

# 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 6 月期ボーナスを仮妥結！

6月17日(月)に千葉の放医研において、量研機構(QST)との団体交渉を原研労組と放医研労組との共同で開催しました。両労組が結束することで、改善を求める声が大きくなり、賃金・労働条件等の要求実現に近づくことができると考えております。

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いること、また、職員のみならず、専門業務員についても給与・ボーナスともに改善し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、人事制度・労働条件等についても併せて議論を行い、「6級技術職の手当削減への対応」、「働きやすい職場環境・人事制度の構築」、「仙台の放射光施設建設への対応」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：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]、理事：[理事]で表します。

\*\*\*\*\*

### 1. 6月期末勤勉手当(ボーナス)について

[原研労]：今年度の6月一時金については、5月31日の那珂研での事務折衝で回答及び説明があった。労組としては回答には不満であり、再度検討するよう口頭で要求した。これに対するQST側の検討結果を確認したい。(以下、QST回答の月数)

○定年制職員及び任期付職員：2.225月

(期末手当0.4月、勤勉手当1.825月の合計、昨年度比で年間+0.05月)

○専門業務員：1.450月(昨年度比で年間+0.05月)

[理事]：今回の回答はQSTとして独法通則法、国家公務員の水準などを見て、できる限りの検討をした結果である。QSTとして独自の動きはしているが、法律などのかせがかかっており、できることが限られているのが現状である。

[放医労]：かせやしがらみなど色々あるとは思いますが、何が一番効いているのか？

[理事]：我々は大きなプロジェクトや、民間で出来ないことをやるために作られた研究開発機関である。そのため、運営上でどうしても国家公務員と似てきてしまう。

旧原子力機構系は原子力基本法を基にしているし、旧放医研系は元々、国家公務員であった。かせについては、研究開発機関の成り立ちによるものが大きいと思う。

**[原研労]：** かせがあるにしても、労組として言いたいことはある。まず、役職者には3重の加算をして優遇されており、もっと若い人に重きを置いて欲しい。

また、勤勉手当・成績率の数値などは、現在でも国家公務員とは異なるもので独自のことをしている。例えば勤勉手当枠を全て6月の期末で支給することはQST独自の判断であるはず。もっと努力して支給式などにもQSTの独自性を出して欲しい。

**[理事]：** QSTとしても、社会情勢と同じように職員の高齢化が進んでいる。若い世代をキチンと確保しないと事業の遂行に影響し、組織の計画に支障が出てしまう。

若い人を優遇していくのは、今後、重要なことだと考えている。一方で、今いる人達を軽視することはできない事情もあり、色々とバランスを取った結果が今の姿である。大きな立ち位置として若い人を重視していく方針は持っているが、今すぐに大幅な配算の変更はできないのが実情である。

**[原研労]：** 役職者は毎月の給与内で職責手当などが出ている。その上、期末手当についても配算にあたって「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ものとなっている。

もともと本給の高い役職者層に対して期末手当においても「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。

労組としては、期末手当ぐらひは若い人に手厚くしてはどうかと言いたい。

**[原研労]：** また、専門業務員（再雇用嘱託）について、2019年度から専門業務員の月給を+400円、2018年12月期より期末手当を年間+0.05月など、一部前進はある。一方で2018年に退職金が大幅に削減されるなどがあった。このことについてQSTとしてはどのように考えているのか？

**[理事]：** 現代では平均寿命が延びて、昔はうまくいっていたシステムが揺らいでおり、維持ができなくなっている。定年退職後も働いてもらっているのは、その人にとって一つの生き甲斐・やり甲斐にもなっていると思うし、QSTとしてもありがたい事であると考えている。

しかし、配分についてはどこまでできるかというところ、なかなか難しいところがある。今は過渡期であり、あまり工夫をしすぎると現実と乖離が出てしまう。世の中全体の動きと歩調を合わせて改善をしていきたいと考えている。

**[原研労]：** 次に期末手当の期間率についてだが、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一時金が支給されないものとなっている。さらなる改善はできないのか？

**[QST]：** 勤務実績なしの場合、公平・公正の観点から期末手当を支給することは難しいと考えている。

[原研労]： 勤務実績無しでの支給が難しいとしても、育休の人達に期間率の説明はちゃんと行っているのか？「2日間の勤務」をするだけでだいぶ違ってくるため、働いている人にとっては結構大きい話である。

[QST]： その都度、周知・説明をしている訳ではない。期間率については規程で決まっていることなので、職員は知っておいて欲しいということである。

[原研労]： 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、一時金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人事評価の査定幅を小さくしていることなど、QST 独自の努力で改善できる要求であるにも関わらず、前進が無かったことは残念である。
- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、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、6月期末手当についてはやむなく合意することとする。

なお、協定書の締結にあたっては、組合の手続き上、中央委員会での承認が必要となるので、詳しくは事務方と詰めていきたい。

[理事]： 合意に感謝する。これで6月28日の支給ができる。これからも努力は継続していきたい。

## 2. 技術員手当について

[原研労]： 5級の技術員手当が6級に昇給するとなくなり、実質的に減給となる問題については、前回の団交・事務折衝において「法人統合によるゆがみ」であるとの説明を受け、今後の課題であるとの趣旨であったが、何か妙案はあるのか。

あまりにも「ゆがみすぎ」であり、実際に5級の職員が6級になりたくないという話もあるようで、変な話になっている。また、言うまでもなく技術者なくして研究所は成り立たないので、技術員手当の制度も再度検討していただきたい。

[QST]： この件に関しては前提条件の変質があった。会計検査・労基署などの指摘を受け、6級が管理職に相応しい仕事をしているのかという話となり、これまでと連続性がなくなってしまった。QSTとしては経過措置を設けるなどして断裂をなだらかにする努力をしてきた。

[原研労]： 今後、緩和措置などを検討する予定はあるのか？

[QST]： 5級は経過措置として技術員手当があるが、6級は技術員手当も職責手当もないのが現状である。

**[放医労]：** 職員としては「6級に上がるまで」という説明は受けた覚えはない。そういうことだけは言っておきたい。

**[QST]：** 「管理職となり職責手当が支給されるまで」という話だが、当時、6級は管理職であったため、そういう意味では考え方は変わっていない。

**[放医労]：** 職制の変更時などに「ソフトランディング」と言っていたことについてはどのように考えているのか？

**[QST]：** ソフトランディングを考慮した結果、今のよう形になったものである。

**[理事]：** この件に関しては2段階で屈折があった。1段階には対応したつもりだが、2段階目は想定外であった。

**[原研労]：** 仮にこれまでの経緯や統合時などの約束を脇へ置いておいたとしても、現状の制度は良いものと考えているのか？

**[理事]：** 職制の変更によって超勤手当は付くようになっている。管理職としての職責手当はないが。

**[原研労]：** 超勤はしない人もいるし、技術員手当・職責手当と超勤手当とは別の話ではないのか。単純に、技術員手当の受給者が5級から6級に昇任すると月収ベースでは収入が減ってしまっており、モチベーション上でも問題があると考えている。

**[理事]：** この件に関して職員の皆さんには、5級から6級への昇級時に減収となるという短期の話だけでなく、人生設計などを考えて長い目で見て対応してもらいたい。

**[QST]：** この件では、6級の人も職責手当がなくなって減収となっている。5級だけでなく、職制を見直したことによるQST全体としての話である。

**[原研労]：** それでは5級6級とも不利益を被っているという話ではないか？そもそも当時は手当を出していたわけで、財源はあるのではないか？

労組としては、何らかの緩和措置やモチベーション対策などを検討していただきたい。30代後半から40代でQSTにとっても重要な働き盛りの世代のはずである。

**[理事]：** この問題は引き続きフォローしていきたい。

### 3. 定年延長について

**[原研労]：** 従前から定年延長の検討や継続雇用者（業務補助員）の労働条件向上を求めている。いつも回答は「国や他の政府関係法人の動向を踏まえて」であるが、QSTとして独自に何か検討していることはないのか。ところで、継続雇用者の給与は財源として人件費の枠から出ているのか？

**[理事]：** 人件費の枠である。定年延長については、世の中では色々な話が飛び交っており、まだ何かを決められる段階ではない。今すぐの論点ではないと考える。

## 4. 仙台の放射光施設建設について

[原研労]：今年度内に、仙台において次世代放射光施設の建設が着工され、2023年度に施設の運用が開始されるということである。それに向けての人員の増員や配置について、既に検討を始めているのか？ギリギリになっての人事異動による穴埋めをすることににならないよう、計画的に考えてもらいたい。

[理事]：この事業はパートナーと一緒に進める話である。そもそも建設後の運営をどこの組織が行うのかが決まっていない。事業を進めるための財団があり、構成はQSTの他、電力会社、大学、自治体などである。

今は人を集めている段階で、加速器を作る人をかき集めている。理研は昔、Spring-8を建設したので、その人達を集めている。また、運営交付金以外の外側のお金（補助金）を使って新たに人を雇用する制度を導入した。

[原研労]：研究系はそのようにして集まるかもしれないが、施設を支える技術系なども必要ではないか？現在の職場から異動となる人も出てくると思うのだが。

[理事]：イメージとしては仙台に支所を作って建設を進める。運転をどのような枠組みで行うのかは未定である。例えば、工務の部門は東北電力の人などが担ってくれないか検討している。

## 5. 退職金削減について

[原研労]：退職金の調整率が87.0%でも納得できないものが、2018年にさらに引き下げられ、83.7%になった。この措置は今まで働いてきた者の貢献度が無視され、モチベーションの低下も招く。

他法人では定年退職後の人の処遇改善をするなどで対応している。QSTにおいても、常に世界のトップを目指す機関であるならば、何をしたらいいのか自ら答えは出せないものか？

[QST]：QSTでは退職金削減への補填は考えていない。ただし、決して補填という訳ではないが、同一労働・同一賃金などに合わせて、例えば地域調整手当などをどうするかなどは今後の検討課題として入ってくると思う。

[原研労]：全く考えていないよりはマシなので、多少なりとも処遇が改善されることを期待している。

## 6. 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

[原研労]：昨今、インフルエンザの感染による休暇が、年度末に見受けられる。インフルエンザは感染してから発症するまでの潜伏期間が長く、家族が感染していても自分は大丈夫だと思い出勤することにより、職場への感染が拡大するということもあっ

たようだ。その他いろいろな想定ができるが、このようなことが起こらないよう、新たに有給の病気休暇制度を新設または現行の制度を改正することにより対応することを検討願いたい。例えば、最近 JAEA ではフレックスタイムのコアタイムを短縮できる事由に「傷病等」が追加され、通院などの際に便利になっている。

**[QST] :** QST のフレックス制度にはコアタイムはなく、そういう意味では使いやすくなっている。短期の病気休暇制度は特に予定がない。

育児・介護への対応では、テレワークの導入を検討している。ただし、検討を始めたばかりで何かを言える段階ではない。

**[原研労] :** 在宅勤務制度とテレワークは何が違うのか？

**[QST] :** 在宅勤務は自宅のみだが、テレワークはサテライトオフィスの利用などが考えられる。

### ○メンタルヘルスへの対応について

**[原研労] :** ストレスチェックについては、適切に運用されていると考えている。しかし、設問に答えるだけの調査結果を過信するのではなく、常に各職場において職場環境を確認しながら、職員のメンタルヘルスについて注意深く見ていけるように整えてほしい。ストレスチェックで数値が高い人、超過勤務の多い人などはどのように対応しているのか？

**[QST] :** 産業医が把握しており、チェックやフォローをしている。

### ○年次休暇の繰り越し枠について

**[原研労] :** 現在、年次休暇の繰り越し枠は 20 日、年休最大 40 日であるが、働き過ぎを防ぐべく、余裕を持った年次有給の取得及び、病気における止むを得ない休暇もとれるよう、JAXA などの繰り越し枠 40 日、年休最大 60 日に増加することを検討していただきたい。

JAEA では年休最大 40 日だが、病欠用に別途 20 日の繰り越し枠があり入院時などに使えるものとなっている。先ほど、職員の年齢層が上がっているとお話もあり、それに対応するためにも検討してはどうか？

**[QST] :** 年休最大 40 日で、今すぐに見直す予定はない。QST では病気休暇制度があり、最大 90 日までは有給で休めるので、こちらを使ってもらいたい。給与は満額で支給され、期末手当は期間率などがかかる。また、その後の休職は最長 3 年まである。欠勤の制度もあるが、短期の対応で長期のものではない。

### ○看護休暇について

**[原研労] :** 看護休暇について、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 などの対象要件（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。

**[QST]**： QST では「小学校入学の始期に達するまで」、「年 5 日まで」となっており、今すぐ見直す予定はない。

### ○人材交流制度について

**[原研労]**： 旧放医研と旧原子力機構の職場間の交流や相互理解の促進を図るため、JAEA で導入されている「機構内人材交流制度」の導入を検討してはどうか？

**[理事]**： QST は 3 つの異なる部門がくっついた組織である。そういった制度は、組織の規模がある程度、大きくないとできない。それぞれの専門分野が大きく異なるため、交流制度を入れてもあまりメリットはないのではないかと。

**[原研労]**： 職員にそういったニーズはないのか？JAEA ではモチベーション維持ということも視野に入れて制度を運用している。

**[理事]**： 要望が出てきたら検討はするが、まずはそれぞれの部門がやっていることの相互理解を進めたい。人材交流については、計算センターの人が実際に理論計算をしている人のところに行くのは効果があったと思う。

### ○理事長ファンド等による予算・若手の研究推進について

**[原研労]**： 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。QST 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？QST ではプロジェクト型の事業が多いのではないかと？

**[理事]**： QST では萌芽研究の制度があり、1 件 200~300 万円のものが年間 20 件程度採択されている。更新で最大 3 年まで予算がつく。QST の規模を考えれば頑張っているほうだと思う。

また、核融合や 3GeV 放射光はプロジェクト型だが、放医研、高崎などはスモールサイエンス型の事業だと思っている。

### ○食堂の職員カード利用拡大について

**[放医労]**： 各拠点における食堂利用については、職員カードによる食費の給与からの控除が行われているが、放医研だけが対応されていない。放医研の食堂についても職員カードを利用できるようにし、全事業所共通で使用できるようにしてはどうか。

**[QST]**： 技術的にできないことはないが、予算などの制約もある。今後、タイミングなどをみて対応できるか検討することになると思う。

以上