

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

科労協 共同団体交渉 9/25(水)の報告

原子力機構(JAEA)に対する科労協・原研労組の共同団体交渉を2019年9月25日(水)に行いました。団交の議事を皆様にご報告いたします。以下、科労協:[科労協]、原研労組:[原研労]、原子力機構:[JAEA]、三浦理事:[理事]で表します。

1. はじめに

[科労協]: 9月4日付けで科労協・原研労組の共同要求書を提出した。9月13日付けで回答を受け取ったが、本日はその内容等について交渉したい。

春闘では、民間企業はベースアップや一時金の満額回答が多く出ているが、我々については良い話が聞かれないので、本日はぜひとも良い話を出してもらいたい。まずは経営者として描く法人の理想像と経営方針について伺いたい。

[理事]: JAEAは国立研究開発法人となり、研究成果の最大化を目指している。原子力業界は厳しい状況だが、労組とも協力してやっていきたい。本日は回答書に対するご意見などを伺いたい。平成17年10月に原研-サイクルが統合し、JAEAは我が国唯一の総合的な原子力研究機関となった。我々は法律においてミッションが掲げられている法人である。

現在、JAEAの「将来ビジョン2050(案)」を作っており、近日中に公表する予定である。我々の研究開発成果や持っている技術について、社会実装できるものはしていき、イノベーションの創出を掲げている。JAEAでは部門によって大きく中身が異なっている。基礎基盤的なことから実証的なことまで様々なバリエーションがあるが、ビジョンを踏まえて各部門で進めていく。

2. 賃金・一時金・退職金等について

[科労協]: 原子力分野が厳しい状況で、JAEAの職員の皆さんがご苦勞をなさっていると聞いている。働く者としては、その苦勞に見合った対価をもらいたい。我々は労働三権が保障されており、交渉する権利がある。より良い労働条件を頂きたいと考えている。

[科労協]: 毎回述べているが、最初に賃金に対する考え方を述べる。賃金というのは、本来労働の対価であり、「仕事をしたこと」に対して支払われるものである。働いた分、対価が支払われるのは、当然のことである。それと同時に、賃金が職員の労働意欲を左右する大きなファクターであることも周知の事実である。

[科労協]: 賃金と関連して地域手当についても述べる。2015年4月の総合的見直しは、地域手当の格差を広げることが目的であり、特にJAEAにおいては、本給を下げる分だけ

国家公務員にならぬ、地域手当の引き上げがあった部分について変更しておらず引き下げのみとなっているのではないか。

我々の法人は、働く場所によって業務内容は変わっても、仕事をするには変わり無い。労働の対価として、地域手当に相当する分の賃金を全員に再配分するなどの対応を取る。仕事が増えても、本来の業務に見合う賃金が支払われていない状況では、職員のモチベーションは上がるはずが無い。

[JAEA] : 賃上げについては回答書のとおりである。独法通則法などの制約があり、総合的に判断した結果である。それに人事院勧告の閣議決定がされておらず、回答できる段階にない。

地域手当に関しては、JAEA で対象となる一部の事業所や再雇用嘱託に対しては支給しており、努力はしている。

一時金については、原研労組の要求書が出されてから回答を行いたい。また、退職金に関しては、国民の理解が得られるよう、国家公務員に準拠して運用している。

[科労協] : 努力については評価したい。しかし、2015年に賃下げがあり、未だにその時のレベルまで回復していないことは我々としてお伝えしておく。

3. 独立行政法人改革について

[科労協] : 我々は法人の再編などがあった場合についても、事業、雇用、賃金等の労働条件についても維持・向上を図るよう求めている。

回答には「今後も機構として適切に対処していく所存である」とあるが、事業（仕事）を守り、職員の雇用を守り、労働条件として賃金やその他の条件を守るため、JAEAとしては適切な対応をしているのか。また、QST に移籍した事業所との情報交換はしているのか。

[JAEA] : QST との間で協定に基づく協議は、公式なものは少なくとも年1回実施している。テーマごとの担当者間の協議は適宜、行っている。

[科労協] : JAEA では新卒者等の採用にご苦勞なさっているとお聞きしている。労組としては処遇の改善についても必要なことだと考えている。また、「原資がない」と盛んにおっしゃっているが、予算等の必要性を国に訴えていくことも重要であると考えている。

4. 差別処遇について

[科労協] : これは残念な話であるが、「旧動燃から続く不当差別」についてである。春闘交渉においては、差別処遇を是正するために速やかに職員の賃金を回復することを求めた。原研労と誠実な労使交渉を進め、問題を明らかにして交渉で解決をはかってもらいたかったが、やむを得ず原告団の皆さんは訴訟を起こすこととなった。裁判はこれまで19回の公判を行っているが、進行が遅い気がする。速やかな進行を心掛けてもらいたい。

中期目標において「安全を最優先とする」とされているが、そのためには時には批判的な意見も受け入れて見直さねばならない。機構改革によって、安全のためにもJAEAの仕事に対する考え方、職員等に対する姿勢、法人としての体質を改め、真摯に対応して頂きたい。

5. 宿舎の戸数・使用料について

[科労協]： 次は宿舎についてである。これも春の団交の際に質問したものについて、現在の状況を確認したい。科労協は、宿舎も労働条件の1つととらえており、要求では最大限の努力をすることを求めている。

JAEAの場合、2012年12月14日の見直し計画で宿舎を大幅削減となっていたが、現状の削減戸数はどうなっているのか？ また、宿舎使用料について、「国の動向等を踏まえ、検討していきたい」とあるが、具体的にはどのような検討を行うのか。宿舎使用料の引き上げをしないよう、前向きな検討をするよう求める。

[科労協]： 持ち家のある職員も多いと聞くことから、住居手当についても増額するよう求める。また、今年の人勧である住居手当の上限額の引き上げについてはどう考えているのか。宿舎については、これまで職員採用募集にも書かれていたように、労働条件の1つととらえている。今後とも引き続き宿舎の戸数や使用料等の条件確保について努力すること。

[JAEA]： 当時は1900戸の削減目標であったが、QSTへの移管分を除いたJAEA分としては1500戸の目標であった。おおむね予定通りに1500戸の削減を行った。一方で、福島で新たな拠点の立ち上げがあり、200戸ほど借り上げを行った。トータルとしては1300戸程度の削減となっている。

宿舎使用料については平成28、29、30年度で段階的に引き上げた。現状はそれ以降、引き上げていない。

[科労協]： 2019年度の人勧では国家公務員の住居手当の改善が提言されている。今後、持ち家に関する手当等の改善についても検討をしていただきたい。

[JAEA]： 世間の状況を見て対応していきたい。

6. 定年延長・再雇用について

[科労協]： 公務員の定年65歳に向けての動向調査、賃金制度等の調査は進んでいるのか。

他法人(QSTなど)でも再雇用嘱託の労働条件を少しずつであるが上げてきており、引き続き改善していくことを求める。人事院勧告の趣旨あるいはそれに上回るように対応していただきたい。また、JAEAでは再雇用の補助(雇用給付金)を受けていると聞いているが、なぜそのようになっているのか？

[JAEA]： JAEA予算(人件費という意味では無く、JAEA全体の予算)だけでは限られている。そのため、雇用給付金をもらって原資に加えられるように制度設計した。今後、定年延長に合わせて制度の再設計が必要となってくる。

[科労協]： JAEAでは再雇用者の処遇が、科労協の他法人等と比べて見劣りする。今後、継続した改善を求めていく。予算を獲得できるよう、頑張っけて国に働きかけてもらいたい。

7. 法人業績評価について

[科労協]： 2019年の法人評価はまだ公開されていないが、JAEAにとって中長期目標期間の4年目の評価が公開されることになる。JAEAの評価においては、主務大臣が文部科学大臣、経済産業大臣、原子力規制委員会となっている。複数の大臣の思惑が入ってくると、事業の成果に対する評価よりも別の政治的な理由が入ってこないかという懸念がある。

昨年度の法人評価の結果では、JAEAは全体の評定がBであり、評価項目11項目のうちAが5項目、Bが4項目、Cが2項目であった。JAEAの法人評価「B」は、残念ながら科労協の他法人と比べると低い結果となっている。

[科労協]： 差別問題のところでも取り上げたが、安全面に対しておろそかにし続けてきて、安全のために批判的な意見をしたものを差別した結果が評価に出ているとみられる。業績評価にもそこが顕著に表れており、評価が低い状態となっている。交渉の度に述べているが、現場の問題を広く共有しない組織を見直してもらいたい。機構の仕事がきちんと回るためにも、人材をおろそかにせず、安全面の評価がA評価となるようにしてもらいたい。

[原研労]： 外からみたときの評価を上げていかないと、魅力ある会社に見えず、新卒採用の定員割れなども改善しないのではないかと。法人評価を改善させる方策などはないのか？

[JAEA]： 昨年度は項目によりC評価があるが、原因が明確になっていて、事故・トラブルなどがあって安全性の評価が低かった。昨年度は労災が減ったため、今年度は改善すると思う。また、A評価を獲得するためには、研究開発で成果を上げると高い評価を受けやすい。一方で、組織運営的な内容については高い評価が付きづらい。

[原研労]： 安全面での評価を改善させるために取り組みは何か行っているのか。

[理事]： 理事長主導で「元気向上プロジェクト」を実施している。研究開発は同じことの繰り返しではダメで、新しいことをやっていくことが必要である。

また、安全を確保するためには技術力が必要である。私の担当部門では研究者一技術者の交流を進めるなどして技術力の向上を図っている。現場技術力の向上や基本動作は重要である。基本動作から外れたら事故が起こるので、おせっかい運動を推奨している。

労災件数は昨年度1件のみで、多い年度では7件あったと思う。年々減っている。目指すところは0件であるが、0件になればA評価がもらえるかとなると、安全が当たり前求められるため、かなり難しい。よって研究成果を挙げて全体の評価を上げたい。

[科労協]： 法人業績評価で、法人全体として上げようとしている具体的な取り組みはあるか？ 今のお話では、「なるようになる」と言っているようにしか聞こえない。

[理事]： 年度目標に書いてあることを超える結果を出して、初めて評価が高くなる。そのためには成果を情報発信していくことが必要である。

評価項目について、昔は40項目あったが今は11項目である。項目が減った影響としては、例えば、他の研究所の施設を使って研究開発成果を挙げた場合、「研究開発成果」は評価される。しかし、自前の施設が稼働していて、そこで挙げた成果ではないため、トータルする

と高い評価とはならない。「研究開発成果」と「施設の稼働」がセットになっており、どちらかだけでは評価は良くない。

[科労協]： 上記のような取り組みは JAEA 職員に共有できているのか？

[理事]： 自己評価委員会の中で検討してプレゼンをしている。あくまで法人評価対策のような内容のため、職員にはあまり伝えてこなかったかもしれない。職員にフィードバックすることも重要だと思うので、機構全体で行っている役員との意見交換会などの場で伝えていきたい。

8. 人事諸制度・福利厚生について

➤ 人事諸制度

[科労協]： 人事諸制度について、2018 年度末及び 2019 年度中に新規導入・変更等を行ったものがあれば、その内容をお教え願いたい。また近日中に行う予定のものがあれば併せてお教え願いたい。

[JAEA]： 「6 級技術職の昇任審査」について、これまでは面接重視だったが、普段の業績を重視するようになった。また、2019 年 6 月から在宅勤務制度の試行運用をしている。また、これから「キャリアパス」といって、個人別の育成計画を作ることを進めて行く。

[科労協]： 昇進審査制度が変更されたことによる変化は？ また、普段の業務実績とは何か？

[JAEA]： 個人別の感想などは分からないが、普段の業績を反映するようにした。それは所属長の評価や資格等について評価しているということである。

[科労協]： JAXA では、所属長のやる気や能力が部下の昇任に影響してしまうことが問題となっており、課長や部長の教育を行っている。JAEA で工夫されていることはあるか？

[JAEA]： 6 級、8 級への昇任には面接がある。面接は上司の推薦や評価だけでなく、公平な目で見るという意味がある。ただ、面接は一発勝負のような面もあり、面接が苦手な方もいるのでバランスが重要で、今回は業務を評価する方向へ変更を行った。

➤ 6 級マネージャー

[科労協]： 「6 級マネージャーへは残業代を不払い」としている制度について、どのように考えているのかお教え願いたい。

[JAEA]： マネージャーは原則 7 級職だが、6 級でマネージャーについている人もいる。6 級だが課長級相当の仕事をしており、その手当をつけているため残業代はつけていない。

[科労協]： JAXA では以前、みなしの管理職について労基署から指摘を受けて制度変更したことがある。注意をしないと同じようなことになる恐れがあり、自助努力で改善してほしい。

➤ 働き方改革への対応

[科労協]： 働き方改革によって実施された「年次有給休暇の取得義務化」、「時間外労働の上限規制」への現在の対応状況についてお教え願いたい。

また、2020 年度から実施される「同一労働・同一賃金」への対応についても併せてお教え願いたい。

[JAEA] : 「年次有給休暇の5日以上取得の義務」についてだが、7～9月は夏期休暇があるため、年休取得は低くなっている。取得計画書を作成させていくことも検討している。現時点で5日以上取れている方は3～4割程度であると思う。今後は所属長から状況を説明して、取得計画を作る。11月末、1月末など段階的にチェックしていきたい。

[科労協] : 「時間外労働の上限規制」については？また、残業代は人事 or 原課予算なのか？

[JAEA] : 36協定を満たすよう、労務管理システムで一定時間を超えたらアラームが出るようになっている。超勤実績をみて部門ごとに適切に対応をしてもらう。時間外の分は人事予算である。

➤ ハラスメント対策

[科労協] : 「パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）」が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の対応についてお教え願いたい。

[JAEA] : ハラスメント対策は法改正前から相談員（機構全体で70名程度）制度・通報制度を設けており、またe-ラーニングやセクハラ・パワハラ防止週間のポスター掲示等も行っている。昨年度には役員向けの研修を行ったが、今年度は管理職向け研修を行いたい。現行制度で法律面は対応できると考えており、法改正に伴って新たに何かということは考えていない。

[科労協] : 外部への相談窓口はあるのか？相談員70人の利用状況は？

[JAEA] : 法務監査部にて弁護士と契約していて、直接、相談可能である。保健師などにはある程度の相談があるようだ。

[科労協] : JAXAではパワハラ対策プロジェクトを立ち上げている。会社と労組などで対策のワーキンググループを作り、改正法を勉強しつつ、取り組んでいる。労組の提言でハラスメント対策の人員配置などを変更してもらった。本当に良いものとするには職員等との意見交換の場を持つべきである。JAEAのパワハラ対策については今後も確認させて頂きたい。

➤ その他

[科労協] : 福利厚生施策について、回答では「機構をとりまく諸条件の中で、必要なものについては実施していく所存である。」とあるが、具体的にどのような判断基準のもと施策を講じていくのか。原研労と十分に協議を行った上で施策を進めるようにしてもらいたい。

団体交渉については真摯に対応してもらっているが、職員のモチベーションを上げるように努力してほしい。

[科労協] : 前回は団体交渉時間を2時間ほしいと伝えたにも関わらず、科労協側の都合で今回は1時間になった。もう少しお話できるように、次回は1.5時間程度にして欲しい。

以上