

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

JAEA 団体交渉 4/16 (火) 議論の報告

4月16日(火)に原子力機構と春闘の団体交渉を行いました。機構へ提出した「2019年度春闘 賃金・労働条件改善要求について」に対する回答を受け取り、内容等について議論を行いました。回答については、「あゆみ速報 70-29」で既にお知らせしております。本号では、団体交渉の議論の詳細について、皆様にご報告いたします。以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]、理事：[理事]で表します。

① 春闘要求書への回答について

[理事]： 原子力機構では平成29年度(2017年)に国立研究開発法人へ移行してから「成果の最大化」を方針として掲げている。中長期計画に記載してある各事業について、原子力の総合研究開発機関として着実に進めていきたい。

依然として事故・トラブル等が発生しているが、安全確保を最優先とし、職員の皆さんには自分の役割を認識して業務に当たってもらいたい。安全確保には基本動作が大事であると考えており、徹底してもらいたいと考えている。

それでは労組の春闘要求書に対する回答をお渡しする。(回答を読み上げる)

[労組]： 今回いただいた回答については、従来からあまり代わり映えがしないもので残念である。2019年3月に「科労協 統一要求書」に対する回答をいただいた際には、各項目について個別に回答があったが、今回は全体をまとめたものとなっており2重に残念である。

回答については、持ち帰って検討させていただく。要求内容は組合員の総意に基づくものであり、春闘に限らず年間を通して今後も要求していくつもりである。

② 6級技術職の昇任方法変更について

[労組]： 2月28日の窓口交渉で、機構側から「6級技術職への昇任審査方法の変更」についての説明があった。6級昇任審査に関しこれまでの面接偏重(面接の出来・不出来)の制度から普段の業務や実績を重視する制度に変更するという説明であった。

労組はこれまでの6級昇任制度は面接の出来・不出来が大きく影響し、結局、本人の職場での働きぶりではなく、面接者の恣意的な判断で決まるのはおかしいと指摘してきた。今回、機構が現場の技術力の底上げと、モチベーションの向上という理由ではあるが、6級昇任審査についてこのような認識になったことは、ある意味、画期的なことと感じており、労組としても評価している。

これまでの恣意的な制度運用が、職場での自由な発想・雰囲気にも影響していたこともあり、今後の審査では、額面通りの運用で客観的な制度になるようお願いしたい。今回、変更することになった経緯について教えてもらいたい。

[機構]： 従来は「推薦書、面接、人事評価」の3点で評価をしていた。技術職のモチベーションアップや現場技術力の向上を目指した時に、人事制度として何ができるのかを検討した結果、個人の力量や普段の業務をもっと見るのがつながらずではないかと考え、評価方法を変更することにした。

[労組]： 元々、6級は課長代理級であり、技術力や管理能力があるとして昇任するはずであるが、面接の技術が非常に重要であったと考えている。原研-サイクル統合より10年以上に渡って、仕事に真面目に取り組んでいても、面接が上手くないために悔しい思いをした人がたくさんいたと思う。そういったことは職場の雰囲気に対しても決して良いものではなかった。今回の評価方法変更の趣旨に沿って、今後は現場の人の業務をちゃんと評価するように運用して欲しいと考えている。

[機構]： 評価方法は変わったばかりなので、これからも必要な改善はしていきたい。そういった姿勢が現場の人にメッセージとして伝わるのが重要であると考えている。適切に運用できるようにしていきたい。

③ 福島第1原発事故後の機構業務について

[労組]： 3.11 東日本大震災での福島第1原発事故により、原発の「安全神話」は崩れ、国民の原子力への見方が大きく変わり、安全規制が非常に強化されている。

その影響で機構でも新規規制基準対応の仕事が増えている。再稼働を目指す施設がある一方で、老朽化した施設の廃止作業、廃止を開始するまでの維持管理など、バックエンド関係の仕事がとて多くなっている。

このような現場の仕事に対し、これまで団体交渉などで現場力向上の必要性について議論してきたが、具体的に現場力が発揮されたという事例や認識はあるのか。そもそも経営層としては、現場力が後退した原因は何と考えているのか。

労組では、現場力向上には机上の仕事だけではなく、職員が現場に行って直接、設備や機器に触れることが1番必要なことで、そのために、安易な下請け化をせず、十分な予算と人員が必要であると考えている。

[理事]： 我々は原子力施設を持ち、安全に運用することで研究開発を進めていく必要がある。研究開発にはルーチンワークで同じことだけをしていてもダメで、現場力が必要となる。そのためにも、「元気向上プロジェクト」や「現場力向上」の活動を重視しており、今後も続けていく方針である。

また、職員に限らずとも、業務請負や外注などで作業を行う場合でも、技術力が必要であり、基本動作を徹底することが重要であると考えている。

[労組]： 大洗のJMTRでは、以前は5名程度のチームであれば、4名が職員で、1名が請負や派遣の人であった。最近では班長やリーダー以外は全て請負や派遣となっている場合もある。これでは職員の技術力は向上しないのではないかと？

[理事]： それは部署にもよることである。原科研のJRR-3などは、しばらく稼働していないこともあり、人員を減らし気味であったが、今後は再稼働を目指すあたり、人員を増やす必要がある。それぞれの施設で最適なところを探っていきたい。

[労組]： 経営層が力を入れている「元気向上プロジェクト」、「現場力向上」について、何か改善した例などはあるのか？是非ともお教え願いたい。ちなみに「カイゼン活動」については、労組のアンケートで「毎月、頑張っって案を提出しているが、反映されることもなく、やらされ感がある」といった回答も数多くあった。

[理事]： 元気向上プロジェクトでは、例えば、ある部署では午後3時に集まって議論を行うといった取り組みがある。研究者もそこに入ることによって現場力が上がるのではないかとコメントをした。他の部署では、レポートを書くキャンペーンを行っている。これまで書いてこなかったような人もいるため、すぐに増えている訳ではないが、現場力・技術力向上の取り組みとして行っている。

あまり無理に難しいようなことはしないように伝えてある。「やらされ感」が出ると、かえってモチベーションが下がってしまうと考えている。

[労組]： 福島第1原発での事故後、原子力に対する規制は以前とは比較にならないほど厳しくなっている。現場力を向上させるには、現場に行っって仕事をするしかないと思うが、安全管理の強化によって、必要な書類仕事などが増加しており、デスクワークをせざるを得ない。以前よりも業務量が増えているのだから、同じレベルのことをやるだけでも、必要な人員は多くなるのは当然であると考えている。

[理事]： そういった対応のためにも、業務の見直しが必要だと考えている。例えば、ある原子力施設の保全計画については、点検などを行う機器の絶対数が多すぎたために上手くいかなかったと考えている。今後の業務の見直しのためにも、そういった事例についてどのように評価すべきか検討している。

④ 6級マネージャーについて

[労組]： 6級マネージャーの件でお聞きしたい。2019年4月時点で6級、7級マネージャーの数はそれぞれ何人か。2018年7月時点では総数210人に対し、6級マネージャーは138人(65.7%)であったと認識している。

マネージャーは原則7級で、6級マネージャーは特例だとしていたが、多少なりとも改善されているのか。このようなことは、役職を課長代理からマネージャーに変更した制度発足時から分かっていたことではないか？優秀な管理職育成が急務と言いながら、それに即した制度設計をしなかったのではないかと？

[機構]： 数については、2019年4月1日でマネージャーの総数206名、その内、7級は61名、6級145名（70.4%）である。状況を改善するために、「そもそも現場にマネージャーを置く必要があるのか」を確認するような事は行っている。

[労組]： 最近は人員が不足しており、例えば職場に6級職すらいなくなってしまう場合は、6級マネージャーも置けなくなってしまうのではないかと？そもそも機構に6級は何人いるのか？

[機構]： 機構の人員構成として、30代後半から40歳あたりについては、人員が少ないという状況はある。理由としては、原研一サイクル統合時（2005年）に、統合前に比べて400人程度の人員を減らす計画があったため、採用を減らさざるを得なかった。6級の人数については、確認しないと今すぐにはお答えできない。

⑤ 働き方改革への対応について

[労組]： 働き方改革関連への対応について、超勤時間を労基署に報告することになるのか？これまで超勤管理を行ってこなかった管理職の人については、超勤時間をどのように把握するのか。いわゆる管理職は、職場にいるだけで労働時間になると思うが、実態としてどのように労働時間を把握するつもりでいるのか？

[機構]： 法的に労働時間の報告は求められてはいない。労基署の臨検などの際に求められれば提出する必要があると思うが。超勤管理について必要になることは、「時間の客観的把握」と、「一定時間を超えた時の産業医の面談」などである。時間の客観的把握については、リシテアのパソコンON/OFF時間で把握するということになると思う。

[労組]： ちなみに管理職についてだが、現在、機構では6級マネージャーと7級以上を全て管理職としていると思うが、労基署などは適切であると考えているのか？

[機構]： 労基署の臨検の際に説明しているが、現在の状況では特に指摘などはない。

[労組]： 管理職の超過勤務についてだが、かなりの人が長時間労働をしているのではないかと考えている。これまで見逃されてきたような人が、時間の客観的把握によって長時間労働の実態が明らかになった場合に、機構としてはどのように対応するつもりでいるのか。

[機構]： 管理職については、自分の裁量で労働をしているため、超過勤務という考え方ではない。「超過勤務」ではなく「在籍時間」となる。36超勤協定の対象ではないため、例えば17時半以降の時間を在籍時間として計数する。

法規制としては、労働基準法ではなく、労働安全衛生法に係わる話である。これまでも、一定時間を超えた場合には産業医の面談などは行ってきたが、働き方改革によって、健康管理をより強化していく必要がある。

[労組]： 管理職で産業医の面談を受けている人はいるのか？

[機構]： 受けている人はいるが、中には面倒くさがって受けない人もいるようだ。機構としては、労働者に対して産業医面談を働きかける義務があるが、労働者側は必ずしも面談を受ける義務がないためである。

⑥ 機構業務のあり方・効率化について

[労組]： 毎年、労組の春闘アンケートを行っているが、多くの人々が不満に感じている事として、以下のような事が挙げられる。「事務手続きの煩雑化（非合理的・非効率的）」、「カイゼン活動の実効性・有効性」、「規制対応への人員不足」、「研究者が研究に専念できる環境整備」、「外部予算頼みから、機構内公募の予算増額」などだ。こういった事について、具体的に対策を実行しているものはあるのか？

[機構]： 例えば、「契約時の相見積もり取得」については、現場の負担になっていることは分かっており、同様に契約関係の部署にも負担となっている。具体的にどうするとは言えないが、負担軽減の対応を考えたいとは思っている。ただし、国民に疑念を持たれるようなことがあってはいけないため、慎重な対応が必要となる。

「カイゼン活動」については、中には良い提案もあり、そういったものについては進めていきたいと考えている。ルール上の制約があり、なかなか難しいことも多いが、カイゼン活動自体にはある程度の有効性があるものと考えている。

規制対応や研究環境・予算については、適切に対応していきたいと考えている。

[労組]： 2019年4月から「構造改革推進室」という部署を立ち上げて、機構の課題である、業務効率化などに取り組むと聞いている。この活動では、どの程度のレベルのことは行うつもりでいるのか？事業の取捨選択レベルまで行うのか？それとも、現在の業務の改善を図るレベルであるのか？

[機構]： 事業大のレベルではなく、個別の業務のレベルで考えている。事務・管理業務などをもっと深掘りして改善を図りたい。過去の改革の取り組みについて洗い出しなどはすでに始めているが、具体的に何をやるのかはこれからの話である。

[労組]： 原子力機構の今後についてお聞きしたい。現在、将来ビジョン「JAEA 2050（仮）」というものを作成しているが、どのような方向性を考えているのか？最近バックエンド業務なども多いが、若い人が夢を持てるようなビジョンとして欲しい。あまりに実態とかけ離れすぎてもいけないと思うが。

[理事]： そういう意味で、将来ビジョンについては若い人の意見も聞くようにしている。2050年と少し先の話になるが、こういった事を考えるのも大事なことだと思う。内容が決まれば、次期中長期計画にも反映できるよう提案していきたい。

以上

第 499 回 中央委員会の報告

第 499 回 中央委員会※1 を 4 月 17 日（水）に開催しました。平成最後となるためか、多くの委員の皆さんにご参加いただき、下記の事項について議論が行われました。

① 事務所貸与の協定書の承認

現在の事務所貸与の協定書（2019 年度分）について承認が得られました。新たな内容としては、原科研ヤマザキ売店のラックにピラ等を置くことになりました。

近日中に新事務所（旧互助会）への移転を予定しており、現在、スケジュールやレイアウト等を検討中です。何か良いアイデアやご意見等がありましたら、中央執行部までお知らせ下さい。また、移転の際には、皆様のご協力をお願いできますと助かります。

② 科学技術産業労働組合協議会（科労協※2）外部役員の承認

3 月末で中央執行委員の 2 人が再雇用嘱託の期間満了に伴い退職となり、その内 1 人は技術補助員として機構に残ることになりました。そのため、科労協の幹事を変更する必要があることを説明し、中央委員会の承認が得られました。

第 70 期中執は、これからの 4～6 月については 5 人体制で活動を行うこととなり、その役割分担などについて説明を行いました。

③ 前回中央委員会（2 月 27 日（水））からの活動報告

第 116 回臨時大会の実施結果、新人説明会の実施状況、JAEA 春闘要求書の回答と団体交渉の内容、加入・脱退データベース作成状況などについて説明し、今後の予定や活動方針、取り組むべき課題などについて議論を行いました。

※1 中央委員会とは、労働組合執行部の活動内容を審査、承認する委員会です。

※2 科労協とは、宇宙労（宇宙航空研究開発機構、JAXA）、理研労（理化学研究所、RIKEN）、科学振興労（科学技術振興機構、JST）、原研労組の 4 単組が集まった協議体で、科学に携わる人たちの地位向上、科学技術による社会への貢献などを目指しております。

***** 後書き *****

本号の No.5128（70-31）が「平成」の最後に発行するあゆみ速報となります。原研労組は 1956 年（昭和 31 年）に設立し、昭和・平成の 63 年間に渡って活動を続けてきました。（あゆみ速報を年間平均 81.4 号発行してきた計算になります。ここ 10 年は年間 40 号前後が普通ですから、昔の人は頑張っていたのですね。）

間もなく元号が「令和」となり、新たな時代の幕開けとなります。時代の変化に合わせて活動内容の見直しや合理化・効率化などは積極的に進めていきたいと考えておりますが、基本理念や組合員の声を大切に作る姿勢は忘れずに、努めていきたいと思っております。

これからも原子力機構・量研機構の両法人で働く人たちの生活向上や職場環境の改善、さらには科学技術の発展などのために活動を行っていきますので、皆様のご理解・ご協力が得られましたら幸いです。「令和」の時代もよろしく願いいたします。
