

# 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

## QST 事務折衝 10/26 (金) 放医研病院の夜勤

10月26日(金)に那珂研において事務折衝を行い、「放医研病院での夜勤」、「六ヶ所事業所での通通勤バス」、「人事異動の運用方法」等について議論を行いましたので、内容等を報告いたします。以下、原研労組：労組、QST：機構で表します。

### ① 放医研病院での夜勤

**機構：** 本日は「任期制非常勤職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程」等の改正について説明する。まず、今回の制度施行まで1週間を切っており、労組への説明がこの時期になってしまったことはお詫び申し上げたい。この改正は急ぎで進めたい案件であったためこのような形になってしまったが、今後は改善したい。

**機構：** 現在、千葉の放医研病院の夜勤は定年制職員と任期制常勤職員のみで対応している。しかし、「夜勤を行う看護職員の一人当たりの月平均夜勤時間数が72時間以下であること」の基準を3か月連続で満たせないと入院基本料が減算となるペナルティがあり、現状では確実にそのようになる見込みであるため、今回の制度改正により状況の改善を図るのが狙いである。

2016年4月より重粒子線治療が保険適用となったことで、治療件数が増えて看護業務も増加している。そのため夜勤の基準を満たせなくなり、2018年8月から1病棟約50床分が閉鎖している。そこで、この状況を改善するために非常勤職員を募集して夜勤に当たってもらうつもりだ。お配りした資料では「夜勤専従」と記載されているが、正確には「夜勤専従」とするか「日勤夜勤どちらもやってもらう」とするかは個別に決めるような形で募集している。

今回は2つの制度が対象となり「任期制非常勤職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程」、「変形労働時間制実施細則」が改正される。(詳細は公開資料参照)

**労組：** 今回は規則の改正が10月15日で、施行が11月1日となっている。労組に説明する本日の時点で、すでに規則改正がされている状態であるが、機構としてはどのように考えているのか。

**機構：** 説明が遅くなったことはお詫びする。病棟が閉鎖されていることもあり、急いで改正を進めたい事情あったため、このような状況となった。

**労組：** 今後は是非、前向きに改善していただきたい。ちなみに夜勤手当はいくらになるのか。

**機構：** 1回あたり6800円である。まずは、事前に文書で労組が質問してきた内容①～⑦(10月24日提出)についてお答えしたい。

**労組：質問①** 今回の規程類の改正は 11 月 1 日付で施行を目指しているところですが、事務折衝から施行まで期間は 1 週間未満となっています。労働組合に対しては内容等を早く伝え、積極的に協議することでより良い制度とするべきであると考えます。機構としての考え方について回答願います。

**機構：** 手続きがタイトだったためで、余裕がなかった。今後は誠意をもって対応したい。

**労組：質問②** 改正の経緯として、「夜勤を行う看護職員の一人当たりの月平均夜勤時間数が 72 時間以下であること」の条件を満たせないため入院基本料が減算されるとあります。

現状の時間数はどの程度、超過しているのでしょうか。また、入院基本料の減算とはいつから始まり、その影響はどの程度でしょうか？（金額、入院基本料収入における割合、量研機構の業務、職員等の処遇など）

**機構：** 先ほども説明したが、看護師を雇うのがなかなか難しいため、現在のような状況となっている。

**労組：質問③** 「夜勤を実施可能な看護師が減少した」とのことですが、そもそも放医研病院での看護師の処遇は周辺の病院等と比べてどの程度の水準であるのでしょうか。

**機構：** 現在、勤務している看護師の処遇については、他の病院の事情はそれほど詳しくはないが、周辺の病院について我々が調べた範囲ではそれほど悪い待遇ではない。QST 病院はやや高めの水準と思っている。ラスパイレス指数では千葉大学の付属病院よりも高い。処遇以外では、放医研病院は放射線治療の単科で総合病院ではないため、看護師にとって勤務経験やキャリアとしての魅力が小さく見えるのかもしれない。

**労組：質問④** 「夜勤専従の看護師を採用する」とのことですが、その処遇や勤務形態は周辺の病院等と比べてどの程度の水準であるのでしょうか。また、何人程度の採用を見込んでいるのでしょうか。

**機構：** 今回、募集している非常勤看護師については、周辺病院よりはやや処遇が高い水準であると思う。採用は 3~5 人を見込んでいる。3 人確保できれば 1 病棟約 50 床を開放することができる。

**労組：質問⑤** 規程の改正により、「制度上は夜勤専従ではない、元々働いていた非常勤職員も夜勤ができるようになる」と考えてよろしいでしょうか。

**機構：** 既に勤務している非常勤の看護師については、制度上は夜勤が可能となる。本人に夜勤の希望があれば、個別に契約変更してできるようにする。これは強制ではなく、本人の了解を得てからのことである。

**労組：質問⑥** 元々働いていた非常勤職員には、今後、実際に夜勤をしてもらう予定はあるのでしょうか。夜勤をしてもらう場合には、業務内容の変更について十分に説明し、了解は得られているのでしょうか。また、処遇や手当類の変更（向上）も併せて行われるのでしょうか。

**機構：** 質問⑤と同じである。今すぐに処遇や手当の変更はない。

**労組：**質問⑦ 現在は、定年制職員と任期制常勤職員の看護師が夜勤を月平均 72 時間以上している状態で、かなり負担がかかっているように思われます。夜勤専従の非常勤職員を採用する以外に、定年制職員と任期制常勤職員の採用数を増やす努力は何か行っているのでしょうか。

**機構：** 質問⑦については、努力をしているとしか言いようがない。

**労組：** 夜勤の勤務形態については D 勤務が連続 15 時間となっているが、他の病院もこのような形であるのか。身内が以前、勤めていた病院では 24 時間連続勤務の場合もあるようなので、夜勤の 15 時間勤務は普通なのかもしれないが。

**機構：** 病院によって異なるため何とも言えないが、こういう形が多い。

**労組：** 人員が確保できないと病棟が運営できないとのことだが、処遇や業務内容に魅力がないと人が集まらないのではないのか。常勤・非常勤、任期付き・任期無し、など色々な雇用形態があるが、その影響もあるのではないのか。まず、雇用形態で常勤・非常勤の違いは何か。

**機構：** 週あたりの勤務日数が異なる。その他は同じである。

**労組：** 雇用形態で任期付き・任期無しがあるが、処遇は異なるのか。任期付きでは長く働けず、雇用の安定の面で魅力がなく募集しても人が集まらないということはないのか。結局は処遇を良くしないと、人が集まらないのではないのか。医療業界はどこも人手不足なため、わざわざ任期を定めて看護師の雇止めをしたい病院など無いとは思いますが、どのように考えているのか。

**労組：** 処遇は悪くないというが、どこの病院と比較したのか。国立で運営されている病院同士で比較しても、処遇が低いところ同士で比べているだけということはないのか。また、病院の従業員数は何人であるのか。

**機構：** 比較は一般の病院も含めている。決して悪くはないと思っている。従業員数については、今すぐは答えできない。後日で良ければお教えする。

(後日の回答：看護師の人数は、常勤看護師：32 名、非常勤看護師：9 名 10 月 1 日時点)

**労組：** 雇用形態による、退職金・年金等の違いはあるのか。

**機構：** 任期付きでは退職金がない。年金は人によって異なり、勤務時間次第となる。

**労組：** 夜勤専従の看護師の場合、副業を行っても問題ないのか。月当たりの夜勤の回数は少ないので、その他の昼間は別の仕事をするなどだ。

**機構：** 任期付き、非常勤について、規程には良いともダメとも記載がない。人事所掌案件なので、調べてみないとすぐには答えできない。

**機構：** 看護師は育児休業を取って休んでいる人が多い。今回、3 人採用できれば 1 病棟が開放できるが、人員に余裕がないので、別に退職したり休職したりする人がいれば運営は難しくなる。

**労組：** 任期付きの人は、任期満了時に希望すれば再契約できるのか。

**機構：** そうなるはずだが、個別の案件になる。

**労組：** いずれにしても、医療業界は人の動きが多いので、今までいた非常勤の人で、希望をしない人に無理に夜勤をさせるようなことをすると退職してしまう人もいるかと思われるので、慎重に対応していただきたい。

## ② 六ヶ所での通退勤バスについて

**機構：** 六ヶ所の通退勤バスについて、以前から検討はしていたが、機構や労組に投稿をしてきた人には伝わっていなかったようだ。現在、通退勤バスを運用する方向で検討を進めている。利用者の希望調査なども行っており、今回、試行的に冬の期間だけ実施する方向となっている。契約がまだのため、開始は11月頃になると思われる。

**労組：** 運行場所と期間はどのようになっているのか。また、今後は冬季のみの運行を想定しているのか。

**機構：** 場所は六ヶ所の職員が住んでいるエリアと職場間となる。実施期間は契約して運用開始する日から2019年3月末日までの予定である。まずは試行の段階なので、3月末までやってみて、その後のことは結果を見てから判断する。現在、六ヶ所事業所での交通事故の件数は年間10件ぐらいである。

**労組：** 六ヶ所は積雪量が多いというよりは、強風でブリザードのような状態になるのが問題と聞いている。職員はどこに住んでいるのか。また、六ヶ所の従業員数は何人程度なのか。協力会社の人や外国人はバスを利用できるのか。

**機構：** 住んでいるところはマチマチで六ヶ所村の他、野辺地町、横浜町、三沢市などもいる。協力会社の人にはバスを利用できない。また、外国人についてはQSTが直接雇用している人についてはバスを利用できる。QSTが直接雇用しているかどうかは基準となる。

**労組：** 事業所の道路をはさんで向かいに原燃さんがあるが、そちらの出退勤バスに相乗りはできないのか。また通勤手当の扱いはどうなるのか。

**機構：** 原燃さんは交渉をしたが、難しいとのことであった。また改めて交渉したい。出退勤バスは無料で利用できるが、その代わりに利用者には通勤手当が支給されなくなる。

**労組：** QSTは原子力発電から分野が少し離れてしまったので、原燃さんとは交渉が難しいということもあるのだろうか？

**機構：** 交通事故件数はH28年度：11件、H29年度：7件である。勤務している従業員数はすぐにはお答えできない。

(後日の回答 六ヶ所研の人員数105名[職員：54名、任期制職員：51名])

10月1日時点、上記人数は機構と直接雇用されている者のみ)

**労組：** 例えば、東海の核サ研は2000人ほどの従業員が勤務していて、年間の通退勤時の交通事故件数は70~80件程度となっている。

### ③ 人事異動の運用方法について

労組： 今回の事務折衝の案件ではないが、依願退職の状況についてお伺いしたいことがある。6月頃に人事異動について、納得がいかない形で退職した事例があった。異動の辞令が出たが、家族の事情で遠くにいくわけにはいかず、泣く泣く依願退職したと聞いている。そういった事例があったことについてはお伝えしておきたい。

機構： 人事異動については、放医研と原子力機構の一部が統合したことにより、影響がでている。放医研の人は今まで人事異動で遠隔地に行くことは想定していなかったが、QST発足により状況が変わった。異動は事務系が多いが、職場が硬直化しないように回している。異動については本人の理解が得られるように努力している。またQST全体として人事交流を行い、組織を活性化するためにも行っている。

労組： 人事異動については、強制ではなく、よく本人と話し合いをして納得がいく形で行って欲しい。

以上

## QST 事務折衝 9/19(水) 最低賃金改定

9月19日(水)に那珂研において事務折衝を行い、「最低賃金改定に伴う関連規程の改正」、「JT-60SA ヘリウム冷凍機試運転のための変形労働」等について議論を行いましたので、内容等を報告いたします。

### ① 最低賃金改定に伴う関連規程の改正について

機構： 国の方での最低賃金が上がったことに伴い、関連規定を10月1日付で改正する。(内容の詳細については公開資料を参照してください)

- ・資料1、2 任期付業務補助員 一律で30円引き上げる(870→900円等)
- ・資料3、4 アルバイト 日額を200円引き上げる(6500→6700円)
- ・資料5、6 リサーチアシスタント 日額を200円引き上げる(6600→6800円)

臨時用員、アルバイトについては期末手当も支給されるので、QSTが調査した全国平均を上回ると考えている。

労組： 調査データについては前年のものではないか。規約改正は10月1日付とのことだが、ここまで待たずに4月から改正しても良かったのではないか。

機構： 国の調査の時期についてはよく分からない。都道府県が10月1日改正としている例が多いため、合わせることにした。4月への遡り支給などは考えていない。

労組： 臨時用員については、今回、引き上げの対象となっていないし、以前から据え置かれたままである(日額6100円)。原子力機構(日額6300円)よりも

低く据え置かれている。長年、働いてくれている人達であるし、もう少し配慮しても良いのではないか。勤務時間が6.5時間と少し短いため、一見すると時給が高く思えるが、年収ベースで考えると必ずしも高いとは言えないと思う。また、それぞれの勤務形態の人の人数を教えて欲しい。

**機構：** 臨時用員については、今回の改正対象に含めていない。今後は業務補助員とリサーチアシスタントの勤務形態がメインとなるように移行していく。また、アルバイトの勤務形態の人は2019年3月末でいなくなる予定だ。各人数については以下の通りである。

業務補助員 151名（単価別 900円 105人、1000円 21人、1100円 19人、1450円 6人）、アルバイト 12名、臨時用員 19名

### ② JT-60SA ヘリウム冷凍機試運転のための変形労働について

**機構：** JT-60SAのヘリウム冷凍機は2017年より運転を始めた。本格運転の前に24時間運転を1ヶ月行いたい。期間は10/9（火）～11/8（木）である。

対象はトカマクシステム技術開発部 超電導極低温機器開発部である。職員7人でシフトを組み、2交代の監視業務を行う。夜間は17:30～09:00までの15.5時間勤務で、休憩1.0時間を挟む。翌日は明け休みとなる。

**労組：** 3交代ではないのか。また、夜間はときおり点検するだけでなく、ずっと起きているのか。また、深夜勤務手当などはどのようになっているのか。

**機構：** 手当は全て規程通りになる、夜勤1回3千円とその他に深夜の割増手当などだ。また、休憩1.0時間はあるが、基本的にずっと起きている。六ヶ所事業所と同様である。職員1人と請負1人の2名体制の2交代とする予定だ。

**労組：** 週当たりの勤務時間数はちゃんと管理されているのか。また、本格稼働になった場合も同じく24時間の体制となるのか。

**機構：** 週あたり37.5時間を超えないように管理する。1人あたりだと最大でも週2回程度になると思う。また本格稼働後も24時間運転になると思うが、それは2020年頃の話で、それまでに勤務形態をどのようにするか考えたいと思う。

### ③ 六ヶ所事業所の出退勤バスについて

**労組：** 原研労組に対して「六ヶ所事業所の出退勤バス」についての投稿があった。職員の奥さんから、「寒冷地のために冬場の自家用車での出退勤について交通事故等の不安がある」とのことであった。以前、原燃の出退勤バスに相乗りするとか、独自に手配することを検討したと聞いたが、その検討結果（需要や予算など）を教えてもらえないか。

**機構：** 総務課にもそれに関連した話が情報共有で来ていた。内容等について確認して検討したい。

以上



# 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

## QST 事務折衝 11/9 (金) 特定年俸制職員 (仮称)

11月9日(金)に那珂研において事務折衝を行い、「新たな年俸制度(特定年俸制職員(仮称))の導入」について議論を行いましたので、内容等をご報告いたします。以下、原研労組：労組、QST：機構で表します。

**機構：** 本日は「新たな年俸制度(特定年俸制職員(仮称))」を2019年4月1日付で導入する方向で検討しており、その内容を説明したい。

本制度の目的は「優秀な人材を確保するとともに研究者の流動性を高め、事業の機動的な展開、硬直化した職員人件費の効率的執行の観点より新たな年俸制を導入する。」ことである。(制度の詳細は資料参照)

この制度を始める大きなトリガーとなったのは、次世代放射光施設を仙台に建設するプロジェクトがあり、QSTがその事業の主体となることが検討されていることである。QSTの事業は運営交付金で行われているが、原資が限られている。人件費の一部を運営交付金から補助金に切り替えることで、それぞれのお金の効率的な運用を目指すものである。

本制度の対象は「運営費交付金以外で長期に亘り予算の確保の目的がある事業」であり、平成30年10月時点では、「国際熱核融合実験炉研究開発費補助金(ITER補助金)」、「先進的核融合研究開発費補助金(BA補助金)」及び「高輝度放射光源共通基盤技術研究開発費補助金(3GeV補助金)」の3件を想定している。こういった事業について、補助金を使って交付金と同じような形で長期的に人を雇いたいと考えている。

本制度の対象となる職員は、以下の2パターンとなる。

- 既に雇用されている定年制職員(研究職)のうち年俸制度への移行を本人が同意した職員(A)
- 任期制常勤職員(研究職)のうち、所定の審査に合格した者(B)

定年制職員については、所属長が適用したい人を探して、人事が適用となった場合の年俸や退職金などの計算をする。本人の同意が得られれば移行となる。

まず、移行する前日に自己都合退職したのものとして退職手当を仮に計算する。移行すると実際に退職金がすぐに支給される訳ではなく、退職時に支給される。次に年俸制の退職手当を計算する。定年時の退職手当から仮計算した額を差し引いて定年までの年数で除算する形となる。

任期制常勤職員については、2年目、4年目に審査を受けて合格すると特定年俸制職員という定年制職員となる。審査は最大2回まで。5年目に審査をすると後々、就職活動などが大変となるため、行わないこととしている。

規程の改正が多数絡んでくるが、概要資料の内容をはめ込んでいくような形となる。あまり細かい話は省かせていただく。

**労組：** 任期制常勤職員について、従来の制度には退職手当は入っているのか。また、定年制職員について、退職金の計算はどのような基本給で退職金を計算するのか。若い人と年齢が高い人ではだいぶ基本給が違うと思うが。若い人がこの制度を適用すると、退職金を前払いでもらうような形になり、年間の所得としてはかなり高くなるのではないのか。

**機構：** 従来の制度にも退職手当は入っている。年俸の17分の1で、給与のイメージとしては約1ヵ月分相当だ。今現在の基本給でなく、モデルを作って計算をして退職金手当が決まる。また、若い人がこの制度を利用するということはあまり想定していない。

**労組：** 通常の退職金の場合だと55ヵ月分+調整額という形になり、全体の金額が大きいため調整額もそれなりの金額となる。調整額についても加味されているのか。また、任期制常勤職員から定年制職員になる場合には、任期制で勤務していた年数はどのように扱われるのか。

**機構：** 調整額も加味して計算を行う。任期制常勤職員から定年制職員になる場合だが、任期制常勤職員付で勤務している間は含まれず、定年制職員に移行してからが1年目という形になる。それもモデルを作っている。

**労組：** この対象事業は核融合や量子ビームなど、旧原研系の職場が多いと考えている。原研労組の組合員についても対象となる人がいるかもしれない。ちなみに犯罪行為を行って懲戒免職となった場合に、退職金が支給されないケースがあるが、この制度の場合はどのような形になるのか。

**機構：** 手当として既に支給されているものの返還を求めるとはならないと思う。定年制職員から移行した場合は退職金が別途あるため、その部分についてはそういったことも考えられる。

**労組：** 対象となる人数はどの程度を想定しているのか。大量に適用となるのか。また、この制度であてにしている補助金というのは特別会計であるのか。

**機構：** 全体の人数で1ケタか2ケタ程度と知っている。2ケタと言っても十数人ではないか。その中では、これから事業を始める放射光施設が比較的、多いかもしれない。文科省がそういった事業の進め方を許可するかどうかという問題はあるが。定年制職員から移行するのは5人ぐらいで、その他は任期制常勤職員を想定している。この制度もそういった方々の要望があつてのことである。

また、補助金は特別会計ではない。運営交付金の人件費はなかなか増えない。対象になった事業の人件費の一部を交付金から補助金に変えることで効率的な運用を目指したい。



**労組：** 後ほど、計算モデルなどを教えて欲しい。地域調整手当は本給の何パーセントという形のはずだが、この制度での本給とはどこを指すのか。

**機構：** 年収としては、例えば100万円程度増えると思われる。計算モデルは後ほどお教えする。ここで言う本給は俸給になる。任期制常勤職員の人数は今すぐ正確には言えないが200~400人だったと思う。

**労組：** 退職金は税制上、優遇されているので、安易に適用すると年収は上がるが、税金などが高くなって、生涯収入の手取りとしては減ってしまうのではないか。人生設計にも色々あり、任期制常勤職員で次々とステップアップして研究所を渡り歩くような人には良い制度なのかもしれないが。

**機構：** 確かに税制上は不利となって、そのような場合の手取りとしては減る方向になると思う。この制度の需要は任期制常勤職員の人の方が需要は多いとは思う。

**労組：** 千葉の放医研病院では任期制常勤職員が多いが、将来的にその人たちの多くを切り替えていくことは考えているのか。また、対象の事業で勤務している任期制常勤職員で、定年制職員に採用された人は全てこの制度を適用となるのか。

**機構：** 多くを切り替えていくということはない。あまり多すぎても交付金で進めている事業を継続していくことができなくなる。

任期制常勤職員からの採用についても、全てということはない。ポストの管理上、任期制常勤職員のままとしたいところと、定年制職員に切り替えたいところなど、色々事情があると思う。

**労組：** 本人の同意のとり方は気を付けないといけない。上司から言われると指示として受け止めてしまう人もいるかと思う。圧力をかけるようなことがあってはいけない。

**機構：** そういったことは気を付けたいと思う。

**労組：** 定年制職員について、人事制度上で退職金以外の違いはあるのか。裁量労働制など、他の人事制度上との絡みはどのようになっているのか。また、他法人でこういった制度の導入例はあるのか。

**機構：** 人事制度上の違いはほとんどない。現在、研究職のみへの適用を考えているため、技術職・事務職などへ職種変更などをしたい場合にどうするかという問題はあるが。この制度を適用している人でも、裁量労働制は適用可能である。制度的には直接的な関連はない。

また、他法人ではあまり導入例はないチャレンジングな制度だと思う。大学などでたまにあるぐらいではないか。この制度は2019年1月1日に制度を制定し、2019年4月1日からの施行を目指している。

**労組：** この制度を一度、適用した人について、やっぱり元の制度に戻したいとなった場合はどのようになるのか。

**機構：** 退職金などを色々計算して支給もしているのですが、元に戻すような対応は難しいと思う。

以上

# 労働組合 組合員募集中！

原研労組では、組合への加入申込を随時、受け付けております。量研機構・原子力機構において働いていらっしゃる博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方、職員の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

お誘い合わせの上、高崎・那珂等の各事業所の組合員までご相談いただくか、又は下記の労働組合メールアドレスまでご連絡ください。

[genkenrouso \(atmark\) muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso(atmark)muse.ocn.ne.jp)

{ (atmark) を@に変更してメールをお送りください。 }

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

## 労働組合の活動について

### < 活動の2本柱 >

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。

賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉などで、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。皆様の力を集結して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！

# 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

# 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

## QST 事務折衝 給与改定及び期末手当

11月16日(金)に量研機構と事務折衝を行い「2018年度 給与改定」、「12月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について議論を行いました。以下に機構の回答と事務折衝の議論を掲載いたします。労組の秋季要求等については、あゆみ速報 QST 版 70-03 をご参照ください。

次回の団体交渉が11月26日(月)に予定されており、そこまでに賃金・労働条件、人事諸制度などについて、前向きな回答を引き出せるよう交渉を行っていきたいと思います。皆様のご意見、ご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

### ○給与改定

#### ①研究職・技術職・事務職：

若年層を中心として平均0.2%の引上げ、初任給は1,700円の引上げ

#### ②医療職：

若年層を中心として平均0.1~0.2%の引上げ、  
初任給は1,600~1,800円の引上げ

#### ③専門業務員：

常勤の月給を400円引上げ

上記について、平成30年4月1日に遡及して実施する。

### ○期末手当

①研究職・技術職・事務職・医療職： 2.225月(0.05月引上げ)  
(QSTは6月期に+0.10月を実施済みのため、実質は人勤と同じ)

②専門業務員： 1.450月(0.025月引上げ) (年間, 2.90月)

支給日：12月10日

※詳細は公開資料をご参照ください。

### ○参考(2018年度 人事院勧告)

給与改定： 平均改定率0.2%の引上げ、初任給1500円、  
若年層1000円程度、その他は400円の引上げ

期末手当： 2018年12月期 2.325月(+0.05月引上げ)



以下、原研労組：労組、量研機構：機構で表します。

## 1. 給与改定・期末手当について

[機構]： 先日、労組の秋季要求書に対する回答書を提出したが、本日は給与改定、期末手当及び回答書についての詳細を説明する。最後に先日の特定年俸制職員の制度に関する質問があった件について回答する。

[労組]： 今年は給与改定の提示が昨年と比べて早い。人事院勧告についての法案成立を待たず、閣議決定だけでの給与改定等の提示を行っている。その内容としては、人事院勧告と比べて若年層にやや手厚くなっていて、初任給引上げ額も若干、上回っている。そのことは評価したい。

[労組]： 12月期の期末手当2.225月（+0.05月引上げ）とは人勧の+0.05月引上げを加味した値であるのか。

[機構]： そうだ。

[労組]： 期末手当について、平成31年度は6、12月期を同じ数値で等分にするように人事院勧告が出ていたが、どのように対応する予定なのか。

[機構]： 今回の改定で6、12月期が同じになった。たまたまなのだが、このままいけば自然と等分となるはずだ。

[労組]： この給与改定の表はJAEAと全く同じになっているのか。また、アップの額も同じであるのか。

[機構]： 同じである

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託）の期末手当は人勧にないのにアップになっていることは評価したい。JAEAと比べて元々の賃金も高い上に、期末手当も年間2.90月とJAEAの2.80月よりも高くなっている。JAEAにも処遇の改善に取り組んで欲しいと思っている。2019年は消費税増税もあり、生活改善のために頑張りたいのだが。

[労組]： 期末手当の支給日は12月10日を予定しているのか。

[機構]： そうだ。

## 2. 配偶者手当・臨時用員について

[労組]： 続いて、労組が提出した秋季要求書と機構回答について議論をしたい。

まず「配偶者手当」について、2017年4月に子供に対する手当を増やす方向で見直しが行われたが、試算では子供が3人以上いないと生涯賃金としては減額となる。そういったことにも配慮して今後、検討していただきたい。

[労組]： また、「臨時用員の無期転換状況」についてお伺いしたい。

[機構]： 契約の更新がJAEAでは6ヵ月ごとのため2018年10月に転換されたようだが、QSTでは1年ごとのため、まだ転換されておらず、来年4月からとなる。業務効率化のために契約更新の頻度を年1回としている。

[労組]： JAEAでは臨時用員のうち約80%の人が無期に転換している。一方でアルバイトは処遇が臨時用員と同じぐらいだが応募が少ないと聞いている。アル

バイトの任期が3年と短く、雇用が不安定なため魅力が少ないのではないかと考えている。

### 3. 人事異動について

[労組]： 「人事異動」についてお伺いしたい。異動を命ずる際に、本人の同意はどこまで取っているのか。

[機構]： 事務職は異動が多いが、あまり固定化しないようにローテーションをすることが必要である。異動を命ずる際にも、本人の事情を全く考慮していない訳ではない。個別の事情などを聞いて対応している。特に転勤を伴う場合は一定の期間を設けるなどして、本人とよく相談をしている。

[労組]： 異動については、本人の同意をきちんと取るように気を付けていただきたい。

人事異動について、「エリア勤務制度（特定勤務地域を離れることが困難な職員の個別事情に配慮し、本人からの申請に基づき希望する勤務地域で働ける代わりに、本給、職責手当、期末手当等を「10%減」となる制度）」の導入は検討しているのか。

[機構]： 検討していない。

[労組]： 6月頃に異動の辞令が出たが、家族の事情で遠くにいくわけにはいかず、泣く泣く依願退職した事例があると聞いている。団体交渉で労組の要求に盛り込むかどうか検討したが、今回はやめることになった。人事異動の運用について、本人に同意を取ることがちゃんと守られていれば、エリア勤務制度は不要だと考えている。

[機構]： 言いたいことは理解できる。

[労組]： 回答書で「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）」、「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）」について検討を始めたところだが、状況を確認したい。

[機構]： 検討を始めたところである。

[労組]： JAEAでは配偶者同行休業制度は海外のみとなっているが、QSTの事業所は国内に広く点在していることから、国内についても適用できるように検討して欲しい。

[機構]： ひとつの意見として聞いておく。

### 4. 定年延長について

[労組]： 「定年延長」について2018年の人事院勧告で「意見の申出」があった。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。」などとなっているが、現在、どこまで検討を進めているのか確認したい。早めに検討を始めて、

その結果を労組に提案して欲しいと思っている。国などからそういった要請は来ていないのか。

[機構]： 来ていない。

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託）の給与は、人件費の枠から出ているのか。

[機構]： それはわからない、すぐにはお答えできない。

[労組]： JAEA では人件費の枠ではなかったはずだ。労組としては、早く 65 歳まで定年延長をして、きちんと人件費として国に要求したほうが運営としては良いのではないかと考えている。

[労組]： 研究者・技術者などで、65 歳を超えてもなお働きたい人について、制度を拡充して働けるようにはしないのか。今後は人手不足となることが目に見えており、ベテランを活用することも一つの解決策だと思うのだが。

[機構]： 65 歳を超えて再雇用される人とそうでない人が出てきてしまうため、現在、拡充は進めておらず、一律で 65 歳までとしている。政府の方で 65 歳、70 歳に定年延長が進んでいけばそれに乗って拡充していきたいと思うが。

現在でも制度上では 65 歳を超えても働けるが、一部の例外のみである。外部資金を自分で取ってきて、自分の給与が賄えるような人のみだ。

[労組]： 上限 65 歳は任期付き・無しに限らず同じであるのか。放医研病院で看護師が不足しているとのことで、65 歳を超えても働ける人がいるのではないのか。

[機構]： そういったこともあるかと思うが、現状は 65 歳で区切りとしている。

## 5. 人事諸制度について

[労組]： 研究者の処遇について、回答書に「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」とあるが、これは先日、説明を受けた「特定年俸制職員」のことと考えてよろしいか。

[機構]： そうだ

[労組]： 障害者雇用率について、基準を満たしているとのことであるが、具体的には何人になるのか。

[機構]： 約 35 人で、母数が 1200 人強なので約 2.6%となる。法定雇用率は 2.5%である。

[労組]： 「人材育成」について、人事評価が「D」の人はいるのか。

[機構]： いない。6月の時点で分かっており、特に変わりはない。

[労組]： 回答書に「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」とあるが、これはこういった制度であるのか。

[機構]： 実験のサポートなどをする人を、外部などから一時的に非常勤で人を雇う制度だ。

[労組]： 臨時的な雇用となり、不安定な身分ではないか。こういった制度に応募する人はいるのか。

[機構]： この制度は研究内容によって使い勝手が異なると思う。核融合などは使いにくいと思われる。放医研では以前から独自に類似の制度があり、使っている人はいた。実験のデータ取りや動物の世話などをする業務であった。

[労組]： 具体的にはこういった人が働いているのか。

[機構]： 今、既に在籍している非常勤の人が、定められた労働の日とは別の日に働くことがある。また学生なども考えられる。

[労組]： 要求書に託児所の検討について記載したが、何か検討は行われたのか。放医研病院では看護師など女性が多いと思われるので需要があるのではないか。

[機構]： 託児所についてはそこまでの需要はないと考えているし、比較的、コストもかかる。千葉大の中で託児所があり、枠を使えるような取り決めになっている。また、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」を導入している。

[労組]： JAEA にはない制度だが、子供の世話のみで介護等には使えないのか。

[機構]： あくまでベビーシッターの制度である。

[労組]： 「永年勤続休暇制度（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制度）」については、導入に向けた検討を開始したと回答書にあるので、ぜひ前向きに進めてもらいたい。

[労組]： 「天下り」についてだが、労使交渉になじまないとの回答であった。しかし、先日の宇宙機構（JAXA）の元理事による収賄のような事例がある。こういったことがあると企業のイメージを大きく損なうリスクがあることはお伝えしておきたい。

## 6. 技術員手当・その他手当について

[労組]： 「技術員手当」について、労組としては「職責手当がつく代わりに技術員手当がなくなる」と理解しているが、現状では 6 級になると技術員手当も職責手当もつかず、実質的に賃下げとなっている。手当の支給は法人の移管統合時の約束であったと認識しているのだが。

[機構]： 移管統合時の経過措置として 5 級、6 級に技術員手当を支給していた。6 級が以前は管理職扱いであり、職責手当を支給していたが、職務の見直しにより、そうではなくなったため職責手当が支給されなくなった。5 級についてはその職務の特殊性から技術員手当を支給している。

[労組]： その説明はいまいち腑に落ちない。基本的なことだが、旧法人において技術員手当の制度は放医研には無く、JAEA には有った。回答書では元々、制度自体がなかったように書いてあるが、それは放医研だけを見て言っているのではないか。規程には経過措置のことが入っているのか。

[機構]： 期末手当の計算には経過措置の数値が入っている。



[労組]： やはり昇給すると手当が無くなって賃下げとなるのは、一般的に考えて納得がいかない。だからと言って5級の手当を無くして対応するようなことはやめて欲しいが。

[機構]： 法人統合による制度のひずみが出ているのだと思う。

[労組]： 給与改定について、2014年の人事院勧告で「給与構造の見直し」として平均2%削減が行われたが、経過措置があったはずである。その経過措置はどうなったのか、まだ継続しているのか。

[機構]： JAEAと同じで続いている。対象の人数が減ってきてはいるが。

[労組]： 放射線取扱主任者、電気主任技術者の手当だが、職責手当として要求したつもりだが、回答書の内容は資格取得を支援していると書かれていた。

[機構]： これらの資格の重要性は認識しており、資格の取得を奨励している。特に電気主任技術者については数が少なく、理事長表彰としている。

[労組]： 主任者に指名された人は責任をもって業務にあたっており、その職責に対する手当の新設を検討してもらいたい。また、理事長表彰とはどういったものか、JAEAだと記念品などもあるのだが。

[機構]： 理事長名での表彰となり、賞状がもらえる。あくまで名誉としてのものである。

## 7. その他

[機構]： 特定年俸制職員で質問をいただいた件について回答したい。

モデルとなる退職手当の数値（年間支給額）は以下のようにになっている。

博士 921,100円/年 残りの勤務年数 33年

修士 869,200円/年 残りの勤務年数 35年

学卒 823,400円/年 残りの勤務年数 37年

[労組]： 今回のような給与改定があった場合、退職手当の数値はどうなるのか。また、特定年俸制職員について、再雇用嘱託の対象となるのか。

[機構]： その時の給与改定に応じて見直しをする。再雇用の対象となる。

既存の年俸制職員は230人（2018年11月1日付）である。千葉だけでなく高崎や那珂にもおり、旧JAEAの任期付きの人などである。

[労組]： ちなみに創立記念日を設けたりはしないのか。JAEAでは10月に勤務を要しない日として設けているが。

[機構]： 創立記念日としては4月1日だが、特に休日などにはしていない。

理事長訓示などのイベントなどは検討したいが、4月1日だと年度初めなので休日にすると業務上、色々と弊害があると思われる。

[労組]： 年度初めよりは、他にQST記念日などを検討するほうが良いのでは。

[労組]： 六ヶ所の通通勤バスについて、運用はいつから開始するのか。

[機構]： 現在、契約業務を進めている。詳しいことは後でお知らせする。

以上

# 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

## QST 団体交渉 議論の報告

原研労組は 11 月 26 日（月）に量研機構と団体交渉を行い、「2018 年度給与改定」、「12 月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の 3 件について交渉を行いました。給与改定・期末手当については妥結することとなり、取り急ぎ、支給式等を「あゆみ速報 70-12（JAEA 版）」で既にお知らせいたしました。本号では団体交渉の議論の詳細について報告いたします。

\*\*\*\*\*

以下、原研労組：[労組]、量研機構：[機構]（または[理事]）で表します。

### 1. 2018 年度 給与改定について

**[労組]**：今回は原研労組の第 70 期で最初の量研機構（QST）との団体交渉となる。労組の要求は、生活実感と職場環境から生まれる各種要求や、働く権利等が守られ発展するよう、組合員の総意によりまとめられたものである。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 QST 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。今後とも民主的な運営を心がけ QST における職場環境、各職員の処遇について職員が納得のいくものとなるよう労組と協議すべきである。

**[労組]**： 11 月 16 日の事務折衝で今年度の給与改定の回答を受けた。内容は、人事院勧告と基本的に同内容であり、春の要求とかけ離れており不満ではある。

一方で、ここ数年、給与表は若年層に少し手厚くしており、初任給も人勧のそれを 200 円上回る+1700 円アップ、来年度から専門業務員の月給を+400 円アップすることなどは評価できる。加えて昨年度は、公務員の給与法の成立後の給与改定提示であったが、今年は閣議決定後であり若干の自主性を発揮したことについては前進と受け止めている。

最終確認したい。給与改定について、前回提示から前進はないか。また、財源や今後の見通しも含めてお答えいただきたい。

**[機構]**： ない。

**[労組]**： 内容は満足がいくものではないが、給与改定については、これ以上の前進はないと判断し、やむなく仮合意することとする。

**[理事]**： 合意に感謝する。4 月までの遡及分については 12/17 に支給する。

## 2. 12月期 期末手当について

[労組]： 2018年度の12月期 期末手当についても、11月18日の事務折衝で回答があったが、労組としては回答に不満であり、再度、検討するよう要求した。これに対する機構側の検討結果をお答え願いたい。

この回交での交渉結果を踏まえて最終結論を出すつもりであり、機構側からの最大限の譲歩を期待している。期末手当の回答は、今年度の人勸+0.05を反映した2.225月で、給与改定と同様、閣議決定の段階での提案は若干の自主性を発揮しており前進と言える。

また、専門業務員（原子力機構＝JAEAでの再雇用嘱託）については来年度から年間2.90月(+0.05)との回答も前進と考えている。しかしながら、我々の要求とかけ離れていることには変わりがなく、以下の点を確認したい。

### ◇ 配算式について

[労組]： 配算にあたっては相変わらず役職者層への「三重の加算」を続けており、「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」と厚く待遇した内容となっている。元々、本給の高い役職者層と本給の低い若年層との格差をさらに大きくする要因となっている。労組はこれらを改めて全職員で同一算式での支給を要求している。

規程にあるという支給算式は、原資を得るためのもので、その総額から個々の支給額を同一式で算出したのが原子力機構での1～5級の支給式である。期末手当ぐらひは若い人に有利にしようというもので、これを全職員に適用するというのが同一式の考え方である。

QSTでは公務員準拠に縛られているが、たとえば勤勉手当枠を全て6月期の期末手当で支給したことはQST独自の判断なのではないのか。それが機構の判断でできるのであれば、公務員の制度だけに縛られる必要は無いと考える。

[機構]： 若年層の方々を配慮していないという訳ではない。給与の方はアップしている。期末手当については、現在の役職者の職責も加味した算出方式は適当だと考えている。

### ◇ 原資の基礎データについて

[労組]： 労組と機構が期末手当の交渉を行う際、同じ土俵で対等に交渉するためには、全職員の期末手当原資の基礎データの提示が、その前提条件であると考えている。今後とも労組は8、9級についても基礎データを提示するよう要求しているが、これに必ずしも応じる考えはないのか。

[理事]： 組合員層の級は示せるが、それ以外の級については応じられない。

[労組]： 期末手当配算の基礎となるデータについて、今後は8、9級の開示を検討していただきたい。そういうものを示すことで信頼を得られる。



### ◇ 任期付職員（専門業務員）について

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託者）の期末手当については、多少の前進回答であり評価したい。しかし、昨年度に退職金の削減があったため、さらなる努力を求めたい。国家公務員の再任用職員については、人事院勧告でここ数年、処遇改善が出ていることもあり、今後も改善を継続してもらいたい。

同様に、臨時用員や、各種任期付職員についても安心して働いてキャリアアップできるよう処遇の改善を図るべきと考えている。

### ◇ 期末手当の期間率、財源について

[労組]： 期間率全体を見直し、減額の幅を少しでも小さくする考えはないか。特に育児休業者については、「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」で期間率を定めている。期間率について、育児休業者は勤務実績が1日あれば0.6、0日だと0.0である。その1日の違いは何とかならないか？

[機構]： 休業している者に支給するのは理屈的に難しい。

[労組]： 期末手当の財源はこれで全てかどうかお答え願いたい。

[機構]： 最大限の努力をしている。

[労組]： 期末手当は自主交渉・自主決着が前提である。公務員準拠としているのは、それなりの制約があるということは理解するが、それを飛び越えて今後も努力していただきたい。

## 3. 労組の最終判断

[労組]： 今日の交渉で、新たに前進した回答が得られなかったことは、極めて残念なことである。これまでの交渉の結果をまとめる意味で、期末手当についての労組の最終判断を申し上げる。

- ① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、公務員準拠に固執した回答は大いに不満である。また、原資枠以外の諸要求については機構独自の努力で改善できるものであるにも関わらず、これに応ずる回答が無かったことは誠に遺憾である。
- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、閣議決定後速やかに+0.05の回答となったことは昨年度より前進したものである。
- ③ 12月10日支給を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、12月期 期末手当についてはやむなく合意することとする。

[理事]： 期末手当は12/10に支給する。原資そのものを拡大する努力は常に続けて行く。与えられた原資については、いかに有効に配分できるかということを念頭に常に努力をしていることを理解していただきたい。給与及び期末手当について妥結していただいたことに感謝する。

## 4. 給与改定・期末手当以外の秋季要求について

### ◇ 退職金の削減について

[労組]： 退職金の削減が5年前に引き続き、昨年度も実施された。調整率が引き下げられ、大幅な処遇低下となっている。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。労組としては、まず調整率の回復を要求したい。

[理事]： 独法通則法もあり、必要な調整をしたところであり、やむを得ない。残念ながら調整率の改定には応じられない。

[労組]： それが難しければ、たとえば他法人において定年退職後の継続雇用者（QSTでは専門業務員）に対して各種手当を付けるなどして処遇の改善が行われている。給与・期末手当への改善は多少あるが、削減幅が大きいので別な方策を検討していただきたい。法人の努力でできる範囲で、補填や削減の実施時期を遅らせるなどして独自の判断をすべきだったと考える。

[機構]： 手当については退職金に補填というよりも再来年の制度、同一労働・同一賃金に向けて整備する必要があると思う。そういった観点も踏まえて、再来年に向けての課題と考える。

### ◇ 研究員・技術員手当について

[労組]： 「技術員手当」について、労組としては「職責手当がつく代わりに技術員手当がなくなる」と理解しているが、現状では6級になると技術員手当も職責手当もつかず、実質的に賃下げとなっている。手当の支給は法人の移管統合時の約束であったと認識していた。実態からみると明らかに処遇の切り下げとなっている。

[機構]： あくまでも技術員手当ではJAEAの時の手当であったって、QSTでは経過措置として6級に上がるまでは補填するという意味合いで経過措置を設けている。現状として、新たにそこを埋めるということは考えていない。

[労組]： 以前、統合時の説明会では、職責手当がつく代わりに技術員手当がなくなるというイメージで我々は同意書を書いている。

[理事]： この件についての不満の声が届いているのは聞いている。2法人の統合による歪みだが、それに即応することができなかった。残念な事だと思っている。

[機構]： 現状、新たにこれを埋める手立ては考えていない。

[労組]： 今後もこの件については要求していくところである。

[理事]： 組合側の主張に対して忘却しているわけではない。何らかの手を探していこうとは思っている。

## ☆ 人事異動・人事諸制度について

**[労組]**： 放医研と JAEA の一部の統合により、事業所が千葉、茨城、群馬、青森、関西など国内に広く点在しており、さらには仙台に放射光施設を建設する計画が持ち上がっている。これからさらに異動の機会も多くなることから、働きやすい環境づくりを作るべきである。

JAEA 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）」の導入について検討を進めているとの回答があったが、検討結果を教えて欲しい。また、各地域への異動・配転についてはあらかじめ本人の同意を前提とするべきであると考えているが、機構としての見解をお聞きしたい。

**[理事]**： 仙台については来年度から着工する構想である。新しいサイトを作ると経理等の事務職をしっかりとしないと大変なことになるので、どうしても定年制の事務職員を置きたいが、QST の現状として、すべての人数が足りていない。JAEA のような規模であると人のやりくりができるが、現在の QST では非常に難しい。したがって、現在は運営費交付金で定年制の職員が雇えるような予算を要求している。

人事交流について、たとえば旧放医研に以前、就職した人はずっとそこに勤めると思っていたので、条件が変わってしまったと思っているのではと思う。旧 JAEA の職員もそれなりの思惑があったと思うが、そこに千葉の稲毛が入ってきてお互いに考え違いが出てきたのではないかと思う。そういうことがあることは統合時に説明済みであるが、必ずしも全員に理解していただいた訳ではない、家庭の事情もあり職を離れてしまう人も実際に出てきている。

しかし、機構の経営という観点からは、ある期間は違う拠点で働いてもらいたいというお願いをすることはある。当該職員の完全な同意は難しいかもしれないが、人事としてはその職員の家庭の事情も鑑みて考慮している姿はうかがえる。完全な配慮は難しいができる限りの配慮はしていきたいと思う。

事務系の職員に異動が多いのは JAEA でも同じであり、色々な拠点に出向き、様々な研究の場に行って、支援をすることが研究機関に勤める事務の醍醐味であるということを積極的に捉えてもらいたいと思う。QST としても理解を得る努力をこれからもしていきたいと思う。

**[労組]**： まず、異動する場合は早めに本人に打診し、考える時間をしっかり与えていただきたい。QST はそんなに人が足りないのか？

**[機構]**： 足りない。特に事務関係である。

## ◇ 定年延長について

[労組]： 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。現在の嘱託制度では65歳までで雇用終了であるが、安倍首相が70歳まで働けるようにと言っていた。

また、実際に身の回りの研究者の方でも65歳以降も有給で働きたいとの意見を聞いている。そういった制度は現在、機構にあるのか？新設する予定はないのか？現在、そもそも若者が少ない上に理系離れも進んでいることから、こういったベテランを上手く活用する必要があると思うが、機構としてどう考えるか？

[理事]： 事務系、技術系、研究系全ての人材が足りない中、そのノウハウをなくしてしまうことは非常に惜しいことであり、また、そういう方々の力を惜りないと今の事業を推進できないという側面もあることから、協力してもらいたいと思う。そのために今、何ができるかを具体的に考えていきたい。政府の方でも定年延長の話が出てきているが、具体的な形がまだ見えていないが、自分達の制度設計を考えていかなければいけないと思う。

## ◇ 創立記念日、共済制度について

[労組]： 創立記念日については設立を検討しないのか？それぐらいはあっても良いと思うのだが。併せて共済制度の加入制限を変更する事は考えていないのか。

[機構]： 検討していない。

以上

\*\*\*\*\*

## **※あゆみ記事 訂正のお知らせ**

前号の「あゆみ速報 QST70-04」の記事内容について、QSTより訂正依頼がありましたので、この場にてお知らせいたします。

(6ページ目 特定年俸制職員の退職手当の算出について)

### 7. その他

[機構]： 特定年俸制職員で質問をいただいた件について回答したい。

モデルとなる退職手当の数値（年間支給額）は以下のようになっている。

博士 921,100円/年 残りの勤務年数 33年

修士 869,200円/年 残りの勤務年数 35年 ⇒正：36年

学卒 823,400円/年 残りの勤務年数 37年 ⇒正：38年

[労組]： 今回のような給与改定があった場合、退職手当の数値はどうなるのか。

また、特定年俸制職員について、再雇用嘱託の対象となるのか。

[機構]： その時の給与改定に応じて見直しをする。

⇒正：その時の給与改定を確認し、必要があれば見直しをする。

\*\*\*\*\*



# 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

## QST 事務折衝 働き方改革への対応

原研労組は 2019 年 2 月 21 日 (木) に量研機構と事務折衝を開催し、「多様な働き方を支援する制度等の新設に伴う規程改正」、「働き方改革推進関連法への対応に伴う規程改正」及び「その他の事項」について議論を行いました。

ここでは議論の詳細についてご報告いたします。

\*\*\*\*\*

以下、原研労組：[労組]、量研機構：[機構] で表します。

**[機構]**： 本日は働き方改革などへの対応として、以下の内容について説明する。

- ① QST において多様な働き方を支援するため、制度をいくつか新設する予定である。主なものは3つで、「定年制職員等のリターン雇用制度」、「配偶者同行休業制度」、「永年勤続休暇」である。
- ② 次に 2019 年 4 月から「働き方改革推進関連法」が施行されるにあたり、法律への対応などのため、人事諸制度の見直しを行う。
- ③ 最後にその他の事項（職責手当、博士研究員）について説明を行う。

### ①多様な働き方を支援するための制度新設について

**[機構]**： 「定年制職員等のリターン雇用制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。これは、「結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤などやむを得ない家庭の事情により退職した定年制職員及び特定年俸制職員が復職できるリターン雇用制度」である。

対象は、機構※1 を退職した定年制職員又は特定年俸制職員のうち、本制度の適用を希望し、下記の要件を全て満たす者である。

- 結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等のやむを得ない家庭の事情により退職した者
- 機構に職員として在職していた期間※2 が3年以上である者
- 任期付職員としての採用時点で、退職後10年、並びに定年退職日を経過していない者

※1 旧放射線医学総合研究所で退職した者を含む。

※2 旧放射線医学総合研究所及び日本原子力研究開発機構での在職期間を通算する。

**[機構]**： この制度においては、原子力機構（JAEA）で退職した人は対象ではない。その人は JAEA 側のジョブリターン制度に登録してもらう。

制度に登録してもらって、ポストのニーズと退職者の希望が合致すれば採用試験を行う。試験は面接のみである。試験に合格すれば、1 年間は任期付き職員として採用し、ちゃんと復職して働けることを確認する。その後、所属長の推薦を経て定年制採用となる。

**[機構]**： 「配偶者同行休業制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。

これは、配偶者が外国に滞在する際に使用できる制度である。6ヶ月以上の継続が見込まれる場合に使用でき、最長は 3 年を超えない期間までである。この制度の導入にあたり、色々な規定の中にこの制度の文言が入ることになる。

**[機構]**： 「永年勤続休暇制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。

満 20 年、満 30 年勤続した職員にそれぞれ 5 日間の休暇を付与する。この休暇は 1 日単位で取得可能である。特定年俸制職員であれば、その期間もカウントされる。2019 年度に満 20 年、満 30 年（勤続 21 年目：1999 年入所、勤続 31 年目：1989 年入所）に達した人から適用となる。

### ➤ 「定年制職員等のリターン雇用制度」について

**[労組]**： この制度は JAEA でも「ジョブリターン制度」として既にある。利用するにはハードルが 2 つあり、労組としても何度か指摘している。

①職場側のニーズが必要となる点、②定年制職員に採用される前に所属長の推薦が必要となる点、である。所属長などにより、恣意的に採用されないようなことが起こらないように気をつけて運用してもらいたい。

**[労組]**： それから JAEA の退職者がリターン雇用制度の対象でないのはなぜか？核融合や量子ビームの分野で働いていた人もいると思うし、JAEA ではバックエンド関係などの仕事が多く、QST の方が良いという人もいるのではないか。

以前の団体交渉で、QST は人手不足と言っていたが JAEA 退職者も対象としても良いのではないか。

**[機構]**： QST と JAEA で 2 重の登録ができることになってしまうため、今回は対象外とした。そういった人は JAEA 側で登録していただきたい。

**[労組]**： 退職時にこの制度を利用するためのフォーマットや登録用紙などがもらえるのか。また、退職者への連絡はどのように行う予定なのか。

**[機構]**： 退職届は一身上の都合などを書いてある場合が多いが、リターン雇用制度を利用するには、家族の事情が分かるようにもう少し具体的に書いて欲しい。定期的に連絡する予定はないが、事情が発生する期間を書いてもらい、タイミングを見て声をかけてニーズとマッチングすれば採用に進むことになる。

[労組]： 介護などの場合だと退職時に見込み期間は分からないのではないかと。  
また、今後、既に退職している人への連絡やアプローチは行うのか。

[機構]： 予定期間が分からない場合は未定として欲しい。既に退職している人には、最後に退職したときの資料や情報を見て、制度に登録する意思があるか聞いていくようにしたい。退職時の情報しかないため、全員に当たれるかどうかは分からないが。

[労組]： JAEA でも同じように既に退職した人に連絡を取っただけ。全員当たれたのかどうかは分からないが。8年ぐらいで復職を目指すようになって、なかなかマッチングが合わず、10年経過してしまった場合はどうなるのか。  
また、本人でなく「家族の事情」が対象となるが、例えば子供の教育などは育児の一環と言えるのか。

[機構]： 10年経過で制度の対象者ではなくなる。子供の進学などだと、やむを得ないとまでは言えないかもしれない。

#### ➤ 「配偶者同行休業制度」について

[労組]： JAEA にも同じような制度があるが、あちらでは最短 1 か月から使えて、期間については自由度が高い。実績として 1 か月の期間でも制度を利用した人はいるようだ。

[機構]： 現在の制度の案では最短 6 ヶ月となっている。期間をあまり短くしてもニーズがないのではないかと考えている。まずは制度を導入し、運用してみて要望があれば検討していきたい。

[労組]： この制度では、休業中は退職手当の期間率にはカウントされるのか。

[機構]： 休業期間は対象でなく、その期間は除いて計算される。

[労組]： 別添資料 2-3 定年制職員就業規程について、「ただし、労働契約法の規定により雇用期間の定めのない職員となった者を除く」の文言については何を意味するのか？

[機構]： 任期付職員は制度の対象外であるということを明示するためである。

[労組]： 別添資料 2-9 初任給、昇格、昇給等の基準換算率について、配偶者同行休業制度はゼロとなっているが、これの意味は？

[機構]： この制度での休業期間中は経験年数に加算しないということだ。例えば育児休業の場合は 100/100 以下となっており、加算がある。

[労組]： 別添資料 2-10 期末・勤勉手当支給細則について、期末手当は支給されるのか？



[機構]： 在職期間によるものとなっている。産休などと同じである。

[労組]： 配偶者同行休業制度について、国内は対象としないのか。

[機構]： QST では距離が離れた事業所として関西と六ヶ所があるが、国内は交通などの便がよく、海外に比べて行き来がしやすいと思う。今のところ、国内は検討していない。まずは海外で始める。

[労組]： 条件として、最低3年の継続勤務の意思が必要とあるが、年齢が58歳で定年まで3年に満たない場合などはどうなるのか。意思があればよいのか？

[機構]： 3年間働けないので、対象外ということになるかもしれない。

[労組]： 1回のみ延長できるとあるが、合計6年使えるのか？また、配偶者はQST職員でなくても良いか？

[機構]： 通算で最長3年ということだ。制度を利用してから期間が3年空けば、また利用できるようになる。配偶者の勤務先は関係ない。

### ➤ 「永年勤続休暇制度」について

[労組]： この制度は満20年、満30年でそれぞれ別に休暇があるのか？また、国家公務員などでも同様の制度はあるのか？

[機構]： 満20年、満30年とそれぞれ休暇がある。国家公務員にはこの制度はない。他の国立系機関では表彰&休暇というパターンが多い。例えば5日間連続での休暇などとなる場合が多いが、QSTでは休暇を取りやすくするために1日単位で取得可能とし、自由度を高めてある。

[労組]： JAEAでは連続休暇になっていたと思う。ちなみにQSTが始まってこの3年間（2016、2017、2018年度）の間に満20年、満30年に達していた人についてはどのような扱いとなるのか。

[機構]： 救済措置などはない。

## ②働き方改革推進関連法への対応について

[機構]： 次に働き方改革推進関連法への対応について説明する。

別添資料5-2 職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程について説明する。

第9条が変更となる。勤務時間の記録は勤務管理システムで打刻するが、組合員層については今までと変わらない。ソシアで出勤、退勤時に打刻してもらう。管理監督者や裁量労働制の人はこれまで打刻を求めてこなかったが、これからは打刻してもらうことになる。

第13条の2 労働者の過半数を代表する者との書面による協定の内容を守らなければならないと明示した。

第 19 条の3 10 日以上 of 年次休暇を付与された職員には、5 日の休暇を指定して取得させるとした。

別添資料 5-4 任期制業務補助員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程について、業務補助員の勤務時間が事業所で異なるため、時間を修正している。

➤ 勤務管理・超過勤務について

[労組]： 勤務管理システムのソシアとはどのようなシステムか？

[機構]： 出勤、退勤時にシステムにアクセスして登録する。JAEA のリシテアのように自動で打刻されるシステムとは異なる。出退勤時刻とは実労働時間のことである。

[労組]： システム上で朝 7 時に切り替わるということで、夜勤明けの時などは打刻できない。備考欄などを使用する必要がある。夜勤が頻繁にあるわけではないかもしれないが、システムをちゃんと改修するべきではないか。

[機構]： これは元々、放医研で利用していたシステムである。システムの根幹部分に関わるような話らしく、なかなか改修は難しいらしい。予算もかかってしまう。

[労組]： 月 60 時間を超える時間外労働の 50%割増賃金については、以前からと同じで、今回の変更には関係ないのか。

[機構]： 以前からそうになっている。

[労組]： 超過勤務の労働時間上限であるが、協定の所定労働時間（例えば 1 日 7 時間半）を超えた分なのか、法定労働時間 1 日 8 時間を超えた分なのか。

また働き方改革関連法により、協定を労基署へ届出する際に何か変更などはあるのか。

[機構]： 超勤の上限は所定労働時間から計算する。協定には勤務者代表のチェックボックスなどが入ることになっている。

[労組]： 超勤の協定について、上限は何時間となっているのか？

[機構]： 事業所ごとで異なるが、特別条項を使った場合で上限 600 時間、月 80 時間である。千葉地区などは 720 時間となっているが。

[労組]： 超勤については法令の上限を超えると罰則規定がある。30 万円以下の罰金など、罰則自体はそれほど厳しくはないような話ではあるが。そもそも罰則は誰に適用されるのか？課長などの管理監督者となるのか？

[機構]： 罰則よりも、そういうものを受けてしまったというイメージ悪化などが良くない。罰則は使用者、つまり経営者に課される。

参考： 時間外労働時間の上限規制の導入により、時間外労働の上限については、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情があり場合は、年 720 時間、単月 100 時間（休日労働を含む）複数月平均 80 時間（休日労働を含む）を限度に設定しなければならない。違反した場合には、「半年以下の懲役」もしくは「30 万円以下の罰金」が科せられる。

[労組]： 超勤が多く、忙しすぎて適応障害などを起こす場合もある。働かせ過ぎには気をつけていただきたい。QST では超勤はどこ部署が多いのか。偏りなどは見られるのか？

[機構]： そういったことには気を付けて、予防的措置を講じていきたい。

超勤は千葉本部などでは決算期に多い。プロジェクト型の職場も忙しいようで那珂研などは多い。協定の上限は超えない範囲ではあるが、特別条項はどこ事業所でもある程度は発動している。

#### ➤ 裁量労働制度、同一労働・同一賃金について

[労組]： 高度プロフェッショナル制度について導入は検討しているのか。

[機構]： 今は検討していない。裁量労働制度でやっていく。

[労組]： 働き方関連法により同一労働・同一賃金が 1 年後から施行されるが、それにはどのように対応していくのか、検討状況を教えて欲しい。

[機構]： それについては検討中となる。

[労組]： 臨時雇員の無期雇用転換の状況を確認したい。今後は、同一労働・同一賃金により、仕事としては定年制職員と同じということになるのではないのか。

[機構]： 無期転換は 2019 年 4 月からの予定である。

[労組]： 最近、裁判で同じような雇用の人にも退職金を支払うべきとの判決が出た例がある。金額としては正職員と同じではないようであるが、今後、検討していただきたい。

#### ➤ 年次休暇の時季指定について

[労組]： 年次有給休暇 5 日間の時季指定についてはどのように行うのか？

[機構]： 上半期は自由意思に任せ、積極的にとっていただきたいというだけだ。

10 月になって 5 日を消費していなければ、本人と所属長に通知をして休暇を取るよう促していく。夏季休暇、特別休暇等はこの 5 日に含まれない。

[機構]： 今回の働き方改革推進関連法への対応については、いろいろと規程が変わるので、時期をみて職員向けの説明会を開催したいと思っている。

### ③その他の事項（職責手当、博士研究員）について

#### ▶ 職責手当支給細則の変更について

**[機構]**： 8級以上の人であるが、職責手当について、部長5種を9万5千円から10万円に上げる。これは次長級が部長級に上がるにも関わらず職責手当が上がらないため是正するものである。

予算の制約があるため、部長級4種、3種、所長級2種は5千円ずつ下げることになる。この変更で予算全体としては同じか若干増える形となる。この春の組織改編もあり、職級は部門長級、所長級などをなくして部長級に統一することにした。

**[労組]**： 我々としては、職責手当というと6級を思い浮かべてしまう。こちらについても6級に昇格すると手当がなくなって賃下げとなる状態を是正していただきたい。課長級が次長級に昇格する際にも職責手当が変わっていないようだが、こちらは良いのか？

**[機構]**： この昇格の際には級が変わっている。

#### ▶ 博士研究員の給与体系等の見直しについて

**[機構]**： 博士研究員だが、これまでは月額45万円（年俸540万円）の1パターンのみであった。若手の研究者を確保したいので、制度を変えることにした。

安いほうに2段階を作って3段階とし、Ⅰ：年俸月額45万円（年俸540万円）、Ⅱ：40万円（年俸480万円）、Ⅲ：37万円（年俸444万円）とする。

業績については、所長をヘッドとして審査している。今いる博士研究員はこれまで通りの処遇で、4月1日以降の募集からこの見直しを適用する。

**[労組]**： 今いる博士研究員は業績を審査されて毎年、延長となっていると思うが、その延長となった場合でもこれまで通りの処遇となるのか。

**[機構]**： そうだ。

**[労組]**： 3段階の人数や割合などは何か考えているのか？段階が異なると、年俸以外にも何か処遇などの差はあるのか。

**[機構]**： QSTには博士研究員は30人ぐらいいて、3人ぐらいは増やせるかと考えている。10%増加といったところだ。各段階で年俸以外の差はつけない。

**[労組]**： この制度と特定年俸制職員とは何か関わりがあるのか。

**[機構]**： 関係ない、別ものだ。割合はその時に応募してきた人の状態で決まるが、ほとんどの人はⅠかⅡになると思う。任期は3年が最長で1年ごとに延長となる。

[労組]：例えばⅢで採用されたが、延長の時に業績が優秀だから途中でⅠやⅡに上がるなどということはあるのか？

[機構]：考えていない。テニユアトラックで正職員採用を目指してもらうことになる。

➤ **労働組合への加入について**

[労組]：一般論として、労組加入時にチェックオフなど事務手続きを依頼するが、その情報が上司などに伝わって、上司が加入者に対して、組合について色々コメントをするような場合がある。

悪意か善意か、単なる会話なのかは分からないが、若い人に対して直属の上司から色々言われてしまうと、若い人は必要以上に心配してしまう可能性があると思われる。そのようなことは労働組合法に抵触する可能性があるため、労組としては行うべきではないと考えるが、QSTとしてはどのように考えるか。

[機構]：気を付けたい。

[労組]：労組の新人向け説明会についてだが、JAEAでは新人研修時にお昼休みなどに時間を割いてもらって説明会を開催している。2019年度からQSTでも行いたいと考えているので、検討していただきたい。

[機構]：新人研修は行っており、その後に各部署へ配属となる。フォローアップなどは、また後日に行っている。説明会については検討する。

以上

\*\*\*\*\*

**多様な働き方を支援するための制度導入について**

**QSTでは、この春より多様な働き方を支援するため、新しい制度（「定年制職員等のリターン雇用制度」、「配偶者同行休業制度」、「永年勤続休暇」）が導入されます。**

**これらの制度については、原研労組がかねてより「JAEAにあるのだから、QSTでも導入を検討するように」と要求書・団体交渉等で訴えてきたものであり、今回、ついに実現することができました。**

**新しい制度が導入された後も、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などを要求していきます。今後も原研労組は、QSTにおける処遇や職場環境の改善のため、その役割を果たしていく所存であります。**

\*\*\*\*\*



# 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

## 新入職員の皆さん、ご就職おめでとうございます！

### - 労働組合（原研労組）のご案内です -

日本原子力研究開発機構労働組合（略称：原研労組）より、歓迎の意を表します。これから皆さんと一緒に仕事ができることをうれしく思います。

原研労組は、旧日本原子力研究所の労働者を母体として1956年に設立され、労働条件や職場環境を改善するため、60年以上にわたり活動を続けています。労働組合へ加入できる方は、量研機構・原子力機構と雇用関係がある人です。

原子力機構（JAEA）は、2005年に「旧日本原子力研究所」と「旧核燃料サイクル開発機構（旧動力炉・核燃料開発事業団）」が統合して設立されました。さらには2016年に核融合部門と量子ビーム部門が分離され、放医研との統合により量研機構（QST）が誕生しました。現在、原研労組は両機構に対して交渉を行っております。

### 労働組合に加入する意義 - フラック企業にさせない・国民から信頼される機関にする -

私たちは働いた対価として賃金をもらっていますので、誰もが労働者です。労働する上で大切なことは、人間らしい生活を送るために必要な賃金や処遇などの労働条件を確保することと、働きやすく生きがいのもてる職場環境をつくりあげていくことです。

したがって、労働組合の目的の第一は、賃金をはじめとする労働条件・職場環境の維持・発展を目指すことです。原研労組は個人の問題として、例えば各種ハラスメント（パワハラ・セクハラ等）や不当な差別にも対応し、働きやすい職場を守ります！

もうひとつ大切なことは、量研機構・原子力機構の業務の進め方や方向性、組織のあり方について、両機構から独立した組織である労働組合が、国民的な立場でチェック機能を果たすことです。量子科学・原子力は国の重要な政策であり、それを具体化するのが両機構の役目です。その内容が、「本当に国民の期待に応えるものになっているのか。職場における民主主義が確保されているか。色々なハラスメント・差別はないか。」など、様々な観点から問題を指摘したり、提言をしたりすることが労働組合の重要な役目であると考え、活動を行っております。

「やりがいを持って仕事をしたい、人間らしい生活をしたい」という、働く者として当たり前のことを職場で実現するためには、一人ひとりがバラバラではできません。労働組合に加入することは、職場における「参政権」を確保することなのです。是非、あなたも自らの意志で労働条件や職場環境を改善する私たちの活動に参加して下さい！

原研労組ホームページ



http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/index.html

**原研労組へ加入してより良い職場を一緒に作りましょう！ご相談は組合員の先輩方、メール、電話などで受け付けています。**

原研労組に加入し、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)

# 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： $(\text{本給} + 10,000F) \times (1.5 \times \text{在職期間別割合} + \text{成績率} (1.875) \times \text{期間率})$

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 $\times 2.9$

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



# 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。更に住居の移転に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

# 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

## QST 事務折衝 5/31 (金) 議論の報告

5月9日(木)に量研機構(QST)へ提出した「2019年度春闘要求書(ボーナス・賃金・労働条件等の改善)」について、5月24日(金)に文書回答を受領しました。その後、5月31日(金)に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、春闘要求書に対する回答の内容等について議論を行いました。

なお、本事務折衝は史上初となる「原研労組」と「放医研労組」との共同での開催となりました！以下にその議事内容をご報告いたします。

次回の団体交渉は、6月17日(月)に千葉の放医研において、原研労組と放医研労組との共同で開催する予定です。量研機構で働く皆様の処遇・職場環境の改善に向けて、両労組で力を合わせて前向きな回答を引き出せるように交渉を行いますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

以下、原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]で表します。

\*\*\*\*\*

### ◎6月期末・勤勉手当の支給月数(5/24のQST回答)

#### 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

### 1. 6月期末勤勉手当(ボーナス)について

[原研労]： 今回の「6月期の期末勤勉手当2.225月」は人事院勧告の年間4.450月の半分の数値で、つまり6月と12月を同じ数値とする方針であるのか？

[QST]： そうだ、人事院勧告で出された「年間4.450月、6月・12月でそれぞれ半分ずつ」とする方針である。

[原研労]： JAEAも全く同じ数値であった。月数としては、我々の要求からはるかに遠いもので、もっと自主性・独自性を発揮して欲しいと考えている。

また、臨時用員の支給の数値は回答書に書かれていないので教えて欲しい。



**[QST]**： 今期についても、これまでと同じ日数である。支給日数は勤務期間によるものとなっているが、最大で以下の数値となる。

6 月期：日給×最大 17 日、 12 月期：日給×最大 32 日（年間で最大 49 日）

**[原研労]**： 勤勉手当の 1.825 月は公務員の 1.850 月よりは少し小さい数値となっている。また、人事評価の成績率は、12 月が反映無しで、6 月に全てを反映するようにしている。こういった部分は公務員とは異なる制度設計となっており、独自性を出せるのであれば、その他の部分もっと出して欲しい。具体的には、役職者よりも若手にもっと手厚くして欲しいと考えている。

**[QST]**： 役職者は、その職責に応じて手当などを加算しているものである。今後この方向性で行くつもりである。

**[放医労]**： いつも回答は「公務員と同じ」としているが、実際には我々は公務員ではないため少しでも努力の跡を見せて欲しい。

**[原研労]**： 専門業務員（再雇用嘱託）の期末手当 1.45 月については JAEA の 1.40 月（常勤）よりも良い。

また、臨時用員の支給日数（年間 49 日）は JAEA と同じだが、日給が QST は 6,100 円、JAEA は 6,300 円となっているため、トータルでは安くなっている。今後の同一労働・同一賃金も見据えて改善をして欲しい部分である。

**[原研労]**： 5 級の技術員手当だが、今回も支給式に経過措置が入っているのか。

**[QST]**： 入っている。

**[原研労]**： 今回の期末・勤勉手当の回答は満足のいくものではなく、持ち帰らせて検討させてもらう。まだ人事評価の成績率が確定しておらず、その結果を反映すると、各個人としては少し変わると思う。そういったところもこれから詰めていきたい。QST としても再検討をするようにお願いしたい。

## 2. 技術員手当について

**[原研労]**： 研究員手当 及び 技術員手当については、2018 年秋の団体交渉等で「法人統合によるゆがみがある」ということを機構は認めたものの、今回の回答ではそれが全く反映されていない。改善のための検討状況についてお伺いしたい。

**[QST]**： 「法人統合のゆがみ」とは事務折衝等で人事から発言があったと思うが、あくまで現状を表しただけで、何かを変更するという趣旨の発言ではなかった。

**[原研労]**： 2018 年秋の団体交渉では理事も同様に「ゆがみが出ている」旨の発言をしており、「何とかしたいと思っている」という話をされていたと認識している。

**[QST]**： 研究員については研究員手当がついており、5 級は 2 万円、6 級は 3 万円である。技術員については、6 級では手当が出なくなっているのが現状である。

**[放医労]**： 今回の 6 級技術員手当の経過措置については、いきなり減額となったと考えている。統合後、「職責手当が支給されるまでは技術員手当の経過措置がある」という認識であり、我々としてはまるで騙されたように感じている。

**[QST]**： その時は「6級＝準管理職」で職責手当があった。元々の考え方としては「6級に上がるまでは技術員手当が出される」というつもりであり、当時も今も考え方は変わっていない。言葉足らずと言われればそうであったかもしれないが。

**[放医労]**： 我々、職員としては、いきなりこのような事をやられてしまったと受け止めている。対象者にとっては大きな不利益となっているのが現状である。

**[原研労]**： 仮に経過措置や法人統合時の約束は脇に置いておいたとしても、人事制度として「6級になると手当がなくなり、減給となる」状態は健全だと考えているのか？どのように考えているのか、お伺いしたい。

**[放医労]**： 労組としては、人事制度上でも問題が出ていると考えている。昇級すると減給となるため、一部に「昇級したくない」と話している人も出ている。昇級しないということはポストにつけられる人員が足りなくなる恐れがある。

**[QST]**： 現在の制度では5級も技術員手当の設定はなく、経過措置として受給している人だけの問題である。人事制度上の問題はないものと考えている。

**[原研労]**： 例えば、緩和措置などは考えられないのか。月収などで見たときに、昇級時に減給とならないような制度にはできないのか。

**[原研労]**： 5、6級はちょうど30代後半から40代ぐらいで、働き盛りの世代である。昇級で減給となるようではモチベーション上でも問題であり、なんらかの緩和措置の検討をして欲しい。

### 3. 責任者手当の設立について

**[原研労]**： 放射線取扱主任者及び電気主任技術者の手当の新設の提案についての回答は、全くこちらの趣旨を理解していないのではないかと？もう一度要求書を読み直していただきたい。労組としては「責任者手当」として要求しているが、回答では受験の費用負担など「資格取得の支援」をしているというものであった。

**[QST]**： QSTとしては、受験費用の支援や報奨金の支給、理事長表彰などで資格取得時の奨励をしている。

**[放医労]**： 責任者手当はダメ、資格取得の支援はOKとはその違いはどのような判断としているのか？

**[QST]**： 報奨金はQSTになってからできたものである。事業を進める上で、有資格者が必要なので資格取得の支援をしている。責任者手当を設立しても、実際に支給される人は各事業所で責任者に選任されている人だけなので、かなり限られた人数のみとなる。

**[原研労]**： 報奨金として一時的にもらえるものも良いが、継続的にもらえるようになるとさらにモチベーションが上がるのではないかと。JAEAでは原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者、電気主任技術者などに責任者手当が支給されており、QSTでも検討していただきたい。

**[放医労]：** 放射線取扱主任者の資格を持っている人はそれなりの数があるが、責任者となっても手当がなく、「責任と負担が増えるだけ」なのでやりたがらない人も多いようだ。手当の設立を是非、ご検討願いたい。

#### 4. 任期制職員の無期転換について

**[原研労]：** 2019年3月で権利を取得した臨時用員の無期転換状況を教えて欲しい。

**[QST]：** 4/1付けで18名中8名である。希望をした人は全て無期に転換している。無期転換を希望していない人も契約は更新し、雇用は継続している。

**[QST]：** 全体として、任期制職員は210名中33名が転換された。これは臨時用員を含む数である。無期転換の権利がある人が210名ということであり、権利行使していない人も、契約は更新して雇用継続している。ちなみに「任期制職員」という枠組みであれば、QSTには1000人以上がいる。

#### 5. 働き方改革、同一労働・同一賃金への対応について

**[原研労]：** 先日、原子力機構では業務連絡で「適正な労働時間管理の徹底等について」というものが出ており、働き方改革へ対応するため、適切に労働時間を管理するようという内容であった。

QSTでもサービス残業撲滅のためにこういった適正管理の取り組みを行っていただきたい。昔ながらの研究者体質の上司は「自己研鑽をよし」とするような話が以前はよく聞かれたが、機構としては現状を把握しているのか？今後、ますますの取り組みを期待している。

**[QST]：** 2019年3月に各拠点を回って働き方改革への対応の説明を行い、超勤管理についても説明を行った。「働き方改革」へ対応した制度は始まったばかりなので状況を確認して、また適宜、連絡などをしていきたい。

**[原研労]：** 説明会で話を聞いただけではなかなか浸透しないと思われるため、勤怠管理システムに入力された実績値などを見て、適正に管理されているのか対策を検討してもらいたい。

**[原研労]：** 同一労働・同一賃金に関してお伺いしたい。労組の主張する「臨時用員に対する退職金支給」を同一労働・同一賃金に併せて検討していると読める回答であったが、検討状況など言える範囲でお教え願いたい。

臨時用員はこれまでのJAERI、JAEAを支えてきた逸材であり、引き続きQSTの成長にも尽力している方々である。その点を考慮し、検討していただきたい。

**[QST]：** 同一労働・同一賃金への対応については、これから議論をしていく。その中に臨時用員の退職金を検討することも含まれる。まだ何かを言える段階にはない。

**[原研労]：** 少なくとも、臨時用員の退職金制度の検討は行うということで認識した。また、臨時用員の日給の改善についても併せて検討して欲しい。

## 6. 働きやすい職場環境の整備について

### ◎子育て支援について

[原研労]： 先日、原子力機構では業務連絡で「企業主導型保育園の従業員枠に係る共同利用契約について」というものが出されていた。労組の改善要求に対応したものでニーズ調査をしているものと思われる。QSTではこういった取り組みは行わないのか？QSTでも女性の研究者・技術者は増えていると思われ、予算の都合上、ハード面の対応が難しくとも、何か良い道筋を考える取り組みは継続していただきたい。

[QST]： 2018年4月にダイバーシティ推進室を立ち上げ、国の「育児支援割引制度」を使って「ベビーシッター利用補助制度」を設けた。また、「研究支援要員制度」といって、育児などの事由がある人が補助要員を配置するときの支援をする制度を設けた。

[原研労]： ベビーシッター、研究支援要員の利用実績はどの程度か？

[QST]： 研究支援要員はそれなりに実績があり、ベビーシッターの方も数が少ないが実績はある。しかし、播磨・、六ヶ所など、地域によってはベビーシッター自体が少なく、なかなか利用しづらいこともあるようだ。

[原研労]： 研究支援要員はどういった人が採用されるのか？期間はどの程度か？身分として学生は対象となるのか？

[QST]： まずは支援が必要な人を募り、状況の確認などを行う。それから研究支援要員を公募し、手続きを経てから採用となる。期間は状況によるが、年度単位となることが多い。身分としては、学生はOKだし、それ以外でもOKである。

### ◎在宅勤務制度について

[原研労]： 労組の主張する在宅勤務制度について、検討を開始したとのことであるが、現在の検討状況などについて教えていただきたい。

[QST]： 2018年度の後半から検討を開始した。まだ検討中で、具体的に内容を詰めていくのはこれからである。

[原研労]： JAEAでも2019年4月から在宅勤務の試行運用が始まった。しかし、シンククライアントPCのサーバーが高価で約80万円もかかり、予算の面からあまり対象を広げることは難しいとの話ことであった。あまり予算をかけずに、もっと現代的な制度としていただきたい。また、対象とする仕事の内容や、研究系・技術系・事務系など何か想定しているようなものはあるのか。

[QST]： なるべく予算をかけない方向で考えたい。しかし、現状ではシンククライアントPCは必要だと考えている。ソフト対応とするかハード対応とするか、どのような業務内容を対象とするかなどの詳細はこれから検討する予定である。



## ◎扶養・子供手当、放射線手当について

**[放医労]：** 要求書に対する回答で具体性がなかったものについて聞きたい。

扶養手当について、「配偶者が他の勤め先等で扶養手当に相当するものを受給している」と給与明細などで確認されると、「QST 職員の子供手当が削られる」という運用をしているとの話を聞いた。

確かに規程でそのように読める文言はあるが、旧放医研時代にはそのようなそんなことは行っていなかったのではないかと思っている。QST になってから突然始まったように思っているが、それは一体なぜなのか？

**[QST]：** 旧放医研の規程にも書いてあったことで、QST ではそれを引き継いでいる。大まかには配偶者が勤め先で扶養手当をもらってれば、QST 職員の子供手当をなくすというもので、その規程の趣旨に沿って運用をしている。

**[放医労]：** 子供手当は「子供の扶養に対して出しているもの」であるはずで、扶養している事実があれば出すべきではないか？規程の文言には「類するもの」との表現があり、かなりあいまいな基準で、事務方も多くのかかなり手間暇をかけてそんなことを確認しているのではないかと思っている。

わざわざ手間暇をかけてそんな事をやる必要があるのか検討していただきたい。過去にはそんなことはやっていなかったのではないかと思っているのだが。

**[放医労]：** 次に放射線手当についてお伺いしたい。「放射線手当については職責手当との併給は禁止」との規程がある。

**[QST]：** 職責手当受給者は自分の裁量で仕事をしており、放射線手当については支給していない。

**[放医労]：** そもそも別の手当のため、「併給」との表現はいかなものかと思われる。それに、基本的には放射線作業に対する手当のはずで、職責とは別の話であると認識している。旧放医研時代は職責手当と同時支給されていたのではないかと改善を検討していただきたい。

## ◎創立記念日、永年勤続休暇について

**[原研労]：** 創立記念日を休日としている法人は JAEA、理研、JST など数多くある（JAXA、JAMSTEC はしていない）。QST でも是非ともご検討をお願いしたい。

また、2019 年度から「永年勤続休暇制度」が整備されたことは評価したい。しかし、QST 発足の 2016 年度から 2018 年度までの 3 年間に満 20 年、満 30 年に達した人はその機会がなかった。遡及措置などをして、QST としては特に困ることはないのではないかと？

**[QST]：** 働き方改革への対応もあるので、休みを増やすより、まずは年休の取得率を上げていきたい。それが先かと思っている。

**[原研労]：** 働き方改革への対応は別の話で、休暇を付与するだけなら何か方法があるのではないかと？

以上



# 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

## QST 団体交渉 6 月期ボーナスを仮妥結！

6月17日(月)に千葉の放医研において、量研機構(QST)との団体交渉を原研労組と放医研労組との共同で開催しました。両労組が結束することで、改善を求める声が大きくなり、賃金・労働条件等の要求実現に近づくことができると考えております。

6月期ボーナスについては、ここ数年は少しずつだが支給月数が改善されていること、また、職員のみならず、専門業務員についても給与・ボーナスともに改善していることなどを評価し、6月中の支給にも配慮する必要があることから、労組として仮妥結することといたしました。

また、人事制度・労働条件等についても併せて議論を行い、「6級技術職の手当削減への対応」、「働きやすい職場環境・人事制度の構築」、「仙台の放射光施設建設への対応」などについて議論を行いました。以下にその議事内容をご報告いたします。

以下、原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]、理事：[理事]で表します。

\*\*\*\*\*

### 1. 6月期末勤勉手当(ボーナス)について

[原研労]：今年度の6月一時金については、5月31日の那珂研での事務折衝で回答及び説明があった。労組としては回答には不満であり、再度検討するよう口頭で要求した。これに対するQST側の検討結果を確認したい。(以下、QST回答の月数)

○定年制職員及び任期付職員：2.225月

(期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計、昨年度比で年間+0.05月)

○専門業務員：1.450月(昨年度比で年間+0.05月)

[理事]：今回の回答はQSTとして独法通則法、国家公務員の水準などを見て、できる限りの検討をした結果である。QSTとして独自の動きはしているが、法律などのかせがかかっており、できることが限られているのが現状である。

[放医労]：かせやしがらみなど色々あるとは思いますが、何が一番効いているのか？

[理事]：我々は大きなプロジェクトや、民間で出来ないことをやるために作られた研究開発機関である。そのため、運営上でどうしても国家公務員と似てきてしまう。

旧原子力機構系は原子力基本法を基にしているし、旧放医研系は元々、国家公務員であった。かせについては、研究開発機関の成り立ちによるものが大きいと思う。

**[原研労]：** かせがあるにしても、労組として言いたいことはある。まず、役職者には3重の加算をして優遇されており、もっと若い人に重きを置いて欲しい。

また、勤勉手当・成績率の数値などは、現在でも国家公務員とは異なるもので独自のことをしている。例えば勤勉手当枠を全て6月の期末で支給することはQST独自の判断であるはず。もっと努力して支給式などにもQSTの独自性を出して欲しい。

**[理事]：** QSTとしても、社会情勢と同じように職員の高齢化が進んでいる。若い世代をキチンと確保しないと事業の遂行に影響し、組織の計画に支障が出てしまう。

若い人を優遇していくのは、今後、重要なことだと考えている。一方で、今いる人達を軽視することはできない事情もあり、色々とバランスを取った結果が今の姿である。大きな立ち位置として若い人を重視していく方針は持っているが、今すぐに大幅な配算の変更はできないのが実情である。

**[原研労]：** 役職者は毎月の給与内で職責手当などが出ている。その上、期末手当についても配算にあたって「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」と役職者層を手厚く待遇したものとなっている。

もともと本給の高い役職者層に対して期末手当においても「三重の加算」となる措置は、本給の低い若年層との格差を大きくするものとなっている。

労組としては、期末手当ぐらひは若い人に手厚くしてはどうかと言いたい。

**[原研労]：** また、専門業務員（再雇用嘱託）について、2019年度から専門業務員の月給を+400円、2018年12月期より期末手当を年間+0.05月など、一部前進はある。一方で2018年に退職金が大幅に削減されるなどがあった。このことについてQSTとしてはどのように考えているのか？

**[理事]：** 現代では平均寿命が延びて、昔はうまくいっていたシステムが揺らいでおり、維持ができなくなっている。定年退職後も働いてもらっているのは、その人にとって一つの生き甲斐・やり甲斐にもなっていると思うし、QSTとしてもありがたい事であると考えている。

しかし、配分についてはどこまでできるかというところ、なかなか難しいところがある。今は過渡期であり、あまり工夫をしすぎると現実と乖離が出てしまう。世の中全体の動きと歩調を合わせて改善をしていきたいと考えている。

**[原研労]：** 次に期末手当の期間率についてだが、育児休業者については、「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」で期間率を定めている。

現行の「92日以上、120日未満」0.90は、支給対象在職期間において2日以上の勤務実績があれば該当するが、勤務実績が無い場合は一時金が支給されないものとなっている。さらなる改善はできないのか？

**[QST]：** 勤務実績なしの場合、公平・公正の観点から期末手当を支給することは難しいと考えている。

[原研労]： 勤務実績無しでの支給が難しいとしても、育休の人達に期間率の説明はちゃんと行っているのか？「2日間の勤務」をするだけでだいぶ違って来るため、働いている人にとっては結構大きい話である。

[QST]： その都度、周知・説明をしている訳ではない。期間率については規程で決まっていることなので、職員は知っておいて欲しいということである。

[原研労]： 今日の交渉で、新たに前進した回答が得られなかったことは、極めて残念なことである。これまでの交渉の結果をまとめる意味で、一時金についての労組の最終判断を申し上げる。

- ① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、公務員準拠に固執した回答は大いに不満である。また、原資枠以外の諸要求については人事評価の査定幅を小さくしていることなど、QST 独自の努力で改善できる要求であるにも関わらず、前進が無かったことは残念である。
- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、6月28日支給を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、6月期末手当についてはやむなく合意することとする。

なお、協定書の締結にあたっては、組合の手続き上、中央委員会での承認が必要となるので、詳しくは事務方と詰めていきたい。

[理事]： 合意に感謝する。これで6月28日の支給ができる。これからも努力は継続していきたい。

## 2. 技術員手当について

[原研労]： 5級の技術員手当が6級に昇給するとなくなり、実質的に減給となる問題については、前回の団交・事務折衝において「法人統合によるゆがみ」であるとの説明を受け、今後の課題であるとの趣旨であったが、何か妙案はあるのか。

あまりにも「ゆがみすぎ」であり、実際に5級の職員が6級になりたくないという話もあるようで、変な話になっている。また、言うまでもなく技術者なくして研究所は成り立たないので、技術員手当の制度も再度検討していただきたい。

[QST]： この件に関しては前提条件の変質があった。会計検査・労基署などの指摘を受け、6級が管理職に相応しい仕事をしているのかという話となり、これまでと連続性がなくなってしまった。QSTとしては経過措置を設けるなどして断裂をなだらかにする努力をしてきた。

[原研労]： 今後、緩和措置などを検討する予定はあるのか？

[QST]： 5級は経過措置として技術員手当があるが、6級は技術員手当も職責手当もないのが現状である。

**[放医労]：** 職員としては「6級に上がるまで」という説明は受けた覚えはない。そういうことだけは言っておきたい。

**[QST]：** 「管理職となり職責手当が支給されるまで」という話だが、当時、6級は管理職であったため、そういう意味では考え方は変わっていない。

**[放医労]：** 職制の変更時などに「ソフトランディング」と言っていたことについてはどのように考えているのか？

**[QST]：** ソフトランディングを考慮した結果、今のよう形になったものである。

**[理事]：** この件に関しては2段階で屈折があった。1段階には対応したつもりだが、2段階目は想定外であった。

**[原研労]：** 仮にこれまでの経緯や統合時などの約束を脇へ置いておいたとしても、現状の制度は良いものと考えているのか？

**[理事]：** 職制の変更によって超勤手当は付くようになっている。管理職としての職責手当はないが。

**[原研労]：** 超勤はしない人もいるし、技術員手当・職責手当と超勤手当とは別の話ではないのか。単純に、技術員手当の受給者が5級から6級に昇任すると月収ベースでは収入が減ってしまっており、モチベーション上でも問題があると考えている。

**[理事]：** この件に関して職員の皆さんには、5級から6級への昇級時に減収となるという短期の話だけでなく、人生設計などを考えて長い目で見て対応してもらいたい。

**[QST]：** この件では、6級の人も職責手当がなくなって減収となっている。5級だけでなく、職制を見直したことによるQST全体としての話である。

**[原研労]：** それでは5級6級とも不利益を被っているという話ではないか？そもそも当時は手当を出していたわけで、財源はあるのではないか？

労組としては、何らかの緩和措置やモチベーション対策などを検討していただきたい。30代後半から40代でQSTにとっても重要な働き盛りの世代のはずである。

**[理事]：** この問題は引き続きフォローしていきたい。

### 3. 定年延長について

**[原研労]：** 従前から定年延長の検討や継続雇用者（業務補助員）の労働条件向上を求めている。いつも回答は「国や他の政府関係法人の動向を踏まえて」であるが、QSTとして独自に何か検討していることはないのか。ところで、継続雇用者の給与は財源として人件費の枠から出ているのか？

**[理事]：** 人件費の枠である。定年延長については、世の中では色々な話が飛び交っており、まだ何かを決められる段階ではない。今すぐの論点ではないと考える。



## 4. 仙台の放射光施設建設について

[原研労]： 今年度内に、仙台において次世代放射光施設の建設が着工され、2023年度に施設の運用が開始されるということである。それに向けての人員の増員や配置について、既に検討を始めているのか？ギリギリになっての人事異動による穴埋めをすることににならないよう、計画的に考えてもらいたい。

[理事]： この事業はパートナーと一緒に進める話である。そもそも建設後の運営をどこの組織が行うのかが決まっていない。事業を進めるための財団があり、構成はQSTの他、電力会社、大学、自治体などである。

今は人を集めている段階で、加速器を作る人をかき集めている。理研は昔、Spring-8を建設したので、その人達を集めている。また、運営交付金以外の外側のお金（補助金）を使って新たに人を雇用する制度を導入した。

[原研労]： 研究系はそのようにして集まるかもしれないが、施設を支える技術系なども必要ではないか？現在の職場から異動となる人も出てくると思うのだが。

[理事]： イメージとしては仙台に支所を作って建設を進める。運転をどのような枠組みで行うのかは未定である。例えば、工務の部門は東北電力の人などが担ってくれないか検討している。

## 5. 退職金削減について

[原研労]： 退職金の調整率が87.0%でも納得できないものが、2018年にさらに引き下げられ、83.7%になった。この措置は今まで働いてきた者の貢献度が無視され、モチベーションの低下も招く。

他法人では定年退職後の人の処遇改善をするなどで対応している。QSTにおいても、常に世界のトップを目指す機関であるならば、何をしたらいいのか自ら答えは出せないものか？

[QST]： QSTでは退職金削減への補填は考えていない。ただし、決して補填という訳ではないが、同一労働・同一賃金などに合わせて、例えば地域調整手当などをどうするかなどは今後の検討課題として入ってくると思う。

[原研労]： 全く考えていないよりはマシなので、多少なりとも処遇が改善されることを期待している。

## 6. 働きやすい職場環境・人事制度について

### ○病気休暇制度について

[原研労]： 昨今、インフルエンザの感染による休暇が、年度末に見受けられる。インフルエンザは感染してから発症するまでの潜伏期間が長く、家族が感染していても自分は大丈夫だと思い出勤することにより、職場への感染が拡大するということもあっ



たようだ。その他いろいろな想定ができるが、このようなことが起こらないよう、新たに有給の病気休暇制度を新設または現行の制度を改正することにより対応することを検討願いたい。例えば、最近 JAEA ではフレックスタイムのコアタイムを短縮できる事由に「傷病等」が追加され、通院などの際に便利になっている。

**[QST] :** QST のフレックス制度にはコアタイムはなく、そういう意味では使いやすくなっている。短期の病気休暇制度は特に予定がない。

育児・介護への対応では、テレワークの導入を検討している。ただし、検討を始めたばかりで何かを言える段階ではない。

**[原研労] :** 在宅勤務制度とテレワークは何が違うのか？

**[QST] :** 在宅勤務は自宅のみだが、テレワークはサテライトオフィスの利用などが考えられる。

### 〇メンタルヘルスへの対応について

**[原研労] :** ストレスチェックについては、適切に運用されていると考えている。しかし、設問に答えるだけの調査結果を過信するのではなく、常に各職場において職場環境を確認しながら、職員のメンタルヘルスについて注意深く見ていけるように整えてほしい。ストレスチェックで数値が高い人、超過勤務の多い人などはどのように対応しているのか？

**[QST] :** 産業医が把握しており、チェックやフォローをしている。

### 〇年次休暇の繰り越し枠について

**[原研労] :** 現在、年次休暇の繰り越し枠は 20 日、年休最大 40 日であるが、働き過ぎを防ぐべく、余裕を持った年次有給の取得及び、病気における止むを得ない休暇もとれるよう、JAXA などの繰り越し枠 40 日、年休最大 60 日に増加することを検討していただきたい。

JAEA では年休最大 40 日だが、病欠用に別途 20 日の繰り越し枠があり入院時などに使えるものとなっている。先ほど、職員の年齢層が上がっているとのこともあり、それに対応するためにも検討してはどうか？

**[QST] :** 年休最大 40 日で、今すぐに見直す予定はない。QST では病気休暇制度があり、最大 90 日までは有給で休めるので、こちらを使ってもらいたい。給与は満額で支給され、期末手当は期間率などがかかる。また、その後の休職は最長 3 年まである。欠勤の制度もあるが、短期の対応で長期のものではない。

### 〇看護休暇について

**[原研労] :** 看護休暇について、昨今の家族の体系は多様（共働き、ひとり親等）であり、家族の不測の事態については、職員本人が対応しなければならないことがある。

については、看護休暇について JAXA なみの対象要件（小学 4 年生の始期に達するまで）とすることを検討していただきたい。

**[QST]**： QST では「小学校入学の始期に達するまで」、「年 5 日まで」となっており、今すぐ見直す予定はない。

### ○人材交流制度について

**[原研労]**： 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、JAEA で導入されている「機構内人材交流制度」の導入を検討してはどうか？

**[理事]**： QST は 3 つの異なる部門がくっついた組織である。そういった制度は、組織の規模がある程度、大きくないとできない。それぞれの専門分野が大きく異なるため、交流制度を入れてもあまりメリットはないのではないかと。

**[原研労]**： 職員にそういったニーズはないのか？JAEA ではモチベーション維持ということも視野に入れて制度を運用している。

**[理事]**： 要望が出てきたら検討はするが、まずはそれぞれの部門がやっていることの相互理解を進めたい。人材交流については、計算センターの人が実際に理論計算をしている人のところに行くのは効果があったと思う。

### ○理事長ファンド等による予算・若手の研究推進について

**[原研労]**： 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。QST 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ってはどうか？QST ではプロジェクト型の事業が多いのではないかと？

**[理事]**： QST では萌芽研究の制度があり、1 件 200～300 万円のものが年間 20 件程度採択されている。更新で最大 3 年まで予算がつく。QST の規模を考えれば頑張っているほうだと思う。

また、核融合や 3GeV 放射光はプロジェクト型だが、放医研、高崎などはスモールサイエンス型の事業だと思っている。

### ○食堂の職員カード利用拡大について

**[放医労]**： 各拠点における食堂利用については、職員カードによる食費の給与からの控除が行われているが、放医研だけが対応されていない。放医研の食堂についても職員カードを利用できるようにし、全事業所共通で使用できるようにしてはどうか。

**[QST]**： 技術的にできないことはないが、予算などの制約もある。今後、タイミングなどをみて対応できるか検討することになると思う。

以上