

あゆみ速報

原子力平和利用三原則一公開・民主・自主を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方白根2-4

回
覧

Tel. 029 (282) 5413, 5414

Fax. 029 (284) 0568

No. 4896 (64-31)
2013. 05. 16 (木)

一時金要求を提出しました。

5月15日、労組は、6月期一時金の要求を機構に提出しました。労組の反対にもかかわらず、機構は、昨年7月から給与削減の特例措置を一時的に実施しています。そこでは一時金の10%削減が盛り込まれていますが、労組としては、一時金はその時点ごとに交渉して決定するものと考えています。昨年からの「削減措置」は、職員の家計に大きなダメージを与え、みなつらい思いをしています。乱暴な「削減措置」を早急にやめさせる必要があります。

要求支給式：

職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+6,000F+60,000

臨時職員：{(賃金日額+1,635)×20+6,000N} ×3.2+6,000F+60,000

ただし、

F：家族手当の支給対象者及びこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N：勤続年数

要求書を裏面に掲載します

** 交渉窓口のやり取りから **

常勤職員の継続雇用：

社会制度等の変化で、65歳までの雇用が義務化されつつあります。一般職員については、嘱託職員としての継続雇用制度(再雇用)が確立していますが、常勤については制度ができていません。

交渉窓口で、労組の提起に対し、機構は

「現時点では常勤職員に係る再雇用についての制度はないが、高年齢者雇用安定法の主旨から今後の検討課題と認識している」と制度を作らなければならないという認識を示しています。

労組としては、早めに制度を作っていくことを要求していきます。

機構の年次有給休暇取得と超過勤務時間実績：

以下のデータを受領しました。

①平成24年度の年休取得日数： 10.09日

②平成24年度の超過勤務平均時間： 15.45時間

役員選挙などの日程案内

労組第64期の任期も残り2か月余りになり、次期労組役員選出の時期になりました。福島第1原発の事故後、行く末が不透明な原子力。その中で、これまで原子力の研究・開発をつかさどってきた人々の見識不足が明らかになっています。また、原子力機構の在り方もどうなっていくのか不透明です。

我々の処遇では、国家公務員をはじめ、公的労働者への乱暴な処遇改悪が、まるでよいことをしているかのように横行し、我々、原子力機構の職員も同様に乱暴な攻撃にさらされています。

こんな時ですから、次期の力強い労組執行体制を作ることが大切です。

労組役員選挙

役員選挙公示 5月20日(予定)

各分会支部で、次期役員選出の討議を進めてください。

立候補受付期間： 5月27日(月)～6月5日(水)

東海地区投票日： 6月19日(水)～6月21日(金)

** 東海地区分会長会議を実施します。

日時： 5月20日(月)、21日(火)、22日(水) 12:30～

場所： 原科研内労働組合事務所

議題： 最近の状況報告、組合役員選挙

東海地区分会長の皆さんは、いずれかに出席ください。

退職金の大幅削減提案を撤回せよ !!!

給与の大幅削減特例措置は直ちにやめろ !!!

64 原研労中 1-89 号
2013 年 5 月 15 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

2013 年 6 月期一時金について (要求書)

標記について下記のとおり要求する。5 月 31 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。貴職が、労組の合意を得ないまま昨年 7 月から一方実施している一時金の大幅削減を含む給与削減措置を白紙撤回するとともに、使用者として政府の干渉を排し職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
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。6 月期一時金の回答にあたっては、こうした流れを断ち切り、原資枠の回復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×3.2+6,000F+60,000

臨時職員：{(賃金日額+1,635)×20+6,000N} × 3.2+6,000F+60,000

ただし、F：家族手当の支給対象者及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
12月1日以前の採用者		1.00
12月2日～1月1日の採用者	5月中の退職者	0.95
1月2日～2月1日の採用者	4月中の退職者	0.87
2月2日～3月1日の採用者	3月中の退職者	0.79
3月2日～4月1日の採用者	2月中の退職者	0.70
4月2日～5月1日の採用者	1月中の退職者	0.55
5月2日～6月1日の採用者	12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、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) 6 月一時金の支給対象在職期間は、2012 年 12 月 2 日から 2013 年 6 月 1 日とすること。
- (2) 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。
- (3) 6 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、6 月 15 日とすること。