

回				
覧				

## 窓口交渉報告

9月17日に窓口交渉を行い、原科研における出退勤時における渋滞解消の取り組みや、村長選について質しました。

### 原科研における出退勤時における渋滞解消の取り組み

機構：10月1日から、原科研正門のバリケードを移動式のものに変更して、17時30分から19時45分まで片側2車線とする。

労組：渋滞の原因を特定できているのか。

機構：はっきりとしているわけではない。今回の処置で様子を見る。国道245号線の渋滞時間帯と重なっているため難しいこともある。

労組：須和間街道もやはりこの時間帯に渋滞しているようだ。6号国道も同様と考えられる。あとは、海岸通りを通れるようにするしかないのではないか。グランド地等を利用して立体交差にして流れを作り、機構内渋滞の解消をする工夫とかあるのでは。

機構：海岸通りは、不可能である。J-PARCの建設のために特別に利用されたものであって、既に取り壊しており不可能である。

### 東海村長選について

労組：9/13の村長選で所長2名が特定の候補を応援している様子が新聞に掲載されていたが、機構が特定の候補の応援をすることに問題はないのか？

機構：機構としてやっているわけではない。休暇をとって個人の立場で参加したものだ。肩書きが新聞に載っているのは、司会者がたまたま紹介したためのもので、それを記者が記事に載せてしまっただけである。機構としてやったことでないこととして認めてもらいたい。

労組：状況としては組織ぐるみと見られても仕方ない。応援した候補が落選したわけで、状況はかなり厳しいのではないかと認めてくれといわれても、認められないのでは。

機構：（無言）……………

## ～ 裁量労働制について ～

9月1日から裁量労働制の運用が開始されました。本制度が適用される職場においては、職員が適用を希望する場合「裁量労働制の適用申請書」を提出し、各自の裁量で働くことになりました。

機構と組合は、日常的な業務遂行について以下の通り確認をしておりますが、逸脱した働きかされ方をしていませんか。組合との約束が反古にされている場合は、ぜひ組合にご連絡下さい。

所属長は、災害その他やむを得ない事由により、緊急に対応する必要がある場合を除き、日常的な業務遂行や時間配分の具体的な指示は行わないものとする。「今日中に」や「明日までに」のような、自己の裁量による業務遂行や時間配分に影響を及ぼす指示は行わないこととする。

## いまこそ、天下り体質から脱却を

民主党中心の新政権の目玉政策のひとつが独立行政法人と公益法人の全面的な見直しです。特に、「天下りを根絶する」という民主党の公約とセットで検討が進められています。独立行政法人については、「ゼロからの見直し」=廃止も含めて検討、とされており、公益法人については「天下り先であるので原則廃止」とまで言われています。それぞれの法人の存在意義や業務内容を精査する前に、まず「いらぬ」と言い放つことに対しては、違和感がありますが、「天下りの受入れ=無駄使いの温床=廃止」という主張が国民の一定の共感を得ていることは事実です。

天下りとしては、「国家公務員から独立行政法人、公益法人へ」というだけでなく、「独立行政法人から公益法人へ」もターゲットになっています。原子力機構の理事（9人）には、理事長をはじめとして中央官庁からの天下りが4人もいます。そのうちの1人は、7月に就任したばかりです。2名の監事のうち1名も中央官庁からの天下りです。また、マスコミによると、原子力機構から公益法人への天下りは、2009年4月現在で15法人にのぼり、2007年から2008年度に随意契約をした法人に119人が天下りしていると報じられています。独立行政法人の中では、都市再生機構（238人）に次いで2番目に多いと報道されています（3番目の住宅金融支援機構が62人、4番目の水資源機構が29人）。独立行政法人の発注では、形式的には競争入札だが実際には1社しか応札がない契約の割合が高い、とも報じられています。

9月29日の閣議では、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」が決定されました。それによると、9月末で任期満了等になる役員人事について、公務員OBの就任及び再任については認めず、後任者は公募により12月末までに選考するとしています。原子力機構では、理事長（H22年3月31日任期）を除く理事3人がこの閣議決定により、H22年3月31日までの任期で再任されました。

原研労組はこれまでも、官庁からの天下りの受入れをやめ、自らも天下りしないように機構に要求するとともに、科労協や特殊法人労連といっしょに「天下り反対」を主張して運動してきました。原子力機構がこれからも中央官庁からの天下りを受入れ、原子力機構から関係する公益法人や民間の関連会社への天下りを続けていけば、税金を無駄使いしていると決め付けられ、原子力機構自体の存続さえ危ぶまれることとなります。私たちの雇用の確保や処遇の維持・改善にも影響する事は必至です。そうならないために、いまこそ、機構自身が天下り体質から脱却することが必要です。

## 労働者派遣法の早期抜本改正を求める国会請願署名のお願い！

労働者派遣法の抜本改正を早急に実現し、人間らしい労働と生活を保障するルールを作り「貧困と格差」を解消していくために、皆さんの署名をお願いします。特殊法人労連に集約しますので、分会長は10/23（金）までに組合事務所、又は中執委員まで提出願います。

## 「2009年度 秋季賃金・労働条件改善要求」を機構へ提出

10月1日に、「2009年度 秋季賃金・労働条件改善要求」を機構側へ提出しました。

### 2009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。
- (4) 統合前の研究手当受給者で研究員又は技術員に認定されていない職員に対する経過措置を来年度以降も継続すること。
- (5) 東京都特別区以外の地域調整手当を職員給与規程通りの3%とすること。
- (6) 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。
- (7) 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) 嘱託の人事評価による雇用の打ち切りは、導入しないこと。
- (2) 人事評価制度について、実施状況を検証し、改善すべき事項などについて説明し、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。

#### 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。また、一般職員で自衛消防隊として活動している隊員に過大な負担を与えないよう考慮し、処遇を改善すること。

#### 6. 中期目標・中期計画について

次期中期目標・中期計画の策定にあたっては、検討内容を早期に明らかにするとともに、職員の意見を十分尊重すること。また、定員の一律削減措置を止め、職場の実態（例えば技術的支援、安全管理、品質保証、情報セキュリティ、法令遵守等への対応）等に見合った人員増と配置ならびに人材育成を行うこと。

#### 7. 「2009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2009年度賃金・労働条件改善要求（2009年3月12日付・60原研労中1-51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。