

# 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 年度秋闘 JAEA 団体交渉の報告！

11月18日(水)に原研労組と原子力機構(JAEA)とで2020年度秋闘の団体交渉1回目を行いました。以下に団体交渉の議事内容について皆様にご報告いたします。また、労組の秋闘要求書とJAEAの文書回答については、あゆみ速報72-11号をご覧ください。

今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、大変厳しい情勢ではありますが、今後は団体交渉などを通して、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. 12月期一時金(ボーナス)について

[労組]： 今回の回答で「12月期一時金(ボーナス)の支給月数を2.20月とし、12月期は昨年度比で0.075月減、年間で0.05月減」という事には納得できません。減らした理由は何でしょうか？

[機構]： 人事院勧告を参考に、原子力機構の予算状況等の多角的な方面から検討を重ねた結果です。そのため人事院勧告に従い、「支給月数を年間0.05月減する」としました。また、他の科学技術系法人の動向も確認しながら決定しています。

[労組]： 予算の面からとはどういった事でしょうか？

[機構]： 原子力機構の人件費の予算は限られています。その状況を確認した上で、支給月数を決めているということです。

[労組]： 最初から支給月数を下げる見込みで、人件費の予算は組んでいないと考えますが、なぜそのようになるのでしょうか？

[機構]： 現在の予算の状況を鑑みた上で、今後の年度内の予算の状況を見ながら判断しています。その上で、人事院勧告に従い、支給月数を決定しています。

また、全世界的に広がっているコロナ渦で経済が落ち込んでいく中で、どこまで原子力機構として社会的な観点において、水準を維持していくのがベストか考え、人事院勧告が示した0.05ヶ月減までとすることとしました。

ただし、研究開発は経済活動とは別に職員が努力しているため、モチベーションを維持することを考えれば、少ないようにも感じるかもしれません。原子力機構が実施している研究活動とのバランスを鑑みても、最大限努力すれば、支給月数は妥当と判断しています。

**[労組]**： どのように考えて減ずるかは分かりましたが、予算上は減額しなくても可能であると考えていますので、今回の12月期だけでも一時金減額しないことを要求します。再度、考え直して欲しいと思います。

**[機構]**： 検討はしますが、労組においても回答書の検討をして欲しいと思います。

**[労組]**： 人件費の予算状況とありますが、昨年6月から職制や機構職員数に大きな変化はあるのですか？

**[機構]**： 採用数は影響しますし、また、定期的な昇給による影響もあります。全て計算した上で、原子力機構が与えられた予算の中で消化しなければなりません。昨年度まで人事院勧告は上昇傾向にありましたが、予算上では人件費が苦しい状況でした。毎年ぎりぎりのところでやっている状況です。

**[労組]**： 「地域限定職員」について、10%減のまま計算するという規程との認識ですが問題はないでしょうか？そもそも10%減も大きいと考えています。ここも労組は納得できていません。そこについても考え直していただきたい。

**[機構]**： その認識で問題はありません。

## 2. 採用状況と研究開発について

**[労組]**： 要求書において、「新卒の採用状況を示して欲しい」旨を記載しましたが、今回の回答で示していただけるのですか？

**[機構]**： 口頭で回答させていただきたい。

年度	応募（人）		新卒採用（人）		
	研究技術	事務	研究	技術	事務
H29	137	71	14	51	13
H30	131	65	13	85	14
R1	128	50	18	71	7
R2	135	57	17	84	15

**[労組]**： 採用する全体の人数枠はあるのですか？

**[機構]**： 枠はありますが、中途採用も含めての枠です。新卒採用だけではありません。

**[労組]**： 研究者が20人以下の推移は少ないと考えています。研究者がこの程度の人数しか採用できない理由はあるのですか？

**[機構]**： 新卒での採用数がこの数値です。中途採用、任期制のテニュアトラックを含めると、年間30人から40人程度になります。募集テーマによってターゲットを変えています。

**[労組]**： 成果を出す上では、必要な人数を採用できるように検討して欲しいと思います。若手研究員がキャリアアップできる場所にしていくことが重要と考えています。そのことについて、理事はどのように考えているのですか？

**[理事]**： 研究の質を向上したいと考えています。ただし、論文の数が全てとは考えていません。原子力機構から出ている研究成果に対して外部から評価されます。研究に関して権威を持っている人が育つことが目標です。そのために、そのような人が集まってくる組織にしていかなければならないと考えています。

また、成果を示していくことが不可欠であると考えています。成果が落ち込めば、どんどん落ち込んでいくため、そうならないようにしていかなければなりません。

**[労組]**： 落ち込んでいると考えているのですか？

**[理事]**： 論文の数が増えていないのは確かです。維持していくよう努力しなければなりません。また、研究者が論文などの成果を出すと言いましたが、研究者だけではないと考えています。技術者であっても、技術的な部分で成果を出すことは可能であると考えています。ある施設の技術者においては、レポートを書いたり資格を取得したりといった議論をしているケースもあるため、そういうところでも活躍していただきたい。

**[労組]**： 現状、研究者が研究に没頭できる環境作りについては、どのように考えているのですか？春の団交の際にも言いましたが、「研究者が研究以外の仕事をしている」という声が上がってきています。

理事がおっしゃるように、論文数を増やし、他の研究者から尊敬される研究者が原子力機構に居てもらえるようにしていくのは大事だと思っています。そういった環境になるような仕事の回し方を考えるために、現場に話を聞いて欲しいと思います。また、そのための気づかいをしていただきたい。

**[理事]**： 私が思うところと言いますと、原子力の研究開発は理研や大学で行っている研究とは違う部分があると考えています。特に「原子力の規制が厳しい」という部分が大きく違うと考えています。規制が厳しいから、規制を通すためにも技術者の方を増やしています。私は研究者の方が規制のことを何も知らなくていいとは思っていません。研究者から技術者に情報を提供して欲しいし、規制のあるべき姿については研究者の方が分かるはずだと考えています。

例えば「RIの取扱方法」など。そこのところで研究者と技術者がよく議論して欲しいと考えています。その議論を研究とは考えていないのではないかと考えています。そういった部分は研究者と技術者で協調して仕事してもらいたいです。

研究者と技術者が離れてしまうと、技術者は研究環境を整えましたと思っていても、研究者が研究をやろうとすると、思っていた環境と違っているといったことが起きるのではないかと考えています。そのため、両者のコミュニケーションは大切だと思っています。

そのコミュニケーションが原子力以外の研究分野と違うところがあると思っています。そういったところで協調して仕事をして欲しいと現場の方とも話をしています。安全は最優先であると考えていますが、合理的な安全管理について追及していくべきと思っています。

**[労組]**： お考えの事は分かりました。労組も要求するだけでなく、働く側も努力する部分は必要だとは思っています。繰り返しになりますが、上がってくる話を聞いていると、研究者が「居室の管理」といった仕事もしなければならない状況もあるようなので、そこは無駄がなくなるようにしていただきたい。

### 3. 6級マネージャーについて

**[労組]**： 次の話題ですが、「6級マネージャーの現状の割合」を教えてください。

**[機構]**： 6級マネージャーの人数については以下のとおりです。

年月	マネージャー総数 (人)	6級マネージャー (人)	6級マネージャーの 割合(%)
2019年 4月	206	145	70
2019年 10月	206	135	66
2020年 4月	204	140	69
2020年 10月	206	124	60

**[労組]**： 6級マネージャーの占める割合は、60%から70%で推移しています。

これをいつになったら0%にするつもりなのですか？

**[機構]**： 制度を導入した当初、80%に近い数字でしたが、今回は60%ということで、それなりの率には下げてきていると考えていますが、労組側から見るとまだまだなのかなと思っています。

**[労組]**： 「原則7級とする」というのは、6級マネージャーの割合は一般的に20%が上限ではないかと思えます。そのレベルまでに減らしていくための見込みにつ

いては何も考えていないのですか？それとも、制度をさらに変えようと考えているのですか？原則7級としておいて、この割合の推移でいいと考えているのですか？

「現在の5級・6級の人数」、「6級の人が7級に上がるのにかかる年数」などは把握しているはずなので、「どの時期にマネージャー全員が7級になる見込みか」を考えることができると思います。そこは考えていないか気になっています。それを考えないで原則7級としているのだとすれば、どういう制度設計だったのかなと思ってしまいます。その辺りはどのように考えているのですか？

**【機構】：** 基本的には解消する方向に考えていきたいと思っています。ただし、「マネージャーにふさわしい人」という事はあると考えています。誰でもなれるものではない。それと、各組織の年齢構成を考えた時に、うまくいってない部分もあるのかと考えています。

**【労組】：** 今の話を聞くと、私の感覚としては、「頑張っても6級マネージャーは50%くらいまでしか減らないのかな」という印象を受けています。それならそれで、「6級マネージャーに対価を払うべき」と考えています。同じマネージャー職で6級と7級で待遇が違うのはおかしいと思います。そのため、待遇を同じになるように考えるべきだと思います。

私も6級マネージャーであります。職場が現場を持っていないので、あまりプレッシャーを感じることはありません。原子炉施設や核燃料施設を管理している部署のマネージャーは6級でも7級でも課長が不在時など、自分が一番上であれば責任者になります。それなのに待遇が違うのはおかしいと思います。課長が休暇の時には、課長と同じ仕事をしなければいけません。そこは何かしら考えていただきたい。

**【労組】：** それから、誰でもマネージャーができるわけではない状況は理解していますが、最近では6級に昇級してすぐにマネージャーになっている事象が周りでもあります。聞いた話ですが、以前、大洗で6級マネージャーの説明会をしたときに、「6級職になってもすぐにはマネージャーにしないですよ。」との説明があったようです。最近はこの約束を守ってもらえていないと思っています。

こうなると、制度にそって運営しているようには見えなくて、そのことは不誠実な態度に見えてしまいます。そうすると働く側は気持ちよくない部分があると思います。そのような気持ちをもって働かなくてもいいように、改善していただきたい。7級をあてるならその方向に進んでもらいたいし、7級をあてるのが厳しいのならば、6級マネージャーに手当をきちんとつけることも考えていただきたい。

**【機構】：** その点は説明したとおりの運用をしていきたいと思っています。ただ、保安管理組織のところは代理者を置かなければならないという事情もある中で、まず

は7級をあてて欲しい旨は伝えています。しかし、適任性や構成上の問題などでやむをえずという形になっています。

**【労組】：** 「やむをえず」にしかできない状況なのかどうかは、人事の方でもわかっているはずだと思います。「やむをえず」にしかならないのであれば、その対価は払うべきだと考えています。

**【機構】：** 現場の声として受け止めたいと考えています。おっしゃるように制度の設計上は「原則7級である」としていますので、それに向けてやっていかなきゃならないと言うところです。諸事情がある中で、どうやって7級を配置するか、配置したとたん定年になるなど、人数構成が潤沢でない中で運用しているのが現状であります。

今後、できる限り6級マネージャーの数を減らしていきたいと思います。根本的に人事制度を見直すべきなのかといったところも将来的にはあるかもしれませんが、今はまず7級でマネージャーを埋めていくというところに力を注ぎたいと思います。

**【労組】：** 分かりました。しかし、すぐに埋められるわけではないと思いますので、それまではお金の面できちんと手当をするべきかと考えています。特に本給の部分で差があると考えています。その差を埋めるのは難しいのかもしれませんが、考えていただきたい。

**【機構】：** 労組の意見は承知いたしました。

**【労組】：** なぜ、7級をマネージャーにあてられないのですか？6級を7級に挙げられない根本的に原因は何なのですか？お金の問題なのですか？人が足りないのですか？原因はどこにあるのでしょうか？

**【機構】：** まずは、「各級ごとにどのような者（能力等）をあてるか」という考え方が人事制度の中にあります。ただし、年齢構成等によってそういう能力が育っていない場合は級を上げられません。そのため、そこを見極める昇給審査があります。そのため、「6級マネージャーを減らすために7級に上げる」わけではなく、「7級の能力があるものを7級に上げて、その者をマネージャーにあてる」という考えであります。

**【労組】：** そうすると6級で7級に挙げられない者をマネージャーにあてていると言う事になるのですね、やむなく。そうすると7級の能力はないが、7級の仕事をさせているわけで、そこはどう考えていますか？

**【機構】：** そのような面では、本来7級をあてる職務ですが、構成上、無理な場合は6級職でその能力がある者をあてるしかないのが現状であります。

**【労組】：** それはいつも聞かせていただいているので、6級マネージャーだからと言って、すぐに7級に上げられないという事は、納得はできないが理解できないわけ

ではありません。ただし、特に現場を持っているような職場の場合のマネージャーはすごいプレッシャーがあると思います。そこはよく考えていただきたい。

以上

\*\*\*\*\*

## 拡大窓口交渉 12 月期一時金の支給式

11/20(金)に JAEA と拡大窓口交渉を行い 12 月期一時金の詳細について説明を受け、議論を行いました。皆様のその内容をご報告いたします。

**【機構】：** 基準内給与の内訳や支給式について説明します。資料に支給式を示しています。団交でお伝えした 12 月期一時金 2.20 月と団交でいただいたコメント及び財源を考慮して上記の支給式となりました。

資料に一般職（1～5 級）6 級、7 級（6 級特例含む）の平均額を示しています。全体的には若返っている（平均年齢が下がっている）ため、平均額が低下しています。一般職 1,512 人、6 級職は 591 人、7 級（6 級特例含む）691 人の平均になります。

**【労組】：** 団交の時に、「12 月期だけでも年間 0.05 月の削減を 0 にして 2.25 月の支給月とできないか」と要求させていただいたが、今回の回答では 2.20 月であるという事でいいですか？

**【機構】：** そうです。熟考した結果、2.20 月としました。

**【労組】：** 分かりました。次に、一般職（1～5 級）の支給式の本給部分ですが、本給自体の平均値と違ってはいますが、これは評価の結果が良いからであることは理解しました。しかし、6 級・7 級は支給式の本給部分が本給自体の平均値と全く同じ理由は何ですか？

**【機構】：** 支給率に評価を反映しているからです。

**【労組】：** 分かりました。次に、今回、提示していただいた支給式だと、一般職は本給、評価及び扶養人数が同じであれば、支給される額は同じと考えていいですか？研究手当や技術員手当の有無は支給額に関係ないと考えてよいですか？

**【機構】：** そうなりますね。ただし、職務加算額がある部分は少し変わってきます。

**【機構】：** なお、本日示した支給残式は 11 月現在のデータで作成しているため、12 月 1 日のデータで再度、作成して基準内級の資料を提示したいと思います。多分、一般職の定額項の額が少し変わると思います。6 級職・7 級職の支給率も少し変わる可能性があります。

[労組]： 分かりました。評価反映率は6月と同じでいいですね？

[機構]： そうです。

[労組]： 一時金とは関係ありませんが、一般職に法定主任者がいなくなって良いことだと思っています。法定主任者を一般職にやらせるのはどうかと思っているためです。

以上

\*\*\*\*\*

## 中長期目標・計画に関するアンケート実施中！

現在、JAEAの事業計画統括部から依頼を受け、「中長期目標・計画に関するアンケート」を実施しております。意見を伺いたい内容としましては、下記の2点です。

- **現行の中長期目標・計画の課題・ご意見**
- **次期中長期目標・計画に是非入れるべき内容**

**中長期目標・計画は下記URLから確認できます。**

**<https://www.jaea.go.jp/aboutJAEA/businessplan.html>**

事業計画統括部は、JAEAのあり方について、メーカー、電力会社、電中研等の外部、機構内の若手研究者、原子力ユニオンの皆様との意見交換を実施しているとのことです。

「原研労組からも、自由なご意見を頂きたいので、アンケートをしていただけないか。」との依頼がありアンケートを実施することにしました。ご協力いただけますと幸いです。

**締め切り： 2020年12月1日（火）**

**実施方法： 先日、メールでお送りした「次期中長期目標・計画についてのアンケート」の用紙に自由記述をしていただく。**

**提出先： 以下のメールアドレスまでアンケート用紙をご送付ください。**

**[genkenrouso@muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso@muse.ocn.ne.jp) 及び [hanakawa.hiroki@jaea.go.jp](mailto:hanakawa.hiroki@jaea.go.jp)**

\*\*\*\*\*