

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 5/31 (金) 議論の報告

5月9日(木)に量研機構(QST)へ提出した「2019年度春闘要求書(ボーナス・賃金・労働条件等の改善)」について、5月24日(金)に文書回答を受領しました。その後、5月31日(金)に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、春闘要求書に対する回答の内容等について議論を行いました。

なお、本事務折衝は史上初となる「原研労組」と「放医研労組」との共同での開催となりました！以下にその議事内容をご報告いたします。

次回の団体交渉は、6月17日(月)に千葉の放医研において、原研労組と放医研労組との共同で開催する予定です。量研機構で働く皆様の処遇・職場環境の改善に向けて、両労組で力を合わせて前向きな回答を引き出せるように交渉を行いますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

以下、原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]で表します。

◎6月期末・勤勉手当の支給月数(5/24のQST回答)

1) 定年制職員

2. 225月(期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計)

2) 任期付職員

2. 225月(期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計)

3) 任期付職員(専門業務員)

1. 45月

4) 専門業務員

1. 45月

1. 6月期末勤勉手当(ボーナス)について

[原研労]： 今回の「6月期の期末勤勉手当2.225月」は人事院勧告の年間4.450月の半分の数値で、つまり6月と12月を同じ数値とする方針であるのか？

[QST]： そうだ、人事院勧告で出された「年間4.450月、6月・12月でそれぞれ半分ずつ」とする方針である。

[原研労]： JAEAも全く同じ数値であった。月数としては、我々の要求からはるかに遠いもので、もっと自主性・独自性を発揮して欲しいと考えている。

また、臨時用員の支給の数値は回答書に書かれていないので教えて欲しい。

[QST]： 今期についても、これまでと同じ日数である。支給日数は勤務期間によるものとなっているが、最大で以下の数値となる。

6 月期：日給×最大 17 日、 12 月期：日給×最大 32 日（年間で最大 49 日）

[原研労]： 勤勉手当の 1.825 月は公務員の 1.850 月よりは少し小さい数値となっている。また、人事評価の成績率は、12 月が反映無しで、6 月に全てを反映するようにしている。こういった部分は公務員とは異なる制度設計となっており、独自性を出せるのであれば、その他の部分もっと出して欲しい。具体的には、役職者よりも若手にもっと手厚くして欲しいと考えている。

[QST]： 役職者は、その職責に応じて手当などを加算しているものである。今後この方向性で行くつもりである。

[放医労]： いつも回答は「公務員と同じ」としているが、実際には我々は公務員ではないため少しでも努力の跡を見せて欲しい。

[原研労]： 専門業務員（再雇用嘱託）の期末手当 1.45 月については JAEA の 1.40 月（常勤）よりも良い。

また、臨時用員の支給日数（年間 49 日）は JAEA と同じだが、日給が QST は 6,100 円、JAEA は 6,300 円となっているため、トータルでは安くなっている。今後の同一労働・同一賃金も見据えて改善をして欲しい部分である。

[原研労]： 5 級の技術員手当だが、今回も支給式に経過措置が入っているのか。

[QST]： 入っている。

[原研労]： 今回の期末・勤勉手当の回答は満足のいくものではなく、持ち帰らせて検討させてもらう。まだ人事評価の成績率が確定しておらず、その結果を反映すると、各個人としては少し変わると思う。そういったところもこれから詰めていきたい。QST としても再検討をするようにお願いしたい。

2. 技術員手当について

[原研労]： 研究員手当 及び 技術員手当については、2018 年秋の団体交渉等で「法人統合によるゆがみがある」ということを機構は認めたものの、今回の回答ではそれが全く反映されていない。改善のための検討状況についてお伺いしたい。

[QST]： 「法人統合のゆがみ」とは事務折衝等で人事から発言があったと思うが、あくまで現状を表しただけで、何かを変更するという趣旨の発言ではなかった。

[原研労]： 2018 年秋の団体交渉では理事も同様に「ゆがみが出ている」旨の発言をしており、「何とかしたいと思っている」という話をされていたと認識している。

[QST]： 研究員については研究員手当がついており、5 級は 2 万円、6 級は 3 万円である。技術員については、6 級では手当が出なくなっているのが現状である。

[放医労]： 今回の 6 級技術員手当の経過措置については、いきなり減額となったと考えている。統合後、「職責手当が支給されるまでは技術員手当の経過措置がある」という認識であり、我々としてはまるで騙されたように感じている。

[QST]： その時は「6級＝準管理職」で職責手当があった。元々の考え方としては「6級に上がるまでは技術員手当が出される」というつもりであり、当時も今も考え方は変わっていない。言葉足らずと言われればそうであったかもしれないが。

[放医労]： 我々、職員としては、いきなりこのような事をやられてしまったと受け止めている。対象者にとっては大きな不利益となっているのが現状である。

[原研労]： 仮に経過措置や法人統合時の約束は脇に置いておいたとしても、人事制度として「6級になると手当がなくなり、減給となる」状態は健全だと考えているのか？どのように考えているのか、お伺いしたい。

[放医労]： 労組としては、人事制度上でも問題が出ていると考えている。昇級すると減給となるため、一部に「昇級したくない」と話している人も出ている。昇級しないということはポストにつけられる人員が足りなくなる恐れがある。

[QST]： 現在の制度では5級も技術員手当の設定はなく、経過措置として受給している人だけの問題である。人事制度上の問題はないものと考えている。

[原研労]： 例えば、緩和措置などは考えられないのか。月収などで見たときに、昇級時に減給とならないような制度にはできないのか。

[原研労]： 5、6級はちょうど30代後半から40代ぐらいで、働き盛りの世代である。昇級で減給となるようではモチベーション上でも問題であり、なんらかの緩和措置の検討をして欲しい。

3. 責任者手当の設立について

[原研労]： 放射線取扱主任者及び電気主任技術者の手当の新設の提案についての回答は、全くこちらの趣旨を理解していないのではないかと？もう一度要求書を読み直していただきたい。労組としては「責任者手当」として要求しているが、回答では受験の費用負担など「資格取得の支援」をしているというものであった。

[QST]： QSTとしては、受験費用の支援や報奨金の支給、理事長表彰などで資格取得時の奨励をしている。

[放医労]： 責任者手当はダメ、資格取得の支援はOKとはその違いはどのような判断としているのか？

[QST]： 報奨金はQSTになってからできたものである。事業を進める上で、有資格者が必要なので資格取得の支援をしている。責任者手当を設立しても、実際に支給される人は各事業所で責任者に選任されている人だけなので、かなり限られた人数のみとなる。

[原研労]： 報奨金として一時的にもらえるものも良いが、継続的にもらえるようになるとさらにモチベーションが上がるのではないかと。JAEAでは原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者、電気主任技術者などに責任者手当が支給されており、QSTでも検討していただきたい。

[放医労]： 放射線取扱主任者の資格を持っている人はそれなりの数があるが、責任者となっても手当がなく、「責任と負担が増えるだけ」なのでやりたがらない人も多いようだ。手当の設立を是非、ご検討願いたい。

4. 任期制職員の無期転換について

[原研労]： 2019年3月で権利を取得した臨時用員の無期転換状況を教えて欲しい。

[QST]： 4/1付けで18名中8名である。希望をした人は全て無期に転換している。無期転換を希望していない人も契約は更新し、雇用は継続している。

[QST]： 全体として、任期制職員は210名中33名が転換された。これは臨時用員を含む数である。無期転換の権利がある人が210名ということであり、権利行使していない人も、契約は更新して雇用継続している。ちなみに「任期制職員」という枠組みであれば、QSTには1000人以上がいる。

5. 働き方改革、同一労働・同一賃金への対応について

[原研労]： 先日、原子力機構では業務連絡で「適正な労働時間管理の徹底等について」というものが出ており、働き方改革へ対応するため、適切に労働時間を管理するようという内容であった。

QSTでもサービス残業撲滅のためにこういった適正管理の取り組みを行っていただきたい。昔ながらの研究者体質の上司は「自己研鑽をよし」とするような話が以前はよく聞かれたが、機構としては現状を把握しているのか？今後、ますますの取り組みを期待している。

[QST]： 2019年3月に各拠点を回って働き方改革への対応の説明を行い、超勤管理についても説明を行った。「働き方改革」へ対応した制度は始まったばかりなので状況を確認して、また適宜、連絡などをしていきたい。

[原研労]： 説明会で話を聞いただけではなかなか浸透しないと思われるため、勤怠管理システムに入力された実績値などを見て、適正に管理されているのか対策を検討してもらいたい。

[原研労]： 同一労働・同一賃金に関してお伺いしたい。労組の主張する「臨時用員に対する退職金支給」を同一労働・同一賃金に併せて検討していると読める回答であったが、検討状況など言える範囲でお教え願いたい。

臨時用員はこれまでのJAERI、JAEAを支えてきた逸材であり、引き続きQSTの成長にも尽力している方々である。その点を考慮し、検討していただきたい。

[QST]： 同一労働・同一賃金への対応については、これから議論をしていく。その中に臨時用員の退職金を検討することも含まれる。まだ何かを言える段階にはない。

[原研労]： 少なくとも、臨時用員の退職金制度の検討は行うということで認識した。また、臨時用員の日給の改善についても併せて検討して欲しい。

6. 働きやすい職場環境の整備について

◎子育て支援について

[原研労]： 先日、原子力機構では業務連絡で「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」というものが出されていた。労組の改善要求に対応したものでニーズ調査をしているものと思われる。QSTではこういった取り組みは行わないのか？QST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。

[QST]： 2018年4月にダイバーシティ推進室を立ち上げ、国の「育児支援割引制度」を使って「ベビーシッター利用補助制度」を設けた。また、「研究支援要員制度」といって、育児などの事由がある人が補助要員を配置するときの支援をする制度を設けた。

[原研労]： ベビーシッター、研究支援要員の利用実績はどの程度か？

[QST]： 研究支援要員はそれなりに実績があり、ベビーシッターの方も数が少ないが実績はある。しかし、播磨・、六ヶ所など、地域によってはベビーシッター自体が少なく、なかなか利用しづらいこともあるようだ。

[原研労]： 研究支援要員はどういった人が採用されるのか？期間はどの程度か？身分として学生は対象となるのか？

[QST]： まずは支援が必要な人を募り、状況の確認などを行う。それから研究支援要員を公募し、手続きを経てから採用となる。期間は状況によるが、年度単位となることが多い。身分としては、学生はOKだし、それ以外でもOKである。

◎在宅勤務制度について

[原研労]： 労組の主張する在宅勤務制度について、検討を開始したとのことであるが、現在の検討状況などについて教えていただきたい。

[QST]： 2018年度の後半から検討を開始した。まだ検討中で、具体的に内容を詰めていくのはこれからである。

[原研労]： JAEAでも2019年4月から在宅勤務の試行運用が始まった。しかし、シンククライアントPCのサーバーが高価で約80万円もかかり、予算の面からあまり対象を広げることは難しいとの話ことであった。あまり予算をかけずに、もっと現代的な制度としていただきたい。また、対象とする仕事の内容や、研究系・技術系・事務系など何か想定しているようなものはあるのか。

[QST]： なるべく予算をかけない方向で考えたい。しかし、現状ではシンククライアントPCは必要だと考えている。ソフト対応とするかハード対応とするか、どのような業務内容を対象とするかなどの詳細はこれから検討する予定である。

◎扶養・子供手当、放射線手当について

[放医労]： 要求書に対する回答で具体性がなかったものについて聞きたい。

扶養手当について、「配偶者が他の勤め先等で扶養手当に相当するものを受給している」と給与明細などで確認されると、「QST 職員の子供手当が削られる」という運用をしているとの話を聞いた。

確かに規程でそのように読める文言はあるが、旧放医研時代にはそのようなそんなことは行っていなかったのではないかと思っている。QST になってから突然始まったように思っているが、それは一体なぜなのか？

[QST]： 旧放医研の規程にも書いてあったことで、QST ではそれを引き継いでいる。大まかには配偶者が勤め先で扶養手当をもらってれば、QST 職員の子供手当をなくすというもので、その規程の趣旨に沿って運用をしている。

[放医労]： 子供手当は「子供の扶養に対して出しているもの」であるはずで、扶養している事実があれば出すべきではないか？規程の文言には「類するもの」との表現があり、かなりあいまいな基準で、事務方も多くのかかなり手間暇をかけてそんなことを確認しているのではないかと思っている。

わざわざ手間暇をかけてそんな事をやる必要があるのか検討していただきたい。過去にはそんなことはやっていなかったのではないかと思っているのだが。

[放医労]： 次に放射線手当についてお伺いしたい。「放射線手当については職責手当との併給は禁止」との規程がある。

[QST]： 職責手当受給者は自分の裁量で仕事をしており、放射線手当については支給していない。

[放医労]： そもそも別の手当のため、「併給」との表現はいかなものかと思われる。それに、基本的には放射線作業に対する手当のはずで、職責とは別の話であると認識している。旧放医研時代は職責手当と同時支給されていたのではないかと改善を検討していただきたい。

◎創立記念日、永年勤続休暇について

[原研労]： 創立記念日を休日としている法人は JAEA、理研、JST など数多くある（JAXA、JAMSTEC はしていない）。QST でも是非ともご検討をお願いしたい。

また、2019 年度から「永年勤続休暇制度」が整備されたことは評価したい。しかし、QST 発足の 2016 年度から 2018 年度までの 3 年間に満 20 年、満 30 年に達した人はその機会がなかった。遡及措置などをして、QST としては特に困ることはないのではないかと？

[QST]： 働き方改革への対応もあるので、休みを増やすより、まずは年休の取得率を上げていきたい。それが先かと思っている。

[原研労]： 働き方改革への対応は別の話で、休暇を付与するだけなら何か方法があるのではないかと？

以上