

第58期中央執行委員会の発足にあたって

働き甲斐のある職場と処遇を作るために、力を合わせよう

7月1日から第58期中央執行委員会が発足しました。統合と独立行政法人化が9ヶ月経過したところです。

統合は一体どのような「効果」をもたらしたでしょうか。処遇においては、統合時には各種の処遇が継続されたものの、統合後に次々と改悪内容が提案され、一部は実施に移されつつあります。それらの内容として、「本給は低いほうの水準に合わせる」、「定率制の手当を定額制に変更し、旧原研職員の多くが現状より削減される」、「旧法人の研究手当受給者が新法人で認定されない例が続出し、手当を取り上げられる」ということが強行されようとしています。これらの結果、多くの職員の処遇の切り下げが行われることとなります。さらに独立行政法人には、国家公務員に対する職員の給与水準（ラスパイラス指数）の公表が義務付けられ、それを口実とした処遇の削減も押し付けられようとしており、この6月一時金では、旧原研職員の支給基準を大幅に削減する提案がされ、強行されました。

人事考課制度が存在するもとの、旧原研では労働組合の長年の運動の成果として、係長級まではほぼ横並びで昇格し、男女の格差もあまり意識されない状態に到達していました。また、長期欠勤などの特別な事情を除いて、人事考課によって本給の定期昇給を削減されることはなく、組合員層には一時金への査定導入を阻止してきました。6級への昇格の道も大きく開いてきました。したがって、旧原研の組合員層には、昇給・昇格及び賃金等の処遇において、一部を除いて大きな格差は存在しない状況にありました。そうした中で、職員の士気は維持され、成果も挙げ、社会的な評価も受けることができる職場になっていたと思います。一方の旧サイクル機構では、人事考課制度を利用して、労使一体で差別を拡大させることを続けてきた結果、組合員層においても、50歳台でも下は3級に据え置かれるなど、著しい昇給・昇格差別が存在し、それに伴う大きな賃金格差があり、さらには一時金への査定が導入されています。また、係長以上の女性がひとりしかいないというひどい差別状態にあります。それでプロジェクトは成功してきたのでしょうか。社会的に糾弾される事故や不祥事は起きなかったのでしょうか。これこそが、どちらが働き甲斐のある職場にするのに必要かを明確に示しているのではないのでしょうか。しかし、統合により、職場内の格差を拡大する旧サイクル機構のやり方を強行導入しようとする動きが活発化しており、労組としてそれに抗して交渉と運動を重ねています。

労使関係においては、統合により職場に2つの労組が存在するという新たな状況の中で、便宜供与の扱いなどで原研労組が対等に扱われていないという問題も判明し、当局を追及しています。

職場は予算と人員の削減で、どうしようもない状況に追い込まれそうです。「外部資金の獲得」が至上命令となり、それがなければ研究はもちろん、施設の維持費さえまならない状況になっています。外部資金では「毎年度の結果が約束されたこと」しかできず、来年度の予算額さえ保障されないの、長期的な研究やチャレンジングな研究はどんどんなくなっていきます。その上、申請から会計や報告書など多くの業務に追われ、研究者は疲弊しきっています。このままでは、研究機関ではなくなってしまいます。賃金などの処遇のほか、このような仕事の問題も大切な課題として今期は力を入れていきたいと考えます。

職員の権利と処遇を守り、国民の負託に応える公的機関をめざすまともな労働組合の重要性と必要性が、いまこそ一層際立っており、今後とも奮闘を決意するものです。

任 務	氏 名	担当支部 外部役員等	所属課室
委 員 長	岩 井 孝	特法連議長	新型燃料燃焼研究グループ
副委員長	長 明 彦	高崎支部	加速器管理課
書 記 長	花 島 進	科労協幹事	加速器管理課
会 計 賃金対策	馬 場 信一		核熱利用試験技術課
研究対策	小 浦 寛之	那珂支部	極限重原子核の殻構造と反応 特性の解明グループ
教育宣伝	高 橋 邦 裕	特法連幹事 大洗支部	原子炉第2課
総 務 賃金対策	相 沢 雅 夫		研究炉利用課
組 織	加 部 東 正 幸		放射線管理第1課

【労働組合事務所】 Tel. 5413, 5414 Fax. 029-284-0568

e-mail : genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

URL : <http://wing.zero.ad.jp/genkenrouso/>