

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 11/28(木) 議事の報告！

11月28日(木)に東海本部において、原子力機構(JAEA)との団体交渉を開催し、2019年度給与改定・12月期の期末手当(ボーナス)を始めとして、賃金・労働条件や職場環境、さらには原子力機構の運営などについて議論を行いました。

結果として、給与改定については若年層のみ引上げとなりました。期末手当については、ここ数年は少しずつですが支給月数が改善されており、今回も年間で+0.05月の引上げでありました(給与改定・期末手当の詳細はあゆみ速報 71-16をご覧ください。)。それらの事を評価し、12月上旬の支給日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、その他の人事制度・労働条件等については、「働き方改革及び同一労働・同一賃金への対応」、「将来ビジョン JAEA2050+」、「福利厚生」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：[労組]、原子力機構：[機構]、理事：[理事]で表します。

① 給与改定・12月期期末手当について

[機構]： 給与改定・12月期期末手当及び要求書については、11/19に説明し、その後11/20の拡大窓口交渉の場で本給表、支給式等を示して協議を行ってきた。本日はこれらを踏まえて原研労組の検討結果をお聞かせいただきたい。

[労組]： まず、労組との交渉後に再検討の結果、変更した点などはあるのか確認したい。

[機構]： 今回の給与改定については、若年層に厚くしたものであり、限られた原資の中で最大限、努力しているものである。提示した以上の前進はない。

[労組]： 今回の「給与改定・12月期期末手当」は2019年度の人事院勧告と全く同じもので、それ以上のJAEA独自の努力が見られない。予算が少ない中で努力した結果との事だが、前年は多少なりとも人勧よりもマシな回答が出されており、それすらもできなくなっている。大変なのは分かるが、労組としてはさらなる努力を求めたい。

「住居手当」についても増額・減額の人がおおよそ半々であるとお聞きしている。これは改善というものではなく「人勧の数値に合わせたらこうなりました」と言っているようにしか見えない。改善の意識が見られるように努力して欲しい。

また、2019年10月にアルバイトの賃金は改善が見られたが、今回も「臨時用員」については据え置きのお返事であった。今すぐには改定がないとしても、目の前に迫った

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

「同一労働・同一賃金」への対応と併せて検討していただきたい。

「再雇用嘱託」については、2018年に改善はあったが、その後は据え置きの状態となっている。他の科学技術系法人と比べて、元々の処遇が低いこともあり、今後の努力が望まれる。定年延長についてはいつも「世間の状況を見て」という回答だが、定年延長を検討しないのであれば、まずは今いる人の処遇改善を検討して欲しい。

また、「原資の枠内で最大限努力している」とのことだが、去年は人勧よりも少しマシだったのは原資があったということなのか？

【機構】： 2019年度は若年層のみの給与改定で、2018年度は全体的に給与改定しているという違いがある。従前は役職者を薄くして、そちらの原資を削って若年層に厚く振り分けていた。しかし、2019年度は若年層のみの改定となっているので、元々の原資が極めて限られており、振り分けるものが無い中での対応となっている。

【労組】： 次に12月期期末手当だが、配算については従来通り役職者層を手厚くしている。「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、もともと本給の高い役職者層に対して「三重の加算」となる措置は、今後、若手を重視する方向への見直しをお願いしたい。

【機構】： 以前から申し上げている通り、役職者はそれ相応の責任を背負っており、その職責に見合った処遇としているのである。適切な対応であると考えている。

【労組】： JAEAは新卒採用において定員割れしているとのことだが、QSTは定員割れするような状況ではない。QSTは「発足したばかりで、これから知名度を上げていきたい」と言っており、それと比べてJAEAがいかに厳しい状況であるのかご理解しているのか？この辺についてどのように考えているのか？

【機構】： そういった意味では、今回は原資の範囲内で最大限、若年層に考慮した改定である。

【労組】： 「エリア勤務制度」により給与の減額措置を適用されている職員は、毎月の本給・諸手当が10%減額されており、さらに一時金にも適用されている状況である。

エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については、懲罰的であり、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。

10%削減による収入減は非常に大きく、生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮すべきである。

【機構】： エリア勤務制度については、現在21人が利用している。我々も全ての職員に対して認めているわけではない。理由が条件に合致している人にしか認めていない。募集要項にも記載しているが、JAEAに採用された時点で転勤については想定していただく範囲内と認識している。

【労組】： 事情がある人への異動の事前打診、相談などは行っているのか？本人だけでなく、家庭の事情など、人それぞれにあると思う。

【機構】： 内示というのは発令 2 週間で正式なものである。いきなり内示ということはないと思うが、それぞれの諸事情を踏まえた上で、各部署で対応していると理解している。

【労組】： まずは、給与改定・12 月期期末手当について回答を行いたい。前年は人勧よりもわずかとは言え、上回る改定をしていたが、それすらできなくなったことは非常に残念である。原資の枠内ということであるが、何回も言っているとおり、人勧にベッタリと合わせたものではなく、もっと JAEA としての独自性が見せられるように努力していただきたい。さらに、若年層へのより一層の配慮をお願いする。

しかし、若手のみとはいえ給与改定は改善方向であり、期末手当も年間では 0.05 月アップしていることから、今回は「合意」することとする。

【理事】： 合意いただき感謝する。給与改定については、2019 年 4 月からの差額について 12 月の給与で支給する。12 月期期末については、12 月 10 日に支給する。

② 働き方改革・トラブル時の超勤への対応について

【労組】： 次に給与改定・期末手当以外のことについても議論を行いたい。トラブル対応などが発生すると、短期的に業務が集中するのは理解できるが、働き方改革の一環として適切な人材配置・超勤管理などは行っているのか？

例えば、大洗の JMTR では台風による二次冷却系統冷却塔の倒壊によって法令報告への対応業務があり、今現在、非常にタイトな業務を強いられている。

【機構】： 人材配置は、事業所として所属長と議論した上で適切に配置していると理解している。トラブル時だけ他部署から人員を配置しても、誰でも即戦力になるという訳ではない。現場を熟知している部内の職員等が業務にあたった方が効率は良いと思われる。

超勤についても、36 協定に基づき適切に管理している。超勤が多い職員については、産業医との面談等も踏まえて対応している。これらについては働き方改革の中で示されているものなので、きちんと対応していると理解している。

【労組】： こういったトラブル発生時に、いつも膨大なページ数の資料を作成しているが、これらはどのようにして決めているのか？合理的な範囲内で良いのではないか。

【理事】： 提出先の規制庁や県と協議をして、合理的な範囲で作成して報告をしている。例えば核サ研のブル燃の資料などは、合理化した結果がそれぐらいの量になったのである。

大洗 JMTR の冷却塔については、原因がハッキリしていることもあり、規制庁との面談による報告ではない。他の事例よりは軽度の法令報告となっている。

【労組】： 今週の月曜日には「大洗 JMTR のアスベスト飛散」の件で JAEA がテレビで報道されていたが、今朝の新聞には「核サ研のランシーバー盗難」への報告の記事が出ていた。ちょっと世間的に JAEA のイメージが悪すぎるのではないかと、もっと上げていかないと、新卒採用状況の改善などにはできないのではないかと？

【理事】： JAEA のイメージを上げたいとは思っている。研究開発成果を挙げることでイメージも上げて行きたい。

[労組]： 超勤についてだが、これまではあまり超勤をしていなかった人が急に超勤が増える
と、個人に与える身体的・精神的負担、及び家族に与える影響は当然大きくなる。
単純に 36 協定の時間で管理するだけではなく、各個人をよくみて、産業医の先生と情
報共有しながら対応していただきたい。

③ 同一労働・同一賃金への対応について

[労組]： 2020 年度から施行される「同一労働・同一賃金」への対応について、現在の検討
状況及び今後の方針についてお聞かせ願いたい。

[機構]： 厚労省主催の説明会などに参加し、勉強している。法律等をよく把握した上で、
JAEA の制度等が法律の趣旨に沿っているか、今まさに検討を実施し、内容を精査
しているところである。給与だけではなく、服務など広い範囲が含まれるので全体を見
ながら調整している。時機をみて労組にもご説明させていただく。

[労組]： 2020 年春に採用するアルバイト等については、事前に募集要項なども作成するの
だろうから、もう待たなしの状況と思われる。労組と機構の意見をすりあわせる
ためにも、制度が決まってからでなく、なるべく早めに説明していただきたい。

また、アルバイトについては、現在の制度では採用から 6 ヶ月間は年次有給休暇等が
取得出来ず、家庭の事情・病気などへの対応は欠勤扱いの無給によるものとなってい
る。検討している中に、こういった議論も含まれているのか。

[機構]： 検討、精査中である。

④ 将来ビジョン・構造改革推進室の活動について

[労組]： 先日、公表した将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の反応や今後の方
針等についてお聞かせ願いたい。

[機構]： おおむね好評である。報道されている情報についても批判的なところはない。今後は
国内外の会議の場などで発表していく。

[理事]： 将来ビジョン「JAEA2050+」については、工務技術部やバックエンドの若い
職員と意見交換会を行ったが、よく理解していない職員もいた。さらなる理解を促すこ
とを目的に、原科研においては金曜セミナーで講演してもらうことも考えている。

[労組]： 将来ビジョン「JAEA2050+」については、職員に浸透しているとは思えない。ビ
ジョンの作成に係わった職員は分かっているのかもしれないが、その他の職員には公表
した際も、周知メールとして上司から将来ビジョン「JAEA2050+」が送られて来た
だけである。

大切なのは 2050 年に向けて全職員、特に若手に JAEA の将来ビジョンについて
理解してもらうことではないか。今後 JAEA がどういったビジョンを持って、研究
開発を実施していくのか知らない職員も多いのではないか。せっかく公表したのだから
全職員に理解・浸透するよう努力していただきたい。

講演会を開くのもよいが、例えば職場に将来ビジョンのポスターを掲示したりして若手にも知ってもらおうとか、対応は色々あると思う。

【理事】： ビジョンの共有は非常に重要だと思っている。原科研については、所長のビジョンが別途あり、重複はないと聞いているが、その辺についても機会を設けてきちんと説明していきたい。公開ホームページ上では将来ビジョン「JAEA2050+」について1ページで概要説明をしているので、こういったものを有効に活用していきたい。

【労組】： 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまでの成果・実績、今後の方針等をお聞かせ願いたい。

【機構】： 現場から意見を吸い上げて整理していく中で課題を4段階にランク付けして、特に最重点課題について取り組むようにしている。2019年7月にはアクションプランを示している。作成したスケジュールに従って個々に取り組んでおり、構造改革推進室が旗振り役になって進めていく。

課題にも、短期的に成果が出るものと長期的に取り組んでいかなければならないものがあるが、随時、構造改革推進室でフォローしながら進めていく。

【労組】： 年度末で約1年となるが、一度、内容と結果を評価するとのお話ではなかったか？

【機構】： なかなか直ぐに成果が出るものとは考えていないが、理由もなく先延ばしにはしない。出来るところから成果を出していく。

【理事】： 「構造改革推進室」の活動についても、知らない人はいるので説明は必要と考えている。理事と現場との意見交換会では、構造改革推進室の人も参加して説明などをしてもらっている。アンケートを取ると、それで分かってくれる人もいるようである。

⑤ 福利厚生について

【労組】： 福利厚生についてお聞きしたい。最近「耐震診断による体育館の使用不可」、「食堂値上げ」、「職員診療所の内科休診」など、あまり良い話がなくて福利厚生施設の縮小は著しいものがある。どのように考えているのか？

【機構】： 福利厚生関係の予算をつけるのは難しいのが現状である。

【労組】： 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっている。今後の方針等についてお聞かせ願いたい。

【機構】： 体育館については、核サ研は補修する予定である。原科研は補修が難しいと思うが、健保や互助会を通して何かできないか代替案を検討している。

【労組】： 大洗の体育館は使用できるのか？

【機構】： 現在は耐震診断でNGの状態だが、対応マニュアルを作成して運用している。しかし、来週から令和2年2月まで耐震改修工事を実施する予定である。

【労組】： 2019年5月に東海地区の診療所移転（東海診療所）が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに内科が休診するなどして、現在は歯科のみとなってしまった。現状を改善するための取り組み状況、及び今後の方針等についてお聞かせ願いた

い。後任の医師の募集はしているのか？茨城県は医師の数が少ないと聞いており、なかなか難しいと思うが。

【機構】： 大学や医師会に声をかけてお願いしている。

【労組】： 今年の夏ごろから同様の対応をしていると聞いているが、成果はないということか？成果が出るように引き続き対応を検討していただきたい。

以 上

～ 第 502 回 中央委員会の報告 ～

労組事務所の移転後、初となる第 502 回中央委員会が 12 月 4 日（水）に開催されました。11 月に団体交渉を行った賃金改定・12 月期一時金などの情勢や最近の活動報告・今後の運動方針等について議論を行いました。

1. 賃金改定・12 月期一時金（承認事項）

- 2019 年度 賃金改定の協定書（JAEA・QST）
 - 2019 年度 12 月期一時金の協定書（JAEA・QST）
- 上記の承認事項について、出席委員全員の賛成で承認されました。

2. 交渉関係の活動報告

- 前回、7/24 からの労使交渉について報告しました。（詳細は公開 HP のあゆみ速報を参照願います）

外部団体の活動

- 科労協： 定期大会 7/27、検討会 8/31 において科労協各法人・単組の情勢について議論を行ったこと、また、共同団体交渉 9/25 における JAEA との交渉内容について報告をしました。
- 特法連： 定期総会 9/6 において、活動を整理・合理化する方向に転換したことを報告しました。

3. 交渉以外の活動報告

- 労組事務所の移転： 11/7 に移転完了し、その費用についても報告しました。
- 組合加入促進の活動： 組合員の皆さんに新人の方への声かけのお願いを行ったことを報告しました。
- パソコン・ネット環境の更新： メーカーサポートの関係によりパソコン更新の必要があり、また、ネット環境についても ADSL から光への更新が必要であることを報告しました。

4. 組合活動の合理化・効率化

時代の変化に合わせて組合活動の合理化・効率化を図るため、規約の改正、予算の見直し等について検討中であることを報告しました。

※あゆみ速報 記事訂正のお知らせ（No.5153(71-17) 12/3 発行）

P2 の定年後再雇用嘱託（常勤・非常勤）12 月期一時金の支給式で「報酬月額＋特別都市手当月額」との記事がありましたが、正しくは「報酬月額＋地域調整手当月額」でした。記事内容を訂正するとともに、お詫び申し上げます。