

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

第110回 高崎支部大会の報告

9月10日(水)に原研労組の第110回 高崎支部大会をQST 高崎研にて開催いたしました。那珂研より中央執行委員1名が参加し、第70期中執及び最近の活動報告を行い、職場の現状や今後の活動方針等について議論を行いました。皆様に大会の議事等をご報告いたします。

中央執行委員の挨拶

- ・ 現在、まだ定期中央大会を開催できる状況にない。開催できるように取り組んでいる。
- ・ 中執では原研労組の事務所の引っ越し作業を進めている。事務所の移転先は隣の旧互助会建屋である。移転理由は建家の耐震基準を満たさないためである。
- ・ 中執の待遇改善のため、行動費の見直しを検討している。行動費の増額ではなく、組合費を免除する方向で検討してはどうかと考えている。
- ・ 業務引き継ぎのために特別中執に2人就任してもらっているが、任期が9月末で終了する予定である。今後、どのようにするか検討中である。
- ・ QSTの事務折衝が明日9/11(木)に開催され、最低賃金が上がったことへの対応で、任期制業務補助員の時給改定の説明がある。今回は初の試みで那珂、千葉、東京をテレビ会議システムでつないで行う予定である。放医研労組と共同開催する。
- ・ 第70期では組合加入がJAEA:2名、QST:実質1名であった。高崎でも頑張っって声をかけて欲しい。
- ・ 若い人の組合費を軽減し、加入促進につなげられないか検討している。現在の組合費は本給×1.2%+500円であるが、この500円を減らす・無くすなどの軽減策を検討している。

参加者・中執の質疑応答

- ・ 技術員手当の削減について
我々が求めて行くところは7級まで継続支給だが、それが叶うまで月の手取りが減額にならないような経過処置をして欲しいと訴えているところである。

- 定年制職員のリターン雇用制度について
親の介護や子育てなど条件付きで退職した人が QST に戻れる制度である。登録が必要で空きがなければ戻れない。
- 臨時用員の処遇について
業務補助員は最低賃金が上がると改定されるが、臨時用員は改定されない。臨時用員は JAERI 時代からいる人もおり機構への貢献度は大きいのに、処遇がまったく改善されていない。一時金が支給されるので、時給換算すると業務補助員よりは良くなるが、最低賃金に縛られない改定が必要だ。
臨時用員も労組に入ってもらえるよう声を掛けてみてはいかがか？本人達から賃上げを訴えた方が経営陣に響くのでは？
- 労金の出資配当金について
出資を増やせば配当金が増えるのか？労組の財政が厳しいので、配当が増えるなら出資額を増やすのもありだと思う。
- 福島特会の終了について
再来年度から福島特会分の予算がごそっと削られる。施設の廃止など行われるようだ。雇用の確保を訴えていく必要がある。

以上

QST 事務折衝 9/11 (木) 最低賃金改定

9月11日(木)に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、「最低賃金改定に伴う関連規定の改正」について内容の説明を受け、議論を行いました。

なお、本事務折衝は「原研労組」と「放医研労組」との共同で開催し、那珂・千葉・東京の3拠点でのテレビ会議で行いました。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]で表します。

◎ 任期制業務補助員の賃金改定について

[QST]： 最低賃金法に基づく賃金改定が実施されることに伴い、関連規定を改正する。(以降、資料1から6、参考資料について説明)

配布資料

- (参考資料) R1年度 非常勤職員の賃金改定状況
- (資料1、2) 任期制業務補助員給与規程、新旧対照表

- ・（資料 3、4）QST リサーチアシスタント細則、新旧対照表
- ・（資料 5、6）任期制非常勤職員給与規程、新旧対照表

[放医労]： 参考資料で、各地区の調査機関の時給単価を調査・比較しているが、意味があるのか。

[QST]： 各機関の時給単価を参考に決定している。表を見てわかるとおり、QSTとしては他の機関と比べて劣っているということはない。

[放医労]： 去年の事務折衝でも申したことだが、東京地区より 100 円以上も低いのは残念である。海洋研究開発機構は最低賃金を下回っているが上げていないのか。

[QST]： 夏頃の調査結果であり、10月1日付けで上げる可能性はある。

[原研労]： 臨時用員は今年も据え置かれているようである。この方々は長年働いているが、賃金が全く上がらないのではモチベーションも上がらないのではないか。

[QST]： 毎年同じ回答となってしまうが、臨時用員の 18 名については一時金を含めて時給を換算すると 1,130 円となり、十分な対価を支払っていると考えます。

[原研労]： 臨時用員は JAERI 時代から機構を支えてきた人材で、知識も十分にある。毎年、据え置きではなく、若干でも賃金を上げて、それに報いるよう検討していただきたい。

[QST]： 理解している。限られた予算の中で厳しい状況である。関係規程改訂に伴う適用者の人数は以下のとおりである。

◎8月1日時点の任期制非常勤職員の時間給適用者数

900 円→ 930 円：	97 名
1,000 円→1,030 円：	22 名
1,100 円→1,130 円：	23 名
1,450 円→1,480 円：	6 名

◎QST リサーチアシスタント

6,800 円→7,000 円：	28 名
------------------	------

[原研労]： 毎年、最低賃金の底の方に追随して上げるよりも、来年も改正を見込んで、例えば 930 円ではなく 950 円とキリの良い金額に出来ないのか？

[QST]： そういうことも考えたが、予算の関係上出来なかった。現在、同一労働・同一賃金ということで手当等の検討を行っているところである。話がまとまれば労組にお知らせする。

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

2019年度 秋闘要求書を量研機構へ提出!!

11月1日(金)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、前回の春闘要求書に引続き、放射線医学総合研究所労働組合(放医研労組)と共同で量研機構に提出しました。両労組が結束することで、改善を求める声が大きくなり、要求の実現に近づくことができると考えております。提出した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・ 2019年度12月期末・勤勉手当について

2019年度秋闘における「賃金・労働条件の改善」及び「12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、11月19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。

2019年度賃金・労働条件改善要求について

I. 賃金の大幅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5月9日付け70原研労中4-14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。
- (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) 最低賃金の改定に伴い、2018年10月、2019年10月に任期制業務補助員、

リサーチアシスタントの賃金については若干の改善が行われたが、臨時用員については改正が行われておらず月額 6100 円のままである。臨時用員の賃金についても経験年数、または人事院勧告を超える増額を行うなどし、少なくとも原子力機構並みの月額 6300 円とすること。

Ⅱ. 諸手当の引き上げと新設について

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： 『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： 自動車通勤者について、自宅から職場までの最短距離ではなく、より実態に即した通勤経路を採用し、危険な道を回避させ、安心して通勤・退勤できるよう、配慮すること。
- (3) 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、住居手当を30,000円以上に引き上げること。

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。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の改善を図ること。
- (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) 「ベビーシッター利用補助制度」について、原子力機構でも施行運用が始まった。法人契約を結ぶことで個人の経済的負担を減らすなどの対応を行っているが、機構でも同様のニーズがあるかどうか調査を行うこと。
- (5) 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を検討しているとしたが、現状と今後の方針について説明すること。
- (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。

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) 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。
- (3) 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。

- (4) 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。
- (5) 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。
 - ・放医研病院における任期制非常勤職員の夜勤
 - ・研究支援要員制度
 - ・特定年棒制職員
 - ・博士研究員の給与体系見直し
- (6) 欠勤制度について、原子力機構では6ヶ月間の有給期間があるが、機構では90日までとなっている。有給での欠勤期間について同じレベルまで拡大を検討すること。

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促進策を検討すること。
 - 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) 非常勤職員（業務補助員、臨時用員を含む）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・休業制度を常勤職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (3) 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。
- (4) 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。

- (5) 時差出勤制度について、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。既に原子力機構の本部等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。
- (6) 科学技術振興機構、理化学研究所、原子力機構などで既に導入されているように、創立記念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) 「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。
- (3) 「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。
- (4) 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。

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。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) 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、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。
- (3) 無期雇用転換された任期制職員は、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、退職金制度を新設が望まれるが、その検討状況について説明すること。

- (4) 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. 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) 機構の運営の大きな部分を占める「仙台の放射光施設建設」、「JT-60SA へのアップグレード」などの事業について、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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、原子力機構等における新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。機構での新卒・中途採用の状況や、今後の改善策などについて労組に説明を行うこと。

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。機構業務の多くの部分について、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。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (1) 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) 職員のコミュニケーションの場となる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。
- (5) 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

2019年12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：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
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) 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、2019年6月2日から2019年12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、12月4日とすること。

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

秋季要求書と QST 回答、一時金 2.225 月！

11月1日(金)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、前回の春闘要求書に引続き、放射線医学総合研究所労働組合(放医研労組)と共同で、量研機構に提出しました。

11月15日(金)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。

2019年度賃金・労働条件改善要求について

I. 賃金の大幅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5月9日付け70原研労中4-14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。
- (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) 最低賃金の改定に伴い、2018年10月、2019年10月に任期制業務補助員、リサーチアシスタントの賃金については若干の改善が行われたが、臨時用員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、または人事院勧告を超える増額を行うなどし、少なくとも原子力機構並みの日額6300円とすること。

〈機構回答〉

- (1)~(3) 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。また、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まいりたい。

- (4) 臨時用員の給与については、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する。

II. 諸手当の引き上げと新設について

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。

〈機構回答〉

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ため、代替措置を行う考えはない。

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。また、現行の主幹研究員手当額についても適当であると考えている。

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、責任者手当を新設する考えはない。

博士研究員の給与については、年俸を低く抑える方向での見直しではなく、メリハリのある給与体系にするとともに、限られた予算の範囲内での人材確保を目的とした見直しのため、新たな手当を支給する考えはない。

2. 家族・通勤・住居等に関する手当

- (1) 扶養手当：『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：自動車通勤する者について、自宅から職場までの最短距離ではなく、より実態に即した通勤経路を採用し、危険な道を回避させ、安心して通勤・退勤できるよう、配慮すること。
- (3) 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住居手当を30,000円以上に引き上げること。

〈機構回答〉

- (1) 「扶養手当の運用について」で定める「これに相当する手当」の該非判定については、配偶者等が民間事業所等から受ける給与内の扶養手当相当額の内容をよく精査した上でを行っている。なお、扶養手当対象扶養親族・健康保険被扶養者・控除対象扶養親族の要件は、それぞれ根拠となる法律（規程類含む）等が異なるため同列に取り扱うことはできない。
- (2) 通勤手当については、独立行政法人通則法の趣旨を踏まえた手当額としていることから、現行の手当水準は適当なものと考えている。
- (3) 住居手当については、人事院勧告を踏まえた見直しを行う予定である。

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。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の改善を図ること。
- (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) 「ベビーシッター利用補助制度」について、原子力機構でも施行運用が始まった。法人契約を結ぶことで個人の経済的負担を減らすなどの対応を行っているが、機構でも同様のニーズがあるかどうか調査を行うこと。
- (5) 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を検討しているとしたが、現状と今後の方針について説明すること。
- (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。

〈機構回答〉

- (1) 機構では平成30年度よりダイバーシティ推進室を設置し、多様な人材の活用を目指しているところであり、引き続き育児・介護などの支援にも積極的に取り組んでまいりたい。
- (2)～(3) 機構の育児休業制度及び看護休暇制度は、育児・介護休業法にて定められている基準を十分満たしており、現行制度は適当であると考えている。
- (4) ベビーシッター利用補助制度については機構においても導入済みである。
- (5) 在宅勤務制度については、令和2年度からの運用に向け検討しているところである。
- (6) 休暇制度については、職員の要望や社会状況の変化等に伴い見直しを行っているところである。今後ともより良い制度となるよう必要に応じて検討していきたい。

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) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
 - ・放医研病院における任期制非常勤職員の夜勤

- ・ 研究支援要員制度
 - ・ 特定年俸制職員
 - ・ 博士研究員の給与体系見直し
- (6) 欠勤制度について、原子力機構では6ヶ月間の有給期間があるが、機構では90日までとなっている。有給での欠勤期間について同じレベルまで拡大を検討すること。

〈機構回答〉

- (1) 職員の治療と仕事の両立支援については重要な課題であると認識しており、今後ともより良い人事制度、職場環境の整備に努めてまいりたい。
- (2) メンタルヘルス対策においては、早期発見及び早期対応が重要であり、ストレスチェックや各拠点に配置している産業保健スタッフを相談窓口としたフォロー体制を構築するなど取り組んでいるところであり、今後も継続してまいりたい。
- (3) 休職者に対しては所属又は産業保健スタッフが定期的に連絡を取り状況の把握に努めている。また、主治医より復職許可が下りた者に対しては職場復帰支援プログラム等を行い円滑な職場復帰を促しており、これらの取組を継続してまいりたい。
- (4) 現在、各種ハラスメントに対しては各拠点にハラスメント相談員を配置しているほか、ハラスメント防止研修を開催するなどの取組を行っている。今後も法改正に伴う指針等の内容を踏まえ、必要に応じて見直しを行ってまいりたい。
- (5) QST 病院における任期制非常勤職員の夜勤については、現在対象者がいないため必要に応じて採用活動等を行ってまいりたい。研究支援要員及び特定年俸制職員の両制度については、それぞれ現場のニーズ並びに制度の趣旨を踏まえ、適切に運用してまいりたい。博士研究員の給与体系については、年俸を低く抑えることを目的とした見直しではなく、メリハリのある給与体系にするとともに、限られた予算の範囲内での人材確保を目的とし見直したところであるが、引き続きより良い制度となるよう必要に応じて見直しを行ってまいりたい。
- (6) 機構に導入している病気休暇制度は十分であると考えており見直す考えはない。

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促進策を検討すること。
- 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) 非常勤職員（業務補助員、臨時用員を含む）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・休業制度を常勤職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 時差出勤制度について、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。既に原子力機構の本部等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。
- (6) 科学技術振興機構、理化学研究所、原子力機構などで既に導入されているように、創立記念日を休日とすること。

〈機構回答〉

- (1) 時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の取得義務化については、引き続き、所属長への周知徹底を行うとともに、職員からの要望等も踏まえ、より良い運用となるよう必要に応じて検討してまいりたい。
 - ① 時間外労働の上限規制への対応については、システムの改修や所属長へのフォローアップなどを行っているところであり、今後必要に応じて所属長及び職員への注意喚起、周知徹底についても行ってまいりたい。
 - ② 年次有給休暇の時季指定に当たっては、所属長が職員の意見を聴取し、できる限り本人の希望に沿ったものとなるよう、運用しているところである。
 - ③ 年次有給休暇の取得に当たっては、できる限り本人の希望に沿ったものとなるよう配慮しているところであり、このような対策を講じる考えはない。
 - ④ 現在、有期職員と無期職員間の各種待遇を整理・点検しているところであり、今後変更内容については貴組合と協議を尽くしたいと考えている。
- (2) 非常勤職員の休暇制度については、同一労働・同一賃金への対応を踏まえ検討を行う。なお、失効年休積み立て制度については導入する考えはない。
- (3) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、計画期間（平成28年4月1日～令和2年3月31日）内に定年制採用の女性職員の割合を20%にす

ること、女性が管理職にステップアップできる職場の意識改革や環境整備を行うことを目標として掲げているところであり、引き続き、女性の活躍できる職場環境及び人事制度についてダイバーシティ推進室と連携し取り組んでまいりたい。

- (4) 永年勤続休暇制度は令和元年度に新設した制度であり、既に20年又は30年に達した者への永年勤続休暇付与に応じる考えはない。
- (5) 機構においては、ワーク・ライフ・バランス充実の観点からもコアタイムのないフレックス勤務制度を導入しており、対応としては十分と考えている。
- (6) 創立記念日を休日とする考えはない。

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) 「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。
- (3) 「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。
- (4) 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。

〈機構回答〉

- (1) 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など努めているところである。さらに、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など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) 配偶者同行休業制度は今年度から運用を開始した制度であり、まずは現行制度の下、適切に運用を行い今後必要に応じて見直しを行ってまいりたい。
- (3) リターン雇用制度は機構にて定めた制度であり、原子力機構時の退職者を対象とする考えはない。
- (4) 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、まずは現行制度の下、適切に運用を行うとともに、今後必要に応じて見直しを行う場合や、新たな人事制度の導入に当たっては、貴組合とも十分に協議を尽くしてまいりたい。

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。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) 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、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。
- (3) 無期雇用転換された任期制職員は、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、退職金制度を新設が望まれるが、その検討状況について説明すること。
- (4) 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。

〈機構回答〉

- (1) 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、検討してまいりたい。
- (2) 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、新たな手当等の補填などについても導入する考えはない。
- (3) 現在も「同一労働・同一賃金」の対応の中で検討しているところである。
- (4) 技術継承や適正な労働時間は重要であるという認識の下、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たいと考えている。

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) 機構の運営の大きな部分を占める「仙台の放射光施設建設」、「JT-60SAへのアップグレード」などの事業について、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。
- (2) 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。

- (3) 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。
- (4) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、原子力機構等における新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。機構での新卒・中途採用の状況や、今後の改善策などについて労組に説明を行うこと。

〈機構回答〉

- (1) 官民地域パートナーシップによる次世代放射光施設の整備については令和5年度中の完成を目指しており、また、JT-60SAについては令和元年度中の完成に向け作業を進めているところである。
- (2) 国立研究開発法人として研究成果の最大化を図る上で研究環境の向上は重要であり、職員からの要望も踏まえ対応してまいりたい。
- (3) 適正な予算執行を行う上で現行制度の運用は適当と考えている。
- (4) 機構における新卒・中途採用については、予定人数を確保できている。しかし、発足して間もない法人ということもあり、知名度の向上のため、新卒採用活動の場を利用するなど特に学生に向けたアプローチを強化しているところである。

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。機構業務の多くの部分について、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。

〈機構回答〉

- (1)～(2) 国立研究開発法人において研究成果の最大化は重要な課題であることから、今後も経営資源の確保に努めるとともに適正な資源配分となるよう努めてまいりたい。
- (3) 職員の能力向上を目的として、階層ごとに目的を絞った階層別研修を行っている。また、これらの研修には、民間企業が行っている研修を機構用にアレンジして実施するなど、的確な運用を図っている。

そのほか、専門的教育として、階層に関わらずメンタルヘルス研修や、各省庁主催の研修に職員を派遣するなど、効果的な研修を実施していることに加え、英語能力試験の実施や海外の大学等に職員を派遣するなど、研究開発の視野を広げる取組も実施しているところである。

(4) 職員兼業規程に基づき、適切に運用していく考えである。

VII. 福利厚生・その他について

- (1) 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) 職員のコミュニケーションの場となる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。
- (5) 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。

〈機構回答〉

- (1)～(2) 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とともに、今後も貴組合と十分に協議を行ってまいりたい。
- (3) 宿舍の必要性や使用状況等を踏まえて必要な宿舍を確保するなど、適切な維持管理を実施してまいりたい。
- (4) 福利厚生施設及び民間施設利用については、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まいりたい。
- (5) 各地区における実情を踏まえ、必要に応じて検討を行いたい。

以上

2019年12月期期末・勤勉手当について（機構回答）

1. 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. 機構においては12月賞与として、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）。

また、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。

(1) 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、「3.（1）」を参照。

2) 任期付職員

- ・令和元年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、「3.（2）」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、「3.（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 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 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.（4）」を参照。

(2) 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、令和元年 11 月 15 日現在であり、令和元年 12 月 1 日（基準日）で変動することがある。

1) 定年制職員

2. 225月

2) 任期付職員

2. 225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. 45月
A	1. 95月
B（標準）	1. 45月
C	0. 95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. 45月
A	1. 95月
B（標準）	1. 45月
C	0. 95月

(3) 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 11 月 15 日現在であり、令和元年 12 月 1 日（基準日）で変動することがある。

1) 定年制職員

- ア. 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	326,891 円
主任研究員手当	6,745 円
診療放射線技師調整手当	637 円
初任給調整手当	16 円
扶養手当	7,251 円
地域調整手当	23,133 円
合計	364,673 円

イ. 研究職・技術職・事務職 6 級相当の職員

俸給の月額	434,225 円
主幹研究員手当	16,667 円
診療放射線技師調整手当	0 円
扶養手当	14,198 円
地域調整手当	24,101 円
合計	489,191 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	481,604 円
職責手当	74,640 円
診療放射線技師調整手当	190 円
扶養手当	16,494 円
地域調整手当	29,868 円
合計	602,796 円

エ. 研究職・技術職・事務職 8 級相当の職員

俸給の月額	540,604 円
職責手当	93,403 円
診療放射線技師調整手当	0 円
扶養手当	13,938 円
地域調整手当	36,559 円
合計	684,504 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。

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	188,979 円
主任研究員手当	360 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	2,968円
地域調整手当	6,379円
合計	198,686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	483,250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	19,750円
地域調整手当	15,090円
合計	518,090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.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) } × 2.225 × (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) 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) } × 2.225 × (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) 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) } × 2.225 × (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。

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) } × 2.225 × (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)) × 0.2 とする。

注 2) 管理職加算額は、俸給の月額 × 0.19 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。

「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 × 「2. (2) 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 × 「2. (2) 4」の評価結果区分に応じた支給月数 × 期間率

4. 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
「4. 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

- 「4. 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。

(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. 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。

参考として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る。

- (1) 12月期末手当は、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、「4. 1) ①」の区分に応じた割合を在職期間別割合とする。

6. 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令和元年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・期末手当）の報告！

労組から QST へ提出した 2 つの要求書「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、11 月 15 日（金）に文書回答を受領し、11 月 18 日（月）に QST 那珂研にて事務折衝を行いました。今回も原研労組と放医研労組との共同での要求書提出及び事務折衝となりました。

文書回答の内容は「あゆみ速報 QST71-03」にて既にお知らせいたしましたが、本号では議事内容について皆様にご報告いたします。次回の団体交渉が 11 月 27 日（水）に予定されており、引継ぎ誠意のある回答を要求して交渉を進めていきます。

[QST]： それでは、給与改定、期末手当、住居手当の改定について説明を行う。

➤ 給与改定

若年層を中心として、平均 0.1% の引上げとする。初任給は 1,500 円の引上げとする（研究職・技術職・事務職）。添付資料に各級各号の具体的な給与が書いてある。

今回は 5 級以下のみの引上げで、6 級以上については改定無しとなる。給与改定は 2019 年 12 月 1 日施行で、引上げは 4 月に遡及し、差額を支給する。

➤ 期末手当

+0.05 月の引上げで 2019 年 12 月は 2.275 月となる。2020 年以降は 6 月・12 月とも 2.250 月で年間 4.50 月とする方針である。改定は 2019 年 12 月 1 日施行とする。

➤ 住居手当

手当支給対象となる家賃額の下限を上げることとし、現行 12,000 円→改定後 16,000 円とする。支給額を算出する際に控除額というものがあり、それも上げる。また、手当の上限は現行 27,000 円→改定後 28,000 円に上げる。

改定により 2,000 円以上の減額となるような人には 1 年間の経過措置がある。詳細は別添資料を参照されたい。2020 年 4 月施行の予定である。

[原研労]： まず、回答について、先週いただいた回答書では「12月期期末手当 2.225月」となっていたが、本日の数値 2.275月と異なるのはなぜか？

[QST]： まだ決済が取れていないため、引上げをしていない現状の数値で回答を行った。

① 給与改定について

[原研労]： 研究職・技術職・事務職の俸給表について、2018年12月の給与改定時はJAEAと同じとの説明があったが、今回もやはり同じであるのか？

[QST]： 同じ表が出されるものと認識している。

[放医労]： 医療職の俸給表についてだが、こちらは国家公務員と同じなのか？

[QST]： 同じではない。QSTの方が若干良いと思う。

[原研労]： 給与改定について、人事院勧告と比べてQST独自の努力というものはあるのか？

[QST]： 基本的な改定率などは人勧に合わせてある。

[原研労]： 6級以上については改定無しとのことであるが、その原資を若手に振り分けるようなことは行っているのか？

[QST]： そういう訳ではない。

② 住居手当について

[放医労]： 住居手当を改定することであるが、全体としての増減はどのようになっているのか？

[QST]： 増える人の方が多くなる。QSTとしても持ち出し額は増える方向である。

[原研労]： 家賃は宿舍・寮の話ではなく、民間のアパート等を指すと思う。民間アパートで家賃が1~2万円の人というのはいるか？

[QST]： 現状ではない。今回の経過措置（対象は2,000円以上の減額幅）を行う対象の人もいない。減額幅1~1,999円の人はいり少しいるようだが。

[原研労]： 住居手当は地域によらず一律だと思うが、手当の増減について各拠点間の差などはあるのか？また、住居手当は控除などがあり、計算が少し複雑に思えるが。

[QST]： 地域によって家賃相場などは異なると思うが、拠点間で増減の差はそれほどない。住居手当は以前からこの数式で計算しており、今回は数式が同じで金額の変更となる。

[放医労] : 減額幅 2,000 円以上の経過措置の対象者がいないとのことである。減額幅が 1~1,999 円の方は経過措置が無いとのことであるが、対象者無しの場合原資を振り分けるようなことはしないのか？

[QST] : そういった予定はない。現在、人事院勧告は出されているが、国の方針が出されていない。2020 年 4 月まではまだ時間があるため、国の方針を踏まえて最終的に決めたいと思っている。

[放医労] : 人事院勧告以上のことはやるつもりはないのか？

[QST] : 人勧と合わせている。

③ 12 月期期末手当について

[原研労] : 期末手当について、QST として独自の努力は何かあるのか？

[QST] : 国では+0.05 月のアップ分を 2020 年度より 6、12 月の勤勉手当（人事評価を適用）に積んでいる。QST では 2019 年 12 月では期末手当（人事評価を非適用）に全て積んでおり、2020 年度より期末手当と勤勉手当に半々として積んでいる。以前からの労組の主張では、期末手当を厚くして、あまり個人差がつかない方が良いのではないのか？

[原研労] : 期末手当の月数だが、2020 年度は 6、12 月で同じ数値の 2.250 月、年間 4.50 月とする方針であるのか？

[QST] : 現状は均等割りで行く予定である。

[原研労] : 専門業務員（JAEA での再雇用嘱託）や臨時用員については今回、給与も期末手当も改定は行わないのか？

[QST] : 今回は改定無しとなる。

[原研労] : 任期付業務補助員（JAEA でのアルバイト）は 2019 年 10 月、専門業務員は 2018 年 12 月に改定の説明があったが、臨時用員はずっと据え置きのままとなっている。改善を行うつもりはないのか？

[QST] : 今回は臨時用員の改定無しとなる。

[原研労] : 期末手当の支給式についてはどのようになっているのか？

[QST] : 支給式は回答書の中の記載されている。

④ 技術員手当について

[原研労] : 次に労働条件の回答書の内容についてお伺いしたい。
労組としては、やはり技術員手当の件について言及しない訳にはいかない。

組合員でも昇級により経過措置の対象から外れた人がいるが、月収ベースで行くと減ってしまったようだ。昇級による給与アップがあっても月収で20,000円程度は減ってしまったとのこと。どうにか対応はできないのか？

[QST] : QSTの方針として変化はない。

[放医労] : そのように言われると労組としても、やはり同じように言うしかない。どうにか対応はできないものか？対象者は完全に不利益を被っており、見解の相違とかそういったレベルの話ではないと考えている。

[QST] : 繰り返しになるが、当時、6級は管理職であったが、制度変更により管理職ではなくなったため、管理職手当がなくなったのである。対応と言われても財源的にも厳しいところがある。

[原研労] : 今後の方針としては、「対象者がいなくなるまで待つ」ということか。時間の経過を待つのみということか。昇級したにも係わらず、月収で20,000円減るということについてどのように考えているのか。

[QST] : 個人的な意見としては大変だとは思いますが、財源などを考慮しても対応は難しいのが現状である。

[原研労] : 昇級により減収することへの対応として、5級の手当を減らして6級に充てるということも考えられる。しかし、それでは5級が減収になってしまうため、どちらが良いのかなかなか難しいところもある。
全体として予算が減っているなど、機構の運営が大変なのは理解できるが、個人の生活への影響についても考慮して欲しい。まずは、対象の人数について教えて欲しい。

[QST] : 調べて後で提示する。

⑤ 任期付職員の処遇、同一労働・同一賃金への対応について

[原研労] : 任期付職員についてだが、臨時用員の人を派遣に切り替わり、その後に任期付業務補助員となり、5年経過して契約満了により退職となった例がある。

以前の身分も含めると10年以上働いてくれていた人であり、引き継ぎなどがなかなか大変なようだ。こういった経験ある人が退職していくのはQSTとしても損失ではないのか？

[QST] : 制度上、そういった事例はあるかと思う。しかし、事業の拡大・縮小に合わせて任期付の人は必要であり、特定の誰かがいないと業務が進まないよう

な状態にするべきではない。引継書や手順書などを整備して対応していくべきであると考えている。

[原研労] : そういった場合に、優秀であればテニュアトラック的な制度はないのか？

[QST] : 現状ではない。個人として定期採用などに応募してもらうことになる。

[放医労] : 2020年4月から同一労働・同一賃金が施行となるが、対応状況はどのようになっているのか？労組としては任期付の人でも常勤と非常勤とで比べると「非常勤」の待遇が非常に悪いと思う。

[QST] : 同一労働・同一賃金への対応については現在、検討中である。年明け頃には労組にも案を提示したいと考えている。

[原研労] : 現状でお話できるような内容はないのか？

[QST] : 検討中なので、お話しできることはない。

[放医労] : 労組としては休暇関係の差が大きいと考えている。例えば、非常勤では病気休暇制度すらない。こういった労働条件も合わせていくべきではないのか。QSTとして特にお金がかかる訳ではないことで、2020年まで待たないでも出来るのではないのか？2020年4月から採用する場合など、早くから労働条件を示す必要があるはずで、早急な検討が必要なはずである。

[原研労] : 例えば、有給休暇については、どのような差があるのか？

[QST] : 非常勤は採用時から取得可能である。業務補助員については最初の6ヶ月間は取得できない。

同一労働・同一賃金については、現在、総合的に対応を検討しており、近いうちに説明したいと考えている。

⑥ 働き方改革への対応について

[原研労] : 2019年4月から働き方改革が施行となったが、その後の対応状況についてご説明願いたい。

[QST] : 働き方改革への対応として、「時間外労働の上限規制」については、勤怠管理システム「ソシア」で45時間に達すると所属長・本人にアラートが出るようにした。「有給休暇の年5日取得」については、取得実績を所属長に示すようにした。

実績としては、超勤時間については昨年度とほぼ横ばいである。有給休暇については、10月から5日未満の人にはメールを出し、時期指定をして取得するように促している。5日未満の人は10月末で662人（約47%）がいる。

[放医労] : 日数ごとの割合などは分かるのか？

[QST] : 有給休暇については半休も対象となる。例えば 1 日以下は約 200 人（約 14%）、1 日超え～2 日以下は約 100 人（約 7%）である。

[原研労] : 最終的には 100%の人が年休 5 日以上取得を目指すのだろうが、どのように対応していくのか？罰金は 30 万円/人もするのではないか。

[QST] : そのようにならないように努力している。年休取得が少ない人に対応していく必要がある。

⑦ その他について

[原研労] : 人事制度・福利厚生関係で何か予定しているものはないのか？

[QST] : 「昇級・昇格」について基準の見直しを検討している。来週の団交後に時間が取れたらお話ししたいと考えている。

[原研労] : できれば事前に資料を送付していただきたい。本日の事務折衝に対応している皆さんの年休取得状況はどのようなものか？

[QST] : ほぼクリアしている。

[放医労] : 残業（時間外労働）の実績についてだが、横ばいで良いのか？減らしていく方向の努力はしているのか？

[QST] : 事業の拡大などもあり、なかなか難しい状況である。

[原研労] : 残業削減だけでなく、サービス残業が発生しないようにする取り組みなどは行っているのか？

[QST] : ソシアで打刻時間と超勤申請とに乖離があれば所属長に確認させ、勤務実績があれば申請するように言っている。昨年度は 1 時間以上であったが今年度より 30 分以上の乖離に短縮した。

[原研労] : 本日は時間なので給与改定・期末手当の回答については持ち帰らせて検討させていただく。そちらも次回まで検討していただきたい。

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 団体交渉 [賃金改定・12 月期一時金]を妥結！

原研労組と放医研労組は「2019年度 賃金改定」、「12 月期一時金」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について、共同で量研機構（QST）との団体交渉等を重ねてきました。QST の回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、組合員の声を反映した労組の要求とはかけ離れたものとなっており、とても満足いくものではないと考えております。

しかしながら、賃金改定は限られた原資の中で若年層に配慮した内容となっていること、12 月期一時金も年間を通してみればプラス回答であることなど、多少なりとも努力の跡が見られるため、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、QST とは 11/27(水)に妥結することといたしました。以下に 12 月期一時金の支給式、および団体交渉の議事内容について皆様にご報告いたします。

2019 年度 12 月期一時金について (QST)

支給月数（定年制職員及び任期付職員）：2.275（年間 0.05 月のプラス改定）

◎ 定年制職員（1～5 級）支給式

（棒給の月額＋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＋職務別加算）×2.275×期間率

※ 職務別加算（4 級 5 級対象）

＝ {（棒給の月額＋診療放射線技師調整手当）＋
（（棒給の月額＋診療放射線技師調整手当）×地域調整手当率）} ×0.05

地域調整手当の支給割合： 稲毛地区 0.09、 その他の地区は 0.03

（参考）支給式昨年度実績

（棒給の月額＋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＋職務別加算）×2.225×期間率

◎ 定年制職員（6，7 級）支給式

（棒給の月額＋主幹研究員手当（7 級職員は職責手当）＋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）×2.275×期間率

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

※ 職務段階に応じた加算額

= { (棒給の月額+診療放射線技師調整手当) +
((棒給の月額+診療放射線技師調整手当) ×地域調整手当率) } ×加算率

地域調整手当の支給割合： 稲毛地区 0.06、 その他の地区は 0.03

加算率： 6級 0.1、 7級 0.15

管理職加算額（7級のみ） = (棒給の月額) ×0.12

(参考) 支給式昨年度実績（6, 7級職責手当受給職員）

(棒給の月額+主幹研究員手当（7級職員は職責手当）+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) ×2.225×期間率

◎任期付職員は定年制職員と同じ。

◎任期付職員(専門業務員)機構から移籍した定年後再雇用職員

棒給×評価結果区分に応じた支給月数×期間率

評価結果区分： S:2.45月 A:1.95月 B: 1.45月（標準） C:0.95月

◎ 支給日： 令和元年 12月 10日

以上

QST 団体交渉 11/27(水) 議論の報告！

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 給与改定・12月期期末手当について

[原研労]： まず「給与改定、12月期期末手当」について前回 11/18の事務折衝からの変更点等はあるのか確認しておきたい。

[QST]： ない。最大限に努力した結果が前回の回答である。

[原研労]： 回答書について、人事院勧告（以下、人勧）では高卒 2,000円引上げであったが、QSTの回答書では「初任給は 1,500円引上げ」となっていた。どちらなのか確認しておきたい。

[QST]： 高卒初任給は 2,000円アップになる。俸給表では 1級 1号の部分がそれに該当しているので、参照されたい。

[原研労]： 期末手当の配算について、従来通り役職者層を手厚くしている。「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、元々、本給の高い役職者層に対して「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。労組はこれを改めて若手重視へ変えて欲しいと考えている。

[理事]： 今回の給与改定は若手重視のもので、QST としてもその方針である。

[原研労]： 世間一般的に若者が減っており、今後は QST でも新卒・中途の採用が難しくなっていくことが予想されるが採用状況はどのようなものか？こうした状況に対応するためには、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・期末手当について人事院勧告を大きく上回る改善を行うべきではないかと考えている。若年層への配分を厚くするなど、期末手当の若い人への配慮を検討していただきたい。

[QST]： 採用状況についてだが、募集人数は確保できている。今のところ応募者数はそれなりにいるが、我々は高いレベルの人材を求めている。QST は発足してから間もないので、これから知名度を挙げていく必要があると考えている。

[原研労]： 世の中の人手不足に対応するために、今後どのようにしていくつもりか？

[理事]： 魅力ある事業を展開し、新しい研究開発の分野を作っていきたい。六ヶ所の事業所を立ち上げる時には、地方であることなどから人材の確保に苦労した。しかし、そこでしかできない研究開発があり、どうにか確保することができた。これからも特色ある事業を展開することで対応していきたい。

[原研労]： 仕事の魅力が重要なのは良く分かるが、一方で職場環境や福利厚生なども重要な要素である。この団交でそのあたりについても議論したい。

[理事]： 福利厚生については、状況としてはなかなか難しい。理由としては、運営予算の切り詰めなどがずっと続いており、これは社会の変化に起因するものなので、イチ法人としてだけでは対応できることではない。

[原研労]： 福利厚生のお話が出たので、「住宅手当」に触れておきたい。今回の給与改定で住宅手当の改正が出されていたが、「手当が増える人と減る人がそれぞれ半分程度いる」とのこと。「人事院勧告に従って数値を変更したら結果としてこうなりました」と言っているようにしか見えない。もっと改善の意思を見せて欲しい。

[理事]： 人勸に沿った側面は大きいと言える。

[放医労]： 住宅手当についてだが、「QST としての支払い総額は増えた」ということで良いか。それならば、改善方向ではあるのだが。

[QST]： そうだ。

[放医労]： 人勧は「家賃が安い人の手当を減らして、家賃が高い人の手当を増やす」というものであったため、必ずしも全員が増額になるという訳ではない。それに従うだけでは上がらないのは当たり前で、もっと自主性を示して欲しいと考えている。

[原研労]： 給与改定についてだが、こちらも人勧にべったりと沿った改定であった。
今回の給与改定は「2019年度の人事院勧告と全く同じ数値」で、予算が少ない中で努力した結果とのこと。最低限のことはしているのかもしれないが、前年は多少なりとも人勧よりもマシな回答が出されており、それすらもできなくなっている。大変なのは分かるが、労組としてはさらなる努力を求めたい。

② 臨時用員・専門業務員の処遇について

[原研労]： 2019年10月にアルバイトの給与は改善が見られたが、今回も臨時用員は据え置きであった。労組は以前から臨時用員の給与が上がっていないことを訴えている。しかし、しばらく変わっておらず、最低賃金が上がってきて、給与との差が小さくなってきている。臨時用員は昔から働いてくれている人達で、難しい重要な仕事をやってくれているが、それに応じた処遇にしていくべきである。

[QST]： 臨時用員には期末手当があり、年収ベースでみればある程度の金額を支払っている。改定がないのは総合的に判断した結果である。

[原研労]： JAEAでは数年前に日額200円の改善が行われた。今回は改定なしとのことだが、今後の「同一労働・同一賃金」への対応と併せて改善を検討して欲しい。
臨時用員は職員なみの仕事をしている場合もある。QSTは大きなプロジェクトをいくつも抱えており、業務量は増えていることから、その仕事に見合った処遇とするべきである。

その人たちが辞めてしまうと、仕事が立ち行かなくなる恐れがあり、貴重な人的資源と考えるべきである。単純に「代わりの人を雇えば良い、引継書などを作るべき」というものではなく、職員が新しく入った人に仕事を教えることは結構な労力となることを考慮すべきである。

[理事]： そういったことは現場の実態を聞いて対応を考えていきたい。

[原研労]： 専門業務員については、2019年度から給与を日額400円、期末手当を年間0.05月上げたことは前進であった。しかし、今回は据え置きであったことは残念である。また、2018年の退職金削減に対して、他法人では多少なりとも手当を付ける等の対応を行っている例もあり、今後、検討していただきたい。QSTでは、これから定年延長に対してどのように対応していくのか？

[理事]： 定年延長については、世間の情勢、世の中の大きな動きに合わせていきたい。こういった大きなことは社会の構造が変わらないといけないことで、イチ法人だけが先行して動くのはなかなか難しい。

③ 技術員手当について

[原研労]： 理事がいらっしゃるので、技術員手当・準管理職手当について改めて触れておきたい。この問題をどのようにお考えなのか？

[理事]： これは手当の性格が変わったためである。こういった変更があった時に、ある期間は影響が出るのは仕方がないと考えている。今は制度を変更する予定はない。

[原研労]： 統合前の約束では、「準管理職手当が支払われるまでは技術員手当がある」との認識であったことはお伝えしておく。また、準管理職手当については、無くなる際に1年間の経過措置があったが、6級昇級時の技術員手当が無くなることについては緩和措置がない。

[原研労]： 5級から6級に上がると30,000円の技術員手当がなくなってしまい、代わりに準管理職手当も出ないため、月収ベースでは減額となってしまう。労組の考えでは、7級管理職になるまで技術員手当を継続することが第一だが、それが無理なら緩和措置を検討していただきたい。

[QST]： 労組の要求の内容は理解している。当時の6級は管理職であったが制度変更により管理職ではなくなった。当時の経過措置は「6級に上がるまで」のことであり、対応に問題はない。それに6級は準管理職手当がついていたが超勤手当はなかった。今は超勤がつくようになっている。代わりというつもりはないが、収入としては、ある程度まかなえるのではないか。

[原研労]： 超勤は別の話であるし、5級でも超勤手当は付いている。人事制度として「昇級によって月収ベースでは減収になる」ことに違和感があることはお伝えしておく。

[理事]： これは管理職の位置づけが世の中で変わり、制度変更する必要があったためである。6級に上がった事で今後、将来の展望が開けるもので、長い目で見て欲しい。

[原研労]： それは順調に出世していく人の話だと思うが、一方で6級のまま退職していく人もいる。長ければ20年ほどとなるのではないか。長い目で見た場合に手当分がつかなければ処遇面でかなり不利益となる。

以前の準管理職手当の際は経過措置があったが、対象の人数が数百人などと多かった。今回は対象が10人ぐらだから経過措置なしの対応となっているのか？

[QST]： そうではない。

[理事]： 労組からの継続的な強い主張であることとは受け止めている。

[原研労]： 身近な組合員でも昇級によって月収が減った人がいる。仕事の内容としてはそれほど変わらないのに手当だけがなくなっている。

[放医労]： 技術員手当と超勤手当は性格が別のものである。それらで収入がならされるというものではない。

[QST]： 超勤手当が代替措置とは言っていない。

[原研労]： この話題ばかりで時間を使ってしまっても仕方がないので、次の話にいきたい。

④ 同一労働・同一賃金への対応について

[放医労]： 前回 11/18 の事務折衝でもお聞きしたが、「同一労働・同一賃金」の検討状況はどのようなものか？もう施行の期限が迫っているのに何も見えてこない。検討していることがあれば説明して欲しい。

[QST]： 先週と同じく検討中である。

[原研労]： 年明けにお話ししていただけるとのことであったが、決定してからではなく、その前に労組に説明して欲しいと考えている。労組側と会社側では意見が異なると思われるため、早い内から意見をすりあわせておくべきである。

[理事]： 早めに説明して結果にフィードバックしたい。

⑤ メンタルヘルス・休職・ハラスメント等への対応について

[原研労]： 次にメンタルヘルスについてお聞きしたい。最近、業務が忙しいこともあり、発症する人が多くなっている印象を持っているが、実際はどのようなものか？

[理事]： 法人としてみた場合にはそれほど多くないと考えている。以前は発症に偏りがあり、傾向として本部に多かった。

[原研労]： 発症する人の割合や、その後の職場への復帰率、対応状況等はどのようなものか？

[QST]： こういった難しい情報は、どこまで労組に提示できるかは検討させて欲しい。特定の部署で多いようなことがないか目を光らせている。個別の問題で発症と職場の因果関係は、良く分からないことが多いが。

[放医労]： 原因として「超勤が多い」などの場合は対応を行っているのか？

[理事]： 対応は行っている。納期の管理などで業務が集中する場合があります、無理がかからないようにする必要がある。

[原研労]： 次にメンタルヘルスに限らず、休職者全般の人数・事由及び職場への復帰率、対応状況などを説明していただきたい。

[QST]： 我々には職場復帰のプログラムがある。まず、主治医の判断を仰ぎ、可能であれば休職者に復帰プログラムへ取り組んでもらう。最終的に職場へ復帰するかどうかは産業医の判断を仰いでいる。

[原研労]： 人によって耐性が異なり、同じ仕事をしていても大丈夫な人とダメな人がいる。管理職の方も教育して、対応できるようにする必要があると思う。

[理事]： 管理職層も教育はしていきたい。例えば核融合部門ではITERとJT-60SAと大きなプロジェクトを2つ抱えており、仕事が錯綜している。結局、休職されてしまうと本人も大変だし、法人としても仕事が回らなくなるため、組織として対応していく必要がある。

[原研労]： 復帰プログラムの概要は分かったが、有効に機能していると考えてよいのか？

[QST]： 休職からの復帰はケースバイケースなので、判断が難しいところがある。

[原研労]： 休職の話がでたところで、欠勤制度についてお伺いしたい。JAEAでは欠勤について6ヶ月間の有給期間があると聞いているが、QSTは90日間までで、差があると考えている。

[QST]： QSTでは90日間の病気休暇制度があり、その後に3年間の休職制度がある。JAEAは休職2年間まででQSTの方が長くなっている。

収入面では、QSTでは以下のようになっており、無給とはならない。

- 90日間の病気休暇期間：給与は100%支給
- その後の休職1年間：多少の差はあるが一般的に給与は80%支給
- 休職2年目以降：健保から傷病見舞金が出され、給与の約3分の2支給

[原研労]： 対象者は制度を活用しているのか？

[QST]： 制度を紹介するようにしている。

[原研労]： 「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）」が可決したが、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していただきたい。

[QST]： 改正法について、ガイドラインはまだ制定されていない。それを見てから対応を検討していきたい。また、現在でもQSTには相談員制度があり、ハラスメントに対応している。

[原研労]： それらは有効に機能していると考えて良いか？

[QST]： 外部のカウンセラーなども使って対応は行っている。

⑥ 永年勤続休暇・時差出勤について

[原研労]： 「永年勤続休暇制度」が2019年度から導入されたことは評価している。一方でQST発足から2019年の間に20年、30年に達した者は対象外となっている。働き方改革で年休5日取得の義務化などへの対応もあるだろうが、年休計画表を作るなどの条件つきでさかのぼりの休暇補填を認めるなどしてはどうか？

[QST]： 現在、補填はなしで行くつもりである。

[原研労]： 時差出勤制度について、既にJAEAの本部等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てはどうか？うまく活用すれば、出退勤ラッシュの緩和や家庭の事情に対応するなど働きやすくなるのではないか？

[QST]： QST本部では1時間の範囲で後ろにずらす時差出勤制度がある。またフレックス勤務などもある。

[原研労]： フレックスは時間管理が厳密でなかなか大変ではないか。

⑦ QSTの事業について

[原研労]： 次は事業についてお伺いしたい。「仙台の放射光施設建設」、「JT-60SAへのアップグレード」などの進捗状況はどのようなものか？

[理事]： JT-60SAについては、事業は順調である。これからコイルなどを組み立てていき、機械的な部分は2020年3月末で組立完了となる。その後、試験運転などを開始していく。

[理事]： 放射光施設については、リングなどを建設する予算を確保した。この事業にはパートナーがあり、そちらが建屋を作る予定である。QSTは来年度に機器類を発注し、再来年度から拠点を設置する予定である。その前に来年度あたりに足がかりとなる事務所を確保するかもしれないが。

[原研労]： 完成後の施設の運営はどのようになるのか？

[理事]： QSTが請け負っているのは施設の建設である。Spring-8などではJASRIが運営を行っている例があるが、この施設の運営についてはまだどうするか決まっていない。QSTはリングと入射器、ビームライン3本を作り、研究用に利用される。パートナーは建屋とビームライン7本を作り、産業用に利用されると思う。

[原研労]： 人員はどのように確保するのか？

[理事]： 施設の建設のために数十人が必要となり、現地に行く。その先の運転については決まっていない。今のQSTの人員は法人発足時の事業を行うためのもので、新しく事業所が出来た場合に人の手当をどうするか考えていかなければならない。

[理事]： その他のプロジェクトとしてはITERがあり、近日中にトロイダルコイル1号が搬出される予定となっている。

⑧ 人事諸制度について

[原研労]： 人事諸制度等の中で、最近に導入・変更が行われたものについて現在の運用状況を説明願いたい。

[QST]： それでは運用状況について説明する。

- 放医研病院における任期制非常勤職員の夜勤：
2019年5月末までは対象者が1名いたが今現在はいない。夜勤は常勤だけで回している。
- 研究支援要員制度：
放医研：10名、高崎：1名に働いてもらっている。
- 特定年棒制職員：
5名が制度を利用している。
- 博士研究員の給与体系見直し：
2019年4月から適用している。人数等の数値はすぐにはお答えできない。

[原研労]： 研究支援要員制度について、雇用の期間はどの程度なのか？

[QST]： 個別の需要に応じて決めているため、ケースバイケースである。

[原研労]： 「ベビーシッター利用補助制度」について、他法人では、業者と法人契約を結ぶことで個人の経済的負担を減らすなどの対応を行っているが、QSTでの対応は？

[QST]： 法人契約をしており、個人で登録する会費負担はない。

[原研労]： 在宅勤務制度の導入を検討していると聞いたが、その内容はどのようなものか？

[QST]： 現在、検討中であり、2020年4月からの導入を目指している。あくまで案の段階だが、シンクライアントPCとサーバーなどを使う高価なシステムではなく、機構貸与のPCで業務を行ってもらう形を検討している。

⑨ 扶養手当の取り扱いについて

[原研労]： 扶養手当について、配偶者が他の会社で子供手当等を受給していると、支給対象から除外される制度になっているとのお話であったが、依然としてそのような運用を継続しているのか？

[QST]： 特に変わっていない。

[放医労]： 2019年度より「働き方改革」が始まったが、残業削減の前に業務量を減らしていくことが重要であると考えている。仕事の内容について、無駄な業務を行っていないのか良く考えて欲しい。扶養手当の確認などはそれに該当するのではないか。

[理事]： 無駄の削減という意味では、電子決済システムを使用している。しかし、決済の段階の簡素化などが必要で、電子決済システムの導入だけでは意味がなく、あまり効率化にならないかもしれない。仕事の流れとして効率化を考えないといけない。

[放医労]： 労組として言いたいことは、扶養手当が削られている人がいるが、その手続きとして、対象者に配偶者の給与明細を提出させ、それを担当者が確認している。わざわざ手間暇をかけて、そこまでのことをやる理由は何なのか？

[原研労]： 基本の考え方はどうなっているのか？配偶者同士がQST勤務の場合だけでなく、別会社で働いていて子供手当などが出されていると除外されるのか？それはプライベートの話ではないのか？

[放医労]： 会社によっては子供手当などの名前の場合もあるが、それを支給されていると扶養手当がでない。

[QST]： 扶養手当の趣旨に沿って2重に出す必要はない。趣旨は、子供などが本人の扶養に入っているかどうかを確かめるため、2重に扶養の申請をする不正を防ぐためである。予算を適性に執行するためには確認は必要である。

[理事]： 規程を変えて欲しいという要望があったことは受け止めている。

⑩ 最後に

[QST]： 時間も超過しており、給与改定・期末手当に対する労組の回答をいただきたい。

[原研労] **[放医労]**： 前年は人勧よりもわずかとは言え上回る改定をしていたが、それすらできなくなってことは残念である。予算が厳しいことは理解するが、さらなる努力を求めたい。しかし、若手のみとはいえ給与改定は改善方向であり、期末手当も年間では0.05ヵ月アップしていることから、今回は合意することとする。

[理事]： 労組の合意に感謝する。労使協定締結の手続きを進めていきたい。

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 11/27(水)の報告！ 初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正等

11月27日(水)の団体交渉後に原研労組、放医研労組、QSTの三者で事務折衝を開催し、「初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正」について内容の説明を受け、議論を行いました。皆様にその議事内容をご報告いたします。

「初任給、昇格、昇給等の基準」の一部改正等について

1. 初任給、昇格、昇給等の基準第3条第2項として以下を追記

「機構の運営上理事長が特に必要と認めたときは、別に定めるところにより、予め期間を定めて職員を級別標準職務表によらない職務に従事させることができる。」

2. 人事部長通達「初任給、昇格、昇給等の基準の取扱いについて」を制定

- 公募を原則とする
- 理事長による審査を行う
- 5年を超えない範囲で適用期間を設定
- 適用期間中は該当する職責手当を支給
- 評価結果等により再任を可とする

3. 施行日等

- 12月12日に運営連絡会議、17日に理事会議にて審議予定。
承認後、速やかに施行（令和2年1月1日から適用開始）

以上

以下、議事の報告となります。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。

[放医労]： この制度で、具体的なポストはどのようなものを想定しているのか？

[QST]： ポストとしては、グループリーダーや部長などで、研究職・医療職などの職種を想定している。

QSTとして重視している研究分野・事業に優秀な人材を割り当てる必要がある。そういった職場・グループに新しい風を入れて刺激を与え、活性化することが目的である。

[放医労]： この資料で「適用期間中は該当する職責手当を支給」と書いてある。職責手当がつく7級以上のポストが対象ということか。

この資料を読むと、低い級のままで上の級の仕事をさせる状態となる。上の級の仕事なのだから、それに応じた処遇としないといけない。これでは本給は低い級に応じたもので、職責手当だけが上の級になっている。普通の管理職とは本給分の差額が発生してカバーできていない。

[QST]： 普通に級を上げるためには、経験年数や実績などが必要となる。そういった級を上げるのが無理な場合でも、その人の能力などを評価して管理職の仕事をやってもらうことが狙いである。

[放医労]： 「級が足りないから特例を作る」のではなく、「級を上げることを考える」のが先ではないか？低い本給で上の級の仕事をさせることになり、本人にとって不利益となるのではないか？

この制度でも「理事長による審査を行う」のだから、審査に通っていれば上の級に上げて良いということではないか。管理職に上げる人が足りないから、こういう制度を作ろうとしているのではないかと思ってしまう。

この制度は公募の形でないと成立しないのではないか。公募の形をとっているが、要は「内部で本給が低くてもOKで、管理職になりたい人は応募してください」ということではないか？

[原研労]： 運用はどのような形を考えているのか？この制度で想定しているのは、優秀で低い級にいる人を抜擢し、特例として管理職に上げるような形なのか？

[QST]： 公募なので、内部と外部の両方からの応募を想定している。

- 【放医労】**： そもそも「抜擢して低い級のまま職責手当を支給」するのではなく、「昇級の方を特例で抜擢する」ことはできないのか？
- 【QST】**： 「昇級の方を少し考慮する」ことで拾えるような人ならそれでも良いが、それでは拾いきれないような優秀な人を抜擢するのが目的である。
- 【原研労】**： ちなみにこの制度は「労基署が想定する管理職の基準」はクリアできるものになっているのか？
- 【QST】**： 対象者には職責手当を支給しており、実際にマネジメントなどの管理業務をしてもらう。そのため問題はなく、級が低くても管理職として扱う。
- 【放医労】**： 級が違って仕事内容が同じなのだから、管理職としての処遇面も同じにすべきと考えている。
- 【原研労】**： 対象はライン職のみとなるのか？主席などの専門職で級が高い人は対象となるのか？また、「5年を超えない範囲で適用期間を設定」と書いてあるが、期間はどのように決めるのか？
- 【QST】**： 対象はライン職のみである。QSTとして重視しているグループなどに人をあてがうことに使いたい。期間は最初に決めて、公募の時に条件提示するつもりである。
- 【原研労】**： 外部からの応募者はどのように級を決めるのか？また、採用された時の身分は正職員となるのか？
- 【QST】**： 応募者の経歴を評価して級を決める。身分は正職員となる。
- 【原研労】**： 制度を作る目的だが、QSTの事業が拡大しており、人手が必要なために低い級でも管理職を登用することなのか？JAEAでは6級でマネージャー職（QSTにおける統括）となっている人もいるが、それとは異なるのか？
- 【QST】**： あくまで組織の活性化が目的である。6級マネージャー職は職場の状況に応じて置いているものと認識しており、それとは異なる。
- 【放医労】**： 2020年度より施行される「同一労働・同一賃金」の観点からも課題があると思う。昔の放医研では級が異なっても管理職をしている人がいたが、似たようなことではないか。
- 【原研労】**： この制度は期間を定めて昇格するのみで、降格する訳ではないので、多少はマシと考えた方がよいのか？

[QST]： 処遇としては毎月の職責手当だけでなく、期末手当（ボーナス）にも反映されるため、それなりに支払ってはいる。

[原研労]： 本給はそのままで職責手当を支給するとのことだが、通常の管理職と比べると本給分の差額が出る。対象者はその差額を支給せずに、通常の管理職と低い級の中間の処遇とするのか？

差額分は本人のやる気で補うような形になるのでは？ そんなにたくさんの方がこの制度を使う訳ではないので、本給の差額を支給するぐらいの予算はあるのではないか？

[原研労]： この制度は 2020 年 1 月 1 日から適用開始を目指しているとのことだが、既に公募の予定があるのか？また、今後は QST の研究グループは全てこのような形になってゆくのか？

[QST]： 公募の予定はまだであるが、現場からの要望はある。適用については、この制度がふさわしい場合のみであり、全てがこうなる訳ではない。

[放医労]： やはり昇級の方を変えるのはできないのか？この制度は、公募の形を取らないと無理がある。内部の人に「お前がやれ」みたいに押しつけられるようなことがあると問題になるのではないか？

[QST]： 昇級の方は難しい。あくまで公募であり、本人に応募してもらう。

[原研労]： 事務職は対象となるのか？優秀なマネジメントができる事務職などだ。

[QST]： そういうポジションがあれば良いが、なかなか無いと思う。

[放医労]： やはり、放医研内で人をあてがう都合で、この制度を導入するのではないかと感じてしまう。

[原研労]： すでに制度を導入するつもりのようなので、労組としては通常の管理職と対象者の本給の差額を埋める検討はしていただきたい。

また、原則公募と書いてあり、原則は消していただきたいが、ここのところはしっかりと運用を管理していただきたい。人をあてがうために「肩たたき」で無理にやらせるような事はないようにしていただきたい。

[QST]： 組織としてしっかりと対応していきたい。この制度は理事長をヘッドとして進めていく。

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（同一労働・同一賃金への対応）報告

1月29日（水）に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、「同一賃金・同一労働への対応」について内容の説明を受け、議論を行いました。

なお、本事務折衝は「原研労組」と「放医研労組」との共同で開催し、那珂・千葉でのテレビ会議で行いました。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]で表します。

[QST]： QSTとして、同一労働・同一賃金への対応について方向性が定まってきたため、現時点の対応予定について労組へ説明する。
(資料「同一労働同一賃金への対応」に基づいて内容を説明。)

1. 手当関係の対応について

[原研労]： 今回の改正は非常に範囲が広く、全てを理解するには時間がかかりそうである。まず、「災害応急作業手当、夜間看護手当、夜間点検等手当」の3つについては「QST リサーチアシスタント、任期制業務補助員は不支給身分へ変更」となっているが、これは「手当のカット」ではなく、「その業務をやらせることはない」との理解で良いか？

[QST]： 業務をやらせないという意味である。今回の説明資料には変更点のみが書いてあるため分かりづらいところがあるかもしれない。
休暇については、基本的に定年制職員が持っているものと同じとなるよう、その他の身分の人にも勤務日数に応じて付与する方向性である。

[放医労]： 今回の変更点は非常にたくさんあるが、基本的には同じとなる方向とのこと。逆に異なる点はどのようなところか？また、その仕分けをしている基準は何か？

[QST]： 住居手当には違いがあり、専門業務員のうち、常勤には支給し、非常勤だと不支給となる。これは「宿舍を貸与する身分であるかどうか」で整理している。全国各地から採用し、転勤も想定している身分については支給するという整理である。

[放医労]： 千葉を始めとして、宿舎がない地区もあり、そもそも宿舎に入れない場合もある。

地域調整手当を専門業務員、任期制業務補助員、QST リサーチアシスタントに支給することについて、対象は千葉・東京のみとなるのか？その仕分けの基準は何か？

[QST]： 千葉・東京のみで支給率は6%となる。物価が高い地域において、生活費の差額を埋めることを想定して付与するものである。

[放医労]： その他の地域においても、定年制職員は地域調整手当が3%支給されているが、専門業務員、任期制業務補助員、QST リサーチアシスタントは千葉・東京のみ相当額を支給とのこと。この違いは何か？

[QST]： それぞれの地域の最低賃金を考慮した結果である。千葉の高い人件費単価に合わせて、地方におけるそれらの身分の給与を決めているので、3%分は十分にカバー出来ているものと考えている。

[放医労]： それでは「地方の人にとっては高い給与を払っているから良い」と言っている様に聞こえるのだが。

[QST]： 地域調整手当は、地域間の物価の差を埋めるためのものと考えている。

[原研労]： 期末勤勉手当、地域調整手当などについては「給与単価に相当額を反映」とあるが、これは手当を付けるのではなく、給与単価が変更となるのか？それはなぜか？

[QST]： 月給制だけでなく、日給制の人もいるので、給与単価に反映する形とするものである。

[原研労]： 例えば最低賃金が変わった際に、日給の変更が行われることもあるが、その際にはどのように扱われるのか？

[QST]： 手当相当額の上乗せ分は除き、基本給の部分で変更をするつもりである。

[原研労]： それでは基本給がいくらで、手当相当額がいくらなのかが見えなくなるのではないか？規程類では見えるようになるのか？

[QST]： その差が見えるようにはしたいと考えている。

[放医労]： 規程に明示されるのかどうかは？各身分でもランクや勤務日数によって収入が異なる。誰の給与がいくらになるかはこれから計算するのか？

[QST] : 規程類の整備はこれからである。内訳は分かるようにしたい。計算はこれからである。

[QST] : 同一労働・同一賃金に対する給与の考え方について説明する。定年制職員については、ずっと在籍して業務を行い、上の職位に上がる人もいる。任期制職員については、ある期間の中で業務を行ってもらい、給与はその職責に応じて支払うものなので、金額が全く同じになる訳ではない。

[原研労] : これらの手当相当額の給与への反映はどのように行うのか？

[QST] : 日給・時給などに反映する予定である。身分が同じ人であれば同じとなるが、身分や基本の単価が異なる人であれば違いは出てくる。日給・時給の内訳については分かるようにしたい。

2. 臨時用員の処遇について

[原研労] : いつも訴えていることだが、今回も臨時用員の処遇は良くなるのか？

[QST] : 臨時用員については、今回の対応で休暇関係の改善はあるが、給与関係の改善はない。その他の任期付きの人の処遇が臨時用員に追いついて来たものと考えて欲しい。

そもそも、今回の改正の趣旨については、定年制・任期制の違いを見直すという考えでやっている。

[原研労] : それでは、臨時用員と他の任期制職員では時給換算すると同じぐらいになるのか？

[QST] : その比較はしていないのでお答えできない。近い身分としては任期制業務補助員があり、おそらく差が縮まると思うが、臨時用員を上回ることはないと思う。これは4段階あるうちの一番下の時給との比較である。

[原研労] : そこは比較してもらって、逆転していない事を確認してもらいたい。期末・勤勉手当の支給日数はどの程度なのか？臨時用員は年間49日分だったと思うが。

[QST] : 決まっていない。

[原研労] : 今回の改正は改善方向のものばかりだが、原資はあるのか？まさか、全体的に給与を下げて差をならすようなことはないと思いたいが。

[QST] : 下げる方向は考えていない。上積み方向のみである。

[放医労]： 管理職員特別勤務手当についてだが、これを支給される人は管理職の仕事をしているのか？名称としては「職責手当」が支給されていないと管理職とは言えないのではないか？

[QST]： これは任期制常勤職員が対象である。職責手当については、給与の中に含まれているものとし、コミコミでいくらとなっている。その内訳が規程類に書いてある訳ではない。

[原研労]： 永年勤続休暇を全任期制職員に付与することだが、勤続年数のカウントはどこから開始するのか？

[QST]： これは QST に最初に採用されてからカウントを始める。博士研究員などで勤務している年数もカウントに含まれる。ただし、出戻りで再度の就職となった場合、カウントは振り出しに戻る。

[放医労]： 災害応急作業等手当、夜間看護手当、夜間点検等手当について、規程類には「特殊勤務手当」とまとめた形で書いてあり、どの手当が該当するのかが分からないのではないか。

[QST]： それぞれの身分ごとに分かるように記載をしたい。

3. 休暇関係の対応について

[放医労]： 年次有給休暇について、任期制業務補助員も採用時から取得できるように改正されるとのことだが、日数はどうなっているのか？

[QST]： それは勤務日数によるが、週 5 日勤務であれば年間 20 日となる。採用年度からその日数で採用時から使用ができるように改正される。これまでは採用時から半年後に使用でき、日数は 10 日間であった。

[原研労]： 夏休みだが、臨時用員は夏季休暇が 3 日→5 日、リフレッシュ休暇が 1 日→2 日に変更とのことである。その他の身分の人は違いがあるのか？

[QST]： 基本となる日数は同じである。ただし勤務日数によるものとなっている。

[放医労]： 今回の話と異なるが、慶弔休暇について、両親などの場合に現在は 5 日間だが、もう少し長くはならないのか？この日数だけでは対応が終わらずに、結局は有給休暇を使わざるを得ない場合もあるようだ。

4. 対応全般について

[原研労]： 少し、大まかな話になるが、同一労働・同一賃金の趣旨を鑑みて、少し手当をつけて、休暇を揃えれば、対応としては基準を満たしていることになるのか？

[QST]： 満たしているものと考えている。

[原研労]： 今回、定年制職員の側には何か改善はあるのか？

[QST]： ない。任期制などの処遇を定年制の処遇に合わせていく方向性である。

[放医労]： QST では、定年制職員の間でも色々とは思うのだが、今回の改正の対象とはならないのか？

[QST]： そういったことは、同一労働・同一賃金への対応とは別の話として、全体をみて対応していきたい。

[原研労]： 2019年11月の事務折衝「初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正」で、公募制で低い級でも管理職を任せるとの話が合ったが、本給分の差額が発生する話であった。それらは今回の対象となるのか？

[QST]： 今回の改正の対象ではない。

[放医労]： 再度、確認するが、休暇関係については、定年制と任期制で基本的には同じと考えて良いか？

[QST]： 基本的には同じである。勤務日数の違いによる差はあるが。

[原研労]： 「勤務時間」ではなく、「勤務日数」と考えて良いか？身分によって基準の勤務時間に差があると思うが。

[QST]： 勤務日数である。臨時用員などは勤務時間が短くなっているが。

[放医労]： 今回の改正は非常に範囲が広いが、これでQSTにある身分は全て網羅しているのか？

[QST]： 網羅している。ただし、理事長アドバイザーなどの無報酬身分などは別となっている。

[原研労]： 今後、規程類を整備し、4月1日付けの施行を目指すということで良いか？また、いま現在、採用の募集は行っているのか？その場合の募集条件はどのようなものか？

[QST] : 規程類は現在、整備中で、2月頃に労組にも示したいと考えている。採用募集については、規程類が定まっていないため、いま現在は新しい労働条件をお示しすることができない。そういう場合での採用があれば、契約時に説明して労働条件をお示しすることになるが、基本的には改善の方向である。

[放医労] : 私傷病休暇というものがあるが、これは定年制職員でいうところの病気休暇を指すのか？

[QST] : そうだ。

[原研労] : 最後に別の話になるが、昨年度に六カ所事業所でバスの運行を始めた。導入前には労組としても職員からの要望があることをお伝えしたが、今年度も継続しているのか？

[QST] : 昨年度に導入して、有効であったと聞いており、今年度も継続している。

以上

科労協の春闘討論会 参加者募集中！

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の『春闘討論会』が以下の日程で開催されます。そのため現在、原研労からの参加者（5名以上）を募集しております。

科労協は、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、『科学技術に携わる者の労働条件を改善し、研究開発成果を挙げることで人類の発展に貢献すること』を目指して活動を行っています。

春闘討論会では、皆様にご提出いただいたアンケート結果や各法人の状況、人事院勧告などを基に、業務（研究開発）・雇用・労働条件等の改善を図る取り組み策などについて議論を行い、2020年度春闘の交渉内容を検討いたします。組合員であればどなたでも参加が可能ですので、ご意欲・ご興味のある方は原研労、又は分会長までご連絡下さい。（交通費支給）

◆ **日時：2020年2月15日（土）13時30分から16時30分頃まで**

◆ **場所：東京八重洲ホール（東京駅前）**

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（同一労働・同一賃金に係る規程類改正）報告

2月14日（金）に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、「同一労働・同一賃金に係る規程類改正」「宿日直手当の改正」「テレワーク制度の導入」などについて内容の説明を受け、議論を行いました。

なお、本事務折衝は「原研労組」と「放医研労組」との共同で開催し、那珂・千葉でのテレビ会議で行いました。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]で表します。

[QST]： 本日は議題が大変多いが、大きくは3つとその他が1つある。内容は「同一労働・同一賃金に係る規程類改正」、「宿日直手当の改正」、「テレワーク制度の導入」及び「その他」についてである。

1. 宿日直手当の改正について

[QST]： まずは、「宿日直手当の改正」について説明する。定年制職員給与規程の第40条（3）が該当し、これまでの7700円を8700円にする。これは2019年4月1日に遡及して支給する。変更の理由としては、QSTとして、従事予定者の1日の平均賃金の3分の1を下回らないようにする必要があるためである。

[原研労]： 「平均賃金の3分の1を下回らない」とは何から来ているのか？

[QST]： これは千葉の事業所の話であるが、労働基準法にその旨が書いてある。賃金改定などにより下回っている時期があったことが分かったため見直しが必要で、遡及して対応を行うものである。

[放医労]： 千葉の放医研病院では同様の事例はないのか？また、対象となる人数はどの程度いるのか？

[QST]： 病院は大丈夫である。対象は40人程度だと思う。規程により1人で月に1回までとしているため、1ヶ月を回すためには30人以上が従事予定者となっている。

2. 同一労働・同一賃金に係る規程類改正について（手当関連）

[QST]： 次に同一労働・同一賃金に係る規程類改正について説明する。前回、1/29の事務折衝で概要や方向性については既に説明をした。今回は規程に反映した内容について説明する。施行は2020年4月1日を予定している。

まずは手当関連の改正である。おおまかに言うと任期制職員について以下のように変更となる。

- ・ 給与単価は3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。
- ・ 期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。
- ・ 寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。
- ・ 地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 任期制非常勤職員給与規程について

事務職・技術職は日給単価が2つあり、六ヶ所の冬季とそれ以外である。期末勤勉手当相当額がレベルに応じて810円、960円、1130円の3段階で付く。また、六ヶ所の冬季（11月～3月）には寒冷地手当として350円が等しく支給される。該当者はこの合計額分が処遇の改善となる。その他の職種（研究職、医師、技師、看護師など）にも金額は異なるが、それぞれに応じて期末・勤勉手当相当額がつき、六ヶ所冬季には寒冷地手当がつく。

・ 任期制業務補助員給与規程について

前回、お話した通り、特殊勤務は行わせないとのこと、特殊勤務手当はなくなる。時給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 博士研究員規程について

博士研究員にも寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当がつくようになる。また、「博士研究員には出向・転勤を命じない」ということが分かるように規程に明示することにした。

・ 事務支援職員規程について

給与関係には変更はないが、「出向・転勤を命じない」ことを規程に明示する。

・ 専門業務員規程について

常勤の者については、地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつき、寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。それ以外の地区は変更なしとなる。

非常勤については、時給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 定年退職者を引き続き専門業務員以外で雇用する場合の取扱細則について
住居手当、寒冷地手当、管理職員特別勤務手当がつくようになる。

・ QST リサーチアシスタント細則について

日給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。特殊勤務手当（放射線業務手当に限る）がつくようになる。「出向・転勤を命じない」ことを規程に明示する。

・ 任期制常勤職員給与規程の運用について

地域調整手当相当額、特勤勤務手当相当額、期末手当相当額、勤勉手当相当額がつくようになる。

○期末・勤勉手当について

[放医労]： まず、それぞれの手当相当額の算出はどのように行っているのかお伺いしたい。

[QST]： 期末・勤勉手当相当額については、本給で考えたときに1ヶ月分に相当する額とした。日給や時給に上乘せする分は、勤務日数や時間で割って算出している。

[放医労]： 定年制職員は年間4.5ヶ月であるが、任期制を本給1ヶ月分とした根拠は何か？

[QST]： 定年制と任期性の職務を鑑みて1ヶ月分とした。

[放医労]： その数値は職務に応じて変更するものなのか？定年制と任期制を照らし合わせて、矛盾や違いが発生するということはないか？また、ちゃんと説明できるような内容なのか？

[QST]： 業務内容についてだが、定年制は業務の変更の範囲が広い。60歳までローテーションで異動などをする可能性がある。人によっては昇級して管理職となり責任が大きくなる。出向、転勤などもある。普段の業務でも目標設定をして人事評価などをされる。そういったことが任期制とは異なる。

[原研労]： 基本的には任期制の人の処遇は改善方向とのことだが、一方で差があり、全く同じになる訳ではない。今回の改正は世間一般の相場感と比較してどのようなものなのか？QST 独自の改善であるのか？

[QST]： 今回の改正は QST 独自のものである。大学などでも手探り状態のようである。我々が知っている範囲では、QST よりも大きく改善するという話はいない。

[原研労]： 「知っている範囲」とは、大学や独立行政法人などと比べてのことか？

[QST]： そうだ。

○地域調整手当について

[放医労]： 地域調整手当相当額や寒冷地手当相当額については、どのように算出しているのか？

[QST]： 地域調整手当相当額は「千葉・東京地区」のみが対象で、地域の物価の差を埋めるためのものと理解している。

[放医労]： 「その他の地域」については支給しないとのことだが、それで良いのか？矛盾などはないのか？

[QST]： ない。

[放医労]： 手当が出る・出ないの違いはちゃんと説明できるのか？同一労働・同一賃金は、基本的に手当が出るか出ないかの違いも説明する必要があるはず。

[QST]： 説明としては前回と同じで、地域の物価の差を是正するために千葉・東京地区に限って地域調整手当相当額 6%を入れた。対象となる身分の人の給与は、その他の地域であっても千葉地区の単価に合わせたものであり、地方と

して考えると高く設定している。そのため、その他の地域においての地域調整手当相当額の方は十分にカバー出来ていると考えている。

[放医労]： それでは理由を後付けしているように思える。いつの間にか給与に手当が入っていることにしている。そもそも6%とする理由は何か？定年制の千葉・東京地区は9%となっている。3%分の差はいつの間にか給与に入っているという話にしているのではないか？

[原研労]： 労組としては、まず定年制と同じく9%にして欲しいと思うが、6%とする理由が既に3%分が入っているとのこと。これまでの規程などでそのような事は書かれていなかったのではないか？

[QST]： QSTとしては9%が補填すべき金額であると考えている。定年制では地方でも3%の地域調整手当を支給しており、地方と千葉・東京地区の差は6%となる。地域差を埋めるものとして考えれば、任期制でもその地域差は同じく6%である。

[QST]： 現在、QSTと国とでは地域調整手当の率が異なっている。放医研と原子力機構の一部で統合する時にすりあわせを行った。国は地域調整手当が15%と高くなっているが、一方で本給表ではQSTの方がよくなっており、総合的に判断する必要がある。

QSTとしても「これまでも既に3%が入っていました」と言っている訳ではないが、少なくとも地方と千葉・東京地区の差は6%に設定して定年制と任期制で同じ差とした。

[放医労]： 地域調整手当相当額について、今回の改正においても、そもそも支給されない身分の人がいる。この違いはなぜか？

[QST]： 給与の単価設定の段階で、千葉・東京地区のみで働く場合は支給しない。任期制非常勤職員、定年制職員、博士研究員などに対象者がいる。9%分は給与にコミで設定している。

○寒冷地手当について

[QST]： また、寒冷地手当相当額については、月額が既に決まっている。今回の改正では、それを日額や時給に置き換えて対応している。

[放医労]： 寒冷地手当はレベルが3つあるはずだが、今回の数値が一番低いものを使用している。世帯主だと高くなるが、扶養に入っていると低くなる。その根拠は何か？

[QST] : 今回の数値は低い方のものを使っている。支給対象となる人は、その状況に当てはまる場合が多いと考えているためである。

[放医労] : 個人の状況が世帯主か、扶養に入っているかなど、ちゃんと調べた結果であるのか？

[QST] : 全て確認して訳ではないが、扶養に入っている人が多いと思う。

[放医労] : 「世帯主がレアケースだから支給しない」というのは理由として成立するのか？一人暮らしであれば世帯主となるのではないか。

[QST] : その他で、住居手当についてだが、管理職の人手あれば同じ基準で支給することとした。

○臨時用員の処遇について

[放医労] : 臨時用員については地域調整手当相当額の対象とはならないのか？

[QST] : 臨時用員は地方のみでの採用となっている。定年制でいうと地域調整手当3%の地区である。今回の改正でもそれらの地区には支給しない。

[原研労] : 2019年11月頃の団交等で「同一労働・同一賃金への対応は、臨時用員への退職金なども含めて総合的に判断する」とのお話であった。今回の改正ではお話が出てこないが、検討は行ったのか？

[QST] : 検討は行ったが退職金・手当は入れなかった。職務の範囲などを検討した結果であり、先ほどと同じ説明となる。

[原研労] : 前回1/29の事務折衝で「臨時用員と任期制業務補助員とは差が縮まるが、逆転することはないと思う」との説明であった。実際に試算は行ったのか？

[QST] : 逆転していないことは試算で分かった。具体的な数値は今すぐにはお答えできないため、後ほどでよければお知らせする。

[放医労] : 任期制非常勤職員給与規程について、これまでは勤務時間を7.5時間として時給を計算して規程にも書かれていたが、今回、「1日あたりの勤務時間数」とぼやけた表現に変更するとのこと。これは制度設計を変更するという意味であるのか？

[QST]： 制度変更をする訳ではない。勤務時間が6時間の人が出て、規程上でカバーできておらず運用で対応していた。それをカバーできるようにすることが目的である。

[原研労]： 運用で勤務時間を8時間に変更されると、時給が下がってしまうが、そんなことはないと思ってよいか？

[QST]： それはない。7.5時間が基本である。

3. 同一労働・同一賃金に係る規程類改正について（休暇関連）

[QST]： 次に休暇関連の改正である。休暇に関しては、基本的に任期制と定年制で合わせることにし、勤務日数によって支給する休暇日数も変わってくる。

任期制業務補助員については、これまでは採用から6ヶ月間経たないと有給休暇は取得できなかったが、改正によって採用日から使用できるようになる。

特別休暇については、多くの種類があるため一覧表とした。ボランティア休暇、保育時間、夏季休暇など色々である。（詳細は別添資料を参照のこと）

任期制非常勤職員の病気休暇については、新設することとした。一覧表に載っていないが基本的には定年制と同じである。

[放医労]： 今回の改正で任期制の人の休暇が定年制と同じところまで改善されることは評価する。しかし、特別休暇のいくつかで「勤務日数に応じて比例配分すると0日となる」場合がある。これは休暇を与えていないことになるが、与えないことについて説明はできるのか？

[QST]： 理由としては、勤務日数自体が少ないためである。勤務日数が少ないので、勤務日の振替で対応してもらうことを検討している。

[放医労]： 「勤務日の振替で対応」と言われると、勤務日数の多い少ないにかかわらず、他の人でもできることである。

[原研労]： 今回の改正では比例配分+四捨五入で休暇を付与している。そのため、勤務日数に対して休暇日数が少しお得な人と損をする人が出てきている。その結果、0日となる人が出てしまっている。

[放医労]： 比例配分は良いとしても、0日で与えないという判断で良いのか？結婚休暇や忌引休暇などが対象となっており、元々の休暇の意味を考えるべきではないのか？

[QST]： 0日となる種類の休暇については、定年制でも休暇日数自体が少ないために起こっていることである。重要度が低いということであり、勤務日数が少ない人であれば仕方がないと考えている。

[原研労]： 休暇付与が0日となるケースについて、少しでも減らすことはできないのか？忌引などは自分でコントロールできる範囲外のこと、元々の休暇の意味をよく考えて欲しい。

[原研労]： また、任期制の人にも永年勤続休暇を与えるとのことであるが、勤続年数のカウントはどこからスタートするのか？

[QST]： QST が最初に採用をした日である。旧放医研や旧原子力機構、旧原研の時代も含む。

[原研労]： 勤務管理システム「ソシア」では特別休暇の種類が出てくるが、規程類には出てこない。分かりづらいのでどうにかならないか？

[原研労]： また、不妊治療休暇について、現在は自分が治療をしないと対象とならない。配偶者の治療も対象とならないのか？配偶者が治療を受ける場合でも、麻酔を使用する場合などは付き添い者がいないと帰宅ができない状態となる。改善されるとより、使いやすくなると思う。

[原研労]： 結婚休暇についてだが、親は対象とならないのか？

[QST]： 想定していない。

4. テレワーク制度の導入について

[QST]： テレワーク制度の導入について説明を行う。

仕事と育児・介護の両立支援、他拠点化、業務拡大などに対応するためテレワーク制度の導入を行う。対象職員は、妊娠中の女性職員、小学校入学前の子育てをする職員、家族の介護が必要な職員、その他である。

勤務場所は、自宅、介護場所及び機構が承認した場所となる。回数は週 2 回まで、かつ月 8 回までである。テレワーク勤務をする時は、ソシアへの打刻、業務終了後の報告を行ってもらう。

セキュリティ対策として、トークンを使用してリモートアクセス認証によって機構サーバーへ接続する。今後のスケジュールだが、2020 年度上半期は部署を制限しての試行運用を開始し、下半期で見直しを行い、2021 年度から本格導入となる。（詳細は別添資料を参照のこと）

[原研労]： 職員、部署などは全てが対象となるのか？

[QST]： 本格運用の際には全ての身分、部署が対象となる。実際の運用上で、業務に向き・不向きがあると思うが、制度設計の最初の段階から外すということはない。

[原研労]： この「トークン」とはどのようなもので、コストはいくらぐらい必要となるのか？

[QST]： トークンについては人事部が一括購入する。これを使用することで QST のサーバー・イントラにアクセスできるようになる。USB に挿すもので、それほど高いものではない。ただし、情報基盤部の方でアクセス数の上限が決められており、50 人までとなっている。

[原研労]： 人数上限があるとのことだが、多くの利用申請があった場合には優先順位はどのようにつけるのか？

[QST]： 最初は対象部署を絞っており、申請上の事由も必要となるため、優先順位をつけるほどの利用はないと思う。アクセス数の拡張については今後の検討課題である。

[原研労]： 勤務場所は自宅を想定しているのか？カフェなどという訳にはいかないのか？

[QST]： 自宅を想定している。セキュリティの都合上、パソコンの画面を他人に見られることがないような環境で仕事を行って欲しい。介護の場合は、入居している介護施設なども対象として想定している。

5. その他について（住宅手当、その他の規程類）

[QST] :

・ 住宅手当について

2019年11月頃の団交で説明は行ったが、国の方で経過措置の閣議決定がなされていなかった。それが決定したため、今回、説明を行う。内容としては前回と同じで人事院勧告の通りである。2,000円以上の減額となる人がいれば、経過措置を1年間設けて2,000円を支給する。家賃27,000円以下の場合の話だが、対象者はいない。

・ 特定年俸制職員給与規程について

特地勤務手当についての間違いを修正する。本来は冬季の11月～3月のみが対象なのだが、これまでは12ヶ月分で記載されていた。事務的なミスなので修正を行う。

・ 特定年俸制職員給与規程の運用について

短大卒・高卒を追加した。これまでは研究職を対象して大卒以上で考えてきたのだが、事業を運営していくにあたり、技術職が必要となったためである。また、特地勤務手当の算定方法を明示した。

・ 嘱託職員規程について

放医研ではPETの監査を外部の人をお願いしていた。それは放医研が主催するため、監査をやってもらう人に放医研での身分が必要と考えてきた。しかし、身分が必ずしも必要な訳ではないことが分かったため、この規程を廃止する。これからは直接雇用をせず、外部の人に委嘱して謝礼を支払うという形とする。

[QST] : その他の本日用意した資料については説明を行っていない部分だが、同一労働・同一賃金、住居手当、扶養手当など、色々と規程の変更がある。しかし、本質的には同じで、手当や身分の並べ方を統一するために変更したものである。

[QST] : 最後に「六ヶ所の冬季出退勤バス」についての補足だが、2018年度は朝2便であったが、アンケートを取った結果、2019年度は朝1便となった。その代わりに運行期間は長くなっている。

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

梅香町住宅の廃止後の取扱い、新型コロナウイルス感染症 対策のため就業禁止を命じられた職員の給与の取扱い

3月13日(金)にQSTから労組に「梅香町住宅の廃止後の取扱い」「新型コロナウイルス感染症対策のため就業禁止を命じられた職員の給与の取扱い」について情報提供を受けました。その後、原研労組からQSTに質問書を3月23日(月)送付し、4月2日にQSTから回答がありました。内容をご報告いたします。

○梅香町住宅の廃止後の取扱い

◎QST 情報提供内容 (別添参照)

令和 2 年 3 月 13 日
量子科学技術研究開発機構

梅香町住宅 の廃止後の取扱いについて

【現況】

梅香町住宅 (昭和33年設置。築61年)

入居者0世帯 (既に入居していた全世帯は他の宿舎へ転済)

【検討 結果】

以下の理由から、梅香町 住宅跡地については、土地の不用決定を行い売却手続きを進めることとする。

- ・茨城地区における保有宿舎の状況や考え得る方策を総合的に検討した結果、梅香町住宅跡地に新たな宿舎の建設は行なわない。
- ・跡地のその他利活用 (事務所の設置、駐車場経営等) についても、有効な活用方策が見出せず、跡地の有効活用は困難である。

【今後の 予定】

令和2年度から土地の売却手続きに向けた作業を開始する。

【別添資料】

- ・梅香町住宅の所在地
- ・梅香町住宅の現状

◎質問内容（3月23日）

- ① 梅香住宅の売却益についてはどのように取り扱われるのでしょうか？国庫返納でしょうか？それとも運営経費に充てることができるのでしょうか？また、どの程度の金額で売却できると見込んでいるのでしょうか？
- ② 近年は宿舍の廃止が多い様に見受けられますが、今後の職員の住宅関連に関してはどのような方向性をお考えなのでしょうか？（機構住宅の整備・運営、借り上げ宿舍の活用、アパート等の家賃補助、持ち家支援）

◎QST 回答（4月2日）

- ①梅香町住宅の売却額について、これから現状有姿売却か更地化後売却かを検討し、売却条件等を決定しますので、現時点での売却額は不明です。売却額が発生した場合は、国庫返納となる見込みです。
- ②現在保有している宿舍は築年数が古く、老朽化が進んでいるのが現状です。今後については各地区における住宅事情や予算状況などを総合的に勘案し運用していくこととなります。

○新型コロナウイルス感染症対策のため就業禁止を命じられた職員の給与の取扱い

◎QST 情報提供内容（別添参照）

新型コロナウイルス感染症対策のため就業禁止を命じられた
職員の給与の取扱いについて

令和2年3月9日

令01人（通達）第13号

（目的）

第1条 この通達は、新型コロナウイルス感染症対策のため就業禁止を命じられた職員の給与の取扱いに関して必要な事項を定めるものとする。

（適用範囲）

第2条 この通達は、次の各号のいずれかの適用を受ける職員に対して適用する。

- （1）定年制職員就業規程（28（規程）第6号）
- （2）任期制常勤職員就業規程（28（規程）第7号）
- （3）任期制非常勤職員就業規程（28（規程）第8号）

(4) 任期制業務補助員就業規程（28（規程）第9号）

(5) 臨時用員就業規程（28（規程）第11号）

（給与の取扱い）

第3条 新型コロナウイルス感染症対策のため就業禁止を命じられた職員には、その就業禁止を命じられた期間を勤務したのものとして給与を支給するものとする。

附 則

この通達は、令和2年3月9日から施行し、令和2年2月1日から適用する。

◎質問内容（3月23日）

- ①新型コロナウイルス対策のため、就業禁止の期間分の給与を支給するとのことですが、実際の運用はどのように行うのでしょうか？
- QST が雇用している全ての人を対象に含まれていると考えてよろしいのでしょうか？
 - これまでの感染症などへ対応する制度との違いはなんのでしょうか？制度・規則等の変更ではなく、通達でハッキリと「給与面でのコロナウイルス対策」について明示をするという意味でしょうか？
 - 非常勤の場合はどのように期間、勤務日が決まるのでしょうか？
 - 就業禁止とは職場に出てこなければ、給与は支給されるのでしょうか？自宅待機をしていなかったら支給なしとなるのでしょうか？
 - 政府の補助などとは無関係と考えてよろしいのでしょうか？
給与の取り扱いに関する通達になっていますが、勤務管理としてコロナ対応で就業禁止となり出勤しなかった日はどのように取り扱われるのでしょうか。「出勤とみならず」のか「欠勤」のどちらでしょうか？

◎QST 回答（4月2日）

（通達）新型コロナウイルスに対する給与の取扱いについて

- 就業禁止中の給与支給対象者は QST と雇用関係がある者すべてを対象としております。
- 就業規程にて就業禁止の規定は定めているのですが、その際の給与の扱いについては給与規程等に規定されていないため、今回の通達を定めたものとなります。今後新たな感染症が発生した場合については、その都度検討し必要に応じ同様の通達を制定することを想定しています。
- 非常勤職員については、雇用契約書等で定められている勤務日のみが対象となります。

- 新型コロナウイルスへの罹患等にて就業禁止となった場合については、出勤とみなす（給与支給あり）こととなります。
- 就業禁止のうえ自宅待機を命ずるものとなりますので、場合によっては給与の支給なしとなることもあります。
- 職員の家族や同居人がコロナウイルスに罹患したと確定診断が出た場合については、当該職員を就業禁止（給与あり）と扱うこととしております。
- 今回の対応は QST としての対応となりますので、政府の補助とは関係ないものとなります。

（参考）定年制職員就業規程（28（規程）第6号）〈抜粋〉

（就業の禁止）

第56条 職員が次の各号の一に該当するときは、就業禁止を命ずることがある。

（1）精神疾患にかかり、就業させることが不相当と認められるとき

（2）感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）に定める感染症若しくは伝染の危険がある結核性疾患（以下、「伝染病」という。）にかかったとき又はその疑いがあるとき

（3）就業すると病勢の増進するおそれのあるとき

2 同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかり、又はその疑いがあり、かつ、職員の衛生上必要があると認めるときは、職員に就業禁止を命ずることがある。ただし、その間は出勤として取り扱う。

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

新入職員の皆さん、ご就職おめでとうございます！

—原研労組（労働組合のご案内です）—

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、原子力機構・量研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（JAEA・QST）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—働きやすい職場を！機構を国民から信頼される機関に！—

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、原子力機構・量研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。原子力・量子科学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なことを職場で実現するためには、一人ひとり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



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

原研労組 組合員募集

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

労働組合に参加し、労働条件の向上を目指しませんか？
機構と雇用関係にある人ならどなたでも入ることができます。

当組合ではこんなことをやっています！

☆各種交渉

- ・給与(賃金)、手当、福利厚生など処遇改善
- ・パワハラ、セクハラ、各種差別などの問題解決
- ・事業の問題点の指摘、改善、要求など

☆定期大会

- ・組合員からの意見を集約し、活動内容、要求へ反映します。

☆その他 行動・活動

- ・労使交渉による解決が困難な場合にはストライキ・訴訟を起こすこともあります。しかしこれらは最終手段であって、交渉による解決を目指しています。

☆広報活動

- ・機関情報紙『あゆみ速報』等を通して活動をお知らせします。
HPにも掲載しています。 <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/>

※当組合では情報公開を積極的に行い透明性のある活動を心がけております。
職員はもちろん機構相手にも隠し事をしようとは思っていません。目指すところはより良い職場環境であり、機構と同じだからです。あゆみ速報はどなたにでもお読みいただけます。職場の情報集に、組合活動の参考に是非ご活用ください。

原研労組ホームページ



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

原研労組ツイッター



<https://twitter.com/u07foscbpzpMhz>

労働組合って？

労働条件の向上・保護等を目的とする労働者の連帯組織です。
日本国憲法第28条(労働三権: 団結権、団体交渉権、団体行動権)のもと労働者は団結し、雇用者相手に交渉を行う権利を持ち、雇用者はこれに誠実に対応する義務があります。また、団体行動(ストライキ)の権利も認められています。交渉は雇用者にとっても、労働者の意見聞くことで不足を補うことが可能であり、双方にメリットがあります。
労使交渉は通常業務より優先される重要課題であるため、勤務免除されます。

赤裸々Q&A!



Q: 組合員になるメリット・デメリットについて教えてください。

A: 不当解雇、ハラスメントなど、いざという時に対応を行います。具体的には、実態調査・対応を要求します。対応が不誠実なものであれば、さらなる交渉・行動を行います。

事業の進め方についても意見・提案することができます。これはまさに参政権といえるでしょう。また、組合員は低金利の労金(労働金庫:金融機関)、全労済(保険)を使うことができることもメリットです。デメリットについては、組合費を支払う点です。

例: 毎月2000円~4500円(職員、級により異なる)、2000円(出向)、300円(臨時、アルバイト)

Q: 組合員にならなくても恩恵は受けられますよね?

A: 確かに、労使交渉で勝ち取ったものについては労働者全員の権利となります。また、非組合員の個別問題についても扱っております。これは機構という組織全体の利益となるからです。

しかし不当解雇などは、組合員でなければ対処・行動が難しいので、是非加入していただきたいです(これは雇用者側が、非組合員の問題にはあまり真剣に取り組んでくれないためです)。また、交渉では声(要求)の大きさというのも重要です。アンケートや署名など数が大事な活動もあります。

Q: 個人的な問題についても対応してくれますか?

A: はい。原研労組は個人の問題にも取り組みます。

実際に不当処遇、ハラスメント問題を解決した事例も多数ございます。

Q: 役員って大変ですか?

A: 正直大変だとは思いますが、おもしろいです。世代、立場の違う人と話合うことで職場を超えた人脈ができます。交渉では機構(雇用者)と話をすることができますので、言いたいことが直接、言えます。こうした活動を通して機構組織・事業についてとても勉強になります。また、多いとはいえませんが役員行動費が支給されます。

Q: 成果・実績について教えてください。

A: 職員全体に関わるものとしては、

- ・2013年、退職金大幅削減問題(300万円程度)の際に、嘱託雇用2年間で削減分全てを補填できる制度を取り決めることができました。
- ・震災後の給与の臨時削減措置についても2年間を待たずに解除に導きました。
- ・JPDRロックアウト事件では、原研労組が原告となり裁判を行い勝訴しました。
- ・法人の移管統合時などは、職員等の処遇が不利にならないよう交渉を行います。移管統合後も当組合員は継続して所属でき、当組合は当分、量研機構(QST)にも交渉を行う予定です。

個別の問題としては、

- ・パワーハラスメント問題を多数解決に導きました。
- ・不当待遇で昇級できていなかった職員を昇級させることができました。
- ・個人の希望を無視した配転、新入職員の不当解雇を撤回させることができました。
- ・現在、旧動燃時代から続く不当差別問題についての裁判支援を行っております。

科労協での活動としては、

- ・2018年に理研で起きた約350人も事務職員の雇い止め問題(無期雇用転換権を得る前に雇い止めとする方針)を科労協で団結して免れることができました。
- ・原研労組は科労協(原子力機構、宇宙機構、理研、科学振興機構の各労働組合の協議体)に加盟し、科学技術の発展や係わる人達の処遇向上を目指して活動しております。

ご相談があれば、お近くの組合員又は下記までお気軽にご連絡ください。

Tel:029(282)5413、FAX:029(282)0568、E-mail: 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

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（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

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「6月期期末・勤勉手当について」

6月5日(金)に原研労組と放医研労組の共同で量研機構に提出した「2020年6月期期末・勤勉手当について」(あゆみ速報 QST71-11)に対して、6月15日(月)の事務折衝において量研機構から回答がありましたので皆様にご報告いたします。今後、量研機構と団体交渉を6月22日(月)に行う予定ですので、ご支援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]で表す。

1.2020年6月期の期末・勤勉手当について

[QST]： それでは労組の要求書に対する回答を行う。2020年6月期の期末・勤勉手当は定年制職員、任期付職員については2.250月とする(2019年6月は2.225月で、0.025月アップ)。2019年度に対して年間で0.05月のアップであり、6月12月を均等割でのアップとする。

任期付職員(専門業務員)、及び専門業務員については、1.450月で2019年度からは変更なしとする。

[QST]： 回答書の3ページ以降には基礎データを掲載している。これは人事評価による成績率を反映していないもので未確定の数値である。こちらの数値は確定したらメール等でお知らせする。また、支給式、期間率、支給日6/30(火)については、昨年度から変更なしとする。

[原研労]： 本日の回答書だが、6/12(金)にメールでいただいたものからの変更点はあるのか？

[QST]： 特にはない。日付と文書番号を入れたぐらいである。

[原研労]： 回答書の6ページに、「注3) 勤勉手当の成績率(1.85)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。」との記載があるが、変動とは何を指しているのか？

[QST]： 「成績率が確定していないため、変動する可能性がある」という意味である。1.85月と書いてあるが、これは成績率を反映すると人によって異なる数値となる。ちなみに2019年度は原資枠1.825月に対してC評価は1.815月であった。

[原研労]： 成績率はいつごろ確定するのか？

[QST]： 来週、早々には示せると思う。

2.全般について

[原研労]： 2019年度と比べて、この回答書で支給月数以外の変更は何かあるのか？

[QST]： 支給月数以外にはない。

[原研労]： 2020年4月から同一労働・同一賃金が施行された、この回答書で何か反映している事はあるのか？

[QST]： 同一労働・同一賃金で変更があったのは任期付の人が多く、この回答書には記載がない。任期付業務補助員には期末手当分を年間で1ヶ月分支給することとしたが、日額の給与に上乗せしており、6月と12月に支給している訳ではない

[原研労]： 原資を計算するための1～8級の各級の人数を教えてもらえるか？

[QST]： 医療職は級が異なるため、ややこしくなっている。医療職とそれ以外を別にして後ほどお知らせする。

[原研労]： いつも確認させてもらっているが、技術員手当の経過措置は支給対象となっているのか？

[QST]： 経過措置分は含まれている。

[原研労]： 回答書に記載がない理由は何か？また対象の人数は教えてもらえるのか？

[QST]： 理由は特にはない。人数はすぐにはお答えできないため、後ほどお知らせする。

[原研労]： 臨時要員の記載がないが、期末手当の数値を教えて欲しい。2019年度から変わっていないのか。

[QST]： 2019年度と同じで17日分である。

3.人事評価の成績率について

[原研労]： 各評価の割合は労組に示してもらえるのか？労組としては、変な偏りがないのか、むやみに低い評価を受けている人がいないかなどをチェックしたい。

[QST]： 分布は確定しているため、お示しする。管理職の7級はB：65人（23.2%）、C：215人（76.8%）、A、D、Eはゼロとなっている。
一般職の6級以下はB：97人（18.5%）、C：426人（81.1%）、D：2人（0.4%）、A、Eはゼロとなっている。だいたいBの割合が20%ぐらいになるようにしている。

[原研労]： D評価の人が2人いるとのことだが、その評価となっている理由は何か？普通に勤務してその評価なのか？それとも病欠等の理由があるのか？

[QST]： 勤務成績に基づいての評価である。病気休暇をとっているとのことであるが、それがイコールで評価になっている訳ではない。

[原研労]： 先ほど、D評価の人がいるとのことであったが、人事評価の部署、年齢別などの細かなデータは示せるのか？成果が出やすい部署や年齢層などはあるのか？

[QST] : そこまで細かなデータはない。

[原研労] : 任期付も人事評価はあったと思うが、成績率は反映しているのか。

[QST] : 任期付も定年制と同じく人事評価はしている。この回答書に記載されている任期付の人は国からの出向者などが多い。

[原研労] : 千葉の放医研に多いのは「任期付」か、それとも「任期制」であったか？

[QST] : 「任期制」である。定年制とは異なり、期末手当分は年俸に含まれている。

[原研労] : 人事評価の成績率の反映について教えて欲しい。

[QST] : 2019年度の時、A : 40%増し、B : 20%増し、C : 標準、D : 1.34月(2019年度)、E : 1.23月(2019年度)であった。

D : 1.34月、E : 1.23月は、削減率ではなく引き算のような形となっている。数値としてはQST発足時より変わっていない。

[原研労] : 人事院勧告などで数値が変わる場合は、どのように反映させているのか？そのまま上乗せとなるのか？

[QST] : 原資枠に応じて決めており、特に決まったやり方がある訳ではない。例えばC評価などは人事院勧告の上乗せ分がそのまま上乗せとなることが多い。

[原研労] : 2019年度のC評価の人の勤勉手当は1.815月であった。単純に0.025月上乗せであれば、2020年度のC評価の人は期末手当0.40月+勤勉手当1.840月=2.240月となるのか？

[QST] : そうなると思われる。

[原研労] [放医労] : 本日は回答を持ち帰り、検討させてもらう。成績率が確定したら、改めて数値を教えて欲しい。

[QST] : 各級の人数、技術員手当の経過措置の人数は後ほどメール等でお知らせする。来週の団体交渉の日程について確認したい。4ヶ所でのテレビ会議とする予定である。また担当理事は変わっており、チノ理事となっている。元高崎の人だったと思う。

[原研労] [放医労] : 労組としては6/22(月)10時開始で問題ない。

以上

大会に代わる組合員の意見集約

現在、新型コロナウイルスの感染防止のため、大会等の開催を控えている状況です。そのため、大会に代わってメールベースでの意見集約(大会議案及び春闘要求)を行い、組合員の皆様の声を集めています。締め切りは、6月24日(水)18時で、原研労組(genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)及び中央執行委員宛てで返信をお願いします。

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

QST 団体交渉「6月期期末・勤勉手当（ボーナス）」

6月22日（月）に原研労組と放医研労組の共同で量研機構（QST）と「2020年6月期期末・勤勉手当（ボーナス）」の団体交渉を行いました。QSTの回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、労組の要求とはかけ離れたものとなっており、とても満足いくものではないと考えております。

しかしながら、昨年の6月期末手当（2.225月）と比べ、0.025月アップした2.250月の回答であり、世間の情勢なども鑑みて、労組として仮妥結することとしました。（団体交渉関係のバックナンバー：あゆみ速報 QST71-11、12）

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 2020年6月期の期末・勤勉手当（ボーナス）について

[QST]： 6/15（月）の事務折衝で期末・勤勉手当（ボーナス）について労組へ回答を行った。2020年6月期の期末・勤勉手当は、定年制職員、任期付職員については2.250月である（2019年6月は2.225月で、0.025月アップ）。本日はそれについて労組の回答をお聞きしたい。

[QST]： 先週の段階では未確定であった成績率の反映が確定したので最初にお知らせする。

勤勉手当については、A：2.59、B：2.22、C（標準）：1.84、D：1.34、E：1.23（単位：月）である。これに期末手当の0.4を足した数値がボーナスの支給月数となる。なお、AとEの評価についての対象者はいない。標準のC評価については2019年6月では1.815であったが、人事院勧告に従って0.025月アップとなり1.840となっているのでご理解いただきたい。

参考 6/15の議事：管理職の7級はB：65人（23.2%）、C：215人（76.8%）、A、D、Eはゼロ。一般職の6級以下はB：97人（18.5%）、C：426人（81.1%）、D：2人（0.4%）、A、Eはゼロ。だいたいBの割合が20%ぐらいになるようにしている。

[原研労]： まず、回答は労組の要求とはかけ離れた数値であることはお伝えしておく。QST独自の努力があったのかどうかについてお聞きしたい。

[QST]： 今回の数値は人事院勧告と同じであるが、これらは民間企業などと比較し、限られた原資枠の中で最大限に努力した結果である。

[原研労]： そう言われても納得はできない。労組としてはもっと若手を重視して欲しいと考えているが、経営側としてはどのように考えているのか？

[QST]： 2019年度の給与のベースアップは人勧に従ったものとはいえ、若手中心のアップであった。また、ボーナスについても現状で適正だと思っている。

[原研労]： この内容で十分であるかどうかについては、どのように考えているのか。昨今の社会情勢では、少子高齢化によって若手の採用は難しくなっており、他法人では離職なども増えていると聞いている。QSTでの採用と離職率について状況を教えて欲しい。

[QST]： 詳細な数値は後日に回答したい。

② 臨時用員と定年後再雇用の職員の処遇について

[原研労]： 今回、臨時用員と専門業務員（定年後再雇用の職員）については、2019年6月から変更なしとの回答であった。専門業務員については2019年度に改善があったが、臨時用員についてはしばらく改善がないものと認識している。これで十分であると考えているのか？

[QST]： 臨時用員については、任期制業務補助員などと比較して判断したものであり、適正であると考えている。

[原研労]： 少子高齢化で人手不足の世の中では、定年後再雇用の職員などのベテランの経験と知識を活用していく必要があると思うが、その業務内容と処遇についてはどのように考えているのか？

[QST]： QSTとしても人手が十分でないことは承知している。通常国会での審議は見送られたが、定年延長の話も出ていた。ベテランが活躍できる場について今後、検討していきたい。

[原研労]： 検討していただけるとのことだが、その検討する時間スケールはどの程度で考えているのか？10年単位なのか、数年なのか？

[QST]： 10年単位では長いし、だかといって今年すぐにといい訳にもいかない。今後、検討をしていくということである。

[原研労]： これまでのお話について、理事のお考えもお聞きしたい。

[理事]： 労組の要求書とQSTの回答書には目を通してしている。回答は労組の要求を全て満たしている訳ではないが、原資枠というものがある。できるだけ努力はしたいと考えており、限られた原資枠の中で若手についても考えている。

[放医労]： 「定年制」の職員はボーナスが上がっているが、「任期付」は上がっておら

ず、バランスが取れていないのではないかと考えている。一方は上がって、他方は上がっていない状況である。

[QST]： 任期付とは臨時用員のことで良いか？年収ベースで同じような身分の人と比較してバランスを考えた結果である。

③ 研究者と若手職員の処遇について

[原研労]： それでは千葉などに多い「任期制」の状況はどうなっているのか？人事院勧告でアップの勧告がでた時などはどのように反映しているのか？

[QST]： 任期制については年俸制でボーナスも年俸に組み込んである。任期制は1年契約になっており、毎年の見直しがあり、4月の再契約時に状況に応じて反映することになる。

[原研労]： 級別の在籍人数を教えてくださいが、7級研究職の人数が多いように見受けられる。以前、労基署が入ったときに「管理職の人数が多すぎる」との指摘があった。6級の研究職だと約3万円の手当が出ているが、技術職・事務職には何もでない制度への変更が以前あった。このあたりについては、適切であると考えているのか？

[QST]： 研究職は業績審査で判断している。現在は労基署の指摘などもなく、適切に運用されているものと考えている。

[原研労]： この級別の在籍人数を見ると、研究職は年配が多く、若手が少なく、いびつな年齢構成となっている。

40代でQSTに転職してくる人もいるが、大学なら准教授ぐらいでバリバリやっている若手で実力がある人が多いと思われる。そういう人が定年制で入ってきた時に、業務と処遇とのバランスが取れた級にちゃんと配属されているのか？低い級に配属されて実力に見合わない処遇となっていないのか？

また、先ほど、「QSTとしても若手を重視している」とのお話があったが、それでは若手のベースアップや処遇改善について、何か具体的なプランはあるのか？

[QST]： 具体的なプランはないが、ベースアップという面では、2019年の給与改定では人勸を踏まえた結果ではあるが、30代半ばまでを対象として上げるものであった。

[原研労]： 具体的な内容はなくとも、全体的な方向性としては、若手重視をしているとの考えで良いか？

[QST]： 方向性としてはそうである。

[原研労]： 臨時用員について、ここしばらくは処遇が変わっていない状況である。定

年制職員には、年功で徐々に給与が上がっていくタイプと、業務内容に応じて給与が一定額に決まっているタイプがあり、臨時用員は給与が一定のタイプとなっているようである。

一度、職務内容と処遇とのバランスについて検討してみた方が良いのではないか。長年、勤めてくれている臨時用員はスキルがあり、現場の人手不足もあって職員並みの仕事をしている人もいる。そういった貢献に見合うように処遇を改善するべきではないのか？

[QST]： 同一労働・同一賃金が2020年4月され、その際に身分と業務内容についての整理は行った。

④ 期末・勤勉手当（ボーナス）に対する労組の回答について

[放医労]： 話は変わるが、現在の新型コロナウイルスの影響などもあり、社会情勢としてはあまり景気が良くない方向に行くと思われる。QSTとしては、何か考えなどはあるのか？

[QST]： 現状では何とも言えない。できる範囲で努力していくとしか言えない。

[原研労]： 今後の情勢がどうなるかは難しいところだが、少なくとも、何かの変更などを検討しているものがあるのであれば、労組へ早めに情報を入れて欲しいと考えている。

[QST]： 労組とも情報共有をして意見をもらいたいと考えている。

[原研労] **[放医労]**： 団体交渉の予定時間も短くなってきたので、そろそろ話をまとめたい。

労組としては、まずは原資枠を増やす努力をして欲しいと考えている。それに若年層を手厚くすることも今後、検討して欲しい。管理職と若年層で支給式を別のものにするなどして、若手を手厚くして欲しい。今回はアップした回答であり、世間の情勢なども鑑みてボーナスに「妥結」したい。

[理事]： 妥結の回答をいただけて感謝申し上げます。今後、手続きを進めて6/30（火）の支給に間に合うようにしたい。今回、若手や定年後再雇用など色々とご意見をいただいたが、改善に向けて努力をしたい。

[QST]： 手続きだが、協定書についてはメールで両労組へお送りする。支給日前までに手続きを進めたい。6/29（月）の早い時間までに協定書の日付などを決めたいと思っている。

以上

QST 事務折衝「テレワーク実施細則について」

6月22日(月)に原研労組と放医研労組の共同で量研機構(QST)と「テレワーク実施細則について」事務折衝を行いましたので、内容についてご報告します。

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。

[QST]： 「テレワーク実施細則」について、当該細則は理事長細則で4/1付けで施行した。2020年3月頃に労組へ説明した時には、まずは育児・介護をメインとした制度で試行的に実施したものであり、実施回数に制限を設け、2回/週かつ8回/月で運用をしてきた。

[QST]： 現在は、QSTで立ち上げた対策本部で新型コロナウイルス感染防止に努める施策の一つとして決定した制度の中で、全身分の職員が臨時的に日数の制限なくテレワーク出来るということで運用している。
今後、新型コロナウイルス感染症対策が長期化していくことに備え、また、社会全体として多様な働き方を推奨していくため、臨時的に実施してきた制度を当該細則に落とし込むこととした。

[QST]： 具体的には新旧表で説明を行う。例えば、第1条(目的)について、これまでの細則は、育児、介護等をメインとしていたが、これを限定的な書き方とせず、多様な働き方及び事業継続性の確保に資するためとした。

[QST]： 第2条(定義)について、「自宅等」としているのは、本人が居住する自宅、配偶者の住居、育児対象者の住居等を意味する。情報セキュリティの観点から自宅に準ずる住居に限定している。リモートアクセスについては、基本的にはソシアにアクセスして出退勤時と同じように管理することを考えている。勤務時間についてはこれまでは1日としていたが、今後は時間単位での実施も可とする。

第4条(テレワークの実施日)について、これまでは2回/週かつ8回/月として運用してきたが、今後は実施日に回数の制限を設けず運用していく。

第5条(勤務時間等)について、休暇を併用できることが書かれている。また、テレワーク時に業務上の必要があって職場に出勤した場合は、その移動時間は勤務と見なすことが書かれている。

[QST]： 当該細則は7/1から施行したいと考えている。

[QST]： また、第2条において、自宅等において、機構が貸与する情報通信機器等を活用し、原則としてリモートアクセスにより実施するように限定しているが、現在、非常時のため、私用PCの使用及びリモートアクセスしない場合でも認めている。これらについては、当該細則の下部規定として人事部長通達においてこのような例外として非常時について定めている。現在新型コロナの感染の

状況が終息している状況ではないため、当面は現在の運用が出来るということ
を人事部長通達により読めるようにしている。

[原研労]： 現在までの新型コロナウイルス感染防止の対策等について、課題等は反映
された細則となっているのか。

[QST]： かなり柔軟な制度としている。明日、経営層とのヒアリングがあるため、現
場から意見も出てくると思う。それらを踏まえ、今後、本制度を如何に有効に
活用していくかということはあるかもしれないが、現状では十分に反映されて
いると考えている。

[原研労]： 反映されているということだが、具体的にはどのようなところを反映した
のか。

[QST]： 4月に制度設計した際には、育児・介護に限定したものであったが、新型コ
ロナなどへの対策のために事由等を変更した。回数に制限を設けていたが、制
限を見直した。また、1日単位だけでなく、時間単位でも取得できるように見
直した。これは現場からも要望があったことである。

[原研労]： 時間単位での取得は現場側としては助かると思う。施設の点検やちょっと
した業務を済ませて、その後はテレワークに切り替える場合などが考えられ
る。自己都合でテレワークに切り替える場合に、移動時間は勤務時間とならず
に年休となるのか？

[QST]： そうである。

[原研労]： 新型コロナ対策で人との接触を減らすためであれば、それは業務上の都合
で、移動時間も勤務と見なされるのか？

[QST]： ケースバイケースでの判断となる。

[原研労]： テレワーク実施中に緊急で育児・介護等のために時間休を取得することは
出来るのか。また、それは何条で読めばよいのか。

[QST]： 時間休を取得できる。第20条（雑則）で読めるようにしている。

[放医労]： 今回の細則改正は平常時を中心に考えているものなのか？新型コロナウィ
ルスの状況が一番、悪い時には臨時的な対応でしのいでいたが、この改正でそうい
った非常時にも対応できるものとなっているのか？また、細則が定められたとしても、
実際にはなかなかテレワークに移行できないような業務内容の人もある。これで全て
の職員がテレワーク出来るようになっているのか。

[QST]： 細則の改正は非常時にも対応できるものとしている。第2波が来た場合につ
いても、非常時として、私用PCの使用やリモートアクセスしなくてもテレワークが
出来るように人事部長通達を制定している。

[原研労]： 新型コロナウイルス対策で、1か月全て出勤しなかった場合、交通費を支給しないという対応が行われたが、これは規程類のどこに記載されているのか。

[QST]： 第20条で定めている。他の規程で読むことになる。

[放医労]： テレワークを行うことで、他に何か問題となることや不都合、不利益が発生するようなことがあれば直前ではなく事前に周知していただきたい。

[QST]： 現状、大きな問題等はないと考えている。もしあるようであれば不都合が発生する前に必要な周知はしたいと考えている。

[放医労]： 今回のような感染防止のために出勤停止のような状況で勤務をする場合、何か特例にするという考えにはならなかったのか。

[QST]： 通勤手当については、色々な方策を考えたくらうで出した結論である。それ以外についても例外として特別休暇、時差出勤の適用拡大、子供がいる職員の登校自粛などへ柔軟に対応できるように検討し運用している。

[原研労]： テレワークにおいて時間外勤務は可能ということによいか。特に単身者については、時間に制限がなく、気が付いたら遅くまで仕事をしていて、という話が聞こえてきた。健康管理も含めその辺りのケアについては何か考えているか。

[QST]： ワークライフバランスの観点から原則、時間外勤務はしないようにしている。時間外勤務が出来ないとはなっていないので、時間外勤務が発生すれば当然、手当を支給する。ケアという面では、産業医にも相談しているところであるが、所属長に連絡を密に取ってもらうようにしている。

[原研労]： 機構が貸与する情報通信機器について、希望者全てに貸与することは現実的に可能なのか。繋げる人数に限りがあったりネットワークが重くなったり等の声が聞こえているが、これらを含めてどのように考えているのか。

[QST]： 情報基盤部とも協議しているところで、アクセス数についても増やせるよう努力している。

[原研労]： 通信費については自己負担のまま、細則では全然変わっていない。テレビ会議などを開催すると通信費が結構かかるような話を聞いたが、テレワークの導入が進んでも、通信費が自己負担では大変ではないか。先ほど、交通費はカットになっていたが、通信費についてはどのように考えているのか？

[QST]： 今のところ通信費を補填することは考えていないが、情報基盤部の方でWi-Fiルーターを貸し出している。台数についても今後増やしていくことを考えている。

[原研労]： QSTで新型コロナウイルスに感染した人はいるのか。

[QST]： 現在までいない。

[原研労]： 非常時で出勤してくる方に手当を支給することは考えていないのか。警備関係や機器の点検・メンテナンスなど、どうしても出勤が必要な人もいると思うのだが。

[QST]： 現状、考えていない。

[原研労]： 警備の方などは、感染の危険の有無にかかわらず出勤の必要がある。このような方については、今後の第2波も考慮し、手当の支給等についてご検討いただきたい。

[QST]： 組合からの意見として参考にさせていただき、何が出来るか考えていきたい。

[QST]： 先日、新型コロナウイルスへの対応について申入書をいただいたが、これについてはこれまで説明してきた通り、柔軟に職員へ配慮した制度として運用してきたつもりである。今後も同様に感染拡大防止、職員の健康への配慮を最優先に柔軟な制度として運用していきたいと考えている。

[原研労]： 第2波への備えは出来ているということでしょうか？職員やその家族などに感染者が出た場合の対応についても、検討済みということでしょうか？

[QST]： 制度としては運用してきたことを見直して迅速に対応できるようにしている。
また、それぞれの拠点ごとに感染者が出たときの連絡体制等については整えている。

[原研労]： 事業の継続性についても、対応する準備はできていると考えて良いか？

[QST]： 労務管理の制度だけでは、事業の継続を全て担保できる訳ではない。色々と検討をし、柔軟に対応できる体制を整えているつもりである。

[原研労]： 丸々1か月出勤せず、交通費が支払われなかった方は何人いたのか。

[QST]： 5月については、100人以上であった。

[原研労]： その人たちは出勤せずとも自宅等でテレワークしているため通信費がかかっている。その辺は柔軟に対応しないのか。第2波を考慮し柔軟に対応してほしい。

[QST]： 現状そのようにはしていない。5月にその方たちには個別に周知させていただいた。今後の対応を検討する。

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

6/30 6月期期末手当支給日です！

原研労組は「6月期の期末手当（ボーナス）」について、原子力機構（JAEA）、量研機構（QST）の両機構と団体交渉等を重ねてきました。団体交渉の議事等についてはあゆみ速報等で既にお知らせしてきましたが、本号では期末手当の支給式（QST）を掲載いたします。（団体交渉関係バックナンバー：QST71-11、12、13）

☆ 2020年度6月期一時金について（QST）

支給月数（定年制職員及び任期付職員）：2.25（期末：0.4、勤勉手当：1.85）
（2019年6月期と比べ：0.025月のプラス改定）

◎ 定年制職員（1～5級）支給式

（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＋職務別加算）×（0.4+成績率）×期間率

※成績率（「A評価:2.59 B評価:2.22 C評価:1.840 D評価:1.34 E評価:1.23」）

（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。

（参考）支給式 2019年6月期実績

（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＋職務別加算）×（0.4+成績率）×期間率

※成績率（「A評価:2.555 B評価:2.19 C評価:1.815 D評価:1.34 E評価:1.23」）

◎ 定年制職員（6，7級）支給式

（俸給の月額＋主幹研究員手当（7 級職員は職責手当）＋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+成績率）×期間率

※7級のみ

（注1）6級の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）7級の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3）管理職加算額は、俸給の月額 × 0.12 とする。

◎任期付職員：定年制職員の支給算式と同じ。

◎任期付職員（専門業務員）：俸給 × 1.45 × 期間率

◎専門業務員：俸給 × 1.45 × 期間率

◎ 支給日：令和2年 6 月 30 日

以上

大会に代わる組合員の意見集約

第71期中執では、大会に代わって組合員の皆様の声を集めるため、「メールベースでの意見集約」を6月17日（水）～26日（金）にかけて行いました。ご協力ありがとうございました。みなさまからいただいた意見を基に、6月30日開催予定の第506回中央委員会で後の労組の活動方針を決議したいと思えます。

組合役員選挙 投票のご案内

次期、組合役員選挙を開催していますので、お忘れ無く投票を行っていただきますよう、お願い申し上げます。なお、東海地区以外での役員・支部役員選挙については、各支部より案内をさせていただきます。

- 【投票日時】： 本投票 ：6月29日(月)、30日(火) 12時～18時迄
- 【投票場所】： 労働組合事務所
- 【開票】： 投票終了後に即日開票 6月30日(火)
