

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 2019 年度 春闘要求書に対する機構回答

原子力機構へ提出した「2019 年度春闘 賃金・労働条件改善要求書」について、4 月 16 日（火）に団体交渉を行い、労組に回答が提示されました。要求書は機構で働く人達の賃金・労働条件・職場環境の改善に留まらず、機構の運営方針や研究開発のあり方を問いただすものとなりましたが、基本的には前進が見られませんでした。

以下に要求書と機構回答の内容を示します。今後は誠意ある回答を引き出せるように交渉を継続していきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

\*\*\*\*\*

### 2019 年度春闘 賃金・労働条件改善要求と機構回答

◎要求事項（9 項目）

- I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について
- II. 諸手当の引き上げと新設について
- III. 時間短縮・休日増及び健康管理等について
- IV. 配置転換・出向について
- V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について
- VI. 交替勤務等について
- VII. 機構のあり方と研究開発環境の整備について
- VIII. 正常な労使関係の確立について
- IX. その他

#### I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

機構は、原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の賃金のあり方を労働組合と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。人事評価制度、昇給・昇格等は、研究開発機関にふさわしい制度となるよう、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

#### 1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労働組合の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 本給を平均 23,400 円以上引き上げること。
- (3) 全職員の現員現給表を労働組合に提示すること。
- (4) 初任給は、これまでどおり、国家公務員を上回ること。
- (5) 臨時用員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (6) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。

**[機構回答]：** 職員の給与等の労働条件については、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない」とする独立行政法人通則法

原研労組ご加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

労働条件に係る事項については、今後とも貴組合と協議していく所存である。給与改定交渉の基礎資料については、これまでも必要に応じて、その都度内容を労使交渉の席で説明しており、今後も同様をしたいと考えている。臨時雇員の賃金等についても適当と考えている。

また、退職者の給与の取扱いについては、妥当なものであると考えている。

## 2. 人事評価制度等について

- (1) 労働組合は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に相当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。特に、原則7級であるはずのマネージャー職の約60%を特例の6級が占めている現状について、機構としての改善策を労働組合に示すこと。
- (2) 現状の人事評価制度及び抜擢人事は、職員の士気を下げるものなので、直ちに改めること。
- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。
- (5) 中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用する制度に改めるとともに、短期の評価を直接給与や昇任・昇格に反映しないこと。
- (6) 人材ポリシーの運用に当たっては、労使交渉が必要な項目について、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。また、公平・公正な運用をすること。

**[機構回答]：** 人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。

評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。今後も、制度や評価方法を常に点検し、必要な改善を図っていく所存である。

機構では平成29年4月より、人事制度を見直し課長相当以上を労働基準法上の管理監督者と整理している。労働基準法の管理監督者に該当するか否かについては、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって総合的に判断するものとする。

また、マネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職制に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策の運用や関連規則等については、必要に応じて適時、貴組合に説明していく。

### 3. 昇給・昇格について

- (1) 職務職階による昇任と昇格の分離を行い、各級の最長在級年数を次のとおりとすること。  
1級：4年、 2級：3年、 3級：3年、 4級：4年、 5級：5年、 6級：6年
- (2) 上記の要求が実現するまでの間、特に在級年数の長い職員について、現在の「昇格必要在級年数」の基準とは別に、5級 100号以上の5級在級者を6級へ昇格させることを定める「最長在級年数」制度を導入すること。
- (3) 経歴換算等により不利益をうけている職員の本給を直ちに同年齢者と同等とすること。当面1年につき1号給の回復措置を取るよう制度化すること。
- (4) 昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

**[機構回答]：** 給与は、各職員の職務の内容、責任の度合に応じ、さらには勤務成績や能力を考慮して決定されるべきものである。昇任・昇格に係る内容について開示することは、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあることから、これを実施しない。

## II. 諸手当の引き上げと新設について

現在の規制対応とバックエンドが機構の主要な業務となっている状況では、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上のため、諸手当の引き上げ、福利厚生の実施などの施策を積極的に行うこと。

また、研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員の処遇のあり方について、労働組合と協議すること。

### 1. 研究者・技術者に関する手当

- (1) 研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 研究手当： 研究員・技術員の認定基準を見直すこと。また、旧原研で研究手当を受給していた者は、研究員又は技術員に認定し、手当を支給すること。
- (3) 放射線業務手当： 現行の放射線業務手当制度は、到底受け入れられないものであり、直ちに撤回すること。放射線業務従事者に対して、責任手当と性格づけて、支給すること。

### 2. 家族・通勤・住居等に関する手当

- (1) 扶養手当： 2017年4月に実施された扶養手当の制度変更について、子育て世代に手厚くなったことは評価したいが、一方で、試算によると多くの職員等の生涯賃金が減額となっている。職員等の生活水準の向上のため、配偶者手当等についても改善を図ること。配偶者手当は20,000円とし、配偶者のいない場合の第1扶養者については20,000円とすること。
- (2) 通勤手当： 公共交通機関により通勤する者には全額を支給すること。自動車等の維持費等の経費を適正に考慮した額を支給すること。徒歩で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。
- (3) 住居手当： 借間、借家居住者に支給する住居手当は50,000円まで全額支給すること。持家者には一律10,000円を支給すること。（科労協ではどちらも50,000円）
- (4) 単身赴任手当： 本給の30%とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。
- (5) 地域調整手当： 東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。

### 3. 超過勤務・深夜勤務・その他の手当

- (1) 超勤手当： サービス超勤を無くすこと。6級・7級職員の超過勤務手当を支給すること。超過勤務手当の乗率を平日は100分の150、休日は100分の200とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (2) 深夜勤務手当： 算定時間を午後10時から午前6時までの拘束時間とし、乗率は100分の50とすること。
- (3) 交替勤務手当： 1回あたり本給の2%とすること。ただし、休日（土、日、祝祭日）に勤務する場合はこれを4%とすること。
- (4) 災害応急作業等手当： 災害応急作業等に関して、以下の手当を支給すること。
  - ① 防護隊・消防隊の活動について、職員給与規程第23条4号を適用し、以下の措置をとること。
    - a) 本給の2%を隊員手当をとして支給すること。
    - b) 1回あたり5,000円の訓練・待機手当を支給すること。
    - c) 防護・消防活動を行った場合、管理区域内活動で50,000円、管理区域外活動で20,000円の出動手当を支給すること。
    - d) 所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
  - ② 地震後の点検など自然現象による施設の点検について、職員給与規程第23条1号を適用し手当を支給すること。
- (5) 緊急呼出手当を復活し、1回あたり昼は5,000円、夜は6,000円とすること。
- (6) 6月期一時金： 別途要求する。

**[機構回答]：** 職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない。」とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

## Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

職員等のワークライフバランスの向上のため、休暇・休業が取得しやすい人事制度・職場環境を整備し、以下に示す対策を講じること。併せて、労働時間の短縮と安全な業務遂行のため、必要な予算と人員の確保に努めること。

### 1. 労働時間・年次休暇・夏期休暇について

- (1) 労働時間を週35時間とすること。
- (2) 年次休暇を25日とすること。また、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、繰越し枠を40日まで拡大し、年次休暇の最大日数を60日とすること。
- (3) 夏期休暇を7日とし、半日単位で取得できるよう就業規程に明記すること。また、取得期間を6月から10月の期間に拡大すること。

### 2. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 不妊治療休暇10日进行けること。

- (2) 出産休暇を産前産後 10 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (3) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を 1 日 2 回それぞれ実質 1 時間として、就業規程に明記すること。
- (4) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学 4 年生の始期に達するまで」に拡大すること。
- (5) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2 週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (6) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。

仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「ベビーシッター利用料金の助成制度」、「研究支援要員制度」（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）などの導入を検討すること。

- (7) 子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に「学校行事休暇」を有給で年間 1 日程度、設けること。

### 3. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することのないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (4) 病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (5) 負傷又は疾病による欠勤の取り扱いを「病気休暇制度」に改正し、病気休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (6) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (7) ストレスチェック制度は、労働安全衛生法改正の目的である、①一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）、②労働者自身のストレスの気づきを促す、③ストレスの原因となる環境改善につなげること、という本来の目的が達成できるように取り組むこととし、次の内容について労働組合と協議を行うこと。
  - a) 衛生委員会での協議（調査票、高ストレス者の選定方法、実施頻度・時期、結果の通知・面接指導等）について
  - b) ストレスチェックの実施者について

c) ストレスチェックを職場改善に生かす方法について

(8) 各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。

- ① 苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
- ② 相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書（第1報）を作成し、直接人事部長に報告するシステムとすること。
- ③ 人事部長は、②の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。

(9) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。

特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検診」を6カ月毎に実施するか、2回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を講じること。

(10) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満18歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。

また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあっては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。

(11) 長期勤続者（10年、20年、30年、40年）に10日間のリフレッシュ休暇を付与すること。これを臨時職員にも適用すること。

(12) 臨時職員の年次休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。

(13) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。

#### 4. 働き方改革への対応・その他について

(1) 勤務時間の管理について、時間外勤務の実態を調査し、現状を明らかにすること。

今後の勤務時間の管理について、その具体的な内容を提示し、速やかに労働組合と交渉を行うこと。

(2) 2019年度から施行される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。

- ① 「時間外労働の上限規制」については、職員等が利用しやすい制度とすること。また、サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、近日中に各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
- ② 「年次有給休暇の取得義務化」については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
- ③ 2020年度から施行される「同一労働・同一賃金」への対応については、早期に労働組合に内容を示し、十分協議して合意を得ること。

(3) メーデー（5月1日）を休日とすること。

**[機構回答]：** 服務管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。また、時間単位休暇及び半日休暇を含む現行の休暇制度は適正に運用されているところである。

ストレスチェック制度については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。在職死亡者の遺族に関する要求には応じられない。

なお、「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」については、平成31年2月28日に説明し、就業規程等を見直したところである。

#### IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については、懲罰的であり、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は非常に大きく、生活に多大な影響を及ぼしており、さらには消費税増税も控えている。親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきであることから、削減率を9%程度まで小さくし、士気向上を図ること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
  - ① 実施時期と期間
  - ② 職場と職種
  - ③ 勤務内容
  - ④ 労働条件
  - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。
- (8) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (9) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

**[機構回答]：** 職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしており、おおむね適正に運用されている。なお、平成29年4月より研究員手当、技術員手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

## V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について

2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

- (1) 雇用と年金の確実な接続を図るため、定年を65歳とすること。また、定年まで標準4号給の定期昇給を行うこと。
- (2) 定年が65歳になるまでは、次の内容の定年後再雇用の制度を確立すること。
  - ① 定年後再雇用者の待遇は、本給を最低月額380,000円とし、職員の賃金改定に合わせて同等の改定を行うこと。また、一時金、諸手当は職員と同等とし、病気欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
  - ② 定年後再雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。
  - ③ 定年後再雇用者のうち非常勤嘱託でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
  - ④ 役職定年制については、画一的な導入は行わず、慎重に検討すること。
- (3) 退職手当については、現行の60歳定年退職時の支給水準を下回らないようにするとともに、削減を意図した退職金に乗じる調整率を撤廃すること。また、臨時用員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。
- (6) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

**[機構回答]：** 定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えている。定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善及び平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図る改正を行ったところである。

また、再雇用嘱託（非常勤）については、健康保険法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

## VI. 交替勤務等について

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、現在の原子力



発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
  - ① 年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
  - ② 交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者及び点検直勤務者の住宅費は無料とすること。
- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転管理業務について、安易な派遣・出向職員等への委託や外注・下請け化などは行わず、機構の現場力向上に努めること。

**[機構回答]：** 交替勤務については、貴組合と合意の上、実施しているところである。交替勤務者の勤務管理、健康管理については、適切に行っているところである。

## Ⅶ. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、創造性あふれる研究機関にしていくための第一歩であり、国民に支持された原子力開発を進める上で重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。

### 1. 機構の運営・あり方について

- (1) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (2) 現在、策定が進められている原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050(仮)」について、現在、在籍している職員のみならず、学生や子供たちなども機構に将来性を感じられるものとなるように努めること。将来ビジョンの公表後は、ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行うこと。
- (3) 機構の予算、研究計画及び事業計画等の立案及び実施にあたっては、それらの内容を早期に明らかにするとともに、職員の意見を十分尊重すること。
- (4) 人員増などについて、以下の改善を行うこと。
  - ① 大洗研究開発センターの燃料研究棟における汚染・被ばく事故等の教訓に鑑み、定員の一律削減措置を止めるよう国に働きかけ、職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、新検査制度の導入、情報セキュリティ、法令遵守等への対応、契約・調達）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
  - ② 職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
  - ③ 常勤職員及び臨時用員を正職員とすること。
  - ④ 安易な下請け化は行わないこと。

- ⑤ 応募が増えるようにアルバイトの労働条件を改善すること。
- ⑥ 有期雇用労働者（任期付常勤職員、任期付技術員等）及び事務系のアルバイトについて、労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。
- (5) カイゼン活動については、毎月のように提案をしても、機構横断的な対応が必要なことに關しては、実行が難しく、「現状維持で良い」とする回答が多くを占めている。本当に効率化が図れるような提案に対しては、予算や人員を手当し、実効性のあるカイゼン活動となるように改善を図り、その成果を職員等から見えるようにすること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。

## 2. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。また、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。
- (3) 核物質防護は、平和利用三原則、基本的人権、研究者の自主性と研究の自由等を損なわないことに留意して行うこと。防護施設の変更は研究環境と労働条件の変更にあたるので、労働組合と協議し合意の上行うこと。

## 3. 研究開発環境と予算について

- (1) 現行の研究者に対する処遇及び主幹、副主幹登用制度を研究機関にふさわしい処遇、制度とするためのあり方について、労働組合と協議すること。
- (2) 任期付き研究者については、処遇の切り下げを行わないこと。また、本人の希望があれば職員に採用するよう制度化すること。
- (3) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにするとともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。
- (4) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。

機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。

- (5) 機構の研究開発業務について、クラウドファンディングによる予算の獲得が可能であるか検討を行うこと。
- (6) 発言、発表の自由を保証するため、以下の改善を行うこと。
  - ① 外部投稿票は届出制にすること。
  - ② 学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。
  - ③ 外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。

- (7) 裁量労働制を適用させる場合は、本人の同意を得て行うこと。また、裁量労働制適用者の裁量を侵害しないこと。

#### 4. 職場の安全について

- (1) 地域、職場の安全のために、以下の改善を行うこと。
- ① 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
  - ② 施設の建設時、老朽化対策時、解体時は作業員の安全を第一とし、安全対策のために当初から十分な予算、人員、工事日程を確保すること。
  - ③ 安全上の問題を確認した場合は、現場の声をもとにした機構独自の判断により、工程の変更など必要な処置を行うこと。
  - ④ 自衛消防隊として、24時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
  - ⑤ 事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、事故・トラブル等の収束作業や、その後の調査等に対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (2) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞くなどして、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (3) 施設の廃止において重要な課題である、使用済燃料、試験用燃料試料、使用予定のない核燃料物質の処理について、方針及び対策を明確にするとともに、処理を確実にするための十分な予算、人員を確保すること。また、表面線量の高い放射性廃棄物の処理についても同様の処置を行うこと。

#### 5. その他について

- (1) 国内留学制度を新設すること。また、国外留学制度を充実させ、公正な運用を行うこと。
- (2) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。
- (3) 国の省庁等で障害者雇用率の水増しが問題となっているが、機構ではそのような国民の信頼を損なう行為は行わず、真っ当な方法で雇用率の向上に努めること。
- (4) 理事・部長職等の責任ある役職について、監督省庁等の都合による天下り・出向などの人事異動で機構運営に悪影響を及ぼすような行為は行わないこと。

**[機構回答]：** 機構の業務の運営については、機構の責任においてこれを行うべきものであるが、これが労働条件に係る場合においては、その事項について貴組合と協議することは、当然である。

アルバイトの現状の労働条件は妥当と考えるが今後応募が増えるように工夫したい。また、任期付任用制度については事業の進捗や展開を踏まえた業務運営に資するべく引き続き活用していく。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、施設廃止措置についても施設中長期計画を平成29年

4月1日に作成し、PDCAを回して見直しを行い、適切に対応を図っている。

また、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

裁量労働制については、貴組合等と十分協議し合意の上導入しており、引き続き、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

## VIII. 正常な労使関係の確立について

- (1) 正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力ユニオンと均等の便宜供与を保障すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意を得たものは速やかに協定化し、機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集会会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。

**[機構回答]：** 労使の相互理解と信頼の確保については、従来から努力してきたところである。

## IX. その他

- (1) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。
- (2) 福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 各事業所の出退勤時の渋滞緩和について、有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。
- (7) 外部の研究者等との交流に使用する施設、体育館を始めとした運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

**[機構回答]：** 福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然であると考えている。宿舍については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。

出退勤時の渋滞緩和策として時差出勤のほか、出退勤時間帯の警備体制の変更、退勤時間帯の車線の変更、出退勤時間帯のみ利用する出入門の設置等により渋滞緩和に努めているところである。

外部の研究者等との交流に使用する施設等については、今後検討していきたい。