

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 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 71 期中央執行委員会

元号が「平成」から「令和」に変わった本年は、「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）が施行され、日本の労働制度は非常に大きな転換点を迎えた年となりました。原子力機構・量研機構でも「時間外労働の上限規制」や「年休 5 日の取得」などで既に対応が行われております。また、10 月には久しぶりの消費税増税も予定されております。賃金・処遇面が現状維持のままですと、機構で働くみなさんの生活への影響が避けられないものとなるため、時代に合った処遇改善を求めていく必要があると思います。

前期からの引継ぎとしては、6 級マネージャーの処遇問題、業務の予算確保と人員増の訴え、機構業務の効率化・合理化の提案、働きやすい職場環境・人事制度への改善要求、有期雇用労働者の処遇改善、不当差別是正の取り組み、量研機構との労使交渉（6 級技術員の手当削減、退職金削減）などに継続して取り組んでいきます。

第 71 期中執は、定数 10 人に対し、中央執行委員が 5 人、特別中央執行委員が 2 名（任期：未定）の計 7 名となっています。内訳としては、原科研 1 名、大洗研 4 名（うち特別中執 1 名）、核サ研 1 名（特別中執）、QST 那珂 1 名となっております。

昨期に引続き、労組の主体であり組合事務所がある原科研に所属する中執は 1 名となっております。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、原科研の中執を中心に活動してきたため、円滑な活動を進めるためには、原科研に所属する中執が複数名いることが重要であると考えています。

負担が決して少ないとは言えない中執の成り手は少なく、多期に渡り務めている人が多いのも事実です。今期は、大洗から 2 名が新しく中執となっておりますが、5 名は前期からの継続となっております（特別中執 2 名を含む）。今後も、新しい執行委員が選出され、成り手を増やしていくことが急務と考えており、第 71 期中執では、中執会議を始めとした組合活動の効率化・合理化による負担軽減、中央執行委員の待遇改善などを一つの目標とし、次期以降、継続的に中央執行委員への立候補者が選出されるよう、取り組んでいきたいと考えております。

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

また、ここ 10 年来、組織の高齢化が進み、年間数名程度の退会者が出ていることから、組合員は減少傾向にあります。組合員の減少に歯止めをかけ、組合員の増加を促進するのも急務と考えています。そのためには、執行委員以外の組合員の皆様の協力が不可欠だと思っています。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き、組合員の数を増加させ、原研労組の活動が活発となれるようにして行けたらと思います。

第 71 期の中央執行員会は、時代の変化にしっかりと適応し、原研労組を支えてくれている組合員・職員の皆様の声に応えらえるように、労働条件・環境の改善を目指して、活動を進めていきたいと思っています。それには皆様に少しずつでも活動へご協力いただき、負担を分散させることが必要であると考えております。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。1 年間よろしくお願ひいたします。

第 501 回 中央委員会を開催します

第 71 期体制での初回となる「第 501 回中央委員会」を下記の通り、開催します。承認事項が盛りだくさんですので、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ひいたします。

記

日時： 2019 年 7 月 24 日（水）18：30～

場所： 原研労組 組合事務所

議題： 「科労協の役員・監査の承認」、「特法連の幹事の承認」
「選挙管理委員の承認」、「新事務所の協定書の承認」
「組合事務所引っ越しの費用の承認」
「中執の役割及び特別中執の報告・承認」

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 回大会が 7 月 27 日（土）に東京の八重洲で開催されます。大会では、今期に行った「理研の雇止め問題」、「各法人での退職金削減に対する改善要求」、「各種ハラスメントに対する対策の改善要求」などの活動について報告し、8 月よりの新体制での活動方針などを議論する予定となっております。

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）

第 71 期中央執行委員会役割分担〔任期：2019 年 7 月 1 日～2020 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
	省略			

第 107 期大洗支部執行委員会（任期：2019 年 7 月 1 日～2019 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話 (PHS)	所属分会
	省略		

第 109 期高碓支部執行委員会（任期：2019 年 7 月 1 日～2019 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話	所属分会
	省略		

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、何をもって「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

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き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ものである。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。

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

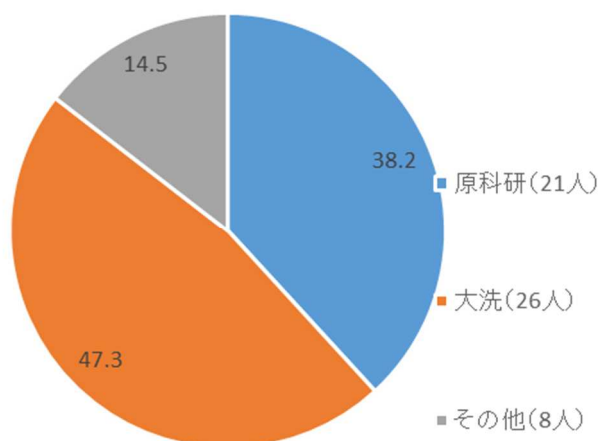
- 現在、対象としている期間は、第 60 期（2008 年度）～第 70 期の途中（2018 年度）の 10 年間+ α となっている。
- 加入・脱退の申込書の記載事項をエクセルに入力し、分かる範囲で分類を行った。
- 加入データとしては、事業所、就職から加入までの期間、年齢、学歴、職歴などを入力した。加入理由や勧誘方法などは、申込書からは読み取れない。
- 脱退データとしては、事業所、脱退理由などを入力した。脱退理由が複数書かれていることもあるため、1 件につき 2 つ理由を入力した。年齢などは申込書からは読み取れない。

○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）

全体 事業所(55人)



原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいのある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

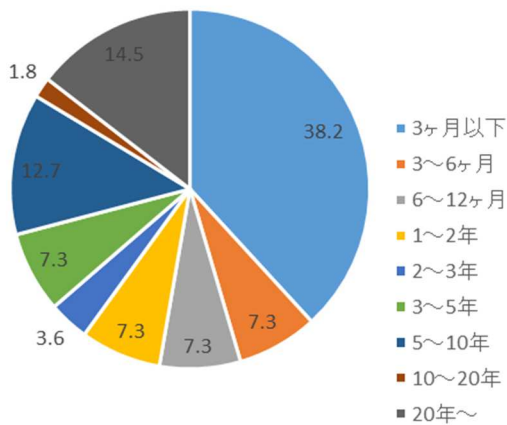
URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

○結果の検討

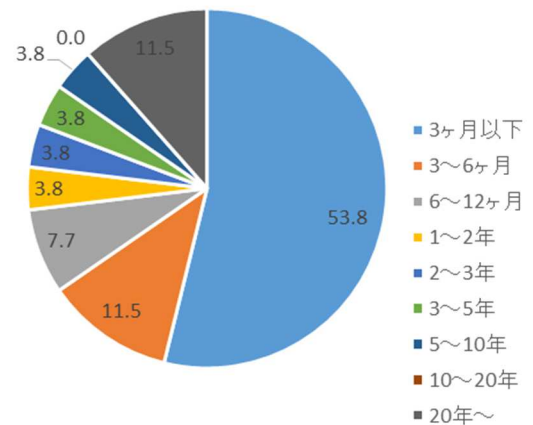
- 加入は全体で 55 人（原科研 21 人、大洗 26 人、その他 8 人）であった。
- 事業所の職員の人数規模を考えると、大洗のみが検討していると言える。
- 事業所の「その他」は JAEA・QST における原科研・大洗を除く全ての事業所を指す。
- 円グラフ内の数値はパーセント（%）を表す。

集計結果②（就職から加入までの年数）

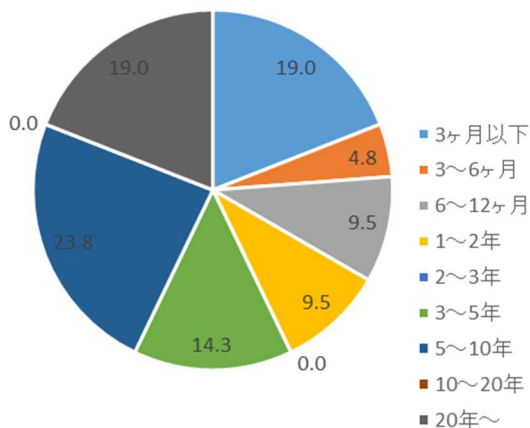
全体 就職から加入までの年数（年）



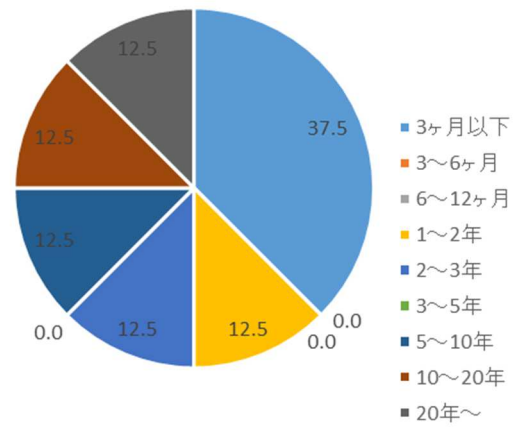
大洗 就職から加入までの年数（年）



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）

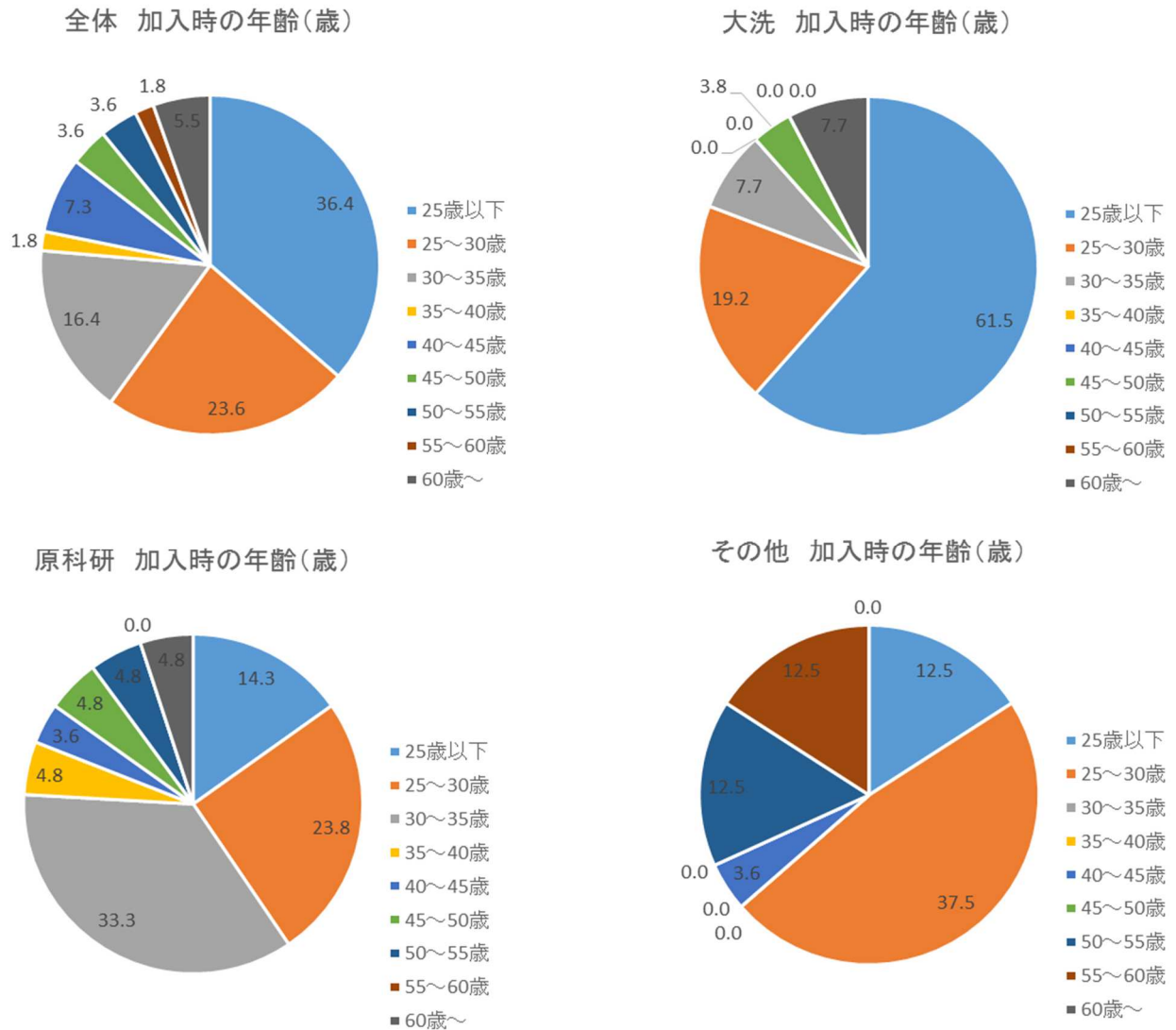


○結果の検討

- 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。

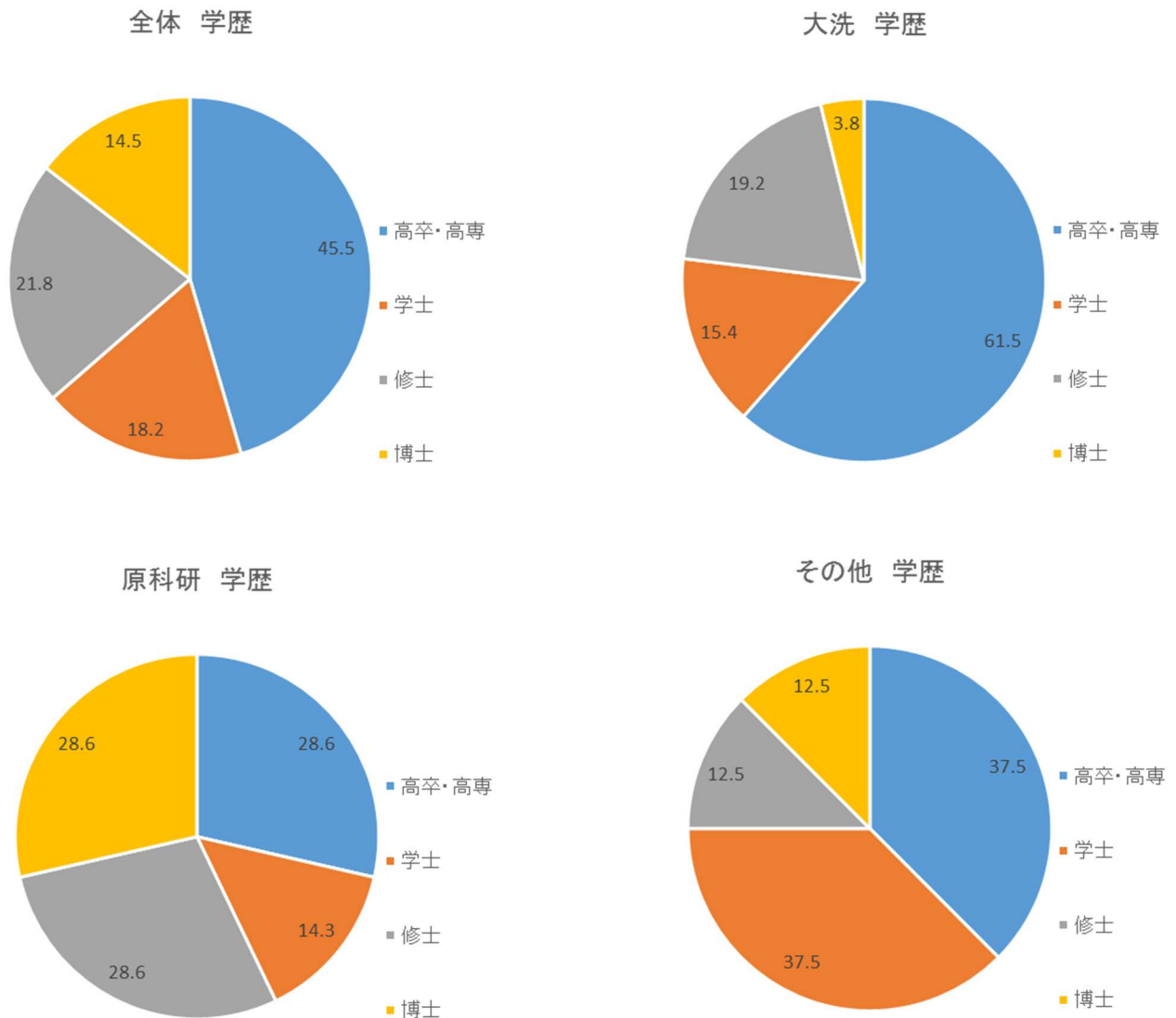
集計結果③（加入時の年齢）



○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。

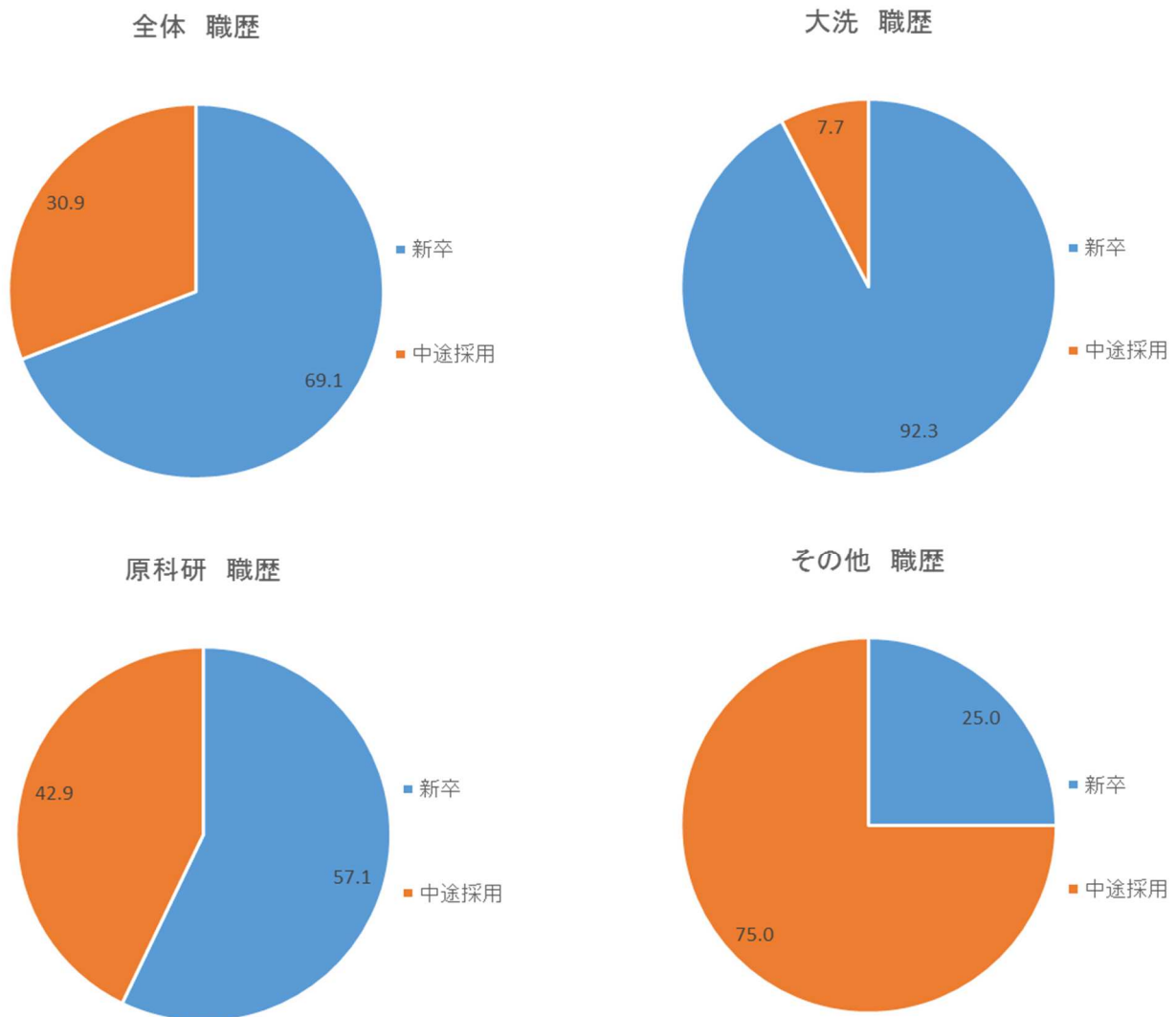
集計結果④（加入者の学歴）



○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。

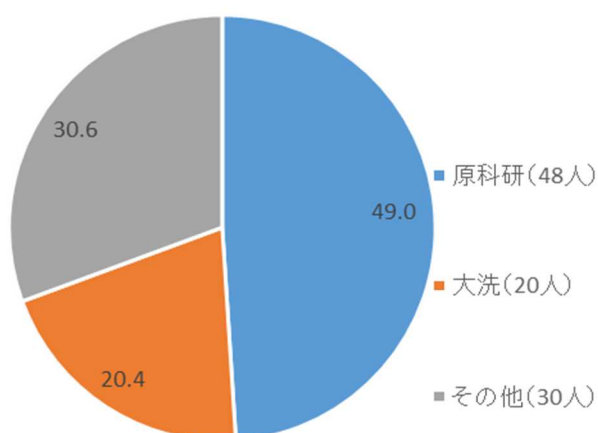
◎今後の加入促進策（案）

- 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、意外と多くの人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)

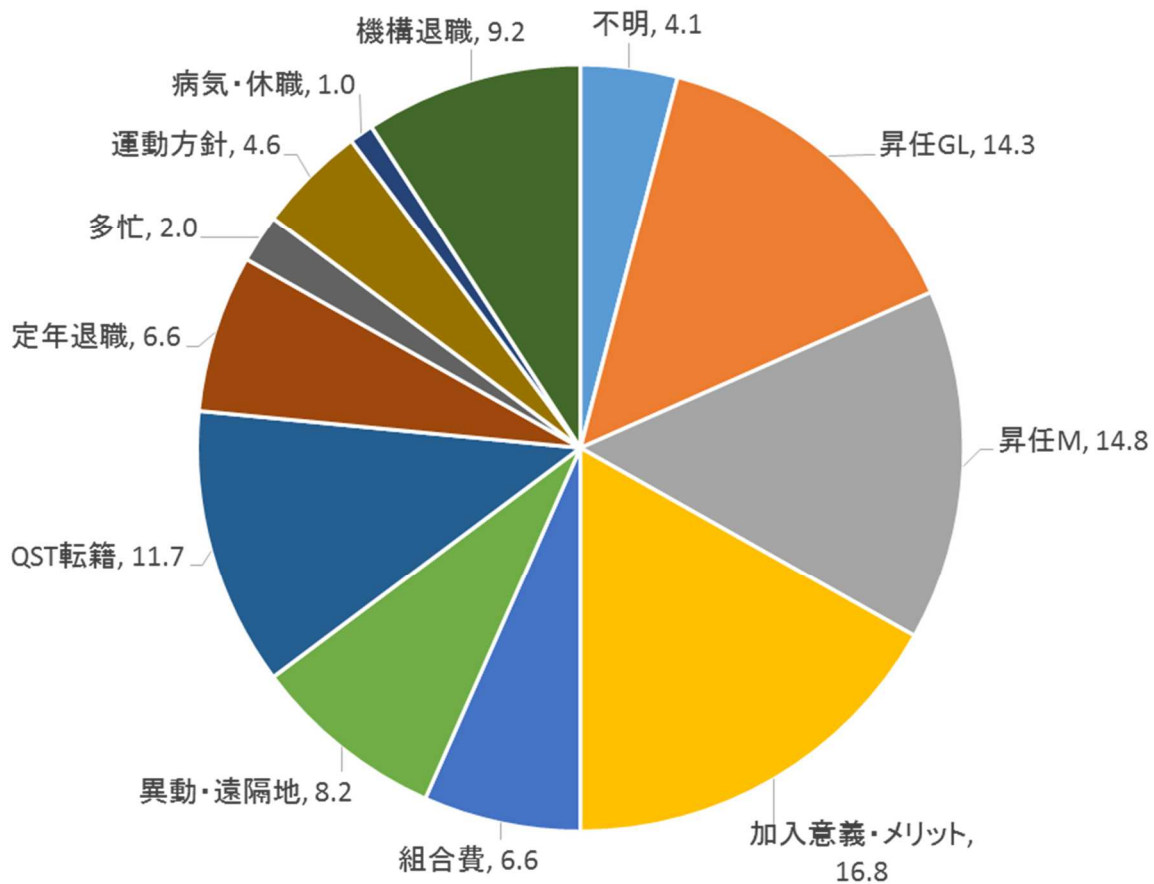


○結果の検討

- 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。

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 第62回定期大会の参加報告

7月27日(土)に東京八重洲において科労協*の第62回定期大会が開催されました。原研労組からも8名の組合員(代議員6名、役員2名)が参加し、科労協の今期の活動総括や次期の運動方針、各単組・各機構の状況などについて議論を行いました。大会議事等について皆様にご報告いたします。なお、議事以外の詳細につきましては、別添の「科労協 第62回定期大会議案書」をご覧ください。

* 科労協(科学技術産業労働組合協議会)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(日本原子力研究開発機構、JAEA)の4単組が集まった協議体で、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。

科労協 第62回定期大会 議事の報告

代議員(人)： 宇宙労(11)、理研労(10)、振興労(5)、原研労(6)

<第1号議案 2018年度経過報告と総括>

3. 賃金関係の取り組みについて

[振興労]： 地域手当の一律支給についてだが、科労協共同団交において、東京・川口に対する地域手当が6.7%と低いことを是正すべきと機構側に要求した。議案書についてだが、振興労の場合は一律支給の要求に対する回答ではないため、修正をお願いしたい。すべての地域で地域手当を一律にすると不利益を被ることもあるのではないかと考えている。

[科労協]： 地域手当を一律にするのではなく、最終的には、地域に関係なく本給に上乗せするべきと要求していきたいと考えている。賃金は働く場所ではなく労働の対価として支払われるべきである。地域手当については、各単組での積極的な活動をお願いしたい。

[採決]： 賛成(31)、反対(0) ⇒採択

<第2号議案 2018年度財政報告>

特に議論等なし。

[採決]： 賛成(31)、反対(0) ⇒採択

<第3号議案 2019年度役員および幹事の選出>

特に議論等なし。(科労協役員は、後日にあゆみ速報等でお知らせいたします)

[採決]： 賛成(31)、反対(0) ⇒採択

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

<第4号議案 2019年度運動方針>

3.4 休暇・育児支援等について

➤ 同一労働・同一賃金について

[理研労]： アルバイトの年休取得について、現行では採用後6か月後から年休が付与されている。来年度より他の職制にあわせて、採用時から年休付与を行うこととなった。各法人における状況をお聞きしたい。

[振興労]： 振興機構（JST）では、採用時から取得できる。

[宇宙労]： 宇宙機構（JAXA）の状況は、確認してからお伝えしたい。

[原研労]： 原子力機構（JAEA）では、6か月後からしか取得できない。

➤ 働き方改革への対応について

[科労協]： 働き方改革について、年休5日取得はどのようにフォローされているのか？各法人における状況をお聞きしたい。

[宇宙労]： 宇宙機構では、8月までに取らないと上司に強制的に取らされる。

[原研労]： 原子力機構では、休暇の取得状況が機構から各個人及び管理職者にメールで送信されてくる。9月までに取得できていない場合は、取得時期を決めるなどのフォローアップをすることになっている。

[理研労]： 理研（RIKEN）では、9月に取得状況等についてフォローアップすることになっている。

[振興労]： 振興機構では、9月までの取得状況について人事から連絡があり、その後取得を促される。

◎その他の事項について

➤ 契約関係について

[原研労]： 原子力機構では、物品購入や役務契約について、金額にかかわらず現場で2社見積もりが必要だが、各法人における状況をお聞きしたい。

[宇宙労]： 宇宙機構では、例えば役務であれば100万以下は1社でよい。また、随意契約も1社でよい。

[理研労]： 理研では、30万未満は2社見積もりが推奨とされているが、1社見積もりでもダメという訳ではない。

[振興労]： 振興機構では、例えば役務であれば100万未満は1社見積もりで良いとされている。

[原研労]： いずれの法人も少額の場合は1社見積もりでも不可ではないということが分かった。原子力機構が特にハードルを高くしていることを改めて感じた。

[原研労]： ちなみに量研機構（QST）も原子力機構と同じである。

➤ 派遣労働者の契約について

[原研労]： 原子力機構では、派遣される者のランクと受注者の会社の規模で契約額が決まってしまうようなところがあるが、各法人における状況をお聞きしたい。

[原研労]： 各単組から労働者の派遣契約について明確な回答はなかったが、各法人では、各案件について契約額を決める形になっており、原子力機構のような形ではないことが分かった。

➤ 議案書の修正について

[振興労]： 議案書に対する振興労からの意見をお伝えする。P41 の 3.3 科学技術の (6) の最後の 2 文、「そのうえ 2015 年 7 月には安全保障関連法案が可決され、憲法によって禁止とされてきた集団的自衛権でさえ、容認されてしまった。今後ますます強化されかねない科学技術の軍事利用圧力には徹底的に反対して行かなければならない。」について、削除するべきではと考えている。

[宇宙労]： 「軍事」の定義が何なのかが重要。実際、国からの依頼で衛星関係の仕事もある。書き方の問題だと思う。

[科労協]： ここの記載については持ち帰らせてほしい。「平和の目的に限る」をうまく取り入れ、軍事の書きぶりについて検討する。修正文については、電子で送付する。最終的には幹事会で承認していただきたい。

[振興労]： P43 の 3.6 社会保険等の (4) 「差別に係る観点では LGBTQ の人々のために「ジェンダー・ニュートラル」なトイレの設置を要求するなど、職場で精神的・身体的苦痛を被ることのないような取り組みも必要である。」について、「障害を持つ人々のために、職場のバリアフリー化も必要である。」を追記してはどうか。

[科労協]： バリアフリーは障害を持つ人のためだけではないので、「また、職場のバリアフリー化も必要である。」とする。

➤ 科労協 60 周年について

[科労協]： 科労協 60 周年を迎え、イベントを開催するなど何か良い案はないか。これまで通り地に足を付けた活動をしていくということでも構わないが。

また、他団体との交渉について、今後文科省との交渉など、できるところから進めていくつもりである。文科省とのシンポジウムや交渉などを検討していきたい。各単組でも話して、「今後〇〇だったら助かる」等の意見を出していただけると助かる。

[採決]： 賛成 (31)、反対 (0) ⇒採択

[条件]： 一部について (軍事利用のところ) 修正を行い、幹事会に諮ること。

< 第 5 号議案 2019 年度財政方針 >

特に議論等なし。

[採決]： 賛成 (31)、反対 (0) ⇒採択

以上

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第 19 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、または最寄りの中央・支部執行委員までご連絡ください。暑い盛りですが、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申し上げます！

- 日時： 2019 年 8 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。

～ 第 501 回 中央委員会の報告 ～

第 71 期体制で初となる第 501 回中央委員会が 7 月 24 日（水）に開催されました。外部役員等の承認事項や最近の活動・今後の運動方針等について議論を行い、下記 1～4 の承認事項について出席委員全員の賛成で承認されました。

1. 外部団体の役員

1.1 科労協の役員・会計監査・幹事（承認事項）

役員： 2 名
会計監査： 1 名
幹事： 2 名
任期： 2019 年 8 月 1 日～2020 年 7 月 31 日

1.2 特法連の幹事（承認事項）

幹事： 2 名
任期： 2019 年 9 月 1 日～2020 年 8 月 31 日

2. 原研労組 選挙管理委員（承認事項）

東海地区： 5 名
大洗地区： 2 名
高崎地区： 1 名
任期： 2019 年 8 月 1 日～2020 年 7 月 31 日

3. 原研労組 特別中執（承認事項）

2 名
事由： 中執業務の引き継ぎ・サポート等のために前期の中執のお二人に、期間を定めて特別中執へ就任し、活動を行っていただきます。
任期： 2019 年 7 月 1 日～2019 年 9 月 30 日

4. 新事務所への移転関係

現在の労組事務所が耐震診断により継続使用が不可となっており、旧互助会の建物への移転を進めています。現在、不用品の整理、保管資料等の移動を進めています。具体的な移転時期等は検討中で、可能であれば 10 月中の完了を目指しています。

4.1 新事務所 貸与の協定書（承認事項）

4.2 新事務所への移転費用（承認事項）

5. 最近の活動報告について（報告事項）

第 70 期の活動結果と第 71 期の運動方針（概要）について、中執より報告を行いました。現在の人数規模に見合った活動とするため、「活動の合理化・効率化」を図る必要があり、規約の改正、予算の見直し等について検討中であることを説明しました。

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

拡大窓口交渉： 個人の信頼性確認制度

7月31日(水)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「個人の信頼性確認制度の導入範囲の拡大について」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]： 「個人の信頼性確認制度の導入範囲の拡大」について労組に説明を行う。試験研究炉、使用施設等の原子力規制委員会規則の改正が実施（平成31年3月1日）され、職員等による妨害破壊行為等を防止するための「個人の信頼性確認制度」の適用施設が拡大されることとなった。以下、制度の概要を説明する。

➤ 概要

「個人の信頼性確認制度」は、核物質防護上の重要な区域に単独で立ち入る者（常時立入者）や秘密情報を取り扱う者に対して、妨害破壊行為等を行うおそれがあるかを、自己申告、書類審査、検査及び面接により、確認する制度である。対象施設では、一般的に、信頼性を認められたと判断された者のみが、単独（常時立入）での重要区域等への入域が認められる。

➤ 適用範囲の拡大

JAEAにおいても既に平成29年11月1日より制度が導入されており、現在、対象となっているのは「もんじゅ（約1200名）、ふげん（約200名）、再処理施設（約950名）」のみであった。規則改正に伴い、核サ研（使用施設、約970名）、原科研（試験炉及び使用施設、約700名）及び大洗研究所（試験炉及び使用施設、約800名）が新たに対象となる。

主に職員等（開発協力員・派遣を含む）、請負業者（常駐及びスポット）が「個人の信頼性確認制度」にのっとり審査が行われ、これに合格したものだけが、対象施設への1人での立入を認められる。）比較的、長期間滞在する外部の研究者や大学等の学生も、業務上必要として所属長が常時立入を求める場合は、審査対象となる。なお、保安検査官や査察官等は審査対象に含まれない。

➤ 目的・審査

本制度の目的は「テロの現実性」、「IAEAの勧告」、「国際的な遅れ」へ対応するためである。審査の内容としては、「事前同意書」、「自己申告書類」、「誓約書」などを提出してもらい、「書類検査」、「適正検査」、「対象者との面接」などを行うものである。

所属長が必要と認めた者〔審査対象者（業務上自己申告書の作成を求められている者）〕が、事前同意をしなかった場合、自己申告書を期日までに提出しなかった場合

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

は、妨害破壊行為を行うおそれがある否か分からない者（おそれがあるとみなす）ということで、”不同意者”として、電力や機構内の審査部署に共有することになる。今までに数人が同意をしてもらえなかった。

審査については、選任チームにより2人ルールを適用して、情報管理と公正さを担保したい。審査体制の中に「検討部会」があり、「審査の判断に迷うような場合」、「審査で否認（不合格）となり苦情申し立てをする場合」に判断を仰ぐことになるが、今までに検討部会にかけた事例はない。

➤ 予定

対象施設では、令和元年度中に制度の導入と運用開始を行う。核物質防護規定の変更認可申請が必要となり、8月末に申請をすれば、標準審査期間は3ヶ月となり12月頃の認可を見込んでいる。

以下、議事内容

[労組]： 対象となるのは、具体的にはどの施設となるのか？

[機構]： 対象は試験炉と使用施設である。核サ研、原科研、大洗研などはほとんど全ての施設が対象となる。個別の施設名は手持ち資料がないため、後でお教えする。

[労組]： 例えば、大洗研などはほとんど全員が対象となるのではないか？制度導入後に一度に審査を行うと、対象人数が多くて期限までに終わらないのではないか？

[機構]： 審査や準備については早めに進めておいて、審査結果の判断自体は核物質防護規定が認可された後に出すような形を考えている。

既に対象となっている施設（もんじゅ、ふげん、再処理）では、これまで立ち入りを許可されていた人がおり、信頼性確認を行うまでに1年の猶予がある。それとは別に、規則改定によって対象範囲が拡大され、これまでは対象でなかったが新たに信頼性確認を行う必要が出てきた人がいる。施設によって状況は異なるので、優先順位を付けて審査を行っていききたい。

[労組]： 本件の発端となった「原子力規制委員会の規則変更」について、内容を教えていただきたい。

[機構]： 変更は3点あり「個人の信頼性確認の導入範囲の拡大」、「防護区域内にカメラをつける」、「CAS（監視所）を施設内にもう一つ作る」といった内容である。

[労組]： この制度の導入については職員にはいつの時点で知らせるのか？

[機構]： 規定が認可される少し前（1ヶ月ほど前）を予定している。審査のための準備等もあるためである。

[労組]： 多くの個人情報を取り扱うことになるので、管理には気をつけて欲しい。

[機構]： 個人情報の管理には気をつけたい。

[労組]： 信頼性確認制度については、全ての申請基準や結果がオープンになるわけではないとのことである。恣意的に運用すれば、特定の人を差別するために運用することも可能と考えている。そのため、労働組合としては、この制度については良いと考えては来なかった経緯がある。

原子力規制委員会の規則変更によるものであり、昨今の情勢を踏まえれば範囲が拡大されるのは仕方ないことも理解はできる。しかし、決して差別や個人攻撃に用いられるようなことはないように気をつけていただきたい。

【機構】： あくまで安全のためであり、そういったことはないようにしたい。審査として基準をオープンにはできないことになっている。しかし、恣意的な判断が入らないよう統一的にやっていきたい。例えば、適正検査では面接の様子を録画し、精神判定ソフトを使って検査結果をコンピュータ出力する予定である。

【労組】： 審査結果の有効期間は5年とのことであるが、期限が切れたら再度、イチから審査を受けなければならないのか？

【機構】： 有効期間は5年となっており再審査が必要となる。今回、新たに対象となった人が5年後に一度に再審査することになると大変なので、期限が切れる前に時期や年度を分散させて審査を受けていただきたい。

【労組】： 自己申告書の項目で、「精神疾患の有無」というものがある。例えばメンタルヘルスなどを患うと審査結果の合格取り消しとなり、業務に携われなくなるのか？

【機構】： 精神疾患は重度の場合のみが対象となる。

【労組】： 自己申告書の項目で、「犯罪及び懲戒の経歴」とあるが、どの程度が問題となるのか？例えば、飲酒運転などで懲戒となった場合にはどうなるのか？

【機構】： 仮に重大な事故などを起こせば、判断の参考とする可能性はある。

【労組】： 自己申告書の項目で、「後見人の登記及び破産手続開始の決定の有無」という項目があるが、こういった過去があると業務に影響が出るということか？

【機構】： 今現在の役所の登記に「破産手続中」といったことが掲載されていなければ良い。既に清算が終わっていれば問題としない。

【労組】： 審査項目は自己申告のものが多く、全て役所に行って書類を取ってくれば分かるというものではない。機構で自己申告内容の裏取りなどの調査を行うような事はあるのか？

【機構】： 自己申告と面接で判断することになる。

【労組】： 「アルコール及び薬物については、抜打ち検査も実施する」とのことだが、懇親会の次の日などは引っかかる可能性がないとは言えないのでは？

【機構】： そういう事情があれば、一回では判断しないようにしたい。

【労組】： 職員への周知はいつ頃行うのか？

【機構】： 10~11月頃で認可が出る前を考えている。職員への説明会も開催したい。

【労組】： これまで対象者で審査に落とされた人、拒否した人などはいるのか？

【機構】： ほとんどいない。

【労組】： 常駐の請負業者さんやスポット契約の業者さんも対象となるのか？

【機構】： 対象区域に一人で入るような場合であれば対象となる。複数人で入る場合や、職員が立ち会う一時的な作業などは対象としないで良い。

個人の信頼性確認対象施設（使用施設・試験研究炉施設）

No.	拠点名	施設名
1		省略
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

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

2019年 人事院勧告

8月7日(水)に2019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「387円(0.09%)」に基づく、高卒初任給2000円、大卒初任給1500円、若年層のみ棒給200~2000円の引上げ(平均改定率0.1%)、住居手当の下限を4000円引上げ(16000円)、住居手当の上限を1000円引上げ(28000円)、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。

2019年人事院勧告の内容

2019. 8. 7

1 月例給

- ・ 民間給与との較差/平均0.09%(387円)
- ・ 棒給/若年層のみ200円~2,000円の引上げ(平均改定率: 0.1%)

2 初任給の改定

学歴・格付け等	現行額(円)	改定額(円)	引上額(円)	引上率(%)
高卒(1級5号俸)	148,600	150,600	2,000	1.35
大卒(1級25号俸・一般職大卒)	180,700	182,200	1,500	0.83
大卒(2級1号俸枠外・総合職大卒)	185,200	186,700	1,500	0.81

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 住居手当の改定

- ・ 公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ **(12,000円→16,000円)**
- ・ これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ **(27,000円→28,000円)**
- ・ 手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

4 一時金の改定

4. 45月(2018年度) → 4. 50月(2019年度)

		6月期	12月期	計
2019年度	期末 手当	1. 30月 (支給済み)	1. 30月 (改定なし)	
	勤勉 手当	0. 925月 (支給済み)	0. 975月 (現行0. 925月)	
計		2. 225月	2. 275月	4. 50月
2020年度 以降	期末 手当	1. 30月	1. 30月	
	勤勉 手当	0. 95月	0. 95月	
計		2. 25月	2. 25月	4. 50月

※ 再任用(再雇用)職員については改定なし

5 実施時期

月例給／2019年4月1日。一時金／法律の公布日。住居手当については2020年4月1日

6 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。

民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討。

以上

【特殊法人労連 幹事会声明】

2019年人事院勧告について

2019年8月7日

特殊法人労連幹事会

1. 6年連続の俸給表及び一時金の引上げとはなかったが

人事院は本日、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「387円(0.09%)」に基づき、初任給は、大卒1,500円、高卒2,000円を引上げ、それに伴う若年層を基本とした引上げ(平均改定率0.1%)および一時金を0.05月引き上げる勧告を行った。6年連続の俸給表及び一時金の引上げとはなかったが、生活改善には程遠い超低率のものである。

2. 住居手当の上限額(27,000円)の引上げ(1,000円)で地域間格差は拡大

人事院は、「公務員宿舎使用料の上昇を考慮し、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円まで4,000円引上げ、これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げる。」とした。

手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げることに伴い、住居手当が減額となるのは地方エリアである。

「0%から20%の地域手当」と相まって、地域間格差が拡大することとなる。

同時に、住居手当の水準のあり方についても、問題指摘せざるを得ない。民間の住居手当の水準は30,000円を超えている状況であるにもかかわらず、今回の勧告でも、上限は、28,000円にとどまっている。

人事院の本来の役割は、民間と公務員水準の格差是正であり、本来の役割を発揮すべきである。

3. 高齢職員を冷遇

今回の勧告では、再任用(再雇用)職員の賃上げ、生活関連手当の支給及び一時金の引上げが見送られた。働き方改革により、「同一労働同一賃金」の具体化や定年齢引上げが検討されているにもかかわらず、高齢職員を冷遇する措置は看過できない。

また、人事院は、「給与制度における今後の課題」において、「民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討する。」としている。

定年齢の引上げが遡上に上がっている中で、給与水準の頂点を60才より低い年齢とすることをめざしていると言わざるを得ない。教育費負担にあえぐ高齢職員の実態を顧みない姿勢である。

4. 増税路線のなかで労働者の生活をまもる運動を

特殊法人労連は、公務労組連絡会の人事院交渉・内閣人事局交渉に参加し、特殊法人・独立行政法人の労働者の要求実現に奮闘した。また、全労連公務部会の中央行動に参加するとともに、「賃金改善署名」に取り組んできた。

今年も人事院勧告に準拠した賃金回答となることが予測される。特殊法人労連は自主交渉・自主決着の立場に立って、職場の要求を軸に賃金・労働条件の改善を追求していく。

2019年10月に消費税の10%への増税が実施されようとしている。

憲法「改正」の発議に向けた国会での議論も画策されている。

特殊法人労連は、日本国憲法の「国民主権・平和主義・基本的人権の尊重」を守り、国民生活の向上に寄与する公的事業と自らの雇用・労働条件を守るために奮闘する決意である。

以上

不当差別是正訴訟 第5回総会のお知らせ

不当差別是正訴訟について、第5回総会が以下の日程で開催されます。

裁判も近々、証人尋問に入る見込みですが、これまでの活動や今後の展望等について報告・議論を行いたいと思います。よろしければ奮ってご参加ください。

- 日時： 2019年8月24日（土） 14時00分から16時30分頃まで**
場所： アイヴィル（東海駅前 東海村産業・情報プラザ）3F 会議室
内容： 第1部 報告「裁判の現状と今後の展望」（弁護団）
第2部 総会 2018年度活動経過、会計及び監査結果報告
2019年度活動方針等の提案、討議及び採択
原告団あいさつ、
総会終了後に懇親会を開催いたします。

科労協運動の強化を図る検討会 参加者募集！

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（JAXA）、理研労（理研）、科学振興労（JST）、原研労（JAEA）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組事務所、または最寄りの中央執行委員、支部執行委員、分会長などにご連絡下さい。

- 日時： 2019年8月31日（土） 14時00分から18時30分頃まで**
場所： 東京八重洲ホール（東京駅前・八重洲） 411 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、交通費は支給いたします。

拡大窓口交渉：特定放射性同位元素に対する防護措置、自衛隊の訓練(原科研)

8月22日(水)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「特定放射性同位元素に対する防護措置、自衛隊の訓練」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。

○特定放射性同位元素に対する防護措置について

➤ 概要

平成28年4月に公表されたIAEAによる総合規制評価サービス(IRRS)報告を受け、原子力規制委員会は、「放射性同位元素使用施設等の規制の見直し」を実施すること等を決定し、平成29年4月14日付で放射線障害防止法^(※1)が改正(公布)された。本改正により、特定放射性同位元素の防護(以下「RI防護」という。)に係る措置の規制要求が新たに追加され、「放射性同位元素等の規制に関する法律」の新名称のもと、令和元年9月1日施行となるため、必要な準備を実施している。

➤ RI防護の必要性

RIを用いた従業員の犯行例(主に盗取)は、国内でも報告されており、脅威として実在することから、機構における研究開発業務を計画的に推進していくためにも、確実なRI防護と管理が必要不可欠である。

なお、これらの防護活動は、今後、継続して行われる国際的な大規模イベント(ラグビーワールドカップ(2019.9)、東京オリンピック・パラリンピック(2020.8)等)における事業者の実効的なテロ対策措置としても有効と考えられる。

➤ RI防護措置の概要、取組み状況

RI防護は、放射性同位元素の危険性(健康への影響度)に応じて、区分1(危険度大)から区分3(危険度小)までの区分設定があり、それぞれ必要な防護措置(検知、遅延、対応等)が求められた。これに伴い、RI防護措置への取り組みとして、RI許可の見直しにより対象施設削減及び区分変更を以下のとおり行った。

対象拠点を5拠点から4拠点^(※2)に、対象施設を27施設から19施設に削減^(※3)。

(※1：「放射線同位元素等による放射線障害の防止に関する法律」旧名称)

(※2：原科研、核サ研、大洗研、もんじゅ)

(※3：区分1：5→1施設(廃棄物安全試験施設)、区分2：12→8施設(放射線標準施設棟、RI製造棟、FCA、NUCEF施設、計測機器校正施設、ホットラボ施設、環境監視棟、JMTR)、区分3：10→10施設(JRR-3、JRR-4、NSRR、燃料試験施設、トリチウムプロセス研究棟、ガラス固化技術開発施設、照射材料試験施設、安全管理棟、β・γ固体処理棟Ⅲ、もんじゅ)、区分外：8施設(常陽等))

➤ 以下に窓口交渉の議事を示す。

[機構]： 現在、9月1日の施行に向けて、ハード対応及びソフト対応を各拠点で準備中である。

[労組]： ハード対応が必要となった施設において行っている対応はどのようなものか？

[機構]： 主に監視カメラの設置と侵入検知装置の設置である。一部の施設においては、特定放射性同位元素の周りに柵を設ける対応を行っている。

[労組]： 対応のために区分を変更した施設があるとのことだが、どこの施設であるのか？

[機構]： 例えば、ホットラボは区分1から2に変わっている。常陽は区分1から区分外にすることができた。昔は施設を作るときには、そこで使える目一杯の量まで許可を取っていたが、そこまで必要ない施設は許可の量を減らした。ハード対応にはお金も労力もかかることから各施設、減衰補正等により身の丈に合った許可とするため、変更許可申請をした。

[労組]： 許可変更の手続きは全て終わっているのか？このRI防護の法改正は内部脅威（従業員）、外部脅威（テロ等）のどちらも意識しているのか？

[機構]： 許可変更は終わっている。RIの盗取という観点から内部、外部の両方を想定している。盗取などが起こらないことを想定しており、世間一般での過去事例では、内部の例が多かったため、このような書きぶりになっている。

[労組]： IDカードの発行について、防護従事者は新たなカードを所持するということか？

[機構]： IDカードというのは一つの対応例であり、絶対という訳ではない。アクセス規制の観点からのIDカードの利用については、拠点に任せている。原科研と核サ研については、IDカードを新規に発行する。大洗ともんじゅについては、既存のIDカードにシール等を新たに貼り識別するようにする。

[労組]： 今回、法律の求める範囲を大きく超えて、機構独自に何か行ったというものはあるのか？

[機構]： 特別にある訳ではない。効率的に対策を行うことを主眼に置いた。「個人の信頼性確認制度」なども今回は対象としていない。

[機構]： 今後、RI防護の担当は、PP担当課に担当させる。各拠点において特定放射性同位元素防護管理者（次長級以上）を2名選任する。

[労組]： 9月1日にすべての対応（ハード、ソフト）が終了し、運用を開始するということか？

[機構]： 今後の対策についてだが、今までもRIの管理をしてきており、これまでの延長のような形となるため、施設側の管理の負担が大きく増えるということはないと考えている。新たに対象となった施設については、それなりに負担が増えることになるが。

○自衛隊の訓練について

➤ 訓練の目的・実施概要

本訓練を行うこととなった経緯としては、陸上自衛隊が原子力施設を対象とした沿岸監視訓練を行うとのことであり、原科研は申し入れに対して訓練の場所を提供するという立場である。ラグビーワールドカップやオリンピックの開催を控えており、テロ対策などの警備を強化することが目的のようである。

8/28（水）～30（金）までの予定で、28日は準備で29日～30日AMまで訓練を予定している。J-PARCの近くに監視装置（レーダー）を設置し、不審船が接近することを想定して行われる。

➤ 以下に窓口交渉の議事を示す。

[労組]： 原科研に対策本部が立ち上がったたりすることはないということか？

[機構]： 対策本部等は立ち上がらない。場所の提供のみであり、訓練に参加することはない。

[労組]： 今回が初めてのことか？

[機構]： 原科研敷地内では初めてである。これまでは東海村の豊岡海岸にレーダーを置いて訓練をしていたとのこと。

[労組]： 具体的にはどこの原子力施設の防護を念頭においた訓練なのか？

[機構]： このあたりでは原電だと思うが、JAEAにも原子力施設があり、具体的には自衛隊が考えることである。

[労組]： 訓練の内容はどのようなものか？

[機構]： 漁船をチャーターして不審船を模擬し、レーダーで監視するとのこと。ヘリコプターも飛ばらしい。先端基礎交流棟に宿営もする。

[労組]： 職員等が訓練の様子を見に行くことは問題ないのか？

[機構]： 特に問題になるとは聞いていない。県や村の担当者も来るらしく、写真を撮っても良いような話だ。

[労組]： 職員へのアナウンスは行うのか？また、来年以降もまた、行われるのか？

[機構]： 8/23（金）頃に業連周知を行いたい。来年はオリンピックもあるが、自衛隊が考えることであり、分からない。

特法連 第41回定期総会 参加者募集！

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）の第41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： 2019年9月6日（金） 14時00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「麴町」下車2分、JR「四谷」・「市ヶ谷」下車7分）

内容： ① 2018年度運動総括・2019年度運動方針案

② 2018年度財政報告・2019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）

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

お知らせ：箕輪寮、村松寮、真砂寮、長堀寮の寮食の値上げについて

9月2日（月）に原子力機構から原研労組に情報提供があり、消費税増税（8%→10%）の影響より、10月1日（火）から、箕輪寮、村松寮、真砂寮、長堀寮で提供している寮の朝食・昼食・夕食の価格が改訂されるとのことです。

○寮食の値段（現状・改定後）

		現状 (~9/30)	改定後 (10/1~)
朝食	職員	省 略	
	外部		
昼食	職員		
	外部		
夕食 (村松寮以外)	職員		
	外部		
夕食 (村松寮)	職員		
	外部		

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

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： アルバイト賃金制度、 ベビーシッターの利用補助制度について

9月20日（金）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「アルバイト賃金制度」、「ベビーシッターの利用補助制度」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。

○アルバイト賃金制度について

[機構]：最低賃金が10月より改定され、一部の拠点でそれを下回る状況になることから、制度を変更することとした。

まず賃金の日額を大幅に増額する。6300円/日→7100円/日。これは10月の勤務実績から適用し、11月の支給となる。

その代わりに期末手当は減額となる。6月期：25日分→15日分、12月期：30日分→15日分

これらの変更によって年収ベースでは少し増額となる。その他の服務関係などの規程類に変更はない。

また、これらの変更によって一部の人には不利益となるため、経過措置を設けることとした。対象は平成29年1月～3月に雇用契約を開始した人達である。

[労組]：経過措置があるとのことであるが、今回の変更によって不利益となる人はいないと考えてよいか？

[機構]：不利益となる人は経過措置でフォローする。計算上では不利益となる人はいないはずである。ただし、勤務日数などが異なるため、各個人について全てチェックしている訳ではない。

[労組]：10月の法律改定によって最低賃金を下回るとのことであるが、どのような計算となっているのか？

[機構]：賃金日額を時給に換算したときの話であり、この時給には期末手当は含まれていないためである。期末手当を含めればもっと条件は良くなる。

この制度変更により、時給単価としては、840 円/時→946 円/時と大幅に増加する。

年収は各自の勤務日数によって異なるが、170～190 万円前後で、制度変更によって年間で最大約 4 万円アップとなる。

[労組]：経過措置が必要となるのは、どのような試算によるものか？また、制度変更となる人と経過措置がある人とでは、どの程度の差が発生するのか？

[機構]：雇用の時期によっては、期末手当が減るとトータルではマイナスとなる場合があるためである。制度変更と経過措置の対象者で大きな差はつかないようにしている。雇用時期等で少しは差があるが、基本的にはアップとなるようにしている。

[労組]：今回は大きな制度変更となっている。最近、アルバイトの応募者が少ないと聞いているが、それも理由の一つであるのか？

[機構]：そうである。アルバイトを募集する際に、賃金日額を重視する人が多いことも制度変更の大きな理由である。

[労組]：アルバイトをハローワークなどで募集する際には、期末手当の部分は見えるようになっているのか？

[機構]：見えるようにはなっているが、募集フォーマットがあり、下の方に記入することになっている。やはり賃金日額や時給のほうが目立つ。

[労組]：臨時用員については、今回は据え置きとなっているのか？

[機構]：今回は据え置きである。時給単価は 969 円/時とアルバイトよりも高く、年収ベースでもまだ高くなっている。臨時用員については、前回の改定は 2 年前で賃金日額を 6100 円/日→6300 円/日にアップさせている。

[労組]：この制度変更は全拠点一律となっているのか？東京などは、この時給ではアルバイトの採用は難しいと思うのだが。

[機構]：全拠点一律で、全ての地区でアルバイトの単価は同じである。東京にはアルバイトの人はおらず、業務量が多いために任期付常勤職員などを雇用している。

[労組]：拠点によっては、アルバイトの採用待ちとなっているような職場もある。今回、その他の規程類は変更なしとのことであるが、理研などでは2020年度の同一労働・同一賃金に向けて年休を採用時から使えるようにするとのことである。

JAEAでは採用時から6ヶ月間は欠勤扱いとなっている。お子さんがいる主婦の方が採用されることも多く、病気や行事などのために、最初の頃は欠勤となる場合が多い。そのような面も改善していくべきではないのか？

[機構]：同一労働・同一賃金への対応については、現在、検討を進めているところである。方針が決まれば労組にも説明は行う。

○ベビーシッターの利用補助について

[機構]：職員等の育児支援のために検討を行ってきた。今回は情報共有として方向性を説明したい。

[機構]：7月よりニーズ調査のためアンケートを行った。約3000名から回答をいただき、約230名強の人から利用の希望があった。そのため、前向きに検討することとした。時期的には、2019年11月から試行運用を行い、2020年度からの本格運用を目指している。

[機構]：内容についてだが、内閣府の補助事業を利用することと併せて、JAEAでの独自の取り組みも行う。これからJAEAの男女共同参画委員会などで検討を進めていく。

[機構]：内閣府の支援事業については、一定の条件を満たした場合に補助がでる制度である。ベビーシッター利用補助は、子供の面倒を見る他に、保育所の送迎などでも利用できる。対象は乳幼児～小学校3年生までであり、障害などがある場合には小学校6年生までである。希望する人には、あらかじめ届け出などをしてもらおう。その人にチケットをお渡しするので、ベビーシッターを利用した際にチケットを使えば2200円が割引となる。

[労組]：割引額は分かったが、そもそもの利用料金はどの程度が相場なのか？

[機構]：ベビーシッターの利用料金は、例えば1回3000円程度ということが多い。

[機構]：チケットは発行手数料が必要となるが、それは JAEA 側で負担する。法人で 4800 枚という上限があり、例えばアンケートで希望をした 230 名強の人に均等割りすれば約 20 枚となる。実際の利用者がどの程度いるのか分からないが、今回は公平性を期するために 1 年間で 1 人 10 枚まででスタートする。

[機構]：また、4800 枚とは就労時の利用の話であるが、就労時とは別の枠で利用可能な制度もあり、例えば育児休暇の人が対象となる。制度上、子供が複数いればリフレッシュなどに利用可能な場合もある。（詳細は後日、業連等で周知するとのことです）

[機構]：JAEA 独自の取り組みについてだが、事業者との法人契約を検討している。できれば全国展開しており、各拠点で利用できる事業者が良い。

[労組]：法人契約とのことだが、どのようなメリットがあるのか？

[機構]：事業者との個人契約の場合では、最初に登録料がかかり、さらには年会費なども必要となる。そういった個人負担などを減らすことができると考えている。

[労組]：ベビーシッターの利用をしたい人は助かると思う。国の補助事業で、条件などが色々複雑なようなので、職員等に説明する場合にはなるべく分かりやすいようにしていただきたい。

[機構]：説明時にはそのようにしたい。

以上

ベビーシッターの利用補助制度の導入について

この制度については、原研労組が昨年度より「QST で既に導入・運用されている制度について、JAEA でも導入を検討するように」と要求書・団体交渉等で訴えてきたもので、今回、実現することができました。

新しい制度が導入された後も、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などを要求していきます。今後も原研労組は、JAEA・QST における処遇や職場環境の改善のため、皆様のご意見・ご提案等に耳を傾け、その役割を果たしていきます。

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

科労協 共同団体交渉 9/25(水)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9月25日（水）に行いました。団交の議事を皆様にご報告いたします。以下、科労協：[科労協]、原研労組：[原研労]、原子力機構：[JAEA]、三浦理事：[理事]で表します。

1. はじめに

[科労協]： 9月4日付けで科労協・原研労組の共同要求書を提出した。9月13日付けで回答を受け取ったが、本日はその内容等について交渉したい。

春闘では、民間企業はベースアップや一時金の満額回答が多く出ているが、我々については良い話が聞かれないので、本日はぜひとも良い話を出してもらいたい。まずは経営者として描く法人の理想像と経営方針について伺いたい。

[理事]： JAEAは国立研究開発法人となり、研究成果の最大化を目指している。原子力業界は厳しい状況だが、労組とも協力してやっていきたい。本日は回答書に対するご意見などを伺いたい。平成17年10月に原研—サイクルが統合し、JAEAは我が国唯一の総合的な原子力研究機関となった。我々は法律においてミッションが掲げられている法人である。

現在、JAEAの「将来ビジョン2050（案）」を作っており、近日中に公表する予定である。我々の研究開発成果や持っている技術について、社会実装できるものはしていき、イノベーションの創出を掲げている。JAEAでは部門によって大きく中身が異なっている。基礎基盤的なことから実証的なことまで様々なバリエーションがあるが、ビジョンを踏まえて各部門で進めていく。

2. 賃金・一時金・退職金等について

[科労協]： 原子力分野が厳しい状況で、JAEAの職員の皆さんがご苦勞をなさっていると聞いている。働く者としては、その苦勞に見合った対価をもらいたい。我々は労働三権が保障されており、交渉する権利がある。より良い労働条件を頂きたいと考えている。

[科労協]： 毎回述べているが、最初に賃金に対する考え方を述べる。賃金というのは、本来労働の対価であり、「仕事をしたこと」に対して支払われるものである。働いた分、対価が支払われるのは、当然のことである。それと同時に、賃金が職員の労働意欲を左右する大きなファクターであることも周知の事実である。

[科労協]： 賃金と関連して地域手当についても述べる。2015年4月の総合的見直しは、地域手当の格差を広げることが目的であり、特にJAEAにおいては、本給を下げる分だけ

国家公務員にならい、地域手当の引き上げがあった部分について変更しておらず引き下げのみとなっているのではないか。

我々の法人は、働く場所によって業務内容は変わっても、仕事をするには変わり無い。労働の対価として、地域手当に相当する分の賃金を全員に再配分するなどの対応を取る。仕事は増えても、本来の業務に見合う賃金が支払われていない状況では、職員のモチベーションは上がるはずが無い。

[JAEA]： 賃上げについては回答書のとおりである。独法通則法などの制約があり、総合的に判断した結果である。それに人事院勧告の閣議決定がされておらず、回答できる段階にない。

地域手当に関しては、JAEA で対象となる一部の事業所や再雇用嘱託に対しては支給しており、努力はしている。

一時金については、原研労組の要求書が出されてから回答を行いたい。また、退職金に関しては、国民の理解が得られるよう、国家公務員に準拠して運用している。

[科労協]： 努力については評価したい。しかし、2015年に賃下げがあり、未だにその時のレベルまで回復していないことは我々としてお伝えしておく。

3. 独立行政法人改革について

[科労協]： 我々は法人の再編などがあった場合についても、事業、雇用、賃金等の労働条件についても維持・向上を図るよう求めている。

回答には「今後も機構として適切に対処していく所存である」とあるが、事業（仕事）を守り、職員の雇用を守り、労働条件として賃金やその他の条件を守るため、JAEAとしては適切な対処をしているのか。また、QSTに移籍した事業所との情報交換はしているのか。

[JAEA]： QSTとの間で協定に基づく協議は、公式なものは少なくとも年1回実施している。テーマごとの担当者間の協議は適宜、行っている。

[科労協]： JAEAでは新卒者等の採用にご苦勞なさっているとお聞きしている。労組としては処遇の改善についても必要なことだと考えている。また、「原資がない」と盛んにおっしゃっているが、予算等の必要性を国に訴えていくことも重要であると考えている。

4. 差別処遇について

[科労協]： これは残念な話であるが、「旧動燃から続く不当差別」についてである。春闘交渉においては、差別処遇を是正するために速やかに職員の賃金を回復することを求めた。原研労と誠実な労使交渉を進め、問題を明らかにして交渉で解決をはかってもらいたかったが、やむを得ず原告団の皆さんは訴訟を起こすこととなった。裁判はこれまで19回の公判を行っているが、進行が遅い気がする。速やかな進行を心掛けてもらいたい。

中期目標において「安全を最優先とする」とされているが、そのためには時には批判的な意見も受け入れて見直さねばならない。機構改革によって、安全のためにもJAEAの仕事に対する考え方、職員等に対する姿勢、法人としての体質を改め、真摯に対応して頂きたい。

5. 宿舍の戸数・使用料について

[科労協]： 次は宿舍についてである。これも春の団交の際に質問したものについて、現在の状況を確認したい。科労協は、宿舍も労働条件の1つととらえており、要求では最大限の努力をすることを求めている。

JAEAの場合、2012年12月14日の見直し計画で宿舍を大幅削減となっていたが、現状の削減戸数はどうなっているのか？ また、宿舍使用料について、「国の動向等を踏まえ、検討していきたい」とあるが、具体的にはどのような検討を行うのか。宿舍使用料の引き上げをしないよう、前向きな検討をするよう求める。

[科労協]： 持ち家のある職員も多いと聞くことから、住居手当についても増額するよう求める。また、今年の人勧である住居手当の上限額の引き上げについてはどう考えているのか。宿舍については、これまで職員採用募集にも書かれていたように、労働条件の1つととらえている。今後とも引き続き宿舍の戸数や使用料等の条件確保について努力すること。

[JAEA]： 当時は1900戸の削減目標であったが、QSTへの移管分を除いたJAEA分としては1500戸の目標であった。おおむね予定通りに1500戸の削減を行った。一方で、福島で新たな拠点の立ち上げがあり、200戸ほど借り上げを行った。トータルとしては1300戸程度の削減となっている。

宿舍使用料については平成28、29、30年度で段階的に引き上げた。現状はそれ以降、引き上げていない。

[科労協]： 2019年度の人勧では国家公務員の住居手当の改善が提言されている。今後、持ち家に関する手当等の改善についても検討をしていただきたい。

[JAEA]： 世間の状況を見て対応していきたい。

6. 定年延長・再雇用について

[科労協]： 公務員の定年65歳に向けての動向調査、賃金制度等の調査は進んでいるのか。

他法人（QSTなど）でも再雇用嘱託の労働条件を少しずつであるが上げてきており、引き続き改善していくことを求める。人事院勧告の趣旨あるいはそれに上回るように対応していただきたい。また、JAEAでは再雇用の補助（雇用給付金）を受けていると聞いているが、なぜそのようになっているのか？

[JAEA]： JAEA 予算（人件費という意味では無く、JAEA 全体の予算）だけでは限られている。そのため、雇用給付金をもらって原資に加えられるように制度設計した。今後、定年延長に合わせて制度の再設計が必要となってくる。

[科労協]： JAEA では再雇用者の処遇が、科労協の他法人等と比べて見劣りする。今後、継続した改善を求めていく。予算を獲得できるよう、頑張っ国に働きかけてもらいたい。

7. 法人業績評価について

[科労協]： 2019年の法人評価はまだ公開されていないが、JAEAにとって中長期目標期間の4年目の評価が公開されることになる。JAEAの評価においては、主務大臣が文部科学大臣、経済産業大臣、原子力規制委員会となっている。複数の大臣の思惑が入ってくると、事業の成果に対する評価よりも別の政治的な理由が入ってこないかという懸念がある。

昨年度の法人評価の結果では、JAEAは全体の評定がBであり、評価項目11項目のうちAが5項目、Bが4項目、Cが2項目であった。JAEAの法人評価「B」は、残念ながら科労協の他法人と比べると低い結果となっている。

[科労協]： 差別問題のところでも取り上げたが、安全面に対しておろそかにし続けてきて、安全のために批判的な意見をしたものを差別した結果が評価に出ているとみられる。業績評価にもそこが顕著に表れており、評価が低い状態となっている。交渉の度に述べているが、現場の問題を広く共有しない組織を見直してもらいたい。機構の仕事がきちんと回るためにも、人材をおろそかにせず、安全面の評価がA評価となるようにしてもらいたい。

[原研労]： 外からみたときの評価を上げていかないと、魅力ある会社に見えず、新卒採用の定員割れなども改善しないのではないかと。法人評価を改善させる方策などはないのか？

[JAEA]： 昨年度は項目によりC評価があるが、原因が明確になっていて、事故・トラブルなどがあって安全性の評価が低かった。昨年度は労災が減ったため、今年度は改善すると思う。また、A評価を獲得するためには、研究開発で成果を上げると高い評価を受けやすい。一方で、組織運営的な内容については高い評価が付きづらい。

[原研労]： 安全面での評価を改善させるために取り組みは何か行っているのか。

[理事]： 理事長主導で「元気向上プロジェクト」を実施している。研究開発は同じことの繰り返しではダメで、新しいことをやっていくことが必要である。

また、安全を確保するためには技術力が必要である。私の担当部門では研究者一技術者の交流を進めるなどして技術力の向上を図っている。現場技術力の向上や基本動作は重要である。基本動作から外れたら事故が起こるので、おせっかい運動を推奨している。

労災件数は昨年度1件のみで、多い年度では7件あったと思う。年々減っている。目指すところは0件であるが、0件になればA評価がもらえるかとなると、安全が当たり前求められるため、かなり難しい。よって研究成果を挙げて全体の評価を上げたい。

[科労協]： 法人業績評価で、法人全体として上げようとしている具体的な取り組みはあるか？ 今のお話では、「なるようになる」と言っているようにしか聞こえない。

[理事]： 年度目標に書いてあることを超える結果を出して、初めて評価が高くなる。そのためには成果を情報発信していくことが必要である。

評価項目について、昔は40項目あったが今は11項目である。項目が減った影響としては、例えば、他の研究所の施設を使って研究開発成果を挙げた場合、「研究開発成果」は評価される。しかし、自前の施設が稼働していて、そこで挙げた成果ではないため、トータルする

と高い評価とはならない。「研究開発成果」と「施設の稼働」がセットになっており、どちらかだけでは評価は良くならない。

[科労協]： 上記のような取り組みは JAEA 職員に共有できているのか？

[理事]： 自己評価委員会の中で検討してプレゼンをしている。あくまで法人評価対策のような内容のため、職員にはあまり伝えてこなかったかもしれない。職員にフィードバックすることも重要だと思うので、機構全体で行っている役員との意見交換会などの場で伝えていきたい。

8. 人事諸制度・福利厚生について

➤ 人事諸制度

[科労協]： 人事諸制度について、2018 年度末及び 2019 年度中に新規導入・変更等を行ったものがあれば、その内容をお教え願いたい。また近日中に行う予定のものがあれば併せてお教え願いたい。

[JAEA]： 「6 級技術職の昇任審査」について、これまでは面接重視だったが、普段の業績を重視するようになった。また、2019 年 6 月から在宅勤務制度の試行運用をしている。また、これから「キャリアパス」といって、個人別の育成計画を作ることを進めて行く。

[科労協]： 昇進審査制度が変更されたことによる変化は？ また、普段の業務実績とは何か？

[JAEA]： 個人別の感想などは分からないが、普段の業績を反映するようにした。それは所属長の評価や資格等について評価しているということである。

[科労協]： JAXA では、所属長のやる気や能力が部下の昇任に影響してしまうことが問題となっており、課長や部長の教育を行っている。JAEA で工夫されていることはあるか？

[JAEA]： 6 級、8 級への昇任には面接がある。面接は上司の推薦や評価だけでなく、公平な目で見るという意味がある。ただ、面接は一発勝負のような面もあり、面接が苦手な方もいるのでバランスが重要で、今回は業務を評価する方向へ変更を行った。

➤ 6 級マネージャー

[科労協]： 「6 級マネージャーへは残業代を不払い」としている制度について、どのように考えているのかお教え願いたい。

[JAEA]： マネージャーは原則 7 級職だが、6 級でマネージャーについている人もいる。6 級だが課長級相当の仕事をしており、その手当をつけているため残業代はつけていない。

[科労協]： JAXA では以前、みなしの管理職について労基署から指摘を受けて制度変更したことがある。注意をしないと同じようなことになる恐れがあり、自助努力で改善してほしい。

➤ 働き方改革への対応

[科労協]： 働き方改革によって実施された「年次有給休暇の取得義務化」、「時間外労働の上限規制」への現在の対応状況についてお教え願いたい。

また、2020年度から実施される「同一労働・同一賃金」への対応についても併せてお教え願いたい。

[JAEA] : 「年次有給休暇の5日以上取得の義務」についてだが、7～9月は夏期休暇があるため、年休取得は低くなっている。取得計画書を作成させていくことも検討している。現時点で5日以上取れている方は3～4割程度であると思う。今後は所属長から状況を説明して、取得計画を作る。11月末、1月末など段階的にチェックしていきたい。

[科労協] : 「時間外労働の上限規制」については？また、残業代は人事 or 原課予算なのか？

[JAEA] : 36協定を満たすよう、労務管理システムで一定時間を超えたらアラームが出るようになっている。超勤実績をみて部門ごとに適切に対応をしてもらう。時間外の分は人事予算である。

➤ ハラスメント対策

[科労協] : 「パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）」が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の対応についてお教え願いたい。

[JAEA] : ハラスメント対策は法改正前から相談員（機構全体で70名程度）制度・通報制度を設けており、またe-ラーニングやセクハラ・パワハラ防止週間のポスター掲示等も行っている。昨年度には役員向けの研修を行ったが、今年度は管理職向け研修を行いたい。現行制度で法律面は対応できると考えており、法改正に伴って新たに何かということは考えていない。

[科労協] : 外部への相談窓口はあるのか？相談員70人の利用状況は？

[JAEA] : 法務監査部にて弁護士と契約していて、直接、相談可能である。保健師などにはある程度の相談があるようだ。

[科労協] : JAXAではパワハラ対策プロジェクトを立ち上げている。会社と労組などで対策のワーキンググループを作り、改正法を勉強しつつ、取り組んでいる。労組の提言でハラスメント対策の人員配置などを変更してもらった。本当に良いものとするには職員等との意見交換の場を持つべきである。JAEAのパワハラ対策については今後も確認させて頂きたい。

➤ その他

[科労協] : 福利厚生施策について、回答では「機構をとりまく諸条件の中で、必要なものについては実施していく所存である。」とあるが、具体的にどのような判断基準のもと施策を講じていくのか。原研労と十分に協議を行った上で施策を進めるようにしてもらいたい。

団体交渉については真摯に対応してもらっているが、職員のモチベーションを上げるように努力してほしい。

[科労協] : 前回は団体交渉時間を2時間ほしいと伝えたにも関わらず、科労協側の都合で今回は1時間になった。もう少しお話できるように、次回は1.5時間程度にして欲しい。

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

拡大窓口交渉：ベビーシッターの利用補助

10月16日(水)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「ベビーシッターの利用補助制度」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。

☆ ベビーシッターの利用補助について

① ベビーシッターの利用補助について

[機構]：先日、9月20日(金)に「ベビーシッターの利用補助」の概要について労組に説明を行ったが、本日は制度の詳細について説明を行う。

2019年11月から2020年3月末日までの期間(以後の更新については外部情勢等を踏まえて今後検討)においてベビーシッターの利用補助を試行的に運用開始することとした。目的としては、子育てと就業の両立・キャリア形成のための環境整備であり、内容としては以下の2つを中心としてやっていく。

- ① 内閣府の企業主導型ベビーシッター利用者支援事業(以下「内閣府支援事業」)を利用し、割引券を交付する。
- ② 機構として、付加的にママMATEと法人契約を締結する。

先だって機構内で行ったニーズ調査では、利用希望者は約230人と想定を超えて多かったが、実際にベビーシッターを利用したことがある人は少ない。

そこで機構として、ママMATEと法人契約を結ぶことで、個人の登録料、年会費を免除することができ、試みに制度を利用したい人のハードルを下げるできると考えている。

対象としては機構が直接雇用している人である。これから職員等に説明会を2回開催し、その後の相談などは個別に受けたいと思っている。

内閣府の事業において「就労」以外では、「義務教育就学前の多胎児を養育」、「産休育休者(復帰1年前から2回まで利用可)」が対象となっており、合計で3パターンの利用が可能となる。

[機構]： 先日のあゆみ速報 No.5145 (71-09) では、「子供が複数いれば～」という表現があったが、正確には「多胎児（双子、三つ子など）」のことだと思うので訂正しておいて欲しい。

[労組]： あゆみ訂正については了解した。説明資料に以下の利用条件があるが、これは両方を満たさないといけないのか？

2. 内閣府支援事業の割引券の交付について（就労）

(1) 割引券の交付対象となる利用条件

- 対象者は、機構に雇用されており、乳幼児等の保護者であること。
- 配偶者の就労、病気療養、求職活動、就学、職業訓練等により、又は、ひとり親家庭であることにより、サービスを使わなければ就労することが困難な状況にあること。

[機構]： そうだ。

[労組]： 利用条件が3パターンあるとお話だが、どれも回数の上限があるのか？

[機構]： それぞれ回数は異なるが、内閣府の事業として上限がある。

[労組]： 法人契約の相手先をママ MATE とした理由は何か？

[機構]： 内閣府支援事業の対象となる業者は 69 社ある。機構のニーズ調査で比較的、希望が多かった業者さんがママ MATE であった。また、業者によってはアレルギー、障害児等に対応しているという点も選定の理由である。

[労組]： 資料「2. ママ MATE 料金表の・対応エリアの例」では、東海村や水戸市が書かれていないが、対象地域となっているのか？

[機構]： これは一例であり、東海村、水戸市、ひたちなか市などは問題なく対応している。

[労組]： 業者さんへの登録というのは個人で行うのか？登録を解除する際に費用などの個人負担は発生するのか？

[機構]： 個人で登録をしてもらう形となる。利用を検討している人は事前の登録が必要となる。契約解除の費用は特に無かったと思う。機構と法人契約を締結している期間（2020年3月末）までは無料となる。その後の契約延長等については、状況を見て判断したい。

[労組]： 機構としての法人契約等の費用はどの程度かかっているのか？

[機構]： 機構全体ではそれほど費用はかかっていない。今回は試行的に導入するため、業者さんとしてもかなり頑張ってくれた。

[機構]： 筑波大学でも法人契約を結んだらしいが、かなり多くの方が登録をした。業者さんとしては、人数が多すぎて登録料・年会費の収入が減ってしまうため、見直すこととなった。先々の法人契約については、状況を見て判断したい。

[機構]： ベビーシッターについては、世間的にニーズは高まっている。例えば会費などを無料としている業者さんもいるようだ。これまで日本ではベビーシッターを家に上げることに抵抗がある人が多かったと思うが、社会状況がだんだんと変わってきており、今後、伸びてくる業界だとは思う。

[労組]： 資料に「産休育休者が復帰 1 年前から 2 回まで利用可」とあるが、1 年間で 2 回では回数が少ないのではないかと？

[機構]： 回数は 2 回だが、年度をまたげば使えるようになるので、実際にはもう少し多く使える場合もあると思う。

[労組]： 対象者について、機構で除外されている人はいるのか？再雇用嘱託、臨時用員、アルバイトなども対象となるのか？

[機構]： 内閣府支援事業のため、海外にいる人は対象外となってしまう。機構と直接雇用関係にある人は網羅していると思う。再雇用嘱託、臨時用員、アルバイトにも対象である。

[労組]： ニーズ調査ではどのような人の利用希望が多いのか？

[機構]： 男女別の集計は行っていないが、そもそも男性従業員の数が多いので、絶対数としては男性が多くなった。また、事業所の従業員数の関係により、茨城地区で利用のニーズが集中している。

[労組]： 職種別では？

[機構]： 研究・技術・事務などの職種別では集計を行っていないが、特にどの業種が多いということはなかったと思う。

[労組]： 利用する場面としては、どのようなものが多いのか？また、利用量の希望が平均で 1 人 56.8 回／年となっているが、少し多すぎるのではないかと？

[機構]： 資料にあるように出張、超勤、体調不良などの場合が多いようである。利用量については、アンケート結果はあくまで希望で、実際にはもっと少なくなると思われる。

[労組]： 利用が困難な事業所はあるのか？

[機構]： 内閣府支援事業の対象となる業者が少ない地域は難しい。幌延や人形峠などである。ベビーシッターの業者さんは都市部で多い。地方まで呼べないことはないが、交通費実費のため、遠隔地から呼ぶというのは現実的に難しいと思う。

[機構]： ベビーシッターの内閣府支援事業も対象が拡大してきており、例えばこれまでの請負派遣型（業者さんが派遣する）の他に、マッチング型（個人で探して依頼する）も認めるような方向である。

[労組]： 子育て世代が働きやすい職場環境になる方向に改善が進むと良いと思う。制度について、条件などが複雑なため、職員等へ説明を行う際にはなるべく分かりやすくなるように心がけて欲しい。 以 上

ベビーシッターの利用補助制度について

この制度については、原研労組が昨年度より「QSTで既に導入・運用されている制度について、JAEAでも導入を検討するように」と要求書・団体交渉等で訴えてきたもので、今回、実現することができました。

新しい制度が導入された後も、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などを要求していきます。今後も原研労組は、JAEA・QSTにおける処遇や職場環境の改善のため、皆様のご意見・ご提案等に耳を傾け、その役割を果たしていきます。

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

節目となる第20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最寄りの中央・支部執行委員・分会長、または組合事務所までご連絡ください！

秋も深まり朝晩は冷え込みますが、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：** 2019年10月31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。

令和元年台風19号の影響に伴う災害により被災された組合員の皆様への対応について(中央労働金庫から)

中央労働金庫から、台風19号に被災された組合員の皆様に対しての「預金等のお取引」「緊急時特別融資制度」についてのお知らせが届きましたので、組合員のみなさまに配信させていただきます。電子メールに添付した資料をご確認ください。

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年度 秋闘要求書を原子力機構に提出！ (賃金・労働条件改善要求、12月期一時金)

10月24日(木)に2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求、および2019年12月期一時金について(要求書)を原研労組から原子力機構に提出をしました。要求書の内容について皆様にご報告いたします。

◇2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について

2019年度秋闘における賃金・労働条件の改善について、組合員の総意に基づき別紙のとおり要求する。

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。

本要求書に関して、11月19日までに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。

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 機構は、春に提出した「2019年度賃金・労働条件改善要求(2019年3月28日付け70原研労中1-27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。
- (2) 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。
- (3) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (4) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時雇員の賃金は据え置きであった。臨時雇員の賃金を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。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則7級であるはずだが、実際には60%以上を特例の6級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019年より「6級技術職への昇任審査方法」を面接重視

原研労組にご加入し、労働条件の改善と働きがいの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

から普通の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価するが、その具体的な内容と結果、今後の改善内容等について労組に示すこと。

- (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) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 近年、導入等が行われた「任期付事務員制度」、「機構内人材交流制度」等について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している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) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを認め、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車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。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。
- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。

III. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 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。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、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。
- (3) 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。
- (4) 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、「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。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。

- (6) 在宅勤務制度の試行運用を開始したことは労組として評価するが、現在のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえている。業務内容等に応じて低コストのシステムを導入できるようにするなどして、適用範囲・人数の拡大を検討すること。
- (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。

2. 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がないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
 - ・「子の養育に係る制度の適用範囲を小学校3年生までに拡大」
 - ・「フレックス制勤務のコアタイム短縮の適用事由に傷病等を追加」
 - ・「メンター制度の対象範囲を女性のみでなく男性にも拡大」

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「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、今後も労組と十分協議し、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」への対応について、現在までの時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し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」への対応について、現在までの年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。

- ④ 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。
- (2) 臨時用員について、2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、年次有給休暇・リフレッシュ休暇・永年勤続休暇、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。
- (3) アルバイトについては、近年の人手不足により機構での採用状況が芳しくなく、待遇面での改善が必要である。現在の制度では採用から6ヶ月間は年次有給休暇等が取得出来ず、家庭の事情・病気などへの対応は無給によるものとなっている。2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、理化学研究所などで予定されているように年休の取得開始時期を採用時からとすること。
- (4) 2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、臨時用員・アルバイトの育児時間・子の看護休暇等の制度を職員と同等とすること。
- (5) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 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、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。
現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。
- (2) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、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。
- (3) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、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。
現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことである。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。

- (2) 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. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

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」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) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 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、国民に支持される研究開発機関となるための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。
- (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。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況や今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 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。機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (2) 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い、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。
- (3) 研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などを新設すること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。
- (4) 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. 職場の安全について

- (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) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。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ている。
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、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。
- (3) 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、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、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。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (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、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 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。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、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の住宅・寮は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。住宅・寮の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (5) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・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

☆ 2019年12月期一時金について

標記について下記のとおり要求する。11月19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

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) 6月一時金の支給対象在職期間は、2019年6月2日から2019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4日とすること。

以上

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

節目となる第20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最寄りの中央・支部執行委員・分会長、または組合事務所（genkenrouso@muse.ocn.ne.jp）までご連絡ください！

秋も深まり朝晩は冷え込みますが、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： 2019年10月31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：将来ビジョン JAEA2050+、 マイナンバーカードの取得状況調査について

10月25日（金）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「将来ビジョン JAEA2050+」、「マイナンバーカードの取得状況調査」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。

☆ 将来ビジョン JAEA2050+ について

[機構]：まずは、「将来ビジョン JAEA2050+」を作成した背景と今後のスケジュールについて説明する。

約1年半前に理事懇談会で将来ビジョンを作ることが決まった。その後、将来の計画なので若手の意見を聞くことが重要とのことで、半年程度をかけて意見聴取し、一つのデータとした。

2019年の年明けに最初のドラフト版を作成し、職員の意見公募などを行って春にブラッシュアップした。その後、外部有識者の意見を聞き、8月頃にさらにブラッシュアップを行うなどし、今週の理事会で最終版が決定した。

この将来ビジョンは、2050年あるいはそれ以降に JAEA が何をやっていくかを示したものとなっている。今の20~30代の若手がこれから30~40年に渡って JAEA で仕事を行っていく指針となるものである。今いる職員のみならず、これからの採用などの際にも若者を引き付けられるようなものとなれば良いと思う。

将来ビジョンは10月31日（木）に発表する予定であり、プレス発表、JAEA 公開ホームページへの掲載なども行う。11月の機構報告会でも説明を行う。さらに少し時間はかかるかもしれないが、英語版も作成する予定であり、ワークショップなどで外国にも発信していきたい。

[機構]：次は将来ビジョンの内容について説明を行う。

P1 「はじめに」として将来ビジョンの作成経緯や理事長メッセージが書いてある。

P2 「原子力機構の将来ビジョン」として、3つの丸の中に「気候変動問題の解決」、「エネルギーの安定確保」、「未来社会（Society 5.0）の実現」があるが、これを実現することが目標となる。

「原子力のポテンシャルの最大限の追求」、「他の科学技術分野との協働・融合」によって目標実現を目指すことになる。「新原子力の取組」という言葉があるが、「新原子力」とは、何か新しい技術を指すのではなく、このページに書いてある取り組み自体を指すものである。

P3,4 「将来社会の変革にむけて」では、脱炭素社会に向けた取り組みや原子力のポテンシャルについて書かれている。

P5,6 「“新原子力“の実現に向けて」では、新原子力の言葉の意味や他分野との融合によるイノベーションの創出について書かれている。また、単に研究開発を進めるだけではなく、社会に受け入れられるものとする必要があることが書かれている。

P7,8 「社会に貢献し続ける原子力をめざして」では、「原子力のエネルギー利用」、「原子力科学技術を通じた科学の発展」という貢献すべき2つの大きな分野がある。その中に6つのテーマとして「安全の追求」、「革新的原子炉システムの追求」、「放射性物質のコントロール」、「デコミッショニング改革」、「高度化・スピンオフ」、「新知見の創出」があり、それらの実現をめざしていくと書いてある。

P9,10 「原子力機構がめざす組織と人材像」、「国際協力・国際貢献のために」、「地域の発展のために」について書かれている

P11,12 「持続可能な原子力利用へ」として、バックエンド問題に着実に取り組むと書いてある。日本の原子力の研究開発は60年以上が経過し、一つのサイクルを終え、様々な施設が廃止の段階を迎えている。これらの問題は避けては通れないもので、乗り越えることでその先に新しい未来が待っていると書かれている。

P13,14 「将来ビジョンへの意見」として、外部有識者の委員の皆様のご意見と将来ビジョンアドバイザー委員会のメンバーのお名前が書かれている。この委員の皆様のうち、原子力関係者は1人のみで、その他は色々な分野の人に意見をいただいた。

P15以降は「参考資料」であり、「予測されている将来の社会」、「脱炭素社会を実現するイノベーションをめざして」、「将来に向けた「原子力」のポテンシャルの追求」となっている。これらは将来ビジョンを作る際に参考とした、基礎的な社会の状況や原子力の情勢などが書かれている。

[機構]： 将来ビジョンについては、概要版も作成した。こちらは1ページのみで、本文とは少し構成を変えてある。2050年に向けて「何をめざすか」、「何をすべきか」として、本文に書かれている内容をピックアップして短く書かれている。将来ビジョンについての大まかな説明としては以上となる。

[労組]： 将来ビジョン JAEA2050の後に「+」がついているが、以前のドラフト版にはなかったと思う。どんな意味があるのか？

【機構】： 作成を開始したときは 2050 年までを想定していたが、パリ協定の脱炭素社会の実現などでもそれまでに課題が全て解決するわけではないとされている。そのために 2050 年の後も見据えて+をつけた。

【労組】： 外部委員の人にはどういったご協力をいただいたのか？また、本日の資料がプレス発表をするものであるのか？

【機構】： 委員の皆様には、本文に対してご意見をいただいた。概要はその後に JAEA で作成したものである。本日の説明資料の「概要と本文」を発表する予定である。

【労組】： この将来ビジョンは今から 2050 年までの間の約 30 年間の JAEA の取り組みを指すのか？それとも 2050 年の一点を指すのか？

【機構】： この将来ビジョンは 2050 年の一点の状態のみを示している。それまでの途中経過については触れていない。どのようにこのビジョンを実現していくかについては、これから各部門で検討を行い、決めていってもらう。

【労組】： 以前のドラフト版を読んだが、2050 年というよりは、いま現在に行われている研究開発なども書かれていたように思ったのだが。

【機構】： これは分かりやすい例として現在の先端的な研究開発などを記載したものである。技術の応用についてはこれからの事も多く、例えば、汗の分析技術を生かしてウェアラブル端末で健康管理を行うなどと書いてある。

【労組】： 年明け頃のドラフト版と今回の発表版とで、変更点はどのようなものがあるのか？

【機構】： 何度も更新を行い、内容はだいぶ変わった。基本的な軸は変わっていない。

【労組】： 公表後の予定はどのようになっているのか？

【機構】： 11 月の機構報告会では発表するだけでなく、冊子を作って経団連などの産業界にも配布し、普及活動を行っていききたい。また、JAEA では普段から様々なワークショップなどが開催されているが、そういった機会を生かして紹介していきたい。

【労組】： 将来ビジョンの実現に向けた取り組みなどは何か考えているのか？

【機構】： それはこれから検討を開始する話である。いま考えているのは「イノベーション戦略」の見直しをしていくことである。

まずは、JAEA 全体でイノベーションを実現していくような戦略を作り、その後に各部門・各事業所でさらに具体的なものを作成していく。原科研では既に「原科研の将来ビジョン」の作成を進めていると聞いている。

【労組】： 今後は JAEA の中期計画などへも反映していくのか？

【機構】： 現在の中期計画はあと 2 年残っている。そこまでにある程度、具体的なものを作れば次の第 4 期中期計画へ反映していきたい。

【労組】： 将来ビジョンを実現するため、国などに必要な予算要求などを行っていく予定はあるのか？

[機構]： このビジョンは予算などについて考慮しておらず、あくまで目指すべきところを示したものである。予算などを考慮すると色々と制限がかかってしまい、しぼんだビジョンになってしまう。今後、ビジョンを実現するために、国などにそういった事も訴えていく必要があると思う。

[労組]： バックエンド関係はこれからの JAEA の事業の大きな部分を占める分野だが、この将来ビジョンの中ではどのように書かれているのか？バックエンドロードマップは今後 70 年間の計画であり、2050 年頃は廃止措置の真っ最中ではないのか？

[機構]： バックエンドに関しては、避けては通れないことで、将来のために着実に取り組むとしている。具体的な取り組みはバックエンドロードマップに書かれている。

以 上

◇マイナンバーカードの取得状況調査について

[機構]： 別件で情報提供を行う。JAEA でマイナンバーカードの取得状況の調査を行う。国の方針で国家公務員などは取得を推進している。国の考えでは、将来的には保険証の代わりに使うなど、色々な利用を促進していくとのことである。

[機構]： 今回、国から調査依頼が来ているため、国の機関の一つとして JAEA も協力しない訳にはいかない。将来的に保険証の代わりに使う件は、原子力健保に入っている分には直接、利用することは少ないかもしれないが。

[機構]： これから取得状況調査を時期ごとに 3 回行っていく。既に取得している人は 2 回目以降の回答は不要だが、取得しない人は 3 回とも調査に回答していただく必要がある。何回も調査することで取得が促進されれば良いとの考えであると思われる。

JAEA としては、「必ず取得するように」と強制するものではなく、あくまで状況の調査である。

[労組]： 取得の強制ではないとはいえ、3 回も調査をすることは、少し多いように思えるが、国からの依頼がそのようになっているのか？

[機構]： 国からの依頼文書でそのようにやるように書かれている。調査については事務手続きポータルサイトで行う。ごくシンプルなものである。

以 上

「マイナンバーカードの取得状況調査」は、カードの取得を強制するものではなく、あくまで状況調査との説明を受けております。皆様もその様にご理解いただき、カードの取得は各自の自由意志で行いましょう。

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：個人別育成計画

2019年11月11日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「個人別育成計画」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]： 原子力機構の人材ポリシー（目指すべき人材像、採用、育成の方針等を盛り込んだ総合的な人事に関する計画）に掲げるところにより、各組織の人材育成計画を策定してきた。その施策の一つとして、今後は職員ごとのキャリアパス設計の計画を作ることとした。

これまで「組織ごとの育成計画」はあったが、それとは別に「個人別の育成計画」を作成する。個別の計画を作ることにより、各個人の将来目標をどのようにしていくのか分かりやすくする。作成した計画シートを使う場面としては、人事評価のフィードバック面談の際などに、所属長と部下が今後のビジョンを見据えつつ相互に確認することなどを期待している。

それでは技術職のシートの例に沿って説明していく。

まず、シートは職員ごとに作成してもらう。作成者は所属長となり、1から5級までの職員を対象とする。「目標とする将来像」、「育成方針」などを最初に記入してもらい、次に「具体的な業務内容」として主要な業務を記入してもらう。この例では各級ごとに目標とする業務のレベルなども書いている。

その次には「異動、出向・派遣等」を書く欄があり、視野を広げてもらう意味でもシートに盛り込んでいる。次に「教育研修・外部講習」などの欄があり、機構イントラの研修資料などを参考にして記入してもらいたい。あとは「国際経験」、「資格等取得」、「アウトリーチ活動等」を記入する欄がある。

5級のみ右側に枠があり、将来的に「マネジメント型」と「専門分野型」のどちらを目指していくのか、また、「目標とする技術者像」や「不足しているスキル・経験等」、「今後取り組むべき事項」などを記入してもらう。

研究職の場合は、各時期での研究テーマやどの時期に論文を提出するなどのことを書いてもらうことを想定している。

事務職の場合は、3級までは2~3年でジョブローテーションしていることもあり、具体的な将来像を描くというのは少し難しい。そのため、現在の部署での目標などを書いてもらうことになると思う。また、どの職種でも異動や職種変更などを行った際にはシートを引き継いで作成し直してもらうことになる。

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

[労組]： 今後の導入スケジュールはどのようなものか？

[機構]： 業務改革推進委員会に本件を紹介したが、その際に研究職のシートでいくつかコメントが出たので対応を行っている。対応が終了次第、今月中には業連でお知らせし、所属長に作成を依頼したい。次回の人事評価時から活用していただきたいと考えている。本件とは別に「人材育成活用システム」というものが既にあるが、いずれは一本化していきたい。

[労組]： 個人別育成計画は所属長が作成するということでよいか？

[機構]： 基本的には所属長が作成するが、一方的に作るということではなく、個人と面談等を行い、相互確認を行ったうえで作成していくことになる。個人別で作成するため、最初の頃は大変だと思うが、人材育成に有効活用してもらいたいと考えている。

[労組]： 将来の目標が見えるようにすることは良いが、1、2級の職員が5、6級の将来の計画まで見据えることは難しいのではないか。本計画は毎年更新していくという理解でよいか？

[機構]： 将来の業務まで見据えることは困難ということはそのとおりなので、毎年、所属長と確認しあいながら更新していくという理解で良い。各組織で既に人材育成計画というものがあるので、それを参考にして作成して欲しい。

[機構]： 5級の方は6級以降のところまで記載していただく。6級のキャリア適性については「マネジメント型」又は「専門分野型」を選んでいただくことになるが、現時点でまだ決まっていない場合は、「マネジメント型/専門分野型」の両方の可能性という形で選択していただく。

[労組]： このシートで1級～5級までの期間は何年ぐらいを想定しているのか？

[機構]： 各個人の職制等で変わってくるが、標準で15年程度を想定している。

[労組]： 本計画の1枠が大体1年という理解か？

[機構]： おおよそではあるが、そのように考えていただいてよい。ただ、先ほどもお話ししたが、本計画の将来プラン（5年後、10年後）は各個人の職制等でも変わってくる。

[労組]： この例では「運転保守」や「予算要求・執行管理」など大雑把に書いてあるが、個人別で作成するのだから、もう少し具体的な業務を記入するのか？ そうしないと各職場で全員一律のものを作るだけになってしまうのではないか？ 組織ごとの人材育成計画というものをみたことはあるが、「何級は規制・許認可対応」などと一色単になっている場合があり、同じようなものにはならないか？

【機構】： 個人の適正や専門性などを見極めて作って欲しいと考えている。そうしないと形骸化してしまう。各所属長の頑張り次第になるかもしれないが。

【労組】： 将来の機構内異動、出向・派遣等についても記載するということか？異動や出向ありきのように思えてしまうが。

【機構】： 部署によっては順番に出向などをしてもらっているところもあり、記載してもらうことになる。急に異動・出向等を告げられるより、ある程度心構えが出来ていた方が良くと思う。

【労組】： このシートで既に過去になっている部分はどのように取り扱うのか？過去の実績などを記入することになるのか？

【機構】： 本計画は過去の調査ではなく、個人の将来計画である。過去のことは任意で記入していただければ良い。記入していただくとしても2年程度、遡ってもらえれば十分だと思う。

【労組】： 1、2級の人最大で15年分記入することになるが、少し期間が長いのでは？5年ぐらいまでなら具体的な目標を考えやすいが。

【機構】： それはそうだと思う。シートの「目標課題」については、「現在から1年後～5年後の目標」を記入する欄があり、ここは具体的に書けるのではないかなと思う。

【労組】： 事務職についてはどのように記入するのか？技術職・研究職はある程度、目標を立てやすいが、事務職は少し難しいところがあるのでは？

【機構】： 事務職は主担当、副担当により業務を遂行していくが、ジョブローテーションがあり、なかなか作成するのが難しいと思う。現在の職場での業務をもとに作成することになるが、各自の適性などを見極めに使って欲しい。適性だけでなく、個人の意思も確認する必要があるが。

【労組】： 本計画は事務ポータルサイトで作成するのか？

【機構】： 現時点ではエクセルファイル上で作成していただき、所属長と個人の間で共有していただくことになる。現時点では間に合わなかったが、将来的には事務手続きポータルサイト上で作成してもらうことになる。作成したものは人事部も見ることになる。

以上

組合事務所移転のお知らせ！

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）では、2019年11月7日（木）に組合事務所を移転いたしました。移転先は、原科研内の旧組合事務所のすぐ隣にある旧互助会の建物です。

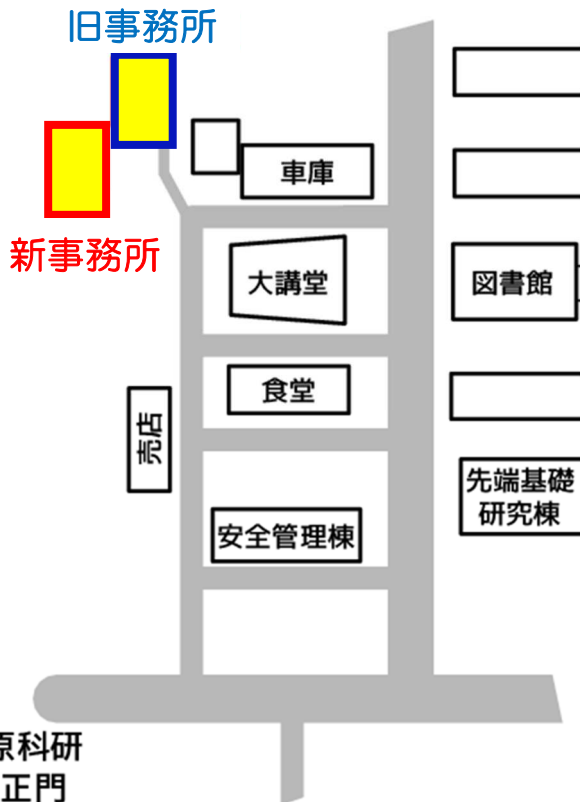
事務所移転の理由は、旧組合事務所が耐震診断の結果、強度不足と判定されたためであり、今年の春から移転準備を進めてまいりました。事務所の移転に伴い、お手伝い頂いた皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。多大なるご協力、誠にありがとうございました。

移転後の原研労組の住所、電話番号、メールアドレスは以前と同じとなります。皆様、新事務所には是非ともお越しく下さい！



新事務所（左）

旧事務所（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

秋闘要求書と原子力機構回答、一時金 2.275 月！

10月24日(木)に2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求、および2019年12月期一時金について(要求書)を原研労組から原子力機構に提出しました。

11月19日(火)に機構より出された回答文書を記します。今後、団体交渉などで誠意ある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。要求書の内容について皆様にご報告いたします。

◇ 2019年度秋闘 賃金・労働条件改善要求について

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 機構は、春に提出した「2019年度賃金・労働条件改善要求(2019年3月28日付け70原研労中1-27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。
- (2) 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。
- (3) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (4) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時用員の賃金は据え置きであった。臨時用員の賃金を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。

〈機構回答〉

今年度の給与改定については、今般別紙(以下)のとおり回答する。

また、臨時用員の賃金等については適当と考えている。

以下のとおり改定し、①、②については平成31年4月1日に遡及し、③については令和2年4月1日から実施する。

①本給

30歳台半ばまでの職員が在職する号給について平均0.1%のプラス改定とする。

②初任給

高卒者を2,000円引き上げ改定とする。

大卒者を1,500円引き上げ改定とする。

③諸手当

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引き上げる。

また、最高支給限度額を 1,000 円引き上げる。

なお、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間の経過措置を講ずる。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則 7 級であるはずだが、実際には 60%以上を特例の 6 級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019 年より「6 級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価するが、その具体的な内容と結果、今後の改善内容等について労組に示すこと。
- (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) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 近年、導入等が行われた「任期付事務員制度」、「機構内人材交流制度」等について、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。

〈機構回答〉

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。

6 級技術職への昇任審査は、新たに力量評価（書類審査）を導入した。職員の実績や成果をより適正に評価し、面接、人事評価と総合的な審査を行うことで、職員のこれまでの貢献や頑張りが結果により適切に反映されたと認識している。この方法での実績を重ね、必要があれば改善等の検討をしていく。

人材交流制度に関しては、これまでに 6 名が制度を利用し他部署で研鑽を積んでおり、現場からの報告によると制度の運用は順調になされていると認識している。任期付事務員は 4 月に運用を開始し、12 月に 1 名を採用予定している。

これらも含め「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策や関連規則等については、運用状況等を常に点検し改善を図り、必要に応じて適時、労組に説明していく。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している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) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。

- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを確認、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車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。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。
- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。

〈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。

また、渋滞緩和策については、時差出勤の他に、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、関係機関に働きかけ原子力科学研究所正門前信号機の設定を変更する等により渋滞緩和に努めているところであるが、引き続き検討していく所存である。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 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。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、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。
- (3) 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。
- (4) 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、「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。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度の試行運用を開始したことは労組として評価するが、現在のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえている。業務内容等に応じて低コストのシステムを導入できるようにするなどして、適用範囲・人数の拡大を検討すること。

- (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。

2. 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がないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- ・「子の養育に係る制度の適用範囲を小学校3年生までに拡大」
 - ・「フレックス制勤務のコアタイム短縮の適用事由に傷病等を追加」
 - ・「メンター制度の対象範囲を女性のみでなく男性にも拡大」

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「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、今後も労組と十分協議し、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」への対応について、現在までの時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し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」への対応について、現在までの年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
- ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- ④ 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。
- (2) 臨時用員について、2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、年次有給休暇・リフレッシュ休暇・永年勤続休暇、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。

- (3) アルバイトについては、近年の人手不足により機構での採用状況が芳しくなく、待遇面での改善が必要である。現在の制度では採用から6ヶ月間は年次有給休暇等が取得出来ず、家庭の事情・病気などへの対応は無給によるものとなっている。2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、理化学研究所などで予定されているように年休の取得開始時期を採用時からとすること。
- (4) 2020年度の同一労働・同一賃金に向けて、臨時用員・アルバイトの育児時間・子の看護休暇等の制度を職員と同等とすること。
- (5) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。

〈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、仕事と育児等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。

所謂「同一労働・同一賃金」を含む、働き方改革関連法に基づく各種取組みについては、機構として引き続き適切に対応していく所存である。

サービス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、現行の休暇制度及び休業制度は適正に運用されているところである。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 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、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。
現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。
- (2) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、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。
- (3) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、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〉

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、概ね適正に

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。
現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことである。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。
- (2) 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、将来の定年延長も見据えて、再雇用者が今までの経験を活かし、かつ能力を発揮して積極的に業務に取り組めるよう環境の整備に努めていく。

VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

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」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) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019 年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 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、国民に支持される研究開発機関となるための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。

- (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。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況や今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 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。機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (2) 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い、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。
- (3) 研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などを新設すること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。
- (4) 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. 職場の安全について

- (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) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。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ている。
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、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。
- (3) 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、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、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。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

〈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、その事項について今後も貴組合と協議していく所存である。研究開発機関として、研究成果の最大化に資するよう研究環境の整備に努めてきたところであるが、今後も見直す必要があるものについては適宜取り組んでいく。

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、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。

個人の信頼性確認制度については個人情報保護規程に基づき、適切に対応していく。

VII. 福利厚生・その他について

- (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、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 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。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、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の住宅・寮は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。住宅・寮の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (5) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (6) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・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〉

福利厚生施策について、機構をとりまく諸条件の中で、必要なものについては実施していく所存であり、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のことであると考えている。

また、宿舍等の維持・修繕について、引き続き努めていく。

以上

2019年12月期一時金について（機構回答）

1 支給範囲

令和元年12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令和元年10月1日から令和元年11月30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2.275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（令和元年6月2日から令和元年12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）令和元年6月2日から令和元年12月1日の間に採用された者の期間率

令和元年6月2日の採用者		1.00
令和元年6月3日から	7月1日までの採用者	0.90
令和元年7月2日から	8月1日までの採用者	0.80
令和元年8月2日から	9月1日までの採用者	0.70
令和元年9月2日から	10月1日までの採用者	0.60
令和元年10月2日から	11月1日までの採用者	0.50
令和元年11月2日から	12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。

(八) 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

令和元年 10 月中に退職及び死亡した者	0. 60
令和元年 11 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. 275 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、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（令和元年 6 月 2 日から令和元年 12 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 を乗じ勤務成績を勘案した額とする。

(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率とする。(小数第3位を切り上げ)

(5) 臨時用員

令和元年6月2日から令和元年12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号に定めるところにより支給する。

3 支給日

令和元年12月3日までに協定が成立した場合、令和元年12月10日とする。

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

JAEA 団体交渉（給与改定・期末手当）の報告！

労組から JAEA へ提出した「2019 年度秋闘 賃金・労働条件改善要求」および「2019 年 12 月期一時金」について、11 月 19 日（火）の団体交渉の場で回答が提示されました。その後、11 月 20 日（水）の拡大窓口交渉を行い、支給式の詳細等について議論を行いました。以下に交渉の議事を皆様にご報告いたします。

文書回答の内容は「あゆみ速報 71-15」にて既にお知らせいたしましたが、本号では議事内容について皆様にご報告いたします。次回の団体交渉が 11 月 28 日（木）に予定されており、引継ぎ誠意のある回答を要求して交渉を進めていきます。

◇ 11/19(火) 団体交渉の報告

[機構]： それでは労組から提出された要求書に対して、給与改定及び 12 月期期末手当の回答をする。我々の法人には独法通則法があり、また、国家公務員の給与改定等に関する閣議決定の方針なども踏まえる必要があることを最初にお伝えしておく。それでは回答を読み上げる。

➤ 令和元年度 給与改定について、令和元年 12 月期末手当について

1. 令和元年度給与改定

別添「令和元年度給与改定について」のとおり回答する。

2. 令和元年 12 月期末手当

1) 支給額

基準内給与月額に **2,275** 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。

2) 期間率

従来どおりとする。

3) 支給日

令和元年 12 月 3 日までに協定が成立した場合、令和元年 12 月 10 日とする。

以上

➤ (別添) 令和元年度 給与改定について

以下のとおり改定し、①、②については平成31年4月1日に遡及し、③については令和2年4月1日から実施する。

① 本給

30歳台半ばまでの職員が在職する号給について平均0.1%のプラス改定とする。

② 初任給

高卒者を2,000円引き上げ改定とする。

大卒者を1,500円引き上げ改定とする。

③ 諸手当

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げる。また、最高支給限度額を1,000円引き上げる。

なお、手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間の経過措置を講ずる。

以上

以下、議事の報告

[労組]： 今回の回答内容は人事院勧告にベッタリと合わせたものであり、労組として不満である。もっとJAEAとしての独自性を見せて欲しいと考えており、回答内容の再考を求めたい。

また、労働条件に関する回答だが、我々の要求書は項目ごとに細かく具体的に記載してある。一方で、JAEAの回答はざっくりとまとめた形になっており丁寧さが足りない。次回からでも項目ごとへの回答にして欲しい。

給与改定・12月期期末手当の詳細については、今後、事務折衝等で詰めていきたいと考えている。

① 給与改定について

[労組]： 今回の給与改定の回答について、人事院勧告との違いはあるのか？JAEAとして独自に努力したことなどはあるのか？また、給与改定で重視した点などはどこか？

[機構]： 人勧の内容を踏まえて改定する予定である。限られた原資の中で全体を見ながら検討した結果である。重視した点は、人勧でも若年層に手厚くすることが書かれており、限られた原資の中で精一杯、検討した。

【労組】： 給与改定について、今回は臨時用員や再雇用嘱託は改定なしの据え置きとなるのか？アルバイトはJAEAでは2019年10月に改定され、再雇用嘱託は他法人では2018年度に改善された例などもあるのだが。

【機構】： 今回は据え置きとなる。

【労組】： 初任給についてだが、人事院勧告に沿っただけで良いと考えているのか？JAEAでは新卒・中途の採用状況が芳しくないと聞いており、状況を改善するためには独自の努力も必要なのではないかと？

【機構】： これまでも人勧よりは若干、良く改定をしてきている。原資の範囲内で最大限に配慮をしているが、今回の結果は人勧と同じになったということである。

【労組】： 若手の採用が厳しく、退職者も一定数いるそうだが、JAEA職員の年齢分布はどのようなになっているのか？

【機構】： すり鉢型のような形で上が広がっている。30代半ば以下は少し分布が良くなってきているが、その上の30代後半あたりは少ない層もある。50代以降は多くなっている。人件費などに追加で使える予算はほとんどなく、人勧でプラス改定が出されても、それに対応するだけでも厳しい状況である。

採用・就職においては初任給も重要だが、それだけではなく、ある程度の年齢になった時の給与レベルを聞かれることもある。

【労組】： 予算が厳しい中で、今後は人勧を下回る可能性もあるかもしれないようだが、そのようなことは決してないように運営をお願いしたい。

【機構】： 予算がギリギリなので、国費で運営している機構としては、支出をどのように効率的に使っていくか、収入をどのように増やしていくかをよく考えて経営していかなければならない。

【労組】： 採用・就職において初任給だけが重要ではないとはその通りで、労組としては例えば住居、業務内容、職場環境なども重要な要素であると考えている。この回交でそういったことについてもお伺いしたい。

【労組】： 住居手当の改定についてだが、この回答書では具体的なことが読み解けない。基本的には増額となると思っていたのだが、改定により2,000円を超える減額となるような対象者はいるのか？

【機構】： いるが、詳細な数値はすぐにはお答えできないため、事務折衝などで後日、お伝えしたい。

② 12月期期末手当について

【労組】： 期末手当についてお伺いしたい。今回の回答について、人事院勧告との違いはあるのか？JAEAとして独自に努力したことなどはあるのか？

【機構】： 人勧に沿った形となる。詳細な数値については事務折衝などでお知らせする。

[労組]： 期末手当の回答について、昨年度からの変更点について教えて欲しい。月数と年月日だけになるのか？

[機構]： 月数と年月日だけになる。誤記なども一部訂正したが。

[労組]： エリア勤務制度については、従来通り 10%削減となっているのか？また、そうであれば対象者は何名いるのか？

[機構]： 従来通り 10%削減となっている。対象者は 11/1 時点で 21 名である。

[労組]： 給与改定、期末手当については、今後、事務折衝などの場で詳細を詰めていきたい。本日は持ち帰って検討させてもらう。次に労働条件や人事制度などについてお伺いしたい。

③ 6 級マネージャーについて

[労組]： 以前から「6 級マネージャー」がマネージャー職の多くを占めていることについて改善を求めている。現在の 6 級マネージャーの人数を確認したい。

[機構]： 10/1 時点でマネージャー職が 206 人、そのうち 7 級が 71 人（34.5%）、6 級が 135 人（65.5%）である。

[労組]： 状況は相変わらず変わっていないものと思われる。改善するための施策を出して欲しい。出せないのであれば 6 級マネージャーの本給を改善するなど、その職責に見合った待遇とすべきである。また、回答書は以下のように書かれているが、「保安規定等」の等とは何を指すのか？

「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。」

[機構]： 例えば、管理職の普段の所在場所が所掌施設とは離れているケースなどで、管理職が直接、管理することが難しい場合にマネージャーを置いていることがある。

④ 近年、導入された諸制度について

[労組]： 最近、導入された制度についてお伺いしたい。2018 年 4 月に導入した「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）」に関して、運用状況はどのようになっているのか？

[機構]： 前年から含めて 4 人が制度を利用中である。これまでに合計で 6 人が利用しており、2 人は期間が終了した。期間は人によりマチマチである。

[労組]： 2019 年 3 月より人手不足を改善するために導入された「任期付事務員（これまでの任期付常勤職員では、業務内容が正職員の補助的なものであったが、任期付事務員

では正職員と同等の仕事を行ってもらう制度)」について、回答書では12月に1名採用予定とあるが、こちらは現在でも採用の募集を行っているのか？

【機構】： 募集は継続している。財務などで能力が高い人がいれば採用したいと考えている。

⑤ 6級技術職の昇任審査方法の変更について

【労組】： 6級技術職の昇任審査方法の変更が2019年から実施された。労組としては面接重視から普段の業務をより見る方向性となったことは評価している。実際に変更となり、結果としてどうであったのか、また、今後の課題などがあれば教えていただきたい。

【機構】： 従来は面接重視とされていたが、現在は「面接、推薦書、業務実績」の3つを総合的に判断して審査している。この変更が審査結果にどの程度、影響しているのかはハッキリとは言いづらいが、評価項目としては普段の業務の割合が増える方向にはなっている。課題については、まだ1回しか実施していないため、今後、継続している中で出てくるのかもしれない。

【労組】： 課題について、意見抽出やフィードバックはどのように行っているのか？

【機構】： 拠点の部長や次長から意見をもらって反映している。

⑥ 通勤手当・渋滞対策について

【労組】： 通勤手当について、原科研では国道245号工事の影響もあり、遠回りをすることになった人には通勤手当の見直しが行われた。工事終了によって通勤手当も元に戻ったと思うが、南門など使用できない門を通るようなルートの状態に戻されていることはないのか？

【機構】： 工事の終了に伴い元には戻したが、南門を通るようなルートでは計算していない。現状に合わせて正門等を通る計算となっている。

【労組】： 工事は終了したが、相変わらず渋滞はひどいものがある。工事中は時差出勤などが奨励されていたが、原科研では標準の9時出勤に対して遅い方に9時半、10時出勤などとなっている。既に本部で導入されているように、早い時間帯の時差出勤なども検討してはどうか？

【機構】： 各職場の意見や状況などを聞きながら検討をする必要がある。現在でもフレックス制度なら早いほうにズラすことはできる。

【労組】： フレックスは時間管理などが煩雑で、時差出勤で時間をズラすだけの管理の方が利用しやすいのではないかと？

⑦ 働き方改革への対応について

【労組】： 2019年4月より「働き方改革」が施行されたが、JAEAでの対応状況についてお伺いしたい。

[機構]： まず、「時間外労働の上限規制」についてだが、勤務管理システムで超勤警告機能を使っているかどうかがマチマチであったが、働き方改革に対応するために、全拠点で使うようにした。

また、超勤実績をお知らせして効率的に業務を進められるようお願いしている。所属長には適切にマネジメントするよう、業連などで依頼をしている。また、社労士による管理職向けの講演会を近日中に開催する予定である。

[機構]： 「年休5日取得の義務化」についてだが、職員と所属長に取得実績をメールでお知らせしている。7、8、9月は夏季休暇があるため、その時期には年休消化があまり進まないこともあり、これから取得を進めてもらう必要がある。

上半期に5日間の取得ができていない人は、これから時季指定で計画表を作ってもらう予定である。また、その他には県の年休取得週間をお知らせするなどして、意識向上に努めている。

[労組]： 色々な取り組みをされていることは分かったが、結果としてはどのようなものか？

[機構]： 機構の平均として、時間外労働は若干、減少傾向である。また、年休については、昨年同時期よりも若干、取得日数が増えている。

[労組]： 他法人の状況なども聞いており、現状で年休取得1日未満、2日未満の人がそれなりの数いるようで、これからの取組みが大変そうであった。年休5日取得していない人をゼロにするというのは、かなり大変なのではないか。

[労組]： 本日の団交は時間が来てしまったのでここまでとするが、次回の団交までに回答内容の再検討をお願いしたい。また、人事評価の各評価の人数、割合などは変な評価割合となっていないか労組としてもチェックしたいので、事務折衝の場で教えて欲しい。

以上

☆ 11/20(水) 拡大窓口交渉の報告 (2019年度給与改定・12月期期末手当の支給式)

① 給与改定について

[機構]： 給与改定の詳細についてお知らせする。数値等は資料を参照されたい。

1級1号が高卒初任給であるが、ここが今回、最大の2,000円アップとなる。

今回の改定は30代半ばまでがアップとなり、6級、7級とそれ以上については改定なしとなる。

また、2、3、4、5級でも号が高いところは年齢が高いため、今回は改定なしとなる。

大卒の初任給は2級6号だが、別に定めることになっており1,500円アップとなる。

今回の改定は 2019 年 4 月 1 日に遡及して実施する。

各級の平均では 1 級が 1,781 円アップ、2、3 級は 1,500 円アップ、4 級は 1,459 円アップ、5 級は 452 円アップとなり、級が進むと改定幅が小さくなる。

【機構】： また、住居手当については資料を用意していないので口頭でお伝える。

住居手当について、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引き上げる。また、最高支給限度額を 1,000 円引き上げる。なお、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間の経過措置を講ずる。

この改定で減額幅は最大 4,000 円となる。2,000 円よりも大きい減額幅の対象者は、経過措置として、1 年間は減額幅を 2,000 円とする。この経過措置対象者は 3 人いる。家賃 23,000 円以下の住居の人は最大 4,000 円の減額幅となる。

【機構】： 住居手当の対象者は約 700 人おり、今回の改定で半分弱が減額、半分強が増額となる。

【労組】： 住居手当について増減のしきい値はいくらになるのか？また、JAEA の支給総額としてはどうなるのか？

【機構】： 家賃 59,000～59,100 円の人は変更なしで、それよりも高い人は増額、安い人は減額となる。支給総額としては減る方向になる。

【労組】： 住居手当の改定について、イントラに掲載されている人事部速報では内容が分からないと思うが、どのように周知するのか？

【機構】： 減額となる人のフォローはこれからである。基本的には計算式等はこれまでと同じで基準の金額のみが変わる形となる。

【労組】： 給与改定について、この平均値はどのように算出しているのか？また、各級においてアップにならない号のしきい値はどこになるのか？

【機構】： 実際の数値（本給、人数）で計算したものとなる。この改定により、JAEA 全体としては平均で 0.1% のアップとなる。

2 級：68 号、3 級：60 号、4 級：49 号、5 級：32 号で、それよりも号が高い人はアップとならない。現在の職員では 2、3 級の人は全員アップする号にいるが、4、5 級の人で 30 代半ば以降の年齢の人はアップとならない。

② 12 月期期末手当について

【機構】： 一般職、6 級、7 級について資料の数値が各級の平均の基準内給与となる。

評価については 2019 年 6 月期と同じとなる。

一般職について、評価反映後は反映前よりも本給が上がっており、これは平均すると評価が良い人が多いためである。また、昨年同時期よりも本給が下がっているが、これは職員の平均年齢が下がったためである。

月数が昨年同時期よりも下がっているため、合計金額としては減っている。

[機構]： 6級については、2019年6月期と同じで職責手当の経過措置が終わったため、職責手当が減っている。

7級については資料の通りとなる。

[機構]： また、人事評価については6月と同じで、H30年度の人事評価の値となる。

[労組]： 6月と全く同じ数値とのことだが、人の増減などは考慮していないのか？あくまでH30年度の最終結果ということで良いか？

[機構]： H30年度の結果であって、6月から12月まで間で退職者した人などを考慮した数値ではない。大きな違いが出るようであれば改めてお知らせする。

[労組]： 期末手当の原資については残っていないということで良いか？

[機構]： ない。

[労組]： 6級、7級の特例級とは6級マネージャーを指すのか？各級の人数の増減は？

[機構]： 特例級とは6級マネージャーを指す。人数の増減は以下のようなものである。職員の若返りにより一般職が増え、昇級により7級が増えた形となる。

一般職 2018年：1454名→2019年：1491名

6級 2018年：645名→2019年：603名

7級 2018年：676名→2019年：690名

[労組]： 最終的な支給算式はどの時点で計算するのか？

[機構]： 現在、提示しているのは11/15時点のもので、最終的な数値は11月末に再計算する。最終結果が出たら資料等でお知らせする。

[労組]： 今回の給与改定、期末手当は人事院勧告と同じということになるのか？

[機構]： 人勧と同じとなる。限られた原資の中で一番厚く改定できる内容で提案させてもらっている。

[労組]： 7級より上の数値については提示できないのか？

[機構]： いつも通り、提示は行わない。組合員層でもない。また、今回、給与改定はなく、本給表についてはイントラに掲載されている。

[労組]： 臨時用員、再雇用嘱託は、今回は給与改定・期末手当とも変更なしか？

[機構]： 変更なしとなる。

[労組]： 12月に採用する予定の任期付事務員の処遇はどのようなものか？

[機構]： 個別の職歴等を考慮して本給表のどこに入れるかを決める。期末手当等の処遇面は職員と同じ数値となる。

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

[賃金改定・12月期一時金] JAEA と妥結!

原研労組は「2019年度 賃金改定」、「12月期一時金」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）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、賃金改定・12月期一時金とも年間を通してみれば、プラス回答であること、限られた原資の中で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、JAEA とは 11/28(木)に妥結することといたしました。

取り急ぎ、以下に 12 月期一時金の支給式を掲載いたします。賃金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。

☆ 2019 年度 12 月期一時金について (JAEA)

◎ 一般職（1～5級）支給式（年間：0.05月のプラス改定）

{ (本給×2,275月×評価反映率) + (6,500円×扶養手当人数) + 55,258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
× 2,275 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) + 58,852円 + 職務別加算 } × 期間率

◎ 6～7級職員支給式（年間：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

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

※ 支給率

6級（特例級を除く）： 2.3609287 （昨年度 2.4007992）

7級（6級特例級を含む）： 2.5955248 （昨年度 2.6597661）

（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：2.275、 7級以上：2.275

◎ 定年後再雇用嘱託支給式（改定なし）

（1）常勤 （報酬月額+地域調整手当月額）×1.4×評価反映率

（2）非常勤 （報酬月額+地域調整手当月額）×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、令和元年6月2日から令和元年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： 令和元年12月10日

以上

第502回中央委員会を開催します

賃金改定・12月期一時金の協定書の承認事項があります。中央委員の皆さま、万象お繰り合わせの上、ご出席をよろしくお願い致します。

記

日時：2019年12月4日（水）18：30～

場所：原研労組 組合事務所（旧互助会）

議題：「2019年度 賃金改定の協定書 JAEA・QST」

「2019年度 12月期一時金の協定書 JAEA・QST」

「第71期 現在までの組合運営上の活動報告について」

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 11/28(木) 議事の報告!

11月28日(木)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、2019年度給与改定・12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、さらには原子力機構の運営などについて議論を行いました。

結果として、給与改定については若年層のみ引上げとなりました。期末手当については、ここ数年は少しずつですが支給月数が改善されており、今回も年間で+0.05月の引上げでありました(給与改定・期末手当の詳細はあゆみ速報71-16をご覧ください。)。それらの事を評価し、12月上旬の支給日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、「働き方改革及び同一労働・同一賃金への対応」、「将来ビジョン JAEA2050+」、「福利厚生」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 給与改定・12月期期末手当について

[機構]: 給与改定・12月期期末手当及び要求書については、11/19に説明し、その後11/20の拡大窓口交渉の場で本給表、支給式等を示して協議を行ってきた。本日はこれらを踏まえて原研労組の検討結果をお聞かせいただきたい。

[労組]: まず、労組との交渉後に再検討の結果、変更した点などはあるのか確認したい。

[機構]: 今回の給与改定については、若年層に厚くしたものであり、限られた原資の中で最大限、努力しているものである。提示した以上の前進はない。

[労組]: 今回の「給与改定・12月期期末手当」は2019年度の人事院勧告と全く同じもので、それ以上のJAEA独自の努力が見られない。予算が少ない中で努力した結果との事だが、前年は多少なりとも人勧よりもマシな回答が出されており、それすらもできなくなっている。大変なのは分かるが、労組としてはさらなる努力を求めたい。

「住居手当」についても増額・減額の人がおおよそ半々であるとお聞きしている。これは改善というものではなく「人勧の数値に合わせたらこうになりました」と言っているようにしか見えない。改善の意識が見られるように努力して欲しい。

また、2019年10月にアルバイトの賃金は改善が見られたが、今回も「臨時用員」については据え置き回答であった。今すぐには改定がないとしても、目の前に迫った

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

「同一労働・同一賃金」への対応と併せて検討していただきたい。

「再雇用嘱託」については、2018年に改善はあったが、その後は据え置きの状態となっている。他の科学技術系法人と比べて、元々の処遇が低いこともあり、今後の努力が望まれる。定年延長についてはいつも「世間の状況を見て」という回答だが、定年延長を検討しないのであれば、まずは今いる人の処遇改善を検討して欲しい。

また、「原資の枠内で最大限努力している」とのことだが、去年は人勧よりも少しマシだったのは原資があったということなのか？

【機構】： 2019年度は若年層のみの給与改定で、2018年度は全体的に給与改定しているという違いがある。従前は役職者を薄くして、そちらの原資を削って若年層に厚く振り分けていた。しかし、2019年度は若年層のみの改定となっているので、元々の原資が極めて限られており、振り分けるものが無い中での対応となっている。

【労組】： 次に12月期期末手当だが、配算については従来通り役職者層を手厚くしている。「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、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、今後、若手を重視する方向への見直しをお願いしたい。

【機構】： 以前から申し上げている通り、役職者はそれ相応の責任を背負っており、その職責に見合った処遇としているのである。適切な対応であると考えている。

【労組】： JAEAは新卒採用において定員割れしているとのことだが、QSTは定員割れするような状況ではない。QSTは「発足したばかりで、これから知名度を上げていきたい」と言っており、それと比べてJAEAがいかに厳しい状況であるのかご理解しているのか？この辺についてどのように考えているのか？

【機構】： そういった意味では、今回は原資の範囲内で最大限、若年層に考慮した改定である。

【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、さらに一時金にも適用されている状況である。

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、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。

【機構】： エリア勤務制度については、現在21人が利用している。我々も全ての職員に対して認めているわけではない。理由が条件に合致している人にしか認めていない。募集要項にも記載しているが、JAEAに採用された時点で転勤については想定していただく範囲内と認識している。

【労組】： 事情がある人への異動の事前打診、相談などは行っているのか？本人だけでなく、家庭の事情など、人それぞれにあると思う。

【機構】： 内示というのは発令 2 週間が正式なものである。いきなり内示ということはないと思うが、それぞれの諸事情を踏まえた上で、各部署で対応していると理解している。

【労組】： まずは、給与改定・12 月期期末手当について回答を行いたい。前年は人勧よりもわずかとは言え、上回る改定をしていたが、それすらできなくなったことは非常に残念である。原資の枠内ということであるが、何回も言っているとおり、人勧にベッタリと合わせたものではなく、もっと JAEA としての独自性が見せられるように努力していただきたい。さらに、若年層へのより一層の配慮をお願いする。

しかし、若手のみとはいえ給与改定は改善方向であり、期末手当も年間では 0.05 月アップしていることから、今回は「合意」することとする。

【理事】： 合意いただき感謝する。給与改定については、2019 年 4 月からの差額について 12 月の給与で支給する。12 月期期末については、12 月 10 日に支給する。

② 働き方改革・トラブル時の超勤への対応について

【労組】： 次に給与改定・期末手当以外のことについても議論を行いたい。トラブル対応などが発生すると、短期的に業務が集中するのは理解できるが、働き方改革の一環として適切な人材配置・超勤管理などは行っているのか？

例えば、大洗の JMTR では台風による二次冷却系統冷却塔の倒壊によって法令報告への対応業務があり、今現在、非常にタイトな業務を強いられている。

【機構】： 人材配置は、事業所として所属長と議論した上で適切に配置していると理解している。トラブル時だけ他部署から人員を配置しても、誰でも即戦力になるという訳ではない。現場を熟知している部内の職員等が業務にあたった方が効率は良いと思われる。

超勤についても、36 協定に基づき適切に管理している。超勤が多い職員については、産業医との面談等も踏まえて対応している。これらについては働き方改革の中で示されているものなので、きちんと対応していると理解している。

【労組】： こういったトラブル発生時に、いつも膨大なページ数の資料を作成しているが、これらはどのようにして決めているのか？合理的な範囲内で良いのではないか。

【理事】： 提出先の規制庁や県と協議をして、合理的な範囲で作成して報告をしている。例えば核サ研のブル燃の資料などは、合理化した結果がそれぐらいの量になったのである。

大洗 JMTR の冷却塔については、原因がハッキリしていることもあり、規制庁との面談による報告ではない。他の事例よりは軽度の法令報告となっている。

【労組】： 今週の月曜日には「大洗 JMTR のアスベスト飛散」の件で JAEA がテレビで報道されていたが、今朝の新聞には「核サ研のトランシーバー盗難」への報告の記事が出ていた。ちょっと世間的に JAEA のイメージが悪すぎるのではないか？もっと上げていかないと、新卒採用状況の改善などはできないのではないか？

【理事】： JAEA のイメージを上げたいとは思っている。研究開発成果を挙げることでイメージも上げて行きたい。

[労組]： 超勤についてだが、これまではあまり超勤をしていなかった人が急に超勤が増えると、個人に与える身体的・精神的負担、及び家族に与える影響は当然大きくなる。単純に 36 協定の時間で管理するだけではなく、各個人をよくみて、産業医の先生と情報共有しながら対応していただきたい。

③ 同一労働・同一賃金への対応について

[労組]： 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、現在の検討状況及び今後の方針についてお聞かせ願いたい。

[機構]： 厚労省主催の説明会などに参加し、勉強している。法律等をよく把握した上で、JAEA の制度等が法律の趣旨に沿っているか、今まさに検討を実施し、内容を精査しているところである。給与だけではなく、サービスなど広い範囲が含まれるので全体を見ながら調整している。時機をみて労組にもご説明させていただく。

[労組]： 2020 年春に採用するアルバイト等については、事前に募集要項なども作成するだろうから、もう待たなしの状況と思われる。労組と機構の意見をすりあわせるためにも、制度が決まってからでなく、なるべく早めに説明していただきたい。

また、アルバイトについては、現在の制度では採用から 6 ヶ月間は年次有給休暇等が取得出来ず、家庭の事情・病気などへの対応は欠勤扱いの無給によるものとなっている。検討している中に、こういった議論も含まれているのか。

[機構]： 検討、精査中である。

④ 将来ビジョン・構造改革推進室の活動について

[労組]： 先日、公表した将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の反応や今後の方針等についてお聞かせ願いたい。

[機構]： おおむね好評である。報道されている情報についても批判的なところはない。今後は国内外の会議の場などで発表していく。

[理事]： 将来ビジョン「JAEA2050+」については、工務技術部やバックエンドの若い職員と意見交換会を行ったが、よく理解していない職員もいた。さらなる理解を促すことを目的に、原科研においては金曜セミナーで講演してもらうことも考えている。

[労組]： 将来ビジョン「JAEA2050+」については、職員に浸透しているとは思えない。ビジョンの作成に係わった職員は分かっているのかもしれないが、その他の職員には公表した際も、周知メールとして上司から将来ビジョン「JAEA2050+」が送られて来ただけである。

大切なのは 2050 年に向けて全職員、特に若手に JAEA の将来ビジョンについて理解してもらうことではないか。今後 JAEA がどういったビジョンを持って、研究開発を実施していくのか知らない職員も多いのではないか。せっかく公表したのだから全職員に理解・浸透するよう努力していただきたい。

講演会を開くのもよいが、例えば職場に将来ビジョンのポスターを掲示したりして若手にも知ってもらおうとか、対応は色々あると思う。

[理事]： ビジョンの共有は非常に重要だと思っている。原科研については、所長のビジョンが別途あり、重複はないと聞いているが、その辺についても機会を設けてきちんと説明していきたい。公開ホームページ上では将来ビジョン「JAEA2050+」について1ページで概要説明をしているので、こういったものを有効に活用していきたい。

[労組]： 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまでの成果・実績、今後の方針等をお聞かせ願いたい。

[機構]： 現場から意見を吸い上げて整理していく中で課題を4段階にランク付けして、特に最重点課題について取り組むようにしている。2019年7月にはアクションプランを示している。作成したスケジュールに従って個々に取り組んでおり、構造改革推進室が旗振り役になって進めていく。

課題にも、短期的に成果が出るものと長期的に取り組んでいかなければならないものがあるが、随時、構造改革推進室でフォローしながら進めていく。

[労組]： 年度末で約1年となるが、一度、内容と結果を評価するとのお話ではなかったか？

[機構]： なかなか直ぐに成果が出るものとは考えていないが、理由もなく先延ばしにはしない。出来るところから成果を出していく。

[理事]： 「構造改革推進室」の活動についても、知らない人はいるので説明は必要と考えている。理事と現場との意見交換会では、構造改革推進室の人も参加して説明などをしてもらっている。アンケートを取ると、それで分かってくれる人もいるようである。

⑤ 福利厚生について

[労組]： 福利厚生についてお聞きしたい。最近「耐震診断による体育館の使用不可」、「食堂値上げ」、「職員診療所の内科休診」など、あまり良い話がなくて福利厚生施設の縮小は著しいものがある。どのように考えているのか？

[機構]： 福利厚生関係の予算をつけるのは難しいのが現状である。

[労組]： 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっている。今後の方針等についてお聞かせ願いたい。

[機構]： 体育館については、核サ研は補修する予定である。原科研は補修が難しいと思うが、健保や互助会を通して何かできないか代替案を検討している。

[労組]： 大洗の体育館は使用できるのか？

[機構]： 現在は耐震診断でNGの状態だが、対応マニュアルを作成して運用している。しかし、来週から令和2年2月まで耐震改修工事を実施する予定である。

[労組]： 2019年5月に東海地区の診療所移転（東海診療所）が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに内科が休診するなどして、現在は歯科のみとなってしまった。現状を改善するための取り組み状況、及び今後の方針等についてお聞かせ願いたい。

い。後任の医師の募集はしているのか？茨城県は医師の数が少ないと聞いており、なかなか難しいとは思うが。

[機構]： 大学や医師会に声をかけてお願いしている。

[労組]： 今年の夏ごろから同様の対応をしていると聞いているが、成果はないということか？成果が出るように引き続き対応を検討していただきたい。

以上

～ 第 502 回 中央委員会の報告 ～

労組事務所の移転後、初となる第 502 回中央委員会が 12 月 4 日（水）に開催されました。11 月に団体交渉を行った賃金改定・12 月期一時金などの情勢や最近の活動報告・今後の運動方針等について議論を行いました。

1. 賃金改定・12 月期一時金（承認事項）

- 2019 年度 賃金改定の協定書（JAEA・QST）
 - 2019 年度 12 月期一時金の協定書（JAEA・QST）
- 上記の承認事項について、出席委員全員の賛成で承認されました。

2. 交渉関係の活動報告

- 前回、7/24 からの労使交渉について報告しました。（詳細は公開 HP のあゆみ速報を参照願います）

外部団体の活動

- 科労協： 定期大会 7/27、検討会 8/31 において科労協各法人・単組の情勢について議論を行ったこと、また、共同団体交渉 9/25 における JAEA との交渉内容について報告をしました。
- 特法連： 定期総会 9/6 において、活動を整理・合理化する方向に転換したことを報告しました。

3. 交渉以外の活動報告

- 労組事務所の移転： 11/7 に移転完了し、その費用についても報告しました。
- 組合加入促進の活動： 組合員の皆さんに新人の方への声かけのお願いを行ったことを報告しました。
- パソコン・ネット環境の更新： メーカーサポートの関係によりパソコン更新の必要があり、また、ネット環境についても ADSL から光への更新が必要であることを報告しました。

4. 組合活動の合理化・効率化

時代の変化に合わせて組合活動の合理化・効率化を図るため、規約の改正、予算の見直し等について検討中であることを報告しました。

※あゆみ速報 記事訂正のお知らせ (No.5153(71-17) 12/3 発行)

P2 の定年後再雇用嘱託（常勤・非常勤）12 月期一時金の支給式で「報酬月額＋特別都市手当月額」との記事がありましたが、正しくは「報酬月額＋地域調整手当月額」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。

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

大洗支部・高崎支部労組役員選挙 立候補者と投票のご案内

「第108期 大洗支部執行委員」、「第110期 高崎支部執行委員」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。
なお、選挙日程については、各支部より案内をいたします。

第108期 大洗支部執行委員

届出	氏名	所属
1	省略	
2		
3		

第110期 高崎支部執行委員

届出	氏名	所属
1	省略	
2		

2020年度の春闘アンケートにご協力を！

2020年度春闘に向け、「賃金・諸要求についてのアンケート」を実施いたします。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・分会長に提出
- 印刷した用紙に記入して、労組事務所に提出

**なお、第1次締め切りは2019年12月27日(金)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！

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

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

2020年 年頭あいさつ

原研労組 第71期中央執行委員会

新年おめでとうございます。昨年は原子力機構が JAEA2050+ を機構内外に発表し、今後 JAEA が進む方向性を示しました。機構内では業務改革のために、構造改革推進室を設けて、業務改革のために動いています。

一方、現場に目を向けると、1月に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事故、9月の JMTR2 次冷却系統冷却塔の倒壊といった大きな事故がありました。

社会から求められている期待に答えていくためには、業務のやり方も含めて、我々の中で変化、改善をしていかなければならないことに異論はありません。しかし、変化、改善の進め方が、現場の意見を考えない改善や、変化、改善の方向性が、現場の感覚とかけ離れたものになっては意味がありません。業務をよりよく進めるために、現場の声、職場の声を第1に考えるべきです。そのためにも、現場の声を機構側に伝えていく必要があります。

処遇や福利厚生においては、6級技術職への昇任審査方法の変更、ベビージッタの補助、など、新たに提案された施策がある一方、給与及び一時金などの待遇は人事院勧告に従ったものであり、我々の要求が受け入れられない状況が続いています。そのため、新たな施策等が実効性のあるものとして運用されることを注視していくとともに、より良い施策、待遇を引続き要求していく必要があります。

第71期の任期も半年を切りましたが、皆さんの生活と権利を守り発展させる活動をしていきたいと思えます。今年もよろしくお祈りします。

大洗支部・高崎支部労組役員選挙結果

「第108期 大洗支部執行委員」、「第110期 高崎支部執行委員」の選挙選挙について、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108期 大洗支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
	省略		

第110期 高崎支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
	省略		

「第108期 大洗支部執行委員」、「第110期 高崎支部執行委員」の役職についてもお知らせいたします。

第108期大洗支部執行委員会
（任期：2020年1月1日～2020年6月30日）

任務	氏名	職場電話（PHS）	所属分会
	省略		

第110期高崎支部執行委員会
（任期：2020年1月1日～2020年6月30日）

任務	氏名	職場電話	所属分会
	省略		

新春旗開きを開催いたします！

日時： 2020 年 1 月 22 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。（軽食を用意します。）

**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！**

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第 21 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最寄りの中央・支部執行委員・分会長、または組合事務所（genkenrouso@muse.ocn.ne.jp）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申し上げます！

- **日時： 2020 年 1 月 23 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。**

2020 年度の春闘アンケートにご協力を！

2020 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いいたします！

アンケートのご提出は、下記のいずれかで行っていただきます。

- **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 17 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！**

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

拡大窓口交渉 1/8 (水) : 第 1 荒谷台住宅周辺道路の拡幅について

1月8日(水)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「第1荒谷台住宅周辺道路の拡幅」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]： 東海村の都市計画道路整備事業に伴い、第1荒谷台住宅周辺道路の拡幅工事が行われることとなった。その影響と機構としての対応等について説明する。

この工事に伴い、用地を一部提供し、一部の宿舍の解体撤去が行われるが、現在、住んでいる人はいない建物である。また、1/14の週から自治会長を通して説明を行っていく予定である。

[機構]： 添付資料1、2については、東海村の資料で整備計画の工程表(案)と平面図である。

添付資料1(工程表案)については、令和2年4~6月に契約を行い、12月までにJAEAの物件の移転を行う。道路工事については、第1工区(交差点部分)は令和2年度内に行われ、第2工区は令和3年度中に行われる。

添付資料2(平面図)について、道路が拡幅された図と、道路にかかってしまう物件などが示されている。

[機構]： 住民説明用資料の「第1荒谷台住宅周辺道路の拡幅について(協力依頼)」では、経緯とJAEAの住宅への影響が書かれている。影響としては以下のものがある。

- ①地中ガス管が干渉するため、現在のガス管を閉鎖し、各戸に個別プロパンガスを設置する。
- ②石橋向荒谷台線の工事に伴い、ベランダ側の樹木伐採とフェンス設置を行う。
- ③勝木田下の内線の工事に伴い、建物 2 棟を解体撤去する。
- ④2 棟撤去の補償費ができるが、新築費用は見込めないため、新たに建設する予定はない。

[機構]： 次に住民からの要望を集約するための資料「第 1 荒谷台住宅用地道路拡幅工事に係る要望確認」についてだが、住宅への影響を 6 つ示し、それに対する意見・要望があれば書いてもらいたいと考えている。

1. ガス設備について
2. 解体工事等に伴う騒音等
3. 石橋向荒谷台線沿いのフェンス設置
4. 勝木田下の内線沿いのフェンス設置
5. 迂回ルートとしての敷地内通行
6. 物置の撤去・新設

[機構]： 来週から説明を始めて、住民の意見・要望を聞いていく予定である。

[労組]： 工事に当たっては住民の方のご意見をよく聞いていただきたい。

まず、「樹木を伐採して、代わりにフェンスができる」とのことであるが、これまで住宅の目隠しとなっていたものであると思われる。検討しているフェンスの高さや仕様などを住民の方に情報提供して、要望などをよく聞いていただきたい。

また、工事の迂回ルートとして、住宅内を一般車両の通行に使用する可能性があるとのことだが、子供なども住んでいると思われるため注意していただきたい。工事の騒音などもあるだろうから、時間帯などにも配慮していただきたい。

[機構]： フェンスについては、高さ 1.8m 程度のものを考えている。住民の意見はよく聞くようにしたい。

[労組]： ガス設備だが、都市ガスからプロパンガスに変更となるのか？

[機構]： ガスはプロパンで変わらない。供給が集中方式から個別方式に変わるだけである。

[労組]： これまでより道路が住宅に近接することになると思うが、例えば、その影響で引っ越しを希望する場合などには対応可能であるのか？

[機構]： 機構予算では難しいかもしれないが、今は何とも言えない。

[労組]： 村から JAEA に建物の補償費が支払われるとのことだが、その使い道はどのようなものか？フェンスの設置等だけで使い切ってしまうのか？建屋の新築は難しくとも、住宅の修繕などには使えないのか？

また、用地を売却する分の収入は国庫返納となってしまう、建物や樹木の補償分のみとなるのか？

[機構]： 修繕が必要な住宅はたくさんある。補償費の使い道は荒谷台だけでなく、JAEA 全体をみて決めていきたい。

[労組]： 住民の方への意見の聞き方はどのような形となるのか？

[機構]： 自治会長と相談して決めたいが、各戸で説明をしてその場で意見を聞く。後から添付の要望確認の用紙に記入し、提出してくれても良い。

[労組]： せっかく要望を聞くのであれば、ガス設備フェンスなどの個別案件だけでなく、工事全般に対する意見を書く欄があってもよいのではないか？

[機構]： 検討する。

以上

新春旗開きを開催いたします！

- **日時：2020年1月22日(水)18:30～**
- **場所：原研労組 組合事務所(旧互助会)**
- **内容：委員長新春あいさつ、懇談、近況報告など(軽食を用意します)**

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！

第 503 回中央委員会を開催します

以下の通り、第 503 回中央委員会を開催いたします。委員の皆様は万象お繰り合わせの上、ご出席をよろしく申し上げます。

- **日時：2020年1月22日(水)18:30～(新春旗開き後)**
- **場所：原研労組 組合事務所(旧互助会)**
- **議題：「第 71 期 現在までの組合運営上の活動報告など」**

不当差別是正訴訟 裁判傍聴へご協力を！

第 21 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最寄りの中央・支部執行委員・分会長、または組合事務所 (genkenrouso@muse.ocn.ne.jp) 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申し上げます！

- **日時：2020年1月23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：定年後再雇用制度の見直し

2月6日（木）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「定年後再雇用制度の見直し」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. 制度の見直しについての説明

[機構]： 「定年後再雇用制度」について、見直しを行う。現在、定年退職後の再雇用嘱託の人の身分名称が多数あり、管理が煩雑になっている。今般の同一労働・同一賃金も踏まえ、身分名称を一本化・整理したいと考えている。これまで定年後再雇用の方たちは「再雇用嘱託」としていたが、身分名称を「再雇用職員」に一本化する。

[機構]： それでは資料内容について説明を行う。今回の見直しの主なポイントは「身分を職員へ一本化、特定ポスト 4 つの明示、処遇は基本的には変更無し」である。

[機構]： （1.制度の目的）まず、「再雇用嘱託」の名称については、一度、退職した感が強いものであったと思う。しかし、現在の機構の状況を鑑みると、再雇用の方たちには、まだまだ活躍していただきたいと考えており、「再雇用職員」と名称を改めることにした。

[機構]： （4）勤務形態、報酬だが、今回の見直しに伴い、身分名、委嘱区分、呼称、委嘱内容及び報酬月額などを整理した。これは身分などが増えているように見えるが、これまでと運用が変わった訳ではなく、分かりやすく明記しただけである。

[機構]： 委嘱区分は、ライン長、特命専門職、特別専門職の3区分である。ライン長は、定年後も課長に就いていただきたい方で、委嘱区分をライン長として課長業務を遂行していただく。その際、それ相応の報酬月額として462,100円とする。ただし、ライン長は原則1年とし、そのまま何年も継続してお願いする事はないようにしたい。

[機構]： 特命専門職は色々とあり、原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者及び第1種電気主任技術者の法的主任者、福島拠点に勤務している方、特定有資格業務、原子力人材育成講師、防災研修講師、技術広報統括、当直長、原子力緊急時初動対応などの業務についていただく方である。報酬月額は、個人の経験・能力等に応じて352,000円～462,100円とする。

特別専門職は、これまでの特別嘱託と同じでGL/課長総括補佐/課長特任補佐の方である。報酬月額は、業務に応じて352,000円～364,600円とする。

[機構]： 委嘱1、2年目は上記のような報酬額、委嘱区分となる。これはこれまでと同様に後進の育成、技術継承という位置付けである。

委嘱 3、4、5 年目の再雇用職員は、再雇用職員（特命専門職）及び再雇用職員と区分けされる。再雇用職員（特命専門職）の報酬月額、個人の経験・能力等に応じて 270,000 円～303,700 円、再雇用職員の報酬月額は、238,600 円とする。

【機構】： 非常勤の再雇用職員は、勤務頻度、委嘱区分（特命専門職、特命専門職以外）に応じて報酬月額が決まる。なお、委嘱 1～5 年目共通である。処遇については、これまでと変わりはない。

【機構】： 次に諸手当だが、「管理職員特別勤務手当」がつくようになる。これは「管理職の職責手当」という意味ではなく、「深夜勤務手当」などのことを指す。
また、これまでは非常勤職員には「単身赴任手当を不支給」としてきたが、これからは「支給する」こととした。常勤・非常勤の違いがあっても、単身赴任の大変さには変わりがないためである。

【機構】： (5) 業務内容は、委嘱内容に応じてこのようなことをやってもらいたいと思って記載している。内容的には少し大まかな表現となっているが。
(7) 年次休暇は、これまでと変わりない。(10) 旅費だが、再雇用職員であってもライン職にある場合には、その職責に応じて手当をつけることとした。

【機構】： 雇用の更新規準として、これまで「人事評価が著しく低くないこと」としていたが、削除することとした。
続けて更新基準について、これまでは「懲戒処分を受けていないこと」となっていたが、「ただし、当該懲戒の理由が、直接的に再雇用職員の行為によるものではない場合はこの限りではない」との文言を追加することにした。ライン職の人が部下の行為による懲戒などを受けた場合は除くという意味である。

2. 見直し全般について

【労組】： この説明資料は規程という位置付けであるのか？また、本制度の適用者の範囲はどのようなものか？

【機構】： 当該資料は、イントラに掲載している概要の説明資料である。対象は、60 歳の定年退職者で再雇用の職員全員である。

【労組】： ライン長として課長職しか記載されていないが、規程にはそれ以上の職制についても記載するのか？定年退職後でも次長、部長、所長などを努めていることはよくあると思うのだが。また、これまでの「特別嘱託 部門長/部長特任補佐」の身分が資料では見当たらないのだが、これらはどうなったのか？

【機構】： すべての職制について記載する。本資料はあくまで組合員への概要の説明資料である。ご指摘の身分は組合員層ではないため、掲載していない。

【労組】： 身分名が変更されることにより、規程類も変更する必要があると思うが。整理はできているのか？

【機構】： 現在、整理中であり、規程にも明示する予定である。

【労組】： この見直しは一部の現場に意見集約の話があったようだ。大洗の研究炉の保安規定には職員等の定義に「嘱託」という記載が出てくる。2020 年 4 月から施行するのであれば早急に対応する必要があると思うが。

【機構】： 保安規定の変更などの手間がどの程度のものであるか調査を行っている。労組への説明後に、整理状況を踏まえて読み替えて対応するなどの検討を行いたいと思う。

【労組】： この制度の見直しは定年延長を視野に入れたものか？首相は「70歳まで現役で働いて欲しい」という話もしているようだが。

【機構】： 関係ない訳ではないが、まずは現状の整理と明示をすることが目的である。近年、法定主任者のなり手がいないという現状がある。規程に明示して資格などがあれば、定年退職後も処遇などが良くなること分かるようにし、資格取得のモチベーションアップなどにもつなげればよい。

【労組】： いま現在でも5年分の再雇用の方がいらっしやるので、労働力としては大きいものと考えている。ベテランを活用していく必要があると思う。

【機構】： 機構としても、彼らの力が欠かせないというのが実情であり、活躍して欲しいと思っている。

3. 再雇用職員の処遇について

【労組】： 処遇についてお伺いしたい。特定ポスト①は「原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者、第1種電気主任技術者」が対象とのこと。法定主任者の「原子炉主任技術者の代理者」は法的に要求されている職務であるが、原子炉主任技術者相当の処遇がされるという理解でよいのか？

【機構】： 原子炉主任技術者の代理者などの代理業務者は、特命専門職とは位置付けない。そのため、特定ポスト①の処遇とはならない。そもそも代理者をお願いする予定はないと考えている。

【労組】： 特定ポスト②は福島拠点勤務かつ特定ポスト①の業務とあるが、なぜ福島拠点に限定するのか？

【機構】： 福島拠点のみとなっているのは、生活環境や自宅から勤務地までの距離など、その拠点勤務の大変さを考慮したものである。特定ポスト②は「福島拠点」で「資格・スキルがある人」が対象で、処遇はダブル加算で良くなっている。

【労組】： 特定ポスト③-1は「特定有資格業務（ポスト①除く）、原子力人材育成講師、防災研修講師、技術広報統括、当直長、など」とあるが、具体的にはどのような資格を想定しているのか？

【機構】： 放射線取扱主任者や核燃料取扱の主務者などである。ここでは、今すでにいる人や必要となっている資格・スキルの例としてあげている。
あまり具体的に書き過ぎて縛りを厳しくすると、運用が難しくなるのではないかと考えている。あくまで現在、想定される委嘱内容を記載しているので、今後の委嘱内容によっては適宜対応していきたい。

【労組】： この制度では、「特命専門職」と「特別専門職」とあるが、名称が似ていてややこしいのではないのか？

[機構]： 「特命」とは技術・スキルがあることを指しており、分かりやすい例だと資格を持っているなどだ。「特別」とは再雇用 1、2 年目で特命以外の全員が対象となっている。「特別」とは、その期間に技術継承や若手育成等を行って欲しいとの考えである。再雇用 3、4、5 年目になると「特別」の名称は外れる。

[労組]： 非常勤にも単身赴任手当が支給されるようになるのか？

[機構]： 諸手当として、非常勤再雇用職員の方に単身赴任手当を支給することとする。また、管理職特別勤務手当（深夜勤務手当など）の支給を追加する。

[労組]： 再雇用職員の更新基準に人事評価は削除されるとのこと。名称が「職員」となり、現役の職員も人事評価でクビということはなかなか無いことと待遇が同じになるといふことか。人事評価自体はどのようになるのか？

[機構]： 更新基準だが、これまでは「人事評価が著しく低くないこと」とあったが、削除することとした。これは働かなくとも更新されるという意味ではなく、現在の人事評価では更新の適否を判断するのは難しいのが実情である。

今すぐではないが、業務に対する評価はきちんと行いたいと考えており、評価結果に対しては適切な処遇とできるように人事評価制度を見直したいと考えている。

[労組]： 資料の最後のページの「更新基準対象者及び適用時期」とはどういった意味か？

[機構]： 法的に雇用確保を求められるのが、すぐに 65 歳になった訳ではない。そのため、退職した年度によって何歳までの雇用確保が法的に必要なによって適用時期が変わるという意味である。

定年退職後すぐに更新基準を適用するのではなく、段階的に更新基準を適用させる。例えば、平成 31 年度定年退職者（令和 2 年度新規委嘱者）については、62 歳（3 年目）までは原則雇用が確保され、63 歳（4 年目）以降に更新基準が適用されるということである。

以上

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、2020 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： 2020 年 2 月 15 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）**

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 117 回定期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 117 回定期大会を
下記のとおり開催します。

2020 年 2 月 19 日

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

記

大会期日： 2020 年 3 月 13 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 期の運動の総括と第 71 期の運動方針]

第 2 号議案 [第 70 期 財政報告]

第 3 号議案 [第 71 期 財政方針]

第 4 号議案 [ストライキ権の集約]

以 上

科労協の春闘討論会 参加報告！

科労協の「2020年春闘討論会」が2月15日（土）に東京八重洲で開催され、原研労からは4人が参加しました。春闘討論会では、皆様にご協力いただいたアンケート結果などを基に議論を行い、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ました。近年では賃金・一時金が改善傾向にあるため、この流れを加速させていくべく団結して取り組んでいくことが確認されました。また、2020年4月から施行される同一労働・同一賃金について、未だに対応方針が示されていない機構が多いことから、労組として率先して交渉を行っていく必要があるとの議論が行われました。

各機構・労組の状況等についても併せて報告がありましたので、以下にお知らせいたします。

宇宙労（JAXA）では、ハラスメント防止法への対応について機構と交渉中であり、労組の意見を多く取り入れてもらったとのことでした。また、エリア勤務制度の導入について希望調査などが行われており、今後、条件などについての交渉を行う予定とのことでした。

理研労（理研）では、雇止め問題について科労協での共同での活動などもあり、事務系職員の5年での雇止め撤回はできたものの、次は研究系職員の10年での雇止めについての交渉を行っているとのことでした。また、イノベーション創出を目的とした子会社を2019年に設立したもののシステムトラブルなどが多く、安定した運営には時間がかかりそうで、労組としてもそこで働く職員の処遇・労働環境について交渉を行う必要があるとのことでした。

振興労（JST）では、退職金調整率の減額についての交渉を行い、再雇用者の処遇改善が行われたとのことでした。また、テレワーク・フレックス制度の導入、同一労働・同一賃金への対応についての交渉が開始されたとのことでした。

今後は春闘の重点項目などをまとめて、各機構に対して共同要求書の提出・共同団体交渉の開催などを進めていく予定です。賃金・労働条件や職場環境の改善を実現するためにも、皆様のご支援・ご協力を賜れますと幸いです。

以上

第504回中央委員会を開催します！

以下の通り、第504回中央委員会を開催いたします。委員の皆様は万象お繰り合わせの上、ご出席をよろしくお願いいたします。

- **日時：2020年2月26日(水) 18:30～**
- **場所：原研労組 組合事務所(旧互助会)**
- **議題：第117回定期大会 議案の構成の承認
第71期の活動報告、その他**

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

春闘アンケート 集計結果の報告①

昨年末より実施してきた「2020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！

2020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：32(97%) ②女：1(3%) 無回答：0(0%) 合計：33

問2. あなたの年齢は？ (※共通設問)

①19歳以下：0(0%) ②20～24歳：0(0%) ③25～29歳：3(9.1%) ④30～34歳1(3%)
⑤35～39歳：4(12.1%) ⑥40～44歳：5(15.2%) ⑦45～49歳6(18.2%) ⑧50～54歳：6(18.2%)
⑨55～59歳：3(9.1%) ⑩60歳以上：5(15.2%) 無回答：0(0%) 合計：33

問3. あなたの職階は？ (※原研労設問)

①1級：0(0%) ②2級：2(6.1%) ③3級：1(3%) ④4級：2(6.1%)
⑤5級：11(33.3%) ⑥6級：12(36.4%) ⑦7級以上：0(0%) ⑧臨時職：0(0%)
⑨常勤職員：0(0%) ⑩継続雇用嘱託：4(12.1%) ⑪その他：0(0%)
無回答：1(3%) 合計：33

問4. あなたの職種は？ (※原研労設問)

①研究系：5(15.2%) ②技術系：27(81.8%) ③事務系：0(0%) 無回答：0(0%)
合計：33

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 5. あなたの家計の賄われ方は？ （※科労協からの依頼設問）

- ①自分の毎月の賃金で：18(54.5%)
 - ②自分の毎月の賃金と貯金の引き出しで：7(21.2%)
 - ③自分の毎月の賃金と配偶者の収入等を含めて：8(24.2%)
 - ④自分の毎月の賃金と借入金や仕送りで：0(0%)
 - 無回答：0(0%)
- 合計：33

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(3%)
 - ②少し余裕がある：6(18.2%)
 - ③何とかやっていける：21(63.6%)
 - ④やりくりが大変：1(3%)
 - ⑤非常に苦しい：4(12.1%)
 - ⑥わからない：0(0%)
 - 無回答：0(0%)
- 合計：33

問 7. 今年の今頃と比べて暮らし向きはどうか？ （※科労協からの依頼設問）

- ①楽になった：0(0%)
 - ②変わらない：25(75.8%)
 - ③苦しくなった：5(15.2%)
 - ④非常に苦しくなった：3(9.1%)
 - ⑤わからない：0(0%)
 - 無回答：0(0%)
- 合計：33

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）

- | | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 0円：0(0%) | ≤5千円：6(18.2%) | ～1万円：9(27.3%) | ～2万円：4(12.1%) |
| ～3万円：7(21.2%) | ～4万円：0(0%) | ～5万円：5(15.2%) | ～6万円：0(0%) |
| ～7万円：0(0%) | ～8万円：0(0%) | ～9万円：0(0%) | ～10万円：1(3%) |
| ≥10万円：1(3%) | その他：0(0%) | 無回答：0(0%) | 合計：33 |

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？
(※特殊法人労連からの依頼設問)

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ①残業なし：4(12.1%) | ②10時間未満：4(12.1%) |
| ③10～20時間未満：10(30.3%) | ④20～30時間未満：4(12.1%) |
| ⑤30～40時間未満：2(6.1%) | ⑥40～50時間未満：3(9.1%) |
| ⑦50～60時間未満：4(12.1%) | ⑧60～80時間未満：2(6.1%) |
| ⑨80～100時間未満：0(0%) | ⑩100時間以上：0(0%) |
| 無回答：0(0%) | 合計：33 |

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。
(※特殊法人労連からの依頼設問)

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| ①賃金が安い：8(24.2%) | ②労働時間が長い：6(18.2%) |
| ③労働時間が短い：0(0%) | ④休暇が取れない：4(12.1%) |
| ⑤雇用契約を更新されないのではないかと：0(0%) | ⑥職場や仕事がなくなるのではないかと：5(15.2%) |
| ⑦仕事がきつい2(6.1%) | 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：5(15.2%) | ⑩同僚・上司との関係：4(12.1%) |
| ⑪労働条件が守られない：0(0%) | ⑫ただ働きがある：1(3%) |
| ⑬人手が足りない21(63.6%) | ⑭技術・経験が継承されていない：15(45.5%) |
| ⑮福利厚生が充実していない：10(30.3%) | ⑯夜勤が多い：0(0%) |
| ⑰退職金がない・少ない：2(6.1%) | ⑱ノルマがきつい：0(0%) |
| ⑲成果・能力主義が強まっている：6(18.2%) | ⑳パワハラ・セクハラなどハラスメント：1(3%) |
| ㉑その他：5(15.2%) | 無回答：4(12.1%) |
| 合計：99 | |

「㉑その他」の回答内容

- ・出張後の旅費の精算が遅い（おおむね出張の3ヵ月後より遅い。）。
- ・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。
- ・仕事の量が多い。
- ・突然割り込む仕事が多いため計画が立たない。

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。 (※特殊法人労連からの依頼設問)

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、辺野古新基地建設反対、米軍基地撤去	6(18.2%)
② 長時間労働の解消、労働安全衛生強化、裁量労働制の拡大反対	10(30.3%)
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	8(24.2%)
④ 実効あるハラスメント禁止法の制定	1(3%)
⑤ 雇用の安定、雇用によらない働き方の無制限な拡大反対、解雇の金銭解決制度の阻止	7(21.2%)
⑥ 景気・物価対策、中小企業振興	8(24.2%)
⑦ 消費税廃止・引き下げ、大企業・富裕層への課税強化	10(30.3%)
⑧ 年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障	10(30.3%)
⑨ 医療・介護・保育の充実	19(57.6%)
⑩ 地域経済の活性化、持続可能な地域づくり	6(18.2%)
⑪ 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	4(12.1%)
⑫ 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換	3(9.1%)
⑬ 震災復興、防災対策、原発事故の損害賠償	3(9.1%)
無回答	4(12.1%)
	合計：99

問 12. あなたは、2018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。 (※科労協からの依頼設問)

①賃上げ・賃金差別撤廃の取り組み	9(27.3%)
②人事制度・勤務評価制度	8(24.2%)
③育児・介護・ボランティア等の各種休暇	6(18.2%)
④定年延長・再雇用制度	3(9.1%)
⑤退職手当削減問題	11(33.3%)
⑥労働環境・研究環境の問題	11(33.3%)
⑦労働時間の短縮等	3(9.1%)
⑧配置転換・転勤・単身赴任	3(9.1%)

⑨人員確保(グローバルを含む)・労働強化反対	13(39.4%)
⑩ダイバーシティ&インクルージョン	2(6.1%)
⑪モチベーション維持・士気向上策	10(30.3%)
⑫福利厚生(宿舍等)関係の改善	7(21.2%)
⑬健康保険・年金(基金を含む)の問題	3(9.1%)
⑭消費税等の税金問題	2(6.1%)
⑮反戦・平和の闘い(安全保障関連法廃止)	1(3%)
⑯労働法制改悪反対(労働契約法、雇い止め等)	3(9.1%)
⑰天下り人事反対	0(0%)
⑱法人の統合・廃止・事業移管等	1(3%)
⑲差別・ハラスメント撲滅等	1(3%)
⑳防衛省の競争的資金問題	0(0%)
㉑障害者雇用問題	1(3%)
㉒その他	1(3%)
	合計：99

「㉒その他」の回答内容

- ・寒冷地手当の増額。

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。

- ・退職金と賃上げを重点的に取り組んで欲しい。
- ・武器日本市が日本で初めて開催(11/18~11/20)され、世界から160社程が出展したとのこと。安倍政治は、平和憲法の下で戦争兵器を展示するような国になってしまった。単組ではなかなか取り組めないなので、是非このようなことに対し警鐘を鳴らしてほしいと思う。JAXAも出展したとのこと。
- ・連帯はやらなくとも…。
- ・限られた資源(人手や時間)を労働環境等の身近なものの改善に集中させてほしい。
- ・特法連は2019年より体制を変更して、活動縮小を行ったと聞いております。1年程度が経過したら、その活動状況などを報告していただき、有効な活動となっているのか評価してはどうでしょうか？

問 14~問 22 は、次号以降に掲載させていただきます。

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

拡大窓口交渉：同一労働・同一賃金への対応

3月2日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「同一労働・同一賃金への対応」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]： 2020年4月から施行される同一労働・同一賃金への対応について、検討内容が固まったので労組へ説明を行う。基本的には均等待遇とし、不合理な差がないように手当、休暇の変更を行う。

資料について説明を実施（内容が多岐にわたるため、詳細は添付資料をご参照下さい）。

1. 手当関係の対応について

[労組]： 今回の対応は、主に任期制の人の待遇を定年制の職員に近づけるものと考えて良いか？基本的には手当や休暇が改善される方向となるものと思うが、対応後も差が残っていることがあれば、それはどのようなものか？

[機構]： 全ての待遇が全く同じになるわけではない。例えば単身赴任手当は今回、再雇用職員（非常勤）へ支給することとした。他の身分で支給対象とならない人には、そもそも単身赴任を命じないため対象外となっており、資料にも記載がないのである。

[労組]： 本日の説明資料は2020年4月以降の変更点のみを掲載しているものと思われ、変更後にどうなったのかが分かりにくい。変更後の各身分での比較ができる一覧表のようなものを作成する予定はあるのか？

[機構]： 最終的には就業規則に反映することになるが、比較する一覧表の作成は考えていない。

[労組]： 今回、手当が付くことになったものについて、その金額等は職員と同じであるのか。また、地域調整手当は変更の対象とならないのか？

[機構]： 金額は基本的に職員と同じである。差を付ける理由がないためである。地域調整手当については、転勤を命じるような身分については、既に支給している。そこには任期制の人も入っている。今回は変更の対象になるような身分はない。

[労組]： 手当分の予算が増額となるが、その原資はあるのか？

- [機構]： 予算的には厳しい情勢ではあるが、対応しない訳にはいかない。
- [労組]： 4月採用で募集中の人は、変更前の労働条件で募集をかけているのか？
- [機構]： 規程類が変更されていないため、今は変更後の条件を示して募集する訳にはいかない。採用となり、契約する際には変更後の労働条件を示せると思う。
- [労組]： 職責手当を客員研究員（常勤）へ支給するとのことだが、これは今までも支給されるべき人であったのか？
- [機構]： 現在、支給対象者はいない。過去にはいたが。
- [労組]： 管理職特別勤務手当が再雇用職員（ライン長等）、客員研究員（常勤）へ支給されるとのことだが、これらの人に職責手当は支給されないのか？
- [機構]： これらの人については、既に本給に職責手当相当額が入っている。
- [労組]： 資料では手当について「支給要件を満たす者」との表現が多いが、この支給要件について今回、変更等はあるのか？
- [機構]： 支給要件の変更はない。職員と同じ条件で該当する人が支給対象となる。
- [労組]： QSTでは任期制業務補助員（JAEAでのアルバイト）などに期末手当相当額を年間1ヶ月分として、時給・日給に振り分けて支給するとのことであった。このような対応は行わないのか？
- [機構]： JAEAでは臨時用員、アルバイトにも既に期末手当をつけており、これまでと同じ対応となる。
- [労組]： 今回の変更で「臨時用員、アルバイト、研究開発アシスタント」の身分で賃金面が改善するのは、寒冷地手当だけのようだが、この対象地域はどこか？
- [機構]： 寒冷地手当は勤務地で決めているものであるため、差を付けることはできないと判断した。対象は幌延（北海道）、むつ、六ヶ所（青森）、三春（福島）、人形峠（岡山）などである。

2. 休暇関係の対応について

- [労組]： 次は休暇についてお伺いしたい。資料に「有給休暇の種別を定年制と同様とする」との表現が多く見られるが、これは何を意味しているのか？
- [機構]： 無給休暇を有給休暇とすることである。基本的に休暇関係は職員と任期制の人を同じとしている。

※後日に連絡があり、以下のように表現を修正するとのことでした。

- 慶弔休暇及び配偶者出産に伴う子の養育休暇
「有給休暇の種別」→「休暇の種別」
- 配偶者分娩休暇
「付与日数及び有給休暇の種別を定年制職員と同様とする」→「定年制職員と同日数を有給休暇で付与する」

[労組]： 休暇関係で差が残っているところはあるのか？

[機構]： 基本的には同じとする方向で、例えば臨時用員、アルバイト、研究開発アシスタントはこれまで採用後 6 ヶ月経たないと有給休暇が付与されなかったが、採用日に変更となる。

差があるところとしては、例えば年休積立休暇はアルバイトを対象外としている。任期が最大 3 年であり、積み立てがあまりできないためである。

[労組]： 休暇関係で、アルバイトは変更の対象だが、臨時用員の記載がないものが見られる。現在でも既に臨時用員は休暇付与の対象になっていると考えて良いか？

[機構]： 資料で対象が「アルバイト」から始まるような休暇については、臨時用員には既に付与されている。

[労組]： 研究開発アシスタントとはどのような身分であったか？育児時間などは研究開発アシスタントが無給休暇となっており、違いがあるようだが。

[機構]： 研究補助の業務を行ってもらっている。週 28 時間までの勤務で、時給制のパートタイムの身分である。主に原科研で 10 人弱程度の人に働いてもらっている。元々の勤務時間も短く、勤務形態にも自由度があるため、その中でやりくりしてもらおう。

[労組]： 休暇について、研究開発アシスタントは「週勤務日に応じた日数を付与」との表現があるが、臨時用員、アルバイトにはない。臨時用員、アルバイトは全て週 5 日勤務なのか？

[機構]： 週 5 日勤務である。勤務時間は臨時用員が 16 時半まで、アルバイトが 17 時半までである。

[労組]： 資料で「週勤務日に応じた日数を付与」とは比例配分と考えて良いか？比例配分&四捨五入をすると付与日数がゼロとなる場合などはあるのか？

[機構]： 比例配分であるが、ゼロになるケースがあるかどうかは確認していない。

[労組]： QST では比例配分&四捨五入で週勤務日が少ない人は慶弔休暇がゼロとなる提案が当初あったが、労組との意見交換後には慶弔休暇などは最低 1 日を付与するように変更するとのことであった。

[機構]： 資料に「慶弔休暇は定年制職員と同様」と書いてあるので、JAEA では付与されると思う。

[労組]： 同一労働・同一賃金への対応について、身分によって差が残っているが、労基署などへの説明はできるものであるのか？対応のために規程類の変更がかなり多いと思うが、4月施行に間に合うのか？

[機構]： そのつもりで整理したものである。規程類の変更は少しずつだが進めている。

[労組]： 今回の対応について、JAEAにある身分は全て網羅されているのか？

[機構]： 人事部で各身分と処遇を洗い出して検討した結果である。説明する上で合理的な理由がないものについては対応をすることとした。

[労組]： 合理的な理由とは職責、業務内容（災害応急業務、放射線業務）、地域（寒冷地）などを指すのか？

[機構]： 支給対象となる業務内容について、勤務実績があれば支給しないわけにはいかないで支給対象となる。一方で、定年制の職員は長く務めてJAEAに貢献してもらう必要がある、その職責などに応じてインセンティブを与える必要があるため、定年制と任期制で全く同じ待遇となる訳ではない。

以上

原科研 食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退について

3月2日（月）に原子力機構と拡大窓口交渉後に「原科研での食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退」について説明を受けた内容等について皆様にご報告いたします。

原科研 食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退について

[機構]： このATMは常陽銀行殿のご負担で、JAEAとしては無料で置いてもらっている。年々、利用者が減っており、一時の半分程度となっているようだ。

維持にはお金がかかるらしく、常陽銀行殿としては撤退したいそうだ。JAEAが費用を負担するのであれば、継続しておいてもらえるそうだが、かなりの金額が必要になるとのこと。JAEAでは負担ができないので、やめる方向で考えている。早ければ3月いっぱい撤退となる。

[労組]： 利用している人もいると思うが、JAEAのネットワークからネットバンキングなどはできないのか？また、職員へのお知らせはどうなっているのか？

[機構]： 業務であれば良いが、個人利用の振り込みなどはできないのではないかと。個人のスマホからアプリなどを使って振り込んでもらうことになると思う。職員へのお知らせは何かしたいと思っている。

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

拡大窓口交渉：テレワークの運用について

3月13日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「テレワークの運用」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。

[機構]：在宅勤務制度については、2019年度より施行運用を行っているが、2020年度よりその中身を拡充することとした。2019年度は育児・介護等の事由がある人を対象として制度を施行運用してきたが、ワークライフバランスの向上、通勤の負荷軽減などを目的として2020年度より運用を本格化する。

資料について説明を実施（内容が多岐にわたるため、詳細は添付資料をご参照下さい）。

[機構]：対象者は職員、常勤職員等とし、定年制の人が対象となる。利用に当たっては希望を申し出てもらい、所属長の承認を得られれば、1ヶ月に8回以内でテレワークの利用ができる。

[機構]：機器については、2019年度はシンククライアントPCを使ってきたが、サーバー代が高価なことが課題であった。国が推奨するものとして、1番はシンククライアントPCの使用、2番が「カチャット」というクラウドのソフトウェアである。今回はこの「カチャット」を導入することとした。

[機構]：次にソフトウェアである「テレワークプラットフォーム CACHATTO（カチャット）」について説明をする。これによって機構イントラに入ることができ、グロービヤ、リシテア等の各種システムも使用することができる。機構のストレージサーバーにも入ることができ、そこにファイルなどのデータを保管してもらう。ただし、各部など個別のサーバーへのアクセスについては、今回は対応を行わない。Webメールについては使用可能である。

[機構]：制度の利用を希望する場合には、各部署でノートPCを用意してもらうことになる。ソフトウェアのライセンスについては100個を用意した。2020年4月から使用可能で契約期間は1年間である。今回はIT化推進室等の2019年度予算を使って人事部が手当したが、100ライセンスを超えて希望があれば、各部署で予算を負担してもらいたい。また、2021年度以降は各部署から予算を集めてライセンス費用をまかないたいと思っている。

[労組]：資料の中に「今年度」との表現が何カ所かでてくるが、これはいつなのか？

[機構]：2020年度を指す。ライセンス数を100個とした理由だが、あまり多く調達しても利用されなければ無駄になる。予算を調達できれば年度の途中からでもライセンス数を増やすことはできる。

【労組】： 現在、在宅勤務制度を利用している人は、こちらのシステムに移していくのか？

【機構】： 2019 年度に導入したシンククライアント PC の契約期間は 2020 年 9 月でライセンスが切れるため、そこまでには移ってもらうことになる。また、在宅勤務制度の申請は 1 年間有効なので、早い人では 2020 年 6 月頃から移ってもらうことになると思う。

【労組】： 説明資料のタイトルは「テレワークの運用について」となっているが、2019 年度に導入した「在宅勤務制度」の中でのシステム変更となるのか？それとも新たに「テレワーク」の制度ができるのか？

【機構】： 制度は在宅勤務制度である。資料では在宅勤務とテレワークの言葉の使い分けを正確に行っている訳ではない。一般的に「テレワーク」では自宅以外の場所（カフェやシェアオフィスなど）も含まれて範囲が広がっているが、機構ではあくまで自宅と要介護場所で行う「在宅勤務制度」という位置づけになる。システムとしては、2020 年度途中まではカチャットとシンククライアント PC の両方が使えることになる。

【労組】： 2019 年度の施行運用で利用者はどの程度いるのか？また、どこの部署での利用が多いのか？

【機構】： 15 人である。施行運用は原科研と東京を対象としており、人材育成センター、研究炉部、東京などの部署に利用者がいる。

【労組】： 最近、現場にテレワークについての調査があったが、本日の内容とは関係があるのか？

【機構】： その調査はコロナウィルス対応のための調査である。業務機能を維持する観点から、事業継続計画を検討するための話であり、本日の話とは直接、関係がある訳ではない。今後、突発的な災害等により対応を迫られる機会があることも想定し、今回整備する規定の中で読めるようにするため検討してきた。調査では、500 ライセンス程度あれば、事業が運営できるとの話であった。

【労組】： 2021 年度以降は各部署で費用をまかなうとのことだが、実際に負担するのは部単位なのか課・グループ単位なのか考えているのか？各部署の予算状況によって利用が制限されるようなことは無いのか？

【機構】： 未定であり、それぞれの部署の予算状況までは把握していない。予算は各部署で調整してもらいたい。

【労組】： 時差出勤やゆう活などと併用できるのか？

【機構】： 各種の制度と併用可能である。勤務場所が職場から自宅に変わるだけという認識である。

【労組】： 7. 回数、勤務時間（5）についてお伺いしたい。
一日のうちで部分的にテレワーク勤務を行う場合の話だが、資料に書いてある一つのことを要約すると「移動時間が長い場合は休憩時間として入力し、その分は時間をずらして遅くまで働いてください」ということで良いか？

【機構】： 「移動時間はお昼休みなどの休憩時間を延長して、勤務時間をスライドしてください」という意味である。

[労組]： 二つ目の「傷病、子供の養育、介護」についての記述だが、これは移動時間ではなく、「それぞれの事由へ対応する時間は休憩時間として入力し、その分は時間をずらして遅くまで働いてください」ということで良いか？

[機構]： 基本的には同じである。「移動+対応の時間はお昼休みなどの休憩時間を延長して、勤務時間をスライドしてください」という意味である。

[労組]： 今回、対象となるのは全ての定年制の職員等であり、特に傷病、子育て、介護などの事由は不要という事で良いか？

[機構]： そうだ。制度上での制限は特に無いが、利用できるかどうかは業務内容に左右されるかもしれない。

[労組]： コロナウィルス対応とこの制度は特に関係がないのか？罹患して自宅待機になった場合は、月8回と言わず、待機期間はこれで働いてもらうなどだ。

[機構]： 現在、対応が必要な東京では、特例で在宅勤務をしているケースがある。同じカチャットのシステムでライセンス無償貸し出し（2020年4月末まで）があったので利用している。

[労組]： ちなみに、この「カチャット」のメーカーはどこになるのか？

[機構]： 「e-Jan Networks」という会社のようなのである。

[労組]： このシステムでは各部のサーバーにはアクセスできないとのことだが、利用できた方が効率的と思われる。今後、対応をする予定はあるのか。

[機構]： 各部のサーバーにアクセスできるようにするのは、情報セキュリティの面でなかなか手間がかかるとのことである。今すぐには何とも言えないが、検討は継続していく。

[労組]： こういった在宅勤務などの制度が増えていくとWebメールを使用する機会が増えると思う。Webメールの使い勝手が良くなれば仕事の効率が上がると思うが、利用者からの意見などはないのか？

[機構]： 人事部では何とも言えない。アドレス帳が使えないなどの制限はあるが、それなりに使えているのではないかと。

以上

～ お知らせ： 労組の大会開催について ～

3/13（金）に予定していた「原研労組の定期中央大会」は現在、新型コロナウイルス感染症対策のために開催を延期しております。組合員の皆様にはご心配・ご迷惑をおかけして大変申し訳なく思っております。

開催時期は現在のところ未定ですが、状況等を見て開催案内を出させていただきたいと考えておりますので、その際にはご理解・ご協力をよろしくお願いいたします！

第111回 高崎支部大会の報告

3月11日(水)に原研労組の第111回 高崎支部大会をQST 高崎研にて開催いたしました。那珂研より中央執行委員1名が参加し、第71期中執の活動情報の報告を行い、職場の現状や今後の活動方針等について議論を行いました。皆様に大会の議事等をご報告いたします。

中央執行委員の挨拶

- 定期中央大会について、まだ開催できていないことをお詫びします。3月11日(金)に開催する予定でしたが、新型コロナウイルスの感染症対策により延期することとなり、現在は3月27日(金)を予定しています。(追記：現在、再延期により未定です)
- 現在の中央執行委員は5名であり、少数精鋭で取り組んでいますが、なかなか思うような結果が出せずに苦しんでいます。これは中執の力量が不足している故の問題ではありますが、高崎支部の方々にも引き続きご協力をよろしくお願いいたします。
- 以前お話しした組合規約の改正や中執の行動費の見直しなどについては、今回の大会では取り上げないことになった。
- 4月に新入職員の組合説明会を放医研労組と共同で開催する予定です。高崎研に配属される新入職員についても、ぜひともお声がけをしていただきたい。
- 1月及び2月に事務折衝があり、QSTより同一労働・同一賃金についての説明を受けた。内容は、定年制と任期制の違いを見直すものであり、各種手当や休暇について4月より規定類が改正される。

参加者と中執の質疑応答

- 技術員手当の削減について
我々が求めて行くところは7級まで継続支給だが、それが叶うまで月の手取りが減額にならないような経過処置をして欲しいと引き続き訴えていく。
- 臨時用員の処遇について
同一労働・同一賃金について、臨時用員の夏季休暇の付与日数が増えることは喜ばしいが、処遇については改善されない。臨時用員も労組に入ってもらえるよう声を掛けてみてはいかがか？本人達から賃上げを訴えた方が経営陣に響くのでは？
- 福島特会の終了について
来年度から福島特会分の予算がごそっと削られる。これを契機に、照射施設の廃止や年間請負契約などの運営の見直しが行われている。
- 高崎支部の事務折衝について
最近は行っていない。何かあればその都度対応していきたい。
- 高崎平和フォーラムについて
近年参加していない。このまま継続又は脱退するかは今後の検討課題である。

以上

拡大窓口交渉：学位取得支援制度について

3月27日（金）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「学位取得支援制度」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]： 学位取得支援制度についてR2/4/1に施行予定である。これは、平成29年8月に定めた人材ポリシーの中で「機構採用後の博士号取得のための支援を行う。」と定めており、今回、制度化することとした。別の主旨にはなるが、若手の新卒の採用・技術力の向上・技術者の人数を増やすことを目的とし、あわせて、高等専門学校卒業者（本科5年課程）の学士号の取得を支援する制度も整備する。
（資料前面）について説明を実施（詳細は添付資料をご参照下さい）。

[機構]： 対象は次のとおりである。
博士号：修士若しくは修士と同等の能力を有し、採用から半年以上経過した職員。
学士号：高専卒（本科5年課程）で採用後2年以上経過している4級以下の職員。
※学位取得後も引き続き機構に在籍する意志のある職員

学士号の「採用後2年以上経過」というのは大学の社会人入試の場合、募集要項に「2年以上の職歴を有すること」と定められているためである。対象は、若手の能力向上・モチベーションアップのため「4級以下の職員」とした。学位取得後も引き続き機構に知見を活かしてほしいため、在籍する意志のある職員が確認する。

修士号の学位取得は、資料の4.のとおり、大学等を卒業し、大学研究所等において2年以上従事したもので、修士の学位を有する者と同等の学力があると大学院に認められた者（平成元年文部省告示第118号）は、博士課程（後期）の入学資格を得られるため、機構として修士号取得の支援等を講ずることは要しないと判断している。

なお、専門職大学院（原子力専攻）は、別途制度がある。

[機構]： （資料裏面 別紙）支援策について説明する。機構として、現状、大きな支援をできる段階には至っていない。

まず、博士号の支援策は、大きく3つの支援となる。

1つ目は「通学費用の補助（1回/月上限）」であり、交通費の支給である。アンケート中で「共同研究のように土台が出来ている研究ではない研究に所属されている方は実費になる」とような意見があった。制度上、学校に行くための特別休暇を設けるのは難しく、現段階では、交通費の補助とした。交通費の補助のため、日当はつかない。

2つ目は「積立休暇の対象拡大」は、本制度が若手を対象としており、アンケートで育児により有休を取る必要があるような意見もあったため、積立休暇の対象を拡大する。

3つ目は「外部発表の助成」は、論文投稿料、学会参加料、国内外移動費を支給する。国内外移動費は交通費であり、日当はつかない。

【機構】： 職員への情報提供は、イントラ等を考えている。メンター制度の活用も視野に入れている。博士号取得された方々に意見を聞きたいと問合せがあれば、まとめて紹介したいと考えている。

【機構】： 次に、学士号だが、学士号取得には、夜間制の大学に通うことも考えられるが、夜間制は対象とできる大学・学部が少ないため、休職して大学に2年通うことを想定している。

1つ目の支援内容は、「①就学のための休職期間を、在籍期間として通算する。ただし、休職期間中は無給とする」である。休職のため無給となること、対象者が4級以下で若手であることから、経済的軽減策として「奨学金又は互助会の学資ローンの活用」「機構の信頼を傷つけ利益を害し、秩序又は規律を乱すことのないアルバイト」は認める。アルバイトする際は兼職手続きをしていただく。なお、機構内のアルバイト（アシスタント）は、2重身分になるため対象外である。

2つ目の支援内容は、「宿舍の貸与」である。機構の拠点の近くの大学であれば宿舍を貸与するというものである。

その他に、学位取得後「短大卒」から「大学卒」へ学歴区分を変更する。これについて、所属長も離職を心配する声があったが、2年休職しての利用にはなるが学歴が「大学卒になるため」後々の管理職の候補としての人材育成にもなるため部課室の判断になると考えている。

【労組】： 博士号の取得支援については、平成29年8月に定めた人材ポリシーを受けての制度化とのことだが、制定が今になったのはなぜか。

【機構】： 支援内容について111の研究グループ等を対象にアンケート・ヒアリングをしたため、時間を要したため、この時期となった。

【労組】： アンケート等の対象にしたのは、本制度の対象となるものか。

【機構】： そうである。対象者が多い、茨城地区（3拠点）・福井地区（もんじゅ、ふげん）・福島地区を対象とし、アンケートは所属長に送付した。

【労組】： 高専卒者の学士号取得についても制度に組み込む理由は。

【機構】： 構造改革推進室が掲げるアクションプランの中で技術職の確保を人事部が行うように定められている。技術職の確保のため、高卒採用・学卒採用について厳しい状況であり、高専卒採用についても同じく厳しい状況ではあるが、高専卒採用に力を入れようと考えていたため、高専の先生に、本制度をつくることについてヒアリングをし、意見を聞いた。多数の意見はあったが、就職後に学士号の取得は大変かもしれないが、道があるだけでも生徒は前向きに機構をみてくれるのではないかなのような意見もあったため、制定することとした。

【労組】： 「学位取得後も引き続き機構に在籍する意志」はどのように確認するのか。

【機構】： 本制度利用にあたっては所属長に相談の上、申請書を提出していただく。制度利用にあたっては、所属長から学位取得期間人が減るため、学位取得後機構からすぐ離職されるのは困るという意見もあり、所属長が動機付けをしてから利用していただく。

申請者の動機を確認するため、申請書に「引き続き機構に就業する」のような欄があり、そこに署名していただく。

[労組]： 引き続き機構に就業しなかった場合は罰則があるのか。

[機構]： 機構には罰則規定はなく、罰則はない。

[労組]： 協力研究で博士と取得している方は、既に博士論文の増刷は JAEA-Review で増刷できると思うが、本制度は、原子力機構の研究とあまり関係のない博士論文についても増刷できるということか。

[機構]： 博士号の学位取得についても機構の業務に役立てるテーマのもと行っており、機構と関係がある。

[労組]： メンター制度は活用していただきたい。機構に入ってから博士号を取得された方がたくさんいると思うが、その方は今回のアンケートを対象としたのか。

[機構]： していない。機構に入ってから博士号を取得された方が平成 30 年度は 8 名いた。

[労組]： メンターの際に制度内容の紹介と、その方の意見も聞いてみた方がいい。

[労組]： 4/1 施行予定だが、現在、博士号取得に通われている方は対象となるのか。

[機構]： 対象となる。

[労組]： 学士号のアルバイトについて、「機構の信頼を傷つけ利益を害し、秩序又は規律を乱すことのないアルバイト」の確認はどのようにするのか。

[機構]： 検討中である。大学後のアルバイトになるため、遅い時間のアルバイトになる可能性はあるので、居酒屋程度であればいいと考えている。

[労組]： 学位取得後「短大卒」から「大学卒」になるが、本給・昇給スピードが変わる理解でいいか。

[機構]： そうである。学卒と遅れがでないように学士号の対象を「4 級以下の職員」にした。

[労組]： 互助会の学資ローンはどのくらいの金額を借りれるのか。

[機構]： 確認する。

[労組]： 在学にあたり無給になるが、互助会の学資ローンの返済開始が卒業後になるなどの緩和はあるのか。休職する方が互助会の学資ローンを利用できるのか。

[機構]： 確認する。

[労組]： 現在、学士号取得に大学に通われている人はいるのか。

[機構]： アンケートを実施した箇所にはいない。

[労組]： 学士号の制度は、2年間休職となるが現場に人は補充されないこと、無給となることから、制度はあるが、利用しにくいと感じる、今後、利用したい人が利用しやすいように改善を考えて欲しい。

[機構]： 意識はさせていただく。所属長からも人員補充については要望はあった。

[労組]： 4/1 施行予定とのことだが、既に制定されているのか。

[機構]： 現在、進めている。制度としては、4/1 施行予定だが、イントラへのアップは準備が出来次第、行う

[労組]： 若手の新卒の採用・技術力の向上・技術者の人数を増やすことを目的としていることは、技術者の学歴割合を抑え、ベースが多いところ目的としているのか。

[機構]： 今回は、学位という点から制度作った。現場からは、高卒のモチベーション向上についてどう考えるかという声もあり、今回の制度とは別に検討が必要である。

[労組]： 旧原研の時には高卒の方も夜間大学に通っていた人はいた。技術力の向上とした場合、学位取得の点だけではなく、例えば高卒の方が、学びに行ける機会が増えるような制度も整えていってほしい。

以 上

原科研 食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退について

3月2日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉後に「原科研での食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退」について説明を受け、あゆみ速報 No.5161 (71-25)に掲載しましたが、その後、組合員から意見を頂きましたので、機構に伝え、3月27日(金)の窓口交渉後に対応状況について確認しましたのでお知らせします。

◎組合員の意見

- 仕事で参加費振り込みなどに使うことがある。
- 出入り管理がされているのに入退構が増えるのも良くない。
- 渋滞の要因も増える。
- これ以上の職場環境の悪化に耐えられない。
- その都度、外に行って振り込みを行う人件費を考えれば高いとは言えないのではないか。

◎機構への質問内容

- ①上記のような意見に対してはどのようにお考えでしょうか？
- ②上記のような意見が出ていますが、組合員に限らず、利用者となりうる、原科研勤務の職員等から撤退に関する意見徴収はしたのでしょうか？
- ③基本的に ATM の維持や利用期間の延長などは難しいのでしょうか？常陽銀行殿と交渉・話し合いなどは行ったのでしょうか？
- ④利便性の低下に対する何らかの緩和策などの検討は行わないのでしょうか？例えば、「機構のネットワークからネットバンキングをできるようにする。近隣の ATM などの紹介をする。近隣の ATM に振込へ行くことはやむを得ない事情に認める。」などが考えられます。
- ⑤撤退時期を引き延ばすことはできるのでしょうか？
- ⑥先日の撤退の周知では組合員や職員は納得がいかない人も多いかと考えられます。より丁寧な周知の方法を検討しないのでしょうか？

[労組]： 3/25 に労組から送付した質問書の検討状況をお聞かせいただきたい。

[機構]： これから検討する。

[労組]： 撤退時期は。

[機構]： 3/2 の際は、早ければ 3 月いっぱい撤退といったが、常陽銀行に引き延ばすお願いもしており、現状、6 月撤退予定である。

[労組]： 原科研の各部署に ATM 撤退についての意見は聞いたか。

[機構]： まだである。

[労組]： 撤退が伸びたのであれば、原科研の各部署に意見を聞いていただきたい。それでも撤退するのであれば、ネットバンキングの利用を可能していただきたい。

[機構]： 前回説明したとおりではあるが、この ATM は常陽銀行殿のご負担で、JAEA としては無料で置いてもらっている。年々、利用者が減っており、一時の半分程度となっているようだ。維持にはお金がかかるらしく、常陽銀行殿としては撤退したいそうだ。利用件数からも常陽銀行も撤退したいとのこと。

[労組]： 利用数についても可能であれば公開していただきたい。

[機構]： いただいている質問書について後日回答する。

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

2020年春闘：科労協統一要求書と機構回答

2月21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6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。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）

第1節：国立研究開発法人の運営

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。

2 「中長期計画」について

中長期計画の実施等にあたっては、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

勤務評価の実施にあたっては、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・遂行にあたっては、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。

第2節：賃金・雇用の関係

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219,000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。

1 2 「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。

1 3 「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、人事院勧告の内容を勘案のうえ、労働組合から別途要求がなされた段階で労働組合へ回答することとしたい。

1 4 「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。

1 5 「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〉

諸手当については、人事院勧告等を考慮して検討する必要があることから、現時点ではまだ具体的に回答できる段階にないが、考え方は以下のとおり。

- (1) 扶養手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の額が妥当なものであると考えている。
- (2) 住宅手当に関しては、昨年の人事院勧告を踏まえた改定を行ったところであり、現行の額が妥当なものであると考えている。今後とも国家公務員及び民間企業等の動向を注視しつつ、時宜にかなった手当額となるよう、適切に対応していきたい。
- (3) 主査級及び一般職に対しては、職務の複雑困難及び責任の度合いに応じた適正な給与を支給していると考えており、係長・係員手当を新設する考えはない。

- (4) 超過勤務手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の基準が妥当なものであると考えている。
- (5) 地域手当に関しては、東京地区（6%）を除き、国家公務員の取り扱いにおける非支給地も含め一律3%支給しており、妥当なものであると考えている。
- (6) 交替手当に関しては、機構の給与水準などを総合的に勘案し、現行の額が妥当なものであると考えている。
- (7) 単身赴任手当に関しては、国家公務員及び民間企業等の状況を鑑み、現行の額が妥当なものであると考えている。

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、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。また、令和2年4月より新たに管理職員特別勤務手当を支給するほか、これまで常勤勤務者のみ支給の対象であった単身赴任手当を非常勤勤務者にも適用する。

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テニユア・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。

第3節：科学技術の関係

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、研究所等の研究開発機関としての基盤を危うくするような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ュ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、技術者）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、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任用を実施したところである。

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、職場環境及び公共の安全確保に努めること。
- (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ような業務の委託・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予算・人員・設備および時間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、安全確保のための予算・人員・設備および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、事故・トラブル等に係る安全管理の状況から得られた教訓や機構の置かれた厳しい状況を認識し、安全確保の徹底と継続的な改善に取り組んでいる。

特に、令和2年4月の原子炉等規制法改正に伴う「新検査制度」への移行にあたっては、現場が混乱しないよう、移行初期は現行保安活動の踏襲から始め、原子力施設のリスクの程度に応じたグレーデッドアプローチ（資源投入の最適化）に基づき継続的に改善していくこととしている。

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。

第4節：労働時間・休暇の関係

27「定年制」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。また、多様な働き方を尊重するため、定年以前に退職する場合においても退職金等について不利に取り扱われないよう制度の見直しを図ること。

〈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。

退職金制度については、適切に運用しているところである。

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) 高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制、裁量労働制、在宅勤務制度、及び2019年度から施行された「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。

勤務体制の多様化については、フレックスタイム制及び裁量労働制等に関し、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、ワークライフバランス休暇（WLB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) 夏季休暇もしくは WLB 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) 夏季休暇もしくは WLB 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 年度から施行された「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）」を遵守することはもちろんのこと、実効性のある制度を構築すること。

〈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、年休 5 日時季指定計画表の作成・フォローや毎月の年休取得状況の通知等を実施し、法律を遵守するよう努めている。

3 1 「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〉

- (1) 母性保護については、十分配慮しているところである。なお、産前産後休暇期間拡大、つわり休暇の新設については応じられない。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇の日数増加については応じられない。
- (3) 育児休業中の給与等については、現行どおりの扱いとしたい。
- (4) 育児支援として、ベビーシッター利用料補助、企業主導型保育園の従業員枠の共同利用契約等の制度を今年度改善したところである。

3 2 「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〉

子の看護休暇の対象拡大については応じられない。

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が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、ドナー休暇」について

社会奉仕等を行うためのボランティア休暇、ドナー休暇を、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。

第5節：差別・ハラスメントの関係

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。
- (3) グローバルな視野でダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を実践し、多様な人材が活躍できる職場環境を構築すること。

〈機構回答〉

かかる差別はない。

なお、より良い職場環境を構築する努力は今後も継続していく所存である。

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。

第6節：年金・福祉等の関係

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〉

- (1) 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。
- (2) 人事異動等により、やむを得ず単身赴任になる場合は、単身赴任手当等の支給を行うなどしているところである。
- (3) 出向に当たっては、本人に不利益にならないように配慮している。
- (4) 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。

- (5) 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、概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。
- (6) 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のメンタルヘルス対策を実施するとともに、長期欠勤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・保険対策」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。
- (3) 科学技術企業年金基金において、運用（加算部分）の自由度を増すため、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〉

社会保険制度の改正は、基本的には立法政策上の問題である。

なお、定年退職後の非常勤の再雇用者については、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。

42 「福利・厚生の実現」について

福利・厚生制度の維持・充実をはかり、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。

4.3 「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。

4.4 「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〉

障害者の雇用については、法定の率を達成できるよう採用だけでなく職場への定着にも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

不当差別是正訴訟 裁判について！！

第22回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は、コロナウイルスの影響もあり、裁判所からの依頼で口頭弁論ではなく進行協議として行われます。最低限の人数制限があるため、傍聴者は入れません。

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、皆様のご支援や次回以降の裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いいたします！

- **日時：** 2020年4月9日(木)10:30～
- **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：** 口頭弁論後の報告集会も無しになります。

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

新入職員の皆さん、ご就職おめでとうございます！

—原研労組（労働組合のご案内です）—

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（JAEA・QST）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—働きやすい職場を！機構を国民から信頼される機関に！—

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



http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/index.html

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

原研労組 組合員募集

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

労働組合に参加し、労働条件の向上を目指しませんか？
機構と雇用関係にある人ならどなたでも入ることができます。

当組合ではこんなことをやっています！

☆各種交渉

- ・給与(賃金)、手当、福利厚生など処遇改善
- ・パワハラ、セクハラ、各種差別などの問題解決
- ・事業の問題点の指摘、改善、要求など

☆定期大会

- ・組合員からの意見を集約し、活動内容、要求へ反映します。

☆その他 行動・活動

- ・労使交渉による解決が困難な場合にはストライキ・訴訟を起こすこともあります。しかしこれらは最終手段であって、交渉による解決を目指しています。

☆広報活動

- ・機関情報紙『あゆみ速報』等を通して活動をお知らせします。
HPにも掲載しています。 <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/>

※当組合では情報公開を積極的に行い透明性のある活動を心がけております。

職員はもちろん機構相手にも隠し事をしようとは思っていません。目指すところはより良い職場環境であり、機構と同じだからです。あゆみ速報はどなたにでもお読みいただけます。職場の情報集に、組合活動の参考に是非ご活用ください。

原研労組ホームページ



x.html

http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/index.html

原研労組ツイッター



https://twitter.com/u77foscbpzpMhz

労働組合って？

労働条件の向上・保護等を目的とする労働者の連帯組織です。

日本国憲法第28条(労働三権: 団結権、団体交渉権、団体行動権)のもと労働者は団結し、雇用者相手に交渉を行う権利を持ち、雇用者はこれに誠実に対応する義務があります。また、団体行動(ストライキ)の権利も認められています。交渉は雇用者にとっても、労働者の意見聞くことで不足を補うことが可能であり、双方にメリットがあります。

労使交渉は通常業務より優先される重要課題であるため、勤務免除されます。

赤裸々Q&A!



Q: 組合員になるメリット・デメリットについて教えてください。

A: 不当解雇、ハラスメントなど、いざという時に対応を行います。具体的には、実態調査・対応を要求します。対応が不誠実なものであれば、さらなる交渉・行動を行います。

事業の進め方についても意見・提案することができます。これはまさに参政権といえるでしょう。また、組合員は低金利の労金(労働金庫:金融機関)、全労済(保険)を使うことができることもメリットです。デメリットについては、組合費を支払う点です。

例: 毎月2000円~4500円(職員、級により異なる)、2000円(出向)、300円(臨時、アルバイト)

Q: 組合員にならなくても恩恵は受けられますよね?

A: 確かに、労使交渉で勝ち取ったものについては労働者全員の権利となります。また、非組合員の個別問題についても扱っております。これは機構という組織全体の利益となるからです。

しかし不当解雇などは、組合員でなければ対処・行動が難しいので、是非加入していただきたいです(これは雇用者側が、非組合員の問題にはあまり真剣に取り組んでくれないためです)。また、交渉では声(要求)の大きさというのも重要です。アンケートや署名など数が大事な活動もあります。

Q: 個人的な問題についても対応してくれますか?

A: はい。原研労組は個人の問題にも取り組みます。

実際に不当処遇、ハラスメント問題を解決した事例も多数ございます。

Q: 役員って大変ですか?

A: 正直大変だとは思いますが、おもしろいです。世代、立場の違う人と話合うことで職場を超えた人脈ができます。交渉では機構(雇用者)と話をすることができますので、言いたいことが直接、言えます。こうした活動を通して機構組織・事業についてとても勉強になります。また、多いとはいえませんが役員行動費が支給されます。

Q: 成果・実績について教えてください。

A: 職員全体に関わるものとしては、

- ・2013年、退職金大幅削減問題(300万円程度)の際に、嘱託雇用2年間で削減分全てを補填できる制度を取り決めることができました。
- ・震災後の給与の臨時削減措置についても2年間を待たずに解除に導きました。
- ・JPDRロックアウト事件では、原研労組が原告となり裁判を行い勝訴しました。
- ・法人の移管統合時などは、職員等の処遇が不利にならないよう交渉を行います。移管統合後も当組合員は継続して所属でき、当組合は当分、量研機構(QST)にも交渉を行う予定です。

個別の問題としては、

- ・パワーハラスメント問題を多数解決に導きました。
- ・不当待遇で昇級できていなかった職員を昇級させることができました。
- ・個人の希望を無視した配転、新入職員の不当解雇を撤回させることができました。
- ・現在、旧動燃時代から続く不当差別問題についての裁判支援を行っております。

科労協での活動としては、

- ・2018年に理研で起きた約350人もの事務職員の雇い止め問題(無期雇用転換権を得る前に雇い止めとする方針)を科労協で団結して免れることができました。
- ・原研労組は科労協(原子力機構、宇宙機構、理研、科学振興機構の各労働組合の協議体)に加盟し、科学技術の発展や係わる人達の処遇向上を目指して活動しております。

ご相談があれば、お近くの組合員又は下記までお気軽にご連絡ください。

Tel:029(282)5413、FAX:029(282)0568、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

拡大窓口交渉：コロナウィルス対応の現状

4月16日(木)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い「コロナウィルス対応の現状」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]： コロナウィルス対応についての説明を行う。(詳細な内容は資料をご参照ください)まず、これまでの経緯については、イントラにコロナ対策のページがあり、そこに掲載している。

2/25に政府よりメッセージが出され、機構としても対応を行った。その後、学校、海外出張、帰国者などへの対応を行った。これらは政府の要請に対応したもので、主に予防的措置である。

3/31に東京都知事より外出自粛の要請が出され、東京事務所ではテレワークに切り替えた。

4/7には東京などで緊急事態宣言が出され、東京、播磨、柏などの事務所を一時閉鎖することとした。機構としても4/7、9に「勤務等行動方針」を出した。これは自治体の要請に応じたもので、拠点ごと、帰国者ごとの対応を行った。帰国者は全てPCR検査を受けることになっている。

4/13には茨城県でも外出自粛の要請が出された。機構としては、事業継続を考えながら、テレワークで業務ができる人は移行できるように準備を進めている。

[労組]： 現在、コロナウィルスは収まる気配がない。機構では原子炉・核燃料施設等は人がいないといけない職場だと思うが、その対策が見えてこない。勤務体制を交代制にするなどの対応は検討しないのか？

[機構]： 事業継続計画を作成し、何を残していくか検討をしている。事業は継続する方向で、縮小についてはまだ行わない。情勢を見て判断していく。

[労組]： 自ら事業を縮小して対応していく訳ではなく、外的要因や情勢で判断していくということが良いか？

[機構]： 職場の情勢に合わせて事業継続計画を作成し、検討している。

[労組]： 原子炉やその他一般の施設でも点検要員は必要であるし、警備などは常駐している必要がある。どこかの職場で感染者が発生すると、その職場は全員が自宅待機になってしまう恐れがあるのではないか？

[機構]： 自宅待機は全員が対象となるのかどうか、濃厚接触に当たるかどうかは、保健所などの判断がないと何とも言えないところである。

[労組]： 機構は全国に事業所があるため、地域によっても対応が変わってくると思うが、対応は全て機構対策本部で考えているのか？先月は北海道で緊急事態宣言が出されたが、

原研労組ご加入し、労働条件の改善と働きがいの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

幌延などではどのように対応をしていたのか？

[機構]： 知事の要請にしたがって適切に対応を行っていたと思う。

[労組]： 「新型コロナウイルス感染症機構対策本部」は東海村の本部で会議を行っているのか？もし茨城県でも緊急事態宣言が出されたら、どのように対応するのか決まっているのか？本部も閉鎖となった場合は、各事業所の所長が対応の陣頭指揮に当たるのか？

[労組]： 感染者が出るのは時間の問題と思われるが、実際に出た場合、現場では何に従って対応をすれば良いのか？

[機構]： 基本的対処方針に従って対応をして欲しい。

[労組]： コロナウイルス対応として、テレワーク、時差出勤、WebMailの拡充などは考えているのか？

[機構]： 東京では先行してテレワーク勤務としている。テレワークは確認中で、拡充していく方針で考えている。

[労組]： WebMailは申請をすれば個人のスマホからも見えるはずで、利用する人が増えると思う。数の制限は無いはずだが、申請が多いと手続きに時間がかかる可能性がある。添付ファイルを見ることはできるが、送ることはできないと聞いている。

[労組]： 身近な話では、食堂に消毒液・エタノールは追加しないのか？食堂利用者は全員がカードリーダーを触ることになるし、多くの人が給茶機やサラダのドレッシングを使用している。感染者が利用すると、多くの人が同じところを触ることになる。ドレッシングの後あたりに追加するのが良いのではないのか？

[機構]： エタノールの数にも限りがあり、入口でまず消毒してもらって、食堂内へのウイルス持ち込みを防止することを重視している。エタノールがなくなれば、今後は水で手洗いをしてもらうことになる。また売店レジや正門受付では、ビニールシートを貼るなどの対策を行っている。

[労組]： ちなみに海外に留学している人などは、現地の対応に従うのか？また、通常4月に行っている放射線再教育などはどうするのか？再教育であれば、期限はまだ大丈夫だと思うが、新人は新規教育を受けないと現場に入ることができないのでは？

[機構]： 海外留学の人には帰国するように呼びかけている、現地に残る人もいるようだが。放射線再教育はいつも通りには開催できないが、職場で行ってもらうか、研修所で行うか何らかの対応をする必要がある。

以上

コロナウイルス対応に関するご意見募集！

コロナウイ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、コロナウイ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（原研労組のメールアドレス）までご送付ください！ご意見は、随時、募集しております。それでは、皆様の積極的なご回答をお待ちしております。

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

2020 新人説明会 アンケート集計結果

2020 年度新入職員・2019 年度中途採用者に対して原研労組の新人説明会を行いました。今年は新型コロナウイルスへの対応のため、新入職員研修は各拠点でテレビ会議にて行われたため、新人説明会は規模を縮小しての開催としました。

原子力機構（JAEA）では、大洗研究所は 4 月 6 日（月）、原子力科学研究所は 4 月 7 日（火）の合計 2 回開催いたしました。量研機構（QST）では、放射線医学総合研究所（千葉）で 4 月 3 日（金）に開催いたしました。なお、量研機構（QST）の説明会は原研労組と放医研労との共同開催としましたが、新型コロナウイルスへの対応のため、原研労組からは説明者の派遣は行わず、放医研労組に両労組を代表しての説明をお願いしました。

また、昨年に引き続き、新入職員の皆さんに労働組合のアンケートへ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。なお、量研機構（QST）の説明会では原研労組からの派遣を行わなかったために、アンケートは行っておりません。

2020 年 労働組合の新入職員説明会 アンケート集計結果

新入職員の皆さんには、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： 2020/4/6（月） 大洗研 16 名
2020/4/7（火） 原科研 40 名

合計 56 名、アンケート集約数：21 名

問 1. あなたの年齢は？

①19歳以下： 6 (28.6%) ②20～24歳： 11 (52.4%) ③25～29歳： 4 (19.0%)
④30～34歳： 0 (0%) ⑤35～39歳： 0 (0%) ⑥40歳以上： 0 (0%)

問 2. あなたの職種は？

①研究系： 3 (14.3%) ②技術系： 17 (81.0%) ③事務系： 1 (4.7%)

コメント： 採用数は、技術系が圧倒的に多く、研究系、事務系の順でした。

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 | ： 0（0%） | ②原科研 | ： 11（52.4%） | ③核サ研 | ： 0（0%） |
| ④J-PARC | ： 1（4.7%） | ⑤大洗研 | ： 9（42.9%） | ⑥敦賀 | ： 0（0%） |
| ⑦幌延 | ： 0（0%） | ⑧東濃地 | ： 0（0%） | ⑨人形峠 | ： 0（0%） |
| ⑩青森 | ： 0（0%） | ⑪福島県内の各事業所 | ： 0（0%） | | |
| ⑫JAEAその他 | ： 0（0%） | ⑬未定・分からない | ： 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 | ： 1（2.7%） |
| ②活動内容やこれまでに獲得した成果 | ： 1（2.7%） |
| ③組織の概要、どんな人が加入しているのか | ： 2（5.4%） |
| ④組合へ加入することの意義・メリット | ： 6（16.2%） |
| ⑤組合へ加入した場合の活動 | ： 11（29.8%） |
| ⑥交渉以外のレクリエーション活動など | ： 5（13.5%） |
| ⑦組合費の金額 | ： 0（0%） |
| ⑧2つの組合の違いについて | ： 10（27.0%） |
| ⑨特に聞きたいことはない、興味がない | ： 1（2.7%） |
| ⑩その他 | ： 0（0%） |

コメント： 「2つの組合の違いについて」、「組合へ加入することの意義・メリット」、「組合へ加入した場合の活動」が多いことから、新人の皆さんが気にしている点は、以下のような事と思います。

「加入したら何をするのか？加入すると何かメリットがあるのか？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 | ： 13（61.9%） |
| ②どちらかと言えば必要だと思う | ： 5（23.8%） |
| ③どちらとも言えない | ： 2（9.5%） |
| ④どちらかと言えば必要とは思わない | ： 1（4.8%） |
| ⑤必要とは思わない | ： 0（0%） |

コメント： 多くの方に「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。組合が実施したアンケートなので、気を遣っていただいた可能性もあると思われる。

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 : 3 (7.5%)
 - ②活動内容や今後の目標がしっかりしている : 5 (12.5%)
 - ③交渉で成果をあげてくれる : 1 (2.5%)
 - ④自分のまわりに組合加入している人がいる : 2 (5.0%)
 - ⑤加入する意義・メリットがある : 16 (40.0%)
 - ⑥各種ハラスメントに対応してくれる : 1 (2.5%)
 - ⑦自分の意見や相談に耳を傾けてくれる : 2 (5.0%)
 - ⑧レクリエーション活動などが充実している : 0 (0%)
 - ⑨特定の政治家、政党の支援を強要しない : 1 (2.5%)
 - ⑩組合費の金額が安い : 2 (5.0%)
- (参考: 1,500円×1名、1,000~2,000円×1)
- ⑪自分の組合活動の負担、手間が少ない : 7 (17.5%)
 - ⑫その他 : 0 (0%)

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ていただいた方は、1,000~2,000円との回答でした。

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：1)

- 加入することで生じる活動内容などを詳しく聞きたいです。

アンケートへのご協力ありがとうございました！

第 91 回茨城県中央メーデー 中止のお知らせ！

例年開催されている茨城県中央メーデーですが、新型コロナウイルスの影響により第 91 回茨城県中央メーデーは中止となりました。

メーデーは中止ですが、メーデーの意義や 2020 年度の県内労働者の現状、たたかいを伝えるための YouTube の動画（茨城労連 白石議長）と決議文を作成し、メーデー参加の労働組合に発表することになったとのことです。発表があり次第、お知らせさせていただきます。

新入職員の皆さんへのお声かけのお願い！

新入職員の皆さんが職場に配属され、働き始めていると思います。新型コロナウイルスの影響で勤務は職場の状況次第とは思いますが、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

春闘アンケート集計結果②について

あゆみ速報 No.5158 (71-22) でお知らせした「2020年度 春闘アンケート」の集計結果の続き（問 14～問 22）について、大変遅くなりましたが、ご報告いたします。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。

2020年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート 集計結果②

問 14. あなたの所属を教えてください。

①原子力機構：26(78.8%) ②量研機構：7(21.2%) 無回答：0(0%) 合計：33

問 15. 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：1(3%) | ②賃金・労働条件：2(6.1%) |
| ③仕事のやり方・進め方：3(9.1%) | ④事務手続き：3(9.1%) |
| ⑤残業が多い：0(0%) | ⑥仕事内容が自分に合っていない：1(3%) |
| ⑦機構の業務内容：2(6.1%) | ⑧職場の環境・雰囲気：4(12.1%) |
| ⑨安全衛生：0(0%) | ⑩人員が少ない：14(42.2%) |
| ⑪予算不足：2(6.1%) | ⑫その他：1(3%) |

合計：33

「⑫その他」の回答内容
・水平展開の実施について

問 15-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ・突然割り込んで短期間に対応を要求する仕事（水平展開対応等）が多いため、計画が立たないことが最大の不満。
- ・理事長の解任（3年過ぎたのに責任を取ってやめる事をしない…）。
- ・モチベーションが下がった原因は経営層に有る。
- ・研究職が調達や設計など、本来事務職や技術職で行うべき業務の多くを担っているため。
- ・実際にやろうとしている仕事の内容と比較して、準備する書類の量が多すぎる。

- ・廃止措置と研究開発が一括りの組織に違和感を感じる。
- ・保安管理部署に人が異動したが補充されていない。
- ・人が少ない部署なので人を育てる余裕がなくなる前に、今の段階で新人を入れて欲しい。
- ・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。(個人的にはこんな職場環境は×)
- ・派遣や請負では、基本的に仕様書に書かれた業務以外を行うことができず、職場の業務遂行においてすべて職員の負担となる。また、派遣労働者はこれまでの技術開発協力員から変更したものだが、技術開発協力員は職員等となっていたが、派遣労働者は職員等以外になってしまうため、業務遂行上の制約がある。
- ・なるべく額の大きな競争資金を共同で獲得するため、外部機関との研究が増えた。しかし人員は限られているので、一人でいくつも仕事を抱えなければならない。以前のようにあまり考えなくてもうまくいっていた時代ではないのだから、状況に応じて人員を増やすか、仕事に見合う賃金を支給すべき。
- ・残業が多い。
- ・安核部からの水平展開があり、一事業所で発生した事故・トラブルの全てにおいて、対策を各拠点に展開される。我々の本来業務が行えるよう現場の身になって水平展開して欲しい。
- ・過剰な事務作業や意味をなさない水平展開により研究業務時間が確保されていない。

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えますか。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

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ①6級マネージャー問題：8(24.2%) | ②エリア勤務制度：1(3%) |
| ③規制対応・安全対策：1(3%) | ④現場への責任・業務の押しつけ：14(42.4%) |
| ⑤機構業務の効率化・合理化：8(24.2%) | ⑥施設のバックエンド対策：1(3%) |
| ⑦今後の原子力研究開発の在り方：9(27.3%) | ⑧職員診療所の休診：1(3%) |
| ⑨体育館の耐震診断対応：0(0%) | ⑩もんじゅの総括：3(9.1%) |
| ⑪不当差別是正裁判：0(0%) | |

量研機構

- | | |
|----------------------|--------------------------------------|
| ⑫6級職責手当の削減：2(6.1%) | ⑬責任者手当の設立(放射線取扱主任者・電気主任技術者等)：2(6.1%) |
| ⑭人事異動に関する制度：0(0%) | ⑮永年勤続休暇の遡及：0(0%) |
| ⑯互助会の設立：0(0%) | ⑰創立記念日の設立：1(3%) |
| ⑱新放射光施設建設時の諸制度：0(0%) | ⑲放医研労組との協力：0(0%) |

共通

- | | |
|--------------------|----------------------|
| ⑳働き方改革への対応：3(9.1%) | ㉑同一労働・同一賃金への対応：1(3%) |
| ㉒在宅勤務制度：0(0%) | ㉓配偶者動向休業制度：0(0%) |

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| ②④ジョブリターン制度：0(0%) | ②⑤子育て支援の制度：2(6.1%) |
| ②⑥介護支援の制度：0(0%) | ②⑦病気休暇・休業制度：0(0%) |
| ②⑧昇級・昇格制度：4(12.1%) | ②⑨時差出勤制度の拡大：0(0%) |
| ②⑩出退勤時の渋滞対策：0(0%) | ②⑪有期雇用者の安定雇用：1(3%) |
| ②⑫臨時用員・アルバイトの処遇改善3(9.1%) | ②⑬再雇用嘱託・専門業務員の処遇改善1(3%) |
| ②⑭その他：0(0%) | |

合計：66

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？

- ④現場の状況にお構いなしにトンチンカンな対応を要求する安核部は許しがたい。
- ⑤予算・人員に限られる中、規制対応や老朽化対応で業務量は増える一方。思い切って分野単位で事業をバツサリ切り捨てる必要があるが、経営層が機能を果たしていない。
- 親の介護などでエリア勤務を希望する人はますます増えていくのに給料減らされて親の介護までしなければならない負担を本当に機構は考えてくれているのか分からない。
- 現場主義といい、元気向上プロジェクトといい、普段の業務が多忙な所になぜまた負荷をかけるのか？元気向上しないのではないか。
- 施設が動いていなければ人は要らない。人員が減少しているなら、拠点を無くすぐらいの縮小案を提示して欲しい。保守人員は必要で研究者は集約すべき。
- 定年の65才への引き上げ。
- 同じQSTでも、旧放医研と旧原研で賃金に差がある。統一してほしい。
- 経営層の責任回避、アリバイ作りのために現場で時間を浪費させられている感じがするので、やめさせてほしい。
- 仕事のための仕事を作っているんじゃないかと思われるようなものも存在し、例えば調査をしたらそのフィードバックくらい出してほしい。調査して集めたら終了しているような気がする。
- 機構の存亡が危機的状況にも拘らず、適正な予算配分が行われていない。
- ③お金や人がないなかで、規制対応として短いスパンで資料作成を求められることが多く、超過勤務増加の原因となっている。
- ②⑩業務量は減らず、人が増えず、何かを始めるための予算もない中でどのように対応していくのか現場でも正直に答えがないです。
- ②⑧年を追うごとに、より高い成果が求められるようになってきたので、それにふさわしい配置をするべき。
- ③②同一労働、同一賃金の原則に従い、賃金を引き上げるべき。現在は、増える一方の業務を何とかこなしてもらっており、それに対して相応の賃金が必要。最近、保育士が集団でやめた保育園のニュースがあったが、あれと似たような状況が起これば仕事がまわらなくなる。危機管理の観点からも改善を急ぐべきである。
- 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。
- 6級マネージャーは責任だけ負わされている感が否めないため。
- 診療所を再開して欲しいから。
- 事故等の不祥事の原因を現場力の不足であるとし、現場での安全関係の業務を増加させることでしか対応できていないため。マネジメントの不足を現場の努力で補わせようとしているように感じる。また、今後の原子力の存在意義は労組でも議論するべきだと思う。
- 処遇。

- もう少し様子を見ないと現時点では何とも言えないから。
- 問16-1と同じで業務量を適切にするべき。
- 「時間外労働の上限規制」、「年休5日の取得」などを推進する中で、サービス残業が増えていると思う。労働者へのしわ寄せがないか心配である。
- 仕事が忙しいにもかかわらず、時間外労働を上限化及び年休5日の取得を強要されてもその分何処かでしわ寄せがくるため、働き方改革を進めるのであれば人員増を行ってから実施して欲しい。
- 人員が不足しているので、何も変わらない。
- どうやって残業を減らすかではなく、なぜ、残業が多いのか考えるべき。

問 18. 現在、原子力機構では、以下のように後ろ向きの話が多い印象であると考えております。

- バックエンドロードマップ（全原子力施設の廃止措置計画で、約 70 年の期間と 1.9 兆円の予算がかかる）
- 施設中長期計画（2028 年までの計画で、施設は継続利用が 45、廃止が 44 とのこと）

一方で、こうした状況に対応するため、経営層主導で「将来ビジョン JAEA2050+の発表」、「構造改革推進室の設置」、「元気向上プロジェクト」などの活動を押し進めております。こうした状況や活動等に対してご意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 元気向上プロジェクト自体を担当させられたら担当者が業務プラスになり向上しないと思う。結局現場にやらせて幹部はいいとこと外にアピールするだけではないのでしょうか。
- 現場の人、特に若い人達は上司の責任についてはかなり後ろ向きであり、出世しようと考えている人は少ないと思う。
- 施設が無くなっていく必要はあるが、無くならない状態で施設を維持しなければならない状態が続いている。モチベーションは下がる一方なのに新しいことをやる気力が湧く訳がない。やるべき事をやらずに目先を変えるだけでは現場に活力が出る訳ないでしょう。ブラウザでモチベーションを保つ或いは上げるには？と打てばちゃんと2つの方法を示してくれます。
- 上記のような活動を知らない。e-learningなど利用して、より周知を徹底してほしい。
- 既存の施設の維持・管理や廃止措置は大事だが、何か夢のある新しいことを始められる雰囲気になれば、モチベーション維持・士気向上につながるし、新しい人も入ってこないと思う。
- バックエンドは後始末的な感じがする。先進的なことばかりではなく、目を向けるべき。
- 事業体としてやるべきことをやる必要がある。したがって、「後ろ向き」と決めつけるべきではない。「将来ビジョンJAEA2050+」は、現場の実態とかけ離れており、関心が持てない。
- 「構造改革推進室」は、本来は兼務者集団でなく、それに専念するチームとすべき。もっと携わる人員を増やし、予算や権限を与えるべき。そうでないと「構造改革」などなしえない。構造改革推進室を今のような形で設置していること自体、経営層のやる気が感じられない。皆の不満をぶつけられる担当者が本当に気の毒。
- あらかじめ、前提条件が決められており、自由に発言できない。
- 将来ビジョンや人材育成計画がない会社は、就職活動の選択肢から外される可能性があるので必要なものだと思います。機構には適時改定して欲しいと思っています。
- 廃止措置にもお金がかかる（作業の人工、装置・治具の開発、被ばく・遮蔽の評価など）をもっと対外的にわかりやすく説明し発信する必要があると思う。
- やる気などの言葉で精神論や形を作っただけでは、時間と資金を浪費するだけで、何も変わらない。JAEAの現状は、純粋な原子力研究の敗戦というよりは、これまで何度も指摘されているように歪んだ人事、仕事の進め方の必然的な結末と思う。まずは過去を検証して、悪かった点を素直に謝って出直すしかない。
- 個人的には、バックエンドも含めて原子力研究と思っている。厳しい予算の中にあっても、廃棄物処分など負の側面の研究が進めば、真に環境に優しい技術になれるはず。加速器による消滅処理などチャレンジングな仕事はいくらでもあり、そのためにも機構は、職員の真のモチベーション維持に努力するべきと思う。

- 経営層が思っているほど、施設保全には多額の資金が投入できていない印象があるため、もっと施設の維持管理に予算をつぎ込む必要があると感じている。
- 意見交換を行った結果、その意見が改善に繋がるのであれば良いが、結局は元気が出る方策は何ら提示されていないように思える。実効性のある改革を期待する。
- 役に立たない活動は速やかに廃止すべき。とくに元気向上プロジェクトではそのために相応の管理職が拘束されている。それだけで業務に支障が生じていると考える。
- 廃止措置は確実に進めなければならないことなので、予算確保が重要になる。また、将来ビジョンやプロジェクトを推進するのは良いことと考えられるが、現場への過度な押し付けなどがないように注意する必要がある。
- 色々提案がされるが、もんじゅプロジェクト等の過去に計画通りにならなかった事業の総括などの、根本的な反省をしないで未来を語っても、繰り返されないかと心配である。

問19. 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。また、原子力機構・量研機構の運営・経営・業務全般に対してご意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 原子炉施設の運転再開を早くしないと運転できなくなる。
- 突然割り込んで短時間に対応を要求する仕事（水平展開対応等）が多いため、計画が立たないことが最大の不満。現場の状況にお構いなしにトンチンカンな対応を要求する安核部は許しがたい。
- 経営層が機能を果たしていない。適性のない理事は退任してほしい。
- 職員が足りていない。台風時の保安待機要員、地震時の点検用員の確保に困難しています。
- 人手が足りていない。あらゆる業務にエビデンス作成とチェックが必要で難儀しています。
- 核物質（RI）防護の業務は、より深く・より広がる状況にあって人手が足りない。特に情報セキュリティの専門家が足りない。
- 規制側の人手が不足しており、JAEAから国に増員を要求するレベルだと思う。
- 現職場(課より小さい単位)は職員、派遣労働者、役務作業員が各1名の寄せ集め状態であり、これでは十分な技術・経験の継承のみならず、安全文化の醸成も難しい。この状態が続けば5年後、10年後には大きな問題になると思う。また、課内でも職員、派遣労働者、役務作業員の人員配置の偏りがあるが、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。
- 以前と比べて業務量・雑用が増えており、人員を増やして欲しい。また現場の業務量増加と人員不足は、機構の慢性的な予算不足にも一因がある。繰り返すがもう以前と時代が違うのだから、経営層は、安定的な経営のため予算獲得に奔走して欲しい。もしそれができないのであれば、360°C評価などで厳正に評価した後、減給などなんらかのペナルティを課されて当然と思う。「経営」層としての自覚が足りないと思う。
- 意味のない安全対策が進められている。書類を揃えたところで安全は手に入らないと感じている。たとえば1週間くらい航空会社の現場を見学して安全=命ということを理解するような対策が必要だと思う。
- 人員不足。人が少ないなら効率的な業務をするように言われるが限界がある。
- 財源不足や職員不足のため、原子力の現場を請負契約で進めているが、本当に「請負契約」で良いのか。

問20. 現在、組合加入促進を目的として、以下のような制度変更(案)や取り組みを検討しております。

- 若手の組合費を安くするため、現在の「1.2%+500円、上限4,500円」の+500円の部分をなくす(案)。
- 再雇用嘱託の加入継続のため、組合費免除期間を「定年前1年間」から「定年前半年間+嘱託1年間」とする(案)。

- 新人へあゆみ速報をメール配信し、労組の活動を知ってもらう。組合員へ加入促進依頼メールを配信する（取組）。

これらの制度変更（案）や取り組みについて、どのように思いますか？また、今後の加入促進のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

- 一律、3000円くらいでないといけないのでしょうか？
- これまでの実績表、組合に入るメリットと組合費の使途。
- あゆみ速報は良いと思う。
- 国立法人のため、民間会社のように、経営側と労働者側の構図が明確でない。したがって機構単独で待遇改善を図っても、政府で決められるために、交渉はほとんど無意味という印象がある。
- 現時点で組合として実現が可能そうなことを、より明確に説明してほしい。
- 多少、組合費を安くしても多くの人に参加してもらうことが大事ではないかと思います。
- 「労組の活動を知ってもらう」のが一番。
- ライン管理職となり規約執行停止になった人について、ラインを外れたらちゃんと戻ってきてもらうように働きかけると良いのでは。
- 組合の活動を現在より、詳細に通知する必要がある。

- 提案されていることは1~2年やってみたら良いと思います。
- 6級マネージャー問題などを重点項目として定めて、対応を広く発信する。
(職員等に大きな不満がない中では、組合の取り組みで問題が改善に向かっているように感じられることが大事なのだと思います)
- 組合費は若手でなくても負担が大きいです。独身ではなく家庭があると自由に使えるお金が少ないので。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
- 良いアイディアを持ち合わせていないので、とりあえずいろいろ試してみるのはいかがでしょうか。
- 他法人や他企業の組合員加入促進運動の情報を収集して、当労組でできそうな活動を新たに取り入れる。
- 新人へのメール配信は有効だと考えます。ただ、他の取り組みの実効性には疑問符が付きまします。組合加入による意義や満足感を高めるのが先で、金銭的負担の議論はその後だと思います。
- すべて、良いのでは。
- コミュニケーションをとる。
- 良いと思います。
- 例えば1年目は組合費を無料にするなど、思い切った方策を実施してはどうか。無料がダメなら100円とか。

その後、徐々に増やしてはどうか。

- 組合費を安くすることに賛成致します。
- 組合の意義がまったく伝わっていないと思う。いまの勧誘の仕方は怪しい宗教勧誘に近い。
- 良い取り組みである。
- 現状維持をしているだけではジリ貧となることはこれまでの実績からも目に見えています。現在の問題点を洗い出し、まずはできることから始めて行く必要があると思います。
- 正直、成果につなげることは難しいと思う。近年、個人主義が増加しており、具体的なメリットを提示できないと、関心を持ってもらえない。加入を進めても具体的なメリット（ほぼ質問がある）と労組に対するマイナスイメージ（主に面倒）と払拭できないと話すら、聞いてもらうことが難しい。
- 制度変更案は賛成。加入促進のための即効性のある対策はすぐに思い浮かばないが、今後も継続的に地道な働きかけが必要。
- 若手職員を勧誘する場合は、職場に組合員が居れば声掛けをお願いする。
- 組合加入促進を進めるなら組合費を安くすることが必要条件だと思う。
- 組合加入は、職場で起きる可能性のある様々なリスク（ハラスメント、不適切な人事等）に対する保険である旨伝えていくべき。生命保険の備えるリスクより確立は高い。

問21. 現在、中央執行委員への立候補者の増加を目的として、以下の制度変更（案）を検討しております。

- 中央執行委員の組合費を免除し、執行部になることのメリットを増やす（案）。
- 特別中央執行委員の選出要件を緩和し、窓口交渉等のお手伝いをしていただける人を選出する（案）。

これらの制度変更（案）について、どのように思いますか？また、今後の中央執行委員の立候補者増加のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

- 連帯がどこまで必要か？
- 加入金の支払いを無くす。
- 中央執行委員に適当な額の報酬を与える。
- 免除はしなくて良い気がする。
- 例えば「大会」など簡単にしていけばいいと思う。コミセンなんかでやらなくても事務所で入れると思う。規模にあった運営方法でも良いような気がする。
- なり手がいないのは、職場業務の負担が大きいからに他ならない。その本質に向き合わず、ただ「立候補して下さい」だけでは、展望はない。
- 非常勤の再雇用嘱託の方に、業務のない日に労組の活動をしていただくしかないと思う。
- 特別中央執行委員の選出要件緩和は進めて欲しいです。組合の役に立ちたいという気持ちを持っていて「中央委員位の頻度なら活動できそう」という人はいるので。
- 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る。に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。
- また、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。
- アイディアを持ち合わせていないので、良いのではないのでしょうか。
- 中央執行委員の作業内容を組合員に対してオープンにすること。現状だと、委員を務めることでどの程度の負担がかかるのかわからないので、立候補の検討が十分にできないと思われま。
- 良いのでは。
- 立候補者が少ないのに、難しいのでは。
- 労働組合の必要性の宣伝。
- 良いと思います。
- 中央執行委員の組合費を免除することは良いかと思う。プラス月々の活動費のアップで中執になるとメリットがあるようにすることは賛成です。
- ほんとうは中執をやりたくても忙しくてできないという現状・・・。
- 良い取り組みである。早急に実施すべき。
- 昔と比べると機構の人員は削減されており、一方で安全管理強化などのために業務量は増えております。なるべく組合仕事についても負担を分散できる体制作りを目指していくべきだと思います。
- メリットを増やすことも悪くないが、業務との兼ねることが大きな負担であり、心因的なハードルになっているのではないかと思う。
- 制度変更案は賛成。委員が増えれば役割も分散できて各委員の負担も減るので、メリットをもっと増やせると良い。
- 中央執行委員の組合費を免除し、執行部になることのメリットを増やす（案）は、必要だと思う。
- 引き継ぎ期間を長く。
- 順番にして強制する。

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（1：悪い 2：少し悪い 3：普通 4：少し良い 5：良い）でお答えいただき、よろしければその理由を教えてください。

また、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や、今後の運動の進め方や取り組み全般について、ご要望・ご意見等がありましたら記入して下さい。

1：悪い：4(12.1%)	2：少し悪い：3(9.1%)
3：普通：11(33.3%)	4：少し良い：2(6.1%)
5：良い：5(15.2%)	無回答：8(24.2%)

合計：33

- ・小規模でもがんばりましょう！
- ・少数でよく回していると思う。
- ・職場の事を考え頑張っていると感じています。
- ・大会を開くべき。
- ・規約をないがしろにし、手続きを無視してなし崩しに進めるのはあってはならない。
- ・今の組合では、過重労働に苦しむ若い人たちを勧誘できない。
- ・六ヶ所研で中央執行委員よりメール以外で話を聞いたことがない。
- ・予算配分について機構側と交渉して欲しい。
 - ・JAEA、QST、理研、JAXA、JSTの良いところを少しでも取り入れるよう交渉し、実現している項目もあるので。
- ・最初にTwitterアカウントのURLを見たときに、本当に原研労のものなのか疑いました。genkenとか入れて欲しいです。理研労やJRR3のアカウントをフォローしてみてもどうでしょうか。
- ・秋季要求をやめる、外部団体への参画の見直す、中央執行委員会の開催頻度を見直すことができたらいいなと思います。
- ・団体交渉や要求書も出せているし、この人員でなんとか活動できているのではないか。
- ・新規の組合員の加入促進活動を積極的に実施する必要がある。
- ・この半年、組合員として満足感を得ることがほとんどなかったためです。あゆみ速報の内容は面白く貴重な情報ですが、組合員でなくとも得られるものなので満足感にはつながりません。要望は、原子力機構や原研労組が抱える課題について議論する”場”を提供してもらうことです。
- ・組合員数、労働環境（専任）から見て妥当（無理は言えない）。
- ・支部執行委員の任期も中執と同じ1年間にすると、少しは合理化できるのではないのでしょうか？
- ・中執になる人間が少ない中、昔よりは活動が低下しているのは否めないが、それでも頑張っていることは認識している。ただし、原研労組に加入する新人が少ないことから、このままでは厳しい未来となることは間違いない。
- ・団体交渉時の内容が少なくとも私の思っていることとは乖離していることがある。
- ・大会を開催しておらず、方針作成・意見集約等を行っていないため。前までは当たり前前に大会開催していましたが、無くなってみるとやるべきことをやらなければいけないということが分かりました。
- ・忙しい中少ない人数でJAEAやQSTの交渉や、外部団体の委員などの活動もしており、中央執行委員の方々の努力に感謝いたします。
- ・仕方のないことかもしれないが、改善や効率化の検討する余裕がないのではないか？このアンケート用紙を取ってみても、コントロールボックスを追加して、記載の簡略化やエクセルファイル等にして集計の効率化を図れるのではないかと思う。もっと、余裕がある組織運営について、一考いただきたい。
- ・少ない委員数で頑張っていると感じる。組合が今後も存続できるように活動いただければと思う。
- ・大会をきちんと開催してください。
- ・少ない人数で頑張っているため。

アンケート回答数：33/156

アンケート回答率：22%

アンケートにご協力ありがとうございました。

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

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を示すこと。

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時間がかかる。」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。

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

6月期一時金要求書の提出と機構回答 2.25月!

6月5日(金)に原子力機構に対して「2020年6月期一時金について(要求書)」を提出し、同日に機構より回答が出されました。6月の一時金(ボーナス)の回答は「2.25月」となっております(参考:2019年6月は2.225月)。

それらの内容等について取り急ぎ、皆様にご報告いたします。今後、原子力機構と交渉を行っていく予定ですので、ご支援をよろしくお願いいたします。

71 原研労中 1-47号
2020年6月5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

2020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。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。そのため本要求書に関して、新型コロナウイルス対応に差し支えない範囲において、文書により誠意ある回答を行うこと。

また、同理由により、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

記

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

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

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。単位は円とする。

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

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) 一時金の支給対象在職期間は、2019年12月2日から2020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) 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12日とすること。

以上

(以下に原子力機構の回答を掲載いたします。)

令和2年6月期末手当について

(1) 支給額

基準内給与月額に2.25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。

※1 基準内給与月額；

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

※2 支給月数（2.25）について

令和元年の人事院勧告にて令和2年以降の期末・勤勉手当については、支給月数を6月・12月期で均等配分するとされている。機構として検討した結果、均等配分することとし、今回の支給月数（2.25）はそれを踏まえた月数である。

(2) 期間率

従来どおりとする。

(3) 支給日

令和2年6月23日までに協定が成立した場合、令和元年6月30日とする。

（誤記：令和元年⇒令和2年）

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

役員選挙が公示されました！

公 示

2020年 6月11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同規約及び各支部規約に基づき、第72期中央執行委員、第72期監査委員、第72期中央委員、第111期高崎支部執行委員、第109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 : 6月11日(木)～6月18日(木)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29日(月)～30日(火) 12時～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25日(木)～26日(金) 12時～13時迄、

17時30分～19時00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		2		1
研究炉部連合分会（JRR-3,JRR-4、NSRR）				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			3	—
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

副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について

5月19日に原子力機構から、「副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について」についての情報提供があり、5月25日に質問書を原研労組から原子力機構に送付しました。その後、6月5日（金）の拡大窓口交渉の際に原子力機構から回答がありましたので皆様にご報告いたします。

副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について

令和2年5月19日
人 事 部

新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の発令及び当該宣言の5月末までの延長、そして感染拡大防止に係る各自治体からの要請等を踏まえ、例年7月1日付け発令とされていた昇任・昇格等のうち、副主幹級（6級）以上の昇任・昇格並びに主任研究員及び副主任研究員の認定については、10月1日付け発令とします。これに伴い、次長級及び副主幹級の面接審査の実施日を変更します。

なお、主査級昇任、2級～5級の昇格及び研究員・技術員の認定については、例年どおり7月1日付け発令とします。

○次長級面接審査（研究職、技術職及び事務職）

【現 行】実施時期調整中

【変更後】令和2年7月後半を予定

○副主幹級面接審査（技術職及び事務職）

【現 行】実施時期調整中

【変更後】令和2年7月後半を予定

※ 具体的な審査日時等については、後日あらためてお知らせします。

以 上

○原研労組の質問書

2020年5月19日（火）にお知らせいただいた「副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について」の件で、労組から下記の質問内容に対して回答するように申し入れをいたしますので、文書・電子メール等にてご回答をお願いいたします。現在、新型コロナウイルスへの対応で、多大な労力がかかっているものと思われるので、その対応に差し支えない範囲においてご検討をお願いしたいと考えております。

◎質問内容

- ① 今回の人事発令の延期の対象となるのは具体的にはどの範囲でしょうか？副主幹級（6級）以上への全ての昇任・昇格でしょうか？
- ② 「人事発令を延期したことに伴い、面接審査を延期する」とありますが、「面接審査を延期したことに伴い、人事発令を延期する」のではないのでしょうか？
- ③ 本件に伴い、事業計画・人事施策への影響はどのようなものがあるのでしょうか？
- ④ 本件に伴い、面接審査への影響は実施日の変更以外にはどのようなものがあるのでしょうか？
- ⑤ 本件に伴い、対象者への影響（賃金・キャリアなど）はどのようなものがあるのでしょうか？将来的に不利となるものはあるのでしょうか？また、説明・周知はどのように行うのでしょうか？

○原子力機構の回答（拡大窓口交渉）

【機構】： 副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について、5/25付けで労組から質問書をいただいている。それに対する回答を行う。

【労組質問】： 2020年5月19日（火）にお知らせいただいた「副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について」の件で、労組から下記の質問内容に対して回答するように申し入れをいたしますので、文書・電子メール等にてご回答をお願いいたします。現在、新型コロナウイルスへの対応で、多大な労力がかかっているものと思われるので、その対応に差し支えない範囲においてご検討をお願いしたいと考えております。

【労組質問】： ① 今回の人事発令の延期の対象となるのは具体的にはどの範囲でしょうか？副主幹級（6級）以上への全ての昇任・昇格でしょうか？

【機構】： 範囲は6級以上の全ての昇任・昇格である。人事異動などについても、業務の必要性に応じて最小限としている。どうしても必要なものだけを行うため、ゼロではないが。

【労組質問】： ② 「人事発令を延期したことに伴い、面接審査を延期する」とありますが、「面接審査を延期したことに伴い、人事発令を延期する」のではないのでしょうか？

【機構回答】： 面接の有無に関わらず、「6級以上は全ての昇任・昇格を延期する」ということをまず強調したかったので、こういう書きぶりとなっている。

【労組質問】： ③ 本件に伴い、事業計画・人事施策への影響はどのようなものがあるのでしょうか？

【機構回答】： 関係各所に確認しているが、特に大きな影響はないものと考えている。

【労組質問】： ④ 本件に伴い、面接審査への影響は実施日の変更以外にはどのようなものがあるのでしょうか？

【機構回答】： コロナの状況にもよるが、対面による面接審査は全国各地からの移動が必要となるため、実施が難しくなるかもしれない。テレビ会議での実施も検討している。

【労組】： 面接の方法は現在、検討中ということで良いか？

【機構】： 移動ができないならテレビ会議での実施となり、可能ならば対面で検討している。なるべく対面の方がよいとは思うが。

【労組質問】： ⑤ 本件に伴い、対象者への影響（賃金・キャリアなど）はどのようなものがあるのでしょうか？将来的に不利となるものはあるのでしょうか？また、説明・周知はどのように行うのでしょうか？

【機構回答】： 例年よりも昇任が3ヶ月遅れることになる。仮に昇任・昇格する人にとっては賃金に3ヶ月分の職制に応じた差額が発生することになる。しかし、いま現在の職制に応じた賃金は支払っている。

【機構回答】： また、在級期間が例年よりも3ヶ月分遅くなる。今後、そのことによる不利益が出ないように対応していきたい。スケジュールは検討中で、決まったら対象者へお知らせをする予定である。

【労組】： 5級以下については、例年通りに7/1付けで昇任・昇格となるのか？

【機構】： そうである。なるべく影響がでないように対応する。研究員・技術員の認定についても、現在、書類のチェック中で7/1に間に合わせる予定である。

【労組】： 7/1の人事異動を最小限とするとはどういうことか？

【機構】： 新型コロナウイルス感染症への対応のため、人の移動はできるだけ避けたいと考えている。そのため人事異動も最小限とする。

【労組】： 今回の措置で影響を受けることになる、昇任審査を受ける対象人数は？

【機構】： すぐにはお答えできないので、後でお知らせする。6級への昇任審査の人数で良いか？また、面接での審査がない副主任研究員への昇任についても、併せて10/1に延期とする。

【労組】： 10/1付けとする理由は何か？中途半端な時期ではダメで、四半期ごとでないといけないのか？

【機構】： 給与規定の通達で昇格時期が決まっている。四半期ごとに年4回あり、7/1の次が10/1、1/1、4/1となる。

【労組】： 新型コロナウイルスの状況がどうであれ、テレビ会議での面接審査などを活用して10/1付けの昇任・昇格を目指すということではよいのか？

【機構】： 新型コロナウイルスの影響は何とも言えないが、これ以上は遅らせることはできないと考えている。その次となると1/1付けになってしまう。

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

役員選挙の立候補届出期間が延長されました！

公 示

2020年 6月18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

組合役員選挙の立候補届出期間、不在者投票の日時及び投票日時の変更について

2020年6月11日付けで公示した組合役員選挙について、第72期中央執行委員、第72期監査委員、第72期中央委員、第111期高崎支部執行委員、第109期大洗支部執行委員の立候補届出の期間を、下記のとおり変更するので公示する。

記

1. 立候補届出の期間：

(旧) 6月11日(木)～6月18日(木)までの毎日9時～18時迄とする。

(新) 6月11日(木)～6月19日(金)までの毎日9時～18時迄、および6月22日(月)の9時～12時迄とする。

以上

拡大窓口交渉「6月期一時金について」

6月5日（金）に原子力機構に提出した「2020年6月期一時金について」の要求書への原子力機構の回答（あゆみ速報71-34）の詳細について、6月11日（木）、6月18日（木）に原子力機構と拡大窓口交渉を行いましたので皆様にご報告いたします。引き続き、原子力機構と交渉を行っていく予定ですので、ご支援をよろしくお願いいたします。

以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]で表す。

○6月期末手当（ボーナス）の支給算式について（6月11日）

[機構]： 本日は6月期末手当（ボーナス）について一般職、6級、7級の基準内給与の支給算式を提示する。

一般職については、昨年度と比べて支給月数はアップしたが（2019年6月：2.225月、2020年6月＝2.250月）、本給の平均値が下がったため、昨年と比べると全体の総支給金額は下がっている。

これは年齢構成の変化によるものであり、5級は昇任などで減り、2級は増えて若返りしている。そのため本給の平均値が下がっている。個々人については、本給が増加していれば、その分は期末手当も増えている。

6級、7級については、わずかではあるが本給の平均値が上がっており、期末手当もその分だけ増加している。

[労組]： 本日の支給算式には人事評価の結果が反映されているのか？

[機構]： されていない。

[労組]： それでは、本式は原資を計算するための支給算式で、人事評価が反映されれば、定額項や6級7級の支給率が変化すると認識でよいか？

[機構]： その認識で問題ない。

[労組]： 人事評価について各級のSABCDの人数、割合について教えて欲しい。偏った評価や、むやみに低い評価がされていないことを確認させていただきたい。また、現在、人事評価は終わっているのか？新型コロナウイルスの影響で遅れていることはないか？

[機構]： 人事評価が決まれば、人数等は例年通りお伝えする。人事評価は終わっていない、終わるのが来週の始め頃の予定なので、支給算式に人事評価を反映したものについては6/17以降にお伝えできると思う。

[労組]： 人事評価を反映するときに、各級の人数も一緒に教えて欲しい。

[機構]： 例年通り、お伝えする。

[労組]： 今回の提示では、支給月数以外の変更は何かあるのか？

[機構]： 月数以外には特にはない。

[労組]： 再雇用職員、臨時用員、アルバイトについての支給月数・日数などに変更はあるのか？

[機構]： 例年通りの支給とする方針である。

[労組]： 期末手当の原資は使い切っているのか？冬の一時金のために残したりしているのか教えて欲しい。

[機構]： 原資は使い切る形で配分している。

〇6月期末手当（ボーナス）の支給算式（人事評価反映後）について （6月18日）

[機構]： それでは人事評価の結果を反映した6月期期末手当（ボーナス）の詳細についてお知らせする。まず、支給月数は2.250月で2019年6月の2.225月よりもプラス0.025月である。

資料の「基準内給与」は一般職（1～5級）、6級、7級の基準内給与の数値であるが、6/11にお知らせしたのから変更はない。

次の「支給算式」については、人事評価の結果を反映したことにより、6/11から若干の変更がある。

[機構]： 6/11 と比較すると、一般職（1～5 級）は平均の本給が少し増加している。これは主には人事評価の結果を反映すると平均が B 以上となり、平均が上がるためである。また、扶養手当人数の数値が 6/11 と比べて小数点以下で異なっている。それらの影響により定額項も併せて変わっている。

6 級 7 級については 6/11 と比べて微増ではあるが、大きな変更はない。

[機構]： 2019 年 6 月と比較すると、一般職（1～5 級）では本給の平均が 3,624 円低くなっており、期末手当の平均も 1,976 円低くなっている。これは一般職の中で 5 級の人数が減り、2 級が増えて全体的に若返ったためである。

支給月数は 2.250 月で 2019 年 6 月の 2.225 月よりもプラス 0.025 月となっており、個別に見れば支給額は増えているのでご理解いただきたい。

また、扶養手当人数は 0.81 人となり、2019 年 6 月の 0.89 人より減っている。これは昨今の共働きの増加と少子化によるものと思われる。

6 級 7 級については支給月数以外には大きな変更はない。

[機構]： 6/11 の際に労組から聞かれた各級の人数と、2019 年度からの差をお知らせする。

1 級：122 人（+6）、2 級：273 人（+24）、
3 級：186 人（+14）、4 級：289 人（+5）、
5 級：731 人（-13）、6 級：549 人（-30）
7 級：687 人（+16）

[機構]： また、各評価の人数をお知らせする。

1～5 級 S：1.93%、A：13.22%、B：84.45%、
C：0.40%、D：0.0%
6 級 S：4.05%、A：22.75%、B：72.81%、
C：0.39%、D：0.0%
7 級 S：3.24%、A：20.36%、B：67.93%、
C：8.47%、D：0.0%

[労組]： この人事評価結果は前回と比べてどのようなものか？

[機構]： そう大きな違いはない。評価ごとの割合も似たようなものとなっている。

[労組]： D評価はいないのか。

[機構]： いない。

[労組]： C評価の人の理由は何か？病気などか？それとも業務実績か？また、今後に向けてフォローなどは行っているのか？

[機構]： 病気よりは業務実績などで評価している。6級以下は既にフィードバック面談を行っており、次年度以降に改善できるよう、これから所属長を通して教育や指導をしてもらう。

[労組]： 人事評価結果の期末手当への反映率は？

[機構]： 以下の割合で増減する。
1～5級 S：1.10、A：1.05、B：1.00、
C：0.95、D：0.90
6～9級 S：1.20、A：1.10、B：1.00、
C：0.90、D：0.80

[労組]： エリア勤務制度を適用している人については、何か変更はあったのか。人数はどの程度いるのか？

[機構]： 例年と同じで10%減となり、全体を計算して0.9掛けをする。特に変更はない。人数は後ほどお知らせする。

以上

大会に代わる組合員の意見集約

現在、新型コロナウイルスの感染防止のため、大会等の開催を控えている状況です。そのため、大会に代わってメールベースでの意見集約（大会議案及び春闘要求）を行い、組合員の皆様の声を集めています。締め切りは、6月24日(水)18時で、原研労組（genkenrouso@muse.ocn.ne.jp）及び中央執行委員宛てに返信をお願いします。

副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について

あゆみ速報 71-35 でお知らせした「副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について」について、その後、6月18日（木）に原子力機構と拡大窓口交渉を行いましたので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]で表す。

[労組]： 副主幹級（6級）以上の昇任・昇格等について追加でお聞きしたいことがある。

これは「級」が上がるのが延期となると認識しているが、「号」についてはどのような対応となるのか？級の他に号でも不利益となるようなことはあるのか？

[機構]： 号については、7月が定期昇給の時期となっている人は、その分が上がる。しかし、普通は10月が定期昇給の時期である。7月が定期昇給時期は入所時期が異なる人で対象は少ないと思われる。また、令和元年度の人事評価結果でSの人はプラス1号となるが、そういったものも7月に反映される。

[労組]： 7月に号が上がる予定の人は上がり、10月に昇級となった人については、元々、行くべき給与表のところに行くという認識で良いか？

[機構]： そうである。

[機構]： 団体交渉については6/23（火）の午前中をお願いしたい。時間は調整中であるが1時間は取れないかもしれず45分程度となるかもしれない。本部にて対面式で行うつもりである。参加者が決まれば教えて欲しい。また議題などが分かると助かる。

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

団体交渉「6 月期期末手当（ボーナス）」

6月23日（火）に原子力機構と「2020年6月期期末手当（ボーナス）」の団体交渉を行いました。原子力機構の回答は基本的には国家公務員に準拠したもので、労組の要求とはかけ離れており、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、昨年の6月期末手当（2.225月）と比べ、0.025月アップの2.250月であり、少しずつ支給月数が改善されていることなどを評価し、6月中の支給に配慮した結果、労組として仮妥結することとしました。以下に団体交渉の議事を報告いたします。（団体交渉関係バックナンバー：あゆみ速報71-34、36）

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（ボーナス）の支給算式について

[機構]： 期末手当については6/5の拡大窓口交渉にて支給月数等について説明し、その後2回の拡大窓口交渉で基準内給与内訳及び支給算式を示し、協議を行ってきた。原子力機構としては、6/30に支給したいと考えているため、これらを踏まえ労組の検討結果をお聞かせいただきたい。

[労組]： 支給月の提示後、2回の窓口を行ってきたが、支給する金額に変更はない（増えることはない）ということか。

[機構]： ない。

[労組]： 6月期末手当について、人事院勧告と比較して変わりがないが、何か原子力機構として独自に努力したところはあるのか。

[機構]： 原子力機構の給与は独立行政法人通則法で公務員、民間の給与を参考に決定すると決まっており、また、その妥当性は国民に説明する義務がある。そういった中で期末手当については、職員の皆さんの原子力機構に対する貢献、仕事に対するモチベーションを踏まえ、どれだけ反映できるかということをお資の枠の中で検討してきた。その結果として、人事院勧告で示された月数までは反映できるという結論となった。

[労組]： 我々の要求からはかけ離れており到底納得できないということはお伝えしておく。月数以外に昨年からの変更はあるか？支給算式で原子力機構としての独自に努力しているところはあるか？

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

[機構]： 原子力機構独自の算定法があり、もともと努力した算定式になっている。そういった工夫がなされたうえで、人事院勧告の月数の増加に対してどれだけ対応できるかということをお原資の中でシミュレーションを行いながら、ここ数年は努力してきている。

[労組]： 配算については、従来通り役職者層を手厚くなっている。労組としては若手の人材確保のためにも、若年層の処遇改善が必要と考えており、ボーナスぐらいはもっと手厚くしてほしい。原子力機構としての考えをお聞かせ願いたい。

[機構]： 若手に対しては、昨年の給与改定において30代半ばまでの若年層に手厚くなるように対応した。その給与改定分は昨年度よりは期末手当についても手厚くなっている。

[労組]： 最近の若手の採用状況や離職率などについてもお教え願いたい。拡大窓口では、1～5級の全体で見れば年齢構成が若返ったとの話であったが、これは戦略的に行った結果なのか、それとも成り行きなのか？

[機構]： 採用の状況については、売り手市場で厳しい状況である。定年退職者も多く、その中で人員構成のバランスをとるため、ここ3、4年は採用人数を増やし年間80～110人ほど採用している。毎年、増やしている状況である。

[理事]： 技術者の採用は厳しい状況であるという認識は持っている。そういった中で高専の方については、学士の学位取得も制度として設けた。また、リクルート活動について、職員が学生の方たちに原子力機構での仕事等について、どのようなことを行っているのか積極的にアピールしていくことが重要であるということも認識している。

[労組]： 中途の方の採用については増やす努力をしているのか？

[機構]： 原子力機構の年齢構成的には30代後半から40代前半が少なくなっている。出来ればそのあたりを補充したいと考えているが、そこだけ狙って採用することなどもなかなかできない。そのため、即戦力になるような技術系の方の中途採用については積極的に実施している。ここ3、4年については、職種はばらばらだが年間で20～30人ほど中途採用してきた。中途採用の年齢についても従来は35歳までとされていたが、緩和して40代半ばまで対象としている。

[労組]： 中途で採用された方は、原子力機構の処遇についてどう思っているかフォローしているのか。民間の大企業の方が処遇は良いと思われるので、転職する人の考えなどを知る必要があるのではないかと？

[機構]： 処遇は募集要項に示されており、採用後に処遇について具体的に聞いたことはない。ご納得の上で応募してもらっている。一方で、早く馴染んでもらうように研修等に積極的に参加してもらっており、それにより横のつながりもできることから良いスキルアップにつながったという意見もいただいている。

[労組]： 離職の傾向についてはどのようにとらえているのか？

[機構]： 何年で辞めていくかということを経済的にはとらえていないが、40代以下で辞める方は原子力機構全体の職員数から見れば1%未満/年だが、去年は30人程度と多かった。例年10~20人ほどである。

[労組]： 増加傾向にあるということか？

[機構]： 昨年度は多かったが、増加傾向ではなく横ばいである。原子力業界に転職される方もおり、全体的に見ればキャリアアップを含め必要なこととも思う。

[労組]： どういった職種が多いのか把握しているのか。技術職の離職が多いのでは、各施設固有の状況を知っている技術者が必要で、その上、採用も芳しくないとなると致命的だと考えるが、どのように考えているのか？

[機構]： 離職人数は技術者が多いのは事実だが、全体の職員数から見れば技術者の人数が多いためそのような傾向になっていると思われる。

② 臨時用員・定年後再雇用職員について

[労組]： 臨時用員・定年後再雇用職員のボーナスについては、昨年度から変更がなかったと理解しているが、もともと原子力機構の定年後再雇用職員の処遇は他の法人に比べ良くないが、適切と考えているのか。

[機構]： それぞれ新たな役割を担って、各現場で仕事をしていただいている。我々としては人件費の枠の中でどれだけ配慮できるかということを検討したうえで制度を設計し、妥当と判断している。再雇用の制度については、国からの給付金の状況から現在の制度となっており、妥当だと考えている。

[労組]： 現状の処遇については分かったが、今後についてはどのように考えているのか？

[機構]： 今後、段階的な定年延長及び経過措置などが予想され、給付金についても見直しが図られるので、全体の制度を考えていかななくてはいけないと考えている。

[労組]： 時期はいつ頃か。10年後なのか数年後なのか？

[機構]： 最近、国家公務員の定年延長（R4年度から）に係る改正法案が廃案になったこともあり、現状は不明である。

[労組]： 社会情勢の様子をみるということか。

[機構]： そうである。

[労組]： 長期的な状況は分かったが、短期的に給与・ボーナスの改善はしないのか？

【機構】： 4月から「再雇用嘱託」から「再雇用職員」という名称にした。名称を職員にしたことで、みなさんに定年延長についても意識して貰いたかった。また、役割に応じた月額報酬についても見直した。現在、それ以上のことは予定していない。

③ 人件費枠について

【労組】： 原資が限られているから人事院の勧告に沿った回答であるが、原子力機構としてこの状況はいいと思っているの。理念をお聞かせいただきたい。

【理事】： 原子力機構の給与は独立行政法人通則法で公務員、民間の給与を参考に決定すると決まっている。原子力機構の業務について大幅な改善ができるか、原資が増えない限り難しい。

【労組】： 原資枠がある状況については分かっている。理念について聞きたい。原子力機構は独自に待遇を決められるはずである。枠を増やす努力をしているのか。

【機構】： 人件費の予算枠を増やすのは他法人も同様で難しい状況である。国との関係文書で決まっており、研究費の予算枠についても厳しく、人件費枠を現状維持することで努力している。国からの人件費の削除の要求もあるが、維持している。

【労組】： 研究費についても削減されないように努力しているという理解でいいか。

【理事】： 努力している。原子力機構として成果をあげていくことで、国民の理解を得ていくことに繋がっていけばいいと考えている。

【労組】： JAXAの給与は、独立行政法人の評価率が反映されていたと思う。

【機構】： 原子力機構は、個人の人事評価に反映されている。JAXAは把握していない。

【労組】： 人件費を現状維持しているということだが、削られるような状況か。

【機構】： 財務省は削れるところは削るという考えであり、人件費も例外ではない。原子力機構のある程度高い給与水準を維持しようとしており、他法人と比べても見劣りしない。

④ 構造改革推進室の活動成果について

【労組】： 2019年度より活動してきた「構造改革推進室」のここ1年の評価結果について、お聞かせいただきたい。先ほどの予算のお話とも関係があると考えている。

[機構]： アクションプランに対する評価結果がイントラに掲載されている。

[理事]： 構造改革は出来るところ取り掛かっている。2019年9月頃に原子力科学研究所内での意見交換会を行った際に、ウェブで物品購入が出来るような仕組みに対して評価した。実施はこれからだが、出来るところから取り組んでいきたい。原科研では独自の原科研ビジョンなども打ち出されており、将来ビジョンと重複がないように取り組んでいる。

[機構]： 令和元年度においては、一連の改革を行ってきた。令和2年度は12のカテゴリに分けてアクションプランを見直して、進めている。

[労組]： 構造改革については、現場からフィードバックを得て進めていただきたい。

⑤ 6月期末手当（ボーナス）の労組の回答

[労組]： 時間となったため本日の回答をする。6月期末手当の回答には不満はあるが、昨年度よりもアップしており、6月期末手当の支給日確保、機構の現状などを鑑みて「妥結」する。引き続き、若手を重視出来るように努力していただきたい。今後、新型コロナウイルスの影響などで不利益な処遇になる情報（東日本大震災の時のような）があれば、早めに提供の方をお願いします。

[理事]： 妥結について感謝する。新型コロナウイルスの影響などで不利益な処遇になる情報が入れば知らせする。

以上

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25日(木)、26(金)
12時～13時迄、17時30分～19時00分迄
本投票：6月29日(月)、30日(火)
12時～19時迄

【投票場所】： **労働組合事務所**

【開票】： **投票終了後に即日開票 6月30日(火)**

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！！

組合役員選挙の立候補者が出揃いました！

6月11日（木）に公示した「組合役員選挙」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。（届出順）

第72期 組合役員選挙 立候補者

中央執行委員

（全所一区、定数 10 名）

届出	氏名	所属
1		
2		

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		

中央委員（大洗選挙区、定数 3 名）

届出	氏名	所属
1		
2		

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		

大洗・高崎支部役員選挙 立候補者

第 109 期大洗支部執行委員（定数 6 名）

届出	氏名	所属
1		
2		
3		

第 111 期高崎支部執行委員（定数 4 名）

届出	氏名	所属
1		
2		

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

6/30 6月期期末手当支給日です！

原研労組は「6月期の期末手当（ボーナス）」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）を掲載いたします。（団体交渉関係バックナンバー：あゆみ速報 71-34、36、27）

☆ 2020年度6月期一時金について（JAEA）

○一般職員（2019年6月期と比べ：**0.025月**のプラス改定）

（本給×**2.25月**×評価反映率+6,500円×扶養手当人数^(注1)+50,422円
+職務段階^(注2)に応じた加算額）×期間率

※ 評価反映率： S：1.10 A：1.05 B：1.00 C：0.95 D：0.90
(注1) 扶養手当人数は、基準日現在の扶養手当の支給対象者数とする。
(注2) 対象者は、4級及び5級の職員とする。
加算額は、（本給+地域調整手当）×2.25×0.05とする。

（参考）支給式 昨年実績（2019年6月期）

（本給×2.225月×評価反映率+6,500円×扶養手当人数+51,703円
+職務別加算}×期間率

○6級～7級（6級特例級含む）の職員支給式

（（本給+職責手当）×支給率*×評価反映率+職務段階に応じた加算額^(注)）
×期間率

（注）加算額は、（本給+地域調整手当）×2.25×0.10とする。

※支給率：

6級（特例級は除く）：**2.3367358**

（2019年6月期：2.3113816）

6級特例級、7級：**2.5756433**

（2019年6月期：2.5416627）

原研労組の加入し、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+地域調整手当月額) × 1.4 × 評価反映率

(2) 非常勤 (報酬月額+地域調整手当月額) × 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： 令和2年6月30日

以上

大会に代わる組合員の意見集約

第 71 期中執では、大会に代わって組合員の皆様の声を集めるため、「メールベースでの意見集約」を 6 月 17 日（水）～26 日（金）にかけて行いました。ご協力ありがとうございました。みなさまからいただいた意見を基に、6 月 30 日開催予定の第 506 回中央委員会で後の労組の活動方針を決議したいと思えます。

第 505 回 中央委員会の報告

第 505 回中央委員会を 6 月 25 日（木）から 6 月 26 日（金）の期間で開催しました。今回の中央委員会は、新型コロナウイルス感染症防止の観点から対面の会議形式ではなく、メールベースとしました。中央委員会の主な議事次第としては、6 月期に行った機構との団体交渉を行った 6 月期一時金の協定書（JAEA・QST）・外部役員（科労協）の新型コロナウイルスの影響による任期延長、第 71 期の活動報告になります。

1. 2020 年度 6 月期一時金の協定書（承認事項） JAEA
上記の承認事項について、中央委員全員の賛成で承認されました。
2. 2020 年度 6 月期一時金の協定書（承認事項） QST
上記の承認事項について、中央委員全員の賛成で承認されました。
3. 外部役員の任期延長（承認事項）
上記の承認事項について、中央委員全員の賛成で承認されました。

第 506 回 中央委員会の開催案内

以下の通り、第 506 回中央委員会（対面方式*）を開催いたします。委員の皆様は万象お繰り合わせの上、ご出席をよろしく願います。 ※マスクの着用にご協力ください。

日時： 2020 年 6 月 30 日（火） 18:30～
場所： 原子力科学研究所 先端基礎交流棟 大会議室
議題： 「意見集約結果に基づく方針決定について」

組合役員選挙 投票のご案内

次期、組合役員選挙を開催していますので、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】： 本投票 : 6 月 29 日(月)、30 日(火) 12 時～19 時迄
【投票場所】： 労働組合事務所
【開票】： 投票終了後に即日開票 6 月 30 日(火)
