

回				
覧				

***** 2013 年度賃金・労働条件改善要求：主な要求項目を紹介します*****

2013 年度春闘要求書を提出しました。

本給の賃上げ要求額は、春闘アンケート調査の結果を参考に、平均 29,000 円としました。しかし、賃上げ以前に、昨年 7 月から一方的に導入された「給与削減の特例措置」を速やかにやめてもらいたいものです。臨時大会や、大会へ向けての分会討議では、この削減措置に対する「怒り」や「嘆き」が出されていました。年末に実施したアンケート調査でも、家計が苦しくなった職員が増えていることが明らかになっています。預金を取り崩しながら何とかしのいでいるという声もありました。乱暴な給与政策は、早急に改めてもらいたいものです。

新政権の経済政策に対する期待感の現れなのか、証券市場は好調です。民間では、春闘でベースアップ回答をするつमりの企業も増えているようです。しかし、その波が、直ちに我々に届くことはないでしょう。それどころか、先のあゆみ速報で報じたように、「退職金の削減をしたい」と機構は言っています。国家公務員は、平均約 400 万円の退職金削減を法律で決められてしまいました。3 段階で実施し、初年度は約 150 万円の減額です。機構は、まだ削減の具体案を示してはいませんが、同様の金額になれば、これもとんでもない削減です。

一方、政府は、国家公務員について、55 歳から昇給停止にする法案を閣議決定しています。それが、国会を通り、国家公務員に実施されれば、我々の処遇にも影響することが予想されます。

公務員にも我々にも言えることですが、このように乱暴な処遇改悪を続けてしまっ、て、公共の福祉に意欲を持って取り組む人材を確保できるのでしょうか？ このままでは、我が国の将来は暗いといえるでしょう。

民間が若干好況でも、わたしたちは自分の運動で労働条件の改悪に反対していかなければなりません。

非組合員の皆さんへ、一人で不満に思っているだけでは事態は改善されません。小さな声でも、労働組合に結集すれば大きな力に変換されます。

原研労組への加入を検討してはいかがですか!! genkenrouso@muse.ocn.ne.jp へ連絡いただければ、資料などをお送りします。原研労組は、全般的な労働条件はもとより、個人の問題も取り組みます。

世間では個人の問題を扱わないという労働組合もあります。原研労組は違います。必要があれば、団体交渉でも取り上げます。何かあった時の保険にもなりますよ。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ!!!

I. 賃金の大幅引き上げと格差是正について

1. 本給について
 - (1) 機構は、一方実施した給与削減措置を撤回し、これまでの原子力開発の体制・あり方について所信表明した上で、役員や職員の給与のあり方を労組と交渉すること。このための財源確保に特段の努力をすること。
 - (2) 本給を平均 2 万 9 千円以上引き上げること。
 - (3) ~ (6) 略す。
2. 人事評価制度等について
 - (1) 人事評価制度は、過去の交渉経緯及び実施状況を検証し、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、労働組合と誠意ある交渉を行うこと。
 - (2)~(3) 略す
 - (4) 昨年度の人事評価の結果において「C 評価」が急増したが、これらの職員等に対する人材育成の観点からの援助について機構としての考え方を提示すること。
3. 昇給・昇格について
 - (1) 職務職階による昇任と昇格の分離を行い、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
 - (2) 上記の要求が実現するまでの間、特に在級年数の長い職員について、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。
 - (3) 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。

II. 諸手当の引き上げと新設について

- (1) 研究手当制度の変更、相対的な賃金の低下、職種区分の見直しなど、統合後、著しく処遇が悪化している研究系職員について、国家公務員の「研究員調整手当」相当の手当を新設すること。
- (2) 研究手当：研究員・技術員の認定基準を見直すこと。また、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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8)~(12) 略す
- (13) 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。
- (14) 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。
- (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。

III. 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) メーデー（5 月 1 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、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、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) 病気欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いをしないこと。
- (10) 病気欠勤の取り扱いを「病気休暇制度」に改正し、病気休暇の日数計算、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、拠点ごとに休業等の実態を明らかにし、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。
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 労務部長は、②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講じること。
- (15) 勤務時間の管理について、時間外勤務の実態を調査し、現状を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、課長代理職者層及び裁量労働等の処遇について改善案を提示すること。
- (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、組合員遺族にあつては、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。

IV. 配置転換・出向について

- (1) ～(6) 略す

V. 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、定年まで標準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。
 - ① 希望者全員を継続雇用とすること。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。
 - ② 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、病気欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ③ 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。
 - ④ 非常勤の継続雇用者の健康保険組合への加入は、「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等ための国民年金法等の一部を改正する法律」を先取りし、任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。
 - ⑤ 継続雇用者の人事評価による雇用の打ち切りを行わないこと。また、評価結果を労組に提示すること。
- (3) 退職金の限度額を69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)～(5) 略す
- (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。

VI. 交替勤務等について

- まえがきと (1) ～(5) 略す

VII. 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。
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 常勤職員及び臨時職員を正職員とすること。
 - ④ 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を行わないこと。
- (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。
 - ① 外部投稿票は届出制にすること。
 - ② 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。
 - ③ 外部からの講師等の依頼があつた場合には、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。
 - ① 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。
 - ② JCO臨界事故、福島第1原発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。
 - ③ 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。
 - ④ 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うこと。また、裁量労働制適用者の裁量を侵害しないこと。

VIII. 正常な労使関係の確立について

- (1) ～(7) 略す。

IX. その他

- (1) 政府が強要している福利厚生費等の削減に対し、毅然たる態度で対応すること。
- (2) ～(6) 略す。

以上