

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

JAEA 団体交渉 6 月期ボーナスを仮妥結！

6 月 21 日（金）に東海本部において、原子力機構（JAEA）との団体交渉を開催し、6 月期の期末手当（ボーナス）を始めとして、賃金・労働条件や職場環境、さらには JAEA の運営などについて議論を行いました。

6 月期ボーナスについては、ここ数年は少しずつだが支給月数が改善されており、昨年度比で+0.10 月となっていること、また、再雇用嘱託については 2018 年の地域調整手当等による改善が期末手当においても反映されていることなどを評価し、6 月中の支給にも配慮する必要があることから、労組として仮妥結することといたしました。

また、その他の人事制度・労働条件等については、「構造改革推進室の活動」、「働きやすい職場環境・人事制度の構築」などについて議論を行いました。以下にその議事内容をご報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]、理事：[理事]で表します。

1. 6 月期 期末手当について

[機構]： 6 月期の期末手当について 5/30 に以下のように回答し、その後、事務折衝・拡大窓口交渉などで説明をしてきた。本日は労組からの回答をいただきたい。

- 一般職員： 2.225 月（2018 年 6 月期は 2.125 月で今回は+0.10 月）
- 定年後再雇用嘱託： 常勤 1.4 月 非常勤 0.5 月（2018 年 6 月期と同じ）
- 臨時用員： 本給日額の 24.5 日分（最大）（2018 年 6 月期と同じ）

[労組]： 今年度の 6 月期末手当については、5 月 30 日の団体交渉で回答があったが、労組としては回答には不満であり、再度検討するよう要求した。

これに対する JAEA 側の検討結果を確認したい。この団交での交渉結果を踏まえて最終結論を出すつもりであり、JAEA 側からの最大限の譲歩を期待している。

今回の回答枠 2.225 月は、昨年度の実績より+0.10 月であるが、昨年の人勧の通り年間 4.45 月を 6 月、12 月に均等に配分する回答で、原資枠の拡大についてのさらなる努力は無いのか。JAEA は、「国民の理解・納得を得るうえで国家公務員の水準を踏まえる事が重要」との認識を示したが、現状では「人勧や公務員に準拠したものとなってしまっている。

我々の要求に対して、「国家公務員の水準を踏まえて」JAEA が独自に検討・努力した内容があれば具体的に説明していただきたい。

[機構]： これまでの事務折衝・拡大窓口交渉でお伝えしてきた通り、我々には独法通則法などがある。年間 4.45 月だが、6 月期については昨年度比で+0.10 月となっており、12 月期のアップ分を前倒しで支給するなどできる限りの努力はしている。他法人など、周りの状況をみてこの回答となったものである。

[労組]： 配算にあたって従来通り「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」と役職者層を手厚く待遇したのとなっている。もともと本給の高い役職者層に対して「三重の加算」となる措置は、本給の低い若年層との格差を大きくするものとなっている。労組は、これを改めて全職員同一算式での支給を要求している。若年層への配分を手厚くするなど、期末手当ぐらひは若い人へもっと配慮するように検討していただきたい。

[機構]： 管理職者については、職責に応じて加算をしているものであり、妥当であると考えている。

[労組]： 人事評価結果について、6 級、7 級は S、A の割合が多く、平均すると一般職員よりも良いものとなっている。人事評価結果の平均値が高いと、評価が標準 (B) の人についてはその分、支給額が減ることになる。今後もこの方針でいくのか？

[機構]： 人事制度の運用上、6 級、7 級は査定幅が大きくなるようにしている。一般職よりも人事評価にメリハリをつけている結果である。

○エリア勤務制度による減額措置について

[労組]： エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されている職員は、毎月の本給・諸手当が 10%減額されている。こういった人は介護などの事情をかかえている人も多く、せめて期末手当だけでも減額なしで支給する考えはないのか。

[機構]： これは従来通りであり、見直す予定はない。減額幅について、他法人の状況などは随時、確認しているが、特に変化があった訳ではないと考えている。

○臨時用員の処遇について

[労組]： 臨時職員の賃金水準は、その業務に見合ったものとするべきである。職員の賃金水準と比べて、まだまだ低いものである。せめて期末手当だけでも増額するよう要求しているが、対応する考えはないか？ご本人の希望があれば、実質的に 65 歳までの雇用となるのに退職金制度も無い。世間では同一労働・同一賃金がうたわれている中、少しでも処遇の改善をすべきと考えるがどのように考えているのか？

[機構]： 年収ベースで考えると、時給は 1000 円を超える。これは地域の平均よりも高くなっており、妥当であると考えている。

[労組]： アルバイトについては、ここのところ改善が図られているが、臨時用員が改善されないことは何が違うのか？

[機構]： 勤務時間なども加味して決めていることである。現在でも、アルバイトより臨時用員の方が時給換算では高くなっている。

○再雇用嘱託の処遇について

[労組]： 再雇用嘱託者の期末手当については、地域調整手当が原資枠に加えられ一定の前進があるが、月数の改善などは見られない。職場で業務の一翼を担っている再雇用嘱託の処遇改善を検討していただきたい。

国家公務員の再任用職員についての人事院勧告を参考にして、政府関係法人やQSTでも再雇用嘱託職員の賃金・期末手当の改善を行っているはずである。

[機構]： 再雇用嘱託の処遇に関しては、これからの定年延長の状況をみて考えていく。地域調整手当の見直しを2018年に行ったが、それは結構大きな改善であったと考えている。

[労組]： 地域調整手当は期末手当の支給式にも入っており、そういう意味では改善が図られており、労組として評価する。ただし、今後は本給・月数の方でも改善を行っていただきたいと考えている。

[労組]： 世間では定年延長が議論されており、JAEAにおいても技術継承だけでなく、ベテランの技術力・経験を有効活用するためにも重要な課題である。これからの人手不足の世の中では、再雇用嘱託は重要な戦力となると考えている。一方で給与等の処遇・やり甲斐などに不満を感じて再雇用嘱託とならない人、なっても65歳まで継続しない人もいる。そういった事への対策は、どのように考えているのか？

[機構]： 課題としてあることは認識している。

○期末手当の期間率について

[労組]： 期間率全体を見直し、特に育児休業者については、「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」で期間率を定めている。

現行の「92日以上、120日未満」0.90は、支給対象在職期間において2日以上の勤務実績があれば該当するが、勤務実績が無い場合は期末手当が支給されないものとなっている。「2分の1の見なし勤務」の考え方に基づき、勤務実績が無しの場合でも支給できるよう、「120日未満」0.90と改めるよう要求したが、応ずる考えはないか。また、対象となる人数はどの程度いるのか？

[機構]： 公平性の観点から勤務実績がない人には支給をしていない。それでも公務員よりは有利な運用をしており、精一杯のことはしている。具体的な人数については即答できない。

○労組の最終判断について

[労組]： 今日の交渉で、新たに前進した回答が得られなかったことは、極めて残念なことである。これまでの交渉の結果をまとめる意味で、期末手当についての労組の最終判断を申し上げる。

- ① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、公務員準拠に固執した回答は大いに不満である。

- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、人事院勧告に従った結果とはいえ、昨年6月の実績から0.1ヵ月アップした回答は、少しではあるが前進がみられた。
- ③ 6月28日支給を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、2019年度6月期末手当についてはやむなく合意することとする。

【理事】： 合意に感謝する。6/28の支給に向けて進めて行きたい。

2. 構造改革推進室の活動について

【労組】： 次に春闘要求書の回答やJAEAの運営などについて議論を行いたい。

まずは、理事会決定で設置した「構造改革推進室」の活動についてお伺いしたい。6/20にイントラへ新しい資料がアップされていることは確認した。6月初めにアクションプランを作成するという話だったと思うが、今後の活動方針や改善・改革に取り組むべき内容など、前回の団交からの進捗状況について教えていただきたい。

【機構】： 前回の団交では、意見交換会を開催して課題や意見をまとめたところまでお話した。これから各拠点において説明会を開催する予定で、ちょうど本日は原科研で行われる。課題については短期のものから長期のものまで色々であり、これから取り組んでいくつもりである。

【労組】： 構造改革推進室の専属は5人しかおらず、短期間での課題の洗い出しなどに大変な努力をしてきたと思う。一方で課題の抽出はできるかもしれないが、アクションプラン・課題解決の実行は大変な作業で、この人員では難しいのではないかと考えている。今後の進め方や実効性についての考えを教えていただきたい。

【機構】： アクションプランについてだが、課題は83件、改革方針は115件あり、そのうちで最重点課題に分類されたものは15項目となった。

アクションプランの資料のシート右上に「機構大」として取り組むのか、それとも「各部門・拠点でカスタマイズ」していくのか仕分けがしてある。今後は各部門や拠点に仕事を割り振って、改革に取り組んでいただきたい。

【労組】： 課題の数がとても多く、15項目でも取り組むのが大変だと思う。これら全てに実効的に取り組むことができるのか？

【機構】： 例えば、人事部門が担当する課題もいくつかある。職員の意識改革が必要な課題も多くあり、各部門・拠点で力を合わせて進めて行きたいと思っている。

【労組】： 過去に幾度となく行われた機構改革では、プランの実行や課題解決ができなかった項目も多々あったと聞いており、途中で状況をチェックすることが重要だと思う。今はPDCAで言えば計画（PLAN）をしている状態で、早めに実行（DO）して、チェック（CHECK）を進めた方が良く思うのだが。

【機構】： アクションプランの実行に当たっては、重複がないように気をつけている。同じようなことをあちこちの部門からも言われると、現場としてはやらされ感が出てしまう。課題解決は各拠点でカスタマイズして最適な形にして欲しい。

[労組]： 原科研では先日、大講堂で将来ビジョンに対する座談会があったが、拠点が大きく、研究系・技術系・事務系とたくさんの方がいるためか、今はまだ向いている方向がバラバラなような印象もあった。もっと小さな範囲でどこかの部門・拠点をモデルケースとして始めても良いのではないかと？

[理事]： 原科研の座談会ではプランク定数の発見を例としたお話があったが、こうした鍵となるポイントを見つけることが重要であると考えている。JAEAでも効率化・合理化の鍵となるポイントを見つけて、機構大に展開していきたい。

[労組]： 労組としても、JAEAには効率化・合理化を進めて欲しいと考えており、現場の声を経営に届けるなどの協力はしていきたい。

3. 同一労働・同一賃金への対応について

[労組]： 「同一労働・同一賃金」については、実施が2020年度からとなっている。もう待たないで方針を出さなければならないはずだが、基本的な方針などの検討状況について教えていただきたい。

また、QSTでは同一労働・同一賃金への対応と併せて、臨時用員への退職金についても、少なくとも検討は行うとの話が団交であった。JAEAとして今後、検討する予定はあるのかお聞きしたい。

[機構]： 今すぐ何か見直すという予定はない。法律上也適合していると考えている。

[労組]： これからの人手不足の世の中では、法律に適合していると言う最低限の話だけではなく、JAEA独自の動きや努力なども必要ではないかと？

新卒採用は定員割れで2次募集をかけている状態であるし、昨年度はアルバイトの応募が少ないとの話もあった。同一労働・同一賃金について、法律の元々の趣旨をよく理解して努力をしていただきたい。

4. 働きやすい職場環境・人事制度について

○病気休暇制度について

[労組]： 春闘要求書について、「病気休暇制度（短期）の導入」、「大病時（ガンなど）の働き方の制度を導入」などを提案させていただいた。前者はインフルエンザなどの短期のものを想定しており、後者はガンなどの大病時のものを想定している。病気になっても治療をしながら働き続けられる職場というものは、世間の流れに沿ったものと考えており、検討状況などをお伺いしたい。

また、QSTでは最大90日まで有給での病気休暇制度があるとのこと。是非JAEAでも検討していただきたい。

[機構]： QSTとは制度が異なる。JAEAでは6ヶ月間の有給での欠勤制度があり、その後に無給の休職となる。QSTは90日間の有給での病気休暇制度となっており、その後に無給となる。名称は異なるが、実質的にはJAEAの方が2倍の期間が有給となっていると言える。

○子育て支援について

[労組]： 秋の団交で QST にて導入・検討が進められている制度で「研究支援要員制度」、「ベビーシッター利用補助」などを提案させていただいた。それに対して、先日、業連で「企業主導型保育園の従業員枠に係る共同利用契約について」が出されており、別途「ベビーシッター」のニーズ調査も行うとお聞きした。

労組の改善要求に対応したもので、保育園やベビーシッターのニーズ調査をしているものと思われ、こういった取り組みは評価したい。JAEA でも女性の研究者・技術者は増えていると思われ、予算の都合上、ハード面の対応が難しくとも、何か良い道筋を考える取り組みは継続していただきたい。

[機構]： ベビーシッターについてはアンケートでニーズ調査をしており、データを集めている。今年度を目処に、前向きに手続きを進めていきたいと考えている。

また、保育園についてはニーズ調査を行っており、希望者が 1 人いた。こちらも手続きを進めていきたい。

[労組]： そういった制度を育児休業中の人にも周知した方が良いのではないか。

[機構]： 育休中の人にはアンケート調査をしていないが、まずは大まかな人数などを把握したいと思っている。

○年次休暇の繰り越し枠について

[労組]： 現在、年次休暇は最大 40 日、繰り越し枠 20 日である。心身のリフレッシュをし、働き過ぎを防ぎ、病気においても利用できるよう、JAXA なみに年次休暇を最大 60 日、繰り越し枠 40 日に増加することを検討していただきたい。

[機構]： 他の法人とは考え方が異なる。JAEA では年次休暇が最大 40 日の他に積立年休が 20 日あり、病気などに使える。JAXA では年次休暇が最大 60 日までだが、積立年休はない。

[労組]： 積立年休は利用に病気時など条件があるため、年次休暇の方が使い勝手が良いのではないかと考えている。

○在宅勤務制度について

[労組]： 最近、在宅勤務制度の試行運用が始まったが、サーバーなどが高価で拡充には課題があるとのことであった。現在の利用者は原科研や本部の人が多いのか？

一方で、QST ではテレワークの検討を始めたとの話もあった。このような勤務形態は JAEA では取り得るのか？

[機構]： 在宅勤務制度については、2019 年 4 月から試行運用が始まり、12 人の希望があった。既に何人かは始めている。所属の詳細はすぐにはお答えできないが、茨城地区の人だったと思う。テレワークについてもハード対応が必要となると思うので、まずは、在宅勤務制度をしっかりと運用していきたい。

○看護休暇について

[労組]： 昨今の家族の体系は多様（共働き、ひとり親等）であり、家族の不測の事態については、職員本人が対応しなければならないことがある。

については、看護休暇について JAXA なみに対象要件を「小学 4 年生の始期に達するまで」とすることを検討していただきたい。

[機構]： JAXA 以外では「小学校入学の始期に達するまで」という法人が多く、JAEA の基準も同じである。どこまで拡大していくかは検討が必要な事である。

[労組]： 核家族や共働き世帯では、小さい子供が病気となると休暇を取って対応する必要がある。ちなみに対象要件の年齢が上がったとしても、JAEA としては、どの程度の負担となるのか検討はしているのか？それほど問題はないのではないのか？

○理事長ファンドの拡充について

[労組]： 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。また、バックエンド関係が JAEA の業務の多くを占めるようになってきているが、研究開発予算がないと聞いている。こういった分野で研究開発が進んでバックエンドの必要経費を圧縮することが経営としても必要ははずである。

JAEA 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・技術者のアイディア等を活かす機会を増やすように改善を図ってはどうか？

[理事]： 理事長ファンドについては、昨年度は 5 億円、今年度は 2 億円で金額自体は減少している。JAEA では施設の維持管理に非常にお金がかかっており、なかなか予算をファンドに回すのが難しい。現在は萌芽研究を対象として寄付金をファンドに回している。

JAEA の予算が限られているため、理事長ファンドの金額を増やそうとすると、研究部門の予算を減らす必要が出てきてしまい、なかなかバランスを取ることが難しい。また、その他としては福島第 1 の廃炉推進のファンドもある。

若手の育成もあるので理事長ファンドは継続していきたいが、際限なく予算を増やせる訳ではない。研究グループには是非とも外部に予算獲得をしに行って欲しいと考えている。採択率は 30%ほどであるが、研究提案が増えることで原子力分野の枠自体も増やせると考えている。

[労組]： 以前は理事長ファンドが 10 億円程度あったと聞いているが、現在ではそんなに減ってしまっているのか？

[理事]： それは理事長裁量経費の話だと思う。トラブル対応にも使える予算である。原科研・大洗研でも別のファンドはあったと思うので、積極的に応募して欲しい。

○食堂料金の値上げについて

[労組]： 原科研と核サ研では最近、食堂料金の値上げがあった。業者さんは努力していると思われるが、社員食堂としては既にリーズナブルとは言えない価格設定となっており、JAEAとしては何か努力は行っているのかお聞きしたい。

職員は宅配弁当に切り替えるなど食堂離れが進んでおり、食堂で他の部署の人と顔を合わせる機会も減ってしまっているのではないかと？仕事としての元気向上プロジェクトばかりではなく、こういった基本的な福利厚生についても改善を検討して欲しい。

[機構]： 5月から値上げをしており、理由は原材料の値上げ等によるものである。食堂の利用率向上の取り組みとしてはイベントメニューなどの努力をしている。

[労組]： イベントメニューは食堂に行って初めて分かるような感じである。そもそもイントラ掲載の食堂メニューやイベントを見ている人がどれほどいるのか？あまりいないのではないかと？情報発信にも工夫をしていただきたい。

○体育館の利用停止について

[労組]： 原科研の運動場は使用できるようになったようだが、体育館については各事業所で使用できないところも多く、職員が運動をし、交流する場がまた一つ無くなってしまっている。サークルが解散したような話も聞いている。ハード対策は難しくとも、民間・公立の施設利用促進策など、何か補填策を検討していないのか？

[機構]： 核サ研、大洗研については、体育館は補修の方向で考えている。しかし、そういった施設の維持管理については、結構、予算がかかる話であるため、慎重に対応する必要がある。

[労組]： 核サ研だと、体育館は事業所内にあり、他の事業所勤務の人はなかなか入れないのではないかと？核サ研のモチベーション対策としては良いのかもかもしれないが。

[労組]： ところで、原科研では来週から国道 245 号線の工事が始まり、南門の右折進入ができなくなり、長い渋滞が発生する可能性もある。渋滞により職員に時間的な負担をかけないように、すぐには難しくとも今後、適切な対応をお願いしたい。

[機構]： 245 号工事の件は、既に業務連絡を出して対応を始めている。今後は時差出勤の拡大なども必要となるかもしれないため、必要に応じて周知をしていきたい。

○最後に

[労組]： 今期の原研労組の執行部の任期は 6/30 で満了となります。1 年という短い期間でしたが、これまでお付き合いしていただき、ありがとうございました。新執行部に対しても、真摯に対応して下さるようお願いしたいと思います。

また、今回の春闘要求書には各制度について「利用者の意見を聞くなどして常に改善を図ること」といった文言を多く入れてある。各制度も作ったままの状態ではなく、時代に合わせて常に改善を続けて欲しいと考えている。

[理事]： 安全と同じく、見直し・改善を継続していきたいと思う。

以上