

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 事務折衝（給与改定・期末手当）の報告！

労組から QST へ提出した 2 つの要求書「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 15 日（金）に文書回答を受領し、11 月 18 日（月）に QST 那珂研にて事務折衝を行いました。今回も原研労組と放医研労組との共同での要求書提出及び事務折衝となりました。

文書回答の内容は「あゆみ速報 QST71-03」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 27 日（水）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。

[QST] : それでは、給与改定、期末手当、住居手当の改定について説明を行う。

➤ 給与改定

若年層を中心として、平均 0.1% の引上げとする。初任給は 1,500 円の引上げとする（研究職・技術職・事務職）。添付資料に各級各号の具体的な給与が書いてある。

今回は 5 級以下のみの引上げで、6 級以上については改定無しとなる。給与改定は 2019 年 12 月 1 日施行で、引上げは 4 月に遡及し、差額を支給する。

➤ 期末手当

+0.05 月の引上げで 2019 年 12 月は 2.275 月となる。2020 年以降は 6 月・12 月とも 2.250 月で年間 4.50 月とする方針である。改定は 2019 年 12 月 1 日施行とする。

➤ 住居手当

手当支給対象となる家賃額の下限を上げることとし、現行 12,000 円→改定後 16,000 円とする。支給額を算出する際に控除額というものがあり、それも上げる。また、手当の上限は現行 27,000 円→改定後 28,000 円に上げる。

改定により 2,000 円以上の減額となるような人には 1 年間の経過措置がある。詳細は別添資料を参照されたい。2020 年 4 月施行の予定である。

[原研労]： まず、回答について、先週いただいた回答書では「12月期期末手当 2.225月」となっていたが、本日の数値 2.275月と異なるのはなぜか？

[QST]： まだ決済が取れていないため、引上げをしていない現状の数値で回答を行った。

① 給与改定について

[原研労]： 研究職・技術職・事務職の俸給表について、2018年12月の給与改定時はJAEAと同じとの説明があったが、今回もやはり同じであるのか？

[QST]： 同じ表が出されるものと認識している。

[放医労]： 医療職の俸給表についてだが、こちらは国家公務員と同じなのか？

[QST]： 同じではない。QSTの方が若干良いと思う。

[原研労]： 給与改定について、人事院勧告と比べてQST独自の努力というものはあるのか？

[QST]： 基本的な改定率などは人勧に合わせてある。

[原研労]： 6級以上については改定無しとのことであるが、その原資を若手に振り分けるようなことは行っているのか？

[QST]： そういう訳ではない。

② 住居手当について

[放医労]： 住居手当を改定することであるが、全体としての増減はどのようになっているのか？

[QST]： 増える人の方が多くなる。QSTとしても持ち出し額は増える方向である。

[原研労]： 家賃は宿舍・寮の話ではなく、民間のアパート等を指すと思う。民間アパートで家賃が1~2万円の人というのはいるか？

[QST]： 現状ではない。今回の経過措置（対象は2,000円以上の減額幅）を行う対象の人もいない。減額幅1~1,999円の人はいり少しいるようだが。

[原研労]： 住居手当は地域によらず一律だと思うが、手当の増減について各拠点間の差などはあるのか？また、住居手当は控除などがあり、計算が少し複雑に思えるが。

[QST]： 地域によって家賃相場などは異なると思うが、拠点間で増減の差はそれほどない。住居手当は以前からこの数式で計算しており、今回は数式が同じで金額の変更となる。

[放医労] : 減額幅 2,000 円以上の経過措置の対象者がいないとのことである。減額幅が 1~1,999 円の方は経過措置が無いとのことであるが、対象者無しの場合原資を振り分けるようなことはしないのか？

[QST] : そういった予定はない。現在、人事院勧告は出されているが、国の方針が出されていない。2020 年 4 月まではまだ時間があるため、国の方針を踏まえて最終的に決めたいと思っている。

[放医労] : 人事院勧告以上のことはやるつもりはないのか？

[QST] : 人勧と合わせている。

③ 12 月期期末手当について

[原研労] : 期末手当について、QST として独自の努力は何かあるのか？

[QST] : 国では+0.05 月のアップ分を 2020 年度より 6、12 月の勤勉手当（人事評価を適用）に積んでいる。QST では 2019 年 12 月では期末手当（人事評価を非適用）に全て積んでおり、2020 年度より期末手当と勤勉手当に半々として積んでいる。以前からの労組の主張では、期末手当を厚くして、あまり個人差がつかない方が良いのではないのか？

[原研労] : 期末手当の月数だが、2020 年度は 6、12 月で同じ数値の 2.250 月、年間 4.50 月とする方針であるのか？

[QST] : 現状は均等割りで行く予定である。

[原研労] : 専門業務員（JAEA での再雇用嘱託）や臨時用員については今回、給与も期末手当も改定は行わないのか？

[QST] : 今回は改定無しとなる。

[原研労] : 任期付業務補助員（JAEA でのアルバイト）は 2019 年 10 月、専門業務員は 2018 年 12 月に改定の説明があったが、臨時用員はずっと据え置きそのままとなっている。改善を行うつもりはないのか？

[QST] : 今回は臨時用員の改定無しとなる。

[原研労] : 期末手当の支給式についてはどのようになっているのか？

[QST] : 支給式は回答書の中の記載されている。

④ 技術員手当について

[原研労] : 次に労働条件の回答書の内容についてお伺いしたい。
労組としては、やはり技術員手当の件について言及しない訳にはいかない。

組合員でも昇級により経過措置の対象から外れた人がいるが、月収ベースで行くと減ってしまったようだ。昇級による給与アップがあっても月収で20,000円程度は減ってしまったとのこと。どうにか対応はできないのか？

[QST] : QSTの方針として変化はない。

[放医労] : そのように言われると労組としても、やはり同じように言うしかない。どうにか対応はできないものか？対象者は完全に不利益を被っており、見解の相違とかそういったレベルの話ではないと考えている。

[QST] : 繰り返しになるが、当時、6級は管理職であったが、制度変更により管理職ではなくなったため、管理職手当がなくなったのである。対応と言われても財源的にも厳しいところがある。

[原研労] : 今後の方針としては、「対象者がいなくなるまで待つ」ということか。時間の経過を待つのみということか。昇級したにも係わらず、月収で20,000円減るということについてどのように考えているのか。

[QST] : 個人的な意見としては大変だとは思いますが、財源などを考慮しても対応は難しいのが現状である。

[原研労] : 昇級により減収することへの対応として、5級の手当を減らして6級に充てるということも考えられる。しかし、それでは5級が減収になってしまうため、どちらが良いのかなかかなか難しいところもある。
全体として予算が減っているなど、機構の運営が大変なのは理解できるが、個人の生活への影響についても考慮して欲しい。まずは、対象の人数について教えて欲しい。

[QST] : 調べて後で提示する。

⑤ 任期付職員の処遇、同一労働・同一賃金への対応について

[原研労] : 任期付職員についてだが、臨時用員の人を派遣に切り替わり、その後に任期付業務補助員となり、5年経過して契約満了により退職となった例がある。

以前の身分も含めると10年以上働いてくれていた人であり、引き継ぎなどがなかなか大変なようだ。こういった経験ある人が退職していくのはQSTとしても損失ではないのか？

[QST] : 制度上、そういった事例はあるかと思う。しかし、事業の拡大・縮小に合わせて任期付の人は必要であり、特定の誰かがいないと業務が進まないよう

な状態にするべきではない。引継書や手順書などを整備して対応していくべきであると考えている。

[原研労] : そういった場合に、優秀であればテニユアトラック的な制度はないのか？

[QST] : 現状ではない。個人として定期採用などに応募してもらうことになる。

[放医労] : 2020年4月から同一労働・同一賃金が施行となるが、対応状況はどのようになっているのか？労組としては任期付の人でも常勤と非常勤とで比べると「非常勤」の待遇が非常に悪いと思う。

[QST] : 同一労働・同一賃金への対応については現在、検討中である。年明け頃には労組にも案を提示したいと考えている。

[原研労] : 現状でお話できるような内容はないのか？

[QST] : 検討中なので、お話しできることはない。

[放医労] : 労組としては休暇関係の差が大きいと考えている。例えば、非常勤では病気休暇制度すらない。こういった労働条件も合わせていくべきではないのか。QSTとして特にお金がかかる訳ではないことで、2020年まで待たないでも出来るのではないのか？2020年4月から採用する場合など、早くから労働条件を示す必要があるはずで、早急な検討が必要なはずである。

[原研労] : 例えば、有給休暇については、どのような差があるのか？

[QST] : 非常勤は採用時から取得可能である。業務補助員については最初の6ヶ月間は取得できない。

同一労働・同一賃金については、現在、総合的に対応を検討しており、近いうちに説明したいと考えている。

⑥ 働き方改革への対応について

[原研労] : 2019年4月から働き方改革が施行となったが、その後の対応状況についてご説明願いたい。

[QST] : 働き方改革への対応として、「時間外労働の上限規制」については、勤怠管理システム「ソシア」で45時間に達すると所属長・本人にアラートが出るようにした。「有給休暇の年5日取得」については、取得実績を所属長に示すようにした。

実績としては、超勤時間については昨年度とほぼ横ばいである。有給休暇については、10月から5日未満の人にはメールを出し、時期指定をして取得するように促している。5日未満の人は10月末で662人（約47%）がいる。

[放医労] : 日数ごとの割合などは分かるのか？

[QST] : 有給休暇については半休も対象となる。例えば 1 日以下は約 200 人（約 14%）、1 日超え～2 日以下は約 100 人（約 7%）である。

[原研労] : 最終的には 100%の人が年休 5 日以上取得を目指すのだろうが、どのように対応していくのか？罰金は 30 万円/人もするのではないか。

[QST] : そのようにならないように努力している。年休取得が少ない人に対応していく必要がある。

⑦ その他について

[原研労] : 人事制度・福利厚生関係で何か予定しているものはないのか？

[QST] : 「昇級・昇格」について基準の見直しを検討している。来週の団交後に時間が取れたらお話ししたいと考えている。

[原研労] : できれば事前に資料を送付していただきたい。本日の事務折衝に対応している皆さんの年休取得状況はどのようなものか？

[QST] : ほぼクリアしている。

[放医労] : 残業（時間外労働）の実績についてだが、横ばいで良いのか？減らしていく方向の努力はしているのか？

[QST] : 事業の拡大などもあり、なかなか難しい状況である。

[原研労] : 残業削減だけでなく、サービス残業が発生しないようにする取り組みなどは行っているのか？

[QST] : ソシアで打刻時間と超勤申請とに乖離があれば所属長に確認させ、勤務実績があれば申請するように言っている。昨年度は 1 時間以上であったが今年度より 30 分以上の乖離に短縮した。

[原研労] : 本日は時間なので給与改定・期末手当の回答については持ち帰らせて検討させていただく。そちらも次回まで検討していただきたい。

以上