

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 団体交渉 議論の報告

原研労組は 11 月 26 日（月）に量研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 件について交渉を行いました。給与改定・期末手当については妥結することとなり、取り急ぎ、支給式等を「あゆみ速報 70-12（JAEA 版）」で既にお知らせいたしました。本号では団体交渉の議論の詳細について報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、量研機構：[機構]（または[理事]）で表します。

1. 2018 年度 給与改定について

[労組]：今回は原研労組の第 70 期で最初の量研機構（QST）との団体交渉となる。労組の要求は、生活実感と職場環境から生まれる各種要求や、働く権利等が守られ発展するよう、組合員の総意によりまとめられたものである。QST は、世界トップクラスの研究機関を目指して仕事をしていくと宣言した。その QST を支える職員の処遇は、世界最先端を目指す国立研究開発法人に見合ったものとするべきである。今後とも民主的な運営を心がけ QST における職場環境、各職員の処遇について職員が納得のいくものとなるよう労組と協議すべきである。

[労組]： 11 月 16 日の事務折衝で今年度の給与改定の回答を受けた。内容は、人事院勧告と基本的に同内容であり、春の要求とかけ離れており不満ではある。

一方で、ここ数年、給与表は若年層に少し手厚くしており、初任給も人勧のそれを 200 円上回る+1700 円アップ、来年度から専門業務員の月給を+400 円アップすることなどは評価できる。加えて昨年度は、公務員の給与法の成立後の給与改定提示であったが、今年は閣議決定後であり若干の自主性を発揮したことについては前進と受け止めている。

最終確認したい。給与改定について、前回提示から前進はないか。また、財源や今後の見通しも含めてお答えいただきたい。

[機構]： ない。

[労組]： 内容は満足がいくものではないが、給与改定については、これ以上の前進はないと判断し、やむなく仮合意することとする。

[理事]： 合意に感謝する。4 月までの遡及分については 12/17 に支給する。

2. 12月期 期末手当について

[労組]： 2018年度の12月期 期末手当についても、11月18日の事務折衝で回答があったが、労組としては回答に不満であり、再度、検討するよう要求した。これに対する機構側の検討結果をお答え願いたい。

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、機構側からの最大限の譲歩を期待している。期末手当の回答は、今年度の人勸+0.05を反映した2.225月で、給与改定と同様、閣議決定の段階での提案は若干の自主性を発揮しており前進と言える。

また、専門業務員（原子力機構＝JAEAでの再雇用嘱託）については来年度から年間2.90月(+0.05)との回答も前進と考えている。しかしながら、我々の要求とかけ離れていることには変わりがなく、以下の点を確認したい。

◇ 配算式について

[労組]： 配算にあたっては相変わらず役職者層への「三重の加算」を続けており、「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」と厚く待遇した内容となっている。元々、本給の高い役職者層と本給の低い若年層との格差をさらに大きくする要因となっている。労組はこれらを改めて全職員で同一算式での支給を要求している。

規程にあるという支給算式は、原資を得るためのもので、その総額から個々の支給額を同一式で算出したのが原子力機構での1～5級の支給式である。期末手当ぐらひは若い人に有利にしようというもので、これを全職員に適用するというのが同一式の考え方である。

QSTでは公務員準拠に縛られているが、たとえば勤勉手当枠を全て6月期の期末手当で支給したことはQST独自の判断なのではないのか。それが機構の判断でできるのであれば、公務員の制度だけに縛られる必要は無いと考える。

[機構]： 若年層の方々を配慮していないという訳ではない。給与の方はアップしている。期末手当については、現在の役職者の職責も加味した算出方式は適当だと考えている。

◇ 原資の基礎データについて

[労組]： 労組と機構が期末手当の交渉を行う際、同じ土俵で対等に交渉するためには、全職員の期末手当原資の基礎データの提示が、その前提条件であると考えている。今後とも労組は8、9級についても基礎データを提示するよう要求しているが、これに応ずる考えはないのか。

[理事]： 組合員層の級は示せるが、それ以外の級については応じられない。

[労組]： 期末手当配算の基礎となるデータについて、今後は8、9級の開示を検討していただきたい。そういうものを示すことで信頼を得られる。

◇ 任期付職員（専門業務員）について

[労組]： 専門業務員（再雇用嘱託者）の期末手当については、多少の前進回答であり評価したい。しかし、昨年度に退職金の削減があったため、さらなる努力を求めたい。国家公務員の再任用職員については、人事院勧告でここ数年、処遇改善が出ていることもあり、今後も改善を継続してもらいたい。

同様に、臨時用員や、各種任期付職員についても安心して働いてキャリアアップできるよう処遇の改善を図るべきと考えている。

◇ 期末手当の期間率、財源について

[労組]： 期間率全体を見直し、減額の幅を少しでも小さくする考えはないか。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。期間率について、育児休業者は勤務実績が1日あれば0.6、0日だと0.0である。その1日の違いは何とかならないか？

[機構]： 休業している者に支給するのは理屈的に難しい。

[労組]： 期末手当の財源はこれで全てかどうかお答え願いたい。

[機構]： 最大限の努力をしている。

[労組]： 期末手当は自主交渉・自主決着が前提である。公務員準拠としているのは、それなりの制約があるということは理解するが、それを飛び越えて今後も努力していただきたい。

3. 労組の最終判断

[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。また、原資枠以外の諸要求については機構独自の努力で改善できるものであるにも係わらず、これに
応ずる回答が無かったことは誠に遺憾である。
- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、閣議決定後速やかに
+0.05の回答となったことは昨年度より前進したものである。
- ③ 12月10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、12月期 期末手当についてはやむなく合意することとする。

[理事]： 期末手当は12/10に支給する。原資そのものを拡大する努力は常に続けて行く。与えられた原資については、いかに有効に配分できるかということ念頭に常に努力をしていることを理解していただきたい。給与及び期末手当について妥結していただいたことに感謝する。

4. 給与改定・期末手当以外の秋季要求について

◇ 退職金の削減について

[労組]： 退職金の削減が5年前に引き続き、昨年度も実施された。調整率が引き下げられ、大幅な処遇低下となっている。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。労組としては、まず調整率の回復を要求したい。

[理事]： 独法通則法もあり、必要な調整をしたところであり、やむを得ない。残念ながら調整率の改定には応じられない。

[労組]： それが難しければ、たとえば他法人において定年退職後の継続雇用者（QSTでは専門業務員）に対して各種手当を付けるなどして処遇の改善が行われている。給与・期末手当への改善は多少あるが、削減幅が大きいので別な方策を検討していただきたい。法人の努力でできる範囲で、補填や削減の実施時期を遅らせるなどして独自の判断をすべきだったと考える。

[機構]： 手当については退職金に補填というよりも再来年の制度、同一労働・同一賃金に向けて整備する必要があると思う。そういった観点も踏まえて、再来年に向けての課題と考える。

◇ 研究員・技術員手当について

[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た。実態からみると明らかに処遇の切り下げとなっている。

[機構]： あくまでも技術員手当ではJAEAの時の手当であったって、QSTでは経過措置として6級に上がるまでは補填するという意味合いで経過措置を設けている。現状として、新たにそこを埋めるということは考えていない。

[労組]： 以前、統合時の説明会では、職責手当がつく代わりに技術員手当がなくなるというイメージで我々は同意書を書いている。

[理事]： この件についての不満の声が届いているのは聞いている。2法人の統合による歪みだが、それに即応することができなかった。残念な事だと思っている。

[機構]： 現状、新たにこれを埋める手立ては考えていない。

[労組]： 今後もこの件については要求していくところである。

[理事]： 組合側の主張に対して忘却しているわけではない。何らかの手を探していこうとは思っている。

☆ 人事異動・人事諸制度について

[労組]： 放医研と JAEA の一部の統合により、事業所が千葉、茨城、群馬、青森、関西など国内に広く点在しており、さらには仙台に放射光施設を建設する計画が持ち上がっている。これからさらに異動の機会も多くなることから、働きやすい環境づくりを作るべきである。

JAEA で採用されている「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）」及び「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）」の導入について検討を進めているとの回答があったが、検討結果を教えて欲しい。また、各地域への異動・配転についてはあらかじめ本人の同意を前提とするべきであると考えているが、機構としての見解をお聞きしたい。

[理事]： 仙台については来年度から着工する構想である。新しいサイトを作ると経理等の事務職をしっかりとしないと大変なことになるので、どうしても定年制の事務職員を置きたいが、QST の現状として、すべての人数が足りていない。JAEA のような規模であると人のやりくりができるが、現在の QST では非常に難しい。したがって、現在は運営費交付金で定年制の職員が雇えるような予算を要求している。

人事交流について、たとえば旧放医研に以前、就職した人はずっとそこに勤めると思っていたので、条件が変わってしまったと思っているのではと思う。旧 JAEA の職員もそれなりの思惑があったと思うが、そこに千葉の稲毛が入ってきてお互いに考え違いが出てきたのではないかと思う。そういうことがあることは統合時に説明済みであるが、必ずしも全員に理解していただいた訳ではない、家庭の事情もあり職を離れてしまう人も実際に出てきている。

しかし、機構の経営という観点からは、ある期間は違う拠点で働いてもらいたいというお願いをすることはある。当該職員の完全な同意は難しいかもしれないが、人事としてはその職員の家庭の事情も鑑みて考慮している姿はうかがえる。完全な配慮は難しいができる限りの配慮はしていきたいと思う。

事務系の職員に異動が多いのは JAEA でも同じであり、色々な拠点に出向き、様々な研究の場に行って、支援をすることが研究機関に勤める事務の醍醐味であるということを積極的に捉えてもらいたいと思う。QST としても理解を得る努力をこれからもしていきたいと思う。

[労組]： まず、異動する場合は早めに本人に打診し、考える時間をしっかり与えていただきたい。QST はそんなに人が足りないのか？

[機構]： 足りない。特に事務関係である。

◇ 定年延長について

[労組]： 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。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。

また、実際に身の回りの研究者の方でも65歳以降も有給で働きたいとの意見を聞いている。そういった制度は現在、機構にあるのか？新設する予定はないのか？現在、そもそも若者が少ない上に理系離れも進んでいることから、こういったベテランを上手く活用する必要があると思うが、機構としてどう考えるか？

[理事]： 事務系、技術系、研究系全ての人材が足りない中、そのノウハウをなくしてしまうことは非常に惜しいことであり、また、そういう方々の力を惜りないと今の事業を推進できないという側面もあることから、協力してもらいたいと思う。そのために今、何ができるかを具体的に考えていきたい。政府の方でも定年延長の話が出てきているが、具体的な形がまだ見えていないが、自分達の制度設計を考えていかなければいけないと思う。

◇ 創立記念日、共済制度について

[労組]： 創立記念日については設立を検討しないのか？それぐらいはあっても良いと思うのだが。併せて共済制度の加入制限を変更する事は考えていないのか。

[機構]： 検討していない。

以上

※あゆみ記事 訂正のお知らせ

前号の「あゆみ速報 QST70-04」の記事内容について、QSTより訂正依頼がありましたので、この場にてお知らせいたします。

(6ページ目 特定年俸制職員の退職手当の算出について)

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 ⇒正：36年

学卒 823,400円/年 残りの勤務年数 37年 ⇒正：38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。

⇒正：その時の給与改定を確認し、必要があれば見直しをする。
