

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

2019年度 春闘要求書を量研機構へ提出しました!

令和元年おめでとうございます。原研労組は、これからも時代の変化に対応し、量研機構・原子力機構で働く皆様の労働条件の向上や職場環境の改善、さらには科学技術の発展などのために活動を行ってまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

5月9日(木)に「2019年度春闘要求書」を量研機構(QST)へ提出しました。要求書は「6月期期末・勤勉手当(ボーナス)」と「賃金・労働条件改善要求」で構成され、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。以下に要求書の内容を示します。

さらに今回は初めてとなる「放射線医学総合研究所労働組合(放医研労組)」との共同での要求書提出とすることができました。両労組が結束することで、改善を求める声が大きくなり、要求の実現に近づくことができると考えております。

今後は団体交渉などの場で、要求の詳細について議論し、前向きな回答を引き出せるように務めてまいりますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

量子科学技術研究開発機構

理事長 殿

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長

放射線医学総合研究所労働組合

中央執行委員長

2019年度春闘 賃金・労働条件改善要求について 2019年6月期期末・勤勉手当について (要求書)

2019年度春闘における「賃金・労働条件の改善」及び「6月期期末・勤勉手当」(以下、一時金)について、組合員の総意に基づき別紙のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え働き甲斐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。

本要求書に関して、5月24日までに文書により誠意ある回答を行い、貴職出席の団体交渉を早急に開催するよう要求する。

以上

2019年6月期期末・勤勉手当について

1. 我々、国立研究開発法人（量研機構、QST）の労働者には、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。貴職が、政府の干渉を排し、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。
2. 一時金の配算にあたっては、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。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。
3. 一時金の支給枠を以下のとおり要求する。

支給式を以下のとおり要求する。

定年制職員、任期付職員：（本給+10,000F）×（1.5×在職期間別割合+成績率
（1.875）×期間率）

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：給与月額×2.9

4. 一時金の期間率、在職期間別割合を以下のように要求する。

(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
12月1日以前の採用者		1.00
12月1日を除く 12月中の採用者	5月中の退職者	0.95
1月中の採用者	4月中の退職者	0.87
2月中の採用者	3月中の退職者	0.79
3月中の採用者	2月中の退職者	0.70
4月中の採用者	1月中の退職者	0.55
5月中の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組・放医研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

(4) 在職期間別割合

期末手当の在職期間別割合は、基準日以前6ヶ月以内の期間における在職期間別に次に掲げる区分に応じた割合とすること。割跡すること。

1) 6ヶ月	100分の100
2) 5ヶ月以上6ヶ月未満	100分の90
3) 3ヶ月以上5ヶ月未満	100分の80
4) 3ヶ月未満	100分の60

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 6月一時金の支給対象在職期間は、2018年12月2日から2019年6月1日とすること。

(2) 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。

(3) 6月一時金の期間率は、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。

6. 一時金の支払日は、6月14日とすること。

以 上

2019 年度賃金・労働条件改善要求について

◎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

量研機構（QST）は、世界トップクラスの研究機関を目指して仕事をしていくと宣言した。その機構を支える職員の処遇は、世界最先端を目指す国立研究開発法人に見合ったものとするべきである。

機構が拠り所としている国家公務員の処遇は、人事院が民間水準と比べて勧告した内容に従うものであることから、結果として国家公務員の処遇は民間の水準と同等のレベルでしかないと言える。機構は、これまで賃金についての交渉で、業務の特殊性を考慮した水準であるべきとしながらも、人事院が示した民間水準の処遇で妥当とする考えを主張しており、世界トップレベルを目指した仕事に従事する職員の処遇としては不十分であると言わざるを得ない。比較を行うのであれば、日本国内はもとより、世界各国の最先端の研究所における職員の処遇と比較するべきであると考えている。

機構は以下に示す各要求項目に対して真摯に検討を行い、誠意ある回答を行うこと。

I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

機構は、研究開発の体制・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。また、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。
- (2) 本給を平均 23,400 円以上引き上げること。
(2018 年度の改定は最高 1,700 円、平均 0.2%引き上げ)
- (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) 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の改正が行われたが、臨時用員に

については改正が行われておらず日額 6100 円のままである。臨時用員の賃金についても経験年数等に応じて増額し、少なくとも原子力機構並みの日額 6300 円とすること。

- (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。(現行では、休職期間は 3 年を超えない範囲、休職期間の給与は、1 年間 80/100 を支給することができる。)

2. 人事評価制度等について

- (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。

Ⅱ. 諸手当の引き上げと新設について

諸手当の引き上げ、福利厚生 of 充実などの施策を積極的に行い、重要な経営課題である職場・職員等の連帯感・モチベーションの向上を図ること。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、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) 研究員・技術員手当： 法人の移管統合前の説明では、「統合前日において、放医研における「主任研究員・主任技術員等の役職手当」及び原子力機構における「研究員手当・技術員手当」を受給していた職員については、当該手当額を管理職（準課長級）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経過措置がなくなるという説明・認識であったが、2017 年 4 月から、6 級の職責手当だけが一方的に廃止された。そのため、経過措置を受けていた者は 6 級に昇級すると賃下げという異常な事態となっており、人事制度上でも有害であると考えている。
- 機構は「法人統合によるゆがみが出ている」と説明しているが、最近、8 級以上で手当の是正が行われていることから、同様に 6 級についても是正を行うべきである。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ように是正を行い、それが難しければ、ゆがみを改善する代替措置を施すこと。
- (2) 主幹手当： 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。
- (3) 責任者手当： 各事業所において主任者に選任されている者は、より大きな職責を背負っており、機構として貢献に報いるべきである。「放射線取扱主任者手当」及び「電気主任技術者手当」を新設し、各事業所で選任されている者へ支給すること。

- (4) 業績手当： 2019 年度より博士研究員の給与体系が見直されたが、人数を増加させるために年俸が低い方に拡大する方向の見直しであった。

博士研究員のモチベーションアップのため、毎年の契約延長時に優れた業績を認められた者には、それに応じた一時金のような手当を支給すること。

2. 家族・通勤・住居等に関する手当

- (1) 扶養手当： 近年、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。

また、『扶養手当の運用について』において、給細則第 2 条第 1 号の「これに相当する手当」とは、名称のいかんにかかわらず扶養手当と同様の趣旨で支給される手当をいう。とあるにもかかわらず、配偶者の給与明細にある家族手当の名称のみで子に対する扶養手当の支給を停止するのは、手当の趣旨との乖離があり、運用上において非常に不明確である。手当の趣旨を理解したうえで、健康保険の被扶養者や税制上での扶養控除対象者を支給対象とすべきである。

- (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。
(現行では、最高 27,000 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。(現行では、30,000 円～70,000 円)
- (5) 地域調整手当： 千葉・東京地域以外の支給割合を 5% まで引き上げること。
(現行では、3%)

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。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。(現行では、6 級(職責手当受給者は除く)は超過勤務手当が支給され、平日 125/100、休日 150/100)
- (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。(現行では、午前 5 時までで 25/100)
- (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。また、主に病院の看護師等の交代

勤務について、年末年始等の期間に勤務する場合には、休日勤務に相当する手当を支給すること。

- (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、以下の措置をとること。
 - a) 本給の2%を隊員手当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、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) 放射線業務手当と職責手当がなぜ併給になるのか説明すること。
- (7) 6月期一時金： 別途要求する。

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。
- (4) 創立記念日休暇を設立すること。
- (5) リフレッシュ休暇を3日間とすること。また、リフレッシュ休暇を時間単位で取得可能とすること。

（現行では、リフレッシュ休暇2日間、夏期休暇5日間で合わせて7日間、リフレッシュ休暇はQSTになる前の放医研では時間単位取得が可能だった。）

- (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、「永年勤続休暇制度」が導入されたことは評価する。しかし、機構発足時から2019年度の制度導入時までの間に20年、30年に達した者は休暇取得の対象外となっている。

これまで機構に貢献してきたことにはなんら変わりがなく、制度の趣旨から考えても補填的に休暇を付与することが適切であると考え。2016年度、2017年度、2018年度に20年、30年の永年勤続に達した者の対しても永年勤続休暇を付与すること。

2. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 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。（現行では、前 6 週間、後 8 週間）
- (2) 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。
（現行では、育児休業及は無給）
- (3) 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。
- (4) 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。
（現行では、介護休暇は無給、特別休暇で看護は小学前の子 1 人 5 日 2 人以上 10 日、介護は対象家族 1 人 5 日 2 人以上 10 日がある）
- (5) 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、検討を進めているとした「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）の内容を早期に労組に示し、協議すること。
- (6) 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。
- (7) フレックスタイム勤務制度について、原子力機構では「育児、介護、傷病等」の事由がある者はコアタイムが短縮される配慮がなされている。機構においても、働きやすい職場環境を作るために労使協定を結ぶ際には同様の措置を取ること。更に「看護」についても事由の対象とすること。また、任期制業務補助員、臨時用員についてもフレックス勤務制度の対象とすること。
- (8) 在宅勤務制度について、原子力機構では 2019 年度より試行的に運用が開始された。機構においても、働きやすい職場環境を作るために在宅勤務制度の導入について検討を行うこと。

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にならないように、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取組むこととし、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) 臨時職員の年次休暇及びその他の休暇（永年勤続休暇も含む）、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。

(12) 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、その時間管理の方法等について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。

IV. 配置転換・出向について

(1) 配置転換、出向等の人事異動は、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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。

(5) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。

(6) 「配偶者同行休業制度」については、機構の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。

(7) 「リターン雇用制度」については、対象となる間口を広げ、原子力機構時代の退職者も対象とすること。また、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。

(8) 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、近年導入された人事制度等（配偶者同行休業制度、リターン雇用制度、永年勤続休暇制度、特定年俸制職員、任期制非常勤職員等）については、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。

- (9) 旧放医研と旧原子力機構の職場間の交流や相互理解の促進を図るため、原子力機構で導入されている「機構内人材交流制度」を導入すること。

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。
 - 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) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (4) 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。
- (5) 2018年2月1日から退職金の調整率が87.0%から83.7%に一方向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。
- (6) 無期雇用転換された臨時用員は、長く勤務する意思を表明していると言え、今後も機構への貢献が期待される重要な人材である。この人達に報いるために、退職金制度を新設すること。
- (7) 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、人材確保はどの法人においても重要な経営課題である。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。

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、研究開発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。直勤務体制の抜本的な見直しを行い、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) 研究開発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。

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、国民に支持された研究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) 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。
- (2) 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。
- (3) 職員の採用にあたっては任期の定めのない雇用契約を優先して採用すること。現在、任期付職員となっている者については、処遇の切り下げを行わず、本人が希望する場合は定年制職員に変更する制度を充実させること。
- (4) 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。
- (5) 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。

3. 研究開発環境と予算について

- (1) 現行の研究員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) 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。
- (3) 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。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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。

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。

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) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働条件労働環境に対する苦情処理機関を設けること。

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。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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 全事業所の食堂において、職員カードによる食費の給与からの控除を可能とすること。

以上