

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

2021年度春闘要求書を量研機構に提出！ (6月期期末・勤勉手当、労働条件改善要求)

2021年5月11日(火)に量研機構(QST)に対して、「2021年6月期期末・勤勉手当について」、「2021年度春闘 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を原研労組と放医研労組の共同で提出しました。

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まいりますので、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 4-13 号

2021年5月11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

2021年6月期期末・勤勉手当について 2021年度春闘 賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2021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」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、5月28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

2021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. 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
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。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) 6月期末・勤勉手当の支給対象在職期間は、2020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) 6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. 期末・勤勉手当の支払日は、6月10日とすること。

以上

2021 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) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定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。
- (2) 本給を平均 19,000 円以上引き上げること。
- (3) 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。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (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) 資格手当： 各拠点の医務室に勤務する産業保険スタッフ（保健師・看護師）については、従来から健康診断やメンタルヘルス等、機構で働く人達の安全や健康に貢献

してきた。また、コロナ禍の現状において、体調不良者が出入りする緊張感は今までは比較にならないものである。各拠点の医務室に勤務する産業保険スタッフについて、新たに手当を新設すること。

- (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。
- (5) 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て住居手当を 30,000 円以上に引き上げること。
- (6) 夜間点検手当について、変形勤務に限らず支給すること。

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) 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。
- (4) コロナ禍により在宅勤務が浸透し、在宅勤務による web 会議の出席も身近なものになった。育児休暇等を取得している者が、その後復帰しやすいように、本人が望めば会議・打合せ等にリモートで参加できるようにし、勤務日とすること。

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) 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。

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。
- (2) 「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。
- (3) 機構の女性従業員と女性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 年度取得者については取得期間が 1 年延期されたが、コロナ禍において状況の改善がみられない。2020 年度及び 2021 年度に度に永年勤続休暇を取得した者の取得可能期限を 2023 年 3 月 31 日まで延期すること。
- (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) 2021年4月27日には改正国家公務員法が衆議院で可決され、定年を2023年度から段階的に65歳に引き上げ、役職定年制の導入、60歳に達した職員の給与、60歳以降の多様な働き方など改正の具体的な内容が示されている。
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。

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。
- (5) 2020年からのコロナ禍により、社会全体として非常に大きな影響を受けている。これまでのコロナ禍による機構の運営に対する影響、各種制度等の対応状況や、今後の対応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) 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。

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。

以上