

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

組合加入・脱退データベースの報告

原研労組の組合加入促進は昔からの課題とされながらも、なかなか有効な対策が見出せず、ずっと先送りとなっております。そこで中執では、まずは現状を把握するために「組合加入・脱退データベース」を作成し、「いつ・どこで・だれが・どんな理由」で加入・脱退をしているのかを数値化することとしました。現在までの集計結果を皆さんにお知らせいたしますので、今後の加入促進・脱退抑制などの検討に活用していただけますと幸いです。

組合加入・脱退等の組織データベース集計結果について

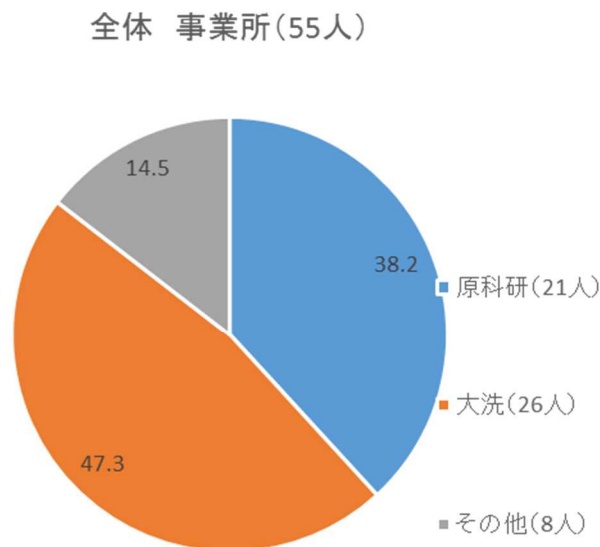
1. 集計方法

- 現在、対象としている期間は、第 60 期（2008 年度）～第 70 期の途中（2018 年度）の 10 年間+αとなっている。
- 加入・脱退の申込書の記載事項をエクセルに入力し、分かる範囲で分類を行った。
- 加入データとしては、事業所、就職から加入までの期間、年齢、学歴、職歴などを入力した。加入理由や勧誘方法などは、申込書からは読み取れない。
- 脱退データとしては、事業所、脱退理由などを入力した。脱退理由が複数書かれていることもあるため、1 件につき 2 つ理由を入力した。年齢などは申込書からは読み取れない。

○対象人数 加入： 55 人 脱退（退職含む）： 98 人

2. 加入の集計結果

集計結果①（事業所ごとの加入者）



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）

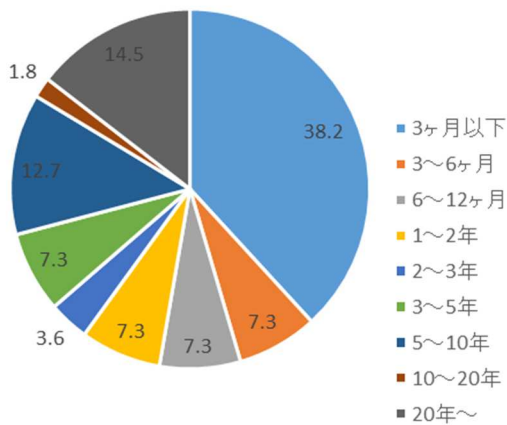
URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

○結果の検討

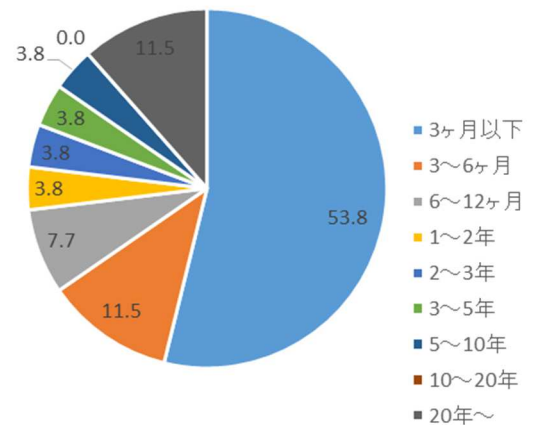
- 加入は全体で 55 人（原科研 21 人、大洗 26 人、その他 8 人）であった。
- 事業所の職員の人数規模を考えると、大洗のみが検討していると言える。
- 事業所の「その他」は JAEA・QST における原科研・大洗を除く全ての事業所を指す。
- 円グラフ内の数値はパーセント（%）を表す。

集計結果②（就職から加入までの年数）

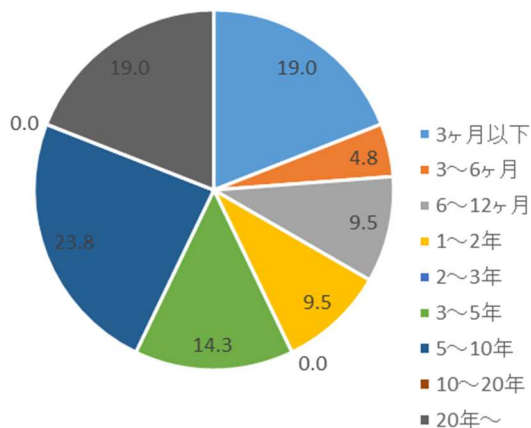
全体 就職から加入までの年数（年）



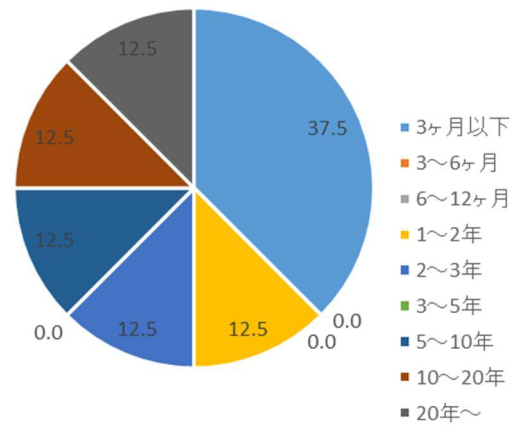
大洗 就職から加入までの年数（年）



原科研 就職から加入までの年数（年）



その他 就職から加入までの年数（年）

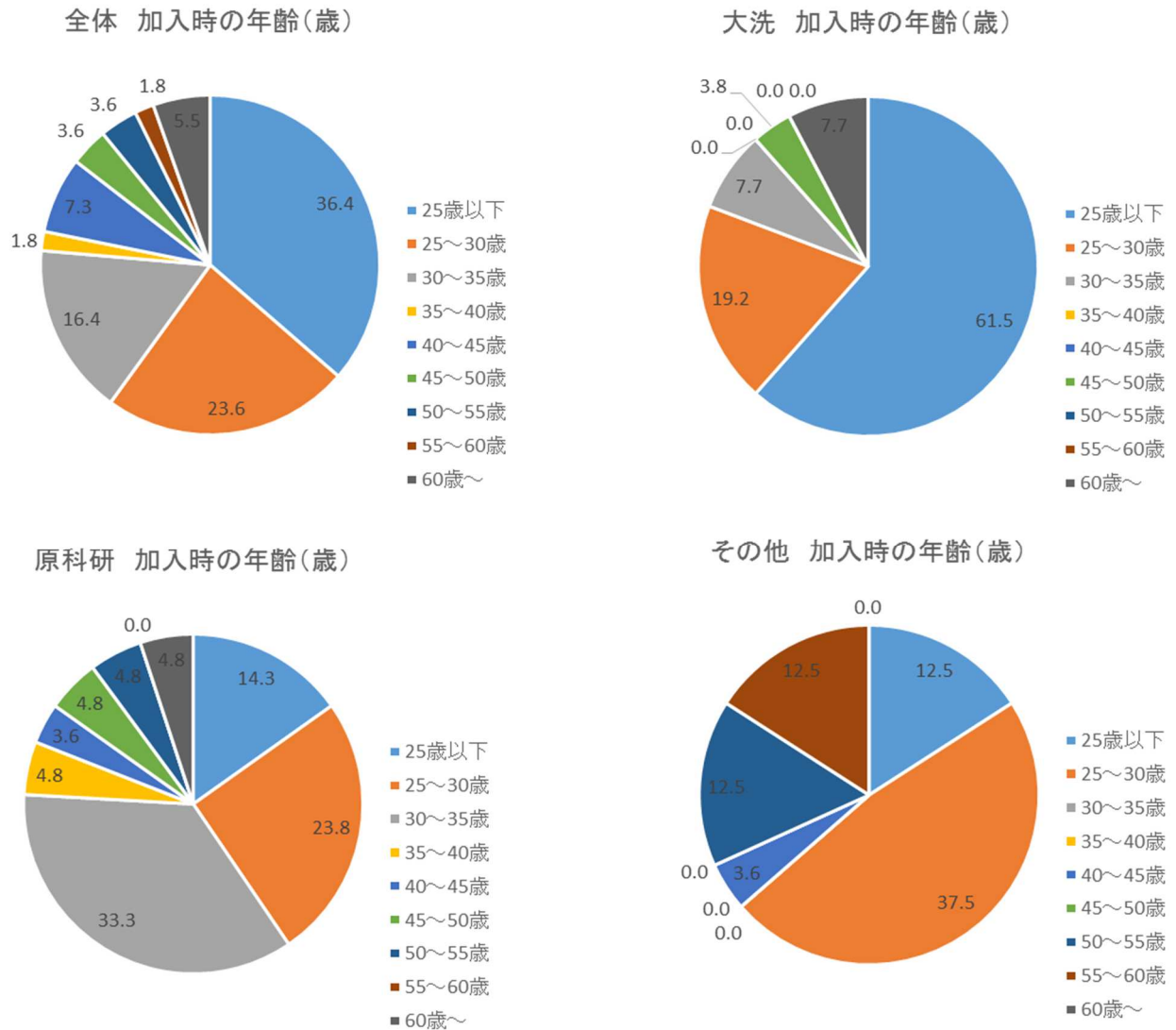


○結果の検討

- 就職してから加入までの期間は、全体では 3 ヶ月以下が 38.2%、6 ヶ月以下が 45.5%、1 年以内が 52.8%となった。
- 大洗では、3 ヶ月以下が 53.8%、6 ヶ月以下が 65.3%、1 年以内が 73.0%となった。
- 原科研では、3 ヶ月以下が 19.0%、6 ヶ月以下が 23.8%、1 年以内が 33.3%となった。
- その他では、3 ヶ月以下が 37.5%、6 ヶ月以下が 37.5%、1 年以内が 37.5%となった。

- 大洗では就職して早い段階で加入してもらい、原科研では少し時間をかけた勧誘状況で、その他は中間といった状況であった。
- いずれにせよ、最初の3ヶ月以下、6ヶ月以下の割合が多いことから、加入促進のために、早い時期の加入を伸ばしていった方が良いと思われる。

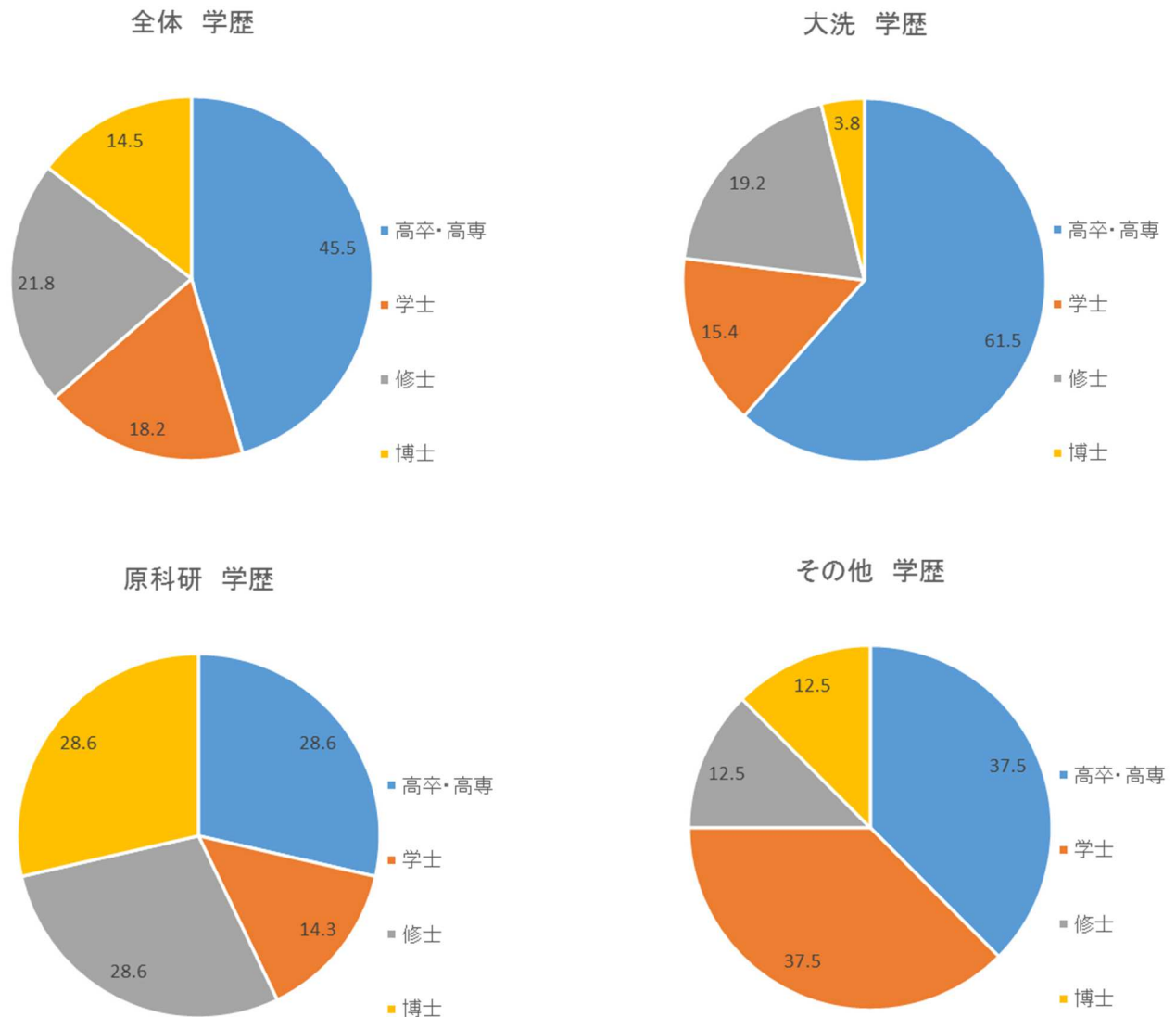
集計結果③（加入時の年齢）



○結果の検討

- 加入時の年齢は、全体では25歳以下が36.4%、25～30歳が23.6%、30～35歳が16.4%となった。
- 大洗では、25歳以下が61.5%、25～30歳が19.2%、30～35歳が7.7%となった。
- 原科研では、25歳以下が14.3%、25～30歳が23.8%、30～35歳が33.3%となった。
- その他では、25歳以下が12.5%、25～30歳が37.5%、30～35歳が0.0%となった。

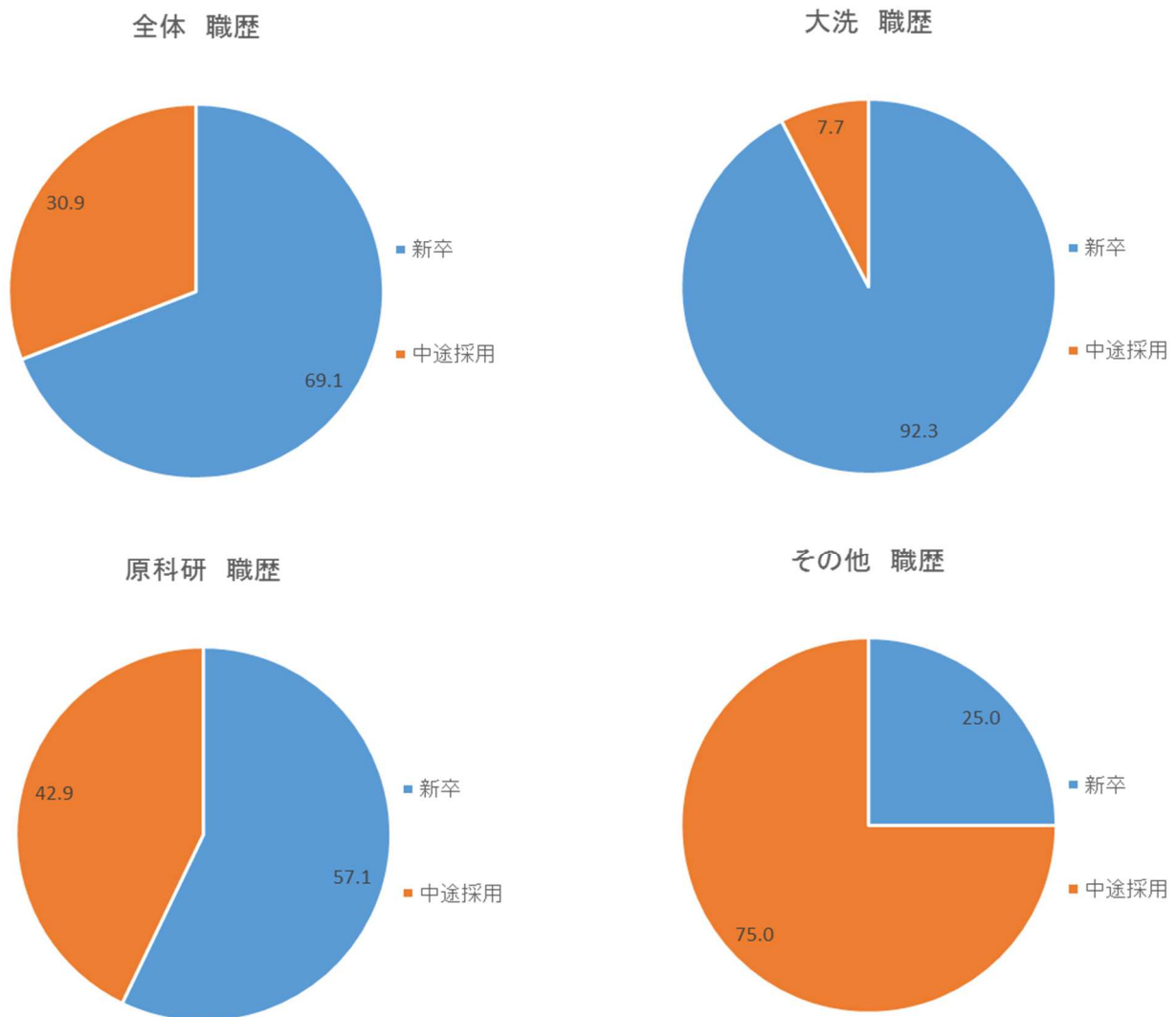
集計結果④（加入者の学歴）



○結果の検討

- 加入時の学歴は、全体では高卒・高専が45.5%、大卒・修士が40.0%、博士が14.5%となった。
- 大洗では、高卒・高専が61.5%、大卒・修士が34.6%、博士が3.8%となった。
- 原科研では、高卒・高専が28.6%、大卒・修士が42.9%、博士が28.6%となった。
- その他では、高卒・高専が37.5%、大卒・修士が50.0%、博士が12.5%となった。

集計結果⑤（加入者の職歴）



○結果の検討

- 加入時の職歴は、全体では新卒が 69.1%、中途採用が 30.9%となった。
- 大洗では、全体では新卒が 92.3%、中途採用が 7.7%となった。
- 原科研では、全体では新卒が 57.1%、中途採用が 42.9%となった。
- その他では、全体では新卒が 25.0%、中途採用が 75.0%となった。

○加入に関するまとめ

- 加入の人数・加入率は、事業所の職員の人数規模を考えると、大洗のみが検討していると言える。
- 大洗では「新卒」で「就職時に最初の 3 ヶ月あるいは 6 ヶ月以内」に「高卒や大卒」などの人へ加入してもらっている。
- 原科研では、そもそもの加入の人数・加入率が低い。「就職時に最初の 3 ヶ月あるいは 6 ヶ月以内」はそれなりに多いが、ある程度、時間が経ってから加入する人もそれなりにい

る。個人の事由などでかなり年数が経ってから加入する人もいる。「高卒、大卒、博士」はバランスしており、「中途採用」の割合が意外と高い。

- その他はサンプル数が少なく、何とも言えないが、大洗と原科研の中間ぐらいと考えておけば良いと思われる。

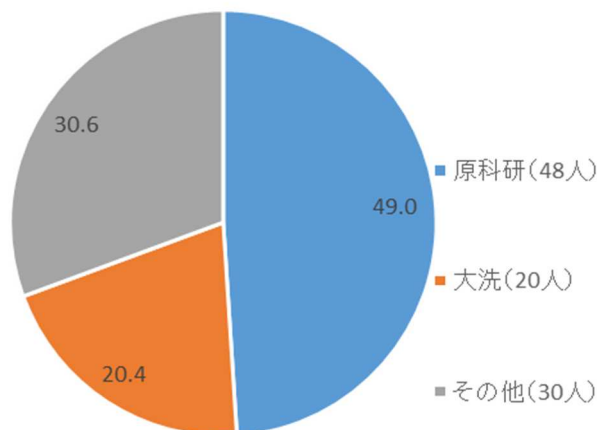
◎今後の加入促進策（案）

- まずは現状で成績が良いところを伸ばすことから始めることが得策と思われる。皆さんの周囲に新卒の人が職場に配属されたら、できれば3ヶ月以内、遅くとも半年以内に是非とも声かけを行っていただきたい。
- 中途採用や博士などは絶対数が少ないと思われるが、割合としては、意外と多くの方が加入してくれている。機構就職前に社会で苦労している人は、それなりに職場環境・処遇改善への意識が高いのではないかとと思われる。皆さんの周囲に対象の人がいれば、是非とも声かけを行っていただきたい。
- 以前、「新人説明会時の仮加入は3ヶ月間の組合費無料」という運用があったが、現在は加入時のハードルを下げるために新人説明会に限らず「新規加入時は3ヶ月間の組合費無料」のお試し期間を設けている。できれば気軽に加入していただいて、そのお試し期間内に原研労組の活動が加入継続する価値があるかどうかを見ていただきたい。

3. 脱退の集計結果

集計結果①（事業所ごとの脱退者）

全体 事業所(98人)

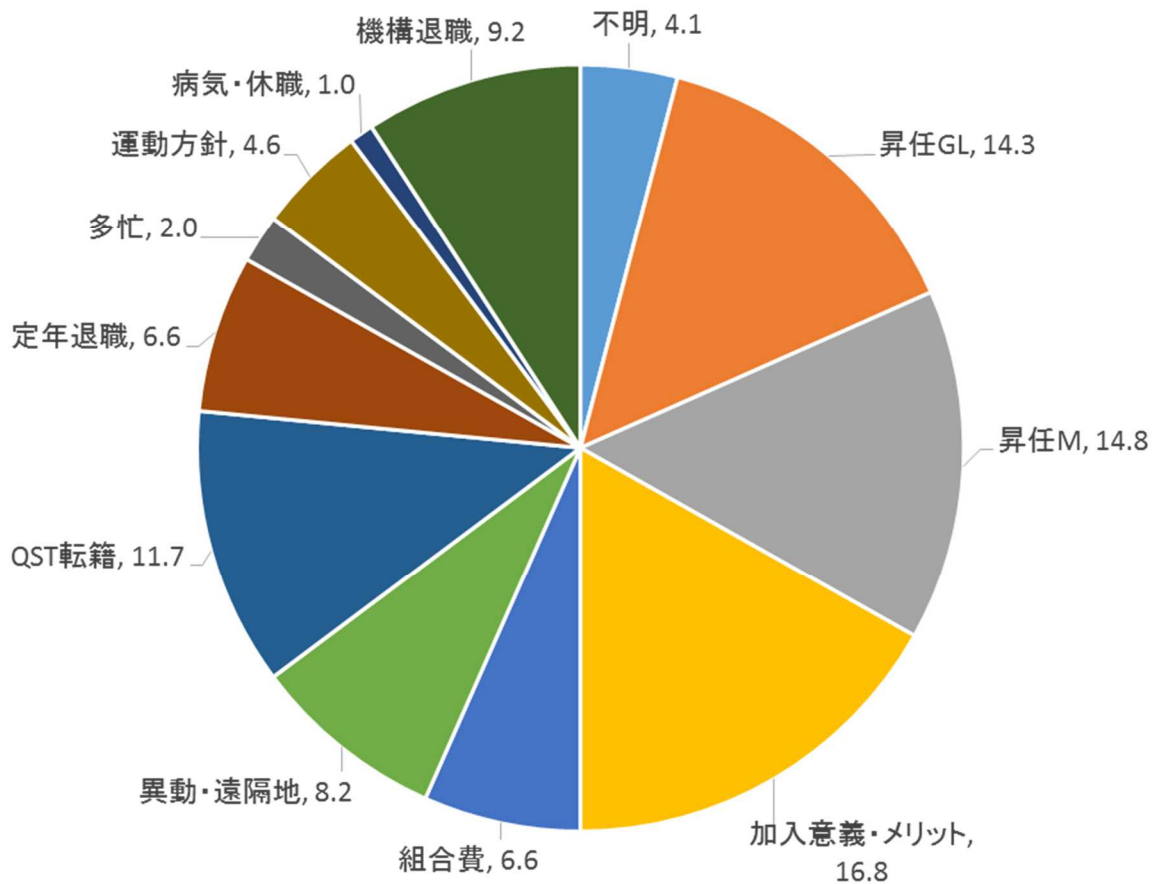


○結果の検討

- 脱退は全体で98人（原科研48人、大洗20人、その他30人）であった。
- 事業所の職員の人数を考えると、「その他」が突出して多いように思われる。QST法人移管を機会として脱退した人が多かったことが主な理由と考えられる。
- 事業所の人数が多いこともあるが、原科研は大洗に比べて脱退者が多いと言える。

集計結果②（脱退理由）

全体 脱退理由



○脱退理由の分類と結果

- 不明（4.1%）： 一身上の都合など。
- 昇任GL（14.3%）： 課長、グループリーダー、あるいはそれ以上のライン職への昇任。
- 昇任M（14.8%）： マネージャー、課長代理、サブグループリーダー、あるいはライン職以外への昇任。
- 加入意義・メリット（16.8%）： 「組合員とそれ以外で処遇が同じ」、「メリットがない」、「組合費を払っているのがバカらしい」などが脱退理由とされている。
- 組合費（6.6%）： 「子供の学費、住宅ローン、親の介護、単身赴任による生活費」などで、組合費の負担が重いとのこと。
- 異動・遠隔地（8.2%）： 「遠隔地になると組合活動ができない、周りに組合員がいない」など。また、遠隔地に数年間行って、戻ってきた機会にやめる人もいる。
- QST 転籍（11.7%）： QST への法人移管時の脱退。
- 定年退職（6.6%）： 「定年退職を機にやめる」というもの。「定年退職により、今後は処遇向上があまり望めないから」というよりは、「単純に一つの区切りとして」という理由と思われる。

- **多忙 (2.0%)** : 「業務多忙で組合活動ができないから」など。
- **運動方針 (4.6%)** : 主に「原発再稼働反対に納得できない」、「組合員とそれ以外で処遇が同じに納得できない(団交などで差をつけるように交渉せよ)」という理由であった。
- **病気・休職 (1.0%)** : 病気・休職などで活動ができない、組合費が負担になる、
- **機構退職 (9.2%)** : 機構を退職するため。退職時よりも少し前に身辺整理として脱退するケースもある。

○結果に対する対応について

- 全ての脱退理由に有効な対応策を検討することは難しいため、まずは対応すべき脱退理由を絞った方が良いと思われる。
- 現状で、「執行部としてやむを得ない・手の打ちようがない」と思われる脱退理由を、不明、昇任 GL、QST 転籍、多忙、病気・休職・機構退職(合計 42.3%)と仮に決める。
- 現状で、「何か対策を考えようがある」と思われる脱退理由は、昇任 M、加入意義・メリット、組合費、異動・遠隔地、定年退職、運動方針(合計 57.6%)と仮に決める。

◎今後の脱退抑制策(案)

- **昇任 M** : 「マネージャーやライン職以外の昇任」でも脱退理由とされている。対策としては、組合員の満足度を上げていくことが重要と思われる。具体的には、情報発信の充実、活動成果を上げるなど。
 - **加入意義・メリット** : 「組合員とそれ以外で処遇が同じ」に関しては組合活動の方向性に係わる話なのでなかなか対応が難しいと思われる。メリットに関しては、組合で福利厚生的なこと(各種チケットの割引、提携店、懇親会)などを行っている組合の例がある。
 - **組合費** : 単純に下げられれば良いが、現在は財政が厳しい状態である。過去の資産を使っても良いが、将来的な事業計画をどのようにするか検討する必要がある。
 - **異動・遠隔地** : 対策としては、異動の前後でケアをしていくような事が必要と思われる。情報発信の充実、遠隔地に行ってもほったらかしにせず、現地の状況を聞いてみるなど。
 - **定年退職** : 対策としては、定年退職の前後でのケアや、こまめな連絡・情報発信をしていくような事が必要と思われる。
- 運動方針** : 組合活動の方向性に関わるような大きなことは、ちゃんと大会・中央委員会で意見・方針を統一してからピラに載せるようにするなどが考えられる。

以上

原研労組 組合員募集!

原研労組では組合員の加入を随時、受け付けております。組合活動の原動力は人のつながりだと思っておりますので、活気ある活動を行うためにはある程度の組合員数が必要となります。皆さんの周りに新入職員や中途採用、研究員などがいらっしましたら、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。新規加入時は3ヶ月間の組合費無料のお試し期間がありますので、その間に活動を見ていただきたいと思っております。それでは皆様のご協力を賜れますと幸いです。