

## 本日、第 89 回定期大会

9月2日 13:30 から 17:00、村松コミュニティーセンター

2 法人統合直前の大会です。活発な議論で成功させましょう。

### 8月31日事務折衝、統合関連説明会報告

---- 10月1日は全員現行の処遇で移行、  
激変緩和措置を検討中 ----

8月31日、「新法人の給与にかかわる労働条件の骨子」、「同退職金にかかわる労働条件の骨子」、「新法人のアルバイト制度案」、「昇給昇格規程について」などを主な議題として、事務折衝及び説明会が行われました。16時過ぎから始まった交渉は、定時退勤日の17:30を越えて厳しいやり取りが続きました。給与の変更について研究所は、経過措置を講ずるとしていますが、10月1日は現行の支給で、4月から変え始めるとしているほかは具体的な形がまだ示されていません。

提案の詳細な評価はまだできていませんが、副主任研究員が大幅減額になる可能性があります。また副主任研究員の超過勤務管理ができるのか？できても、それで研究や仕事が進められるのか疑問です。しかし、世間一般では、役職手当受給者でも、役職手当に相当する時間以上の超過勤務がある場合、使用者が超過勤務手当を支払わないと労働基準監督署から厳しく指導される傾向にあります。その他、役職手当、研究手当が級ごとの定額になるため、高年齢層には減額になる例が多いでしょう。

退職金に関しては諭旨解雇が追加されたほかは、現行とほぼ同じです。

昇給、昇格規程についての説明に関して、技術員認定の基準について明確にするように再度求めましたが、相変わらずはっきりしませんでした。ただし、「各部長に、現在総括主査である人については推薦を出すようにもとめた。」と述べています。6級の技術員手当はどうなるのでしょうか？

放射線業務手当に関しては、現在行われている調査についても議論されました。詳細は後日、別途の資料で報告しますが、研究所は「調査に基づいて、過去に払いすぎた分は返してもらうつもり」と言っています。労組は、「記録の仕方、一日の勤務時間の半分以上などという基準は現場の職員の知らないことであり、一般職員に責任転嫁してはいけない」と述べました。

以下に主なやり取りを示します。

[研究所] 8月末になってしまいました。ようやく新法人の労働条件について重要な部分を提案できるようになりました。これをスタートラインとして、今後交渉で詰めて行きたい。

-- 研究所、資料「独立行政法人日本原子力研究開発機構における給与に係る労働条件の骨子」を読み上げる。(同資料は労働情報で配布されています。以下他の資料も同じ)

補足説明:

研究要員手当は廃止する。2級の3年間700円/月支給してきたが、最近の研究員採用は平均

27.4歳で実質意味がなくなってきた。国や先行の独立行政法人で出しているところはない。役職手当、基本的な考えとして、通常の役職手当と研究者の役職手当があったものをまとめて一本化する。定額として職種間に差をつけない。

研究者の役職手当受給者の5%の研究手当は廃止し、別途経過措置を講ずる。

専門職務手当受給者には、超過勤務時間が手当受給額に見合った時間を越えた分、超過勤務手当を支給する。

さらに補足説明メモとして、緊急呼び出しに関して、現行の(1)緊急呼び出し手当(2)超過勤務対象時間の取り決め(3)ガソリンの支給を止める(4)防護隊員手当もやめると述べてきました。

-- 研究所、資料「独立行政法人日本原子力研究開発機構における退職金に係る労働条件の骨子」を読み上げる。

-- 内容は現行のものに諭旨解雇処分の規定が加わったもの

[労組] 緊急呼び出しについて、何もやらないようにしたのはなぜか。

[研究所] 社会的に非常に厳しい。特殊勤務手当を国は見直している。既存の手当が見直されている中で、新法人に新たに手当としてつけることは難しいと判断した。

[労組] よそは知らないが、実に不当だ。15分の仕事でも実際に拘束されるのは往復時間もはいる。所属長が命令した時間とは何の時間か？

[研究所] 現場の命令の仕方による。

[労組] 出てくるように命令した時間から考えるのか？それともカウントしないのか？

[研究所] 命令された時間からだ。

[労組] 納得できない。研究所の雰囲気が悪くなる。回りばかり気にしていいのか。通報訓練などの例も、超過勤務だの電話代を払えだの言わない。それは、緊急呼び出しなどで、しかるべきものにはしかるべき報酬を出して来てきたからだ。緊急呼び出しに快く応じてきたのも仕事熱心だけでなく、負担に見合った報酬を考えていたからでしょう。これまでの措置を全部止めてしまうと、現場の管理職は命令しづらくなる。実験中の装置のトラブルでも、実験者が装置担当者に助けを求めづらくなる。

[研究所] 現行の手当についてもいろいろ言われるご時勢だ。

[労組] それは、それぞれが妥当かどうかということだ。

[研究所] 原子力の特殊性からの話は理解しているが、全体の情勢が厳しい中で、新たに設置するのは無理と判断した。

[労組] 時間はどうだ？

[研究所] 世間の常識として、税金で支払われている以上厳しく見られる。認識に差があってはいけない。

[労組] 負担にあった報酬になっていないということだ。緊急呼び出しは、普通の超過勤務とは違う。

(中略)

[労組] 本給表の話、具体的にはどのようにするのか。

[研究所] 読み替え表を作りました。

[労組] そんなことやっていいのか？定期昇給の4号は読み替え表上で上げるのか？読み替え表も表に出るのか？

[研究所] そうだ。

[労組] 職責手当で「・課長代理」はどうなるのか。

[研究所] スタッフ職となり、専門職手当になる。超過勤務支給対象だ。

[労組] この提案では、下がる部分が出る。どうする。

[研究所] 経過措置をとる。詳細は検討中だが、10月1日は現行どおりとし、来年4月1日に増減の措置に入りたい。増は短時間で、減は第一期中期計画の期間で終えるようにしたい。

(中略)

[労組] 副主任研究員もスタッフ職として超勤をつけることになるのか？

[研究所] そうだ。

超勤は実績で。役職者の5%（研究手当）は別途措置を考えている。

[労組] 新たに昇格する人は？

[研究所] 経過措置を考えていない。

[労組] 副主任研究員に新たになる人は大きな額の違いがあるが、どうするのだ。

[研究所] 検討中である。

経過措置というのは、基本的には激変緩和措置である。

[労組] 10月1日以降の採用の人とはともかく、いま原研にいる人の労働条件は、継承される問うのが、基本だ。その上での議論のはず。

[研究所] 制度の切り替え時には変化はありえる。

[労組] 7級には組合員もいるが、7級の提案がない。全体が見えないと継承されているかどうか判断できない。

[研究所] 従来から6級まで示している。

(中略)

[労組] JNCの昇格必要在級年数は現状どうなっているのか？

[研究所] 当面は原研の規程で行きたい。10月は現状、遅くない時期に統一本給表を作る。

[労組] 放射線業務手当については？

[研究所] 特2、特3がなくなる。原研は1号から。

[労組] いま、やっている調査はどういうことなのか？

以下 次号で報告します。

---

## 第89回定期大会スローガン案

- 一、原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、旧動燃団体質と言われるものを一掃しよう。
- 一、新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- 一、統合に際し、処遇を切り下げさせないようにしよう
- 一、原子力のあり方を活発に議論し、政策に反映させよう

## 原研労組第89回定期大会決議案（案）

いま、わが国では、歴代自民政権の失政をごまかす「小さな政府論」、公務の民営化・公的労働者の削減路線が吹き荒れており、公務を放棄し、民間営利企業の儲けの対象にさらず「市場化テスト」も進められようとしている。本年の人事院勧告では、給与構造の見直しとして、地方勤務の公務員の賃金を削減、特に高齢者の賃金を多く削減し、地域間格差を拡大する勧告が出された。この勧告の影響が、我々も含む全ての公的機関の労働者に降りかかってくる恐れがある。

平和問題では、イラクへの自衛隊派兵が続き、一方で憲法第9条を変えようとする動きが強くなってきている。

一方、われわれの職場、日本原子力研究所は、核燃料サイクル開発機構の統合が4週間後に迫っており、統合に向けて、原研の組織、人事制度から、給与、その他諸々の処遇までについて、交渉が進められているところである。

この統合に当たり、労使間の懸案であった定年年度末統一が2005年度に実施できなくなった。研究所は、直勤務者の住宅使用料半額扱いの廃止、被ばく線量評価委員会の廃止、緊急呼び出しの扱いの不利益変更、臨時職員の日給改悪などの提案をしてきている。

人事制度に関しては、研究所は、骨子として、我々が長年要求してきた「評価の本人への開示」と「不服申し立ての取扱い」を含んだ制度を提案してきているが、一方で多くの民間企業で破綻している「成果主義」的要素を含んだ提案になっており、制度の詳細と実際の運用のあり方次第でとんでもない制度になりかねない。新法人の人事評価制度を多くの職員が納得できるものにしていく運動が求められている。

新たに提案された、研究員・技術員制度についての研究所の説明は不十分なままであり、職員の処遇改悪にならないよう、また研究開発機関にふさわしく、職員の能力を生かせる制度にするよう要求していかなければならない。

仕事の面では、サイクル機構と原研とは仕事の進め方などの文化がかなり異なっており、統合を機に研究機関にふさわしくない文化が広まる恐れがある。新法人が、国民に信頼される機関であるためには、かつて「動燃体質」と言われた文化は断じて排除されるべきである。中期計画で、毎年約100人の人員削減が押し付けられそうなことも大きな問題である。

近年組合員数は減少しつつある。要求実現のためには、より多くの職員を組合に結集させたい。統合問題で組合の価値が明らかになっている、この機を生かし、組合全体で拡大に取り組むことを訴えたい。

原研労組第89回定期大会はこのような大変動の中で開催された。我々は、ここで議論された方針で、2法人統合の荒波を乗り越え、新法人が働き甲斐のある国民の負託に応える機関となるよう、また納得できる処遇を獲得できるよう運動を進めていく。

以上