

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 定期大会の報告！

原研労組の定期大会を2020年9月18日（金）に開催いたしました。大会の開催は2019年3月以来、約1年半ぶりとなりました。前期の第71期中執では、後半においては新型コロナウイルス感染症防止のために大会の開催を自粛し、6月に「大会に代わる意見集約」という形で組合員の皆さんからご意見をいただきました。

未だ新型コロナウイルスの終息にはほど遠い状況ではありますが、茨城県の「茨城版コロナNext（コロナ対策指針）」を参考に、指針が4段階のうち下から2番目のStage2（イベントの自粛要請は実施しない）であること、また、会場である村松コミュニティセンターでは、20名程度の会議なら密にならず、換気も可能とのことでしたので、中執としては開催可能と判断し、第117回定期大会を開催いたしました。

大会では、中央執行委員長のあいさつの後、大洗支部の協定書に対する取り組みについての説明等が行われ、その後に各議案の提案と採決を実施しました。また、原子力機構OBで「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」の事務局長でもある花島進氏から、差別問題の背景から裁判の現状までを、西村資料と呼ばれる証拠資料等を用いてご説明していただきました。

第1、2号議案について質疑・討論が行われ、全て満場一致で承認されました。

- 第1号議案 [第71期の運動の総括と第72期の方針]
- 第2号議案 [第72期財政方針]

第3号議案について、代議員による無記名投票の結果、ストライキ権が中央執行部に集約されました。

- 第3号議案 [ストライキ権の集約]

以下に議案の提案と質疑・討論について、組合員の皆さんにご報告いたします。

以下、中央執行部：【中執】、各分会から選出された代議員：【代議員】、支援する会の事務局長：【事務局長】で表します。

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

第1号議案〔第71期の運動の総括と第72期の方針〕

○大会の開催について

【代議員】 大会の開催について分会で聞いて欲しいとの意見がありました。前回の大会はコロナで大会自体開催できず、今回もコロナが終息していないような状況で開催を決めたというのはどうしてでしょうか？

こういった事は考え方に温度差があり「やるべきじゃない」、「やってもいい」という人がどちらもいると思うのですが、判断基準を教えてください。

【中執】 今回、開催させていただいたのは、まず県のステージが“2”で、「大規模な集会等自粛するものではない」という事があります。それから、いつもですと、この会場の半分の面積でやらせてもらっているのですが、コミセンの方に確認したところ、20人くらいであれば会議室をつなげれば蜜にならないという事でした。机一つに一人、斜に座っていただき、換気もできるなど、対策が取れるとのことでした。

昨今の感染状況を鑑みた上で、対面で集まれるなら集まった方がいいと判断しました。ただ、中央委員会等でもご意見を頂いているのですが、「Web会議で議論してもらった方がいい」という意見がある事は認識しておりますので、今後はそういう形式の大会や会議の開催を模索していく必要があると感じております。

○働きやすい人事諸制度について

【代議員】 分会で出た意見を紹介させていただきたい。育児休業者に対して昨今、整備されたWeb会議システムを利用しまして月1回くらいで情報共有できると、その人が戻ってきやすくなると思います。また、その際はテレワークのシステムを使って、出勤扱いにしてあげると、よりその人が戻ってきやすい環境ができるのではないか？という意見がありました。そういうことを機構に要求してみてもはどうでしょうか？

【中執】 人事制度をいかに使いやすくしていくか、というのも重要だと思いますので、要求していきたいと思います。

産休から育児休業に入ると、1年間くらい出勤しなくなります。一時金にも出勤日数が掛かっていて、出勤扱いになれば一時金も支払われることになるので、そこは機構に訴えて行きたいと思います。貴重なご意見ありがとうございます。

【代議員】 人事諸制度については、JAEA と QST でいいところ取りで、良い交渉成果が得られているのかな、と感じがします。しかし、福利厚生の方は特に目立った成果が見えてこないのですが、何か良い成果はありますか？

【中執】 QST だと出退勤バスの話があります。あれは六カ所にいる職員の方からバスを希望するとのご意見があったと思います。JAEA のベビーシッター制度については、QST の方が先に始めていたもので、JAEA も導入していただいたので、そこが最近良くなった点だと思っています。

○エリア勤務制度について

【代議員】 エリア勤務制度は全体で何人くらいが利用しているのですか？

【中執】 詳しい数字は押さえていないのですが、100 人とかはいなくて、20~30 人だと思います。

【代議員】 給与・ボーナス 10%減というのは以前から問題になっていますが、最近是在宅勤務やいろいろな制度ができてきたので、それらと比べてのメリットはありますか？

【中執】 JAEA のエリア勤務制度の場合、介護とか子どもの病院とか、どうしてもそこにいないと生活が辛いという人が使える制度なので、そういう方には“良い”というフィードバックはもらっているとは聞いています。

【代議員】 10%減のペナルティを気にしなければ、エリア勤務のままにいることはできますか？

【中執】 そこまで聞いたことはないですが、介護・育児などエリア勤務を申請した事由が解消されれば、エリア勤務制度から外れるのかと思います。

【代議員】 10%と減給幅が大きいのは、エリア勤務取得のハードルを高くするという意味もあると思うのですが、仕方ないのでしょうか？

【中執】 JAEA 側も皆が皆エリア勤務制度になると困るから 10%という数字を小さくしたくないのだと思います。科労協の会議があったときに JAXA の方から言われましたけど、JAXA が現在、エリア勤務制度を始めようとしているみたいです。同一労働・同一賃金の制度も始まっていることを考えると、エリア勤務制度でも仕事は変わらないので、「10%を7%」にとか、「手当だけで良いのではないか」とか、といった提案はしていければとは思っています。

【代議員】 予算や人員の問題についてですが、昔は構造改革で年間人員を何%減らす、という数値目標がありました。最近は何か聞いていますか？

【中執】 年間何パーセントか一般会計が減っていくという話ですよ？すみませんが、押さえてないです。

【代議員】 QST にしても JAEA にしても、団交のたびに「予算が厳しい」という回答ですが、実ははっきりした根拠や上からの押しつけがないのであれば、機構側の努力次第ではないのか？

【中執】 ここはいつも自分も団交の時に思うのですが、もっとはっきりと上に予算を要求するように言った方が良いのかもしれないですね。

〇6 級マネージャーについて

【代議員】 6 級マネージャーの問題については、単純に、7 級の人数を抑えて人件費を削減したいということでしょうか？

【中執】 いつも話を聞いて不思議に思うのが、私、今 6 級でマネージャーやらせてもらっているのですが、私の前後 4, 5 年の人が凄く少ないらしいんですね。と言うことはこうなることが分かってやっているんですよ。

6 級に何年いないと 7 級に上がれないとか決まっていて、ある年が来れば人が細くなっていき、上がる人がいなくてなって、7 級も退職していってしまう。そこに上がる人がいなくてもポストの数は決まっていて、7 級だからといって、全然違う職場の人をこっちに持って来てマネージャーやれ、といっても無理な話で、できないのを分かってやっている状態です。

機構が何をしたいか分からないけど、機構がやりたかったのは 6 級以上を管理職にして、残業をなくして人件費の削減をしたかったのではないかと思います。

【代議員】 マネージャーも管理職手当は出ますよね。

【中執】 6 級マネージャーになると管理職手当がついていますが、マネージャーじゃない 6 級職は、6 級の手当を超えると残業代が出ます。そのため、多分、30 時間ぐらい残業をすると、6 級マネージャーより 6 級職の方が月の給与は多くなるのかなと思います。

第2号議案〔第72期財政方針〕

○第72期の予算について

【代議員】 第72期では、あゆみの印刷費用が0になっています。印刷用紙の費用が入っているようですが、紙代も以前に比べて削減したことになっているのですかね？

【中執】 紙代につきましては、第71期の予算の所を書いてありますが、コピー用紙は会議などで紙を使うのでそのままです。色つき用紙などは、議案書の印刷を控えさせていただきましたので、そういうところで少し削減になっています。

【代議員】 財政の方針を承認ということで、その中に予算案が含まれているという認識で、それを含めて承認するということが良いですか？

【中執】 はい、それをお願いします。

○「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」の報告

【事務局長】 資料を用いて説明。

【代議員】 貴重なお話ありがとうございました。個々の証拠がなくても、こういう事（西村資料）は、組織的に何かをやっていたという証拠にならないのですか？

【事務局長】 証拠がないと言っていたのは最初の段階です。西村資料が出てきてからは個々の名前が出ていますので、証拠はあります。【事務局長】 相手側が、それを認めません。言い忘れましたが、ここ（西村資料）に薄く判がありますね、赤い朱印です。これを承認した方は、労務関係の課長です。こういう証拠があります。沢山証拠はあるんです。

【代議員】 原子力機構になってからも、こういった恐ろしいことが大なり小なりあるのでしょうか？もうこういう事はないのでしょうか？ご存知ですか？

【事務局長】 新たに積極的にやっているという話は聞いていないですが、こういう差別をずっと続けてきたわけです。

【中執】 「現在も行われているか」というところは、私も中執をやらせてもらっていて気になっているところです。そこについては一時金の時に、必ず人事評価のS、A、B、C、Dの人数分布を聞くようにしています。そこで、C、Dの人が10人いて毎年10人、10人、10人といったら、差別されているんだろうな、と思うのですがそういうことは今の所ありません。また、この人達

いつも同じ人じゃないですよ、というのは確認するようにはしています。
ただ、本給昇給というところでどういう数字を要求して、やっていない、と
言うのを確認していけば良いか分からないのですが、そういう努力はしてい
ます。

最後に大会スローガンを採択し、「団結頑張ろう！」で大会は幕を閉じました。

○大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 量研機構転籍者・移籍者の処遇を守ろう
- 一、 過去に失敗している人事制度を持ち出さな
- 一、 不当な「名ばかり管理職」の処遇を改め、働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 国民の声を認識し、信頼される原子力機構および量研機構を築いていこう
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ
- 一、 誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう
- 一、 福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

以上

第 509 回 中央委員会の報告

第 509 回中央委員会を 9 月 28 日（月）から 10 月 1 日（木）の期間で開催しまし
た。今回の中央委員会は、会議形式ではなくメールベースで行いました。主な議事を以
下にご報告いたします。

1. 外部団体の役員（承認事項）（敬称略）

科労協役員・会計監査（2020 年 10 月から 2021 年 7 月末）

役 員： 湊 太志 ， 木村 明博

会計監査： 木村 伸明
