

回				
覧				

宇宙基本法が成立 「非軍事」原則の転換に懸念

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 岩井 孝

定年後再雇用嘱託職員の取扱いについて

～すでに定年となった方にも救済措置を！～

職員の定年退職日を今年度から年度末に統一するとの提案が機構からなされたことは、「あゆみ速報 No.4719(59-35)」で既にお知らせしたとおりですが、この措置に伴って定年後再雇用嘱託職員の扱いはどうなるのか、組合員から多くの質問が寄せられました。この件について窓口交渉で機構に質問したところ、以下のような説明がありました。

2008 年度（H20 年度）に定年となる職員は、2009 年 3 月 31 日が定年退職日となり、再雇用は2009 年（H21 年）4 月から3 年プラス1 年とする予定である。

2010 年度（H22 年度）から、64 歳までの雇用が法律で義務づけられるため、再雇用の期間を1 年延長する予定である。

（2007 年度に定年退職し再雇用となっている嘱託も、2010 年度時点では3 年目で在職しているため、1 年延長の対象となる。）

現在の再雇用嘱託の契約期間は現行通りで、定年退職日から3 年（法律で64 歳までの雇用が義務付けられる職員は4 年）である。

これでは、昨年以前で9 月末に定年退職となり、現在、再雇用嘱託職員となっている方々は、やはり9 月末で職場を去ることになってしまいます。そもそも、いま再雇用嘱託職員となっている方々は、旧原研の約束では定年退職日が年度末に統一されていたはずの年代の方々（2005 年度以降に定年）です。旧原研では、定年退職日の年度末統一と引き換えに、55 歳での定期昇給ストップという経過措置を、労組もやむなく受け入れてきた経緯があります。

経過措置の「痛み」だけ被りながら、定年退職日の年度末統一の約束は反故にされたのが、今いる再雇用嘱託職員の方々（特に上半期に誕生日を迎えるの方々）なのです。せっかく定年退職日が年度末に統一されても、たまたま端境期に当たってしまったこれらの方々は何の救済もされないのでは、労組として手放しで喜べません。9 月末までの契約期間となっている再雇用嘱託職員については、せめて（安い報酬ではありますが）再雇用の期間を半年延長し、誕生日にかかわらず希望者全員が年度末まで在職できる扱いとするよう、機構に対して求めています。

5 月 21 日に参議院本会議で、自民・公明・民社各党などの賛成多数で宇宙基本法が成立しました。共産・社民両党は反対しました。衆参両院で合わせて4 時間しか審議しないで成立してしまいました。

日本の宇宙利用は、1969 年の「平和目的に限る」という国会決議に基づき、「非軍事」原則を貫いてきました。それを、「非侵略なら平和利用」という解釈に変更することで、実質的に軍事利用に道を開くものです。法案には「日本の安全保障に資する」という文言が盛り込まれ、明らかに軍事利用を容認する内容です。宇宙基本法については、多くの方が反対や懸念を表明しています。

宇宙基本法の議論は大変危険な内容です。偵察衛星は明らかに軍事利用にも関わらず、「非侵略」であるから容認されるというのです。軍事目的の偵察衛星が「平和利用」であるはずがありません。これから宇宙の軍事利用に日本が突き進むのではないかと懸念されます。同時に、軍事利用となれば、様々な情報が「機密」扱いになり、それに携る人には法的に厳格な機密保持義務が課せられることとなります。首相を本部長とする「宇宙開発戦略本部」の設置も定められました。宇宙航空研究開発機構の組織見直し（分割？）も掲げられています。

宇宙利用に関してこのようなことが平然と行われるとすれば、原子力の平和利用原則も危ういものになりかねません。これまでも「日本は自衛のための核兵器を保有できる」という見解を表明した政治家がいました。また、かつてある国が核爆弾の開発を行った際、「これは核爆発を平和利用する目的である」と釈明しました。「非侵略」目的ならよいとするならば、「ミサイルに搭載して他国に打ち込む核兵器」は「侵略」目的なのでだめであるが、「自衛のための核兵器」や「平和利用のための核爆発の研究開発」は容認されるということになりかねません。このようなことを許してはなりません。

次期組合役員選挙の立候補を受付中です！！

第60 期の組合役員選挙は、立候補〆切が5 月30 日（金）投票は6 月16 日（月）～20 日（金）です。7 月からの組合活動を担う次期執行部を選出しましょう！

6月一時金要求書を提出！

既に「あゆみ速報 No.4719(59-35)」でお知らせしたとおり、去る5月15日(木)に6月一時金に関する要求書を機構に提出しました。

2008年6月一時金について(要求書)

標記について下記のとおり要求する。6月5日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

記

- 我々独立行政法人労働者には、労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。6月一時金については、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考える責任のある立場に立ち支給原資枠の拡大に努力すべきである。貴職が政府・財務省などの干渉を排し、自主性を発揮した回答を行うよう要求する。
- 統合及び独立行政法人化を機に、労働条件を承継するという国会決議を無視し、様々な労働条件の切り下げが行われてきたが、昨年度は、さらに、給与構造の見直しによる賃金の切り下げ、7級以上の職員について12月一時金の0.05月の引き上げの見送りなど、さらなる労働条件の切り下げが行われた。本年度の一時金の回答にあたっては、こうした流れを断ち切り、原資枠の拡大と前進ある回答を行うよう重ねて要求する。
- 一時金の配算にあたっては、今までのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、7級、8級、9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、常勤職員および臨時職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。
- 支給式を以下のとおり要求する。
 職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+6,000F+60,000
 臨時職員：{(賃金日額+1,635)×20+6,000N}×3.2+6,000F+60,000
 ただし、F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数
 N：勤続年数
- 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00

30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者および退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月2日～1月1日の採用者	5月中の退職者	0.95
1月2日～2月1日の採用者	4月中の退職者	0.87
2月2日～3月1日の採用者	3月中の退職者	0.79
3月2日～4月1日の採用者	2月中の退職者	0.70
4月2日～5月1日の採用者	1月中の退職者	0.55
5月2日～6月1日の採用者	12月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

6. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

- 6月一時金の支給対象在職期間は、2007年12月2日から2008年6月1日とすること。
- 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。
- 6月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

7. 一時金の支払日は、6月18日とすること。

以上