

新入職員の皆さん！ようこそ原子力研究開発機構へ

4月5日昼休み、執行委員会は新入職員への歓迎挨拶と、組合加入への訴えを行ないました。

==新入職員のみなさんへのよびかけ

2006年4月5日

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）
中央執行委員長 岩井 孝

日本原子力研究開発機構に新しく入られたみなさんへ、日本原子力研究開発機構労働組合、略して原研労組を代表して歓迎の意を表します。

私たちは、みなさんにお配りした資料にあるように、昔の日本原子力研究所の労働組合を母体とする組合です。

皆さんご存知のように、昨年10月に日本原子力研究所と核燃料サイクル開発機構が統合し、日本原子力研究開発機構が誕生しました。私たちの労働組合に加入することのできる方は、現在の機構の職員はもちろんですが、継続雇用の職員・臨時職員・任期付き職員、さらに関連団体に働く人も対象です。課長以上の役職者は加入できないことになっています。

労働組合はなぜ存在するのでしょうか、何を目的にしているのでしょうか、どんな運動をしているのでしょうか、なぜ加入を呼びかけるのでしょうか、これらの疑問に関しては、お配りした資料をご覧くださいと思います。

私からは、原研労組が何を大切にしているのかということを紹介いたします。機構には、大きく分けて研究職、技術職、事務職という職種があります。公的機関である機構が国民から期待される業務を遂行するために、職員のそれぞれが力を合わせていくことが求められています。

働いて賃金をもらうわけですから、誰もが労働者です。そして人間らしい生活に必要な賃金などの労働条件を求めることは当然です。したがって、労働組合の目的の第1は、賃金をはじめとする労働条件の維持・発展をめざすことです。これは、個人では全くどうすることもできません。統合前の処遇にも不満はありましたが、統合により様々な処遇の切り下げが押し付けられようとしています。また、公的機関ということで、小泉首相の唱える構造改革の痛みがさらに押し付けられようとしています。例えば予算や人員の削減です。これに対抗するには、労働組合という組織しか役に立たないのです。

もうひとつ大切なことは、機構の業務の進め方や方向性について、ラインではない、独立した立場である労働組合が、チェック機能を果たすことです。原子力は国の重要な政策であり、それを具体化するのが機構の役目です。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。また、職場における民主主義が確保されているか。差別はないか。そのような観点か

ら問題を指摘したり、提言をすることは労働組合の重要な役目です。

我々が労働組合の運営で大切にしていることは、資料の1ページにも書いたように、「当局からの独立」「民主主義の徹底」「政治的自由の保障」です。機構にとって都合の悪いことも言わなくてはなりません。したがって、役員人事や運動方針などについて機構からの一切の介入を排除しなければなりません。また、組合内では、職場の役職も先輩・後輩も関係ありません。組合員は誰でも言いたいことが言えることを保障しています。3つめは政治的自由の保障です。労働組合は特定の政党の下請け機関ではありません。組合員の政治的立場がどうであろうと、それを尊重するのは憲法を遵守する立場から当然のことです。したがって、特定の政党の支持を組合が決定したり、組合員に押し付けることはやってはならないことすし、していません。

「やりがいを持って仕事をしていこう、そして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、ひとりひとりがばらばらではできません。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思で参加してみませんか。

わからないこと、疑問なことは、遠慮なく聞いてください。資料に私たちの組合のメールアドレスやホームページを掲載しています。是非、ホームページをご覧ください。私たちの考えや当局との交渉の内容も参考にしてください。

あなたの加入を心から期待します。

定年の年度末統一実現はまだです！！

あゆみ速報の前号で、定年の規程変更について報じました。提案の規定変更では、労使間で長年の懸案であり、多くの職員が待ち望んでいる[定年の年度末一本化]を理事長の判断でできる形になります。そのため、多くの方から問い合わせをいただきました、また職場でも話題になっています。しかし、今回の規程の改定は、実質的な運用を今変えるためのものではありません。先に報じたように、定年の年度末統一を今実現するものではなく、今後の課題として残されています。

==あゆみ速報3月30日 No.4624 より==

定年の規程について

3月28日、定年の規程の追加が提示されました。「理事長が認めた場合、61歳の誕生日の前日まで、延長できるとする条項を入れたい」というものです。これについては、国家公務員にも同様の規程があるなどの理由から加えるが、労使間の懸案になっている定年年度末一本化などを意図したものではない、実際の運用はこれまでどおりと述べています。

労組は、制度の運用について必ず平等にすることを確認。懸案の定年延長については、努力し、できるだけ早期に実現することを求め、提案を承認しました。

本給の統合について

新本給表、職務手当で定額制への移行仮合意（3月30日）

旧2法人の処遇の本格的な統一に向けて労使交渉が行われています。3月30日の拡大窓口交渉で、新年度から実施する「統一」について本給表、定額制職務手当などの部分について仮合意しました。経過措置については継続交渉課題としています。

研究員・技術員制度、とりわけ関連する旧研究手当受給者の研究員・技術員未認定問題については、機構は「早期に認定されるように、指導するつもり。認定基準についても、職場ごとによりブレークダウンした資料を作る。」と述べていますが、「先の認定時の[認定基準]を明らかにせよ」などの、労組の要求に対する納得できる回答にはなっておらず、同意に到っていません。

合意の概略：

- ・旧原研職員の本給表を基準にした給与表にする。
- ・旧原研職員の本給については、新本給表の同じ級に同一金額があり、級・額が同じところに移行する。（号数は変わります。）
- ・旧サイクル機構職員については、原研-サイクル機構の昇給昇格方式の違いを縮める格付け変更を行い、それを基準に原研-サイクル機構間の給与水準の違いを補正する調整を行なう。経過措置として現額補償を行なうものの数年間で新しい格付けの線にあわせていく。この調整で、高卒、学卒それぞれの給与水準が旧原研職員の水準にほぼ合わされます。

== はじめ機構は、旧原研-旧サイクル機構間の本給の調整について、調整方法は示すものの、その結果として経歴年数毎の平均額が旧原研-旧サイクル機構それぞれどうなるか示しませんでした。しかし労組の強い要求により、4月3日の交渉で調整後の比較データが示されました。それによれば、経歴年数によって若干の高い低いはありますが、「調整」により旧2法人間の経歴ごとの本給の平均額はほぼ同じになります。==

機構提案の「調整」は、高いほうを低いほうに合わせるもので法人全体の総額では切り下げになること、旧サイクル機構で人事考課などにより昇給が遅れている人にとっては、特に不利であること、職責手当定額制への移行で切り下げになる職員が多いこと等の問題があります。しかしながら、全体としての金額については、公的機関全般に対して、職員給与の切り下げ圧力が強いこと、旧原研職員の本給について切り下げがないこと、および切り下げられる旧サイクル機構の職員の多くを組織する原子力ユニオンが合意したということなどから、不満ながら仮合意しました。実際の本給には現給保証などの経過措置が加わりますが、経過措置の詳細については合意に至っていません。

えっ！昼食料金が値上げされる！？

ペンネーム 春風

原子力科学研究所の機構職員食堂の制度の見直しが行われました。これによると、部外者は原子力機構職員に比べ60円高い値段で昼食を食べられるようになります。制度の見直しにより、KEKや東大の職員などが1階食堂を使えるようになったことは評価します。しかし、ここで問題にしたいのは、値上げされる立場にある研究生や実習生についてです。彼らは、機構で職員と共に研究を行っています。特に連携大学院生に関しては、機構を拠点として、機構で学びつつ成果を出し、大学院を修了するのです。彼らは3月まで、職員と同額で食事を食べることができました。それが突然部外者扱いとなり、昼食代が60円値上げされたのです。

金額の問題よりむしろ、こうした差別をする、機構の姿勢はいかかなものかと思います。産官学連携、原子力人材育成をうたっているにもかかわらず、学生にこうした差別を行うのは、無神経といえるでしょう。たかが1食60円ですが、機構に対して、悪い感情を持つのは間違いないでしょう。なにせ、食べ物の怨みは恐ろしいですから。

貴重な昼休みを返せ

ペンネーム 大食漢

原子力科学研究所の食堂がチケット式から、非接触式のカード式になりました。カードは原子力機構のIDカードです。まさに最先端といたいところですが、どこのカードメーカーのものを買ったのか、思わず聞きたくなくらいお粗末さです。以下に、問題点を記しておきます。

第1に、食堂のシステムが遅い。カードリーダーがカードを認知するまで、数秒かかります。ある人の測定によると約5秒/人だったそうです。結果として、食堂に長い列ができてしまいました。（早速2台目を導入したようで、行列は若干緩和されましたが...）第2に非接触とは言いながら、カードリーダーにぴったりくっつけないと認識してくれません。第3に、IDカードの他にカードが混在すると認識しなくなるというお粗末さです。機構には他にも非接触型のカードがありますが、これと混線するというのです。従って、カードを複数枚持つ人は、一枚抜き出して認証するか、カードホルダーをもう一つ首からぶら下げるなど、対応を取らなければなりません。そもそも、よく考えて、カードを統一するなり、電波の周波数を変えるなりすれば、このような事態は招かなかつたはずですが。第4にディスプレイ表示が日本語のみなので、多くの外国人には意味が理解できないでしょう。とても国際的な研究所とは言えません。第5に、IDカード自体がお粗末です。財布に入れておくと無線用の線が切れるので、カードケースに入れて、丁寧に扱ってほしいというのです。

近年、鉄道などでsuicaのような非接触型のプリペイドカードが使えるようになりました。反応ははるかに早いです。また、財布の中のような過酷(?)な条件でも使えているはずですが。

IT化で事務負担を減らすという目標はよしとしても、ユーザーを全く無視し、軽率にシステムを変更し、結果的に負担をユーザーに押しつけるという事態がつづいています。"経理システムの富士通GLOVIA"についてもしかりです。機構はシステムを変更するとき良く検討して、職員にしわ寄せしないようにしていただきたいものです。