

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

10/2(火)科労協 共同団体交渉の報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）と原研労の共同による、原子力機構との団体交渉が10月2日（火）に開催されました。共同団交には、科労協議長を含めた7名の科労協役員と、原研労の中執委員長を含めた5名の中執が出席し、担当理事、機構担当者らとの交渉を行いました。以下に主なやり取りを報告します

以下、科労協：科、原研労：原、原子力機構：機構（または理事）で表します。

「1.はじめに、挨拶及び天下り等について」

理事： 原子力機構としては国立研究開発法人になり、これまで以上に研究開発成果の最大化を目指したいと思っている。労組とも協力関係を持って業務にあたりたいので、問題などの解決に向けて今日は有意義な意見交換を行いたい。

科： まず始めに要求書に対する回答について我々の見解を述べたい。民間企業ではベースアップや一時金について満額回答が出される例も多いが、我々にはこのような話は聞かれない。ぜひ良い回答をもらいたい。

また、先日の宇宙機構（JAXA）の元理事による収賄の後に、人事異動のような形でJAXAの元管理職が原子力機構（JAEA）の理事に就任した。このような形の有害で恥知らずな天下りについては即刻やめるべきであるし、各法人の常識を疑わざるを得ない。科学技術振興機構（JST）との団交では天下りを断る例があると聞いており、JAEAでもこのように独立性を保つべきである。

機構： 理事の選任は理事長の専権事項であり、理事長が責任を持ってやっていることである。労使交渉にはそぐわない内容と考える。

科： 労使交渉では考え方が回答できないとのことで、非常に残念に思っている。それではせめて我々の意見を理事長に伝えて欲しい。

話は変わるが日本学術会議は国立研究開発法人の7割が、軍事研究に関するルールを設けていないとする調査結果を公表した。国内唯一の原子力の総合研究開発機関であるJAEAでの状況についてお聞かせ願いたい。

機構： 研究に関する審査は安全保障への疑念を持たれないように、慎重に考えて対応している。例えば外部予算に応募するときなどに審査している。

科： 制度自体はあるのかどうか。学術会議でルールを設けているのは国立研究開発法人13法人中4法人とのことだが。

機構： 調査結果の4法人にカウントされているかは分からない。審査の仕組みとしてはあるということだ。学術会議の調査については、分かる範囲で調べたい。

「2.賃金・一時金・退職金、再雇用嘱託等について」

科： 賃金・一時金については、近年、削減分の回復傾向にあるが、それでも賃金は2014年度に行われた平均2%の削減の回復には至っていない。地域手当について、そもそも労働の対価として支払われるものであり、地域が異なっても仕事をすることに変わりがない。そのため一律に支給をするべきと考えている。

昨年度に退職金の削減が行われたが、退職金調整率は元々プラス目的であったものを削減に使うのは問題であり、「賃金の後払いとして積み立てたもの」を損ねて

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

いる。調整率というもの自体をやめるべきである。それぞれ人事院勧告等に沿ったものであり、独立行政法人としての独立性についてはどのように考えているのか。

機構： JAEA には公的性質があり、独法通則法というものがある。そのため人事院勧告を重視しており、国や民間の動向を注視している。地域調整手当について、東京以外は一律で 3%、東京のみ 6% であり、労組要求との隔たりは小さいと考えている。また、一時金については原研労組の要求書をみてから回答する。昨年度の退職金削減は政府の方針に対応したものだ。手当の見直しを同時に行ったが、これは補填ではなく、再雇用嘱託の処遇見直しのためにやっていることである。

原： 再雇用嘱託を選択していない人には改善がないことは改めて伝えておきたい。定年退職前になんらかの手当をすることということも考えられるし、他法人ではそのような例もあるようだ。詳細については別途、調べてお知らせしたい。

科： 再雇用嘱託について、他法人と比べると 3 年目以降は処遇が低い。非常勤となるためであるが、賃金だけで見たらかなり低く、処遇の改善を求めたい。そもそも JAEA は、常勤であっても他法人と比べて処遇が低いと考えている。

機構： 常勤、非常勤など勤務形態が色々とあり、各法人で制度がそれぞれ異なるため、一律には比べられないものと考ええる。

「3. 機構運営、研究職の処遇、量研機構について」

科： JAEA では施設の廃止が多いと聞いている。施設中長期計画では約半数が廃止となり、その後には多大なバックエンド対策が必要となっている。そのバックエンド対策と職員のモチベーション対策について、どのように考えているのかお答えいただきたい。

理事： 対策としてバックエンドロードマップ案を作成しており、70 年かかることになっているが、実際はもっとかかる可能性もある。2028 年までは現在の施設中長期計画に乗っ取って運営し、その後はバックエンド対策についての予算と人員の確保を目指している。しかし、国に予算が認められていないため、あまり進んでいないのが現状である。

モチベーション対策は重要であると考えている。ともすると、バックエンドという後ろ向きに聞こえるかもしれない。廃止施設においては、施設を維持しているだけではなく、バックエンド対策が少しでも前進することでモチベーションが改善するのではないかと考えている。

原： 団交等でその話は何回か聞いている。現場の声としては、規制側に振り回されて設備を維持するだけでも思うような仕事できていない。仕事に専念するような職場環境作りをする必要がある。運転や再稼働をするところとはともかく、廃止のところは予算の削減幅も大きく、設備の維持すら難しいのが現状である。

理事： 例としては大洗の JMTR がある。廃炉計画を立てて認可されるまでは機能維持が必要となる。まずは燃料の抜き取りを目指すことになると思う。それまでに色々と業務があるが、その状態で全ての予算を維持する必要があるとは思わないし、優先度をつけてお金を配分している。バックエンドに関してはその業務が進まないと、施設を維持しているだけではモチベーションの維持は難しいと思う。

科： 科学技術白書では原子力分野の研究開発力が落ちていると指摘されている。成果を上げるには安定した雇用が重要であると思う。例えば任期付職員は雇用が不安定で、次の職を考えながら仕事をしているのが現状だ。JAEA では安定雇用についてどのように考えているのか。

機構： 我々は研究者の人事面接をしているので、彼らの気持ちは良く分かる。一方で実力のある人は世界中を転々としている例もある。JAEA では定年制の研究員が多く、他法人と比べたら状況はそれほど悪いわけではないと考えている。

現在、任期付研究員は16人、博士研究員は44人いるが、JAEAの規模を考えたらず少ない方と考えている。また、テニュアトラック制度（任期制研究者のうち特に優れた成果を創出した人を定年制職員として採用する制度）では毎年5人程度が採用されている。

理事： JAEAは施設再稼働に向けて動いているが、なかなか再稼働しないのが現状だ。施設を利用して成果を上げる研究員にとっては辛い時期だと思う。できれば再稼働の仕事を研究員にも手伝って欲しいと思っている。

科： JAXAでもプロジェクトがあり、自分の研究だけやっている訳にもいかないことは良くある。研究員でもプロジェクトと研究と両方をやる必要がある。

理事： JAEAでは研究とプロジェクトと両方の色々なバリエーションがあるため、研究員に一律に当てはめている訳ではない。

科： 科学技術白書では研究員でも事務手続きやその他の雑務が多く、なかなか研究に専念できないと言われている。JAEAではどのように考えているか。

理事： そういった声は非常に多く聞いている。現在、「研究開発推進の内部監査」というものを進めており、現場の声を集めているところだ。

科： 話は変わるが、量研機構（QST）に転籍した人について、手当を始めとした処遇が色々と悪くなっている。そういう話をQSTとはしているのか？

機構： 必要に応じて情報交換をしている。基本的には送り出した立場であるため、QSTの問題であると考えている。

科： 送り出したから知らないではなく、JAEAからもそういうことをQSTに言っただけだと考えている。

「4. 不当差別是正裁判、安全に関する意見について」

科： 残念な話だが、過去の不当差別問題があり、科労協としても裁判を支援している。JAEAとして、「安全に対して意見すること」について、どのように考えているのか。

機構： 裁判については発言を控えさせてもらう。安全については、通報制度・意見箱などの制度があり、提案できるようになっている。

科： その制度はどの程度、機能しているのか。提案についても内容に濃淡があると思うので、分析をして欲しいと考えている。

機構： 対応する部署（法務室）に機密保持の規定があるので、我々も全てを知っている訳ではないし、細かいことまでお答えすることはできない。毎年、何件かの通報があり、機能しているものと考えている。

「5. 宿舎、持ち家に関する手当について」

科： 宿舎については、2012年の見直し計画で大幅な削減を進めてきたとのことであるが、現状を教えて欲しい。また国から追加でフォローアップの調査などが来ているのか。

機構： 宿舎の整理合理化計画については、これまで着実に進めてきたこともあり、計画はおおむね達成できている。現在ではフォローアップの調査は特に行われておらず、必要に応じて対応することになる。

科： 宿舎削減は仕方のない面もあるが、例えば世間では持ち家比率が上がっているという状況もある。宿舎が削減された分、持ち家者に対する手当の設定などを検討願いたい。

機構： 以前は持ち家に対する手当があったが、現在はなくなっている。持ち家手当については国や民間の状況を見て決めたい。今のところ、世間では持ち家比率が上がっていると言っても、その手当をつけている状況ではないと考えている。

原： 持ち家に関しては、宿舎に入っている人が持ち家となれば、JAEA としてはその負担がなくなるとも言える。その分を手当に回せないのか検討して欲しい。

「6. 人事諸制度について」

機構： 2017年4月の人事制度変更でマネージャーという職位を設けた件だが、以前の制度の課長代理とは位置付けが異なる。マネージャーは7級の課長相当職であり、職員にはそのように認識して仕事をしてもらっている。

原： 6級マネージャーについてだが、現場の感覚では意識が異なっていると思う。7級課長相当の仕事をしているというよりは、かつての課長代理（6級）の意識の人が多いと思う。それはやはり職位が7級ではなく、6級であるからだと思う。マネージャーは本来、7級であるはずなので、6級マネージャーは一時的、例外のものとするべきである。意識の差が制度上の問題として表れていると思う。

機構： 人事制度を変更して1年半なので、今は過渡期であると考えている。当時より少しは6級が減っている。当時と現在の人数は以下のようである。

2017年4月 210人 7級55人 6級155人

2018年7月 210人 7級67人 6級138人

科： 6級マネージャーの現状を改善するため、通常と比べて昇格する人数が多くなっているなどの対策は講じているのか。また、何か具体的な目標はあるのか。

機構： 特に昇格人数が増えている訳ではない。7級をあてられるところはあてているが、現場の状況にあわせて6級となっているところもある。

科： 本来、6級マネージャーは例外であるはずだが、現在では例外の方がずっと多く約7割を占めている。「今後は努力する」という曖昧なことではなく、具体的にどのようにしていくのかをお答え願いたい。

機構： 改善はしたいと思う。6級の人が早く7級に上げられるように指導するなどのお願いはしている。

科： そういった「管理職相当」という人事制度は気を付けて運用しないといけない。JAXAでは労基署から「この職位は本当に管理職なのか」と指摘を受けてやめた例もある。

機構： 人事制度を変更する際に、6級の若い人に課長相当の仕事を経験してもらうことを念頭においた制度設計となっている。JAEAとしても、必要に応じて労基署などに確認はしている。しかし、現場の事情というものがあるため、今のような状況となっている。

機構： 最近、導入された人事制度について、配偶者同行休業制度（配偶者が外国に滞在する事由がある際に、同行休業できる制度）は2名が利用している。ジョブリターン制度（やむを得ない家庭の事情により退職した職員が復職できる制度）は8名が登録し、2名が任期付で復職した。受け入れ部署や本人の勤務地希望などの条件があるため、調整してマッチングした職場に入ってもらっている。

科： 配偶者同行休業制度については、適用が外国のみとなっているが、それはなぜか。国内も検討して良いのではないか。

機構： 国内は単身赴任などが一般的なため、対象としてこなかった。

科： エリア勤務制度については、賃金削減幅の縮小を検討願いたい。休暇制度については、年次休暇の繰り越しが最大20日で年度の上限が40日となっている。JAXAのように繰り越し40日、年度最大60日と上限の改善を求めたい。

それからパワハラ防止のため、きちんと制度を整備してもらいたい。また、最後に障害者の雇用率の状況についてお伺いしたい。

機構： 障害者雇用率については、平成29年度は3名足りず達成していなかった。障害者手帳は持っていたが、勤務時間などの条件が足りなかった。我々は水増しなど行っていないし、現在は2.5%で法定雇用率を達成している。