

あゆみ速報

原研労組中執ニュース QST 版

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

秋季要求書と QST 回答、一時金 2.175 月!

11月1日(木)に「2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」及び「2018年度 12月期期末手当要求について」を量研機構(QST)に提出しました。11月12日(月)に機構より出された回答文書は、賃金・労働条件改善については具体性に乏しい事柄が多く、また、12月期一時金については2.175月と、2018年度人事院勧告(+0.05月)を考慮していない回答で、とても納得のいくものではありませんでした。

以下に要求書の内容と機構の回答を記します。今後、団体交渉などで誠意ある回答を引き出せるよう求めていきますので、皆様のご支援をお願いいたします。

2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について 2018年度 12月期期末手当要求について(要求書)

2018年度秋季における賃金・労働条件の改善について、及び2018年12月期期末手当について下記のとおり要求する。11月16日までに貴職出席の団体交渉を那珂核融合研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関に相応しい労働条件を確立し、働き甲斐のある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また、本要求書に関して貴職出席の団体交渉を早急に開催し、文書により誠意ある回答を行うよう要求する。

1. 2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について

(1) 賃金改善要求について

我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。本年度の賃金について、貴職が、人事院勧告や閣議決定のみにとられることなく、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。

① 機構は、春に提出した2018年度賃金・労働条件改善要求(2018年5月11日付け69原研労中4-15号)について、非常に不満足な回答を提示した。本給引き上げについて再度検討の上、誠意ある回答を行うこと。

(機構回答) 職員の給与等の労働条件については、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趣旨を踏まえつつ、対応していきたいと考える。

② 賃金・手当等の制度を新設・変更する際には、その内容を労組と十分に協議し、職員等に対して不利益となるような変更等の一方的な実施は決して行わないこと。

(機構回答) 労働条件に係る制度の新設又は変更を行う場合においては、法の趣旨を踏まえつつ、今後も貴労組と十分に協議を行っていく考えである。

③ 2018年2月1日から退職金の調整率が87.0%から83.7%に一方的に引き下げられた。このような調整率ありきの方法は、退職金の本来の趣旨である「賃金の後払いとして積み立てたもの」を損ねるものである。調整率の回復について検討を行い、それが難しければ定年退職前後の職員等へ手当等を付けるなどの補填策を導入すること。

（機構回答）退職金の調整率改定は、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえ、同種の給付を行っている民間企業における水準との均衡を図る目的で実施したものである。改定内容については、貴労組と十分に協議の上、検討を行っており、現行の退職金水準は適当であると考えている。

④ 配偶者手当は20,000円とすること。また、配偶者以外の扶養者については10,000円とすること。但し、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。

（機構回答）社会全体として共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生じる中、機構としては子に係る扶養手当を充実させることが適当と考え、配偶者への手当を引き下げ、その分を子供に対する手当の原資に充てるという考え方にに基づき制度の改正（平成29年4月1日）を行ったところである。以上のことから現行の制度の在り方は適当なものと考えている。

⑤ 最低賃金の改定に伴い、2018年10月1日付で任期付業務補助員、アルバイト、リサーチアシスタントの賃金については若干改正されたが、臨時用員については改正が行われていない。臨時用員の賃金についても経験年数等に応じて増額するように改正するとともに、退職金制度を新設すること。

（機構回答）臨時用員の賃金については最低賃金法に定められた額を満たしており、現行の処遇は適当であると考えている。

(2) 人事制度

① 人事異動は、本人の同意を基本とし、強制はしないこと。異動に伴う条件や業務内容などについて本人に説明し、できるだけ不安を取り除くように努めること。拠点が変わるなど、家庭生活に影響を及ぼしかねない異動については、3ヶ月以上前に本人と相談すること。

（機構回答）人事異動は、事業の実施に必要なものであり、業務内容及び職員の能力、適性等を考慮しながら決定している。また、人事異動に伴う労働条件や業務内容などについては、所属を通して必要な説明を行う等努めているところである。更に住居の移転が伴う人事異動については、所属を通して一定の配慮をした時期に必要な説明を行う等努めているところである。今後もこのような考え方に沿って運用していきたいと考えている。

② 男女共同参画・女性活躍推進に向け、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構で採用されている「配偶者同行休業制度（配偶者が外国に滞在する事由がある際に、同行休業できる制度）」及び「ジョブリターン制度（やむを得ない家庭等の事情により退職した職員が復職できる制度）」を導入するよう検討すること。

（機構回答）「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、男女共同参画・女性活躍促進策の一つとして、導入に向けた検討を開始したところである。

③ 新しい人事制度等を導入する際には、その内容を労組と十分に協議すること。また、制度導入後も利用者のアンケートを取るなどして、常に制度の改善を図り、その内容を労組と協議すること。

(機構回答) 人事制度の導入を行う場合においては、今後も貴労組と十分に協議を行い、また、制度導入後も適切に運用、管理するとともに、必要な改善を図っていきたいと考えている。

④ 研究員・技術員手当について、移管統合前の説明では、「技術員手当を受給していた職員は、当該手当額を課長代理級（6級）昇任日の前日まで支給する経過措置を講ずる。」としていた。これは、職責手当の受給開始と同時に技術員手当の支給がなくなるという認識であったが、平成29年4月から、6級の職責手当だけが一方的に廃止され、6級に昇格＝賃下げという事態となっている。研究員・技術員手当の経過措置を7級昇任日前日まで継続すること。

また、主幹研究員についても手当の大幅削減が実施されており、職員等のモチベーション低下が大いに懸念される。研究職6級適用職員へ支給する主幹研究員手当を65,000円に引き上げ、技術職及び事務職に対し、主幹技術員手当及び主幹手当を65,000円支給する制度を新設すること。

(機構回答) 当該経過措置は、転籍にあたってあくまでも移管統合前の課長代理級（6級）昇任目前までの保障を定めたものであり、将来にわたってその保障を行うとする趣旨ではない。

加えて、6級職はこれまでのマネジメント主体の職務から自らの専門能力の発揮・向上により主眼をおいた職務に見直しをしたことに伴い職責手当を不支給としたものであり、こうした取扱いは適当なものと考えている。また、機構における研究職については、その職務の特殊性から研究員手当を5級及び6級に支給する制度としており、一方で技術職及び事務職の5級職及び6級職には研究員手当に類似する手当を当該変更前から設けていない。

いずれにおいても職制が上がるが手当額が下がる制度設計にはなっていない。以上のことから、当該制度の在り方やその手当額は適当なものと考えている。

⑤ 責任者手当として、放射線取扱主任者手当及び電気主任技術者手当を新設すること。

(機構回答) 当該資格の重要性を認識しており、放射線取扱主任者（第1種）や電気主任技術者（第1種～第3種）に対しては、資格取得に係る費用や資格取得者には褒賞金を支給している。特に取得者の少ない電気主任技術者については、理事長表彰の対象とし本人のモチベーションの向上に寄与する施策を実施している。

⑥ 定年延長について、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、労組と誠意ある交渉を行うこと。

(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。

⑦ 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得

し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。

（機構回答） 今後も外部資金の獲得等、財源の拡大に努め、事業の規模や期間等に応じ、事業を計画的に進めていく上で必要な定年制職員と任期制職員を適切に採用していきたいと考えている。なお、長期に亘り予算確保の見込みがある外部資金を雇用財源として期間の定めのない職員として雇用する制度の新設を現在検討しているところである。

⑧ 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改善に努めること。

（機構回答） 障害者雇用について、機構では法令及び厚労省のガイドライン等に則り適切に取扱っており、平成30年6月1日現在、法定雇用率を満たしているところである。

(3) 人材育成

① 人事評価の結果において「D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示すこと。

（機構回答） 人事評価の結果において「D評価」の職員等がいた場合には、その者に対し、各所属長が職務遂行能力の向上に資する職務の付与や業務上の指導を行っていききたいと考えている。

② 技術継承や労働時間短縮を図るため、適切に人材を配置すること。

（機構回答） 技術継承や適正な労働時間は重要であるという認識を念頭に、円滑な業務遂行や職員の健康管理にも配慮し、人員の適正配置を行っていききたいと考えている。

(4) その他

① 職員等の仕事へのモチベーション向上は重要な経営課題であることを強く認識し、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。

（機構回答） 福利厚生施策について、機構を取り巻く諸条件の中で、必要なものについては実施していく。

② 職員宿舎は、労働条件の一つである福利厚生であるだけでなく、職場の安全を確保・維持するための緊急対応を行う上で必要な施設でもある。政府からの廃止・削減の圧力には毅然と対抗し、老朽化した宿舎の建て替えも視野に入れた維持管理を行うこと。

（機構回答） 宿舎の必要性や使用状況等を踏まえて必要な宿舎を確保するなど、適切な維持管理を引き続き実施していきたいと考えている。

③ 現在の少子化や学生等の理系離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は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創出にも貢献すると考えられる。実際に宇宙機構（JAXA）などでは保育園の誘致が進められている。

保育所等の託児施設の整備・誘致の推進について検討を行うこと。託児施設の整備・誘致が困難な場合は近隣の託児施設の紹介、託児補助制度の導入等、働きやすい環境の整備に努めること。

(機構回答) 仕事と育児の両立支援策として、「ベビーシッター利用料金の助成制度」を導入した他、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「研究支援要員制度」の検討を開始したところである。

④ 母性保護のため、出産休暇を産前産後 10 週間に増やすこと。

(機構回答) 就業規程等で定める本人が分娩するときの休暇日数（産前：6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定で出産の日まで申し出た期間、産後：出産の日の翌日から 8 週間）は、労働基準法で定められている基準と同じであり、社会一般に適切な日数と考えている。

⑤ 創立記念日休暇を増設すること。また、夏期休暇を 7 日間、リフレッシュ休暇を 3 日にそれぞれ増やし、就業規定に明記すること。

(機構回答) 創立記念日を新たに休日と定める考えはない。就業規程等で定める夏期における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のための休暇日数（5 日の範囲内の期間）及び心身の健康の維持、増進等のための休暇日数（2 日の範囲内の期間）は、社会一般に適切な日数と考えている。

⑥ 機構の発展に尽くした職員の労をねぎらうことを目的として、永年勤続者（10 年、20 年、30 年、40 年）に 5 日間の永年勤続休暇を付与すること。

(機構回答) 「永年勤続休暇制度」については、導入に向けた検討を開始したところである。

⑦ 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) 労使間の交渉になじむ事柄ではないと考える。

2. 2018 年 12 月期期末手当要求について

(以下、労組要求)

(1) 期末手当の配算にあたっては、全職員同一算式で支給するよう要求する。加えて、全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。

(2) 期末手当の支給枠を以下のとおり要求する。

支給枠：基準内×3.2

支給式を以下のとおり要求する。

職員、嘱託：本給額×3.2+8,000F+55,000

F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

専門業務員（常勤）：給与月額×2.8

(3) 期末手当の期間率を以下のように改善するよう要求する。

① 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20 日以上、30 日未満	1.00
30 日以上、50 日未満	0.97
50 日以上、70 日未満	0.93
70 日以上、90 日未満	0.89
90 日以上	0.85

② 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月1日を除く 6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

③ 育児休業者の期末手当における支給対象在職期間及び期間率

- イ) 12月期末手当の支給対象在職期間は、2018年6月2日から2018年12月1日とすること。
- ロ) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。
- ハ) 12月期末手当の期間率は、現行では育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数が「92日以上120日未満について0.9」であるが、これを「120日未満について0.9」とすること

(4) 12月期末手当の支給日は、12月3日とすること。

(以下、機構回答)

機構においては、期末手当（対象者は定年制職員及び任期付職員。）及び期末・勤勉手当（対象者は任期付職員（専門業務員）及び専門業務員。）（以下「期末手当等」という。）を支給することにしており、貴労働組合要求の期末手当は期末手当等に当たるものと思われるため、期末手当等について次のとおり回答する（以下同じ）。

(1) 機構は、管理職の「職責の重さ」に応じて加算を行っている現行の取扱いは適当と考えており、全職員同一算式で支給するようにとの要求については応じる考えはない。

(2) 貴組合員への期末手当等の配算については、以下のとおりである。

1) 定年制職員

- ・平成30年12月1日（基準日）に在職する定年制職員である貴組合員
 - ・基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した定年制職員である貴組合員
- に対して、定年制職員給与規程（28（規程）第17号）第42条第1項の規定に基づき支給する。支給算式については、「6.」を参照。

2) 任期付職員

- ・平成30年12月1日（基準日）に在職する任期付職員である貴組合員
 - ・基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した任期付職員である貴組合員
- に対して、任期付職員規程（28（規程）第57号）第5条の規定に基づき支給する。支給算式については、「6.」を参照。

注) ここでいう任期付職員とは、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構の定年制職員を出自により機構が任期付職員として受け入れた者及び国立研究開発法

人日本原子力研究開発機構の嘱託の者を機構が任期付職員として採用した者をいう（以下同じ）。

3) 任期付職員（専門業務員）

・平成30年12月1日（基準日）に在職する任期付職員（専門業務員）である貴組合員に対して、任期付職員規程（28（規程）第57号）第5条及び専門業務員規程（28（規程）第52号）第5条第3項の規定に基づき支給する。

支給算式については、「6.」を参照。

注）ここでいう任期付職員（専門業務員）とは、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構の嘱託の者を機構が出向により受け入れた者をいう（以下同じ）。

4) 専門業務員

・平成30年12月1日（基準日）に在職する専門業務員である貴組合員に対して、専門業務員規程（28（規程）第四号）第5条第3項の規定に基づき支給する。支給算式については、「6.」を参照。

(3) 期末手当等の支給原資の算出根拠となる支給月数は、以下のとおりである。ただし、平成30年11月8日現在であり、平成30年12月1日（基準日）で変動することがある。

- 1) 定年制職員
2.175月
- 2) 任期付職員
2.175月

3) 任期付職員（専門業務員）

専門業務員評価実施要領に基づく以下の評価結果区分に応じた支給月数

区分	支給月数
S	2.425月
A	1.925月
B（標準）	1.425月
C	0.925月

4) 専門業務員

専門業務員評価実施要領に基づく以下の評価結果区分に応じた支給月数

区分	支給月数
S	2.425月
A	1.925月
B（標準）	1.425月
C	0.925月

(4) 期末手当等支給原資の基礎データ（平均値）については、以下のとおりである。ただし、平成30年11月8日現在であり、平成30年12月1日（基準日）で変動することがある。

1) 定年制職員

ア. 1級～5級の職員

俸給の月額	326,473円
主任研究員手当	8,470円
診療放射線技師調整手当	620円
初任給調整手当	24円
扶養手当	7,458円
地域調整手当	22,996円
合計	366,041円

イ. 6級の職員

俸給の月額	433,720円
主幹研究員手当	17,118円
診療放射線技師調整手当	0円
扶養手当	15,115円
地域調整手当	23,521円
合計	489,474円

注) 診療放射線技師調整手当は、支給対象者がいないため0円となっている。

ウ. 7級の職員

俸給の月額	481,441円
職責手当	75,435円
診療放射線技師調整手当	194円
扶養手当	16,985円
地域調整手当	29,412円
合計	603,467円

2) 任期付職員

ア. 1級～5級の職員

俸給の月額	201,168円
主任研究員手当	914円
診療放射線技師調整手当	0円
初任給調整手当	0円
扶養手当	3,480円
地域調整手当	6,061円
合計	211,623円

注) 診療放射線技師調整手当及び初任給調整手当は、支給対象者がいないため0円となっている。

イ. 6級の職員

俸給の月額	477,000円
主幹研究員手当	0円
診療放射線技師調整手当	0円
扶養手当	16,500円
地域調整手当	14,805円
合計	508,305円

注) 主幹研究員手当及び診療放射線技師調整手当は、支給対象者がいないため〇円となっている。

3) 任期付職員（専門業務員）

俸給	245,500円
合計	245,500円

4) 任期付職員

俸給	284,360円
合計	284,360円

6. 貴労働組合要求事項 2. (2) について

機構が規程に定めている支給算式は、総人件費の原資枠の範囲において支給するために合理的なものと考えており、貴労働組合要求の支給式の適用については応じられない。参考として、支給算式は以下のとおりである。

(1) 定年制職員

定年制職員の支給算式については、機構の規程に定める支給算式に基づき、次のとおりとする。

1) 1級～5級の職員

<期末手当>

{(俸給の月額) + (主任研究員手当) + (診療放射線技師調整手当) + (初任給調整手当) + (扶養手当) + (地域調整手当) + (職務段階に応じた加算額)} × 2.175 × (在職期間別割合)

注) 職務段階に応じた加算額は、4級及び5級の職員を対象とし、(俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当 + ((俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当) × 地域調整手当率)) × 0.05 とする。

2) 6級職員

<期末手当>

{(俸給の月額) + (主幹研究員手当) + (診療放射線技師調整手当) + (扶養手当) + (地域調整手当) + (職務段階に応じた加算額)} × 2.175 × (在職期間別割合)

注) 職務段階に応じた加算額は、(俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当 + ((俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当) × 地域調整手当率)) × 0.1 とする。

3) 7級職員

<期末手当>

{(俸給の月額) + (職責手当) + (診療放射線技師調整手当) + (扶養手当) + (地域調整手当) + (職務段階に応じた加算額) + (管理職加算額)} × 2.175 × (在職期間別割合)

注 1) 職務段階に応じた加算額は、(俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当 + ((俸給の月額 + 診療放射線技師調整手当) × 地域調整手当率)) × 0.15 とする。

注 2) 管理職加算額は、俸給の月額 × 0.12 とする。

(2) 任期付職員

任期付職員の支給算式については、機構の規程に定める支給算式に基づき、次のとおりとする。

「6. (1)」の定年制職員の支給算式と同じ。

(3) 任期付職員（専門業務員）

任期付職員（専門業務員）の支給算式については、機構の規程に定める支給算式に基づき、次のとおりとする。

俸給×「5. (3) 3)」の評価結果区分に応じた支給月数×期間率

(4) 専門業務員

専門業務員の支給算式については、機構の規程に定める支給算式に基づき、次のとおりとする。

俸給×「5. (3) 4)」の評価結果区分に応じた支給月数×期間率

7. 貴労働組合要求事項 2. (3) について

(1) 機構の規程に定める期末手当等の算出に用いる在職期間別割合及び期間率（以下「在職期間別割合等」という。）は、様々な事情がある場合においても公平公正な運用とするために規定化したものであり、その内容は適当なものとする。従って、貴労働組合要求の期末手当の期間率の適用については応じる考えはない。参考として、在職期間別割合等は以下のとおりである。

1) 在職期間別割合等

① 定年制職員

・ 期末手当の在職期間別割合

基準日以前 6 か月以内の期間におけるその者の在職期間別に次に掲げる区分に応じた割合

ア. 6 か月	100分の100
イ. 5 か月以上 6 か月未満	100分の80
ウ. 3 か月以上 5 か月未満	100分の60
エ. 3 か月未満	100分の30

注 1) 給与規程第 42 条第 2 項に規定する在職期間は、給与規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

注 2) 上記期間の算定においては、以下に掲げる期間を除算する。

- 1) 停職者及び無給派遣職員として在職した期間については、その全期間
- 2) 育児休業をしている職員として在職した期間については、その 2 分の 1 の期間
- 3) 休職にされていた期間（一部除外あり）については、その 2 分の 1 の期間

② 任期付職員

・ 期末手当の在職期間別割合

「7. (1) 1) ①」の定年制職員の期末手当の在職期間別割合と同じ。

③ 任期付職員（専門業務員）

・ 期末・勤勉手当の期間率

支給対象期間（基準日以前 6 か月以内の期間）に欠勤がある場合は、期間率を乗じて支給する。なお、期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た値（少数点第三位を切上げ）とする。

④ 専門業務員

「7. (1) 1) ③)」の任期付職員（専門業務員）の期末・勤勉手当の期間率と同じ。

(2) 中途採用者及び退職者に貴労働組合員はいないものと承知している。

(3) 機構の規程に定める育児休業者の期末手当等は以下のとおりであり、貴労働組合要求の育児休業者の期末手当における支給対象在職期間及び期間率については応じる考えはない。

1) 対象期間

① 期末手当

基準日(12月1日)以前6か月以内において勤務した期間がある職員に対しては期末手当を支給する。

2) 対象期間内の全期間において、育児休業している職員に対しては期末手当等を支給しない。

3) 期末手当等における在職期間別割合は次のとおりである。

対象期間内に育児休業をしている期間は、その2分の1を除算し、「7. (1) 1)

①」の区分に応じた割合を在職期間別割合とする。

8. 貴労働組合要求事項 2. (4) について

期末手当等の支給額は12月3日に確定し、その後、銀行から職員の給与口座への入金までに数日間必要となるため、貴労働組合要求の期末手当の支給日については応じられない。

参考として、機構の規程に基づく今年度の支給日は平成30年12月10日である。

以上