

回				
覧				

## 第 98 回臨時大会開催される！！

3月5日(金)、東海村の村松コミュニティセンターで第98回臨時大会を開催しました。

大会で出された意見、質問、大会決議等は以下のとおりです。

委員長：この半年間で動きがあったこととしては、政権交代後の行政刷新会議・事業仕分けで独立行政法人の大幅な見直しがなされた。これからの機構の運営について、組合として必要なことは訴えていくつもりだ。原子力関係予算については機構の一般会計が1999年の1500億円から10年後の2009年の731億円へ半減している。しかし特別会計はむしろ少し増えているようだ。

機構は第2期中期計画ではこれ以上の人員削減はしないといっているが、技術継承や安全保持のためにはむしろ人員は増やすべきだ。また、理事長名で「天下りのあっせん禁止令」が出されたのは大きな変化だが、依然として役員には元官僚の人が就任しており、公募すれば天下りでなくなるというものではない。それから年末にかけてパワハラ・セクハラ相談を受け、数回にわたり改善要求を提出したが、最初は機構が組織的にうまく対応できてなかった。パワハラ・セクハラに対応するために制度の改善が必要で、安心して仕事ができる環境を整えていく必要がある。

代議員：予算減により特研究生が減らされると聞いた。来年度はどうなるか、動きに注意してほしい。

中執：2009年度については特研究生70人、博士研究員50人、任期付研究員10人となっている。

毎年±10人程度の増減があるが、来年度については同じくらいと聞いている。

代議員：政権が民主党に変わってチャンスかもしれない。運営交付金を増やせるのではないか。

中執：一般会計は10年前から半分になっているが、特別会計についてはそれほど変わっていない。

特別会計を一般会計に繰り入れる方向だが、知恵があったら教えてほしい。

代議員：博士研究員への裁量労働制導入を是非進めてもらいたい。障害は何なのか。

中執：機構は博士研究員へ一律適用する方針だが、問題は3つある。裁量労働に馴染まない職場に適用させた場合、次の博士研究員を採用できなくなることも考慮しなければならない。また、労働条件の変更になるため、在籍者と2010年4月採用者については現在の職員と同じく同意制にすべきであると考えている。みなし超勤がゼロであることも長時間労働を推奨しているようで、労基署などに指摘を受けるおそれがある。いずれにしても4月1日導入は性急すぎる。昨年と同じく年度の途中からでも導入に問題はない。

代議員：中執の言うことは分かるが、組合に入っている博士研究員の意見を優先して欲しい。現在のままでは定時後の労災に対応できないなど問題が多い。できるだけ良い形で導入してほしい。

代議員：1時間単位の時間休暇の提案は、半分賛成、半分反対だ。時間休暇を取得した日は超勤を命じられない。サービス残業にならないようにすべき。また、遅刻などだけ厳しくなるようなことが危惧される。

代議員：時間年休が導入されると、5分、10分の遅刻でも時間休を使わなければならない、職場がギスギスするのではないかと。また、年休の消化率が悪くなるのではないかと。現在、半日年休があるのでこれでよいのではないかと。アンケートで意見を聞いてはどうか。

代議員：機構からの再就職あっせん禁止についてだが、随意契約を結んでいる企業・法人の実態や業務内容はどうなっているのか？公開されている資料はあるのか？

中執：イントラに1/20付の資料が公開されている。また会計検査の公開資料もネット上にある。

## 原研労組第98回臨時大会決議

自公連立政権から民主党中心の連立政権に移り半年が過ぎ、そして、統合・独立行政法人化から約4年半が経過する中で第98回臨時大会が開催されました。この半年間において、政府の「事業仕分け」の対象としてもんじゅをはじめとする機構の4分野の事業が審議の対象となりました。また、中央官庁から機構、機構から関連法人への「天下り」が報道で取り上げられ、機構による再就職斡旋禁止の通達がなされる事態まで発展しました。「独立行政法人見直し」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。特に最近では、人身事故が頻発し、人員不足の弊害が顕著になりつつあります。また、パワハラ・セクハラへの発生抑止に対する機構の取り組みの不誠実さと機能不全が明らかとなり、真に働きやすい職場からの乖離には目を覆いたくなるほどです。

原研労組は、明るく働き甲斐のある職場をめざして、以下の運動を進めます。賃金の大幅引き上げと格差是正、諸手当の引き上げと新設、時間短縮・休日増加、健康管理制度の充実、天下りの禁止、必要な人員と予算の確保、配置転換・出向に対する同意の厳格化、セクハラ・パワハラ・メンタルヘルス不調をはじめとする精神疾患の原因調査・対策、定年延長・継続雇用制度・安定した雇用の充実、サービス残業の撲滅、交替勤務者の健康管理・安易な下請け化の禁止、機構運営の政治的な中立性、労働組合・組合員に対する差別禁止、原子力ユニオンと均等な便宜供与、研究環境の充実、学会発表・発言の自由、福利厚生に顕著な一方的制度変更の禁止、正常な労使関係の確立、組合員加入促進、科学技術の平和利用の推進など。

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。

2010年3月5日

日本原子力研究開発機構労働組合 第98回臨時大会

## 第98回臨時大会スローガン

- 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 独立行政法人見直しを口実にした賃金と労働条件の切り下げをやめさせよう
- 必要な予算と定年制職員の補充を求め、過重労働をなくそう
- 「成果主義」に反対し、人事差別是正をかちとろう
- 民主的な職場運営を進めよう
- 研究機関として、あるべき職場の姿を議論しよう
- 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- セクハラ・パワハラとメンタルヘルス不調の起きない職場にしよう

## 3/4、3/8 の窓口交渉報告

### 「育児休業等取得時における任期制研究者の任期取扱の見直しについて」

3月4日の窓口交渉において、以下の内容で提案がありました。

任期付研究員について、産前・産後休暇、育児休業、介護休業を取得した期間の分だけ任期を延長するというもので改善提案であると言えます。2010年6月には改正育児・介護休業法が施行されることとなっており、その際にはさらなる改善が望まれます。

#### 任期制研究者の育児休業等取得について

男女共同参画推進目標の一つに定められている「職場環境等の整備」の一環として、任期制研究者（任期付研究員、博士研究員等）が育児休業等取得に伴って研究活動を中断した場合に、本人の希望等を踏まえ、その任期について一定期間の延長ができるよう制度を改正する。

対象となる休暇・休業

産前休暇・産後休暇

育児休業 [ 部分休業は除く。 ]

介護休暇 [ 1日単位でかつ2週間以上の連続した休暇に限る。 ]

改正内容

上記の休暇・休業を取得した場合は、当該時点における契約期間に、上記の休暇・休業開始の日の属する月から終了日の属する月までの月数を加えた時点まで契約期間を延長することができることとする。

改正時期

平成22年4月（予定）

### 「超過勤務手当の改正について」及び「職員退職金支給規程の改正について」

3月8日の窓口交渉で提案があり、労組として両提案に対し合意しました。

#### 超過勤務手当の改定について

1. 改定内容

所定外勤務時間（ただし、日曜日又はこれに相当する日の休日勤務を除く。）の合計が60時間/月を超えた場合の支給割合を「100分の150」に改める。

2. 実施時期

平成22年4月1日とする。

超過勤務手当の改正について、当初の提案では、法改正による超過勤務手当の割り増し分100分の25（土曜日は100分の15）を代替休暇か超過勤務手当を選ぶ制度となっておりましたが、取りやめとなりました。労組としては超過した分は超過勤務手当として支払うべきであると考えており、手続きが複雑な制度を導入してもあまり意味がないものと考えており、それに沿った制度であるといえます。

また、1時間単位の時間休暇制度については見送りとなりました。年休の取得に関しては労働者の権利であり、わずかな遅刻・一時外出へあてるのが「原則」とされることには賛成できかねます。

もうまもなく新年度です。組合員を増やそう！

働きやすい職場と明るい未来をつくるため、ぜひ皆様のご協力をお願い致します。

退職金支給規定の改正については既に国家公務員に適用されているもので、汚職、犯罪等を犯してしまった場合に、機構が退職金の全額あるいは一部の返還請求ができるというものです。既に役員に対しては2009年度から適用されていますが、今年度末に退職の職員に対しても適用となります。

労組としては「定年前早期退職者に対する特例」において「退職した日と定年退職日における期間1年につき本給月額に100分の2を加算する。」とあるものが、特定企業へ移籍する人へのお手盛りにならないかを心配しております。

#### 職員退職金支給規程の改正について

1. 趣旨

国家公務員退職手当法の改正を踏まえ、職員退職金支給規程について、退職後に、在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為があったと認められた場合には退職金の支給制限又は返還請求することができることとする等の改正を行う。

2. 改正概要

退職金の支給制限

退職後であって、退職金の支給前に、在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、退職金の全部又は一部の支給を制限することができることとする。

（なお、懲戒解雇の場合、退職金は支給しないこととしているが、本改正により、在職中の職員を含め、懲戒解雇を受けるべき行為等に応じ、退職金の全部又は一部の支給を制限することができることに改める。）

退職金の返還

退職後であって、退職金の支給後に、在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、退職金の全部又は一部の返還を請求することができることとする。

（退職の日から5年以内に限る。）

遺族等に対する返還請求等

在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、すでに当該職員が死亡しているときには、退職金の支給前であれば遺族等に対する退職金の全部又は一部の支給を制限し、退職金の支給後であれば遺族等に対する退職金の全部又は一部の返還を請求することができることとする。（遺族：退職の日から1年以内に限る。）

退職金審査会

退職後に、在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為があったと認められたことによる支給制限又は返還請求を行う場合には、予め退職金審査会（外部有識者を含む）に諮問することとする。

定年前早期退職者に対する特例

定年前早期退職者（50歳以上、勤続25年以上であって、機構の業務運営上やむを得ない事情等により退職する職員）の対象を国と同様に定年退職日18月前から6月前までに変更する。

3. 適用日

平成22年3月31日から適用する。