

# 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「6月期期末・勤勉手当（ボーナス）」

6月22日（月）に原研労組と放医研労組の共同で量研機構（QST）と「2020年6月期期末・勤勉手当（ボーナス）」の団体交渉を行いました。QSTの回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、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、昨年の6月期末手当（2.225月）と比べ、0.025月アップした2.250月の回答であり、世間の情勢なども鑑みて、労組として仮妥結することとしました。（団体交渉関係のバックナンバー：あゆみ速報 QST71-11、12）

\*\*\*\*\*

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 2020年6月期の期末・勤勉手当（ボーナス）について

[QST]： 6/15（月）の事務折衝で期末・勤勉手当（ボーナス）について労組へ回答を行った。2020年6月期の期末・勤勉手当は、定年制職員、任期付職員については2.250月である（2019年6月は2.225月で、0.025月アップ）。本日はそれについて労組の回答をお聞きしたい。

[QST]： 先週の段階では未確定であった成績率の反映が確定したので最初にお知らせする。

勤勉手当については、A：2.59、B：2.22、C（標準）：1.84、D：1.34、E：1.23（単位：月）である。これに期末手当の0.4を足した数値がボーナスの支給月数となる。なお、AとEの評価についての対象者はいない。標準のC評価については2019年6月では1.815であったが、人事院勧告に従って0.025月アップとなり1.840となっているのでご理解いただきたい。

参考 6/15の議事：管理職の7級はB：65人（23.2%）、C：215人（76.8%）、A、D、Eはゼロ。一般職の6級以下はB：97人（18.5%）、C：426人（81.1%）、D：2人（0.4%）、A、Eはゼロ。だいたいBの割合が20%ぐらいになるようにしている。

[原研労]： まず、回答は労組の要求とはかけ離れた数値であることはお伝えしておく。QST独自の努力があったのかどうかについてお聞きしたい。

[QST]： 今回の数値は人事院勧告と同じであるが、これらは民間企業などと比較し、限られた原資枠の中で最大限に努力した結果である。

**[原研労]**： そう言われても納得はできない。労組としてはもっと若手を重視して欲しいと考えているが、経営側としてはどのように考えているのか？

**[QST]**： 2019年度の給与のベースアップは人勧に従ったものとはいえ、若手中心のアップであった。また、ボーナスについても現状で適正だと思っている。

**[原研労]**： この内容で十分であるかどうかについては、どのように考えているのか。昨今の社会情勢では、少子高齢化によって若手の採用は難しくなっており、他法人では離職なども増えていると聞いている。QSTでの採用と離職率について状況を教えて欲しい。

**[QST]**： 詳細な数値は後日に回答したい。

## ② 臨時用員と定年後再雇用の職員の処遇について

**[原研労]**： 今回、臨時用員と専門業務員（定年後再雇用の職員）については、2019年6月から変更なしとの回答であった。専門業務員については2019年度に改善があったが、臨時用員についてはしばらく改善がないものと認識している。これで十分であると考えているのか？

**[QST]**： 臨時用員については、任期制業務補助員などと比較して判断したものであり、適正であると考えている。

**[原研労]**： 少子高齢化で人手不足の世の中では、定年後再雇用の職員などのベテランの経験と知識を活用していく必要があると思うが、その業務内容と処遇についてはどのように考えているのか？

**[QST]**： QSTとしても人手が十分でないことは承知している。通常国会での審議は見送られたが、定年延長の話も出ていた。ベテランが活躍できる場について今後、検討していきたい。

**[原研労]**： 検討していただけるとのことだが、その検討する時間スケールはどの程度で考えているのか？10年単位なのか、数年なのか？

**[QST]**： 10年単位では長いし、だかといって今年すぐにといい訳にもいかない。今後、検討をしていくということである。

**[原研労]**： これまでのお話について、理事のお考えもお聞きしたい。

**[理事]**： 労組の要求書とQSTの回答書には目を通してしている。回答は労組の要求を全て満たしている訳ではないが、原資枠というものがある。できるだけ努力はしたいと考えており、限られた原資枠の中で若手についても考えている。

**[放医労]**： 「定年制」の職員はボーナスが上がっているが、「任期付」は上がっておら

ず、バランスが取れていないのではないかと考えている。一方は上がって、他方は上がっていない状況である。

**[QST]**： 任期付とは臨時用員のことで良いか？年収ベースで同じような身分の人と比較してバランスを考えた結果である。

### ③ 研究者と若手職員の処遇について

**[原研労]**： それでは千葉などに多い「任期制」の状況はどうなっているのか？人事院勧告でアップの勧告がでた時などはどのように反映しているのか？

**[QST]**： 任期制については年俸制でボーナスも年俸に組み込んである。任期制は1年契約になっており、毎年の見直しがあり、4月の再契約時に状況に応じて反映することになる。

**[原研労]**： 級別の在籍人数を教えてくださいが、7級研究職の人数が多いように見受けられる。以前、労基署が入ったときに「管理職の人数が多すぎる」との指摘があった。6級の研究職だと約3万円の手当が出ているが、技術職・事務職には何もでない制度への変更が以前あった。このあたりについては、適切であると考えているのか？

**[QST]**： 研究職は業績審査で判断している。現在は労基署の指摘などもなく、適切に運用されているものと考えている。

**[原研労]**： この級別の在籍人数を見ると、研究職は年配が多く、若手が少なく、いびつな年齢構成となっている。

40代でQSTに転職してくる人もいるが、大学なら准教授ぐらいでバリバリやっている若手で実力がある人が多いと思われる。そういう人が定年制で入ってきた時に、業務と処遇とのバランスが取れた級にちゃんと配属されているのか？低い級に配属されて実力に見合わない処遇となっていないのか？

また、先ほど、「QSTとしても若手を重視している」とのお話があったが、それでは若手のベースアップや処遇改善について、何か具体的なプランはあるのか？

**[QST]**： 具体的なプランはないが、ベースアップという面では、2019年の給与改定では人勧を踏まえた結果ではあるが、30代半ばまでを対象として上げるものであった。

**[原研労]**： 具体的な内容はなくとも、全体的な方向性としては、若手重視をしているとの考えで良いか？

**[QST]**： 方向性としてはそうである。

**[原研労]**： 臨時用員について、ここしばらくは処遇が変わっていない状況である。定

年制職員には、年功で徐々に給与が上がっていくタイプと、業務内容に応じて給与が一定額に決まっているタイプがあり、臨時用員は給与が一定のタイプとなっているようである。

一度、職務内容と処遇とのバランスについて検討してみた方が良いのではないか。長年、勤めてくれている臨時用員はスキルがあり、現場の人手不足もあって職員並みの仕事をしている人もいる。そういった貢献に見合うように処遇を改善するべきではないのか？

**[QST]**： 同一労働・同一賃金が2020年4月され、その際に身分と業務内容についての整理は行った。

#### ④ 期末・勤勉手当（ボーナス）に対する労組の回答について

**[放医労]**： 話は変わるが、現在の新型コロナウイルスの影響などもあり、社会情勢としてはあまり景気が良くない方向に行くと思われる。QSTとしては、何か考えなどはあるのか？

**[QST]**： 現状では何とも言えない。できる範囲で努力していくとしか言えない。

**[原研労]**： 今後の情勢がどうなるかは難しいところだが、少なくとも、何かの変更などを検討しているものがあるのであれば、労組へ早めに情報を入れて欲しいと考えている。

**[QST]**： 労組とも情報共有をして意見をもらいたいと考えている。

**[原研労]** **[放医労]**： 団体交渉の予定時間も短くなってきたので、そろそろ話をまとめたい。

労組としては、まずは原資枠を増やす努力をして欲しいと考えている。それに若年層を手厚くすることも今後、検討して欲しい。管理職と若年層で支給式を別のものにするなどして、若手を手厚くして欲しい。今回はアップした回答であり、世間の情勢なども鑑みてボーナスに「妥結」したい。

**[理事]**： 妥結の回答をいただけて感謝申し上げます。今後、手続きを進めて6/30（火）の支給に間に合うようにしたい。今回、若手や定年後再雇用など色々とご意見をいただいたが、改善に向けて努力をしたい。

**[QST]**： 手続きだが、協定書についてはメールで両労組へお送りする。支給日前までに手続きを進めたい。6/29（月）の早い時間までに協定書の日付などを決めたいと思っている。

以上



## QST 事務折衝「テレワーク実施細則について」

6月22日(月)に原研労組と放医研労組の共同で量研機構(QST)と「テレワーク実施細則について」事務折衝を行いましたので、内容についてご報告します。

\*\*\*\*\*

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]： 「テレワーク実施細則」について、当該細則は理事長細則で4/1付けで施行した。2020年3月頃に労組へ説明した時には、まずは育児・介護をメインとした制度で試行的に実施したものであり、実施回数に制限を設け、2回/週かつ8回/月で運用をしてきた。

[QST]： 現在は、QSTで立ち上げた対策本部で新型コロナウイルス感染防止に努める施策の一つとして決定した制度の中で、全身分の職員が臨時的に日数の制限なくテレワーク出来るということで運用している。  
今後、新型コロナウイルス感染症対策が長期化していくことに備え、また、社会全体として多様な働き方を推奨していくため、臨時的に実施してきた制度を当該細則に落とし込むこととした。

[QST]： 具体的には新旧表で説明を行う。例えば、第1条(目的)について、これまでの細則は、育児、介護等をメインとしていたが、これを限定的な書き方とせず、多様な働き方及び事業継続性の確保に資するためとした。

[QST]： 第2条(定義)について、「自宅等」としているのは、本人が居住する自宅、配偶者の住居、育児対象者の住居等を意味する。情報セキュリティの観点から自宅に準ずる住居に限定している。リモートアクセスについては、基本的にはソシアにアクセスして出退勤時と同じように管理することを考えている。勤務時間についてはこれまでは1日としていたが、今後は時間単位での実施も可とする。

第4条(テレワークの実施日)について、これまでは2回/週かつ8回/月として運用してきたが、今後は実施日に回数の制限を設けず運用していく。

第5条(勤務時間等)について、休暇を併用できることが書かれている。また、テレワーク時に業務上の必要があって職場に出勤した場合は、その移動時間は勤務と見なすことが書かれている。

[QST]： 当該細則は7/1から施行したいと考えている。

[QST]： また、第2条において、自宅等において、機構が貸与する情報通信機器等を活用し、原則としてリモートアクセスにより実施するように限定しているが、現在、非常時のため、私用PCの使用及びリモートアクセスしない場合でも認めている。これらについては、当該細則の下部規定として人事部長通達においてこのような例外として非常時について定めている。現在新型コロナの感染の

状況が終息している状況ではないため、当面は現在の運用が出来るということ  
を人事部長通達により読めるようにしている。

**[原研労]**： 現在までの新型コロナウイルス感染防止の対策等について、課題等は反映  
された細則となっているのか。

**[QST]**： かなり柔軟な制度としている。明日、経営層とのヒアリングがあるため、現  
場から意見も出てくると思う。それらを踏まえ、今後、本制度を如何に有効に  
活用していくかということはあるかもしれないが、現状では十分に反映されて  
いると考えている。

**[原研労]**： 反映されているということだが、具体的にはどのようなところを反映した  
のか。

**[QST]**： 4月に制度設計した際には、育児・介護に限定したものであったが、新型コ  
ロナなどへの対策のために事由等を変更した。回数に制限を設けていたが、制  
限を見直した。また、1日単位だけでなく、時間単位でも取得できるように見  
直した。これは現場からも要望があったことである。

**[原研労]**： 時間単位での取得は現場側としては助かると思う。施設の点検やちょっと  
した業務を済ませて、その後はテレワークに切り替える場合などが考えられ  
る。自己都合でテレワークに切り替える場合に、移動時間は勤務時間とならず  
に年休となるのか？

**[QST]**： そうである。

**[原研労]**： 新型コロナ対策で人との接触を減らすためであれば、それは業務上の都合  
で、移動時間も勤務と見なされるのか？

**[QST]**： ケースバイケースでの判断となる。

**[原研労]**： テレワーク実施中に緊急で育児・介護等のために時間休を取得することは  
出来るのか。また、それは何条で読めばよいのか。

**[QST]**： 時間休を取得できる。第20条（雑則）で読めるようにしている。

**[放医労]**： 今回の細則改正は平常時を中心に考えているものなのか？新型コロナウィ  
ルスの状況が一番、悪い時には臨時的な対応でしのいでいたが、この改正でそうい  
った非常時にも対応できるものとなっているのか？また、細則が定められたとしても、  
実際にはなかなかテレワークに移行できないような業務内容の人もある。これで全て  
の職員がテレワーク出来るようになっているのか。

**[QST]**： 細則の改正は非常時にも対応できるものとしている。第2波が来た場合につ  
いても、非常時として、私用PCの使用やリモートアクセスしなくてもテレワークが  
出来るように人事部長通達を制定している。

[原研労]： 新型コロナウイルス対策で、1か月全て出勤しなかった場合、交通費を支給しないという対応が行われたが、これは規程類のどこに記載されているのか。

[QST]： 第20条で定めている。他の規程で読むことになる。

[放医労]： テレワークを行うことで、他に何か問題となることや不都合、不利益が発生するようなことがあれば直前ではなく事前に周知していただきたい。

[QST]： 現状、大きな問題等はないと考えている。もしあるようであれば不都合が発生する前に必要な周知はしたいと考えている。

[放医労]： 今回のような感染防止のために出勤停止のような状況で勤務をする場合、何か特例にするという考えにはならなかったのか。

[QST]： 通勤手当については、色々な方策を考えたくらうで出した結論である。それ以外についても例外として特別休暇、時差出勤の適用拡大、子供がいる職員の登校自粛などへ柔軟に対応できるように検討し運用している。

[原研労]： テレワークにおいて時間外勤務は可能ということによいか。特に単身者については、時間に制限がなく、気が付いたら遅くまで仕事をしていて、という話が聞こえてきた。健康管理も含めその辺りのケアについては何か考えているか。

[QST]： ワークライフバランスの観点から原則、時間外勤務はしないようにとしている。時間外勤務が出来ないとはなっていないので、時間外勤務が発生すれば当然、手当を支給する。ケアという面では、産業医にも相談しているところであるが、所属長に連絡を密に取ってもらうようにしている。

[原研労]： 機構が貸与する情報通信機器について、希望者全てに貸与することは現実的に可能なのか。繋げる人数に限りがあったりネットワークが重くなったり等の声が聞こえているが、これらを含めてどのように考えているのか。

[QST]： 情報基盤部とも協議しているところで、アクセス数についても増やせるよう努力している。

[原研労]： 通信費については自己負担のまま、細則では全然変わっていない。テレビ会議などを開催すると通信費が結構かかるような話を聞いたが、テレワークの導入が進んでも、通信費が自己負担では大変ではないか。先ほど、交通費はカットになっていたが、通信費についてはどのように考えているのか？

[QST]： 今のところ通信費を補填することは考えていないが、情報基盤部の方でWi-Fiルーターを貸し出している。台数についても今後増やしていくことを考えている。

[原研労]： QSTで新型コロナウイルスに感染した人はいるのか。

[QST]： 現在までいない。

[原研労]： 非常時で出勤してくる方に手当を支給することは考えていないのか。警備関係や機器の点検・メンテナンスなど、どうしても出勤が必要な人もいると思うのだが。

[QST]： 現状、考えていない。

[原研労]： 警備の方などは、感染の危険の有無にかかわらず出勤の必要がある。このような方については、今後の第2波も考慮し、手当の支給等についてご検討いただきたい。

[QST]： 組合からの意見として参考にさせていただき、何が出来るか考えていきたい。

[QST]： 先日、新型コロナウイルスへの対応について申入書をいただいたが、これについてはこれまで説明してきた通り、柔軟に職員へ配慮した制度として運用してきたつもりである。今後も同様に感染拡大防止、職員の健康への配慮を最優先に柔軟な制度として運用していきたいと考えている。

[原研労]： 第2波への備えは出来ているということでしょうか？職員やその家族などに感染者が出た場合の対応についても、検討済みということでしょうか？

[QST]： 制度としては運用してきたことを見直して迅速に対応できるようにしている。  
また、それぞれの拠点ごとに感染者が出たときの連絡体制等については整えている。

[原研労]： 事業の継続性についても、対応する準備はできていると考えて良いか？

[QST]： 労務管理の制度だけでは、事業の継続を全て担保できる訳ではない。色々と検討をし、柔軟に対応できる体制を整えているつもりである。

[原研労]： 丸々1か月出勤せず、交通費が支払われなかった方は何人いたのか。

[QST]： 5月については、100人以上であった。

[原研労]： その人たちは出勤せずとも自宅等でテレワークしているため通信費がかかっている。その辺は柔軟に対応しないのか。第2波を考慮し柔軟に対応してほしい。

[QST]： 現状そのようにはしていない。5月にその方たちには個別に周知させていただいた。今後の対応を検討する。

以上