

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： 荒谷台診療所の移転

12月14日(金)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「荒谷台診療所の移転」について説明を受けました。内容等について、皆様にご報告いたします。

[機構]： 荒谷台診療所について、耐震診断で基準値を下回り、NGとなった。検討した結果、診療所を移転することになった。新たな場所は「旧箕輪診療所の建物」を使用することとなった。

旧箕輪診療所は5年間使っておらず、色々と手を入れてから使うこととなる。スケジュールとしては、2019年3月末までに改修作業を行う。現在の荒谷台診療所の運営は3月末までとなる。4月より約1ヶ月かけて移転作業を行い、5月上旬～中旬の運営開始を目指している。その間、診療所はなしとなる。

名前としては「東海診療所」で検討している。現在の診療科は、内科、歯科、心療内科、口腔衛生指導(健保)の4科である。心療内科は月に1回行っているが、利用している人が少ないため今年度いっぱい終了することとする。その他の3科は運営を継続する予定である。

[労組]： 耐震診断の結果として、数値はどの程度なのか。

[機構]： 4期に分けて建設工事をしてあり、ほとんど全てのところで基準値を下回っている。補修などを検討したが予算的に難しい。また、工期も約6ヶ月かかるため、その間は診察ができなくなるため補修は行わない。

[労組]： 旧箕輪診療所はだいぶ昔に利用したことがあるが、部屋数も少なく、狭かった覚えがあるがスペースが足りないのではないのか。

[機構]： 部屋数は減ることになる。歯科の器材は4台を2台に減らす。口腔衛生指導の器材は2台を1台に減らす。元々、歯科の先生は2人しかいないため、影響はそれほどないと考えている。その他のスタッフの数は同じである。

[労組]： QSTの人は診療所を使えるはずだが、それは維持されるのか。原科研に勤めていると、その場所が良く分からないのだが、どのあたりにあるのか。

[機構]： QSTの人も利用可能である。場所は箕輪団地の中心付近で、集会所などの近くである。原科研からの距離は荒谷台とそれほど変わりはないと思う。

[労組]： 最近健康診断を荒谷台診療所では行っていないのか。歯科器材の台数が減るとのことであるが、運用上の問題はないのか。また、現在のスタッフの雇用はどのようになるのか。

[機構]： 現在、荒谷台診療所では健康診断は行っていない。原科研や核サ研の構内で行っており影響はない。また、スタッフの数はこれまでと同じであり、運用的には問題がないと考えている。一部、退職する人などを除けば、荒谷台診療所のスタッフがそのまま働く予定である。

[労組]： 今後、荒谷台診療所の土地・建物はどのようにしていく予定なのか。

[機構]： 現状では明確な予定はない。扱いは、その他の土地等と同じである。

[労組]： 旧箕輪診療所にあった器材などは活用できないのか。また、その他、サービス面で変わるようなことはあるのか。

[機構]： 旧箕輪診療所にあった器材は、既に荒谷台診療所である程度、再利用している。移転で建物は狭くなるが、サービス面では同じになる予定である。

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

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

JAEA 団体交渉 議論の報告（続き）

「あゆみ速報 70-13」では、11月28日（水）に行われた原子力機構との団体交渉のうち、「給与改定・期末手当」の議論について、報告を行いました。本号では「秋季賃金・労働条件改善要求」について、皆様にご報告いたします。

4. その他の秋季要求について

▶ 現場力について

[労組]： 団交で現場力について何回か議論しているが、労組では現場力の向上に異論はない。ただ、そのためには「現場に余計な負担（問題の解決や後始末など）を押し付けない」、「仕事内容等を考える時間の確保」、「業務の効率化と称して煩雑に作業の見直しを要請しない」などが必要である。人員が足りず時間に追われている現状では、直接、現場作業をすること自体が少なくなっている。職員はマニュアルや書類作成に追われて、現場で直接的に物に触れるのは委託の人や外注の作業員が多くなっており、その結果、現場力が落ちてきているのではないか。このように事業団化が進行していないか危惧している。

今後、バックエンドの仕事が多くなるが、現場が委縮せず、モチベーションをより上げるためにも、現場力頼み一辺倒ではなく経営者として人員や予算をしっかり確保すべきである。業務の効率化でいえば、契約業務に要する発注側の作業が多過ぎる、時間が掛かり過ぎるなどの意見が多い。これは、契約担当の事務系の人手が足りないことと、現場の実態を把握する機会がないことも関係している。QST などでは事務系の人も現場を良く知るべきであると言われている。

[機構]： QST が言っているのは人事異動についての事と考えて良いか？事務系の職員は人事異動が多く、色々な部署を回っている。現在は、人の配分が非常に重要であり、職員の数が減っており、経営としても色々と頭を悩ませている。

[理事]： マニュアル作りについては大変ではあろうが、必要なことでもある。原科研でも昨年度などに事故・トラブルがあった件について、その後の対応を行っている。しかし、研究開発機構なので、マニュアル作りだけ行っても、研究開発がどうにもならないことは理解している。

そのためにも現場力が重要で、現在、理事長の肝いりで「元気向上プロジェクト」を進めている。これについてはやらされ感が無いように努力をしている。現場とのコミュニケーションは重要だと考えており、ここ数日は理事と各部の人達とで意見交換会を行っているところである。その場でやらされ感があるような話が出てくるようでは、プロジェクトを見直していかなければならないと思っている。

▶ 福利厚生・モチベーション対策について

[労組]： 前回の団体交渉の繰り返しになるが、昨今、福利厚生が全般的に後退している感が強い。職員の働く意欲のためにも体育館・運動場に限らず、住宅・独身寮・保養所などについても利用者の意見を聞いて見直しすべきと考える。

また、託児所についても JAXA などの実例を参考に検討していただきたい。経営者としては福利厚生の低下を小さな問題と考えているようであるが、本当に現場の声を聞いているのか疑問である。

[機構]： 託児所については、運営が中々大変だと思う。定員割れで赤字となるとそれを会社側で補填する必要があり、運営コストがかかってしまう恐れがある。

[労組]： 労組はQSTとも交渉を行っているが、あちらでは「仕事と育児の両立支援策として、[ベビーシッター利用料金の助成制度]を導入した他、育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる[研究支援要員制度]の検討を開始したところである。」との話があった。

託児所などハード的な対応が難しいのであれば、こういった制度によるソフト対応も検討してはどうか。

[機構]： QSTとは必要に応じて情報交換をしている。ベビーシッターは日本ではあまり普及していないこともあり、QSTではそれほど利用は多くなかったようである。また「研究支援要員制度」とはこういった制度なのか。

[労組]： 制度の検討段階なので詳細はお答えできないが、JAEAでいうテクニカルパートタイマー的な人を臨時に雇って実験のデータ取りや実験動物の世話をするような話であった。

[機構]： そういった制度については勉強をしており、色々と検討はしていきたい。

➤ 6級マネージャーについて

[労組]： 原則、マネージャーは7級であるはずが、依然として6級マネージャーが6～7割を占めている件については、労組の考えは理解されているものと考えている。今後ともこれを解消する努力を継続することを確約していただきたい。なお、6級副主幹についても処遇の改善を図っていただきたい。

[機構]： 6級マネージャーの見直しは、各部署に努力するよう依頼している。副主幹について、今すぐの処遇見直しは考えていない。

➤ 定年延長について

[労組]： 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。現在の嘱託制度では65歳までで雇用終了であるが、安倍首相が70歳まで働けるようにと言っていることもある。定年延長に向けての検討はどの程度進んでいるのかお教えいただきたい。

[機構]： 定年延長について、世の中の流れや人事院勧告といったものがあることは承知している。今すぐ何かを申し上げる段階ではない。人勧など色々と指針はあるのだろうが、あくまでJAEAに合う形で導入をしていきたい。

➤ 人材交流制度・安全保障技術推進制度について

[労組]： 今年4月から実施されている「機構内人材交流制度（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を目的とする）」は、どの程度利用されているのか。

労組はこの制度の導入時に「留学する本人の同意、意思を尊重すること、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」を要求している。また、この制度がより良くなるように、制度の利用者等に広く意見を募るべきである。制度の利用状況と併せて報告を願いたい。

[機構]： この制度には2つのタイプがあり、利用状況は以下のようである。

Aタイプ：事務系・技術系＝4人 Bタイプ：研究系＝1人

期間については、人によってバラツキがあり、目的を達成するのに必要な期間だけ留学をしている。制度上は3ヶ月～1年である。始まりは本人の希望や上司の意向など色々だが、本人の了解は得るようにしている。

利用例としては、「バックエンドの現場 → バックエンド統括部」、「原子力施設の現場 → 規制関係の職場」などがある。

[労組]：「安全保障技術推進制度」の資金利用に関し、4月の科労協 共同団交では、「民主・自主・公開が我々の原則なので、そういう事はしない」との回答であった。今回の回答では「(同制度)への応募を検討する際には、原子力基本法及び国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法の趣旨に鑑み、きわめて慎重な対応が求められるところであり、応募の検討部署と関係部署とで事前協議する事としている」となっていた。これは同じことを言っていると理解して良いのか。

[理事]： 同じ事を言っている。公開が一番重要でそこを協議するということだ。

[労組]： JAXAでは情報を公開するため、利用して問題ないとの話があったが。

[機構]： JAXAは防衛の研究ではなく、災害対応のものだと思う。我々も必要に応じて応募の際に審査などを行っていく方針である。 以上

労組役員選挙結果のお知らせ

「第70期 中央執行委員の補充選挙」、「第106期 大洗支部執行委員の改選」、「第108期 高崎支部執行委員の改選」の3つの選挙について、12月21日(金)に即日開票が行われました。結果について、中央及び支部選挙管理委員会から以下のとおり報告がありましたので、お知らせいたします。

第70期 中央執行委員の補充選挙

第106期 大洗支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			

第108期 高崎支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			
2			

皆様の選挙へのご協力と積極的なご投票に感謝いたします。各支部執行委員については2019年1月より、補充中央執行委員については2019年3月より活動を開始いたします。

～お知らせ～

➤ **2019年度春闘アンケート 一次メット 12/28 (金) に延長!**

ご提出は「労組メルアドへの電子ファイル送付」、「印刷物を最寄りの執行委員・分会長に手渡し」、「労組事務所に持参」のいずれでも結構です。

皆様のご意見・ご要望を集約するため、ご協力をよろしくお願いいたします!

➤ **原研労組の新春旗開きを開催いたします!**

日時：2018年1月16日(水)夜 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、懇談など

組合員の方はご自由に参加できます。予約不要ですので是非ともご参加ください!