任幹事会の構成員の了解の上で専門的な知見や過去の経緯についての知見を知悉した参考人が参加することは有意義であることから、規約の第七条4についての修正（別紙参照）を代表者会議に提案すること。

その他

規約の第三条4および第九条4について、不要な文言が存在したため、当該箇所についても修正（別紙参照）を行うことを提案する。

以上

2024年9月6日

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会議長

小林 功 殿

学研労協将来検討委員会委員長

清水 厚

学研労協が現在抱える課題に対する諮問に対する答申

2023年12月14日付で諮問のあった学研労協が現在抱える課題のうち、5月31日付の答申で未答申だった以下の4項目について、下記の通り対応策を答申します。

記

(2) 学研労協の方向性

現在の学研労協の活動の必要性について加盟単組にアンケートを行ったところ、以下のように継続すべき活動と継続しないことを望む活動に二分された。

① 継続すべき活動： 代表者会議、常任幹事会、旗開き、春闘学習会、
独法対策委員会、財務省交渉、国研集会

② 継続しないことを望む活動： つくば中央メーデー、茨城共同運動、各種平和行進、
不戦のつどい、国際反戦デー

①については、加盟単組間の情報交換や研究機関の現状を訴える機会となっていることが継続すべき理由となっていた。②については概ね地域共闘や平和活動に該当しており、これらの活動の意義を否定する意見はなかったものの、学研労協の活動としては負担が大きく今後対応していくことは難しい、という意見が大勢であった。つくば中央メーデーについても、一部で継続を希望する声は見られたものの、負担が大きく実行委員会からは撤退すべきという意見が大勢であった。

以上を踏まえ、つくば中央メーデーを含む地域共闘や平和活動については、今後の学研労協の活動としては無くしていくことを答申する。その上で、2024年度については、これらの活動を今後担っていく方への引き継ぎに取り組むこととする。実行委員会に対する引継ぎが開始されていないつくば中央メーデーに限っては第96回(2025年)の実行委員会に参加した上で、第97回以降の実行委員会について学研労協が関わらない体制を確立するよう取り組むこととする。

(3) つくば地域課題に特化するメリット

現在の加盟単組が学研労協に期待する主な活動としては、つくば市周辺に事業所がある研究機関の労働組合間の情報交換であり、各機関の労働条件等に関する情報交換を通じて労働条件の向上につなげることが求められている。また一部の加盟単組は全国的な組織である点にも留意が必要である。そのため、

現在4つ存在する運動の基調のうち1, 2に活動を集中することを答申する。また、つくば市以外の研究機関との交流としては1年に1回国研集会が開催されているが、このような機会を増やすことについてもその必要性を含め今後検討すること。

(運動の基調)

- (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・発展を目指します。
- (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。

(4) 常任幹事会役職の選出方法

現在雇用している事務局員の雇用を守るため、事務局を現在のレンタルオフィスから高エネ研労組に再移転する業務委託契約が検討されている。そのため、概ね3年程度は、常任幹事会の役職は下記の通りほぼ従来通りの単組から選出することとする。また、比較的組合員数の多い単組には、常任幹事の選出を打診する。

また、諮問の内容には直接関係しないが、常任幹事会は毎月開催される一方で、常任幹事が選出されていない単組にとっては代表者会議以外に学研労協に関わる機会が存在しないという問題が指摘された。そのため、これらの単組が他の加盟単組との交流をする機会として、全単組が参加できる幹事会を活用するよう提案する。

- 議長・・・・・・全農林所属の分会から1名
- 副議長・・・・・・環境研労組、物材研労組、高エネ研労組の中から1名
- 事務局長・・・・産総研労組から1名
- 常任幹事・・・・全農林所属の分会から1名
 - 環境研労組から1名
 - 物材研労組から副議長を出していない年に1名
 - 高エネ研労組から副議長を出していない年に1名
 - (その他比較的組合員数の多い単組に打診)

(7) 顧問弁護士との契約に関する再評価

顧問弁護士契約については、業務委託契約や事務局員との雇用契約の法的チェックに活用されているため、これらの契約が行われている間は必要である。

以上

第46回学研労協代表者会議議事録

日時：2024年7月12日（金）18：00～20：00

場所：オンライン（Zoom）

参加者（代表者）：小杉（気象研支部）、東（建設研究機関支部）、九鬼（地理支部）、
清水（環境研労組）、今橋（産総研労組）、栗原（高エネ研職組）、興梠（筑波大職組つくば）、
松下（全農林農研筑波分会）、野村（全農林畜試分会）、山田（全農林森林総研分会）、
塚本（全農林国際農研分会）、辺田（全農林種苗分会）、江村（物材機構労組）、
小村（防災研労組）、田中（科博労組）

参加者（幹事）：上樂（全農林農研筑波分会）、安田（全農林畜試分会）

参加者（学研労協）：小林（議長・全農林）、吾妻（副議長・産総研労組）、
丹所（副議長・物材機構労組）、渡邊（事務局長・産総研労組）、小瀧（全農林・事務局次長）、
前田（常任幹事・全農林）、赤路（常任幹事・環境研労組）、中村（常任幹事・高エネ研職組）、
皆川（事務局）

議事録作成者：中村、前田、渡邊

1. 開会

常任幹事の前田氏の司会のもと出席者の確認を行い、18時時点で13単組の代表者が参加して加盟19単組の過半数が出席していることを確認し、代表者会議が成立していることが報告された。

2. 資料確認

代表者会議議案書、議事次第、資料1～4-1, 4-2が事前に送付されていることを確認した。

3. 議長選出

常任幹事会より全農林農研機構筑波分会の松下氏を推薦した。zoomの挙手機能を用いて全代表者が賛同を表明したため、同氏が本代表者会議の議長に選出された。

4. 議長挨拶

議長より挨拶が行われた。

5. 学研労協議長挨拶

学研労協議長より挨拶が行われた。

6. 議案説明

議長より、先に2件の議案を説明後にまとめて質疑応答を行うことについて説明があった。

6.1 第1号議案（規約改正について）

常任幹事より、第45回代表者会議で決議された3号議案に基づき将来検討委員会を立ち上げたこと、ならびに同委員会からの答申内容ならびに規約改正の内容について説明が行われた。(議案書ならびに資料1~4を使用)

6.2 第2号議案(予備費の支出および予算の組み替えについて)

学研労協事務局長より第2号議案として事務所の移転に伴う措置に関する予備費の支出及び予算の組み替えについての提案と説明がなされた。また、組み替えにあたって検討した繰越金のシミュレーションについても説明を行った。

6.3 質疑応答

① 第2号議案の予算修正について

(質問者)

第2号議案の予算修正の提案について、実際には既に執行してしまっているものであり、後付で予算の修正というのをおかしいのではないかと思う。また、常任幹事会の裁量で予備費を使っていくところはもちろんあると思うが、今回すでに支出された額(事務局移転費で90万円ほど)というのは、年間執行額が300万円前後という状況をふまえると常任幹事会の裁量の範囲を超えているのではないか。

(常幹回答)

ご指摘の通り、本来正しくあるべき姿としては代表者会議に改めてかけて、予算の組み替えを先んじて行ってから支出をするべきだった。事情については第2号議案の説明にあった通り、事務局員と正式な雇用契約を可能とするための緊急の対応として実施したのが今回の支出であったが、常任幹事会の不手際で今回のような形で提案をせざるを得なくなってしまい大変申し訳なく思っているが、伏して本議案の支出を追認していただきたい。

現在の家賃契約の後についてはより支出をしなくて済む方法について検討しており、次回の10月の代表者会議の時には、ご報告・ご承認いただけるよう手続きを取りたい。

(質問者)

支出の経緯や目的については理解でき、事務局の借りに関する常任幹事会の対応については、学研労協の存続のため感謝している。ただし、支出するにあたっての手続きが拙速であったと思う。加盟している団体に対し、代表者会議の形が一番望ましかったと思うが、事前に通知をして了承を得るというやり方の方が良かったと思って質問させていただいた。この件については、常任幹事会がいくらかでも予算使って良いという前例とならないよう、議事録に残していただきたい。

(常幹回答)

常任幹事会として大変反省している。悪しき前例とならないよう、次回の代表者会議等にも文言を盛り込んだ形で反映する。次の期以降の学研労協が皆様に不安を与えないような運営をされていくように、残りの任期を努めてまいりたい。

②以下の点についての質問と回答がなされた。

(質問)事務局移転に伴い、これまで利用できていたインフラ設備(例えばネットワーク等)、家賃以外に自前で準備必要なものがあるかどうか。

(常幹回答) 事務所にはネットワーク設備が完備されており、家賃には、ネットワーク利用費用も含まれている。電話にかかわる契約費用がなくなる分コストは削減される方向と認識している。

③以下の点についての質問と回答がなされた。

(質問)

将来的な継続可能性について、事務局員の働く日数を減らすことと家賃を半額にするの見通しについて。

(常幹回答)

事務局員の週三勤務について検討していることを示した。現在契約している事務所は来年2月末までのパッケージ契約となっているため、示したシミュレーションは、家賃半額ではなく家賃以外の事務局費を半額にするというシミュレーションとなっている。

(質問)

家賃以外を半額にするというシミュレーションは甘すぎる。早急な対応が必要であり、事務所については新たな候補地を検討しているのかについて。

(常幹回答)

早急に対応して行くため、引き続き常任幹事会で重点的に検討する。新たな候補地については検討している。

④以下の質問と回答がなされた

(質問)

事務局の賃貸契約の継続の可否をいつまでに決める必要があるのか。

(常幹回答)

3カ月前まへの11月末までに次の契約を決める必要があるため、10月の代表者会議で検討する。

⑤ 第1号議案の常任幹事会役職の選出方法について

(質問)

規約の修正の中で、資料の4-1の(4)常任幹事会役職の選出方法のところで三行目の、「そのため、ここについては規約改正する対応ではなく、内規のような形の対応を検討することとした」ということで、この文章を読むと、内規をこれから検討すると読めるのですが、内規を検討した上で今度の10月の大会に内規の案が出てくるイメージなのでしょうか？

(常幹回答)

将来検討委員会においては、規約改正で対応するのは非常に難しいといったところまでが委員の方々に一致したところと理解している。

(将来検討委員会委員長)

これまで副議長の選出等も四機関で持ち回りであったが、単組の加盟人数が非常に減っているところもあるので今後厳しいだろうという前提がある。そういったものを規約に書いてしまうと代表者会議で修正ということで非常に大変になるため、目的としては代表者会議にかけないでも見直しができるという

ことを重視している。そのため、内規という名前が適切かはわからないが、少なくとも規約レベルでないもので、代表者会議等で報告するのか、常任幹事会から全単組に連絡するのかはわからないが、とにかく代表者会議レベルで承諾みたいなことをしないというのが、(4)の目的だと理解している。

(質問)

内規とは書いてあるが、内規というほどかしこまったものではない可能性も十分あるということは理解した。後でどうやって決めたかっていうのがわからなくならないよう、ちゃんと議事録か何かで残していただくようお願いしたい。

(常幹回答)

そのように対応する。

⑥ 幹事会の位置づけについて

(質問)

この規約の立て付けとしては、議決機関としては代表者会議と幹事会があり、常任幹事会は議決機関ではなくあくまで執行機関であって、実際に代表者会議で決まったことを執行していくという位置づけになっているということを今回理解した。一番最初に、予算が大きく当初と変わるので、何らかの形で加盟単組の合意を取った方がいいのではないかという指摘があったが、そういうことを行うためには常任幹事会ではなく幹事会を開催しなければいけない、ということと理解したが、この規約で幹事会の位置づけはちょっと曖昧なところがあるのではと心配になった。

(常幹回答)

正直なところ、先ほど第2号議案の関係でお詫びをさせていただいた通り、常任幹事会メンバー自体がそこまで規約での位置づけ、執行機関であって議決等は別、というところをきちんと理解していなかった。幹事会の扱いについては、今意見があったので、将来検討委員会でも余裕があったら話題にあげた上で、今期で位置づけをどうこうできるところまでは至らないかもしれないが、問題点の整理等までは何かの引き継ぎができるようなところまで検討していきたい。

(質問)

もし学研労協の歴史に詳しい方がいたら、この代表者会議ではない幹事会というのが、過去どれぐらい行われていたか教えてほしい。

(常幹回答)

2011年ぐらいから学研労協に関わってきたが、その頃から今までの間に幹事会を開催したことは無い。そのため、代表者会議に次ぐ議決機関としての幹事会が機能したことはその間にはなく、議決機関としての幹事会というのは誰も意識していなかったと思う。

⑦以下の質問と回答がなされた

(質問)

オブザーバー参加の位置づけについて。オブザーバー参加後に正式加盟に移行するように促すことが必要であると感じている。

(常幹回答)

正式加盟を働きかけたいと考えている。

⑧ 事務局員の雇用形態について

(質問)

今の事務担当の方は今までフルタイムだったが、週3日にもう変わっているのか？

(常幹回答)

今期は雇用契約を変えるといった提案としないで11月を迎えているため、フルタイムで勤務していただいている。

(質問)

これから勤務形態を変えるにあたり、業務量についてはどうするのか。

(常幹回答)

これについては、現在、将来検討委員会でどういった業務が必要になるかといったところについて、9月末までに答申することになっている。その結果を踏まえ、10月の代表者会議で次期の体制に合わせた形で活動内容を提案して検討していただくと理解している。

7. 採決

第1号議案、第2号議案について zoom の挙手機能を用いて採決を行い、全代表者が賛同を表明したため、両議案とも可決された。

8. 議長解任

議長解任が宣言された。

9. 閉会挨拶

事務局長より閉会の挨拶が行われた。

2023年11月29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 笹倉 万里子

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 前田 啓

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てはいるものの、経常・基盤業務の予算は削減され続けています。独立行政法人は、医療・研究開発・教育などをはじめとして多岐にわたる業務を通じて国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支えています。運営費交付金の削減により多くの法人で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、多くの機構・研究所などで人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりました。加えて、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ないという事例も発生しています。また、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数の設定による管理費などの経費削減が掲げられており、組織や業務の運営に支障をきたしている実態もあります。更に昨今の原油・原材料価格の高騰と円安・物価高の影響等により、研究機関においては思うように研究に使用する資材が調達できないなど、研究に更なる支障をきたしています。

また、行革推進法は2006年度からの5年間、独立行政法人・国立大学法人等にも人件費削減を課し、いまも人件費削減を求めています。これらによって、正規職員・教員が採用できず、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ます。

このことにより、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。

更に、第 211 回通常国会において、これまで国の研究機関として感染症などへの対応をおこなってきた国立感染症研究所と国立国際医療研究センターを統合する法案が可決・成立し、この交付（R5.6.7）から 3 年以内には特殊法人として国立健康危機管理研究機構が設立されます。国立健康危機管理研究機構の設立にあたって、これまで厚労省当局に対し、研究に係る予算等を十分に確保するよう要請を行ってきましたが、これまでの研究が停滞することがないような十分な予算が確保されるかどうか気がかりな状態となっています。

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、運営費交付金を拡充し、下記事項が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. 物価・燃料費高騰に対応できるだけの光熱費を確保すること。さらに、研究材料費の高騰に対応できる研究費を確保すること。
3. 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。
4. 過重労働改善をはじめ、法人の必要な業務に応じた増員を伴う総人件費の増額を可能とすること。
5. 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。
6. 有期雇用研究者をはじめ、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。
7. 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

2024年7月23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 笹倉 万里子

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会

議長 小林 功

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てはいるものの、経常・基盤業務の予算は削減され続けています。独立行政法人は、医療・研究開発・教育などをはじめとして多岐にわたる業務を通じて国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支えています。運営費交付金の削減により多くの法人で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、多くの機構・研究所などで人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりました。加えて、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ないという事例も発生しています。また、法人の特性を勘案しない業務運営効率化目標・効率化係数の設定による管理費などの経費削減が掲げられており、組織や業務の運営に支障をきたしている実態もあります。更に昨今の原油・原材料価格の高騰と円安・物価高の影響等により、研究機関においては思うように研究に使用する資材が調達できないなど、研究に更なる支障をきたしています。

また、行革推進法は2006年度からの5年間、独立行政法人・国立大学法人等にも人件費削減を課し、いまも人件費削減を求めています。さらに、定年延長制度の開始に伴った人件費の増大により、新規採用者の抑制が行われています。これらによって、正規職員・教員が採用できず、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ます。

このことにより、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など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。

更に、これまで国の研究機関として感染症などへの対応をおこなってきた国立感染症研究所と国立国際医療研究センターが合併し、2025年4月から「特殊法人国立健康危機管理研究機構」として設立されます。国立健康危機管理研究機構の設立にあたって、これまで厚労省当局に対し、研究に係る予算等を十分に確保するよう要請を行ってきましたが、これまでの研究が停滞することがないような十分な予算が確保されるかどうか気がかりな状態となっています。

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、運営費交付金を拡充し、下記事項が実現するよう要請します。

記

1. 国民の安心・安全を守り、経済・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. 物価・燃料費高騰に対応できるだけの光熱費を確保すること。更に、研究材料費の高騰に対応できる研究費を確保すること。
3. 優秀な人材の流出防止と確保が実現できる運営費交付金の拡充を行うこと。
4. 運営費交付金は使途を特定しない渡り切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
5. 過重労働改善をはじめ、法人の必要な業務に応じた増員を伴う総人件費の増額を可能とすること。
6. 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。
7. 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。また、雇用を延長する際に増大する人件費については、新規採用者の抑制が生じないよう運営費交付金を別途手当すること。
8. 有期雇用研究者をはじめ、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。国立大学法人・研究開発法人等における研究者が労働契約法の10年特例で雇止めになることなく安定して研究を継続できるようにすること。
9. 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

第44期役員名簿

四 役

| 役職名 | 氏名 | 単組 | 担当 |
|-------|------------------------|-----|----------------------------------|
| 議長 | (前期) 前田 啓 (後期) 小林 功 | 全農林 | 総括、研究問題 (国研集会)、財務省交渉、地域共闘 (メーカー) |
| 副議長 | 吾妻 崇 | 産総研 | 研究問題、地域共闘 (メーカー) |
| | 丹所 正孝 | 物材研 | 研究問題 |
| 事務局長 | 渡邊 幸志 | 産総研 | 賃金・処遇問題 |
| 事務局次長 | 小滝 豊美 | 全農林 | 平和・民主主義 |

常任幹事

| 単組 | 氏名 | 担当 |
|------|--------------------------------|-------------|
| 全農林 | (前期) 小林 功 (後期) 前田 啓 | 総括、研究問題 |
| 環境研 | (前期) 藤田/赤路/石森 (後期) 赤路/石森/高尾 | 地域問題 |
| 気象研 | 坪井 一寛 | 研究問題 (国研集会) |
| 高エネ研 | 中村 衆 | 地域共闘 (メーカー) |

幹事

| 単組 | 氏名 | 備考 |
|------------|------------|----|
| 東京気象支部館野分会 | 上野 圭介 | |
| 建設機関支部 | 東 拓生 | |
| 医薬基盤研究所支部 | 揚山 直英 | |
| 筑波大学職組つくば | 興梠 克久 | |
| 防災研労組 | 小村 健太郎 | |
| 産安研労組 | 堀 智仁 | |
| 国科博労組 | 永濱 藍/田中 伸幸 | |

2023 年度活動報告

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| 2023 年 | |
| 10.26 第 45 回学研労協代表者会議 | 5.1 第 95 回つくば中央メーデー |
| | 5.10 四役会議 |
| 11.13 第 44 期第 1 回常任幹事会 | 5.20 第 3 回将来検討委員会 |
| 11.29 運営費交付金を求める財務省交渉 | 5.22 第 44 期第 7 回常任幹事会 |
| | 5.24 四役会議 |
| 12.9 12・8 不戦のつどい | 5.31 四役会議 |
| 12.18 第 1 回将来検討委員会 | 5.31 第 95 回メーデー第 4 回実行委員会 |
| 12.20 第 44 期第 2 回常任幹事会 | |
| 12.22 第 95 回メーデー第 1 回実行委員会 | 6.7 四役会議 |
| 12.25 第 41 回国研集会総括会議 | 6.14 四役会議 |
| | 6.21 四役会議 |
| 2024 年 | 6.28 第 44 期第 8 回常任幹事会 |
| 1.17 2024 年学研労協新春旗開き | |
| 1.26 第 44 期第 3 回常任幹事会 | 7.7 2024 年国民平和行進（つくば地区） |
| | 7.12 四役会議 |
| 2.14 2024 年春闘学習会 | 7.12 第 46 回学研労協代表者会議 |
| 2.16 第 95 回メーデー第 2 回実行委員会 | 7.16 第 42 回国研集会第 3 回実行委員会 |
| 2.26 第 42 回国研集会第 1 回実行委員会 | 7.19 四役会議 |
| 2.28 第 44 期第 4 回常任幹事会 | 7.23 運営費交付金を求める財務省交渉 |
| 2.29 第 2 回将来検討委員会 | 7.26 四役会議 |
| | 7.31 第 44 期第 9 回常任幹事会 |
| 3.8 四役会議 | |
| 3.12 第 42 回国研集会第 2 回実行委員会 | 8.2 四役会議 |
| 3.18 第 44 期第 5 回常任幹事会 | 8.23 四役会議 |
| 3.22 四役会議 | 8.27 第 4 回将来検討委員会 |
| 3.29 四役会議 | 8.28 第 44 期第 10 回常任幹事会 |
| 3.29 第 95 回メーデー第 3 回実行委員会 | |
| | 9.6 四役会議 |
| 4.5 四役会議 | 9.11 第 42 回国研集会第 4 回実行委員会 |
| 4.12 四役会議 | 9.18 第 44 期第 11 回常任幹事会 |
| 4.12 第 44 期第 6 回常任幹事会 | 9.20 四役会議 |
| 4.19 四役会議 | 9.27 四役会議 |
| 4.26 四役会議 | |

【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 本協議会の名称は、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）とする。主たる事務所を茨城県つくば市におく。

(目的)

第二条 本協議会の目的は、次の各項とする。

- 2 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。
- 3 研究機関の相互交流をはかり、科学・技術研究の反動的利用に反対し、国民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。
- 4 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 上記に該当する機関の労働組合が加盟を希望する際には、代表者会議の議決により参加することができる。
- 3 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については、代表者会議あるいは幹事会の承認を得て、オブザーバーとして参加することができる。
- 4 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。

- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
 - (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) 役員選出に関する事。
- (5) 組織の改廃、その他重要な事項に関する事。

(幹事会)

第六条 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)

第七条 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 各期の第1回の常任幹事会は、役員を選任が行われた代表者会議後に速やかに開催する。開催形態は原則として対面とする。

4 必要がある場合、議長は構成員の了解の上で構成員以外の者を参考人として常任幹事会に参加させることができる。

5 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)

第八条 本協議会に次の役員をおく。

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

3 役員任期は代表者会議において選出されたときから、次の役員が選出された代表者会議までとする。ただし、任期後に開催される最初の常任幹事会には出席し、後任の役員に対する業務の引継ぎを行う。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)

第九条 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。

4 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。

(附則) (第46回代表者会議)

本規約は、2024年7月12日より実施する。