

12月期一時金の要求書を提出しました。

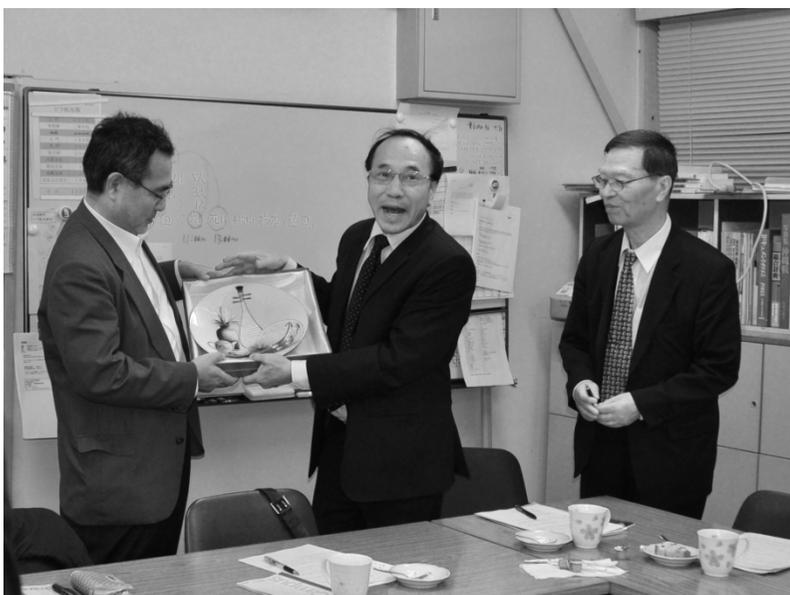
10月25日、機構に12月期一時金の要求書を提出しました。

機構が7月に強行した給与削減では、機構の文言の中に、一時金を削減することも書かれています。原子力ユニオンは妥結しているのに、原資について交渉はしないのかもしれませんが、原研労組は、了承していないので、原資（総枠）から交渉するつもりです。要求書は裏面に掲載します。交渉では、本給の削減問題でも機構の考えを再度聞きます。原子力機構は、国家公務員とほぼべったりの給与削減を強行しましたが、大学などでは、削減はされるものの様子が全く違います。理化学研究所や宇宙航空研究開発機構(JAXA)では、国家公務員べったりではないようです。原子力機構では、「目立ちたくない」として、強硬実施しましたが、その辺の考えを再度聞きたいものです。

ベトナム労働総連合 (VGCL)

東海村、原科研、原研労組を訪問

かねてより全労連と交流があるベトナム労働総連合から役員の方5人が茨城に来られました。東海第2原発の展示館見学、原科研の見学を行い、その後原研労組と懇談しました。原科研見学では、原科研所長の市村氏から概況説明を頂き、施設では、J-PARC 物質生命科学施設を見学しました。VGCL 訪問受け入れに、御手数をおかけした方々にお礼申し上げます。



討論会：「原子力の将来と原子力機構の役割を考える」

日時：10月31日(水) 18:30 から 20:30 ごろまで

場所：白方コミュニティーセンター会議室A

☆組合員、組合以外の職員、原研や機構のOB、その他

このテーマに関心がある方はどなたでも参加できます。

ラスパイレス指数ってなんだ？

もともとは、ドイツの経済学者ラスパイレス氏が考えた物価などを比較する指数のようだ。我々の周辺では、国家公務員と地方公務員や独立行政法人職員の給与水準を比較するために使われることでは聞かれない。

給与水準を比較する場合、単純に平均給与で比較してしまうと、国家公務員と比較対象法人の人員構成の違いなどで、大きな違いが出てしまい、適切な比較とは言えなくなる。そこで、ラスパイレス指数の比較法では、比較対象法人の人員構成が国家公務員と同じだとするとどういふ給与総額になるかを計算する。それを国家公務員の実際の給与総額とパーセント比較する。これが基本的な考え方。この比較方法は、単純な平均値の比較より良い比較になるかもしれないが、その値の細かい数値で、「JAEAの給与水準が高いから下げる」などと言われると、簡単に納得はできない。

世間に公表されるラスパイレス指数は、総務省が計算しているようだが、詳細なデータ、計算法は明らかにされていないことが一つ。また、法人が違えば、法人ごとに、給与体系に対する思想が異なるのは当たり前、つまり、どういふ層(年齢層、職種、経歴)に比較的厚くしたり、しなかったりとかは、法人ごとの考えがあつてしかるべきだ。そういう考え方の違いが無視されてしまう。人員構成については、ラスパイレスでは、国家公務員の人員構成と同じと仮定して計算するのだが、構成があまりに違えば、やはり比較として妥当性がなくなってくる。地域調整手当なども東海村勤務に対して国の機関がないからといってゼロ円を標準にされてはたまらない。さらに、原子力機構は研究員が多いが、国家公務員は、ほとんどの研究機関が独立行政法人化され、研究職は、今数えるほどしかいなくなっているという。そんなものを比較の基礎にされて納得できるものではない。技術職に対する考え方も国家公務員と原子力機構では、職務に対する見方が異なる。キャリア組とノンキャリア組を厳然とわけるようなところとごっちゃに比較されたくはない。

国家公務員の給与そのものだって、不当に低く抑えられてはいないか？ 今般の特別削減措置もあるが、人事院が調査する民間との比較で上げ下げされているが、従業員50人の事業所まで調査のベースにされている。そこまではやり過ぎでしょう。

加えて、そもそも「独立行政法人」として、労使間の自律性を与えられているべきものをとやかく言うのは、行政法人化した本来の趣旨(建前の)から外れる。もともと、いま、独立行政法人通則法の改悪で、名前も実質も独立性を奪われようとしている。*****

64 原研労中 1-28 号
2012 年 10 月 25 日

日本原子力研究開発機構
理事長 鈴木 篤之 殿

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

2012 年 12 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。 11 月 9 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

1. 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。労組の合意を得ないまま、貴職が7月から強行実施した給与削減を白紙撤回するとともに、政府・財務省などの干渉を排し、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し、自主性を発揮した回答を行うよう要求する。
2. 統合及び独立行政法人化以降、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。12 月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要求する。
3. 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。
4. 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×3.0+6,000F+60,000
臨時職員：{(賃金日額+1,600)×21+6,000N} ×3.0+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
5. 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) 中途採用者及び退職者の期間率

| 中途採用者 | 退職者 | 期間率 |
|---------------|-----------|------|
| 6 月 1 日以前の採用者 | | 1.00 |
| 6 月中の採用者 | 11 月中の退職者 | 0.95 |
| 7 月中の採用者 | 10 月中の退職者 | 0.87 |
| 8 月中の採用者 | 9 月中の退職者 | 0.79 |
| 9 月中の採用者 | 8 月中の退職者 | 0.70 |
| 10 月中の採用者 | 7 月中の退職者 | 0.55 |
| 11 月中の採用者 | 6 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、原研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

- (1) 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。
- (2) 12 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、12 月 1 日とすること。

以上

**独立行政法人通則法一部「改正」法案の廃案を求める
請願署名をお願いします。**

組合員のみなさんは、職場の非組合員、家族、知人などにも声をかけ
ください。

第2次締め切り： 10 月 31 日(水)