

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 秋闘要求書に対する QST 回答！

本給改定なし、12月期期末勤勉手当 2.20月*

※11月13日時点の回答書では2.25月でしたが、その後の事務折衝で、人事院勧告のとおり2.20月が提示され、給与規程改正の説明がありました。

原研労組と放医研労組の共同で量研機構（QST）へ提出した「2020年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について」及び「2020年12月期期末・勤勉手当について（要求書）」に対して、11月13日（金）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 4-6号
2020年10月29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年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について 2020年12月期期末・勤勉手当について （要求書）

2020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」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13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。

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

2020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. 期末・勤勉手当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、全職員の期末・勤勉手当原資に関する基礎データを提示するよう要求する。
3. 期末・勤勉手当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. 期末・勤勉手当の期間率、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. 育児休業者の期末・勤勉手当における支給対象在職期間及び期間率

(1) 12月期末・勤勉手当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) 12月期末・勤勉手当の期間率は、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1日とすること。

以上

〔機構回答〕：

2020年10月29日付け要求書 72 原研労中4-6号「2020年12月期末・勤勉手当について」について、別紙のとおり回答する。

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2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2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2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2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2年11月11日現在であり、令和2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. 250月

2) 任期付職員

2. 250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. 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>

$$\{ (\text{俸給の月額}) + (\text{主任研究員手当}) + (\text{診療放射線技師調整手当}) + (\text{初任給調整手当}) + (\text{扶養手当}) + (\text{地域調整手当}) + (\text{職務段階に応じた加算額}) \} \times 2.250 \times (\text{在職期間別割合})$$

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>

$$\{ (\text{俸給の月額}) + (\text{主幹研究員手当}) + (\text{診療放射線技師調整手当}) + (\text{扶養手当}) + (\text{地域調整手当}) + (\text{職務段階に応じた加算額}) \} \times 2.250 \times (\text{在職期間別割合})$$

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)}×2.250×(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)}×2.250×(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。

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2年12月10日である。

以 上

2020 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「2020 年度春闘 賃金・労働条件改善要求（2020 年 6 月 30 日付け 71 原研労中 4-16 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 6,100 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 6,300 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。
- (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考えている。

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、それに応じた勤勉手当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（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。

放射線取扱主任者や電気主任技術者に対しては、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いるが、責任者の責務の大きさ及び機構への貢献を踏まえ、手当の新設について検討して参りたい。

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) 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。
- (2) 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。

[機構回答]：

- (1)～(2) 通勤手当、住居手当については、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。

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実態（利用者数等）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) 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) 機構の育児休業制度は、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。
- (3) 職員の要望を踏まえたより良い制度となるよう、他法人の制度を参考に対象要件の見直しについて検討して参りたい。
- (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) 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参りたい。

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。
 - ・ QST 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。

[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) 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ます。2016年度、2017年度、2018年度に20年、30年の永年勤続に達した者に対しても永年勤続休暇を付与すること。
- (5) 永年勤続休暇について、2020度においてはコロナウイルスの影響により、年度当初から外出自粛が続いており、休暇が取りづらい状況であった。2020年度に永年勤続休暇を取得した者の取得可能期限を2022年3月31日まで延期すること。
- (6) 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。
- (7) 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) 永年勤続休暇の取得期限延長については、新型コロナウイルスによる影響を考慮し検討して参りたい。
- (6) 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。
- (7) 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、それが難しければ他法人（科学技術振興機構、理化学研究所、原子力機構等）で既に実施されているように、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) 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考えている。
- (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」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(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取り組みを実施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切と考えている。
- (4) 機構における新卒・中途採用については、概ね予定人数を確保できている。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オンラインでの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) 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。
- (3) 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) 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。
- (2) 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。
- (3) 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) 運動施設は、職員の心身の健康維持および職員同士のコミュニケーションの場となっているため、これらの施設の維持・修繕に努めること。
- (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