

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

2021 年度春闘 JAEA 団体交渉の報告！

5月14日（金）に原研労組と原子力機構（JAEA）とで2021年度春闘の団体交渉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、労組の要求書とJAEAの文書回答については、あゆみ速報72-18号をご覧ください。

コロナ禍の影響などにより厳しい社会情勢となっておりますが、今後も機構と団体交渉等を開催し、賃金・労働条件や職場環境の改善、働きやすい制度の構築等を目指していきますので、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. はじめに

[機構]： 日頃から、労組組合員の皆様の協議・取り組みに感謝いたします。原子力機構は国立研究開発法人として、研究開発成果の最大化に向けて研究開発成果の社会への展開を進めていくとともに、原子力に対する様々な課題を解決していかなければならないと考えています。これらのため役職員一丸となって真摯に取り組んでいきたい。労組とはお互い信頼関係の下、問題解決に向けて協議しながら真摯に対応して参りたい。

[労組]： 春闘要求書に対して回答書と、団交の場を設けていただきありがとうございます。本給に関しては、先ほどの科労協団交でも話をしたので、簡単に述べさせていただきます。組合からは19,000円アップで要求したが、機構からの回答に対しては不満に思っており、本給を上げる努力は続けていただきたい。

2. 機構業務の効率化について

[労組]： 組合員からの意見をアンケートにより収集し、不満な点を集約したところ、「事務手続きが煩雑」、「人員不足で困っている」、「仕事の進め方・やり方に不満を感じる」等の意見が多く上がっています。

これらに関して、要求書では「機構の在り方と研究開発環境の整備について」の部分で記載していますが、回答書では「機構改革や予算要求をする中で対応している」と回答を頂いています。具体的にどのように対応しているのかを教えてください。

[機構]： これらの対応は、構造改革推進室で、職員との意見交換や意見徴収、イントラでの意見募集を行い、職員の意見を伺いながら改革を進めています。具体的な取り組みの一例を紹介します。

- 事務手続きに関して、「web 調達システムの導入」、「QR コードリーダーを用いた物品検査の合理化」を行っています。
- 人員不足に関しては、「研究支援体制の強化のための人員配置と支援策」を検討しています。「機構内の同種業務の要員プール化」も検討しています。
- 仕事のやり方に関しては、「本部の事務部門における業務改革計画」、「拠点における安全管理活動の洗い出し」、「業務の合理化の検討」、「書面・押印・対面・会議の削減」、「IT 化推進等」を行っています。

[労組]： いろいろな活動をやっていただいているのは分かりましたが、組合員からは、「事務手続きに関して契約手続を行う際に、添付資料が多数必要なためマニュアル化・簡略化してほしい」、「事務的な手続きが多く、本来の業務に充てる時間を増やしたい」等の意見が上がっています。

事務手続きに関する改善として、「web 調達システムの導入」、「QR コードリーダーを用いた物品検査等の合理化」等を行っているとは理解していますが、これらの事務手続きについて、現場からのフィードバックはどのように吸い上げているのか、どのようなフィードバックが上がってきているのか教えてください。

[機構]： 契約手続に関しては、効率的・合理的でなければならないと認識しています。一方で、社会情勢を鑑みて厳正かつ適正な手続が行われていることを対外的に示す必要があるというところで、最低限のプロセスを行っているところをご理解いただきたい。

契約に係る事務手続きに関しては、必要なマニュアルを整備して契約部内で WG を設置し必要な見直し等を進めています。また、昨年度は契約部が研究現場に行き、研究契約に係る事務手続きの状況を把握するために、ヒアリングを実施しています。契約事務手続きの業務の見直しの結果は、報告様式の記載例をより詳細に分かりやすく解説し、契約部のイントラに掲載する等、ヒアリングでの意見や要望を踏まえて改善を図っています。

構造改革推進室を中心に業務の見直しを進めていますが、web で意見を紹介したり、意見を落とし込んで計画を立案したりする等、PDCA を回しながら意見を吸い上げていく取り組みは行っています。

[労組]： どのくらい意見が上がっているか教えていただきたい。

[機構]： 件数までは押さえていませんが、役員会でも進捗状況等はチェックしています。

[労組]： 改善に向けてそういった活動を行っていただいていることは重々承知しています。しかし、組合員から「web 調達に関しては、現場として仕事が増えた」等の意見も上がっています。そういったことを考えると、意見を吸い上げてイントラに掲載するというのは分かりますが、全員が毎日イントラを見ているわけではないので、積極的にフィードバックを取りに行くような形でより良くしていくところを頑張ってください。

[機構]： 現場からの声のフィードバックが非常に重要だと認識しています。他部署への改善提案等の意見を構造改革推進室に上げるシステムがイントラにあります。

意見が上がったものは対応する部署で検討して、構造改革推進室の委員会の中で審議をして改善案の結論が出れば、イントラに改善提案と対応部署の改善案を掲載しています。システムとしてはある程度機能していると認識しています。構造改革の取り組みも含めて、不十分な点については、今後も改善していきます。

3. 現場の人員増加について

[労組]： 人員について、組合員からは以下のような意見が上がっています。

- 既卒新卒で良い人がいた場合に、どのような行動をすれば採用に繋がるのか、現場側はどのような行動をすればよいのか。
- 私が所属した課には、数年間、積み残したままになっている業務・課題があります。数年前に人手不足の名目で他の課に異動した人が「今いてくれればな」と思うことが多々ある。
- 人手不足が長く続いており、職員の負担が年々増えています。人員が減少しているのに、人員に見合った仕事量へ減らそうという計画が機構大で進捗していないためである。

これらについては以前から、業務の効率化や採用方法の多角化で対応しているという回答をしていただいているという認識で良いか。

[機構]： 「業務の効率化」、「人員の問題」、「人のスキルアップ」これらを総合的に取り組んでいくべきと考えています。

人件費については、機構予算の制約がある中で、単純にすぐ人を増やすというのは難しいというところはありますが、そういう中でも、一人一人のスキル・キャリアを上げていくという意味では、各施策に基づいて対応していきます。

また、定年後再雇用の嘱託の方が、若手の方に人材育成をする等して技術継承・育成を図る等の取り組みでボトムアップを図っていく方法もあると考えています。

[労組]： いろいろな施策をもって、業務の効率化をしていく、一人一人のスキルを上げていくのは必要だと思っています。しかし、こういった施策は数年前から始めていますが、組合員から上がってくる声は変わらない。現状は環境が変わっていないのではないかというのが率直な意見です。

「このような活動で対応できる範囲を超えるくらいの仕事量や仕事のやり方になっているのではないかと懸念を抱いています。機構としてどう考えているのですか。

[機構]： 現在、理事長をトップとして発信しているものがあって、人材不足の解消法として3つの視点があると考えています。

- 1つ目は「業務の改善」。これはそれぞれの職場毎に従来、定型的に行っていた業務を前例主義で行わないで、簡易的にするよう考える力・発想力を持ってほしいということ。
- 2つ目は「現場の事務処理を減らし、業務に集中できるよう事務職を現場に配置すること」。本部の仕事をコンパクトにし、現場に配置できるよう取り組んでいます（研究サポートという取り組み）。
- 3つ目は「一人一人のパフォーマンスを高めること」。パフォーマンスを高めるために、モチベーションを上げることが必要であるため、人事制度でもサポートしていきます。また少人数組織をコンパクトにし、仕事の組織体を増やし、余計な仕事を共有できるよう取り組んでいます。

[労組]： 今の説明では、「今ある資源でどうにかしていこうということ」と認識しています。以前から団交の場で言っていますが、現場では規制の業務の仕方の変化等でそれなりに人数が必要な仕事が増えてきていると感じています。

説明にあったような効率化を行ったところで、現場に配置する人数が増えるとは思えません。最低限の人数は必要で、人材確保のための資金の確保については、機構としてこういった努力をしているのか、教えていただきたい。

[機構]： 予算については毎年度、必要な予算額を要求しています。昨今の社会状況により予算が増えないというのが現状です。経営側としても予算を増やしていきたいと思っています。

現場の負担について話が上がっていますが、経営側としても認識はしています。現場のリスクに応じた安全確保のためのリソースの配分を考えています。また、規制側にもリスクに応じた規制の仕方について提案をしていきます。そういったことをしていかないといけないと検討はしているが、まだ形として、現場の負担が軽くなったと感じられるところまではいけていない。

[労組]： 今後も是非、業務の効率化と人材確保の両輪で進めていただければと思います。また、こういった状況を何かしらのツールで情報共有していただきたい。実際、組合からも「人が足りない」等の意見が率直に上がってきています。

先日、業務連絡書にて機構の平均残業数の連絡が来ていましたが、部署によって残業数の差があると思うので、なるべく仕事量の平坦化を図りつつ、難しいようであれば、業務量が多い部署に人員を配置していただきたい。

また、人員不足や事務手続きの多さといったフラストレーションによって、現場に責任が押し付けられていると感じる組合員の意見も上がってきています。そこで現場の人員の増加について機構としてはどのように考えているのか教えていただきたい。

[機構]： 人件費を増やすことはそう簡単なことではなく、これまで成功したことがない。非常にハードルが高い中で、外部資金（福島の仕事等）について、ニーズがあるところには取りに行けています。プロパーの増加はなかなか難しいが、機構の仕事をしていただける協力会社を増やしていくことも大切と考えます。

また、現在、職員の年齢層がいびつで30代の職員が少ない状態です。今後、所の幹部を担う年齢層が少ないことでプレイングマネージャーとなってしまう、誤判断を招く可能性が高くなる悪いスパイラルとなってしまう。こういったところを補填する動きを人事部のほうで積極的に行っています。

新卒採用も大事ではあるが、キャリア採用でこの年齢層の穴埋めをどのようにしていくかといったところも両方盛り込みながら、適正な人員配置（年齢層の平坦化）に取り組んでいくことが大切と考えています。

[労組]： キャリア採用について話が上がりましたが、組合員から「既卒でよい人材がいた場合、現場としてどのような行動を取ったら良いか」を聞いて欲しいといった意見が上がっています。この意見について、何か出来ることがあるのか教えていただきたい。

[機構]： そういった人材がいた場合、組織のラインを通じて、所属長に早めに話を上げていただきたい。そうしていけば部門ごとに年度の人材取得の枠を設定しやすくなります。

4. 現場の保安管理について

[労組]： 先ほど本部の業務をコンパクトにして、現場に人員を配置する話があったが、保安管理の面でも現場の負担が増えています。現場の技術職・研究職に任せるのではなく、保安管理部署が現場に寄り添えるよう、保安管理の人員増加及び支援組織を厚くする働きもしていただきたい。

また、保安管理の仕事についても、知識ないし理解は必要ではあると思います。現場の技術職・研究者が保安管理の仕事をしていくと、施設保守管理や研究をする余力がなくなってしまいます。保安管理の人員を増加していただき、より保守管理や研究がしやすい環境を作ってほしい。

[労組]： 機構に入ってくる研究者の方に、機構のルールを教育するのは大事だし、手続きを理解してもらうのも大事です。ただし、一度、教育等をしたからと言って、保安管理の仕事を研究者がやってしまうと、研究ができなくなる。保安管理の人間を増やして研究に専念しやすい環境が必要です。

[理事]： 非常によくわかる話であります。私も研究者出身なので、現状の安全管理が、依然と比べて非常に大変なのは認識しています。

例えば、ある研究センターで何人を安全管理に、何人を研究者としておけるかを考えると、安全管理を増やした分、研究者の数は減ってしまう可能性がある。リソースをどう配分すると最適化に行き着くのか。さらに、人の適性等も考える必要があり、人を安全管理にパッと回せる話ではない。そこは難しいところです。

まずは、一人一人の研究者が、自分のやっている研究、日々の業務にかかわる安全の意識を高めてもらうことは基本としてお願いしないといけないのかなと考えています。そのうえで、最適な配分（どこにどの人を当てるか）といった話は、研究センターなどで話しているところです。

[労組]： 昔と変わって、研究者の方が安全に係わっていかねばいけないという点は、分からなくはないが、本質的には違うかなというのが個人的な意見です。そこは、サポートする体制を何とかできないのかという疑問はあります。

[理事]： 職場にもよると思います。例えば、NUCEF そのものの運営は、基本的には技術者が行い、研究者は研究に専念できるようにしています。ただ、実験の安全管理は実験をやっている人がしないといけないと思います。

[労組]： それは程度・装置・やり方の差によってあるとは思いますが、最低限にしていくのが筋なのではないかと思っています。

[理事]： 全体の最適化を考えて、どうするのがいいのかを常に考えてはいます。

5. 福利厚生について

[労組]： 福利厚生に関する話なのですが、「原科研の出退勤の渋滞がすごく酷い」という話を聞いています。先日、原科研に来た際に、19時以降に正門前に車が並んでいるのを見て、17時30分でもなく、水曜でもないのに、車が並んでいて驚いた。組合員からも渋滞に関する意見が上がっています。原科研として対策は考えているのですか？

[機構]： 国道245号の工事に伴っていると思うのですが、年末あたりから退勤時の信号の切り替わりのタイミングが変わってしまい、原科研から退構する信号の時間が短くなっています。さらに雨などが降ると普段自転車の方が車で出勤される場合もあり、渋滞が激しくなります。この点については組合員以外の方からも意見が上がっています。

今は、緩和策として、南門から出られる時間を19時まで延長しています。これからの対策ですが、退勤時の正門の交通量等を調査したうえで、正門の体制を延長するとか、時差出勤の推奨を行うなど、渋滞緩和できるようにしていきたい。信号の時間についても治安当局に陳情については前から実施しているが、陳情は続けていきたい。

[労組]： 国道245号に車がほとんど走っていないのに、こちらだけ止められるのはおかしいと思います。信号についてはぜひ交渉していただけるとうれしいです。

[労組]： 次に、「住宅についての不平不満」が原科研で働いている方から上がってきています。東海地区の住宅に入るときに入りにくい状況があることを聞いています。入る際のルールなどが公平なのかなと疑問に感じています。

中途採用の方が入れなかったということも聞いています。中途の方は、さっき話をしたように、薄い層を埋めるために採用して働いていただいている意識なのですが、そのような方たちが不公平感を感じることがないように、ルールを考えていただきたいと思っています。個人的には、入りたい人が入れればいいのではと思っていますが、そのようにはできないのですか。

[機構]： ルールとしては、新卒でも中途でも採用時には入れることにはなっています。採用、異動、結婚、この3つを入居のタイミングとして決めています。

いつでも自由にというところまで広げられるかといったところで話をすると、機構の宿舎は緊急時参集用として宿舎の見直しのなかで、認められている宿舎です。そのため、「いつでも希望に応じて」というよりは、「必要な際に提供できるように対応していこう」という考え方があります。どこまで、どのような対応ができるかは、個別の対応の中で公平性を保った相談になってくるのかなと感じています。

6. 最後に

[労組]： 久しぶりのJAEAとの団交だったので、団交前に、理事長のあいさつ、JAEA2050+、アンケート結果等を見て、機構は現場のことをあまり考えてくれないのかなと感じていました。本日、交渉をさせていただき、そうでなく、きちんと考えていてくれることが分かり、うれしい限りです。

先ほどの科労協の共同団交の中で、看護休暇をJAXAが小学校3年生まで引き上げ、QSTも4月に小学校3年生までに引き上がった。このあたりの施策はお金のかからない施策であります。

年休も科労協団体の中で一番少ない取得数で、かたや、就職相談などで、「御社のワークライフバランスはどうなっていますか？」と言った質問などに、こういったお金のかからないところでの施策をアピールできれば、採用時のメリットになるのではないのでしょうか。もう少し考えていただければ嬉しいのですが。

[機構]： ワークライフバランスという言葉をご数年よく耳にするようになってきました。各企業も少子化の中で力を入れて対応している点であると考えています。

そういった面で我々も後手にならないように、遅れないように、良い人を探るための材料にもなるし、働いている人のメリットにもなるので、世間の相場を見て取り組んでいきたい。

また、機構の中でも男女共同参画推進委員会のなかで、女性の方の生の声を吸い上げて要望されていることについてこれまでも取り組んできました。これからも要望に対して取り組んでいきたい。

以上

不当差別是正訴訟 次回裁判の案内

第25回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は裁判所の人事異動に伴い、更新弁論が予定されています。新型コロナウイルス感染拡大の影響も鑑みて積極的な参加協力をお願いすることは難しい状況ですが、ご希望がございましたら、中央執行委員または組合事務所のメールアドレス：genkenrouso@muse.ocn.ne.jp まで、ご連絡いただくと助かります！

原告団の名誉回復のみならず、自由にものが言える職場を作るためにも、皆様のご支援や次回以降の裁判傍聴へのご協力をよろしく申し上げます！

日時： 2021年5月27日(木) 10:30～

場所： 水戸地方裁判所 (旧県庁 三の丸庁舎向かい)

その他： 口頭弁論後に、「水戸生涯学習センター 大講座室」にて報告集会を開催します。

「みと文化交流プラザ」住所：水戸市三の丸 1-5-38

(三の丸庁舎3階、旧県庁)
