

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 5/30 (木) 議論の報告

5月30日(木)に原子力機構と団体交渉を行いました。2019年度春闘として機構へ提出した「賃金・労働条件改善要求」及び「6月期 一時金要求」について、それぞれ回答を受け取り、団体交渉の場で議論を行いました。文書回答の詳細は、原研労組ホームページ掲載のあゆみ速報 70-29号、70-34号をご覧ください。

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. 6月期末手当について

[理事]： 「6月期期末手当」について機構として回答を行う(回答書を読み上げる)。

- 一般職員： 2.225月(2018年6月期は2.125月で今回は+0.10月)
- 定年後再雇用嘱託： 常勤1.4月 非常勤0.5月(2018年6月期と同じ)
- 臨時用員： 本給日額の24.5日分(最大)(2018年6月期と同じ)

[労組]： 2018年6月期は2.125月であったが、今回は2.225月(+0.10月)とのこと。一見増えているように見えるが、これは人事院勧告の年間4.450月を6月・12月で半分ずつとする方針で、つまり12月分を先取りしているだけなのか？

[機構]： そうだ。今のところ、半分ずつとするつもりでこの数値となっている。今夏の人事院勧告などで、新たな指針が出された場合についての対応は未定だが。

[労組]： 先取りしているだけとは言え、一応、月数は増えている。12月期に減るようでは意味がないが、その時にはまた別途、交渉を行いたい。

今回の月数は、我々の要求からはるかに遠いもので、もっと自主性・独自性を発揮して欲しいと考えている。回答については、労組として持ち帰って検討したい。

今回、6月と12月を同じとした理由は何か？これまでは何か制約があったのか？

[機構]： 制約と言うよりは、民間でも夏冬で半々としていることが多く、社会情勢に対応したものとなっている。

[労組]： 近年、アルバイトは処遇が上がっているが、臨時用員は上がっていない。今回の期末手当も最大で本給日額の24.5日分で変わっていない。機構に長く勤めてくれている臨時用員の人達に報いるべきではないか？

[機構]： この違いは就業時間など総合的にみて判断をしている。アルバイトより臨時用員の方が処遇は良く、ボーナスなども含めて時給換算すると100円以上高くなる。近隣市町村などの相場と比べると200円以上高く、世間の情勢などをみても適切であると考えている。

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

2. JAEA の運営について

[労組]： 次に機構の運営や賃金・労働条件改善要求について議論を行いたい。

今夏を目処に作成中の将来ビジョン「JAEA2050（仮）」について、現在の検討状況をお伺いしたい。前向きなものとしていただきたいが、一方で実現可能性があまりに低すぎても絵に描いた餅になってしまうと思われる。

また、昨年公表した「バックエンドロードマップ」について、公表後に具体的な作業など、何か進展などがあったのか教えていただきたい。

[機構]： 原子力機構の将来ビジョンについてドラフト版を作成した。これから外部有識者の意見を聞きたいと考えており、委員会を作って内容の検討をしてみようつもりである。

[機構]： バックエンドロードマップは、バックエンド統括部が主体となって進めており、バックエンド事業の効率化、最適化を図っている。現在は資金確保のための方策を検討しており、マネジメントの方法などについても併せて検討を進めている。

[労組]： 理事会決定で設置した「構造改革推進室の活動」についてお伺いしたい。イントラに資料がアップされているのは確認した。膨大な量の意見が集まっているようだが、今後の活動方針や改善・改革に取り組むべき内容などについて何か考えていることがあれば教えていただきたい。

[機構]： 4、5月に意見交換会を70回以上開催し、1000件を超える意見が集まった。そこで挙げられた課題などを取りまとめた。現在、アクションプランなどを作っているところで、その後に再び職員等の意見などを聞きたいと考えている。課題は、短期で取り組むものから長期間かかるものまで多々ある。今後、効果が上がるように取り組んでいきたい。

[労組]： 意見交換会も意見もすごい数だが、職員の貴重な意見・指摘を生かして欲しいと考えている。現時点では何か手ごたえなどはあるのか？

構造改革推進室は専任が5人程度で大変そうだが、人員を増やす予定はあるのか？

[理事]： 具体的な事はアクションプランができてからとなる。今は増員の予定はない。専任5人の他に兼務の人が7人おり、その人達に協力してもらっている。

構造改革推進室は改革・改善のエンジンのようなもので、実際の改善は、各担当部署・組織に割り当てて実行することになる。

3. 6級マネージャーについて

[労組]： 4月の団体交渉では、依然としてマネージャー職の約70%を6級が占めているとのことだが、何か改善があったのか、もしくは今後の取り組みなどについて教えていただきたい。

[機構]： そもそも各部署にマネージャーを置く必要があるのか？6級をマネージャーにあてる必要があるのか？などについて検討している。

[労組]： その場合だとマネージャーの6級・7級の割合は改善するかもしれない。しかし、現時点で6級マネージャーの人の待遇が改善される訳ではない。

【機構】： 現時点で待遇を改善する予定がある訳ではない。

【労組】： 今後もある割合で6級マネージャーが発生するのであれば、待遇の改善についても検討していただきたい。課長が不在であれば、マネージャーは課長の代理をすることになり、その職責に応じた待遇改善をして欲しい。

制度が変更になってから丸2年以上が経過しており、こちら辺で現場の人の意見などを聞いてみてはどうかと考えている。構造改革推進室でもこの件で色々と意見が上がっているのではないかと？

4. 働き方改革への対応、定年延長について

【労組】： 先日、原科研の業連で「適正な労働時間管理の徹底等について」というものが出ており、働き方改革へ対応するため、職員や上司は適切に労働時間を管理するようにという内容であった。

こういった適正管理の取り組みは評価したいが、昔ながらの研究者体質の上司は「自己研鑽をよし」とするような話が以前はよく聞かれた。機構がよくお話をされる「世間の状況に合わせて」という訳ではないが、適正に管理するように今後、ますますの取り組みを期待している。

【労組】： 「同一労働・同一賃金」については、実施が2020年度からとなっている。もう待たなして方針を出さなければならないはずだが、基本的な方針など、検討状況について教えていただきたい。

【機構】： 基本的なところは改正法律に適合できていると思っている。外部の専門家の意見などを聞いて、適合出来ていることを確認してから方針を出すつもりである。

【労組】： 以前から定年延長の検討や、再雇用嘱託の労働条件の向上を求めている。いつも回答は「世間の状況を見て判断する」というものだが、最近の検討状況を教えていただきたい。

また、最近では定年退職者であっても部長級・所長級などの要職を務めている例が見られる。これは定年延長に向けた動きと捉えて良いのか？どのような理由や目的でこのような人事を行っているのか労組に示してもらいたい。

【機構】： 定年延長への対応は検討中で、世間の情勢をみて決めていきたい。部長級以上の人事などは、それぞれの能力や経験に応じて適切に配置している結果である。

【労組】： 管理職・経営層が高年齢化していくように思われるが、もっと他に若い人材はいないのか？個人の資質や、職場の年齢分布によるところもあるとは思いますが。

【機構】： 機構全体として最適になるように配置をしている結果である。ある拠点や部署によっては若い人が要職についている場合もある。

【労組】： 実際問題として、通常であれば定年退職の年齢になっている皆さんである。組織としての新陳代謝がうまく進んでいない状態なのではないかと心配になってしまいが大丈夫なのか？

5. 若手職員の採用・退職について

◎新入職員採用の定員割れ

[労組]： 新入職員について、希望数を確保できていない（定員割れ）していると聞いているが本当なのか？また、最近では中途採用の増員を含め、様々な方法で人員確保するよう人事が努力していると認識はしているが、従業員は機構の仕事を行っていく上で欠かすことのできない資源であるので、これからもより良い人材を確保できるように努力して欲しい。

[機構]： 新人等の採用のためには、魅力ある職場にしていけないと考えている。機構の仕事に学生にアピールする方法を考えなければならない。学生に現場を見てもらうことなどを進めていきたい。

[労組]： 若手の採用について人事ができることもあるが、現場としても研究開発成果などをアピールして魅力発信をしていきたいとは考えている。

◎若手職員等の退職

[労組]： 最近では機構の事業の将来性や仕事のやり方に対して、不安や不満を覚えて若い人が退職していく例が増えているような話を組合員から聞く。

転職してもどうにかなる自信がある優秀な人から辞めていくような話であり、機構の事業を進めていく上で非常に重要な経営課題であると思われる。本当にそういった事例があるのか、実態や人数として客観的に分かれば教えて欲しい。

[機構]： 退職する理由は、他にやりたいことが見つかったという人が多い。機構に不満を持ってやめていく場合と、他に魅力を感じてやめていく場合があるようだ。

人事として退職する理由を聞いてはいるが、一般的に、あまり面と向かって不満を口にしていってやめていくという事はしないのではないかと。退職者の傾向としては、数が増えている訳ではない、おおむね一定数である。

[労組]： 機構全体の職員数が減っている現状では、「一定数」というのは割合として増えていることになるのではないかと？

[機構]： 割合と言われればそうかもしれない。離職対策の一つとして、「メンター制度※」についてはこれまでは女性のみが対象であったが、特に性別を限定する理由もないので、男性も対象とするように制度を変更した。

※メンター制度とは、豊富な知識と経験を有した先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティー）に対し、助言を行うことで、キャリア形成上の課題解決を援助する制度です。

[労組]： メンター制度で男性の希望者はあったのか？

[機構]： 人数はすぐにはお答えできないが、希望はあったようだ。

[理事]： 経営層としては役員と職員との意見交換会を開催している。職場の不満を聞いて改善し、モチベーションの維持向上を図りたいと考えている。

6. 働き易い職場環境について

[労組]： 春闘要求書について、「病気休暇制度（短期）の導入」、「大病時（ガンなど）の働き方の制度を導入」などを提案させていただいた。前者はインフルエンザなどの短期のものを想定しており、後者はガンなどの大病時のものを想定している。

病気になっても治療をしながら働き続けられる職場というものは、世間の流れに沿ったものと考えており、提案に対する検討状況などをお伺いしたい。

[機構]： 短期の休暇については、積立年休、時間休暇、時差出勤などの制度で対応していただきたい。また、フレックス制度などは最近、コアタイムの事由の変更などを行い、通院時にも使いやすいように改正を行った。少しずつであるが改善はしているつもりである。

[労組]： そういった取り組みは評価するが、今後も利用者の意見を聞くなどして改善して行って欲しい。

また、長期の休暇はどのように対応するのか？ガンなどの場合は、職員の個人努力としての対応だけではなかなか難しいところもあると思う。大病などをしても働き続けられる職場環境を作って欲しいと考えている。

[機構]： 現状では時間休暇、時差出勤、フレックス制度などの組み合わせで対応していただくことになる。少なくとも今ある制度については周知に努めていきたい。

[労組]： 例えば、長期休職の人が仕事に復帰する場合には、仕事の中身についても対応が必要だと考えている。つまり長い間、休職しているような人が、復帰時にいきなり100%の力を発揮するのは難しく、そういった面でも配慮をして欲しい。職場復帰プログラム前のケアが必要ではないかと感じている。

[労組]： また、最近はメンタルヘルスの人が増えているのではないかと心配している。現状や対応について教えて欲しい。

[機構]： メンタルヘルスの人が急に増えている状況ではない。3年前からストレスチェックの制度が始まり、対象者には産業医面談などを行って地道に対応している。

7. 業務の安全対策の強化について

[労組]： 2019年1月に「核サ研 プル燃で汚染事象」があったことにより、さらなる安全対策の強化が図られようとしている。業務のかなりの部分を安全対策が占めるようになっており、機構全体が「もんじゅ化」していき、研究開発成果・アウトプットが出しにくくなって行くような印象を持っている。今後、経営層として、機構の事業をどのように運営していくつもりなのか、お聞きしたい。

[理事]： 現在は水平展開で多くのことが機構内で展開されている。規制側への対応も必要で、さらに安全対策の強化をしていく必要性は感じている。

安全対策が強化されると仕事がやりにくくなるというのは分かるし、このような状況だからこそ「現場力」が大切だと考えている。以前から技術力を上げるために「元気向上プロジェクト」、「現場力向上」などに取り組んでいる。

[理事]： 例えば、JRR-3 では「おやつの時間」で研究者と技術者での意見交換会を行っている。バックエンド技術部では「技術レポートを書くキャンペーン」を行っている。研究開発は、画一的な仕事をしているだけではできないことは理解しており、現場力・技術力の向上が必要だと考えている。

[労組]： 現場側の人間としては、「現場力と言うものは自分で現場に行って、実際に物を触らないと上がらない」と考えている。

しかし、今の機構では安全関係の書類仕事などの負担が非常に大きく、自分で現場に行く時間が減っており、請負や外部の作業員に頼らざるを得ない状況である。これでは現場力・技術力の向上は難しいのではないかと考えている。

以上

役員選挙 立候補の届出締め切りを延長！

役員選挙について、立候補届出の締め切りを延長いたしました。今後は下記の日程で進めていきますので中央執行委員、支部執行委員、中央委員の選出を進めてくださるようお願い申し上げます。なお、東海地区以外での役員・支部役員選挙については、各支部より案内をさせていただきます。

[公示変更]： 立候補届出の締め切り **6月12日(水)に延長**
届出先は、**中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会**

[投票日時]： 不在者投票：**6月17日(月)、18(火)**
12時～13時迄、17時30分～18時30分迄
本投票：**6月19日(水)、20日(木)、21日(金)**
12時～19時迄

[投票場所]： 労働組合事務所（不在者投票・本投票いずれも）

[開票]： 投票終了後に即日開票 **6月21日(金)**

組合員の皆様は、積極的な立候補と投票を是非ともよろしく願いいたします！！

Twitter(ツイッター)を始めました！

原研労組ホームページ



http://orange-zero.jp/genken

ホームページ

原研労組の活動情報を、皆様のより身近に発信していくため、ツイッターを始めました！SNSで皆様と普段から意見交換などが出来るようになれば幸いです。

まだ始めたばかりですが、よろしければホームページと併せてご覧ください！

原研労組ツイッター



https://twitter.com/u7f0

ツイッター