

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 年度秋闘 QST 団体交渉の報告！ 12 月期期末・勤勉手当・給与改定を妥結！

2020 年 11 月 20 日（金）に原研労組と放医研労組の共同で量研機構（QST）との 2020 年度秋闘 団体交渉を行いました。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、大変厳しい社会情勢であり、また、支給日の確保などを鑑みて組合として以下の内容で妥結することとしました。

- 12 月期期末・勤勉手当： 2.20 月（昨年度比で 0.05 月減）
- 給与改定： なし

団体交渉では、期末・勤勉手当、給与改定以外にも 6 級の職責手当・技術員手当、責任者手当の新設、働きやすい人事制度、新型コロナウイルス感染症への対応などについて議論を行いました。団体交渉から少し時間が経過しましたが、以下に議事内容について皆様にご報告いたします。

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

○12 月期の期末・勤勉手当について

【QST】： 期末・勤勉手当について 2020 年 11 月 16 日に案を提出させていただきました。先の人事院勧告を踏まえて、2020 年 12 月期は現行の 2.25 月から 2.20 月に引き下げます（マイナス 0.05 月）。2021 年度は 6 月と 12 月の期末手当をそれぞれ 0.025 月引き下げると言う事で提示させていただきました。

事務折衝のやり取り、組合のご意見を踏まえまして、再度こちらで検討させていただきました。しかし、検討の結果は当初のとおり、人事院勧告の主旨を踏まえて、今年度 QST においても同様の手当引下げが妥当だという判断です。こちらの検討結果は以上ですので、組合側からのご意見を伺いたいと思います。

【原研労】： 16日の事務折衝の際に、「今年度の12月だけでも削減なしで支給してくれないか」という要求を原研労と放医研労さんの方からさせていただきましたが、そういう事はしないという回答ですね。

【QST】： そうです。

【原研労】： そういう回答は非常に残念だなと思うところです。来年度についてですが、今までプラスの改定があった時は、勤勉手当に上乘せしていたと思うのですが、マイナス改定を行うのでしたら、期末手当だけでなく、勤勉手当にも割り振ってマイナスにするべきだと考えますが、その点についてはどういうお考えですか？

【QST】： QSTにおいては、期末と勤勉に割り振って、勤勉は6月に支給しております。勤勉手当というのは業務の実績に応じて、ある程度メリハリを付けるという事で導入しているところです。1年間のトータルの月数で見ますと、勤勉手当が1.85月に対して、期末手当は2.6月くらいという事で、今回、引下げをしたとしても、勤勉よりも期末が上回っています。そういった事も考えて、勤勉については引き続き一定の月数、メリハリをもった制度を維持するため、今回、期末を引き下げる方向で考えております。

【原研労】： 説明ありがとうございました。

【放医労】： 事務折衝の後、特に変更がなかったという事ですが、「削減は今期ではなくもう少し後にしてもらえないか」、または、「0.05月を分けて0.025月で今期はやってもらえないか」と話をしました。変わらなかったという結論を得た議論はどのようになされたのかお聞かせいただきたいのですが、いかがでしょうか？

【QST】： 事務折衝の場でも申し上げましたが、人勧というのは今年度の民間の給与水準を参考に人事院の方で勧告しているものという事です。今年度の社会状況を反映したのものになっているという事、QSTというのは通則法でも定められているとおり、国家公務員や民間の給与水準を参考にしながら適正な給与水準にしなければならないとなっています。そういった主旨を考えますと、そのような結論に至ったという事です。

【放医労】： それは事務折衝のときにも伺いましたけれども、確かに人勧の趣旨というのはよくわかりますけれども、他方ですね、給与の決め方はそれだけではないはずだという事もある中で、どのように議論されたのかという事をお聞きしたかったですけれども。

【QST】： その点、いま申し上げたように、そういった事も総合的に踏まえて、独法の趣旨も考えて、最終的には社会の今の情勢に合わせて下げるのが妥当だろうという事で結論に至りました。

【放医労】： 下げるというのは、社会の基準に合わせないといけないという議論であったという事ですか？

【QST】： だからといって毎年そうだという訳ではなく、毎年毎年その都度の判断です。今年度はマイナス0.05月。いろんな意見はあると思いますが、民間では大幅に下がっているところもあるという中で、0.05月というところで、総合的に判断して、下げるのが妥当だろうというところで、考えています。

【放医労】： 残念ですが、少くくはという形で、提案させていただいたのですが、そこは考慮していただけないという事ですか。

【QST】： 最終的にはそうですね。

【放医労】： はい。

【原研労】： 原研労としましては、先ず、我々の要求と大きくかけ離れています。それから、非常に小さな要求をさせていただきましたが、それも取り合っただけなかった、という結果になって非常に残念だという事をお伝えしたいです。

とは言ってもですね、各組合員の生活もありますし、支給日の話もありますので、原研労としましては、非常に不満ではありますけれども、今回提案いただいた期末・勤勉手当の支給式で仕方ないかと思っておりますので、これで「妥結」したいと考えています。

【放医労】： こちらも同じですね。仕方がありません、という事です。

【理事】： よくご存知のように、人事院勧告に従ってやってきました。それは下げる時だけでなく上げる時もそうなのですが、それは基本的には私たちのスタンスで、それが一番妥当なやり方だろうなと思っておりますので、ご不満があるのは承知しているのですが、今回はこれで支給させていただければと思っています。よろしくお願いします。

【QST】： 合意いただけるという事で、感謝申し上げます。後ほど、覚書など手続きはさせていただきますのでよろしくお願いします。

〇6 級の職責手当・技術員手当について

【原研労】： 我々が要求していた、「責任者手当の創出」、「看護休暇の対象年齢の引き上げ」、「不妊治療休暇を配偶者まで拡大」、「2020 年度永年勤続休暇取得者の 1 年延長」など、来年度から実施していただけるという事で、こちらについては評価し、感謝しているところではあるのですが、6 級の職責手当・技術員手当について改めてお伺いしたい。組合の意見を述べさせていただきます。

6 級の職責手当が H29 年から一方的に廃止されてしまった訳ですが、5 級から 6 級に上がると、技術員手当分がおよそ 20,000 円減給になってしまふ。我々は、この不利益改定は到底認められるものではないと考えています。

また、技術員手当がなくなるのは、6 級に上がるからではなく、職責手当が支給されるからという認識でいましたし、そういう説明を受けていましたので、6 級の職責手当が廃止されるのでしたら、7 級前日まで経過措置を取るべきと考えますが、いかがでしょうか？

【QST】： 毎回、同じ事の繰り返しになってしましますが、6 級に上がるまでという事で経過措置を設けておりますが、当時は 6 級が管理職でしたので、職責手当がでるまでと説明してしまっただけだと思います。そこはこちらの説明が至らなかったというところだと思いますが、当時の趣旨、意図としては、6 級に上がるまでという事で経過措置を定めたもので、規程でもそう定めております。従いまして、経過措置としては 6 級に上がるまでという事で考えは変わっていない、という事でご理解いただきたいと思います。

QST の制度としましては、4 級、5 級、6 級と上がっていくところで、給与が下がるという制度にはなっていないというところで、経過措置が 6 級に上がるまでとなっておりますので、そこは、おっしゃる点はあるのですが、QST の制度としては適正であると考えておりますので、その考え方は変わっておりません。

【原研労】： 7 級までというところが難しいのでしたら、緩和措置だけでもお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか？

【QST】： そちらにつきましても、6 級の身分の方、その他の対象外の方もいらっしゃいます。公平性という観点から考えてはおりません。

【原研労】： 公平性という観点から考えてないという事ですが、どの観点からの公平性なのでしょう？給料が下がる方と下がらない方の公平性の意味が分からないのですが。

【QST】： 元々6級にいた方については、職責手当が出ていたものがなくなっています。元々6級だった方も下がっている、という事です。

【原研労】： 元々6級だった方は緩和措置が取られましたよね。

【QST】： 1年間だけの緩和措置です。

【原研労】： では、技術員支給者にも1年間だけでもいいので緩和措置を取ってください。

【QST】： 6級に上がるまでという事で緩和措置を取っています。

【原研労】： それは、緩和措置ではなく、経過措置ですよね。

【QST】： 経過措置です。

【原研労】： 我々が言っているのは、6級に上がって給料が減る分の緩和措置をお願いしているのですが。

【QST】： 6級の方についても経過措置です。同じ考えです。

【原研労】： それは1年間25,000円でしたっけ？30,000円でしたっけ？

【QST】： 32,500円…30,000円くらいです。

【原研労】： それと同様のものを5級から6級に上がった技術員手当支給者には支払って頂けてもいいと考えているのですが。

【QST】： 先ほども申し上げましたが、あくまでも6級に上がるまでという事で経過措置を定めたという事で、それ以上は考えていません。

【原研労】： そうですか、残念です。我々の要求の中で、6級者に職責手当に代わる主幹手当を要求しているのですが、こちらは叶わないのでしょうか？

【QST】： はい、現状考えておりません。

【原研労】： 6級に職責手当に代わる主幹手当がつけば、技術員手当の問題も解消されると思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： 財源等もございますので、総合的に考えて妥当だったという事で、つける事は考えておりません。

【原研労】： QSTは、放医研に所属していた人と、JAEAからの転籍者と、QSTになってから採用された人で形成されている訳です。QSTになってから採用された人はそれほど多くはないと思いますので、元放医研の方と、JAEAからの転籍者の方がほぼ半々でいるのかな、と思います。QSTで6級の職責手当が廃止された際、JAEAでは月額42,000円の手当が残っておりま

す。その他にも互助会がないなどで、JAEA から転籍してきた方は、「JAEA に残った方が良かったのではないかと」思っている人も中にはいるのではないかとと思うのですが。

「JAEA から QST に転籍してきて良かったな」と思えるような制度だったり、職場環境だったりというものを築いていただきたい。また、放医研出身の方もそうですが、QST になる前の方が良かったなとか、そういう思いを抱えながら仕事をしていると業務の質が落ちると思うのですが、そういう点からも主幹手当の新設をしていただきたいと思っております。ご検討いただけないでしょうか。

【QST】： はい、ご意見としては承ります。現状は財源等の問題もありますので、考えていないという回答です。

【原研労】： 6 級職は職責手当を支給されていて、それがある日を境に手当をゼロにするという事になったのですが、今まで管理職としての能力があったから職責手当が払われていた訳で、ある日を境に能力がゼロになるという訳ではないと思います。管理職的な仕事はしなくなるのかもしれませんが、後輩の指導であったり技術継承的な部分であったり、事務的な能力もそうですけど、能力に見合ったものは支給されて良いのではないかなと思っております。ぜひ、ご検討をお願いします。

【QST】： はい、ご意見としては承ります。

【原研労】： よろしくをお願いします。

○臨時用員の処遇について

【原研労】： 毎回、要求しているのですが、臨時用員の方の給与改定はずっと低いまままで抑えられていますが、JAEA の方は現在、日額 6,300 円になっています。臨時用員の方は転籍について選択権がなかったかもしれませんが、やはり比較したときに「JAEA の方が良いじゃないか」という思いで仕事をするのよりは、JAEA と同等の賃金改定を行った方が、モチベーションも上がると思うのですがいかがでしょうか？

【QST】： QST の身分には、臨時用員と同様の身分として、業務補助員の身分があります。業務補助員との比較検討も踏まえて、総合的に判断しておりますので、今のところ、6,100 円というのは適正だと考えております。

【原研労】： 上げていただけないのは非常に残念なのですが、今後も検討をしていただければなと思います。

○責任者手当の新設について

【原研労】： 責任者手当についてですが、2021年度の4月1日から新設していただけるという事でよろしいのですよね？

【QST】： 2021年の4月1日に向けて、今、検討を始めているところです。

【原研労】： 金額などの中身についてはどの程度決まっているのでしょうか？我々が要求していたのは、「管理職手当をもらっていない人で責任者になっている人がいる」というところで要求していたのですが、支給の対象者はどういった方になるか教えていただく事は可能でしょうか？

【QST】： 現状、申し上げられるところまでは行っていません。今、検討しているところは、「責任者手当として手当を出すのをどこまで、どの責任者にするかという所の対象範囲」と、「いくらにするかという金銭的な面」も今まさに検討しているところで、今この地点では具体的には申し上げられないです。要求で出てきている「電気主任技術者あたり」を想定して今、検討をしているということです。

【原研労】： 電気主任技術者だけですか、放射線取扱主任者は？

【QST】： 放射線取扱主任者と電気主任技術者は要求の中にありましたので、そのあたりを中心に検討してはいます。

【原研労】： 我々が把握していないのですが、その他にも責任者として業務に従事されている方がいらっしゃるのですか？

【QST】： 同類のものがないかというところも含めて、検討、調べているということです。

【原研労】： はい、分かりました。

○安全な通勤経路について

【原研労】： 先日の事務折衝の時にも話がありましたが、「安全な通勤経路が確保できるように配慮していただきたい」というところですが、まだ事務折衝から時間が経っていませんが、何か検討していただけましたか？

【QST】： 私の認識は、「個別に協議させていただきます」という事ですので、前回の件ですと、先ずは那珂研の庶務課に相談していただいて、そこで進めていただくというところで考えているのですが。

【原研労】： 高崎と那珂で似たような事例があって、「那珂研ではO.K.だけど、高崎はダメ」という事例も起こりうるという事ですか？庶務の判断で。

【QST】： 庶務の判断で変わるケースはあると思います。

【原研労】： それは不公平ではないですか。

【QST】： そういう事は本部にも上がってきますので、こちらの方で統一的な考え方というのはある程度、整合性は取れると思っています。

【原研労】： 「高崎はO.K.だけど、那珂はダメ」とか、「那珂はO.K.だけど高崎はダメ」とかそういう事は起こりえないだろうと、お考えという事でよろしいですか。

【QST】： はい、そういう事は起こらないと考えています。

【原研労】： 分かりました。では、そういう案件がありましたら、個別に相談するよ
うに言っていきたいと思います。

○働きやすい人事制度について

【原研労】： 要求書の時間短縮、休日増加、健康管理等というところでお話させてい
ただきます。「子どもの看護休暇について、対象年齢を上げる検討をす
る」という回答でしたが、こちらも要求ではJAXAの例をだして、4年生
の始期という事にしていますが、回答書の方に学年だったり明記していま
せんでしたが、このあたりの検討内容だったり、公開できる事があれば教え
ていただきたいのですが。

【QST】： こちらも今の段階では具体的に決まっていませんので申し上げられないで
す。ただ、先ほどと一緒に、JAXAの水準というのは一つの目安にはなって
います。

【原研労】： はい、分かりました。

【原研労】： 「不妊治療休暇」なども検討しているところという以外は、言えないで
すかね。

【QST】： こちらもまだ決めてないですが、配偶者で、本人と同じ1日付与という
以外はないと思いますので、そちらの方向で検討しています。

【原研労】： 1日でしたっけ。年間10日となっていましたよね。

【QST】： 失礼しました。私の勘違いです。ちょっとまだ何日かというのは決めてい
ないところです。

○メンタルヘルスへの対応について

【原研労】： 前回もお伺いしたと思うのですが、メンタルヘルスに問題を抱えている
方の人数は教えていただけたのでしたっけ？

【QST】： メンタル不調者という事でしょうか？

【原研労】： はい、体調を崩されている方の人数でしたり、そのうち復帰できている方がどれくらいいるかです。我々としては、メンタルを崩して休職されている方が安心して戻れるような職場環境作りと、休職されている方のフォローをしっかりと提供していきたいな、というところが第一の要求としてあります。

【QST】： メンタル不調者につきましては、一定数おります。なかなかこう言う情報は公開されておりませんので、比較が難しい所がありますが、ある程度分かる範囲で見ると、そんなにQSTが高いという割合にはなっておりません。一桁、二桁にいかないくらいです。そういったところで一定数いらっしゃいます、ということです。

こちらとしましても、復帰に向けてはできるだけ支援、サポートはしているところですので、引き続き産業医とも連携しながら復帰支援はしていきたいと考えております。

【原研労】： 一桁、二桁というのは人数の事ですよね？

【QST】： 人数の事です。だいたい一桁です。

【原研労】： コロナで在宅が多かったりしましたが、この半年だけ多かったという事も特にはなかったのでしょうか？

【QST】： そういう心配もしましたが、そのような傾向は今の所でておりません。変わらないです。

○創立記念日休暇、業務効率化について

【原研労】： これも毎回お願いしていますが、「創立記念日休暇」についてです。前回はJAEA同様に4月1日ではなくていいので、JAEAは10月の第一金曜日が創立記念日休暇として付与されている訳ですが、QSTもそれにならって創立記念日休暇を導入していただけないでしょうか？

【QST】： 4月、すこしずらして5月と考えましたが、年度始めというのは業務の繁忙期でもあります。あえてそこで創立記念日という休暇を設けるよりも、「理事長からのお言葉」を始め、他の祝い方もあると思います。必ずしも休日にする事が良いとは思っておりません。繁忙期という事も考えて休日にするという事は考えていない、ということです。

【原研労】： 全職員が年休5日取得というところで、法律も改定されて強制的にというのはですかね、5日間の年休を取ってもらっていると思います。年休は本人意志で取るものであって、「仕事が忙しいから年休が取れない」という事も

あるので、全職員が休めるようなところがあれば、ライフワークバランスとか、休暇が増える事によって、仕事の励みになったりする事もあると思います。年休やリフレッシュ休暇ではなく、固定した休日を導入してはいかがかんと思っっているのですがいかがでしょうか？

【QST】： 休日につきましては、これ以上増やすと言う事は考えておりません。先ずは年休取得率が全体でみますと高いというふうには考えておりませんので、皆さんに積極的に有休を消化してもらえような職場環境作りや、こちらから周知をして取得を促すというところに重きをおいてやっていきたいと思っています。

【原研労】： 人事の方とか、皆さんそうだと思うのですが、お忙しくて年休が取れないのではないかとと思うのですが。何が言いたいかということ、もっと人員を増やした方が良いのではないかと。そういう施策をとっていかないとなかなか年休が取得できないと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： 人員は増やせればそれに超した事はないのですが、全体的な予算もありますので、増やすという事での解決は難しいと考えています。業務をいかに効率化するか、電子化するかということと、全体的に皆さんの意識の変革を促して、有休を取ってもらうというスタンスが大事なのだらうと思います。

【原研労】： 最近、「押印廃止」という話題もでておりますが、QST では検討しているのでしょうか？

【QST】： 今回のコロナの状況も踏まえた中で、国の方の動きもありますので、そういった所で考えているところではあります。

【原研労】： 押印廃止というのも検討している最中ですか？

【QST】： そういったところも検討はしています。すでにシステムで一部、電子文書システム等も入っていますが、それ以外、総合的に本部の方で中心になって検討を始めているところです。「押印廃止」に限らず「電子化」という、もうちょっと大きなくくりで考えています。

【原研労】： 業務の効率化というところで、電子化もそうですし、致し方ないと言われると何も言いようがなくなってしまうのですが、見積を2社求められているのですが、この辺も廃止していただけないかと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： おっしゃる事は分からなくはないのですが、制度上なかなか難しいところがあるのだと思います。

【原研労】： 創立記念日についてですが、4月初めの時に休暇というのは流石に、年度始めて繁忙期という事もあり難しいという事でした。今、「違った祝い方でもいいのではないか」というお話があったと思うのですが、QSTとして「こういう祝い方をしよう」とか検討はされているのでしょうか？

【QST】： 具体的には今は特にないと思います。節目、節目、毎年ではないと思いますが、5年を迎えたとか、10年とかそういう節目での何かイベント等はあるかとは思いますが、毎年そういったものは今のところないと思います。

【原研労】： 何かそういった事がQST側から提案があって、いい考えがあれば、職員の方も納得してお祝いをするのかな、と思いました。

【QST】： はい、ありがとうございます。

【原研労】： 節目、節目だと仰いましたが、もうすぐ5年になるのですよね。何か考えてらっしゃるのですか？

【QST】： いえ、特に聞いてないです。冊子みたいなものは作ると聞いています。

○配置転換・出向等について

【原研労】： 配置転換につきまして、以前からお願いしていますが、人事異動が発令され、家事都合で退職された方がいらっしゃいました。今後そう言う事が無いように、異動の際は家族の事情を考慮しての異動、拠点が変わるような異動については3ヶ月前に相談するなど、家庭生活に影響が及ばないような考慮をしていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか？

【QST】： こちらも一定の配慮はさせていただいているところです。ただ、全員が満足のいくような配置というのは難しいところですが、こちらも極力配慮をした形で異動等検討しているところです。あと、転勤が伴う場合も3ヶ月というのは無理ですけれども、ある一定の時期にお知らせするようにはしています。

【原研労】： 是非、配慮をお願い致します。

【原研労】： 配置転換・出向というところで、「配偶者同行休業は昨年度から運用を開始しました」というところですが、今、何人くらいの方が利用しているか分かりますか？

【QST】： 今、適用している方はまだいらっしゃらないと思います。

【原研労】： 制度としてあるので、広く皆さんに知ってもらってですね、使えるなら使える人が増えたらいいな、と思っています。

【原研労】： リターン雇用制度ですが、「JAEA 時の退職者を対象とする考えはない」という事ですが、これは何故ですか？JAEA では人がいなくて困っている状況が多々見受けられまして、QST はそういう状況ではないのかな、と。仕事に慣れた方をサッと採れる制度なので、JAEA 時の退職者を対象にしてもいいのではないのかな、と思った次第です。

【QST】： QST の制度として、昨年度、導入しているものですので、JAEA の時代まで遡ってとは考えておりません。

【原研労】： 事務折衝のときにお伺いしましたが、コロナによる在宅勤務が増えた事による、在宅勤務的な事はお変わりないでしょうか？

【QST】： 事務折衝のときに申し上げたような理由で考えていないというところです。

○組合の要求書について

【原研労】： 茅野理事に伺いたいのですが、我々の要求書の中で、色々と前進ある回答をいただけてですね、我々、非常に嬉しく思っています。責任者の責任手当だったり、子どもがいる職員が休みを取りやすい制度だったりとか、不妊治療の制度だったり、我々が働きやすい職場を作っていこうというのは伝わってきましたけれども、この先、更にこう言う事を考えているというのがあったら教えていただけないでしょうか？

【理事】： あんまりお金のかかる事ってなかなか難しいのですけれども、色々こういう要求を出してもらっている中で、ここで個別にお話はできないですけれども、「これは将来入れられそうかな」というものも要求書の中にはありそうなので、そういうものは逐次、人事部と相談しながら、できるだけご希望に伝えていきたいというふうに思っています。

【原研労】： 嬉しい回答ありがとうございます。「これはやれそうだな」と感じられているのはどれなのでしょう？

【理事】： ここで言うてしまうとちょっと…あの、「ご期待ください」としか言いようがないのですけど。人事の方から前向きな回答をさせていただいたものも、私が理事になってから、「出来るのではないかな」というものは人事部と相談させていただいて実現の方に向かわせていただいておりますので、そういう事は引き続きさせていただきたいと思います。ちょっと具体的にこれというのはご勘弁ください。

【原研労】： はい、分かりました。トップの方の一言は大きいというのは感じていますが、是非、色々考えていただけると嬉しいです。

○新型コロナウイルス感染症への対応について

【原研労】： 新型コロナウイルスの第三波が来てですね、いよいよ危なくなって来たと感じています。場所によっては非常事態宣言が出るかもしれないという状況で、結果的には新型コロナではなかったのですが、先日、発熱した人がいて半日くらい出勤停止という事で、その部屋の人達は仕事を止めてすぐに帰りなさい、という措置に出くわしました。やはりそうなってくると、万が一、新型コロナにかかったとしてもいろいろ迷惑がかかるとか、少し体調悪くても…みたいな人が出てくると思うのですよね。

ですので、気軽に新型コロナの検査を受けられる補助や制度を作れば、仕事も進みやすくなると思います。施設の運転をしているような部署が丸々出勤停止になると、身内だけでなく、外部ユーザーにも迷惑が掛かる話であり、なにか新型コロナ対策に対して補助、何らかの制度、あるいは検査しやすくするという事はございませんか？

【QST】： ご意見ありがとうございます。今のところ、新たに補助とか支援というのは具体的に考えていないところです。PCR 検査の費用等、民間ですと補助して出していたりするところもございますが、国の方も PCR を無料で受けられる範囲を拡大したりしているところもありますので、国の方の動きも見ながら検討はしていきたいと思います。

【原研労】： はい、前向きなご検討をいただけるという事でありがとうございます。

【QST】： 前向きとは言ってないです。検討はすると言ったところです。

○新規事業と人員採用について

【原研労】： 「責任の度合い」とか、「責任あるから給料を上げる」、「責任者の度合いや成果への期待に対して処遇に差をつける」とありますが、責任とはなんだ？という事になる訳です。

他の拠点は分かりませんが、プロジェクト制と言って芽出してみたいなグループが多々あり、昔であれば 6, 7 人のトップの課長という責任は大きいのかな、と思うのですが、2, 3 人で課長になれる場合もあります。2, 3 人のグループの課長で本当に責任があるのかな？思う事があります。責任という言葉に具体性が欠けるため、何か根拠みたいなものがあるのでしょうか？

【QST】： 明確にそれはというと、規程でそれぞれの各級毎に求められる業務内容がありますので、そういったところの違いで責任の度合いが違うところになるのだと思います。必ずしも人数の違いで、軽重という事でもないと思います。総合的なところで責任というのは決まってくるのではないかと思います。

【原研労】： 配置転換ですが、今の所、新しい部署が特別にできるという事はまだないのですけれど、「量子生命」、あるいは「東北放射光」のような大きめの組織ができると、人が足りないと言う事が出てくると思います。そういう場合に対しても、(1)^{※最下段参照}の回答に従って運用していただければと思うのですが、いかがでしょうか。組織が求めれば10人、20人、30人と行ってもらおうという事もあり得るのでしょうか？

(1) 人事異動は、事業の実施に必要なものであり、業務内容及び職員の能力、適性等を考慮しながら決定している。また、人事異動に伴う労働条件や業務内容などについては、所属を通して必要な説明を行うなど努めているところである。さらに、住居の移転を伴う人事異動については、所属を通して一定の配慮をした時期に必要な説明を行うなど努めているところである。今後もこのような考え方に沿って運用していきたいと考えている。

【QST】： すいません、もう一度…。

【原研労】： 今後、大型の施設ができると人手不足になるという事はないのですか？

【理事】： それは人手不足になるので、その都度、人の補充はやっていかないとはいけませんけれども。

【原研労】： では、それは全て新卒、中途採用で補っていくという事でしょうか？

【理事】： 全てではないですね。新卒とか中途の人だけ採っていきなりそこに入れても仕事にならないから、ベテランの人とか新人の人とか混ぜて新しく組織を作る事になりますよね。

【原研労】： 新しい施設を作ると人手は必要だと思いますので、人事異動についてある一定の考慮はしているとおっしゃっていましたが、そういう場合も考慮していただきたいというのが、今の話です。

【理事】： それは、考慮しながらやっていくというのはどこでも同じです。

○最後に

【原研労】： 新型コロナウイルスの話でもう一件、事務折衝の時にも話をさせていただきましたが、どうしても働かなくてはいけない、特に警備詰所とか、そこは対策をして欲しいところです。千葉は病院がありますが、そこでしか対応できない案件というのがあるかと思っていますが、そういう1週間、2週間と閉める事が不可能な部署についても、きちんと対策していただきたいです。

【QST】： 病院については病院独自で業務がいかにか滞らせないようにするか、という事は考えていますので、引き続き対策していきたいと思っています。

【原研労】： QST 病院では新型コロナに対して手当を出す事はなくて、従来通り新型コロナに気を付けてやっているという事でしょうか。

【QST】： そうです。

【原研労】： 先ほど、理事からも検討できる余地のあるものはある、との事でしたので、その点は検討していただきたいと思います。

以上