

# 第 43 回代表者会議 議案書

2021 年 10 月 21 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 41 期活動報告と第 42 期活動方針・・・・・・・・P5～P16

- 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 39 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) つくば中央メーデー（第 92 回）
    - 2) 茨城共同運動
    - 3) 地域共闘の課題
  - (2) 平和運動
    - 1) 12・8 不戦のつどい
    - 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会
    - 3) 10・21 県南集会の取り組み

#### 4 組織運営

- (1) 組織構成
- (2) 役員構成
- (3) 運営
- (4) 組織拡大・強化
- (5) 広報活動
- (6) 連絡文書
- (7) 顧問弁護士

### IV 加盟単組・分会活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・P17～P43

- 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】・・・・・・・・・・・・・・・・P44～P51

- 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41期役員名簿
- 4 2020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

2020年1月頃から世界的に流行が始まった新型コロナウイルス感染症は、感染力が強いとされる変異株の発生も確認され、2021年8月末時点で日本国内の感染者数が120万人超、死亡者数も1.5万人超と未だ収束が見通せない状況にあります。収束の決め手となるワクチン接種を巡っては、特例承認によるワクチンの調達や接種会場の増設、ワクチン接種を実施する打ち手の確保など政府の対応が進められているものの、自治体へのワクチン配分に極端なばらつきが生じるなど新たな問題も生じており、接種率を上げるためのさらなる対策が必要となっています。新型コロナ感染拡大によって、7～9月には東京に4回目の緊急事態宣言が発令された一方で、東京オリンピック・パラリンピックは世論の反対意見を押し切るかたちで開催されるなど、政府の感染防止の対策が一貫しておらず、国民からは不安の声が上がっております。コロナ禍を収束し経済を回復するためには、早急な実効性のある政府の対策が求められています。

2020年9月に誕生した菅内閣では前安倍政権を継承することが表明され、消費税の増税による基幹税化が加速し、労働者の賃金の引き下げや、非正規雇用労働者が2015年から2000万人を超え続けるなど、利益が優先される経済社会、効率のみが追求される社会に突き進んでいます。菅首相就任後まもなく、第25期日本学術会議会員の任命に際しては、日本学術会議が推薦した105人の会員候補者のうち6名の任命が、理由を明らかにされることなく拒否されました。このことは、日本学術会議の独立性を蔑ろにして政府が恣意的な人事を行うことに他ならず、憲法23条に定める学問の自由を脅かすものであり、学研労協としても、任命拒否の理由の公開および拒否された6名の任命を求める声明を発出しました。

また、経済成長の指標となる実質国内総生産（GDP）については、新型コロナ感染拡大に伴い個人消費が落ち込んだことなどが影響して、2021年1月から3月までの年率換算では5.1%のマイナス成長で、2020年度のGDPとしても4.6%のマイナスとなり、リーマンショックが起きた2008年度を超えて戦後最悪の落ち込みとなりました。10月に任期を迎える衆議院では、新型コロナ感染症対策を優先する意向が菅首相から示されたことから、任期満了間近での選挙となります。8月時点での内閣支持率は不支持が支持を大幅に上回っている状況にあり、また9月に入って菅首相から辞任の意向が示されたことから、今後の政治の動向が注目されます。

2020年6月に成立した「科学技術・イノベーション基本法」に基づき、2021年3月26日には「第6期科学技術・イノベーション基本計画」が閣議決定されました。この中では、イノベーション創出という短期的な経済政策の推進が重要視されていますが、基礎研究分野が疎かにならないように注視

していく必要があります。また、6月18日には「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針2021）が閣議決定されました。新型コロナ対策を最優先で取り組みながら、特にグリーン、デジタル、活力ある地方づくり、少子化対策の4つの課題に重点的な投資を行う「日本の未来を拓く4つの原動力」が表明されました。これらの課題を含めて、研究機関が本来期待される研究を推進できるように、科学技術政策の今後の検討過程を注視し、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

前年度に先行した産総研に続き、国立研究開発法人では2021年度から第5期中長期目標期間に入りました。中長期計画の策定作業では、法人当局との交渉や主務省への要請を通じて、現場の職員の意見を反映させる運動に取り組んできました。各法人では、業務計画や組織運営などを引き続き注視し、研究機関としての役割をしっかりと果たしていけるように、必要に応じて要望を出していきます。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。コロナ禍を乗り越えるためにも、研究機関の基盤的な予算である運営費交付金の適正な措置が必要です。

新型コロナ感染拡大の防止策の一環として、在宅勤務、分散勤務、自宅待機等の措置が執られていますが、本人の希望とは無関係に勤務形態を指示されることもあり、押印による決裁の仕組みや、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、政府の号令の下、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ような制度作りを進めていく必要があります。

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います。2015年度には3億円だった予算額は、2017年には110億円と大幅に増額し、2021年度は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。研究機関が本来の使命を果たすための研究費は、運営費交付金で賄われるべきであることを継続して訴えていかなければなりません。

## 3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

2020年度の人事院勧告は、コロナ禍で民間企業の給与実態調査が遅れたことから10月にずれ込み、

月例給については改定を行わないとの報告でしたが、特別給については12月期の期末手当から0.05月分を引き下げるとの報告・勧告が行われました。この勧告では、2021年度以降について6月期と12月期の期末手当から0.025月分ずつを引き下げるという内容が含まれており、コロナ禍においても国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している公務員の努力を踏まえると、残念なものとなりました。

2021年の人事院勧告は例年通り8月に実施されましたが、ボーナスから0.15月分のさらなる引き下げが勧告され、2年連続のマイナス勧告という非常に厳しいものとなりました。独立行政法人には協約締結権があるため、賃金や労働条件について人事院勧告の影響を受けるものではありませんが、国は独法に対して人勧や国の対応に準拠するよう求めています。独立行政法人においては労働組合法等の徹底を通して、労使自主決着を大前提に賃金水準の維持あるいは引き上げに向けて取り組む必要があります。

公務員の定年の引き上げについては、2020年春の通常国会で廃案となった国家公務員法改正法案が、本年の第204通常国会で再度提出され可決・成立し、長年の課題であった定年の引き上げが実現することになりました。今後は、独立行政法人における定年の引き上げの実現に向けて、自律的労使関係にある各法人当局との交渉・協議を強化していくことになります。

## II 運動の基調

学研労協は筑波研究学園都市地区の労働組合が対等に連携する協議会です。

第42回代表者会議（2020年10月22日）において下記「運動の基調」を確認し、第41期はこれに従って活動をおこないました。

第42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 41 期活動報告と第 42 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。ボーナスの引き下げ勧告は 10 年ぶりだったのですが、人事院勧告のとおり、11 月 6 日付で閣議決定し、11 月 27 日に改正給与法が可決・成立してしまっただけで、学研労協では常任幹事会を通じて、各法人における対応状況の共有化を図りました。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 年連続であり、このままの内容で改正給与法が可決・成立してしまうことを危惧している状況です。

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、各法人の対応が一樣ではないため、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) 宿舎問題

学研労協は茨城国公と共同で、公務員宿舎に関するアンケートを実施し意見・要望を把握した上で、茨城県内の宿舎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。本年度の交渉では、震災関連の方が入居している廃止宿舎について福島県から特例延長の申請があったので貸与するものの申請がなければ予定通り廃止すること、つくば中心部の廃止宿舎について活用法を市と協議中であること、廃止宿舎の植栽の剪定・草刈りや治安のための巡回対策、光回線などの設備投資についての要望は財務省に伝えること、などの回答を得ました。宿舎自体と運用の改善については、引き続き要求してまいります。

### (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独立行政法人等の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、21年春闘に結集しました。2021年度政府予算確定期にむけては、2020年12月4日に財務省要請を実施しました。また、2022年度予算概算要求期である7月30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、2021年も依然として世界の直面する最大の問題です。首都圏では、オリンピック・パラリンピック開催中の緊急事態宣言下においても感染者数は増え、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、ワクチン不足や医療崩壊への懸念はますます高まり、2021年9月初旬現在、収束への道筋は全く見えていません。この間、安倍前内閣、菅内閣の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るかに遠いと言わざるを得ません。

そのような中、2020年9月に発足した菅内閣における科学技術に関連する大きな動きとしては、2020年10月の日本学術会議新会員の任命拒否問題がありました。これは内閣府の中で政府から独立して職務を行う機関であるという学術会議の設立の根拠を根本から脅かす行為であり、看過しがたいものです。

2020年10月の第42回代表者会議以降、菅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2021】(2021年6月18日閣議決定)、【経済財政運営と改革の基本方針2021】(2021年6月18日閣議決定)、【SDGsアクションプラン2021】(2020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2021】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、「国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱な社会」と「一人ひとりの多様な幸せ(well-being)が実現できる社会」の実現を目指すとあります。【経済財政運営と改革の基本方針2021】では、Covid-19を背景とする社会の変化を、これまで進められなかった課題を一気に進めるチャンスとし、内外の変化を捉え、構造改革を戦略的に進め、ポストコロナの持続的な成長基盤を作るとし、サブタイトルを「日本の未来を拓く4つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～」としています。【SDGsアクションプラン2021】では、～コロナ禍からの「よりよい復興」と新たな時代への社会変革～と銘打ち、重点事項の一つにイノベーションを通じた成長戦略を掲げ「バイオ戦略やスマート農林水産業の推進など、科学技術イノベーション(STI)を加速化し、社会課題の解決を通じてSDGsの達成を促進すると共に、生産性向上を通じた経済成長を実現し、持続可能な循環型社会を推進する」、としています。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ふ。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2021」(2021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39回国立試験研究機関全国交流集会))

昨年に引き続き、コロナ禍ということでオンライン(Zoom)での開催となりました。科学技術政策

の情勢を鑑み、研究の場の基盤整備を行うなかで現在最重要と考えられる課題を選んだ集会テーマ「DX（デジタル改革）・ダイバーシティ（多様性）・パンデミック（新型コロナ）と国研」の下、8月18日（水）夕刻に第1分科会「ダイバーシティ（多様性）の課題を考える」・第2分科会「コロナ禍の国立感染症研究所の課題」を平行で、また8月21日（土）午後には2つの記念講演「デジタルトランスフォーメーション（DX）と国研」（市川類・一橋大学イノベーション研究センター教授）、「研究機関にとって「ダイバーシティ」とは？」（原山優子・理化学研究所理事/ダイバーシティ推進室長）を含む全体集会を行い、組合員を中心にマスコミ関係者等、延べ100人以上の参加がありました。

第1分科会では、「農林水産研究におけるダイバーシティの拡大について」（マーシー・ワイルダー・国際農研プロジェクトリーダー/全農林国際農研分会執行委員長）、「ミャンマー出身女性研究者から見た日本の大学・研究所」（ティンティン ウィン シュイ・国立環境研主幹研究員）の2件の報告がありました。どちらも実績ある外国人女性研究者からのお話で、国際農研において、働く人の多様性をふまえた働きやすい研究環境作りへの取り組みが所を挙げて活発に行われていることや、ミャンマーでは大学で学ぶ学生は女子学生の方が多など、興味深い内容や初めて知る情報が紹介されました。また、栗原良将国研集会実行委員（高エネ研）より、個人アンケートのうちダイバーシティにかかわる設問の結果報告が行われ、子育て支援、柔軟な勤務時間・場所の設定が最も求められていることが分かりました。参加者からも多様性についての理解が深まった等の感想が寄せられ、たいへん有意義な分科会となりました。

第2分科会では「感染研の抱える問題について：新型コロナウイルスパンデミック前と後でどう変わったか？」（小川基彦全厚生副委員長・感染研支部）の報告がありました。新型コロナウイルス感染症パンデミックが猛威を振るい、日本でも自治体の緊急事態宣言が相次ぐ終わりが見えない状況の中、感染症対策の砦である国立感染症研究所の現状が紹介されました。コロナ禍における国立感染研の仲間の奮闘に心からの敬意を表するとともに、国民が安心して生活するためには、国研に対する十分な予算と人員の配分が必要であることが強く再確認されました。

全体集会において、市川先生のDXに関するご講演では、DXに関する基礎知識やビッグデータ、AIからDXに至る最近の動きの解説から、研究プロセスにおけるDX、さらにDXを活用した国研の新しいビジネスモデルまでの流れを分かりやすくお話いただき、これまで聞いたことはあるがよく分からない言葉だったDXに対する理解がぐっと深まりました。原山先生のダイバーシティに関するご講演では、ご自身のファミリーヒストリーを交えてのダイバーシティの解説にはじまり、「加藤セチ

プログラム」など理化学研究所のダイバーシティ推進の取り組みのお話や、北欧のスウェーデンでの先進事例（またそれが先人の大きな努力によって獲得されたものであること）、ダイバーシティ推進における課題など貴重な話題をお話いただきました。どちらのご講演でも、Zoom ウェビナーの Q&A 機能を活用した活発な議論が行われました。基調報告では、笠松鉄兵国交労連書記次長より令和 3 年の人事院勧告、ボーナスのカットや定年延長に関する労働条件に関する重要な情報の報告がありました。栗原実行委員からのアンケート結果報告では、定点観測としての組合員の労働環境に対する意見、及び今回の集会のテーマである DX やダイバーシティに関する意見のまとめが報告されました。個人アンケートの結果は学研労協の HP で公開される予定です。また、第 1、第 2 分科会の報告が各々の司会者（栗原実行委員、小滝豊美実行委員（全農林））から行われました。最後に、第 39 回国研集会のまとめとして、「国研の持つ重要な使命を果たすためには、より一層の予算と人員の拡充が必要である」という提言を出そう、ということが同意されました。

来期も、国交労連と共催で国研集会を開催し、引き続き日本の科学技術政策の課題について取り組みを続けていきます。

### 3 共同運動

#### (1) 地域活動

##### 1) つくば中央メーデー（第 92 回）

つくば中央メーデーは、学研労協や加盟する単組、および民間企業の労働組合や人権・平和にかかわる市民団体などが一緒になって実行委員会を組織し、毎年実施されています。今年も例年通り実行委員長ならびに事務局長を学研労協から選出し、学研労協が引っ張る形で、2 月から合計 3 回の実行委員会を行いました。昨年同様に新型コロナウイルス感染拡大の影響により、第 92 回つくば中央メーデーの開催は中止し、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。

以下活動概要について、記載します。

①第 1 回実行委員会（2 月 19 日）では、つくば中央メーデーを 5 月 1 日（土）に開催するが、新型コロナウイルス感染拡大が懸念されるため、昨年同様、公園等での集会は行わず、デモ行進も行わないことを決定したが、新たな試みとしてメーデー当日に Zoom で各団体等の連帯のメッセージや決意表明を配信することにした。

②第 2 回実行委員会（3 月 26 日）では、メーデー当日に Zoom 配信で各団体等が参加することにつ

いて再検討した結果、Zoom 配信を見合わせ、学研労協ホームページに決意表明等を昨年同様に紙ベースで掲載すると共に、初めての取り組みとして、動画（3分程度）での決意表明・応援メッセージを参加団体等から募集することを決定した。

③第3回実行委員会（4月20日）では、メーデー宣言、メーデースローガン、サブスローガン7項目の内容を確認し、第3回実行委員会をもって今年の実行委員会の集まりを終了することを決定した。

④今年メーデー開催日の5月1日が土曜日だったため、前日の4月30日、学研労協ホームページ（<http://gkn-rkyo.sakura.ne.jp/mede.htm>）にて、第92回つくば中央メーデーの「メーデー宣言」、「決意表明」、「応援メッセージ」を掲載しました。今回、一部の参加団体等より動画での決意表明・応援メッセージを頂いたので、動画も併せて掲載しました。

## 2) 茨城共同運動

茨城共同運動（県民要求実現茨城共同運動連絡会）は2004年9月11日に19団体で結成された「県民要求の実現をめざして共同する運動組織」です。結成から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ています。

- 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。

2020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19日（水）に茨城県知事宛て要求書を提出、7月12日（月）、13（火）及び15日（木）に県庁で茨城県との交渉・懇談を25団体72名の参加、県担当者42課室61名の出席で実施しています。2021年度の市町村統一要求書は9月11日に最終確認を予定していましたが、緊急事態宣言下のため、第50回

意思統一集会は中止となり茨城共同運動連絡会の専門委員会と常任幹事会で確認することとなりました。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。2020 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、2020 年 12 月 25 日につくば市宛ての要求書を提出し、2021 年 3 月 30 日に文書回答を得ています。今回は提出時期を早めたことにより市長あての独自要求書の作成にいたりませんでした。今後、2020 年度につくば市回答について各団体と分析して、必要に応じて懇談の実施を申し入れるとともに、2021 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。

2020 年 11 月からつくば市長とつくば市議の任期が始まり、つくば市のまちづくりに対して、新たな活動が始まりました。コロナ禍の下、「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」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。引き続き、市民的要求課題の解決を目指して暮らしやすいつくばを作るための活動を進めます。また地域の課題毎に運動のあり方を考え、必要に応じて他団体と連携・協力し、地域共闘を進めます。

### (2) 平和運動

平和はとても大切であり労働組合として取り組むべき一つの課題であることから、学研労協は設立時から地域の平和運動などの取りまとめ役として各行事の実行委員会事務局の主要な任務を担ってきました。しかし、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) 12・8 不戦のつどい (2020 年)

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえてオンラインで 12 月 9 日に開催しました。このつどいでは、2020 年 9 月に日本学術会議の一部の会員の任命が拒否されたこと、並びに 2019 年度に筑波大学が防衛装備庁の競争的資金である「安全保障技術研究推進制度」に応募し採択されたことをめぐり、「日本学術会議の任命拒否問題——戦前の歴史から考える」、「筑波大学と軍事研究」という演題でそれぞれ茨城大学の佐々木啓氏および筑波大学の興梠克久氏に報告をお願いしました。

### 2) 原水爆禁止国民平和大行進、原水爆禁止世界大会

2021 年の茨城県県南ブロックの国民平和大行進は、7 月 3 日から 7 月 7 日にかけて実施されました。新型コロナウイルス感染症の拡大をうけて、今年の平和大行進は、各市町村実行委員会として自主的に歩く活動は排除しないとしつつ、ブロック内を通して道路を歩くデモ行進は取りやめとし、各拠点での集会を中心に取り組みました。

つくば市内では、7 月 4 日朝 8 時から大清水公園で出発集会を開催しました。その後宣伝カーの運行にあわせて参加者が自主的に並木大橋までピースウォーキングをしました。

原水爆禁止世界大会もオンラインで開催されたため、8 月 9 日に長崎集会を視聴する会を計画しましたが、新型コロナウイルス感染症の感染者数が激増し、8 月 8 日からつくば市もまん延防止等重点措置の対象区域とされたため、試聴会は中止とし、個人ごとの視聴としました。

### 3) 10・21 県南集会の取り組み (2021 年)

10・21 国際反戦デーは、1966 年にベトナム戦争反対のうねりの中で、世界の平和を訴える日として日本で生まれました。2020 年の「憲法 9 条を守ろう！—いのちとくらしを守る 10.21 県南大集会」は、新型コロナウイルス感染症を踏まえ中止されました。2021 年の 10.21 県南大集会の実施については現時点で検討中です。

新型コロナウイルス感染症の蔓延がいつまで続くのか不透明なのでその時々状況に応じて柔軟に取り組みます。

## 4 組織運営

### (1) 組織構成

2021 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41期の役員は、【巻末資料3】に掲げてあります。

### 2) 課題別業務の分担

役職名	氏名	単組	課題別業務	事務局業務
議長	山田 諭/竹之内 敬人	農 林	総括、(a)、(b)、(c)	
副議長	今橋 充	産総研	(e)	
	青野 光子	環境研	(a)	
事務局長	川中 浩史	産総研	(a)、(b)、(c)、(e)	(a)、(b)、(c)
事務局次長	小滝 豊美	農 林	(a)、(d)	
	児玉 正文	農 林	(d)	
	大脇 温子	地理院	(e)	
常任幹事	坪井 一寛/坂本 圭	気象研	(c)	
	竹之内 敬人/山田 諭	農 林	総括	
	北川 有一	産総研	(e)	
	川嶋/高倉/田崎 高倉/森野/倉持	環境研	(c)	
	栗原 良将	高エネ	(a)	
	松本 真治/竹端 寛治	物材研	(a)	

### 3) 課題別業務

課題別業務の内容は以下のとおりです。

(a)	研究問題	研究予算、研究体制・環境、総合科学技術会議などとの交渉、国研集会（議長・副議長2名、事務局長が担当）
(b)	賃金・処遇問題	春闘、昇任昇格など、人事院などとの交渉
(c)	地域問題	宿舎、都市開発関連など、県・関東財務局などとの交渉
(d)	平和・民主主義	原水禁世界大会などの対応
(e)	地域共闘	メーデー、住民要求実現つくば地域共同運動、新しいつくばを創る市民の会

### 4) 事務局業務

事務局業務の内容は以下のとおりです。

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

《今後の事務局業務について》

- ① メーデー（5月）と国研集会（6～7月）は従来通り、学研労協が事務局を担当する。
- ② 財政：人件費（総額）は1年間（2020年11月1日～2021年10月30日）維持した。その後の方針（時短や会費の値上げ含む）については、検討しておく必要がある。

### （3）運営

#### 1) 常任幹事会

常任幹事会を2020年11月から2021年10月まで毎月1回（8月は除く）、定期的に開催し重要事項を審議決定し、日常業務は事務局長を中心として事務局が行いました。

2020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
(a) 国研集会	山田／竹之内議長 青野副議長 栗原常任幹事	議長・副議長・事務局長
(b) 組織財政検討委員会	山田／竹之内議長	各単組代表による協議

### 3) メーリングリスト

組織内外の情報交換を活性化するためにレンタルサーバー契約を行ってメーリングリストを設置しました。現在以下のメーリングリストを使用しています。

- 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) : 実行委員の情報交換

### (4) 組織拡大・強化

国立研究開発法人、国立研究所や国立大学法人を取り巻く状況が厳しさを増し、今まで以上に情報交換、協力体制が重要になります。学研労協の組織拡大・強化のためにもさらに JAXA 労組など未参加の組織に働きかけていく必要があります。

### (5) 広報活動

#### 1) 学研労協ホームページ

今期は以下の活動報告をアップしました。今後とも各情報の充実をめざし随時発信していく予定です。

#### 2) News ニュース

- ①News ニュース No.50 (2020.10.23) : 第 38 回 国研集会報告
- ②News ニュース No.51 (2020.12.22) : 日本学術会議の任命拒否問題—戦前の歴史を踏まえて考える  
一つくば 12・8 不戦のつどい
- ③News ニュース No.52 (2021.01.12) : 「茨城共同運動要求書」を提出しました。
- ④News ニュース No.53 (2021.01.25) : 2021 年新春学研労協旗開き開催報告
- ⑤News ニュース No.54 (2021.03.23) : 21 年春闘学習会が開かれました。
- ⑥News ニュース No.55 (2021.07.30) : 核兵器禁止・平和の思いをつなぐ—国民平和大行進—
- ⑦News ニュース No.56 (2021.08.31) : 第 39 回国立試験研究機関全国交流集会 (国研集会) 報告

#### 3) 2020 年度活動報告

- ①202012.04 : 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
- ②2021.03.15 : 公務員宿舎に関する要求書提出
- ③2021.03.31 : 茨城共同運動市町村統一要求書提出
- ④2021.07.30 : 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める請願書を提出

#### 4) 国研集会

①2021.08.18：第39回国立試験研究機関全国交流集会分科会開催（オンライン会議（Zoom））

②2021.08.21：第39回国立試験研究機関全国交流集会全体集会開催（オンライン会議（Zoom））

#### (6) 連絡文書

1) 連絡第1号（2020.12.22）：2021年新春 学研労協旗開きのご案内

2) 連絡第2号（2021.01.25）：第92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（2021.02.05）：2021年春闘学習会の開催について

4) 連絡第4号（2021.07.02）：第39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

5) 連絡第5号（2021.09.17）：第43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（気象研労組）】

#### 1 はじめに

気象研究所は、2019年4月から組織再編後の新体制により中期計画を開始しました。同時に、第13次業務整理実施計画として5名の削減が強行されました。ここ数年、官側が積極的に定員要求を進めていることから伺えるように、長年の定員削減により研究所全体に疲弊感があることは明らかです。労働組合は、私たちの処遇や労働環境について、当局と直接意見を交わし、要求することができる唯一の手段です。私たちの健康と待遇を守り、向上させるため、また気象研究所の使命たる研究業務を着実に進め、先人から受けついだ研究基盤と成果を発展させてゆくために、団結して積極的に声を上げていきます。

#### 2 気象研究所の組織改編・定員削減について

気象研究所では、2019年4月に予報、気候、台風、衛星、環境応用、海洋化学の6研究部を、全球大気海洋、気象予報、気象観測、台風・災害気象、気候・環境、応用気象の新6研究部に改組する大規模な組織再編を実施し、新たな5か年の中期研究計画をスタートしました。前年度から部長会議メンバーによる「業務・組織改革検討委員会」や業務効率化を検討する「組織再編実行プロジェクトチーム」の中で、新しい研究環境、職場環境を目指し改善案が議論されてはきたものの、実際には、組織体制の移行に必要な最低限かつ膨大な業務をこなすだけで手いっぱい、とても理想とした改善まで実行されていない、手が付けられていないというのが現状です。企画、総務、会計の職員の皆さんが多忙そうで、なかなか批判的な声を出しづらいという印象も受けるところですが、きちんと現状や経過を検証し、今後の研究所の発展のため具体的かつ実現性の高い改善案を提案していく必要があります。

2021年4月は、第14次業務整理実施計画(定数削減計画)の初年度同様、2年目の割り当てはありませんでした。また、当局は、中期計画の研究を担うため5課題14名の新規増員要求を行いました。が、気象庁から認められず、気象庁の要求項目には含まれませんでした。一方、地震津波研究部第二研究室の時限定員の見直し解除要求が認められました。この成果の報告とあわせ、二年度の定員削減がなかったものの今後の削減は避けられないので、引き続き定員要求をしていくこと、純増要求は難しいことから時限定員の要求などを今後考えていくことが組合側へ説明がありました。現在、業務整理実施計画3年目の情報は、気象庁全体数以外入ってきていませんが、所内状況を注視し、さらなる削減に反対の声を上げていきます。

### 3 人事評価制度・昇格・再任用について

2009年10月に人事評価制度が正式に運用開始されてから10年が経ちました。人事評価制度は労使双方に根付いて来た感がありますが、その中身にはまだまだ改善の余地が残されています。能力評価における自己申告時に、文章による回答を行うようにと指導があり、負担が大きいと感じるという声もありました。勤勉手当・昇給・昇格のすべてに影響する人事評価については、公平性と透明性は必ず確保されなければなりません。制度自体の複雑さに伴うもの、評価者による説明のくい違いなどの理由から、負担が大きいと感じられる作業となってしまう現実もあります。また、気象研究所は、気象庁の業務への貢献と、研究所としての学術的な研究業績という2つの評価軸を持ち合わせていることが一層複雑さを増している面はあります。それは一方で、各々の得意分野を活かす範囲が広いという利点にもなっていると考えられます。逆にそのような両側面の板挟みとなって組合員が不利な状況に置かれることがないよう今後も情報収集を進めてゆきます。個別の評価について組合員から問題や疑義が報告されれば、当局に問いただしていきます。

気象研究所の研究職の昇格については、気象研で独自に研究職格付審査委員会を開き、審査を行っています。I種（総合職）もしくは選考採用は人事院から示された包括承認基準に基づく経験年数を満たしていれば、定員の枠内で昇格します。一方、II種（一般職）は気象庁の基準を満たしてから人事院の審査を受けて昇格が決まります。このように採用区分が異なるため昇格に差が生まれています。2016年4月に初めてII種採用者の室長への昇任がありました。優秀なII種採用者が能力に応じた正しい評価をされ、格付審査委員会にも反映されるべきだと考えます。当局の説明では、格付審査委員会は経験年数、研究業績（原著論文・本庁業務への貢献）、人事評価に基づいて審査が行われています。ただし、明確な昇格基準は示されておらず、依然密室で全てが決められているという印象が拭えません。このため、組合では以前から昇格基準を明らかにするように求めています。しかし、未だに明確な回答は得られていません。一方、2017年度の総務部長会見で個人的に昇給・昇格について問い合わせがあれば可能な範囲で回答するとの回答がありました。こういった場を活用し、昇格基準を満たしているのかなど現状を知ることが大事です。

一度、双子号俸に到達すると一生その1号俸を取り戻すことは出来ません。さらに三つ子号俸というものもあります。昇格が1年遅れるということが職員の賃金にも大きくかかわってきます。これに関連して、近年は40歳前後の選考採用者も多いです。その背景として、人口も博士号取得者数も最も多い世代が遭遇したいわゆるポストク問題により、終身雇用に就いていない人が選考採用に応募してきているという面があります。そのような人々は年齢・研究経験年数的には3級・4級に相当しますが、気象研究所では2級研究官の選考採用しか行っていないため入所後は2級からの開始となります。

そのため最初から双子あるいは三つ子号俸となっていることも珍しくありません。その上さらに各級の在級年数縛りがあるために、同世代と最大2級の差がついているにも関わらずその差を縮めることはほぼ不可能といっても良い状況となっております。これは当人の人生設計に大きく関わるため、既成制度を言い訳に一種の人権侵害を犯しているという考え方もできます。現人事制度は社会情勢とのズレを生じてきているということなので見直しが必要と考えられます。選考採用時の年齢・経験年数に応じて、在級年数縛りを無くす、あるいは選考採用者の年齢・経験に応じて主任研究官採用を行うなどの制度改革が必要です。また、もし仮にそのような新制度が施行された場合にも、過去に不利な状況で選考採用された人々にも、年数を遡って公平に新制度に基づいた再評価を行って臨時昇格を適用するなどして、全職員の人権を公平に守る措置が必要と考えられます。

まずは、自分の置かれている状態を把握することが大切です。近年、官側から職員の俸給などの情報が得られないため、組合としても個々の情報がありません。必要以上に周りと比べることはしなくてもよいと考えますが、疑問に思うところがあれば執行委員と相談して取り組むことが出来ます。

気象研究所支部は、昇格格差を生じさせないように、研究職格付審査委員会の動向を注視するほか、気象部門と連携を取り、長官・人事課長交渉、人事院交渉においても、4級・5級定数の増加、採用区分に依らず等しく扱うことを要求し続けます。

2013年3月に閣議決定された再任用制度ですが、気象研究所では2014年4月から研究職の再任用が始まりました。当初から新規採用と再任用とで定数枠を取り合うような事態が生じて職場を混乱させました。2018年度から研究職再任用者の格付けが従来の2級だけでなく3級も可能となり、2020年4月に初めて再任用3級職員が誕生しました。3級の再任用には、それまでの顕著な研究実績に加えて相応の管理能力を基準としており、その判断が公平と透明性をもってなされているかどうか引き続き監視する必要があります。

気象研究所の研究職の再任用について大きな問題が発生した事例はこれまで無いようですが、再任用義務化期間は次第に延び、対象者も増加しつつあります。また2021年6月に、国家公務員の定年を65歳へ引き上げる法案が可決されました。2023年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ2031年度から65歳となります。60歳以降の職員の給与は、直前の級号俸に7割を乗じた額と報じられています。組合としても、雇用と年金の確実な接続の実現にむけて再任用制度ではなく定年延長が望ましいと考えています。その施行までは、希望者全員が希望どおり再任用されるよう求め、気象研支部としても随時情報を収集し、可能な限り意思を統一して、運用に関与していきます。

#### 4 職場環境改善について

事務作業負担が大きいことは多くの職員が認識している大きい問題です。昨今のテレワーク環境に応じた印鑑文化の見直しにより、押印省略の動き、電子決裁の動きが進んでいることは評価できますが、サインに置き換わっただけの不十分な対応も見られます。組合としては、外国出張時のとりまとめ方法や出張時の提出書類の簡略化、海外出張時の所長説明の必要性など具体的な点について提案し、効率化を求めました。在宅勤務など職場での働き方や職場環境の変化にあわせ、PC 機器やネットワークなどの技術的な進歩などを積極的に取り入れ活用しながら、今後もより事務作業の効率化が進められるよう要求していきます。

2016年7月、札幌、仙台、福岡管区气象台および気象庁に分室が訓令設置され、研究官が1人ずつ駐在（併任）し、研究課題と、駐在先の火山担当職員の人材育成等に取り組んでいます。研究環境はこの4年間で各分室にWSが整備されるなど、一定の改善が図られています。しかし、評価者と被評価者が離れた状況下で、業務貢献などの評価も含め人事評価が適正に行われるのかどうか、今後の異動では研究計画を考慮した配置がされるのか、といった不安や課題もあります。2017年11月に分室の研究職問題連絡会議を開催、12月には所長会見を実施し、分室研究官の労働条件の改善について要求する中で、事実上単身赴任状態であるにもかかわらず支給要件を満たしていないという理由で単身赴任手当が支給されていない、札幌・仙台分室研究官には研究員調整手当が支給されていない、などを指摘しましたが、いまだ改善はされていません。単身赴任手当については、気象庁から人事院へは挙げてもらっているので、実現に向けて今後も粘り強く交渉を進めていきます。また、中途採用で高位号俸にある者についての昇格は、現地昇格も含め気象研の選考採用者と同じ扱いをすることが総務部長会見で確認され、2020年度までに4名全員の主任研究官への現地昇格が実現しました。なお、2020年度退職者に伴い、選考採用により1名が新規採用されました。今後、駐在研究官含め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。その点から、隔年で計画されていた研究職問題連絡会議が、新型コロナウイルス感染拡大により開催できていないのは問題です。引き続き開催を検討し、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よう進めます。

セクハラとパワハラの問題は、国土交通労働組合で重要な問題と位置づけられています。人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の令和2年6月1日施行を受け、気象庁の規程も整備され法整備は進んでいます。しかし、過去の職場アンケートでは、室長・部長に改善を訴えているにもかかわらず長時間労働を強いられているとの声もありました。うちの職場に限ってはハラスメントなどないだろうと思わず、管理職へは通気性の良い職場となるよう日頃から心がけるよう引き続き求め



ていきます。

新型コロナの影響によりオンラインの国際会議、国際学会などに参加するため、深夜帯に勤務する事例が増えました。しかしながら、22～07時は事前に勤務を命令できなかったため、その時間帯の勤務は超過勤務扱いとなり、体調管理のためには自主的に年次休暇を取得せざるを得ない状況となっていました。そのうえ、主任研究官以上では超過勤務手当は支払われません。この問題を受けて、気象庁当局は2021年6月に「気象庁職員の勤務時間、休暇等に関する訓令の一部を改正する訓令」により、遅Z勤務（15時15分から24時00分）などを新設して、一定改善が図られました。私たちの要求で新たな制度が実現しましたが、今後は、この制度が使い勝手の良いもので運用面に支障がないか検証していく必要があります。

## 5 職場施設の整備

2020年度は新たな要求を行いませんでしたが、官側からは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。また2020年度は予算的に余裕があったのか年度末にかけて工事や物品の購入が行われました。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 宿舎問題

公務員宿舎の安定的な確保は本人・家族の生活基盤を確保する上で重要です。つくば市内の公務員宿舎の多くは昭和50年代前半に建築されたもので老朽化が顕著です。また、独法化や宿舎使用料の引き上げにより、宿舎の入居率が下がり、草刈りなど宿舎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舎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。宿舎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、2021年8月時点で19名、組織率は12.8%まで低下しました。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」として新たなスタートを切りました。支部は以降、月1回程度の執行委員会を定期的に開催し、3労組の発展につながるよう、様々なとりくみを展開してきました。

3労組を併せても32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。2年前から土研労組と寒地土研労組との連名で理事長宛の統一要求書を提出し、両労組役員揃っての理事長会見が実現しました。しかしながら、昨年以降はコロナ禍のため要求書の提出のみで、合同の理事長会見は自粛しています。

### 3 組織拡大とレク企画

組織拡大に関しては、他機関からの異動組合員への確認を徹底し、また、若手職員や非常勤職員を対象とした組合説明会を開催してきたところですが、昨年以降のコロナ禍により、活動が停滞しています。今年度はこれまでに、新規採用職員、若手職員、非常勤職員に向けて、労働組合の存在を認知していただき、加入を呼びかけるための「メール作戦」を行っており、コロナ禍が落ち着いてきた段階で、説明会などを開催していきます。

また、4年前からとりくみ始めたレクリエーション企画については、一昨年8月開催のバーベキュー大会で4回目を数えていましたが、今年はコロナ禍のため開催を見合わせている状況で、これについてもコロナ禍が落ち着いてきた段階で再開していきます。

### 4 コロナ問題

昨年の6月から今年の8月までは、国総研では週1日の在宅勤務、土研、建研は通常勤務となって

いましたが、茨城県内でも今年8月16日に非常事態宣言が、8月20日からは緊急事態宣言発令されたことから、国総研及び土研では出勤7割減を目標とした在宅勤務の実施、建研では宣言対象区域在住の職員等について、可能な限り在宅勤務や早出遅出勤務等を実施するものとし、その頻度は対象職員の希望・申し出による体制になっています。在宅勤務については、職場へのリモートアクセスの方法やセキュリティは改善されたものの、依然として個人のパソコンやネットワークを利用する形態となっており、引き続き当局に改善を要求していきます。また、国総研旭庁舎1階の食堂、喫茶、売店、4階の図書館での感染対策（アクリル板衝立の設置など）を当局に要求し、一部実現しました。

昨年度から計画されている、国総研・土研に国道408号を隔てて隣接する日本財団の研究所（旧シップ・アンド・オーシャン財団研究所）跡地への9,000床のコロナ患者収容施設の建設については、旧研究施設の解体工事や一部の外構工事が行われてきましたが、現在のところ大きな動きはありません。引き続き情報収集を行っていきます。

## 5 建設技術・災害対策等に関する講演会・セミナー開催等

国土交通省所管の建設関係の研究所は、自然災害対応も重要な業務です。建設研究機関支部では、旧土木研究所次長の石崎勝義氏を招き、令和2年2月29日に治水行政を考えるセミナーをつくば市内で開催し、小規模なセミナーでしたが、河川堤防の研究者や技術者、マスコミ等を含む21名が参加し、活発な討議が行われました。講演内容は、洪水時の越水による河川堤防の浸食防止などの強化を効率的に行う研究についてであり、このセミナー開催後に国土交通省が発表した対越水対策に関する施策にも類似の考え方が盛り込まれており、先見性に富んだセミナーであったと言えます。今後、コロナ禍が落ち着いてきた段階で、国土交通労働組合で行っている独法シンポジウムなど、さらに大きな場で講演していただき、考え方を広めていく活動を行っていきます。

## 6 非常勤職員の処遇

国の機関では、非常勤職員のボーナス支給月数が常勤職員を同一となる大きな成果を挙げたところです。一方、ボーナスへの勤務評価制度の導入検討については、現在のところ大きな動きはありませんが、非常勤職員の勤務内容に馴染まないことから、引き続き導入撤回を要求していきます。

土研では既に実現している採用当初からの有給休暇取得について、国総研、建研でも実現できるよう、要求しています。この件については、同じ国土交通労組である航空大学校支部に対して、土研での導入状況などの情報共有を行ったところ、航空大学校でも実現できたことから、特に独法の機関では実現が十分に期待できるものと考えています。

また、退職手当についても労組の要求により改善が進んでいます。

今後さらに、雇用期間の延長、特に5年目以降の採用の実現に向けて要求を強めるとともに、フレックスタイム制度や「ゆう活」など、勤務時間を柔軟に設定できる制度を非常勤職員にも導入するよう要求していきます。

## 7 その他

### (1) 障害者雇用、情報セキュリティー等に関する改善

昨年度、特に土研において顕著であった業務上の問題で、ムダな理由書の撤廃や論文盗用チェックシステムの改善を団体交渉で追及したことで、要求が実現されました。

今年度は、障害者雇用の拡大について、昨年の団体交渉の直後になって、当局が研究部門に対応をマル投げする動きをみせたため、まずは当局で問題点の洗い出し等を行うよう職員代表から抗議・要請した結果、総務課など研究支援部門で先行して障害者雇用を進めることとなりました。

また、デジタルトランスフォーメーション (DX)の建設研究への導入のため、DX関連施設の建設が計画されていますが、土研は情報セキュリティーが脆弱であったことから、昨年度の団体交渉において、情報セキュリティーを改善するとともに、セキュリティー管理を施設管理担当の職員に任せるのではなく、専門家を新たに採用すべきであると要求した結果、所内ネットワークのセキュリティーを改善するための各種工事が実施されるとともに、情報セキュリティー専門家の公募が開始されるなど、要求が実現しました。

このように身近で小規模な要求でも労組が実現させていくことで、労組に対する職員からの信頼を得ていきたいと考えています。

## 【国土交通労働組合 地理支部】

### 1 職場をめぐる状況

昨年度に引き続き COVID-19 感染拡大を受け、出勤回避 70%のための措置として一方的にテレワークが強要されている状況が定着しつつある。しかしながら、テレワークによる光熱費等の官負担は一切措置されない状況で、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である。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、引き続きテレワークに係る費用負担について当局に追及していく。このような情勢の中、8月10日に出された2021 人事院勧告では、一時金が0.15か月引き下げられることとなり、究極のエッセンシャル・ワーカーと

言える公務に精励している職員の苦労に報いず対し冷や水を浴びせる結果となっている。定年退職年齢の段階的に65歳まで引上げる国家公務員法の改正が6月4日に成立したが、一方で退職金の見直し改悪も検討されており、安心して働き続けることができる賃金、公務員制度を引き続き要求していく。

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2年連続で純増を勝ち取ったにもかかわらず、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。人員が減り続ける中、職員は災害対応や新規業務を含め、多様化する行政ニーズに対応した困難で高度な業務に取り組んでいる。また、管理職員も含め余裕がない職場の状況から、パワハラとも取れる言動について問題視する声が様々な部署で聞かれるようになってきている。男性の育児休業取得について1月以上を推奨しているにもかかわらず、期間が短いという理由で増員や代替職員もなく、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ことも大きな問題となっており、超過勤務の縮減とあわせて、増員を引き続きうたっている。

## 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。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。

## 3 職場要求実現等の状況

### (1) 非常勤職員の「5年雇い止め」について

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

また、常勤職員との均等待遇として一部の非常勤職員の特別給を見直す給実甲の改正がされたが、国土地理院の職場で該当者があるか追及している。

## (2) 女性運動の推進

コロナ禍により様々活動が制限される中、大人数が一堂に会する集会開催が困難な状況となっている。また、7割の出勤回避により日常会話すら困難な状況に陥っている実態がある。このような中で、「誰かと他愛のない話をしたい」という思いを持つ組合員からの意見が多く聞かれるようになり、地理支部女性部が解散してすでに7年が経過したが女性組合員による女性集会を昨年11月に7年ぶりに開催した。この間、3回の女性集会が開催され、気軽に参加できる歓迎会や制度学習会を行った。9月には8月10日の人事院勧告で出された不妊治療休暇の新設及び育児休業制度の改正に伴う学習会をオンラインで行った。また、女性部解散に伴い廃刊となった女性運動の機関紙「明日葉」を「明日葉NEO」として復活させ、職員に配布を行っている。これらの活動により、「女性の集まりに参加したい」という理由で若手の女性職員の加入に繋がった。

今年度はオンラインを活用した集会のあり方を模索し、女性組合員同士の交流を深めることで、組合員同士で互いに助け合える環境を整備していきたい。

## 【全環境 国立環境研究所労働組合（国環研労組）】

### 1 研究所の現況

国立環境研究所（以下「国環研」という。）は、2006年度（平成18年度）から非特定独立行政法人、2015年度からは国立研究開発法人と呼称することとなり、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が設立された。また、2017年4月には、滋賀県琵琶湖環境科学研究センター内に国環研琵琶湖分室が設置された。これら2つの新しい組織では計50名程の職員（契約職員含む）が所属しており、良好な職場環境の維持や、つくば本部職員と同水準の福利厚生が得られるよう、注視する必要がある。

## 2 研究・労働環境の現況

上述のとおり、経常研究費及び人員は頭打ちである中、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。会計課等の一部の管理部門では人員の微増が図られたものの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は評価できる。

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に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ることは組合として支持できる。一方で、契約職員の雇用や無期化転換後の配置転換等に対して中長期的な方針が当局から示されていないことは問題と考えている。

## 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。

高年齢層に関しては、60歳定年後にシニアスタッフ、シニア研究員、フェロー等による再雇用が行われている。しかし、これらの新たなシニア層の給与水準に関する不透明な決定過程や、シニア層と若手職員との間の軋轢など、未解決の問題が残されている。また、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対応について当局がどのような方針を示すかに注目している。

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。特に、パワハラと思われる事例や将来の雇用不安

に関する相談が多く、所内で対応態勢が十分でないことが明らかになっている。これからも労働環境の改善をねばり強く求め、すべての職員が安心して仕事に集中し高い水準の研究を遂行できる環境づくりのため、継続して取り組みを進めていく。

## 5 組合員数の増加に向けた取り組み

かつては研究系職員の大半が労働組合に加入していたが、その後、現地採用の事務系職員や契約職員の急増に伴い、対象者全体の組織率は30%を切っている。事務系職員と契約職員の加入者を増やすため、2017年度には契約職員の年会費を下げ、2019年度には若手職員を中心に年会費を下げた。また、組合活動を身近に感じてもらうための取り組みを行った。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、その後定年や転出等による減少が上回り2021年7月には247名となっている。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（産総研労組）】

#### 1 産総研労組第21期（2020年10月～2021年9月）の活動概要

今期の活動も、2019年末からのコロナウイルス感染症の影響で、制約の多い活動を強いられました。新人への説明会は中止となり、本部執行委員会、各種専門員会等のほとんどの活動はインターネット利用のWeb会議を中心に行うことになりました。

労働条件・環境の改善として、過重労働により心身の健康を損なう人の増加とその対策、不安定な非正規雇用で働く人の増加とその対策、年金受給開始年齢の引き上げに伴う定年後の再雇用制度導入等を求めています。研究環境の改善については、運営費交付金の拡充、施設の老朽化対策の施設整備費の充当等を春季要求交渉、官房長交渉、財務省交渉で要求し改善につなげました。

国家公務員の定年延長は、2017年に提起され、当初、2019年度実施とされていましたが、紆余曲折を経て先日6月4日に参議院で法案が可決され、2023年度に60歳に到達する者から定年が段階的に引き上げられ、2031年度に65歳定年が完成することとなりました。

産総研職員は、国立研究開発法人の職員ですが、国家公務員ではありません。2年後の国家公務員の定年延長に向け、産総研に対して定年延長を導入するよう要求しなければ、もしかしたら定年延長されないという事態が起こるかもしれません。2019年の時点では、産総研は、国家公務員の定年延長の方針が決まってから、検討するとしていました。産総研労組として定年延長について、2023年度か



らの実施を要求し、運動していかなければなりません。現状、60歳定年退職後は、テクニカルスタッフ、シニアスタッフ等として働いていますが、その業務内容・処遇は決して満足のいくものとは言えません。処遇問題を残したままでの定年延長は、十分に検討された後に実施されなければなりません。

一方で、産総研労組は、組織率の低下や執行部役員への負担の集中等、産総研労組の組織としての課題があります。今期は、組織としての健全性を取り戻し、目の前の労働条件・処遇、研究環境改善の課題に取り組む活動をし、産総研労組にとって大きな成果を上げた1年でした。

## 2 個別課題の補足説明

### (1) 定期交渉について

2021年春季要求を4月26日に提出し、6月25日に人事部長から口頭での回答があったが、到底満足する内容ではなかったため7月15日に団体交渉を申し入れた。9月10日に理事及び人事部長との交渉を予定している。前回は団体交渉の場に理事が出席しなかったため、今回は誠意ある交渉を期待したい。

### (2) 「職員給与規程改定、人事政策に関する要求書」・「職員給与規程・能力評価改善に関する要求書」の提出について

産総研では、研究職員の長期評価による昇格を廃止し、能力評価の結果に基づき昇格させる「職員給与規程」の改正が2021年2月15日に施行した。この規程改正に関連する人事政策について、施行前の2月8日に人事制度職員説明会が開催されて、研究職員の育成方針や目指すべきキャリアパスが示されたが、その制度変更への疑問点や問題点をまとめて「職員給与規程改定、人事政策に関する要求書」を2月12日提出した。その上で、さらに5月20日に「職員給与規程・能力評価改善に関する要求書」を提出し、①一定の在級期間における研究業績を評価の重点とした能力評価を行うよう改善すること、②研究実施に携わる研究職員、45歳、特に入所10年程度の職員について、キャリアゲートを設け研究活動での短期的成果・評価で、事務職へのキャリア転換を強制しないこと、の2点を要求したが回答を得られていないため、今後も能力評価、およびキャリアゲートの運用について注視し、被評価者にとって不本意な人事異動が行われないことや、キャリアゲートによる配置転換を拒否することによって不利益が生じないように、引き続き要求を行う必要がある。

## 【全厚生 医薬基盤研究所支部（基盤研労組）】

### 1 理事長交渉、厚生科学課長交渉

今年も新型コロナウイルス感染の影響で、交渉や懇談が先延ばしされています。例年7月に実施していた厚生科学課交渉は、8月17日(火)に行われました。基盤研内での懇談はまだできていません。厚生科学課交渉は試験研究機関全体の問題で行われましたが、基盤研に関する項目についての主なやり取りを下記に抜粋しました。

#### (1) 非常勤職員の処遇改善

厚生科学課) 研究所で働く全ての非常勤職員の雇用環境を改善することを最重要と考え、4月1日に就業規則を改正し、本人等の結婚に関する休暇、女性の健康管理上必要な休暇(産前・産後休暇、保育時間等)については、無給から有給の特別休暇にした、と聞いている。なお、賞与の支給については財政面への影響も鑑みながら判断されるものと聞いている。

組合) この4月にいくつかの休暇の有給化や改善があった(後述)ことについては指導いただいたことに感謝している。しかし、今回の改正は対象者が限定されており、以前から要求している賞与の支給や病気休暇の有給化(せめて3日間でも!)は含まれていない。対象者が全員に及ぶので、財政状況が好転するまで待つと言った基盤研任せにせず、別枠の予算も付けるなど工夫と指導をしてほしい。

また、週30時間以内の労働時間の職員(パートさんと呼ばれる)は、夏季休暇が認められておらず、通勤手当も出されていない。仕事に来ているのは同じなのでこの点も改善を要求する。

#### (2) 任期付き職員のパーマネント化

厚生科学課) 任期付研究員の各研究所の正規職員への採用については、公平を期すために公募により採用しているものと承知している。今後も適切な審査の下で、採用されることが必要であると認識している。

組合) パーマネント化については基盤研では管理職にしか認められておらず、任期を複数回更新した若手が職場を離れることが続いている。若手についてはずっと前から「検討中」とされ、公募によりパーマネント職員が採用されることはまずない。もっと強力に指導をしてほしい。

#### (3) 施設の老朽化対策

厚生科学課) 1. 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所については、中長期計画に基づき、

財政措置を行うこととなっており、令和3年度予算についても必要な予算を確保しているところであるが、令和4年においても引き続き努力していきたい。

2. また、研究施設等の老朽化については、基盤研からの施設整備に関する要望に基づき、概算要求等を通じた必要な予算措置について努力していきたい。

組合) 老朽化は深刻な状態なので引き続き対応をお願いしたい。これまで北海道やつくばの施設の修繕が行われてきたが、ついに大阪本所においても空調施設の劣化による不具合が生じてきた。特に実験動物施設の空調がコントロールできないと、微生物学的統御が難しくなり、動物実験に大きな影響を及ぼす。

今回は緊急事態宣言の最中だったので、基盤研はZoomでの参加としました。交渉の会場となる部屋の状態によって聞き取りにくい面があり、今後こう言った形が常態化する可能性もあることから、そのための環境を整備してほしいと思います。

## 2 労働条件の協議状況について

交渉の部分でも触れましたが、今年4月1日から就業規則の改正があり、雇用形態による休暇の格差の一部が解消されました。具体的には、本人及び子または職員の兄弟姉妹が結婚する場合の特別休暇の付与と、次世代育成関係（産前産後及び育児休暇）及び生理休暇の有給化、法定または届け出を要する感染症にかかった場合、そして健康診断の結果に基づいた、療養その他健康保持上必要な措置を行う場合の休暇の有給化（コロナ対策も含む）です。

特に女性職員の健康管理上必要な休暇については、雇用形態により格差が生じていることに妥当性がなく、問題とされたためとのことです。昨年以來ダイバーシティの考え方が入ってきている影響かと思われます。

また、本省厚生科学課を通じて労働組合からも対応を求められているとされ、人数も少なく弱い組合ではありますが、本部段階での交渉を積み重ねてきた成果だと言えます。この流れをもう一步進めて更なる処遇改善につなげるとともに、組合として強く求めている任期付き研究員や非常勤職員の処遇改善（特に賞与）を引き続き要求していきます。賞与については、厚生労働省内の研究機関や他の独法でも、ほとんどの機関が非常勤職員へも支給しており、基盤研だけが取り残されています。

任期付き職員（特に若手）からパーマメントへの移行を勝ち取ることは緊急の課題です。基盤研が設立されたときに国立研究機関から移行してきた職員が次々と定年を迎えている中で、パーマメント職員はほとんど増えず、安定した組織の運営が脅かされる現状があります。

### 3 パワーハラスメント問題

所のパワハラ委員会に訴えられた問題が1件ありましたが、パワハラではないと言う判断になりました。その関係もあってか、パワハラを含む総合的な相談窓口（外部に委託、専門職がカウンセリングや医師への繋ぎを行う）の利用が少し増えました。また、昨年所内の相談窓口に女性を入れることを打診されましたが、1名入ったとのことでした。

### 4 独法改革・統合問題

「医薬基盤・健康・栄養研究所」（略称：医薬健栄研）として、東京都新宿区と大阪府茨木市に拠点がある形で運営されてきましたが、東京の「健康・栄養研究所」の吹田市の建都への移転（令和4年2月の竣工を予定）が具体化し、入札が行われています。政府機関の地方移転の一環として移転方針が決まってから、8年以上が経過しました。（健康・栄養研究所は組合の支部としては独立しており別の組織です）

### 5 組織拡大

2020年11月に現職の組合員が1名亡くなり、強い衝撃を受けました。その後、2名の方が退職され、組織的には厳しい状態が続いています。昨年が続いてコロナの感染対策のため、所内で集まることのできないことが問題の把握を難しくしています。

### 6 つくば支所における問題

薬用植物資源研究センター及び霊長類医科学研究センターの老朽化した施設については、一部分だけですが改修が始まっています。しかしながら他にも特殊な空調機器や設備もあり、故障する事で施設の機能や研究活動がいつ停止してもおかしくない状況が続いているため予断を許さず、引き続き要求を挙げ続けることとなっています。一部とは言え改修が始まり、こういった方向に舵を切る事が出来たのも、組合の交渉による効果が大きいと思います。

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

また、テニユアトラック制が未だ若手に適応された事例が無く、貴重な生物資源であるサンプルや情報等の長期的な管理・運用が難しい局面に立たされています。ただ、昇格が若手に適応された例も僅かではあるが出てきているため、地道な組合活動の成果も出始めていると思われます。

運営費交付金は所として一定枠を確保しているとのことですが、元々抑えた形のランニングコスト

をベースにしているため、ギリギリの状況に代わりはありません。加えて競争型研究費の新規獲得が困難となってきており、運営費交付金だけでは人件費が賄えないため非常勤職員を減らさざるを得ず、研究の継続が危ぶまれています。

## 【全大教 筑波大学教職員組合つくば】

### 1 はじめに

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

筑波大学にはもう一つの労働組合がありますが（日大協傘下の筑波大学ユニオン）、これまで一切の協力関係はありませんでした。しかし、両組合とも組織が弱体化している状況から、連携は必要であり、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、今年、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、今後、日本労働評議会との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

ろです。当局との関係は比較的良好で、昨年から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。

今年度は、学長選考のあり方、5年雇い止め問題（これに先立ち、4月に学内でアンケートを実施、<https://drive.google.com/file/d/123etpNdkLITCxJhwFPaL5Q-dNb22iQEj/view>）、コロナ禍の教職員健康管理及び学生支援について、学長に公開質問状を7月に提出しました。9月に回答を得ましたが、回答内容は不十分であり

（<https://drive.google.com/file/d/14FJYyC5L3SogSTcBQRH4m0ElxZFyBNEn/view>）、今後、懇談の申し入れなどの対応を検討しています。

### 【全農林労働組合筑波分会協議会】

2014年8月の全農林筑波地方本部（「筑波地本」）終了後、筑波地本傘下であった12分会から構成される筑波分会協議会が組織され、学研労協の加盟単組として活動しています。筑波分会協議会は筑波地本のコア部分の活動を継承し、農林水産省系組織により構成された農林団地理事懇談会総務連絡会（「総務連絡会」）を相手に、全農林中央本部の執行委員を代表として労使合同形式で交渉する形で交渉を行ってきました。しかし、2016年4月の4法人（農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）、生物研、農環研、種苗管理センター）統合の際、総務連絡会は事実上消滅し、筑波全体での共通課題等について、効率的な交渉ができない状態となってしまいました。現在のところ、総務連絡会を再開する予定はないとしていることから、現在、法人単位で交渉を行う方向で検討しています。

## 1 第5期中長期計画に係る組織見直し

### （1）農研機構

第5期における研究課題及び組織見直しの大枠では、当局から、①産業競争力強化に向けた出口（ビジネス）を志向した4本の研究セグメント（研究の柱立て）に見直し、②大課題と研究組織を原則一致させ、組織が実施する課題管理と分野・組織を横断するプロジェクト型課題管理の「ハイブリッド型」管理とする、③理事長直下に基盤技術研究本部を新設し、農業情報研究センター、遺伝資源研究センター、高度分析研究センターを強化し、農業ロボティクス研究センターを新設する、④植物防疫研究部門を新設する、などが提案されました。

意見集約において、分会から多くの懸念や不満の意見が寄せられたことから、中央本部は断続的な協議を行うなかで、当局から、①新たな中長期目標を達成するための中長期計画を推進し、農研機構

のミッションを果たしていくためには、4月1日に組織体制を整えることが不可欠である、②組織見直し前後に関わらず、不明点が解消されない場合には、引き続き丁寧な職員説明を行い、役員等が現地に出向いて説明を行うことも検討する、③俸給の特別調整額の区分が変更となる者に対しては、人事異動の意向打診時において丁寧に説明する、などの見解を引き出しました。さらに、中央本部は労使懇談会を開催し、副理事長から、「役員や機構本部と現場の管理職の意思疎通が不十分であることや、組合員の意見が十分に聴取・反映されないとの指摘を真摯に受け止め、今後とも適切な運営に努めてまいりたい」との見解を示させました。

4月以降、第5期計画が開始されていますが、①研究課題についても大幅に変更となっていること、②畜産関係の研究課題の変更に伴う家畜の取り扱いやそれに伴う人事異動については、今後、計画的に実施されること、③居室等の再配置については、第5期計画に入ってから実施するものもあることから、円滑に研究・業務が推進されるか注視するとともに、課題が生じた場合は、速やかに解決を図ることが重要です。

## (2) 森林総研

第5期計画の策定に向け、当局から、①研究企画科内に研究基盤室を新設する、②企画部内に国際戦略科を新設する、③総務課に管理係を新設する、④経理課の決算係を2係に増やす、⑤気候変動研究室と生物多様性研究拠点を統合し、生物多様性研究室を新設する、⑥林木育種センター育種部に原種課を新設する、⑦同センターの指導課を指導普及・海外協力部に移管する、などが提案されました。

分会から出された意見を受けて中央本部は、当局から、①国際戦略科においては、現在、国際拠点、研究企画科、研究管理科で行っている各種の業務を一元的に行う、これまで個人で管理が求められていたデータの組織的な管理・オープン化へのシステムづくりを行う、②研究専門官ポストの減少に伴う処遇への影響はない、③原種苗木の安定的な生産・配布・普及に係る体制の整備は、育種場を含め、組織全体として人件費の範囲内で所要の要員確保等に努める、などの見解を示させた上で、労使確認してきました。

4月以降、第5期計画が開始されていますが、円滑に研究・業務が推進されるかを注視するとともに、課題が生じた場合は、速やかな解決を求めることが重要です。

## (3) 国際農研

第5期計画の策定に向け、当局から、①現行4つのプログラム構成（情報収集分析、資源・環境管理、農産物安定生産、高付加価値化）を3つ（環境、食料、情報）に集約化する、②研究戦略室を廃

止し、新たに情報広報室を独立させた組織として新設する、③企画連携部の情報広報室を廃止し、新たに同部に研究基盤室を設置し、DX推進科の新設と安全管理科の移管を行う、などが提案されました。

分会から出された意見を受けて中央本部は、当局に組織改正前後の各部署における業務分担表を示させるとともに、当局から、①第5期におけるポスト数は、第4期とほぼ同数、②俸給の特別調整額が下がる場合は、その理由を含めて事前に本人に対して丁寧に説明し理解を得る、③副プロジェクトリーダーは、4月以降、必要に応じて設置に向けた検討を進める、④研究コーディネーター及び地域コーディネーター、拠点コーディネーターの俸給の特別調整額の区分をIV種に引き上げ、昇格への影響や処遇への低下につながらないように対応する、などの見解を示させた上で、労使確認してきました。

4月以降、第5期計画が開始されていますが、円滑に研究・業務が推進されるかを注視するとともに、課題が生じた場合は、速やかな解決を求めることが重要です。

#### (4) 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、共済組合筑波支部の廃止など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。

## 2 技術支援関係職員への対応

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、230人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40人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ることが必要です。また、同じ職場で同時期に多くの組合員が異動することとなれば、業務への支障と該当職場の組合員の負担が大きくなる懸念がある一方、転居を伴う異動負担が大きいとの指摘があることから、計画的な職種変更及び負担の軽減など具体的な対策を求めることが重要です。

## 3 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、当局から、①人事評価シートでは、一つの目標項目に対して「業績評価」と「行動評価」（「職務行動評価」から変更）を並行して行うものへ変更する、②「行動評価」では業務や研究の結果だけでなく、成果に至るプロセス（行動）を評価する、③社会実装までの工程表を示すマイルストーンチャートは、ロードマップで代用する、④評価結果の文書での通知を可能とする、⑤複数年の試行の実施を行う、などの改善を引き出してきました。

中央本部は、これらの改善点とともに、①現行の業績評価は、本格運用から19年が経過し、研究職員の業務も多様化しているなかで評価制度の見直しを提案してきたこと、②新たな評価システムにおいて、成果に至るプロセス等を評価すること自体は望ましく、肯定的な意見もあること、③今後も試行を行いながら、より良い人事評価システムへの改善に向け誠実に対応したい、とした状況も踏まえ、昨年8月に試行を行うことについて労使確認し、9月以降に目標設定と期首面談、本年1月以降に自己評価と期末面談（結果の通知）が行われました。

今後、本格導入の是非については、組合員の理解と納得を踏まえ判断することとなるため、真に研究の活性化に結び付くものとなるよう、引き続き、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。

#### 4 勤務管理システムの導入

勤務管理システムの導入について、中央本部は、この間、拙速なスケジュールで導入を提案する当局に対して、組合員の理解と十分な試行による習熟を図った上で導入すべきであるとして協議を重ねてきました。

昨年11月の協議では、当局から分会意見に対する見解とともに、試行を実施し、検証・改善を図った上で本年4月から本格導入とするスケジュール（案）が示されました。これを受けて中央本部は、分会からの意見も運用上の課題が多くなっていることを踏まえ、試行の実施について労使確認してきました。

1回目の試行が昨年11月～12月、2回目が本年3月、3回目が4月に実施されましたが、様々な意見が出され、多くの不具合も発生したことから、再度9月1日の本格導入を目指す案が示され、6月に4回目の試行が行われました。

厚生労働省のガイドラインを踏まえ、適正な勤務時間管理の必要性は理解できるものの、システムの導入に向けては試行における課題の改善に組合員の意見を反映し、理解と納得のもとに円滑に導入させることが重要です。

## 5 大課題等研究推進に係る研究費の予算配分の見直し

2019年度以降、大課題等の研究推進に係る研究費の配分については、大きく変更となり、昨年度までは、「エフォートに比例した配分（基礎配分）3割、評価に基づく配分2割、理事裁量経費5割（うち理事長査定枠1割）」の割合で予算配分が行われました。

しかし、分会からは、①組合員の研究遂行や契約職員の雇用に大きな支障を来すなど、労働条件に影響を及ぼしていること、②2020年度については、機構の統一ルールで対応するとしていたにも関わらず、一部の研究センター等では予算の配分方法の問題により、現場で混乱が起きたことなど、多くの問題点が指摘されたことから、中央本部は、基礎配分を5割に戻すことや十分なマネジメントを行うことを求めてきました。

当局は本年5月、2021年度の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、2020年度同様、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、などと説明してきました。

中央本部は、基礎配分と理事裁量経費をまとめ、手上げによる予算獲得方式が増えることにより、①研究課題の安定的な推進への影響があること、②理事等への説明の負担がさらに大きくなることへの懸念などを指摘しましたが、当局は、①第5期の理事裁量経費の配分においても、中長期計画の達成に向け、各研究課題に必要な経費を適切に配分する大原則は変わっていない、②手上げによる提案方式は、インパクトのある研究や次につながる研究の提案をする絶好の機会であり、不要なものではない、などとし、今回の予算配分方針の見直しにより問題は生じないとの見解を示しました。

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ましたが、2021年度の予算配分に反映されていないことは不満であり、今後も、当局責任において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、問題や課題が生じた際には速やかな課題解消を求めていくことが必要です。

### 【物質・材料研究機構労働組合（物材機構労組）】

#### 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、有期雇用の組合員についても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、感染症流行時などに対面による組合活動が困難な場合に対応できるように規約等の改正を行いました。なお、今後は国家公務員の定年延長にともない、組合員の処遇に関して様々な制度改正が行われると考えられますが、当組合はその動向を注視し、組合員にとって好ましい労働条件の実現を図ります。

## 2 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。

## 3 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。

## 4 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。

## 5 年間活動

- ・ 定期大会/執行委員会/代議員会/職場討論会
- ・ 3地区過半数代表者に立候補
- ・ 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
- ・ 組合員への活動周知
- ・ 学研労協への執行委員の派遣

## 【防災科学技術研究所労働組合】

### 1 職員の待遇

#### (1) 定年制職員について

1) 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、期末手当の引き下げ、役員報酬、職員給与、任期付き給与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

1) 平成 31 年度より導入された有期雇用職員に対する無期雇用労働契約について、従来の採用基準の原則ののっとり引き続き実施されることを確認した。

2) 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

1) 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。

2) 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、今後、検討することとなった。

### 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

1) 職員の処遇変更、評価制度と給与制度及び両者の関連、労働条件の変更、職員業績評価結果について、組合に対する情報公開と事前の協議を十分に行うことを確認した。

2) 評価にあたっては、評価者と被評価者において面談等を実施し、十分な意思疎通を図り、良好な上下関係の構築が重要という認識を共有した。

3) 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」第 15 条の 2 に規定する労働契約法の特例により、平成 25 年 4 月以降の通算契約期間が 10 年を超える契約研究員に対して、期間の定めのない労働契約の転換の権利が発生することについて、無期雇用転換制度の基準の策定を要求し、鋭意検討中であることを確認した。

### 3 業務効率化・維持

#### (1) 超過勤務の条件

1) 勤怠システムの導入により、36 協定に定める時間について、厳格に管理できる体制が整備され、協定に定める時間を超えることのないよう、個別対応が行なわれている。

2) 災害対策基本法による指定公共機関として、全所的な災害対応にせまられ、概ね 100 時間を超える時間外労働が想定される場合は、それを大幅に超えることが無いよう配慮し、対応者に超勤抑止を促しつつ、過半数代表者と協議のうえ、33 条の届出をすることとなった。

3) 限度時間を超えて時間外労働にあたった職員等に対しては、健康及び福祉を確保するため、産業医の面接指導に加え、相談窓口を設置し、必要に応じて臨時の健康診断を行うことを確認した。

#### (2) テレワーク勤務の運用

1) 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、柔軟な運用を求め、受け入れられた。

### 【産業安全研究所労働組合（産安労組）】

当研究所は平成 28 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 4 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、労災病院等との連携し、過労死等関連疾患、せき損等、産業中毒といった分野を対象にした協働研究が実施されています。

現在、研究員の労働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（科博労組）】

### 1 はじめに

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

### 2 現組織体制と強化

2021年7月1日現在、科博労組には81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26名であり、男女比は男性57名、女性26名となっています。また、地区別には、筑波地区が79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80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2年度は、1年を通して裁量労働制の導入の可否とそれに伴う労使協定の締結について、事業者と協議を重ねました。最終的には、執行委員会で裁量労働制の導入を受け入れることとし、2021年2月12日に労組臨時大会を開催し、専門業務型裁量労働制の労使協定の締結について諮ったところ、裁量労働制の導入そのものについては、大会参加者の2/3を超える賛成多数で承認されました。しかし、裁量労働制の導入自体は賛成であるものの、令和2年度まで支払われていた定額（見なし）の時間外勤務手当が、令和3年度から支払われなくなるため、そうすると給与が約10%減額となるため、現在の給与額を維持するように強く要望しました。結果、最終的には、事業所は令和2年度在籍研究員に対しては、何らかの手当で裁量労働制導入後もそれまでの給与水準を維持する現給保障に応じました。

しかし、令和3年度の新規採用研究員についても要求していたにも関わらず、それは受け入れられず、その結果、給与額が令和2年度までの研究員と比較して令和3年度に採用された研究員は10%近く減ることになり、令和3年4月を境に同じ業務であるにも関わらず、研究員の給与に大きな差が生

じることとなり、問題となっています。こちらについては、引き続き要望、交渉を続けています。

科博労組は、事業所全職員の半数以上で構成されているため、3月12日には超過勤務・休日勤務に関する労使協定(36協定)を科博労組が労働者代表として締結しました。また、2021年2月17日には、就業規則の変更について事業者から説明があり、ハラスメントの防止等に関する規定の制定、苦情等処理委員会規程、職員の期末手当・勤勉手当に関する細則、および役員給与規程他について一部改正について承認しました。

#### 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2年度後半の活動方針

令和3年度は、「裁量労働制」導入を受け、改善すべき点などについて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要求します。そのために、組合員の相談窓口を設置しました。昨年度に現状維持を要望したが認められず、新規採用研究員の給与手取額の引き下げが行われたことは容認できるものではありません。これにより令和3年度に採用された研究員は、令和2年度に採用された研究員と同じ業務でありながら、10%以上の給与格差が生じており、問題となっています。これについては、引き続き科博労組として事業者側に改善を要求します。さらに、加盟する上部団体の支援および情報共有を継続し、また、積極的な情報交換を促進したいと思います。

【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

2020年12月4日

財務大臣 麻生 太郎 殿

全国大学高専教職員組合  
中央執行委員長 鳥畑 与一

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会  
議長 山田 諭

特殊法人等労働組合連絡協議会  
議長 花川 裕規

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（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措置がされるものの、定例・通常的な業務の予算は削減され続けています。運営費交付金の削減は、医療・研究開発・教育などをはじめとして多岐にわたる業務を通じて国民の安全・安心を守り、産業活動の基盤を支える独立行政法人の運営に支障をきたし、国立大学法人・大学共同利用機関法人・（独）国立高専の高等教育においても、学術研究、附属病院での医療の機能を低下させるとともに、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっています。このようななか、現場の職員は新型コロナウイルスの感染防止に努めながら医療・教育・研究を維持し、国民の負託に応えるべく懸命の努力を行っています。また、いまだ終息をみせない新型コロナウイルス感染症により、国立病院・国立高度専門医療研究センターや国立医薬基盤研究所等では多くの職員が昼夜を問わずその対応に追われており、医療現場や研究現場における人員不足・設備不足が、現場で働く職員らに肉体的にも精神的にも多大な負担を生じさせています。

運営費交付金削減の代替とされる競争的資金は、現有施設の維持・管理・更新の用途にはそぐわないため、建築後40年以上経過し老朽化が進んだ設備を修繕することができず、安全上の問題も発生しています。



## 【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

行革推進法による人員削減もかさなって、正規の職員・教員が採用できないため、非正規職員・教員でその場をしのぐ法人が増え、業務や研究の質や継続性が保てなくなっている現状です。さらに、無期転換権を得た非正規職員・教員の雇用を確保し、処遇を改善するためにも運営費交付金の拡充が必要となっています。

国立大学では、人件費の削減や教員人事の凍結によりゼミがなくなる、物件費の枯渇により機器の修理や材料の購入などにも支障が発生し、研究活動のみならず教育活動まで維持できなくなりつつある等の問題が生じており、基盤的研究費が安定的に措置されることの重要性と運営費交付金の削減による研究資金の不足が経常的な研究活動を阻害していることへの危惧が顕在化しています。

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

つきましては、貴職に対し、下記事項が実現するようご尽力いただくことを要請します。

### 記

1. 独立行政法人等が行う国民の安心・安全を守り、産業活動の基盤を支える業務の維持・拡充をはかること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。運営費交付金は使途を特定しない渡し切りの基盤経費とし、政府による評価と結びつけることをやめること。
3. 新型コロナウイルス感染症への対応や過重労働改善をはじめ、法人運営の実態に応じた必要な増員を行うとともに、総人件費を増額すること。
4. 再雇用・定年年齢の引き上げなどの高年齢者雇用対策や有期雇用職員の無期転換権を保障すること。
5. 同一労働・同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇を実現すること。

【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

2021年7月30日

財務大臣麻生太郎殿

全国大学高専教職員組合  
中央執行委員長 鳥畑 与一

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会  
議長 竹之内 敬人

特殊法人等労働組合連絡協議会  
議長 花川 裕規

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（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・通常的な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収束が見通せないなか、独立行政法人等で働く多くの職員がその対応に追われており、人員・設備不足が、現場で働く職員ら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。

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

## 【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

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。
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. 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。

【巻末資料3】第41期役員名簿

4 役

役職名	氏名	単組	担当
議長	山田 諭 (～メデー) / 竹之内 敬人(～10月)	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	今橋 充	産総研	地域共闘 (メデー)
	青野 光子	環境研	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	地域共闘 (住民要求実現つくば地域共同運動)
	小滝 豊美	農 林	国研集会、平和・民主主義
	児玉 正文	農 林	平和・民主主義

常任幹事

単組	氏名	担当
農 林	竹之内 敬人 (～メデー) / 山田 諭 (～10月)	総括
産総研	北川 有一	地域共闘 (メデー)
環境研	(前期) 川嶋/高倉/田崎 (後期) 高倉/森野/倉持	地域問題
気象研	坪井 一寛/坂本 圭	地域問題
高エネ	栗原 良将	研究問題 (国研集会)、賃金・処遇問題
物材研	松本真治/竹端 寛治	研究問題 (総合科学技術会議)

幹事

単組	氏名	備考
防災研	小村 健太郎	
建設研究機関	東 拓生	
筑波大	興梶 克久	
基盤研	揚山 直英	
館野分会	上野 圭介	
産安研	清水 尚憲/山際 謙太	

【巻末資料4】2020年度活動報告

2020年	
10.02 第1回独法対策委員会	04.02 第39回国研集会第1回実行委員会
10.15 第40期第11回常任幹事会	04.15 第41期第6回常任幹事会
10.22 第42回代表者会議	04.20 第92回メーデー第3回実行委員会
	04.26 第39回国研集会第2回実行委員会
11.09 第2回独法対策委員会	
11.19 第41期第1回常任幹事会	05.01 つくば中央メーデー(中止)
	05.10 第39回国研集会第3回実行委員会
12.04 運営費交付金拡充を求める財務省交渉	05.17 国民平和大行進第2回県南実行委員会
12.09 12・8不戦のつどい	05.20 第41期第7回常任幹事会
12.17 第41期第2回常任幹事会	05.24 第39回国研集会第4回実行委員会
12.25 茨城共同運動要求書提出	
	06.07 第39回国研集会第5回実行委員会
	06.14 国民平和大行進第3回県南実行委員会
2021年	06.17 第41期第8回常任幹事会
01.14 第41期第3回常任幹事会	06.19 2021年茨城県原水協総会
01.21 学研労協新春旗開き	06.21 第39回国研集会第6回実行委員会
	06.26 茨城共同運動第49回意思統一集会
02.13 茨城労連21年度総会	
02.13 国民平和大行進実行委員会総会	07.04 2021年国民平和大行進スタッフ・ینگ集会
02.18 第41期第4回常任幹事会	07.05 第39回国研集会第7回実行委員会
02.18 第3回独法対策委員会	07.12 茨城共同運動茨城県との懇談会
02.19 第92回メーデー第1回実行委員会	07.13 茨城共同運動茨城県との懇談会
02.26 2021年春闘学習会	07.15 茨城共同運動茨城県との懇談会
	07.15 第41期第9回常任幹事会
03.15 関東財務局水戸財務事務所宿舍交渉	07.30 運営費交付金拡充を求める財務省交渉
03.15 国民平和大行進第1回県南実行委員会	
03.18 第41期第5回常任幹事会	08.17 第39回国研集会第8回実行委員会
03.19 第4回独法対策委員会	08.18 第39回国研集会分科会
03.26 第92回メーデー第2回実行委員会	08.21 第39回国研集会全体集会
	09.16 第41期第10回常任幹事会

## 【巻末資料5】学研労協規約

2007年10月29日改訂（第29回代表者会議）

### 【筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会規約】

（名称及び所在地）

第一条 本協議会は、筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会（略称：学研労協）といい、主たる事務所を茨城県つくば市東1-1-1産総研つくば中央第5事業所産業技術総合研究所労働組合内におく。

（目的）

第二条 本協議会の目的は、次の各項とする。

- （1） 組合員の生活と権利を守り、研究条件、労働条件の改善と社会的地位の向上をめざします。
- （2） 研究機関の相互交流をはかり、科学・技術研究の反動的利用に反対し、国民の利益に役立たせるために、日本の科学技術の発展をめざします。
- （3） 筑波研究学園都市及び周辺地域住民の生活の改善と労働組合運動の発展をめざします。

（組織）

第三条 本協議会は第二条の目的に賛同する国公立試験研究機関または研究開発等を行う公法人及びこれに準ずる機関の労働組合をもって組織する。

2 上記以外の試験研究機関の労働組合で、第二条の目的に賛同する組合の加盟については、本協議会の承認を得て、オブザーバーとして参加することができる。

3 オブザーバー加盟の会費

オブザーバー加盟の会費は、正式加盟の半額とする。

（機関）

第四条 本協議会に代表者会議、幹事会、常任幹事会をおく。

（代表者会議）

第五条 代表者会議は、本協議会の最高議決機関である。

第六条 代表者会議は、加盟各組合の代表と幹事会で構成し、1年に1回、議長が召集する。但し、議長が必要と認めたとき、又は、各組合の代表者数の1/3以上の要請があったときは、臨時に召集しなければならない。

第七条 議長は、代表者会議開催日の1ヶ月前までに開催理由、日時、場所日程議題その他必要な事項を加盟組合に対して文書で通知しなければならない。

第八条 代表者会議は、代表者の過半数の出席により成立し議決は全員一致制を原則とする。

第九条 代表者会議は、次の事項を決める。

- （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。

### (幹事会)

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

### (常任幹事会)

第十一条 常任幹事会は、代表者会議の決定を執行する。

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

### (役員)

第十二条 本協議会に次の役員をおく。

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

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

### (会計及び会計監査)

第十三条 本協議会の経費は、年会費その他による。

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

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

(附則) 本規約は、1980年10月18日より実施する。

(附則) (第13回代表者会議)

本規約は、1992年10月8日より実施する。

(附則) (第29回代表者会議)

本規約は、2007年10月29日より実施する。

