

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

2019 春闘アンケート集計結果の報告

昨年末より実施してきた「2019 年度 春闘アンケート」について集計結果をご報告いたします。これは「原研労組・科労協・特法連の春闘要求」に関するアンケートを兼ねたもので、労組の運営に関するご意見も併せて集約いたしました。多くの皆様にご協力いただき、誠にありがとうございました。今後は集計結果を基に議論を行い、春闘及び団体交渉等に活かしていきます。

2019 年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート 集計結果

問 1. あなたの性別は？ (※共通設問)

① 男：44 (93.6%) ② 女：3 (6.4%) 無回答：0 (0%) 合計：47

※アンケート対象者：161、回答数：47 (回答率 29.2%)

問 2. あなたの年齢は？ (※共通設問)

① 19 歳以下：0 (0%) ② 20～24 歳：1 (2.1%) ③ 25～29 歳：5 (10.6%)
④ 30～34 歳：3 (6.4%) ⑤ 35～39 歳：5 (10.6%) ⑥ 40～44 歳：7 (14.9%)
⑦ 45～49 歳：7 (14.9%) ⑧ 50～54 歳：7 (14.9%) ⑨ 55～59 歳：7 (14.9%)
⑩ 60 歳以上：5 (10.6%) 無回答：0 (0%) 合計：47

問 3. あなたの職階は？ (※原研労組の設問)

① 1 級：0 (0%) ② 2 級：5 (10.6%) ③ 3 級：1 (2.1%)
④ 4 級：3 (6.4%) ⑤ 5 級：14 (29.8%) ⑥ 6 級：14 (29.8%)
⑦ 7 級以上：4 (8.5%) ⑧ 臨時職：0 (0%) ⑨ 常勤職員：0 (0%)
⑩ 継続雇用嘱託：5 (10.6%) ⑪ その他：0 (0%) 無回答：1 (2.1%) 合計：47

問 4. あなたの職種は？ (※原研労組の設問)

① 研究系：6 (12.8%) ② 技術系：39 (83.0%) ③ 事務系：2 (4.3%)
無回答：0 (0%) 合計：47

問 5. あなたの家計の賄われ方は？ (※科労協の設問)

① 自分の毎月の賃金で：27 (57.4%)
② 自分の毎月の賃金と貯金の引き出しで：5 (10.6%)
③ 自分の毎月の賃金と配偶者の収入等を含めて：14 (29.8%)
④ 自分の毎月の賃金と借入金や仕送りで：1 (2.1%) 無回答：0 (0%) 合計：47

問 6. あなたの今の暮らしはどうか？ (※共通設問)

① かなり余裕がある：1 (2.1%) ② 少し余裕がある：15 (31.9%)
③ 何とかやっていける：21 (44.7%) ④ やりくりが大変：7 (14.9%)
⑤ 非常に苦しい：2 (4.3%) ⑥ わからない：1 (2.1%)
無回答：0 (0%) 合計：47

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

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

問7. 昨年の今頃と比べて暮らし向きはどうか。（※科労協の設問）

- ① 楽になった： 1 (2.1%) ② 変わらない： 35 (74.5%)
 ③ 苦しくなった：8 (17.0%) ④ 非常に苦しくなった： 1 (2.1%)
 ⑤ わからない： 2 (4.3%) 無回答：0 (0%) 合計：47

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。（※共通設問）
要求額を記入して下さい。（0、0.5万、1万、2万、3万、以降1万刻み）

- ① 0円： 0 (0%) ② 5千円以下：7 (14.9%) ③ ～1万円： 17 (36.2%)
 ④ ～2万円：11 (23.4%) ⑤ ～3万円： 6 (12.8%) ⑥ ～4万円： 0 (0%)
 ⑦ ～5万円： 5 (10.6%) ⑧ ～6万円： 0 (0%) ⑨ 10万円以上：1 (2.1%)
 ⑩ その他： 0 (0%) 無回答：0 (0%) 合計：47

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。（※特法連の設問）

- ① 残業なし： 4 (8.5%) ② 10時間未満：5 (10.6%)
 ③ 10～20時間未満：8 (17.0%) ④ 20～30時間未満：14 (29.8%)
 ⑤ 30～40時間未満：7 (14.9%) ⑥ 40～50時間未満： 4 (8.5%)
 ⑦ 50～60時間未満：2 (4.3%) ⑧ 60～80時間未満： 3 (6.4%)
 ⑨ 80～100時間未満：0 (0%) ⑩ 100時間以上：0 (0%)
 無回答：0 (0%) 合計：47

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。

（※特法連の設問）

- ① 賃金が安い：9 (6.7%) ② 労働時間が長い：9 (6.7%)
 ③ 労働時間が短い：0 (0%) ④ 休暇が取れない：12 (9.0%)
 ⑤ 雇用契約を更新されないのではないか：0 (0%)
 ⑥ 職場や仕事なくなるのではないか：5 (3.7%)
 ⑦ 仕事がきつい：4 (3.0%) ⑧ 正社員を希望しているがなれない：0 (0%)
 ⑨ 正規・非正規の賃金・労働条件等の格差：1 (0.7%)
 ⑩ 同僚・上司との関係：3 (2.2%)
 ⑪ 労働条件が守られない：2 (1.5%) ⑫ ただ働きがある：3 (2.2%)
 ⑬ 人手が足りない：32 (23.9%)
 ⑭ 技術・経験が継承されていない：21 (15.7%)
 ⑮ 福利厚生が充実していない：14 (10.4%) ⑯ 夜勤が多い：0 (0%)
 ⑰ 退職金がない・少ない：6 (4.5%) ⑱ ノルマがきつい：1 (0.7%)
 ⑲ 成果・能力主義が強まっている：5 (3.7%)
 ⑳ パワハラ・セクハラなどハラスメント：2 (1.5%)
 ㉑ その他：4 (3.0%)

- 作業時間の短い業務でも作業計画等の書類を作成し、部長ヒア、副所長の押印をもらわなければならない、書類を作成している時間の方が長いことがある。
- 職員が少なく、派遣や業務委託で人員を補っているため、業務遂行上の制約がある。
- 仕事の絶対量が多い。
- 非効率で無駄な仕事が多すぎる。

無回答：1 (0.7%) 合計：134

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。（※特法連の設問）

- ① 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：12（8.7%）
 - ② 労働法制改悪阻止、長時間労働の解消、労働安全衛生強化：21（15.2%）
 - ③ 最低賃金引上げ・全国一律制導入、地域間格差の解消、公契約法・条例制定、均等待遇の実現：12（8.7%）
 - ④ 景気・物価対策、中小企業振興：12（8.7%）
 - ⑤ 安定雇用の実現、解雇の金銭解決制度の阻止：8（5.8%）
 - ⑥ 消費税増税中止、大企業・富裕層への課税強化：12（8.7%）
 - ⑦ 年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障：13（9.4%）
 - ⑧ 医療・介護・保育の充実：17（12.3%）
 - ⑨ 地域経済の活性化、持続可能な地域づくり：9（6.5%）
 - ⑩ 返済不要の給付制奨学金の拡充、教育費無償化拡大、民主的な教育の実現：13（9.4%）
 - ⑪ 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換：4（2.9%）
 - ⑫ 震災復興、防災対策、原発事故の損害賠償：5（3.6%）
- 無回答：0（0%） 合計：138

問 12. あなたは、2019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。（※科労協の設問）

- ① 賃上げ・賃金差別撤廃の取り組み：25（17.6%）
 - ② 人事制度・勤務評価制度：13（9.2%）
 - ③ 育児・介護・ボランティア等の各種休暇：4（2.8%）
 - ④ 定年延長・再雇用制度：9（6.3%）
 - ⑤ 退職手当削減問題：13（9.2%）
 - ⑥ 科学技術（業務）問題：3（2.1%）
 - ⑦ 労働時間の短縮等：5（3.5%）
 - ⑧ 配置転換・転勤・単身赴任：2（1.4%）
 - ⑨ 人員確保（ゾジョリヲ含む）・労働強化反対：11（7.7%）
 - ⑩ 男女機会均等・母性保障の確立：0（0%）
 - ⑪ モチベーション維持・士気向上策：17（12.0%）
 - ⑫ 福利厚生（宿舍等）関係の改善：9（6.3%）
 - ⑬ 健康保険・年金（基金を含む）の問題：5（3.5%）
 - ⑭ 消費税等の税金問題：6（4.2%）
 - ⑮ 反戦・平和の闘い（安全保障関連法廃止）：3（2.1%）
 - ⑯ 労働法制改悪反対（労働契約法、雇い止め等）：3（2.1%）
 - ⑰ 天下り人事反対：0（0%）
 - ⑱ 法人の統合・廃止・事業移管等：2（1.4%）
 - ⑲ 差別・ハラスメント撲滅等：4（2.8%）
 - ⑳ 防衛省の競争的資金問題：1（0.7%）
 - ㉑ 障害者雇用問題：2（1.4%）
 - ㉒ その他：1（0.7%） [有給休暇の取りやすい環境の整備]
- 無回答：4（2.8%） 合計：142

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。

- 賃上げは、第二の希望ですが、何より第一希望は原子力機構が存続危機にあるのが現状だと感じています。研究予算が無いと言いながら、施設公開やもんじゅに一日、5千万円も予算が使用されているのは矛盾を感じます。そのような現状だからこそ資源の選択と集中を見直すべきと感じています。
- 法人との交渉だけでは埒が開かない事が多いので、財務省や文科省との交渉が必要ではないか。

- 定年延長が近づいており、意見を集約し今の時期に基本的な考えを示していく事は重要である。
- 右肩上がりは期待しませんが、末永く活動できることを望みます。
- 科労協は、長年の横のつながりを大事にしているのが良いと思います。
- 科労協： できれば、QST についても交渉の対象としてもらいたい。
- 特法連： 分担金の負担が大きいので、活動の合理化を進めてもらいたい。
- 特法連は、中央の情報が入手できるのが良いと思います。
- 職員、役務、派遣、アルバイトなどの関係する人が、この職場で働けて良かったと思える職場にするために一緒に頑張りましょう。

***** 次項以降は、原研労組 独自のアンケートです *****

問 1 4. あなたの所属を教えてください。

① 原子力機構：39 (83.0%) ② 量研機構：6 (12.8%) 無回答：2 (4.3%) 合計：47

問 1 5. 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：0 (0%) | ② 賃金・労働条件：2 (4.3%) |
| ③ 仕事のやり方・進め方：7 (14.9%) | ④ 事務手続き：5 (10.6%) |
| ⑤ 残業が多い：3 (6.4%) | ⑥ 仕事内容が自分に合っていない：3 (6.4%) |
| ⑦ 機構の業務内容：1 (2.1%) | ⑧ 職場の雰囲気：2 (4.3%) |
| ⑨ 安全衛生：2 (4.3%) | ⑩ 人員が少ない：15 (31.9%) |
| ⑪ 予算不足：5 (10.6%) | ⑫ その他：1 (2.1%) |

無回答：1 (2.1%) 合計：47

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。

➤ 予算関係

- 予算不足のため非管理区域の機器や装置の点検・保守が後回しになっている。10年近くそのまま使用している装置もあるので、今後の研究・技術開発において不安である。
- 運営費交付金の不足分を補うため、課で外部資金を積極的に獲得した結果、仕事量が増え過ぎて困っている。そもそも予算不足は、拠点や部門経営陣の対外的なアピール不足が原因なので、現場における外部資金確保やそれに基づく成果発信は、経営を補助しているといえる。したがって、補助の度合いに見合った人員の配置や賃金の措置など、相応の対価があって当然である。
- 政府は、中国や北朝鮮の脅威を、マスコミを使って煽り立てているが、それは防衛関係予算を手厚くするための手段である。それがゆえ、国民の生活に密接な医療、教育、子育てなどの福祉予算とともに科学技術に対する予算も削減が続いている。また、富裕層や大企業への大幅な優遇措置（減税や補助金）をやめれば消費税の増税も必要がない。もっと国民生活等を中心にした予算編成にすべきではないか。

➤ 人員・職場体制

- 人員が少ないため、業務をお互いに補助しあうことが難しくなっていて、職場の雰囲気が重たくなってきている。
- 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すべ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となってしまうため、業務遂行上の制約がある。

- 職員もそうだが年間請負業者の人数も必要最低限しかいない。これでは年々厳しくなっている。現場の管理状況に対応してることが困難であり、本来やるべき業務がどんどん後回しになっていくのではないかという懸念がある。
- 数年間に人事異動等で職員数が減っている。所長が人員補充を口約束してくれたが、いまだに実現していない。
- 仕事が多く超勤で処理しているが、管理職であるため超過勤務手当が出ない。一方で課内の業務（量）バランスが取れていないことによる弊害がある。これらは人員が少ないことにも原因がある。
- 人員不足を兼務者の増員、派遣社員の増員でやろうとしている。頭数を揃えればいいのか？と問いたい。
- 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。

➤ 業務全般

- 「③仕事のやり方・進め方」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」「⑪予算不足」をすべてカバーした回答である。機構の業務のやり方は、何事にも本質を見据えず、小手先の対応に終始している。その結果、現場の業務負担ばかりが増大していき、その検証もされていない。
- 業務委託が進行した結果、職場に活気がない大きな要因のように思える。メインとなる業務が福島事故関連に大きくシフトし、残るはバックエンド。これでは元気が出ない。
- 研究職に事務仕事をさせないでほしい。そもそも必要とも思えない事務仕事が多すぎる。それらを一切削り、事務職・研究職・技術職のみなさんが幸せになれる職場を目指しましょう。
- 部署ごとのローカルルールがあったりして、事務手続きが分かりにくい。
- 見積りを複数用意するのは厳しい案件があり、中には相見積りを依頼するケースがあると聞いたことがある。ここまでして複数の見積りを用意することに疑問を感じる。
- 大学等の専攻科目とは関係のない部署への配属があるように思う。キャリアで入社しても、実際に違う部署へ配属されている（専門知識を活かせていない）。上記のことにより、やりがい等が見出しにくい。
- 上司がやるべき仕事をしないことで業務が滞ることが多々ある。なぜこのような能力のない人間が役職につけるのか、人事評価制度には疑問がある。
- 作業時間の短い業務でも作業計画等の書類を作成し部長ヒア、副所長の押印をもらわなければならない、書類を作成している時間の方が長いことがある
- 現在、作業責任者の制度などで、安全対策に対して非常に多大な手間が必要とされている。要領や手順などの効果を検証(CHECK)して、適宜、見直しをしていくべきだと考えます。

問 16. 原子力機構・量研機構において、労組が重点的に取り組むべき、機構独自の課題は何だと思いますか。次の中から2つ選択してください。（本設問では問 12 に記載されている内容は除いてあります）

■ 原子力機構：

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| ① 6級マネージャー：10（10.8%） | ② エリア勤務制度：4（4.3%） |
| ③ 機構内人材交流制度：3（3.2%） | ④ 個人の信頼性確認制度：5（5.4%） |
| ⑤ 現場への責任・業務の押しつけ：16（17.2%） | |
| ⑥ 機構業務の効率化・合理化：12（12.9%） | ⑦ 施設のバックエンド対策：5（5.4%） |
| ⑧ 規制対応・安全対策：4（4.3%） | |

- ⑨ 耐震診断による影響（住宅・体育館等）：1（1.1%）
 ⑩ もんじゅの総括：4（4.3%） ⑪ 今後の原子力研究開発の在り方：11（11.8%）
 ⑫ 不当差別是正裁判：3（3.2%）

■ 量研機構：

- ⑬ 6級職責手当の削減：3（3.2%）
 ⑭ 責任者手当の設立（放射線取扱主任者・電気主任技術者等）：3（3.2%）
 ⑮ 人事異動の制度：0（0%） ⑯ 特定年俸制職員制度：0（0%）
 ⑰ 互助会の加入要件：0（0%） ⑱ 創立記念日の設立：1（1.1%）
 ⑲ 新放射光施設建設時の諸制度：1（1.1%） ⑳ 2法人統合による諸問題：1（1.1%）

■ 共通：

- ㉑ 配偶者同行休業制度：0（0%） ㉒ ショブリターン制度：0（0%）
 ㉓ 臨時用員・アルバイトの処遇改善：3（3.2%）
 ㉔ 再雇用嘱託・専門業務員の処遇改善：3（3.2%）
 ㉕ 特になし：0（0%） ㉖ その他：0（0%）

無回答：0（0%） 合計：93

問 16-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

- ①：6級マネージャーが数の点から特例ではなく、常態化しているため。特例で無いのなら処遇の改善が必要と思う。
- ①：毎月40時間以上の超勤で業務を処理しているが、管理職であるため超過勤務手当が出ない。せめて職責手当の増加か超勤手当が出れば納得する。
- ②：エリア勤務に関してはやむを得ない状況なのに賃金を減らすのはいかがなものかと思う。
- ③：部、所内での交流というものがほとんど無い。
- ③：技術系職員は異動が少なく、同じ職場で長期間勤務する機会が多いため、別部署との交流が少なく、人脈を広げるチャンスが少ないため。
- ⑤：本来の現場重視といえども、不適合の処理と文書の改定業務が増大してきている。
- ⑤：負傷事故が発生する度に安全点検等の事務作業が増え、作業を開始するまでに職員が疲弊している。安全を重視するあまり、現場への負担がおざなりになっているため。
- ⑤：改善に係ることで「言いだしっぺ」が対応するよう仕向けられる。人員が大幅に削減されていても、講演会等の参加人数のノルマは減っていない。
- ⑤：水平展開も多く、本来業務が行えないのではないかと。現場には本来の業務を全うしてもらえそうな組織運営を機構側にはしてもらいたい。
- ⑤⑥：保安検査対応等で、業務が多いため。
- ⑥：問 15でも記載しましたが、作業時間の短い業務でも作業計画等の書類を作成し部長ヒア、副所長の押印をもらわなければならない、書類を作成している時間の方が長いことがあり無駄だと思う。
- ⑥：カイゼン活動等が全く役に立たないとは思わないが、1か月1件以上とノルマを作り現場に負担がかかっている。「カイゼン活動」をやめることがカイゼン活動ではないかとの声も多々、耳にする。
- ⑥：効率化と言いながら旧態依然の手続きプロセスにこだわっている。組織が肥大化し過ぎて何がなんだか分からない。
- ⑥：無駄な業務が多い（増えた）と思う。現場は少人数でやっている。あまり増やさないで欲しい。

- ⑥：予算や人不足の観点から業務の効率化が重要となっているが、効率化に限度がある。
- ⑦：JMTRが廃炉となるなど、バックエンドの体制強化が今後、一層求められる。これまで研究部門に投入していた人材をバックエンドへと回し、早急なる体制強化をしていただきたい。これまで予算や人的資源が投入されなかったことで、施設の老朽化・知識経験の継承が上手くできていないこと、また、これまでに発生した廃棄物の長期的な管理など問題が山積みであるため。
- ⑦：核燃料物質の集約施設の建設、核燃料物質の払い出し、放射性廃棄物の最終処分が決まらなないと、現場は動けなくなってしまう。廃止などに関する各種の調査や対外的な質問に「払出先が決まるまで保管」なんて回答を何年もしていくのは、想像するだけでツライ！
- ⑧：安全に係る業務について要領と現場の実情がリンクしておらず、現場管理側としては実作業よりデータ作成に追われ効率が非常に悪い。
- ⑧：安全対策が適切でなく過剰となり、あらゆる業務の効率が悪くなっていると感じる。素人考えでなく、コンサルタントに依頼してでも効果的な方法を実施して欲しい。
- ⑧：規制対応のため、書類作成の量が増加傾向である。安全対策の強化のため、書類確認や業者教育の時間が増加した。
- ⑧：体裁を守るだけの書類や調査が多量になるせいで、実作業にかける時間が少なくなり危険な仕事が増える。
- ⑧：水平展開や安全点検、検査等が多すぎて通常業務が進まない。
- 問15の「③仕事のやり方・進め方」のまずさが、最近特に「⑧規制対応・安全対策」「⑤現場への責任・業務の押しつけ」に表れている。経営層や事業統括部等は、「機構の現状、どのようなリスクを抱えているのか、その背景や根本原因、それらにどう対処すべきか」について、全く考える気がないとしか考えられない。
 規制で要求されることがあるなら（その妥当性はさておき）それを達成するために必要な体制をとるべきだし、規制対応で業務量が増大するなら、闇雲に研究開発事業を拡大するのではなく、削減すべき部分は思い切って切るべきである。そうした対策が全くなされないため、現場では際限なく業務量が増大してしまっている。こうした状況を全く顧みることなく、一方で「休暇取得促進」、「超勤時間抑制」などを現場に要求してくるのは気が知れない。こうした機構経営の根本的な欠陥を労組には追及して欲しい。
- ⑨：大洗に限って言えば、寮が少なくなり、労務課からはマーレ大洗に入居するよう勧められた。しかし12月に入り、来年度の新人が入居する部屋を確保するために、新人だけに退去する際には援助するとの申し出があった。部屋を確保したい場合、全入居者へ周知すれば良いのではないかという疑問がある。また、桜道寮は高卒職員しか入居できない旨を伝えられ、不平等であると感じている。
- ⑩：もんじゅの失敗の原因がうやむやである。あれだけ予算を費やしながら総括されないのは、決定的な原因を究明されたくないからだろうか。また、原型炉もまともでないのに実証炉に進もうとしている国の原子力開発は支離滅裂ではないか。繰り返すな、もんじゅ！
- ⑩：1兆円以上の税金を投入したにもかかわらず、どこに問題があったのか、もんじゅの総括がされていない。長年の差別による支配をした結果がもんじゅや核燃料サイクルの破綻につながったものと考えている。自由に発言できる職場こそが誤った道を正す大きな力になるものであることと信じている。
- ⑩：もんじゅの総括をしないで、次の高速炉開発を進めるということはある得ない話だと思う。今後のバックエンド対策・廃止措置を進める上でも業務のあり方・進め方を見直す必要がある。

- ⑪：20年後、30年後の原子力研究開発の在り方として、JAEAの現状を理解し、JAEAの将来ビジョンの検討結果について、もっと積極的に公開していくべき
- ⑪：研究開発にもっと予算をかけるべきではないかと思う。
- ⑫：遠い昔、共にたたかった仲間だから ⑩今後係わる可能性が高いから。
- ⑬：該当者のモチベーションが下がっていると考えているから。
- ⑭：法律に基づき機構の業務を担っているわけなので、相応の待遇をすべき。
- ⑭⑳：法令上、事業所に選任する義務がある主任者等については、その重要性及び責任の重さから、資格を有する管理職者から選出されるべきものであると思うが、現状では管理職者以外の者が選出されている場合がある。管理職者であれば管理職者手当が支給されているが、管理職者以外は何の手当も支給されていないため。
- ㉓：庶務を行うアルバイトさんが減り、一人のアルバイトさんに業務が集中して、その結果さらに募集をかけてもアルバイトさんが集まらなくなるといった悪循環を避けるためにも処遇を改善して欲しい！
- ㉓：最近、何かと業務量が増えがちで、臨時用員やアルバイトへの負担も増加する一方と思われる。同一労働・同一賃金の原則に近づけるため、大幅な処遇改善が必要。

問 17～23 については次号以降に報告いたします。ご協力ありがとうございました！

科労協の春闘討論会 参加者募集中！

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の『春闘討論会』が以下の日程で開催されます。そのため現在、原研労からの参加者（5名以上）を募集しております。

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、『科学技術に携わる者の労働条件を改善し、研究開発成果を挙げることで人類の発展に貢献すること』を目指して活動を行っています。

春闘討論会では、皆様にご提出いただいたアンケート結果や各法人の状況、人事院勧告などを基に、業務（研究開発）・雇用・労働条件等の改善を図る取り組み策などについて議論を行い、2019年度春闘の交渉内容を検討いたします。組合員であればどなたでも参加が可能ですので、ご意欲・ご興味のある方は原研労、又は分会長までご連絡下さい。（交通費支給）

- ◆ **日時：2019年2月16日（土）13時30分から16時30分頃まで**
- ◆ **場所：東京八重洲ホール（東京駅前・八重洲）**
- ◆ **目的：科労協・各単組における春闘の取り組みを議論する。**

核サ研 プルトニウム燃料第2での事象について 職員・労組へ説明するように申し入れ

2019年1月30日（水）に発生した、「核サ研 プルトニウム燃料第二開発室α線用空気モニタ警報の吹鳴について」の事象は、当初は報道等でも大きく取り上げられ、文科省や茨城県より対策の指示が出されております。原子力機構においても2月4日付けで、核燃料物質等の取り扱い作業の停止に係る理事長指示がありました。まずは事象への対応や原因究明が先決ではありますが、しかるべき時期に、職員や労組に対して説明を行うように原子力機構への申し入れを行いました。説明等を受けましたら、追ってご報告いたします。
