

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！ 12 月期一時金・給与改定を妥結！

2020 年 12 月 1 日（火）に原研労組と原子力機構（JAEA）とで 2020 年度秋闘の団体交渉 2 回目を行いました。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、大変厳しい社会情勢であり、また、支給日の確保などを鑑みて労組として以下の内容で妥結することとしました。

- 12 月期一時金： 2.20 月（昨年度比で 0.075 月減、年間で 0.05 月減）
- 給与改定： なし

団体交渉では、一時金・給与改定以外にも機構の業務の効率化・合理化や人材育成、6 級マネージャーなどについて議論を行いました。団体交渉から少し時間が経過しましたが、以下に議事内容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]、 理事：[理事]で表します。

① 12 月期一時金・給与改定について

[労組]： まず、12 月期一時金（期末手当）に関してですが、前回の団交の際にせめて 12 月期だけでも下げないという考慮はできないかとお願ひしましたが、それについての回答をお願いします。

[機構]： その件に関しましては、内容・趣旨を我々も理解しているため、再度検討するとしました。しかし、総合的に原子力機構は法人として判断した結果として、「前回に掲示した内容から変更なし」という形で回答させていただきます。

[労組]： それでは今の回答というのは「最初にあった 2.20 月で、11 月 20 日に窓口をやったときの支給算式で支給します」という事でよろしいでしょうか？

[機構]： はい、そうさせていただきます。

[労組]： まず、一時金についてですが、「せめて 12 月期だけでも下げない」に対する回答内容は分かりました。しかし、元々の回答の月数は労組の要求書に対して小

さいものですし、せめてもの要求についても、どうしようもないというのは少し悲しいと思います。特に今回、職員一同で大変な時期を頑張ってきたと思いますが、その中で下がるというのは非常に悲しいという感想です。

ただし、一時金がないと困るという実情もありますし、支給日という事も考えて、今回は12月期一時金については労組としては仕方がないのかなという考えで「妥結」したいと思います。よろしくお願いいたします。

それから給与改定（ベースアップ）についてですが、今回、社会情勢などを考えると仕方がないのかなと感じている部分もありますので、給与改定についても「妥結」したいと思います。よろしくお願いいたします。

【機構】： 期末手当・給与改定に妥結していただけたという事は感謝したい。本日いただいた回答をもって、さっそく期末手当の支給手続きを担当部署に指示し、12月10日の支給を目指したい。

【労組】： 今回、コロナ禍という中で緊急事態宣言も出されて、かといってその対応も機構がうまく取れていない中で職員が頑張ってきました。安全上で非常に大きな事故が発生したわけでもなく、機構の中でクラスターが発生したわけでもなく、非常に頑張ってきたと思っています。

その職員に対して、「一時金を下げざるを得なかった」という事に対して、理事長や理事から頑張ってくれたのに申し訳なかったという言葉があってもいいのではないかなと思っています。その点を考えてくれればと思っています。

【機構】： はい、職員のみなさんから日々努力していただいている事は理解しています。特に昨年は独立研究開発法人の評価でA評価をいただいている。A評価をいただいたのは、第2四半期は初めてではないかと思います。原子力研究科学部門と核セキュリティがS評価をいただいております、S評価は初めてだと記憶しています。その状況を考えてもみなさん努力していただいているという事は大変、評価しているというところです。個人のみなさんは人事評価においてその事も含めて反映しています。

一方、独立行政法人で機構の企業水準に関して、我々は説明責任を持っているという事と通常評価で定める基準がありますので、そこはご理解いただきたいと思っています。みなさんの努力、頑張っていた事は十分理解していますが、ご理解いただきたいと思っています。

あと、研究開発に関しては、成果の最大化というものが独立研究開発法人のやるべき事にうたわれています。職員一人一人が努力していただく必要があるという事は明らかです。そのために職員のモチベーションを維持していくかという事は非常

に重要な事と思っています。意見交換等でもみなさんのところでモチベーションアップのために議論をしているところです。

「モチベーション革命」という本を読むと、「意識の幸せ」という事が書かれており、その五つは「達成・快樂・意味あり・良好な人間関係・没頭できたら」というのが書かれている。今は給与面の話もですが、それ以外のところでもモチベーション維持というのを重視していく事が重要だと思っています。組合のみなさんから意見を聞いて、モチベーション維持していくか重要な事なので、参考にさせていただきたいと思っております。

機構は第三次中長期計画が7年間で、あと1年とちょっとの期間です。新たに作成する中長期目標期間は7年だと思っておりますが、そのところに向けて何をやっていくか将来図を作るのが大切だと思っており、多くの方々と議論しているところです。

新型コロナウイルスでの感染対策では、本当にものがあまり決まっていな中でざわざわと決めていたということもあり、我々バラバラなところに組織がいっぱいあり、拠点が各自治体で状況が違うというところで、それをうまく取り入れながら対応してきたという事で、皆さんにご尽力していただいたと思っています。その事でも大変、感謝したいというところです。これからも続いていくのではないかと考えているので、しっかりと対応していきたいと考えています。

[労組]： 分かりました。何か一言あってもいいのではないかという事に対して、今の理事の一言にも含まれていると思います。組合員と話している中で上がってきた意見で、労組執行部はこういう場面に出てきているので伝わってきますが、そうじゃない職員もたくさんいます。その一言が、職員に伝わる努力をしていただければなと思います。

[機構]： 先程、言った通り意見交換会をやっている各施設・各グループが研究テーマを考えてくるのですが、テーマを議論する中で不満に思っている事を言ってもらっています。その不満を解決できるわけではないが、みなさんの意見を聞いて対応していくという事を、今は構造改革室があるので、そこでいろいろと対応していただいている。

一番大きなところでは、「Web 発注」ができるようになった事です。それは、私が少なくともみなさんと議論している中で予算使用票に関する相見積もりについての意見がとても多かったが、ようやく来年度から発注できるようになり、解決していく事になります。その辺も大きくモチベーションに関係していくので、構造改革室の方で対応していきます。

[労組]： 分かりました。そういう努力は続けていっていただきたいなと思います。一時金と給与改定については以上なのですが、前回の団交で要求書の内容で話せなかった部分があるので、今回、話をさせていただければなと思います。

② 機構業務と採用状況について

[労組]： まず前は「研究職」、「6級マネージャー」、「今後の原子力研究の在り方」、「研究職及び技術職の毎年の採用状況」について議論させていただきました。技術職の人数をかなり多く採用していましたが、バックエンドロードマップでは「半数近くの施設を潰していく事」が決まっており、「もんじゅの跡地に新しい研究炉を作ろう」という話もあります。

一方で、「HTTRやJRR-3の再稼働」の話があり、施設の維持・稼働についてはやっぱり研究開発というよりも技術寄りの仕事なのかなと私は個人的に思っています。そういう仕事が今後増えていく事を考えているのかも気になりますし、そういう事も鑑みて技術職の採用をどう考えているのかお聞かせいただければなと思います。

[機構]： 採用の人数というのは、機構の全体の職員数の中で定年退職者がどれぐらいいてとか、人員の構成を見ながら考えていかなければいけない部分です。当然、その中で事業の進捗なども考えて、バランスをとって人員を賄わないといけないと思います。

廃止措置を進める施設と再稼働させる施設で必要な人数がどこにどれだけいるのか毎年度ヒアリングを行っていきまして、ある程度その情報はいただいています。その中で全ての要求に対して反映させるには当然、資源の問題があります。

各所の要望、資源は有限であるために優先順位、色々な計画（施設中長期計画やバックエンドロードマップ等）などを踏まえて採用の枠を決めていくというのが毎年度の流れになります。当然、その中で研究職・技術職・事務職のバランスを見ながら決めていく事になります。

[労組]： 分かりました。基本的には「技術職を多く採用していく事を機構として考えている」というよりは、「現場が欲しい人材をなるべく埋める形で採用の推移を考えている」と考えているという事でいいですか？

[機構]： ただですね、技術職はベースをきちんとおさえていないと施設の維持管理には人手が足りなくなってくる可能性があります。そのため毎年度、確保していかないと施設の維持管理をしていく上では成り立たなくなっていくと思いますからそういう部分も当然、考慮していかなければならないと考えております。

[労組]： 今の点については8月の団交の際にも言いましたけど、組合員からも技術継承ができないような人員構成になっている職場もあるという話が上がっています。そこはよく確認していただきたいなと思います。

今、話をしている気になったのですが、現場が欲しいという人数が上がってきて、採用できる人数はその内の半分なのか、4分の1なのでしょうか？採用できる人数と要求で上がってきた人数の差は、最近ではどれくらいの割合なのでしょう

[機構]： 毎回、絶対数として「うちでは何人欲しい」というのをそれぞれ現場からもらっているわけではありません。毎年度の採用枠が実績としてありますので、それをベースに各現場の状況によって「プラスが必要なところはどこなのか」という要望を聞いています。

[労組]： 部門毎に人数を割り当てるような形でしょうか？

[機構]： 簡単に言えばそのような形です。今後は例えば「施設が稼働していく中で最低でもこれぐらいは毎年採っていかないと追いつかない」、「定年退職者の人がこのぐらいの割合でまとまって退職してしまう」などの事情があれば、そこを埋めるため、一度に埋めるのは難しいですけど、何年かに分けて埋められるような事を考えながらそこに割り当てていくよう考えています。

[労組]： 分かりました。そういう形で現場と良くコミュニケーションして欲しい人材について聞いていただきたい。人事部が全部やるわけではなく、部門内でもやられていると思いますし、そういう事は良く行っていただきたい。かつ、春のときにも話をしたように本当に技術継承ができなくなるような意見が上がっているところもあるようなので、注意していただいてきちんと人を配置していただければなと思います。

③ 業務の効率化・合理化について

[労組]： 「機構の業務の効率化・合理化」というところでは春闘団交のときでも組合員の意見をまとめて、「現場への責任・業務の押し付け」とか、「ハンコを無くす事」や「2社見積の廃止」、「リモートワーク制度の拡充」などについてお話したと思います。

ハンコ制度の変更やリモートワーク制度については説明を受けましたが、2社見積については本日、予算使用票レベルでは説明していただきましたが、その他についても効率化について考えを教えていただければなと思います。

組合員から上がってきた意見としては、「結局、業者さんに見積り依頼するのにも機構も業者さんも人を動かすので、人件費などが掛かって、余計に金額が高くなるのではないか？」という話もあります。その辺を改善するためにどのように考えているのでしょうか？

【機構】： 機構の予算の大部分が国のお金で賄われているため、適切な予算額を設定するためには市場調査や過去の実績等を調べる必要があります。適切な予算額を設定している事に対して説明責任を考えると、複数社からの参考見積もりは必要と考えています。Web 発注などは進めていますが、今後も、必要な場合は引き続き、複数社からの参考見積もり取得に協力していただきたい。

【労組】： 分かりました。ある範囲の金額の品物が Web 発注できるだけでも大きな改善だと思っています。私も何億といった大きな額を 1 社見積もりで行うのはおかしいと思います。複数見積もり不要の 10 万円という上限については引き続き考えていただきたい。

【理事】： 10 万円の上限值は、10 万円以上は資産となるから、線引きがなされています。ただし、消耗品との観点を持ち込めば、10 万円よりも上にできるのではないかと考えているため、私の方から検討をお願いしています。

【労組】： 分かりました、これからも改善を進めていただきたいと思います。

【労組】： リモートワークについてですが、現在、「今年度はリモートワークを利用しますか？」と聞く業連が回ってきました。リモートワークはコロナ禍の対応として大々的に導入されました。

リモートワークの話を組合内でしたときに、「産休や育休している職員等の方とリモートワークの仕組みを使って定期的に進捗状況や情報共有をすれば、復帰時にスムーズに戻れるのではないか？」との意見が出ました。もちろん、産休や育休している職員の方がそういったやり方を望んでいる事が必要であるけれども、そういった方向での活用は考えていますか？

【機構】： 機構としても産休や育休されている方とコミュニケーションしていくのは大事と思っています。しかし、本人が望まれるかといった点や、法の観点もあります。また、休業中にどこまで職場と情報交換していくのが良いかといった問題もあると考えています。コミュニケーション自体は大事だと考えているので、職場や本人の希望などの状況に応じて、こういったものがないか検討していく必要はあると思っています。

[労組]： 子供を産んで職場を離れる方や、育児のために離れる方が戻ってくるためにジョブリターン制度ができましたが、テレワークの仕組みをうまく使えば、職場から離れなくても仕事が続けられる要因となりうると思いますので、検討していただきたいと思います。

[理事]： これは組合員の方からの意見として挙がってきたのですか？

[労組]： はい。このような意見が上がってきました。

④ 個人別の育成計画・キャリアパスについて

[労組]： 人材ポリシーで「個人別の育成計画」を作成するキャリアパス制度を導入されたと思うのですが、今年度から始めたばかりなので、評価などはしていないという事で良いですか？

[機構]： 実施段階で、まだ育成計画を作っていた段階です。それが「どのような効果があるか?」、「育成に对手の効果はどうか?」といった点についてはこれから検証していきたいと思います。

[労組]： 育成について効果は、課長・GLに聞いていく事を想定しているのですか？

[機構]： まずはそういう事かと思えます。また、作ってもらう方の意見も聞いたほうがいいかと思っています。

[労組]： 作ってもらう方の意見はぜひ聞いて欲しいです。ちなみに、5級以下の職員は全て育成計画を作成しているのですか？

[機構]： 人事部からはそのように依頼しています。

[労組]： 本人が考えているキャリアパス（これがしたい!）と所属で支援できるキャリアパスに大きな隔たりがあった場合はどのようになっているのですか？

[機構]： 「まずは今の職場で」といった観点で考えてもらっています。モチベーションの観点からも本人の希望を全ては無視できないと考えています。

また、組織が求めるものと本人が求めるものにあまりに大きな乖離がある場合には、職場の異動といった事につなげる方法もあるかもしれないと考えています。他の職場への異動が実現可能かどうかはまた別の問題でもあるとは思っていますが、組織全体として、その方が職場を移った方が全体にメリットがあるという事であれば、そのような事も考えられるかもしれません。

[労組]： 分かりました。始まったばかりなので難しいとは思いますが。機構側と組合員層となる1～5級職で、「ああしたい、こうしたい」と話をする事になるので、そ

れをどう生かすはなかなか難しいなと今、感じました。自分がこうしていこうと考える事などを意見交換するのは悪い事ではないと思っています。

この先、この制度をフォローしていただいて、お互いに実りのある制度にしてもらわないと、育成計画を作成する本人と課長にやらされ感だけ残ってしまうと思いますので、気を付けていただきたい。

[労組]： 次に「学位習得支援制度」についてお聞きしたい。今年度からの実施なので、学士号の取得に行きますと言っている方はいないのかもしれないが、どれくらいの方が利用されているのですか？

[機構]： 学士号はまだ誰もいません。博士号の援助を利用しているのは6人います。ちなみに去年は博士号の援助は8人でした。

[労組]： 使っている方がいるのであれば、有益だと思うので続けていただきたいし、制度がある事をアピールして欲しいと思います。学士号取得に関しての問い合わせなどはあったのですか？

[機構]： 問い合わせはないです。ただ高専卒で機構に入った方で学士号、修士号を取った方が機構にいるので、経験を話すなどの協力はしてもらえとの話をいただいています。

[労組]： 学士号の取得支援制度については対象者が決まっているので、この制度がある事がきちんと伝わるようにしてもらいたい。新入職員の研修時にもアピールしてもらいたいと思います。

[理事]： 高専の人たちは技術者として優秀な人が多いので、原子力機構に入っていたきたいと考えていて、その点でもこの制度は重要と思っています。リクルートの時にも伝えていきたいと思っています。休みを取る必要があるのですが、茨城大学が近くにあるので、近い大学を利用してもいいと思っています。地元であれば、寮にも住んだまま通えるので活用して欲しいと思っています。

⑤ 6級マネージャーについて

[労組]： 最後に6級マネージャー問題について話がしたい。科労協の共同団交で話をさせていただいて、同一労働・同一賃金のなかで話をさせていただきました。その中で、「権限が違うのだ」という話がありましたが、権限がどう違うのか教えていただきたい。

[機構]： その時の権限は「マネージャーに 100 万円以下の決裁権限及び課長の代理決裁権限がある」という事であります。これはマネージャーのもので、6 級マネージャーでも 7 級マネージャーでも違いはありません。

[労組]： 分かりました。科労協の共同団交の時に言いたかった事は、「6 級マネージャーと 7 級マネージャーは同一労働・同一賃金の観点から待遇が違って問題ないですか？」という意味です。本日の回答であれば、「6 級マネージャーと 7 級マネージャーには権限の違いはない」という事は分かりました。ただ、6 級マネージャーと 7 級マネージャーで同一労働・同一賃金の観点から待遇が違う事に疑問は残りません。何か是正を考えていただければと思います。

[機構]： 同一労働・同一賃金の意味合いから手当は同じとなっています。本給の部分での違いといった部分ですか？

[労組]： はい、そうです。

以上

2021 年度の春闘アンケートにご協力を！

2021 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申し上げます。

アンケートのご提出は、下記のいずれかでお願いします！

- **締め切り：** 2021 年 1 月 15 日（金）
- **実施方法：** 先日、メールでお送りした「2021 春闘アンケート用紙」に記入していただく。
- **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 及び hanakawa.hiroki@jaea.go.jp

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！
