

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 働き方改革への対応

原研労組は 2019 年 2 月 21 日 (木) に量研機構と事務折衝を開催し、「多様な働き方を支援する制度等の新設に伴う規程改正」、「働き方改革推進関連法への対応に伴う規程改正」及び「その他の事項」について議論を行いました。

ここでは議論の詳細についてご報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、量研機構：[機構] で表します。

[機構]： 本日は働き方改革などへの対応として、以下の内容について説明する。

- ① QST において多様な働き方を支援するため、制度をいくつか新設する予定である。主なものは3つで、「定年制職員等のリターン雇用制度」、「配偶者同行休業制度」、「永年勤続休暇」である。
- ② 次に 2019 年 4 月から「働き方改革推進関連法」が施行されるにあたり、法律への対応などのため、人事諸制度の見直しを行う。
- ③ 最後にその他の事項（職責手当、博士研究員）について説明を行う。

①多様な働き方を支援するための制度新設について

[機構]： 「定年制職員等のリターン雇用制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。これは、「結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤などやむを得ない家庭の事情により退職した定年制職員及び特定年俸制職員が復職できるリターン雇用制度」である。

対象は、機構※1 を退職した定年制職員又は特定年俸制職員のうち、本制度の適用を希望し、下記の要件を全て満たす者である。

- 結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等のやむを得ない家庭の事情により退職した者
- 機構に職員として在職していた期間※2 が3年以上である者
- 任期付職員としての採用時点で、退職後10年、並びに定年退職日を経過していない者

※1 旧放射線医学総合研究所で退職した者を含む。

※2 旧放射線医学総合研究所及び日本原子力研究開発機構での在職期間を通算する。

[機構]： この制度においては、原子力機構（JAEA）で退職した人は対象ではない。その人は JAEA 側のジョブリターン制度に登録してもらう。

制度に登録してもらって、ポストのニーズと退職者の希望が合致すれば採用試験を行う。試験は面接のみである。試験に合格すれば、1 年間は任期付き職員として採用し、ちゃんと復職して働けることを確認する。その後、所属長の推薦を経て定年制採用となる。

[機構]： 「配偶者同行休業制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。

これは、配偶者が外国に滞在する際に使用できる制度である。6ヶ月以上の継続が見込まれる場合に使用でき、最長は 3 年を超えない期間までである。この制度の導入にあたり、色々な規定の中にこの制度の文言が入ることになる。

[機構]： 「永年勤続休暇制度」を導入し、2019 年 4 月 1 日から施行する。

満 20 年、満 30 年勤続した職員にそれぞれ 5 日間の休暇を付与する。この休暇は 1 日単位で取得可能である。特定年俸制職員であれば、その期間もカウントされる。2019 年度に満 20 年、満 30 年（勤続 21 年目：1999 年入所、勤続 31 年目：1989 年入所）に達した人から適用となる。

➤ 「定年制職員等のリターン雇用制度」について

[労組]： この制度は JAEA でも「ジョブリターン制度」として既にある。利用するにはハードルが 2 つあり、労組としても何度か指摘している。

①職場側のニーズが必要となる点、②定年制職員に採用される前に所属長の推薦が必要となる点、である。所属長などにより、恣意的に採用されないようなことが起こらないように気をつけて運用してもらいたい。

[労組]： それから JAEA の退職者がリターン雇用制度の対象でないのはなぜか？核融合や量子ビームの分野で働いていた人もいると思うし、JAEA ではバックエンド関係などの仕事が多く、QST の方が良いという人もいるのではないか。

以前の団体交渉で、QST は人手不足と言っていたが JAEA 退職者も対象としても良いのではないか。

[機構]： QST と JAEA で 2 重の登録ができることになってしまうため、今回は対象外とした。そういった人は JAEA 側で登録していただきたい。

[労組]： 退職時にこの制度を利用するためのフォーマットや登録用紙などがもらえるのか。また、退職者への連絡はどのように行う予定なのか。

[機構]： 退職届は一身上の都合などを書いてある場合が多いが、リターン雇用制度を利用するには、家族の事情が分かるようにもう少し具体的に書いて欲しい。定期的に連絡する予定はないが、事情が発生する期間を書いてもらい、タイミングを見て声をかけてニーズとマッチングすれば採用に進むことになる。

[労組]： 介護などの場合だと退職時に見込み期間は分からないのではないかと。
また、今後、既に退職している人への連絡やアプローチは行うのか。

[機構]： 予定期間が分からない場合は未定として欲しい。既に退職している人には、最後に退職したときの資料や情報を見て、制度に登録する意思があるか聞いていくようにしたい。退職時の情報しかないため、全員に当たれるかどうかは分からないが。

[労組]： JAEA でも同じように既に退職した人に連絡を取っただけ。全員当たれたのかどうかは分からないが。8年ぐらいで復職を目指すようになって、なかなかマッチングが合わず、10年経過してしまった場合はどうなるのか。
また、本人でなく「家族の事情」が対象となるが、例えば子供の教育などは育児の一環と言えるのか。

[機構]： 10年経過で制度の対象者ではなくなる。子供の進学などだと、やむを得ないとまでは言えないかもしれない。

➤ 「配偶者同行休業制度」について

[労組]： JAEA にも同じような制度があるが、あちらでは最短 1 か月から使えて、期間については自由度が高い。実績として 1 か月の期間でも制度を利用した人はいるようだ。

[機構]： 現在の制度の案では最短 6 ヶ月となっている。期間をあまり短くしてもニーズがないのではないかと考えている。まずは制度を導入し、運用してみて要望があれば検討していきたい。

[労組]： この制度では、休業中は退職手当の期間率にはカウントされるのか。

[機構]： 休業期間は対象でなく、その期間は除いて計算される。

[労組]： 別添資料 2-3 定年制職員就業規程について、「ただし、労働契約法の規定により雇用期間の定めのない職員となった者を除く」の文言については何を意味するのか？

[機構]： 任期付職員は制度の対象外であるということを明示するためである。

[労組]： 別添資料 2-9 初任給、昇格、昇給等の基準換算率について、配偶者同行休業制度はゼロとなっているが、これの意味は？

[機構]： この制度での休業期間中は経験年数に加算しないということだ。例えば育児休業の場合は 100/100 以下となっており、加算がある。

[労組]： 別添資料 2-10 期末・勤勉手当支給細則について、期末手当は支給されるのか？

[機構]： 在職期間によるものとなっている。産休などと同じである。

[労組]： 配偶者同行休業制度について、国内は対象としないのか。

[機構]： QST では距離が離れた事業所として関西と六ヶ所があるが、国内は交通などの便がよく、海外に比べて行き来がしやすいと思う。今のところ、国内は検討していない。まずは海外で始める。

[労組]： 条件として、最低3年の継続勤務の意思が必要とあるが、年齢が58歳で定年まで3年に満たない場合などはどうなるのか。意思があればよいのか？

[機構]： 3年間働けないので、対象外ということになるかもしれない。

[労組]： 1回のみ延長できるとあるが、合計6年使えるのか？また、配偶者はQST職員でなくても良いか？

[機構]： 通算で最長3年ということだ。制度を利用してから期間が3年空けば、また利用できるようになる。配偶者の勤務先は関係ない。

➤ 「永年勤続休暇制度」について

[労組]： この制度は満20年、満30年でそれぞれ別に休暇があるのか？また、国家公務員などでも同様の制度はあるのか？

[機構]： 満20年、満30年とそれぞれ休暇がある。国家公務員にはこの制度はない。他の国立系機関では表彰&休暇というパターンが多い。例えば5日間連続での休暇などとなる場合が多いが、QSTでは休暇を取りやすくするために1日単位で取得可能とし、自由度を高めてある。

[労組]： JAEAでは連続休暇になっていたと思う。ちなみにQSTが始まってこの3年間（2016、2017、2018年度）の間に満20年、満30年に達していた人についてはどのような扱いとなるのか。

[機構]： 救済措置などはない。

②働き方改革推進関連法への対応について

[機構]： 次に働き方改革推進関連法への対応について説明する。

別添資料 5-2 職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程について説明する。

第9条が変更となる。勤務時間の記録は勤務管理システムで打刻するが、組合員層については今までと変わらない。ソシアで出勤、退勤時に打刻してもらう。管理監督者や裁量労働制の人はこれまで打刻を求めてこなかったが、これからは打刻してもらうことになる。

第13条の2 労働者の過半数を代表する者との書面による協定の内容を守らなければならないと明示した。

第 19 条の 3 10 日以上 of 年次休暇を付与された職員には、5 日の休暇を指定して取得させるとした。

別添資料 5-4 任期制業務補助員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程について、業務補助員の勤務時間が事業所で異なるため、時間を修正している。

➤ 勤務管理・超過勤務について

[労組]： 勤務管理システムのソシアとはどのようなシステムか？

[機構]： 出勤、退勤時にシステムにアクセスして登録する。JAEA のリシテアのように自動で打刻されるシステムとは異なる。出退勤時刻とは実労働時間のことである。

[労組]： システム上で朝 7 時に切り替わるということで、夜勤明けの時などは打刻できない。備考欄などを使用する必要がある。夜勤が頻繁にあるわけではないかもしれないが、システムをちゃんと改修するべきではないか。

[機構]： これは元々、放医研で利用していたシステムである。システムの根幹部分に関わるような話らしく、なかなか改修は難しいらしい。予算もかかってしまう。

[労組]： 月 60 時間を超える時間外労働の 50%割増賃金については、以前からと同じで、今回の変更には関係ないのか。

[機構]： 以前からそうになっている。

[労組]： 超過勤務の労働時間上限であるが、協定の所定労働時間（例えば 1 日 7 時間半）を超えた分なのか、法定労働時間 1 日 8 時間を超えた分なのか。

また働き方改革関連法により、協定を労基署へ届出する際に何か変更などはあるのか。

[機構]： 超勤の上限は所定労働時間から計算する。協定には勤務者代表のチェックボックスなどが入ることになっている。

[労組]： 超勤の協定について、上限は何時間となっているのか？

[機構]： 事業所ごとで異なるが、特別条項を使った場合で上限 600 時間、月 80 時間である。千葉地区などは 720 時間となっているが。

[労組]： 超勤については法令の上限を超えると罰則規定がある。30 万円以下の罰金など、罰則自体はそれほど厳しくはないような話ではあるが。そもそも罰則は誰に適用されるのか？課長などの管理監督者となるのか？

[機構]： 罰則よりも、そういうものを受けてしまったというイメージ悪化などが良くない。罰則は使用者、つまり経営者に課される。

参考： 時間外労働時間の上限規制の導入により、時間外労働の上限については、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情があり場合は、年 720 時間、単月 100 時間（休日労働を含む）複数月平均 80 時間（休日労働を含む）を限度に設定しなければならない。違反した場合には、「半年以下の懲役」もしくは「30 万円以下の罰金」が科せられる。

[労組]： 超勤が多く、忙しすぎて適応障害などを起こす場合もある。働かせ過ぎには気をつけていただきたい。QST では超勤はどこ部署が多いのか。偏りなどは見られるのか？

[機構]： そういったことには気を付けて、予防的措置を講じていきたい。

超勤は千葉本部などでは決算期に多い。プロジェクト型の職場も忙しいようで那珂研などは多い。協定の上限は超えない範囲ではあるが、特別条項はどこ事業所でもある程度は発動している。

➤ 裁量労働制度、同一労働・同一賃金について

[労組]： 高度プロフェッショナル制度について導入は検討しているのか。

[機構]： 今は検討していない。裁量労働制度でやっていく。

[労組]： 働き方関連法により同一労働・同一賃金が 1 年後から施行されるが、それにはどのように対応していくのか、検討状況を教えて欲しい。

[機構]： それについては検討中となる。

[労組]： 臨時雇員の無期雇用転換の状況を確認したい。今後は、同一労働・同一賃金により、仕事としては定年制職員と同じということになるのではないのか。

[機構]： 無期転換は 2019 年 4 月からの予定である。

[労組]： 最近、裁判で同じような雇用の人にも退職金を支払うべきとの判決が出た例がある。金額としては正職員と同じではないようであるが、今後、検討していただきたい。

➤ 年次休暇の時季指定について

[労組]： 年次有給休暇 5 日間の時季指定についてはどのように行うのか？

[機構]： 上半期は自由意思に任せ、積極的にとっていただきたいというだけだ。

10 月になって 5 日を消費していなければ、本人と所属長に通知をして休暇を取るよう促していく。夏季休暇、特別休暇等はこの 5 日に含まれない。

[機構]： 今回の働き方改革推進関連法への対応については、いろいろと規程が変わるので、時期をみて職員向けの説明会を開催したいと思っている。

③その他の事項（職責手当、博士研究員）について

▶ 職責手当支給細則の変更について

[機構]： 8級以上の人であるが、職責手当について、部長5種を9万5千円から10万円に上げる。これは次長級が部長級に上がるにも関わらず職責手当が上がらないため是正するものである。

予算の制約があるため、部長級4種、3種、所長級2種は5千円ずつ下げることになる。この変更で予算全体としては同じか若干増える形となる。この春の組織改編もあり、職級は部門長級、所長級などをなくして部長級に統一することにした。

[労組]： 我々としては、職責手当というと6級を思い浮かべてしまう。こちらについても6級に昇格すると手当がなくなって賃下げとなる状態を是正していただきたい。課長級が次長級に昇格する際にも職責手当が変わっていないようだが、こちらは良いのか？

[機構]： この昇格の際には級が変わっている。

▶ 博士研究員の給与体系等の見直しについて

[機構]： 博士研究員だが、これまでは月額45万円（年俸540万円）の1パターンのみであった。若手の研究者を確保したいので、制度を変えることにした。

安いほうに2段階を作って3段階とし、Ⅰ：年俸月額45万円（年俸540万円）、Ⅱ：40万円（年俸480万円）、Ⅲ：37万円（年俸444万円）とする。

業績については、所長をヘッドとして審査している。今いる博士研究員はこれまで通りの処遇で、4月1日以降の募集からこの見直しを適用する。

[労組]： 今いる博士研究員は業績を審査されて毎年、延長となっていると思うが、その延長となった場合でもこれまで通りの処遇となるのか。

[機構]： そうだ。

[労組]： 3段階の人数や割合などは何か考えているのか？段階が異なると、年俸以外にも何か処遇などの差はあるのか。

[機構]： QSTには博士研究員は30人ぐらいいて、3人ぐらいは増やせるかと考えている。10%増加といったところだ。各段階で年俸以外の差はつけない。

[労組]： この制度と特定年俸制職員とは何か関わりがあるのか。

[機構]： 関係ない、別ものだ。割合はその時に応募してきた人の状態で決まるが、ほとんどの人はⅠかⅡになると思う。任期は3年が最長で1年ごとに延長となる。

[労組]：例えばⅢで採用されたが、延長の時に業績が優秀だから途中でⅠやⅡに上がるなどということはあるのか？

[機構]：考えていない。テニユアトラックで正職員採用を目指してもらうことになる。

➤ **労働組合への加入について**

[労組]：一般論として、労組加入時にチェックオフなど事務手続きを依頼するが、その情報が上司などに伝わって、上司が加入者に対して、組合について色々とコメントをするような場合がある。

悪意か善意か、単なる会話なのかは分からないが、若い人に対して直属の上司から色々言われてしまうと、若い人は必要以上に心配してしまう可能性があると思われる。そのようなことは労働組合法に抵触する可能性があるため、労組としては行うべきではないと考えるが、QSTとしてはどのように考えるか。

[機構]：気を付けたい。

[労組]：労組の新人向け説明会についてだが、JAEAでは新人研修時にお昼休みなどに時間を割いてもらって説明会を開催している。2019年度からQSTでも行いたいと考えているので、検討していただきたい。

[機構]：新人研修は行っており、その後に各部署へ配属となる。フォローアップなどは、また後日に行っている。説明会については検討する。

以上

多様な働き方を支援するための制度導入について

QSTでは、この春より多様な働き方を支援するため、新しい制度（「定年制職員等のリターン雇用制度」、「配偶者同行休業制度」、「永年勤続休暇」）が導入されます。

これらの制度については、原研労組がかねてより「JAEAにあるのだから、QSTでも導入を検討するように」と要求書・団体交渉等で訴えてきたものであり、今回、ついに実現することができました。

新しい制度が導入された後も、利用者のアンケートを取るなどして、常に制度の改善を図り、その内容を労組と協議することなどを要求していきます。今後も原研労組は、QSTにおける処遇や職場環境の改善のため、その役割を果たしていく所存であります。
