

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

QST 事務折衝 給与改定及び期末手当

11月16日(金)に量研機構と事務折衝を行い「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事務折衝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 QST 版 70-03 をご参照ください。

次回の団体交渉が11月26日(月)に予定されており、そこまでに賃金・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、ご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

○給与改定

①研究職・技術職・事務職：

若年層を中心として平均0.2%の引上げ、初任給は1,700円の引上げ

②医療職：

若年層を中心として平均0.1~0.2%の引上げ、
初任給は1,600~1,800円の引上げ

③専門業務員：

常勤の月給を400円引上げ

上記について、平成30年4月1日に遡及して実施する。

○期末手当

①研究職・技術職・事務職・医療職： 2.225月(0.05月引上げ)
(QSTは6月期に+0.10月を実施済みのため、実質は人勤と同じ)

②専門業務員： 1.450月(0.025月引上げ) (年間, 2.90月)

支給日：12月10日

※詳細は公開資料をご参照ください。

○参考(2018年度 人事院勧告)

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

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、量研機構：機構で表します。

1. 給与改定・期末手当について

[機構]： 先日、労組の秋季要求書に対する回答書を提出したが、本日は給与改定、期末手当及び回答書についての詳細を説明する。最後に先日の特定年俸制職員の制度に関する質問があった件について回答する。

[労組]： 今年は給与改定の提示が昨年と比べて早い。人事院勧告についての法案成立を待たず、閣議決定だけでの給与改定等の提示を行っている。その内容としては、人事院勧告と比べて若年層にやや手厚くなっていて、初任給引上げ額も若干、上回っている。そのことは評価したい。

[労組]： 12月期の期末手当2.225月（+0.05月引上げ）とは人勧の+0.05月引上げを加味した値であるのか。

[機構]： そうだ。

[労組]： 期末手当について、平成31年度は6、12月期を同じ数値で等分にするように人事院勧告が出ていたが、どのように対応する予定なのか。

[機構]： 今回の改定で6、12月期が同じになった。たまたまなのだが、このままいけば自然と等分となるはずだ。

[労組]： この給与改定の表はJAEAと全く同じになっているのか。また、アップの額も同じであるのか。

[機構]： 同じである

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託）の期末手当は人勧にないのにアップになっていることは評価したい。JAEAと比べて元々の賃金も高い上に、期末手当も年間2.90月とJAEAの2.80月よりも高くなっている。JAEAにも処遇の改善に取り組んで欲しいと思っている。2019年は消費税増税もあり、生活改善のために頑張りたいのだが。

[労組]： 期末手当の支給日は12月10日を予定しているのか。

[機構]： そうだ。

2. 配偶者手当・臨時用員について

[労組]： 続いて、労組が提出した秋季要求書と機構回答について議論をしたい。

まず「配偶者手当」について、2017年4月に子供に対する手当を増やす方向で見直しが行われたが、試算では子供が3人以上いないと生涯賃金としては減額となる。そういったことにも配慮して今後、検討していただきたい。

[労組]： また、「臨時用員の無期転換状況」についてお伺いしたい。

[機構]： 契約の更新がJAEAでは6ヵ月ごとのため2018年10月に転換されたようだが、QSTでは1年ごとのため、まだ転換されておらず、来年4月からとなる。業務効率化のために契約更新の頻度を年1回としている。

[労組]： JAEAでは臨時用員のうち約80%の人が無期に転換している。一方でアルバイトは処遇が臨時用員と同じぐらいだが応募が少ないと聞いている。アル

バイトの任期が3年と短く、雇用が不安定なため魅力が少ないのではないかと考えている。

3. 人事異動について

[労組]： 「人事異動」についてお伺いしたい。異動を命ずる際に、本人の同意はどこまで取っているのか。

[機構]： 事務職は異動が多いが、あまり固定化しないようにローテーションをすることが必要である。異動を命ずる際にも、本人の事情を全く考慮していない訳ではない。個別の事情などを聞いて対応している。特に転勤を伴う場合は一定の期間を設けるなどして、本人とよく相談をしている。

[労組]： 異動については、本人の同意をきちんと取るように気を付けていただきたい。

人事異動について、「エリア勤務制度（特定勤務地域を離れることが困難な職員の個別事情に配慮し、本人からの申請に基づき希望する勤務地域で働ける代わりに、本給、職責手当、期末手当等を「10%減」となる制度）」の導入は検討しているのか。

[機構]： 検討していない。

[労組]： 6月頃に異動の辞令が出たが、家族の事情で遠くにいくわけにはいかず、泣く泣く依願退職した事例があると聞いている。団体交渉で労組の要求に盛り込むかどうか検討したが、今回はやめることになった。人事異動の運用について、本人に同意を取ることがちゃんと守られていれば、エリア勤務制度は不要だと考えている。

[機構]： 言いたいことは理解できる。

[労組]： 回答書で「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）」、「ジョブリターン制度（やむを得ない家庭等の事情により退職した職員が復職できる制度）」について検討を始めたとあるが、状況を確認したい。

[機構]： 検討を始めたところである。

[労組]： JAEAでは配偶者同行休業制度は海外のみとなっているが、QSTの事業所は国内に広く点在していることから、国内についても適用できるように検討して欲しい。

[機構]： ひとつの意見として聞いておく。

4. 定年延長について

[労組]： 「定年延長」について2018年の人事院勧告で「意見の申出」があった。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。」などとなっているが、現在、どこまで検討を進めているのか確認したい。早めに検討を始めて、

その結果を労組に提案して欲しいと思っている。国などからそういった要請は来ていないのか。

[機構]： 来ていない。

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託）の給与は、人件費の枠から出ているのか。

[機構]： それはわからない、すぐにはお答えできない。

[労組]： JAEA では人件費の枠ではなかったはずだ。労組としては、早く 65 歳まで定年延長をして、きちんと人件費として国に要求したほうが運営としては良いのではないかと考えている。

[労組]： 研究者・技術者などで、65 歳を超えてもなお働きたい人について、制度を拡充して働けるようにはしないのか。今後は人手不足となることが目に見えており、ベテランを活用することも一つの解決策だと思うのだが。

[機構]： 65 歳を超えて再雇用される人とそうでない人が出てきてしまうため、現在、拡充は進めておらず、一律で 65 歳までとしている。政府の方で 65 歳、70 歳に定年延長が進んでいけばそれに乗って拡充していきたいと思うが。

現在でも制度上では 65 歳を超えても働けるが、一部の例外のみである。外部資金を自分で取ってきて、自分の給与が賄えるような人のみだ。

[労組]： 上限 65 歳は任期付き・無しに限らず同じであるのか。放医研病院で看護師が不足しているとのことで、65 歳を超えても働ける人がいるのではないのか。

[機構]： そういったこともあるかと思うが、現状は 65 歳で区切りとしている。

5. 人事諸制度について

[労組]： 研究者の処遇について、回答書に「長期に亘り予算確保の見込みがある外部資金を雇用財源として期間の定めのない職員として雇用する制度の新設を現在検討している」とあるが、これは先日、説明を受けた「特定年俸制職員」のことと考えてよろしいか。

[機構]： そうだ

[労組]： 障害者雇用率について、基準を満たしているとのことであるが、具体的には何人になるのか。

[機構]： 約 35 人で、母数が 1200 人強なので約 2.6%となる。法定雇用率は 2.5%である。

[労組]： 「人材育成」について、人事評価が「D」の人はいるのか。

[機構]： いない。6月の時点で分かっており、特に変わりはない。

[労組]： 回答書に「育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる「研究支援要員制度」の検討を開始した」とあるが、これはこういった制度であるのか。

[機構]： 実験のサポートなどをする人を、外部などから一時的に非常勤で人を雇う制度だ。

[労組]： 臨時的な雇用となり、不安定な身分ではないか。こういった制度に応募する人はいるのか。

[機構]： この制度は研究内容によって使い勝手が異なると思う。核融合などは使いにくいと思われる。放医研では以前から独自に類似の制度があり、使っている人はいた。実験のデータ取りや動物の世話などをする業務であった。

[労組]： 具体的にはこういった人が働いているのか。

[機構]： 今、既に在籍している非常勤の人が、定められた労働の日とは別の日に働くことがある。また学生なども考えられる。

[労組]： 要求書に託児所の検討について記載したが、何か検討は行われたのか。放医研病院では看護師など女性が多いと思われるので需要があるのではないか。

[機構]： 託児所についてはそこまでの需要はないと考えているし、比較的、コストもかかる。千葉大の中で託児所があり、枠を使えるような取り決めになっている。また、仕事と育児の両立支援策として、「ベビーシッター利用料金の助成制度」を導入している。

[労組]： JAEA にはない制度だが、子供の世話のみで介護等には使えないのか。

[機構]： あくまでベビーシッターの制度である。

[労組]： 「永年勤続休暇制度（永年勤続者 10 年、20 年、30 年、40 年に 5 日間の永年勤続休暇を付与する制度）」については、導入に向けた検討を開始したと回答書にあるので、ぜひ前向きに進めてもらいたい。

[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ような事例がある。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ておきたい。

6. 技術員手当・その他手当について

[労組]： 「技術員手当」について、労組としては「職責手当がつく代わりに技術員手当がなくなる」と理解しているが、現状では 6 級になると技術員手当も職責手当もつかず、実質的に賃下げとなっている。手当の支給は法人の移管統合時の約束であったと認識しているのだが。

[機構]： 移管統合時の経過措置として 5 級、6 級に技術員手当を支給していた。6 級が以前は管理職扱いであり、職責手当を支給していたが、職務の見直しにより、そうではなくなったため職責手当が支給されなくなった。5 級についてはその職務の特殊性から技術員手当を支給している。

[労組]： その説明はいまいち腑に落ちない。基本的なことだが、旧法人において技術員手当の制度は放医研には無く、JAEA には有った。回答書では元々、制度自体がなかったように書いてあるが、それは放医研だけを見て言っているのではないか。規程には経過措置のことが入っているのか。

[機構]： 期末手当の計算には経過措置の数値が入っている。

[労組]： やはり昇給すると手当が無くなって賃下げとなるのは、一般的に考えて納得がいかない。だからと言って5級の手当を無くして対応するようなことはやめて欲しいが。

[機構]： 法人統合による制度のひずみが出ているのだと思う。

[労組]： 給与改定について、2014年の人事院勧告で「給与構造の見直し」として平均2%削減が行われたが、経過措置があったはずである。その経過措置はどうなったのか、まだ継続しているのか。

[機構]： JAEAと同じで続いている。対象の人数が減ってきてはいるが。

[労組]： 放射線取扱主任者、電気主任技術者の手当だが、職責手当として要求したつもりだが、回答書の内容は資格取得を支援していると書かれていた。

[機構]： これらの資格の重要性は認識しており、資格の取得を奨励している。特に電気主任技術者については数が少なく、理事長表彰としている。

[労組]： 主任者に指名された人は責任をもって業務にあたっており、その職責に対する手当の新設を検討してもらいたい。また、理事長表彰とはどういったものか、JAEAだと記念品などもあるのだが。

[機構]： 理事長名での表彰となり、賞状がもらえる。あくまで名誉としてのものである。

7. その他

[機構]： 特定年俸制職員で質問をいただいた件について回答したい。

モデルとなる退職手当の数値（年間支給額）は以下のようにになっている。

博士 921,100円/年 残りの勤務年数 33年

修士 869,200円/年 残りの勤務年数 35年

学卒 823,400円/年 残りの勤務年数 37年

[労組]： 今回のような給与改定があった場合、退職手当の数値はどうなるのか。また、特定年俸制職員について、再雇用嘱託の対象となるのか。

[機構]： その時の給与改定に応じて見直しをする。再雇用の対象となる。

既存の年俸制職員は230人（2018年11月1日付）である。千葉だけでなく高崎や那珂にもおり、旧JAEAの任期付きの人などである。

[労組]： ちなみに創立記念日を設けたりはしないのか。JAEAでは10月に勤務を要しない日として設けているが。

[機構]： 創立記念日としては4月1日だが、特に休日などにはしていない。

理事長訓示などのイベントなどは検討したいが、4月1日だと年度初めなので休日にすると業務上、色々と弊害があると思われる。

[労組]： 年度初めよりは、他にQST記念日などを検討するほうが良いのでは。

[労組]： 六ヶ所の通通勤バスについて、運用はいつから開始するのか。

[機構]： 現在、契約業務を進めている。詳しいことは後でお知らせする。

以上