

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 11/27(水)の報告！ 初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正等

11月27日(水)の団体交渉後に原研労組、放医研労組、QSTの三者で事務折衝を開催し、「初任給、昇格、昇給等の基準の一部改正」について内容の説明を受け、議論を行いました。皆様にその議事内容をご報告いたします。

「初任給、昇格、昇給等の基準」の一部改正等について

1. 初任給、昇格、昇給等の基準第3条第2項として以下を追記

「機構の運営上理事長が特に必要と認めたときは、別に定めるところにより、予め期間を定めて職員を級別標準職務表によらない職務に従事させることができる。」

2. 人事部長通達「初任給、昇格、昇給等の基準の取扱いについて」を制定

- 公募を原則とする
- 理事長による審査を行う
- 5年を超えない範囲で適用期間を設定
- 適用期間中は該当する職責手当を支給
- 評価結果等により再任を可とする

3. 施行日等

- 12月12日に運営連絡会議、17日に理事会議にて審議予定。
承認後、速やかに施行（令和2年1月1日から適用開始）

以上

以下、議事の報告となります。原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]で表します。

[放医労]： この制度で、具体的なポストはどのようなものを想定しているのか？

[QST]： ポストとしては、グループリーダーや部長などで、研究職・医療職などの職種を想定している。

QSTとして重視している研究分野・事業に優秀な人材を割り当てる必要がある。そういった職場・グループに新しい風を入れて刺激を与え、活性化することが目的である。

[放医労]： この資料で「適用期間中は該当する職責手当を支給」と書いてある。職責手当がつく7級以上のポストが対象ということか。

この資料を読むと、低い級のままで上の級の仕事をさせる状態となる。上の級の仕事なのだから、それに応じた処遇としないといけない。これでは本給は低い級に応じたもので、職責手当だけが上の級になっている。普通の管理職とは本給分の差額が発生してカバーできていない。

[QST]： 普通に級を上げるためには、経験年数や実績などが必要となる。そういった級を上げるのが無理な場合でも、その人の能力などを評価して管理職の仕事をやってもらうことが狙いである。

[放医労]： 「級が足りないから特例を作る」のではなく、「級を上げることを考える」のが先ではないか？低い本給で上の級の仕事をさせることになり、本人にとって不利益となるのではないか？

この制度でも「理事長による審査を行う」のだから、審査に通っていれば上の級に上げて良いということではないか。管理職に上げる人が足りないから、こういう制度を作ろうとしているのではないかと思ってしまう。

この制度は公募の形でないと成立しないのではないか。公募の形をとっているが、要は「内部で本給が低くてもOKで、管理職になりたい人は応募してください」ということではないか？

[原研労]： 運用はどのような形を考えているのか？この制度で想定しているのは、優秀で低い級にいる人を抜擢し、特例として管理職に上げるような形なのか？

[QST]： 公募なので、内部と外部の両方からの応募を想定している。

- 【放医労】**： そもそも「抜擢して低い級のまま職責手当を支給」するのではなく、「昇級の方を特例で抜擢する」ことはできないのか？
- 【QST】**： 「昇級の方を少し考慮する」ことで拾えるような人ならそれでも良いが、それでは拾いきれないような優秀な人を抜擢するのが目的である。
- 【原研労】**： ちなみにこの制度は「労基署が想定する管理職の基準」はクリアできるものになっているのか？
- 【QST】**： 対象者には職責手当を支給しており、実際にマネジメントなどの管理業務をしてもらう。そのため問題はなく、級が低くても管理職として扱う。
- 【放医労】**： 級が違って仕事内容が同じなのだから、管理職としての処遇面も同じにすべきと考えている。
- 【原研労】**： 対象はライン職のみとなるのか？主席などの専門職で級が高い人は対象となるのか？また、「5年を超えない範囲で適用期間を設定」と書いてあるが、期間はどのように決めるのか？
- 【QST】**： 対象はライン職のみである。QSTとして重視しているグループなどに人をあてがうことに使いたい。期間は最初に決めて、公募の時に条件提示するつもりである。
- 【原研労】**： 外部からの応募者はどのように級を決めるのか？また、採用された時の身分は正職員となるのか？
- 【QST】**： 応募者の経歴を評価して級を決める。身分は正職員となる。
- 【原研労】**： 制度を作る目的だが、QSTの事業が拡大しており、人手が必要なために低い級でも管理職を登用することなのか？JAEAでは6級でマネージャー職（QSTにおける統括）となっている人もいるが、それとは異なるのか？
- 【QST】**： あくまで組織の活性化が目的である。6級マネージャー職は職場の状況に応じて置いているものと認識しており、それとは異なる。
- 【放医労】**： 2020年度より施行される「同一労働・同一賃金」の観点からも課題があると思う。昔の放医研では級が異なっても管理職をしている人がいたが、似たようなことではないか。
- 【原研労】**： この制度は期間を定めて昇格するのみで、降格する訳ではないので、多少はマシと考えた方がよいのか？

[QST]： 処遇としては毎月の職責手当だけでなく、期末手当（ボーナス）にも反映されるため、それなりに支払ってはいる。

[原研労]： 本給はそのままで職責手当を支給することだが、通常の管理職と比べると本給分の差額が出る。対象者はその差額を支給せずに、通常の管理職と低い級の中間の処遇とするのか？

差額分は本人のやる気で補うような形になるのでは？ そんなにたくさんの人がこの制度を使う訳ではないので、本給の差額を支給するぐらいの予算はあるのではないか？

[原研労]： この制度は 2020 年 1 月 1 日から適用開始を目指しているとのことだが、既に公募の予定があるのか？また、今後は QST の研究グループは全てこのような形になってゆくのか？

[QST]： 公募の予定はまだであるが、現場からの要望はある。適用については、この制度がふさわしい場合のみであり、全てがこうなる訳ではない。

[放医労]： やはり昇級の方を変えるのはできないのか？この制度は、公募の形を取らないと無理がある。内部の人に「お前がやれ」みたいに押しつけられるようなことがあると問題になるのではないか？

[QST]： 昇級の方は難しい。あくまで公募であり、本人に応募してもらう。

[原研労]： 事務職は対象となるのか？優秀なマネジメントができる事務職などだ。

[QST]： そういうポジションがあれば良いが、なかなか無いと思う。

[放医労]： やはり、放医研内で人をあてがう都合で、この制度を導入するのではないかと感じてしまう。

[原研労]： すでに制度を導入するつもりのようなので、労組としては通常の管理職と対象者の本給の差額を埋める検討はしていただきたい。

また、原則公募と書いてあり、原則は消していただきたいが、ここのところはしっかりと運用を管理していただきたい。人をあてがうために「肩たたき」で無理にやらせるような事はないようにしていただきたい。

[QST]： 組織としてしっかりと対応していきたい。この制度は理事長をヘッドとして進めていく。

以上