

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 70 期 中央執行委員会の発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合
第 70 期中央執行委員会

政府が進めていた「働き方改革関連法案」（労働基準法などの 8 本の改正法案を束ねたもの）は、6 月 29 日に国会で可決され、今後、日本の労働制度は非常に大きな転換点を迎えるものと思われます。それとほぼ時期を同じくして第 70 期の中央執行委員会は活動を開始しました。中執としては、大きな変化の中でも基本を忘れずに、労働条件・環境の改善を目指して、できるだけ努力をしていきたいと思っておりますので、皆様のご支援・ご協力並びにご理解が得られますと幸いです。

前期よりの引継ぎとしては、6 級マネージャーの超過勤務手当の問題、業務の予算確保と人員増の訴え、有期雇用労働者の処遇改善、量研機構との労使交渉、退職金削減について、不当差別是正の取り組み、などに継続して取り組んでいきます。

第 70 期中執は、定数 10 人に対し、6 人（特別中執 1 人含む、任期 8 月末）という少数であります。その内訳は原科研 1 名、大洗研 2 名、核サ研 2 名、QST 那珂 1 名となっております。昨期は労組の主体である原科研に所属する執行委員がいなかったため、分会討議等に支障をきたす状態でしたが、今期は 1 名おりますので若干の改善が期待されます。しかし、原研労組の活動主体である原科研には組合事務所があり、あゆみの発行配布、窓口交渉、中央委員会、大会等は全て東海地区で開催され、その都度、原科研の執行委員を中心に活動してきたため、活発な活動をするためには原科研に複数名の執行委員が必要であると考えています。

一方でここ 10 年来、組合加入者が年間数名程度で組織の高齢化が進んでおり、執行委員の成り手が少なくなっているのも事実であります。この状況を改善するためにも、加入勧誘の対象者が多い原科研をはじめとして、組合員の皆様には積極的に周囲の若手への声かけなどを行っていただけたらと思います。

また、第 70 期中執のうち 2 人は現在、嘱託の非常勤で働いており、2019 年 3 月には雇用契約が終了する予定となっております。そのため、年明けには労組選挙規則に従い、中央執行委員の補充選挙を行いたいと考えておりますので、その際には皆様のご協力をお願いいたします。

第 70 期中執では、組合員の声を大切に、労組の諸要求を少しでも前進させるべく、可能な限りの運動を行おうと考えていますが、それには皆様のさらなる協力、とりわけ原科研組合員の奮闘を期待させていただきます。身近なところでは、あゆみ配布などのご支援をお願いできますと幸いです。今期も、組合員の皆様のご協力を得て活動していく所存です、1 年間よろしくお願いいたします。

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

氏名等省略

第 70 期中央執行委員会役割分担〔任期：2018 年 7 月 1 日～2019 年 6 月 30 日〕

任務 (書記局)	氏 名	外部担当 担当支部	職場電話	所属分会
委員長				
副委員長				
書記長 (研対)				
総務・会計 (教宣)				
賃金・厚生 組織				
特別中執				

第 105 期大洗支部執行委員会（任期：2018 年 7 月 1 日～2018 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話 (PHS)	所属分会
委員長			
副委員長			
書記長			
会計			

第 107 期高碓支部執行委員会（任期：2018 年 7 月 1 日～2018 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話	所属分会
委員長			
副委員長 兼会計			
書記長			

労組役員選挙結果

第 70 期原研労組役員、第 105 期大洗支部執行委員、第 107 期高崎支部執行委員の選挙結果について中央選挙管理委員会から以下のとおり報告がありましたのでお知らせします。

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員会 委員長 深作 秋富 殿

2018 年 6 月 29 日
日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会
委員長

組合役員選挙の結果について（中央選挙管理委員会報告）

組規約第 27 条、第 23 条、第 40 条および第 73 条に則り、6 月 27 日、28 日および 29 日に行った第 70 期中央執行委員、同中央委員、同監査委員および支部執行委員役員選挙の結果について、選挙規則第 10 条に基づき、下記の票数で全員当選したことを報告する。

記

第70期中央執行委員（定数10名）

投票総数：206 白票：0 無効票：6

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			
5			

第70期中央委員（東京・東海・関西選挙区、定数6名）

投票総数：116 白票：0 無効票：2

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			
5			
6			

第70期中央委員（大洗選挙区、定数3名）

投票総数：80 白票：0 無効票：5

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			

第70期中央委員（高崎選挙区、定数1名）

投票総数：5 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1			

第70期監査委員(東京・東海・関西選挙区、
定数 1名) 投票総数：58 白票：0 無効票：3

届出	氏名	所属	得票
1			

第70期監査委員(高崎・大洗選挙区、定数 1
名) 投票総数：50 白票：0 無効票：6

届出	氏名	所属	得票
1			

第105期 大洗支部執行委員 (定数6名)
投票総数：80 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			

第107期 高崎支部執行委員 (定数3名)
投票総数：10 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			

中央委員会を開催します

第 495 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、
万障お繰り合わせの上、ご出席をよろしくお願いいたします。

記

日時： 2018 年 7 月 25 日(水)18:30～

場所： 原研労組 組合事務所

議題： 外部役員の任命・承認

新選挙管理委員の任命・承認

最近の活動報告、補欠選挙の実施について

科労協定期大会の開催について

科学技術産業労働組合協議会(科労協)の第 61 回大会が 7 月 21 日(土)に東京
の八重洲で開催されます。興味のある方は原研労までご連絡下さい。代議員、又は
オブザーバーとしての参加が可能です。(交通費支給)

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61回 科労協定期大会の報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第61回大会が7月21日（土）に東京の八重洲ホールで開催され、原研労からは11人が参加しました。

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、加盟労働組合の統一と団結をもって、次の事項を達成することを目的として活動を行っています。（規約第4条より抜粋）

- ①. 科学技術産業労働者の労働条件の改善および社会的地位を向上させること。
- ②. 科学技術の研究、開発および利用は、平和の目的に限るものとし、民主的、自主的におこないあらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること。

以下、各単組の情勢等を簡単に報告します。大会の詳細については、「科労協第61回定期大会議案書」をご参照ください。

1. 宇宙労の情勢

(1) 12月一時金交渉、本給見直しに関する交渉

本給は一般職で平均約0.2%、一時金は0.1月の引上げを獲得し、初任給に関しては、一昨年と比較して約1,000円の増額を確保した。業績手当は一般職1～4級の25,400円の加算に加え、業績手当の設定がない一般職5級（及び教育職2級）に対して、2,000円の加算を勝ち取った。

(2) 6月一時金交渉

昨年度より0.05ヶ月の増額、業績手当は一般職1～4級の8,400円の加算に加え、業績手当の設定がない一般職5級（及び教育職2級）に対して、3,000円の加算を勝ち取った。平成29年度の業績評価について理事長評価が優秀であった点に加え、過去最高となる6機もの基幹ロケットの打ち上げを成功させつつも、超過勤務時間を23.7時間(FY27)→22.0時間(FY28)→18.8時間(FY29)と着実に減少できている状況について、5級職員、教育職の貢献も大きいと認められたためである。

(3) 機構ネットワークの使用について

昨年から、宇宙労の活動に機構ネットワークの使用を許可するよう交渉を続け、団体交渉で使用許可を得た。具体的なコンテンツについては検討を進めている。

(4) 働き方改革に関する取組

ICカード式タイムカードが4月から導入され、これまでの勤怠管理以上の負荷がかからないよう機構側に運用方法の申し入れを行い、働き方改革の進め方に併せて組合員にアンケートを取りながらより良い在り方について検討を進めている。

2. 原研労の情勢

(1) 6級マネージャーの問題

2017年4月より「マネージャー」という管理職待遇の職位が新たに設定され、原則7級であるが特例として6級職員も登用が可能とされた。しかし、昨年

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

約 200 のマネージャーのうち約 150 名が 6 級であり、この比率が 1 年を経過しても変わっておらず、特例とは言えない状態である。今後とも「6 級マネージャー」を速やかに 7 級に昇格させること、6 級職であるのだからマネージャーであっても超過勤務手当を支給することを要求している。

(2) 現場力向上と人員増について

大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、作業員の怪我等のトラブルが頻発している。原研労は現場力向上のためには、職員等が仕事内容について考える時間が必要であり、そのための人員・予算増が欠かせないと主張している。

(3) 有期雇用労働者の処遇改善

常勤職員、臨時用員、任期付常勤職員、アルバイトなど、様々な立場の有期雇用労働者がおり、賃金等の労働条件を向上させることや無期雇用への転換が可能な職員の増員を要求している。有期雇用労働者のうち、臨時用員(74 名)は 2018 年 10 月に、常勤職員(24 名)及び常用用員(1 名)は 2019 年 4 月に無期転換申込権取得し、本人の申し出により希望者は無期転換できることを確認した。

(4) 不当差別是正の取り組み

旧動燃時代から続く不当差別の是正を求めて、6 名の原告が原子力機構を被告として提訴している裁判は、2018 年 5 月 31 日に第 13 回となる裁判期日を終えた。法廷に提出された「原告と同期同学歴職員全員の給与表」から賃金差別の実態が明らかになったが、原子力機構はいまだに争う姿勢をくずしておらず、今後とも支援の方々と勝利に向けて闘って行く必要がある。

(5) 量研機構(QST)との労使交渉

6 級の技術系職員及び事務系職員について、2017 年の制度変更により従来の職責手当(65,000 円)に相当する手当が支給されなくなり、研究系職員には手当が支給されているが 30,000 円に減額された。QST は制度変更により超過勤務手当が支給されるようになったと主張しているが、職責や能力に対する手当と超過勤務手当は別のものであり、技術員手当、主幹手当等の新設を要求している。

(6) 退職金削減

2018 年 3 月に退職金調整率の 87.0/100 から 83.7/100 への引下げが一方実施された。一方で、定年後再雇用制度に基づく嘱託に対し、地域調整手当、寒冷地手当、特勤勤務手当及び住居手当が支給され、試算では 5 年の嘱託の期間において、全期間常勤で勤務すれば削減分の約 75%を取り返すことが可能である。なお、QST では、2017 年度の賃金交渉のなかで、再雇用者(専門業務員)の処遇の改善(本給を+400 円、期末手当を+0.05 月)があった。

3. 理研労の情勢

(1) 不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立と雇止め回避の状況

労働契約法では、任期のある契約を繰り返して 5 年(研究系は 10 年)を超えて契約した場合に、無期雇用への転換権が獲得できることになっているが、理研はこの法律の趣旨に反して、長く勤務する任期制職員が無期雇用への転換権を獲得する前に、「5 年/10 年で雇止め」とする方針をとった。理研労と科労協は 2017 年 12 月 18 日に、東京都労働委員会に理化学研究所による不当労働行為(不誠実団体交渉)の救済命令の申立を行い、これをきっかけとして、この不当な雇止めを、マスコミ、国会議員、監督官庁に訴え、外部より理化学研究所に圧力をかけ、雇止めを回避する方向に方針転換させることができた。具体的には、就業規程に「5 年の雇用上限」が不当に導入される前から雇用関係が存在していた任期制職員は「5 年の雇用上限」の適用除外とする、というものである。

(2) 職員の待遇向上の獲得

今まで交渉の場に乘せることができなかった研究系任期制職員の年俸（固定給部分）について、月額で一律 500 円の引き上げを獲得できた。特別嘱託職員（定年後の再雇用職）と嘱託職員に特別有給休暇が認められていなかったが、2018 年度から獲得できた。今年度からの新たな職制である事務系無期雇用職員の賞与に定年制職員と同様の職務加算を要求し、主査 2500 円、副主幹 5000 円、主幹・副参事 7500 円を獲得することができた。夏季休暇期間はフルタイム職員（7 日間）と短時間労働職員（3 日間以下）で差別が存在し、短時間労働職員の夏季休暇期間を最大で 5 日間まで延ばすことができた。まだまだ多くの職制差別が存在しており、これを是正して行く交渉を進める。

4. 科学振興労の情勢

(1) 要求書の提出

一時金交渉時に提出した要求書で改善が見られたものは以下の 2 つであった。

1 つ目は、36 協定の上限時間の大幅引き下げを行うことができるよう、環境整備に真摯に取り組み、現在の年間上限 660 時間の是正を図ることを要求し、年間 20 時間削減（年間上限 640 時間）での合意となった。

2 つ目は、医療研究開発機構（AMED）では、科学技術振興機構（JST）在籍時より勤務時間が 15 分長い。この勤務時間の是正を図るため、その分の賃金を支払うか、派遣者につき 15 分の時短をさせることを要求した。勤務時間の長い機関に出向し、帰任した者に対して、積立休暇を出向期間 1 年につき 5 日特例として与える制度を 2017 年度より導入することとした。

一定期限（6 年）付きで、職員の復職を認める制度（ジョブ・リターン制度）の導入、再雇用時の再雇用条件の大幅見直し等の要求についての前進はなかった。

(2) サービス残業問題

部署によって、ひどいサービス残業が常態的に続いており、状況を改善するために、2014 年度から残業する場合は、個人別予算管理方式は止め、組合と合意の上、事前に内容と終了予定時間を管理職にメールで申請・回答する方式となった。2017 年 4 月以降、さらに電子勤怠管理システム(JJ-Portal)が導入された。

(3) サマータイム（ゆう活）の導入

国に準じてサマータイム（ゆう活）を導入する話は、昨年同様、希望制が担保されるということであるため、受け入れることで合意した。

(4) 定年延長問題

年金の支給開始年齢の推移に合わせて、65 歳まで希望者全員の雇用の確保が義務づけられている。しかし、JST 一般職・管理職との格付けによる再雇用時の待遇格差は倍近くと不当に大きく、改善を引き続き強く求めている。

(5) 退職金減額問題

国に準じての退職金の減額について、事務折衝時の提案は納得できる内容ではなかった。組合としては、原研労のような少なくとも減額される金額に見合う条件の提示がない限り、妥結するのは困難と考え、その旨、機構側に伝えている。

5. 大会議決

2017 年度の活動総括・財政報告、及び 2018 年度の活動・財政方針が討議され、参加代議員全員の賛成挙手により承認されました。その後、大会スローガンを拍手採択し、団結ガンバローを唱和して閉会しました。

選出された 2018 年度の新役員を紹介いたします。（敬称略）

議長	(宇宙労)	
副議長	(理研労)	賃金対策部長を兼務
副議長	(原研労)	科学技術対策部長を兼務
事務局長	(科学振興労)	
事務局次長	(科学振興労)	
財政部長	(理研労)	
教育宣伝部長	(原研労)	
福祉対策部長	(宇宙労)	
会計監査	(宇宙労)	(科学振興労)

第 495 回 中央委員会の報告

第 495 回中央委員会が 7 月 25 日（水）に開催され、下記事項について出席委員 10 人の全員賛成で承認されました。

1. 中央選挙管理委員（敬称略）

任期：2018 年 8 月 1 日～2019 年 7 月 31 日

東海地区：

大洗地区：

高崎地区：

2. 外部団体役員（敬称略）

任期：2018 年の定期大会から 2019 年の定期大会まで

科労協役員：

科労協幹事：

特法連幹事：

3. 中央執行委員 補充選挙の実施について

第 70 期中執のうち 2 人は現在、嘱託の非常勤で働いており、2019 年 3 月には雇用契約が終了する予定です。そのため、年明けには労組選挙規則に従い、中央執行委員の補充選挙を行うことを確認した。

不当差別是正訴訟を支援する会 第 4 回総会の案内

「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」の第 4 回総会が下記の日程で開催されます。原告団の皆さんの名誉回復にとどまらず、自由にものが言える職場を作るためにも熱い討議が望まれます。どなたでも参加自由となっておりますので、皆様、奮ってご参加ください。

記

日時： 2018 年 7 月 28 日（土）14:00～16:30

場所： 舟石川コミュニティセンター 会議室

内容： 第 1 部 弁護士の報告

「西村資料が明らかにした差別政策の内容と今後の訴訟活動の展望」

第 2 部 総会

「2017 年度活動経過、2018 年度活動方針など」

総会終了後には懇親会を開催いたします。

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 115 回 定期大会が公示されました。

公 示

組合同規約 第 20 条第 1 号に基づき、第 115 回定期大会を
下記のとおり開催します。

2018 年 8 月 9 日
日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 深作 秋富

記

大会期日： 2018 年 9 月 14 日(金) 13:30～17:00
開催場所： 真崎コミュニティセンター(東海村) 会議室

議 題：

第 1 号議案

[第 69 期の運動の総括と第 70 期の運動方針]

第 2 号議案

[第 69 期財政報告]

第 3 号議案

[第 70 期財政方針]

以 上

科労協検討会 & 特法連総会 参加者募集!!

科労協運動の強化を図る検討会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の勉強会が以下の日程で開催されます。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。

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： 2018年8月25日（土） 14時00分から19時30分頃まで

場所： 東京八重洲ホール（東京駅前・八重洲） 800 中会議室

目的： 科労協及び各単組の運動を強化し、仕事（事業）・雇用・労働条件等の維持・向上を図る取り組み策などを検討・討議等するものとする。

参加者： 各単組から5名以上

特法連 第40回定期総会

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）の第40回定期総会が以下の日程で開催されます。特法連は、かつての政府関係法人労組の横断的な連絡組織で、原子力機構や水資源機構、都市再生機構、学生支援機構、勤労者退職金共済機構などの労組で構成されています。国民生活に寄与する公的事業を進め、事業の民主化、雇用確保と労働条件改善のために、政府交渉や労組間の相互支援を行っています。

定期総会には、組合員であればどなたでも参加が可能です。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： 2018年9月7日（金） 13時30分から17時まで（13時開場）

場所： 全国教育文化会館 エデュカス東京 B1 会議室
（最寄り駅 地下鉄「麹町」、JR「四谷」、「市ヶ谷」）

内容： ① 2017年度運動総括・2018年度運動方針案

② 2017年度財政報告・2018年度財政方針案

参加者： 各正式加盟組合から10名以内（代議員）

「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」 第 4 回総会の報告

2018年7月28日の総会当日は、台風による悪天候にもかかわらず多数の会員が会場に集まり、予定通り開催することができました。ご参加いただいた皆さまに感謝を申し上げます。

「第Ⅰ部 弁護団講演」では、弁護団事務局長である平井弁護士から「西村資料が明らかにした差別政策の内容と今後の展望」と題して講演が行われ、裁判における途中経過が以下のようにまとめられました。お話はユーモアを交えて分かりやすいものでした。

第1に、原子力研究開発の歴史のなかで、旧動燃で行われていた、労務を中心とした警察組織や「良識派」と称する職場内組織を利用した職場支配が行われた。

第2に、原告らが裁判で主張している争点と西村資料が、差別的人事施策・昇級格差の存在、及び昇級格差が不法な差別意思に基づくものであることを明確にしている。

第3に、今後の展望として次のことが挙げられる。①旧動燃が原告らを敵視して行った施策の存在は西村資料でほぼ立証できる。②機構が提出した賃金テーブルにより格差ははっきりしている。③今後の争点の中心は、昇格格差は差別政策に基づくのか、毎年の人事考課の結果なのかという点、原告らの受けた損害とその範囲。④原告らがまじめに仕事をしていたという勤務ぶりの証言と「私も原告らと同様の差別を受けました」と言う方々の陳述書が重要である。

「第Ⅱ部 総会」では、冒頭に原告の椎名氏の訴えがあり、引き続いて2017年度の活動経過報告、会計及び監査結果報告、2018年度の活動及び会計方針の提案について、討議が行われ採決・承認されました。その後、新役員案が提案され、支える会の会長の深作原研労中央執行委員長を筆頭に総勢28名の役員などが拍手で承認されました。最後に原告団全員からあいさつが行われました。

原告の椎名氏の訴えでは、業務の履歴・組合活動歴などが紹介されました。なかでも、職場における課長との面談で、仕事をさせて欲しいと要求したところ「現場に入れるな、仕事をさせるな、出張に行かせるな」と言われた。さらに資格を取らせてとの要求では「労務の壁は厚い」との返答があったとの実話が印象的でした。

支援する会は、職場において自由な発言ができる職場を目指しています。原子力機構を国民のための研究開発ができる機関になるように、今後ともに皆さまと協力して運動を進めて行きます。

原告団長

不当差別是正訴訟 第14回口頭弁論の案内

「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第14回口頭弁論が下記の日程で開催されます。5月31日に開催された第13回では、約20分の更新弁論が行われ、「本訴訟の目的、非良識派対策の内容、西村資料の信用性及び救済の必要性」などの弁論が行われました。その後に裁判所、原告、被告による約30分の進行協議が行われ、今後の予定などが協議されました。

前回の裁判では傍聴者が50名近くとなり、裁判後の報告集会にも多くの方にご参加いただきました。原告団の皆さんの名誉回復のみならず、自由にもの言える職場を作るためにもご支援を賜ることができますと幸いです。

皆様、裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いいたします。

記

日時： 2018年8月30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： 口頭弁論終了後、別館7階にて報告集会（30分～1時間）を開催し、弁護団の方から現状と今後の方針等の説明が行われます。

中央委員会を開催します

第 496 回 中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席をよろしくお願いいたします。

記

日時： 2018 年 8 月 24 日（金）18:30～
場所： 原研労組 組合事務所
議題： 第 115 回 定期大会議案の構成の承認
書記局（研究対策・教育宣伝）設置の承認
最近の活動報告など

書記局員の募集（研究対策・教育宣伝）

第 70 期中央執行委員会では、書記局（研究対策・教育宣伝）の立ち上げを進めており、以下のように書記局員を募集しています。ご意欲・ご興味のある方は是非とも原研労、又は分会長までご連絡下さい！お待ちしております。

➤ 研究対策

我々の研究・労働環境は常に変化し続けており、ここ数年だけでも「量研機構への事業分離」、「もんじゅの廃炉決定」、「中長期計画による研究施設の廃止・再稼働」、「昨年度から相次いだ労働災害に端を発した安全関係の要領見直し」などにより、非常に大きな影響を受けております。原研労組の伝統である研対書記局は、研究開発の問題等について自由で活発な議論を行い、研究・労働環境を改善するためのアイデアや意見等を吸い上げる場として機能してきました。今期も書記局の立ち上げを予定しておりますので、皆様、奮ってご参加ください。

募集人員： 5～8 人程度 任期： 2019 年 6 月末
内容： 研究問題等についての議論を行う（テーマは検討中）

➤ 教育宣伝

あゆみ速報の配布は、組合員及び組合員以外への活動の周知のためにとっても重要な広報ツールであり、組合への加入率低下が大きな課題となっていることから、今期も継続したいと考えています。しかし、原科研選出の中央執行委員は昨期が 0 名、今期が 1 名となっており、もはや中執だけでの配布は難しい状況となりつつあります。そのため、教宣書記局を立ち上げ、原科研でのあゆみ速報の配付にご協力いただける方を募集したいと思います。多くの方にご参加いただけますと、一人あたりの負担は小さくすることができます。皆様のご支援を賜れましたら助かりますので、ご検討をよろしくお願いいたします。

募集人員： 3～10 人程度 任期： 2019 年 6 月末
内容： 原科研でのあゆみ速報の配布へのご協力

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

2018年 人事院勧告

8月10日(金)に2018年の人事院勧告が出されました。

人事院は内閣と国会に対して、一般職国家公務員給与を本年から官民較差「655円(0.16%)」に基づく、初任給1500円、若年層1000円程度、その他は400円を基本とした引上げ(平均改定率0.2%)、および一時金を0.05月引き上げる勧告を行いました。以下にその内容を記します。

1 月例給

民間給与との較差/平均0.16%(655円)

俸給/若年層1000円程度、その他は400円の引上げを基本に改定
(平均改定率0.2%)

【参考】4月1日時点の俸給(単位:円)

内訳	現行	改定	引き上げ額	引き上げ率
俸給(調整額込み)	329,845	330,428	583	0.18
扶養手当	10,429	10,429	0	0.00
特別調整額等	12,481	12,482	1	0.01
本府省業務調整手当	5,515	5,515	0	0.00
地域手当	40,364	40,435	71	0.18
広域異動手当	2,698	2,698	0	0.00
初任給調整手当等	50	50	0	0.00
住居手当	5,893	5,893	0	0.00
単身赴任手当	2,536	2,536	0	0.00
特勤勤務手当等	306	306	0	0.00
寒冷地手当	823	823	0	0.00
全体計	410,940	411,595	655	0.16

2 初任給の改定

高卒 147,100円(1級5号俸)→148,600円

大卒 179,200円(1級25号俸・一般職大卒)→180,700円

大卒 183,700円(2級1号俸枠外・総合職大卒)→185,200円

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

3 一時金の改定

4. 40月→4. 45月

		6月期	12月期
18年度	期末手当	1. 225月	1. 375月
	勤勉手当	(支給済み)	(改定なし)
		0. 90 月	0. 95 月
		(支給済み)	(現行 0.90 月)
19年度	期末手当	1. 30 月	1. 30 月
以降	勤勉手当	0. 925月	0. 925月

4 実施時期

月例給／2018年4月1日 一時金／法律の公布日

5 定年引上げの意見の申出

- 定年を段階的に65歳まで引き上げ
- 60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 役職定年制の導入
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

2018年人事院勧告について

5年連続での俸給表及び一時金の引上げとはなりましたが、元々、平成27年4月に「給与制度の総合的見直し」で平均2%の強硬削減が行われている最中であり、未だに当時の水準への回復には至っておりません。政府は、「2018骨太方針」で「力強く継続的な賃金上昇、所得の拡大につなげ、デフレ脱却を確実なものとする必要がある」としていますが、「民間準拠」を理由に賃金抑制路線を続けています。

人事院は勧告と合わせ、定年の引上げについて2011年に続き「意見の申出」を行いました。「定年を段階的に引き上げる。役職定年制を導入する。60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定」などとしています。「給与水準7割」は年金の比例報酬部分も支給されない中で、受け入れがたい低水準と言わざるを得ません。人事院には丁寧な説明とともに、同一労働同一賃金の原則と合わせ再考を求めています。

また、60歳以上の職員は「定年延長」と「暫定再任用（再雇用）」が同時並行的に表れ、職場の中に様々な労働形態が生まれることとなります。現行の短時間再任用職員は賃金水準が低く、一時金は常勤職員の約半分、諸手当も支給されないなど問題が指摘されており処遇の改善は急務ですが、それらには触れられていません。早急に高齢期雇用の全体像が示されなければならないと思います。

この人勧について政府の閣議決定はまだ行われていません。しかしながら、労組では機構に対し、今年3月に賃上げ等に関して、「春闘要求」としてまとめた要求書を提出しています。さらに、9月には重点項目を絞った「秋季・労働条件改善要求」を提出し、自主交渉・自主決着の立場に立って、この要求を軸に賃金・労働条件の改善を迫っていく予定です。原研労としては、原子力機構、量研機構の両法人が今後の労使交渉において、この人事院勧告にただ準拠するのではなく、自主性を発揮した給与改定等を提案するよう要求していきます。

第115回定期大会 代議員定数の公示

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

大会日時：2018年9月14日（金）13:30～17:00 真崎コミュニティセンター

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	18	2
	東海管理（福島・その他）		
	東海管理（青森）		
	東海管理（人材育成）		
	東海管理（関西）		
	東海管理（核不拡散）		
連合2	バックエンド	12	1
	環境・線管・研究室		
	放管第1・第2		
工務・福島連合	工務技術	12	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3	10	1
	JRR-4		
	NSRR		
物理化学連合	核物理	13	1
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	25	3
	中性子科学		
高崎支部	高崎支部	7	1
大洗支部	原子炉	22	2
	照射	20	2
	管理	15	2
	HT	5	1
那珂分会	JT60 トカマク	6	1
	那珂・管理		
	JT-60 加熱		
合	計	165	18

不当差別是正訴訟 第14回口頭弁論の案内

前回の裁判では傍聴者が50名近くとなり、裁判後の報告集会にも多くの方にご参加いただきました。原告団の皆さん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、皆様のご支援をよろしくお願いいたします。

日時：2018年8月30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：口頭弁論終了後、別館7階にて報告集会を開催いたします。

第 496 回 中央委員会の報告

第 496 回中央委員会が 8 月 24 日（金）に開催されました。出席委員として 4 人が参加し、下記の事項について議論を行いました。

① 第 115 回定期大会 議案の構成の承認

第 115 回 定期大会について議案の内容等（第 69 期総括、第 70 期運動方針）について説明し、議案の構成について出席委員全員の承認を得られました。

② 中央執行委員 補充選挙の実施について

第 70 期中執のうち 2 人は現在、嘱託の非常勤で働いており、2019 年 3 月には雇用契約が終了する予定です。そのため労組選挙規則に従い、2018 年 12 月を目途に中央執行委員の補充選挙を行い、任期を 2019 年 3 月～6 月としたいと考えている旨を説明しました。

③ 書記局（研究対策・教育宣伝）設置の準備状況について

あゆみ速報 70-03 で研究対策・教育宣伝の書記局員の募集を行いました。現在のところ立候補者は現れておりません。今後のあゆみの配布方法として、あくまで書記局員（教育宣伝）を募集するべきか、書記局員に限らず広く応援者を募るべきかについて、分会・定期大会等で議論を行うこととしました。

④ 第 70 期 予算の削減（案）について

組合員数の減少により、活動予算がひっ迫していることから、予算削減（案）について説明を行い、分会・支部大会・定期大会等で説明・議論を行うこととしました。

第 115 回定期中央大会に向けた今度の日程

- **東海地区 分会長会議の開催** 場所：原科研 組合事務所
8 月 30 日（木）12 時 30 分～、18 時 30 分～
8 月 31 日（金）12 時 30 分～
分会長の皆さんは、上記のいずれかにご出席をお願いします。
- **9 月 03 日（月）から 9 月 13 日（木）**：一斉分会の開催期間
分会長の皆さんは、開催希望日時と場所を中執までご連絡ください。
- ◇ **9 月 05 日（水）**：高崎支部大会
- ◇ **9 月 12 日（水）**：大洗支部大会
- **9 月 14 日（金）**：第 115 回定期中央大会
場所：真崎コミュニティセンター 時刻：13 時 30 分～17 時頃
組合員の皆さんは、分会開催と代議員の選出を進めてください！
分会において活発な議論を交わしていただけることを期待しています。

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

明日、定期中央大会を開催します！

第115回定期中央大会

大会期日：2018年9月14日(金) 13:30~17:00頃

開催場所：真崎コミュニティセンター(東海村) 会議室

※いつもの「村松コミセン」は工事のため、今回は「真崎コミセン」で開催します。東海村大字村松 835-1 TEL:029-283-4477

議題：

- 第1号議案 [第69期の運動の総括と第70期の運動方針]
- 第2号議案 [第69期財政報告]
- 第3号議案 [第70期財政方針]

組合員の皆さんは、分会開催と代議員の選出を進めてください！
大会においては、活発な議論・意見交換等を期待しています。

支部大会・分会で出された意見等

○組合の予算について

- ・収支が悪化しているのは、支出を増やしているからでなく、組合員が減少して収入が減ったことによるものなのか？収入と支出について、各項目の推移をグラフ化して示せば、より分かりやすいのではないか。
- (回答：中執の回答)収支の悪化は基本的に支出を増やしているわけではなく、組合員が減少したことによる組合費収入の減少が原因である。各項目の推移については、今後の説明時の参考にさせていただこうと思う。
- ・組合員の減少と予算の減少はどのようにリンクしているのか。
- (回答)1人5万円/年程度となる。
- ・組合の予算削減をすることだが、こういった赤字財政で組合はあとどれぐらい活動を継続できるのか？
- (回答)10年程度はどうか維持できると考えているが、その先は組合員数や活動規模などの状況によると思う。運営上の改革や改善が必要だと思う。
- ・予算削減案を出しているが、多少の予算削減をして1年や2年程度、組合活動を延命したところで何の意味があるのか。

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

- ・赤字財政であるならば、組合費を上げることを検討しないのか。ある程度の成果が上がっているのであれば、それをもっとPRして組合員に理解してもらえばよいではないか。それが出来ないならば組合を継続しても意味はない。
 - ・あゆみや議案書など、紙の印刷物を減らして予算削減できないのか。
- （回答）今期からプリンターリース代が前年よりも約20万円安くなった。印刷・事務費は今期から約30万円で予算全体から見ればそれほど大きな割合になっていない。

○行動費削減について

- ・行動費など、予算の削減をしてまで組合活動を続ける意義・意味はあるのか。
- （回答）QSTなど、組合活動を行ってこなかった法人では手当等の削減が簡単に行われてしまっている。組合があることで一定の歯止めにはなっていると思うし、今回の退職金等でもある程度の成果は上がっている。- ・行動費よりも活動を縮小したり、特法連などの加盟団体をやめたりといったことは考えないのか。

→（回答）特法連は裁判等でかなり支援してもらっていることもあり、すぐに辞めるのは難しい。特法連も運営が大変で、来年からは専従書記をやめて分担金を現在の半額程度に減らすと聞いている。- ・現状でも中執に立候補する人は少ないのに、中執の行動費を下げるとさらに厳しくなるのではないか。
- ・中執の行動費を削減したら、立候補者がいなくなるのではないか？中執の行動費と旅費の削減は反対。
- ・今、中執に出ると大変なのは目に見えており、なかなか引き受ける気にならない。

→（回答）執行部の成り手と行動費の関係は不明である。現状でも行動費は全然少ないと思うが、現状では活動を縮小しないのであれば他に削るところがないため、行動費や旅費等の削減を提案している。

○組合の運営について

- ・昨年度の定期大会では「組合活動を縮小し、組合費も安くすることで組合員を増やして、組合活動の継続を目指すべきだ」との意見があった。私も同感だと思ったのだが、そういったことを執行部は検討しているのか？
 - ・組合の維持・継続はもう無理だと思っている。組合の解散は考えていないのか。
- （回答）7月から第70期が始まって、8月には運動方針などの議案を決めなければいけないため、今回の議案では大きな改革案は出せていない。まずは出来るところから始めていくつもりで予算削減案を提案させてもらった。
- 今後、組織対策の書記局を募集して、執行部と一緒に加入促進の対策や、組合のありかたについて議論したいと思っている。中央執行部に立候補してもらって全ての活動を行ってもらおうというのは難しいと思うが、書記局員としてあるテーマ（加入促進・組合運営）についてだけ議論するというのであればお願いしやすいのではないかと考えている。
- ・正直、組合に入っているけども、支払っている組合費に対してそれ以上の金銭的メリットを受けられるとは思っていない。ただ、昔のよしみで組合の運営も大変だろうと思って加入し続けている。

○組合への加入促進について

- ・事業所ごとの組合員の年齢分布のグラフを見ると、大洗は若手の加入が非常に多い。なぜこんなに調子が良く加入促進ができてしているのか。
- （回答）大洗は原子炉を運転・管理する職場が多く、各分会に20人前後の組合員がいる。職場にある程度の組合員がおり、組織として機能しているのだと思う。
- ・そもそも組合費を下げたからといって組合に加入してくれるのか分からない。アンケートなどを取って市場調査をした方が良いのではないか。
 - ・職場に若い人がいて勧誘してみても、「組合活動の中身や意義などについて情報が少なく、判断がつかない」と言われてしまった。執行部はもっと組合活動の情報発信を積極的に行ってもらいたい。
 - ・若手の職員に加入を呼びかけても、組合活動に対する知識や情報が少ないようで「自分が加入する必要があるのか？」と言われてしまう。
- （回答）組合自体はあった方が処遇改善につながると思うが、それを自分で金銭・手間をかけて行うかという別の話になってしまうのだと思う。理解が得られるように、効率的な活動をして情報発信をしていくしかない。

○量研機構（QST）との交渉について

- ・QSTとの交渉は今後、どのようにしていくつもりなのか。
 - ・QSTに転籍した組合員は何人いるのか？また、今後はどのようにしていくのか決まっているのか？
- （回答）原研労組に残ってくれた組合員は約20人ほどである。彼らは組合に処遇改善の期待をしてくれているものと考えている。現状では彼らを放り出すようなことはせずに交渉を継続するつもりである。大会に放医研労組の委員長が来るため、今後のことについても中執と話し合いたいと思っている。今後については現状維持、放医研労組との連携などいくつか考えられる。

○不当差別是正裁判について

- ・不当差別是正裁判はもう少ししたら地方裁判所で結審が出るかもしれないとのことであるが、高等裁や最高裁までいくのであれば、まだ3分の1と考えてよいのか。
 - ・不当差別是正裁判については、どこまでサポートをするつもりなのか。中央執行部が変わったら考え方も変わって急にサポートをやめてしまうといった継続性が途切れる恐れがあるため、執行部としての基本方針や区切りなどを決めておいたほうが良いのではないか。
- （回答）裁判は基本的に原告団と支援する会で進めている。組合のサポートとしては、あゆみでの内容報告と、裁判への傍聴要請などである。この裁判は自由にものが言える職場を作れるかが問われているもので、原子力の世界では安全確保や技術開発のためにも必要なことであり、支援を継続する方針である。

○賃金・福利厚生・人事制度等について

- ・我々の退職金削減やその他の手当・福利厚生削減が相次いでいるが、その根拠は閣議決定やお役所など、どこかのお偉いさんが決めたからという状況だ。法治国家としてはいかがなものかと思っている。

- 定年延長について、人勸のとおり定年が65歳になった場合の退職金は？基本給が7割程度に抑えられてしまうようだが、それに期間率が掛かるのか？
 - 耐震診断により宿舍の取り壊しを行うとのことだが、それはどこの宿舍か？東海分室も強度が足りないと聞いているが、取り壊しと補強のどちらになるのか？
- (回答) どの宿舍であったかは確認をする(東海村の太田寮、大洗の夏海寮が0.5未満、東海村の真砂寮公共棟、青森の下北寮が1.0未満)。東海分室は本館1(客室数8室)が基準値未満であったが、改修を目指すという話である。
- 6級マネージャーの件であるが、そもそもマネージャーは原則7級であるはずなのに、以前として約7割が6級だという話だ。機構はいつまでこのような矛盾を押し通すつもりなのか。労基署に訴える人が出てきたときにちゃんと説明ができる制度になっているのか。
- (回答) 元々、6級全てを管理職扱いとし、超勤手当を支払わないような制度に変更したが、かなり無理があり労基署に指摘を受けて6級マネージャー以外には超勤手当が支給されるようになった。人事制度については、あくまで過去のものを継続して不都合があったところの修正を繰り返しており、あまり抜本的に検討しているわけではないのかもしれない。

○その他

- 機構全体で作業責任者の認定制度が始まっているが、あの制度は安全に対してどれぐらいの効果があるのか甚だ疑問だ。職員の多くが2日間の研修を受けて認定を取得する必要があり、さらには業者さんにも教育や認定が必要でとても手間がかかっており、その手間に見合う効果が得られるとは思えない。
- (回答) 制度が始まったばかりで効果のほどは分からないが、職員や職場にとって今後かなりの負担、業務量増加になると思う。
- 理研の雇止め撤回の話は組合活動としてとても大きな成果だと思う。この350人の有期雇用の方はちゃんと無期雇用に転換されたのか？
- (回答) 2018年3月における雇止めは回避できたが、5年/10年の雇用上限については撤廃できていない。
- 最近、国の方で障害者の雇用水増しが問題になっているが、原子力機構ではちゃんとした対応を取っているのか？
- (回答) 機構では法定雇用率を下回っているようだ。さすがに水増しはしていないのではないかと思うが。
- (高崎：QST 高崎支部大会での意見) 正門付近の道路の拡張工事について、工事中の安全対策はどうなっているのか？中央分離帯ができて退勤時など、車で右折できなくなると聞いている。工事はいつから始まるのか？
 - (高崎) JAEAについて、実験や作業を行う際、理事長決裁が必要ときいた。本当にそんなことをやっているのか？決裁で事故がなくなるいくらかでも決裁をもらおうが本質が違うのではないか？
 - (高崎) 草刈について、美化推進委員会は活動しているのか？そもそも草刈は業務なのか、あるいは業務ではなく勤務時間外でやるべきなのか？

科労協統一要求書を提出しました。

8月29日に14項目からなる「2018年度賃上げ等に関する要求書(科労協統一要求書)」を提出し、9月7日に機構からの回答がありました。内容は具体性に乏しく、ほぼゼロ回答です。今後、共同団交などで前向きな回答をするよう求めていきます。

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115回 定期中央大会の報告！

原研労組の定期大会は、9月14日(金)に予定通り開催されました。第69期の運動総括と第70期の運動方針、及び第69期の財政報告、第70期の財政方針について議論し、満場一致で承認されました。大会での議論・意見等について以下に掲載いたします。なお大会では、特殊法人労連の議長、放医研労組の委員長から来賓としての挨拶がありました。

大会で出された意見等

○中央執行委員長の挨拶

(委員長) 今期の執行部は第70期となり、つまりは組合が発足してから70年ということであり、旧原研の歴史よりも長い。今期中執が5人と少ないうえ2人が2019年3月に退職するため、補充選挙を2018年12月頃に行いたいの皆様のご協力をお願いしたい。また、現在の組合員数は約200人と減少しており、組織率は旧原研系の職場で約10%と思われる。皆様には組合加入推進のために積極的な活動をお願いしたい。本日は活発な議論が交わされることを期待している。

○作業責任者の認定制度、機構経営について

(代議員) 先日、講習を受けて来たが、内容自体は有意義だったと思う。ただし、制度を厳格に運用しようとする、予算や人員の面から、自分の職場では講習の内容を生かせる状況にはなっていないと思う。

最近では保安検査等で検査官が質問したことについて、その場ですぐに対応するような回答をして、機構全体に水平展開や安全対応などで波及するような状況が続いている。自分の施設にあまり関係がないような内容についても対応が必要となっており、業務量が増えているが人・金は減っている。保安管理部の数人のプロパー職員でこういったことにちゃんと対応するのは無理ではないかと思う。

経営者はこういった運営上のリスクを把握する必要があると思うが、経営者がちゃんと経営ができていないと思う。天下りでもなんでも良いが、ちゃんと経営ができる人が必要だ。無駄な仕事を減らさないと機構として研究開発を続けていくことはできなくなると思う。業務見直しが必要なことは労組も同じかもしれないが。労組はこういった事をあゆみ速報に掲載するなどして訴えていくべきだと思う。

(代議員) 改善活動などが電子化されて毎月、行われているが、提案をしてもあまり反映された試しがない。もっと職場の業務を効率的に進めて欲しいし、フィードバックを上手くやって欲しい。経営層には機構全体を見て欲しいのだが、もんじゅを始めとした施設廃止やバックエンド対策、規制庁対応などの目先の業務が多くて、余裕がないように見受けられる。

(執行部) 安全対策については、団体交渉で現場力についての話をした。品質保証についてはアメリカで以前、導入したが実態と合わなくてやめたと聞いている。経営層も品質の負担は理解しているようだが、どう対応したらいいのか分からないのかもしれない。規制側への対応で精一杯のように見受けられる。

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

労組としては、今後も現場力などの言葉に絡めて、団交等で職場・業務の有り方などについて議論し、積極的に発言していきたいと考えている。

○定年延長について

（代議員）人事院勧告の通り定年が65歳になった場合の退職金はどうなるのか？基本給が7割程度に抑えられてしまうようだが、それに期間率が掛かるのか？

（執行部）今回は勧告ではなく申出で、具体的な話になっている訳ではない。

○動燃から続く不当差別是正裁判の経緯と現状について

（原告団）現在、原告団は6名となり、先日に第14回口頭弁論が行われた。私は若い頃に研究開発を進める上での安全について色々と言ったのだが、決して研究開発自体に対して反対はしなかった。当時は予算が潤沢で単年度予算であり、研究開発を早く進めるため、安全についてうるさく言われる事を嫌い、差別を受けることになったと考えている。私は長年3級に低く抑えられてきたが、原研-サイクル統合後に原研労組に加入して処遇の改善を求めた事により4、5級に昇格できた。差別により賃金的には年収で100万円以上、生涯収入では4000万円以上の減収になった。収入の話はともかく、原子力の研究開発を進める上で安全確保は不可欠で、そのためには自由に物が言える職場を作ることが大切であると考えている。引き続き皆様のご支援を賜りたいので、今後ともよろしくお願いいたします。

○予算・行動費削減について

（代議員）行動費について支部執は下げてもよいが中執は下げないほうが良いのではないか。中執は業務が大変なため、やり手がいなくなるのではないか。

（代議員）大洗の支部執行部は若い人が多く、行動費は少ない金額とはいえ、貴重な収入である。個人的にはそれぐらいの金額があってもいいと思う。約15年前にも行動費削減の話はあったが、一部の人が猛烈に反対して採決されなかった。

（執行部）執行部の成り手と行動費の関係は不明である。現状でも行動費は全然少ないと思うが、現状では活動を縮小しないのであれば、他に予算を削るところが提案できていないため行動費等の削減を提案している。また、支部執だけ下げて、中執は下げないということを提案するのは難しいと考えている。削減額を縮小するならば検討はできるが。

7月から第70期が始まって、8月には運動方針などの議案を決めなければいけないため、今回の議案では大きな改革案は出せていない。まずは出来るところから始めていくつもりで予算削減案を提案させてもらった。今後、組織対策の書記局を募集して、執行部と一緒に加入促進の対策や、組合のありかたについて議論したいと思っている。中央執行部に立候補してもらって全ての活動を行ってもらおうというのは難しいと思うが、書記局員としてあるテーマ（加入促進・組合運営）についてだけ活動するというのであればお願いしやすいのではないかと考えている。

（執行部）今回は予算・行動費削減の提案をさせてもらったため、組合員からはこの件についての意見が多く寄せられている。予算の話も結構だが、もっと運動方針についても議論してもらいたい。予算削減については、見方を変えて不用不急の出費を減らして、予算を効率化すると考えてもらうことはできないか。現在の組合員数・予算に応じた活動に集約していくということだ。また、救援資金については多少の留保があるので、それを活用して組合員が増える体制に移行することも検討しても良いと思う。行動費削減についてどうするかは、中執で議論し、中央委員会で承認された後に決めたいと思う。

○あゆみ速報及び組合ホームページについて

(代議員) 最近、あゆみ速報のウェブ版が更新されていない。こちらは機構側でもチェックしていることがあるようだし、ウェブ検索で引っかかって機構運営上の投稿などが来ることもあるのできちんとアップデートしておくべきだと思う。

(執行部) 大会準備等で手が回っていなかった。近日中に対応したい。

(代議員) 第69期はあゆみの配布について書記局員を雇って継続していたそうだが、書記局員分の負担が増えている。また、第70期は原科研の中執が1人であるならば、継続するのは大変なのではないか。朝ピラ配布をやめて電子配布に切り替えてはどうか。新人などから見て、「組合に入ると朝からピラ配りをしないとイケない、大変そうだ」と思われてしまうのではないか。

(執行部) あゆみ配布の業務量は2週間に1回、約1時間であり、他の組合活動(会議・資料作成等)に比べると時間は少ない方である。組合員が減っている現状では広報活動は重要であり、単純にやめてしまうのは良くない。他に組合員以外への情報発信の手段がないことから、できるだけ継続するべきだと考えている。

○組合活動・加入促進について

(代議員) ここ2年間は原科研からの中執の選出が少ないと思う。大洗、高崎には支部の執行部があり、そこを中心に活動している。しかし東海地区では支部がなく、組合活動をする場合はいきなり中執を引き受けることになる。東海でも支部を作って中執になる前に組合活動に慣れてもらってはどうか。

(執行部) 昔は東海地区にも支部があったが、現在では人が少ないためになくなった。今では分会がその役割に近いのかもしれない。

(代議員) 昼休みに一緒にサッカーをやっている中途採用の人から、組合加入についての相談を受けた。活動について上手く答えられなかったのだが、後で組合員募集のチラシがあることが分かった。口頭だけで加入の勧誘をするのではなく、チラシなどがすぐに手元があれば説明がしやすいのではないかと思う。

(代議員) QST内でも組合加入の需要は一定数あるようだ。規約上はQST職員でも組合加入は可能である。ただし、新人を勧誘しても、活動が面倒と言われてしまうことが多いため、組合活動の意義や成果についてもっと情報発信をしていくべきだと思う。

(執行部) 支部や分会長に組合員募集チラシの電子ファイルを送りたいと思う。それならば組合事務所まで取りに行く必要もない。食堂にも掲示したいと思う。

運動・財政方針等の議論と採択の後には、大会スローガンが拍手により採択されました。最後に「団結がんばろう！」を三唱し大会は幕を閉じました。

大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 量研機構 転籍者・移籍者の処遇を守ろう
- 一、 過去に失敗している人事制度を持ち出さな
- 一、 不当な「名ばかり管理職」の処遇を改め、働いた分の超過勤務手当てを払え
- 一、 国民の声を認識し、信頼される原子力機構を築いていこう
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ
- 一、 誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう
- 一、 福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

動燃から続く不当差別是正訴訟 第14回口頭弁論の報告

2018年8月30日に第14回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。開始前に「水戸地裁へ原子力機構に不当差別の是正を命じる公正な判決を求める」署名1083筆を、国民救援会・原告・支援する会と共に水戸地裁に提出し、公正な判決と早期解決などを訴えました。この署名は、国民救援会、全労連、特法連、科労協などのご協力をいただいたものです。7月頃から始められた個人署名となり、これからも継続して募集を行い、皆さまの声を届ける運動に励みたいと思います。

口頭弁論は、提出書面の確認及び前回未了分の取り調べの原本確認として、西村資料「58年4月定期異動について」に記されていた東海事業所労務課、本社人事課課長代理、大洗労務課長代理などが出席したと推測できる氏名を当時の住所録で確認されました。これは、全社でこれらの人事政策を決定していたことを推認できるものになります。また、被告提出の人事制度マニュアルなどの原本確認がされました。その他として人事制度の相対評価におけるS・A・B・Cの割合についてのやり取りがありました。時間は、約15分で終了しました。

口頭弁論後に関われた約30分の裁判所、原告、被告による進行協議では、以下のような主張や確認が行われました。

- ・原告提出の書証について、筆跡の違うものが混ざっているとの指摘を受け、原告弁護団から留保にし、分解して出し直すと回答しました。
- ・被告弁護団は、動燃における人事評価制度が相対評価なのか、絶対評価なのかを問われましたが、明らかにしませんでした。
- ・今後の口頭弁論の予定

第15回口頭弁論：2018年11月8日（木）10時30分

第16回口頭弁論：2019年1月17日（木）10時30分

今回の口頭弁論においては、裁判所が提出書証の筆跡などの違いを指摘するなど、資料についてよく目を通していただいているとの印象を持ちました。

裁判後の報告集会では、原告による想いを語るコーナーを設け、今回は結婚式を妨害された原告K氏のお話がありました。次回は、茨城県出身でありながら岡山県人形峠事業所に29年間封じ込められていた原告T氏の予定です。

また、原告弁護団からは次のような報告がありました。「職員の人事評価について絶対評価なのか、相対評価なのか、説明を求めたが、被告側は『絶対評価が原則だが、人のやることだから幅がある』などと答えた」、「人事評価に差別政策があったことは明らかだ。原告らの評価がなぜ低いのか、真っ向から答えようとしていない」、「原告らに対する評価は他の職員に比べ、かけ離れて低い。被告側はその理由を説明する必要がある」などでした。

猛暑が続くなか、裁判傍聴には国民救援会、特法連、OB、原研労組合員などの40名近い方に参加して頂き、その後の報告集会にも多くの方にご協力を頂きました。感謝を申し上げます。

旧動燃、旧核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

原告団長

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

10/2(火)科労協 共同団体交渉の報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）と原研労の共同による、原子力機構との団体交渉が10月2日（火）に開催されました。共同団交には、科労協議長を含めた7名の科労協役員と、原研労の中執委員長を含めた5名の中執が出席し、担当理事、機構担当者らとの交渉を行いました。以下に主なやり取りを報告します

以下、科労協：科、原研労：原、原子力機構：機構（または理事）で表します。

「1.はじめに、挨拶及び天下り等について」

理事： 原子力機構としては国立研究開発法人になり、これまで以上に研究開発成果の最大化を目指したいと思っている。労組とも協力関係を持って業務にあたりたいので、問題などの解決に向けて今日は有意義な意見交換を行いたい。

科： まず始めに要求書に対する回答について我々の見解を述べたい。民間企業ではベースアップや一時金について満額回答が出される例も多いが、我々にはこのような話は聞かれない。ぜひ良い回答をもらいたい。

また、先日の宇宙機構（JAXA）の元理事による収賄の後に、人事異動のような形でJAXAの元管理職が原子力機構（JAEA）の理事に就任した。このような形の有害で恥知らずな天下りについては即刻やめるべきであるし、各法人の常識を疑わざるを得ない。科学技術振興機構（JST）との団交では天下りを断る例があると聞いており、JAEAでもこのように独立性を保つべきである。

機構： 理事の選任は理事長の専権事項であり、理事長が責任を持ってやっていることである。労使交渉にはそぐわない内容と考える。

科： 労使交渉では考え方が回答できないとのことで、非常に残念に思っている。それではせめて我々の意見を理事長に伝えて欲しい。

話は変わるが日本学術会議は国立研究開発法人の7割が、軍事研究に関するルールを設けていないとする調査結果を公表した。国内唯一の原子力の総合研究開発機関であるJAEAでの状況についてお聞かせ願いたい。

機構： 研究に関する審査は安全保障への疑念を持たれないように、慎重に考えて対応している。例えば外部予算に応募するときなどに審査している。

科： 制度自体はあるのかどうか。学術会議でルールを設けているのは国立研究開発法人13法人中4法人とのことだが。

機構： 調査結果の4法人にカウントされているかは分からない。審査の仕組みとしてはあるということだ。学術会議の調査については、分かる範囲で調べたい。

「2.賃金・一時金・退職金、再雇用嘱託等について」

科： 賃金・一時金については、近年、削減分の回復傾向にあるが、それでも賃金は2014年度に行われた平均2%の削減の回復には至っていない。地域手当について、そもそも労働の対価として支払われるものであり、地域が異なっても仕事をすることに変わりがない。そのため一律に支給をするべきと考えている。

昨年度に退職金の削減が行われたが、退職金調整率は元々プラス目的であったものを削減に使うのは問題であり、「賃金の後払いとして積み立てたもの」を損ねて

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

いる。調整率というものの自体をやめるべきである。それぞれ人事院勧告等に沿ったものであり、独立行政法人としての独立性についてはどのように考えているのか。

機構： JAEA には公的性質があり、独法通則法というものがある。そのため人事院勧告を重視しており、国や民間の動向を注視している。地域調整手当について、東京以外は一律で 3%、東京のみ 6% であり、労組要求との隔たりは小さいと考えている。また、一時金については原研労組の要求書をみてから回答する。昨年度の退職金削減は政府の方針に対応したものだ。手当の見直しを同時に行ったが、これは補填ではなく、再雇用嘱託の処遇見直しのためにやっていることである。

原： 再雇用嘱託を選択していない人には改善がないことは改めて伝えておきたい。定年退職前になんらかの手当をするということも考えられるし、他法人ではそのような例もあるようだ。詳細については別途、調べてお知らせしたい。

科： 再雇用嘱託について、他法人と比べると 3 年目以降は処遇が低い。非常勤となるためであるが、賃金だけで見たらかなり低く、処遇の改善を求めたい。そもそも JAEA は、常勤であっても他法人と比べて処遇が低いと考えている。

機構： 常勤、非常勤など勤務形態が色々とあり、各法人で制度がそれぞれ異なるため、一律には比べられないものと考ええる。

「3. 機構運営、研究職の処遇、量研機構について」

科： JAEA では施設の廃止が多いと聞いている。施設中長期計画では約半数が廃止となり、その後には多大なバックエンド対策が必要となっている。そのバックエンド対策と職員のモチベーション対策について、どのように考えているのかお答えいただきたい。

理事： 対策としてバックエンドロードマップ案を作成しており、70 年かかることになっているが、実際はもっとかかる可能性もある。2028 年までは現在の施設中長期計画に乗っ取って運営し、その後はバックエンド対策についての予算と人員の確保を目指している。しかし、国に予算が認められていないため、あまり進んでいないのが現状である。

モチベーション対策は重要であると考えている。ともすると、バックエンドという後ろ向きに聞こえるかもしれない。廃止施設においては、施設を維持しているだけではなく、バックエンド対策が少しでも前進することでモチベーションが改善するのではないかと考えている。

原： 団交等でその話は何回か聞いている。現場の声としては、規制側に振り回されて設備を維持するだけでも思うような仕事できていない。仕事に専念するような職場環境作りをする必要がある。運転や再稼働をするところとはともかく、廃止のところは予算の削減幅も大きく、設備の維持すら難しいのが現状である。

理事： 例としては大洗の JMTR がある。廃炉計画を立てて認可されるまでは機能維持が必要となる。まずは燃料の抜き取りを目指すことになると思う。それまでに色々と業務があるが、その状態で全ての予算を維持する必要があるとは思わないし、優先度をつけてお金を配分している。バックエンドに関してはその業務が進まないと、施設を維持しているだけではモチベーションの維持は難しいと思う。

科： 科学技術白書では原子力分野の研究開発力が落ちていると指摘されている。成果を上げるには安定した雇用が重要であると思う。例えば任期付職員は雇用が不安定で、次の職を考えながら仕事をしているのが現状だ。JAEA では安定雇用についてどのように考えているのか。

機構： 我々は研究者の人事面接をしているので、彼らの気持ちは良く分かる。一方で実力のある人は世界中を転々としている例もある。JAEA では定年制の研究員が多く、他法人と比べたら状況はそれほど悪いわけではないと考えている。

現在、任期付研究員は16人、博士研究員は44人いるが、JAEAの規模を考えたら少ない方と考えている。また、テニュアトラック制度（任期制研究者のうち特に優れた成果を創出した人を定年制職員として採用する制度）では毎年5人程度が採用されている。

理事： JAEAは施設再稼働に向けて動いているが、なかなか再稼働しないのが現状だ。施設を利用して成果を上げる研究員にとっては辛い時期だと思う。できれば再稼働の仕事を研究員にも手伝って欲しいと思っている。

科： JAXAでもプロジェクトがあり、自分の研究だけやっている訳にもいかないことは良くある。研究員でもプロジェクトと研究と両方をやる必要がある。

理事： JAEAでは研究とプロジェクトと両方の色々なバリエーションがあるため、研究員に一律に当てはめている訳ではない。

科： 科学技術白書では研究員でも事務手続きやその他の雑務が多く、なかなか研究に専念できないと言われている。JAEAではどのように考えているか。

理事： そういった声は非常に多く聞いている。現在、「研究開発推進の内部監査」というものを進めており、現場の声を集めているところだ。

科： 話は変わるが、量研機構（QST）に転籍した人について、手当を始めとした処遇が色々と悪くなっている。そういう話をQSTとはしているのか？

機構： 必要に応じて情報交換をしている。基本的には送り出した立場であるため、QSTの問題であると考えている。

科： 送り出したから知らないではなく、JAEAからもそういうことをQSTに言っただけで欲しいと考えている。

「4. 不当差別是正裁判、安全に関する意見について」

科： 残念な話だが、過去の不当差別問題があり、科労協としても裁判を支援している。JAEAとして、「安全に対して意見すること」について、どのように考えているのか。

機構： 裁判については発言を控えさせてもらう。安全については、通報制度・意見箱などの制度があり、提案できるようになっている。

科： その制度はどの程度、機能しているのか。提案についても内容に濃淡があると思うので、分析をして欲しいと考えている。

機構： 対応する部署（法務室）に機密保持の規定があるので、我々も全てを知っている訳ではないし、細かいことまでお答えすることはできない。毎年、何件かの通報があり、機能しているものと考えている。

「5. 宿舎、持ち家に関する手当について」

科： 宿舎については、2012年の見直し計画で大幅な削減を進めてきたとのことであるが、現状を教えて欲しい。また国から追加でフォローアップの調査などが来ているのか。

機構： 宿舎の整理合理化計画については、これまで着実に進めてきたこともあり、計画はおおむね達成できている。現在ではフォローアップの調査は特に行われておらず、必要に応じて対応することになる。

科： 宿舎削減は仕方のない面もあるが、例えば世間では持ち家比率が上がっているという状況もある。宿舎が削減された分、持ち家者に対する手当の設定などを検討願いたい。

機構： 以前は持ち家に対する手当があったが、現在はなくなっている。持ち家手当については国や民間の状況を見て決めたい。今のところ、世間では持ち家比率が上がっていると言っても、その手当をつけている状況ではないと考えている。

原： 持ち家に関しては、宿舎に入っている人が持ち家となれば、JAEA としてはその負担がなくなるとも言える。その分を手当に回せないのか検討して欲しい。

「6. 人事諸制度について」

機構： 2017年4月の人事制度変更でマネージャーという職位を設けた件だが、以前の制度の課長代理とは位置付けが異なる。マネージャーは7級の課長相当職であり、職員にはそのように認識して仕事をしてもらっている。

原： 6級マネージャーについてだが、現場の感覚では意識が異なっていると思う。7級課長相当の仕事をしているというよりは、かつての課長代理（6級）の意識の人が多いと思う。それはやはり職位が7級ではなく、6級であるからだと思う。マネージャーは本来、7級であるはずなので、6級マネージャーは一時的、例外のものとするべきである。意識の差が制度上の問題として表れていると思う。

機構： 人事制度を変更して1年半なので、今は過渡期であると考えている。当時より少しは6級が減っている。当時と現在の人数は以下のようである。

2017年4月 210人 7級55人 6級155人

2018年7月 210人 7級67人 6級138人

科： 6級マネージャーの現状を改善するため、通常と比べて昇格する人数が多くなっているなどの対策は講じているのか。また、何か具体的な目標はあるのか。

機構： 特に昇格人数が増えている訳ではない。7級をあてられるところはあてているが、現場の状況にあわせて6級となっているところもある。

科： 本来、6級マネージャーは例外であるはずだが、現在では例外の方がずっと多く約7割を占めている。「今後は努力する」という曖昧なことではなく、具体的にどのようにしていくのかをお答え願いたい。

機構： 改善はしたいと思う。6級の人が早く7級に上げられるように指導するなどのお願いはしている。

科： そういった「管理職相当」という人事制度は気を付けて運用しないといけない。JAXAでは労基署から「この職位は本当に管理職なのか」と指摘を受けてやめた例もある。

機構： 人事制度を変更する際に、6級の若い人に課長相当の仕事を経験してもらうことを念頭においた制度設計となっている。JAEAとしても、必要に応じて労基署などに確認はしている。しかし、現場の事情というものがあるため、今のような状況となっている。

機構： 最近、導入された人事制度について、配偶者同行休業制度（配偶者が外国に滞在する事由がある際に、同行休業できる制度）は2名が利用している。ジョブリターン制度（やむを得ない家庭の事情により退職した職員が復職できる制度）は8名が登録し、2名が任期付で復職した。受け入れ部署や本人の勤務地希望などの条件があるため、調整してマッチングした職場に入ってもらっている。

科： 配偶者同行休業制度については、適用が外国のみとなっているが、それはなぜか。国内も検討して良いのではないか。

機構： 国内は単身赴任などが一般的なため、対象としてこなかった。

科： エリア勤務制度については、賃金削減幅の縮小を検討願いたい。休暇制度については、年次休暇の繰り越しが最大20日で年度の上限が40日となっている。JAXAのように繰り越し40日、年度最大60日と上限の改善を求めたい。

それからパワハラ防止のため、きちんと制度を整備してもらいたい。また、最後に障害者の雇用率の状況についてお伺いしたい。

機構： 障害者雇用率については、平成29年度は3名足りず達成していなかった。障害者手帳は持っていたが、勤務時間などの条件が足りなかった。我々は水増しなど行っていないし、現在は2.5%で法定雇用率を達成している。

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

拡大窓口交渉 バックエンドロードマップ案

原子力機構では8月31日(金)にバックエンドロードマップ案を公表しました。10月1日(火)の拡大窓口交渉において、労組への内容説明と議論を行いましたのでご報告いたします。(以下、原研労組：労組、原子力機構：機構で表します。)

機構： 2017年4月の施設中長期計画では、施設の集約、重点化、廃止などについての計画を発表した。今回は原子炉等規制法の改正により、年末までに廃止措置実施方針を提出することを求められているため、バックエンドロードマップ案の作成を行った。機構としては、原子炉施設、核燃料使用施設(政令41条該当、非該当)を対象としている。

機構： バックエンド対策は70年の計画となっており、3期に分かれている。
第1期(～2028年)施設中長期計画に基づいて進める。
第2期(2029～2049年)処分を本格化、処理施設の整備を進める。
第3期(2050年～)本格的なバックエンド対策を行い完了させる。
(詳細は機構公開ホームページの資料等をご参照ください。)

労組： ロードマップ案で廃棄物の処分方法が色々と書かれているが、施設の廃止時期や廃棄物の処分方法については適切であるか検討がなされているのか？

現在のガラス固化の技術などは、まだ確立できていないと考えている。また、アスファルト固化は海洋投棄が前提となるが、技術面で確立しているのか。コスト削減はもちろんだが、安全面についても技術開発と検討を進める必要があると思う。

機構： 今回は全体的な大枠のロードマップとして作成している。そのため個別の処分方法等について、あまり深く突っ込んだ議論をしている訳ではない。処分方法については、安全を確保しつつコストミニマムなやり方を目指したいと考えている。コスト削減につながるような技術開発には、国などからの予算が付きやすいと思う。年末には予算を入れたロードマップを作って公表する予定である。

このロードマップで一番大きな狙いは、予算要求につなげることである。ロードマップで各段階における状況を示したい。施設中長期計画では既に廃止を進めているところがあるが、それは毎年、見直していく。廃止が進んでいないところは予算がついていないということで、そういうところも見えるようにしたい。

機構： 現在はバックエンドロードマップのみとなっているため、廃止ばかりで後ろ向きに聞こえるかもしれない。本来は、まず研究開発に関するロードマップがあり、それを支えるものとしてバックエンドロードマップがあるべきだとは思うが。

労組： 前向きな研究開発のロードマップもないと職員のモチベーション維持が難しいと思う。今回のロードマップで機構の施設はどこまで含まれているのか。また、年末まで時間が少ないと思うが、予算はどのようにして誰が算出するのか。

機構： RI施設は今回のロードマップには入れていない。またJ-PARCについては、現状で放射化等の数値をはじき出すのが困難であるため入れていない。89施設で入っていないのは10施設+1施設(J-PARC)である。

コストの算出にはクリアランスレベルごとの廃棄物量を算出する必要がある。

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

それはデコストというソフトウェアなどを使って各施設の人間に算出してもらう。

労組： 70年とはかなりの長期計画だが、あくまで現在の技術、処分費用等での予算が出るということか。施設中長期計画では、既に廃止を進めることになっている施設もある。施設の廃止をする場合には、どこの部署の人間がバックエンド対策を行うと考えているのか。

機構： バックエンド対策は各施設の人間が中心となって進めてもらうことになると思う。廃棄物になって埋設や処分をする段階でバックエンド技術部などの部門が対応すると思う。埋設に関しては、集中埋設をするとなると自治体などの理解が必要で、なかなか進まない。最終処分が進まないのであれば、長期保管が必要となる。少なくともその段階までは早く進めたいと考えている。

労組： 現在の国民の声としては、事業所外に最終処分場を作るというのは難しいのではないかと考えている。事業所内でないと自治体などの理解を得られないのではないか。また、ロードマップでは色々と処分方法が書かれているが、あくまでも現在の技術での話なので、これにあまりこだわらずに技術開発を進めて、もっと効率良い方法を探るべきだと思う。それが研究開発機関であるはず。

機構： バックエンドロードマップについて、技術開発のタスクフォースを作ってもいいと考えている。バックエンド対策には金、廃棄物処理、技術が必要となる。

例えばもんじゅであれば、燃料を抜くことで維持費を格段に下げることができると考えている。ロードマップで全体を見られるようにして、コスト削減効果が大きなところはどんどん進めていきたい。全体のマネジメントが非常に重要になる。

労組： 日本はバックエンド対策が遅れていると思うが、どのように考えるか。

機構： 確かに遅れていると思う。外国との比較をして国民に広く知ってもらいたい。外国は国が責任を持ってもっとしっかりと対策を進めているし、処分コストも格段に安い。

労組： 発電炉などについては廃炉を決めたところも多いが、バックエンド対策がどのような状況であるのか、何か情報はあるのか。

機構： 発電炉についても今回の炉規法改正で何らかの計画を出す予定になっている。原電の人も我々の委員会に入ってもらって話を聞いている。発電炉では同じタイプの炉をいくつも持っているパターンが多い。そのためバックエンド専門のチームを作り、まずは一つ手掛けて、同じことを繰り返すことでスキルアップを図っていくやり方のようなのだ。原電はアメリカの会社と人材交流をしており、情報交換をしているようだ。機構も原電と人材交流などを行っても良いのかもしれない。

以下、原科研の野球場、臨時用員について

機構： 原科研での除染実証事業で野球部のグラウンドが使えないことになった。以前は外野のみに土壌を置いていたのでプレーできていたが、今度は内野にも置く事になったため、グラウンドは使えなくなった。

労組： 野球部は了解しているのか？官公庁大会で優勝するなど、強いと聞いているが弱くなってしまわないのか。どこか別の場所で野球を続けるのか？

機構： 野球部はシーズンオフということで了解してくれている。どこか別の場所で野球をするのかどうかまでは聞いていない。

労組： 賃金・労働条件等の秋季要求書を提出するので、内容等についてのご検討をお願いしたい。また、臨時用員について、10/1付で無期雇用の転換権を得ることになっているはず。後ほどで良いので、転換状況についてお教え願いたい。

⇒後日に回答があり、臨時用員 71 名中の 57 名が無期転換されたとのこと。

（組合員投稿）年次有給休暇取得義務化について思うこと

年次有給休暇の取得の義務化が早ければ 2019 年から施行されるについて思うことを投稿します。

まず、このような取り組みが導入される場合、原子力機構では標語募集、活動目標・計画の策定、所属長による訓示などが行われる傾向にあると思います。現場にいる者として、上記のような業務が導入され負担が増してしまわないか懸念しています。また、このような活動をすれば、有給休暇の取得を推進する立場にある、人事、労務、総務・共生などの事務系の職員等が、標語などの取りまとめ業務で多忙となり、かえって休暇が取りにくくなってしまわないかということも懸念しています。

そもそも有給休暇取得は強制されるものではないのではないかとともに思います。また、職場によっては人が業務に対して少ないため休暇の取得が困難である部課もあると思います。しかし、義務化されれば国立研究開発法人としては、何かしらの施策を実行せざるを得ないことも理解できます。

そこでどうするべきかと考えますと、やはり、有給取得日数を上げるためには、休暇を取りやすい雰囲気にすることが重要だと思います。私の職場は違いますが、原子力機構の中には、有給休暇取得理由を私事都合と答えても、さらに詳しい理由を尋ねてくる管理職者もいると聞きます。これでは、有給休暇を取得しなくても良いと思ってしまわないのでしょうか。

したがって、個人的な要望としては、有給休暇を取得しやすい雰囲気を作ることに依頼と具体的な事例を紹介する人事部長からの業務連絡書を発信して欲しいと思います。形に残る取り組みとしては、これで十分ではないかと思えます。むしろ「〇〇プロジェクト」の発足は不要と思えます。

一方で、個人単位（管理職や一般職問わず私のような一組合員）でも有給取得への取り組みとしては、自身の仕事をマネジメントすることと、仕事の期限や量と自身の業務の状況を考えて場合に処理できないと判断した仕事は断る勇気を持つことが必要になってくると思えます。

なお、有休を多く取得すればその分、個人・課・部単位で仕事に費やせるリソースは減るわけですから、アウトプットが多少減ること、作業がこれまでと同じ速度で進まないことは、JAEA の管理職や経営層は理解し、ある種の覚悟をする必要があるのではないかと思います。

年次有給休暇の取得を促進（ある程度の日数の取得を義務化）して、ワークライフバランスの充実や自信の能力の開発をはかろうとする思想は良いと思いますので、この義務化をうまく導入して欲しいと願っています。

2018 年度秋季 賃金・労働条件改善要求書を提出しました！

10 月 1 日に 10 項目からなる「2018 年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」を原子力機構に提出しました。内容は大会等で組合員から集めた意見などをできるだけ反映させたものとしてあります。今後、団体交渉などで前向きな回答を引き出せるよう求めていきます。

※あゆみ速報 記事訂正のお知らせ (No. 5103 (70-06) 9/28 発行)

冒頭の中央執行委員長の挨拶で「執行部は第 70 期、組合発足より 70 年」との記事がありましたが、正しくは組合発足から 63 年目（1956 年 6 月発足）でした。記事内容を訂正するとともに、お詫び申し上げます。

支部大会・分会で出された意見等の紹介！

紙面や分会開催時期等の都合により未掲載となっていた意見等を紹介いたします。

○機構運営・職場環境改善について

- ・施設中長期計画では 89 施設中の廃止が 44 施設と約半数で凄い数だ。そもそも廃止と言われたら職員等のモチベーションを上げるのは無理ではないのか。
→（回答：中執の回答）老朽化施設の他、もんじゅを始めとした再処理系に廃止が多いようだ。職員のモチベーション維持は重要で、何らかの対策が必要だと思う。
- ・調達（回付含む）に時間がかかり過ぎる。人員を増やすなどの改善が望まれる。
- ・主任者手当に RI 主任者手当を追加して欲しいのだが、改善要求はできないか。
- ・大洗研究所で、南門を出た道に左折レーンと直進・右折レーンを作って欲しい。現在は、左折・直進・右折の共通レーン 1 つのみである。
- ・大洗研究所周辺のフェンスのまわりにゴミが散乱している。PP 上では良くないのではないかと。注意掲示をしてはどうか。

○福利厚生について

- ・体育館の廃止をどうにかして欲しい。テニスコートも震災から使用不可だし、野球場は除染土壌の仮置き場となっている。まともに使えるものはないのでは？
- ・福利厚生に関して、旧原研時代などの昔を知っていると今はほとんど何もないような状況だと思う。組合としても何か働きかけて欲しい。
→（回答）最近、職場レクリエーションの実施補助という制度が始まった。体育大会などを念頭に置いた制度のようである。体育館と宿舎でどちらを修繕するかといわれたら、どうしても宿舎優先になってしまう。体育館については利用者から組合への改善要望も多い。会社の体育館が改修できないのなら、サークル等で村やコミセンの体育館等を利用する際の補助などを交渉で求めてもいいのかもしれない。
- ・JAXA では保育所を誘致する組合活動を行ったら女性の組合員が増えたと聞いた。理研でも同じような話を聞いたことがある。現実的で分かりやすいメリットがあったほうが組合活動への理解も深まるのではないかと。
- ・事業所内に保育所があると送り迎えなどが楽になって好評らしい。村の保育所の状況は詳しくないが、会社の負担としては誘致して土地を貸すだけで良いのではないかと。賃金・一時金などが人事院勧告で抑えられている状況では、こういった子育て支援なども兼ねた福利厚生関係などを組合活動で交渉したら良いのではないかと。
→（回答）参考になる話だ。賃金・一時金の交渉はするが、手当や福利厚生、職場環境などについて組合活動で改善を求めていくのは、現実的で良いと思う。

○組合の運営について

- ・組合員数は 200 人を切っているそうだが、昔から考えたら信じられない数だ。
→（回答）科労協加盟の組合は 100~200 人規模もそれほど珍しくはない、会社の規模はそれぞれ異なっているが。あまり悲観的になり過ぎても仕方がない。
- ・特法連は来年から分担金を安くするのか？現状ではそれなりの負担になっているので組合の予算的には助かると思う。
- ・組合員が減っており、対策の 1 つとして組合費減額がいいのではないかとという意見があったがどうだろうか。
- ・組合加入の声かけはやっているのだが、分かりやすいメリットや成果があった方が勧誘しやすい。どうかならないのか？若い人は分かりやすさが重要だと思う。
→（回答）組合員限定のメリットというのは難しいところがあるが、できるだけ成果を上げて効率的でコスパの良い活動を行い、理解が得られるように努力したい。

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

秋季賃金・労働条件改善の要求書と機構回答

10月1日に10項目からなる「2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」を原子力機構に提出しました。要求書は大会等で組合員から集めた意見等ができるだけ反映させたものとしましたが、10月16日に機構より出された回答文書は具体性に乏しい事柄が多く、とても納得できる内容ではありませんでした。

以下に要求書の内容と機構の回答を記します。今後、団体交渉などで前向きな回答を引き出せるよう求めていきますので、皆様のご支援をお願いいたします。

2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について（要求書）

2018年度秋季における賃金・労働条件の改善について、組合員の総意に基づき下記のとおり要求する。貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え、働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また、本要求書に関して、文書により誠意ある回答を行い、貴職出席の団体交渉を早急に開催するよう要求する。

1. 人事諸制度について

人事諸制度については、研究開発機関にふさわしい以下のような人事評価制度となるよう、労組と誠意ある交渉を行うこと。

- (1) 人事評価制度の見直し：人事評価の評点で大きく差をつけるのは止めること。相対評価の人事評価を止めること。人事部による人事評価の監査は止めること。
- (2) 抜擢人事について：明確な根拠の無い抜擢人事は止めること。
- (3) 6級の職員を副主幹とマネージャーに選定する基準及び6級マネージャーと7級マネージャーを選定する基準を示すこと。超過勤務手当については別途、7.で要求する。
- (4) エリア勤務制度の見直し：現在の制度では賃金等の削減幅が大きく懲罰的とも言え、利用者の仕事へのモチベーションを削ぎかねないと考えている。研究系・技術系・事務系の全ての職員に対して公平な措置となるよう制度の見直しを行うこと。また、削減対象を本給または一時金に限定し、現在の過大な削減幅を縮小すること。
- (5) 「配偶者同行休業制度」、「ジョブリターン制度」等の新しい制度については、利用者のアンケートを取るなどして、常に制度の改善を図り、その内容を労組と協議すること。

（機構回答）人事諸制度については、貴労組と協議を重ね、適正な制度となるよう見直したものである。マネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

また、地域勤務型職員の制度については、一般の職員と均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしており、おおむね適正に運用されている。なお、平成29年4月より研究員手当及び技術員手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

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. 「2018 年度賃金・労働条件改善要求」について

機構は、春に提出した 2018 年度賃金・労働条件改善要求（2018 年 3 月 16 日付け 69 原研労中 1-30 号）について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。

（機構回答）2018 年度賃金・労働条件改善要求については、平成 30 年 3 月 29 日付け文書をもって回答しているところである。

3. 賃金・諸手当について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 旧 2 法人の処遇の実態を明らかにするとともに、全職員の現員現給表を労組に提示すること。また、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課及び相対的人事評価等による長年の不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員に対し、標準ラインの賃金格付けにすること。
- (3) 現行の放射線業務手当制度は到底受け入れられないものであり、直ちに撤回すること。放射線業務従事者に対して、放射線源、放射線発生装置あるいは原子力施設などの管理運営に関わる責任手当と位置付けた放射線業務手当として制度を作り直すこと。
- (4) 2017 年 4 月に実施された扶養手当の制度変更について、子育て世代に手厚くなったことは評価したいが、一方で、試算によると多くの職員等の生涯賃金が減額となっている。職員等の生活水準の向上のため、配偶者手当等についても改善を図ること。配偶者手当は 20,000 円とし、配偶者のいない場合の第 1 扶養者については 20,000 円とすること。
- (5) 臨時用員の賃金は経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。

（機構回答）平成 30 年度の給与改定については、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない」とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等閣議決定の趣旨を踏まえて、慎重に検討する必要がある。しかしながら、給与改定に関する取扱い等が未だ閣議決定されておらず、その取扱いが不透明な現状においては、機構として平成 30 年度の給与改定等の方針を決定するに至っていない。これを明確にした段階で、貴労組と協議を行っていきたいと考えている。

放射線業務手当については、放射線業務に直接従事した実績に応じて支給している手当であり、今後も社会に受け入れられる制度として継続的に運用する必要がある。また、扶養手当については、現行の額が適当と考えている。臨時用員の賃金等についても適当と考えている。

4. 研究系職員の処遇について

研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員の処遇のあり方について、労組と協議すること

（機構回答）研究員・技術員制度や職種変更制度を定め、イントラネットへの掲載等により、機構内への周知徹底を図っているところであり、今後も適切に運用、管理するとともに、必要な改善を図っていく所存である。

5. 福利厚生について

政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。また、福利厚生に係る変更の動きがあった場合は、直ちに労組に情報を提供すること。

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。

（機構回答）福利厚生施策について、機構を取り巻く諸条件の中で、必要なものについては実施していく。

(2) いくつかの宿舍・体育館等が耐震診断の結果により使用不可となっている。職員等の生活基盤である宿舍の維持・修繕に努めること。また、体育館を始めとした運動施設等についても維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

(機構回答) 宿舍等の維持・修繕について、引き続き努めていく。

(3) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。実際に宇宙機構（JAXA）などでは保育園の誘致が進められている。保育所等の託児施設の整備・誘致の推進について検討を行うこと。託児施設の整備・誘致が困難な場合は近隣の託児施設の紹介、託児補助制度の導入等、働きやすい環境の整備に努めること。

(機構回答) 機構は、ワークライフバランスの取組を推進しており、仕事と育児の両立する働きやすい職場環境整備に引き続き努力していく。

6. 定年延長・継続雇用制度について

(1) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。

(機構回答) 定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて検討したい。

(2) 継続雇用者のうち非常勤職員でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。

(機構回答) 再雇用嘱託（非常勤）に係る原子力健康保険については、健康保険法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

(3) 継続雇用者の待遇は、当該職場の士気にも係わるもので、これを改善すること。

(機構回答) 定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善、平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図り、また、平成30年4月には地域調整手当等を支給する改正を行ったところである。

7. 超過勤務手当について

(1) 労働基準法における管理監督者に当てはまらない職位である6級・7級職員へ超過勤務手当を支給すること。

(機構回答) 管理監督者については、超過勤務手当の支給対象としていない。

(2) 労組は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に該当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。特に、原則7級であるはずのマネージャー職の約7割を6級が占めている現状について、機構としての見解と改善策を労組に示すこと。

(機構回答) 機構では平成29年4月より、人事制度を見直し課長相当以上を労働基準法上の管理監督者と整理している。労働基準法の管理監督者に該当するか否かについては、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって総合的に判断するものと考えている。

また、1. で回答したとおりマネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

8. 定員及び人材育成について

(1) 現在、原子力安全の確保のためには多大な労力を必要としており、新規規制基準対応、廃止措置計画策定、品質保証等に対応するために各職場で業務量が非常に増加している。各職場の実態（例えば発注業務、技術的支援、安全管理、品質保

証、情報セキュリティ、法令遵守等への対応等)に見合った人員増及び配置、並びに人材育成を行い、効率的な機構運営を行うよう努めること。

(機構回答) 予算や人件費の削減を求められる中、機構の限られた人材をより効果的に活用する観点から、各部門や拠点における人的資源や業務状況等を確認しながら、適正な人員配置に努めている。

(2) 昨年度は大洗 燃料研究棟における汚染や原科研 WASTEF での作業者の負傷など、事故・トラブル等が頻発した。事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、事故・トラブル等の収束作業や、その後の調査等に対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。

(機構回答) 原因や責任の所在に応じて必要な対応をしている。また、人員の配置、労務管理等について、必要に応じて適切な対応を図っている。

(3) 人事評価制度で「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。

(機構回答) 人事評価制度については、評価結果から被評価者の職務遂行能力を見極めて、長所をいかし、不足している能力を向上させるような職務の付与や業務上の指導を行う等、制度自体が人材育成を目的にしているものであり、今後とも適切に運用していく所存である。

(4) 「人材ポリシー」について、その具体的な運用方法や理念等を労組に提示すること。また、関連規則等の改定時には労組と十分に協議すること。

(機構回答) 「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策の運用や関連規則等については、必要に応じて適時、労組に説明している。

(5) 国の省庁等で障害者雇用率の水増しが問題となっているが、機構ではそのような国民の信頼を損なう行為は行わず、真っ当な方法で雇用率の改善に努めること。

(機構回答) 平成30年10月1日現在、法定雇用率を満たしており、引き続き障害者雇用に関して適切に取り組んでいく。

9. 個人の信頼性確認制度について

個人の信頼性確認制度の導入にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮すること。

(機構回答) 個人情報保護規程に基づき、適切に対応していく。

10. その他

(1) 理事・部長職等の責任ある役職について、監督省庁等の都合による天下り・出向などの人事異動で機構運営に悪影響を及ぼすような行為は行わないこと。

(機構回答) 労使間の交渉になじむ事柄ではないと考える。

(2) 軍事研究や防衛省の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。

(機構回答) 「安全保障技術研究推進制度」への応募を検討する際には、原子力基本法及び国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法の趣旨に鑑み、極めて慎重な対応が求められるところであり、応募の検討部署と関係部署とで事前協議することとしている。

以上

不当差別是正訴訟 第15回口頭弁論の案内

今回は8月の猛暑の中、約40名もの多くの方が傍聴に参加していただきました。報告集会では原告による想いを語るコーナーを設けるなど、裁判への理解促進に努めております。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： 2018年11月8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： 口頭弁論終了後、別館7階にて報告集会を開催いたします。

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

2018年12月期一時金要求書の提出！

10月31日に「2018年12月期一時金について（要求書）」を原子力機構に提出しました。要求書は人事院勧告や閣議決定のみにとらわれることなく、自主性・独立性を発揮するように求める内容としました。併せて、エリア勤務制度による減額の撤廃・緩和、臨時要員や再雇用嘱託についての処遇改善も盛り込まれております。以下に要求書の内容を記します。

11月15日に予定されている団体交渉では、前回のあゆみ速報70-09でお知らせした「2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求書」と今回の「2018年12月期一時金要求書」の2件に対して交渉を行い、賃金改定と合わせ実りある回答をするよう求めています。皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

2018年12月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。11月16日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時的金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職員 : 本給額×3.2+10,000F+55,000

臨時用員 : (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000

定年後再雇用常勤職員 : (報酬月額+地域調整手当)×2.8

定年後再雇用非常勤職員 : (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F : 家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N : 勤続年数

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

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月1日を除く		
6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 12月一時金の支給対象在職期間は、2018年6月2日から2018年12月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 12月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月3日とすること。

以上

QST 2018年度秋季賃金・労働条件改善及び一時金要求書

11月1日に量研機構（QST）に対して下記の秋季要求書を提出しました。

- 「2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」
- 「2018年度 12月期 期末手当要求について」

QSTでは旧放医研時代より国家公務員準拠をよとする経営姿勢が強く、JAEAから転籍した職員にも処遇の切り下げなどが生じております。

今後、団体交渉などで処遇や職場環境の改善を求めていきたいと思っております。

原研労組 組合員募集中！

原研労組では、組合への加入申込を随時、受け付けております。原子力機構・量研機構において働いていらっしゃる博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方、職員の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

お誘い合わせの上、原科研内の組合事務所までお越しいただくか、または下記の原研労組メールアドレスまでご連絡ください。

genkenrouso (atmark) muse.ocn.ne.jp
{ (atmark) を@に変更してメールをお送りください。 }

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

原研労組の活動について

< 活動の2本柱 >

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。

賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉などで、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。原研労組に集結して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！

～中央執行委員 補充選挙の案内～

以前よりお知らせしてきましたが、第70期中執5人のうち2人は、現在、嘱託の非常勤で働いており、2019年3月には雇用契約が終了する予定です。そのため12月頃には労組選挙規則に従い、中央執行委員の補充選挙を行う予定であり、現在、準備を進めております。なお、補充選挙の中執の任期は2019年3月～6月の4ヶ月間となります。

- 12月上旬 選挙公示
- 12月中旬 立候補者受付
- 12月下旬 投票・開票

皆様、立候補についてご検討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15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。今回は裁判所の求めに応じて西村資料をまとめたものを使用し、裁判の審理等を加速的に進めていく予定となっております。

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します。

- 日時：2018年11月8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。

署名募集中!! [介護・最低賃金・保育]

原研労組では全労連、全国保育団体連絡会からの依頼を受け、現在下記3件の署名への協力を行っております。

署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しいたします。また、メール添付の用紙に署名し、分会長・支部執行委員・中央執行委員までお渡しいただいても結構です。

- ◇ 介護に笑顔と希望を
- ◇ 実現しよう！全国一律最低賃金
- ◇ 保育はいまとみらいを支えている。みんなの声で保育の改善を！

趣旨にご賛同いただける方は、署名へのご協力をお願いします。

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

給与改定及び期末手当回答(団体交渉報告)

11月15日(木)に原子力機構と団体交渉を行い「2018年度給与改定」、「12月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について議論を行いました。以下に機構の回答と団交の議論を掲載いたします。労組の秋季要求等については、あゆみ速報 70-09、70-10 をご参照ください。

次回の団体交渉が11月28日(水)に予定されており、それまでに賃金・労働条件、人事諸制度などについて、前向きな回答を引き出せるよう交渉を行っていきたいと思います。皆様のご意見とご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

○給与改定について

以下のとおり改定し、平成30年4月1日に遡及して実施する。

- ①本給： 若年層を中心として平均0.2%のプラス改定とする。
- ②初任給： 1,700円引き上げ改定とする。
- ③諸手当： 当直手当について、その勤務1回につき200円引き上げ改定。

○期末手当について

支給額(一般職員)： 基準内給与月額に2.325を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額(基準額)とする。

(定年後再雇用嘱託)： 常勤1.40月、非常勤0.50月

(臨時用員)： 本給日額の24.5日分(出勤日数100日以上の方)

支給日：12月10日

○参考(2018年度人事院勧告)

給与改定： 平均改定率0.2%の引き上げ、初任給1500円、
若年層1000円程度、その他は400円の引き上げ

期末手当： 2018年12月期 2.325月(+0.05月引上げ)

以下、原研労組：労組、原子力機構：機構(または理事)で表します。

1. 給与改定・期末手当について

[理事]： 給与改定及び期末手当について回答する。JAEAには独法通則法があるため人事院勧告、国や民間の動向を重視していることをまずお伝えする。

[機構]： 人事院勧告の閣議決定を受けての給与法案成立はまだだが、機構としての回答をする。(給与改定、期末手当の回答の詳細は公開資料をご参照下さい)

[労組]： 給与改定については、初任給は1700円アップで2018年度人事院勧告1500円よりわずか200円だが高くなっている。ここ数年間、人勧より若干高いことについて少しは評価したい。しかし、労組の要求は組合員の意見などを反映したもので、それと大きな隔たりがあるのは不満である。

また、労組では、臨時用員、再雇用嘱託についても給与等処遇改善を要求しているが、これについての回答を改めて要求する。

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

- [労組]： 当直手当の1回200円アップがあるが、これは久しぶりではないか？
- [機構]： 久しぶりになる。4200円だったものが4400円へ引き上げとなる。
- [労組]： 期末手当回答：2.325月は2018年度人事院勧告と同じ数字であり、もっと独自性を発揮して欲しい。この数値は人勧の+0.05月を加味した数値という事でよろしいか？また、その他に前年から変わった点はあるか確認したい。
- [機構]： 人事院勧告を加味した数値である。変わった点は特には無い。
- [労組]： 期末手当の注意書きにある「総合的見直しの経過措置額」だが、2014年人事院勧告で「給与構造の見直し」として平均2%削減が行われた際にあつた経過措置について、まだ対象者はいるのか？今後も続けていく方針であるのか。
- [機構]： 全体で60数名おり、7級以下は約50名である。続けていく方針だ。
- [労組]： 期末手当の「地域を限定して勤務する職員」とはエリア勤務制度を指すと思われるが、期末手当の削減幅は依然として10%なのか。
- [機構]： そうだ。
- [労組]： アルバイトの期末手当の支給日数だが、規程によることになっていたと思うが、実際の支給日数は何日なのか。
- [機構]： 詳細は後でお知らせしたい。（後日回答：最大で日給の30日分）
- [労組]： 給与改定、期末手当の機構提示については、労組で検討をし、後日の団交で回答をしたい。次に秋季要求書について議論をしたい。10月16日に文書回答をもらったが、内容は具体性が少なく、満足いくものではなかった。

2. 機構経営と現場力について

- [労組]： 昨今、機構内で叫ばれている「現場力」についてだが、労組としては、現場に問題の解決や後始末を色々と押し付けているような印象である。11月から始まった品質月間の理事長メッセージについても、現場力の向上が盛んに述べられていた。しかし、その実態は問題が起きた際の水平展開対応・マニュアル作りなどが多く、問題解決の現場への押しつけではないかと思ってしまう。
- ここで日経新聞についての記事を紹介したい（日経新聞電子版2018年11月11日（日） 衰える日本の工場 品質不正を招く）。
- 日本企業の品質不正（鉄鋼、自動車、免震装置）などについて書かれた記事である。ここで海外ではフォルクスワーゲン（VW）の排ガス不正は経営層の指示で行われたが、日本の場合は納期やコストなど問題の解決を現場に任せきりになった結果、現場側が忖度して不正をするケースが多いと書かれている。
- JAEAでも現場力頼み一辺倒では、同じような事にならないか危惧している。経営者としては、人員や予算をちゃんと手当せず、現場力だけでどうにかしようと考えてはいけないと思う。
- [理事]： 現場力についてだが、理事長の意向で「元気向上プロジェクト」を全所的に拡充する方針で進めている。これについては、やらされ感が無いように気をつけているし、他の活動との重複感が出ないようにしていきたい。
- 先の組織改正で、原科研では研究センターが所に付いている形になっている。これは研究者と現場や研究施設との距離を近くして、コミュニケーションを増やすのが狙いである。研究施設が規制対応で大変なのは分かっているが、こういった相互のやり取りで研究の現状やニーズについて情報共有し、現場力を上げたいと思っている。
- その目に見える形としてあるのが「元気向上プロジェクト」である。拠点によって対応に温度差があるのは理解している。そのため原科研などはむしろ「現場力向上」を推進している。
- [労組]： 改善提案があるが、毎月、締め切りがあり、案を考えるだけでもなかなか大変である。こういった事もやらされ感が無いように改善するべきだと思う。

[理事]： 改善提案については、毎月は大変だと思うが、各自が改善したいと思う内容を提案して欲しいと思っている。それは自分自身でできる内容でなくても良くて、他の人や部署にやってもらいたい事柄でも良いと思う。そういった内容をまとめてイントラに掲載して有効に活用したい。

法務室で「研究開発推進の内部監査」というものを進めて現場の声を集めているが、そういったことで出てきた改善内容は組織的に対応していきたいと思う。

3. 人事諸制度（6級マネージャー、アルバイト、他）について

[労組]： 次に「6級マネージャー問題」については、制度開始当初よりは若干、改善しているようだが、以前としてマネージャーの60～70%が6級となっている。もっと改善のスピードを上げるべきで、上げられる人は7級に昇格させるべきである。原則として6級マネージャーは特例のはずである。

[機構]： マネージャーについて労組が言いたいことは分かる。現在は個々の現場でそれぞれ状況の改善を進めてもらっているところである。職長に6級マネージャーの力量アップなどをお願いするなどしている。

[労組]： 「臨時用員」について、2018年10月に約80%の人が無期雇用へ転換した。それはこの職場でこれからも働き続けたいという意思の表れだと思う。一方で、「アルバイト」については募集をしても応募者が少ないと聞いている。臨時用員と処遇はほぼ同じであるにも関わらずだ。アルバイトは応募者が少ないため、現場の人に探してもらおう依頼をしたような話もあるそうだ。やはりアルバイトは任期が3年と短く、長く働けないからだと思う。

[機構]： アルバイトの募集は機構ホームページに案内を載せるなど工夫はしている。以前はハローワークのみであった。

[労組]： その成果はあったのか？アルバイトの人に「誰か友人を紹介してくれ」なんて話もあるようだが。やはりアルバイトの人の労働条件・処遇なども考慮すべきである。短期の契約で不安定な雇用は好まれないのではないか。

[機構]： ホームページの募集を見てくれている人はいるようである。

[労組]： 科労協団交で、「理事の天下り」について理事長に伝えてくれるとのお話であったと認識しているが、実施していただけたのか？

[機構]： 天下りの意見については、理事長には科労協の要求書も見せているし、共同団体交渉の内容なども伝えている。繰り返しになるが、役員の選任は理事長の専権事項であり、労使交渉にそぐわないものと考えている。

[労組]： 科労協団交で、「配偶者同行休業制度（配偶者が外国に滞在する事由がある際に、同行休業できる制度）」については、適用が外国のみとなっているが、国内も検討して良いのではないかとの話があった。特にできない理由がないのであれば、JAEAでは事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして検討しても良いのではないか。

[機構]： 海外赴任を考慮して作った制度で、配偶者や子供の事情などで退職をせざるを得ない事情がある際に利用してもらおうつもりでいる。国内は状況が異なる。赴任先と家との距離も近いし、家に帰ることができる頻度も高い。まずは外国ということを考えて作った。まだ導入して間もない制度なので、様子を見ながら使い勝手などについて検討していきたい。

4. 福利厚生（体育館、子育て、他）について

[労組]： 「体育館・運動場の利用停止」については、原科研内では本当に良く不満が聞かれる。利用停止後にフォローもなくほったらかしの状態のため、活動停止しているサークル等も多く、コミュニケーションの場が奪われてしまったとも言える。施設の補修をすとか、民間の施設の利用を補助すとか、核サ研の運動施設を利用できるようにするなどの対応は検討しないのか。

[機構]： 体育館については耐震診断により原科研のみならず、核サ研も使えない状況だ。大洗は使えるが東海地区からは距離が遠い。状況改善について検討はするが、補強などをする場合にはかなりの費用がかかって難しいのが現状である。

原科研の運動場については除染実証事業が終われば使えるようになる。野球部は官公庁大会で優勝するなどの実績があるので、これからも頑張りたい。

[労組]： 秋季要求書に若手の子育て支援のために「託児施設の整備」について意見を書いたが、何か検討はしていただけたか？ JAXA では実際にあちこちの事業所で誘致が行われているので、参考になるのではないかと。

[機構]： 労組の要求があったため、JAXA や理研などに状況を確認した。持ち出しの部分が結構、大きいようだ。また、各自治体が待機児童の解消のために力を入れており、東海・ひたちなか地区では待機児童の数は少ないようだ。そのため今すぐは必要ないのではないかと。

[労組]： 現在は女性の研究者・技術者も増えており、需要はあると思うのだが。職場に近いことの利便性により、活躍していただくことを念頭に置いている。

[機構]： まだ勉強を始めたばかりで、今後、色々と検討はする。託児所も作っただけでなく、長い目で見て経営として成り立つようにしていく必要がある。

5. 定年延長について

[労組]： 「定年延長」について、2018 年度人事院勧告では「意見の申出」が行われた。現在の嘱託制度では 65 歳までで雇用終了であるが、安倍首相が 70 歳まで働けるようにと言っていたこともあり、実際に身の回りの研究者・技術者の方でも 65 歳以降も、なお働き続けたい人が結構いる。研究がライフワークのようになっている人もいるようだ。現在、世の中の的に人手不足の状況であることから、こういったベテランの活用を拡充していくことを検討してはどうか？

[機構]： 世間の状況を見ながら、今後、検討を続けていきたいと思う。

[労組]： 定年延長については、以前から団交などで何度か話をしているが、現在、具体的に考えていることはあるのか。人勸では定年を段階的に引き上げる。役職定年制を導入する。60 歳を超える職員の年間給与は 60 歳前の 7 割の水準に設定」などと言っているが。また、再雇用嘱託の他に「嘱託（常勤・非常勤）」という制度があるが、これはどういう身分か？

[機構]： まだお話できるほどの検討を行っているとは言えない。また、嘱託は仕事の範囲が広い。一律で決めているわけではなく、仕事に応じて決めている。

6. その他

[労組]： 「個人の信頼性確認制度の導入」についてだが、個人の情報などを非常に細かく確認するような制度となっている。既に核サ研などでは行っているようだが、どのような状況なのか。研究炉などもやるのか？具体的に導入するような話になったら、ちゃんと労組と協議をして欲しい。

[機構]： 現在、行っているのは再処理施設やもんじゅである。研究炉等もやることになると思う。職員その他、作業する業者や学生なども制度の対象に含まれる。

[労組]： 天下りについてだが、労使交渉になじまないとの回答であった。しかし、先日の宇宙機構（JAXA）の元理事による収賄の後に、人事異動のような形で JAXA の元総務部長が JAEA の理事に就任した例がある。こういったことがあると企業のイメージを大きく損なうリスクがあることはお伝えしたい。

[機構]： 言いたいことは理解できる。しかし、理事は文科省だけでなく、民間企業などあちこちから来ているのが現状である。

[労組]： 先ほどの現場力の話ではないが、そういった役所とのつながりがあると、日本では忖度が生まれるのではないかと。注意していくことが必要だ。

[理事]： そういったことも、やはりコミュニケーションが重要なのだと思う。

以上

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

[給与改定・期末手当] JAEA・QST と妥結!

原研労組は「2018年度給与改定」、「12月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の3件について、原子力機構（JAEA）、量研機構（QST）の両機構と団体交渉等を重ねてきました。基本的には国家公務員に準拠した回答で、組合員の声を反映した労組の要求とはかけ離れたものとなっており、とても満足いくものではないと考えております。しかしながら、給与改定・期末手当ともプラス回答であること、人事院勧告よりも若年層に配慮した内容となっていることなど、機構側にも多少なりとも努力の跡が見られ、原資も使いきっていることであるため、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、QSTとは11/26(月)、JAEAとは11/28(水)に妥結することといたしました。

取り急ぎ、以下に期末手当の支給式を掲載いたします。給与改定の内容や団体交渉の詳細については、次号以降のあゆみ速報でお知らせいたします。

2018年度12月期一時金について（JAEA）

◎ 一般職（1～5級）支給式 （0.05月のプラス改定）

{ (本給×2.325月×評価反映率) + (6,500円×扶養手当人数) + 58,852円 + 職務別加算 } × 期間率

※ 評価反映率： S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90

※ 扶養手当人数： 基準日現在の扶養手当の支給対象者

※ 職務別加算 = { 本給×(1+地域調整手当の支給割合) } × 加算率
×2.325月

地域調整手当の支給割合： 東京特別区 0.06、 その他の地区は 0.03

加算率： 3級以下：0、 4,5級：0.05

(参考) 支給式昨年度実績

{ (本給×2.325月×評価反映率) + (6,500円×扶養手当人数) + 59,402円 + 職務別加算 } × 期間率

◎ 6～7級職員支給式 （0.05月のプラス改定）

{ (本給+職責手当) × 支給率 × 評価反映率 + 職務別加算 } × 期間率

※ 支給率

6級（特例級を除く）： 2.4007992 （昨年度 2.3965917）

7級（6級特例級を含む）： 2.6597661 （昨年度 2.6617608）

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

(注) 7級以上は、管理職加算(7級は「本給×0.12」、8・9級は「本給×0.19」を本給、職責手当、扶養手当及び地域調整手当に加算した上で、支給原資枠を算出する。)があるため、支給率が大きくなる。

※ 評価反映率： S:1.20 A:1.10 B:1.00 C:0.90 D:0.80

※ 職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} ×加算率×月数

- 地域調整手当の支給割合： 東京特別区：0.06、東京特別区以外の地区：0.03
- 加算率： 6級(特例級を除く)：0.1、 7級(6級特例級を含む)：0.15、
8級以上：0.2
- 月数： 6級：2.325、 7級以上：2.325

◎ 定年後再雇用嘱託支給式 (改定なし)

(1) 常勤 (報酬月額+特別都市手当月額) × 1.4 × 評価反映率

(2) 非常勤 (報酬月額+特別都市手当月額) × 0.5 × 期間率評価反映率

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じる。期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た額。

(小数第3位を切り上げ)

◎ 臨時用員支給式 (改定なし)

支給日現在に在職し、平成30年6月2日から平成30年12月1日までの期間において

- (1) 出勤日数 20日以上 40日未満の者： 本給日額の 9.5日分
- (2) 出勤日数 40日以上 70日未満の者： 本給日額の 18.0日分
- (3) 出勤日数 70日以上 100日未満の者： 本給日額の 22.0日分
- (4) 出勤日数 100日以上の場合： 本給日額の 24.5日分

(注) 臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

◎ 支給日： 平成30年12月10日

中央委員会を開催します!

第497回 中央委員会を下記の通り、開催します。
**中央委員の皆様は、万障お繰り合わせの上、ご出席をよろしく
お願いいたします。**

記

日時： 2018年12月06日(木) 18:30~

場所： 原研労組 組合事務所

- 議題：**
- ① **団体交渉の報告・承認 (JAEA・QST)**
**2018年度 給与改定、12月期の期末手当、
秋季賃金・労働条件改善要求 (報告)**
 - ② **中央執行委員 補充選挙の実施について**
 - ③ **前回中央委員会からの活動報告など**

2018年度12月期一時金について (QST)

支給月数 (定年制職員及び任期付職員) : 2.225 (0.05月のプラス改定)
(QSTは6月期に+0.10月を実施済みのため、実質は人勧と同じ)

◎ 定年制職員 (1~5級) 支給式
(棒給の月額+主任研究員手当+診療放射線技師調整手当+初任給調整手当
+扶養手当+地域調整手当+職務別加算) × 2.225 × 期間率

※ 職務別加算 = { (棒給の月額+診療放射線技師調整手当)
× (1+地域調整手当の支給割合) } × 加算率
地域調整手当の支給割合: 稲毛地区 0.09、その他の地区は 0.03
加算率: 3級以下: 0、4,5級: 0.05

(参考) 支給式昨年度実績
(棒給の月額+主任研究員手当+診療放射線技師調整手当+初任給調整手当
+扶養手当+地域調整手当+職務別加算) × 2.275 × 期間率

◎ 定年制職員 (6, 7級) 支給式 (0.05月のプラス改定)
(棒給の月額+主幹研究員手当 (7級職員は職責手当) +診療放射線技師調整
手当+扶養手当+地域調整手当+~~職責手当の経過措置額 (2018年度より廃止)~~
+職務段階に応じた加算額+管理職加算額) × 2.225 × 期間率

※ 職務段階に応じた加算額 = { (棒給の月額+診療放射線技師調整手当)
× (1+地域調整手当の支給割合) } × 加算率
地域調整手当の支給割合: 稲毛地区 0.06、その他の地区は 0.03
加算率: 6級 0.1、7級 0.15
※ 管理職加算額 (7級のみ) = (棒給の月額) × 0.12

(参考) 支給式昨年度実績 (6, 7級職責手当受給職員)
(棒給の月額+主幹研究員手当 (7級職員は職責手当) +診療放射線技師調整手当
+扶養手当+地域調整手当+~~職責手当の経過措置額~~+職務段階に応じた加算額
+管理職加算額) × 2.275 × 期間率

◎ 任期付職員は定年制職員と同じ。

◎ 任期付職員 (専門業務員) 機構から移籍した定年後再雇用職員 (改定なし)
棒給 × 評価結果区分に応じた支給月数 × 期間率
※ 評価結果区分: S: 2.425月 A: 1.925月 B: 1.425月 (標準)
C: 0.925月

◎ 支給日: 平成30年12月10日

不当差別是正訴訟 第15回口頭弁論の報告

11月8日(木)に「動燃から続く不当差別是正訴訟」の第15回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。口頭弁論の開始前に「水戸地裁へ原子力機構に不当差別の是正を命じる公正な判決を求める署名」838筆を、原告団・支援する会と共に水戸地裁に提出し、公正な判決と早期解決などを訴えました。この署名は、国民救援会、全労連、特法連、科労協などのご協力により集めたもので、前回提出分と合わせると合計で1927筆ものご署名をいただくことができました。

口頭弁論は、裁判所に提出された「西村資料に係る書証の原本」9本を非常に丁寧に確認していただけたため、これまでで最長となる約60分を要するものでした。なかでも、マル秘資料に係るやり取りでは、裁判長から「この資料はどういった種類のものですか」、「ここに引いてある線は何のためのものですか」などと細かいところまで目を通していただけて、非常に充実した内容となりました。

口頭弁論終了後には、別室において裁判官、原告、被告の三者による進行協議が行われ、以下のような主張や確認が行われました。

- 被告側から、「各原告がいつの時点で6級に昇格するべきだったのか、具体的な主張はしないのか」と質問がありました。原告側としては「特段に必要性を感じていなかったのだからやっとなかったが、被告側の主張しだいでは、絞り込むこともあり得る」と回答しました。
- 裁判所から、「差額賃金相当の損害金について、具体的に計算し直さないのか」と催促がありました。原告側からは提出することを約束しました。
- 被告側から出された「消滅時効」についての反論を行いました。
- 被告側が主張している「各原告に対する評価の手法」について、原告側としては不明点があるため、次回期日の前までに釈明を求めることとしました。
- 原告側からの「被告側の立証計画は、いつ出すのか」との質問については、被告側から提出できるとの明確な返答がありませんでした。原告側の立証計画は、昨年中に提出しており、早期解決をするためにも早急に被告は、立証計画を出すべきと主張しました。

◎今後の口頭弁論の予定

第16回口頭弁論： 2019年1月17日(木) 10時30分

第17回口頭弁論： 2019年3月07日(木) 10時30分

裁判後に開かれた報告集会では、冒頭に、岡山県人形峠事業所に29年間封じ込められていた原告の方から、職制との生々しいやり取りや差別を受けながらも自らの信念を曲げなかったことなどの紹介がありました。

原告弁護団からは「原告らの能力・勤務成績が劣悪であり、昇格格差に合理性があったとするならば、被告はそれらを立証する必要がある」、「原告の人事評価結果についての認否反論」、「原告らと同期同学歴の昇格時期にバラつきがあるとの被告の主張に対する反論」などについて、各担当弁護士からユーモアを交えて分かりやすく説明がありました。

今回の裁判傍聴には国民救援会、特法連、OB、原研労組組合員などの40名近い方にご参加いただくことができ、感謝を申し上げます。どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

原告団 団長

公 示

2018年12月3日

日本原子力研究開発機構労働組合 中央選挙管理委員会

高崎支部選挙管理委員会

大洗支部選挙管理委員会

組合役員補充選挙について

日本原子力研究開発機構労働組合規約に基づき、第70期中央執行委員の補充選挙を、下記のとおり行うことにしたので公示する。

記

1. 選挙区及び定数
 - (1) 中央執行委員／全所一区 5名
 - (2) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。
2. 役員任期
任期は、2019年3月から6月までの4ヶ月とする。
3. 立候補届出
受 付：立候補の届出は、中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が受け付ける。
期 間：12月4日(火)～12月12日(水)までの毎日9時～18時迄とする。
4. 投票日時及び場所
各支部選挙管理委員会が別に公示する。
東海地区については、以下のとおりとする。
【投票日時】 12月20日(木)～21日(金) 10時～18時30分迄
【投票場所】 労働組合事務所
但し、遠隔地考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。
5. 不在者投票の日時
各支部選挙管理委員会が別に公示する。
東海地区については、以下のとおりとする。
【投票日時】 12月17日(月)～19日(水) 12時～13時迄、
17時30分～18時30分迄
【投票場所】 労働組合事務所
6. 投票方法
 - (1) 中央執行委員／2名連記無記名投票
 - (2) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。
7. 開 票
 - (1) 中央執行委員の開票は、東海地区にて中央選挙管理委員会が行う。
 - (2) 支部執行委員選挙の開票は、投票終了後即日、各支部選挙管理委員会が行う。

8. 推薦母体及び推薦候補者数

中央執行委員選挙（定数5名）の推薦母体と推薦候補者数は以下のとおりとする。
また、各支部執行委員選挙の推薦母体については各支部選挙管理委員会が別に公示する。

推 薦 母 体	中央執行委員
	定数
連合1	5
連合2	
工務・福島連合	
研究炉部連合分会（JRR-3, JRR-4, NSRR）	
物理化学連合	
先端基礎・中性子	
那珂分会	
高崎支部	
大洗支部	

推薦母体の内訳は次の通り：

連合1： 核サ研地区、青森地区、福島・その他地区、東京地区、関西地区、
人材育成、核不拡散

連合2： バックエンド分会、環境・線管・研究室分会、放管第1・第2分会

工務・福島連合： 工務技術分会、福島技術分会

研究炉部連合分会： JRR-3分会、JRR-4分会、NSRR分会

物理化学連合： 核物理分会、化学分会

先端基礎・中性子・那珂分会： 先端基礎分会、中性子分会、

那珂分会： 那珂分会

以上

～中央執行委員 補充選挙の日程～

第10期中執5人のうち2人は、現在、囑託の非常勤で働いており、
2019年3月には雇用契約が終了する予定です。そのため労組選挙規則
に従い、12月3日に「組合役員補充選挙」の公示を行いました。

立候補者の選出を進めるため、組合員の皆様は分会の開催をお願いい
たします。なお、補充選挙で選出された中執の任期は2019年3月～6
月の4ヶ月間となります。

- 12月03日（月） 選挙公示
- 12月04日（火）～12日（水） 立候補者受付、分会開催期間
※東海地区 分会長の皆さんは、分会の開催希望日時と場所を
中執までご連絡ください。
- 12月17日（月）～19日（水） 不在者投票
- 12月20日（木）、21日（金） 本投票（21日開票）

皆様、立候補についてご検討をよろしくお願いいたします！

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 議論の報告

原研労組は 11 月 28 日(水)に原子力機構と団体交渉を行い、「2018 年度給与改定」、「12 月期の期末手当」及び「秋季賃金・労働条件改善要求と回答」の 3 件について交渉を行いました。給与改定・期末手当については妥結することとなり、取り急ぎ、支給式等を「あゆみ速報 70-12」で既にお知らせいたしました。本号では団体交渉の議論の詳細について報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、 原子力機構：[機構]（または[理事]）で表します。

1. 2018 年度 給与改定について

[労組]： 11 月 15 日(木)の団体交渉で今年度の給与改定の回答を受けたが、基本的には人事院勧告と同じ内容で、労組の要求額とは大きくかけ離れており、再検討を要求している。長年、JAEA で働き貢献してくれている再雇用嘱託、臨時用員についても引上げを求めたが、今回は改定無しとの回答である。QST では来年度から専門業務員（JAEA では再雇用嘱託）の月給が+400 円アップとなり、前年分と合わせると、合計では+800 円アップとなり企業努力をしているのが分かる。JAEA でも努力するように求めたい。

一方で、ここ数年、給与表は若年層に少し手厚くしており、初任給も人勧のそれを 200 円上回る+1700 円アップ、当直手当の+200 円アップ（4200→4400 円）など、前進している部分も見られる。最終確認したい、給与改定について、前回の給与改定提案から前進はないか。

[機構]： 前回の団体交渉で提示した給与改定については若年層への改定率の配慮、初任給の人事院勧告より+200 円などを行っており、限られた原資の中で最大源、努力したものである。前回からの上積みなどは無い。

[労組]： 上積みが無いことは残念だが、給与改定については、財源が+0.2%と小さいことなどから、これ以上の前進はないと判断し合意することとする。

[理事]： 給与改定に合意してくれたことには感謝する。4 月への遡及分については 12 月中に支給したい。

2. 12 月期 期末手当について

[労組]： 2018 年度 12 月期 期末手当についても、前回の団体交渉において再検討を要求した。これに対する機構側の検討結果を確認したい。

回答は今年度の人事院勧告+0.05 月を反映した 2.325 月であり、今日の要求からは大きくかけ離れている。とはいえ、期末支給日からみてこの団交での

交渉結果を踏まえて最終結論を出すつもりであり、機構側からの最大限の譲歩を期待している。まず、原資枠の拡大についてのさらなる努力の結果はないのか。

[機構]： 前回からの上積みはない。人勧通りの+0.05月のプラス改定でご理解いただきたい。

➤ 配算式について

[労組]： 配算にあたっては相変わらず役職者層への「三重の加算」を続けており、「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」と厚く待遇した内容となっている。元々、本給の高い役職者層と本給の低い若年層との格差をさらに大きくする要因となっている。労組はこれらを改めて全職員で同一算式での支給を要求している。

規程にあるという支給算式は、原資を得るためのもので、その総額から個々の支給額を同一式で算出したのがこれまでの1～5級の支給式である。期末手当ぐらいは若い人に有利にしようというもので、これを全職員に適用するというのが同一式の考え方である。役職手当等は月々の給料に反映されているのでそれで十分ではないか。また、公務員の支給方式にならっているが、人員構成が異なっている。期末手当について、若い人へのさらなる配慮を検討していただきたい。

[機構]： 今回の回答は若年層に配慮をしたものとなっている。役職者等の配算式が異なるのは職責によるものであり、妥当であると考えている。

➤ 原資の基礎データについて

[労組]： 労組と機構が期末手当の交渉を行う際、同じ土俵で対等に交渉するためには、全職員の期末手当原資の基礎データの提示が、その前提条件であると考えている。今後とも労組は7級、8級、9級についても基礎データを提示するよう要求するが、これに応ずる考えはないのか。

[機構]： 組合層に近い7級までは提示しているが、それ以上は考えていない。

[労組]： 7級については基礎データを提示しているが、8、9級は提示しないとのことか。昨今、情報公開が話題になっていることから、このようなことは公開していくべきと考えるし、それによって信頼関係が築かれる。

➤ 再雇用嘱託の処遇について

[労組]： 定年後再雇用嘱託の期末手当については前進していない。国家公務員の再任用職員については、人事院勧告でここ数年、処遇改善が出ていることもあり、今後は努力してもらいたい。公務員では併せて定年延長も議論されているが、機構では検討しているのか。再雇用嘱託者の技術を継承するため、モチベーションを上げることが重要で、機構として技術力・経験を活かすべきである。

今年より退職金の削減があり、再雇用嘱託に手当類がついたことは評価したいが、QSTや他法人と比べて元々の処遇が低いため、改善を図るべきである。

[機構]： 再雇用嘱託については、期末手当の改善を検討してきたが、今回は実施することができなかった。今後は少子高齢化で人手不足となっていくことが予想されるため、定年延長は世間の情勢を見ながら対応していきたい。

➤ 臨時用員・アルバイトの処遇について

[労組]： 同様に、臨時用員やアルバイト、各種任期付職員についても安心して働いてキャリアアップできるよう処遇の改善を図るべきと考えている。臨時用員については長年、機構に貢献してくれており、経験とスキルがある人達で、処遇等でそれに答えるべきである。退職金制度の設立なども検討していただきたい。これらの方が退職された分の人員は、別の制度でもいいので長く勤められる人員を補うように検討していただきたい。

また、アルバイトの欠員が生じても補充が無い状況が見られ、その業務は職員等の誰かがやる事になり、通常業務は残業に回すことになる。1年毎の更新で最大3年～5年しか働けないという応募者からしたら嬉しくない条件を続けるのであれば、処遇を見直しすることにより応募者を増やすようにすべきである。

[労組]： 臨時用員については2018年10月より約80%の方が無期へと転換した。これは安定した職を求めている証拠と言える。厚労省のガイドラインでも同一労働・同一賃金を押し進めており、正規・非正規で区別をしてはいけないとの方針である。機構としての考えをお聞きしたい。

[機構]： 正規・非正規については、JAEAでは任期付き・任期無しに当たる。研究員については仕事と同じであれば、従前から処遇に差をつけていない。

しかし、臨時用員・アルバイトの方々については、職員とは仕事内容や職責が異なるため、処遇も異なるのである。臨時用員については今回、変更はないが、類似の仕事について、この周辺地域の相場感というものを決めていく。

[労組]： 実際のところ、行っている仕事について職員とそこまで大きな違いがあると考えているのか。臨時用員は長年、働いてくれている方で、多少なりとも処遇を改善していくことを検討すべきではないか。

[機構]： 職員についても仕事内容は様々なため、一概には答えられない。

➤ 期末手当の期間率について

[労組]： 期末手当の期間率全体を見直し、減額の幅を少しでも小さくしていただきたい。特に育児休業者については「育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数」で期間率を定めている。回答で「当該期間に勤務した期間がある職員に支給する」とあるが、勤務がない場合の支給は検討しないのか。

[機構]： 育児休暇の方については1日でも勤務実績があれば、期末手当をそれなりに支給している。それは国家公務員よりも一段良い形で運用を行っている。しかし、勤務実績が全くないのであれば、支給を行わないというのが妥当であると考えている。

➤ エリア勤務制度について

[労組]： エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されている職員は、毎月の本給・諸手当が10%減額されており、生活にとっても大きな影響を及ぼしている。せめて期末手当だけでも減額なしで支給する考えはないのか。

[機構]： 制度の導入時には民間などの状況を見て削減率などを決めていく。今の情勢では変える必要があるとは考えていない。

3. 期末手当に関する労組の判断について

[労組]： 今日の交渉で、新たに前進した回答が得られなかったことは、極めて残念なことである。これまでの交渉の結果をまとめる意味で、期末手当についての労組の最終判断を申し上げる。

- ① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、公務員準拠に固執した回答は大いに不満である。また、支給式など原資枠以外の諸要求については機構独自の努力で改善できるものであるにも関わらず、これに應ずる回答が無かったことは誠に遺憾である。
- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、閣議決定後、速やかに+0.05月アップの回答となったことについては前進したものである。
- ③ 12月10日支給を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、12月期 期末手当についてはやむなく合意する事とする。

[理事]： 期末手当について、合意してくれたことに感謝する。12/10(月)の支給を進めたい。依然として原子力業界には逆風が吹いていることには変わりはなく、最大限の努力を行って社会の期待に応えていきたい。

以上

給与改定・期末手当以外の諸要求に関する団体交渉の議事は、次号以降のあゆみ速報で報告させていただきます。

☆労働組合の活動の意義について☆

原研労組は労働条件や職場環境、人事制度など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して活動を行っています！もちろん労働組合へ加入せずとも、各個人で上司や他の部署等への提案、理事長提案箱への投稿、改善提案などを通して改善を図っていただく事もできると思います。しかし、個人の努力のみで職場環境や制度の変更などを提案し、実現していくというのは中々、大変なことではないでしょうか？（パワーのある方には萎縮せずにとんどん進めていただきたいと思います。）

その点、労働組合という窓口があれば、少なくとも意見や提案等を様々なしがらみにとらわれず、機構に直接的に伝え、検討してもらうことができます。現在、労働組合に加入している方々は、自分達の処遇や職場環境、各種制度について、黙っていてもどこかの誰かが勝手に改善してくれるというものでは無いことを経験して良く知っているのです。現在、加入されていないあなたも原研労組に加入して一緒に考え、働き甲斐のある職場をつくっていきませんか？

組合への加入申込については随時、受け付けております。原子力機構・量研機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。原科研の食堂には組合員募集のチラシと加入申込書を設置してあります。いきなりの加入を検討するのはハードルが高いとお考えの方は、まずはご相談だけでも結構ですので、原研労組メルアド、または職場の諸先輩方までご連絡ください！

第 497 回 中央委員会の報告

第 497 回中央委員会を 12 月 6 日（木）に開催しました。出席委員として 6 人が参加し、下記の事項について議論を行いました。

① 団体交渉の報告・承認（JAEA・QST）

2018 年度 給与改定、12 月期の期末手当、秋季賃金・労働条件改善要求について、団体交渉の内容等を報告し、給与改定・期末手当の協定書と覚書について出席委員全員の承認を得られました。

② 中央執行委員 補充選挙の実施について

中央執行委員の補充選挙について、12 月 3 日（月）に行った公示内容に沿って進めていくことを説明しました。

③ 第 70 期 これまでの活動報告について

前回の中央委員会からの活動状況、組合の運営及び情報発信の取り組み、第 69 期決算の外部監査結果、予算削減（案）の実施状況などについて説明し、今後の方針等について議論を行いました。

2019 年度の春闘アンケートにご協力を！

2019 年度春闘に向け、「賃金・諸要求についてのアンケート」を近日中に実施します。これは「特法連・科労協の春闘要求」と「原研労組の春闘要求・組合運営」に関するアンケートを兼ねております。私たちの生活実態と賃金・諸要求を明らかにするために、皆様の積極的なご協力をよろしくお願い致します。

アンケートのご提出は、「労組のメールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付」、「プリントアウトした用紙に記入して最寄りの執行委員・分会長に手渡し」、「組合事務所にご持参」のいずれでも結構です。

なお、第 1 次締め切りは 12 月 27 日（木）とさせていただきます。

皆様のご意見・ご要望・アイデアなどをお待ちしております！

署名募集中!! [差別是正・介護・最賃・保育]

原研労組では不当差別是正訴訟を支援する会、全労連、全国保育団体連絡会からの依頼を受け、現在、下記 4 件の署名への協力を行っております。

署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しいたします。また、メール添付の用紙に署名し、分会長・支部執行委員・中央執行委員までお渡しいただいても結構です。

- ◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます**
- ◇ **介護に笑顔と希望を**
- ◇ **実現しよう！全国一律最低賃金**
- ◇ **保育はいまとみらいを支えている。みんなの声で保育の改善を！**

趣旨にご賛同いただける方は、署名へのご協力をお願いします。

労組役員選挙 立候補届出期間 延長のお知らせ

公 示

2018年12月12日

日本原子力研究開発機構労働組合 中央選挙管理委員会

高崎支部選挙管理委員会

大洗支部選挙管理委員会

組合役員補充選挙の立候補届出期間の変更について

2018年12月3日付けで公示した組合役員補充選挙について、第70期中央執行委員の補充選挙の立候補届出期間を、下記のとおり変更するので公示する。

記

立候補届出の期間：

(旧) 12月4日(火)～12月12日(水)までの毎日9時～18時迄とする。

(新) 12月4日(火)～12月14日(金)までの毎日9時～18時迄とする。

以上

今後の選挙日程について

中執補充選挙には、現在、大洗研より1名の方に立候補していただいております。さらなる立候補者の擁立を進めるため、届出の締め切りを延長する運びとなりました。今後は下記の日程を進めていきます。

なお、東海地区以外での中執補充選挙・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 12月14日(金)

【投票日時】

不在者投票：12月17日(月)、18(火)、19日(水)

12時～13時迄、17時30分～18時30分迄

本投票：12月20日(木)、21日(金) 10時～18時30分迄

【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 12月21日(金)

皆様の積極的な立候補と投票をよろしくお願いいたします！

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

労組役員選挙 立候補者と投票の案内

「第70期 中央執行委員の補充選挙」、「第106期 大洗支部執行委員の改選」、「第108期 高崎支部執行委員の改選」の3つの選挙について、立候補者が選出されましたので、以下のようにお知らせいたします。

第70期 中央執行委員の補充選挙
(定数5名)

届出	氏名	所属
1		

第106期 大洗支部執行委員
(定数6名)

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		

第108期 高崎支部執行委員
(定数4名)

届出	氏名	所属
1		
2		

今後の選挙日程について

中執補充選挙について、今後は下記の日程を進めていきます。
なお、東海地区以外での中執補充選挙・支部役員選挙については、各支部より案内をいたします。

【投票日時】

不在者投票：12月17日(月)、18(火)、19日(水)

12時～13時迄、17時30分～18時30分迄

本投票：12月20日(木)、21日(金) 10時～18時30分迄

【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 12月21日(金)

組合員の皆様は積極的な投票をよろしくお願いいたします！！

2019 年度の春闘アンケートにご協力を！

2019 年度春闘に向け、「賃金・諸要求についてのアンケート」を実施します。これは「特法連・科労協の春闘要求」と「原研労組の春闘要求・組合運営」に関するアンケートを兼ねております。

私たちの生活実態と職場の状況、組合運営へのご意見等を明らかにするために、皆様の積極的なご協力をよろしくお願いします。

アンケートのご提出は、下記のいずれかでお願いします。

- **労組のメールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付**
- **印刷した用紙に記入して、最寄りの執行委員・分会長に手渡し**
- **印刷した用紙に記入して、労組事務所に持参**

**なお、第1次締め切りは 12月27日(木)とさせていただきます。
労組選挙の投票時に持参していただいても結構です。**

皆様のご意見・ご要望・アイデアなどをお待ちしております！

☆☆☆署名募集中☆☆☆

[差別是正・介護・最賃・保育・社会保障]

原研労組では不当差別是正訴訟を支援する会、全労連、全国保育団体連絡会などからの依頼を受け、現在、下記5件の署名への協力を行っております。

**ご署名は東海地区では労組事務所にて行うことができます。
東海地区以外では、最寄りの各支部執行委員・分会長等に用紙をお渡しいたします。**

- ◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます**
- ◇ **介護に笑顔と希望を**
- ◇ **実現しよう！全国一律最低賃金**
- ◇ **保育はいまとみらいを支えている。みんなの声で保育の改善を！**
- ◇ **社会保障制度の拡充を求める請願**

趣旨にご賛同いただける方は、署名へのご協力をお願いします！

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

拡大窓口交渉： 荒谷台診療所の移転

12月14日(金)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「荒谷台診療所の移転」について説明を受けました。内容等について、皆様にご報告いたします。

[機構]： 荒谷台診療所について、耐震診断で基準値を下回り、NGとなった。検討した結果、診療所を移転することになった。新たな場所は「旧箕輪診療所の建物」を使用することとなった。

旧箕輪診療所は5年間使っておらず、色々と手を入れてから使うこととなる。スケジュールとしては、2019年3月末までに改修作業を行う。現在の荒谷台診療所の運営は3月末までとなる。4月より約1ヶ月かけて移転作業を行い、5月上旬～中旬の運営開始を目指している。その間、診療所はなしとなる。

名前としては「東海診療所」で検討している。現在の診療科は、内科、歯科、心療内科、口腔衛生指導(健保)の4科である。心療内科は月に1回行っているが、利用している人が少ないため今年度いっぱい終了することとする。その他の3科は運営を継続する予定である。

[労組]： 耐震診断の結果として、数値はどの程度なのか。

[機構]： 4期に分けて建設工事をしてあり、ほとんど全てのところで基準値を下回っている。補修などを検討したが予算的に難しい。また、工期も約6ヶ月かかるため、その間は診察ができなくなるため補修は行わない。

[労組]： 旧箕輪診療所はだいぶ昔に利用したことがあるが、部屋数も少なく、狭かった覚えがあるがスペースが足りないのではないのか。

[機構]： 部屋数は減ることになる。歯科の器材は4台を2台に減らす。口腔衛生指導の器材は2台を1台に減らす。元々、歯科の先生は2人しかいないため、影響はそれほどないと考えている。その他のスタッフの数は同じである。

[労組]： QSTの人は診療所を使えるはずだが、それは維持されるのか。原科研に勤めていると、その場所が良く分からないのだが、どのあたりにあるのか。

[機構]： QSTの人も利用可能である。場所は箕輪団地の中心付近で、集会所などの近くである。原科研からの距離は荒谷台とそれほど変わりはないと思う。

[労組]： 最近健康診断を荒谷台診療所では行っていないのか。歯科器材の台数が減るとのことであるが、運用上の問題はないのか。また、現在のスタッフの雇用はどのようになるのか。

[機構]： 現在、荒谷台診療所では健康診断は行っていない。原科研や核サ研の構内で行っており影響はない。また、スタッフの数はこれまでと同じであり、運用的には問題がないと考えている。一部、退職する人などを除けば、荒谷台診療所のスタッフがそのまま働く予定である。

[労組]： 今後、荒谷台診療所の土地・建物はどのようにしていく予定なのか。

[機構]： 現状では明確な予定はない。扱いは、その他の土地等と同じである。

[労組]： 旧箕輪診療所にあった器材などは活用できないのか。また、その他、サービス面で変わるようなことはあるのか。

[機構]： 旧箕輪診療所にあった器材は、既に荒谷台診療所である程度、再利用している。移転で建物は狭くなるが、サービス面では同じになる予定である。

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

JAEA 団体交渉 議論の報告（続き）

「あゆみ速報 70-13」では、11月28日（水）に行われた原子力機構との団体交渉のうち、「給与改定・期末手当」の議論について、報告を行いました。本号では「秋季賃金・労働条件改善要求」について、皆様にご報告いたします。

4. その他の秋季要求について

▶ 現場力について

[労組]： 団交で現場力について何回か議論しているが、労組では現場力の向上に異論はない。ただ、そのためには「現場に余計な負担（問題の解決や後始末など）を押し付けない」、「仕事内容等を考える時間の確保」、「業務の効率化と称して煩雑に作業の見直しを要請しない」などが必要である。人員が足りず時間に追われている現状では、直接、現場作業をすること自体が少なくなっている。職員はマニュアルや書類作成に追われて、現場で直接的に物に触れるのは委託の人や外注の作業員が多くなっており、その結果、現場力が落ちてきているのではないか。このように事業団化が進行していないか危惧している。

今後、バックエンドの仕事が多くなるが、現場が委縮せず、モチベーションをより上げるためにも、現場力頼み一辺倒ではなく経営者として人員や予算をしっかり確保すべきである。業務の効率化でいえば、契約業務に要する発注側の作業が多過ぎる、時間が掛かり過ぎるなどの意見が多い。これは、契約担当の事務系の人手が足りないことと、現場の実態を把握する機会がないことも関係している。QST などでは事務系の人も現場を良く知るべきであると言われている。

[機構]： QST が言っているのは人事異動についての事と考えて良いか？事務系の職員は人事異動が多く、色々な部署を回っている。現在は、人の配分が非常に重要であり、職員の数が減っており、経営としても色々と頭を悩ませている。

[理事]： マニュアル作りについては大変ではあろうが、必要なことでもある。原科研でも昨年度などに事故・トラブルがあった件について、その後の対応を行っている。しかし、研究開発機構なので、マニュアル作りだけ行っても、研究開発がどうにもならないことは理解している。

そのためにも現場力が重要で、現在、理事長の肝いりで「元気向上プロジェクト」を進めている。これについてはやらされ感が無いように努力をしている。現場とのコミュニケーションは重要だと考えており、ここ数日は理事と各部の人達とで意見交換会を行っているところである。その場でやらされ感があるような話が出てくるようでは、プロジェクトを見直していかなければならないと思っている。

▶ 福利厚生・モチベーション対策について

[労組]： 前回の団体交渉の繰り返しになるが、昨今、福利厚生が全般的に後退している感が強い。職員の働く意欲のためにも体育館・運動場に限らず、住宅・独身寮・保養所などについても利用者の意見を聞いて見直しすべきと考える。

また、託児所についても JAXA などの実例を参考に検討していただきたい。経営者としては福利厚生の低下を小さな問題と考えているようであるが、本当に現場の声を聞いているのか疑問である。

[機構]： 託児所については、運営が中々大変だと思う。定員割れで赤字となるとそれを会社側で補填する必要があり、運営コストがかかってしまう恐れがある。

[労組]： 労組はQSTとも交渉を行っているが、あちらでは「仕事と育児の両立支援策として、[ベビーシッター利用料金の助成制度]を導入した他、育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる[研究支援要員制度]の検討を開始したところである。」との話があった。

託児所などハード的な対応が難しいのであれば、こういった制度によるソフト対応も検討してはどうか。

[機構]： QSTとは必要に応じて情報交換をしている。ベビーシッターは日本ではあまり普及していないこともあり、QSTではそれほど利用は多くなかったようである。また「研究支援要員制度」とはこういった制度なのか。

[労組]： 制度の検討段階なので詳細はお答えできないが、JAEAでいうテクニカルパートタイマー的な人を臨時に雇って実験のデータ取りや実験動物の世話をするような話であった。

[機構]： そういった制度については勉強をしており、色々と検討はしていきたい。

➤ 6級マネージャーについて

[労組]： 原則、マネージャーは7級であるはずが、依然として6級マネージャーが6~7割を占めている件については、労組の考えは理解されているものと考えている。今後ともこれを解消する努力を継続することを確約していただきたい。なお、6級副主幹についても処遇の改善を図っていただきたい。

[機構]： 6級マネージャーの見直しは、各部署に努力するよう依頼している。副主幹について、今すぐの処遇見直しは考えていない。

➤ 定年延長について

[労組]： 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。現在の嘱託制度では65歳までで雇用終了であるが、安倍首相が70歳まで働けるようにと言っていることもある。定年延長に向けての検討はどの程度進んでいるのかお教えいただきたい。

[機構]： 定年延長について、世の中の流れや人事院勧告といったものがあることは承知している。今すぐ何かを申し上げる段階ではない。人勧など色々と指針はあるのだろうが、あくまでJAEAに合う形で導入をしていきたい。

➤ 人材交流制度・安全保障技術推進制度について

[労組]： 今年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）」は、どの程度利用されているのか。

労組はこの制度の導入時に「留学する本人の同意、意思を尊重すること、特にAタイプの場合に、本人の合意なしの留学はさせないこと」を要求している。また、この制度がより良くなるように、制度の利用者等に広く意見を募るべきである。制度の利用状況と併せて報告を願いたい。

[機構]： この制度には2つのタイプがあり、利用状況は以下のようである。

Aタイプ：事務系・技術系＝4人 Bタイプ：研究系＝1人

期間については、人によってバラツキがあり、目的を達成するのに必要な期間だけ留学をしている。制度上は3ヶ月～1年である。始まりは本人の希望や上司の意向など色々だが、本人の了解は得るようにしている。

利用例としては、「バックエンドの現場 → バックエンド統括部」、「原子力施設の現場 → 規制関係の職場」などがある。

[労組]：「安全保障技術推進制度」の資金利用に関し、4月の科労協 共同団交では、「民主・自主・公開が我々の原則なので、そういう事はしない」との回答であった。今回の回答では「(同制度)への応募を検討する際には、原子力基本法及び国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法の趣旨に鑑み、きわめて慎重な対応が求められるところであり、応募の検討部署と関係部署とで事前協議する事としている」となっていた。これは同じことを言っていると理解して良いのか。

[理事]： 同じ事を言っている。公開が一番重要でそこを協議するという事だ。

[労組]： JAXAでは情報を公開するため、利用して問題ないとの話があったが。

[機構]： JAXAは防衛の研究ではなく、災害対応のものだと思う。我々も必要に応じて応募の際に審査などを行っていく方針である。 以上

労組役員選挙結果のお知らせ

「第70期 中央執行委員の補充選挙」、「第106期 大洗支部執行委員の改選」、「第108期 高崎支部執行委員の改選」の3つの選挙について、12月21日(金)に即日開票が行われました。結果について、中央及び支部選挙管理委員会から以下のとおり報告がありましたので、お知らせいたします。

第70期 中央執行委員の補充選挙

第106期 大洗支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			

第108期 高崎支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			
2			

皆様の選挙へのご協力と積極的なご投票に感謝いたします。各支部執行委員については2019年1月より、補充中央執行委員については2019年3月より活動を開始いたします。

～お知らせ～

➤ **2019年度春闘アンケート 一次メット 12/28 (金) に延長!**

ご提出は「労組メルアドへの電子ファイル送付」、「印刷物を最寄りの執行委員・分会長に手渡し」、「労組事務所に持参」のいずれでも結構です。

皆様のご意見・ご要望を集約するため、ご協力をよろしくお願いいたします!

➤ **原研労組の新春旗開きを開催いたします!**

日時：2018年1月16日(水)夜 場所：原科研内 労組事務所

内容：委員長新春あいさつ、永年組合員表彰と記念品贈呈、懇談など

組合員の方はご自由に参加できます。予約不要ですので是非ともご参加ください!

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年 年頭あいさつ —

原研労組 第70期中央執行委員会

新年、明けましておめでとうございます。原研労組では昨年暮れに中央執行委員の補充選挙を行い、3月から1名加わることとなります。皆様の選挙へのご協力に感謝申し上げます。しかし、定年退職等により3月末で退任となる中執があり、実質的には減員となるため、今年もより一層の皆様の支援・ご協力を賜りながら活動を進めたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

原子力機構が年末に公表した「バックエンドロードマップ」及び「廃止措置実施方針」では、今後70年という長い期間と1.9兆円（試算）もの予算をかけて79の原子力施設の廃止措置を進めるとしています。バックエンドに関し、当面は実施計画や工程検討などのソフト作業がありますが、一方では施設の維持管理のための現場仕事があり、その先には気の遠くなるほど長期にわたる廃止作業が待っています。また、試験研究炉などの再稼働を目指す業務については、既に補強工事などの作業が本格化しています。ここ最近の労使協議で、「現場力の向上、必要性」を議題の一つにしているのは、今後、未知の現場相手の仕事があり、これを安全に進めるには、うわべではなく真に現場の実情、声を聞くことから始めるべきと考えるためです。

原研労組は200名足らずの組織ですが、これまでの活動の成果の一つが今の処遇・職場環境になっていると考えています。給与見直しや退職金削減などの賃金・諸手当に加え、ここ数年は体育館の使用禁止などの福利厚生面での後退が進んでいます。福利厚生は、我々の処遇の一部であり、後退に甘んずるだけでなく、新たな施策等を検討していく必要があり、皆様のご意見・ご提案等を募集しております。

第70期の任期も残り半年を切りました。皆様の生活と権利を守り発展させる活動を継続することはもちろん、3月の臨時大会に向けた活発な議論と、6月の役員選挙への準備も進めたいと考えています。本年も何卒、よろしくお願いいたします。

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

2019 年度 春闘アンケート追加募集！

2019 年度 春闘アンケートの追加募集を実施します。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の集約も併せて行っております。

既にご提出いただいた方もいらっしゃいますが、より多くのご意見を集めるために、皆様の積極的なご協力をよろしくお願ひします！

アンケートのご提出は、下記のいずれかでお願ひします。

- **労組のメールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付**
- **印刷した用紙に記入して、最寄りの執行委員・分会長に手渡し**
- **印刷した用紙に記入して、労組事務所に持参**

なお、最終締め切りは 1月18日(金)とさせていただきます。

皆様のご意見・ご要望・アイデアなどをお待ちしております！

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第16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。

約40名と多くの方に傍聴していただけた前回弁論では、裁判所の求めに応じて「西村資料の原本」を使用し、これまでで最長の1時間にも及ぶ充実した審理が行われました。今回は皆様にご協力いただいた署名も提出し、裁判への関心の高さを示したいと思ひます。

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ひします。

- **日 時： 2019年1月17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1階にて報告集会を開催します。**

労組 組合員募集中！

原研労組では、組合への加入申込を随時、受け付けております。原子力機構・量研機構において働いていらっしゃる博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方、職員の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

お誘い合わせの上、原科研内の組合事務所までお越しいただくか、または下記の原研労組メールアドレスまでご連絡ください。

[genkenrouso \(atmark\) muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso(atmark)muse.ocn.ne.jp)
{ (atmark) を@に変更してメールをお送りください。 }

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

原研労組の活動について

< 活動の2本柱 >

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉で、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。原研労組に結集して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！

書記局員の募集（組織運営・加入促進）

第70期中央執行委員会では、書記局（組織運営・加入促進）の立ち上げを進めており、以下のように書記局員を募集しております。ご意欲・ご興味のある方は是非とも中央執行部、支部執行部又は分会長までご連絡下さい！お待ちしております。

➤ **組織運営・加入促進（兼務）**

分会・中央委員会などを通してお伝えしてきましたが、現在の中央執行部は5人と少なく、マンパワーが足りているとはとても言えない状況です。

その一方で、労働組合の組織運営や加入促進については解決・改善すべき課題が山積みです。そのため書記局員を募集し、執行部と一緒に「組合の運営」と「組合員の加入促進」について有効な対策を検討していきたいと考えております。

執行部への立候補は難しくとも、書記局員として組合活動の合理化・効率化・活発化のためにご協力いただける方を募集しております。皆様のご支援を賜れましたら助かりますので、ご検討をよろしくお願いいたします。

◇ **募集人員： 3～7人程度**

◇ **任期： 2019年6月末**

◇ **内容： 労組の組織運営・加入促進のテーマについて検討を行う**

新春旗開きを開催いたします！

日時： 2019年1月16日（水）18:30～

場所： 原科研内 労組事務所

**内容： 委員長新春あいさつ、懇談、近況報告など
永年組合員表彰（20年・30年）と記念品贈呈
ごく簡単ですが、軽食を用意いたします。**

組合員の方はご自由に参加できます。予約不要で短時間のお立ち寄りでも結構ですので、お気軽にご参加ください！

超過勤務（残業の）申請は正確に、適切に行いましょう！

働いた分はちゃんと申請しましょう！

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

拡大窓口交渉：バックエンドロードマップ

原子力機構は昨年 12 月 26 日（水）付で、原子炉等規制法の改正により公表が義務付けられた「バックエンドロードマップ」及び「廃止措置実施方針」を公表しました。1 月 11 日（金）の拡大窓口において、労組への内容説明と議論を行いましたのでご報告いたします。（以下、原研労組：労組、原子力機構：機構で表します。）

[機構]： 今回は 8 月公表の案からの変更点について主に説明する（詳細は機構公開ホームページの資料をご参照ください）。JAEA では、原子炉施設・核燃料使用施設（政令 41 条該当、非該当）の 79 施設を対象としてバックエンドロードマップを作成した。これは 70 年の計画となっており、3 期に分かれている。

第 1 期（～2028 年）は施設中長期計画に基づいて進める。

第 2 期（2029～2049 年）処分を本格化、処理施設の整備を進める。

第 3 期（2050 年～）本格的なバックエンド対策を行い完了させる。

➤ バックエンド対策の費用について

[機構]： 「バックエンド対策に要する費用」資料 P6 は今回、追加した中で一番重要な内容であり。バックエンドのコストを示すもので、「施設解体費」と「廃棄物処理処分費」のそれぞれを見積もったものである。

JAEA 全体では、「施設解体費 5400 億円」＋「廃棄物処理処分費 1 兆 3700 億円」＝1 兆 9100 億円である。「廃棄物処理処分費」には今現在、所有している廃棄物の分が含まれており、約 3000 億円分となっている。

今回の費用について、電力会社は今現在、所有している廃棄物の費用を入れていないが、JAEA では入れている。電力会社はすでに処分場を持っているが、JAEA にはなく、今後、取り組む必要があるためだ。

[機構]： また、「別図 1 資材区分ごとのクリアランス対象物量」資料 P17 は原子力規制委員会からのニーズがあり追加した。JAEA で今後、発生する廃棄物の物量を示すものである。現在、低レベル廃棄物の処分についてルールがなく、クリアランスの制度整備の必要性を訴える意味で追加した部分である。

[機構]： 「施設解体費用の簡易評価コード（DECOST）の概要」資料 P24 についてだが、今回の費用の試算は「デコスト」というソフトウェアでやった。民間は施設の規模が大きい代わりに同じ種類のものが多いが、逆に JAEA では多種多様な原子力施設があるため廃棄物の種類もバリエーションに富んでおり、そういったものを一括で評価するソフトである。

このソフトはまだ開発中のもので、OECD/NEAの「クラス5」という一番、評価精度が粗いものとなっている。JAEAではまだ廃止措置の実績や経験が少ないからで、実績が増えると精度は上がっていくはずだ。

[労組]： 新聞では民間事業者もロードマップを発表しており、電力やその他19社で69施設が4兆8千億円、東電福島第一原発が8兆円と書いてあった。(12/30付の共同通信記事)それと比べてJAEAは79施設1.9兆円となっている。民間の電力を作っている発電炉全てと比べて、研究開発だけのJAEAでこれだけ費用がかかるのでは、世間は厳しい目で我々を見るのではないか？

[機構]： 高いということはないと思っている。今回のバックエンドロードマップについて、海外機関のIAEAからピアレビューを受ける予定となっている。費用は海外のものと単純には比較できないと思うが、評価の方法や手順について適切であったかどうかを見てもらうつもりだ。

電力会社などの金額は奨励されている計算式を使用したものである。今回、もんじゅはその計算式で評価しており、通常の発電炉よりは少し高くなっている。研究開発用ということで機器点数が多いためと思われる。

[機構]： 原研一サイクル統合前のH15年にバックエンドの試算をしたことがある。その時は期間が約80年で費用が約2兆円というものであった。その際は核融合部門のJT-60や量子ビーム部門の高崎研などが含まれており、その分が約1000億円であった。今回はイチから評価をやり直したが、JAEAの1.9兆円にその1000億円を足すと約2兆円で、ほぼ同じ金額となった。

[労組]： 予算の内訳で核サ研が半分以上を占めているが、どのように考えるか？この部分がかかなり大きな課題だと思うが。

[機構]： 約1.9兆円のうち、「核サ研のTRP(東海再処理施設)」、「敦賀のもんじゅ・ふげん」の3か所のみで1兆円を超える金額となっており、費用の半分以上となっている。これらの施設は特別会計で運営している。税金を上げるなどしないと増えない部分で非常に問題である。

また、バックエンドについて大きな課題は2点で、「お金」と「処分場がない」ことだ。ロードマップでは2029年に処分開始だが、今の中期計画の残り3年で立地を決めないといけない。廃棄物の処分場についてはアメリカなどの国土が広い国と同じような訳にはいかない。今は解体廃棄物を施設内の保管廃棄施設に置くことを検討している。処分場が決まればどんどん廃止を進めたいが。

[機構]： こういった情報をオープンにしている目的は、予算を確保することにある。1.9兆円を70年で割ると約270億円/年となる。バックエンドに対する予算は、今年度が200億円、次年度が140億円となっており、ふげんなどに予算をあてた関係で減額している。

文科省としてはロードマップの金額と比較して現在の200億円/年程度がおおむね妥当であると考えているようだ。施設中長期計画で廃止が決まっている施設は現在進行形で廃止を進めているが、予算が減った分は先送りとなる部分が

出てくるであろう。施設中長期計画は規制委員会などでも報告してガラス張りの状態で見てもらいたい。予算がないことには廃止が進まないという現状を、第3者的な視点で外部からも分かるようにしたい。

[機構]： 今回の費用約 1.9 兆円に「施設維持費」は含まれておらず、それも含めると総額 3～4 兆円程度となる見込みだ。例えばもんじゅは維持費を含めないと 1500 億円だが、含めると 3750 億円となる。当初は施設維持費も入れることを検討していたが、見送りとなった。

こういったバックエンド費用について、民間の事業者であれば普通は債務に計上している。しかし JAEA では不確定性が多いので計上していない。

[労組]： 資料に「長期借り入れで資金を確保するなどの柔軟なファイナンス」とあるが、こういった長期借り入れによる財源確保も目指しているのか？

[機構]： 「廃止措置に係る取組」資料 P7 の部分で、資金確保については文言が増えている。廃止措置を早期に進めていかないと維持費がかさみ費用が高くなる。そのため早期に進めたいので予算確保のために色々と検討しているということだ。長期借入なども検討したいが、国も関係してくる話で、法改正等が必要になるためなかなか進まない。

➤ 原子力分野の研究開発等について

[機構]： 原子力ユニオンとも協議をしたが、現場ではバックエンドロードマップが浸透していないとの意見があった。ロードマップはこれからの方向性を示すものであり、あくまで概要である。現在、すでに進行中なのは施設中長期計画の方であり、これについては、経営側で現場の意見を吸い上げて進めている。

このロードマップには法律で求められているため、今、動いている施設やこれから再稼働する施設についても入れざるを得ない。第 2 期のどこかで廃止時期を決めることになるであろうが、今すぐに決められるようなものではない。

[労組]： 敦賀や核サ研などは廃止が多く、特に核燃料サイクル事業については今後の方向性が非常に難しくなっているが、どのように考えているか。

[機構]： 敦賀や核サ研は、ある意味では分かりやすく、廃止をメイン事業として進めていく方向になる。原科研では話が複雑で、再稼働と廃止の両方がある。

[労組]： バックエンドなど後ろ向きの話ばかりだが、前向きな話で、今後の研究開発のロードマップについては何か予定はないのか？量研機構への事業分割により、研究開発分野がだいぶ減ってしまったが。

[機構]： バックエンドの一方で、これからの研究開発については、現在、戦略企画室で将来ビジョンの作成を進めている。今はまだ新たに施設を作るとかそういった話ではなく、原子力の将来の研究開発分野はどのようにしていくべきかを検討している段階だ。

[労組]： バックエンドの廃棄物処分やコストダウンについては未知の部分が多く、研究や技術開発などが必要となる。現在はどのような取り組みがあるのか。

[機構]： バックエンドについての研究や技術開発のような事は予算がなく、ほとんどが外部資金で行っている。内部では、例えば「理事長ファンドで廃棄物のAI分別」のような開発を行っているらしいが。

コストダウンのための研究開発を進めるために、施設などの現場のニーズを発信し、研究開発をする人と結びつけるようなことをしたい。例えばバックエンド統括部のイントラにそういった情報を載せることを検討している。

[労組]： バックエンドでは、現在、原科研で「廃棄物処理場の地下ピットのドラム缶の健全性確認」（2018年11月ドラム缶の中身の分別が適切でなく腐食し、約50年かけて点検するというもの）の問題などがあるが、そういった手間と費用が何度もかさんでしまうような事例は減らしていかなければならない。

[機構]： 原子力規制委員会の人に来て地下ピットの視察などが行われている。委員と低レベル廃棄物の問題について議論をしたい。そういった廃棄物を減らすため、原科研には高減容処理施設があるが稼働していない。以前、火災のトラブルがあったが、その後に予算がつかなく稼働できていない。

➤ 国内外の連携、マネジメント対策について

[労組]： バックエンドについてはJAEAだけでなく、電力会社など民間事業者の問題でもある。コストダウン効果を波及できるように連携等は行わないのか。

[機構]： 国内では原電と連携しており、バックエンドロードマップ委員会の委員にもなってもらっている。また、埋設関係の分野で人材交流などを行っている。

[労組]： 原電以外の電力会社との連携が行わないのか。

[機構]： 電力については、原電が音頭取りをしている。原電は東海第2の再稼働を目指しているが、その次の事業の柱として廃止措置を手掛けるのではないのか。

海外では近日中に関連したワークショップがある。バックエンドを効率的に進めるためにはマネジメントが非常に重要となるため、議論を行ってくる予定だ。また、IAEA、OECD/NEAなどとは、これから提携を検討していきたい。

[機構]： 廃止措置はやるのが段階によって異なる。プロジェクトマネジメントが非常に重要となる。廃止措置のアウトソーシングについても、どのようにやっていくか検討する必要がある。例えばイギリスではNDA（英国原子力廃止措置機関）があり、エリアライセンス制度で廃止措置を専門としている。廃止が決まった施設についてはNDAが音頭取りをして進めていくような形だ。

JAEAでは状況が異なり、施設にいる現場の人が廃止措置を進めていく方向で検討している。施設にいる人は装置を動かして研究開発を進めてナンボで、廃止措置は専門の部署にやって欲しいと考えていると思う。しかし、マインドチェンジをして廃止が決まった施設については、廃止措置の方向を向いてもらいたい。今後はマネジメントについてバックエンドロードマップ委員会で議論していきたいと考えている。

以上

書記局員 募集中！（組織運営・加入促進）

労働組合の課題である「組合の運営」と「組合員の加入促進」について書記局（ワーキンググループ）の設置を進めております。執行部と一緒に労組活動の活発化のための有効な対策を検討して下さる書記局員を募集しておりますので、原研労組の現状を認識し、これからの組織運営と活動について前向きな議論ができればと考えています。

執行部への立候補は難しくとも、書記局員として組合活動の合理化・効率化のためにご協力をお願いしたいと考えております。

ご意欲・ご興味のある方は是非とも中央執行部、支部執行部又は分会長までご連絡下さい！お待ちしております。

- ◆ **募集人員： 3～7人程度**
- ◆ **任期： 2019年6月末**
- ◆ **内容： 労組の組織運営・加入促進のテーマについて検討を行う。**

2019年度 春闘アンケート追加募集！

春闘アンケートについて、再度の追加募集を実施いたします。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しております。

現在、約40名の方にご回答いただきましたが、例年では70～80名分のご意見が集約できているため、追加募集を行うこととなりました。

お手数おかけしますが、皆様のご意見を反映した組合活動を行うために積極的なご協力をよろしく申し上げます！

アンケートのご提出は、下記のいずれかでお願いします。

- **労組のメールアドレス genkenrouso@muse.ocn.ne.jp に添付ファイルで送付**
- **印刷した用紙に記入して、最寄りの執行委員・分会長に手渡し**
- **印刷した用紙に記入して、労組事務所に持参**

なお、最終締め切りは 1月29日（火）とさせていただきます。

皆様のご意見・ご要望・アイデアなどをお待ちしております！

～ 新春旗開きの報告 ～

2019年1月16日（水）夜に労組事務所にて新春旗開きが開催されました。委員長の年頭のあいさつに続いて、20年・30年の永年組合員の表彰式が執り行われ、長年にわたる組合員としての功労に感謝の賞状と記念品が手渡されました。

表彰された永年組合員の方々は、以下のとおりです。おめでとうございます。当日出席できなかった方々には、後日、賞状と記念品が贈られます。

➤ **30年永年組合員表彰：☆☆☆**
6名

➤ **20年永年組合員表彰：☆☆**
2名

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る予定であり、現在、参加者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・労働条件等の向上・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15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。**

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 1 5-1. 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：改善に係ることでも「言いたしっぺ」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。

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ください。

➤ 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、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「あっぷあっぷ」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、研究者のニーズに応えられていない。

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時間未滿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し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入社するといった、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

- 経営陣が持っているビジョン（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ど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わかります。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。



最後は団結ガンパローのかけ声で閉会となりました。

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って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

- 役員のみ手がないのは、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じる。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しれない。

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。**

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

拡大窓口交渉： 6 級昇任、働き方改革

2月28日(木)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「6級技術職への昇任審査方法の変更」、「働き方改革関連法への対応」、「櫛葉事業所の宿舍変更」などについて説明を受け、議論を行いました。内容等について皆様にご報告いたします。

① 6 級技術職への昇任審査方法の変更について

[機構]： 6 級技術職への昇任審査方法の変更について説明する。

背景としては、現場の技術力の底上げやモチベーションアップのために何かできないかと経営層としても考えており、これまでよりも普段の業務や実績を評価するような方向で変更することを検討している。

これまでの審査方法は、所属部署から推薦書類を提出してもらい、業務の功績や人物、マネジメント力などについて記載してもらい、面接の審査結果で昇任の可否を決めていた。

変更後の審査方法は、フローとしては大きく変わらないが、まず推薦書類を記入してもらい、その内容について力量評価をする。日頃やっている業務や成果、資格などをもっと細かく書いてもらい、こちらを見る。専門性がある人が評価者となって、その内容を審査して点数をつけるなどしてもらい、面接の結果と合算で可否を決める。

大きく変わる点としては、これまでは面接の出来・不出来が可否に与える影響が大きかった。しかし、今後は日頃の取り組みや積み重ねをもっと見る方向で考えている。出向期間などもあれば、その内容や貢献度なども評価の対象となる。

これまでの制度は、各拠点や各現場の声を聞いてできたものであったが、より現場の声を組んだものとするため、今回、制度変更をすることになった。

[労組]： お話を聞いた限りの印象では、今までより改善される方向に思われる。今までは一点豪華主義ではないが、アピールポイントや業績を1つ、2つ書いて、あとは面接の結果次第といった感じであったと認識している。

これまでよりも日頃の業務をもっと見ていくとのことであるが、技術職の業務については、技術開発や運転・保守、バックエンドなどの計画立案、安全管理など多岐に渡るが、それぞれどのように評価するのか。

[機構]： それぞれ分野が異なると思われるので、業務ごとに分類して評価するような形になると思われる。

[労組]： 規程類の変更なども行われるのか？審査について、絶対評価や相対評価、また昇任の枠などはどのように検討しているのか？

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

【機構】： 規程を変更するというよりは、フォーマットや運用方法が変わるものである。
また、審査の基準等は検討中で、その時の状況によるものでもあると思われるので、すぐには答えられない。

【労組】： 資格について、技術員認定制度などではポイント・点数のようなものがあるらしいが、今回の制度ではどのように扱われるのか。

【機構】： 目安となるものは作ると思う。取得が難しい資格はそれなりに評価したい。
また、現場の業務へ貢献しているような資格であれば、その優位性も考慮したい。
この変更は次回の審査から導入をしたい。まずは第1回目となるので、改善が必要な点があれば適宜、見直していきたい。

【労組】： これまでの制度では面接が得意でない人や、口下手な人などはあまり評価されづらいような話も聞く。そういった人も日頃の仕事ぶりで評価されるようになると良いと思うし、業務へのやる気向上につながれば良いと思う。

② 働き方改革関連法への対応について

1. 趣旨

平成31年4月に施行される働き方改革関連法（労働基準法の改正等）に関して、全ての企業（使用者）に義務化される「時間外労働の上限規制」と「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について、確実に履行するため、以下のとおり実施する。

2. 実施項目と概要

1) 時間外労働の上限規制（罰則：6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）

- ① 36協定の見直し：全拠点単月45時間以下、特別条項適用80時間以下とする。
- ② 労務管理システムの超勤警告機能の全拠点への設定：36協定に基づく限度時間（特別条項45時間／月以上等）を超える超勤には部長等の承認が必要とする。
- ③ 超勤実績の報告、注意喚起：超勤状況を毎月拠点内で報告し、超勤抑制を図る。

2) 年5日の年次有給休暇の確実な取得（罰則：30万円以下の罰金）

- ① 年次有給休暇取得状況のメール通知：前月までの年次有給休暇取得日数と残日数を毎月本人と所属長宛てに通知する。
- ② 「年休5日時季指定計画」の作成：所属長は、平成30年度に年次有給休暇5日取得できていない部下と4月に面談の上、上期（～9月末）に年次有給休暇を5日取得する予定の「年休5日時季指定計画」を作成する。
また、上期終了時（9月末）に年休5日取得できていない部下についても面談の上、5日に満たない年次有給休暇を第3四半期（～12月末）に取得する「年休5日時季指定計画」を作成する。取得予定日の変更については、取得予定日を新たに設定し直し、遅くとも年内（12月末）に5日取得できるように計画する。

【労組】： 超過勤務については罰則付きの上限規制ができたが、どの基準を超えてしまうと適用されるのか？

[機構]： 法規制の話なので、超勤を単月 100 時間超え、その他の特別条項の時間超過など、色々なパターンがあるようだ。専門家の話だと、基準を超えたらいきなり罰則が科される訳ではなく、労基署の臨検などの後に勧告が出されて、それでも是正されないようであれば罰則が適用されるものと思われる。罰金 30 万円とは違反者 1 人あたりの金額であり、人数が多ければそれだけ増加する。

[労組]： 労務管理システムの「超勤警告機能」、「年休取得状況のメール通知」というものを活用するとあるが、これはそれぞれどういうものか？

[機構]： 「超勤警告機能」とは、リシテアで 45 時間の手前、例えば 40 時間ぐらいで一度ロックをかけて超勤の入力ができなくなる。課長などがロックを解除してから再び入力できるようになる。なるべく上限の手前の段階でお知らせするようなことを考えている。

また、「年休取得状況のメール通知」とは、リシテアで機械的に取得状況のメール通知が設定できるようになっており、今後は毎月、通知する予定である。

[労組]： 超勤警告機能によって、単純にそれ以上に超勤がつけられなくなるような事態にならないように気をつけて欲しい。「超勤実績の報告を毎月行う」という話であるが、これまではどの程度細かく、実績を調べて報告してきたのか？かなり細かく集計するのであれば、人事部などの手間や労務管理は大丈夫なのか？

[機構]： 超勤実績の調査をどこまで細かくやっていたかは、部署・拠点によってマチマチであった。全機構的なものはやっていたが、H31 年 4 月からはもっと細かく、例えば拠点・部署単位ぐらいで超勤実績の報告を行う。手間については、一度、フォーマットが出来れば対応できると思う。

[労組]： これまで年休 5 日間を取っていない人は、実績でどの程度いるのか？

[機構]： 法改正により、年休 10 日以上が付与されている人には 5 日以上年休を取得させる必要がある。H29 年度実績では、年休 5 日間を取得していない人の割合は 10%を少し超えるぐらいであった。これには一般職員だけでなく、管理職なども含まれている。

[労組]： 機構では業務量は変わらないか、むしろ増えているのに、人員は全体的に見て減っている。そのあたりの対策も、適切な配置となるよう検討してもらいたい。

[機構]： これからは管理職も年休 5 日取得義務の対象となるため、しっかりと休みを取ってもらう必要がある。ここでいう年休 5 日とは「1 日休と半日休」は含まれるが、「時間休」は含まれない。これは法改正による義務化なので、職場などで理解してもらえようように務めたい。

[労組]： 宇宙機構 (JAXA) は夏休みをやめて、その分も全て年休とすることで年休 5 日の消化を確実に達成することを目指しているような話を聞いているが。夏休みなど特別休暇では年休 5 日に含まれないらしい。

[機構]： JAXA では夏休みは無くなってワークライフバランス休暇となり、年間 27 日間を通年で取れるように変更するようだ。JAEA でも検討はしたが、夏休みだからこそ取得しやすい面もあると思うので、今回はやらないことになった。通年での休暇とすると、そもそもの目的がぼやけてしまうと考えられる。

[労組]： 組合員からは、「年休は自分の裁量で取りたいと考えており、上司から強制されることには抵抗がある」との意見があった。あまり強制的な形では望ましくないと考えている。

[機構]： 法律でも年休取得の趣旨はそのようになっている。各現場への通達でも強制するような形にはしないようにお伝えしたい。

③ 榎葉町の借り上げ宿舎の変更について

[機構]： 榎葉遠隔技術開発センターの勤務者には、現在、いわき市に借り上げ宿舎がある。しかし、いわきー榎葉間は距離が 30~40km あり、通勤時間は早くても約 40 分かかっている。道路の混雑状況によっては 50~60 分かかり負担となっている。

榎葉町には復興拠点として、「笑みふるタウン榎葉」という商業施設が昨年 6 月にオープンし、復興が進みつつある。住宅などもこれから周辺に整備されることになっており、そこを榎葉の勤務者の宿舎として借り上げする予定である。

この件に関して、引っ越し費用は機構持ちで、移転のための特別休暇として 1 日を付与する。商業施設はすでに完成しているが、住宅などの整備はまだできておらず、2019 年 7 月頃を予定している。勤務者によっては、いわき市に残りたい場合もあるかと思うので、そういった個人の意向はこれから確認したい。

[労組]： 家賃の個人負担分はどのようにになっているのか？

[機構]： 基本的には独身者、単身赴任者向けの住宅を借り上げしており、いわき市は個人負担数万円で 1K、1LDK などの間取りが多い。機構負担はもう少し多い。榎葉町の方は、住宅類が未完成なので、金額などはまだ具体的に答えられない。

[労組]： いわき市の家賃は思ったよりも高額だが、震災後に周辺市町村からの転居者が多く、地価などが高くなっていると聞いたことがある。福島県浜通りでは一番大きな町で、残りたい人もいるかと思われるが、勤務者の意見などはどのように聞くのか。

[機構]： これから聞いていく予定である。いわき市に残りたい人は、借り上げ住宅ではなく、個人で借りてもらって住居手当を支給する形となる。

[労組]： 別の話になるが、福島県で単身赴任している人は、週末に茨城の自宅まで帰るのが大変だと聞いている。交通費を節約するために、一般道路で帰ってくる人もいるようだ。そのような手当類はどうなっていたか？

[機構]： 単身赴任者手当が出ている。月に 1~2 回程度は帰れたと思うが、金額は距離によるものとなっている。

[労組]： ちなみに榎葉町は地理的にどのあたりであったのか。通勤時間の 40 分とは高速道路を使った場合であるのか？榎葉町の復興はどの程度進んでいるのか？

[機構]： 榎葉町は富岡町の南側にあり、40分とは国道6号線を使用した場合の話である。榎葉町は既に5割ほどの人口が戻っている状態である。

[労組]： ところで、福島県では事業所ごとに借り上げ住宅は分かれているのか？各事業所には何人ぐらいの人が勤務しているのか？

[機構]： 富岡町、大熊町にも事業所があり、その勤務者の住宅は富岡町に借り上げしている。福島県内には福島市、三春町、いわき市、榎葉町、富岡町、大熊町、南相馬市に事業所などがある。事業所に勤務する人数は、榎葉町は職員30数人、富岡町、大熊町はそれぞれ20数人である。

④ その他（原科研グラウンド、JRR-3 勤務時間変更）

[機構]： 環境省の実証事業が終了し、原科研のグラウンドが3月中旬から使えるようになる予定である。ただし、南側の一部は事業等でこれからも使う予定があるらしく、しばらくは使えない状態である。

[労組]： 運動などで使用する際に影響はあるのか？

[機構]： 特には無いものと思われる。

最後に原科研の勤務時間規則の変更について説明を行う。JRR-3について、新規性基準対応への工事を行うため、勤務時間を変更する。現在は9時～17時半だが、職員全員を朝8時半～17時とする。アルバイトなどは別である。

以上

2019年春闘：科労協統一要求書の提出！

2月22日（金）に「科労協統一要求書」を原子力機構に提出しました。要求書は、皆様にご協力いただいた春闘アンケート結果をできるだけ反映し、科学技術の発展やそれに係わる働く人達の処遇・職場環境の改善を訴えるものとなりました。今回は各種ハラスメントの撲滅を重点項目とし、例年よりも該当する内容を充実させてあります。

今後、科労協の共同団交などの場で、要求に対して前向きな回答をするよう求めています。

第116回 臨時中央大会に向けた今後の日程

➤ **3月07日（木）から3月14日（木）：一斉分会の開催期間**
分会長の皆さんは、開催希望日時と場所を中執までご連絡ください。

➤ **3月13日（水）：大洗支部大会、高崎支部大会**

➤ **3月15日（金）：第116回 臨時中央大会**

場所：村松コミュニティセンター 時刻：13時30分～17時頃

**組合員の皆さんは、分会開催と代議員の選出を進めてください！
分会において活発な議論を交わしていただけることを期待しています。**

第116回 臨時中央大会 代議員定数の公示

2019年2月28日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会 委員長

日本原子力研究開発機構労働組合同規約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。

大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

大会日時：2019年3月15日（金）13:30～17:00 村松コミュニティセンター

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	18	2
	東海管理（福島・その他）		
	東海管理（青森）		
	東海管理（人材育成）		
	東海管理（関西）		
	東海管理（核不拡散）		
連合2	バックエンド	12	1
	環境・線管・研究室		
	放管第1・第2		
工務・福島連合	工務技術	10	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3	10	1
	JRR-4		
	NSRR		
物理化学連合	核物理	13	1
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	25	3
	中性子科学		
高崎支部	高崎支部	7	1
大洗支部	原子炉	22	2
	照射	19	2
	管理	15	2
	HT	5	1
那珂分会	JT60 トカマク	7	1
	那珂・管理		
	JT-60 加熱		
合 計		163	18

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年春闘：科労協統一要求書と機構回答

2月22日(金)に原子力機構へ提出した「科労協統一要求書」について、3月8日(金)に回答がありました(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)。

要求書は44項目から成り、皆様にご協力いただいた春闘アンケート結果を反映し、科学技術の発展やそれに係わる働く人達の処遇・職場環境の改善を訴えるものとなりました。今回は各種ハラスメントの撲滅を重点項目としました。

以下に要求書の内容と機構の回答を示します。今後、科労協の共同団交などの場で、要求の詳細について議論し、前向きな回答を引き出せるように務めていきますので、皆様のご意見・ご協力をよろしくお願いいたします。

科労協統一要求書（要求事項と機構回答）

◎要求事項 44項目

- 1.維持・向上、 2.中長期計画、 3.勤務評価基準、 4.民主的・自主的運営の確立、
- 5.天下り人事反対、 6.法人の形態についての協議、 7.労働基本権、 8.自主交渉、
- 9.本給、 10.初任給、 11.最低定昇額の是正、 12.昇給抑制の廃止、
- 13.一時金、 14.退職金、 15.諸手当、 16.賃金の公表、
- 17.最低賃金、 18.継続雇用後の賃金、 19.雇用の安定、 20.ジョブリターン制度、
- 21.平和利用5原則の厳守、 22.研究者・技術者の地位の尊重、 23.研究開発環境の整備、 24.人員増、
- 25.長期的な科学技術研究開発、 26.安全確保、 27.定年延長、 28.労働時間の短縮、
- 29.交替勤務、 30.年次休暇、夏季休暇、特別休暇、 31.育児支援、 32.看護休暇、
- 33.介護休暇、 34.リフレッシュ休暇、 35.ボランティア休暇、 36.差別撤廃、
- 37.ハラスメント、 38.公益通報者の保護、 39.人事異動、 40.労働災害防止、
- 41.年金・保健対策、 42.福利・厚生充実の充実、 43.住宅対策、 44.身体障がい者の雇用促進

1 「維持・向上」について

国立研究開発法人として、成果の最大化のため事業(仕事)・雇用・労働条件等の維持・向上等が図れるように十分に努力すること。また、政府の整理・合理化の閣議決定や政党の方針等に毅然と対応すること。

[機構回答]： 国立研究開発法人として事業(仕事)、雇用、労働条件等の維持・向上等を図ることについては、国立研究開発法人 日本原子力研究開発機構(以下「機構」という。)として適切に対処していく所存である。

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

2 「中長期計画」について

中長期計画の実施等に当たっては、地球規模の環境変動等の問題に対応した新しい社会システムの構築を考慮し、労働組合と十分に協議等を行うこと。また、「中長期計画」で明示された職員の削減等については、労働組合と十分に交渉すること。

【機構回答】： 機構は、我が国唯一の原子力の総合的な研究開発機関として、その研究開発に取り組む中で環境変動等の課題解決に貢献する研究開発や環境配慮活動を行っているところである。労働条件に係る事項については、今後とも労働組合と協議していく所存である。

3 「勤務評価基準」について

勤務評価の実施に当たっては、その運用を含め労働組合と十分に交渉し合意を得るとともに、職員の絶対多数の納得・理解が得られ、意気が高まるようなものにする。

【機構回答】： 機構における人事評価制度については、労働組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。今後も、制度や評価方法等を常に点検し、必要な改善を図っていく所存である。

4 「民主的・自主的運営の確立」について

- (1) 各法人は国民から支持される研究開発機関となるため、積極的に、遂行している研究開発の成果、運営状況などの情報公開を行い、意義と必要性を発信し、国民の理解を得ること。
- (2) 各種の研究・開発計画の企画・立案・遂行に当たっては、そこに従事する研究者・技術者等の意見を尊重、反映させること。当然、批判的な意見に真摯に対応し、差別的な対応を行わないこと。
- (3) 施設や事業所の設置・運営・譲渡・廃止に際しては、職員及び地域住民の理解を得たうえで実施すること。
- (4) 業務の質や技術力の低下を招くようなコストの削減、人員減を補うための安易な業務の委託・下請化を行わないこと。

【機構回答】： 機構の運営の基本が法令で定めるところにより行われるべきことは、論を待たないところであり、労使交渉によって決められる性格のものではない。

機構としては、できるだけ効率的かつ説明責任を果たしながら機構の目的を達成し、国民の負託に応える成果を出す努力を今後ともしていく所存である。機構の業務を外部に委託することについては、機構の判断において行うものである。

5 「天下り人事反対」について

- (1) 法人への国家公務員からの「天下り」は速やかに全廃することとし、官庁等からの要請・押しつけ、出向等を受け入れないこと。
- (2) 渡り鳥人事、世襲人事等の不明朗人事を直ちにやめること。
- (3) 役員の給与・退職金・定年は、継続雇用者を含む職員と同等とし、とくに年金の満額受給者は実費程度の支給とすること。
- (4) 法人から関係法人・会社等への再就職をやめること。
- (5) 法人と国家公務員間の人事交流については一定の効果が期待出来るが、あくまで法人側が必要な人材を主体的に選考するものである。法人側のある役職があたかも関係省庁の指定席のような運用はやめること。

[機構回答]： 労使間の交渉になじむ事柄ではないと考える。

6 「法人の形態についての協議」について

- (1) 再編を含む法人全体または一部の移転及び事業所等の新設・廃止は労働条件の重大な変更になることから、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。
- (2) 法人再編等による職員の出向・転籍等については、対象者について本人の同意を得るとともに、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。

[機構回答]： 先の法人の再編に関しては、職員説明会を開催した上で、対象職員に対し労働条件を含む制度概要の骨子を提示し、その内容も含めて転籍の同意を得たところである。

7 「労働基本権」について

労働者の基本的権利を尊重するとともに、労働組合に対する支配介入を行わないこと。

[機構回答]： 労働者の基本的権利を尊重すること及び労働組合に支配介入しないことは、当然のことである。

8 「自主交渉」について

賃金をはじめとした労働条件について、春闘段階で自主交渉を行い、弾力的に決定をはかること。また、労使の自主交渉により締結した労働協約に基づき適切な予算措置を講ずること。さらに、政府の介入を毅然と排すること。

[機構回答]： 職員の給与等の労働条件については、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない。」とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、労働組合と協議を尽くしたいと考えている。

9 「本給」について

本給を 23,400 円以上引き上げること。

[機構回答]： 現時点ではまだ具体的な回答ができる段階にない。

10 「初任給」について

初任給を大卒 216,500 円に引き上げること。

[機構回答]： 現時点ではまだ具体的な回答ができる段階にない。

11 「最低定昇額の是正」について

最低定昇額の是正を行うこと。

[機構回答]： 本給表及び昇給額は妥当なものであると考えている。

12 「昇給抑制の廃止」について

55 歳以上の者に対する昇給抑制措置を止めること。

[機構回答]： 平成 19 年 4 月から昇給停止措置を見直したところである。

13 「一時金」について

一時金（期末手当）を大幅に増額すること。また、各法人の業務実績を反映する際はプラスの評価に対して手当てが増額するものとなるようにすること。

【機構回答】： 一時金については、労働組合から別途要求がなされた段階で回答することとしたい。

14 「退職金」について

退職金の削減を撤回し、引き上げること。

【機構回答】： 国費によって事業を運営する国立研究開発法人として、政府の方針及び政策への協力が必要と受け止め、国家公務員の退職手当制度の改正に準じた退職金の改正を実施し、適切に運用しているところである。

15 「諸手当」について

諸手当について、

- (1) 扶養手当を扶養親族 1 人に対して 20,000 円支給すること。
- (2) 住宅手当の現行支給額を大幅に引き上げ、借家、持家者とも一律に 50,000 円以上支給すること。
- (3) 係長・係員手当を新設し、係長級に本給月額額の 6%相当、係員級に同 4%相当を支給すること。
- (4) 超過勤務手当の乗率を 150/100 に、休日勤務手当の乗率を 200/100、深夜勤務手当の加算乗率を 50/100 にそれぞれ増率すること。また、裁量労働手当に含まれる超過勤務時間相当分は月額 30 時間分とすること。
- (5) 地域手当について、一律に支給すること。
- (6) 交替勤務手当を勤務一回あたり本給の 2%以上とすること。
- (7) 単身赴任手当について、本給の 30%とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。

【機構回答】： 現時点ではまだ具体的に回答できる段階にない。

16 「賃金の公表」について

現在、一部の職員の賃金の基準や実態が公表されず不透明である。全員の賃金の実態等を公表すること。

【機構回答】： 役職員の給与等の水準については、総務省のガイドラインに基づき毎年度公表しているところである。

17 「最低賃金」について

定員外職員等を含む全ての職員賃金の時間単価を高卒初任給相当以上とすること。

【機構回答】： 任期制の職員等の賃金についても適正に設定しており、妥当なものであると考えている。

18 「継続雇用後の賃金」について

常勤の継続雇用の契約にあたり、継続雇用後の賃金を定年前賃金の75%以上支給すること。

[機構回答]： 定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善、平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図り、また平成30年4月には地域調整手当等を支給する改正を行ったところである。

19 「雇用の安定」について

任期付雇用者については、不当な雇い止めを行わず、労働契約法の趣旨に沿った任期の定めのない雇用契約や職員への採用を含め、本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。

[機構回答]： 定年制職員の採用に関しては、機構の事業に応じて、必要な人員を競争選考により確保している。任期付きの研究者については、審査を経て定年制職員として採用するデュア・トラック制度を整備している。

20 「ジョブリターン制度」について

対象希望者に対して全員、無条件で雇用すること。

[機構回答]： 結婚、出産、育児、介護や配偶者の転勤等の理由で退職した職員の復職に当たっては、勤務形態や勤務地等の希望を踏まえつつ、配属部署のニーズを勘案して、選考の上、雇用することとしている。

21 「平和利用5原則の厳守」について

- (1) 科学技術の研究・開発及び利用にあたっては、平和・民主・自主・公開・安全の5つの原則を厳守すること。特に、専守防衛の趣旨に反するような軍事利用を行わないこと。批判的であることを理由に研究を妨げないこと。
- (2) 宇宙機構の宇宙基本計画の遂行に関しては平和利用5原則を厳守すること。
- (3) PKO協力法に基づく研究者・技術者等の派遣は一切行わないこと。政府等からの派遣要請には断固反対して拒否する旨を内外に表明すること。
- (4) 個別法に規定化された「秘密保持義務」に関して、「秘密の範囲」が拡大しないようにし、さらに科学技術の公開の原則を厳守するように十分に配慮すること。
- (5) 防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」や類似の軍事研究を目的とする制度の利用をする場合は、平和利用5原則を厳守し国民の安全に繋がる研究とすること。

[機構回答]： 機構の業務は、法令に従い政府の方針に基づいて行われるものである。また「秘密保持義務」については、法令等の趣旨にのっとり十分に配慮していく所存である。

22 「研究者・技術者の地位の尊重」について

- (1) 1974年に採択された国連ユネスコ勧告「科学研究者の地位に関する勧告」を実現すること。勧告の趣旨に則り、科学研究者・技術者の地位を尊重し、諸権利を最大限保証すること。
- (2) 国民の生命、健康及び安全に関わる情報については、発表の自由が厳格に保証されること。また、発表を行ったことによる物質的及び精神的差別を一切行わないこと。同様に研究者・技術者に限らず社会的問題についての告発を保護し、告発者への差別などを一切行わないこと。

- (3) 国際的交流を積極的に推進するための予算を大幅に増やし、国際会議での発表、海外留学、海外出張などの機会を十分保証すると共に、その経験を業務に活用できる様配慮すること。

[機構回答]： ユネスコ勧告に関連して、政府が何らかの措置を採るならばそれに従って対処することは当然のことである。機構の職員の学会、講習会等への出席及び留学については、業務上の必要性、職員の能力向上等を勘案し、予算その他事情の許す範囲内で配慮してきているところである。

23 「研究開発環境の整備」について

- (1) 研究者・技術者等が、その使命を果たし、創造的研究開発活動を活性化できるように科学技術基本法を精神を生かし、研究開発環境の整備・拡充を図ること。
- (2) 研究開発環境を悪化させるような法人再編を行わないこと。
- (3) 研究者が自由に使える人頭研究費のような予算を大幅に増額すること。
- (4) 研究支援のために技術者を育成し、充実した研究開発時間が確保できるよう環境の整備を図ること。
- (5) 研究者等の学会の参加や論文投稿については、予算を含めて制限なくその機会を認めるようにすること。
- (6) 海外を含め、外部からの研究者・研修生等を受け入れる際は、受け入れ制度及び体制を整備し、受け入れ側担当者の負担が増えないようにすること。
- (7) 老朽設備を早急に更新し、創造的研究開発に必要な設備を充実させるための予算を確保すること。また、研究開発環境や各種装置等の健全な維持管理に努め、状態を悪化させるような予算の削減や配分を行わないこと。

[機構回答]： 研究開発環境の整備については、機構の責任においてこれを行うべきものであると考えている。機構の職員の学会等への出席、論文投稿費用等については業務上の必要性、職員の能力向上、機構の成果普及等を勘案し、予算その他事情の許す範囲内で配慮してきているところである。

また、海外を含む外部からの研究者等の受入れについては、これを円滑に実施するよう努めてきているところである。

24 「人員増」について

次のことを考慮し、人員確保を行うこと。

- (1) 任期付任用、出向、派遣、臨時要員などによる、安易な職員数削減を行わず、職場の安全、職務の安定した遂行のために、業務量や予算に見合った定員を計画的に増員すること。
- (2) 時間外勤務や労働強化をなくすよう職員の適正配置及び業務内容の適正配分を行い、出向者や欠員はただちに補充すること。
- (3) 創造性のある研究・開発を行うため研究支援部門の充実に努め、技術の空洞化を起さぬように技術者を養成し大幅な増員を図ること。
- (4) 研究・開発活動を阻害し、現場へのしわ寄せをもたらす、研究者・技術者の出向を止めること。

[機構回答]： 業務上必要な人員の確保については、これまでも格段の努力をしてきているところであり、また、人員の適正配置には十分留意している。

25 「長期的な科学技術研究開発」について

- (1) 科学技術の礎となる基礎科学研究を安定して遂行するための体制を整えること。
- (2) 腰を落着けた研究テーマが排除され、研究所等の研究機関としての基盤を危うくする任期付任用制度の拡大を行わないこと。現在の任期制研究者にはテニユア・トラック制度など任期の定めのない研究員へのキャリアパスを明確に示すこと。
- (3) 労働契約法の趣旨に沿い、5年以上継続的に勤務する任期制職員（事務業務員、アシスタント、研究者）に対する雇止めを改め、無期転換すること。
- (4) 研究者の流動化で研究の活性化を図るのであれば、若手研究者を使い捨てにするような任期制研究者制度ではなく、国の科学技術水準を高めることを真剣に考え、任期の定めのない研究員と同等の処遇とすること。
- (5) 単年度契約を改め、3年度以上の複数年契約とすること。
- (6) 任期後のキャリアに中断が生じないように、各法人において転職活動支援やキャリアアップ等に関するサポート体制について充実させること。
- (7) 任期制研究者の賃金の基準や実態を公表すること。

【機構回答】： 研究開発法人として弾力的な業務運営に資するべく、引き続き任期付任用制度を活用していく。なお、平成22年度から博士研究員及び任期付研究員を対象にテニユア・トラック制度を導入し、優秀な研究者について任期の定めのない職員への任用を実施しているところである。

また、平成30年4月1日以降に通算契約期間が5年を超える者については、労働契約法に則して、無期労働契約への転換の申込みがあった場合、無期労働契約としている。

26 「安全確保」について

- (1) 各法人の業務の実施に当たっては安全確保を最優先し、職場環境及び一般環境を悪化させないこと。
- (2) 単に精神論や処分の威嚇ではなく、科学的な観点に基づいた技術水準の向上をもとに安全の向上を図ること。
- (3) 科学技術の蓄積・継承を阻害し、安全面でも問題点が指摘され、法人の空洞化を引き起こす業務の委託・下請化を減らすこと。
- (4) 施設や事業所での不測の事態に備え、施設の保安、環境の管理等に関わる人員・設備を十分に確保するとともに、定期的な防災訓練を行うこと。
- (5) 放射線業務従事者及び公衆の放射線被曝の低減化に努めること。
- (6) 長年使用している施設は老朽化しているだけでなく、負の遺産として使用・作業上の危険因子があるので、安全確保のための人員と時間を確保すること。

【機構回答】： 安全確保については、機構の経営理念の一つとして、安全確保の徹底を大前提に研究開発に取り組んでいるところであり、老朽化した施設への対策も施設中長期計画を作成する等したうえで、対応を図っている。

また、機構は、これまでも放射線管理については特に留意し、放射線被ばくの低減化に努めてきたところであるが、今後も一層努力する所存である。

機構の業務を外部に委託することについては、機構の判断において行うものである。

27 「定年延長」について

各職場における技術の継承、並びに高い就労意欲を有する職員の知識と経験を生かすため、定年延長、又は定年の廃止を図ること。

- (1) 定年延長、または定年の廃止を検討すること。
- (2) 継続雇用制度を導入する場合は、労使間協議を十分に重ねると共に、常勤、非常勤を選択可能とすること。

[機構回答]： 定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えている。定年後再雇用については、常勤、非常勤を選択可能としている。

28 「労働時間の短縮」について

労働時間の短縮及び勤務体制の多様化を図ること。

- (1) 労働基準法第 36 条による協定を遵守し、サービス残業をさせないこと。
- (2) 所定の労働時間ならびに超過勤務の短縮、休暇の完全取得のための推進策を講じ、それに必要な人員等を増加すること。
- (3) ホワイトカラーエグゼンプション、フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務制度、及び 2019 年度から施行される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）」における残業時間の上限規制や勤務間インターバル等の導入・変更については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。

[機構回答]： 労働基準法第 36 条による協定の遵守等については、当然のことである。

労働時間の短縮については、年次休暇や夏期特別休暇の取得促進及び時間外・休日勤務の縮減を図ってきており、年間総労働時間の削減に努めているところである。

また、積立休暇制度については、家族の看護や介護にも利用できるよう拡充を図っているところである。勤務態勢の多様化については、フレックスタイム制、裁量労働時に関し、労働組合と十分に協議して実施しているところである。

29 「交替勤務」について

次のように交替勤務の労働条件を改善すること。

- (1) 交替勤務者の年間労働時間数を常日勤者より一割少なくすること。
- (2) 交替勤務者の勤務管理、健康管理を適切に行うこと。

[機構回答]： 交替勤務については、労働組合と合意の上、実施しているところである。交替勤務者の勤務管理、健康管理については、適切に行っているところである。

30 「年次休暇、夏季休暇、特別休暇」について

休暇の完全取得及び適切な休暇の確保を図ること。

- (1) 年次休暇の最大繰り越し日数を 60 日にし、完全に取得できるように、以下のような対策を講ずること。
 - 人員の増加・確保。
 - 適切な人員配分による労働時間の均一化。
 - 具体的な休暇取得促進策。
 - 極端に取得日数が少ない者の理由等の調査・公開。

- (2) 夏季休暇を完全に取得できるよう、柔軟かつ具体的な促進策を講ずること。
- (3) 夏季休暇の大幅な増加を行うこと。また、その協約化をはかること。
- (4) 疾病休暇や法事休暇を特別休暇として設けること。
- (5) 2019年度から施行される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」における有給休暇の取得義務化等の導入・変更については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。

[機構回答]： 人員の増加・確保については、これまでも格段の努力をしてきているところであり、また、人員の適正配置には十分留意している。

総労働時間を短縮するためにもできるだけ年次休暇を取得してもらいたいと考えており、休暇取得の促進策として、ゴールデンウィーク等に合わせて計画的な年休取得を促す文書の発信や、夏期特別休暇期間における取得奨励期間を設けて周知するなど、取得率の増加に努めている。

なお、年次休暇の取得率を高め、労働時間の短縮を促進することに資するため、半日単位及び時間単位による年次休暇の取扱いを実施しているところである。

夏期特別休暇の付与日数及び特別休暇制度については、基本的に妥当なものと考えている。

なお、年5日の年次有給休暇の確実な取得については、平成31年2月28日に説明済みである。

31 「育児支援」について

仕事と育児を両立しやすい雇用環境を整備すること。

- (1) 働く女性の母性保障に関する権利を拡充し、出産休暇を産前産後各々10週間以上とし、つわり休暇等を必要日数認めること。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇を3週間以上とすること。
- (3) 育児休業制度を改善し、育児休業中の賃金・一時金（期末手当）、退職金等を就業中と同様に支給すること。
- (4) 託児施設の整備を推進すること。託児施設の整備が困難な場合は近隣の託児施設の紹介、託児補助制度の導入等働きやすい環境を整備すること。

[機構回答]： フレックスタイム制の対象を拡大し、育児を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組みとする等、育児を支援するための制度を改善したところである。その他の現行の取扱いは、妥当なものであると考えている。

32 「看護休暇」について

看護休暇の対象を就学前の子どもから、病気や負傷などで看護が必要となった子どもや親などの親族に拡大すること。

[機構回答]： 子の看護のための特別休暇の取得事由を拡大し、また、取得可能な日数を拡大し、さらに、積立休暇を家族の看護にも適用できるよう改善し、運用しているところである。

33 「介護休暇」について

介護休暇を取得できる期間を1年間まで延長し有給とすること。

[機構回答]： 介護のための部分休業が取得できるよう制度を新設し、さらに、短期の特別休暇の時間単位での取得、介護休暇の分割取得かできるよう改善したところである。

34 「リフレッシュ休暇」について

入社・入所から5年ごとに5日間のリフレッシュ休暇を設け、助成金等を支給すること。新法人への再編による職員の移籍においては勤続年数を引き継ぐこと。

[機構回答]： 現行の休暇制度は、リフレッシュ休暇を含めたものであると考えている。

35 「ボランティア休暇」について

社会奉仕等を行うためのボランティア休暇を、現在より幅広く取得可能なように有給で設けること。

[機構回答]： 現行の取扱いは、妥当なものであると考えている。

36 「差別撤廃」について

女性差別及び不当差別を撤廃すること。

- (1) 女性であることを理由とした昇格・採用・教育訓練・雇用・雇用形態・仕事内容等の一切の差別を撤廃すること。
- (2) 性別、学歴、職歴はもとより、労働組合の活動内容、法人経営者の方針に異を唱える事や科学技術上の見解等の相違などを理由とした賃金（格付・昇格・昇給）差別をはじめ、教育訓練・仕事内容や職場組織からの排除等の一切の差別を撤廃すること。現在すでに差別を受けている者に対する具体的な回復計画をたて、それにかかる財源を確保し実施すること。

[機構回答]： かかる差別はない。

37 「ハラスメント」について

- (1) 各種ハラスメント（パワーハラスメント、アカデミックハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメント及び男女を問わないセクシャル・ハラスメント等）に対し、防止する措置をハラスメントごとに確実に実施すること。
- (2) ハラスメントが起きたときに適正な対処ができるように、有効に機能する体制を確立し、その体制に労働組合を含めること。
- (3) ハラスメントに対して罰則規定を設けること。ハラスメントの事例が発生した場合は被害者に配慮した上で公表し、再発防止に活かすこと。

[機構回答]： セクシャル・ハラスメント等の防止等については、相談員体制及びコンプライアンス通報体制を整備し、適切に運用している。これらの周知徹底を図るとともに、研修を通じて継続的に職員の意識の醸成及び相談員の対応スキル向上に努めているところである。また、ハラスメントが起きた時は適正に対処し、再発防止に努めている。

38 「公益通報者の保護」について

公益のための内部告発者について、その権利を保護するしくみに第三者（ステークホルダー以外のもの）を含めるもしくは任せるなど、充実させること。

[機構回答]： 通報制度については、内部通報窓口に加え、平成28年8月に外部通報窓口を設置し、弁護士に委託して運用しており、妥当なものであると考えている。

39 「人事異動」について

適切な人事異動を行うこと。

- (1) 人事異動にあたっては、本人の意志や家庭事情等を十分に尊重し、事前に本人及び労働組合の同意を得ること。特に出向についてはこれを厳守すること。
- (2) 単身赴任となるような人事異動は行わないこと。
また、現在行われている者については十分な経済的補償等を行い、赴任期間が2年以上にならないようにすること。
- (3) 休職出向、退職出向にあたっては、出向時、出向後も全ての労働条件等について不利にならないようにすること。
- (4) 文科省等への「派遣」は速やかに中止し、必要な場合は出向とし、賃金等の負担は文科省等とすること。
- (5) 勤務地域を限定する制度（エリア勤務制度）の導入については、労働組合と十分協議を行い、労働組合の同意を得て実施すること。
- (6) 配偶者同行休業制度によって配偶者の海外への転勤に伴い休業する際、出産・育児に関する権利の保護・配慮を充実させること。

[機構回答]： 人事異動及び出向に当たっては、業務の必要に応じて、本人の能力、適性等を考慮しながら実施しているところである。

文部科学省等への派遣については、機構の将来を担う優秀な人材を育成していく上で、国の行政実務に携わることは効果的であると考えている。

地域勤務型職員の制度については、労働組合と十分協議を行い、導入したところであり、おおむね適正に運用されているものと認識している。今後も制度等について適宜点検し、必要な改善を行っていく所存である。

配偶者同行休業制度については、適切に運用しているところである。

40 「労働災害防止」について

労働災害を未然に防止するような措置を講ずること。

- (1) 職員等の心身の問題に対処するため、カウンセラー・産業医を配置し、利用しやすい制度を整備すること。また、職員等へのメンタルヘルスに関する講習会の開催、問題発生の原因を究明し再発防止策等を講ずること。
- (2) 人間ドック・脳ドックの特別休暇、再検査のための特別休暇制度の創設をすること。
- (3) 緊急医療体制の確立及び充実をはかること。
- (4) 地震災害等自然災害及び事故における人員の安全・救済対策を実施すること。

[機構回答]： 労働災害の防止及び職員の健康管理には、従来から配慮してきているところであり、人間ドック（脳ドックを含む。）を利用する場合のサービスについても配慮してきているところである。

また、職員等の心身の問題への対処については、ストレスチェック、産業医等による保健指導及び研修や講演会等を通じて職員等のメンタルヘルス対策を実施するとともに、長期欠務

者の円滑な職場復帰のために職場復帰支援プログラムを実施しており、職員の健康管理の充実に努めているところである。

41 「年金・保健対策」について

年金及び保険制度の拡充を図ること。

- (1) 労働者が死亡または労働能力を失った場合の基金を事業主の負担で設けること。
- (2) 健康保険、厚生年金保険・企業年金基金、雇用保険及び介護保険における負担増を労働者のみに負わせないようにすること。また、定年退職後の非常勤の再雇用者を希望に応じ健康保険組合の被保険者とする事。
- (3) 科学技術企業年金基金において、運用（加算部分）の自由度は増すため、今まで以上に運用利回りの改善を図ること。
- (4) 各種給付の改善を図ること。

[機構回答]： 社会保健制度の改正は、基本的には立法政策上の問題である。なお、再雇用嘱託（非常勤）については、健康保健法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

42 「福利・厚生の実施」について

福利・厚生制度の維持・充実ははかり、共済会・食堂等への各法人の分担金・補助金を支給すること。

[機構回答]： 福利・厚生については社会一般の情勢等を考慮しながら、維持・充実に努めていきたい。

43 「住宅対策」について

必要な宿舎の確保及び転居の支援をおこなうこと。

- (1) 政府が出した「独立行政法人の職員宿舎見直し計画」に関して、法人の実態等を十分主張し、戸数削減や宿舎使用料の引き上げに毅然と反論等を行い、職員の不利益とならないように労働組合と十分に協議し同意を得ること。
- (2) 法人側の都合で職員に転居を強いる場合は、職員の不利益とならないように必要となる移転費用や着後手当等を支給するとともに、移転先及び移転先への入居期間等についても十分配慮すること。
- (3) 持ち家者に対して手当を支給すること。

[機構回答]： 機構は各拠点に原子力施設を保有していることから、万一のトラブル発生時の緊急参集体制の構築及び要員の確保等のため、必要となる宿舎確保に努めている。法人側の都合で転居する職員等に対しては、これまでも十分配慮してきたところである。

44 「身体障がい者の雇用促進」について

「身体障害者雇用促進法」に基づく身体障がい者の雇用率を必ず達成するとともに、身体障がい者の雇用に当たっては、施設の改善を始めとする働きやすい職場環境を整備すること。

[機構回答]： 身体障がい者の雇用については、法定の率を達成するよう努力してきているところである。また、職場環境の整備については、従来からも努力してきているところである。

以上

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

本日、臨時中央大会を開催します！

第116回 臨時中央大会

大会期日：2019年3月15日（金） 13:30～17:00頃

開催場所：村松コミュニティセンター（東海村） 会議室

※前回の「真崎コミセン」と場所が異なりますので、お気をつけ下さい。

住所：茨城県那珂郡東海村村松 3370（核々研前） TEL: 029-282-9944

議題：

➤ 第1号議案

[第10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]

大会においては、活発な議論・意見交換等が行われる事を期待しています。

支部大会・分会で出された意見等

⇒（中執）：中央執行委員の回答、コメント

➤ 機構運営の課題等について

- 昨今の安全対策強化や業務効率の悪さ、業界の先行き不安から若手職員が退職していく例が多いような話を聞くが、実態や数はどうなっており、どのように対処する考えでいるのか JAEA 側に聞いてみてはどうか？

⇒（中執）確かにそういった話は良く聞く。今後、実態を確認していきたい。

- 働き方改革で年休の取得義務化があり、5日間を取得していない人が10%を少し超えるぐらいのとのことであるが、事業所別や所属別でどのような状況なのかデータを出してもらっても良いのではないかと？ ⇒（中執）今後、検討していきたい。

- 働き方改革が2019年4月から施行になるとのことだが、機構では何をするのか？ ⇒（中執）JAEA・QSTとも超勤の時間管理強化と有給取得の管理強化をするような話だ。詳しくはあゆみ速報を見て欲しい。

- 給与改定で平均2%のプラス改定であったとのことだが、そもそもの原資は増えているのか？ ⇒（中執）今後、確認していきたい。

- アルバイトについて応募が少ないとのことであるが、やはり人手不足の世の中では処遇を上げないとダメなのではないか。時給は額面的には世間のものよりも安いように見受けられる。
⇒ (中執) ボーナスを含めると、時給の額面はもう少し良くなるようだが、人手不足の売り手市場なので人を雇うにも工夫が必要と思われる。
- アルバイトの応募が少ないとのことであるが、やはり3年という期間では働ける期間が短いのではないか。同一労働・同一賃金に関しては、「世間の状況を見て」と言わず、機構として何か自主的に進めていかないのか？
⇒ (中執) アルバイトにもボーナスがつくらしいが、募集時には表に見えづらいような話を聞く。3年というのは安定して働きたい人には短いと思う。同一労働・同一賃金については2020年度から施行なので、それほど時間がなく、早めに方針を出すように機構側に訴えていきたい。
- 定年延長については、機構側はいつも「世間の情勢を見て導入する」と回答してくるが、窓口などで人事担当の個人としての意見・考えなどを聞いてみてはどうか？
- あゆみ速報 70-22 の科労協に対する機構回答で「36.差別撤廃」について「かかる差別はない」と断言していたが、ちゃんと現状を調査しての回答なのか、それとも裁判を意識しての見解なのかが気になった。「差別はないから今後も何もしないで良い」と機構は考えているのか？

➤ 中央執行委員の待遇について

- 中執で手当をつける代わりに組合費減免する案が出ているようだが、手当を増やして確定申告をする形でも良いのではないか？
⇒ (中執) 手間が増えてしまうため、組合費減免の方が楽だと考えている。
- 中執の任期が7月スタートで翌年6月終わりであれば、年度としての手当は確定申告基準額を超えないのではないか？
⇒ (中執) それも一つの案として参考にさせていただく。ただし、連続で中執を引き受けるような場合は別の話になってしまうが。
- 春闘アンケートでは、JAEA の人手不足が深刻とのことであった。中執になって組合活動をしてくれる人が少なくなっているのも、人手不足で職場の業務が忙しくなっているせいではないか？
⇒ (中執) JAEA の人員は年々、減少しているため、影響はあると思う。

➤ 組合への加入促進について

- 組合費を安くして加入促進をすることはできないのか？多少なりとも資産があるのであれば、それを使っても良いのではないか？
⇒ (中執) 財政的に大きな変更は簡単な話ではない。現在、書記局（ワーキンググループ）を設置して、若手だけでも組合費を多少安くできないか検討している。
- 会社内の仕組みとして労働組合があった方が良いということを知ってもらう必要がある。組合とはなんぞやという事を分かってもらう努力が必要だと思う。

- 組合員の減少について、加入してくれない最大の課題は何だと考えているのか？
⇒ (中執) 原科研では周りに組合員が少なくなっているため、なかなか自分だけが率先して加入するという状況にはならないのではないかな。
- 若手に組合加入を呼びかけても「入る必要性を感じていない」といったことを言われてしまう。年齢、世代が異なると組合に対する考え方、感じ方なども違ってくるのではないかな？
⇒ (中執) 若い世代に合わせた形でアピールをしていく必要があり、そのためにももっと若い人に中執をやってもらいたい。
- 例えば、ハラスメントやその他の問題が職場で起こったときにも、原研労組がどこまで対応してくれるのかが分かってもらえないのではないかな。
⇒ (中執) ハラスメントや問題への対応は行っている。個人問題となるため、あまり広く成果を宣伝する訳にはいかないため、「しっかり対応します」ということしか言えていない。
- 職場でネガティブなことがあった時に対応してくれるのが労働組合で、それは保険みたいな面もあるが、そういうことをもっと知ってもらう努力が必要だと思う。
- 組合に加入してもらうにはメリットがないとなかなか難しいのではないかな。また、先輩方が誘うにしても、まずは自分が満足していないと、若手を誘うということをやってもらえないのではないかな？
⇒ (中執) 現在、活動報告の電子化などで情報発信を強化していく方向で考えており、アピール力を強くしていきたい。
- 機構の運営に対して意見を言うなど、個人では対応できないことをするのが労働組合だと思う。
⇒ (中執) 組合として意見すれば、会社側としても全く無視はできないということをや若手にも知ってもらえるように情報発信をしていきたい。
- 組合の加入促進のためには、もっと労働組合の活動の成果をアピールする必要があると思う。情報発信を進めていくべきだ。
⇒ (中執) 退職金や人事制度など、ある程度の成果は上がっているのだから、もっと情報発信を進めてアピールしていきたい。

➤ 量研機構 (QST) との交渉について

- QST と JAEA の両方と交渉することで相乗効果を上げると言っているが、これまでに効果は上がっているのか？
⇒ (中執) QST 側に JAEA の人事諸制度の導入を要求したところ、いくつかは「導入の検討を開始した」との回答があった。JAEA 側についてはこれから職場環境を良くするため、人事制度などの導入を要求していきたい。
- QST とは交渉を継続しているようだが、QST 内の組合員は我々と一緒に活動をしてきているのか？
⇒ (中執) 昨期は高崎から、今期は那珂から中執に出てもらっている。また、一緒に団体交渉や支部大会などを開催している。

- QST 内での組織拡大についてだが、原科研駐在の QST 職員はいるので、そういった人にもアピールしていくべきではないか。なかには若い人もいるのではないか。
⇒ (中執) そういった情報があれば、組合に誘ってみても良いと思う。
- あゆみ速報 QST というものを開始して、電子版のみで印刷はしていないらしいが、原科研の食堂掲示板に貼れば、駐在の QST 職員で見る人もいるのではないか？ ⇒ (中執) 対応できるか検討したい。

➤ 高崎支部大会での意見について

- JAEA と同様に QST でも新人研修の際、労組の紹介・勧誘を考えているようだが、4月1, 2日とか年休を取って千葉まで行くのは難しい。指名ストも可能か？
- パワハラなどのハラスメントが発生したら、相談してくれれば労組は積極的に解決に協力できる。もし困っている人がいれば勧誘してみるのも良いのではないか。
- 高崎研の正門の道路はどうなるのか？ 拡張され、中央分離帯ができると聞いているが、実際どうなるのか情報はあるのか？
- 夜間の構内道路が暗い。足下にガーデンライトはあるが総合管理棟の駐車場から出ようとした際に、歩行者に気づくのが遅く牽きそうになったことがある。
- 金曜日は図書館が休みになっている、理由はなんなのか？
- 寮の街灯は雨が降ると真っ暗になり危険である。
- 昨年、火事が続いた。一人一人が気をつける必要があるが、原因が分からないと対策のしようがない。高崎市が発信しているメールで、外部の人が火事のあった事を知っているのに内部の人が知らなかった。周知徹底した方がよいのではないか。
- コバルト棟は4月から入退管理が厳しくなるようだが、出るときも手続きが必要だと有事の際、逃げ遅れたりするのではないか？ その辺りは考えているのか？

署名募集中!! [奨学金・住宅再建支援・差別是正]

原研労組では奨学金の会、全国災対連、全労連、不当差別是正訴訟を支援する会などからの依頼を受け、署名への協力を行っております。

署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しいたします。また、メール添付の用紙に署名し、分会長・支部執行委員・中央執行委員までお渡しいただいても結構です。

◇ **無償教育が世界の流れ 奨学金は給付に**

◇ **住宅再建支援を 500 万円に！ 自然災害は避けられません**

◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます**

内容等をよくご確認の上、各自のご判断で趣旨にご賛同いただける方は、署名へのご協力をお願いします。

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 臨時中央大会の報告

原研労組の第116回 臨時大会が、3月15日(金)に開催されました。中央執行部より第1号議案として「第70期 これまでの運動の中間総括と今後の課題」、第2号議案として「ストライキ権の集約」が提案され、代議員と議論が交わされた後、両議案とも満場一致で承認されました。今後は臨時大会・支部大会・分会等での議論・意見を基に、春闘で処遇・職場環境の改善を図っていききたいと思います。なお大会には、量研機構(QST)より放医研労組の佐藤委員長に来賓としてお越しいただきました。

大会での議論・意見等

◇ 委員長あいさつ (原研労組 中央執行委員長)

本日の大会構成人数を見ると組合の力が落ちていることが分かる。しかし、これまで原研労組が果たしてきた役割は決して小さくはないと思っている。第70期は、「組合運営の効率化・合理化」を大きな課題の一つとして取り組んでいるが、これは執行部だけで達成できるものではなく、組合員の皆さんのお力をお借りして進めていきたい。

あゆみ速報 70-21 では、窓口交渉で「6級の昇任審査」について書いた。これまで実績や抱負などを書面1枚に作成して、あとは面接の結果次第であった。職場によっては、対策として面接の練習を何ヶ月も行っているような話も聞く。窓口でも発言があったが、面接の出来・不出来が結果に与える影響が大きく、面接技術が重要であった。これでは実績や人間性で昇任される訳ではなく、恣意的なことが起こりやすいと考えていた。原研一サイクル統合後15年間はずっとこの状態であった。

機構側からこの改善を言ってきたのは画期的なことだと考えている。経営陣も現場力を上げるために、もっと普段の業務を見るような方向性で考えているのかもしれない。昇任審査についても規程が変わる訳ではなく、方法・運用が変わるとのことである。こういった現場の声を吸い上げるような方向性の改善はどんどん進めてもらいたい。

◇ 来賓あいさつ (放医研労組 委員長)

今年の4月から働き方改革が施行され、QSTでも色々と変化がある。例えば、「年次休暇5日間の取得義務化」についてだが、QST全体(1200人)で約25%の人が最近の実績として達成していないとのことである。休みを取れるような職場環境が出来ていないということであり、今後、どのように改善していくつもりなのか、QST側の対応を注視していく必要がある。これまで原研労組さんとは交流を続けて来ており、これからも協力していきたいと考えているので、今後ともよろしくお願ひしたい。

◇ 大会議案の審議

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]

➤ 職場の状況、嘱託の組合加入促進について

(代議員) 私の職場は、研修生の講義や実習を行っている部署である。職場としては人手不足ではないが、かといって余分に人数がいる訳ではないので、誰かが欠けるとその穴埋めをする必要がある。この職場には定年後の再雇用嘱託が入ってくることが多い。

最近、組合の意義を感じたこととしては、「セブンイレブンの営業時間短縮」の件である。最初は会社側が高額な違約金をちらつかせていたが、オーナーが団結して職場の状況を訴えることで、会社側の態度も軟化してきたように思える。団結することや組合活動の意義について再認識をさせられた事例である。

(執行部) 再雇用嘱託が多い職場とのことであるが、執行部としては「65歳以降も働ける環境・制度を拡充するべき」と訴えているが、どのように思うか？

(代議員) さらに働きたいかどうかは、個人の意欲や体力の問題だと思う。意欲があれば、まだまだ働きたい人もいると思う。

意欲と言えば、昨今の安全管理強化によって、書類づくりに手間暇がかかって効率さが下がり、なかなか意欲を維持することが難しくなっている。研修生にも安全関係の書類にサインしてもらう必要があり、理解を求めている。書類作りだけではなく、課長・マネージャーの現場巡視も必要になり、全体の業務量が増えていると感じている。

(執行部) 最近、1月30日の「核サ研プル燃第2の汚染」の件で窓口交渉に行ってきたが、今後、検討された安全対策を水平展開するとのことであった。何をどこまでというのは決まっていないようだが、こういった事が起こるたびに、さらなる安全対策が導入され、現場の業務量がどんどん増えている。

(執行部) 再雇用嘱託の人にも組合への加入していただけないか検討しているのだが、実際にその立場の人はどのように感じているのか？

(代議員) 個人の考え方の問題だと思うが、なかには組合に理解がある人もいると思うので、アプローチすること自体は良いのではないかと。私の職場は一般職員よりも再雇用嘱託の方が多いいくらいであり、機構全体としてはかなりの数になると思う。

(代議員) 春闘アンケートについて、「人手不足」や「業務の効率の悪さ」を多くの人が選択している。職場で仕事が忙しいため、組合活動をできないという人も多いのだと思う。業務を分担して一人一人の負担を軽減していくことが必要で、そうすることで先輩方も若手の加入促進などができるようになるのではないかと。組合としても、そういった職場の人手不足や業務効率の悪さの改善も訴えていく必要がある。

(執行部) 以前、支部執行部をしていたことがあるが、上司から「QSTの6級職責手当がなくなる件」について労働組合として対応を行わないのかと、逆に言われるようなこともある。上司であっても組合の意義を理解してくれる人はいると思うので、嘱託やベテランの人へ組合の加入促進活動をするのも良いのではないかと。

➤ 組合への加入促進について

(代議員) もう一つの組合があるが、あちらはどのように加入促進を行っているのか？旧原研職場でもそちらに加入している人はおり、上手くいっているのであれば、そのやり方を我々も参考にしても良いのではないか

(執行部) 懇親会を開催したり、職場で先輩が誘ったりといった形が多いようである。出身学校の先輩・後輩のつながりで誘っていることもあるようだ。

(執行部) 参考までに JAEA での新人説明会は原研労組ともう一つとで交互に行っている。前は先に開催したあちらに 10 人程度、後に開催したこちらは 3 人程度の加入申込があった。感覚的には、先に開催した方が加入してくれる人は多いように思う。

(執行部) 現在、過去の加入のデータをまとめている。作業中であるが、組合に加入する時期は就職して半年以内が割合として半分近くを占めていることが分かっている。そのため、加入促進には、最初が肝心であり、職場の先輩方にはそういった時期に早めに誘ってもらいたい。

(代議員) QST でも新人説明会の開催を検討しているとのことだが、4 月第 1 週あたりの開催となると、なかなか休みを取りづらい。指名ストをかけることはできるのか？

(執行部) 必要であれば指名ストも検討するが、最小人数として 1 人で出向いて説明をしてもらうことも考えられる。まだ予定が決まっていないため、調整は後で行いたい。

➤ 働き方改革への対応について

(代議員) 支部大会では働き方改革への対応で議論をした。年次休暇を年間 2～3 日しか取得できていないような人もおり、職場の状況が変わらないのであれば、今後、現場の人間はどのように対応していけば良いのか。

勤務管理システムに休みを入力して、実際には働いている、あるいは LAN ケーブルを抜いて登録されないようにするといった事も起こり得るのではないかと。機構側はどこまで真面目にやる気になっているのか？

(執行部) 法律による義務化なので、機構側としてはどうにか対応をするしかない。年休よりも超過勤務の管理の方が問題になる可能性がある。超勤は管理職であっても客観的に把握する必要があるし、これまで自己研鑽とされてきたような人に対してはどのような対応を取るのか。これからは、より客観的で正確な管理が必要となる。

(代議員) 年休に関しては JAEA (約 3100 人) では 10% 強の人が 5 日を取得していないとのこと。罰金は 1 人につき 30 万円以下だが、満額であれば 300 人×30 万円=9,000 万円を超えてしまうが、そんなに支払うようなことは起こりえるのか？

(執行部) 専門家の話では、労基署の臨検などで疑義が発生したら、まずは指導や勧告が出されて、それでも是正されなければ罰則が適用されると思われるとの話であった。

(執行部) 超勤に関しては、昨年 10 月に原科研で労基署より疑義をもたれて 100 人以上の実態調査を行ったが、リシテア入力と実際の労働時間に間違いがあったのは 1 人

のみであったと聞いている。これからは勤務時間の客観的な把握が必要となってくるので、どのように対応していくのかを注視していく必要があるし、無理なことが起これば組合としても対応をしていく必要がある。

第1号議案の採択 [第70期これまでの運動の中間総括と今後の課題]

(議長1名を除く) 賛成9、反対0、保留0 ⇒承認

第2号議案 [ストライキ権の集約]の投票

(代議員) ストライキについてだが、裁量労働の人はストライキができるのか?

(執行部) 震災後の給与削減があった時に1時間のストを行ったが、裁量労働の人は給与カットもなく、ストライキとは言えない状態であった。状況は特に変わっていない。

(議長1名を含む) 賛成10、反対0、保留0 ⇒承認

➤ お知らせ(組合事務所の移転、中執の退任あいさつ)

(執行部) 組合事務所の移転を近日中に予定している。新しい場所は、原科研の現事務所の横にある旧互助会事務所である。4月から開始して、できれば6月末までに完了したいと思っている。執行部だけでは対応が困難であるため、組合員の皆様にもご協力をお願いしたい。

(執行部) 私ごとだが、この3月末で囑託の期間満了で中執を退任する。6月末までは続けられないが、今期は人手不足とのことで中執に立候補をさせていただいた。その間、科労協の幹事なども任せていただき、非常に有意義な経験であった。団結の重要性や労働組合の存在意義なども強く感じる事ができ、皆さんにお礼を言いたい。

運動方針等の議論と採択の後には、大会スローガンが拍手により採択されました。最後に「団結がんばろう!」を三唱し、大会は幕を閉じました。

大会スローガン

- 一、 **原子力平和利用三原則を厳守させよう**
- 一、 **組合員の生活と権利を守り、処遇を改善させよう**
- 一、 **非正規職員の労働条件を改善させよう**
- 一、 **働いた分の超過勤務手当を払え**
- 一、 **人権を侵害する差別処遇を是正しろ**
- 一、 **誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう**
- 一、 **現場の実情と業務量に見合うように予算・人員を増やせ**
- 一、 **経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ**
- 一、 **福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応じていこう**
- 一、 **国民の声を認識し、信頼される原子力機構・量研機構を築いていこう**
- 一、 **組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう**

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

拡大窓口交渉：フル燃第2での汚染事象

3月11日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、1月30日(水)に発生した「核燃料サイクル工学研究所プルトニウム燃料第二開発室の管理区域内における汚染」について説明を受け、議論を行いました。内容等について皆様にご報告いたします。

[機構]： 2月26日(火)の原子力規制委員会で使用した資料に基づいて説明する。
[窓口交渉では、2/26(火)の資料に基づいて説明を受けましたが、3/14(木)にアップデートされたため、概要・ページ番号等は3/14資料のものを記載します。
本事象の詳細は、機構公開HP掲載の内容が充実した説明資料をご覧ください。]

1.1 概要 (資料3ページ)

発生日時： 平成31年1月30日(水) 14:24

発生場所： 核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料第二開発室
粉末調整室(A-103) (管理区域)

事象概要：

粉末調整室(A-103)のグローブボックスNo.D-8からプルトニウムとウランの入った貯蔵容器(2本)(注1)をグローブボックスからバッグアウトする作業(参考資料-1参照)を行っていたところ、汚染事象が発生した。

注1：ステンレス製とアルミニウム製の缶、各1本(以下、ステンレス缶とアルミ缶)

背景：

- プルトニウム燃料第二開発室では、核燃料物質を収納した貯蔵容器を二重の樹脂製の袋で包蔵し、貯蔵室で貯蔵管理している。この樹脂製の袋の健全性については、管理基準に基づき樹脂製の袋を定期的に交換することで保持している。
- 事象発生時は、上記の管理基準に基づき貯蔵容器2本について、貯蔵室から粉末調整室(A-103)に運搬し、樹脂製の袋(二重)の交換作業を実施していた。

4.1 汚染発生及び空気汚染への拡大の原因 (資料29ページ)

本汚染事象が発生した原因を究明するために、作業員からの聞き取り、再現VTRの撮影、再現模擬試験、解析・評価等を実施した。樹脂製の袋の交換作業に係る一連の作業の流れに沿って、事実関係を整理し、原因の絞り込みを進めた。

これらの結果から、本事象の原因を以下の通り推定した。

- ステンレス缶表面が核燃料物質により汚れた状態でステンレス缶のバッグアウト作業が行われ、その過程で樹脂製の袋に穴が開いたことにより汚染が発生した。
- 樹脂製の袋の穴に気付かずにバッグアウト作業が継続されたとともに、バッグアウト作業後のステンレス缶一重梱包物表面の汚染検査が省略され、引き続き二重梱包作業が行われたことで汚染が拡大し、立入制限区域の設定を必要とする空気汚染に至った。
- 樹脂製の袋に穴があいたことについて、明確な原因を特定することはできなかった。しかし、穴の形状の類似性などから、バッグアウト中にステンレス缶を動かす過程で、熱溶着装置のヘッド部先端に梱包物を接触させたものと推定される。

7. 今後の対応（資料 59、60 ページ）

- 平成 31 年 1 月 30 日の事象発生後、事象発生に至る原因の究明及び現場復旧等に取り組んできている。
- 本汚染事象に関しては、調査結果を基に発生原因を推定し、原因に対する再発防止対策を策定した。
- 現場復旧として、粉末調整室(A-103)の汚染検査、除染作業を進め、平成 31 年 2 月 21 日に保安規定に基づく立入制限区域を解除した。
- 粉末調整室 (A-103)は、一部ビニルシートで養生している部分も存在しており、特殊放射線作業計画を立案し、2019 年 6 月末までに終了させることを目標に除染作業を実施している。
- 更なる安全性の向上を図るために、引き続き行動評価を実施し、改善事項の抽出、対策の追加検討を行っていく。
- 本事象の発生原因、現在までに抽出された更なる改善事項及び燃料研究棟における汚染事故を踏まえた本事象における検証において、人的要因が多く抽出されている。
- 今後、人的要因による間違いを無くしていくためには、教育・訓練を充実させる必要がある。
- 教育・訓練に当たっては、目標達成のために適切な目的を持って実践的な教育・訓練を計画するとともに、目的を理解し意識をもって参加しなければ、教育・訓練の本当の目標は達成されないことを念頭に、再発防止対策の柱の一つとして、今後の教育・訓練の在り方について検討を進める。
- 更に、作業計画立案や KY・TBM に関しても、汚染発生時の対応の観点で適切に実施出来るように対応の検討を進める。
- これらの検討結果については、第 3 報として取りまとめ平成 31 年 3 月末日までに報告する予定である。

以下、議事内容

[労組]： 今回の事象で、法令報告の基準はどのようなものか？

[機構]： 立入制限区域を設定したことを受けて法令報告した。立入制限区域はモニタが発報し、そのモニタの指示値から安全側に判断し、設定した。

[労組]： 装備に半面マスクなどを使用しているが、2017年の大洗 燃研棟事故より以前からこのような装備になっているのか？

[機構]： 少なくとも、大洗事故より以前からこのレベルの装備となっている。

[労組]： 対象となった部屋には作業員が9人もあり、人数をかなりかけているが、ここまで大人数が必要な作業なのか？

[機構]： バッグアウト作業が4人で運搬が3人、別件の作業をしているのが2人であった。これぐらいの人数が必要な作業となっている。

[労組]： ビニールバッグ交換作業の数や頻度は年間でどの程度なのか？

[機構]： 数はすぐにはお答えできない。頻度としては例えば今回のSUS容器などは年に1回となっている。アルミ容器は4年ほど前に交換しているようだ。管理基準としてはプルの発熱量などで決めている。

[労組]： SUS容器の温度が通常よりも熱かったような話であるが、この容器は放射線でそんなに熱くなるようなものなのか？

[機構]： アルファ線や中性子線で熱くなるものである。

[労組]： 自分もバッグアウト作業をしたことがあるが、時系列をみるとかなり素早い作業をしている。急いでいたようなことはあるのか？

[機構]： 作業員は20～30年の経験があるベテランのため、スムーズなのだと思う。

[労組]： このバッグアウト作業というのは、どのようにして行っているのか？

[機構]： グローブボックスから出す際に1重目のビニールバッグで覆い、その後作業台で2重目を覆う。今回は1重目で覆った際に穴が空いたものと思われる。

[労組]： 2/26、2/27の茨城新聞では、作業の手順違反や保安規程違反の恐れがあると書かれてしまっているが、そのようなことがあったのか？

[機構]： 手順違反というか、マニュアルと異なる部分としては以下の3+1=4点であると考えている。

3点：①表面の拭き取りを行わなかった。②異常を感じたのに作業を停止させなかった。③バッグの外観を確認する必要があったが、十分に行わなかった。

1点：①放管の身体汚染検査の際、部分的に拭き取りで行う必要があったが、拭き取り以外の方法で実施した。こちらの1点については、まだ検討が必要である。

[機構]： 保安検査違反となるかどうかは、我々だけでは決められる訳ではない。次は3/14に原子力規制委員会への報告を予定している。

[労組]： 新聞に「仮に袋に穴が空いても空気汚染が起きない作業環境の実現を2ヶ月以内に終える方針」とあるが、どのようなことを指すのか？資料に書いてある局所

排気装置の使用などを指すのか？

[機構]： おそらく、きれいなグローブボックスを使用するなどを指すのでは。

[労組]： 新聞に「数値などデータが記されたメモの一部は、責任者がまとめた後に破棄された」と書かれているが、これは何か疑義を持たれるような事であったのか？

[機構]： メモは責任者が用紙に転記してから処分した。状況として汚染している可能性なども考えられたため処分したと思われる。

[労組]： 今回の対策などを「機構全体に水平展開する」とあるが、どの程度のことを考えているのか？

[機構]： 今すぐにはお答えできない。

[労組]： 原子力規制委員会への報告で、前回 2/26 から次回 3/14 への変更点としては、どのようなものがあるのか？

[機構]： 現場の人に聞き取りなどを行っているため、状況の書きぶりが若干、変更となるかもしれない。あとは放管の汚染検査作業などの検証や、さらなる改善策などについて進展した内容が加わるとと思われる。

[労組]： 昨年も核サ研で何件か汚染事象があったと聞いているが、それらと今回との違いはどのようなものか？

[機構]： 今回のものは汚染の範囲が広く、法令報告もしている。以前のものは皮膚汚染やその他のものがあるが規模が小さいものであった。

地域の自治体から改善するように求められているが、汚染事象が何件かあったので、こういった事が続いているように見られているのだと思う。今後、それらも含めての対応が必要となる。

[機構]： 事故後に理事長の視察がすぐにあったのだが、その時にはプルは粒の大きさが $1\mu\text{m}$ のもの 1 粒で $1\text{Bq}/\text{cm}^2$ ぐらいのイメージであると説明した。粒も小さく、飛散しやすい特性のものである。

[労組]： 作業者は請負の人だったらしいが、グローブボックスの汚染状況などの引き継ぎは出来ていたのか？職員の数も少なくなっており、技術継承や情報共有が重要になってきていると思う。

以上

署名募集中!! [奨学金・住宅再建支援・差別是正]

原研労組では奨学金の会、全国災対連、全労連、不当差別是正訴訟を支援する会などからの依頼を受け、署名への協力を行っております。署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しします。

- ◇ **無償教育が世界の流れ 奨学金は給付に**
- ◇ **住宅再建支援を 500 万円に！自然災害は避けられません**
- ◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます**

内容等をよくご確認の上、各自のご判断で署名へのご協力をお願いします。

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 年度春闘 賃金・労働条件改善要求書の提出

3月28日(木)に「2019年度春闘 賃金・労働条件改善要求書」を原子力機構へ提出しました。要求書は9項目から成り、機構で働く人達の賃金・労働条件・職場環境の改善に留まらず、機構の運営方針や研究開発のあり方を問いたすものとなりました。

以下に要求書の内容を示します。今後は団体交渉などの場で、要求の詳細について議論し、前向きな回答を引き出せるように務めていきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

2019 年度春闘 賃金・労働条件改善要求

◎要求事項(9項目)

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について | II. 諸手当の引き上げと新設について |
| III. 時間短縮・休日増及び健康管理等について | IV. 配置転換・出向について |
| V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について | VI. 交替勤務等について |
| VII. 機構のあり方と研究開発環境の整備について | VIII. 正常な労使関係の確立について |
| IX. その他 | |

I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

機構は、原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の賃金のあり方を労働組合と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。人事評価制度、昇給・昇格等は、研究開発機関にふさわしい制度となるよう、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労働組合の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 本給を平均 23,400 円以上引き上げること。
- (3) 全職員の現員現給表を労働組合に提示すること。
- (4) 初任給は、これまでどおり、国家公務員を上回ること。
- (5) 臨時用員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (6) 私傷病等による休職期間を3年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。

2. 人事評価制度等について

- (1) 労働組合は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に相当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。特に、原則7級である

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

はずのマネージャー職の約 60%を特例の 6 級が占めている現状について、機構としての改善策を労働組合に示すこと。

- (2) 現状の人事評価制度及び抜擢人事は、職員の士気を下げるものなので、直ちに改めること。
- (3) 旧 2 法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 人事評価の結果において「C 評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。
- (5) 中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用する制度に改めるとともに、短期の評価を直接給与や昇任・昇格に反映しないこと。
- (6) 人材ポリシーの運用に当たっては、労使交渉が必要な項目について、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。また、公平・公正な運用をすること。

3. 昇給・昇格について

- (1) 職務職階による昇任と昇格の分離を行い、各級の最長在級年数を次のとおりとすること。
1 級：4 年、 2 級：3 年、 3 級：3 年、 4 級：4 年、 5 級：5 年、 6 級：6 年
- (2) 上記の要求が実現するまでの間、特に在級年数の長い職員について、現在の「昇格必要在級年数」の基準とは別に、5 級 100 号以上の 5 級在級者を 6 級へ昇格させることを定める「最長在級年数」制度を導入すること。
- (3) 経歴換算等により不利益をうけている職員の本給を直ちに同年齢者と同等とすること。当面 1 年につき 1 号給の回復措置を取るよう制度化すること。
- (4) 昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

II. 諸手当の引き上げと新設について

現在の規制対応とバックエンドが機構の主要な業務となっている状況では、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上のため、諸手当の引き上げ、福利厚生の実施などの施策を積極的に行うこと。

また、研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員の処遇のあり方について、労働組合と協議すること。

1. 研究者・技術者に関する手当

- (1) 研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 研究手当： 研究員・技術員の認定基準を見直すこと。また、旧原研で研究手当を受給していた者は、研究員又は技術員に認定し、手当を支給すること。
- (3) 放射線業務手当： 現行の放射線業務手当制度は、到底受け入れられないものであり、直ちに撤回すること。放射線業務従事者に対して、責任手当と性格づけて、支給すること。

2. 家族・通勤・住居等に関する手当

- (1) 扶養手当： 2017 年 4 月に実施された扶養手当の制度変更について、子育て世代に手厚くなったことは評価したいが、一方で、試算によると多くの職員等の生涯賃金が減額となっている。職員等の生活水準の向上のため、配偶者手当等についても改善を図ること。配偶者

手当は 20,000 円とし、配偶者のいない場合の第 1 扶養者については 20,000 円とすること。

- (2) 通勤手当：公共交通機関により通勤する者には全額を支給すること。自動車等の維持費等の経費を適正に考慮した額を支給すること。徒歩で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。
- (3) 住居手当：借間、借家居住者に支給する住居手当は 50,000 円まで全額支給すること。持家者には一律 10,000 円を支給すること。（科労協ではどちらも 50000 円）
- (4) 単身赴任手当：本給の 30% とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。
- (5) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を 5% まで引き上げること。

3. 超過勤務・深夜勤務・その他の手当

- (1) 超勤手当：サービス超勤を無くすこと。6 級・7 級職員の超過勤務手当を支給すること。超過勤務手当の乗率を平日は 100 分の 150、休日は 100 分の 200 とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (2) 深夜勤務手当：算定時間を午後 10 時から午前 6 時までの拘束時間とし、乗率は 100 分の 50 とすること。
- (3) 交替勤務手当：1 回あたり本給の 2% とすること。ただし、休日（土、日、祝祭日）に勤務する場合はこれを 4% とすること。
- (4) 災害応急作業等手当：災害応急作業等に関して、以下の手当を支給すること。
 - ① 防護隊・消防隊の活動について、職員給与規程第 23 条 4 号を適用し、以下の措置をとること。
 - a) 本給の 2% を隊員手当をとして支給すること。
 - b) 1 回あたり 5,000 円の訓練・待機手当を支給すること。
 - c) 防護・消防活動を行った場合、管理区域内活動で 50,000 円、管理区域外活動で 20,000 円の出動手当を支給すること。
 - d) 所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
 - ② 地震後の点検など自然現象による施設の点検について、職員給与規程第 23 条 1 号を適用し手当を支給すること。
- (5) 緊急呼出手当を復活し、1 回あたり昼は 5,000 円、夜は 6,000 円とすること。
- (6) 6 月期一時金：別途要求する。

Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

職員等のワークライフバランスの向上のため、休暇・休業が取得しやすい人事制度・職場環境を整備し、以下に示す対策を講じること。併せて、労働時間の短縮と安全な業務遂行のため、必要な予算と人員の確保に努めること。

1. 労働時間・年次休暇・夏期休暇について

- (1) 労働時間を週 35 時間とすること。
- (2) 年次休暇を 25 日とすること。また、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、繰越し枠を 40 日まで拡大し、年次休暇の最大日数を 60 日とすること。

- (3) 夏期休暇を7日とし、半日単位で取得できるよう就業規程に明記すること。また、取得期間を6月から10月の期間に拡大すること。

2. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 不妊治療休暇10日を設定すること。
- (2) 出産休暇を産前産後10週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (3) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (4) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること。
- (5) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (6) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。

仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「ベビーシッター利用料金の助成制度」、「研究支援要員制度」（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）などの導入を検討すること。

- (7) 子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に「学校行事休暇」を有給で年間1日程度、設けること。

3. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することのないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (4) 病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (5) 負傷又は疾病による欠勤の取り扱いを「病気休暇制度」に改正し、病気休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (6) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (7) ストレスチェック制度は、労働安全衛生法改正の目的である、①一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）、②労働者自身のストレスの気づきを促

す、③ストレスの原因となる環境改善につなげること、という本来の目的が達成できるよう取り組むこととし、次の内容について労働組合と協議を行うこと。

- a) 衛生委員会での協議（調査票、高ストレス者の選定方法、実施頻度・時期、結果の通知・面接指導等）について
 - b) ストレスチェックの実施者について
 - c) ストレスチェックを職場改善に生かす方法について
- (8) 各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。
- ① 苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
 - ② 相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書（第1報）を作成し、直接人事部長に報告するシステムとすること。
 - ③ 人事部長は、②の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。
- (9) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。
- 特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検診」を6カ月毎に実施するか、2回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を講じること。
- (10) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満18歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。
- また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあつては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。
- (11) 長期勤続者（10年、20年、30年、40年）に10日間のリフレッシュ休暇を付与すること。これを臨時職員にも適用すること。
- (12) 臨時職員の年次休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (13) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。

4. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 勤務時間の管理について、時間外勤務の実態を調査し、現状を明らかにすること。
今後の勤務時間の管理について、その具体的な内容を提示し、速やかに労働組合と交渉を行うこと。
- (2) 2019年度から施行される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
 - ① 「時間外労働の上限規制」については、職員等が利用しやすい制度とすること。また、サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、近日中に各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。

- ② 「年次有給休暇の取得義務化」については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 2020年度から施行される「同一労働・同一賃金」への対応については、早期に労働組合に内容を示し、十分協議して合意を得ること。
- (3) メーデー（5月1日）を休日とすること。

Ⅳ. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については、懲罰的であり、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は非常に大きく、生活に多大な影響を及ぼしており、さらには消費税増税も控えている。親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきであることから、削減率を9%程度まで小さくし、士気向上を図ること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
 - ① 実施時期と期間
 - ② 職場と職種
 - ③ 勤務内容
 - ④ 労働条件
 - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。
- (8) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (9) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

Ⅴ. 定年延長・継続雇用制度・再就職について

2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

- (1) 雇用と年金の確実な接続を図るため、定年を65歳とすること。また、定年まで標準4号給の定期昇給を行うこと。

- (2) 定年が65歳になるまでは、次の内容の定年後再雇用の制度を確立すること。
 - ① 定年後再雇用者の待遇は、本給を最低月額380,000円とし、職員の賃金改定に合わせて同等の改定を行うこと。また、一時金、諸手当は職員と同等とし、病欠、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ② 定年後再雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。
 - ③ 定年後再雇用者のうち非常勤嘱託でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
 - ④ 役職定年制については、画一的な導入は行わず、慎重に検討すること。
- (3) 退職手当については、現行の60歳定年退職時の支給水準を下回らないようにするとともに、削減を意図した退職金に乗じる調整率を撤廃すること。また、臨時用員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。
- (6) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

Ⅵ. 交替勤務等について

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、現在の原子力発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
 - ① 年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
 - ② 交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者及び点検直勤務者の住宅費は無料とすること。
- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転管理業務について、安易な派遣・出向職員等への委託や外注・下請け化などは行わず、機構の現場力向上に努めること。

Ⅶ. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、創造性あふれる研究機関にしていくための第一歩であり、国民に支持された原子力開発を進める上で重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (2) 現在、策定が進められている原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050(仮)」について、現在、在籍している職員のみならず、学生や子供たちなども機構に将来性を感じられるものとなるように努めること。将来ビジョンの公表後は、ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行うこと。
- (3) 機構の予算、研究計画及び事業計画等の立案及び実施にあたっては、それらの内容を早期に明らかにするとともに、職員の意見を十分尊重すること。
- (4) 人員増などについて、以下の改善を行うこと。
 - ① 大洗研究開発センターの燃料研究棟における汚染・被ばく事故等の教訓に鑑み、定員の一律削減措置を止めるよう国に働きかけ、職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、新検査制度の導入、情報セキュリティ、法令遵守等への対応、契約・調達）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
 - ② 職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
 - ③ 常勤職員及び臨時用員を正職員とすること。
 - ④ 安易な下請け化は行わないこと。
 - ⑤ 応募が増えるようにアルバイトの労働条件を改善すること。
 - ⑥ 有期雇用労働者（任期付常勤職員、任期付技術員等）及び事務系のアルバイトについて、労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。
- (5) カイゼン活動については、毎月のように提案をしても、機構横断的な対応が必要なことに關しては、実行が難しく、「現状維持で良い」とする回答が多くを占めている。本当に効率化が図れるような提案に対しては、予算や人員を手当し、実効性のあるカイゼン活動となるように改善を図り、その成果を職員等から見えるようにすること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。

2. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。また、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。
- (3) 核物質防護は、平和利用三原則、基本的人権、研究者の自主性と研究の自由等を損なわないことに留意して行うこと。防護施設の変更は研究環境と労働条件の変更にあたるので、労働組合と協議し合意の上行うこと。

3. 研究開発環境と予算について

- (1) 現行の研究員に対する処遇及び主幹、副主幹登用制度を研究機関にふさわしい処遇、制度とするためのあり方について、労働組合と協議すること。
- (2) 任期付き研究員については、処遇の切り下げを行わないこと。また、本人の希望があれば職員に採用するよう制度化すること。
- (3) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにするとともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。
- (4) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。

機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。

- (5) 機構の研究開発業務について、クラウドファンディングによる予算の獲得が可能であるか検討を行うこと。
- (6) 発言、発表の自由を保証するため、以下の改善を行うこと。
 - ① 外部投稿票は届出制にすること。
 - ② 学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。
 - ③ 外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。
- (7) 裁量労働制を適用させる場合は、本人の同意を得て行うこと。また、裁量労働制適用者の裁量を侵害しないこと。

4. 職場の安全について

- (1) 地域、職場の安全のために、以下の改善を行うこと。
 - ① 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
 - ② 施設の建設時、老朽化対策時、解体時は作業員の安全を第一とし、安全対策のために当初から十分な予算、人員、工事日程を確保すること。
 - ③ 安全上の問題を確認した場合は、現場の声をもとにした機構独自の判断により、工程の変更など必要な処置を行うこと。
 - ④ 自衛消防隊として、24時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
 - ⑤ 事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、事故・トラブル等の収束作業や、その後の調査等に対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (2) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞くなどして、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。

- (3) 施設の廃止において重要な課題である、使用済燃料、試験用燃料試料、使用予定のない核燃料物質の処理について、方針及び対策を明確にするとともに、処理を確実にを行うための十分な予算、人員を確保すること。また、表面線量の高い放射性廃棄物の処理についても同様の処置を行うこと。

5. その他について

- (1) 国内留学制度を新設すること。また、国外留学制度を充実させ、公正な運用を行うこと。
- (2) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。
- (3) 国の省庁等で障害者雇用率の水増しが問題となっているが、機構ではそのような国民の信頼を損なう行為は行わず、真っ当な方法で雇用率の向上に努めること。
- (4) 理事・部長職等の責任ある役職について、監督省庁等の都合による天下り・出向などの人事異動で機構運営に悪影響を及ぼすような行為は行わないこと。

VIII. 正常な労使関係の確立について

- (1) 正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力ユニオンと均等の便宜供与を保障すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意を得たものは速やかに協定化し、機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集会会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。

IX. その他

- (1) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。
- (2) 福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 各事業所の出退勤時の渋滞緩和について、有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。
- (7) 外部の研究者等との交流に使用する施設、体育館を始めとした運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

以上

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

新入職員の皆さん、ご就職おめでとうございます！

- 労働組合（原研労組）のご案内です -

日本原子力研究開発機構労働組合（略称：原研労組）より、歓迎の意を表します。これから皆さんと一緒に仕事ができることをうれしく思います。

原研労組は、旧日本原子力研究所の労働者を母体として1956年に設立され、労働条件や職場環境を改善するため、60年以上にわたり活動を続けています。労働組合へ加入できる方は、原子力機構・量研機構と雇用関係がある人です。

原子力機構（JAEA）は、2005年に「旧日本原子力研究所」と「旧核燃料サイクル開発機構（旧動力炉・核燃料開発事業団）」が統合して設立されました。さらには2016年に核融合部門と量子ビーム部門が分離され、放医研との統合により量研機構（QST）が誕生しました。現在、原研労組は両機構に対して交渉を行っております。

労働組合に加入する意義 —フラック企業にさせない・国民から信頼される機関にする—

私たちは働いた対価として賃金をもらっていますので、誰もが労働者です。労働する上で大切なことは、人間らしい生活を送るために必要な賃金や処遇などの労働条件を確保することと、働きやすく生きがいのもてる職場環境をつくりあげていくことです。

したがって、労働組合の目的の第一は、賃金をはじめとする労働条件・職場環境の維持・発展を目指すことです。原研労組は個人の問題として、例えば各種ハラスメント（パワハラ・セクハラ等）や不当な差別にも対応し、働きやすい職場を守ります！

もうひとつ大切なことは、原子力機構・量研機構の業務の進め方や方向性、組織のあり方について、両機構から独立した組織である労働組合が、国民的な立場でチェック機能を果たすことです。原子力・量子科学は国の重要な政策であり、それを具体化するのが両機構の役目です。その内容が、「本当に国民の期待に応えるものになっているのか。職場における民主主義が確保されているか。色々なハラスメント・差別はないか。」など、様々な観点から問題を指摘したり、提言をしたりすることが労働組合の重要な役目であると考え、活動を行っております。

「やりがいを持って仕事をしたい、人間らしい生活をしたい」という、働く者として当たり前のことを職場で実現するためには、一人ひとりがバラバラではできません。労働組合に加入することは、職場における「参政権」を確保することなのです。是非、あなたも自らの意志で労働条件や職場環境を改善する私たちの活動に参加して下さい！

原研労組ホームページ



x.html

http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/index

原研労組へ加入してより良い職場を一緒に作りましょう！ご相談は組合員の先輩方、メール、電話などで受け付けています。

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

拡大窓口交渉：フレックス・在宅勤務

3月26日（火）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「フレックスタイム制勤務の育児・介護コアタイムの適用事由の拡大」、「在宅勤務制度の施行運用」について説明を受け、議論を行いました。内容等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]で表します。

①フレックスタイム制勤務の育児・介護コアタイムの適用事由の拡大

◎フレックス制勤務についての規程（抜粋）

（勤務時間帯）

第2条 フレックスタイム職員は、次の各号のうち、始業時間帯から始業時刻を、終業時間帯から終業時刻を選択する。

- (1) 始業時間帯 7時00分から10時00分まで
- (2) 終業時間帯 15時00分から22時00分まで

2. フレックスタイム職員（次条第1項に定めるものを除く。）が勤務しなければならない10時00分から15時00分までの時間帯を「コアタイム」という。

（育児、介護、傷病等によるフレックスタイム職員の勤務時間帯）

第3条 フレックスタイム職員のうち、次の各号のいずれかに該当する者の勤務時間については、前条にかかわらず、本条の規定による。

- (1) 小学校3年生の始期に達するまでの子を養育する者
- (2) 就業規程第31条第1項、定年後再雇用嘱託就業規則第30条第1項及び常勤職員就業規則第31条第1項に規定する介護を必要とする者を介護する者
- (3) 傷病による通院、治療又は体調管理のため、勤務時間に配慮を要し、次項に規定する勤務の適用が相当であると人事部長が認定する者

2. 前項のフレックスタイム職員は、次の各号のうち、始業時間帯から始業時刻を、終業時間帯から終業時刻を選択する。

- (1) 始業時間帯 7時00分から11時00分まで
- (2) 終業時間帯 14時00分から22時00分まで

3. 第1項のフレックスタイム職員が勤務しなければならない11時00分から14時00分までの時間帯を「育児・介護・傷病コアタイム」という。

以下、議事

[機構]： 現在、フレックス勤務にはコアタイムが2種類ある。①通常の場合の10～15時、②育児または介護を行う場合の11～14時である。平成31年4月から②の勤務の事由に「傷病等」を追加する。

こちらの場合だとコアタイムが短くなるため、病院にかかる際などに有効利用できると考えている。例えば、この制度と併せて時間休暇を1時間取得すれば、午前中が全て通院にあてるなどの使い方もできる。

[労組]： フレックス勤務だが、現状と今後の利用者はどの程度を見込んでいるのか？

[機構]： 現在の制度では、例えば本部だけでも利用者が数十人はいる。機構全体ではすぐには正確な数はお答えできないが、数百人はいるのではないか。この数は「申請している人の数」で、「実際に利用している人の数」であるかどうかは別の話である。現在では育児の事由で申請している人が多い。

[労組]： 「傷病等」の事由で利用を希望している人はどの程度いるのか？

[機構]： すぐには分からない。例えば、人工透析やガンなど長期の治療が必要な場合には今までよりも使いやすい制度となるのではないか。通院しながらでも働きやすい制度、職場環境として、治療か仕事かだけでない選択肢を増やすのが目的である。

[労組]： この制度を利用するための手続きはどのようなものか？

[機構]： 事務手続きポータルサイトから行ってもらう。ごく簡単なものである。

②在宅勤務制度の施行運用

◎制度の概要

1. 趣旨・ねらい

機構に勤務する職員の生活と仕事との両立を目的として、所定の条件を満たし、在宅勤務によっても勤務遂行に支障がない職員を対象とした在宅勤務制度を導入する。

なお、当面の間は試行的に実施するものであり、本制度が、所属先及び職員にとって、一層、柔軟かつ適正に活用されることを目的として、内容を見直しながら拡充を図ることを念頭においている。

2. 前提条件

在宅勤務においては、職員課において準備したシンクライアント PC を利用し業務を行う。現状、準備可能な端末は 30 台のみであり、その範囲での運用とする。

3. 対象者※

- (1) 在宅勤務の申請日現在勤続 5 年以上の者
- (2) 小学校就学の始期までの子を養育する者、又は要介護者の介護を行う者
- (3) 住居において通信回線を利用可能であり、文書情報等の送受信や音声通話等ができる者
- (4) 業務運営上支障がないことについて所属長の承認を得た者

※運用上は職員課、各拠点労務課が在宅勤務制度の適用が真に必要なと判断した者（育児、介護等の理由により現行の制度だけでは仕事との両立が困難である者）を対象とする。

※部分休業、早出遅出勤務、フレックスタイム勤務利用者であっても終日勤務可能な者であれば申請可能とする。

4. 頻度 週 1 回／終日

5. 期間 承認後、最長 1 年間とする。（人事部長の承認により更新も可能）

以下、議事

[機構]： 在宅勤務制度について、平成 29 年度から検討を開始し、モニター試験や二週間の調査などを行ってきた。平成 31 年度から試行運用を開始することとした。

在宅勤務で使用するシンクライアント PC は 30 台用意した。これは非常に高価で 1 台約 80 万円かかる。もっと数多く手配すれば 40 万円程度まで下がるようだが。

シンクライアント PC を利用することで、職場と同じようなレベルで仕事ができると考えている。FMC 携帯電話を使えば、内線も利用可能である。

[労組]： 今回の制度についてだが、フレックス勤務も在宅勤務も、「看護」については対象としていないが、それはなぜか？

[機構]： 看護は短期でスポット的な対応のイメージがある。短期の場合では PC 貸出などの手間が増える。今回はまだ試行運用の段階なのでご理解いただきたい。

[労組]： 業務の種類や職場の状況などで、この制度を利用できる・できないといったこともあるのか？

[機構]： 各職場の実態、業務内容によると思う。対象となる人の中でも、本当に困っている人を対象としたい。シンクライアント PC は機構全体で 30 台しかなく、今後の拡充は未定である。PC の台数が少なく、あまり申し込みが多くても対応できない。

[労組]： 機微情報などを扱う業務は制度の利用が難しいのではないかと？

[機構]： 対応は難しいと思う。情報漏洩があるとニュースになってしまいかねない。

[労組]： 30 台を超える申請があった場合には、どのように選別するのか？また、自宅でも PC の盗難防止措置などは必要となるのか？

[機構]： 選別については何とも言えないが、PC の台数上限を超えたら断らざるを得ないことは確かである。自宅でワイヤーロックなどをしてもらうかもしれないが、どうするかは今後、検討する。

[機構]： このシステムでは、データはアクセス先となるサーバーにおいてあり、シンクライアント PC にはデータを保存しない。サーバーは職場においてあり、自宅で使うシンクライアント PC の端末は基本的にただのノート PC である。サーバーが高価なものとなっている。なお、本制度では超勤は命じられない、通信費は個人負担など、いくつか条件がある。あくまで、まだ試行運用の段階であり、シンクライアント PC の台数も極めて限られているので、まずは小さく始めたいと考えている。

以上

署名募集中!! [奨学金・住宅再建支援・差別是正]

原研労組では奨学金の会、全国災対連、全労連、不当差別是正訴訟を支援する会などからの依頼を受け、署名への協力を行っております。署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しします。

- ◇ **無償教育が世界の流れ 奨学金は給付に**
- ◇ **住宅再建支援を 500 万円に！自然災害は避けられません**
- ◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます**

内容等をよくご確認の上、趣旨にご賛同いただける方は、各自のご判断で署名へのご協力をお願いします。

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

拡大窓口交渉：任期付事務員・食堂料金

4月3日(水)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「任期付事務員制度の導入」、「食堂料金の価格改定(原科研・核サ研)」について説明を受け、議論を行いました。内容等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]で表します。

1. 任期付事務員制度の導入について

[機構]： 「任期付事務員」の制度を制定した。今後、制度を活用していく前に、原研労組に対しても説明を行う。任期付事務員は職員と同等の仕事をやってもらうという考え方の制度である。職員と同じ仕事ができる能力がある人を雇い、やってもらう仕事も同じとするつもりである。

[機構]： 任期の期間は1年である。1年ごとに業務の評価をして、最長5年までとなる。採用は公募で、書類審査や前職までの業績審査などをする。即戦力を期待しており、事務能力がある人を雇いたい。

仕事のイメージとしては、職級で3～5級程度の業務をやってもらうことを想定している。高卒だと9年以上、大卒では3年以上の事務職の経験を持っている人を雇いたいと考えている。

[労組]： 今回の身分について、「任期付常勤職員」との違いはどのようなものか？

[機構]： 「任期付常勤職員」は主に職員の補助的な仕事をやってもらっているが、「任期付事務員」は職員と同じ仕事をやってもらう。例えば、外部との交渉など、より責任の重い仕事もやってもらうつもりである。

[労組]： 臨時用員のように、5年で無期雇用転換される制度なのか？

[機構]： この制度では最長5年で雇用は終了となり、無期雇用転換される訳ではない。ただし、能力があれば、採用試験を受けてもらって定年制に移ってもらうことも前向きに考えている。テニュアトラック制度の事務職版のような形である。

[労組]： 契約期間は必ず1年なのか？仕事内容に応じて複数年契約の方がありがたい職場もあるのではないかと？

[機構]： 期間は1年で考えている。その期間に適正を見て、能力評価もしたい。

[労組]： そもそも、この制度を導入する目的や理由は何であるのか？

[機構]： 確たる理由がある訳ではない。働き方が多様化しており、それに対応するためである。さらには人手不足もあり、採用の門戸を広げる意味でも制度を導入した。

[労組]： 給与などの待遇はどのようになっているのか？

[機構]： 職員と同じである。採用時に職歴などを勘案して、機構の給与表でどこに位置づけられるかが決まる。

[労組]： いつから募集や採用を開始するのか？人数はどの程度を想定しているのか？

[機構]： まだ募集は開始していない。今年の夏前ぐらいになると思う。採用方法などは機構のこれまでのやり方と同じである。機構ホームページやハローワークなどになると思う。人数は各職場に需要を確認してからとなる。また、任期の区切りの時期については、一律という訳ではなく、人によって随時、決まることになると思う。

[労組]： 既に規程類を制定したとのことであるが、いつのことなのか？

[機構]： 2019年3月5日付けである。イントラには掲載してある。

[労組]： 他の研究開発機関ではどのような状況であるのか？類似の制度があるのか？

[機構]： 制度は色々あり、やり方がそれぞれ異なるため、一概には言えない。

[労組]： 異動や転勤などもあるのか？

[機構]： 制度上は転勤、異動、出向なども可能となっている。

[労組]： 今後、事務職のメインの流れが任期付となってしまわないかを心配している。任期付が多くなり過ぎると、原子力機構の事業の進め方に合わないのではないかと？

[機構]： 任期付をメインにしていくというよりは、あくまで採用の門戸を広げるのが目的である。

[労組]： 任期付技術員の制度も既に導入されていたと思うが、どのような状況であるのか？業務や契約、待遇に対する満足度はどのようなものか？

[機構]： 確か5～6人が雇用されていたと思う。その人達が途中で辞めてしまったような話は聞いていない。

[労組]： 任期付事務員を雇用する予算はどの枠から出すのか？

[機構]： 人件費の枠からである。

2. 食堂料金の価格改定（原科研・核サ研）について

[機構]： 運営会社からの申し入れがあり、食堂の料金を値上げする。対象は原科研、核サ研で同じ会社が運営している。まず5月1日から約10%の値上げをする。10月1日から消費税が増税されるので、そこ時に増税分として約2%の値上げをする。

運営会社は2014年の消費税増税時に値上げをして、それから5年間は自助努力で値上げをせずに頑張ってくれていた。しかし、昨今の材料費高騰、人件費高騰、さらには消費税の増税も控えて運営が難しくなってきたり、今回、値上げをすることになった。

[労組]： 昔に比べて食堂の料金が高くなっているため、最近は自宅からお弁当を持参したり、宅配弁当を頼んだりする人が増えている。利用率が低下しているように思われるが、今回の値上げにその影響はあるのか？

[機構]： 材料費や人件費の高騰が主な理由と聞いている。

[労組]： 核サ研の料金表で（新）と書かれているものは何を意味するのか？

[機構]： 新しくできるメニューである。これまでは単品のメニューを用意していたが、どうしても割高になってしまう。そのためセットメニューに絞っていくことにした。

[労組]： 価格は職員と外部利用者で異なるのか？

[機構]： これまでと同じく、職員よりも外部利用者の方が約10%高い設定となる。

[労組]： 日替わりランチよりもヘルシーランチの方が値上げ幅は大きくなっているように見えるが、こちらを食べている人はさらに負担が増えるのでは？

[機構]： 値上げの幅は大きいかもしれないが、値上げ率としては同じ程度である。ヘルシーランチの方が元々の値段が高いためである。

[労組]： 利用率向上のための取り組みは何か行わないのか？例えばイベントメニューの時は職員に積極的にお知らせするなどだ。もっと情報発信や食堂の改善をして、利用率を上げることを目指すべきではないか？

[機構]： メニューやイベントなどはイントラで告知などを行っているのだが。何か良いアイデアがあれば、後ほどでも良いのでお教えいただきたい。

以上

中央委員会を開催します！

第499回 中央委員会※1 を下記の通り、開催します。平成の時代において、最後の中央委員会になると思われますので、是非ともご出席をよろしくお願いいたします。

日時： 2019年4月17日（水）18:30～

場所： 原研労組 組合事務所

議題： ① 事務所貸与の協定書の承認

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 前回中央委員会からの活動報告

第116回臨時大会、新人説明会、春闘要求書の回答など

※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。

2019年春闘 団体交渉のお知らせ

4月16日（火）に原子力機構と団体交渉を行います。先日、提出した「2019年度春闘 賃金・労働条件改善要求書」の回答を受けて、内容等の議論を行う予定となっております。機構で働く人達の賃金・労働条件・職場環境等の改善を目指して臨みますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

原研労組 組合員募集中!

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）では、加入申込を随時、受け付けております。原子力機構・量研機構において働いていらっしゃる職員の方、博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

原研労組 活動の2本柱

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。



一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。労働組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。

個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉で、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。原研労組に集結して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！

お誘い合わせの上、原科研内の組合事務所までお越しいただくか、または組合員の先輩方、メール、電話などで受け付けています。加入に限らず、職場でのお悩み、仕事や制度に関する改善提案などもお寄せください。

tel : 029-282-5413 又は 5414
e-mail : genkenrouso@muse.ocn.ne.jp



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 年度 春闘要求書に対する機構回答

原子力機構へ提出した「2019 年度春闘 賃金・労働条件改善要求書」について、4 月 16 日（火）に団体交渉を行い、労組に回答が提示されました。要求書は機構で働く人達の賃金・労働条件・職場環境の改善に留まらず、機構の運営方針や研究開発のあり方を問いただすものとしましたが、基本的には前進が見られませんでした。

以下に要求書と機構回答の内容を示します。今後は誠意ある回答を引き出せるように交渉を継続していきますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

2019 年度春闘 賃金・労働条件改善要求と機構回答

◎要求事項（9 項目）

- I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について
- II. 諸手当の引き上げと新設について
- III. 時間短縮・休日増及び健康管理等について
- IV. 配置転換・出向について
- V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について
- VI. 交替勤務等について
- VII. 機構のあり方と研究開発環境の整備について
- VIII. 正常な労使関係の確立について
- IX. その他

I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

機構は、原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の賃金のあり方を労働組合と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。人事評価制度、昇給・昇格等は、研究開発機関にふさわしい制度となるよう、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労働組合の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 本給を平均 23,400 円以上引き上げること。
- (3) 全職員の現員現給表を労働組合に提示すること。
- (4) 初任給は、これまでどおり、国家公務員を上回ること。
- (5) 臨時用員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (6) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。

[機構回答]： 職員の給与等の労働条件については、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない」とする独立行政法人通則法

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

や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

労働条件に係る事項については、今後とも貴組合と協議していく所存である。給与改定交渉の基礎資料については、これまでも必要に応じて、その都度内容を労使交渉の席で説明しており、今後も同様をしたいと考えている。臨時雇員の賃金等についても適当と考えている。

また、退職者の給与の取扱いについては、妥当なものであると考えている。

2. 人事評価制度等について

- (1) 労働組合は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に相当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。特に、原則7級であるはずのマネージャー職の約60%を特例の6級が占めている現状について、機構としての改善策を労働組合に示すこと。
- (2) 現状の人事評価制度及び抜擢人事は、職員の士気を下げるものなので、直ちに改めること。
- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。
- (5) 中・長期的な人材育成と適材適所の人事配置に活用する制度に改めるとともに、短期の評価を直接給与や昇任・昇格に反映しないこと。
- (6) 人材ポリシーの運用に当たっては、労使交渉が必要な項目について、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。また、公平・公正な運用をすること。

[機構回答]： 人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。

評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。今後も、制度や評価方法等を常に点検し、必要な改善を図っていく所存である。

機構では平成29年4月より、人事制度を見直し課長相当以上を労働基準法上の管理監督者と整理している。労働基準法の管理監督者に該当するか否かについては、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって総合的に判断するものとする。

また、マネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職制に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策の運用や関連規則等については、必要に応じて適時、貴組合に説明していく。

3. 昇給・昇格について

- (1) 職務職階による昇任と昇格の分離を行い、各級の最長在級年数を次のとおりとすること。
1級：4年、 2級：3年、 3級：3年、 4級：4年、 5級：5年、 6級：6年
- (2) 上記の要求が実現するまでの間、特に在級年数の長い職員について、現在の「昇格必要在級年数」の基準とは別に、5級 100号以上の5級在級者を6級へ昇格させることを定める「最長在級年数」制度を導入すること。
- (3) 経歴換算等により不利益をうけている職員の本給を直ちに同年齢者と同等とすること。当面1年につき1号給の回復措置を取るよう制度化すること。
- (4) 昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

[機構回答]： 給与は、各職員の職務の内容、責任の度合に応じ、さらには勤務成績や能力を考慮して決定されるべきものである。昇任・昇格に係る内容について開示することは、公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあることから、これを実施しない。

II. 諸手当の引き上げと新設について

現在の規制対応とバックエンドが機構の主要な業務となっている状況では、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上のため、諸手当の引き上げ、福利厚生の実施などの施策を積極的に行うこと。

また、研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員の処遇のあり方について、労働組合と協議すること。

1. 研究者・技術者に関する手当

- (1) 研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 研究手当： 研究員・技術員の認定基準を見直すこと。また、旧原研で研究手当を受給していた者は、研究員又は技術員に認定し、手当を支給すること。
- (3) 放射線業務手当： 現行の放射線業務手当制度は、到底受け入れられないものであり、直ちに撤回すること。放射線業務従事者に対して、責任手当と性格づけて、支給すること。

2. 家族・通勤・住居等に関する手当

- (1) 扶養手当： 2017年4月に実施された扶養手当の制度変更について、子育て世代に手厚くなったことは評価したいが、一方で、試算によると多くの職員等の生涯賃金が減額となっている。職員等の生活水準の向上のため、配偶者手当等についても改善を図ること。配偶者手当は20,000円とし、配偶者のいない場合の第1扶養者については20,000円とすること。
- (2) 通勤手当： 公共交通機関により通勤する者には全額を支給すること。自動車等の維持費等の経費を適正に考慮した額を支給すること。徒歩で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。
- (3) 住居手当： 借間、借家居住者に支給する住居手当は50,000円まで全額支給すること。持家者には一律10,000円を支給すること。（科労協ではどちらも50,000円）
- (4) 単身赴任手当： 本給の30%とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。
- (5) 地域調整手当： 東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。

3. 超過勤務・深夜勤務・その他の手当

- (1) 超勤手当： サービス超勤を無くすこと。6級・7級職員の超過勤務手当を支給すること。超過勤務手当の乗率を平日は100分の150、休日は100分の200とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (2) 深夜勤務手当： 算定時間を午後10時から午前6時までの拘束時間とし、乗率は100分の50とすること。
- (3) 交替勤務手当： 1回あたり本給の2%とすること。ただし、休日（土、日、祝祭日）に勤務する場合はこれを4%とすること。
- (4) 災害応急作業等手当： 災害応急作業等に関して、以下の手当を支給すること。
 - ① 防護隊・消防隊の活動について、職員給与規程第23条4号を適用し、以下の措置をとること。
 - a) 本給の2%を隊員手当をとして支給すること。
 - b) 1回あたり5,000円の訓練・待機手当を支給すること。
 - c) 防護・消防活動を行った場合、管理区域内活動で50,000円、管理区域外活動で20,000円の出動手当を支給すること。
 - d) 所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
 - ② 地震後の点検など自然現象による施設の点検について、職員給与規程第23条1号を適用し手当を支給すること。
- (5) 緊急呼出手当を復活し、1回あたり昼は5,000円、夜は6,000円とすること。
- (6) 6月期一時金： 別途要求する。

[機構回答]： 職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない。」とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

Ⅲ. 時間短縮・休日増及び健康管理等について

職員等のワークライフバランスの向上のため、休暇・休業が取得しやすい人事制度・職場環境を整備し、以下に示す対策を講じること。併せて、労働時間の短縮と安全な業務遂行のため、必要な予算と人員の確保に努めること。

1. 労働時間・年次休暇・夏期休暇について

- (1) 労働時間を週35時間とすること。
- (2) 年次休暇を25日とすること。また、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、繰越し枠を40日まで拡大し、年次休暇の最大日数を60日とすること。
- (3) 夏期休暇を7日とし、半日単位で取得できるよう就業規程に明記すること。また、取得期間を6月から10月の期間に拡大すること。

2. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 不妊治療休暇10日进行けること。

- (2) 出産休暇を産前産後 10 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (3) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を 1 日 2 回それぞれ実質 1 時間として、就業規程に明記すること。
- (4) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学 4 年生の始期に達するまで」に拡大すること。
- (5) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2 週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (6) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。

仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「ベビーシッター利用料金の助成制度」、「研究支援要員制度」（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）などの導入を検討すること。

- (7) 子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に「学校行事休暇」を有給で年間 1 日程度、設けること。

3. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することのないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (4) 病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (5) 負傷又は疾病による欠勤の取り扱いを「病気休暇制度」に改正し、病気休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (6) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (7) ストレスチェック制度は、労働安全衛生法改正の目的である、①一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）、②労働者自身のストレスの気づきを促す、③ストレスの原因となる環境改善につなげること、という本来の目的が達成できるように取り組むこととし、次の内容について労働組合と協議を行うこと。
 - a) 衛生委員会での協議（調査票、高ストレス者の選定方法、実施頻度・時期、結果の通知・面接指導等）について
 - b) ストレスチェックの実施者について

c) ストレスチェックを職場改善に生かす方法について

(8) 各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。

- ① 苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
- ② 相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書（第1報）を作成し、直接人事部長に報告するシステムとすること。
- ③ 人事部長は、②の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。

(9) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。

特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検診」を6カ月毎に実施するか、2回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を講じること。

(10) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満18歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。

また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあっては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。

(11) 長期勤続者（10年、20年、30年、40年）に10日間のリフレッシュ休暇を付与すること。これを臨時職員にも適用すること。

(12) 臨時職員の年次休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とし、失効年休積み立て制度を導入すること。

(13) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。

4. 働き方改革への対応・その他について

(1) 勤務時間の管理について、時間外勤務の実態を調査し、現状を明らかにすること。

今後の勤務時間の管理について、その具体的な内容を提示し、速やかに労働組合と交渉を行うこと。

(2) 2019年度から施行される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、労働組合と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。

- ① 「時間外労働の上限規制」については、職員等が利用しやすい制度とすること。また、サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、近日中に各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
- ② 「年次有給休暇の取得義務化」については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
- ③ 2020年度から施行される「同一労働・同一賃金」への対応については、早期に労働組合に内容を示し、十分協議して合意を得ること。

(3) メーデー（5月1日）を休日とすること。

[機構回答]： 服務管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。また、時間単位休暇及び半日休暇を含む現行の休暇制度は適正に運用されているところである。

ストレスチェック制度については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。在職死亡者の遺族に関する要求には応じられない。

なお、「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」については、平成31年2月28日に説明し、就業規程等を見直したところである。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については、懲罰的であり、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は非常に大きく、生活に多大な影響を及ぼしており、さらには消費税増税も控えている。親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮すべきであることから、削減率を9%程度まで小さくし、士気向上を図ること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
 - ① 実施時期と期間
 - ② 職場と職種
 - ③ 勤務内容
 - ④ 労働条件
 - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。
- (8) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (9) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労働組合の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

[機構回答]： 職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしており、おおむね適正に運用されている。なお、平成29年4月より研究員手当、技術員手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

V. 定年延長・継続雇用制度・再就職について

2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。

- (1) 雇用と年金の確実な接続を図るため、定年を65歳とすること。また、定年まで標準4号給の定期昇給を行うこと。
- (2) 定年が65歳になるまでは、次の内容の定年後再雇用の制度を確立すること。
 - ① 定年後再雇用者の待遇は、本給を最低月額380,000円とし、職員の賃金改定に合わせて同等の改定を行うこと。また、一時金、諸手当は職員と同等とし、病気欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ② 定年後再雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。
 - ③ 定年後再雇用者のうち非常勤嘱託でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
 - ④ 役職定年制については、画一的な導入は行わず、慎重に検討すること。
- (3) 退職手当については、現行の60歳定年退職時の支給水準を下回らないようにするとともに、削減を意図した退職金に乗じる調整率を撤廃すること。また、臨時用員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。
- (6) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

[機構回答]： 定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えている。定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善及び平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図る改正を行ったところである。

また、再雇用嘱託（非常勤）については、健康保険法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

VI. 交替勤務等について

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、現在の原子力

発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
 - ① 年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
 - ② 交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者及び点検直勤務者の住宅費は無料とすること。
- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転管理業務について、安易な派遣・出向職員等への委託や外注・下請け化などは行わず、機構の現場力向上に努めること。

[機構回答]： 交替勤務については、貴組合と合意の上、実施しているところである。交替勤務者の勤務管理、健康管理については、適切に行っているところである。

Ⅶ. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、創造性あふれる研究機関にしていくための第一歩であり、国民に支持された原子力開発を進める上で重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (2) 現在、策定が進められている原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050(仮)」について、現在、在籍している職員のみならず、学生や子供たちなども機構に将来性を感じられるものとなるように努めること。将来ビジョンの公表後は、ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行うこと。
- (3) 機構の予算、研究計画及び事業計画等の立案及び実施にあたっては、それらの内容を早期に明らかにするとともに、職員の意見を十分尊重すること。
- (4) 人員増などについて、以下の改善を行うこと。
 - ① 大洗研究開発センターの燃料研究棟における汚染・被ばく事故等の教訓に鑑み、定員の一律削減措置を止めるよう国に働きかけ、職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、新検査制度の導入、情報セキュリティ、法令遵守等への対応、契約・調達）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。
 - ② 職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
 - ③ 常勤職員及び臨時用員を正職員とすること。
 - ④ 安易な下請け化は行わないこと。

- ⑤ 応募が増えるようにアルバイトの労働条件を改善すること。
- ⑥ 有期雇用労働者（任期付常勤職員、任期付技術員等）及び事務系のアルバイトについて、労働契約法の趣旨に沿い、無期転換できる制度に改めること。
- (5) カイゼン活動については、毎月のように提案をしても、機構横断的な対応が必要なことに關しては、実行が難しく、「現状維持で良い」とする回答が多くを占めている。本当に効率化が図れるような提案に対しては、予算や人員を手当し、実効性のあるカイゼン活動となるように改善を図り、その成果を職員等から見えるようにすること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。

2. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。また、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。
- (3) 核物質防護は、平和利用三原則、基本的人権、研究者の自主性と研究の自由等を損なわないことに留意して行うこと。防護施設の変更は研究環境と労働条件の変更にあたるので、労働組合と協議し合意の上行うこと。

3. 研究開発環境と予算について

- (1) 現行の研究者に対する処遇及び主幹、副主幹登用制度を研究機関にふさわしい処遇、制度とするためのあり方について、労働組合と協議すること。
- (2) 任期付き研究者については、処遇の切り下げを行わないこと。また、本人の希望があれば職員に採用するよう制度化すること。
- (3) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにするとともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。
- (4) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。

機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。

- (5) 機構の研究開発業務について、クラウドファンディングによる予算の獲得が可能であるか検討を行うこと。
- (6) 発言、発表の自由を保証するため、以下の改善を行うこと。
 - ① 外部投稿票は届出制にすること。
 - ② 学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。
 - ③ 外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。

- (7) 裁量労働制を適用させる場合は、本人の同意を得て行うこと。また、裁量労働制適用者の裁量を侵害しないこと。

4. 職場の安全について

- (1) 地域、職場の安全のために、以下の改善を行うこと。
- ① 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
 - ② 施設の建設時、老朽化対策時、解体時は作業員の安全を第一とし、安全対策のために当初から十分な予算、人員、工事日程を確保すること。
 - ③ 安全上の問題を確認した場合は、現場の声をもとにした機構独自の判断により、工程の変更など必要な処置を行うこと。
 - ④ 自衛消防隊として、24時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
 - ⑤ 事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、事故・トラブル等の収束作業や、その後の調査等に対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (2) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞くなどして、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (3) 施設の廃止において重要な課題である、使用済燃料、試験用燃料試料、使用予定のない核燃料物質の処理について、方針及び対策を明確にするとともに、処理を確実にするための十分な予算、人員を確保すること。また、表面線量の高い放射性廃棄物の処理についても同様の処置を行うこと。

5. その他について

- (1) 国内留学制度を新設すること。また、国外留学制度を充実させ、公正な運用を行うこと。
- (2) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。
- (3) 国の省庁等で障害者雇用率の水増しが問題となっているが、機構ではそのような国民の信頼を損なう行為は行わず、真っ当な方法で雇用率の向上に努めること。
- (4) 理事・部長職等の責任ある役職について、監督省庁等の都合による天下り・出向などの人事異動で機構運営に悪影響を及ぼすような行為は行わないこと。

[機構回答]： 機構の業務の運営については、機構の責任においてこれを行うべきものであるが、これが労働条件に係る場合においては、その事項について貴組合と協議することは、当然である。

アルバイトの現状の労働条件は妥当と考えるが今後応募が増えるように工夫したい。また、任期付任用制度については事業の進捗や展開を踏まえた業務運営に資するべく引き続き活用していく。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、施設廃止措置についても施設中長期計画を平成29年

4月1日に作成し、PDCAを回して見直しを行い、適切に対応を図っている。

また、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

裁量労働制については、貴組合等と十分協議し合意の上導入しており、引き続き、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

VIII. 正常な労使関係の確立について

- (1) 正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力ユニオンと均等の便宜供与を保障すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意を得たものは速やかに協定化し、機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集会会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。

[機構回答]： 労使の相互理解と信頼の確保については、従来から努力してきたところである。

IX. その他

- (1) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。
- (2) 福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 各事業所の出退勤時の渋滞緩和について、有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。
- (7) 外部の研究者等との交流に使用する施設、体育館を始めとした運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

[機構回答]： 福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然であると考えている。宿舍については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。

出退勤時の渋滞緩和策として時差出勤のほか、出退勤時間帯の警備体制の変更、退勤時間帯の車線の変更、出退勤時間帯のみ利用する出入門の設置等により渋滞緩和に努めているところである。

外部の研究者等との交流に使用する施設等については、今後検討していきたい。

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 新人説明会 アンケート集計結果

原研労組の2019年度新人説明会を原子力機構（JAEA）では4月2日（火）と5日（金）の2回、量研機構（QST）では4月2日（火）に1回行いました。

多くの新人の皆さんに説明を聞いていただき、現在のところ9名の方に仮加入をしていただいております。今回は若い皆さんの意識調査として、労働組合のアンケートにご協力いただきました。集計結果等について皆様にご報告いたします。

2019年 労働組合の新人職員説明会 アンケート集計結果

新人職員の皆さんには、貴重なお時間を割いて説明会にご参加いただき、ありがとうございました。今後の活動に反映するため、下記の各設問について皆さんのご意見等をお聞かせいただきました。

（コメント ⇒中央執行部の意見・感想）

➤ 原子力機構（JAEA）

実施日： 2019/4/5（金）@原科研、参加者は約100名、アンケート集約数：60名

➤ 量研機構（QST）

実施日： 2019/4/2（火）@放医研、参加者は約12名、アンケート集約数：10名
アンケート集約数の合計：70名

コメント： 説明会参加者のうち60～70%の皆さんがアンケートに回答してくれました。

問1. あなたの年齢は？

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ①19歳以下： 12（17.1%） | ②20～24歳： 34（48.6%） |
| ③25～29歳： 17（24.3%） | ④30～34歳： 2（2.9%） |
| ⑤35～39歳： 2（2.9%） | ⑥40歳以上： 3（4.3%） |

問2. あなたの職種は？

- | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|
| ①研究系： 10（14.3%） | ②技術系： 52（74.3%） | ③事務系： 8（11.4%） |
|-----------------|-----------------|----------------|

コメント： 技術系が圧倒的に多く、次が研究系でした。事務系の採用が少なく思われます。

問3. あなたの勤務予定の事業所は？

原子力機構（JAEA）

- | | | |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| ①東海本部： 4（5.7%） | ②原科研： 12（17.1%） | ③核サ研： 15（21.4%） |
| ④J-PARC： 0（0.0%） | ⑤大洗研： 12（17.1%） | ⑥敦賀： 8（11.4%） |
| ⑦幌延： 1（1.4%） | ⑧東濃地： 1（1.4%） | ⑨人形峠： 2（2.9%） |
| ⑩青森： 0（0.0%） | ⑪福島県内の各事業所： 4（5.7%） | |
| ⑫JAEA その他： 1（1.4%） | ⑬未定・分からない： 0（0.0%） | |

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

量研機構 (QST)

①千葉本部： 3 (4.3%)	②放医研： 2 (2.9%)	③高崎： 2 (2.9%)
④関西： 1 (1.4%)	⑤那珂： 1 (1.4%)	⑥六カ所： 1 (1.4%)
⑦東京： 0 (0.0%)	⑧福島： 0 (0.0%)	⑨QST その他： 0 (0.0%)
⑩未定・分からない： 0 (0.0%)		

問 4. 説明会でもっと聞きたかった内容がありますか？ (複数回答可、最大 2 個まで)

①組合の目的、意義：	3 (2.9%)
②活動内容やこれまでに獲得した成果：	7 (6.7%)
③組織の概要、どんな人が加入しているのか：	17 (16.2%)
④組合へ加入することの意義・メリット：	13 (12.4%)
⑤組合へ加入した場合の活動：	21 (20.0%)
⑥交渉以外のレクリエーション活動など：	1 (1.0%)
⑦組合費の金額：	13 (12.4%)
⑧2つの組合の違いについて：	13 (12.4%)
⑨特に聞きたいことはない、興味がない：	10 (9.5%)
⑩その他：	7 (6.7%)

- ・ 2つの組合の違いについて詳細に (活動目的、人数、加入者の事業所内訳)
- ・ 中央労金のお話をもう少し詳しく聞きたい。
- ・ 組合加入へのデメリット
- ・ 政治的な選挙の強要など、組合費の使い道
- ・ 組合加入者数、割合と職員数
- ・ 加入している人の割合
- ・ 加入者数

コメント： 新人の皆さんがお気になさっている事としては、以下のような事なのかと思われます。「加入したら何をするのか？ 周りの人の加入状況はどうなっているのか？ 加入すると何かメリットがあるのか？ 組合費はいくら払うのか？ 組合が2つあるけど、どちらの方が良いのか？」

問 5. 労働組合は必要だと思いますか？

①必要だと思う：	38 (55.1%)
②どちらかと言えば必要だと思う：	28 (40.6%)
③どちらとも言えない：	3 (4.4%)
④どちらかと言えば必要とは思わない：	0 (0.0%)
⑤必要とは思わない：	0 (0.0%)

コメント： ほとんど全ての方に「労働組合自体は必要、どちらかと言えば必要」とご回答いただきました。組合のアンケートなので、気をつけてくれた人もいらっしゃるかもしれませんが。

問 6. 労働組合に加入していただくには、何が重要ですか？（複数回答可、最大 2 個まで）

- ①組合の目的、意義に共感できる： 12 (10.3%)
- ②活動内容や今後の目標がしっかりしている： 12 (10.3%)
- ③交渉で成果をあげてくれる： 11 (9.4%)
- ④自分のまわりに組合加入している人がいる： 13 (11.1%)
- ⑤加入する意義・メリットがある： 25 (21.4%)
- ⑥各種ハラスメントに対応してくれる： 6 (5.1%)
- ⑦自分の意見や相談に耳を傾けてくれる： 4 (3.4%)
- ⑧レクリエーション活動などが充実している： 1 (0.9%)
- ⑨特定の政治家、政党の支援を強要しない： 8 (6.8%)
- ⑩組合費の金額が安い： 12 (10.3%)

（参考金額を記入して下さい： 1000 円と回答した人が 5 名）

- ⑪自分の組合活動の負担、手間が少ない： 8 (6.8%)
- ⑫その他： 5 (4.3%)

- ・ どちらの組合が自分に適しているのかが分からないため、決めかねている。
- ・ 先輩からの熱いメッセージ（自分は実際、同じ大学出身の先輩からお話を伺って、良いなと思ったんです。）
- ・ 交渉時に見苦しくないこと。
- ・ 加入するデメリットがない。
- ・ 組合費の用途

コメント： 組合員の皆さんからも良く指摘される「メリット」がダントツで回答数が多くなりました。次はやはり、周りの人の加入状況が気になるようでした。希望する組合費を記入した 5 人は、全員が 1000 円と回答しました。

問 7. これから原子力機構（JAEA）で働くにあたり、仕事や職場環境、労働条件、労働組合の活動などに対するご質問、ご意見、ご要望等がありましたら記入して下さい。

（自由記述 回答数：7）

- ・ 実際に配属されてみないと分からないことが多いが、現状はワークライフバランスを意識しているので、その向上に向けた活動を期待しております。
- ・ ユニオンさんとの違いを詳しく。拠点ごとの組合員数を知りたい。
例）敦賀ではユニオン〇〇人/原研労組〇〇人など
- ・ 完全週休 3 日制になると幸い。お給料が上がると幸い。
- ・ 今のところ、ありません。
- ・ 説明ありがとうございました。
- ・ 頑張ります。
- ・ QST で組織がどんどん変わるので、将来でデザインが見えにくいと思いますが、今後の方針などがわかると良いと思います。

アンケートへのご協力ありがとうございました！

茨城県中央メーデー 参加者募集中!

茨城県中央メーデーが5月1日(水)に水戸市の千波公園で開催されます。今年は即位の日と重なりますが、もしよろしければ、ご興味がおありの方はご参加下さい。

日時: 2019年5月1日(水) 10:00~12:30 (受付 9:30~)
会場: 水戸市 千波公園 ハナミススキ広場 (駐車場: 消防学校跡地?)
内容: 来賓あいさつ、バーベキュー、出店、懇談など
集会後に会場から水戸駅南口までデモ行進 (解散 12:30)

その他の県内メーデーの案内

- ◇ つくばメーデー 4月27日(土) 9:30~ つくば中央公園
- ◇ 潮来メーデー 5月1日(水) 10:00~ 神栖中央公園
- ◇ 取手メーデー 5月1日(水) 17:00~ 取手駅東口広場

※メーデーにご参加いただいた組合員には、組合から1,000円の交通費等を支給いたしますので、組合事務所、又は、中央執行委員までお知らせ下さい。



ハナミススキ広場 出典元「水戸市ホームページ」より

働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義の日本を目指そう!

***** お声かけのお願い *****

新入職員の皆さんが、原子力機構では4月17日(水)、量研機構では4月8日(月)から職場に配属され、働き始めていると思います。既に多くの新入職員の皆さんに仮加入をしていただいておりますが、組合員の先輩方は、近くに新入職員の方がいらっしゃれば、簡単で結構ですので、お声かけをよろしくお願いいたします。

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性があるのか」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った場合は、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する姿勢は忘れずに、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。

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 年度春闘 6 月期一時金要求書の提出

5月10日(金)に「2019年6月期 一時金要求書」を原子力機構へ提出しました。要求書は6月のボーナスに関するもので、大会やアンケート等で集約した組合員の皆様のご意見を反映したものとなっております。重点項目として、「若手の処遇改善、エリア勤務制度の削減幅縮小、臨時用員・再雇用嘱託の処遇改善、育児休業者の処遇改善」などが盛り込まれています。詳細は下記の要求書をご覧ください。

今後は団体交渉などの場で「賃金・労働条件改善要求」と「6月期 一時金要求」をセットとして、誠意ある回答を引き出せるように交渉を進めていきます。

2019 年 6 月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。5月24日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所または東海本部にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。

また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用嘱託については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職 員 : 本給額×3.2+10,000F+55,000

臨時用員 : (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000

定年後再雇用嘱託常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×2.8

定年後再雇用嘱託非常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F: 家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N: 勤続年数

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

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月1日を除く 12月中の採用者	5月中の退職者	0.95
1月中の採用者	4月中の退職者	0.87
2月中の採用者	3月中の退職者	0.79
3月中の採用者	2月中の退職者	0.70
4月中の採用者	1月中の退職者	0.55
5月中の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

- (1) 6月一時金の支給対象在職期間は、2018年12月2日から2019年6月1日とすること。
- (2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。
- (3) 6月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、6月14日とすること。

以上

中央執行委員 役員選挙の案内

中央執行委員の改選について、お知らせいたします。現在の第70期中執は任期が2019年6月末となっており、7月より新体制に移行する予定です。そのため、労組選挙規則に従い、これから役員選挙の準備を加速度的に進めていきたいと思っております。

現在の第70期中執は5名体制で、内訳は大洗2名と原科研・核サ研・QST那珂からそれぞれ1名となっております。労組と機構の窓口となる原科研では人員増が必要であり、若手の組合員が多い大洗からは活動経験を積む上での選出が期待されます。QST（量研機構）内での活動は放医研労組との共同要求書を提出するなど活発化しており、継続した中執の選出が望まれます。原子力機構・量研機構における処遇・職場環境の改善のためにも、皆様、立候補について是非ともご検討をよろしくお願いいたします！

◇ 役員選挙のスケジュール(概要)

5月下旬：選挙公示 6月上旬：立候補者受付 6月中旬：投票・開票

東海地区 分会開催のお知らせ

上記の「中央執行委員の改選」について準備を進めるため、分会を開催いたします。分会長の皆様は、下記いずれかの分会にご参加いただきますようお願い申し上げます。

- **日時： 1回目 2019年5月21日(火) 12:30～**
2回目 2019年5月22日(水) 18:00～
- **場所： 原科研 組合事務所**
- **議題： 中央執行委員の役員選挙について**

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第18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。

3月7日に行われた前回の弁論では、原告の各個人の人事評価や、その妥当性などについて弁論が行われております。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5月30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。**

原研労組 組合員募集中!

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）では、加入申込を随時、受け付けております。原子力機構・量研機構において働いていらっしゃる職員の方、博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

原研労組 活動の2本柱

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。



一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。労働組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。

個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉で、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。原研労組に集結して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！

お誘い合わせの上、原科研内の組合事務所までお越しいただくか、または組合員の先輩方、メール、電話などで受け付けています。加入に限らず、職場でのお悩み、仕事や制度に関する改善提案などもお寄せください。

tel : 029-282-5413 又は 5414
e-mail : genkenrouso@muse.ocn.ne.jp



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

令和元年の役員選挙が公示されました！

公 示

2019年 5月28日

日本原子力研究開発機構労働組合 中央選挙管理委員会

高崎支部 選挙管理委員会

大洗支部 選挙管理委員会

組合役員選挙について

日本原子力研究開発機構労働組合規約及び各支部規約に基づき、第71期中央執行委員、第71期監査委員、第71期中央委員、第109期高崎支部執行委員、第107期大洗支部執行委員の選挙を、下記のとおり行うことにしたので公示する。

記

1. 選挙区及び定数

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| (1) 中央執行委員／全所一区 | 10名 |
| (2) 監査委員 | ／東京・東海・関西選挙区 1名 |
| | ／高崎・大洗・那珂選挙区 1名 |
| (3) 中央委員 | ／東京・東海・関西選挙区 6名 |
| | ／高崎選挙区 1名 |
| | ／大洗選挙区 3名 |
| (4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。 | |

2. 立候補届出

受 付 : 立候補の届出は、中央選挙管理委員会 及び 各支部選挙管理委員会が受け付ける。

期 間 : 5月29日(水)～6月5日(水)までの毎日9時～18時迄とする。

3. 投票日時及び場所

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月19日(水)～21日(金) 12時00分～19時00分迄

【投票場所】 労働組合事務所

但し、遠隔地考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。

4. 不在者投票の日時

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月17日(月)～18日(火)

12時～13時迄、17時30分～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

5. 投票方法

(1) 中央執行委員／2名連記無記名投票

(2) 監査委員　／単記無記名投票

(3) 中央委員　／東海・東京・関西選挙区／2名連記無記名投票

／高崎選挙区／単記無記名投票

／大洗選挙区／2名連記無記名投票

(4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。

6. 開票

(1) 中央委員選挙の開票は、投票終了後即日、選挙区毎に中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が行う。

(2) 中央執行委員、監査委員選挙の開票は、東海地区にて中央選挙管理委員会が行う。

(3) 支部執行委員選挙の開票は、投票終了後即日、各支部選挙管理委員会が行う。

7. 推薦母体及び推薦候補者数

中央執行委員選挙（定数10名）及び「東京・東海・関西」選挙区中央委員選挙（定数6名）、「高崎」選挙区中央委員選挙（定数1名）の推薦母体と推薦候補者数は以下のとおりとする。

なお、「大洗」選挙区中央委員選挙（定数3名）の推薦母体と推薦候補者数については大洗支部選挙管理委員会が別に公示する。また、各支部執行委員選挙の推薦母体については各支部選挙管理委員会が別に公示する。

推 薦 母 体	中央執行委員		中央委員	
	定数	推薦候補者数	定数	推薦候補者数
連合1	10	2	6	1
連合2				1
工務・福島連合				1
研究炉部連合分会 (JRR-3,JRR-4、NSRR)		2		1
物理化学連合		3		1
先端基礎・中性子				2
那珂分会		1	1	—
高崎支部			—	
大洗支部			4	3

推薦母体の内訳は次の通り：

連合1： 核サ研地区、青森地区、福島・その他地区、関西地区、人材育成、核不拡散

連合2： バックエンド分会、環境・線管・研究室分会、放管第1・第2分会

工務・福島連合： 工務技術分会、福島技術分会

研究炉部連合分会： JRR-3分会、JRR-4分会、NSRR分会

物理化学連合： 核物理分会、化学分会

先端基礎・中性子： 先端基礎分会、中性子分会

以上

中央執行委員 役員選挙の案内

中央執行委員は2019年7月より第71期として新体制がスタートする予定です。現在の第70期中執は5名体制で、内訳は大洗2名と原科研・核サ研・QST那珂からそれぞれ1名となっております。労組と機構の窓口となる原科研では人員増が必要であり、若手の組合員が多い大洗からは活動経験を積む上での選出が期待されます。QST（量研機構）内での活動は放医研労組との共同要求書を提出するなど活発化しており、継続した中執の選出が望まれます。原子力機構・量研機構における処遇・職場環境の改善のためにも、皆様、立候補について是非ともご検討をよろしくお願いいたします！

◇ **中央執行委員の立候補 届出締め切り：6月5日(水)**

2019 年度春闘 団体交渉等のお知らせ！

原子力機構（JAEA）・量研機構（QST）との団体交渉等を下記の日程で開催いたします。「あゆみ速報 70-22、29、32、QST 08」にてお知らせした「賃金・労働条件の改善」と「6月期一時金（ボーナス）」等の議題について、前向きな回答を引き出せるように頑張りますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。

- **5月30日(木) 15:00～ JAEA 団体交渉@東海本部**
議題： 「賃金・労働条件の改善」と「6月期一時金（ボーナス）」について
賃金・一時金等の処遇と併せて、機構の運営課題・将来ビジョン、構造改革推進室の活動状況、働き方改革への対応、病気休暇制度、6級マネージャー、現場のモチベーションなどについて議論したいと思います。
- **5月30日(木) 16:30～ 科労協 共同団体交渉@東海本部**
議題： 科学技術に係わる働く人達の処遇・職場環境改善について
科労協とは、宇宙労（JAXA）、理研労（RIKEN）、科学振興労（JST）、原研労組（JAEA）の4単組が集まった協議体で、協力して科学に携わる人達の地位向上、科学技術による社会への貢献などを目指しております。
- **5月31日(金) 16:00～ QST 事務折衝@那珂研**
議題： 「賃金・労働条件の改善」と「6月期一時金（ボーナス）」について
今回は「原研労組」と「放医研労組」との共同で交渉に臨みます！
両労組が結束することで改善を求める声が大きくなり、QST内での処遇・職場環境の改善の実現に近づくことができると考えております。

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第18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。

3月7日に行われた前回の弁論では、原告の各個人の人事評価や、その妥当性などについて弁論が行われております。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5月30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。**

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 年度春闘 6 月期一時金の回答

5 月 10 日（金）に原子力機構へ提出した「2019 年 6 月期 一時金要求書」について、5 月 30 日（木）に団体交渉を行い、回答を受領しました。取り急ぎ、回答書の 6 月期ボーナス（＝期末手当、一時金）の内容について皆様にお知らせいたします。

- 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）

回答は「6 月期ボーナス 2.225 月」というもので 2018 年 6 月期より+0.10 月となっております。しかし、団体交渉では 6 月と 12 月の支給月数を同じとする方針が示されており、6 月期の増加分は 12 月期に減少する分を先取りしたのとなっております。月数が減少または現状維持となるよりはマシですが、もっと独自性を発揮し、職員のモチベーションが向上するような回答が望まれるところです。

また、定年後再雇用嘱託や臨時用員については 2018 年から据え置きとなっており、一向に改善に取り組む姿勢が見られません。今後は、誠意ある回答を引き出せるように交渉を継続していきますので、皆様のご支援をよろしくお願いいたします！

令 0 1 原機（人）0054
令和元年 5 月 30 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 殿

国立研究開発法人 日本原子力研究開発機構
理事長

回 答 書 (令和元年 6 月期末手当)

2019 年 5 月 10 日付け 70 原研労中 1-38 号をもって要求のあった
期末手当について、別紙のとおり回答する。

別 紙

1 支給範囲

令和元年6月1日（基準日）に機構に在職する職員、定年後再雇用嘱託及び支給日現在で在職する臨時用員である組合員並びに平成31年4月1日から令和元年5月31日までの間に退職した職員で、組合員であった者

2 支給額

(1) 一般職員

基準内給与月額に2.225を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次のとおりとする。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（平成30年12月2日から令和元年6月1日まで）における休職発令直前の本給、法定主任者手当、扶養手当、研究手当、初任給調整手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第4号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、以下のとおりとする。

(イ) 平成30年12月2日から令和元年6月1日の間に採用された者の期間率

平成30年12月2日の採用者	1.00
平成30年12月3日から平成31年1月1日までの採用者	0.90
平成31年1月2日から 2月1日までの採用者	0.80
平成31年2月2日から 3月1日までの採用者	0.70
平成31年3月2日から 4月1日までの採用者	0.60

平成31年4月2日から令和元年5月1日までの採用者	0.50
令和元年5月2日から6月1日までの採用者	0.30

(ロ) 欠勤者の期間率

欠勤日数20日未満の欠勤者	1.00
欠勤日数20日以上30日未満の欠勤者	0.97
欠勤日数30日以上50日未満の欠勤者	0.93
欠勤日数50日以上70日未満の欠勤者	0.89
欠勤日数70日以上90日未満の欠勤者	0.85
欠勤日数90日以上120日未満の欠勤者	0.80
欠勤日数120日以上150日未満の欠勤者	0.75
欠勤日数150日以上の欠勤者	0.60
期末手当支給対象在職期間全日数欠勤者	0.50

(注1) 欠勤対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 就業規程(17(規程)第58号)第44条第1号(結核性疾患)及び第2号(結核性疾患以外の傷病)による休職者は、期末手当支給対象在職期間における欠勤日数と休職日数を通算し、欠勤者期間率を適用する。

(注3) 期末手当支給対象在職全期間休職者は、全勤務日数欠勤者の期間率を適用する。

(注4) 傷病による欠勤日数が30日未満の欠勤者の期間率は、1.00とする。

(ハ) 勤務実績のある休職者の期間率

勤務実績020日未満の休職者	0.63
勤務実績020日以上030日未満の休職者	0.78
勤務実績030日以上060日未満の休職者	0.82
勤務実績060日以上090日未満の休職者	0.86
勤務実績090日以上120日未満の休職者	0.90
勤務実績120日以上150日未満の休職者	0.94
勤務実績150日以上164日未満の休職者	0.98
勤務実績164日以上の休職者	1.00

(注1) 勤務実績のある休職者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における休職期間を除いた在職期間をいう。

(二) 育児休業者の期間率

育児休業期間の2分の1の期間と勤務実績を合算して得られる日数が

092日以上 120日未満の育児休業者	0.90
120日以上 150日未満の育児休業者	0.94
150日以上 164日未満の育児休業者	0.98
164日以上の育児休業者	1.00

(注1) 育児休業者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における育児休業期間を除いた在職期間をいう。

(ホ) 介護休暇を取得した者の期末手当の期間率については、期末手当支給対象在職期間における介護休暇日数に応じて傷病欠勤者の期間率を適用する。

(ハ) 退職及び死亡した者の期間率

平成31年4月中に退職及び死亡した者	0.60
令和元年5月中に退職及び死亡した者	0.80

(2) 6級の職責手当受給職員（課長特例級は除く。）

基準内給与月額に2.225を乗じ勤務実績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（平成30年12月2日から令和元年6月1日まで）における休職発令直前の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当、地域調整手当及び給与制度の総合的見直しの経過措置額の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第3号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、一般職員と同様とする。

(3) 7級及び6級課長特例級の職責手当受給職員

6級の職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

なお、加算額については職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第2項第2号及び第3項第2号に定めるところによるものとする。

(4) 定年後再雇用嘱託

基準日に定年後再雇用嘱託が受けるべき報酬月額及び地域調整手当月額の合計額に常勤は1.4、非常勤は0.5を乗じた額とする。

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じて支給する。

期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た額とする。（小数第3位を切り上げ）

(5) 臨時用員

平成30年12月2日から令和元年6月1日までの期間における出勤日数に応じて支給する。

1) 出勤日数	20日以上	40日未満の者	本給日額の9.5日分
2) 出勤日数	40日以上	70日未満の者	本給日額の18日分
3) 出勤日数	70日以上	100日未満の者	本給日額の22日分
4) 出勤日数	100日以上の者		本給日額の24.5日分

(6) 地域を限定して勤務する職員

地域を限定して勤務する職員の取扱いに関する規程（25（規程）第71号）第5条第2項第5号及び第6条第2項第5号に定めるところにより支給する。

3 支給日

令和元年6月21日までに協定が成立した場合、令和元年6月28日とする。

以上

役員選挙 立候補者を募集中！

現在、原研労組の役員選挙について、立候補者の募集を行っております。

募集する候補者数としては、労組全体で中央執行委員を10名、中央委員を10名となっております。支部執行委員・分会長の皆様には、分会の開催や組合員への連絡を行い、候補者となっていただける方の選出を進めてくださるようお願い申し上げます！立候補していただける人数が多ければ多いほど、活動を分担して、一人一人のご負担を減らすことができますと思います。

原子力機構・量研機構で働く人達の処遇・職場環境の改善を進め、合理的・効率的で組合員の皆様のご期待に応える活動をするためにも、皆様、立候補について、是非ともご検討をよろしくお願いいたします！

◎立候補の届出

【期 間】 5月29日(水)～6月5日(水) 毎日9時～18時迄

【届出先】 中央選挙管理委員会 及び 各支部選挙管理委員会

事務所の引っ越し お手伝い募集中！

労組事務所の引っ越しについて、お手伝いをしていただける方を募集しております！

現在の原研労組事務所（原科研内）は耐震診断の結果、強度不足と判定されたため、事務所を移転する方向で準備を進めております。移転先は旧互助会の建物で、現在の労組事務所のすぐ隣となっております。

現在、古い資料の整理などを進めておりますが、63年間に及ぶ活動の膨大な資料の整理は半端なことではありません。まさに労組の歴史そのものの整理整頓となっております。

今後の作業内容としては、古い資料・不用品の整理と片付け、机・棚等の移動と固定、資料類の保管などがあります。少しの時間でも結構ですし、日時も調整いたしますので、お手伝い可能な方は中央執行委員までお知らせください。皆様のご協力をよろしくお願いいたします！



新事務所（左、予定）と現事務所（右）

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と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な？

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

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

組合役員選挙の立候補者が出揃いました！

5月28日（火）に公示した「第71期 組合役員選挙」、「第107期 大洗支部執行委員」、「第109期 高崎支部執行委員」の3つの選挙について、それぞれ立候補者が選出されましたので、以下のようにお知らせいたします。（届出順）

第71期 組合役員選挙 立候補者（省略）

中央執行委員

（全所一区、定数 10 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		

中央委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 6 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		
4		
5		

中央委員（大洗選挙区、定数 3 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

中央委員（高崎選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

監査委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

監査委員

（高崎・大洗・那珂選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属
1		

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

大洗・高崎支部役員選挙 立候補者

第 107 期大洗支部執行委員（定数 6 名） 第 109 期高崎支部執行委員（定数 4 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

届出	氏名	所属
1		
2		

組合役員選挙 投票のご案内

組合役員選挙について、立候補者が出揃いました！皆様のご支援・ご協力に感謝申し上げます。今後の選挙日程につきましては、下記の日程で進めていきますので、お忘れ無く投票を行っていただきますよう、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。

【投票日時】： 不在者投票：6月20日(木)、21(金)
12時～13時迄、17時30分～18時30分迄
本投票：6月24日(月)、25日(火)、26日(水)
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26日(水)

組合員の皆様は、積極的な投票を是非ともよろしくお願いいたします！！

署名募集中！！ [奨学金・住宅再建支援・公務労働者・差別是正]

原研労組では奨学金の会、全国災対連、全労連、不当差別是正訴訟を支援する会などからの依頼を受け、署名への協力を行っております。署名は東海地区では組合事務所にて行うことができます。東海地区以外では、各支部執行委員等に用紙をお渡しします。

- ◇ **無償教育が世界の流れ 奨学金は給付に！**
- ◇ **住宅再建支援を500万円に！自然災害は避けられません。**
- ◇ **公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名。**
- ◇ **不当差別の是正を命じる公正な判決を求めます。**

内容等をよくご確認の上、趣旨にご賛同いただける方は、各自のご判断で署名へのご協力をお願いします。

.....

拡大窓口交渉：国道 245 号線拡幅工事への対応

6月18日（火）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「国道 245 号線拡幅工事への対応」について説明を受け、議論を行いました。内容等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]で表します。

[機構]： 国道 245 号線拡幅工事への対応について説明を行う。既に 6/18 付けで原科研に業務連絡を出したが、土木事務所から説明を受けたのが先々週のため、機構としてもこのような時期になってしまった。

（対応の詳細は、業連「国道 245 号線拡幅工事期間中における～」を参照ください）

原科研敷地沿いの国道 245 号線に中央分離帯を設置することになった。そのため、拡幅工事期間中及び完成後において、車両（自動二輪含む。）によるひたちなか方面から南門（職員等）及び南通用門（業者用）への右折は不可となる。

土木事務所にかかけあったが、警察の指導もあり、2車線の信号無し道路では右折を可とするような運用はできないとの話であった。

また、工事後も中央分離帯ができると右折での進入ができなくなるため、将来的にどのようにしていくか検討する必要がある。しかし、工事がすぐに始まるため、まずは工事期間中の対応を行う。中長期的な対応については今後、検討することとしたい。

職員、職員以外とも業連の地図にあるような迂回ルートを通ってもらう。出退勤経路の変更（通勤手当の変更）などはポータルサイトから手続きをしてもらう。渋滞への対応としては、正門の身分証明書等チェックポイントの2レーン化、各門の利用時間の拡大などを行うが、渋滞対策などへの対応は時間がかかると思う。

[機構]： 次に労組が事前に提出した質問①～⑧に対して回答をする。

① 人によっては通勤距離が片道約 4.2 km 伸びますが、その分の通勤手当はどうするのでしょうか？

[機構]： ポータルサイトから出退勤経路変更の手続きをしてもらうことで対応する。

② 国道 245 号を左折してから、真崎十字路までの区間は、下水道工事の実施期間と重なっており、現在も片側交互通行が行われて渋滞が起きている場所がありますが、考慮しているのでしょうか？

[機構]： 工事をしていることは認識している。地図に掲載したのは通行禁止道路を通らない場合の最短ルートとして提案した。それぞれ自宅の場所も異なるため、通行禁止道路以外で、どこを通過して出勤するのかは各自で判断してもらう。

③ 近隣住民への説明も広範囲に及ぶのではないのでしょうか？

[機構]： 東海村役場に説明は行っており、役場から住民へ説明をしていただけたことである。近隣の自治会へは機構から説明させてもらう。

④ 時差出勤の導入、ゆう活の拡大等を行う考えはあるのでしょうか？

【機構】： 現在、9:30～18:00 の時差出勤は制度があり、利用を推奨していきたい。
また 7、8、9 月はゆう活があるので活用してもらいたい。

【労組】： ゆう活の場合は、残業ができなかったのではないかな？

【機構】： 残業の命令はできないことになっている。

⑤ J-PARC の工事などに使われていた南側出入口の活用などは考えているのでしょうか？

【機構】： 北埠頭あたりに出る道路を指していると思うが、対応は難しい。以前は仮設の橋があったが、今では撤去されてなくなっている。また、245 号に出る村道があるが、出勤時の通行禁止道路となっている。

⑥ 工事により渋滞が増えると予測される時に、わざわざ通行禁止道路を増やすのはなぜでしょうか？

【機構】： 目的は原研通りの流れをよくするためである。正門の少し西側で原研通りに入る脇道が 2 本あるが、脇から入ってきて譲り合いとなると流れが悪くなり、渋滞対策のボトルネックになっていると考えている。そのため禁止することとした。

⑦ 徒歩・自転車通勤の推奨、通勤バスの運行などは検討しているのでしょうか？

【機構】： 徒歩・自転車は推奨したい。機構の通勤バスは既に廃止しており、今は茨城交通のバスを使ってもらっている。

⑧ 期間は 3 ヶ月以上と長いため、現在、予定されている対策で大渋滞が発生するようなら、何らかの追加対策を行う予定はあるのでしょうか？

【機構】： 現在の対策として、正門の身分証明書チェックポイントの 2 レーン化、各門の利用時間の拡大などを行う予定で、まずはこれでスタートしたい。

【労組】： 地図の国道 245 号線をひたちなか方面から北上して、原電通りで左折、真崎十文字左折で正門から入るようなルートは使用できるのか？地図上では業連のルートよりも近いように思われるが。

【機構】： 禁止はしていないが、245 号は工事中でどの程度、渋滞するのか読めない。

【労組】： 真砂寮の人は大きく迂回して、動燃通りを通過して通勤した方が良いのか？

【機構】： 大きく迂回しても渋滞が予想される。徒歩や自転車の方が早いかもしれないが、通行禁止道路以外であれば各自の判断となる。

【労組】： 原研通りで正門前信号の右折時間を長くするなどには要請できないのか？

【機構】： 信号関係については、働きかけはしたいが、実際のところ対応してもらうのは難しいと思われる。他の案としては、将来的に事業所外に駐車場を設けるなどもあり得るのかもしれないが、まずは現状の対策で様子を見たい。

以上

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 6 月期ボーナスを仮妥結！

6 月 21 日（金）に東海本部において、原子力機構（JAEA）との団体交渉を開催し、6 月期の期末手当（ボーナス）を始めとして、賃金・労働条件や職場環境、さらには JAEA の運営などについて議論を行いました。

6 月期ボーナスについては、ここ数年は少しずつだが支給月数が改善されており、昨年度比で+0.10 月となっていること、また、再雇用嘱託については 2018 年の地域調整手当等による改善が期末手当においても反映されていることなどを評価し、6 月中の支給にも配慮する必要があることから、労組として仮妥結することといたしました。

また、その他の人事制度・労働条件等については、「構造改革推進室の活動」、「働きやすい職場環境・人事制度の構築」などについて議論を行いました。以下にその議事内容をご報告いたします。

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 期末手当について

[機構]： 6 月期の期末手当について 5/30 に以下のように回答し、その後、事務折衝・拡大窓口交渉などで説明をしてきた。本日は労組からの回答をいただきたい。

- 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]： 今年度の 6 月期末手当については、5 月 30 日の団体交渉で回答があったが、労組としては回答には不満であり、再度検討するよう要求した。

これに対する JAEA 側の検討結果を確認したい。この団交での交渉結果を踏まえて最終結論を出すつもりであり、JAEA 側からの最大限の譲歩を期待している。

今回の回答枠 2.225 月は、昨年度の実績より+0.10 月であるが、昨年の人勧の通り年間 4.45 月を 6 月、12 月に均等に配分する回答で、原資枠の拡大についてのさらなる努力は無いのか。JAEA は、「国民の理解・納得を得るうえで国家公務員の水準を踏まえる事が重要」との認識を示したが、現状では「人勧や公務員に準拠したものとなっている。

我々の要求に対して、「国家公務員の水準を踏まえて」JAEA が独自に検討・努力した内容があれば具体的に説明していただきたい。

[機構]： これまでの事務折衝・拡大窓口交渉でお伝えしてきた通り、我々には独法通則法などがある。年間 4.45 月だが、6 月期については昨年度比で+0.10 月となっており、12 月期のアップ分を前倒しで支給するなどできる限りの努力はしている。他法人など、周りの状況をみてこの回答となったものである。

[労組]： 配算にあたって従来通り「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」と役職者層を手厚く待遇したのとなっている。もともと本給の高い役職者層に対して「三重の加算」となる措置は、本給の低い若年層との格差を大きくするものとなっている。労組は、これを改めて全職員同一算式での支給を要求している。若年層への配分を手厚くするなど、期末手当ぐらひは若い人へもっと配慮するように検討していただきたい。

[機構]： 管理職者については、職責に応じて加算をしているものであり、妥当であると考えている。

[労組]： 人事評価結果について、6 級、7 級は S、A の割合が多く、平均すると一般職員よりも良いものとなっている。人事評価結果の平均値が高いと、評価が標準 (B) の人についてはその分、支給額が減ることになる。今後もこの方針でいくのか？

[機構]： 人事制度の運用上、6 級、7 級は査定幅が大きくなるようにしている。一般職よりも人事評価にメリハリをつけている結果である。

○エリア勤務制度による減額措置について

[労組]： エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されている職員は、毎月の本給・諸手当が 10%減額されている。こういった人は介護などの事情をかかえている人も多く、せめて期末手当だけでも減額なしで支給する考えはないのか。

[機構]： これは従来通りであり、見直す予定はない。減額幅について、他法人の状況などは随時、確認しているが、特に変化があった訳ではないと考えている。

○臨時用員の処遇について

[労組]： 臨時職員の賃金水準は、その業務に見合ったものとするべきである。職員の賃金水準と比べて、まだまだ低いものである。せめて期末手当だけでも増額するよう要求しているが、対応する考えはないか？ご本人の希望があれば、実質的に 65 歳までの雇用となるのに退職金制度も無い。世間では同一労働・同一賃金がうたわれている中、少しでも処遇の改善をすべきと考えるがどのように考えているのか？

[機構]： 年収ベースで考えると、時給は 1000 円を超える。これは地域の平均よりも高くなっており、妥当であると考えている。

[労組]： アルバイトについては、ここのところ改善が図られているが、臨時用員が改善されないことは何が違うのか？

[機構]： 勤務時間なども加味して決めていることである。現在でも、アルバイトより臨時用員の方が時給換算では高くなっている。

○再雇用嘱託の処遇について

[労組]： 再雇用嘱託者の期末手当については、地域調整手当が原資枠に加えられ一定の前進があるが、月数の改善などは見られない。職場で業務の一翼を担っている再雇用嘱託の処遇改善を検討していただきたい。

国家公務員の再任用職員についての人事院勧告を参考にして、政府関係法人やQSTでも再雇用嘱託職員の賃金・期末手当の改善を行っているはずである。

[機構]： 再雇用嘱託の処遇に関しては、これからの定年延長の状況のみで考えていく。地域調整手当の見直しを2018年に行ったが、それは結構大きな改善であったと考えている。

[労組]： 地域調整手当は期末手当の支給式にも入っており、そういう意味では改善が図られており、労組として評価する。ただし、今後は本給・月数の方でも改善を行っていただきたいと考えている。

[労組]： 世間では定年延長が議論されており、JAEAにおいても技術継承だけでなく、ベテランの技術力・経験を有効活用するためにも重要な課題である。これからの人手不足の世の中では、再雇用嘱託は重要な戦力となると考えている。一方で給与等の処遇・やり甲斐などに不満を感じて再雇用嘱託とならない人、なっても65歳まで継続しない人もいる。そういった事への対策は、どのように考えているのか？

[機構]： 課題としてあることは認識している。

○期末手当の期間率について

[労組]： 期間率全体を見直し、特に育児休業者については、「育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数」で期間率を定めている。

現行の「92日以上、120日未満」0.90は、支給対象在職期間において2日以上の勤務実績があれば該当するが、勤務実績が無い場合は期末手当が支給されないものとなっている。「2分の1の見なし勤務」の考え方に基づき、勤務実績が無い場合でも支給できるよう、「120日未満」0.90と改めるよう要求したが、応ずる考えはないか。また、対象となる人数はどの程度いるのか？

[機構]： 公平性の観点から勤務実績がない人には支給をしていない。それでも公務員よりは有利な運用をしており、精一杯のことはしている。具体的な人数については即答できない。

○労組の最終判断について

[労組]： 今日の交渉で、新たに前進した回答が得られなかったことは、極めて残念なことである。これまでの交渉の結果をまとめる意味で、期末手当についての労組の最終判断を申し上げる。

① 自主交渉・自主決着の考えのもとで原資枠拡大の努力をしているとしつつも、公務員準拠に固執した回答は大いに不満である。

- ② 我々の要求額には到底及ばないものではあるが、人事院勧告に従った結果とはいえ、昨年6月の実績から0.1ヵ月アップした回答は、少しではあるが前進がみられた。
- ③ 6月28日支給を確保する観点から、これ以上の交渉継続による前進は難しいと判断し、2019年度6月期末手当についてはやむなく合意することとする。

【理事】： 合意に感謝する。6/28の支給に向けて進めて行きたい。

2. 構造改革推進室の活動について

【労組】： 次に春闘要求書の回答やJAEAの運営などについて議論を行いたい。

まずは、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。6/20にイントラへ新しい資料がアップされていることは確認した。6月初めにアクションプランを作成するという話だったと思うが、今後の活動方針や改善・改革に取り組むべき内容など、前回の団交からの進捗状況について教えていただきたい。

【機構】： 前回の団交では、意見交換会を開催して課題や意見をまとめたところまでお話した。これから各拠点において説明会を開催する予定で、ちょうど本日は原科研で行われる。課題については短期のものから長期のものまで色々であり、これから取り組んでいくつもりである。

【労組】： 構造改革推進室の専属は5人しかおらず、短期間での課題の洗い出しなどに大変な努力をしてきたと思う。一方で課題の抽出はできるかもしれないが、アクションプラン・課題解決の実行は大変な作業で、この人員では難しいのではないかと考えている。今後の進め方や実効性についての考えを教えていただきたい。

【機構】： アクションプランについてだが、課題は83件、改革方針は115件あり、そのうちで最重点課題に分類されたものは15項目となった。

アクションプランの資料のシート右上に「機構大」として取り組むのか、それとも「各部門・拠点でカスタマイズ」していくのか仕分けがしてある。今後は各部門や拠点に仕事を割り振って、改革に取り組んでいただきたい。

【労組】： 課題の数がとても多く、15項目でも取り組むのが大変だと思う。これら全てに実効的に取り組むことができるのか？

【機構】： 例えば、人事部門が担当する課題もいくつかある。職員の意識改革が必要な課題も多くあり、各部門・拠点で力を合わせて進めて行きたいと思っている。

【労組】： 過去に幾度となく行われた機構改革では、プランの実行や課題解決ができなかった項目も多々あったと聞いており、途中で状況をチェックすることが重要だと思う。今はPDCAで言えば計画（PLAN）をしている状態で、早めに実行（DO）して、チェック（CHECK）を進めた方が良く思うのだが。

【機構】： アクションプランの実行に当たっては、重複がないように気をつけている。同じようなことをあちこちの部門からも言われると、現場としてはやらされ感が出てしまう。課題解決は各拠点でカスタマイズして最適な形にして欲しい。

[労組]： 原科研では先日、大講堂で将来ビジョンに対する座談会があったが、拠点が大きく、研究系・技術系・事務系とたくさんの方がいるためか、今はまだ向いている方向がバラバラなような印象もあった。もっと小さな範囲でどこかの部門・拠点をモデルケースとして始めても良いのではないかと？

[理事]： 原科研の座談会ではプランク定数の発見を例としたお話があったが、こうした鍵となるポイントを見つけることが重要であると考えている。JAEAでも効率化・合理化の鍵となるポイントを見つけて、機構大に展開していきたい。

[労組]： 労組としても、JAEAには効率化・合理化を進めて欲しいと考えており、現場の声を経営に届けるなどの協力はしていきたい。

3. 同一労働・同一賃金への対応について

[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。もう待たないで方針を出さなければならないはずだが、基本的な方針などの検討状況について教えていただきたい。

また、QSTでは同一労働・同一賃金への対応と併せて、臨時用員への退職金についても、少なくとも検討は行うとの話が団交であった。JAEAとして今後、検討する予定はあるのかお聞きしたい。

[機構]： 今すぐ何か見直すという予定はない。法律上も適合していると考えている。

[労組]： これからの人手不足の世の中では、法律に適合していると言う最低限の話だけではなく、JAEA独自の動きや努力なども必要ではないかと？

新卒採用は定員割れで2次募集をかけている状態であるし、昨年度はアルバイトの応募が少ないとの話もあった。同一労働・同一賃金について、法律の元々の趣旨をよく理解して努力をしていただきたい。

4. 働きやすい職場環境・人事制度について

○病気休暇制度について

[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、検討状況などをお伺いしたい。

また、QSTでは最大90日まで有給での病気休暇制度があるとのこと。是非JAEAでも検討していただきたい。

[機構]： QSTとは制度が異なる。JAEAでは6ヶ月間の有給での欠勤制度があり、その後に無給の休職となる。QSTは90日間の有給での病気休暇制度となっており、その後に無給となる。名称は異なるが、実質的にはJAEAの方が2倍の期間が有給となっていると言える。

○子育て支援について

[労組]： 秋の団交でQSTにて導入・検討が進められている制度で「研究支援要員制度」、「ベビーシッター利用補助」などを提案させていただいた。それに対して、先日、業連で「企業主導型保育園の従業員枠に係る共同利用契約について」が出されており、別途「ベビーシッター」のニーズ調査も行うとお聞きした。

労組の改善要求に対応したもので、保育園やベビーシッターのニーズ調査をしているものと思われ、こういった取り組みは評価したい。JAEAでも女性の研究者・技術者は増えていると思われ、予算の都合上、ハード面の対応が難しくとも、何か良い道筋を考える取り組みは継続していただきたい。

[機構]： ベビーシッターについてはアンケートでニーズ調査をしており、データを集めている。今年度を目処に、前向きに手続きを進めていきたいと考えている。

また、保育園についてはニーズ調査を行っており、希望者が1人いた。こちらも手続きを進めていきたい。

[労組]： そういった制度を育児休業中の人にも周知した方が良いのではないか。

[機構]： 育休中の人にはアンケート調査をしていないが、まずは大まかな人数などを把握したいと思っている。

○年次休暇の繰り越し枠について

[労組]： 現在、年次休暇は最大40日、繰り越し枠20日である。心身のリフレッシュをし、働き過ぎを防ぎ、病気においても利用できるよう、JAXAなりに年次休暇を最大60日、繰り越し枠40日に増加することを検討していただきたい。

[機構]： 他の法人とは考え方が異なる。JAEAでは年次休暇が最大40日の他に積立年休が20日あり、病気などに使える。JAXAでは年次休暇が最大60日までだが、積立年休はない。

[労組]： 積立年休は利用に病気時など条件があるため、年次休暇の方が使い勝手が良いのではないかと考えている。

○在宅勤務制度について

[労組]： 最近、在宅勤務制度の試行運用が始まったが、サーバーなどが高価で拡充には課題があるとのことであった。現在の利用者は原科研や本部の人が多いのか？

一方で、QSTではテレワークの検討を始めたとの話もあった。このような勤務形態はJAEAでは取り得るのか？

[機構]： 在宅勤務制度については、2019年4月から試行運用が始まり、12人の希望があった。既に何人かは始めている。所属の詳細はすぐにはお答えできないが、茨城地区の人だったと思う。テレワークについてもハード対応が必要となると思うので、まずは、在宅勤務制度をしっかりと運用していきたい。

○看護休暇について

[労組]： 昨今の家族の体系は多様（共働き、ひとり親等）であり、家族の不測の事態については、職員本人が対応しなければならないことがある。

については、看護休暇について JAXA なみに対象要件を「小学 4 年生の始期に達するまで」とすることを検討していただきたい。

[機構]： JAXA 以外では「小学校入学の始期に達するまで」という法人が多く、JAEA の基準も同じである。どこまで拡大していくかは検討が必要な事である。

[労組]： 核家族や共働き世帯では、小さい子供が病気となると休暇を取って対応する必要がある。ちなみに対象要件の年齢が上がったとしても、JAEA としては、どの程度の負担となるのか検討はしているのか？それほど問題はないのではないのか？

○理事長ファンドの拡充について

[労組]： 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。また、バックエンド関係が JAEA の業務の多くを占めるようになってきているが、研究開発予算がないと聞いている。こういった分野で研究開発が進んでバックエンドの必要経費を圧縮することが経営としても必要ははずである。

JAEA の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者のアイディア等を活かす機会を増やすように改善を図ってはどうか？

[理事]： 理事長ファンドについては、昨年度は 5 億円、今年度は 2 億円で金額自体は減少している。JAEA では施設の維持管理に非常にお金がかかっており、なかなか予算をファンドに回すのが難しい。現在は萌芽研究を対象として寄付金をファンドに回している。

JAEA の予算が限られているため、理事長ファンドの金額を増やそうとすると、研究部門の予算を減らす必要が出てきてしまい、なかなかバランスを取ることが難しい。また、その他としては福島第 1 の廃炉推進のファンドもある。

若手の育成もあるので理事長ファンドは継続していきたいが、際限なく予算を増やせる訳ではない。研究グループには是非とも外部に予算獲得をしに行って欲しいと考えている。採択率は 30%ほどであるが、研究提案が増えることで原子力分野の枠自体も増やせると考えている。

[労組]： 以前は理事長ファンドが 10 億円程度あったと聞いているが、現在ではそんなに減ってしまっているのか？

[理事]： それは理事長裁量経費の話だと思う。トラブル対応にも使える予算である。原科研・大洗研でも別のファンドはあったと思うので、積極的に応募して欲しい。

○食堂料金の値上げについて

[労組]： 原科研と核サ研では最近、食堂料金の値上げがあった。業者さんは努力していると思われるが、社員食堂としては既にリーズナブルとは言えない価格設定となっており、JAEAとしては何か努力は行っているのかお聞きしたい。

職員は宅配弁当に切り替えるなど食堂離れが進んでおり、食堂で他の部署の人と顔を合わせる機会も減ってしまっているのではないかと？仕事としての元気向上プロジェクトばかりではなく、こういった基本的な福利厚生についても改善を検討して欲しい。

[機構]： 5月から値上げをしており、理由は原材料の値上げ等によるものである。食堂の利用率向上の取り組みとしてはイベントメニューなどの努力をしている。

[労組]： イベントメニューは食堂に行って初めて分かるような感じである。そもそもイントラ掲載の食堂メニューやイベントを見ている人がどれほどいるのか？あまりいないのではないかと？情報発信にも工夫をしていただきたい。

○体育館の利用停止について

[労組]： 原科研の運動場は使用できるようになったようだが、体育館については各事業所で使用できないところも多く、職員が運動をし、交流する場がまた一つ無くなってしまっている。サークルが解散したような話も聞いている。ハード対策は難しくとも、民間・公立の施設利用促進策など、何か補填策を検討していないのか？

[機構]： 核サ研、大洗研については、体育館は補修の方向で考えている。しかし、そういった施設の維持管理については、結構、予算がかかる話であるため、慎重に対応する必要がある。

[労組]： 核サ研だと、体育館は事業所内にあり、他の事業所勤務の人はなかなか入れないのではないかと？核サ研のモチベーション対策としては良いのかもしれないが。

[労組]： ところで、原科研では来週から国道245号線の工事が始まり、南門の右折進入ができなくなり、長い渋滞が発生する可能性もある。渋滞により職員に時間的な負担をかけないよう、すぐには難しくとも今後、適切な対応をお願いしたい。

[機構]： 245号工事の件は、既に業務連絡を出して対応を始めている。今後は時差出勤の拡大なども必要となるかもしれないため、必要に応じて周知をしていきたい。

○最後に

[労組]： 今期の原研労組の執行部の任期は6/30で満了となります。1年という短い期間でしたが、これまでお付き合いしていただき、ありがとうございました。新執行部に対しても、真摯に対応して下さるようお願いしたいと思います。

また、今回の春闘要求書には各制度について「利用者の意見を聞くなどして常に改善を図ること」といった文言を多く入れてある。各制度も作ったままの状態ではなく、時代に合わせて常に改善を続けて欲しいと考えている。

[理事]： 安全と同じく、見直し・改善を継続していきたいと思う。

以上

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

本日、6月期ボーナスの支給日です！

原研労組は「6月期の期末手当（ボーナス）」及び「春闘賃金・労働条件改善要求」について、原子力機構（JAEA）、量研機構（QST）の両機構と団体交渉等を重ねてきました。団体交渉の議事等についてはあゆみ速報等で既にお知らせしてきましたが、本号では期末手当の支給式（JAEA・QST）を掲載いたします。

2019年度6月期一時金について（JAEA）

支給月数（1～8級）： 2.225 （昨年比+0.10月、年間では+0.05月の改定）

（参考）支給月数 昨年実績（2018年6月期）： 2.125

◎ 一般職（1～5級）支給式

$$\{ (\text{本給} \times 2.225 \text{月} \times \text{評価反映率}) + (6,500 \text{円} \times \text{扶養手当人数}) + 51,703 \text{円} + \text{職務別加算} \} \times \text{期間率}$$

※ 評価反映率： S：1.10 A：1.05 B：1.00 C：0.95 D：0.90

※ 職務別加算 = {本給 × (1 + 地域調整手当の支給割合)} × 加算率 × 2.225 月

地域調整手当の支給割合： 東京特別区：0.06 その他の地区は：0.03

加算率： 3級以下：0 4,5級：0.05

（参考）支給式 昨年実績（2018年6月期）

$$\{ (\text{本給} \times 2.125 \text{月} \times \text{評価反映率}) + (6,500 \text{円} \times \text{扶養手当人数}) + 50,929 \text{円} + \text{職務別加算} \} \times \text{期間率}$$

◎ 6～7級（6級特例級を含む）職員支給式

$$\{ (\text{本給} + \text{職責手当}) \times \text{支給率} \times \text{評価反映率} + \text{職務別加算} \} \times \text{期間率}$$
※ 支給率： 6級： 2.3113816（昨年 2.2035639、+0.1078177の改定）7級： 2.5416627（昨年 2.4288542、+0.1128085の改定）

注 7級以上は、役職加算があるため、支給率が大きくなる。

（7級は「本給×0.12」、8・9級は「本給×0.19」を本給、職責手当、扶養手当及び地域調整手当に加算した上で、支給原資枠を算出する。）

※ 評価反映率： S：1.20 A：1.10 B：1.00 C：0.90 D：0.80

※ 職務別加算 = {本給 × (1 + 地域調整手当の支給割合)} × 加算率 × 月数

• 地域調整手当の支給割合： 東京特別区：0.06 東京特別区以外の地区：0.03

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

- ・加算率 6級：0.1 7級：0.15 8級以上：0.2
- ・月数 6級：2.225 7級以上：2.225

◎ 定年後再雇用嘱託支給式（月数は改定無し）

- (1) 常勤 { (報酬月額＋地域調整手当月額) × **支給月数 1.4** } × 期間率
 - (2) 非常勤 { (報酬月額＋地域調整手当月額) × **支給月数 0.5** } × 期間率
- （参考）昨年度より、地域調整手当月額×支給月数が加算された。

◎ 臨時用員支給式（改定なし）

支給日現在に在職し、平成30年12月2日から令和元年6月1日までの期間において

- (1) 出勤日数 20日以上 40日未満の者：本給日額の9.5日分
- (2) 出勤日数 40日以上 70日未満の者：本給日額の18.0日分
- (3) 出勤日数 70日以上 100日未満の者：本給日額の22.0日分
- (4) **出勤日数 100日以上の者：** **本給日額の24.5日分**

(注) 臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

◎ 支給日 6月28日（金）

第500回 中央委員会の報告

第500回 中央委員会※1を6月26日（水）に開催しました。令和の時代で初めてとなる中央委員会は、ちょうど第500回原研労組にとっても節目となるものでした。中央委員の皆さんと、下記の事項について議論が行われました。

① 団体交渉の報告・承認（JAEA・QST）

6月期の期末手当、春闘賃金・労働条件改善要求について、団体交渉の内容等を報告し、期末手当の協定書と覚書について出席委員全員の承認を得られました。

② 事務所引っ越しの状況（報告）

近日中に新事務所（旧互助会）への移転を予定しており、その進捗状況や必要経費、実施計画等について説明を行いました。移転準備として、不用品の処分や移動品の整理に手間暇がかかっており、今後、皆様にもご協力をお願いしたいと考えております。

③ 前回の中央委員会（4月17日（水））からの活動について（報告）

「構造改革推進室との意見交換会」、「第70期の中央執行委員の任期満了と第71期の選挙状況」、「組合員の加入状況」、「特殊法人労連の今後の活動」などについて説明し、今後の活動方針、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。

2019 年度 6 月期一時金について (QST)

支給月数 (定年制職員及び任期付職員) : 2.225 (期末 : 0.4、勤勉手当 : 1.825)
(6 月期の比較では改定なし、年間では +0.05 月の改定)

(参考) 支給月数 昨年実績 (2018 年 6 月期) : 2.225
(期末 : 0.4、勤勉手当 : 1.825)

◎ 定年制職員 (1~5 級) 支給式

(本給 + 主任研究員手当 + 診療放射線技師調整手当 + 初任給調整手当 + 扶養手当
+ 地域調整手当 + 職務別加算) × (0.4 + 成績率) × 期間率

成績率 : A : 2.555 B : 2.19 C : 1.815 (平均) D : 1.34 E : 1.23

※1 職務別加算 = { (本給 + 診療放射線技師調整手当) ×
(1 + 地域調整手当の支給割合) } × 加算率

地域調整手当の支給割合 : 稲毛地区 : 0.09 その他の地区 : 0.03

加算率 : 3 級以下 : 0 4、5 級 : 0.05

※2 勤勉手当の支給月数 1.825 は、成績率を考慮した結果 1.815 (平均) になっている。

(参考) 成績率 昨年実績 (2018 年 6 月期)

成績率 : A : 2.555 B : 2.19 C : 1.815 (平均) D : 1.34 E : 1.23

◎ 定年制職員 (6, 7 級) 支給式

(本給 + 主幹研究員手当 + 診療放射線技師調整手当 + 扶養手当
+ 地域調整手当 + 職務別加算) × (0.4 + 成績率) × 期間率

成績率 : 1~5 級と同じ

※1 職務別加算 = { (本給 + 診療放射線技師調整手当) ×
(1 + 地域調整手当の支給割合) } × 加算率

地域調整手当の支給割合 : 稲毛地区 : 0.09 その他の地区 : 0.03

加算率 : 6 級 : 0.1 7 級 : 0.12

7 級以上の役職加算は JAEA と同じ (0.2)

※2 勤勉手当の支給月数 1.825 は、成績率を考慮した結果 1.815 (平均) になっている。

(参考) 成績率 昨年実績 (2018 年 6 月期) : 今年の 1~5 級の成績率と同じ

◎ 任期付職員 (専門業務員) 機構から移籍した定年後再雇用職員

棒給 × 1.45 × 期間率 (+0.025 月の改定)

(参考) 昨年実績 (2018 年 6 月期) : 棒給 × 1.425 × 期間率

◎ 支給日 6 月 28 日 (金)

拡大窓口交渉：放射線業務の申請手続き変更

6月21日（金）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「放射線業務実施時の手続き変更」について説明を受けました。内容等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]で表します。

[機構]： これまでの事務手続きでは、「事務手続きポータルサイト」から申請手続きをしてもらい、「サービス管理システム リシテア」でも改めて入力・申請をしてもらっていた。これからは両システムを連動させることで2重の入力・申請が不要となるものである。

具体的には、まず「事務手続きポータルサイト」から申請手続きをすると、そのデータが1時間に1回取り込まれて、リシテアへ送られる。これまでは両システムのデータに相違があると、職員へ修正を依頼していたが、そういったことはなくなる。

また、この変更に合わせて月末の月次申請もなくなることとなった。本変更は7月から実施する。業務連絡周知などは6月の最後の週あたりに行う。

[労組]： このシステム変更は既に実施済みだとは思いますが、そもそもシステムをリシテアに1本化するなどはできないのか？

[機構]： 事務手続きポータルサイトの改修であれば予算はそれほどかからずに済む。一方で、リシテアのシステム改修には多額の予算が必要となり、10倍規模のものとなると思われる。

[労組]： 今までではデータに違いがあると修正が必要で、各個人で間違わないように入力を管理していた。そういった意味では改善となると思う。データが取り込まれるとのことであるが、申請内容を修正したい時などはどうするのか？

[機構]： 事務手続きポータルサイトから削除の申請をすれば、1時間に1回の取り込みでリシテアに反映される。また、逆にリシテアから入力することもできるのだが、事務手続きポータルサイトから申請しないと1時間に1回の取り込みで上書きされてリシテア側のデータは消される。

[労組]： 入力したデータはリシテアではどのように表示されるのか？

[機構]： 回数項目の欄に自動で入力・表示される。

[労組]： 予算の制約など、色々あるのだろうが、最近は職員全体で忙しいだろうから、少しでも入力の手間が減ることについては良いことだと思う。

以上

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 71 期 組合役員選挙結果のお知らせ

「第 71 期 組合役員選挙」、「第 107 期 大洗支部執行委員」、「第 109 期 高崎支部執行委員」の 3 つの選挙について、6 月 26 日（水）に即日開票が行われました。中央及び支部選挙管理委員会から結果の報告がありましたので、お知らせいたします。

組合役員選挙の結果について（中央選挙管理委員会報告）

組規約第 27 条、第 23 条、第 40 条および第 73 条に則り、6 月 24 日、25 日および 26 日に行った第 71 期中央執行委員、同中央委員、同監査委員および支部執行委員役員選挙の結果について、選挙規則第 10 条に基づき、下記の票数で全員当選したことを報告する。（氏名等は省略）

中央執行委員

（全所一区、定数 10 名）

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			
5			

当選 5 人、投票総数 200 人、白票 0、無効票 4

中央委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 6 名）

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			
4			
5			

当選 5 人、投票総数 110 人、白票 0、無効票 13

中央委員（大洗選挙区、定数 3 名）

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			

当選 3 人、投票総数 78 人、白票 0、無効票 5

中央委員（高崎選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属	得票
1			

当選 0 人、投票総数 0 人、白票 0、無効票 0

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

監査委員

(東京・東海・関西選挙区、定数 1 名)

届出	氏名	所属	得票
1			

当選 1 人、投票総数 49 人、白票 0、無効票 0

監査委員

(高崎・大洗・那珂選挙区、定数 1 名)

届出	氏名	所属	得票
1			

当選 1 人、投票総数 51 人、白票 0、無効票 2

大洗・高崎支部役員選挙結果

第 107 期大洗支部執行委員 (定数 6 名)

第 109 期高崎支部執行委員 (定数 4 名)

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			

当選 3 人、投票総数 78 人、白票 0、無効票 3

届出	氏名	所属	得票
1			
2			

当選 2 人、投票総数 12 人、白票 0、無効票 0

第 70 期中央執行委員 退任あいさつ

1 年間という中央執行委員の任期を終えるにあたり、第 70 期の活動や JAEA・QST の情勢などについて振り返りたいと思います。

<組合役員選挙の結果について>

6 月下旬に投票が行われた「第 71 期 組合役員選挙」では、立候補者の選出に難航して何度も届出締め切りを延長したため、無事に選挙を完了することができるか大いに心配されました。しかし、組合員の皆さんの奮闘のおかげにより、どうにか立候補者を揃えることができ、無事に選挙を完了することができました。皆様のご協力に感謝申し上げます。

7 月より新体制となる第 71 期 中央執行委員は、定数 10 名に対してその半数となる 5 名（うち 3 名は継続）での活動となります。活発な活動を行うためには組合員の皆さんの継続したご支援が不可欠であると考えておりますので、ご協力の程、よろしくお願いいたします。また、第 70 期は平均年齢が 54.6 歳（5 名中 3 人が約 64 歳）で活動を開始しましたが、第 71 期では大洗より若い組合員が立候補してくれたため、一気に 38.0 歳まで若返ります。今後、組合活動の合理化・効率化を進める上では若い力が必ず活躍してくれると思います。皆様のお力で第 71 期の中央執行部を支えていただき、「構造改革」のお手本となるような活動を進めてもらいたいと思います。

<原子力機構（JAEA）の現状について>

原子力機構では、所掌施設の約半数を廃止する「施設中長期計画」を現在進行形で進めております。さらに2018年度には「バックエンドロードマップ」を発表し、今後、約70年の期間と約1.9兆円の予算をかけるという気の遠くなるような事業を私たちは進めて行くことになります。

原研労組としては、このような後ろ向きの話が多い状況では、仕事へのモチベーションの維持・向上が非常に難しくなっているのではないかと考えております。約半数の施設は廃止措置計画を進めることになっていますが、経験のない業務の上に予算措置が出来ていないため、計画の進捗は遅れております。残り半数の継続利用の施設についても、新規制基準対応の困難さのために、なかなか再稼働が進んでいないのが現状です。

また、2017年6月に大洗の燃料研究棟で起きた被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が求められてきたことは皆さんも感じているのではないのでしょうか。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増し、研究開発の速度低下が懸念されております。

JAEAでは最近、職員のモチベーションアップのために経営層主導で「元気向上プロジェクト」、「現場力向上」といった活動を行っております（カイゼン活動は停止中ですが）。さらには2019年4月より「構造改革推進室」が立ち上げられ、JAEAが抱えるさまざまな経営課題を抽出し、業務の効率化などを図る活動が開始されました。

原研労組としては、キャッチフレーズや掛け声だけで問題解決や責任を現場側に押し付けるようなことはせず、安全で確実な業務を進めるに必要な予算と人員を確保し、組織運営や労働環境を含めて働きやすい職場にすべきであると訴えてきました。これからも「現場の声を経営層に届ける」などの活動を積極的に継続して欲しいと思います。

<6級技術職の昇任審査方法の変更について>

2019年3月から現場の技術力やモチベーションの向上を目的として、「6級技術職の昇任審査方法」が変更となりました。これまでは人事評価と面接、推薦書による審査でありましたが、制度変更によって業務実績や経験、資格などの書類審査が加わることとなりました。

原研労組は、以前の6級昇任審査は「面接の出来・不出来が大きく影響するもの」であり、「結局は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ってしまうのはおかしい」と指摘してきました。これまでの面接重視の人事制度が、職場の雰囲気や自由な研究開発の発想にも影響していたと考えております。今回、制度を改め、JAEAとしても現場の技術力・モチベーション向上を図るという認識が変わった

ことは、画期的なことであったと考えております。今後の6級昇任審査が、客観的に人物を評価し、目的通りの人事制度として運用されるように見守って欲しいと思います。

<働き方改革への対応について>

2019年4月より、働き方改革への対応が行われました。「時間外労働の上限規制」に対しては超勤時間の管理方法が変更され、一定時間を超えるとサービス管理システムから警告が発せられる超勤警告機能が設けられました。

また、「年休5日の取得」に対しては、年休の取得状況が毎月、サービス管理システムからメール通知され、前年度あるいは上半期に年休5日を取得できていない場合は、所属長と面談の上で「年休5日時季指定計画」を作成することとなりました。

以前は、昔ながらの研究者体質の所属長は「自己研鑽をよし」とするような話がよく聞かれました。原研労組としては、この機会にサービス残業の撲滅を目指して、「労働時間を適正に管理するように所属長などに繰り返し周知するように」と機構へ要求してきました。今後とも適正な労務管理を実現するための活動を続けて欲しいと思います。

<量研機構（QST）の現状について>

2016年に放医研とJAEAの一部が統合し、QSTが法人発足してから丸3年が経過しました。事業としては仙台に放射光施設の建設計画が進められ、那珂では核融合炉JT-60SAへのアップグレードなどが進められております。法人発足から間もないためか、積極的に新しい人事制度等を導入する姿勢が見られます。

これまで、JAEAからQSTに移籍した組合員の処遇が低下しないように運動してきましたが、2017年4月に一方実施された職制等の一部変更により、6級に昇格すると技術員手当も職責手当もつかなくなり、賃金がダウンするという事態が大きな問題となっています。QST側も「法人統合によるゆがみが出ている」としながらも、未だ改善は図られておりません。2019年春闘では原研労組と放医研労組の共同で労使交渉に臨み、法人発足前の処遇維持の約束を守り、現状を改善するように訴えました。今後も両労組が力を合わせることで、処遇・職場環境等の改善を実現して欲しいと思います。

<最後に>

第70期中央執行委員会は、組合員の生活と権利を守り、職場の安全を確保し、国民から信頼されるJAEA・QSTとなれるように努めてきました。これまでの組合員の皆様のご協力に感謝申し上げます。より良い処遇・職場環境を実現するため、第71期の新体制に対しても、ご支援・ご協力を賜れますと幸いです。よろしく申し上げます。

第70期 中央執行委員会