

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 春闘要求書に対する QST 回答

5月9日(木)に量研機構(QST)へ提出した「2019年度春闘要求書」について、5月24日(金)に回答を受領しました。

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」で構成されるもので、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ししました(要求書の詳細は5月10日(金)発行の「あゆみ速報 QST70-08」をご覧ください)。

しかし、回答は期末手当については昨年6月と同じ数値で、賃金・労働条件については、大半は現状をよしとする内容に留まっております。以下に回答内容を示します。

今後は、5月31日(金)に那珂研で「原研労組」と「放医研労組」との共同で事務折衝を開催する予定です。要求書の内容について議論し、前向きな回答を引き出せるように努めていきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

[以下、6月期期末・勤勉手当(ボーナス)への回答]

令01量研(人)044
令和元年5月23日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 深作 秋富 殿

放射線医学総合研究所労働組合
中央執行委員長 佐藤 眞二 殿

国立研究開発法人 量子科学技術研究開発機構
理事長 平野 俊夫

回 答 書

2019年5月9日付け70原研労中4-14号「2019年6月期期末・勤勉手当について(要求書)」について、別紙のとおり回答する。

別紙

1. 貴労働組合要求事項1. について（機構の自主性）

機構の運営に当たっては、中長期計画に基づいて実施しているところであり、職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、役職員給与の在り方について検証した上で、業務の特殊性を踏まえた適正な水準を維持することとしている。

2. 貴労働組合要求事項2. について（一時金の配算）

機構においては、期末手当、勤勉手当（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、貴労働組合要求の一時金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切と考えており、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

- ・令和元年6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項及び第45条第1項の規定に基づき、支給する。

支給算式については、「3.」を参照。

2) 任期付職員

- ・令和元年6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、「3.」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志向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）

- ・令和元年6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、「3.」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

- ・令和元年6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、「3.」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。

1) 定年制職員

2. 225月（期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計）

2) 任期付職員

2. 225月（期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計）

3) 任期付職員（専門業務員）

1. 45月

4) 専門業務員

1. 45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、令和元年5月24日現在であり、令和元年6月1日（基準日）で変動することがある。

1) 定年制職員

ア. 研究職・技術職・事務職1級～5級相当の職員（医療職（二）3級の職員含む。）

俸給の月額	325,299円
主任研究員手当	7,833円
診療放射線技師調整手当	595円
初任給調整手当	15円
扶養手当	7,536円
地域調整手当	22,773円
合計	364,051円

イ. 研究職・技術職・事務職 6 級相当の職員

俸給の月額	434,631 円
主幹研究員手当	17,222 円
診療放射線技師調整手当	0 円
扶養手当	14,460 円
地域調整手当	23,677 円
合計	489,990 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. 研究職・技術職・事務職 7 級相当の職員

俸給の月額	479,103 円
職責手当	75,622 円
診療放射線技師調整手当	198 円
扶養手当	16,651 円
地域調整手当	30,071 円
合計	601,645 円

エ. 研究職・技術職・事務職 8 級相当の職員

俸給の月額	540,322 円
職責手当	95,000 円
診療放射線技師調整手当	0 円
扶養手当	12,742 円
地域調整手当	37,711 円
合計	685,775 円

2) 任期付職員

ア. 研究職・技術職・事務職 1 級～5 級相当の職員

俸給の月額	193,682 円
主任研究員手当	805 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	2,988 円
地域調整手当	6,192 円
合計	203,667 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. 研究職・技術職・事務職 6 級相当の職員

俸給の月額	477,400 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	14,817 円
合計	508,717 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 0 円となっている。

3) 任期付職員（専門業務員）

俸給	245,400 円
合計	245,400 円

4) 専門業務員

俸給	284,760 円
合計	284,760 円

3. 貴労働組合要求事項3. について（一時金の支給枠）

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) 研究職・技術職・事務職 1 級～5 級相当の職員
(医療職 (二) 3 級の職員含む。)

<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) }
× 0.4 × (在職期間別割合)

<勤勉手当>

{ (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) }
× 1.825 × (期間率)

注1) 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。

注2) 勤勉手当の成績率(1.825)は人事評価が確定していないため、現在調整中で
あり、変動することがある。

2) 研究職・技術職・事務職6級相当職員

<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) } × 0.4 × (在職期間別割合)

<勤勉手当>

{ (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) } × 1.825 × (期間率)

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))×0.1とする。

注2) 勤勉手当の成績率(1.825)は人事評価が確定していないため、現在調整中で
あり、変動することがある。

3) 研究職・技術職・事務職7級相当職員

<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) } × 0.4 ×
(在職期間別割合)

< 勤勉手当 >

{ (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) } × 1.825 × (期間率)

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。

注3) 勤勉手当の成績率(1.825)は人事評価が確定していないため、現在調整中であり、変動することがある。

4) 研究職・技術職・事務職 8 級相当職員

< 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) } × 0.4 × (在職期間別割合)

< 勤勉手当 >

{ (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) } × 1.825 × (期間率)

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)) × 0.2 とする。

注2) 管理職加算額は、俸給の月額 × 0.19 とする。

注3) 勤勉手当の成績率(1.825)は人事評価が確定していないため、現在調整中であり、変動することがある。

(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。

「3. (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 × 1.45 × 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 × 1.45 × 期間率

4. 貴労働組合要求事項4. について（一時金の期間率、在職期間別割合）

(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等の期間率等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
- ・ 勤勉手当の勤務期間別割合

6月1日以前1年間を半期毎に区分し、以下の勤務期間区分の割合を各々算出し、それらの平均値

- ア. 前年6月2日から前年12月1日まで
- イ. 前年12月2日から当該年6月1日まで

勤 務 期 間	割 合
6箇月	100分の100
5箇月15日以上6箇月未満	100分の95
5箇月以上5箇月15日未満	100分の90
4箇月15日以上5箇月未満	100分の80
4箇月以上4箇月15日未満	100分の70
3箇月15日以上4箇月未満	100分の60
3箇月以上3箇月15日未満	100分の50
2箇月15日以上3箇月未満	100分の40
2箇月以上2箇月15日未満	100分の30
1箇月15日以上2箇月未満	100分の20
1箇月以上1箇月15日未満	100分の15
15日以上1箇月未満	100分の10
15日未満	100分の5
零	零

注1) 勤務期間は、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
- 2) 育児休業をしている職員として在職した期間（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間は二以上ある場合は、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である職員を除く。）
- 3) 休職にされていた期間
- 4) 給与規程第10条の規定により給与を減額された期間
- 5) 負傷又は疾病（業務上の負傷若しくは疾病若しくは労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷若しくは疾病（派遣職員の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は労働者災害補償保険法第7条第2項及び第3項に規定する通勤による負傷若しくは疾病を含む。）を除く。）により勤務しなかった期間から定年制職員就業規程（28（規程）第6号）第17条に規定する休日（以下、「休日」という。）を除いた日が60日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 6) 介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間（休日除く）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 7) 育児部分休業及び介護部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- 8) 全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号にかかわらずその全期間

② 任期付職員

- 期末手当の在職期間別割合
「4. (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。
- 勤勉手当の勤務期間別割合
「4. (1) 1) ②」の定年制職員の勤勉手当の勤務期間別割合と同じ。

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

- 「4. (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) 死亡退職者に貴労働組合員はいないものと承知している。

(4) 機構の規程に定める期末手当の在職期間別割合は「4. (1) 1) ①」のとおりであり、貴労働組合要求の期末手当の在職期間別割合の適用については応じる考えはない。

5. 貴労働組合要求事項5. について（育児休業者の期間率）

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一時金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（6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) 勤勉手当

基準日（6月1日）以前1年以内において勤務した期間がある職員に対しては勤勉手当を支給する。

(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。

1) 期末手当

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、「4. (1) 1) ①」の区分に応じた割合を在職期間別割合とする。

2) 勤勉手当

育児休業をしている期間（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が二以上ある場合は、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である職員を除く。）を除算し、「4. (1) 1) ②」の期間及び区分に応じた割合を勤務期間別割合とする。

6. 貴労働組合要求事項6. について（一時金の支払日）

期末手当等の支給額は6月21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、貴労働組合要求の一時金の支払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令和元年6月28日である。

以 上

[以下、賃金・労働条件改善要求への回答]

令01量研(人)044

令和元年5月23日

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長 深作 秋富 殿

放射線医学総合研究所労働組合

中央執行委員長 佐藤 眞二 殿

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構

理事長 平野 俊夫

回 答 書

2019年5月9日付け70原研労中4-14号「2019年度春闘 賃金・労働条件改善要求について（要求書）」について、別紙のとおり回答する。

別紙

I. 賃金の大幅引上げと格差是正について

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、今後とも同様にしたいと考えている。

臨時用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等については、妥当なものであると考えている。

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。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、制度や評価方法等を常に点検し、必要な改善を図っていく所存である。

II. 諸手当の引上げと新設について

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。

研究員・技術員手当については、あくまでも移管統合前の課長代理級（6級）昇任日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。

また、主幹研究員手当については、その職務の特殊性から支給している制度となるため、技術職及び事務職の6級に対する新たな制度の新設には応じる考えはない。

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報奨金を支給することで一定の貢献には報いていると考えており、応じる考えはない。

Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

サービス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。

創立記念日についても新たに休日と定める考えはない。

永年勤続休暇制度は2019年度に新設した制度のため、すでに20年又は30年に達した者への永年勤続休暇付与には応じる考えはない。

フレックスタイム制度については、平成30年4月に制度見直しを行い適用範囲の拡大及びコアタイムの設定を削除した。また、任期制業務補助員及び臨時用員への適用については、勤務管理システムの改修に伴う予算措置も必要になるため、引き続き検討していく。

在宅勤務制度については、導入に向けて検討を始めたところである。

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る考えはない。

「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20日及び21日に貴組合へ説明し、各研究所にて職員説明会を開催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

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。

「配偶者同行休業制度」及び「リターン雇用制度」をはじめとする新しい人事制度については、まずは現行制度の下、適切に運用を行い必要に応じ見直しを行っていく所存である。

Ⅴ. 定年延長・継続雇用制度・再就職について

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。

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り、現行の退職金水準

は適当であると考えている。また、定年退職前後の職員に対する新たな手当等の新設には応じる考えはない。

無期転換した臨時用員への退職金支給については、同一労働・同一賃金への対応の中でその他の処遇も含めて今後検討したいと考えている。

VI. 交替勤務等について

交替勤務については、貴組合へ十分に説明を行ったうえで、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

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。

職員に対する任用制度については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、任期制職員が定年制職員の公募に応募し選考試験に合格した場合、定年制職員として採用している。また、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として特定年俸制職員制度を新設したところである。

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。

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。

障害者雇用については、法令及び厚労省のガイドライン等に則り適切に取り扱っているところである。

VIII. 正常な労使関係の確立について

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

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

宿舎については、そ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。

以 上