

# 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 69 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 69 期中央執行委員会

定数 10 人に対し、5 人の第 69 期新執行委員会が活動を開始しました。

《前期からの引き継ぎとして》

- ・人事諸制度の見直しから問題点が明確になった【6 級の残業不払い問題】と勤務実態調査の結果の報告要求。
- ・【大洗センター燃研棟における汚染に係る申し入れ書】への説明要求。

《労働運動の最近の状況》

電通における過労死自殺などから長時間労働の規制に関心が持たれましたが、政府の時間外労働時間の上限規制は中途半端で、それ自体、過労死を容認しかねないものです。一方でヤマト運輸では、過去 2 年間に遡り未払いの残業代の支払いを決めました。原子力機構でも労基署の指導に対応するものとはいえ、6 級副主幹について、平成 27 年 4 月からの 2 年間の時間外業務について、管理業務なのか一般業務なのかの実態調査を行っています。労組では一貫して 6 級、7 級職は管理監督者には該当せず、特に、6 級職員は残業手当支給対象にするよう要求していることからこの調査には大きな関心があり、調査結果の説明を要求しています。

政府が進めている「働き方改革」の 1 つに、同一労働同一賃金が謳われています。これは一見心地良く聞こえますが、近年非正規社員や派遣労働者・契約社員などが増加している日本では、正規社員の処遇を切り下げた同一処遇にならないか懸念されます。5 年前の国家公務員の退職金削減に合わせ、原子力機構でも 4 年前から段階的な退職金の引き下げが行われています。今年の人事院勧告では、さらなる退職金削減が出されようとしています。年金額や年金支給年齢がどんどん後退している中、原子力機構及び量研機構はこれに盲目的に追従することなく、独自の財源を確保して処遇を切下げない努力をするよう要求していきます。

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

### 《職場の状況》

原子力機構では、長年進めてきた高速炉開発がもんじゅ廃炉により見直しを迫られています。また、4月の「施設中長期計画」では「施設の集約化・重点化」と称して原子力機構の約半分の施設が老朽化や、研究開発の使命を終えて廃止することが決定されました。今後、これら施設の廃止に伴い組織体制や廃止に係る業務が多くなると予想されます。いかなる場合においても現場の声を第1に考え、さらに職員の待遇、組織の変更などに関しても労組と十分に話し合うよう要求していきます。また、昨年暮れに労組が行ったアンケートでは、「業務を進めていく上で事務手続きが煩雑になっていることが最も不満である」との声が多数を占めました。働きやすく生きがいのもてる職場とするために、このような職場の声を組織運営に反映させるよう求めています。

### 《継続する活動》

動燃差別是正訴訟は3年目を迎え、新たに2名が原告団に加わり、特法連や科労協などの支援の輪も広がっています。この裁判を通して問題としているのは、萎縮せず自由にものが言える職場になっているかということです。この問題を過去の問題とせず自らの問題としてとらえることが大切だと考えています。

旧放医研と原子力機構の一部が統合されて、量研機構（QST）の発足から1年が経過し、一時金の支給式などが旧放医研方式に統一されました。労組ではこれまで、原子力機構からQSTに移籍した組合員の処遇が低下しないよう運動してきました。今後は、放医研労組との共同も視野に入れ、旧国立研究所の体質を強く引き継いでいるQST相手に、処遇改善に粘り強く取り組んでいきます。

### 《発足にあたってのお願い》

69期中執は、5人という少数であることに加え、労組の主体である原科研に所属する執行委員がないという事態に、戸惑いと大きな不安を抱えています。これまで原研労組の活動主体である原科研には組合事務所があり、あゆみの発行配布、窓口交渉、中央委員会、大会は全て東海地区で開催され、その都度、原科研の執行委員を中心に活動してきたため、同様な活動ができるのか不透明だからです。一方でここ10年来組合加入者が年間数名程度で、組織の高齢化が進んでいます。加入勧誘の対象者が多いのも原科研です。そのためにも支部がない原科研の執行委員が必要なのです。

69期では、組合員の声を大切に、労組の諸要求を少しでも前進させるべく、可能な限りの運動を行おうと考えていますが、それにはみなさんのさらなる協力、とりわけ原科研組合員の奮闘を期待します。またあゆみ配布など、最大限の協力をお願いします。

今期も、組合員の皆さんの協力を得て活動していく所存です、1年間よろしくお願ひします。

## 第 69 期中央執行委員会役割分担〔任期：2017 年 7 月 1 日～2018 年 6 月 30 日〕

任務 (書記局)	氏 名	外部担当 担当支部	職場電話	所属分会
委員長	深作 秋富	特法連副議長 大洗支部	83-3594	大洗原子炉分会
副委員長	石坂 知久	科労協幹事 高崎支部	027-346- 9638	高崎支部
書記長	花川 裕規	研対	83-3585	大洗原子炉分会
会計・総務 (教宣)	小松崎 賢治	特法連幹事	82-61341	核サ研分会
貸金厚生 組織	島崎 洋祐	科労協幹事	83-3726	HTTR 分会

## 第 103 期大洗支部執行委員会（任期：2017 年 7 月 1 日～2017 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話 (PHS)	所属分会
委員長	高橋 澄	83-3548	照射分会
副委員長	千葉 雅弘	83-5335	管理分会
書記長	濱本 真平	83-3718	HTTR 分会
会計	浅野 典一	83-7339	原子炉分会

## 第 105 期高崎支部執行委員会（任期：2017 年 7 月 1 日～2017 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話	所属分会
委員長	網代 和広	(外) 027-346-9349	高崎支部
副委員長 兼会計	山田 圭介	(外) 027-346-9375	高崎支部
書記長	武山 昭憲	(外) 027-346-9171	高崎支部

## 勤務実態調査について

あゆみ速報 No.5066 (68-38) でお知らせしたように、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」として勤務した全ての職員について勤務実態調査が行われています。一部の職場で調査者である所属長から「圧力がある」などの情報が組合に寄せられ、原研労は、6 月 22 日の「6 月期一時金」にかかる JAEA との団体交渉の席上において、「調査に際しては、職員

に混乱を招かないよう、適正な調査を行うよう」要請しましたが、6月29日の拡大窓口においても、重ねて適正な調査を行うよう要請しました。執行部は、本調査の結果を重大な関心を持って注視しており、すでに、調査が終了している部署もあるようですが、調査に際して、所属長から何らかの「圧力があった」と思う方は、組合に連絡して下さい。

## QST との事務折衝について

7月14日にQSTとの事務折衝を行いました。「六ヶ所核融合東海駐在における変形労働時間制を適用する交代勤務に関する規則」がQSTから提示されました。組合員の方からも交代勤務について中執に問い合わせがあり、折衝の内容を説明しました。今後、必要があれば現場の要望をQST側に伝えていきます。

\*\*\*\*\*

### 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：2017年7月26日（水）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、外部団体役員

\*\*\*\*\*

## 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60回大会が7月29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10回裁判期日は8月31日です。動燃差別是正訴訟を支援する会の第10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

## 第113回定期大会を開催します

### 公 示

組合規約第20条第1号に基づき、第113回定期大会を下記のとおり開催します。

2017年7月31日  
日本原子力研究開発機構労働組合  
中央執行委員長 深作 秋富

#### 記

大会期日：2017年9月15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68期の運動の総括と第69期の運動方針]
- 第2号議案  
[第68期財政報告]
- 第3号議案  
[第69期財政方針]

以上

## 中央委員会の報告

第488回中央委員会が予定通り7月26日（水）に開催され、下記事項について出席委員の全員賛成で承認されました。

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

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

- 1 中央選挙管理委員（敬称略）任期：2017年8月1日～2017年7月31日  
東海地区 照沼 章弘、遠藤 敏弘、津村 貴史、石崎 暢洋  
大洗地区 大内 卓哉、青木 祐弥  
高崎地区 千葉 敦也
- 2 外部団体役員（敬称略）任期：第60回定期大会から次回定期大会まで  
特法連幹事 深作 秋富、小松崎 賢治、  
科労協役員 椎名 定（副議長）、千葉 雅弘（福祉対策部長）、  
篠崎 信一（会計監査）  
科労協幹事 石坂 知久、島崎 洋佑

今中央委員会では、原科研に中央執行委員がいないことから、あゆみ速報の作成・配布について、教宣書記局員を置くことを提案しました。あゆみ速報の配布は組合活動を周知するためにも重要であり、今後も継続して行いたいと考え、原科研の分会員から教宣書記局員を募集することになりました。また、大洗研にある燃料研究棟での被ばく事故、6級副主幹の勤務実態調査などについても質疑がありました。今回の意見や議論は今後の労組合活動に生かしていきます。

## 教宣書記局員の募集

あゆみ速報の配布は組合員及び組合員以外へ原研労の活動を周知するために重要であり、今期も継続したいと考えています。しかしながら、ご存知の通り、第69期執行委員会は5人と少人数であり、原科研の中央執行委員がいない状況です。このため、原科研での朝ビラ配付が実質不可能であるため、原科研の組合員の方で教宣書記局を立ち上げてあゆみ速報の印刷及び配付を行いたいと考えております。教宣書記局員として労組の活動に協力していただける方がいらっしゃいましたら、お近くの中央執行委員、中央委員までお声かけ下さい。

（教宣書記局員には、保険を付保するとともに活動費を支給します。）

## 科労協大会報告(7/29)

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第60回定期大会が、7月29日（土）に東京八重洲ホールで開催され、原研労からは9人の代議員が出席しました。

科労協は、宇宙労、理研労、科学振興労、原研労の4単組が集まった協議体で①科学技術産業労働者の労働条件の改善及び社会的地位を向上させること。②科学技術の研究、開発及び利用は平和の目的に限るものとし、民主的、自主的に行いあらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること、を目的としています。

原研労からの主な情勢報告として、昨年の8月に機構から提案された人事諸制度の新たな見直しは、6級職を準管理職として職責手当を支給し、手当額を超える時間外勤務については残業代を支給するというもので、2014年以前の処遇に戻すものであり、これは粘り強く交渉してきた結果であること。ただし、新たに7級マネージャーという管理職待遇の職位を設定し、便宜上6級職員をマネージャーに登用することは中途半端な制度でもあり、今後ともこのことは改善要求していく。また、4月の「中長期計画」では、既存88施設のうち42施設の廃止が決定されたことをうけ、施設の運転・使用から停止・廃止の業務に変わることになるため現場の声を第1に考えるように、また、職員の待遇、組織の変更などに関しては労組と十分に交渉をするよう要求していく方針であることなどを報告しました。

4法人では最近、任期付研究者が急増（4法人で4000人超）しているが、任期制は「パワハラ」の温床とも言われており、大事な研究者/技術者が身分不安定なため人権や労働条件を維持向上させていく事が今後の課題であること。職場の権利自由では、労働組合は職場法人においてチェック機能を果たすこと、そして職場において種々の問題を自由闊達に議論できる雰囲気が必要であると提案されました。

大会議案は財政方針と合わせ、参加代議員全員の賛成挙手により承認され、以下の新役員が選出されました。（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	末廣	知也	(宇宙労) 科学技術再作部長を兼務
事務局長	余頃	祐介	(科学振興労)
事務局次長	田中	珠	(科学振興労)
財政部長	延	正博	(理研労)
教育宣伝部長	落合	治	(宇宙労)
福祉対策部長	千葉	雅弘	(原研労)

## 支援する会第3回総会を開催

原告団長 小松崎賢治

7月22日に行われた「動燃から続く差別是正訴訟」を支援する会第3回総会は、第I部 講演と報告で会長あいさつ、もんじゅ西村怪死事件の真相を究明する会から「西村トシ子さんのたたかいとは」と弁護団から「動燃差別是正訴訟の現状と展望」、新原告二人のあいさつが行われました。

「西村トシ子さんのたたかいとは」のお話では、故西村成生さんの遺族が警察に対し遺品返還を求めた国家賠償訴訟における2017年3月13日東京地裁の判決は「棄却」の不当判決が出されました。引き続き高裁で争われている判決もきびしいものが予想されています。でも、あきらめずに真相を追及したいとお話がありました。

た。これからも協力できるのであれば、応援させて頂きたいと思いました。また、「動燃差別是正訴訟の現状と展望」では、訴訟の現状と到達点について分かりやすく説明がありました。中でも、同期同学歴における賃金推移データを提出されたことにより、裁判の潮目が変わったとの報告が印象的でした。

「第Ⅱ部 総会」では、活動経過報告、会計及び監査結果報告、活動及び会計方針の提案、会則改訂提案、討議・採決、新役員案提案、新会長あいさつ、原告団あいさつが行われました。

総会議案、支援する会の新会長の深作原研労中央執行委員長を筆頭に総勢 26 名の役員などが拍手で承認されました。

私たちの訴訟も三年目を迎える中、原子力機構を国民のための研究開発ができる機関とするために避けておれない道と新たに決意を固めたところです。猛暑の中、第 3 回総会に参加頂いた皆さまに感謝を申し上げます。

## QST との事務折衝について

あゆみ速報 No. 5070 でもお知らせしたとおり、7 月 14 日に行われた、「六ヶ所核融合東海駐在における変形労働時間制を適用する交代勤務に関する規則」に関して事務折衝を行いました。六ヶ所核融合研究所東海駐在職員が原科研内にあるトリウムプロセス研究棟の設備を用いた実験において、連続運転時のデータ採取を行う必要があることから、変則勤務を行うための規則を QST として定めたいとのことでした。

勤務時間は、午前 9 時から午後 5 時 30 分までの通常勤務時間（休憩時間 1 時間）と午後 5 時 30 分から午前 9 時までの交代勤務時間（休憩時間は勤務時間内に 8 時間を一括又は分割して取得可能）の 2 交代の勤務時間で業務を行う規則でした。この勤務における手当は、交代勤務 1 回につき 3,000 円が支給され、また深夜（22:00～5:00）に行われる勤務については深夜勤務の割増（時間給の 25%）が適用されるとの事です。なお、この勤務は定常的に行われるのではなく、2 日程度の連続運転を週に 2 回行うサイクルが月に 2～3 程度あり、試験自体も 7 月末からはじまり、12 月末には終了するとのことでした。

労組からは、交代勤務は負担が大きいので、職員から労働条件等に意見がある場合には真摯に対応するよう意見しました。折衝後には、実際にこの勤務を行う予定の組合員の方と話す機会を持ち、勤務形態自体には異論がないことを確認しました。なお、同様の勤務形態が 10 年ほど前に労組と原子力研究所（当時）の間で取り交わされたことを確認しました。

今後は、勤務を行う組合員からの意見があれば中執から QST に申し入れ等行っていく予定です。



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

## 拡大窓口交渉について

8月8日に拡大窓口交渉を行いました。議題は、「人材ポリシーの制定に関して」と「社宅・寮の耐震診断に関して」の2点でした。

＜人材ポリシーの制定に関してについて＞

新たに制定された人材ポリシーについての説明を受けました。

原子力機構は、昨年4月の一部事業の移管統合によるQSTの発足、今年4月の老朽化等による44施設の廃止の決定、6月の「もんじゅ」の廃止措置に関する基本方針の決定などで事業の転換期にあります。このような情勢の中、機構が抱えている若手職員の育成、原子力事業を安全に推進するための技術力・専門能力の向上などの課題に的確に対応するため人材ポリシーを策定したとの事です。人材ポリシーの作成については、役員及び各部長の意見を取り入れて作成したとのことでした。人材ポリシーでは原子力機構で働く職員としてあるべき姿やキャリアパス等が示されています。イントラネットに資料が公表されています。今後はこの人材ポリシーを軸にして採用・人材育成等を行っていく旨の説明がありました。人材ポリシーはあくまでポリシーであり、実際どういった制度でポリシーを具体化していくかはこれからの作業のようです。労組が目指す自由闊達な職場の実現のためにも、この人材ポリシーが公正・公平に運用され職場環境、労働環境の改善につながり、この制度の具体化には大いに注視する必要があります。皆様のご意見を聞かせてください。

＜社宅・寮の耐震診断に関してについて＞

機構が所有している社宅及び独身寮の耐震診断について説明がありました。

耐震診断は昭和56年以前の旧耐震基準で建設された社宅・寮が対象であるとのことでした。耐震診断は約8割の社宅・寮について実施済み、約2割のものについても実施中又は発注準備中とのことでした。耐震診断が実施済みの社宅・寮については、東海村の太田寮、大洗の夏海寮などが保有水平保有耐力比0.5未満、東海の真砂寮の公共棟、青森の下北寮などが保有水平保有耐力1.0未満とのことでした。保有水平保有耐力が1.0未満の寮社宅については、今後居住者へ説明を行い、

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

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

他の社宅・寮もしくは民間の賃貸住宅への移動をしてもらうとのことです。現居住者の引越し完了の時期としては12月末を目標とするとのことでした。また、真砂寮などの居住スペースには問題がなく、公共スペース（公共棟）に耐震上の問題がある寮・社宅については、当面の対策として、入居者に事情を説明し、緊急時のマニュアルの策定、ヘルメットの設置等のソフト対策を考えているとのことでした。長期的な対策としては耐震補強の可能性などについて検討していくとのことです。

労組からは、居住者の安全を確保するために可能な限り速やかに引っ越しを行うこと、引っ越しを行う職員の金銭的負担等がないように留意する事を要求しました。原子力機構側も居住者の安全を第一とし、速やかに引っ越し等に必要な手続きを進めるとともに、職員の金銭的負担がなくなるよう努力するとのことでした。

また原科研の体育館についても保有水平保有体力比が著しく低いために、今後各サークルの代表者と話し合いを持ち、使用禁止にする旨を伝えるとのことでした。

寮、住宅の入居者や、体育館を利用している皆さんのご意見を聞かせてください。

## 第113回定期大会に向けた今度の日程

8月31日(木)、9月1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ください。

9月4日(月)から9月13日(水):一斉分会  
分会開催日時と場所を中執に連絡してください。

9月15日(金):第113回中央大会  
場所:村松コミュニティセンター  
時間 13:30～17:00

## 2017人事院勧告について

人事院は8月8日に2017年度の国家公務員一般職の月給を平均631円(0.15%)、期末手当を0.1カ月(年間4.4カ月)、初任給を1,000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4年連続となりますが、「給与制度の総合的見直し」で平成27年4月に平均2%の強硬削減が行われている中で、実質の引き上げがどの程度になるのかは疑問です。

この人勧について政府の閣議決定はまだ行われていません。しかしながら、労組では機構に対し、今年3月に賃上げ等に関して、「春闘要求」としてまとめた要求書を提出しています。さらに、9月には重点項目を絞った「秋季・労働条件改善要求」を提出し、自主交渉・自主決着の立場に立って、この要求を軸に賃金・労働条件の改善を追及していく予定です。原研労としては、原子力機構、量研機構の両法人が今後の労使交渉において、この人事院勧告にただ準拠するのではなく、自主性を発揮した給与改定を提案するよう要求していきます。

## 第10回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第10回裁判が下記のように開催されます。

記

日時：8月31日（木）14:30～15:30 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. 5066（68-38）で報告したように、第9回裁判において、新たに2名の元原研労組合員が原告として、意見陳述を行い、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。第10回裁判では、被告側からの反論等が準備され、裁判でのやり取りなどが注視されます。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、14:00 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16:00 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。

# 原研労組組合員募集中！！

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。

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

## 第113回定期大会代議員の公示

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：2017年9月15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	19	2
	東海管理(福島・その他)		
	東海管理(青森)		
	東海管理(人材育成)		
	東海管理(関西)		
連合2	東海管理(核不拡散)	16	2
	バックエンド		
	環境・線管・研究室 放管第1・第2		
工務・福島連合	工務技術	13	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3	14	1
	JRR-4		
	NSRR		
物理化学連合	核物理	15	2
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	23	2
	中性子科学		
高崎支部	高崎支部	9	1
大洗支部	原子炉	28	3
	照射	15	2
	管理	16	2
	HT	6	1
那珂支部	JT60 トカマク	6	1
	那珂・管理		
	JT-60 加熱		
合	計	179	20

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

## 分会開催と代議員の選出を

第 113 回定期大会に向けて、8 月 31 日、9 月 1 日の両日に原科研の分会長会議の開催に続き、9 月 4 日から議案書の討議のための一斉分会の開催を要請します。大洗支部、高崎支部では支部大会に合わせ分会を開催する予定です。分会で出された意見等は労組に報告してください。また、大会代議員を選出し、9 月 13 日までに報告してください。

## 中央委員会報告(8/28)

第 489 回中央委員会が 8 月 28 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. 第 68 期第 4 四半期財政報告
2. 第 113 回定期大会議案書の構成

委員会では、議案書の構成の中で大洗研の被ばく事故について記述した方が良いとの意見があり、加筆することとしました。この事故については、前期中執で申し入れ書をもって機構側に種々の要求をしているので、今期も引き続き申し入れ書に従い機構側に情報開示等を求めていく方針です。また、この事故は、長い研究開発の歴史の中で残されてきた負の遺産が原因の一つだと思うので、他の職場でも同様の事故が起こる可能性があり、同様の事故を起こさないためにも労組として必要な要求をしていくべき、との意見が出されました。

## 研究開発アシスタント制度について

平成 29 年 8 月 29 日の窓口交渉でテクニカルパートタイマー制度を改正した研究開発アシスタント制度（平成 29 年 9 月 1 日より適用）に係る説明がありました。

<研究開発アシスタント制度について>

「テクニカルパートタイマー制度の主な改正点について」「研究開発アシスタント制度の概要」（機構イントラネットに掲載）の資料に基づき、制度目的、制度の概要などの説明を受けました。

機構の説明によれば、研究開発強化法に定められている研究開発等の推進を支える基盤を強化するための環境整備の一環として、研究者・技術者をサポートする「テクニカルパートタイマー制度」を整備し、運用を行ってきた。今般、機構における研究開発をより効率的・効果的に推進するため、テクニカルパートタイマー制度を「研究開発アシスタント制度」へと改正を行い、研究環境の整備及び研究環境の活性化を図るとのことでした。

主な、変更点は、以下のとおりです。

- ・危険有害業務への作業従事を含み、作業に応じた手当を支給する。
- ・勤務時間は所定勤務時間（7 時間 30 分）を上限とし、業務内容に応じた柔軟な勤務時間の設定に資する。
- ・寄稿・出版・講演等や業務以外で施設物品の使用を禁止事項から許可事項に変更する。
- ・大学院生を雇用する場合のみ、宿舍を貸与可とする。
- ・通勤に要する実費相当額を支給する。

労組としては、機構内における事故やトラブルが多発している事から、個々の職場における安全に対する教育をしっかりと行うこと。時間給などの処遇についても、今年の人勧において、上昇傾向にあることから、適時見直すことなどの要望をしました。その他、ご意見がある方は、労組へお寄せ下さい。

## 科労協との共同要求書を提出

原研労は、本年2月に科労協と共同で原子力機構に対して「科労協統一要求書」を提出しましたが、8月29日に改めて、下記13項目からなる「2017年度賃上げ等に関する要求書」を提出しました。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（13項目）〉

1. 2017年度の賃上げ等について、次のようにすること。  
2月22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. 職員の賃金等における不平等をなくすこと。
3. 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。
4. 各法人の保有・借上宿舎が縮減されないように最大限の努力をすること。さらに、宿舎使用料の引き上げをせず、住居手当の増額を図ること。
5. 55歳を超える職員の昇給の抑制等を行わないこと。
6. 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。
7. 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賃金等労働条件の維持・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。
8. 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。
9. 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。
10. 2018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。
11. 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をするために、次のような対策を講ずること。
  - ①超過勤務を含めた総労働時間の短縮策。
  - ②年次有給休暇・夏季休暇・振替休日の完全消化策。
12. 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 役員の地域手当は、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。
  - ④ 60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。
13. 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。

2017年度の要求では、「2. 職員の賃金等における不平等をなくすこと。」が新たに追加されました。これは、正規、非正規（定年制職員、任期製職員など）を問わず、全ての職員に対して賃金等の不平等（諸手当、一時金、退職金、賃上げの有無など）を解消することを目的としています。

## 第10回裁判報告（8/31）

旧動燃から続く不当差別の是正を求めて原研労組合員、及び元組合員が、原子力機構を被告として提訴した裁判が8月31日に水戸地方裁判所で開かれました。裁判は今回で第10回となりました。当日は、小雨が降るあいにくの天候となりましたが、多くの支援者の方で裁判の傍聴席が埋められました。動員で傍聴された原研労組合員の皆様、ご苦勞様でした。

法廷では、裁判長が、被告である原子力機構が裁判所に提出した書面を確認するとともに、原告側の今後の対応を確認しただけで、閉廷となりました。傍聴に集まった人たちには何がどうなったのか、分かりにくいものでした。閉廷後、茨城県弁護士会館別館7階で報告集会が開催され、弁護団から説明を受けました。説明では、原告の差別的な賃金、昇格の実態が明らかになった前回の裁判において、被告である原子力機構が「反証する」として書面が提出され、今後、原告がその書面に対応する、ということでした。これまでの裁判の進み具合からみても、判決がでるのはまだ先ようです。

本裁判は、2015年7月6日、原研労組合員2名と元組合員2名の4人が原告となり、原子力機構を被告として水戸地裁に提訴したもの（あゆみ速報 No. 4986(66-41)、No. 4987(67-01)で報告）で、裁判は2年を経過し、3年目となりました。今年の3月には新たに2名の元原研労組合員が原告に加わり、現在は、6名が原告となって裁判を進めています。提訴後の2015年7月19日、原研労は、特法連、国民救援会など諸団体と連携し、「動燃差別是正訴訟を支援する会」を立ち上げました。現在、250を越す個人・団体がこの「支援する会」を通じて裁判を支援しています。支援する会では、「動燃差別是正を支援する会ニュース」を発行して、裁判の様子を伝えるとともに、シンポジウム等を適宜開催して「職場における発言の自由」の大切さを訴え、裁判の勝利に向けて活動しています。

原告の6人は、1969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を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。原研労は、2013年12月、原告5人（原告の1名は当時組合員で無かった）を含む9名の組合員について、労使交渉において、原子力機構に差別処遇の改善を求めましたが、機構は何ら誠意のある対応をしなかったために訴訟となってしまったものです。



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

## 明日、定期中央大会を開催します

原研労の第 113 回定期中央大会（9 月 15 日（金））を開催します。

### 第 113 回定期中央大会

日時:9 月 15 日(金) 13:30~17:00

場所:東海村 村松コミュニティセンター 会議室

議案:第 68 期の運動の総括と第 69 期の運動方針

第 68 期財政報告

第 69 期財政方針

## 至急、分会討議と代議員の選出を！

分会討議で出された意見等

- 大洗研究開発センターの燃料研究棟事故対応者（支援で動いている者）の拘束時間が長く、一日中の時もある。
- エリア勤務制度について大会議案書には「削減は本給だけにすべき」とあるが、前回も同様の意見が出たように、本給は下げずに、賞与を下げる、というのが、まだ受け付けられる考え方である。そもそも、議案書にも書かれているように「本人の意志とまったく関係なく、いつまで続くのかわからない状況」で、削減するという事自体が受け入れられない。
- 緊急時の参集について、大きな地震の場合（特に原科研の場合）、「津波が起きる可能性があるから海岸付近の施設に近づかないように」とか、「原子炉施設等で既に危険な事故が起きているのがわかっているから入らないように」など、緊急時に点検などで出社する人に警告を発する連絡を伝える手段はあるのか？

逆に、テレビ・ラジオなどの速報を待っていたら、道が混んだりして出社することが困難になるので、点検に出社すべきか否かの連絡する手段は用意されないのか？

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

- 組織強化について、もっと積極的に勧誘してもよいのではないか。新人には、とりあえず試しに入ってもらおう（続かなくてもいいから）くらいの姿勢でいいのではないか。
- 組合員拡大について、周囲の人に入会を勧めていこう。
- 新入職員に対して、3ヶ月とか1年とか、組合費無料キャンペーンを組んだらどうか。
- 原科研体育館が耐震診断で基準値を大幅に下回る結果となり、廃止の方向で検討されているようだが、現在どのような状況なのか知りたい。トレーニングルームは利用者がいる。また、部活やサークル活動で必要であり、何とか使えるようにしてほしい。体育館を残してもらえるよう、労組にはうまく交渉してほしい。自分にとって、機構内の他部署の職員との交流の場である。福利厚生のみだけでなく、情報交換、機構内のコミュニケーションの面からも非常に重要だと思う。
- 特例である6級マネージャーを7級に上げるように要求することに賛成。今までの6級課長代理が副主幹に下がっているので、財源はあるはず。

---

## 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、 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、国民の負託に答えていこう
- 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

# 大洗支部大会が開催されました

中央大会に先立って、大洗支部では9月6日に支部大会を開催し、新しい支部執行委員のもと、活発な議論が行われました。なお、9月13日に、高崎支部大会が開催されました。

\*\*\*\*\*

## 大洗支部第120回定期支部大会報告

9月6日に第120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102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103期の活動方針が提案され、活発な議論が行われました。

主な議論としては、人員が減った後の人員の補充が兼務者による見かけ上の補充で済まされている職場があり、職員一人あたりの仕事が増加しすぎてしまっているために、そのような数合わせの組織体制では問題がある。6級職員に対する勤務実態調査のアンケート結果が気になっているとの意見が出ました。また、燃研棟でのトラブルにおける内部被ばくをした職員については産業医、放医研の医師等が面談を行うことで、フォローを行っているとの情報提供もありました。

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。

# 科労協共同要求に対する回答について

機構が科労協共同要求に対する機構側回答（9/8付）がありました。回答は要求13項目についてそれぞれ記されていますが、その内容はいずれも具体性に乏しく、ほぼゼロ回答です。今後、共同団交などで賃上げなどについて早期回答するよう要求していきます。

# 署名のお願い

以下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。締め切りは10月末、特殊法人労連の取り扱いになります。

## 1) 過労死と職場における差別の根絶を求める国会請願署名

## 差別是正訴訟第 10 回口頭弁論の内容と感想

原告団長 小松崎 賢治

2017年8月31日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第10回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。口頭弁論は、提出書面の確認などで約8分という短時間で終了しました。

口頭弁論後に開かれた約20分の裁判所、原告、被告による進行協議では、次のような主張や確認が行われました。

①「原告以外に原告同様に処遇の低い7名（対象外1人を除く）について開示せよ」と、原告側が求めた事については、本人が機構に開示する事を求めれば協力する。（原告側が対象者7人に依頼することになる。）

②原告側が、原告などに低い評価を行った理由を説明せよとの釈明を求めたことについては、被告側は「人事評価の結果」と述べるに留まり、根拠は説明しようともせず、見解の相違だと述べました。

③被告側から、「新原告二人は主張を行うのか？」との問いがあり、原告側は行うと回答しました。今後、新原告に対する不当行為、被告の各行為の違法性などの主張をして行くこととなります。

その後に行われた報告集会では、原告団が進行協議中で不在時に、新原告の賃金実態についての説明があり、うち一人は退職時点で中位者との本給差が8.5万円もあったことが紹介されました。

また、原告団到着後には、弁護団が前記のような口頭弁論、進行協議の経過説明を行うとともに参加者からの質問などに答え、集会は終了しました。

裁判傍聴には原研労組員など50名近い方に参加して頂き、その後の報告集会にも多くの方にご協力を頂きました。感謝を申し上げます。

旧動燃、核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。

どうぞ、安全な原子力開発研究を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

## 第113回定期中央大会報告

原研労組定期中央大会は、9月15日(金)、予定通り開催されました。前期、第68期の運動総括と今期、第69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スローガンについては、一部修正により採択されました。

大会での討論や、大会スローガン等は次回以降のあゆみ速報に掲載します。

### 〈委員長挨拶〉

残業規制する一方で、仕事量は増えているのに残業代ゼロ法案が国会で審議されようとしている状況である、また、5年前にあった退職金の削減が再度、来年の4月以降に問題なりそうである。5年前の削減では、労組の運動により再雇用者の処遇改善など一定の成果があったが、新たな削減が提案されたとき削減阻止に向けた運動が必要と考えている。

最近、大洗研で被ばく事故があった。20年以上前の研究用の試料を保管していたものを点検しようとして起こった事故である。いわゆる負の遺産が出てきたのではないかと考えている。2017年4月に機構から出た中長期計画のなかで約半分の施設が廃止措置に進む事が決定した。廃止する施設においても相当期間、施設の維持は必要であり、廃止にはさらに長い時間がかかる一方、震災後長い間止まっていた施設の再稼働に向けた業務も本格化している。今後、施設の廃止措置と再稼働に向けた仕事・職場が大幅に増えることになる。同時期に多くの施設の廃止と維持管理、再稼働に向けた仕事などが重なる状況の中で、予算、人員は十分確保されているのか、職場の具体的な要求は何かなど、職場の声を労組としていつでも確認していく必要があると考えている。

一方、今期の中央執行委員会は5人と小人数であり、原科研からの選出がないため、窓口や機構との書類のやり取りにも他拠点から出向く必要があり負担が増えている。補欠選挙を行うことも考えている。

このような状況ではあるが、本日は大会が成功するよう、皆様に大いに議論していただきたい。

### 〈来賓あいさつ〉

佐藤放医研労組委員長

最近の話として、QST統合時に管理職とした職位を、1年後、管理職でない職位に戻ることがあった。また、長時間労働にかかわる話として、最近、QSTに労基署の検査が入ったときに、36協定違反が見つかった。これらのことは労組として見過ごせる問題ではないため、原研労さんと協力して活動していきたい。

竹内特法連議長

私も去年の4月に400万円減らされた退職金をもらった。今は再雇用の立場で働いている。今年の秋の臨時国会に国家公務員の退職金を70万強減らす法律案が提出されるだろう。なぜ立て続けに減らされるかという、民間の退職金を5年ごとに調査して調整するという閣議決定があり、民間も下がっているから公務員も下げ

るというものである。なぜ民間の退職金が下がっているかという、年金問題がある。公的年金の支給時期が遅れて行く傾向にあるため、退職金として使っていたお金を年金として使用している。そのため退職金が減っている。

特法連の副議長として深作委員長、幹事として小松崎さんを送り出してくれたことを感謝します。特法連は賃金問題と退職金減額問題をこの秋に議論していきたいと考えている。特法連としては、賃金・労働条件・雇用の問題に取り組んできたが、もう一方の重要課題として、各法人が国民にとって有用な事業をしているか、つまり事業の民主化といった問題にも取り組んできた。事業が有用でなく法人が廃止になってしまえば多くの労働者が路頭に迷ってしまう。そのため事業の民主化に取り組むことで組織を守ることも重要である。また私は「動燃差別是正訴訟」を支援する会の副会長でもあるので、裁判勝利に向けて原研労と一緒に闘うつもりであります。今日は活発な議論が行われることを期待しています。

## 2017 年度秋季要求書を提出

9月25日、賃金および労働条件についての秋季（第2次）要求書を原子力機構に提出しました。3月16日、原研労は機構に対して2017年度春闘要求書を提出し、本給の引き上げ等を要求しましたが、これまでに満足できる回答は得られませんでした。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、職場の実態に見合った人員増及び配置を行うこと等を要求しました。

\*\*\*\*\*

### 2017 年度 秋季賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2017 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. 人事諸制度について

2017年4月から改めて実施している人事諸制度については、研究開発機関にふさわしい以下のような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。

- (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) 6級の職員を副主幹とマネージャーに選定する基準及び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7.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。
- (5) 勤務実態調査の結果を労組に提示すること。

##### 2. 「2017 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 2017 年度賃金・労働条件改善要求（2017 年 3 月 16 日付け 68 原研労中 1-30 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) 配偶者手当は 20,000 円とすること。また、配偶者以外の扶養者については 10,000 円とすること。但し、配偶者のいない場合の第 1 扶養者については 20,000 円とすること。
- (5) 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. 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から被保険者とする見直しを行うこと。
- (3) 継続雇用者の待遇は、当該職場の士気にも係わるもので、これを改善すること。

### 7. 超過勤務手当について

- (1) 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。
- (2) 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該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。

### 8. 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）に見合った人員増及び配置、並びに人材育成を行うこと。
- (2) 労組が機構へ提出した、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 15 日付け 68 原研労中 1-45 号）に対して、誠意ある回答を行うこと。また、本件について職員等に対して丁寧な説明を行い、今後の安全向上に資すること。
- (3) 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。
- (4) 8 月に制定した「人材ポリシー」について、その具体的な運用方法や関連規則等の改定時には労組と十分に協議すること。

### 9. 個人の信頼性確認制度について

個人の信頼性確認制度の導入にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮すること。

#### 10. その他

軍事研究や防衛省の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。

以上

## QST と事務折衝

9月11日（火）那珂研において、QST と原研労との事務折衝が開催され、以下の2点が取り上げられました。

- (1) 任期制職員の育児休業・介護休業制度の改定
- (2) 「アルバイト」、「QST リサーチアシスタント」、「任期制業務補助要員」の給与改定

(1)について、従来、任期制職員の育児休業は保育所に入れられないなど特別な事情がある場合、最長で子供が1歳6か月に達する日まで延長可能でした。今回の改定により、子供が1歳6か月に達する時点において、引き続き特別な事情がある場合、最長で子供が2歳に達する日まで育児休業の延長が可能となりました。この改定は、国の制度の改正に伴うものです。保育所への入所は基本的に年度始めであることを考慮すると、この改定により対象者の負担が多少軽減されると見込まれます。

なお、定年制職員については、既に最長で子供が3歳になるまで育児休業が取得できる制度となっています。

(2)について、10月から以下のとおりに給与が引き上げられることとなりました。

- ・「アルバイト」の給与：日給を200円引き上げて日給6,500円とする。
- ・「QST リサーチアシスタント」の給与：日給を100円引き上げて日給6,600円とする。
- ・「任期制業務補助要員」の給与：時給を20円引き上げて、時給870円、970円、1,070円、1,420円とする。

(QSTでは任期制業務補助員の給与単価は、4つに区分されており、その全てについて時給が20円引き上げられることとなった)

今回の改定は、全国的に最低賃金が改訂され、上記の身分の方々が勤務している千葉県最低賃金が868円に引き上げられたことから、時給（日給の場合、時給換算した金額）が最低賃金を下回らないようにするために、時給を引き上げるものです。

今回の改定では、「臨時用員」は対象外となっています。不公平感をなくす観点からも、臨時用員（対象者19名）の日給（6100円）についてもアルバイト（対象者32名）の賃上げに伴って、いくらかの引き上げを行うことはできないのか、と要求しましたが、QST側は、「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。

また、「QST リサーチアシスタント」、「任期制業務補助要員」に対して、期末手当を支給することはできないのか、要求しましたが、良い返事は得られませんでした。

原研労は、臨時用員やアルバイト等の方々は、職員の仕事の一部を行っているから、それを考慮して賃金を考えるべきであると主張し、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だけに給与を引き上げるものであり、納得できるものではありません。今後も、QST 独自の努力により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。

# 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113回定期中央大会報告(続き)

9月15日に開催された第113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、今後の組織運営・組織拡大などについて、出席代議員による熱心な議論が交わされたほか、今期の財政・予算案についても議論されました。

以下に、大会での主なやり取りを報告します。

\*\*\*\*\*

〈人事諸制度の見直し〉

【代議員】議案書にある人事諸制度の見直しに対する不満というのは、実際にそのような声があったのか。

【執行部】原研労は、6級（及び7級）職員は労働基準法における管理職ではないと認識し、主張をしている。このため、特に6級マネージャーを管理職として、超過勤務手当が支払われない期間がいつまでなのか分からない今の制度には不満だとの声もある。

（補足：大洗研究開発センターで発生した汚染・被ばく事象対応では、現地対策本部要員として対応を行っている6級マネージャーの職員がいます。当該職員は、約100時間/月の超過勤務を行ったにもかかわらず、「管理職者の行う業務は、全て管理職者としての業務であり、現地対策本部における一班員としての業務も例外ではない」という原子力機構の制度（考え）により超過勤務手当が支払われず、深夜勤務に係る手当（約1万円）のみの支給であったという報告もありました）

【代議員】6級副主幹の職員に対しては、超過勤務手当が支払われる代わりに段階的に職責手当が減額される。このため、残業をしない6級副主幹の職員は、受給額が減ってしまう。このことについてどのように考えているのか。

【執行部】本来、職責手当と超過勤務手当は考え方が異なるものであり、超過勤務手当の支給の有無により職責手当が減額されるのは問題であると考えている。

【執行部】原研労としては、職責手当が減額されることは不利益変更であり、認められないという主張していた。一方でこれまで6級職員に超勤手当を支給しろという労組の主張が一部実現することになることから、「6級職員の残業代不払い」の改善を優先させるため同意したものである。見直しは、職責手当が減額されるなど、もともと中途半端なものであり、手当が減額される職員の受給額が少しでも減らないようにするため、減額分を定期昇級分でカバーできるように経過措置を設け段階的に減額することを要求した。労組は今回の見直しを全面的に受け入れたものではなく、減額された職責手当の増額を要求するなど交渉していく。

【代議員】エリア勤務制度について、減額を本給ではなく一時金の減額とすべきとの意見が分会において出された。執行部としては、どのように考えているのか。

【執行部】エリア勤務制度については、比較的短い期間であれば一時金の方が良いかもしれない。しかし、特に介護については長期間に渡るため、長期間で考えた場合にどちらか削減幅が少ないかということも考える必要がある。まずは、削減幅を削減するよう主張を継続していきたい。

〈福利厚生〉

【代議員】東海地区の社宅・寮において、駐車場代を徴収されている職員は、緊急参集要員としても責務がなくなったと理解してよいのか。

【執行部】国の指導により駐車場代を徴収されている。原研労は合意していないし、緊急参集要員には自動車が必要で徴収すべきではないと主張しているが、原子力機構は「国の指導で徴収している」との回答をするのみである。

【執行部】福利厚生については国の指導により、予算の拠出が困難なようで、寮や社宅の新設はできず、耐震改修も全ての施設に対して実施できないようである。

【代議員】耐震診断により太田寮などが住めなくなり寮の居住者が社宅に移動するという

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

話があるが、社宅の住民にはアナウンスがされているのみで入居の基準等を知りたい。自治会長をしているが、居住する独身者が、自治会の活動に参加してくれるのか？友人を呼び夜遅くまで騒ぐのではないかなど不安がある。

【代議員】国道 245 号沿いの体育館は耐震診断の結果、基準値を大きく下回り今後使用できなくなると聞いた。どうにかならないのか。

【執行部】体育館については、福利厚生という面があり直す予算を要求しても通らない。寮についてはできる範囲で予算措置をして対応すること。このように福利厚生が全体的に後退しているのは問題である。

〈今後の組織運営・組織拡大〉

【代議員】原科研からの中央執行委員への立候補者がいなかったことに危機感を感じている。そこで、組合活動の大幅な縮小と組合費を低減（最終的に 500～1,000 円位）することなどを意見書として出します。

個人の実感ではあるが、毎月約 5,000 円を支払い、あゆみ速報等を通じて情報を得て、組合活動をしているが、それに見合ったリターン（給与が上がったとか）を得ているという実感が無い。このため、新入職員等への勧誘もなかなかできない

【執行部】500～1,000 円では、運動方針に沿った執行活動はほとんどできなくなり、組織として存続できなくなるだろう。このことを具体的に考えて提案や検討を進めるべきと考える。

【執行部】リターンを実感できないとのことであるが、直近では退職金について定年後に嘱託として働けば 2 年間で減額分を取り返せるような賃金になったのは原研労の功績である。他の組合（例：科労協に所属する組合）では、このような制度は勝ち取っていない。唯一 QST では原子力機構からの移籍者がいたこともあり、定年後嘱託の賃金上乘せにより、5 年間で取り返せるようになっていた。それだけではなく、原子力機構の方も職場の状況、不満等を労組を通して把握し、その意見などを取り入れることもあるという関係がある。労組の活動の縮小はこれらをなくす意味合いもある。

【執行部】この件については、ただ活動を減らす、組合費を減らすというのではなく、「今後の組合活動をどうしたいのか？」「そのためにはどのような活動や資金が必要か？」というアプローチで議論して欲しい。また、各分会で中執への立候補者が出なかったのはどのような理由によるものか共有し、解決策を議論できればと思う。

【執行部】意見書は中央執行委員会への立候補のハードルを下げたい。新規組合員を増やしたいという気持ちから生まれたものだと理解している。

中央執行委員会の活動について言うと、結局その時の人数でできる範囲の活動しかできない。例えば、先日行われた特法連の総会では、代議員 10 人を選出できず可能な範囲で出席した。また、今期はあゆみ速報の印刷が 2 週間に 1 回と従来に比較して減っている。

【執行部】組合活動は、分かりやすい成果がなかなか得られないところがある。ただし、原子力機構の今の労働環境があるのは組合活動の成果、結果だと考えている。

規約の整備、大会の開催、監査報告などの労組としての活動があるからこそ、原子力機構や QST が原研労を労使交渉の相手として認識して交渉に応じている。活動を大幅に削減するという事は、これらを手放すということになる。

【執行部】組合員が減っている現状はある。各年に 10 人組合員がいれば 400 人の組織になる。そのように考えてぜひ勧誘活動をしていただきたい。

【執行部】意見書にある中央執行委員の作業量が見えない、凶れないというのは中央執行委員に立候補のハードル上げる要因であるとの意見に同意する。今期からでも、活動した日や内容、時間を簡単にまとめ機会を見てそれを示すことも考える。（中央委員会には活動報告として毎回報告している）

【代議員】この意見の趣旨としては、週の活動回数や必要な時間が分かり、見積もることができれば、立候補や活動がしやすくなるのではないかとということ。

【代議員】先ほどの「できる範囲」というのは、できる範囲を 100%やらなければならないということと思うが、それは困難と思う。

【執行部】「できる範囲」には、個人と中央執行委員会としての範囲がある。個人の範囲としては 100%を目指すべきだが、現実には不可能である。中央執行委員会についても、各部署の活動は現状十分にはできていない。そのような意味で「できる範囲」ということ。

【執行部】「できる範囲」と言うものに対しても、中央執行委員会と組合員で認識を共有できていないのではないかな。個人的には中央執行委員の活動は 80%位しかできていないが、それで問題はないと思う。

【執行部】100%はできるものではないと思う。一方で、先ほど「活動量の情報が足りない」という意見があったが、情報があれば立候補するかと言えばそうではないと思う。こ

の大会の代議員選出ですら、仕事で休めないとして定数全員を選出できていない。このような状況では、中央執行委員への立候補者は更に難しいと考える。何故立候補者が出ないかと言えば、古き良き時代は組合活動に充てる時間が十分にあったのだと思う。しかし、このご時世では、組合活動に時間を充てることもままならず、家庭もあってとなれば容易に立候補できるものではない。しかし、それでも労組はなくてはならないものなので、このような時間がない状況で「できる範囲」で活動するということだと考える。

活動量を減らしたら立候補者が増える。組合費を下げたから新規加入者が増えるというものでもないと思う。また、組合費についても過去に積み立てた資金を取り崩している状態であり、組合員を増やしてこれを回避しなければならない。

【執行部】労働組合の活動（中央執行委員など）を行うには厳しい環境であるが、それでも誰かがやらなくてはならないものだと思う。

【代議員】その「誰かがやらなくてはならない」という個人の気持ちに頼りすぎではないかという思いがある。このような気持ちを持つ方も減っているし、それを止める手段もないと思う。ただ、この状況にあっても何とかしたいという思いがあり、極端な意見であることは承知で意見書を出した。現状でも様々な取り組みをしていると思うが実を結んでいないし、十分ではないということだと思う。

【代議員】今回の選挙で中央執行委員への立候補をお願いされたが立候補には至らなかった。また、その他の立候補者も出なかった。何故かと考えると、やはり業務が大変だということがある。以前と異なり飛び石連休の平日は、ほぼ全員出勤しているし、この定期大会に参加のために午後半休を取得することさえできないという現状がある。

個人的に毎年立候補することを考えているが、例えば窓口一つ取っても、今すぐ来てくれと言われても行けない現状があり、立候補できなかった。窓口の議題をまとめることで頻度を減らせるかもしれないが、相手があることなので難しいところがあるだろう。

【代議員】立候補や加入には意義があると感じられることが重要と思う。意義を感じられるほどの成果を出すのは難しいかもしれないが、交渉を続けることは大切である。交渉を継続していくために時間を確保できる方をお願いしてしまう部分もある。

【代議員】情報を広く発信して勧誘していきたい。また、若い人に活動や大切さを伝えていくことが重要だと思う。

【執行部】今回の議論は、ここ何年も執行員会で議論・検討してきたことでもあるが、この議論を含め今の議論をどのようにまとめるのか、今後の活動をどうするのか、時間をかけて中央執行委員会でも考えていきたいと思う。

〈予算について〉

【代議員】救援資金を取り崩しているが、何年後位までそれで対応できるのか。

【執行部】このペースであれば、今後20年間は大丈夫だと思う。やはり組合員を増やすしかない。

この他に予算項目の記載について、確認のための質疑・応答がいくつか行われました。

〈その他〉

【代議員】憲法改正の件などの政治的な意見・チラシをあゆみ速報等に載せるのはいかがなものかという意見があった。

【執行部】原研労は特定の政党を応援しているわけではなく、新規加入者勧誘の観点からも政治的な主張はしなくとも良いと思う。研究開発に影響が出る案件であれば別だが。

【代議員】過去の執行委員会では、検討を行いこのような主張をしなかったこともある。

【議長】中央執行委員会内で検討して頂ければと思う。

## 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、 不当な「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、 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

## 高崎支部大会が開催されました(9/13)

高崎支部大会が9月13日に開催され、移管統合から1年半経過した状況で様々な議論がありました。主な意見等は以下の通りです。

\*\*\*\*\*

- ・ JAEA に比べて QST の期末手当への人事評価の反映率が大きい。ただし、QST は A 評価の人がいない。(QST は A, B, C, D, E の 5 段階評価)
- ・ JAEA では定額項があったが、今年の夏の期末手当からなくなったので、昨年と比べて 5 万円くらい減額になった人もいた。
- ・ 準管理職手当がなくなり、管理職の業務を見直すことになったが、見直されたのか？現在も課長代理のような仕事をしているのではないかと心配。
- ・ 組織貢献が人事評価にあまり反映されていないように思う。例えば、若手育成など行うよりも、自分勝手な研究者が自分勝手に論文を 5 本、6 本と書いた方の評価が高くなるのではないかと、これだと組織として不和が生じる。
- ・ QST になったので、高崎支部としては、原子力平和利用三原則を謳うよりも、日本学術会議のような「戦争を目的とする科学の研究には、今後絶対に従わない」にした方が良いのではないかと。
- ・ 旧放医研では、ほとんどの研究者が任期付であり、任期付研究者のごく一部が、定年制として採用され、新卒の研究者はいない。旧 JAEA の拠点も、そのようになっていくと思われる。
- ・ 研究者がプロパーになっていく道はあるが、技術職の派遣からプロパーになる道はあるのか？ないなら作ってほしい。(技術開発協力員から派遣になった事例がある。)
- ・ ある課長に用事があり居室に伺ったら不在だったためどこにいるのか聞いたところ、草刈りをしているとされた。校内美化清掃(草刈り)を職員が行うことを否定するわけではないが、定常化するのではなく必要なら予算を確保し専門業者が行うようにすべきだ。
- ・ プロジェクトとグループの違いは、グループ制より縛りが弱くなるのでアンオフィシャルなミーティングが内々にできる。そこからプロジェクトを立ち上げることも可能。
- ・ 正門前の道路拡張について、中央分離帯ができて、南から来ると右折入構ができなくなる？出るときは、北方面に出られなくなる？情報があればほしい。

大会議案及び大会決議文、大会スローガンは全員承認で採択されました。

## 第 11 回裁判!!

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第11回裁判が以下の日程で開催されます。

日時：11月2日(木) 14:30～15:30 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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、14:00 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、報告集会が 16:00 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。

# 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

## 科労協共同団交報告

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10月5日（木）に開催されました。

共同団交には、渡邊科労協議長以下7名の科労協役員と原研労の深作中執委員長以下3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。以下に主なやり取りを報告します

\*\*\*\*\*

### 「挨拶」

【理事】原子力機構は、もんじゅの安全体制に関して、安全文化醸成を含めて努力してきたところなのですが、6月6日に大洗燃料研究棟で被ばく汚染事故が起こってしまった。今後も安全に関しては、真摯に取り組んで行かなければならないと思っています。9月29日に原子力規制委員会に第3報を報告いたしました。我々の思いは、最終報にしたいと思っています。中身は、まだ除染が残っているところで、その作業を鋭意行っているところではありますが、報告書自体はそれが残っているだけというところで報告しているというのが現状です。悪いところは悪いところとして報告書に書き出し、ここは出来ていなかった、保安規定にもここが抵触する部分を書き出して報告をしているところです。今後、核燃料物質を扱う組織として、その歴史は長いのですが、その事を思って、軽んじてやることがないように、扱い方をもう一回見直して対応して行きたいと思っています。年内の方針を含めて、今後の対策を取り決めてやって行きたいと思っています。機構は、その意味でも研究開発成果の最大化というところでは、独立行政法人から変わったところで、それに向けても課題を解決して対応して行かなければいけない。事故があつて、業務を一部止めて、見直しを行う。その後、9月8日に2度目の汚染事故があつた時には、現状、大洗の業務は、緊急安全点検という事で止めて見直しをやって行くというところです。その意味では、今後の成果を出して行くというところでは、それぞれの課題を解決してやって行かなければいけないと鋭意努力しているところです。労働組合とは、信頼関係の下に問題解決に向けて協力し合いながら、真摯に対応してまいるというところです。よろしくお願ひいたします。本日は、9月8日付けで回答しました内容について、科労協と原研労のご意見を伺いたいと思いますので、よろしくお願ひします。

### 「賃金・一時金・退職手当等について」

【科労協】まずは賃金の話です。前提として毎回、しゃべっていますが、賃金というのは、仕事に対する対価と考えるのが当たり前で、その賃金が労働意欲を左右する大きなファクターであることも、間違いないことと思っております。諸事情があるにせよ、何とせよ賃金を上げてもらいたいと思っておりますが、その辺の計画はどのようになっているのでしょうか。

【機構】本年度の給与改定については、民間給与、国の給与水準を考慮して検討するべきものと考えており、従来のとおり。今は人勸の閣議決定がなされていない

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

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

い状況であるので、やはり今後、閣議決定の状況をみながら決定して行く。

【科労協】閣議決定を待っているのは、予定が立たないのではないかと？今の政府の状況で、閣議決定をいつやると考えていますか。

【機構】我々については、人勸が民間準拠ということもあって、参考にするべき大きな指針だと思っている。

【科労協】それはそうです。でも閣議決定とは別の話です。

【機構】今の段階では、閣議決定後に決定していく。

【科労協】 回答としては、それは予想できる回答ですけれども、政治の世界が選挙に入る状況で、閣議決定が遅れると思って、こちらとしては凄く危惧する。場合によっては、遅れに遅れ、上がるものが上がらないという事にならないのですか。

【機構】それは確かに不透明な状況になっていますが、我々の方で状況をみて判断して行きます。

【科労協】 いろいろなデータを参考にするのは当然です。特に人勸をある意味参考にするのは当然ですが、本来、閣議決定を待たなければならない理由は、ないはずで。待たせないよ、僕たちが決めますとはいかないのですか。

【機構】閣議決定をされるという事は、それは正式に決定されるという事だから、それをひとつの目安にしている。

【科労協】それは、分かりますが時期が不透明になる。その時に、法人として先に対応する事はできないのですか。

【機構】そこは状況をみながら考えたい。

【科労協】あんまり遅れる場合によっては、法人として何かを考えるというのもあり得るということですね。

【機構】あり得ることは、何でもあり得ます。また、そこは状況をみながら。

【科労協】上がらないはずはないと思っているのです。人勸0.15%、微々たるものとはいえ。なので、それが早く上がるよというふうに、これだけ上がるよと言って欲しいというのが、こちらの要望です。

【機構】要望は分かります。我々は、いろいろな状況をみながら、判断しながら協議して行きたい。

【科労協】先ほど、可能性はあると言ってくれたので、あんまりひどい場合は、独自の判断を発動していただきたい。賃金については、他に地域手当の問題が、我々としてはどうしても気になる。原子力機構における地域手当の設定がひどくおかしいと思う。他法人では、総合的見直しで、本給を下げたぶん、地域手当を増やす事で埋め合わせする形になっているのが、原子力機構では、本給は下げたけれども、地域手当を増やしていない問題があります。これに関して、何とかできないのですか。国が勝手にやっている事であるのはあるのだけれど、そこを何とか引き上げて、ちゃんと他法人と同じように、下がりっぱなしにならないような状況を作ってもらいたいのです。それは、無理ですか。

【機構】地域手当については、ある意味、一律に近い形で支給していて、国がやっている例えば東京地域で20%、そのように極端な制度をとらないで、独自の制度にしている。

【科労協】それは、ある意味評価している部分ではありますが、本給を下がっている。

【機構】東海村は、国の基準では地域手当が0%であるが、全ての地域で3%というのを一律に支給している。これが、職員を守るため、適切な制度であると考えている。

【科労協】僕は、配っている事を不適切とけっして言いません。ただし、国家公務員にならって本給を下げてしまった。それは労働者側からみれば、下げられたものはちゃんと戻して下さいということに過ぎない。それはもちろん地域手当の制度で、この地域が0%であるのだけれども、そこを何とか3%を工面して

いるというのが機構の主張だと思うし、その部分は理解している。ただ、労働者側からみれば、下がっているのだから、何とかして欲しいというのが、こちらの主張です。だから、地域手当を見直さないのであれば、国から何と言われようと本給を下げなければ良かったのです。だから、3%を少しでも上げるというのが我々の趣旨です。

【機構】我々は、そのところは独自にやっている。それも含めて、賃金全てがまったく同じでなく、こういう原子力研究開発機関としてご時世に合わせて、労組と協議しながら給与体系を作り、今までやってきている。その中の一部として、地域手当がある。本給は別の話としてある。我々としては、そういう全体・原資の中で決定している。

【科労協】経営者から、そういう全体をみてやっているのは、当然の話で、多分努力されていると思います。けれど、労働者側からみれば、自分達の仕事は特に変わっていかないし、普通にやっていて、仕事量が減ったわけでもないし、評価が下がったわけでもないにもかかわらず、給与が減るという事自身が、問題なわけです。科労協の4法人は、ある意味税金で運営されている法人ですから、ある意味まったく勝手にはできないというのは承知しています。例えそうだとしても、労働者側からすれば、そう主張せざるを得ない。だって、減っているのです。国の総合的見直しでは、本給を減らす代わりに、地域手当を上げる事でバランスを取る制度なわけです。原研のこの地域が不幸にも見直さない地域になっている事なのかもしれませんけれど、一労働者として考えて、給与が減る事にかんしては、簡単にはのめない話です。努力されている事も理解はします。だからといって、給与が減って良いものではない。

【機構】ご主旨は分かりますが、たまたま科労協傘下の法人で上がったという事です。我々は、給与全体で設計しているし、8月に人材ポリシーを出した。そういうものを含めた全体で待遇を考えている。

【科労協】全体で考えるのは、ある意味当然ですね。しかし賃金とは、モチベーションとかやる気には直結する話なのです。それを含めて全体的に入る話です。その中でも賃金は、大きなファクターを占めると思うのです。大変なのはどこも大変なのですが、急に3%を9%にしないなんて事はできないのですが、少しでも見直してもらえれば、原研の方々もモチベーションが上がり、もう少し頑張ろうと思うのではないですか。

【機構】我々も少しでも頑張れるようにしたいと思っていて、そのための施策を考えているところです。給与に直結しないけれども、いろいろな制度を考えている。

【科労協】少しでも皆さんの意気が上がるようにと思うのですけれど、扶養手当を労組の合意がなく変えられたと聞いたのですけれど。

【機構】事前には説明はしました。

【労組】説明はしたけれども、時間切れになった。これから子供が増えるという事はなかなかないはず。労組の試算では、3人以上の子供がいなければ生涯賃金として減額になります。そういう意味では、もう一度再考してもらいたい。

【機構】そもそも国からの協力依頼で対応したもので、その政策を悪いとは思っていないくて、限られた原資の中から見直しを行ったものです。我々も組合員層の対象者を調査し、ほぼ減額がない事を確認した。

【労組】それはその時点の話です。私たちが申し上げたのは、生涯賃金の話です。今だけの比較だけではダメなのです。

【科労協】子供を上げるのは反対していません。配偶者を下げるなど言っています。

【機構】変えた方が良いと言う方もおりますし、原資もありますから、そこを考慮ご理解いただきたい。

【科労協】この話は、付け替えです。そうすると必ずあつれきが起きます。これはここで議論する話でないような気はするのだけれど、小手先過ぎますよね？子



供が少ない、子供はたくさん育てたいというような考えもあって、子供の方に振っていけというものです。それにしては、話が小さ過ぎて、もっと子供にお金を出して下さいと国に要求して下さい。それで、配偶者を減らしてではなく、子供を増やし、人口を増やす事も重要ですよというふうにやって欲しい。これもお願いされてやっている事でしょうけれど、原子力機構が一番大きい組織ですから、そういうところも先見的にやっていただきたい。

【機構】なかなかそういきません。理研さんは託児所なんかで進んでいますね。

【科労協】その部分はそうですね。理研の一部の人が頑張ったからできましたけれども。扶養手当の話は変えなければ良かったと思うのです。どうしてもこの話は、減る人がいるのです。そこは何とかしていただきたい。

【機構】段階的に3年の経過措置を行っています。

【科労協】後は、一方実施でなく時間をかけて説明するべきであった。

【機構】どうしてもボタンの掛け違いがあるのですが、我々は説明を果たしたつもりで、ただ、納得してもらえなかっただけである。

【労組】期限を決めていたのではないですか。

【機構】説明したのは、12月で、2回行いました。

【労組】ただ単に説明を聞いただけである。

【機構】そういう意味では、説明が遅れたのかもしれない。今後は留意します。

【科労協】一時金は、人勸で0.1月がでています。先ほどのように閣議決定後となればいつになるか分からない話になるので、出来る限り早めに考えていただいて、早めに実施していただきたいと思います。

【機構】実施する時期は後ろに行くかもしれませんが、本来であれば、給与法の改正まで待たねばならないところを、閣議決定後に実施しています。

【科労協】待たなければいけないという形式論的なものはないのですよね。

【機構】法律で何がありません。ただ、省庁の方からは給与法の改正を待って、適切に対応しろとの指示はあります。そこは、機構の判断で支給しているところですよ。

【科労協】今回の場合は、遅れるのではないかと危惧しています。先ほど、可能性はないということはないとおっしゃっていただきましたので、いざとなれば発動していただきたい。

### 「独立行政法人改革について」

【科労協】次は法人再編の件である。原子力機構の核融合研究開発と、量子ビーム応用研究の一部事業といくつかの拠点を放射線医学総合研究所（以下「放医研」）と統合し、新たな量子科学技術研究開発機構（以下「量研機構」）が発足してから1年半が経過した。新法人では諸制度の対応がようやく追いつき、落ち着いた職場環境となりつつあると聞くと、2年目から公務員方式の制度を適用され、一部不利益になっているようだ。原子力機構としては、新法人に移籍あるいは出向した職員の職場環境等について新法人との話し合いの場を持っているのか。職員を送り出した側として、どのように考えているのか。どのように把握していますか。

【機構】移管統合の話が出た時より意見交換などを行っています。

【科労協】どのような意見交換をどのくらいやっているのですか。

【機構】いろいろなレベルでやっているのですが、役員レベルは年1回。部長クラスは、年数回。

【労組】6級職の役職手当が廃止になり、不利益をこうむっているが、どう考えているのか。

【機構】毎回、あゆみ速報は見ているのですが、書かれていますか。

【労組】昨年前期に書かれています。4月から経過措置で半額になり、来年から役職手当がなくなるものです。ただし、研究手当を復活させるものです。機構

でいうマネジャー職には、手当があるけれども、副主幹の手当はゼロです。その分、超勤手当は支給されますが、もともと放医研がそういう仕組みだったようです。

補足しますけれど、研究系は出るのですけれども、技術系は完全にゼロになる。ですから、6級に昇格すると手当が全てゼロになるものです。

【機構】放医研は、もともとそうだったのですか。我々は、両方で制度を設計し、放医研が違うところをこちらに合わせた。それぞれの人事制度を比較検討して合わせたのです。

【科労協】元の親としては、責任を持ってもらいたい。完全にコントロールする事は無理だとしても、言っていただきたい。

【労組】QSTの職場では、正規職員を採用するのではなく、任期付研究員を採用すると理事が言っています。

【機構】それは、新規採用ですか。

【科労協】真似をしないでください。理研の真似をしないで欲しいのです。理研もそういう意味ではひどいところです。

### 「もんじゅの改革について」

【科労協】原子力機構の話で、先日の事故、燃料研究棟の汚染事故、報告書を提出し、その後も取り組んでいると話がありましたが、もう一つ我々が、関心があるのが「もんじゅ」です。「もんじゅ」はこれから廃炉を進めますけれども、法人業績評価の中でも「もんじゅ」の話は特別に取り上げています。「もんじゅ」の廃止措置についてマネジメントをちゃんとやりなさいと法人業績評価の中にも書かれていると思います。先ほどの燃料研究棟の事故を含めて、そういうマネジメントに関して、こちら側から観ると、やはり人が足りないことと、「もんじゅ」に関しては内部の人というよりは、電力などからの出向者、外部の人が主に働いていたというところに問題点があるのではないかという事を原研労としては考えているようです。そういうあたりを今後どうして行くかに関して、今までと違ったことをやるのはあり得るのでしょうか。

【理事】今までと違ったこととはどういうことか、どういう意味合いで言われているのか分からないのですけれど、少なくとも「もんじゅ」の措置命令が出た時に関しては、違ったことをやりました。それは人数も増やしましたし、しかも私も「もんじゅ」に1年半、居ました。その状況では、25年の9月から集中改革を1年やって、それでも「もんじゅ」は足りないと思って、1年半、集中改革をやりました。その中で何がというのが、「もんじゅ」改革の報告書の中で、まとめています。それはナトリウム漏えい事故以来、どんな事が起こって、大きな理由は施設が動いていない。施設が動かないのは、政策の影響も受け、福井県の影響も受けということが大きかったというふうに思っています。法人の評価に関しては意見が分かれているというふうに聞いています。高速炉のところはC評価になっています。だけど、そのC評価に関しては、年度計画を立てたところについては着実に実行しています。それが廃炉に関するところで、異論があったので、保安措置命令が出た時にもちゃんと回答しているし、規制委員会にも回答している。でも、政府のところでの廃止の議論があって、12月に廃止と決められて、その意味で年度計画がまったく違う方向に転換されているという状況になっているので、法人評価の時にもB評価、C評価と意見が分かれたと聞いています。その意味で、「もんじゅ」に関する廃炉に舵をきったので、5年半で燃料を取り出してというところまでは着実に実施する。

【科労協】そこで法人業績評価でマネジメントをちゃんとしなさいと書かれているわけです。そのマネジメントというのは、いったい何を言われているのですか。

【理事】その意味では、しっかりとマネジメントを行っていたのだけれども、方針が変えられていますので、その意味でマネジメントをしっかりとやる意味合いで

は、切られた舵について、しっかりやって、先ほど電力の人たちも廃止措置に向いている人たちを、燃料が入っている限りは、しっかり保守管理をやらなければならないので、そういう体制に舵をきっています。

【科労協】法人業績評価にマネジメントと書いてあったのですけれど、理解できませんでした。それでお聞きしました。それから、「もんじゅ」は廃炉をする技術開発というものになるのかもしれませんが、「もんじゅ」を最初に計画したところから事故があって、その後、動かさなかった事がいろいろな大きな問題であるというふうになっていますが、そういうものを全部合わせたような総括された報告書があるのですか。

【理事】25年からの「もんじゅ」改革の報告書、パワーポイントの1ページ目に書いてあります。それを読んで下さい。何が起こったか、何が悪かったかが書いてあります。

【科労協】理事はナトリウム漏えいで止まってしまった。それから動かせないという話をされましたけれど、何故、ナトリウム漏えいによって、「もんじゅ」を廃炉しなければならなかったのか。建設に当たった動燃団体制とか、国との関係とか、電力との関係とか、そういう体制のところの総括などは、されていないのではないですか。原研労もそうですけれど、科労協でも「もんじゅ」の漏えいについてのシンポジウムをやって、その時に開発体制について大きな問題があったと話し合いました。そういうところまでの総括というのはどうなのですか。やっていないのではないですか。

【理事】ナトリウム漏えい事故があって、ナトリウム漏えい事故の当時、電力の方が何人が仕事をしていて、そのあと、ナトリウム漏えい事故から事件になった。そのあと、「もんじゅ」が止まっていた間、電力の人が何人減り、その間、14年半動かないで、その後、動かして臨界まで持って行って、そのあと、燃料交換機を落としてまで、改革の報告書の中に総括されています。

【科労協】それはそうでしょうけれども、動燃団体制を原研労も批判していたように、動燃にメーカーから出向に来た人が、自分のメーカーにいろいろと発注するような、そういう事をしながら、動燃のプロパーに技術力を蓄積する機会がない状況でこのまま来てしまったというようなところがあるのではないですか。そういうところの総括はされていないのではないですか。

【理事】動いていないから技術力が低下したと総括しています。

【科労協】動いていないという前に、建設当時からプロパーに技術力を高めようという体制ではなかったのではないですか。

【理事】私は、「もんじゅ」に一年半いたので、その部分で総括していますけれど、その部分の総括は入っていない。

【科労協】そういうところの総括は、他ではやってくれないですね。自分達がやらないと。原子力機構がやらないと、政府がやるとか、文科省がやるとかではないと思うのです。建設に当たったところから、本当にそれで良かったのかどうかという検証は。

【理事】良かったかどうかという検証は、私が「もんじゅ」で総括したその部分についての総括は、やっぱり動いてなかったところが大きいと思います。それは現在も通じている。研究炉が動いていないところに関しては、危惧しています。

【科労協】それについては、別に否定していません。その前の、造った時からの話で、そういう動燃団体制で造られてきた開発体制とか、そういう出向者を受け入れて、自分達のプロパーの技術力が上がらなかったとか、そういうところの評価がないのではないですか。原研もそうですけれど、国の税金を民間に流すトンネル機関としての動燃だという批判もされているはずですよ。それがどうだったのかという評価はされていないのではないですか。

【理事】少なくともその評価はしていません。

【科労協】そういう事も前回の団交の時も話したはずです。そういうところまで評価しなければダメなのではないかと。他でそういう評価はしてくれませんかから。

【理事】その部分をどう評価するかは別にして、我々が原子力研究の組織として、技術力を上げることを考えながらやって行かなければならないというのが総括だと思います。

【科労協】そういう総括をしないと繰り返されると思うのです。

【理事】技術力を上げるという事を、その部分に反する事をやっていけないというのが総括です。だからそれが、例えば動燃の体質が全くそうだったかどうかという評価をしていませんけれど、その部分に関して技術力を上げるという事をやって行かない限り、同じ事が繰り返されるのは同じです。

### 「人材ポリシー制度について」

【科労協】先ほど出来ました、人材ポリシー制度について、どういう制度で、何を目指していくのか伺いたい。

【機構】基本的には、機構全体の人材育成に係る基本方針を示すもの。それについて、人材育成の基本的な方針をいくつかあげて、それに基づく施策を考えたもの。後は個々人のキャリアパスを示して、育成を効果的に行いましょうというもの。

【科労協】例えばキャリアパスに従って、トレーニングが入ってくるイメージでよいですか。

【機構】それも含めてです。

【科労協】どのくらい緻密にできているのですか。

【機構】ポリシーだから、そんなに細かいくない。

【労組】いわゆる理念です。問題は、どのように具体化するかだと思います。そこに不公平感がでてこないのか、危惧しているところです。

【機構】職員から意見をもらい、今後いろいろな施策を検討しているところです。そこは、具体化するところで、効果的にモチベーションが上がるようにして行きたい。

【労組】労組として懸念しているところは、どのくらい人材ポリシーが人事評価に用いられるかということと、逆に言うと、人材ポリシーから少しでもずれてしまった人に対しては悪い評価が適用されてしまうのではないかと。そういったところを懸念しております、あくまで人材ポリシーなので、それにそったパスを踏まない、ある程度上には上がれないというふうなものになっているのではないかと。そういう強制力が働いてしまうのが怖いところです。

【機構】キャリアパスで示しているところは、理念なので大まかに出していますけれど、職員にはそれぞれの専門性があって、多様性があります。

基本的には育成がメインなので、各組織の実情に合わせて各組織、職種毎にキャリアパスを作って、それに合ったひな形をこれから作ります。それに併せて、人事評価というのは処遇だけではなくて、やはり機構のミッションを達成するために、まず役割を認識してもらおう。あとは適切な処遇もそうなのですが、それよりも育成なのです。つまり、やる気を持っていただいて目標を持って育成をして行く。人事評価の中で、多分5級以下の方については、育成項目があると思うのですが、そこで毎年きちんと所属長と面談をしてもらって、キャリアパスを前提に、今年は、あなたはこういうところを目指して、今年はこういう仕事をして行きましょうときちんと明確にってもらって、それを確認しながら、まだここが足りないからここを軌道修正しよう。そのようにコミュニケーションの場としての道具として使っていただくという事ですので、必ずしも、出来なかったからポリシーに繋がるかというものではないです。

我々経営のメッセージは、専門性もあるのだけれど、さらにいろいろな視野を広げるような、国際機関や官庁への出向とか、そういうものを含めて、原子力のプロになって行きましょうということなんです。

【科労協】それを行うのは、所属長が責任を持って行うことなのですか。それとも人事が関与するのですか。

【機構】それは、これから現場と調整しながら進めます。拠点長、各組織の部門長、センター長などのレベルで、組織に合ったキャリアパスを作ってもら。そこはきちんと組織単位で作っていただく。それに合わせて、所属長がそれを目指して、本人と面談してもら。

【科労協】それは、中だけでやっているのですか。何かコンサルタントが入るとかはないのですか。

【機構】コンサルタントはたのんでいません。もちろん、外部の情報は参考にしていきます。

#### 「燃料研究棟の事故対応について」

【労組】燃料研究棟における対応で、超勤が随分と増えているので、6月、7月、8月、9月における超勤実態を教えて欲しい。今のところ、健康障害など、聞いていないけれども、これからはないように、健康管理をしっかりとおこなって欲しい。

【科労協】いったん事故などが起きると、それに対応するのに、非常に負荷がかかる人が出て来るのは当たり前なのですが、それが行き過ぎてしまうと、そういうことを危惧されます。NHKでさえ過労死の話が出ています。よくよくその部分は、考えていただきたい。

【理事】その部分は、ケアしなければならぬと思っていますし、もんじゅの改革の時もスケジュールありきでやらないというのは、十分に考えなければいけないというふうに、スケジュールを見直す時は、見直すことを考えながらやろうと、みんなで議論しながら進めています。

【科労協】スケジュールはどうしても決めないわけにはいかないですから、割と短いスパンで柔軟に変えて行くことが凄く重要だと思います。

【理事】その意味で、燃料研究棟を片付けるのに、どれだけかというのを見積もって、9月末に全部片づけるということを、最初に計画していたのですけれど、まだ今片付いていない。その部分に関しては、現状、土日は休むことと、考えてやっています。

【機構】それでは、以上で交渉を終了します。

## 第11回裁判!!

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第11回裁判が以下の日程で開催されます。

日時：11月2日（木）14:30～15:30 頃まで

場所：水戸地方裁判所

廷でのやり取り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、14:00 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16:00 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、法りを分かりやすく説明してくれます。

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方白根 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 12月期一時金の要求書提出

原研労は10月30日に12月期一時金の要求書をJAEAに提出しました。JAEAとは今後団体交渉を行う予定です。以下に要求書を掲載します。

\*\*\*\*\*

### 2017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10日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

#### 記

1. 我々国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 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。
3. 支給式を以下のとおり要求する。  
職員、定年後再雇用職員 :  $\text{本給額} \times 3.2 + 8,000F + 55,000$   
臨時用員 :  $(150,000 + 6,000N) \times 3.2 + 8,000F$   
定年後再雇用常勤職員 :  $\text{報酬月額} \times 2.8$   
定年後再雇用非常勤職員 :  $\text{報酬月額} \times 1.0$

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

## 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 1 日を除く 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、2017 年 6 月 2 日から 2017 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

## 拡大窓口交渉報告（大洗研汚染事故）

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、10月17日に拡大窓口交渉を行いましたので、内容を報告します。JAEA ホームページに公開されている、「事故のあらまし9月29日版法令報告第3報」 (<https://www.jaea.go.jp/02/press2017/p17092902/>に公開されている概要資料になります。)を用いて、事故発生後の措置、作業員の被ばく状況、原因分析、今後の主な対策等について説明がありました。事故発生場所の復旧として除染を進めており、作業はほぼ終了であるとのことでした。作業員の被ばく評価の結果としては、預託実効線量が10mSv未満が2名、10mSv以上50mSv未満が2名100mSv以上200mSv未満が1名となったそうです。原因分析の一環として、反面マスクの汚染結果を調べたところ、接顔部の汚染が確認されたことなどから、マスクと顔の隙間から粒子が入り込み内部被ばくを引き起こしたと推定しているとのことでした。樹脂製の袋が破裂した原因は、エポキシ樹脂のアルファ線分解によるガス発生が主要因だと特定しているとの事でした。今後の対策としては、核燃料物質の貯蔵管理に関する基準の改善、作業計画作成方法の見直し、除染設備の管理方法の見直し等を行う予定であると説明を受けました。また、今回の事故対応についての超勤について尋ねたところ、主に事故対応を行った組合員層の職員は74人おり、6月から9月までの超勤実績は、45時間以上の超勤は6月が43人、7月が32人、8月と9月は16人と少しずつ落ち着いている状況のようです。また100時間までの超勤を実施した組合員層の職員は、6月が11人、7月が5人、9月が1人との状況です。また、45時間以上の残業を行っている職員については、産業医の面談等でフォローしている、さらに産業医面談に来る時間がない人もいるので、産業医と看護師による現場に巡回をしてフォローを行っているとのことでした。なお、今回説明を受けた内容を盛り込んでいる法令報告書については10/25の規制委員会の場で、再提出を求められています。

原研労からは、内部被ばくの測定について、今後はきちんと対応するように体制を整えること。除染のための用具をきちんと用意し、必要な部署では除染の訓練を行うこと。廃止措置に移る施設等が増える状況で、本事故と同様に保管中の廃棄物等による事故が起こる可能性がある点について良く考えること。今回の対策を実施するのに十分な予算と人員を配置すること等を要求しました。また、本報告について職員へ報告内容を周知するための対策をしてほしい旨も伝えました。

## 11/2は第11回裁判!!

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第11回裁判が以下の日程で開催されます。

日時：11月2日（木）14:30～15:30 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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、14:00 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16:00 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。

# 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。

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。

## 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、より働きやすい職場を目指してともに活動していきましょう。

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

## 12月一時金、2.325月!

11月17日の団交では、12月一時金について、人勧そのままの0.1ヶ月アップが提示されました。人勧そのままの提示であり、JAEAとしての努力はしないのか。と追求しましたが、現状では、この数字が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計算式での支給を要求しており、今回の団交においても、現行の、上位職に厚い支給式を改善するように要求しましたが、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月一時金について、持ち帰って検討することとしました。

## 平成29年度給与改定について

11月17日の団交では、12月一時金だけではなく、秋季要求書についての回答もありました。この回答の中で、以下に示す給与改定案が示されました。

- ①本給：若年層を中心として平均0.2%引き上げる改定とする。（人勧は0.15%）
- ②初任給：1200円引き上げ改定とする。（人勧は1000円）
- ③諸手当：改定しない

以上の改定は平成29年4月1日に遡及して実施する。

といったものです。人勧とほぼ同様の内容であり、労組としては不満があることを伝えました。改定についての具体的なテーブルの提示時期は未定です。今後窓口等で交渉を行っていく予定です。なお今回の回答は同日の人事院勧告が閣議決定されたことを受けて提案されたもので、閣議決定では退職手当ての見直し（削減）も含まれて居ます。

## JAEA 拡大窓口交渉について

6日に拡大窓口交渉を行いました。議題は、「保養所の利用の見直しについて」と「勤務実態調査の報告」の2点でした。

<保養所の利用の見直しについて>

保養所のうち、ラフォーレ倶楽部を利用する際の補助の見直しについて説明を受けました。

見直しの内容は、平成29年11月15日にJAEAの互助会から発行された「互助会ニュース（第29-3号）」のとおりです。現行は、宿泊時期に応じた金額の補助を受けることができますが、見直し後は、宿泊時によらず5,000円の補助となりま

す。また、利用宿泊数も 25 人・泊（例：5 人家族の場合、5 泊利用可能）までの制

限が設けられることとなりました。この変更は、平成 30 年 4 月 1 日から実施されます。なお、「森トラストグループホテル」及び「優待ホテル」への補助は変更されません。

OB 会員（QST へ転籍した互助会退会者を含む）への補助は、平成 31 年 4 月 1 日から取止めとなり、ラフォーレ倶楽部の利用は法人会員料金での利用となります。この見直しは、JAEA の 2 つの OB 会の両会長に対して既に説明が行われ、了承されたとのことでした。

今回の見直しは、QST への転籍及び JAEA の人員減に伴う会員数の減少より、互助会の財政が厳しくなっていることが要因の一つです。今回の補助の見直しが互助会の財政に与える効果は限定的なものであり、大きな改善に結びつくものではない旨の説明がなされたことから、財政状況によっては今後も見直しが行われる可能性が考えられます。原研労は必要に応じて互助会に対して提案や要求を行ってまいりますので、組合員等でご意見等のある方は、原研労までお知らせ下さい。また、原子力機構には幸いにして互助会がありますので、会員の皆様は、保養所に限らず、各種制度を有効に利用してみてください。

#### <勤務実態調査の結果について>

JAEA が実施していた勤務実態調査の結果について報告を受けました。本調査の発端は、もんじゅの保安規定違反の是正のための業務等を行うなかで、当時の制度で管理職とされていた 6 級の職員が、5 級職員と同様に管理職者としての業務ではなく、自らの裁量によらない超過勤務を行っていたことについて、敦賀労働基準監督署より指導を受けたことから、その処置として当該職員に超過勤務手当の支給を行ったことです。その後水戸労働基準監督署の指導を受けて、前述の調査を原子力機構全体に展開する形で本調査が実施されました。今回の調査結果と超過勤務手当の支給の処置について、水戸労働基準監督署に報告されます。

調査結果について、以下の通り報告を受けました。

- 調査対象期間：平成 27 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日
- 調査方法：対象期間中のリシティアの記録をもとに、所属長と調査対象者が面談を行い、超過勤務のうち管理職者としての業務でなく、自らの裁量によらないものを自己申告。

- 調査対象人数：791 名（QST 転籍者、退職者、調査辞退者を含む）
- 超過勤務手当が支給されることとなった職員：21 名
- 超過勤務手当支給対象となる超過勤務時間：約 22 時間～約 480 時間
- 超過金手当の支給額：0～約 140 万円（総額約 400 万円）

原研労は、7 級以下の職員は法令上の管理職には該当しないとの主張をしてきました。このため、今回の調査で 7 級職員や調査当時に 6 級の課長代理であった職員が対象となっていないことについて不満があります。また、調査対象の職員に対しては、所属長との面談等を行わず、全ての超過勤務に対して超過勤務手当の支給をすべきと考えています。さらに、所属長との面談において、超過勤務を分類する際に組織毎での独自の解釈やルール（〇〇対応業務のみ超過勤務手当の支給対象業務として認める等）はなかったのかなど疑問に思うところもあります。

上記の調査結果について、皆様の職場の実態などを踏まえて、ご意見等がありましたら原研労までご連絡ください。また、投稿も歓迎いたします。

## 動燃不当差別是正訴訟第 11 回口頭弁論の内容と感想

2017 年 11 月 2 日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第 11 回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。冒頭、裁判長から原告および被告に対し、提出書面の確認があり、これで終了の雰囲気でした。そこで原告弁護団から原告準備書面(9)〔原告川上および同今井に関する被告主張に対する認否・反論、被告による昇給昇格差別〕の解説発言を求め、何とか発言を認めさせました。口頭弁論としては、約 10 分程度という短時間で終了しました。

口頭弁論後に開かれた裁判所、原告、被告による進行協議（傍聴不可）では、次のような主張や確認が行われました。

裁判所からは、原告以外の原告同様に処遇された 7 名の開示がどうなっているか尋ねられ、原告弁護団より開示があった人 3 名以外について、さらに打診中である旨を伝えました。また、裁判所から追加の西村資料などの書証を出すのか確認されましたが、今後被告からの反論があれば、反論に対する書証は出すが、現状では追加の予定がないと伝えたとこ、裁判長が安堵したように見えました。

裁判所から被告弁護団に反論の予定を尋ねられたが、明確な期日の回答は無く、裁判長は、反論のペースの遅さに少々いらだっているように感じました。

来年 3 月末で裁判長と左陪審が人事異動で交替になることから、第 12 回裁判（2018 年 2 月 1 日 11 時）以後に進行協議（2018 年 3 月 23 日 14 時 30 分）が設定されました。

その後に開かれた報告集会では、原告団が進行協議中で不在でしたが、内部資料「動燃不当差別是正訴訟概要」を参加者に配布して「あからさまな差別政策」や「なぜこのような差別が行われたのか」について紹介されました。

また、原告団到着後には、弁護団が前記のような口頭弁論、進行協議の経過説明を行うとともに参加者からの質問に答え、集会は終了しました。

裁判傍聴、その後の報告集会には原研労組員など 50 名近い方に参加して頂き、感謝を申し上げます。

旧動燃、核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。

どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

原告団長 小松崎 賢

## QST 秋季要求、12 月期末要求書を提出(11/1)

原研労は 11 月 1 日に秋季要求及び 12 月期末要求の要求書を QST に提出しました。QST と一回目の団交が 11 月 16 日に実施され、今後さらに、団体交渉を行う予定です。以下に要求書を掲載します。

\*\*\*\*\*

2017 年度 秋季賃金・労働条件改善要求について

2017 年度 12 月期期末手当要求について

(要求書)

2017年度秋季における賃金・労働条件の改善について、及び2017年12月期期末手当について下記のとおり要求する。H月14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。貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関に相応しい労働条件を確立し、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. 2017年度 秋季賃金・労働条件改善要求について

#### (1) 賃金改善要求について

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。本年度の賃金について、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。

- ① 機構は、春に提出した2017年度賃金・労働条件改善要求(2017年4月27日付け68原研労中牛22号)について、非常に不満足な回答を提示した。本給引き上げについて再度検討の上、誠意ある回答を行うこと。
- ② 配偶者手当は20,000円とすること。また、配偶者以外の扶養者については10,000円とすること。但し、配偶者のいない場合の第1扶養者については20,000円とすること。

#### (2) 人事制度

- 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 研究職6級適用職員へ支給する主幹研究員手当を65,000円に引き上げ、技術職及び事務職に対し、主幹技術員手当及び主幹手当を65,000円支給する制度を新設すること。また、当面、研究員・技術員手当の経過措置を7級昇任日前日まで継続すること。

#### (3) 人材育成

- ① 人事評価の結果において「D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示すこと。
- ② 技術継承や労働時間短縮を図るため、適切に人材を配置すること。

#### (4) その他

職員宿舎は、労働条件の一つである福利厚生であるだけでなく、職場の安全を確保・維持するための緊急対応を行う上で必要な施設でもある。政府からの廃止。削減の圧力には毅然と対抗し、老朽化した宿舎の建て替えも視野に入れた維持管理を行うこと。

### 2. 2017年12月期期末手当要求について

- (1) 期末手当の配算にあたっては、全職員同一算式で支給するよう要求する。加えて、全職員の一時的金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。(以下、職員、嘱託に対する要求式はJAEAの職員に対するものと同じ、専門業務員(常勤)に対する要求式はJAEAの定年後再雇用職員に対するものと同じ、期間率等はJAEAと同じ)

# 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

## 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 及び QST との団体交渉が 12 月 1 日に行われました。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、一時金の 12 月 8 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

◎ 一般職（1～5 級）支給式

{(本給×2.325 月×評価反映率) + (6,500 円×扶養手当人数) + 59,402 円 + 職務別加算} × 期間率

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

※扶養手当人数 基準日現在の扶養手当の支給対象者

※職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} × 加算率×2.325 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

(参考) 支給式昨年度実績

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

◎ 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（特例級を除く）：2.3965917（昨年度 2.3466056）

7 級（6 級特例級を含む）：2.6617608（昨年度 2.6150418）

(注)7 級以上は、管理職加算（7 級は「本給×0.12」、8・9 級は「本給×0.19」を本給、職責手当、扶養手当及び地域調整手当に加算した上で、支給原資枠を算出する。）があるため、支給率が大きくなる。

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

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

※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(特例級を除く):0.1 7級(6級特例級を含む):0.15

8級以上:0.2

◎ 定年後再雇用嘱託支給式

(1) 常勤

(報酬月額+特別都市手当月額) ×1.4×評価反映率

(2) 非常勤

(報酬月額+特別都市手当月額) ×0.5×評価反映率

(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)

◎ 臨時用員支給式

平成29年6月2日から平成29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18.0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日以上の場合 : 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(QST支給式には今年度人勧アップ分の0.1は反映されていません。)

支給月数(定年制職員及び任期付職員):2.175

◎ 定年制職員(1~5級)支給式

(俸給の月額+主任研究員手当+診療放射線技師調整手当+初任給調整手当+扶養手当+地域調整手当+職務別加算) ×2.175 ×在職期間別割合

※1 職務別加算 = ( { (俸給の月額+診療放射線技師調整手当) × (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:千葉・東京地区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×2.275月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+65,413円+職務に応じた加算額} ×期間率

◎ 定年制職員(6,7級)支給式

(俸給の月額+主幹研究員手当(7級職員は職責手当)+診療放射線技師調整手当+扶養手当+地域調整手当+職責手当の経過措置額+\*職務段階に応じた加算額+\*管理職加算額) ×2.175 ×在職期間別割合

※※職務段階に応じた加算額 = { (俸給の月額+診療放射線技師調整手当) × (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：千葉・東京地区 0.06、その他の地区は 0.03

加算率：6級 0.1、7級 0.15

※※管理職加算額 (7級のみ) = (俸給の月額) × 0.12

(参考) 支給式昨年度実績 (6, 7級職責手当受給職員)

{ (俸給+職責手当) × 支給率 × 評価反映率 + 職務段階に応じた加算額 } × 期間率

※支給率 6級：2.3528227 7級：2.6257162

◎任期付職員は定年制職員と同じ。

◎任期付職員(専門業務員)JAEA から出向した定年後再雇用職員

俸給×評価結果区分に応じた支給月数×期間率

※評価結果区分 S:2.4月 A:1.9月 B: 1.4月 (標準) C:0.9月

## JAEA、QST 団体交渉

### ( 期末及び秋季要求に関して )

JAEA及びQSTの各法人と団体交渉をそれぞれ、11月17日及び11月22日に行いました。議題は12月期一時金及び秋季要求です。それぞれの交渉内容について紹介します。

\*\*\*\*\*

#### JAEA団体交渉

最初にJAEA側から、12月期一時金及び秋季要求に対する回答がありました。また、給与改定に関しての提案も同時になされました。一時金については先のあゆみ速報 (No. 5079 69-10) でお知らせしたとおりです。今回は秋季要求について紹介します。秋季要求に関するJAEAからの主な回答は、扶養手当は現行の額が適正と考えている、定年延長は国や他の政府系法人の動向を踏まえて検討したい、管理監督者へ超勤手当は支給しない (管理監督者に係るJAEAの解釈について労基署から指摘は受けていないため) といった内容で、実質は、ゼロ回答でした。労組から次回の団交時に回答に対する意見を述べることを伝えました。また、団交の席で、マネージャーのポジションの数および6級マネージャー人数を確認したところ、マネージャーポジションの半数を少し超す人が6級マネージャーであることがわかりました。労組からは、6級マネージャーは原則のはずなのに半数以上が6級であるのはおかしいのではないかと意見しました。

給与改定の提案としては、「本給を若年層中心に平均0.2%up。初任給を1200円 (人勤+200円)up、諸手当及びその他の改定はなし、改定はH29年4月の給与から」との提案がなされました。労組は、up額は我々の要求とかけ離れているが、閣議決定後すぐに提示したこと、配分については若年層のup率を重視していること、初任給については人事院勧告に200円上乗せしていることは評価できると考えています。



今後は、平成30年1月中の差額支給を目指しJAEAと交渉を行う予定です。

\*\*\*\*\*  
QST団体交渉

最初に QST 側から、12 月期一時金及び秋季要求に対する回答がありました。秋季要求に関する QST からの主な回答は、日本社会全体として共働き世帯が片働き世帯よりも多くなっているため、子の扶養手当増額は適当であると考えている、6 級職の職責手当に相当するものについては放医研には元々ないものであり、経過措置をとっているため問題ないと考えている、といった内容で、実質ゼロ回答でした。労組からは、配偶者の手当は減らすべきではない、5 級までであった手当が 6 級でなくなるのは制度としておかしいと意見しました。

一時金については、QST は給与法が制定されてから人事院勧告を反映する。このため給与法が制定された後に、人事院勧告を反映したベア分を含めて支給されることを確認しました。また、人事評価を 6 月の一時金で反映しているが、その反映率の差が大きすぎる（評価反映率は A 評価 3.14 E 評価 1.23）ので見直すべきである旨意見した。

## JAEA 拡大窓口交渉について

11 月 22 日に拡大窓口交渉を行いました。議題は、「東海分室の耐震診断結果について」でした。東海分室の耐震診断を行ったところ、本館 1（客室数 8 室）が基準値未満であることが判明したため、宿泊禁止とする。ただし、本館 1 の共用部（浴場など）については、地震時の対応マニュアルを整備して運用していくとのことでした。また今後は耐震補強の予算要求をし、改修を目指すとのことでした。

労組からは、東海分室は、福利厚生のみだけでなく、外部の研究者等との交流の場としても使用できるため廃止しないよう、また外部の研究者や技術者との交流の場とできる施設を、新たに考えてほしい旨要求しました。

## 中央委員会を開催します。

第490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、出席してください。

記

日時：2017年12月6日（水）18：30～

場所：原研労組組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項等：12月期一時金協定書

教宣書記局員の承認

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

## 第 490 回中央委員会報告

12月6日に第490回中央委員会が開催され、下記審議案件について出席中央委員の全員賛成で承認されました。

1. JAEA との平成 29 年度 12 月期末手当協定書
2. QST との平成 29 年度 12 月期末手当協定書
3. 第 69 期第 1 四半期財政報告
4. 教宣部書記局員の承認

委員会では、中執より前回中央委員会(8/28)からの活動報告と、一連の団体交渉時の交渉内容等の紹介も行いました。活動報告の中で、機構が今年6月から行った6級副主幹に対する「勤務実態調査」の結果、調査対象数約800人に対し、21人が超過勤務手当支給対象者となったと報告を受けたが、実態として21人は少ないし、21人に支払われた総額についても少ないのではとの意見がだされました。また、職場により調査方法や超勤時間としての扱いに温度差があったとの意見が出されました。労組では、今回の勤務実態調査の結果は、労基署からの指導を受けて機構が業連の方法で調査した結果であって、対象者の勤務実態を正しく表していないと考えていると説明しました。なお、平成29年度ベア交渉とは別に、退職金の見直し(削減)提案を機構側が検討していることについて報告しました。

## JAEA、QST 団体交渉

JAEA及びQSTの各法人と団体交渉をそれぞれ、12月1日に行いました。議題は12月期一時金及び秋季要求についてです。一時金について前回のあゆみ速報で報告していますので、秋季要求に関する内容について紹介します。

\*\*\*\*\*

### 〈JAEA団体交渉〉

秋季要求に対する主な質疑を以下に示します。

労組：エリア勤務制度については10%の減給は懲罰の際の減給幅と同じであり、大きすぎると考えている。見直すべきである。

JAEA：エリア勤務制度について、制度利用者を対象にアンケートをしたが不満は、特になかった。むしろ、たった10%で異動が免除されて助かるとの意見もあ

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

る。また、減給10%は厚労省の資料を基に低いほうの値を取っており厳しいものではないと考えている。10%は懲罰より大きいとの労組の主張に対しては、懲罰とエリア勤務制度はそもそも異なる制度であり、懲罰と比較することがおかしいと考えている。むしろ制度の制定前は離職を余儀なくされた職員もいたはずで、この制度は雇用を守っている面もあると考えている。必要があれば、制度の見直しなどは行っていく。

労組：より利用しやすい制度にしていくための見直しは当然だが、本給以外の手当の減給をなくせという要求については今後も継続して交渉したい。

労組：世の趨勢は定年延長に向かっている。これについてはどのように考えているのか、制度の検討等を行っているのか？

JAEA：定年延長に関して、JAEAとしては公務員及び社会の情勢が変われば段階的に実施したいと考えている。また、初歩段階だが検討も始めている。

労組：育休取得者への期末手当支給（期間率）について、1日でも勤務実績があれば一時金が支給されることは育休取得者に周知しているのか？

JAEA：制度全体については育休取得時に説明を行っている。

労組：1日でも勤務実績があれば、一時金が支給されることを対象者に確実に周知して欲しい。

労組：4月から実施した人事制度のうちマネージャーの数について、6級のマネージャーが過半数を超えている現状は、とても「一時的な措置」、「原則7級」といったものではなく、看過できない状態であると考え。在級年数や年齢にとらわれず、早く昇級させるべきである。

JAEA：特例給ということで手当も一時金も7級と同じにしており配慮している。

労組：そもそも、何年も前から、ある時点で7級職の人数が少なくなることはわかっていたはずなのに、なぜこのような制度設計を行い、「一時的な措置」、「原則7級」といった言葉で説明を行っているのか。また、「勤務実態調査」についてはすでに完了と考えているのか？

JAEA：勤務実態調査の結果は処置も含めて、既に労基署へ報告済みであり、完了している。

労組：超過勤務支給対象者が21名というのは少なすぎる。もともと、制度設定時に超過勤務代が支給されないとになっていたので、超勤時間を記録していない人もたくさんいたはずだ。時間外の実態の記録が残っていない中での調査結果だ。また、調査段階で混乱が生じないように要請したが、組合員から調査方法などの受け止め方が職場で違うようだ、との報告を受けている。

労組：機構改革については、今後も継続して行う必要があるのではないかと？

JAEA（理事）：機構改革の集中期間は終わっているが、今も不断の改善をしていると考えている。

労組：技術継承の面からは、3～4年で人が変わっていく旧サイクルのような事業団方式ではもんじゅと同じような道を歩むのは明白で、プロパーで技術・情報を伝承できるようにするべきである。

JAEA（理事）：人を増やすことはなかなか難しい。現場重視の姿勢は機構改革時から変わっておらず、今後も現場重視を大切にしていきたいと考えている。

労組：人材ポリシーについて、秋季要求回答書に労組に「説明する」と書かれているが、労使交渉の範囲については、協議を行うこと。

JAEA：もちろん、労使交渉の範囲にあるものは、もとより協議するつもりである。

最後に、平成29年度退職金見直し（削減）について確認したところ、JAEA側から平成29年度の定年退職者を対象に実施する予定である旨の回答がありました。

\*\*\*\*\*

### ＜QST団体交渉＞

秋季要求に対する主な質疑を以下に示します。

労組：給与改定について、閣議決定がなされた時点で改定しないのか？

QST：国会の審議、閣議決定は重要であるがその結果である給与法の成立をまって対応する。給与法が成立後、検討結果を労組に示し協議したい。

労組：昨年、人勧通りに強行した配偶者手当の削減を見直さないのか？

QST：女性の就業のしやすさについて勉強したのちに見直しを考えたい。

労組：5級職までである手当だが、6級職で無というのは制度上おかしいので見直すべきである。見直さないのか？

QST：6級職は、管理職でなく、かつ業務も見直している。管理職にしか管理職手当はない。趣旨にそった手当を支給している。

労組：人事評価でD評価者になった者に対して、どのような指導をしているのか？

QST：D評価を受けた者の上司には、普段から仕事をみるように指導している。

労組：D評価の基準はあるのか？

QST：明確な基準があるわけではない。

労組：宿舎の新設・維持・廃止に関する具体的な計画はあるか？

QST：現在持っているものは維持する計画のため、その使用方法等については、今後進めていく耐震診断の結果を見て決めたい。

QSTへの秋季要求に関しては、担当理事の「労組の秋季要求の根拠を聞きたい」という要請に応えるため、11月16日那珂研で団体交渉を行っています。労組は初めに「労働組合の要求は、組合員の生活実感と職場環境から生まれる各種要求を、組合員の生活と働く権利等が守られ発展するよう、組合員の総意によりまとめられたものである。要求根拠は、組合員については説明責任があるが、会社側については説明の必要は無いと考えている」と言いつつ、要求毎にその根拠を丁寧に説明しました。また最後に「理事が要求根拠について納得されなくても、労組の要求はそういう性格のものであり、要求の状況が変わらない限り要求は継続するもの」と説明しました。

\*\*\*\*\*

# 平成 29 年度給与改定と退職金削減

11月17日のJAEA団交では、以下に示す給与改定案が示されました。（再掲載）

- ①本給：若年層を中心として平均0.2%引き上げる改定とする。（人勧は0.15%）
- ②初任給：1200円引き上げ改定とする。（人勧は1000円）
- ③諸手当：改定しない

以上の改定は平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施する、というものです。その後の JAEA とのやり取りの中で、JAEA は 1 月の給与から改定の反映を目指して、労組側に具体的なテーブルの提示をしたいとのことでした。労組も早期決着を望むところであり、早期のテーブル提示をされたいと答えました。

12 月 1 日の JAEA 団体交渉では、JAEA は平成 29 年度退職金削減を予定していることが確認できました。労組からは、今年度も削減を実施するのであれば、早い時期に削減案を示し、交渉を行う事を要求しました。現在の退職金の調整率（削減）は 87%ですが、人事院勧告では今年度はさらに 3.3%の調整率の引き下げが示されており、JAEA 側もこれに従った引き下げを提案するものと予想されます。

## 来春闘アンケートにご協力を

原研労では、2018 年春闘に向けて賃金・諸要求についてのアンケートを今週から実施します。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](mailto: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 26 日（第 1 次締切）までにして下さるよう、お願いします。

## 署名協力をお願い

趣旨に賛同される方は以下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。締め切りは2018年2月末、いずれも特殊法人労連の取り扱いになります。

- 1) 安倍9条改憲NO! 憲法を生かす全国統一署名（目標3000万人）
- 2) 全国一律最低賃金制度の実現を求める請願署名

# 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

## JAEA 賃金表提示(拡大窓口交渉)

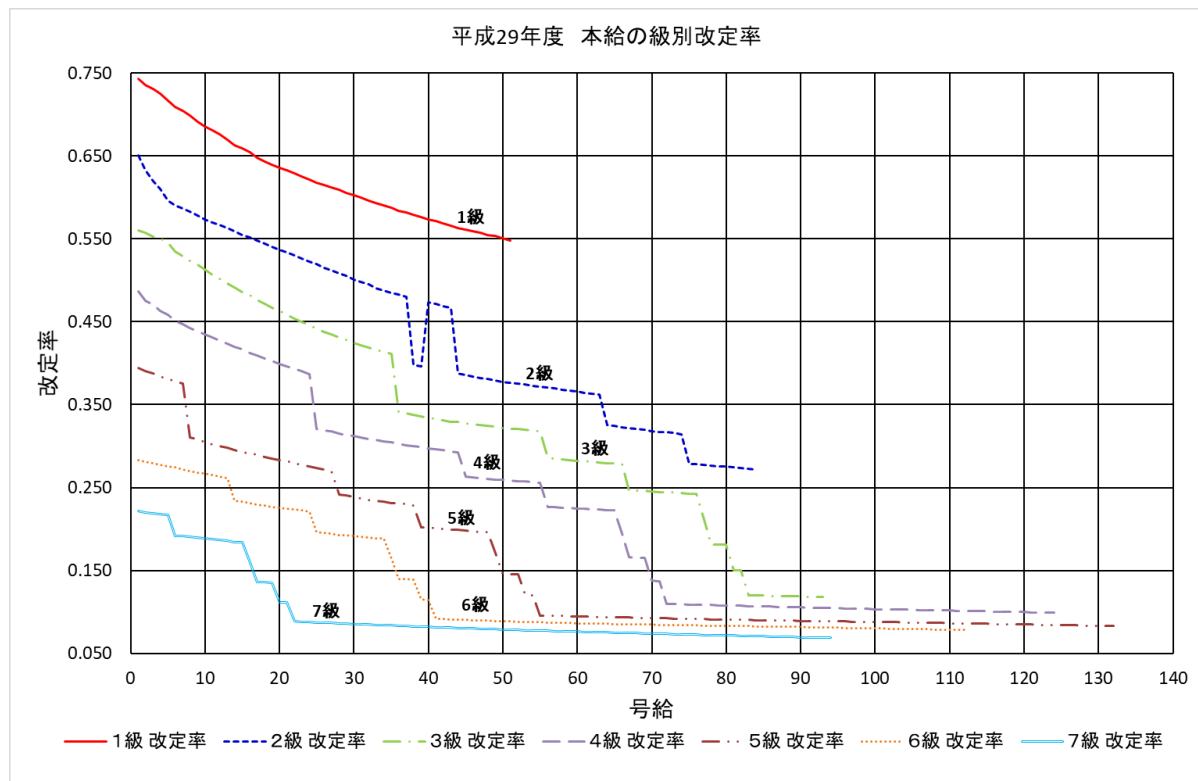
12月15日に平成29年度の給与改定及び退職金調整率に関する窓口交渉が開催されました。その内容について紹介します。

\*\*\*\*\*給与改定について\*\*\*\*\*

給与改定については、先日のあゆみ速報(69-10)で紹介した内容について、各級の新旧平均本給及び平均改定率、並びに具体的な賃金テーブル(各級・各号の賃金が示されているもの)について提示がありました。すでにお知らせしたとおり、平均0.2%と小さい原資枠に対しアップ率、アップ額とも若年層に配慮した賃金テーブルでした。各級ごとのアップ率を下図に示します。

我々の賃金は、2015年4月に給与構造の見直しで平均2%(50歳代後半層に対しては最大で4%)の引き下げが行われています。その後の3年間で0.8%(人勧では0.68%)の引き上げになりましたが、引き下げ前の水準には遠く及びません。

その一方で今年度も、初任給のアップ額が人勧以上であること、若年層のアップ率、アップ額が大きいことなどから若年層に厚い配分であることは評価できると考



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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

各級の新旧平均本給額

職級 (級)	改定前 平均本給 (円)	改定後 平均本給 (円)	平均 改定額 (円)	平均 改定率 (%)
1	176,478	177,678	1200	0.68
2	210,575	211,775	1200	0.57
3	251,274	252,474	1200	0.48
4	304,060	305,171	1112	0.37
5	393,886	394,642	756	0.19
6	446,932	447,454	522	0.12
7	493,642	494,051	409	0.08

えています。

JAEA との今年度の賃上げと退職金調整率についての団体交渉は 12 月 26 日に行われますが、労組では賃上げについては最終判断をする予定です。その一方、QST に対しては給与法が成立したため、早急に賃上げ回答をするよう要求します。

\*\*\*\*\*退職金調整率について\*\*\*\*\*

機構から、今年度を実施を考えているという退職金調整率は、国の給与法の決定と同じ-3.3%を予定している旨を伝えられました。労組はこれを受けて、「機構の立場は理解するが、単純に退職金を調整するだけでなく、減額分を何らかの方法で埋め合わせすることは考えているのか」と質問しました。機構は「埋め合わせの方法については検討を行っているが組合と協議を行えるような案としてはまだまとまっていない。ただ、この方法については、今後、労組と協議をしたい」とのことでした。労組は、今後、埋め合わせ案について協議していきます。退職金調整率については、特法連の一部の単組にも口頭で引き下げの提案があり、実施時期や具体的な対応の提案はこれからのようで、労組ではその動向にも注視していきます。

## 有期雇用に係る要求書について

平成25年4月に施行された改正労働契約法により、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者は無期転換の権利を獲得し、本人の希望（意向）により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換ができるようになります。この法改正の趣旨は、「雇止めの不安の解消」及び「有期雇用契約であることを理由とした不合理な労働条件の押し付けの抑制」です。JAEAでは臨時用員、アルバイトなど一定期間で契約を更新している事務職員などがいわゆる有期雇用職員と言えます。今回の法改正の趣旨を受けて、職場で恒常的な業務を担っている有期雇用労働者の雇い止めを防止し、併せて無期雇用に即した処遇改善求め、以下の4項目の要求書の提出を予定しています。

1. 臨時用員は、平成30年3月以降も雇用契約を継続すること。また、雇用契約が65歳まで継続できる事を本人に連絡すること。
2. 臨時用員は平成30年4月1日以降に無期転換の権利が生じる。これに合わせて給与、退職金等の処遇を改善すること。
3. 事務系有期雇用労働者について、改定労働契約法の趣旨に添い、本人の希望により雇用を継続し、無期転換を図ること。
4. 事務系アルバイトの処遇を見直し、応募者が増えるようにすること。また、契約期間についても改定労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。

要求書や要求自体にご意見・アドバイス等ありましたら中央執行委員まで連絡してください。年内の提出を考えています。（メールによる連絡も歓迎します）

## **理研の雇止めに対して理研労が救済申立て！！**

原研労も加盟している科労協加盟団体の一つである理化学研究所労働組合（以下、理研労）は、理化学研究所（以下、理研）に対して、有期契約の職員を通算契約期間5年で雇止めにする規程を撤回することを求め、繰り返し団体交渉を行っています。しかし、理研側が団体交渉に誠実に対応しないため、科労協を通して、12月18日に東京都労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てました。申し立てに至る経緯は次のようなものです。

理研では職員の約8割以上が任期制職員ですが、その中には任期制ながら5年、10年、20年と毎年の契約更新を繰り返しながら働き続け、理研に貢献している多くの職員（特に事務系職員）がいます。2013年4月に施行された改正労働契約法では、2013年4月から任期のある契約を繰り返して通算で5年を経過した場合は、「労働者の意向により無期労働契約に転換できる」と定められています。しかし、理研側は2016年に就業規程を任期制職員の雇用期間を最長5年に変更しました。この規程に従うと、2018年3月に100名を超える大量の雇止めが発生します。そのため、理研労は団体交渉で再三にわたり、改正労働契約法を悪用した脱法行為であり、引き続き雇用継続するよう要求しました（今現在も要求しています）。しかし、理研側は一方的に改訂した就業規程に基づき雇用契約が終了する、また無期雇用職を作ったので雇止めには合理性を有するとの説明を繰り返すのみで不誠実な対応を続けてきました。このような雇止めを止めさせるために、理研労は科労協と共に、不当労働行為救済を東京都労働委員会に申し立てたものです。原研労では同じ科労協加盟の理研労のこの活動を、当初から全面支援することにしてあります。



同様な雇い止めの動きは特法連の単組だけでなく、大学の有期雇用労働者などのも発生しており、原子力機構でも発生しないように機構側に要求していきます。

## 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：2018年1月16日（火）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します。

また当日は、中央委員会の開催も予定していますので、多くの組合員の参加で盛大な旗開きにしたいと思いますので参加下さい。

## 来春闘アンケートにご協力を

現在、原研労では2018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ています。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。このアンケートを基に、来春の詳細な要求書を作成する予定で、皆さんの声を聞かせてください。

アンケートは、労組メールアドレス [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto: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26日（第1次締切）までにして下さるよう、お願いします。

## 署名協力をお願いします

趣旨に賛同される方は以下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。署名の成否はその集約数です。趣旨に賛同される方は家族を含め周りの人にも署名を進めてください。締め切りは2018年2月末、いずれも特殊法人労連の取り扱いになります。

- 1) 安倍9条改憲No! 憲法を生かす全国統一署名（全国目標3000万人）
- 2) 全国一律最低賃金制度の実現を求める請願署名

# 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

## 2018年 年頭あいさつ

日本原子力研究開発機構労働組合  
第 69 期中央執行委員会

新年おめでとうございます。昨年暮れに原子力機構は、大洗研究開発センター燃料研究棟の被ばく事故の最終報告書を茨城県と規制委員会に提出しました。これは、9月の報告が組織的な問題の分析が不十分だとして再提出を求められたためです。会見で担当理事は「現場力を上げていく事に機構全体で取り組む」と発言しています。昨年から、もんじゅを含む機構施設の約半数について、廃止措置に向けての作業が進められています。一方で、試験研究炉などの再稼働を目指す業務も本格化しています。今こそ、慎重かつ安全に業務を進めるために、現場の声、職場の声を第1に考えるべき時です。処遇や福利厚生においては、退職金の削減に加え、住宅や独身寮の建て替えによる宿舍使用料の値上げ、体育館の使用禁止など後退が進んでいます。後退に甘んずるだけでなく、新たな施策等を要求していく必要があります。

69期の任期も半年を切りましたが、皆さんの生活と権利を守り発展させる活動を継続することともに、3月の臨時大会に向け組織強化のための議論を強めたいと考えています。今年もよろしくお願ひします。

## 給与改定仮妥結

12月26日に給与改定及び退職金調整率に関する団体交渉が開催されました。賃金改定については、ベースアップ幅が労組の要求とは大きくかけ離れたものであり臨時用員及び定年後再雇用嘱託への回答がないなど大いに不満でした。しかし、①具体的な配分では若年層に厚い給与改定である。②初任給が人勸を上回っている。③このような上昇が数年継続している。④原資枠が小さいためこれ以上の進展は期待できない。と判断し、退職金調整率を除きやむなく仮合意しました。その際の主な議論を以下に示します。なお、給与改定に伴う差額支給は1月の給与日になる予定です。

\*\*\*\*\*給与改定について\*\*\*\*\*

【原研労】今回の給与改定は職員だけの提案であるが、臨時用員、アルバイトの日給は、全国の最低賃金をわずかに上回る程度であるため給与改定を要求する。また、定年後嘱託の処遇改善も要求する。

【JAEA】臨時用員及びアルバイトに対しては一時金も支給している。年間の総支給額で見ていただきたい。定年後嘱託に対しては、平成25年の制度見直しなど、賃金の引き上げも行っているし、勤務日数を柔軟に設定できるようにもしており、制度は適宜改定しているところである。

【原研労】公務員準拠にとらわれず自主性を発揮して制度・処遇の改善をしていただきたい。定年後嘱託の制度にロールモデルのようなものがあるのではないかな。

【JAEA】世間の情勢を見つつ、通則法の制限の中で自主的にできる範囲のことは、

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

今後も実施していきたい。JAEAの制度は、一般の企業を参考にして定めた制度であるが、公務員の定年後嘱託制度をロールモデルとはしていない。

【JAEA】定年延長については、スケジュールを示す段階にまでは至っていない。

\*\*\*\*\*退職金調整率について\*\*\*\*\*

【JAEA】国家公務員が平成30年1月1日付けで退職金の調整率の改定を行う。政府の要請やJAEAの運営が交付金により賄われているため、政府の要請の主旨を理解してJAEAでも改定（削減）を進めていきたい。役員については、平成30年1月1日から削減を行う。職員に対しても平成30年3月31日施行を目標としている。しかし、そこは労組と誠実に協議を進めていきたい。

【原研労】今回の改定提案でも調整率は基本支給額にのみに乗ずるということではないか。

【JAEA】今回も基本支給額のみに乗ずることとする。

【原研労】前回の調整率の改定時は、制度の施行を1年遅らせたが今回も同様でできないか。

【JAEA】今回は下げ幅が比較的小さいこと。他の同様な法人を調べた結果、平成30年1月1日に改定する法人が多いことから同様の処置（1年遅らせる処置）をとることは考えていない。

【原研労】機構が目標としている実施時期もあり交渉を進めるためにも、早く削減分を補填する制度の提案をしていただきたい。前回の改定時は定年後嘱託で残らない人に補填するようなものがなかった。今回はそこについても要求していくつもりである。

【JAEA】特別嘱託というメリットを本人の意思で享受しない方を救済するような発想は違うと思うが。

【原研労】再雇用嘱託をするか、しないかは個人の種々の状況からの判断であり、現役の時の削減の回復としては公平であるべきだ。調整率の改定がなかった時から比較すると今回の削減により、約500万円の削減になる。5年前のこともあり、退職者に不利益が及ばないような対応策の提案を期待している。

## 機構内人材交流制度・給与通知書電子化

12月21日に機構内人材交流制度および給与通知電子化に関する拡大窓口交渉が開催されました。機構内人材交流制度とは、人材ポリシーの中で「機構内留学制度」と記されている人事施策の一つです。この制度では、職員が一定期間機構内の別部署にて異なる業務を体験することにより専門性を深めるとともに、業務に対する視野、人脈等を広げることが目的としています。この制度にはAタイプ（事務職・技術職対象）Bタイプ（研究職対象）の2種類があります。Aタイプは公募を行い、Bタイプは本人が希望する職場を申請することで機構内の留学先が決まります。なお、Aタイプの制度の場合は所属長の推薦による留学もあるとのことでした。期間に取り決めはありませんが、3か月から1年程度を想定しているそうです。機構内人材交流制度を利用した職員には、3か月に1回の業務の進捗報告が必要となるほか、タイプBの場合には、留学先での業務を基にした外部発表等の成果の発信が必要となります。詳細については12月25日付けで人事部長から発信された業連のとおりで、平成30年4月から制度の運用を開始する予定とのことでした。これを受けて労組は、留学する本人の同意、意思を尊重することを要求しました。特にAタイプの場合に、本人の合意なしの留学はさせないことを要求しました。また、本制度がより良い制度となるように、制度の利用者等に広く意見を募ることを要求しました。

給与通知書に関してですが、平成 30 年 4 月 1 日以降は経費削減及び業務の合理化を図るために email による配信のみになるとのことです。

## 任期付き職員の要求書について

平成 25 年 4 月に施行された改正労働契約法により、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換ができるようになります。この法改正の趣旨は、雇止め不安の解消及び有期労働契約であることを理由とした不合理な労働条件の押し付けの抑制です。法改正の趣旨を受けて、任期付き職員の雇止めを止めるために 1 月 9 日に以下に示す要求書を提出しました。

\*\*\*\*\*  
(要求書)

改正労働契約法によれば、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合には、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者は使用者に無期転換の申し込みをすることができる。同法では、使用者が無期転換の権利が発生することを避けるため 5 年日以降の更新をしないいわゆる「雇止め」をするには、客観的で合理的な理由が必要とされている。この法律は、5 年以上更新を繰り返している有期契約労働者の業務は恒常的な業務であり、経験も積み職場でも必要な人材となっているため、雇用を安定されるべきとの趣旨で改正されたものである。労組の調査によれば原子力機構では、有期契約の職員等（以下「有期契約職員」という。）は、臨時用員やアルバイトなどの事務系職員や特定の研究テーマに従事している任期付き職員など約 800 人おり、このうち規定等により契約更新期間に上限がある者が約 760 人、来年 3 月で更新上限に達する者は 81 人いる。これら対象者は、恒常的な業務を担っていて職場でも大きな力となっている。このため、有期契約職員について、貴職が改正労働契約法の趣旨に沿い、処遇を改善するとともに無期契約にするよう下記のとおり要求する。1 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

1. 臨時用員は、平成 30 年 3 月以降も雇用契約を継続すること。また、雇用契約が 65 歳まで継続できる事を本人に連絡すること。
2. 臨時用員は平成 30 年 4 月 1 日以降に無期転換の権利が生じる。本人が無期転換の意向があれば無期契約とすること。これに合わせて給与や退職金等の処遇を改善すること。
3. 有期契約職員について、改定労働契約法の趣旨に沿い、本人の希望により雇用を継続し、無期転換を図ること。
4. 事務系アルバイトの処遇や契約期間を見直し、応募者が応募しやすい契約内容とすること。特に、契約期間については改定労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。

以上

## 2018 年 春闘アンケート実施中！ 二次締切 1 月 16 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。

## 中央委員会の開催と新春旗開き

第490回の中央委員会を下記のように開催します。中央委員の皆様は万障お繰り合わせの上、ご出席ください。

記

日時：2018年1月16日（火）18:30～  
場所：原科研内労組事務所  
議事：承認事項 給与改定協定書

中央委員会終了後、新春旗開き、永年組合員表彰を予定しています。組合員は自由に参加できます。

日時：2018年1月16日（火）19:00～（中央委員会終了後）  
場所：原科研内労組事務所  
内容：委員長挨拶、永年組合員表彰と記念品の贈呈  
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。該当者の方には別途お知らせいたします。

## 新支部執行委員

大洗・高崎の両支部執行委員が改選され2018年1月1日から2018年6月30日までの任期で以下のように就任し、新たな体制がスタートしました。

第104期 大洗支部		第106期 高崎支部	
委員長	川俣 貴則	委員長	網代 和広
副委員長	高橋 澄	副委員長(会計)	辻元 隆幸
書記長	篠田 侑弥	書記長	武山 昭憲
会計	後藤 佑佳		

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

## 不当差別是正第12回裁判 2月1日 !!

水戸地方裁判所において「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第11回裁判が2月1日(木)11:00～開催されます。

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12:30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。

## 理研労の雇い止めに対して救済申し立て記事の訂正

前回のあゆみ速報でお知らせした、理研労の雇止に対する活動についてですが、「科労協を通して、東京都労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てました。」とお伝えしましたが、正しくは、「科労協が、東京都労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てました。」になります。これは、理研労が埼玉県労働委員会ではなく、東京都労働委員会に申し立てを行いたいと考えたためです。

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

## 中央委員会報告

第 491 回の中央委員会が 1 月 16 日に予定通り開催されました。2017 年度給与改定に係る JAEA との協定書について承認されました。これに伴い 2017 年 4 月からの給与が改定され差額分が 2018 年 1 月の給与にて支給されました。

## 原研労 2018 年旗開き

1 月 16 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。深作委員長の年頭のあいさつに続いて、30 年の永年組合員の表彰式が執り行われ、出席された 30 年永年組合員の佐藤 浩一さんに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)

対象者なし

30 年永年組合員表彰 (敬称略)

宇賀治 弘和、佐藤 浩一、鈴木 武、佐藤 稔、小倉 浩一

## QST 団体交渉報告

1 月 11 日及び 1 月 19 日に 2017 年度の給与改定及び退職金調整率について QST と団体交渉がありました。1 月 11 日の団体交渉の席で 2017 年度の給与改定について以下に示す通りの提示がありました。

\*\*\*\*\*  
給与改定等について

- ・研究職・技術職・事務職棒給表適用者について若年層中心に平均 0.2% の引き上げ、初任給は 1200 円引き上げ (平成 29 年 4 月から適用)
- ・専門業務員 (常勤) (JAEA の再雇用嘱託相当) の月給を 400 円引き上げ (平成 30 年 4 月から適用)
- ・研究職・技術職・事務職棒給表適用者の期末・勤勉手当について平成 29 年 12 月期末手当の支給月数を 0.1 引上げ (12 月期末 2.175→2.275)
- ・平成 30 年度以降の勤勉手当の支給月数を 0.1 月分引き上げ (これにより、期末・勤勉手当の支給月数は、年間 4.3 月→4.4 月となる)
- ・専門業務員 (常勤) (JAEA の再雇用嘱託相当) の平成 30 年度以降の 6 月及び 12 月期末・勤勉手当をそれぞれ 0.025 月分引き上げ (現行 (6、12 月標準) : 1.40 月→改定後 (6、12 月標準) 1.425 月) 年間+0.05 月

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

退職金調整率について

・現行の87%から83.7%に改定する。実施の提案は平成30年2月1日から。  
\*\*\*\*\*  
1/11及び1/19のQSTとの主なやり取りについて以下に示します。

----1/11----

【労組】賃上げ額は我々の要求とは大きく離れているため、持ち帰って検討するが、若年層に配慮した賃金表であること、初任給も人勧+200円であること、来年度から専門業務員の月給+400円、期末・勤勉手当を年間+0.05月としたことは、労組の要求に一定程度配慮したものとする。更なる上積を要求するとともに次回検討結果を示す。統合前のアルバイト、臨時用員、統合後の任期制業務補助員の賃金について、臨時用員以外は昨年上げた（アルバイト6500円）が、臨時用員（6100円）は据え置かれた。臨時用員も上げるべきだ。

【QST】近隣の最低賃金、調整手当などを参考に決めている。臨時用員には期末も支給しており。現状では妥当としている

【労組】現状の待遇では事務系職員の応募者もいないのではないかと。応募しやすいようにするためにも待遇と任期を定められないような制度とすべきだ。退職手当の調整率引き下げについて、5年前は多くの法人で何らかの対応策を行なったが、放医研は対応したのか。

【QST】具体的な内容は把握していない。今後、調査してみる。

【労組】今回、切り下げだけでは合意することはできない。法人ごとに対応は違うが、なんらかの対応提案がないと無理である。先の秋季要求の回答で、技術職及び事務職の5級職及び6級職には研究員手当に類似する手当を設けていない、としているが、公務員、及び民間でも主査、係長クラスにこの種の手当は無いのか調査している。本庁の公務員については業務調整手当として係長級6%、係員級は4%相当額が支給されている。

【QST】本庁と地方公務員の一部については有るようだが、まだ大きな流れとはなっていない。

----1/19----

【労組】給与改定についてQST独自の対応が何かありますか。

【QST】国よりも若年層を若干、手厚くしています。

【労組】退職手当調整率の提案を除いた給与改定案等について労組の検討結果を述べます。賃上げ額は我々の要求とは大きく離れており、臨時用員やアルバイトの回答がないことは不満であるが、若年層に配慮した賃金表であること、初任給も人勧+200円であること、来年度から専門業務員の月給+400円・勤勉手当を年間+0.05月としたことは、労組の要求に一定程度配慮したものとする。今回は原資枠が小さいため、これ以上の進展はないと判断し、今年度の賃金改定についてはやむなく合意する。

【QST】賃金改定の合意が頂けたことについては、感謝を申し上げます。

【労組】退職調整率提案について、5年前の削減時、放医研としての対応が無かったのか確認したい。

【QST】調べた結果、国よりは開始時期を遅らせた。額の補填はしていなかった。

【労組】定年退職については、平成26年度から適用したと聞いています。

【QST】平成26年3月31日の定年退職者から適用した。

【労組】退職金削減に係る対応は、国よりは遅らせたという事。他にはないか？

【QST】他の対応はないです。

【労組】退職金は、給与の後払いであり、調整率を入れる事について、納得できない。公務員やり方にならうのではなく、独立行政法人として独自にやるものである。

【QST】今のところ補償する考えはない。おそらくこれからも無いと思っている。  
今回の退職金削減については、国会の議論があり、法案が通ってお分かりのように、それが社会的にみて妥当であると私は理解している。退職金が社会の相場と比べて高いのではないかと、是正しようと算定されたものであって、それを独立行政法人にも適用しようというのが国から言われていることです。我々経営陣として考えた時に退職金については、今の制度からいうとそもそも退職額に見合う形で国から運営交付金をもらう形になっている。労組が言うような事からいうと、国からもらう額は明らかに少なく、残りをどこから捻出しろという事をおっしゃっている訳で、その捻出するものが研究費からする訳にもいかないし、あるいは一般管理費から削るのかといっても、ないので、退職金について、別途、国から支給される現状において、原資は見出し得ないというのが結論です。従って、制度的にも成り立っている訳だし、経営上、これ以上の措置もできないというのが検討結果です。我々としては、現在の案がもっとも適しているというふうに思っています。

【労組】調整率がかかった額が国からくるものだととしても、退職者に報いるために独立行政法人として何かしらの対応は検討したのですか。

【QST】検討した結果、可能な対応方法は有りませんでした。

【労組】この短い期間の中で、本当に検討したのですか。

【QST】理事長以下、理事などで検討しました。

【労組】他法人の状況は調査したのか？

【QST】他法人の状況は知りません。

【労組】これから減額される方の納得を得るためにも、他法人の状況を把握し説明する事が必要ではないでしょうか。

【QST】組合側のご提案ですので、他の法人がどのような対応したのか勉強させて頂きたい。

【労組】あらゆる手立てを検討しないと職員は納得できないと思います。

【QST】私が聞いているところでは、手立てもとらないところもある。

【労組】確かにいろいろな法人があると思うが、様々な検討をしなければ職員の納得が得られない。

【QST】放医研の場合は、前回の削減時に補償をしていない。ただし、実施時期を延ばすことはしています。

【労組】統合時に定年後再雇用の賃金に上乘せはありましたか？

【QST】それは、統合時に労働条件を変えないようにしただけです。

【労組】検討するにも時間が必要です。もう少し時間をかけて交渉しませんか。

【QST】この件については、勉強させて頂いて、改めて交渉したい。

## QST 給与改定等仮妥結

なお、1/19日の団体交渉の際に、賃上げ額が我々の要求とは大きく離れており、臨時用員やアルバイトの回答がないことは不満であるが、QST独自の努力も認められた。今回は原資枠が小さく、これ以上の進展はないと判断し、今年度の賃金改定と、期末手当の年間+0.1についてはやむなく合意しました。

協定書類は今後中央委員会にて承認事項として審議することになり、遡求（期末手当+0.1含む）は2月の給料日となる見込みです。



# 不当差別是正第 12 回裁判!!

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第12回裁判が以下の日程で開催されます。

日時：2月1日（木） 11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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 13:00 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。

## 2018 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、結果について今号及ぶ次号で報告します。80 名近い方にご協力いただきました。ありがとうございます。

\*\*\*\*\*

問1. あなたの性別は？

①男 ②女

①	②	無回答	合計
74	4	0	78

問2. 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	7	14	10	6	9	17	0	78

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
2	5	1	8	22	20	3	0	0	17	0
無回答	合計									
0	78									

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	
10	66	2	0	78	

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  
 ⑤その他（自分の賃金と年金）

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
44	13	19	1	1	0	78

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

①	②	③	④	⑤	⑥	無回答	合計
2	20	36	17	2	1	0	78

問7. 昨年の今頃と比べて暮らし向きはどうですか。

- 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
1	51	22	2	2	0	78

問8. 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。(加重平均21010円)

0円	≤5千円	～1万円	～2万円	～3万円	～4万円	～5万円	～6万円
1	3	28	20	14	1	6	0
～7万円	～8万円	～9万円	～10万円	≥10万円	その他	無回答	合計
0	0	0	0	0	1	4	78

問9. 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   ②10時間未満   ③10～20時間未満   ④20～30時間未満  
 ⑤30～40時間未満   ⑥40～50時間未満   ⑦50～60時間未満   ⑧60～80時間未満  
 ⑨80～100時間未満   ⑩100時間以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
17	11	10	18	5	11	4	2	0	0
無回答	合計								
0	78								

問10. 仕事や職場について、特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 | ⑥職場や仕事なくなるのではないか |
| 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パワハラ・セクハラがある    |
| ㉑その他               |                  |

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
24	13	1	17	0	2	10	0	1	9	4	5
⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	無回答	合計	
51	44	26	1	0	3	8	0	5	10	234	

- ㉑その他
- ・仕事の絶対量が多い。
  - ・成果に繋がらない仕事が増えている。
  - ・課や人により、業務量にかなりの差がある。
  - ・雑用に時間をとられ研究の時間が取れない。

問11. 政府に対する制度要求で、あなたが特に重視すべきと考える課題を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、TPP参加撤回など持続可能な地域づくり
- ⑨ 返済不要の給付制奨学金の創設、教育費無償化拡大、民主的な教育の実現
- ⑩ 憲法改悪反対、戦争法・共謀罪廃止など、平和と民主主義原則の擁護、核兵器廃絶
- 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
27	18	26	28	28	29	30	2	10	14
⑪	⑫	無回答	合計						
7	8	7	234						

# 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

## 退職金調整率に関して！

2月8日に窓口交渉があり、退職金調整率への対応に関して JAEA 側から、以下の提案がありました。

\*\*\*\*\*  
退職金は次に掲げる調整率を乗じた額とする。

調整率：83.7/100

実施時期

平成 30 年 3 月 1 日より適用する

その他

常勤職員及び常用要員の退職金の支給についても、職員に準じて改正する。

\*\*\*\*\*

調整率は、12月15日の団体交渉で示されたものと同様でした。また、実施時期も明示されました。調整率の提案と同時に、定年後再雇用嘱託の賃金について、以下に示す提案がありました。

\*\*\*\*\*

定年後再雇用制度に基づく嘱託に対し、地域調整手当を支給する。支給率は以下のとおり。（実施時期：平成 30 年 4 月 1 日より適用する）

東京特別区以外の支給地域 3 %

東京都特別地区 6 %

ただし特別都市手当は廃止する。

\*\*\*\*\*

この賃金改正案は、退職金が調整率の更なる改悪（現状から-3.3/100の変更）による退職金減額（約 85 万円）への対応として、再雇用嘱託の給与に手当として上乗せする措置となります。上乗せされる手当分は期末手当にも反映されるため、再雇用 5 年間で約 65 万円程度であるとの説明でした（特別嘱託を 2 年、常勤嘱託を 3 年続けた場合）。労組としては、今年度の退職者のみでなく、来年度以降も再雇用嘱託として働くすべての再雇用嘱託者の待遇改善にもなるため、検討に値する提案だと考えています。一方で 5 年間常勤として勤務しても削減額に対し 7 割弱の回復であること、再雇用しない退職者には削減額に対する回復がないこともあり、今後この退職金減額分に対する処置について JAEA と交渉を続ける予定です。組合員の皆さんの意見等を至急中央執行委員まで届けてください。

以下に窓口交渉時の主なやり取りを示します。

【労組】退職金調整率の変更を今年度から実施するのは JAEA と QST くらいで他法人は来年度からの実施としているところが大多数である。実施時期を 4 月 1 日に変更できないのか？

【JAEA】現状では 3 月 1 日施行を考えている。多くの法人が実施時期を来年度にしているのは知っている。しかし、全ての法人が実施時期をずらした場合、財務

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

省から遡りで退職金削減をしろと言われるリスクもあると考えている。また、退職金の減額分に対する方策を打ち出しているのも JAEA のみであることも考慮して欲しい。

【労組】 JAEA が退職金減額分を取り戻せる処置を考えていることは評価している。ただ、今年度の退職者だけでも救えないか？退職金はこれまでの労働期間で積み上げてきたものである。

【JAEA】 仮に実施時期を 4/1 にした場合には、定年後再雇用者の賃金について同じように提案できるとは限らない。また、今回の定年後再雇用者の賃金改正は、退職金減額に対する処置だけでなく、原研労の主張してきている定年後再雇用者全体の処遇改善にもなり、再雇用者のモチベーションアップになると思っている。

【労組】 JAXA 及び理研は 55 歳以上の昇級幅を 4 号にしているが、JAEA は 2 号である。JAEA もきちんと人事評価をしているのだから、この部分を変更することは出来ないのか？今回の提案だと、再雇用を希望しない人は減額だけになってしまいます。

【JAEA】 限りある財源のなかで可能な限りの案を提示しているつもりである。検討していただきたい。

【労組】 ここで回答することは出来ないので持ち帰って検討します。

## 有期契約に関する要求書に関して！

1 月 9 日に原子力機構に提出し有期雇用に係る要求書（要求内容は、あゆみ速報 No. 5082(69-13)に記載）について、2 月 7 日に事務折衝を行いました。機構側からは我々の要求書に対して、以下に示す通りの回答がありました。

\*\*\*\*\*  
要求 1 について

臨時要員は平成 30 年 3 月以降も雇用契約の更新対象とする。また、雇用契約の更新が 65 歳まで可能であることは、臨時要員就業規則に規程の上、周知しているところである。

要求 2 について

平成 30 年 4 月 1 日以降に労働契約法に規定する通算契約期間が 5 年を超える臨時要員から無期労働契約への転換の申込みがあった場合、無期労働契約とする。なお、無期労働契約への転換後も同様の職務に従事することから、賃金等の条件は現在と同一とする。

要求 3 について

有期労働契約の更新については、本人の希望だけではなく、事業の進捗や展開等を踏まえて決定するものである。

機構においては、国立研究開発法人として弾力的な業務運営に資するべく、引き続き任期付任用制度を活用する。

要求 4 について

アルバイトの処遇、契約期間は現状の制度が適切と考える。

\*\*\*\*\*  
事務折衝時の主なやり取りについて以下に示します。

【労組】 無期転換の申込みは法によると口頭でも良いはずだが、実際にはどのように手続きするのか？

- 【JAEA】（該当者に）文書で通知し文書で提出してもらい、応える形にしたい。
- 【労組】ある職場で12月にアルバイトの方が契約満了になったが、後任を募集はしているようだが、応募がないようである。これはアルバイトの待遇が良くないからではないか？3年で終わる条件や給与が足かせになっているのではないかと考えている。本当にJAEAが検討したか危惧している。仕事はあるのだから、働ける期間を長くしてよりよい条件としてはどうか？
- 【JAEA】有期労働契約についてはいろいろなタイプ（研究、事務等）がある。アルバイトについては3年が適切だと考えている。募集しても集まらないのはケースによると考えている。
- 【労組】私の職場では7月からアルバイトがいなくて、アルバイトの方に行ってもらっていた仕事を職員が分担して行っており、負担が増えて困っている。地域の人などと話をすると6300円程度では労働条件が悪いよねとなる。
- 【JAEA】時期の問題もある。また労働条件は良くないかもしれないが、短期で責任のあまり無い仕事をしたいという方も居るため、ケースバイケースだと思う。また社会全体で人手不足というのものもあるのかもしれない。
- 【労組】社会全体で人手不足というのは理解できるが、仕事がスムーズになるように人材を確保して欲しいというのが現場の要望である。そのためにも応募しやすい仕組みを考えるべきである。
- 【労組】臨時用員は65歳まで無期雇用で働けるのであれば、定年制職員とほぼ同じように働くのであり、退職金制度や賃金表制度を考えるべきである。
- 【JAEA】臨時用員については無期雇用転換後も労働条件に変更はない。法律でも労働条件を無期雇用となった前後で変更しないようになっている。
- 【労組】法が言っているのは条件の切り下げがダメであるということ。条件を良くすることに問題は無いと考えている。
- 【JAEA】無期雇用転換をトリガーとしなくても臨時用員の賃金条件については今後も良くできるように考えていきたいと思っている。
- 【労組】臨時用員は今まで半年ごとの契約更新だったのがなくなり、定年制と同じように働くため、退職金制度や賃金表制度をあらたに要求したい。
- 【JAEA】給与や体系を変えらばそれにあわせて仕事の内容も変えるということであると考えている。
- 【労組】そこは、今までの条件が低かったと考えればよいだけである。適正な賃金体系にすると考えればよい。
- 【JAEA】その考えは、原研労がいままで主張してきたことなので、引き続き考えていきたい。
- 【労組】事務系の任期付常勤職員についてはこの3月末で5年契約が終わる方がいる。この人たちはいわゆる雇い止めにはならないのか？理研の場合は平成30年3月を見越して5年までの規程を作り、雇い止めしようとしている。しかしこのやり方は違法だといわれている。そのやり方は違いますよね？特に事務系の雇用者には引き続き仕事があり、契約継続しないための合理的な理由がないのではないかと？
- 【JAEA】そもそも、5年以上、例えば10年と長い間継続して有期雇用を続けている人に対して、規程を作って雇い止めを行うと、ニュースでやっているような雇い止めになるが、JAEAの場合は契約時から5年ということも明言してやっており、労使で合意した上で契約している。雇い止めではなくて契約満了である。事務職については引き続き仕事があるというが、研究事業は中長期計画等の計画をもって進めている。そのため、事業の内容ボリュームの変化があり、未来永劫、研究事業に付随する事務仕事が続くわけではない。その変化に追従できるようにするための弾力性である。

【労組】今、募集している任期付き職員はこの3月で終わる任期付き職員にとって代わる人なのか？

【JAEA】色々なパターンがある。その時の状況で必要なところに任期付きを割り当てているため、この3月で終わる人の代わりの人だけを募集しているわけではない。

【労組】アルバイトに応募がなく、職場にアルバイトの人がほしい時にいなくて困るということがないように、アルバイトの処遇（契約期間、賃金等）を良くしてほしい。もしくは臨時用員と同様の無期雇用の人を募集すれば、アルバイトがいなくて業務に支障が出ることは減ると考えるがどうか？

【JAEA】現状、必要なところに臨時用員は配置しているつもりである。

【労組】今後は、臨時用員は減る一方である。それで支障はないのか？長期的なビジョンも必要であると考えます。

## 中央委員会を開催します。

第491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、万障お繰り合わせの上、出席してください。

### 記

日時：2018年2月15日（木）18：30～  
場所：原研労組組合事務所  
議題：最近の活動報告  
承認事項等：臨時大会議案書の骨子  
第2四半期会計報告  
協定書（QST賃金改定等）の承認  
その他：なし

## 教宣書記局員の募集！！

今期のあゆみ速報の配布では、原科研の組合員の方で教宣書記局を立ち上げてあゆみ速報の印刷及び配付を手伝ってもらっています。現状、教宣書記局員は3人と少人数のため書記局員の負担が大きくなっており、人手が足りず困っています。そこで、書記局員として、労組の活動に協力していただける方がいらっしゃいましたら、お近くの中央執行委員、中央委員までお声かけ下さい。（教宣書記局員には、保険を付保するとともに活動費を支給します。）

## 東海地区分会長会議の開催！！

3月の臨時大会に向けて、以下の日程で分会長会議を行います。分会長さんは両日のどちらかに出席してください。

日時：2月21日 及び 2月22日 12：20～  
場所：組合事務所

# 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114回臨時大会公示及び大会代議員の公示

組合規約第20条第1号に基づき、第114回臨時大会を下記の通り開催いたします。  
記

大会期日：2018年3月9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69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

日本原子力研究開発機構労働組合規約第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。

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	18	2
	東海管理（福島・その他）		
	東海管理（青森）		
	東海管理（人材育成）		
	東海管理（関西）		
連合2	東海管理（核不拡散）	14	1
	バックエンド		
	環境・線管・研究室 放管第1・第2		
工務・福島連合	工務技術	12	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3	14	1
	JRR-4		
	NSRR		
物理化学連合	核物理	15	2
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	14	1
	中性子科学	9	1
高崎支部	高崎支部	8	1
大洗支部	原子炉	28	3
	照射	16	2
	管理	22	2
	HT		
那珂分会	JT60 トカマク	6	1
	那珂・管理		
	JT-60 加熱		
合	計	176	18

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)



# 分会開催と代議員の選出を！

第114回臨時大会に向けて、2月21日、22日の両日に原科研の分会長会議を開催しました。今後は議案書討議のための一斉分会の開催をお願いします。大洗支部、高崎支部では支部大会に合わせて分会を開催する予定ですので、その場で討議をお願いします。各分会で出された意見等は中執まで報告をお願いします。代議員の選出をし、3月6日までに報告してください。

## 動燃不当差別是正訴訟第12回口頭弁論の内容と感想

2018年2月1日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第12回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。口頭弁論は、提出書面の確認【被告準備書面(10)〔原告主張に対する反論〕】などで、いつものように約6分という短時間で終了しました。口頭弁論後に開かれた約20分の裁判所、原告、被告による進行協議では、次のような主張や確認が行われました。

原告弁護団から、いつになったら原告に対する評価を出すのかとの問いに、被告弁護団からの回答は、決して遅らせるというような悪意はないなどと返答がありました。それらのやり取りから裁判所からは、早く原告に対する反証を出すようにとの指示がなされました。

それにしても、被告は第11回口頭弁論から3カ月もあつたにもかかわらず、今回の準備書面のように、原告が証拠として提示している西村資料を否定するとか、人事評価は正しく評価した結果であるとかの反証しませんでした。これは悪意を持って裁判を遅らせるとしか考えられないような口頭弁論であつたと思いました。

次回の第13回口頭弁論は、進行協議（2018年3月23日14時30分）を挟み2018年5月31日11時に予定されています。

その後に開かれた報告集会では、原告弁護団が口頭弁論及び進行協議についての解説と今後の進め方などについての説明がありました。

裁判傍聴には原研労組員など50名近い方に参加して頂き、その後の報告集会にも多くの方にご協力を頂きました。感謝を申し上げます。

旧動燃、核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。

どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心からお願い申し上げます。

原告団長 小松崎 賢治

# 2018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、結果について今号及び次号で報告します。80名近い方にご協力いただきました。ありがとうございます。

\*\*\*\*\*  
問12. あなたは、2018年春闘において、我々がどれを重点要求として取り組むべきと考えますか。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・ボランティア等の各種休暇     | ④定年延長・再雇用制度            |
| 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（宿舍等）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・平和の闘い（安全保障関連法廃止）    | ⑯労働法制改悪反対（労働契約法、雇い止め等） |
| 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防衛省の競争的資金問題           |
| ㉑その他（以下に具体的に記入してください）   |                        |

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
38	24	6	19	14	8	14	3	25	1	28	15
⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	無回答	合計	
6	5	7	6	3	1	6	0	2	3	234	

㉑その他

- ・労働環境全体（朝夕の車通勤渋滞緩和策、自由な研究環境の整備、研究棟1～4棟の建替えなど）

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。

- ・理研のような雇止めを防ぐ活動を頑張って下さい。
- ・退職金削減に対する活動を頑張って下さい。
- ・原研（JAEA）が行った、6級の残業を残業なし（あるいは現実より少ない）扱いにする、勤務実態調査をもう一度やり直して欲しい。現状を反映していないような調査をトップダウンで行うのは、本来の調査の意味をなしていないと思います。
- ・共通の課題（要求）についての認識を一致させる。

- - - - 次項以降は原研労独自のアンケートです - - - -

問 14. あなたの所属を教えてください。

①原子力機構・		②量研機構	
①	②	無回答	合計
69	9	0	78

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   | 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人員が少ない  | ⑪予算不足    | ⑫その他            |

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
1	10	20	9	4	2	2	4	1	21
⑪	⑫	無回答	合計						
2	1	1	78						

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賃金・労働条件

- 再雇用囑託の処遇改善には定年延長が必要です。
- 外部資金のための成果の排出に迫られている割には、評価が低く賃金に見合っていないため納得がいかない。
- 量研機構に転籍した技術系について、JAEAに比べて明らかに賃金が安く大変困っている。
- お金が欲しい！

③仕事のやり方進め方

- 統合してから10年が経過しようとしていますが、旧動燃の職場では、なにも変わらずにいます。その象徴がもんじゅであると思うのです。オールジャパンとか、国策とか言われていますが、

それで失敗したのが現状です。本当に技術開発をするのであれば、技術者を養成し、自由にもの言える職場を取り戻し、いちからやり直すことが必要です。

- 「3. 仕事のやり方・進め方」には「4. 事務手続き」「5. 残業が多い」「7. 機構の業務内容」「9. 安全衛生」「10. 人員が少ない」が全て含まれる。とにかく何もかも常識では考えられないほど非合理的。  
例えば所内メール用の封筒など各現場で紙を貼って作られているが、作っても、作っても1回使えば戻ってこない（業務上、提出する方が受け取るより圧倒的に多いので）。原研時代のやり方（外注で作り、使用後は各部署に返却される）に戻してほしい。  
放射性廃棄物は言うに及ばず、一般の不要品でも、引き取りに出すまでの現場の作業（分別、ガラス破碎、重量測定、写真撮影、書類作成など）が多すぎ、危険を伴う作業もある。研究者の人件費はタダだと思われているとしか思えない。
- 「マネジメント強化⇒トップダウン⇒会議体増⇒会議用資料作成時間増」みたいなことが増えた。ムダが増えている。
- 仕事を進めていくうえで課ごとの縦割り感が出てきている。協力体制ができていないとたまに感じる。
- 書類作成ばかりの品質保証ではなく本来の品証を！
- 同じ人しか仕事をしていない。効率が悪い。
- 部内の仕事の分配がうまくできていないと思う。
- 協力的でない人もいる。
- 業務（仕事）が偏っている。特定の人だけ業務量が多い。
- 人によって業務量が違う。仕事なので責任はあると思うが、手伝ってくれる人がいても良い。定時に帰宅できる人もいれば、夜遅くまで仕事をしている人もいて差が大きい。バランスよく業務を振り分けて欲しい。

#### ④事務手続き

- 全ての仕事を現場の課室（研究員や技術員）にやらせる非効率な組織構造を何とかして欲しい。専門知識を持った部署を作って、そこに相談すればすぐに解決する、やってくれる、というような効率的な組織にして欲しい。
- 事務手続きが面倒で増えるばかり。
- 人員が少なく、ルーチン業務をこなすだけでやっとな感じ。
- 予算不足のため、設備の維持管理費も賄えない。
- とにかく机上での仕事が多すぎて、現場重視が掛け声になっている。

#### ⑤残業が多い

- 全体的に残業することや年休を取らないことを是とする雰囲気があるように感じられるから。

#### ⑥仕事の内容が自分に合っていない

- 継続雇用嘱託職員が十分に力を発揮できるような職場状況にない。定年を延長して、十分に力が発揮できるようにし、賃金も仕事に見合ったものとするべき。

#### ⑧職場の雰囲気

- 人員が少ないこともあるが、現職場は、職員、派遣、請負、がそれぞれ1名ずつの寄せ集め状態であるため、個人的に職場の雰囲気は良くないと思う。
- 派遣や請負では、基本的に仕様書に書かれた業務以外は行うことができず、職場の業務遂行において全て職員の負担となる。また、技術開発協力員から派遣労働者への変更が急であったことから、所内の規程類が対応しておらず、これまで技術開発協力員は職員等となっていたものが、派遣労働者は職員等以外になってしまうため、業務遂行上の制約がある。

#### ⑨安全衛生

- 高齢者が多いせいか、業務がきついせいか、まわりで体調を崩しぎみの人が目立つ。朝礼では「体調どうですか」などと問いかける習慣があるものの、明らかにダメな場合を除いて、出勤しないと仕事がうまく回らないことが多い。

#### ⑩人員が少ない

- 人員が少ないため、スキルアップのための時間が取りにくい。また、ゆっくり考える時間が取れず、結果としてアイデア不足や安全への配慮が行き届かないと感じる。
- 私の職場は業務に見合った人数がいません。部や課として何かを新しく始めるなら、増員や他の業務の縮小をすべきです。

- 人員の不足分を派遣等の非正規雇用で補うのは根本的な解決にはなりません。
- 頑張っても仕事が片付かない。
- どれを選ぶべきか難しかった。あげられるのであれば、3、4、7、8も不満がある。
- 人員が不足しており、個人の仕事量が増え、さばくのがやっつである。
- 人員不足のため、仕事量が膨大となっている。

⑪予算不足

- 現場においてこない(現れない)理事長の指示を、皆が意思を共有するのは、難しいと思います。
- 研究開発機構の理事を、民間企業感覚で行うのは、サイエンティフィックな経営ではないと思います。
- 下からの(現場からの)意見を、全数公開できない理由がわかりません。

⑫その他

- 経営陣は責任を取って辞任すべき。責任の所存が現場にあるように思っているのかもしれないが、もんじゅ再生ができなかった責任は少なくとも理事長が取るべき。

問16. あなたは大洗研究開発センターの燃料研究棟における汚染・内部被ばく事故又は事故対応に携わっていますか。

①携わっている ②携わっていない ③わからない

①	②	③	無回答	合計
11	61	6	0	78

問16-1. 汚染・内部被ばく事故又は事故対応について、御意見等がありましたら記入して下さい。

- 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。
- 放射性物質を扱う際には、油断のないよう事前準備が必要。
- 事故対応では、誤解が発生しないような正確な情報発信が必要。
- 事故以来、各現場の核燃の管理状況などについて何度も安核部の調査がきたが、まず回答メ切までの時間が短すぎ(どうかすると数時間)、またあまりにも無思慮の状態でおいてくる(例えば当初「貯蔵容器」が「保管庫を開けて最初に見えるもの」なのか「核燃料物質が直接接しているもの」なのか不明だったなど)が多かった。このためまともな回答ができず、短期間に何度も何度も同じような調査に対応させられ、大変消耗させられた。担当部署の苦勞も分からないではないが、やみくもに上から押しつけるのではなく、もう少し現場実態の情報を入れてから取りかかった方が、結果的に適切にできたのではないか。
- 引継ぎが適切にできていなかった点については、現場でも工夫の余地があったのではないかと思います。
- 利用予定のない核燃料物質をどのように処分するのかは、JAEAにとって今後の重要な課題だと思います。
- 予算が削られて施設の維持管理にも困る現状では、使用できないからといって、法令等に違反するわけでもなく定期的使用するわけでもないシャワーの修理に予算が付いたとは考えられません。仮に予算をやりくりして捻出しても、シャワー以外のより重要性の高い設備の維持管理に予算を回すのが普通の考え方ではないでしょうか？シャワーが使用できない状態が継続していたのはある意味で必然であったと思います。
- JAEAから事故対応を見据えた設備の整備や人員配置に必要な予算の要求はできなかったのではないかと思います。なぜなら、それを口に出した途端「JAEAは事故を起こす前提で作業するのか？」とお叱りをうけるからです。
- 予算や人員の不足を理由にして「重大なことは起きない」という安全神話を作っていたのではないかと再度確認する良い機会になりました。
- 被ばくした作業員が、個人の被ばく低減よりも汚染の拡散防止を優先して行動したことに使命感を持って業務を行っていたと感じました(人命第一の観点から良いかは別ですが)。
- 事故の発生とその対応を想定した人員配置をしていない(人員不足の対策をしていない)から、事故対応で月に100時間の超過勤務を行う者が多数出ると感じます。普段からの備えが必要です。
- 人を減らしたため、上の世代から下の世代に情報が伝達されなくなっている。
- GH(グリーンハウス)設置訓練に時間をとられ、通常業務に支障をきたしている。訓練が仕事になっている。
- あまり騒がないほうが良い。

- 設備を改善したほうがいい。
- 事故に関連する調査が多く、通常業務に影響している。
- もっと議論の内容を公開すべき。
- 予算の恒常的な不足及び人員の過剰なまでの抑制が、今回の事象の原因の一部であるので、現場の責任にされるのはおかしい。

問17. 今年4月に施行された人事諸制度について（量研機構の方は現在の人事諸制度について）、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
2	28	17	25	6	78

問17-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

①納得できる

- 6級副主幹には残業代が出るようになったので。

②どちらともいえない

- 6・7級の職制の一部変更については、6級に残業代が支払われるようになったので、まあ、納得できるが、エリア勤務制度の見直しでは、研究員・技術員手当が減額対象から外されたが、「10%削減」に変更がなかったのは納得できない。
- 6級に超過勤務手当、専門職手当が支払われるようになったことはよいことだと思います。
- 6級マネージャーが多く、原則7級になっていないことは不満です。
- 「定年後再雇用制度（嘱託）」について、常勤の場合の3年目以降の待遇に不安・不満があるものの、全体としては、納得せざるを得ない。
- 「エリア勤務制度」では、機構は、制度の利用者だけでなく多くの職員の納得を得られるよう努力すべき。
- 大きな不満も満足もないから。

③納得できない

- 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。
- 「マネージャー」は「課長代理」を焼き直したものであるから、6級の人がまだ多いのは当然だろうと思う。責任に見合う処遇になっておらず、本当に気の毒。
- 人がお金にモチベーションを感じるのは、マズローの欲求理論上、かなり若いか貧乏なので、JAEA職員には多くない。よって、人事評価をサラリーに反映するのはモチベーションを下げる効果大きい。
- 6級マネージャーと7級マネージャーの選別理由（が不明確である）。
- QST所属だが人事制度がJAEAと比べて複雑でいまだによくわからない。
- 6級マネージャーが多すぎる。同時に6級まで（マネージャー含む）は超勤代を支払うべき。
- 人事評価表の運用は形式的であり、そのことに割かれる手間の方が無駄のように思う。
- 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。
- QST所属で現在6級であるが、職責手当が経過措置となり半額となった。来年度は、経過措置がなくなってしまう。6級は管理職でないので職責手当（管理職手当）がなくなるのは仕方がないが、名目を変えた手当で支給して欲しい。今迄あったものが無くなると生活への影響が大きい。
- 「マネージャー」って何？少なくとも、これまでの課長代理で職務内容の変更で済ませればよいのでは？
- 7級、マネージャーが管理監督者と言えますか？
- とにかく6級マネージャーは思い付きだけの制度だと思っている。
- 管理職（評価者）の評価がまともなのか「見える化」して欲しい。
- 課長代理を廃止してマネージャー職としたことに納得がいかない。マネージャーは7級であったとしても「労基法上管理監督者」には該当しない。  
現状で6級マネージャーが大勢いるようだが、7級が原則であり、当局の責任において早急に措置するべきだ。

# 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

## 大会に向け分会の開催と代議員の選出を！

3月9日開催の第114回臨時大会に向けて、大会議案の分会討議と大会代議員の選出をお願いします。今大会はこの半年間の活動の総括と、アンケート結果をもとに作成予定の春闘要求を実現するための活動方針を決める大会です。分会では同時に、3月以降組織強化の一環として取り組む新規組合員拡大と、次期役員選挙に向けた討議を併せて行うよう要請します。先週の東海地区分会長会議に続き、すでに2月28日には高崎支部大会が開催され、3月6日には大洗支部大会が開催される予定です。各分会や支部大会などで出された意見等は中執まで報告するようお願いいたします。また代議員を選出し、3月6日までに報告してください。

## 退職金調整率に関する窓口交渉

2月27日に退職金調整率に関する窓口交渉を行いました。機構から既に提案された全ての再雇用嘱託者への地域調整手当（嘱託報酬の3%）支給に加えて、以下の手当を再雇用嘱託者へ支給することが提案されました。

\*\*\*\*\*  
・寒冷地手当、特殊地域手当、住宅手当を支給する  
\*\*\*\*\*

退職手当の3.7%削減の実施時期は、今年度の退職者が対象となる3月末、これら手当の支給開始時期は前回提案と同じ平成30年4月からです。追加提案された手当受給者は、再雇用嘱託（推定で約500人）のうち、わずか30人程度と思われます。

今回の提案でも、再雇用のない退職者には依然として何の対応もしていません。5年前の削減対応では、2年間の特別嘱託の報酬で削減分のほぼ全てを補てんしたことと比べ、5年常勤として勤務しても削減分は完全回復にはならないものです。しかしながら、他法人の対応（今年度の定年退職者には削減を適用しないが、補填対策はなし）等からみると、機構の提案は一定の評価はしてもいいと考えています。ただし、5年前の削減（最大13%）対応時に、再雇用のない退職者への対応が無いこと、そもそも公務員の削減がそのまま導入されたことなどから労使間で合意していないという経緯から、同じ理由により合意は難しいと考えています。

退職金削減について、2月19日のQSTとの団交では、他法人の対応について調査した結果、「国の方針に従い今年度から実施する当初の提案に変わりはない」との回答に対し、「5年前も1年実施を遅らせただけであり、このままでは合意は難しいだろう」と応え、後日回答することとしました。現状では、労使合意には難しい状況ですが両法人との交渉を続けていく予定です。

# 科労協統一要求書を原子力機構に提出

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、2018年の春闘要求について、2月17日に春闘討論会を開催し、科労協としての統一要求を取りまとめました。討論会では特に有期研究者等の処遇や、課長補佐未満の職員に本給の6%相当の手当について議論が集中しました。取りまとめた「科労協統一要求書」は、共同団交を開催と合わせ各法人理事長宛に、2月22日に提出しました（回答指定日は3月8日）。

## 2018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、結果について報告します。

\*\*\*\*\*

問17. 今年4月に施行された人事諸制度について（量研機構の方は現在の人事諸制度について）、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
2	28	17	25	6	78

問17-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

①～③までは前回あゆみに揭示

④制度がよくわからない

- 点数を付ける評価は古いのではないか。
- ここで“人事諸制度”と言っているものは、これまでの「形式的な」人事制度と混じって(混乱して)、何が本質なのか(どの点について言っているのか)わからないです。
- あまり関心が持てないため。
- 反映されている実感が無いから。

問18. 人材ポリシーをご存知ですか（原子力機構の方のみ回答して下さい）。

①内容を十分知っている ②内容を少し知っている ③あることは知っている

④まったく知らない ⑤その他

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	15	24	22	0	7	69

問18-1. 人材ポリシーについて、御意見等がありましたら記入して下さい。

- 実効性のあるポリシーにして欲しい。
- ポリシーに基づく、具体的な運用等が必要。
- 機構の業務の実態や山積する課題を全く考慮していないものだと思った。
- 大洗被ばく事故で既に顕在化してしまっている「過去の“負の遺産”への対処」を担う人材をどう育成するつもりなのか、きいてみたい。
- 上級専門職手当が検討されていることは、プレイヤーとして全うしたいという職員にとってよいと思います。
- 人材ポリシーに示されるキャリアモデルから意図的に外すことによる処遇差別やパワハラが起こらないよう注視することが必要と思います。
- 事務職と研究職、技術職（保安規定内の組織）では、業務量や重圧がはるかに異なる。それを同じ給与体系としていることが疑問。
- 興味が無いです。
- 看板が大きく掲げられるのは制度改革ではよくあるが、実際に現場の士気（志気）が上がる制度なのか疑問であります。なぜかという、制度改革の設計過程に“現場の意見を聞

- く”というステップが全くないからです。
- 「新しい人材に対して」という視点では向上は有り得ない。現状の職員のモチベーションが上がる経営をしなければ絵に描いた餅。
  - 機構は、この人材ポリシーをどうしたいのか分からない。職員への認知度が低いと思う。位置付けを明確にしてもらいたい。
  - 導入されたことは知っているが、HP上でポリシー（概念）が示されただけで、運用の仕方などをイメージできない（自分の職務とは縁遠い制度のようだ）。
  - 提案されるキャリアパスが満たせるほど人員がいないです。
  - 理念はどうでもいい。問題は職員の志気が上がるような運用となるかだ。
  - 嘱託なため関係しないので理解していない。

### 問19. あなたの職場の状況や困っていることなどを教えてください。

#### 原子力機構

- 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。
- アルバイトや任期付常勤職員のように、期限付き雇用形態をなくしてほしい。少なくとも継続の意思がある人は、継続できるようにしてほしい。
- 職場にプロパーが少なく、任期付きが数年で入れ替わっている。その交代の度に業務が一時的に低下（停滞）する現象が起きている。
- 現在の業務と関係のない、不要核燃などの過去の”負の遺産”の管理を少人数で担わなければならないが、しかしそれとは別に研究成果も出さなければならないのが、現実問題として無理だと感じている。
- アルバイトを増やすのでもいいので、人手を増やして欲しい。しょうもないが、なくしにくい仕事が残し、成果に繋がる仕事をする時間が減っている。
- 人手不足！
- 人員不足で定常的な業務すら残業をしないと終わらないのが現状です。成果の最大化のもとに、レポートや論文を書けとは言われますが…。
- 決まった業務だけでなく幅広い業務ができるプロパーをとにかく増やして欲しい。増員を確約してくれるなら多少処遇が下がっても受け入れてもいいかなと思ってしまう。
- 人手がない中で増え続ける品質保証活動（調達管理含む）に係る手続きを漏れなく実施していく自信がありません。この上に、新検査制度の施行など怖くて想像したくないです。
- 外部の人にJAEAには、規制にも申せる人材が少ないということを言われたことがあります。そのような専門家を育成する余裕が（指導する者の時間の確保も含めて）私の職場にはありません。
- 人材派遣に係る契約の単価アップして欲しいです。企業がベアアップをしている現状を見ると、応札業者がいなくなる（見積を取ることでできなくなる）のではないかと不安です。
- 優先度が高い仕事はいくつもあり、何が最優先なのか分からない状況。
- （電子承認には程遠い）手作業書類仕事や、（形式的な）安全関係の仕事（会合、報告書）が多すぎる。  
書類作成にかかる、典型的な「のべ人数、のべ時間」を書類すべてに、書いて欲しい（米国などでは、そのような事務システム的设计思想、设计哲学に基づいて、形式的な記入を極力減らしている）。
- 若い人材を登用の入口（大学院生の受け入れ資金、ポスドクの受け入れ資金、無期雇用への採用）が、あまりにも軽視されている。  
十年、二十年後には、生え抜きの人材を全く持たない（＝“原子力機構が、現場人材育成能力を持たない”ことの証明になってしまう）、借り物の人材ばかりの機構になってしまう。
- 全体的に残業することや年休を取らないことを是とする雰囲気があるように感じられる。
- 人材が確保できない。
- 技術継承ができない。
- 事務手続きが煩雑かつ時間がかかる。
- あまりにも仕事が多い。特に品証に係る業務が多すぎて、施設の維持管理業務にしわ寄せが行っている。これは本末転倒な状況である。
- 風通しが悪い。
- 業務を引き継ぐべき相手の身分が不安定であるうえ、マンパワーが不足している。そのため、特定の個人（協力会社員）に（契約内ではあるが）多様な業務をお願いすることになっている。本来は職員がすべきことを彼らに押し付ける結果となっている。



- 人員が減らされた上に削減された人の分も従来の仕事に加えて行っている。休みを取るとその分、休暇明けにやらなければいけないので結局休めない。
- 後任がない。周りは定年予備軍ばかりで先行き見通しが立たない。
- 施設管理ばかりで落ち着いて研究できません。
- 許認可申請を円滑に行えていない。
- 業務量が多い。あきらかに人員が足りていない。
- 仕事量に合う人員増と予算が確保されていない。
- 人員不足のため、一人一人の負担が膨大となっている。
- 部内の仕事の配分がうまくできていないと思う。
- 業務量が特定の人に偏っている。
- 技術の継承を考慮した体制になっていない。

#### 量研機構

- JAEA時代より、安全重視となっているにもかかわらず、安全管理部門には十分な人員（職員）が配置されず、派遣労働者や請負作業員で人員を補っている。特に現場の放射線管理を行っている担当部署においては、職員、派遣、請負、がそれぞれ1名ずつの寄せ集め状態である。これでは、十分な技術・経験の継承のみならず、安全文化の醸成も難しいと思う。  
この状態が続けば5年後、10年後には大きな問題となると思われるが、この問題に対する意識に現管理職とのギャップを感じる。（個人的な感想）
- 技術継承に不安がある。
- 研究予算がほとんどないので外部資金を獲得するが、今度はその実施（業務）のため時間に追われて、斬新なアイデア、インパクトのある研究が生まれにくくなっていると感じる。
- 人材育成するにしてもその人材（若手）がない。

#### 問20. 一部の国立研究開発法人では、研究職の職員を新卒採用しない（プロジェクト型の任期付で雇用する）方針・制度となっています。また、一部の任期制職員は、テニユアトラック制度等により、無期雇用職員（定年制雇用とは異なる）となり、定年制職員とは異なる給与体系（年俸制、人勤に基づくベアなしのような）で業務を行っています。このような、研究職の職員に対する制度（採用、雇用、人事、給与の制度）について、ご意見がありましたら記入して下さい。

- 任期制雇用は、不安定雇用には他ならないだけでなく、実力を発揮しにくい労働環境となる。雇用形態が無駄に複雑化している。安心して、実力を発揮できる労働環境を増やすことが、一番重要なことだと思います。無期雇用職員とは、定年制雇用には差をつけるものです。このままだと、研究職につく人がいなくなります。
- 本人が納得しているのであればいいが、定年制を希望するのであれば、相応にその法人は対応すべき。
- 特定プロジェクトのためだけに研究者を集め、プロジェクトが終了したら皆解雇という、研究者の使い捨てのような雇用は人材育成の点からも、技術継承の点からも好ましくない。プロジェクトに応じてプロパーを再編して進めることができるような体制を構築すべき。定年制職員とは異なる無期雇用職員という処遇は、職員の中に格差が生じるだけであり、不平等感が大きくなり、職場環境に良いことはない。
- ポスドクなどの研究者は、まず期限のない仕事を得ることが最優先とならざるを得ず、また処遇などについて無頓着な人もいる。そういう人が足もとを見られていると感じる。
- 国が原子力利用にお金を出さないという選択をするなら、合理的な制度かと思う。
- 新卒採用は、大学（研究室）とのパイプを持つことと、原子力に関する分野の研究の継続を図る点からも重要（再額で研究した後安定した職という出口があることが重要）なのでなくすべきではないと思います。
- 原子力の分野で実験を伴う研究を行う場合は、数年でグループやチームが解散するようでは、使用した装置や核燃料物質の処理の問題が発生するので導入は慎重にすべきです。
- 年俸制の場合は、固定給部分の定期昇給やベアがなかなか行われないうこと、良い成果をだしても当該年度の収入に反映されないことなどの問題があるので労組としては注意が必要です。
- 無期雇用職員の場合、劣化版の定年制職員となっていないか注視が必要で、給与の中身（月給に退職金や一時金が含まれているのか等）にも注意が必要です。
- 転職には35歳の壁というものがあると聞いたことがあります。契約年数にとらわれず中途採用するような柔軟性が必要だと思います。
- 先行きの不安がその場限りの研究となり、成果を優先するあまり安全管理がおろそかにな

- る。あまり良い制度とは思えない。
- 民間のような、利益第一の人材確保指針は、研究開発現場にはそぐわないと思います。基礎的な研究に限らず、応用研究や応用開発についても、現場で「設計から、試験調整、製作、運用、改良」を全て実経験している人材が、研究機構や開発機構では、“財産”である。時間がかかるこのような“財産”形成に繋がる、定年制雇用もしっかり保っておくべきである。
  - 人手不足が酷い状況になっているため、今や研究職が研究だけ行える環境ではなく、技術系研究員、事務系研究員のような傾向が濃くなってきている。費用対効果を考えれば、優秀な研究者は良い研究環境と高い報酬があるところへ流れるため、一定レベルの条件が備わっていなければ、優秀な研究者は集まらなくなる。JAEAの制度は優秀な研究者が集まるのかどうか疑問である。一度は採用されたが数年で別の研究所に出て行ったりしている研究者が結構居るように見えるが…。
  - 研究開発機関として研究職の職員を軽視するような制度を行うことは、自らの存在価値を否定するようなことだと思う。研究開発は短期間で結果が出るものばかりではない。
  - 自分の職務が研究系ではないので、このような制度への理解が不足し、交流する機会もない。
  - 研究職に対する制度を良くするのには賛成だが、そもそも制度云々よりも最近の原子力機構は研究機関として成り立っているのだろうか。
  - 身分、賃金の保障がある中で、地道な未来の原子力研究は進められるものと考えます。一部には中途採用もありだと思います。
  - 研究職の職員が不利にならないような制度であって欲しい。
  - 研究開発がメインなので、決して事務処理や安全衛生だけじゃないはず。もっと発想が自由にできるような制度にすべき。何か組織ありき、規制ありきで全てが動いている気がする。
  - これでは腰のすわった研究活動ができず成果も期待できない。
  - 他は国立研究開発法人と同じく、研究職は新卒採用するべきではない。積極的に様々な研究機関や海外で経験をつむべき。しかし、ある程度経験をつみ、成果を出している人材は積極的に採用し、給料も新卒のキャリアのものより多く与えられるべきであると思う。このように思うのは、博士号をとるだけでは、すぐに一人前の研究者として自立できないように思われるためである。ある程度ポストクを続けたものと新卒採用のものを比較すると、能力の差が大きいように思える。

**問21. 原子力機構及び量研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。**

原子力機構

- 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、縮付けだけが強まり、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。
- 現在行われている機構の福島に係る活動は、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。
- 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。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。
- 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。
- 全ての6級職に対して超勤手当を支給すべきと思う。
- プロパーの職員が減り、任期付き、派遣、業務委託にどんどん置き換わっている状況であるが、技術継承や安全管理の面においてに不安を感じる。
- 人員は右肩下がりが続いているが、機構全体の施設の規模はむしろ増えている。業務を確実に遂行できる人員確保に努めて欲しい。
- 職員の立場に立った運営を心掛けてもらいたい。

- 労災の多発を受けて、経営層もやっと少しは対策をとろうとしているようであるが、原因を見極めてそれを取り除くような方策をとる気があるようには思えず、ただ「現場の意識が低い」と決めつけているようだ。  
 労災多発の原因は、不十分な人員で多くの業務をこなすことを要求されているために「手が回らない」「気が回らない」ことに尽きる。実際、自分の日々の業務でも、準備不足のまま作業に当たらざるを得ないことが多く、いつも怖い思いをしている。  
 経営層は、抜本原因への無為無策を棚にあげて現場に責任をなすりつけている。これではますます現場の志気は下がるばかりで、危険は増すばかりだろう。
- 競合他社が少ない業界でJJ統合したのは失敗。敵失により、両組織のアクティビティが低下した。分離は理想的。
- 派遣労働者や請負を増やし、職員を増やさない傾向を見るたびに、自分の雇用（人員の枠）も派遣や請負にとって代われ首を切られるのではないかと不安になることがあります。
- 監督官庁の要請や監視により職員が増やせないなかで、人員に見合った適正な事業の規模はどのようなものか？を経営には考えていただきたいと思います。
- プライベートを忘れ遮二無二働き、修羅場に放り込んで人材育成することが美德された時代は変わったと認識することが必要だと思います。
- 理事の所掌が、現場に寄り添っていない（部分が多くある）。担当の1名の理事を（数10分の時間で）説得しないと、制度の改良が出来ないのは、あまりにもバイアスの大きい経営である。制度改良を、現場の声を拾って行う委員会（もちろん、構成員は現場の人間からの生抜きがマジョリティーを締めるべきである）が常時立ち上がっている必要があると思います。
- 自主性はないですね。
- 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。
- 無駄な取り組み（例：カイゼン活動、元気向上プロジェクト）が多いので止めてもらいたい。
- 組織ばかりいじっていて、何を目標そうとしているのかわからない。実態が伴っているとは思えない。
- 働き方改革で副業を可にしてもいいのでは？
- 成果は必要だが、研究者が独自に考え発展させられるような自由な研究環境を整えなければ、海外に遅れをとるだけではなく、原子力機構の衰退につながると思う。現状は、研究内容を上層部が指示しているような感じである。
- プロジェクト偏重をやめるべき。

**量研機構**

- 量研機構になってから予算が著しく減額され、施設の運転や人員の補充にもしばしば事欠くようになった。一方で理事長や拠点長からのトップダウンにより予算が配分される傾向が強まっているが、本当に必要などころに適切な額の予算が配分されていないと感ずる。  
 また予算配分や組織の運営などの決定過程がやや不透明に思われるため、十分に情報を公開して納得のいく形で組織を運営してほしい。

**問22. 現在、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
36	32	3	7	78

**問23. 中央執行委員への立候補者の増加、新規組合員の勧誘活動等に向けた取り組みついて、御意見等がありましたら記入して下さい。**

- 新規組合員については、最初1年間の組合費を500円や無料とし、組合とは何か？といった勉強会を実施すれば、組合の存在意義が分かるのではと思う。
- 分会単位での集まりを積極的に行い、意見を出し合う。
- 若い人から、労組に関する情報に接する機会がないと指摘されました。あゆみ速報を配ったり食堂に置いたりしているのになあと思いましたが、何か従来と違うアイデアが要るのかもしれない。逆に言うと、労組にそんなに悪いイメージを持っているわけでもなさそうでしたので。
- 人員が減少し業務の余裕が減っている中で組合活動にかけられる時間の確保が困難になっています。個人的には、水曜日が定時退勤日のなかで、中執とあゆみ印刷の日まで定時退勤日になるとともに、窓口対応もとなると業務遂行に問題がでてしまいます。

- 中執の業務をそのまま減らす（秋季要求などを減らすとか？）傾向にしつつ、中執の人数を増やして個人の負担を減らすことが必要ではないでしょうか。それに伴い、活動費が削減するのは妥当と思いますが。
- 外部団体の役員も含めて、囑託の方々の活動なしに運営できないのは危機的な状況であると思っています。
- 担当となった中執の業務を誰かがフォローしてくれる（一人で抱えこまなくてよい）という環境が大事かと思っています。
- 赤い色の広報誌だけでなく、もっと気軽に手に取れる白黒のピラも織り交ぜて食堂においても良いかと思っています（両バージョン置いておいて、どっちが多く手に取ってもらえるか、試して見ると面白いかもしれませんね。）。  
慣れた人は、赤色はあまり抵抗がないですが、特に新規会員獲得（新社会人獲得）には、それだけで手を引っ込める人もいると思うのです。例えば、駅で赤いピラを差し出されたら（白黒のピラと比べて）、どんな初動（リアクション）が想像されるか、を考えて見るといいかと思っています。入り口ですから、なるべく敷居を下げる事が大切だと思います。
- 組合活動に興味なくなっているのかもしれませんが。集合団体の力の大きさを実感できない。
- もっと、魅力的になれば加入してくれるのではないか！！
- 今期、原科研から中執への立候補者が選出されなかったことは、原研労組が存亡の危機に陥っているといっても過言ではないと思う。分会毎に立候補者を割り振って、責任を持って選出してもらうように、半ば強制的にでも選出するような制度にしなければだめだと思う。
- 新規組合員の勧誘は、同じ世代の若い組合員に勧誘してもらうのが良いと思う。
- （支部執について）年度初めに、自分の所属する分会に若い組合員が加入したが、分会としてのフォローを全くできなかった。ご当人には申し訳なく思っているが、そんななかで執行活動への参加を要請することとなった。  
昔あった「労働学校」でのお勉強など、基礎的な力量を要請することが喫緊のテーマのようです。（個人の負担軽減を目的に導入した、半年ごとに自動交代する支部の現行制度では、継続性を維持できないような気がします）
- とにかく頑張りたいとしか言いようがない。
- 組合活動を一部に負担させるのではなく、皆で負担を分散しては？活動に参加させることで意識が変わるかも？！です。
- 細々とでもいいのでがんばりましょう！
- 原子力機構の労働環境の改善について活動していることを広く宣伝する必要があると思う。政治問題についての議論は、敬遠されてしまう一因であると思う（もちろん、一部の政治問題も労働環境そのものにつながることであるが。）
- 組合員を増やすこと。目に見える活動を地味でも続けること（組合員の利益を第一に考える）。
- 支部執や中執の立候補者確保のために手当の増額を検討したらいかがか？

**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。**

- 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。
- あゆみ速報の掲示板を増設し、労組の存在を意識的にアピールしてほしい。
- いろいろと苦難はあると思うが、組合の存在意義が第一なので、ぜひ組合員を増やし行動してほしい。
- 不特定多数の読者を対象として発信している「あゆみ速報」以外に、組合員を対象とした情報発信なども検討してはどうか。
- いつもありがとうございます。
- このようなアンケートがあり、そこで出たみんなの意見があゆみ速報で見られる（しかもwebで公開される）ことは意義のあることで、そのような場があるのは貴重だと思います。
- JAEAとQSTの両方を相手にするのは、始めはともかく、長期的には現実的でないと感じています。
- 労度は必要だと思うが、組織率の低さを解消する方法を考えることが重要だと思う。
- 複数種類のある予算管理、労務、契約・調達、広報・地域共生、産学連携等、JAEAの事務職は一定の専門的知識を生かして業務をしているので、事務職にも専門的知識を活用した業務に対しての手当を支給するよう要求してはどうでしょうか。

- 専門的知識や経験がなくなるわけではないのに、6級になると技術職者への手当がなくなるQSTの制度は理解に苦しみます（手当の根拠となる「研究職の特殊性」って何でしょうか。「QSTは研究が第一なので研究者の処遇を向上させるのだ！」（医療に係る業務が第一でしょうが）というなら、手当額に差をつけるべきで、技術職の手当をなくするのは違うのでは？労組としては、とっかかりとして第2種電気主任技術者、1級建築士、技術士、第1種放射線取扱主任者、博士などの資格を有している6級職の技術者に対しては、その専門的知識・技能を生かした業務に対する手当として、専門職手当を支払うよう要求してみてもどうか。
  - 執行委員の皆様、少人数ながら日々の活動ご苦労様です。皆様の活躍をお祈りいたします。
  - 大変な環境（自分の本務を進めながら）の中、非常に筋の通った（現場に耳を傾けた）活動を続けていることに、感謝だけではなく、敬意を表します。
  - （新規会員獲得のために）会費を下げれば良いという考え方も理解できますが、活動は資金で支えられているわけですから、自ら“売血行為の様な事(資金を減らす事)”は、極力避けないと、10年20年後も生き残る活動を続けていく事が出来ないと思います。ロジスティック(資金)が、組織の命を支えていることを常に頭に刻んでおく必要があると思います。
  - 地道に勧誘していくしかないですね。
  - 早々に対応をお願いしたい事があります。  
耐震強度不足を口実に、厚生施設（体育館）の使用を停止する事が検討されていますが、構内の施設では、耐震強度が不足している場合には「対応要領」を定めることで施設の継続使用を図っています。体育館についても同様な措置で、継続使用が可能となるよう申し入れをお願いします。
  - 全職員にピラではなく、集会等が開ければいいと思います。頑張ってください。
  - 組織率を向上させることを第一に取り組む必要があると思う。また、執行委員も少ないのでポイントを絞って運動を進めていく必要がある。
  - 大変な時期ではありますが、組合員拡充を頑張ってください。
  - 頑張っている、支えてくれていると思います。
  - 労組規約について、組織の現状とその規模に合うように見直しが必要と思う。
  - 支部執や中執の立候補者確保のために手当の増額と検討したらいかがか？
  - 執行委員の皆様、少人数ながら日々の活動ご苦労様です。皆様の活躍をお祈りいたします。
  - 大変な環境（自分の本務を進めながら）の中、非常に筋の通った（現場に耳を傾けた）活動を続けていることに、感謝だけではなく、敬意を表します。
  - （新規会員獲得のために）会費を下げれば良いという考え方も理解できますが、活動は資金で支えられているわけですから、自ら“売血行為の様な事(資金を減らす事)”は、極力避けないと、10年20年後も生き残る活動を続けていく事が出来ないと思います。ロジスティック(資金)が、組織の命を支えていることを常に頭に刻んでおく必要があると思います。
  - 地道に勧誘していくしかないですね。
  - 早々に対応をお願いしたい事があります。  
耐震強度不足を口実に、厚生施設（体育館）の使用を停止する事が検討されていますが、構内の施設では、耐震強度が不足している場合には「対応要領」を定めることで施設の継続使用を図っています。体育館についても同様な措置で、継続使用が可能となるよう申し入れをお願いします。
  - 全職員にピラではなく、集会等が開ければいいと思います。頑張ってください。
  - 組織率を向上させることを第一に取り組む必要があると思う。また、執行委員も少ないのでポイントを絞って運動を進めていく必要がある。
  - 大変な時期ではありますが、組合員拡充を頑張ってください。
  - 頑張っている、支えてくれていると思います。
  - 労組規約について、組織の現状とその規模に合うように見直しが必要と思う。  
支部執や中執の立候補者確保のために手当の増額と検討したらいかがか？
- \*\*\*\*\*

アンケートへのご協力ありがとうございました。

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

## 第114回臨時大会の開催！

原研労の第114回臨時大会を下記のように開催します。

### 第114回臨時大会

日時：3月9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69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

### 至急、分会討議と代議員の選出を！

今回の臨時大会には、放医研労組・佐藤委員長及び理研労・金井委員長が来賓として出席して下さることになりました。

#### 分会討議で出た意見等

- ・朝ビラ配布は労力がかかるので、やめてもよいのではないかと。組合員には引き続きメールでの配信を行う。また、非組合員であゆみ速報のメール配信希望者へのメール配信を新たに導入してはどうか。
- ・朝ビラ配布をやめると、労組活動の非組合員への「見える化」の機会が大きく減ってしまう。組織力拡大のためにも朝ビラは続けるべきと思う。
- ・マネージャー職の半数以上が6級職員だということだが、人事は本当に「マネージャー職は原則7級である」との認識を持っているのか？
- ・労組には、6級マネージャー職から7級へ昇級した人の割合を調査してほしい。そうすれば、人事が本当に「マネージャー職は原則7級」と本心から考えているかが分かるのではないかと。
- ・雇止め問題で理研における組合員が増加しているようだ。原研労でも理研にない、有期雇用者に呼びかけし、組合員拡大に取り組んではどうか。非正規労働者を組合に組織するべきだ。組合員を増やすチャンスである。
- ・アルバイト3年などの採用条件に問題があるのではないかと。
- ・今期中執は5名で、うち1名は高崎という陣容だが、大会議案書の内容は従来を踏襲しているように見える。これを全部やるのか？それともどこか重要なポイントを絞ってやっていくつもりなのか？
- ・従来以上に、新しい人を入れる必要がある。
- ・新入職員には早めに声をかければ組合加入の加入率が高いと考えるので、早めに声をかけて組合員を増やしたほうがよい。
- ・近い将来、人材不足になることは分かっているので、アルバイト等について、賃金を上げたり、長く勤められるようにしたりするなど今から処遇の改善に取り組んだほうがよい。
- ・労働者派遣契約と請負契約の単価を上げて欲しい。単価が安いと、派遣されてくる労働者がベテランから若手になるところもある。派遣する側も定期昇給、保険料上

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

昇への対応が必要であり、厳しい状況のようだ。請負業者も契約単価が安く、残業も  
しにくくなったため手取りが減り、退職する人も出ているようだ。

- ・ 時間年休制度は通院などの際に非常に便利であるが、現在は 40 時間分が上限である。  
上限無しに変更できると、今よりもっと便利だと思う。
- ・ 平成 30 年 4 月からの組織改正について、3 月になった今の段階でも、その全容が職員  
等で共有されていない。これは大問題ではないか。
- ・ 何故組織改正するのか？組織改正により何が良くなるのか？平成 30 年 4 月からと非常  
に短期間で改正するのは何故か？管理職でもうまく整理・説明できていない状況だ。
- ・ 組織改正に関する説明は（3/5 時点では）ないにも関わらず、平成 30 年 4 月から改正  
するから保安規定の新旧対照表を急ぎで作れと言われても…。下部要領はどうするの  
か？…。燃研棟事故を受けた要領の改定等も必要なのに…。納得して仕事をしたい。
- ・ 大洗では安全管理部が、保安管理部と放射線管理部に分かれる計画だ。人手不足の状  
況に加えて、放射線管理部は 3 課しかない状況で部を適切に運営できるのか不安であ  
る。例えば、技術検討会の委員の選出はどうするつもりなのか？課長とマネージャー  
以外の委員は選出できるのか？
- ・ 一般会計の施設は本当に厳しい。燃研棟でシャワーが直せなかったようなことは、自  
施設でも十分起こりうる。
- ・ 大洗は、一般会計の施設と特別会計の施設が混在している。組織改正によって、予算  
に関する問題も出てくるかもしれない。
- ・ 理事が管理責任者になるとの噂を聞いている。理事は非常に多忙だと理解している。  
現状以上の各職場への細かな目配り、スピーディーな運営が行われるのか不安であ  
る。急ぎで所長決済を貰いたい時に、来週にならないとスケジュールが空かないとい  
った事態にならないか不安である。

## 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、 組合員の処遇を守ろう
- 一、 働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 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、 経営陣は現場に十分な予算及び人員を配置せよ。
- 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、 有期雇用労働者の処遇を改めさせよう
- 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

## 高崎支部大会を開催（2/28）

高崎支部大会が2月28日に開催されました。大会での主な意見は以下の通りです。

\*\*\*\*\*

- ・ 国家公務員には 6 級以下にも手当がある。それと同じ手当を出すように QST に要求し  
ていく必要がある。
- ・ 今回の賃金改定時に提案された賃金テーブルを JAEA と QST で比べてみると、賃金のテ

- ーブルは JAEA、QST とともに全く一緒であった。
- JAEA も QST も今年度の退職者から退職金調整率が下がるとされる。
  - QST は人勸に合わせて嘱託の給与が上がったが、退職金の補填の為ではない。
  - 今ある労働条件が組合活動の成果であるのだけど、それが理解されていない。
  - 安全衛生委員を 3 人から減らせないのか。
  - 寮や住宅の耐震は大丈夫なのか。ダメだった場合どうなるのか。
  - 闘争資金を切り崩して労組の運営を行っているようだが、組合費の値上げは反対である。

支部大会議案書の、第105期活動総括と第106期運動方針（案）は一部修正の上、全会一致で承認及び採決されました。

## 退職金削減で事務折衝（QST）

3月6日に退職金調整率に関してQSTと事務折衝を行いました。以下に主なやり取りを示します。

【労組】 今回の退職金の削減について、QSTの提案を再確認する。調整率の引き下げを今年度退職者から適用する提案に変更はないか。

【QST】 変更はない。

【労組】 削減の対応として、削減分を補てんする様な対策はないか。

【QST】 財源がないこともあり補填するような対策はない。

【労組】 残念ではあるが労組として、今回の提案も含め、調整率による退職金の削減案に合意することはできない。

【QST】 退職金の削減については、機構の責任において実施することとする。

【労組】 この件だけでなく量研機構は、国の制度だけに固執するのではなく、職員の処遇を第1に考えるべきである。国の方にばかり目を向けるのではなく、職員の方に目を向けるべきである。

以上に示すように、QSTは退職金調整率の引き下げを今年度の退職者から一方実施すると宣言しました。退職金調整率だけでなく、そのほかの制度においても完全に公務員に準拠した提案を行っています。より良い研究所を目指すためには、QSTの自主性を発揮してより良い労働条件を用意すべきです。

## JAEA窓口交渉

2月27日に退職金調整率に関する窓口交渉の際に、「法定主任者の手当」「在宅勤務」「原子力健保掛け率」「体育館・弓道場の耐震評価」「野沢住宅の耐震評価」及び「出退勤バス」について以下のような提案がありました。

### 「法定主任者の手当」について

JAEA側から、人材ポリシーの、法定主任者育成の充実のため、処遇の見直しをおこない、法定主任者に新たに手当を支給する旨が提示されました。手当が支給されるのは、原子炉主任技術者（1.5万円/月）、核燃料取扱主務者（1万円/月）、電気主任技術者（1万円/月）です。労組としては、業務に不可欠な法定主務者に手当を支払うことは当然のことだと考えています。支給額については、今後、仕事の負担等に応じて適切に増額して欲しい旨、要求しました。特に核燃料取扱主務者については複数の施設を担当している点に



についても検討するよう要望しました。

### 「在宅勤務」について

JAEA側から、今年度検討してきた在宅勤務について説明がありました。12月から1月にかけて機構内で試験的に在宅勤務の実験的運用をしたようです。職場及び本人の同意を得て、さらにシンクライアントPCと電話で出来る仕事の日を選んだ上で、職員3人を職場と隔離した会議室で在宅勤務の実験的運用を行い、問題ないことを確認したとのことでした。次のステップとしては、規則を整備して、実際に在宅での勤務を実験的に運用することを考えており、実験的運用は、3月中旬から4月にかけて週1回程度行うとのことでした。先々は、育児介護の必要がある人を在宅勤務者の対象にする予定で、PC及び電話での仕事はその日に集約できる場合のみの適用を考えているとのことでした。

### 「原子力健保掛け率」について

原子力健保の財政が少し改善したため、被保険者の健康保険料率について平成30年4月から改定を行う事が通知されました。保険料率は以下のようです。

一般及び調整保険料率個人負担：42.5/1000（改定前：45.9/1000）

介護保険料率個人負担：7.25/1000（改定前：6.150/1000）

今回の改定で、給与が50万円の場合、単純計算で、介護保険料が月550円負担増となりますが、一般および調整保険料率が月1700円の負担減となり、合計すると月当たり1150円の負担減となります。

### 「体育館・弓道場の耐震評価」について

原科研地区の体育館及び弓道場は、耐震診断で基準値を満足しないため、今年内に閉鎖する旨の提示がありました。労組は、体育館や弓道場は福利厚生のため必要な施設であるので、補強等により継続使用することを要求しました。しかし、JAEA側からは、福利厚生に当てる予算にも優先順位があり宿舎の改修のほうが優先度は高く、体育館や弓道場への手当ては後になるとの回答でした。

### 「野沢住宅の耐震評価」について

東京地区の野沢住宅について耐震診断を行った結果、基準を満足しない部分があることが分かった。今後は入居者に対して説明を行い、その後耐震補強のための設計と工事について手続きを進めたいとのことでした。

### 「出退勤バス」について

JAEA側から、JR東海駅と原科研及びサイクル研の間で運航されている出退勤バスを平成30年3月末をもって廃止する旨の提示がありました。バスの廃止については出退勤バス利用者にアンケートをとった（平成29年10月ごろに実施）上での決定との事でした。出退勤バスの代わりに、茨城交通が運行しているバスを利用してほしいとの事でした。現状では、茨城交通が運行しているバスは出退勤バスより本数が1本少ないため、利便性が減少しないようJAEAが茨城交通と増便の交渉を行い、現行の出退勤バスとほぼ同様の時間に東海駅を出発するバスが確保できるとの事でした。茨城交通のバスは、各事業所の正門付近に停留所があるので、正門から各職場をつなぐ構内巡回バスを配備するようです。なお、4月から茨城交通のバスを利用される方の定期券については、希望者を募り4月からの定期券に限り機構で一括して購入できるように、業連等で職員に周知するとの事でした。それ以降は個人で定期券を購入下さいとのことでした。労組から、今後の情報（定期券の購入、茨交バスの時間等）について、出退勤バスの中でピラを配る等して利用者に直接伝わるようにしてほしいと要求しました。



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

## 退職金削減に関する団交(JAEA)

3月16日(金)に退職金調整率に関する団交を行いました。労組から、今回の削減を来年度の退職者からにできないかと提案しましたが、JAEAは、退職金調整率についてはこれまでの提案どおり3.3/100の削減は今年度定年退職者から実施するとの事でした。ただし4月から、定年後再雇用者にはシニア人材の活用为名目で地域調整手当、寒冷地手当、特地勤務手当、住居手当を支給するとのことでした。この提案に対して、労組としては公務員べったりの退職金の削減には納得いかないが、補填策を提案してきたことは評価できるとしながらも、再雇用嘱託を選択しないものには補填が全く無いため、退職金削減には合意はできないと回答しました。これをうけてJAEAは「機構の責任で退職金削減を今年度から実施します」と一方実施を宣言しました。

## 第114臨時大会の報告!

原研労の第114回臨時大会は、3月9日(金)、村松コミュニティー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、それに続き来賓として出席していただいた放医研労組の佐藤委員長及び理研労の金井委員長から挨拶がありました。

議案審議では、第1号議案「第69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。

### <深作委員長あいさつ>

9月の定期大会後の半年を振り返ると、皆さんの期待に応えられているとは思わないが、可能な限りの組合活動をしてきました。臨時大会後の主要な活動としては2つあり、アンケートを基に行う春闘要求と新入職員の勧誘を含んだ組織拡大及び次期中央執行委員選出の準備です。この半年の活動については議案書にまとめてあります。トピックスとしては、燃研棟の事故、6級職の超勤問題、人材ポリシー策定、退職金削減などがあります。議案書に反映できなかった活動として、退職金削減と有期雇用者の問題があります。退職金問題については、今年度末に行う退職金調整率の引下げにより80万円以上の削減になる。5年前の削減を加えて考慮すると元々の退職金から450~500万円近い削減のため非常に大きな問題と考えている。再雇用者については退職金削減の補填をする手立てがあるが、再雇用しない人には何もない状態なのは変わらない。今回の削減に対する補填は70%程度あり不満はあるが、他法人と比べると補填案があるのはJAEAだけである。ちなみにQSTでは補填案は何もなく残念である。有期雇用者としては、臨時用員、アルバイト、任期付常勤職員がいる。任期付常勤職員についてはこの3月で任期が切れる者もいるが、一方で新たに募集をしている事実もある。この点についてはグレーなところがあると考えている。

今日はこの議案について大いに議論していただきたいと考えています。

### <来賓あいさつ(放医研労組の佐藤委員長)>

QST統合から2年経ちその間にいろいろあった。退職金の削減の話をしてQSTとは話をしても、QSTの回答はいつも「機構側の責任で行う」との回答ばかりで、労働者側を見ていな

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

いことがよくわかる。とはいっても必要なことは QST 労組として要求していく必要が、言い続けていく必要があると思っている。そのため、これからも原研労と協力して活動していきたいと考えている。よろしくお祈いします。

### < 来賓あいさつ (理研労の金井委員長) >

有期雇用の雇い止め撤回の経緯について紹介させていただきます。2/26 に雇い止めが解除する方向であるとの記者会見をしたときに事の経緯を書いた資料を本日配布させていただきました。30 年前の理研は 600 人が定年制職員でプラス若干の任期制の方がいるといった配分の総職員数だった。1990 年代からプロジェクト研究が増えて、金はあるが人員枠が増えない状況になり、足りない部分を任期制の職員で賄ってきた。その結果、現在は研究系、事務系の総職員数は 4900 人に増えたが、定年制の人数は変わらないので 4300 人程度が任期制職員という状態。実際は、任期でスパスパ人を切っていくと仕事にならないので、重要なところは任期制に変わりはないが、10 年 20 年と経験や能力ある人間を任期制の職員を継続して雇用してきた。ところが 2013 年に労働契約法が改正されて、5 年以上継続して雇用している任期制職員は、法律上無期として雇わなければいけなくなったのに、理研は、それは認められないと言い出し、2016 年に規定を一方的に変更して 5 年を超えないところで雇い止めするとした。そこで理研労と科労協で東京都労働員会に申し立てをし、誠実に団交をすることを理研に要求した。申し入れだけでは止められないと考えていたので、外部からの圧力がかかるように、マスコミの取材を受け記事にしてもらったり、国会議員にも説明して雇い止めをやめるように、理研に直接の圧力もしくは文科省を通して理研に圧力をかけてほしい旨伝えた。その結果、理研側が態度を変えて雇い止め人数を減らす案を考えてきたので、今年の雇い止めはすべて回避できるよう交渉し、雇い止めを回避することができた。しかし、理研側は無期雇用権が生じた者については、仕事があれば働ける制度を提案してきており、本当の無期雇用にはならない状況である。よって、これからも活動は必要な状況である。今回の活動では、当事者が雇い止めの状況についてマスコミや国会議員に説明をした。涙ながらに説明をすることもあり状況の酷さがよく伝わったと思っている。当事者が説明することは大事だと感じた。また雇い止めは本部が考えてやっていたことで、現場の職員たちは今いる人に引き続き働いてほしいと考えていたため、活動で仕事を抜けることにも協力的だったことも大きかった。つまり今回の雇い止めは経営陣と現場の考えが乖離していたことも回避できた一つの要因かもしれない。まだ 5 年後の研究系の雇い止めが残っているため、これからも活動していきます。原研労には、今回の活動への助力への御礼とともに、これからの活動の助力もよろしくお祈いします。

\*\*\*\*\*  
以下に大会での主な発言等を報告します。

- ・ 理事たちは元気向上プロジェクトのアウトプットとして何を考えているのか？どのように評価しているのかを聞いてほしい。
- ・ エリア勤務制度の 10%削減は懲罰と同じ削減率なため、絶対におかしい。
- ・ 雇い止め関連で組合員を増やせないか？
- ・ 当初マネージャーは原則 7 級との話であったが、実際は半数が 6 級職であり、今後も 6 級マネージャーが増えるのではないかと気になっている。
- ・ 経営陣は現場の士気が下がっていると考えているようだが、そんなことはないと感じている。そのため責任を現場に押し付けているように感じることもある。
- ・ QST では 6 級になる技術員手当がなくなる。そのため昇級することがきまると、頭を抱えてしまう人がいるのが現状である。
- ・ 大洗の被ばく事故の当事者に労災は適用されているのか？
- ・ 新入職員勧誘のために食事会などを開催してはどうか？

## 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、 組合員の処遇を守ろう
- 一、 働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 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、 経営陣は現場に十分な予算及び人員を配置せよ。
- 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、国民の負託に答えていこう
- 一、 有期雇用労働者の処遇を改めさせよう
- 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

## 大洗支部大会を開催（3/6）

大洗支部大会が3月6日に開催されました。主な意見は以下の通りです。

\*\*\*\*\*

- ・ 人が増えないのに仕事量が増加しており問題であると考えている。
- ・ 大洗センター内のフェンスが壊れた。すぐ気付かなかったのに出入管理を厳しくする必要があったのではないか。再発防止等気を付けるべきだ。
- ・ 寮の入居率等が悪いので。今後改善のために活動が必要だと。
- ・ 機構全体のハラスメント相談数はどの程度か、法務室ではなく第3者への報告とする形式にしないと、訴える人には負担が大きくハラスメント防止効果が低いと考える。

支部大会議案書の、第103期運動総括と第104期運動方針（案）、大会決議は全会一致で承認及び採決されました。

## 人材ポリシーの進捗について窓口

3月13日に人材ポリシーの進捗状況について窓口がありました。窓口では人事から人材ポリシーに沿って行っている具体的な人事施策についての説明がありました。人材ポリシーに基づいた具体的な施策は、これまであゆみ速報でお知らせしてきた「機構内人材交流制度」「主務者への手当の支給」「在宅勤務」などでした。

主なやり取りを以下に示します。

【労組】 テニユアトラックを用いて職員になれたポストはいるのか？

【JAEA】 テニユアトラック制度の基準を満たしてH30年4月から職員になる方はいる。

【労組】 機構内留学制度、機構内公募については募集をかけているが応募者はいるのか？

【JAEA】 応募者はいる。4月に向けて調整中である。

【労組】 ジョブリターン制度を利用した方はいるのか。

【JAEA】 利用した方はいます。

【労組】 秋季採用というのは、新入職員を秋季に募集することだと思うが、いつから仕事を始めるのか？秋に採用して仕事が始まるのは4月なのか？

【JAEA】 10月1日採用を基本としているが、応募者の都合に合わせて4月1日採用も可としている。

【労組】 具体的な施策の中に「任期付技術職員」がある。労組は、任期付き制度はよくないと思っている。また、この制度については労組への説明もない状態で、突然イント

ラ上で制度を知った。説明がなかったことについて遺憾に思っている。

【JAEA】「任期付技術職員」については今後きちんと説明を行う。また、制度の説明をしなかったことは申し訳ないと思っている。これからはきちんと説明の場をもつようにします。

【労組】人事異動を活発にやることは悪いことではないが、専門性の高い職員を育てるには異動すればいいわけではない。個々の現場に関する専門性が高い職員を育てることも忘れないで欲しい。

【JAEA】そこは気にしていて、専門性が変わらない中での人材の流動性を生み出すことで専門性の高い職員を育成していきたいと考えている。

## 2018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「2018年度賃金・労働条件改善要求」を提出しました。回答指定日は、3月29日です。

\*\*\*\*\*  
2018年度賃金・労働条件改善要求

### I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

#### 1. 本給について

- (1) 機構は、原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の賃金のあり方を労組と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。
- (2) 本給を平均21,500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) 臨時用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。
- (6) 人材ポリシーの運用に当たっては、労使交渉が必要な項目について、労組と誠意ある交渉を行うこと。また、公平・公正な運用をすること。

#### 3. 昇給・昇格について

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

### II. 諸手当の引き上げと新設について

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

### Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

- (1) 労働時間を週35時間とすること。
- (2) 年次休暇を25日とし、繰越し枠を40日まで拡大すること。
- (3) 時間休及び半日休暇の取得日数の制限を撤廃すること。
- (4) 夏期休暇を7日とし、半日単位で取得できるよう就業規程に明記すること。また、取得期間を6月から10月の期間に拡大すること。
- (5) 不妊治療休暇10日を設けること。
- (6) メーデー（5月1日）を休日とすること。
- (7) 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。
- (8) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (9) 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。
- (10) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (11) 「短期の介護休暇」に時間休暇を導入すること。
- (12) 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。
- (13) 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。

- (14) 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。
- (15) 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) ストレスチェックの実施者について
  - c) ストレスチェックを職場改善に生かす方法について
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) 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。
- (19) 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。
- (20) 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。
- (21) 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、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣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、諸手当の削減については、削減対象を本給のみに限定すること。また削減率を10%よりも小さくすること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
  - ① 実施時期と期間
  - ② 職場と職種
  - ③ 勤務内容
  - ④ 労働条件
  - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。
- (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、次の内容の定年後再雇用の制度を確立すること。
  - ① 定年後再雇用者の待遇は、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、病気欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
  - ② 定年後再雇用者の職務内容、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 定年後再雇用者のうち非常勤嘱託でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
  - ④ 定年後再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、臨時用員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。

## VI. 交替勤務等について

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、現在の原子力発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

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

## VII. 機構のあり方と研究環境の整備について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 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 大洗研究開発センターの燃料研究棟における汚染・被ばく事故の教訓に鑑み、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、新検査制度の導入、情報セキュリティ、法令遵守等への対応、契約・調達）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
  - ② 職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
  - ③ 常勤職員及び臨時用員を正職員とすること。
  - ④ 安易な下請け化は行わないこと。
  - ⑤ 応募が増えるようにアルバイトの労働条件を改善すること。
  - ⑥ 有期雇用労働者（任期付常勤職員、任期付技術員等）及び事務系のアルバイトについて、労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。
- (6) 軍事研究には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。ま



た、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。

- (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) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにするとともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。
- (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 学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。
  - ③ 外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。
- (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 安全上の問題を確認した場合は、現場の声をもとにした機構独自の判断により、工程の変更など必要な処置を行うこと。
  - ⑤ 自衛消防隊として、24時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
- (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。
- (14) 施設の廃止において重要な課題である、使用済燃料、試験用燃料試料、使用予定のない核燃料物質の処理について、方針及び対策を明確にするとともに、処理を確実にするための十分な予算、人員を確保すること。また、表面線量率の高い放射性廃棄物の処理についても同様の処置を行うこと。

#### 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。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 原科研の出退勤時の渋滞緩和について、有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。
- (7) 外部の研究者等との交流に使用する施設、体育館の建替え、改修を行うこと。

以上

## 団交報告(任期付職員に関する要求)

3月16日(金)の団交の際に、任期付職員に関する要求書(1月9日提出)に対するJAEAからの回答(2月7日受け取りあゆみ速報No.5084(69-16)にて報告済み)に対して議論がありました。主なやり取りを以下に示します。

【労組】4月に無期雇用の権利を獲得する対象者(主に臨時用員)が無期雇用に契約を変更する場合は、対象者が規程にのっとり書類で無期雇用の申し入れをJAEA側にすることになると思う。この際に、無期雇用の権利が発生する対象者全員に対して漏れなく、きちんと説明をして欲しい。このことを知らない対象者の方もいる。

【JAEA】対象である本人に確実に伝わるようにします。

【労組】任期付常勤職員についてですが、3月末で契約が終わる方がいる。一方で新たに任期付常勤職員を募集している。こういった状況で3月末で雇用契約が終わる任期付常勤職員の方が雇い止めではない理由を聞かせて欲しい。

【JAEA】契約の観点からいうと、採用時のときにあらかじめ期間の上限を明示しており、期間の満了前の契約時にも期間を明示している。そのために今問題となっている雇い止めと別物である。これは双方が合意の下で契約が満了した形である。労使合意の上で5年の上限があり、なおかつ誤解が無いように最終契約時に今回が最後になることを確認している。臨時用員等については契約時に上限を明示していたわけではないので無期転換している。事業の観点から言うと、事業には変化があるため、柔軟に対応していく部分が必要でそのために任期制が必要になっている。

【労組】もうひとつ聞きたいのだが、規程の中には任期付常勤職員という規定はない。労使間の契約書が規程のような形で働いている。任期付常勤職員を雇い始めたのは、いつからなのか？

【JAEA】平成23年からである。労働法が改正される前である。

## JAEA拡大窓口(任期付技術員)

3月22日(木)に任期付技術員に関して拡大窓口がありました。JAEAから、「任期付技術員制度を作った目的は技術的な専門性を持った特定の分野に従事する技術職の方を雇うために始める制度であり、任期付研究員の技術職版である」と説明がありました。制度の概要を以下に示します。

採用方法：公募

応募条件：高等学校卒業以上のも

原則、応募時点で機構がもつめる分野について常勤として次のいずれかの従事経験を有するものであること。

高等学校卒業者：9年以上 短期大学卒業者：6年以上

大学卒業者：3年以上

雇用期間：1年契約（原則として契約期間は通算5年まで）

優れた業績を上げたものについては、2年以内の期間を定めて契約更新することができる。

窓口の際の主なやり取りを以下に示します。

【労組】原則1年契約だが、業績優秀者には2年以内の契約更新ができるというのがよく分からない。上限が3年という意味か？

【JAEA】5年が上限である。業績のよい人は2年までの期間で契約更新できる。たとえば最初は1年契約、次に2年契約、その次も2年契約で5年間の契約という形が考えられる。

【労組】募集する枠はどの程度を考えているのか？

【JAEA】枠を決めているわけでない。現場のニーズがあって、なおかつその仕事が任期付でやるべきときに募集する。現在は1名募集している。

【労組】任期付でもいい技術職員は私の現場では考えにくいのだが、どのような職種の方を募集しているのか？

【JAEA】補助金で業務を行っている事業の中で必要な講師を募集している。事業自体が補助金なので期間が決まった事業である。

【労組】ということは、設備の維持管理のような職場は期間に定めがある事業ではないため、任期付技術員は募集しないとの理解でよいか？

【JAEA】そのようになる。施設に期間限定があれば別だが、基本的には無いと思う。

【労組】有期だと技術承継がやりにくい。それが不安である。現場のトラブルが機構で多発している状況なので、任期付よりも正職員を増やすべきである。

【JAEA】おっしゃるとおりで、技術継承が必要な職場では考えないといけないと思っている。基本的にはそういった職場では任期付技術員の募集はない。ただ一方で走り出したばかりの制度なので、運用の仕方は検討しているところである。任期付を増やしたいわけではなく、働き方に多様性を持たせることを目的にしている。

【労組】年齢的な上限はあるのですか？

【JAEA】現状は設けていない。ただし即戦力を求めているので下限は設けた。

【労組】働き方や人を集める方法に多様性を持たせたいとの趣旨は理解したが、その結果、施設の面倒を見なければいけない職場で、働く人員構成が現在と変わってしまい、正職員は1人で残りの人員は派遣と任期付の職員といった状況になるのを恐れていたもので、この制度は気になっていた。現状ではそういった状況にはならないだろうとは理解した。ただし、今後運用を考える中でそうならないようにして欲しい。

【JAEA】現場のニーズがあって行う募集なので大丈夫であるが、その点については気をつけたい。

【労組】業績の評価はどのようにするのか？

【JAEA】正職員と同じように行う。

【労組】研究者のテニュアトラックのように、定年制に移行できる制度は考えているのか？

【JAEA】その点はこれからの検討である。



# QST事務折衝（フレックス制度）

3月19日に「フレックスタイム制実施細則の改正について」に係るQST事務折衝が開催されました。その内容について紹介します。

## 1. 経緯

現状、放医研においてフレックスタイム制を実施しているが、多様な働き方の実現やワーク・ライフ・バランスの充実の観点から、今後、他拠点においても導入検討ができるよう制度等を見直し、QSTにおけるフレックスタイム制を以下のとおり改正する。

## 2. 主な改正内容

### (1) 適用となる職員並びに適用除外となる職員の明確化

定年制職員、任期制常勤職員、及び任期制非常勤職員を適用対象とする。

### (2) 勤務時間帯の柔軟化（個人の都合に合わせて時間を選択）

7：00～22：00（時間と日数で管理）、コアタイムなし

### (3) その他

なお、フレックスタイム制の下で年次有給休暇を取得した場合は、当該日に標準となる1日の労働時間労働したものとして取り扱う。

## 3. 改正の実施時期

2018年4月1日から施工

上記に係る説明会は、3月22日千葉から始まり3月27日には高崎で開催されました。問い合わせしたい事項がある場合は、労組にお寄せ下さい。

QSTの説明では、介護・育児などにより働きやすい環境整備の一環とありますが、不規則な勤務は、精神的な負担もあり強制などが無いように申し入れしました。

# 春闘団交について

2月22日に提出した科労協統一要求書（あゆみ速報No. 5086（69-18）で報告）に対し、原子力機構は3月6日に文書による回答をしてきました。回答書に対して4月13日、原研労と科労協との共同団交が開催される予定です。

また、原研労が原子力機構に提出した2018年度賃金・労働条件改善要求（あゆみ速報No. 5087（69-19）で報告）については、回答指定日の3月29日に原子力機構からの回答が予定され、これを受けての団交を行う予定です。

団交の際に議論してほしい点などありましたら、執行部までご連絡ください。

# 分会開催のお願い

役員選挙までには、まだ時間はありますが、次期役員候補選出のための分会を開催してください。次期役員候補の選出にご協力をお願いします。

# 新入職員勧誘について

4月には原子力機構にも新入職員がやってきます。最初の2～3週間は人事による研修期間のため、直接職場に来る方はほとんどいないと思いますが、4月20日以降は新入職員も組合員の皆さんの職場にやってくると思います。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。組合員を増やし、原研労の発言力を高めましょう！

## 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いただくか、または下記組合メールアドレスまでご連絡ください。

genkenrouso (atmark) muse.ocn.ne.jp  
( (atmark) を@に変更してメールください。)

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。

## 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、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新たに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・国民から信頼される機関にする->

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。色んな差別はないか。」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。

また、原研労は個人の問題（パワハラ・セクハラ等）にも対応し、組合員を守ります。組合員が差別されることなく、働きやすい職場になることは重要であると考えています。

## 原研労へ加入してより良い職場を一緒に作りましょう！！

加入のご相談は下記メールアドレスもしくは内線電話まで！

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

# 団交報告(春闘要求について)

4月13日(金)に、2018年度賃金・労働条件改善要求(3月16日提出 あゆみ速報 No5088 (69-20))に対するJAEAからの回答(3月29日受け取り)をうけて団体交渉を行いました。時間の制限もあり「現場力」、「6級マネージャーの処遇」、「有期雇用労働者の処遇」などいくつかの項目に絞って交渉を行いました。

今回は、「現場力」及び「6級マネージャーの処遇」についての主なやり取りを報告します。その他のやり取りについては次回のあゆみで紹介する予定です。

\*\*\*\*\*

## 〈挨拶〉

【理事】JAEAは研究開発の成果の最大化に向けて、優れた研究成果の社会への展開を進めるとともに、原子力に関する様々な課題(東京電力福島第一原子力発電所の事故への対応、原子力安全向上、核燃料サイクル、放射性廃棄物の処理・処分など)の課題解決に総力を向けて取り組んでいくことが必要である。安全最優先を原点として、自分の役割を自ら考えて、その責任を自覚して行動することが重要である。これらのために役員一丸となって取り組んでいく。

## 〈「現場力」、職員の能力を向上させるための環境について〉

【原研労】「現場力の向上」、「元気プロジェクト」という言葉をよく聞くようになった。これは、昨年の大洗研究開発センターの燃料研究棟の汚染・被ばく事故を受けて、現場の力を上げる必要があると考えたものと理解している。しかし、事故の対応に関して、現場に責任や始末を押し付けているようにも感じる。

【理事】「現場力」については、物事は現場で起こるので現場の力が重要だと考えている。燃料研究棟の汚染事象について、現場に責任を押し付けることはしていない。具体的には、対応の方針として副理事長をヘッドとして各チームを作って対応した。また、化学的な原因(ビニルバッグの破裂)に関しては、原子力基礎工学研究センター等と連携して原因究明を行っており、現場に責任を押し付けたとは考えていない。

【理事】現場力を向上させるためには、研究者と技術者のコミュニケーションをより密にする必要があると考えている。少なくとも原子力科学研究部門では、原子力科学研究所にある原子力基礎工学研究センター等の研究を行う組織も所の下に入れて、コミュニケーションが図れるようにした。

【原研労】何故現場力を向上させなくてはいけなくなったかを考える必要がある。また、現場を細部まで把握している現場に対し、現場が動きやすいような(仕事に専念できるように、余分な仕事を押し付けない)環境と資源を十分に確保することが経営のやるべきことと考える。水平展開や調査等を含めて、現場に負担を押し付けないようにすべきである。

【理事】繰り返すが現場に責任を押し付けているつもりはない。安全を第一にして業務を進めなくてはならない。このために、技術者と研究者のコミュニケーションを図る必要がある。私個人としては、現場に赴いて、組織改正の必要性などを説明して業務を行ってもらっている。

【原研労】平成30年4月の組織改正は、経営層の権限強化のようにはしか見えない。これで現場力が向上するのか。現場重視と矛盾しないか。

【理事】役員が品質保証活動における管理責任者となった。今は部門を基本一拠点とし、一人の理事が管理するようになっている。この体制は、原子力発電所と同じ思想である。品質保証の大元<sup>①</sup>の規程を役員が作るという方針であり、その

規程を作成した役員が管理責任者になるという考え方である。役員が責任を持って統括して進めていこうということである。

【原研労】現場第一に異論はない。問題はこれをどう実現するかだ。このことは「現場力」を強めなくてはならなくなった要因が何かから考えるべきで、労組が主張しているようにもんじゅ以来の総括がどうしても必要と考える。現場力と言いながら、トラブルなどの責任を現場と個人に押し付けるようなことはあってはならない。また、細かい作業マニュアルの作成や水平展開なども結局、最後は現場の煩雑な業務になっているのが現状だ。原子力の安全を確保するうえで現場に余分な負担を強いないことと、責任を現場と個人に押し付けることはあってはならないし、このことは職場全体、機構全体の風土とすべきことである。今後、施設の改廃に伴う現場作業が増えることもあり、現場力をどうとらえるか労組では大きな関心を持っている。

### 〈6級マネージャーの処遇改善（超過勤務手当の支給、昇給）について〉

【原研労】マネージャーは、7級が原則であるとのことだった。しかし、以前 JAEA に確認した際には、約 200 のマネージャーのポストのうち、約 150 人が 6 級であるとのことであった。この状態は改善されているのか。現状を確認したい。

【JAEA】平成 29 年 4 月 1 日の時点でマネージャーのポストは 210 あり、そのうち 155 名が 6 級であった。この 1 年で 155 名のうち 43 名が 6 級から 7 級に昇級した。この中には 7 級に昇級して課長になった者もいる。

【JAEA】平成 30 年 4 月 1 日の時点では、マネージャーのポストは 212 あり、そのうち 151 名が 6 級である。155 名から 151 名と 4 名マイナスとなっている。原研労の早急に 7 級にすべきとの要求については、昇任（昇級）の条件として経験年数が規程に定められおり、また、昇任のための審査に合格する必要もあることから応えられない。

【原研労】6 級の中に超過勤務が支払われる人と支払われない人がいる。また、同じマネージャーとしての仕事をしているにもかかわらず、手当だけ同じで、片方は 6 級の本給ままで、片方は 7 級の本給という状態は、解消すべきだ。以前から労組の要求はシンプルで、少なくとも 6 級職には超勤手当を出せというものだ。

【JAEA】6 級マネージャーは保安規定上必要などの理由でやむなく配置している。JAEA の規程では 6 級の特例級の者は 7 級の者が就く職位（課長、マネージャー等）に就くことができる。6 級のマネージャーについては、同じ業務・責任であることから、手当や一時金の支給式を 7 級と同じにしている。

【原研労】相容れないところではあるが、原研労としては今後なるべく早く 7 級に昇級させるよう要求していく。また、副主幹になり始めた 40 歳前後は採用人数が少なく、対応は難しいと思うが検討していただきたい。

## 中央委員会を開催します。

第493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、万障繰り合わせの上、出席してください。

記

日時：2018年4月25日（水）18：30～

場所：原研労組組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項等：協定書（組合事務所等の貸与）の承認



# 動燃・原子力機構不当差別 是正

## シンポジウムのご案内

2011年の福島原発事故は、一つの地震から起き、大きな被害になりました。「起こりえない」と宣伝していた大きな事故がおきました。それは原子力が難しいことだけが原因ではありません。本来必要な慎重さなしで、安易で強引な進め方がされたことも原因と考えます。強引な開発は、単に原発などの施設建設だけでなく、原子力の職場のなかでの批判抑圧、人権侵害とともに行われました。今、旧動力炉核燃料開発事業団から続いた不当な差別・人権侵害の是正を求める6人が水戸地方裁判所でたたかっています。その運動を支援するシンポジウムです。

講演1 元動燃労組委員長で、動燃から最も敵視された元職員の**圓道 正三**さん

### 仮題：批判の敵視と差別、その結果

日本の原子力開発、動燃では開発のはじめから様々な問題が生じました。その中、市民と労働者の安全、そしてまともな仕事の進め方を求めた労働者たちが、「職場を破壊する者」として圧迫され、差別を受けました。その結果、働く者の人権が阻害され、隠し事や不祥事が頻発する職場となりました。動燃が手掛けた多くのプロジェクトが失敗しています。動燃で最も敵視された圓道さんがお話します。



講演2 布川事件、強盗殺人の冤罪を晴らした **桜井 昌司**さん

### 仮題：道理に沿った判決を得るためにどうたたかわれたか

1976年に起きた布川事件では、2人の男性が強盗殺人の罪で有罪とされました。しかし、2人は無実を訴え続け、2011年、再審において無罪が確定しました。長い運動の末、冤罪を晴らした桜井さんがお話します。



意見交換

時：2018年4月21日(土) 13:30 から 16:30

所：ワークプラザ勝田 ひたちなか市大字東石川 1279

\*\* 参加費等無料、どなたでも参加できます \*\*

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 新入職員の皆様！ 原研労組へ是非ご加入ください。

<労働組合に加入する意義 -ブラック企業にさせない・国民から信頼される機関にする->

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、原子力機構及び量研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、放射線医学、量子ビーム、核融合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、量研機構の役目です。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原研労組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。

また、原研労は個人の問題（パワハラ・セクハラ等）にも対応し、組合員を守ります。組合員が差別されることなく、働きやすい職場になることは重要であると考えています。



組合員の皆様お近くの新入職員の勧誘活動にご協力ください！！

原研労へ加入してより良い職場を一緒に作

りましょう！！ 加入のご相談は下記メールアドレスもしくは内線電話まで！

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

# 6 月期一時金要求書を JAEA に提出

2018 年 6 月期一時金についての要求書を 4 月 26 日（木）に原子力機構に提出します。

\*\*\*\*\*

1. 我々国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 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嘱託については、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           : 本給額×3.2+10,000 F+55,000  
 臨時用員       : (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000  
 定年後再雇用嘱託常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×2.8  
 定年後再雇用嘱託非常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×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

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
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、2017年12月2日から2018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

\*\*\*\*\*

## 団交報告(春闘要求について つづき)

4月13日(金)に、2018年度賃金・労働条件改善要求(3月16日提出 あゆみ速報 No5088 (69-20))に対するJAEAからの回答(3月29日受け取り)をうけて団体交渉を行いました。時間の制限もあり「現場力」、「6級マネージャーの処遇」、「有期雇用労働者の処遇」などいくつかの項目に絞って交渉を行いました。

今回は、「有期雇用労働者の処遇」などについての主なやり取りを報告します。

\*\*\*\*\*

### 〈有期雇用労働者の処遇改善について〉

【原研労】今後の採用についてですが、有期雇用労働者は身分が不安定なので差別しないことと、雇用について安定を与えるように、なるべく長く働き続けられるように検討していただきたい。能力がある人が長く働くことはJAEAにとってメリットにもなると考える。

【原研労】1年更新としていることが不安を生んでいると思うので改善していただきたい。また、必要な人は無期にしていく方向で考えていただきたい

【JAEA】法律で有期雇用労働者の雇用期間は3年となっており、法律に則った制度である。

【JAEA】研究機関であり、事業の統廃合があるため、弾力的な運営のために規制の制度がある。その中で臨時用員については、希望者は無期転換できる制度に改善した。

【原研労】3年なら1年契約を3回ではなく、最初から3年契約とするようにすると安心につながると考える。アルバイトに関してはどう改善するのか。

【JAEA】「全員を無期雇用に」というようにするとパンクしてしまう。

【原研労】人員の枠に限度があるのはわかるが、クッションとなる枠の大きさを変えることはできるのではないか。

【JAEA】アルバイトには転勤がないので、業務の統廃合への対応というところに困難がある。職員であれば転勤により働き続けられるのだが。

#### 〈事務手続きの簡素化について〉

【原研労】原研労のアンケートでは、毎年、事務手続きの煩雑さを改善して欲しい、研究者が研究に集中できる環境の整備をして欲しいとの意見が出ている。昨年度の団体交渉では、「関係部署間で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効率化を図っていきたい」との回答があった。契約については必要な書類が増えている印象がある。労務や人事で具体的に改善したことはあるか。

【JAEA】給与通知（給与明細の配信）の電子化を行った。また、放射線業務手当の申請の一本化、派遣労働者の管理台帳（出勤簿）の電子化、人事評価表の電子化（Excelではなく管理者がシステムで見られる形にすることで、メールや紙でのやり取りが軽減される）を検討している。

【原研労】人事評価システムについては、修正を容易にできるようにしていただきたい。確定後の修正が煩雑にならないようにしていただきたい。

【JAEA】そのあたりも含めてより良いシステムを検討していく。

【JAEA】契約・調達については、国立研究開発法人の性質上、透明性を確保するための取り組みとして必要な手続きもある。

#### 〈休暇制度について〉

【原研労】時間年休は有効に利用しており評判がよいことから、現行の40時間（5日分）からの枠の拡大を検討していただきたい。

【JAEA】労働基準法の上限值が5日となっており、これ以上の拡大はできない。本来休暇は、1日単位での取得が前提であり、半日休暇や時間休暇は特例で行っているものである。労基法では、一日休暇を取得したい労働者を保護するため、時間休に制限を設けている。

#### 〈安全確保をするための環境整備、人員増及び予算増について〉

【原研労】マニュアル整備等だけではなく、現場での経験を積ませるなど現場力を向上させることに力を集中していただきたい。

【理事】繰り返しになるが現場力を高めることは重要と考えている。JAEAは、定型業務を定型のために行うだけでは研究開発にならないので、新しいことを行う必要がある。その視点に立つとマニュアルを基本としつつも、それを越えることを行っていくために現場力が必要になる。そこでは、自ら考えること（この操作をすると次にこうなるといったこと）が必要で、現場力が必要になる。

【原研労】新しいことを行っていく必要があるということは同じ考えである。「現場力の低下」というのは、「自ら考える力の低下」と考えているという理解でよいか。

- 【理事】施設が動かない状況が長く続くと、その方向（考える力の低下）へ動くと思っている。例えば、新規規制基準対応が長く続くと、規制側から言われたことに対応しようという考えになってしまい（自ら考えることが減ってしまい）全体を見て考えることが少なくなる。このため、運転を再開できる施設はなるべく動かしていきたいと考えている。
- 【原研労】現実としては、止まっている施設が多く、廃止にしても規制側とのやり取りが必要で、なかなか進まず施設を動かさないのが現状である。その中でも、現場力を維持・向上させるために、現場が自ら考える機会や時間を現場が作り出す必要があるが、それを解決するために、経営的な立場から何か考えはあるか。
- 【理事】その点では、コミュニケーション（理事と職員、技術者と研究者など）が重要と考えている。また、「やらされ感」をなくすことが大切である。
- 【原研労】例えば、調達の際にあらかじめ業者と打ち合わせて綿密に仕様書を作り上げても、2社見積りを求められることに「やらされ感」を感じたりすることがあると考えるが、改善策はないか。
- 【理事】2社見積りを変えようとする努力は、外部との約束の中で打破できていないので、何が必要か考えて欲しいし、今はルールに従って実施していただきたい。また、そのルール自身が出来上がったことに、我々に責任があったりする。
- 【JAEA】事務手続きを煩雑にしたいとは思っていない。ただし、契約・調達については、国立研究開発法人という性質上必要なこともある。
- 【理事】「やらされ感」をなくすために、私ならどうするかというと、ルールができた理由を理解してもらおう。これが、「やらされ感」をなくすことにつながるのではないかと思う。
- 【原研労】現場にいる者からは、人が減っている中でやらなくてはならないことはルールとして定まっておき、それをこなすだけで精一杯であるとの声がある。余裕がなくなってしまうと自ら考えることができなくなってしまう。そこに次から次に対応（調査等の）事項が降ってくると、自ら考える機会が減ってしまうのではないか。そうならないようにするための人員増をしていただきたい。
- 【原研労】安全確保を目的とした手順書の細分化、新しい要領の制定があれば、それに沿った作業を行うために作業が増えるので人手が必要になる。安全を確保するために監視員や作業員を増やすとなると人工が増えるので、発注時の費用が増えるので予算を増やして欲しいという声がある。
- 【理事】いろいろなものが降ってくることについては、調査等が重複しないようするための努力はしていきたい。
- 【原研労】今回の要求では、燃料研究棟の汚染事故などがあり、安全に関する要求に重点を置いて具体的な要求をしたつもりである。具体的には、現場作業量に見合った人員増と配置、予算の確保、人材育成などである。これをどのように具体化するかだし、結局、今日の冒頭の話になるが、現場力の向上のやり方と、現場力の活かし方だと考える。
- 回答書では、あちこちに適宜必要な見直しや、適切な運用に努めるとある。どんな立派な制度・仕組みでも常に継続的な見直し・改善が必要である。労組としては今後も改善を要求していくが、JAEAとしても今後とも見直し・改善を継続するように。

## 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（火）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89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、参加された人は組合事務所、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 2018

日時：5月3日（木）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：2018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・3000万署名交流会☆沖縄基地パネル展 ☆なくせえん罪 ☆原発NO

☆働くものの相談コーナー☆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

【特別企画】 13:30～ ゲスト

瑞慶山 茂弁護士（沖縄戦国賠訴訟弁護団長）

清水 早子氏（琉球弧の軍事基地化に反対するネットワーク事務局長）

「いま、沖縄からみる戦争法と憲法9条」

【広場企画】 一日中

○模擬店 ○沖縄物産展 ○フリマ ○絵手紙教室 など

## 東海地区分会長会議の開催！

以下の日程で東海地区分会長会議を行います。分会長さんは出席をお願いします。

日時：5月16日（水） 12:20～12:50

場所：組合事務所

議題：新入職員の勧誘 次期役員選挙に関して

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 新入職員の皆様！ 原研労組へ是非ご加入ください。

新入職員の皆様、4月の入所式から1年半が過ぎましたが、仕事や配属された職場の雰囲気、新しい生活環境など、最初に考えていたことと比べいかがですか？新入職員への説明会でも発言させていただいたように、原研労は労働条件の向上、組合員の個人問題（パワハラ・セクハラ等）等について活動しています。より良い、原子力機構にしていくため、また個人の権利を守るために、原研労組に是非加入してください！！

<労働組合に加入する意義 -ブラック企業にさせない・国民から信頼される機関にする->

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。

また、原研労は個人の問題（パワハラ・セクハラ等）にも対応し、組合員を守ります。組合員が差別されることなく、働きやすい職場になることは重要であると考えています。

**組合員の皆様お近くの新入職員の勧誘活動にご協力ください！！**

**原研労へ加入してより良い職場を一緒に作**

**りましょう！！ 加入のご相談は下記メールアドレスもしくは内線電話まで！**

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)



## 春闘と6月期末・勤勉手当要求書をQSTに提出

2018年春闘及び6月期末・勤勉手当についての要求書を、5月11日（金）に量子科学技術研究開発機構に提出しました。回答指定日はどちらも5月25日です。このうち、6月期末・勤勉手当要求は以下の通りです。

\*\*\*\*\*

1. 我々国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。

2. 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。

支給式を以下のとおり要求する。

定年制職員、任期付職員： $(\text{本給} + 10,000\text{F}) \times (1.5 \times \text{在職期間別割合} + \text{成績率} (1.875) \times \text{期間率})$

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：給与月額 $\times 2.9$

4. 一時金の期間率、在職期間別割合を以下のよう

(1) 欠勤者の期間率

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

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月1日を除く		
12月中の採用者	5月中の退職者	0.95
1月中の採用者	4月中の退職者	0.87
2月中の採用者	3月中の退職者	0.79
3月中の採用者	2月中の退職者	0.70
4月中の採用者	1月中の退職者	0.55
5月中の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

(4) 在職期間別割合

期末手当の在職期間別割合は、基準日以前6ヶ月以内の期間における在職期間別に次に掲げる区分に応じた割合とすること。割跡すること。

- 1) 6ヶ月 100分の100
- 2) 5ヶ月以上6ヶ月未満 100分の90
- 3) 3ヶ月以上5ヶ月未満 100分の80
- 4) 3ヶ月未満 100分の60

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、2017年12月2日から2018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

\*\*\*\*\*

# 科労協共同団交報告(春闘要求)

4月13日(金)に、2018年科労協統一要求(2月22日提出 あゆみ速報 No. 5086 (69-18)で報告)に対するJAEAからの回答をうけて団体交渉を行いました。時間の制限があったため、現場力・もんじゅの総括、退職金に関して、マネージャー問題に関して、定年退職後の賃金格差に関して、雇用上限に関して(任期付きの話)、エリア勤務制度に関して、ジョブリターン・同行者休業制度に関して、防衛省予算の話に関して主に交渉を行いました。主なやり取りを2回に分けて、報告します。

\*\*\*\*\*

## <現場力・もんじゅの総括(事業団体制の総括)>

【科労協】冒頭、理事から話が合ったように成果の最大化に向けてこの一年間で取り組んだことがあれば教えて欲しい・

【JAEA】とくにこれといって取り組んだことはない。ただし、トラブルがあったので、組織要因を洗い出しており、安全に対する意識、昔のことが伝わらなかったこと、トップがそのことを伝えられなかったこと、を今後機構内全体で水平展開を行う。安全第一で研究開発を行っていく。

【科労協】一回事故が起こると大きく報道されるので、気を付けて対応していただきたい。前回もんじゅのことを議論した。前回の議論で、もんじゅの動燃時代の評価はしていないとのことだったが、それでいいとは思っていない。事業団体制についてメスを入れて総括するべきであると我々は考えている。その部分の総括をしっかりとやってほしいことを述べたい。特に、直前に行われた原研労との団体交渉の内容を少し聞いたのだが、原子力機構は現場力を重視していると聞いている。現場力の源について議論したようである。我々と

しては、当時の事業団体制を取っていたがゆえに現場力が培われることがない職場だったのではないかと考えているが、そこはどう考えていますか？

【JAEA】 もんじゅに関するところは、改革の仕事を通して、見てきた経験がある。保守管理不備については根本原因分析まで行い。すべて総括していると考えている。また、現場力は施設が動かないと低下すると考えている。その部分がもんじゅに関して大きかったと考えている。ナトリウム漏えい以降14年半動かなかったから。

【科労協】 前回も物が動かなかったことが良くなかったといった議論はした。もんじゅとしてはもっと前から歴史があって、いわゆる事業団体制で、メーカーの人に主に働いてもらう体制が現場力醸成に寄与してこなかったのではないかと考えている。もんじゅの初期から事業団体制が問題であったのではないかと考えている。そこについてはどう考えているのか？

【JAEA】 一応建設後40%出力まではもんじゅは動き、その後漏えい事故が起こった。最初は動いており、その部分に関連はあると思っていない。事故後、施設が動かなくなって現場力を上げられなくなったと考えている。

【科労協】 常陽はしっかりと動き、目的はある程度達成している。その技術はもんじゅにしっかりと受け継がれているのか？

【JAEA】 引き継がれており、それもあり、建設後40%出力までは動いたと考えている。

【科労協】 そこは、事業団体制も含んでうまく引き継がれていたということか？

【JAEA】 その部分のところは詳細には見ていないからはっきりしたことは言えないが、問題があったとは思っていない。

【科労協】 40%まで行ったからといって、そこで成功だという事ではない。「むつ」の事故が起こったときの大山報告書を見ると事業団体制のことがいろいろと書かれている。人が変わって現場を見ていて、一貫して現場を見てきた人がいなかった。もんじゅを考えたとき、設計の時から40%出力を達成した時までいた人達はほとんどいなくなってしまったのではないかと？そういった点の継続性を考えると現場力は落ちたのではないかと？

【JAEA】 入れ替っても引き継がれているため、人の入れ替わりが原因で現場力が落ちたとは思っていない。

【科労協】 「むつ」でも引継ぎは行われている。それでも報告書の中で総括されている。その点は、もんじゅはどうなんだろうかとというのが前回の議論。現場力というのがそのよう観点からも考えるべきである。

【JAEA】 そこにかんしていうと、施設が動かないと現場力は低下すると考えている。

【科労協】 常陽ももんじゅもいふなれば世界最先端の仕事場である。理研の加速器でもそうだが、現場にはずっといる人がいる。その人がいなくなると困るという人がいて、そこが頻繁に変わるという事はある得ないと考える。引き継げることには限界があるので、メーカーの人が変わっていくのは最先端の職場では好ましくないと思うがどうでしょうか？ちなみに理研の加速器は設計に携わった人間が今でも現場にいる。

【JAEA】 全員が変わっているわけではなく、専属の職員もいる。プロパーの人が全くいないわけでない。正職員ですっともんじゅに居る人もいる。

【科労協】 それは理研も同じ体制である。全体を見られるプロパーがいたのか？メーカーの人が次々と変わる部分では、現場力が醸成されなかったのではな

いかと思っている。プロパーの人がきちんと現場に行っていたのか？書類のハンコだけ押ししていたのではないか？プロパーは現場に出ているのかを質問している。

【JAEA】そのようなことはなく現場はよくわかる、今のもんじゅでは所長を含め現場には出ているのが現状である。

【科労協】装置はすごく重要で、その装置を愛している。原研の人たちもそうであると思う、そういった心意気や伝統を含めて引き継いでいくのが現場力ではないかと思う。その部分で現場の人と良くコミュニケーション取ってほしい。

【JAEA】そういったコミュニケーションは大事だと思っている。原子力施設での研究なので施設管理者とユーザー及び研究者とのコミュニケーションは大事だと思っている。またマイプラント意識も大事だと思っている。

#### <退職金に関して>

【科労協】退職陰金引き下げを一方実施されたようだが、どうしようもなかったのか？科労協として他法人もあり大きな問題であると考えている。

【JAEA】国の考えをみて同じようにやるのが良いと判断して行った。

【科労協】実施時期を4月までずらすことはできなかったのか？

【JAEA】実施時期について、我々としては年度内で実施させてもらった。

【科労協】我々としては他法人に波及しては困る。そういうことはしてほしくないと考えている。

#### <マネージャー問題に関して>

【科労協】マネージャーに6級職と7級職がいるのが問題となっているが現状を教えて欲しい。

【JAEA】昨年の4月からその制度で行っている。マネージャーは課長の代理権限があるため、課長級と位置付けている。そのためマネージャーの基本は、7級だが、現場によっては7級が配置できない場所もあるため、6級の方がマネージャーになっているところもある。去年の4月時点では200程度のマネージャーの数があり、6級職のマネージャーのほうが多かった。6級職のマネージャーの相当数が1年で7級に上がったが、全員がマネージャーのままではなく、課長に上がった人もいる。その結果、この4月でも6級と7級の割合はほぼ変わっていない。

【科労協】マネージャーとしては6級の人も7級職の人も同じ仕事をしているのだから、そこで給与が違うのはなぜですか？

【JAEA】本給は違うが、課長と同じ手当と期末手当の算定式を当てはめて給与を払っている。

【科労協】本給が違うのは大きな点である。同じ仕事をしているのに安い給与という事になるのではないか？

【JAEA】給与規定では、6級特例級で課長になれる級としている。また、本給は昇級もからみ、昇級自体の規定があり、本級の違いは職責とは別と考えている。マネージャーに据えた6級には課長と同等の級の払い方をして補填しているつもりである。

【科労協】権限が同じで、責任も同じなのにそこに差があるのは、納得はできないと思う。

【科労協】6級マネージャーが特例との話だったのに、実態がこれに伴わないのがこの件の一番の問題だと考えている。機構が作った制度が正しく運用されるように考えるべきである。

【JAEA】指摘の趣旨は理解した。今後も考えていきたい。

【科労協】マネージャーの仕事ができるとして据えているのだから、早く7級に上げることを考えて欲しい。

#### <定年退職後の賃金格差に関して>

【科労協】継続雇用の職員の賃金差が大きい。非常勤だと1日当たり、16000円常勤は11000円となっていて不思議だが、事実なのですか？

【JAEA】1日当たりの賃金が違うのか？事実を後で確認する。差をつけるような制度設計をしたつもりはない。

【科労協】日額換算した場合の話だが、調べていただいて原研労のほうに説明して欲しい。

## 不当差別是正第13回裁判！！

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第13回裁判が以下の日程で開催されます。

日時：5月31日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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階で報告集会在が13:00 頃まで開催される予定です。

報告集會では、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。

## 東海地区分会長会議の開催！

以下の日程で東海地区分会長会議を行います。分会長さん又は代理の出席をお願いします。

日時：5月16日（水）12:20～12:50

場所：組合事務所

議題：新入職員の勧誘 次期役員選挙に関して



# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 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てください。もしくは下記の電話、メールアドレスまでご連絡ください

電話：029-282-5413 E-mail：[genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

より良い、原子力機構にしていくため、また個人の権利を守るために、原研労組に是非加入しましょう！！

<労働組合に加入する意義 -ブラック企業にさせない・国民から信頼される機関にする->

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・発展を目指すことです。

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のか。色々な差別はないのか。」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、労働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。

また、原研労は個人の問題（パワハラ・セクハラ等）にも対応し、組合員を守ります。組合員が差別されることなく、働きやすい職場になることは重要であると考えています。

## 原研労へ加入してより良い職場を一緒に作りましょう！！

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

## 春闘と6月期末・勤勉手当要求書をQSTに提出

2018年春闘及び6月期末・勤勉手当についての要求書を、5月11日に量子科学技術研究開発機構に提出しました。回答指定日はどちらも5月25日です。

このうち、春闘要求について要求内容を紹介します。

\*\*\*\*\*

### 1. 組織・人事等について

- (1) 量研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21,500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月期期末・勤勉手当については、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) 創立記念日休暇を増設すること。
- (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。

以上

\*\*\*\*\*

# 科労協共同団交報告(春闘要求)

4月13日(金)に、2018年科労協統一要求(2月22日提出 あゆみ速報 No. 5086 (69-18)で報告)に対する JAEA からの回答を受けて団体交渉を行いました。時間の制限があったため、現場力・もんじゅの総括、退職金に関して、マネージャー問題に関して、定年退職後の賃金格差に関して、雇用上限に関して(任期付労働者の話)、エリア勤務制度に関して、ジョブリターン・同行者休業制度に関して、防衛省予算の話に関して主に交渉を行いました。前回に引き続き主なやり取りを報告します。

## \*\*\*\*\* <雇用上限に関して(任期付労働者の話)>

【科労協】任期付き雇用者について年限の規定は原子力機構にはあるのか?

【JAEA】定まっているものと定まっていないものがある。

【科労協】年限が定まっている職種は何か?

【JAEA】任期付研究員、事務系職員は年限があるものとなないものがある。

【科労協】理研は事務系全員に年限をかけてしまった。無期雇用化しない限り、切られてしまう。仕事をサポートする立場の人たちが交代すると、研究者の時間が奪われる現象が起こる。理研ではそれが体力を奪っている。原研労のアンケートでも事務手続きの煩雑化があげられている。サポートするスタッフを維持することは重要だと思うがどう考えているか?

【JAEA】研究現場をサポートする仕事は大事だと思っている。いろいろな職種の中でサポーティングスタッフを担保していて、雇用条件を定めていない職種の人もあるし、期限を決めている職員もいる。

【科労協】長く働く方がサポーティングスタッフの実力も上がるため仕事がうまくいくと考えている。理研のまねをしなくて欲しいと考えている。サポーティングスタッフを5年で切るのは研究所のためにはならないと考えている。サポーティングスタッフが仕事を支えていることを考えて大事にしてもらいたい。

【JAEA】その点については考えていきたい。

【科労協】研究職にも同じ問題がある。テニュアトラック制度を導入しているが、どのように運用されているか教えて欲しい。

【JAEA】任期付研究員及び博士研究員を合わせて、60-70人が毎年テニュアトラック制で年に1回10何人受けて、去年は5名が定年制に移った。博士研究員が3年任期、任期付研究員は5年任期である。

【科労協】そうすると毎年10~20人が入れ替わっている。そのうち10人くらいがテニュアトラック受ける感じと思う。

【JAEA】2年目からテニュアを受けることができる。もちろんほかに行く人もいる。その他にもジョブマッチング制度というものもある。試験官が元の組織と違う部署に推薦する制度もある。

## <エリア勤務制度に関して>

【科労協】エリア勤務制度が行われていて、賃金諸手当の10%削減が問題となっている。制度利用者は何人いるのか?また制度を定期的に点検するとしているが点検結果は?

【JAEA】平成30年4月で15名制度を利用している。制度導入時に民間を参考にし、本給、諸手当とも10%削減を決めた。

【科労協】やはり10%減は大きい。懲罰制度を考えたときは懲戒と同じになるのではないか?見直してもいいと考えるがどうか?



【JAEA】民間の場合は10-20%で運用しているとの情報から、減額幅を10%にしている。今の制度に関しては自分で申請しているので、納得したうえで使ってもらっている。周りの状況を踏まえた点検では、例えば国が介護について新しい考えを打ち出すならばそれに合わせて制度を変えていくのが一つの点検になると考えている。社会全体の流れが変わればそれに合わせて制度を変えていくことはある。

【科労協】今はこの制度しかないの（10%削減しかない）これを使うしかない。削減幅が小さい方が使いやすいので適宜考えていただきたい。

【JAEA】転勤があることが前提で雇用している。定まったエリアで働くように条件を変える場合に周りをみると20-10%の削減であったのであり、今の削減は仕方ないと思っているが、今後も必要な見直しはする。

#### <ジョブリターン・同行者休業制度に関して>

【科労協】ジョブリターン・同行者休業制度の状況はどうなっているのか？

【JAEA】ジョブリターンについては対象者の方に文書で通知して、現在8人が登録している。そのうち1名については任期付き常勤で復職している。

【科労協】残り的人なぜ復職できないのか？

【JAEA】登録はしているが本人の復帰希望時期にまだなっていないためである。

【科労協】残り的人是はこれから復帰できるのか？

【JAEA】同じような職種の職場から人が欲しいとの希望があれば復帰できる。

【科労協】配偶者同行休業については？

【JAEA】H29年度は1名の方が1か月利用した。今年度も1名の方が予定している。

【科労協】1か月でも利用できるのか？

【JAEA】もともとの想定は1年2年だったが、家庭の事情で1か月の利用となった。

【科労協】フレキシブルに使えるのはいいことである。

#### <防衛省予算の話に関して>

【科労協】防衛省の資金の問題があつて、安全保障技術資金を使う研究が理研でも1件行われている。学術振興の観点からこの資金についてはよくないと考えている。JAEAがこの資金を利用することが決していないようにしていただきたい。

【JAEA】民主・自主・公開が我々の原則なので、そういうことはしない。

以上が団交時の主なやり取りでした。

## 不当差別是正第13回裁判！！

日時：5月31日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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階で報告集会在が13:00 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。

## 次期役選に向けての分会開催を要請

今週初めに、次期の役員選挙の日程などを決めるため選挙管理委員会と、東海地区の分会長会議が開催されました。選挙の日程案として公示日：5月28日、立候補届締切：6月5日、投票日：6月18日～22日（不在者投票含む）を提案しました。

早急に分会を開催し、役員選挙への立候補者選出を要請します。

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## JAEA6月一時金回答2.125ヶ月！

原研労が4月26日にJAEAに要求した「2018年度6月期一時金について」の団体交渉が5月25日に行われました。

JAEAから受け取った回答書では、「基準内給与月額に2.125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期間率を乗じた額（基準額）とする。」としており、昨年の6月期一時金2.075ヶ月に0.05ヶ月を加えた支給枠が提示されました。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。なお、基準内給与月額は「本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの措置経過額の合計額」になります。今年4月から新たに支給されている法定主任者手当が基準内給与月額に含まれることとなります。

原研労は回答書を持ち帰り検討することとしました。一時金や諸要求に関する団交でのやり取りについては次回以降で紹介します。

## 不当差別是正第 13 回裁判！！

日時：5月31日（木）11:00～12:00 頃まで

場所：水戸地方裁判所

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13:00 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。

## 労組役員選挙公示

次期役員を選出のために「組合役員選挙について」が5月28日、中央選挙管理委員会により公示されました。

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

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail [genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

## 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70期中央執行委員、第70期監査委員、第70期中央委員、第107期高崎支部執行委員、第105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・那珂選挙区        | 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29日(火)～6月5日(火)までの毎日9時～18時迄とする。

### 3. 投票日時及び場所

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月20日(水)～22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18日(月)～19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			1	—
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

# JAEA 窓口交渉報告(人事諸制度)

5月18日に窓口交渉が行われました。議題は、「人事諸施策に関する確認事項」についてです。これは、3月に行われた臨時大会で機構側に確認して欲しいとの意見があった事項及び執行部が諸施策に対して質問したい点を要求書にまとめ機

構に回答を要求していたため、その回答について窓口が行われたものです。その際の要求および回答と主なやり取りを以下に示します。

\*\*\*\*\*

要求項目 1：燃研棟における事故の被災者に労災は適用されているのか教えていただきたい。

機構回答：大洗において労災申請手続を実施している。現在、水戸労基署からの適否の回答を待っているところである。

要求項目 2：6 級マネージャーの人数の推移について教えていただきたい。

機構回答：平成 29 年 4 月 1 日時点で 155 名、平成 29 年 7 月 1 日時点で 137 名、平成 30 年 4 月 1 日時点で 151 名である。

要求項目 3：ハラスメント（パワハラ、セクハラ等）の 2015 年度からの相談件数について教えていただきたい。

機構回答：セクハラ・パワハラ等に関する相談窓口への相談件数は年間 1～2 件程度である。

要求項目 4：2017 年度に実施したメンタルヘルスの調査結果について教えていただきたい

機構回答：ストレスチェックについては、各拠点の安全衛生委員会で報告しているところである。高ストレス者については、各拠点の産業保健スタッフが面談等を行い、適切に対処しているところである。

要求項目 5：元気向上プロジェクトのアウトプットは何を想定しているのか教えていただきたい。

機構回答：現場の中核を担う中間管理職層を起点とした自発的活動（ミドルアップダウン）を促進するため、ファシリテーション（活動が容易にできるよう支援すること）を導入し、その結果として課室内及び関係課室の業務・業績を向上（スパイラルアップ）させることが最終成果（アウトプット）である。

要求項目 6：常勤職員、常用用員、臨時用員、アルバイトのそれぞれの人数と、このうち、4 月から 無期契約に転換した人数を教えていただきたい。

機構回答：平成 30 年 3 月 31 日時点での人数は以下 のとおりである。

常勤職員 24 名（任期付常勤職員 160 名）

常用用員 1 名

臨時用員 74 名

アルバイト 300 名

上記のうち、無期転換申込権を有する有期契約労働者は通算契約期間が 5 年を超える常勤職員、常用用員及び臨時用員である。現契約中に無期転換の申込みをした場合、無期労働契約となるのは、申込時の有期労働契約 が終了する翌日（臨時用員は平成 30 年 10 月 1 日、常勤職員及び常用用員が平成 31 年 4 月 1 日）からとなる。

要求項目 7：2017 年度の定年退職者数と、このうち定年後再雇用嘱託を選択した人数を教えてください。

機構回答：平成 29 年度の定年退職者数 は 100 名でこのうち再雇用を希望したのは 88 名であり、希望者全員を再雇用した。

主なやり取りは以下の通りです。

<燃研棟事故の労災認定について>

【JAEA】 労災は本人が申請するものであるため、本人の申請について大洗研究所で労災申請手続きを行い、適切な対応をしている。現在は水戸労基署からの回答を待っているところ。

【労組】 機構としては、労災であると考えているという事か？また認定はまだということですね？

【JAEA】 そうである。労災は本人が申請して事業者が証明することが必要なため、証明については対応している状況である。認定は労基署が行う。ちなみに本日も確認したが認定はまだである。

<セクハラ・パワハラ等について>

【労組】 年間 1~2 件とのことであるが、2015 年からの件数およびその推移は？

【JAEA】 2015 年からは 6 件。2015 年度 1 件、2016 年度 2 件 2017 年度 3 件（当時 JAEA で、現在 QST となっている部課室の 1 件を含む）である。

【労組】 相談に対して人事は対応していますよね。

【JAEA】 相談だけで終わるものもある。相談があった場合は行為者に対してヒアリングを行ったうえで、パワハラ・セクハラが事実であることが判断されたら注意指導を行った。また配置換えをした時もある。

【労組】 行為者がハラスメントに気づいていないときもあるので、しっかり対応してもらいたい。6 件についてはすべて解決済みなのですか？

【JAEA】 すべて対応済みで解決している。

<ストレスチェックについて>

【労組】 ストレスチェックの回答は、結果がよく見えてこない回答であるが、機構としてどのようにストレスチェック結果を評価されていますか？

【JAEA】 ストレスチェックの結果については各拠点の安全衛生委員会の議事録等で確認できる（イントラで見られます）。全体的にみると全国平均に比べて低いことが分かっている。ただし、拠点別等で見るともんじゅは若干高い。さらに課室毎にみると凸凹がある状況である。個人への対応としては高ストレス者には産業医の面談等を行っている。拠点ごとの個別の対応にはなっているが、高ストレスの部に対しては部長にその旨を伝えている。高ストレスの職場は超勤が多いので、超勤対策と合わせて対応をお願いしている。

【労組】 高ストレスで体調を崩す人が増えているのではないかと危惧している。

<元気向上プロジェクト>

【JAEA】 理事長補佐が中心になってやっている活動で、中間管理職層を強化して物事が円滑に進むようにしていく。具体的にはファシリテーション強化を目指している。昨年 6-7 級中心に講習会等を行い進めてきた。昨年度の講習は 2

回ほどしかしていないので今年度は対象を増やす予定。また今年度は人事もかわりを増やしていく予定。

【労組】最終的にどのようになりたくてこの活動をやっているのかが伝わってこない。それを知りたいのですが？

【JAEA】ミドルを強化することで、全体が強化されることを目指している。中間に元気が出てくれば、全体に元気が出るようになると考えて行っている。

【労組】今は走り出した段階で、どこかの時点で、例えば3年後などに再評価するのか？

【JAEA】そうなっていくと思う。

#### <有期雇用労働者の無期転換について>

【労組】有期雇用労働者の人数については分かりました。2018年4月1日以後に無期転換した方はいるのか？

【JAEA】無期転換できるのは今の契約が終わった次の日になるので、臨時用員は平成30年10月1日から、常勤職員・常用用員は平成31年4月1日から無期転換できるようになる。そのため無期転換できる対象者はまだいない。

【労組】ちなみに無期雇用を申し込んでいる方はいますか？

【JAEA】現時点ではない。対象者の方にはこれから連絡する予定である。

【労組】無期転換したい方がきちんと転換できるように、忘れずに連絡してもらいたい。

#### <定年後再雇用嘱託について>

【労組】12名の方が再雇用していないが、再雇用を希望する方はすべて再雇用しているのですよね？

【JAEA】再雇用を希望する方はすべて再雇用している。また再雇用先の部署も希望に沿うように努力している。

以上

その他の議題として、以下の2点について情報提供があった

- ・互助会の給付金のうち、労働災害見舞金を廃止する予定である。
- ・本部の時差出勤の規定を変更する。具体的には、午前10:00～午後6:30及び午後1:00～午後9:30の時差出勤を追加する。これは、多様な働き方への対応及び安核部の公官庁対応のためである。特に、経理の決済期の対応などの際には仕事が後ろにずれることがあるため、その次の日に適切な休息やインターバルを得られるように後ろにずらした時差出勤を考えている。



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

## QST6月期期末・勤勉手当回答2.225月！

原研労が5月11日にQSTに要求した「2018年度6月期期末・勤勉手当について」及び「2018年度賃金・労働条件改善要求について」の事務折衝が6月1日に那珂研で行われました。

QSTからは、「期末・勤勉手当の支給月数は2.225月（期末手当0.4月、勤勉手当1.825月）」と、昨年より0.1月増額された回答がありました。これは、昨年の人事院勧告に基づいて勤勉手当が年間0.1月分増額されたためです。

原研労は回答書を持ち帰り検討することとしました。事務折衝での主なやり取りについては以下の通り。

\*\*\*\*\*

【労組】QST 職員の待遇に関しては、公務員準拠ではなく、独自性を出すべきであるとする。実際、6月の期末・勤勉手当については独自性をだしているのだから、その他の手当等についても独自性を出してはどうか。

【QST】以前にも説明させていただいた通り、QST 中の基準にそって待遇等を考慮している。

【労組】支給月数が増えた分（0.1月）を勤勉手当に割り当てるのではなく、期末手当に割り当ててはどうか。JAEA から転籍した若手は、JAEA 時代と評価が変わらないのに、支給式の違いにより、6月期の期末・勤勉手当が5万円程度下がったと聞いた。何とかならないのか。

【QST】同じ答えになってしまうが、以前にも説明させていただいた通り、QST 中の基準にそって待遇等を考慮しているため、このような形になっている。

## 労組役員候補者を選出してください！

原研労組の次期役員を決めるための選挙が始まっています。立候補届の締切りが**6月12日(火)**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。不在者投票は、6月18、19日 本投票日は6月20、21、22日です。

## JAEA 団体交渉報告(一時金)

5月25日に団体交渉（議題「2018年度6月期一時金について」）が行われました。当日は一時金の問題だけでなく、今期、機構側と議論してきた諸問題についても交渉を行っています。主なやり取りを以下に示します

\*\*\*\*\*

<2018年度6月期一時金について>

【労組】今日の回答（×2.125）は支給日も含め公務員と同じであり、JAEAとして



の努力は無いのか？支給方式（管理職を含めた同一算式）について、労組の従来の要求に応じる考えはないか？また役職員への二重の加算を止めて若い世代に振り分けるような支給方法に改めるよう検討しなしてほしい。

アルバイトは、就業規程の諸手当の中に期末手当が入っているが、臨時用員についてはその規定がない。それでいいのか？

【JAEA】 労組からの要求を受けて検討した結果が今回の回答である。臨時用員には期末手当の規定は旧原研時代からない。期末手当というよりは、一時金として配慮して支払っている。社会通念上、一般的と考えている。

#### <定年延長について>

【労組】 今年の人事院勧告では定年延長について言及される見込みのようだが、機構として準備は始めているのか？

【JAEA】 準備状況については以前と変わってはいない。今年度の人事院勧告ではやりなさいという勧告ではなく、定年延長についてさわりの部分を言及し、毎年度の勧告で徐々にやりなさいという流れになっていくのではないかと思っている。実際定年延長はなかなか難しい問題でもあるので、今すぐの準備はできていない状況でもある。

#### <現場力について>

【労組】 機構が言う現場力を会得するには、経営層がやる事と現場がやる事とを分けて考えるべきである。理事は、前回の団交で施設が動かなかったことで、現場力を身につける機会がなかったことが一番大きな原因だと発言されている。それには一面同感するが、現場では施設があれば時間とともに劣化、消耗するのでその健全性を確認するための日常パトロール、定期的な点検、トレンドの確認、部品交換（予算を伴うが）などを行っている。これは以前からやっていることであるが、統合前あたりからこれら施設維持の現場作業をプロパーから派遣などのいわゆる非正規社員が行うようになったこと。プロパーは机上での管理業務や煩雑な事務管理の仕事に没頭しなければならないという実態がある。技術継承できない理由もここにある。見様によっては、施設を抱えた現場が「事業団化」しているようなものだ。前回は強調したが、経営は、現場に余分な負担を強いなと、現場の実状に合った人員・予算を確保することであると思うがどうか。

【理事】 その点についてはよく理解しているつもり。また現場力については、経営としては現場とは違うところで頑張る必要はあると思っている。現場に重複した仕事が行くことがあるが、これについてはやめるようにしたい。同じ内容の報告書をいくつも書かせるようなことがないようにしたいと考えている。

【労組】 現場の人が現場で仕事できる時間が取れるように考慮して欲しい。

#### <安全確保(予算と人員)について>

【労組】 去年と同じメンテナンスをやることにしても、安全対策の強化等により、同じ予算ではできないことがあるので、そこは考慮して予算をしっかりとつけて欲しい。また人員についても、燃研棟のように管理職者が現場に出ないといけない人員配置は間違っている。適正な人員配置をして欲しい。つまり、安全には金と人をきちんとつける必要があると考えている。

【理事】 原子力事業者として安全は最優先である。予算もきちんと確保していきたいと考えている。ただし、必要外のことはやらないように、無駄は省いてやっていきたいと考えている。

【労組】 今回、原科研のグラウンドにおける汚染土の埋設は原科研の敷地で行われる。このため事故が発生すれば JAEA も対応を迫られることになる。作業員及び作業の安全管理・対策を確実に実施するように要求する。

【理事】 原科研の残土の実証試験については、3種類の土と草木について埋設等の処理をすることになっている。レベル自体はすごく低いので、実証試験後は

グラウンドに置いたままになる予定と思う。村からは感謝されているし、現場も新しいチャレンジでやる気が上がっている。いい状態・状況であるので、より安全に配慮して作業していきたいと思っている。ただ野球部がグラウンドを使えなくなるので考慮が必要と考えている。

#### <「働き方改革」関連法案について>

【労組】高プロは導入しないようにお願いしたい。やるつもりはないですね。

【JAEA】検討もしていないが、法律ができれば機構の業務の実態に合う合わないをみて考えていくことになると思う。

【労組】裁量労働制の拡充も考えているのか？

【JAEA】今回の関係法案で裁量労働制の拡充自体は考えてはいない。

【労組】今回の高プロや裁量労働の法案は、超勤手当を払わないための法案であると考えている。

【JAEA】今回の関係法案を理由にして、労働条件を厳しくすること（超勤の上限をはずす等）は考えていない。

#### <メンタル調査について>

【労組】ストレスチェックを実施した結果として、「全国平均よりストレスは低かった」と聞いているが、職場により結果に差があることも聞いている。よりストレスがかかっている職場に対しての今後の対応について、どのような具体策を考えているのか。

【JAEA】部長クラスに注意喚起をすることをやっている拠点もある。これをやっていきたいと考えている。自分の職場が高ストレスであることを認識してもらう事から始めたい。

【労組】高ストレス職場には通知しているのは分かったが、ストレスチェックの結果の傾向みたいなもの、例えば前回のチェック時との結果比較などは行っているのか？

【JAEA】昨年度が2回目なのでそこまでのデータはないが、拠点によっては比較という形でデータは公開している。

#### <任期付常勤職員の処遇について>

【労組】期付きでの事務職やアルバイトが、5年でいなくなってしまうとその引継ぎ等が大変である。臨時用員や常勤職員を増やすことでその手間を省き、よりよいサポートができるように考えているのか？

【JAEA】事務補助の業務については、任期付きの活用を考えている。臨時用員については統合後、採用を止めるという事にした。

【労組】その方式で10年やって今の状況が生まれている。そろそろ見直して臨時用員や常勤職員を増やすことを考えてもいいのではないか？

【JAEA】アルバイトは募集しても人が集まらない現状があるため、そこは変えていこうと考えている。

【労組】制度は適宜見直していくべきと思う。

【JAEA】仰ることは理解できるが、限られた予算の中で人のやりくりをしていて、臨時用員や常勤職員を増やすことが難しい状況もある。

## 動燃不当差別是正訴訟口頭弁論の内容と感想

2018年5月31日に旧動燃から続く不当差別是正訴訟第13回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。法廷では、原告及び被告が事前に裁判所に提出した書面の確認が行われた他、裁判官の交代（裁判長・左陪審）があったため、更新弁論（原告弁

護士による原告らの主張概要と本件訴訟の到達点の確認)が行われたので、いつもより長い約 20 分で口頭弁論が終了しました。

原告弁護団からの「更新弁論」では、以下の 3 点について弁論がありました。

・ **本訴訟の目的**

被告の行為を断罪することで自由にものが言える職場を回復すること

・ **動燃による非良識派対策の内容**

公安警察を含めた監視、「××派」などとレッテル貼り、結婚式妨害、枢要業務から除外、「ぶんまわし」と「封じ込め」と称する人員配置措置、昇級させないような低評価など（ここで非良識派とは、「原子力研究開発推進に抵抗ないし反対する勢力」のことをいう）

・ **西村資料の信用性及び救済の必要性**

もんじゅナトリウム漏えい事故に際して総務部次長として対応し事故により亡くなった西村氏が残した資料の信用性および救済の必要性が語られ原告らの気持ちがお伝えできたと思いました。

閉廷後、水戸地裁の別室において開かれた約 30 分の裁判所、原告、被告による進行協議では、以下のような主張や確認が行われました。

- ・ 被告弁護団から、人事評価、評定の資料の根拠になった資料がない
- ・ 裁判所から、原告および被告ともに立証計画を出すように要望された
- ・ 被告から提出された同期同学歴職員の本給推移データの提出根拠の確認
- ・ 今後の口頭弁論の予定

第 14 回口頭弁論：2018 年 8 月 30 日 10 時 30 分

第 15 回口頭弁論：2018 年 11 月 8 日 10 時 30 分

弁護士会館別館 7 階で開かれた報告集会では、原告弁護団から口頭弁論、進行協議及び西村資料について、ユーモアを交えた解説と今後の裁判における展望などについての説明がありました。

裁判傍聴には原研労組合員など 50 名近い方に参加して頂き、その後の報告集会にも多くの方にご協力を頂きました。感謝を申し上げます。

旧動燃、核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。

どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

原告団長 小松崎 賢治

## 署名協力のお願い

趣旨に賛同される方は以下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。署名の成否はその集約数です。趣旨に賛同される方は家族を含め周りの人にも署名を進めてください。締め切りは 2018 年 7 月 20 日です。いずれも今年度の人事院勧告の内容に対する要求で、特殊法人労連の取り扱いになります。

1) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名

2) 定年の引き上げに関する要求書名

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 両機構と6月一時金仮妥結！

2018年の6月期一時金交渉について、JAEAと6月21日に事務折衝、QSTとは6月20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29日支給となります。両機構におけるそれぞれの支給式は、以下の通りです。

### JAEA

支給月数（1～8級）：2.125 （参考）支給月数（2017年6月期）実績：2.075

### ◎ 一般職（1～5級）支給式

{(本給×2.125月×評価反映率) + (6,500円×扶養手当人数) + 50,929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×2.125月  
地域調整手当の支給割合：東京特別区0.06、その他の地区は0.03

加算率：3級以下：0 4,5級：0.05

(参考) 支給式昨年（2017年6月期）実績

{(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

### ◎ 6～7級（6級特例級を含む）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：2.2035639（昨年2.1487281）7級：2.4288542（昨年2.3796101）

注7级以上は、役職加算（7級は「本給×0.12」、8・9級は「本給×0.19」を本給、職責手当、扶養手当及び地域調整手当に加算した上で、支給原資枠を算出する）があるため、支給率が大きくなる。

※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 8级以上：0.2

・月数 6級：2.125 7级以上：2.125

### ◎ 定年後再雇用嘱託支給式

(1) 常勤

{(報酬月額+地域調整手当月額) × 勤務成績反映支給月数(0.9、1.4(標準)、1.9、2.4の4段階に設定)} × 期間率

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

(2) 非常勤

( (報酬月額+地域調整手当月額) ×支給月数 0.5) ×期間率

(参考) 今年度より、地域調整手当月額×支給月数が加算された。

◎ 臨時用員支給式

支給日現在に在職し、平成 29 年 12 月 2 日から平成 30 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 日以上の場合 : 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) : 2.225 (期末 : 0.4、勤勉手当 : 1.825)

(参考) 支給月数昨年度実績 : 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:2.555 B:2.19 C:1.815 (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) 成績率昨年 (2017 年 6 月期) 実績

成績率 : A:3.14 B:2.35 C:1.635 (平均) D:1.34 E:1.23

◎ 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+職務別加算\*1+7 級以上の役職加算) × (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) 成績率昨年 (2017 年 6 月期) 実績

成績率 : 昨年の 1～5 級の成績率と同じ

◎ 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

棒給×1.425×期間率

(参考) 昨年 (2017 年 6 月期) 実績

棒給×1.4×期間率

# 両機構との交渉について！

2018年の6月期一時金交渉について、JAEAと6月21日に事務折衝、QSTとは6月20日に団体交渉を行った際に、これまで労組が要求してきた事項についても議論をしました。主なやり取りを以下に示します。

—————JAEA とのやり取り—————

## 現場力について

[労組] 前回の団交で現場力について議論させてもらった。我々は現場力を高めていくには職員が自分の仕事について考える時間を持つことが必要であると考えている。しかし、福島事故以降、原子力機構では福島対応業務が増えている。さらに事故以降は規制の在り方が大きく変わり日々の業務の負担が増えている。しかし、統合後、原子力機構の職員数は減少し続けている。業務が増えているのに職員数が増えないという事は個々の負担が増えているということである。このような状況では時間にゆとりがなく業務について考える時間を取ることが難しくなってしまう。その点についてはどう考えているのか？

[JAEA] 職員数が減っていて、負担が増えていることは認識している。そのため機構としては核燃料を集約する等の対策を考えて、なるべくコストと手間が減るような計画を考えている。業務が合理的にいくような対策が必要だと考えている。

[労組] 原子力に逆風の時代であるが、新入職員は希望した人数が入ってきているのか？

[JAEA] 新入職員については採用計画を作り採用を行っている。100%計画通りではないが、概ね計画通り採用はできている。また、計画通り新入職員を採用できなかった部署などについては、中途採用や二次募集をさらに行うこともしている。なるべく柔軟に人を採用できるように現場とは相談しながらやっているつもりである。

## 6級マネージャーの問題について

[労組] 6級マネージャーについては定期的に人数について聞かせていただいているが、人数の比率が変わらない（マネージャーは原則7級であるが、半数以上が6級マネージャー）。6級マネージャーだからと言ってすぐに7級に挙げることはできないとの機構側の主張であるから、労組としてはこの比率は今後も変わらないと考えている。よって我々の要求は6級職には超勤代を払えというものである。これについてはどう考えているのか？

[JAEA] 繰り返しになりますが、マネージャーは原則7級で、無理な場合は特例として6級を配置している。処遇面では本給は据え置きだが、一時金と職責手当は7級と同等の扱いでやっている。人数の比率についてはいずれ7級職が大半になればいいと考えている。

[労組] いずれなればいいかもしれないが、何もしなくては変わらないのではないかと。我々は今後も比率は変わらないと思っている。よって原則7級がマネージャーというのをやめて6級職には残業代を支払えばよいと考えている。そのように制度を改める気はないのか？

[JAEA] 現時点では改めるつもりはない。

### 業務の効率化について

- [労組] 契約業務に関して、応札金額が落札予定価格と折り合わず、このことに関し現場で調整等苦勞したことがあった。外部のベースアップ（受注者の人件費の単価上昇）に対してもっと柔軟性を持ってないのか？
- [JAEA] 落札予定価格については、契約のほうで設定して交渉している。外部のベースアップについては契約部も問題意識をもっており、検討を始めたところである。入札が不調になると契約部としてもやり直し等の手続きが必要になり業務が増えてしまうし、現場にも負担がかかるため、問題視している。
- [労組] 確かに契約・調達に関する業務の量が多いと感じている。効率的に業務が回るよう検討して欲しい。また、原科研では研究者が発注業務や価格交渉をしている実態があると聞こえてきている。これでは研究に専念できない。研究補助業務も含めて効率化の検討をして欲しい。

### 任期付き常勤職員、臨時用員、アルバイトの処遇について

- [労組] 任期付き常勤職員、臨時用員、アルバイトの処遇向上を事あるごとに要求している。特に臨時用員は長年働いている方であり、経験とスキルがあると考えているので、待遇を改善して欲しいと考えているがどう考えているか？
- [JAEA] 臨時用員については昨年日額の改善をしたところである。処遇を含めて近隣自治体などを調査して、他より低い水準ではないので、処遇は妥当であると考えている。
- [労組] 近隣自治体として、県庁と比較していると思うが、県庁の比較対象としている方々は期間限定型であると思う。一方、臨時用員は65歳まで働けることになっており、終身雇用といってもよい条件であると考えている。よって、そこの比較は適切ではないと考えており、採用時とほぼ同じ条件というのはおかしい。また無期雇用に移るわけだから退職金制度を作るべきである。
- [労組] アルバイトは人が集まらないとのことで、その対策を現在検討しているとのことを前回の団交で聞いているが、その後はどうなったのか？
- [JAEA] アルバイトの募集を従来のハローワークだけでなく、新たに JAEA の採用ホームページに載せて目にする機会を増やす努力はしている。まだ始めたばかりなので効果はまだわからない。それだけでなくほかの工夫もしていきたいと考えている。

### QST田島理事のあいさつについて

- 【量】 僕は、元々原研におりまして組合経験もあります。原子力というのは、国策として始まったのですが、その時の経済や勢力とかで随分と翻弄されたと思います。科学的な原理的なものから離れたところで取りざたされた。ただ研究所の人々のこれまでの積み上げというものは、知の蓄積をなしてきて、そのうえで花が咲いていると思います。人間が考えたものを後から安全性をみるということもありましたし、それからエネルギー全体についてどうみるかということもありました。現在研究所がやっていた、あるいは統合したうえでやっていた核融合、それからレーザーなどの関西研と高崎研が切り離され放医研と一緒になったということで僕らの姿があるのですけれど。内容的に親和性があったからなったのではなくて、やはりそういうものを一緒にすることによって、もともとのところのフィッションのところを切り離したというのが実態だと思います。統合した以上は、効果があるものにしたいと考えています。それは人間の命、放医研でやってきた命に対する、それを支援して強めて行く。それから高崎、関西でやっていた人間の生活に係る産業技術を底上げしよう。そして文明をさらに繋いでいくエネルギーを安全で、しかも原理的で究極だと我々が考えている核融合をぜひ進めたい。命と生活と未

来という三大話で性格付けられる。僕の目指すところは、人間が生まれて働いて消えていくのですが、その時にストレスのないような人生を送る。そういう仕組みを作りたいと思っています。そのストレスには様々なものが有ると思います。職場上のあつれき、男女の差別、又は違った意味での人間差別などあります。そういうものを取り除いていきたいと思っています。ストレスのないところで、それぞれの個が自分の思うところ、存分の人生が送れる職場にしたいと考えています。

# 労組役員の改選！

原研労の次期役員候補者は下記のようにになりました。

## 第 70 期労組役員選挙立候補者

氏名等省略

### 中央執行委員

(定数 10 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

### 中央委員

(東京・東海・関西選挙区、定数 6 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		
6		

### 中央委員 (大洗地区、定数 3 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

### 中央委員 (高崎選挙区、定数 1 名)

届出	氏名	所属
1		

### 監査委員

(東京・東海・関西選挙区、定数 1 名)

届出	氏名	所属
1		

### 監査委員

(高崎大洗選挙区、定数 1 名)

届出	氏名	所属
1		



## 各支部役員選挙立候補者

第 105 期大洗支部執行委員  
(定数 6 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		

第 107 期高崎支部執行委員  
(定数 4 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

\*\*\*\*\*  
 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26日(火)

12時～13時まで 17時30分～18時30分まで

[投票日時] 6月27日(水)～29日(金) 10時～18時30分まで

[投票場所] 労働組合事務所

## 中央委員会を開催します。

第494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、万障お繰り合わせの上、出席してください。

記

日時：2018年6月27日(水) 18:30～

場所：原研労組組合事務所

議題：最近の活動報告

承認事項等：6月一時金

第3四半期会計報告

その他：なし

## 署名協力をお願い

趣旨に賛同される方は以下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。署名の成否はその集約数です。趣旨に賛同される方は家族を含め周りの人にも署名を進めてください。締め切りは2018年7月20日です。いずれも今年度の人事院勧告の内容に関する要求で、特殊法人労連の取り扱いになります。

1) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名

2) 定年の引き上げに関する要求書名

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 労組役員選挙結果

第70期原研労組役員、第105期大洗支部執行委員、第107期高崎支部執行委員の選挙についてですが、立候補された全ての方は規程の最低投票数を満たしたため、全員当選したことが、中央選挙管理委員会から報告されました。

### 第70期労組役員選挙結果（氏名等省略）

#### 中央執行委員

（定数10名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		

#### 中央委員

（東京・東海・関西選挙区、定数6名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		
6		

#### 中央委員（大洗地区、定数3名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

#### 中央委員（高崎選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1		

#### 監査委員

（東京・東海・関西選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1		

#### 監査委員

（高崎大洗選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1		

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

各支部役員選挙立結果

第 105 期大洗支部執行委員  
(定数 6 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		

第 107 期高崎支部執行委員  
(定数 4 名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

\*\*\*\*\*

## JAEA 窓口交渉

平成30年6月28日にJAEAとの窓口が行われました。大洗の燃料研究棟における被ばく及び汚染事故等についての説明を受けました。主なやり取りを報告します。

\*\*\*\*\*

### <燃料研究棟における被ばく及び汚染事故>

【原研労】今後、施設の廃止措置を始めていく中でこのような事故が起きる可能性は否定できないと考えている。放射線管理業務に従事している立場としては、高度な技術である低線量の体表面の汚染測定やα核種による汚染の測定技術について、技術継承や若手技術者の育成が大切と考えている。技術を持っている者が定年やQSTへの移籍でいなくなっている中で重要な課題であるので対策を講じて欲しい。

【JAEA】職員の年齢構成からも技術継承と育成が重要であることは認識している。

【原研労】事故対応において、安全・核セキュリティ統括部（以下、「安核部」という）で体調不良になった職員等はいなかったのか？また、事故対応の人員は足りていたのか？

【JAEA】安核部で体調を崩した者はいなかった。人員については、2017年4月に新検査制度の導入に向けた対応のために増員していたので、人員を充てることができた。この結果として、新検査制度の件は進捗が遅れてしまっているが。

【原研労】今回の事故では、管理職者が現場で作業を行い被災した。管理職者が現場で作業をすることが常態化していたのではないか？

【JAEA】当時はそのような状態であったが、人員の増加を行い管理職が現場で作業する状況は改善した。また、燃料研究棟と照射燃料試験施設を一人の課長で管理していたが、組織改正で新たに課を増やしてこの状態を解消した。

【原研労】燃料研究棟のシャワーについて、ボイラーだったかと思うが修理されず使用できない状態であったことも問題だと考えている。当時、修理作業を行うための予算や人員が不足していたのではないか？

【JAEA】まず、まったくシャワーが出なかったわけではなく、実際に水を出してみることができることは確認していた。しかし、出す時間が短く10分間や20分間確実に使用できるかまで確認していなかったことは不十分なところがあった。事故を受けて管理・点検要領を改定した。次に予算については、シャワー修

理用の部品は購入していたが修理をしていなかった。そこについては、このような事故への思いが至らなかったところがあった。

【原研労】現場としては、この事故のきっかけとなった不適切な核燃料物質の管理の是正が優先されていたので、シャワーの修理が後回しになっていたと想像するが。

【原研労】核燃料サイクル工学研究所（以下、「核サ研」という）におけるホールボディカウンターによる肺モニタ測定において、放射線医学総合研究所での測定結果と比較して非常に大きな値が出てしまった。この件について、核サ研に到着した後に改めてシャワーによる除染をせずに測定したのは何故か？

【JAEA】まず前提として、大洗で実施したサーベイで体表面の汚染が確認されなかった。この上で、大洗での鼻腔内汚染測定で高い値を示した者がいたので「キレート剤投与の要否の判断を早く行わなくては」、また、「投与が必要であれば一刻も早く投与しなくては」と考えて対応してしまった。今にして思えばプルトニウムとアメリシウムの存在比率等から測定結果に疑いを持ち除染して再測定することもできたと思う。事故を受けて核サ研の要領は改定しており、同じことを起こさないように対策を行った。

【原研労】「人命第一」で対応した結果であると理解してよいか？

【JAEA】「人命第一」で対応をしていた。

【原研労】今後、JAEAは多くの施設の廃止施設を行っていく。経営の立場にいる方には、事故の防止及び事故対応の観点から、十分な予算と人員を確保することをお願いする。

### <部分休業等の適用範囲の拡大について>

部分休業、早出遅出勤務、深夜勤務等について、従来は「小学校就学の始期に達するまで」に制限していたものを「小学校3年生の始期に達するまで」に適用を拡大するように変更するとのこと。これは、JAEA内部で実施した男女共同参画アンケートの結果やカイゼン活動における他部署への提案をもとにして検討した結果とのこと。原研労としては、多様な働き方に対応するものであり、このような改正は今後も実施して欲しいと伝えました。

### <専門職員手当の位置づけの明確化>

現在、専門職員手当を受給している職員の超過勤務手当は、専門職員手当の額を上回った分が支給されるようになっていきます。今回この運用を規程で明確にすることです。これは、規定に記載して明確化することを厚生労働省などからの指導があり、JAEAとして対応することです。

## **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。また、5名のうち2名が3月をもって再雇用を退職になります。このような状況のため、来年2月末までには、中執の補充選挙を行う必要があります。そのための準備を今から始めるようお願いします。中執が5名しかいないため、

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。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これまで以上に必要です。みんなで次期執行部を支えて行きましょう。

以下の項目について今期の活動を振り返ります。

#### <6 級マネージャーの問題>

マネージャーは、原則7級であるが特例として6級職員を「マネージャー」に登用することが可能とされています。しかし、団体交渉等において、約200のマネージャーのポストに対して、約150名が6級であり、この比率が人事制度の施行された2017年4月から1年を経た2018年4月においても変わっておらず、特例とは言えない状態になっています。労組は、「6級マネージャー」の職員を速やかに7級に昇格させること、6級職であるのだからマネージャーであっても超過勤務手当を支給することを要求していますが、原子力機構は昇格の審査は別の規程であること、職責手当及び一時金の支給式が7級と同一であり管理職としての待遇をしていることから、制度に問題はなく原研労の要求に応じる考えはないと回答しています。今後もこの問題については同様の要求もしくは制度変更の要求をしていく必要があります。

#### <現場力向上と人員増について>

原子力機構は「現場力の向上」を掲げていますが、大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、作業員の怪我等のトラブルが発生しています。労組は、現場力向上のためには、職員等が仕事内容について考える時間が必要であり、この時間を確保するための人員・予算増が欠かせないと主張してきました。原子力機構からは、予算が増えない中で人員も増やせない状況であり、業務の合理化により現場の負担を減らしていきたいとの発言があったが、厳しい状況はなかなか改善されません。今後も労組は、必要な予算確保と人員増を要求していく必要があります。

#### <量研機構との労使交渉>

放医研と原子力機構の一部が統合されて量研機構が2016年4月に発足した。原研労は、これまで、原子力機構から量研機構に移籍した組合員の処遇が低下しないように闘ってきた。特に6級の技術系職員及び事務系職員については、2017年の制度変更により従来の職責手当（65,000円）に相当する手当が支給されなくなり、研究系職員には手当が支給されているが30,000円に減額された。量研機構は制度変更により超過勤務手当が支給されるようになったと主張しているが、職責や能力に対する手当と超過勤務手当は別のものである。

このように、量研機構は職員の処遇については国家公務員準拠の方針をとっています。労組は、量研機構の態度を改めさせるよう要求する必要があります。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69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。