

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

第 116 回 臨時大会を公示しました！

公 示

組合規約 第 20 条第 1 号に基づき、第 116 回 臨時大会を
下記のとおり開催します。

2019 年 2 月 20 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長

記

大会期日： 2019 年 3 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 70 期 これまでの運動の中間総括と今後の課題]

第 2 号議案

[ストライキ権の集約]

以 上

2019 春闘アンケートの集計結果②

「2019 年度 春闘アンケート」について、集計結果の続きをご報告いたします。
前号 70-18 では「賃金、労働条件、JAEA・QST の独自課題など（問 1～16）」を掲載しましたが、本号では「人事制度、職場の状況、JAEA・QST の運営・経営に対する御意見など（問 17～19）」についてご報告いたします。

問 17. 原子力機構で 2018 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。A タイプ：事務系・技術系、B タイプ：研究系）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： 6 (13.6%) | ② 内容を少し知っている： 7 (15.9%) |
| ③ あることは知っている： 18 (40.9%) | ④ まったく知らない： 9 (20.5%) |
| ⑤ その他： 0 (0%) | 無回答： 4 (9.1%) 合計：44 |

問 17-1. 機構内人材交流制度について、御意見等がありましたら記入して下さい。

➤ 制度全般

- 主旨は素晴らしいと思うので、利用したい人が利用できる環境の整備が大切だと思います。
- 同じ部署にずっと配属されていると、知識や仕事の進め方が偏ってしまいがちなので、視野や知見を広げる上では良いのではないかと思います。
- やりたい人がお好きにどうぞ。
- 自分の業務が溜まるだけで時間の無駄にしか思えない。また、受け入れ部署の方も自分の業務があるのにいちいちかまっていられない。

➤ 情報発信

- 交流も大事だが、なぜ交流せねばいかんのか…情報発信をしていけば良いような気がする。
- 所内で各部の業務報告会等があっても良いかと思う。

➤ 人員不足

- この制度による受入の要望を自分の部署から出したが、実現しなかった。異動元が人員減を嫌ったためである。この制度はうまく活用できれば大変、有意義であると評価するが、どの職場も人手が足りない現状では「人の取り合い」になっているのが実態ではないか。
- 部署にもよると思うが制度を利用するのは難しいと思う。たださえ人員不足なのに他部署にその職員が行ってしまうと、残った職員の業務に負担がかかることは容易に想像できる。
また、受け入れる側の部署も一定期間でいなくなる職員の為にどこまで深く業務を行ってもらうか判断に迷うのではないか。
- 人員に余裕のある課室なら、業務体験として受け入れできると思いますが、余裕がないところだと、一定期間でいなくなる人員に対して業務を教える時間的余裕がないと思います。
- 人が減っていけば、利用したくても利用できない制度になってしまうのではないか？
- 長い目でみれば、有効かもしれないが、人手不足をまねく心配がある。
- 自分の部署の人員が少なく、残された仲間に迷惑をかけることになるため、利用したいと思ってもできない。

問 18. あなたの職場の状況や困っていることなどを教えて下さい。

➤ 予算関係

- 運営費交付金の不足が原因で外部資金獲得に走りすぎたため、慢性的な人手不足、長時間労働に悩まされている。
- 予算が少なく、施設管理も大変である。
- 予算が少なく、協力企業の質も落ちているのではないか。
- 予算が少なく、構内環境の荒廃状況を嘆く。
- 予算が少なく、職場で文化やスポーツに触れる機会が減っている。

➤ 人員・職場体制・技術継承

- 本来の業務が実施できずに、設備の保守がメインになってしまっている。また、人員不足によりチーム内のプロパーが少なく、派遣の方に数年で業務を覚えてもらっても、結局数年後には新たな人に入れ替わるため、そこから再度リスタートとなり、なかなか業務の質の向上が図れない。
- 職員、派遣労働者、役務作業員が各 1 名の寄せ集め状態の職場であり、安全文化の醸成や技術継承などが全く考慮されていない。業務上問題が発生すれば、職員一人が責任を取ることにになりかねないので、精神的な負担が非常に大きい。
- 現場作業を担当するチームの平均年齢は約 50 歳、課として見ても若手と呼べる職員が 1 名しかおらず、その上の年代は 40 代と離れ過ぎている。
- 人がいないから他の課への協力ができない、といったことが多くなったと感じます。
- 業務の量・要求に対して人が不足している印象がある。
- 業務量に対して人員が少ない。施設側も足りないと感じる。
- 派遣労働者配置（3 年入れ替え）により技術・経験が継承されていない。
- 人員不足、技術継承問題
- 職員増えず派遣者ばかり。予算の管理だけで終わってしまう。
- 業務委託が進行し、職員も少なく技術承継に禍根を残すことになるように思える。

➤ 業務全般

- 原科研で現場作業を抱えている職場であれば、どこでも（特に 2018 年に入ってから）「安全」に関する、本質からおよそかけ離れた要求に「あっぱあっぱ」しているのではないだろうか。一方で安全パトロールでは、現場から離れた「上の人」が無責任に根拠もなく的外れな「指摘」をし、そのたびに真面目にやっている現場が対応に振り回される。
経営層、所長クラス、安核部あたりにこそ「安全」に関する外部機関のまともな教育を受けてもらいたい。
- 超勤を 22 時間以上つけることを認めず、22 時間以上はサービス残業にさせられている職員がいる。
- スポット役務などを発注する際に、本命ではない業者さんから見積りを取らなくてはいいけないのですが、このような利益にならない作業をお願いすることに対して、業者さんにどのように恩返しをしたらよいか悩んでいます。
- 世の中の流れとして人件費が上昇しており、業者さんから取得する役務・派遣労働者の見積り金額も上昇していますが、調達では昨年度実績が基準となっているため、初回の入札で折り合いがつかないことがあり、現場で再調整を行わなくてはならなくなり対応に苦慮しました。
- 上司が仕事をほったらかしにする。課の将来ビジョンを持っておらず、考える気もない。

- ライン管理職が駐在先に不在でガバナンスが崩壊している。相談できる上司・先輩が不在で、ストレスチェックで機構内最低点を叩き出した（らしい）。
- 許認可に時間がかかり、研究者のニーズに答えられていない。

問19. 原子力機構・量研機構の運営・経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。

➤ 予算・人員

- 来年度予算が今年度から3割減という話が聞こえてきた。これ以上、予算を削減することは、設備を安全に運転していくには不可能である。機構の上層部は、現場の予算的な努力や現状をきちんと把握できているのか？また、今後バックエンド部門には、これまで以上に予算を投じていただきたい。
- 職員の人員を増やしてください。せっかく育成した戦力（若手職員）を放出しないでください。人員が減少し、平均年齢だけが激増しているのに「元気向上プロジェクト」とか、どうでも良い企画を見ていると「ケンカ売ってんのか？」と思う時があります。
- 職員、派遣労働者、役務作業員が各1名の寄せ集め状態の職場であり、安全文化の醸成や技術継承などが全く考慮されていないので、特に安全管理部門においては定年制職員を優先的に採用し、定年制職員の比率を高めてほしい。

➤ 業務全般

- 業務量の増大により個々の作業に注意が行き届かなくなり、現場でミスや事故が増える。それへの「対策」としてさらに書類などの業務が増大する、という負のスパイラルをなんとかして欲しい。とにかく、経営者にはまともな経営をしろと言いたい。
- 超過勤務時間が36協定に定められた80時間ピッタリやギリギリ45時間未満の職員が複数いることが、ここ数年の労基署による臨検により大洗研や原科研で確認されていると認識しています。

今の人員構成では、通常時はよくてもチョットした「何か」起きればすぐに36協定の遵守に苦慮する状態であることが明らかになっているのではないのでしょうか。事故・トラブル・違反の発生にまで至らないと、人員増を要求する理由にはならないのでしょうか。

- 有給休暇取得の義務化に対して、数値目標の設定等はいらないようにお願いします。経営層により目標として設定されると、取得日数の達成が目的となってしまうので、休暇だけど自己研鑽で出社するといった、リフレッシュするための有給休暇ではなくなってしまうのではないかと懸念しています。
- 水平展開

➤ 機構経営

- 福島事故やもんじゅ廃炉などを経て、原子力行政は明らかにこれまでと違うフェーズに入った。また量研機構は、他の国研と同様、慢性的な予算不足に悩まされている。このような過渡期においては、未来を切り開いていく柱となる研究、施設が必要である。

経営に携わる人間は、過去の成功体験をすべて忘れて、現場をバックアップしつつ、どうやったら組織が存続できるか死に物狂いで考えてほしい

- 経営陣がもっているビジョン（今後の原子力がどうあるべきか等）が示されておらず、経営をしているとは思えない。
- 能力がないのに役職（マネージャー以上）についてしまった人が、昇進も降格もままならず居座っているせいで、グループ内の昇進の道が断たれている。本当に能力のない人間は任を解けるように、人事の見直しができるようにしてほしい。

- 役職の報酬は全て手当にし、自由に役に充てたり解いたりできるようにしてはどうかと思う
- もう原子力機構は解体しよう。
- 一刻も早い放射性廃棄物の最終処分場の整備を関係省庁に働きかけて欲しいです。機構の廃棄物処理場が一杯になり、定期的な保守管理も廃止措置もできないような状態になる事態は、現場にいる職員としては避けたいです。ただ、機構の場合は何もできなくなり違反になって初めて動けるのかもしれないなと思うこともあります。

問 20～23（労組の運営関係）については次号以降に報告いたします。

春闘アンケート結果（問 1～19）についての考察

春闘アンケートでは、問 1～13 までは一般的な賃金・労働条件・職場環境等についての設問、問 14～19 は JAEA・QST における独自の課題等についての設問という形で実施いたしました。以下に、残業時間と各設問における選択数が多かったものトップ 3を紹介します。

- 問 9 1 ヶ月の残業時間： 平均 21.5 時間となりました。これは「10～20 時間未満」を選択した場合に「10 時間」として計算した場合の加重平均値であり、実際の残業時間としては、さらに数時間程度が上乘せされるものと思われます。
- 問 10 仕事や職場の不満： 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%）
- 問 11 春闘重点要求： 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%）、⑧ 医療・介護・保育の充実：17（12.3%）、⑦ 年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障：13（9.4%）、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%）
- 問 12 春闘重点要求： ① 賃上げ・賃金差別撤廃の取り組み：25（17.6%）、⑪ モチベーション維持・士気向上策：17（12.0%）、② 人事制度・勤務評価制度：13（9.2%）、⑤ 退職手当削減問題：13（9.2%）
- 問 15 JAEA・QST において業務を進める上での不満： ⑩ 人員が少ない：15（31.9%）、③ 仕事のやり方・進め方：7（14.9%）、④ 事務手続き：5（10.6%）、⑪ 予算不足：5（10.6%）
- 問 16 JAEA・QST 独自の課題： 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%）、⑪ 今後の原子力研究開発の在り方：11（11.8%）

これらの設問で浮かび上がってくる JAEA での職場の姿は、「人手不足」が最大の課題であり、その一因となっているものが、「機構業務の効率の悪さ」や「予算不足」であると誰しもが考えているようです。その結果として、「研究開発・現場業務の停滞」、「モチベーション低下」、「長時間労働」などを招いている事がアンケート結果からも明らかであると思われます。

また、QST 内の組合員数が少ないことから、割合としては目立っておりませんが、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%）については、QST 回答者の半数が選択しており、多くの人が改善を望んでいることが分かります。今後は春闘要求や団体交渉等で、賃金・一時金のみならず、職場の諸課題等について議論をし、改善を図っていきたいと思います。

中央委員会を開催します！

第 498 回 中央委員会を下記の通り、開催します。年度末も近づき、皆様お忙しい時期とは思いますが、中央委員の皆様はご出席をよろしくお願いいたします。

日時： 2019 年 2 月 27 日（水）18:30～
場所： 原研労組 組合事務所
議題： ① 第 116 回臨時大会 議案の構成の承認
② 書記局設置の承認、活動状況の報告
③ 前回中央委員会からの活動報告など

科労協の春闘討論会 参加報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の『春闘討論会』が 2 月 16 日（土）に東京 八重洲で開催され、原研労からは 6 名が参加いたしました。（科労協は、科学技術系国立研究開発法人の労働組合：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を基に、賃金・一時金を始めとした 2019 年度春闘の交渉内容などが議論されました。その他には現在の社会情勢を鑑み、『各種ハラスメントに対応した労働環境、多様性や個性を認められる職場』が科学技術の発展には必要であるとの議論がなされ、科労協としても積極的に取り組んでいく方針が出されました。

今後は、議論された内容を反映した『科労協統一要求書』を近日中に各法人へ提出し、共同団体交渉に向けて準備を進めていく予定となっております。



最後は団結ガンバローのかけ声で閉会となりました。