

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 春闘アンケートの集計結果③

「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。前々号 70-18 では「賃金、労働条件、JAEA・QST の独自課題など（問 1～16）」前号では「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）」を掲載しました。

本号では「労働組合の運営・加入促進等に対する御意見など（問 20～23）」についてご報告いたします。なお、アンケート集計結果は本号で最終回となります。多くの皆様のご協力、誠にありがとうございました！

問 20. 組合加入促進のための勧誘活動等について、どのようなことを重点的に行っていくべきだと思いますか。次の中から 2 つ選択してください。

- ① 執行部を中心とした新人入所時等の勧誘活動：7（8.3%）
 - ② 各職場へ新人配属後の組合員による声かけ：20（23.8%）
 - ③ 支部・分会等が中心となっていく情報発信・勧誘活動：16（19.0%）
 - ④ 電子媒体（電子メール・ホームページなど）を用いた情報発信・勧誘活動：13（15.5%）
 - ⑤ 組合員への積極的な情報発信：4（4.8%）
 - ⑥ 組合員ではない方への積極的な情報発信：7（8.3%）
 - ⑦ 組合加入時に組合費を一定期間、減免する・トライアル加入の導入：7（8.3%）
 - ⑧ 臨時用員・アルバイトの方への加入促進：3（3.6%）
 - ⑨ 再雇用嘱託の方への加入促進：2（2.4%）
 - ⑩ 任期付職員の方への加入促進：0（0%）
 - ⑪ QST 内での加入促進：2（2.4%）
 - ⑫ 特になし：2（2.4%）
 - ⑬ その他：1（1.2%） [組合員である（あった）メリットの紹介]
- 無回答：0（0%） 合計：86

問 20-1. よろしければ選んだ理由、またはあなたが必要だと思う取り組みをお教えてください

➤ 分会の活動

- 対面して勧誘しなければ難しいと思うので、分会組織の確立は必要でしょう。
- 自分の周りに組合員がいなく感じると、組合活動を続けていこうと思えなくなってしまうので、分会レベルでの情報発信や勧誘も必要だと思います。

➤ 情報発信

- まずは、労組の存在と活動を知ってもらうことが必要だと思うので、電子媒体の発信は必要だと思います。
- 加入して間もない組合員に窓口交渉などに参加してもらうと、活動を身近に感じてもらえて良いと思います。

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

- まず組合というものの仕組みを知らない若者が多い。そこを伝えることからでは？タダメシ食べさせて若いのを誘う時代は終わりでは？
- 加入してもらうには組合活動の意義を理解してもらう必要があり、そのためには非組合員への情報発信しかないと思う。新入職員は「機構で仕事すること」がまだよく分かっていないので、入所してしばらく経った人に活動の意義をアピールしたほうが良いと思う。
実際、自分の周りでも、入所すぐでなく数年経ってから加入した人の方が多いと思う。また、再雇用嘱託（特に非常勤）の方による活動を期待したい。
- ⑥組合の存在と活動内容を知らない人が増えているので、ボーナスの時期など折に触れて組合を話題に出し、まずは知ってもらう。
- 組合員であることのメリットがあればその事例の紹介。組合員であったことで助かったことなど・・・。現状では、デメリットの方がすぐに思いつくため。（安くはない組合費や組合活動など・・・）

➤ 全般

- ⑦いきなり組合加入は敷居が高いため、トライアル加入を活用して活動を体験してもらうのは良い試みと思う。
- 組合費を払うことや、役員の方に行ってもらう活動が障害になっていると思うから。
- 旧動燃の組合みたいに強制加入とは言わないが、もう少し積極的な勧誘活動をした方がいいと思う。
- 近年の新卒者はみなユニオンに先に取られているのではないか
- 職員のほとんどが組合員な職場なら実現可能かと思います。
- 新規組合員の増加。
- 組合費の減額。
- 現状維持だけでは組合員が減少していくことは、すでに分かっているので、新しい取り組みをどんどん試していくべきだと思います。QST 内では加入促進を行ってこなかったため、今後の交渉継続のためにもトライして良いと思われます。
- 嘱託は、組合に加入していた方がいると思うので、再加入してもらいやすいのではないかと考える。また、若手の加入について、組合に入る明確なメリットと言えるものがないため、個人主義が進む若手の加入が進まないと考えるので、若手がメリットと思う何かを作ることができれば、加入促進ができると思う。

問21. 中央執行委員・支部執行委員への立候補者の増加に向けて、どのようなことを重点的に行っていくべきだと思いますか。あなたが必要だと思う取り組みをお教えてください。

➤ 活動の合理化・効率化

- 役員のなり手がいないのは、日々の業務が厳しすぎるからに他ならない。機構職員としての業務と組合活動を両立させるモデルは成り立たなくなっているのが機構（原科研）の現場の実態だと思う。非常勤の再雇用嘱託の方に、勤務日でない日に組合活動を担っていただき、その日の交通費は組合が出す、という形になって行かざるをえないのではないかと。
- 本来の職員としての業務が増大していて、余裕がないことが組合に力を割けない一因と思うので、各人の業務負担を減らすことが肝要だと思う。
- 組合員は忙しいのではないだろうか。そうでなければ中央執行委員に就いてもらえるのでは…
- 今の中執の方が大変だと思っているのであれば、その大変さを削減していくことが必要なのでは。

➤ 情報発信

- 中央執行委員の原科研からの選出が必要なので、そのためには分会組織が活動しないと難しいので、関心ある方々にお願いすることでしょうか。
- 現状の組合執行部は機構側との交渉窓口業務なので、具体的な中身を組合員に伝え、誰かが役員にならないと進まないことを伝える。やれる仕事をやれば良いので、大変さはないと伝える。
- 中央執行委員・支部執行委員による活動の積極的な情報発信
- まず執行部の活動が見えないので教えてください。
- 活動についての情報公開。
- 委員になると、時間をとられ、業務にも支障が生じるというイメージがある。
- 立候補者が少ないことで、実際の委員の人数が少なくなり、一人の負担が大きくなる。よって立候補者が少なくなっていると思うので、委員の人数に合わせて組合活動内容を加減など。
- 中央執行委員の活動内容の紹介。（年間スケジュールのようなもの）※活動内容・年間スケジュールが詳細にわからないため、立候補しにくいのもあるのではないかな。
- 長期的には、組合員を増やしていくことが基本と思われませんが、短期的には早くから候補者に声をかけて、負担を分担してもらうことに理解を得る必要があると思います。
- 活動の明確化

➤ 運営方法

- 職場に組合員がいれば理解を得やすいが、いない場合等の職場外から立候補者をサポートする体制の強化。また、職場にいる別の組合員からの仕事等のサポート。
- ユニオンと違って原研労組の執行委員は、本人達の協力体制で成り立っている。その点から言うと取り組みに対する提案はありません。
- 定員を増やして一人一人の負担を減らす。
- 中央執行委員会などの成立する人数（条件）を緩くする。
- 水曜日と中央執行委員会の日の週2日が定時退勤日になってしまうと業務の遂行が厳しいです
- 分会の組織管理

➤ 行動費

- 中央執行委員は拘束時間の割には行動費等手当が少ない気がします。全職員の職場の環境や賃金等をより良いものにすることは、非組合員の方にとってもメリットがあると思うので、組合活動はしなくてもいいからカンパ（月500円とか）協力とかお願いできないのでしょうか？現状、少数になった組合員だけが頑張っているように見えて不公平って思う時があります。
- 支部執行委員等の行動費を増やすのが難しいのであれば、在任期間中は組合費を免除し、見かけ上の行動費が増額されたようにする。
- 活動費の増額

問22. 現在の労組の活動について、あなたの期待値と比較してどの程度だと感じていますか？5段階でお答えください。

- ① 悪い：4（8.5%） ② 少し悪い：7（14.9%） ③ 普通：18（38.3%）
 ④ 少し良い：2（4.3%） ⑤ 良い：10（21.3%） 無回答：6（12.8%） 合計：47

よろしければその理由と、希望する月当たりの組合費を教えてください。

- 中央執行委員に立候補される方が少なく、少ない執行委員の負担が多くなっている。また、原科研の分会活動も低調なようである。
- 組合費を払っているメリットは事務とトラブルったときに「組合マターにしますよ」と言えるだけ。それ以外のメリットは感じられていない。
- 組合員として受ける恩恵と組合費のバランスが悪いと感じます。月あたり千円程度を希望します。月に1、2度送られてくるあゆみでしか組合活動に触れる機会がなく、他は年に数回しか開催されない分会の際にお話しをお聞きする程度です。現在の組合費からすると、割に合わないと感じます。
- 中執の現状では、中核である原科研職場の組合への組織化が難しく、なかなか活性化が難しいと思うので。
- 各現場の厳しい状況に関する認識が甘いように思える。厳しい職場の組合員が、その厳しさゆえに、労組に状況を訴えることすらできないからだと思うが。組合費については、なんともいえない。
- 2：これまで組合にご尽力していただいていた先輩達がどんどん退職してしまっている実情もあり、人もいないせいか活動が低下している。仕方がないのは認識しているから責めるつもりはない。3,000円程度であれば良い。
- 活動を頑張っているのは非常によく分かりますが、組合費とその費用対効果については考えさせられる面もあります。今すぐには無理であっても、将来的に組合費と活動の成果のバランスをとっていくことを考える必要があると思われます。
- 少ない人員でよくやっている
- 4：少し良い、少ない人数で良く対応していただいていると感謝しています。
- 5：少ない人数で奮闘されているので感謝です。
- 2：2千円
- 少ない中央執行委員の方々に頑張っていると思います。組合費は、給与の級数×500円程度が理想です。例えば4級であれば(4×500円)の2000円
- 2500円
- MAX3000円。非組合員の方からのカンパがあれば余裕だと思いますが。
- 希望する月当たりの組合費：級×1000円 例：3級 3000円
- 少ない人員でよくやっていると思います。組合費3000円
- 現状の執行委員の状況でやれるだけのことをされていると思います。
- 少ない執行委員数で大変な労力をかけてやっていただいていると思います。希望する月当たりの組合費3000円以下
- 無駄な活動を整理。3千円/月
- 執行員の人数や組合員を考えると、大変よくしていただいていると思っています。組合費は、現状で納得です。
- 組合費：現状維持
- 賃金や人事制度など機構側からの提案に対して、その都度、的確な対応ができていると感ずる。組合費は現行でも良い。

問23. 労働組合の活動や運営について、改善や効率化・合理化が必要と思われることなどが
ありましたら教えてください。また、今後の運動の進め方や取り組みについて、御要望・御
意見等がありましたら記入して下さい。

- 組合員、資金も減っています。役員の負担や組合費のことを考えると、活動を少し収縮した方が良いと思います。特に中執は負担が大きいのので立候補する方が減り、そのなかで中執になった人はさらに負担が増えている。また、組合費を減らすと新人も入ってきやすくなると思います。
- 人数が減ってきたので、分会の数を減らしたり、分会、支部大会、中央委員会等の機能を整理して統廃合したりできれば、若干合理化できるのではと思います。
- 執行委員になる人がいないので、原研労組の行く末が心配です。
- 中央執行委員の活動費は削減しないほうがいいと思います。むしろ増加してもいいと思います
- 規約に基づいた活動ができるようにする。
- 紙ピラの削減。ただし、内容によっては欲しい人もいるはず。全廃はしないで。
- 外部団体への参画について、委員の選出が困難になってきており、考え直す必要があると思います。
- 若い職員を労組に勧誘したときに言われた「時間とお金を自身の能力の開発に使いたい」という言葉が印象に残っています。組合活動を投資に値するものと理解されるようにどうしたらよいか考えておりますが、良い回答が浮かびません。
- QSTのことはQSTの組合員が担うようにしていくのが本来望ましいと思う。
- QST 側が独立できるような将来計画がそろそろ必要ではないかと思えます。
- 人数が少なく難しい状況の中、組合活動を担っておられる執行委員の皆様にご心より感謝いたします。
- 組合員の加入は是非とも頑張っていかなければならないと思います。要望等は問21と同じ
- 組合の運営と加入促進が大きな課題だと思います。毎年、執行部とは別にワーキンググループを作って、検討会をしても良いのかもかもしれません。

集計結果は以上となります。アンケートへのご協力、誠にありがとうございました！

第498回 中央委員会の報告

第498回 中央委員会を2月27日(水)に開催しました。年度末も近づいたお忙しい時期ですが、多くの出席委員に参加していただきました。QST 高崎支部からもスカイプにより参加してもらい、下記の事項について熱い議論を行いました。

① 第116回臨時大会 議案の構成の承認

臨時大会を3月15日(金)開催の予定で進めており、労組の活動内容や機構の状況について議論を行いました。議案の構成については、中央委員の承認を得られました。

② 書記局設置の承認、活動状況の報告

書記局(組織運営・加入促進)を設置することの目的と、事前の活動状況等について説明を行い、設置と局員の選任について中央委員の承認を得られました。

③ 最近の活動報告について

前回の中央委員会からの活動状況、中央執行部の3~4月での一部入れ替え、労組事務所の移転の検討状況などについて報告し、今後の方針等について議論を行いました。

不当差別是正訴訟 第16回口頭弁論の報告

第16回口頭弁論が2019年1月17日(木)に水戸地裁で開催され、真冬の寒い時期にも係わらず、約30人と多くの方に傍聴へいらしていただきました。変わらぬご協力に感謝申し上げます。法廷では、原子力機構から提出された被告準備書面(16)に対して、原告側弁護団と機構とで以下のような主張が繰り広げられました。

◇ 敵性判定に関する主張について

原告団の主張： 原告らの採用年度の前後である、昭和45、46年度、及び昭和50、51年度に採用された高卒職員の中で、定年退職時に5級に格付けされ、低い号に留め置かれていた職員の全てが「敵性判定表」を用いて「敵性認定」されていた。

機構の主張： 原告らの主張は到底認められない。

原告団の主張： 原告らは退職時に「5級に据え置かれていた」というだけでなく、「5級の中でも賃金が飛び抜けて低く、賃金表で離れ小島のようにになっている集団」に据え置かれていた。その離れ小島の人達を確認すると、敵性評価でA判定(敵性が高い)であった。

機構の主張： 原告の主張する「飛び抜けて低い処遇」とは「5級に据え置かれた」ことである。原告らより10年も15年も前から5級に昇格し、定年退職時に5級だった人たちも全てが敵性判定されたのか立証できるのか。

原告団としては、「飛び抜けて低い処遇」とは「5級の中の離れ小島」を指しますが、機構側は「5級に据え置かれたこと」を指しており、「定年退職時に5級だった人」を全て巻き込むことで話のすり替えを行っているものと考えられます。

◇ 口頭弁論・進行協議後の報告集会

口頭弁論後、弁護団が裁判所、機構と進行協議をしている合間に、弁護士会館別館では原告の1人から、職場での差別の実態などが傍聴にいらした皆さんに詳しく語られました。その後の報告集会では、弁護団から以下のような内容が説明されました。

◇ 消滅時効について

弁護団より「消滅時効(いわゆる時効)」についての準備書面を提出したことの説明がありました。この裁判では「時効」が非常に重要となります。損害賠償請求権は時効が3年ですが、いつを起点とするのかが大きな問題となります。

機構の主張： 毎月の給料を支給したときから3年でその都度、時効となる。

原告団の主張： 法律では裁判を起こすことができるのに何もしていないでいると3年で時効になる。今回、裁判を起こそうとしたのは、西村資料を入手して、組織的な差別によって賃金も低くされているという、機構の加害行為を認識したからであるから、そこを3年の起点とすべきである。すなわち、「原子カムの陰謀」という本が2013年8月に出版され、2013年11月に西村資料を入手し、原研労組が9人の名を挙げて差別是正の要求をしたときである2013年11月18日が起点である。

◇ 敵性判定からのタイムラグについて

機構の主張： 敵性判定から処遇に開きが出てくるのに 10 年ちょっとのタイムラグがある。その間に差が広がっていないのは、きちんとした評価をしていたからである。

原告団の主張： 当時の人事制度は一定の経験年数の所までは、差をつけずに上げる仕組みになっている。一定経験を経た以降は人事評価で差をつけることができるシステムであることで、このようなタイムラグが生ずる。

◇ 西村資料の不知と否認

機構は、今まで「不知」（知らない）としてきた西村資料に対し、「否認」（認めない）とする書面を提出しました。弁護団が「旧動燃が作成した事務用紙に、旧動燃の職員でなければ分からないようなことまで書いてある資料について『不知』とするのか」と質したところ、機構は「否認する」と述べたとのことでした。

◇ 人事評価とその根拠について

弁護団の説明では、「人事評価について、集团的にまとめて評価すると差別がはっきりと分かってしまう。そのため、顕著な格差が分かりづらい個人の人事評価の議論にしたいとの意図が機構側にはあるようだ。」とのことでした。しかしながら、機構からは人事評価は提出されても、その評価の根拠となるものは未だに提出されておられません。

今回の口頭弁論では、機構から原告 2 人の人事評価に係わる書面が提出されました。残りの原告 4 人についても順次、提出されてくることとなります。

◇ 結びに

寒い中、口頭弁論から報告集会まで参加していただき、誠にありがとうございました。裁判では、これから原告団の各個人に対しての人事評価などについて、法廷等で争われていく予定となっております。今後とも皆様の応援をよろしくお願いいたします。

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第 17 回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。裁判傍聴の募集をしておりますので、ご協力いただける方は組合事務所までご連絡ください。

原告団の名誉回復のみならず、自由にものが言える職場を作るためにも、皆様のご支援や裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いいたします。

- **日 時： 2019 年 3 月 7 日（木） 10:30～（集合 10:15）**
- **場 所： 水戸地方裁判所 3 階（旧県庁 三の丸庁舎向かい）**
- **その他： 口頭弁論後、別館 7 階にて報告集会を開催します。**
