

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 回 | 覧 | | | |
|---|---|--|--|--|

2010 年度春闘要求書を提出しました。

3月11日(木)に原研労組は「2010年度賃金・労働条件改善要求について(要求書)」を機構に提出しました。これは、昨年9月4日と今年3月5日に開催した2回の大会、その他の支部大会や、それに先立つ分会討議などで、組合員から執行部に寄せられた多くの意見や要望を取り纏め、機構に要求するものです。

まもなく新しい年度となりますが、今後は団体交渉や科労協共同団交の場で、この春闘要求書に対して機構側の誠実な回答を求めるとともに、具体的な諸課題について機構側と交渉を行っていきます。【次ページより全文掲載】

春闘について、今年度の重点要求項目の一例は以下の通りです。

- 本給引き上げの要求額はアンケート結果をもとに2万2千円としました。
- 2009年度より6級以下職員へも人事評価制度の結果が処遇へ反映されるようになりました。それによって、不当な評価が行われたり自由な研究環境を阻害されることのないようにと「研究開発機関にふさわしい制度となるよう組合と相談すること」との要求を入れました。
- 研究員・技術員手当の経過措置は2009年度末とされており、もう目の前に迫っています。旧法人時代の手当受給者で未認定者は、旧原研で36人、旧サイクルで400人以上となっております。労組としては認定制度のあり方そのものについて改善を求めています。多くの方の生活に大きな影響が出てしまうため、「経過措置の継続」を要求しています。
- 継続雇用について、2010年より雇用の終期が64歳となり、将来的には65歳まで引き上げられることになると考えられます。定年延長は当然の要求ですが、継続雇用については、職員の数が減らされているなかで、これらの方の経験など機構業務への貢献がますます重要になると考えられます。継続雇用職員の処遇改善のため、「職務内容や勤務地、職務経験について本人の希望を尊重するように。また、短時間勤務制度を導入すること」との要求を入れました。
- 年末に相談を受けたパワハラに対しては、拠点での組織的な対応が十分できていなかったと考えています。そのため、「パワハラ解決に機構の職員ではない第三者の産業医を活用し、産業医から直接、労務部長などへ報告することで早期解決をする」などの提案を盛り込みました。
- 原子力科学研究所の渋滞はバリエードの工夫や出退勤時間の門の全開などで改善の兆しが見られますが、出勤時や業者門などの渋滞は依然としてひどい状態です。「渋滞緩和策を実行するように」との要求を入れました。
- 裁量労働制について、これまでは一律適用除外であった博士研究員へも一律で適用したいとの提案がありました(見なし残業手当はゼロ)。これまでの労働条件、採用条件と変わることになるため、「在籍中の方と2010年4月採用の博士研究員へは同意者のみ適用とすること、見なし残業手当についても検討すること」を要求しました。
- メンタルヘルス問題は職場の重要な課題と位置づけ、機構に対し使用者として安全配慮義務の徹底と働きやすい職場作りを要求しています。

「放射線業務手当(放業手)の支給基準」について

3月8日に行われた拡大窓口交渉において、放射線業務手当の支給基準について質問をしました。申請を断られるケースなどがある場合には、支給基準の確認を行なってください。

労組：放射線業務手当の支給基準について「支給する・しない」の例が載っているが、事例が多くて記載が複雑なため、支給されるはずのものが申請したら断られるといった事が起きている。

労組：例えば「事務系職員が施設で検収業務を行なった場合に～云々」と書いてある場合は、「事務系職員が対象外」と言わんとしているはずが、「検収業務が放射線業務ではない」と勘違いされる例が出ている。また、別のケースでは「安全パトロールで他の放射線施設に行った場合に～云々」と書いてあるが、この場合は「他の放射線施設」が手当の対象外なはずなのに「安全パトロール」が対象外業務と勘違いされるケースがある。

機構：分かり易くするために例を挙げたつもりだが、細かくQ&Aを作りすぎたのかもしれない。

労組：「放射線業務従事者が当該対象施設で作業をした時に支給される」とシンプルに書けば済む話で、例を挙げているためにかえって勘違いの元となっている。なんでも品質保証関係の監査意見で勘違いがあったようで、現場の人間が放業手を申請して断られたケースがあるらしい。

機構：その件について調べてみる。監査室からは逆にもっと事例を増やすように言われているのだが。

2010年度賃金・労働条件改善要求

- 賃金の大幅引き上げと格差是正について
- 本給について
 - 本給を平均2万2千円以上引き上げること。政府、政法連等の不当な規制を排し、労働組合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。
 - 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働組合に提示すること。また、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による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。
 - 初任給については「従来の経緯」を尊重し、国家公務員を「額・率」ともに上回る。また、初任給の付則扱いを改めること。
 - 臨時職員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。
 - 休職扱いとなった長期疾病者の本給と家族手当は全額支給すること。
 - 人事評価制度等について
 - 人事評価制度は、過去の交渉経緯及び実施状況を考慮し、研究開発機関にふさわしい人事評価制度となるよう、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。
 - 旧原研及び旧サイクル機構における人事考課による不当な差別を完全に是正すること。
 - 旧原研における安全な原子力の研究開発を求める勇気ある発言及び、事故等に関連して行われた過去の処分について見直しを行い、処分を受けた者の名誉回復を図ること。
 - 昇給・昇格について
 - 職務階級による昇任と昇格の分離を行うこと。各級の最長在級年数を次のとおりとすること。
1級:4年 2級:3年 3級:3年 4級:4年 5級:5年 6級:6年 7級:7年
当面、在級年数の長い「枯れすすき滞留者」について、現在の「昇格必要在級年数」の基準とは別に、5級100号以上の5級在級者を6級へ昇格させることを定める「最長在級年数」制度を導入すること。
 - 経歴換算等により不利益をうけている職員の本給を直ちに同年齢者と同等とすること。当面1年につき1号給の回

復措置を取るよう制度化すること。

- 諸手当の引き上げと新設について
- 統合時に提案された諸手当について、以下の要求に沿って改善すること。統合によって変更された手当等の移行措置について、本給を含めた総額が下がることの無いような措置とすること。また、合意を得たものは速やかに協定を締結すること。
- 研究手当：旧原研で研究手当を受給していた者は、研究員又は技術員に認定し、手当を支給すること。当面、研究手当に係る経過措置を継続すること。また、研究員・技術員の認定基準の見直し及び研究員等の賃金のあり方について、労働組合と協議すること。
 - 放射線業務手当：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、直ちに撤回すること。要求書「放射線業務手当問題」に関して(2005年10月21日付け57原研労中1-21号)にそって、混乱の責任を明確にした上で、改善すること。
 - 家族手当：配偶者には20,000円、配偶者以外の扶養者には10,000円、但し、配偶者のいない場合の第一扶養者には20,000円とすること。
 - 通勤手当：公共交通機関により通勤する者には全額を支給すること。自動車等の維持費等の経費を適正に考慮した額を支給すること。徒歩で通勤する者についても、自動車通勤に準じて支給すること。
 - 住居手当：借間、借家居住者に支給する住居手当は50,000円まで全額支給すること。持家者には一律10,000円を支給すること。
 - 単身赴任手当：本給の30%とすること。また、毎週帰省できる交通費を支給すること。
 - 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を5%まで引き上げること。今年度については規定通りの3%とすること。
 - 超勤手当：超勤勤務手当の乗率を100分の150とすること。また、休日に勤務する場合の手当の乗率を100分の200とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超勤勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
 - 深夜勤務手当：算定時間を午後10時から午前6時までの拘束時間とし、乗率は100分の50とすること。
 - 交替勤務手当：1回あたり本給の2%とすること。但し、休日(土、日、祝祭日)に勤務する場合はこれを4%

- とすること。
- (11) 非常事故防護活動手当：非常事故防護活動に関して、以下の手当を支給すること。
防護隊・消防隊の隊員手当は本給の2%とすること。
訓練・待機手当は1回あたり5,000円とすること。
出勤手当は管理区域内活動で50,000円、管理区域外活動で20,000円とすること。
所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
- (12) 緊急呼出手当を復活し、1回あたり昼は5,000円、夜は6,000円とすること。
- (13) 原子炉施設等の管理業務に従事する者に、原子力施設等管理手当を新設すること。
- (14) 特殊勤務手当：特殊勤務手当並びに代動手当を新設し、警備職員等の特勤者に勤務に応じて支給すること。これらの手当額は本給の10%とすること。
- (15) 管理職員特別勤務手当：課長代理職の職員が超過勤務を行う場合は、超過勤務手当又は管理職員特別勤務手当を支給すること。また緊急時の呼び出しによる超過勤務や休日勤務を行った場合、代休や振休を強制せず管理職員特別勤務手当を支給すること。
- (16) 期末手当：別途要求する。
- (17) その他：発明考案に関する報償金等を増額・改善すること。

時間短縮 休日増及び健康管理等について

- (1) 労働時間を週35時間とすること。
- (2) 年次休暇の繰越し枠を40日まで拡大すること。
- (3) 夏期休暇を10日とし、就業規程に明記すること。
- (4) メーカー（5月1日）及び原子力の日（10月26日）を休日とすること。
- (5) 出産休暇を産前産後10週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (6) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を1日2回それぞれ実質1時間として、就業規程に明記すること。
- (7) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (8) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (9) 病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (10) 病欠欠勤の取り扱いを「病欠休暇制度」に改正し、病欠休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (11) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (12) メンタルヘルスケアについて、健康管理の重要な取組みの一つとして位置づけ、適切かつ有効な措置を実施し、メンタルヘルス不調者を出さない職場作りに努めること。
- (13) セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。
苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書（第1報）を作成し、直接労務部長に報告するシステムとすること。
労務部長は、の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。
- (14) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検

- 診」を6カ月毎に実施するか、2回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を積極的に講じること。
- (15) 課長代理職者層の時間外勤務の実態を調査し、働かせすぎを是正すること。また、実態を無視した管理職層の深夜勤務時間帯の就業制限を止めること。
- (16) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満18歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあっては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。
- (17) 長期勤続者（10年、20年、30年、35年、40年）に対応するリフレッシュ休暇（10日、20日、30日、35日、40日）制度を拡充すること。これを臨時職員にも適用すること。
- (18) 臨時職員の有給休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とすること。また、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (19) 健康維持及び職場環境改善のため、職場の合意を得られるような形で分煙化を進め、喫煙場所や換気装置の設置等の必要な施策をとること。

配置転換・出向について

- (1) 配置転換及び出向については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
- | |
|------------------|
| 実施時期と期間 |
| 職場と職種 |
| 勤務内容 |
| 労働条件 |
| 出向時は、復帰後の職場と勤務内容 |
- (3) 出向、配属に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (4) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (5) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (6) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。

定年延長・継続雇用制度・再就職について

- (1) 定年を65歳とすること。また、60歳まで標準4号給の定期昇給を行うこと。
- (2) 定年が65歳になるまでは、次の内容の業務委嘱制度を確立すること。
希望者全員を継続雇用すること。なお、継続雇用期間は、年金支給開始年齢までは保障すること。
継続雇用者の待遇は、本給は一律で月額380,000円以上、一時金、諸手当は職員と同等とすること。また、病欠欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
継続雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。また、短時間勤務制度を導入すること。
- (3) 退職金の限度額を69カ月とすることとし、とりえず今年度は63.5カ月とすること。また、臨時職員の退職金制度を新設すること。
- (4) 旧原研の給与規程第15条第3号（定年）又は同第5号（20年以上勤続）に該当する組合員層退職者については、職員給と規定の第14条第1号を適用し、特別昇給を行うこととし、直近上位の級に格付けした後、2年分の定期昇給相当の号給を給加算すること。
- (5) 退職予定者全員に再就職の援助を公正に行うこと。退職

準備の有給休暇を30日付与すること。

- (6) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。

交替勤務等について

機構における交替勤務者のほとんどは試験研究用原子炉の運転員である。運転員の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした観点から、現在の原子力発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者の住宅費は半額とすること。また、点検直勤務、那珂研の時差勤務者及び代直者の住宅費も同様とすること。
- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転業務の安易な下請け化は行わないこと。

機構のあり方と研究環境の整備について

- (1) 機構の運営は、平和利用三原則を定めた原子力基本法に基づき、研究者の自治性と研究の自由が損なわれないように留意し、政治的中立性や公共性を保つこと。
- (2) 研究者が研究活動に没頭できるような研究環境を造りあげることが、創造性あふれる研究機関にしていくための第一歩であり、国民に支持された原子力開発を進める上で重要な課題であると位置づけ、このための必要な施策をとること。特に十分なスペースの確保、煩雑な事務手続きの簡素化、海外研究者等の受け入れ体制の整備等を進め、本来の研究業務に専念できる環境を実現すること。
- (3) 機構の予算、研究計画及び事業計画等の立案及び実施にあたっては、それらの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。
- (4) 任期付き研究員については、処遇の切り下げを行わないこと。また、本人の希望があれば職員に採用するよう制度化すること。
- (5) 人員増などについて、以下の改善を行うこと。
定員の一律削減措置を止めるよう国に働きかけ、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。
職員の採用にあたっては全国公募とし、民主的に行うこと。
常勤職員及び臨時職員を正職員とすること。
安易な下請け化は行わないこと。
- (6) 軍事研究には参加しない旨を内外に公表すること。「真の平和利用は核兵器が廃絶されてこそ実現可能」とする考え方に基づき、機構として核兵器廃絶の実現に積極的に貢献すること。また、PKO協力法に基づく機構職員の派遣要請には断固反対し、危険な紛争地域に職員を送らないことを内外に明らかにすること。
- (7) 核物質防護は、平和利用三原則、基本的人権、研究者の自主性と研究の自由等を損なわないことに留意して行うこと。防護施設の変更は研究環境と労働条件の変更にあたるので、労働組合と協議し合意の上行うこと。
- (8) 現行の研究員に対する処遇及び主任、副主任登用制度を研究機関にふさわしい処遇、制度とするためのあり方について、労働組合と協議すること。

- (9) 人当研究費のような研究者が自由に使える予算を大幅に増額すること。また、機構内の予算配分を適切なものとし、競争的資金等に過度に頼ることのないようにするとともに、研究環境や施設並びに装置の維持管理を悪化させるような予算削減は行わないこと。
- (10) 発言、発表の自由を保証するため、以下の改善を行うこと。

外部投稿票は届出制にすること。

学会等での発表を保証するために、学会費、学会発表費、予稿集代、旅費等の必要な諸経費は全額機構負担とすること。

外部からの講師等の依頼があった場合には、不当な介入を行わないこと。

- (11) 国内留学制度を新設すること。また、国外留学制度を充実させ、公正な運用を行うこと。
- (12) 地域、職場の安全のために、以下の改善を行うこと。
職場で自由に発言できる雰囲気は、安全確保や事故防止のための前提条件である。そのような職場作りを機構として促進すること。
JCO臨界事故等の教訓に鑑み、防災対策等を含めた労使合同の安全総点検に取り組むこと。
施設の建設時、老朽化対策時、解体時は作業員の安全を第一とし、安全対策のために当初から十分な予算、人員、工事日程を確保すること。
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。警備業務の外部委託をやめ、職員にするとともに、訓練・教育を充実させること。
- (13) 裁量労働制を適用させる場合は、本人の同意を得て行い、見なし残業手当についても十分、配慮したものにすること。

正常な労使関係の確立について

- (1) 「P.P 和解」協定の精神に則り、正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力ユニオンと均等の便宜供与を保証すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意し協定化したものは全て機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集會会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。
- (7) 高崎、那珂支部に組合事務所を貸与すること。

その他

- (1) 厚生年金、厚生年金基金、雇用保険、健康保険、介護保険の負担割合を、労働者3、使用者7とすること。
- (2) 福利厚生制度の変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 各拠点の食堂は、他拠点所属の職員も同じ条件で利用できるようにシステムを改めること。また、機構で受け入れている学生等についても職員と同等に扱うこと。
- (6) 原科研の出退勤時の渋滞緩和について、開門時間の延長を含めた有効な対策を取ること。
- (7) 一部現金支給、口座数増等の給与振込制度の改善を行うこと。

以上