

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（同一労働・同一賃金に係る規程類改正）報告

2月14日（金）に那珂研において、労組とQSTとの事務折衝を開催し、「同一労働・同一賃金に係る規程類改正」「宿日直手当の改正」「テレワーク制度の導入」などについて内容の説明を受け、議論を行いました。

なお、本事務折衝は「原研労組」と「放医研労組」との共同で開催し、那珂・千葉でのテレビ会議で行いました。以下にその議事内容をご報告いたします。

以下、原研労組：[原研労]、放医研労組：[放医労]、量研機構：[QST]で表します。

[QST]： 本日は議題が大変多いが、大きくは3つとその他が1つある。内容は「同一労働・同一賃金に係る規程類改正」、「宿日直手当の改正」、「テレワーク制度の導入」及び「その他」についてである。

1. 宿日直手当の改正について

[QST]： まずは、「宿日直手当の改正」について説明する。定年制職員給与規程の第40条（3）が該当し、これまでの7700円を8700円にする。これは2019年4月1日に遡及して支給する。変更の理由としては、QSTとして、従事予定者の1日の平均賃金の3分の1を下回らないようにする必要があるのである。

[原研労]： 「平均賃金の3分の1を下回らない」とは何から来ているのか？

[QST]： これは千葉の事業所の話であるが、労働基準法にその旨が書いてある。賃金改定などにより下回っている時期があったことが分かったため見直しが必要で、遡及して対応を行うものである。

[放医労]： 千葉の放医研病院では同様の事例はないのか？また、対象となる人数はどの程度いるのか？

[QST]： 病院は大丈夫である。対象は40人程度だと思う。規程により1人で月に1回までとしているため、1ヶ月を回すためには30人以上が従事予定者となっている。

2. 同一労働・同一賃金に係る規程類改正について（手当関連）

[QST]： 次に同一労働・同一賃金に係る規程類改正について説明する。前回、1/29の事務折衝で概要や方向性については既に説明をした。今回は規程に反映した内容について説明する。施行は2020年4月1日を予定している。

まずは手当関連の改正である。おおまかに言うと任期制職員について以下のように変更となる。

- ・ 給与単価は3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。
- ・ 期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。
- ・ 寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。
- ・ 地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 任期制非常勤職員給与規程について

事務職・技術職は日給単価が2つあり、六ヶ所の冬季とそれ以外である。期末勤勉手当相当額がレベルに応じて810円、960円、1130円の3段階で付く。また、六ヶ所の冬季（11月～3月）には寒冷地手当として350円が等しく支給される。該当者はこの合計額分が処遇の改善となる。その他の職種（研究職、医師、技師、看護師など）にも金額は異なるが、それぞれに応じて期末・勤勉手当相当額がつき、六ヶ所冬季には寒冷地手当がつく。

・ 任期制業務補助員給与規程について

前回、お話した通り、特殊勤務は行わせないとのこと、特殊勤務手当はなくなる。時給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 博士研究員規程について

博士研究員にも寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当がつくようになる。また、「博士研究員には出向・転勤を命じない」ということが分かるように規程に明示することにした。

・ 事務支援職員規程について

給与関係には変更はないが、「出向・転勤を命じない」ことを規程に明示する。

・ 専門業務員規程について

常勤の者については、地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつき、寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。それ以外の地区は変更なしとなる。

非常勤については、時給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。期末・勤勉手当相当額は全ての地区でつく。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。

・ 定年退職者を引き続き専門業務員以外で雇用する場合の取扱細則について
住居手当、寒冷地手当、管理職員特別勤務手当がつくようになる。

・ QST リサーチアシスタント細則について

日給単価が3つあり、千葉・東京地区、六ヶ所の冬季、それ以外である。寒冷地手当は六ヶ所冬季につく。地域調整手当相当額は千葉・東京地区のみでつく。特殊勤務手当（放射線業務手当に限る）がつくようになる。「出向・転勤を命じない」ことを規程に明示する。

・ 任期制常勤職員給与規程の運用について

地域調整手当相当額、特勤勤務手当相当額、期末手当相当額、勤勉手当相当額がつくようになる。

○期末・勤勉手当について

[放医労]： まず、それぞれの手当相当額の算出はどのように行っているのかお伺いしたい。

[QST]： 期末・勤勉手当相当額については、本給で考えたときに1ヶ月分に相当する額とした。日給や時給に上乘せする分は、勤務日数や時間で割って算出している。

[放医労]： 定年制職員は年間4.5ヶ月であるが、任期制を本給1ヶ月分とした根拠は何か？

[QST]： 定年制と任期性の職務を鑑みて1ヶ月分とした。

[放医労]： その数値は職務に応じて変更するものなのか？定年制と任期制を照らし合わせて、矛盾や違いが発生するということはないか？また、ちゃんと説明できるような内容なのか？

[QST]： 業務内容についてだが、定年制は業務の変更の範囲が広い。60歳までローテーションで異動などをする可能性がある。人によっては昇級して管理職となり責任が大きくなる。出向、転勤などもある。普段の業務でも目標設定をして人事評価などをされる。そういったことが任期制とは異なる。

[原研労]： 基本的には任期制の人の処遇は改善方向とのことだが、一方で差があり、全く同じになる訳ではない。今回の改正は世間一般の相場感と比較してどのようなものなのか？QST 独自の改善であるのか？

[QST]： 今回の改正は QST 独自のものである。大学などでも手探り状態のようである。我々が知っている範囲では、QST よりも大きく改善するという話はいない。

[原研労]： 「知っている範囲」とは、大学や独立行政法人などと比べてのことか？

[QST]： そうだ。

○地域調整手当について

[放医労]： 地域調整手当相当額や寒冷地手当相当額については、どのように算出しているのか？

[QST]： 地域調整手当相当額は「千葉・東京地区」のみが対象で、地域の物価の差を埋めるためのものと理解している。

[放医労]： 「その他の地域」については支給しないとのことだが、それで良いのか？矛盾などはないのか？

[QST]： ない。

[放医労]： 手当が出る・出ないの違いはちゃんと説明できるのか？同一労働・同一賃金は、基本的に手当が出るか出ないかの違いも説明する必要があるはず。

[QST]： 説明としては前回と同じで、地域の物価の差を是正するために千葉・東京地区に限って地域調整手当相当額 6%を入れた。対象となる身分の人の給与は、その他の地域であっても千葉地区の単価に合わせたものであり、地方と

して考えると高く設定している。そのため、その他の地域においての地域調整手当相当額の方は十分にカバー出来ていると考えている。

[放医労]： それでは理由を後付けしているように思える。いつの間にか給与に手当が入っていることにしている。そもそも6%とする理由は何か？定年制の千葉・東京地区は9%となっている。3%分の差はいつの間にか給与に入っているという話にしているのではないか？

[原研労]： 労組としては、まず定年制と同じく9%にして欲しいと思うが、6%とする理由が既に3%分が入っているとのこと。これまでの規程などでそのような事は書かれていなかったのではないか？

[QST]： QSTとしては9%が補填すべき金額であると考えている。定年制では地方でも3%の地域調整手当を支給しており、地方と千葉・東京地区の差は6%となる。地域差を埋めるものとして考えれば、任期制でもその地域差は同じく6%である。

[QST]： 現在、QSTと国とでは地域調整手当の率が異なっている。放医研と原子力機構の一部で統合する時にすりあわせを行った。国は地域調整手当が15%と高くなっているが、一方で本給表ではQSTの方がよくなっており、総合的に判断する必要がある。

QSTとしても「これまでも既に3%が入っていました」と言っている訳ではないが、少なくとも地方と千葉・東京地区の差は6%に設定して定年制と任期制で同じ差とした。

[放医労]： 地域調整手当相当額について、今回の改正においても、そもそも支給されない身分の人がいる。この違いはなぜか？

[QST]： 給与の単価設定の段階で、千葉・東京地区のみで働く場合は支給しない。任期制非常勤職員、定年制職員、博士研究員などに対象者がいる。9%分は給与にコミで設定している。

○寒冷地手当について

[QST]： また、寒冷地手当相当額については、月額が既に決まっている。今回の改正では、それを日額や時給に置き換えて対応している。

[放医労]： 寒冷地手当はレベルが3つあるはずだが、今回の数値が一番低いものを使用している。世帯主だと高くなるが、扶養に入っていると低くなる。その根拠は何か？

[QST] : 今回の数値は低い方のものを使っている。支給対象となる人は、その状況に当てはまる場合が多いと考えているためである。

[放医労] : 個人の状況が世帯主か、扶養に入っているかなど、ちゃんと調べた結果であるのか？

[QST] : 全て確認して訳ではないが、扶養に入っている人が多いと思う。

[放医労] : 「世帯主がレアケースだから支給しない」というのは理由として成立するのか？一人暮らしであれば世帯主となるのではないか。

[QST] : その他で、住居手当についてだが、管理職の人手あれば同じ基準で支給することとした。

○臨時用員の処遇について

[放医労] : 臨時用員については地域調整手当相当額の対象とはならないのか？

[QST] : 臨時用員は地方のみでの採用となっている。定年制でいうと地域調整手当3%の地区である。今回の改正でもそれらの地区には支給しない。

[原研労] : 2019年11月頃の団交等で「同一労働・同一賃金への対応は、臨時用員への退職金なども含めて総合的に判断する」とのお話であった。今回の改正ではお話が出てこないが、検討は行ったのか？

[QST] : 検討は行ったが退職金・手当は入れなかった。職務の範囲などを検討した結果であり、先ほどと同じ説明となる。

[原研労] : 前回1/29の事務折衝で「臨時用員と任期制業務補助員とは差が縮まるが、逆転することはないと思う」との説明であった。実際に試算は行ったのか？

[QST] : 逆転していないことは試算で分かった。具体的な数値は今すぐにはお答えできないため、後ほどでよければお知らせする。

[放医労] : 任期制非常勤職員給与規程について、これまでは勤務時間を7.5時間として時給を計算して規程にも書かれていたが、今回、「1日あたりの勤務時間数」とぼやけた表現に変更すること。これは制度設計を変更するという意味であるのか？

[QST]： 制度変更をする訳ではない。勤務時間が6時間の人が出て、規程上でカバーできておらず運用で対応していた。それをカバーできるようにすることが目的である。

[原研労]： 運用で勤務時間を8時間に変更されると、時給が下がってしまうが、そんなことはないと思ってよいか？

[QST]： それはない。7.5時間が基本である。

3. 同一労働・同一賃金に係る規程類改正について（休暇関連）

[QST]： 次に休暇関連の改正である。休暇に関しては、基本的に任期制と定年制で合わせることにし、勤務日数によって支給する休暇日数も変わってくる。

任期制業務補助員については、これまでは採用から6ヶ月間経たないと有給休暇は取得できなかったが、改正によって採用日から使用できるようになる。

特別休暇については、多くの種類があるため一覧表とした。ボランティア休暇、保育時間、夏季休暇など色々である。（詳細は別添資料を参照のこと）

任期制非常勤職員の病気休暇については、新設することとした。一覧表に載っていないが基本的には定年制と同じである。

[放医労]： 今回の改正で任期制の人の休暇が定年制と同じところまで改善されることは評価する。しかし、特別休暇のいくつかで「勤務日数に応じて比例配分すると0日となる」場合がある。これは休暇を与えていないことになるが、与えないことについて説明はできるのか？

[QST]： 理由としては、勤務日数自体が少ないためである。勤務日数が少ないので、勤務日の振替で対応してもらうことを検討している。

[放医労]： 「勤務日の振替で対応」と言われると、勤務日数の多い少ないにかかわらず、他の人でもできることである。

[原研労]： 今回の改正では比例配分+四捨五入で休暇を付与している。そのため、勤務日数に対して休暇日数が少しお得な人と損をする人が出てきている。その結果、0日となる人が出てしまっている。

[放医労]： 比例配分は良いとしても、0日で与えないという判断で良いのか？結婚休暇や忌引休暇などが対象となっており、元々の休暇の意味を考えるべきではないのか？

[QST]： 0日となる種類の休暇については、定年制でも休暇日数自体が少ないために起こっていることである。重要度が低いということであり、勤務日数が少ない人であれば仕方がないと考えている。

[原研労]： 休暇付与が0日となるケースについて、少しでも減らすことはできないのか？忌引などは自分でコントロールできる範囲外のこと、元々の休暇の意味をよく考えて欲しい。

[原研労]： また、任期制の人にも永年勤続休暇を与えるとのことであるが、勤続年数のカウントはどこからスタートするのか？

[QST]： QST が最初に採用をした日である。旧放医研や旧原子力機構、旧原研の時代も含む。

[原研労]： 勤務管理システム「ソシア」では特別休暇の種類が出てくるが、規程類には出てこない。分かりづらいのでどうにかならないか？

[原研労]： また、不妊治療休暇について、現在は自分が治療をしないと対象とならない。配偶者の治療も対象とならないのか？配偶者が治療を受ける場合でも、麻酔を使用する場合などは付き添い者がいないと帰宅ができない状態となる。改善されるとより、使いやすくなると思う。

[原研労]： 結婚休暇についてだが、親は対象とならないのか？

[QST]： 想定していない。

4. テレワーク制度の導入について

[QST]： テレワーク制度の導入について説明を行う。

仕事と育児・介護の両立支援、他拠点化、業務拡大などに対応するためテレワーク制度の導入を行う。対象職員は、妊娠中の女性職員、小学校入学前の子育てをする職員、家族の介護が必要な職員、その他である。

勤務場所は、自宅、介護場所及び機構が承認した場所となる。回数は週 2 回まで、かつ月 8 回までである。テレワーク勤務をする時は、ソシアへの打刻、業務終了後の報告を行ってもらう。

セキュリティ対策として、トークンを使用してリモートアクセス認証によって機構サーバーへ接続する。今後のスケジュールだが、2020 年度上半期は部署を制限しての試行運用を開始し、下半期で見直しを行い、2021 年度から本格導入となる。（詳細は別添資料を参照のこと）

[原研労]： 職員、部署などは全てが対象となるのか？

[QST]： 本格運用の際には全ての身分、部署が対象となる。実際の運用上で、業務に向き・不向きがあると思うが、制度設計の最初の段階から外すということはない。

[原研労]： この「トークン」とはどのようなもので、コストはいくらぐらい必要となるのか？

[QST]： トークンについては人事部が一括購入する。これを使用することで QST のサーバー・イントラにアクセスできるようになる。USB に挿すもので、それほど高いものではない。ただし、情報基盤部の方でアクセス数の上限が決められており、50 人までとなっている。

[原研労]： 人数上限があるとのことだが、多くの利用申請があった場合には優先順位はどのようにつけるのか？

[QST]： 最初は対象部署を絞っており、申請上の事由も必要となるため、優先順位をつけるほどの利用はないと思う。アクセス数の拡張については今後の検討課題である。

[原研労]： 勤務場所は自宅を想定しているのか？カフェなどという訳にはいかないのか？

[QST]： 自宅を想定している。セキュリティの都合上、パソコンの画面を他人に見られることがないような環境で仕事を行って欲しい。介護の場合は、入居している介護施設なども対象として想定している。

5. その他について（住宅手当、その他の規程類）

[QST] :

- 住宅手当について

2019年11月頃の団交で説明は行ったが、国の方で経過措置の閣議決定がなされていなかった。それが決定したため、今回、説明を行う。内容としては前回と同じで人事院勧告の通りである。2,000円以上の減額となる人がいれば、経過措置を1年間設けて2,000円を支給する。家賃27,000円以下の場合の話だが、対象者はいない。

- 特定年俸制職員給与規程について

特地勤務手当についての間違いを修正する。本来は冬季の11月～3月のみが対象なのだが、これまでは12ヶ月分で記載されていた。事務的なミスなので修正を行う。

- 特定年俸制職員給与規程の運用について

短大卒・高卒を追加した。これまでは研究職を対象して大卒以上で考えてきたのだが、事業を運営していくにあたり、技術職が必要となったためである。また、特地勤務手当の算定方法を明示した。

- 嘱託職員規程について

放医研ではPETの監査を外部の人をお願いしていた。それは放医研が主催するため、監査をやってもらう人に放医研での身分が必要と考えてきた。しかし、身分が必ずしも必要な訳ではないことが分かったため、この規程を廃止する。これからは直接雇用をせず、外部の人に委嘱して謝礼を支払うという形とする。

[QST] : その他の本日用意した資料については説明を行っていない部分だが、同一労働・同一賃金、住居手当、扶養手当など、色々と規程の変更がある。しかし、本質的には同じで、手当や身分の並べ方を統一するために変更したものである。

[QST] : 最後に「六ヶ所の冬季出退勤バス」についての補足だが、2018年度は朝2便であったが、アンケートを取った結果、2019年度は朝1便となった。その代わりに運行期間は長くなっている。

以上