

回				
覧				

## 拡大窓口交渉報告

9月19日の拡大窓口交渉で、機構は「再雇用制度」と「退職手当」について、それぞれ今年の10月1日、9月30日から施行したいとして、労組の最終的な見解を求めました。

### 「再雇用制度」

#### 嘱託の常勤・非常勤は、本人の意向を尊重

「2年目以降原則非常勤」との機構の提案に対し、労組は常勤・非常勤を本人の選択制とすることを求めました。これに対し機構は、本人と職場の意向を踏まえて決めるとし、常勤の希望者に対しては、本人の現に所属する職場に限らず機構内で常勤嘱託に適した業務のある職場でやってもらう、との考えを新たに示しました。最終的には、以下の発言を確認し、やむなく提案に合意しました。

労組 > 「機構としては、職場の要望を踏まえつつ、原則として本人の希望に沿うようにする、との理解でよいか」

機構 > 「業務内容及び勤務形態の決定に当たっては、本人の希望を十分に踏まえ、現職場のみならず、広く機構内各職場の事情を勘案し、調整に努める。」

### 退職手当

#### 不明朗な「退職金割増し」には同意できない

「定年退職前早期退職者に対する特例」が焦点となりました。「機構の運営上やむをえない理由」による早期退職者に対する退職金の割り増しという提案の主旨について、機構は「肩たたき」や「移籍強要」ではなく「民間への技術移転をスムーズに進めるためのもの」で、「例えば日本原燃への移籍を想定している」としました。機構は「これは特定企業との癒着ではなく、外部の指摘に対しても説明責任を果たせるものである」としつつも、一方で対象となる相手先企業の限定など特例の適用基準は明確にしないとしました。これに対し労組は改めて、基準を明確にしないまま特定企業への移籍者を優遇するのは社会に批判されるような疑義を拭い去れないと指摘して、この特例を設けることに反対の意を表明し、機構と労組の間で見解の相違が存在する、という結論になりました。

## 第93回定期大会開催される！！

9月14日(金) 第93回定期大会が東海村の村松コミュニティセンターで開催されました。大会では執行部から運動の総括と方針に関する議案を提案し、議案書の内容やその他職場の様々な問題に関して、出席した代議員の間で大変活発な討論が行われました。討論の後、議案書を採択し、さらに大会決議・大会スロガンの提案・採択を行って、盛会のうちに終了しました。

### ～大会での討論から～

- ・再雇用制度にあきれている。前回の提案で、機構側は今後の見通しをたてた上で決定した制度と言ったが、今回の提案は、それがすでに破綻していることを示している。交渉でうまく組合の提案が受け入れられないときは、嘱託になっている当事者ととも、理事長に直接話をして、実情の説明と提案をしたらどうか。
- ・もうすぐ定年になる。嘱託として残ろうと思っていたが、今回の提案を聞くと考えてしまう。
- ・嘱託の給与は、現行の常勤でも低すぎ、提案されている非常勤はさらに低い賃金設定となっている。技術の高い職員を安く雇用すると言っているようなもので、逆に言うと若い人はもっと安くてもよいとの内容にとれる。
- ・再雇用制度は、いったん職を辞めることと考えられるので、退職時の級制度を導入するのはおかしい。リセットして、スタートすべきである。
- ・非常勤になったほうが、年金などを含めて収入が高くなる場合があるので、こういった情報提供も重要である。
- ・44年間厚生年金に加入すると、特例により年金が早くもらえるようになる。つまり、高卒の場合は、60で退職して2年間常勤になると特例が当てはまり、旧原研約300人位が該当するが、提案された制度では1年間しか常勤を勤められないので、この特例が受けられず、法律で決まっている保護も受けられない。まわりの多くの人も、この点を危惧している。
- ・研究員認定制度について、研究員として認定されるか否かは、論文を1通書いたかどうかだけで判断されるので、研究している人にとっては容易であろう。これに対し、技術員として認定される条件はハードルが高く難しいのが問題。
- ・旧サイクル機構の職場では、技術員に認定されるためのハードルは高く、ほとんどの人は自分には無理とあきらめムードになっている。

- ・高崎研では、フレックスタイム制度の導入の話がある。これは、サイクロトロン加速器の連続運転への対応に由来している。現在、アンケートをとり、導入に向けた議論が始まっている。一方、コアタイムという制限があり、導入は難しいとの声もある。
- ・大洗研では、旧サイクル機構の職員について、装置の運転管理を目的としてフレックスを行っている。これらは、超勤時間を減らすために行っている。
- ・フレックス制度の導入は、特にやむを得ない場合についてのみ行うべきで、自分たちに不利にならないように行ったほうがいい。超勤時間の対策のために行わないほうがいい。
- ・那珂研では、現在、JT-60 の超伝導化に向けた作業を行っている。装置の運転も行っている。仕事の負担が大きい。人材不足が追い討ちをかけている。現場ではこれまで10年間、職員を採用しておらず、技術の継承という点からも問題である。フレックスタイム制に関しては、昔は3直制で交替で行っていたが、2直制になり、さらに直をやめて時差出勤となった。これは、運転費を安くするための措置と考えられる。
- ・労働基準監督署は、勤務時間を管理するよう機構に要求しているが、機構側はこれを管理しきれないと考えていると思う。このため、超勤時間に制限を設けて支払い上限と勤務時間上限を設けたと考えられる。しかし、国は、手当のあるなしにかかわらず、実態を把握するために時間管理を行えと指導している。
- ・超勤時間のガイドラインは、超勤時間を抑制するためのもの。しかし、多くの方は、22時間や27時間では済まない仕事を抱えているのが現状。機構側は、パソコンのON/OFFで時間管理を行うとしている。そうであれば、現場の実情を把握し、ON/OFFで記録された勤務時間に相当する手当を支給すべきだ。
- ・出勤管理について。国でも、いくつか勤務時間のパターンを決め、出勤時間を調整している。機構には、このような制度を設けてもらうよう提案したらどうか。
- ・原科研の非管理区域の汚染問題について、職務上、汚染調査を行ってきたが、第3者を取り入れて調査を行うことが重要であると認識した。この調査においては、予想された場所以外での汚染もみつき、その調査は大変な作業である。メディアは、隠蔽が行われていたどうかを追求していた。職場によっては、犯人さがしととれる調査、すなわち何度も同じ質問をされること、が行われたと聞いている。
- ・憲法の第9条に関して、戦争の本などを読んで平和問題を考えることがよくある。ビラなどでこのようなことも紹介したい。

### 大会決議

統合・独立行政法人化から約2年が経過する中で第93回定期大会が開催されました。この間、政府の「構造改革」の名の下に人員と予算の大幅削減が強行され続けており、一方で業務の拡大・安全関係の負担増加・競争的資金獲得の拡大などのため、過重労働と予算不足が多くの職場に蔓延する状況です。さらには、新人事評価制度の6級職以下への試行が開始されました。

原研労組は、明るく働き甲斐のある職場をめざすために、原子力平和利用三原則に基づく研究開発をチェックし、賃金・一時金の改善、研究員・技術員認定問題、継続雇用問題、放射線業務手当問題などに取り組んできました。また、国民の負託に応える研究開発機関とするために、予算・人員の削減問題、競争的外部資金に依存する問題、新人事評価制度とこれまでの人事差別の是正問題、職場の民主的運営の問題、安全問題などに取り組んできました。新人事評価制度では旧サイクル機構の制度の「相対評価」を持ち込ませることを阻止するとともに、長年にわたる旧動燃・サイクル機構における人事差別を一定程度是正させることができました。

政府は、5年前のスローガンを再び持ち出し、「独立行政法人のゼロからの見直し」を主張し、整理合理化計画を年内に閣議決定しようとしています。原子力の公的研究機関として、国民の負託に応えて実施すべき課題はたくさんあります。7月16日の中越沖地震による東電刈羽原発の被害はまだ全体像は確認できていませんが、地震対策も重要な研究テーマです。

原研労組は、組合員はもちろん、職員の声を集め、職場の世論を背景に、言うべきことをきちんと主張し運動してきました。これからもひとつずつ問題を解決し、働き甲斐があり国民から信頼される職場をめざして運動していくことを決議します。

2007年9月14日

日本原子力研究開発機構労働組合 第93回定期大会

### 大会スローガン

- 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 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
- 必要な予算と人員を求め、過重労働をなくそう
- 「成果主義」と人事差別に反対しよう
- 安心して働ける処遇と、定年延長・年度末統一を実現しよう
- 民主的な職場運営を進めよう
- 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- 憲法第9条を守ろう