

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第 67 期執行委員会の発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労)
第 67 期中央執行委員会

現在、国会審議中の労働者派遣法の改正、「残業代ゼロ」法案は、労働者の雇用に大きな影響を与える可能性があります。これらの法案は我々一人ひとりの生活に直結します。そのため、充分かつ慎重な議論が尽くされる必要があります。

他方、原子力機構の改革の一環として、核融合研究開発部門と量子ビーム研究の一部が機構から切り離され、放医研（放射線医学総合研究所）へ移管・統合し、新法人（量子科学技術研究開発機構）を設立する動きは、7月1日の参議院本会議において、賛成多数で可決、成立しました。

このような情勢の中、7月1日から第67期中央執行委員会が活動を開始しました。私たちの職場は2005年の二法人統合以来となる大きな転換点にあると考えています。

1. 職場の状況

「もんじゅ」の点検不備、並びに J-PARC の放射能漏洩・放射線被ばく事故に端を発した原子力機構の改革は、2014年4月に従来組織から6部門制で部門のトップに理事を据えた大幅な変更が行われました。しかし肝心の「もんじゅ」では、今現在、原子力規制委員会から命じられた「運転再開の準備停止」が解除されない事態が続いております。そこには、単なる点検不備の問題だけで片付けられない根本的な問題があることが、我々の共通の認識です。それらが解決されない限り、また同様の失敗を繰り返す懸念があります。

また、国会で審議中であった新法人（量子科学技術研究開発機構）に係る法案が可決され、来年4月1日からの新法人発足にむけて動き出しました。新法人移行にあたって、労働上の不利益のないよう、注視していく必要があります。

2. 労働条件・処遇改善の課題

<一時金・給与構造の見直し>

昨年的人事院勧告、閣議決定を受けて私たちの賃金は0.3%のアップとなりました。一時金についても人事院勧告の0.15ヶ月アップを受けて、2014年12月期2.2ヶ月、2015年6月期1.975ヶ月となりましたが、今年12月期は2.125ヶ月に下げられる可能性があります。

給与構造の見直しでは、2015年度の本給を平均2%、最大4%の削減を4月に強行してきました。機構は、3年間の経過措置をとることと、その後さらに経過措置を続けるとしています。

<人事諸制度の見直し>

機構改革の一環として2014年4月に強行導入された「人事諸制度の見直し」では、求められている改革とは逆行した内容で、無用な競争を煽り、組織への忠誠心を試すようなものとなっています。

特に、

- ・ 6級職員の時間外手当の不支給
- ・ エリア勤務制度適用時の本給・諸手当の10%削減

など、機構で働く我々の意見を無視した措置は、到底受け入れられるものではありません。

<新法人に移行する職員の処遇>

新法人発足に伴い、当該の職場である核融合研究開発部門と量子ビーム研究の一部の職員は、組織・体制についての不安や、労働条件・処遇についての不安がつっており早急な対応が必要となっています。

いかなる労働上の不利益があることも許されません。労働条件や処遇を維持し、新法人で安心して働けるよう、機構に強く求めています。

3. 差別是正の取り組み

動燃時代から続く差別是正問題では、当局は、格差があることは認めつつも「書類が保管されているこの10年間について調査したが差別処遇の事実は見られない」として誠意ある対応を行ってきませんでした。このため、やむなく差別を受けた人達のうち4人（現原研労組合員は2人）が原告となって7月6日に水戸地裁に提訴しました

(<http://mainichi.jp/select/news/20150707k0000m040074000c.html>)。この問題は、単に原告の人達の差別を是正させる闘いではなく、職場で自由に発言できるような環境をつくる闘いであると位置づけています。

職場で自由に発言し、いいものはいい、悪いものは悪いと言う。これは、原子力という人の命に関わる技術の研究・開発に携わる者として、絶対に譲ることはできません。自由に意見を言い合う、それが当局の方針や運営、安全の問題など何についてでも自分の考えを自由に言える環境が何よりも大事だと考えます。当然、その発言や、思想・信条・性別等によって、処遇の差別をしたり、いやがらせや排除をしたりすることは絶対に許してはならないことです。

今期67期の中央執行委員会は、これらを含めたくさんの問題や課題の解決に取り組んでいきます。

原子力機構が働きやすい職場であるために、組合員の皆さんの協力が不可欠です。引き続き、組合へのご助力・ご協力をお願いいたします。

第 67 期中央執行委員会役割分担〔任期：2015 年 7 月 1 日～2016 年 6 月 30 日〕

任務 (書記局)	氏 名	外部担当 担当支部	職場電話	所属分会
委員長	越後谷 進一	特法連副議長 大洗支部	83-7333	大洗原子炉分会
副委員長	石坂 知久	科労協幹事	80-9638	高崎支部
書記長	照沼 章弘	—	81-5622	バックエンド`分会
会計 (教宣部)	小松崎 賢治	特法連幹事	82-61341	核サ研分会
総務	遊津 拓洋	高崎支部	81-5847	核物理分会
組織 (研対部)	佐藤 哲也	科労協幹事 那珂支部	81-5491	先端基礎分会
賃金厚生 (法対部)	椎名 定	—	82-65351	核サ研分会

中央委員会を開催します

第 472 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時： 2015 年 7 月 22 日 (水) 18:30～
 場所： 原研労組合事務所
 議題： 最近の活動報告
 承認事項等： 選挙管理委員の選出
 外部役員の選出
 書記局員の承認

「支援する会」へのご協力を！！

7月6日（月）に、旧動燃時代から続く不当差別の是正を求め4名の原告が原子力機構を被告とし、水戸地裁に提訴しました。

原研労を中心に原告を支援する組織を立ち上げる準備をしています。組合員の皆様のご協力をお願いいたします。

なお、詳細は次号のあゆみ速報でお知らせします。

動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会結成総会

日時：2015年7月19日（日） 14:00から

場所：東海村中丸コミュニティーセンター会議室

朝ビラへの協力依頼

今期の中央執行委員会役員で原科研勤務が3名しかいないため、朝ビラ対応が1名不足する事態に陥っています。

組合員の皆さまで、「毎回ではないが協力できる！」という方がおりましたら、お近くの執行委員までご連絡下さい。

ご協力の程、宜しくお願い致します。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

「動燃から続く不当差別是正訴訟を 支援する会」結成への呼びかけ

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労組)

旧動力炉・核燃料開発事業団(動燃)では、仕事の進め方や安全問題についての発言が圧迫され、自分の意見を言う職員が不当な差別を受けました。それは旧動燃が核燃料サイクル開発機構を経て、行政改革により旧日本原子力研究所と廃止統合され、日本原子力研究開発機構(原子力機構)になった今でも続いています。

差別の対象者は、「仕事の進め方に批判的な意見を言う者」、「それを支持する人」、さらには「そういう人と個人的な付き合いがある人」などです。差別は、「重要な仕事をさせない」、「研修や出張の機会を与えない」、「他の職員と分断する」、「長年遠隔地に山送りする」のみならず、「結婚式の妨害」など個人生活にまで及びました。さらに、昇格差別によって賃金でも大きな差別をしてきました。以上の内容は、旧動燃幹部の故西村成生氏が保管していた資料などからも客観的に明らかになっています。

これまで原研労組は、原子力機構当局に対して不当な差別処遇を是正するよう要求してきましたが、当局は「証拠が出てこない」として誠実な対応を拒み続けています。そのため、差別処遇の当事者である4人の現・元組合員、小松崎賢治さん、椎名定さん、高野真一さん、菅原薫さんが裁判で争うことを決断し、水戸地方裁判所に提訴しました。

原研労組は、これまでとおり、労組の立場から彼らを支援すると共に、裁判の行方を注視していきます。原研労組では、この問題は単に原告の人達の差別を是正させる闘いとしてだけではなく、職場で自由に発言できるような環境をつくる闘いであると位置づけています。

この裁判闘争を支えるため、「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」が発足します。別紙のように結成総会を行います。多数のご参加をお待ちしています。

中央委員会の開催

今期に入って初めての中央委員会（第 472 回）を下記の要領で開催します。中央委員の方は万障繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2015 年 7 月 22 日（水） 18:30～

場所： 原研労組組合事務所

議題： 最近の活動報告等

承認事項等： 選挙管理委員の選出

外部役員の選出

書記局員の承認

その他

以上

外部団体の大会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の定期大会が 7 月 25 日（土）に開催されます。各支部からの代議員の選出をお願いします。また、オブザーバーとしての参加が可能ですので、興味がある方は最寄りの執行委員までご連絡下さい。

場所：東京 八重洲ホール（東京駅・八重洲口）

時間：10 時から 16 時頃まで

本日、拡大窓口が開催されます

議 題：核融合並びに量子ビーム部門の移管統合について
（人事・給与関係）

第 66 期中央執行委員の方にこれまでの一年を振り返っていただきました。

(順不同)

第 66 期 中央執行委員 会計・教育宣伝

小松崎 賢治

66 期を振り返りますと苦しいと感じる暇もなく過ぎ去った想いになります。団交や窓口などにおける声を起こし、あゆみ速報に掲載してきたのですが、時々、それがおもしろいという声が聞こえてきます。そのような声を聞くと、アメリカの作家だと記憶しているのですが、「真実の中にこそ笑いがある」と述べた方の言葉を思い起します。機構の問題、個人の問題など、一つ一つの問題について真剣に議論・協議を積み重ね、機構と真剣に交渉するなかで真実が見えるからこそおもしろいのだと思います。そのような意味で、今期も継続して真剣に取り組みたいと思います。

また、65 期から取り組んで来ました「動燃から続く不当差別是正」問題では、組合員皆さまのご理解をいただきながら進めてきました。おかげさまで7月6日に水戸地裁に提訴することとなり、この場を借りて、組合員の皆さまに感謝を申し上げます。私は、旧サイクルと原研が統合される前は、旧サイクルの組合に加入していたのですが、「個人の問題は取り組まない」組合で、差別されても我慢していたのが現実でした。しかし、統合後は、原研労の組合員として今も活動できることを、心の底から喜んでいきます。何故ならば、組合の原点である「一人はみんなのため、みんなは一人のため」と真剣に対応していただける組合と実感できるからです。そのような原則を尊重して、今期も誠実に労組活動に励んで行きたいと考えます。そのような意味から、個人的な思いとしては、人間性を取り戻しつつあると実感しています。本当にありがとうございます。

一方、機構の問題として、6 級職の超勤未払い・7 級職の絶対評価による「C 評価」・エリア勤務制度による 10%削減・放医研との統合問題などと、誠実に機構と理にかなった交渉を行いたいと考えていますので、遠慮なく不満の声を上げて行きましょう。

組合員の利益にかなう運動を進められようとして微力ながら務めます。今期もよろしくをお願いします。

第 66 期 中央執行委員 総務・組織

高橋 聖

初めての中執で、経験不足のために他のメンバーに迷惑をかけ個人的にもきつい一年でしたが、なにかと勉強にもなりました。移管・統合やもんじゅ問題などについて、担当者から直接話を聞くなど普通に働いては知ることのできないことを多く知ることができました。差別処遇是正に関する活動では、機構の闇の部分をかいま見ました。

一年を振り返って最も心残りなのは、組合員の減少、組織率の低下問題です。年配の方が抜けていくのはやむを得ませんが、若い方の脱退や加入躊躇の理由の多くが、「組合員であることの（個人的な）メリットがない」ことだったのが残念です。組合費を払って組合員やっても非組合員と処遇は一緒、悪くなる一方、ということですが、原研労は目先の損得より重要なことをやっています。最近の機構の状況、機構を取り巻く状況から、原子力機構で働く上での不安・不満を感じている方は多くいると思います。そういった方に加入してもらうために原研労の活動や成果を十分にアピールできなかつたと反省しています。

また、原研労の活動内容に賛同しかねる、との意見も聞きました。中執になって感じたのは、原研労は活動方針に反する組合員の声にも耳を傾け柔軟に意見を取り込んでいく雰囲気があることです。原研労自体が、自由な発言のできる職場を機構に要求している立場なので当たり前なのですが、今後の執行部もこの良い面を継続していただきたいと思います。組合員のみなさんも、何か違う、と感じたときにはどんどん意見した方が良いです。

今後原研労組の組織率が少しずつでも上がっていくことを期待します。

第 66 期 中央執行委員 副委員長

篠崎 信一

これまで、支部執行委員としての活動は経験があったものの、中央執行委員は今回が初めてでした。しかし、(66期)の花島委員長はじめ中央執行委員のみなさん、そして各支部執行委員のみなさんと、原子力機構の職場環境や原子力を取り巻く情勢等について深く議論できたことはとても有意義でした。

特に人事諸制度の中で「エリア勤務制度」については、制度そのものは運用が適正に行われれば決して悪くない制度と考えますが、本人の意思とは無関係な(例えば家族の介護等)理由の場合、常に 10%削減され続けるのは余りにも厳しく他の理由とは切り離して考えるべきと感じ交渉し続けました。

機構側からは、削減率の具体的な数値の見直しについては進展がありませんでしたが、「近いうちに検討する」との返答もあり、今後も注視する必要があると感じます。

67期の方々の活躍を期待しつつ、微力ながら協力していきたいと思います。ありがとうございました。

掲載しきれませんので次号につづく

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

中央委員会報告

7月22日、中央委員会（第472回）が予定通り開催され、今期の研究問題対策部書記局員、中央選挙管理委員、及び外部団体役員的全項目について、以下のよう
に出席者全員賛成で承認されました（敬称略）。

第67期研究問題対策部書記局員

篠崎 信一、 半澤 有希子、 平出 哲也、 浅井 雅人

中央選挙管理委員

東海： 平出 哲也、坂本 裕
大洗： 青木 祐弥、馬籠 博克
那珂： 佐藤 稔、下野 貢
高崎： 武山 昭憲

第67期外部団体役員

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）：

副議長： 越後谷 進一
幹事： 小松崎 賢治

科学技術産業労働組合協議会（科労協）：

副議長： 熊田 政弘
事務局次長： 篠崎 信一
幹事： 石坂 知久、 佐藤 哲也

皆さん、一年間よろしく申し上げます。

《中央選挙管理委員（東海）を募集しています！！》

東海の中央選管は、本来4名必要なところ、現在2名しか決まっています。
ご協力いただける方を募集しています。

〈仕事内容〉（活動は年に1回程度）

中央委員、中央執行委員などの選挙の公示
選挙結果の集計

組合の活動に直接携わるチャンスです。興味のある方は、お気軽に分会長または
お近くの中央執行委員まで。

前号のつづきです。

第 66 期中央執行委員の方にこれまでの一年を振り返っていただきました。

(順不同)

第 66 期 中央執行委員 書記長

熊田 政弘

66 期は昨年の 7 月、機構改革の真ただ中に始まりました。すでに、「機構改革に向けた人事諸制度の見直し」とする人事評価制度等の改悪が強行実施されました。「もんじゅ」については半年間の延長がありましたが、改革の集中期間が 9 月で終了する一方、核融合研究開発部門と量子ビーム研究の一部を切り離し、放医研に移管・統合して新法人を設立する動きが本格的となりました。機構自身も平成 27 年 4 月から国立研究開発法人となって、成果の最大化が求められることとなりました。また、平成 26 年 8 月に人事院が公務員給与に対して、7 年ぶりとなるベースアップの勧告を出すとともに、平成 27 年度における本給削減を同時に勧告するという前代未聞の出来事があり、組合員の給与にも直接影響することとなりました。また、科学技術厚生年金基金では、「代行返上」して、確定給付型年金へ移行するなど、65 期に続く、激動の一年間であったと思います。このような中であって、執行部は、あゆみ速報を通して情報発信に努めるとともに、「人事制度問題アンケート」の実施、移管・統合に係る諸問題の摘出などを通して広く組合員の意見を聞き、要求書を提出する、放医研の組合との話し合いをする、など組合員のための活動を進めてきました。団交など、交渉に際しての機構の対応は、かたくなと思われるほど自主性、柔軟性に欠け、執行部はついに、平成 27 年 3 月 31 日、①「H27 年度給与構造の総合的見直し」、②「人事諸制度の見直し」に反対し、③「差別処遇是正要求」への誠実な対応を求めて抗議の時限ストライキを行いました。特に、「差別処遇是正要求」については、昨年 11 月に提出した「差別処遇の是正と人事制度に関する要求書」について、機構は「要求に応える必要はない」との見解を示し、全く応じようとしませんでした。労組は、当事者、弁護士らと相談の上、訴訟へ向けて本格的な活動を進めることとし、5 月 30 日には、原研労主催・特法連後援のシンポジウムを開催して、提訴することを公表しました。7 月 6 日には、訴状を水戸地裁に提出して、新たな局面を迎えることとなりました。真の機構改革のため、「自由に発言のできる職場」を目指して立ち上がった組合員の応援をお願いします。

第 66 期 中央執行委員 賃対・厚生

松田 誠

中執候補者が少ないとのことで立候補を決め、もう1年過ぎてしまいました。前回、中執をやらせていただいたのが50期でしたので16年ぶりだったのですが、当時よりもかなり労組と使用者側の距離が離れてしまっていると感じました。提案される制度案はほとんど決まった段階でのものが多くもっと早い段階で協議（あるいは相談）できればよかったと思われることがありました。賃金・厚生が担当でしたので、その例を挙げると、「人事諸制度の改革」でのエリア勤務制度の導入で、個々人の希望理由も考慮せず一律10%減とされたことなど、事情を考慮した減額のやりかたもあったと考えます。また住宅費の値上げに関しても、これまでは経過年数により5年毎に住居費が下がっていたのですが、今回の見直しではそれらは考慮されず、一律に寮は2倍、住宅は1.1倍となりました。

そのような状況でも組合の要求により改善された点もあります。エリア勤務制度では昇級号数も通常の1/2とする案でしたが、通常通りとなりました。今年度の給与改定でも経過措置の拡充要求で約400人の方の本給が下がる事態は無くなりました。

これらのことは組合からの要求があればこそ実現されたことです。得られたものは僅かですが正当な要求を続けていくことが働きやすい職場を作っていくものと信じます。

組合に加入してもメリットがないという意見がありますが、上記のように改善されていることもたくさんあります。過去の先輩方の努力の積み重ねによって多少の不満はあるものの現在の制度となっています。原研労は一色の色に染まっているわけではなく多様な考えの方がおり、誰でも自由に意見を言うことができます。機構に対しても対等に交渉をすることができます。最近の団交では理事の本音を聞くこともできました。

本来は研究開発機関の労組の活動として、研究環境の改善や原子力開発の進め方あるいは科学技術の研究開発の在り方などの検討もすべきであったと思いますが、手が届きませんでした。将来、研究者・技術者を目指している子供たちの労働環境を守るという意味においても労組の運動は重要だと考えます。

ビラ配りで「頑張ってください」、「応援してます」などの声掛けがあったことも活動を頑張れる力となりました。至らぬところが多々ありましたが、1年間ありがとうございました。

大トリはやっぱり

「第 66 期中央執行委員 花島委員長」です！

皆さん、次号以降にご期待ください！！

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

昨日、団体交渉（顔合わせ）が 開催されました

新たに 67 期執行委部が発足したのを機に、機構側と顔合わせを行いました。

場 所：原子力機構本部 会議室

原研労出席者：第 67 期中央執行委員 全員

機構側出席者：人事担当理事、人事部長、人事部次長、職員課長等

詳しいやり取りは後日として、人事担当理事・人事部長の挨拶後、越後谷委員長から組合として最重要課題として位置づけている「移管・統合問題」、「差別是正問題」、「6 級者への超勤未払い」などについて、今後、団体交渉で協議していく旨、申し入れました。

非組合員の皆さん、

より良い処遇を勝ち取るためにも多くの声が必要です。
賃金・職場環境など現状に不満のある方は是非ご加入を！

科労協定期大会報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の定期大会が予定通り、7月25日（土）に開催されました。故山崎氏が議長であった頃は、活動が議長に頼りがちであった反省から、2014年度の活動から、役員会の体制を見直し、各役員が分担して活動するスタイルに変更してきました。今年度もその活動スタイルで継続するとの説明があり、本大会において、新役員が選出され新たな体制（議長は続投）でスタートしました（各単組から2名の8名の役員による体制）。

大会では、科労協が56年前に結成された当時に掲げた、

- ① 科学技術産業労働者の労働条件の改善および社会的地位を向上させること。
- ② 科学技術の研究、開発および利用は平和の目的に限るものとし、民主的、自主的に行い、あらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること。

という二つの目的のもと、これからも活動を進めていくことを再認識するとともに、第1号議案から第5号議案の全てを代議員全員による賛成で可決しました。

科労協には、原研労の他、宇宙労、理研労、科学振興労が加盟し、4単組で活動しています。現在、原研労は、放医研との移管・統合を間近に控え、どのような問題があるかこれからの取り組みになります。また、科学振興と理研についても事業と人員の一部が今年の4月から新法人の国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）に移管されました。これに関しては科学振興労が、労働条件の問題など種々の問題に取り組んできました。宇宙労では、宿舍廃止が決定され一方的な退去通知や同一宿舍に7年以上住んでいる全ての住民が退去させられる等の問題などに取り組んでいます。理研労では、導入を約束した「時間年休」について、システムの変更に時間を要するとして先延ばしされている問題などに取り組んでいます。

各単組は、このようにそれぞれ個別の課題を抱えてはいますが、国立研究開発法人として共通の問題について、これまで同様、共同団交を行うなど団結して行動していくことが確認されました。

また、新議長から「差別処遇是正要求の訴訟を起こした組合員たちを「支援する会」への原研労の取り組みについて、科労協として支援する」との、心強い挨拶がありました。

科労協では、8月28日（金）に、科労協の活動内容がより具体的に分かるようになるための検討会（学習会）を開催することを予定しています。参加に関心のある方は原研労組合事務所までご連絡下さい。

大トリです！

第 66 期中央執行委員の方にこれまでの一年を振り返っていただきました。

第 66 期 中央執行委員 委員長

花島 進

東北地方太平洋沖地震、そして東京電力福島第一原子力発電所事故のあと、中央執行委員を 4 期連続で務めました。これまで、何回か中央執行委員を務めたことが、来年 3 月で、私の継続雇用も終わるので、この期が最後の執行委員になったわけです。福島事故の後の原研労組役員として、ある程度の働きはしたと思いますが、力不足でできなかったことがあり、若干残念です。でも、組合運動は、活動に不十分なところがあっても、目指すもの、志をしっかりと持つことが大切で、至らぬところはしょうがないと思っています。

福島事故の後の今、原子力技術は、ピンチにあります。それは、稀な不運に出会ったのではなく、もともとあった我が国の原子力の弱点が表に出たと考えるべきでしょう。

地震や津波などの天災に対する見方・備え方、プラントの異常事態にどう備えるか、軽水炉の原理的な弱点をどう考えるか、さらに目先の経済に囚われる傾向が強い現代社会の中での原子力の進め方など、考えるべきこと、反省すべきことはたくさんあると思います。

しかし、この数年間で非常に残念なことは、多くの原子力関係者にそのような、考察や反省が見られなかったことです。それは、原子力の将来展望はますます危ういものになっていると感じます。

4 年間の後半に力を入れたのは、旧動燃から続く不当差別処遇の是正運動でした。旧原研でも、差別はありましたが、旧動燃のものは、知らない人にはすぐには信じられないことが行われていました。これは、人権侵害ですが、職員の人権が侵害されたというものにとどまらず、技術職場のまっとうな発展を妨げるものです。「もんじゅ」を筆頭に旧動燃が手掛けた仕事の多くがうまく行っていませんが、そこには、物事を真面目に・批判的に考える人間を排除してきたことが大きな原因になっていると考えます。そういう姿勢では、難しい仕事をまともに進めることはできません。原子力機構から、お祭りわっしょいの勢い、大きな予算の勢いだけで物事を進めようとする空気が一掃されることを願っています。私自身は、組合役員、あるいは職業人でなくともできる活動をしていくつもりです。

第 66 期中央執行委員の方へ

委員長：花島さん、副委員長：篠崎さん、書記長：熊田さん、
会計・教育宣伝：小松崎さん（継続です）、総務・組織：高橋さん、
賃金・厚生：松田さん、この一年間、ご苦勞様でした。m(_ _)m
また、今後ともご協力の程、よろしく願います。

(ビラ配りとか、ビラ配り・・・・。)

原稿
募集！



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

団体交渉（顔合わせ）でのやりとり

日時：2015年7月30日（木）11：00 ～ 11：25

場所：原子力機構本部 会議室

原研労出席者：第67期中央執行委員 全員

機構側出席者：人事担当理事、人事部長、人事部次長、職員課長等

***** 議事内容 *****

【機構】 7月1日付けで第67期原研労中央執行委員会が発足されたことから、新任の挨拶を行いたいと思います。まず機構側の方から機構側の出席者を紹介させていただきたいと思います。・・・出席者を紹介。よろしくお願ひします。続いて原研労から紹介をお願いします。

【労組】 委員長より出席者を紹介。以上7名の体制で一年間よろしくお願ひします。

【機構】 まず機構側として人事担当理事からお願ひします。

【理事】 これから一年間、皆さんとお付き合いすることになります。よろしくお願ひします。今我々がおかれている状況は、例えば財政状況でいえば、一般会計において、研究費が足りなくなり外部資金に頼る状況である。これは、本来、そういうことがあってはならない事なのですけれども、国策で原子力をやって、政策に合わせて実施していくところですから、その基礎基盤の研究を十分にあげがわかないというのは非常にいびつな状態である。また、特会においては、ご存じのようにもんじゅの再稼働を目指している。それをやるためには、例の炉管理の問題を解決しなければならないのだけれども、それが進んでいない。また他方で、もんじゅの運転再開にこぎつけようとする、その準備を行うためにかなりの予算要求をしていかないとならない。特別会計というのは、電気料金から徴収したもので、それを目的税として、その中のある部分が原子力に回ってきているものです。従って、完全に政策によって増やしたり減らしたりできない。そうするとその一定の額の中で、そのためにもんじゅの再開のために予算を積み上げて、さ

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

らに再処理をはじめとした、多くのホット施設があって、これらの液体の高レベル廃液とか、それからプルトニウムなどを粉体化して、安定化していく。これは、社会的な要請でもあるし、我々もやらなければならない。そちらの方にも金がかかるということで、特別会計を切り盛りしてやって行くことは、非常に難しいのです。そのような困難の中に我々は放り込まれていて、さらに十分な人員も不足している。つまり、やるべきことは、多くあって、それをやるための体制が必ずしも盤石ではない。そういう困難な状況の中にあるわけです。従って、我々は皆さんたちともいろいろな工夫をしていかなければならないと思いますので、よろしくお祈いします。それから、もう一つ触れなければいけないのは、来年の4月に核融合と量子ビームの一部（電磁波と荷電粒子）を切り離して、新しい法人を放医研と一緒につくる。そこで人間のやり取りも出て来ますので、これから今やっている活動が、どのように影響が出るか、必ずしも読み切れていない部分もありますけれども、我々の努力目標としては、待遇は一切引き下げにならないように、それからアクティビティがこれによって減じることがないように、そして働きやすい環境をつくる。そのようなことで、放医研とも協議をしていますし、多分それは大方、達成できると思っています。思っていますけれども、これからどのように進めて行くのかを含めて相談をして行きたいと思っていますので、よろしくお祈いします。

【機構】 続きます、人事部長、お祈いします。

【機構】 行財政改革の一環として、原研とサイクル機構が統合して10年になる。その約束のとおり、国からとかいろいろところで、指導を受けながら、かなり厳しい運営をしてきたと思います。福島事故があり、原子力に対する批判も強まり、そういうものを受け止めながら・・・我々の目的は、JAEAで働く全ての人々が少しでも元気になるように、その目的について、アプローチは違うかもしれないが、そこに向かうベクトルは同じだと思う。私は、人事の仕事が長くなって、原研の皆さんとは、1年前からやり取りをしてきたことに対してみると、一つのところに向かうというスタンスは同じだと認識していますので、問題解決に向けてお互いに苦労しながら今後とも、真摯に対処して行きたいと思っていますので、この一年間、よろしくお祈いします。

【機構】 続きます、原研からお祈いします。

【委員長】 今期の大きな課題と考えているのは、一つは「移管・統合の問題、新法人統合の問題」だと思っています。7月17日に移管・統合に係る人事・給与制度の説明会がありました。まだ読み切れていない部分もありますので、引き続き、説明会を行われるようなので、そこで出されるような意見・質問を含めて、今後、詰めて行きたいと思っています。これは決まり事だと、押し付けるような態度ではなくて、より良いものにしていきたいというのはおそらく一致できると思いますので、情報は出来るだけ早めにいただければ、それなりに組合の中でも

検討はしますし、要求するべきところは要求したいと考えています。そういう点では今後ともに誠実に、対応をお願いしたいというのが一点目です。

二つ目は、動燃時代から続いている「不当差別問題」で、これまでの労使交渉では、中々らちがあかないという状況があって、7月に原告の方4人が水戸地裁に提訴しました。組合の方針としては全面的にこれを取り組んで行く考えです。これまで行った事の総括が無い限りは、先に進めないのではないかと思います。風とおしの良い職場を目指すという点では、労使ともに一致しています。ただ、過去に行われた事をきちんと評価しない限りは、いくらお題目だけ自由に発言して良いのだと言ったとしても、それが職員に浸透するかといたら、私はしないのではないかと思います。過去の事をきちんと清算して、明らかにして、改めるところは改める。そういうのを職員がみて、自由にものが言える職場、風とおしの良い職場というのが、初めて実現するのだと考えています。この不当差別の問題と同じく、今機構でもんじゅ改革、成果の上がる仕事というのを目指していますが、根本はどれだけ職員が働きやすく感じるか、自由にものが言えるように感じるかということだと思います。こういったものが基本にないと、結局空回りして、以前と同じような成果も上がらないという事にもなってしまうのではないかと危惧しています。

昨年4月に強行導入した人事諸制度の見直しでも、やりがいを持たせて上昇志向というのか、そういったものを上げていくという点でやられるのなら組合も反対はしないのですが、実際にやられたのは、「6級の超勤不払い」とか、「エリア勤務制度で10%の賃金削減」とか、これはストライキを実施しましたので、組合員がどう受け止めたかは皆さん方も重々承知だと思いますが、このような正反対のことをやっている。今後の機構の職員が、仕事に対して意識を向上させる上では、このような諸策がプラスになるとは思っていません。逆にマイナスに繋がるのではないかと、非常に危惧しています。

上げればきりがないのですけれど、今期の我々は、こういったことを中心に交渉をしていきたいと思っています。

別件で、もんじゅに関して理事長から二度ほどメッセージが出され、私も読ませて頂いたのですが、何か非常に違和感を受けました。・・・途中略・・・周りの方から、本当にこの理事長で大丈夫なのですかと、心配する声も聞こえています。トップマネジメントとはいっても、きちんと下まで伝わる言い方でないと、結局、空回りして、本当に職員の意気が上がったりしないのではないかと心配しています。理事会の中で、そういう意見もあるという事をお伝え願いたい。

放医研労組との打合せ

(移管・統合に向け放医研労組との意見交換を行いました。)

日時：2015年8月5日 15:00～16:45

場所：原研労組事務所（原科研内）

出席者

原研労組：中執委員長、副委員長、書記長他3名、那珂支部、高崎支部

放医研労組：委員長、副委員長

意見交換内容

●労組の活動状況、組織の状況について

(放医研労組では、震災以降の急激な業務多忙などにより定期大会を開催できていない)

●研究所、機構側からの移管・統合に向けた職員への説明状況（機構と同等）

・説明資料は同じものであることを確認しました。

●統合後の組合組織について

・準備も含め統合と同時に一緒になるのは難しいだろう（放医研労組）。場合によっては、当面、二つの組合が活動することになることを確認した。

●その他、「勤務時間の違い」、「夏休日数の違い」、「宿舍（住宅、寮）撤廃に係る問題」など、取り組む必要があることを確認しました。

放医研労組とは、今後ともに、移管・統合について、情報交換・情報共有を行い、協力していくことを確認しました。

今後も移管・統合に向けた取り組みについては、「あゆみ速報」でお知らせしていきます。

※「量子科学技術研究開発機構」への転籍（出向等含む）候補者で、機構側に聞いて欲しい疑問・質問等あれば、個人・分会単位どちらでも結構です。原研労組組合事務所までご連絡ください。（メールでも結構です。あゆみ速報の表紙下段にE-mail アドレスが記載されています。）

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第 109 回定期中央大会を行います。

公 示

組合規約第 19 条に基づき、第 109 回定期大会を下記の通り開催します。

2015 年 8 月 20 日

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長 越後谷 進一

記

大会期日：2015 年 9 月 11 日（金）13：30-17：00

開催場所：村松コミュニティーセンター（東海村）会議室

議題：

第 1 号議案

[第 66 期の運動の総括と第 67 期の運動方針]

第 2 号議案

[役員行動費等支給規則の改定]

第 3 号議案

[第 66 期財政報告]

第 4 号議案

[第 67 期財政方針]

以上

原研労 組合員募集中 !! どなたでも入れます。

第 109 回定期中央大会に向けての今後の日程

8月26日（水）：中央委員会 （組合事務所にて18:30～）

8月31日（月）、9月1日（火）： 東海地区分会長会議

（組合事務所にて12:20～。分会長さんは両日のどちらかに出席して下さい。）

9月2日（水）から9月10日（木）まで： 一斉分会

（分会開催日時と場所を中執に連絡して下さい。）

”働きがいのある職場”、“風通しのいい職場”、“何でも言える職場”をつくるため、機構の今後について活発な議論を行いましょう。

《お知らせ》 動燃から続く不当差別是正訴訟について

●第1回公判日程決定！！

日時：9月17日（木） 10：30（水戸地裁民事2部）

※どのような内容になるかは未定とのこと

●不当差別についての学習会を以下の日程で調整中

日時：9月14日（月） 18:30～

場所：只今調整中

※詳細が決定次第、「あゆみ速報」でお知らせします。

15人事院勧告の内容

1 月例給と手当

俸給表改定/平均0.36%引き上げ (H27.4.1~)

地域手当/給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5%~2%引き上げ

【参考】 4月1日時点の俸給 (単位:円)

内訳	現行	改定	引き上げ額	引き上げ率
俸給 (調整額込み)	334,283	334,563	280	0.08
扶養手当	11,609	11,609	0	0.00
特別調整額等	12,122	12,124	2	0.02
本府省業務調整手当	4,524	4,524	0	0.00
地域手当等	37,874	39,061	1,187	3.13
初任給調整手当	50	50	0	0.00
住居手当	5,065	5,065	0	0.00
単身赴任手当	2,249	2,249	0	0.00
特勤勤務手当等	320	320	0	0.00
寒冷地手当	900	900	0	0.00
全体計	408,996	410,465	1,469	0.36

2 初任給の一部改定

1級初任給を2,500円引き上げ

高卒 142,100円 (1級5号俸) → 144,600円

大卒 174,200円 (1級25号俸・一般職大卒) → 176,700円

大卒 181,200円 (2級1号俸枠外・総合職大卒) → 改定なし

3 一時金の改定

4.10月 → 4.20月

	6月期	12月期
H27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
H28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

給与制度の総合的見直し (H28.4~)

①地域手当の支給割合の改定

給与法に定める支給割合に引き上げ (1給地20%、2給地16%、3給地15%、4給地12%、5給地10%、6給地6%、7給地3%)

②単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を30,000円に、加算額の限度を70,000円に

勤務時間に関する勧告

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充 (H28.4~)

「特殊法人労連 第325号」記事から抜粋

人事院は8月6日、公務員給与に関し、上記のような引き上げを勧告しました。が、しかし、本年4月に実施されている「平均2%」の賃下げがなされていますので、「実態なき賃上げ」といわれています。

■ヨコのカギ

- 1 この月を見てウサギは跳ねる？
- 5 交通費の別名「……代」
- 7 子機は……レス電話
- 8 香りのよいキノコ
- 10 ルビを振ることもある
- 12 20歳……は飲酒禁止
- 13 人の……見てわが……直せ
- 14 秋の七草の「尾花」
- 16 仕事の……にスマホ
- 17 ……の一字で耐える
- 18 一眼レフ……で撮影
- 20 実るほど頭を下げます
- 22 65歳以上が「前期」
- 24 目の病気を診療
- 26 目の……のたんこぶ
- 27 日本で1番長い川

ザ★クロスワード

出題●モロズミ勝

答		A	B	C	D	E	F
---	--	---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
7					
10					
13					
16					
18	19				
22					25
26					

- 【問題】 A～Fを並べてできる言葉は？
- ……………
- タテのカギ
- 1 ……紹介。……嫌悪。
 - 2 コアラの食料
 - 3 和のファストフード
 - 4 はずすとテスト結果は悲惨
 - 5 ……の上のハエを追え
 - 6 化学実験に使う細長いガラス管
 - 9 木片のおもちや
 - 11 一人暮らしの基本
 - 13 溶岩・灰・水蒸気などがふき出ます
 - 15 住所。お……はどちら
 - 16 感謝感激、雨……。
 - 17 鍋木清方は……家
 - 19 相手の地位や年齢が上隣接県は8つ
 - 21 強いかわいからで人生が変わる？
 - 23 虎が死して残すもの

答えが解っても景品は出せませんが、気分転換、又は、頭の体操に挑戦してみてください！



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第 473 回中央委員会報告

8月26日、中央委員会（第473回）が予定通り開催され、中央選挙管理委員の追加選出、9月11日に予定されている、第109回定期大会の大会議案書の構成、第66期における第4四半期財政報告及び第66期財政報告の全項目について、出席者全員賛成で承認されました。

中央選挙管理委員の追加選出

東海： 大場 敏充、遠藤 敏弘

中央選挙管理委員に名乗りを上げて頂いた両名の方には、中央執行委員一同感謝いたします。
これで、東海地区も定員の4名が集まりました。
約1年間のお付き合い、宜しくお願いします。

第 109 回定期大会に向けての今後の日程

8月31日（月）、9月1日（火）： 東海地区分会長会議

（組合事務所にて12:20～。分会長さんは両日のどちらかに出席して下さい。）

9月2日（水）から9月10日（木）まで： 一斉分会

（分会開催日時と場所を中執に連絡して下さい。）

「科労協との共同要求書を提出！」

原研労は、本年2月に科労協と共同で機構に対して「科労協統一要求書」を提出しましたが、8月25日、改めて、下記12項目からなる「2015年度賃上げ等に関する要求書」を機構に提出しました。また、同時に、要求書についての共同団交を開催するよう申入れを行いました。



《要求事項（12項目）》

- 1) 2015年度の賃上げ等について、次のようにすること。
2月25日に提出した要求を踏まえ本給・手当の改善等を図ること。
特に、実質生活の改善を図る方法を十分に考え提案すること。
- 2) 退職手当の調整率を撤廃するか、調整率を100/100へ引き上げること。
- 3) 各法人の保有・借上宿舍が縮減されないように最大限の努力をすること。
さらに、宿舍使用料の引き上げをしないこと。
- 4) 55歳を超える職員の昇給の抑制等を行わないこと。
- 5) 定年後の再雇用の労働条件の改善や定年延長を図ること。
 - ①定年延長を検討し提案すること。
 - ②再雇用者の賃金を引き上げること。
 - ③非常勤の再雇用者を健康保険組合の被保険者とする事。
- 6) 国立研究開発法人となった今後も下記の基本的な考え方を踏襲すること。
新法人への事業移管や再編を行う場合も同様とすること。
 - ①各法人・職場の事業（仕事）の維持・発展を図ること。
 - ②任期付職員等を含め雇用を維持すること。
 - ③賃金等の労働条件を維持・向上を図ること。
 - ④社会保険（健康保険組合と厚生年金等）の維持・向上を図ること。

- 7) 総務省や文部科学省等からの次の攻撃等に毅然たる態度で反撃すること。
- ①給与指数を口実にした賃金の切り下げ。
 - ②福利厚生関係の削減等。
- 8) 通則法で定める「勤務成績」の評価は、次のようにすること。
- ①評価結果の概要等を労働組合に提示し、問題点や改善策等について、十分に協議すること。
 - ②制度や評価方法等を常に点検し、職員の絶対多数の納得・理解が得られ、意気が高まるようなものに改善すること。
- 9) 平成 28 年度等の予算について、一律的・一方的な削減に対して毅然と対処し予算の獲得を図り、人件費、研究費等の確保を図ること。
- 10) 各法人の年次有給休暇の取得日数の向上や超過勤務の縮減は余り進展していない。
- ①超過勤務を含めた総労働時間の短縮策を講ずること。
 - ②年次有給休暇・夏季休暇・振替休日の完全消化策を講ずること。
- 11) 各法人の役員報酬等を次のように見直すこと。
- ①国家公務員からの役員等への「天下り」は、毅然と拒否すること。
 - ②国家公務員の身分を有したままの「出向」や役員以外の「隠れ天下り」についても拒否すること。
 - ③役員地域手当は、職員と同率とすること。
万一、出来ない場合は、その理由を職員が理解・納得できるように示すこと。
 - ④60 歳の年度末以降の者については、再雇用者の賃金を参考に見直すこと。
 - ⑤年金が満額支給となった役員は通勤費等の実費の支給程度になるように見直すこと。
 - ⑥各法人の関連法人等にも上記と同様にするように要請等を行うこと。
- 12) 定年退職者等の関連法人・会社への再就職は厳しく慎むこと。
- ①再就職しようという者は、各法人からしないように勧告等すること。
 - ②それでも再就職した場合は、その本人及び法人等を接触禁止や契約等でペナルティを課すこと。

『中央執行委員から協力のお願い』

現在、労組（中執）から原科研の分会長さん宛に分会有権者数の確認メールを配信しています（分会長が変更になっている場合はご容赦下さい）。

労組から確認メールが届いた方は、分会有権者数、又は、新しい分会長さんの情報を速やかに返信願います。

原研労 第109回定期大会を成功させよう！！



原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

一斉分会開催中 (9月10日(木)まで)

原研労の第109回定期大会(9月11日(金))へ向けて、東海地区では一斉分会を開催中です。東海地区の分会長さんは分会開催日程を決め、執行部に連絡してください。

第109回定期大会

日時: 2015年9月11日(金) 13:30から17:00

場所: 東海村 村松コミュニティーセンター 会議室

議案:

第66期の活動の総括と第67期の運動方針

第66期財政報告

第67期財政方針

役員行動費等支給規則の改定

その他

原研労 組合員募集中 !!!
機構と雇用関係にある方は
となたでも入れます。



原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

公 示

2015年9月1日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会 委員長 平出 哲也第109回定期大会代議員定数について

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

(大会日時：2015年9月11日(金) 13:30～17:00 村松コミュニティーセンター)

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	6	1
	東海管理・他地区(むつ)	12	1
連合2	バックエンド	8	1
	環境・線管・研究室	6	1
	放管第1・第2	3	1
工務技術部分会	工務技術	13	1
研究炉部連合分会	JRR-3	10	1
	JRR-4	4	1
連合3	FCA・炉物理	2	1
	核物理	12	1
	化学	6	1
	先端基礎	17	2
	核融合	3	1
	中性子科学	11	1
安全・NUCEF・NSRR連合	安工・安試・臨界・NUCEF	4	1
	燃安・ホット試験・NSRR	6	1
高崎支部	高崎支部	11	1
大洗支部	原子炉	30	3
	照射	16	2
	管理	19	2
	HT	10	1
那珂支部	JT60 トカマク	7	1
	那珂・管理	4	1
	JT-60 加熱	6	1
合 計		226	29

科労協運動の強化を図る検討会(勉強会)報告

◎ 8月28日(金) 14時から19時頃まで東京八重洲ホール(東京駅前・八重洲)において、科労技術産業労働組合協議会の強化を図る検討会が予定通り開催されました。科労協に集う4単組から30名ほどの参加がありました。検討会は、科労協および各単組の運動を強化し、仕事(事業)・雇用・労働条件等の維持・向上を図る取り組み策などを検討・討議することを目的としています。

◎ 検討会では、下記次第に基づき議論が進められました。

◆ 次 第 ◆

1. 独立行政法人の関係 ()は主な発表者

- (1) 独立行政法人の実態等(科労協役員会)
- (2) 独立行政法人の改正等の動き(科労協役員会、各単組)

2. 賃金の関係

- (1) 独立行政法人の賃金の決まり方等(科労協役員会)
- (2) 退職手当の削減の動き(科労協役員会)
- (3) 今年の人事院勧告の内容等(科労協役員会)
- (4) 独立行政法人等の報酬・給与の公表(科労協役員会)
- (5) 各法人の賃金の実態の問題点(各単組)

3. 勤務時間・休暇・再雇用

- (1) 超過勤務・年次休日展・夏季休暇の実態(科労協役員会)
- (2) 各法人の勤務時間制度(科労協役員会)
- (3) 再雇用・定年延長(科労協役員会)

4. 厚生福祉の関係

- (1) 宿舍縮減・使用料引き上げの動き(科労協役員会)
- (2) 厚生年金基金を巡る動き等(科労協役員会)
- (3) 健康保険料の関係(科労協役員会)

5. 組織拡大の取り組み

- (1) 全体的な状況と課題(科労協役員会)
- (2) 労働金庫の利用の促進(中央労働金庫)
- (3) 各単組の取り組み(各単組)

6. 全体的な討論

- (1) 科労協としての取り組み
- (2) 各単組の取り組み

『差別問題学習会』の開催！

差別問題学習会を以下のとおり開催します。

是非この機会にご参加下さい（組合員、非組合員は問いません。）。

日時：9月14日 18時30分から1時間程度

場所：第1研究棟 1F 第5会議室

《参加要請》動燃から続く不当差別是正訴訟傍聴

あゆみ速報 No. 4988 (67-02)でお知らせした「第1回公判」が以下のとおり開かれます。

原研労組は、これまでとおり、労組の立場から原告団を支援するにあたり、初公判への参加を要請します。（数は力なり！）

日時：9月17日（木） 10：30 （県立図書館前10：00集合）

場所：水戸地方裁判所（水戸地裁民事2部）

※参加者へは行動費を支給いたしますので、お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。



原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を！

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を！

「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたでもお読み頂けます。

非職員あるいは外部の方々も気軽に受取り下さい。」

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

本日 原研労組第 109 回定期大会 開催！

原研労組の第 109 回となる定期大会を、本日開催いたします。

場所： 村松コミュニティセンター

日時： 本日 9 月 11 日 13 時 30 分より

大会では、来年 4 月の放医研との移管・統合問題、強行導入された人事諸制度の見直し（6 級職員への残業代不払い、エリア勤務制度の導入）、不当差別の是正問題などについて議論する予定です。

代議員に選出された組合員は大会に集合して下さい。

今後の原子力機構についてのみならず、原子力の未来のために！！

〈分会討議・支部大会で出された意見など〉

〈6 級の超過勤務手当問題〉

- 6 級（技術副主幹、研究副主幹、課長代理）でも超過勤務手当を出すべきだ。
- 5 級から 6 級に上がるのを躊躇する人が増えるのではないか。
- 労働基準監督署に、「超過勤務手当が不払いです。」と訴えたら機構は勝てないと思う。

→ 労組としては、超勤手当の支払いは当然だと考えており、機構側に引き続き訴えていきます。ご協力をお願いします。

2015 年 8 月 29 日（読売新聞）

【「主任の残業代未払い」和解…管理職に当たらず】

<http://www.yomiuri.co.jp/national/20150829-0YT1T50075.html>

大阪府東大阪市職員の男性主任が「権限も与えず、残業代を支給しなかったのは労働基準法違反である」として市を訴えた訴訟がありました。訴えた主任は管理職手当（月 20000 円）を支給される一方、時間外手当などはカットされていました。

市側は「管理職の一端を担う立場」と主張しましたが、地裁判決では「行政運営の重要事項に関与せず、出退勤は所属長が管理している」と指摘、管理職には当たらないと認定したとのことです。

市側は和解勧告を受けて、主任に解決金 180 万円を支払うとともに、これまでの管理職待遇を見直す方針です。

<安全に関する問題>

- 法律等を遵守するための安全体制が確立されていない。(人員不足)

中執=> 安全最優先は分かるが、現場の人員を削減し研究者に研究そっちのけで対応させている現状は問題。それでも「ノーベル賞」を目指せと言うのか！

(少なくとも原研時代は、研究者に施設の対応をさせるような風潮はなかった。)

(那珂支部大会)

- 来年4月の統合後、那珂支部はどうするのか？

支部執=> アンケート結果を基に検討していきたい。

- 互助会から抜けて、団体保険はどうなるのか？放医研では共済会に残りたい人は残れるが・・・

(高崎支部大会)

- 新法人では、事務系と技術系は「移籍」、放管は「ローテーション」(出向?)といわれている。
- 職員住宅では、総務課から統合後に退去してもらうことになる。と言われているようだ。
- 放医研では、自前の宿舎がないため、公務員宿舎を利用しているようだが実態はどうか？新法人が JAEA から宿舎を借りるという形も考えられるが・・・？
- 新法人の話が出る前から、H29年1月までに豊岡寮を半分なくせと言われていたらしい。
- 現在、寮(国際交流会館)に入っている女子職員や緊急時対策要員は、新法人になったら出されてしまうのか？
- 「給与構造の見直しで、支給額が下がる職員については3年間の経過処置により下回らないようにする。更にその後も継続する。」は、新法人ではどうなるのか。
- 新法人で、組合費のチェックオフはどうなるのか？
- 新法人で、労金関係の天引きはどうなるのか？
- 高崎支部の会計は、今後も中央で管理するのか。
- 支部大会での中執との議論の中で大体方向性は見えてきたと思うが、高崎支部を今後どうするか意見を募るため、支部執が組合員にアンケートを実施する。放医研労組と合併したほうが良い、あるいは個人的に支部を脱退して放医研労組に入りたい、など組合員の意見を集める。
- 昔は労組で新入職員歓迎会を行い、組合加入を促していた。現在も、組合費で労組勧誘の食事会等開いて良いのか。良い場合一人いくらまで出して良いのか。
- 統合で職員の処遇は維持されるそうだが、臨時職員の処遇はどうなるのか。
- 新法人の食堂はどうなるのか。
- 統合で互助会を脱退しなければならないが、今まで払ったお金はいくら戻ってくるのか。

- 新法人に互助会はあるのか。
- ネットワークは？東海のスパコンが使いなくなるのは困る。
- 図書に関して、これまで購読していた雑誌が読めなくなってしまうのは困る。
- 現在、各建屋の入退出管理はどう行われているのか。新研究棟へは ID カードを入り口でかざして出入りできるが、各部屋への出入りも管理されているのか。また防犯上、ログをとるなどして管理しているのだろうか。

(大洗支部合同分会)

- 朝、出勤時の交通渋滞は何らかの対策が必要だ。今のところ住民からの苦情は出ていないようだが。

中執=> 北門に至る交差点から、1つ手前の交差点(矢場)まで渋滞となる。右折車線は交差点の一部のみであり、片側2車線のうち1車線(の中央分離帯側)に列をなして停車した状態となりかなり危険だと思う。この道路(51号線)は大型車を含め一般車が結構なスピードで走行しており、ちょっとした不注意で停車中の列に追突する危険性がある。原科研では渋滞対策をすすめているが、大洗研での渋滞対策についても声を大きくして要求する必要がある。

- 支部大会議案書の第98期運動総括の「9. 組合活動の理解と勧誘」の記述は問題提起で終わっているようだがなぜか。こういう書き方は初めてのようだが、
「組合に加入していて良かったと思えることが無く、組合費は税金のように毎月とられるのであれば脱退者が増えるのは当然といえます。」との記述は、そういう言い方をされるとそういう面もあるのかなと考えてしまう。

中執=> これまで組合が闘い取ってきたものが沢山ある。給与構造見直しでの経過措置、退職金削減の補填、定年の延長、賃金差別の是正、首切りの阻止など等。それらの成果を組合員、非組合員など広く宣伝していく活動が足りないようだ。この点でニュースの果たす役割は大きく、読みやすく・解りやすい紙面の改善や非組合員にも読んでもらう努力も必要だ。みんなの要求を取り上げるためのアンケートや投書箱なども工夫していく必要がある。

- 役員選挙で立候補者が出にくい状況となっている。役員には出れなくても、一般の組合員が組合活動に協力できる点があると思う。僕にも手伝えることがあれば協力したい。

中執=> たいへんありがたい申し出です。

- パワハラが職場に残っていると感じている。ある部署では退職者が続出している。組合で取り組みが必要だと思う。

中執=> パワハラなどハラスメントで困った時は労組に相談してほしい。どこかの組合のように「個人的な事には取り組めない」ということは絶対ありません。仕事や超勤のこと等、悩みがあれば1人で悩まず、気軽に組合に相談してください。

- 組合加入は、新入職員が入った時の労組説明会などを有効に活用して進めてほしい。

中執=> 新入職員が入った時が勧誘のチャンス。周囲の組合員の働きかけが大事。
また、入って1年位経った頃も職場や仕事の状況が少しわかってきているので勧誘のチャンスかもしれない。交流会やレクリエーションなどの企画も含めて、接点を持つための検討をしていきたい。

◎原研労組第 109 回定期大会議案書の一部訂正について（お知らせ）

第 2 号議案 [役員行動費等支給規則の一部改定] の改定理由を、以下のように訂正します

- ・訂正前：年 1 回の監査が年 4 回に変更になったため。
- ・訂正後：監査が年 4 回実施されているため。

（再周知）『差別問題学習会』の開催！

差別問題学習会を以下のとおり開催します。

是非この機会にご参加下さい（組合員、非組合員は問いません。）。

日時：9月14日（月） 18時30分から1時間程度

場所：原科研 第1研究棟 1F 第5会議室

講師：小松崎 賢治氏（中執）

※軽食をご用意しています。（数量限定！）

《参加要請》動燃から続く不当差別是正訴訟傍聴

あゆみ速報 No. 4994 (67-08)でもお知らせした「第1回公判」について、更に詳細日程が決まりましたので、再度、お知らせします。

場所：水戸地方裁判所（水戸地裁民事2部）

月日：9月17日（木）（水戸地裁 9：15集合）

受付・抽選：9:20～9:40

公判：10:30～11:00

『原告が陳述するため、誠意ある対応として

“機構”（被告）も必ず出廷せよ！』

※参加者へは行動費を支給いたしますので、お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労組 第109回定期大会 報告！

原研労組の定期大会は、9月11日(金)、予定通り開催されました。大会の前日、前々日に関東・東北地方を襲った記録的な大雨により茨城県内には大雨特別警報が出され、土砂災害や河川の氾濫への警報が続く不安な状況の中での大会開催となりました。大会に出席された来賓の方、代議員をはじめとした全組合員のみなさんの努力と協力に対して、中央執行委員会より感謝を申し上げます。

大会では、中央執行委員長あいさつ、来賓としてみえられた特殊法人労連の竹内議長から連帯のあいさつがありました。審議では、第1号議案〔第66期の運動の総括と第67期の運動方針〕、第2号議案〔役員行動費等支給規則の一部改定〕、第3号議案〔第66期財政報告〕、第4号議案〔第67期財政方針〕について質疑・討論が行われ、全て満場一致で承認されました。また、大会決議、及び大会スローガンについても、執行部提案のとおり採択されました。

討論の内容については、次号以降のあゆみ速報で紹介していきます。

<中央執行委員長あいさつの要旨>

私たちを取り巻く情勢として、まず、今国会そして国中で問題となっている安保関連法案は戦後70年続いた日本の平和を覆すものであり断じて認めるわけにはいかない。また、労働団体の反対を押し切って労働者派遣法を改悪し、更に次期国会で残業代ゼロ法案の成立を狙ってくるものと思われる。今年の人事院勧告は昨年につき増額勧告となったが、今年4月から実施された賃下げに比べ全く不十分なものである。

職場の状況として、新法人への移管・統合では、賃金・処遇、福利厚生、仕事・業務などの問題があり、今より働きやすい職場を目指して取り組みを進めていく。差別是正の問題の根本は、職場で自由な発言ができるかどうかという研究者・技術者にとって仕事の根幹にかかわるものであり、裁判闘争とともに職場で自由と民主主義をまもる運動が重要である。人事諸制度の見直しとして強行導入した6級職の残

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

業代不払いとエリア勤務制は、機構が言っている「働き甲斐のある職場づくり」とは全く逆の制度であり、早急な見直しを要求していく。今、私たちは、「もんじゅ」をどうするか、エネルギー源としての原発とどう向き合うのか、国民の負託に応える道はどうあるべきか、真剣に考え議論していかなければならない時期にあると思う。今大会での活発な討論を期待する。

＜特殊法人労連の竹内議長あいさつの要旨＞

- ① 福島第1原発事故で「安全神話」が崩れた。安全なくして原発政策はありえないと考えている。原発と人類は共存できるのかできないのか、原子力のプロである皆さんの真摯な議論を通じて判断をお願いしたい。
- ② 旧動燃の差別問題では、8/19の特法連幹事会で「支援する会」の正式加盟を決定した。差別により被害を受けるのは差別された人は勿論だが、最終的には国民一人ひとりが被害者になりうるという視点を失わず、特法連として共に闘う決意である。
- ③ 歴代内閣において集団的自衛権は憲法9条に違反すると言ってきた。しかし安倍内閣になってから強引に特定秘密法を通し、集団的自衛権行使容認を閣議決定し、今国会で戦争法案を通そうとしている。これに反対する国民の運動は、8/30の国会周辺での12万人集会など、かつてない運動が広がっている。各地で集会や取り組みが行われており、みんなが協力して声を上げていってほしい。

特法連は、雇用を守り、労働条件を発展させていくために、先頭にたって闘う決意である。



大会決議

東京電力福島第一原子力発電所の事故から4年半経過したが、発電所サイトでは汚染水漏れ等が続いており事故は未だに収束していない。福島県では周辺住民の一部が避難解除となったが、いまだ11万人近くが避難生活を強いられている。こうした中、我々原研労組は第109回定期大会を開催した。

原子力機構は、事業の重点課題として福島支援を上げているにもかかわらず、福島原発事故を未然に防げなかったという点での機構としての反省を含めた総括をいまだに行っていない。また、重点課題の1つとして「もんじゅ」推進を挙げ、理事長自らが先頭にたって旗振りをおこなっているが、そもそも「もんじゅ」を喫緊の重点課題とする機構方針については多くの職員が疑問を抱いている。国民が今機構に求めているものが何であるかを真摯に検討することが重要であり、限られたリソースを有効に生かして研究開発をすすめていく上でも必要なことである。

今年7月に成立した放射線医学総合研究所法の改正により、来年4月に新法人（量子科学技術研究開発機構）が発足する。新法人には、原子力機構の核融合部門と量子ビーム研究部門の一部が移管・統合される。新法人に移籍対象となる職員は約470人にのぼるとみられ、原子力機構は、今年11月頃までに対象職員から移籍の同意を得たいとしている。移籍にあたっては、労働条件や人事制度等で不利益にならないことは勿論のこと、業務・仕事の面で停滞や混乱を生じることなく、これまで以上に働きやすい環境を整備することを機構に求めていく。

原子力機構は、昨年度から、機構改革の一環として「人事諸制度の見直し」を強行導入した。本制度は、エリア勤務制適用時に本給・諸手当の10%にも及ぶ懲罰的削減を含む上、6級職の残業代不払いに至っては、いわゆる「名ばかり管理職」として労働基準法違反にも等しい。また、2法人統合時に改めるべきと機構自身が判断した、旧サイクル機構で行っていた相対評価の人事評価制度を強行採用したことも問題である。これらの諸策は、職員の働く意欲を削ぎ、組織運営を危機的状況におとしめかねなく、働きやすい職場づくりに逆行するものであり、早急に改善するよう要求していく。

今国会で審議中の安保関連法案は、集団的自衛権の行使を改憲を行わずに進めようとするものである。この法案が成立することは、すなわち立憲主義の破壊につながるものとして断固反対する。日本の平和憲法の理念を世界に広め、戦争につながる構造的暴力をなくし、問題を外交交渉で解決する世界をめざすことこそ積極的平和主義である。

原子力に携わる者として我々は、平和なくして原子力平和利用はありえないと考える。

原研労組は、設立当初から綱領及び規約にもとづき、自主、民主、公開、そして平和をまもることを基本理念として活動してきた。今後とも、国民の負託にこたえるため、国民の側に立った原子力の研究開発のありかたを追求し、行動していこう。

以上、決議する。

2015年9月11日 日本原子力研究開発機構労働組合 第109回定期大会

大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 新法人移籍者の処遇を守ろう
- 一、 過去に失敗している人事制度を持ち出さな
- 一、 違法な「名ばかり管理職」の処遇を改め、働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 効率化という言葉で職員への投資を削減するな
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的道筋をたてよ
- 一、 「もんじゅ」ありきの考えをただせ
- 一、 福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

来週 10月9日(金)に 科労協共同団交 が開催されます。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

「動燃から続く不当差別是正を原子力 機構に求める訴訟」の裁判始まる！！

7月6日に水戸地方裁判所に提訴した第1回裁判が9月17日に行われました。この日も提訴日同様の雨天でしたが、組合員11名を含む50名を超える傍聴者が集まりました。

当初は、弁護士と原告2名が裁判所へ意見を述べる予定で準備してきましたが、2日前の15日午後に裁判所から「原告4名の意見陳述を1日で行う。」と連絡が入り、次回の裁判に回さず今回の裁判で行うことにしました。また、パワーポイントを使用し意見陳述を準備していましたが、前日の18時過ぎに「パワーポイント使用不可」の一方的な連絡が入り慌ただしい準備となりました。

原告4名は急遽弁護士との打合せや原稿準備、陳述内容の要旨確認やリハーサルでの時間確認などをこなし、あわただしい裁判日の前夜を過ごしました。

4名は約5分の持ち時間で意見陳述を行い、内容的には弁護士から及第点を得られたようです。

4名の意見陳述の概要を数回に分け報告します。

小松崎さんの意見陳述

私が被告から受けた差別について意見陳述を述べます。

1974年4月に動力炉・核燃料開発事業団に入社以来、「国民のための原子力開発」を信条に仕事に励んできました。

職場の要求として、安全に開発をするために何が必要か、被ばくをしないために何が必要かなど、仲間とともに考え行動をしてきたのですが、動燃は、労務を中心に労組を巻き込み、「ものいう労働者」を敵視することを行ってきたのです。

小松崎に係る西村資料(注)では、「58年4月定期異動について」という文書で、対象の限定、基本方針、戦略、風土の醸成と書かれ文書の裏側に「永山異動、3月結婚・・・異動一年見送り」と書かれているように個人名を上げて意識的に攻撃を行い、攻撃した側の資料として見つけたのです。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

過去に受けた不利益は、高校で化学を学び、放射能分析などの仕事をしていたのですが、7年後に「線源管理、放射線測定器の校正など」に職種変更、その4年後に業務に必要な研修も受けさせず「個人線量計・読取装置の品質管理」に職種変更、1998年10月から辞令もなく計測機器校正施設で施設維持管理に職種変更させ、施設内のあらゆる雑用業務を行わせ続けているのです。

労組活動では、1976年、1979年、1980年に青年婦人部幹事を務めました。任期途中の1981年4月に大洗に異動させ、労組活動を妨害した。その後、労組役員に立候補した際、新入職員研修及び中堅職員の反共教育などにより、新入職員及び中堅職員から推薦するわけには行かないと敵視され、動燃労組選管などからも、選挙運動の規制強化などにより、選挙運動を妨害された。

このように、被告は、職場や労組などの中で、私たちにさまざまないやがらせを行い、差別する事を見せつけ、職場の中で自由な発言をする事を許さない風土を築き上げたのです。

その結果、職場は、どうなったかといえば、もんじゅを筆頭にプロジェクトの失敗となっていったのです。

良識派といわれる方々の処遇は、どうなったかといえば、高卒は次長から課長代理、学卒は理事から次長へと順調に昇格していったのです。しかも、機構を退職後に関連会社の役員となり、甘い汁を存分に味わっているのです。さらに関連会社社長は、全て動燃OBなのです。税金で運営される公的機関で、このような事が許されて良いわけがありません。

裁判の目的は、様々ですが、このような事で原子力の仕事がうまく行くのか世間の皆さまに問うためにこの訴訟を起こしたのが本心です。

自由な発言が保障され、国民のための原子力研究開発などができる職場を取り戻すためにたたかいたいと考えます。

そして、本当に国民のお役に立つ機構に変革させたいとせつに希望するものです。

(注)西村資料とは、

「もんじゅ」事故(1995.12.8)の時に動燃の総務部次長であった西村成生氏は、動燃によるビデオ隠しの調査を担当し、調査結果を記者会見で発表した翌日に亡くなっている所を発見された。西村氏が自宅に保管していた動燃による地元対策や警察組織と結びついて思想調査をした記録などの資料のこと。



第 109 回定期中央大会報告

9月11日(金)に開催された原研労組の第109回となる定期中央大会で討議された主な内容を以下に報告します。

【代議員】新法人に移管され切り離される組織内の労組員の人数は？

【執行部】50名程度である。

【代議員】50名は多いと思うが労組の対応は？

【執行部】原研労として高崎11名、那珂20名位であり、来年4月以降も支部をそのまま継続できるように検討している。規約の改定等も必要であれば行う。

放医研の労組とは8月に話し合いを行い、新法人では両労組がそれぞれ活動することを考えている。

【代議員】組織の移籍について、移籍したくない場合はどうなるか？

【執行部】機構が11月までに意思確認を行うとっている。拒否者がいれば組合が交渉に協力する。

【代議員】組合の規約上、新法人を相手として交渉できるのか？

【執行部】規約の中で、機構等＝（機構及び関連する事業団体）となっているため交渉できると考えている。

解釈等については弁護士とも相談して法律に基づいて検討し、必要であれば規約改正をおこなうが、その場合全員投票になると考えている。

規約 第3条 この組合は、組合員の生活と地位の向上を図るとともに、日本原子力研究開発機構およびこれに関連する事業団体（以下これを「機構等」という。）の業務を改善し、原子力の平和利用の研究・開発に寄与することを目的とする。
--

【代議員】支部の意見として。組合活動の強化のため、声かけ等をやっていく必要がある。

【代議員】大洗研で朝の出勤時に渋滞問題が起きている。何か対策は取れないか？

【執行部】原科研でも同様の問題が起きた。現在、原科研では、核セキュリティ対策のため、対象施設毎にフェンスを設置する措置を行っているため、原科研の今後の状況を見てから交渉してはどうか。

【代議員】6級の超勤不払いの進展は？

【執行部】7月の団体交渉で今後超勤未払いについても交渉していくことを伝えた。12月にかけて交渉の場がある。これからは、過去の判例等を交えつつ交渉していく予定である。

【代議員】JMTRの保安検査対応など、大変だと思うが職員の状況は？

【執行部】3. 11以降点検に追われ、水漏れなど相次ぐトラブルはもちろん新基準対応も忙しい。心身への負担もあり、実際体調を崩す人もいる。JMTRの職場環境について支部、中執でも声を挙げて生きたい。

以下、次回に続きます。

『マイナンバー』制度導入について（9/29 窓口交渉報告）

今年（2015年）10月から12桁の個人番号（マイナンバー）が通知カードにより通知されます。そして平成2016年1月から社会保険・税の行政手続きで利用を開始し、将来は医療・金融分野にも広がっていくとしています。この制度により、各分野の個人情報が個人番号で結び付けられ、国や自治体が一括して管理・利用できるようになり、民間企業もこの番号を扱うこととなります。

この制度の問題点としては、次の点があげられます。

- (1)個人番号のもとに、個人情報が集められ、統合されることで、プライバシーが丸裸同然の状態になってしまう。
- (2)個人番号付のデータが、不正閲覧、不正持ち出し、サイバー攻撃などにより大量漏洩するおそれがある。
- (3)個人番号は勤務先、取引先に伝える必要があり、1箇所にとどまるものではないため、他人が悪用する「なりすまし被害」が増大する。

事業主は、職員及び扶養親族に通知された個人番号を各自から取得し、社会保険・税務に関する各種届出等に記載し、行政機関（税務署、市区町村、年金事務所）への提出（提供）することが義務付けられます。

原子力機構は「マイナンバー」制度導入について、次のような対応をとるとしています。

- ①職員及び扶養親族に通知された個人番号を各自から取得する。
- ②取得した個人番号を行政機関に提供する。
- ③取得した個人番号を適切に管理する。
- ④個人番号の提供について就業規程を改正する。
- ⑤平成28年分扶養控除等（異動）申告は、これまでの紙申告から電子申告（事務手続きポータルサイト）に変更し個人番号を入力して申請することを求める。

労組が機構に確認したところでは、①の取得にあたっては強制ではない、⑤の申告では個人番号を取得していない人についてはこれまで通り紙申告となる、とのことでした。

日本年金機構の例のように、これまでもネット上で個人情報の流出事件が頻繁に発生しています。個人番号は一生変えることができないものであり、いったん流出した個人情報は取り返しがつきません。個人番号の流出は芋づる式に個人情報が引き出される可能性を生み、類似の制度を導入している米国や韓国では「なりすまし犯罪」につながった例もあります。

労組としては、本制度は個人にとってメリットの少ない、極めて危険の多い制度だと考えており、個人番号の提供が強制されないよう取り組んでいきます。

私たちは、自分の身を自分で守るため、今できる自衛の手段として、個人番号を安易に提供するべきではないと考えています。

本日、科労協との共同団交開催！！

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

『6級の超勤手当不払い問題』

10月9日に科労協と原研労との共同団交が実施されました。団交の中で6級の超勤手当不払いについて取り上げた部分を抜粋でお知らせします。

【科労協】6級の職員は、準管理職みたいな形を取って、管理職手当を出しているかわりに超勤手当が出ない状況であると聞いているけれど、その割合はどのくらいなのか。

【機構】課長代理級を管理職として職責手当についても運用の見直しを図り、機構改革の方針の中で、組織の活性化という事で、実施しています。そういった管理職は、経営者と一体的な立場と十分な認識もあって、それなりに権限も与え、経営をサポートする業務をさせていただいている。

【科労協】労組の立場でいえば、経営する立場以外は管理職ではないと考えている。与えられた業務をする準管理職には、与えられた業務を超えた時間については超勤手当を支給するべきである。また、準管理職の割合をきいたのは、科学技術振興機構で課長以上が25%で多いのではないかと批判されている。原子力機構において管理職相当という言い方をすると、比率が凄く多くて、大丈夫なのかと言われるのがひとつ、懸念されます。もうひとつは、宇宙機構で課長代理級に超勤手当を支払わない時があったが、労基署の指摘でその当時に、何億円も支給した事実がある。準管理職として、人件費の削減を考えたのかも知れませんが気を付けていただきたい。

いまの説明だと、準管理職になった方は、労働強化になったとしか聞こえないのですけれど、その労務管理の観点から、残業を減らすことについて、どのようなことを考えているのですか。

【機構】それは組織として、業務遂行に当たって残業を減らす努力はしている。

【労組】実態はどうですか。減っていますか。

【機構】いまの状況ですと、「もんじゅ」が多い。

【労組】「もんじゅ」だけですか。

【機構】はい。

【労組】実態として、それはない。把握していないという事ですか。

【機構】どんなに多いかまでは、詳細に把握していません。いまのところは「もんじゅ」が多くなっていると聞いています。

【労組】私は、JMTRですけれど、具体的には凄いです。

【機 構】当然そのような事もありますので、部署ごとの超勤をイントラに掲載しています。

【労 組】準管理職というのは、上司から時間管理をされています。管理職の教育は受けませんが、人事権もなく、部下がいるわけでもありません。なので、管理職という名にそぐわないと思います。他の法人では、機構のような扱いをしていない。労基署が入る事になると機構として問題になる。

もともとこれを導入した時の理由で、管理職が超勤をする準管理職よりも低いというのがあって、それで6級職全員に広げたというふうに聞いています。その考えが間違っていたのではないですか。我々は、課長職も含めて管理職ではないと考えています。組合として、労基署へ訴えを行う事も考えています。

【理 事】管理職の定義というのは、変わってきています。昔は、管理職手当を貰う事は、美德だった。あのころは、無茶苦茶な超勤がなかった。ところが社会情勢の変化、あるいは仕事の変化で、こうなっていると思います。かたくなに今のやり方を踏襲しようとしているわけではなく、納得できる形にしたい。

【労 組】この問題は中堅部分の待遇なので、将来を担う世代であり、そういうところが手当されないと、組織的にも行き詰まってしまうのではないかと心配している。上昇志向でみんなが上がって行こうと思うかどうかですが、いまは逆ですね。労組に課長代理になりたくないという声が多数きています。これでは、組織的に致命傷になると思う。

【科労協】「準管理職」というのは、管理職ではなくて、与えられた労働に対して、対価として賃金を貰っている。その勤務時間を超える超勤については支払うべき。また、準管理職まで管理職としてしまうと管理職が多過ぎると批判されてしまう。

私たちの立場としては、働いた分については賃金としての対価を支払うというのが本来の趣旨です。

【理 事】複合的に考えて、社会全体が考え直す曲がり角にきている。その中で、我々がどうするか考える。

2015年8月29日（読売新聞）

【「主任の残業代未払い」和解…管理職に当たらず】

<http://www.yomiuri.co.jp/national/20150829-0YT1T50075.html>

大阪府東大阪市職員の男性主任が「権限も与えず、残業代を支給しなかったのは労働基準法違反である」として市を訴えた訴訟がありました。訴えた主任は管理職手当(月20000円)を支給される一方、時間外手当などはカットされていました。

市側は「管理職の一端を担う立場」と主張しましたが、地裁判決では「行政運営の重要事項に関与せず、出退勤は所属長が管理している」と指摘、管理職には当たらないと認定したとのことです。

市側は和解勧告を受けて、主任に解決金180万円を支払うとともに、これまでの管理職待遇を見直す方針です。

第 109 回定期大会報告(つづき)

9月11日(金)に開催された原研労組の第109回となる定期大会で討議された主な内容の「後半部分」を以下に報告します。

【代議員】 決まった部署や人に仕事が集中している現状がある。仕事量が多く、サービス残業になる。JMTRは組合員が多く、課長から残業しろとはいわない。

【代議員】 高崎はまとめて放医研へ移管されるが、寮やIPアドレスについてどのようになるのか、又、図書も原科研を利用しているので使えなくなると困る。互助会などの問題もある。

【執行部】 要求として寮などは引き続き利用できるように交渉する予定。

【代議員】 残業などで遅くなった時、真砂国際寮を使いたいが、東海分室を使うように言われてしまう。どうにかならないのか。

【執行部】 何かの場でもっと効率よく利用できるように機構へ働きかける。

【代議員】 福島関係でこれから新しい施設ができたりする予定だが、生活基盤の確保については？

【執行部】 現在の福島でも宿舎の問題があって、新しい古い、近い遠いなどの格差があるらしい。これから組合が窓口として交渉していきたい。

【代議員】 人材確保において給料は重要であり、研究職はラスパイレスも100をきってしまった現状があるが、どういうつもりなのか上層部に方針を表明させて欲しい。

【代議員】 一時金について、臨時職員と任期付き職員の夏季と年末の期間は合わせるべきでは？現状は年末に高い配分なので、等分にすべき。

【執行部】 引き続き交渉する。

【代議員】 放業手手続きについてポータルサイトが使いづらい上、リシテアでも入力が必要なので改善してほしい。手間を感じ入力しない人もいる。

【執行部】 管理部は効率化されているが、現場としては非効率化されたようなものであり、これについても引き続き機構に働きかける。

【代議員】 組合の要求はあまりに高い要求であり、現実味が感じられないことがあるが、方針としてはどうなのか？

【執行部】 特に賃金については難しい現状がある。しかし、こうあるべきだというのは挙げて、交渉の中でより細かく現実的な話をしていくという流れで交渉は行っている。

【執行部】 あゆみに載せて欲しい情報などはないか？

【代議員】 旧原研の処遇について情報を探しているとき、あゆみに載っている現状の給料の話がとても参考になった。職員のスキルの部分や機構そのものや組合の状況、立ち位置などについてコラム的なものがあるといいと思う

【代議員】 組合の速報のバックナンバーをまとめた冊子などはないか？

【執行部】 紙でもPDFでもバックナンバーは保存してある。HPでは10年分程度は掲載している。25年史等もつくっている。

- 【代議員】トピック、分野ごとに別方向のまとめを作って情報検索できるようになるとよい。
- 【代議員】核サ研は「もんじゅ」に関連して予算執行停止されている現状がある。その中で理事長のメッセージを見ると、馬鹿にされているようにも感じる。実際は理事長だけの意見ではないのか。本当にやる気があるのか疑問であって、今後の交渉の中で表明させて欲しい。
- 【執行部】実際に人事担当理事に質問したことがあるが、理事としても理事長の言葉の使い方について意見していきたいとのこと。現状として「もんじゅ」の重要性が見えてこないという印象はある。
- 【代議員】研究員で6級になると研究員手当や超勤手当が支給されなくなり、事務員と変わらない給料になってしまうのでは？
- 【執行部】組合としては、7級（課長）までは管理職ではないと考えており、6級の超勤手当不払問題とともに交渉していく。
- 【代議員】あゆみ速報に科労協のピラを盛り込むのはどうか？
- 【執行部】なかなか難しいところはあるが、善処する。取り急ぎの対応としてはPDFによる配布などでいいかと思う。
- 【代議員】新卒への説明会においてユニオンと原研労で待遇が違う。そこは同じにしろとっていく必要がある。丁寧に議論して欲しい。

中央委員会を開催します

第474回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時：2015年10月28日（水）18:30～

場所：原研労組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項等：第67期第1四半期財政報告 他

「動燃から続く不当差別是正を原子力機構に求める訴訟」について

前号に引き続き、9月17日第1回裁判で行われた原告の意見陳述を掲載します。
(4名の内の2人目になります。)

高野さんの意見陳述

1 はじめに

私は遠い人形峠事業所に29年間閉じこめられました。被告に対して謝罪させたい、と同時にこの事実を広く世間の人たちに知ってほしいという思いがあったため、今回の裁判の原告になりました。

被告の労務担当の西村さんが作ったとされる非良識派の名簿で、私は1980年度から2年連続で「A」のランクとなっています。そこには、蔵光泰さんの結婚式を祝う会に出席したことが記載されていて、仕事以外でも監視されていたことが明らかになりました。国民の税金で運営されている組織は成果を国民に還元すべく努力しなくてはならないのに、陰でこんな事をしていたのかと愕然としました。とても許されないことです。

2 人形峠事業所への配転

(1) 長期間にわたる配転

私は、1985年に人形峠事業所に配転されました。人形峠は、鳥取県と岡山県の境にあり、冬に雪が2メートル近く積もるような、人里離れた山の中です。

この配転によって、茨城県に住む両親や妹と引き離され、両親は買い物に苦勞をしたり、畑の一部を手放したりせざるを得なくなりました。

帰省は年に1、2回程度で、片道12～3時間かかりました。今思えば、よく事故も起こさずに何度も往復できたなと内心ほっとしています。

他の同僚は人形峠事業所に配転されても、5年くらいで茨城県内の事業所に戻り、私だけが定年退職までの29年間、人形峠事業所で勤務させられました。

(2) 上司による説得と「一筆」の要求

配転の期間中、私は何人もの課長から「一筆」書いて被告が「敵性認定」しているグループから離れるよう圧力を加えられました。

ある課長は私とランニングの趣味が同じで普段から親しくしていましたが、茨城県内の事業所に戻る最後の日に私に「一筆」を求めました。私は被告が敢えて私と趣味が同じ課長を送り込んで私から一筆をとらせようとしたのではないかと思い、人間不信になりました。

2004年ころ、私の両親は75歳になり、母が体調を崩しがちになったので、茨城県内の事業所への配転を申し出ました。しかし、当時の課長は「転勤するには一筆書くことが必要」、「労務が言っているので仕方がない」と言いました。結局、被告の労務担当者が「一筆」を求めており、被告は労務担当者と協力して「敵性認定」しているグループを監視し、その一環として私を人形峠に配転させていたのです。私は「一筆」書かないと人形峠にずっといることになると感じました。しかし、それでも自分自身が屈辱に感じるような事はしなくなかったので、もうこの話には応じないと決心しました。

被告は使用者としての権限を悪用し、私を長年にわたって遠方の地に幽閉状態にしてきたのです。人生の一番重要な時間をこのような形で奪われ、とても悔しい思いです。もはややり直しはできません。必ず相応の責任をとらせたい。

被告は、私が特定のグループを抜けないことのペナルティとして長期間遠い場所に配転したのであり、これは思想信条を理由にした不利益取り扱いです。

3 給与による差別

また、私は、短大卒扱いですし、仕事に必要な資格をたくさんとって、真面目に働いてきたのに、被告から「敵性認定」されたために、同期の大半より給与が低く、昇進も遅かったです。

被告の組織では、仕事に対する能力や姿勢には関係なく、言われたとおりに動く者だけが評価されて出世も早いのです。こんな事をしているから事故・トラブルだらけでプロジェクトもまともに進まないのです。私の給与水準が低く昇進が遅かったことは勿論不満ですが、大きく見ればこれは税金の無駄使いであり国民への背信行為だと思います。

4 この裁判にのぞむこと

税金で運営される組織がその責務も忘れて、自分の言うことを聞かない者に対してなりふり構わない仕打ちをして転向を迫る。この裁判で、こういう悪事を国民の目線で徹底的に裁いていただきたい。そして、誰もが自由にものが言える民主的な職場に変えていきたいです。

以上



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

移管・統合に関する要求書を提出

新法人への移管統合に関して、機構から第2回目となる職員説明会を開催する旨、労組に連絡がありました。労組は、機構が移籍対象者についての同意確認を11月中に行うとしている件で、同意確認の方法とスケジュールについて確認したところ、機構は、『11月中には「同意書」での同意確認をとりたいと考えている。』、『事前に課長・部長、ラインを通して対象者に意向確認を行う予定である。』と説明しています。また、「同意書」を書いた後に、説明されていない新たな条件が出てきた場合は撤回できるのかとの質問に対しては、明確に回答していません。

高崎研では、10月19日に課長から口頭で『新法人に移るか機構に残るかの希望調査』があり、『今回のは人数調整のための希望調査であり、新法人の処遇が出された後、変更することも可能』と言われたとの情報が寄せられています。

執行委員会は、これまでの分会討議、支部大会と中央大会での討議を経て出された疑問や要求をまとめて以下の要求書を作成し、10月21日に機構に提出しました。

量子科学技術研究開発機構への移管統合について (要求書)

核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部業務を2016年4月に発足する量子科学技術研究開発機構へ移管するための法律が公布され、原子力機構においては、移管統合に向けた準備が行われており、職員説明会も開催された。原研労は、原子力機構で働く職員の労働条件に関する大きな変更であると考え、移管統合に当たって下記の通り要求するものである。

貴職は本要求に関して文書により誠意ある回答を行い、同時に貴職出席の団体交渉を本年11月6日までに開催するよう申し入れる。

記

《全体について》

1. 新法人移籍者の処遇切り下げをしないこと。
2. 新法人へは、移管拠点の定年制職員として「研究職300人、技術職100人、事務職70人で計470人。更に本部から移管する人数がある。」としているが、全ての人数を明らかにし対象者の名簿を提出すること。
3. 移籍する職員への移籍内示等および移籍以外の職員への出向内示等はいつの予定なのか、全体的スケジュールを明らかにすること。

4. 原子力機構は、これまでの説明の中で「人事評価制度やサービス関係等で再度説明する機会が必要と考えている。」と述べている。その予定はいつなのかスケジュールを明らかにすること。

《移籍及び出向等について》

5. 職場配置は本人の意思を尊重して決めること。
6. 移籍の同意は本人の自由意思を尊重すること。拒否したことをもって不利益な扱いをしないこと。
7. 支援部門や事務部門で新法人に出向や移籍が考えられる職員についても、本人の自由意思を尊重すること。また、出向か移籍かを選択できる自由を保障すること。
8. 移籍の同意を11月頃までに得たいとしているが、対象者へ賃金、業務等全ての条件を説明した後に移籍の同意を得ること。また、移籍の同意方法を明確に示すこと。

《人事及び労働条件等について》

9. 原子力機構の制度である研究員・技術員制度を採用すること。
10. 原子力機構では退職金削減分を継続雇用2年間で補填できているが、新法人移籍者も同様とすること。

《福利厚生等について》

11. 宿舎問題は重要な労働条件と考えている。新法人でも保有宿舎を確保し、希望者が入居できるよう配慮すること。また、現在、原子力機構の宿舎を利用している職員については、移籍後も引き続き同じ宿舎を利用できるようにすること。
12. 新法人においても食堂や売店を確保すること。
13. 移籍者であって原子力機構拠点で業務する者は、食堂の利用条件を原子力機構職員と同様に扱うこと。
14. 互助組織については、本人の希望により原子力機構互助会へ継続加入することができるよう、放医研同様の対応とすること。

《その他》

15. 新法人における施設の運転保守等は、業務運営に支障のないようにすること。
(施設の運転管理をアウトソーシング(業務の一部を一括して他企業に請け負わせる)にするなど、契約形態を変えることを検討しているのか明らかにすること。)
16. 移籍者について、原子力機構の電子メールを最低1年間は継続して使用できるようにすること。
17. 移籍者について、原子力機構の図書館を利用できるようにすること。

以上

「2015 年度秋季 賃金・労働条件 改善要求書」を機構に提出！

1.機構改革で導入した人事諸制度の見直しについて

貴職が、労組の反対にもかかわらず 2014 年 4 月から強行実施している人事諸制度の見直しについては、以下のようにすること。

- (1) 人事評価制度の見直し：人事評価の評点で大きく差をつけるのは止めること。相対評価の人事評価を止めること。人事部による人事評価の監査は止めること。
- (2) 抜擢人事の推進：明確な根拠の無い抜擢人事は止めること。
- (3) 課長代理級（6級）職責手当の運用見直し：通常の勤務時間を超える業務について残業代相当の手当てを支払うこと。
- (4) エリア勤務制度の導入：制度を利用した場合の減給を緩和すること。

2.「2015 年度賃金・労働条件改善要求」について

機構は、春に提出した 2015 年度賃金・労働条件改善要求（2015 年 3 月 20 日付け 66 原研労中 1-53 号）について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。

3.賃金・諸手当について

- (1) 本年度の賃金について、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 旧 2 法人の処遇の実態を明らかにするとともに、全職員の現員現給表を労組に提示すること。
また、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課及び相対的人事評価等による長年の不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員に対し、標準ラインの賃金格付けにすること。
- (3) 現行の放射線業務手当は到底受け入れられるものではない。放射線管理区域入域手当としてではなく、放射線源、放射線発生装置あるいは原子力施設などの管理運営に関わる責任手当と位置付けた放射線業務手当として制度を作り直すこと。
- (4) 臨時職員の賃金は経験年数に応じて増額すること。

4.研究系職員の処遇について

研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員の処遇のあり方について、労組と協議すること。

5.福利厚生について

政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。また、福利厚生に係る変更の動きがあった場合は、直ちに労組に情報を提供すること。

6.人事評価制度について

- (1) 2014年3月以前に継続雇用された者の人事評価による雇用の打ち切りは行わないこと。また、評価結果について労組に提示すること。
- (2) 強行実施した人事諸制度の見直しを1. 機構改革で導入した人事諸制度の見直しについて、で要求したように修正したうえで、人事評価制度について、実施状況を検証し、改善すべき事項などについて説明し、研究開発機関にふさわしい人事評価制度となるよう、労組と誠意ある交渉を行うこと。

7.定年延長・継続雇用制度について

- (1) 今後の定年延長、継続雇用制度のビジョンを示し、速やかに労組と誠意ある交渉を行うこと。
- (2) 継続雇用者のうち、非常勤職員の原子力健康保険組合の加入打ち切りについて、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」を先取りし見直しを行うこと。
- (3) 継続雇用者の待遇は、当該職場の士気にも係わるもので、これを改善すること。

8.勤務時間の管理について

実態とかけ離れた、「超勤を命令しない」としている6級及び7級職員について、きちんと勤務時間を把握し、超過勤務手当を支給する制度とすること。

9.定員及び人材育成について

- (1) 職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、情報セキュリティ、法令遵守等への対応）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
- (2) 人事評価制度で「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。

10.量子科学技術研究開発機構に移籍又は出向する職員について

新法人における業務や人事・給与制度の説明会が行われたが、質問の出た宿舎や互助組織などの労働条件や福利厚生等について明確な方針がなく不安を抱える職員が多い。処遇の切り下げのないよう調整すること。本件については、別途、改めて要求する。

中央委員会を開催します

第474回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時：2015年10月28日（水）18:30～

場所：原研労組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項等：第67期第1四半期財政報告 他

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

祝 あゆみ速報 5000号達成！！

まだまだ通過点に過ぎません。
成果報告が数多く発行できるよう頑張ります。
目指せ、大台10000号！

移管・統合に向けた動向

新法人への移管統合に関して、機構は「第2回 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部業務の移管に係る職員説明会の開催について（案内）」を10月26日に機構のイントラに掲載しました。既に昨日から那珂研での説明会が開始され、11月11日までの予定で関係する各拠点で実施されます。並行して移籍対象者への意思確認も実施され、11月中には文書での同意手続きを行うとしています。

原研労組は、労働条件、賃金、福利厚生など全ての条件を説明した上で同意を得ることを要求しています。また、「同意」した後、新たな問題（条件）などが判明し、本人の意向にそぐわない場合は、同意を「撤回」することができるように要求していきます。

●今後のスケジュール

- ・10月中旬～11月上旬：対象者への意思確認（口頭で。）
- ・10月29日～11月11日：第2回職員説明会
- ・11月中旬～11月下旬：対象者への同意手続き（同意書）

原研労組は、移管統合に係る説明が全てなされるとは思っていません。移籍対象職員の方が、疑問、問題を抱えたまま移籍することは問題だと思っています。

一つでも多くの疑問、問題を解消するため、機構の説明にないこと、原研労組の要求書で求めているものなど、機構の説明で確認するか、原研労組までご連絡ください。残すところ1ヶ月、原研労組も一緒になって要求していきますので、皆さんからの情報もお待ちしています。

移管統合に係る団体交渉が開催されます

日時：2015年11月2日（月）15:00～

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

科労協・原研労との共同団交（10/9）報告

『移管・統合問題』について

≪機構とのやり取りを抜粋でお知らせします。≫

【科労協】 来年4月の移管・統合について、仕事・業務・処遇などがどうなるか伺いたい。

【理事】 事業を移管することになります。その事業のカテゴリーは、那珂研と六ヶ所の2つの拠点がいきます。それから電磁波でいうとレーザーの木津、それから一部が播磨にあります。それを含めた関西研の拠点。それから高崎の拠点。

【科労協】 まるごと拠点単位ではないということですか。

【理事】 結果として拠点単位です。ただし、東海には、核融合の一部、高崎の一部がいます。

【科労協】 その4つの拠点と放医研とはほぼ同数の人数が行って、倍くらいの人数になるような感じです。放医研の方はもの凄く大きな異動になりますし、原子力機構としてもこの4つの拠点ということで大きな影響があると思います。それもあわせて、法人再編一般になりますと私たち労働組合の立場、仕事はどうなるのか、雇用が守られるのかというのは非常に気になりますので、ここはどうなるのですか。

【理事】 仕事の話は別にして、処遇は一切変わらない。いまそれぞれのサイトで、仕事については変わらない。

【機構】 処遇について、説明会で転籍が一番に関心のあることですので、いまの労働条件を維持できるように機構として考えている。場合によっては、放医研と調整をしている。それから雇用については、新法人に移る時に承継計画書を作成することになりまして、その計画書の中で、法的に条件を守れるように、いま調整している。

【科労協】 仕事・雇用を守る話ですけど、新しい法人では、労働条件が多少、変わってしまうことが多々、見受けられるがどうですか。

【機構】 そこは二法人が統合する事であって、完全に原子力機構の基準を新法人に持っていくということは、考えられない。宇宙機構でも当時そのような事がありました。とはいえ今回の事業移管は、一部の事業を切り出すという話ですので、なるべく原子力機構の基準をベースに調整を進めた結果が、いまの説明会の基準になっている。

【科労協】 私も科学振興なのですが、入社した年が日本科学技術情報センターと新技術事業団、半年だけ前の法人の名前で、半年後に統合した経験があります。給与表とかは変わってしまうことがあると思いますが、その時に給与が下がってしまうとか、処遇が下がってしまうというのがなくて、基本的に同じ労働条件となるように努めてもらいたい。

年金とか健康保険は、放医研は違うと思いますが、その辺りの社会保障などもしっかり維持できるように。宇宙機構の場合も特殊法人と国家公務員による統合をしたので、その時には健康保険どうするのだとか、年金どうするのだというので、当時山崎議長が文科省にのり込んで、その辺のことをしっかりやっ

ていたと思います。おそらくその当時のやり方を踏襲できるかと思いますが、しっかりうまく守れるようにやっていただきたい。

【機構】 一応、個別的に宇宙機構で前例があったということで、同じように新法人においても、基本的には科学技術厚生年金、原子力健保の原子力機構の形が基本になる。共済組織だけは一部違うところがある。

【科労協】 拠点ごと、まるごと再編されるという形だったのですが、この転籍される方というのは、その場所にいた方になるのか、たまたま転勤でこちらの東海にきた方というのは、どのようにするのですか。

【理事】 先ほど言いましたように、事業の移管ですから、それに係っている研究者が対象になります。その場合それ以外で自分の腕を振るう場所がないわけですから。もちろん個人の意向を聞きますけれど、技術者も大体そうなのですが、装置に貼り付いている人たちはそれで良いのですが、工務関係とか放管とかの JAEA 全体で回している人は、必ずしもいま那珂研に居るから、そのまま新法人だとはいかないから。そこはいろいろと配慮して、出向みたいなやり方も採用する。さらに事務管理系はどうするかというのは難しいのですが、やはり一人ひとりにいろいろな条件を負っていて、それをもって適切かどうかを考えて、人事の方で公募をしていく。その一人ひとりと協議して決めていく。

【科労協】 放射線管理などの周りの方たちも各拠点の設備を安定的に運転するために協力する立場の人たちが、業務移管ということで向うに行ってしまうのもったいないので、しっかり人員を確保するすべとして、例えばこの二法人間を行き来できるようにするとか柔軟な対応をしっかりと、考えていただきたい。

【理事】 かなり包括的な協力のしくみをつくろうと思っている。できれば人間の異動やら、研究テーマのやり取りもできるようにしたいと思っています。法的には法人が別ですけれども、実際には一人ひとりの働き方ができるようにしたいと思っています。

【科労協】 特に一番メインの人たちを中心にしてしまうと、周りの下支えしている人たちをおろそかにする事があるので、しっかりやっていただきたいと思います。

【理事】 事務を含めてやっていきたい。

【科労協】 6月30日の参議院法案の付帯決議で、原子力機構のことを書いてくれまして、「専門人材と施設を有する我が国唯一の原子力の総合的研究開発機関」と書かれています。こういう形で法人の事業再編というのがあると思うのですが、事業、雇用、労働条件とかもしっかり守っていただいて、機構として良い環境を維持していただきたい。今回、新たに再編された量子機構の方が労働条件が良いので移った方が良いかなという感じで、原子力機構の方が労働条件が悪いので転籍してしまうという、そういう事にならないようにこちらの労働条件もしっかり維持して、さらに良くするというような方針にしていきたい。移籍する人もしっかりと処遇は守れるように努力していただきたい。

***** < 中略 > *****

【科労協】 次に宿舍の話です。2012年の宿舍の見直し計画が出ていると思うのですが、今年で3年目に入るので、その計画の進行状況がどうなっているかという事と、今回の法人再編で高崎にも宿舍があると聞いております

が、その宿舎がどうなってしまうのか。その法人事業と共に移管した場合にこの宿舎計画の影響はどう出て来るのか、教えて下さい。

【機構】 見直しの実施計画では、原子力機構全体で5年間を目途に慎重に対処して行くところです。

【科労協】 今の移管により法人再編した場合に、宿舎の取り扱いはどうなるのですか。

【機構】 それは、労働条件を含めて、宿舎についても、放医研と調整中でありまして、確定的な事を申し上げる段階ではない。ただ、説明会において、そのような宿舎の取り扱いも説明をして行きたいと考えております。その前に、組合に検討内容を伝えます。

【科労協】 拠点を移管して、宿舎だけ残ってしまっても仕方がないというのがありますから、しっかりとその辺りをやって頂きたい。

【理事】 その他、労働条件を含めて、我々も真剣に取り組んで行きます。

【科労協】 あと、福島の問題に対して取り組むという事で、福島に行っている人が増えていると思うのですが、今回の宿舎見直し計画から、それよりも減らされないように、福島の宿舎を確保するような努力をどこまでやっていますか。

【理事】 我々の姿勢としては、むしろ福島に新しく宿舎を造りたいと思っている。ただ、福島県内にかなり散らばって、造らなければならない。それから帰還困難区域とかが多くあって、どうするか非常に難しい。民間の宿舎も限られて、浜通りの方では、いわきが大変逼迫している状況です。これから先、あの辺の全体の復興がどうなるかによって、民間のそういった供給は、見えてくると思うのですが、それと我々の計画の進展との兼ね合いもありますし、なかなか読みづらいところがありますけれども、基本的に向うにかなりの人間が行って働くというのは、これは既定路線ですから、それに合わせて、確保する努力は最大限行いたい。

【科労協】 それはしっかり、戸数を無駄に減らす事がないように、必要な戸数は必要と主張し、引き続き確保して頂きたい。

【労組】 関連して、新法人に移る方の、具体的には原科研や那珂研の人になると思うのですが、那珂研として宿舎を持っているわけではないので、その扱いを不利益にならないようにして頂きたい。

【理事】 それについては、その方向でいろいろと放医研とやっています。

【労組】 よろしく願います。

【科労協】 今は職員募集の時に「宿舎有り」と書けない状況になっていると思うのですが、それはしっかり主張されているという事ですので、引き続き確保をお願いします。

中央委員会報告

10月28日、中央委員会（第474回）が開催され、第67期 第1四半期財政報告について、出席者全員賛成で承認されました。

また、中央委員会の中でも、移管統合に係る様々な話題が出たこともお知らせしておきます。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原子力規制委員会「もんじゅ」運営交代勧告

原子力規制委員会は11月4日、「もんじゅ」を安全に運転する能力が原子力機構はないと判断し、原子力機構に代わる新たな運営主体を明示すること、明示できない場合は「もんじゅ」のあり方を抜本的に見直すこと、半年をめどに結論を報告することを骨子とした勧告を来週審議し文部科学相に出すことを決定しました。

原研労組がこれまでに「もんじゅ」の状況を危惧し主張してきたことが、にわかに現実味を帯びてきました。労組では、研究問題対策部を中心としてこの問題を取り上げていきたいと考えています。皆さんからの意見も執行部宛にお寄せ下さい。

////////////////////////////////////

団体交渉報告

『量子科学技術研究開発機構への移管統合について』

原研労組が提出した要求書について、11月2日、原子力機構からの回答、団体交渉がありましたので報告します。要求書で提示したものは一部であり、問題はまだ山積していると考えています。原研労組では、些細な問題でも解決するため、これからも機構に要求していきますので、皆さんからの情報もお待ちしています。(要求内容は、あゆみ速報No.4999(67-13)号をご参照下さい。)

*****機構からの回答*****

(全体について)

1. 新法人の人事制度設計やその運用に当たっては、法人間で個々の制度に差があるものの、全体的な仕上がりとしては原子力機構と同程度の労働条件を確保できるよう適切に対処しているところであり、説明会でもその旨の説明を行っているところである。
2. 移管規模を勘案し、移管拠点の470名に70名を加え、合計540名程度の移籍人数になる見込みである。また、新法人への移籍候補者氏名については、法人側で決する人事情報であり、提出することはできない。
3. 現在、移籍対象候補の職員に対し、職制等を通じて意思確認を行っており、その確認結果に基づき、11月中旬を目途に書面による同意手続を行う予定である。また、原子力機構から新法人に出向する職員についても、新法人発足に向けた準備のため、早目の「意向打診」及び「内示」を行う予定である。
4. 既に10月29日より11月11日にかけて関係拠点において説明会を順次開催している。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

(移籍及び出向等について)

5. 職員の配置は、業務の必要性や個々の職員の職位、能力、適性等を勘案し、法人側で決定するものである。
6. 移籍には本人の個別同意が必要であり、当然本人の意思は尊重される。また、移籍を拒否したことにより、不当な扱いを受けることはない。
7. 移籍には本人の個別同意が必要であり、当然本人の意思は尊重される。また、「事業」の移管であることから、出向又は移籍の形態は、業務の内容に応じた適切な配置の方法を考慮し、法人側で決定するものである。
8. 説明会において労働条件全般に関する説明を行っているところである。また、個別相談窓口も設置し、円滑な移籍に資する取組を行っている。なお、同意手続は書面により行う予定である。

(人事及び労働条件等について)

9. 新法人においては、原子力機構における「研究員・技術員制度（研究員手当・技術員手当）」を設けない。ただし、統合前日においてこれらの手当を受給していた職員については、一定の経過措置を設けることとしている。
10. 定年後再雇用制度の報酬については説明会資料にも記載のとおりであり、当該制度全体としての雇用期間、処遇等の考え方は原子力機構と大きく異なるものである。

(福利厚生等について)

11. 現在、放医研と調整しているところであるが、原子力機構が「独立行政法人の職員宿舎の見直しに関する実施計画」（平成24年12月～平成29年12月）対応中であることを踏まえ、原子力機構の宿舎貸与基準を基に量子機構の貸与基準を整備する方向で検討している。
なお、その後の取扱いについては、量子機構発足以降に、当該実施計画の動向、社会情勢、職員の就業環境への配慮等の観点を踏まえつつ、貸与基準の見直しを検討する予定である。
12. 移管拠点における食堂等については、引き続き利用可能である。
13. 原子力機構拠点において業務に従事する移籍者についても、引き続きこれまでどおり食堂を利用できるよう調整しているところである。
14. 新法人の職員が原子力機構互助会に継続加入することはできない。また、新法人互助会の設立については、新法人への移籍候補職員等の意見を踏まえつつ、引き続き検討していきたい。

(その他)

15. 施設の運転管理体制については、個々の施設等に応じて適切な体制で実施していると考えており、当面は特段の状況変化がない限り事業移管によって影響を受けるとは考えられない。
16. 新法人移行後は、原子力機構のメールアドレスを使用できないため、バケーション機能（移行後に原子力機構の旧アドレスに届いたメールの発信者に対し現在不使用等の旨返信する機能）を提供する予定である。
17. 移籍者についても、引き続きこれまでどおり図書館を利用できるよう調整しているところである。

以上

『 12 月期一時金要求書を提出 』

原研労は、10月22日に12月期一時金についての要求書を機構に提出しました。
12月期一時金にかかる機構との団体交渉が11月16日に開催される予定です。

2015年12月期一時金について (要求書)

標記について下記のとおり要求する。11月6日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

記

1. 我々国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 統合及び独立行政法人化以降、労働条件を承継するという国会決議を無視し、様々な労働条件の切り下げが行われてきた。12月期一時金の回答にあたっては、こうした流れを断ち切り、原資枠の回復と前進ある回答を行うよう要求する。
3. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、7級、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。常勤職員および臨時職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

4. 支給式を以下のとおり要求する。

職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+7,000F+60,000

臨時職員：(136,000+6,000N) ×3.2+7,000F+60,000

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N：勤続年数

5. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20 日以上、30 日未満	1.00
30 日以上、50 日未満	0.97
50 日以上、70 日未満	0.93
70 日以上、90 日未満	0.89
90 日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6 月 1 日以前の採用者		1.00
6 月中の採用者	11 月中の退職者	0.95
7 月中の採用者	10 月中の退職者	0.87
8 月中の採用者	9 月中の退職者	0.79
9 月中の採用者	8 月中の退職者	0.70
10 月中の採用者	7 月中の退職者	0.55
11 月中の採用者	6 月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

6. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 12 月一時金の支給対象在職期間は、2015 年 6 月 2 日から 2015 年 12 月 1 日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の 2 分の 1 を勤務しているものとして支給すること。

(3) 12 月一時金の期間率は、育児休業期間の 2 分の 1 と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の 2 分の 1 と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120 日未満	0.90
120 日以上、150 日未満	0.94
150 日以上、164 日未満	0.98
164 日以上	1.00

7. 一時金の支払日は、12 月 1 日とすること。

以上



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

移管統合に係る

拡大窓口交渉（11月12日）について

移管統合問題に係る拡大窓口交渉がありました。前号の「あゆみ速報」では、原研労組が提出した移管統合に係る要求書について、原子力機構からの回答をお知らせしました。

これに追加して11月2日の拡大窓口で要求した事項について、以下のとおり回答がありました。

中執：JAEA 互助会を脱退する際の退会金支払いはどうなるのか。

機構：概ね55歳以上の方が対象になると思う。2015年と2016年の分割支払いをできることを確認したため、対応していく。

中執：スパコンが使えなくなるのは業務上支障が出る。

機構：新法人でも使えるようになる。

（詳細については、放医研と調整中である）

中執：2016年4月1日以降、ネットワーク環境が変わること、機構メールアドレスが使えなくなるのは業務上支障が出る。

（海外の例では“3年”、機構時代に出した論文などには機構のメールアドレスが掲載されている。）

機構：ネットワークについては、4月1日で切り離す。電子メールの対応については、検討を継続する。



「動燃から続く不当差別是正を原子力機構に求める訴訟」について

4998号に引き続き、9月17日第1回裁判で行われた原告の意見陳述を掲載します。（4名の内の3人目になります。）

椎名さんの意見陳述

1. はじめに

私たちは、動燃幹部であった西村成生氏の遺した資料を基に発行された週刊朝日の連載や、単行本として出版された「原子カムの陰謀 - 機密ファイルが暴く闇 -」（朝日新聞出版）で、動燃が職場内外で行ってきた不正行為の数々が明らかになった後、その西村資料を手にすることができました。

それらの資料には、国策である原子力開発の現場・動燃において、警察組織も使った思想弾圧や差別・選別、懐柔工作等の実態が詳しく記されていました。

私は、このような悪行の実態を目の当たりにし、それを社会的に明らかにし、それを謝罪させ、それをやめさせなければ、そのDNAは今の原子力機構の職場に持ち込まれると危惧しています。それはつまり、自由な発言を抑圧する組織では、まともな研究開発の基礎が存在しえないということです。

また、2011年3月11日の東京電力福島第1原子力発電所の事故は、動燃・核サ機構の圧殺された職場でつくられた「原子力安全神話」が大いに関係しているとも思っています。

2. 職歴等

私は、1973年に茨城県立日立工業高校を卒業し、その年の4月1日に動燃に就職しました。同期採用者は133名（高卒99名）で、今年3月31日の定年まで就業したのは私も含め64名でした。

当時、私は国家公務員資格も得て採用の誘いもありましたが、両親が病弱であることや高校の先輩の誘いなどもあり、実家に近い東海村の動燃を就職先として選択しました。

動燃での配属先は、原子炉燃料材料の破壊検査を行う部署でしたが、7年後に課内庶務業務等を行う部署に配置換えがあり、その3年後の1983年に技術管理課に配属になり、新設された洗濯場の担当になりました。その後、私の仕事内容は、定年退職するまでの32年間、洗濯場担当というのが主要な任務で、私の業務内容の主なものは、施設や設備の管理、契約発注作業などでした。

3. 職場での活動

私が就職した頃は、再処理工場が建設中であり操業運転に向け活気ある時でした。そのような中、1974年12月14日に再処理工場で建設作業員が転落し死亡するという事故が起きました。労働組合はこの事故の5日後に抗議のストライキを行いました。

私は、労働組合活動の重要性を目の当たりにし、積極的に労働組合活動に参加するようになりました。労働組合の支部代議員や中央代議員を務め、その後2年間を支部執行委員として活動しました。それから後も、職場の自由と民主主義・人権を守る活動、被ばく労働をなくすための活動などを続けました。その内容は、職場内や住宅での宣伝活動、労働組合大会への意見を反映させる活動など多岐にわたりました。

4. 椎名への対応

東海支部の執行委員になった頃から思想攻撃などが行われ、庶務業務への配置換えを行い、職員との分断工作である「封じ込め」の対象になったのは西村資料の通りであります。

また、資格取得の機会を目の前から奪い取られた屈辱や、技術者としての成長の可能性を摘み取られた悔しさを味あわせられました。

それらの、見せしめの対応は長い期間続いております。

5. おわりに

大多数の職員は、真面目に技術開発や業務に当たることを望んだと思いますが、思想差別がまかり通る職場が形成され、見せしめの人事処遇や差別に貢献することによる論功行賞的な昇格・昇進があからさまになり、職員の選別が進みました。そのような職場では、純粋に業務に立ち向かうことができず、いびつな技術開発となり「アスファルト固化処理施設火災爆発事故」や「もんじゅナトリウム漏えい火災事故」などが顕在化する結果になったといえます。

職場での差別について、労務・人事方針に基づき積極的に加担してきた者たちは加害者だと思えます。しかし、消極的に差別に加わった、若しくは加わらざるを得なかった職員が多数存在したと思えます。差別に加担させられてきた職員も広く見れば被害者だといえるでしょう。

職場に自由で民主的な環境があり、活発な討議討論が保障されなければ、まともな研究開発・技術開発は進まないと思っています。この訴訟の目的もそこにあるのです。

以上で、私の意見陳述といたします。



「もんじゅ」問題について

11月13日に開催される第40回原子力規制委員会の議題に「高速増殖原型炉もんじゅに関する文部科学大臣に対する勧告について」が上げられており、今後、「もんじゅ」に対する方向性が具体的になります。

原研労組では、研究問題対策部を中心に「もんじゅ問題」に取り組んでいくことを決定しました。既に研究問題対策部も動き出しています。

皆さんからの「もんじゅ」に対する考え方、意見、情報などを原研労組宛にお寄せください。

(あなたも、研究問題対策部に参加しませんか！)

11月16日、団体交渉が開催されます
「12月期一時金」について

非組合員の皆さん、

より良い処遇を勝ち取るためにも多くの声が必要です。
賃金・職場環境など現状に不満のある方は是非ご加入を！

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

11/16 団体交渉+11/20 拡大窓口交渉報告

「12 月期一時金 2.125 ヶ月」

昨年度実績より 0.075 ヶ月減額 機構、人勧の閣議決定後再交渉を約束

11 月 16 日に本部で団交が行われ 12 月期一時金の回答がありました。2015 年度人事院勧告では公務員の一時金について、年間 0.1 ヶ月増額する勧告を出しました。機構の昨年度実績は年間 4.1 ヶ月（6 月期 1.9 ヶ月、12 月期 2.2 ヶ月）であり、今年度は人勧を反映して最低でも年間 4.2 ヶ月となるはずですが、ところが機構は、閣議決定がないため現状では年間 4.1 ヶ月のままとし、6 月期に 0.075 ヶ月増とした分を 12 月期で引き下げると回答してきました。とても納得のいく回答ではありませんが、**機構は閣議決定後に再度交渉し差額を調整給などとして後日支払うとの回答**もしました。事実上、一時金をめぐる交渉は閣議決定後に持ち越される形となりました。いずれにせよ、**機構が主体性を欠いた判断しかしないためこのような一部支給が遅れる事態となったのですから、機構には次なる交渉においてそれらも加味した大幅な引き上げを要求します。**

また団交では、賃金・諸要求についての回答もありましたが、改善につながる中身のある回答ではありませんでした。

**機構は組織の主役たる職員の生活を軽く見るな！
使用者の責務を果たし、組織のための投資を行え！**

「もんじゅ」に関する声明

2015年11月17日

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）
中央執行委員会

原子力規制委員会が文科省宛てに発した「もんじゅ」に関する勧告内容を原研労組中央執行委員会として支持するものである。

これまで労組は、『「もんじゅ」はトラブル続きでうまくいっていないことから、根本的な見直しが必要だ。プロジェクトを進めるにしろやめるにしろ正しく総括するべきだ。』と主張してきた。また、原子力機構改革として行われる核融合・量子ビーム研究の一部の新法人への移管統合には反対し、原子力機構から切り離すべきは「もんじゅ」であると文科省及び原子力機構に対して要求してきた。今回の原子力規制委員会の判断は「もんじゅ」について我々が考えていた危惧や主張と相通じるものである。

原子力規制委員会が勧告で求めた原子力機構に代わる組織を特定することは極めて困難であると考え。電力会社が保有する軽水炉型原発の運営・管理で培った経験は、そのまま高速炉型原発である「もんじゅ」の運営・管理に対しては十分な条件とはなり得ない。また、ナトリウムを冷却材とした原子炉を扱う上で必要な経験は原子力機構以外の組織では持ち合わせていない。

「もんじゅ」を原子力機構から切り離し、単に別組織をつくったとしても、過去に動力炉・核燃料開発事業団（動燃）から核燃料サイクル開発機構（核サ）そして原子力機構へと看板のかけかえをおこなってきたのと同様で、原子力規制委員会の勧告に応えるものとはならないだろう。

我々は、多くの国民が納得できる対応策を示すよう文科省に求めるものである。

「もんじゅ」はこれまでに1兆円を超える予算をかけてきた国家プロジェクトである。

原子力機構は、「もんじゅ」について、「動燃」時代、「核サ」時代を含めてプロジェクト全体の総括を行い、国民の前に成果と失敗を明らかにする義務を負っていると考える。

文科省は、「もんじゅ」問題を考える上で、我々の反対を押し切って10年前に行った二法人統合（旧日本原子力研究所と旧核燃料サイクル開発機構の統合）が正しかったのか総括し、いま行おうとしている新法人への移管統合について早急に見直しを行うべきであると考え。

【投稿】 <「もんじゅ」問題を考える>

動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会事務局長、核物理分会 花島 進

11月13日、原子力規制委員会は、「「もんじゅ」は原子力機構に任せられない」という趣旨の勧告を文部科学省に提出しました。2012年、大量の点検漏れがあきらかになり、その後の原子力機構の改革によっても「もんじゅ」の改善が不十分で、このまま時が経過しても何ともならないとおもわれたのでしょう。2005年に原子力研究所と核燃料サイクル機構が統合されたとき、新法人の仕事の筆頭に挙げられたのが「「もんじゅ」の早期運転再開」だったと思います。もともと原子力研究所の人にとっては、若干の関心はあっても、やはり「もんじゅ」はほかの法人の仕事でした。しかし、2法人統合で、「もんじゅ」の問題が、より身近なものになってしまったのです。私は、統合当時、新法人の仕事の筆頭に「もんじゅ」を掲げることに危惧しました。「もんじゅ」には、さまざまな問題がありますが、特に懸念したのは、技術レベルと安全問題です。

プロジェクトが失敗すれば、新法人の大失敗になります。「もんじゅ」を進めてきた人たちや、原子力機構の面目がつぶれ、つぎ込んだ資金・労力の意味が問われます。そうなれば、旧原研の人たちも何らかの巻き添えをくらいます。しかし、それよりも懸念されるのがとんでもない事故を起こすことです。地域住民や地域に被害を与えることが最も避けるべきことです。

<もんじゅの基本にある問題 >

「もんじゅ」のようにナトリウムを使う高速増殖炉は、諸外国も開発を進めていました。フランスは、実用発電規模の炉、スーパーフェニックスまで建設しましたが、撤退しています。諸外国がナトリウムを使う高速炉の開発をやめた大きな理由が、ナトリウムを扱うことの難しさでしょう。「諸外国で上手くいかなかったのだから、「もんじゅ」はうまく行かない」というつもりは全くありません。しかし、それだけ難しい技術であり、それをきちんと進めるためには、そのための技術基盤、十分な準備的試験研究、開発体制、人材、運営思想、予算の支えなどが必要であることは間違いありません。それらが、「もんじゅ」に整っているようには見えません。外部から「もんじゅ」の中のことはほとんど見えないのですが、これまで何度か起きたトラブル、その調査報告、さらに伝え聞く噂話から推測できるのは、「あるもの」よりも「ないもの」の数々です。それぞれ述べていくと時間も紙面もないので、2点だけ述べます。

<技術水準への疑問 >

「もんじゅ」では、これまで何度も大きなトラブルがあり、そのたび、調査委員会による調査や「根本原因分析」なるものが行われました。いくつかの調査報告を眺めたことがあります。それらの報告は、肝心の問題をきちんと理解したとは思えないものでした。ナトリウム漏えい検出器のトラブルや、燃料中継装置を落とした件、いずれも、「こういう設計をしてはいけない」、というものであるにも関わらず、そのようにはっきり指摘していません。ものづくりに必要な常識的な理念

がないのか、分かっているけど触れないのか、いづれにしろ、「技術とはこうあるべき」という理念を感じないものでした。「もんじゅ」は、これまで「初歩的」といわれる失敗が多くありました。大きなシステム中では、失敗は皆無にはなかなかできないものですが、失敗が明らかになったら、それに学んで、技術水準を向上させることが求められます。しかしそういう期待を持ってないのです。

＜ なぜこういうことになったのか ＞

もんじゅには、大きな潜在的リスクがありますが、今直接問題になっているのは、点検漏れ、点検基準に対する考察能力、そして安全を守るための資質が疑われていることです。上に述べた技術水準の問題がなぜ生じたのでしょうか。「もんじゅ」の開発の進め方には、こうなることがほとんど必然と言ってもいい問題があります。

第一には、技術はすでに（世に）あるとして、力づく、金づくで進めたこと。その中、動燃職員は主に伝票を切ったり、業者に指示することが中心になり、自ら技術を作り、高めていくという仕事の進め方ではなかったことです。必要な技術がすでにあるならそれでも何とかあったかもしれませんが、先に述べたように通常の原子力発電よりも難しい技術、できるかどうかさえ分からない技術なので、とんだ見込み違いだったのです。前の松浦理事長の時代に、「もんじゅ」の技術水準への問題意識が見えるようになりました。自らの技術レベルを上げないとどうにもならないと感じたのでしょうが、もともと、技術を中心に据えない仕事をしてきた方々が急に「レベルをあげろ」と言われても、簡単にはできません。そもそも技術に取り組む資質のない人も多いでしょうし、やる気と資質があっても、技術水準や技術思想を高めるには月日が必要です。それは普通に高等教育を受ける月日のことを考えると当たり前のことです。ですから、「半年後」とか「一年で」とか言わずに何をすべきか考えなければなりません。これまでの進め方に大きな間違いがあり、小手先でどうにかなるレベルではないのです。規制当局に技術水準を疑われると、当局と現場技術者の見解にずれがある時、まともな議論を行って、納めるということが出来ないでしょう。そういうところに来たのだと思います。

第2には、運営姿勢です。「もんじゅ」では、上意下達の考えが強く、下のものが疑問を持つことが嫌悪されていたようです。上司が万能ならばそれでも上手く運営できたかもしれません。しかし、上司もいろいろなことが分かっていない、能力も伸ばさなければいけないという状況下で、そういうことでは、全体の能力は向上しないし、さまざまな場面で、組織として適切な判断ができません。

「言われたことをやればよいのだ」という発想は、難しい問題に取り組む職場には害なのです。

＜ 不当差別が行われたことと根っこは一緒 ＞

今、原研労組と原告たち、そして支援する会は、旧動燃から続く不当差別の是正訴訟に取り組んでいます。これは、旧動燃の職場で、安全問題や仕事の進め方について意見を言った者たち、それを支援したと思われた人たちがひどい差別を受けたことから始まりました。そういう差別を実行した人たちは、「原子力を進めるた

め」、「動燃の仕事を進めるため」とうそぶいていたかもしれません。しかし、動燃の仕事の数々の失敗を見れば明らかなように、「批判を聞かない、言わせない」という姿勢は、いつとき、進めたいように進むように見えても、極めて脆弱で簡単に破たんするのです。

< 考え方の革命が必要 >

「もんじゅ」を何とかするには、考え方の革命が必要です。何とかするとは、必ずしも運転するのではなく、総括も含めていく先をきちんと決めるということですが、そのためには、人の数や予算だけではどうにもならないでしょう。「もんじゅ」全体を見て、冷静に分析総括することが必要です。組織や職員の実態だけでなく、「もんじゅ」はそもそも何とかなるはずの設計なのか、「つくり」なのかも精査すべきでしょう。「もんじゅは必要なんです」という思い込みだけでは、開発は進みません。むしろ、盲目的な思い込みは、本当に必要な開発を阻害するでしょう。

ここに至った責任の所在を明らかにすることも、必要です。今の経営陣や管理職を形式的に処分することより必要なことです。

追記： 「もんじゅ」の何が心配か

もんじゅには、普通の軽水炉とは異なる性格：炉の核的な特性の違いとナトリウムを扱うことの問題があります。ナトリウムの問題に限ると、ナトリウムは、食塩などでありふれた元素ですが、天然の状態では単体金属では存在しません。それだけ、活性が高い物質です。それを炉心の冷却に使う一次冷却材、そこからさらに蒸気発生器につなげるための2次冷却材に使います。蒸気発生器・および加熱器では、ナトリウムと水（水蒸気も含む）との間、4 mm弱の板一枚を隔てて熱交換を行っています。そこで穴が開いたり破断すると高圧の蒸気または水がナトリウム中に噴出し爆発的に反応します。その結果、隣の配管を差損させ、さらに隣りも...と連鎖的に大事故になる恐れがあります。また、大事故にならなくとも、水がナトリウムの中に漏れれば修理しなければならず、その修理は、軽水炉の熱交換器のようにはいかないでしょう。ナトリウムに面したところでの水漏れは、プラントとして致命的になりかねないのです。通常の軽水炉で、水漏れを皆無にできていません。「もんじゅ」で皆無にできると考えるのは楽観的すぎます。

また、水と出会わなくとも、ナトリウムは、空中で燃えます。1995年のナトリウム火災事故は、当時周辺が空気環境だった2次冷却系のナトリウム漏れでした。温度計さや管の破損からナトリウムが噴出し、火災になりました。ナトリウムの火災は消火も容易ではありません。普通の火事のように水をかけて消すことが出来ないのです。また燃焼生成物は、生体に触れば害があります。

「もんじゅ」で、このように危険を内在するナトリウムを使う理由は、軽い、融点が低い、沸点が高い、核的特性が都合がいい、安く大量に入手できるなどです。一方、上述したリスクがあるほか、水のように可視光で見通すことが出来ないという難点もあります。

移管統合問題について追加確認 (11/20 拡大窓口交渉にて)

- 人事交流にともなう異動について
出向について
は原子力機構と同様、本人の同意を得るとのことです。
異動については本人の意思を尊重するよう申し入れました。
- 転籍同意書の冊子に「今後改定する場合もある」との文言があったことについて
「H28年4月1日時点ではこの内容でいく、その後改定もあり得るが、少なくとも切り下げるようなことはない。」とのことでした。

☆移管統合問題についてなにか問題が生じましたら
原研労組までご相談下さい

動燃不当差別是正訴訟

12月10日の第2回裁判の傍聴にご参加下さい
原子力機構の答弁書が出されます。

原研労組も支援する標記裁判の傍聴者を募集しています。労組から行動費を支給しますので是非ご参加下さい。

当日の予定

◇10時20分 : 水戸地裁前集合。順次傍聴希望の受付

◇10時50分頃 : 傍聴者確定

◇11時00分 : 開廷

(傍聴できない方 : 弁護士会館別館7階に移動し裁判の背景や意義等の報告集会)

◇閉廷後～13時 : 裁判の報告集会 (弁護士会館別館7階)

☆ 組合員募集! ☆

機構と雇用関係にある方は
どなたでも加入できます

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

11/16 団体交渉報告

2015 年秋季賃金・労働条件改善要求、 12 月期一時金要求の回答

《機構とのやり取りを抜粋でお知らせします。》

【理事】 27 年度秋季賃金・労働条件改善要求、それから 12 月期末手当について回答する。27 年度の給与改定は、8 月 6 日に人事院勧告が行われているが、給与改定に係る閣議決定がなされていない。その取扱いについて、現状では不透明と言わざるを得ない。ほかの要求等については本日回答する。

【機構】 (秋季賃金・労働条件改善の回答読み上げ)

【労組】 本日の回答には改善した内容がない。閣議決定がないと進まないとの発言ですが、見通しはどうか。年内に国会が開かれぬとか、関係閣僚会議が開かれれば何とかなると言われるが、状況をどう捉えているか伺いたい。

【機構】 私たちも分からない。ただ、今回の回答で、期末手当については、12 月 10 日にお支払したいと思っておりますので、我々の分かる範囲で回答させていただきます。

【労組】 人勧は出ています。我々は、労働三権を持っていますから、労働者側と使用者側で決めて良いことになっています。前向きな対応をお願いしたい。

【理事】 機関としての独自性についても認識し、努力をしているところです。

●12 月一時金について●

【機構】 (12 月期一時金要求の回答読み上げ)

【労組】 我々の要求は、政府の干渉などがあるにしても、労使交渉において決定されるべきであると思っています。これまで一時金、賃金ともに削られて、減少分を回復しろと要求している。今回の回答は、2.125 で人勧よりも低い。納得いかない。

【機構】 今後、人勧の閣議決定があれば、その時に改めて、協議をさせていただきます。ただ、今回、12 月 10 日に支給するためには、このタイミングで、この月数で提示をさせて頂くというのが、我々のスタンスです。

【労組】 閣議決定が出ればボーナスの交渉をやり直すという事ですか。

【機構】 賃金改定交渉とセットという事になります。その時に一時金分についても、どのような決定になるかはあるけれども、それをみながら改めて協議したい。

【労組】 非常に不満な回答だ。早く出すことは大事だが、要求に対する月数をみても少ないし、人事院勧告も考慮されていない。政府からの圧力があるにしても、職員の生活を考えた場合に、機構として責任のある回答をして欲しいと、再三にわたり申し上げていて、公務員と民間の差が明らかで、しかもある程度それを尊重すると聞いていて、それを加味しない回答するというのは、かなり心外なことだ。

【労組】 いったん決着した上で、もう一度、賃金を含めてボーナスの交渉をやり直すという事なので、それは当然な事なのですが、努力した跡が見られないのは、非常に不満です。原資枠を機構独自に獲得する努力をしたのかどうか。人勧がなければ仕事をしないように見える。人勧が出てから仕事をする、そういう受け身の姿勢で、良いのかと思うのです。政府なり、財務省に具体的な働きかけをしたのか。政法連でもよいが、まだ決まっていないことに対して、何かアクションを起こしているのか。それは、機構として職員に対しての責任だと思う。

【理事】 いまの仕組みの中で、制度的な制約の中で機関としての働きかけは、当然しているのですが、他にも同様な国立研究開発法人もありますし、そういうところと、政府としては全体に同じにみえていますから、どこかそれぞれの特性に応じて上げるというのは、残念ながら期待できない。

【労組】 臨時国会を開かないと言い出したのは、政府ですから、その中で人事院勧告をどうするか決めるはずだったのが、そこをやっていない。それは政府の責任であるのですけれども、もし機構がそれを甘んじて受け入れているのであれば、それは職員に対して、責任・義務を果たしてないと思う。

【理事】 それで何かのアクションを取って、それが反映されるような仕組みだったらそれもあると思いますが、このような制度が続いていて、その中で、繰り返しそういう構図の批判がされている。しかしながら、そのような構造が変わっていないのです。

----- 省略 -----

【労組】 機構の回答をみると、一般職と管理職とでは、大きな違いがあります。労組としては、長年、管理職は本給が高い上に、支給率も大いので、見直しを図り公平な配分を要求しています。以前は、約10%程度の上乗せがあったのにいまは、公務員と同じである。このような状態の時には、見直しを行い下に厚い配分を考えるべきと思う。

【機構】 基本的な話として、役職者層というのは、上に行けばいくほど責任が重くなるわけですから、その責任に見合った差というのは、当然妥当ではないかという考え方もあります。古今東西、そのような考えでいろいろな組織は、給与などを決めていきます。そういうあたりをここ10年・20年で見てみると、下に厚く、上に薄くというように、いろいろな制度を見直して、結果的に今年のように給与が上がらない状況に陥っているわけで、そういった面で機構は、下にも厚く過去を含め今に至っていると考えています。

【労組】 私は、厚過ぎだと思うのです。いまの配算だと、本給に役職手当を足して、大きな支給率をかけて、傾斜加算もあってというシステムになっています。一般職は、本給×月数だけです。いまおっしゃられたような役職者の責任に応じて、少し厚くというのであれば、それは納得できます。それがいまやっ

ているくらいが、世間一般なのか、そう思えない。本給に役職手当を足しただけでもかなりの加算でしょう。

【理事】 それは、多分、客観的絶対的な何が正しいというのではないと思います。そうすると、どのようにやってきたのか歴史的なものがあります。いま言われた、確かにいろいろな外の団体があると思いますが、それによってはもっと差を付けられるところもある。そうでないものもあります。ですから、その中で、どんな方法を選択するかというのは、それについては我々もそうだし、これからもそれが良いのかどうか、あるいは適切なものかどうかというのは、考えなければいけないと思いますけれども、それを推し量る時のメジャーというか、価値観をどのようにみるか、非常に難しい。

【労組】 特にこのような研究所でいえば、やはり研究者なり技術者なり、そういうところが成果を挙げない限り、組織として成果は見られないのです。だから人が大事です。役職者も含めて、人だといえば人ですけど、そこにあまりにも技術者・研究者と比べて、差があるというのは納得がいかない点ではあるのです。だから、単純にいえば、もっと下に厚くというのは、そのような意味なのです。

【理事】 その部分に着目すべきだというのは、あるのかもしれませんが、そういう意味では、研究者・技術者というのは評価された結果、管理職になるというそのスタイルそのものが、いままで行われてきたのだけれども、それが本当に良いのかというのは、見直さなければいけないかもしれません。それは別の意味で、むしろ研究を離れて管理職になる。それで良いのかとか、そういう話もあります。非常に本質的な、研究開発機関としての難しい問題ではありません。

----- 省略 -----

【労組】 回答としては、今回受け取りましたので、持ち帰り検討します。

////////////////////////////////////

新法人への転籍同意について(前号の詳報です)

量子機構への転籍対象者に対しては、11/17頃に転籍同意書と冊子「国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構における主な人事制度について」が配布され、11/27までに同意書を提出するよう求められています。

労組は、11/20の拡大窓口で以下のように要求しました。

1. 同意書の提出期限について

【労組】 同意書と冊子が配布され、1週間程度で同意しろというのはあまりにも期間が短い。冊子には2回行われた職員説明会よりも詳細な情報が含まれており、この冊子に記載された条件を認めることを条件とした同意であることから、納得する上で十分な時間が必要である。少なくとも1ヶ月位の期間が必要である。

【機構】 定年退職者の退職金の計算の関係で期限を先に延ばせない。提出期限が過ぎても提出されなかった人については、「不同意」とであると認識することになる。

【労組】 予め同意の意思確認をしていたとしても、同意書提出期間が短すぎるため決断に迷う人も出てくると思われるので、個別相談などで十分な対応を行うこと。

2. 冊子の内容について

【労組】 「基本方針」に人事交流の促進とあるが、本人が希望しない場合もある。

【機構】 事業所間の人事交流を考えており、量子機構内部での異動を目的としている。

【労組】 異動については、本人の意思を尊重して行うよう要求する。

【労組】 「就業場所等」に出向等により上記以外の勤務場所への転勤もあるが、これまで原子力機構では出向は本人の同意が必要であったが、どのように考えているのか。

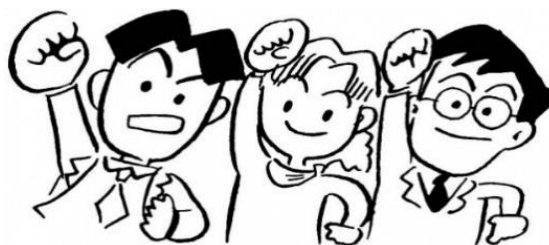
【機構】 出向については現状と同じく、本人の同意をとって行う。

【労組】 「職種変更制度」については、これまであまり説明がなかった。

【機構】 職種変更については、原子力機構と同じで、積極的に推進はせず、適正がある場合に行うものである。

【労組】 冊子の表紙に「今後改定する場合もある」と記載されているが、どういうことなのか。

【機構】 H28年4月1日時点ではこの冊子の内容である。少なくとも処遇を切り下げることはない。



中央委員会開催の案内

第475回中央委員会を下記の通り開催します。中央委員の皆さんは万障繰り合わせの上ご出席下さい。

記

1. 日時；2015年12月7日（月）18：30～
2. 場所；原研労組 組合事務所
3. 議事；（1）活動報告
（2）承認事項（12月期一時金について）
（3）その他

「動燃から続く不当差別是正を 原子力機構に求める訴訟」について

あゆみ速報No.5002 に引き続き、9月17日第1回裁判で行われた原告の意見陳述を掲載します。(4名の最後になります。)

菅原さんの意見陳述

1.略歴

私は、1972年に動燃に採用され、東海事業所のA棟で燃料被覆管等の炉材料の組成分析等に従事していました。主要業務が高レベル放射性物質研究施設に移ると、分析業務からは外れ、A棟などの施設の運転管理・保安業務等に従事することとなり、昨年3月に定年退職しました。

2.組合での活動

組合での活動は、1975年、1977年に動燃労の青年婦人部の幹事を務めました。この時期は東海事業所再処理工場のウラン試験、再処理試験の開始時期であり、現場の最前線で働くのは若年層であり、被ばく低減と教育不足を訴え活動していました。

3.私の受けた差別

私の受けた差別には、重要施設からの排除があります。一時期ウラン濃縮施設で働いたことがありましたが、他の職員が重要施設に異動していく中、入社したときに配属されたウラン施設であるA棟にかかわる仕事に定年まで従事させられました。

入社した時、同じ課の施設であったプルトニウム取扱い施設で働くようになったのは、20年以上たった96年のアスファルト固化処理施設の火災爆発事故後でした。仕事も本来の分析業務ではなく、事故のため実施することとなった安全総点検後の対応でした。また、同じ部内にある重要施設である高レベル放射性物質研究施設で働く機会は与えられませんでした。

定年退職するまで多くの管理職のもとで働いてきましたが、労務管理に熱心な方がいました。後で判ったことですが、西村資料の良識派一覧表に載っている人でした。80年の東海村の村議選のあと、突然、居室待機を命じられ、最終日にその管理職との面談がありました。内容は、組合で活躍していた「円道、鈴木とは縁をきれ」等の良識派への誘いでした。今後どうなるかも考えずにことわりました。その結果、非管理区域で一人行う作業を命じられ他の職員と話す機会がなくなり孤立することになりました。

昇格については、同期入社 of 職員と比べてかなり遅れて、2007年に主査に昇格しました。昇格により給与表の5級に上がりましたが、給与は1円も上がりませんでした。その後、実施された給与削減では、5級の削減率が4級より高いため、昇格して給与が下がることになりました。機構はここまでのことかと思いました。

以上述べてきましたが、私が受けた差別は、国民からの税金で運営されている機構が、私を敵性職員と認定し、行われたことに怒りを感じます。

4.なぜ、今回訴訟の原告になろうとしたか

私が原告になることを決めたのは、西村さんが残してくれた資料の中で、私に対して、良識派や警察の監視により、敵性職員と認定し、日頃から法令遵守を唱えている国の機関である機構が、憲法に違反し思想、信条による差別待遇を行っていたことが、明らかになったからです。

機構については、もんじゅの不祥事を受け、機構改革として「風通し良い職場づくり」を提唱していますが、職場の安全を確保するためにも、雇用形態の区別なく、だれでも自由に発言ができる組織になってもらいたいと思います。

《 参加要請 》

動燃から続く不当差別是正訴訟傍聴

あゆみ速報No.5003 (67-17)でもお知らせした「第2回裁判」について、再度お知らせします。裁判所に我々の姿勢を示すためにも傍聴席を満席にしたいと思います。労組としては執行委員を先頭に、分会の皆さんの協力を得て取り組むことに決めました。分会長を通じて動員を要請しますので御協力下さい。

★場所；水戸地方裁判所（民事2部）

★月日；12月10日（木）

受付・抽選；10:20～10:50

開廷；11:00

（傍聴できない方には、会場を移し裁判の背景や意義等の説明会開催）

報告集会；閉廷後～13:00

※参加者へは行動費を支給いたします。

お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

団体交渉（12/3）報告

「12月期一時金」2.125月の仮払いで合意

機構、人勧閣議決定後に再交渉同意

12月3日に12月期一時金についての団体交渉が行われました。

労組は、機構の回答が、2015年人勧で示された0.1ヶ月増額を反映していないこと、昨年同期に比べて0.075ヶ月減額であること、公平支給など機構の判断で改善できることについて前進した回答が見られないこと、などを指摘し再考するよう要求しました。

これに対して機構は、閣議決定が出ないうちは2015年人勧が完全実施されるかどうか不透明だとし、人勧で示されている0.1ヶ月増額について自ら判断しようとする自主性がない態度に終始しました。

労組は、今回の一時金交渉について、機構側がまだ交渉のスタートラインに立っていないと指摘し、閣議決定後に原資枠、配算、その他一時金に関する要求について改めて交渉することを求め、機構はこれに同意しました。

中央執行員会は、これまでの交渉結果を踏まえ、昨年度同様の年間4.1ヶ月を維持したこと、引き続き一時金交渉をしていくことを機構が同意したことで、大いに不満ではあるが現時点の到達点としてやむなく妥結しました。これにより12月期一時金は12月10日に仮払いとして支給されます。

◎支給式

(1) 一般職員（1～5級、6級総括主査）

(本給×2.125月×評価反映率+6,500円×扶養手当人数+55,271円+職務別加算)×期間率

※ 評価反映率 S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90

※ 扶養手当人数 基準日現在の扶養手当の支給対象者数

※ 職務別加算 (本給×(1+地域調整手当の支給割合))×加算率×2.125月
地域調整手当の支給割合：東京特別区 0.06、その他の地区は 0.03
加算率：3級以下：0 4,5級：0.05

(2) 常勤職員（任期付常勤職員含む）

(本給×2.125月×評価反映率+6,500円×扶養手当人数+15,008円)×期間率

※ 評価反映率 S:1.05 A:1.03 B:1.00 C:0.97 D:0.95

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいのある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

(3) 6～7級の職責手当受給職員

((本給+職責手当) × 2.1837836 × 評価反映率 + 職務別加算) × 期間率

※ 支給率 6級 : 2.1837836 7級 : 2.4491939

※ 評価反映率 S:1.20 A:1.10 B:1.00 C:0.90 D:0.80

※ 職務別加算は一般職員と同じ ただし、加算率 : 6級 : 0.10 7級 : 0.15

(4) 臨時用員

支給日現在に在職し、2015年6月2日から2015年12月1日までの期間において

① 出勤日数 20日以上 40日未満の者 : 本給日額の12日分

② 出勤日数 40日以上 70日未満の者 : 本給日額の23日分

③ 出勤日数 70日以上 100日未満の者 : 本給日額の29日分

④ 出勤日数 100日以上 の者 : 本給日額の32日分

(注) 臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

本日 (12/7) 中央委員会開催

第475回中央委員会を下記の通り、開催します。

中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時 : 2015年12月7日(月) 18:30～

場所 : 原研労組合事務所

議題 : 最近の活動報告

承認事項 : 12月期一時金について

書記局員の追加 他

《 参加要請 》

動燃から続く不当差別是正訴訟傍聴

「第2回裁判」の傍聴をお願いします。

場所 ; 水戸地方裁判所 (民事第2部)

月日 ; 12月10日 (木)

受付・抽選 ; 10:00～10:20

開廷 ; 11:00

(傍聴できない方には、会場を移し

裁判の背景や意義等の説明会開催)

報告集会 ; 閉廷後～13:00

※参加者へは行動費を支給いたします。

お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

動燃から続く不当差別是正訴訟 第2回裁判報告

12月10日に動燃差別是正訴訟の第2回目となる裁判が水戸地裁で開催されました。

今回も傍聴券の抽選が行われ、抽選にもれた方がいましたが、支援する会で調整を行って全員が傍聴席に入れるようになりました。傍聴席は記者席を含め満席状態で開廷となり、まず裁判長と原告側弁護士、被告側弁護士との間で少しやりとりがありました。

裁判は、いよいよ始まるぞ、と思っていたところ、なんと、今後の裁判の進め方の協議を行うとのことで、その日の法廷は終わりになってしまいました。当初60分の予定でしたが、8分程度で終わってしまいました。傍聴者は、何がどうなったのか解らず、狐に摘まれたような状態でした。

裁判が短時間で終了したため、場所を移動して行った報告集会（裁判所での進行協議に出ている原告、弁護士は不在でした）は、支援する会事務局の花島さんがパワーポイントで裁判を起こした背景、動燃の悪行を紹介、そして物言う労働者を排除してきた姿勢が今回の規制委員会の勧告「もんじゅ開発能力なし」につながっていると解説し、今裁判の意義が傍聴参加者のみなさんに伝わる機会となりました。

報告集会には、特法連、国民救援会など団体の皆さんや支援する会の皆さん、原研労組OBの皆さん、そして原研労組の組合員と、57名の参加がありました。



報告集会の様子

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

《次回の裁判予定》

2016年3月24日(木)14時～(確定)

原告の訴状に対する、被告（機構）の答弁書（原告への処遇等について）が2月29日締め切りで提出されます。この内容を受けての対応裁判となります。裁判が近づきましたら動員の呼びかけを行います。ご協力をお願いします。

////////////////////////////////////

12/3団体交渉報告

12月期一時金に係る機構とのやり取り（抜粋）

労組：一時金については2.125ヶ月との回答だが、これは昨年の同期に比べると0.075ヶ月分減っている。年間を通しては昨年と同様で4.1ヶ月ということだが、12月10日に支給するためとして、閣議決定されていないことから人事院勧告がまったく考慮されない回答となっている。

我々としては労使交渉で自主決着するというのが原則。自主と言いつつ政府の方針に従うだけで、職員の待遇に責任を持ち、自主的に判断するという責任を果たしていない。報道によると、政府が給与関係閣僚会議を明日（12月4日）開いて、今年度の人事院勧告を完全実施する方針を固めたと報道されている。11月16日団交での回答時点から見ると政府の方針が固まったと認識しているが、機構としての判断、回答はどうか。

機構：我々としては正式に出ないと、色々な情報、憶測で動くことはできないので今のままとしたい。

労組：閣議決定を待たないと判断できないということか。

機構：はい。

労組：機構が自主性を発揮できないというのは、我々から見ると不甲斐なさを感じる。是非今後努力してもらいたい。要求書では、本給×3.2ヶ月という要求を出している。これは組合員のアンケートなどによる生活実態から

出された要求である。今年に関して言えば給与削減があってストライキまで実施した。4月から本給が2～4%削減されており、今回の一時金で削減分を取り戻したい。それに該当するのが0.16～0.32ヶ月分、これに2015年度人事院勧告を反映させ、昨年度実績（2.2ヶ月）にこれらを加え合わせると2.46ヶ月というのが最低のラインであると考えている。



前回の団交での原資枠についての回答では、一時金交渉のスタートラインに立てていないというのが我々の考えである。それ以外の諸要求についてもまったく前進がなく、われわれの要求がすべて満たされていない回答であると考えている。

—中略—

労組：今まで交渉してきたが、少しも前進したものが無いのが不満である。確認するが、機構は、一時金の交渉を継続する、再交渉すると述べてきたが、原資枠、配算式、その他の要求も全部含めて今後交渉していくという認識でよいか。

つまり何がしたいかという、12月10日の一時金支給のため、原資枠も決まっていない交渉途中の段階で、とりあえず仮払いとして昨年の実績で支給するということであり、閣議決定後に、改めて交渉していくという認識でよいか。

機構：はい。

労組：わかりました。一時金については何か前進ある回答が得られるのかなと期待していたが、そういうものは得られなかったので、この場で判断は示さないが、後ほど、今日中に最終的な返事をします。

機構：この場で回答がいただけなかったことは残念に思うが、少なくとも12月10日の支給はわれわれの責任できちんとやりたいと思う。

以上

//// 2つの署名にご協力を！ ////

◆「生活時間を取り戻し、人間らしい働き方を実現しよう！ 労働時間と解雇の規制強化を求める国会請願署名」◆

前国会では労働者派遣法の改悪法案が成立しました。政府・財界は今後更に残業代ゼロ法案など、長時間労働・低賃金・不安定雇用で労働条件を改悪する企てを行ってくることは目に見えています。こうした動きに反対し、人間らしく働き、暮らすために「生活時間を取り戻し、人間らしい働き方を実現しよう！ 労働時間と解雇の規制強化を求める国会請願署名」に取り組みます。ご協力をお願いします。



◆「戦争法の廃止を求める統一署名」◆



9月19日に強行採決され成立した安保関連法は、立憲主義に反した憲法違反の法律です。私たちは、戦争させない・9条壊すな！総がかり行動実行委員会が呼びかけた「戦争法の廃止を求める統一署名」に取り組むことを決めました。周りの人や家族、友人にもお願いして、全国で2000万人以上を目指した署名集めにご協力下さい。

団体交渉予定

12月22日(火) 場所:本部

人勧の閣議決定を受けた、2015年秋季賃金・労働条件改善要求及び12月期一時金要求について交渉を行います。

【前号のあゆみ速報 No.5005 (67-19) の訂正】

12月期一時金の支給式のうち、常勤職員の評価反映率の記載に間違いがありました。

前号では、「評価反映率は一般職員と同じ」としましたが、以下のとおり訂正します。

(2) 常勤職員 (任期付常勤職員含む)

(本給×2.125月×評価反映率+6,500円×扶養手当人数+15,008円) ×
期間率)

※評価反映率 S:1.05 A:1.03 B:1.00 C:0.97 D:0.95

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

動燃から続く不当差別是正訴訟

第2回裁判報告の続き (おもに弁護団からの報告です。)

12月10日に行われた第2回口頭弁論期日では、被告より準備書面と証拠の認否書が出されました。これに対し、原告側も準備書面(1)および(2)を出しました。

被告準備書面では、訴状における原告らの主張する事実について認否(どれは事実として認め、どれは事実として認めず争うかを明らかにすること。)がなされていました。長年に渡り行ってきた各不法行為については否認をし、あるいは知らないと述べていましたが、被告が行ってきた労務政策の内容は「西村資料」により明らかとなっています。これが違うと言うなら、被告はどのような労務政策をとってきたのかを堂々と説明し、不法行為に当たるものではないことを主張・立証すべきです。

そこで、弁護団としては、準備書面(1)で、このことを指摘しました。また、準備書面(2)では、「西村資料」をどのように入手したのか、この資料にはどういうことが書かれているか、を割と詳しく説明することにしました。

法廷では、準備書面(1)のみ口頭で述べ、その後、進行協議手続に移り、被告より過去のことを調べて主張を準備するので2月末に書面を提出することとしたい旨申し出があり、次回期日は3月24日14時からと決まりました。

この進行協議において、原告弁護団から、被告が証拠認否書において「不知」とした「西村資料」について、手書で書かれたものであり、労務でやっていたことだから調べれば認めるのか否定するのかは言えるのではないかと、知らないというだけでは済まないと言及をいたしました。この点は、法廷でやってもよかったところであったので、弁護団としては、次回以降、傍聴席の方に訴訟の進行がなるべく見えやすいよう工夫していくつもりです。

以下に弁護団が準備しました準備書面(1)をご紹介します。

1 本件訴訟で求めるもの

本件は、旧動燃が、原子力の研究開発の進め方に対して安全確保等の要求を掲げて問題提起をして活動してきた原告らを、原子力の研究開発推進に抵抗ないし反対する勢力であるとみなして「非良識派」として「色分け」し、人事・処遇の上での各種の不利益取り扱いをおこなってきたことに対し、不法行為に基づく差額賃金相当額等の損害賠償を請求するものである。同時に、旧動燃から被告に至るまで長年にわたる差別的取扱いを明らかにし、世間の批判にさらすことで、自由にものが言える職場を回復することを目指し、もって「原子力安全神話」の流布に象徴される、わが国の原子力研究開発の在り方を正そうとするものでもある。

2 原子力研究開発の推進に対し安全確保の見地から問題提起をした者らに対しおこなわれた本件各不法行為

訴状では、「第2」として、本件の不法行為に至る経緯を長々と述べたが、これは、①日本の原子力研究開発は、最初の頃から安全をなおざりにして進められ、これに対し労働運動において安全確保を求めて抵抗が続いていたこと、②この労働運動内の抵抗が、再処理工場建設問題を契機に原研労から動燃労にも広がり、安全確保を求めて原子力研究開発に意見、異議を述べる立場の者が動燃労の中央執行委員長になり、次いで東海村村議選に出馬して当選するにまでおよんだことを明らかにし、もって旧動燃から被告に至るまで各不法行為をおこなう動機があり、かつ、おこなってきたことを推認させる間接事実として主張しているものである。

3 原告らの主張立証の予定

本件は、東京電力・中部電力・関西電力の電力3社における思想差別事件や、その他の差別事件と同様に、使用者が自身の方針に反対する勢力とみなした者を企業を破壊する『敵』と位置づけ、誰がこの『敵』にあたる者であるのかを労働者の一部や警察とも協力して調べ上げ、「転向」の働きかけや、職場での孤立化、そして差別処遇をおこなったものである。

本件は、かかる不法な措置が、①純粋な民間企業ではなく国が関与する特殊法人および独立行政法人においておこなわれていた点、②労働者を、政党所属のあれこれではなく、原子力研究開発の積極推進に賛同するか、これに疑問や異議を唱えるかで選別し、疑問や問題提起をしただけで共産党 およびその同調者とみなしてレッテルを貼り、各種の不法行為に及んだ点で特徴がある。だが、被告が進めた積極推進は安全や技術開発としての着実な手順を軽視したやみくもな推進であり、その結果が高速増殖炉「もんじゅ」における火災事故とその後の停止状態である。「もんじゅ」事故では運転再開のための本体工事が2007年に終了して以降も装置の落下事故等不具合が続き、ついに2015年11月には、原子力規制委員会より被告に「もんじゅ」の運転を任せるべきではないとする勧告意見が文部科学大臣に提出された。被告は、こうした事態に至るまでひたすら問題をひた隠しにしようとし、内部で声をあげ問題提起をしようとする者を押さえ

込んできたのである。よって、本件の本質は、事業推進に抵抗する者への攻撃というよりは、使用者の意に沿わない者に対する不法な人格攻撃と差別と言ってよい。

被告がおこなってきた不法な労務政策については請求の理由の「第3」で述べ、この原告各人への適用は「第4」で述べたが、被告は、準備書面において、長年にわたりおこなってきた各不法行為について否認をし、あるいは不知などと述べている。

だが、旧動燃から続く被告による不法な措置は、旧動燃の総務部次長等を務め、不法な措置を実行する中心にいた西村氏が残していた「西村資料」により明らかとなっている。被告は、「西村資料」により明らかにされた旧動燃の労務政策や反共研修についても否認をしているが、具体的な労務政策について積極的に述べるところがない。不法な措置をとっていないというのであれば、堂々と事実を説明し、不法行為にあたるものではないことを主張・立証すべきであろう。

原告らは、被告の具体的な主張を待って、今後、さらに旧動燃から被告まで続いた各不法行為について具体的に主張立証、反論をおこなっていく予定である。

以上

“マイナンバー”の収集始まる！

平成28年分の給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の作成の際に個人番号（マイナンバー）の入力に協力するよう求められています。

●人事ポータルサイトにおいて手続きを行う場合

マイナンバー入力及び証明書類の写しの添付が必要になります。人事ポータルサイト側のセキュリティについては、通信方式や処理手続き等において配慮がなされるようですが、個別のPC、スキャナーでの扱いにつきましては個人での管理になるということです。

労組ではデータ削除のソフト提供を求めましたが対応されませんでしたので、各々の責任で細かい対策が必要になります。

例としては

- ・共用PCでは取り込み作業を行わないこと、
 - ・取り込みの際は文字認識をさせない（画像認識にする）こと、
 - ・利用後はデータを完全に消去すること、
- などが必要かと思えます。

●紙での申請を希望する場合

拠点労務担当課（業連に記載）に連絡することになっています。

- ・個人での電子情報管理の観点から電子申請が不安である場合、
- ・マイナンバーの通知カードがまだ届いていない場合、

・マイナンバーの提出を拒否する場合、
には紙での手続きになるようです。

機構にとっては、行政機関等に提出する源泉徴収票や社会保険関係書類等にマイナンバーを記載することが義務付けられているため、職員へはマイナンバーの提出を求めて説明・説得を行う必要がありますが、提出を強制することはできません。

もしもマイナンバーの提出を強制された場合は、
“労組までご相談ください。”

春闘アンケートにご協力ください

2016年春闘に向けた
賃金・諸要求アンケートに
ご協力をお願いします。

本アンケートは、特殊法人労連と科労協の春闘アンケートも兼ねた内容になっており、私たちの生活実態と賃金・諸要求を明らかにするためにを行います。

**12月25日までに、
組合事務所又は
執行委員に
お送り下
さい。**



団体交渉予定（12/22）

2015年度賃金改定等について

人事院勧告の閣議決定を経て機構から回答があります。

12月期一時金は仮払いで合意しましたので、交渉の継続になります。また、2015年度賃金改定についてはこれから交渉が具体化します。

かねてから「人事制度の見直し」以降改善を要求している「6級職の処遇」や「エリア勤務制度」等についても機構の善処を求めます。

人事院は、2015年度の国家公務員一般職の月給を0.36%、ボーナス（期末・勤勉手当）を0.1カ月分引き上げるように勧告しています。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

2016年の年頭にあって

2016.1.8 原研労組中央執行委員会

2016年あけましておめでとうございます。

昨年7月の第67期中央執行委員会の発足から半年経過しました。

最近のニュースをみると、イランとサウジアラビアの国交断絶、ISによるテロの常態化、北朝鮮による水爆実験など世界平和にとって危惧する事態が起きています。

日本では戦後70年近くの間、憲法9条のもとでは集団的自衛権は行使できないとしてきた歴代内閣の考えを覆し、立憲主義に反して安保関連法（戦争法）を成立させました。自衛隊が紛争地域で戦闘に巻き込まれる可能性が現実のものとなりつつあります。世界の平和のために日本が果たすべき役割は、日本国憲法の精神を最大限に発揮した「積極的な平和主義」であるべきだと考えます。

昨年11月に原子力規制委員会がもんじゅの運営主体として原子力機構には能力がなく、これに代わる運営主体を示すよう文科省に勧告を出しました。原子力機構改革の中で、もんじゅに力を集中したいのならば、量子研究部門を機構から切り離すのではなく、もんじゅを切り離すべきだと労組が主張してきたことが、はからずも現実のものとなりました。動燃差別是正訴訟での眼目である、職場で自由に発言できる環境が阻害されてきた結果が今のもんじゅの状況を生んだものと言えます。機構は動燃時代から続くもんじゅのプロジェクト全体について総括を行い、国民の前に示す義務があると私たちは考えます。

2015年賃金改定と12月一時金の交渉は、例年と違った異常な事態となりました。人事院勧告の実施に関する閣議決定が大幅に遅れたため12月10日支給を目指した一時金交渉では人事院勧告で出されていた一時金増額、賃金増額改定について、機構が提案できない状況となり、交渉が越年する事態となりました。このことは、自主交渉・自主決着できるのにそれを行わない機構の責任ではありますが、臨時国会開催を拒み、閣議決定も行おうとしない無責任な安倍内閣の態度が根本にありました。仮支給となっている12月一時金と2015年賃金改定の交渉は、新年早々に再開されました。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

昨年7月に放医研の一部改正法案が国会で成立し、移管・統合に向けた具体的な準備が開始されました。対象となる職場を中心に、処遇等に関する職員説明会が2回開催されました。労組は、処遇等で不利益とならないよう、また仕事面での問題や不安などについて要求書にまとめ、原子力機構と交渉を重ねた結果、労働条件や宿舍問題で前向きな回答を得てきました。これまでのところでは、互助組織や再雇用嘱託の労働条件等で原子力機構より劣る点がいくつかあるものの、大筋では現状を維持したものとすることができました。11月に、移籍対象者への同意書による確認が行われ、対象の組合員については全員が同意しました。

新法人（量子科学技術研究開発機構）が発足する今年4月の前後には、新たな問題や課題が表面化してくる可能性もあり、引き続き有利な条件の確保をめざして取り組んでいきます。あわせて新法人においても原研労組の組織を維持するため、各支部の意見を尊重しながら対応を図っていきます。

旧動燃から続く不当差別について、その是正と国民の安全を守ることにつながる自由かつ批判的な言論の自由が職場で回復されることを求めて、昨年7月に原告団4人が水戸地裁に提訴しました。そのような中、原告団を支援する会が設立され、訴訟の対策とニュース発行等により提訴の内容を広く世間に知らせていく活動を行っています。これまで2回の裁判が行われましたが、本格的な論争はこれから本番というところです。今年最初である第3回目の裁判が、3月24日に開催される予定です（5月26日に第4回目を仮予定）。あらゆる差別を一掃し、職場で自由に発言できる環境をつくるためにも、この裁判が重要であると考えています。組合員の皆さんの積極的な支援をお願いします。

今年も沢山の課題をかかえて新年を迎えることになりました。仲間を増やし、労働条件の改善と明るく働きやすい職場づくりを目指して、ともに頑張りましょう。

2016年 春闘アンケート回収中！

二次締め切り 1月15日

まだ、アンケートを提出していない組合員の方は至急、提出して下さい。

各支部執行委員、及び分会長さんは、アンケートへの回答を組合員へ周知して下さい。できれば回答を回収して組合事務所まで提出して下さい。

(E-mailでの回答も“OK”です！)

拡大窓口交渉（1/7）報告

『機構が 12 月期一時金について再提示』

閣議決定を受け機構が再提示した支給算式は以下の通りです。

◎支給算式

(1) 一般職員（1～5 級、6 級総括主査）

$(\text{本給} \times 2.225 \text{ 月} \times \text{評価反映率} + 6,500 \text{ 円} \times \text{扶養手当人数} + 58,306 \text{ 円} + \text{職務別加算}) \times \text{期間率}$

※ 評価反映率 S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90

※ 扶養手当人数 基準日現在の扶養手当の支給対象者数

※ 職務別加算 $(\text{本給} \times (1 + \text{地域調整手当の支給割合})) \times \text{加算率} \times 2.125 \text{ 月}$
地域調整手当の支給割合：東京特別区 0.06、その他の地区は 0.03
加算率：3 級以下：0 4,5 級：0.05

(2) 常勤職員（任期付常勤職員含む）

$(\text{本給} \times 2.225 \text{ 月} \times \text{評価反映率} + 6,500 \text{ 円} \times \text{扶養手当人数} + 15,790 \text{ 円}) \times \text{期間率}$

※ 評価反映率 S:1.05 A:1.03 B:1.00 C:0.97 D:0.95

(3) 6～7 級の職責手当受給職員

$(\text{本給} + \text{職責手当}) \times \text{支給率} \times \text{評価反映率} + \text{職務別加算}) \times \text{期間率}$

※ 支給率 6 級：2.2863852 7 級：2.5643760

※ 評価反映率 S:1.20 A:1.10 B:1.00 C:0.90 D:0.80

※ 加算額 $(\text{本給} + \text{地域調整手当}) \times \text{加算率} \times 2.125$
加算率：6 級：0.10 7 級：0.15

(4) 臨時用員（変更なし）

支給日現在に在職し、2015年6月2日から2015年12月1日までの期間において

① 出勤日数 20日以上 40日未満の者：本給日額の12日分

② 出勤日数 40日以上 70日未満の者：本給日額の23日分

③ 出勤日数 70日以上 100日未満の者：本給日額の29日分

④ 出勤日数 100日以上の場合：本給日額の32日分

（注）臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

☆ 組合員募集！ ☆
機構と雇用関係にある方は
どなたでも加入できます

原研労組 2016年 旗開き

原研労の新春旗開きを下記の通り行います。当日は20年及び30年永年組合員の方々の表彰も行います。

組合員の皆様、お誘い合わせてご参集下さい。よろしくお願いいたします。

記

日 時：2016年1月13日（水）18:30～

場 所：原研労組合事務所

懇親会：軽い食事とお茶を用意します。

《 永年組合員表彰 》

20年表彰（敬称略）

網代 和広、川俣 貴則、永石 隆二、松田 誠

30年表彰（敬称略）

阿部 雄一、石川 和義、小沼 勇、篠崎 信一、下条 豊
鈴木 卓美、滝 光成、埴 善雄、松井 義典

新支部執行委員紹介

2016年1月1日から2016年6月30日までの任期中、那珂、大洗、高崎の各支部の執行委員が改選されました。

支部	任 務	氏 名
第57期 那珂支部	委員長	笹島 唯之
	書記長	寺門 正之
第100期 大洗支部	委員長	竹本 紀之
	副委員長	三瓶 邦央
	書記長	根本 隆弘
第102期 高崎支部	会計	篠田 侑弥
	委員長・会計	千葉 敦也
	書記長	佐藤 隆博

各支部では、前期からの引き継ぎも終了し、新しい期の活動を開始しています。各支部の執行委員の皆さん、よろしくお願いいたします。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

『機構は職員の切実な声に応えろ！』

～～～ 12/22団体交渉から ～～～

《エリア勤務制度について》

エリア勤務制度における本給10%削減などの処遇は、懲罰的、見せしめ的と思える程の扱いであり、この制度を利用する理由についても介護のため等のやむを得ない場合の考慮もされていないものとなっています。これまでの労組の追求にたいして機構は、実施状況を分析した上で見直しを行うと回答してきました。

機構は、昨年11月頃にエリア勤務制度を選択している人を対象にアンケートを実施し、17名から回答を得た結果、“「納得している」「概ね納得している」と答えた人が8割であり、併せて色々なコメントが出された”としています。

機構は、“これから様々な検討を行い、変えるべきところは変えていきたい”としつつ、“意見聴取した数が非常に限られており、個々人の状況も異なることから、評価・検討には時間が必要だ”と述べています。

この制度を利用している人は多くはありませんが、その人達もやむをえず利用しているというのが実態だと思います。制度を利用したいと思っても、本給10%削減など処遇への影響があまりに大きいため断念している人が相当数いるものと思われます。

配転を命令する機構側と配転を命令される労働者側の双方にとって、この制度が本来の効能を発揮するのともなるには大幅な制度見直しが必要であると私たちは考えています。

現在、この制度により大幅な処遇削減を受け続けている人がいることから、早急に見直しと改善を行うべきです。

《6級職の超勤手当不払い問題について》

昨年、水戸労基署による定例の立ち入り調査「臨検」が行われ、その結果を受けて大洗研究開発センター所長あてに是正勧告書と指導票が出されました。是正勧告書は、“管理区域内での作業時間が1日8時間を超えて2時間以上となっている”と指摘しています。

また指導票では、“管理監督者扱いの者がかなりの数いるが、法律で定められた管理監督者の範囲を超えていると思われる。超勤手当が支払われている一般職員から管理監督者扱の役職になると大幅に賃金ダウンしており、通達と整合していないと思われる。管理監督者扱の課長などの労働時間が、月に80時間、100時間を超える過重労働状態となっているため、労働時間を削減する方策を検討すること。など”と指摘しています。

労組は、これまで何度も、6級職の超勤手当不払いについて改めるよう要求してきましたが一向に考えを改める様子がありませんでした。科学関係の他法人でも、似たような問題が過去に発生したため、現在では管理監督者扱の者でも役職手当に見合った額を超えた超勤については、超勤手当を支給しているところもあります。

労基署からも指摘を受けた以上、本腰をいれて見直しを行う必要があります。

そもそも管理監督者になると大幅に賃金ダウンするような制度は、働く意欲、向上意欲がそがれ、組織にとっては管理監督者のなり手がいないという末期的な状態に陥る可能性があり、機構組織の円滑な運営を大きく阻害するものでしかありません。早急に改善するべきです。

《定年後再雇用の制度について》

定年後再雇用の制度を今年10月から改正する旨の人事部からの情報が平成26年1月16日付けで出されています。これまでの契約年度の切替となる3月も間近に迫っており、年度途中となる10月からの変更であるため、対象者にとっては来年度どうしようか迷っている人、不安に思っている人、休暇取得についての疑問などが出てきています。

機構は、“4月から9月までの契約とし新たに10月に契約し直すか、1年契約を途中で契約変更するのか、具体的にまだ決まっていない。年明けには決めたい”と述べています。

生活計画を立てる上でも早急に具体的な説明を行うべきです。併せて、定年後再雇用の処遇を改善するよう要求しました。

2016年 春闘アンケート

提出を忘れている方はいませんか？

今からでも結構です。ご協力願います！

原研労組旗開き及び永年組合員表彰式を開催しました

2016年の新年を迎えた1月13日、原研労組旗開き及び永年組合員表彰式を労組事務所にて開催しました。中央執行委員長から現在取り組んでいる、6級職の超勤未払い問題、移管統合問題、差別是正問題などについて紹介を兼ねた挨拶があり、その後に永年組合員表彰をおこないました。今年の30年永年組合員表彰の該当者は9名、20年永年組合員表彰の該当者は4名でした。参加組合員による軽食をいただきながらの歓談で交流を深め、今年一年の活動の始まりとして、良い機会となりました。

30年永年組合員表彰を受けた方からのお話の中で、入社当時は、周りの人が全て組合員で労組加入申込書を渡され、「これに書いてね」と言われ、労組に加入するのが当たり前なのかなと感想が述べられたのが印象的でした。組合員減少に悩む執行部としては昔を思い出すひと時となり、残りの任期を元気に活動しようと決意を新たにしたいです。

これからも組合員ひとり一人の声を機構に届け、処遇改善などに取り組んで行きましょう。



////////////////////
『動燃から続く不当差別是正訴訟における第2回裁判の感想』

小松崎 賢治

訴状提出（7月6日水戸地裁）、第1回裁判（9月17日）は、共に雨だったのですが、第2回裁判（12月10日）は、三度目の正直で快晴の中で迎える事が出来ました。また、多くの支援者が傍聴などにご協力いただき、感謝申し上げます。

しかし、被告から提出された準備書面『請求の原因に対する認否』を拝見すると、なんとあれだけ公然と差別をし、当時、動燃に勤務した者であれば知らない方はいないと言い切れるほどなのにもかかわらず、「否認」もしくは「不知」と答弁しています。

ある時、昔の同僚から、思い切ったねと声を掛けられた事があります。私のいないところで、裁判に勝利するのではないかとみんながうわさをしていると、教えていただいた事がありました。その時の返答に、勝利するだけではなく、悪い事をした方々を追い出して、職場を何とかしたいと伝えました。

「もんじゅ」問題では、文科省が規制委員会から勧告を受けたことで、機構も困っているようですが、このような職場になったのは、我々が受けた差別と無関係ではないと思っています。差別がまかり通る職場に未来がない事を示しているようにも思うのです。

あらゆる差別を一掃し、気楽に職場の問題について議論を重ね、現場の安全を確立するためにも、この裁判を闘い抜くように頑張りたいと思います。どうぞ、よろしくお願いいたします。

////////////////////

☆ 組合員募集！ ☆
機構と雇用関係にある方は
どなたでも加入できます

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

労働組合に結集し要求獲得を目指そう！

— 新法人(量子機構)での待遇改善のために —

中央執行委員会では、移管統合に向けた取組の一つとして、那珂支部と高崎支部の皆さんへ、以下の呼びかけ文を発信したことをお知らせします。

那珂支部、高崎支部のみなさんへ

2016.1.26 原研労組中央執行委員会

日頃の組合活動への御協力に感謝いたします。

年も改まり、いよいよ今年4月には皆さんの職場が原子力機構から離れ、量子機構に移ることになります。人事・処遇面については、これまでの労使交渉や職員説明会等である程度見えてきましたが、実際の業務・仕事はどう変わるのか、変わらないのか、具体的な運用が始まってみないと明らかにならない部分も多々あるものと思われまます。そういった仕事面での不安や、今示されている処遇が将来どうなっていくのかという不安が皆さんにあるものと推察しています。

これまでの原研労組の活動を見てきて御承知のことと思いますが、働くものの労働条件の維持や改善は常に自分たちが結束して闘ってはじめて獲得できるものです。働きやすい職場をつくっていく取組みも同様で、一人でも多くの仲間が集まって声を上げることが何よりも大切なことです。新法人設立による移籍によって法人経営者や処遇が大きく変化する今だからこそ、支部に集まっている組合員のみなさんが、処遇の改善や働きやすい職場をつくっていくために力を合わせる事が、何よりも大切な時期だと思ひます。

中央執行委員会は、みなさんの意見や要望をもとに、今後とも奮闘していく決意です。

原研労組中央執行委員会では、移籍となる組合員並びに、移管統合となる職場の那珂支部、高崎支部の組合支部組織及びその運営について、以下の考え方で取組みを進めます。

(1) 移籍となる組合員は、引き続き原研労組の組合員とする。

- (2) 原研労組の那珂支部、高崎支部の支部組織を、引き続き継続する。
- (3) 那珂支部、高崎支部は、各拠点における独自課題について、これまで通り拠点当局者と労使交渉を行っていく。
- (4) 原研労組中央執行委員会は量子機構の経営者と団体交渉を行っていく。
- (5) 放医研労組とは、協力・共同の関係を強めていく。
- (6) 将来、量子機構における2つの労組（放医研労組と原研労組那珂・高崎支部）の組織的な統合を展望しつつ、両労組間での話し合いを継続し課題克服を図っていく。

各支部の状況をみますと、組合員数が減少しており、支部執行委員をやる人がいない、組合活動が低迷している等々の課題が生じてきています。問題の根本的解決には組合員を増やしていくことが必要ですが、一方で、現在の状況に応じた組織運営の見直しを行うことも大事だと考えています。「所帯」が小さい支部においては、支部全体が1つの分会のような形も考えられます。分会をまとめる人が必要ですから、その任にあたる分会長が執行委員というイメージで考えれば、肩の荷が軽くなるのではないのでしょうか。支部大会などの機関も、みんなが集まる職場集会のようなイメージでとらえ、形式的な組織運営ではなく実情に即した柔軟な運営を検討してみる必要があると考えます。要は組合員が集まって、議論しあい、みんなの意思をまとめられる民主的な場（組織）があればよいのだと思います。

今後とも、組合員のみなさんと共に、率直に話し合い、より良い労働条件、働きやすい職場をめざした運動をすすめて行きたいと思えます。共に頑張りましょう。

以上

「再雇用者の賃金改定 他法人では1100円増」 原子力機構にできない理由はなんだ！

原研労組が加盟している特殊法人労連からの情報によると、国家公務員は2015年度ベアとして平均0.36%増と再雇用者の賃金改定として1,100円増も併せて実施するとのこと。特殊法人労連の各単組でも同様に、再雇用者の賃金改定として、都市労、水資労、政金労がそれぞれ1,100円増の回答を得ています。

原研労組は、これまでの賃金改定交渉の中で、再雇用者について賃金を含めた待遇改善を要求してきましたが、機構は何ら前進ある回答を行ってきませんでした。

政府関係の他法人にできて、同じ政府関係の法人である原子力機構で、これができない理由はありません。2/2団交では、機構から前進ある回答を求めます。

『投稿』

機構は「名ばかり管理職」の「ブラック企業」か？

労基署の立ち入り検査で、「管理職」扱いの問題が指摘されたとのあゆみ速報記事を見ました。私は、労基署の指摘は「そのとおりだ」「当然だ」と思いました。

私の場合も、課長代理になったときに給料が大幅ダウンしてしまい、いったい「管理職」とは何なんだと思いました。

当時の給与明細を引っ張り出して、課長代理になる前の1年間と課長代理になった後の1年間の支給額を表にして比較しました。その結果をみると年間支給額で約70万円減少しています。超勤時間は逆に約400時間増加していました。この頃は、職場が大変忙しい時でした。しかし、その忙しさはその後も続いているので、現在も「管理職」になった人は、私と同じ思いをしているのではないのでしょうか。

働きに応じて対価をもらう、逆に言えば、対価に応じて働くと考えれば、大幅ダウンした給料に見合った仕事をすればいいんだと開き直ってしまいたくなるような状況です。残念ながら、自分の仕事についてはそのような割り切った考えにはなれず、給料は給料、仕事は仕事と、自分の中でけりをつけてしまいました。

課長代理になって、これまで以上に忙しくなり、帰宅も遅くなったことに対して、妻は「少し偉くなって、仕事量も増えたのに、給料は下がり、生活を切り詰めなくてはならなくなった」ことに、大いに不満だったようです。

今、機構では課長代理だけでなく6級職を「管理職」扱いしていますが、これでは誰も「管理職」になりたいとは思わなくなります。こんな制度でよいと経営者は考えているのでしょうか。このままでは、そのうち機構組織の経営、運営が成り立たなくなってしまうと思います。

ネットで調べてみると、労基法の管理監督者とは、①労働時間、休憩、休日等に関する規制枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容、責任、権限を有していること、②現実の勤務態様も労働時間の規制に馴染まないような立場にあること、③賃金等について、その地位にふさわしい待遇であること、が判断基準であるとなっていました。

しかし、私の仕事の実態は、①規制枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務ではなく、人員不足や過密労働等に対して規制枠を超えて働かせることができる要員でしかない、②出退勤時間は一般職同様に管理され、与えられた仕事をこなすだけで、仕事に責任はもたせられるが人事権などの権限は与えられていない、③賃金は少しばかりの役職手当で、実際働いた時間の超勤分に見合っていないため、管理職になったとたんに大幅な収入減となる、など全ての点で該当していませんでした。

機構の「管理職」の実態は、「名ばかり管理職」と言えるのではないのでしょうか。
機構は「ブラック企業？」かな？

労基署から指摘されたことを、いい機会ととらえて制度を見直してほしいと切に希望します。

組合員A

(プライバシーの観点からWEB版では給与表を割愛させていただきます)

「組合ピラを受け取るな」の不当な圧力

原研労組では、伝統的に週1回位のペースであゆみ速報を朝ピラとして配布しています。最近、この朝ピラを受け取った人に対して、ある職場の上司から「ピラを受け取るな」との注意を受けたとの情報が入りました。ピラを受け取って読む行為は何ら規制されるものではなく、上司によるパワーハラスメントとして厳に慎むべきことです。また、この行為は、組合活動に対する妨害を目的としたものとみることができ、不当労働行為として法律に違反した行為でもあります。この上司が、単に組合が嫌いで行ったものか、労務や所幹部に気に入られたいための行為かは不明ですが、いずれにしろ、前理事長時代から盛んに言われている「風通しのよい職場」「自由に発言できる職場」を目指した全職員の努力に水をさす行為です。機構当局がやらせた行為であれば、言語同断であり、出るところに出て争う必要がありますが、そうでないのならば、このような行為を行わないよう指導・徹底するよう当局に要求します。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

2015年度賃金改定の団体交渉

ベア・一時金で合意！ 2/18差額支給

去る2/2、機構本部にて、2015年度の賃金改定と12月一時金についての団体交渉が行われました。

12月一時金について

機構の回答は、2015年度人勸を反映したものではありませんものの、我々の要求額には遠く及ばないものであり、機構独自の判断で行える要求についても前進ある回答をしていないことについて、不満であることを表明し追求しました。

これまでの交渉の結果、①昨年度の年間実績（4.1ヶ月）に0.1ヶ月増を確保した、②長い間要求してきた一時金原資に係る基礎データを今回はじめて7級職まで提示した、などの前進面がみられたこと、また現時点ではこれ以上の進展が望めないと判断したことから、やむなく妥結することとしました。

2015年度賃金改定について

2015年度人勸を反映した回答ではあるものの、我々の要求である平均22,000円アップに遠く及ばないものであり、臨時職員、再雇用職員については前進した回答が無いことについて不満であることを表明し追求しました。

しかし、これまでの交渉で昨年度の平均0.3%アップに引き続き、今年度も平均0.4%のベースアップを確保することができ、配分において「下に厚く」という要求が一定程度配慮されたものとなっていることから、不満ではあるが妥結することとしました。賃金改定は昨年4月に遡って適用されます。

以上の労使合意により、ベア及び一時金の差額は2月分の賃金と併せて支給となります。

団交の席上での主な交渉内容を以下に紹介します。

【労組】臨時職員は、地域の企業などとの比較ではなく、機構に於ける業務内容・勤務実態で決めるべきである。昔は、事務を行う職員がいて、その補助として臨時職員が配置されていた。現在は、全く違う状況に置かれている。政府も「同一労働、同一賃金」を目指すとしており、機構においてもしかるべく処遇改善を行うべきである。

【機構】臨時職員の業務については昔の状況とは異なっている。機構の中での職員の業務も大分変わってきていることは認識している。

【労組】臨時職員の職員化も含め、大幅に待遇改善を行うべきである。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

【労組】再雇用職員の賃金改定の回答がない。2015年人勸で国家公務員の再任用者について、俸給月額1100円アップの改定をするよう勧告されている。また、勤勉手当も一般職員と同様に(0.1ヶ月)引き上げることとなっている。

【機構】機構の再雇用は、国家公務員の再任用とは制度が異なっており、給与だけでなく総合的に処遇を決めている。したがって公務員に対する人勸がそのまま適用されるものとは考えていないし、現状も大きな差はないものと認識している。

【労組】科労協の他法人と比較しても原子力機構の再雇用制度は低い処遇となっている。原研労組が加盟している政府関係の法人である特殊法人労連傘下の都市労、水資労、政金労が、人勸に基づき1100円アップの回答を得ている。同じ政府関係の法人である原子力機構でなぜこれができないのか。機構がいつも口にする「公務員準拠」はどこにいったのだ。

.....
【労組】エリア勤務制度の見直しについては、対象者へのアンケートが終了し、評価・検討中とのことだが、できるだけ早く改善するよう要求する。

.....
【労組】前回の団交で6級職の超勤不払い問題について改善するよう要求した。労基署からの指摘もあり、すでに2ヶ月を経過しており、検討結果を聞きたい。

【機構】労基署から2月末までに回答するよう求められており、現在、拠点で検討中である。

【労組】単に指摘を受けた拠点だけの問題ではなく、機構全体の問題だ。我々が問題にしているのは、労基署の指摘にもあるとおり、機構が行っている管理監督者の範囲が広すぎるという点だ。機構が6級職を準管理職として超勤手当を不払いにしている事を問題にしている。

労組は、6級職だけでなく課長を含めて労基法41条の「管理監督者」にあてはまらないと考えている。これらの人は管理監督者と認められる判断基準をすべての点で満たしていないのが現状だ。労基署へ言い訳をするのではなく、制度を見直して改善を行え。

臨時大会

以下の日程で臨時大会を開催予定です

- 日時：2016年3月11日 13時30分から
- 場所：中丸コミュニティーセンター

定年後再雇用嘱託の非常勤に係る制度変更 団体交渉で十分な説明と期限延長を要求

1月19日の拡大窓口交渉で、再雇用嘱託の非常勤における勤務頻度が変わる説明がありました。本件はすでに労組との合意を得ているものであるが、更新調査を実施するにあたり改めて説明を行うということでした。

その後、再雇用嘱託者への説明について明らかにされていない部分があることが分かり、2月2日の団体交渉において、「制度変更に伴う職員への説明が不十分である。職場によっては、変更について何の説明もされないまま意思確認が行われている。納得が得られるよう十分な説明を行うべきである。このため、意思確認の期限は2月2日ではなく延期するべきである。」と申し入れました。

その結果、当事者にわかるように文書を作成し、また、所属長にも説明し、期間についても2月12日まで延長するとの回答を得ました。（以下の説明内容のうち「2.留意事項」（囲み部分）が労組の要求によって新たに補足説明資料として提示されました。）

委嘱更新調査において、十分説明がされない場合や不明な部分が解明されない場合は、原研労組に問合せ下さい。

説明内容

●対象者：2012（平成24）年度及び2013（平成25）年度からの委嘱職員

1. 内容

(1) 勤務形態、報酬

- ① 2016年 9月まで・・・月14日勤務、192,800円/月
- ② 2016年10月以降・・・週 2日勤務、144,200円/月

（変更の理由）

「短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大」に伴う変更

(2) 期末手当

標準月数：年間1.0月

（評価に基づき±0.2月の調整、顕著な功績者はさらに+0.2月）

(3) 諸手当

通達「嘱託の報酬について」により、上記期末手当の他、通勤手当、特別都市手当、交替勤務手当、放射線業務手当、超過勤務手当、深夜勤務手当、災害応急作業等手当、当直手当、入坑手当、単身赴任手当を支給

※ただし、非常勤（週2日勤務）においては、通勤手当に代わり、通勤に係る実費相当額を支給。単身赴任手当は不支給

(4) 社会保険

- ① 月14日勤務（2016年9月まで）

継続加入：雇用保険、労災保険

非加入：原子力健康保険、介護保険、厚生年金、科学技術厚生年金基金

② 週2日勤務（2016年10月以降）

継続加入：労災保険

非加入：雇用保険、原子力健康保険、介護保険、厚生年金、科学技術厚生年金基金

※ただし、①及び②とも原子力健康保険については2年間の任意継続加入が可能)

(5) 福利厚生

職員に準ずる

2. 留意事項

(1) 年金との関係について

月14日勤務の方が2016年10月以降も月14日で働く場合には、

- ・厚生年金に再加入になるため、従来満額支給されていた年金の報酬比例部分（いわゆる2階部分）の一部が支給停止される。
- ・現行制度下では科学技術厚生年金基金に再加入になるため、従来支給されていた加算年金（いわゆる3階部分）の支給が停止される（確定給付企業年金制度への移行に伴う今後の取扱いは未定）。
- ・厚生年金保険の長期加入者特例を受けている方（44年以上加入して非常勤勤務となった方）は、厚生年金に再加入になるため、特例（いわゆる1階部分の前倒し受給）が受けられなくなる。

また、当該保険料や掛け金の個人負担が増えることにより、本人が得る正味収入は、月14日でも週2日でも実質変わらない場合がある。

高年齢雇用継続給付金は、週2日の場合には受給が終了する。

(2) 業務との関係について

月14日での勤務頻度が週2日となることから委嘱内容を大きく見直す必要がある。月14日勤務でないと大きな支障を来すため引き続き月14日勤務をお願いしたい所属については、本人に年金との関係を十分説明し、本人の理解を得た上で、月14日勤務とすること。

本日（2/17）中央委員会開催

第476回中央委員会を下記の通り、開催します。

中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時：2016年2月17日（水）18:30～

場所：原研労組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項：第2四半期財政報告

2015賃金改定

臨時大会骨子等

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

拡大窓口交渉(2/2)報告

2月2日の団体交渉に続き、拡大窓口交渉が行われました。

拡大窓口交渉では、新法人への移管統合、定年後再雇用の制度変更について、追加説明および質問回答がありました。移管統合に伴い量子機構に移管される宿舎があるとの説明はこれまでも受けていましたが、その中に「富士の腰」などの住宅が含まれることが今回初めて明らかになりました。この件は、数年後の宿舎の存廃に影響する重大な問題と考えています。また、再雇用制度変更については、現在の再雇用職員に十分な説明がないまま同意を求める例があり抗議したところ、「説明資料を作成して当事者及び所属長に説明を行い、締め切り期間の延長を含めて再調整する。」との回答を得ました。

以下、拡大窓口での回答を列挙します。

《新法人への移管統合に関して》

電子メールの扱いについて

- ・ 4月1日0:00から移籍者のJAEAアドレスは使えなくなる。4月1日(1日限り)については量子機構アドレスへの転送を行う。未読メールについては量子機構のメールサーバーへの転送を行う。4月1日に順次アドレスの削除を行い、後述のバケーションシステムへの移行を行う。
- ・ 4月2日以降は、メールバケーションシステムで新しいアドレスを伝える内容のメッセージの自動返信を行う(文面は6種ほどから選択)。有効期間は、職員で最長2年とし、アンケートにより希望期間(2年、8ヶ月、0ヶ月)から選択する。ただし、2年を選択する場合は理由を記載してもらう(審査があるわけではない)。後からの期間の延長は難しいため、必要である場合は申請時に長期を希望して欲しい。(※最長を2年と設定した理由は、論文審査を行っている、学術誌とのやり取りで2年程度は必要になるということで選定した。)
- ・ 迷惑メールの判定がバケーションシステムの上流にあるため、迷惑メールに当たると、バケーションシステムは働かない。
- ・ 移籍者のアドレスは移籍後2年間再使用しない(同名の人が出た場合)。

宿舎の移管について

- ・ 資産の承継上、所管が量子機構に変わる宿舎がある。具体的には、【富士の腰、みの内、鉄砲町、元山町、梅香町】については那珂拠点が所管。【東京の借上げ宿舎】については稲毛の本部。【高崎・青森など】拠点ごと移るものは各拠点での所管となる。※移籍するかにかかわらず、入居者は引き続き使用可能であり、イメージとしては大家が変わるようなものである。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

- ・ 修繕費等については協議中の部分もあるが、基本的に量子機構の予算で行うものとなる。
- ・ 住宅名称が変更となる。（例：原子力研究開発機構〇〇住宅→量子科学技術研究開発機構〇〇住宅）

新法人の体制、その他について

- ・ 理事会は理事長1名、理事3名、監事2人。拠点には部門長が置かれる（3部門）。
- ・ 量子機構への転籍者は480人となる見込み（当初予定では470人）。放管関係、工務関係など JAEA からの出向となる人は、30人強程度である。
- ・ 4月に支払われる賃金は、3月の超勤等分については JAEA から、4月の本給等については量子機構から支払われる。5月支給分からは全て量子機構支払いとなる。
- ・ 量子機構では、新入職員研修を稲毛本部で5日間程度行う予定。
- ・ 健康保険証は4月1日付けで新しいものに切り替わる（保険制度に基づく）。
- ・ （量子機構の）研究系職員が全員裁量労働になるということはない。

第 110 回臨時大会を行います。

公 示

組合規約第 20 条 1 号に基づき、第 110 回臨時大会を下記の通り開催します。

2016 年 2 月 15 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 越後谷 進一

記

大会期日：2016 年 3 月 11 日（金）13：30～16：30 予定

開催場所：中丸コミュニティーセンター（東海村）会議室

議題：

第 1 号議案 [第 67 期の運動の中間総括と今後の課題]

第 2 号議案 [ストライキ権の集約]

第 3 号議案 [規約改正の発議]

以上

第 110 回臨時大会に向けての予定

2月24日（水）： 議案書印刷、配布

2月25日（木）、2月26日（金）： 東海地区分会長会議

2月29日（月）から3月9日（水）まで： 一斉分会

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第 476 回中央委員会報告

2月17日に中央委員会（第476回）が予定通り開催されました。承認事項であった以下の4議案は、中央委員全員賛成で承認されました。

- ・第2四半期財政報告
- ・2015年度賃金改定等
- ・3月11日開催予定の第110回臨時大会の大会議案の構成（骨子）
- ・規約改正案

あゆみ速報（No.5012(67-26)）でもお知らせしたとおり、今後、第110回臨時大会に向けた日程や全員投票についての予定は以下のとおりになります。なお、那珂支部、高崎支部等の組合員の方が原子力機構から量子科学技術研究開発機構へ移籍後も、原研労組の組合員であることが明確にわかるように「規約改正」を提案していますので、臨時大会で議決後、組合員全員投票を予定しています。

組合員の皆さん、ご協力の程、宜しく申し上げます。

第 110 回臨時大会に向けての今後の日程

2月25日（木）、2月26日（金）： 東海地区分会長会議

（組合事務所にて12:20～。分会長はどちらかに出席して下さい。）

2月29日（月）から3月9日（水）まで： 一斉分会

（分会開催日時と場所を中執又は組合事務所まで連絡して下さい。）

3月11日（金）： 第110回臨時大会

3月下旬： 規約改正の全員投票予定

「2016年春闘アンケート結果」

皆さんにご協力いただいた2016年の春闘要求に向けた賃金・諸要求アンケート集計が出来ましたので、その一部を報告します。

(残りの部分については、次号以降で順次報告します。)

問1. あなたの年齢は？

- ①19歳以下 ②20～24歳 ③25～29歳 ④30～34歳 ⑤35～39歳
⑥40～44歳 ⑦45～49歳 ⑧50～54歳 ⑨55～59歳 ⑩60歳以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
1	1	0	8	9	9	13	7	11	12	0	71

問2. あなたの性別は？

- ① 男 ② 女

①	②	無回答	合計
68	3	0	71

問3. あなたの職階は？

- ① 1級 ② 2級 ③ 3級 ④ 4級 ⑤ 5級 ⑥ 6級
⑦ 7級以上 ⑧ 臨時職 ⑨ 常勤職員 ⑩ 継続雇用嘱託 ⑪ その他 ()

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	無回答	合計
1	1	0	3	20	23	3	0	1	9	0	0	71

問4. あなたの職種は？

- ① 研究系 ② 技術系 ③ 事務系

①	②	③	無回答	合計
11	59	1	0	71

問5. あなたの家計の賄われ方は？

- ① 自分の毎月の賃金で ② 自分の毎月の賃金と貯金の引き出して
③ 自分の毎月の賃金と配偶者の収入等を含めて ④ 自分の毎月の賃金と借入金や仕送りで

①	②	③	④	無回答	合計
37	9	24	0	1	71

問6. あなたの今の生活実態は、次のうちどれに該当しますか。

- ①かなり余裕がある ②少し余裕がある ③何とかやっていける
④やりくりが大変 ⑤非常に苦しい

①	②	③	④	⑤	⑥	無回答	合計
3	18	38	8	4	0	0	71

問7. 昨年の今頃と比べて暮らし向きはどうか。

- ① 楽になった ②変わらない ③苦しくなった ④非常に苦しくなった ⑤わからない

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
0	48	19	2	2	0	71

問8. あなたは、直近の1ヶ月で実際にどのぐらい残業をしましたか。

- ① 残業なし ②10時間未満 ③10～20時間未満 ④20～30時間未満
⑤30～40時間未満 ⑥40～50時間未満 ⑦50～60時間未満 ⑧60～80時間未満
⑨80～100時間未満 ⑩100時間以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
10	14	15	16	3	5	3	4	1	0	0	71

問9. 職場における労働条件の改善で、もっとも実現したいものを**2つ選択**してください。

- ①賃金・一時金の大幅引上げ ②企業内最低賃金協約の締結・引上げ
③長時間労働根絶、賃下げなしの時間短縮、年休取得促進、休日・休暇増加
④仕事と生活の両立支援（育児介護休業・短時間勤務制度・事業所内保育制度等）
⑤非正規雇用の待遇改善と正規化、正規の採用増加
⑥性や雇用形態による差別根絶、均等待遇実現
⑦労働安全衛生・メンタルヘルス対策強化、セクハラ・パワハラ根絶
⑧定年延長もしくは定年制の廃止による希望者全員の雇用延長

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	無回答	合計
49	2	30	10	12	1	22	16	0	142

問10. 来年度の賃上げ要求額(月額)をどのくらいにすべきだと考えますか。

(0、0.5万、1万、2万、3万、、、以降1万刻み)

加重平均19,859円

0円	≤5千円	～1万円	～2万円	～3万円	～4万円		
0	10	21	23	10	1		
～5万円	～6万円	～8万円	～10万円	≥10万円	無回答	合計	
5	0	0	1	0	0	71	

次号以降につづく！！

フレックスタイム制度の全面導入に反対する！

機構では既に、フレックスタイム制度が導入されていますが、限られた職場に適用するものとなっていました。2015年度の人事院勧告の中で公務員についてフレックスタイム制度の全面導入を勧告されていることから、機構でもこれに沿って制度を変更しようとしています。

フレックスタイム制度は、コアタイム(移動できない勤務時間)を設けそれ以外の時間は出勤・退勤時間を含めて自由に移動(設定)できるというものです。月単位で勤務時間の管理を行い、月の所定時間を超えた分が超勤時間となるものです。通常勤務者は09:00から17:30が勤務時間で、それ以外に働くと時間外勤務となりますが、フレックスでは勤務時間をずらすことで時間外勤務とはなりません。

研究に携わる人などの中には、時間に束縛されずに自由に仕事をしたい、他の人の勤務や都合に合わせる必要がなく、研究に集中できる等、時間的制約に縛られずに研究に没頭できることはメリットであると考えられる方もいると思います。しかし、それは、勤務時間の設定を純粹に本人の意志で自由に決めることができるという事が保障されている場合です。ほとんどの場合、そうはならないのではないのでしょうか。

これまでの超勤時間の管理だけでも人数の多い職場では管理が大変なのに、一人一人別々に勤務時間も管理しなければならなくなり、本人も管理する側も管理事務が大変になります。また、月単位で管理すればよいことから、長時間労働になりやすい環境であることも危惧されます。この制度は使用者側にとって都合がよい制度であると言えます。超勤とならないように勤務時間を調整することが可能ですから、本人の希望ではなく、工程やスケジュールに勤務時間を合わせられてしまう可能性があります。強制しなくても労働者が勝手に合わせて働いてくれるのですから、残業代を支払わなくてもよいという経済的なメリットと併せ、これほど都合のよいものはないと言えます。本来、フレックスタイム制を適用するにあたっては、職員本人が制度適用を希望しており、実際の職場環境が、上司が強制することはない、周りの仕事に自分の勤務時間を合わせる必要がないなど、制度運用の条件に合致していることが必要です。また、制度を利用することで自由に仕事ができ、能率が上がるという人は機構の中でも極僅かの人であることから、適用する職場を限定するべきであると考えます。

定時に出勤・退勤することは、労働者の健康を維持し、豊かな家庭生活と余暇時間の活用、そして社会活動を行うなどの人間らしい生活を営む上で重要なことです。

労組は、フレックスタイム制度を全職場に適用できるように変えることには反対します。これまでどおり、適用する職場を限定し、職員の意見を十分に聞き、不利益とならないような条件を満たした場合にのみフレックスタイム制度を適用するべきです。

『中央執行委員から協力のお願い』

現在、労組（中執）から原科研の分会長さん宛に分会有権者数の確認メールを配信しています（分会長が変更になっている場合はご容赦下さい）。

労組から確認メールが届いた方は、分会有権者数、又は、新しい分会長さんの情報を速やかに返信願います。

原研労 第110回臨時大会を成功させよう！！



原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

東海地区一斉分会実施！！

原研労組の第110回臨時大会（3月11日（金））に向けて、2月29日から東海地区一斉分会を実施します。東海地区の分会長は、3月9日までに分会を設定してください。分会の開催日時が決まりましたら、日時と場所を中執、又は、組合事務所に連絡してください。

原研労組 第110回臨時大会

日時：3月11日（金）13:30～

場所：中丸コミセン

臨時大会議案書では、第3号議案として「規約改正」を提案しています。執行部は、日本原子力研究開発機構の組織の一部が放射線医学総合研究所に移管・統合され、2016年4月1日から量子科学技術研究開発機構が発足されるため、原研労組組合員の一部が量子科学技術研究開発機構に移籍となりますが、引き続き原研労組組合員として組織できることを明確にするため、組合員の対象範囲を変更することを目的としています。臨時大会へ向けての分会討議、そして臨時大会で大いに議論してください。

科労協統一要求書を提出！

原研労組は、科学技術産業労働組合協議会（科労協）の単組である、理研労、宇宙労、及び科学振興労、と共同して、昨年末から2016年春闘要求にかかる討議を進めてきました。科協労では、2月20日に科協労春闘討論会を開催し、討論会での議論を元に、統一要求書を取りまとめました。原研労は、2月24日、機構に統一要求書を提出するとともに、共同団交の開催を申し入れました。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

『統一要求は以下の 43 項目です。』

第 1 節：国立研究開発法人の運営

1. （維持・向上）

国立研究開発法人として、成果の最大化のため事業（仕事）・雇用・労働条件等の維持・向上等が図れるように十分に努力すること。また、政府の整理・合理化の閣議決定や政党の方針等に毅然と対応すること。

2. （中期計画）

中期計画の実施等にあたっては、地球規模の環境変動等の問題に対応した新しい社会システムの構築を考慮し、労働組合と十分に協議等を行うこと。また、「中期計画」で明示された職員の削減等については、労働組合と十分に交渉すること。

3. （勤務評価基準）

勤務評価の実施にあたっては、その運用を含め労働組合と十分に交渉し合意を得るとともに、職員の絶対多数の納得・理解が得られ、意気が高まるようなものにする事。

第 2 節：賃金・雇用の関係

4. （労働基本権）

労働者の基本的権利を尊重するとともに、労働組合に対する支配介入を行わないこと。

5. （自主交渉）

賃金をはじめとした労働条件について、春闘段階で自主交渉を行い、弾力的に決定をはかること。また、労使の自主交渉により締結した労働協約に基づき適切な予算処置を講ずること。さらに、政府の介入を毅然と排すること。

6. （賃金差別）

性別、学歴、職歴、組合活動、科学技術上の見解等の相違を理由とした賃金差別、不当な勤務評定（人事考課）による賃金差別を一切行わないこと。現在すでに差別を受けている者に対する具体的な回復計画をたて、それにかかる財源を確保し実施すること。

7. （本給）

本給を 21,200 円以上引き上げること。

8. （初任給）

大卒初任給を 211,700 円に引き上げること。

9. （最低定昇額の是正）

最低定昇額の是正を行うこと。

10. （昇給抑制の廃止）

高齢者に対する昇給抑制措置を止めること。



11. (一時金)

一時金（期末手当）を大幅に増額すること。また、各法人の業務実績を反映する際はプラスの評価に対して手当が増額するものとなるようにすること。

12. (諸手当)

諸手当について、

- (1) 扶養手当を扶養親族 1 人に対して 20,000 円支給すること。
- (2) 住宅手当の現行支給額を大幅に引き上げ、借家、持家者とも一律 50,000 円以上支給すること。
- (3) 退職手当の支給額を引き上げること。
- (4) 超過勤務手当の乗率を 150/100 に、休日勤務手当の乗率を 200/100、深夜勤務手当の加算乗率を 50/100 にそれぞれ増率すること。また、裁量労働手当に含まれる超過勤務時間相当分は月額 30 時間分とすること。
- (5) 地域手当について、一律に支給すること。
- (6) 交替手当を勤務一回あたり本給の 2%以上とすること。
- (7) 単身赴任手当を増額すること、また、毎週帰省できる交通費を支給すること。

13. (賃金の公表)

現在、準役員クラスの者の賃金の基準や実態は役員、職員給与規程のように公表されず不透明である。全員の賃金の規程と実態等を公表すること。

14. (臨時特例削減)

国家公務員の臨時特例削減に関連し賃金削減を実施した法人は、これまでの削減額を職員に返還すること。

15. (最低賃金)

定員外職員等を含む全ての職員賃金の時間単価を高卒初任給相当以上とすること。

16. (継続雇用後の賃金)

常勤の継続雇用の契約にあたり、継続雇用後の賃金を定年前賃金の 75%以上支給すること

17. (雇用の安定)

任期付雇用者については、不当な雇い止めを行わず、任期の定めのない雇用契約や職員への採用を含め、本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。

第3節：科学技術の関係

18. (平和利用5原則の厳守)

- (1) 科学技術の研究・開発及び利用にあたっては、平和・民主・自主・公開・安全の5つの原則を厳守すること。特に、原子力、宇宙開発、生物科学及び科学技術情報等について、一切の軍事利用を行わないこと。また、科学者・技術者の批判的な研究を妨げないこと。
- (2) 宇宙機構の宇宙基本計画の遂行に関しては平和利用5原則を厳守すること。
- (3) PKO 協力法に基づく研究者・技術者等の派遣は一切行わないこと。政府等からの派遣要請には断固反対して拒否する旨を内外に表明すること。

- (4) 個別法に規定化された「秘密保持義務」に関して、「秘密の範囲」が拡大しないようにし、さらに科学技術の公開の原則を厳守するように十分に配慮すること。

19. (民主的・自主的運営の確立)

- (1) 各法人は国民から支持される研究開発機関となるため、積極的に、遂行している研究開発の成果、運営状況などの情報公開を行い、意義と必要性を発信し、国民の理解を得ること。
- (2) 各種の研究・開発計画の企画・立案・遂行にあたっては、そこに従事する研究者・技術者等の意見を尊重、反映させること。
批判的な意見に真摯に対応し、差別的な対応を行わないこと。
- (3) 施設や事業所の設置・運営・譲渡・廃止に際しては、職員及び地域住民の理解を得たうえで実施すること。また、法人の公共性を低下させる民間資本の導入を行わないこと。
- (4) 業務の質や技術力の低下を招くようなコストの削減、人員減を補うための安易な業務の委託・下請化を行わないこと。

20. (研究者・技術者の地位の尊重)

- (1) 国連ユネスコ勧告「科学研究者の地位に関する勧告」を実現すること。勧告の趣旨に則り、科学研究者・技術者の地位を尊重し、諸権利を最大限保証すること。
- (2) 国民の生命、健康及び安全に関わる情報については、発表の自由が厳格に保証されること。また、発表を行ったことによる物質的及び精神的差別を一切行わないこと。同様に研究者・技術者に限らず社会的問題についての告発を保護し、告発者への差別などを一切行わないこと。
- (3) 国際的交流を積極的に推進するための予算を大幅に増やし、国際会議での発表、海外留学、海外出張などの機会を十分保証すること。

21. (研究開発環境の整備)

- (1) 研究者・技術者等が、その使命を果たし、創造的研究開発活動を活性化できるように科学技術基本法を精神を生かし、研究開発環境の整備・拡充を図ること。
- (2) 研究開発環境を悪化させるような法人再編を行わないこと。
- (3) 研究者が自由に使える人当研究費のような予算を大幅に増額すること。
- (4) 研究支援のために技術者を育成し、充実した研究開発体制を整えること。
- (5) 学会の登録費、参加費等を負担すること。また、所定の旅費等を賄うための予算を大幅に増やすこと。
- (6) 学会、研究会、講習会等への参加を保証するとともに、学位や各種国家資格の取得に対しても十分な援助を行うこと。
- (7) 論文投稿に関わる費用を全額負担すること。
- (8) 海外からの研究者・研修生等を受け入れる際は、受け入れ制度及び体制を整備し、受け入れ側担当者の負担が増えないようにすること。
- (9) 老朽設備を早急に更新し、創造的研究開発に必要な設備を充実させるための予算を確保すること。また、研究開発環境や各種装置等の維持管理状態を悪化させるような予算の削減や配分を行わないこと。

22. (人員増)

次のことを考慮し、人員確保を行うこと。

- (1) 任期付任用、出向、派遣、臨時要員などによる、安易な職員数削減を行わず、職場の安全、職務の安定した遂行のために、業務量や予算に見合った定員を計画的に増員すること。
- (2) 時間外勤務や労働強化をなくすよう職員の適正配置及び業務内容の適正配分を行い、出向者や欠員はただちに補充すること。
- (3) 創造性のある研究・開発を行うため研究支援部門の充実に努め、技術者の大幅な増員を図ること。
- (4) 研究・開発活動を阻害し、現場へのしわ寄せをもたらす、研究者・技術者の出向を止めること。

23. (任期付任用)

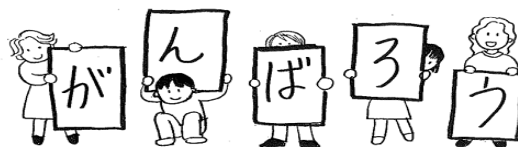
- (1) 腰を落ち着けた研究テーマが排除され、研究所等の研究機関としての基盤を危うくする任期付任用制度の拡大を行わないこと。
- (2) 現在採用されている任期付研究者等については、任期を定めない職員への採用を含め本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。
- (3) 研究者の流動化で研究の活性化を図るのであれば、若手研究者を使い捨てにするような任期付研究者制度ではなく、国の科学技術水準を高めることを真剣に考え、任期の定めのない研究員と同等の処遇とすること。
- (4) 単年度契約を改め、3年度以上の複数年契約とすること。
- (5) 任期後のキャリアに中断が生じないように、各法人において転職活動支援やキャリアアップ等に関するサポート体制について充実させること。
- (6) 任期付研究者等の賃金の基準や実態を公表すること。

24. (安全確保)

- (1) 各法人の業務の実施に当たっては安全確保を最優先し、職場環境及び一般環境を悪化させないこと。
- (2) 単に精神論や処分威嚇ではなく、科学的な観点に基づいた技術水準の向上をもとに安全の向上を図ること。
- (3) 科学技術の蓄積・継承を阻害し、安全面でも問題点が指摘され、法人の空洞化を引き起こす業務の委託・下請化を減らすこと。
- (4) 施設や事業所での不測の事態に備え、施設の保安、環境の管理等に関わる人員・設備を十分に確保するとともに、定期的な防災訓練を行うこと。
- (5) 放射線業務従事者及び公衆の放射線被曝の低減化に努めること。

25. (天下り人事反対)

- (1) 法人への国家公務員からの準役員を含めた「天下り」は速やかに全廃することとし、官庁等からの要請・押しつけ、出向等を受け入れないこと。
- (2) 渡り鳥人事、世襲人事等の不明朗人事を直ちにやめること。
- (3) 役員の給与・退職金・定年は、継続雇用者を含む職員と同等とすること。年金の満額受給者は実費程度の支給とすること。
- (4) 法人から関係法人・会社等への再就職をやめること。



26. (法人の形態についての協議)

- (1) 再編を含む法人全体または一部の移転及び事業所等の新設・廃止は労働条件の重大な変更になることから、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。
- (2) 法人再編等による職員の出向・転籍等については、対象者について本人の同意を得るとともに、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。

第4節：労働時間・休暇の関係

27. (定年延長)

各職場にける技術の継承、並びに高い就労意欲を有する高年齢者の知識と経験を生かすため、定年延長、又は定年の廃止を図ること。

- (1) 定年延長、または定年の廃止を検討すること。
- (2) 継続雇用制度を導入する場合は、労使間協議を十分に重ねると共に、常勤、非常勤を選択可能とすること。

28. (労働時間の短縮)

労働時間の短縮及び勤務体制の多様化を図ること。

- (1) 労働基準法第36条による協定を遵守し、サービス残業をさせないこと。
- (2) 所定の労働時間ならびに超過勤務の短縮、休暇の完全取得のための推進策を講じ、それに必要な人員等を増加すること。
- (3) ホワイトカラーエグゼンプション、フレックスタイム制、裁量労働制の導入・変更については、労働組合と十分協議し、合意が得られない場合は実施しないこと。

29. (交替勤務)

次のように交替勤務の労働条件を改善すること。

- (1) 交替勤務者の年間労働時間数を常日勤者より一割少なくすること。
- (2) 交替勤務者の勤務管理、健康管理を適切に行うこと。

30. (年次休暇、夏季休暇、特別休暇)

休暇の完全取得及び適切な休暇の確保を図ること。

- (1) 年次休暇の最大繰り越し日数を40日にし、完全に取得できるように、以下のような対策を講ずること。
 - ・ 人員の増加・確保。
 - ・ 適切な人員配分による労働時間の均一化。
 - ・ 具体的な休暇取得促進策。
 - ・ 極端に取得日数が少ない者の理由等の調査・公開。
- (2) 夏季休暇を完全に取得できるよう、柔軟かつ具体的な促進策を講ずること。
- (3) 夏季休暇の大幅な増加を行うこと。また、その協約化をはかること。
- (4) 疾病休暇や法事休暇を特別休暇として設けること。

31. (育児支援)

仕事と育児を両立しやすい雇用環境を整備すること。

- (1) 働く女性の母性保障に関する権利を拡充し、出産休暇を産前産後各々10週間以上とし、つわり休暇等を必要日数認めること。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇を3週間以上とすること。

- (3) 育児休業制度を改善し、育児休業中の賃金・一時金（期末手当）、退職金等を就業中と同様に支給すること。
- (4) 託児施設の整備を推進すること。託児施設の整備が困難な場合は近隣の託児施設の紹介、託児補助制度の導入等働きやすい環境を整備すること。

32. （看護休暇）

看護休暇の対象を就学前の子どもから、病気や負傷などで看護が必要となった子どもや親などの親族に拡大すること。

33. （介護休暇）

介護休暇を取得できる期間を1年間まで延長し有給とすること。

34. （リフレッシュ休暇）

入社・入所から5年ごとに5日間のリフレッシュ休暇を設け、助成金等を支給すること。

新法人への再編による職員の移籍においては勤続年数を引き継ぐこと。

35. （ボランティア休暇）

社会奉仕等を行うためのボランティア休暇を、現在より長期に幅広く取得可能なように有給で設けること。

第5節：差別・ハラスメントの関係

36. （差別撤廃）

女性差別及び不当差別を撤廃すること。

- (1) 女性であることを理由とした昇格・採用・教育訓練・雇用・雇用形態・仕事内容等の一切の差別を撤廃すること。
- (2) 労働組合の活動内容や法人経営者の方針に異を唱える事などを理由とした賃金（格付・昇格・昇給）差別をはじめ、教育訓練・仕事内容や職場組織からの排除等の一切の差別を撤廃すること。

37. （ハラスメント）

パワーハラスメント、アカデミックハラスメント、男女を問わないセクシャル・ハラスメント（性的な嫌がらせ）を防止する措置をハラスメントごとに確実に実施する事。また、ハラスメントに対して組織的な体制を確立すること。

第6節：年金・福祉等の関係

38. （人事異動）

適切な人事異動を行うこと。

- (1) 人事異動にあたっては、本人の意志や家庭事情等を十分に尊重し、事前に本人及び労働組合の同意を得ること。特に出向についてはこれを厳守すること。
- (2) 単身赴任となるような人事異動は行わないこと。
また、現在行われている者については十分な経済的補償等を行い、赴任期間が2年以上にならないようにすること。
- (3) 休職出向、退職出向にあたっては、出向時、出向後も全ての労働条件等について不利にならないようにすること。

- (4) 文科省等への「派遣」は速やかに中止し、必要な場合は出向とし、賃金等の負担は文科省等とすること。
- (5) 勤務地域を限定する制度（エリア勤務制度）の導入については、労働組合と十分協議を行い、労働組合の同意を得て実施すること。

39. （労働災害防止）

労働災害を未然に防止するような措置を講ずること。

- (1) 職員等の心身の問題に対処するため、カウンセラー・産業医を配置し、利用しやすい制度を整備すること。また、職員等へのメンタルヘルスに関する講習会の開催、問題発生の原因を究明し再発防止策等を講ずること。
- (2) 人間ドック・脳ドックの特別休暇、再検査のための特別休暇制度の創設をすること。
- (3) 緊急医療体制の確立及び充実をはかること。
- (4) 地震災害等自然災害及び事故における人員の安全・救済対策を実施すること。

40. （年金・保険対策）

年金及び保険制度の拡充を図ること。

- (1) 労働者が死亡または労働能力を失った場合の基金を事業主の負担で設けること。
- (2) 健康保険、厚生年金及び厚生年金基金、雇用保険及び介護保険における負担増を労働者のみに負わせないようにすること。また、定年退職後の非常勤の再雇用者を希望に応じ健康保険組合の被保険者とすること。
- (3) 代行部分を返上した後の制度において、予定利率の引き下げは最小限とすべく、法人として努力すること。また、その場合、基金に比較して運用の自由度は増すため、今まで以上に運用利回りの改善を図ること。
- (4) 各種給付の改善を図ること。

41. （福利・厚生の実施）

福利・厚生制度の維持・充実をはかり、共済会・食堂等への各法人の分担金・補助金の復活を行うこと。

42. （住宅対策）

必要な宿舎の確保及び転居の支援をおこなうこと。

- (1) 政府が出した「独立行政法人の職員宿舎見直し計画」に関して、法人の実態等を十分主張し、戸数削減や宿舎使用料の引き上げに毅然と反論等を行い、職員の不利益とならないように労働組合と十分に協議し同意を得ること。
- (2) 法人側の都合で職員に転居を強いる場合は、職員の不利益とならないように必要となる移転費用や着後手当等を支給するとともに、移転先及び移転先への入居期間等についても十分配慮すること。
- (3) 持ち家の促進を図る施策を強力に実施すること。

43. （身体障がい者の雇用促進）

「身体障害者雇用促進法」に基づく身体障がい者の雇用率を必ず達成するとともに、身体障がい者の雇用に当たっては、施設の改善を始めとする働きやすい職場環境を整備すること。

以上

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

規約改正のための全員投票の実施について

第110回臨時大会の第3号議案として規約改正の発議を提案しています。

これは、今年4月に発足する量子機構に移籍となる原研労組の組合員が、引き続き原研労組の組合員として残れるように規約の改正をおこなうものです。

労組規約で定められた規約改正の手続きは、まず大会で規約改正の発議をおこない、その後、組合員による全員投票で賛否を決することになっています。具体的には、3月11日の臨時大会で第3号議案「規約改正の発議」を可決した後、同日中に、中央選挙管理委員会が全員投票の実施について公示を行います。全員投票は、3月22日（火）から3月24日（木）の3日間（不在者投票は3月17日から3月18日の2日間）で行うこととします。この全員投票には、全員投票公示の日に組合員名簿に記載されており、かつ規約第13条第1項第1号および第15条による権利停止を受けていない組合員の全てが参加することになります。

原研労組は、量子機構に移籍となる組合員の労働条件の改善と働きやすい職場づくりを目指して量子機構の当局を相手に交渉をおこなっていく所存です。そのためには、量子機構に移籍となる組合員が引き続き原研労組組合員であることを明確にした上で、当局に交渉を要求していく必要があることから、今回、労組規約を改正することにしました。

組合員の皆さんの協力をお願いします。

【参考】 労組規約の抜粋

(権利)

第13条 組合員は、次の権利を有する。

(1) この規約およびこの規約に基づく規則の定めるところによる役員、中央委員および大会代議員等の選挙権および被選挙権。ただし、選挙月3ヶ月前までの組合費未完納者にあつては、当該選挙の選挙権および被選挙権を停止する。

(2) 以下、省略

(権利、義務の執行停止)

第15条 組合員が課長以上の職位に就いた場合または職責上の関連、その他の理由により有期的に第13条および第14条に定める権利、義務の執行が不相当であると判断した場合は、本人が書面をもって中央執行委員長に届出するものとする。

2 中央執行委員長は、前項の届出を受理したときは、中央執行委員会の承認を得たのち、その者に規約執行停止の措置を取る。

3 第15条に定める権利、義務の執行停止となっている組合員が職責上の関連、その他の事由により、第13条および第14条に定める権利、義務の執行停止の事由がなくなった場合、中央執行委員長は、速やかに執行停止を解除し、本人に通知する。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

公 示

2016年2月29日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会 委員長 平出 哲也**第110回臨時大会代議員定数について**

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

(大会日時：2016年3月11日(金) 13:30～16:30 中丸コミュニティセンター)

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	6	1
	東海管理・他地区(むつ)	11	1
連合2	バックエンド	8	1
	環境・線管・研究室	6	1
	放管第1・第2	3	1
工務技術部分会	工務技術	12	1
研究炉部連合分会	JRR-3	10	1
	JRR-4	4	1
連合3	FCA・炉物理	2	1
	核物理	12	1
	化学	6	1
	先端基礎	17	2
	核融合	1	1
安全・NUCEF・NSRR 連合	中性子科学	11	1
	安工・安試・臨界・NUCEF	4	1
高崎支部	燃安・ホット試験・NSRR	5	1
	高崎支部	11	1
大洗支部	原子炉	30	3
	照射	16	2
	管理	19	2
	HT	9	1
那珂支部	JT60 トカマク	7	1
	那珂・管理	4	1
	JT-60 加熱	6	1
合 計		220	29

シンポジウム「原子力開発における発言の自由」

旧動燃時代から行われてきた差別。職場から発言の自由を奪い、労働者を敵視する労務政策を行ってきた当局。今、それらがもたらしたものを改めて考えてみよう。

日時：3月5日（土） 13：30～

場所：東海村 中丸コミュニティセンター

【内容】

第1部 講演「福島事故へとつながった原研における言論抑圧・差別事件」

講師 舘野 淳氏

(元原研研究員、元中央大学教授、核・エネルギー問題情報センター事務局長)

第2部 報告「原子力職場での差別の実態」(旧動燃OB、旧原研OB)

第3部 弁護団報告・原告団の紹介、支援する会からのお願い

2016年春闘アンケート結果（第2回）

問10. 来年度の賃上げ要求額(月額)をどのくらいにすべきだと思いますか。

(0、0.5万、1万、2万、3万、、、以降1万刻み)

加重平均19,859円

0円	≤5千円	～1万円	～2万円	～3万円	～4万円		
0	10	21	23	10	1		
～5万円	～6万円	～8万円	～10万円	≥10万円	無回答	合計	
5	0	0	1	0	0	71	

問11. あなたは、2016年春闘において、どれを重点要求として取り組むべきだと思いますか。次の中から3つ選択して下さい。

- | | |
|------------------------|------------------|
| ① 上げ・賃金差別撤廃の取り組み | ② 人事制度・勤務評価制度 |
| ③ 児・介護・リフレッシュ・ボランティア休暇 | ④ 定年延長・継続雇用制度 |
| ⑤ 退職手当削減問題 | ⑥ 科学技術（業務）問題 |
| ⑦ 労働時間の短縮等 | ⑧ 配置転換・転勤・単身赴任 |
| ⑨ 人員確保・労働強化反対 | ⑩ 男女機会均等・母性保障の確立 |
| ⑪ モチベーション維持・士気向上策 | ⑫ 福利厚生関係の改善 |
| ⑬ 健康保険・年金（基金を含む）の問題 | ⑭ 消費税等の税金問題 |
| ⑮ 反戦・平和のたたかい | ⑯ 労働法制改悪反対 |
| ⑰ 天下り人事反対 | ⑱ 法人の統合・廃止・事業移管等 |
| ⑲ 機構改革 | ⑳ その他（ ） |

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
45	26	7	18	13	10	12	3	28	1		
⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑳		無回答	合計
9	11	2	3	5	0	1	8	7	1	3	213

問12. 政府に対する制度要求で、あなたが実現したいものを3つ選択して下さい。

- ① 景気・物価対策、中小企業振興
- ② 安定雇用の実現、失業者の生活保障
- ③ 労働法制改悪阻止、労働時間の上限規制、労働安全衛生強化
- ④ 最低賃金の大幅引上げ・全国一律制導入、公契約法・条例制定
- ⑤ 消費税増税中止、大企業・富裕層への課税強化
- ⑥ 年金・生活保護制度の拡充
- ⑦ 医療・介護・保育の充実
- ⑧ 公務公共サービスの拡充、TPP参加撤回など持続可能な地域づくり
- ⑨ 教育費無償化拡大、民主的な教育の実現
- ⑩ 戦争法・憲法改悪反対、言論・表現の自由など民主主義原則の尊重
- ⑪ 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換
- ⑫ 震災復興、防災対策、原発事故の損害賠償

①	②	③	④	⑤	⑥		
28	27	20	17	20	22		
⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	無回答	合計
22	2	14	15	6	11	9	213

問13. 仕事や職場について、とくに不満や不安を感じることを3つ選択してください。

- ① 賃金が安い
- ② 労働時間が長い
- ③ 労働時間が短い
- ④ 休暇が取れない
- ⑤ 雇用契約を更新されないのではないかと
- ⑥ 職場や仕事がなくなるのではないかと
- ⑦ 仕事がきつい
- ⑧ 正社員を希望しているがなれない
- ⑨ 正社員との賃金・労働条件の格差
- ⑩ 同僚・上司との関係
- ⑪ 労働条件が守られない
- ⑫ ただ働きがある
- ⑬ 人手が足りない
- ⑭ 福利厚生が充実していない
- ⑮ 夜勤が多い
- ⑯ 退職金がない・少ない
- ⑰ ノルマがきつい
- ⑱ 成果・能力主義が強まっている
- ⑲ その他 ()

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
23	13	0	18	0	15	8	2	2	12		
⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	無回答	合計	
3	10	40	17	0	9	0	15	7	19	213	

「⑲ その他」の記載内容

- ・業務の進め方や体制が根本的に間違っている。
- ・規制委員会からもんじゅに係る勧告が出されたが、以前と体質を変えないでいる。
- ・形ばかりで資源投入しない安全衛生、研究所としてふさわしくない労務・人事制度。
- ・非合理的なことを一生懸命すすめられる（ペーパーダイエットなど）。

問 14. 科労協・特法連の運動に対する御意見・御要望等がありましたら記入して下さい。

- ・特法連については、分担金を下げて欲しいと願う。
- ・在京加盟労組などの活躍により、運動自体は継続されていると思います。
- ・近年の、“量子機構（放医研と原子力機構一部の統合機構）”の制定は、結局、何の意味があったのかと、役所に問いかけを続けて欲しい。現場が混乱するような、切った貼

ったの組織改変は、数年前に日本中で行われた 大量の “機構誕生” で弊害が大きいことは分かっているのに、それを再度行ったことに対する反省として、役所に問いかけ続けることは大切だと思う。

- 科労協、特法連は、単組を超えた、共通部分で共闘することができるので、単組としても積極的に関わっていくべきである。
- 「憲法 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」実際に差別はあり、根絶願いたい。
- 労組のご意見等として、リスクと機会を活用し進めていただきたいです。
- 労組のご意見等としてリスクと機会を活用し進めていただきたいです。
- 各労組との合同の交渉など、今後も頑張りたいです。
- 科労協) レクリエーション等により単組間の交流をはかってほしい。

問 15. あなたは原発についてどのようにお考えですか。

- ① 即時、廃炉とする ② できるだけ早くなくす
- ③ 古い原発から順次、廃炉にしていく
- ④ 古い原発は廃炉または更新し、発電量は減らす
- ⑤ 古い原発を更新して発電量を維持する ⑥ 新しい原発を建設し発電量を増やす
- ⑦ その他 ()

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	無回答	合計
4	7	21	13	11	3	4	8	71

「⑦その他」の記載内容

- 現状、動かすしかないかもしれないが、増加するプルトニウム、MAの問題、使用済み燃料の再処理・処分方法について現状の方針のままなのか、より現実的な方向性を勘案してその技術を確立すべき。
- 今の原発はあまりに未成熟。基本の考え方からたてなおすべき。

問 16. あなたが業務を進めていくうえで不満があるとしたら、何に対して最も不満がありますか。次の中から **1つ選択** してください。

- ① 不満は無い ② 賃金・労働条件 ③ 仕事のやり方・進め方
- ④ 事務手続き ⑤ 残業が多い ⑥ 仕事内容が自分に合っていない
- ⑦ 機構の業務内容 ⑧ 職場の雰囲気 ⑨ 安全衛生 ⑩ その他 ()

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
3	7	14	19	7	1	9	6	0	3	2	71

問16-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ③には、④⑤⑦⑨も含まれていると捉えている。機構は「成果の最大化」「安全第一」を謳っているが、実態は正反対にあり、資源配分や体制が根本的に間違っている。
- ③原科研への入構に時間がかかる等、非効率・非論理的なことが多くて仕事が進まないのを何とかしてほしい。
- ⑦「もんじゅ」はやめた方がよい。他の部門に悪影響であるから。
- ②労働者にとって賃金は大変重要であるため

- ⑦余計な事務処理が多く、機構内のまわりが遅いために物の手配が遅くなってしまうこと。
- ③口先だけで手を動かす者が少ない。
- ⑦もんじゅ関連に関して、混沌としているのはわかるが、誰かが言い出さないといけないのでは…。
- ⑩正職員が居ないため、2年もすれば業務が継続できなくなる。
- ②常勤職員は、職員と同等の仕事をしているにもかかわらず、賃金に格差があるのはおかしい。
- ③統合してから10年が経過しようとしています、旧動燃の職場では、なにも変わらずにいます。その象徴がもんじゅであると思うのです。オールジャパンとか、国策とか言われていますが、それで失敗したのが現状です。本当に技術開発をするのであれば、技術者を養成し、自由にものが言える職場を取り戻し、いちからやり直すことが必要です。
- ⑧機構には、自由に物が言える雰囲気がない。なぜにここまで、「突然に上からの指示がくる」組織なのか。話は、全く違うが、物品の検収には分割して検収ができるようにしなければ、伝票の数ばかり増えてしまう。特に、予算使用票で行なわれている案件はすぐに現場にいるものが多いのに、それを納期に合わせて、一品一品伝票を切るのは、事務効率化の機構方針に全く反している。
- ③風通しの良い職場となっていない。職場内で情報共有ができていない。
- ④サイクル方式ではうまくゆかなかったことがわかっているのにサイクル方式になってきているように思います。
- ③機構の経営・運営理念が具体的に見えない。JAEA-Diet などよりも、安工棟の建設・資材などはとんでもない無駄では？
- ⑧原研労加入後、6年半となるが、完全にネグレクトされている。@核サ研
- ⑧同僚の移動や、退職により業務が増える一方で、先が見通せない感じがして雰囲気が重い。
- ④これは、研究者の仕事？と思うものがある。例えば、簡素な物品の見積もり（外国では仕様書だけ書けば後は全部やってくれる）、人事選考の際に直接候補者とやり取りすること（特定の候補者だけに情報を提供することになってしまっている）、他部門・センターとの書類のやり取り（僕を通さなくても、直接先方と連絡とれば一回で終わるのに・・・と思うことも）
- ⑦何に反映されているか分からない会合（理事との懇談、面談）や資料（高経年化対策等）が多い
- ②6級は準管理職であり、残業代は支払うべき
- ②6級は準管理職であり、残業は払うべきである。
- ⑤原子力規制庁の対応が厳しい。申請関係の審査に時間がかかるので、業務が進まない。
- ⑤通常業務に加えて、新規制基準対応業務（原子炉、使用施設）があり、さらに、私は技術系ですが、「部として本数のノルマ（部門からの割り当て）があるから」と論文を書くようにと業務命令を受けています。45時間/月を4回超えた時点で労務担当部署より、「もう一回45時間超えたら、課室全員残業禁止」と言われましたが、人がいないため業務の配分なかなかできず、ノルマも減らないので、今は無理なものは無理と開き直って頑張っています。
- ⑤現在、人員が少ない中新規制基準対応に追われています。対応についてコメント対応などがほとんどですが、残業が多くなっています。
- ⑧自分が絶対だと思い込んでいる上司がおり、雰囲気が良くない。
- ⑩経営（上層部）の考えに合理性が無い。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

本日(3/11)、第110回臨時大会開催

時間：13:30～16:30

会場：中丸コミュニティセンター

今回の大会は、3つの任務を有しています。1つは、定期大会から半年間の活動の総括を行うことです。2つは、定期大会及び臨時大会で決めた運動をすすめていくために1年間にわたるストライキ権を確立することです。3つは、新法人に移籍となる組合員が引き続き原研労組に残れるよう、組合規約を改正する全員投票を実施する決定をすることです。

私たちを取り巻く情勢をみる上で、今後「もんじゅ」をどうするかが大きな争点になります。今、国民の目線は、「もんじゅ」問題だけではなく、原発再稼働の問題、福島原発事故対応など、原子力全般に及んでおり、日本に於ける原子力開発をどうするのか、その中で原子力機構が果たす役割は何かといった根本的な点が問われているのではないのでしょうか。私たちは、原子力研究機関に働く者として、国民の声と真摯に向き合いつつ、研究開発のあり方を考えることが大切だと考えます。

原子力機構における大きな組織変更となる新法人への移管統合が目前に迫りました。これまでの労組の取り組みを総括するとともに、新法人発足後の職員の労働条件や仕事のすすめ方などと共に、量子機構に国民が期待し求めるものは何か、どうすれば負託に応える研究成果をあげられる組織になるのか等、労働組合の中でも議論を進めて行く必要があると考えています。

中央執行委員会は、組合員の皆さんが率直に意見を出し合い、活発な議論を行うことで、有意義な大会になることを期待しております。代議員の皆さん、よろしくお願いいたします。

本大会に、来賓として放医研労組の佐藤眞二委員長が出席される予定です。

私たち原研労組は、移管統合後に放医研労組と手をとり合って、共に労働条件の改善を目指して量子機構を相手に闘っていくことを切に願っております。また、遠くない将来に量子機構の両労組が組織統合して1つになることを目指して、検討をすすめていきたいと考えています。

代議員の皆さんの活発な討論を期待します！



原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

大会スローガン(案)

- 一、民主・自主・公開の原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、職場からあらゆる差別を無くし、風通しの良い明るい職場をつくろう
- 一、動燃から続く不当差別を是正させるため、裁判勝利に向けて原告団を支援しよう
- 一、新法人移籍者の処遇と権利を守るため、規約改正の全員投票を成功させよう
- 一、機構は、違法な「名ばかり管理職」を廃止し、超過勤務手当を遡って支払え
- 一、効率化という言葉で職員への投資を削減するな
- 一、機構経営陣は精神論に頼らず、具体的な改革の道筋を示せ
- 一、「もんじゅ」ありきの考えをただせ
- 一、懲罰処分より厳しいエリア勤務制度を見直せ
- 一、組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

**2016 年春闘要求書（案）に
積極的ご意見を!!**

原研労組中央執行委員会は、2016年春闘アンケートの意見等を検討し春闘要求書を纏めました。組合員の皆さんや臨時大会での意見を受けた後、3月16日に原子力機構に提出する予定です。積極的にご意見をお寄せください。

要求書では、本給を21,200円以上引き上げることや、今年度から新たに組み込まれるストレスチェック制度について本来の目的が達成できるようにするための取組みなど、組合員のさまざまな労働条件について改善を求めています。

なお、新年度発足の量子機構へは、放医研労組と協議し対応する予定です。

2016年度賃金・労働条件改善要求

I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

1. 本給について

- (1) 機構は、原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の賃金のあり方を労組と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。
- (2) 本給を平均21,200円以上引き上げること。
- (3) 全職員の現員現給表を労働組合に提示すること。
- (4) 初任給は、これまでどおり、国家公務員を上回ること。
- (5) 臨時職員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。
- (6) 休職扱いとなった長期疾病者の本給と家族手当は全額支給すること。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事評価制度は、研究開発機関にふさわしい人事評価制度となるよう、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。
- (2) 機構が2014年4月に強行導入した人事諸制度の見直しをはじめ、現在の人事評価制度は、職員の士気を下げるものなので、直ちに改めること。
- (3) モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。2013年12月、及び2014年11月に提出した差別是正要求書について真摯に対応し、要求に基づき早急に差別を是正すること。
- (4) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。

3. 昇給・昇格について

- (1) 職務職階による昇任と昇格の分離を行い、各級の最長在級年数を次のとおりとすること。
1級:4年 2級:3年 3級:3年 4級:4年 5級:5年 6級:6年
- (2) 上記の要求が実現するまでの間、特に在級年数の長い職員について、現在の「昇格必要在級年数」の基準とは別に、5級100号以上の5級在級者を6級へ昇格させることを定める「最長在級年数」制度を導入すること。
- (3) 経歴換算等により不利益をうけている職員の本給を直ちに同年齢者と同等とすること。当面1年につき1号給の回復措置を取るよう制度化すること。
- (4) 昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

Ⅱ. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 研究手当：研究員・技術員の認定基準を見直すこと。また、旧原研で研究手当を受給していた者は、研究員又は技術員に認定し、手当を支給すること。
- (3) 放射線業務手当：現行の放射線業務手当制度は、到底受け入れられないものであり、直ちに撤回すること。放射線業務従事者に対して、責任手当と性格づけて、支給すること。
- (4) 家族手当：配偶者には 20,000 円、配偶者以外の扶養者には 10,000 円、但し、配偶者のいない場合の第一扶養者には 20,000 円を支給すること。
- (5) 通勤手当：公共交通機関により通勤する者には全額を支給すること。自動車等の維持費等の経費を適正に考慮した額を支給すること。徒歩で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。
- (6) 住居手当：借間、借家居住者に支給する住居手当は 50,000 円まで全額支給すること。持家者には一律 10,000 円を支給すること。
- (7) 単身赴任手当：本給の 30% とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。
- (8) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を 5% まで引き上げること。
- (9) 超勤手当：サービス超勤を無くすこと。6 級・7 級職員の超過勤務手当を支給すること。超過勤務手当の乗率を平日は 100 分の 150、休日は 100 分の 200 とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (10) 深夜勤務手当：算定時間を午後 10 時から午前 6 時までの拘束時間とし、乗率は 100 分の 50 とすること。
- (11) 交替勤務手当：1 回あたり本給の 2% とすること。ただし、休日（土、日、祝祭日）に勤務する場合はこれを 4% とすること。
- (12) 災害応急作業等手当：災害応急作業等に関して、以下の手当を支給すること。
 - ① 防護隊・消防隊の活動について、職員給与規程第 23 条 4 号を適用し、以下の措置をとること。
 - a) 本給の 2% を隊員手当として支給すること。
 - b) 1 回あたり 5,000 円の訓練・待機手当を支給すること。
 - c) 防護・消防活動を行った場合、管理区域内活動で 50,000 円、管理区域外活動で 20,000 円の出動手当を支給すること。
 - d) 所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
 - ② 地震後の点検など自然現象による施設の点検について、職員給与規程第 23 条 1 号を適用し手当を支給すること。
- (13) 緊急呼出手当を復活し、1 回あたり昼は 5,000 円、夜は 6,000 円とすること。
- (14) 6 月期一時金：別途要求する。

Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

- (1) 労働時間を週 35 時間とすること。
- (2) 年次休暇を 25 日とし、繰越し枠を 40 日まで拡大すること。
- (3) 夏期休暇を 7 日とし、就業規程に明記すること。
- (4) 不妊治療休暇 10 日を設けること。

- (5) メーデー（5月1日）を休日とすること。
- (6) 出産休暇を産前産後10週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (7) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (8) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (9) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (10) 「短期の介護休暇」に時間休暇を導入すること。
- (11) 病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (12) 負傷又は疾病による欠勤の取り扱いを「病気休暇制度」に改正し、病気休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (13) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (14) ストレスチェック制度は、労働安全衛生法改正の目的である、①一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）、②労働者自身のストレスの気づきを促す、③ストレスの原因となる環境改善につなげること、という本来の目的が達成できるよう取り組むこととし、次の内容について労働組合と協議を行うこと。
 - a) 衛生委員会での協議（調査票、高ストレス者の選定方法、実施頻度・時期、結果の通知・面接指導等）について
 - b) ストレスチェックの実施者について
 - c) ストレスチェックを職場改善に生かす方法について
- (15) セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。
 - ① 苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
 - ② 相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書（第1報）を作成し、直接人事部長に報告するシステムとすること。
 - ③ 人事部長は、②の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。
- (16) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検診」を6カ月毎に実施するか、2回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を講じること。
- (17) 勤務時間の管理について、時間外勤務の実態を調査し、現状を明らかにするとともに、今後の勤務時間の管理について、その具体的な内容を提示し、速やかに労組と交渉を行うこと。
- (18) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満18歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあっては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。
- (19) 長期勤続者（10年、20年、30年、40年）に10日間のリフレッシュ休暇を付与すること。これを臨時職員にも適用すること。

- (20) 臨時職員の年次休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換及び出向については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当の10%削減については、懲罰処分より厳しいものである。早急に労働組合と協議すること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
- ① 実施時期と期間
 - ② 職場と職種
 - ③ 勤務内容
 - ④ 労働条件
 - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。

V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について

- (1) 定年を65歳とすること。また、定年まで標準4号給の定期昇給を行うこと。
- (2) 定年が65歳になるまでは、次の内容の業務委嘱制度を確立すること。
- ① 継続雇用者の待遇は、本給は最低月額380,000円とし、一時金、諸手当は職員と同等とすること。また、病気欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ② 継続雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。
 - ③ 非常勤の継続雇用者の健康保険組合への加入は、「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等ための国民年金法等の一部を改正する法律」を先取りし、任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
 - ④ 継続雇用者の人事評価による雇用の打ち切りを行わないこと。また、評価結果を労組に提示すること。
- (3) 退職金に乗じる調整率を撤廃すること。また、臨時職員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。

VI. 交替勤務等について

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、

現在の原子力発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
 - ① 年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
 - ② 交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者及び点検直勤務者の住宅費は無料とすること。
- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転業務の安易な下請け化は行わないこと。

Ⅶ. 機構のあり方と研究環境の整備について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 旧原研における安全な原子力の研究開発を求める勇気ある発言及び、事故等に関連して行われた過去の処分について見直しを行い、処分を受けた者の名誉回復を図ること。
- (3) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、創造性あふれる研究機関にしていくための第一歩であり、国民に支持された原子力開発を進める上で重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。また、現在行われている、研究者・技術者に2社以上の合い見積もりを取らせるなどということは止めること。
- (4) 機構の予算、研究計画及び事業計画等の立案及び実施にあたっては、それらの内容を早期に明らかにするとともに、職員の意見を十分尊重すること。
- (5) 任期付き研究員については、処遇の切り下げを行わないこと。また、本人の希望があれば職員に採用するよう制度化すること。
- (6) 人員増などについて、以下の改善を行うこと。
 - ① 定員の一律削減措置を止めるよう国に働きかけ、職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、情報セキュリティ、法令遵守等への対応）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
 - ② 職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
 - ③ 常勤職員及び臨時職員を正職員とすること。
 - ④ 安易な下請け化は行わないこと。
- (7) 軍事研究には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。また、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。
- (8) 核物質防護は、平和利用三原則、基本的人権、研究者の自主性と研究の自由等を損なわないことに留意して行うこと。防護施設の変更は研究環境と労働条件の変更にあたるので、労働組合と協議し合意の上行うこと。
- (9) 現行の研究員に対する処遇及び主任、副主任登用制度を研究機関にふさわしい処遇、制度とするためのあり方について、労働組合と協議すること。
- (10) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにする

とともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。

- (11) 発言、発表の自由を保証するため、以下の改善を行うこと。
 - ① 外部投稿票は届出制にすること。
 - ② 学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。
 - ③ 外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。
- (12) 国内留学制度を新設すること。また、国外留学制度を充実させ、公正な運用を行うこと。
- (13) 地域、職場の安全のために、以下の改善を行うこと。
 - ① 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
 - ② JCO臨界事故、東電福島第1原発事故等の教訓に鑑み、防災対策等を含めた労使合同の安全総点検に取り組むこと。
 - ③ 施設の建設時、老朽化対策時、解体時は作業員の安全を第一とし、安全対策のために当初から十分な予算、人員、工事日程を確保すること。
 - ④ 自衛消防隊として、24時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
- (14) 裁量労働制を適用させる場合は、本人の同意を得て行うこと。また、裁量労働制適用者の裁量を侵害しないこと。

Ⅷ. 正常な労使関係の確立について

- (1) 「P.P 和解」協定の精神に則り、正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力ユニオンと均等の便宜供与を保証すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意を得たものは速やかに協定化し、機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集会会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。

Ⅸ. その他

- (1) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。
- (2) 福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 原科研の出退勤時の渋滞緩和について、有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。

以上

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

規約改正の全員投票を成功させて 新法人に移籍する組合員を守ろう！！

規約改正の全員投票が3月22日(火)から実施されます。これに先立ち本日17日から不在者投票が始まります。3月11日現在で組合員だった方は全員有権者となります。

4月1日に発足する量子機構には33名の組合員が移籍となります。組織の大きな変更の前後の期間は、労働者の雇用や処遇が不安定となるおそれがあり、対象となった皆さんの不安が大きいものと思います。

先日開催された原研労組第110回臨時大会では、移籍する組合員の雇用と処遇、権利と生活を守るため引き続き原研労組に結集し、みんなで力をあわせて闘うことが決定されました。

これまで原研労組と原子力機構の間で確認された人事や処遇については、量子機構においても守らせていく必要がありますし、より良い労働条件となるよう闘っていく必要があります。発足当初に定められたり行われたりした事項は、良い事も悪い事も先々前例として押し付けられる可能性があります。したがってこの数年が重要な時期だと考えています。

新法人においては新たな労使関係を構築し、量子機構という新たな文化をつくっていく必要があります。自由な発想や発言が保障され、真に研究所らしい職場をつくりあげていく闘いのはじまりだと考えています。

一人一人の力は機構組織からみれば弱いものです。労働組合は、そんな弱い立場の労働者が皆で力を合わせることで、機構と対等な立場で交渉できる唯一の組織です。

原研労組の組合員のみなさんに訴えます。

新法人に移籍される組合員が、今後とも原研労組の仲間として一緒に活動していけるようにするために、規約改正の全員投票を高率で成功させましょう。

第110回臨時大会 成功裡に終わる

原研労組の臨時大会は、3月11日(金)、予定通り開催されました。

大会では、中央執行委員長あいさつ、来賓としてみえられた放医研労組の佐藤委員長から連帯のあいさつがありました。審議では、第1号議案 [第67期これまでの運動の中間総括と今後の課題]、第3号議案 [規約改正の発議]については質疑・討論が行われ、全て満場一致で承認されました。また、第2号議案「ストライキ権の集約」では、代議員による無記名投票の結果、賛成多数でストライキ権が執行部に集約されました。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

規約改正のための全員投票の公示

公 示

2016年3月11日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会
委員長 平出 哲也

規約改正のための全員投票について

第110回臨時大会の決定に基づき、規約改正のための全員投票を下記により実施することとしたので公示する。

記

1. 投票の日時及び場所
東海地区については、以下の通りとする。大洗支部、那珂支部及び高崎支部における投票日時、投票場所については、各支部選挙管理委員会が別途公示する。
投票日時：3月22日（火）～24日（木） 10時～18時30分迄
投票場所：労働組合事務所
但し、考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。
2. 不在者投票の日時及び場所
東海地区については、以下の通りとする。大洗支部、那珂支部及び高崎支部における不在者投票については、各支部選挙管理委員会が別途公示する。
投票日時：3月17日（木）、18日（金）12時～13時迄、17時30分～18時30分迄
投票場所：労働組合事務所
3. 投票方法
投票方法は、直接無記名投票とし、規約改正に「賛成」または「反対」のいずれかを○で囲むこととする。
4. 開票
開票は、投票終了後、即日、中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が行う。

【規約改正（案）】

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第1章第3条を、以下のように改正します。

【現行】

第1章 総則

（目的）

第3条 この組合は、組合員の生活と地位の向上を図るとともに、日本原子力研究開発機構およびこれに関連する事業団体（以下これを「機構等」という。）の業務を改善し、原子力の平和利用の研究・開発に寄与することを目的とする。

【改正案】

第3条 この組合は、組合員の生活と地位の向上を図るとともに、日本原子力研究開発機構および量子科学技術研究開発機構ならびにこれらに関連する事業団体（以下これを「機構等」という。）の業務を改善し、原子力の平和利用の研究・開発に寄与することを目的とする。

3号議案[規約改正]での質疑

【代議員】原研労組に残ってもらうということは放医研労組に移りにくい状況になると思うが、どのような話合いの結果か。

【中執】新法人発足と共に両労組を統合することが理想だが、現状厳しいという判断となった。当面どうするか協議した結果、各々の組合で組織を継続し、将来的に統合することで了解している。量子機構で働く者も組織できることを明確にするため今回規約改正を行うこととした。両労組間の移籍も可能であることも確認している。

【代議員】分母が増大することにより組織率が下がることが心配である。移籍した人が抜けていくことも考えられ、組織率が下がれば新しい人も加入しにくい状況となる。

【中執】組織率が下がることによる影響・心配は考えられるが、その点は注意しながら活動していきたい。

【代議員】規約改正で別なものになるのではなく、支部活動を強化していくことが必要であり、それをもっとアピールすべきである。

【中執】規約改正により組織・活動がどう変わっていくかをアピールできていなかった点はある、投票のためにもいち早く行っていきたい。

【代議員】両労組の間ですりあわせを行っていく上で組合費が問題になると思うがどのように考えているか。

【中執】組合の活動量と組合費は密接に関係してくる。統合を目指して組合費を下げるのが組合員にとってプラスであるかどうか、今後の判断になると考える。

【放医研労】放医研労組の組合費はかなり安いのが、これは活動量に見合っているという面がある。拠点が1箇所であり、役員手当ても無い。しかし役員のやり手がいなくて困っている状況がある。安いため広くやることはできないし、活動範囲が限られている。

【代議員】交渉相手が2つとなることで、移籍した人からは原研労組のかかわり方が弱いと不満がでそうであり、原子力機構の人からは労組の力がそがれたと不満がでそうである。今の中執の体制のままでいけるのか不安がある。時間や体力、業務の面からも厳しい状況があると思う。

【中執】中執は定員を満たしていないのが現状である。中執の行動力を高め、一人ひとりの負担を減らす意味からも定員12名を確保することが大切である。

【代議員】両労組の統合は時間をかけてじっくり行うべき。移籍した部隊が力をつけていって、もう大丈夫といえるところまで面倒をみる必要がある。

【代議員】賃金や処遇など大きい問題は中執に頼らざるを得ないが、宿舍や職場でのローカルな問題などは支部の中で完結できている。規約上、両機構は同一なので、中央に何か事があれば駆けつけられる存在であり、重荷、足手まといというだけではないので、今後ともよろしくお願いしたい。

その他、討論の内容については、次号以降のあゆみ速報で紹介していきます。

動燃から続く不当差別是正訴訟

第3回裁判の傍聴を！

今回の裁判では、被告（原子力機構）は、自身が2月末に提出した準備書面をもとに主張すると思われます。機構は、昨年12月10日の第2回裁判では控訴の事実関係を「不知」あるいは「否認」としてきました。提出された準備書面は、動燃や核サ機構時代の人事制度を規程集などから持ってきただけで、何ら目新しいものではありません。我々は、原告らがその人事制度によってなぜ不当な差別を受けることになったのかを、被告がどのように主張をするのか注視したいと思います。

第2回裁判では、10分足らずで法廷が閉じてしまいました。原告弁護団は「傍聴者に分かり易い裁判にすることが必要だ。」と申し入れており、事実関係がより明らかになることを期待しています。

1970年代から80年代にかけて動燃の職場で吹き荒れた、自由や民主主義をなぎ倒す暴風の様子は西村資料で明らかにされています。それによる不当な差別を人事制度によるものとされては、現在の職場で再現しないとも限りません。非を認めさせ改めさせることが今後に繋がると考えています。

<西村資料とは>

1995年12月8日に動燃の高速増殖原型炉もんじゅで起きたナトリウム漏れ事故の際に、事故直後を撮影したビデオを隠したことについて社内調査を担当したのが、当時総務部次長の西村成生さんでした。西村さんは96年1月12日に開かれたこの日3回目の記者会見に初めて出席しましたが、翌13日未明、宿泊先のホテルから飛び降りて自殺したということになっています。

動燃幹部であった西村氏が自宅に遺した資料を西村資料と呼んでいます。西村資料には、国策である原子力開発の機関・動燃が職場内外で行った、警察組織も使った思想弾圧や差別・選別、懐柔工作等の実態が詳しく記されています。

《 動員要請 》

「第3回裁判」の傍聴をお願いします。

場所；水戸地方裁判所

月日；3月24日（木）

受付・抽選；13:00～（20分程度）

傍聴者確定；13:40

開廷；14:00

（傍聴できない方には、会場を移し
裁判の背景や意義等の説明会開催）

報告集会；閉廷後～16:00

※組合員で参加された方へは行動費を支給いたします。

お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

組合員の皆さん

(3月11日現在で組合員の方が対象となります。)

「全員投票」

に行きましょう！！

投票期間は、残すところ 3月23日、24日です。

投票場所：原科研内 組合事務所(10:00~18:30)

各支部指定場所



原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

『動燃から続く不当差別是正訴訟』

第3回裁判の傍聴を！

《 動員要請 》

場所：水戸地方裁判所

月日：3月24日（木）

受付・抽選：13:00～（20分程度）

傍聴者確定：13:40

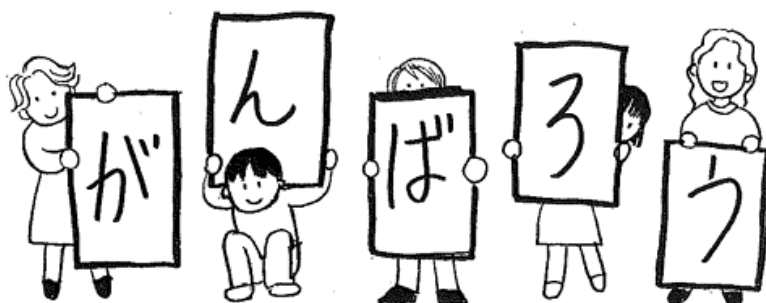
開廷：14:00

（傍聴できない方には、会場を移し
裁判の背景や意義等の説明会開催）

報告集会：閉廷後～16:00

※組合員で参加された方へは行動費を支給いたします。

お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

全員投票結果 規約改正「承認」される！

規約改正の全員投票が、3月22日(火)から3月24日(不在者投票：3月17,18日)で実施されました。開票の結果、有権者数の74.9%の賛成を得て無事承認されました。開票結果は以下のとおりになります。

地区	有権者数	投票者数	賛成	反対	白票	無効	投票率
東海地区	117	82	81	1	0	0	70.1%
那珂支部	17	10	10	0	0	0	86.5%
大洗支部	74	64	63	1	0	0	62.5%
高崎支部	11	10	10	0	0	0	90.9%
全体	219	166	164	2	2	0	75.8%

組合員の協力により、全体投票率75%を超えました(その辺の国政選挙の投票率をはるかに超えています)。これは、新法人との取り組みについての関心度の高さも伺えます。ただ、執行部の対応が遅かったこともあり、遠隔地から投票して頂いた方で開票に間に合わなかった方が数名おりました(もう少し投票率も上がっていました)。

4月以降は放医研労組と共に量子機構との交渉を行っていきます。

【規約改正】

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第1章第3条を、以下のように改正します。

【現行】

第1章 総則

(目的)

第3条 この組合は、組合員の生活と地位の向上を図るとともに、日本原子力研究開発機構およびこれに関連する事業団体(以下これを「機構等」という。)の業務を改善し、原子力の平和利用の研究・開発に寄与することを目的とする。

【改正】

第3条 この組合は、組合員の生活と地位の向上を図るとともに、日本原子力研究開発機構および量子科学技術研究開発機構ならびにこれらに関連する事業団体(以下これを「機構等」という。)の業務を改善し、原子力の平和利用の研究・開発に寄与することを目的とする。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

1号議案 [第67期これまでの運動の中間総括と今後の課題] での質疑

【代議員】 労基署の臨検抜粋（7P,2-1-4）があるが、内容はこれだけじゃないですよ。

【中執】 是正勧告が2つあり、

- ・管理区域の有害業務に関して
- ・管理監督者扱いの時間外労働が長くなったことについて

指摘が5つあり概要としては、

- ・時間外労働の合計が月80時間を超えている人がかなりいるのにリシテアと乖離がある場合がある。足りていないか。
- ・管理監督者の範囲が広すぎる
- ・月時間外労働が80時間、100時間を超える人について、たとえ監督者であっても大幅に長時間労働になっているものは改善せよ
- ・管理区域の出入り管理について（放業手の関係）、システムのORになるような入力があれば警告を出すようなシステム検討すべきではないか
- ・時間外労働45時間/月となるよう削減に努めること。

この中で、6級職員の超勤代を払うべきだという主張にあうものを抜粋した。

【代議員】 もんじゅの件、規制委員会から勧告がだされて、原子力機構は不相当といわれたことに対し、原研労組が声明を出している。プロジェクト全体を含めて総括を行うべきだというのはわかるが、どうすべきか、というのがない。そのところはどうか。

原子力機構としてはそうではない、やはり我々しかないという考えだと思うが、組合も同じ方針で、自己改革の中で総括を入れた上で我々がやるんだと、文科省にはそう言うべきであるという考えですか。

【中執】 本来、こうすべきだと述べるべきであると思うが、中執だけで結論を出せるような問題ではないため、もう少し議論を深めた上で道筋、こうすべきだということを提起しないといけないと考えた。勧告に対して、組合としてどう考えるのかに絞り主張する判断とした。組合では、研究対策部で議論をはじめていて、今後広めていければと思っています。

【代議員】 賃金改定で、前進した回答がないとあるが、臨時職に対してはどういう回答だったのか。なぜ前進した回答がないのか、その理由を知りたい。

【中執】 臨時職員については待遇が職員に比べて悪いので、全般にわたって待遇改善せよと要求した。機構の言い分は、近隣のアルバイトに比べて著しく劣っていないから改定は考えていないというもの。過去には職員が事務手続きとかコピーとかやっていた。その仕事を今臨時職員にやってもらっている。それに見合ったものにすべきだと主張した。また、再任用制度について、ベースアップが1100円UP、一時金については0.1月分上乘せという勧告が出されており、他の法人でやっているのだからできるだろう、その他の待遇も自前で改善できるだろう、見直せと要求したが、改善にいたっていない。機構の言い分は公務員の制度とはちがう。著しい幅があれば考えるという回答だった。引き続き要求していきたい。

【代議員】 そもそも人事院勧告は世の中の給与水準を考えてだされているものであるの、いうなればアルバイトの賃金だって同じように変わっていくものである。近隣と同じだからと言うのは成り立たないと考えます。

臨時職員の給与は据え置きでかわっていない。過去にさかのぼって、最初の頃は臨時職員の給与は単純に近隣のアルバイトの給与で定められていたとは思えない。

ずっと働いている人はずっと同じ仕事をしているのに、いつのまにか賃金の考え方がすりかえられている。そんな論理で説明されて納得できるはずがないので、臨時職員については強く主張していただきたい。

【中執】わかりました。

【代議員】労基署からの指導書の件。現場は人員不足があって、それがゆえに残業時間が増えているということを伝えてほしい。

また、6級超勤不払いの件についてはどの辺を着地点と考えているのか？

今は、6級にすべて超勤代を支払えという考えだと思うが、宇宙労のようなケースもありと考えているのか。

【中執】労基署の指摘の件ですが、根本が人員不足にあるというのは、われわれも主張していますし、機構のほうも、それは認識しています。

ただ、そう言いつつ、単純に人だけでなく、スケジュールやマンパワーが必要などころでは人事で対策をとるべき。それもあわせて、残業が多くなるのはまずいと、交渉で指摘しています。

6級超勤不払いの件ですが、これは6級を準管理職という扱いにしているのがそもそも根本的な間違いで、それをやめさせることが必要。組合としてはその上で、課長、課長代理についても労基法でいう管理監督者には該当しないと主張してきている。根本解決は、これらの職員を管理監督者扱いさせないことと考えている。

着地点というわけではないが、JAXA でやられているように管理職手当を超えて働いた部分については払わせる、というのがなぜできないのかとは主張していく。

今、指摘・指導に対する機構の回答がイントラに掲載されているが、ぜんぜん回答になっていない。いま交渉で説明するよう要求している。

【代議員】大洗の時差勤務による渋滞緩和の件、今後ハード面の対策は考えているのか、原科研では今後どうなるか。

【中執】大洗で時差勤務が始まったのは1月。大洗の混雑は原科研ほどではないが、入門前の右折待ちで国道に長蛇の列ができてしまう。このバイパスは大型トラックなんかがたくさん通りとても危険な状態だった。去年の「ゆうかつ」の際にすごく緩和されていたのもあって、時差勤務を考えたのではないかと思う。現状緩和されているが、個人の自由で変えているので、時間帯的に混むときは混むのかもしれない。最終的にはハード面の対策が必要だと思うが今のところ予定はないようだ。

原科研の方はもともと原科研全体が立ち入り制限区域との判断になったことから始まった。フェンスの作成で今後緩和されるのではないかと考えられているが、実際どうなるかわからない。また今、R245で片側2車線工事が始まっているが、中央分離帯ができて南からの車両が南門から入れなくなるかもしれないと言われている。今後も状況を見て要求していかなければいけないと思います。

【代議員】フレックスの全面導入に反対するというピラがあったが、制度としては公務員に適用されるものよるはだいぶ利用しやすくなっていると思う。組合としては導入反対というよりは議案書にあるように、悪用されないように注意していくという方向でいいのかなと思う。

【中執】フレックスについては組合としては制度そのものについて反対はしていませんが、全職員に一律適用するというのには反対しています。

【代議員】個人的には使える人は有効に利用していけばいいと思う。ただ、運用上問題があって、深夜勤務手当がでないとか、それらには注視してほしいが、全面導入には反対しなくていいと思う。

【中執】深夜勤務については確認する（以前の交渉では、超勤分は1か月の基準時間を超えなければ支払われないが、深夜手当分は支払われるという回答であった）。

この制度で一番問題となるのは何らかの強制だったり、やらざるを得ないような状況をつくられること。そういう悪用はさせないよう要求していきたいと思う。

第 110 回臨時大会で決議した議案の修正について

3月11日開催された臨時大会において、代議員からの提案で修正を行いました。その内容は以下のとおりです。

第1号議案 [第67期これまでの運動の中間総括と今後の課題]

2-1-1 原子力機構の抜本的な改革について

修正前

(2) その上で重要なことは、何でも自由に発言できる職場、いわゆる風通しのよい職場をつくることである。その出発点は、機構がこれまでの行為、労務政策の誤りを素直に反省し、こうした間違いを今後繰り返さないことを機構経営者が明確に示すことで、本気度が職員に伝わり意識が変わっていくのだろうと考える。

修正後

(2) そのために重要なことは、何でも自由に発言できる職場、いわゆる風通しのよい職場をつくることである。その出発点は、機構がこれまでの行為、労務政策の誤りを素直に反省し、こうした間違いを今後繰り返さないことを機構経営者が明確に示すことで、本気度が職員に伝わり意識が変わっていくのだろうと考える。

2-1-2 不当差別是正の取り組み

修正前

<動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会>

原研労組が中心になり、特殊法人労連や科労協などの協力を得て、2015年7月19日に「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」を設立し、活動を開始しました。

支援する会の目的は、不当差別を是正させ、原告団の活動を支援し、訴訟の勝利に力を尽くすことです。この訴訟を支援することは、原子力界の姿勢を正し、原子力機構を国民から信頼される機関とする運動でもあります。

支援する会では適宜ニュースを発行し、裁判の内容や問題を伝えるだけでなく、原子力機構における「もんじゅ」問題などの情報も提供しています。会員の2月末現在の組織状況は、団体会員 11 団体、個人会員 216 名になっております。

修正後

<動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会>

原研労組が中心になり、特殊法人労連や科労協などの協力を得て、2015年7月19日に「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」を設立し、活動を開始しました。

支援する会の目的は、不当差別を是正させ、原告団の活動を支援し、訴訟の勝利に力を尽くすことです。この訴訟を支援することは、原子力界の姿勢を正し、原子力機構を国民から信頼される機関とする運動でもあります。

支援する会では適宜ニュースを発行し、裁判の内容や問題を伝えるだけでなく、原子力機構における「もんじゅ」問題などの情報も提供しています。会員の2月末現在の組織状況は、支援団体 11 団体、個人会員 216 名になっております。また、3月5日には「原子力開発における発言の自由」というテーマでシンポジウムを予定しています。

号外

あゆみ速報

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労組へ是非ご加入ください

—日本原子力研究開発機構に新しく入られた皆さんへ—

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労組)

原子力機構への就職、おめでとうございます。

日本原子力研究開発機構労働組合（略称：原研労組）より、歓迎の意を表します。これからみなさんと一緒に仕事ができることをうれしく思います。

原子力機構は、今から 11 年前の 2005 年 10 月に旧日本原子力研究所と旧核燃料サイクル開発機構（旧動力炉・核燃料開発事業団）が統合して設立されました。

原研労組は、旧日本原子力研究所の労働者を母体として 1956 年に設立され、労働条件や職場環境を改善するために活動を続けています。労働組合へ加入できる方は、原子力機構及び量子機構と雇用関係にあるすべての人です。ただし、課長以上の役職者は加入できないことになっています。

原子力機構には、大きく分けて研究職、技術職、事務職という職種があります。それぞれが、公的機関である原子力機構が国民から期待される業務を遂行するために、力を合わせていくことが求められています。

労働組合に加入する意義

—ブラック企業にさせないためにも・国民から信頼される機関にするためにも—

私たちは働いた対価として賃金をもらっていますので、誰もが労働者です。

労働する上で大切なことは、人間らしい生活を送るために必要な賃金や処遇などの労働条件を確保することと、働きやすく生きがいのもてる職場環境をつくりあげていくことです。したがって、労働組合の目的の第一は、賃金をはじめとする労働条件・職場環境の維持・発展をめざすことです。これまでは、国の「構造改革」路線によって、私たちの処遇の切り下げが続いてきました。これを何とかはね返していきたいと考えています。

もうひとつ大切なことは、原子力機構の業務の進め方や方向性、組織のあり方について、機構から独立した組織である労働組合が、国民的な立場でチェック機能を果たすことです。原子力は国の重要な政策であり、それを具体化するのが原子力機構の役目です。その内容が、「本当に国民の期待に応えるものになっているのか。また、職場における民主主義が確保されているか。色々な差別はないか。」など、

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

様々な観点から問題を指摘したり、提言をしたりすることが労働組合の重要な役目であると考えています。

「やりがいを持って仕事をしたい、人間らしい生活をしたい」という、働く者として当たり前のことを職場で実現するためには、一人ひとりがバラバラではできません。労働組合に加入することは、職場における「参政権」を確保することなのです。是非、あなたも自らの意志で労働条件や職場環境を改善する私たちの活動に参加して下さい。

機構にある2つの組合の違いをご確認ください。

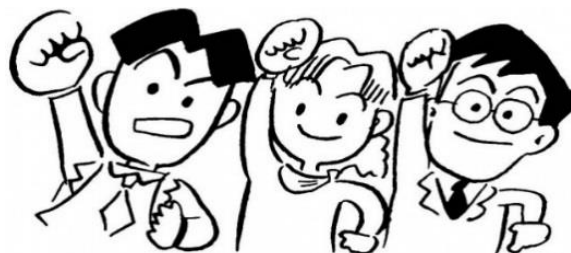
原子力機構には、私たち原研労組以外に、旧核燃料サイクル開発機構の労働者を母体とする原子力ユニオンという労働組合もあります。労働組合に加入するかどうか、どの労働組合に加入するかということは、皆さんに選択の権利・自由があります。色々な情報を見て、よく考えて選んでください。

労働組合や原子力機構、職場について分からないことがあれば、遠慮なく聞いてください。私たちの労働組合のホームページをご覧になり、私たちの考えや機構当局とのこれまでの交渉内容も参考にしてください。私たちは、あなたの加入を心から歓迎し、期待しています。

新人向け原研労組説明会

以下のように 2016 年度採用者向け原研労組説明会を行います。

日時・場所 4月5日(火) (中途採用者向け) 昼休み (昼食あり)
アトムワールド
4月6日(水) (新卒採用者向け) 昼休み (昼食あり)
先端基礎研究センター 大会議室



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

「量子機構」発足・・・しかし 問題続々です！

4月1日に量子科学技術研究開発機構（以下、量子機構）が発足しました。しかし、量子機構の船出は順調と言えず、交渉の約束を破る事態も発生しています。

＜メールシステムのトラブル＞

4月1日0:00～4日19:00頃まで、原子力機構からの移籍者へ宛てたメールが、メールシステムの不具合により、一部が配信されないトラブルが発生しました。この期間に送信した方は着信してるか確認を！（放医研側は、4月2日以降に旧メールアドレスへ送信したものは転送されています。対応に差がありますね。）

＜裁量労働制への強制＞

ある課室では、「研究系職員は全員裁量労働へ、それが嫌なら別の課室に異動にする」と言われています。統合前の2月2日の団体交渉では、「研究系職員を全員裁量労働にするようなことはない。」と言っていたにも関わらず、舌の根の乾かぬうちに前言に反する対応となっています。

＜契約システムが稼働しない＞

現在、契約システムが稼働せず、予算の執行ができない状況です。来週中にはシステムを運用させ、経理課による説明会を行う予定のようですが、きちんと稼働出来るのか不安です。

＜予算の削減＞

施設の運転管理も予算が削減され、運転計画が二転三転していますが、研究部では予算が付かず、「科研費を取ってこい」、と言われているようです。

他にも、就業規程が不明確で休暇取得にも障害が生じているなど、未だ規程集が公開されていないための不都合があり、準備不足であることは否めない状況です。

**組合員、非組合員問わず、まだ「こんな問題もある。」などの情報がありましたら、組合事務所までご一報下さい。
(メールでも大歓迎です。)**

2016 年春闘アンケート結果 (第 3 回)

問 17. 原子力規制庁からもんじゅについての勧告がでしたが、今後もんじゅをどのようにすべきと考えますか。

問 17-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ・もんじゅは何とかなる見込みがなく、運営できる組織が他にあるわけでもないので、廃炉にするしかないと思う。しかし廃炉の実施主体が JAEA (今のメンバー) になるとすると、やはり不安である。
- ・難しすぎる技術なので、現在の日本で商業的に成立させるのは難しいのではないかな。
- ・「もんじゅ」はやめた方がよい。他の部門に悪影響であるから。
- ・無駄と言われても仕方がないように感じる
- ・新しいものをつくるというのも考えないわけではないが、まず清算が先でその後考えるべきと思う。
- ・核燃料サイクル実現の見込みがない状況がある。
- ・もんじゅの何がダメで、どうすればよかったのかを技術的に評価しなければいけないと思う。
- ・現状のコールド状態で燃料を抜きナトリウムを抜く。高速増殖炉の開発はシミュレーションで、後はデコミッショニングで人を維持。
- ・3.11 で人類と核は共存できないと知ったから。いざ事故となった場合、環境破壊が著しいから。全電源喪失の事態になったら、コントロールがきかないから。半減期が何億年もある放射性廃棄物等を管理する技術も確立されてないし、子々孫々に負の遺産の継承を強いるものとなり、安全に管理できるとは思えないから。
- ・旧動燃の文化の中で運営されているもんじゅは、規制委員会から見下されたように安全な管理がされていません。進めるにしろ止めるにしろ、過去を総括し、どうすれば高速増殖炉を開発できるのか考え直すべきでしょう。
- ・高速炉サイクルは破綻しており、いまさら「もんじゅ」を動かすことに意味はない。
- ・高速増殖炉の研究開発は持続すべき。機構で維持したほうが良いかについてはわからない。
- ・現もんじゅは廃炉、高速炉が必要なら初め(常陽の頃?)に戻り再度計画を練り直しもっと小型の試験炉建設から再開すべき。
- ・サイクルとして考えた場合、FBR 再処理の技術を進めていなかったのだから、再稼働は意味がないものであった。軽水炉も含め、未熟というか、永久に完成された技術になるとは思えない。必ず核のゴミが発生する。従って、Fission の技術確立は永久に不可能である。
- ・どこへ移管しても根本的には変わらない。このまま莫大な金額を使うのはどうかと思う。
- ・1 と迷うところだが、国の方針を見るとまだあまり ADS に期待していないようである。ならば一からしっかりと設計しなせば、まだ高速炉は実現可能の望みはあり、完成した場合の波及効果は計りしれない。
- ・停止後かなりの期間が経過しており機器等の保守が仮に的確に行われていたとしても安全に運転を行うために必要な経験を積んだ運転員が存在しないと思われる。廃炉にも相当額の費用が投入されることを考えると決断を早くすべき。
- ・機構は事業を見直し再評価し出直すべき
- ・機構は事業を見直し、再評価し出直すべきである。

- 今は良くても、今後のバックフィットを考えると、もんじゅは廃炉にすべきです。
- 高速炉の研究をやめることは、JAEA では決められないことですから、せめて新しい炉を作るべきです。
- 今は良くても、今後を考え得ると、もんじゅは廃炉にすべき。
- 「自分の尻は自分でふけ」の精神
- もんじゅは機構が責任をもって廃炉にするべきで、「他人」まかせにはいけないと思う。当然、このような事態になった原因の「根本」を総括して国民の前に明らかにしないと1兆円が無駄遣いになってしまいます。機構が（動燃が）何を間違えたのか、国が（政府が）何を間違えたのか。失敗を財産とするために、1兆円分に見合った詳細な総括を国民が求めているのだと思います。
- 火力発電の効率化や再生可能エネルギーの利用が進み、省エネ技術も発達してきている中で、原子力発電のように大電力を安価に発電する技術の優位性は低下しつつあると思う。原発の稼働率が低い今は、燃料サイクル技術や使用済み燃料の処理が喫緊の課題になることはないと思うので、もんじゅはやめ使用済み燃料の処理技術確立に向け、こつこつと基礎研究を積み重ねるべき。
- もんじゅは失敗。きちんと総括してやめる。

問 18. 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部の業務の放医研との移管・統合について御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 新法人の所属でありながら原科研に残る（駐在する）部分について、安全管理の面で大いに不安がある。
- そもそも「もんじゅ」に関連した改革のために始まった話であるのだが、原子力規制庁からは現在の案では不十分と言われている。もう一度、一から考え直した方が良いのではないか。核融合・量子ビームを別法人にするのではなく、「もんじゅ」をJAEAから切り離すとか。
- できれば、量子機構も原研労組に加入していただけるようにしてほしい。
- 「切り離すならもんじゅ」でしょ
- 福島と核燃料サイクルとバックエンドを柱にするのとあるが、核燃料サイクルは全て破綻しているので、分離後は福島メインに活動したら良いのでは？
- 新法人に移籍することを強要しないこと。一方、対象拠点（関西、高崎、那珂、青森）以外の職員等で移籍を希望する者には、移籍を認めること。新法人への出向者扱いの者に対しては、労働条件が低下しないようにすること。
- 統合する理由がない。
- 放医研との統合が進みつつある中で、何が変わるのか。国民の利益につながるのか、疑問が残る。
- いかにも、上からの指示に“切りはり”対応なので、哲学がない経営に、“またか”という印象を持った。
- 移管・統合して成果が上がるのであればぜひ進めるべきである。「もんじゅ」で低迷している今の機構から離れて、新規一転、モチベーションを上げて研究を進めることができればよいと思う。

- 反対であるが、統合後、切り離し後の両機構の運営や法人としての仕事はどう変わっていくかに気を付けたい。JAEA はますます狭義の原子力に軸足を移し、基礎研究などが重く見られなくなるのでは？
- 機構改革の対外的なみせかけに過ぎない。過去に Asp 事故後に、ふげん廃炉、レーザー濃縮研究終了、先端的な業務はやめているが、とかげのしっぽ切りみたいもの、要するに見せかけ改革であった。もんじゅ、が廃炉への道が近づく昨今、意味がない。両法人の施行日を変えるとか対応できないのかと思う。来年度にまた、移管・統合があるかもしれない。
- 今より悪くならない事を祈ります。
- 降ってわいたような移管だが、労働条件、賃金、福利厚生関係等が継続して維持できるか不安がある。
- 今後、原子力機構の研究開発内容が原子力エネルギー一本に絞られそうで不安
- 機構は事業を見直し再評価し出直すべき
- 17-1 と同じ、見直しを考えるべきである。
- もんじゅを早期に切り離していればこんなことにならなかったのでは。
- FNS や TPL 等の管理は機構になるようで、施設を移管しないのは違和感がある。
- どんなに備えても、統合後に問題は起きるので、労組が問題解決に助力して欲しいと思います。
- そもそも移管統合に反対である。もんじゅの問題から派生した機構改革として移管統合するのは間違っていると思う。原子力機構と放医研の業務協力を推進すれば良いだけで、統合しなければならない必要性が感じられない。目的や成り立ちの違う法人を無理矢理統合するのは、組織運営の混乱や事務の煩雑化などにより双方にとって益とはならないと考える。
- 業務内容が全く異なる法人を、政治目的でくっつけた全く意味のないことと思う。ただ前向きに考えれば、過去にとらわれず研究の自由度をあげられる可能性があるので、そうなるように移管した人たちの意識がまとめられればと思う。

問 19. 現在実施されている単年度の人事評価表による評価結果について、理解・納得できますか。

問 19-1. 上記設問で ③納得できない を選択した方へ質問です。その主な理由は何ですか？

- ①単年度だけで評価の出る事ばかりではないはず。②人の評価は単純なものではなく、納得できないから。
- ③無理に評価に差をつけるような制度は、職場の雰囲気が悪くなる。④誰もが納得できる人だけ良い評価になるようにすれば良い。
- 人事制度そのものに納得できない。格差をつけるための制度と思っている。関わる時間の無駄で士気低下しか残らない。
- 常勤嘱託は、人事評価の対象外のため実感がなくなりました。しかし、機構が行っている人事評価は、単年度評価で研究も技術も同様なやり方で疑問が多々あります。正当な評価は難しく、そのように評価に費やす時間があるのであれば、そのぶん、仕事をした方が、成果が上がると思えます。

- ・「評価内容について非評価者から妥当だと思われない」評価者に対して、評価を下げる仕組みがなければ、評価者優位の評価表になってしまう。仕事内容を指示する側と、評価者が同一の場合は、一方的な人間関係になってしまう。現在の反論(評価内容への同意)システムでは、十分に評価者を評価できない。
- ・紙1枚で評価されるのは納得いかない。単年度で成果が出ないものが多々ある。
- ・単年度の人事評価表で悪い成績を取った訳でもないのに昇格できない、というのは納得できない。
- ・とりあえず、人事評価制度やってますみたいな感じでやられているから。これでは現制度の評価も正しくできないし、あてにもできない。そろそろ昇級の頃だから評点を上げるとか・・・
- ・仕事を与えず、不当評価をする。核サ研は変わらない。
- ・成果至上主義に見えて煩わしい事務手続き、水平展開等が増えて本来の技術系、研究系の仕事が損なわれている。事務的に記入した評価を評価されても何とも言えない。
- ・機構で採用されている現在の評価制度はかつて大企業が行い、現在は行われていない評価制度を使用していると聞く。途中で有効性が認められず廃止になった制度をなぜ行うのか。年度初めに各個人でやるべきこと等を紙に起こすことである程度の意識付けにはなるのかとは思いますがただ単にやっているのみで成果がどうなのかが明らかになっていない気がする。
- ・評価方法を改善し変更
- ・評価方法を改善して変更すべきである。
- ・制度上、良い評価を取るために、業務を可能な限り限定し、達成目標の設定を可能な限り低くするよう努力し、上司と交渉をしていますが、上司から「〇〇も追加しろ」と業務命令を受け、結局押し切られてしまいます。このような業務命令で追加したものが未達の場合、低い評価になってしまわないか不安です。
- ・階級により業務内容が変わるのは理解できるが、それによって研究や技術レベルが低下してはならないと思う。昨今の事態を招いたのはひとえに上層部の研究や技術理解レベルが低いことが原因であろうから、階級が上がっても適切な評価により人材のレベル低下を防いでほしい。

問21. 昨年4月から実施された「人事諸制度の見直し」について、理解・納得できますか。以下の各項目についてそれぞれご回答ください。

- 問21-1. 評価による処遇の差が大きくなったことについて
- 問21-2. エリア勤務制度の導入について
- 問21-3. 6級職員への超勤代の支払いが無くなったことについて
- 問21-4. 7級以上の職員の相対評価の採用について

問21-5. 上記設問で ③納得できない を選択した方へ質問です。その主な理由は何ですか？

- ・1. 差を大きくするため(その原資確保のため)に、結果的に「普通の人」から削ることになるのがおかしい。2. 同じ仕事をしているのに10%も賃金が引かれるのはおかしい。動きたくなければ「保険料」を払えということか。3. 超勤代廃止の理由が本末転倒。
- ・6級職員は自分で勤務時間をコントロールできない場合があるので、そのような場合には超勤代を出してほしい。

- ①格差を広げることが、総体的に考えて良いとは思えない。②エリア勤務制度そのものは良いと思う。それによる賃金減額を狭めるようにしてもらいたい。③7級職までは管理職ではないだろう。管理職手当分を超えた超過勤務に対しては賃金を払うべき。
- エリア勤務制度の処遇はひどすぎて、まるで罰則を受けるかのようなものである。経過を見つつ変えていくとのことだが、改善されるまで指摘し続ける必要があると思う。
- 人間の能力に大差があるとは思えないので、処遇の差をあまりつけるのはよくないと思う。
- 21-1 適切な評価が為されていない為。21-3 裁量権のない者に対して時間外手当を支給しないのは違法。機構の課長以下に裁量権があるとは思われない。
- エリア勤務制度の給料カットはナンセンス。相対評価は時代遅れの人事評価方法。悪影響しかない。管理職の定義は？グループリーダー等でない6級以上の職員はすべて超勤対象であるべき。
- 管理職権を与えられずに6級だから管理職と言われ、働かなければ仕事が進まないのに超勤していた分を削られたのでは懲戒を受けたレベルより酷い状態。6級の人間は何か悪いことでもしたのか？
- 制度の導入は、はじめから格差をつけるためのものである。まじめに働いている人を、特別な実績を上げた人と賃金で格差をつけようというもの以外に何ものでもない。本制度は、やる気を出させるところか、士気の低下を生むだけで悪制である。
- 10年前の統合時に相対評価の欠点を認め、絶対評価となった事を忘れたような人事制度になってしまった。さらに、法令遵守といいながら労働基準法違反の6級職以上の超勤未払いは、法的に許されるものではない。エリア勤務制度の導入では、詳細な市場調査をしたのか疑問の制度を強行導入している。
- [21-1]評価内容が短期的（1年）視野でしかなくない。[21-3]6級職員は、事実上管理者ではない。[21-4]相対評価する意義があるのか？ それぞれの職は各々の目的目標があるのに、それを比較するのはそもそもおかしい。
- 評価制度自体を（例えば10年後に評価するための、視点や哲学があるのか。それもないのに、行き当たりバッタリで評価制度を変更するのは、いかにも“机上の空論”的なやり方である。
- 仕事量は以前より増えているのに残業代がなくなった。10万/月の減少
- 正当な評価がされているとは思われない。そんな評価をもとに処遇の差が大きくなったのでは、差別のようなものである。6級職員は管理職ではないのに超勤不払いは違法である。相対評価でマイナスをつけるのは、頑張っとうまくいかなかった人のモチベーションを下げるだけであり、悪循環となって職場環境にも影響し、即刻止めるべきである。
- 10年、20年前と比べ良くなったものがない
- もんじゅ職員の評価は数年前まで高かったのに、今回のありさま。現在の人事評価とはこんなもの、理解・納得できません。
- 仕事を与えず、不当評価をする。核サ研は変わらない。ネグレクトである。
- やった事に対する、対価として給料があるので、残業は残業でしょと言いたい。
- 上記の実施で、職員の士気が高まるとは思えないため。
- 研究者は、このような評価で評価されるべきではない。また現代科学の研究は複数人によって、また複数グループとの横断的な内容が多い。あるプロジェクトがうまくいったなら、そのプロジェクトにかかわった人全員の評価があがるなら分かる。しかし、いまのやりかたは、その中でも相対評価がつく。

- 6 級にあげることで残業代を減らそうという機構の意図が明らかである。6 級職員となると業務量が飛躍的に増えることは明らかである。業務量が増える職員の残業代を無くし、昇格による給与アップのみとするのはおかしい。給与アップ分を減らし、残業を付けられるようにしてほしい。
- 動燃体質の継続が生きているのでだめである。
- 動燃体質の継続が生きているので、だめである。
- 現在の忙しい（超勤が多い）状況では、6 級職員と 5 級職員の賃金（手取り）が逆転しています。そのため、6 級への昇任試験に推薦されても辞退する人がいる状況です。責任が重くなり、賃金が大幅に下がるのは納得できない。
- 労基署からも指摘があったように、残業代を払わないようにするために 6 級に挙げている感がある。いわゆるブラック企業と同じである。
- エリア勤務での賃金低下
- 処遇の差は必要かもしれないが、大きくする必要はあるかは疑問。失敗を恐れてチャレンジできなくなる可能性について機構がどう考えているか知りたい。エリア勤務制度は同じ仕事をするのに 10%減はオカシイ。6 級になった人を見ているが管理職の仕事をしているとは思えない。決裁権が小さいのになにを管理できるのか疑問？超勤が多い人は 6 級に上がると同じ質、同じ量の仕事をし、かつ責任を負わされて給料が少なくなるこの意味が分からない。
- 周りの 6 級の先輩を見ていると、〇〇委員会の委員としての業務、各種書類・レポートのチェックを課長代理や係長としての業務＋その方が元々持っている担当業務に加えて実施されています。このような自分の裁量と言うものが少ない中で、仕事を確実にやっている先輩方を見ていると超勤代が支給されないのは、理解できません。
- 外部からの批判を抑えるための方法だと理解してはいますが、相対評価の C 評価者の割り当ては、結局のところ担当理事や部長の力関係で決まるのではないのでしょうか？（〇〇部長は△△理事とのパイプが太いので、C 評価者の割合は低く抑えているなど）と疑ってしまいます。
- 6 級以上の超過勤務代が手当でなくなったということは当然納得できない。5 級のままで残業している方が手取りの給料も良いという結果になってしまう。やった分は支払う義務があると思う。
- ある程度の支払いは必要かと
- 理由が分からない。聞いている理由では納得できない。
- 1) 評価が公正に行われているとは思えないため。2) 本給減額があまりにも大き過ぎるため。3) 働く意欲を削ぐものでしかないため。4) 絶対評価ではダメで相対評価の方が良いとする理由がわからないため。
- 1.評価者が能力不足だったり、現場の評価とは別の尺度が入ったりする。その中で処遇の差を大きくするのは間違い。3.働いた時間分払うのが当然。この人事政策はアホだ。職員の士気も下がる。4.1 と同じ理由＋小さな世界でつまらぬ競争みたいなことは益が無い。
- 労働組合の意見に賛成致します。

(お知らせ) 中央委員会開催

第 477 回中央委員会を下記の通り、開催します。
中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時： 2016 年 4 月 20 日 (水) 18:30～

場所： 原研労組合事務所

議題： 最近の活動報告 (那珂支部について)

承認事項： 組合事務所貸与に係る協定 等

「規約改正」の全員投票結果の訂正について

あゆみ速報 No. 5019 (67-33) で報告した投票結果を、下表のとおり訂正します。
誤った情報を配信してしまい失礼いたしました。

地 区	有権者数	投票者数	賛成	反対	白票	無効	投票率
東海地区	118	82	81	1	0	0	69.5%
那珂支部	16	10	10	0	0	0	62.5%
大洗支部	74	64	63	1	0	0	86.5%
高崎支部	11	10	10	0	0	0	90.9%
全体	219	166	164	2	0	0	75.8%

(訂正箇所)

- ・ 東海地区／有権者数「117」→「118」、投票率「70.1%」→「69.5%」
- ・ 那珂支部／有権者数「17」→「16」、投票率「86.5%」→「62.5%」
- ・ 大洗支部／投票率「62.5%」→「86.5%」
- ・ 全 体／白票「2」→「0」

♡♡ お願い ♡♡

4 月 18 日から新入職員が職場に配属されます。原研労組への加入をすすめて下さい。以下の「組合加入申込書 (仮)」で対応します。よろしくお願ひします。

-----キリトリ線-----

組合加入申込書 (仮)

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 越後谷 進一 殿

私は、日本原子力研究開発機構労働組合 (原研労組) への加入を申し込みます。

年 月 日

氏名 _____

職員番号 _____

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2016 年度春闘要求の回答について 4/25、団体交渉開催

4月25日(月)、原研労組は、3月16日に機構に提出し、3月29日に回答のあった「2016年度賃金・労働条件改善要求」に係る団体交渉を行います。

機構の回答書は、原研労組の具体的な要求に対して何一つ前進のない内容で、機構に働く職員の要求に答えていません。団体交渉では、原研労組の要求に対して、改めて、機構が自主性を発揮した誠意のある対応をするよう求め、少しでも前進ある回答を引き出せるよう交渉します。

また、機構と原研労組の団体交渉に引き続き、機構と科労協・原研労組との共同団体交渉を行います。機構は、2月24日提出した科労協との統一要求書に対し、3月8日に回答をしてきましたが、こちらも中身の無いものでした。科労協役員と共同で交渉し、前向きな回答を得る所存です。

拡大窓口交渉報告

『大洗におけるサービス残業強要問題』

原研労組に「論文作成は残業として認めない上司がいる」という情報が入り、至急交渉と対応を求めました。

機構は、交渉の中で以下のように答えています。

- ・ 論文を職場で作り上げたらこれは残業だと、我々その旨しっかり伝えた。
どこの部署か分からないが、こういう発言はなくなると思う。
- ・ 職員課としてもそういう考えであり、大洗の労務課にも伝え、労務課でも(この論文作成は)超勤であるという考え方である。
- ・ このような事例は我々も望んでいないものである。
- ・ 問題が起きて困るのは指導した本人である、と伝えて教育している。
- ・ 超勤の内容で人事異動を決めるようなことは無い。
- ・ またこのようなことが続くのであれば言っていたきたい。

労組もこれにより事態が収束することを望んでおり、引き続き注視していきます。また、この件に関わらず、職場で何か問題がございましたら原研労組までご相談ください。

《中央委員会報告》

4月20日に第477回中央委員会が開催されました。

主な議題は、これまでの労組活動の報告、組合事務所・掲示板の貸与協定の承認、那珂支部の組織についての審議が行われ、すべての議案について承認されました。

会議の冒頭に中執委員長から以下の挨拶がありました。

【量研機構が発足】

4月から量研機構が発足しました。私たち原子力機構とは別の組織となったことから、内線電話やイントラがこれまでどおりには使えなくなった等、何かと不便になり、馴れるまでにしばらく時間がかかりそうです。

新法人の円滑な発足に向けて、量研機構として準備をしてきたとは思いますが、やはり色々うまく機能していない点が生じています。量研機構でのこれらの対応にあたっては、何よりも職員が気持ちよく働けるよう、仕事が円滑に行えるよう処置していくことが大事だと考えます。

予期していなかったものについては、職員の意見を充分聞いて決めていく必要があると思います。上意下達の有無を言わせないやり方はとるべきではありません。

また、原子力機構側での対応にも問題が発生してきています。

原科研への通勤バスに量研機構に移籍した職員が乗車する場合、別に料金を払う必要があると言われたとのことでした。

皆さんの周りでも問題が発生しているようでしたら労組に情報をお寄せ下さい。これまでの諸問題について解決にむけた申し入れ等を行っていく予定です。

【もんじゅ問題】

文科省に設けられたもんじゅの運営主体に関する有識者検討会の第6回会合が4月6日に行われたとの報道がなされています。その中で、国立大学法人を参考に受け皿として新法人をつくって存続させる方向で検討しているとのことでした。新法人内部に外部有識者らで構成する経営協議会を設けることも提言し、5月中に原子力規制委員会に報告をするとしています。この経営協議会は、大学の学長や原子力事業に関わる企業幹部らで構成し、原子力機構も加えるとしています。

新たな法人には、原子力機構のもんじゅ部門が移籍となることが予想され、看板の掛け替えに過ぎない形態となるのではないかと危惧もマスコミから出されています。

今回の検討では、これまでのもんじゅ運営についてどのような総括が行われたのでしょうか。旧動燃・核サ研では、労務・職制などを中心に「もの言う労働者を排除」してきた歴史がありました。そのような「闇」の部分をどう総括したのでしょうか。幾度となく改革が繰り返されてきましたが、それがなぜうまく機能しなかったのかなどとも合わせて総括すべきと考えます。

外部からの監視ばかりではなく、現場を一番良く把握している労働者が、安全や運営の問題について何でも自由に発言できる組織にしなければならないと考えます。そのような意味から、新法人を考える上においては、今度こそ本気で、責任を持つ

て研究開発できる技術者・研究者を育成できる組織にしていく必要があると考えます。

文科省としては、新法人を作りもんじゅを存続させたい考えのようですが、はたしてそれでうまく行くのか疑問です。やはり過去を全て総括しなければ答えは出ないのではないのでしょうか。

【組合加入の促進】

今年4月に新卒者81名が入所しました。研修が終わり4月18日から各職場に配属となりました。自分が入所した時のことを思い浮かべればおわかりと思いますが、学校を出て、社会人として初めての職場であり、不安なことやわからないことが沢山ある時期です。組合員の皆さんで歓迎するとともに、暖かな声かけや助言をしていただくことと併せて、ぜひ原研労組に加入していただけるよう誘って下さるようお願いいたします。

原研労組では、研修期間中の4月5日と6日に新卒者81名と中途採用者21名についての労働組合説明会を行いました。これまでに新卒者2名の方に加入していただきました。

中央執行委員会では、引き続き、できるだけ多くの新しい組合員を迎えるべく取り組みを進めていきたいと考えています。皆さんの御協力をよろしくお願い致します。

～ ～

『那珂支部の組織について』

量研機構に移管・統合した後の那珂支部をどうするかについては、これまで那珂支部の中で繰り返し議論を重ねてきましたが、なかなか結論を見いだせない状況になっていました。移管・統合を目前にした3月に、那珂支部に所属する組合員全員を対象にして中央執行委員会との話し合いを行ってきました。

那珂支部では、組合員が減少してきた結果、支部執行委員会を継続していくことに多くの組合員が負担を感じており、それを理由に組合脱退を考える人も多い状況になっていました。また、支部と労務課の交渉など那珂支部独自の活動がほとんど行われていない状況が続いていました。

このため、那珂支部執行委員会の了解を得た上で、中央執行委員会の判断として、現在の那珂支部執行委員会の任期が満了する2016年6月末日をもって、那珂支部としての活動を停止する方針を決定しました。したがって、次期の那珂支部執行委員の選挙は行わないこととなります。また、これまで3つあった那珂支部の分会を1つにまとめて那珂分会とすることにしました。

この那珂支部についての中央執行委員会の方針決定について、中央委員会において審議した結果、了承が得られました。

今年6月末で那珂支部としての実体は無くなりますが、原研労組の那珂分会として中央執行委員会のもとに結集し、共に、労働条件の改善と働きやすい職場づくりを目指して頑張ってください。

～ ～

2016年春闘アンケート結果（最終回）

問 22. 昨年からの機構改革によって、原子力機構は国民の負託に応える研究開発機関になれたという実感はありますか。

問 22-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ・「改革」でどのような在り方を目指すのかが明確に定まらないまま、ただ無駄にいじって混乱をもたらしたただけであった。6部門制は完全に失敗。また、「改革」の過程で抽出した職場の問題点や改善提案などは何一つ改善に至らなかった。真面目に対応していたが、徒労感だけが残った。
- ・規制庁からの指摘の通り、「もんじゅ」で改善が見られていない。
- ・「自由な発想で・・・」と広報誌には載っていたが、それには精神的にも肉体的にも抑圧されない労働（研究）環境が必要である。機構改革を名実の物にするなら、過去の自由な発言を圧殺して行われた不当差別を反省し、謝罪すべき。
- ・何か変わったような気がしない。
- ・もんじゅに注力するあまり、国民が望む研究開発（安全研究など）が予算面から見るとなおざりになっている
- ・改革前から、それなりに国民の負託に応える研究開発機関だったと思う。一部の悪かった部分は、それなりに改善されたと思う。
- ・根本原因とか言ってまだ色々やっているが、人員不足と予算不足以外の原因は無い。施設数などをそのままに、そこを措置せずに現状維持するのは限界を超えた注文だと思いがいかがか？
- ・同じようなアンケートばかりやって、丸投げ外注して、人数を水増しして業者に儲けさせ会計検査で指摘されている。
- ・もんじゅに象徴されるように現場を軽視し続ける、機構改革は、締付けだけが強まり、過去の総括をしないままである。国民が機構に求めるものは何かを、世論に耳を傾け、謙虚な姿勢で考えなければいけない。
- ・もんじゅの案件を、きちっと切り離してもらわないと、他の部署が同列に扱われて（＝他の部署の現場に合わない）事務作業、指示が増えてよくない。
- ・機構改革の効果が実感できない。「もんじゅ」に改善が見られない。核融合など、機構の一部が切り離されるような状態で国民の負託に応える研究開発機関であるとは思われない。
- ・国民目線でみたら原子力機構の存在が、許容できない方は沢山いると思う。現法人を廃止し、新たに廃炉事業等へ特化すべきと思う。名称を変えてほしい。千葉出身の者として、帰省先では恥ずかしくて、勤務先は記載できないし、言えない。
- ・変わったとは思えないから。
- ・自分たちに与えられた職務をこなし機構内の一職場として負託に应付しているという意識はある。・・・がニュースで取りざたされる機構の問題などを見ていると国民に対し肩身の狭い思いがぬぐいきれない。
- ・もんじゅの件がものがたっており不信感大である
- ・もんじゅの件がものがたっており、不信感は大である。
- ・現在は仕組みを変えただけであり、その仕組み基にして運用をする人・運用するための予算と言ったものが伴わないので負託に応えられるようになったと現段階では思えません。
- ・それほど大きい実績はないと思う
- ・どんなに頑張っても、もんじゅと一緒に国民の信頼は得られないと思う。
- ・改革の方向が間違っているため、国民の負託に応えるものとなっていない。
- ・ある程度年齢がたって、古き良き原研時代を知る人たちの考え方はなかなか変わらないと思うので、何とも言えない。
- ・福島事故の背景に関連する、安全神話への加担の反省、気分的な反省でなく論理的な反省がない。それで真の付託に応えられるとは思わない。

問 24. 福島第1原発事故に対して、労組の取り組みや機構の取り組みなどに対して御意見・御要望等がありましたら記入して下さい。

- 長期戦になっているので踏ん張りどころでしょうか。
- よくやっていると感じるが、廃棄物処理と汚染水処理の画期的な解決法は無いか考えたいところ。長丁場覚悟で人員を投入すべき案件だと思う。
- 福島へ行くのは、若い人でなく、年配の人が行く方が、二次被害(被ばく)が少しでも緩和できる。OB会等に声をかけて協力してもらいたいと思う。
- 現在行われている機構の活動は、被災者によりそう活動といえるのか疑問が残る。チェルノブイリの1/10だからとか、外部被ばく線量が20mSvは安全とか、そのような言動は慎み、国民によりそい真実を隠さず公開していくことが信頼を取り戻す道であると考え。
- 福島第一原発事故に対して、機構は、除染、廃炉など、後始末の分野で活動しているが、再稼働し始めた既存の原発が、同様の事故を起こさないための方策等について寄与する活動をしているのか不明。
- 事故に関して、原子力機構は旧原研側を含めて、犯罪者である。積極的に関与すべきである。
- 頑張るしかない
- F1 についてはがんばりましょう
- F1 については、がんばりましょう。
- 現場に人や予算を多く割り当ててほしい。
- この先数年は、イケイケで物を製作・購入していくと思いますが、その後の使用・保全を考えて取り組んで欲しいです。何年後かに「JAEA 未使用の設備に〇〇億円」、「JAEA 廃炉研究用設備について、定期的な点検をせず」などの記事が出ないように考えながら取り組んで欲しいです。
- イケイケの時は、作業工程に無理が生じやすいので、組合員からの訴えがあったらキチンと対応して欲しいです。
- 機構の取り組みは、福島に送った人間だけに任せている気がする。もっと機構全体的に取り組む課題かと思う。
- 機構は原発の安全性に関する研究にもっと力を入れるべきだ。また大規模な原発事故への対応に関する研究も行うべきだ。更に国民が機構に期待するのは、推進側、反対側のどちらにも属さない中立的？な立場で、安全性や危険性についてわかりやすく国民に情報を発信してことではないかと思う。今の機構のように国の方針をそのまま推進するだけの組織ではいけないのではないか。
- (22-1 に同じ) 福島事故の背景に関連する、安全神話への加担の反省、気分的な反省でなく論理的な反省がない。それで真の付託に答えられるとは思わない。
- 震災から約5年の月日が経過するとともに国民の意識からも風化されつつあるこの現状にもどかしさを感じます。いまだに、避難されている方、一部戻られた方それぞれ様々な形で再スタートする方々がいる一方で、東京オリンピック招致とかでバンザイされていた方々には、非常にショックを隠しきれませんでした。福島だけに限らず震災復興が成し遂げられていない状況の中で、オリンピックとは。。。情けない日本です。労組の取り組みについては今後どんどん応援したいと思いますが、機構の取り組みについては、福島は優先事業の一つであるにもかかわらず、事務手続き上の問題とかによりスムーズに試験が出来ずに滞ったりとか融通の利かなさ、研究優先ではなく事務優先というこの考え方では、応援する気にもなりません。

問 25. 機構の運営全般に対して御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 機構は「成果の最大化」を掲げている一方で、何十年も前の身に覚えのない核燃料物質の管理を研究者に押しつけるなど、研究ができる状況を提供していない。理事との意見交換会にも出してみたが、状況を変える気はないようである。しかし研究ができない（研究をしない）のであれば、「研究開発機構」の存在意義はない。いっそ「廃止措置機構」にしてしまったらどうか。とにかくだれもかれも疲弊している。ここ1年ほどで急速に悪化したと感じている。
- もんじゅをこれからどうするのか早く方針を示して欲しい。もんじゅの今後によっては量研機構として分離した部分を再び戻して欲しい。そもそも、やはりもんじゅを切り離すべきであった。
- 理事長の「神輿は一緒に担ごう」「お客様は国民」「見える化」「地獄の一步手前」「ガラパゴス」「自分が主役」は職員に届いていない気がする。
- 当局の方針と対応が現状と矛盾している。もんじゅの責任は誰が負うのか、もう待たなしの危機的状況にあるにも関わらず、上層部と現場の危機感が伝わってこないのは何故？
- 統合後も、やみくもに国のいいなりに原子力を推進してきた人々が機構の管理者には多い。安全を確保するために必要な研究をさせない風土を反省するとともに何が必要か具体的な方針を機構当局は明確に示すことが求められる。無責任な原子力委員会・東京電力などのしりぬぐいだけでは機構の存在意義が無いと考える。
- 理事長からのメッセージに、形式的なものが多くて、熱意が伝わらない。
- 正門警備について。職員の警備を強化するより、外来者を強化しないとPP対策にはならない。以前、業連で担当職員に確認してから入所させる話はどうなったのか？誰でも職員名を書けば入れる。（誰の印鑑でも押せば出れる）爆弾を持って入ろうと思えば誰でもできる。
- 機構は、政府の下請け機関としての役割を果たしていれば良いというものではない。研究開発機関としての使命をもっと真剣に考え、自発的に客観的な情報を発信していくべきである。
- 理事長はもんじゅ以外の機構業務をご存じなのだろうか？ 機構の屋台骨はもんじゅではないと思うのだが。
- 機構に運営とものが、存在すると思えない。
- 託児所の創設。男女雇用機会には、必須です。機構は、村に認可保育所が新設されるのを待っていてはダメでしょう。各事業所は平等でないといけない、という理屈で東海事業所に託児所を作らないと言う（機構内の男女雇用機会委員会）のはダメでしょう。通勤手当を廃止して、徒歩と自転車、公共交通機関を使う人に補助を出し、エコ通勤を増やす。
- QMSはJAEA一本化しより分かりやすい体制をとるべき
- QMSはJAEA1本化し、もっとわかりやすい体系をとるべきです。
- 老朽化対策や、スクラップアンドビルドの対応が遅いと思う。
- 施設の運転班員、特定施設の管理業務者等について、技術伝承等を確実にするために職員の割合が多くなるように運営してきたものを、効率化の名のもとに、職員からの反対にもかかわらず、プロパーを減らして職員分を出向職員で埋めたり、外部委託をしたりするよう進めてきたのは、機構はずです。それが今では、多数の出向職員を抱え外部にお金を払うのはけしからん、人件費を値切り、さらに出向の受入人員を減らせという風潮に機構はなっています。「いい加減にしろ」と言いたい。今、機構が求めるレベルの技量を有する人材に来てもらうためには、頭を下げてきてもらわなくてはならないということを機構の運営を担っている方々は認識すべきです。
- 児玉理事長は、三菱重工業（株）での役職とその後の安定したキャリアを手放してJAEAに来られた方です。原子力規制委員会に行くたびに叱責されている姿を見ると、もっと周りの方々が理事長をフォローしてあげて欲しいなと

- ・組織間をまたいだ仕事面での交流を促すべきかと思う
- ・文科省のいいなりや調整にあけくれるのではなくて、まずは自分がこうしたい、機構をこうしたい、という明確な考え・視野をもって、柔軟かつしたたかに運営を行ってほしい。
- ・理事長まったく不適任！
- ・あきらめしかないですね。。。

問 26. 労組の今後の運動の進め方や取り組みについて、御要望、御意見等がありましたら記入して下さい。

- ・労働時間短縮や休暇増加を掲げても、やるべき仕事がある以上は現実的とならない。業務量を減らすか、人員を増加するしかない。仕事の進め方にも切り込んでいく必要があるのだと思う。ですが、取り組むべき課題がますます多く難しくなっていく中、少ない人数で頑張っておられることに敬意を表します。これからも丁寧な情報提供などお願いします。
- ・執行委員の皆様はじめ関係者の皆様おつかれさまです。地の利が遠く裁判傍聴に行けませんがんばって下さい。
- ・執行員の方々、頑張ってください。
- ・訴訟の支援も大事なことと思いますが、戦う組合も重視したほうがいいかと思います。あゆみの配布もそろそろメール配信にしたらどうでしょう。
- ・組合員増えないから自然消滅！？
- ・労組のチラシ等配布物を、速やかに送ってほしい（だいぶ過ぎてからのものが散見される）。
- ・スケジュール優先を改め、安全を確保して開発を進めると主張した労働者は、反原子力のレッテルで昇給や資格取得などあらゆる面で差別を受けてきた。福島原発事故や原子カムの陰謀などで情勢が激変したいまこそ、謝罪し見直すことが必要である。
- ・いつも、大切な仕事をコツコツとありがとうございます。なかなか物言えぬ、巨大組織の中で、とても価値のある存在だと思います。
- ・今後もタイムリーな情報発信をお願いします。
- ・組合員拡充頑張ってください。協力していきたいです。
- ・組合加入者を増やすことが重要と思う。このままいくと消滅してしまうとも思う。個人としても何かしなくてはいけないのだろとは思っている
- ・移管後は、厳しいですね。
- ・労組は原研労のままいきましょう
- ・労組は、”原研労”のままいきましょう。
- ・組合員を増やさないと原研労組の未来が危うい。組合員と非組合員との差別化が図ればよいのですが。
- ・大変だと思っております。ご苦労様です。
- ・人員が減り、残業が増える中で労組の活動にご尽力されている方々には感謝しております。
- ・不当差別問題について、是非頑張ってくださいたいです。私はこの裁判を応援するとともに、裁判で機構がどのような対応をするかが、「今後、職員がどこまで機構の言うこと・やることを信頼して良いのか？」の指標になると思い動向をみています。
- ・政治に文句をいうときのレベルが低い。何も言わない方がまし。
- ・組合員がバラバラになっている感じがする。日頃から組合員同士がまとまれるような組織の運営をおこなうよう心掛けてほしい。
- ・組合に入っていないなくとも、組合活動を理解してくれる人は少なくない。また最近では組合の存在自体を知らない人もいるので、地道に宣伝活動を続けるのが良いと思う。

働くものの団結で生活と権利を守り、
平和と民主主義、中立の日本をめざそう

第87回茨城県中央メーデー 5月1日(日)

開会：10:00

集会、その後デモ行進（11:30～11:50）

場所：水戸市千波公園はなみずき広場

※メーデーに参加する組合員には、組合から1,000円の交通費等を支給しますので、組合事務所、又は、中央執行委員までお知らせ下さい。

2016年憲法フェスティバル

5月3日(憲法記念日)

場所：水戸市千波公園 はなみずき広場 参加費無料（雨天決行）
主催：2016年憲法フェスティバル実行委員会

【テント交流企画】10:30～12:00

- ☆9条の会交流会
- ☆原発問題
- ☆うたごえ広場
- ☆えん罪を考える
- ☆平和パネル展
- ☆TPPと食料主権を考える
- ☆若者交流

【ステージ】12:20～

- ☆水戸工業高校ジャズバンド'BLUE BEGINNERS'
- ☆水戸藩 YOSAKOI 連

【特別企画】13:30～ ゲスト！

黒沢 いつき さん（明日の自由を守る若手弁護士の会 共同代表）
「私たちのミライを考えるパネルディスカッション」

【広場企画】 一日中

- こども広場
- 模擬店
- ママカフェ
- 沖縄物産展
- フリーマーケット

新入職員の皆さん

ようこそ原子力機構へ！まだ配属されたばかりということで、分からないこと、不安なことが多々あるかと思いますが。原子力機構、職場について分からないことがあれば、「原研労組」へ何でもご相談ください。我々は個人に寄り添い、様々な問題を丁寧に解決していくことを心がけております。この方針に同調して頂ける方は、是非当組合への加入をご検討下さい。

この「あゆみ速報」は組合員・非組合員に関わらず、どなたでもお読みいただけます。是非今後とも手に取っていただき、情報の参考にしてください。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

4月28日に放医研労組と連名で 量研機構へ共同要求書を提出！

3月の全員投票により、無事規約も改正されましたので、量研機構に対し、今後は原研労組とも交渉を行うことを認識させるため、以下のような要求書を提出しました。（要求した時はまだ「量子機構」でした。）

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）
放射線医学総合研究所労働組合（放医研労組）

量子科学技術研究開発機構の発足にあたって
（要求書）

2016年4月1日、放射線医学総合研究所と日本原子力研究開発機構の一部が統合して量子科学技術研究開発機構（以下、「量子機構」という）が発足した。

量子機構は、量子科学技術に関する研究開発や放射線の人体への影響、被ばく医療並びに放射線の医学的利用に関する研究開発等の業務を総合的に行うことにより、量子科学技術と放射線医学に関する科学技術の水準の向上を図ることを使命として設立された。（量子機構ホームページより）

我々は、この新しい組織に働く労働者として、国民の負託に応えるための研究開発をすすめ、科学技術の発展を探求し、もって国民の福祉に寄与していく所存である。

我々は、労働組合（原研労組、放医研労組）に結集し、量子機構に働く労働者の生活と権利をまもるため、諸活動を行っていくことを宣言する。

我々は、使用者である量子機構に対して以下のことを求める。

- 一、平和・安全・民主・自主・公開の科学技術研究開発における原則を守ること。
- 一、職場の自由と民主主義を守り、いかなる差別も行わないこと。
- 一、発言の自由を保障し、風通しのよい働きやすい職場をつくること。
- 一、労働組合（原研労組、放医研労組）と誠意をもって団体交渉を行うこと。

ほっとな 熱い話

この3月末の定年退職者の方で、退職金の計算間違いにより「約170万円少なく」支給されていたとの情報がありました。人がやることにはミスがつきものです。心当たりの方は今一度確認された方が良いかもしれません。労組賃金対策書記局は、退職金計算のエクセルファイルを用意しました。ご希望の方は、最寄の執行委員又は組合事務所までご連絡下さい。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

原子力機構に『6月期一時金要求書』を提出

2016年6月期一時金について (要求書)

標記について下記のとおり要求する。5月27日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

記

- 我々独立行政法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
- 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。常勤職員および臨時職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。
- 支給式を以下のとおり要求する。
職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+7,000F+60,000
臨時職員：(139,000+6,000N)×3.2+7,000F+60,000
ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。
F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数
N：勤続年数

- 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月1日を除く 12月中の採用者	5月中の退職者	0.95
1月中の採用者	4月中の退職者	0.87
2月中の採用者	3月中の退職者	0.79
3月中の採用者	2月中の退職者	0.70
4月中の採用者	1月中の退職者	0.55
5月中の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

- 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

- 6月一時金の支給対象在職期間は、2015年12月2日から2016年6月1日とすること。
- 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。
- 6月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

- 一時金の支払日は、6月15日とすること。

量研機構との顔合わせ

4月27日に原研労組の委員長以下3役がQST本部を訪問し、労務担当理事、人事部長等と顔合わせを行った。その時のやりとり（抜粋）は以下のとおり。

《内容抜粋》

組：発足して間もないこともあって色々な問題が生じている。

量：ここ（あゆみ速報）に書いてあることはそのとおりで、慣れるまで時間がかかる。2つの組織が一緒になるというのは大変なことで時間がかかることだと思う。どちらかに合わせるものもあるだろうし、新しいものを創り出していくことにもなるのと思う。

量：QST理事長は、これまで準備してくれた人達が、これでいいだろうと考えて始めてくれたものだから、1年間はこれでやっていこうと。その中で気がついた改善点を貯めておいて、新たな年を迎えるときには規則の改正も含めて考えましようと言っている。

量：原研労組との交渉形態をどうするか、交渉をどうするかについては検討する。

組：交渉員は、中央執行委員に限定することなく、その都度決めたい。

量：交渉にはQST勤務の組合員が出てくるのか？交渉場所は那珂研を希望しているようだが、那珂研の組合員が出るというのであれば我々も悪くないと思っているのだが・・・。

組：できるだけQST勤務の組合員が参加できるようにしたいとは考えている。

量：JAEAとQSTは別法人であり、一方がこうだからもう一方も同じでないといけないという考え方をとるのか。

組：不妊治療休暇について、QSTの例を参考に、JAEAに対して、いい制度なので取り入れるよう要求した。同様に、何でもかんでも同じにしろという考えではなく、良いものはまねして取り入れていくという考え方である。

量：QSTの不妊治療休暇制度は、病院のグループで女性が多い職場でもあることから取り入れられており、私もなるほどと感じた制度である。

組：創立記念日として休日を設定してほしい。4/1にこだわることなく定めればいいのでは。一体感をもてるという意味でも必要では。

量：一体感という意味では、昔、文科省では創立記念日は講堂に集まって訓辞を賜る日というものだった。すごく一体感があった。休みを設けるだけが一体感だとは思っていない。

組：チェックオフを早急に実現したい。

量：チェックオフについては、事務の作業量のこともあるので検討させてほしい。

量研機構への緊急申し入れ

量研機構で規程類の制定が短期間で行われようとしていることについて、内容を確認したところ統合前の説明と違うところも見受けられたため、労組として危機感を感じ、急遽、以下のような申し入れを行いました。

緊急申し入れ （2016年4月28日付け）

原研労組中央執行委員会

- (1)新法人発足に伴い、就業規程、給与規程など、新たに定める全ての規程類は、労働条件の根幹をなすものであることから、まず労働組合と協議をおこなうことが先決である。現在進めている各拠点の労働者代表に意見書提出を求める行為を一時保留すること。
- (2)各規程は、労働組合に対して内容の説明を行った上で協議し、労使合意の上で決めること。また、これに必要な十分な時間を保証すること。
- (3)規程の説明にあたっては、新旧対照表（量研機構、原子力機構、放医研の三者の対照表）を提示すること。
- (4)労組に加入していない職員もいることから、全職員を対象とした規程の説明会を開催し、出された質問・意見等に対して誠実に対応すること。

投稿

理事長メッセージを読んで感じたこと

もんじゅ職員にむけた4/21付けの理事長メッセージを読んで驚きました。理事長はこのメッセージの中で「軍隊調の組織にするべきと主張・指示してきた」と述べています。

私が認識している軍隊とは、上官の指揮・命令が絶対のもので、それが馬鹿げているように、明らかに間違っているように、従うことが要求される組織です。命令に従わない者には「軍法会議」が待っています。「軍法会議」で処分されたくないのに、嫌であっても従わざるを得ない、これが軍隊調だと思っています。

国立の研究開発法人の責任者が「軍隊調」の組織にしろと指示しているとすれば、原子力機構全体にとって由々しき問題だと思います。特に原子力の研究機関である原子力機構では、原子力基本法の「自主、民主、公開」の原則を守ることが基本中の基本であるはずで、「軍隊調」はこれと全く反対のもので、もんじゅのように難しい技術と取り組む上では、試行錯誤の連続であろうし、自由な発想、自由な発言、民主的な運営など、研究・開発をすすめるための必要な環境なくしてはうまく進まないのではないのでしょうか。

このメッセージはもんじゅ職員に向けたものという位置づけだと思いますが、もんじゅの問題は原子力機構全体の問題だと理事長自らが言っていることからして、全職員に向けたメッセージと捉えるべきものです。これは理事会としての総意なのでしょう。単に理事長一人の考えで、これが「民間」のやり方だと言うのなら、やめてほしいと思います。

また、メッセージの中で「青砥監督に従え」と言っているようですが、もんじゅの今日の事態を招いた指揮官である「青砥監督」が、なぜ退任されないのか私は不思議に感じています。ちなみに総指揮官は理事長ですが。他の部署では就任して間もない管理職が、就任前に起きた保安規定違反などの責任をとらされる形で管理職を外されたり、他の部署に異動されたりしている状況と比べると、違和感を覚えます。

更に言わせてもらえば、メッセージの最後で、「安全」に「ご」を付ける国語感覚にも違和感を覚えます。

理事長メッセージは今回で7回目となりますが、精神訓話的なものが多く中身が無いと感じています。前に発信されたメッセージでは「みんなで御輿を担ごう」というものがありましたが、私は、担ぐ人が問題なのではなく、担ごうとしている御輿が問題なのだと考えています。「もんじゅは絶対必要だ」と断定しているようですが、多く人はそう考えていないのではないのでしょうか。もんじゅについては、職員はもとより国民的なレベルで議論が必要な時期にさしかかっていると思います。

『組合員Bより』

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2016 年度春闘要求について

4/25 原研労団体交渉報告

4月25日、原研労組は、機構から3月29日に回答のあった「2016年度賃金・労働条件改善要求」に係る団体交渉を行いました。概要は以下のとおりです。

《原研労単独団交報告（抜粋）》

労組：臨時職員の賃金の増額要求に対し、近隣における同様な職種に従事するものの賃金の動向を調査し検討したいと考えているという回答であった。この調査のデータを示していただきたい。

機構：臨時職員については27年度の近隣の状況をみて検討している。近々中身については提示したい。

労組：臨時職員には高卒初任給相当の、業務に見合った待遇、月給制で経験年数も加味した待遇を要求している。昨今首相が同一労働同一賃金を掲げているところでもあるので、今後この方向でも検討すべきである。

労組：評価の処遇への反映について、高い評価を受けることは嬉しいが処遇に差をつけられることによって重荷に感じるという人もいる。職場の人間関係にリスクを伴うものである。どう考えているのか。

機構：人事制度の見直しは機構改革に伴い、職場活性化のために取り入れたものである。評価結果についてもこれをもとに成果を上げるためにどうすればいいのかを、日常的な指導、フィードバック面談でお互い話し合っ理解されていると認識している。そのなかで制度の見直し等が出てくれば適宜聞いた上で見直していきたいと考えている。

労組：6級職以上の超勤手当で不払いについて、昨年の暮れには労基署の立ち入りで指摘もあった。現在の機構の中で、6、7級職は法律でいう管理監督者には該当しないと認識している。6級については論外である。これは2014年4月に強行導入された制度だがこれが間違っていたと考えている。超勤手当を払っていないのは法律違反である。最低でも、役職手当を超えた分は超勤手当を出すべき。早急に見直しせよ。

機構：まず実態を確認して、見直しをするのであれば、それから制度の立て付けをおこなっていききたい。まだ、各拠点で確認ができていない。

労組：確認にはどれくらいの期間かかるのか。

機構：断言はできないが、すでに2年たっているので方向性など検討して案が出来たら伝えたい。

労組：これは職員の士気に関わる問題で、働いた分払うというのが大原則である。早急に見直すという結論を出してほしい。

労組：エリア勤務制度について、アンケート内容を見せてもらったが質問内容が良くないと感じた。世間ではこうだとまず示して、先入観を持たせた上で誘導的に質問している。アンケートは利用者十数名に限定して行っているが、制度そのものは全職員対象であるから全職員を対象にとるべきである。組合も制度自体に反対しているわけではない、一番引っかかっているのは10%削減である。

機構：アンケートの質問内容について誘導的だとの指摘だが、出す側としては気にしたところであり、世間的にはどう運用されているかというところは分かっていたかった。ただその分、コメントについては意見しやすいようにしたつもりで、内容も真摯に受け止めている。10%が厳しい、介護・福祉に係るものは除外すべき、という

ものは出るのだろうなと感じていた。制度を変更するとなると、周りの運用状況を知らないといけない。

本給以外の手当で削減などは、やっていないところもある。今後の世の中の動向を調査したいと考えている。全体のアンケートについてはどういう意見が出るかは分からない。

労組：数千人の中で利用者が十数名というのは少ない。つまり制度として利用しにくいということである。やはりそれは賃金 10%削減がネックになっていると思う。今の利用者はもう切羽詰って仕方がないと割り切っている人だと思う。今後より良くなるよう見直していきましょう、という話を前任の理事とも話してきましたので、より良くなるための手立てを尽くしていただきたい。

科労協統一要求について

4/25 科労協共同団体交渉報告

《科労協との共同団交報告（抜粋）》

【科労協】6級職超過勤務手当未払い問題において、管理職の割合が非常に多くなっているのは非常に問題ではないかと指摘しました。この問題について、労働基準監督署から点検が入ったと聞いている。どのような対応をしたのか。

【機構】その点については、確かに水戸労働基準監督署から指導を受けました。これについては、大洗センター所長をはじめ大洗の中で是正報告などを周知し、2月26日に原子力機構の考え方を説明した上、今後も指導を踏まえて必要な検討をすると回答しました。併せて適正な労働時間の管理徹底、超過勤務削減の取り組みを継続するという事で是正報告書を提出しました。

【科労協】6級職員の超勤手当を出す方向にしたのですか。

【機構】この制度についても機構改革の中で目指したもので、実施後2年が経過しましたが、改善する必要があるれば、見直しをしていきたい。

【科労協】実態を把握し、働いた賃金はしっかりと支払うように要求する。

【科労協】任期付雇用者については、事務や研究、運転をサポートしてくれている人員を一定期間で交代することにより、円滑な業務遂行に支障が出ている。任期の定めのない契約にするなどの努力はどうなっているのですか。

【科労協】動燃から続く不当差別是正について、本来、このような問題は、労使交渉で解決するべきものと思っています。係争中と言うことでそちらで言いにくいと思いますが、いかがですか。

【機構】当然、そのような差別については、労使交渉で解決したいと思います。また、訴訟中の内容については控えたい。

【科労協】さすがに訴訟中の内容について、労使交渉で触れにくいのはあるのかもしれませんが、繰り返しますが、本来は訴訟で解決するものではないと思いますので、できれば原研労組としっかり交渉していただきたい。科労協の立場としても、こちらの問題についてはしっかり解決の方向に進めたいと思いますので、よろしくお願いします。

【科労協】エリア勤務制度については、回答に「利用者に対するアンケート調査の結果からも、おおむね適正に運用されているものと認識している。」とある。しかし、制度の適用を受けている間、賃金を10%もカットされるというやり方には問題がある。懲戒処分などの罰則を受けた時でも10%の賃金カットが長期間にわたっても適用されることはないので、見直しをしていただきたい。さらに、家族が要介護になった時など、本人のやむを得ない事情により転勤する事が困難という理由の場合は、法律で

配慮する事になっている。家族の介護などの場合は、エリア勤務制度を適用しない配慮を希望する。そこについて意見をいただけますか。

【機構】この制度を導入するに当たり、厚生労働省の多様な正職員の普及拡大のための有識者懇談会の中で、アンケートを取った。その中で正社員の賃金水準がおおむね 8 割、9 割。それが事例として多いという事が出されていて、その辺を参考に 10%と決めた。エリア勤務対象者にアンケートを取った結果、おおむね 8 割が適正に運用されているというような回答をいただいている。しかし、実際に利用者は 10 数人ですし、もしこの制度を変えたとしたら、さきほど言われた介護であれば検討の余地はあるのかと思っています。今の段階では大きな変動はないと考えています。

【科労協】だから、そういう事ではなくて、労働組合から 10%は大きすぎるから下げてくれと要求しているわけですから、考慮してくださいと言っているのです。そこを理解して下さい。それを突っぱねて、周りが変わらないから動かないという事ではなくて、あなたたちの雇用者である労働組合が 10%はきついだから変更してくれと言っているのだからそれに対応してくださいという要求なのです。理解してもらえますか。

【機構】利用者およびそれ以外の意見を聞いてみないと、と言うのはあるかもしれません。

【科労協】法人側がアンケートを取ると、なかなか引き下げ幅については答えにくいのではないかと。

【機構】実際には答えていただいています。やはり 10%は厳しいというものはあるのですが、それは利用者なので、育児・介護をするにしても、お金がかかるのでそういう場合はあると思います。アンケートの中でも、別に一方的に言っているわけではなくて、なるべく世の中の状況も分かっていたら必要があるので、その辺も提示した上で進めたい。

【科労協】引き下げが懲罰以上であり厳しいという意見がある。家族の介護等も含め本人のやむを得ない事情というのは、しっかりと考慮していただきたい。

【機構】要介護者という話は分かりますけれども、この制度を設計する時に厚労省を参考にしたり、機構内の制度におけるバランスなどを考慮して制度をつくるものです。我々としては、10%を採用したのです。民間が懲罰的な意味で 10%を引いているわけではなくて、懲罰と制度では目的が違うから、そこを並列に比較する事がおかしい。

【科労協】不利益変更の基準は 10%があるので、10%は大きすぎるから下げられないかというのがこちらの要求です。介護については、介護法の関係で配慮する事としっかり書かれています。そこはエリア勤務制度を使わなくても良いと判断していただければよい。

定年後の再雇用者の状況を教えてくださいませんか。

【機構】定年退職者が 114 名。継続雇用希望者 66 名になります。

【科労協】昨年の数字を忘れたのですが、今年は継続雇用希望者の割合として低めかなと思いますが、量研機構で再雇用された方は、この中に入らないのですか。

【機構】定年退職したのがこの数になり、量研機構での再雇用者数は含みません。また、量研機構の再雇用者数は不明です。

【科労協】何人かは新法人で再雇用されているという事ですね。

実際の要求では、定年延長と再雇用者の賃金引上げを出しています。再雇用者の賃金が低いとハローワークから給付金をもらって生活するようになります。雇用保険に頼らない賃金水準を要求しています。そこで、そちらの回答をみてみますと「26 年 4 月に処遇改善をした」とありますけれど、退職手当を引き下げた時にその見合い分として引き上げたものと労働側では考えていますので、再雇用者の賃上げを引き続き要求します。

【機構】今回、2年間の特別措置は、ある一定の役割を担っていただいて、そういう意味では任せた仕事の対価として支払っている。さらに3年目以降となると難しい。制度設計上は、民間・国の状況をみると適切と考えている。

【科労協】こちらの印象としては、再雇用されていると継続して同じような仕事をしているにもかかわらず、賃金が大幅に下がる状況があったり、非常勤になり勤務日数が3日とかなるとやりづらいとかがありますので、それもあったので非常勤でなく常勤でと要求しています。労働の対価に基づいて、地域の設定などを見直して貰いたいと思います。

動燃から続く不当差別是正訴訟

第3回裁判報告

3月24日に行われた第3回裁判には、原研労組組合員をはじめに特法連・国民救援会・支援する会など53人の傍聴がありました。

今回の裁判は、被告準備書面において西村資料を「不知（知らない）」としている事について、原告弁護団から「手書きの資料であり筆跡などを調べたのか？」と追及したところ、被告弁護団から「資料は全て西村氏が書いたものか？」との反論があるなどがあり緊迫したものとなりました。このやり取りから被告側が筆跡を含めて調査はしており、それでも「不知」としていることが明らかになりました。

『動燃から続く不当差別是正訴訟』

第4回裁判の傍聴を！

《 動員要請 》

場所：水戸地方裁判所

月日：5月26日（木）

受付・抽選：13:30～（20分程度）

傍聴者確定：14:10頃

開廷：14:30

（傍聴できない方には、会場を移し
裁判の背景や意義等の説明会開催）

報告集会：閉廷後～16:30

※組合員で参加された方へは行動費を支給いたします。

お近くの「執行委員」又は「組合事務所」へお申し出下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労組役員の改選

第 67 期中央執行委員の任期もあと一ヶ月を残すのみとなりました。中央執行委員の改選が目前となっています。昨日（5月30日）、中央選挙管理委員会から選挙が公示されました。各支部、分会では、次期中央執行委員の選出に向けて討議を進めて下さい。

各支部では、支部執行委員の改選も行われます。

6 月期一時金の団体交渉

原研労が 4 月 30 日に機構に提出した 6 月期一時金要求にかかる団体交渉が 5 月 27 日（金）に開催されました。機構からの回答は「人事部速報 No.097」としてイントラに掲載されているとおり、今年の 6 月期一時金回答より「0.05 ヶ月 up」されていますが、労組の要求からかけ離れています。なお、臨時職員については、これまでも 6 月期一時金と 12 月一時金を平滑して支給するように求めてきたことについて、見直しがなされました。このことは、機構の努力を認めると共に一歩前進したといえるでしょう。

以下団交でのやり取り（抜粋）

【理事】出された要求書について、機構内部で鋭意、検討を重ねてきたところです。

その結果について、本日、回答します。回答内容については、担当から説明します。

【機構】別紙「回答書（平成 28 年 6 月期末手当）」に基づき、説明。以上が回答であります。意見があればお願いします。

【労組】今、回答をいただきました。これは、公務員と同じという事ですか。

【機構】人事院勧告のとおりです。

【労組】これは毎回、一時金交渉時にお伺いしていますけれど、原資枠を増やす努力内容をどのようにしていたのですか。

【機構】質問は、できればまとめてお願いしたい。

【労組】一時金に係る原資枠を拡大する努力を具体的に行った内容をお聞かせ願いたい。これが一点目。

二点目は、臨時職員の一時金ですが、待遇自体が低い職員ですので、一時金を含めて、どのような処遇の改善を考えているのか、お聞かせ願いたい。前回の団交で、臨時職員については周辺地域を調査した結果を配慮して決めているという話がありました。その調査結果がどういうものなのか示していただきたい。それから今回の回答は、24.5日分と、以前、6月と12月の支給日数がアンバランスだと指摘したところを半々にしたという事だと思うのですが、そのような意味では一定の配慮がされていると思いました。

再雇用者の一時金については、今回の回答の中にはない。昨年の人勧で公務員の再任用者の一時金+0.1月となったがJAEAはゼロ回答。賃金についてもベアが+1,100円となったがJAEAはゼロ回答。再雇用が機構独自の制度というなら処遇全体の見直しは何時やるのか。公務員の再任用制度ではなく何を基準とするのか。などをお聞きしたい。

エリア勤務者の一時期削減については、これまでの交渉において制度の見直しを行う意向を示してきた。さしあたって、期末手当削減を停止するように要求を出しているが、回答にないので、これをどう考え判断したのかお聞きしたい。

【機構】あとは、個別にという事ですね。

【理事】個別の事はあとで対応するとして、機構は独立行政法人なので、一定の自主性というものがありますけれども、給与にかんしては通則法に則り国家公務員の給与等を考慮する必要があると書かれていて、給与としてはたえず給与水準の妥当性を国民に対して説明する義務を負っている事から、その国民の理解や納得を得るうえで国家公務員の給与水準を踏まえる事が重要なので、そういう給与になっています。職員の皆さんが業務に精励していただいている事は、よくよく認識していますが、機構を取り巻く環境が厳しい、他法人と比べても厳しいような状況にあるのではないかと考えていますので、ご理解をいただきたい。個別に関しては担当から説明します。

【機構】臨時職員の日給は、調査を継続していきまして、近々、調査結果をご提示させていただきますと考えています。

【労組】いつのタイミングになるのですか。

【機構】まだ100%の調査が完了していませんので、遅くとも6月中にはご提示させていただきます。

一斉分会開催！！

6月期一時金に係る団体交渉及び次期役員選挙に向けて、6月1日から東海地区一斉分会を開催願います。分会長は、6月7日までに分会を設定してください。分会の開催日時が決まりましたら、日時と場所を中執、又は、組合事務所に連絡してください。

公 示

2016年 5月30日

日本原子力研究開発機構労働組合中央選挙管理委員会

委員長 平出 哲也

高崎支部選挙管理委員会

委員長 武山 昭憲

大洗支部選挙管理委員会

委員長 馬籠 博克

那珂支部選挙管理委員会

委員長 佐藤 稔

組合役員選挙について

日本原子力研究開発機構労働組合同規約及び各支部規約に基づき、第68期中央執行委員、第68期監査委員、第68期中央委員、第103期高崎支部執行委員、第101期大洗支部執行委員の選挙を、下記のとおり行うことにしたので公示する。

記

1. 選挙区及び定数

- | | |
|-------------------------------|-----|
| (1) 中央執行委員／全所一区 | 10名 |
| (2) 監査委員 | 1名 |
| ／東京・東海・関西選挙区 | |
| ／高崎・大洗・那珂選挙区 | 1名 |
| (3) 中央委員 | 8名 |
| ／東京・東海・関西選挙区 | |
| ／高崎選挙区 | 1名 |
| ／大洗選挙区 | 4名 |
| ／那珂選挙区 | 1名 |
| (4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。 | |

2. 立候補届出

受 付 : 立候補の届出は、中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が受け付ける。

期 間 : 5月31日(火)～6月7日(火)までの毎日9時～18時迄とする。

3. 投票日時及び場所

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月20日(月)～22日(水) 10時～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

但し、考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。

4. 不在者投票の日時

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月16日(木)～17日(金) 12時～13時迄、17時30分～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

5. 投票方法

- (1) 中央執行委員／2名連記無記名投票
- (2) 監査委員　　／単記無記名投票
- (3) 中央委員　　／東京・東海・関西選挙区／2名連記無記名投票
／高崎選挙区／単記無記名投票
／大洗選挙区／2名連記無記名投票
／那珂選挙区／単記無記名投票
- (4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。

6. 開 票

- (1) 中央委員選挙の開票は、投票終了後即日、選挙区毎に中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が行う。
- (2) 中央執行委員、監査委員選挙の開票は、東海地区にて中央選挙管理委員会が行う。
- (3) 支部執行委員選挙の開票は、投票終了後即日、各支部選挙管理委員会が行う。

7. 推薦母体及び推薦候補者数

中央執行委員選挙（定数10名）及び「東京・東海・関西」選挙区中央委員選挙（定数8名）、「高崎」選挙区中央委員選挙（定数1名）、「那珂」選挙区中央委員選挙（定数1名）の推薦母体と推薦候補者数は以下のとおりとする。なお、「大洗」選挙区中央委員選挙（定数4名）の推薦母体と推薦候補者数については大洗支部選挙管理委員会が別に公示する。また、各支部執行委員選挙の推薦母体については各支部選挙管理委員会が別に公示する。

推 薦 母 体	中央執行委員		中央委員		
	定数	推薦候補者数	定数	推薦候補者数	
連合1	10	2	8	1	
連合2				1	
工務技術部分会		2		1	
研究炉部連合分会（JRR-3, JRR-4）				1	
連合3		3		3	
安全・NUCEF・NSRR 連合				1	
高崎支部		1		1	1
大洗支部		4		4	—
那珂支部		1		1	1

推薦母体の内訳は次の通り：

連合1（核サ研地区、青森地区、福島地区、東京地区、関西地区、人材育成、核不拡散）

連合2（バックエンド分会、環境・線管・研究室分会、放管第1・第2分会）

連合3（FCA・炉物理分会、核物理分会、化学部分会、先端基礎分会、中性子科学分会）

安全・NUCEF・NSRR 連合（安工・安試・臨界・NUCEF 分会、燃安・ホット試験・NSRR 分会）

那珂支部（JT60 トカマク分会、那珂・管理分会、JT-60 加熱分会）

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

動燃から続く不当差別是正訴訟

第4回裁判の報告

5月26日に水戸地裁で、第4回裁判が開催されました。満員の傍聴者の中には、特法連、原研労働組合員やOBの方の姿が多数見えました。

当日は被告・原子力機構が提出した、原告4人の人事処遇に関する準備書面についてのやり取りでした。原告弁護団は、「原告は4人とも18年にわたり現在の3級相当の職位に留め置かれている。昇格の基準は、必要在留年数3年を満たしていること及び人事評価の成績が一定の基準以上であることとなっているが、職員の多くが昇格をしているのに、原告4人が18年間も3級に据え置かれたということは、その理由が成績ではなく他の要因によるものとしか考えられない。」と追及しました。そして、次回の裁判では単年度の人事評価ではなく18年にわたり昇格のなかった理由も明らかにするように被告に要求しました。

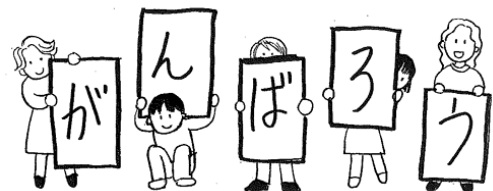
裁判後の報告集会では、他の職員がどのような理由で昇格したのかを担当弁護士が西村資料をもとに説明しました。説明で使われた西村資料から、

- 非良識派として差別の対象になった職員の「最近の復権運動」なる資料から、仕事の能力でなく行動や考え方により「復権させても良い」などとする良識派のコメントなどにより、昇格の判断がなされたことが明らかになった事例。
- 「大人しく真面目なタイプ。優秀な人材である。」と現場の課長が評価しているにも関わらず、警察情報をもとに、職場への影響力を排除するとして人事異動させた事例。
- 非良識派のレッテルをはられたが、その後良識派のテコ入れにより「認めてやっても良い」との動きがあり、良識派の意向は無視することができないとして昇格させた事例。

等が紹介されました。これらの事例は、東海の労務課だけでなく大洗や本社で作成した資料からも見られ、オール動燃（核サ機構）で行われていたことも明らかにされました。

次回の第5回裁判は7月28日（木）の11時開廷予定です。差別の実態や差別が蔓延した職場の雰囲気分かる裁判になるでしょう。

次回も傍聴をお願いします。



5/27 団体交渉報告

以下団交でのやり取り（抜粋）

＜再雇用者の一時金について＞

【労組】再雇用者の一時金については、今回の回答の中にはない。昨年の人勧で公務員の再任用者の一時金+0.1月となったがJAEAはゼロ回答で、賃金についてもベアが+1,100円となったがJAEAはゼロ回答だった。理事の「国民の理解や納得を得るうえで国家公務員の給与水準を踏まえる事が重要だ」という発言と違うのではないか。再雇用について機構独自の制度というなら処遇全体の見直しは何時やるのか。公務員の再任用制度ではなく何を基準とするのか。などをお聞きしたい。

【機構】再雇用制度の方も、運用してからまだ数年しか経っていませんので、実際に制度当初の設計に対して、運用では問題がないと考えていますが、もしそのような改善するべき点が出て来るのなら、そこは聞いたうえで、また周りの状況も踏まえたうえで、考えたい。もし国家公務員が変わったとしても、それには影響されないで対応している。それで我々の思想の中で制度をつかったので、それに対して不具合が生じるのであれば、それについては改めていくという考えかなと。

【労組】こちらとしてはこういうアップがあったので、ぜひ反映して欲しいという制度の事を言っているのですが、それは考える余地はないという事ですか。

【機構】逆にいうとダウンになった場合は、それも反映する事になりかねないので、そこは慎重に対応しなければならない。

【労組】検討した結果、そういう事ですか。

【機構】はい。

【労組】再雇用者のいまの一時金も含めて検討する何らかのタイミングがあるのですか。例えば、人事院勧告とか、我々の一時金の要求ですとか、この間に出した春闘要求を出した時に検討しているのですか。どのようなタイミングで検討しているのですか。

【機構】はっきり申し上げて、こういうタイミングとは言えないですけども、実際に再雇用者を雇用するというのは、機構の中で規程を含めて制度は出来ているものの、再雇用嘱託にどういう仕事をしてもらい、機構としてどういう運用をしていくのかという考えのもとにつくった制度だと思しますので、その考え方が今後、変わっていくのであれば、費用も含めて変わってくると思しますので、そういうところの見直しはひとつの例としてはあるのかなと思います。

【労組】私が聞いたのはどういうタイミングで制度の見直しをしているのかです。それは一年中検討しているのですか。

【機構】そうではないです。制度をつくった趣旨から、何か改めるべき事が生じた場合にかんして、それに費用も連動してきますから、そういう時に見直す。

【労組】趣旨が変わるといのは何がどう変わるのですか。つまり公務員が変わると感じられて、我々の環境が変わるとい事ですか。どうい事で環境が変わるとい事になるのか。

【機構】それは詳しくは言えないけれど、そういう例が出てくれば、変わってくるのかなと思ひます。いまはそういうコメントはないので、当初の制度設計で運用している。

【労組】コメントがないといのは。

【労組】我々、組合の中で職場の声を代表して、こうして欲しいとい要求を、もちろん再雇用についても出すのですけれど、それはトリガーにならないのか。

【機構】そういう要求を受ければ、見直しを検討します。いま人事課長が述べたのは、我々独自の制度として運用しているが、そういう制度の仕組みを事業の仕方として変えるような場合はです。

【労組】事業ですか。

【機構】元々は高年齢者雇用安定法ができて、我々としては再雇用者嘱託制度として運用していく。その場合、厚生年金の支給開始年齢引き上げとかの外的な要因もあります。それに応じて処遇面をいろいろと改善している。後は65歳といっても非常に若い方、非常にやる気もあって、能力・専門性もあるので、そういう方々のスキルを機構の中で最大限に生かしてもらうとい意味で、ある程度役割を少し従来の嘱託の方に加えて、1年目・2年目を特別嘱託という形で設けているとか、いろいろな環境の変化で出て来る要求があれば、我々の制度自体が改善すべき点があるのか検討するのは必要だと思ひますので、そういう姿勢で今後もやっていきます。

*****中略*****

《6級職超勤不払いについて》

【労組】我々は、6級職超勤不払いと呼んでいますが、2月に労基署に対する報告をやっていると思うのですが、どのような報告をしているのか、それで労基署は納得したのか、あるいは何らかのコメントがあって、さらに何かやる必要があるのか。今後、窓口などで説明されると聞いていますので、ここでのやり取りはしません。ただ、その説明を受ける時に考慮していただきたい点がありますので、ここで述べます。管理監督者の4要件（職務内容・責任と権限・勤務態様・賃金等の待遇）を満たしているエビデンスを示すこと。証拠を見せてもらわないと納得ができない。6級職超勤不払いに係る見直しについては、現在調査中との事だが、何を調査しているのか。超勤実態の調査か。速やかに全職員を対象とした見直しを要求する。この制度を導入した時に何を調査したのか。法律に抵触するとの判断はなかったのか、法務室はこの件で仕事をしたのか。我々の主張は、課長以下は管理監督者ではない。役手相当分を超えたものを超勤代として払うように要求する。なお、JAXAでは、役手を削減して財源を捻出し、超勤代を支払っている。

【機構】 具体的には、まだ話せる段階にないので、今日話はできませんけど、おっしゃるとおりで、もう少ししたら機会を設けて説明します。

【労組】 どれくらい後になりますか。組合としては7月から新役員になりますので6月中にお願いしたい。

【機構】 微妙ですね。

【労組】 引き継ぎが大変なので努力してください。

【機構】 それらを含めて慎重に検討していますので、なるべく頑張ります。JAXAの件は、財源を確保するためにそういうふうには手当を削ったというのは、何か公式なペーパーで公表しているのですか。

【労組】 分かりません。向うの労働組合から聞いた話です。

役員選挙について

あゆみ速報 No.5024(67-38)で役員選挙の公示をお知らせしましたが、立候補届出期間の締め切りについては、本日(6月7日)になっております。

各推薦母体に於かれましては、忘れずに立候補者の届出をお願いします。

5/30 量研機構からも「6月期一時金」回答

回答内容は、ほぼ原子力機構と同じで、「基準内給与月額に2.025を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務階級に応じ加算する額に期間率を乗じた額(基準額)とする。」というものでした。今後、原資枠と配算式について、量研機構から説明があります。何か要望などがあれば、執行委員までお知らせ下さい。

全ての「冤罪」被害者を救うために！！茨城披露上映会

映画「ふたりの死刑囚」

上映日時：6月17日(金)、14時～15時30分、19時～20時30分

場所：茨城県民文化センター小ホール

※前売券：1000円(当日券：1300円)を組合事務所に用意してありますので、視聴を希望される方は、現金を用意して組合事務所へお尋ね下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

労組役員選挙

第 68 期の労組役員の立候補届けが締め切られ、候補者が出揃いました。
労組役員選挙立候補者一覧をご覧ください。

次期の役員を選出する大切な選挙です。組合員の皆さんは、必ず、投票してください。

第 68 期労組役員選挙立候補者

中央執行委員（定数10名）

届出	氏名	所属
1	越後谷 進一	大洗原子炉分会
2	石坂 知久	高崎支部
3	小松崎 賢治	核サ研分会
4	仲野谷 孝充	核物理分会
5	川松 頼光	放管第 1・第 2 分会
6	熊田 政弘	化学部分会
7	深作 秋富	大洗原子炉分会

中央委員（東京・東海・関西選挙区、定数 8 名）

届出	氏名	所属
1	半澤 有希子	化学部分会
2	椎名 定	核サ研分会
3	半田 雄一	バックエンド分会
4	志賀 英治	先端基礎分会
5	根本 勉	J R R - 4 分会
6	津村 貴史	J R R - 3 分会
7	神永 勝男	中性子科学分会

中央委員（大洗選挙区、定数 4 名）

届出	氏名	所属
1	高松 邦吉	HT分会
2	綿引 俊介	照射分会
3	西村 嵐	原子炉分会
4	地代所 達也	管理分会

中央委員（高崎選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	前川 雅樹	高崎支部

中央委員（那珂選挙区、定数1名）

1	立候補者なし
---	--------

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

監査委員（東京・東海・関西選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	遊津 拓洋	核物理分会

監査委員（高崎・大洗・那珂選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	江口 祥平	大洗支部

各支部役員選挙立候補者

第101期大洗支部執行委員（定数6名）

届出	氏名	所属
1	井手 広史	照射分会
2	楠 秀彦	原子炉分会
3	今井 良行	HT 分会
4	杉山 達也	管理分会

第103期高崎支部執行委員（定数3名）

届出	氏名	所属
1	辻元 隆幸	高崎支部
2	網代 和広	高崎支部
3	花屋 秋博	高崎支部

第 68 期労組役員選挙（東海地区の投票日）

不在者投票：

6月16日（木）～6月17日（金）12時～13時、17時30分～18時30分

投票：

6月20日（月）～6月22日（水）10時～18時30分

場所： 原子力科学研究所構内 労組事務所



6/13 量研機構と事務折衝

以下事務折衝でのやり取り（抜粋）

＜一時期の回答について＞

- 【労組】 労組の一時金要求書に対して臨時職員の回答がないのはなぜか？
- 【量研】 量研機構での臨時職員に組合員がいないため回答には入れていない。
- 【労組】 参考程度でいいので配算式を教えてもらえないか？
- 【量研】 人事評価反映後であれば問題ないと思うが、持ち帰り検討する。
- 【労組】 嘱託職員についても回答がないが？
- 【量研】 規程に記載されているため回答には入れていない。
- 【労組】 昨年の人勸で公務員の再任用者の一時金と賃金のアップが示されているが再雇用者への反映は。
- 【量研】 原子力機構も同じだと思うが、他法人と比べても遜色がないと考えている。
- 【労組】 他法人とはどの程度の範囲か？科学技術系か？政府系か？
- 【量研】 基本的には科学技術系を対象にしている。常勤、非常勤を選択できるという意味では良い制度だと考えている。

＜「申し入れ書」について＞

- 【量研】 チェックオフについては、基本的に認める方向でいるが JAEA とは労働協約等を結んでいるのか？
- 【労組】 過去の資料から労働協約を結んでいるようだ。
- 【量研】 それでは、量研機構としても労働協約を結ぶ方向で検討をしたい。もし、チェックオフに係る振込み手数料が発生する場合は、原研労組で負担願いたい。（メインバンクが「みずほ銀行」のため手数料は発生しないと考えている）
- 【労組】 手数料の件は、拝承した。早急をお願いしたい。
- 【量研】 「労使交渉の形態」とは、どのようなものと考えているのか？
- 【労組】 交渉への出席者は、組合員であれば誰でも出席することが出来るように願いたい。
- 【量研】 法的に労使交渉は団体交渉のみしか言及していないためどこまでが該当するのか不明確である。量研機構の職員であれば誰でもよい。原子力機構からは組合役員であれば出席されても問題ない。
- 【量研】 勤務免除についても認める方向ではいるが、理事から社労士に確認せよといわれているため現在確認中である。団体交渉の場で回答させて頂きたい。
- 【労組】 当面、来週行われる団体交渉については「指名スト」で対応することになるが良いか？
- 【量研】 今一度、理事に確認をさせてもらう。

署名をお願いします

以下の 2 件の署名をお願いします。署名用紙は組合事務所においてありますので、組合員の方は、役員選挙の投票時に組合事務所にて署名してください。

- 1) 雇用と年金の確実な接続を求める署名
- 2) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名

+++++

(お知らせ) 中央委員会の開催

第 478 回中央委員会を下記の通り、開催します。
中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時： 2016 年 6 月 27 日（月）18:30～ 【予定】
場所： 原研労 組合事務所
議題： 最近の活動報告
承認事項： 6 月期一時金協定書、第 3 四半期活動報告 等

あなたも一緒に行進しませんか

今年も原水爆禁止国民平和大行進の季節となりました。

5 月 8 日に北海道礼文島を出発した平和行進は、6 月 5 日に本州に渡り、6 月 30 日に茨城県北茨城市に入り、7 月 1 日より 7 月 13 日までに県内 44 自治体を行進します。7 月 4 日には、東海村役場を出発し、ひたちなか市、大洗町を経由して水戸市まで行進を行います。

被爆 71 年目となる今年は、歴史の転換点となるよう、核兵器廃絶のための新たなスタートにするべく全国的に運動が進められています。その中で、被爆者から提唱された新しい国際署名も取り組みが開始されています。原研労組では、組合員の皆さんが積極的に平和行進に参加して下さるよう呼びかけるとともに、今後、署名にも取り組んでいきたいと考えています。皆さんの参加・協力をお願いします。

7月4日の東海村での平和行進予定

- 8:30 東海村役場庁舎前で集会
- 9:00 行進出発、原研道路を行進
- 9:50 原子力科学館前で小休止、国道 245 号から虚空蔵尊経由
- 10:30 核サ研前で終了

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6 月期一時金交渉報告

原子力機構及び量研機構と **2.025 ヶ月**で合意 支給日は 6 月 30 日 (木)

原研労組は、5 月から 6 月にかけて原子力機構及び量研機構と 6 月期一時金についての交渉を行ってきました。最終的に、量研機構とは 6/20 に、原子力機構とは 6/21 に合意しました。交渉経過を以下のとおり報告します。

原子力機構との交渉経過

4/28 に 6 月期一時金についての要求書を提出し、5/27 の団体交渉で文書回答があった。回答は基準内×2.025 月で人勸・公務員準拠でしかなく、その他の要求に対しても前進した回答は見られなかった。6/3、6/16 に拡大窓口で、原資枠及び配算式の交渉を行った。

労組は 6/1 から一斉分会を開催し、これまでの一時金交渉の状況を組合員に報告し、今後の交渉の進め方などについて議論し意見集約を行った。

6/21 に最終的な団体交渉を行い、原資枠の拡大、諸要求についての改善を改めて要求し交渉を行ったが前進は見られなかった。

量研機構との交渉経過

5/13 に 6 月期一時金についての要求書を提出し、5/30 に文書による回答があった。回答は基準内×2.025 ヶ月で人勸・公務員準拠でしかなく、その他の要求に対しても前進した回答は見られなかった。6/13 に事務折衝を行い、原資枠及び配算式の交渉を行った。今年度の 6 月期及び 12 月期の一時金については、移管統合前の各法人における従前の一時金の考え方、配算方式で行うことが確認された。

労組は一斉分会を開催し、これまでの一時金交渉の状況を組合員に報告し、今後の交渉の進め方などについて議論し意見集約を行った。

6/20 に最終的な団体交渉を行い、原資枠の拡大、諸要求についての改善を改めて要求し交渉を行ったが前進は見られなかった。

両法人に対する判断について

労組は、最終的に以下の判断を示した上で、6 月期一時金交渉を収束した。

- ① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、政府の介入・圧力に屈したと言える公務員準拠に固執した回答は不満である。また、それぞれの法人独自の努力で改善できるはずの諸要求についても前進した回答が無かったことは遺憾である。

- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、昨年 6 月の実績に 0.05 月アップするという回答は、少しではあるが前進がみられた。
- ③ 原子力機構において、臨時職員の一時金が 6 月期分と 12 月期分を比べると偏りがあることから、労組から平均化するように申入れていたことに対し、今年度から平均化の改善が図られた。
- ④ 6 月 30 日支払を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいとの状況判断から、やむなく合意することとする。

~~~~~

## 6 月期一時金の配算式は以下の通り

### 【原子力機構】

#### 一般職員

(本給×2.025 月×評価反映率+6,500 円×扶養手当人数+49,292 円+職務別加算) ×期間率  
※評価反映率 S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90  
※扶養手当人数 基準日現在の扶養手当の支給対象者数  
※職務別加算 (本給×(1+地域調整手当の支給割合)) ×加算率×2.025 月  
地域調整手当の支給割合:東京特別区 0.06、その他の地区は 0.03  
加算率:3 級以下:0、4・5 級:0.05

#### 6・7 級の職責手当受給職員

((本給+職責手当) ×支給率×評価反映率+職務別加算) ×期間率  
※支給率:6 級職員 2.0944256、7 級職員 2.3333815  
※評価反映率 S:1.20 A:1.10 B:1.00 C:0.90 D:0.80  
※職務別加算は一般職員と同じ ただし、加算率:6 級:0.10 7 級:0.15

#### 臨時職員

支給日現在在職し 2015 年 12 月 2 日から 2016 年 6 月 1 日までの間に 20 日以上勤務した者

- ① 出勤日数 20 日以上 40 日未満の者 本給日額 9.5 日分
- ② 出勤日数 40 日以上 70 日未満の者 本給日額 18.0 日分
- ③ 出勤日数 70 日以上 100 日未満の者 本給日額 22.0 日分
- ④ 出勤日数 100 日以上の者 本給日額 24.5 日分

※今年度から、6 月期と 12 月期の年間支給額を均衡化した(年間の支給日額は変わらず)

### 【量研機構】

原子力機構から移籍した量研機構職員は、今年度 6 月期と 12 月期の一時金については原子力機構における「職員給与規程」の基準に置き換えて適用されることから、配算式は原子力機構同様となるが、原資枠が異なるため定額項や支給率の部分は以下のとおり変更される。

#### 一般職員

本給 × 2.025 月 + 6,500 円 × 扶養手当人数 + 58,525 円

#### 6・7 級の職責手当受給職員

( 本給 + 職責手当 ) × 支給率

※支給率:6 級職員 2.0935569、7 級職員 2.3477078

# 労組役員選挙結果

第 68 期原研労組役員、第 101 期大洗支部執行委員、第 103 期高崎支部執行委員の選挙結果について中央選挙管理委員会から以下のとおり報告がありましたのでお知らせします。

\*\*\*\*\*

日本原子力研究開発機構労働組合  
中央執行委員会 委員長 越後谷 進一 殿

2016 年 6 月 23 日  
日本原子力研究開発機構労働組合  
中央選挙管理委員会  
委員長 平出哲也

## 組合役員選挙の結果について（中央選挙管理委員会報告）

組規約第 27 条、第 23 条、第 40 条および第 73 条に則り、6 月 20 日、21 日および 22 日に行った第 68 期中央執行委員、同中央委員、同監査委員および支部執行委員役員選挙の結果について、選挙規則第 10 条に基づき、下記の票数で全員当選したことを報告する。

### 記

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

## 中央委員会を開催します

第 478 回中央委員会を下記の通り、開催します。  
中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時： 2016 年 6 月 27 日（月） 18:30～  
場所： 原研労組組合事務所  
議題： 最近の活動報告  
承認事項： 6 月期一時金について  
第 3 四半期財政報告  
科労協次期役員

## 組合員募集中

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時職員の方、嘱託職員の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお越しください。

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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白根 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 任期を終えるにあたって

### 第 67 期中央執行委員会

第 67 期中央執行委員会は、この 1 年間を通じて、3つの課題を中心に取り組んできました。

『第1』は、昨年 7 月 1 日に国会で法律が成立した新法人設立に対応した取り組みです。

新法人への移管統合に当たって、人事・処遇面で不利にならないこと、仕事面での不安をできるだけ解消するよう要求し、対象者への説明会の実施や労組との交渉を通じて回答させる等の取り組みを行ってきました。

今年 4 月に新法人の量研機構が発足しましたが、各種規程の制定、JAEA-QST 間の覚書の問題、イントラ等のシステム運用の問題など、予測できていなかった業務上の問題が発生しています。両機構に対して、職員の意見を良く聞きながら、速やかに解決をするよう申し入れるとともに、JAEA と QST の問題については、今後とも協力・共同を進めていくために綿密な連携を図るよう要求しました。

QST 当局と原研労組との労使交渉は、ようやく堵に付いたという状態で、6 月一時金交渉が第 1 回目となる団体交渉でした。その場では、組合費等のチェックオフと労使交渉の形態が合意され、その後、協定が締結されました。

『第2』は、昨年 7 月 6 日に原告団 4 人が水戸地裁に提訴した動燃差別是正の取り組みです。

動燃差別是正訴訟は、これまでに 4 回の裁判が行われてきました。被告である原子力機構側の裁判引き伸ばし策ともとれる対応が続いてきましたが、いよいよ差別が行われた実態に迫る審議が行われようとしています

原研労組が中心となって結成された裁判を支援する会は、特法連や科労協などの団体と各単組の参加・協力を得て活動してきました。また、国民救援会茨城県本部をはじめ全国の国民救援会組織や茨城県内の団体・組織から心強い支援を得て地域への運動が広がりつつあります。この裁判を通じて我々が問題にしているのは、機構改革でも確認された、誰でも職場で自由にものが言える環境になっているかという点です。この問題を我々一人一人が自分の問題として捉えることが大切だと考えています。次回の裁判が 7 月 28 日に行われます。引き続き組合員の皆さんの協力をお願いします。

『第3』は、6級職の超勤代不払いの問題です。

機構は、2年前に人事諸制度の見直しの一環として6級職を管理職扱いにし、超勤代を支給しないという制度を強行導入しました。我々は、ストライキを行使して抗議するとともに、課長代理を含めた6級職は、法律に定められた管理監督者の要件を満たしていないと一貫して主張し、この制度を改めるよう要求してきました。

昨年末に大洗地区で労基署の立ち入り調査があり、多すぎる超勤実態の是正と併せて管理監督者の範囲が広すぎるとの指摘を受ける事態に至りました。粘り強く6級職の超勤代不払いの問題について交渉を重ねた結果、先日行われた団体交渉ではついに理事から制度の見直しを検討中である旨の発言を得ました。業務量増加・人員不足からくる超勤増加を改めさせ、働いた分は当然対価として支払うという当たり前の事を行わせるために、今後とも力を入れて取り組む必要があります。

最後になりましたが、「もんじゅ」の問題です。

昨年11月に原子力規制委員会から文科省に勧告された「もんじゅ」の運営主体の問題では、今年の夏頃に文科省から結論が出される見通しですが、動燃時代から今日に至るまでのもんじゅをめぐる問題が全面的に総括された気配はなく、今後のもんじゅを含む高速炉の研究開発や核燃料サイクルをどうするかなどの検討や議論がつくされたとは到底言えない状況となっています。我々原子力に携わるものは勿論、多くの国民が納得できる方向での解決が望まれます。今後、あらゆる場で議論を深め、原子力機構としての対応について、労組から要求や提言などを出していく必要があると考えます。

第67期中央執行委員会は、微力ではありましたが、無事1年間活動が続けることができました。ひとえに組合員の皆さんからの暖かい励ましと御協力があったおかげだと感謝しております。6月30日をもって我々の任務を終了させていただきます。ありがとうございました。



## 第68期中央執行委員会役割分担

〔任期：2016年7月1日～2017年6月30日〕

| 任務<br>(書記局)   | 氏名     | 所属分会    |
|---------------|--------|---------|
| 委員長           | 越後谷 進一 | 大洗原子炉分会 |
| 副委員長          | 石坂 知久  | 高崎支部    |
| 書記長           | 熊田 政弘  | 化学分会    |
| 書記次長<br>(研対部) | 仲野谷 孝充 | 核物理分会   |
| 会計<br>(教宣部)   | 小松崎 賢治 | 核サ研分会   |
| 総務            | 川松 頼光  | 放管1・2分会 |
| 賃金厚生<br>組織    | 深作 秋富  | 大洗原子炉分会 |

# 団体交渉報告

## 《6/20 量研機構》

6月期一時金については、あゆみ速報 No.5027(67-41)で報告したとおりですが、その他の交渉としては、6月20日の団体交渉（中央執行委員全員が稲毛本部に集結）により量研機構の担当理事もやっと原研労組を認知するような発言がありました。棚上げになっていた「組合費のチェックオフ」、「団体交渉等における勤務免除」などについて、早急に文書を取交わす必要がありました（その後、協定を締結することになりました）。また、事務折衝の場所は、基本、那珂研で行うことを申し入れてきました。

その他にも量研機構発足後、各拠点で浮上している問題「サービス管理システム（ロシア）の使いにくさ」、「内線番号検索の改善」、「事務系の女子アルバイトの残業増加」、「資源ゴミ問題」などについて改善を要求してきました。

## 《6/21 原子力機構》

6月期一時金に係る交渉の他、「6級職超勤不払いについて」は、大洗臨検での回答状況確認、管理監督者の要件を満たしていることのエビデンスを要求したところ、機構から「制度導入後2年が経ち、多角的に見ていく必要がある」、「検討が固まった段階でお答え出来ればと思います（担当理事発言）」があり、今後、何らかの改善が図られる兆しが見えてきました。また、アルバイト・臨時職員の賃金についても、周辺地区の賃金改定状況調査を進めていることを確認しました。

その他、量研機構へも改善を求めた移籍に係る諸問題と、原科研で発生している問題について改善を要求しました。原子力機構としても働きやすい職場作りは必要だと認識しているので、職場での問題があれば知らせて欲しいとの回答がありました。組合員・非組合員を問いませんので量研機構関連の問題がありましたら組合までお知らせ下さい。

量研機構発足に伴う問題については「JAEA-QST 関連問題」と題して原子力機構に提出しました。（裏面を参照願います。）

## 組合員募集中

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時職員の方、嘱託職員の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお越しください。

## JAEA-QST 連携問題

・イントラが利用できないことによる諸問題

### 1) 会議室

原科研内の QST 職員が使うことが出来ない。

制度上は利用可能ということだが、イントラが利用できないため、仕事関係で近しい JAEA 職員に押さえてもらわざるを得ない。JAEA 職員名義で抑えた部屋を QST 職員が使用する、ということが常態化している。

### 2) 管理用書類等の閲覧

東海研内で RI を利用するにあたっては、実際に使用する QST 職員が書類の作成等をおこなう。管理には JAEA の書式を用いるが、イントラにアクセスできないため、情報の閲覧ができない。

### 3) 内線番号やメールアドレスの閲覧

イントラが利用できないため、内線番号やメールアドレスを調べることができず、円滑な情報伝達に不便を感じている。

これら 1)~3)の問題に関して、これまでにアナウンスや案内はない。

・産業廃棄物（ダンボール等資源ごみ、金属混合廃棄物等）、廃薬品  
ダンボール等資源ごみは制度上 QST 職員が JAEA 側に処理を依頼することになっており、研究棟に持ち込まなければならない。その他産廃は QST 職員が発生させたものは QST で処理することとなっているはずであるが、QST 内での手続きが明確でない（周知不足または手続きが面倒である可能性も含む）ため、現状処理が進んでおらず建屋玄関に置いたままとなっている。一方で建屋の管理責任は JAEA にあるため、安全対策などから早期対応を求める必要があるが、QST 職員に対して指示可能な範囲が明確でないため、強く言えない面がある。  
(例は FEL 棟におけるもの)

### ・RI 廃棄物

RI 棟、TPL で発生する RI 廃棄物の処理について、協定上で処理対象が「可燃性 RI 廃棄物」と限定されており、バックエンドで非可燃物の受け入れがされない状態となっている。

### ・文書検索

過去の移管前の文書（業連、回議書、JAEA 広報誌（電子情報）等）を閲覧できない。

### ・宿泊施設

QST 側で受け入れている共同研究者は、真砂国際寮が使えず、現状東海分室に宿泊するしかない。距離も遠く、学生であれば車を持っていないため、夜間徒歩帰宅となることもあり、不便を強いている。

・JAEA イントラの訃報情報は、「原子力機構から量研機構に移籍された方の訃報情報も掲載しております。」として掲載されていますが、QST 側ではどうなるのか。

\*\*\*\*\*

# 中央委員会報告

第 478 回中央委員会が 6 月 27 日に予定通り開催されました。委員会では、今期の第 3 四半期についての財政報告が承認されるとともに、6 月期一時金についての協定書が承認され、正式に合意となりました。また、科労協次期役員についても以下のとおり承認されました。

科労協 副議長：椎名 定

事務局次長：田畑 修三

会計監査：照沼 章弘