

第 48 回学研労協代表者会議 議案書

2025 年 10 月 27 日（月）18：00～21：00

二の宮交流センター会議室



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 45 期活動報告と第 46 期活動方針	P 4 ～ P10
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 43 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 96 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	
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	P11～P21
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 全厚生 医薬基盤研究所支部
- 6 全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合
- 7 全農林労働組合 農研機構筑波分会
- 8 全農林労働組合 種苗管理センター分会
- 9 全農林労働組合 国際農林水産業研究センター分会
- 10 全農林労働組合 森林総合研究所分会
- 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

【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 業務委託後の学研労協の体制を検討するための専門委員会の途中経過報告
- 3 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
- 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 第 45 期役員名簿
- 6 2024 年度活動記録
- 7 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

2025 年の国際社会は、アメリカでのトランプ政権の誕生と、長期化するウクライナ・中東情勢が、世界の政治・経済に多大な影響を与えており、大きな変化の渦中にあります。トランプ政権が再び「アメリカ・ファースト」を掲げたことで、国際的な協調体制に揺らぎが生じています。保護主義的な通商政策は、世界経済のサプライチェーンに混乱をもたらす懸念がある一方、二国間の直接交渉による新たな貿易関係が生まれる可能性も指摘されています。また、ウクライナと中東での紛争は依然として続いており、エネルギーや食料価格の高騰を通じて世界的なインフレ圧力となっています。

また、2025 年の日本は、明るい話題と深刻な課題が交錯する一年となっています。春に開幕した大阪・関西万博は、日本の技術力と文化を世界に発信する一大イベントとして、多くの来場者で賑わい、関西経済に活気をもたらしています。未来社会のビジョンが示される一方で、実社会では物価高騰が続き、国産米までもが品薄となる「令和の米騒動」が国民生活を圧迫しました。このような経済状況への不満は、政治への不信感にもつながっています。夏の参議院選挙では与党の自民党が惨敗し、その責任を取る形で石破総理が退陣を表明しました。政治の混乱は、SNS などを通じて「世の中の分断」を加速させる一因ともなっています。

このような社会・経済情勢は、国立研究開発法人に対して、基盤研究よりも国民生活に直結する短期的な研究成果の要求を強め、さらに政治の不安定化による予算の不確実性も強めることになるでしょう。さらに、国際社会における経済安全保障の観点から、国家戦略としての役割の重要性が増大することも予想されます。半導体、AI、宇宙、海洋、環境といった戦略的技術を開発する国家の中核機関としての役割が、これまで以上に強く期待されることにつながります。これらが国立研究開発法人の長期的な研究計画に影響を与える可能性があります。

2 独立行政法人をめぐる情勢

独立行政法人は、ガバナンスの強化や民間との連携の活発化、経済安全保障における戦略的な役割の増大、特許収入・共同研究・施設利用料など自己収入の拡大が求められるようになりました。その結果として管理部門の負担が増加し、そのしわ寄せとして研究開発等の業務を担うための人員・予算が削られる傾向にあります。さらに、外部資金の獲得と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、短期的な成果を追求することによる科学技術水準の低下を招いています。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。

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、職場の活力を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 4,50 年程を経過し、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、施設の改修や更新のための施設整備費は拡充が進まず、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。

3 公務員・独立行政法人の給与等をめぐる情勢

連合によると、春闘による賃上げ率の平均は 2024 年で 5.10%、2025 年で 5.25%と 2 年連続で約 30 年ぶりとなる高い水準となりました。非正規雇用の従業員に対しても、正社員と同等の賃上げ率を適用する動きが広がっています。これは、歴史的な物価高や深刻な人手不足、企業の業績回復などが背景となっています。

これらの状況を踏まえ、2025 年 8 月 7 日に人事院は国会および内閣に対して、2025 年度の国家公務員の給与改定で月給を平均 3.62%引き上げるよう勧告しました。具体的には以下の通りです。

- ①民間の給与水準との比較（官民較差）に基づき、月例給を平均で 15,014 円（3.62%）引き上げるよう勧告しました。月例給の改定率が 3%を超えるのは、1991 年以来 34 年ぶりとなる高い水準です。
- ②期末手当・勤勉手当（ボーナス）を合わせて 0.05 ヶ月分引き上げるよう勧告しました。この引き上げは、再任用職員にも適用されます。
- ③人材確保を目的として、特に若年層の給与改善に重点が置かれました。初任給は、高卒で 12,300 円、大卒で 12,000 円と大幅に引き上げられます。
- ④若年層だけでなく、すべての職員を対象に俸給表全体が引き上げられました。
- ⑤官民給与比較の対象となる民間企業の規模が、これまでの「50 人以上」から「100 人以上」へと変更されました。
- ⑥一方で、本府省（霞が関など）の職員については、比較対象を「東京 23 区に所在する企業規模 1000 人以上」とし、「本府省業務調整手当」が拡充されました。
- ⑦給与だけでなく、働き方に関する報告も行われました。一度公務を離れた人材を再度採用する「アルムナイ採用」など、多様な人材が挑戦できる公務の実現に向けた施策が示されています。

今回の人事院勧告については、34 年ぶりの高い給与の増加率となり、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、物価はさらなる上昇傾向にあり、実質賃金は増加していません。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。今後も全ての労働者の給与引き上げを追求しなければなりません。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 47 回代表者会議において下記の「運動の基調」を確認し、第 45 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 46 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 45 期活動報告と第 46 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。2025 年の人事院勧告では、さらに 0.05 月分の引き上げが行われ、年間 4.65 月分となります。また、初任給は 2 年連続で大幅に引き上げられ、2024 年に続き若年層に特に重点を置いた全俸給表の引上げが示されました。この全俸給表の引き上げについては、官民比較方法の見直しが影響しています。また、2025 年 4 月の旅費法大幅改正では、実費精算の原則への移行により、インバウンド増に伴う国内宿泊費の高騰、円安・物価上昇による海外宿泊費の高騰による出張者負担の軽減が期待できます。また、長時間労働是正や多様なキャリア形成に資する仕組みの整備が課題として明記されています。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います。

(2) 宿舍問題

今期宿舍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舍廃止計画によって宿舍に入居する組合員が大幅に減少したため、宿舍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、今後も宿舍の管理・運営上の問題が生じれば、組合員の意見に基づき、宿舍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めます。

(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。

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、2025 年 7 月までに、第 1 回～第 8 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 11 月 24 日と 2025 年 7 月 24 日には、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

第 45 期には、以下の日程で独法対策委員会が開催されました。

- ・第 1 回 2024 年 10 月 18 日（金） 18:30～
- ・第 2 回 2024 年 11 月 22 日（金） 18:30～
- ・第 3 回 2025 年 1 月 31 日（金） 18:30～
- ・第 4 回 2025 年 3 月 7 日（金） 18:30～
- ・第 5 回 2025 年 3 月 31 日（月） 18:30～
- ・第 6 回 2025 年 5 月 12 日（月） 18:30～

- ・第7回 2025年6月23日（月） 18:30～
- ・第8回 2025年7月18日（金） 18:30～
- ・2025年度第1回 2025年9月1日（月） 18:30～

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（2021～2025年度の5ヵ年）」に基づいて進められています。同基本計画では、3つの基軸として「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」が掲げられています。2025年6月に閣議決定した「統合イノベーション戦略2025」では、同基本計画の5年目の年次戦略として、国内外の情勢変化や科学技術・イノベーションを巡る動向等を踏まえつつ、第6期基本計画の総仕上げを行うとともに、第7期基本計画に向けた議論の内容も踏まえて、科学技術・イノベーション政策におけるガバナンス強化の観点も含めて取組を推進することが示されています。なお、第7期基本計画については、2024年12月に総合科学技術・イノベーション会議への諮問と基本計画専門調査会の設置が行われ、2025年8月に同専門調査会中間とりまとめ、同年年末に基本計画案素案の作成、2026年3月に基本計画決定のスケジュールが示されています。

国立研究開発法人については、2025年1月16日に第9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8月には内閣府科学技術・イノベーション推進事務局長の下に「国立研究開発法人の役割に関する検討会」が設定され2025年3月に報告書が公表されました。報告書の主な提案事項としては、「国家的課題を担う機関としての国研のミッション再定義」、「国研の価値を最大化するための仕組みの検討」、「大学との連携の推進」、「国研協の法人化に向けた検討」等が挙げられています。こうした動向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43回国立試験研究機関全国交流集会）

2025年8月11日、第43回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）が開催されました。本集会は、国公労連および学研労協の組合員による実行委員会のもと、国が設置する研究機関や独立行政法人などで働く皆さんが、情勢学習を踏まえながら自由に意見交換を行う貴重な場として毎年開催されています。今年も遠方からの参加を可能にするため、オンライン形式での開催となりました。今年度のテーマは「トランプ政権下のアカデミア：激動する世界情勢の中で私たちに何ができるのか?」。カリフォルニア州立大学フレズノ校でジャーナリズム教育に従事されている大矢英代（おおや はなよ）さんをアメリカよりお招きし、「米国のアカデミアで今何が起きているのか」と題したご講演をいただきました。

講演では、米国における外国人排斥の動きや、イーロン・マスク氏が創設した「効率化省」による政府機関の人件費削減の影響について言及がありました。大学人事も例外ではなく、教育・研究現場に深刻な影響が及んでいるとの報告に、参加者からは民主主義や自由経済の根幹が揺らいでいるのではないかという危機感が共有されました。日本においても、外国人排斥の兆候が見られる中、決して他人事ではないとの認識が広がりました。

続いて行われたパネルディスカッションでは、国立環境研究所、産業技術総合研究所、国立感染症研究所の各現場から実態報告がありました。アンケート結果も共有され、現場の課題や組合活動の現状について活発な意見交換が行われました。特に若手職員の組合への参加促進に関する課題が浮き彫りとなり、各組織が取り組みに苦慮している様子が伺えました。一方で、大矢さんからは、アメリカでは若者の労働組合への関心が高まっているとの報告があり、日米の違いが鮮明になりました。

今回の集会は、アメリカの政治動向を通じて日本の現状を見つめ直す機会となり、参加者の視野を広げる有意義な時間となりました。今後も国内外の情勢を踏まえながら、研究現場で働く私たちがどのように連帯し、声を上げていくべきかを考える場として、国研集会の意義はますます高まっていくと思われます。

3 共同運動

(1) 地域活動

1) 第 96 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 4 名が実行委員会に加わり、2024 年 12 月から 2025 年 6 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（木）は晴天に恵まれ、18 団体 209 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 19 日）では、開催日と開催場所、役割分担を決定し、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。デモ行進の実施については第 95 回と同様に、有志によって実施することとなりました。

② 第 2 回実行委員会（2 月 6 日）では、実施内容及びスローガンとサブスローガン案、メーデー宣言案について議論をしました。

③ 第 3 回実行委員会（3 月 27 日）では、決意表明（団体アピール）の内容、機材の準備、分担金、雨天時の対応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。予算不足の対応として各団体にカンパを募ることとしました。

④ 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。メーデー大会は予定通り終了しました。終了後、会場を撤収し、機材を片付けました。

⑤ 第 4 回実行委員会（6 月 10 日）では、会計報告とアンケート結果を確認した後、来年に向けて、当日準備の簡素化に向けた議論を行いました。さらに、学研労協が事務局業務から撤退するため、事務局業務を引き継ぐ団体の募集について検討しました。

なお、その後に事務局業務を引き継ぐ団体を募集した結果、実行委員会の事務局業務は全農林筑波分会協議会に引き継いでいただくことになりました。

2) 茨城共同運動

3) 地域共闘の課題

学研労協はこれまで、茨城共同運動連絡会の幹事団体として活動してきました。しかし、昨今の時代の変化に伴い、働き方や地域の情勢も変化しており、このような状況を踏まえ茨城共同運動連絡会からの脱退とつくば地域共同運動連絡会準備会の代表および事務局を辞退することを決定し、関係各所に連絡文を発出いたしました。

4 組織運営

(1) 組織構成

2025年9月現在、以下の16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) 全農林労働組合 農研機構筑波分会
- 10) 全農林労働組合 種苗管理センター分会
- 11) 全農林労働組合 国際農林水産業研究センター分会
- 12) 全農林労働組合 森林総合研究所分会
- 13) 物質・材料研究機構労働組合
- 14) 防災科学技術研究所労働組合
- 15) 産業安全研究所労働組合
- 16) 国立科学博物館労働組合

(2) 役員構成

1) 役員の構成

第45期の役員は、【巻末資料5】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	(前期) 永井 孝志	全農林	総括、②、③
	(後期) 村田 善則	全農林	総括、①、②
副議長	高橋 潔/清水 厚	環境研	①
事務局長	吾妻 崇	産総研	①、③

常任幹事	(前期) 村田 善則	全農林	①
	(後期) 永井 孝志	全農林	①
	(前期) 赤路/石森/高尾 (後期) 石森/高尾/土屋	環境研	①
	中村 衆	高エネ	③
	(正) 伴野信哉/西川嗣彬 (副) 藤井宏樹/高澤 健	物材研	③

3) 課題別業務

課題別業務の内容は以下のとおりです。

①	研究問題	研究予算、研究体制・環境、国研集会
②	賃金・処遇問題	財務省申入れ
③	地域共闘	メーデー

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、三役会議等

<<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したが、第97回以降は事務局を学研労協から全農林筑波分会協議会に引継ぎます。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（2024年10月1日～2025年9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2025年11月以降と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

第47回学研労協代表者会議において承認された方針に沿って、2025年3月から学研労協事務局の業務を高エネルギー研究所労働組合に委託しました。委託業務内容について覚書を交わすとともに、事務局廃止に伴う手続きを行いました。

（4）運営

1) 常任幹事会

常任幹事会を2024年11月から2025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月以降は週1回程度、議長、副議長、事務局長、事務局が参加するWeb会議を三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（村田）	議長、副議長、事務局長が担当
② 規約に準拠した専門委員会	議長（村田）	各単組代表による協議

3) 学研労協将来検討委員会

第 47 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 4 号議案が採択された事を踏まえ、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、業務委託期間（2025 年 3 月～2027 年 10 月）後の学研労協の体制を検討するため、2025 年 7 月～2025 年 9 月の間に対面（1 回）とオンライン（1 回）で会議を行いました。

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 3 役会議（3yaku@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（senmon2@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.72（2024.10.23）第 42 回国立試験研究機関全国交流集会（国研集会）報告
- イ NEWS ニュース No.73（2024.10.24）第 47 回学研労協代表者会議メッセージ
- ウ NEWS ニュース No.74（2025.7.29）運営費交付金拡充を求める財務省交渉を終えて

② 2024 年度活動報告

- ア 2024.11.27 独立行政法人・国立大学法人等の運営費交付金拡充等を求める要請書を提出

- イ 2025.1.16 2025 年新春学研労協旗開き開催
- ウ 2025.2.19 2025 年第 1 回勉強会開催
- エ 2025.5.1 第 96 回つくば中央メーデー開催
- オ 2025.7.24 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 2025.8.11 第 43 回国立試験研究機関全国交流集会開催

(7) 連絡文書

- 1) 連絡第 1 号 (2024.12.06) 第 96 回つくば中央メーデー 第 1 回実行委員会について
- 2) 連絡第 2 号 (2024.12.13) 2025 年新春 学研労協旗開きのご案内
- 3) 連絡第 3 号 (2025.2.4) 2025 年第 1 回勉強会開催について
- 4) 連絡第 4 号 (2025.6.05) 学研労協将来検討委員会委員の推薦について (依頼)
- 5) 連絡第 5 号 (2025.6.05) 学研労協の活動縮小について (ご連絡)
- 6) 連絡第 6 号 (2025.7.04) 学研労協の活動縮小について (ご報告)
- 7) 連絡第 7 号 (2025.7.17) 第 43 回国立試験研究機関全国交流集会開催にむけた「事前組織アンケート」のとりくみについて
- 8) 連絡第 8 号 (2025.7.18) 第 43 回国立試験研究機関全国交流集会開催にむけた「事前個人アンケート」のとりくみについて
- 9) 連絡第 9 号 (2025.7.18) 第 43 回国立試験研究機関全国交流集会の開催について
- 10) 連絡第 10 号 (2025.9.5) 第 48 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、2020～2024 年度の第 14 次業務整理実施計画において計 9 人の定員削減が強行されました。2025 年度から 5 年間の国家公務員の定員合理化目標数が従来の 10%から 5%に緩和されたものの、依然として業務整理実施計画が継続されている現状は変わりなく、気象研究所においても中期研究計画が後半にかかる来年度以降は予断を許さない状況が懸念されます。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

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があります。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（注*）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、原則として採用一定期間後に本庁への異動を計画すると人事異動方針に明記されていますが、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。

（注*） R7 人事院勧告における「在職期間表の廃止」が決定すれば、R8 年 4 月から実施されて昇任昇格が従来より改善するケースはあり得ることになる。

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、研究官が一人ずつ駐在（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支給されていない問題、札幌・仙台分室駐在研究官には研究員調整手当が支給されていない問題などについて、気象庁から人事院へ要望を上げてもらっているものの、実現に向けて粘り強い交渉が必要です。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 建設研究機関支部】

1. 概要

旧全運輸・全港建・全気象・全建労の主要四単組は2011年9月11日、大同団結し、国土交通労働組合が誕生しました。これにあわせ、土研労組・建研労組・国総研分会は「建設研究機関支部」としてスタートを切りました。支部は以降、月1回程度の執行委員会を定期的に開催し、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. 各研究機関の分会・労組の連携、他の関連労組との連携

当支部では、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、2006年に土木研究所と寒地土木研究所（北海道札幌市）が統合したことから、土木研究所労組においては、寒地土木研究所労働組合との連携も円滑に行っています。4年前に土研労組と寒地土研労組との連名で理事長宛の統一要求書を提出し、両労組役員揃っての理事長会見が実現しました。理事長会見は、ここ2年間中断していますが、今後ともしっかりと連携していきます。

3. 各研究機関の増員、空きポスト解消

事務職員や研究施設等を扱う技術職員の人員不足が問題となっており、空きポストや併任の乱発などにより、会計部門を中心に慢性的な長時間過密労働となっています。もともと省庁再編で、研究所が国総研と土木研究所・建築研究所に分割された際に、十分な人員確保がなされなかった弊害が現在も続いている状況です。引き続きつくば3研究機関への特に事務職員、若手職員の増員を要求するとともに、独法組織においては会計・経理部門の職員の独自採用により、企業会計に精通した職員の採用・育成なども併せて要求し、空きポスト・併任の解消、一部の職員への業務集中を改善することを強く要求していきます。また、施設管理等の職員については、国交省の地方整備局からの出向職員に頼っていることもあり、これについても職員の独自採用をするよう要求しています。

4. 若手職員、研究職員の処遇、高齢期雇用などの改善実現

土木研究所においては、内閣府が進める「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）」のうち「スマートインフラマネジメントシステムの構築」の事務局となり、新たに部署を設立しましたが、十分な準備も増員もなく、既存研究チームから人員を引き抜いて事務局に配属させているとともに、7月以降は事務局が都内に移転し、長時間通勤の問題なども発生しています。永続的に研究チームで研究職務を行いたいと希望していた労組の組合員も含まれており、この組合員については、組合で早期希望実現を団体交渉等で訴えた結果、今年4月に元所属していた研究チームに戻ることができました。今後とも希望外の配転となった職員については、処遇面での不利益や過重労働などがないよう手厚い対応とするとともに、早期に希望を実現するよう要求していきます。さらに、研究職員の研究支援部門への異動が最小限となるよう増員の要求に加えて、このような人事の透明性確保について要求書を提出しており、今後団体交渉等の場で強く要求していきます。

また、再任用・再雇用職員の処遇は未だ劣悪な状況が続いており、定年延長職員との格差などの問題もあり、今後とも改善要求を引き続き進めていきます。

5. 労働組合の組織拡大のとりくみ

前述のとおり、当支部は組合員32名という小規模な組織で、今後の労組の運営上危機的な状態となっており、組織拡大は急務となっています。

新規採用・若手職員、非常勤職員への組合説明会を不定期で開催しており、参加者数が少しずつ増えてきており、労組への関心が高まっていることを実感しているところです。また、今年9月には組合員を対象とした生活支援の一環として、米農家でもある組合員が米を安価で提供するとりくみを行ったところ、複数の職員の組合への加入が実現し、それまで25名だった組合員が32名まで増えました。このような、ありとあらゆるとりくみを通じて組織拡大を進めていきます。

【国立環境研究所労働組合】

1. 次期中長期計画の策定

国立環境研究所は現在の第5期中長期計画が最終年度を迎え、第6期の計画策定が進んでいる。以前から、5年の計画期間を他の国研などで多く見られる6-7年に改めようという議論が繰り返されてきたが結局今回も5年で落ち着いた。各分野で基盤的に行う研究の他、分野横断型の研究プログラムが複数設立されその予算規模を大きくするという議論が出ているが、その分基盤研究が手薄にならないよう目配りが必要である。また、事務・情報など企画支援部門の強化について第5期中には様々なアイデアが出ていたはずだが、実際に第6期に間に合う改革はあまりないようであり、以下に述べる諸問題も第6期に持ち越される可能性が高くなっている。

2. 企画支援部門の様々な問題

2025年春には例年になく多い人数の36協定特別条項適用者が現れた。年度末に中長期計画をまたぐ1年後には更に状況が悪化しないよう、引き続き当局側の善処を求めている。事務系でエキスパートを正規職員として途中採用するケースがここ数年見られるが結局定着しないという現実があり、採用時のコミュニケーション不足や職務内容の見直しが必要と考えられる。また事務系正規職員では以前から環境

省と人事交流が行われていたが、今春防災科研との間で出向による人事交流が他独法との間としては初めて行われた。お互いの法人の良い点・悪い点を見出すきっかけになることが期待される。

3. 定年延長ほか、国の制度との差異

2023 年度から、国家公務員と同じペースで定年延長が行われている。研究系の場合、60 歳となった年度末に一旦退職して特命研究員という再雇用制度(1 年単位の契約職員)で研究を続けるか、企画支援部門に配置転換され事務的業務を行うかを本人が選択するが、これまで前者の選択に偏っている。支援が求められる業務と希望する業務の乖離という問題もあるが、そもそも例えば RA 的な業務を研究者が経験に基づき行うことを可能にする制度として前者の選択肢が作られたので、より有効に機能するよう所側に努力を求めている。これまで様々な所内ルールが国家公務員に準拠してきたが、旅費規程については R7 の国の改定に全面的には追随せず宿泊費の定額制が維持された(証憑類の管理など煩雑になることを避けるため)。また R6 年度人事院勧告への対応でも、5 級以上の号俸粗刻み化が見送られている。これまでのところ職員側に不利な点は見られないが、逆に国と異なる制度が導入されることにより不利になるケースがないか、注視が必要な状況となりつつある。

4. 組合活動の現状

正規職員・契約職員合わせて 220 名前後の加入者で安定しているが、今後高年齢層の退職につれて組織率低下の恐れがある。職場での新規勧誘も重要だが、そもそも加入者名簿の共有にも制限が考えられ、お互いに職場の誰が組合員かほぼ分からない状況になっているのがネックである。2024 年度で会計補助(アルバイト)の契約が終了し、執行委員が直接会計業務を行っている。その際の大きな負担である組合費の徴収も、オンライン決済システムを導入して情報管理が困難な銀行口座引き落としや現金受け渡しを廃止した。

【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、理事交渉(1 回)、労務室折衝(10 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、大会および臨時大会、分会代表者会議(1 回)、執行委員会(37 回)、組織拡大専門委員会(2 回)、組織財政検討委員会(3 回)、書記雇用委員会(2 回)を開催しました。春季要求では、1) 研究系職員の 61 歳以降の雇用、2) 契約職員の処遇改善、3) つくばセンターにおける研究支援業務の改善、4) 情報セキュリティの堅牢化と業務効率のバランス、5) 外部資金獲得と運営費交付金、6) 施設インフラおよび福利厚生の改善と光熱費対策、7) 在外研究の支援制度、8) テレワーク実施可能日数の例外申請を要求項目とし、それぞれについて改善を求める要求書を 2025 年 4 月に提出しました。この要求書に対して、2025 年 7 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、誠意的な回答とは程遠い内容に留まりました。組合内部の運営について、組織財政検討委員会では、1) 単年度収支のバランスを取るための方策、2) 本部役員の選出方法、3) 専門委員会設置、4) 財政補助、に関して検討しました。書記雇用委員会では、1) 書記局の体制と処遇、2) 書記早期退職制度について検討しました。

【全厚生 医薬基盤研究所支部】

1. はじめに

国立研究開発法人 医薬基盤・健康・栄養研究所は、大阪府茨木市にある本所をはじめとして、つくば市に霊長類医科学研究センターと薬用植物資源研究センターとが、また北海道と種子島には薬用植物資源研究センターの研究部が置かれている。近年、国立健康・栄養研究所の大阪移転に伴い、AI 健康・医薬研究センターが大阪府摂津市に作られた。

設立当初は医薬基盤研究所として、医薬品開発の橋渡しとバイオリソースの提供及びファンディングを目的としていたが、平成 27 年に国立健康・栄養研究所と統合されて医薬基盤・健康・栄養研究所となり、食と栄養・運動に関する調査研究が加わった。健康・栄養研究所にも組合があるが現在休止状態とのことである。

今年で設立 20 年を迎えたが、目的は変遷し、現在は革新的な医薬品開発のための基盤技術の開発、難病研究などを通じて健康長寿の延伸に貢献することとなっている。

2. 当局交渉

基盤研を含む全厚生の試験研究機関は、本省厚生科学課との年 2 回の交渉に重きを置いてきたが、昨年と今年は国立感染症研究所（感染研）が、国立健康危機管理研究機構に統合され独法化されることで様々な問題が噴出し、交渉ができない状況が続いていた。そのため、所内での事務方との懇談も滞っている。非常勤職員の処遇や、テニユアトラックの問題、再雇用職員の問題など多くを抱えており、全厚生本部と協力しこの状況を打開したいと思っている。

（感染研については令和 7 年 4 月に統合され、今も混乱が続いているが、国立研究機関交流集会でも取り上げていただき、感謝しております）

3. 職場をめぐる状況

人事院勧告では、4 年連続の引き上げとなったことで正職員には励みになったが、事務補助及び技術補助（非常勤職員）や再雇用職員にとっては殆ど恩恵が無く、そのことで事務職員が 7 人ほど組合に相談に來られ話し合いをしたが、加入には至らなかった。

基盤研の非常勤職員はボーナスが支給されていないことや、昨年の勧告にあった病気休暇の有給化についても実施されておらず、こういった事実を見て諦めてしまった感がある。

再雇用職員については、仕事が変わらないにもかかわらず給与額が大幅に減らされているのは他の部署と同じであるが、昨年度末に理事長裁量で雇用年齢が 65 歳までとされた。これには研究調整専門員や事務補助員として雇用された者も含まれている。研究費を確保して研究を遂行中であつたり、ベテランとして施設管理や研究業務の重要な部分を受け持っていた職員も多く、影響は甚大である。

運営費交付金が減られ続けている下で、職員は増えず、設備の老朽化には対応が追い付かない状況で、長期的な視野に立った研究を行うことが難しくなっている。

4. 組織拡大

新規の加入は少なく、現在の組合員は設立時の約 1/3 になってしまった。プロジェクトごとに所内のスペースが独立しており、交流がとてもやりにくいことや、雇用もプロジェクトごとであることが大きな

原因であると思われるが、組合を失くすわけにはいかない。本所では、誰も来なくても構わないから昼休みに相談会または説明会をしてみようと計画をしている。

【全大教 高エネルギー加速器研究機構職員組合】

活動の概要 2024 年 11 月～2024 年 10 月

○ 要望書「R6 年度 人事院勧告に対する機構の対応」を提出し、労使協議会の申し入れを行い、2024 年 12 月 11 日に協議会を実施した。機構は、人件費不足への機構の対応について、機構職員に対して意見徴集の場を設ける等準備を進めていた。組合は、人事院勧告に準じる給与改善を R6 年 4 月より実施することで、機構と合意した。また、R7 年度以降の地域手当・在宅勤務手当等について、機構側の対応を確認し、組合としての意見を示した。

○ 新三役挨拶を、2024 年 12 月 10 日に行い、機構長、長野理事、道園理事と懇談を行った。

○ 要望書「東海キャンパスにおける労使協議会の申し入れ」 アンケート調査の結果に基づく労使協議会を、以下の様に実施した。

開催日 2025 年 2 月 7 日

場所 KEK 東海キャンパス

議題 東海一つくば間の移動について、つくばドミトリーの予約、プリンタの管理

会議室不足、その他各種手当の今後の方針について

結果として、つくばドミトリーの予約と会議室不足につて改善された。

○ テレワークのアンケートを準備した。テレワーク業務を適用してほしい範囲の事例をあつめ、アンケートフォームまで作成したが、アンケートを実施するに至らなかった。30 期に期待したい。

○ 2025 年 4 月には、機構の新人研修に組合として参加し、新人勧誘を行った。

○ 機関紙の編集委員会を立ち上げ、はらっぱを復活させた。R7 年 5 月 28 日に、はらっぱ 45 号を発行した。

○ 技術職員の対大学の給与比較について学習した。また、東海の原科研の給与表を入手し、比較を行った。今後の、給与交渉の材料にしたい。

○ 要望書「R7 年度人勧に対する機構の対応」に関する労使協議会の申し入れを行った。日程調整を行い、R7 年 10 月 29 日 15:30 から協議会を行うこととなった。

○ R7 年 8 月には、東海借り上げ宿舍制度の廃止についてアンケート調査を行った。アンケート結果は現在分析中であるが、結果を踏まえて要望書を提出し、労使協議会を申し入れる予定である。

○ 定年年齢の延長に関連して、事務・技術職員については 60 歳以降、教員については、63 歳以降の組合員について、従来組合費の 70%とする減額措置を組合委員会です承し、9 月より実施された。

【全農林労働組合 農研機構筑波分会】

(1) 第 5 期中長期計画の一部変更

「農業の生産性の向上のためのスマート農業技術の活用に関する法律（スマート農業技術活用促進法）」の成立により、9 月 30 日に「第 5 期中長期計画」の変更が認可され、農研機構の新たな業務と

して「産学官連携機能の強化」に「農業の生産性の向上のためのスマート農業技術の活用に関する法律に基づき、農研機構が保有する研究開発設備等の事業者への供用や専門家の派遣等の協力を行うことなどにより、産学官連携を推進する。」が追加されました。

（２）定年後再雇用制度の見直し

当局は、定年後再雇用について、定年前再雇用制度とのバランスを踏まえ、①給与の月給制への変更、②短時間勤務における勤務時間の拡大（現行の週 23 時間 15 分を週 31 時間に拡大）、③定年前再雇用職員と同様の人事評価の実施（一般職員等の人事評価に準じた評価）及び処遇反映をしたい、と説明してきました。

中央本部は、労働条件の変更であることから、組合員の理解を得ることが重要であるため、意見集約を行ってきました。意見集約の結果、反対意見の報告はなく、定年退職後の安定収入等に寄与する改善であること等を踏まえ、概ね理解されていると判断でき、また、再雇用者の人事評価については、当局は「職員からの意見を踏まえつつ引き続き改善を図ってまいりたい」としていることから、受け入れることとしました。

再雇用者については、特に給与等収入面での改善を求める意見が多いことから、引き続き年収の引き上げを求めることが重要です。

（３）若手任期付研究員の雇用の安定・確保およびパーマネント研究職員の追加採用

農研機構における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満了にあたり、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。

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、任期満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。

【全農林労働組合 種苗分会】

（１）八ヶ岳農場の業務移転

当局は、本年 2 月、地権者から借地(八ヶ岳農場)の早期返還を強く求められたため、八ヶ岳農場における業務を中止し栽培作物を他農場に移転したい、として地権者にその旨を説明し、了解が得られたと説明してきました。

中央本部は、説明時期が遅くなった理由とともに当初の北杜研究拠点への移転計画を変更する理由及び業務移転に関する課題や全国の種苗管理センターにおいて行われる試作及び栽培試験の結果を踏まえた対応等を質し見解を示させた上で、業務移転は労働生活条件にかかわる事項であるため組合員の同意が必要である、として意見集約を行ってきました。

地権者からの返還要請という背景及び厳しい運営費交付金事情を踏まえ検討した上での業務移転方針ですが、全国の農場への業務の分散にあたっては、今後の試作の結果を踏まえ慎重を期す事が重要です。

また、八岳農場の業務移転にあたっては、引き続き、試作の結果を踏まえた適切な業務移転とともに移転先の人員配置及び施設整備の他、人事異動等への配慮や移転関係業務の偏り等の課題が生じないように、丁寧な対応を求めることが重要です。

【全農林労働組合 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、2025 年 4 月に希望者 1 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）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、2023 年度末及び 2024 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。

2024 年度末及び 2025 年度途中で任期満了となる 6 人の任期付研究員のうち、2024 年度末に任期満了となる 4 人は全員テニユア審査に合格・採用となりました。2025 年度途中の任期満了者（3 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ています。

【全農林労働組合 森林総研分会】

（１）研究職員業績評価実施要領の一部改正

当局は昨年 9 月、この間、学会講演要旨を成果発表の対象としてきましたが、オンラインでの期間限定の要旨公表及び要旨はないものの発表資料をオンラインで公開する場合等の要旨のない成果発表についても、発表内容、演題、全ての発表者名を確認できる公開情報の提出によって、成果発表として登録を可能とし、また、森林総研の常勤研究職員が、関連行政部局等へ出向し復帰した際、出向期間中に公表した発表業績を復帰後の初年度の評価対象とすることとし、また、併せて研究担当理事及び企画部長の調整者としての担当の一部を、研究リスク管理監および研究コーディネーターに振り替え、この改正に伴い、研究リスク管理監を業績審査委員会の構成員とする改正を行いたいと説明してきました。

今回の研究職員業績評価実施要領の一部改正は、発表業績の成果対象範囲や期間の拡大及び実態に合わせた調整者の振り替え等であるとして意見集約の結果を踏まえ再度協議することとしましたが、反対とする意見は報告されなかったため、概ね理解が得られていると判断し今回の一部改正について確認してきました。

研究職員業績評価に関する制度改正については、引き続き組合員の理解のもと進めさせることが重要です。

（２）在宅勤務等手当の新設

当局は、2023 年賃金等改定協交渉における合意を踏まえ、在宅勤務手当を新設するため、関係規程等の一部改正を行うこととしたい、と説明してきました。

中央本部は、在宅勤務手当が支給になる条件等について当局に見解を示させた上で、在宅勤務手当を支給するための職員給与規程等の一部改正は、賃金等改定交渉の結果を踏まえた改正であり、意見集約の結果からも反対意見は無かったことから提案を受け入れることとし、2025 年 7 月から制度が導入されることとなりました。

（３）一般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 2024 年 7 月 3 名、2025 年 4 月 4 名、7 月 1 名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、現在まで新規採用には至っていません。多摩森林科学園は技術系一般職の常勤職員が 1 人しかいない状況が続いており、森林管理技術を持つ技術系一般職の定常的な複数人の配置を求めています。昨年 12 月多摩森林科学園において園内で枯死木の伐倒に起因する事故が発生し、非常勤職員が労働災害に遭ってしまいました。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。

（４）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、2024 年度途中及び 2024 年度末で任期満了となる 7 名（森林バイオ研究センター 1 名含む）は全員テニユア審査に合格・採用となりました。なお、2025 年度途中の任期満了者(5 名)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

2025 年度の定年制職員の給与については人事院勧告通りの改正を勝ち取り、また看護等休暇は法改正以上の好条件を認めさせました。さらに、茨城県の最低賃金以下にあった任期制職員の給与の最低ランクの廃止や子の出張帯同旅費に対する支給を要求し、認めさせました。2026 年度も定年制職員の給与について人事院勧告以上の獲得を目指すとともに、再雇用職員を始めとした任期制職員の処遇の改善を要求していきます。

2. 過半数代表者

2024年度は、組合から過半数代表者を擁立し、就業規則の改正に対する意見書の提出、労使協定の締結をはじめとする過半数代表者の活動を通して、より良い労働条件の実現に努めました。2025年度も、組合から過半数代表者を擁立し、労働条件の改善に努めていきます。

3. 組合の体制作り

2024年度は、他の単組と同様に組合員数の減少が進んでいるため、それに伴った組織の再編を行いました。2025年度は、組織改革を軌道に乗せるための取り組みを進めていきます。

【防災科学技術研究所労働組合】

今期は、目立った活動をしてこなかったが、これから年末にかけて団体交渉を実施する予定。ただし、就業規則等の規程の改訂に際しては、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。

団体交渉では、

- ・昨今の人事院勧告の内容にそって、常勤職員だけでなく、高度専門職型職員、無期労働契約転換職員、有期雇用職員（中期計画毎に賃金改定を行ってきている）についての、同様の俸給表の引き上げ。
 - ・来年から新設されることとなった常勤の技術職員について、評価等の情報公開。
 - ・70歳までの就業機会の確保の努力義務についての情報公開
 - ・フレックスタイム制の事務系職員全体への適用拡大
- について、重点的に交渉を行う予定である。

【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9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うというミッションに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可能な分野を中心に協働研究が実施されています。

令和7年8月、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から令和2年3月より実施されてきた在宅勤務制度が、令和8年3月31日をもって終了することが当局より一方的に通告されました。本制度は5年半にわたり継続的に運用されており、就業規則への未記載にかかわらず、実質的な「労使慣行」として成立していると当組合は判断しています。合理的理由のない一方的な廃止は、労働者の既得権益を侵害する「労働条件の不利益変更」に該当する重大な問題です。

また、当研究所の研究員の給与は国家公務員に準拠しているにもかかわらず、国家公務員において既に施行されている定年延長制度が、当研究所では導入されていません。これは、研究員の専門性や経験を

長期間活用する機会を損失させるだけでなく、組合員の生涯設計に大きな影響を及ぼす不合理な処遇格差であると認識しています。

上記の課題に対し、当組合は登戸地区の産業医学総合研究所労働組合と連携し、弁護士と相談しつつ、両課題の解決に向け、まずは事務折衝を申し入れ、当局の考えを確認します。その上で、要求が受け入れられない場合は、段階的に団体交渉に移行し、在宅勤務制度の継続と定年延長制度の早期導入を強く要求してまいります。

【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。

2025年7月14日現在、科博労組には89名（昨年比プラス11）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10名、非常勤職員26名です。また、地区別には、筑波地区が85名（昨年比プラス9）、上野地区が3名、目黒地区が1名となっています。事務職員のさらなる加入や上野地区、目黒地区の職員の加入が課題となっています。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、昨年度は、研究組織の大幅な改組がされましたが、これはほとんどトップダウンで進められました。これ以外についても、科博労組では、複数の業種、勤務体制、契約形態の職員を含んでいます。そのすべての職員が職務の内容成果に見合った賃金および福利厚生が得られ、安全に安定して職務に従事することができる職場を目指すために、全ての変更は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。

2025 年 7 月 30 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 村田 善則

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七条 5 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 47 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 6 項目の解決策について、2026 年 8 月までに答申を行うこと。2025 年 8 月末までに答申が得られない場合は 2025 年 10 月の代表者会議にて中間報告を行うこと。

1. 学研労協事務局業務について
2. 事務局員の雇用形態について
3. 専従の事務局員がいない場合の事務局業務について
4. 保有する資産の管理や会費制度について
5. 常任幹事会や役職のあり方について
6. 活動内容、特に他地域にある研究機関労組との交流について
7. その他

【諮問理由】

別紙参照

【別紙】

第45回代表者会議の第3号議案に基づき設置された学研労協将来検討委員会により、学研労協が抱える課題について議論が行われ、答申に基づき規約改正等の対応が行われました。その中で、現在緊急避難措置としてレンタルオフィスにより対応している事務局の移転については、第3号議案で提案されている高エネ研労組への業務委託により対応することになりますが、業務委託期間(2027年10月)の終了後の体制については何も決まっていません。そこで、業務委託期間後の学研労協の体制を検討するため、規約七条5項に基づく専門委員会を設置し、下記の項目について議論ならびに答申を求めるとします。答申に際しては、提案内容の実施に必要な規約改正案についても盛り込むことを求めます。答申の時期については準備期間を考慮して2026年8月末までとしますが、2025年8月末までに答申が得られない場合は2025年10月の代表者会議にて中間報告を行うこととします。

1. 学研労協の事務局業務について

学研労協では下記の事務局業務を担当する事務局員を雇用していますが、この事務局員の雇用期間は最大で2027年10月末までとなっています(高エネ研労組での雇用期間を含む)。そのため、2027年11月以降について新たな事務局員の雇用を行うか否かの判断を求めます。

- ・文書管理・保管、
- ・財政管理、
- ・各種実行委員会事務業務、
- ・電話対応、
- ・外部広報、
- ・ホームページ管理、
- ・組合執務室の整理整頓

2. 事務局員の雇用形態について

1で「新たな事務局員の雇用を行う」とした場合について、事務局員が勤務地や雇用形態を決める必要があり、家賃負担等を考慮すると2025年3月以降に予定している業務委託のような形態も検討する必要があります。そのため、具体的な勤務地、業務委託を請け負う具体的な単組など、財政面も含め実現可能かつ具体的な雇用形態の提案を求めます。

3. 専従の事務局員がいない場合の事務局業務について

1で「新たな事務局員の雇用を行わない」とした場合について、現在事務局が担当している業務について、どの業務を残すのか判断を求めます。また、残す業務、特に国公労連をはじめとする外部団体からの連絡やホームページ管理といった業務の担当について、役職者による担当や幹事単組を輪番で設定して年度ごとに対応など、具体的な方法の提案を求めます。

4. 保有する資産の管理や会費制度について

1で「新たな事務局員の雇用を行わない」とした場合について、ろうきんの預金口座をはじめとする学研労協の保有する資産をどのように管理していくか決める必要が出てきます。その一方、現状の活動内容を踏まえると、事務局員の雇用を行わない場合の支出は会費収入に対して過小であり、会費制度を取りやめて必要な業務ごとに単組から集金することにすれば、学研労協として預金口座をはじめとする資産を持つ必要が無い可能性も十分考えられます。そのため、学研労協として会費制度を継続するのか否か、通帳をはじめとする資産を保有するのか否かについて、判断を求めます。また、会費制

度を継続するとした場合についてはその集金方法を、通帳等の資産を保有するとした場合については管理方法を、資産を保有しないとした場合については清算の方法について、それぞれ具体的な方法の提案を求めます。

5. 常任幹事会や役職のあり方について

常任幹事会や役職のあり方について、第 44 期の将来検討委員会においては業務委託期間に相当する期間は概ね従前どおりとして具体的な議論に至りませんでした。そこで本専門委員会では、1～4 の議論を踏まえ、業務委託期間後の常任幹事会の体制や必要な役職について議論を行い、具体的な提案を求めます。

6. 活動内容、特に他地域にある研究機関労組との交流について

第 44 期で設置された学研労協将来検討委員会においては、既存の学研労協の活動内容について継続の有無が整理されましたが、つくば地域以外の研究機関の労働組合との交流を積極的に行うかどうかについては議論に至りませんでした。この項目が提案された背景としては、加盟単組に全国組織の単組が存在するためつくば地域以外の組合員に対し会費の支払いのメリットを見出す必要性があったことが挙げられますが、業務委託期間後の体制によっては、この点は問題にならない可能性も考えられます。そのため、年に 1 回開催される国研集会以外にこのような交流を積極的に行っていくことの必要性や具体的な方策について、業務委託期間後の体制の議論を踏まえた提案を求めます。

7. その他

業務委託期間後の体制については、議論を行う中で上記以外にも対応が必要な課題が見つかると考えられます。そのため、専門委員会の中で対応が必要と判断した課題については、その対応方法も含めた提案を求めます。

業務委託後の学研労協の体制を検討するための専門委員会の途中経過報告

1) 今期の活動報告

学研労協の将来について検討するための将来検討委員会を立ち上げ、以下の項目の学研労協の活動と業務内容について7月・9月の委員会において意見交換がなされた。

1. 学研労協事務局業務について
2. 事務局員の雇用形態について
3. 専従の事務局員がいない場合の事務局業務について
4. 保有する資産の管理や会費制度について
5. 常任幹事会や役職のあり方について
6. 活動内容、特に他地域にある研究機関労組との交流について
7. その他

各議題について話し合われた内容を以下に記す。

1.～3.について

- ・現在の学研労協の業務内容については、財務省交渉、国研集会が主な業務であることが確認された。
- ・事務局員が担当している業務内容としては、文書やHP管理保存、収入支出などの財務管理、会議などのスケジュール管理などに及ぶことが確認された。
- ・事務局員の雇用を継続することで、組織の維持が目的のようになってしまわないか。
- ・事務局員を雇用した場合、資材資産やスケジュール、文章の管理などを担当してもらうため常任幹事の負担が減る一方で、加盟費が減少する現状での金銭的な負担は大きい。
- ・事務局員を雇用しない場合、前述の業務は幹事が全て行うので役員幹事の負担は増えるが、金銭的な負担は減る。幹事間での業務の引き継ぎ体制が必要。

4.について

- ・学研労協が保有する資産の管理もあるので、信用できる人、長く雇用できる人が望ましいが、そのような人材を確保できるのか。

5.について

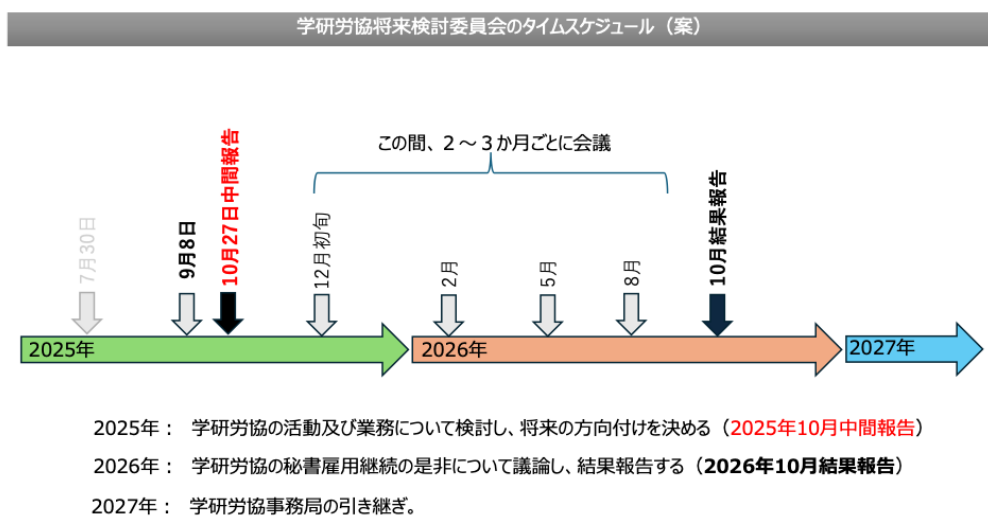
- ・役員の各担当を複数とした上で、任期を1年から2年に延長し半分ずつ交代するようにすれば事務局員が不在でも引き継ぎはスムーズになるのではないか。

6.について

- ・各地の研究機関労組との連携をメインに据えることにより、ここ数年のように自らの組織維持のために労力を使うのではなく、本来の業務に集中できるのではないか。
- ・今年は国研集会にて感染研（都内）の雇用状況について情報を交換した。今後も他の独立行政法人との連絡は継続していく。

2) 将来検討委員会答申までのスケジュール

将来検討委員会答申までのスケジュールを以下に示す



3) 学研労協の活動と事務局業務負担

活動内容	備考	学研労協事務局が担っている作業等	作業量の負担
日常業務	週3日出勤(9:00-16:45)	・メールの確認(電話対応は廃止) ・財務管理 ・ホームページの更新 ・連絡文等の発出	中程度
学研労協代表者会議 (年1回)	対面(18:00~21:00)	・議案書作成(担当部分の原稿作成あり) ・会場予約 ・開催の連絡(各単組および関係各所) ・会議への出席(受付担当) ・加盟費集金(一部の単組)	中程度の上
常任幹事会(月1回)	対面 or オンライン (18:00~20:00)	・開催の連絡 ・議事次第作成 ・会議への出席(必要な場合) ・オンラインの場合はZoom設定	中程度
三役会議(週1回)	オンライン(12:00~13:00)	・会議への出席 ・Zoom設定および連絡	中程度
将来検討委員会 (臨時:年4~5回)	対面 or オンライン (18:00~20:00)	・開催の連絡 ・資料作成	軽程度
春闘学習会(年1回)	オンライン	・開催の連絡(各単組) ・講師の依頼	軽程度
新春旗開き(年1回)	対面(18:00~21:00)	・開催の連絡(各単組および関係各所) ・会場、飲食の予約 ・当日の会場設営、受付(参加費の徴収)	中程度
独法代表者会議 (年1回)	事務局長が出席(オンライン)	・特になし	
独法対策委員会(月1回)	事務局長が出席(オンライン)	・特になし	
国研集会(年1回)	対面 or オンライン	・対面開催の場合、受付を担当する可能性がある	軽程度
国研集会実行委員会 (年10回程度)	オンライン(12:00~13:00)	・実行委員の変更の連絡	軽程度

メーデー実行委員会	・ 2025 年度から事務局業務を実行委員会へ移管 ・ 移管後の作業の量（なし）	・ 会計担当（経費の集計、銀行口座からの出入金、送金など） ・ 実行委員会に出席（4 回） ・ 実行委員会開催の連絡 ・ 警察、市役所への届け出 ・ 荷物の搬入、撤収 ・ 当日の運営、会計業務	重程度 次年度以降なし
茨城共同運動定期総会	・ 事務局撤退の連絡 （2025 年 7 月 4 日）	・ 開催の連絡	現在なし
茨城共同運動意思統一集会		・ 開催の連絡	現在なし
茨城共同運動つくば市要求書	・ 事務局撤退の連絡 （2025 年 7 月 4 日）	・ つくば地域連絡会に要求提出の連絡 ・ つくば市役所との日程調整 ・ つくば市役所に要求書提出	現在なし
茨城共同運動連絡会分担金(¥10000)	・ 2024 年度は辞退	・ 分担金の振込（年 1 回）	現在なし
新しいつくばを創る市民の会への幹事選出	・ 2024 年度は辞退	・ 特になし	現在なし
つくば母親大会への広告掲載(¥3000)	・ 2024 年度は辞退	・ 掲載料の振込（年 1 回）	現在なし
新婦人茨城県本部への広告掲載(¥5000)	・ 2024 年度は辞退	・ 掲載料の振込（年 1 回）	現在なし
平和行進分担金(¥5000)	・ 2024 年度は辞退	・ 分担金の振込（年 1 回）	現在なし
茨城県原水協理事会（総会）	・ 2024 年度から会計を実行委員会へ移管	・ 総会開催の連絡（年 4 回）	現在なし
県南平和行進実行委員会	・ 2024 年度から会計を実行委員会へ移管	・ 会計担当 ・ 通帳の管理 ・ 集金のため実行委員会に参加（2 回）	現在なし
平和行進学園実行委員会	・ 2024 年度から会計を実行委員会へ移管	・ 会計担当 ・ 通帳の管理	現在なし
不戦のつどい実行委員会	・ 2024 年度から会計を実行委員会へ移管	・ 会計担当 ・ 通帳の管理	現在なし
10.21 国際反戦デー県南集会実行委員会	・ 2024 年度から実行委員会へ移管	・ 通帳の管理	現在なし

【巻末資料 2】

宿舎に関する関東財務 局交渉		・ 特になし	現在なし
茨城県自治体問題研究 所事務局との会合		・ 依頼があれば常幹に諮る	現在なし

2024 年 11 月 27 日

財務大臣 加藤 勝 信 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 永井 孝志

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 浅野 龍一

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。独立行政法人等は、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等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、そのために予算を回さざるを得ず、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。

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、いまで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を統合し、新設される「特殊法人国立健康危機管理研究機構」において、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危惧される状況もあります。

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。
5. 国立感染症研究所と国立国際医療研究センターの統合により、来年4月に発足する特殊法人国立健康危機管理研究機構が国民の命と健康を守るためのこれまでの機能が十分に果たせ、さらに発展できるよう十分な運営費交付金等の予算措置を行うこと。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 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。
10. 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

2025 年 7 月 24 日

財務大臣 加藤 勝信 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 村田 善則

日本国家公務員労働組合連合会

中央執行委員長 浅野 龍一

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）・国立大学法人等は、医療・教育・研究開発をはじめとして多岐にわたる業務を通じて国民生活の安定及び社会経済の健全な発展、高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を支えています。

これら法人の運営費交付金は、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いるものの、経常・基盤業務にかかる予算は削減され続け、多くの法人でその運営に支障をきたしている実態にあります。近年頻発する大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症などの対応に象徴されるように、人員不足による体制の脆弱性が浮き彫りになりましたが、十分な対応がとられていません。多くの法人で、運営費交付金削減への対応として競争的資金獲得に尽力していますが、使途が限られるため、現有施設の老朽化対策や、基礎研究などが実施できない事例も発生しています。

各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続けられていることにくわえて、昨今の原油・原材料価格の高騰と円安の影響等も法人運営をさらに困難にしています。

一部の法人で定年延長制度が導入されるなど、高齢期雇用の進展がある一方で、人権費枠の増大が難しいため、新規採用者の抑制でしのいでいる法人も見受けられます。このように正規職員・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も増加し、業務や研究の質や継続性が保てなくなっている実情もあります。

このように、運営費交付金削減の弊害が顕著に現れてきています。国民の安心・安全、教育を守る独立行政法人・国立大学法人等の役割が十全に果たすためにも、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するとともに、下記事項の実現にむけて誠意ある対応を求めます。

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・拡大をはかること。
2. 国立大学法人等の高等教育、学術研究、附属病院での医療の質の向上を図り、国民の教育を受ける権利を保障すること。
3. 物価・燃料費高騰に対応できるだけの運営費交付金を確保すること。とりわけ、国立大学法人・国立研究開発法人については価格高騰に対応できる研究費・光熱費を充当すること。
4. 優秀な人材の流出防止と獲得や各法人の業務量に応じた要員確保などにむけて、総人権費の増額を可能とし、そのために必要な運営費交付金を確保すること。
5. 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。
6. 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。高齢期雇用にかかる人件費の増大によって、新規採用抑制などが生じないように運営費交付金を十全に措置すること。
7. 有期雇用研究者をはじめ、有期雇用職員の無期転換権を保障し、雇用の安定をはかること。また、パートタイム・有期雇用労働法に基づく均等・均衡待遇を実現すること。

以上

第 45 期役員名簿

三 役

役職名	氏名	単組	担当
議 長	全農林	(前期) 永井 孝志 (後期) 村田 善則	総括、研究問題 (国研集会)、財務省交渉、地域共闘 (メーデー)、専門委員会
副議長	環境研	高橋 潔	研究問題 (国研集会)、専門委員会
事務局長	産総研	吾妻 崇	研究問題 (国研集会、独法対応)、地域共闘 (メーデー)、業務委託関連

常任幹事

単組	氏名	担当
全農林	(前期) 村田 善則 (後期) 永井 孝志	各単組からの情報収集 (賃金・処遇問題等)
環境研	(前期) 赤路/石森/高尾 (後期) 石森/高尾/土屋	研究問題 (国研集会)
高エネ研	中村 衆	業務委託関連、地域共闘 (メーデー)
物材研	伴野/藤井⇒西川/高澤	地域共闘 (メーデー)
地理支部		

幹事

単組	氏名	備考
気象研支部	田尻 拓也 ⇒ 折笠 成宏	
東京気象支部館野分会	上野 圭介	
建設機関支部	東 拓生	
基盤研支部	揚山 直英	
防災研労組	小村 健太郎	
産安研労組	堀 智仁	
国科博労組	田中 伸幸⇒保坂 健太郎	

2024 年度活動報告

2024 年	
10.24 第 47 回学研労協代表者会議	4.10 三役会議
	4.18 三役会議
11.13 第 45 期第 1 回常任幹事会	4.21 第 43 回国研集会第 5 回実行委員会
11.22 三役会議	4.24 第 45 期第 6 回常任幹事会
11.22 第 2 回独法対策委員会	
11.27 運営費交付金を求める財務省交渉	5.01 第 96 回つくば中央メーデー
11.28 三役会議	5.08 三役会議
	5.09 第 43 回国研集会第 6 回実行委員会
12.06 三役会議	5.12 第 6 回独法対策委員会
12.07 独立行政法人等労組代表者会議	5.16 三役会議
12.13 三役会議	5.22 第 45 期第 7 回常任幹事会
12.18 第 45 期第 2 回常任幹事会	5.23 第 43 回国研集会第 7 回実行委員会
12.19 三役会議	5.27 三役会議
12.19 第 96 回メーデー第 1 回実行委員会	
12.24 三役会議	6.05 三役会議
	6.06 第 43 回国研集会第 8 回実行委員会
	6.10 第 96 回メーデー第 4 回実行委員会
	6.12 三役会議
2025 年	6.19 第 43 回国研集会第 9 回実行委員会
1.09 三役会議	6.23 第 7 回独法対策委員会
1.16 2025 年学研労協新春旗開き	6.27 第 45 期第 8 回常任幹事会
1.17 第 45 期第 3 回常任幹事会	
1.30 三役会議	7.03 第 43 回国研集会第 10 回実行委員会
1.31 第 3 回独法対策委員会	7.04 三役会議
	7.10 三役会議
2.06 第 96 回メーデー第 2 回実行委員会	7.17 第 43 回国研集会第 11 回実行委員会
2.07 三役会議	7.18 第 8 回独法対策委員会
2.13 三役会議	7.24 運営費交付金を求める財務省交渉
2.14 第 43 回国研集会第 1 回実行委員会	7.29 第 45 期第 9 回常任幹事会
2.19 2025 年第 1 回勉強会	7.30 第 1 回学研労協将来検討委員会
2.20 第 45 期第 4 回常任幹事会	7.31 第 43 回国研集会第 12 回実行委員会
2.27 三役会議	
2.28 第 43 回国研集会第 2 回実行委員会	8.07 三役会議
	8.11 第 43 回国研集会
3.07 三役会議	8.21 三役会議
3.07 第 4 回独法対策委員会	8.25 第 45 期第 10 回常任幹事会
3.17 第 43 回国研集会第 3 回実行委員会	
3.21 三役会議	9.01 第 1 回独法対策委員会
3.26 第 45 期第 5 回常任幹事会	9.05 三役会議
3.27 三役会議	9.08 第 2 回学研労協将来検討委員会
3.27 第 96 回メーデー第 3 回実行委員会	9.18 三役会議
3.28 第 43 回国研集会第 4 回実行委員会	9.22 第 45 期第 11 回常任幹事会
3.31 第 5 回独法対策委員会	

【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、役員の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 役員の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。