

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

新型コロナウイルスへの対応に関する申入書を提出

原子力機構の新型コロナウイルス対応について、組合員の皆様からいただいたご意見（あゆみ速報 71-30：意見募集）を含めて、5月26日に原子力機構に対して「新型コロナウイルスへの対応に関する申入書」を提出しました。内容等について皆様にご報告いたします。

71 原研労中 1-42 号

2020 年 5 月 25 日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規

新型コロナウイルスへの対応に関する申入書

○はじめに

茨城県における緊急事態宣言は 5 月 14（木）に解除され、5 月 18 日（月）、22（金）には JAEA の機構対策本部より対応ガイドラインが周知された。今後、機構の業務は段階的に再開していくものと考えられるが、それらの対応に関して労組より下記の通りに申し入れを行う。

本申入書に対する回答については、現在、機構の新型コロナウイルス対応に多大な労力がかかっているものと思われることから、特に期限等は設けないものとし、対応に差し支えない範囲において検討を行うこと。

○新型コロナウイルスへの対応について

現在、猛威を振っている新型コロナウイルスについて、職員の安全確保と事業の継続のため、以下のような対応について検討を行うこと。

(1) 安全確保

新型コロナウイルスへの対応については、職員等の安全確保を最優先とすること。

(2) 労働条件

新型コロナウイルスへの対応に関連して、職員等にとって不利となるような労働条件等の変更は行わないこと。

(3) 情報発信

新型コロナウイルス対応に関する情報は、職員等に素早く発信すること。急を要する場合はトップダウン的な対応となることは仕方がない面もあるが、新型コロナウイルスとの闘いは先行きが不透明で長期化する可能性も考えられる。対応後にも現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。

なお、これまで新型コロナウイルスへの対応に関して、経営層の意思・対応方針が感じられないため、対応に関する所信表明を行うべきと考えられる。

(4) 事業の継続

機構は多数の原子力施設等の運営を国民より託されている法人である。原子力施設はその性格上、新型コロナウイルス感染者が発生した後にも、核セキュリティや法定点検の都合上、無人にはできない施設も多数ある。事業の継続についても現実的な対応を真摯に考え、職員等にその具体的な対応方針を示すこと。

具体的な対応の案

- 機構の対応ガイドラインにおいて、感染防止策はある程度、網羅されているが、実際に感染者が発生したときの対応については、「感染症発生報告書の作成」と「サービスの取り扱い」のみであり、事業継続を図るには不十分なものと思われる。感染者が発生した場合の具体的な事業継続策についても示すこと。
- 今後、在宅勤務などを推し進める場合には、元々の人員不足に加えて、さらに現場に出勤する人員の不足が予想される。無理な事業スケジュールなどを組むと、特例テレワーク中の遅れなどを取り戻すべく、長時間労働によって疲労が蓄積して免疫力が低下することが予想される。そのようなことが起こらないように予算・人員・時間の確保を図ること。

(5) 職場・労働環境の整備

新型コロナウイルスへの対応は終わりが見えておらず、まだしばらく継続する必要があり、事業を継続するためには職場・労働環境の整備を強力に進めることが重要で

ある。対応ガイドラインで方針を紙の上を示すのみでなく、実際の対応についても真剣に検討を行い、その具体的な内容を職員等示すこと。

具体的な対応の案

- 感染防止のための3つの基本は、①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗いであると考えられる。事業所へ出勤する職員等の安全確保のため、保護具用具（マスク、消毒液、手袋、石鹸、仕切り部材等）を事業者として必要数分の確保を行い、個人の負担・努力に任せるようなことはしないこと。
- 安全対策・感染防止策として、会議の回数や人数の削減、テレビ会議の推進、時差出勤等の事由・時間帯の拡充等についても具体的に検討を行うこと。
- 今後の新型コロナウイルスの第2波に備えるため、在宅勤務等の制度の拡充を進め、テレワーク、ローテーション勤務、WebMailの利用、Web会議の導入等のソフト・ハード面を充実させること。
- 警備を始めとした保安・点検要員の職員等は、外来者と接する職場であり、その職場スペースも決して広々としたものではないと思われる。原子力施設においては絶対に欠かすことができない要員・職場であることから、現場の声を聞くなどして十分な安全対策及び感染防止対策の導入を検討すること。
- 対応ガイドラインでは、「座席配置などは広々と設置する」とあるが、実際にはそのようなことが難しい職場が多々は存在するものと思われる。密集状態を避けるための具体的な方策を示すこと。
- 食堂を始めとした3密が予想される建物については、クラスター発生防止の観点から、より一層、強力な除菌・密集防止等の衛生対策を行うこと。また、食堂の利用時間の拡充による密集防止策についても検討を行うこと。
- 新型コロナウイルスによって、保育所や小中学校の休学などが行われ、家庭生活にも多大な影響が発生している。そういった影響に対応するため、子育て支援のための制度の利用促進や制度の充実を図ること。
- 新型コロナウイルスへの対応のため、公共交通機関の利用が難しくなっている。徒歩、自転車、自家用車での出退勤を促進するための制度の充実、門の渋滞緩和策（時差出勤等）などを検討すること。
- 新型コロナウイルスへの対応のため、就業停止・特別休暇となった場合においても、人事評価や処遇面で不利な扱いとはしないこと。
- 職員等が新型コロナウイルスへ感染した場合においても、差別や不利や扱いを受けるようなことはないようにすること。

以上

不当差別是正訴訟 第 17~21 回口頭弁論の報告

現在、口頭弁論は第 21 回（2020 年 1 月 23 日（木））まで終了しております。2020 年 4 月 9 日（木）に第 22 回が予定されておりましたが、新型コロナウイルス対応のために裁判所からの依頼があり、取り消しとなりました。

裁判は現在、原告 6 名の個々の人事評価とその処遇が妥当であったかどうかについての弁論が主に行われております。今後、過去の関係者の証人喚問などが行われる可能性もあり、裁判の転換期を迎えるものと思われまます。皆様にご報告いたします（第 17~21 回口頭弁論）をまとめてご報告いたします。

○第 17 回口頭弁論（2019 年 3 月 7 日）

口頭弁論では原告から、①被告が損害請求する権利は時効により消滅していると主張していることへの反論、②どういう差別があったのかを示す追加の書面、③一部の原告者の人事評価に関する被告原子力機構の主張に対する反論を提出しました。被告の原子力機構からは、一部の原告者の人事評価の説明資料、および西村資料の信用性についての主張が出てきました。

口頭弁論後の報告集会の前半では、原告の方の実体験を約 20 分でお話しいただきました。質疑応答では、様々な質問・意見がありました。進行協議が終わった後に、弁護団からは、今回提出した書証の概略、進行協議の内容、そして今後の方針と進行見通しの説明がありました。

○第 18 回口頭弁論（2019 年 5 月 30 日）

法廷での傍聴者の前での口頭弁論の内容は、双方の提出書面の確認、被告側から提出書面について若干の説明、それに対する原告側弁護士からの質問でした。時間は 10 分程で終了となりました。

口頭弁論に引き続いて、場所を移しての進行協議となりました。進行協議で印象に残ったことは、原告側弁護士から「新しい主張はもう無いのか？」との質問に対し、被告側からは「なるべく出したい。IK ダイアリーを引き続き調査し、あれば出したい。」との返答でした。これは裁判を進めるための主張や証拠を円滑に出さない、時間稼ぎとしか思えないような被告側の態度と言えます。

被告側は「その時々の上司に確認する必要があるのでは時間がかる。」などと言いますが、裁判長からは「それぞれの上司が必要か？原告らの勤務成績が悪いという具体的事実があれば出さない。」と催促がありました。今後の進行に関して、「具体的な

主張は出さないのか？」との裁判長の再度の質問に対して、被告は「検討する。」と速やかな裁判進行を避けたがる姿勢でした。

○第19回口頭弁論（2019年8月8日）

法廷での傍聴者の前での口頭弁論の内容は、双方の提出書面の確認、被告側から提出書面についての説明、それに対する原告側弁護団からの質問でした。被告側からの説明は何らかの自信があるのか、いつもより長いものでありました。合計の時間は17分程で終了となりました。

その後の進行協議では、原告弁護団から、「今頃になって原告に対する細かい主張が出て来た。この先、他の原告についても同じようなことをするのか。こういうことを五月雨的にやられたのでは終わらないのではないか。どこかで区切りにするべきだ。」と追及しました。被告代理人は、「原告らの方で、こういう仕事をしていたと主張するものだから、こちらはそれに対応せざるを得ない。むしろ原告らの方で、昇級する実力を持っていたことを言えるだけの評価根拠の事実を示せ。」と、にらみ合いのような状態になりました。

いつまでもこんな状態が続くことを裁判所も嫌っていると推測され、以下のような話をされていたのが印象に残りました。

「原告に対する主張が今回、被告の方から出て来ました。それについて原告側で反論することになりました。そうすると、個別の評価に関する主張については終わりなのかなと思うのですけれども。」

○第20回口頭弁論（2019年10月31日）

裁判長が、原告と被告の提出した準備書面を確認した後、原告と被告の双方から準備書面についての陳述がありました。

法廷から移った進行協議では、裁判長から被告に対し、提出した準備書面（32）に付いている人事評価表に、横棒線になっていて記述のない所が数力所認められることの意味を訊ねました。被告側弁護人は延々と説明をしたのですが、最後は「なぜ空白になっているのかをさらに調べてみたい。」、「文書記述欄は必ずしも記載する運用にしていない。」などと述べる状況になったため、裁判長から「求釈明をする理由がよくわからない。」と言われる始末でした。これに関しては、原告側弁護士から「特定の職員の人事評価表が保管されていないのはなぜなのか。」、「恣意的に出していない疑いもある。しっかりした機構なのに、どうして特定の職員だけ無くなっているのかわからない。」と投げかけました。これには被告側から「見当たらない。」、「文書管理について厳しく言われるようになったのは・・・。」と曖昧な回答に終始しました。

この件は、人事評価表について恣意的な取捨選択があることの疑いが晴れないため書面で質すことにしました。この場でも、原告者の洗濯場担当について確認したところ、被告は「洗濯場は放射線管理の必要な施設であるので重要な業務である。」と繰り返すのみでした。そのように重要な業務を30年以上も担ってきていて、大きなトラブルもなく運営できているのに差別処遇を受けてきている現実を見ると、明らかに矛盾していることが分かります。

○第21回口頭弁論（2020年1月23日）

初めに、原告と被告から提出された準備書面の確認と、原告が提出した甲56号証（西村夫人の陳述書）の原本の確認が行われました。その後、準備書面等の説明が原告と被告の双方から行われました。被告の準備書面（33）、（34）は、原告者2名が第19回口頭弁論で原告準備書面（25）として提出した勤務状況、人事評価についての反論書面です。被告準備書面（33）は原告1名に対するもので、被告の陳述とそれに対する原告側の考えの説明がありました。

準備書面等について原告と被告の双方からの説明後、原告側弁護士が「原告らの業務が、いずれも旧動燃においてすべて有意義な業務だったという主張を維持するか？ また、人事評価の根拠は？」と回答を求めました。被告は「動燃等における有意義な業務を担当するという主張を維持する。人事評価の根拠は、書面で述べたとおり、職務遂行のスキル、態度などである。」と回答しましたが、具体的な説明はありませんでした。

裁判官、原告、被告の三者による進行協議における主なやり取りは、「原告準備書面（31）での回答などについて。」「副主務の職務について。」「人事評価表の職務の設定について。」「被告の求釈明について。」についてでした。

なお、新型コロナウイルスの関係で、今後の裁判期日は、未定になりました。

以上

コロナウィルス対応に関するご意見募集！

コロナウィルスへの対応のため、日々ご奮闘のことと存じます。原研労組では、コロナウィルス対応に関連して、組合員の皆様のご意見を募集することといたしました。

内容としては、機構の対応、労組に取り組んで欲しい活動、皆さんがお困りのこと、社会情勢などに対してご自由にご意見等をお知らせください！

添付のご意見募集シートにご記入の上、genkenrouso@muse.ocn.ne.jp（原研労組のメルアド）までご送付ください！ご意見は、随時、募集しております。
