

# 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

## 2020年春闘：科労協統一要求書と機構回答

2月21日(金)に原子力機構へ提出した「科労協統一要求書」について、3月6日(金)に回答がありました(科労協は、科学技術系国立研究開発法人の労働組合：宇宙労、理研労、科学振興労、原研労の4単組が集まった協議体です)。

要求書は44項目から成り、皆様にご協力いただいた春闘アンケート結果を反映し、科学技術の発展やそれに係わる働く人達の処遇・職場環境の改善を訴えるものとなりました。以下に要求書の内容と機構の回答を示します。今後、科労協の共同団交などの場で、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いきますので、皆様のご意見・ご協力をよろしくお願いいたします。

\*\*\*\*\*

### 科労協統一要求書（要求事項と機構回答）

#### 第1節：国立研究開発法人の運営

##### 1 「維持・向上」について

国立研究開発法人として、成果の最大化のため事業(仕事)・雇用・労働条件等の維持・向上等が図れるように十分に努力すること。また、政府の整理・合理化の閣議決定や政党の方針等に毅然と対応すること。

##### 〈機構回答〉

国立研究開発法人として事業(仕事)、雇用、労働条件等の維持・向上等を図ることについては、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構(以下「機構」という。)として適切に対処していく所存である。

##### 2 「中長期計画」について

中長期計画の実施等にあたっては、地球規模の環境変動等の問題に対応した新しい社会システムの構築を考慮し、労働組合と十分に協議等を行うこと。また、「中長期計画」で明示された職員の削減等については、労働組合と十分に交渉すること。

##### 〈機構回答〉

機構は、我が国唯一の原子力の総合的な研究開発機関として、その研究開発に取り組む中で環境変動等の課題解決に貢献する研究開発や環境配慮活動を行っているところである。労働条件に係る事項については、今後とも労働組合と協議していく所存である。

### 3 「勤務評価基準」について

勤務評価の実施にあたっては、その運用を含め労働組合と十分に交渉し合意を得るとともに、職員の絶対多数の納得・理解が得られ、意気が高まるようなものにする。

#### 〈機構回答〉

機構における人事評価制度については、労働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。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。

### 4 「民主的・自主的運営の確立」について

- (1) 各法人は国民から支持される研究開発機関となるため、積極的に、遂行している研究開発の成果、運営状況などの情報公開を行い、意義と必要性を発信し、国民の理解を得ること。
- (2) 各種の研究・開発計画の企画・立案・遂行にあたっては、そこに従事する研究者・技術者等の意見を尊重、反映させること。当然、批判的な意見に真摯に対応し、差別的な対応を行わないこと。
- (3) 施設や事業所の設置・運営・譲渡・廃止に際しては、職員及び地域住民の理解を得たうえで実施すること。
- (4) 業務の質や技術力の低下を招くようなコストの削減、人員減を補うための安易な業務の委託・下請化を行わないこと。

#### 〈機構回答〉

機構の運営の基本が法令で定めるところにより行われるべきことは、論を待たないところであり、労使交渉によって決められる性格のものではない。機構としては、できるだけ効率的かつ説明責任を果たしながら機構の目的を達成し、国民の負託に応える成果を出す努力を今後ともしていく所存である。機構の業務を外部に委託することについては、機構の判断において行うものである。

### 5 「天下り人事反対」について

- (1) 法人への国家公務員からの「天下り」は速やかに全廃することとし、官庁等からの要請・押しつけ、出向等を受け入れないこと。
- (2) 渡り鳥人事、世襲人事等の不明朗人事を直ちにやめること。
- (3) 役員の給与・退職金・定年は、継続雇用者を含む職員と同等とし、とくに年金の満額受給者は実費程度の支給とすること。
- (4) 法人から関係法人・会社等への再就職をやめること。
- (5) 法人と国家公務員間の人事交流については一定の効果が期待出来るが、あくまで法人側が必要な人材を主体的に選考するものである。法人側のある役職があたかも関係省庁の指定席のような運用はやめること。

#### 〈機構回答〉

労使間の交渉になじむ事柄ではないと考える。

### 6 「法人の形態についての協議」について

- (1) 再編を含む法人全体または一部の移転及び事業所等の新設・廃止は労働条件の重大な変更になることから、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。

- (2) 法人再編等による職員の出向・転籍等については、対象者について本人の同意を得るとともに、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。

〈機構回答〉

先の法人の再編に関しては、職員説明会を開催した上で、対象職員に対し労働条件を含む制度概要の骨子を提示し、その内容も含めて転籍の同意を得たところである。

## 第2節：賃金・雇用の関係

### 7「労働基本権」について

労働者の基本的権利を尊重するとともに、労働組合に対する支配介入を行わないこと。

〈機構回答〉

労働者の基本的権利を尊重すること及び労働組合に支配介入しないことは、当然のことである。

### 8「自主交渉」について

賃金をはじめとした労働条件について、春闘段階で自主交渉を行い、弾力的に決定をはかること。また、労使の自主交渉により締結した労働協約に基づき適切な予算措置を講ずること。さらに、政府の介入を毅然と排すること。

〈機構回答〉

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、労働組合と協議を尽くしたいと考えている。

### 9「本給」について

本給を23,400円以上引き上げること。

〈機構回答〉

現時点ではまだ具体的な回答ができる段階にない。

### 10「初任給」について

初任給を大卒219,000円に引き上げること。

〈機構回答〉

現時点ではまだ具体的な回答ができる段階にない。

### 11「最低定昇額の是正」について

最低定昇額の是正を行うこと。

〈機構回答〉

本給表及び昇給額は妥当なものであると考えている。

## 1 2 「昇給抑制の廃止」について

55歳以上の者に対する昇給抑制措置を止めること。

### 〈機構回答〉

平成19年4月から昇給停止措置を見直したところである。

## 1 3 「一時金」について

一時金（期末手当）を大幅に増額すること。また、各法人の業務実績を反映する際は、プラスの評価に対して手当てが増額するものとなるようにすること。

### 〈機構回答〉

一時金については、人事院勧告の内容を勘案のうえ、労働組合から別途要求がなされた段階で労働組合へ回答することとしたい。

## 1 4 「退職金」について

退職金の削減を撤回し、引き上げること。

### 〈機構回答〉

国費によって事業を運営する国立研究開発法人として、政府の方針及び政策への協力が必要と受け止め、国家公務員の退職手当制度の改正に準じた退職金の改正を実施し、適切に運用しているところである。

## 1 5 「諸手当」について

諸手当について、

- (1) 扶養手当を扶養親族1人に対して20,000円支給すること。
- (2) 住宅手当の現行支給額を大幅に引き上げ、借家、持家者とも一律に50,000円以上支給すること。
- (3) 係長・係員手当を新設し、係長級に本給月額の6%相当、係員級に同4%相当を支給すること。
- (4) 超過勤務手当の乗率を150/100に、休日勤務手当の乗率を200/100、深夜勤務手当の加算乗率を50/100にそれぞれ増率すること。また、裁量労働手当に含まれる超過勤務時間相当分は月額30時間分とすること。
- (5) 地域手当について、一律に支給すること。
- (6) 交替勤務手当を勤務一回あたり本給の2%以上とすること。
- (7) 単身赴任手当について、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。

### 〈機構回答〉

諸手当については、人事院勧告等を考慮して検討する必要があることから、現時点ではまだ具体的に回答できる段階にないが、考え方は以下のとおり。

- (1) 扶養手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の額が妥当なものであると考えている。
- (2) 住宅手当に関しては、昨年の人事院勧告を踏まえた改定を行ったところであり、現行の額が妥当なものであると考えている。今後とも国家公務員及び民間企業等の動向を注視しつつ、時宜にかなった手当額となるよう、適切に対応していきたい。
- (3) 主査級及び一般職に対しては、職務の複雑困難及び責任の度合いに応じた適正な給与を支給していると考えており、係長・係員手当を新設する考えはない。

- (4) 超過勤務手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の基準が妥当なものであると考えている。
- (5) 地域手当に関しては、東京地区（6%）を除き、国家公務員の取り扱いにおける非支給地も含め一律3%支給しており、妥当なものであると考えている。
- (6) 交替手当に関しては、機構の給与水準などを総合的に勘案し、現行の額が妥当なものであると考えている。
- (7) 単身赴任手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の額が妥当なものであると考えている。

## 16 「賃金の公表」について

現在、一部の職員の賃金の基準や実態が公表されず不透明である。全員の賃金の実態等を公表すること。

### 〈機構回答〉

役職員の給与等の水準については、総務省のガイドラインに基づき毎年度公表しているところである。

## 17 「最低賃金」について

定員外職員等を含む全ての職員賃金の時間単価を高卒初任給相当以上とすること。

### 〈機構回答〉

任期制の職員等の賃金についても適正に設定しており、妥当なものであると考えている。

## 18 「継続雇用後の賃金」について

常勤の継続雇用の契約にあたり、継続雇用後の賃金を定年前賃金の75%以上支給すること。

### 〈機構回答〉

定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善、平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図り、平成30年4月には地域調整手当等を支給する改正を行った。また、令和2年4月より新たに管理職員特別勤務手当を支給するほか、これまで常勤勤務者のみ支給の対象であった単身赴任手当を非常勤勤務者にも適用する。

## 19 「雇用の安定」について

任期付雇用者については、不当な雇い止めを行わず、労働契約法の趣旨に沿った任期の定めのない雇用契約や職員への採用を含め、本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。

### 〈機構回答〉

定年制職員の採用に関しては、機構の事業に応じて、必要な人員を競争選考により確保している。任期付きの研究者については、審査を経て定年制職員として採用するテニユア・トラック制度を整備している。

## 20「ジョブリターン制度」について

対象希望者に対して全員、無条件で雇用すること。

### 〈機構回答〉

結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等の理由で退職した職員の復職に当たっては、勤務形態や勤務地等の希望を踏まえつつ、配属部署のニーズを勘案して、選考の上、雇用することとしている。

## 第3節：科学技術の関係

### 21「平和利用5原則の厳守」について

- (1) 科学技術の研究・開発及び利用にあたっては、平和・民主・自主・公開・安全の5つの原則を厳守すること。特に、専守防衛の趣旨に反するような軍事利用を行わないこと。批判的であることを理由に研究を妨げないこと。
- (2) 宇宙機構の宇宙基本計画の遂行に関しては平和利用5原則を厳守すること。
- (3) PKO 協力法に基づく研究者・技術者等の派遣は一切行わないこと。政府等からの派遣要請には断固反対して拒否する旨を内外に表明すること。
- (4) 個別法に規定化された「秘密保持義務」に関して、「秘密の範囲」が拡大しないようにし、さらに科学技術の公開の原則を厳守するように十分に配慮すること。
- (5) 防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」や類似の軍事研究を目的とする制度の利用をする場合は、平和利用5原則を厳守し国民の安全に繋がる研究とすること。

### 〈機構回答〉

機構の業務は、法令に従い政府の方針に基づいて行われるものである。また「秘密保持義務」については、法令等の趣旨にのっとり十分に配慮していく所存である。

### 22「研究者・技術者の地位の尊重」について

- (1) 1974年に採択された国連ユネスコ勧告「科学研究者の地位に関する勧告」を実現すること。勧告の趣旨に則り、科学研究者・技術者の地位を尊重し、諸権利を最大限保証すること。
- (2) 国民の生命、健康及び安全に関わる情報については、発表の自由が厳格に保証されること。また、発表を行ったことによる物質的及び精神的差別を一切行わないこと。同様に研究者・技術者に限らず社会的問題についての告発を保護し、告発者への差別などを一切行わないこと。
- (3) 国際的交流を積極的に推進するための予算を大幅に増やし、国際会議での発表、海外留学、海外出張などの機会を十分保証すると共に、その経験を業務に活用できる様配慮すること。

### 〈機構回答〉

ユネスコ勧告に関連して、政府が何らかの措置を採るならば、それに従って対処することは当然のことである。機構の職員の学会、講習会等への出席及び留学については、業務上の必要性、職員の能力向上等を勘案し、予算その他事情の許す範囲内で配慮してきているところである。

## 23 「研究開発環境の整備」について

- (1) 研究者・技術者等が、その使命を果たし、創造的研究開発活動を活性化できるように科学技術基本法を精神を生かし、研究開発環境の整備・拡充を図ること。
- (2) 研究開発環境を悪化させるような法人再編を行わないこと。
- (3) 研究者が自由に使える人頭研究費のような予算を大幅に増額すること。
- (4) 研究支援のために技術者を育成し、充実した研究開発時間が確保できるよう環境の整備を図ること。
- (5) 研究者等の学会の参加や論文投稿については、予算を含めて制限なくその機会を認めるようにすること。
- (6) 海外を含め、外部からの研究者・研修生等を受け入れる際は、受け入れ制度及び体制を整備し、受け入れ側担当者の負担が増えないようにすること。
- (7) 老朽設備を早急に更新し、創造的研究開発に必要な設備を充実させるための予算を確保すること。また、研究開発環境や各種装置等の健全な維持管理に努め、状態を悪化させるような予算の削減や配分を行わないこと。

### 〈機構回答〉

研究開発環境の整備については、機構の責任においてこれを行うべきものであると考えている。機構の職員の学会等への出席、論文投稿費用等については、業務上の必要性、職員の能力向上、機構の成果普及等を勘案し、予算その他事情の許す範囲内で配慮してきているところである。

また、海外を含む外部からの研究者等の受入れについては、これを円滑に実施するよう努めてきているところである。

## 24 「人員増」について

次のことを考慮し、人員確保を行うこと。

- (1) 任期付任用、出向、派遣、臨時要員などによる、安易な職員数削減を行わず、職場の安全、職務の安定した遂行のために、業務量や予算に見合った定員を計画的に増員すること。
- (2) 時間外勤務や労働強化をなくすよう職員の適正配置及び業務内容の適正配分を行い、出向者や欠員はただちに補充すること。
- (3) 創造性のある研究・開発を行うため研究支援部門の充実に努め、技術の空洞化を起さぬように技術者を養成し大幅な増員を図ること。
- (4) 研究・開発活動を阻害し、現場へのしわ寄せをもたらす、研究者・技術者の出向を止めること。

### 〈機構回答〉

業務上必要な人員の確保については、これまでも格段の努力をしてきているところであり、また、人員の適正配置には十分留意している。

## 25 「長期的な科学技術研究開発」について

- (1) 科学技術の礎となる基礎科学研究を安定して遂行するための体制を整えること。
- (2) 腰を落着けた研究テーマが排除され、研究所等の研究開発機関としての基盤を危うくするような任期付任用制度の拡大を行わないこと。現在の任期制研究者にはテニュアトラック制度など任期の定めのない研究員へのキャリアパスを明確に示すこと。

- (3) 労働契約法の趣旨に沿い、5年以上継続的に勤務する任期制職員（事務業務員、アシスタント、研究者、技術者）に対する雇止めを改め、無期転換すること。
- (4) 研究者の流動化で研究の活性化を図るのであれば、若手研究者を使い捨てにするような任期制研究者制度ではなく、国の科学技術水準を高めることを真剣に考え、任期の定めのない研究員と同等の処遇とすること。
- (5) 単年度契約を改め、3年度以上の複数年契約とすること。
- (6) 任期後のキャリアに中断が生じないよう、各法人において転職活動支援やキャリアアップ等に関するサポート体制について充実させること。
- (7) 任期制研究者の賃金の基準や実態を公表すること。

#### 〈機構回答〉

研究開発法人として弾力的な業務運営に資するべく、引き続き任期付任用制度を活用していく。

なお、平成22年度から博士研究員及び任期付研究員を対象にテニユア・トラック制度を導入し、優秀な研究者について任期の定めのない職員へ任用を実施したところである。

また、平成30年4月1日以降に通算契約期間が5年を超える者については、労働契約法に則して、無期労働契約への転換の申込みがあった場合、無期労働契約としている。

## 26 「安全確保」について

- (1) 各法人の業務の実施に当たっては安全確保を最優先し、職場環境及び公共の安全確保に努めること。
- (2) 単に精神論や処分の威嚇ではなく、科学的な観点に基づいた技術水準の向上をもとに安全の向上を図ること。
- (3) 科学技術の蓄積・継承を阻害し、安全面でも問題点が指摘され、法人の空洞化を引き起こすような業務の委託・下請化を減らすこと。
- (4) 施設や事業所での不測の事態に備え、施設の保安、環境の管理等に関わる予算・人員・設備および時間を十分に確保するとともに、定期的な防災訓練を行うこと。
- (5) 放射線業務従事者及び公衆の放射線被曝の低減化に努めること。
- (6) 長年使用している施設は老朽化しているだけでなく、負の遺産として使用・作業上の危険因子があるので、安全確保のための予算・人員・設備および時間を確保すること。

#### 〈機構回答〉

安全確保については、機構の経営理念の一つとして、安全確保の徹底を大前提に研究開発に取り組んでいるところであり、老朽化した施設への対策も施設中長期計画を作成する等したうえで、対応を図っている。

また、事故・トラブル等に係る安全管理の状況から得られた教訓や機構の置かれた厳しい状況を認識し、安全確保の徹底と継続的な改善に取り組んでいる。

特に、令和2年4月の原子炉等規制法改正に伴う「新検査制度」への移行にあたっては、現場が混乱しないよう、移行初期は現行保安活動の踏襲から始め、原子力施設のリスクの程度に応じたグレーデッドアプローチ（資源投入の最適化）に基づき継続的に改善していくこととしている。

機構は、これまでも放射線管理については特に留意し、放射線被ばくの低減化に努めてきたところであるが、今後も一層努力する所存である。



## 第4節：労働時間・休暇の関係

### 27「定年制」について

各職場における技術の継承、並びに高い就労意欲を有する職員の知識と経験を生かすため、定年延長、又は定年の廃止を図ること。また、多様な働き方を尊重するため、定年以前に退職する場合においても退職金等について不利に取り扱われないよう制度の見直しを図ること。

#### 〈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。

退職金制度については、適切に運用しているところである。

### 28「労働時間の短縮」について

労働時間の短縮及び勤務体制の多様化を図ること。

- (1) 労働基準法第36条による協定を遵守し、サービス残業をさせないこと。
- (2) 所定の労働時間ならびに超過勤務の短縮、休暇の完全取得のための推進策を講じ、それに必要な人員等を増加すること。
- (3) 高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務制度、及び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）」における残業時間の上限規制や勤務間インターバル等の導入・変更については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。

#### 〈機構回答〉

労働基準法第36条による協定の遵守等については、当然のことである。

労働時間の短縮については、年次休暇や夏期特別休暇の取得促進及び時間外・休日勤務の縮減を図ってきており、年間総労働時間の削減に努めているところである。また、積立休暇制度については、家族の看護や介護にも利用できるよう拡充を図っているところである。

勤務体制の多様化については、フレックスタイム制及び裁量労働制等に関し、労働組合と十分に協議して実施しているところである。

### 29「交替勤務」について

次のように交替勤務の労働条件を改善すること。

- (1) 交替勤務者の年間労働時間数を常日勤者より一割少なくすること。
- (2) 交替勤務者の勤務管理、健康管理を適切に行うこと。

#### 〈機構回答〉

交替勤務については、労働組合と合意の上、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。

### 30「年次休暇、夏季休暇、ワークライフバランス休暇（WLB休暇）、特別休暇」について

休暇の完全取得及び適切な休暇の確保を図ること。

- (1) 年次休暇の最大繰り越し日数を60日にし、完全に取得できるように、以下のような対策を講ずること。
  - ・ 人員の増加・確保。
  - ・ 適切な人員配分による労働時間の均一化。
  - ・ 具体的な休暇取得促進策。

- ・ 極端に取得日数が少ない者の理由等の調査・公開。
- (2) 夏季休暇もしくは WLB 休暇を完全に取得できるよう、柔軟かつ具体的な促進策を講ずること。
- (3) 夏季休暇もしくは WLB 休暇の大幅な増加を行うこと。また、その協約化をはかること。
- (4) 疾病休暇や家事休暇を特別休暇として設けること。
- (5) 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）」を遵守することはもちろんのこと、実効性のある制度を構築すること。

#### 〈機構回答〉

人員の増加・確保については、これまでも格段の努力をしてきているところであり、また、人員の適正配置には十分留意している。

総労働時間を短縮するためにもできるだけ年次休暇を取得してもらいたいと考えており、休暇取得の促進策として、ゴールデンウィーク等に合わせて計画的な年休取得を促す文書の発信や、夏期特別休暇期間における取得奨励期間を設けて周知するなど、取得率の増加に努めている。なお、年次休暇の取得率を高め、労働時間の短縮を促進することに資するため、半日単位及び時間単位による年次休暇の取扱いを実施しているところである。

夏期特別休暇の付与日数及び特別休暇制度については妥当なものと考えている。

なお、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得については、年休 5 日時季指定計画表の作成・フォローや毎月の年休取得状況の通知等を実施し、法律を遵守するよう努めている。

### 3 1 「育児支援」について

仕事と育児を両立しやすい雇用環境を整備すること。

- (1) 働く女性の母性保障に関する権利を拡充し、出産休暇を産前産後各々 10 週間以上とし、つわり休暇等を必要日数認めること。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇を 3 週間以上とすること。
- (3) 育児休業制度を改善し、育児休業中の賃金・一時金（期末手当）、退職金等を就業中と同様に支給すること。
- (4) 託児施設の整備を推進すること。託児施設の整備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を整備すること。

#### 〈機構回答〉

- (1) 母性保護については、十分配慮しているところである。なお、産前産後休暇期間拡大、つわり休暇の新設については応じられない。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇の日数増加については応じられない。
- (3) 育児休業中の給与等については、現行どおりの扱いとしたい。
- (4) 育児支援として、ベビーシッター利用料補助、企業主導型保育園の従業員枠の共同利用契約等の制度を今年度改善したところである。

### 3 2 「看護休暇」について

看護休暇の対象を就学前の子どもから、病気や負傷などで看護が必要となった子どもや親などの親族に拡大すること。

#### 〈機構回答〉

子の看護休暇の対象拡大については応じられない。

### 33 「介護休暇」について

介護休暇を取得できる期間を1年間まで延長し有給とすること。

#### 〈機構回答〉

介護のための部分休業が取得できるよう制度を新設し、さらに、短期の特別休暇の時間単位での取得、介護休暇の分割取得ができるよう改善したところである。

### 34 「リフレッシュ休暇」について

入社・入所から5年ごとに5日間のリフレッシュ休暇を設け、助成金を支給すること。  
新法人への再編による職員の移籍においては勤続年数を引き継ぐこと。

#### 〈機構回答〉

現行の休暇制度は、リフレッシュ休暇を含めたものであると考えている。

### 35 「ボランティア休暇、ドナー休暇」について

社会奉仕等を行うためのボランティア休暇、ドナー休暇を、現在より幅広く取得可能なように有給で設けること。

#### 〈機構回答〉

現行の取扱いは、妥当なものであると考えている。

## 第5節：差別・ハラスメントの関係

### 36 「差別撤廃」について

女性差別及び不当差別を撤廃すること。

- (1) 女性であることを理由とした昇格・採用・教育訓練・雇用・雇用形態・仕事内容等の一切の差別を撤廃すること。
- (2) 性別、学歴、職歴はもとより、労働組合の活動内容、法人経営者の方針に異を唱える事や科学技術上の見解等の相違などを理由とした賃金（格付・昇格・昇給）差別をはじめ、教育訓練・仕事内容や職場組織からの排除等の一切の差別を撤廃すること。現在すでに差別を受けている者に対する具体的な回復計画をたて、それにかかる財源を確保し実施すること。
- (3) グローバルな視野でダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を実践し、多様な人材が活躍できる職場環境を構築すること。

#### 〈機構回答〉

かかる差別はない。

なお、より良い職場環境を構築する努力は今後も継続していく所存である。

### 37 「ハラスメント」について

- (1) 各種ハラスメント（パワーハラスメント、アカデミックハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメント及び男女を問わないセクシャル・ハラスメント等）に対し、防止する措置をハラスメントごとに確実に実施すること。
- (2) ハラスメントが起きたときに適正な対処ができるように、有効に機能する体制を確立し、その体制に労働組合を含めること。

- (3) ハラスメントに対して罰則規定を設けること。ハラスメントの事例が発生した場合は被害者に配慮した上で公表し、再発防止に活かすこと。

〈機構回答〉

セクシャル・ハラスメント等の防止等については、相談員体制及びコンプライアンス通報体制を整備し、適切に運用している。これらの周知徹底を図るとともに、研修を通じて継続的に職員の意識の醸成及び相談員の対応スキル向上に努めているところである。

また、ハラスメントが起きた時は適正に対処し、再発防止に努めている。

### 38 「公益通報者の保護」について

公益のための内部告発者について、その権利を保護するしくみに第三者（ステークホルダー以外のもの）を含めるもしくは任せるなど、充実させること。

〈機構回答〉

通報制度については、内部通報窓口に加え、平成28年8月に外部通報窓口を設置し、弁護士に委託して運用しており、妥当なものであると考えている。

## 第6節：年金・福祉等の関係

### 39 「人事異動」について

適切な人事異動を行うこと。

- (1) 人事異動にあたっては、本人の意志や家庭事情等を十分に尊重し、事前に本人及び労働組合の同意を得ること。特に出向についてはこれを厳守すること。
- (2) 単身赴任となるような人事異動は行わないこと。  
また、現在行われている者については十分な経済的補償等を行い、赴任期間が2年以上にならないようにすること。
- (3) 休職出向、退職出向にあたっては、出向時、出向後も全ての労働条件等について不利にならないようにすること。
- (4) 文科省等への「派遣」は速やかに中止し、必要な場合は出向とし、賃金等の負担は文科省等とすること。
- (5) 勤務地域を限定する制度（エリア勤務制度）の導入については、労働組合と十分協議を行い、労働組合の同意を得て実施すること。
- (6) 配偶者同行休業制度によって配偶者の海外への転勤に伴い休業する際、出産・育児に関する権利の保護・配慮を充実させること。

〈機構回答〉

- (1) 人事異動及び出向に当たっては、業務の必要に応じて、本人の能力、適性等を考慮しながら実施しているところである。
- (2) 人事異動等により、やむを得ず単身赴任になる場合は、単身赴任手当等の支給を行うなどしているところである。
- (3) 出向に当たっては、本人に不利益にならないように配慮している。
- (4) 文部科学省等への派遣については、機構の将来を担う優秀な人材を育成していく上で、国の行政実務に携わることは効果的であると考えている。

- (5) 地域勤務型職員の制度については、労働組合と十分協議を行い、導入したところであり、概ね適正に運用されているものと認識している。今後も制度等について適宜点検し、必要な改善を行っていく所存である。
- (6) 配偶者同行休業制度については、適切に運用しているところである。

#### 40 「労働災害防止」について

労働災害を未然に防止するような措置を講ずること。

- (1) 職員等の心身の問題に対処するため、カウンセラー・産業医を配置し、利用しやすい制度を整備すること。また、職員等へのメンタルヘルスに関する講習会の開催、問題発生の原因を究明し再発防止策等を講ずること。
- (2) 人間ドック・脳ドックの特別休暇、再検査のための特別休暇制度の創設をすること。
- (3) 緊急医療体制の確立及び充実をはかること。
- (4) 地震災害等自然災害及び事故における人員の安全・救済対策を実施すること。

##### 〈機構回答〉

労働災害の防止及び職員の健康管理には、従来から配慮してきているところであり、人間ドック（脳ドックを含む。）を利用する場合のサービスについても配慮してきているところである。

また、職員等の心身の問題への対処については、ストレスチェック、産業医等による保健指導及び研修や講演会等を通じて職員等のメンタルヘルス対策を実施するとともに、長期欠勤者の円滑な職場復帰のために職場復帰支援プログラムを実施しており、職員の健康管理の充実に努めているところである。

#### 41 「年金・保険対策」について

年金及び保険制度の拡充を図ること。

- (1) 労働者が死亡または労働能力を失った場合の基金を事業主の負担で設けること。
- (2) 健康保険、厚生年金保険・企業年金基金、雇用保険及び介護保険における負担増を労働者のみに負わせないようにすること。また、定年退職後の非常勤の再雇用者を希望に応じ健康保険組合の被保険者とする。
- (3) 科学技術企業年金基金において、運用（加算部分）の自由度を増すため、今まで以上に運用利回りの改善を図ること。
- (4) 各種給付の改善を図ること。

##### 〈機構回答〉

社会保険制度の改正は、基本的には立法政策上の問題である。

なお、定年退職後の非常勤の再雇用者については、健康保険法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

#### 42 「福利・厚生の実現」について

福利・厚生制度の維持・充実をはかり、共済会・食堂等への各法人の分担金・補助金を支給すること。

##### 〈機構回答〉

福利・厚生については、社会一般の情勢等を考慮しながら、維持・充実に努めていきたい。

### 4.3 「住宅対策」について

必要な宿舎の確保及び転居の支援をおこなうこと。

- (1) 政府が出した「独立行政法人の職員宿舎見直し計画」に関して、法人の実態等を十分主張し、戸数削減や宿舎使用料の引き上げに毅然と反論等を行い、職員の不利益とならないように労働組合と十分に協議し同意を得ること。
- (2) 法人側の都合で職員に転居を強いる場合は、職員の不利益とならないように必要となる移転費用や着後手当等を支給するとともに、移転先及び移転先への入居期間等についても十分配慮すること。
- (3) 持ち家者に対して手当を支給すること。

#### 〈機構回答〉

機構は各拠点に原子力施設を保有していることから、万一のトラブル発生時の緊急参集体制の構築及び要員の確保等のため、必要となる宿舎確保に努めている。

法人側の都合で転居する職員等に対しては、これまでも十分配慮してきたところである。

### 4.4 「身体障がい者の雇用促進」について

「身体障害者雇用促進法」に基づく身体障がい者の雇用率を必ず達成するとともに、身体障がい者の雇用に当たっては、施設の改善を始めとする働きやすい職場環境を整備すること。

#### 〈機構回答〉

障害者の雇用については、法定の率を達成できるよう採用だけでなく職場への定着にも努力してきているところである。また、職場環境の整備については、従来からも努力してきているところである。

以上

\*\*\*\*\*

## 不当差別是正訴訟 裁判について！！

第22回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は、コロナウイルスの影響もあり、裁判所からの依頼で口頭弁論ではなく進行協議として行われます。最低限の人数制限があるため、傍聴者は入れません。

原告団の名誉回復のみならず、自由にものが言える職場を作るためにも、皆様のご支援や次回以降の裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いします！

- **日時：** 2020年4月9日(木)10:30～
- **場所：** 水戸地方裁判所 3階 (旧県庁 三の丸庁舎向かい)
- **その他：** 口頭弁論後の報告集会も無しになります。

\*\*\*\*\*