

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 団体交渉 [賃金改定・12 月期一時金]を妥結！

原研労組と放医研労組は「2019年度 賃金改定」、「12 月期一時金」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について、共同で量研機構（QST）との団体交渉等を重ねてきました。QST の回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、組合員の声を反映した労組の要求とはかけ離れたものとなっており、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、賃金改定は限られた原資の中で若年層に配慮した内容となっていること、12 月期一時金も年間を通してみればプラス回答であることなど、多少なりとも努力の跡が見られるため、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、QST とは 11/27(水)に妥結することといたしました。以下に 12 月期一時金の支給式、および団体交渉の議事内容について皆様にご報告いたします。

2019 年度 12 月期一時金について (QST)

支給月数（定年制職員及び任期付職員）：2.275（年間0.05月のプラス改定）

◎ 定年制職員（1～5級）支給式

（棒給の月額＋主任研究員手当＋診療放射線技師調整手当＋初任給調整手当
＋扶養手当＋地域調整手当＋職務別加算）×2.275×期間率

※ 職務別加算（4 級 5 級対象）

＝ {（棒給の月額＋診療放射線技師調整手当）＋
（（棒給の月額＋診療放射線技師調整手当）×地域調整手当率）} ×0.05
地域調整手当の支給割合： 稲毛地区 0.09、 その他の地区は 0.03

（参考）支給式昨年度実績

（棒給の月額＋主任研究員手当＋診療放射線技師調整手当＋初任給調整手当
＋扶養手当＋地域調整手当＋職務別加算）×2.225×期間率

◎ 定年制職員（6，7級）支給式

（棒給の月額＋主幹研究員手当（7 級職員は職責手当）＋診療放射線技師調整手当
＋扶養手当＋地域調整手当＋職務段階に応じた加算額＋管理職加算額）×2.275×期間率

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

※ 職務段階に応じた加算額

= { (棒給の月額+診療放射線技師調整手当) +
((棒給の月額+診療放射線技師調整手当) ×地域調整手当率) } ×加算率

地域調整手当の支給割合： 稲毛地区 0.06、 その他の地区は 0.03

加算率： 6級 0.1、 7級 0.15

管理職加算額（7級のみ） = (棒給の月額) × 0.12

(参考) 支給式昨年度実績（6, 7級職責手当受給職員）

(棒給の月額+主幹研究員手当（7級職員は職責手当）+診療放射線技師調整手当
+扶養手当+地域調整手当+職務段階に応じた加算額+管理職加算額) × 2.225 × 期間率

◎任期付職員は定年制職員と同じ。

◎任期付職員(専門業務員)機構から移籍した定年後再雇用職員

棒給×評価結果区分に応じた支給月数×期間率

評価結果区分： S:2.45月 A:1.95月 B:1.45月（標準） C:0.95月

◎ 支給日： 令和元年 12月 10日

以上

QST 団体交渉 11/27(水) 議論の報告！

以下、原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]、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

[原研労]： まず「給与改定、12月期期末手当」について前回 11/18の事務折衝からの変更点等はあるのか確認しておきたい。

[QST]： ない。最大限に努力した結果が前回の回答である。

[原研労]： 回答書について、人事院勧告（以下、人勧）では高卒 2,000円引上げであったが、QSTの回答書では「初任給は 1,500円引上げ」となっていた。どちらなのか確認しておきたい。

[QST]： 高卒初任給は 2,000円アップになる。俸給表では 1級 1号の部分がそれに該当しているので、参照されたい。

[原研労]： 期末手当の配算について、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、元々、本給の高い役職者層に対して「三重の加算」となる措置は、本給の低い若年層との格差を大きくするものとなっている。労組はこれを改めて若手重視へ変えて欲しいと考えている。

[理事]： 今回の給与改定は若手重視のもので、QST としてもその方針である。

[原研労]： 世間一般的に若者が減っており、今後は QST でも新卒・中途の採用が難しくなっていくことが予想されるが採用状況はどのようなものか？こうした状況に対応するためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給・期末手当について人事院勧告を大きく上回る改善を行うべきではないかと考えている。若年層への配分を厚くするなど、期末手当の若い人への配慮を検討していただきたい。

[QST]： 採用状況についてだが、募集人数は確保できている。今のところ応募者数はそれなりにいるが、我々は高いレベルの人材を求めている。QST は発足してから間もないので、これから知名度を挙げていく必要があると考えている。

[原研労]： 世の中の人手不足に対応するために、今後どのようにしていくつもりか？

[理事]： 魅力ある事業を展開し、新しい研究開発の分野を作っていきたい。六ヶ所の事業所を立ち上げる時には、地方であることなどから人材の確保に苦労した。しかし、そこでしかできない研究開発があり、どうにか確保することができた。これからも特色ある事業を展開することで対応していきたい。

[原研労]： 仕事の魅力が重要なのは良く分かるが、一方で職場環境や福利厚生なども重要な要素である。この団交でそのあたりについても議論したい。

[理事]： 福利厚生については、状況としてはなかなか難しい。理由としては、運営予算の切り詰めなどがずっと続いており、これは社会の変化に起因するものなので、イチ法人としてだけでは対応できることではない。

[原研労]： 福利厚生のお話が出たので、「住宅手当」に触れておきたい。今回の給与改定で住宅手当の改正が出されていたが、「手当が増える人と減る人がそれぞれ半分程度いる」とのこと。「人事院勧告に従って数値を変更したら結果としてこうなりました」と言っているようにしか見えない。もっと改善の意思を見せて欲しい。

[理事]： 人勸に沿った側面は大きいと言える。

[放医労]： 住宅手当についてだが、「QST としての支払い総額は増えた」ということで良いか。それならば、改善方向ではあるのだが。

[QST]： そうだ。

[放医労]： 人勧は「家賃が安い人の手当を減らして、家賃が高い人の手当を増やす」というものであったため、必ずしも全員が増額になるという訳ではない。それに従うだけでは上がらないのは当たり前で、もっと自主性を示して欲しいと考えている。

[原研労]： 給与改定についてだが、こちらも人勧にべったりと沿った改定であった。
今回の給与改定は「2019年度の人事院勧告と全く同じ数値」で、予算が少ない中で努力した結果とのこと。最低限のことはしているのかもしれないが、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。

② 臨時用員・専門業務員の処遇について

[原研労]： 2019年10月にアルバイトの給与は改善が見られたが、今回も臨時用員は据え置きであった。労組は以前から臨時用員の給与が上がっていないことを訴えている。しかし、しばらく変わっておらず、最低賃金が上がってきて、給与との差が小さくなってきている。臨時用員は昔から働いてくれている人達で、難しい重要な仕事をやってくれているが、それに応じた処遇にしていくべきである。

[QST]： 臨時用員には期末手当があり、年収ベースでみればある程度の金額を支払っている。改定がないのは総合的に判断した結果である。

[原研労]： JAEAでは数年前に日額200円の改善が行われた。今回は改定なしとのことだが、今後の「同一労働・同一賃金」への対応と併せて改善を検討して欲しい。
臨時用員は職員なみの仕事をしている場合もある。QSTは大きなプロジェクトをいくつも抱えており、業務量は増えていることから、その仕事に見合った処遇とするべきである。

その人たちが辞めてしまうと、仕事が立ち行かなくなる恐れがあり、貴重な人的資源と考えるべきである。単純に「代わりの人を雇えば良い、引継書などを作るべき」というものではなく、職員が新しく入った人に仕事を教えることは結構な労力となることを考慮すべきである。

[理事]： そういったことは現場の実態を聞いて対応を考えていきたい。

[原研労]： 専門業務員については、2019年度から給与を日額400円、期末手当を年間0.05月上げたことは前進であった。しかし、今回は据え置きであったことは残念である。また、2018年の退職金削減に対して、他法人では多少なりとも手当を付ける等の対応を行っている例もあり、今後、検討していただきたい。QSTでは、これから定年延長に対してどのように対応していくのか？

[理事]： 定年延長については、世間の情勢、世の中の大きな動きに合わせていきたい。こういった大きなことは社会の構造が変わらないといけないことで、イチ法人だけが先行して動くのはなかなか難しい。

③ 技術員手当について

[原研労]： 理事がいらっしゃるので、技術員手当・準管理職手当について改めて触れておきたい。この問題をどのようにお考えなのか？

[理事]： これは手当の性格が変わったためである。こういった変更があった時に、ある期間は影響が出るのは仕方がないと考えている。今は制度を変更する予定はない。

[原研労]： 統合前の約束では、「準管理職手当が支払われるまでは技術員手当がある」との認識であったことはお伝えしておく。また、準管理職手当については、無くなる際に1年間の経過措置があったが、6級昇級時の技術員手当が無くなることについては緩和措置がない。

[原研労]： 5級から6級に上がると30,000円の技術員手当がなくなってしまい、代わりに準管理職手当も出ないため、月収ベースでは減額となってしまう。労組の考えでは、7級管理職になるまで技術員手当を継続することが第一だが、それが無理なら緩和措置を検討していただきたい。

[QST]： 労組の要求の内容は理解している。当時の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。当時の経過措置は「6級に上がるまで」のことであり、対応に問題はない。それに6級は準管理職手当がついていたが超勤手当はなかった。今は超勤がつくようになっている。代わりというつもりはないが、収入としては、ある程度まかなえるのではないか。

[原研労]： 超勤は別の話であるし、5級でも超勤手当は付いている。人事制度として「昇級によって月収ベースでは減収になる」ことに違和感があることはお伝えしておく。

[理事]： これは管理職の位置づけが世の中で変わり、制度変更する必要があったためである。6級に上がった事で今後、将来の展望が開けるもので、長い目で見て欲しい。

[原研労]： それは順調に出世していく人の話だと思うが、一方で6級のまま退職していく人もいる。長ければ20年ほどとなるのではないか。長い目で見た場合に手当分がつかなければ処遇面でかなり不利益となる。

以前の準管理職手当の際は経過措置があったが、対象の人数が数百人などと多かった。今回は対象が10人ぐらいたから経過措置なしの対応となっているのか？

[QST]： そうではない。

[理事]： 労組からの継続的な強い主張であることとは受け止めている。

[原研労]： 身近な組合員でも昇級によって月収が減った人がいる。仕事の内容としてはそれほど変わらないのに手当だけがなくなっている。

[放医労]： 技術員手当と超勤手当は性格が別のものである。それらで収入がならされるというものではない。

[QST]： 超勤手当が代替措置とは言っていない。

[原研労]： この話題ばかりで時間を使ってしまっても仕方がないので、次の話にいきたい。

④ 同一労働・同一賃金への対応について

[放医労]： 前回 11/18 の事務折衝でもお聞きしたが、「同一労働・同一賃金」の検討状況はどのようなものか？もう施行の期限が迫っているのに何も見えてこない。検討していることがあれば説明して欲しい。

[QST]： 先週と同じく検討中である。

[原研労]： 年明けにお話ししていただけるとのことであったが、決定してからではなく、その前に労組に説明して欲しいと考えている。労組側と会社側では意見が異なると思われるため、早い内から意見をすりあわせておくべきである。

[理事]： 早めに説明して結果にフィードバックしたい。

⑤ メンタルヘルス・休職・ハラスメント等への対応について

[原研労]： 次にメンタルヘルスについてお聞きしたい。最近、業務が忙しいこともあり、発症する人が多くなっている印象を持っているが、実際はどのようなものか？

[理事]： 法人としてみた場合にはそれほど多くないと考えている。以前は発症に偏りがあり、傾向として本部に多かった。

[原研労]： 発症する人の割合や、その後の職場への復帰率、対応状況等はどのようなものか？

[QST]： こういった難しい情報は、どこまで労組に提示できるかは検討させて欲しい。特定の部署で多いようなことがないか目を光らせている。個別の問題で発症と職場の因果関係は、良く分からないことが多いが。

[放医労]： 原因として「超勤が多い」などの場合は対応を行っているのか？

[理事]： 対応は行っている。納期の管理などで業務が集中する場合があります、無理がかからないようにする必要がある。

[原研労]： 次にメンタルヘルスに限らず、休職者全般の人数・事由及び職場への復帰率、対応状況などを説明していただきたい。

[QST]： 我々には職場復帰のプログラムがある。まず、主治医の判断を仰ぎ、可能であれば休職者に復帰プログラムへ取り組んでもらう。最終的に職場へ復帰するかどうかは産業医の判断を仰いでいる。

[原研労]： 人によって耐性が異なり、同じ仕事をしていても大丈夫な人とダメな人がいる。管理職の方も教育して、対応できるようにする必要があると思う。

[理事]： 管理職層も教育はしていきたい。例えば核融合部門ではITERとJT-60SAと大きなプロジェクトを2つ抱えており、仕事が錯綜している。結局、休職されてしまうと本人も大変だし、法人としても仕事が回らなくなるため、組織として対応していく必要がある。

[原研労]： 復帰プログラムの概要は分かったが、有効に機能していると考えてよいのか？

[QST]： 休職からの復帰はケースバイケースなので、判断が難しいところがある。

[原研労]： 休職の話がでたところで、欠勤制度についてお伺いしたい。JAEAでは欠勤について6ヶ月間の有給期間があると聞いているが、QSTは90日間までで、差があると考えている。

[QST]： QSTでは90日間の病気休暇制度があり、その後に3年間の休職制度がある。JAEAは休職2年間まででQSTの方が長くなっている。

収入面では、QSTでは以下のようになっており、無給とはならない。

- 90日間の病気休暇期間：給与は100%支給
- その後の休職1年間：多少の差はあるが一般的に給与は80%支給
- 休職2年目以降：健保から傷病見舞金が出され、給与の約3分の2支給

[原研労]： 対象者は制度を活用しているのか？

[QST]： 制度を紹介するようにしている。

[原研労]： 「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）」が可決したが、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明していただきたい。

[QST]： 改正法について、ガイドラインはまだ制定されていない。それを見てから対応を検討していきたい。また、現在でもQSTには相談員制度があり、ハラスメントに対応している。

[原研労]： それらは有効に機能していると考えて良いか？

[QST]： 外部のカウンセラーなども使って対応は行っている。

⑥ 永年勤続休暇・時差出勤について

[原研労]： 「永年勤続休暇制度」が2019年度から導入されたことは評価している。一方でQST発足から2019年の間に20年、30年に達した者は対象外となっている。働き方改革で年休5日取得の義務化などへの対応もあるだろうが、年休計画表を作るなどの条件つきでさかのぼりの休暇補填を認めるなどしてはどうか？

[QST]： 現在、補填はなしで行くつもりである。

[原研労]： 時差出勤制度について、既にJAEAの本部等で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大してはどうか？うまく活用すれば、出退勤ラッシュの緩和や家庭の事情に対応するなど働きやすくなるのではないか？

[QST]： QST本部では1時間の範囲で後ろにずらす時差出勤制度がある。またフレックス勤務などもある。

[原研労]： フレックスは時間管理が厳密でなかなか大変ではないか。

⑦ QSTの事業について

[原研労]： 次は事業についてお伺いしたい。「仙台の放射光施設建設」、「JT-60SAへのアップグレード」などの進捗状況はどのようなものか？

[理事]： JT-60SAについては、事業は順調である。これからコイルなどを組み立てていき、機械的な部分は2020年3月末で組立完了となる。その後、試験運転などを開始していく。

[理事]： 放射光施設については、リングなどを建設する予算を確保した。この事業にはパートナーがあり、そちらが建屋を作る予定である。QSTは来年度に機器類を発注し、再来年度から拠点を設置する予定である。その前に来年度あたりに足がかりとなる事務所を確保するかもしれないが。

[原研労]： 完成後の施設の運営はどのようになるのか？

[理事]： QSTが請け負っているのは施設の建設である。Spring-8などではJASRIが運営を行っている例があるが、この施設の運営についてはまだどうするか決まっていない。QSTはリングと入射器、ビームライン3本を作り、研究用に利用される。パートナーは建屋とビームライン7本を作り、産業用に利用されると思う。

[原研労]： 人員はどのように確保するのか？

[理事]： 施設の建設のために数十人が必要となり、現地に行く。その先の運転については決まっていない。今のQSTの人員は法人発足時の事業を行うためのもので、新しく事業所が出来た場合に人の手当をどうするか考えていかなければならない。

[理事]： その他のプロジェクトとしてはITERがあり、近日中にトロイダルコイル1号が搬出される予定となっている。

⑧ 人事諸制度について

[原研労]： 人事諸制度等の中で、最近に導入・変更が行われたものについて現在の運用状況を説明願いたい。

[QST]： それでは運用状況について説明する。

- 放医研病院における任期制非常勤職員の夜勤：
2019年5月末までは対象者が1名いたが今現在はいない。夜勤は常勤だけで回している。
- 研究支援要員制度：
放医研：10名、高崎：1名に働いてもらっている。
- 特定年棒制職員：
5名が制度を利用している。
- 博士研究員の給与体系見直し：
2019年4月から適用している。人数等の数値はすぐにはお答えできない。

[原研労]： 研究支援要員制度について、雇用の期間はどの程度なのか？

[QST]： 個別の需要に応じて決めているため、ケースバイケースである。

[原研労]： 「ベビーシッター利用補助制度」について、他法人では、業者と法人契約を結ぶことで個人の経済的負担を減らすなどの対応を行っているが、QSTでの対応は？

[QST]： 法人契約をしており、個人で登録する会費負担はない。

[原研労]： 在宅勤務制度の導入を検討していると聞いたが、その内容はどのようなものか？

[QST]： 現在、検討中であり、2020年4月からの導入を目指している。あくまで案の段階だが、シンクライアントPCとサーバーなどを使う高価なシステムではなく、機構貸与のPCで業務を行ってもらう形を検討している。

⑨ 扶養手当の取り扱いについて

[原研労]： 扶養手当について、配偶者が他の会社で子供手当等を受給していると、支給対象から除外される制度になっているとのお話であったが、依然としてそのような運用を継続しているのか？

[QST]： 特に変わっていない。

[放医労]： 2019年度より「働き方改革」が始まったが、残業削減の前に業務量を減らしていくことが重要であると考えている。仕事の内容について、無駄な業務を行っていないのか良く考えて欲しい。扶養手当の確認などはそれに該当するのではないか。

[理事]： 無駄の削減という意味では、電子決済システムを使用している。しかし、決済の段階の簡素化などが必要で、電子決済システムの導入だけでは意味がなく、あまり効率化にならないかもしれない。仕事の流れとして効率化を考えないといけない。

[放医労]： 労組として言いたいことは、扶養手当が削られている人がいるが、その手続きとして、対象者に配偶者の給与明細を提出させ、それを担当者が確認している。わざわざ手間暇をかけて、そこまでのことをやる理由は何なのか？

[原研労]： 基本の考え方はどうなっているのか？配偶者同士がQST勤務の場合だけでなく、別会社で働いていて子供手当などが出されていると除外されるのか？それはプライベートの話ではないのか？

[放医労]： 会社によっては子供手当などの名前の場合もあるが、それを支給されていると扶養手当がでない。

[QST]： 扶養手当の趣旨に沿って2重に出す必要はない。趣旨は、子供などが本人の扶養に入っているかどうかを確かめるため、2重に扶養の申請をする不正を防ぐためである。予算を適性に執行するためには確認は必要である。

[理事]： 規程を変えて欲しいという要望があったことは受け止めている。

⑩ 最後に

[QST]： 時間も超過しており、給与改定・期末手当に対する労組の回答をいただきたい。

[原研労] **[放医労]**： 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てことは残念である。予算が厳しいことは理解するが、さらなる努力を求めたい。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ヵ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]： 労組の合意に感謝する。労使協定締結の手続きを進めていきたい。

以上