

# 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

## 科労協 共同団体交渉の報告

原子力機構（JAEA）に対する科労協・原研労組の共同団体交渉を2019年5月30日（木）に行いました。団交から少し時間が経過しましたが、議事を皆様に報告いたします。団交に先立って提出した「統一要求書」の内容と機構回答については、原研労組ホームページの「あゆみ速報 70-22」をご参照ください。以下、科労協：[科労協]、原研労組：[原研労]、原子力機構：[JAEA]、理事：[理事]で表します。

\*\*\*\*\*

### 1. 国立研究開発法人の運営について

**[理事]：** 独法通則法にも記載されているが、JAEAでは国立研究開発法人に移行してから「研究開発成果の最大化」を目指している。我々は原子力に関する研究を通じて社会に貢献することとなり、現状は中長期計画に基づき、「福島原子力発電所の事故対応」、「規制庁業務の支援」、「原子力基礎研究」、「軽水炉・核燃料サイクルの研究開発」などを実施している。

また、現在、停止中の研究炉の再稼働を目指しており、2018年6月にNSSRが再稼働したことは喜ばしいことである。一方で、「もんじゅ」、「ふげん」、「東海再処理施設」などは廃止措置に移行する。民間企業のニーズを踏まえ、安全最優先で成果の最大化を目指していく所存である。

**[科労協]：** 科労協の共同団交は、2018年10月2日以来である。今日は「科労協の統一要求書とその回答」などについて議論したい。回答は頂いたが内容に乏しく、もっと中身のある良い話を聞かせてもらいたい。

統一要求書では、国立研究開発法人としての運営に対する基本的なスタンスについて問いただしている。JAEAは2015年4月に国立研究開発法人となってから4年が過ぎたが、その間、「成果の最大化」という目標のため、労働条件等について、何をもち「機構として適切に対処」「してきたのか」、そして今後“していくのか”を聞きたい。

これまでの独立行政法人では、成果よりも効率化が優先され、事業費、人件費等の予算を減らすことばかりが行われてきた。どんなに成果を上げても、賃下げばかりで労働条件は下がるばかりであった。成果を上げるためにも労働条件の維持・向上を求めてもらいたい。我々としては、「情報公開」が重要であると考えており、JAEAの方針についてはどんどん公開していくべきだと考えている。

**[JAEA]：** 研究開発成果の最大化については、「人材ポリシー」を作成して研究職、技術職、事務職の育成の方針・施策等を記載している。その中で人材の確保、人事交流や柔軟な人事等を実施しているところである。全てできている訳では無く、現在、検討中のものもある。

**[科労協]：** 人材ポリシーの中で、現在、検討中の内容を教えて欲しい。また、何をいつまでに実施するつもりなのか併せて教えて欲しい。

**[JAEA]：** 1つは個人別の育成計画を作成した方が良く考えている。研究者のキャリアパスが見えるようにして、人材を整えていく長期的な目標や、方向性を示したい。もう一つは、

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](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp)

研究者の能力発揮を最大化するための制度を考えている。1つ制度を変えれば達成するというものではなく、1つずつ試行・導入をしていきたい。

実施時期については、項目によって異なるが、できることから行っていく。今年度中に作成して来年度から実施していくものもある。

**[理事]：** 研究力の向上については、質の低下についても検討したい。研究の質は定義が難しく、論文の数が減少していることで、質も低下していると言えるかどうかはなかなか判断がつかない。ただ、個人的には質の低下は起こっている可能性があると思っているので、見直しを行っていききたい。

論文を書くように尻をたたけば良いと思っているわけではなく、予算の確保や研究環境の改善等を行っていく必要がある。独立行政法人化の際に効率化を挙げられていたときは予算の削減があった。その流れから研究資金について、外部資金の確保が中心になっているところがあるので、それだけでは無いようにしていきたい。

## 2. JAEAの将来ビジョンについて

**[科労協]：** 2016年12月にはJAEAの業務運営の中核の一つであった「もんじゅ」の廃炉が決定された。また、「施設の中長期計画」として、第4期中長期目標期間末である2028年度までに43施設について廃止計画を策定し、①集約化・重点化、②施設の安全確保、③バックエンド対策、の三位一体の計画を掲げている。

2018年12月には、約70年にわたる79施設の廃止措置実施方針を作成し「バックエンドロードマップ」を公表し、バックエンド対策に係る費用として約1.9兆円（維持管理を含むと3兆円超とも）と試算もされている。これらに取り組みつつ「研究開発機能の維持・発展を目指す」との方針もある。これらの計画は、そこで働く職員等の労働条件等にも大きな影響が予想される。

一方でJAEAが目指す事業の方向性を示した「将来ビジョン」を策定しようとしているが、実効性はあるのか、今後の計画について聞きたい。不安を感じていると思われる多くの職員にとって、仕事が守られ、雇用も守られると納得してもらえ、特に「研究開発機能の維持・発展を目指す」ための具体的な方策を示してもらいたい。

**[JAEA]：** 将来ビジョン「JAEA2050(仮)」というものを作成し、その中にJAEAが何をしていくか、どのように人類社会貢献していくかをとり纏めているところである。

「JAEA2050(仮)」については公開する予定なので、外部の意見をもらうための準備をしているところである。公開後には戦略の変更、抜本的な業務改革、次期中長期計画の策定などにつなげていきたい。

**[科労協]：** この夏が目標と伺っていたが、準備状況はどのようなものか？2050年ということかなり長期になるが、どこまで具体的で新規のことが盛り込まれているのか？計画は作った後にも、見直しできるようにしてほしい。

**[JAEA]：** 目標は今夏である。将来ビジョンの作成に向けて、JAEA内でパブリックコメントを行って数十件の意見が寄せられている。JAEA内ではほぼ固まっていて、これから外部委員の意見を入れていきたい。また、ビジョンには新しいことを入れないと作成する意味が無い。ただ、夢のようなこと（実現性がないこと）ばかりを記載しても意味が無い。

**[理事]：** 国のエネルギー計画は2030年までしか無い。エネルギー計画は原子力の比率が20～22%であるが、法律では軽水炉を60年以上稼働させることはできない。よって軽水炉

を作り替える必要があるが、本当にできるのか等の議論が必要である。経産省は原子力イノベーションを打ち立てており、例えば安全性の高い小型炉などが挙げられている。ただ、研究開発には予算が必要なので、本当にできるのか、JAEA がどのように関わっていけば良いのかなど、なかなか難しいところがある。

### 3. もんじゅの総括と今後の原子力研究開発について

**[科労協]：** 以前の共同団交で「もんじゅ」の総括について質問し、同様の事を繰り返さないために事業団体制・体質についてもメスを入れることが必要でないかと質した際、それらの評価はしていないという返答であった。しかし、「もんじゅ」での失敗を教訓として次に活かすには、動燃時代から今日に至るまでの全体についてきちんと第三者的な立場での総括が必要である。それなくしては国民の納得は得られないし、科学的・技術的にも今後の前進は望めない。

例えば、動燃では、プロパー職員が少なく、電力会社やメーカーに依存した体制が採られ、職員への技術力の蓄積がおろそかにされてきていた。つまり「研究・開発」という側面よりも「計画・スケジュール」が優先されてきたということだ。また、職員の批判精神が圧迫され、仕事の進め方などを批判する者や自由な労働運動を目指す者たちが差別され、嫌がらせを受けてきた。そして、このような体制の結果として、「もんじゅ」ではトラブルが頻発し、廃炉につながったと見る事が出来よう。

もんじゅに関しては、政府が2018年12月に公表した「戦略ロードマップ」を決めた原子力関係閣僚会議において、「いずれにしても、高速炉については、多額の税金を投入した「もんじゅ」の反省を真摯に踏まえることが大前提であり、よろしく願いたい。」と外務大臣が発言している。

これまで何度も団交で要求しているとおおり、もんじゅがこのような事態となってしまった以上、これまで費やした経費と時間を無駄にせず、今後同じ間違いを繰り返さないためにも、プロジェクト全体の総括が必要である。これは当然、国民に対する責任でもある。総括においては、いわゆる失敗学としてのまじめな反省が必要である。政府は高速炉開発の方針は維持しており、まじめにもんじゅの総括をしない限り、廃炉にするにしろ、先に進むにしろ、出発点には立てないと考えている。

**[理事]：** 「もんじゅの総括」が必要であると、何度も科労協・原研労側から言われている。もんじゅの総括については、平成25年の機構改革の中のもんじゅ改革で実施したと自分自身は考えている。そこでは、大型施設が長期間、稼働していないことが大きな問題点であったと理解している。現在のJAEA内の研究炉も震災以降、稼働していないため、同じような問題が発生しないか心配している。そのため、モチベーションと技術の維持・向上が重要だと考えている。

**[科労協]：** それに対して具体的な対応はあるのか？

**[理事]：** 動いていない施設に対して、模擬的な訓練を行う事などが重要だと考えている。もんじゅもシミュレーターがあったが、ナトリウム漏れから14年が経過して稼働し、その後に震災がきて、再び止まってしまった。止まっている期間が長すぎたため、技術的な継承が難しくなったと考えている。そのため、反省という意味では大型施設が稼働していない期間を短くすることが重要である。現場技術力の強化の一環として、元気向上プロジェクトや現場力向上を重視しており、JAEA内全体で実施するようにしている。



**[原研労]：** 以前、構造改革推進室のヒアリングの時に話をしたが、過去にもんじゅでは事故・トラブルのたびに改革を行ってきた。現在、見直してみると対策を考えただけで、実施せずに終わっているものが多かったとの話であった。やり残した結果が構造改革推進室を作る原因の1つだと考えている。

ここで言う「もんじゅの総括」とは、お金をかけてプロジェクトを行ってきたが最終的には頓挫した訳で、そこに至った経緯を見つめ直す必要があるとの意味である。それをしないと、同じことの繰り返しになるのではないかと心配がある。

**[科労協]：** 1回総括したから終わりというわけでは無く、絶えず見直して振り返ることは忘れないで欲しいと思っている。

**[理事]：** 私はもんじゅの改革室長を務めていた。その際にやるべき課題を14項目ピックアップした。課題をどのようにして実施していくかであるが、過去に行った改革も同じような内容であった。現場技術力強化の課題はその時も残っており、この点に関しては今後も継続して行っていく必要があると考えている。

**[科労協]：** 原研にいた某氏によれば、JAEAに留まらず、日本の原子力開発の進め方も含めて総括する必要があると提言されている。例えばメーカーに依頼する進め方などを考える必要がある。某氏によれば、原研に実施させたくないのに、動燃を作ったと言っている。

また、技術的な問題・体制まで含めて総括する必要があるかもしれない。JAEA内では難しいかもしれないが、包括的な総括を実施する機関が無いので、ここで実施するしかないと思っている。よって、JAEA内だけの議論に留めないで欲しい。

**[JAEA]：** JAEAとしては、あくまで現状についての回答をしており、過去とは状況が異なる。言われているような技術的・体制的な総括について、「JAEAがやるべき立場にあるのか、あるいはできるのか、意味があるのか」と考えた場合に優先度が高いとは思っていないため実施していない。

労組が主張していることが世の中の議論にあることは承知しているが、その議論が無いとJAEA内の改革が進まないとは思っていない。よって、この議論を進めても無駄な時間になる。元々は50年前に作った開発戦略を議論しても仕方が無い。

**[科労協]：** 高速炉開発を国はまだ手放していない。これまでに実施してきた結果を反映・提言する必要があると思う。そうでないと多額の税金を投入してきたことに国民の納得が得られないのではないかと？

**[JAEA]：** これからのことは国も考えており、4社体制が今では三菱中心になっている。国が過去に行ってきたことに対してまで、総括の対象にする必要が無い。動燃に一部の開発を実施してもらったことまで立ち返っても仕方が無い。

**[科労協]：** 理事の話を聞くと、JAEA内だけに納めようとしているように聞こえる。また、無駄な時間という言い方は科労協に失礼である。

**[JAEA]：** JAEA内の総括なので、JAEA内に留めることは当たり前である。「無駄な時間」については取り消す。ただ、本日の団交で多くの議題があるのに、もんじゅだけに時間を費やすのは如何なものかと思っている。

**[科労協]：** 全ての議題を議論する必要があることは同意するが、そのために1つ1つが疎かになってもよいというわけでは無い。理事はJAEA内に留めると言っているわけでは無いと思っている。ただ、発言内容については気を付けて欲しい。

**[理事]：** 軽水炉をリプレイスしないで発電総量の20%程度を保てるかと考えると難しい。そのために小型炉を導入しようというのはエネルギー基本計画にかかっている。

しかし、それをどうやってやるのかまでは書かれていない。国費の導入までは考えていないようで、中身は電力・メーカーが考えてそこに国が絡んでいく形のようなのである。我々はそこに対して、原子力の基盤的知識を持ってどのように協力していくのか検討していく必要がある。

#### 4. 人事制度、賃金・諸手当について

##### ①賃上げと人事院勧告について

**[科労協]：** 2015年4月に平均2%、最大4%もの賃下げが行われ、その後、わずかな賃上げが続いているが、未だに実質的には引き下げのままとなっている。本給は一時金、退職金など全てに影響しており、苦しい状況である。我々は、本来労働三権が保障されており、労働条件は労使交渉により決められるものである。独法通則法はあくまでも「考慮」であることから、速やかに賃上げの判断をしてもらいたい。

**[JAEA]：** 給与については、民間のレベルを反映するという意味で、人事院勧告に沿った給与レベルとするのは妥当であると考えている。

**[科労協]：** 本来、研究法人は独自の方針を打ち出せる法人なので、人勤に左右されることのない方法を考えていただきたい。例えば、「人勤に左右されない」との発言をしている他法人もあるようだ。

##### ②6級マネージャーの処遇について

**[科労協]：** 人事諸制度の見直しによって、2017年4月から課長代理を廃止しマネージャーを置くことになった。「マネージャーは課長級の職制であり、原則として7級職を配置する」としてスタートして2年を経過し、下記のような人数であると聞いている。直近では、むしろ6級マネージャーの割合が増えてしまっているのはなぜか？

- 2018年7月：マネージャーの総数210人に対し、6級は138人(65.7%)
- 2019年4月：マネージャーの総数206人に対し、6級145人(70.4%)

**[JAEA]：** 3月末の定年退職で7級マネージャーが退職し、その代わりに6級をあてたため増えたようだ。

**[科労協]：** 退職は1年前から分かっている事だと思うが、対応をしなかったのか？

**[JAEA]：** 昇級の時期が7月のため、その際に減少する可能性はあると思う。

**[科労協]：** 超過勤務手当について、人事諸制度の見直しによって一定の改善が行われたと聞いている。しかし、同等級でありながら6級マネージャーへの超過勤務手当が払われていないのは不当である。また、原研労組は7級職員への超過勤務手当の支給を要求しているが、それに対する考え方はどうなっているか？

**[JAEA]：** 7級及び6級マネージャーについては、JAEAの考えに基づき残業代は出していない。

**[科労協]：** 「実質的には管理職なので残業代は不要」という取り扱いには気を付けないといけない。労基署から注意を受けた事例がJAXAにあり、同様のことがないようにしてほしい。

### ③定年延長と再雇用嘱託の処遇について

**[科労協]**： 従前から定年延長の検討や継続雇用の労働条件向上を求めている。継続雇用後の賃金の要求の趣旨は、「高年齢雇用継続基本給付金」や「高年齢再就職給付金」等を給付されなくても良いような水準の給与を支給することを求めるものである。雇用保険に頼ることなく、また、労働の対価として賃金を支給することとして改めて引き上げを求める。

**[JAEA]**： 再雇用嘱託については、昨年に改善を行ったところである。

**[科労協]**： 改善については JAEA 独自のことで評価したいが、他法人と比べて元々の処遇自体が低く抑えられている。こちらの改善も検討していただきたい。

### ④住宅関係の手当について

**[科労協]**： 秋の共同団交でも申し入れたが、住宅手当を持家者にも支給するようにと要求した。検討状況を教えて欲しい。

**[JAEA]**： 持ち家の住宅手当に関しては、民間企業で支給している事例が少ないので、現時点では考えていない。

**[科労協]**： 科労協からは諸手当の要求を7項目に対して行っているが、一括でまとめて「できません」といったような回答している。他の法人では、各項目に対して個別に検討して回答している。JAEA でも、もっと丁寧に回答して欲しいと考えている。

**[JAEA]**： 了解した。1ヶ月以内には回答したい。

## 5. 科学技術の研究開発環境について

### ①任期付職員の現状について

**[科労協]**： 研究者の成果を最大限に引き出すためには、腰を落ち着けて研究に専念できる環境が必要である。昨年の科学技術白書でも言及されているが、JAEA はどのように整えようとしているのか？原研労組のアンケートでも、研究者が各種の事務業務へ時間を費やし、研究に専念できる環境にないとの嘆きの声が多く、早急な対処が必要である。同時に、多種の任期付研究員の存在は、使い捨ての制度であり縮小すべきである。また、職場の安全確保にとって委託や下請けでない人員の確保は重要である。原研労組のアンケートでも人員削減に対し危惧する声や疑問が出されている。職場で定年制の職員が充当されるよう尽力するべきである。

**[科労協]**： JAEA では、「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ュアトラック制度を導入している」とのことだが、博士研究員及び任期付研究員それぞれの人数と任期の定めのない職員へ任用された人数の推移を教えて欲しい。

**[JAEA]**： 3年分の推移の人数については、以下のようであった。契約更新している人も含んだ全体の数値で、その年度にいた人が必ず移っているかは分からない。

- 博士研究員 H28 年度：46 人、H29 年度：43 人、H30 年度：44 人
- 任期付職員 H28 年度：16 人、H29 年度：11 人、H30 年度：13 人
- テニュアトラック H28 年度：10 人、H29 年度：5 人、H30 年度：13 人

**[原研労]**： 正確には個別に追っていかないと分からないと思う。また、原子力の研究開発は時間がかかる業務であり、任期制職員を増やしすぎるのは、ふさわしくないと考えている。

**[科労協]**： JAXA では人事考課制度でオープンにしており、JAEA でも詳細なデータはぜひ公開して欲しい。また、JAXA では任期制職員にどの程度、頼っているのかを分析した。そ

の結果、頼りすぎの部署もあり、定年制職員を雇ってカバーするようなことをしている。JAEA でも同様のことをやってはどうか？

## ②防衛省予算への応募について

**[科労協]：** 科労協は「科学技術の研究、開発及び利用は、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。」を目的としており、運動の基本は平和利用5原則「平和・民主・自主・公開・安全」の厳守である。

それに対し、防衛省が新たな競争的資金制度「安全保障技術研究推進制度」を設けたことは、我々のように研究を生業とする者・組織にとって、その賛否も含め大きなニュースとなっている。そんな中、学術会議が改めて上記制度を「学術の健全な発展という見地から問題が多い」と断じていることはよく承知しておいてもらいたい。

JAEA は 3 月 26 日付けで「防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」への応募について」という業連が出された。「原子力基本法及び原子力機構法の趣旨に鑑み、慎重な対応が求められます。」と記載はあるものの危惧の念を禁じ得ない。対応状況を説明して欲しい。

**[JAEA]：** 防衛装備庁の応募に当たっては、国民から疑念を持たれないように慎重に対応している。応募する場合は、応募しようとしている部署と関係する部署として研究成果連携展開部と事業計画統括部の2部署が入って、事前を協議した上で応募することになっている。ただし、今までに事前協議した実績は無い。

## 6. 働きやすい職場環境について

### ①職場における差別撤廃について

**[科労協]：** 差別撤廃に関して、科労協は 2016 年 7 月 23 日に“「動燃差別是正訴訟」早期解決に関する決議”を行い、表明している。JAEA においては、その点も踏まえて速やかなる解決を求める。原研労の要求においても、不当な差別により低い賃金を強いられてきた者に対して改善要求を行っている。現在は訴訟中であるが、本来は誠実な労使交渉によって解決されるべきものである。JAEA の行動基準にある「一人一人の人格や個性を尊重し、安全で、明るく働きやすい職場づくり」のためにも職場風土の改善が必要である。

**[JAEA]：** 係争中なので回答は避けたい。

### ②エリア勤務制度による減給について

**[科労協]：** エリア勤務制度(地域限定勤務職員制度)については、回答に「おおむね適正に運用されているものと認識している。」とあり、2018 年 4 月で 15 名の方が利用していると聞いている。昨年度に引き続きの指摘となるが、制度の適用を受けている間、賃金を 10%もカットされるという懲戒処分などの罰則より厳しいやり方には問題がある。また、研究職・技術職と事務職とに違いがあることも差別の疑いがあり問題である。これらについては「適宜点検」しているのか。

家族が要介護になった時など、本人のやむを得ない事情により転勤する事が困難という理由に対しても、懲罰以上の賃金引き下げを行うというのは問題である。

**[JAEA]：** 他の民間企業など、世間の情勢をみて対応していきたい。

**[科労協]：** 個々の項目によって拠り所を民間、人勤と変えているが、都合によって使い分けしないで欲しい。統一的に回答して欲しい。



### ③休暇制度、宿舎について

**[科労協]：** リフレッシュ休暇について、JAEA は現行の制度は含まれているものと回答している。どの特別休暇をそのように認識しているのか。勤続期間が 20 年と 30 年に達して、表彰を受けたものに対する 5 日の休暇だけではないか。

**[JAEA]：** リフレッシュ休暇は、「永年継続休暇」がそれにあたるものである。

**[科労協]：** 以前、国より要請された「宿舎の見直し」の実施状況をお聞きしたい。

**[JAEA]：** 宿舎の見直しについては、平成 29 年度末の国のフォローアップ調査に回答して終了している。その後の調査は来ていないので、現状維持となっている。

### ④最近導入された人事制度と障害者雇用について

**[科労協]：** JAEA では男女共同参画の一環として、配偶者同行休業制度、及びジョブリターン制度が導入されているが、これらの制度の運用状況を教えて欲しい。

JAEA は「障害者が働きやすい職場環境の構築に向けて」という業連で、職場での障害者の積極的な受け入れに協力をお願いしている。職場環境の整備に努力しているとのことだが、ハード・ソフトにおける環境整備の状況を説明すること。併せて、現在の障害者雇用率を教えて欲しい。

**[JAEA]：** 配偶者同行休業制度と、ジョブリターン制度については、以前の回答と同じである。配偶者同行休業制度は 2 名が利用し、ジョブリターン制度は 8 名が登録、復職は任期付きだが 2 名いる。

障害者雇用のハードウェア的なことは難しいことはあるが、ソフト的なことは 3 ヶ月のトライアル試用を実施して、問題がなければ就業につなげている。更に理研を参考にして障害者雇用対策チームを作って、なかなか手の付けられない仕事（資料整理等）を行ってもらっている。雇用率については、法定の 2.5% は超えている。

**[科労協]：** JAXA では、障害を持っている材料の研究者や運用のプロフェッショナル等がいる。そういうポジションでも障害者雇用が進むとよいと考えている

**[科労協]：** 共同団交で 1 時間というのは他の法人と比べて短い。見直して 2 時間程度にして欲しい。一方で JAEA 側がこんなに大勢で出席してもらう必要は無いと思っている。発言しない方は出席しなくても良いと思っている。出席者を限定すれば 2 時間は取れると思うので、今後、検討して欲しい。

以上

\*\*\*\*\*

## **科労協定期大会 参加者募集中！**

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第 62 回定期大会への参加者を募集しております。組合員でしたらどなたでもご参加可能ですので、ご意欲・ご興味のある方は、原研労組の事務所、中央執行委員、支部執行委員のいずれかにご連絡下さい。代議員、又はオブザーバーとしての参加が可能です。（交通費は支給いたします）

**日時：** 2019 年 7 月 27 日（土）10 時～16 時頃まで

**場所：** 東京八重洲ホール 901 会議室（東京駅 八重洲口）

**内容：** 2018 年度の活動総括と 2019 年度の活動方針について報告・議論を行います。

\*\*\*\*\*