

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

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

## 拡大窓口交渉 バックエンドロードマップ案

原子力機構では8月31日(金)にバックエンドロードマップ案を公表しました。10月1日(火)の拡大窓口交渉において、労組への内容説明と議論を行いましたのでご報告いたします。(以下、原研労組：労組、原子力機構：機構で表します。)

**機構：** 2017年4月の施設中長期計画では、施設の集約、重点化、廃止などについての計画を発表した。今回は原子炉等規制法の改正により、年末までに廃止措置実施方針を提出することを求められているため、バックエンドロードマップ案の作成を行った。機構としては、原子炉施設、核燃料使用施設(政令41条該当、非該当)を対象としている。

**機構：** バックエンド対策は70年の計画となっており、3期に分かれている。  
第1期(～2028年)施設中長期計画に基づいて進める。  
第2期(2029～2049年)処分を本格化、処理施設の整備を進める。  
第3期(2050年～)本格的なバックエンド対策を行い完了させる。  
(詳細は機構公開ホームページの資料等をご参照ください。)

**労組：** ロードマップ案で廃棄物の処分方法が色々と書かれているが、施設の廃止時期や廃棄物の処分方法については適切であるか検討がなされているのか？

現在のガラス固化の技術などは、まだ確立できていないと考えている。また、アスファルト固化は海洋投棄が前提となるが、技術面で確立しているのか。コスト削減はもちろんだが、安全面についても技術開発と検討を進める必要があると思う。

**機構：** 今回は全体的な大枠のロードマップとして作成している。そのため個別の処分方法等について、あまり深く突っ込んだ議論をしている訳ではない。処分方法については、安全を確保しつつコストミニマムなやり方を目指したいと考えている。コスト削減につながるような技術開発には、国などからの予算が付きやすいと思う。年末には予算を入れたロードマップを作って公表する予定である。

このロードマップで一番大きな狙いは、予算要求につなげることである。ロードマップで各段階における状況を示したい。施設中長期計画では既に廃止を進めているところがあるが、それは毎年、見直していく。廃止が進んでいないところは予算がついていないということで、そういうところも見えるようにしたい。

**機構：** 現在はバックエンドロードマップのみとなっているため、廃止ばかりで後ろ向きに聞こえるかもしれない。本来は、まず研究開発に関するロードマップがあり、それを支えるものとしてバックエンドロードマップがあるべきだとは思うが。

**労組：** 前向きな研究開発のロードマップもないと職員のモチベーション維持が難しいと思う。今回のロードマップで機構の施設はどこまで含まれているのか。また、年末まで時間が少ないと思うが、予算はどのようにして誰が算出するのか。

**機構：** RI施設は今回のロードマップには入れていない。またJ-PARCについては、現状で放射化等の数値をはじき出すのが困難であるため入れていない。89施設で入っていないのは10施設+1施設(J-PARC)である。

コストの算出にはクリアランスレベルごとの廃棄物量を算出する必要がある。

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

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

それはデコストというソフトウェアなどを使って各施設の人間に算出してもらう。

**労組：** 70年とはかなりの長期計画だが、あくまで現在の技術、処分費用等での予算が出るということか。施設中長期計画では、既に廃止を進めることになっている施設もある。施設の廃止をする場合には、どこの部署の人間がバックエンド対策を行うと考えているのか。

**機構：** バックエンド対策は各施設の人間が中心となって進めてもらうことになると思う。廃棄物になって埋設や処分をする段階でバックエンド技術部などの部門が対応すると思う。埋設に関しては、集中埋設をするとなると自治体などの理解が必要で、なかなか進まない。最終処分が進まないのであれば、長期保管が必要となる。少なくともその段階までは早く進めたいと考えている。

**労組：** 現在の国民の声としては、事業所外に最終処分場を作るというのは難しいのではないかと考えている。事業所内でないと自治体などの理解を得られないのではないか。また、ロードマップでは色々と処分方法が書かれているが、あくまでも現在の技術での話なので、これにあまりこだわらずに技術開発を進めて、もっと効率良い方法を探るべきだと思う。それが研究開発機関であるはず。

**機構：** バックエンドロードマップについて、技術開発のタスクフォースを作ってもいいと考えている。バックエンド対策には金、廃棄物処理、技術が必要となる。

例えばもんじゅであれば、燃料を抜くことで維持費を格段に下げることができると考えている。ロードマップで全体を見られるようにして、コスト削減効果が大きなところはどんどん進めていきたい。全体のマネジメントが非常に重要になる。

**労組：** 日本はバックエンド対策が遅れていると思うが、どのように考えるか。

**機構：** 確かに遅れていると思う。外国との比較をして国民に広く知ってもらいたい。外国は国が責任を持ってもっとしっかりと対策を進めているし、処分コストも格段に安い。

**労組：** 発電炉などについては廃炉を決めたところも多いが、バックエンド対策がどのような状況であるのか、何か情報はあるのか。

**機構：** 発電炉についても今回の炉規法改正で何らかの計画を出す予定になっている。原電の人も我々の委員会に入ってもらって話を聞いている。発電炉では同じタイプの炉をいくつも持っているパターンが多い。そのためバックエンド専門のチームを作り、まずは一つ手掛けて、同じことを繰り返すことでスキルアップを図っていくやり方のようなのだ。原電はアメリカの会社と人材交流をしており、情報交換をしているようだ。機構も原電と人材交流などを行っても良いのかもしれない。

#### 以下、原科研の野球場、臨時用員について

**機構：** 原科研での除染実証事業で野球部のグラウンドが使えないことになった。以前は外野のみに土壌を置いていたのでプレーできていたが、今度は内野にも置く事になったため、グラウンドは使えなくなった。

**労組：** 野球部は了解しているのか？官公庁大会で優勝するなど、強いと聞いているが弱くなってしまわないのか。どこか別の場所で野球を続けるのか？

**機構：** 野球部はシーズンオフということで了解してくれている。どこか別の場所で野球をするのかどうかまでは聞いていない。

**労組：** 賃金・労働条件等の秋季要求書を提出するので、内容等についてのご検討をお願いしたい。また、臨時用員について、10/1付で無期雇用の転換権を得ることになっているはず。後ほどで良いので、転換状況についてお教え願いたい。

⇒後日に回答があり、臨時用員 71 名中の 57 名が無期転換されたとのこと。

## **（組合員投稿）年次有給休暇取得義務化について思うこと**

年次有給休暇の取得の義務化が早ければ 2019 年から施行されるについて思うことを投稿します。

まず、このような取り組みが導入される場合、原子力機構では標語募集、活動目標・計画の策定、所属長による訓示などが行われる傾向にあると思います。現場にいる者として、上記のような業務が導入され負担が増してしまわないか懸念しています。また、このような活動をすれば、有給休暇の取得を推進する立場にある、人事、労務、総務・共生などの事務系の職員等が、標語などの取りまとめ業務で多忙となり、かえって休暇が取りにくくなってしまわないかということも懸念しています。

そもそも有給休暇取得は強制されるものではないのではないかとともに思います。また、職場によっては人が業務に対して少ないため休暇の取得が困難である部課もあると思います。しかし、義務化されれば国立研究開発法人としては、何かしらの施策を実行せざるを得ないことも理解できます。

そこでどうするべきかと考えますと、やはり、有給取得日数を上げるためには、休暇を取りやすい雰囲気にすることが重要だと思います。私の職場は違いますが、原子力機構の中には、有給休暇取得理由を私事都合と答えても、さらに詳しい理由を尋ねてくる管理職者もいると聞きます。これでは、有給休暇を取得しなくても良いと思ってしまわないのでしょうか。

したがって、個人的な要望としては、有給休暇を取得しやすい雰囲気を作ることに頼ると具体的な事例を紹介する人事部長からの業務連絡書を発信して欲しいと思います。形に残る取り組みとしては、これで十分ではないかと思えます。むしろ「〇〇プロジェクト」の発足は不要と思えます。

一方で、個人単位（管理職や一般職問わず私のような一組合員）でも有給取得への取り組みとしては、自身の仕事をマネジメントすることと、仕事の期限や量と自身の業務の状況を考えて場合に処理できないと判断した仕事は断る勇気を持つことが必要になってくると思えます。

なお、有休を多く取得すればその分、個人・課・部単位で仕事に費やせるリソースは減るわけですから、アウトプットが多少減ること、作業がこれまでと同じ速度で進まないことは、JAEA の管理職や経営層は理解し、ある種の覚悟をする必要があるのではないかと思います。

年次有給休暇の取得を促進（ある程度の日数の取得を義務化）して、ワークライフバランスの充実や自信の能力の開発をはかろうとする思想は良いと思いますので、この義務化をうまく導入して欲しいと願っています。

### **2018 年度秋季 賃金・労働条件改善要求書を提出しました！**

10 月 1 日に 10 項目からなる「2018 年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」を原子力機構に提出しました。内容は大会等で組合員から集めた意見などをできるだけ反映させたものとしてあります。今後、団体交渉などで前向きな回答を引き出せるよう求めていきます。

### **※あゆみ速報 記事訂正のお知らせ (No. 5103 (70-06) 9/28 発行)**

冒頭の中央執行委員長の挨拶で「執行部は第 70 期、組合発足より 70 年」との記事がありましたが、正しくは組合発足から 63 年目（1956 年 6 月発足）でした。記事内容を訂正するとともに、お詫び申し上げます。

## 支部大会・分会で出された意見等の紹介！

紙面や分会開催時期等の都合により未掲載となっていた意見等を紹介いたします。

### ○機構運営・職場環境改善について

- ・施設中長期計画では 89 施設中の廃止が 44 施設と約半数で凄い数だ。そもそも廃止と言われたら職員等のモチベーションを上げるのは無理ではないのか。  
→（回答：中執の回答）老朽化施設の他、もんじゅを始めとした再処理系に廃止が多いようだ。職員のモチベーション維持は重要で、何らかの対策が必要だと思う。
- ・調達（回付含む）に時間がかかり過ぎる。人員を増やすなどの改善が望まれる。
- ・主任者手当に RI 主任者手当を追加して欲しいのだが、改善要求はできないか。
- ・大洗研究所で、南門を出た道に左折レーンと直進・右折レーンを作って欲しい。現在は、左折・直進・右折の共通レーン 1 つのみである。
- ・大洗研究所周辺のフェンスのまわりにゴミが散乱している。PP 上では良くないのではないかと。注意掲示をしてはどうか。

### ○福利厚生について

- ・体育館の廃止をどうにかして欲しい。テニスコートも震災から使用不可だし、野球場は除染土壌の仮置き場となっている。まともに使えるものはないのでは？
- ・福利厚生に関して、旧原研時代などの昔を知っていると今はほとんど何もないような状況だと思う。組合としても何か働きかけて欲しい。  
→（回答）最近、職場レクリエーションの実施補助という制度が始まった。体育大会などを念頭に置いた制度のようである。体育館と宿舎でどちらを修繕するかといわれたら、どうしても宿舎優先になってしまう。体育館については利用者から組合への改善要望も多い。会社の体育館が改修できないのなら、サークル等で村やコミセンの体育館等を利用する際の補助などを交渉で求めてもいいのかもしれない。
- ・JAXA では保育所を誘致する組合活動を行ったら女性の組合員が増えたと聞いた。理研でも同じような話を聞いたことがある。現実的で分かりやすいメリットがあったほうが組合活動への理解も深まるのではないかと。
- ・事業所内に保育所があると送り迎えなどが楽になって好評らしい。村の保育所の状況は詳しくないが、会社の負担としては誘致して土地を貸すだけで良いのではないかと。賃金・一時金などが人事院勧告で抑えられている状況では、こういった子育て支援なども兼ねた福利厚生関係などを組合活動で交渉したら良いのではないかと。  
→（回答）参考になる話だ。賃金・一時金の交渉はするが、手当や福利厚生、職場環境などについて組合活動で改善を求めていくのは、現実的で良いと思う。

### ○組合の運営について

- ・組合員数は 200 人を切っているそうだが、昔から考えたら信じられない数だ。  
→（回答）科労協加盟の組合は 100~200 人規模もそれほど珍しくはない、会社の規模はそれぞれ異なっているが。あまり悲観的になり過ぎても仕方がない。
- ・特法連は来年から分担金を安くするのか？現状ではそれなりの負担になっているので組合の予算的には助かると思う。
- ・組合員が減っており、対策の 1 つとして組合費減額がいいのではないかとという意見があったがどうだろうか。
- ・組合加入の声かけはやっているのだが、分かりやすいメリットや成果があった方が勧誘しやすい。どうかならないのか？若い人は分かりやすさが重要だと思う。  
→（回答）組合員限定のメリットというのは難しいところがあるが、できるだけ成果を上げて効率的でコスパの良い活動を行い、理解が得られるように努力したい。