

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

給与改定及び期末手当回答(団体交渉報告)

11月15日(木)に原子力機構と団体交渉を行い「2018年度給与改定」、「12月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について議論を行いました。以下に機構の回答と団交の議論を掲載いたします。労組の秋季要求等については、あゆみ速報70-09、70-10をご参照ください。

次回の団体交渉が11月28日(水)に予定されており、それまでに賃金・労働条件、人事諸制度などについて、前向きな回答を引き出せるよう交渉を行っていきたいと思います。皆様のご意見とご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

○給与改定について

以下のとおり改定し、平成30年4月1日に遡及して実施する。

- ①本給：若年層を中心として平均0.2%のプラス改定とする。
- ②初任給：1,700円引き上げ改定とする。
- ③諸手当：当直手当について、その勤務1回につき200円引き上げ改定。

○期末手当について

支給額(一般職員)：基準内給与月額に2.325を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額(基準額)とする。

(定年後再雇用嘱託)：常勤1.40月、非常勤0.50月

(臨時用員)：本給日額の24.5日分(出勤日数100日以上の方)

支給日：12月10日

○参考(2018年度人事院勧告)

給与改定：平均改定率0.2%の引き上げ、初任給1500円、
若年層1000円程度、その他は400円の引き上げ

期末手当：2018年12月期 2.325月(+0.05月引上げ)

以下、原研労組：労組、原子力機構：機構(または理事)で表します。

1. 給与改定・期末手当について

[理事]：給与改定及び期末手当について回答する。JAEAには独法通則法があるため人事院勧告、国や民間の動向を重視していることをまずお伝えする。

[機構]：人事院勧告の閣議決定を受けての給与法案成立はまだだが、機構としての回答をする。(給与改定、期末手当の回答の詳細は公開資料をご参照下さい)

[労組]：給与改定については、初任給は1700円アップで2018年度人事院勧告1500円よりわずか200円だが高くなっている。ここ数年間、人勧より若干高いことについて少しは評価したい。しかし、労組の要求は組合員の意見などを反映したもので、それと大きな隔たりがあるのは不満である。

また、労組では、臨時用員、再雇用嘱託についても給与等処遇改善を要求しているが、これについての回答を改めて要求する。

原研労組に加入し、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

- [労組]： 当直手当の1回200円アップがあるが、これは久しぶりではないか？
- [機構]： 久しぶりになる。4200円だったものが4400円へ引き上げとなる。
- [労組]： 期末手当回答：2.325月は2018年度人事院勧告と同じ数字であり、もっと独自性を発揮して欲しい。この数値は人勧の+0.05月を加味した数値という事でよろしいか？また、その他に前年から変わった点はあるか確認したい。
- [機構]： 人事院勧告を加味した数値である。変わった点は特には無い。
- [労組]： 期末手当の注意書きにある「総合的見直しの経過措置額」だが、2014年人事院勧告で「給与構造の見直し」として平均2%削減が行われた際にあつた経過措置について、まだ対象者はいるのか？今後も続けていく方針であるのか。
- [機構]： 全体で60数名おり、7級以下は約50名である。続けていく方針だ。
- [労組]： 期末手当の「地域を限定して勤務する職員」とはエリア勤務制度を指すと思われるが、期末手当の削減幅は依然として10%なのか。
- [機構]： そうだ。
- [労組]： アルバイトの期末手当の支給日数だが、規程によることになっていたと思うが、実際の支給日数は何日なのか。
- [機構]： 詳細は後でお知らせしたい。（後日回答：最大で日給の30日分）
- [労組]： 給与改定、期末手当の機構提示については、労組で検討をし、後日の団交で回答をしたい。次に秋季要求書について議論をしたい。10月16日に文書回答をもらったが、内容は具体性が少なく、満足いくものではなかった。

2. 機構経営と現場力について

- [労組]： 昨今、機構内で叫ばれている「現場力」についてだが、労組としては、現場に問題の解決や後始末を色々と押し付けているような印象である。11月から始まった品質月間の理事長メッセージについても、現場力の向上が盛んに述べられていた。しかし、その実態は問題が起きた際の水平展開対応・マニュアル作りなどが多く、問題解決の現場への押しつけではないかと思ってしまう。
- ここで日経新聞についての記事を紹介したい（日経新聞電子版2018年11月11日（日） 衰える日本の工場 品質不正を招く）。
- 日本企業の品質不正（鉄鋼、自動車、免震装置）などについて書かれた記事である。ここで海外ではフォルクスワーゲン（VW）の排ガス不正は経営層の指示で行われたが、日本の場合は納期やコストなど問題の解決を現場に任せきりになった結果、現場側が忖度して不正をするケースが多いと書かれている。
- JAEAでも現場力頼み一辺倒では、同じような事にならないか危惧している。経営者としては、人員や予算をちゃんと手当せず、現場力だけでどうにかしようと考えてはいけないと思う。
- [理事]： 現場力についてだが、理事長の意向で「元気向上プロジェクト」を全所的に拡充する方針で進めている。これについては、やらされ感が無いように気をつけているし、他の活動との重複感が出ないようにしていきたい。
- 先の組織改正で、原科研では研究センターが所に付いている形になっている。これは研究者と現場や研究施設との距離を近くして、コミュニケーションを増やすのが狙いである。研究施設が規制対応で大変なのは分かっているが、こういった相互のやり取りで研究の現状やニーズについて情報共有し、現場力を上げたいと思っている。
- その目に見える形としてあるのが「元気向上プロジェクト」である。拠点によって対応に温度差があるのは理解している。そのため原科研などはむしろ「現場力向上」を推進している。
- [労組]： 改善提案があるが、毎月、締め切りがあり、案を考えるだけでもなかなか大変である。こういった事もやらされ感が無いように改善するべきだと思う。

[理事]： 改善提案については、毎月は大変だと思うが、各自が改善したいと思う内容を提案して欲しいと思っている。それは自分自身でできる内容でなくても良くて、他の人や部署にやってもらいたい事柄でも良いと思う。そういった内容をまとめてイントラに掲載して有効に活用したい。

法務室で「研究開発推進の内部監査」というものを進めて現場の声を集めているが、そういったことで出てきた改善内容は組織的に対応していきたいと思う。

3. 人事諸制度（6級マネージャー、アルバイト、他）について

[労組]： 次に「6級マネージャー問題」については、制度開始当初よりは若干、改善しているようだが、以前としてマネージャーの60～70%が6級となっている。もっと改善のスピードを上げるべきで、上げられる人は7級に昇格させるべきである。原則として6級マネージャーは特例のはずである。

[機構]： マネージャーについて労組が言いたいことは分かる。現在は個々の現場でそれぞれ状況の改善を進めてもらっているところである。職長に6級マネージャーの力量アップなどをお願いするなどしている。

[労組]： 「臨時用員」について、2018年10月に約80%の人が無期雇用へ転換した。それはこの職場でこれからも働き続けたいという意思の表れだと思う。一方で、「アルバイト」については募集をしても応募者が少ないと聞いている。臨時用員と処遇はほぼ同じであるにも関わらずだ。アルバイトは応募者が少ないため、現場の人に探してもらったような話もあるそうだ。やはりアルバイトは任期が3年と短く、長く働けないからだと思う。

[機構]： アルバイトの募集は機構ホームページに案内を載せるなど工夫はしている。以前はハローワークのみであった。

[労組]： その成果はあったのか？アルバイトの人に「誰か友人を紹介してくれ」なんて話もあるようだが。やはりアルバイトの人の労働条件・処遇なども考慮すべきである。短期の契約で不安定な雇用は好まれないのではないか。

[機構]： ホームページの募集を見てくれている人はいるようである。

[労組]： 科労協団交で、「理事の天下り」について理事長に伝えてくれるとのお話であったと認識しているが、実施していただけたのか？

[機構]： 天下りの意見については、理事長には科労協の要求書も見せているし、共同団体交渉の内容なども伝えている。繰り返しになるが、役員の選任は理事長の専権事項であり、労使交渉にそぐわないものと考えている。

[労組]： 科労協団交で、「配偶者同行休業制度（配偶者が外国に滞在する事由がある際に、同行休業できる制度）」については、適用が外国のみとなっているが、国内も検討して良いのではないかとのお話があった。特にできない理由がないのであれば、JAEAでは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検討しても良いのではないか。

[機構]： 海外赴任を考慮して作った制度で、配偶者や子供の事情などで退職をせざるを得ない事情がある際に利用してもらおうつもりでいる。国内は状況が異なる。赴任先と家との距離も近いし、家に帰ることができる頻度も高い。まずは外国ということを考えて作った。まだ導入して間もない制度なので、様子を見ながら使い勝手などについて検討していきたい。

4. 福利厚生（体育館、子育て、他）について

[労組]： 「体育館・運動場の利用停止」については、原科研内では本当に良く不満が聞かれる。利用停止後にフォローもなくほったらかしの状態のため、活動停止しているサークル等も多く、コミュニケーションの場が奪われてしまったとも言える。施設の補修をするとか、民間の施設の利用を補助するとか、核サ研の運動施設を利用できるようにするなどの対応は検討しないのか。

[機構]： 体育館については耐震診断により原科研のみならず、核サ研も使えない状況だ。大洗は使えるが東海地区からは距離が遠い。状況改善について検討はするが、補強などをする場合にはかなりの費用がかかって難しいのが現状である。

原科研の運動場については除染実証事業が終われば使えるようになる。野球部は官公庁大会で優勝するなどの実績があるので、これからも頑張りたい。

[労組]： 秋季要求書に若手の子育て支援のために「託児施設の整備」について意見を書いたが、何か検討はしていただけか？ JAXA では実際にあちこちの事業所で誘致が行われているので、参考になるのではないかと。

[機構]： 労組の要求があったため、JAXA や理研などに状況を確認した。持ち出しの部分が結構、大きいようだ。また、各自治体が待機児童の解消のために力を入れており、東海・ひたちなか地区では待機児童の数は少ないようだ。そのため今すぐは必要ないのではないかと。

[労組]： 現在は女性の研究者・技術者も増えており、需要はあると思うのだが。職場に近いことの利便性により、活躍していただくことを念頭に置いている。

[機構]： まだ勉強を始めたばかりで、今後、色々と検討はする。託児所も作っただけでなく、長い目で見て経営として成り立つようにしていく必要がある。

5. 定年延長について

[労組]： 「定年延長」について、2018 年度人事院勧告では「意見の申出」が行われた。現在の嘱託制度では 65 歳までで雇用終了であるが、安倍首相が 70 歳まで働けるようにと言っていたこともあり、実際に身の回りの研究者・技術者の方でも 65 歳以降も、なお働き続けたい人が結構いる。研究がライフワークのようになっている人もいるようだ。現在、世の中の的に人手不足の状況であることから、こういったベテランの活用を拡充していくことを検討してはどうか？

[機構]： 世間の状況を見ながら、今後、検討を続けていきたいと思う。

[労組]： 定年延長については、以前から団交などで何度か話をしているが、現在、具体的に考えていることはあるのか。人勸で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」などと言っているが。また、再雇用嘱託の他に「嘱託（常勤・非常勤）」という制度があるが、これはどういう身分か？

[機構]： まだお話できるほどの検討を行っているとは言えない。また、嘱託は仕事の範囲が広い。一律で決めているわけではなく、仕事に応じて決めている。

6. その他

[労組]： 「個人の信頼性確認制度の導入」についてだが、個人の情報などを非常に細かく確認するような制度となっている。既に核サ研などでは行っているようだが、どのような状況なのか。研究炉などもやるのか？具体的に導入するような話になったら、ちゃんと労組と協議をして欲しい。

[機構]： 現在、行っているのは再処理施設やもんじゅである。研究炉等もやることになると思う。職員その他、作業する業者や学生なども制度の対象に含まれる。

[労組]： 天下りについてだが、労使交渉になじまないとの回答であった。しかし、先日の宇宙機構（JAXA）の元理事による収賄の後に、人事異動のような形で JAXA の元総務部長が JAEA の理事に就任した例がある。こういったことがあると企業のイメージを大きく損なうリスクがあることはお伝えしたい。

[機構]： 言いたいことは理解できる。しかし、理事は文科省だけでなく、民間企業などあちこちから来ているのが現状である。

[労組]： 先ほどの現場力の話ではないが、そういった役所とのつながりがあると、日本では忖度が生まれるのではないかと。注意していくことが必要だ。

[理事]： そういったことも、やはりコミュニケーションが重要なのだと思う。

以上