

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

窓口報告：新型コロナ対応、リモートワーク！

2020年9月10日(木)に「新型コロナウイルスへの対応」、9月29日(火)に「リモートワークの進め方」について原子力機構と窓口交渉を行いました。以下にその内容と議事をご報告いたします。以下、原研労組：【原研労】、原子力機構：【機構】で表します。

1. 新型コロナウイルスへの対応に関する窓口交渉

原研労組は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5月25日(月)に提出いたしました。9月10日(木)の窓口交渉では、申入書に対する機構の回答が出され、労組と機構とで議論を行いました。申入書の詳細な内容については、ホームページ等のあゆみ速報71-33号(2020年6月2日(火))をご覧ください。

【機構】： 本日は原研労組より提出された申入書に対する回答をさせていただきます。職員の皆さんに協力していただいて新型コロナウイルスに対応してきました。緊急事態宣言もなくなり、少しずつ良い方向に向かっていると思います。皆さんの協力に感謝したい。

【機構】： 申入書において、安全確保の観点では「職員等の安全確保を最優先」、労働条件の観点では「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」との要望を頂いています。この2点に関する回答ですが、これまでの対応の中で、それらの要望には応えてきたと考えています。

【機構】： 次に情報発信の観点では「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」、「緊急を要する場合のトップダウンは仕方ないが、現場から意見を吸い上げること」といった要望を頂いています。これまでの対応ですが、機構全体に関する対応方針の変更時等については、対策本部長(理事長)からガイドラインやメッセージを適宜発信しています。今後も同様に重要な事項は発信していきます。これまでの対応については、政府や自治体の要請が急であった場合にはトップダウン的な決め方をしたことについてはご理解いただきたい。

併せて、特例テレワークにて接触を控える形の勤務をしてもらっています。テレワークについては、アンケートにて意見を集めているところで、結果については今後のテレワークの改善に使っていきたいと思います。

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

【機構】： 事業の継続の観点ですが、「感染者が発生した場合の事業継続の具体的方針」、
「特例テレワークでの遅れを取り戻すための無理な事業スケジュールにより、長時間労働が
発生しないための予算・人員・時間の確保」という2点の要望を頂いています。

1点目の事業継続については、「新型インフルエンザなどの行動計画」が機構・各拠点
で定めていて、その中で事業継続計画（BCP）を定義しています。これをベースにしなが
ら何を優先していくかを考えています。今回は事態の変遷が早かったので周知・認識合わ
せが不十分であったならば、これは今後気を付けていきたいと思えます。

2点目の長時間労働については、機構全体として感染防止策を講じたうえで5/27か
ら通常業務に戻りました。これから今年度の事業計画達成に向けて進んでいくことになり
ますが、事業を進める中で長時間労働や健康障害が起らないよう留意していきたいと思
います。

【機構】： 労働環境の整備の観点ですが、「感染防止の対策を取ってほしい」、「感染防止策
としての会議の人数や、webの推進を考えて欲しい」、「webメールの利用」、「保安
関係の職員に対する感染防止策」、「居室、食堂の感染防止策」、「子育て支援制度の
充実」、「公共交通機関への対応」、「人事評価への不利益を出さないこと」、「感染時の
差別がないこと」といった要望を頂いています。

個別ではなく、全体的に対応策を述べさせていただきたい。安全対策・感染防止につい
て、ガイドラインに分かりやすくまとめて機構の方針を示しているつもりです。実際の例
だと、原科研の食堂では間仕切り、席の間引き等で対応しています。

公共交通機関の利用回避、テレワークの推進については、適宜ガイドラインを示しなが
ら運用してきました。Web会議の利用についても環境整備を行ってきました。アンケート
にもありましたが、今回を機にWeb会議などのシステムを使った方が多く、使いやすいと
いう意見をもらっています。これは当然ですが、職員が新型コロナに感染したからと言っ
て不利な扱いになるようなことはしません。

【原研労】： 特例テレワーク実施後のアンケート結果はどこかで公表するのですか？

【機構】： 近々、職員の皆さんへ公表する予定です。

【原研労】： アンケート結果では、どのような意見が多かったのですか？

【機構】： メリットでは「通勤の時間負担が減って有益だった」、「研究系だと、テレワーク
によって仕事の効率が落ちることはなかった」といった意見がありました。デメリットで

いくと「ルーティン系の仕事では効率性が落ちた業務もあった」、「コミュニケーションが取りにくかった」、「セキュリティの心配があった」などです。

【原研労】： 公表は是非、行っていただきたい。今の話で行くと、研究系とルーティン仕事では意見が違ふようです。その辺りを分析する形で、テレワークが良いのであれば取り入れてもらいたいし、合っていない職場に無理にやらせるのは違ふと思うので、アンケート結果を今後の展開に活用してもらいたいと思います。

【原研労】： 「現場から意見を吸い上げているかどうか」の部分ですが、テレワークについてはアンケートで意見を吸い上げていると思います。一方、現場で働く必要がある方もいます。例えば、警備の人や毎日の点検・パトロールを義務付けられている施設の方などです。そういった職場の方からの意見はどうやって吸い上げているのですか？

【機構】： そういった方からの意見を全体として吸い上げたことはありません。各拠点の中でそれぞれ業務遂行する中で、何らかの意見は出ているとは考えています。特例テレワーク期間中に現場へ出た方から、問題点や意見を機構大としては吸い上げてはいない状況です。

【原研労】： 分かりました。どこの拠点も現場で働く方はいます。現場の感染対策がこれでいいのかと思って働いている方もいると思うので、是非、現場での対策についても意見を吸い上げて欲しいと思います。

【機構】： 実際に職場の感染防止の実例としては、原科研ではないが、直勤務者のバスを一般勤務者のバスと変える等の対策は取っているところもあります。

【原研労】： 特例テレワークでは仕事が進まなかった部分があると思っていて、その分のしわ寄せがこないように考えて欲しいと労組としては考えています。これへの対応は本日の回答だと「長時間勤務にならないよう留意していきます」とのことですが、具体的な対策はあるのですか？

【機構】： 事業計画については、各部門で管理していくことになると考えています。長時間労働を避ける部分では、超勤時間が守られているかを確認していきます。

【原研労】： 事業計画を各部門で管理するというのは、2か月分の特例テレワークで遅れた分については、計画の後ろに無理矢理つめ込むのではなく、再度、計画を立て直すことを各部門で行うという理解で良いのですか？

【機構】： 趣旨としてはその理解で良いです。どれだけの事業がどの程度、停滞しているかについて、カバーしていくのはその中で考えることであると思います。今年度中のカバーが無理となれば、後ろに伸ばすこともあると考えています。

【原研労】： 分かりました。遅れをカバーするのは限界があると思います。遅れをカバーする方針で進み、長時間労働する職員が増えない様に、超勤パトロールを増やすとか何かしらの施策を行うなどして注意していただきたいと思います。

以上

2. リモートワークの進め方に関する窓口交渉

原研労組は原子力機構とリモートワークについての窓口交渉を9月29日（火）に行いました。事前に機構より資料による情報提供をしてもらい、組合員から意見募集をした上で窓口交渉に臨み、議論を行いました。リモートワークに関する詳細な情報については機構業連等をご覧ください。

【機構】： 本日の窓口の時点では、まだ業連は発信していませんが、コロナ禍により実施したリモートワークについてのアンケート結果をまとめました。本日はアンケート結果と今後の機構内でのリモートワークの進め方について説明をしたいと思います。

【原研労】： 分かりました。本資料については事前に組合員に目を通していただき質問事項をもらっています。説明後に組合員から上がってきている質問事項について議論させていただきたい。

【機構】： アンケート結果よりテレワークの最適化に向けた課題は5つ（サービス管理、成果・進捗管理、書類等の電子化、コミュニケーション、セキュリティ）あると考えています。それぞれに対する解決策が必要で、検討を進めています（詳細は資料7ページ目を参照）。

【機構】： 今後のテレワークに対する取り組みですが、2020年度は試行期間として250名程度にテレワークを拡大します。試行については約2か月を目途に始める予定です。この試行期間を通して、再度課題をあぶりだし、検討を行い2021年度はさらに拡大をしていきたいと考えています。

【原研労】： ご説明ありがとうございます。1つ目の質問ですが、「解決すべき課題」の中には「在宅勤務に要する電気代や通信費が個人負担となっている」に関することがあります。労組としては、在宅勤務に要する電気代や通信費については、手当てを検討するべきであると考えていますが、これについての対策を聞かせて欲しいと思います。

【機構】： そのような要望はすでに出されています。通信費等については機構としての通信、個人の通信といった公私の切り分けを考える必要があります。実際にどこまで負担できるかについては、検討していく必要があると考えている段階であり、今すぐに「こうします」とは言えない段階です。

【原研労】： リモートワークの回数によって通信費等の手当が出る制度があっていいと思っています。例えば、月8回リモートワークする人が1万円の手当ならば、4回の方は5千円といった形です。

【機構】： 民間でもテレワークに際し、電気代・通信費の手当てを出しているところがある事は抑えているので、機構内でも検討していきたい。

【原研労】： 機器、つまりPCを個人に頼っている部分についても補助なり、機構とPCメーカーの契約で安く買えるようにするなどの努力はできているのですが、どうでしょうか？

【機構】： その点については、個人のPCを使うやり方は基本的に避ける形で考えていきたい。機構PCの貸与、または機構用PCの導入を進めようと考えています。セキュリティを考えるとその方が良いと思います。

【原研労】： 2つ目の質問ですが、「機構の主要業務である「現場での作業」については、今回の資料では語られていないと感じています」とありますが、どのように考えていますか？

【機構】： 現場でしかできないことは出てくると思います。ただ、技術系のプラント関係の仕事の中でも、現場でなくともできる仕事はあると思っており、そのような場合はテレワークで対応できる可能性があると思っています。試行期間・検証の中では、職種を限定しないでやっていきたいと考えています。その中で、どんなところが「テレワークでできる・できない」のか、「実施する場合の問題点は何か？」などを見極めていきたい。

【原研労】： 3つ目の質問は、2つ目の質問に似ていますが、「これからの時代は、育児・介護の問題、電子化の推進等が進んでいくと考えています。そこで、研究職・技術職・事務職の区別無く、全職種で必ずテレワークを試みて頂きたい。その上で、問題点を洗い出すべきと考えます。それらの結果より問題解決を行い、テレワークを着実に推進していくべきと考える。」とありましたが、どのように考えていますか？

【機構】： これは、前述の質問の回答と同じであります。今回の試用期間・検証のなかで、テレワークについては全職種でできるようにしていきたいと思えます。

【原研労】： 全職種について実施するという事は、テレワークの導入について人事部から各職場にお願いする形になるのですか？現場としては、テレワークしたくないと考えている場所もあるかもしれませんので、少し心配しています。

【機構】： 広く募集することを考えています。トライアルとして、どこまで声をかけるかはこれから考えていくことになると思えます。

【原研労】： これは意見ですが、テレワークしてみますと手を挙げた職場にやってもらう事は良いと思えますが、手を挙げるだけで、全職種のテレワークがそろわない場合については、人事からも声掛けがあってもいいかとは思えます。ただし、声掛けが強制にならないように気を付けていただきたい。

【原研労】： 4つ目の質問ですが、「資料中のデメリットに「同僚や上司とのやり取りが減少した」とあります。しかし、必要なやり取りが減ってしまったことが問題なのであれば、記載されている通り、チャット機能等の整備によって対策すれば良い問題で、これはデメリットではないと思えます。

出社した者への負担が心配というのも、これをデメリットと言い始めたらキリがないと思えます。JAEAの場合、セキュリティの問題を理由に、なかなかリモートワークの議論が進んでいないような気がしています。セキュリティ対策をしてリモートワークを進めて欲しいと考えています。」とありましたが、どのように考えていますか？

【機構】： コロナ禍をきっかけに様々なコミュニケーションツールを使うようになりました。皆さんが使ってみて、使いやすいという認識はあると考えています。今でも業務の中でツールを使っていると思えます。リモートワークでは出社時と全く同じとは行かないが、お互いのコミュニケーションや状況確認がしっかりとれることは大事だと考えています。そこで、何を使って、どのように実施していくかを考えていく必要があると思っています。

【原研労】： その点については様々な場所で、様々な方法を試して欲しいと考えています。

以上

JAEA 情報提供： 永年勤続者表彰と特別休暇、 第1荒谷台住宅用地内への宿舍（寮）整備

JAEA より表記 2 件について情報提供がありましたので、皆様にお知らせいたします。

① 新型コロナウイルス感染症に伴う令和元年度永年勤続者表彰の賞品（旅行券）及び特別休暇の取扱いについて

以下、業連の内容

令和元年度永年勤続者表彰の賞品（旅行券）及び特別休暇の取り扱いにつきましては、「令和元年度永年勤続者表彰の実施について（19 人人（業）100101）」により周知したところですが、新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、改めて下記のとおり、その取扱いについて周知します。

記

1. 賞品（旅行券）について

旅行券については、法令上、実質的に金銭を支給したことと同様の扱いになることから、原則として所得等として課税されます。しかし、旅行の実施が旅行券の支給後 1 年以内である場合は法令等により非課税となることから支給日に鑑みて翌年のⅡ月 30 日までに使用していただくようご案内しているところです。

一方、新型コロナウイルス感染症により、旅行の実施については慎重に判断せざるを得ない状況にあったことなどから、前述の非課税となる要件について特例的な措置がなされるか税務署に確認を行ったところ、現状ではそのような取り扱いはないとのことでした。

よって、当初周知しましたとおり令和 2 年 11 月 30 日までに旅行券を使用することができなかった場合は課税対象となりますので、ご了承ください。

2. 特別休暇について

新型コロナウイルス感染症による外出自粛等の影響から取得率が低い状況にあることを鑑み、令和 3 年 11 月 30 日まで取得期限を延期致します。

以上

② 第1 荒谷台住宅用地内への宿舎（寮）整備について

以下、説明資料の抜粋（詳細は説明資料をご覧ください）

- 国の行政改革等により機構の福利厚生予算は厳しい状況にあり、職員宿舎（寮・住宅）は、機構予算による建替え又は大規模改修ができず全体的に老朽化による不具合が生じてきている状況。
- 特に真砂寮と長堀寮は、竣工から約 60 年経過し特に老朽化が著しく、補修等に多額の経費を要している状況。
- また、先般実施した職員宿舎の耐震診断において、真砂寮の一部（公共棟）及び長堀寮の一部（公共棟及び渡り廊下）が耐震基準を満たしていないことが判明している。
- 一方、事業所近傍における宿舎整備は、大規模地震などの緊急時における即応体制の構築、優秀な人材確保、機構資産（土地）の有効活用などの観点も考慮して適切に進める必要がある。
- 以上を勘案し、真砂寮及び長堀寮については運用を終了する方向とし、その代替として、第1 荒谷台住宅用地内に職員向け新規宿舎（独身・単身寮）を整備する。なお、当該整備は建設費の年度負担を平準化させ、また施設維持管理の効率性を考慮し、民間活力（以下「民活」という）を利用して行う。

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ゃいましたら、簡単で結構ですと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います。それでは皆様のご協力を賜れますと幸いです。
