

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

JAEA 団体交渉（給与改定・期末手当）の報告！

労組から JAEA へ提出した「2019 年度秋闘 賃金・労働条件改善要求」および「2019 年 12 月期一時金」について、11 月 19 日（火）の団体交渉の場で回答が提示されました。その後、11 月 20 日（水）の拡大窓口交渉を行い、支給式の詳細等について議論を行いました。以下に交渉の議事を皆様にご報告いたします。

文書回答の内容は「あゆみ速報 71-15」にて既にお知らせいたしましたが、本号では議事内容について皆様にご報告いたします。次回の団体交渉が 11 月 28 日（木）に予定されており、引継ぎ誠意のある回答を要求して交渉を進めていきます。

◇ 11/19(火) 団体交渉の報告

[機構]： それでは労組から提出された要求書に対して、給与改定及び 12 月期期末手当の回答をする。我々の法人には独法通則法があり、また、国家公務員の給与改定等に関する閣議決定の方針なども踏まえる必要があることを最初にお伝えしておく。それでは回答を読み上げる。

➤ 令和元年度 給与改定について、令和元年 12 月期末手当について

1. 令和元年度給与改定

別添「令和元年度給与改定について」のとおり回答する。

2. 令和元年 12 月期末手当

1) 支給額

基準内給与月額に **2,275** を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

2) 期間率

従来どおりとする。

3) 支給日

令和元年 12 月 3 日までに協定が成立した場合、令和元年 12 月 10 日とする。

以上

➤ (別添) 令和元年度 給与改定について

以下のとおり改定し、①、②については平成31年4月1日に遡及し、③については令和2年4月1日から実施する。

① 本給

30歳台半ばまでの職員が在職する号給について平均0.1%のプラス改定とする。

② 初任給

高卒者を2,000円引き上げ改定とする。

大卒者を1,500円引き上げ改定とする。

③ 諸手当

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる。また、最高支給限度額を1,000円引き上げる。

なお、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間の経過措置を講ずる。

以上

以下、議事の報告

[労組]： 今回の回答内容は人事院勧告にベッタリと合わせたものであり、労組として不満である。もっとJAEAとしての独自性を見せて欲しいと考えており、回答内容の再考を求めたい。

また、労働条件に関する回答だが、我々の要求書は項目ごとに細かく具体的に記載してある。一方で、JAEAの回答はざっくりとまとめた形になっており丁寧さが足りない。次回からでも項目ごとへの回答にして欲しい。

給与改定・12月期期末手当の詳細については、今後、事務折衝等で詰めていきたいと考えている。

① 給与改定について

[労組]： 今回の給与改定の回答について、人事院勧告との違いはあるのか？JAEAとして独自に努力したことなどはあるのか？また、給与改定で重視した点などはどこか？

[機構]： 人勧の内容を踏まえて改定する予定である。限られた原資の中で全体を見ながら検討した結果である。重視した点は、人勧でも若年層に手厚くすることが書かれており、限られた原資の中で精一杯、検討した。

【労組】： 給与改定について、今回は臨時用員や再雇用嘱託は改定なしの据え置きとなるのか？アルバイトはJAEAでは2019年10月に改定され、再雇用嘱託は他法人では2018年度に改善された例などもあるのだが。

【機構】： 今回は据え置きとなる。

【労組】： 初任給についてだが、人事院勧告に沿っただけで良いと考えているのか？JAEAでは新卒・中途の採用状況が芳しくないと聞いており、状況を改善するためには独自の努力も必要なのではないかと？

【機構】： これまでも人勧よりは若干、良く改定をしてきている。原資の範囲内で最大限に配慮をしているが、今回の結果は人勧と同じになったということである。

【労組】： 若手の採用が厳しく、退職者も一定数いるそうだが、JAEA職員の年齢分布はどのようなになっているのか？

【機構】： すり鉢型のような形で上が広がっている。30代半ば以下は少し分布が良くなってきているが、その上の30代後半あたりは少ない層もある。50代以降は多くなっている。人件費などに追加で使える予算はほとんどなく、人勧でプラス改定が出されても、それに対応するだけでも厳しい状況である。

採用・就職においては初任給も重要だが、それだけではなく、ある程度の年齢になった時の給与レベルを聞かれることもある。

【労組】： 予算が厳しい中で、今後は人勧を下回る可能性もあるかもしれないようだが、そのようなことは決してないように運営をお願いしたい。

【機構】： 予算がギリギリなので、国費で運営している機構としては、支出をどのように効率的に使っていくか、収入をどのように増やしていくかをよく考えて経営していかなければならない。

【労組】： 採用・就職において初任給だけが重要ではないとはその通りで、労組としては例えば住居、業務内容、職場環境なども重要な要素であると考えている。この回交でそういったことについてもお伺いしたい。

【労組】： 住居手当の改定についてだが、この回答書では具体的なことが読み解けない。基本的には増額となると思っていたのだが、改定により2,000円を超える減額となるような対象者はいるのか？

【機構】： いるが、詳細な数値はすぐにはお答えできないため、事務折衝などで後日、お伝えしたい。

② 12月期期末手当について

【労組】： 期末手当についてお伺いしたい。今回の回答について、人事院勧告との違いはあるのか？JAEAとして独自に努力したことなどはあるのか？

【機構】： 人勧に沿った形となる。詳細な数値については事務折衝などでお知らせする。

[労組]： 期末手当の回答について、昨年度からの変更点について教えて欲しい。月数と年月日だけになるのか？

[機構]： 月数と年月日だけになる。誤記なども一部訂正したが。

[労組]： エリア勤務制度については、従来通り 10%削減となっているのか？また、そうであれば対象者は何名いるのか？

[機構]： 従来通り 10%削減となっている。対象者は 11/1 時点で 21 名である。

[労組]： 給与改定、期末手当については、今後、事務折衝などの場で詳細を詰めていきたい。本日は持ち帰って検討させてもらう。次に労働条件や人事制度などについてお伺いしたい。

③ 6 級マネージャーについて

[労組]： 以前から「6 級マネージャー」がマネージャー職の多くを占めていることについて改善を求めている。現在の 6 級マネージャーの人数を確認したい。

[機構]： 10/1 時点でマネージャー職が 206 人、そのうち 7 級が 71 人（34.5%）、6 級が 135 人（65.5%）である。

[労組]： 状況は相変わらず変わっていないものと思われる。改善するための施策を出して欲しい。出せないのであれば 6 級マネージャーの本給を改善するなど、その職責に見合った待遇とすべきである。また、回答書は以下のように書かれているが、「保安規定等」の等とは何を指すのか？

「マネージャーは課長級の職制であり、原則として 7 級を配置するが、7 級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に 6 級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。」

[機構]： 例えば、管理職の普段の所在場所が所掌施設とは離れているケースなどで、管理職が直接、管理することが難しい場合にマネージャーを置いていることがある。

④ 近年、導入された諸制度について

[労組]： 最近、導入された制度についてお伺いしたい。2018 年 4 月に導入した「機構内人材交流制度（職員が一定期間機構内の 別部署にて異なる業務を体験することにより専門性を深めるとともに、業務に対する視野、人脈等を広げることを目的とする）」に関して、運用状況はどのようになっているのか？

[機構]： 前年から含めて 4 人が制度を利用中である。これまでに合計で 6 人が利用しており、2 人は期間が終了した。期間は人によりマチマチである。

[労組]： 2019 年 3 月より人手不足を改善するために導入された「任期付事務員（これまでの任期付常勤職員では、業務内容が正職員の補助的なものであったが、任期付事務員

では正職員と同等の仕事を行ってもらおう制度)」について、回答書では12月に1名採用予定とあるが、こちらは現在でも採用の募集を行っているのか？

【機構】： 募集は継続している。財務などで能力が高い人がいれば採用したいと考えている。

⑤ 6級技術職の昇任審査方法の変更について

【労組】： 6級技術職の昇任審査方法の変更が2019年から実施された。労組としては面接重視から普段の業務をより見る方向性となったことは評価している。実際に変更となり、結果としてどうであったのか、また、今後の課題などがあれば教えていただきたい。

【機構】： 従来は面接重視とされていたが、現在は「面接、推薦書、業務実績」の3つを総合的に判断して審査している。この変更が審査結果にどの程度、影響しているのかはハッキリとは言いづらいが、評価項目としては普段の業務の割合が増える方向にはなっている。課題については、まだ1回しか実施していないため、今後、継続している中で出てくるのかもしれない。

【労組】： 課題について、意見抽出やフィードバックはどのように行っているのか？

【機構】： 拠点の部長や次長から意見をもらって反映している。

⑥ 通勤手当・渋滞対策について

【労組】： 通勤手当について、原科研では国道245号工事の影響もあり、遠回りをすることになった人には通勤手当の見直しが行われた。工事終了によって通勤手当も元に戻ったと思うが、南門など使用できない門を通るようなルートの状態に戻されていることはないのか？

【機構】： 工事の終了に伴い元には戻したが、南門を通るようなルートでは計算していない。現状に合わせて正門等を通る計算となっている。

【労組】： 工事は終了したが、相変わらず渋滞はひどいものがある。工事中は時差出勤などが奨励されていたが、原科研では標準の9時出勤に対して遅い方に9時半、10時出勤などとなっている。既に本部で導入されているように、早い時間帯の時差出勤なども検討してはどうか？

【機構】： 各職場の意見や状況などを聞きながら検討をする必要がある。現在でもフレックス制度なら早いほうにズラすことはできる。

【労組】： フレックスは時間管理などが煩雑で、時差出勤で時間をズラすだけの管理の方が利用しやすいのではないかと？

⑦ 働き方改革への対応について

【労組】： 2019年4月より「働き方改革」が施行されたが、JAEAでの対応状況についてお伺いしたい。

[機構]： まず、「時間外労働の上限規制」についてだが、勤務管理システムで超勤警告機能を使っているかどうかがマチマチであったが、働き方改革に対応するために、全拠点で使うようにした。

また、超勤実績をお知らせして効率的に業務を進められるようお願いしている。所属長には適切にマネジメントするよう、業連などで依頼をしている。また、社労士による管理職向けの講演会を近日中に開催する予定である。

[機構]： 「年休5日取得の義務化」についてだが、職員と所属長に取得実績をメールでお知らせしている。7、8、9月は夏季休暇があるため、その時期には年休消化があまり進まないこともあり、これから取得を進めてもらう必要がある。

上半期に5日間の取得ができていない人は、これから時季指定で計画表を作ってもらう予定である。また、その他には県の年休取得週間をお知らせするなどして、意識向上に努めている。

[労組]： 色々な取り組みをされていることは分かったが、結果としてはどのようなものか？

[機構]： 機構の平均として、時間外労働は若干、減少傾向である。また、年休については、昨年同時期よりも若干、取得日数が増えている。

[労組]： 他法人の状況なども聞いており、現状で年休取得1日未満、2日未満の人がそれなりの数いるようで、これからの取組みが大変そうであった。年休5日取得していない人をゼロにするというのは、かなり大変なのではないか。

[労組]： 本日の団交は時間が来てしまったのでここまでとするが、次回の団交までに回答内容の再検討をお願いしたい。また、人事評価の各評価の人数、割合などは変な評価割合となっていないか労組としてもチェックしたいので、事務折衝の場で教えて欲しい。

以上

☆ 11/20(水) 拡大窓口交渉の報告 (2019年度給与改定・12月期期末手当の支給式)

① 給与改定について

[機構]： 給与改定の詳細についてお知らせする。数値等は資料を参照されたい。

1級1号が高卒初任給であるが、ここが今回、最大の2,000円アップとなる。

今回の改定は30代半ばまでがアップとなり、6級、7級とそれ以上については改定なしとなる。

また、2、3、4、5級でも号が高いところは年齢が高いため、今回は改定なしとなる。

大卒の初任給は2級6号だが、別に定めることになっており1,500円アップとなる。

今回の改定は 2019 年 4 月 1 日に遡及して実施する。

各級の平均では 1 級が 1,781 円アップ、2、3 級は 1,500 円アップ、4 級は 1,459 円アップ、5 級は 452 円アップとなり、級が進むと改定幅が小さくなる。

【機構】： また、住居手当については資料を用意していないので口頭でお伝える。

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引き上げる。また、最高支給限度額を 1,000 円引き上げる。なお、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間の経過措置を講ずる。

この改定で減額幅は最大 4,000 円となる。2,000 円よりも大きい減額幅の対象者は、経過措置として、1 年間は減額幅を 2,000 円とする。この経過措置対象者は 3 人いる。家賃 23,000 円以下の住居の人は最大 4,000 円の減額幅となる。

【機構】： 住居手当の対象者は約 700 人おり、今回の改定で半分弱が減額、半分強が増額となる。

【労組】： 住居手当について増減のしきい値はいくらになるのか？また、JAEA の支給総額としてはどうなるのか？

【機構】： 家賃 59,000～59,100 円の人は変更なしで、それよりも高い人は増額、安い人は減額となる。支給総額としては減る方向になる。

【労組】： 住居手当の改定について、イントラに掲載されている人事部速報では内容が分からないと思うが、どのように周知するのか？

【機構】： 減額となる人のフォローはこれからである。基本的には計算式等はこれまでと同じで基準の金額のみが変わる形となる。

【労組】： 給与改定について、この平均値はどのように算出しているのか？また、各級においてアップにならない号のしきい値はどこになるのか？

【機構】： 実際の数値（本給、人数）で計算したものとなる。この改定により、JAEA 全体としては平均で 0.1% のアップとなる。

2 級：68 号、3 級：60 号、4 級：49 号、5 級：32 号で、それよりも号が高い人はアップとならない。現在の職員では 2、3 級の人は全員アップする号にいるが、4、5 級の人で 30 代半ば以降の年齢の人はアップとならない。

② 12 月期期末手当について

【機構】： 一般職、6 級、7 級について資料の数値が各級の平均の基準内給与となる。

評価については 2019 年 6 月期と同じとなる。

一般職について、評価反映後は反映前よりも本給が上がっており、これは平均すると評価が良い人が多いためである。また、昨年同時期よりも本給が下がっているが、これは職員の平均年齢が下がったためである。

月数が昨年同時期よりも下がっているため、合計金額としては減っている。

[機構]： 6級については、2019年6月期と同じで職責手当の経過措置が終わったため、職責手当が減っている。

7級については資料の通りとなる。

[機構]： また、人事評価については6月と同じで、H30年度の人事評価の値となる。

[労組]： 6月と全く同じ数値とのことだが、人の増減などは考慮していないのか？あくまでH30年度の最終結果ということで良いか？

[機構]： H30年度の結果であって、6月から12月まで間で退職者した人などを考慮した数値ではない。大きな違いが出るようであれば改めてお知らせする。

[労組]： 期末手当の原資については残っていないということで良いか？

[機構]： ない。

[労組]： 6級、7級の特例級とは6級マネージャーを指すのか？各級の人数の増減は？

[機構]： 特例級とは6級マネージャーを指す。人数の増減は以下のようなものである。職員の若返りにより一般職が増え、昇級により7級が増えた形となる。

一般職 2018年：1454名→2019年：1491名

6級 2018年：645名→2019年：603名

7級 2018年：676名→2019年：690名

[労組]： 最終的な支給算式はどの時点で計算するのか？

[機構]： 現在、提示しているのは11/15時点のもので、最終的な数値は11月末に再計算する。最終結果が出たら資料等でお知らせする。

[労組]： 今回の給与改定、期末手当は人事院勧告と同じということになるのか？

[機構]： 人勧と同じとなる。限られた原資の中で一番厚く改定できる内容で提案させてもらっている。

[労組]： 7級より上の数値については提示できないのか？

[機構]： いつも通り、提示は行わない。組合員層でもない。また、今回、給与改定はなく、本給表についてはイントラに掲載されている。

[労組]： 臨時用員、再雇用嘱託は、今回は給与改定・期末手当とも変更なしか？

[機構]： 変更なしとなる。

[労組]： 12月に採用する予定の任期付事務員の処遇はどのようなものか？

[機構]： 個別の職歴等を考慮して本給表のどこに入れるかを決める。期末手当等の処遇面は職員と同じ数値となる。

以上