

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 年度春闘 JAEA 団体交渉の報告！

2020年6月30日(火)に「2020年度春闘 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を原研労組から原子力機構(JAEA)に提出し、8月21日(金)に要求書に関する団体交渉を行いました。例年であればボーナス時期の6月頃に賃金・労働条件に関する団体交渉を行ってありますが、今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、この時期の実施となりました。要求書の内容と機構の文書回答については、あゆみ速報72-03号(2020年8月25日発行)をご覧ください。

以下に団体交渉の内容について皆様にご報告いたします。今後は秋にかけて交渉などを行い、処遇と労働環境等の改善を目指して活動を行ってまいりますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

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. 要求書内容及び人員増加について

[労組]： 今回の団交ですが、労組が提出した「春闘要求書」について、通常とは異なる今の時期に回答と団交の場を設定してもらえたことに感謝を申し上げます。

まず、最初に賃金・給与の部分ですが、労組の要求書では「26,000円以上引き上げること」と要求させていただいたが、回答では「人事院勧告の内容を踏まえて、協議を尽くしたいと考えている」となっており、労組として不満であることをお伝えします。

今回の要求書は、労組の行った「春闘アンケート」での組合員の意見を基に作成しています。春闘アンケートの集計結果はあゆみ速報で公表していますが、機構の皆さんの目にも入るように「こんなところに組合員は不満があります」と示しています。その中で、不満に思っていることのトップ3は、「①人員が少ない ②職場の環境・雰囲気 ③仕事のやり方・進め方及び事務手続きが煩雑になった」というものでした。この結果について労組としては、これらの3つは全てが絡み合っていると思っています。人員が少ない状態であるにも関わらず、仕事のやり方・進め方や事務手続きが煩雑で効率的ではないことによって、職場の雰囲気が悪くなってしまうと考えています。

労組の要求書の中でも、「現在、機構では予算と人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係、その他の事務手続きの作業量が年々増えており、職員にいくら時間があっても足りない状況になっている。予算・人員の確保、施設の老朽化の対策に努めること」ということを要求させてもらっています。それに対する本日の機構回答は「業務のスリム化、構造改革推進室で業務改革を推進している」とのことでした。見える部分では「事務手続

きのweb申請ができるようになった」というものはありますが、根本的に人員が増えたり、業務の進め方が効率的になったりしていると感じる部分が少ないために、組合員の春闘アンケートでは多くの不満があがっています。

機構として、現場の人員増をするためには何が必要と考えているのかお聞きしたい。それは経営者が頑張れば良い話なのか、現場の職員が頑張らないといけない話なのか？現場に頑張っって欲しいことがあるのならば、労組としても、組合員に「こういうところを頑張っっていこう」と伝えることができると考えています。

[機構]： 人員増に関しては、仕事の質という意味で、「業務の効率化・省略化」ということを常日頃から検証して、絶えず取り組んでいかなければなりません。そういう意味で、まずは無駄なものを削減して自主的な仕事に使える時間を増やしていく部分があります。

人の確保という部分では、これまでも新卒採用等もなかなか厳しい状況でありましたが、もう少し先を考えると少子化の影響も大きくなっていくと思います。そういうことを考慮して、例えばリクルート制度の対象を拡大するなどの手を使って、採用活動を強化していくことも検討していきたいと考えています。

あるいは以前の団交でもお話ししましたが、機構の年齢構成は50代が非常に多く、40代前後が少なくなっていて、若手がそれなりに多いような形になっています。そういう層の薄い年代を補強していくためには、「キャリア採用の年齢上限を35歳から40歳に引き上げる」、または「業務経験の専門性を優先する場合は、年齢条件を無しにする」等の柔軟な対応を行っていく必要があると思います。

また、組織毎に人員の構成があり、職位の面と年齢的な面があると思います。それらの差を是正していくために、不足している部分を補強しあえるように組織間での異動を流動的に促していき、人員構成の最適化・適材適所に努めていきたいと思っています。加えて、職員の能力を最大限に引き出すような取り組みを、絶えず見直ししていかなければならないと考えています。

[労組]： 今の回答では、「基本的にはそこまで人員が不足しているとは感じていない」と聞こえたのですが、機構はそういう認識でおられるということでしょうか？

[機構]： 成果というのはなかなか難しいですね。

[労組]： それは分かりますが、ただ、所掌施設の数は施設中長期計画では減らしていく方向であっても、今はまだ全然減っておらず、原子力施設を多数所管している部署では業務がどんどん増えていくような状況になっています。それでも機構の人員は減っているのが現状です。その点に関しては、良いとは言わないが、社会状況もあるので人員増が難しいことは理解できます。機構側としても人員が不足していることが分かっており、部署間のやりくりや仕事の効率化で状況の改善を目指していきたいと考えているということでしょうか？

[機構]： 補足させていただくと、やはり先程の春闘アンケートの結果にもあったように、やはり人員が十分ではない、雑多な仕事も多い、環境も良くないというところは組織として認識しています。それをどう改善していくかは、多面的な対策が必要だということです。

多面的なやり方としては、まずは仕事の無駄を省いて職員の余力を作っていく方法があると思います。職員の数を実質させていきたいが、数には上限が出てくるため、青天井で増やすことはできないと思います。

質を高めるために色々な人事制度を改善しながら、年齢層の薄いところを埋めていく、あるいは組織間の異動を柔軟にすることで足りないところを補完できるよう流動化を図る、といったことが考えられます。色々な人事施策を実施しながら質を維持していくようなやり方をとっていきたいと思います。そういった多面的なやり方で最適化を図っていく必要があり、今はそういう時期だと思っています。

[労組]： 分かりました。機構として多面的な施策を用いて、現場に余力を持たそうとしているのは理解しましたが、実際に現場で働いている人間はそうは思っていない、感じていないと思います。そのため、春闘アンケートでこのような結果が出てくる訳であって、こういう意見があることを認識していただきたい。改善する努力をこれからも続けていただかないと、それこそモチベーションの低下が進んでしまい、何か大変なことが起きるのではないかと考えています。人事部としても頑張ってくださいと思います。

2. 将来ビジョン JAEA2050+について

[労組]： そういう状況の中で、JAEA2050+やバックエンドロードマップといった将来の話を出していますが、JAEA2050+については、実際にどのように進めていくお考えなのですか？私も隅々まで読んで訳ではないですが、ざっくりとした内容というか将来の原子力のイメージとして受け止めています。ビジョンにあるような姿になっていくためには、機構として「何をやっていかなければならない」とか、「こういうところに力を入れている」ということがあれば教えていただきたい。

[理事]： JAEA2050+には「新原子力」と書いています。新原子力のイメージはつかみづらと思います。そのため、各自で自分にとっての新原子力が「なにか」をイメージして欲しいと考えています。それを原科部門では、こんな研究所になろうというもの「原科研ビジョン」として所長から打ち出されています。これについては機構改革と絡めてフォローアップしながらやっていこうとしています。

その部分でハッキリしていないのは、「原子力エネルギー」の部分です。今後の原子力のエネルギー利用にどう対応していくか、政府がエネルギー基本計画の中で2030年に20%が原子力発電だと言っています。それに対して、機構がコミットできるところ、コントリビュートできるところはどこかと考えたとき、私は、軽水炉の安全性研究への貢献だと考えています。そういった議論をしています。同様の議論を JAEA2050+に関して、役員と職員の意見交換で議論をしているところです。

また、原科研ビジョンでは、「原子力イノベーション」というものをうたっています。ここでも「原子力イノベーション」の内容は現状ではハッキリしていません。例えば、私が旧原研に入った時は核融合の研究をしていました。その時、核融合のエネルギーを社会実装できればイノベーションだと思っていたし、今でもそうだと思います。現在の JAEA でエネルギー関係の仕事をしている人は、高速炉、ガス炉も含めイノベーションと考えて

いると思います。ただ、今の雰囲気はそれをパッとやる雰囲気になっていないと思います。その部分でどう展開して、進めていくかがハッキリしていないとモチベーションが下がる部分はあるとは思いますが。

しかし、自分たちが「新原子力」と打ち出している中でどう対応していくかを、各組織、各部門、各プロジェクトで考えるのが重要になってくると思っています。実際には、JAEAは実施機関であるため、その方針を国にハッキリしてもらいたいという気持ちはあります。そのような状況ではあるが、みんなで議論をしていこうとはしています。原子力エネルギー以外のイノベーションであれば、例えば、中性子利用などで、新材料を作っていくような話は、原子力のエネルギーを使ってスピノフしていくもので、考えやすいと感じているし、すでにその部分は進んでいると考えています。

つまり、JAEA2050+では「新原子力」と打ち出しているが、具体的に「これが新原子力」というものは打ち出せてはいません。「これが新原子力」という部分は、みんなで議論し、考えていく必要があると考えています。

[労組]： 職員の皆さんと議論されていることは分かりました。何かに向かって動いていないとモチベーションが下がるとの話があったので、そのようにならないよう議論を進めていただきたい。ただ、議論ばかりしていて負担になっては意味がないので、バランスを考えてやって欲しいと思います。

JAEA2050+と関連して、バンクエンドロードマップや施設中長期計画をやっていかないといけないと思います。この部分はバランスよくやらしてもらわないと、先ほどの3重苦が悪い方向に行くと、現場は疲弊してしまうということは認識していただきたい。

3. 業務の効率化について

[労組]： もう1点、施設で研究者が研究をして成果があがるのが、JAEAの成果だと思えます。そのような成果が多く出ると、社会や世間などから「JAEAは良い研究所だな」となります。そうするには研究者が研究に没頭できる環境が必要だと考えています。

春闘アンケートからも意見が出ていますが、居室のエアコン整備を研究者がやるのはおかしいのではないのでしょうか？また、相変わらず全ての物品購入等に2社見積もりが必要だとか、書類の回覧のために多数のハンコが必要だといった部分は効率的ではなく、良い方向に向かっているとは思えません。これらに対応するために、事務手続きの簡素化や研究者をアシストする制度などは考えているのですか？

[理事]： 例えば、2社見積もりに対しては、web購入ができるようになることで改善されると思っています。さらに私が聞いていることでは、「クレジットカードでの決済」などについても議論をしている。研究をやりやすくするためには、予算使用の観点でも10月以降に金額の大きな伝票が切れなくなることがあります。10月以降に新しく思いついた研究ができない場合もあると思います。それは研究に不利だと考えていて、どのようにしていくかの議論は良くあります。どうか改善できないかとは考えています。

[労組]： ちなみに、そういった議論をする際には、現場からアンケートなどで意見を吸い上げているのですか？

[理事]： それは私との意見交換でも、ある程度はできていると考えています。

[機構]： 事務方のラインでも、理事長から改革するように言われており、無駄な業務のそぎ落としはやっています。Web 発注はその一つであります。その他にも、例えば契約方法の見直し、検収方法の見直し、コーポレートカードの使用などを検討しています。そういった検討を様々な部署で行っています。現場には運用開始にならないと伝わらないですが、少しずつそういった検討の芽が出始めていると考えています。

[労組]： 検討は引き続き続けてもらいたいと思います。組合員からも「無駄な業務が多い」との意見は多数出ています。

4. 若手・新人等の人材育成について

[労組]： 次に、労組の要求書には載っていませんが、意見募集の中で「人を育てることができうちに新人を配置して欲しい」との意見がありました。最近の現場仕事は、「なんでもマニュアルで管理しなさい」となっていますが、マニュアル以外の「勘所」のようなものはあると思います。

人事部では各職場の人員構成は把握していると思いますが、新人の配置などについては現場と意見交換しているのですか？それに基づいて新人を配置しているのですか？ 労組としては「人を育てることができうちに新人を配置して欲しい」という現場に、「人を育てることができうちに」に新人を配置できなかった場合、今後、その施設はどうなってしまうのか不安に思います。これらの点についてはどのように考えているのですか？

[機構]： 採用計画を立てるときには、人件費を考えながらになるので、退職者数などを見ながら採用数を決めています。それをどういう風に割り振るかについては、秋から冬にかけて人事部が各組織（所、センター単位）にヒアリングをしています。そのときに年齢構成の問題を含めて話を聞いたうえで、優先順位をつけて新人を配置しています。採用活動には現場の人を連れて行ったり、見学会をしたり、インターシップを行ったり、研修生の募集をしたり、などと現場にも協力していただき、応募者が増える努力はしています。

[労組]： そういった努力はこれからも続けて欲しいと思います。

[理事]： 私がよく聞くのは、「新人が配属されても、規制対応が忙しくて、新人と一緒に現場を回れない」といった話をよく聞きます。その部分はなんとか時間を作って、新人と一緒に仕事をして欲しいと考えています。ある職場ではお互い背を向けて座るようにして、振り向けば話ができる配置で座ることでコミュニケーションを取りやすくしたりしているとのことでした。技術系は規制対応で時間がないとは聞きますが、どこかで時間を作って新人と一緒に現場を回って仕事を引き継いでほしいと考えているので、そのための議論はしているところです。

[労組]： そういった議論は続けて欲しいと思います。時間を割くためには、我々、現場の人間も気をつける必要はあると思いますが、時間が取れるよう人事部なども手助けしてもらえんことを考えてもらえると良いと思います。

[理事]： そういう意味では、グレーデッドアプローチを適用し、合理的な安全管理方法も考えていく必要があると思っています。

5. テレワークの拡充について

[労組]： 先ほどの、科労協共同団交や（本団交は科労協共同団交後に開催）、組合員からも共通で出されているものですが、「リモートワーク（テレワーク）をもっと拡張した方が良い」という意見が多くあります。科労協の例を聞くと、都内に近い事業所が多い法人（JAXA、理研、JST）が多いため、原子力機構よりもテレワークがしやすくなっていると感じているとのことでした。

これらの点について、これから改善していく点はあるのでしょうか？またどのように考えているのですか？新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が解除された後に、テレワークについてアンケートを取っていたはずですが、その結果等はどのようなものだったのですか？

[機構]： 2020年4～5月に行った「テレワークについてのアンケート」は、以前から試行していたテレワークを良くしていくためのものです。アンケート結果をみて、今後どのようにしていった方が良いかを検討しているところです。アンケートの内容としては、環境・ツール・コミュニケーションといったところを検討しています。また、実際に成果が出せるのか、といった点も検討しているところです。アンケートについては沢山の声をもらったので、いずれ整理した形で公表したいと思います。

[労組]： 拡充する、しないの結論を出す前の段階ということですね。

[機構]： そうです。

6. 最後に

[労組]： 最後にもう一度、賃金・給与のことですが、労組の要求は26,000円のベースアップを要求しました。そこを満たしてもらえなかったことについては、大変、不満です。要求に近づけるための努力はあったのでしょうか？それとも「人事院勧告通りに給与を設定すれば良い」と考えているのか、どちらなのですか？

[機構]： 毎回、同じに聞こえるとは思いますが、人件費予算は限られている状況があるので、その中で最善の努力はしています。もちろん、要望は知っていますが予算が限られている中で最善が今の回答といったところです。また、人件費予算をアップできる要望が出せるタイミングがあれば、要望していきたいとは考えています。

[労組]： 分かりました。これからも最善の努力はして欲しいと思います。

以上