あゆみ速報
原研労組中執ニュース
No.4732(60-07)
2008.10.16((木)
原子力平和利用三原則―公開・民主・自主―を守ろう
日本原子力研究開発機構労働組合
〒319-1106　茨城県那珂郡東海村白方白根2-4　Tel. 029 (282) 5413, 5414　Fax. 029 (284) 0568

回覧				

機構、任期付研究員の代休を否定！

９月２９日のあゆみ速報（No.4731）で以下の拡大窓口の内容を掲載し、土日の業務に関するやり取りの中で、「土日の業務は振休・代休をとる形で行えば労災も認定される。」となっていましたが、２９日に拡大窓口が開催され、機構側は「任期付研究員に関しては代休を認めると言っていない。」と否定してきました。

９月２９日のあゆみ速報より抜粋

任期付き研究員の労災認定等について
労組＞休日の任期付き研究員の「自己研鑽」で、「研鑽中」及び「出退勤時」に事故にあった時は労災になるのか。
機構＞難しい。一般職員も同様で、休日出勤は所属長が承認した「業務」としてやるべき。また、超勤が翌日の休日にまで及んだ際に、すぐに帰宅すれば問題ないが、疲れをとるため休息をとって帰宅すると認定が難しくなる。
機構＞労基署も自己研鑽はあると認めている。土日の業務は振休・代休を取る形で行えば労災も認定される。
労組＞研究者に不安を与えた状態で、研究をさせるべきではない。

年金受給開始の遅延に関して

９月２９日のあゆみ速報（No.4731）で、機構側の手続きの遅延で年金受給の開始が遅れたケースがあると報告しましたが、機構側の調査では機構側の手続きは完了していたにもかかわらず、受給が開始されなかったことがわかりました。社保庁側に本人が確認した時に、機構側の手続きが完了しなかったために受給が始まらなかったと説明を受け、機構側拠点の担当にその旨伝えましたが、本部への問い合わせなどの対応をとってもらえなかったため、このような行き違いが生じたと考えられます。機構側の説明では社保庁の方の問題であり、遡って支給されることになるだろうということです。

住宅入居公募について

Ｈ20 年４月１日に改定された東海研究開発センター宿舎貸与基準細則(http://jinji-info.tokai-sc.jaea.go.jp/genkaken/M-genkaken_20.VOL.1_東海研究開発センター宿舎貸与基準催促について.pdf)では、適宜転居募集を行うこととなっていますが、未だに転居募集が行われません。機構側は９月２９日の拡大窓口で「住宅の公募についても、募集してないといわれるが、人事異動を考えてのことである。」と主張しました。これに対し、労組は「昔からの言い逃れだ。」と追及しました。実際には統合前には頻繁に転居募集が行われてきた経緯があり、当時も当然、人事異動は行われていたわけです。統合以来、一度も転居募集を行わない理由を、人事異動を考えてと言うのは全く根拠薄弱であり、なにかしらの別の理由により転居募集が行われていないと考えるのが自然であり、多くの職員がそのような疑念を持つのは当然のことです。「厚生に話しておいた。」と言っており、今後の動きを注視していく必要があります。

～9 月 30 日科労協共同団交開催される！～

石村理事は冒頭、「明日 10/1 は創立記念日で、4 年目に入る。この 3 年で大小様々な成果があった。この場で組合にも感謝する。効率的な運営に努めてきた。職員にも協力してもらった。労組とも真摯に交渉していきたい。」旨の発言を行いました。団交は主に科労協共同要求書に対する機構側からの回答について行われました。その中、科労協は、パワーハラスメントに関する機構の通達（イントラで閲覧できます。）の中で、「職権などを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格、尊厳を…」という表現があり、継続的でなくても「バカ」などは一回でも駄目だと主張し、セクシャルハラスメントに関しては、その可能性がある具体的な言動等を示しており、パワーハラスメントに関しても具体的に載せてほしいと要求しました。また、科労協４法人（ＪＡＸＡ、理研、ＪＳＴ、ＪＡＥＡ）の中でパワーハラスメントに関する通達・指針を作っているのはＪＡＥＡだけであり、それは評価できると述べ、パワーハラスメントは犯罪行為であり、通達・指針の見直しを行い、管理職研修を行うよう要望致しました。それに対し機構は、科労協新聞や実際に東海のプル燃センターで起こったパワーハラスメントを例に用いて、研修を行っていると述べ、また、通達・指針は見直しの時期であるかもしれないと述べました。

また、共同団交の中でも取り上げましたが、年休や夏休みの消化率、超勤の実態を、科労協新聞（第 611 号）ではＪＡＸＡ、理研、ＪＳＴ、ＪＡＥＡの４法人に関して報告しています。それによるとＪＡＸＡは年休取得も超勤縮減も進んでいない、理研は非管理職の年休取得が 13.6 日となり、前年比で 3.9 日も進んだが、超勤は他法人より多い、ＪＳＴは年休取得も超勤縮減も進んでいない、ＪＡＥＡは年休取得で 0.4 日進み 10.2 日、夏休み取得、超勤縮減ともほとんど進んでいない、という状況でした。科労協は各法人・各職場で次世代育成支援の推進を図り、年休の完全取得、超勤の縮減に向けて前進を図ることを呼びかけています。

なお、科労協新聞では組合員からの投稿を歓迎しています。採用された投稿記事には 3000 円の図書券を進呈することになっております。
（参考：ＪＡＸＡ・宇宙航空研究開発機構、ＪＳＴ・科学技術振興機構）

「2008 年度 秋季賃金･労働条件改善要求」を機構へ提出

9 月 30 日に、「2008 年度　秋季賃金・労働条件改善要求」を機構側へ提出致しました。

2008 年度　秋季賃金・労働条件改善要求

1．　賃金・諸手当について

(1)　本給は、政府、政法連等の不当な規制を排し、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。このため賃上げ等の財源確保に特段の努力をすること。

(2)　旧２法人の処遇の実態を明らかにするとともに、全職員の現員現給表を労組に提示すること。また、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課及び相対的人事評価等による長年の不利益を解消すること。特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員に対し、標準ラインの賃金格付けにすること。

(3)　統合後、著しく待遇が悪化している研究職の賃金のあり方について、労組と協議すること。また、旧原研の研究手当受給者を、研究員又は技術員に認定し手当を支給すること。

(4)　 いわゆる原子力施設の運転管理業務等に従事する者に、原子炉等管理手当を新設すること。また、現行の放射線業務手当制度は、到底受け入れられないものであり、混乱の責任を明確にした上で、改善すること。

(5)　自動車等により通勤している者の通勤手当は、ガソリン代等の値上がりを考慮し、引き上げること。

(6)　 臨時職員の賃金は経験年数に応じて増額すること。

2．　人事評価制度について

(1)　人事評価制度について、過去の交渉経緯及び試行状況を考慮し、研究開発機関にふさわしい人事評価制度となるよう、労組と誠意ある交渉を行うこと。

(2)　７級以上の人事評価制度について、その実施状況、改善すべき事項などについて説明すること。

3．　定年延長・継続雇用制度について

(1)　継続雇用者の待遇は、著しく低い年収であり、当該職場の士気にも係わるもので、これを早期に改善すること。

(2)　今後の定年延長、継続雇用制度のビジョンを示し、速やかに労組と誠意ある交渉を行うこと。

4．　勤務時間の管理について

過去の経緯等を含め、勤務時間の管理の実態について明らかにするとともに、今後の勤務時間の管理について、その具体的な内容を提示し、速やかに労組と交渉を行うこと。特に、実態とかけ離れた「超勤を命令しない」としている職員等の処遇について改善案を提示すること。

5．　消防隊について

自衛消防隊として、24 時間体制に最も相応しいのは、警備職員である。警備職の委託化をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。

6．　制度変更の一方実施について

福利厚生制度の変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労組と協議すること。

7．　「2008 年度賃金・労働条件改善要求」について

機構は、春に提出した 2008 年度賃金・労働条件改善要求（2008 年 3 月 13 日付・59 原研労中 1―34 号）について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。