

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 72 期 中央執行委員会の発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合

第 72 期中央執行委員会

令和元年は、「働き方改革関連法案」（労働基準法などの 8 本の改正法案を束ねたもの）が施行され、日本の労働制度は非常に大きな転換点を迎えた年となりました。原子力機構・量研機構でも「時間外労働の上限規制」や「年休 5 日の取得」などで既に対応が行われております。

令和 2 年になってからは「同一労働・同一賃金」が施行された他、新型コロナウイルスにより生活様式は大きく変わり、今後も多くの変化がある事が予測されます。それは我々の労働環境・賃金においても同様です。リモートワークが幅広く導入され、QST においては、当該月に一回も出勤していない人は通勤手当が無支給になりました。一方で、通信環境の整備や在宅時間が増えた分の光熱費に充てるとし、在宅勤務手当を導入した事例もあります。賃金においてある町では、職員給与を 5%カットした事例がある他、公務員の給与をカットするべき、との報道を散見します。このような状況下で多くのことは望めないかもしれませんが、守っていかなくてはならない物はあります。時代に即した手当の創出等、機構で働くみなさんの生活へ悪影響がないように要求していきたいと思えます。

第 72 期中執行委員は 2 人しかおらず、その内訳は大洗研 1 名、QST 高崎 1 名です。執行部の人員は少ないですが、可能な限り組合員の皆様の思いを要求・交渉に反映していきたいと考えていますので、ご協力をよろしくお願いします。

第 506 回 中央委員会の報告

第 506 回中央委員会を 6 月 30 日（火）に開催しました。今回の中央委員会では、「大会に代わって各分会から集めた意見集約の結果」についての議論を行いました。決議された方針等の詳細については既に皆様にメールでお知らせした通りとなります。

今回の意見集約の結果及び中央委員会での議論をもとに、労組の各種活動を進めていきます。春闘要求書については、組合員の皆様の意見を反映したものを既に両機構へ提出しており、第 72 期中執で団交の開催を求めています。

第 72 期 組合役員選挙の結果のお知らせ！

「第 72 期 組合役員選挙」「第 109 期大洗支部執行委員」「第 111 期高崎支部執行委員」の 3 つの選挙について、2020 年 6 月 30 日（火）に即日開票が行われました。選挙管理委員会から結果の報告がありましたので、お知らせします。

中央執行委員

（全所一区、定数 10 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 2 人、投票総数 181 人、白票 2、無効票 3

中央委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 6 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 3 人、投票総数 86 人、白票 0、無効票 6

中央委員（大洗選挙区、定数 3 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 2 人、投票総数 82 人、白票 0、無効票 8

中央委員（高崎選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 0 人、投票総数 0 人、白票 0、無効票 0

監査委員

（東京・東海・関西選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 1 人、投票総数 48 人、白票 0、無効票 1

監査委員

（高崎・大洗・那珂選挙区、定数 1 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 1 人、投票総数 43 人、白票 0、無効票 3

第 109 期大洗支部執行委員（定数 6 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 3 人、投票総数 82 人、白票 0、無効票 2

第 111 期高崎支部執行委員（定数 4 名）

届出	氏名	所属	得票

当選 2 人、投票総数 14 人、白票 0、無効票 0

第 71 期中央執行委員会 退任あいさつ

第 71 期中央執行委員会は、5 人と少ない人数ながらも組合員の生活と権利を守り、職場の安全を確保し、国民から信頼される JAEA・QST となれるように努めました。

しかし、第 71 期中執では結局、最後まで大会を開催できなかったために、組合員の皆様の声を十分に拾うことができたとは言えません。また、組合の各種課題についても解決には至っておりません。組合員の皆様にこのように多くのご心配・ご迷惑をおかけしたことをお詫びさせていただきます。

第 71 期中執の任期の終盤では、新型コロナウイルス感染症などの影響で組合活動が難しい状況でしたが、せめてもの出来ることとして「大会に変わる組合員からの意見集約」を行わせていただきました。短い期間で難しい選択をお願いしたにも係わらず、多くの組合員の皆様にご協力いただけたことに感謝申し上げます。

第 72 期の中央執行委員は役員選挙の結果、大洗 1 名、高崎 1 名の合計 2 名になりました。労組の主体であり組合事務所がある原科研に所属する中執は 0 名です。窓口交渉、中央委員会、大会等は全て東海地区で開催され、その都度、原科研の中執を中心に活動してきたため、以前までのように円滑な活動を進めるためには、より一層、皆様のご協力が必要であると認識しております。

第 71 期 中央執行委員会

原研労組 第 72 期の役割分担について

第 72 期中央執行委員会（任期：2020 年 7 月 1 日～2021 年 6 月 30 日）

任務 (書記局)	氏 名	外部担当 担当支部	職場電話	所属分会

第 109 期大洗支部執行委員会（任期：2020 年 7 月 1 日～2020 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話（PHS）	所属分会

第 111 期高碓支部執行委員会（任期：2020 年 7 月 1 日～2020 年 12 月 31 日）

任務	氏 名	職場電話（QST 内線）	所属分会

コロナ感染者発生

原科研において請負業者社員 1 名が、コロナウイルスに感染したことが確認されました。今は、何処で誰が感染してもおかしくない状況だと思えます。感染防止にため個人でできる事は徹底していただき、両機構にも国からの指針が出るのを待つことなく、柔軟な対応をお願いしたいと思います。

感染された方の早期回復と、更なる感染者が出ないことをお祈り致します。

組合員募集中！！

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入できます。

genkenrouso@muse.ocn.ne.jp までご連絡、または、029 (282) 5413 までお電話、もしくは組合事務所までお越してください。労働条件や職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか。

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 回定期大会を公示しました！

公 示

組合規約 第 19 条に基づき、第 117 回定期大会を下記のとおり開催いたします。

2020 年 8 月 25 日
日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長

記

大会期日： 2020 年 9 月 18 日（金） 13:30～16:30

開催場所： 村松コミュニティセンター（東海村） 会議室

議 題：

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 [ストライキ権の集約]

以 上

第 507 回 中央委員会の報告

第 507 回中央委員会を 7 月 27 日（月）から 30 日（金）の期間で開催しました。今回の中央委員会は、新型コロナウイルス感染症防止の観点から対面の会議形式ではなく、メールベースでのやりとりにより行いました。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）

科労協の幹事： 省略

任期： 2020 年 8 月から 1 年間

特法連の幹事： 省略

任期： 2020 年 9 月から 1 年間

2. 原研労組 選挙管理委員（承認事項）（敬称略）

東海地区： 省略

大洗地区：

高崎地区：

任期： 2020 年 8 月から 1 年間

3. 原研労組 特別中執（承認事項）（敬称略）

特別中執： 省略

事由： 特法連の幹事（外部役員）のため、特別中執に就任してもらう。

任期： 2020 年 7 月から 9 月の特法連定期総会まで

上記 1、2、3 の承認事項について承認をしていただきました。

4. その他

最近の活動として、春闘要求書の提出や新型コロナウイルス関係の労組の取り組み等について報告いたしました。

以上

第 508 回 中央委員会の開催案内

以下の通り、中央委員会（対面方式※）を開催いたします。委員の皆様は 万象お繰り合わせの上、ご出席をよろしくお願ひします。※マスクの着用にご協力ください！

日時： 2020 年 9 月 4 日(金) 19:00～
場所： 原子力科学研究所 先端基礎交流棟 大会議室
議題： 第 117 回定期大会 議案の構成について、その他

不当差別是正訴訟 次回裁判の案内

第 22 回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、参加できる人数に制限があります。原研労からの出席者を優先的に傍聴席にはいれるよう調整していただけるとのことですが、裁判傍聴にご協力いただける方は、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、事前にご連絡いただくとたすかります！

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お願ひします！

日時： 2020 年 9 月 3 日(木) 16:00～
場所： 水戸地方裁判所 3 階（旧県庁 三の丸庁舎向かい）
参加可能人数： 原告及び弁護団席：10 名まで、傍聴席：28 名まで
その他： 口頭弁論後に、「みと文化交流プラザ」にて報告集会を開催します。
「みと文化交流プラザ」 住所：水戸市五軒町 1 丁目 2-12
電話： 029-226-4156

第 117 回 定期大会に向けた今後の日程

9 月 04 日(金)： 第 508 回 中央委員会
9 月 07 日(月)～17 日(木)： 一斉分会の開催期間
9 月中旬頃： 大洗支部大会、高崎支部大会(日程等調整中)
9 月 18 日(金)： 第 117 回 定期大会

分会長の皆さんは、分会の開催希望日時と場所を中執までご連絡ください。また、代議員の選出についてもご協力をお願いします。組合員の皆さんには、分会・大会等において活発な議論を交わしていただけることを期待しています！

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 年度春闘要求書と原子力機構回答！

2020年6月30日(火)に「2020年度春闘 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を原研労組から原子力機構(JAEA)に提出しました。要求書の内容等については、組合員の皆さんからの意見集約の結果を反映したものとしております。

8月21日(金)に団体交渉を行い、その場にてJAEAより回答がありましたので、皆様にご報告いたします。今後、交渉などを通じて誠意ある回答を引き出せるよう求めていきますので、皆様のご支援をお願いいたします。

71 原研労中 1-51 号
2020年6月30日

日本原子力研究開発機構

理事長 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長

2020 年度春闘 賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2020年度春闘における賃金・労働条件の改善について、組合員の総意に基づき別紙のとおり要求する。貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。

現在、機構の新型コロナウイルス感染症対応に多大な労力がかかっているものと思われる。そのため本要求書に関して、新型コロナウイルス感染症対応に差し支えない範囲において、文書により誠意ある回答を行うこと。

また、同理由により、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

以上

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

2020 年度春闘 賃金・労働条件改善要求（JAEA）

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 本給を平均 26,000 円以上引き上げること。
- (2) 機構は、前回の団体交渉前に提出した「2019 年度秋闘賃金・労働条件改善要求について（2019 年 10 月 24 日付け 71 原研労中 1-15 号）」、「2019 年 12 月期一時金について（要求書）（2019 年 10 月 24 日付け 71 原研労中 1-16 号）」について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。
- (3) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (4) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (5) 2019 年 10 月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時用員の賃金は据え置きであった。臨時用員の賃金・処遇を経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (6) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間は据え置きであり改善が見られず、そもそも他の研究開発法人などと比べても低いものとなっている。少子高齢化が進み、新卒の採用状況も芳しくない現状では、ベテランの技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識し、職員等の賃金改定の際に併せて改善を行うこと。
- (7) 新型コロナウイルス感染症への対応については、安全確保を最優先とし、事業の継続性を確保するように努めること。感染症対応については、現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。また、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ず、職場環境の改善に努めること。

[JAEA 回答]： 職員の給与等の労働条件については、独立行政法人通則法や今年度の人事院勧告の内容を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

給与改定交渉の基礎資料については、これまでも必要に応じて、その都度内容を労使交渉の席で説明しており、今後も同様にしたいと考えている。臨時用員の賃金等についても適当と考えている。

また、定年後再雇用職員については、今後一層の活躍が期待されることから、これまでも様々な見直しを行っており、他法人と比較しても多様かつ高い水準での処遇を実現していると考えている。

新型コロナウイルス感染症への対応については、立地自治体の要請等を踏まえ、感染防止策等適宜必要な対策を講じながら安全確保を最優先に事業継続に努めており、今後も同様に対応していく。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則 7 級であるはずだが、実際には 60%以上を特例の 6 級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019 年より「6 級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価している。2019 年度の結果を受けて 2020 年度の制度に反映した内容、また今後のさらなる改善内容等について労組に示すこと。
- (3) 旧 2 法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」に基づき、2019 年度には実際に 5 級以下の職員について「個人別育成計画」の作成が各職場にて行われた。その結果と、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 人事評価の結果において「C 評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。また、昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

[JAEA 回答]： マネージャーについては、課長級の職制であり、原則 7 級を配置することとしている。しかし、7 級職の配置が困難な部署で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に 6 級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定するものであるが、引き続き現場には本制度の趣旨を説明し、理解を求めていく。

また、6 級の昇任審査に力量評価を導入したことについては、職員の専門性や実績・功績をより適正に評価できる仕組みとしたものである。今後も本制度を運用していくこととするが、その過程で出てくる課題や問題点及び貴組合からの意見等を勘案し、必要に応じて改正していきたいと考えている。

「個人別育成計画」の現在の運用状況については、今後ヒアリング等を行っていききたいと考えている。そこで見えた課題等は必要に応じて検討していく。

人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

評価結果については、適切な日常的指導そして評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

Ⅱ. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを確認、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。
また、2020年5月頃の新型コロナウイルス感染症への対応時には、1ヶ月間全て出勤実績がない人に対しては通勤手当を支給しない措置が取られた。しかし、定期券等を購入している一部の人の取っては不利益な措置となっていたことから、今後の対応をよく検討すること。
- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計は引き下げになる見込みであるとのことであった。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にし住居手当を30,000円以上に引き上げること。
- (5) 単身赴任手当：月に4回以上、帰省できる分の交通費を支給すること。
- (6) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。
- (7) 安全主任者手当：現在の機構においては、安全関係の業務の比重が激増している。安全主任者及びその代理に指名された者は、普段から安全関係の業務が増加する上、事故・トラブルなどが発生したときには重い責任を背負わされる状態となっている。「安全確保は機構の最優先業務」であるならば、安全主任者手当を設立し、その職責に見合った処遇となるように改善を図ること。
- (8) 超勤手当：6級マネージャーに対してその職責に応じた超過勤務手当を支給すること。サービス残業の撲滅に努め、その内容を職員・労組に示すこと。また、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (9) 通信手当：在宅勤務の拡充に備えて、通信手当の導入や、ネットワーク機器の貸し出しなどの対応を検討すること。今後、新型コロナウイルス感染症等への対応などのため、在宅勤務の拡充が進むものと思われる。現在、在宅勤務時の通信費用は個人負担となっているが、自宅のネットワーク環境によっては、Web会議等を多く開催すると通信費用がかさむ可能性もあり、このような場合に対応できるように検討を進めること。

[JAEA 回答]： 職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない、とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (3) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること（参考；水資源機構は中学校就学の始期に達するまで）。また、子供がインフルエンザに罹患した後には完治するまでの間、通学などはできないために家等で保育をする必要がある。宇宙機構（JAXA）などを参考に、「病後時保育休暇制度」の導入を検討すること。
- (4) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。2019年度に試行運用を行った結果及び検討状況等を労組に示すこと。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度について、2019年度に試行運用を行った結果を労組に示すこと。また、2019年度のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえていたが、労組の要求等により、低コストのシステムを導入したことは評価している。導入後も職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (7) 「学校行事休暇」を設立し、子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に有給で年間1日程度を与えること。
- (8) 「献血休暇・ドナー休暇制度」の設立・制度拡充を行うこと。現在、機構の献血への協力は事業所内にバスを乗り入れて行われていることも多いが、特殊な血液型の場合などは

バスでは対応できず、より専門的な病院まで献血に出向く必要があると聞いている。そういった社会貢献の意識を活用できるように対応を行うこと。

- (9) 「不妊治療休暇」について、日数や取得要件等の拡充を検討し、配偶者の通院時にも使用できるように制度を改善すること。不妊治療については、本人の通院時以外にも、配偶者の通院で麻酔を使用する際などには付き添いが必要となる場合もあり、そういった事例に対応できるように制度の改善を図ること。
- (10) 出産休暇を産前産後 8 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。

2. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することがないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。また、病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (6) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019 年度から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）」への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
 - ① 「時間外労働の上限規制」への対応について、2019 年度の時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
 - ② 「年次有給休暇の取得義務化」への対応について、2019 年度の年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。

- ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- (2) 2020年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制の休暇・休業制度を揃えることが機構として行った主な対応であり、賃金・手当面での変更等は非常に少なかった。機構として、その方針や考え方などが適切であると考えているのであれば、それを労組に示すこと。また、同一労働・同一賃金への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
- (3) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (4) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和、新型コロナウイルス感染症対応等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。
- (5) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
 - ・アルバイト賃金制度の変更による採用状況への影響について

[JAEA 回答]： 服務管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。また、現行の休暇制度は適正に運用されているところである。

育児等の支援については、社会状況も見ながらより良い制度となるよう対応に努めていく。

健康管理・メンタルヘルス等については、今後とも適切な対応を行っていく。なお、本年6月施行のハラスメント防止法（改正労働施策総合推進法）に基づく対応は、必要な措置を完了しているところである。

働き方改革への対応については、2019年度から施行された「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について、引き続き適切に運用を行っていくとともに、ワークライフバランス向上のための環境整備などについて貴労組とも協議していく。

また、同一労働・同一賃金については、貴労組に令和2年3月2日に説明し、就業規程等を見直したところであり、適正な運用に努めていく。

障害者の雇用に関しては、従事する業務や勤務形態を踏まえ、必要に応じて見直しを図るとともに、職場環境にも留意する。

アルバイト賃金の変更に伴う影響については、採用時期等により応募者数に変動があるため、一概には評価できないが、特に悪い影響があったとは認識していない。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。また、拠点間移動を伴う配置転換及び出向等については、実施予定日の2カ月以上前に本人との協議を開始すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については非常に大きく、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきである。

現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。
- (3) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (4) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

[JAEA 回答]： 職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、概ね適正に運用されている。一部手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、今後も適切な運用が行われるよう努めていくとともに、貴組合の意見・要望等も踏まえ、必要に応じて見直しを図っていく。

V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 2019年度に定年後再雇用制度の見直しが行われ、「嘱託」から「職員」へ名称が改められた。これは労組としては定年延長に向けた準備と捉えている。また、現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことで聞いている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。

- (2) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として検討している制度・給与水準があれば、それを早期に労組へ示すこと。
- (3) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

[JAEA 回答]： 一般の定年後再雇用制度の見直しについては、定年退職者の更なる機構事業への貢献及び意識の高揚を目的として行ったものである。定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えており、具体的には人事院勧告の「意見の申出」の内容も踏まえて検討することになると考えているが現状ではまだその内容について示せる状況にない。今後、具体的な内容を示せる段階になれば貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

また、65歳を超えた人の雇用継続については、定年延長の動向や改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて検討したい。

Ⅵ. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 2019年度に公表した原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の機構内外への周知状況とその反応について労組に示すこと。ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行い、その結果を職員や労組に示すこと。
- (2) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。2019年度の進捗状況の概要について労組に示すこと。また、年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、国民に支持される研究開発機関となるための重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。

- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。
また、近日中に運用が始まる予定の「Webを用いた発注のシステム」の導入については労組として評価しており、今後も電子化やインターネットを用いた購入システムの構築などを推し進め、手続きの簡素化・合理化・時間短縮等を推し進めること。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況や今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (8) 現在、機構では若手職員等の退職が散見される。離職率の実数を明らかにし、世間の情勢等との比較を行い、その結果と今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (9) 今後、事務手続きは電子処理・決済化が進むものと考えられるが、過剰な承認、不要な手続き、分かりにくいフロー等の削減に努め、効率的なシステムとすること。また、利用者から随時、アンケートを取るなどして、使いやすいものとするよう努めること。
- (10) 今後、在宅勤務・リモートワークやWeb会議の拡充を推し進めるため、必要なライセンス（CACHATTO・Zoom等）の確保、機器などの環境整備を行うこと。
- (11) 機構のEメールやWebメールのセキュリティに関する施策は、実効性があるのか疑問であり、利用者に負担をかけている。利用者にアンケートをとるなどして、使いやすいものとなるように改善を図ること。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、機構では予算・人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係やその他の事務的業務の量が年々、拡大しており、職員等は時間がいくらあっても足りない状態となっている。予算・人員の確保及び老朽化への対策に努めること。
仮に予算、人員、老朽化への対応が難しくとも、機構の内向きの業務の削減に取り組み、研究開発に充てる時間を増やすことはできるはずである。機構内の非効率・無駄な業務の整理・合理化を進め、本来の目的である研究開発に専念できる職場環境作りを進めること。
- (2) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。
機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (3) 機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者・事務職のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。また、機構内外の公募で獲得して行った研究開発成果について、職員等へ広く周知し、モチベーションのアップにつながるような活動を行うこと。
- (4) 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政

府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。

- (5) 機構の一部の業務において、以前より労組が提案してきたクラウドファンディングによる活動を開始した取り組みは評価している。その進捗状況について労組に示し、今後は研究開発業務についても、予算の獲得が可能であるか検討を行い、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。
- (6) 2020年度より「学位取得支援制度」を導入したことは、労組が提案してきたことに対応したものと捉えており、評価している。本制度については、現場の人員不足により、利用ができないということがないよう、実効的な制度となるように努めること。また、高校卒の職員等についても、キャリア支援できる制度となるように拡充を図ること。

さらに研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などの拡充を図ること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。

- (7) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。JAXAでは既に副業制度の拡充を行い、給与を得る営利目的の職種での副業が可能になったとの話がある。副業が可能になれば、機構での業務に活用できていない能力があれば、それを発揮する場を持つことができ、また、人材を確保するにあたってのアピールポイントにもなると考えられる。

3. 職場の安全について

- (1) 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
- (2) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。

事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。

- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

4. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。

- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。

[JAEA 回答]： 機構におけるあらゆる経営課題の解決を図るため、職員の意識改革、組織の横通し、業務のスリム化、研究の質の向上等の12のカテゴリーにおいて過去改革にはない新たな視点において、構造改革推進室が中心となり業務改革を推進しており、各取組状況等については、職員等との意見交換会において説明及び意見聴取を実施するとともに、イントラネットにおいても掲載及び意見募集を行っている。

予算の確保については、従来どおり機構の資金需要を最大限理解してもらうため、国にはしっかり説明していく所存である。現在、新型コロナウイルス感染症対策等で国の財政が厳しい中でも機構の業務に必要な予算を要求していくことに引き続き努める。また、老朽化対策を含めた安全確保の徹底については機構の業務を行うための前提であり、必要な予算を要求していくとともに、老朽化対策についても可能な限り進めていく所存である。

現場力向上においては、理事長裁量経費、1F廃炉推進費及び一般寄付金を活用した萌芽研究開発制度の機構内公募を行い、若手研究者・技術者の自由な発想に基づく研究を奨励しているところである。引き続き、必要な予算の獲得に努めるとともに、機構内公募を継続的に行い、若い研究者・技術者の育成に取り組んでいく考えである。なお、報告会等の開催を通じて、広く職員に周知し、応募を奨励していきたい。

また、昨年度において、財源の多様化を進めるための方策として、クラウドファンディングを活用した新たな取組を試験的に実施し、チャレンジに成功した。今年度以降についても、若い研究者・技術者がチャレンジできるよう本格運用に向けた取組を実施していく予定である。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組へ説明するとともに協議すること。

- (3) 現在の機構の宿舎（住宅・寮）は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。宿舎の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 現在、機構の宿舎（住宅・寮）へ入居するには転勤、結婚など条件が限られているため、一度、アパートや持ち家に居住した職員等は宿舎の利用が制限されてしまう場合がある。職員等の個人の事情に配慮し、なおかつ宿舎を有効活用するため、「家族構成の変更のため（出産、両親との同居等）」など、条件の緩和を検討すること。
- (5) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (6) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (7) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

[JAEA 回答]： 福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然のことであると考えている。

宿舎については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。

食堂の値上げについては、貴組合に説明したとおり、材料費の高騰が主要因であり、止む無く実施したもの。新型コロナウイルス感染症への対策を講じつつ、イベントメニューの実施等で引き続き利用率向上の取組を行っていく所存である。

福利厚生施設については、今後もコミュニケーションの場等として、職員に有効に利用されるよう、今後とも維持・修繕に努めていく。

以上

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 年度春闘 JAEA 団体交渉の報告！

2020年6月30日(火)に「2020年度春闘 賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を原研労組から原子力機構(JAEA)に提出し、8月21日(金)に要求書に関する団体交渉を行いました。例年であればボーナス時期の6月頃に賃金・労働条件に関する団体交渉を行ってありますが、今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、この時期の実施となりました。要求書の内容と機構の文書回答については、あゆみ速報72-03号(2020年8月25日発行)をご覧ください。

以下に団体交渉の内容について皆様にご報告いたします。今後は秋にかけて交渉などを行い、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. 要求書内容及び人員増加について

[労組]： 今回の団交ですが、労組が提出した「春闘要求書」について、通常とは異なる今の時期に回答と団交の場を設定してもらえたことに感謝を申し上げます。

まず、最初に賃金・給与の部分ですが、労組の要求書では「26,000円以上引き上げること」と要求させていただいたが、回答では「人事院勧告の内容を踏まえて、協議を尽くしたいと考えている」となっており、労組として不満であることをお伝えします。

今回の要求書は、労組の行った「春闘アンケート」での組合員の意見を基に作成しています。春闘アンケートの集計結果はあゆみ速報で公表していますが、機構の皆さんの目にも入るように「こんなところに組合員は不満があります」と示しています。その中で、不満に思っていることのトップ3は、「①人員が少ない ②職場の環境・雰囲気 ③仕事のやり方・進め方及び事務手続きが煩雑になった」というものでした。この結果について労組としては、これらの3つは全てが絡み合っていると思っています。人員が少ない状態であるにも関わらず、仕事のやり方・進め方や事務手続きが煩雑で効率的ではないことによって、職場の雰囲気が悪くなってしまうと考えています。

労組の要求書の中でも、「現在、機構では予算と人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係、その他の事務手続きの作業量が年々増えており、職員にいくら時間があっても足りない状況になっている。予算・人員の確保、施設の老朽化の対策に努めること」ということを要求させてもらっています。それに対する本日の機構回答は「業務のスリム化、構造改革推進室で業務改革を推進している」とのことでした。見える部分では「事務手続

きのweb申請ができるようになった」というものはありますが、根本的に人員が増えたり、業務の進め方が効率的になったりしていると感じる部分が少ないために、組合員の春闘アンケートでは多くの不満があがっています。

機構として、現場の人員増をするためには何が必要と考えているのかお聞きしたい。それは経営者が頑張れば良い話なのか、現場の職員が頑張らないといけない話なのか？現場に頑張ってもらいたいことがあるのならば、労組としても、組合員に「こういうところを頑張っていこう」と伝えることができると考えています。

[機構]： 人員増に関しては、仕事の質という意味で、「業務の効率化・省略化」ということを常日頃から検証して、絶えず取り組んでいかなければなりません。そういう意味で、まずは無駄なものを削減して自主的な仕事に使える時間を増やしていく部分があります。

人の確保という部分では、これまでも新卒採用等もなかなか厳しい状況でありましたが、もう少し先を考えると少子化の影響も大きくなっていくと思います。そういうことを考慮して、例えばリクルート制度の対象を拡大するなどの手を使って、採用活動を強化していくことも検討していきたいと考えています。

あるいは以前の団交でもお話ししましたが、機構の年齢構成は50代が非常に多く、40代前後が少なくなっていて、若手がそれなりに多いような形になっています。そういう層の薄い年代を補強していくためには、「キャリア採用の年齢上限を35歳から40歳に引き上げる」、または「業務経験の専門性を優先する場合は、年齢条件を無しにする」等の柔軟な対応を行っていく必要があると思います。

また、組織毎に人員の構成があり、職位の面と年齢的な面があると思います。それらの差を是正していくために、不足している部分を補強しあえるように組織間での異動を流動的に促していき、人員構成の最適化・適材適所に努めていきたいと思っています。加えて、職員の能力を最大限に引き出すような取り組みを、絶えず見直ししていかなければならないと考えています。

[労組]： 今の回答では、「基本的にはそこまで人員が不足しているとは感じていない」と聞こえたのですが、機構はそういう認識でおられるということでしょうか？

[機構]： 成果というのはなかなか難しいですね。

[労組]： それは分かりますが、ただ、所掌施設の数は施設中長期計画では減らしていく方向であっても、今はまだ全然減っておらず、原子力施設を多数所管している部署では業務がどんどん増えていくような状況になっています。それでも機構の人員は減っているのが現状です。その点に関しては、良いとは言わないが、社会状況もあるので人員増が難しいことは理解できます。機構側としても人員が不足していることが分かっており、部署間のやりくりや仕事の効率化で状況の改善を目指していきたいと考えているということでしょうか？

[機構]： 補足させていただくと、やはり先程の春闘アンケートの結果にもあったように、やはり人員が十分ではない、雑多な仕事も多い、環境も良くないというところは組織として認識しています。それをどう改善していくかは、多面的な対策が必要だということです。

多面的なやり方としては、まずは仕事の無駄を省いて職員の余力を作っていく方法があると思います。職員の数を充実させていきたいが、数には上限が出てくるため、青天井で増やすことはできないと思います。

質を高めるために色々な人事制度を改善しながら、年齢層の薄いところを埋めていく、あるいは組織間の異動を柔軟にすることで足りないところを補完できるよう流動化を図る、といったことが考えられます。色々な人事施策を実施しながら質を維持していくようなやり方をとっていきたいと思います。そういった多面的なやり方で最適化を図っていく必要があり、今はそういう時期だと思っています。

[労組]： 分かりました。機構として多面的な施策を用いて、現場に余力を持たそうとしているのは理解しましたが、実際に現場で働いている人間はそうは思っていない、感じていないと思います。そのため、春闘アンケートでこのような結果が出てくる訳であって、こういう意見があることを認識していただきたい。改善する努力をこれからも続けていただかないと、それこそモチベーションの低下が進んでしまい、何か大変なことが起きるのではないかと考えています。人事部としても頑張ってくださいと思います。

2. 将来ビジョン JAEA2050+について

[労組]： そういう状況の中で、JAEA2050+やバックエンドロードマップといった将来の話を出していますが、JAEA2050+については、実際にどのように進めていくお考えなのですか？私も隅々まで読んだ訳ではないですが、ざっくりとした内容というか将来の原子力のイメージとして受け止めています。ビジョンにあるような姿になっていくためには、機構として「何をやっていかなければならない」とか、「こういうところに力を入れている」ということがあれば教えていただきたい。

[理事]： JAEA2050+には「新原子力」と書いています。新原子力のイメージはつかみづらと思います。そのため、各自で自分にとっての新原子力が「なにか」をイメージして欲しいと考えています。それを原科部門では、こんな研究所になろうというものが「原科研ビジョン」として所長から打ち出されています。これについては機構改革と絡めてフォローアップしながらやっていこうとしています。

その部分でハッキリしていないのは、「原子力エネルギー」の部分です。今後の原子力のエネルギー利用にどう対応していくか、政府がエネルギー基本計画の中で2030年に20%が原子力発電だと言っています。それに対して、機構がコミットできるところ、コントリビュートできるところはどこかと考えたとき、私は、軽水炉の安全性研究への貢献だと考えています。そういった議論をしています。同様の議論を JAEA2050+に関して、役員と職員の意見交換で議論をしているところです。

また、原科研ビジョンでは、「原子力イノベーション」というものをうたっています。ここでも「原子力イノベーション」の内容は現状ではハッキリしていません。例えば、私が旧原研に入った時は核融合の研究をしていました。その時、核融合のエネルギーを社会実装できればイノベーションだと思っていたし、今でもそうだと思います。現在の JAEA でエネルギー関係の仕事をしている人は、高速炉、ガス炉も含めイノベーションと考えて

いると思います。ただ、今の雰囲気はそれをパッとやる雰囲気になっていないと思います。その部分でどう展開して、進めていくかがハッキリしていないとモチベーションが下がる部分はあるとは思いますが。

しかし、自分たちが「新原子力」と打ち出している中でどう対応していくかを、各組織、各部門、各プロジェクトで考えるのが重要になってくると思っています。実際には、JAEAは実施機関であるため、その方針を国にハッキリしてもらいたいという気持ちはあります。そのような状況ではあるが、みんなで議論をしていこうとはしています。原子力エネルギー以外のイノベーションであれば、例えば、中性子利用などで、新材料を作っていくような話は、原子力のエネルギーを使ってスピノフしていくもので、考えやすいと感じているし、すでにその部分は進んでいると考えています。

つまり、JAEA2050+では「新原子力」と打ち出しているが、具体的に「これが新原子力」というものは打ち出せてはいません。「これが新原子力」という部分は、みんなで議論し、考えていく必要があると考えています。

[労組]： 職員の皆さんと議論されていることは分かりました。何かに向かって動いていないとモチベーションが下がるとの話があったので、そのようにならないよう議論を進めていただきたい。ただ、議論ばかりしていて負担になっては意味がないので、バランスを考えてやって欲しいと思います。

JAEA2050+と関連して、バンクエンドロードマップや施設中長期計画をやっていかないといけないと思います。この部分はバランスよくやらしてもらわないと、先ほどの3重苦が悪い方向に行くと、現場は疲弊してしまうということは認識していただきたい。

3. 業務の効率化について

[労組]： もう1点、施設で研究者が研究をして成果があがるのが、JAEAの成果だと思えます。そのような成果が多く出ると、社会や世間などから「JAEAは良い研究所だな」となります。そうするには研究者が研究に没頭できる環境が必要だと考えています。

春闘アンケートからも意見が出ていますが、居室のエアコン整備を研究者がやるのはおかしいのではないのでしょうか？また、相変わらず全ての物品購入等に2社見積もりが必要だとか、書類の回覧のために多数のハンコが必要だといった部分は効率的ではなく、良い方向に向かっているとは思えません。これらに対応するために、事務手続きの簡素化や研究者をアシストする制度などは考えているのですか？

[理事]： 例えば、2社見積もりに対しては、web購入ができるようになることで改善されると思っています。さらに私が聞いていることでは、「クレジットカードでの決済」などについても議論をしている。研究をやりやすくするためには、予算使用の観点でも10月以降に金額の大きな伝票が切れなくなることがあります。10月以降に新しく思いついた研究ができない場合もあると思います。それは研究に不利だと考えていて、どのようにしていくかの議論は良くあります。どうか改善できないかとは考えています。

[労組]： ちなみに、そういった議論をする際には、現場からアンケートなどで意見を吸い上げているのですか？

[理事]： それは私との意見交換でも、ある程度はできていると考えています。

[機構]： 事務方のラインでも、理事長から改革するように言われており、無駄な業務のそぎ落としはやっています。Web 発注はその一つであります。その他にも、例えば契約方法の見直し、検収方法の見直し、コーポレートカードの使用などを検討しています。そういった検討を様々な部署で行っています。現場には運用開始にならないと伝わらないですが、少しずつそういった検討の芽が出始めていると考えています。

[労組]： 検討は引き続き続けてもらいたいと思います。組合員からも「無駄な業務が多い」との意見は多数出ています。

4. 若手・新人等の人材育成について

[労組]： 次に、労組の要求書には載っていませんが、意見募集の中で「人を育てることができうちに新人を配置して欲しい」との意見がありました。最近の現場仕事は、「なんでもマニュアルで管理しなさい」となっていますが、マニュアル以外の「勘所」のようなものはあると思います。

人事部では各職場の人員構成は把握していると思いますが、新人の配置などについては現場と意見交換しているのですか？それに基づいて新人を配置しているのですか？ 労組としては「人を育てることができうちに新人を配置して欲しい」という現場に、「人を育てることができうちに」に新人を配置できなかった場合、今後、その施設はどうなってしまうのか不安に思います。これらの点についてはどのように考えているのですか？

[機構]： 採用計画を立てるときには、人件費を考えながらになるので、退職者数などを見ながら採用数を決めています。それをどういう風に割り振るかについては、秋から冬にかけて人事部が各組織（所、センター単位）にヒアリングをしています。そのときに年齢構成の問題を含めて話を聞いたうえで、優先順位をつけて新人を配置しています。採用活動には現場の人を連れて行ったり、見学会をしたり、インターシップを行ったり、研修生の募集をしたり、などと現場にも協力していただき、応募者が増える努力はしています。

[労組]： そういった努力はこれからも続けて欲しいと思います。

[理事]： 私がよく聞くのは、「新人が配属されても、規制対応が忙しくて、新人と一緒に現場を回れない」といった話をよく聞きます。その部分はなんとか時間を作って、新人と一緒に仕事をして欲しいと考えています。ある職場ではお互い背を向けて座るようにして、振り向けば話ができる配置で座ることでコミュニケーションを取りやすくしたりしているとのことでした。技術系は規制対応で時間がないとは聞きますが、どこかで時間を作って新人と一緒に現場を回って仕事を引き継いでほしいと考えているので、そのための議論はしているところです。

[労組]： そういった議論は続けて欲しいと思います。時間を割くためには、我々、現場の人間も気をつける必要はあると思いますが、時間が取れるよう人事部なども手助けしてもらえんことを考えてもらえると良いと思います。

[理事]： そういう意味では、グレーデッドアプローチを適用し、合理的な安全管理方法も考えていく必要があると思っています。

5. テレワークの拡充について

[労組]： 先ほどの、科労協共同団交や（本団交は科労協共同団交後に開催）、組合員からも共通で出されているものですが、「リモートワーク（テレワーク）をもっと拡張した方が良い」という意見が多くあります。科労協の例を聞くと、都内に近い事業所が多い法人（JAXA、理研、JST）が多いため、原子力機構よりもテレワークがしやすくなっていると感じているとのことでした。

これらの点について、これから改善していく点はあるのでしょうか？またどのように考えているのですか？新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が解除された後に、テレワークについてアンケートを取っていたはずですが、その結果等はどのようなものだったのですか？

[機構]： 2020年4～5月に行った「テレワークについてのアンケート」は、以前から試行していたテレワークを良くしていくためのものです。アンケート結果をみて、今後どのようにしていった方が良いかを検討しているところです。アンケートの内容としては、環境・ツール・コミュニケーションといったところを検討しています。また、実際に成果が出せるのか、といった点も検討しているところです。アンケートについては沢山の声をもらったので、いずれ整理した形で公表したいと思います。

[労組]： 拡充する、しないの結論を出す前の段階ということですね。

[機構]： そうです。

6. 最後に

[労組]： 最後にもう一度、賃金・給与のことですが、労組の要求は26,000円のベースアップを要求しました。そこを満たしてもらえなかったことについては、大変、不満です。要求に近づけるための努力はあったのでしょうか？それとも「人事院勧告通りに給与を設定すれば良い」と考えているのか、どちらなのですか？

[機構]： 毎回、同じに聞こえるとは思いますが、人件費予算は限られている状況があるので、その中で最善の努力はしています。もちろん、要望は知っていますが予算が限られている中で最善が今の回答といったところです。また、人件費予算をアップできる要望が出せるタイミングがあれば、要望していきたいとは考えています。

[労組]： 分かりました。これからも最善の努力はして欲しいと思います。

以上

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 代議員定数の公示！

2020年9月8日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会 委員長

日本原子力研究開発機構労働組合同約第 49 条、並びに同選挙規則第 12 条及び第 13 条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

(大会日時： 2020年9月18日(金) 13:30~16:30 村松コミュニティーセンター)

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合 1	核サ研	16	2
	東海管理 (福島・その他)		
	東海管理 (青森)		
	東海管理 (人材育成)		
	東海管理 (関西)		
連合 2	東海管理 (核不拡散)	9	1
	バックエンド		
	環境・線管・研究室 放管第 1・第 2		
工務・福島連合	工務技術	9	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3 - NSRR	9	1
	JRR-4		
物理化学連合	核物理	10	1
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	24	3
	中性子科学		
高崎支部	高崎支部	7	1
大洗支部	原子炉	20	2
	照射	17	2
	管理	10	1
	HT	5	1
那珂分会	那珂分会	7	1
合 計		143	17

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいの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 508 回 中央委員会の報告

第 508 回中央委員会を 2020 年 9 月 4 日（金）に原科研において対面方式で開催しました。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）

特法連の議長： 省略

任期： 2020 年 9 月から 1 年間

前回の第 507 回中央委員会で「幹事」として承認していただきましたが、「議長」へ就任することになったため、改めて承認していただきました。

2. 原研労組 選挙管理委員（承認事項）（敬称略）

東海地区： 省略

任期： 2020 年 9 月から 11 ヶ月間

追加で選管へ就任していただける人が見つかったため、承認していただきました。

3. 第 117 回定期大会 議案の構成（承認事項）

9 月 18 日（金）開催予定の第 117 回定期大会について「大会に代わる組合員の意見集約」等の内容を一部追加した上で、議案の構成を承認していただきました。

4. その他

最近の活動として、以下の内容の報告と議論を行いました。

- 団体交渉（科労協の共同団交、春闘要求書に係る団交（JAEA・QST））
- 人事院勧告（例年 8 月発表だが、新型コロナウイルスの影響で 10 月以降にずれ込む見込みであること。）
- 大洗支部の取り組み状況
- 分会の統合（JRR-3 分会と NSRR 分会を活動合理化のために統合する。）

以上

第 117 回 定期大会に向けた今後の日程

9 月 10 日(木)～17 日(木)： 分会長会議・一斉分会の開催期間

9 月 09 日(水)： 高崎支部大会

大洗支部大会(日程等調整中)

9 月 18 日(金)： 第 117 回 定期大会

分会長の皆さんは、分会の開催希望日時と場所を中執までご連絡ください。また、代議員の選出についてもご協力をお願いします。組合員の皆さんには、分会・大会等において活発な議論を交わしていただけることを期待しています！

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っています。

【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るので、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

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63回 科労協定期大会の報告！

2020年10月3日（土）にWeb会議にて科労協*の第63回定期大会が開催されました。原研労からも8名の組合員（代議員6名、役員2名）が参加し、科労協の今期の活動総括や次期の運動方針、各単組・各機構の状況などについて議論を行いました。

大会議事等について皆様にご報告いたします。なお、議事以外の詳細につきましては、別添の「科労協 第63回定期大会議案書」をご覧ください。

※ 科労協（科学技術産業労働組合協議会）とは、宇宙労（宇宙航空研究開発機構、JAXA）、理研労（理化学研究所、RIKEN）、科学振興労（科学技術振興機構、JST）、原研労（日本原子力研究開発機構、JAEA）の4単組が集まった協議体で、科学に携わる人達の地位向上、科学技術による社会への貢献などを目指しております。

◎議案の内容

以下の各議案について議論が行われ、代議員の賛成多数にて採決されました。

- 第1号議案（2019年度の総括）
- 第2号議案（財政）
- 第3号議案（役員・幹事の選出）
- 第4号議案（2020年度の方針）
- 第6号議案（科労協規約等の改正）
- 大会スローガンの採択

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。発言については【科労協】、【宇宙労】、【理研労】、【振興労】、【原研労】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

大会議事の報告

◎第 1 号議案（2019 年度の総括）

- あらまし
 - コロナ過にある状況であるものの、続く賃下げの現状については戦っていないなければならない。
 - 単組ではできないことを科労協傘下の組織として協力して活動してきた。
- 研究開発力強化と独立行政法人改革等
 - 人件費については引き続き注視していく必要がある。
- 勤務評価に対する取り組み
- 賃金関係
 - 統一要求書提出後のコロナの影響で、扱いが宙ぶらりんの状況があった。
- 退職金の削減
 - 退職金の削減に関しては、粘り強く要求を続けていこうと考えている。
- 福祉関係
- 宿舍関係
 - 昨年持ち家者に対する手当の支給を合わせて要求している。
- 春闘
- 一時金
- 労働契約法改正に伴う雇用問題
- 定年延長
- 天下り
 - 宇宙機構では元理事の汚職があり、関連するものについては注視していてもらいたい。
- 関連法人等への再就職反対
- 文部科学省への派遣問題
- 広報活動
- 組織拡大
 - コロナ過により大きな広報活動をできなかったことは反省事項である。
- 共闘関係

◎各機構・各労組の状況について

【宇宙労】：宇宙機構では2019年度に「勤務地域限定制度（エリア勤務制度）」の提案がありました。新型コロナの影響で説明会が先送りとなっていますが、導入を求める職員が一定数いるとのことで、機構としては早期に実現したいようです。宇宙労としても組合員の意見アンケートなどを行って、その結果を基に交渉を行っており、より良い制度となるようにしたいと思っています。

また、「ハラスメント対策検討チーム」の活動を労使合同で行っており、宇宙労としても重要な議題と認識しています。

【理研労】：理研では「任期制職員の5年／10年の雇用上限による雇止め問題」の交渉を行っています。科労協での連帯により、事務系職員の5年での雇止めは回避できましたが、次は研究系職員の10年での雇止めが2023年3月以降に予定されており、対象は300～400名にもなります。今後、理研労として連帯して交渉を行っていく必要があります。

また、理研の職員の多くは任期制となっているが、同一労働・同一賃金の観点から不利な処遇となっており、こちらについても交渉を行っていきたいと思います。

【振興労】：振興機構は東京にあるため、最近の労組の活動は新型コロナ対策が多くを占めています。業務内容がテレワークと相性が良いことから、機構が積極的にテレワークを拡充するように申し入れを行いました。インフラ面・ソフト面を充実させ、時差出勤も柔軟に行えるように求めています。

また、これまで一定年度、係長級を務めた職員については課長代理級になっていたものを廃止し、実態に合わせることになりましたが、生涯賃金が大きく削減される問題があるため、継続して交渉を行っていく予定です。

【原研労】：原子力機構では施設廃止などバックエンドの話が多く、その対応として2019年度に「将来ビジョン」を公表しました。また、原研労は原子力機構と量研機構の両方と交渉を行っており、それぞれの制度の良いところを参考にして交渉を進めています。最近では「働き方改革」、「同一労働・同一賃金」、「6級マネージャー問題」などについて機構と交渉を行いました。

差別是正の裁判関係では年明けより証人喚問があると思いますが、機構側に引き伸ばされている状況です。最近の新型コロナ禍への在宅勤務については、現在はほぼ通常出勤形態に戻っています。

◎人事評価について

【原研労】：各労組では人事評価制度に対してどのように対応を行っていますか？原研労では、旧動燃で昇級・昇格差別があったこともあり、各評価の割合を機構に教えてもらい、差別を受けるような人がいないかチェックしています。

【宇宙労】：最近は人事評価の割合は聞いていませんが、今年は聞いてみるつもりです。係長級で評価が1段階違うとボーナスに±3万円程度の差が出てくるため、金額としてはそれなりに大きくなってきます。

評価はSABCでされますが、以前はC評価を作るような制度となっており、その割合も多いものでした。今は相対評価とし、S：20%、A+B：80%の割合となるような制度となっています。

【理研労】：ボーナスへの評価の反映は定年制の事務系職員に対してのみ行われており、研究系には行われていないため、理研労としては確認していません。任期制の研究系職員に対しては次年度の年俸に反映されますが、この状況も確認していません。そもそも研究予算から人件費が賄われているため、まずは予算ありきであり、「ちゃんと人事評価を賃金へ反映できているのかどうか？」というのが現状です。

【振興労】：大部分がB（普通）の評価を受けているため、振興労としては確認していません。

【原研労】：以前、QSTでは評価の一時金への反映でかなり大きな差をつけていましたが、原研労から「差が大きすぎるのでは？」と言っているうちに差が縮まったことはあります。

◎テレワークについて

【振興労】：新型コロナウイルス感染症への対応で、各機構でテレワーク導入が進んだと思います。テレワークで仕事をどのように評価するかが難しくなり、業務報告を強化するようになりました。今後は勤務時間よりは業務内容や結果で人事評価をされる方向に向かうと思います。実際に振興機構では新しい制度を検討している状況

でありますので、進展があれば科労協へも報告していきたいと思います。通勤手当についても模索しており、「勤務実績に応じて支給する」という案があります。

【宇宙労】：規則で月に1回は出勤しないと通勤手当が支給されないことになっていきます。新型コロナ禍では4,5月に特例的に出勤がなくても支給がありました。その他の手当についての話は出ていません。

【原研労】：原子力施設が多いという職場状況もあり、テレワークのみで働いているという人はいないと思います。新型コロナとは別に、元々2020年度からテレワークの拡充を予定していたため、その予定分については拡充を図ると聞いています。

また、JAEA・QSTでは新型コロナの影響により、5月に1回も出勤実績がなかった人については、通勤手当は不支給となる対応が行われました。定期券などを買っている一部の人は不利益となるような話でした。今後は在宅勤務へ移行したことによる光熱費や通信費についても交渉していくことを検討しています。

【理研労】：在宅勤務が大きく実施された際、特例的に支給されていることがあり、現在も継続中です。今はワーキンググループを作って新しい制度を検討していると聞いています。

◎フレックス制度・エリア勤務制度について

【理研労】：フレックス制度について各機構のコアタイムはどのようになっていますか？

【振興労】：振興機構では11～15時です。詳細については、毎春に発行している科労協の専門委員会資料に書いてあると思います。

【宇宙労】：宇宙機構では10時半～15時です。

【原研労】：原子力機構では10～15時だったと思います。

【原研労】：宇宙機構で勤務地域限定制度（エリア勤務制度）の制度を検討していると聞いています。このタイミングなのはなぜでしょうか？また減給幅はどのようになっていますか？

【宇宙労】：2019年秋に機構より提案があり、宇宙労として交渉を行っています。減給幅は10%で検討しているようですが、その根拠などはあまり具体的には答えてもらえません。

◎新型コロナウイルス感染症の影響について

【原研労】：科労協の大会は例年では7月に開催し、執行部の交代もその時期に行われています。今年は新型コロナの影響で大会が10月にずれ込みましたが、その影響や今後の予定については何か検討していますか？

【科労協】：具体的なスケジュールはまだ決まっていません。本日に新執行部が発足したので、これから早急に検討を進めていきたいと思います。新型コロナへの対応として、科労協活動のIT化及びオンライン化を進めていきたい。

【振興労】：新型コロナの影響について、各労組で大会の開催はどのように対応していますか？

【原研労】：原研労では9/18に対面で開催しました。茨城県の基準を参考とし、広い部屋を使用して換気を行うなどの対策を行いました。参加者から「Web会議で開催できるのでは？」との意見もいただいたので、対応はこれから検討していきたいと思っています。

【宇宙労】：宇宙労ではTeamsを使ってWeb会議で開催しました。代議員以外の組合員の傍聴も対応しました。組合同規約上では、対面やWebなどの開催方式については特に記載がありません。

【理研労】：理研労では大会はまだ開催していません。Web会議での開催を検討しています。

◎第6号議案（科労協規約等の改正）

主なものとしては、科労協大会の開催時期について、7月の開催を原則としつつも、今回の新型コロナウイルス対応のように時期をずらさなければならない場合に対応させるように改正を行います。その他として、全体的に表現の明確化・適正化などを行います。

➤ 賛成多数にて採決されました。

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。

◎第63回定期大会スローガン

- **新型コロナウイルスに負けず、科労協4団体の労働者の地位向上を目指そう！**
- **強固な連帯で民主的、自主的な科学技術の研究開発を促進しよう！**

以上

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だし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、簡単で結構ですので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。

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 秋闘要求書を原子力機構に提出！ (賃金・労働条件改善要求、12 月期一時金)

2020 年 10 月 27 日 (火) に「2020 年秋季 賃金・労働条件改善要求について (要求書)」および「2020 年 12 月期一時金について (要求書)」を原研労組から原子力機構 (JAEA) に提出しました。これらの要求書の内容について皆様にご報告いたします。今後は機構と団体交渉等を開催し、賃金・労働条件の改善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！

72 原研労中 1-10 号

2020 年 10 月 27 日

日本原子力研究開発機構

理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長 花川 裕規

2020 年秋季 賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2020 年度秋季における賃金・労働条件の改善について、別紙のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にもの言え働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また本要求書に関して、11 月 18 日までに文書により誠意ある回答を行うこと。その後、団体交渉の場を設けることを要求する。

なお、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

以上

原研労組に加入し、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

2020 年度秋季 賃金・労働条件改善要求

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (3) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時雇員の賃金は据え置きであった。臨時雇員の賃金・処遇を経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (4) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間は据え置きであり改善が見られず、そもそも他の研究開発法人などと比べても低いものとなっている。少子高齢化が進み、新卒の採用状況も芳しくない現状では、ベテランの技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識し、職員等の賃金改定の際に併せて改善を行うこと。
- (5) 新型コロナウイルス感染症への対応については、安全確保を最優先とし、事業の継続性を確保するように努めること。感染症対応については、現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。また、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ず、職場環境の改善に努めること。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則7級であるはずだが、実際には60%以上を特例の6級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019年より「6級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価している。2020年度の結果を受けて2021年度の制度に反映した内容、また今後のさらなる改善内容等について労組に示すこと。
- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」に基づき、2019年度には実際に5級以下の職員について「個人別育成計画」の作成が各職場にて行われた。その結果と、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。

- (5) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。また、昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを確認、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。

また、2020年5月頃の新型コロナウイルス感染症への対応時には、1ヶ月間全て出勤実績がない人に対しては通勤手当を支給しない措置が取られた。しかし、定期券等を購入している一部の人の取っては不利益な措置となっていたことから、今後の対応をよく検討すること。

- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計は引き下げになる見込みであるとのことであった。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。
- (5) 単身赴任手当：月に4回以上、帰省できる分の交通費を支給すること。
- (6) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。
- (7) 安全主任者手当：現在の機構においては、安全関係の業務の比重が激増している。安全主任者及びその代理に指名された者は、普段から安全関係の業務が増加する上、事故・トラブルなどが発生したときには重い責任を背負わされる状態となっている。「安全確保は機構の最優先業務」であるならば、安全主任者手当を設立し、その職責に見合った処遇となるように改善を図ること。
- (8) 超勤手当：6級マネージャーに対してその職責に応じた超過勤務手当を支給すること。サービス残業の撲滅に努め、その内容を職員・労組に示すこと。また、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。

- (9) 通信手当：在宅勤務の拡充に備えて、通信手当の導入や、ネットワーク機器の貸し出しなどの対応を検討すること。今後、新型コロナウイルス感染症等への対応などのため、在宅勤務の拡充が進むものと思われる。現在、在宅勤務時の通信費用は個人負担となっているが、自宅のネットワーク環境によっては、Web会議等を多く開催すると通信費用がかさむ可能性もあり、このような場合に対応できるように検討を進めること。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (3) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること（参考；水資源機構は中学校就学の始期に達するまで）。また、子供がインフルエンザに罹患した後には完治するまでの間、通学などではできないために家等で保育をする必要がある。宇宙機構（JAXA）などを参考に、「病後時保育休暇制度」の導入を検討すること。
- (4) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。2019年度に試行運用を行った結果及び検討状況等を労組に示すこと。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度について、2019年度に試行運用を行った結果を労組に示すこと。また、2019年度のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえていたが、労組の要求等により、低コストのシステムを導入したことは評価している。導入後も職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。

- (7) 「学校行事休暇」を設立し、子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に有給で年間 1 日程度を与えること。
- (8) 「献血休暇・ドナー休暇制度」の設立・制度拡充を行うこと。現在、機構の献血への協力は事業所内にバスを乗り入れて行われていることも多いが、特殊な血液型の場合などはバスでは対応できず、より専門的な病院まで献血に出向く必要があると聞いている。そういった社会貢献の意識を活用できるように対応を行うこと。
- (9) 「不妊治療休暇」について、日数や取得要件等の拡充を検討し、配偶者の通院時にも使用できるように制度を改善すること。不妊治療については、本人の通院時以外にも、配偶者の通院で麻酔を使用する際などには付き添いが必要となる場合もあり、そういった事例に対応できるように制度の改善を図ること。
- (10) 出産休暇を産前産後 8 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。

2. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することがないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。また、病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (6) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
 - ① 「時間外労働の上限規制」への対応について、2019年度の時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
 - ② 「年次有給休暇の取得義務化」への対応について、2019年度の年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- (2) 2020年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制の休暇・休業制度を揃えることが機構として行った主な対応であり、賃金・手当面での変更等は非常に少なかった。機構として、その方針や考え方などが適切であると考えているのであれば、それを労組に示すこと。また、同一労働・同一賃金への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
- (3) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (4) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和、新型コロナウイルス感染症対応等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。
- (5) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
 - ・アルバイト賃金制度の変更による採用状況への影響について

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。また、拠点間移動を伴う配置転換及び出向等については、実施予定日の2カ月以上前に本人との協議を開始すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については非常に大きく、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきである。

現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。

なお、「同一労働・同一賃金」の観点から10%削減が妥当であることについて説明すること。
- (3) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (4) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 2019年度に定年後再雇用制度の見直しが行われ、「嘱託」から「職員」へ名称が改められた。これは労組としては定年延長に向けた準備と捉えている。また、現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことで聞いている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。
- (2) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。2020年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請」となっている。

機構として検討している制度・給与水準があれば、それを早期に労組へ示すこと。

- (3) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 2019年度に公表した原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の機構内外への周知状況とその反応について労組に示すこと。ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行い、その結果を職員や労組に示すこと。
- (2) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。2019年度の進捗状況の概要について労組に示すこと。また、年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、国民に支持される研究開発機関となるための重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。
また、近日中に運用が始まる予定の「Webを用いた発注のシステム」の導入については労組として評価しており、今後も電子化やインターネットを用いた購入システムの構築などを推し進め、手続きの簡素化・合理化・時間短縮等を推し進めること。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況として最近5年間の新入職員希望数と実際に採用

した人数について職種別（研究職、技術職、事務職、その他）について示すこと。また、今後の採用に際して改善策などについて職員等に説明を行うこと。

- (8) 現在、機構では若手職員等の退職が散見される。離職率の実数を明らかにし、世間の情勢等との比較を行い、その結果と今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (9) 今後、事務手続きは電子処理・決済化が進むものと考えられるが、過大な承認、不要な手続き、分かりにくいフロー等の削減に努め、効率的なシステムとすること。また、利用者から随時、アンケートを取るなどして、使いやすいものとするよう努めること。
- (10) 今後、在宅勤務・リモートワークや Web 会議の拡充を推し進めるため、必要なライセンス（CACHATTO・Zoom 等）の確保、機器などの環境整備を行うこと。
- (11) 機構の E メールや Web メールセキュリティに関する施策は、実効性があるのか疑問であり、利用者負担をかけている。利用者にアンケートをとるなどして、使いやすいものとなるように改善を図ること。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、機構では予算・人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係やその他の事務的業務の量が年々、拡大しており、職員等は時間がいくらあっても足りない状態となっている。予算・人員の確保及び老朽化への対策に努めること。
仮に予算、人員、老朽化への対応が難しくとも、機構の内向きの業務の削減に取り組み、研究開発に充てる時間を増やすことはできるはずである。機構内の非効率・無駄な業務の整理・合理化を進め、本来の目的である研究開発に専念できる職場環境作りを進めること。
- (2) いくつかの研究者の職場では、研究者自らが、エアコン修理の伝票を切る等、研究でない職務をこなしている状態である。このような状態は「研究成果の最大化」を阻害する。早急にサポート体制を構築すること。
- (3) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。
機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。
- (4) 機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者・事務職のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。また、機構内外の公募で獲得して行った研究開発成果について、職員等へ広く周知し、モチベーションのアップにつながるような活動を行うこと。
- (5) 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018 年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処

遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。

- (6) 機構の一部の業務において、以前より労組が提案してきたクラウドファンディングによる活動を開始した取り組みは評価している。その進捗状況について労組に示し、今後は研究開発業務についても、予算の獲得が可能であるか検討を行い、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。
- (7) 2020年度より「学位取得支援制度」を導入したことは、労組が提案してきたことに対応したものと捉えており、評価している。本制度については、現場の人員不足により、利用ができないということがないよう、実効的な制度となるように努めること。また、高校卒の職員等についても、キャリア支援できる制度となるように拡充を図ること。

さらに研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などの拡充を図ること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。

- (8) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。JAXAでは既に副業制度の拡充を行い、給与を得る営利目的の職種での副業が可能になったとの話がある。副業が可能になれば、機構での業務に活用できていない能力があれば、それを発揮する場を持つことができ、また、人材を確保するにあたってのアピールポイントにもなると考えられる。

3. 職場の安全について

- (1) 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
- (2) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。

事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

4. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の機構の宿舎（住宅・寮）は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。宿舎の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 現在、機構の宿舎（住宅・寮）へ入居するには転勤、結婚など条件が限られているため、一度、アパートや持ち家に居住した職員等は宿舎の利用が制限されてしまう場合がある。職員等の個人の事情に配慮し、なおかつ宿舎を有効活用するため、「家族構成の変更のため（出産、両親との同居等）」など、条件の緩和を検討すること。
- (5) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (6) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (7) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

以上

72原研労中1-11号
2020年10月27日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規

2020年12月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。本要求書に関して、11月10日までに文書により誠意ある回答を行うこと。

また、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

記

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。

また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職 員 : 本給額×3.2+10,000F+55,000

臨時用員 : (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000

定年後再雇用職員 常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×2.8

定年後再雇用職員 非常勤 : (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F : 家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N : 勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月1日を除く 6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 一時金の支給対象在職期間は、2020年6月2日から2020年12月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月4日とすること。

以上

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

窓口交渉：再雇用職員の人事評価、 主任・副主任研究員の認定制度

2020年11月4日(水)に「再雇用職員の人事評価」および「主任・副主任研究員の認定制度」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. 再雇用職員の人事評価制度の見直し

【機構】：再雇用職員の人事評価制度を見直すことになりました。主な変更点等は以下となります。

- ① 評価対象開始時に被評価者（再雇用職員）と評価者（課長等）の面談により、担当する職務・要求事項・ウェイトを設定する。（今までは、評価者が担当職務を設定していた。）
- ② 被評価者は自己評価を作成する。（今まで作成していなかった。）
- ③ 評価者（課長等）は20～70点の範囲で評価点を選択し、コメントを入れて評価し、評価承認者に提出する。（今まではSABCの評価であった。）
- ④ 評価はフィードバックされる。（今までは、標準以下の評価のみ開示であった。）
- ⑤ 不服申し立てが行える。（今まではできなかった。）
- ⑥ 評価結果は12月期一時金（ボーナス）に反映される。（今までと同じ。）

【原研労】：今回の見直しで、一般職員と同じような評価体系で人事評価を行うとの認識で良いですか？

【機構】：そうです。再雇用なので、技術継承、業績の評価だけを行います。

【原研労】：「再雇用1～2年目は技術継承、若手育成について設定しなさい」という人事制度となっており、それは「あなたは技術継承、若手育成の仕事をしてください

い」という事を意味していると思います。それはどのように再雇用職員へ伝えられているのですか？

【機構】：それは再雇用の制度の中で、取り決めをされていて、前々からお話をさせていただいています。再雇用制度の概要についての資料をイントラにアップしており、そこで期待する役割として技術継承、若手育成を挙げています。

今回の意図としては、1～2年目については、特に技術継承、若手育成を意識的にやってもらいたいため、設定してもらおう事としました。

【原研労】：分かりました。再雇用職員の方が仕事を始める時には、その旨を伝えていただきたいと思います。

【機構】：その部分は、職務設定をする際に伝えるようにしています。

【原研労】：分かりました。しっかり説明していただければと思います。

【原研労】：今回、人事評価制度を見直した理由は何ですか？

【機構】：再雇用職員の処遇にメリハリをつけたほうが良いと考えました。再雇用になっても前向きに仕事してもらえるように、やったことについては評価しようと考えています。

【原研労】：今回の制度見直して「メリハリをつけて良かったのか、悪かったのか」の判断はいつ行うのですか？今回の改善が良いのか、メリハリがない方がよりよく働いてもらえるかは、いつ・どのように判断するのですか？

【機構】：実施した上で、問題点・課題が出てくれば検討する必要はあると考えています。

【原研労】：分かりました。

2. 主任研究員・副主任研究員の認定制度

【原研労】：9月30日付けで「主任研究員・副主任研究員認定制度について」という業務連絡書が出され、「主任研究員・副主任研究員認定制度について、研究開発成果の最大化等、研究の質の向上に資するため、受審資格のうち研究業績に係る要件及び論文等の分類の一部について、見直しを行いましたので添付のとおり周知いたします。」という内容が周知されていました。

今回、「主任研究員・副主任研究員の認定制度」に関して事前に労組へ説明がなかったことについて残念に思っています。認定ラインが変更になることと、6級技術職の試験のやり方が変わるのと同じことだと思っています。6級技術職の試験の

やり方の変更については労組へ説明をしていただいたと思う。そのため、認定ラインが変更になることについても説明があっても良いのではないのでしょうか？今後は、このような案件については説明していただきたい。

【機構】：分かりました。

【原研労】：今回の変更を行った理由は何ですか？

【機構】：研究成果の最大化や、質の向上を目指して実施しました。最近、過去と比較すると、論文の数が減っているという認識があります。よって、主任研究員・副主任研究員を受けられるラインを引き上げようという事になった。引き上げることで論文発表に前向きに取り組んでもらおうと考えています。

【原研労】：ラインが引き上がるため、今までの基準より高くなる訳なので、研究員の手当てを引き上げるべきだと思いますが、どのように考えていますか？

【機構】：現状では手当てを引き上げることは考えていません。

【原研労】：ラインが引き上がることにより、そこをクリアする努力が生まれるため、手当てを引き上げることを考えてもらいたい。

【機構】：確かにそうだが、あくまで受ける基準を引き上げているだけで、合格するのは論文の数だけでなく、発表能力、学会の中の役割など総合的に見て決めているところがあり、その点は、変わっていません。

【原研労】：ラインが引き上がれば、それをクリアする能力は変わると考える。その分を見るべきだと考えています。

【機構】：そうかもしれませんが、今までの基準が緩かったと考えています。

【原研労】：研究成果の最大化や質の向上との話で、論文の数が減っているとのことですが、研究職が研究に専念できない環境の方が問題だと考えています。その点に対する施策も考えて欲しいと思います。

【機構】：そこは人事部だけでは解決できない要素もあると思っています。ちなみに、主任研究員・副主任研究員の認定制度については、構造改革室のアクションプランの中の一環であります。いま労組から要望のあった研究環境についてもアクションプランの中に盛り込まれています。

【原研労】：この制度変更案を考える時は、どのような人達と相談したのですか？

【機構】：過去に研究業績審査をやるときに委員や専門部会の部会長をやっていただいた人などに相談しました。他には各センター1人程度だが、今後、主任研究員・副主任研究員を受けの方にも話を聞きました。

【原研労】：実際、受ける人からはどのような意見が出たのですか？

【機構】：プロジェクト研究をやっている人には、「論文の数を増やすのが難しい」と言われました。一方で「やりようで増やせるのでは」との意見もありました。基礎工や安全研究センターなどはこれくらいの数の論文は当然との意見もありました。様々な意見をもらっています。

以上

理研労より署名へのご協力依頼がありました！

理研労（理化学研究所労働組合）より「5年/10年での雇い止め問題」に関して署名の依頼がありましたので、お知らせいたします。ご賛同いただける方は署名へのご協力をお願いいたします。なお、記載のある別紙 1、2、3 については、先日、組合員の皆さんへ既にメールでお送りしたファイルをご参照ください。

2020年10月30日

日本原子力研究開発機構労働組合 殿

理化学研究所労働組合

平素より理化学研究所労働組合の活動へのご支援ありがとうございます。

既にご存じの通り、理化学研究所では長年雇用してきた任期制職員を「5年の雇用上限」（事務系の場合）あるいは「10年の雇用上限」（研究系の場合）で雇止めを行う方針をとっています。2018年3月末の事務系の300名を超える大量雇止めの発生の危機に際しては貴労組をはじめとする科学技術産業労働組合協議会傘下の労組のご支援をいただき、何とか回避することができました。しかし、就業規則には「5年/10年の雇用上限」が残っており、今年度末（2021年3月末）からは、2016年4月以降から新たに雇用された任期制事務系職員の雇止めが起ころうとしています。この雇止めについては、2020年7月に行われた科労協と理研労による共同団交の席で、研究所側は断行すると明言しております。

業務も予算も継続しているならば、その業務に精通したベテランを継続雇用することが、効率的です。しかしながら理研では、職員の能力がどんなに高くても、業務も、予算も継続していても、労働契約法第18条による無期雇用への転換権の獲得阻止のみを目的として、「5年/10年の雇用上限」で雇止めしようとしています。これは、理研が目指す研究成果の最大化に真っ向から反するものです。

今年度末からの、事務系の「5年の雇用上限」による雇止めを容認すると、2023年3月末から起こる研究系の「10年の雇用上限」による大量雇止めを止めることができなくなります。

このような状況を危惧した、地元の有志、北足立南部地区労働組合協議会役員有志、理研労役員有志が中止となり「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク」（理研ネット）を立ち上げ、労働契約法第18条の趣旨に反し雇用を不安定化し理研の研究を阻害する「5年/10年の雇用上限」を就業規程から撤廃することを目指し、署名活動（ネットワークを利用した署名と署名用紙による署名）を行うことといたしました。今回の署名では、目前に迫っている事務系の「5年の雇用上限」による雇止めに絞り、「5年の雇用上限」撤廃を要求する署名といたします。

については、この趣旨に賛同をいただき、科労協におかれましても、傘下の各単組に対して、このようなネットワーク署名の実施を周知していただくことを依頼いたします。

尚、署名は change.org を使用し行い、そこに掲載した文章（別紙1）及び署名への賛同方法の説明文書（別紙2）を添付いたします。また、理研ネットとしてこの署名のキックオフ集会（別紙3）をオンライン開催いたしますので、ご参加いただければ幸いです。

別紙1 change.org を使用したネットワーク署名の文章

別紙2 署名への賛同方法の説明

別紙3 オンライン集会のチラシ

以上

不当差別是正訴訟 次回裁判の案内

第23回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、参加できる人数に制限がある可能性があります。原研労からの出席者を優先的に傍聴席にはいれるよう調整していただけるとのことですが、裁判傍聴にご協力いただける方は、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、事前にご連絡いただくとたすかります！

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お願いします！

日時： 2020年11月26日(木) 11:00～ 集合時間 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、「弁護士会館別館」にて報告集会を開催予定。

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 秋闘要求書に対する機構回答！

本給改定なし、12月期一時金 2.20月（昨年比-0.075月）

原研労組から原子力機構（JAEA）に提出した要求書である「2020年秋季 賃金・労働条件改善要求について」および「2020年12月期一時金について」に対して、2020年11月18日（水）に回答書が出されました。これらの内容を皆様にご報告いたします。コロナ禍の影響などにより厳しい回答となっておりますが、今後は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を目指してまいりますので、皆様のご支援・ご協力をよろしくお願いいたします！

72 原研労中 1-10号

2020年10月27日

日本原子力研究開発機構

理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長 花川 裕規

2020年秋季 賃金・労働条件改善要求について（要求書）

2020年度秋季における賃金・労働条件の改善について、別紙のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また本要求書に関して、11月18日までに文書により誠意ある回答を行うこと。その後、団体交渉の場を設けることを要求する。

なお、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

以上

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

2020 年度秋季 賃金・労働条件改善要求

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。
- (3) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時雇員の賃金は据え置きであった。臨時雇員の賃金・処遇を経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (4) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間は据え置きであり改善が見られず、そもそも他の研究開発法人などと比べても低いものとなっている。少子高齢化が進み、新卒の採用状況も芳しくない現状では、ベテランの技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識し、職員等の賃金改定の際に併せて改善を行うこと。
- (5) 新型コロナウイルス感染症への対応については、安全確保を最優先とし、事業の継続性を確保するように努めること。感染症対応については、現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。また、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ず、職場環境の改善に努めること。

[機構回答]：

本給、初任給ともに改定は行わない。

臨時雇員の賃金等についても適当と考えている。

また、定年後再雇用職員については、今後一層の活躍が期待されることから、これまでも様々な見直しを行っており、他法人と比較しても多様かつ高い水準での処遇を実現していると考えている。

新型コロナウイルス感染症への対応については、立地自治体の要請等も踏まえ、感染防止策等適宜必要な対策を講じながら安全確保を最優先に事業継続に努めており、今後も同様に対応していく。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則7級であるはずだが、実際には60%以上を特例の6級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。

- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019年より「6級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価している。2020年度の結果を受けて2021年度の制度に反映した内容、また今後のさらなる改善内容等について労組に示すこと。
- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」に基づき、2019年度には実際に5級以下の職員について「個人別育成計画」の作成が各職場にて行われた。その結果と、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。また、昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

[機構回答] :

マネージャーについては、課長級の職制であり、原則7級を配置することとしている。しかし、7級職の配置が困難な部署で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定するものであるが、引き続き現場には本制度の趣旨を説明し、理解を求めていく。また、6級の昇任審査に力量評価を導入したことについては、職員の専門性や実績・功績をより適正に評価できる仕組みとしたものである。今後も本制度を運用していくこととするが、その過程で出てくる課題や問題点及び貴組合からの意見等を勘案し、必要に応じて改正していきたいと考えている。

「個人別育成計画」については、計画を作成する所属長に対して運用状況等に関するアンケート調査を実施した。その結果や今後予定しているヒアリング等を通じて見えた課題等について必要に応じて対応していく。

人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

評価結果については、適切な日常的指導そして評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを認め、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。

また、2020年5月頃の新型コロナウイルス感染症への対応時には、1ヶ月間全て出勤実績がない人に対しては通勤手当を支給しない措置が取られた。しかし、定期券等を購入している一部の人の取っては不利益な措置となっていたことから、今後の対応をよく検討すること。

- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計は引き下げになる見込みであるとのことであった。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。
- (5) 単身赴任手当：月に4回以上、帰省できる分の交通費を支給すること。
- (6) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。
- (7) 安全主任者手当：現在の機構においては、安全関係の業務の比重が激増している。安全主任者及びその代理に指名された者は、普段から安全関係の業務が増加する上、事故・トラブルなどが発生したときには重い責任を背負わされる状態となっている。「安全確保は機構の最優先業務」であるならば、安全主任者手当を設立し、その職責に見合った処遇となるように改善を図ること。
- (8) 超勤手当：6級マネージャーに対してその職責に応じた超過勤務手当を支給すること。サービス残業の撲滅に努め、その内容を職員・労組に示すこと。また、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。

- (9) 通信手当：在宅勤務の拡充に備えて、通信手当の導入や、ネットワーク機器の貸し出しなどの対応を検討すること。今後、新型コロナウイルス感染症等への対応などのため、在宅勤務の拡充が進むものと思われる。現在、在宅勤務時の通信費用は個人負担となっているが、自宅のネットワーク環境によっては、Web会議等を多く開催すると通信費用がかさむ可能性もあり、このような場合に対応できるように検討を進めること。

【機構回答】：

職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない、とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (3) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること（参考；水資源機構は中学校就学の始期に達するまで）。また、子供がインフルエンザに罹患した後には完治するまでの間、通学などはできないために家等で保育をする必要がある。宇宙機構（JAXA）などを参考に、「病後時保育休暇制度」の導入を検討すること。
- (4) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。2019年度に試行運用を行った結果及び検討

状況等を労組に示すこと。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。

- (6) 在宅勤務制度について、2019年度に試行運用を行った結果を労組に示すこと。また、2019年度のシステムでは導入コストがかかり過ぎるため適用範囲の拡大に大きな課題をかかえていたが、労組の要求等により、低コストのシステムを導入したことは評価している。導入後も職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (7) 「学校行事休暇」を設立し、子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に有給で年間1日程度を与えること。
- (8) 「献血休暇・ドナー休暇制度」の設立・制度拡充を行うこと。現在、機構の献血への協力は事業所内にバスを乗り入れて行われていることも多いが、特殊な血液型の場合などはバスでは対応できず、より専門的な病院まで献血に出向く必要があると聞いている。そういった社会貢献の意識を活用できるように対応を行うこと。
- (9) 「不妊治療休暇」について、日数や取得要件等の拡充を検討し、配偶者の通院時にも使用できるように制度を改善すること。不妊治療については、本人の通院時以外にも、配偶者の通院で麻酔を使用する際などには付き添いが必要となる場合もあり、そういった事例に対応できるように制度の改善を図ること。
- (10) 出産休暇を産前産後8週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。

2. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することがないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) 私傷病等による休職期間を3年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。また、病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。

- (6) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
- ① 「時間外労働の上限規制」への対応について、2019年度の時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
 - ② 「年次有給休暇の取得義務化」への対応について、2019年度の年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- (2) 2020年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制の休暇・休業制度を揃えることが機構として行った主な対応であり、賃金・手当面での変更等は非常に少なかった。機構として、その方針や考え方などが適切であると考えているのであれば、それを労組に示すこと。また、同一労働・同一賃金への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
- (3) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (4) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和、新型コロナウイルス感染症対応等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。
- (5) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。
- (6) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- ・アルバイト賃金制度の変更による採用状況への影響について

[機構回答] :

サービス管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。また、現行の休暇制度は適正に運用されているところである。

育児等の支援については、社会状況も見ながらより良い制度となるよう対応に努めていく。

健康管理・メンタルヘルス等については、今後とも適切な対応を行っていく。なお、本年6月施行のハラスメント防止法（改正労働施策総合推進法）に基づく対応は、必要な措置を完了しているところである。

働き方改革への対応については、2019年度から施行された「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について、引き続き適切に運用を行っていくとともに、ワークライフバランス向上のための環境整備などについて貴労組とも協議していく。

また、同一労働・同一賃金については、貴労組に令和2年3月2日に説明し、就業規程等を見直したところであり、適正な運用に努めていく。

障害者の雇用に関しては、従事する業務や勤務形態を踏まえ、必要に応じて見直しを図るとともに、職場環境にも留意する。

アルバイト賃金の変更に伴う影響については、採用時期等により応募者数に変動があるため、一概には評価できないが、特に悪い影響があったとは認識していない。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。また、拠点間移動を伴う配置転換及び出向等については、実施予定日の2カ月以上前に本人との協議を開始すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については非常に大きく、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮すべきである。

現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。

なお、「同一労働・同一賃金」の観点から10%削減が妥当であることについて説明すること。

- (3) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (4) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

[機構回答]：

職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、概ね適正に運用されている。一部手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、今後も適切な運用が行われるよう努めていくとともに、貴組合の意見・要望等も踏まえ、必要に応じて見直しを図っていく。

V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 2019年度に定年後再雇用制度の見直しが行われ、「嘱託」から「職員」へ名称が改められた。これは労組としては定年延長に向けた準備と捉えている。また、現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことで聞いている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。
- (2) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。2020年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請」となっている。

機構として検討している制度・給与水準があれば、それを早期に労組へ示すこと。

- (3) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

[機構回答] :

今般の定年後再雇用制度の見直しについては、定年退職者の更なる機構事業への貢献及び意識の高揚を目的として行ったものである。定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えており、具体的には人事院勧告の「意見の申出」の内容も踏まえて検討することになると考えているが現状ではまだその内容について示せる状況にない。今後、具体的な内容を示せる段階になれば貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

また、65歳を超えた人の雇用継続については、定年延長の動向や改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて検討したい。

Ⅵ. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 2019年度に公表した原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の機構内外への周知状況とその反応について労組に示すこと。ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行い、その結果を職員や労組に示すこと。
- (2) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。2019年度の進捗状況の概要について労組に示すこと。また、年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、国民に支持される研究開発機関となるための重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。

また、近日中に運用が始まる予定の「Web を用いた発注のシステム」の導入については労組として評価しており、今後も電子化やインターネットを用いた購入システムの構築などを推し進め、手続きの簡素化・合理化・時間短縮等を推し進めること。

- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況として最近5年間の新入職員希望数と実際に採用した人数について職種別（研究職、技術職、事務職、その他）について示すこと。また、今後の採用に際して改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (8) 現在、機構では若手職員等の退職が散見される。離職率の実数を明らかにし、世間の情勢等との比較を行い、その結果と今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (9) 今後、事務手続きは電子処理・決済化が進むものと考えられるが、過大な承認、不要な手続き、分かりにくいフロー等の削減に努め、効率的なシステムとすること。また、利用者から随時、アンケートを取るなどして、使いやすいものとするよう努めること。
- (10) 今後、在宅勤務・リモートワークやWeb会議の拡充を推し進めるため、必要なライセンス（CACHATTO・Zoom等）の確保、機器などの環境整備を行うこと。
- (11) 機構のEメールやWebメールのセキュリティに関する施策は、実効性があるのか疑問であり、利用者負担をかけている。利用者にアンケートをとるなどして、使いやすいものとなるように改善を図ること。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、機構では予算・人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係やその他の事務的業務の量が年々、拡大しており、職員等は時間がいくらあっても足りない状態となっている。予算・人員の確保及び老朽化への対策に努めること。

仮に予算、人員、老朽化への対応が難しくとも、機構の内向きの業務の削減に取り組み、研究開発に充てる時間を増やすことはできるはずである。機構内の非効率・無駄な業務の整理・合理化を進め、本来の目的である研究開発に専念できる職場環境作りを進めること。
- (2) いくつかの研究者の職場では、研究者自らが、エアコン修理の伝票を切る等、研究でない職務をこなしている状態である。このような状態は「研究成果の最大化」を阻害する。早急にサポート体制を構築すること。
- (3) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。

機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。

- (4) 機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者・事務職のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。また、機構内外の公募で獲得して行った研究開発成果について、職員等へ広く周知し、モチベーションのアップにつながるような活動を行うこと。
- (5) 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。
- (6) 機構の一部の業務において、以前より労組が提案してきたクラウドファンディングによる活動を開始した取り組みは評価している。その進捗状況について労組に示し、今後は研究開発業務についても、予算の獲得が可能であるか検討を行い、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。
- (7) 2020年度より「学位取得支援制度」を導入したことは、労組が提案してきたことに対応したものと捉えており、評価している。本制度については、現場の人員不足により、利用ができないということがないよう、実効的な制度となるように努めること。また、高校卒の職員等についても、キャリア支援できる制度となるように拡充を図ること。

さらに研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などの拡充を図ること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。
- (8) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。JAXAでは既に副業制度の拡充を行い、給与を得る営利目的の職種での副業が可能になったとの話がある。副業が可能になれば、機構での業務に活用できていない能力があれば、それを発揮する場を持つことができ、また、人材を確保するにあたってのアピールポイントにもなると考えられる。

3. 職場の安全について

- (1) 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
- (2) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。

事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。

- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

4. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。

[機構回答]：

機構におけるあらゆる経営課題の解決を図るため、職員の意識改革、組織の横通し、業務のスリム化、研究の質の向上等の12のカテゴリーにおいて過去改革にはない新たな視点において、構造改革推進室が中心となり業務改革を推進しており、各取組状況等については、職員等との意見交換会において説明及び意見聴取を実施するとともに、イントラネットにおいても掲載及び意見募集を行っている。また、在宅勤務については11月より規定を改正するとともに、CACHATTO スプラッシュトップやモバイルシンクライアント端末を手配し、テレワーク環境の最適化に努めているところであり、引き続きテレワーク実施者の意見等を踏まえ適切に対応して行きたい。

予算の確保については、従来どおり機構の資金需要を最大限理解してもらうため、国にはしっかり説明していく所存である。現在、新型コロナウイルス感染症対策等で国の財政が厳しい中でも機構の業務に必要な予算を要求していくことに引き続き努める。また、老朽化対策を含めた安全確保の徹底については機構の業務を行うための前提であり、必要な予算を要求していくとともに、老朽化対策についても可能な限り進めていく所存である。

現場力向上においては、理事長裁量経費、1F廃炉推進費及び一般寄付金を活用した萌芽研究開発制度の機構内公募を行い、若手研究者・技術者の自由な発想に基づく研究を奨励しているところである。引き続き、必要な予算の獲得に努めるとともに、機構内公募を継続的に行い、若い

研究者・技術者の育成に取り組んでいく考えである。なお、報告会等の開催を通じて、広く職員に周知し、応募を奨励していきたい。

また、昨年度において、財源の多様化を進めるための方策として、クラウドファンディングを活用した新たな取組を試験的に実施し、チャレンジに成功した。今年度以降についても、若い研究者・技術者がチャレンジできるよう10月にテーマ募集を周知し、本格運用を開始したところである。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

VII. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組へ説明するとともに協議すること。
- (3) 現在の機構の宿舍（住宅・寮）は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。宿舍の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 現在、機構の宿舍（住宅・寮）へ入居するには転勤、結婚など条件が限られているため、一度、アパートや持ち家に居住した職員等は宿舍の利用が制限されてしまう場合がある。職員等の個人の事情に配慮し、なおかつ宿舍を有効活用するため、「家族構成の変更のため（出産、両親との同居等）」など、条件の緩和を検討すること。
- (5) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ること。
- (6) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、

さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。

- (7) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

[機構回答] :

福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然のことであると考えている。

宿舎については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。また、老朽化対策として第一荒谷台住宅用地への寮の建設手続を進めているところである。今後も引き続き、宿舎整備に努めていきたい。

食堂の値上げについては、貴組合に説明したとおり、材料費の高騰が主要因であり、止む無く実施したものである。新型コロナウイルス感染症への対策を講じつつ、イベントメニューの実施等で引き続き利用率向上の取組みを行っていく所存である。

福利厚生施設については、今後もコミュニケーションの場等として、職員に有効に利用されるよう、今後とも維持・修繕に努めていく。

以上

72原研労中1-11号
2020年10月27日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規

2020年12月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。本要求書に関して、11月10日までに文書により誠意ある回答を行うこと。

また、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉

については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

記

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。

また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職 員 ： 本給額×3.2+10,000F+55,000
 臨時用員 ： (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000
 定年後再雇用職員 常勤 ： (報酬月額+地域調整手当)×2.8
 定年後再雇用職員 非常勤 ： (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F : 家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N : 勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97

50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月1日を除く 6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 一時金の支給対象在職期間は、2020年6月2日から2020年12月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月4日とすること。

以上

※黄色塗りつぶしは月数などの重要な数値

[機構回答]：

2020年10月27日付け72原研労中1-11号をもって要求のあった期末手当について、別紙のとおり回答する。

1 支給範囲

令和2年12月1日（基準日）に機構に在職する職員、再雇用職員及び支給日現在で在職する臨時用員である組合員並びに令和2年10月1日から令和2年11月30日までの間に退職した職員で、組合員であった者

2 支給額

(1)一般職員

基準内給与月額に2.20を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次のとおりとする。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和2年6月2日から令和2年12月1日まで）における休職発令直前の本給、法定主任者手当、扶養手当、研究手当、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の 基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第4号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、以下のとおりとする。

(イ) 令和2年6月2日から令和2年12月1日の間に採用された者の期間率

令和2年6月2日の採用者		1.00
令和2年6月3日から	7月1日までの採用者	0.90
令和2年7月2日から	8月1日までの採用者	0.80
令和2年8月2日から	9月1日までの採用者	0.70
令和2年9月2日から	10月1日までの採用者	0.60
令和2年10月2日から	11月1日までの採用者	0.50
令和2年11月2日から	12月1日までの採用者	0.30

(ロ) 欠勤者の期間率

欠勤日数20日未満の欠勤者	1.00
欠勤日数20日以上30日未満の欠勤者	0.97
欠勤日数30日以上50日未満の欠勤者	0.93
欠勤日数50日以上70日未満の欠勤者	0.89
欠勤日数70日以上90日未満の欠勤者	0.85
欠勤日数90日以上120日未満の欠勤者	0.80
欠勤日数120日以上150日未満の欠勤者	0.75
欠勤日数150日以上の欠勤者	0.60
期末手当支給対象在職期間全日数欠勤者	0.50

(注1) 欠勤対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 就業規程(17(規程)第58号)第44条第1号(結核性疾患)及び第2号(結核性疾患以外の傷病)による休職者は、期末手当支給対象在職期間における欠勤日数と休職日数を通算し、欠勤者期間率を適用する。

(注3) 期末手当支給対象在職全期間休職者は、全勤務日数欠勤者の期間率を適用する。

(注4) 傷病による欠勤日数が30日未満の欠勤者の期間率は、1.00とする。

(ハ) 勤務実績のある休職者の期間率

勤務実績020日未満の休職者	0.63
勤務実績020日以上030日未満の休職者	0.78
勤務実績030日以上060日未満の休職者	0.82

勤務実績 060 日以上 090 日未満の休職者	0. 86
勤務実績 090 日以上 120 日未満の休職者	0. 90
勤務実績 120 日以上 150 日未満の休職者	0. 94
勤務実績 150 日以上 164 日未満の休職者	0. 98
勤務実績 164 日以上の休職者	1. 00

(注1) 勤務実績のある休職者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における休職期間を除いた在職期間をいう。

(二) 育児休業者の期間率

育児休業期間の 2 分の 1 の期間と勤務実績を合算して得られる日数が

092 日以上 120 日未満の育児休業者	0. 90
120 日以上 150 日未満の育児休業者	0. 94
150 日以上 164 日未満の育児休業者	0. 98
164 日以上の育児休業者	1. 00

(注1) 育児休業者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における育児休業期間を除いた在職期間をいう。

(ホ) 介護休暇を取得した者の期末手当の期間率については、期末手当支給対象在職期間における介護休暇日数に応じて傷病欠勤者の期間率を適用する。

(ハ) 退職及び死亡した者の期間率

令和 2 年 10 月中に退職及び死亡した者	0. 60
令和 2 年 11 月中に退職及び死亡した者	0. 80

(2) 6 級の職責手当受給職員（課長特例級は除く。）

基準内給与月額に 2. 20 を乗じ勤務実績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和2年6月2日から令和2年12月1日まで）における休職発令直前の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当及び地域調整手当の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第3号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、一般職員と同様とする。

(3) 7級及び6級課長特例級の職責手当受給職員

6級の職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

なお、加算額については職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第2項第2号及び第3項第2号に定めるところによるものとする。

(4) 再雇用職員

基準日に再雇用職員が受けるべき報酬月額及び地域調整手当月額の合計額に常勤は1.4、非常勤は0.5を乗じ勤務成績を勘案した額とする。

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じて支給する。

期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た率とする。（小数第3位を切り上げ）

(5) 臨時用員

令和2年6月2日から令和2年12月1日までの期間における出勤日数に応じて支給する。

- | | | |
|----------------|----------|-------------|
| 1) 出勤日数 20日以上 | 40日未満の者 | 本給日額の9.5日分 |
| 2) 出勤日数 40日以上 | 70日未満の者 | 本給日額の18日分 |
| 3) 出勤日数 70日以上 | 100日未満の者 | 本給日額の22日分 |
| 4) 出勤日数 100日以上 | の者 | 本給日額の24.5日分 |

(6) 地域を限定して勤務する職員

地域を限定して勤務する職員の取扱いに関する規程（25（規程）第71号）第5条第2項第5号に定めるところにより支給する。

3 支給日

令和2年12月2日までに協定が成立した場合、令和2年12月10日とする。

以上

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、昨年の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 及び hanakawa.hiroki@jaea.go.jp

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

JAEA 中長期目標・計画に関する アンケート結果の報告

2020年11月下旬に組合員の皆さんへご協力依頼をさせて頂いた「JAEA 中長期目標・計画に関するアンケート」について、集約されたご意見をご報告いたします。お忙しい中で多くのご意見をいただき、ありがとうございました！

アンケートは期間を延長して再募集をすることとしました。経営層へ意見を直接、伝えることのできるせつかくの機会ですので、奮ってご意見をいただけますと幸いです（再募集の詳細は本号の後半に記します）。

JAEA 中長期目標・計画に関するアンケート結果

設問 1： 現行の中長期目標・計画をご覧頂き、課題・ご意見を頂けませんか？

- 「いかなる事情よりも安全を最優先とした業務運営」、「必要な経営資源を十分に確保」、「機構内の安全を統括する各部署の機能を継続的に見直し強化」といった文言が散見されるが、いずれも現場の実態からはかけ離れており、裏付けのない空虚な文字列にしか見えない。

また「経費の合理化・効率化」の項では、一律に管理費・事業費・人件費の削減を定めており、「いかなる事情よりも安全を最優先とした業務運営」との定量的な整合性を配慮した形跡が感じられない。

- 「東京電力福島第一原子力発電所事故への対処」、「原子力の安全性向上」、「原子力基礎基盤研究と人材育成」、「高速炉・新型炉の研究開発」、「核燃料サイクルに係る再処理、燃料製造及び放射性廃棄物の処理処分に関する

研究開発等」及び「敦賀地区の原子力施設の廃止措置実証のための活動」に重点化して取り組む。

文末よりもんじゅ廃止となれば高速炉・新型炉はシミュレーションで、原発再稼働が難しいなら再処理より廃棄物処理つまりバックエンド研究、A兵器を作らないのであればPuサイクル開発はしない。福島対応・バックエンド・デコミをメインに基礎研究と人材育成を実施するといったところ。無難な線ではあるが国民にも世界にも貢献できない。夢も持てない。

- 「廃止措置」、「研究開発」及び「財務、人事」について詳細に目標が建てられており、ある意味ほっとした。実行が伴えば、すばらしい原子力機構になると思います。HTTRの水素製造は、自動車産業と連携すれば燃料電池車への普及が期待できます。
- 川崎重工業が、原子力関連事業から撤退すると発表した。東芝、日立製作所、三菱重工業も海外案件から全て撤退している。原子力関連事業は利益が出ないためである。

国民から「民間や産業界は国際協力から撤退しているにもかかわらず、なぜJAEAは国際協力の下で技術開発をするのか？ その必要性は？」、「JAEAの国際協力の成果は、民間や産業界がどのように利用するのか？」を問われた場合、すぐに説明できるよう、回答を準備していた方がよい。

設問2： 次期中長期目標・計画に是非入れるべき内容についてご意見を頂けませんか？

- 「いかなる事情よりも安全を最優先とした業務運営」は、次期中長期目標・計画にも踏襲されるべきものだと考える。老朽化した施設や、過去（数十年前）に取得し使用目的のなくなった核燃料物質・RIの管理では、新しかった頃には思いもよらなかったような問題がトラブルという形で現れてきており、さらに人員の削減が追い打ちをかけているのが現状である。

したがって、「安全を最優先とした業務運営」では、こうした既にある物の管理に必要な予算と人員をまず手厚く配分すべきである。その一方で、機構全体の管理費・事業費・人件費の一律削減を続けるのであれば、安全管理の必要分を差し引いた残りの中で配分して事業を実施するしかない。

次期中長期目標・計画は、このように経営資源の配分を定量的に捉えた上で「身の丈に合った」規模の事業を実施するものとすべきである。社会の信頼を得るためにも、まず管理すべき物を安全に管理してみせることが第一歩であり、それなくしてはどんな事業計画にも意味はない。

- 事業所の解体（拠点解散）
 - ・ 基礎研究
 - ・ 加速器駆動型原子炉開発
 - ・ トリウムサイクルによる熔融塩炉開発
 - ・ プラズマ研究
 - ・ J-PARC は QST に或いは原科研を J-PARC メインに

- もんじゅを将来的に別法人にしてほしい。

- 菅首相は、所信表明演説において、「日本の温室効果ガス排出量を 2050 年までに、実質ゼロとする」との目標を宣言した。また、原子力政策については、「原子力発電所の新設や増設は現時点で想定していない」と述べた。

同時に、梶山経済産業相は、「再生可能エネルギーを主力電源にしていく」、「高性能な蓄電池や洋上風力の整備などに予算を厚く配分する」と述べた。具体的には、「2030 年までに、原発 10 基分に当たる 1,000 万 kW の容量を確保する」と述べた。上記の意見はそのまま経産省の意見である。つまり、「原子力発電所の新設や増設」の研究開発を行っている JAEA に対して、厳しい意見と考えて良い。

次期中長期目標・計画には、「主力電源である再生可能エネルギーの発電量が低下した場合のバックアップとしての原子力の必要性」、「寿命が過ぎた原子力の入替え、新設、増設の必要性」、「原子力を新設する場合、高温ガス炉や高速炉を入れる必要性」をわかりやすく書くべきだと思う。

一方、民間については、川崎重工業が、原子力関連事業から撤退すると発表した。東芝、日立、三菱も海外案件から全て撤退している。原子力関連事業は利益が出ないためである。

次期中長期目標・計画には、民間や産業界は国際協力から撤退しているにもかかわらず、「なぜ JAEA は国際協力の下で技術開発をするのか？その必要性」をわかりやすく書くべきだと思う。

● 以下に示す項目を入れてはどうか？

① 内部統制の強化の中で「文書・記録管理」も追加すると良いと思います。

⇒ 近年公文書の管理が注目されたのもありますが、品質マネジメントシステムの推進に伴い、現場では管理すべき文書・記録が増加傾向にあります。管理に費やすリソースの増加に加え、保管場所の増設の必要性も考えられる中で、目標・計画に入り重要性が高まることで、人・金の確保の理由になり、現場が動きやすくなればと思います。

新規制基準対応を行う中で建設当時の書類が不明になっていることがあり、文書・記録（図面や設計図書も含む）の管理が重要だと感じたのもあります。

② LGBTQ への取り組み

⇒ 国立研究開発法人として、「女性の活躍」、「多様性」の並びに「LGBTQ フレンドリー」のような言葉を入れておいた方が良いと思います。

③ 役員の能力の向上

⇒ 目標の方に「職員の能力の向上」の文言がありますが、イノベーションの創出にあたっては、役員の能力の向上も欠かせないと思います。役員が様々な産業等に触れて見識を広げるとともに能力を向上させて、イノベーションの旗を振っていくことも大切だと思います。

以上

JAEA中長期目標・計画に関するアンケート ご意見募集の期間を延長しました！

11月下旬に実施したアンケート結果とともに事業計画統括部と意見交換を行いました。その際に、事業計画統括部から「もっと意見があると嬉しいので、アンケートを再度してくれないか」と依頼があったため、アンケート期間を延長することとしました。

アンケートで上がってきた意見は、加工したり、オブラートに包んだりせず生のまま、事業計画統括部には伝えます。また、事業計画統括部も組合から上がってきた意見を理事に生のまま伝えたいとの意向があるとのこと。経営層に意見を直接伝えることのできる良い機会だと思います。

「JAEA中長期目標・計画に関するアンケート」で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。 「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： 2021年1月4日（月）

実施方法： 先日、メールでお送りした「施設中長期計画アンケート用紙2回目」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 及び hanakawa.hiroki@jaea.go.jp

第 510 回 中央委員会の報告

第 510 回中央委員会を 2020 年 12 月 7 日（月）にオンライン方式で開催しました。主な議事を以下にご報告いたします。

1. 12 月期一時金の協定書（承認事項）

原子力機構（JAEA） 2.20 月

量子研機構（QST） 2.20 月

それぞれについて承認していただきました。

2. その他

最近の活動として、以下の内容の報告と議論を行いました。

- 秋闘団体交渉（JAEA・QST）について。
- 「JAEA 中長期目標・計画に関するアンケート」の結果と期間の延長について。
- 東海地区の給食業務の見直しについて
発注量が少ないので以下の対応をすることと、今後は不都合等がないか学生等の意見を労組として確認することを報告しました。
 - ・ 長堀寮、真砂寮で土日に出す食事を夕食のみにする。
 - ・ 直勤務する方への食事の用意をやめる。
 - ・ 警備員の食事の用意をやめる。
- 大洗支部の会計問題への取り組み状況について。
大洗支部と大洗研労務課で取り交わしている協定書が元に戻ったことを報告しました。
- 「2021 年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート」の実施について。

以上

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いしましたが、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、評価しているところですよ。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。組合員と話合っ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

か？

[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！

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

大洗支部・高崎支部 労組役員選挙結果

「第110期 大洗支部執行委員」、「第112期 高崎支部執行委員」の役員選挙について、それぞれ12月22日(火)、24(木)に即日開票が行われました。選挙結果について、中央及び支部選挙管理委員会から以下のとおり報告がありましたので、お知らせいたします。また、役職についても併せてお知らせいたします。

第110期 大洗支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			
2			
3			

第112期 高崎支部執行委員

届出	氏名	所属	得票
1			

大洗支部・高崎支部 役職のお知らせ

第110期大洗支部執行委員会 (任期: 2021年1月1日~2021年6月30日)

任務	氏名	職場電話 (PHS)	所属分会

第112期高崎支部執行委員会 (任期: 2021年1月1日~2021年6月30日)

任務	氏名	職場電話	所属分会

不当差別是正訴訟 第 22 回口頭弁論の報告

第 22 回の口頭弁論が 2020 年 11 月 26 日に水戸地方裁判所で行われましたので、その内容等についてご報告いたします。

口頭弁論では、前回 9 月 3 日以後に提出された準備書面等の確認が行われ、被告側 7 件、原告側 1 件 が確認されました。続いて裁判長、被告、原告の質疑が行われました。質疑の中で、原告は被告が裁判を引き延ばそうとしていることを主張しました。

口頭弁論後、進行協議は行われませんでした。報告集会を原告、弁護団、傍聴者で 1 時 45 分頃から約 1 時間行いました。はじめに支援する会の事務局長から西村資料についてのスライド上映と説明があり、その後、様々な議論を行いました。

不当差別是正訴訟 第 23 回口頭弁論の案内

第 23 回の口頭弁論が下記の日程で開催されます。今回は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、参加できる人数に制限があります。原研労からの出席者を優先的に傍聴席には入れるよう調整していただけるとのことですが、裁判傍聴にご協力いただける方は、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、事前に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、皆様のご支援や今後の裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いします！

日 時： 2021 年 1 月 28 日(木) 11:00～

場 所： 水戸地方裁判所 3 階 (旧県庁 三の丸庁舎向かい)

参加可能人数： 原告及び弁護団席：10 名まで、傍聴席：28 名まで

その他： 口頭弁論後に、「中央ビル 8 階」にて報告集会を開催します。

「中央ビル」住所：水戸市泉町 2-3-2、電話：029-224-8170

駐車場は有料 100 円 / 1 時間です

「JAEA 中長期目標・計画に関するアンケートの追加募集」結果の報告

2020年12月中旬に組合員の皆さんへご協力依頼をさせて頂いた「JAEA 中長期目標・計画に関するアンケート」の追加募集について、集約されたご意見をご報告いたします。なお、初回の集約結果については、あゆみ速報 72-13号（2020年12月15日（火）発行）をご覧ください。お忙しい中で多くのご意見をいただき、誠にありがとうございました！

設問 1： 現行の中長期目標・計画をご覧頂き、課題・ご意見を頂けませんか？

- 特に意見は思い浮かばなかったが、もんじゅの廃炉決定は非常に大きいできごとであった。核燃料サイクルは本当にどうなるのか？ということが気がかりになった。
- 廃止措置に対する記載がうわべだけに見える。
- 火災等のトラブルが発生している。老朽化対策というのはどのように考えているのか。施設の廃止を行うが完全に廃止されるまで、施設を維持しなければならない。

設問 2： 次期中長期目標・計画に是非入れるべき内容をについてご意見を頂けませんか？

- 上述したように、意見は思い浮かばなかったが、現行の中長期目標・計画を読んで思ったことは、心が熱くなるような計画ではないことである。これなら税金を使用すべき、というような印象にならなかった。もんじゅの計画の失敗、福島の新増設作業工程の延期、そして近年深刻になってきた人員不足、さらには内閣大臣の最近の発言を鑑みると、原子力という分野に前向きな未来を見出すことは難しい空気が漂い始めていると個人的には感じている（2021年に「完全な形」でオリンピックをやろうとしていることと似たような感触がある）。科学的には可能性があっても、

世論が反応しない時代になっていくのではないか。法令の第4条の機構の目的では、原子力の基礎研究や核燃料サイクルをすることに定められているが、今後は「このままでは組織の風当たりが悪くなる」「生き残りがかかる」という気持ちで、次期中長期は原子力という範囲に収まらず幅広い科学分野を攻めていくための礎となるような計画を入れてほしい。

(個人的希望になりますが、将来的には、JAXA、理研、NIMS にとってプレッシャーになる組織になり、原子力機構は生まれ変わった！というような印象を国民に持たれることを目指してほしい)

- 廃止措置が進むために規制を決める必要があると思うが、そこに言及すべき
- 人材育成の一つとして、女性管理職の育成・登用についても計画としていれてみては。

以上

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 春闘アンケート 集計結果の報告

昨年末より実施してきた「2021 年度 春闘アンケート」について、集計結果をご報告いたします。

これは「原研労組・科労協・特法連の春闘要求」に関するアンケートを兼ねたもので、労組の運営に関するご意見も併せて集約いたしました。多くの皆様にご協力いただき、誠にありがとうございました。今後は、集計結果を基に議論を行い、春闘及び団体交渉等に活かしていきます！

2021 年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート 集計結果

(アンケート回答総数：27)

問1. あなたの年齢は。

- | | | |
|------------|------------|------------|
| ① 24歳以下：0 | ② 25～29歳：3 | ③ 30～34歳：1 |
| ④ 35～39歳：5 | ⑤ 40～44歳：3 | ⑥ 45～49歳：2 |
| ⑦ 50～54歳：5 | ⑧ 55～59歳：5 | ⑨ 60歳以上：3 |

問2. あなたの家計の賄われ方。

- ① 自分の毎月の賃金で：19
- ② 自分の毎月の賃金と貯金の引き出しで：4
- ③ 自分の毎月の賃金と配偶者等の収入を含めて：3
- ④ 自分の毎月の賃金と借入金や仕送りで：1

問3. あなたの今の暮らしはどうか。

- | | | |
|--------------|-------------|----------------|
| ① かなり余裕がある：1 | ② 少し余裕がある：8 | ③ 何とかやっていける：13 |
| ④ やりくりが大変：5 | ⑤ 非常に苦しい：0 | ⑥ わからない：0 |

問4. 昨年の今頃と比べて暮らし向きはどうか。

- ① 楽になった：1 ② 変わらない：20 ③ 苦しくなった：6
④ 非常に苦しくなった：1 ⑤ わからない：0

問5. 2021年の賃上げ要求額（月額）は、どのくらいにすべきだと思いますか。

- ① 賃上げなし：4 ② 0.5万円：2 ③ 1万円：5
④ 2万円：6 ⑤ 3万円：7 ⑥ 4万円：0
⑦ 5万円：0 ⑧ 6万円：0 ⑨ 7万円：0
⑩ 8万円：0 ⑪ 10万円以上：1 ⑫ その他（0.1万円）：1
⇒ 荷重平均額： 18,185.2円

問6. 2021年春闘等において、我々がどれを重点要求として取り組むべきと考えますか（3つ選択）。

- ① 賃上げ・賃金差別撤廃の取り組み：11 ② 人事制度・勤務評価制度：6
③ 育児・介護・ボランティア等の各種休暇：0
④ テレワーク・フレックスタイム等の勤務体：3
⑤ 定年延長・再雇用制度：5 ⑥ 退職手当削減問題：5
⑦ 科学技術（業務）問題：0 ⑧ 労働時間の短縮等：4
⑨ 配置転換・転勤・単身赴任：3
⑩ 人員確保（ジョブ・リターン含む）・労働強化反対：11
⑪ ダイバーシティ&インクルージョン：0 ⑫ モチベーション維持・士気向上策：3
⑬ 福利厚生（宿舍等）関係の改善：9 ⑭ 健康保険・年金（基金を含む）の問題：3
⑮ 消費税等の税金問題：0
⑯ 反戦・平和の闘い（安全保障関連法廃止）：0
⑰ 労働法制改悪反対（労働契約法、雇い止め等）：2
⑱ 天下り人事反対：2 ⑲ 法人の統合・廃止・事業移管等：1
⑳ 差別・ハラスメント撲滅等：1 ㉑ 防衛省の競争的資金問題：1
㉒ 障害者雇用問題：0 ㉓ コロナウイルス感染症対策：9
㉔ その他（以下に具体的に記入してください）：0

問7. あなたの性別は。

- ① 女：3 ② 男：24

問8. あなたの働き方は、次のうちどれに該当しますか。

- ① 正社員（正職員）：23

- ⑧ 年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障：8
- ⑨ 医療・介護・保育の充実：14
- ⑩ 地域経済の活性化、持続可能な地域づくり：3
- ⑪ 返済不要の給付制奨学金の拡充、教育費無償化拡大、民主的な教育の実現：8
- ⑫ 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換：3
- ⑬ 震災復興、防災対策、原発事故の損害賠償：1

問 12. 緊急事態宣言期間及び終了後も含めてどのような措置が行われましたか（3つまで回答可）。

- ① 休業：0
- ② 労働時間の一部休業：1
- ③ 所定労働時間短縮：1
- ④ シフト削減：0
- ⑤ 在宅ワーク・テレワーク：26
- ⑥ シフト勤務：0
- ⑦ 時差出勤：3
- ⑧ 有給休暇の強制取得：0
- ⑨ 特別休暇：1
- ⑩ 人員整理：0
- ⑪ 特になし：1
- ⑫ その他（ ）：0

問 13. 緊急事態宣言の期間及び期間終了後を含め、どの程度「休業」などが行われましたか。

- ① 31 日以上の上の休業：0
- ② 15～30 日の休業：4
- ③ 1～14 日の休業：3
- ④ その他（ 特になし・休業は無かった・施設が停止したが休業ではない。・休業なし・テレワークはあったが休業は無かった ）：15

問 14. 「休業」などとなった期間について賃金は支払われましたか。

- ① 全額支払われた：6
- ② 休業・削減・時間短縮部分は 8 割以上補償された：0
- ③ 休業・削減・時間短縮部分が 6 割しか補償されなかった：0
- ④ 休業・削減・時間短縮部分が補償されなかった：2
- ⑤ その他（休業は無かった・休業なし・テレワークはあったが休業は無かったし、全額支払われた ）：13

問 15. 休業などの期間についての賃金が支払われなかったことについて確認されましたか。

- ① 請求したが支給できないといわれた：0
- ② 請求したが対象ではないといわれた：0
- ③ 確認していない：0
- ④ その他（ 休業は無かった・休業なし・テレワークはあったが休業は無かったし、全額支払われた ）：7

問 16. 在宅ワーク、テレワークなどにおける労働時間は、どのように管理されましたか。

※2つ回答した人がいます。

- ① インターネット上でのタイムカード管理：0
- ② Line・メール・チャットなどによる勤務開始・終了連絡：10
- ③ システムによるログオン・ログオフ：5
- ④ WEBカメラによる常時監視：4
- ⑤ 本人申告：8
- ⑥ 時間管理されていない：3
- ⑦ その他（ ）：1

問 17. 今後見直すべき職場環境などにはどのようなものがありますか（3つまで回答）。

※無回答、1つ回答、2つ回答あり

- ① 休業補償の10割支給の義務化：1
- ② 雇用調整助成金の制度拡充：2
- ③ 感染拡大防止のための職場環境整備：9
- ④ マスクなど衛生資材の備蓄：4
- ⑤ 通勤の混雑緩和：4
- ⑥ テレワークの拡大：9
- ⑥ 労働時間の短縮：4
- ⑧ テレワークにおける長時間労働防止策：3
- ⑨ 職場の執務・作業スペース拡大：3
- ⑩ リモート会議の拡大：4
- ⑪ テレワークにおける費用負担：8
- ⑫ PCR検査の拡充：8
- ⑬ その他（ 天下り斡旋廃止 ）：1

問 18. 科労協・特殊法人労連の運動に対するご意見・ご要望等がありましたら記入して下さい。

- テレワークにおける光熱費は期間が長いとかなりの負担になっている。業務中の経費は本来量研が負担するものである。テレワーク手当等を要求してはどうか？
- 科労協については、共同団交やお互いの良い制度を共有するなど、ありがたい存在です。役員・幹事の皆様に感謝しています。
- 現在、関係法人はなしとなっているが、別の役職で天下り、役員より報酬を多く受けている現在の人事部斡旋の天下りについて人事部に質問をしていただきたい。
- 労働運動に連帯は必要です。お互いに利用しあうべきです。

-----次項以降は原研労組 独自のアンケートです-----

問19. あなたの所属を教えてください。

- ① 原子力機構：17 ② 量研機構：10

問20. あなたが業務を進めていくうえで不満があるとしたら、何に対して最も不満がありますか？ 次の中から1つ選択してください。

- ① 不満は無い：0 ② 賃金・労働条件：2
③ 仕事のやり方・進め方：4 ④ 事務手続き：10
⑤ 残業が多い：0 ⑥ 仕事内容が自分に合っていない：0
⑦ 機構の業務内容：0 ⑧ 職場の環境・雰囲気：1
⑨ 安全衛生：0 ⑩ 人員が少ない：6
⑪ 予算不足：2 ⑫ その他（ ）：1

問20-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- 再雇用囑託のため賃金が安い。
- 装置の定常的な運転に必要な予算が不足している。
- 研究開発はほとんど外部資金に頼るしかない状況である。
- 私が所属する課には、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ことが理由です。
- 人員不足が長く続いており、職員の負担が年々増えている。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。
- 契約手続きを行う際に、いろいろな添付資料が必要となっており、必要な資料についてのマニュアル化、もう少し簡略化して欲しい。
- 事故やトラブル等への対応でなぜそのようなことをやるのか、理解できないものが多い。例えば、物品の盗難に対して、管理区域の出入口にカメラを取り付けるとか。
- 「③ 仕事のやり方・進め方」を選べば、他の項目も大体含まれている。
- 仕事の効率性を高める
- 人員が少ないのであれば人員の室を上げる必要がある。
- なし。
- 事務的な手続きが多く、本来の業務に充てる時間を伸ばしたいため。
- 廃止措置に向けて動いていく姿勢が見えない。（管理区域内の不要物品の整理等）

問2 1. 原子力機構・量研機構において、労組が重点的に取り組むべき、機構独自の課題は何だと思いますか？次の中から1つ選択してください。（本設問では問11に記載されている類似内容は除いてあります）

原子力機構：

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ① 6級マネージャー問題：2 | ② エリア勤務制度：1 |
| ③ 規制対応・安全対策：3 | ④ 現場への責任・業務の押しつけ：4 |
| ⑤ 機構業務の効率化・合理化：3 | ⑥ 施設のバックエンド対策：2 |
| ⑦ 今後の原子力研究開発の在り方：0 | ⑧ 職員診療所の休診：1 |
| ⑨ 体育館の耐震診断対応：0 | ⑩ もんじゅの総括：1 |
| ⑪ 不当差別是正裁判：1 | |

量研機構：

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ⑫ 6級職責手当の削減：3 | |
| ⑬ 責任者手当の設立（放射線取扱主任者・電気主任技術者等）：1 | |
| ⑭ 人事異動に関する制度：1 | ⑮ 永年勤続休暇の遡及：0 |
| ⑯ 互助会の設立：0 | ⑰ 創立記念日の設立：0 |
| ⑱ 新放射光施設建設時の諸制度：1 | ⑲ 放医研労組との協力：0 |

共通：

- ⑳ その他 [以下に具体的に記入してください] （ 職員と非正規職員の格差 ）：2

参考例：

働き方改革への対応、同一労働・同一賃金への対応、在宅勤務制度、配偶者同行休業制度、ジョブリターン制度、子育て支援の制度、介護支援の制度、病気休暇・休業制度、昇級・昇格制度、時差出勤制度の拡大、出退勤時の渋滞対策、有期雇用者の安定雇用、臨時用員・アルバイトの処遇改善、再雇用嘱託・専門業務員の処遇改善など

問2 1-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

- 職責に対して、適切な手当の支払いが適切と思うため。
- 6級マネージャーが当たり前になって来ていると思われ、将来的に不安であるため。
- 機構が、ルールを守っていないから。原則7級。
- 同じ労働をして10%の賃金削減はおかしい。転勤が当然という価値観こそ修正すべき。
- 同一労働同一賃金に反している。
- 次世代放射光施設は日本では初めてとなる実験ホールを放射線管理区域にしない方針が進められているため、新たな安全管理方針を考えていく上で重要であると思う。
- 量研でも事務作業等において、以前より現場が対応する業務の割合が大きくなっているように感じる

- 現場でキチンとした順序で業務を行うために余裕を持った工程を組むと工期短縮の工夫することが必要になる。その一方で、工程が遅延すると説明とリカバリーの方法の説明が必要になる。この状況が悪化すると、大きな問題が起きるまで隠そうとするようになるのではないかと不安を感じています。
(例えば、火災は工程遅延の理由として経営層に受け入れて貰えそうと思えますが、「異臭を感じたので作業を中断した」というのは、経営層にとっては理由にならないのではないかとと思います) 20 の答え
- 労使交渉の中で改善していける現実的な課題の一つであるため。
- コロナ渦の中、不特定多数の人との接触が防げることから必要。
- 裁判ばかり長引いており、なかなか結審しないため。
- 上へ行けば行くほど、本来の役割に反比例して無責任になり、そのしわ寄せを全て現場が被っているから。
- 本来の機構の研究などの業務に没頭できるような、仕組みを整えて行く必要があると考えたため。
- 現場で行う諸手続等が以前に比べ多くなった。
- 機構職員の採用枠の拡大。
- 原子力機構の負の遺産である、もんじゅについては、機構の研究開発に多大な影響を与えて」いるから。
- 規制当局の原子力機構へ対する保安検査などの規制緩和が必要
- 経年化対策も含め、各施設でバックエンド対策が不足していると感じる。

問22. 2019年4月から「働き方改革関連法」が施行され、原子力機構・量研機構でも「時間外労働の上限規制」、「年休5日の取得」などに対して各種対応が行われています。その対応状況についてどのように考えているか、次の中から1つ選択してください。

- | | |
|----------------------|---------------|
| ① 対応に問題はない：9 | ② どちらとも言えない：9 |
| ③ 対応に問題があり、改善が望まれる：4 | ④ 分からない：2 |

問22-1. 上記設問で選択した主な理由は何ですか？

- 健康増進されると思うため。
- 私の周辺では特に問題があるとは聞いていない。
- 少なくとも、不条理な対応を要求されてはいないため。
- 計画して休暇を取得していることから問題ない。
- 表立った問題点はないと思う。
- 心身の健康を保っているから。
- 必ず5日は休めるから。
- 積極的に年休を消化させるということでは良いことかと。

- 廃止措置業務であっても、現場にいる者としては「達成感を得る」、「自己実現を図る」ことはできると思います。他方で、廃止措置の進捗が、認められていることが経営層からもっと発信されると良いと思います。
- 人員不足は深刻な問題となっていると思える。原子力研究開発を続けていく体力を、もう失っているのではないかと？原子力の看板を下ろし、諸外国のようにエネルギー関係を統一し、持続可能エネルギー研究開発機構のようなものに変化していくことも考えていく必要があると思う。
- 組織としては将来ビジョンを策定したことは重要だと思う。しかし、どんなビジョンも一時的な政治的な理由や予測できなかった技術の成長で、あっという間に概念が変わる。現場の研究者は、ビジョンに捉われることなく、目の前の課題に黙々と取り組むべき。
- 構造改革推進室は、うまくいっている側面も感じているが、全ての職員の意見を平等に吸い上げていっているのかどうか不信をもつ時がある。元気向上プロジェクトは効果なしとみている。
- 事前に条件が設定されており、自由に意見を言えない。
- 予め、前提条件が定められており、自由に発言できない。
- 今このようなキャンペーンを必要とする事態になったのは、これまでの経営に不備があったためと思う。
- 効果の少ない、通常業務に支障をきたすようなプロジェクトはやめて欲しい。

問24. あなたの職場の状況や困っていることなどを教えて下さい。また、原子力機構・量研機構の運営・経営・業務全般に対してご意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

○職場環境

- （自身は第3者だが）セクハラ・パワハラを訴えても、加害者には何もなく、被害者が逃げる形で配置転換となっているので意味がないと思う。さらにその配置転換に納得がいかない加害者の意見が通るのはおかしいと思う。
- ロジック、計画、進捗管理に囲まれて息苦しさを感じます。自分が潰れないように、上司や同僚に相談しやすい環境を普段から構築することが重要な業務（準備作業）だと感じます。
- 十数年前から見ると大きく改善しているが、他の研究開発法人と比較すると、依然として原子力機構は古い風土や社会感覚が残っている人がいるように感じる。

○研究開発

- また11月、12月には様々な講演企画が行われた。端的に言えば、CO2ゼロには「やはり原子力発電は必要」という内容であった。それはそれでよいのだが、上層部になんとなく流れる楽観的な空気について非常に危惧している。一時の世論や政治判断によって、あ

っという間に組織は崩れるのだから、むしろ気を引き締めて原子力研究の重要性を国民に伝えていかなければならない。

- 廃止措置と研究開発を分離していただきたい。

○人員不足・業務の進め方

- 人不足
- 人出が年々減っている。
- 事務手続きの量を少なくしてください。
- 業務量が多すぎる。内容的にも、理不尽な要求が多すぎる。
- トラブルが起きる度に上塗りされる「対策」は、明らかに方向性が間違っている。そのためトラブルが更に多発し、間違った「対策」が積み重ねられ、悪循環となっている。
- 「経営者」が、まともに「経営」する責務を認識していないのが諸悪の根源。

○その他

- 天下りが現存しており、見せかけの天下り禁止は根絶してほしい。
- 原則マネージャーは7級のはずなのに、特例として6級マネージャー（マネージャーの大半が6級であることから）としているならば、機構は時間外手当を支給するなどの手当をするべき。
- 特になし。

問25. 現在、組合加入促進を目的として、以下のような制度変更（案）や取り組みを検討しております。

- 若手の組合費を安くするため、現在の「1.2%+500円、上限4,500円」の+500円の部分をなくす（案）。
- 再雇用嘱託の加入継続のため、組合費免除期間を「定年前1年間」から「定年前半年間+嘱託1年間」とする（案）。
- 新人へあゆみ速報をメール配信し、労組の活動を知ってもらう。組合員へ加入促進依頼メールを配信する（取組）。

これらの制度変更（案）や取り組みについて、どのように思いますか？また、今後の加入促進のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

○全般

- 良いと思う。
- 制度変更をやってみて問題があれば戻すようにすると良いと思います。
- 組合活動（役員等）を経験しましたが、もっと褒められたいと思いました
- やる気のない人を増やしても仕方ないというならば、組合員増加はなかなか難しいだろう。
- 何かを変えないと新規加入者の増えないことから、取組み案を実行してみるべき。
- 加入促進の機会を増やすこと。（対象者と説明する人を増やす）

- 労働組合の存在する意義を若い人も含め周知する。
- これからやろうとしている制度変更及び取り組みは賛成です。組合員を少しでも増やすことが必要だと考えます。

○加入のメリット

- 良いと思う。ただし、近年は個人主義が強いと感じる為、加入の具体的なメリットを提示できないと加入促進は難しいと思うが、中執の方々に頑張ってもらいたいと思う。
- 「労組に入らなくても自分の賃金や労働環境は変わらない」と思っている人が多いので、組合員だからこそできる（得をする）部分をアピールしてみてもいいでしょうか。
- 旅行や食事等の娯楽費の補助（組合費の運用上厳しいとは思いますが、年1回、数千円までとか？）
- 加入した場合のメリットが説明できない。
- 加入のメリットが必要。例えば、ボーナスの交渉について、組合員のみ。

○組合費

- 加入促進に加えて脱退者を少なくするためにも、組合費を安くすることには賛成します。
- 組合員数を増やすだけなら、組合費を必要最低限にし、入っても痛みなしという条件がよい。
- 定年前1年間の組合費免除や減額は必要ないと思う。嘱託期間の組合費の減額をすべき。
- 労組内の効率化、合理化を目指していきながら、組合費を下げ、組合員を少しでも加入してもらえるようにしていくことが重要だと思います。
- 若手の組合費を安くする → 賛成です。
- 「1.2%+500円、上限4,500円」の+500円の部分をなくす（案）は賛成です。

問26. 現在、中央執行委員への立候補者の増加を目的として、以下の制度変更（案）を検討しております。

- 中央執行委員の組合費を免除し、執行部になることのメリットを増やす（案）。
- 特別中央執行委員の選出要件を緩和し、窓口交渉等のお手伝いをしていただけの人を選出する（案）。

これらの制度変更（案）について、どのように思いますか？また、今後の中央執行委員の立候補者増加のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

○全般

- 業務多忙になる職員が増え、雑談時間が減り、立候補を考える人間が減った
- 本業と中執の仕事の両方を回すのは、現状ではけっこう大変
- 考えとしては、良いと思うが、業務量に対する職員数が少ないと思うため、なかなか難しいと思う。
- 大きな問題で現状を憂慮しているが、組合費免除で立候補が増えるとは思えない。

- 賛成です。
- 賛成です
- どちらの案も、よいことだと思います。
- 上記の2案について、早急に制度変更すべきと思う。
- 執行委員の負担を軽減する措置が必要かと思う。上記（案）も、負担軽減となるため、良いと思う。
- 今のままでは立候補者の増加が見込めないことから制度変更案は良いかと思います。
- 中央執行委員になり、組合員の代表として行動することから、制度を変更しても問題ないと思います。
- 機構はハラスメント撲滅を推進しているが、既に機構を去ったいわゆるOBからのハラスメントの相談窓口を設けて欲しい。ハラスメントは終身刑に値する
- 大洗にもネット環境を整備したらよい。
- 各拠点、最低1人の立候補者を選出するべき。

○組合費免除

- 組合費の免除に加え、支給する活動費を増やす。（組合費の捻出に相当な努力が必要なのかもしれませんが、）

○特別中執

- 業務が忙しい中で、組合活動に割ける時間が取れない状況なので、特別中央執行委員の選出要件を緩和し、窓口交渉等のお手伝いをしていただける人を選出するのは良いと思います。
- 2番目の具体化と意識を高めることが必要。みんなが納得するような具体的な要求が必要と思う。
- 特別中央執行委員を簡易に選出できるようにすることに賛成です。
- 組合の年間の活動を軽減するとともに、手伝いしてくれる人を増やし、中執はそんなに大変じゃないという印象が高まるが必要に思える

問27. 現在の労組の活動について、あなたの期待値と比較してどの程度だと感じていますか？5段階（1：悪い 2：少し悪い 3：普通 4：少し良い 5：良い）でお答えいただき、よろしければその理由を教えてください。

また、労働組合の活動や運営について、改善や効率化・合理化が必要と思われることや、今後の運動の進め方や取り組み全般について、ご要望・ご意見等がありましたら記入して下さい。

1：悪い:1 2：少し悪い:2 3：普通:10 4：少し良い:3 5：良い:4

- 業務の効率化も検討して欲しい。差し当たって、本アンケートもwebのアンケートのように回答者・集計者がやりやすい方式にするなど（参考ページ：

<https://form.run/media/contents/form-creation-tools/web-questionnaire-form/>)
頑張っていて欲しい。

- 成果を示さないといけない。
- 執行部の働きには満足しており感謝しているが、執行部の人数が少ないことが悪い評価の原因。
- 労組としての一体性が感じられない。いろいろ注文しましたが、これからも最善を尽くしてください。
- 少なくとも原科研の職場の感覚とは大きくずれており、困りごとを相談しても解決につながると思えない。だから若い人の勧誘もできない。
- 組合においても、経費をできるだけ抑えて実施できるように、ネットワークの活用や、会議等の合理化等をする必要があると思います。
- 外部団体への参加は見直しても良いと思います。
- 秋季要求は見直しをしても良いと思います。
- 何とも言えない。
- 組合員が少ない中で、十分に活動していると思う。
- 現在の人員数を考えると、非常によくやっていると思います。
- 加入する人が少ないなか、できることをやっただいただいていると思います。
- 実際に JAXA 等の良い制度が JAEA に採り入れられているので満足しています。
- 特に中執は少ない人数で頑張っていると思う。
- 個人的な意見ですが、委員の方々には、人数が少ないなかで、色々と頑張っただき、非常に感謝しています。
- 執行委員が少ない中で、頑張っていると思います。
- しかしこのまま人が増えないままであるならば、中執の仕事を中執がやるのではなく、手伝いを増やして分担していくことが妥当になるように思います。
- 資源が足りない現状において、よくやっていると思う。
- 組合員数及び執行委員数が減った割には良く頑張っていると思います。かつてのような大きな活動はできないにしてもこの規模でできることをやっただいただければ良いと思います。アンケートお疲れ様でした。

アンケートにご協力ありがとうございました。

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

新入職員の皆さん、ご就職おめでとうございます！

—原研労組（労働組合のご案内です）—

日本原子力研究開発機構労働組合（略称：原研労組）より、歓迎の意を表します。
これから皆さんと一緒に仕事ができることをうれしく思います。

原研労組は、旧日本原子力研究所の労働者を母体として1956年に設立され、労働条件や職場環境を改善するため、60年以上にわたり活動を続けています。労働組合へ加入できる方は、原子力機構・量研機構と雇用関係がある人です。

原子力機構（JAEA）は、2005年に「旧日本原子力研究所」と「旧核燃料サイクル開発機構（旧動力炉・核燃料開発事業団）」が統合して設立されました。さらには2016年に核融合部門と量子ビーム部門が分離され、放医研との統合により量研機構（QST）が誕生しました。現在、原研労組は両機構（JAEA・QST）に対して交渉を行っております。

—労働組合に加入する意義—働きやすい職場を！機構を国民から信頼される機関に！—

私たちは働いた対価として賃金をもらっていますので、誰もが労働者です。労働する上で大切なことは、人間らしい生活を送るために必要な賃金や処遇などの労働条件を確保することと、働きやすく生きがいのもてる職場環境をつくりあげていくことです。

したがって、労働組合の目的の第一は、賃金をはじめとする労働条件・職場環境の維持・発展を目指すことです。原研労組は個人の問題として、例えば各種ハラスメント（パワハラ・セクハラ等）や不当な差別にも対応し、働きやすい職場を守ります！

もうひとつ大切なことは、原子力機構・量研機構の業務の進め方や方向性、組織のあり方について、両機構から独立した組織である労働組合が、国民的な立場でチェック機能を果たすことです。原子力・量子科学は国の重要な政策であり、それを具体化するのが両機構の役目です。その内容が、「本当に国民の期待に応えるものになっているのか。職場における民主主義が確保されているか。色々なハラスメント・差別はないか。」
など、様々な観点から問題を指摘したり、提言をしたりすることが労働組合の重要な役目であると考え、活動を行っております。

「やりがいを持って仕事をしたい、人間らしい生活をしたい」という、働く者として当たり前のことを職場で実現するためには、一人ひとりバラバラではできません。労働組合に加入することは、職場における「参政権」を確保することなのです。是非、あなたも自らの意志で労働条件や職場環境を改善する私たちの活動に参加して下さい！

原研労組ホームページ



x.html

http://orange.zero.jp/genkenrouso/wing/index.html

原研労組へ加入してより良い職場を一緒に作りましょう！ご相談は組合員の先輩方、メール、電話などで受け付けています。

原研労組に加入し、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

原研労組 組合員募集

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

労働組合に参加し、労働条件の向上を目指しませんか？
機構と雇用関係にある人ならどなたでも入ることができます。

当組合ではこんなことをやっています！

☆各種交渉

- ・給与(賃金)、手当、福利厚生など処遇改善
- ・パワハラ、セクハラ、各種差別などの問題解決
- ・事業の問題点の指摘、改善、要求など

☆定期大会

- ・組合員からの意見を集約し、活動内容、要求へ反映します。

☆その他 行動・活動

- ・労使交渉による解決が困難な場合にはストライキ・訴訟を起こすこともあります。しかしこれらは最終手段であって、交渉による解決を目指しています。

☆広報活動

- ・機関情報紙『あゆみ速報』等を通して活動をお知らせします。
HPにも掲載しています。 <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/>

※当組合では情報公開を積極的に行い透明性のある活動を心がけております。
職員はもちろん機構相手にも隠し事をしようとは思っていません。目指すところはより良い職場環境であり、機構と同じだからです。あゆみ速報はどなたにでもお読みいただけます。職場の情報集に、組合活動の参考には是非ご活用ください。

原研労組ホームページ



x.html

http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/index.html

原研労組ツイッター



uW7foscqbzptMhz

https://twitter.com/uW7foscqbzptMhz

労働組合って？

労働条件の向上・保護等を目的とする労働者の連帯組織です。
日本国憲法第28条(労働三権: 団結権、団体交渉権、団体行動権)のもと労働者は団結し、雇用者相手に交渉を行う権利を持ち、雇用者はこれに誠実に対応する義務があります。また、団体行動(ストライキ)の権利も認められています。交渉は雇用者にとっても、労働者の意見聞くことで不足を補うことが可能であり、双方にメリットがあります。
労使交渉は通常業務より優先される重要課題であるため、勤務免除されます。

赤裸々Q&A!



Q: 組合員になるメリット・デメリットについて教えてください。

A: 不当解雇、ハラスメントなど、いざという時に対応を行います。具体的には、実態調査・対応を要求します。対応が不誠実なものであれば、さらなる交渉・行動を行います。

事業の進め方についても意見・提案することができます。これはまさに参政権といえるでしょう。また、組合員は低金利の労金(労働金庫:金融機関)、全労済(保険)を使うことができることもメリットです。デメリットについては、組合費を支払う点です。

例: 毎月2000円~4500円(職員、級により異なる)、2000円(出向)、300円(臨時、アルバイト)

Q: 組合員にならなくても恩恵は受けられますよね?

A: 確かに、労使交渉で勝ち取ったものについては労働者全員の権利となります。また、非組合員の個別問題についても扱っております。これは機構という組織全体の利益となるからです。

しかし不当解雇などは、組合員でなければ対処・行動が難しいので、是非加入していただきたいです(これは雇用者側が、非組合員の問題にはあまり真剣に取り組んでくれないためです)。また、交渉では声(要求)の大きさというのも重要です。アンケートや署名など数が大事な活動もあります。

Q: 個人的な問題についても対応してくれますか?

A: はい。原研労組は個人の問題にも取り組みます。

実際に不当処遇、ハラスメント問題を解決した事例も多数ございます。

Q: 役員って大変ですか?

A: 正直大変だとは思いますが、おもしろいです。世代、立場の違う人と話合うことで職場を超えた人脈ができます。交渉では機構(雇用者)と話をすることができますので、言いたいことが直接、言えます。こうした活動を通して機構組織・事業についてとても勉強になります。また、多いとはいえませんが役員行動費が支給されます。

Q: 成果・実績について教えてください。

A: 職員全体に関わるものとしては、

- ・2013年、退職金大幅削減問題(300万円程度)の際に、嘱託雇用2年間で削減分全てを補填できる制度を取り決めることができました。
- ・震災後の給与の臨時削減措置についても2年間を待たずに解除に導きました。
- ・JPDRロックアウト事件では、原研労組が原告となり裁判を行い勝訴しました。
- ・法人の移管統合時などは、職員等の処遇が不利にならないよう交渉を行います。移管統合後も当組合員は継続して所属でき、当組合は当分、量研機構(QST)にも交渉を行う予定です。

個別の問題としては、

- ・パワーハラスメント問題を多数解決に導きました。
- ・不当待遇で昇級できていなかった職員を昇級させることができました。
- ・個人の希望を無視した配転、新入職員の不当解雇を撤回させることができました。
- ・現在、旧動燃時代から続く不当差別問題についての裁判支援を行っております。

科労協での活動としては、

- ・2018年に理研で起きた約350人もの事務職員の雇い止め問題(無期雇用転換権を得る前に雇い止めとする方針)を科労協で団結して免れることができました。
- ・原研労組は科労協(原子力機構、宇宙機構、理研、科学振興機構の各労働組合の協議体)に加盟し、科学技術の発展や係わる人達の処遇向上を目指して活動しております。

ご相談があれば、お近くの組合員又は下記までお気軽にご連絡ください。

Tel:029(282)5413、FAX:029(282)0568、E-mail: genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

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 年度春闘要求書と機構回答！

原研労組では 2021 年度の春闘要求書として「2021 年 6 月期一時金について」、
「2021 年度春闘 賃金・労働条件改善要求について」の 2 つを原子力機構（JAEA）
に提出しました。そのうち賃金・労働条件について、2021 年 4 月 19 日（月）に機構
より回答書が出されましたので、内容を皆様にご報告いたします。

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、今後は機構と団体交
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！

72原研労中1-38号

2021年5月11日

日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規

2021年6月期一時金について（要求書）

標記について下記のとおり要求する。文書により誠意ある回答を行うこと。

また、大人数を集めての長時間に渡る団体交渉は自粛するべきであると考えている。団体交渉
については、テレビ会議等による開催、事前の文書による質疑応答などを活用することを検討し、
安全面・衛生面において合理的な範囲で団体交渉を実施するよう要求する。

記

1. 我々、国立研究開発法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使
の自主交渉で決定されるものである。貴職が、政府の干渉を排し、使用者として職員の処遇と
家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。

原研労組に加入し、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

2. 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。

また、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。臨時用員及び定年後再雇用嘱託については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。単位は円とする。

職 員 ： 本給額×3.2+10,000F+55,000

臨時用員 ： (141,000+6,000N)×3.2+10,000F+55,000

定年後再雇用嘱託常勤 ： (報酬月額+地域調整手当)×2.8

定年後再雇用嘱託非常勤 ： (報酬月額+地域調整手当)×1.0

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N：勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月1日を除く 12月中の採用者	5月中の退職者	0.95

1月中の採用者	4月中の退職者	0.87
2月中の採用者	3月中の退職者	0.79
3月中の採用者	2月中の退職者	0.70
4月中の採用者	1月中の退職者	0.55
5月中の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 一時金の支給対象在職期間は、2020年12月2日から2021年6月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、6月11日とすること。

以上

72 原研労中 1-33 号

2021 年 4 月 6 日

日本原子力研究開発機構

理事長 児玉 敏雄 殿

日本原子力研究開発機構労働組合

中央執行委員長 花川 裕規

2021 年度春闘 賃金・労働条件改善要求について (要求書)

2021 年度春闘における賃金・労働条件の改善について、組合員の総意に基づき別紙のとおり要求する。貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、自由にものが言え働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。

本要求書に関して、4 月 21 日までに文書により誠意ある回答を行い、貴職出席の団体交渉を早急に開催するよう要求する。

以上

2021 年度春闘 賃金・労働条件改善要求 (JAEA)

I. 賃金の引き上げと人事評価について

1. 本給について

- (1) 本給を平均 19,000 円以上引き上げること。
- (2) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (3) 機構の新卒・中途採用状況の改善のためには、若手の処遇改善は重要な経営課題であると認識し、初任給について人事院勧告を大きく上回る改善を行うこと。

- (4) 2019年10月の最低賃金改定に合わせてアルバイトの賃金は改善が行われたが、臨時雇員の賃金は据え置きであった。臨時雇員の賃金・処遇を経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。
- (5) 定年後再雇用職員の賃金・処遇は、ここ数年間は据え置きであり改善が見られず、そもそも他の研究開発法人などと比べても低いものとなっている。少子高齢化が進み、新卒の採用状況も芳しくない現状では、ベテランの技術力・経験は機構の貴重な財産であると認識し、職員等の賃金改定の際に併せて改善を行うこと。
- (6) 新型コロナウイルス感染症への対応については、安全確保を最優先とし、事業の継続性を確保するように努めること。感染症対応については、現場の意見をくみ取るなどして、より良い状況となるよう、常に改善を図ること。また、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ず、職場環境の改善に努めること。

【機構回答】

職員の給与等の労働条件については、独立行政法人通則法や今年度の人事院勧告の内容を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

給与改定交渉の基礎資料については、これまでも必要に応じて、その都度内容を労使交渉の席で説明しており、今後も同様にしたいと考えている。

臨時雇員の賃金等についても適当と考えている。

また、定年後再雇用職員については、今後一層の活躍が期待されることから、これまでも様々な見直しを行っており、他法人と比較しても多様かつ高い水準での処遇を実現していると考えている。

新型コロナウイルス感染症への対応については、立地自治体の要請等も踏まえ、感染防止策等適宜必要な対策を講じながら安全確保を最優先に事業継続に努めており、今後も同様に対応していく。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事制度において、マネージャー職は原則7級であるはずだが、実際には60%以上を特例の6級が占めている現状について、機構として今後の改善策を労組に示すこと。
- (2) 昇任審査は当事者にとって重要な関心事であり、現場力の底上げとモチベーションの維持向上にもつながるものである。2019年より「6級技術職への昇任審査方法」を面接重視から普段の業務や実績を重視する制度に変更したことについては労組として評価している。

2019年度の結果を受けて2020年度の制度に反映した内容、また今後のさらなる改善内容等について労組に示すこと。

- (3) 旧2法人の処遇の実態を明らかにするとともに、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員の賃金を標準ラインに格付けすること。
- (4) 近年、導入等が行われた「人材ポリシー」、個人別の育成計画を作成する「キャリアパス」に基づき、2019年度には実際に5級以下の職員について「個人別育成計画」の作成が各職場にて行われた。その結果と、現在の運用状況及び今後の方針を労組に示すこと。
- (5) 人事評価の結果において「C評価」の職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。また、昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

【機構回答】

マネージャーについては、課長級の職制であり、原則7級を配置することとしている。しかし、7級職の配置が困難な部署で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定するものであるが、引き続き現場には本制度の趣旨を説明し、理解を求めていく。また、6級の昇任審査に力量評価を導入したことについては、職員の専門性や実績・功績をより適正に評価できる仕組みとしたものである。今後も本制度を運用していくこととするが、その過程で出てくる課題や問題点及び貴組合からの意見等を勘案し、必要に応じて改正していきたいと考えている。

「個人別育成計画」については、計画を作成する所属長に対して運用状況等に関するアンケート調査を実施した。その結果や今後予定しているヒアリング等を通じて見えた課題等について必要に応じて対応していく。

人事評価制度については、貴組合と十分協議を行い導入しており、適正に運用されているものと認識している。人事評価制度の見直しは、機構改革に伴い活性化した職場づくりの観点から施行したものである。評価結果を基に成果を上げるためにどうしたらよいか、適切な日常的指導、評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

評価結果については、適切な日常的指導そして評価対象期間終了時のフィードバックを通じて所属長と本人が話し合い、人材育成、モチベーションの維持・向上に繋げていくことが重要であると考えている。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 放射線業務手当：制度の本来の趣旨に立ち返り、責任手当と性格づけ、放射線業務従事者に対して支給すること。
- (3) 通勤手当：いくつかの事業所周辺の出退勤時間における渋滞はひどいものであり、近隣住民の皆様に対しても大きなご迷惑をおかけしている。渋滞を考慮した通勤ルートを認め、その距離等を考慮した額を支給すること。また、渋滞緩和及び職員等の健康増進を促進するため、徒歩・自転車で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。併せて有効な渋滞緩和策について、職員の声を聴くなどして検討を行うこと。
- (4) 住居手当：2019年度の人事院勧告では、住居手当の上限の引き上げが出された（27,000円→28,000円）。しかし、機構では職員全体への支給金額の合計は引き下げになる見込みであるとのことであった。人事院勧告のみによらず、民間水準等を参考にして住居手当を30,000円以上に引き上げること。
- (5) 単身赴任手当：月に4回以上、帰省できる分の交通費を支給すること。
- (6) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。
- (7) 安全主任者手当：現在の機構においては、安全関係の業務の比重が激増している。安全主任者及びその代理に指名された者は、普段から安全関係の業務が増加する上、事故・トラブルなどが発生したときには重い責任を背負わされる状態となっている。「安全確保は機構の最優先業務」であるならば、安全主任者手当を設立し、その職責に見合った処遇となるように改善を図ること。
- (8) 超勤手当：6級マネージャーに対してその職責に応じた超過勤務手当を支給すること。サービス残業の撲滅に努め、その内容を職員・労組に示すこと。また、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (9) 通信手当：在宅勤務の拡充に備えて、通信手当の導入や、ネットワーク機器の貸し出しなどの対応を検討すること。今後、新型コロナウイルス感染症等への対応などのため、在宅勤務の拡充が進むものと思われる。現在、在宅勤務時の通信費用は個人負担となっているが、自宅のネットワーク環境によっては、Web会議等を多く開催すると通信費用がかさむ可能性もあり、このような場合に対応できるように検討を進めること。

【機構回答】

職員の給与等の労働条件については、現行の取扱いは妥当なものであり、また、必要に応じ随時見直しを行っているところである。今後も一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない、とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等の閣議決定の趣旨を踏まえて、貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

Ⅲ. 時間短縮・休日増加及び健康管理等について

1. 育児・看護・介護等の支援について

- (1) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また、若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。時代に合わせて積極的に制度や職場環境の整備を図ること。
- (2) 育児休業制度の利用者の割合を労組に示すこと。より実効性ある制度とするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (3) 看護休暇制度については、既に宇宙機構（JAXA）で導入されているように、対象要件を「小学4年生の始期に達するまで」に拡大すること（参考；水資源機構は中学校就学の始期に達するまで）。また、子供がインフルエンザに罹患した後には完治するまでの間、通学などはできないために家等で保育をする必要がある。宇宙機構（JAXA）などを参考に、「病後時保育休暇制度」の導入を検討すること。
- (4) 仕事と育児・看護・介護などの両立支援策として、量研機構（QST）などで導入・検討が進められている、「研究支援要員制度（育児や介護負担がある研究者に対し、研究活動をサポートするために研究支援要員を配置できる制度）」などの導入を検討すること。
- (5) 「ベビーシッター利用補助制度の導入」、「企業主導型幼稚園のニーズ調査」などの育児支援制度の改善は労組として評価している。2020年度に運用結果及び検討状況等を労組に示すこと。導入後も若手職員の声を聞くなどして制度の改善を図り、より使いやすいものとなるように努めること。
- (6) 在宅勤務制度について、2021年度以降の運用計画について労組に示すこと。また、コロナ禍による在宅勤務によって洗い出された課題についての対応案を示すこと。

また、今後も職員の声を聞くなどして制度の改善点を探し、改善することで、より使いやすいものとなるように努めること。

- (7) 「学校行事休暇」を設立し、子育て支援とワークライフバランス向上のため、小学生以下の子供がいる職員等に有給で年間 1 日程度を与えること。
- (8) 「献血休暇・ドナー休暇制度」の設立・制度拡充を行うこと。現在、機構の献血への協力は事業所内にバスを乗り入れて行われていることも多いが、特殊な血液型の場合などはバスでは対応できず、より専門的な病院まで献血に出向く必要があると聞いている。そういった社会貢献の意識を活用できるように対応を行うこと。
- (9) 「不妊治療休暇」について、日数や取得要件等の拡充を検討し、配偶者の通院時にも使用できるように制度を改善すること。不妊治療については、本人の通院時以外にも、配偶者の通院で麻酔を使用する際などには付き添いが必要となる場合もあり、そういった事例に対応できるように制度の改善を図ること。
- (10) 出産休暇を産前産後 8 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。

2. 健康管理・メンタルヘルス等について

- (1) 現代社会では、医療の進歩等により、がんをはじめとした重い疾病者についても、闘病しながら働き続ける職場が必要とされている。長期の闘病者の働き方について、機構として、今後の方針や考え方などを示し、安心して継続的に働ける人事制度・職場環境の整備に努めること。
- (2) インフルエンザをはじめとした感染性の高い疾病について、医薬品の進歩等により、完治前に職場へ復帰して他の者へ感染拡大するような事例がある。そういったことで人手不足を助長することがないように、短期の有給病気休暇制度を導入すること。
- (3) メンタルヘルスは過重労働などによるストレスから発生するとされている。現在の機構のメンタルヘルスで不調をきたしている人の割合とその対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (4) 機構の休職者の人数・事由及び職場への復帰率などを労組に示し、休職者に対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
- (5) 私傷病等による休職期間を 3 年以上とし、休職者の給与の減額幅を縮小すること。また、病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (6) パワハラ対策が義務付けられる改正法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案）が可決した。このことを受けて、各種ハラスメントに対する現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。

3. 働き方改革への対応・その他について

- (1) 2019年度から施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。また、制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
 - ① 「時間外労働の上限規制」への対応について、2020年度の時間外労働の状況と今後の対応について労組に示すこと。サービス残業・自己研鑽などが発生しないように、繰り返し各所属長へ注意喚起・周知徹底を行うこと。
 - ② 「年次有給休暇の取得義務化」への対応について、2020年度の年休の取得状況と今後の対応について労組に示すこと。年休の取得については、本人の希望に最大限、配慮した運用を行うこと。
 - ③ 年次有給休暇の取得率向上のため、土日祝日に挟まれた日の年休取得について、職員等の意識向上や職場環境の整備などを行い、実効的な促進策となるよう検討すること。
- (2) 2020年度から施行された「同一労働・同一賃金」では、定年制と任期制の休暇・休業制度を揃えることが機構として行った主な対応であり、賃金・手当面での変更等は非常に少なかった。機構として、その方針や考え方などが適切であると考えているのであれば、それを労組に示すこと。また、同一労働・同一賃金への対応については、今後も労組と十分協議し、合意を得ること。制度等の導入後も利用者の意見を聞くなどして、常に制度の改善を図ること。
- (3) 機構の女性従業員の割合と管理職の割合を労組に示し、女性が活躍できる職場環境・人事制度の現状と今後の方針等について説明すること。
- (4) 現在の時差出勤制度は、各事業所で条件が異なっているが、職員等のワークライフバランス向上、出退勤時の渋滞緩和、新型コロナウイルス感染症対応等を目的として、より使いやすい制度とすること。既に本部で導入されているように、基本となる勤務時間に対して±1時間の範囲、30分単位の時差に拡大し、個人の事由などでも利用できるように改めること。
- (5) 各事業所で条件は異なっているが、出退勤時の渋滞は職員にとって大きなストレスとなっている緩和のための施策について具体的に示すこと。
- (6) 障害者についても、安心して快適に働ける人事制度・職場環境を整備すること。
- (7) 近年、導入・変更等が行われた以下の制度等について、現在の対応状況及び今後の方針等について説明すること。
 - ・アルバイト賃金制度の変更による採用状況への影響について

【機構回答】

サービス管理及び健康管理については、必要に応じ、適宜制度等の見直しを図り、改善を行ってきているところである。

生理休暇については、より取得しやすくなるよう令和3年4月に単位の見直しを行った。

育児等の支援については、社会状況も見ながらより良い制度となるよう対応に努めていく。

テレワーク制度については、働き方改革の一環として特例テレワークやアンケート等を踏まえ令和2年9月に最適化計画を策定し、希望部署や個人によるトライアルを開始した。また、テレワークにおいてはサービス管理と成果・進捗管理とともに環境整備が重要であるため、モバイルパソコンの導入を進め、令和3年3月までに必要数を確保した。今後もテレワーク制度の本格運用と定着に向け、引き続きトライアルにより課題の検証と改善を図っていく。

健康管理・メンタルヘルス等については、今後とも適切な対応を行っていく。なお、本年6月施行のハラスメント防止法（改正労働施策総合推進法）に基づく対応は、必要な措置を完了しているところである。

働き方改革への対応については、令和元年度から施行された「時間外労働の上限規制」及び「年5日の年次有給休暇の確実な取得」について、引き続き適切に運用を行っていくとともに、ワークライフバランス向上のための環境整備などについて貴労組とも協議していく。

また、同一労働・同一賃金については、貴労組に令和2年3月2日に説明し、就業規程等を見直したところであり、適正な運用に努めていく。

出退勤時の渋滞緩和策として時差出勤の他に、出退勤時間帯の警備体制の変更、退勤時間帯の車線の変更、出退勤時間帯のみ利用する出入門の設置等により渋滞緩和に努めているところである。

障害者の雇用に関しては、従事する業務や勤務形態を踏まえ、必要に応じて見直しを図るとともに、職場環境にも留意する。

アルバイト賃金の変更に伴う影響については、採用時期等により応募者数に変動があるため、一概には評価できないが、特に悪い影響があったとは認識していない。

IV. 配置転換・出向について

- (1) 配置転換、出向及び機構内人材交流制度による他部署への派遣については、本人の希望・個人の事情などを確認・協議し、同意を得て行うこと。また、拠点間移動を伴う配置転換及び出向等については、実施予定日の2カ月以上前に本人との協議を開始すること。
- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減については非常に大きく、本人や職場の士気・モチベーションに関わる問題である。10%削減による収入減は生活に多大な影響を及ぼしており、親の介護など本人の意思と全く関係なく、いつまで続くのかわからない状況について考慮するべきである。

現在の利用者の人数や意見等を労組に説明し、介護や疾病等の事由などを証明できる者については、削減率自体を小さくする、もしくは手当・一時金等の削減対象範囲を縮小するなどの軽減策を検討すること。

- (3) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当、期末手当等の10%削減について同一労働同一賃金の観点から問題ないことを説明すること。
- (4) 「配偶者同行休業制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。また、機構では事業所が国内に幅広く点在していることから、働き方の一つとして国内も対象とするように検討を行うこと。
- (5) 「ジョブリターン制度」については、常に利用者や労組の意見を聞き、制度の改善に努めること。対象となる間口を広げ、研究系・技術系・事務系の全ての職種で利用しやすい制度とすること。

【機構回答】

職員等の配置転換及び出向については、業務の必要に応じ、本人の能力開発、適正配置等を考慮しながら実施してきているところであり、貴組合の要求には応じられない。

地域勤務型職員の制度については、一般の職員との均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、概ね適正に運用されている。一部手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、今後も適切な運用が行われるよう努めていくとともに、貴組合の意見・要望等も踏まえ、必要に応じて見直しを図っていく。

V. 定年延長・継続雇用制度について

- (1) 2019年度に定年後再雇用制度の見直しが行われ、「嘱託」から「職員」へ名称が改められた。これは労組としては定年延長に向けた準備と捉えている。また、現在は雇用給付金を利用した制度設計となっているが、定年延長に対応するために見直しが必要とのことで聞いている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。
- (2) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として検討している制度・給与水準があれば、それを早期に労組へ示すこと。
- (3) 将来的に、少子高齢化のため人手不足が深刻になるのは目に見えており、また、原子力業界の人材不足も予想される。ベテランの技術力・経験を活用するため、65歳を超えた人が働ける制度の拡充を図ること。

[機構回答]

今般の定年後再雇用制度の見直しについては、定年退職者の更なる機構事業への貢献及び意識の高揚を目的として行ったものである。定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて、検討したいと考えており、具体的には人事院勧告の「意見の申出」の内容も踏まえて検討することになると考えているが現状ではまだその内容について示せる状況にない。今後、具体的な内容を示せる段階になれば貴組合と協議を尽くしたいと考えている。

また、65歳を超えた人の雇用継続については、定年延長の動向や改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて検討したい。

VI. 機構のあり方と研究開発環境の整備について

1. 機構の運営・あり方について

- (1) 2019年度に公表した原子力機構の将来ビジョン「JAEA2050+」について、公表後の機構内外への周知状況とその反応について労組に示すこと。ただの「絵に描いた餅」とならないように、今後の実現方法や進め方について、真剣に検討を行い、その結果を職員や労組に示すこと。

- (2) 近年、公表されたバックエンドロードマップ、施設中長期計画等については、今後の機構運営の大きな部分を占める計画であり、職員のみならず、国民や原子力業界なども非常に大きな関心を抱いている。2019年度の進捗状況の概要について労組に示すこと。また、年度ごとに進捗状況や課題等を分かりやすく示し、国民の信頼を得られるように努めること。
- (3) 機構で行われている「元気向上プロジェクト」、「現場力の向上」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。
- (4) 2019年度より開始した「構造改革推進室」の活動について、現在の状況とこれまで成果・実績、今後の方針等を職員に対して分かりやすく示すこと。また、担当する一部の職員等に対して過度な負担がかからないよう、業務体制の改善に努めること。
- (5) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、国民に支持される研究開発機関となるための重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。
- (6) 現在、現場の研究者・技術者に2社以上の相見積もりを必ず取らせているが、条件の緩和・手続きの簡素化などを図り、現代社会の基準やスピード感に合った制度とすること。
また、近日中に運用が始まる予定の「Webを用いた発注のシステム」の導入については労組として評価しており、今後も電子化やインターネットを用いた購入システムの構築などを推し進め、手続きの簡素化・合理化・時間短縮等を推し進めること。
- (7) 現在の少子化や学生等の原子力離れ・理科離れにより、機構の新卒・中途採用は大変厳しい状況にあると聞いている。採用状況の改善なくしては機構の現場力の向上は望むべくもないことは明らかである。機構の採用状況や今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (8) 現在、機構では若手職員等の退職が散見される。離職率の実数を明らかにし、世間の情勢等との比較を行い、その結果と今後の改善策などについて職員等に説明を行うこと。
- (9) 今後、事務手続きは電子処理・決済化が進むものと考えられるが、過大な承認、不要な手続き、分かりにくいフロー等の削減に努め、効率的なシステムとすること。また、利用者から随時、アンケートを取るなどして、使いやすいものとするよう努めること。
- (10) 今後、在宅勤務・リモートワークやWeb会議の拡充を推し進めるため、必要なライセンス（CACHATTO・Zoom等）の確保、機器などの環境整備状況について説明を行うこと。
- (11) 機構のEメールやWebメールのセキュリティに関する施策は、実効性があるのか疑問であり、利用者に負担をかけている。利用者にアンケートをとるなどして、使いやすいものとなるように改善を図ること。

2. 研究開発環境と予算、現場力向上について

- (1) 現在、機構では予算・人員の不足、施設の老朽化に加えて、安全関係やその他の事務的業務の量が年々、拡大しており、職員等は時間がいくらあっても足りない状態となっている。予算・人員の確保及び老朽化への対策に努めること。

仮に予算、人員、老朽化への対応が難しくとも、機構の内向きの業務の削減に取り組み、研究開発に充てる時間を増やすことはできるはずである。機構内の非効率・無駄な業務の整理・合理化を進め、本来の目的である研究開発に専念できる職場環境作りを進めること。

- (2) 現在、研究費はその多くが外部予算頼みで、その獲得には多大な手間暇がかかっている。今後の機構業務の多くの部分を占めるバックエンド対策などでも、予算がないことから研究開発による業務の効率化・合理化は非常に難しいのが現状である。

機構の予算・人員について、部門ごとにその費用対効果や事業の必要性を検討し、最適化できるように検討を行うこと。

- (3) 機構の業務促進と現場力向上のため、理事長ファンドのような機構内公募の予算を増額し、若い研究者・技術者・事務職のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。また、機構内外の公募で獲得して行った研究開発成果について、職員等へ広く周知し、モチベーションのアップにつながるような活動を行うこと。

- (4) 研究者が安心して研究に取り組めるよう雇用改善を図ること。2018年版科学技術白書において日本の科学技術力が世界的に見て低下していることの要因の一つに「研究者の雇用処遇は任期付など不安定な事から若手に敬遠されている」との指摘がある。機構は、政府の方針を待たず成果の最大化のため、自ら予算を獲得し、任期付職員を定年制職員として採用する制度（テニュアトラック制度）の枠拡大などに取り組むこと。

- (5) 機構の一部の業務において、以前より労組が提案してきたクラウドファンディングによる活動を開始した取り組みは評価している。その進捗状況について労組に示し、今後は研究開発業務についても、予算の獲得が可能であるか検討を行い、若い研究者・技術者のアイデア等を活かす機会を増やすように改善を図ること。

- (6) 2020年度より「学位取得支援制度」を導入したことは、労組が提案してきたことに対応したものと捉えており、評価している。本制度については、現場の人員不足により、利用ができないということがないよう、実効的な制度となるように努めること。また、高校卒の職員等についても、キャリア支援できる制度となるように拡充を図ること。

さらに研究開発の視野を広げ、現場力を向上させるため、国内留学制度、民間企業での研修制度などの拡充を図ること。また、国外留学制度や大学等への社会人入学の支援などを充実させ、公正な運用を行うこと。

- (7) 多様な働き方を支援し、職員等の知識・経験を広げるために、副業制度の拡充を検討すること。JAXAでは既に副業制度の拡充を行い、給与を得る営利目的の職種での副業が可能

になったとの話がある。副業が可能になれば、機構での業務に活用できていない能力があれば、それを発揮する場を持つことができ、また、人材を確保するにあたってのアピールポイントにもなると考えられる。

3. 職場の安全について

- (1) 職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
- (2) 2017年6月の大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、各事業所で労働災害やトラブルが相次ぎ、その都度、安全管理の強化が規制側から求められてきた。作業・実験等を進めるためには、現場はかなりの負担を強いられる状態となり、品質保証・安全に係る会議や教育、書類作成等の業務が激増している。
事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。
- (3) 近年、安全管理の強化のために導入・変更された制度については、現場の意見を聞き、意見交換会やアンケートなどを実施して、その有効性などを客観的に評価すること。常に制度の改善を図り、効率的な業務推進ができるように努めること。
- (4) 個人の信頼性確認制度の適用範囲拡大にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮した運用を行うこと。

4. 科学技術の平和利用について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 軍事研究や防衛装備庁の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方にに基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。

[機構回答]

機構におけるあらゆる経営課題の解決を図るため、職員の意識改革、組織の横通し、業務のスリム化、研究の質の向上等の12のカテゴリーにおいて過去改革にはない新たな視点において、構造改革推進室が中心となり業務改革を推進しており、各取組状況等については、職員等との意見交換会において説明及び意見聴取を実施するとともに、イントラネットにおいても掲載及び意見募集を行っている。

令和4年度予算の確保については、次期中長期計画の初年度であることに強く留意し、機構の資金需要を最大限理解してもらうため、国にしっかりと説明していく所存である。現在、新型コロナウイルス感染症対策等で国の財政が厳しい中でも機構の業務に必要な予算を要求していくことに引き続き努める。また、老朽化対策を含めた安全確保の徹底については機構の業務を行うための前提であり、必要な予算を要求していくとともに、老朽化対策についても可能な限り進めていく所存である。

現場力向上においては、理事長裁量経費、1F廃炉推進費及び一般寄附金を活用した萌芽研究開発制度の機構内公募を行い、若手研究者・技術者の自由な発想に基づく研究を奨励しているところである。引き続き、必要な予算の獲得に努めるとともに、機構内公募を継続的に行い、若い研究者・技術者の育成に取り組んでいく考えである。なお、報告会等の開催を通じて、広く職員に周知し、応募を奨励していきたい。

また、令和元年度において、財源の多様化を進めるための方策として、クラウドファンディングを活用した新たな取組を試験的に実施し、チャレンジに成功した。これを踏まえ、令和2年度からテーマ募集を行い、本格運用に移行したところであるが、今後も広く職員に周知し、若い研究者・技術者がチャレンジできる取組となるよう、応募を奨励していきたい。

安全確保については、その徹底を機構の経営及び業務運営の基本方針のトップに据えて、適切な対応に努めているところであり、事故・トラブル等が発生した際には、原因や責任の所在に応じて必要な対応をし、人員の配置、労務管理等についても必要に応じて適切な対応を図っている。

Ⅶ. 福利厚生・その他について

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上、また新卒・中途採用状況の改善のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。
- (2) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組へ説明するとともに協議すること。

- (3) 現在の機構の宿舎（住宅・寮）は老朽化のため、若手の職員等に対しては必ずしも魅力的とは言えないものとなっている。宿舎の建替え・改築等を行い、それが難しければ民間施設を活用するなどして時代に合った住居環境を整えること。
- (4) 現在、機構の宿舎（住宅・寮）へ入居するには転勤、結婚など条件が限られているため、一度、アパートや持ち家に居住した職員等は宿舎の利用が制限されてしまう場合がある。職員等の個人の事情に配慮し、なおかつ宿舎を有効活用するため、「家族構成の変更のため（出産、両親との同居等）」など、条件の緩和を検討すること。
- (5) 2019年には原科研、核サ研、大洗研で食堂料金の値上げがされ、職場では家庭や仕出しの弁当への切り替えが進んでいる。食堂は重要な福利厚生施設であり、コミュニケーションの場であると位置づけ、利用率の向上、納得感のある料金設定、食事の質の向上に対して有効な対策を取ることに。
- (6) 2019年5月に東海地区の診療所移転が行われたが、その際に診療科の削減が行われ、さらに現在は内科が休診するなど、福利厚生施設の縮小は著しいものがある。現状を改善するための取り組み状況及び今後の方針等について説明すること。
- (7) 現在、いくつかの体育館が耐震診断の結果により使用不可となっているが、職員のコミュニケーションの場となる運動施設等の維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

【機構回答】

福利厚生を含め労働条件に係る事項について、貴組合と協議することは当然のことであると考えている。

宿舎については、勤務のためにそこに居住する必要がある者に対し貸与することを原則としている。また、老朽化対策として第一荒谷台住宅用地への寮の建設手続を進めているところである。今後も引き続き、宿舎整備に努めていきたい。

食堂の値上げについては、貴組合に説明したとおり、材料費の高騰が主要因であり、やむなく実施したものである。新型コロナウイルス感染症への対策を講じつつ、イベントメニューの実施等で引き続き利用率向上の取組を行っていく所存である。

福利厚生施設については、今後もコミュニケーションの場等として、職員に有効に利用されるよう、今後とも維持・修繕に努めていく。

以上

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り、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)

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 118 回臨時大会が 5/28 に公示されました！

公 示

組合同規約 第 19 条に基づき、第 118 回臨時大会を下記のとおり
開催します。

2021 年 5 月 28 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規



記

大会期日： 2021 年 6 月 18 日(金) 13:30～15:30

開催場所： Web 方式による開催

議 題：

第 1 号議案 [特殊法人等労働組合連絡協議会の脱退]

報告事項 [大洗会計問題の現状]
[72 期の活動報告]

以 上

役員選挙が6/1に公示されました！

公 示

2021年 6月1日

日本原子力研究開発機構労働組合中央選挙管

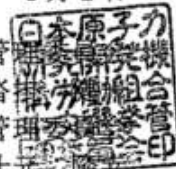
委員長 沓

高崎支部選挙管

委員長 辻元 隆幸

大洗支部選挙管理委員会

委員長 楠 秀彦



組合役員選挙について

日本原子力研究開発機構労働組合規約及び各支部規約に基づき、第73期中央執行委員、第73期監査委員、第73期中央委員、第112期高崎支部執行委員、第110期大洗支部執行委員の選挙を、下記のとおり行うことにしたので公示する。

記

1. 選挙区及び定数

- | | |
|-------------------------------|-----|
| (1) 中央執行委員／全所一区 | 10名 |
| (2) 監査委員 | |
| ／東京・東海・関西選挙区 | 1名 |
| ／高崎・大洗・那珂選挙区 | 1名 |
| (3) 中央委員 | |
| ／東京・東海・関西選挙区 | 6名 |
| ／高崎選挙区 | 1名 |
| ／大洗選挙区 | 3名 |
| (4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。 | |

2. 立候補届出

受付：立候補の届出は、中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が受け付ける。
期間：6月1日（火）～6月8日（火）までの毎日9時～18時迄とする。

3. 投票日時及び場所

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月24日（木）～25日（金）12時～19時迄

【投票場所】 労働組合事務所

但し、遠隔地考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。

4. 不在者投票の日時

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月17日（木）、18日（金）12時～13時迄、17時30分～19時迄

【投票場所】 労働組合事務所

5. 投票方法

- (1) 中央執行委員 / 2名連記無記名投票
- (2) 監査委員 / 単記無記名投票
- (3) 中央委員 / 東海・東京・関西選挙区 / 2名連記無記名投票
/ 高崎選挙区 / 単記無記名投票
/ 大洗選挙区 / 2名連記無記名投票
- (4) 支部執行委員 / 各支部選挙管理委員会が別に公示する。

6. 開票

- (1) 中央委員選挙の開票は、投票終了後即日、選挙区毎に中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が行う。
- (2) 中央執行委員、監査委員選挙の開票は、東海地区にて中央選挙管理委員会が行う。
- (3) 支部執行委員選挙の開票は、投票終了後即日、各支部選挙管理委員会が行う。

7. 推薦母体及び推薦候補者数

中央執行委員選挙（定数10名）及び「東京・東海・関西」選挙区中央委員選挙（定数6名）、「高崎」選挙区中央委員選挙（定数1名）の推薦母体と推薦候補者数は以下のとおりとする。なお、「大洗」選挙区中央委員選挙（定数3名）の推薦母体と推薦候補者数については大洗支部選挙管理委員会が別に公示する。また、各支部執行委員選挙の推薦母体については各支部選挙管理委員会が別に公示する。

推薦母体	中央執行委員		中央委員	
	定数	推薦候補者数	定数	推薦候補者数
連合1	10	2	6	1
連合2				1
工務・福島連合		2		1
研究炉部連合分会（JRR-3, JRR-4, NSRR）				1
物理化学連合		3		1
先端基礎・中性子				1
那珂分会		1	1	—
高崎支部			1	—
大洗支部		4	3	—

推薦母体の内訳は次の通り：

- 連合1：核サ研地区、青森地区、福島・その他地区、関西地区、人材育成、核不拡散
- 連合2：バックエンド分会、環境・線管・研究室分会、放管第1・第2分会
- 工務・福島連合：工務技術分会、福島技術分会
- 研究炉部連合分会：JRR-3分会、JRR-4分会、NSRR分会
- 物理化学連合：核物理分会、化学分会
- 先端基礎・中性子：先端基礎分会、中性子分会、

以上

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6月期の一時金回答 2.225月!

(2020年6月期と比べて0.025月のマイナス改定)

6月7日(月)に原研労組と原子力機構(JAEA)とで2021年度春闘の団体交渉を行い、その場で6月期一時金(期末手当・ボーナス)の回答が出されました。以下にその回答内容を皆様にご報告いたします。

コロナ禍の影響などにより厳しい回答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!

令03原機(人)077
令和3年6月7日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花川 裕規 殿

国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
理事長 児玉 敏雄
(公印省略)

回 答 書
(令和3年6月期末手当)

2021年5月11日付け72原研労中1-38号をもって要求のあった期末手当について、別紙のとおり回答する。

別 紙

1 支給範囲

令和3年6月1日（基準日）に機構に在職する職員、再雇用職員及び支給日現在で在職する臨時用員である組合員並びに令和3年4月1日から令和3年5月31日までの間に退職した職員で、組合員であった者

2 支給額

(1)一般職員

基準内給与月額に2.225を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、扶養手当、法定主任者手当、研究手当、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次のとおりとする。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和2年12月2日から令和3年6月1日まで）における休職発令直前の本給、法定主任者手当、扶養手当、研究手当、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第4号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、以下のとおりとする。

(イ) 令和2年12月2日から令和3年6月1日の間に採用された者の期間率

令和2年12月2日の採用者		1.00
令和2年12月3日から令和3年1月1日までの採用者		0.90
令和3年1月2日から	2月1日までの採用者	0.80
令和3年2月2日から	3月1日までの採用者	0.70
令和3年3月2日から	4月1日までの採用者	0.60
令和3年4月2日から	5月1日までの採用者	0.50
令和3年5月2日から	6月1日までの採用者	0.30

(ロ) 欠勤者の期間率

欠勤日数20日未満の欠勤者	1.00
---------------	------

欠勤日数 20 日以上 30 日未満の欠勤者	0. 97
欠勤日数 30 日以上 50 日未満の欠勤者	0. 93
欠勤日数 50 日以上 70 日未満の欠勤者	0. 89
欠勤日数 70 日以上 90 日未満の欠勤者	0. 85
欠勤日数 90 日以上 120 日未満の欠勤者	0. 80
欠勤日数 120 日以上 150 日未満の欠勤者	0. 75
欠勤日数 150 日以上の欠勤者	0. 60
期末手当支給対象在職期間全日数欠勤者	0. 50

(注1) 欠勤対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 就業規程(17(規程)第58号)第44条第1号(結核性疾患)及び第2号(結核性疾患以外の傷病)による休職者は、期末手当支給対象在職期間における欠勤日数と休職日数を通算し、欠勤者期間率を適用する。

(注3) 期末手当支給対象在職全期間休職者は、全勤務日数欠勤者の期間率を適用する。

(注4) 傷病による欠勤日数が30日未満の欠勤者の期間率は、1.00とする。

(ハ) 勤務実績のある休職者の期間率

勤務実績 20 日未満の休職者	0. 63
勤務実績 20 日以上 30 日未満の休職者	0. 78
勤務実績 30 日以上 60 日未満の休職者	0. 82
勤務実績 60 日以上 90 日未満の休職者	0. 86
勤務実績 90 日以上 120 日未満の休職者	0. 90
勤務実績 120 日以上 150 日未満の休職者	0. 94
勤務実績 150 日以上 164 日未満の休職者	0. 98
勤務実績 164 日以上の休職者	1. 00

(注1) 勤務実績のある休職者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における休職期間を除いた在職期間をいう。

(二) 育児休業者の期間率

育児休業期間の2分の1の期間と勤務実績を合算して得られる日数が

92 日以上 120 日未満の育児休業者	0. 90
120 日以上 150 日未満の育児休業者	0. 94
150 日以上 164 日未満の育児休業者	0. 98
164 日以上の育児休業者	1. 00

(注1) 育児休業者の期間率適用対象期間は、期末手当支給対象在職期間とする。

(注2) 勤務実績とは、期末手当支給対象在職期間における育児休業期間を除いた在職期間をいう。

(ホ) 介護休暇を取得した者の期末手当の期間率については、期末手当支給対象在職期間における介護休暇日数に応じて傷病欠勤者の期間率を適用する。

(ハ) 退職及び死亡した者の期間率

令和3年4月中に退職及び死亡した者 0.60

令和3年5月中に退職及び死亡した者 0.80

(2) 6級の職責手当受給職員（課長特例級は除く。）

基準内給与月額に2.225を乗じ勤務成績を勘案した額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額（基準額）とする。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

(注) 1) 基準内給与月額は、基準日（退職者については、退職日）現在の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間（令和2年12月2日から令和3年6月1日まで）における休職発令直前の本給、専門職務手当、法定主任者手当、扶養手当及び地域調整手当の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第3項第3号に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、一般職員と同様とする。

(3) 7級及び6級課長特例級の職責手当受給職員

6級の職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

ただし、各組合員が受けるべき金額の算出方法は、機構が組合と協議して定めるところによるものとする。

なお、加算額については職員給与規程（17（規程）第59号）第34条第2項第2号及び第3項第2号に定めるところによるものとする。

(4) 再雇用職員

基準日に再雇用職員が受けるべき報酬月額及び地域調整手当月額の合計額に常勤は1.4、非常勤は0.5を乗じた額とする。

(注) 支給対象期間に欠勤日数がある場合は、期間率を乗じて支給する。
期間率は支給対象期間における出勤日数を同期間における出勤すべき日数で除して得た率とする。(小数第3位を切り上げ)

(5) 臨時用員

令和2年12月2日から令和3年6月1日までの期間における出勤日数に応じて支給する。

1) 出勤日数	20日以上	40日未満の者	本給日額の9.5日分
2) 出勤日数	40日以上	70日未満の者	本給日額の18日分
3) 出勤日数	70日以上	100日未満の者	本給日額の22日分
4) 出勤日数	100日以上の者		本給日額の24.5日分

(6) 地域を限定して勤務する職員

地域を限定して勤務する職員の取扱いに関する規程(25(規程)第71号)第5条第2項第5号及び第6条第2項第5号に定めるところにより支給する。

3 支給日

令和3年6月23日までに協定が成立した場合、令和3年6月30日とする。

以 上

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6月期一時金の団体交渉報告！

6月7日（月）に原研労組と原子力機構（JAEA）とで2021年度春闘の6月期一時金（期末手当・ボーナス）に関する団体交渉を行いました。

現在のところ、2021年度6月期の一時金回答は「2.225月」（2020年度6月期と比べて0.025月のマイナス改定）となっております。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、72-21号をご覧ください。

コロナ禍の影響などにより厳しい回答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・一時金のみならず、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. 令和3（2021）年度6月期一時金について

[機構]： 6月期期末手当について回答する（回答書の内容を読み上げる）。

[労組]： 回答書のご説明、ありがとうございました。地域を限定して働いておられる方の一時金ですが、基準内給与月額の本給の部分が10%減の形ですか？教えてください。

[機構]： 支給月数2.225がかかった上で、全体の金額から10%減となります。

[労組]： 臨時用員の一時金ですが、勤務日数に応じた支給となり、24.5日分が満額（最大）で、9.5日が最小です。期間率として考えると一般職員よりも良いことになるのですか？

[機構]： そうとらえていただけると。現状は回答書に示す形で定めています。

[労組]： 回答の内容は、我々の要求とはかけ離れていて不満です。昨年度はコロナ禍で旅費が大いに余ったと思います。期間率の外でも良いですが、プラスになるような改定をできるように努力はしているのですか？

[機構]： 令和2（2020）年度12月期末手当において、「民間や国の動向をみて、状況を勘案したうえで、人事院勧告が出ていたのでそれに合わせて考えた結果、人勧と同じ値で落ち着いた」と12月の時も話をさせていただいた。

同じ観点で今回も考えて、現時点で緊急的に引き下げる等の強い要素がないので、人件費の範囲内で考えています。人件費とは旅費は別の枠なので、余った旅費を持ってくるということはしません。

[労組]： 旅費を人件費に混ぜることはできないのですか？

[機構]： 旅費を人件費に混ぜることはしません。余った旅費は研究費につき込むのが機構のあるべき姿だと考えています。

[労組]： 分かりました。まだ支給日まで時間があるので、是非とも検討をお願いしたい。

2. 機構のバックエンド対策について

[労組]： 次に、先月の春闘団交の際に話の出来なかった事項について話をさせていただきたい。まず、バックエンドの話をしたい。機構の予定では、かなりの数の施設をなくしていく計画になっている。アンケートでそのあたりを組合員に聞いており、以下のような意見が上がってきています。

- 廃止措置に向けて動いていく姿勢が見えない。（管理区域内の不要物品の整理等）
- 経年化対策も含め、各施設でバックエンド対策が不足していると感じる。

そういう中で、「モチベーションが上がっていますか？下がっていますか？」という事も聞いています。結果としては、上がっている方もいれば、下がっている方もいて、変わらないという回答もあり、どの回答が優勢という事はなかった。その他にもモチベーション等について以下のような意見が出ています。

- 廃止になるからモチベーションが下がっているのではなく、廃止に向かう施設の待遇（予算や人員、優先順位）が悪くなるため、モチベーションが下がっていると思う。

- 「廃止の話」＝「モチベーション低下」と決めつけるのは間違っている。「将来ビジョン」のように、人員面での実現可能性を無視した絵空事を並べられる方が、余程意欲が萎える。
- 廃止措置は社会的責任としても必要な業務であるから、使命感を持って取り組むことができ、それが報われるような職場環境とすべきである。
- 廃止措置業務であっても、現場にいる者としては「達成感を得る」、「自己実現を図る」ことはできると思います。他方で、廃止措置の進捗が、認められていることが経営層からもっと発信されると良いと思います。
- 人員不足は深刻な問題となっていると思える。原子力研究開発を続けていく体力を、もう失っているのではないか？原子力の看板を下ろし、諸外国のようにエネルギー関係を統一し、持続可能エネルギー研究開発機構のようなものに変化していくことも考えていく必要があると思う。

これらの意見はあゆみ速報で公開していますので、目にされているかと思います。このあたりの部分について、モチベーション・人員・お金の面などについて、機構としてはどのように考えていますか？

【機構】： 機構のバックエンド対策は、「長期の方針を示したバックエンドロードマップ」に基づいて、バックエンド対策の効率化・最適化に向けた取り組みを行っているところです。

バックエンド統括本部では、機構全体のバックエンド対策を掌握して効率的に進められるよう組織間の類似課題を一緒に解決できるよう調整しているところです。

各拠点におけるバックエンド対策はプロジェクトマネジメントが適切にされる必要があります。海外の先行事例や、民間のプロジェクトマネジメント手法を取り入れて、マネジメントの強化に向けて、改革を進めていけるよう、各部門、拠点、バックエンド統括本部が連携して進めることにしています。バックエンド対策の成果の見える化を進めてバックエンドの進捗をアピールしていきたい。

【労組】： 「見える化」というのが最後に出ましたが、そこは達成感を得るとか、自己実現といったところにつながってくると思います。バックエンド統括本部は今までもバックエンドに関わるお話を仕事でやってきているので、知識経験の蓄積があると思います。

現場としては、突然ではないにしろ、廃止措置に移ると違う仕事をやることとなります。その変化に対するサポートはどのように考えていますか？

【理事】： 「バックエンド統括部」が「バックエンド統括本部」になりました。その前は「バックエンド部門の一組織」であった。なので、機構大で進める姿勢として、バックエンド統括“本部“になっています。

一方で、バックエンドを全方面作成、つまり、すべての廃止措置を一気に進めるのは大きな予算と人が必要で、廃棄物も発生するという問題があり、簡単ではありません。今、原子力機構では、「もんじゅ・ふげん、東海再処理工場」がメインとなっています。もんじゅはまずは燃料取り出しの実施、ふげんの廃止措置、東海再処理については規制側の要求も大きい。そのため、この3つが最優先として進めています。

大洗のJMTRの話が出ましたが、JMTRは機構全体のプライオリティのなかで今すぐに廃止措置を着手する形にはなっておらず、まずは燃料搬出からスタートする形となります。ゆくゆくはJMTRの廃止措置がプロジェクト的になってきて、人と金を集中させて行っていくことになるのだと思います。これは、原科研のJRR-4、JRR-2も同じで、そのような進め方をしていくのだと思います。

[労組]： おっしゃることは分かります。一気にすべてやるのは今の体力では厳しいのは分かります。ただし、優先されない現場では、なかなか人もお金もつかず、モチベーションが下がると感じてしまうのではないですか？

[理事]： そこがあるから、各研究所でうまくマネジメントして欲しいという思いはあります。そこに何十年も塩漬けになってしまうと大変なので、人を回していくことで、キャリアパスを考えるなどをしていかないといけない。

[労組]： 今、「塩漬け」という話がありましたが、昨年度などは、組合員から「現場の技術継承が待たなしの状態です」という意見が上がっています。

想像するに、「進められる順番が回ってこないから、技術継承が待たなしになってしまっている」可能性があります。そこは、理事からも「人を回せるように」というお話がありましたが、現場だけで、人を回すことは無理であります。そこを現場だけで解決しろというのは無理なので、機構としてケアしていただきたい。

[理事]： 現場とおっしゃった部分については、研究所単位などできめ細かく見て欲しいというのはあります。経営としてもその問題意識はあるので、現場とコミュニケーションを取りたいと思います。

[労組]： それは是非、お願いします。

[理事]： もう一つはバックエンドで、「ある現場は進まないけど、研究所・JAEAとしては成果を出している、その一員であるという意識を持てる」ようにしていく必要があると思っています。「バックエンドを私が頑張っているから、全体としては成果が出ているんだ」という一体感を経営としては出していきたい。

[労組]： 分かりました。廃止はやらなきゃいけないことだと思いますし、個人的には廃止も新しいチャレンジなので、モチベーションが下がることではないと思っていますが、10年、15年何もできない状況になってしまったら、モチベーションを保てるのか疑問です。そういったところも含めてフォローしていただきたい。

3. 6級マネージャー問題について

[労組]： 組合員に対してアンケートを行うと、「6級マネージャー問題」についても以下のような意見が上がっています。

- 自分が6級ということもあり、6級マネージャーについては関心があります。原則としながらも7級マネージャーより6級マネージャーの方が多いいというのは問題かと思えます。
- 6級マネージャーを7級に上げない理由は何なのか。現場が7級に昇級できる要件を満たした職員をあげる、決めればあげられるのでは。7級に上がるためのハードルは高いのか。上げないように経営側が圧力をかけているのか。

まず、令和3（2021）年4月1日時点での7級マネージャーと6級マネージャーの人数を教えてください。

[機構]： 令和3年4月1日時点で、6級マネージャーが135人、7級マネージャー64人の合計199人となっています。

[労組]： 6級課長はいるのですか？

[機構]： 確認します。

[労組]： 6級マネージャーを7級に上げない理由を教えてください。

[機構]： 昇級する場合、本給が上がるということとなり、「年齢」、「経験年数」、「学歴」、「職務実績」等の経験的な要素を有しているかを考慮した上で、昇級が適切な場合は7級に上げています。従って、経営側から圧力がかかっているということはありません。

[労組]： 「7級に上げる要件を満たしていないため、昇級できない」ということですね。ただ、「現場としてはマネージャーが必要だが7級の者がいない場合は、6級の者をマネージャーにしている」ということですね。機構の考えは理解したものの、現在の状況は正常ではないと思います。

6級と7級のマネージャーの割合で見たとき、7級のマネージャーが増えていかない状況について、「現在は40代前半の層が薄いからこのような状況になっており、いずれは7級が増えてくるのではないか」と思っていました。しかし、「30代の層も人数が少ない」と話があったので、今後10年はこの状況が続くのかと感じてしまいました。

7級の割合が6級よりも大きくなるのはいつ頃になるのか、今後の計画があれば教えていただきたい。

【機構】： 抜本的な解決策があるかどうかを検討しています。

【労組】： 30代が少ないということを考えると、今後しばらくはこの状況が続くという認識で良いでしょうか？

【機構】： 「小規模な組織」等を踏まえ、必ずしも今の組織のまま続いていくとは限らないと考えています。

【労組】： 6級職は全体で何人いるか教えていただきたい。6級職のうち何割程度がマネージャーになっているのか確認させて欲しい。

【機構】： 確認します。

【労組】： 6級マネージャーの方が多い状況は、問題だと考えています。6級マネージャーが不公平感を感じないような待遇を検討していただければと思います。

4. 新型コロナウイルス感染症への対応について

【労組】： 新型コロナウイルス感染症への対応について、以下のように回答をいただいています。また、ワクチン休暇を定めていただき、ありがとうございます。

「新型コロナウイルス感染症への対応については、立地自治体の要請等も踏まえ、感染防止等適宜必要な対策を講じながら安全確保を最優先に事業継続に努めており、今後も同様に対応していく。」

最近の感染拡大を見ていると、これから JAEA でも感染者が増えると予想されます。特に心配しているのが、警備の方たちですが、ここでクラスターということになった場合の対応はどのように考えているのですか？

【機構】： 感染の拡大については、機構でも国・自治体の要請を踏まえてガイドライン等で対策を講じてきています。

警備関係については、警備所で感染者が発生した場合を想定し、事前の措置として代替要員の確保等で対応しています。また、実際に感染者が確認された場合は、代替要員による人員補充やシフト変更等の対策を図り、警備業務を維持していきます。

ただし、感染の状況によっては、警備の規模を縮小する、警備所が複数ある拠点は感染源の警備所を一時的に閉鎖して入構手続等は他方の警備所で対応する等の措置を講じていくことを想定しています。

【労組】： 警備関係でのクラスターがいつ発生しても対応できるよう、想定されていると考えて良いでしょうか？

【機構】： 基本的には、先程の回答のとおり対応していきます。

【労組】： 施設を管理している部署は、法令上の要求等を担保するため、必ず人が来なければならない。警備所が閉鎖されたことにより、施設に入れなくなることは避けなければいけないと考えています。

【理事】： 各拠点で、業務継続計画を定めており、「核物質防護上、最低限のところを死守するためには何人必要で、代替要員を何人確保できるか」ということはリストアップされていて、対応できるようになっています。

5. テレワークについて

【労組】： テレワークについて、「令和3（2021）年3月までにモバイルパソコンの導入等を含め必要数を確保した」とのことでした。現在の「トライアルのテレワーク制度を導入している人数」、「待っている状況の人数」、「モバイルパソコンを確保した台数」などを教えていただきたい。

【機構】： 通常のテレワークのトライアルを申請されている方は1100名程度。ツール（シンククライアントPC）は1000台確保。カチャットは1000ライセンス所有のうちスプラッシュトップは500確保、となっています。

【労組】： 現状、テレワークを実施されている方はいるのですか？

【機構】： テレワークを実施されている方（経験済みの方）は約400人弱です。

【労組】： フルでテレワークを実施することは可能ですか？

【機構】： 通常のテレワークは月8回までです。コロナ感染症対策として、可能な範囲で通常のテレワークの範囲を超えてテレワークを実施することも可能です。

【労組】： コロナ対策に限らず、働き方の多様性という観点（テレワークの方が効率化を図れた方もいるかもしれない）で、状況に応じてテレワークを推奨してもいいのではと考えています。シンククライアントPCは最終的には何台程度を導入予定ですか？

【機構】： 現在、最初の検証を行っているところです。当初は5月末までに検証を行う予定でしたが、ツールの配備やコロナ感染拡大等もあり、7月末までに検証を行う予定としました。

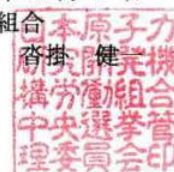
7月末に1回目の検証結果を評価し、実施された方の意見を確認した上で、制度的・ツールの観点から将来的にどのくらいの規模・頻度で対応していけるのかというところを、今後、検証していく必要があると考えています。現在は、「将来的に何台必要か」というところまでは決めていない状況です。

以上

第118回臨時大会 代議員定数の公示！

公 示

2021年6月9日

 日本原子力研究開発機構労働組合
 中央選挙管理委員会 委員長


第118回臨時大会代議員定数について

日本原子力研究開発機構労働組合同約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

(大会日時：2021年6月18日(金) 13:30～15:30 Web方式による開催)

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	15	2
	東海管理(福島・その他)		
	東海管理(青森)		
	東海管理(人材育成)		
	東海管理(関西)		
	東海管理(核不拡散)		
連合2	バックエンド	11	1
	環境・線管・研究室		
	放管第1・第2		
工務・福島連合	工務技術	9	1
	福島技術		
研究炉部連合分会	JRR-3-NSRR	8	1
	JRR-4		
物理化学連合	核物理	10	1
	化学		
先端基礎・中性子	先端基礎	22	2
	中性子科学		
高崎支部	高崎支部	7	1
大洗支部	原子炉	16	2
	照射	15	2
	管理、HT	13	1
那珂分会	那珂分会	6	1
合 計		132	15

臨時大会・役員選挙に向けた今後の日程

➤ 第 118 回臨時大会

1. 分会長会議：

大洗研 6月11日（金）、14日（月） お昼休み @大洗支部事務所

原科研 6月14日（月）、15日（火） 18:30～ @労組事務所

2. 一斉分会： 6月11日（金）～17日（木）

3. 臨時大会： 6月18日（金） 13:30～15:30 @Web方式（ZOOMを使用）

各分会において、「分会長会議への参加」、「分会の開催と議案の討議」、「大会代議員の選出」を進めていただくよう、お願いします！

➤ 組合役員選挙

1. 立候補届出の期間：

6月1日（火）～6月17日（木）までの毎日9時～18時迄

選挙管理委員まで届出をお願いします。

2. 不在者投票の日時・場所（東海地区）：

6月21日（月）、22日（火） 12時～13時迄、17時30分～19時迄

@労組事務所

3. 投票日時・場所（東海地区）：

6月24日（木）、25日（金） 12時～19時迄 @労組事務所

各分会において、「立候補者の選出」を進めていただくよう、お願いします！ なお、各支部における日時・場所については、各支部選挙管理委員会よりお知らせいたします。
