

# 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

## 6月期一時金要求書を量研機構に提出！

6月5日（金）に量研機構に対して「2020年6月期期末・勤勉手当について」を原研労組と放医研労組の共同で提出しました。要求書の内容等について皆様にご報告いたします。今後、量研機構と交渉を行っていく予定ですので、ご支援をよろしくお願いいたします。

\*\*\*\*\*

71 原研労中 4-14 号

2020年6月5日

量子科学技術研究開発機構  
理事長 平野 俊夫 殿

放射線医学総合研究所労働組合  
執行委員長 佐藤 眞二

日本原子力研究開発機構労働組合  
中央執行委員長 花川 裕規

## 2020年6月期期末・勤勉手当について（要求書）

2020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。

現在、機構の新型コロナウイルス対応に多大な労力がかかっているものと思われる。そのため本要求書に関して、新型コロナウイルス対応に差し支えない範囲において、文書により誠意ある回答を行うこと。

また、同理由により、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

## 2020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。単位は円とする。

定年制職員、任期付職員：本給×3.2+10,000F+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：給与月額×2.9

4. 一時金の期間率、在職期間別割合を以下のように要求する。

### (1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

### (2) 中途採用者及び退職者の期間率

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

(3) 死亡退職者の期間率

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

(4) 在職期間別割合

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

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) 一時金の支給対象在職期間は、2019年12月2日から2020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) 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12日とすること。

以上

\*\*\*\*\*

## 新型コロナウイルス対応に関するご意見募集！

新型コロナウイルスへの対応のため、日々ご奮闘のことと存じます。原研労組では、新型コロナウイルス感染症対応に関連して、組合員の皆様のご意見を募集することといたしました。内容としては、機構の対応、労組に取り組んで欲しい活動、皆さんが困りのこと、社会情勢などに対してご自由にご意見等をお知らせください！

添付のご意見募集シートにご記入の上、[genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)（原研労組のメールアドレス）までご送付ください！ご意見は、随時、募集しております。

\*\*\*\*\*

## 新型コロナウイルスへの対応に関する申入書提出

6月5日（金）に量研機構に対して「新型コロナウイルスへの対応に関する申入書」を原研労組と放医研労組の共同で提出しました。申入書には組合員の皆様からいただいたご意見（あゆみ速報 71-30、71-32：ご意見募集）も含めたものとしております。内容等について皆様にご報告いたします。また、ご意見は随時、受け付けておりますので、ぜひとも原研労組までお寄せください。

\*\*\*\*\*

71 原研労中 4-12 号

2020年6月5日

量子科学技術研究開発機構  
理事長 平野 俊夫 殿

放射線医学総合研究所労働組合  
執行委員長 佐藤 真二

日本原子力研究開発機構労働組合  
中央執行委員長 花川 裕規

## 新型コロナウイルスへの対応に関する申入書

### 〇はじめに

政府が発表した緊急事態宣言は解除され、QSTにおいても新型コロナウイルスに対して各種の対応を行いつつ機構の業務は段階的に再開していくものと考えられるが、それらの対応に関して労組より下記の通りに申し入れを行う。

本申入書に対する回答については、現在、機構の新型コロナウイルス対応に多大な労力がかかっているものと思われることから、特に期限等は設けないものとし、対応に差し支えない範囲において検討を行うこと。

### 〇新型コロナウイルスへの対応について

現在、猛威を振っている新型コロナウイルスについて、職員の安全確保と事業の継続のため、以下のような対応について検討を行うこと。

(1) 安全確保

新型コロナウイルスへの対応については、職員等の安全確保を最優先とすること。

(2) 労働条件

新型コロナウイルスへの対応に関連して、職員等にとって不利となるような労働条件等の変更は行わないこと。

(3) 情報発信

新型コロナウイルス対応に関する情報は、職員等に素早く発信すること。急を要する場合はトップダウン的な対応となることは仕方がない面もあるが、新型コロナウイルスとの闘いは先行きが不透明で長期化する可能性も考えられる。対応後にも現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。

(4) 事業の継続

機構は多数の研究開発施設等の運営を国民より託されている法人である。所掌する研究開発施設はその性格上、新型コロナウイルス感染者が発生した後も、セキュリティや法定点検の都合上、無人にはできない施設も多数ある。事業の継続についても現実的な対応を真摯に考え、職員等にその具体的な対応方針を示すこと。

### 具体的な対応の案

- 機構の対応ガイドラインにおいて、感染防止策はある程度、網羅されているが、実際に感染者が発生したときの対応については、「感染症発生報告書の作成」と「服務の取り扱い」のみであり、事業継続を図るには不十分なものと思われる。感染者が発生した場合の具体的な事業継続策についても示すこと。
- 今後、在宅勤務などを推し進める場合には、元々の人員不足に加えて、さらに現場に出勤する人員の不足が予想される。無理な事業スケジュールなどを組むと、出勤自粛期間中の遅れなどを取り戻すべく、長時間労働によって疲労が蓄積して免疫力が低下することが予想される。そのようなことが起こらないように予算・人員・時間の確保を図ること。

(5) 職場・労働環境の整備

新型コロナウイルスへの対応は終わりが見えておらず、まだしばらく継続する必要があり、事業を継続するためには職場・労働環境の整備を強力に進めることが重要である。対応ガイドラインで方針を紙の上を示すのみでなく、実際の対応についても真剣に検討を行い、その具体的な内容を職員等に示すこと。

## 具体的な対応の案

- 感染防止のための3つの基本は、①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗いであると考えられる。事業所へ出勤する職員等の安全確保のため、保護具用具（マスク、消毒液、手袋、石鹸、仕切り部材等）を事業者として必要数分の確保を行い、個人の負担・努力に任せるようなことはしないこと。
- 安全対策・感染防止策として、会議の回数や人数の削減、テレビ会議の推進、時差出勤等の事由・時間帯の拡充等についても具体的に検討を行うこと。
- 今後の新型コロナウイルスの第2波に備えるため、在宅勤務等の制度の拡充を進め、テレワーク、ローテーション勤務、WebMailの利用、Web会議等のソフト・ハード面を充実させること。
- 警備を始めとした保安・点検要員の人達は、事業所で一番多く、外来者と接する職場であり、その職場スペースも決して広々としたものではないと思われる。研究開発施設においては絶対に欠かすことができない職場であることから、現場の声を聞くなどして十分な安全対策の導入を検討すること。
- 対応ガイドラインでは、「座席配置などは広々と設置する」とあるが、実際にはそのようなことが難しい職場が多々は存在するものと思われる。密集状態を避けるための具体的な方策を示すこと。
- 食堂を始めとした3密が予想される建物については、クラスター発生防止の観点から、より一層、強力な除菌・密集防止等の衛生対策を行うこと。また、食堂の利用時間の拡充による密集防止策についても検討を行うこと。
- 新型コロナウイルスによって、保育所や小中学校の休学などが行われ、家庭生活にも多大な影響が発生している。そういった影響に対応するため、子育て支援のための制度の利用促進や制度の充実を図ること。
- 新型コロナウイルスへの対応のため、公共交通機関の利用が難しくなっている。徒歩、自転車、自家用車での出退勤を促進するための制度の充実、門の渋滞緩和策（時差出勤等）などを検討すること。
- 新型コロナウイルスへの対応のため、就業停止・特別休暇となった場合においても、人事評価や処遇面で不利な扱いとはしないこと。
- 職員等が新型コロナウイルスへ感染した場合においても、差別や不利や扱いを受けるようなことはしないようにすること。

以上