

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

2020 年度春闘 QST 団体交渉の報告！

2020年6月30日(火)に「2020年度春闘 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を原研労組・放医研労組の共同で量研機構(QST)に提出し、7月30日(木)にQSTより文書回答が出されました。その後、賃金・労働条件に関する団体交渉を8月28日(金)に各拠点をテレビ会議で接続し、原研労組と放医研労組の共同で開催しました。

例年であればボーナス時期の6月頃に賃金・労働条件に関する団体交渉を行ってありますが、今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、この時期の実施となりました。なお、要求書の内容とQSTの文書回答については、あゆみ速報QST72-01号(2020年8月18日発行)をご覧ください。

以下に団体交渉の内容について皆様にご報告いたします。今後は秋にかけて交渉などを行い、処遇と労働環境等の改善を目指して活動を行っていきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

以下、原研労組：【原研労】、放医研労組：【放医労】、量研機構：【QST】、理事：【理事】
で表します。

〇はじめに

【QST】： 労組からいただいた要求書については、既に7月30日付けで回答を送らせていただいております。内容については回答書のとおりと言うことで説明は省略させていただきます。早速、議論の方に移らせていただきます。

【原研労】： 6月30日付けで提出した要求書に対して、7月30日に回答を提出していただき、また本日、団体交渉の場を設けていただきありがとうございます。要求書を出した時期がコロナで忙しい時期だったにもかかわらず、丁寧に対応していただき感謝しています。ただし、肝心の回答の中身に前進がなく残念でした。

I. 本給について

〇賃金のベースアップ、臨時用員の処遇について

【原研労】： 本給について26,000円のベースアップを要求させていただきました。26,000円は組合員の春闘アンケート結果から決定しています。我々は、労働三権が保障されており、労働条件は労使交渉により決められるものであります。独法通則法では「人勧は考慮

する」としているだけです。そのためベースアップする判断をしていただきたいが、この点についてQSTとしてはどう考えていますか？

【QST】： QSTは今回の要求に対しては引き上げない回答をさせてもらっています。QSTは独法通則法で決められているように、一般の給与水準をベースにQSTの給与を決定しています。独法通則法の趣旨、昨今の状況、人事院勧告の状況を踏まえて、また、限られた財源を踏まえて給与を決定しています。これについては労組とも話をしています。今後もしも同じように、給与を決めていきたいと考えています。

【原研労】： QSTの給与の考え方や決め方について理解はしますが、我々の要求とはかけ離れているため、今後も要求はしていきます。その要求に近づくようにQSTとして努力して欲しいと思います。26,000円は職員に対して要求させていただいたが、臨時用員の賃金についても要求させてもらっています。

臨時用員は、最低賃金を理由に日額の変更が6,100円からしばらく変更がない状況です。臨時用員については、昔の原研時代から働いている方が多く、勤続年数も長く仕事のことが分かっている人達です。今回はJAEAを引き合いに200円の増額を要求しました。ここについては速やかに賃上げしていただきたいが、QSTとしてはどのように考えているのでしょうか？

【QST】： 臨時用員については、最低賃金は最低限クリアしています。あとは、その他に賞与（ボーナス）を払っており、それを含むと周り（近隣の職場）と比べても金額は高いと考えています。また、業務補助員と比べても賃金は高いと考えています。これらの観点から臨時用員の賃金は据え置きとしているものです。

【原研労】： QST内での身分の違いによる比較は分かりますが、業務補助員と比較するのではなく、職員と比較すべきと考えています。というのは、臨時用員の方は勤続年数が長く、期限に定めがなく働いている方なので、職員と比較すべきと考えています。

職員と同じ仕事をしているわけではありませんが、長年働いていることを考慮して賃金を上げて欲しいと思います。「経験」といった部分についてはどう考えているのでしょうか？

【QST】： 臨時用員の方に長年働いていただいていることは認識しています。それを踏まえて、賞与（ボーナス）を41日分/年で考慮させていただいている。

【原研労】： 分かりました。2020年4月から同一労働・同一賃金が施行されるため、3月にQSTと議論をした時に、地域調整手当が増えた身分の方がたくさんいたと思います。臨時用員にも地域調整手当は付けないのですか？

【QST】： 臨時用員の方も業務補助員の方も一緒ですが「千葉地区・東京地区」の方については、今回、差額を上乗せさせていただいている。それ以外の地区の方については、現状の単価の中に地域調整手当が含まれるとしています。

【原研労】： それは、職員も千葉と東京以外は地域調整手当がないのですか？

【QST】： 定年制職員については、千葉・東京以外では3%の地域調整手当があります。

【原研労】： それであれば、臨時用員も3%の地域調整手当を付ければ良いと思いますが。

【QST】： その分は単価に既に含まれていると考えています。

【原研労】： 同一労働・同一賃金の話が入ってきたので、臨時用員の単価に地域調整手当が含まれていると言っているだけで、地域調整手当が含まれて6,100円であったわけではないですよね？

【QST】： その分も想定して、カウントしていたかということ、そうではないです。

【原研労】： 同一労働・同一賃金の話が入ってきたので、臨時用員の単価に地域調整手当が含まれていると言っているだけで強引だと思います。その部分は柔軟に、千葉・東京は9%で、その他は3%になるような措置を取って欲しくないかなとお願いしたいと思います。

【QST】： 要望としては受け止めました。我々としては適切にやっているつもりです。引き続き、財源を考慮しながら見ていきたいと思っています。

II. 諸手当の引き上げと新設について

○ 研究員・技術員手当について

【原研労】： 諸手当の引き上げと新設についてというところで、研究員・技術員手当について、議論を行いたいと思います。特にひどいのが技術員手当の受給者で、6級の職責手当が一方的に平成29年に廃止されました。5級まで技術員手当を受給していた人が、6級になった瞬間に手当がなくなってしまいます。5級から6級に昇級するとき、15,000円弱の昇給はあるようですが、33,800円の技術員手当が減額となり、およそ20,000円の減額になってしまいます。技術員手当については昇給したのに手当が丸々カットされてしまいます。

こんな理不尽ことはないと、我々は今までも強く訴えてきました。6級に上がるということは、5級よりも責任のある仕事ができるということの意味しているのに、給与が減るのはおかしいのではないかなと思うのですが、その辺りはどうお考えでしょうか？

【QST】： こちらも以前から労組側の要望・意見というのは承知しております。我々として回答書のとおりで、従来からの考え方に変わりはありません。もう一度説明しますと、統合時、旧JAEA時代に支払われていた技術員手当について、6級に上がるまで経過措置として支払いますとさせていただきました。当時6級は管理職でしたので管理職に上がるまでと説明しましたが、あくまでも6級に上がるまでの経過措置ということとさせていただきます。

その後、QSTになってから職制の見直しが行われました。あくまでも職制の見直しはQSTになってから行われた措置でありますので、更に経過措置を延ばすことは考えていませんし、従来から申し上げていますとおり、すでに6級になっている方、また旧放医研の方、QSTになってから採用された方との公平公正の観点も含めると、現状の制度を見直すという考えはありません。

【原研労】： しかし、2万円という給料が減額されてしまうというのは、ご自身が同じ仕打ちをされたら仕事に対するモチベーションが上がりますか？という所をお聞きしたいのですが、いかがですか？

【QST】：確かに2万円というのは大きいと思いますが、お金だけではないというところも考えていただきたい。我々としても出せるものは出したいという所はありますが、全体的な予算、財源も含めまして総合的に判断しているところであります。

【原研労】：以前、対象人数をお伺いして、技術員手当の受給者はそんなに数は多くなかったと記憶しています。7級までの経過措置ができないのなら、減額の緩和措置だけでもしてくださいとお願いしていますがそれもできないのでしょうか？

【QST】：それも先ほど申し上げたとおり、他の6級になっている方との公正公平の観点から技術員手当受給者だけ、そういう措置をするということは考えていません。

【原研労】：以前、お伺いしたときも「移管統合による歪みが発生した」とQSTは説明していたはずですが、歪みがあるならそこは正すべきだと思うし、組合員にも6級になり不支給になっている人がいます。最低限、緩和措置だけでも早急にやっていただきたいと思っているのですが。

【QST】：回答としては、今、申し上げた繰り返しになります。

【原研労】：6級の職責手当についてですが、職責手当が廃止になる際、人事から各拠点において説明が行われました。この時に「超勤手当が支給されるようになるから、超勤すれば収入は変わらない」と説明されていました。

当時、説明会で人事から超勤ありきで収入が変わらないと説明されていたことに驚いたのですが、超過勤務というのは労働時間を超えて仕事をしたことに対して対価を支払うのが超過勤務手当で、職責手当とは大きく意味合いの異なるものだと思っています。その点も含めて、6級の研究・技術・事務職に、職責手当に代わる手当、我々は「主幹手当」と提案していますが、新たな手当の新設をお願いしたい。

【QST】：おっしゃるとおり、超勤は手当での代替措置というものではもちろんございません。超勤は我々としてもなるべく抑制していきたいという考えですので、代替措置とは思っておりません。

【原研労】：ですが、当時そう説明されていましたよね。

【QST】：あくまでも「超勤が出る身分になった」という説明だったと思うのですが、言い方までその当時聞いていないのですが。今、説明すると「職責手当が出る身分から、一般の超過勤務が出る身分に変わります」という説明であったのだということだと理解しています。職責手当というのは、当時は管理職という職務内容で設定していますので、手当を出していましたが、職制の見直しに伴って手当はなくすと、新たな手当につきましては財源の問題も含めて、総合的に勘案して職責手当に代わる手当は出さないとさせていただいたものです。

【原研労】：財源について承知はしておりますが、職責手当が廃止される際の説明等も含めて納得いかない部分が非常に多いので、財源の確保をしていただいて、新たな手当を新設していただけるように努力していただきたいなと思っています。

○責任者手当について

【原研労】：責任者手当についてですが、放射線取扱主任者を持っている全ての人に責任者手当を支払えと言っているわけではなく、放射線取扱主任者や電気主任技術者など法令上求

められている監督者に任命・選任する場合、責任者手当が必要になると考えています。特に、6級、5級でこれに選任されている人がいて、法令上求められている監督者に任命する場合、「ただ任命しているだけで責任はありません」という事ではないと思いますので、6級以下での任命されている人には責任者手当を支払うべきと考えていますが、いかがでしょうか？

【QST】： 責任者手当と言うのは設けておりませんが、我々も、電気主任技術者、放射線取扱主任者を軽視している訳ではございません。先ずは、資格を持っている方のベース、パイを増やしたいというところでそこに力をいれているという事で回答しました。

一方で、責任者になる人材の確保というのも重要だと認識しています。資格を有する中で責任者になれるような人材を確保するかというのは我々も課題だと考えていますので、確保するにあたり、こういった選択肢があるか引き続きこれからも検討したいと考えています。

【原研劣】： 回答書には「資格取得に関わる費用や報奨金で貢献には報いている」と書いてありますが、それは責任者をやる人というよりは、QSTとしてパイを増やすための施策であって、「回答が違うのではないか？」と思います。

主任者に手当を出していない状況なのは分かっているのですが、主任者というのはただやるだけで金銭的には何もメリットがないということですか？例えば、昔の原研だったら原子炉主任技術者をやると給与の上がり方が少し早い、と言うのがあったと覚えているのですが。

【QST】： QSTでは特段、金銭面での優遇措置等はありません。

【原研劣】： それでは、「責任だけお願いします」という形ですね？

【QST】： 現状はそうなっております。

○扶養手当の運用について

【原研劣】： 家族・通勤・住居等に関する手当について議論を行いたいと思います。「扶養手当の運用について」で定める「これに相当する手当」の該非判定については、「配偶者等が民間事業所などから受ける給与内の扶養手当額の内容をよく精査した上で行っている」との回答でした。

これは、「家族・子どもが何人いて、いくら家族手当をもらっているから扶養手当を不支給とする」という決まりはあるのでしょうか？1円でも配偶者が勤務する会社から扶養手当をもらったら、QSTから扶養手当を不支給にするのでしょうか？明確な基準はあるのでしょうか？

【QST】： 金銭的にいくらというところまでは、1円ということはないと思いますが、同等の手当が配偶者の会社から支払われている場合には、二重での支払いはしていません。

【原研劣】： 二重というのは何を持って二重としているのですか？配偶者が勤務する会社の手当の趣旨や考え方は意識せずに、扶養手当的なものを支給されていれば一律カットとなるのですか？

【QST】： 手当の名称だけでは判断しておりません。家族手当といっても中身の趣旨を確認して判断しています。

【原研労】： それでは、これは確認した上でやっているということなのですね？

【QST】： はい、そうです。

【放医労】： 実際、どのように確認していますか？

【QST】： 今、現況調査をお願いしているところではありますが、実際に雇われている会社の方から手当は支給しない、という証明書を出してもらっているのが一つ。もう一つが、給与明細の内訳を出していただいて、その中で扶養手当に相当する金額の明細がないか確認しています。

【放医労】： お聞きしたいのは、手当の名前で判断しているのではなくて、「どういう内容の手当だということを相手の会社等に確認を取っているのか？」ということ。また、「そういうことが本来、必要になるのではないのか？」ということ。それはどのように行っているのですか？

【QST】： 「直接、会社の方に問い合わせして確認しているか」ということですか？

【放医労】： 給与明細を見ただけでは判断できないですよね？

【QST】： 給与明細を見て判断できないような場合であれば、そこで改めて確認させていただくようになります。

【放医労】： その判断基準は何ですか？例えば、ある決まった名前だったら該当するという基準でもあるのでしょうか？

【QST】： そうですね、扶養手当という記載があれば扶養手当と判断するという形ですね。

【放医労】： 子ども手当とか家族手当とかいろいろな言い方があると思うのですが。

【QST】： 子ども手当とか家族手当の内容をどういった趣旨のものか確認させていただいて、我々でいう扶養手当に該当するか確認させていただくことになります。

【原研労】： いきなりカットするということはない、ということですね？

【QST】： それはない、当然確認させていただいた上で対応させていただく。

【原研労】： 今日ではなくて良いのですが、実際にカットされた方は何人くらいいるのか教えていただけたらと思います。

【原研労】： 分からないところがあるのですが、夫婦共働きしている場合は、どちらかがもらわないようにするというのは、社会通念上やっているものなのですか？

【QST】： 手当についての重複した支給というのは原則行わないので、人事院の通則法などに照らし合わせて運用している。

【原研労】： QST の場合は、配偶者側の会社で支給していたら QST からは支給しないということだが、配偶者側の会社で同様の調査をしていた場合、そこで QST と配偶者側の会社が調整を行うことはあるのですか？

【QST】： 民間会社の対応と、我々のような法人では対応が少し違うのかもしれませんが、お互い民間ですと、ダブルで支給することが許されているのであれば良いのかもしれませんが、我々、法人の場合は、重複した支給ができないことになっています。

【QST】： お互いにそういう規定があっても、どちらかが先に支給していれば、後者の方から申請があったものは手当を認めません。お互い同じような制度がある場合、そういうルールになります。

【原研労】： はい、分かりました。

○在宅勤務について

【原研労】： 今回の要求書で、通信手当ということで在宅勤務に備えて通信手当の導入を要求していますが、通信手当ではないのですが、QSTにおいてはテレワークの拡充により当該月に一日も出勤しなかった人の通勤手当が不支給になりました。これは致し方ないと思うのですが、通勤手当に代わり、民間では通信環境を整えるための手当や、在宅勤務により光熱費が上がる事を考慮した「在宅勤務手当」というのを支給している会社もあるようで、このような新しい手当の新設も検討した頂きののですが、いかがでしょうか？

【QST】： テレワーク制度は、コロナの影響で全国的に急な形で浸透してきたところがあります。その中で、テレワーク制度の運用についてはそれぞれの会社が検討している所だと思いますが、我々としては、通信費につきましては各自負担と言うことにさせていただいております。単身赴任者など通信環境が整っていない方がいるのも承知しておりますので、QSTとしてはそういった方にはWi-Fiルーターの提供等させていただいて、なるべく負担にならないよう実施しているところであります。

それ以外の光熱費等につきましてはこれも各自負担なのですが、全体的な手当の創出につきましては、全体的に財源の確保も必要ですし、どこまで必要なものか検討しないといけませんので、現状ではそういった手当というのは考えていません。

【原研労】： テレワークでも熱中症になったら労災の対象になるそうです。35度を超えるような日が続いていて、9月に入っても30度を超える日が予想されている。そのような中で、在宅勤務での労災が起きないようにするためにも「在宅勤務手当」など新しい手当を作った方が良くと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： 申し上げましたとおり、手当を作るには財源を捻出する必要がありますし、そういった所を見ながら検討していく必要がありますが、現状ではそうした手当の新設は考えておりません。

【原研労】： 財源の確保をしていただいて、テレワークで労災とか起きないようにして欲しいと思っています。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理について

○働きやすい人事制度について

【原研労】： 他法人で導入している制度で良い所は取り入れていただきたいということで、看護休暇について、JAXAでは小学校4年生の始期に達するまで、水資源機構は中学校就学までと、QSTよりは広い範囲で看護休暇が認められています。この休暇については財源が必要ないものになってくるので、もう一度ご検討いただけないかと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： そういった要望等、特別休暇の拡充について検討課題とさせていただきたいと思っています。

【原研労】： これも毎回お願いしているが、不妊治療休暇について、配偶者の付き添いで病院に行かなくてはいけないことがあります。本人だけでなく、配偶者の付き添いまで休暇の対象としていただきたいが、いかがでしょうか？

【QST】： 前回もご要望いただいたので認識しております。その辺も含めて特別休暇ということで、こちらの方で情勢を考慮して変更させていただきたいと思います。

【原研労】： 職員からアンケートを採るなどして、意見を聞いて改善していただきたいと思っているので、よろしくお願いします。

〇メンタルヘルス、ハラスメントについて

【原研労】： QST が発足してから、どれくらいの方が精神的に体調を崩して休職されているか把握しているのでしょうか？

【QST】： はい、把握しております。

【原研労】： これは言えるのですかね？何名くらいいらっしゃるって、職場復帰された方がどれくらいいて、中には退職された方もいらっしゃるのですかね？その辺りの人数は教えていただくことは可能なのでしょうか？

【QST】： あまり詳しい数字までは差し控えたいと思いますが、これまでに休職されたのは30名ちょっといらっしゃいます。その半数程度が職場復帰されております。

【原研労】： 残りの半数は退職だったり、今現在も休職中だったりという事ですか？

【QST】： そうです。

【原研労】： 退職した方もいらっしゃるのですか？

【QST】： はい、いらっしゃいます。

【原研労】： メンタルヘルスとは、荷重労働によるストレスと言われておりますが、業務に対するストレスなのか、対人による、いわゆるハラスメントによるものなのかも把握されていきますか？

【QST】： 具体的に全員細かく休職、退職に至った理由等までは確認はしていませんが、おおよその原因というのは確認しております。

【原研労】： パワハラをはじめとしたハラスメント的な人もいらっしゃいますか？

【QST】： 休職に至った方の原因というのは、最終的にメンタルヘルスになった方でハラスメントというのは何人か居たかもしれませんが、そこまで具体的な数値と言うのは私の方では把握していません。

【原研労】： 精神的に不調を訴えているけど、その原因がハラスメントだったかは押さえていないということですか？

【QST】： いいえ、その中でそう言う方がいらっしゃったかどうか、今は把握していません。

【原研労】： とすることは、ゼロかもしれないということですか？

【QST】： そうですね、ゼロかもしれないし、何人かいたかもしれない。私の方では今、把握していないということです。

【原研労】： 分かりました。

【原研労】： 数年前、早期退職した職員で、「最後に年休消化もさせてもらえなかった」と言っていた人がいて、これは立派なパワハラに当たると思います。そういう方が機構の上の

方に居るのは事実なので、こういった方の考えを改めていただかないといけないと思うのですが、そういった観点からも原因把握と、パワハラをされるような方がいたらしっかりと対処していただきたいと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： ハラスメントは、大変重大な事案ですし、我々も問題意識を持っております。毎年、研修等やりながらハラスメント問題について取り組んでおりますし、引き続きこれからもハラスメントなどなくしていくために対応していきたい。

○働き方改革への対応について

【原研労】： 昨年度、働き方改革への対応で年休5日取得ということでやっていたが、皆さんちゃんと取れたのでしょうか？

【QST】： 昨年度は実績で全員5日以上取得しています。

【原研労】： 今年度は、昨年度のようなキャンペーンみたいな事はやっておりませんが、皆さんちゃんと意識を持っていらっしゃるのでしょうか？

【QST】： キャンペーンというのが何を仰っているのかわかりませんが、基本的に去年と同じような対応をしております。6月、7月にはイントラの方で年度に5日以上所得してください、という通知文を出していますし、昨年度も同様で10月くらいから5日取得していない方にはフォローアップしていく予定です。ただ、今回はコロナという状況で、年休取得はどのなのだろう、という心配はありますので、昨年同様に皆さん取っていただけるように我々としても努力していきたいと思えます。

【放医労】： 最終的に日付を指定しなくてはいけなくなった人はどれくらい居たのですか？

【QST】： どこを基準にするかというのは難しい話で、10月になった段階で時期指定するのですが、時期指定した日に取ったとは必ずしも限らないので、基準が難しい。

【放医労】： 年度末に近づいた人、最後の月に食い込んだ方は何名くらいですか？

【QST】： 十数名いました。

【放医労】： なんとかクリアできたということですね。

○フレックス勤務、時差出勤、創立記念日休暇について

【原研労】： フレックス勤務について、全身分の職員、臨時用員とか業務補助員等は対象になっているのでしょうか？

【QST】： フレックスの適用対象にはなっておりません。

【原研労】： なっていないですね。先日、導入された時差出勤制度をコロナによる時限的なものにしないで、フレックス勤務ができない人もいますので、そのまま続けていただきと思っているのですが、その辺のお考えはいかがでしょうか？

【QST】： 時差出勤は、あくまでも出勤の時のフレックスということで、業務補助員の方につきましては時間がまちまちで午後から勤務の方もいらっしゃるのですが、そういった方については時差出勤の対象になっていません。時差出勤は今回コロナ感染防止ということで取り組みをさせていただいております。その後につきましては、恒常的な制度にすることは今のところ考えていません。

【原研労】： 創立記念日休暇についてですが、「創立記念日を休暇とすること」と要求書ではしておりますが、ご存知のとおり JAEA では 10 月の第一金曜日、第一金曜日が 1 日の場合は第二金曜日となっておりますので、QST の場合も、4 月 1 日に拘らず 4 月の第一金曜日とか GW と付けるような形でも良いと思いますが、創立記念日休暇の導入をお願いしたいと思っています。特に 4 月の第一金曜日など子育て世代では春休み期間中にあたり、創立記念日休暇がそこに当たれば喜ばれるのではないかと思うのですが、4 月 1 日に拘らず創立記念日休暇の検討をお願いします。

【QST】： 創立記念日につきましては従来からの方針のとおり、今のところ休日にする予定はございません。特に事務系職員は、4 月、5 月は年度始めということで、業務が集中する部署が多いです。そういった中で休みが増えてしまうと、逆にその他の平日に業務の負荷がかかって、過重労働という問題が出て来ることも考えられますし、総合的に考えて休日としないで、それ以外の祝い方で、理事長から訓示を頂くとかそういった方向で現状も考えているということです。

○事業所の禁煙について

【放医労】： 千葉の方では、来年度から敷地内禁煙と言うことになるみたいですが、喫煙場所が一切なくなるということでしょうか？

【QST】： 千葉地区に関しましてはその通りです。

【放医労】： 他の地区に関してはこういった対応になっていますか？

【QST】： 千葉地区は病院があるということもあり、全面禁煙ということなのですが、他の地区に関しては、そういった施設がありませんので、受動喫煙の防止措置を取った上で敷地内での喫煙が許されると言う形になっています。

【放医労】： 敷地内に喫煙場所がなくなると、どうしても吸いたい人が敷地外に出て喫煙するとか、それを見て苦情が来るとか、そういったことが想定されますが、こういった事に対して何か対策を考えていますか？対策というのは「指導します」とかそういうのではなく、検討されていますか？やはり危険性があるのではないかと思うのですが、いかがでしょう？

【QST】： 具体的に対策というのはないですが、まずは全面禁煙になるので、近隣住民に迷惑をかけないように周知するところが最初だと思います。

【放医労】： 今のところは考えていないということですか？

【QST】： 具体的にはそうですね。確認はしますが、安全衛生委員会とかで何か考えているかもしれない、と言うのもありますし。

【放医労】： 「喫煙場所を作ってはいけない」と言うわけではないですよね？

【QST】： 「放医研、千葉地区は禁煙にしなければいけない」というわけではない、病院があるから禁煙にするということなんです。

【放医労】： 原則禁煙と法律上言われていると思うのですが、「喫煙場所を設置する場合は…」という事が書いてあったらと言う理解でよろしいですよね？

【QST】： はい、そういう理解で結構だと思います。

【放医労】： そう言う理解だけど、千葉では設置しないということですか？

【QST】： 放医研時代からそういう計画になっていて、QST になってから前倒ししたというふうに理解していただきたい。

【放医労】： 喫煙場所を設置するとかして上手にやるというのは考えていないということですかね？

【QST】： 考えていません。安全衛生員会で審議されて了承されています。

【放医労】： 私、タバコを吸うわけではないのですが、関係者が敷地外に喫煙しに行き、近隣住民から苦情が来る等問題が起こると、QST として良くないと思います。対策を何も考えないで禁煙にするのはよろしくないのではないかと心配しています。職場環境を良くしてくださいと言うところでだと思のですが、トラブルが起こる事だけはないように対応してください。

IV. 配置転換・出向について

○人事異動について

【原研労】： 配置転換の件ですが、那珂研の方で県外への人事異動で家の都合で退職しなければいけない人がいました。異動があるのは仕方ないが、異動する場合は 2 ヶ月前に打診をし、本人の希望を尊重した形なるべくやって欲しいと思っています。本人の希望だけで回らないのは分かっていますが、なるべく早く異動の打診をするということではできないですか？

【QST】： 我々の方は、2 ヶ月前というのは異動の内容も決まっていないので、できないのですが、ある程度目処がたった一定の時期に、所属長を通じて打診というか意向は聞いている所ではあります。もちろん全てを反映できる訳ではないですが、そういった一定の配慮はしながらやっている状況です。

【原研労】： 実際に那珂研で退職された方はずっと勤務していた方で、今、人を取るのに苦労しているのに異動させることで辞めさせてしまい、戦力ダウンというのは論外というか、何をしているのだと言う風にしか見えません。難しい部分があるのは理解しますが、今おっしゃられたように早めに希望をとるなど、話し合いをする形で進めていただきたいと思います。

VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

○クラウドファンディングの導入、復興特会について

【原研労】： 「クラウドファンディングによる寄付金確保導入に向けて」とありますが、これは QST に寄付金をクラウドファンディングで募集するということだと思いますが、研究そのものにそういうことで外部資金を獲得するというのはもうすでにやっているのですか？それともそういう枠はないのですか？

【QST】： まだないと思います。今、検討しているところだと思います。

【原研労】： では、研究者がこういう研究したいから、これくらいのお金がいるから、というクラウドファンディングをたまに見ますが、そういうのも検討しているということでしょうか？

【QST】： そういう認識で結構だと思います。

【原研労】： 分かりました。それは是非、進めていただけると、研究者の方もお金がなくて苦労されていると思うので、獲得の道が色々あると思うのは良いことだと個人的には思っています。よろしくお願いします。

【原研労】： 最後に、理事は最近まで部門長として高崎に駐在されておりましたが、来年度から3億円の復興特会がなくなり、高崎の照射施設の稼働時間が削られる事が検討されています。加速器運転の業務委託等も含めて事業存続をお願いしたいところですが、現状そうも言っていない状況なのも我々は理解しております。高崎研に対する機構としての方針や、理事のお考えがございましたらお聞かせいただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか？

【理事】： 来年度から復興特会がなくなることにより、施設の維持や運転経費が大幅に削減される可能性があるという事に対するご心配だと思うのですが。これについては、すでに経営の中でも来年度の大きなリスクと把握しておりまして、概算要求の中でも、付くかどうか分かりませんが、これに替わるものも要求しております。ここの部分をどうするかということは経営マターとして中で議論しておりますので、「知らない間になくなっちゃったでしょう」という事にはならないように最善の努力をしているところです。今、予算要求をしている所ですので、それ以上のことは申し上げられませんが、現状はそう言うことです。

【原研労】： 組合員に限らず、心配している人が多数おりますので情報が発信できる段階になりましたら、随時発信していただきたいと思いますと思っております。よろしくお願いします。

【理事】： はい。

○最後に

【原研労】： 感想ですが、毎回QSTさんと交渉させていただくと、お金の面についてはしょうがない部分もあるので、我々は良いとは言いませんが、なかなか要求が通らないのは分かります。一方で福利厚生であったり創立記念日であったりという部分については、知恵を絞ればもっと良くできる部分がたくさんあると思っているのですが、そういうところがなかなか見えてこなくて、頑張っているのだとは思いますが、それを感じられるところが少ないと思います。

それだと、我々、職員は、大切にされているのかと疑問に思ってしまうと非常に悲しくなるので、そういう所があるというのは理解していただきたいと思います。これは、人事の方だけでなく理事にもお伝えしたいと思います。

【理事】： いつも、職員の待遇改善というところで色々ご提案いただきありがとうございます。今おっしゃられたように財源の問題があり、なかなか実現できない部分も多いのですが、できそうな所については人事部の方には前向きに検討するようにとっておりますので、これからも引き続き協議できるようにこちらからもよろしくお願いします。

【原研労】： よろしく思います。

以上