

\*\*\*\*\*

## 旧サイクル機構の部分では定年退職者に対する嫌がらせが横行？

大洗工学センターの旧サイクル機構職員、今度定年になる数人の話として以下のようなことが労組に伝わってきています。

- 1) 上司が旧原研の人だと、淡々と囑託契約の事務手続きができています。
- 2) 上司が旧動燃の場合、嫌味などいろいろ言われ、囑託で残るのがいやになるように仕向けられている。

労組への直接の訴えではありません。現在調査中です。定年退職者の継続雇用については、原子力研究所時代から、「基本的に働くことができ、働く意思があるものは、全員採用する。仕事の内容はこれまでの仕事を考慮する」という趣旨の協定や合意をしてきました。また法律も変わり、再雇用は義務に近いものになっています。旧サイクル機構労組（原子力ユニオン）と機構との間にどのような合意があるかは知りませんが、原研労組と原子力機構の間では、若干内容は違うものの、基本的に旧原研と原研労組との合意事項を新法人全体のものに広げるものとして合意しています。ですから、原研労組の組合員でなくとも、旧原研職員でなくとも、嫌味や脅しを言われてはならないのです。これはいわゆるパワーハラスメントです。機構は管理職をきちんと教育・指導しなければなりません。

\*\*\*\*\*

## 給与構造見直し（3月13日拡大窓口交渉）

先に報告した7日の交渉に引き続き交渉です。給与構造がどう変わるのか？それと外部から強制されている改革＝切り下げの幅とどう整合が取れているのかどうか、それを見るためには、単に改定表を示すだけでなく、実際の人員がどのように分布しているのかを見る必要があります。現員現給表あるいは学歴ごとの年齢分布データを求める労組に対して機構は相変わらずデータを示しません。国家公務員の場合、人事院が労働側に示しているデータですから、機構が出せない理由はあります。単なる給与の切り下げではなく「給与構造の改革」というなら、そしてそれが国家公務員のものに倣ったものというなら、7～9級のデータも含め構造の全体を示すべきです。

機構の提案は、切り下げ提案であるというだけでなく、特定の年齢層（35歳以降から50歳くらいまで）に生涯給与の減額が大きい提案だという問題があります。給与構造のフラット化によって年功賃金を抑える形の本給減額が行われ、他方で全体に3%の地域手当が新たにつくと、若年層では年収の増加になり、高年齢層では減収になります。そのプラスマイナスの転換点付近の職員は構造改革の差し引きマイナスになる部分だけを進んで行くのですからたまったものではありません。労組は「ほかに比べて損が大きい中堅層に配慮する方法を考える」よう要求しました。

機構は、「いわれてもやりようがない。本給減は全体平均で4.8%のところ1級から6級の平均は3.7%減にとどまる。上のほうの率がきついのをわかって欲しい」などというのみです。

そもそも、国家公務員についてさえ、理屈がわからない不当な給与構造改革を、職務も人員構成も異なるわれわれの法人に持ってくるのがおかしいのですが、生涯の給与において中堅層に特に損害が大きくなることを放置するのでも理解できません。痛みを受けるなら、痛みを分かち合うことも必要です。

この給与構造改革、ほかの独立行政法人にもかけられています。文部科学省関係の理化学研究所や科学技術振興機構に比べ、原子力機構の提案は地域間隔差が小さいなど評価すべき点もあります。また生涯の給与の減額の度合いも、先に労組があゆみ速報で示した粗い試算よりは、大分少なくなるようです。しかし、最低の地域手当が3%なら、そもそも地域手当に分ける必要がないといえます。独立行政法人としての自律性を発揮してもらいたいものです。

## 3月7日の交渉報告その2

### 放射線業務手当について

規程の改定案についての説明がありました。基本的にはこれまでの機構の提案と変わらないものです。手当のランクの表現が変わりましたが、実質は以前提案のものと同じにすることです。しかし、支給対象業務に「管理区域内で直接..の業務に従事」と直接が入り、説明でも、「見学の案内や通過するだけは、支給しない」と言い出しました。労組は放射線業務手当を「管理区域入域手当」にすることに、強く反対していますが、機構の提案はますます訳のわからないものになっています。

労組の主張の要点は以下の3点です。

本当に重要で、また負担なのは、事故を起こさないように運転したり、管理すること。だからそれに報いる手当にすべき。

このような基準ではいづれ、「入っている時間が短いのに支払うのか」とか「被ばくしていないの払うのか」という議論に至るのは目に見えている。

放射線業務手当はもともと原子炉等運転管理手当だった。38年前の改訂時、労組の反対を押し「管理区域において常時継続的に」と訳のわからない文言を入れ、その後規程の解釈に現場の管理・人事それぞれの混乱が入って大きな騒ぎになった。現場の放射線作業従事者には何の責任もないのに多くの職員が不愉快な思いをしたり、ひどい目にあった。原点に戻るべきであり、混乱の種を作るべきではない。

その後の3月13日の交渉もふくめ、機構は「別途、原子炉の運転に報いることを考えているので、機構提案に合意して欲しい」と述べましたが具体的な改善の提案はありませんでした。労組は、「放射線業務手当の受給問題の騒ぎについて1年前一定の決着をした。その中には規定を労組の主張に沿って見直すという約束があった。それがいま労組の意に全く反する提案を受けている。ここでまた具体的な改善の回答がない段階で合意するわけにはいかない。」と述べ、合意を拒みました。

## 新人事評価制度について

<なぜ制度変更？>

なぜ今までの制度を変えるのか？2 法人のこれまでの制度についての評価・総括を求める労組に対して、機構は変更の背景については述べるものの、人事制度として、機構の職務遂行や人材の活用にとってどうなのかということにほとんど応えません。特に機構が旧原研の制度と最も異なる点とっている「評価の本人への開示」については、労組が 20 年以上前から要求していることでした。旧原研時代に頑なに拒んでいたことを、何の総括もなく入れようとしています。

<処遇への反映は？>

評価制度は単に点数の付け方だけの問題ではありません。どういう評価だったら、どのような処遇になるのかが決定的に重要です。機構は「別途」といっていますが、評価するほうもされるほうも、処遇への反映のいかんによって、目標の立て方から変わります。単に点数の付け方だけ示しても制度の提案として不十分です。

機構が何かと参考にする国家公務員では、その新制度で、標準以下の処遇にする基準に関しては人事院が懲戒処分とか無断欠勤などかなり大きな瑕疵を具体的にあげています。労組は、それも参考にして機構の基準を示すこと、処遇への反映の仕方の提案を早く行うことなど、実質的な交渉を加速することを要求しました。一方、拙速に 4 月に 6 級以下へ試行を強行しないよう求めました。

## 職種変更制度について

新法人になり、職員を技能職、事務職、研究職、技術職の 4 職種に分けることになり、現在は移行期間として職種の変更への制約が緩和されています。4 月には移行期間を終えるとしていますが、それ以降の職種変更に関する規定の提案がされました。当初の機構提案では、研究職と技術職の仕事の内容がほとんど境界なく重なっている人もいるという実態認識のない提案でした。

その後の交渉で、機構は

- a) 「職種変更前後の人事評価のつながりを配慮すること」
- b) 「研究員または技術員の認定と職種変更を関連付けた職種変更申請も受け付ける」の 2 点とも労組の要求を呑み、再提案をして来ました。これについては合意するつもりです。

## 交代勤務制度について

交代勤務では、現在旧サイクル機構部分と、旧原研部分で異なる扱いをしています。指定休日、明け、所定労働時間の数え方などで違いがあります。機構はそれを統一したいとしています。機構の提案によった場合、現在の旧原研部分で行われている交代勤務のサイクルがどう変わるのか、具体的な例で示すように求めました。

「引継ぎのための 15 分を勤務時間に入れてはどうか」という労組に対して、機構は「提案があれば、現場の長とも相談して考えたい」と答えました。

## 科労協-文部科学省交渉で、競争的外部資金の問題も訴える

3 月 12 日科学技術産業労働組合協議会（科労協）と文部科学省の交渉が行われました。交渉の詳しい内容は、科労協新聞の報告にゆずりますが、このなかで原子力機構で問題になっている競争的外部資金の問題も話されました。科労協の公式要請書のほかに、外部資金問題と任期付研究員制度の問題についての説明文も渡されました。

文部科学省の言っていることで、「独立行政法人なので規制はしていない。ただ、国民に説明できるかと聞いているだけ」という趣旨の言葉が印象に残りました。これが今の規制の形のようです。

-- 競争的外部資金志向の問題 -- （文部科学省に示したものの前半部分です）

応募だけでもきわめて大きな労力を要する

競争的資金の多くは公募型であり、産学官の連携などが重視されるため、応募のための事業計画や資金計画の策定において、他機関との調整も必要であり、極めて多くの労力を必要とする。その中で、中堅の研究者に過剰な負担がかかる例が出ている。そのように労力をつぎ込んで、競争的資金は採択数に限りがあり、10 件に 1 件程度の採択率の場合もある。

「競争」が強調され、資金を出す側では、応募が多くて採択が少ない、つまり採択率が低いことが成果とされている。そんな「成果」のために多くの研究者の労力が費やされている。

短期の成果を約束しなければならない

競争的資金による公募事業では、単年度毎に成果を約束させられた契約となり、成果が出ない場合には契約違反となる。新規性があり、チャレンジングな研究開発では、必ずしも狙った成果が 1 年毎に出るとは限らない。一方、新規性がなければ採択されることが難しい。このため、大学等で問題になった成果の捏造などを生みやすい資金である。

資金の使い方に柔軟性がない

予算の使用計画を研究の進展に沿って変更することが許されず、硬直的で無駄が出やすい。また、外部資金で作った装置をほかの研究に使うことが許されないことも多い。

の指摘とも関連するが、「研究とは、そもそもわかっていないから行うのであって、その性格上、はじめから短期間に成果が約束されるものは少ない」ということを理解した資金供給になっていない。

基本的任務は、外部資金に頼らず実行できるようにすべき

日本原子力研究開発機構では、運営交付金が削減されている中、「もんじゅの運転再開準備」と「大強度陽子加速器施設」に多額の資金が投入され、他の研究開発分野に対する運営交付金の配算や施設の維持管理費は大きな削減を受けている。研究部門が施設の維持管理費の一部を負担しなければならない状況も生まれている。中期計画に記述するテーマをやらせる以上、外部資金に依存しないで研究開発ができるような措置が必要。

競争的資金をすべて否定するものではないが、これらの問題を抱えた競争的資金に研究資金を頼らざるを得ない状況は異常である。機関が実施する研究開発を国として必要であると認めるのであれば、その遂行に必要な資金と人員が確保できるよう運営交付金で保障すべきである。