

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

団体交渉「6 月期期末手当（ボーナス）」

6月23日（火）に原子力機構と「2020年6月期期末手当（ボーナス）」の団体交渉を行いました。原子力機構の回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、労組の要求とはかけ離れており、とても満足いくものではないと考えております。

しかしながら、昨年の6月期末手当（2.225月）と比べ、0.025月アップの2.250月であり、少しずつ支給月数が改善されていることなどを評価し、6月中の支給に配慮した結果、労組として仮妥結することとしました。以下に団体交渉の議事をご報告いたします。（団体交渉関係バックナンバー：あゆみ速報71-34、36）

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 6月期末手当（ボーナス）の支給算式について

[機構]： 期末手当については6/5の拡大窓口交渉にて支給月数等について説明し、その後2回の拡大窓口交渉で基準内給与内訳及び支給算式を示し、協議を行ってきた。原子力機構としては、6/30に支給したいと考えているため、これらを踏まえ労組の検討結果をお聞かせいただきたい。

[労組]： 支給月の提示後、2回の窓口を行ってきたが、支給する金額に変更はない（増えることはない）ということか。

[機構]： ない。

[労組]： 6月期末手当について、人事院勧告と比較して変わりがないが、何か原子力機構として独自に努力したところはあるのか。

[機構]： 原子力機構の給与は独立行政法人通則法で公務員、民間の給与を参考に決定すると決まっており、また、その妥当性は国民に説明する義務がある。そういった中で期末手当については、職員の皆さんの原子力機構に対する貢献、仕事に対するモチベーションを踏まえ、どれだけ反映できるかということをお資の枠の中で検討してきた。その結果として、人事院勧告で示された月数までは反映できるという結論となった。

[労組]： 我々の要求からはかけ離れており到底納得できないということはお伝えしておく。月数以外に昨年からの変更はあるか？支給算式で原子力機構としての独自に努力しているところはあるか？

原研労組ご加入し、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

[機構]： 原子力機構独自の算定法があり、もともと努力した算定式になっている。そういった工夫がなされたうえで、人事院勧告の月数の増加に対してどれだけ対応できるかということを経験の中でシミュレーションを行いながら、ここ数年は努力してきている。

[労組]： 配算については、従来通り役職者層を手厚くなっている。労組としては若手の人材確保のためにも、若年層の処遇改善が必要と考えており、ボーナスぐらいはもっと手厚くしてほしい。原子力機構としての考えをお聞かせ願いたい。

[機構]： 若手に対しては、昨年の給与改定において30代半ばまでの若年層に手厚くなるように対応した。その給与改定分は昨年度よりは期末手当についても手厚くなっている。

[労組]： 最近の若手の採用状況や離職率などについてもお教え願いたい。拡大窓口では、1～5級の全体で見れば年齢構成が若返ったとの話であったが、これは戦略的に行った結果なのか、それとも成り行きなのか？

[機構]： 採用の状況については、売り手市場で厳しい状況である。定年退職者も多く、その中で人員構成のバランスをとるため、ここ3、4年は採用人数を増やし年間80～110人ほど採用している。毎年、増やしている状況である。

[理事]： 技術者の採用は厳しい状況であるという認識は持っている。そういった中で高専の方については、学士の学位取得も制度として設けた。また、リクルート活動について、職員が学生の方たちに原子力機構での仕事等について、どのようなことを行っているのか積極的にアピールしていくことが重要であるということも認識している。

[労組]： 中途の方の採用については増やす努力をしているのか？

[機構]： 原子力機構の年齢構成的には30代後半から40代前半が少なくなっている。出来ればそのあたりを補充したいと考えているが、そこだけ狙って採用することなどもなかなかできない。そのため、即戦力になるような技術系の方の中途採用については積極的に実施している。ここ3、4年については、職種はばらばらだが年間で20～30人ほど中途採用してきた。中途採用の年齢についても従来は35歳までとされていたが、緩和して40代半ばまで対象としている。

[労組]： 中途で採用された方は、原子力機構の処遇についてどう思っているかフォローしているのか。民間の大企業の方が処遇は良いと思われるので、転職する人の考えなどを知る必要があるのではないかと？

[機構]： 処遇は募集要項に示されており、採用後に処遇について具体的に聞いたことはない。ご納得の上で応募してもらっている。一方で、早く馴染んでもらうように研修等に積極的に参加してもらっており、それにより横のつながりもできることから良いスキルアップにつながったという意見もいただいている。

[労組]： 離職の傾向についてはどのようにとらえているのか？

[機構]： 何年で辞めていくかということを経済的にはとらえていないが、40代以下で辞める方は原子力機構全体の職員数から見れば1%未満/年だが、去年は30人程度と多かった。例年10~20人ほどである。

[労組]： 増加傾向にあるということか？

[機構]： 昨年度は多かったが、増加傾向ではなく横ばいである。原子力業界に転職される方もおり、全体的に見ればキャリアアップを含め必要なこととも思う。

[労組]： どういった職種が多いのか把握しているのか。技術職の離職が多いのでは、各施設固有の状況を知っている技術者が必要で、その上、採用も芳しくないとなると致命的だと考えるが、どのように考えているのか？

[機構]： 離職人数は技術者が多いのは事実だが、全体の職員数から見れば技術者の人数が多いためそのような傾向になっていると思われる。

② 臨時用員・定年後再雇用職員について

[労組]： 臨時用員・定年後再雇用職員のボーナスについては、昨年度から変更がなかったと理解しているが、もともと原子力機構の定年後再雇用職員の処遇は他の法人に比べ良くないが、適切と考えているのか。

[機構]： それぞれ新たな役割を担って、各現場で仕事をしていただいている。我々としては人件費の枠の中でどれだけ配慮できるかということを検討したうえで制度を設計し、妥当と判断している。再雇用の制度については、国からの給付金の状況から現在の制度となっており、妥当だと考えている。

[労組]： 現状の処遇については分かったが、今後についてはどのように考えているのか？

[機構]： 今後、段階的な定年延長及び経過措置などが予想され、給付金についても見直しが図られるので、全体の制度を考えていかななくてはいけないと考えている。

[労組]： 時期はいつ頃か。10年後なのか数年後なのか？

[機構]： 最近、国家公務員の定年延長（R4年度から）に係る改正法案が廃案になったこともあり、現状は不明である。

[労組]： 社会情勢の様子をみるということか。

[機構]： そうである。

[労組]： 長期的な状況は分かったが、短期的に給与・ボーナスの改善はしないのか？

【機構】： 4月から「再雇用嘱託」から「再雇用職員」という名称にした。名称を職員にしたことで、みなさんに定年延長についても意識して貰いたかった。また、役割に応じた月額報酬についても見直した。現在、それ以上のことは予定していない。

③ 人件費枠について

【労組】： 原資が限られているから人事院の勧告に沿った回答であるが、原子力機構としてこの状況はいいと思っているの。理念をお聞かせいただきたい。

【理事】： 原子力機構の給与は独立行政法人通則法で公務員、民間の給与を参考に決定すると決まっている。原子力機構の業務について大幅な改善ができるか、原資が増えない限り難しい。

【労組】： 原資枠がある状況については分かっている。理念について聞きたい。原子力機構は独自に待遇を決められるはずである。枠を増やす努力をしているのか。

【機構】： 人件費の予算枠を増やすのは他法人も同様で難しい状況である。国との関係文書で決まっており、研究費の予算枠についても厳しく、人件費枠を現状維持することで努力している。国からの人件費の削除の要求もあるが、維持している。

【労組】： 研究費についても削減されないように努力しているという理解でいいか。

【理事】： 努力している。原子力機構として成果をあげていくことで、国民の理解を得ていくことに繋がっていけばいいと考えている。

【労組】： JAXAの給与は、独立行政法人の評価率が反映されていたと思う。

【機構】： 原子力機構は、個人の人事評価に反映されている。JAXAは把握していない。

【労組】： 人件費を現状維持しているということだが、削られるような状況か。

【機構】： 財務省は削れるところは削るという考えであり、人件費も例外ではない。原子力機構のある程度高い給与水準を維持しようとしており、他法人と比べても見劣りしない。

④ 構造改革推進室の活動成果について

【労組】： 2019年度より活動してきた「構造改革推進室」のここ1年の評価結果について、お聞かせいただきたい。先ほどの予算のお話とも関係があると考えている。

[機構]： アクションプランに対する評価結果がイントラに掲載されている。

[理事]： 構造改革は出来るところ取り掛かっている。2019年9月頃に原子力科学研究所内での意見交換会を行った際に、ウェブで物品購入が出来るような仕組みに対して評価した。実施はこれからだが、出来るところから取り組んでいきたい。原科研では独自の原科研ビジョンなども打ち出されており、将来ビジョンと重複がないように取り組んでいる。

[機構]： 令和元年度においては、一連の改革を行ってきた。令和2年度は12のカテゴリに分けてアクションプランを見直して、進めている。

[労組]： 構造改革については、現場からフィードバックを得て進めていただきたい。

⑤ 6月期末手当（ボーナス）の労組の回答

[労組]： 時間となったため本日の回答をする。6月期末手当の回答には不満はあるが、昨年度よりもアップしており、6月期末手当の支給日確保、機構の現状などを鑑みて「妥結」する。引き続き、若手を重視出来るように努力していただきたい。今後、新型コロナウイルスの影響などで不利益な処遇になる情報（東日本大震災の時のような）があれば、早めに提供の方をお願いします。

[理事]： 妥結について感謝する。新型コロナウイルスの影響などで不利益な処遇になる情報が入れば知らせする。

以上

組合役員選挙 投票のご案内

組合役員選挙について、立候補者が出揃いました！皆様のご支援・ご協力に感謝申し上げます。今後の選挙日程につきましては、下記の日程で進めていきますので、お忘れ無く投票を行っていただきますよう、お願い申し上げます。なお、東海地区以外での役員・支部役員選挙については、各支部より案内をさせていただきます。

【投票日時】： **不在者投票**：6月25日(木)、26(金)
12時～13時迄、17時30分～19時00分迄
本投票：6月29日(月)、30日(火)
12時～19時迄

【投票場所】： **労働組合事務所**

【開票】： **投票終了後に即日開票 6月30日(火)**

組合員の皆様は、積極的な投票を是非ともよろしくお願いいたします！！

組合役員選挙の立候補者が出揃いました！

6月11日（木）に公示した「組合役員選挙」について、立候補者が選出されましたので、以下のようにお知らせいたします。（届出順）

第72期 組合役員選挙 立候補者

中央執行委員

（全所一区、定数 10 名）

届出	氏名	所属
1		
2		

中央委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 6 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

中央委員（大洗選挙区、定数 3 名）

届出	氏名	所属
1		
2		

中央委員（高崎選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

監査委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

監査委員

（高崎・大洗・那珂選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

大洗・高崎支部役員選挙 立候補者

第 109 期大洗支部執行委員（定数 6 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

第 111 期高崎支部執行委員（定数 4 名）

届出	氏名	所属
1		
2		