

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ものと思われる。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

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月額 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月額 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考えている。

- (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、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) 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) 宿舎の必要性や使用状況等を踏まえて必要な宿舎を確保するなど、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

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

勤務時間の繰上げ及び繰下げについて！

量研機構（QST）は7月1日付で「新型コロナウイルス感染症対策等に係る勤務時間の繰上げ及び繰下げについて」という通達を制定しました。この通達制定について7月9日にQSTより原研労組・放医研労組へ確認・協議依頼がありましたので、複数回に渡ってメールによる協議を行いました。以下にその内容等をお知らせいたします。

「新型コロナウイルス感染症対策等に係る勤務時間の繰上げ及び繰下げについて」の制定について

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症対策の一つとして、通勤混雑を回避する目的の時差出勤を対策本部決定によって臨時的に認めてきていたところであるが、今後の事態の収束の見通しが立たない中で、当面の間、通勤混雑を回避する目的で時差出勤ができるよう制度として整備を行った。

併せて、夏季における働き方を含む生活様式の変革を目的とした時差出勤について、多様な働き方の推進の一環として、従前のゆう活の取組等を踏まえ整備を行った。

2. 制度概要

- ①対象職員 全職員（業務補助員は始業時刻が8：30～10：30の者のみ。）
- ②対象地区 全地区（各地区等で従来定めている時差出勤制度を妨げない。）
- ③始業時刻 7：30、8：00、8：30、9：00、9：30、10：00、10：30のいずれかに繰上げ又は繰下げが可能
- ④要件 所属長の承認を得ること
- ⑤夏季における働き方を含む生活様式の変革を目的とした場合の時差出勤の対象期間は7月1日～9月30日まで
- ⑥半日の有給休暇等を取得する場合は利用不可
- ⑦施行日 令和2年7月1日

3. 別添資料

- 1 新型コロナウイルス感染症対策等に係る勤務時間の繰上げ及び繰下げについて

以上

原研労組・放医研労組はこれを受けて、次に示すような質問や要望等を伝え、QSTから回答を得ましたので皆様にご報告いたします。

質問①： 新型コロナウイルスが終息したと判断された時をもって、本制度は廃止されるのでしょうか。

QST 回答： 新型コロナウイルス感染症が終息したと判断される場合については、新型コロナウイルス感染症対策のため通勤に利用する交通機関の混雑を避けることを目的とした時差出勤制度は廃止する予定です。

質問②： 月単位等ではなく、日毎に申請し、所属長が認めれば出勤時間を決められるということでしょうか。

QST 回答： 所属長の承認を得た場合、日単位で時差出勤の出勤時刻を設定可能です。

質問③： 定年制職員の場合、勤務時間は、繰上げまたは繰下げられた始業時間から、8.5時間（12:00～13:00の休憩時間含む）でしょうか。

QST 回答： 定年制職員の場合、以下の時間帯に繰上げ繰下げとなります。

（いずれも休憩時間（正午から午後1時）を含む8.5時間）

- ・午前7時30分始業～午後4時00分終業
- ・午前8時00分始業～午後4時30分終業
- ・午前8時30分始業～午後5時00分終業
- ・午前9時00分始業～午後5時30分終業
- ・午前9時30分始業～午後6時00分終業
- ・午前10時00分始業～午後6時30分終業
- ・午前10時30分終業～午後7時00分終業

質問④： 夏季における働き方を含む生活様式の変革を目的とした場合の時差出勤、との違いはどのように判断されるのでしょうか。

QST 回答： 所属において、新型コロナウイルス感染症対策のため通勤に利用する交通機関の混雑を避けることを目的とした場合と夏季における働き方を含む生活様式の変革を目的とした場合とをご判断いただきます。

質問⑤： ゆう活を使用した場合、基本的に超過勤務は認められなかったと思いますが、本制度を使用した場合、超過勤務は可能でしょうか。

QST 回答： 時差出勤を実施する日における超過勤務については、所属長からの命令がある場合、超過勤務は可能です。

回答への要望： 時差出勤により早く出勤した場合、通常出勤者や遅く出勤した人に合わせて業務を行うと、超勤をする日数が増える、または、1回の超勤時間が長くなってしまわないかと思えます。そのようなことが多発しないように注意し運用してください。

QST 回答： 時差出勤日における超勤が増加しないよう、適切に運用してまいります。

質問⑥： 時間休の取得は可能と考えてよいでしょうか。

QST 回答： 時差出勤を実施する日においては、時間単位の年次有給休暇の取得は可能です。ただし、半日単位の年次有給休暇の取得はできません。

質問⑦： Socia への入力どのように行うのでしょうか。

QST 回答： 別添のとおり入力ください。

(補足： 以下のイントラ記事に掲載している資料になります。

http://qweb.qst.go.jp/db/otherdb/bbs/bbs_detail.php?id=32901)

回答への質問： Socia を確認させていただきました。ゆう活に関しては、ゆう活 B (8:00~16:30) 等時間の記載がありますが、時差出勤等につきましても時間の表示はできないでしょうか。

また、8:00 からの勤務はゆう活しかないのでしょうか。ゆう活は基本的に超過勤務が認められないと思うのですが、備考欄に「時差出退勤のため」と記載すれば、時差出勤として扱われるということでしょうか。

QST 回答： 時差出勤を実施する際にソシアで選択するプルダウンメニューについては、本通達制定前の3月よりコロナ対応として緊急的に時差出勤制度を導入し運用していたため、現在も引き続き既存の設定名称を利用し運用しております。また、今年度はゆう活という取組を実施しているわけではありませんので、質問⑤への回答のとおり、時差出勤を実施する日における超過勤務は、所属長の命令に基づき実施可能です。

なお、時差出勤を実施する際にソシアで選択するプルダウンメニューについては、御意見を踏まえて、変更することを検討してまいります。

以上

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 QST 団体交渉の報告！

2020年6月30日(火)に「2020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・放医研労組の共同で量研機構(QST)に提出し、7月30日(木)にQSTより文書回答が出されました。その後、賃金・労働条件に関する団体交渉を8月28日(金)に各拠点をテレビ会議で接続し、原研労組と放医研労組の共同で開催しました。

例年であればボーナス時期の6月頃に賃金・労働条件に関する団体交渉を行ってありますが、今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、この時期の実施となりました。なお、要求書の内容とQSTの文書回答については、あゆみ速報QST72-01号(2020年8月18日発行)をご覧ください。

以下に団体交渉の内容について皆様にご報告いたします。今後は秋にかけて交渉などを行い、処遇と労働環境等の改善を目指して活動を行っていきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

以下、原研労組：【原研労】、放医研労組：【放医労】、量研機構：【QST】、理事：【理事】
で表します。

〇はじめに

【QST】： 労組からいただいた要求書については、既に7月30日付けで回答を送らせていただいております。内容については回答書のとおりとすることで説明は省略させていただきます。早速、議論の方に移らせていただきます。

【原研労】： 6月30日付けで提出した要求書に対して、7月30日に回答を提出していただき、また本日、団体交渉の場を設けていただきありがとうございます。要求書を出した時期がコロナで忙しい時期だったにもかかわらず、丁寧に対応していただき感謝しています。ただし、肝心の回答の中身に前進がなく残念でした。

I. 本給について

〇賃金のベースアップ、臨時用員の処遇について

【原研労】： 本給について26,000円のベースアップを要求させていただきました。26,000円は組合員の春闘アンケート結果から決定しています。我々は、労働三権が保障されており、労働条件は労使交渉により決められるものであります。独法通則法では「人勧は考慮

する」としているだけです。そのためベースアップする判断をしていただきたいが、この点についてQSTとしてはどう考えていますか？

【QST】： QSTは今回の要求に対しては引き上げない回答をさせてもらっています。QSTは独法通則法で決められているように、一般の給与水準をベースにQSTの給与を決定しています。独法通則法の趣旨、昨今の状況、人事院勧告の状況を踏まえて、また、限られた財源を踏まえて給与を決定しています。これについては労組とも話をしています。今後もし同様に、給与を決めていきたいと考えています。

【原研労】： QSTの給与の考え方や決め方について理解はしますが、我々の要求とはかけ離れているため、今後も要求はしていきます。その要求に近づくようにQSTとして努力して欲しいと思います。26,000円は職員に対して要求させていただいたが、臨時用員の賃金についても要求させてもらっています。

臨時用員は、最低賃金を理由に日額の変更が6,100円からしばらく変更がない状況です。臨時用員については、昔の原研時代から働いている方が多く、勤続年数も長く仕事のことが分かっている人達です。今回はJAEAを引き合いに200円の増額を要求しました。ここについては速やかに賃上げしていただきたいが、QSTとしてはどのように考えているのでしょうか？

【QST】： 臨時用員については、最低賃金は最低限クリアしています。あとは、その他に賞与（ボーナス）を払っており、それを含むと周り（近隣の職場）と比べても金額は高いと考えています。また、業務補助員と比べても賃金は高いと考えています。これらの観点から臨時用員の賃金は据え置きとしているものです。

【原研労】： QST内での身分の違いによる比較は分かりますが、業務補助員と比較するのはなく、職員と比較すべきと考えています。というのは、臨時用員の方は勤続年数が長く、期限に定めがなく働いている方なので、職員と比較すべきと考えています。

職員と同じ仕事をしているわけではありませんが、長年働いていることを考慮して賃金を上げて欲しいと思います。「経験」といった部分についてはどう考えているのでしょうか？

【QST】： 臨時用員の方に長年働いていただいていることは認識しています。それを踏まえて、賞与（ボーナス）を41日分/年で考慮させていただいている。

【原研労】： 分かりました。2020年4月から同一労働・同一賃金が施行されるため、3月にQSTと議論をした時に、地域調整手当分が増えた身分の方がたくさんいたと思います。臨時用員にも地域調整手当は付けないのですか？

【QST】： 臨時用員の方も業務補助員の方も一緒ですが「千葉地区・東京地区」の方については、今回、差額を上乗せさせていただいている。それ以外の地区の方については、現状の単価の中に地域調整手当分が含まれるとしています。

【原研労】： それは、職員も千葉と東京以外は地域調整手当がないのですか？

【QST】： 定年制職員については、千葉・東京以外では3%の地域調整手当があります。

【原研労】： それであれば、臨時用員も3%の地域調整手当を付ければ良いと思いますが。

【QST】： その分は単価に既に含まれていると考えています。

【原研労】： 同一労働・同一賃金の話が入ってきたので、臨時用員の単価に地域調整手当が含まれていると言っているだけで、地域調整手当が含まれて6,100円であったわけではないですよね？

【QST】： その分も想定して、カウントしていたかということ、そうではないです。

【原研労】： 同一労働・同一賃金の話が入ってきたので、臨時用員の単価に地域調整手当が含まれていると言っているだけで強引だと思います。その部分は柔軟に、千葉・東京は9%で、その他は3%になるような措置を取って欲しくないかなとお願いしたいと思います。

【QST】： 要望としては受け止めました。我々としては適切にやっているつもりです。引き続き、財源を考慮しながら見ていきたいと思っています。

II. 諸手当の引き上げと新設について

○ 研究員・技術員手当について

【原研労】： 諸手当の引き上げと新設についてというところで、研究員・技術員手当について、議論を行いたいと思います。特にひどいのが技術員手当の受給者で、6級の職責手当が一方的に平成29年に廃止されました。5級まで技術員手当を受給していた人が、6級になった瞬間に手当がなくなってしまいます。5級から6級に昇級するとき、15,000円弱の昇給はあるようですが、33,800円の技術員手当が減額となり、およそ20,000円の減額になってしまいます。技術員手当については昇給したのに手当が丸々カットされてしまいます。

こんな理不尽ことはない、我々は今までも強く訴えてきました。6級に上がるということは、5級よりも責任のある仕事ができるということの意味しているのに、給与が減るのはおかしいのではないかなと思うのですが、その辺りはどうお考えでしょうか？

【QST】： こちらも以前から労組側の要望・意見というのは承知しております。我々として回答書のとおりで、従来からの考え方に変わりはありません。もう一度説明しますと、統合時、旧JAEA時代に支払われていた技術員手当について、6級に上がるまで経過措置として支払いますとさせていただきました。当時6級は管理職でしたので管理職に上がるまでと説明しましたが、あくまでも6級に上がるまでの経過措置ということとさせていただきます。

その後、QSTになってから職制の見直しが行われました。あくまでも職制の見直しはQSTになってから行われた措置でありますので、更に経過措置を延ばすことは考えていませんし、従来から申し上げておりますとおり、すでに6級になっている方、また旧放医研の方、QSTになってから採用された方との公平公正の観点も含めると、現状の制度を見直すという考えはありません。

【原研労】： しかし、2万円という給料が減額されてしまうというのは、ご自身が同じ仕打ちをされたら仕事に対するモチベーションが上がりますか？という所をお聞きしたいのですが、いかがですか？

【QST】：確かに2万円というのは大きいと思いますが、お金だけではないというところも考えていただきたい。我々としても出せるものは出したいという所はありますが、全体的な予算、財源も含めまして総合的に判断しているところであります。

【原研労】：以前、対象人数をお伺いして、技術員手当の受給者はそんなに数は多くなかったと記憶しています。7級までの経過措置ができないのなら、減額の緩和措置だけでもしてくださいとお願いしていますがそれもできないのでしょうか？

【QST】：それも先ほど申し上げたとおり、他の6級になっている方との公正公平の観点から技術員手当受給者だけ、そういう措置をするということは考えていません。

【原研労】：以前、お伺いしたときも「移管統合による歪みが発生した」とQSTは説明していたはずですが、歪みがあるならそこは正すべきだと思うし、組合員にも6級になり不支給になっている人がいます。最低限、緩和措置だけでも早急にやっていただきたいと思っているのですが。

【QST】：回答としては、今、申し上げた繰り返しになります。

【原研労】：6級の職責手当についてですが、職責手当が廃止になる際、人事から各拠点において説明が行われました。この時に「超勤手当が支給されるようになるから、超勤すれば収入は変わらない」と説明されていました。

当時、説明会で人事から超勤ありきで収入が変わらないと説明されていたことに驚いたのですが、超過勤務というのは労働時間を超えて仕事をしたことに対して対価を支払うのが超過勤務手当で、職責手当とは大きく意味合いの異なるものだと思っています。その点も含めて、6級の研究・技術・事務職に、職責手当に代わる手当、我々は「主幹手当」と提案していますが、新たな手当の新設をお願いしたい。

【QST】：おっしゃるとおり、超勤は手当での代替措置というものではもちろんございません。超勤は我々としてもなるべく抑制していきたいという考えですので、代替措置とは思っておりません。

【原研労】：ですが、当時そう説明されていましたよね。

【QST】：あくまでも「超勤が出る身分になった」という説明だったと思うのですが、言い方までその当時聞いていないのですが。今、説明すると「職責手当が出る身分から、一般の超過勤務が出る身分に変わります」という説明であったのだということだと理解しています。職責手当というのは、当時は管理職という職務内容で設定していますので、手当を出していましたが、職制の見直しに伴って手当はなくすと、新たな手当につきましては財源の問題も含めて、総合的に勘案して職責手当に代わる手当は出さないとさせていただいたものです。

【原研労】：財源について承知はしておりますが、職責手当が廃止される際の説明等も含めて納得いかない部分が非常に多いので、財源の確保をしていただいて、新たな手当を新設していただけるように努力していただきたいなと思っています。

○責任者手当について

【原研労】：責任者手当についてですが、放射線取扱主任者を持っている全ての人に責任者手当を支払えと言っているわけではなく、放射線取扱主任者や電気主任技術者など法令上求

められている監督者に任命・選任する場合、責任者手当が必要になると考えています。特に、6級、5級でこれに選任されている人がいて、法令上求められている監督者に任命する場合、「ただ任命しているだけで責任はありません」という事ではないと思いますので、6級以下での任命されている人には責任者手当を支払うべきと考えていますが、いかがでしょうか？

【QST】： 責任者手当と言うのは設けておりませんが、我々も、電気主任技術者、放射線取扱主任者を軽視している訳ではございません。先ずは、資格を持っている方のベース、パイを増やしたいというところでそこに力をいれているという事で回答しました。

一方で、責任者になる人材の確保というのも重要だと認識しています。資格を有する中で責任者になれるような人材を確保するかというのは我々も課題だと考えていますので、確保するにあたり、こういった選択肢があるか引き続きこれからも検討したいと考えています。

【原研劣】： 回答書には「資格取得に関わる費用や報奨金で貢献には報いている」と書いてありますが、それは責任者をやる人というよりは、QSTとしてパイを増やすための施策であって、「回答が違うのではないか？」と思います。

主任者に手当を出していない状況なのは分かっているのですが、主任者というのはただやるだけで金銭的には何もメリットがないということですか？例えば、昔の原研だったら原子炉主任技術者をやると給与の上がり方が少し早い、と言うのがあったと覚えているのですが。

【QST】： QSTでは特段、金銭面での優遇措置等はありません。

【原研劣】： それでは、「責任だけお願いします」という形ですね？

【QST】： 現状はそうなっております。

○扶養手当の運用について

【原研劣】： 家族・通勤・住居等に関する手当について議論を行いたいと思います。「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などから受ける給与内の扶養手当額の内容をよく精査した上で行っている」との回答でした。

これは、「家族・子どもが何人いて、いくら家族手当をもらっているから扶養手当を不支給とする」という決まりはあるのでしょうか？1円でも配偶者が勤務する会社から扶養手当をもらったら、QSTから扶養手当を不支給にするのでしょうか？明確な基準はあるのでしょうか？

【QST】： 金銭的にいくらというところまでは、1円ということはないと思いますが、同等の手当が配偶者の会社から支払われている場合には、二重での支払いはしていません。

【原研劣】： 二重というのは何を持っていて二重としているのですか？配偶者が勤務する会社の手当の趣旨や考え方は意識せずに、扶養手当的なものを支給されていれば一律カットとなるのですか？

【QST】： 手当の名称だけでは判断しておりません。家族手当といっても中身の趣旨を確認して判断しています。

【原研労】： それでは、これは確認した上でやっているということなのですね？

【QST】： はい、そうです。

【放医労】： 実際、どのように確認していますか？

【QST】： 今、現況調査をお願いしているところではありますが、実際に雇われている会社の方から手当は支給しない、という証明書を出してもらっているのが一つ。もう一つが、給与明細の内訳を出していただいて、その中で扶養手当に相当する金額の明細がないか確認しています。

【放医労】： お聞きしたいのは、手当の名前で判断しているのではなくて、「どういう内容の手当だということを相手の会社等に確認を取っているのか？」ということ。また、「そういうことが本来、必要になるのではないのか？」ということ。それはどのように行っているのですか？

【QST】： 「直接、会社の方に問い合わせして確認しているか」ということですか？

【放医労】： 給与明細を見ただけでは判断できないですよね？

【QST】： 給与明細を見て判断できないような場合であれば、そこで改めて確認させていただくようになります。

【放医労】： その判断基準は何ですか？例えば、ある決まった名前だったら該当するという基準でもあるのでしょうか？

【QST】： そうですね、扶養手当という記載があれば扶養手当と判断するという形ですね。

【放医労】： 子ども手当とか家族手当とかいろいろな言い方があると思うのですが。

【QST】： 子ども手当とか家族手当の内容をどういった趣旨のものか確認させていただいて、我々でいう扶養手当に該当するか確認させていただくことになります。

【原研労】： いきなりカットするということはない、ということですね？

【QST】： それはない、当然確認させていただいた上で対応させていただく。

【原研労】： 今日ではなくて良いのですが、実際にカットされた方は何人くらいいるのか教えていただけたらと思います。

【原研労】： 分からないところがあるのですが、夫婦共働きしている場合は、どちらかがもらわないようにするというのは、社会通念上やっているものなのですか？

【QST】： 手当についての重複した支給というのは原則行わないので、人事院の通則法などに照らし合わせて運用している。

【原研労】： QST の場合は、配偶者側の会社で支給していたら QST からは支給しないということだが、配偶者側の会社で同様の調査をしていた場合、そこで QST と配偶者側の会社が調整を行うことはあるのですか？

【QST】： 民間会社の対応と、我々のような法人では対応が少し違うのかもしれませんが、お互い民間ですと、ダブルで支給することが許されているのであれば良いのかもしれませんが、我々、法人の場合は、重複した支給ができないことになっています。

【QST】： お互いにそういう規定があっても、どちらかが先に支給していれば、後者の方から申請があったものは手当を認めません。お互い同じような制度がある場合、そういうルールになります。

【原研労】： はい、分かりました。

○在宅勤務について

【原研労】： 今回の要求書で、通信手当ということで在宅勤務に備えて通信手当の導入を要求していますが、通信手当ではないのですが、QSTにおいてはテレワークの拡充により当該月に一日も出勤しなかった人の通勤手当が不支給になりました。これは致し方ないと思うのですが、通勤手当に代わり、民間では通信環境を整えるための手当や、在宅勤務により光熱費が上がる事を考慮した「在宅勤務手当」というのを支給している会社もあるようで、このような新しい手当の新設も検討した頂きののですが、いかがでしょうか？

【QST】： テレワーク制度は、コロナの影響で全国的に急な形で浸透してきたところがあります。その中で、テレワーク制度の運用についてはそれぞれの会社が検討している所だと思いますが、我々としては、通信費につきましては各自負担と言うことにさせていただいております。単身赴任者など通信環境が整っていない方がいるのも承知しておりますので、QSTとしてはそういった方にはWi-Fiルーターの提供等させていただいて、なるべく負担にならないよう実施しているところであります。

それ以外の光熱費等につきましてはこれも各自負担なのですが、全体的な手当の創出につきましては、全体的に財源の確保も必要ですし、どこまで必要なものか検討しないといけませんので、現状ではそういった手当というのは考えていません。

【原研労】： テレワークでも熱中症になったら労災の対象になるそうです。35度を超えるような日が続いていて、9月に入っても30度を超える日が予想されている。そのような中で、在宅勤務での労災が起きないようにするためにも「在宅勤務手当」など新しい手当を作った方が良くと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： 申しあげましたとおり、手当を作るには財源を捻出する必要がありますし、そういった所を見ながら検討していく必要がありますが、現状ではそうした手当の新設は考えておりません。

【原研労】： 財源の確保をしていただいて、テレワークで労災とか起きないようにして欲しいと思っています。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理について

○働きやすい人事制度について

【原研労】： 他法人で導入している制度で良い所は取り入れていただきたいということで、看護休暇について、JAXAでは小学校4年生の始期に達するまで、水資源機構は中学校就学までと、QSTよりは広い範囲で看護休暇が認められています。この休暇については財源が必要ないものになってくるので、もう一度ご検討いただけないかと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： そういった要望等、特別休暇の拡充について検討課題とさせていただきたいと思っています。

【原研労】： これも毎回お願いしているが、不妊治療休暇について、配偶者の付き添いで病院に行かなくてはいけないことがあります。本人だけでなく、配偶者の付き添いまで休暇の対象としていただきたいが、いかがでしょうか？

【QST】： 前回もご要望いただいたので認識しております。その辺も含めて特別休暇ということで、こちらの方で情勢を考慮して変更させていただきたいと思います。

【原研労】： 職員からアンケートを採るなどして、意見を聞いて改善していただきたいと思っているので、よろしくお願いします。

〇メンタルヘルス、ハラスメントについて

【原研労】： QST が発足してから、どれくらいの方が精神的に体調を崩して休職されているか把握しているのでしょうか？

【QST】： はい、把握しております。

【原研労】： これは言えるのですかね？何名くらいいらっしゃるって、職場復帰された方がどれくらいいて、中には退職された方もいらっしゃるのですかね？その辺りの人数は教えていただくことは可能なのでしょうか？

【QST】： あまり詳しい数字までは差し控えたいと思いますが、これまでに休職されたのは30名ちょっといらっしゃいます。その半数程度が職場復帰されております。

【原研労】： 残りの半数は退職だったり、今現在も休職中だったりという事ですか？

【QST】： そうです。

【原研労】： 退職した方もいらっしゃるのですか？

【QST】： はい、いらっしゃいます。

【原研労】： メンタルヘルスとは、荷重労働によるストレスと言われておりますが、業務に対するストレスなのか、対人による、いわゆるハラスメントによるものなのかも把握されていきますか？

【QST】： 具体的に全員細かく休職、退職に至った理由等までは確認はしていませんが、おおよその原因というのは確認しております。

【原研労】： パワハラをはじめとしたハラスメント的な人もいらっしゃいますか？

【QST】： 休職に至った方の原因というのは、最終的にメンタルヘルスになった方でハラスメントというのは何人か居たかもしれませんが、そこまで具体的な数値と言うのは私の方では把握していません。

【原研労】： 精神的に不調を訴えているけど、その原因がハラスメントだったかは押さえていないということですか？

【QST】： いいえ、その中でそう言う方がいらっしゃったかどうか、今は把握していません。

【原研労】： とすることは、ゼロかもしれないということですか？

【QST】： そうですね、ゼロかもしれないし、何人かいたかもしれない。私の方では今、把握していないということです。

【原研労】： 分かりました。

【原研労】： 数年前、早期退職した職員で、「最後に年休消化もさせてもらえなかった」と言っていた人がいて、これは立派なパワハラに当たると思います。そういう方が機構の上の

方に居るのは事実なので、こういった方の考えを改めていただかないといけないと思うのですが、そういった観点からも原因把握と、パワハラをされるような方がいたらしっかりと対処していただきたいと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： ハラスメントは、大変重大な事案ですし、我々も問題意識を持っております。毎年、研修等やりながらハラスメント問題について取り組んでおりますし、引き続きこれからもハラスメントなどなくしていくために対応していきたい。

〇働き方改革への対応について

【原研労】： 昨年度、働き方改革への対応で年休5日取得ということでやっていたが、皆さんちゃんと取れたのでしょうか？

【QST】： 昨年度は実績で全員5日以上取得しています。

【原研労】： 今年度は、昨年度のようなキャンペーンみたいな事はやっておりませんが、皆さんちゃんと意識を持っていらっしゃるのでしょうか？

【QST】： キャンペーンというのが何を仰っているのかわかりませんが、基本的に去年と同じような対応をしております。6月、7月にはイントラの方で年度に5日以上所得してください、という通知文を出していますし、昨年度も同様で10月くらいから5日取得していない方にはフォローアップしていく予定です。ただ、今回はコロナという状況で、年休取得はどのなのだろう、という心配はありますので、昨年同様に皆さん取っていただけるように我々としても努力していきたいと思えます。

【放医労】： 最終的に日付を指定しなくてはいけなくなった人はどれくらい居たのですか？

【QST】： どこを基準にするかというのは難しい話で、10月になった段階で時期指定するのですが、時期指定した日に取ったとは必ずしも限らないので、基準が難しい。

【放医労】： 年度末に近づいた人、最後の月に食い込んだ方は何名くらいですか？

【QST】： 十数名いました。

【放医労】： なんとかクリアできたということですね。

〇フレックス勤務、時差出勤、創立記念日休暇について

【原研労】： フレックス勤務について、全身分の職員、臨時用員とか業務補助員等は対象になっているのでしょうか？

【QST】： フレックスの適用対象にはなっておりません。

【原研労】： なっていないですね。先日、導入された時差出勤制度をコロナによる時限的なものにしないで、フレックス勤務ができない人もいますので、そのまま続けていただきと思っているのですが、その辺のお考えはいかがでしょうか？

【QST】： 時差出勤は、あくまでも出勤の時のフレックスということで、業務補助員の方につきましては時間がまちまちで午後から勤務の方もいらっしゃるのですが、そういった方については時差出勤の対象になっていません。時差出勤は今回コロナ感染防止ということで取り組みをさせていただいております。その後につきましては、恒常的な制度にすることは今のところ考えていません。

【原研労】： 創立記念日休暇についてですが、「創立記念日を休暇とすること」と要求書ではしておりますが、ご存知のとおり JAEA では 10 月の第一金曜日、第一金曜日が 1 日の場合は第二金曜日となっておりますので、QST の場合も、4 月 1 日に拘らず 4 月の第一金曜日とか GW と付けるような形でも良いと思いますが、創立記念日休暇の導入をお願いしたいと思っています。特に 4 月の第一金曜日など子育て世代では春休み期間中にあたり、創立記念日休暇がそこに当たれば喜ばれるのではないかと思うのですが、4 月 1 日に拘らず創立記念日休暇の検討をお願いします。

【QST】： 創立記念日につきましては従来からの方針のとおり、今のところ休日にする予定はございません。特に事務系職員は、4 月、5 月は年度始めということで、業務が集中する部署が多いです。そういった中で休みが増えてしまうと、逆にその他の平日に業務の負荷がかかって、過重労働という問題が出て来ることも考えられますし、総合的に考えて休日としないで、それ以外の祝い方で、理事長から訓示を頂くとかそういった方向で現状も考えているということです。

○事業所の禁煙について

【放医労】： 千葉の方では、来年度から敷地内禁煙と言うことになるみたいですが、喫煙場所が一切なくなるということでしょうか？

【QST】： 千葉地区に関しましてはその通りです。

【放医労】： 他の地区に関してはこういった対応になっていますか？

【QST】： 千葉地区は病院があるということもあり、全面禁煙ということなのですが、他の地区に関しては、そういった施設がありませんので、受動喫煙の防止措置を取った上で敷地内での喫煙が許されると言う形になっています。

【放医労】： 敷地内に喫煙場所がなくなると、どうしても吸いたい人が敷地外に出て喫煙するとか、それを見て苦情が来るとか、そういったことが想定されますが、こういった事に対して何か対策を考えていますか？対策というのは「指導します」とかそういうのではなく、検討されていますか？やはり危険性があるのではないかと思うのですが、いかがでしょう？

【QST】： 具体的に対策というのはないですが、まずは全面禁煙になるので、近隣住民に迷惑をかけないように周知するところが最初だと思います。

【放医労】： 今のところは考えていないということですか？

【QST】： 具体的にはそうですね。確認はしますが、安全衛生委員会とかで何か考えているかもしれない、と言うのもありますし。

【放医労】： 「喫煙場所を作ってはいけない」と言うわけではないですよね？

【QST】： 「放医研、千葉地区は禁煙にしなければいけない」というわけではない、病院があるから禁煙にするということですか。

【放医労】： 原則禁煙と法律上言われていると思うのですが、「喫煙場所を設置する場合は…」という事が書いてあったらと言う理解でよろしいですよね？

【QST】： はい、そういう理解で結構だと思います。

【放医労】： そう言う理解だけど、千葉では設置しないということですか？

【QST】： 放医研時代からそういう計画になっていて、QST になってから前倒ししたというふうに理解していただきたい。

【放医労】： 喫煙場所を設置するとかして上手にやるというのは考えていないということですかね？

【QST】： 考えていません。安全衛生員会で審議されて了承されています。

【放医労】： 私、タバコを吸うわけではないのですが、関係者が敷地外に喫煙しに行き、近隣住民から苦情が来る等問題が起こると、QST として良くないと思います。対策を何も考えないで禁煙にするのはよろしくないのではないかと心配しています。職場環境を良くしてくださいと言うところでだと思のですが、トラブルが起こる事だけはないように対応してください。

IV. 配置転換・出向について

○人事異動について

【原研労】： 配置転換の件ですが、那珂研の方で県外への人事異動で家の都合で退職しなければいけない人がいました。異動があるのは仕方ないが、異動する場合は 2 ヶ月前に打診をし、本人の希望を尊重した形なるべくやって欲しいと思っています。本人の希望だけで回らないのは分かっていますが、なるべく早く異動の打診をするということとはできないですか？

【QST】： 我々の方は、2 ヶ月前というのは異動の内容も決まっていないので、できないのですが、ある程度目処がたった一定の時期に、所属長を通じて打診というか意向は聞いている所ではあります。もちろん全てを反映できる訳ではないですが、そういった一定の配慮はしながらやっている状況です。

【原研労】： 実際に那珂研で退職された方はずっと勤務していた方で、今、人を取るのに苦労しているのに異動させることで辞めさせてしまい、戦力ダウンというのは論外というか、何をしているのだと言う風にしか見えません。難しい部分があるのは理解しますが、今おっしゃられたように早めに希望をとるなど、話し合いをする形で進めていただきたいと思います。

VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

○クラウドファンディングの導入、復興特会について

【原研労】： 「クラウドファンディングによる寄付金確保導入に向けて」とありますが、これは QST に寄付金をクラウドファンディングで募集するということだと思いますが、研究そのものにそういうことで外部資金を獲得するというのはもうすでにやっているのですか？それともそういう枠はないのですか？

【QST】： まだないと思います。今、検討しているところだと思います。

【原研労】： では、研究者がこういう研究したいから、これくらいのお金がいるから、というクラウドファンディングをたまに見ますが、そういうのも検討しているということでしょうか？

【QST】： そういう認識で結構だと思います。

【原研労】： 分かりました。それは是非、進めていただけると、研究者の方もお金がなくて苦労されていると思うので、獲得の道が色々あると思うのは良いことだと個人的には思っています。よろしくお願いします。

【原研労】： 最後に、理事は最近まで部門長として高崎に駐在されておりましたが、来年度から3億円の復興特会がなくなり、高崎の照射施設の稼働時間が削られる事が検討されています。加速器運転の業務委託等も含めて事業存続をお願いしたいところですが、現状そうも言っていない状況なのも我々は理解しております。高崎研に対する機構としての方針や、理事のお考えがございましたらお聞かせいただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか？

【理事】： 来年度から復興特会がなくなるにより、施設の維持や運転経費が大幅に削減される可能性があるという事に対するご心配だと思うのですが。これについては、すでに経営の中でも来年度の大きなリスクと把握しておりまして、概算要求の中でも、付くかどうか分かりませんが、これに替わるものも要求しております。ここの部分をどうするかといことは経営マターとして中で議論しておりますので、「知らない間になくなっちゃったでしょう」という事にはならないように最善の努力をしているところです。今、予算要求をしている所ですので、それ以上のことは申し上げられませんが、現状はそう言うことです。

【原研労】： 組合員に限らず、心配している人が多数おりますので情報が発信できる段階になりましたら、随時発信していただきたいと思いますと思っております。よろしくお願いします。

【理事】： はい。

○最後に

【原研労】： 感想ですが、毎回QSTさんと交渉させていただくと、お金の面についてはしょうがない部分もあるので、我々は良いとは言いませんが、なかなか要求が通らないのは分かります。一方で福利厚生であったり創立記念日であったりという部分については、知恵を絞ればもっと良くできる部分がたくさんあると思っているのですが、そういうところがなかなか見えてこなくて、頑張っているのだとは思いますが、それを感じられるところが少ないと思います。

それだと、我々、職員は、大切にされているのかと疑問に思ってしまうと非常に悲しくなるので、そういう所があるというのは理解していただきたいと思います。これは、人事の方だけでなく理事にもお伝えしたいと思います。

【理事】： いつも、職員の待遇改善というところで色々ご提案いただきありがとうございます。今おっしゃられたように財源の問題があり、なかなか実現できない部分も多いのですが、できそうな所については人事部の方には前向きに検討するようにとっておりますので、これからも引き続き協議できるようにこちらからもよろしくお願いします。

【原研労】： よろしく思います。

以上

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 秋闘要求書を量研機構に提出！ (賃金・労働条件改善要求、12月期一時金)

2020年10月29日(木)に量研機構(QST)に対して、「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)」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 4-6 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

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月額 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月額 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。

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して住居手当を30,000円以上に引き上げること。

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) 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。

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。
 - 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。

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) 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。

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。

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

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 4-6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。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