

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

2020 年度春闘要求書と QST 回答！

6 月 30 日（火）に量研機構（QST）に対して「2020 年度春闘 賃金・労働条件改善要求」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は、組合員の皆さんからの意見集約の結果を反映したものとしました。要求書に対する QST の回答が 7 月 30 日（木）にありましたので、ご報告いたします。今後、団体交渉等を行っていく予定ですので、皆様のご支援をよろしくお願いいたします。

71 原研労中 4-16 号

2020 年 6 月 30 日

量子科学技術研究開発機構
理事長 殿

放射線医学総合研究所労働組合
執行委員長
日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長

2020 年度春闘 賃金・労働条件改善要求について （要求書）

2020 年度春闘における「賃金・労働条件の改善」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感染症対応に多大な労力がかかっていると思われる。そのため本要求書に関して、新型コロナウイルス感染症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。

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 年度春闘 賃金・労働条件改善要求（QST）

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) 本給を平均 26,000 円以上引き上げること。（参考： 2020 年科労協統一要求書 23,400 円、2020 年春闘アンケート約 2 万 6 千円）
- (2) 機構は、前回の団体交渉前に提出した「2019 年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について・2019 年 12 月期期末・勤勉手当について（要求書）（2019 年 11 月 1 日付け 71 原研労中 4-5 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間の改善幅が一般職員よりも小さく、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。
- (7) 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。

[QST 回答]：

- (1)～(4) 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趣旨を踏まえて、今後とも貴組合と協議を尽くしたいと考えている。
- (5) 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。

- (6) 専門業務員の有する技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識しているが、定年退職以前に比べ業務内容や職責を軽減していることから、処遇等は妥当であると考えている。
- (7) 新型コロナウイルス対策については、量研新型コロナウイルス感染症対策本部を設置し、職員の服務管理等について安全確保を最優先に対応しているところである。例えば、本年4月に制定したテレワーク制度については、感染リスクを低減させつつ事業継続性の確保を図るため、現場の意見も踏まえた見直しを行い柔軟に対応しているところである。今後とも現場の意見を踏まえつつ職場環境の改善に努めてまいりたい。

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。

【QST 回答】：

研究員・技術員手当（経過措置）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。

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。

(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）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計はわずかな引き上げのみと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。

(4) 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。

(5) 地域調整手当：千葉・東京地区以外の支給割合を5%まで引き上げること。

(6) 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。

[QST 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)～(5) 通勤手当、住居手当、単身赴任手当及び地域調整手当については、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。

また、月の初日から末日まで通勤実績がない職員に対して通勤手当を支給しない措置については、従来から規程類に定められているとおりの運用であり、通勤が発生していない場合には定期券を払い戻すことで鉄道会社からの返金を得られるものであるため、職員にとって不利益とはならない。

- (6) 在宅勤務拡充の対応として、通信困難者などを対象としてネットワーク機器（モバイルwifi）の貸し出しを行っている

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（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、通学などに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) 「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、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。
- (6) 「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。

- (7) 「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。
- (8) 「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。
- (9) 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。

[QST 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) テレワーク制度については、本年 4 月に試行的に導入したものの新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、適用範囲を拡大し柔軟な運用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現場の意見も踏まえつつ環境整備に努めてまいりたい。
- (6)～(9) 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) 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。
- (7) 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。
 - ・ 初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正等

[QST 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) 既に機構にて導入している病気休暇は時間単位の取得も可能である。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 休職期間の取扱いなどの現行制度については十分であると考えており見直す考えはない。また、病気休暇を取得したことにより不利益な扱いをすることはしない。
- (6) 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。
- (7) 令和2年1月1日付で初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正を行ったが、現在までの間で本改正規程を適用した事例は発生していない。今後本規定を適用する場合には、公平・公正な審査等が実施されるよう、努めてまいりたい。

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、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促進策を検討すること。

- (2) 2020 年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制との間の休暇制度、賃金・手当面での改善等については労組として評価している。しかし、まだ一部に差が見られることから、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) 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する。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、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。
- (7) 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。

[QST 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。
- (2) 現在定年制と任期制にある処遇差については、職務内容（責任の度合いや成果への期待度）、その範囲、配置変更の有無や有意な人材の獲得及びその定着の必要性等といった観点を考慮した上で設定したものであり合理的な差であると認識している。同一労働同一賃金の観点からも、処遇差は妥当と認識しているが、常に制度の改善を図ってまいりたい。
- (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（令和 2 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日）内に管理職に占める女性職員の割合を 7.1%にすることを目標とし

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の整備に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いるところである。また、今般のコロナウィルス感染予防対策を目的とした時差出勤制度の適用拡大を図っており、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。
- (7) 必要に応じより良い環境づくりに努めてまいりたい。

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、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。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、実施予定日の 2 カ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。

【QST 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、住居の移転を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昨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、それが難しければ、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。

[QST 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) 退職金制度の有無は、職務内容（責任の度合いや成果への期待度）、その範囲、配置変更の有無や有意な人材の獲得及びその定着の必要性等といった観点を考慮した上で設定したものであり合理的な差であると認識している。
- (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」、「ITER 計画」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。また、原子力機構にて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」などを参考とし、今後、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。
- (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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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、必要なライセンス等の確保、機器などの環境整備を行うこと。

[QST 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(2023 年)度中の完成を目指しているところである。また、JT-60SA については、初プラズマ達成に向けた準備を進め、また、ITER 計画については、令和 7 年(2025 年)初プラズマ達成までの約 70%の建設が完了し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。購入システムについては、他法人の動向など情報を収集しつつ、必要に応じて検討してまいりたい。
- (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。
- (5) 優秀な職員が長く勤務できる環境の整備に、より一層取り組んでまいりたい。
- (6)~(7) 今後テレワークを推進していく上で必要な環境整備やペーパーレス化などの課題について検討を開始したところであり、現場の意見等も踏まえつつ改善を図っていきたい。

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) 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。
- (3) 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・事務職のアイディ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。
- (4) 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。
- (5) 機構の研究開発業務について、既に原子力機構の一部で実施されているように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・技術者のアイディア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。
- (6) 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。既に原子力機構で導入された「学位取得支援制度」などを参考にし、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。
- (7) 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。

[QST 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、今後も業務効率化を検討すると共に経営資源の確保に努め適正な資源配分となるよう努めてまいりたい。
- (3) 戦略的理事長ファンド等の機構内公募事業については、その研究開発成果に係る成果報告会を機構内に周知の上、開催している。
- (4) 今後も外部資金の獲得等、財源の拡大に努め、事業の規模や期間等に応じ、事業を計画的に進めていく上で必要な定年制職員と任期制職員を適切に採用していきたいと考えている。なお、任期制職員が定年制職員の公募に応募し選考試験に合格した場合、定年制職員として採用している。
- (5) クラウドファンディングによる寄附金の獲得については、導入に向けた検討を行っている。
- (6) 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。

- (7) 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) 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。

[QST 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