

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 68 期執行委員会発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合
第 68 期中央執行委員会

《人事諸制度の見直しによる改悪》

2014 年 4 月から、機構改革の一環として強行実施した人事諸制度の見直しのうち、6 級（課長代理級）職員の時間外勤務手当の不支給と、エリア勤務制度について、これまで団体交渉でも再三取り上げ、機構に対し改善を求めてきましたが、いまだ具体的な回答を得るには至っていません。両制度とも、これまでの交渉の中では「何らかの見直しをすすめる」としており、早急に改善をするよう要求していきたいと考えます。

《量研機構との労使交渉》

今年 4 月、原子力機構の一部を移管統合した新法人、量研機構が発足しました。量研機構ではこれまでに、各種規程の問題、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。量研機構と原研労組との労使交渉は、ようやく緒についたという状態で、組合費等のチェックオフと労使交渉の際の勤務免除については、6 月末になって合意されました。量研機構内のもう 1 つの組合である放医研労組とは、これまで進めてきた交流を継続していくと共に、共通する課題で協力・共同していきたいと考えます。

《不当差別是正の取り組み》

動燃差別是正訴訟が始まって 1 年が経過しました。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、茨城県国民救援会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るなど、地域への運動が広がりつつあります。私たちがこの裁判を通じて問題にしているのは、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

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

を過去の問題と捉えず私たち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。

《もんじゅ問題》

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。今後、労組の中での議論を深め、原子力機構への要求や提言なども検討していきたいと考えます。

今期 68 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。私たちの労働条件の改善と、原子力機構を働きやすい職場にしていくために、組合員の皆さんの協力を得て活動をすすめていく所存です。1 年間、よろしくをお願いします。

~~~~~

今期中執の役割分担（あゆみ速報 No.5028(67-42)で既報）及び各支部執行委員の役割分担は以下の通りです。

### 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    | 外部担当<br>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<br>大洗支部 | 省略   | 大洗原子炉分会   |
| 副委員長         | 石坂 知久  | 科労協幹事<br>高崎支部  | 省略   | 高崎支部      |
| 書記長          | 熊田 政弘  | -              | 省略   | 化学分会      |
| 書記次長<br>(研対) | 仲野谷 孝充 | 科労協幹事          | 省略   | 核物理分会     |
| 会計<br>(教宣)   | 小松崎 賢治 | 特法連幹事          | 省略   | 核サ研分会     |
| 総務           | 川松 頼光  | -              | 省略   | 放管 1・2 分会 |
| 貸金厚生<br>組織   | 深作 秋富  |                | 省略   | 大洗原子炉分会   |

## 第 101 期大洗支部執行委員会（任期：2016 年 7 月 1 日～2016 年 12 月 31 日）

| 任務   | 氏 名   | 職場電話<br>(PHS) | 所属分会  |
|------|-------|---------------|-------|
| 委員長  | 井手 広史 | 省略            | 照射分会  |
| 副委員長 | 杉山 達也 | 省略            | 管理分会  |
| 書記長  | 楠 秀彦  | 省略            | 原子炉分会 |
| 会計   | 今井 良行 | 省略            | HT 分会 |

## 第 103 期高崎支部執行委員会（任期：2016 年 7 月 1 日～2016 年 12 月 31 日）

| 任務          | 氏 名   | 職場電話 | 所属分会 |
|-------------|-------|------|------|
| 委員長         | 網代 和広 | 省略   | 高崎支部 |
| 副委員長<br>兼会計 | 辻元 隆幸 | 省略   | 高崎支部 |
| 書記長         | 花屋 博秋 | 省略   | 高崎支部 |

## 那珂支部は活動を休止

那珂支部は、7月1日から支部としての活動を休止しています。当面は、分会組織として活動することになりますが、今後の那珂支部については、中央執行委員会で検討中です。

### 中央委員会を開催します

第 479 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 7 月 29 日（金）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：中央選挙管理委員

\*\*\*\*\*

# 科労協定期大会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第59回大会が7月23日（土）に開催されます。興味のある方は原研労までご連絡下さい。代議員、又はオブザーバーとしての参加が可能です。

\*\*\*\*\*

第67期の中央執行委員としてこの一年間活動されてきた委員の皆さんから、任期を終えての所感が寄せられました。順次紹介していきます。今回は賃金厚生対策部長を勤めた椎名定氏です。この一年間ご苦勞様でした。

第67期中央執行委員 椎名 定

原子力機構当局が検討を約束して、67期で実現できなかった問題（いや、どうか検討を約束させたというべきか）があります。それは、①6級職の超勤代不払い問題、②エリア勤務制度の運用内容改善、③臨時職員・アルバイトの賃金改定です。それらは全て働くものの収入に係る問題であり、意欲を持って働くための労働条件です。特に①は職員の処遇が、「6級職員が本当に管理監督者といえるのか」、「名ばかり管理職ではないか」という労働基準法に抵触する問題です。68期に引き継ぎますが、職場からも大きな声をあげて改善を勝ち取りたいと強く思います。

量子科学技術研究開発機構の発足に関する取組みは、新法人移籍者の労働条件の低下を招かないようにするため67期の大きな取組みになりました。新法人設立後も両機構の連携問題が多々あるため、その解決に努力してきました。そもそも、4月以降に両機構の協議が開かれていないことが問題であり、その指摘も行ってきました。

昨年7月6日に提訴した「動燃から続く差別是正訴訟」は、私自身のことでもあります。原子力機構が本当に風通しの良い職場をつくりたいと思っているかの判断材料ともいえます。過去の過ちを認めて是正させ、職員が大切にされ、明るく働きやすい職場にするためこれからも頑張りたいと思います。

一年間のご支援ご協力に感謝いたします。ありがとうございました。

~~~~~

第5回裁判期日は7月28日です。動燃差別是正訴訟を支援する会の第5号ニュースを見て下さい。

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5回口頭弁論が下記のように開催されます。

記

日時：7月28日（木）午前11時～12時頃

場所：水戸地方裁判所

いよいよ差別の実態や、差別が蔓延した職場の雰囲気がかかる裁判になると思われ
れます。多くの方の傍聴をお願いします。傍聴される方は、必ず開廷時間前にお越
し下さい。開廷後に法廷に入ることはできませんので、ご注意下さい。

【傍聴参加要請】

組合員の皆さんには動員をお願いしますので、時間の都合をつけて傍聴に参加してくだ
さい。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。

講演会の開催

動燃差別是正訴訟を支援する会では、4名の原告を弁護する弁護団の団長である
菊池弁護士を講師として下記のように講演会を開催します。

記

日時：平成28年7月30日（土）14:00～15:30（開場 13:30）

場所：茨城県青少年会館 2F 大研修室

講演：仮題「他の差別訴訟、人権訴訟に学ぶ」

菊池 紘 弁護士

菊池弁護団団長は、憲法、人権、差別、原発問題の裁判を扱ってこられた経験豊
富な方で、自由法曹団の団長を歴任された方です。動燃差別是正訴訟がどのような
訴訟であるのか、他の訴訟との関係でより分かりやすくなると思います。是非、ご
参集下さい。

中央委員会を開催します

すでにお知らせしたとおり、第 479 回中央委員会を下記のように開催します。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 7 月 29 日（金） 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： 中央選挙管理委員等

その他

第 67 期の中央執行委員としてこの一年間活動されてきた委員の皆さんから、任期を終えての所感が寄せられました。前回の賃金厚生対策部長を勤めた椎名定氏につづいて各人の所感を紹介します。前期中執の皆さん、この一年間ご苦労様でした。

第 67 期中央執行委員 総務 遊津 拓洋

今回初めての中執をつとめました。執行活動を行う中で、こと賃金関係については機構の不自由さを目の当たりにするばかりで、結局大きな進展はありませんでしたが、種々制度については様々な潜在リスクについて指摘し、改善へ寄与できたと感じています。制度を考える側は現場に強いられる不便や問題を取るに足らないことと軽んじているように思います。そこで必要なのは、現場から上がる具体的な問題の指摘や改善の提案です。これは機構も望んでいるものです。しかし交渉では「現場からは意見がないためこれでよいと考えている」という答えを何度も聞きました。意見がなければ「一部の者」にとって都合がよいだけの安直な制度が善意で作られます。それはいつか機構全体に歪を生じるものかもしれません。そのようなリスクを除外していくためにも、是非自分の考えを声にして欲しいと思います。当事者の声は組織を変える大きな力になることを、短い任期の中で実感しました。使用者の意図と労働者の直面する現実に乖離がある限り労働組合には存在の意義があると思います。執行委員を去る身ではありますが、これからもどうぞ原研労組をよろしくお願い致します。

第 67 期中央執行委員 組織・研究対策部担当 佐藤 哲也

この 67 期、特に注力したテーマのひとつが、6 級職の超勤手当等の不払い問題、いわゆる「名ばかり管理職」問題でした。

“研究成果の最大化”を謳う機構にあって、何よりも大切なのは、職員が各々の職務に最善を尽くすことに他なりません。この「名ばかり管理職」は、ベストを尽くして働くこと、そのものに疑問を抱かせる悪手です。最近、民間・公務員を問わず同様の問題が表面化しており、使用者側が裁判で敗訴するニュースを見かけることも多くなっています。このまま放置すれば、「原子力機構で不適切な労働管理」等々とメディアに取り上げられることもあり得ます。

この問題に、第67期の重要テーマとして取り組むことができ、さらに一定の前進があったことは、組合員からの支持があってこそでした。深くお礼申し上げます。

「名ばかり管理職」問題は、当事者のみならず、これからを担う若手の注目を集めています。次期執行部にも引き続き、重要テーマとして取り組むことを期待します。

原研労組に加入して十年以上が経ちますが、中央執行委員はこれが初めての経験でした。海外出張等でとかく不在がちではありましたが、他の執行委員のサポートで、なんとか1年の任期を終えることができました。この場を借りてお礼申し上げます。

最後になりましたが、原研労組が勤務者の声を代弁して経営側と交渉ができるのも、組合員の皆さんのご協力があってこそです。これからも引き続きご支援をお願いいたします。

第67期中央執行委員 会計・教宣 小松崎 賢治

67期も残りわずかとなる中で振り返りますとエリア勤務制度における10%削減、6級職の超勤未払い問題などについて機構と交渉継続するも前進回答などは得られなかったことが心残りです。でもそれらの問題では、法律を勉強しないといけないと感じられることがありました。例えば、エリア勤務制度では、介護休業法との兼ね合いがあります。介護休業法では、介護休暇取得による不利益禁止などもあります。そのような意味から次期は、法律などをよく学習しながら継続して真剣に取り組みたいと思います。

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、水戸地裁への提訴、第1回裁判～第4回裁判に至り、様々な事実が明らかになりつつあります。この場を借りて、組合員の皆さまに感謝を申し上げます。

今期も組合員の利益にかなう運動を進められように微力ながら務めます。今期もよろしく願います。

第67期中央執行委員 書記長 照沼 章弘

先ず、他の中執役員の方に「お礼」と「お詫び」を言わせていただきます。自分みたいな者が書記長になったばかりに、いろいろとフォローして頂いたこと、あゆみ速報の原稿作りなどなど、本当にご協力有り難うございました。また、「あゆみ速報」を受け取る際に「おはようございます」、「ご苦勞様」、「頑張って」などと声を掛けて頂き、励みになりました。皆さん、有り難うございました。この一年、皆さんの力で中執を務められたことに感謝します。心残りとしては、「6級職員の超勤問題」です。ただ、機構としても改善を検討している、との発言もありましたので、より良い改善に向け、みんなで協力していきましょう。（第68期中執にバトンを渡します）

それでは皆さん、次回「特別中央執行委員」編に、ご期待下さい！

第 67 期中央執行委員 副委員長 石坂 知久

67 期中執は当初から、放医研への移管統合から新法人の発足、動燃から続く差別是正、6 級超勤不払い、エリア勤務制度等、多くの課題を抱えてのスタートだったと思います。

なかでも新法人（QST）の発足に当たっては、移管拠点に勤務する中執として、率先して行動できれば良かったのですが、団体交渉や事務折衝、協定書や覚書など、67 期中執の方々にご尽力いただきました。また、任期が終わってから協定書の詰め交渉を重ねてくださっており大変感謝しております。

今回、初めて中執をやらせて頂きました。私が高崎研に勤務しているという地理的なことや、知識不足もありご迷惑をお掛けしましたが、1 年間ありがとうございました。

68 期もやることになりましたので、微力ではありますが、労働環境の改善に努めていきたいと思っております。

第 67 期中央執行委員 委員長 越後谷 進一

1 年前に中央執行委員に立候補する際に、一番不満だったのが 6 級職の残業代不払いの問題でした。自分なりにこの問題を常に念頭において取り組んできたつもりですが、まだ解決に至っていません。昨年 12 月に行われた労基署による臨検でもこの件が指摘され、機構は何らかの見直しを行うと公言していますので、注目しているところです。

そもそも機構の課長、課長代理も法律でいうところの「管理監督者」の要件を満たしているとは思えません。少なくとも課長代理を含む 6 級職には残業代を支払うべきだと強く思います。

量研機構が 4 月に発足しましたが、業務の面、処遇の面で問題なくすんなり進行しているとは言えない状況があります。当局と原研労組との間でも、交渉についてのルールづくりを行っている段階です。量研機構に働く原研労組組合員の処遇・労働条件・仕事環境の改善を目指した取り組みを引き続き進めて行く必要があると思います。

これまでの 1 年間、みなさんの御協力のおかげで無事つとめることができました。ありがとうございました。また、もう 1 年、中執をやることになりましたので、引き続きよろしくお願い致します。

科労協第 59 回定期大会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第 59 回定期大会が下記要領で開催されます。興味のある方は原研労までご連絡下さい。代議員、又はオブザーバーとしての参加が可能です。

記

日時：7 月 23 日（土） 10:00～16:00

場所：東京八重洲ホール（東京／八重洲）

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

7月28日 第5回裁判！！

旧動燃から続く不当差別の是正を求めて提訴した原研労組員の第5回となる口頭弁論が下記のように開催されます。

記

日時：7月28日（木）午前11時～12時頃
場所：水戸地方裁判所

昨年の7月6日に原研労組員2名と元組員2名が原告となって水戸地方裁判所に提訴してから1年が過ぎました。これまでに4回の裁判があり、今回が5回目です。この機会に、原研労組員が訴訟に及んだ経緯を振り返ってみました。

2013年12月18日、当時の原研中央執行委員会(第65期)は、原子力機構に対して、「旧動力炉核燃料開発事業団及び旧核燃料サイクル開発機構から続く差別処遇の是正を求める要求書」(あゆみ速報 No. 4922(65-21)に掲載)を提出し、9名の組員(当時)について、昇級とこれまでの差別処遇の補償を求めました。原研は、2005年に原研とサイクル機構とが統合して以来、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て標準ラインの賃金格付けにすることを要求し続けてきましたが、2013年8月に朝日新聞出版から「原子カムの陰謀」という書籍が出版され、旧動燃・旧サイクル機構で行われてきた差別が組織的に、特定の個人を対象としていたことが明らかになったことから、旧サイクル機構職員であった9名の組員について、改めて補償を含む差別是正要求を行うこととしたのです。

「原子カムの陰謀」では、いわゆる「西村資料」^(注)が明らかにされ、かつて動燃の仕事の進め方について、主に安全問題について発言・提言した人、それを支持した人たち、あるいは労働組合で自主的な組合活動を模索した人たちが、人事における差別や組織的な嫌がらせを受けた、あるいは、その巻き添えを蒙ったことが分かりました。

(注)：旧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(1995/12/8)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氏であった。西村氏は1996年1月12日の記者会見に出席した翌13日未明、宿泊先のホテルから飛び降り自殺したとされている。亡くなった西村氏が自宅に遺した資料が西村資料と呼ばれている。

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

原告として立ち上がった4人は、1972年～1975年に旧動燃に入社し、組合活動等を通して、職場の安全等に係る提言をしたり、安全に係る運動をしている人たちに応援したりしたことが発端となって、「反原子力」などと、いわれのないレッテルを貼られて差別を受け、嫌がらせや、職場隔離を受けたり、職場の配置転換を希望しても拒否され、同一職場に30年近くも据え置かれるなどの仕打ちを受け、同期同学歴の職員に比べて昇格も遅く、賃金も低く抑えられてきました。

要求書提出後、原研労は原子力機構との団体交渉を重ねましたが、「差別的な扱いがあったことを確認できない。」「直近の10年間でいうと差別的証拠はない。」などと、不誠実な対応に終始しました。原研労は、2014年11月20日、機構に対して、さらに、「差別処遇の是正と人事評価に関する要求書」（あゆみ速報 No. 4964(66-19)に掲載）を提出し、不当差別被害者の人権を回復し、同時に原子力機構の改革があるべきものにするため、当該9名の組合員について事実関係を明らかにするための資料の提出を求めました。機構は、「差別の処遇があったとは確認できないので、それに基づく要求には応える必要がない。」「資料は出せない。」と頑な態度に終始しました。

当時の中央執行委員会（第66期）は、このような機構の態度では、問題の解決はおぼつかない、と判断し、久々に法規対策部を立ち上げ、訴訟を見据えた活動へと移行しました。特法連と連携し、弁護士と相談を進める一方、原子力機構と団体交渉を継続しましたが、機構側の態度に変化はなく、原研労は、2015年3月31日に抗議のストを決行しました。2015年5月30日には安斎育郎氏を講師に迎えて、シンポジウム「原子力、自由な意見、批判の抑制は破滅への道」を開催して、いよいよ提訴を決意した原研労組合員を支援する会の立ち上げに向けた活動を進めました。国民救援会茨城県本部、及び茨城労連に裁判闘争支援の要請を行い（あゆみ速報 No. 4984(66-39)で報告）、快諾していただきました。

7月6日、ついに原告4名が水戸地方裁判所へ提訴しました。その2週間ほど後の2015年7月19日、原研労組が中心となり、多くの団体、個人の支援を受けて、「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」が発足しました。「支援する会」の事務局は原研労組内に置かれています。

第1回裁判が2015年9月17日に開催され（あゆみ速報 No. 4997(67-11)、4998(67-12)、5002(67-16)、5004(67-18)で報告）、以降、第2回が2015年12月10日（あゆみ速報 No. 5006(67-20)、5007(67-21)、5009(67-23)で報告）、第3回が2016年3月24日（あゆみ速報 No. 5023(67-37)で報告）、第4回が2016年5月26日に開催されました（あゆみ速報 No. 5025(67-39)で報告）。原研労は裁判の都度、組合員に動員を要請し、傍聴席は毎回満員という状態でした。原子力機構は、「全面的に争う」としながら、これまで裁判引き延ばし策ともとれる対応をしてきましたが、今回、裁判も第5回目となって、いよいよ差別の実態や、差別が蔓延した職場の雰囲気がかかるようになると思われます。

多くの方の傍聴をお願いします。傍聴される方は、裁判所で先着順に整理券が発行されますので、整理券を受け取って下さい。裁判後、報告集会が、弁護士会館本館の3階で開かれますので、集会にも出席して下さい。

【傍聴参加要請】

組合員の皆さんには動員をお願いしますので、時間の都合をつけて傍聴に参加してください。参加者へは行動費を支給いたしますので、近くの「執行委員」又は「組合事務所」へ申し出て下さい。

記念講演会

動燃差別是正訴訟を支援する会では、4名の原告を弁護する弁護団の団長である菊池弁護士を講師として、第2回総会の第一部として下記のように記念講演会を開催します。

記

日時：平成28年7月30日（土）14:00～15:30（開場 13:30）
場所：茨城県青少年会館 2F 大研修室
講演：「差別・権利攻撃とのたたかいーその前進と飛躍、到達点」
菊池 紘 弁護士

動燃差別是正訴訟弁護団の団長である菊池弁護士は、城北法律事務所に入所されており、東京弁護士会に所属しています。憲法、人権、差別、原発問題の裁判を扱ってこられた経験豊富な方で、自由法曹団の団長を歴任されています。

著書に「小選挙区制 憲法はそれを許さない」（1991年、学習の友社）、「私たちには、こんな権利がある」（共著、1996年、新日本出版社）等があります。

講演では、これまでの差別裁判の経験を踏まえ、原子力開発を歪めた差別と見せしめの末路と裁判の展望を解説していただける予定です。動燃差別是正訴訟がどのような訴訟であるのか、他の訴訟との関係でより分かりやすくなると思います。是非、ご参集下さい。

核サ研、竜巻対応で車の締め出し。

核サ研では、原子力規制委員会からの核燃料物質使用施設に係る「安全上重要な施設」の再評価の結果、大規模竜巻発生時（F3クラス、最大風速100m／秒を想定）施設周辺に駐車している自動車の飛来により建物が損傷して、放射性物質が飛散し、周辺公衆への放射線被ばくが増大する恐れがあることが確認されたことから、自動車の飛来による影響を排除することを目的に、8月1日からサイクル研構内駐車場の利用が一部制限されるようになります。機構の説明では、核サ研敷地内の複数の施設周辺の自動車を規制する必要性があり、原則、当該施設周辺への駐車が禁止されます。対象は、公用車を含むすべての自動車としています。必要な駐車場の整備を進めているが、当面構内に駐車することができない160台程度の車は、旧本部箕輪駐車場、本部空き地など構外への駐車となります。箕輪寮、箕輪団地、村松寮、太田寮のほか、核サ研近くに住む職員に対しては、マイカー通勤の自粛が求められています。出退勤時には、シャトルバスが運行されるとのことです。しかしながら、その根拠となる「安全上重要な施設」の再評価は、今年の3月31日に機構自らが報告したものであり、当然のことながら、報告書作成段階から、構内の車の規制が必要になることは明らかであったにもかかわらず、代替駐車場の整備計画も職員に知らせることもなく、原研労が、今回の規制の事実を知ったのは、7月も中旬を過ぎた頃であり、8月1日からの実施というのはあまりに強引で一方的な処置であるといわざるを得ません。自動車退避マニュアルもまだできていないということであり、あまりにも職員不在のやり方です。機構が、今後も、このようなやり方を進めることは断じて許せません。

中央委員会を開催します

すでにお知らせしたとおり、第479回中央委員会を下記のように開催します。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7月29日（金）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： 中央選挙管理委員等
その他

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

中央委員会報告

第479回中央委員会が予定通り7月29日に開催され、下記事項について出席代議員の全員賛成で承認されました。

1 量研機構と締結した協定書

- (1) 協定書「労働組合費及び労働金庫返済金の控除」
- (2) 協定書「職務専念義務の免除」

2 中央選挙管理委員（敬称略）

東海地区 平出 哲也、遠藤 敏弘、大場 敏充、石崎 暢洋
大洗地区 大内 卓哉、青木 祐弥
高崎地区 千葉 敦也

3 研究問題対策部書記局員（敬称略）

篠崎 信一、半澤 有希子、平出 哲也、
浅井 雅人、佐藤 哲也

4 特別中執（敬称略）

照沼 章弘

今中央委員会では、前期の中執がQSTと締結した協定書について、今後も適宜見直していくことを確認して、承認されたほか、那珂地区を除く、3選挙地区の選管が承認されました。那珂地区の扱いについては、那珂支部との関係で今後の検討課題とされました。今期の研究問題対策部では、研究員・技術員の職場環境等について現状の問題点など議論を進めていく予定です。前期の書記長であった照沼氏が2ヶ月の期間、今期の特別中執として承認されました。また、来る**9月16日（金）**の午後、村松コミセンにおいて**原研労第111回定期中央大会**を開催したい旨が報告されました。

科労協大会報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第59回定期大会が、7月23日（土）に東京八重洲ホールにて開催されました。科労協は、宇宙労、理研労、科学振興労、原

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

研労の4単組が集まった協議会で、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、自主的におこないあらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること。を目的としています。

今大会は、2015年度の活動報告、2016年度の運動方針等の他に、第3号議案として規約改正が提案されました。これは、科労協の活動を行うに当たり、一部、規約と異なっている部分について2015年度の役員会において協議し、この差異を改善するために提案されたものです。改正後、科労協の幹事は、加盟組合の執行委員より選出されることとなります。また、科労協の解散は構成団体の3/4以上の多数による大会の決議を必要とすることとなります。その他の改正についても、活発な討議の後、各単組からの意見を集約し、賛成多数で採決されました。今後も科労協の活動は継続して行われます。

今大会では、原子力機構の差別処遇問題について、「『動燃差別是正訴訟』早期解決に関する決議」が満場一致で採択され、原告でもあり原研労中央執行委員でもある小松崎さんが、裁判の状況説明や支援をお願いしました。

各単組の情勢では、理研労から、4月に新人事制度が制定され、事務系任期制職員は5年、研究系任期制職員は10年という明確な任期が制定された、という報告がありました。理研は約3500人の職員が在籍しておりますが、定年制職員が約600人しかいないそうです。雇用への不安を抱えながらの研究活動では、大きな成果を得るのは難しく、安定的な雇用の確保が科学技術の発展に必要です。この任期付職員の問題は理研だけの問題ではありません。科労協各単組が一丸となって取り組んでいく必要がある課題です。

2016年度の科労協は、役員が交代し、理研労の渡邊康氏を議長として、新体制が発足しました。選出された新役員は以下の通りです。（敬称略）

議 長	渡邊 康	（理研労）
副議長	椎名 定	（原研労）賃金対策部長を兼務
副議長	富川 弓子	（科学振興労）科学技術対策部長を兼務
事務局長	嘉生 幸代	（宇宙労）
事務局次長	余頃 祐介	（科学振興労）
財務部長	延 正博	（理研労）
教育宣伝部長	末廣 智也	（宇宙労）
福祉対策部長	田畑 修三	（原研労）



「動燃差別是正訴訟」 早期解決に関する決議

- (1) 2015年7月6日、動燃から続く不当差別の是正を原子力機構に求めて、旧動燃時代から働いていた4人の原告が水戸地方裁判所に提訴した。
- (2) 2016年5月26日に第4回口頭弁論が開催されたが、これまでの口頭弁論において、原子力機構は事実関係を「公知」以外は「不知、否認」としている。
- (3) この訴訟は日本の原子力政策を担っていた旧動燃において、組織的に行われてきた基本的人権の侵害を訴えるものであり、労働者として決して容認することはできない。かかる差別が、旧科学技術庁をはじめとする原子力開発に関係する組織において行われていたことは、憂慮すべきことで、看過することはできない。
- (4) 我々は、法人に不誠実な対応を許さないよう取り組むことと併せ、早期解決に向けて政府・法人への働きかけを行う。
- (5) 以上、決議し科労協、原研労及び各組合は全力を挙げて取り組む。

2016年7月23日



科学技術産業労働組合協議会

第5回裁判期日

7月28日、旧動燃から続く不当差別是正訴訟第5回裁判が水戸地裁で開催されました。動員で傍聴した原研労働組合員の皆さん、ご苦勞様でした。今回も傍聴席は満席となりました。被告である原子力機構からは、原告4名について入所から退職までの人事評価の結果が提出されました。原研労との団体交渉でさんざん「出せない」と言っていた資料もありました。今回の裁判について、原告団団長である小松崎さんから感想が寄せられました。

原告団長 小松崎 賢治

多くの組合員などから傍聴などのご協力を頂き、感謝を申し上げます。

2016年7月28日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第5回口頭弁論が水戸地裁で開かれ、被告である原子力機構から、4人の原告に対する昭和63年からの人事評価票などが、提出されました。その昭和63年1月から平成9年11月までの人事評価票には、**秘**と押印されており、本人も初めて見るものでした。私の場合は、4ランク中最下位とこんなに酷い評価を受けていたのかと大変に驚いたというのが第一の感想です。

私は、「TLDの品質管理」を担当していました。担当者は、製造メーカーによる研修を受講するのが通例で、私以外の担当者は、職員・下請けの隔てなく受講していたのが事実です。私は研修を受講することが認められませんでした。その業務に必要な研修を受けさせずに低い評価をする事が許されるのでしょうか。また、Csの大線源を用いて、40cm角の平面を均一照射できることを実験的・理論的に証明した報告書や、 β ・ γ 線用指リング線量計の検出限界を低減する報告書を提出しましたが、発表は許可されず、もみ消されました。検出限界を低減する件では、有意な被ばく線量を報告させないというムラの隠蔽体質が現れたものと言えるのではないでしょうか。私を評価したSさんとは同期入社の方で、相当に嫌われていたのだと再認識しました。

今回の裁判までは、いまだに原告が4人のままです。これだけの資料を機構が提出できるので、私同様差別されてきた旧動燃の仲間が、原告として参加してくれる事に期待したいと思います。我々4人以外にも多くの方々が「モノ言う労働者」として様々な攻撃を乗り越え、職場の安全を守ろうと闘ったのも歴史的な事実です。どうぞ、心の底から安全な原子力開発研究を進めるためにも本裁判におけるご支援をお願い申し上げます。

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 111 回定期中央大会を開催します

公 示

組合規約第 20 条第 1 号に基づき、第 111 回定期大会を下記のとおり開催します。

2016 年 8 月 5 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 9 月 16 日（金）13:30～17:00

開催場所：村松コミュニティセンター（東海村）
会議室

議 題：

- 第 1 号議案
[第 67 期の運動の総括と第 68 期の運動方針]
- 第 2 号議案
[規約細則及び選挙規則の一部改定]
- 第 3 号議案
[第 67 期財政報告]
- 第 4 号議案
[第 68 期財政方針]

以 上

記念講演会報告

旧動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会の第2回総会の第一部として、菊池絃弁護士を講師に招いて、記念講演会が水戸市の茨城県青少年会館において7月30日（土）に開催されました。

『差別・権利攻撃とのたたかい — その前進と飛躍、到達点』を聞いて

7月30日、支援する会総会に先立って記念講演会が開催されましたので、感想をまじえて報告します。講師は動燃差別是正訴訟の弁護団団長であり、自由法曹団前団長で城北法律事務所の菊池絃弁護士です。

日本の大企業は、1970年代から80年代に「日本的経営（終身雇用、年功序列賃金、企業内組合）」によって成長を続けた。一方、職場では、電力会社（中部電力・東京電力・関西電力）、石川島播磨、日産自動車などで思想差別争議が起き、国鉄では分割民営化で国鉄闘争が広がっていた。この時期に起きた差別事件の特徴的な事例として、石川島播磨での争議について解説された。

石川島播磨では、60年代後半から組合活動や思想信条を理由とした差別が行われた。昇進が阻まれ、職場の懇親会からも排除された。また、80年代に7000人首切り合理化（1ヶ月半で、全従業員21,000人のうち3人に1人を首切り）で退職強要が職場で吹き荒れた。工場閉鎖と活動家への懲戒解雇処分が行われた。

労働者は、差別・解雇の救済を求めて労働委員会に提訴した。全国の労働者から支援を受け、石川島播磨、日産自動車、全動労など全ての争議の勝利を目指す1万人規模の集会が何度か行われ運動が広がっていった。こうした闘いに支えられ、石川島播磨では90年代に差別争議、解雇争議に対する東京都労委救済命令を勝ちとることができた。その後の和解交渉を経て、2004年に石川島播磨差別・全国争議168名が全面的に一括解決した。

和解協定書、差別の再発防止に関する協定書が結ばれた。その中では、解決金（約12億円）の支払いとあわせて、再発防止として「公正な人事管理と再発防止策の徹底の確約、職場における基本的な人権の尊重の徹底、職場融和のための働きかけなど」が盛り込まれた。「基本的な人権を尊重するために職場において留意すべきこと」として、①均等処遇、②思想信条による差別、③パワーハラスメント、④ジェンダーハラスメントについて具体例をあげた資料が、コンプライアンスガイドとして全従業員に配布された。

「職場に憲法無し」と言われた時代にあって画期的な成果だと思えます。会社側が、それまで行ってきた行為の非を公に認め、会社として再発防止に取り組む姿勢を全従業員に示してきたことは大きな到達点です。会社経営者が、会社エゴにとらわれず社会的責任を果たすためにこのように英断を下す姿勢は、他の会社も見習ってほしいものだと思います。

最後に、石川島播磨争議でのスローガン「たたかってこそ明日はある」の言葉で講演が締めくくられました。

原子力機構は、利益を追求する一般の会社ではなく、公的な国の機関であり、社会的責任は遙かに重いものがあります。動燃差別問題で、原子力機構は事実から目を背けるのではなく、事実として認めた上で、研究開発機関としての自らの責任を重く受け止め、英断を下すべきです。原子力機構自らが、いつまでも裁判という公の場で争うことは、国民の信頼をおとしめてしまうことに繋がるのではないのでしょうか。講演を聴いた私たちは、「たたかってこそ明日はある」との言葉に示された展望に確信をもって、活動をすすめていこうと決意を新たにしました。

※講演で配布された資料（電子文書）がありますので、希望される方は労組事務所まで御連絡下さい。

支援する会第2回総会の報告

記念講演会に引き続いて、「動燃差別是正訴訟を支援する会」の第2回総会が、開催されました。現在、支援する会は、約230の団体・個人の協力を得て活動しています。

昨年7月19日の結成総会以降の活動報告、会計報告では、これまでに水戸地裁での口頭弁論を5回、支援する会のニュースを5号発行したことが報告されました。また、今年3月5日にはシンポジウム「原子力開発における発言の自由」を開催し、水戸翔合同法律事務所の丸山弁護士、原研労組OBの舘野淳氏から報告をいただき、参加者からも多くの発言があり貴重な学習・交流の場となりました。

今後の活動方針、会計方針については、これまでと同様に裁判傍聴、ニュース発行などを行っていくとともに、シンポジウム開催、宣伝用のパンフレットやビデオの作成、要請行動や要請署名などの活動方針を決めました。また、支援する会の役員22名を選出しました。

最後に、原告から一言ずつ挨拶をいただいて無事総会を終了しました。

拡大窓口交渉報告

懸案であった 6 級超勤不払い等について、原子力機構は、これまで「見直す」と言っていましたが、ようやく 8 月 8 日（月）に拡大窓口交渉が開催され、「人事諸制度の見直しについて」として、人事部から提案がありました。今回の提案は、「6～7 級における職制の一部変更について」と「エリア勤務制度の変更について」の 2 点についてです。

平成 26 年に原子力機構改革の一環ということで、原研労の反対を押し切って「人事諸制度の見直し」を強引に導入してから 2 年が経過しました。この間、労組は、6 級超勤不払い、エリア勤務制度の見直しをずっと要求してきました。機構は、各拠点へヒアリングを実施し、多角的に検証を実施したということでした。

「6～7 級における職制の一部変更について」では、職務・役割・権限の明確化をするため、6 級と 7 級について、ライン職とスタッフ職に分け、ライン職に新たに 2 つの職位、「課課長（仮称）」と「課長補佐」を新設する。6 級課長代理は廃止する。「課課長（仮称）」は、7 級の職位で、管理職手当が支給され、超勤手当は不支給となる。この「課課長（仮称）」に特例として 6 級を配置することがある。「課長補佐」と副主幹には専門職手当を超えた分の超勤手当を支給するというものです。

「エリア勤務制度の変更について」では、働き方の多様性等に配慮してより良い制度にするということで、「研究員手当」、「技術員手当」について減額対象から除外する。というものです。

これらの提案に対して、執行部は、持ち帰って、よく吟味して検討することとしました。特に、エリア勤務制度の変更では、研究員手当と技術員手当のみが減額対象除外となり、事務系の対象者には何の変更にもなっていないという、片手落ちな変更であり、納得のいくものではありません。

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、臨時雇用の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすいものを目指して一緒に考えませんか。

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

中央委員会の開催

来る 9 月 16 日（金）に予定されている第 111 回定期中央大会に向けて、
下記のように第 480 回中央委員会を開催します。中央委員の方は万障繰り合
せの上、出席して下さい。

記

日時： 2016 年 8 月 25 日（木） 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： 第 111 回定期中央大会議案書の構成
研対部書記局員

その他

以上

第 111 回定期大会に向けた今後の日程

9 月 1 日（木）、2 日（金）： 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 5 日（月）から 9 月 14 日（水）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。）

科労協運動の強化を図る検討会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）では、今年も組合活動についての検討会を下記のように開催する予定です。誰でも参加できますので、参加希望の組合員は、中央執行委員へ連絡して下さい。

記

日時：2016年8月26日（金）14時～

場所：東京八重洲ホール

テーマ：①独立行政法人の課題、②賃金・退職金、③超勤・休暇、④福利厚生（健康保険と年金）、⑤組織拡大の取組、⑥その他

以上

2016年人事院勧告

人事院は8月8日、2016年度の国家公務員一般職の月給を平均708円、期末手当を0.1カ月、初任給を1500円引き上げるよう国会と内閣に勧告しました。引き上げ勧告は3年連続となりますが、「給与制度の総合的見直し」で平均2%の強行削減が続く中、実質どれだけの引き上げになるのか疑問です。また、今年の人勧では、政府の要請に沿って配偶者にかかる扶養手当の減額について言及している他、育児休業法の改定に関連した勧告もしています。

この人勧について政府の閣議決定はまだですが、機構が今後の組合との労使交渉で、自主性を発揮した給与改定を提案することを期待します。

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすいものを目指して一緒に考えませんか。

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14日(水)まで）

原研労の第111回定期中央大会（9月16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111回定期中央大会

日時： 2016年9月16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67期の活動の総括と第68期の運動方針

第67期財政報告

第68期財政方針

規約細則及び選挙規則の一部改定

その他

中央委員会報告

第480回中央委員会が8月26日に開催され、下記の事項について出席代議員全員の賛成で承認されました。

1. 第67期財政報告について
2. 第111回定期大会議案書の構成について
3. 研究問題対策部書記局員 大木耕一氏の加入について

委員会では、8月8日に機構側から提示された人事諸制度の見直しについて活発な議論が行われました。6級職の課長補佐、副主幹に職責手当（専門職務手当）を超えた分について超勤手当を支給する事は評価できるが、新しい職制の区分がわかりにくいといった意見が相次ぎました。特に新設される「課課長（仮）」は、仮

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

称とはいいながら、誤植？と思われそうで、まず名称の変更が必要との意見が圧倒的でした。また、その役割や課長との違いが見えにくく、6級職で「課課長」となった場合に超勤手当が支給されないというのは問題だ、との意見がありました。

提案された人事諸制度の見直しについて、これからの分会討議、及び中央大会において大いに議論を進めていきましょう。

科労協運動の強化を図る検討会報告

8月26日、科労協運動の強化を図る検討会が東京八重洲ホールに於いて開催されました。科労協役員と加盟単組（宇宙労、原研労、理研労、科学振興労）からの出席者合わせて30名程度の参加がありました。7月の定期大会で、科労協は議長をはじめ役員が交代した直後であったためか、慣れない部分も見受けられましたが、8月に人事院勧告がでたことや、各法人への「2016年度賃上げ等に関する要求書」の提出と、それに伴った共同団交が控えていることもあり、活発な議論が交わされました。議論の中では、各単組がそれぞれに取り組んでいる課題も上げられ、我々労働者の声を届け、問題を克服していくためにも組織拡大が急務であることが改めて確認されました。

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29日、改めて、下記12項目からなる「2016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. 2016年度の賃上げ等について、次のようにすること。
2月24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せず、住居手当の増額を図ること。
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こと。
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、厚生年金、厚生年金基金等）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. 2017 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、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。

公 示

2016年9月2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111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:2016年9月16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	5	1
	東海管理・他地区(むつ)	12	1
連合2	バックエンド	7	1
	環境・線管・研究室	5	1
	放管第1・第2	3	1
工務技術部分会	工務技術	10	1
研究炉部連合分会	JRR-3	9	1
	JRR-4	4	1
連合3	FCA・炉物理	2	1
	核物理	8	1
	化学	6	1
	先端基礎	17	2
	中性子科学	10	1
安全・NUCEF・NSRR連合	安工・安試・臨界・NUCEF	3	1
	燃安・ホット試験・NSRR	4	1
高崎支部	高崎支部	10	1
大洗支部	原子炉	30	3
	照射	15	2
	管理	16	2
	HT	7	1
那珂分会	那珂分会	12	1
合 計		195	26

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

大会に向けて分会の開催を！

原研労の第111回定期中央大会(9月16日(金))へ向けて、東海地区では、一斉分会を開催中です。まだ分会を開催していない東海地区の分会長さんは、至急、分会開催日程を決め、執行部に連絡してください。

第111回定期中央大会

日時： 2016年9月16日(金) 13:30~17:00

場所： 東海村 村松コミュニティーセンター 会議室

議案： 第67期の活動の総括と第68期の運動方針

第67期財政報告

第68期財政方針

規約細則及び選挙規則の一部改定

その他

これまでの分会討議で出された意見等

<もんじゅ>

- ・もんじゅ火災について、ゴミ箱に段ボールを使用とあるがどうなのか。
- ・もんじゅの新組織は、どうなるのか不透明。

<財政方針関連>

- ・脱退者の増加による財政難について。
- ・支援する会の関係で、特法連加入は続けてもらわなくては困るかな。
- ・組合予算が赤字で闘争資金に手を付けざるを得ない状況であるならば、組合費を上げて不足分をカバーしてはどうか。

<QST 関連>

- ・QSTの組合員の数はいくら。また今後QSTとの交渉に対してどこまで関与するのか
- ・QSTの組合員の数はいくら。また、現在までの脱退者は何名か？

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

<組織拡大について>

- ・組合員の募集について働きかけが足りないのではないか ユニオンは新人職員に対し独自に行き回ってパーティー的なことをしていた記憶がある。
- ・脱退希望者に対して説得はしているのか。脱退者が出ないようにもっと熱心な説得が必要ではないか。
- ・組合の加入は任意の自由意志であるため、去る者は追わずでよいのではないか。
- ・原研労組は組合員何名か？ユニオンは何名か？
- ・今年度原研労組は何名加入か？ユニオンは何名加入か？

<その他>

- ・議案書で身近なことも触れてみてはどうか。例えば構内の雑草が伸び放題になっていたり、陥没した道路が放置されている状況があり、危険である。
- ・研究職のラスパイレスについて国家公務員の研究職と少なくとも同レベルになるよう要求していくとは具体的にどのような理屈・理由でこうだから上げるべきだと要求することが大事ではないか。
- ・派遣について、入札となる。入札に伴い現在働いている技術開発協力員ではない他会社からの社員、職員等から外来者等になることにより職員への負担が増えているとの声が聞こえて来ているので組合として今後何らかの対応が必要になってくると思う。

支部大会が開催されました。

中央大会に先立って、大洗支部、高崎支部の両支部では、9月7日（水）に支部大会を開催し、新しい支部執行委員の元、支部大会が開催され、活発な議論が展開されました。

高崎支部 第104回定期支部大会報告

9月7日（水）高崎研究所の討論室において、第104回定期支部大会が開催されました。第102期活動総括では、新法人になってからチェックオフができなかったことなどが報告され、承認されました。第103期運動方針（案）では、JAEAから出向している人のチェックオフや、構内道路の安全確保について意見があり、活動方針に盛り込まれる事が確認され、採択されました。

また、大会当日は、台風13号が迫り日本各地に警報や注意報などが出される悪天候でしたが、中執からは委員長、副委員長が出席しました。中執委員長は挨拶の中で量研機構の発足にふれ「職場環境の作り方について上から一方的にではなく、

職員の意見を聞くべき。必要があれば要望書などをだして改善を求めていく。中執に忌憚のない意見を寄せて欲しい。」と述べました。討議の中でも「今は変化の時期で、変えるチャンスでもある。」と意見が出されました。

大洗支部 第 118 回定期支部大会報告

去る 9 月 7 日に第 118 回大洗支部定期大会が開催されました。今大会では、第 1 号議案として第 100 期の運動総括、第 2 号議案として協定書の承認、第 3 号議案として第 101 期の活動方針が提案され、活発な議論が行われました。

主な内容として、現在、原科研に駐在している QST の職員のパソコンからは、機構のイントラネットが直接見られないなど不便な点があり、それらの改善状況についての議論、また、新人事制度として、7 級のライン職に新たに「課課長（仮称）」、6 級課長代理は廃止し「課長補佐」が新設、「課長補佐」と副主幹には、超勤手当を支給されることについては、組合の交渉の成果が大きいこと、詳細な内容はどうなるのかなどについての議論がありました。

最後に大会決議文、大会スローガンを採択し、「団結がんばろう」の三唱で成功裏に閉会しました。

窓口交渉報告

「課課長（仮称）」は「マネージャー」！

9 月 8 日の窓口交渉において、原子力機構から 8 月 8 日に提案のあった「人事諸制度の見直しについて」で新設された「課課長（仮称）」の名称を「マネージャー」にするとの提案がありました。従って、7 級から 6 級にかけてのラインは、「課長」、「マネージャー」、「課長補佐」ということになります。

6 級超勤不払いとなっている現行の制度は、2 年前に「信賞必罰」で「上昇志向で仕事をしてもらうため」として、労組の反対を押し切って強行導入されたものです。この 2 年間、組合が継続して改善要求してきたことに加えて、大洗研における労基署臨検での是正勧告・指導などがあり、機構は、現場の実態等を調査した結果として、今回の提案となったものとしていますが、導入当初の思惑通りにいかなかったことを示すものにほかなりません。

提案されている新制度では、本来 7 級職である「マネージャー」職に 6 級の職員がなった場合、管理職手当は若干増額されるものの、残業代は不支給となり、現

行の6級課長代理に残業代が支給されない状況が改善されない、ということになります。制度の実施時期については、現在検討中ということです。

新制度について、分会、大会で大いに議論しましょう。

男女共同参画・女性活躍推進に向けた制度の導入！

9月8日の窓口交渉では、新しく、1)「配偶者同行休業制度」、2)「ジョブリターン制度」の2つの制度が提案され、この10月からの運用開始を予定しているとのことでした。男女共同参画については、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画基本計画」が平成17年に閣議決定され、機構においても推進体制がとられてきたものです。

1) 配偶者同行休業制度は、機構職員の配偶者が海外派遣となった場合、3年間に限り機構を休業して配偶者に同行できる。というもので、休業中は、機構職員としての身分を保有しますが、給与は非支給となります。

2) ジョブリターン制度は、在職時の勤続期間が3年以上で、結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等の、やむを得ない家庭の事情で退職した、退職後10年以内の元職員を対象として、復職できる制度です。復職時には、書類審査、筆記試験、面接による選考があり、任期制、定年制、常勤、非常勤など雇用形態も多様です。給与条件は、採用身分や経験年数に基づいて格付けされるようです。

制度はできたばかりで、運用しながら良いものにしていくとのことでしたが、ジョブリターン制度では、復職後、仕事のブランクがストレスにならないよう受け入れ側の配慮が不可欠であるなど、まだまだ課題があると思われます。今後、これら制度が、職員のためになるようなものとして運用されるよう強く希望します。

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすいものを目指して一緒に考えませんか。

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111回定期中央大会

9月16日(金)13:30から東海村 村松コミュニティーセンター 会議室

本日は、原研労組の定期中央大会です。1年間の活動をふりかえり、今後の活動方針を議論します。

機構改革と称して、核融合研究及び量子ビーム研究の一部が機構から分離され、放医研と統合されて新たな国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構が4月に発足しました。新法人に移籍した組合員の職場環境はまだ落ち着いたというには程遠い状況です。また、「もんじゅ」は、機構改革の効なく、原子力規制委員会から運営主体の交代が勧告され、いまや、政治判断により廃炉になるかもしれない状況です。

機構改革の一環として強行導入された「人事諸制度の見直しについて」は、原研労の粘り強い運動の甲斐あって、機構から新たな提案を引き出すことができました。

「旧動燃から続く不当差別是正」の運動は、訴訟から一年が経ち、裁判も5回開催されましたが、機構は早期解決ではなく、裁判引き伸ばしを図っているようです。

大会では、これからの原子力機構について活発な議論をお願いします。

分会討議などで出された意見等

<機構改革と「もんじゅ」>

- 機構改革ともんじゅ（経営主体）はどうなるのか。
- 機構改革で、風通しの良い職場を目指すとしながら、トップダウンのやり方は自己矛盾ではないか。

<人事諸制度の見直しについて>

- 人事制度の見直しで、7級と6級の課課長はどうやって決めるのか。
- 6級の残業代不払い問題については、課課長、課長補佐制度の導入予定などから考えると改善していると言える。
- 6級職で残業代をもらえていなかった人には、遡り支給を要求したほうがよい。
- 機構が提案してきた人事制度の見直しで、6級の課課長は特例と言いつつ、実際には6級の課課長が多くなってしまわないかと危惧している。6級課課長には超勤手当が支払われないので大いに不満である。

<QST 関連>

- QSTになってから、仕事上で問題が生じていないか調査が来ていた。しかし、時間がなく、対応するのが難しかった。

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

- JAEA からの出向者の場合は、JAEA 側のイントラにアクセスできないので、メールアドレスや電話番号がわかっている人以外へは、調べようがないので連絡ができない。
- QST と JAEA が協議する場はあるのか？排水管、洗濯物、宿舎などについては決められているが、廃棄物については未だ確定していないようだ。
- 放管モニタの校正や、線源の使用など、これまで原科研にお願いしていたものが、QST として別組織となったことで予算上できなくなった。那珂独自で全てをやっていたかなければならないが、現状では、まだまだ不足している。
- 高崎研で、競争力強化のための独自のプロジェクト体制をはじめたようだが、那珂研では特に変わった動きはない。核融合では JT60 のファーストプラズマに向かって事業をすすめている。
- JAEA から QST への出向者についても、組合費がチェックオフできるようにしてほしい。

<組織拡大の問題>

- 組織率の低下と財政難を心配している。ビラの枚数削減など、できる事から節約すべきだ。
- 組合員数の減少は問題。活動を広く知ってもらうため、組合のビラを貼る掲示板を増やすなどを考える必要がある。

<その他>

- 最近、業務協力員などから、派遣に切り替わっている。この先、職場が成り立たないのではと心配だ。
- 技術開発協力員が派遣に変えられてきているが職場での仕事に影響が大きいと思う。議案書の運動方針の中に、この問題について労組として注視していく旨の記述があった方がよいのではないか。
- 技術開発協力員を派遣に変えることが無理で、請負になるという話も聞こえてきている。
- 大洗研で 8 月 29 日に業者作業員の転落事故があったが労組に説明はあったのか。人身事故であり重視した方がよいので、当局に説明を求める申し入れを行ってはどうか。
- 原子力は平和利用目的に限るべきであり、北朝鮮が核実験を強行したことは許せない問題だと考えている。

大会スローガン(案)

- 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、 もんじゅを含め、原子力機構のあり方を見直そう
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ
- 一、 誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう
- 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

拡大窓口交渉報告

< 「人事発令のペーパーレス化について」 >

9月14日(水)に拡大窓口交渉があり、「人事発令のペーパーレス化について」この10月1日付発令から運用開始したい旨の提案がありました。運用が開始されると内示時点で所属長から本人に口頭で動機付けなどが行われた後は、本人宛のメールで辞令が出されることになるようです。仰々しい辞令式は要りませんが、いくらペーパーレスだからと言っても職場の同僚が昇格や異動しても分からないような事態は異常です。なんらかの対応が取られることを期待します。

< 「人事諸制度の見直しについて」 >

同日の拡大窓口交渉では、新しく提案された「人事諸制度の見直しについて」言及しました。現時点でも、「マネージャー」に登用される人数など確定していません。この「マネージャー」という名称についても、より良い提案があれば検討する、ということでした。労組からは、これまで、6級職員の残業代不払いを止めて支給するよう要求してきた。「マネージャー」であっても6級職員には残業代を支給せよ、と言うのが要求である旨を述べました。また、良い制度があっても、どのように運用されるかで評価が分かれることを指摘しました。今回提案された制度の運用において、誰もが納得できるような、公平な登用を行うよう強く要望しました。公平な登用のためには、適正な人員配置がなされていなければならないと考えます。そうでなければ、各職場の事情を考慮した場合、職場ごとの不公平感が出てしまいます。

2016年9.30茨城集会

「JCO 臨界事故を忘れない、原子力事故を繰り返さない」のスローガンのもと、
ことしも9.30茨城集会が下記のように東海村で開催されます。

日時：9月24日（土）午後1:30～4:00

会場：東海村産業・情報プラザ（旧リコッティ）

「iVil（アイヴィル）」多目的ホール

資料代：500円

（無料保育あり。希望者は事前に連絡をして下さい。）

記念講演： 「フクシマ 無念」

原発被害者の漂流・無念を告発する

～スライドトーク～

菊池和子 氏（写真家）

報告： 東海第二原発 再稼動どうなる？

— 40年超の高浜原発との比較で考える —

中村 敏夫 氏

（茨城県原発を考える会会長）

主催：2016年9.30茨城集会実行委員会

水戸市栄町1-10-4 新日本婦人の会茨城県本部気付

TEL: 029-225-8662、FAX: 029-225-8653、E-mail: shinfujin.ibaraki@woody.ocn.ne.jp

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、臨時雇用の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすいものを目指して一緒に考えませんか。

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111回定期中央大会報告

原研労組の定期中央大会は、9月16日(金)、予定通り開催されました。前期、第67期の運動総括と今期、第68期の運動方針、及び前期の財政報告、並びに今期の財政方針について、満場一致で承認されました。執行部が提案した大会決議(案)については、一部修正提案があり、提案に沿って修正した決議文が採択されました。大会スローガンについては、執行部の提案どおりに採択されました。

今大会では、那珂支部の活動停止に伴い、規約細則、及び選挙規則の一部を修正する第2号議案が提案され、承認されましたので、規約上、那珂支部がなくなりました。

<委員長挨拶>

委員長は、今大会に臨んで「もんじゅ」と「科学技術研究の軍事利用について」の2点について言及しました。

1) 「もんじゅ」について：昨年11月、原子力規制委員会から文科省に対して、原子力機構に代わる「もんじゅ」の運営主体を見つけるよう勧告が出され、これが見つからない場合は、「もんじゅ」のあり方を抜本的に見直すよう求められました。文科省の有識者検討会では、原子力機構から「もんじゅ」部門を切り離して新たな運営組織となる新法人の設置が検討されてきました。今年の9月には、菅内閣官房長官を中心としたチームにより、「もんじゅ」の廃炉を含めた政府内の調整を行っていると報じられ、にわかに廃炉の方向での政治決着が図られる可能性が出てきました。

労組は、「もんじゅ」が至った今日の状況に鑑みて、旧動燃・核サ時代から行われてきた「もんじゅ」開発について、その全体を総括して、何がよくて何が悪かったかを明らかにして国民の前に示すことが機構の責務であると主張してきました。特に、「旧動燃差別是正訴訟」で問題にしている、職場で自由な発言を抑圧し、ものいう労働者を差別、排除し、民主的な運営を阻害した組織運営を行ってきたことを反省することをしなければ、原子力機構の今後の発展はありえないと考えています。私たちは、裁判の場で差別の実態を明らかにし、差別是正を勝ちとらなければなりません。それは、全ての職場で自由にもの言える環境をつくり、風通しのよい職場をつくることであると考えています。労組執行部を先頭に、全組合員が奮闘することを期待しています。

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

2) 科学技術研究の軍事利用について：安倍内閣は昨年、集団的自衛権行使容認を閣議決定し、安保関連法案を強行成立させました。今国会では衆院・参院とも改憲に賛成する勢力が 2/3 を占め、憲法改正の発議を強行できる状況となっています。政府は、これまでに機密保護法を制定し、共謀罪の検討もされています。

2017 年度予算概算要求で、防衛費は 3 年連続で 5 兆円を超え、昨年度からは、防衛装備品に応用できる先端的な研究開発に資金を提供する制度が始まっています。大学、公共機関、民間の研究機関を対象に配分されており、今年度 6 億円だったものが来年度は 18 倍となる 110 億円と規模が大幅に拡大されてきています。

日本の科学者の代表機関である日本学術会議は、戦後 2 度にわたって「戦争や軍事を目的とする科学研究は行わない」とする声明を宣言してきましたが、今年 6 月、この声明の見直しを検討していると報じられました。科学者自らが科学技術の軍事利用に道を開く動きとして重大な危機感を抱かざるをえません。

こうした一連の流れを見たとき、戦後、平和主義を守ってきた日本の国のあり方を変えてしまう危険性を感じます。

原子力の研究開発は、その生い立ちから軍事利用の側面と表裏一体のもので、そのため、被爆国である日本が戦後、原子力研究開発をはじめるとあって、軍事利用への道を閉ざすため日本学術会議が示した原則を原子力基本法に盛り込み、自主・民主・公開の平和利用三原則が掲げられました。これは原研労組が設立当初から掲げている基本理念でもあります。原子力に限らず科学技術は人類の福祉に貢献するためのものであり、自主・民主・公開そして平和を守り、守らせる闘いが、研究者・技術者に求められた責務であると考えます。

こうした情勢の中で開かれる今日の定期大会は、原研労組のこれまでの活動の総括を行い、今後 1 年間の運動方針を決める重要な議論の場です。代議員の皆さんの活発な討論で有意義な大会となることを期待して中央執行委員会を代表しての挨拶とします。

＜特法連議長挨拶の要旨＞

越後谷委員長の挨拶に続いて、今大会の来賓の一人としてご出席いただいた、特殊法人労連議長 竹内 清氏（都市機構労働組合書記長）からご挨拶を頂きました。竹内議長は、独立行政法人の賃金・雇用について、及び原子力利用と特法連の活動についてお話されました。まず、賃金・雇用について、我々独立行政法人の労働者は、労働三権を有しており、労使交渉、団体交渉で賃金が決定されるべきものであるにも関わらず、政府による人事院勧告の取り扱いが決まらなければ、決められない状況が続いている現状について言及し、今年、人事院が政府筋の圧力に屈した形で扶養手当の見直しを勧告した点について、全国民の減収となること、社会的に働く環境が整っていない状況で、働きと言うのは本末転倒である点を指摘されました。

原子力利用と特法連の活動については、福島原発事故で避難した人々が依然として戻れない状況が続いていることに言及し、原子力の職場で働いている原研労からプロとして情報発信の核になってもらいたい、エネルギー問題を含め

て、国民に分かる言葉で、原子力の研究が今後の日本にどのような意味があるのか発信してもらいたい。特法連はそれを一つの柱として、賃金との両輪で追求していきたいと示唆に富んだお話を頂きました。

引き続き、来賓として出席いただいた放医研労働組合委員長の佐藤眞二氏から、今後とも原研労と協力して組合活動を進めていきたい、と連帯の挨拶を頂きました。

大会決議

昨年、規制委員会からもんじゅの運営主体の交替または在り方の抜本的見直しを求める勧告が文科相に出された。これを受け、文科省は原子力機構からもんじゅを切り離して新法人の設立を検討してきたが、政府は廃炉を視野に月内にも判断する方向で最終調整に入ったとの報道がなされている。

労組は、もんじゅが至った今日状況にかんがみて、旧動燃・核サで行われてきたもんじゅ開発の全体を総括し、国民の前に明らかにすることが機構の責務であることを主張してきた。特に、「動燃差別是正訴訟」で問題にしている発言の自由や民主的な運営を阻害した組織運営を反省することなしには、今後の原子力機構の発展はありえないと考えている。我々は、裁判の場で差別の実態を明らかにし、是正を勝ちとるまで闘い抜き、併せて、全ての職場で自由にものが言える環境、風通しのよい職場づくりを目指して、全組合員で奮闘することを決意する。

機構改革における組織改編として、機構から核融合・量子ビーム部門を分離して放医研との統合により量研機構が今年4月に発足した。労組の取り組みにより、移籍する職員が人事・処遇面で不利益とならないようにすることがおおむねできたが、半年が経過してなお、量研機構の運営が軌道に乗ったとは言い難い状況が続いている。

また、機構改革の一環で、人事諸制度の見直しとして強行実施した6級職超勤代不払いとエリア勤務制度導入は、組合員のみならず多くの職員が不満を訴えるものであった。労組は、これに対して粘り強い闘いを行い、今年8月に人事諸制度の見直し提案として一部前進ある回答が得られた。

今後、更に労働条件や処遇の改善及び働きやすい職場環境の構築を目指して闘いを進めていく。そのために、組合員の団結を強めていくとともに、組織拡大を図っていく。

以上、決議する。

2016年9月16日

日本原子力研究開発機構労働組合 第111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すな
- 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、 もんじゅを含め、原子力機構のあり方を見直そう
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ
- 一、 誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう
- 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

大会での議論は別途報告します。



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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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6回口頭弁論が下記のように開催されます。

記

日時：10月13日（木）午前11時～12時頃

場所：水戸地方裁判所

裁判も6回目となりました。前回までの裁判では、差別の実態などについて言及されませんでした。今回はいよいよ核心の部分にふれるのではないかと考えられます。多くの方の傍聴をお願いします。傍聴される方は、必ず開廷時間前にお越し下さい。開廷後に法廷に入ることにはできませんので、ご注意下さい。

【傍聴参加要請】

組合員の皆さんには動員をお願いしますので、時間の都合をつけて傍聴に参加してください。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。

第111回定期中央大会報告続き

9月16日に開催された第111回となる原研労の定期中央大会では、人事諸制度の見直し、エリア勤務制度などについて集まった代議員による熱心な議論が交わされたほか、今期の財政・予算案に関連して、組織拡大について議論されました。その他、多岐に渡っての意見等がありました。以下に、出席代議員と執行部との主なやり取りを報告します。

＜人事諸制度の見直しについて＞

【代議員】以前、執行部の説明で「6級が管理職であるというなら、管理職に該当すると言うエビデンスを出せ」という要求をすと言っていたが、出てきたのか。

【執行部】要求はしたが、示しようがないのではないかと。労基署への回答を見ても中身の無いもので、納得のいくものではなかった。

【代議員】「管理監督者としてのエビデンスを出せ」という要求は、6級だけでなく、7級・8級についても追及できるのではないか。

【代議員】今回の制度の見直しにおいても、機構が「ある程度の成果があった」というのであれば、そのエビデンスを求めてもよいのでは。

【執行部】要求してみましよう。

【代議員】新しい見直しでは、5級で技術員、研究員手当をもらって残業していた人は6級に上がると給料が下がることになる。研究所はその点、どのように考えているのか。何か言っているか。

【執行部】5級については特に言及はしていない。6級に昇格した人の処遇について、どうにかしたいと考えているようだ。

【代議員】責任だけもたして、給与を下げるというのではないでしょう。

【代議員】6級昇格時の研修で、理事から、「6級になって給与が下がるが、次を目指して下さい」というようなことを言われたので、6級で下がるという認識はある。

【代議員】6級と7級のマネージャーの違いはどこにあるのか。6級も7級もマネージャーは超勤が支給されないのだから、7級にすれば良いのでは。

【執行部】6級マネージャーと7級マネージャーについて基準があるわけではなく、人事評価の結果との説明です。「マネージャー職は7級職であるので、6級のマネージャーであっても7級の処遇をする」と言っている。6級のマネージャーになった場合、一時金を加味すると大雑把に年収で50万円ほどの増額になるという試算になる。

【執行部】誰が見ても納得のできる、不公平感のないものにしてもらいたいと要求している。

【代議員】6級超勤不払いの件では、遡ってこれまでの分を返却してもらいたい。

<エリア勤務制度について>

【代議員】エリア勤務制度について、相応の理由がある場合には、給与の減給をなくしてもらいたい。

【執行部】相応の理由がある場合とはどういう場合か。エリア勤務制度では、介護など、そもそも相応の理由がある人が対象であり、理由もなく制度を利用することはできない。国のほうでは、育児・介護を理由とする場合には、一定の配慮をすることとなっている。手当を減額しろと言う要求は続けていくが、制度をどう変えていくべきか意見をいただきたい。

【代議員】制度を利用している人の実態を調査したのか。

【執行部】組合員で制度を利用している人がいないので、利用している人の詳しい状況は分かっていない。14～17名が利用しているようである。

<財政・組織拡大について>

【代議員】組織拡大についてどういう取り組みをしているのか。

【執行部】67期では、組合加入、勧誘のチラシをA4版のカラーで作製して配布したり、拡大してポスターとして貼ったりした。毎年新入職員への勧誘をしているが、新卒者、中途採用者を対象にして2回の説明会を実施した。昼休みに食事をしながら聞いてもらった。組合加入の申込書への記載事項が多いので、今回は仮申込書を用意して配布し、その場で2名の仮申込みがあった。新法人の発足と言うこともあったので、3月から早めに資料を配った。やれることがあれば、知恵を出し合ってやって行きたい

【代議員】財政の話ですが、来年への繰越がないということは、今後も闘争資金を取り崩していくということか。

【執行部】組織の状況が変わらない場合には、そのようになる。

【代議員】組合費を上げるということは考えないのか。

【執行部】今でも組合費が高いと感じている方がいるので、組合費の値上げが組合離れにつながることを危惧しており、闘争資金の取り崩しで対応したい。

【代議員】特法連の分担金が科労協に比べて高いのはどういう理由か。

【執行部】特法連には専従の方がいるので、専従がいない科労協より分担金が高くなってしまうというのが理由のひとつです。

【代議員】中執が新入職員への勧誘などを実施する際、各分会に連絡して協力してもらえば、より効果的な勧誘ができるのではないか。

【代議員】先端基礎とか、核物理など分会がしっかりしているところは、組合員の加入率も良く、加入しやすい。ばらばらになっている分会を再編するなどが必要ではないか。

【執行部】分会再編については、課題のひとつで、単に分会をまとめるだけで良いのか、工夫が必要だと思うが良い案があれば提案してもらいたい。特に、組合員数のわりに規模が大きい東海や那珂ではどうやっていったら良いのか思案している。

<その他の意見等>

【代議員】臨時用員の給与について長年変わっていないが、周辺状況が変わっていないか機構に聞いてくれと要求していたが、どうなったか。

【執行部】機構から資料はもらった。「周辺に比べて悪くない」という説明のためであった。組合としては、周辺との関係ではなく、仕事の内容に見合った給与を払えと要求していく。

【代議員】「日本鑄鍛鋼」の製作した鋼材について原子力委員会から原発に対して調査の指示が出ているが、機構では調べているのか。

【執行部】組合には提示されていない。実施していれば、公開するようなデータだと思う。

【代議員】今回の議案書は政治色が強い。もっと政治色を弱めたほうがよいのでは。

【執行部】議案書は我々が政治の状況を見て感じていることを記述している。具体的な指摘なり、反対意見を述べてもらわないと、ただ、漠然と政治色が強いと言われても対応に困る。

【代議員】科労協では、ラスパイレス指数が高いのが成果と考えているようで、原研労の立場と違うのではないか。

【執行部】科労協が成果と捉えているのは、特殊法人時代からの国家公務員より2割り増しと言う部分がある程度維持されているという見方であり、原研労としてその部分を成果とは捉えていないが、整合がないという訳ではない。

【代議員】北朝鮮で核実験をやっていることに対して何を言ったらよいのか分からないが、執行部としてなにか声を上げてよいのではないか。何度もやって性能が上がってきているとなると、放置していてよいのか。どうやって良いのか分からないが、気になるところである。

【執行部】反対を表明することはできるとは思うが、どのように言えばよいという提案がありますか。

【代議員】近くの国で原爆実験をしている、原爆禁止と言うだけでなく、平和利用を掲げている国としては、異常な事態として何か言うべきではないか。

【執行部】基本スタンスとして、平和利用をする上では、軍事利用につながるものはすべて排除するという反対表明はあると思いますが、執行委員会で検討します。

【代議員】研究開発協力員等が派遣・請負に切り替えられている。管理区域常時立ち入り、カード発行などセキュリティの面で困っている、できれば、派遣で頻繁に人が変わらないようにできないか。頻繁に人が替わるようでは、核セキュリティの監査に耐えられないという問題があり、契約の方でしばれないのか。

【執行部】今までのようにはできないことになってきたので、どうすれば良いのかを考えなければならない。提案のような方法が良いのか吟味する必要がある。

【代議員】「もんじゅ」が廃炉となったときに、人減らしの可能性を考えなければならない。そのようなことにならないようにしてもらいたい。

【執行部】原研労の組合員であるなしに関わらず、労働者の雇用を守る必要はある。現時点では、どうなるのか見通しができないので、しばらくは様子を見たい。

以上

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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6回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第6回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：10月13日（木）11:00～12:00頃まで
場所：水戸地方裁判所

これまでの裁判では、原告らが受けてきた不当差別について機構は言及していませんでした。今回、機構はどのように言い逃れるのでしょうか。

多くの方の傍聴をお願いします。組合員動員で傍聴される方は、10:30までに裁判所玄関付近に待機している中央執行委員と連絡を取ってください。

裁判終了後、近くの弁護士会館別館7階で報告集会が13:30頃まで開催される予定です。時間のある方は、是非参加してください。

2016年度秋季要求書を提出しました。

10月6日、賃金および労働条件についての秋季（第2次）要求書を機構に提出しました。3月16日、原研労は機構に対して2016年度春闘要求書を提出し、本給の引き上げを要求しましたが、これまで何ら具体的な回答がありませんでした。秋季要求書では、改めて本給の引き上げを要求すると共に、新たに提案された「人事諸制度の見直し」でライン職となる3段階の6級の職位について基準を示すよう要求しました。

2016年度 秋季賃金・労働条件改善要求について（要求書）

2016年度秋季における賃金・労働条件の改善について、下記のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え働き甲斐のある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また、本要求書に関して、貴職出席の団体交渉を早急に開催し、文書により誠意ある回答を行うよう要求する。

記

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) 機構が8月に提案している「人事諸制度の見直しについて」に関し、現課長代理級（6級）をマネージャーと課長補佐に選定する基準、6級マネージャーと7級マネージャーを選定する基準を示すこと。超過勤務手当については「8.」で要求する。
- (4) エリア勤務制度の見直し：全ての職員に対して公平な措置となるよう削減対象を本給に限定し、その削減幅を縮小すること。

2. 「2016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2016年度賃金・労働条件改善要求（2016年3月16日付け67原研労中1-34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、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、今日まで運用してきた制度について、実施状況の検証結果と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) 今後の定年延長に向けて、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でも、原子力健康保険組合に任意継続加入できる制度とすること。
- (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. 超過勤務手当について

労働基準法における管理監督者に当てはまらない職位である6級・7級職員へ超勤手当を支給すること。

9.定員及び人材育成について

- (1) 職場の実態（例えば発注業務、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。

以上

科労協共同団交が開催されました。

科学技術産業労働組合協議会（科労協）と原研労との共同による、機構との団体交渉が9月30日（金）に開催されました。

共同団交には、渡邊科労協議長以下6名の科労協役員と原研労の越後谷中執委員長以下6名の中執が出席し、人事担当三浦理事以下の機構担当者らと交渉を行いました。交渉では、科労協加入単組に共通の項目として賃金、退職手当、再雇用、及び宿舍の各項目について、原研労独自の項目として機構改革、もんじゅ、差別処遇、人事諸制度の見直しの各項目について協議しました。以下に賃金の項目について、主なやり取りを報告します。

【科労協】我々の賃金は下がる一方である。消費税、社会保険、厚生年金等が上がり実質的に民間以上に下がっている状況。その中で賃上げに関してどのように考えているか？

【機構】 給与に関しては、人事院勧告もあり、28年度の給与改定については、国の水準を考慮しつつ対応したい。閣議決定がまだされていないので、閣議決定の状況を踏まえて検討したい。

【科労協】本来は、閣議決定を待つ必要性はないのでは？閣議決定を待たないわけにはいかないのか。

【機構】 独立行政法人通則法の中でも国の水準を踏まえてとあるので、まずは閣議決定を待ちたい。

【科労協】財源の問題もあるかもしれませんが、今年の人事院勧告では、本給0.17%の引き上げであるが、我々はとても足りるとは考えていないがその辺はどうか？

【機構】 財源の問題を含めて検討して労組と協議したい。

【科労協】要求書に対する回答のままであるが、より具体的な話はないのか？

【機構】 現状では持ち合わせていない。

【科労協】職員のモチベーションを上げるのに給与は重要なファクターなので、人勧は「参考」とし、それに引きずられずに賃金を上げて欲しい。「総合的見直し」で平均2%本給が下がった。国家公務員では本給は下げるがその分地域手当でカバーすることがなされていたはずだが、原子力機構では本給を下げただけで地域手当が上がってないというのは事実なのか？

【機構】 はい。機構は国家公務員での非支給地であるが従前から東京は6%、それ以外は一律で3%、すでに支給している。人事異動を円滑に行うとの観点もあり機構としてはそのような対応をした。

【科労協】各職員にとっては、本給が2%下がったにもかかわらず、その分のカバーなり、調整がなされていない、ということですよ。機構としての説明ではあっても、個人個人への説明にはならないのではないかと。

【機構】 非支給地で支給しているということをご理解願いたい。

【科労協】理解できると思って話をしているか？理研では、本給が下げられたが、その分、地域手当が上がっている。なんで原子力機構だけ、本給が下げられたままなのか。と皆さん思っている。一般的にやられていることと同程度のことは機構独自にでも実施できると思うがなぜできないのか。

【機構】繰り返しになりますが国の非支給地に支給している。国とは違う制度になっているので、一律に国が上がったといっても上げるわけにはいかない。

【科労協】本給は下げておいてですか。

【機構】手当てと本給ということで考え方が違う。

【原研労】他の法人では、どこも本給を下げた分を地域手当に反映させている。機構として色々やり方があると思うがなぜやろうとしないのか不満である。

【機構】いろいろな拠点があるなか格差が広がると人事異動に支障が生じる可能性があるため。

【原研労】格差がないように反映させればよいではないか。

【機構】財源の規模が違う。元々、国の地域手当と違うところでやっている。

【科労協】だったら本給を下げる必要もないのではないか？

【機構】本給は本給として国に合わせた。

【科労協】国の理屈は、本給を下げてその分地域手当を上げる、という一体ものである。それなのに別物として扱うのは解からない。

【機構】機構は東海村が中心である。非支給地である。

【科労協】非支給地というのは国家公務員の拠点がないためと聞いているが。

【機構】基本的には、国家公務員の事務所がないということで非支給地である。

【科労協】非支給地というのは、国が言っているだけ。機構の算定でも東海村は非支給地となるのか。

【機構】そこは、3%と考えている。

【科労協】であれば、本給を下げ、地域手当を上げるという国の考えに沿って、機構職員の地域手当を上げるべきではないのか。

【機構】国とは違っている。国は東京で20%と東海村は非支給であり、機構はそれに習っているわけではない。国と異なることをしているという事でご理解いただきたい。

【科労協】この説明では職員一人一人についての説明としては納得がいかない。モチベーションをあげるような対応ができないか？

【機構】総合的見直しをした際、ベストな方法としてこうなった。

中央委員会の開催

第481回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2016年10月27日（木） 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： 第一四半期財政報告

特別中執

その他：

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

中央委員会を開催します。

第 481 回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2016 年 10 月 27 日（木） 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： 第一四半期財政報告
 特別中執
その他：

「中長期計画」JMTR など 10 施設の廃止

10 月 17 日（月）、機構から労組に対して「中長期計画」案についての説明がありました。内容は翌日プレス発表されましたが、機構が所有する 88 施設のうち、すでに廃止が決まっている 32 施設に加え、今回 JMTR など 10 施設を新たに廃止するというものです。

JMTR については 2006 年に運転を停止し、4 年かけて施設の老朽化対策としての改修や、最新設備への整備を行ってきました。しかし、再稼働目前の 2011 年、3.11 地震による福島事故が発生し、その後改正された規制基準への適合には多額の補強費用と年数がかかるため廃止とするというものです。

機構が所有している施設のうち、すでに築 40 年以上過ぎているのは半数以上の 46 施設で、10 年後にはその割合は 9 割近くになります。1 年前から施設の集約化、重点化を図り、身の丈に合わせて施設をスリム化するための検討を進めてきたとの説明でした。

2007 年に JJ 統合して独立行政法人となってから 11 年（3.11 震災から 5 年）が経ちます。原子力機構発足時の職員数は約 5000 人（高崎研と那珂研を含めない）と言われましたが、10 年後の今年 4 月の職員数は 3200 人を切る状況で、3 割を超える減員となっています。この 11 年間で理事長は 5 代かわり、「もんじゅ」や、J-PARC 事故もあり、幾度も機構の組織変更や機構改革と称して事業や組織等の見直しを実施してきました。

3.11 震災後の5年間、機構の諸施設で本格的に稼働した施設はごく一部で、大部分は震災被害からの復旧（原状回復）にとどまり、当初は国の新規規制基準へのソフト対応に追われ、ようやく耐震化工事などのハード対策が始まったばかりです。一方で施設の耐震診断をしなければならない昭和48年以前の施設への診断と補強についても、一部の施設でしか実施されていません。この5年間、機構の耐震化方針は右往左往することが多く、事業運営の見通しと長期戦略を示す以前に、5年間の経営の総括がまず必要と考えます。

労組では、今後バックエンド関連の業務と廃止施設の維持管理が重要になることなどから、現場の声を第1に考えるよう、また、職員の待遇、組織の変更などに関しても労組と十分な交渉をするよう要求していきます。

動燃から続く不当差別是正訴訟 第6回裁判の報告

旧動燃から続く不当差別是正訴訟第6回口頭弁論における感想

原告団長 小松崎 賢治

多くの組合員などから傍聴などのご協力を頂き、感謝を申し上げます。

2016年10月13日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第6回口頭弁論が水戸地裁で開かれ、被告である原子力機構から、準備書面(5)「1 中位にあたる職員の賃金との比較に基づく原告らの主張について」「2 本件請求に係る原告らの各損害賠償請求権に関する消滅時効について」が、提出されました。その書面を見た感想は、被告弁護団も主張できることを主張している、という感じですが、これからの裁判の中で、証人尋問などをおして明らかになるものと思います。

一方、原告弁護団は、公開の原則に基づき裁判の中で、傍聴者にも分かりやすく説明するために、プロジェクターを使用することを裁判所に求めました。一時は、プロジェクター使用を認められたのですが、直前になり不許可となりました。そこで、弁護団は、裁判に使用する資料「甲第12号証～甲第18号証」を紙で事前に配布し、約15分におよぶ口頭弁論行い、当時の動燃が、良識派（動燃の言いなりになる職員）・勝田警察・公安警察などを通じて情報を収集し、職場支配をしていた事などを赤裸々に紹介しました。

今回の裁判では、被告弁護団や裁判長とのやり取りもあり、今までで最長の約55分を費やした口頭弁論となりました。そのやり取りの中で、原告4人の同期同学歴職員全員の賃金データを示すことを被告弁護団から、引き出しました。これにより、詳細な賃金差別額が判明する事になるでしょう。

旧原研との統合時に旧動燃・核燃料サイクル開発機構で3級職であった人が約80人いたと聞いています。統合後に原研労の要求により全員が5級職まで昇格を勝ち取りましたが、差別された賃金のままの昇格でしたから、賃金の差は縮小しませんでした。私たちと同様に差別された方が多くいたのは歴史的な事実なのです。その差別を受けた方々を励ます意味でも大切な闘争であると思っています。労働者が生きがいを持って働くためには、あらゆる差別を根絶することがどうしても必要です。どうぞ、本裁判におけるご支援をお願い申し上げます。

原科研の竜巻対応車両規制は期間限定！

10月12日の窓口交渉において、「竜巻発生に備えた車両の移動等対応マニュアルの制定について」説明がありました。東海研では、竜巻（風速100m/s）発生に伴い、周辺公衆に過度の放射線被ばくを及ぼすおそれはないが、施設周辺に駐車している車両の飛来によって施設が損傷するリスクが高い施設が一部存在する、ということで、該当する2つの施設周辺（半径180m以内）に駐車するすべての車両を対象とした移動マニュアルが用意されました。規制の対象となる車両は300台を超えます。対象車両は、竜巻が原科研に到達するおそれがあると判断された場合、車両規制範囲外（原科研内の指定駐車場）へ移動等しなければなりません。当該施設では、それぞれ竜巻のリスク回避のための措置を計画しており、施設の許認可を含め、計画通りに進めば、どちらの施設についても平成29年度末で規制を解除することができるようです。組合は、車両の移動に際して、移動場所に混乱が生じないようにすることを要求しました。

QST と拡大窓口交渉

10月11日（火）那珂研において、今期初めてとなるQSTと原研労との拡大窓口交渉が開催されました。

交渉では、JAEAからQSTへ移った**アルバイトの給与改定**が取り上げられました。

QSTには、JAEAから移った「臨時用員」と「アルバイト」、放医研の「任期制業務補助員」と給与体系の異なる制度が混在しています。今回の改定は、「アルバイト」の給与について10月1日から日給を200円引き上げ、日給6,300円にするというものです。

今回の提案は、全国的に最低賃金が改訂され、QSTのアルバイトがいる京都地区の時給が807円から831円に引き上げられたことから、アルバイトの時給が最低賃金を下回らないように時給840円とする旨、説明がありました。アルバイ

トの労働時間は、一日 7.5 時間ですから、日給を据え置くと、時給 813 円で最低賃金を下回ることになります。

JAEA から移った臨時用員とアルバイトは、どちらも日給 6,100 円でしたが、今回の改定は、アルバイトだけに適用するというものです。「臨時用員」は、原子力機構時代から「アルバイト」の人より長い経験を持つ人たちです。その人たちを据え置いてアルバイトだけアップするというやり方は、不公平感が否めません。

「臨時用員」についても「アルバイト」の賃上げに伴って、いくらかのアップをすることはできないのか、と要求しましたが、QST 側は、「QST は 4 月から始まったばかりである。臨時用員の時間単価は最低賃金を上回っている。」ことを理由に賃上げに応じませんでした。

原研労は、臨時用員やアルバイトは職員の仕事の一部をお願いしている。それを考慮して賃金を考えるべきである、と JAEA 時代から賃上げを要求しています。今回の提案は、最低賃金対応のためアルバイトだけ賃上げするものであり、納得できるものではありません。今後も、最低賃金にとらわれない業務に見合った賃金となるよう改善を要求していく必要があります。

また、臨時用員もアルバイトも今後新規の採用はせず、将来的に、任期制業務補助員に切り替えていく計画であるとのことでした。

QST 連携問題について

「JAEA-QST 連携問題」(あゆみ速報 No.5028 (67-42))として前期中央執行委員会から引き継いだ問題について、JAEA から以下の回答を得ました。回答の一部については、すでに、QST (東海) の職員に周知済み、ということです。

(1) 会議室

会議室利用については、要求を QST (東海) 研究企画室で受け、JAEA に申請する。

(2) 管理用書類等の閲覧

管理用書類等の閲覧については、要求を QST (東海) 研究企画室で受け、JAEA に確認する。

(3) 産業廃棄物

QST (東海) が定期的にスポット契約を締結し、回収する。

(4) RI 廃棄物

JAEA と QST 間で合意書締結に向け手続き中。受入対象は、可燃、非可燃物とする。

(5) 文書検索

今年度中に文書を QST に移管する。

(6) 訃報

JAEA 側の訃報情報を QST 側に随時連絡する。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

12月期一時金の要求書提出！

原研労は10月21日、12月期一時金の要求書をJAEAとQSTに提出しました。JAEAとは、11月15日に、QSTとは11月22日に団体交渉を予定しています。以下に要求書を掲載します。

2016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7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。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、期末手当をはじめ様々な労働条件の切り下げが行われてきた。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. 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、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。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職員、嘱託職員：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

4. 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。

5. 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、2016 年 6 月 2 日から 2016 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

6. 一時金の支払日は、12 月 1 日とすること。

以上

QST にも同様の要求書を提出しましたが、現在のところ、QST の臨時職員に原研労の組合員がないので、臨時職員についての要求はしていません。

中央委員会報告

10月27日、第481回中央委員会が予定通り開催されました。委員会では、今期の第一四半期の財政報告が議論され、承認されました。また、12月までの任期で照沼氏が特別中執として承認されました。照沼氏には、67期から引き継いだJAEA-QST連携問題の解決に向けてサポートして頂くことになりました。

委員会では、6級職残業代不払いに関連して、仕事量が減らないのに残業を減らすよう指導されている点について議論がありました。安全を最優先に、ということで、安全にかかわる作業、業務がこれまで以上に求められており、その全てを現場の職員一人ひとりに負担させたのでは、残業を減らすどころか、仕事量は増すばかりであり、もっと組織的な対応が必要である。スケジュール優先の作業管理になっていないか。最近多発している原科研内の労災事故などにもまったく関連がないわけではないのではないか。など、機構の業務管理に改善を求める意見が出されました。

原科研の体育館、最大で7週間の利用停止！利用者にご注意を

10月25日、窓口交渉があり、原科研の体育館を一時的に利用停止にする、との説明がありました。理由は、原科研JRR-3の新規制基準適合性審査の一環として、ボーリング調査が行われ、原子力規制委員会がボーリングコアの確認をするのに体育館を利用して屋内で実施するため。ということです。規制委員会による確認作業は、2日間程度ですが、対象となるボーリングコアは、同時に陳列、審査を受ける日本原電の分を含めると数千本となり、これらを運び入れて陳列するのに約4週間、撤去作業に約2週間かかるため、合わせて最大7週間利用が停止されます。この間は、トレーニング室も使えなくなります。規制委員会によるボーリングコア審査は12月上旬から1月下旬に予定されていますが、具体的な停止期間は、現時点では未定、ということです。

体育館の利用団体には本件について説明を行う、としていますが、個人で利用している人には説明がありません。代替措置として核サ研体育館を利用するように、ということですが、実際の調整は当事者が行う必要があります。

「ジョブリターン制度」の運用開始に伴う変更点

原子力機構が新しく導入するジョブリターン制度については、あゆみ速報 No.5036(68-08)で紹介しましたが、10月27日の窓口交渉でいよいよ運用開始となることが明らかとなりました。制度の運用開始に際して、いくつか変更点がありました。在職時の勤続期間が3年以上で、結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等の、やむを得ない家庭の事情で退職した、退職後10年以内の元職員を対象として復職できる。という点に変更はありませんが、ジョブリターンで復職する際の条件などが変更されました。まず、本制度を利用するには、本人が制度に登録する必要があります。登録は、退職時でも退職した後でも可能です。

また、以前の説明では、復職時に書類審査、面接などの選考があり、雇用形態も多様となる。とのことでしたが、実際の運用では復職時は、原則として任期付（1年更新）で採用され、その後、一定期間（1～5年程度）経過後、本人の希望と職場の意向に基づき、書類審査、面接試験等の選考を受けて無期雇用が可能になる、という仕組みになりました。この変更により、制度を利用するハードルが下がり、労使ともに制度を利用しやすくなりましたが、新卒採用と異なり、採用・募集時期が決まっている訳ではなく、あくまでも現場でニーズが発生してからの採用募集ですから、退職後復職希望の人は登録してから待ちの状態となります。具体的に本制度を利用できる人は当面事務系の女性となりそうですが、労組としては、将来的に間口を広げ、技術系の人でも利用できるようにすること、また、制度発足にあたり、ここ10年間の退職者について、有資格者全員に制度導入の周知をするよう要望しました。

業連の発信、及びイントラによる周知により速やかに運用開始とし、本制度の情報が原子力機構の公開HPに掲載されます。



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

JAEA との団体交渉開催！

11月9日、及び11月15日の2日間に亘り、2016年度の賃金改訂、並びに12月期一時金についてJAEAと原研労との団体交渉がJAEA本部において開催されました。

JAEAは、**2016年度の賃金交渉において、来年度からの扶養手当の改悪を提示**しました。

11月9日の団交の席上、納得のいく理由の説明もなく、一方的に2017年4月から改悪となる扶養手当の見直しが提示されました。JAEAがなぜ今この手当てを見直す必要があるのでしょうか！提案された見直しの内容は、今年人事院が公務員給与に対して勧告した内容と同じであることが11月11日の拡大窓口交渉で明らかになりました。提案された内容は、これまで扶養手当が支給されていた多くの人が生涯賃金で減額となるもので、とうてい容認できるものではありません。原研労は、11月15日の団交で、

「提案を取り下げるべきである」と要求しました。

肝心の2016年度賃金交渉では、**本給の0.2%アップ**が提示されました。我々の給与は、昨年4月から、国家公務員の給与構造の見直しに準拠して、本給が平均で2%、最大で4%下げられています。わずか0.2%のアップでは、昨年の0.4%アップと合わせてもまだ1.4%下げられたままです。今回のアップで実際の収入が上がる人がどれだけいるのでしょうか。それらの人たちの増額にしてもわずかなもので、まさに「焼け石に水」でしかありません。

その他、JAEAは、今年度の初任給について1,700円のアップを提示しました。人勧の1,500円を200円上回るもので、労組が求めるJAEAの独自性、自主性が認められ一定の評価をするものです。また、臨時用員（及びアルバイト）の日給を6,300円とする200円アップが提示されました。臨時用員の日給は、ずっと据え置かれており、労組が粘り強くアップを要求していたもので、ようやくわずかな改善となり、これも一定の評価をするものです。

これらに加え、12月期一時金の支給も見据えて、原研労は、JAEAが提示したベースアップについては、とても納得がいくものではないが、**合意する**、旨を表明しました。

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

12月期一時金、2.275月！

11月15日の団交では、12月期一時金について、人勧そのままの0.1ヶ月アップが提示されました。0.1ヶ月のアップでは、JAEAとしての努力がないのではないか、と追求しましたが、現状で努力の結果であるとの回答でした。

また、一時金の支給について、労組は、これまでも全職員同一算式での支給を要求してきました。今回の団交においても、現行の、上のものに厚い支給方法から同一算式での支給に改めるよう要求しましたが、受け入れられない、との回答でした。労組は、JAEAが提示した12月期一時金について、持ち帰って検討することとしました。

この他、団体交渉の席上、「人事制度の見直し提案について」、「6級職の制度変更について」、これらに関連して「超過勤務手当について」、また、「再雇用嘱託の賃金・一時金の改定について」、「エリア勤務制度における諸手当削減の一部適用除外について」、並びに「ラスパイレス指数について」など多岐に渡り交渉を行いました。これらについては、別途、報告します。

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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てください。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

人事諸制度の見直しについて

2016年度賃金改定に係る JAEA と原研労との団体交渉が 11 月 9 日に開催されたことは、すでに報告した通り（あゆみ速報 No.5043(68-15)）ですが、団交の席上、人事部が 8 月に提案した「人事諸制度の見直しについて」、特に、6 級「マネージャー」について言及しました。以下に主なやり取りを報告します。

<6 級職が「労基法上の管理監督者」であるというエビデンスを示せ！>

【労組】我々の要求は 6 級職に超勤代を出せというシンプルなものである。

JAEA の提案は組織形態を複雑化してわかりにくいものにし、組織運用上も混乱しかねないものである。組合の要求に一部応えた提案となっているが、さらに大きな問題が残っており改善を求める。まず、6 級「マネージャー」を『労基法上の管理監督者』扱いにして超勤代を払わないのは大問題である。この点ではこれまでの我々の要求を全く無視したものだ。

【所】マネージャー（7 級相当）についてすべて 7 級で揃えるには組織上人員の確保が難しい。よって、相応のマネジメントができる 6 級職員を配置したいということ。6 級職員にはそれに相当する賃金を払って、対応してもらう。

【労組】6 級職は『労基法上の管理監督者』に該当しないと考えているが、JAEA が『労基法上の管理監督者』であると主張するなら、その勤務実態等のエビデンスを示すべきだ。

【所】課長相当職以上は管理監督者と考えている。マネージャーは課長相当職なので管理監督者との位置付け。

【労組】課長についても法律上の管理監督者としての要件を満たしていないと考えている。ましてや 6 級は全然満たしていない。管理監督者であると主張するのであれば、証拠を我々に示してもらわないと納得できない。

【所】社会一般の管理監督者の位置付けに対して我々の示しているものが適合しているかとの確認ですか？

【労組】そうです。それがないとこの先進めない。平行線のままである。

【所】関係資料を示せるか検討します。

<6 級マネージャーの位置づけを明確にせよ！>

【労組】「マネージャー」は基本 7 級で、6 級「マネージャー」は特別扱いだとの説明を受けた。しかし、6 級から 7 級への道筋が示されていないことから、いつまでも 6 級のままだに固定されてしまう懸念がある。これでは 6 級と 7

級のマネージャーがいる、ということになり、特別扱いとは言えない。大勢の人が、長期間にわたって6級「マネージャー」に固定されることになりかねない危惧がある。

【所】マネージャーについては、配置の問題である。業務の必要に応じて各職場に配置される。その人がずっとそこにいて、必ず7級になるというものではない。

【労組】6級職に残業代を払えというのが基本。残業代不払いとなる6級マネージャーに反対している。特例として組織上すぐに7級にできないので一時的に、との意味合いであれば、まだ検討の余地があるがいままでの説明では、そうではないので、改めるべきではないか。

【所】実際に配置するのは制度の適用があってからである。

【労組】現時点ではどう考えているのか？

【所】現時点では、課長相当職であることから管理監督者である。

【労組】労組の懸念を解決してくれないと先に進まない。

【所】基本、7級職をあてるがどうしても組織上人員の確保が難しい。可能な限り特例級は絞っていきたいと考えている。人員構成上止むを得ない場合は、6級で能力のある人材について管理監督者にする。

【労組】能力を認めて抜擢するならすみやかに7級にするべきではないか。

【所】そういったケースもある。期待して配置するというのもある。

【労組】6級「マネージャー」は人数としては少ないのか。

【所】検討している。保安上の観点からどうしても配置しなければならないということが出てくる。

<後退するような制度変更は認められない!>

【労組】「課長補佐」以下の6級職については、超勤が専門職手当に相当する分を超えたものについて超勤代として支払うとしているが、専門職手当が安すぎるため、実質的に収入が減ってしまうことになる人がいる。これまで6級副主幹は準管理職手当をもらっていたが、6級「課長補佐、副主幹」は専門職手当となり、14,800円の大幅な手当の減額となってしまう。労使とも超勤を減らしていく方向で努力している中であって、超勤が専門職手当に相当する分を超えない人が出てくる。その人達は実質的な収入減となってしまう。6級「課長補佐、副主幹」の専門職手当を、これまでの6級副主幹の準管理職手当相当額とする考えはないか？

【所】機構改革のときに、位置づけを変えた。いままた変えようとしている。副主幹は働き盛りで忙しいので、そうならないと考えている。昔は、副主幹はスタッフ職であったが機構改革にて副主幹の位置付けを変え、マネジメント強化ということで職責手当を上げて超勤をなくした。2年間の経過をみて今回また見直した。

【労組】間違いは、改めるべきであるが、後退するような制度にはしたくない。
職責手当と超勤代は別の考えである。2年前に後戻りしようとしているように見える。

【所】6級職の役割を見直したうえで判断した。超勤0の方がそんなにいるのか。

【所】確かに超勤ゼロの方は減額になるが、平均でみると現状より増える。

【労組】今回の制度提案から3ヶ月ほど経過しているが、制度導入について現場での調査・調整を行っているかと聞いているが、その進捗具合、結果はどうなっているのか。

【所】「マネージャー」の配置について保安上の問題、組織構成上など現場調査をしている。

【労組】ある程度の人数がわかった時点で説明してください。

【所】労組との協議を踏まえてどういう制度にしていくかを再度検討します。

<2年前強行実施した「人事諸制度の見直し」は間違っていたのでは？>

【労組】そもそも2年前の「人事諸制度の見直し」で、労組の猛反対を押し切って現在の制度を導入し、これまでの期間実施してきて一定の成果があったと評価しているようだが、どんな成果が、どれだけあったのか、具体的なエビデンス（証拠）を示してほしい。悪い成果ばかりで良い成果は無かったというなら、それでもよいので示せ。我々は、2年前のやり方が間違っていたので、この制度を改めることにしたと考えている。

【所】証拠とは具体的にどういうものか？

【労組】成果が何か分からないので、これが、成果だと分かるものを示してもらいたい。

【所】マネジメントの意識向上につながった。

【労組】アンケートかなんかで残っているか？

【所】各拠点と話をして確認した。ある程度の効果があったという意見があった。

【労組】誤解ではないか。制度の効果ではなく、制度を変えなくても同様な結果になったのではないか。

【所】機構改革に伴い成果がでたと考える。変える必要があるのか、という意見もあったので、改革の効果と考えている。

厚生労働省が示した「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために」では、管理監督者の要件として、以下の点が指摘されています。

・労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること：労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えません。

・労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること：労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあるというためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている

必要があります。「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とは言えません。

- ・現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること：管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とは言えません。

- ・賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること：管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければなりません。残業手当を含めた実質的な収入が管理監督者になったことにより減少するようでは、ふさわしい待遇がなされているとは言えません。

6 級、7 級の皆さん。皆さんの働きぶりは「管理監督者」としてのものになっていますか。今回の変更は、現場の 6 級課長代理層の過酷な状況下では本来の管理業務の代理ができないため、これに専念できるようにするためだと機構は説明しています。しかし、6 級マネージャーは管理監督者の代理権限を有しているだけであって、これを持って管理監督者だとは言えないと考えています。労組は 6 級の職員はもとより、7 級の職員においてさえも「管理監督者」の範囲に入るものではないと考えています。

2年前に強行導入した「人事諸制度の見直し」は成果があった??

JAEAは、今回の見直しに先立ち、2年前に労組の反対を押し切って強行導入した「人事諸制度の見直し」について調査をし、成果があったと言っています。労組は、「そのエビデンスを示せ!」と要求していましたが、11月24日の拡大交渉窓口において、下記のような説明をし、エビデンスであると主張しました。

本部事務方を含め 8 拠点幹部の所長、副所長と 6 月から 7 月上旬にかけて労務担当が拠点に出向き、2年前に導入した「新人事制度」についてどう思っているか、運用はどうなっているかなどについて、聞き取りの形で話をした。その際、「6 級職に管理職としての意識が芽生えてきた、管理職としての意識が強くなってきた。」との意見があり、6 級職のマネジメント力を上げると言う改革の観点からは、成果があったと判断した。

所幹部からの意見といっても、アンケートのような共通した内容ではなく、会って話した程度だと思われます。労組が求めた施行から 2 年たったの検証が 20 人程度の人と会った程度では、検証とはとても言えません。

JAEA は、その後、8月にイントラに「人事制度の見直しについて」を掲示し、現場からマネージャーの配置調整等を含めて意見を聞いているようですが、「マネージャーと課長補佐の基準又は規則を作るべきだ」、「6級マネージャーについて規定類の整備や柔軟な対応等も必要」、との意見が出てきて、いまだ制度運用の見通しはたっていません。

6級「マネージャー」についての JAEA の説明では、保安全管理上、管理監督者が必要な部署において、7級を配置できない場合に、能力のある6級職をマネージャーとして配置する。ということで、6級マネージャーは、7級を配置するまでの暫定処置であり、マネージャーという(7級の)ポストにいる間は、6級職員でも7級として処遇する(しかし、その中身は一時金支給における役職加算を7級と同じ加算率にするというだけのもの)、管理監督者(JAEAが言うところの)として扱うということです。6級マネージャーの将来は約束されているものではなく、他の部署に異動になった際には、6級課長補佐となることもあります。6級マネージャーは、抜擢による昇格ではなく、機構の都合による一時的な特例措置であって、6級マネージャーとなった本人の将来などが考慮されているものではありません。

6級「マネージャー」となれば、マネージャーのポストにいる間は7級としての処遇なのだから、十分だろう。ということにはならないのであって、6級「マネージャー」は、7級になれないのはなぜなのか不安になり、異動の際などにマネージャーから課長補佐になった場合のモチベーションの低下は計り知れません。

QST の 12 月期一時金、2.275 ヶ月

原研労が QST に対して 10 月 21 日に提出した「2016 年 12 月期一時金について」の要求書に対して、11 月 22 日 QST の本部がある千葉県の放医研で開催された団体交渉の席上、回答が手交されました。要求書の回答指定日は 11 月 8 日でしたが、22 日になってようやく回答が得られました。

回答では、要求した全職員同一算式を拒否し、一時金支給原資の算出根拠となる支給月数を 2.275 月とし、定年制職員、及び任期付職員の支給算式が「参考」として示されました。原研労は、回答を持ち帰り、検討することとしました。

11 月 22 日の午後、同じく放医研で開催された事務折衝では、2016 年度の賃金改定について、今年の人勤が閣議決定され、適切に対応するよう文科省から発信された事務連絡を受けて給与等を改訂する旨説明がありました。説明された QST の研究職、技術職、及び事務職についての改定は、JAEA が原研労に提示したものに準じたもので、本給を平均 0.2%アップする、というものでした。

原研労は、4 月に新たに発足した QST に対して 2016 年度の賃金改定要求は出していませんでした。来年度からは、これまで原研労が JAEA に要求してきたように QST に対しても賃上げ要求をしていきます。

中央委員会を開催します。

第 482 回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2016年12月7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： 平成28年度職員給与改定協定書
その他：



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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

12月期一時金、 JAEA, QST 両法人と妥結！！

12月期一時金にかかるJAEAとの団体交渉が12月1日、QSTとの団体交渉が12月2日にそれぞれ行われました。

両法人とも、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、公務員準拠に固執した回答は不満であり、我々の要求額には到底及ばないものではあるが、昨年12月の実績に0.05ヵ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こと。臨時用員の一時金について、6月と12月の支給分を平均化するようにという労組の要求に応えたものとなっていること。まだ十分とは言えないが、一時金交渉のベースとなる基礎データを7級まで示したことは評価できること。また、一時金の**12月9日支給**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判断し、やむなく妥結することとしました。

◎JAEAの支給式

(1) 一般職員（1～5級、6級総括主査）

$(\text{本給} \times 2.275 \text{ 月} \times \text{評価反映率} + 6,500 \text{ 円} \times \text{扶養手当人数} + 57,976 \text{ 円} + \text{職務別加算}) \times \text{期間率}$

※ 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

※ 職務別加算額 $(\text{本給} \times (1 + \text{地域調整手当の支給割合})) \times \text{加算率} \times 2.275 \text{ 月}$

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）（参考）

$(\text{本給} \times 2.275 \text{ 月} \times \text{評価反映率} + 6,500 \text{ 円} \times \text{扶養手当人数} + 15,797 \text{ 円}) \times \text{期間率}$

※ 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：2.3466056 7級：2.6150418

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

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

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

(4) 嘱託

(本給+特別都市手当) ×支給率 ×評価反映率

※ 支給率 常勤 1.4、非常勤 0.5

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じる。期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た額。(小数第3位を切り上げ)

(5) 臨時用員

支給日現在に在職し、2016年6月2日から2016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9.5日分
- ② 出勤日数 40日以上 70日未満の者 : 本給日額の18日分
- ③ 出勤日数 70日以上 100日未満の者 : 本給日額の22日分
- ④ 出勤日数 100日以上 の者 : 本給日額の24.5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。

◎QST の支給式

JAEA から移籍した定年制の QST 職員については、今年度の 6 月期と 12 月期の一時金について JAEA 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 JAEA と同様ですが、原資枠が異なるため定額項と支給率の部分が以下のとおり変更されます。

定年制職員

一般職員

(本給×2.275 月×評価反映率+6,500 円×扶養手当人数+65,413 円+職務別加算) ×期間率

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 2.3528227、7 級職員 2.6257162

任期付職員

- ① JAEA から引き続き QST の任期付職員となった者

(本給+扶養手当) ×2.275×期間率

- ② JAEA の職員であった者が出向で QST の任期付職員となった者

定年制職員に同じ

- ③ JAEA の職員であった者が出向で QST の任期付職員 (再雇用) となった者

本給×評価反映支給月数×期間率

※ 評価反映支給月数は標準で 1.4

育児休業、介護休暇制度の改正！

「育児・介護休業法」が改正され、平成29年1月1日から施行されることとなっています。改正法の施行に伴い、公務員については、すでに人勧が出ています。JAEAは、改正法の施行、及び人勧を踏まえて、育児・介護に係る制度を改正する、として11月30日の拡大窓口交渉において労組に説明がありました。改正後の法律については、厚生労働省の「育児・介護休業法のあらまし」というパンフレット（webで検索可能です）に概要が説明されていますので、ご覧ください。

JAEAの介護休暇、育児休業等にかかる制度は、これまでの制限が緩和され、平成29年1月1日以降、以下のように変更されるようです。

- ① 介護休暇の分割取得：これまで6か月の連続期間でしか取得できなかった介護休暇が、通算6か月間の範囲で3回までに分けて取得することができるようになります。アルバイト（臨時用員）、テクニカルパートタイマーの方は、通算で93日間を3回までに分けて取得することが来ます。
- ② 短期の介護休暇（特別休暇）の取得単位の変更：現在、介護のために1年度中に5日間の特別休暇が取得できます。これまでは1日、又は半日単位でしたが、改定後は、1日、又は時間単位で5日分が使えるようになります。
- ③ 介護のための部分休業の新設：これまで育児休業にしかなかった部分休業が介護の場合にも適用されます。最長3年間（2回まで分割可能）、1日最大2時間（30分単位）を超えない範囲で通常の勤務時間の始め又は終わりの勤務が免除されます（勤務免除の時間は無給扱い）。
- ④ 残業の免除：改定後は、育児休業、看護休暇、いずれでも残業が免除となります。
- ⑤ アルバイト（臨時用員）、テクニカルパートタイマーの介護休暇の取得要件の緩和：これまでは、1年以上雇用されたうえで、休暇取得日から93日以上雇用が見込まれる者が介護休暇取得の対象となり、93日を超えて1年を経過するまでに雇用期間が満了し、更新されない者は適用除外となっていました。改定後は、1年以上雇用されている者、という点は変わりませんが、「介護休暇を取得する日から6か月を経過するまでに雇用期間が満了し、更新がされない者は除く」ということになり、除外される判断期間が緩和され、取得日から6か月以上契約期間がある場合や翌年も契約更新が見込まれる場合には適用されるようになります。
- ⑥ 介護休暇等の対象家族の範囲の拡大：改定後は、同居要件が撤廃されます。

さらに、育児休業関係でも①アルバイト（臨時用員）、テクニカルパートタイマーの取得要件が緩和され、②子の看護休暇の取得単位が時間単位となる、他、③育児休業等に係る子の範囲が拡大され、養子縁組里親に託されている子、特別養子縁組の看護期間中の子等も対象となります。

動燃から続く不当差別是正訴訟

第7回口頭弁論が下記のように開催されます。

記

日時：12月15日（木）午前11時～12時頃

場所：水戸地方裁判所

7回目となる裁判が開かれます。多くの方の傍聴をお願いします。傍聴される方は、開廷時間30分前までにお越し下さい。

【傍聴参加要請】

組合員の皆さんには動員をお願いしますので、時間の都合をつけて傍聴に参加してください。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。

中央委員会を開催します。

第482回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時：2016年12月7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：平成28年度職員給与改定協定書
12月期一時金協定書

その他：



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

12月15日、第7回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第7回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：12月15日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

前回の裁判で、被告である原子力機構は、原告 4 人と同期同学歴全員の賃金データを提出する、と述べました。当該データが提出されれば、原告 4 人が低い賃金に据え置かれていた事実が明らかになるはずです。旧動燃では、安全に係る提言等を行った原告らに対して、いわれのない「反原子力」のレッテルをはり、組織的に差別を行うことにより、職場から「自由にものが言える」雰囲気を奪ってきたのです。「西村資料」が差別の様相を物語っています。今回の第 7 回となる裁判では、被告から提出される同期同学歴全員の賃金データをもとに原告 4 人の賃金・処遇の差別について法廷で議論されることが予想されます。いよいよ核心に迫ってきた感があります。

今回も多くの方の傍聴をお願いします。組合員動員で傍聴される方は、10:30 までに裁判所玄関付近に待機している中央執行委員と連絡を取ってください。裁判終了後、近くの弁護士会館本館 3 階で報告集会が 13:00 頃まで開催される予定です。都合のつく方は、是非参加してください。

支部執行委員の改選

大洗、及び高崎、両支部の執行委員は、この 12 月 31 日で任期満了となります。7 月 1 日に現在の執行委員により支部活動を開始してから半年が経ち、次期支部執行委員選出のための選挙が行われます。大洗支部では、12 月 21 日、22 日の両日、高崎支部では 12 月 22 日が投票予定日です。両支部の組合員の皆さん、必ず投票してください。

中央委員会報告

第482回の中央委員会が12月7日予定通り開催されました。2016年度給与改定、並びに12月期一時金にかかるJAEA、及びQSTとの協定書について、承認されました。12月期一時金は予定通り12月9日に支給されました。



アンケートを実施します。

原研労では、2017年春闘に向けて賃金・諸要求についてのアンケートを実施します。アンケートは、特殊法人労連、科労協の春闘要求アンケートを兼ねています。私たち組合員の生活実態と賃金・諸要求を明らかにするために、皆さんの積極的な協力をお願いします。

アンケートは、労組メールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付して頂いても、プリントアウトした用紙に記入して最寄りの執行委員に手渡しでも、あるいは組合事務所に持参して頂いても構いません。提出は、**12月27日まで**にして下さるよう、お願いします。

【訂正】あゆみ速報 No.5045 (69-17) の「育児休業、介護休暇制度の改正！」の記事の中で、「アルバイト（臨時用員）」との表記があり、臨時用員がアルバイトの方と同じであるように記載されていますが、人事部職員課から「臨時用員の介護休暇、育児休業は職員と同じ内容で利用可能」との説明がありましたので、訂正いたします。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

「もんじゅ」廃炉が決定！

政府は21日、原子力関係閣僚会議を開き、「もんじゅ」の廃炉と高速炉開発の方針を決定しました。これまでの核燃料サイクル政策を維持し、新たな高速炉の開発をすすめる考えです。

この閣僚会議に先立って政府は19日、経済産業大臣、文部科学大臣、電事連会長、三菱重工社長、原子力機構理事長で構成する「高速炉開発会議」で、「もんじゅ」の運転再開まで最低8年の準備期間が必要で、運転を続けると5400億円以上の費用がかかる見通しであることなどから、運転再開はせずに廃炉とし、「もんじゅ」でこれまでに得られた知見やフランスとの開発協力などを活用して、別の高速炉開発を進める方針案をまとめました。この方針を閣僚会議で決定したものです。

「もんじゅ」の地元である福井県知事は、原子力関係閣僚会議の決定について「容認できない」「廃炉になるにしても、今後の運営主体が引き続き日本原子力研究開発機構となるのは納得いかない」と述べています。運営主体については、原子力規制委員会から昨年出された、「もんじゅ」に関する勧告の趣旨からすると当然の懸念であると考えます。

実験炉「常陽」、原型炉「もんじゅ」と進めてきた日本における高速炉開発は、原型炉の段階で失敗したことになり、常識的には高速炉開発全体を見直すか若しくは失敗した「もんじゅ」に代わる新たな原型炉の開発をやり直すのがあたりまえの考え方です。しかし今回、原型炉の次のステップとなる実証炉を開発するとしたことは、常識を逸したもので無謀と言わざるを得ないと考えます。高速炉開発会議に出席していた原子力機構理事長は、日本における原子力の専門家集団の責任者として、なぜこの方針に反対しなかったのか疑問です。

労組はこれまで、「もんじゅ」開発について動燃時代から今日に至るまでの全体についてきちんと総括を行えと主張してきました。機構は未だにこれを行おうとしていません。正しく総括が行われないと、新たな研究炉開発でも同じ過ちを繰り返す危険性があります。「もんじゅ」開発全体の総括を行うにあたっては、当事者や身内が行うのではなく第三者的な立場での総括が必要だと考えます。それなくしては国民の納得は得られないし、科学的・技術的にも今後の前進は望めないと考えます。

政府は21日の福井県と情報を共有する関連協議会で「もんじゅは技術的に問題があったのではなく、保全体制や人材育成、関係者の責任関係などマネジメントに問題があった」との見解を示しました。そんな単純な問題ならば、とっくの昔に改善できた筈です。

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

そもそも「もんじゅ」開発が動燃という事業団体制の元で進められたのが間違いの始まりだったと考えています。動燃事業団では、プロパーが少なく、電力やメーカーに依存した体制が採られ、職員への技術力の蓄積がおろそかにされました。

「研究・開発」という側面よりも「計画・スケジュール」が優先され、異論を唱える者を差別・排除してきました。現在、水戸地裁で争われている動燃差別是正訴訟は、まさにこの点を問題にしています。

「もんじゅ」の廃炉について政府は、「廃炉作業を安全に進めるため、政府が指導・監督し、第三者の技術的評価も加える特別な廃炉措置体制を構築する」とし、来年4月をめぐりに廃炉の詳細計画を示すとしています。

労組は、今後の政府の方針や機構の対応を注視しつつ、組合員のみなさんからの意見・要望を聞きながら対応を検討していきます。

旧動燃から続く不当差別是正訴訟 第7回裁判報告

あゆみ速報 No.5045 (68-17)、及び No.5046 (68-18)でお知らせしたように原研労組合員2名、及び元組合員2名の4名が原告となり、原子力機構を被告とする差別処遇是正訴訟の裁判が12月15日、水戸地方裁判所で開催されました。動員で傍聴された組合員の皆さん、ご苦勞様でした。多くの支援者の方に傍聴していただき、記者席にも傍聴があり、傍聴席は概ね満席の状態でした。

裁判は7回目となりました。今回、被告である原子力機構が「原告らと同期同学歴の職員全員の賃金データを提出する」と述べたことは、あゆみ速報 No.5046 (68-18)で報告しましたが、当該データは、原研労が、原子力機構に対して団体交渉において要求し、2014年11月20日に書面にて要求したデータ(あゆみ速報 No.4964 (66-19)で報告)にほかなりません。書面による要求から2年が経過し、法廷という場でようやく提出されました。当該データを見れば、原告らがいかに差別的な処遇を受けてきたか明白となるはずですが、裁判の後、弁護士会館別館7階で開催された報告集会では、データから明らかになった驚くべき賃金差別の実態の一部が紹介されました。次回、第8回となる裁判(2017年2月23日予定)では、データを元に、原告らが受けてきた差別処遇について弁論が行われることが期待されます。

原告団団長である小松崎さんから第7回裁判の感想が寄せられていますので、以下に掲載します。

旧動燃から続く不当差別是正訴訟第7回口頭弁論における感想

原告団長 小松崎 賢治

多くの組合員などから傍聴などのご協力を頂き、感謝を申し上げます。

2016年12月15日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第7回口頭弁論が水戸地裁で開かれ、被告である原子力機構から、原告らについて「別表1：原告小松崎と同じく昭和49年度に採用された高等学校卒職員の職務の級、号及び本給額（円）の推移（42人分）」「別表2：原告椎名と同じく昭和48年度に採用された高等学校卒職員の職務の級、号及び本給額（円）の推移（67人分）」「別表3：原告菅原及び高野と同じく昭和47年度に採用された高等学校卒職員の職務の級、号及び本給額（円）の推移（54人分）」が、提出されました。提出された別表1～3を見ると、私たち同様に低い処遇を受けていた方が原告以外に10名に及ぶことが判明しました。

機構が示したデータから、各原告について定年時の本給月額を同期・同学歴職員の本給額の分布の中で見てみました。本給月額平均を0とすると、－4万円～＋6万円の範囲に分布していました。私たち原告は、その低く評価された－4万円の方から、離れ小島のように、さらに2～3万円も低いところに格付けされていたのです。

今回の裁判は、約17分と短い口頭弁論となりましたが、「差別裁判において使用者側からこのような賃金データが開示されたことが大きな成果である」と弁護団がおっしゃっていました。このデータを活用しつつ、今後のやり取りに期待したいと思います。

「もんじゅ」などの炉関係の職員は、昇級が早く8級（部長クラス）になった方が多いという事を原告のひとりから伺いました。「もんじゅ」は、恥ずかしい失敗をしました。それは、ちゃんと仕事を果たせなかったということです。その方々が、良い評価だったことは納得できません。「もんじゅ」ばかりでなく高レベル廃液処理などの旧動燃が進めたプロジェクトの失敗は、労務や人事を中心に差別的な人事政策をとったがための帰結のように思えます。

旧動燃・核燃料サイクル開発機構から続く組織風土を変えるためには、職場で自由にものが言え、現場で議論しながら課題に取り組み、現場に根差して仕事をまじめに遂行することが必要です。そのためには、どうしても、不当な差別を許さないという風土の確立が必要不可欠です。心の底から安全な原子力開発研究を進めるためにも本裁判におけるご支援をお願い申し上げます。



2017年 春闘アンケート実施中！

一次締切り 12月27日

アンケートは、労組メールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付して頂いても、プリントアウトした用紙に記入して最寄りの執行委員に手渡しでも、あるいは組合事務所に持参して頂いても構いません。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、お願いします。

中央委員会を開催します

第 483 回の中央委員会を下記のように開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席ください。

記

日時： 2017年1月11日(水) 18:30-
場所： 組合事務所
議事： 承認事項 中央委員の辞職 地代所達也 氏

当日は、原研労組旗開き、永年組合員の表彰が予定されていますが、これらの行事に先立って、中央委員会を開催いたします。

原研労組の新春旗開きを行います。

組合員は自由に参加できます。
日時：2017年1月11日(水) 18:30～
場所：原科研内労組事務所
内容：委員長新春あいさつ
永年組合員表彰と記念品贈呈
懇談（軽食、飲み物を用意します。）

永年組合員は20年、30年の方が表彰となります。該当者の方々には別途お知らせいたします。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2017年 年頭のあいさつ

日本原子力研究開発機構労働組合
第68期中央執行委員会

新年おめでとうございます。

年頭にあたり、昨年を振り返り、今年の課題について考えてみたいと思います。

<「もんじゅ」について>

昨年12月21日の原子力関係閣僚会議で、「もんじゅ」の廃炉と新たな高速炉開発の方針が決定されました。「もんじゅ」については、運転をせずに原子力機構が主体となって廃止措置を進める、今年4月までに廃炉の計画を策定する、とされています。また、「もんじゅ」で得られた「成果」と、今後、常陽等の施設の活用とフランスのアストリッド計画への参加により、新たな実証炉の開発へと繋げていく、としています。

「もんじゅ」について労組は、「建設から今日に至るまでのプロジェクト全体について総括を行え」と主張してきました。原子力機構は未だこれに応じていません。これまでに費やした経費と時間を無駄にしないため、また、今後同じ間違いを繰り返さないために必要な事であり、国民に対して責任を果たすことでもあります。総括では、これまでの成果だけでなく、なぜうまく行かなかったのか、どうすれば良かったのか、等々まじめな反省が必要です。それ無しには、廃炉にするにしろ、先に進むにしろ、出発点に立てないと考えます。

<私達の労働条件・処遇について>

(1) 残業代不払い問題

6級職の超勤代不払いを改善しろ、という私達の切実な要求に対して、昨年8月に機構から「人事諸制度の見直し」として制度変更提案がありました。「課長代理」を廃して、ライン職を「マネージャー」、「課長補佐」とし、「課長補佐」とスタッフ職である「副主幹」には超勤代を支払うというものです。この提案については、まだ原子力機構と交渉中で結論が出ていませんが、超勤代を支払う方向での見直しは一定の改善であると考えています。

(2) 配偶者に対する扶養手当の減額

扶養手当に関し、子供の手当の増額と引き換えに配偶者等に対する手当を減額するとした人事院勧告が昨年出されました。これに追随した形で、原子力機構及び量研機構から人事院勧告どおりの提案がなされました。これにより恩恵が得られる人

もいますが削減となる人もいます。子供の手当の改善は望むところですが、そのための費用は別途確保するべきです。

(3) 退職金の削減

人事院は公務員の退職金について5年毎に民間水準との比較を行い、政府はこれに基づき前回2012年に大幅削減を決めました。私達の退職金もこれに準じて、3年かけて2%→8%→13%と削減されました。前回の見直しから5年経過し、今年は再度見直しが行われる時期となっており、予断を許しません。

扶養手当や退職金など公務員及びそれに影響される法人労働者の処遇問題に対しては、1単組の取組みだけでは到底対抗できないものです。このため、科労協、特法連、全労連など労働者全体の運動と一体になって取り組んでいくことが必要です。原研労組もその一員として頑張っていきます。

<不当差別を是正させる取組みについて>

動燃差別是正訴訟はこれまでに水戸地裁で7回裁判が開催されました。7回目となった昨年12月の裁判では、原告と同期同学歴の職員全員の賃金データが被告である原子力機構側から示されました。それにより、原告の人達は他の人と比べて賃金月額で6~7万円の格差があることが判明しました。今後の裁判では、この格差がなぜ生じたかを明らかにしていくことが焦点となります。

動燃・核サの時代に行われた「モノ言う労働者を差別する」労務政策が、その後何らの反省も責任追及もなされず、現在の原子力機構が引き継いでいることが重大な問題であると考えています。

原子力機構改革の中で、「何でも自由にモノが言える環境」、「風通しの良い職場」を掲げる一方で、こうした過去の間違いに真正面から向き合い改める姿勢を全職員の前に示すこと無しに、真の機構改革はありえないと考えます。引き続き、組合員の皆さんの支援、協力をお願いします。

<量研機構について>

昨年4月に発足した量研機構は、10月に「QST 未来戦略 2016~量子科学技術による調和ある多様性の創造~」を公表しました。これの策定にあたっては職員の声聞き、今後20~30年を見据えた量研機構が進むべき道筋を明らかにしたとしています。

職場で自由にモノが言える環境と、現場の声を大切にする姿勢は研究職場にとっては何よりも大切な事だと思います。原子力機構から移管した核融合部門、量子ビーム研究部門が、今後更に発展していくことを期待します。

これまでの労使交渉の中で量研機構側は、「2つの組織が統合してできたことから1年間はこれまでの経緯を尊重して進める」「来年度から見直しをしていきたい」と発言しています。具体的には、一時金について、2016年度は旧法人での支給方法を踏襲し、17年度からは量研機構として一本化した支給方法を採用するとしています。労組は、組織移管時において人事・処遇面で不利にならないようにするという点ではこれまで一定の成果があったと考えていますが、新法人として発

足した経営層の考え方・判断により、今後見直しされていくことは必至であると考えています。現在より不利となる変更提案も考えられる状況であると思います。労組は、労働条件の改悪となる変更には断固反対し、生活向上、仕事環境の改善を目指して、団結して闘っていきます。そのためにも組合員を増やし量研機構内での発言力を高めていくことが重要です。

量研機構内のもう1つの組合である放医研労組とも協力・共同をすすめ、より良い処遇の実現をめざして一緒に活動していきたいと考えています。

この他にも課題が沢山あります。私たち中央執行委員は、各支部執行委員と協力し、各々の課題を少しでも改善・前進させることができるよう、組合員の皆さんと力を合わせて頑張る所存です。

今年もよろしくお願い致します。

地震対応等で 24 時間体制！

1月11日の窓口交渉において、今後、機構においても統合原子力防災ネットワークを用いた迅速な情報発信のため、「24時間体制を構築する」ことが説明され、4月からの本格的な体制づくりに向けて、すでに暫定的、試験的に体制づくりを進めていることが明らかとなりました。

24時間体制を構築することにより、統合原子力防災ネットワークシステムを用いて、万一の原子力災害の発生時ばかりでなく、機構の対象施設が震度5弱以上の地震に見舞われた際、迅速に情報を発信します。このため、4月からは専属でシフトを組んで24時間体制を構築することが計画されています。現在は、本部核セキユの管理職層が暫定的、試験的に24時間体制を取って対応しています。現状の暫定的体制を進める中で、課題等を抽出し、より良い体制の構築を目指しているようです。24時間体制は夜勤など通常勤務とは異なるストレスの大きい業務が必要とされます。すでに原研労の組合員が暫定体制の中で働いていますが、今後構築される専属のシフトによる24時間体制で、勤務する組合員・職員の健康が害されることのないよう注視していく必要があります。

中央委員会報告

第483回中央委員会が予定通り、1月11日に開催されました。委員会では、特別中執として照沼章弘氏が引き続き1か月間、QSTとの折衝のため活躍していただくことが承認された他、中央委員の地代所達也氏の辞任が承認されました。地代所氏は今後、大洗支部の支部執行委員長としての活躍が期待されています。

原研労組 2017 年旗開き

1月11日、中央委員会の終了後、原研労の旗開きが予定通り開催されました。越後谷委員長の年頭のあいさつに続いて、20年、30年の永年組合員の表彰式が執り行われ、出席された20年永年組合員の坂井章浩、鈴木大輔の両組合員には委員長から長年にわたる組合員としての功労に感謝の賞状と記念品が手渡されました。表彰された永年組合員の方々は、以下のとおりです。おめでとうございます。当日出席できなかった方々には、後日、賞状と記念品が贈られます。

20年永年組合員表彰（敬称略）

坂井 章浩、鈴木 大輔、鳴海 一雅

30年永年組合員表彰（敬称略）

海老沢 博幸、神永 敦嗣、志賀 英治、正木 信行、吉野 敏明

新支部執行委員

大洗、高崎の両支部執行委員が改選され、2017年1月1日から2017年6月30日までの任期で以下の様に就任し、新たな体制がスタートしました。

支 部	任 務	氏 名
第102期 大洗支部	委員長	地代所 達也
	副委員長	島崎 洋祐
	書記長	大戸 勤
	会計	馬籠 博克
第104期 高崎支部	委員長	網代 和広
	副委員長（会計）	山田 圭介
	書記長	武山 昭憲

2017年 春闘アンケート実施中！

二次締切 1月20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。各人からのe-mail、または分会長さんからのまとめたe-mailでも受け付けています。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

「人事諸制度の見直しについて」 原子力機構に要求書を提出！

原子力機構は、2014年4月に原研労の反対にもかかわらず強行導入した「人事諸制度の見直しについて」から2年経った2016年8月、新たな「人事諸制度の見直しについて」を提示しました。そのなかで、「6～7級における職制の一部変更について」として示されたものは、組織形態を複雑化して分かりにくいものとし、組織運用上も混乱しかねないものです。また、6級職の処遇については、納得できるものではなく、あゆみ速報 No.5044(68-16)で報告したように、原子力機構との交渉を重ねてきましたが、現在に至っても成案が得られていません。そこで、1月20日、原研労は、事態の進展を期待して、以下の要求書を原子力機構に提出しました。原子力機構の誠意ある回答を望みます。

人事諸制度の見直しに係る要求について (要求書)

日本原子力研究開発機構は、2014年4月、原研労組の反対にも関わらず「人事諸制度の見直し」を強行導入した。導入された現行の制度では、6級職員を準管理職として残業代を不支給とした。以来、原研労は、6級職員は労基法上の管理監督者ではないのだから、残業代を支給するよう要求してきた。

かかる現状のもと、日本原子力研究開発機構は、2016年8月8日、先の「人事諸制度の見直し」から2年を経て、原研労組に対して新たな「人事諸制度の見直し」を提示した。

新たな「見直し」では、「6～7級における職制の一部変更について」として、6・7級にライン職とスタッフ職を設定し、6級職については、ライン職の課長補佐、及びスタッフ職の副主幹とすると共に、基本は7級職であるとした「マネージャー」に、限定的に6級職員を配置するとしている。また、課長補佐及び副主幹には、専門職手当を超えた分について残業代を支給するが、6級マネージャーには残業代を支給しない、としている。

新たな「見直し」では、6級マネージャーに登用された者は、6級職でありながら、相変わらず残業代が支給されないままとなってしまう、現行制度から何も改善されていないのと同様である。

新たな「見直し」では、「ライン職とスタッフ職との選別は何が基準なのか」、「ライン職、スタッフ職として登用された者は、その後も変わらずにそれぞれの職で昇格するのか」など、登用時における不明瞭さがあるだけでなく、昇格時においても不明瞭なものとなっている。

新たな「見直し」では、6級職の課長補佐及び副主幹には、専門職手当を超えた分について残業代を支給する、としているが、専門職手当の額は、現在支給されている準管理職手当より低額となることから、労使共に残業を減らす努力をしている現状では、残業代が支払われる制度となっても実質的に年収が減少することが見込まれる。

原研労の要求は、現行の6級職は労基法上の管理監督者に該当しないことから残業代を支給しろというものであり、機構の新たな「見直し」による提案は、一部これに応えたものとなっている。しかし、提案から半年過ぎた現在も成案が得られておらず、残業代不払いの状態が続いていることから、これを早期に改善するべきであると考え、ここに問題点を整理して要求をまとめた。

については、貴職が下記の項目について誠実に対応することを要求する。本要求書については、文書をもって1月31日までに回答を行うよう要求する。

記

- 1) 6級職の課長補佐と副主幹の登用時における基準を明確にすること。基準が明確にできない場合には、課長補佐、及び副主幹と分けることを止め、一本化すること。
- 2) 6級マネージャーに登用した者については、管理職員手当を超えた分の残業代を支給すること。
- 3) 6級マネージャーに登用した場合には、適切な人材育成を実施して、当該者を速やかに7級に昇格させること。
- 4) 専門職手当が支給される6級職員については、専門職手当の額を増額するなどして、大幅な年収の減少とならないようにすること。

以上

扶養手当の改定案について

昨年の11月9日、2016年度の賃金改定の団体交渉で機構は納得のいく説明もないまま2017年度から扶養手当の改定を実施する旨の提示をしてきました（あゆみ速報 No.5043(68-15)で報告）。その2日後の11日の窓口交渉では、扶養手当の改定内容とその経過措置（下表参照）について提案してきました。その

内容は同年の人事院勧告通りで、扶養手当のうち配偶者手当を 2017 年度から段階的に減額して 2018 年度には半額とする一方、子については一人 10,000 円に引き上げるといった内容です。

内訳	～2016 年度	2017 年度	2018 年度
配偶者	13,000 円	10,000 円	6,500 円
子	6,500 円	8,000 円	10,000 円
父母等	6,500 円	6,500 円	6,500 円
配偶者がいない場合の子	11,000 円	10,000 円	廃止*
配偶者がいない場合の父母等	11,000 円	9,000 円	廃止*

*：2018 年度の廃止以降は子もしくは父母等の手当額を支給する。

配偶者手当は、配偶者の年収が 130 万円以上だと支給対象外となるため、人事院は国家公務員について、一昨年から「女性の就労促進」の観点から見直しを検討していました。労組では、配偶者手当の減額は「女性の就労促進」には結びつかず、減収になるだけと考えています。下表の試算によると、モデルケース（配偶者 25 年以上、子供 1～3 人）による生涯収入でみると、子供が 3 人以上でないと減収となることから、少子化が進んでいる現状にそぐわない制度と言わざるを得ません。

配偶者手当 受給期間	家族構成	扶養手当総受給額（円）		
		現行	改定案	差額
0 年 (共働き)	子 1	2,136,000	3,060,000	924,000
	子 2	4,272,000	6,120,000	1,848,000
	子 3	6,408,000	9,180,000	2,772,000
25 年	配	3,900,000	1,950,000	-1,950,000
	配+子 1	6,036,000	5,010,000	-1,026,000
	配+子 2	8,172,000	8,070,000	-102,000
	配+子 3	10,308,000	11,130,000	822,000
30 年	配	4,680,000	2,340,000	-2,340,000
	配+子 1	6,816,000	5,400,000	-1,416,000
	配+子 2	8,952,000	8,460,000	-492,000
	配+子 3	11,088,000	11,520,000	432,000
35 年	配	5,460,000	2,730,000	-2,730,000
	配+子 1	7,596,000	5,790,000	-1,806,000
	配+子 2	9,732,000	8,850,000	-882,000
	配+子 3	11,868,000	11,910,000	42,000

「女性の就労促進」を考える場合、まず共働きできるような社会環境となっているかどうかは問題です。たとえば出産・育児休暇を取得した後、容易に職場復帰が保障される社会的な風土や、保育所や子育てへの社会的な支援制度等が整っていないと安心して共働きができるとは言えず、これらの環境整備が先決と考えます。この点で国が積極的に配偶者の社会進出を推進するような環境整備を行っているとは言えず、初めに「配偶者手当の削減ありき」を狙ったものとは思えません。

労組は、扶養手当を改定するのであれば、子育て世帯が実質的に収入増となる制度が妥当と考えています。改定案は、配偶者の減額分を子の扶養に回すだけのもので、子育て世帯の扶養手当が増えるというものではありません。

労組では改定案のより具体的な内容を確認しつつ、人事院勧告べったりではなく機構職員の実態を考慮し、配偶者手当は減額せず子供手当等を増額することで子育て世帯が確実に手当増となるよう、独自に財源を確保するよう要求していきます。



写真は、1月11日、原研労組合事務所で開催された2017年旗開きの様子。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2017年春闘アンケート結果

春闘アンケート結果がまとまりましたので、報告します。70名を超える組合員の皆さんからアンケートの回答をいただきました。ご協力、ありがとうございました。

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
0	4	5	6	6	17	7	12	2	14	0	73

問2. あなたの性別は？

- ① 男 ② 女

①	②	無回答	合計
72	1	0	73

問3. あなたの職階は？

- ①1級 ②2級 ③3級 ④4級 ⑤5級 ⑥6級
⑦7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
3	5	0	8	17	22	3	0	1	12	0	2	73

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	61	0	1	73

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で
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
44	9	20	0	0	73

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何とかやっつけていける
④やりくりが大変 ⑤非常に苦しい ⑥わからない

原研労組ご加入し、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	②	③	④	⑤	⑥	無回答	合計
1	20	36	12	4	0	0	73

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
2	41	26	4	0	0	73

問8. あなたは、直近の1ヶ月で実際にどのくらい残業をしましたか。

① 残業なし ② 10時間未満 ③ 10～20時間未満 ④ 20～30時間未満
 ⑤ 30～40時間未満 ⑥ 40～50時間未満 ⑦ 50～60時間未満 ⑧ 60～80時間未満
 ⑨ 80～100時間未満 ⑩ 100時間以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
15	12	19	11	5	5	2	2	2	0	0	73

問9. 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考えますか。

次の中から3つ選択して下さい。

- ① 賃上げ・賃金差別撤廃の取り組み
- ② 人事制度・勤務評価制度
- ③ 育児・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（ジョブリターン含む）・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（安全保障関連法廃止）
- ⑯ 労働法制改悪反対（労働契約法、雇止め等）
- ⑰ 天下り人事反対
- ⑱ 法人の統合・廃止・事業移管等
- ⑲ 差別・ハラスメント撲滅等
- ⑳ その他（ ）

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
36	31	6	18	11	5	18	4	22	3		
⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	無回答	合計
16	17	8	2	3	3	1	2	5	4	4	219

⑳その他の意見

- ・ もんじゅ対応失敗による理事長引責要求
- ・ 業務改善・不要な業務の見直し・削減
- ・ 安易な業務委託・派遣労働者の見直し
- ・ 業務内容の見直しによる業務量の削減

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 20,902円

0円	≤5千円	～1万円	～2万円	～3万円	～4万円		
0	5	34	13	13	1		
～5万円	～6万円	～8万円	～10万円	≥10万円	無回答	合計	
3	0	0	2	1	1	73(72)	

問11. 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、均等待遇の実現
- 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、T P P参加撤回など持続可能な地域づくり
- ⑨ 返済不要の給付性奨学金の創設、教育費無償化拡大、民主的な教育の実現
- ⑩ 安保関連法（戦争法）廃止・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	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	無回答	合計
17	24	21	18	23	28	38	0	13	7	8	13	9	219

問12. 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 技術・経験が継承されていない
- ⑮ 福利厚生が充実していない
- ⑯ 夜勤が多い
- ⑰ 退職金がない・少ない
- ⑱ ノルマがきつい
- ⑲ 成果・能力主義が強まっている
- ⑳ その他（ ）

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
21	12	1	6	1	15	8	0	2	8		
⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	無回答	合計
3	5	44	42	11	0	3	1	11	3	22	219

⑳ その他

- ・ 超過勤務分の賃金を支払って欲しい
- ・ 業務量が多すぎる

問13. 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。

- ・ 職場を超えた、共通の要求や問題意識の共有は有益だと思う。特に、科労協の共同団交では、他法人の対応と比較して原子力機構の対応がどうなのかがわかるとよい。
- ・ 特法連の運動では、参加している単組の多様性を考えると、労働条件より基本的な部分での共闘が有効と思われる。
- ・ 共同団交は機構側にも新たな視点が入る良い取り組みなので今後も続けて欲しいです。
- ・ 労組の必要性をアピールしましょう。
- ・ JMTRの駐車場を更新しろ。

問14. 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	9	17	14	13	7	3	6	73

⑦その他の意見

- 社会が許容できる安全な原発を最低数建設する。安全が担保できないならやめるあるいは真剣に研究開発する
- 古い原発は順次廃炉にして、新型の原発を建設する。
- 古いのは廃炉もしくは改修、少数の新設も行う。

問15. 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事務手続きが煩雑 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	8	9	32	5	3	1	3	0	5	4	73

問15-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ②・再雇用嘱託の処遇改善には定年延長が必要です。
• 取得できなかった有給休暇を買取る制度があれば有難い
• お金をあげれば文句を言われる。
• 賃金が安いから
- 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、自由にもものが言える職場を取り戻し、一からやり直すことが必要です。
• 古い施設を使用して研究しているため、故障等のトラブルにより、予定通りに仕事が進まない。
• 「③」を選んだ中には、④、⑤、⑦も含まれているという認識である。業務（所内手続きや安全衛生管理のための書類作成など）の必要性を吟味しないと、いたずらに業務量が增大するばかりである。その結果、各現場でどれだけの業務量が発生しているのかの検証がされていない。
- ④・新法人になり、慣れていないのもあるが、手続きの用紙が増え、二度手間になったものもある。
• なにか対応が役所みたいになっている。研究開発とはいったい何なのか。
• 契約担当がやるべき仕事をやらされている。書きぶり等、どうでもいい部分で差し戻しをくらう。
• ダイエット計画とか言っておきながら、現場に丸投げされる文書作成や点検業務が増え続ける一方で減らない。コピーの枚数のような枝葉末節ではなく、業務内容を根本からもっとスリム化すべき。翌日の朝までに回答・点検報告を夕方に依頼するような業務の進め方は労働的にかなり問題がある。
• 現在の作業環境では、機構内の規定類や規則、法規など多岐にわたるルールを作業者が全部理解していることが前提になっているが、実際には無理があり、契約請求票の起案、仕様書の作成などにおいて、不備による手直し、再提出などが煩雑になっている。
• 書類づくりに時間がかかりすぎる。
• 記録が非常に多く、通常業務に支障が出る。
• 事務手続きや契約手続きの方法等が変更になった際、すぐ対応できない。
• 近年、事務手続きのフォーマットの変更が頻繁にあり、対応するのが大変。
- ⑤・私の職場では、通常業務を残業を行うことでこなしている状態です。これに水平展開や保安検査でのコメントにより発生する業務などが加わります。これらの一時的な業務は、数量・時間

を見積もれないため派遣労働者の仕様書に盛り込めず、結局プロパーで対応するのでさらに残業が増えています。

- ・業務の範囲が限定されないプロパーを増やして、自前で技術伝承を行うとともに、業務を状況に応じて分担もできる組織であつたらいいと思います。
 - ・不具合、不適合、是正措置、水平展開対応等が通常ルーチンの他に課せられる。それに伴い他課室から不具合、不適合の措置依頼も増えている。人と金と評価を与えないと労働意欲が低下してくる。
- ⑦・もんじゅの廃炉に至った総括を、納得できる説明を行うこと。
- ⑧・職員、派遣労働者、役務作業員が各1名の寄せ集め状態の職場であり、安全文化の醸成や技術継承などが全く考慮されていない。業務上問題が発生すれば職員一人が責任を取ることになりかねないので、精神的な負担が非常に大きい。よって職場の雰囲気は良くない、管理職者は人員配置・人員構成をよく考える。
- ・上司からパワハラにあっている。研究ができない。昇進させたくない場合、強制的に研究テーマを取り上げる。研究テーマを他部署に渡す。新たに研究テーマを自分で探して予算ゼロでやれと言われる。昇進試験の際に足を引っ張られる。常に私を見下して、馬鹿にして、侮辱的な言動をする。
- ⑩・JAEA経営層が現場状況を理解しないで不必要なことを増やし必要なことを実施しないこと。合理化を唱えている割に効率的な運用ができていない。
- ・人事評価や昇給昇格が公平でない。簡単に結果が出る仕事もあれば、かなり取り組んでもうまくいかないこともある。成果としてアウトプットがないと評価されない。
 - ・一つの作業準備、契約準備にあたって作成する書類が多すぎる。
 - ・許認可対応者の業務は過密になり、管理業務対応者との差が大きい。許認可対応者に選ばれた人が損している。
 - ・規制庁に対して何も言えず、傲慢な指導を受け入れ今後病気になる人が増えそう。

問16. 今年10月に出された「施設中長期計画」案では、古い施設の廃止などにより事業の重点化・効率化を目指すとしていますがどう思いますか。

- ・興味がない。
- ・廃止する施設については、きちんと総括し、資料ばかりでなく人材を含めて総合的に技術承継などを考えるべきでしょう。
- ・老朽化施設で活用していない施設については、早くたんで身軽になるのは良いと思う。
- ・活用していて老朽化が著しい施設については、代替施設等を検討すべきと思う。
- ・もんじゅや東海再処理施設は早い時期に廃止措置に入って欲しい。
- ・どこも人手不足の状況で皆現在の業務で手一杯であり、廃止のための人的リソースが不足しているように感じます。
- ・今後も継続的に施設の配置が必要になりますので、全所的に施設の廃止を重点的に行う部署を設け、その経験・ノウハウを蓄積・継承していくべきだと思います。
- ・判断が遅すぎる。文科省の裁定が出ているのに、もんじゅが廃止にならない事が理解できない。J-PARC施設が載っていない。原子力の未来が語られていない。
- ・選択と集中は大事だと思いますが、それで、私たちはどうすればいいの？ この件に関して現場との意見交換などはあったのですかね・・・。半分期待したいですが、どうなるかがまだ見えない。次年度の組織改編もあるようだし、この件で所・部レベルでどうするのか説明があってもよいかと思います。
- ・効果が見えない。
- ・もっと早く打ち出せばよかったと思う。
- ・古い施設を廃止しても新たなにそれに変わる施設を新設できるわけではないので、できるだけ維持してもらいたい。
- ・ある程度は止むを得ないと考える。
- ・とにかく廃止措置計画に従い古い施設の解体撤去を進めてほしい。希望では前倒ししてでもと、強く願っている。
- ・実現可能な計画を立ててほしい。
- ・賛成である。
- ・古い施設や使用頻度の低い施設を廃止し、他の施設に集約し効率化を図ることは、コスト削減にもなると思うので悪いとは思わない。
- ・興味がない。
- ・研究開発の重要度と更新費用との兼ね合いがあると思うが、現場や所外利用者のニーズにもっと耳を傾けるべき。

- これまでの機構の姿勢は新しい施設を作るばかりで廃止のことをあまり考えていなかったと思う。施設の数ばかり増えて、人員が手薄になっている。早急に老朽化した施設の廃止措置に着手し、施設の数減らし、職員の数に見合った規模にするべきと考える。
- 必要なものまで廃止されないか懸念がある。
- うまくいけば良いがどうだろうか。
- 研究の多様性を生むためには様々な研究施設を保持していることが重要だと思うが、予算・人員が削減されていく中で、費用対効果の薄い施設を廃止していくのは残念だがやむを得ないか。
- 予算、人材が削減されているため、安全確保の最優先の観点から事業の重点化・効率化が必要と考える。
- 施設の維持費も十分でない現状では、古い施設は事故になる前に廃止するのが妥当である。廃止に当たっては、これまでの当該施設運用による成果を取りまとめ、役割が終わったのか、新設の必要があるのか、などの総括が必要。
- 40年を超えるような施設が多く現実的にバックフィットできないので仕方ない。
- 原子炉・使用・RI施設での勤務経験のない経営層は、廃止宣言をすれば人・物・金を劇的に削減できると考えていそうで怖い。
- 人・物・金を削減した結果、規制委員会・立地自治体に安全軽視・実施計画等の遅延を指摘され、場当たりに人と金を動かし、人・金を削減された施設が立ちいかなくなるという悪循環を避けるために、現場（事業計画統括部含む）は理事・関係省庁に現場の実情・リスクを漏れなく、かつ分かりやすく説明していく必要があると思う。
- 施設を廃止しても保有している核燃料物質はなくならないし、そこいらに捨てられないので、JAEA保有の核燃料物質をどうやって減らしていくのかを機構レベルで考える必要があると思う。
- 古い施設では予算確保の目途が立たないと思う。新しい出来たばかりの施設に移った方がよい。
- 核燃料サイクル破綻を素直に認めること。（もんじゅ廃炉、再処理工場の再々に渡る延期）
- その前に統合後の11年間の事業（組織）総括をすべき。
- 廃止計画に上がった施設も、施設を使用していく上では同様に維持管理の費用が掛かる。いきなり、予算や人員を削除されると困る。
- 計画通り進まないと思う。
- 老朽化を補強するより、新しく作った方がいいと思う。管理区域をもつ既設の補強は作業場所等難しい点が多い。
- 重要な取り組み。廃止に必要な予算の十分な確保が必要。
- 古い施設はトラブルも多発することから、廃止にして効率化を図ることは非常に合理的な考え方だと思います。
- 業務の整理は必要であり、一人一人の労働を見直す良い機会になると思います。
- 良いと思う。
- 廃止と宣言したが何も進めず、お金もつかず高経年化対策をしろと言われても何ができるのか。検査官の対応で手いっぱいでも進む気がしない。
- 事業の重点化では、これまでもんじゅ重視を改め廃炉にするべきだ。その上で古い施設の廃止はやむを得ないが、安全性の研究に必要な施設は新たに建設するべき。本来は限られた予算内でのやりくりではなく、機構の方針を明確にした上で、費用となる予算増を大胆に要求するべきである。
- もっともっと施設を廃止するべき。抜本的な見直しに見えるがまだ不足している。
- 時代です。
- 古い施設を無くすことには反対しないが、全て廃止にするとなると納得できないところがある。新施設と古い施設を平等に活用していくべきだと思う。



残りは次号以降で報告します。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6 級職は「副主幹」に一本化！

1 月 31 日の拡大窓口交渉において、原研労が 1 月 20 日に原子力機構に提出した「人事諸制度の見直しに係る要求について」（あゆみ速報 No.5049(68-21)で報告）の文書による回答が手渡されました。以下に回答書別紙を示します。

別 紙

要求項目 1) について

6 級職の職制は「副主幹」に一本化する。

要求項目 2) について

マネージャーは課長相当の責任と職務を担う課長級の職制であり管理監督者であることから、超過勤務手当の支給対象とはならない。

要求項目 3) について

マネジメント業務を通じた経験蓄積と能力向上により、人材育成を図る。

要求項目 4) について

現在 6 級職で、職責手当額が減る職員については、段階的に支給額を変更する一定期間の経過措置を設ける。

準管理職員手当の額に達しないこととなる職員には、当該専門職務手当のほか、その差額に相当する額に次に掲げる期間の区分に応じ以下に定める割合を乗じて得た額を加算して専門職務手当として支給する。

（ただし、経過措置期間中に管理職員手当を支給されることになった職員はその時点で経過措置の対象から除外される。）

- ・ 制度変更 1 年目 100 分の 100
- ・ 制度変更 2 年目 100 分の 50

以 上

原子力機構の回答は、①「6級職は一本化する」というもので、労組の要求に応えたものとなっていますが、②「マネージャー」は管理監督者であるので6級職でも残業代は不支給ということで、前進は見られませんでした。③6級マネージャーについては「人材育成を図る」としており、当該者の努力次第で7級への道があること、また、④専門職務手当を受給して、手当を超える分について残業代が併給されることとなる新たな「副主幹」について、経過措置を設け、現行の準管理職手当との差額を1年目は100%、2年目は50%を手当として加算する、としています。

6級職が一本化されることで、制度が単純化して分かりやすくなり、残業代についても6級職は支給対象となることとなります。6級マネージャーが特別扱いとなりますが、暫定的、一時的なものと考えられます。

今回の回答について、原研労は、概ね組合の要求に応えたものであると考え、現状の6級職の残業代不支給を改善することが優先と判断し、回答に沿って制度の変更を速やかに進めるよう、要求しました。

原子力機構は、新しい制度を4月から実施するように手続きを進めるとしており、近日中に職員への制度説明を行うとしています。

原子力機構が、今回の回答においても6級マネージャーは管理監督者であるという主張をしたことは残念ですが、原研労は、今後も「6・7級職が管理監督者であるというなら、管理監督者であるというエビデンスを示せ」と追及していきます。まずは、現行制度の改善に着手できたことが重要であり、労組の粘り強い要求の成果であると考えます。

2017年春闘アンケート結果つづき

2017年の春闘要求に向けた賃金・諸要求アンケートの集計結果については、その一部、設問1から設問16までの結果をあゆみ速報No.5050(68-22)で報告しました。今回は、残りの部分、設問17以降の結果を報告します。

問17. 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。

- ①納得できる ②どちらとも言えない ③納得できない ④わからない
⑤その他 ()

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
6	30	18	11	4	4	73

⑤ その他の意見

- ・中身がよくわかっていないのでわからない。
- ・評価手法が科学的でない。
- ・対外的な説明を考えれば仕方がない

問 17-1. 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？

- ・仕事がないので、評価されようがない。
- ・公正な評価には、無駄な時間を必要とする。そんな時間があるなら、現場の仕事をきちんとしたい。

- ・形式的であり、そのことに割かれる手間の方が無駄のように思う。
- ・実施する意義があるとは思えない。
- ・うまく立ち回る？ あるいは要領よい人が有利。
- ・処理が面倒であり、中身に関しても毎年コピーペーストに近い内容である。
- ・仕事がないので、評価されようがない。
- ・何人もが関わって出した成果に対する正当な人事評価ができていないとは思えない。低い評価に対して「他の人はもっと頑張っている」と言われたという話を聞いたが、自分がそう言われたらショックかも。
- ・単年度の人事評価表の結果と昇給・昇格との関係がわからないので納得できない。
- ・相対評価はおかしい。
- ・許認可対応者とそれ以外でちゃんと差がついているのか。
- ・評価では、上司たちが「個人的」に行うのではなく、一緒に仕事をしている人達の総意で行わないと、一面的で都合のよい評価になってしまうのではないか。
- ・長期的に物事に取り組みないと出ない成果がないがしろにされる懸念がある。
- ・やってもやらなくても変わらない。

問18. 昇級・昇格人事について、職種・性別・所属部署・ポストの有無を問わず、公正に実施されていると思いますか？

- ①公正である ②どちらとも言えない ③公正でない ④わからない
⑤その他（ ）

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
4	27	18	19	2	3	73

⑤その他の意見

- ・JAEA と言いながら核サと原研の垣根がある。公正かも知れないが平等ではない。
- ・年齢で昇給するように努力しているところもあれば、成果を求めたり、対応がちぐはぐでよくわかりません。

問 19. 今年 8 月に提案された「人事諸制度の見直し」について、納得できますか。

- ① 納得できる ②どちらとも言えない ③納得できない ④制度がよくわからない

①	②	③	④	無回答	合計
1	22	23	22	5	73

問 19-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

- ①・よく分からない
- ②・人事諸制度をどうしたいのか、よく見えない。
 - ・6級職に超勤を支給するという動きは歓迎できる。「マネージャー」という職位、職名は疑問を感じるが、機構、労組それぞれの妥協点を早期に見つけなければいつまでたっても超勤不支給という状況は変わらない。解決が遅れるほど超勤分を取りはぐれることになる。
 - ・6級の超勤手当について、一定の前進があるが、根本的解決にはなっていないようにも思われる。
 - ・給与が上がるのは良いが、責任が重くなる？ どちらが良いのか、個人差があると思う。
 - ・良い面もあり、その逆の面も多くある。
- ③・厚生労働省でも認めていない6級職を管理監督職とし、適正な手当を支給していない。
 - ・全ての6級職に対して超勤手当を支給すべきと思うから。
 - ・エリア勤務制度における賃金削減は本給のみにすべきと思うから。
 - ・決裁権を持つマネージャーが6級でもできるという特例はおかしい。そもそもネーミングがおかしい。中間管理職はもっと報われるべき働きをしている。休めない超勤付かない給料上から

ない人が足りない予算がない、そんな中で施設を維持している。原子炉が約6年間動いていない、規制庁の締め付けは厳しくなるばかり、こんな状況でモチベーション維持すら困難。

- マネージャーってなんですか？ 課長代理じゃだめなの？ 課長代理を7級相当にすればよいのでは？課長はマネージャーではない？！
 - 導入により現在の管理職者の負担が減ると思えないため
 - 残業代が付かないポストの新設は小手先の対策である
 - 6級を管理職相当であるとみなして、実態とそぐわない運用を続けることに誤魔化しを感じるため。机上の空論で制度設計を行っているように感じている。我々（労組）の指摘を無視して実施した以前の方針（6級に残業代を支払わない）が不適切であったとの反省が感じられないし、労基署の指摘を受けてその場しのぎの見直しを進めようとしていると感じる。
 - 見返りや正当な評価がないまま、責任だけが重くされているように感じる。
 - 6級職員は、管理監督者ではないのだから、残業代を支払え、という労組の要求に対して、6級課長補佐、6級副主幹には、以前のような手当と残業代を支払うが、6級マネージャーには残業代を支払わないというのは、「6級マネージャーが7級の職位で一時的なものだから」という機構の説明では納得できない。そもそも7級職といえども管理監督者に該当しないのであるから、6級マネージャーには残業代を支払うべきである。
 - 「労基署の臨検の結果は見直しと関係ない」というようなスタンスを感じるから。
 - 「課長及びマネージャーの職位を任命する者には、7級職員に求められる能力が必要です。だから、これらの職位には7級職員を据えます」という話だと思っているので、6級職員のマネージャーを配置の問題と言われると、JAEAは職位と力量（能力）の関係が整理できていないのではと感じてしまう。特例でマネージャーにする6級職員に対して、「あなたは、7級職員に求められる能力をすでに有しているのでマネージャーを任命します。ただし、JAEAの昇級は7月となっているので次の7月で昇級させるから、それまでは6級とします」というなら、まだ話が理解できる。
 - 研究職は主任研究員の審査を経ないと7級になれないのだから、研究系組織では6級マネージャーが発生するのは分かっていたはずで、原則の枠外のような形で語るはおかしいと思う。
 - 自分の好きな、気に入った部下だけに予算と研究テーマを任せて、昇進させている。仲良しグループのみで成果を独占する。モノポリーの様。
 - 私の昇進試験の準備の際、できるだけ多くの人からアドバイスを頂きたい時、有給休暇を取らず、休日出勤も厭わない上司が、「俺、休もうかな。」と面前で言って、急に平日に休む。
 - 外部資金を獲得した際、「あんたのような変なアイデアを出せば、誰でも外部資金を取れる。」などと言う。そもそも研究開発を主とする業務の組織に管理職が必要なのか？上下関係のないフラットな組織で成果を上げている企業、大学など沢山ある。
 - 6級マネージャーは立位置がおかしい。よく考えずに提案したんだろう。
 - 特例として6級職員の課課長と課長補佐の違いができるのがおかしいのでは。職場の状況を考えて（残業が多い課）本人が課課長になるか、課長補佐になるかを選択できるようにしてほしい。どうしても課課長にならなくてはならない場合は、課課長になった時点で特例で6級→7級に認めてほしい。
 - 保安規定で施設管理している課室長の業務が増えている。割に合わない。このままでは、6級以上に上がる人がいなくなる。実際に昇級を断る人が出ている。魅力ある人事制度にすべき。
 - 無駄に複雑な制度。これまで通りの課長・課代の仕切のままで良い。課長職まで超勤代を支給すれば不公平感もなくなる。またマネージャー職の特例を行なわない様にすべき。原子力施設の保安に係る部署こそ特例ではなく、正規のルールで対応できるように制度設計すべきではないか？（安全最優先を軽視しているとみられないか？）
 - 制度は、単純で明確であるべき。役職の名称は今のままでよい。残業代は課長職までは実績払いとするべきであり、他の手当（役職手当など）と明確に分けた支給とするべきである。
- ④
- 中身がよくわかっていないのでわからない。
 - 文書を読んでいないので制度がよくわからない
 - 自分には直接関係ないから理解していない。
 - わかりやすい説明がなされないまま進んでいる気がする。

- ・なれる見込みがないので、あまり関心がない。
- ・QST 所属で制度がよく分からない。
- ・量研機構へ転籍したため、JAEA の人事制度についてはよく分からない。

問20. 一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ったという実感はありますか。

- ① ある ②どちらかと言えばある ③ない ④わからない

①	②	③	④	無回答	合計
0	6	43	21	3	73

問 20-1. 機構改革について、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ②・福島復興への研究開発について、応えられたのではと考える。
 ・原子力の中心であることには変わらない。
- ③・もんじゅ問題につきる。
 ・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。
 ・現場はよくやっていると考えているが、内外へは形として見えていない。
 ・もんじゅで、ダンボール製のゴミ箱が燃えたと聞いて、危機管理等に対して、まだ認識が甘いと思ったため。
 ・松浦さんの時はまだ良かった。
 ・経営層は今役人側の立場をとっていて、JAEA側の姿勢を維持できていない。
 ・一部の部門をQSTへ切り離す等、本来の問題とは関係ないことを「改革」として実行している。これまでの改革を含めて、本当に効果があったのか、ちゃんと後で検証して欲しい。
 ・改革の成果だとは思わない。
 ・今のやり方を続けると近いうちに破たんすると思う。規制庁などの指摘に右往左往するのではなく主張すべきは主張する。予算の付け方もせこく減額するのではなく必要な額を付けるべき。
 ・JAEAなどどうでもよい。福島事故対策対応に重点化することが法人としての懺悔ではないか！
 ・もんじゅの問題を解決できなかったため。
 ・国民に説明が足りない。高速炉をなんで続けるの？どうしてももんじゅ廃炉にしたの？とか公開しなさすぎる。
 ・どういう姿を目指しているのかが不明確なので、闇雲に混乱をもたらしたただけであった。それでも、現場への調査においてはいくつか改善の余地がある事柄が抽出され、回答したが、改善の取組は皆無であった。こうしたことから、やる気があるとは思えなかった。
 ・機構改革について安全確保を最優先と言いながら予算、人材が確保できず社会的信頼回復にはほど遠いと感じる。
 ・機構改革の直接の原因となった、「もんじゅ」は結局「廃炉」と決定され、国民の負託にこたえる研究開発機関となることを望む。
 ・現状の段階は、機構改革の初期の地ならしの段階であって、負託に応えるというレベルの話ではない。
 ・時代の要請により長時間残業は認められない雰囲気になりつつある。定時以降はパソコンの電源が自動的に切れ、作業ができないようにすべき。また、居室の電源が自動的に切れ、在席できないようにすべき。時代の要請により以下の製品も販売されている。富士通エフサス 長時間残業抑止ソリューション
 ・旧サイクルの思想がそのまま継続されていること。協力会社任せになっており、責任の所在が不明。

- トラブル対応や通常ルーチンに追われ、周りを見る余裕がないので、本当に実感が無いし、成果が出ているかわからない。
 - 自分のやっている業務から国民に直接繋がるものがないため。
 - 機構改革によって職場の雰囲気は良くなったとか、仕事がやりやすくなったとか、業績が上がったとかということは全く感じられない。むしろ、否定的な面が多くなったのではないか。
 - もんじゅが失敗した。結果的に運転再開のために費やしたことがムダになった。
- ④ 成果は出ていますが、負の遺産（老朽化施設など）を早く処分することも国民のためには大事だと思います。
- 国民の負託とは何か、改革を進めている人はわかっているのだろうか..... 私はよくわからない。
 - 良くなった部分と悪くなった部分があるように思うので、何とも言えない
 - 量研機構へ転籍したため、機構改革によって JAEA の業務がどのように変わったか実感できない。
 - 機構改革によって旧原研系の主力研究部門を切り離して、もんじゅ再生に集中することを狙ったと思われるが、それも失敗してしまった今、これから何を持って国民の負託に答えようとするのか？
 - 原子力発電だけに頼るのではなく、長期的な基礎基盤研究の重要性が見直されつつある今、その部分にチカラを注ぐべきだと思う。
 - 安全最優先といいながらトラブルや事故は増加しているし、周りでも精神的不調者も増えているような気がする。職員の健康があってこそその安全文化だと思う。
 - まだ世間は機構が何をしているところか、知らないと感じる。
 - 国民の負託が具体的に実感できない。

問21.現在、旧動燃から続く不当差別是正訴訟の裁判が行われていますが、ご存知ですか。

①よく知っている			②行われていることは知っている		③知らない
①	②	③	無回答	合計	
31	37	1	4	73	

問22. 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。

- 積極的に行うべきと思う。
- 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ます。
- 機構の取り組みがメディア等に取り上げられていないので、あまり成果を出していないと世間は感じていると思う。
- 労組の取り組み内容はよくわかっていない。情報が無い。
- 機構の取り組みはホームページにはいろいろ載っているが、積極的にアクセスすれば理解していただける。一般の人にも発信できるような状態（具体的にはないが）を構築できればアピールになる。
- この1年で具体的な取り組みはなんですか？
- 5年を経過したので、当時の機構の事故への対応などについて良い点・悪い点など労組なりにまとめてもよいかと思えます。
- 国は、明らかに人災の面があるのに、自然災害ということで片づけようとしている気がしてならない。
- 世の中100%ということはない。単純に白黒ではなく問題に対してもっと真剣に向き合うよう働きかける必要があると思う。
- 積極的に行うべきと思う。
- 1Fの事故そのものに関しては労組が関与するものではないと考える。

- ・福島原発事故に対して、機構は廃炉に研究開発等を集中して進めているが、事故以前の研究開発がなかったかのような変わり身は如何なものか。廃炉に向けたロードマップはどれだけ現実的に進められているか、労組は検証しては如何か。
- ・福島ホット施設は、設置許可・設工認の取得、そして建設・製作を進めて行くここからが修羅場かと思えます。ここで、人を潰さないよう機構には取り組んで欲しいし、労組には注視をして欲しい。
- ・施設の改修にお金をかけてでも、JAEAの使用施設で福島第一発電所の事故に係る試験をするべき。
- ・昨今、福島第1事故に対しての情報が伝わって来なくなった。機構の取り組みを機構内外に示してください。
- ・がんばっていますと思う。

問 23. 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。

- ・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。
- ・理事長は責任を取って辞めるべき。彼になってからドンドン悪くなる一方。
- ・構内の環境保全是簡単なことです。しっかりやってもらいたい。草の生い茂った、外灯のついてない不安全な状態が目にする職場で、「安全最優先」はうわべだけに聞こえます。
- ・核融合や量子ビームを切り離したので組織が軽くなったはず。なのに、なんら変わらないのは気のせい？
- ・近年、理事や所長と意見を交わせる場が何度か設けられており、これはいいことだと思った。
- ・規制委員会や文科省への説明が下手で自分の首を絞めている。その場しのぎで、できもしないことをやると言わないで欲しい。状況を正しく把握していないから理解を得られる説明が出来ない、当事者の苦勞が想像できないから安易に「こうします」と言う。知見と判断力が有る人が話して欲しい。
- ・業務課廃止に伴い、現場が混乱するのではないか（情報が無い）
- ・将来的には消滅すべきと思う。
- ・理事長メッセージなどで「現場で・現物を見て・現実を認識するという3現主義」などと言っているが、一体どこの話だろうと思う。所長パトロールの前に「事前巡視」を行うような組織は狂っている。近年、保安全管理・安全衛生関係の要求が厳しくなり、業務量が増大しているのは事実であるが、経営層はそれに対応した体制をとるべきである。民間企業であれば当然やっていることであり、機構の経営層はあまりに怠慢。金も出さず、人もつけず、さらに残業もするなというのは無理。
- ・高経年化した施設、設備等へ最優先に予算等を確保し、安全確保を早急を実施する運営をして頂きたい。
- ・「動燃から続く不当差別裁判」に真摯に対応し、早期解決して国民の負託に応えられる機関となることを望む。
- ・優秀な事務系職員であれば、組織運営（予算請求・執行管理を含む）はできると思うので、施設を有する組織や研究系の組織において、事務系職員を次長や組織付の参事としてもっと配置しても良いのではないかと。



- ダイエットプロジェクト、カイゼン活動等の活性化の取り組みは、目的は共感できる良いものであるので、人を増やして各職員の通常業務を減らして、これらの取り組みのための時間を拠出した上で実施できるような環境にして
- 原研労組は唯一の上下関係のないフラットな組織なので、機構はその声を真摯に聞いて、組織運営に反映して頂きたい。
- 旧サイクルの運営方針からの脱却。・研究所らしい物事の発想構築。
- 外回りの対応に終始し、本来の研究・開発、技術習熟がおろそかになっている。
- 定時に帰れる課と遅い課とにはっきり分かれている。業務量を平均化して欲しい。
- QMSの大切さを理解し、そして仕事ができるような仕組みとっています。

問 24. 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。

- 介護休業の取得に関して、面倒な手続きはやめるようにして頂きたい。お疲れさまです。
- 差別裁判では、ご支援をいただき感謝しています。今後ともに、労働者個人の権利・利益を守る労組であっていただきたい。
- アンケートありがとうございます。・積極的に協力することはできませんが、活動よろしく願います。
- JAEAのブラック企業化に歯止めを掛けて欲しい。
- 二法人を相手にすることになり大変かと思いますが、頑張ってください。QST側に早く独立した組合を設立すべきです。
- 今後の執行委員の選出など、だんだん厳しくなっている気がする。労働組合が正常に機能していないと変な方向へ行ってしまう場合もあると思うので、自分自身に関係してくる問題として捉えるべきかと思う。
- 日々の活動ありがとうございます。国や機構の経営が考える「改善」には「弊害」がつき物で、労組の「指摘」が欠かせないと思います。経営にはこまめなブレーキをかけてあげてください。
- 寮の駐車場代が昨年度から徴収されている件について、その理由の説明や撤回を求めてほしいです。元々緊急時の参集要員として寮の利用や駐車場の免除が許されていたと思うのですが、これらのタスクは無くなってしまったのでしょうか。
- JAEAとQSTの両方を相手にするのは、最初はともかく、今後継続していくのはあまり現実的とは考えられない。
- 役員のなり手がますますいなくなるのではと危惧する。
- 中央執行委員の皆様におかれましては、本業務を遂行しながら事務折衝等に携わって頂き、本当に感謝しております。
- 原研労にはこれからも頑張ってもらいたい。
- 中央執行委員の皆様には感謝しています。
- 機構が提案する制度は、労組がチェック・質問することにより、抜けがないものになっていくと思いますので、今のように機構に対して積極的に質問をしていって欲しいです。
- 労組の要求により機構が動きやすくなるという面もあると思いますので、少しうるさい・面倒くさいと思われるような感じで、現状のように活動して行って欲しいです。
- 執行委員の若返りを！ 組織率UP!
- 組合員を増やす努力を強化してください。
- 機構内外の諸問題について情報をください。あゆみ速報等を読んで情報を得ています。情報の記載をこれからもよろしくお願いします。
- 労組の活動範囲が広すぎる。組合員が多ければいいが。組合費を下げ、また、組合員数に見合った活動に縮小する必要があると思う。
- 賃金の値上げ、人手不足について、積極的に意見を述べてほしい。
- みんなでがんばりましょう。

アンケートの結果は、以上です。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労 第 112 回臨時大会

第 112 回臨時大会の開催が 2 月 6 日に公示されました。

公 示

組合規約第 20 条第 1 号に基づき、第 112 回臨時大会を
下記のとおり開催します。

2017 年 2 月 6 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：2017 年 3 月 10 日（金）13:30～16:30

開催場所：村松コミュニティセンター（東海村）会議室

議 題：

第 1 号議案 第 68 期これまでの運動の総括と今後の課題

第 2 号議案 ストライキ権の集約

以上

第112回臨時大会に向けての 今後の予定

2月22日（水）： 議案書印刷、配布
2月27日（月）、2月28日（火）： 東海地区分会長会議を
組合事務所で12:20から開催しますので、東海地区の分会長さ
んは、両日のどちらかに出席して下さい。
3月1日（水）から3月8日（水）まで： 一斉分会



中央委員会を開催します。

第484回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2017年2月15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： 第2四半期財政報告
臨時大会議案書の構成
その他：

エリア勤務制度について

2014年4月、原子力機構は、機構改革の一環と称し「機構改革に向けた人事諸制度の見直しについて」として、原研労との合意がないまま「エリア勤務制度」を一方向的に導入しました。導入された現行のエリア勤務制度は、育児や介護等により転勤が困難な職員を対象に特定勤務地域における勤務を設定する代わりに本給、諸手当を10%減給する、というものです。エリア勤務制度

については、原研労として制度自体は悪いものだと考えていませんが、認定された場合、本給、手当等すべてが10%削減されるという処遇について改善を求めてきました。この制度を利用する理由は、子の教育、親族の介護など家庭の事情でやむを得ない場合であり、考慮されるべきと考えます。



これまでの労使交渉において、原子力機構は、原研労の粘り強い改善要求を受けて、制度を「見直す」ことを表明していましたが、強行導入から2年経った2016年8

月ようやく新たな「人事諸制度の見直しについて」を提示しました。「エリア勤務制度の変更について」として、働き方の多様性等に配慮してより良い制度にするということで、「研究員手当」、「技術員手当」について減額対象から除外する、というものです。この提案では、研究員手当と技術員手当を受給している者のみが対象となり、事務系の対象者には何の改善にもなっていないという、片手落ちな変更であり、差別的でもあり、とうてい納得のいくものではありません。原研労は、全ての対象者の減額が軽減されるよう、原子力機構に対して改めて要求書を提出することとしました。

扶養手当の改定案について

すでに、あゆみ速報No.5049(68-21)で報告したように、原子力機構が提示した来年度からの扶養手当の改定について、労組では人事院勧告べったりではなく機構職員の実態を考慮し、配偶者手当は減額せず、独自に財源を確保して、子供手当等を増額することで子育て世帯が確実に手当増となるよう要求するため、「エリア勤務制度について」と共に要求書提出の準備を進めています。2つの要求書は近日中に原子力機構に提出予定です。

動燃から続く不当差別是正訴訟

第8回口頭弁論が下記のように開催されます。

記

日時：2月23日（木）午前11時～12時頃
場所：水戸地方裁判所

第8回となる裁判が開かれます。多くの方の傍聴をお願いします。傍聴される方は、開廷時間30分前までにお越し下さい。

【傍聴参加要請】

組合員の皆さんには動員をお願いしますので、時間の都合をつけて傍聴に参加してください。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。

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

【訂正】あゆみ速報No.5051(68-23)で、「1月31日の拡大窓口交渉・・・」との記述がありましたが、正しくは「1月30日の拡大窓口交渉・・・・」です。訂正します。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2月23日、第8回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第8回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：2月23日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

旧動燃から続く不当差別の是正を求めて、原研労組員2名と元組員2名が原告となって、水戸地裁に提訴している「動燃から続く不当差別是正訴訟」では、前回までの裁判で、被告である原子力機構から、原告と同期同学歴全員の賃金データが提出され、原告4人が低い賃金に据え置かれていたこと、また、異常に遅い昇格などの事実が明らかになりました。さらに、原告以外にも、原告同様の処遇を受けている人達がいることがはっきりしました。これらの人達は、原告同様、安全に係る提言等を行ったりして、差別を受けてきた人達です。今後、これらの事実を元に、旧動燃で行われてきた組織的な差別行為が明らかにされていくものと期待されます。

今回も多くの方の傍聴をお願いします。組員動員で傍聴される方は、10:30までに裁判所玄関付近に待機している中央執行委員と連絡を取ってください。裁判終了後、近くの弁護士会館本館3階で報告集会在13:00頃まで開催される予定です。都合のつく方は、是非参加してください。

中央委員会報告

第484回中央委員会が予定通り、2月15日に開催され、第112回臨時大会議案書の構成、及び第68期第2四半期財政報告が、出席した全中央委員の満場一致で承認されました。

今後、3月10日の大会に向けて、東海地区では分会長会議、一斉分会を行っていきます。

第112回臨時大会に向けて、 東海地区の分会長会議を開催します。

日時：2月27日（月）、2月28日（火） 12:20～
場所：組合事務所

東海地区の分会長さんは、両日のどちらかに出席して下さい。



要求書、提出！！

あゆみ速報 No.5052(68-23)で報告したように、「エリア勤務制度について」、及び「扶養手当の改定について」、それぞれ要求書として原子力機構に提出しました。

エリア勤務制度について (要求書)

2014年4月、原子力機構は、機構改革の一環と称し「機構改革に向けた人事諸制度の見直しについて」として、原研労との合意がないまま「エリア勤務制度」を一方向的に導入した。導入された現行のエリア勤務制度は、育児や介護等により転勤が困難な職員を対象に特定勤務地域における勤務を設定する代わりに本給、諸手当を10%減給する、というものである。

原研労は、この制度の趣旨を否定するものではないが、転勤が困難であるとして制度の利用を申請し、認められた者に対して「本給、諸手当を10%減給する」というのは、年収では懲罰以上の減給率となる厳しいものであることから、減給分を緩和するよう交渉を重ねてきた。交渉を重ねる中、原子力機構は「さまざまな検討

を行い、変えるべきところは変えていきたい」としつつも、具体的に改善は行わなかった。

2016年8月、原子力機構は、「エリア勤務制度の変更について」として、「研究員手当、技術員手当について100分の10を減じる措置を廃止」することを提示した。

原研労は、提示された制度の変更は、研究員手当、及び技術員手当受給者のみを対象としたもので、事務系の対象者への配慮が無く、片手落ちなものであり、納得のいくものではないことから、2016年度賃金及び労働条件についての秋期要求書において「全ての職員に対して公平な措置となるよう削減対象を本給に限定し、その削減幅を縮小すること。」を要求した。かかる要求に対して原子力機構は、「(制度は)概ね適正に運用されている。運用状況について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。」と回答し、何らの改善も示さなかった。

2016年8月に「エリア勤務制度の変更について」として提示された制度の変更は、公平性に欠けるもので、とうてい容認することはできない。については、今回の制度変更の提案を撤回し、現行のエリア勤務制度について、改めて「見直す」よう要求するものである。

子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等を進めていく、という観点からも、エリア勤務制度を改善するため、貴職が下記の項目について、3月2日までに文書をもって回答を行うよう要求する。

記

- 1) 転勤が困難であるとして制度の利用を申請し、認められた者に対して「本給、諸手当を10%減給する」を見直し、減給とする削減対象を本給に限定すること。
- 2) 「10%減給」は、厳しすぎるので、減給分を緩和すること。

以上

扶養手当の改定について

(要求書)

日本原子力研究開発機構は昨年の11月9日、2016年度賃金改定の団体交渉で納得できる説明もなく扶養手当の改定を来年度(2017年度)から実施する旨を提示し、2日後の11日の窓口交渉では、扶養手当の改定内容とその経過措置について提案してきた。改定の内容は同年の人事院勧告通りで、扶養手当のうち配偶者手

当（13,000円）を2017年度から段階的に減額して2018年度に半額とする一方、子については一人10,000円に引き上げるというものである。労組では、配偶者手当の減額は人事院が考えているような「女性の就労促進」には結びつかず、減収になる世帯が多くなるだけと考えている。労組試算によると、モデルケース（配偶者25年以上、子供1～3人）による生涯収入でみると、子供が3人以上でないと減収となることから、少子化が進んでいる現状にそぐわない制度と言わざるを得ない。

「女性の就労促進」の考えは、共働きできるような社会環境、たとえば出産・育児休暇を取得した後、容易に職場復帰が保障される社会的な風土がある事、保育所や子育てへの社会的な支援制度等が整っていて初めて共働きが可能になるもので、これらの環境整備が先決と考える。現状では民間における家族手当の支給状況（人事院勧告資料の民間給与実態調査より）からも配偶者の手当を見直す予定がない事業所が78%であること、国が直ぐに配偶者の社会進出を推進するような環境整備を考えているとは思えないことから、今回の扶養手当の改定提案は時期尚早であり、提案を撤回するよう求める。機構提示の改定案は、配偶者の減額分を子の扶養に回すだけのもので、人事院勧告べったりではなく機構が職員の実態を考慮して独自の財源を確保し、子育て世帯が確実に手当増となるよう要求する。

貴職が下記の項目について、3月2日までに文書をもって回答するよう要求する。

記

- 1) 配偶者手当を20,000円とすること。
- 2) 配偶者以外の扶養者は10,000円、但し、配偶者のいない場合の第1扶養者は20,000円とすること。

以上

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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下さい。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

東海地区分会長会議

第112回臨時大会に向けて東海地区の分会長会議を下記のように開催します。

記

日時：2月27日（月）及び2月28日（火）

両日とも 12:20から

場所：組合事務所

東海地区の分会長さんは、いずれかの日に出席して下さい。

科労協統一要求書を 原子力機構に提出しました

理研労、宇宙労、JST労、及び原研労の4単組で構成している科労協（科学技術産業労働組合協議会）は、2017年の春闘要求について協議するため、2017年2月18日に春闘討論会を開催し、科労協としての要求を取りまとめました。討論会では、賃金専門委員会、権利と福祉専門委員会、及び科学技術専門委員会が事前に討議して準備した要求資料をもとに、各単組から集まった組合員30数名による活発な議論のすえ、賃金、権利と福祉、及び科学技術にかかる44項目の要求としてまとめられました。取りまとめた要求は、その後の幹事会で「科労協統一要求書」として承認され、各法人理事長宛に、2月22日に提出しました（回答指定日は3月8日）。要求書の提出に際しては、共同団交を開催することを合わせて要求しています。

要求書は、要求の趣旨をまとめた第一章と要求事項をまとめた第二章とから構成されています。以下に第二章の44の要求事項を示します。

第II章：要求事項

第I章を踏まえ、以下の要求を行う。回答期限までに誠意ある回答を寄せられたい。万一、これらの要求に応じられない場合、その理由も記されたい。

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。

4. (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。当然、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。

(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。

5. (天下り人事反対)

(1) 法人への国家公務員からの「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) 役員給与・退職金・定年は、継続雇用者を含む職員と同等とし、とくに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。

(5) 法人と国家公務員間の人事交流については一定の効果が期待出来るが、あくまで法人側が必要な人材を主体的に選考するものである。法人側のある役職があたかも関係省庁の指定席のような運用はもっての外である。

6. (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2節：賃金・雇用の関係

7. (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。

8. (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。

9. (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。

10. (本給)

本給を23,200円以上引き上げること。

11. (初任給)

初任給を大卒213,700円に引き上げること。

12. (最低定昇額の是正)

最低定昇額の是正を行うこと。

13. (昇給抑制の廃止)

55歳以上の者に対する昇給抑制措置を止めること。

14. (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。

15. (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) 退職手当の削減を撤回し、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) 交替勤務手当を勤務一回あたり本給の2%以上とすること。
- (7) 単身赴任手当について、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。

16. (賃金の公表)

現在、一部の職員の賃金の基準や実態が公表されず不透明である。全員の賃金の実態等を公表すること。

17. (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。

18. (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。

19. (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。

20. (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。

21. (ジョブリターン制度)

対象希望者に対して全員、無条件で雇用すること。



第3節：科学技術の関係

22. (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。
- (5) 防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」や類似の軍事研究を目的とする制度を利用しないこと。

23. (研究者・技術者の地位の尊重)

- (1) 1974年に採択された国連ユネスコ勧告「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。

(4) テロ対策を口実に行われようとしている「原子力関係者の素行調査」は人権侵害であり、即刻止めること。

24. (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頭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) 研究者等の学会の参加や論文投稿については、予算を含めて制限なくその機会を認めるようにすること。

(6) 海外を含め、外部からの研究者・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。

(7) 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。

25. (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。

26. (長期的な科学技術研究開発)

(1) 科学技術の礎となる基礎科学研究を安定して遂行するための体制を整えること。

(2) 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。現在の任期付研究者にはテニュアトラック制度など任期の定めのない研究員へのキャリアパスを明確に示すこと。

(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、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。

27. (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) 単に精神論や処分の威嚇ではなく、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。

第4節：労働時間・休暇の関係

28. (定年延長)

各職場における技術の継承、並びに高い就労意欲を有する職員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。

29. (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。

30. (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。

31. (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。

32. (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。

33. (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。

34. (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。

35. (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。

36. (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

37. (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。

38. (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、マタニティハラスメント、ケアハラスメント及び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

39. (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。

40. (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じること。
- (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。

41. (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、厚生年金及び企業年金基金、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。
- (3) 科学技術企業年金基金（代行部分を返上した後の制度）において、運用（加算部分）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。

42. (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。

43. (住宅対策)

必要な宿舍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舍見直し計画」に関して、法人の実態等を十分主張し、戸数削減や宿舍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。

44. (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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第112回臨時大会に向けて 一斉分会実施中

原研労の第112回臨時大会に向けて、一斉分会を開催中です（3月8日まで）。まだ、分会を開催していない場合には、至急分会の開催を設定して中執に連絡してください。代議員がまだ選出されていない分会は、選出を急いでください。

高崎支部では、臨時大会に先立って3月1日に支部大会を開催しました。大洗支部でも臨時大会前の3月8日に支部大会が開催される予定です。

東海地区でも分会討議を進め、臨時大会を成功させよう!

第112回臨時中央大会

日時： 2017年3月10日(金) 13:30~16:30

場所： 東海村 村松コミュニティーセンター 会議室

議案： 第68期これまでの運動の中間総括と今後の課題
ストライキ権の集約

人事諸制度の見直しについて、人事部からの説明が行われています。

新たな「人事諸制度の見直しについて」として原子力機構が昨年8月8日に提示した「6~7級における職制の一部変更について」は、その後の労使交渉において一定の改善が認められたことから、6級職の残業代不払いを改善するため、速やかに新制度への移行を要求したことはあゆみ速報 No.5051(68-23) で報告した通りです。機構は新制度についての説明会を開催するとしていましたが、「6級職及び7級職に係る職制等の一部変更について」として、制度変更に関する説明会を各拠点で開催しています。すでに大洗研や幌延（TV会議）、敦賀地区、福島（TV会議）、東農（TV会議）、及び原科研（1回目）では説明会が行われたようです。今後は、核サ研(3/7、3/10)、原科研（3/9）、人形（3/9（TV会議））での開催が予定されています。

原研労組への加入し、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8回裁判の報告

2月23日、第8回となる裁判が水戸地方裁判所で開催されました。当日は小雨の降るあいにくの天気となりましたが、支援者の皆さんが続々と集まり、法廷は、ほぼ満席の傍聴者で埋まりました。動員で傍聴された組合員の皆さん、ご苦労様でした。原告団団長である小松崎さんから感想が寄せられました。

「旧動燃から続く不当差別是正訴訟」第8回口頭弁論における感想

原告団長 小松崎 賢治

多くの組合員などから傍聴などのご協力を頂き、感謝を申し上げます。また、今回の傍聴者の中には、初めて参加された方が数名おられました。ありがとうございます。

2017年2月23日に「旧動燃から続く不当差別是正訴訟」第8回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。法廷では、前回の裁判で被告である原子力機構が提出した原告らと同期同学歴職員全員の「高等学校卒職員の職務の級、号及び本給額(円)の推移」というデータを基に、今回、原告らが作成したグラフなどを原告弁護団がプロジェクターを使って、裁判官を始め傍聴者にも分かり易く賃金差別の実態を示すことにより、被告を追及しました。

そのようなやり取りの中で、裁判所の対応に変化を感じました。それは、

- ① 法廷で始めてプロジェクターを使用した弁論が行われたこと。
- ② 裁判長が被告に反証を求めたこと。
- ③ 進行協議の場で裁判のスケジュールが示されたこと。(判決:2018年3月、弁論終結:2018年1月)

などです。

今後の裁判に期待すると共に、さらに原告を増やせるように取り組んで行きたいと思えます。私たち同様、低賃金に据え置かれ、昇格の遅かった方々がJJ統合時に80名いたと聞いておりますので、そのような方々が我々の運動に共鳴されるのであれば、ぜひ、原研労組にお問い合わせ下さい。共に職場を良くしていきましょう。よろしく申し上げます。

前回の裁判報告において、『「もんじゅ」ばかりでなく高レベル廃液処理などの旧動燃が進めたプロジェクトの失敗は、労務や人事を中心に、仕事で評価せずに、このような人事政策をとったがための帰結のように思えます。』と書かせていただいたのですが、最近、その高レベルガラス固化処理施設において、クレーンが故障したために欠損金が生じたとして、私の職場の消耗品などの発注が2月24日にいきなり止められました。クレーンの修理も速やかにできないで、どうしたのですか。やはり、どこかがおかしい職場だと言わざるを得ないようです。

旧動燃・核燃料サイクル開発機構から続く組織を立て直すためには、差別を許さない風土の確立が必要不可欠です。どうぞ、心の底から安全な原子力開発研究を進めるためにも本裁判におけるご支援をお願い申し上げます。

原子力機構が一方実施を宣言!

エリア勤務制度の見直し、扶養手当の改定

「エリア勤務制度について」、及び「扶養手当の改定について」原研労が原子力機構に提出した要求書に対して、3月2日拡大窓口が開催され、回答書が手渡されました。回答は、いずれも「要求には応じられない」というまったく残念なものでした。以下に回答の本文を示します。

<「エリア勤務制度について」(要求書)への機構回答>

エリア勤務制度は、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしている。

一方、研究員・技術員制度については、高い資質と意欲、目的意識を持った研究者及び技術者を機構の研究開発業務の中心的な担い手として、適切に処遇することを目的に導入されていることを踏まえ、研究開発・技術能力の向上・発揮を促進できるよう、研究員手当等を減額対象から除外し、本制度がより実効的で活用しやすい制度となるよう見直すこととしており、妥当なものと認識している。

従って、要求には応じられない。

<「扶養手当の改定について」(要求書)への機構回答>

平成28年11月9日に貴労組に提示した扶養手当の改定については、社会全体の状況として、共働き世帯が多くなるなど女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生じていること、また、国の少子化対策など次世代育成の重要性の高まっている傾向を反映させるとした国の政策を尊重するなど総合的に考慮し、限られた原資の中で見直しを行うこととしたものである。

過去の扶養手当受給者数の推移から、扶養手当受給の対象となる配偶者の割合は減少傾向にあると予測されること、また、現時点において組合員層の扶養手当受給者のうち約三分の二は手当の減額の対象とはならないこと、更に、扶養手当額が減じられることとなる場合においては一定期間の経過措置を設け段階的に引き下げを実施することから、見直し内容は、十分な合理性を有しており妥当なものと認識している。

従って、要求には応じられない。

エリア勤務制度の見直しは、2014年4月に強行導入されてから2年が経った昨年8月に新たに「見直し」され、「研究員手当、技術員手当」を削減対象から外す、と言うものです。原研労は、交渉の席上、これまでの実績をもとに見直した結果として、事務職へは何の改善にならないという、不公平感いっぱいの変更は、とても受け入れることが出来ないことを改めて表明しました。

扶養手当の改定については、政府、人勸が言うような社会情勢には程遠い現状での改定は次期尚早であり、多くの人が生涯賃金で不利益となるような提案は反対である旨を表明しました。機構は「妥当なものと認識している」として、どちらについても4月1日からの一方実施を宣言しました。

QSTが「職制等の一部変更について」を提示！

2月22日、及び3月3日にQSTとの事務折衝が開かれました。事務折衝では、「職制等の一部変更について」として、研究職、技術職及び事務職の6級職についての職制変更が提示されました。提案は、6級職のライン職である課長代理を廃止し、主幹研究員、主幹技術員及び主幹のスタッフ職に一本化し、6級職は「一般職」とする。というもので、これまで6級職が「管理職」である、としていたものが変更されます。6級職の一般職化に伴って、職責手当がなくなり、超過勤務手当が支給されるようになります。

2月22日の提案では、変更に伴う経過措置がなく、変更後の6級職は職責手当がなくなった分がそのまま給与の減額となるため、大幅な減給となるものでした。このような不利益変更は、とても納得できるものではなく、激減緩和措置、あるいは経過措置を設けるよう要求しました。

原研労の要求を受けて、3月3日に開催された事務折衝では、1年間の経過措置が追加されました。経過措置では、現行職責手当の50%が支給され、職責手当額を超えた分の超勤が支給されます。

さらに、経過措置後の平成30年には、主幹研究員には、「主幹研究員手当」を支給するとしています。

QSTは今後、制度の変更について職員への説明を行い、できれば4月1日からの実施を目指すとしています。



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第 112 回臨時大会報告

原研労組の第112 回臨時大会は、3 月10 日(金)、村松コミュニティセンターにおいて予定通り開催されました。大会冒頭、中央執行委員長あいさつとそれに続いて来賓として出席頂いた放医研労組の佐藤委員長からあいさつがありました。

議案審議では、第 1 号議案「第 68 期これまでの運動の中間総括と今後の課題」が満場一致で採択されました。また、第 2 号議案である「ストライキ権の集約」は、代議員の無記名投票により全員賛成で採決され、すべての議案が承認されました。議案の審議の後、執行部が提案した大会スローガンが全て採択され、最後に「団結がんばろう！」で大会は成功裏に終了しました。

<越後谷委員長挨拶>

1. 福島：福島原発事故から 6 年経ちますが、今だ事故が収束したとは言えない状況が続いています。福島事故対応にあたって、原子力機構が全力を上げ、国民の期待に応えていくことは当然の責務だと考えています。福島における原子力機構の拠点は、楡葉、三春、南相馬にセンターがあり、更に富岡と大熊にセンターを建設しています。施設の拡大に伴って配置する職員の数も多くなっていくことでしょう。そこでは、労働条件の問題、職場環境の問題、業務遂行上の問題などが表面化してくるものと思われます。今、原研労組の組合員 2 名が福島に行っています。こちらからは、あゆみ速報をメール配信して労組の情報を届けています。残念ながら、遠隔ということもあってオルグ・面談による情報交換ができていないのが現状です。この点の改善は、今後の課題となっています。

2. 「もんじゅ」廃炉と施設長中期計画見直し：昨年末、政府によりもんじゅの廃炉が決定されました。労組は、もんじゅの失敗を生かすためには、建設から今日に至るプロジェクト全体の総括を行えと主張してきましたが、原子力機構はいまだ、これに応えようとしていません。総括を求めるということでは、昨年、核融合部門、量子ビーム研究部門を原子力機構から切り離しましたが、それらの研究開発の発展を考えたときに、はたして正しい選択だったのか。また、11 年前に行政改革として行われた JJ 統合が間違っただけではなかったのか、という点もあわせて総括するべきだと考えます。

昨年、施設中長期計画見直し案が発表され、もんじゅを含めた 43 施設の廃止について、今年 4 月には、スケジュールと組織体制が示される予定です。私たちは、施設の安全を守り、国民の期待に応える研究開発を進めるという観点で、原子力機構が果たすべき役割は何か、ということを実際に考えなければならない時期になっていると思います。その際、職場の中でも、労組の中でも、何でも自由にものが言える環境をつくっていくということ

が大事だと思います。1人ひとりが自分の考えを発言していくことが組織を活性化する上で何よりも大切なことだと考えています。

3. 春闘：いま全国の労働組合では春闘が行われています。ここ数年は「官製春闘」と呼ばれています。今の日本経済を活性化させるには、国民の購買力を上げる必要があり、微々たる賃上げではなく、大幅な賃上げが必要となっています。そのために政府がやるべきことは、非正規雇用を無くし、全国一律の最低賃金の大幅引き上げ、残業時間限度基準を厳しくするなどして、働く者を守り、国民の生活を改善していくことだと思います。しかし、政府は、これまで全く反対のことをやってきたし、これからもやろうとしています。残業時間の限度基準を、月100時間、年720時間とするのは過労死を促進するものでしかありません。また、高度プロフェッショナル法案（いわゆる残業代ゼロ法案）や裁量労働制の拡大は企業側が儲けを増やすためのものでしかありません。その他、「働き方改革」の名で政府が進めようとしている改悪には断固反対していきます。

4. 組織強化：最後に原研労組の組織について報告しておきます。昨年9月の大会以降、東海で1名、大洗で1名の組合加入がありました。これは、支部執行委員をはじめ、分会の組合員の皆さんの協力のたまものです。中央執行委員会を代表して皆さんの努力に感謝すると共に、今後とも御協力いただき、仲間を増やしていきたいと思います。4月には、今年の新入職員が入ってきます。1人でも多く、原研労組に迎えられよう頑張ります。

今日の大会で、みなさんの活発な討論を期待し、中央執行委員会を代表しての挨拶といたします。

<来賓挨拶> 放医研労組 委員長 佐藤 眞二氏

最近の情勢から話しますと、昨年の4月から統合となってQSTという組織になったわけですが、この1年間で統合の結果、色々な不都合なことが起こってきた。それに対して問題があるということで発言して、少しは改善できたところもあるのかもしれませんが、現実はまだあまり変わっていないこともあるのかもしれませんが、でもこれもどんどん声を出して言っていかなないと変わっていきませんので、原研労組の皆さんとも協力して進めていきたいと思います。短い挨拶ですけれども、よろしくお願ひします。

以下に大会での主な発言等を報告します。

<QST との労使交渉について>

【代議員】現在、QSTとも交渉を行っているが、中執が少ない中で交渉するのは大変ではないか。将来的に独立していただくために、役員を経験するなどQSTに移った人たちの人材育成をすべき。

【執行部】中執としてもQST労組として活動できることを目指しているが、それまでは、支えていく必要がある。期限を区切ってと言っているのは難しいのが現状だ。中執としては、役員経験などを積んでもらって先々独自に活動できるようになってもらいたい。放医研労組との協力・共同を引き続き進めていく。共同で要求を出せるように検討していきたい。

中執の負担については、中執定員10名に対して定員割れが続いている状況なので、これを改善することが何よりの負担軽減になるので、是非皆さんの協力をお願いしたい。

【放医研佐藤】旧原子力機構の職場環境は良く分かっていない。放医研労組では、使用者側とのやりとりで精いっぱいだ。将来的にどうするか検討したいと思うが、見通しが立たないのが現状だ。

<エリア勤務制度について>

【代議員】エリア勤務制度について、給与削減10%は懲罰的である。そもそも同じく仕事をしていて本給が減らされるのはおかしい。ボーナスなり昇給、昇格など別のところでいくらでもやりようはある。考え方を整理して要求を再検討してほしい。10%削減ではとても利用はできない。

【執行部】昇給、昇格に反映させると制度をやめた後も影響がずっと続くことになる。組合としては本給の方がまだ公平感があるのではないかと判断した。本給ではなく、ボーナスに反映させる、との意見については、今後検討していきたい。

【代議員】そもそも、転勤を命令された時に断ることはできるのか。制度としてはもっと都合よく使える方が良いのだが。

【執行部】内示前の段階では断ることもあり得るが、辞令が出てしまうと無理ではないか。色々なケースがあると思うが、内示前の段階でエリア勤務を申し出るのとは不可能ではないと思う。現状では14名程度の利用者があり、組合員ではないと思うが、減給10%は大きすぎる。

<事務手続きの煩雑さについて>

【代議員】「カイゼン活動」についてどうかしてほしい。一人毎月1件ということで原科研について3月まで試行期間だが、自分のグループ内での改善だけで、他の部署への改善要求は出せない。また、お金は出さないとの事。書式も書きづらいし事務手続きの煩雑と同じで、これでは仕事が増えるだけで改善につながるとは思えない。理事長提案箱へ提案したことがあるが、提案についてのエビデンスや資料作成に膨大な労力がかかった。結局現状追認で終わってしまった。今のカイゼン活動は、皆が困っている。もっと全体が助かるようなことを気軽にらせるような制度にすべき。

【執行部】事務手続きの煩雑さを改善するよう要求していくが、ここをこうして欲しいという具体性があると組合では交渉しやすい。要求を出していく事が大切なので、意見や要望をたくさん寄せてほしい。

<動燃から続く差別是正訴訟について>

【執行部】裁判で初めてプロジェクターを使い、賃金差別の表やグラフについて説明が行われた。裁判官の発言で被告に反論を進めるような場面があるなど、我々が訴えた内容を認めてくれているような印象を受けた。また、進行協議では、来年3月に結審したいとの裁判長の見解が示されことで、今後の見通しがでてきた。裁判については勝つことが目的だが、同時に職場を良くしていくということが重要だと考えている。

大会スローガン

- 一、原子力平和利用三原則を遵守させよう
- 一、人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、国民の負託に応える研究開発機関を目指そう
- 一、もんじゅの失敗を総括しろ
- 一、職員の負担・不安・不満を改善させ働きやすい職場を作ろう
- 一、組合の存在義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

中央委員会を開催します。

第 485 回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2017年3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： 組合事務所等の貸与協定書
中央選挙管理委員

その他：



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

中央委員会報告

3月22日(水)に第485回中央委員会が予定通り開催され、平成29年度についての労働組合事務所等の貸与にかかる原子力機構と原研労との協定書が承認されました。また、中央選挙管理委員の大場敏充氏の後任として、小林健一氏(JRR-3分会)が大場氏の残りの任期(2017年4月1日~2017年7月31日)の間、中央選挙管理委員となることが承認されました。

2017年度賃金・労働条件改善要求を原子力機構に提出しました。

原研労は3月16日、原子力機構に以下の「2017年度賃金・労働条件改善要求」を提出しました。

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23,200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) 私傷病等による休職期間を3年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。
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) 現状の人事評価制度及び抜擢人事は、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。
 - (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。
 - (5) 労組は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に相当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。
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。

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

- (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、責任手当でと性格づけて、支給すること。
- (4) 家族手当：職員の実態を考慮して、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円の出勤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、休業期間中の所得を補償すること。また、適切な代替要員配置等の改善を行うこと。
- (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、休業期間中の所得を補償すること。また、適切な代替要員配置等の改善を行うこと。
- (10) 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。
- (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) 事業所別の調査結果とその対応について
- (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、速やかに労働組合と交渉を行うこと。
- (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ため、削減対象を本給に限定し、その削減幅を縮小すること。また、制度の運用等について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3か月以上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。
- (8) 「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」について、利用しやすいように労働組合と協議すること。

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、本給を最低月額 380,000 円とし、職員の賃金改定に合わせて同等の改定を行うこと。また、一時金、諸手当は職員と同等とし、病欠、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 継続雇用者のうち非常勤職員でも、原子力健康保険組合に任意継続加入できる制度とすること。
 - 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、評価結果を労働組合に提示すること。
- (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、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) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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を行うととも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、臨時用員及びアルバイトを正職員とすること。
 - ④ 安易な下請け化は行わないこと。
- (6) 軍事研究や防衛省の「安全保障技術研究推進制度」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。

- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 人頭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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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、最も相応しいのは24時間体制をとっている警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、十分な要員を配置し訓練・教育を充実させること。
- (13) 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) 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。
- (5) 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

科労協共同団交が開催されました。

原研労が2月22日に原子力機構に提出した科労協統一要求書（あゆみ速報 No.5054(68-26)で報告）について、機構は指定日（3月8日）に文書による

回答をしてきました。回答書に対して3月24日、原研労と科労協との共同団交が開催されました。詳細については、後日報告します。

QST が「職制等の一部変更について」 を変更提案！

QST が「職制等の一部変更について」として、研究職、技術職及び事務職の6級職について職制を変更する提案を原研労に提示したことはあゆみ速報 No.5055 (68-27)で報告した通りですが、QST の人事は、経過措置を含む制度の変更を職員に説明した際に出された意見に沿って修正し、改めて3月23日に原研労に提示しました。修正された提案では、経過措置後の平成30年に主幹研究員に支給するとしていた月3万円の「主幹研究員手当」を前倒して平成29年度から支給するとしています。この修正によって手当の受給対象となる研究員にとっては、ある程度納得できる経過措置となりそうですが、受給対象とならない事務職、技術職の6級職員にとっては何の改善にもなっていないという不公平感があるものとなりました。

原研労は、今回の変更については、これまで管理職としての職務手当を受給していた6級の事務職、技術職についても新たな手当を設ける等の要求を行うことを検討しています。

QST へ「申し入れ書」を提出

QST が昨年11月22日に原研労に対して提案した、平成29年4月からの扶養手当の変更について、すでに「定年制職員給与規程」平成28年12月1日付け[28(規程)第109号]に記載されている事実が、3月9日、QST 職員である原研労の組合員からの連絡で明らかになりました。

QST が原研労に提案した扶養手当の変更については、12月2日の団交においても交渉を継続していたにも関わらず、原研労に何の連絡もなく、一方的に給与規程を12月1日付けで改訂したことは、信義に反する行為であり、断じて許されるものではなく、今後の労使関係にも影響を与えかねないものであることから、事態の收拾について早急に労使交渉を行うよう、「申し入れ書」を3月22日に提出しました。

QST は、3月23日の事務折衝の席上、本件に言及し、事態の收拾が図られました。また、扶養手当の改訂に関して原研労は、近日中に要求書を提出する旨を表明しました。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

科労協共同団交報告

原研労が原子力機構に提出した科労協統一要求書（あゆみ速報 No.5054(68-26)で報告）について、機構は指定日（3月8日）に文書による回答をしてみました。回答書に対して3月24日、原研労と科労協との共同団交が開催されました。共同団交には、渡邊科労協議長以下6名の科労協役員及び原研労の越後谷中執委員長以下7名の中執と大洗支部執行委員が出席し、人事担当三浦理事以下の機構担当者らと交渉を行いました。以下に交渉での原子力機構の現状と法人経営、及び「もんじゅ」についての部分を報告します。

<原子力機構の現状と法人経営>

【理事】原子力機構は、平成27年4月から国立研究開発法人となり、法律上、研究成果の最大化が謳われているところなので、研究開発成果の創出及びその社会への貢献というのを具体的に進めていくということは、時流で、これまで以上に研究開発成果を出すことと同時に原子力が抱えている問題、特に福島対応について考えていかなければならない。今年度は、4月に核融合研究開発と量子ビーム応用研究開発の一部を分離移管しましたので、研究開発成果の最大化に関して、その二つの部門の論文数が多かったため、これまで以上に頑張らないといけません。これらのために、役職員一丸となって、真摯に取り組めます。取り巻く状況はきびしいところではありますが、労働組合とは相互に信頼しあって問題解決に協力し合いながら、真摯に対応していきたい。本日は、3月8日付けで回答した科労協と原研労の統一要求についてご意見を伺いたい。

【科労協】原子力機構は、ここ一年、非常にいろいろな事が起きている。今後、機構がどのような方向に行くのかというのは、機構で働く人たち全員に大きな影響を与えると考えています。最初に機構がどういう状況にあるか。今後機構がどういう事を進めていくのか。場合によっては、いろいろな仕事が変わっていく人がいるのではないかと思いますので、そういうような事をお聞きしたい。

共同団交は、昨年9月30日以来です。3月8日に回答を頂きました。これは、いつもの文言で、あまり代わり映えのないものが返っておりまして、もう少し細かい事を書いてくれば良いなと思っております。我々は、事業を守り、雇用を維持して、社会保険を守ることを目的としています。仕事をちゃんとやって、その仕事があるような研究所、機構にしていきたいと思っております。今回の交渉では、何か良い話が聞けることを期待しています。

理事から国立研究開発法人としての運営に対する基本的なスタンスを簡単にお話がありましたが、原子力機構が国立研究開発法人になって、成果の最大化が求められから2年程経ちます。今年、大きくいろいろな事が動いています。これまでの独立行政

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

法人が効率化を目標にしていたことに比べれば、いろいろ変わってきていいと思っております。労働条件が下がるばかりでなく、成果を挙げるために労働条件の維持向上を図ってもらいたい。成果の最大化に関して、機構側としてどういう事を新たにやるか、または、変えていくかという事を考えていらっしゃるのか。

【理事】 変えていくかどうかという事は、我々は、独立行政法人の中でも研究開発というタイプの法人なので、仕事の効率化というのは依然として求められている。我々は、税金を使って研究開発をやりますから、その部分ではさらに強化する必要がある。成果の最大化に関しては、例えば論文の目標を掲げています。目標は、5%増し。論文ですから数だけではありませんけれども、分かりやすい指標として、そのような目標を掲げて成果の最大化を図りたい。仕事が変わるかという、我々の施設の中長期計画で廃止をする施設を決めていますけれど、その中に「もんじゅ」も加わったという状況にあります。それらに向けて仕事が確実に変わっていく。けれど、急に変わる訳ではない。まず燃料を出して、廃止措置計画に沿って、というプロセスを経て仕事をして行く。そうすると、これまで運転を目指していたので、そこが変わる。廃止措置を決めている施設として、例えば大洗のJMTRがある。それも直ぐに変わる訳ではない。廃止措置計画を作るまでは運転をする事になっている。原子炉を維持して行く。急激に大きく変わるという事ではない。その方向に向けて確実に展開して行く。という事をやろうとしている。それが我々の仕事だと思っている。その部分について、成果の最大化としていうと、廃止に向けた研究開発をやる事も必要な事である。東海にあったJPDRは廃止して、今は更地になっているが、原子炉を廃止する作業は実施例も少ないので、その部分についての研究開発、技術開発を進めながら、仕事をやって行きたい。

【科労協】 「もんじゅ」を含む43施設を廃止する決定をしているという事であって、それが機構全てのものではないけれど、そういうものに関しては、廃止をするのが目標になっていて、そのための計画を練り始めた段階であり、それが実際に実施に移り、いろいろなものが変わってくるのは、しばらく時間が掛かるということでしょうか。

【理事】 はい、間違いありません。

【科労協】 だいたいその辺の時間的なスパンは、どのくらいの事を？

【理事】 各施設まちまちです。当然の事ながら効率化を求められている。原子力施設なので維持管理に予算が掛かる。それは、「もうやめた」といっても維持管理していかなければならず、お金が掛かるので、お金がいっぱい掛かるものは先にやる。それが効率化だと思っている。その方向で検討しています。ただし、お金がどんと掛かれば、そこのお金が措置されなければできないので、予算の付き方も含めて考えていく。その意味で、現状で施設の中長期計画というのは、年度の20%から30%増しで概算要求して行くというところで、作っていく要求なので、それを踏まえて、PDCAを回して、見直しながら行く。

【科労協】 すなわち、今やっている現状で走っている仕事が100%の予算とすれば、施設の廃止をするために、それに20%ぐらいのものを乗せた予算計画で物事を動かして行く事ですか。

【理事】 そういうふうに考えています。廃止するだけでなく、廃止する施設に対しても、高経年化対策をしなければならない。その分を含めて考えています。

【科労協】 廃止するといっても、特に「もんじゅ」なんかはそうかもしれませんけれども、廃炉にする事自身が新たな技術開発が必要であるという事は、特に事故を起こしてし

まった原子炉の話なんかを考えると、あらゆる物が新しい事を開発していかなければならないのは明らかです。廃止するのであれば、どんどん費用が少なくなると単純に考えがちですが、実際にはそうではなくて、廃止をする事によって、新しい知見も新しい技術も開発をしていくという形で、その予算を多めに要求していく。そのために必要な予算を要求していくというように考えていらっしゃる事ですか。

【理事】 いや、多めではありません。必要な予算を要求する。現状、廃止に入っている「ふげん」がありますけれど、レーザーで配管を切っていく事についても、研究開発をQSTと共同で行っています。

【科労協】 直ぐにここで働く人たちの仕事内容が変わることではないと伺ったのですが、それを徐々に変えて行くに当たっては、そのうちに変えざるを得なくなってくる。その時に、どういう仕事が変わるかを機構と職員で十分に協議を重ね、それぞれの希望がとおるような形で進めて頂きたい。よろしいですか。

【理事】 それは努力したい。我々の業務は、研究開発・技術開発であり普通の業務ではない。決まった事であれば、これをやるとお願いできるのだが、それをやる事に関して、自ら考えてやってもらいたい。それは、モチベーションが非常に重要。その部分で職員の方々と議論をして、目的を共有してベクトルを合わせて行く。

【科労協】 その場合は、労使で、できるだけ風通しを良くして、進めていく必要があると思います。

【理事】 私が担当するところでは、JMTRが廃止に向かって行くという事なので、ちょっと前にも若い人を集めて議論をしましたし、4月に向けて、今度は全員を集めて議論したい。

【機構】 それは、大きな事業の変更なので、必要に応じて労組とも協議をして行きたい。

<「もんじゅ」について>

【科労協】 特に「もんじゅ」が廃炉という方向に決まってしまったのは、ある意味、失敗をしたというふうにレッテルを貼られてしまったと思います。これがどうしてこういう状況になってしまったのか総括し、まとめ、今後の新しい仕事に生かせるように、よくよく議論して頂きたい。その辺は、どのようにお考えですか。

【理事】 「もんじゅ」の最初のナトリウム漏えい事故から始まりトラブルが頻発したことに関して、平成25年に集中改革計画を定めて、改革を行い、原子力機構の中では1年間、J-PARKの事故も含めて改革を行う中で、「もんじゅ」はどうしてこうなったか、改革計画の中でまとめてあります。そこで総括されていると思っています。1年間の改革を行って、その改革の成果をまとめてもいます。その中で「もんじゅ」に関しては、まだ集中改革を継続しようかなというふうに書いています。その部分でも、なぜそうならざるを得なかったかに関してもまとめています。その意味で「もんじゅ」がなぜそうなったか、まとめているつもりです。

【科労協】 それは、本としてまとめたものですか。

【理事】 はい。

【機構】 冊子もあるし、機構ホームページにも掲載されています。

【労組】 私の個人的な意見ですが、「もんじゅ」の経緯を見た時に、4つの間違いがあったと思います。いま総括して欲しいと言っているのは、プロジェクト全体なのです。つまり、動燃時代に「もんじゅ」を設計し、建設してからこんにちまでを総括すべきだということです。4つの間違いの一つ目は、もともと原研で動力炉の開発を行っていました。それを切り離して、動燃事業団を作って進めたというのが一つ目の

間違い。その動燃で、職場でものを言う職員を排除してきた。組織的に差別政策を行って、自由にものが言えない職場を作り上げてきたというのが二つ目の間違い。それから、動燃・核サの時代に起きた事故ですとかトラブル・不祥事、これに対して改革がその都度行われてきたのですけれども、それがうわべだけのものでしかなくて、根本的な改革を行わなかったという事が三つ目の間違い。そして、原研と核サが統合して、原子力機構となったいまも、この差別的な処遇・扱いを改めようとしなのが四つ目の間違い。そのような全体を原子力機構として正しく総括して、教訓を導き出して欲しい。改めるべきところは、改めて頂きたい。これが、我々が考えている総括の趣旨です。

【機構】 動燃をつくるどころまで遡った話ですか。

【労組】 国の政策であつたり、いまでいえば文科省の政策というのも当然あるけれど、それがはたしてどうだったのかというのを機構の立場でどこまで考えられかというのは有ると思うが、少なくとも原子力研究開発を一手に担っている原子力機構としては、今後の進め方にも係わると思う。高速炉開発を引き続き進めようとしていますから、体制を含めどういう形で進めていったら良いのか。それを考える上で、やはり過去の総括というのは非常に重要な意味を持つと思います。

【理事】 そこに関しては、委員長の個人的な考えと私と違うところがありますので、その4つが必要な総括か、に関しては全く同じには思いません。「もんじゅ」に関したことを言えば、高速増殖炉としてウランを有効に使うという方向で動いている。少なくとも、平成7年12月に事故が起こったというところまでで、あの事故が起らなかったらという観点でいうと、40%出力までは動いた訳です。そこから、止まってしまった。そこから先は政策がいろいろと変わってきた。その部分に関して、私の個人的な観点では、そもそも動いていない事に関しては、研究開発をする上で、もの凄く障害があるなと思っています。総括の大きな一点であると思っています。動かない時代が長く続いてしまった事が大きな影響を与えている。そうなってしまったことが反省しなければならぬ点であると思っています。その意味での総括がされています。

【労組】 「もんじゅ」のトラブル、ナトリウム漏れ事故以降の事は、ある程度は知っていますが、ナトリウム漏れ事故を起こしたときの処置なり、対応なり、その後の事なり、つまり、そここのところがうまく行かなかったというのは、トラブルが起こる前にすでに体制として、例えば職員の考え方であつたり、組織の問題だつたりというのが、まずかつたのではないか。きちっと対応できるような状況ではなかったのかなと思った。そういう意味では、トラブル以降の総括というのも、もちろん大事ですが、それ以前はどうだったのか、何でトラブル対応以降がうまく行かなかったのか、そういう意味で全体としてまとめるべきということです。

以下は、以降のあゆみ速報で報告します。



QST に2つの要求書を提出しました！

あゆみ速報 No.5057(68-29)で報告したとおり、「職制等の一部変更について」、及び「扶養手当の改定について」、以下の要求書を3月29日にQSTに提出しました。

職制等の一部変更について (要求書)

量子科学技術研究開発機構（以下、機構）が2017年2月22日の日本原子力研究開発機構労働組合（以下、原研労）との事務折衝において提示した「職制等の一部変更について」では、これまで管理職員として勤めてきた6級職員について、職員になんの落ち度もないにも拘らず、制度変更の名のもとに一方的に一般職に降格するものとなっている。このような労働条件の一方的不利益変更は認められず、不当な処遇改悪である。

一般職となる6級職員は、これまで支給されていた職責手当が支給されなくなり、年間100万円を超える大幅な減収となる。このため、原研労は、激減緩和措置、あるいは経過措置などを設けることを要求した。

労使交渉を踏まえ、3月3日に機構は「経過措置」を提示したが、新設するとした「主幹研究員手当」を受給することとなる対象者にとって、実質的な経過措置とはならないばかりでなく、当該手当の受給対象とはならない主幹技術員、及び主幹職員にとって不公平感があるものである。さらに3月23日に機構が示した「経過措置」の変更では、主幹研究員手当受給対象者とそれ以外の者との不公平感が大きくなるものとなった。

一般職となる職員には当然、超勤手当が支給されるが、職責手当がなくなっても超勤手当が付くので大幅な減収とはならないとする機構の主張は、到底納得できるものではない。超勤手当は、業務上の都合により通常勤務時間を超えて働いた職員に対して法律や労使協定に基づき支払われるものであり、当然の労働対価であり、職責手当などの他の手当とは異なる性質のものである。

また、各職場において、課長に全ての監督業務が集中すること、課長の代理が必要な場合に上位者（部長、次長など）が当たること、6級職が管理職で無くなってもこれまでの役職者同様の業務に従事する可能性があること等、職務が混乱し、円滑な業務遂行に支障が生じる懸念がある。

新制度について職員への説明を行ったようであるが、現状においては制度変更に伴う業務への影響が十分に検討されていないと言わざるを得ない。

よって、性急な制度実施は行うべきではないと考える。十分な説明と議論を尽くし、職員の納得が得られた上での実施を求めるものである。ついては、貴職が下記の項目について誠実に対応することを要求する。本要求書については、文書をもって早急に回答を行うよう要求する。

- (1) これまで管理職として職責手当が支給されていた職員については、機構の都合により一般職に変更するものであり、制度変更に伴って不利益な扱いとならないよう、主幹技術員、主幹についても職責手当に代わる新たな手当を設け、支給すること。
- (2) 新たな手当は、現在支給されている職責手当の額を下回らないものにする。
- (3) 「職制等の一部変更について」の実施は労使合意に至るまで当面見送ること。

.....

扶養手当の改定について
(要求書)

量子科学技術研究開発機構（以下、機構）は昨年（2016年度）の11月22日、2016年度賃金改定にかかる日本原子力研究開発機構労働組合（以下、原研労）との団体交渉の席上、文科省からの文書で「適切に対処するよう」要請されていることなどを根拠として、扶養手当の改定を来年度（2017年度）から実施する旨を提示し、12月2日の団体交渉では、「扶養手当の変更を決めようと準備しているところ」と発言した。これに対し、原研労は、子の手当増額は望むところであるが、配偶者手当の切り下げは生涯にわたる家計収入で見ると減収となるため反対であり、提案の撤回を求め、「配偶者手当は下げな」「子の手当増額のための財源は別に確保する努力を行え」と要求した。かかる労使交渉中にも拘らず、機構が平成29年度からの扶養手当の変更を給与規程に盛り込み12月1日付で改定したことが明らかとなった。機構のこのような行為は、労使交渉をないがしろにし、原研労を無視した信義に反する行為であり、断じて許されるものではない。改定した給与規程を撤回し、誠意を持って労使交渉を行うよう要求する。

原研労は、配偶者手当の減額は人事院が考えているような「女性の就労促進」には結びつかず、減収になる世帯が多くなるだけと考えている。原研労の試算によると、モデルケース（配偶者25年以上、子供1～3人）による生涯収入で見ると、子供が3人以上でないこと減収となることから、少子化が進んでいる現状にそぐわない制度と言わざるを得ない。「女性の就労促進」の考えは、共働きできるような社会環境、たとえば出産・育児休暇を取得した後、容易に職場復帰が保障される社会的な風土がある事、保育所や子育てへの社会的な支援制度等が整っていて初めて共働きが可能になるもので、これらの環境整備が先決と考える。現状では民間における家族手当の支給状況（人事院勧告資料の民間給与実態調査より）からも配偶者の手当を見直す予定がない事業所が78%もあり、国が直ぐに配偶者の社会進出を推進するような環境整備を考えているとは思えない。

扶養手当については、配偶者の減額分を子の扶養に回すものではなく、独自の財源を確保し、子育て世帯が確実に手当増となるよう要求する。

については、貴職が、下記の項目について文書をもって早急に回答するよう要求する。

記

- 1) 配偶者手当を20,000円とすること。
- 2) 配偶者以外の扶養者は10,000円、但し、配偶者のいない場合の第1扶養者は20,000円とすること。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

日本原子力研究開発機構に新しく入られた皆さんへ 原子力機構への就職、 おめでとうございます。

<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。これから皆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12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、原子力機構及び量研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。

<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。

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、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

原研労組にご加入し、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

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>

原研労組では、2017年度の新規採用者の内、既卒採用者を対象として原研労組の説明会を4月4日（火）に行いました。新卒採用者を対象とした説明会を4月10日（月）昼休みに先端基礎研究センター大会議室にて行う予定です。

科労協共同団交報告つづき

3月24日に行われた原子力機構との共同団交では、すでに報告した原子力機構の現状と法人経営、及び「もんじゅ」（あゆみ速報 No.5058 (68-30) をご覧ください）に始まり、天下り問題、科学技術について、など、賃金・雇用の問題以外にも多岐に渡って交渉を行いました。以下に交渉での主なやり取りを報告します。

<専門家集団として>

【科労協】前回（の団交で）も「動かない問題」というのが理事から指摘がありましたが、今回の「もんじゅ」を廃止するというのも上から降ってきた命令になっている。量研機構もいきなり話が来て、慌しい中、分離していくという話でした。外部から起因する環境の急激な変化に対して、内部の力を結集して対抗するわけにはいかないのですか。原子力のことに関しては、機構の人が日本全国の完全な専門家集団になっているわけで、その専門家の意見を役所はわかっているのだろうか。内部の力を結集して理不尽なものに対抗できるというのだが。

【理事】理不尽なものには対抗しているつもりです。「専門家集団」については、もっと徹底して専門家にならないといけないと思っています。端的な例をあげると試験研究炉がまだ動いていない。規制に対応していくときにもっと徹底した技術力をもって対応していくということが必要なのだが、新規制基準に変わったところに、まだ多少、遅れているところがあるのかも知れない。もっと技術力をもった専門家集団になりたいと思っている。我々は原子力の総合的な研究開発機関であり、我々が考えていることとは、安全にも通用しているというような、もっともっと専門家になりたい、なってほしいと思っている。

【科労協】まだまだ甘いと言う事ですか。

【理事】甘いというか、現状の規制が厳しくなったら、厳しくなった考え方に対応できないといけない。変化に対してもっと敏感で技術力を上げていくことが必要だと考えている。

【科労協】規制が厳しくなったということについては、機構の人も加わって規制をつくっているということでもいいですか。

【理事】規制に対する考え方や対応は安全研究センターがメインで規制基準への対応を行っているが、メインは軽水炉です。我々のところは軽水炉ではない。そこに関しては、我々が考えなくてはいけない部分があり、グレーテッド・アプローチだと言っている。グレーテッド・アプローチとは何か、まず考えなくてはいけない。そういう意味で技術力をもっと高めないといけない。

<天下り問題について>

【科労協】天下りと現役出向の問題について。河野太郎議員から色んな話が出ている。文芸春秋4月号で国立大学のポジションが文科省の人達の指定席になっているとの記事がある。法人側でもっと対抗するべき。人事交流自体は意味あるもので否定はしないが、機構側が主体的に人を選んで来てもらうようになっていない。重要ポストが指定席になってしまっているような例とか、役所から独立した機関であるのに、独立していないように見える。機構側からもっと文句をいうべきではないか。

【機構】人事交流は文科省に限らず有効なことである。技術交流などもある。原子力機構の場合、色んな研究機関も含めて人事交流している。文科省から一方的に押し付けられているということはない。交流なので、我々が必要などころに必要な人材を来てもらうこともあるし、こちらから出すこともあり、調整してやっている。訳もわからない人が順繰りに来ているということはない。

【科労協】理研では重要なポジションを毎回役所から来た人が占めている。法人の文化というものと相容れない考え方をもった人が重要なポジションを握っているということは問題である。それを唯々諾々と受け入れているのは間違い。

【機構】現状認識が違うと思うが、全く同感です。我々は法人として運営する上で必要な人材を……。原子力機構では企画部長でも何でもプロパーでやっている。

【労組】理事会メンバー以外で、文科省とか省庁から来ている人はどの位いるのか。

【機構】正確な数字はわからないが数人ではないか。勿論、他の機関からも沢山きている。文科省だけでなく財務とか……。色んなとこと交流している。

【機構】あるポストを同じ機関から来てもらうことはあるが、たまたまそうになっているだけで、ズーと同じではなく変わることもある。

【科労協】専門性があるところはそういうこともあるが、そうでないところでズーと同じところから来ているのは問題がある。

<科学技術について>

【科労協】科労協は「平和・民主・自主・公開・安全」の厳守を大きな柱の一つにしている。防衛省がやっている「安全保障技術研究推進制度」は、今度110億円にするとしている。学術会議から、この制度は「学術の健全な発展という見地から問題が多い」との答申も出ている。研究自体は、軍事的なものか平和的なものか、なかなか分けられないのが現実で、新しいものはどちらにでも使えることは明らかだ。せめて、お金の出処だけでも歯止めをつけることが必要だ。原子力機構としても、こういう予算の危険性をよく考えて、使わないという歯止めをかけてもいいのではないか。

【科労協】研究員制度について。原子力機構は任期制研究員がもともと少ない。原子力機構では、「博士研究員制度・任期制研究員制度等を積極的に活用して優秀な若手研究者を30%程度まで引き上げる」としている。一番困るのは使い捨てである。若手を沢山雇用するのは大歓迎。若手が育っていき、育った先を見据えたような制度を、良く考えてつくってほしい。野放図に任期制を広げると酷いことになるのは理研の例でも明らか。若手がのびのびと研究して、外に出て行くもよし、中に残って研究員としてテニアになっていくのもよし、そこの判断が若いうちにつけられる制度にしてほしい。

<賃金・雇用の関係：地域手当について>

【科労協】2015年4月に本給が平均2%下げられ、国は地域手当でその分を補正していると言われている。しかし原子力機構では地域手当に充てられていない。日立市の地域手当がアップしたことをふまえてアップすることが可能ではないか。

【機構】従来から3%支給しており、一部東京で6%だが、ほとんど一律3%となっており、今回の国の改正とは一線を隔している。その一方で、我々としては人事諸制度の見直し等の活動などを行って、全体の中で考えている。元々、非支給地で3%支給している。

【科労協】本給が減っている。他法人ではその分を地域手当で補っている。

【機構】今回、東京であれば18%から20%に変わる。言わば支給地となっているところの率が上がるという考え方で、非支給地で0%のところは1%になるというものではないので、機構の場合は違うと考えている。必要な財源の確保が難しいという面もあり、現状で妥当な支給と考えている。

【科労協】財源の確保を頑張ってもらい、この部分をてあてしてほしい。

<人事諸制度の見直しについて>

【科労協】6級は管理監督職ではない、6級マネージャーに管理職手当が少し出て残業手当が出ないという問題が残っている。今後どうするつもりか。

【機構】2年経って制度の見直しを行った。課長代理を廃止し、マネージャーと位置づけて、基本、課長級7級職を置く。今、組織全体として埋められる状況に無く、また上を目指してやっていただくということもあって、6級の特例級として管理監督者に位置づける場所に配置する。実際には7級職の処遇の職責手当と期末手当を支払うということ考えている。

【科労協】6級職のマネージャーに対して7級職のものを払うということだが、7級にしないでわざわざ6級マネージャーとしている意味はどこにあるのか。

【機構】6級から7級に上がるには昇格をクリアする必要がある。

【労組】6級マネージャーは7級相当の待遇をする、7級に近い人ということ。6級のままで、ズーと据え置かれることを一番心配している。

【機構】上の者が下の者を育成し、昇格させるための人材育成を行う。

【科労協】試験に合格すれば全員7級になれるということか。

【機構】そうです。

【科労協】数の制限はないのか。

【機構】そういう意味もあって、マネージャーは7級ポストと考えている。

【労組】6級から7級への昇格試験と言われたが、試験ではなく人事評価でしょう。

【機構】研究系は試験がある。研究系のマネージャーもいる。技術系は人事評価となる。

【科労協】6級マネージャーは、その能力をもっているのに7級にしないのは、理由が全く思いつかない。

【機構】そこは昇格の審査に合格していただいて7級にするとということ。

【機構】6級と7級という議論ではなく、我々は課長級とそれ以外という考え方をしている。課長級は管理監督者で、課長、グループリーダー、マネージャーがいる。マネージャーは基本7級の人がつくが現場の事情によっては6級がつく。組織的に課長のほかにマネージャーが必要となる場合がある。原子力施設なので保安上の代理者などが業務上必要になる。

【科労協】つまり、管理監督者が沢山必要だが、今7級の人こそまでいないので、6級の人をあてるということか。

【機構】7級の人を全部あてればできるのかもしれないが、色んな仕事がありそれはできない。

【科労協】最終的に、段階的に、みんな7級にするのがしかるべきだと思う。

【労組】制度変更時なので人が揃わないという理由であれば、例えば3年とかで、それが解消できるように、6級マネージャーでなく7級マネージャーとなるようにしますと言うなら話は明確なのだが、そうっていない。

<継続雇用について>

【科労協】継続雇用になると給与が半減するのを改善してほしい。大学などでは定年延長で対応していて、定年延長に比べると再雇用制度の方が法人側にとっては有利のはず。もっとサポートしてもよいのではないか。

【機構】再雇用者に希望をとり、職務内容も確認したうえで採用している。費用に関しても他法人も見た上で設定しているのが現状だ。

【科労協】再雇用で同じような仕事をしている人が多いと思う。責任等が減ることを考えても半分というのではなく、7割・8割というのが適当ではないか。

【機構】業務内容による。

【科労協】定年前に働いていた労力が、再雇用後には半分の労力で良くなったという人は周りにはいない。それ以上の労力を掛けて働いている。定年延長によってかかるコストに比べたら全然小さい筈なので、もっとサポートしたほうが法人としての効率も上がるのではないか。

【機構】我々が持っているものの中で、できる範囲でやっている。

【科労協】長いこと働いてきた人で、それなりに能力がある人だからこそ残っている訳で、その人達の能力をあまり安く買い叩かないほうがよい。

<動燃不当差別是正の裁判について>

【科労協】裁判が進み、あと1年ほどで結審をしたいと裁判長が言っていると聞いた。これは裁判の方向性が見えてきたことを意味する。こちら側は当然勝つことを考えており、何を改善したらよいかなど今後の対応をすぐにでも考えてほしい。

【機構】係争中なのでお答えできない。

【科労協】裁判になるような事が実際にあったことは明らかになっている。昔から差別があったとすると、それが法人を蝕むということは事実である。働く人は事業がうまくいくように一生懸命やっている。もの言う人を排除することは決してあってはいけないこと、そういう人こそ重要だと思って考えてほしい。

<エリア勤務制度について>

【科労協】エリア勤務制度自体は悪い制度ではないが、原子力機構では10%給与が減ってしまうのは、減らしすぎではないか。10%というのは懲戒で減らされるのより大きい。

【機構】他の企業の状況も踏まえて決めた。他企業をみると10%から20%と幅があったが、原子力機構では10%としたもの。

【科労協】一般企業においては10%というのは多くはないとの認識か。

【機構】分布はあるが、10%というのは少ないのかなと思う。

【科労協】アンケートの結果、みんな納得しているようだが、制度利用者だけではなくもっと広くアンケートを取り、制度の評価をしたほうが、もっと良い制度となるのではないか。

【機構】申請する制度なので、自分で納得して制度を利用している。

【科労協】制度を利用する人数は多くてもかまわないと思っているのか。

【機構】あまり多くなってくると人事異動などで影響が出てくる。

【機構】当時、総務省で色んな企業のデータを集めたのが10%から20%ということで、我々として判断して10%でやっている。

<住宅対策について>

【科労協】住宅について、総務省でまとめたレポートが2月24日に出ている。原子力機構として、今後の住宅対策をどのように考えているのか。

【機構】入居者の円滑な退去に配慮しつつ、5年かけて慎重に対処している。

【労組】原子力機構は仕事の性質上、社宅を整備・確保しないと、（緊急時に）30分以内の対応が求められるなど要求が高まっている状況であり、単純な削減ではなく機構として頑張っ確保してほしい。

【機構】4~5年前に相当圧力があり、相当頑張った。本当に喧嘩して機構の宿舎を守っている。

【労組】更に削減されるような圧力はあるのか。

【機構】そのような動きはない。今年の12月で今の計画が終わる。その後のことはどうなるかわからない。

<配偶者同行休業、ジョブリターン制度について>

【科労協】配偶者同行休業制度やジョブリターン制度は、まだ始まったばかりの制度だが、どんな運用がなされていて、どの位使われているのか。

【機構】同行休業制度は、10月から始まったばかりの制度で、ホームページ等で周知しているが、残念ながらまだ実績はない。海外出張するときに配偶者である職員が同行できるという制度なので、そもそも適用される人が少ないということもある。

【科労協】ジョブリターン制度はどのような状況か。

【機構】現在、数人の人が登録している。

【機構】今後、復職にあたっては勤務形態とか勤務地とかを聞いた上で配属を考えていく。現場からのニーズとのマッチングが必要である。

【科労協】もともとそこで働いていた人だし、即戦力になるはず。

【機構】我々も期待している。しかし、もともと事情があつてそこを離れたということもあるので必ずしも同じ勤務地に行きたいとは限らない。まだリターンに至った人はいない。

【科労協】見通しはどうか。

【機構】関心のある方が登録されているということであり、できるだけ実現できればいいと考えている。

報告は以上です。



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大字白方 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 原告団に2名が追加！

旧動燃から続く不当差別の是正を求めて、原研労組合員2名と元組合員2名が原告となり、水戸地裁に提訴している「動燃から続く不当差別是正訴訟」では、弁護団からの要求により、被告である原子力機構から原告と同期同学歴全員の賃金データが提出されました。このデータによると、原告の4人以外にも、原告同様低い賃金に据え置かれ、異常に遅い昇格などの差別的処遇を受けている人達がいることがはっきりしました。これらの人達の中から、原告団長である小松崎さんの共闘の呼びかけにこたえて、元原研労組合員である今井忠光さん、川上秋雄さんの2名の方が、訴訟に加わることとなりました。原告同様、安全に係る提言を行ったり、安全に係る運動をしている人達を応援したりしたことが発端となって、差別を受けてきた人達です。

原研労は、2013年12月18日に原子力機構に対して、「旧動力炉核燃料開発事業団及び旧核燃料サイクル開発機構から続く差別処遇の是正を求める要求書」（あゆみ速報 No.4922(65-21)に掲載）を提出し、9名の組合員（当時）について、昇級とこれまでの差別処遇の補償を求めました。新たに原告となった今井さんはその中のひとりで、これで9名のうち5名が裁判で原子力機構と係争することとなりました。また、川上さんは原研労が要求書を機構に提出した後で原研労の組合員となったので、この要求書には入っていませんでした。

6月1日（木）に予定されている第9回裁判では、6名となった原告団について、旧動燃が組織的に行った差別的行為が明らかにされることが期待されます。組合員の皆さんを始め、支援していただいている個人・団体の皆さんの応援をよろしくお願いいたします。

原子力機構と団体交渉を行います。

原研労が3月16日に原子力機構に提出した「2017年度 賃金・労働条件改善要求について（要求書）」（あゆみ速報 No.5057(68-29)で報告）に対して機構からは3月29日に文書による回答がありました。回答では、本給や、諸手当の引き上げと新設について「独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取り扱い等の

閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている」などとして、自主性がなく、原研労の要求に対して具体的に回答しないなど、納得のできるものではありませんでした。原研労は、本要求にかかる原子力機構との団体交渉を4月21日（金）に行います。団交では、少しでも前進した回答が得られることを期待します。



茨城県中央メーデー

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

日時：5月1日（月）9:30～受付 10:00～開会（雨天決行）

会場：千波公園 はなみずき広場（駐車場：消防学校跡地）

10:00～ 開会、主催者挨拶

10:05～ 来賓挨拶

10:15～ 「共謀罪」の学習（五来則男弁護士・水戸翔）

11:45～ スローガン採択

12:00～ デモ出発（会場～水戸駅南口）

12:30～ 水戸駅南口解散

主催：第88回茨城県中央メーデー実行委員会

※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。

憲法フェスティバル 2017

日時：5月3日（水）憲法記念日 10:30～15:30

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：2017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 ☆沖縄基地パネル展 ☆なくせえん罪 ☆原発

☆食料主権 ☆健康チェック ☆うたごえ交流 など

【ステージ】12:00～

☆水戸工業高校ジャズバンド'BLUE BEGINNERS'

☆水戸藩YOSAKOI連

【記念講演】13:30～ ゲスト

広渡 清吾 氏（東京大学元副学長・前日本学術会議議長）

「憲法施行70年 ―平和主義・民主主義・立憲主義を護る―」

【広場企画】一日中

○模擬店 ○沖縄物産展 ○フリマ ○こども広場 など



写真は2017年度新入職員（新卒者）を対象として実施した原研労の説明会の様子
（先端基礎研究棟大講堂：4月10日）

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

新入職員が研修を終えて、各職場に配属されました。職場の組合員の皆さんは、積極的に新入職員に組合加入を勧めてください。

原研労組の活動について

活動の2本柱

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとり弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？
これらは労働組合と機構が交渉して決めています。そして組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。

賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。

個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原子力機構との団体交渉報告

原研労が原子力機構に提出した「2017年度 賃金・労働条件改善要求について（要求書）」（あゆみ速報No.5057(68-29)で報告）について、4月21日（金）団体交渉を行いました。時間の制限もあり、管理監督者の範囲など、いくつかの項目に絞って交渉を行いました。以下に交渉の主なやり取りを報告します。

<要求については真剣に検討し、誠意を持って回答しろ>

【労組】原研労が提出した「2017年度賃金・労働条件改善要求書」に対して、3/29 付けで回答書を受け取った。指定した期日までに回答した努力は認めるが、肝心の中味は、前進ある回答が見られず、非常に残念である。まず、回答書全体について苦言を述べたい。我々の要求に対して、真剣に一つ一つ検討したという誠意が伝わってこない。要求項目は多いが、当然、各々について回答がなされるべきである。項目を括って回答しているが、もっと丁寧に回答するべきである。

【機構】回答書がまとまりすぎているとの話ですが、ひとつひとつ回答することも考えられるが、こまかな回答については団交でなく、窓口で別途対応できると考えている。

【労組】回答書であるから、ひとつのひとつの項目について何らかの回答をいただきたい。団交の席上で個々に交渉するかどうかは別である。

【機構】一つ一つ検討はしている。一部昨年と要求内容が変わっているところについては、書き加えたり言及したりしている。ご指摘のとおり、まとまりすぎの点については、今後考えたい。

<労組は7級職も管理監督者ではないと考えている>

【労組】6級職の残業代不払いについて、不満な点は残ったが、現状を少しでも改善する観点から制度変更合意した。今後も不満な点については交渉していく。早速だが、機構が管理監督者としている範囲について質したい。労基法で規定している管理監督者は、「経営者と一体的な立場にある者をいい、労基法に定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けない。これに該当するかどうかは、役職名ではなく、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって判断する」となっている。我々は、課長、マネージャー（制度変更前の課長代理も同様）は管理監督者には該当しないと考えている。機構は管理監督者だと主張しているが、その根拠となる証拠（エビデンス）を我々に示せと要求しているが、いまだこれに応じていない。証拠（エビデンス）を示す考えはあるか。

【機構】証拠って何か。考え方ですね。

【労組】考え方に基づく、機構の実態が分かるものを出してもらいたい。

【機構】繰り返しになるが、労基署が指摘している職務内容とか権限などを総合的に考慮して、マネージャー以上を管理監督者に該当すると労基署に説明している。

【労組】今まで述べられた権限や勤務態様、待遇についてはかならずしも労基法という管理監督者に該当しないと考えている。

【機構】課長もですか。なぜ課長も管理監督者に該当しないと言うのか。

【労組】 職務内容、権限あたりについては微妙と考えている。勤務実態と待遇については違うと考えている。

【機構】 待遇とは、処遇のことですか？給与面については6級と7級ではそれなりの差を設けている。期末の支給にあたっては加算等している。そういった差については労基署に説明し理解してもらっている

【労組】 大洗研で行われた労基署の臨検で指摘された点は、待遇について、役職になったとたんに入りが減っている、ということである。おそらく残業しない人はそうはなっていないが、超勤を何十時間もしている職員について役職になったことにより年間の収入が減るということです。

【機構】 減る人もいるってことですね。

【労組】 「減る人もいる」ではなく、多くの人が減り、増える人は残業をしていない、少数の人だけである。仕事の実態を考えたときに6級でほとんど超勤をしない職員はいないのではないのか。

【機構】 趣旨は分かったが、残業は実績給であり、大体の人は上がると考えている。

【労組】 「6級、7級職だから管理監督者だ」というのではなく、実態をしっかり把握し、要件を満たしているかなど、個別にしっかり確認してもらいたい。

【機構】 前から7級も管理監督者ではないと主張していたか？

【労組】 はい。経営者と一体という中身は、勤務態様として、時間の拘束はないということですが、部長については、そうかもしれないが、課長はそういった実態にはなっていないと思う。

【機構】 勤務時間については施設、部署ごとに決まっていて、それにあわせて出勤してきている。

【労組】 基本はいつ出勤しても良いと考えているのか。

【機構】 勤務は部署ごとや場所にあわせている。

【労組】 今回のマネージャーの責任と権限について、課長については決裁権限がいろいろと規定されているが、マネージャーは100万円未満の決裁権限しか見えてこない。

【機構】 基本的にマネージャーは課長の代理権限をもっている。

【労組】 以前の課長代理と同じ内容ですよね？

【機構】 そうです。もともと課長の代理ができる、課長と同じ権限がある。

【労組】 課長が一時的に不在の場合に代理ができるが、最終的には課長が決裁するのではないのか。

【機構】 いや。マネージャーが（代理決済）する。

【労組】 課長であれば次長以上が決裁するのはおかしくないが、マネージャーが決済するというのはどこにもでてこない。

【機構】 以前の課長代理の権限規定と一緒の運用である。権限の一覧表だけみるとわかりづらいが、規定上はできる。

【労組】 マネージャーも含めて労基法の管理監督者に該当するとの説明を労基署にどのように行ったのか。

【機構】 すでに職員にも説明した制度見直しの資料を使い労基署に説明している。労基署は納得している。他の会社や似たような団体でも課長以上を管理監督者としているところがほとんどである。

【労組】 厚労省のリーフレットでは、管理者であることをもって管理監督者とは言えない、と言っている。

【機構】 他の会社等の実態の多くはそうになっており違法とは言っていない。

【労組】 名ばかり管理者といわれている部分があり本当に該当するか疑問に思っている。特に、待遇面をしっかりと考えてください。

【機構】 マネージャーの制度は始まったばかりなので今後どうなるかしっかり見ていきたい。

<長時間労働を改善しろ>

【労組】 政府は働き方改革の名で、残業時間と休日労働をあわせて繁忙期には「12ヵ月連続で月80時間、年960時間」まで働かせることができるようにする検討を行っている。過労死するまで働かせることができるという恐ろしい法律ができるのではないかと危惧している。現実的に機構において、長時間労働による過労死が発生するような事態は、絶対に起こしてはならないという認識は労組だけでなく機構当局も持っていると思っている。現状の超勤協定について機構はどう考えているのか、また、インターバル規制を採用するなど、労働者を保護する方向で改善を検討する考えはあるか。

【機構】 当然、国の働き方改革等いろんな取り組みについて色々としっかり検討をしていきたいと思っている。労組からも色々とう要求いただきたい。

【労組】 機構の中では「もんじゅ」の職場の残業時間が多いと思うが、人員の確保や工程について、残業が多いという実態を改善することを考えているか？

【機構】 「もんじゅ」は以前、すごく多い残業であった。以前よりは減っている。「もんじゅ」だけの問題ではなく、機構全体の問題として、更なる労働時間等改善が必要と考えている。

【労組】 減った理由はなにか。

【機構】 所長のパトロールや超勤者の確認把握などまじめに、本気でやっている。

【労組】 人は増えているか？

【機構】 3年前に60名増員した。その後、仕事の内容が変わっているから増員はないかも。

【労組】 その人たちは現在も「もんじゅ」で働いているか？

【機構】 部署によっても違うが入替等もある。

【労組】 関連して、労組はメンタルヘルスを重視するべきと考えている。各職場でうつ病などの精神疾患が増えているのではないかと危惧している。原因は何か、長時間労働か、困難な業務か、無理なスケジュールになっていないか等。当然のことだが、経営として実態を把握し、個人へのフォロー、必要な対策をとることが重要であり、まさにPDCAをまわすべきだ。また、ストレスチェックを実施した結果はどうだったか、今後の対応は。

【機構】 メンタルヘルス対策については機構として何年も前から実施している。当然ながら機構内に産業医の窓口を設けて訪ねてもらったり機構外でも無料窓口相談所を設けたりしている。ストレスチェックについても昨年度初めて実施し、結果を窓口で報告した。今後も続けていき、PDCAをまわし改善していきたい。

【労組】 人数が公表できないのであれば確認ですが、増えているのか減っているのか？

【機構】 変化はない。機構全体で10名程度であり休職している。

【労組】 休職までに至っていなくてもケアが必要な人もいるのではないか。

【機構】 そこまでに至らないようしっかり管理していくのが大事である。

続きは、次号以降で報告します。

憲法フェスティバル 2017

日時：5月3日（水）憲法記念日 10:30～15:30

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：2017年憲法フェスティバル実行委員会

5.1 茨城県中央メーデー

日時：5月1日（月）9:30～受付 10:00～開会（雨天決行）

会場：千波公園 はなみずき広場（駐車場：消防学校跡地）

12:00～ デモ出発（会場～水戸駅南口）

12:30～ 水戸駅南口解散

主催：第88回茨城県中央メーデー実行委員会

※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。組合事務所、又は、中央執行委員までお知らせ下さい。

シンポジウム 「技術と発言の自由」

原研労組合員2名と4名の元組合員が原告となり、原子力機構を被告として係争している「動燃から続く不当差別是正訴訟」は、6月1日に第9回となる裁判が開催される予定です。裁判に先立ち、支援する会では、「技術と発言の自由」と題するシンポジウムを下記のように開催します。本シンポジウムは、支援する会が主催し、原研労、特法連、科労協、及び国民救援会茨城県本部が共催します。シンポジウムの参加費は無料です。どなたでも参加できますので、組合員をはじめ多数の方のご来場をお待ちします。

記

日時：2017年5月21日（日）14:00～16:40

場所：茨城県東海村 産業・情報プラザ（アイヴィル）1F大ホール

講演：「巨大技術と発言の自由：航空パイロットとして考える」

演者：山口宏弥氏（JAL 不当解雇撤回裁判のパイロット原告団長）

講演の前には、動燃差別是正訴訟を支援する会事務局長である花島進氏から「発言の自由：聞く耳を持って成功、抑圧して失敗」の報告があります。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6月期一時金の要求書をJAEAに提出！

2017年6月期一時金についての要求書を4月28日に原子力機構に提出しました。

2017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26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、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。臨時用員及び定年後再雇用職員については、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：本給額×3.2+7,000F+60,000
 臨時用員：(140,000+6,000N)×3.2+7,000F+60,000
 定年後再雇用常勤職員：報酬月額×2.8
 定年後再雇用非常勤職員：報酬月額×1.0

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

原研労組ご加入し、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

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。

5. 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) 6月一時金の支給対象在職期間は、2016年12月2日から2017年6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) 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

6. 一時金の支払日は、6月15日とすること。

以上

QSTに春闘要求書を提出！！

昨年4月に発足した量研機構に対して初めての春闘要求書、「2017年度賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を4月27日に提出しました。要求書では、1. 組織・人事等について、2. 賃金・諸手当について、3. 時間短縮・休日の増加及び健康増進について、4. 配置転換・出向について、5. その他、についてそれぞれ要求事項を挙げています。以下に要求事項を記載します。

1.組織・人事等について

- (1)量研機構の今後の事業及び労働条件がどのようになるのか、原研労組に説明し、十分に協議を行い、職員が納得できるものとする。
- (2)職員の採用にあたっては任期の定めのない雇用契約とすること。また、現在任期付職員となっている者については、本人が希望する場合は定年制職員に変更すること。
- (3)各職場における技術継承、高い就労意欲を有する職員の知識と経験を生かすため、定年を65才まで延長すること。
- (4)円滑に業務を遂行するため、適切に人材を配置すること。

2.賃金・諸手当について

- (1)本給を平均23,200円以上引き上げること。
- (2)再雇用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。
- (3)家族手当として、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。
- (4)超勤手当を7級職員(課長級)まで支給すること。
- (5)主幹研究員手当を65,000円に引き上げ、主幹技術員手当及び主幹手当を65,000円支給すること。
- (6)6月期一時金については、別途要求する。

3.時間短縮・休日の増加及び健康増進について

- (1)創立記念日を休日とすること。
- (2)夏期休暇を7日間に増やし、就業規定に明記すること。
- (3)リフレッシュ休暇を3日に増やし、就業規定に明記すること。
- (4)労働者の祭典として世界的に定着しているメーデー(5月1日)を休日とすること。
- (5)母性保護のため、出産休暇を産前産後10週間に増やすこと。
- (6)量研機構の発展に尽くした職員の労をねぎらうことを目的として、永年勤続者(10年、20年、30年、40年)に5日間の永年勤続休暇を付与すること。

4.配置転換・出向について

- (1)人事異動は、本人の同意を基本とし、強制はしないこと。
- (2)異動に伴う条件や業務内容などについて本人に説明し、できるだけ不安を取り除くように努めること。
- (3)拠点が変わるなど、家庭生活に影響を及ぼしかねない異動については、3ヶ月以上前に本人と相談すること。



5. その他

- (1)職員宿舎を確保し、老朽化した宿舎の建て替え等も視野に入れた維持管理を行うこと。

原子力機構との団体交渉報告つき

原研労が原子力機構に提出した「2017年度 賃金・労働条件改善要求について（要求書）」（あゆみ速報No.5057(68-29)で報告）について、4月21日（金）団体交渉を行いました。時間の制限もあり、管理監督者の範囲など、いくつかの項目に絞って交渉を行いました。交渉の一部については、すでに報告しました（あゆみ速報No.5061(68-33)）が、以下に残りの部分を報告します。

<扶養手当、エリア勤務制度の一方的な変更は納得できない>

【労組】 扶養手当の変更を4月1日から一方的に実施したことに対して遺憾の意を表す。将来にわたって配偶者手当を半分に削減するという重要な処遇変更であり到底納得できない。子供の手当を増やすための財源の確保について経営として努力した形跡が見られず、単に政府の言いなりになったものと思えない。機構の職員や家族の実態を考慮した制度変更とはなっていない。十分な労使協議が行われたとは言えない状況で、機構が4月1日実施に固執した態度をとったことは理解できない。厳しく抗議する。

【機構】 労組としては、短かったということかもしれないが、機構としては、考え方をしっかり示したと考えている。

【労組】 職員と家族の生活は機構が責任をもつ。我々のことを一番に考えるのが大事。配偶者の手当を半分に減らすような重要なことは安易に決めないでほしい。納得のいく交渉をするべきである。

【労組】 エリア勤務制度についても要求書を出したが、4月1日から一方的に変更を実施したことに対して遺憾の意を表す。制度を考える上で、対象者に対して公平性を保つことは重要であり、制度見直しにあたって、一部の人に有利になったり、不利になったりする変更は、制度を良くしようとする努力に水をさすような結果となる。機構は、これまで労使交渉の場で、制度利用者にアンケートを行って意見を聞くと、表明してきた。この制度をより良いものとするためには制度利用者だけでなく全職員を対象に広くアンケートを取るべきだと労組は主張してきたが、未だ実現できていない。今からでもよいから、全職員を対象としたアンケートなり意識調査なりを行うべきではないか。

【機構】 全職員を対象にして、というのはどうかと思う。制度を利用するような状況にない方にアンケートを取ってもどういった回答がくるかわからない。安易な回答にならないか心配である。

【労組】 アンケートには拘らないが調査する方法を検討してもらいたい。以前、あまり制度利用者が多いと業務に支障をきたすという話もあった。この制度がどうあるべきかしっかり議論する必要がある。より良い制度を作るには意識調査など職員の声を聞くことが必要ではないか。今回の変更（研究員手当、技術員手当を削除対象から除外する）が適用される人は何人ぐらいか。

【機構】 まだ、確認していない。制度の利用者は、十数名である。

【労組】 以前、制度利用者は16名と言っていたが大きく変化していないか

【機構】 大きく増えてはいない。

【労組】 利用者数等について後ほど教えてもらいたい。本給、手当、全ての10%削減は生活への影響が大きいと考えるので今後も改善を求めて交渉していく。

<煩雑な事務手続きを改善しろ>

【労組】 労組が行ったアンケートで、「業務を進めていく上で、最も不満なことは」との問いに対して、飛び抜けて多かったのが「事務手続きが煩雑となっていることに対する不満」だった。部署毎に作り上げた事務手続きが、全体として非効率、不合理、煩雑なものになっている。事務手続きの全体を見渡した上で、効率化、合理化、簡素化、省力化の観点で見直しをしてもらいたい。

【機構】 指摘はよく分かった。関係部署間でしっかり調整して業務の効率化を図っている。実効性を損なわないように効率化を図っていきたい。

【労組】 例として、試行期間を経て本格運用を開始した「カイゼン活動」に対する不満が多い。1人・毎月・1件のカイゼンを提案するとしたことで、ノルマのように強制したものとなっている。提案件数が少ない拠点は理事長自ら指導することもあると、脅された部署もあった。このため、煩雑な業務が1つ増えただけとの声が多く出されている。自主的、継続的な改善という方向は否定しないが、現在のやり方では形式的なものになってしまう恐れがある。「カイゼン活動」を改善することを求める。

【機構】 小さなことでも挙げて、日々カイゼンしていこうとの趣旨である。

【労組】 もう一つの例は、少額の契約まで業者2社による見積もりが必要とされ、それを現場側に押し付けられており、業務が煩雑化する原因の一つになっている。本来、契約時に競争入札とすればよいのであって、発注する現場側が2社の見積もりを用意するやり方はおかしいのではないか。

【機構】 少額契約では、2社見積をしたうえで随意契約としているので、契約手続きが早い。それを一般競争にすると時間がかかる。

【労組】 その上のレベルでは？

【機構】 その辺は別途窓口で確認してください。

<定年延長に向けて継続雇用者の処遇を改善しろ>

【労組】 世の中は定年65歳に向けて動いている。機構でも早急に具体化するべきだ。定年65歳が実現するまで、つなぎの期間として継続雇用制度があると認識している。定年65歳に向けてスムーズに移行できるよう、継続雇用制度の中での処遇がどうあるべきかという観点で見直すべきである。ある意味、ソフトランディングできるように現在の継続雇用制度を考えてもらいたい。

【機構】 基本的には代替的な再雇用。定年延長については、具体的には言えない状況である。

<外国人職員へもっと配慮しろ>

【労組】 機構は国際化を謳っているのにも関わらず、毎年の手続き書類や契約書、その他の文書についても日本語の文書しかなく、非常時のアナウンスでさえ、日本語のみで伝えられることから、外国人職員が相当ストレスを感じている。

【機構】 数年前から英語標記の実施に取り組んでいる。人事の文書については英文化している。非常時は日本語だけでしたか。JCOの事故後、改善したと記憶している。

【労組】 直近の例だと4月19日にあった停電については原科研内では日本語のみの放送であった。現状では、まだ足りていない。機構内には、普通に外国人職員が居る状況であり、環境は以前とはだいぶ変わっている。

<研究者に本来の研究をさせろ>

【労組】 研究者から次のような声が多数、労組に寄せられている。「研究者への負担が、このところ過剰に過ぎる気がしています。施設管理や安全対策が大切なのはわかりませんが、僕らの本業は研究です。管理側は自分達の仕事として『この管理の書類をつくれ』『この対策をせよ』と言ってきますが、僕らはそのために本業を犠牲にしています。実際、我々のグループはこの1ヶ月以上、まともに研究活動ができていません。研究所としてこれがあるべき姿なのか疑問です。」研究者が本来の仕事に集中できる環境を作ることは、国立研究開発法人に求められている「成果の最大化」を達成するための必要条件であると考えます。機構・組織として研究者に対するバックアップ体制をどうするか等、真剣に検討し改善することを要求する。

【機構】 職員との意見交換会を実施し、その案件が上がってきている。原科研内では、研究開発センターから建屋の安全に関する業務が多い、と言われている。安全担当が一人だと、ずっとその人が安全の仕事をすることになる。改善のために、安全担当を各課に1人でなく、2人にしよう要請している。改善するよう努力している。安全については、必要な業務であるので、なるべく誰かに集中しないよう改善を考えている。

団交の報告は以上です。



歓迎！新入組合員

4月に原子力機構に採用された新入職員の皆さんも5月の連休が終わり、職場に慣れてきた頃と思われる。組合員の皆さんは、積極的に新人さんに組合加入を勧めてください。大洗支部では、新人さんが組合に加入してくれました。

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職員をはじめ、博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までご連絡ください。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。



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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

QSTに6月期一時金の 要求書を提出！

原研労は、あゆみ速報No.5062(68-34)で報告したように、4月28日、JAEAに対して6月期一時金の要求書を提出しましたが、量研機構に対しても「2017年6月期一時金についての要求書」を5月11日に提出しました。

2017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31日までに貴職出席の団体交渉を那珂核融合研究所にて開催し、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。
2. 一時金の配算にあたっては、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、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。
3. 一時金の支給枠を以下のとおり要求する。
支給枠：基準内×3.2
支給式を以下のとおり要求する。
職員、嘱託職員： 本給額×3.2+7,000F+60,000
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
専門業務員（常勤）： 給与月額×2.8

4. 一時金の期間率を以下のように要求する。

(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

5. 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) 6 月一時金の支給対象在職期間は、2016 年 12 月 2 日から 2017 年 6 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) 6 月一時金の期間率は、現行では育児休業期間の 2 分の 1 と勤務実績を合算して得られる日数が「92 日以上 120 日未満について 0.9」であるが、これを「120 日未満について 0.9」とすること。

6. 一時金の支払日は、6 月 15 日とすること。

以 上

中央委員会を開催します

第487回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2017年5月24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： 役員選挙推薦母体
 第3四半期財政報告
その他：

シンポジウム 「技術と発言の自由」

原研労組員2名と4名の元組員が原告となり、原子力機構を被告として係争している「動燃から続く不当差別是正訴訟」は、第9回となる裁判が6月1日に予定されています。裁判に先立ち、支援する会では、原研労、特法連、科労協、及び国民救援会茨城県本部との共催で、下記のように「技術と発言の自由」と題するシンポジウムを開催します。シンポジウムでは、JAL 不当解雇撤回裁判のパイロット原告団長である山口宏弥氏を招いて、講演していただきます。参加費は**無料**です。どなたでも参加できますので、組員をはじめ多数の方のご来場をお待ちします。

記

日時： 2017年5月21日（日）14:00～16:40
場所： 茨城県東海村 産業・情報プラザ（アイヴィル）1F 大ホール
講演： 「巨大技術と発言の自由：航空パイロットとして考える」
演者： 山口宏弥 氏（JAL 不当解雇撤回裁判のパイロット原告団長）

講演の前には、動燃差別是正訴訟を支援する会事務局長である花島進氏から「発言の自由：聞く耳を持って成功、抑圧して失敗」の報告があります。

6月期一時金についてJAEAと団体交渉を行います

原研労が「2017年6月期一時金についての要求書」を4月28日に原子力機構に提出したことはあゆみ速報 No.5062 (68-34) で報告しましたが、本要求書について5月26日に団体交渉を行います。機構の自主的、主体的な判断に基づく回答が得られることを期待します。



署名をお願いします

以下の3件の署名をお願いします。組合員の方には、分会を通して署名用紙を回覧します。また、用紙は組合事務所にもおいてありますので、組合事務所で署名することもできます。

- 1) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名
- 2) 退職手当の引き下げに反対する署名
(全労連公務部会・公務労組連絡会扱い)
- 3) “若い人も高齢者も安心できる” 年金制度を求める請願署名
(全国労働組合総連合・全日本年金者組合・中央社会保障推進協議会扱い)

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6月1日 第9回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第9回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：6月1日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

旧動燃から続く不当差別の是正を求めて、原研労組員2名と元組員2名が原告となって、水戸地裁に提訴している「動燃から続く不当差別是正訴訟」では、あゆみ速報No. 5060 (68-32) でお知らせしたように、さらに2名の元原研労組員が原告として加わり6名の原告団となりました。今回の裁判では、これまでに被告である原子力機構が法廷に提出した、原告と同期同学歴全員の賃金データで明らかになった、原告が低賃金のまま据え置かれたことや、異常に遅い昇格などの事実について、原子力機構が反論するものと思われます。さらに、その反論に対して弁護団が論告を行うことが期待されます。

今回も多くの方の傍聴をお願いします。組員動員で傍聴される方は、10:30 頃までに裁判所玄関付近に待機している中央執行委員と連絡を取ってください。裁判終了後、近くの弁護士会館別館7階で報告集会が13:15 頃まで開催される予定です。報告集会では、弁護団の先生方が、法廷でのやり取りを分かりやすく説明してくれます。都合のつく方は、是非参加してください。

労組役員の変更、間近！

現中央執行委員の任期は6月30日までです。残すところひと月ほどとなりました。次期役員を選出のための選挙が6月下旬に行われます。併せて各支部の執行委員についても次期役員が選出されます。

原研労組への加入し、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

＜次期役員選挙の推薦母体と推薦候補者数の見直し＞

役員改選に先立って、先の臨時大会でも議論された分会の再編を進めました。中央選挙管理委員と協議を重ね、分会を改廃して中執や中央委員等の役員推薦母体、並びに各推薦母体からの推薦者数の見直し案を作成しました。

5月24日に開催された第486回中央委員会において、見直された新たな推薦母体等について、中央選挙管理委員長により提案され、出席した中央委員の満場一致で承認されました。近々予定されている中央選挙管理委員長による役員選挙の公示は、承認された推薦母体等に基づくものとなります。

＜分会長会議＞

次期役員を選出に向けて、分会での討議を進めてもらうため、下記のように東海地区の分会長会議を開催します。東海地区の分会長さんは、両日のどちらかに出席して下さい。

記

日程：5月30日（火）、5月31日（水）

時間：12:20～13:00 頃まで

場所：組合事務所

＜一斉分会＞

6月1日から6月9日までを一斉分会期間としますので、分会長さんは、次期役員選出のための分会を必ず開催してください。分会の開催日時、場所が決まりましたら、中央執行委員まで連絡して下さい。

Q S T と団体交渉を行います

あゆみ速報 No.5062(68-34)、No.5063(68-35)で報告したとおり、原研労は量研機構に対して春闘要求書、及び6月期一時金要求書を提出しました。これら要求書について、5月29日（月）に量研機構との団体交渉を行います。すでに、春闘要求書については、回答指定日である5月19日に文書による回答を量研機構から受領しましたが、中身の無いものでした。団交では、量研機構の自主性、主体性のある少しでも前進した回答が得られることを期待します。

シンポジウム「技術と発言の自由」 に参加して

動燃から続く不当差別是正訴訟原告団団長
小松崎賢治

動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会が主催し、原研労、特殊法人労連、科労協、及び国民救援会茨城県本部の共催により、シンポジウム「技術と発言の自由」が東海村駅前のアルヴィルにて、2017年5月21日に開催されました。

主催者を代表して動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会会長であり、原研労委員長である越後谷氏から挨拶があり、続いて元原研労委員長の花島氏が、報告「発言の自由：聞く耳を持って成功、抑圧して失敗」と題して、自由に発言することを当たり前のこととしていた職場の成功例を報告し、安全問題を指摘した労働者を抑圧してアスファルト固化処理施設の火災爆発事故を引き起こした動燃を批判しました。

元日本航空機長の山口宏弥氏を招いての主講演「巨大技術と発言自由：航空パイロットとして考える」では、航空における「安全」の考え方で、安全（航空）とは、「あらゆる不安全要素を日々、調べ上げ、分析し、その排除に向け絶え間なく取り組まれる状態」との話がありました。畑は違えども我々原子力の職場にも通じるものがあると感じました。

山口氏は、講演のために用意した「DC-8(JA8061)羽田沖事故その背景及び取り組み（1982.8.26 日本航空乗員組合）」（日本航空の主な事故と乗員の組合の歩み）の資料をもとに過去の航空機事故の歴史から、「労働組合の存在意義は、困ったときの駆け込み寺的な存在」、「事故調査は再発防止が目的」、「労働者は安全問題を感じ（監視）するセンサーであり、労働組合は警報器である」、「闘いなくして安全なし、安全なくして労働なし、労働なくして生活なし」、「規制緩和の善悪」など、航空に係る総合的なお話をされ、人間らしく生きるために何が必要かなどと考えさせられました。

シンポジウムでは、元 JAL 客室乗務員で原告の石田さん、中田さんからマタハラに係る和解交渉などのお話とともに支援の訴えがありました。JAL の闘争についての理解を深めことができました。共に頑張りたいと思います。

最後に、動燃から続く不当差別是正訴訟の原告団から、新原告を含めた 6 人の裁判への決意が語られました。これからも原告を増やし、裁判勝利に向けて取り組んでいきたいと思っています。よろしく願い申し上げます。

原研労組合員募集中！！

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、臨時用員の方、継続雇用の方、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。

4月に入所した新入職員も各職場に慣れてきた頃です。大洗支部では、新人さんが組合に加入してくれました。職場の組合員の皆さんは、積極的に新入職員に組合加入を勧めてください。

原研労組の活動について

活動の2本柱

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。

賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労は、これまでの労使交渉で、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。原研労に集結して、諸先輩方が築いてきたものを守っていきましょう。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6月期一時金回答 JAEAは2.075ヶ月！ QSTは旧放医研流！

原研労がJAEA及びQSTの両法人に提出した「2017年6月期一時金について」の団体交渉が行われました。原子力機構に提出した要求書（あゆみ速報 No.5062(68-34)で報告）について、5月26日東海村の原子力機構本部において、量研機構に提出した要求書（あゆみ速報No.5063(68-35)で報告）について、5月29日に千葉市稲毛区の量研機構放射線医学総合研究所においてそれぞれ交渉を行いました。団体交渉の席上、両法人からそれぞれ、回答書が原研労に手渡されました。

JAEAとの団交で原子力機構から受け取った回答書では、「基準内給与月額に2.075を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額とする。」として、昨年の6月期一時金の2.025ヶ月より0.05ヶ月を加えた支給月数が提示されました。これは、昨年の人事院勧告に基づいて一時金が年間0.1ヶ月分増額されたものを12月期と分けたものです。

一方、QSTとの団交で量研機構から受け取った回答書では、要求の「一時金」は「期末手当等」に当たるものとして、定年制職員と任期付職員について「支給原資の算出根拠となる支給月数2.125月（期末手当0.4月、勤勉手当1.725月）」が提示されました。職員への支給に際しては、勤勉手当の係数が「成績率」として、人事評価の結果に基づいて決まります。このやり方は、旧放医研で実施されていたもので、国家公務員の期末手当支給に近い方法です。これまで、特殊法人～独立行政法人として原研労組合員が労使交渉を重ねてきた支給方法とは大きく異なりました。

原研労は、いずれの法人に対しても、回答書を持ち帰り、検討することとしました。

団交でのやり取りについては次号以降のあゆみ速報で報告します。

あゆみ速報No.5064(68-36)で報告したように、今年度始めてQSTに提出した「2017年度賃金・労働条件改善要求について」、5月29日に団体交渉を行いました。交渉の様子については、次号以降のあゆみ速報で報告します。

第9回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第9回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：6月1日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

旧動燃から続く不当差別の是正を求めている、原子力機構を被告とする「動燃から続く不当差別是正訴訟」では、あゆみ速報No.5060（68-32）で報告したように、新たに2名の元原研労働組合員が原告として加わり6名の原告団となって初めての裁判となります。

多くの方の傍聴をお願いします。組合員動員で傍聴される方は、10:30 頃までに裁判所玄関付近に待機している中央執行委員と連絡を取ってください。裁判終了後、近くの弁護士会館別館7階で報告集会が13:15 頃まで開催される予定です。報告集会では、弁護団の先生方が、法廷でのやり取りを分かりやすく説明してくれます。都合のつく方は、是非参加してください。

労組役員選挙、公示される

現中央執行委員の任期も残すところひと月ほどとなりました。次期役員の選出のため、「組合役員選挙について」が5月29日、中央選挙管理委員会により公示されました。

今回の役員改選では、あゆみ速報NO.5064（68-36）で報告したように分会の統廃合等の見直しを行った結果をもとにして、推薦母体と推薦候補者数が前回と変更になりました。

一斉分会開催中

6月1日から6月9日までを一斉分会期間としますので、分会長さんは、次期役員候補選出のための分会を必ず開催してください。分会の開催日時、場所が決まりましたら、中央執行委員まで連絡して下さい。次期役員候補の選出にご協力をお願いします。

公 示

2017年 5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
高崎支部選挙管理委員会
委員長 千葉 敦也
大洗支部選挙管理委員会
委員長 大内 卓哉

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規約及び各支部規約に基づき、第69期中央執行委員、第69期監査委員、第69期中央委員、第105期高崎支部執行委員、第103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 | ／東京・東海・関西選挙区 | 1名 |
| | ／高崎・大洗選挙区 | 1名 |
| (3) 中央委員 | ／東京・東海・関西選挙区 | 6名 |
| | ／高崎選挙区 | 1名 |
| | ／大洗選挙区 | 3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30日(火)～6月6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21日(水)～23日(金) 10時～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

但し、遠隔地など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19日(月)～20日(火)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 / 東海・東京・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
- (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6名）、「高崎」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3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	6	1
連合2				1
工務・福島連合		2		1
研究炉部連合分会（JRR-3, JRR-4, NSRR）				1
物理化学連合		3		1
先端基礎・中性子				2
那珂分会		1	1	—
高崎支部				—
大洗支部		4	3	—

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・その他地区、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
- 工務・福島連合：工務技術分会、福島技術分会
- 研究炉部連合分会：JRR-3分会、JRR-4分会、NSRR分会
- 物理化学連合：核物理分会、化学分会
- 先端基礎・中性子：先端基礎分会、中性子分会
- 那珂分会：那珂分会

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

次期労組役員候補者を選出して下さい！

原研労組の次期役員を決めるための選挙が迫っています。立候補届の締切りが6月12日(月)まで延長されました。まだ、役員候補者選出のための分会を開催していない場合には、至急分会を開催して候補者の選出を行って下さい。

東海地区における選挙日程は下記の通りです。

【投票日時】 6月21日(水)～23日(金)
10時～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

JAEAとの団体交渉報告

原研労がJAEAに提出した「2017年6月期一時金について」の団体交渉が5月26日東海村の原子力機構本部において行われたことは、すでに報告した(あゆみ速報No.5065(68-37)をご覧ください)通りです。以下に団交での主なやり取りを報告します。

<6月期一時金について>

【労組】2.075ヶ月というのは、昨年の人勸を反映した回答であり、公務員と一緒にあり、改善が見られない、努力が見られない。これまでの交渉の中で、「国民の理解・納得を得るうえで国家公務員の水準を踏まえて決める」と説明しているが、我々は公務員ではなく、自主的に労使間で交渉し、決着するのが当然のことである。機構は、職員とその家族の生活に責任のある使用者である。公務員のように人勸に準拠していれば良いという考えなのか。それ以上の努力をするつもりはないのか。どのような努力をしたのか。

【機構】法律に定められたことを踏まえて、法人として提案している。人勸を参考にしてはいるが、人勸を上回ったり、下回ることもある。

【労組】我々の仕事の特殊性を考慮してもらいたい。単に公務員を引き合いに出すのではなく、国際的な第一線の研究機関の職員の待遇を参考にするなど、考え方を改めて欲しい。

【労組】配算にあたって役職者に3重の加算になっている。「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」と役職者に厚く処遇したものとなっている。全職員同一算式での支給を要求している。役職者より下の者は、役職者に比べて本給そのものが低いところにあり、その上に3重の加算がある。一時金だけでも下の者に厚く支給するべきだと考える。

【機構】本給が基本である。役職者の責任や業務の中身を見て決めている。

【労組】3重の加算があることが不公平感を持っている。下に厚くなるような支給を機構独自で考えてもらいたい。

【機構】個別の部分は人事評価で反映している。

【労組】我々の要求は検討されているのか。

【機構】検討しています。

【労組】一時金の交渉にあたっては、その前提となる全職員の一時金原資の基礎データを提示することを要求している。機構は近年、労組の要求に応じて7級までのデータを提示してきていることについては評価しているが、8級、9級についても同様に提示してもらいたい。

【労組】エリア勤務制度により給与の10%減額措置を適用されている職員について、せめて一時金を減額なしで支給してもらいたい。

【機構】規定に従って支給する。

【労組】対象者は毎月の給与で10%を引かれている。一時金だけでも減額なしで支給してもらいたい。よりよい制度にする、との観点では、逆に一時金だけについて減額するなど、検討の余地があるのではないか。

【労組】賃金自体が低く抑えられている臨時用員と定年後再雇用職員について、一時金を大幅に増額してもらいたい。

【機構】臨時用員については昨年賃上げした分が今回の一時金に反映されて増額されることとなる。

【機構】再雇用者については機構独自の制度として、国の見直しなどには左右されない。金額を上げる点については、社会保障制度とか、定年延長などの状況を見なければならぬ。

【労組】社会は65歳定年の方向に進んでいる。定年延長に向けて、再雇用者の賃金を検討、改善してもらいたい。国の再任用者については毎年見直しが行われている。機構独自に見直せばよい。

【機構】我々も検討している。定年延長となれば、職員全体の給与体系を考えなければならない。

【労組】「戦力になっている」という再雇用職員について、現状の賃金は妥当と考えているのか。

【機構】全体としては妥当と考えている。後進の指導など活躍して頂いている再雇用者の方々には感謝している。

【労組】期間率について全体的に改善するよう要求している。

【機構】国家公務員より有利なものとなっており、現状は妥当と考えている。

【労組】育児休業者については、勤務実績が無い場合は一時金が支給されないものとなっている。「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」で期間率を定

めるのであるから「2分の1の見なし勤務」の考え方にに基づき、勤務実績が無しの場合でも支給できるよう改めてもらいたい。

【機構】勤務実態が1日でもあれば、1/2を加算するということであって、勤務なしの方に払うものでない。国家公務員では、勤勉手当についてはゼロなので、それに比べれば、機構の方が有利になっている。

【労組】一時金の支給日を早める考えはないか。12月一時金は12月10日に支給している。我々の要求である6月15日支給も、努力次第で可能ではないのか。

【機構】現状で不具合があると思っていないので、見直すつもりはない。

<給与水準について>

【労組】研究員に限っては、ラスパイレスが100を切っているが、どう考えているか。

【機構】いろいろな指標があり、（ラスパイレスが100を切っているといっても）国家公務員に比べて、決して低い処遇になっているとは考えていない。

<6級副主幹の残業代>

【労組】これまで6級副主幹は準管理職手当をもらっていたが、4月からの制度変更により専門職手当を受給することとなり、14,800円の大幅な手当の減額となった。残業代は、専門職手当に相当する額を超えた分に対して支給するとしている。この残業代についての機構の考え方は間違っている。専門職手当と残業手当はまったく別物であり、残業をした分の手当を支払うのは法律に照らしても当然のことであり、専門職手当相当額を超えた分を残業代とするのは、残業代を値切ることになっている。このような制度は、「残業代の不払い」となっている。

【機構】考え方の問題であり、現状の仕組みでいいと思っている。問題があるとは思っていない。専門職手当が見なし残業代となっている。

<軍事研究について>

【労組】防衛省の安全保障技術研究推進制度の今年度予算が110億円（初年度である2015年の30倍規模）に大幅増額された。日本学術会議でも、戦後2回にわたって公表した戦争や軍事目的の研究を否定する声明を「継承する」とした新たな声明を決議した。

日本における原子力の研究は平和利用三原則を厳格に守ることを法律で定めて進められてきた。機構の研究連携成果展開部長と事業計画統括部長の連名で3月末に業連が出されている。防衛省の研究推進制度への応募を検討している場合は事業計画統括部と協議しろとの内容だが、これは何を意味しているのか？

【機構】平和利用を踏まえて、慎重に進める必要がある。

【労組】申し込む例はあるのか。

【機構】具体的なものはないが、防災的なものであるかもしれない。あれば相談してくれということ。

【労組】防衛省の研究推進制度について、機構として基本的な考え方を明示するべきではないか？

【機構】中身がこれからなので、まだそこまで考えていない。

以上

第9回裁判報告

「旧動燃から続く不当差別是正訴訟」第9回口頭弁論における感想

原告団長 小松崎 賢治

2017年6月1日に「旧動燃から続く不当差別是正訴訟」第9回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。法廷では、今回の裁判のために被告である原子力機構側が準備した書面（原告主張に対する反論）と原告弁護団が準備した書面（大量観察方式の可否と原告らの能力・勤務成績の劣悪さの立証責任の所在等）についての確認が行われ、被告が提出した書面について、原告側は文書で反論することが述べられました。

機構側の準備書面では、「原告と同期同学歴職員の中で低い処遇となった職員は、原告ら以外にもいるので、差別ではない」として、原告の主張に反論していますが、原告の本給が差別的に低いという主張を覆すものではなく、改めて機構の言い分に対して原告団が反論することとなりました。

続いて、新しく原告となった今井さんと川上さんの2名の意見陳述が行われました。川上さんは、結婚式妨害や仕事上の差別の実態を厳しく告発しました。特に今井さんの意見陳述では、「今後、旧動燃の業務を収束させるにしても、新たに進めるにしても、自主・民主・公開の原子力利用三原則に基づく、職場の民主化が必須です。動燃はこれまでの不祥事で何度も改革を迫られました。しかし組織が改編されても、その悪しき体質は残されたままです。」と述べられ、被告に引き継がれている旧動燃の体質を根絶したいと訴えました。

その後の進行協議においては、新原告の同期同学歴のデータの提出、新原告の人事評価表の提出、消滅時効の再反論の実施、今後の立証計画について、などが議論されました。

特法連、科労協、国民救援会及び多くの組合員などから傍聴などのご協力を頂き、感謝を申し上げます。今後とも、職場を民主化するために、裁判勝利まで粘り強く頑張ります。ご支援をよろしくお願い申し上げます。

「勤務実態調査」が開始されます！

6月7日に開催された拡大窓口において、原子力機構から「勤務実態調査」を開始する旨の説明がありました。機構は、水戸労基署からの指導を受けて、平成27年4月1日から平成29年3月31日までの期間において、「副主幹」の職制で勤務したすべての職員（すでに退職した者を含む）を対象として調査を実施するとしています。調査は、当該期間に所属長の指示命令によって時間外勤務をした実績があるかを調べるもので、対象者は所属長と面談を行って回答するというものです。回答に際しては、対象者本人が確認印を押印することになっています。

調査は、原科研を始め、全ての拠点で順次開始するということです。調査の開始に当たっては、人事が説明を行うとしています。不明な点があれば、機構に問い合わせますので、原研労まで連絡して下さい。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

労組役員の変更

原研労組の次期役員候補者は下記のようにになりました。

第 69 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	小松崎 賢治	核サ研分会
2	石坂 知久	高崎支部
3	花川 裕規	大洗原子炉分会
4	島崎 洋祐	大洗 HTTR 分会
5	深作 秋富	大洗原子炉分会
6		
7		

中央委員 (大洗選挙区、定数3名)

届出	氏名	所属
1	大戸 勤	原子炉分会
2	竹本 紀之	照射分会
3	地代所 達也	管理分会

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

中央委員

(東京・東海・関西選挙区、定数6名)

届出	氏名	所属
1	半澤 有希子	化学分会
2	蔵光 泰	核サ研分会
3	黒沢 重雄	工務技術分会
4	根本 勉	JRR-4分会
5	高橋 聖	環境・線管・研究室分会
6		

中央委員 (高崎選挙区、定数1名)

届出	氏名	所属
1	花屋 博秋	高崎支部

監査委員

(高崎・大洗選挙区、定数1名)

届出	氏名	所属
1	根本 隆弘	大洗HTTR分会

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

各支部役員選挙立候補者

第103期大洗支部執行委員 (定数6名)

届出	氏名	所属
1	浅野 典一	原子炉分会
2	高橋 澄	照射分会
3	濱本 真平	HTTR 分会
4	千葉 雅弘	管理分会

第105期高崎支部執行委員 (定数4名)

届出	氏名	所属
1	武山 昭憲	高崎支部
2	網代 和広	高崎支部
3	山田 圭介	高崎支部

東海地区における選挙日程は下記の通りです。組合員の皆さんは、必ず投票するよう、お願いします。

- 【不在者投票】 6月19日(月)～20日(火)
12時～13時迄、
17時30分～18時30分迄
- 【投票日時】 6月21日(水)～23日(金)
10時～18時30分迄
- 【投票場所】 労働組合事務所

QSTに抗議の緊急申し入れ!

原研労がQSTに提出した「2017年6月期一時金について」の団体交渉が5月29日千葉市稲毛区の量研機構放射線医学総合研究所において行われたことは、すでに報告した(あゆみ速報No.5065(68-37)をご覧ください)通りです。当日QSTが原研労に手交した回答書では、7級職の組合員についての支給回答がなく、その後開催された事務折衝で要求したところ、QSTは提示を拒否しました。原研労は、QSTのこの一連の対応について、労働組合を軽視、無視した、違法ともいえる行為であるとして、QST理事長宛に緊急の申し入れを行い、組合員全員について一時金(期末手当)の回答を行うよう改めて、以下の要求書を提出しました。

6 月期一時金（期末手当）要求に係る緊急申し入れ （要求書）

量子科学技術研究開発機構（以下、量研機構）は、去る 5 月 29 日に労務担当理事が出席した団体交渉の席上で、日本原子力研究開発機構労働組合（以下、原研労組）が 5 月 11 日付けで要求した 6 月一時金について、文書による回答を行った。回答書は、原研労組組合員である 7 級職員についての一時金（期末手当）回答が含まれていないものであった。

引き続き行われた事務折衝において、7 級職員である組合員についての一時金（期末手当）回答を要求したが、管理監督者については回答しない、旨の対応であった。

これは量研機構が、原研労組組合員である 7 級職員について一時金（期末手当）の回答を拒否したものであり、原研労組と誠意をもって交渉を行おうとしない、不誠実な態度であると言わざるを得ない。

労働組合が組織する組合員の範囲は、基本的にその労働組合が決めることであって、使用者がこの範囲を意図的に変えようとする行為は、組合活動に介入する不当労働行為であり、違法である。

原研労組は、量研機構がこのような態度を改めなければ、具体的な一時金交渉に入ることができないと考えている。

昨年度の 6 月一時金及び 12 月一時金の回答書においては、7 級職員を含む全組合員について回答していた経緯に鑑みれば、このたび一時金（期末手当）の回答から 7 級職員を除外したことについては、その理由の如何を問わず納得できるものではなく極めて不満である。量研機構側から意図的に労使間に争い事を持ち込む行為として断じて容認できるものではない。

これは、労使対等の立場で誠実に原研労組と交渉をすすめていくと表明した量研機構の姿勢から大きく後退したものであり、原研労組を軽視・敵視する姿勢に転換したものであると断ぜざるを得ない。

量研機構が原研労組を敵視する方針に転換したとすれば、原研労組はこれまでの量研機構に対する考え方を改めて、ストライキや労働委員会提訴を含めた断固たる態度でこれに対抗する決意を固めるものである。

一時金の支給予定時期が迫っていることを考慮し、下記について早急に団体交渉を開催するよう申し入れるものである。なお、団体交渉にあたっては、理事長自らが出席し、労使対等の立場で誠実に交渉を行うよう要求する。

記

- (1) 全ての原研労組組合員について 6 月一時金（期末手当）の回答を早急に出すこと。
- (2) 交渉にあたって、一時金（期末手当）に関する基礎データを提示すること。

以上

JAEAに申し入れ書を提出!

6月6日に大洗研で起きた汚染事故について、報道関係から先行して情報が伝えられていますが、原研労組は6月15日にJAEAに以下の申し入れ書を提出しました。

大洗研究開発センター燃料研究棟における汚染にかかる申し入れ書

2017年6月6日に発生した、原子力機構大洗研究開発センター燃料研究棟における作業員の身体汚染事故について、以下の点を速やかに労使交渉の場で回答するよう申し入れるものである。

- (1) 事故の状況について説明すること。その際、次の項目について明らかにすること。
 - ①半面マスク着用していたのに鼻腔・肺が汚染したのはなぜか。
 - ②作業手順が順当なものだったか。また、マニュアルがあれば開示すること。
 - ③フードについて、負圧の状況、扉の開度などはどうなっていたのか。
 - ④グリーンハウスの設置作業開始まで約2時間かかったのはなぜか。また、設置作業に約1時間を要しているが時間を短縮することは不可能だったのか。
 - ⑤肺モニタでの内部被ばく測定に際して、その前提条件とも言える身体表面の汚染検査及び必要な除染は行ったのか。
- (2) 事故が起きた原因と今後の対策について説明すること。
- (3) 機構の責任において、被ばくした作業員に対し、本人の意向を尊重した手厚いフォローを行うこと。また、その内容について労組に説明すること。
- (4) 事故に関して、個人への責任追及は行わないこと。
- (5) 事故現場及びこれに関連する職員等に対して、労働時間や健康面・精神面などについて、過重な負担とならないよう配慮すること。
- (6) 職場の安全を確保する観点で、事故から教訓を導き出し、全職場に展開すること。
- (7) 職員が事故状況を把握する上で、マスコミ情報に頼らざるを得ない状況となっている事態を改めるため、機構内における情報の伝達・共有について見直しを行うこと。

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

両機構と6月期一時金仮妥結！

2017年の6月期一時金交渉について、JAEAと6月22日に、QSTとは6月21日に団体交渉を行いました。両機構とも昨年同時期に比べてわずかではあるが増額の回答であること、及び6月中の支給を考慮して、原子力機構、及び量研機構と仮妥結しました。来週の中央委員会で承認されれば、両機構とも6月30日支給となります。QSTは、すでに報告したとおり、旧放医研流の支給となります。

両機構におけるそれぞれの支給式は、以下の通りです。

JAEA :

◎ 一般職（1～5級）支給式

{(本給×2.075月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+48,859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

※職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} ×加算率×
2.075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級職員支給式

{(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：2.1487281 (昨年度 2.0944256)

7級：2.3796101 (昨年度 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 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} ×加算率×月数

・地域調整手当の支給割合 東京特別区：0.06

東京特別区以外の地区：0.03

・加算率 6級：0.1 7級：0.15

・月数 6級：2.075 7級以上：2.075

◎ 常勤職員支給式

{(本給×2.075月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+14,778円} ×期間率

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

(参考) 支給式昨年度実績

{(本給×2.025月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+14,206円} ×
期間率

◎ 定年後再雇用嘱託職員支給式

(1) 常勤

{(本給+特別都市手当)×1.4} × 期間率

(2) 非常勤

{(本給+特別都市手当)×0.5} × 期間率

◎ 臨時用員支給式

支給日現在に在職し、平成28年12月2日から平成29年6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 9.5日分

(2)出勤日数 40日以上 70日未満の者 : 本給日額の18.0日分

(3)出勤日数 70日以上 100日未満の者 : 本給日額の22.0日分

(4)出勤日数 100日以上 の者 : 本給日額の24.5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。

QST :

支給月数 (定年制職員及び任期付職員) : 2.125 (期末 : 0.4、勤勉手当 : 1.725)

◎ 定年制職員 (1~5級) 支給式

(本給+主任研究員手当+初任給調整手当+扶養手当+地域調整手当+職務別加算^{*1}) × (0.4+成績率×期間率)

成績率 : A:3.14 B:2.35 C:1.635 (平均) D:1.34 E:1.23

※*1 職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} × 加算率

地域調整手当の支給割合 : 稲毛地区0.09、その他の地区は0.03

加算率 : 3級以下 : 0 4,5級 : 0.05

(参考) 支給式昨年度実績

{(本給×2.025月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+58,525円+職務別加算} × 期間率

◎ 定年制職員 (6, 7級) 支給式

(本給+主幹研究員手当+扶養手当+地域調整手当+職責手当の経過措置額+役職段階に応じた加算額^{*1}) × (0.4+成績率×期間率)

成績率 : 1~5級と同じ

※*1職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} × 加算率

地域調整手当の支給割合 : 稲毛地区0.09、その他の地区は0.03

加算率 : 6級0.1、7級0.15

7級以上の役職加算はJAEAと同じ

(参考) 支給式昨年度実績 (6, 7級職責手当受給職員)

{(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 : 2.0935569 7級 : 2.3477078

◎ 任期付職員(専門業務員)機構から移籍した定年後再雇用職員

本級×1.4×期間率

QST との団体交渉報告

原研労がQSTに提出した春闘要求「2017年度賃金・労働条件改善要求について」に対して5月29日に団体交渉が開催されたことはすでに報告した通り（あゆみ速報No.5065(68-37)）ですが、団交では、春闘要求の交渉に先立って、職制の一部変更について（要求書）、及び扶養手当の改定について（要求書）（要求書については、あゆみ速報No.5058(68-30)で報告）の2点について言及しました。

<職制等の一部変更について>

【労組】 職務変更と手当の大幅減額を内容とした制度の変更であり、労使合意に至らないまま、一方的に実施したことは誠に遺憾なことである。労働条件の不利益変更を一方的に行ったものとして許されるものではない。最初の提案が2/22にあり、4/1の一方実施までに事務折衝を3回行ったが、納得のいく十分な交渉時間があったとは到底言えない状況である。今回の6級職についての変更は、手当の大幅な削減を伴うものであり、労組は重大な関心を持っていた。仮に労使間の合意が得られなくても、合意に向けた交渉は粘り強く行うべきであるのに、1ヵ月程度の形式的といえる交渉だけで一方実施というやり方は極めて不当なものである。労組は、今後とも同制度に係る手当の増額や、手当の新設などの改善を要求していく。

【理事】 本件について、私も参加して議論した。意見交換をして、お互い、考え方については確認したと思う。残念ながらお互い十分なものと認める状況にならなかったのは残念であったが、機構としては、所定の手続きを踏んだうえで、外部の状況も含めながら、適切な時期に施行したと考えている。組合として不十分と考えていることは改めて伺った、これからも申し入れなりあれば、また話し合うことになる。

<扶養手当の変更について>

【労組】 昨年12月2日の団体交渉で、扶養手当の変更について交渉が行われたが、機構の主張と労組の主張が対立しており、労使合意ができない状態となっていた。機構は、このように労使交渉中、継続中であつたにも係らず、労組に対して何の連絡もないまま、12月1日付けで扶養手当に関する規程を改定するという、労使交渉を無視した行為を行った。

労組は、この機構の行為に対して抗議した。扶養手当の改定についての要求書を提出し、労使協議を行ったが、規程改定に至った時間的なズレの問題は認めたが、扶養手当の変更については労組要求に応じず、機構の責任において実施すると宣言した。労使合意がないまま、機構が一方実施したことは遺憾なことである。

今後、労働条件の変更に関わる規程の改定について、労使交渉を無視して一方的に改定するなどの行為を行ってきた場合には、我々は、対抗手段として法律に基づいて労働委員会に救済を申し立てざるを得ないと考えている。かかる事態とならないよう、今後の誠意ある労使交渉と真摯な対応を機構に求めるものである。

【理事】 今、経緯を話されたが内容と手続きの話があつた。手続きについては、3/22に申し入れ書を受け取り、3/23に事務折衝で事態の收拾が図られたとあゆみ速報に書かれているように承知している。内容については、機構と労組との考えが違ったままであつた、ことも承知している。機構は、内容は適正なものであると思っているが、お互いの理解が合意点に至らなかったことは残念なことであつた。常に意見が一致できることにはならないと思うが、申し入れに対しては真摯に対応していきたい。

【労組】 一番の問題は、外形的に交渉の前の日に規程が変更されたことになっていること。量研機構は発足して間がないので、（日付の）遡りについては、考慮するにしても、組合に何らかの話があるべきではないか。労使交渉を無視して一方的に規程を改定してしまっているというのは如何なものか。

【理事】 本件については、数日後に開催される理事会で審議し、審議後に改定する旨は伝えた。審議の結果として日付が遡ることになったということ。審議の順番の話ではなく、遡りのことであれば、考え方の違いだと思う。段取りとしては、不満だということとは分かったが、大きな不利益を与えたものではないと考えている。

【労組】 実際の交渉の流れは承知している。我々は2月の時点ではまだ交渉継続中という認識であった。理事会の審議の結果として、一方（的に規程を改定して）実施するとしても4月実施ならまだ筋が通るが、（今回のように、交渉の最中であった）12月時点での一方実施というのは筋が通らない。そのようにするのであれば、（事前に）組合に一報あってしかるべき。外形上（使用者側が）労使協議中に一方的に規程を改定している（のは、通常の労使交渉ではありえない）。

労組に協議することなく、一方的に規程を改定する、不利益変更することはあるのか。そうであれば、組合としては労働委員会に訴えるしか方法がない。そういう事態は是非避けたい。流れとして遡るようなことがあるのであれば、労組に相談すればよい話だと思う。

労組役員改選投票最終日

第69期原研労組の役員を決める投票日は6月23日が最終日です。まだ、投票を済ませていない組合員の方は、忘れずに投票して下さい。

大洗、及び高崎の支部執行委員の投票も本日が最終日となります。組合員の皆さんは、必ず投票するよう、お願いします。

東海地区の投票場所は組合事務所です。投票時間は、10時～18時半です。

中央委員会を開催します

第487回中央委員会を下記のとおり開催します。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： 2017年6月28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： 6月期一時金協定書
特別中執

その他：

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大字白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6月期一時金、6/30に支給！

6月28日に開催された第487回中央委員会において、6月期一時金（QSTは期末手当）について、JAEA、及びQSTとの協定書が承認され、両機構において、6月期一時金（QSTは期末手当）が6月30日に支給されることになりました。中央委員会では、今期の越後谷委員長が特法連の副議長として9月8日に開催予定の定期大会まで外部役員を務めることが承認されたほか、熊田書記長が引き継ぎのため、2ヶ月間特別中執となることが承認されました。

【訂正】 あゆみ速報No.5068 (68-40)でお知らせしたJAEAの6月期一時金支給式で、常勤職員支給式の評価反映率が間違っていました。正しくは、一般職（1～5級）と同じく、「S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90」となりますので、訂正します。

労組役員選挙結果

第69期原研労組役員、第103期大洗支部執行委員、第105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。

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

2017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21日、22日および23日に行った第69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

「あゆみ速報」読者からのご意見

6級副主幹の残業代について、あゆみ速報の読者から労組に意見が寄せられました。ご本人の同意が得られましたので、以下に掲載いたします。

あゆみ速報 (No.5066 2017.6.9) の 6 級副主幹の残業代について

はじめまして。

小生は、核サ研に勤務する副主幹のものです。

今朝、某守衛所で配られていましたあゆみ速報の内容をみて気になった点がありましたので老婆心ながら mail しました。

件名にも書きましたが「6 級副主幹の残業代」について、機構側は【専門職手当は見なし残業代】である。との回答に疑問を持っています。

副主幹と認定されたことによりその職責手当として支払われるべき手当であって、見なし残業代という考えは間違っていると考えます。仮に、残業を全く行わない方がいた場合、空手当とみなされて問題となってしまう危険性をはらんでいます。

その点について、機構側に考え方の見直しを強く抗議すべきと考えます。

宜しく申し上げます。

個人の信頼性確認制度の導入について

6 月 29 日の拡大窓口交渉において、核物質防護強化に伴う「個人の信頼性確認制度の導入について」原研労に説明がなされました。

IAEA による国際的なガイドラインに基づく措置として、再処理事業規則等の改正により、内部脅威対策の一環として個人の信頼性確認制度の導入が行われた。原子力機構では、もんじゅ、ふげん、及び東海再処理の施設を対象として導入するが、今後、原科研、核サ研、大洗研の試験研究炉、核燃料物質使用施設にも適用されていく。との説明でした。信頼性確認を受ける対象者は常時立入者と秘密情報保持義務者のうち秘密情報取扱者に指定する者です。

核物質防護、内部脅威対策の一環とはいえ、海外渡航歴、犯罪歴、精神疾患の有無などの個人情報提供が求められるもので、個人のプライバシーの侵害の問題などが懸念されます。制度導入についての皆様のご意見を原研労にお寄せ下さい。

今期中央執行委員の任期を終えるにあたって

< 労組役員選挙の結果 >

先週投票が行われた次期労組役員選挙にあたっては、役員候補の選出に向けて、各分会で一斉に議論が行われた結果、中央執行委員を除く役員についてはほぼ出揃いましたが、残念ながら中央執行委員については定数 10 人に対して、その半数となる 5 名に留まりました。この少ない人数で執行活動を進めていくことを考えると、次期の中央執行委員にかかる負担は大きいものがあります。特に問題となるのは、原科研の執行委員がゼロという点です。これまで原科研で行われていた、朝ビラの配布、分会への中執オルグ、窓口での労使交渉などに支障が生じることは避けられません。原研労組の活動全体にも影響してきます。この難局を何とか乗り越えていくためには、これまで以上に、執行部に対する組合員の皆さんの協力が是非必要です。みんなで次期執行部を支えて行きましょう。

<作業員被ばく事故>

今月の6日、大洗研の燃料研究棟で作業員5人が被ばくする事故が発生しました。6/22の団交の席で、理事から、内部被ばくした作業員に対するケアを第一とし、事故の収束に向けた作業や原因究明などを行っているところである旨の説明がありました。

労組は、6/15に機構に対して作業員被ばく事故に関する申し入れ書を提出しました。事故の状況や原因・対策とあわせて、事故の対応にあたっている職員が過重労働とならないようにすること、作業員個人への責任追及を行わないことなどを要求しました。労働者の健康と安全を守る上で職場の安全確保が最も重要であり、事故への対応をしっかりと行うよう機構に求めて行く必要があります。

<6級職の残業代不払い問題>

2014年4月に労組の反対を押し切って「人事諸制度の見直し」として強行導入した制度が破綻しました。労組は、6級の課長代理や副主幹は「管理監督者」に該当しないと主張し、特に6級副主幹を「管理監督者」扱いし、残業代を払わないのは労基法に反するとして闘ってきました。機構は、労基署からも「管理監督者」の範囲が広すぎると指摘され、ようやく2017年4月に6級副主幹を「管理監督者」から外す制度変更を行いました。新たに設けられた「マネージャー」は原則7級としつつも6級もあり得るとした点や準管理職手当から専門職手当へと手当額が下がるという点など、不満が残る制度ではありますが、一定の改善になったと考えています。これは、労組の粘り強い闘いの成果です。

今、進行中の「勤務実態調査」は、これまでの残業代が不払いとなっていたものを調査するものであり、いい加減な調査ではなく正確な調査をさせていかなければなりません。

<量研機構との労使交渉>

量研機構が発足して1年が過ぎました。原研労組は、原子力機構から量研機構へと移籍した職員の処遇が低下しないように闘ってきました。これまでの交渉の中で量研機構は、統合した1年目は両方の旧組織を尊重して大きく変えるつもりはないが、それ以降は新組織にふさわしい制度に変えていくつもりである旨を繰り返し発言してきました。2年目を迎えて、いよいよ新組織の職員としての処遇の見直し・変更が行われようとしています。今年、4月に実施した職制等の一部変更は、その始まりと言えるのではないのでしょうか。量研機構はその前進である国立研究所だった放医研を基本と考えており、処遇についても国家公務員準拠から1歩も踏み出さない方針をとるものと思われまます。また量研機構は、これまでの労使交渉で、団体交渉に出席する職員への勤務免除を行わない行為や一時金交渉で7級組合員を組合員として扱わない態度をとってきました。労組は、これらに毅然と抗議し、量研機構の行為や態度を改めさせてきました。量研機構との闘いは始まったばかりであり、旧放医研の労組と協力・共同して処遇改善に取り組んでいく必要があります。



<最後に>

我々、第68期中央執行委員会は、組合員の生活と権利を守り、職場の安全を確保し、国民から信頼される原子力機構となれるよう、微力ではありますが努めてきたつもりです。これまで執行委員会に対していただいた御協力に感謝を申し上げます。

ありがとうございました。

第68期中央執行委員会

越後谷進一、石坂知久、熊田政弘、仲野谷孝充
小松崎賢治、深作秋富、川松頼光
