

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 秋闘要求書と原子力機構回答、一時金 2.275 月！

10月24日(木)に2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求、および2019年12月期一時金について(要求書)を原研労組から原子力機構に提出しました。

11月19日(火)に機構より出された回答文書を記します。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。要求書の内容について皆様にご報告いたします。

\*\*\*\*\*

### ◇ 2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について

#### I. 賃金の引き上げと人事評価について

##### 1. 本給について

- (1) 機構は、春に提出した「2019年度賃金・労働条件改善要求(2019年3月28日付け70原研労中1-27号)」について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。
- (2) 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、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (3) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (4) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時用員の賃金は据え置きであった。臨時用員の賃金を高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。

#### 〈機構回答〉

今年度の給与改定については、今般別紙(以下)のとおり回答する。

また、臨時用員の賃金等については適当と考えている。

以下のとおり改定し、①、②については平成31年4月1日に遡及し、③については令和2年4月1日から実施する。

##### ①本給

30歳台半ばまでの職員が在職する号給について平均0.1%のプラス改定とする。

##### ②初任給

高卒者を2,000円引き上げ改定とする。

大卒者を1,500円引き上げ改定とする。

### ③諸手当

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引き上げる。  
また、最高支給限度額を 1,000 円引き上げる。  
なお、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間の経過措置を講ずる。

## 2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則 7 級であるはずだが、実際には 60%以上を特例の 6 級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019 年より「6 級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価するが、その具体的な内容と結果、今後の改善内容等について労組に示すこと。
- (3) 旧 2 法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 近年、導入等が行われた「任期付事務員制度」、「機構内人材交流制度」等について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。

### 〈機構回答〉

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

6 級技術職への昇任審査は、新たに力量評価（書類審査）を導入した。職員の実績や成果をより適正に評価し、面接、人事評価と総合的な審査を行うことで、職員のこれまでの貢献や頑張りが結果により適切に反映されたと認識している。この方法での実績を重ね、必要があれば改善等の検討をしていく。

人材交流制度に関しては、これまでに 6 名が制度を利用し他部署で研鑽を積んでおり、現場からの報告によると制度の運用は順調になされていると認識している。任期付事務員は 4 月に運用を開始し、12 月に 1 名を採用予定している。

これらも含め「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策や関連規則等については、運用状況等を常に点検し改善を図り、必要に応じて適時、労組に説明していく。

## II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。

- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを確認、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車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。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。
- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。

### 〈機構回答〉

職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない、とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

また、渋滞緩和策については、時差出勤の他に、出退勤時間帯の警備体制の変更、退勤時間帯の車線の変更、出退勤時間帯のみ利用する出入門の設置、関係機関に働きかけ原子力科学研究所正門前信号機の設定を変更する等により渋滞緩和に努めているところであるが、引き続き検討していく所存である。

## Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

### 1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、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。
- (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) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度の試行運用を開始したことは労組として評価するが、現在のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえている。業務内容等に応じて低コストのシステムを導入できるようにするなどして、適用範囲・人数の拡大を検討すること。

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

## 2. 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がないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- ・「子の養育に係る制度の適用範囲を小学校3年生までに拡大」
  - ・「フレックス制勤務のコアタイム短縮の適用事由に傷病等を追加」
  - ・「メンター制度の対象範囲を女性のみでなく男性にも拡大」

## 3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「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、今後も労組と十分協議し、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」への対応について、現在までの時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し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」への対応について、現在までの年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
- ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- ④ 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。
- (2) 臨時用員について、2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、年次有給休暇・リフレッシュ休暇・永年勤続休暇、その他の休暇・休業制度を職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。

- (3) アルバイトについては、近年の人手不足により機構での採用状況が芳しくなく、待遇面での改善が必要である。現在の制度では採用から6ヶ月間は年次有給休暇等が取得出来ず、家庭の事情・病気などへの対応は無給によるものとなっている。2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、理化学研究所などで予定されているように年休の取得開始時期を採用時からとすること。
- (4) 2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、臨時用員・アルバイトの育児時間・子の看護休暇等の制度を職員と同等とすること。
- (5) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。

#### 〈機構回答〉

機構は、ワークライフバランスの取組を推進しており、仕事と育児等の両立する働きやすい職場環境整備に引き続き努力していく。

所謂「同一労働・同一賃金」を含む、働き方改革関連法に基づく各種取組みについては、機構として引き続き適切に対応していく所存である。

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、現行の休暇制度及び休業制度は適正に運用されているところである。

## IV. 配置転換・出向について

- (1) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については、懲罰的であり、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は非常に大きく、生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきである。  
現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。
- (2) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (3) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

#### 〈機構回答〉

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしており、概ね適正に

運用されている。なお、平成 29 年 4 月より研究員手当、技術員手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

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

## V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 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。  
現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことである。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。
- (2) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65 歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

### 〈機構回答〉

定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えている。定年退職者の再雇用については、将来の定年延長も見据えて、再雇用者が今までの経験を活かし、かつ能力を発揮して積極的に業務に取り組めるよう環境の整備に努めていく。

## VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

### 1. 機構の運営・あり方について

- (1) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (2) 現在、策定が進められている原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050」について、現在、在籍している職員のみならず、学生や子供たちなども機構に将来性を感じられるものとなるように努めること。将来ビジョンの公表後は、ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行うこと。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019 年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 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、国民に支持される研究開発機関となるための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。

- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況や今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。

## 2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (2) 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い、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。
- (3) 研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などを新設すること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。
- (4) 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. 職場の安全について

- (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) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。  
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、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。
- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

### 〈機構回答〉

機構の業務の運営については、機構の責任においてこれを行うべきものであるが、これが労働条件に係る場合においては、その事項について今後も貴組合と協議していく所存である。研究開発機関として、研究成果の最大化に資するよう研究環境の整備に努めてきたところであるが、今後も見直す必要があるものについては適宜取り組んでいく。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、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。

個人の信頼性確認制度については個人情報保護規程に基づき、適切に対応していく。

## VII. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 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、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の住宅・寮は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。住宅・寮の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (5) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

### 〈機構回答〉

福利厚生施策について、機構をとりまく諸条件の中で、必要なものについては実施していく所存であり、福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然のことであると考えている。

また、宿舍等の維持・修繕について、引き続き努めていく。

以上



## 2019年12月期一時金について（機構回答）

### 1 支給範囲

令和元年12月1日（基準日）に機構に在職する職員、定年後再雇用嘱託及び支給日現在で在職する臨時用員である組合員並びに令和元年10月1日から令和元年11月30日までの間に退職した職員で、組合員であった者

### 2 支給額

#### (1)一般職員

基準内給与月額に2.275を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

（注） 1）基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次のとおりとする。

（イ）基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和元年6月2日から令和元年12月1日まで）における休職発令直前の本給、法定主任者手当、扶養手当、研究手当、初任給調整手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

（ロ）期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2）加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第4号に定めるところによるものとする。

3）期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4）期間率は、以下のとおりとする。

（イ）令和元年6月2日から令和元年12月1日の間に採用された者の期間率

令和元年6月2日の採用者		1.00
令和元年6月3日から	7月1日までの採用者	0.90
令和元年7月2日から	8月1日までの採用者	0.80
令和元年8月2日から	9月1日までの採用者	0.70
令和元年9月2日から	10月1日までの採用者	0.60
令和元年10月2日から	11月1日までの採用者	0.50
令和元年11月2日から	12月1日までの採用者	0.30

（ロ）欠勤者の期間率

欠勤日数20日未満の欠勤者	1.00
欠勤日数20日以上30日未満の欠勤者	0.97

欠勤日数 30 日以上 50 日未満の欠勤者	0. 93
欠勤日数 50 日以上 70 日未満の欠勤者	0. 89
欠勤日数 70 日以上 90 日未満の欠勤者	0. 85
欠勤日数 90 日以上 120 日未満の欠勤者	0. 80
欠勤日数 120 日以上 150 日未満の欠勤者	0. 75
欠勤日数 150 日以上の欠勤者	0. 60
期末手当支給対象在職期間全日数欠勤者	0. 50

(注1) 欠勤対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 就業規程(17(規程)第58号)第44条第1号(結核性疾患)及び第2号(結核性疾患以外の傷病)による休職者は、期末手当支給対象在職期間における欠勤日数と休職日数を通算し、欠勤者期間率を適用する。

(注3) 期末手当支給対象在職全期間休職者は、全勤務日数欠勤者の期間率を適用する。

(注4) 傷病による欠勤日数が30日未満の欠勤者の期間率は、1.00とする。

#### (八) 勤務実績のある休職者の期間率

勤務実績 020 日未満の休職者	0. 63
勤務実績 020 日以上 030 日未満の休職者	0. 78
勤務実績 030 日以上 060 日未満の休職者	0. 82
勤務実績 060 日以上 090 日未満の休職者	0. 86
勤務実績 090 日以上 120 日未満の休職者	0. 90
勤務実績 120 日以上 150 日未満の休職者	0. 94
勤務実績 150 日以上 164 日未満の休職者	0. 98
勤務実績 164 日以上の休職者	1. 00

(注1) 勤務実績のある休職者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における休職期間を除いた在職期間をいう。

#### (二) 育児休業者の期間率

育児休業期間の2分の1の期間と勤務実績を合算して得られる日数が 092 日以上 120 日未満の育児休業者	0. 90
120 日以上 150 日未満の育児休業者	0. 94
150 日以上 164 日未満の育児休業者	0. 98
164 日以上の育児休業者	1. 00

(注1) 育児休業者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における育児休業期間を除いた在職期間をいう。

(ホ) 介護休暇を取得した者の期末手当の期間率については、期末手当支給対象在職期間における介護休暇日数に応じて傷病欠勤者の期間率を適用する。

(ハ) 退職及び死亡した者の期間率

令和元年 10 月中に退職及び死亡した者	0. 60
令和元年 11 月中に退職及び死亡した者	0. 80

(2) 6 級の職責手当受給職員（課長特例級は除く。）

基準内給与月額に 2. 275 を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和元年 6 月 2 日から令和元年 12 月 1 日まで）における休職発令直前の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第 59 号）第 34 条第 3 項第 3 号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、一般職員と同様とする。

(3) 7 級及び 6 級課長特例級の職責手当受給職員

6 級の職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

なお、加算額については職員給与規程（17（規程）第 59 号）第 34 条第 2 項第 2 号及び第 3 項第 2 号に定めるところによるものとする。

(4) 定年後再雇用嘱託

基準日に定年後再雇用嘱託が受けるべき報酬月額及び地域調整手当月額の合計額に常勤は 1. 4、非常勤は 0. 5 を乗じ勤務成績を勘案した額とする。

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じて支給する。

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率とする。(小数第3位を切り上げ)

(5) 臨時用員

令和元年6月2日から令和元年12月1日までの期間における出勤日数に応じて支給する。

- |                |          |             |
|----------------|----------|-------------|
| 1) 出勤日数 20日以上  | 40日未満の者  | 本給日額の9.5日分  |
| 2) 出勤日数 40日以上  | 70日未満の者  | 本給日額の18日分   |
| 3) 出勤日数 70日以上  | 100日未満の者 | 本給日額の22日分   |
| 4) 出勤日数 100日以上 | の者       | 本給日額の24.5日分 |

(6) 地域を限定して勤務する職員

地域を限定して勤務する職員の取扱いに関する規程(25(規程)第71号)第5条第2項第5号に定めるところにより支給する。

3 支給日

令和元年12月3日までに協定が成立した場合、令和元年12月10日とする。

以 上