

## 《 4月27日 団体交渉報告 》

4月27日(水)に機構と団体交渉を行いました。これは「2011年度賃金・労働条件改善要求について(要求書)」(あゆみ速報 4822~4824 参照)に対し4月12日付けで文書回答が行なわれ、その内容についての交渉でした。交渉内容の概要を以下に記載します。

機構：地震被害の復旧費用の一部は、一次補正で国へ要求している。福島支援は機構を挙げて対応している。文科省、統合本部、原子力安全委員会などへの応援もしてきている。原子力を長年やってきたが、あのようなことがないように我々はやってきた。とにかく支援をしっかりとやっていく。福島支援開始から1ヶ月、この間はずっとあ各部署から応援者を出してきた。今後は、支援が長くなるので体制を改めてやるよう検討している。機構の23年度予算は見直している。今やっていることが、やれなくなることも考えられる。支援と含めて経営の中で検討している。福島があのような状況にある中、原子力に対する議論がおきている。中長期的に、機構がしっかりとやっていくのに労使のよい関係が必要である。

労組：(春闘要求書への回答に対して)国家公務員の賃金カットの話が朝日新聞に出たが誤報であった。今後も削減の話が出てこないとも限らない。賃金に対する機構の回答は全く話にならない。手当での件で話していきたい。研究員手当のことは今までも要求してきたが、研究職で採用しているのだから、採用のときから研究員とすべきである。研究員の認定制度については、認定基準の見直しや研究職の処遇のあり方を協議する場を作るよう要求してきている。

機構：協議を拒否しているわけではないので、範囲と形態、スケジュールなどを窓口で話していくことにする。統合の中で今の制度で運用し現在に至っているけれど、変えないわけではないので、協議してより良いものにしていきたい。

労組：震災時の超勤対応について、緊急時対応としては当たり前ではあるが、労基署に相談して36協定の上限枠を超えても支払うことになったのは評価する。何らかの理由により職場で規制されているかもしれないし、自己規制などで実績通りの申告ができないことがあるかもしれない。実績と違う場合は、正しく補正申告を後追いでやるよう徹底すべきである。

労組：労組として、平日の通常勤務時間帯をはみ出した部分は全て超過勤務として処理することを要求した。しかし機構は、就業規則上は9時~17時30分が勤務時間となっているにも係わらず、勤務開始から実働で7.5時間を超えた分のみ超勤処理にしたことは納得いかない。勝手に始業時間と終業時間を変更したが、このようなやり方は根拠がなく職場に禍根を残すことになる。出勤してから7.5時間というやり方はよくないので、見直すべきである。

労組：管理職員特別勤務手当であるが、3月は相当多くの管理職が休日出勤していると思うが、その勤務実態は把握しているのか。泊まっていた人はたくさんいたが、現実的に申請しているのか。

機構：申請は来ているが、人数は把握していない。

労組：管理職は休日勤務のあとに、代休をとると手当が支給されない。

機構：代休がとれないと書いてある人には支給している。代休をとると書いてあれば支給しない。

労組：3月は代休とれる状況ではないだろう。3月中に代休がとれなかった場合、手当を支給すべきである。原則1ヶ月以内に代休をとれなかった人は、手当を支給すべきである。管理職にも報いられるようにしてほしい。

機構：原則1ヶ月以内にとるようにしている。しかし実態がそうになっていないのかも。

労組：今回の震災では、自らの施設の安全確保だけでなく防護隊・消防隊としての活動を合わせて行った職員もいる。このような苦勞に報いるためのも非常事故防護活動手当を新設すべきである。

労組：地震点検など緊急時の施設点検における超勤が実態的勤務時間と言う現状ではひどいので緊急呼出手当の復活を強く要求する。余震が続き、深夜も休日も関係なく何度も施設の点検に駆り出されている。これからの大型連休では、当番制で自宅周辺での待機をすることもあると聞いている。原子力施設の安全確保のためには必要なことと考えるので、それに見合う手当を支給すべきである。

機構：全体とするとそういう考えは大勢だと思う。一方で手当が無くなったわけだから、その考え方からすると難しい。

労組：放射線業務手当が実績手当になったが、原子炉や核燃料施設の責任手当として新設すべきである。

機構：手当もしっかり理論武装して考えたい。国との交渉で今の形になっている。

労組：定年延長についてであるが、機構としてのスケジュールはどうなっているのか聞かせて欲しい。

機構：去年の人事院勧告で言及しており、今年の人事院勧告で考え方を示すことになっている。以前から65歳まで延ばすと言っており、年金との関係で65歳までの旗を降ろしていない。機構としてはあまり検討しにくいし、総人件費の中で考えると苦しい。時間を欲しい。人事院勧告で見えるかも知れない。平成25年スタートであるが・・・時間を下さい。

労組：再雇用では大幅な賃金ダウンだから、定年延長は人生設計の上で大きい問題である。早めに検討して協議の場を設けて欲しい。

労組：55歳からの定期昇給の抑制は人事評価制度と矛盾している。抑制をやめるよう検討して欲しい。

機構：抑制しての財源が必要である。定年延長もある中でよく考えなければならない。抑制は別の理屈で採用した制度である。

労組：福島原発事故対応については、充実して行なうべきである。体制の話が出たが、新た

な組織を作るべきなのではないか。今はどこが対応して入るのか。

機構：人の割り振りはニート（原子力緊急時支援・研修センター）がやっている。ニートには文科省や統合本部から依頼が来るので、ニートから各拠点をお願いしている。これからは福島対応を本務にする人を当てようと考えている。ニートとの関係もあるが、機構としてキチンと対応している姿が見えてくると思う。分析や計算については機構の中でやっている。

労組：機構には人材も能力もある。ここで働かないと「原子力機構は何だ。」となってしまう。国民に見えるようにしてほしいし、労組としても協力していく。

機構：外から言われてやるのではなく、機構として積極的に提案すべきと思っている。

労組：福島支援については、派遣されて行った人の居住、食事などの待遇が最初はひどかった。改善されてきているとはいえ、まだ不十分である。1日の勤務時間も長く、7時30分から23時という例もある。心身的に疲労しているので健康面のフォローをして欲しい。「もう行かない！」と言われぬように環境を整えて欲しい。

労組：現場では福島支援と自分の施設・設備の復旧作業や通常業務などで人手不足になっている。たとえば、再雇用の非常勤の方で常勤を希望してもらえる方に契約を変更するなどの対応もできるのではないかと。そういう呼びかけも検討してほしい。

労組：機構内部についてであるが、震災の被害を受けた施設・設備の復旧計画はどのように進めるのか。予算の兼ね合いもあるがどのように考えているのか。

機構：第一次補正では、施設が壊れたのでその分として対処する。二次補正は、食堂、J-PARCを入れたいけど、どうするか。作戦を練っている。

労組：施設として運転をやめるという判断はあるのか。公募などもあるし福島支援もある。予算が絡むし、業務の優先度もある。現場では先が見えない。どれくらい、現場に配算しているのか。

機構：常駐役務を除いて4月、5月の2か月分を考えている。予算は、業務の優先度があるが、2か月分が切れる前にどうにかしたい。機構としては安全確保を優先している。

労組：福島支援に力を入れたら、中期計画の目標達成はできないのではないかと。現場は不安でいっぱいである。どのような進め方を考えているのか。

機構：福島支援が優先である。理事長をトップにやっている。

労組：工程表を出して職員に示すようにしてほしい。  
(福島支援の新たな組織として、5月6日付けで「福島支援本部」が新設されました。)

////////////////////

## 窓口交渉報告(ボランティア休暇、時間単位年休、給与振込口座について)

4月25日の窓口交渉で提案されたボランティア休暇、時間単位年休制度、給与振込口座についての説明概要は以下のとおりです。既にイントラネット等で周知され5月1日からの施行となっております。

### 【ボランティア休暇について】

東日本大震災の被災者のためのボランティア活動への職員の参加を容易にするため、

ボランティア活動の対象地域や休暇上の上限日数の特例を定めたものである。また、東日本大震災に対処するための現行規則の特例であり、有効期限は2011年12月31日までとなる。以下に概要を示します。

・ボランティア休暇の取得日数上限を東日本大震災に際し災害救助法が適用された市町村（東京都の市町村を除く。）の区域内においては、7日を上限とする。

・ボランティア休暇の対象となる活動地域に「東日本大震災の被災者を受け入れている地域」を追加

・ボランティア休暇の日数の取扱いは暦日とする。

・「東日本大震災の被災者を受け入れている地域」とは、被災者の避難先として提供されている施設のある市町村（特別区を含む。）とする。

### 【時間単位年休制度について】

既に3月4日付けあゆみ速報 4820(62-23)で提案内容を紹介しましたので参考にしてください。なお、年次休暇は取得事由を登録する必要はありませんが、リシテア上で年休と半休の取得に際し空白では登録できないシステムになっており問題といえます。

本制度導入に当たっては、「欠勤、遅刻、早退及び外出の取扱いについて」の通達を改定することの説明があり交渉を行ってきました。その従来通達にある、遅刻及び早退並びに外出についての、やむを得ない理由を整理しておりますので、以下再掲します。

従来通達の「やむを得ない事由」を以下のとおり整理する。

- (1) 本人の負傷又は疾病による通院等  
勤務中の突発時を除いて時間年休。機構診療所は認める。民間医療機関は、勤務中の突発時以外は認めない。
- (2) 家族の傷病による通院等又はこれに伴う子女等の世話  
削除（積立休暇制度取得あるいは年休又は時間年休）
- (3) 機構と密接な関係にある者の傷病見舞若しくは葬儀の弔問又はその家族の葬儀の弔問  
削除（機構と公的に関係のある者の弔問等は従前より業務扱い）
- (4) 職員又はその家族（1親等以内）の葬儀の弔問又は手伝い  
削除（概ね1時間の範囲内で弔問等を認める）
- (5) 自動車通勤途上における交通事故及びこれに起因する渋滞  
削除（特別休暇）
- (6) 人命救助又はこれに類する行為  
削除（特別休暇）
- (7) 休日又は休暇を利用した旅行中の交通途絶  
削除（年休又は時間年休）
- (8) その他前各号に準ずるものであって、機構の認めるもの  
個別の事情を勘案して、機構が認める。

### 【給与振込口座について】

給与の支給日における振込口座を原則1口座とする。ただし、例外措置の要件を満たす場合は2口座とすることができるとしています。

現在、振込口座を2口座にしている方には給与課から連絡があります。