

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 秋闘要求書に対する機構回答！

本給改定なし、12月期一時金 2.20月（昨年比-0.075月）

原研労組から原子力機構（JAEA）に提出した要求書である「2020年秋季 賃金・労働条件改善要求について」および「2020年12月期一時金について」に対して、2020年11月18日（水）に回答書が出されました。これらの内容を皆様にご報告いたします。コロナ禍の影響などにより厳しい回答となっておりますが、今後は機構と団体交渉等を開催し、賃金・労働条件や職場環境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

原研労組ご加入し、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。

[機構回答] :

本給、初任給ともに改定は行わない。

臨時雇員の賃金等についても適当と考えている。

また、定年後再雇用職員については、今後一層の活躍が期待されることから、これまでも様々な見直しを行っており、他法人と比較しても多様かつ高い水準での処遇を実現していると考えている。

新型コロナウイルス感染症への対応については、立地自治体の要請等も踏まえ、感染防止策等適宜必要な対策を講じながら安全確保を最優先に事業継続に努めており、今後も同様に対応していく。

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。

【機構回答】：

マネージャーについては、課長級の職制であり、原則7級を配置することとしている。しかし、7級職の配置が困難な部署で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定するものであるが、引き続き現場には本制度の趣旨を説明し、理解を求めていく。また、6級の昇任審査に力量評価を導入したことについては、職員の専門性や実績・功績をより適正に評価できる仕組みとしたものである。今後も本制度を運用していくこととするが、その過程で出てくる課題や問題点及び貴組合からの意見等を勘案し、必要に応じて改正していきたいと考えている。

「個人別育成計画」については、計画を作成する所属長に対して運用状況等に関するアンケート調査を実施した。その結果や今後予定しているヒアリング等を通じて見えた課題等について必要に応じて対応していく。

人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

評価結果については、適切な日常的指導そして評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

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認め、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にとって是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。

【機構回答】：

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

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、病気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

[機構回答] :

サービス管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。また、現行の休暇制度は適正に運用されているところである。

育児等の支援については、社会状況も見ながらより良い制度となるよう対応に努めていく。

健康管理・メンタルヘルス等については、今後とも適切な対応を行っていく。なお、本年6月施行のハラスメント防止法（改正労働施策総合推進法）に基づく対応は、必要な措置を完了しているところである。

働き方改革への対応については、2019年度から施行された「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について、引き続き適切に運用を行っていくとともに、ワークライフバランス向上のための環境整備などについて貴労組とも協議していく。

また、同一労働・同一賃金については、貴労組に令和2年3月2日に説明し、就業規程等を見直したところであり、適正な運用に努めていく。

障害者の雇用に関しては、従事する業務や勤務形態を踏まえ、必要に応じて見直しを図るとともに、職場環境にも留意する。

アルバイト賃金の変更に伴う影響については、採用時期等により応募者数に変動があるため、一概には評価できないが、特に悪い影響があったとは認識していない。

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。

[機構回答]：

職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、概ね適正に運用されている。一部手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、今後も適切な運用が行われるよう努めていくとともに、貴組合の意見・要望等も踏まえ、必要に応じて見直しを図っていく。

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。

[機構回答] :

今般の定年後再雇用制度の見直しについては、定年退職者の更なる機構事業への貢献及び意識の高揚を目的として行ったものである。定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えており、具体的には人事院勧告の「意見の申出」の内容も踏まえて検討することになると考えているが現状ではまだその内容について示せる状況にない。今後、具体的な内容を示せる段階になれば貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

また、65歳を超えた人の雇用継続については、定年延長の動向や改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて検討したい。

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。

[機構回答]：

機構におけるあらゆる経営課題の解決を図るため、職員の意識改革、組織の横通し、業務のスリム化、研究の質の向上等の12のカテゴリーにおいて過去改革にはない新たな視点において、構造改革推進室が中心となり業務改革を推進しており、各取組状況等については、職員等との意見交換会において説明及び意見聴取を実施するとともに、イントラネットにおいても掲載及び意見募集を行っている。また、在宅勤務については11月より規定を改正するとともに、CACHATTO スプラッシュトップやモバイルシンクライアント端末を手配し、テレワーク環境の最適化に努めているところであり、引き続きテレワーク実施者の意見等を踏まえ適切に対応して行きたい。

予算の確保については、従来どおり機構の資金需要を最大限理解してもらうため、国にはしっかり説明していく所存である。現在、新型コロナウイルス感染症対策等で国の財政が厳しい中でも機構の業務に必要な予算を要求していくことに引き続き努める。また、老朽化対策を含めた安全確保の徹底については機構の業務を行うための前提であり、必要な予算を要求していくとともに、老朽化対策についても可能な限り進めていく所存である。

現場力向上においては、理事長裁量経費、1F 廃炉推進費及び一般寄付金を活用した萌芽研究開発制度の機構内公募を行い、若手研究者・技術者の自由な発想に基づく研究を奨励しているところである。引き続き、必要な予算の獲得に努めるとともに、機構内公募を継続的に行い、若い

研究者・技術者の育成に取り組んでいく考えである。なお、報告会等の開催を通じて、広く職員に周知し、応募を奨励していきたい。

また、昨年度において、財源の多様化を進めるための方策として、クラウドファンディングを活用した新たな取組を試験的に実施し、チャレンジに成功した。今年度以降についても、若い研究者・技術者がチャレンジできるよう10月にテーマ募集を周知し、本格運用を開始したところである。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

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) 現在の機構の宿舍（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。宿舍の建替え・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、機構の宿舍（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舍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、なおかつ宿舍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。

[機構回答] :

福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然のことであると考えている。

宿舎については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。また、老朽化対策として第一荒谷台住宅用地への寮の建設手続を進めているところである。今後も引き続き、宿舎整備に努めていきたい。

食堂の値上げについては、貴組合に説明したとおり、材料費の高騰が主要因であり、止む無く実施したものである。新型コロナウイルス感染症への対策を講じつつ、イベントメニューの実施等で引き続き利用率向上の取組みを行っていく所存である。

福利厚生施設については、今後もコミュニケーションの場等として、職員に有効に利用されるよう、今後とも維持・修繕に努めていく。

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

※黄色塗りつぶしは月数などの重要な数値

[機構回答] :

2020年10月27日付け72原研労中1-11号をもって要求のあった期末手当について、別紙のとおり回答する。

1 支給範囲

令和2年12月1日(基準日)に機構に在職する職員、再雇用職員及び支給日現在で在職する臨時用員である組合員並びに令和2年10月1日から令和2年11月30日までの間に退職した職員で、組合員であった者

2 支給額

(1)一般職員

基準内給与月額に2.20を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額(基準額)とする。

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

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日(退職者については、退職日)現在の本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次のとおりとする。

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

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

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

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

4) 期間率は、以下のとおりとする。

(イ) 令和2年6月2日から令和2年12月1日の間に採用された者の期間率

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

(ロ) 欠勤者の期間率

欠勤日数20日未満の欠勤者	1.00
欠勤日数20日以上30日未満の欠勤者	0.97
欠勤日数30日以上50日未満の欠勤者	0.93
欠勤日数50日以上70日未満の欠勤者	0.89
欠勤日数70日以上90日未満の欠勤者	0.85
欠勤日数90日以上120日未満の欠勤者	0.80
欠勤日数120日以上150日未満の欠勤者	0.75
欠勤日数150日以上の欠勤者	0.60
期末手当支給対象在職期間全日数欠勤者	0.50

(注1) 欠勤対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

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

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

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

(ハ) 勤務実績のある休職者の期間率

勤務実績020日未満の休職者	0.63
勤務実績020日以上030日未満の休職者	0.78
勤務実績030日以上060日未満の休職者	0.82

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

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

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

(二) 育児休業者の期間率

育児休業期間の2分の1の期間と勤務実績を合算して得られる日数が

092 日以上 120 日未満の育児休業者	0. 90
120 日以上 150 日未満の育児休業者	0. 94
150 日以上 164 日未満の育児休業者	0. 98
164 日以上の育児休業者	1. 00

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

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

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

(ハ) 退職及び死亡した者の期間率

令和2年10月中に退職及び死亡した者	0. 60
令和2年11月中に退職及び死亡した者	0. 80

(2) 6級の職責手当受給職員（課長特例級は除く。）

基準内給与月額に2.20を乗じ勤務実績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

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

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、退職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

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

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

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

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

4) 期間率は、一般職員と同様とする。

(3) 7級及び6級課長特例級の職責手当受給職員

6級の職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

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

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

(4) 再雇用職員

基準日に再雇用職員が受けるべき報酬月額及び地域調整手当月額の合計額に常勤は1.4、非常勤は0.5を乗じ勤務成績を勘案した額とする。

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じて支給する。

期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た率とする。（小数第3位を切り上げ）

(5) 臨時用員

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

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

(6) 地域を限定して勤務する職員

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

3 支給日

令和2年12月2日までに協定が成立した場合、令和2年12月10日とする。

以上