

あけまして、おめでとうございます 問題が山積みの2007年

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労）中央執行委員長 岩井 孝

日本全体でも原子力機構内でも、あまり良いことがないのが残念です。国会では教育基本法が改悪され、愛国心の押し付けなど、国による教育への介入が露骨になりそうです。また、防衛庁が防衛省に格上げされ、海外派兵に道を開こうとしています。これらに続くのは憲法9条を改悪し、日本を戦争する国にしようとする企みではないでしょうか。私たちは、これらの動きに反対していきます。

2007年度政府予算案では、大企業には一層の減税をし、国民には負担増を求める方向が露骨です。既に決められている定率減税の廃止ですが、今年1月には所得税について全廃、6月には住民税についても全廃され、06年度に比べて国民全体で1兆7000億円の負担増が押し付けられます。また、厚生年金保険料が、9月にはまた値上げされます。所得が増えない中で負担ばかり増える状況は変えていかなくてはなりません。

働き方も大きく改悪されようとしています。長い運動の成果として勝ち取られてきた労働時間規制を一部撤廃しようとする動き（ホワイトカラー・エグゼンプション（適用除外））が財界の強い働きかけで厚生労働省が提案するところに来ています。これは、管理職の手前の層に対して、一定の年収以上の労働者に残業代を支払わない制度です。財界は年収400万円以上を対象にするように主張し、厚生労働省は800から900万円を想定しています。対象が400万円以上なら、年間10兆円以上の残業代が取り上げられると言う試算があります。このような残業代不払いの合法化など許してよいはずがありません。

機構の来年度予算として、J-PARCに総額268億円（機構と高エネルギー加速器研究機構の総計）、JMTRの改修費に15億円、ITER関連費用に54億円などが計上されています。機構の予算は年々削減され、施設の維持にも事欠く事態に陥っています。経常経費の削減の影響で、やたらと外部資金に応募しなくてはならない状況は異常です。大幅な人員削減もあり、職員の中に大きな疲弊が進行しており、大きな問題です。

統合時に小泉前首相が「理事長は民間から」と主張した結果として機構理事長に就任した旧サイクル機構理事長が退任し、1月1日付けで旧原研理事長が新理事長に就任しました。中期計画の途中で理事長が交代するのは異例です。これまでの「事業団」的経営手法が急に変わると思えませんが、研究機関としてあるべき経営手法に転換することを求めます。

統合後、研究機関としてあるべき方向と逆の動きが次々と強行されてきました。旧原研で認定されていた研究員を、統合後の新制度を強引に適用し、研究員・技術員で未認定を大勢発生させた問題が典型です。さらに現状では、新人事評価制度、新放射線業務手当制度、さらには国家公務員に適用された給与構造の見直しの押し付けが提案されています。研究機関としてきちんとした成果を挙げていくためにはどうあるべきか、そのために職員が協力し合って仕事をしていくためには何が必要かという視点から、これらには多くの問題が含まれています。私たちはこれらの問題に正面から取り組んでいきます。

今年が、原子力機構の職員として、そして労働者として、少しでも良い年になるよう、全力で運動を進めていく決意です。みなさんのご協力をお願いいたします。

機構、大幅な賃金ダウンを提案

左の委員長挨拶のように、統合後の新人事評価制度、放射線業務手当の見直し問題、研究手当問題などに加え、給与構造の見直しと称して大幅な賃金ダウンが強要されようとしています。

「給与構造の見直し」による賃金ダウン

昨年12月26日、機構は労組に対して、「給与構造改革を踏まえた給与改定について」として、本給水準を平均4.8%、給与表の上位については最大6.8%の引き下げを行う、これまでの特別都市手当に変わり「地域調整手当」を新設するなどの提案をしてきました。

これは2005年8月に人事院が国家公務員の給与構造見直しとして勧告し、2006年4月から段階的に実施されつつある給与構造の変更を原子力機構に入れるというものです。具体的な給与表の提案はまだですが、総収入の減少につながるの間違いなく、とりわけ高年齢層の大幅な処遇引き下げになる乱暴な提案です。本給の減額は退職金の減額にもつながります。労組は、事情が異なるわれわれの機構に、国家公務員の給与構造の見直しを持ち込まないように求めていました。今回の機構提案は、労組の要求を無視し、独立行政法人としての自主性を放棄するものです。

国家公務員の給与構造見直しでは、民間の地域ごとの賃金水準と平衡を取るという理由で大幅な地域間の賃金格差を導入しています。国家公務員として全国一律の賃金にせず、たとえば沖縄や青森の公務員賃金を東京よりも20%近く少なくすべきだという理屈がまったく理解できません。ましてわれわれには、独立行政法人通則法にいう「自律性」が認められているはずで、12月26日の交渉で、労組は「国家公務員の場合、平均的には切り下げになっていない」という見方がある。それを理解して今回の提案なのか。」と問いました。機構側からは、まともな回答がありません。納得できる説明がない限り、機構の提案は到底受け入れられません。

機構提案の概略：-----

1. 本給の改定について

本給水準を全体平均4.8%引き下げる。ただし、旧法人間の本給額の調整による減額分も4.8%の中に数える（約0.55%に相当すること）。

給与カーブのフラット化を図るため、4級から6級の前半号給の引き下げ幅を緩やかにし、同後半号給および7級以上の引き下げは、最大6.8%引き下げる。

1級および2級は引き下げを行わない。

枠外昇給を廃止する（注）各級の号級数については、現行の在職実態を踏まえて設定する。

55歳昇給停止制度を廃止し、55歳以上の昇給は勤務成績を反映させ、通常職員の半分程度の昇給幅で実施する。

高卒および大卒の初任給は現行どおり、高卒 152,000 円、 大卒 190,000 円

2. 地域調整手当

地域調整手当を新設する。東京地区 本給の6%、その他の地区(拠点)3%

導入に伴う経過措置

現行の特別都市手当の異動保障および特勤勤務手当の支給を受けるものについて経過措置を行う。

従来の特別都市手当は、地域調整手当の導入に伴い廃止する。

3. 扶養手当の改定

3人目以降の子等の手当を現行5000円から6000円/月に改定する。

4. 職責手当および研究手当の改定

職責手当は平均5.5%、研究手当は平均2.6%引き下げる。

5. 管理職員特別勤務手当の改定

課長代理およびそれと同等とみなされる職にある職員の特別勤務手当を、現行の1回につき8000円から8500円に引き上げる。

改定の実施時期と段階的導入

a)平成19年4月1日から実施

b)本給の経過措置：新本給額が施行の前日までの本給額に達しない場合、その値に達するまで差額を本給として支給する。

c)地域調整手当の経過措置：東京以外の地域調整手当については、平成22年度までに段階的に実施することとし、平成19年度は1%とする。

d)職責手当、研究手当の経過措置：各手当額が施行の日の前日の額に達しない場合は、所要の減額緩和措置を講ずる。(詳細提案はなし)

(注) 枠外昇給の廃止：上位級への昇格がないまま長年が経過すると、その級の表にない号数(枠外)に到達することになります。現行ではその場合、表を外挿できるものとして扱います。それをやらないということです。

[労組 旗開き] 1月 17日(水) 18:30より

とんでもない年の幕開けですが、厳しいときこそ労働組合が活躍する場面です。今年も元気に活動していきましょう。

場所： 原子力科学研究所内、労働組合事務所

内容： 委員長挨拶、20年、30年永年組合員表彰、執行部と組合員との懇談
組合員の皆さんお誘い合わせの上お集まりください。軽食を用意します。

春闘アンケート最終集約1月18日(木)：

昨年末から実施している春闘アンケート、最終集約締め切りを1月18日(木)とします。まだ提出していない方、よろしくお願ひします。現在の回収率は約28%です。

中間集計の結果：

賃上げ要求額の加重平均は約3万2千円

月の超過勤務は10時間未満が17%、10時間から20時間未満30%、20から30時間未満35%

春闘要求の上位ランキング

1位：賃上げ・賃金差別撤廃、2位：統合・独立行政法人の問題

3位：人員確保・労働強化反対、4位：定年延長・継続雇用制度改善でした。

今の暮らし向きについての回答では、「かなり苦しい」あるいは「やや苦しい」と答えた人があわせて57%になっています。「ややゆとりがある」、または「かなりゆとりがある」と答えた人は合わせて10%でした。

GLOVIA に対する意見書を提出

1月10日、機構に対して事務処理システム改善を求める要望書を提出しました。最近の平成19年度年間契約起票のラッシュでも性能不足を露呈し、職員の怒りをかいました。根本的な改善が必要です。