

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年度 秋闘要求書を原子力機構に提出！ (賃金・労働条件改善要求、12月期一時金)

2020年10月27日(火)に「2020年秋季 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」および「2020年12月期一時金について(要求書)」を原研労組から原子力機構(JAEA)に提出しました。これらの要求書の内容について皆様にご報告いたします。今後は機構と団体交渉等を開催し、賃金・労働条件の改善を目指していきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

72 原研労中 1-10 号
2020年10月27日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

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年秋季 賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2020年度秋季における賃金・労働条件の改善について、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。また本要求書に関して、11月18日までに文書により誠意ある回答を行うこと。その後、団体交渉の場を設けることを要求する。

なお、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。

以上

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

2020 年度秋季 賃金・労働条件改善要求

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 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。
- (3) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時雇員の賃金は据え置きであった。臨時雇員の賃金・処遇を経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (4) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間は据え置きであり改善が見られず、そもそも他の研究開発法人などと比べても低いものとなっている。少子高齢化が進み、新卒の採用状況も芳しくない現状では、ベテランの技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識し、職員等の賃金改定の際に併せて改善を行うこと。
- (5) 新型コロナウイルス感染症への対応については、安全確保を最優先とし、事業の継続性を確保するように努めること。感染症対応については、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。また、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ず、職場環境の改善に努めること。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則7級であるはずだが、実際には60%以上を特例の6級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019年より「6級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価している。2020年度の結果を受けて2021年度の制度に反映した内容、また今後のさらなる改善内容等について労組に示すこと。
- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」に基づき、2019年度には実際に5級以下の職員について「個人別育成計画」の作成が各職場にて行われた。その結果と、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。

- (5) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。また、昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを確認、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。

また、2020年5月頃の新型コロナウイルス感染症への対応時には、1ヶ月間全て出勤実績がない人に対しては通勤手当を支給しない措置が取られた。しかし、定期券等を購入している一部の人の取っては不利益な措置となっていたことから、今後の対応をよく検討すること。

- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計は引き下げになる見込みであるとのことであった。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。
- (5) 単身赴任手当：月に4回以上、帰省できる分の交通費を支給すること。
- (6) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。
- (7) 安全主任者手当：現在の機構においては、安全関係の業務の比重が激増している。安全主任者及びその代理に指名された者は、普段から安全関係の業務が増加する上、事故・トラブルなどが発生したときには重い責任を背負わされる状態となっている。「安全確保は機構の最優先業務」であるならば、安全主任者手当を設立し、その職責に見合った処遇となるように改善を図ること。
- (8) 超勤手当：6級マネージャーに対してその職責に応じた超過勤務手当を支給すること。サービス残業の撲滅に努め、その内容を職員・労組に示すこと。また、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。

- (9) 通信手当：在宅勤務の拡充に備えて、通信手当の導入や、ネットワーク機器の貸し出しなどの対応を検討すること。今後、新型コロナウイルス感染症等への対応などのため、在宅勤務の拡充が進むものと思われる。現在、在宅勤務時の通信費用は個人負担となっているが、自宅のネットワーク環境によっては、Web会議等を多く開催すると通信費用がかさむ可能性もあり、このような場合に対応できるように検討を進めること。

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原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (3) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること（参考；水資源機構は中学校就学の始期に達するまで）。また、子供がインフルエンザに罹患した後には完治するまでの間、通学などではできないために家等で保育をする必要がある。宇宙機構（JAXA）などを参考に、「病後時保育休暇制度」の導入を検討すること。
- (4) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。2019年度に試行運用を行った結果及び検討状況等を労組に示すこと。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度について、2019年度に試行運用を行った結果を労組に示すこと。また、2019年度のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえていたが、労組の要求等により、低コストのシステムを導入したことは評価している。導入後も職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。

- (7) 「学校行事休暇」を設立し、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有給で年間 1 日程度を与えること。
- (8) 「献血休暇・ドナー休暇制度」の設立・制度拡充を行うこと。現在、機構の献血への協力は事業所内にバスを乗り入れて行われていることも多いが、特殊な血液型の場合などはバスでは対応できず、より専門的な病院まで献血に出向く必要があると聞いている。そういった社会貢献の意識を活用できるように対応を行うこと。
- (9) 「不妊治療休暇」について、日数や取得要件等の拡充を検討し、配偶者の通院時にも使用できるように制度を改善すること。不妊治療については、本人の通院時以外にも、配偶者の通院で麻酔を使用する際などには付き添いが必要となる場合もあり、そういった事例に対応できるように制度の改善を図ること。
- (10) 出産休暇を産前産後 8 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。

2. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することがないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。また、病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (6) 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。

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、2019年度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、2019年度の年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- (2) 2020年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制の休暇・休業制度を揃えることが機構として行った主な対応であり、賃金・手当面での変更等は非常に少なかった。機構として、その方針や考え方などが適切であると考えているのであれば、それを労組に示すこと。また、同一労働・同一賃金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。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。
- (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) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和、新型コロナウイルス感染症対応等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。
- (5) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
 - ・アルバイト賃金制度の変更による採用状況への影響について

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。また、拠点間移動を伴う配置転換及び出向等については、実施予定日の2カ月以上前に本人との協議を開始すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については非常に大きく、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきである。

現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。

なお、「同一労働・同一賃金」の観点から10%削減が妥当であることについて説明すること。
- (3) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (4) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 2019年度に定年後再雇用制度の見直しが行われ、「嘱託」から「職員」へ名称が改められた。これは労組としては定年延長に向けた準備と捉えている。また、現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことで聞いている。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。2020年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請」となっている。

機構として検討している制度・給与水準があれば、それを早期に労組へ示すこと。

- (3) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

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) 2019年度に公表した原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の機構内外への周知状況とその反応について労組に示すこと。ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行い、その結果を職員や労組に示すこと。
- (2) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。2019年度の進捗状況の概要について労組に示すこと。また、年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、国民に支持される研究開発機関となるための重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。
また、近日中に運用が始まる予定の「Webを用いた発注のシステム」の導入については労組として評価しており、今後も電子化やインターネットを用いた購入システムの構築などを推し進め、手続きの簡素化・合理化・時間短縮等を推し進めること。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況として最近5年間の新入職員希望数と実際に採用

した人数について職種別（研究職、技術職、事務職、その他）について示すこと。また、今後の採用に際して改善策などについて職員等に説明を行うこと。

- (8) 現在、機構では若手職員等の退職が散見される。離職率の実数を明らかにし、世間の情勢等との比較を行い、その結果と今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (9) 今後、事務手続きは電子処理・決済化が進むものと考えられるが、過大な承認、不要な手続き、分かりにくいフロー等の削減に努め、効率的なシステムとすること。また、利用者から随時、アンケートを取るなどして、使いやすいものとするよう努めること。
- (10) 今後、在宅勤務・リモートワークや Web 会議の拡充を推し進めるため、必要なライセンス（CACHATTO・Zoom 等）の確保、機器などの環境整備を行うこと。
- (11) 機構の E メールや Web メールセキュリティに関する施策は、実効性があるのか疑問であり、利用者負担をかけている。利用者にアンケートをとるなどして、使いやすいものとなるように改善を図ること。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、機構では予算・人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係やその他の事務的業務の量が年々、拡大しており、職員等は時間がいくらあっても足りない状態となっている。予算・人員の確保及び老朽化への対策に努めること。
仮に予算、人員、老朽化への対応が難しくとも、機構の内向きの業務の削減に取り組み、研究開発に充てる時間を増やすことはできるはずである。機構内の非効率・無駄な業務の整理・合理化を進め、本来の目的である研究開発に専念できる職場環境作りを進めること。
- (2) いくつかの研究者の職場では、研究者自らが、エアコン修理の伝票を切る等、研究でない職務をこなしている状態である。このような状態は「研究成果の最大化」を阻害する。早急にサポート体制を構築すること。
- (3) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。
機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (4) 機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者・事務職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。また、機構内外の公募で獲得して行った研究開発成果について、職員等へ広く周知し、モチベーションのアップにつながるような活動を行うこと。
- (5) 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018 年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処

遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。

- (6) 機構の一部の業務において、以前より労組が提案してきたクラウドファンディングによる活動を開始した取り組みは評価している。その進捗状況について労組に示し、今後は研究開発業務についても、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。
- (7) 2020年度より「学位取得支援制度」を導入したことは、労組が提案してきたことに対応したものと捉えており、評価している。本制度については、現場の人員不足により、利用ができないということがないよう、実効的な制度となるように努めること。また、高校卒の職員等についても、キャリア支援できる制度となるように拡充を図ること。

さらに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の拡充を図ること。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。

- (8) 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。JAXAでは既に副業制度の拡充を行い、給与を得る営利目的の職種での副業が可能になったとの話がある。副業が可能になれば、機構での業務に活用できていない能力があれば、それを発揮する場を持つことができ、また、人材を確保するにあたってのアピールポイントにもなると考えられる。

3. 職場の安全について

- (1) 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
- (2) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。

事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

4. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の機構の宿舎（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。宿舎の建替え・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) 現在、機構の宿舎（住宅・寮）へ入居するには転勤、結婚など条件が限られているため、一度、アパートや持ち家に居住した職員等は宿舎の利用が制限されてしまう場合がある。職員等の個人の事情に配慮し、なおかつ宿舎を有効活用するため、「家族構成の変更のため（出産、両親との同居等）」など、条件の緩和を検討すること。
- (5) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (6) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (7) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

以上

72原研労中1-11号
2020年10月27日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

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12月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。本要求書に関して、11月10日までに文書により誠意ある回答を行うこと。

また、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。

記

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。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、今までのような「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」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む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。

また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職 員 : 本給額×3.2+10,000F+55,000

臨時用員 : (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000

定年後再雇用職員 常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×2.8

定年後再雇用職員 非常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

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

N : 勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

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

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月1日を除く 6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

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、2020年6月2日から2020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) 一時金の期間率は、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により下表のとおりとすること。

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	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月4日とすること。

以上