

臨時大会で出された意見

< 給与構造改革 >

代議員 A さん：給与構造の改革で生涯賃金がどう変わるのか、より正確なデータ・例を出して欲しい。機構と労組それぞれの試算について説明があったが、順調に昇給していく人とそうでない人の差が大きいのではないかと。

答弁：詳細は賃金対策部で分析中です。はっきりしているのは、程度の差があっても誰も得しないこと、昇給が順調な人とそうでない人の差が拡大することです。構造改革がどういう結果を生むか、わかりやすく知らせたいと考えています。

代議員 B さん：統合によってひとつの法人の中で、2つの組合が活動するようになった。旧サイクル機構の労組の活動状況を教えて欲しい。

答弁：原子力ユニオンは昨年4月の新入職員勧誘では寮や自宅に訪問して勧誘したようです。われわれは、研修期間の昼休みに説明しました。

代議員 B さん：あゆみ速報に書かれている労使交渉の表現、言葉がきつすぎるのではないかと。言葉がきついとけんかばかりしている組合と思われるのではないかと危惧する。

答弁：あゆみ速報の記述は、必ずしも実際の言葉のやり取りではない。もっと穏やかなやり取りもある。ご意見は参考にしたい。(*書記長後注：歩み速報の報告は、わかり易くするために、言葉の整理補足・やり取りの順番の編集などを行っています。時には、あゆみ速報に報告している以上の激しいやり取りもありました。日常の交渉の先頭に立つものとして、ご意見を今後の参考にします。)

代議員 B さん：東京電力原子力発電所の新たに明らかになった不正について、「きちんとした対応をすることの負担感があつたのでは」というコメントを聞いた。われわれの職場も何かあると水平展開としてすごい対応に追われる。業務に差し支えているし、労力ばかりで実になっていない。

代議員 C さん：いろいろ安全確保のための活動を求められているが、現場を無視して要求・非現実的なものが多いと感じている。

答弁：研究現場の一人の作業でも KY、TBM など一旦考えてから作業に入るという点では意味があると思います。しかし、現状は中身の無い書類仕事がほとんどに感じます。業者の責任範囲のことを自分たちの責任のように扱ったり、噴き出すような対策を水平展開にまわしている例もあります。本当の安全のために何をすべきか考える必要があると思います。

代議員 D さん：新卒加入者で、原子力ユニオンに入っている人、原子力ユニオンをやめて原研労に入るように進めてもよいか？

答弁：2つの労組の違いをわかってもらって、原研労に入ってもらいたいと考えています。原研労の活動は、あゆみ速報やホームページなどで見てもらってください。労組としては、旧原研の範囲に制限した考えかたをしない方針です。旧サイクル機構の部分から、こちらに入る人も出てきています。2重加入はできませんので、ユニオンをやめてから入ってもらうこととなります。

代議員 E さん：旧サイクル機構の部署に行った旧原研職員が「打ち合わせの時に呼ばれない」、「一部の回覧を廻してこない」などのいじめにあったという話を聞く。組合から一言言っ

て欲しい。

答弁：職場の中で組合が対応できるものは対応する。個別の事例を含め、情報を挙げて欲しい。

代議員 F さん：外部資金応募などで体調を崩している人がいるそうですが。

答弁：中堅の研究者が外部資金応募で大変なプレッシャーを受ける例がある。電子メールのやり取りの時刻情報などを見ても、とんでもない時間帯に仕事をしているのがわかる。機構が予算を用意すべきことまで、外部資金に頼らざるを得なくなっている。外部資金は、成果が出ることが間違いないものしかできないことなど、ポテンシャルが下がり、研究機関としての自殺行為になりかねないものを含んでいる。

第92回臨時大会大会スローガン

- 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 気持ちよく働ける職場を作ろう
- 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- 労働条件の切り下げを許さず、改善をめざそう
- 原子力のあり方を活発に議論し、政策に反映させよう
- 給与構造見直しを口実にした賃金切り下げをやめさせよう
- 人事評価制度は「成果主義」をやめさせ、評価内容をすべて開示させよう
- 管理区域入域手当に変質させる放射線業務手当に反対しよう

原研労組第92回臨時大会決議

平成17年10月の新法人統合以来1年半が経過したが、統合によってプラスになった面がほとんどなく、むしろいろいろな弊害が現れてきているという状況と言わざるを得ない。

原研労組は、統合前より、旧原研、旧サイクル機構の雇用条件を明らかにし、将来の雇用制度などについて前向きに話し合おうと呼びかけてきた。しかし当局は万事曖昧な態度で話を引き延ばし続け、多くの労働条件が十分な議論がなされないまま拙速に押し付けられてしまっている。労働条件は労使間の誠実な話し合いに基づく合意で定められるべきであるという原則を軽視する姿勢は到底許されるものではない。現在新人事評価制度、放射線業務手当、研究員・技術員認定問題、給与構造見直しなど様々な重要な案件が議論されているが、このようなやり方で決められる制度では、その運用にも大いに危惧を感じてしまう。また、現在導入されようとしている新制度の多くは、旧サイクル方式を中心に策定されており、研究・開発の現場の実態をあまり考慮されていないのではないかとこの心配を覚える事例が多い。

本機構は研究・開発を目的とする組織である。優れた成果を出すためには研究・技術に関わる者には、研究・開発活動業務に集中できる環境が与えられることが不可欠である。研究機関における研究の能力・質の低下は、その機関の必要性・存続にも関わる本質的な問題である。そのような問題にならないよう、研究・技術の現場の負担を軽減するための改善を進めることが必要である。

原研労組は原子力機構に対し、機構で働く人々に真摯に向き合い、開かれた議論を通じ、旧二法人それぞれの長所を生かしつつ真の「融合と協力」の精神にのっとることを要求し、より働き甲斐があり、活力ある研究機関を目指すことを決議する。

2007年2月23日 日本原子力研究開発機構労働組合 第92回臨時大会

3月7日の交渉報告

3月7日、給与構造見直し、放射線業務手当、新人事評価制度、職種変更制度、交代勤務についての拡大窓口交渉および説明・意見交換会がありました。交渉の冒頭、大洗で行われた6級以上への労務関係の説明会の中身について労組が抗議、もめて始まりました。

<大洗で行われた説明会に関して>

[労組]大洗での6級以上への説明会。労使間で交渉中の内容を決まったかのように話しているという。何の話をしてきたのか。

[機構]労務情報の中身を説明した。

[労組]交渉中のことについて、人事考課についてコンプライアンス上の問題があるという話が出たが？

[機構]コンプライアンス上の問題があると私は思う。

[労組]われわれは、規定にのっとってやってきたと認識しているし、交渉の中でも、機構がコンプライアンスの問題から変更を提案しているとは聞いていない。

[機構]外部の例を上げて説明した。

[労組]それはコンプライアンスではない。一昨年12月期一時金の問題で、当時われわれにも、旧サイクルの職員にも言っていなかったことを話していたというが、どういうことですか？われわれのあゆみ速報に載ったの組合員の発言に反論したいのですか？

[機構]経過について説明しただけです。

[労組]先の6月期一時金の交渉時、これまでどおりの源資を要求した労組に対して、「安易な源資の拡大は許されない」と言ったのを覚えていますか。その同じ人が一昨年12月のことを当然だというのですか？一昨年のお手盛りの話、原研労組は昨年12月期の一時金の交渉の中で初めて知った話でしょう。その件は機構が「一昨年話したはず」と一度は言い、その後話していないことが明らかになってそちらが行き違いについて謝罪した。われわれは話さなかったこと事態は深く追及しないで収めた。「話さなかったことは意図的ではなかった」という謝罪も信じられなくなる。行き違いの経緯の解明をしなければならないのでしょうか。

[労組]われわれは、歩み速報に交渉の中身をなるべくオープンに報告するつもりです。しかし、必ずしもすべては書いてはいない。機構に要請されて書かないこともある。しかし、それは違法だからとか、コンプライアンスに違反するから書かないのではない。「事情を知らない外部から聞かれたらわずらわしいから」などとしか認識していない。「聞かれたらわずらわしいこと」と「コンプライアンスの問題」とは別の問題だ。コンプライアンスの意味をわかっていないのではないか。

[機構]コンプライアンスの問題という表現は間違いである。給与構造改革の状況説明でそのような発言はまずかった。今後こういうことが無いようにしたい。そういうことで本日の議題に入らせて欲しい。

[労組]機構の姿勢には一方的に決めて押し付けられればよいと思っていると疑わせるものが多い。新人

事評価制度にしても時間切れで押し切ろうとしているように見える。労使間では考え方の違いがあるのはやむを得ない。考え方の違いで争うのはやむをえないが、それ以外の手続きなどでもめたくない。考えて欲しい。

給与構造改革問題の交渉

給与構造改革で、平均4.8%の本給減、3%の地域手当新設、処遇統合のための本給水準調整、これらを考慮すると、マイナス約1.3%になります。新卒入所(入機構)時から定年までの給与を旧制度と新制度でいくつか試算しました。理系大卒のある例では総額約3億円で、新旧の差が120万円から200万円位でした。しかし、3億円の1.3%は390万円です。この違いはどこから来るのでしょうか。「平均4.8%の本給減」の平均とは、機構の実人員の加重平均です。ところで、機構の職員の年齢構成は平坦ではありません。そのあたりにこの差の原因があるのかと考へ、現員現給表、あるいは機構職員の学歴ごとの年齢分布データを要求しました。国家公務員の場合は、人事院が労働側に示しているデータです。機構は労組の説明を理解しないのかデータの開示を承知していません。機構側は、3%の地域手当の基数は本給だけでなく職責手当や研究手当も入るからと理解できない説明をしています。

また、関連して、労組の「機構の提案では中堅層の職員がもっとも大きな損害を受けることをどう考えるのか」という問いに対して、「構造が変わるのだからやむを得ない」という程度の回答しかありません。構造改革という意味では、今回のマイナス4.8%、統合時の本給水準調整を考慮するというだけで、人員構成が国家公務員と異なることを全く無視して押し付けられているように思います。それは機構職員にとっていくらか有利に働いているのかもしれませんが、「道理がない」ことには変わりありません。その他、経過措置についての質疑がありました。

放射線業務手当、新人事評価制度、職種変更制度、交代勤務については後日報告します。

科学技術政策シンポジウム研究のモラルを問う

-科学者の社会的責任とは-

日時 2007年3月17日(土) 午後1時~5時

場所 つくば国際会議場(エポカルつくば)2F201室

講演

ジャーナリストからみた研究者のモラル~理系白書の取材現場から
毎日新聞・永山悦子記者 (韓国ES細胞ねつ造事件を現地取材)

産総研における研究活動上のモラルについて

産業技術総合研究所・曾良達生理事

BSE問題と科学者の社会的責任

東京大学・山内一也名誉教授

主催 国公労連、学研労協

-- 参加する組合員には交通費を補助します --