

10月7日に秋季要求書を提出しました。

2013年度 秋季賃金・労働条件改善要求について

(要求書)

2013年度秋季における賃金・労働条件の改善について、下記のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し研究機関にふさわしい労働条件を確立し、働き甲斐ある職場と働く者の生活向上を実現するよう強く要求する。また、本要求書に関して、貴職出席の団体交渉を早急に開催し、文書により誠意ある回答を行うよう要求する。

記

1. 「2013年度賃金・労働条件改善要求」について

機構は、春に提出した2013年度賃金・労働条件改善要求(2013年3月19日付け64原研労中1-67号)について、非常に不満足な回答を提示したが、再度、検討の上、誠意ある回答を文書にて行うこと。

2. 賃金・諸手当について

(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。

(2) 本年度の賃金について、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。

(3) 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組に提示すること。また、モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課及び相対的人事評価等による長年の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。本件については、別途、改めて要求する。

(4) 原子力施設の運転管理業務等に従事する者に、原子炉等管理手当を新設すること。また、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、混乱の責任を明確にした上で、改善すること。

(5) 臨時職員の賃金は経験年数に応じて増額すること。

3. 研究系職員の処遇について

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の処遇のあり方について、労組と協議すること。

4. 福利厚生について

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。また、福利厚生に係る変更の動きがあった場合は、直ちに労組に情報を提供すること。

5. 人事評価制度について

(1) 継続雇用者の人事評価による雇用の打ち切りは行わないこと。また、評価結果について労組に提示すること。

(2) 人事評価制度について、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、労組と誠意ある交渉を行うこと。

6. 定年延長・継続雇用制度について

(1) 今後の定年延長、継続雇用制度のビジョンを示し、速やかに労組と誠意ある交渉を行うこと。

(2) 継続雇用者のうち、非常勤職員の原子力健康保険組合の加入打ち切りについて、「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」を先取りし見直しを行うこと。

(3) 継続雇用者の待遇は、当該職場の士気にも係わるもので、これを改善すること。

7. 勤務時間の管理について

勤務時間の管理について、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、実態とかけ離れた「超勤を命令しない」としている職員等の処遇について改善案を提示すること。

8. 定員及び人材育成について

(1) 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) 人事評価制度で「C評価」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。

9. 機構改革について

原子力機構の改革については、検討の途中経過を含めて職員に情報開示しながら進めること。

以上

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

拡大窓口交渉報告

機構は先の団交で退職金削減提案については、今後事務折衝等で、工夫について交渉を行いたいとしていましたが、その後の第一回目として10月3日に拡大窓口交渉が行われました。

交渉では、「定年後再雇用制度の改正」が提案されました。改正のポイントは以下の通りです。

- 65歳になった年の年度末まで常勤での雇用を原則とする。
 - 個人のライフプラン等に応じて「非常勤」の勤務も選択可能とする。
 - ※一度非常勤になった場合には常勤の勤務形態を選択は不可。
 - 報酬額の改正
 - 常勤：238,600円/月 → 245,800円/月
 - 非常勤（月14日）：192,800円/月 → 201,900円/月
 - 非常勤（週2日）：144,200円/月
 - ※期末手当は従来通り支給。
 - ※非常勤（月14日）は、平成28年9月末で廃止。
- 適用は、平成26年4月1日以降に新たに委嘱する者から適用する。

これまで原則2年目からは非常勤と言っていたものが、2年目以降も原則常勤に変更され、常勤で年間106,560円の増加となります。新たに週2日の非常勤が提案されましたが、これは、アドバイザー的な仕事、あるいはワークシェアとするものが該当するとの説明でした。

原研労は、今の継続雇用が導入される際に、常勤/非常勤は個人の選択を優先するよう要求し、合意されています。従って、今回の改正で実質的な変更は年間106,560円の増加ということです。

本改正の提案に際して機構は、「将来の定年延長を見据えると原則常勤化の勤務形態の必要性が増してきている。」と述べていますが、今が定年延長に移行する適切な時期ではないでしょうか。退職金の大幅削減の緩和措置としてわずかな賃金アップでは到底納得できるものではありません。

研究問題対策部アンケート

研究問題対策部では、Webによるアンケートを広く非組合員までを対象として9月まで実施していましたが、改めて組合員を対象として電子ファイルによる回答を求めることにしました。近日中に全組合員に電子ファイルのアンケートが配信されますので、組合員の方は積極的に回答するようお願いいたします。すでにWebや電子ファイルで回答済みの方は再度の回答の必要はありません。

原子力機構改革

機構改革については、9月26日に機構が文科省に提出した報告書がイントラに掲載されましたが、改革の具体的な作業についてはまだよくわからない状態です。

高崎研では、量子ビーム応用研究部門の部門長から職員へ説明がありましたが、これからの先が見えず、職員の不安は解消されていません。

本日、機構改革本部から原研労への説明が行われる予定になっています。具体的な話が説明されることを期待します。



10月8日(火)に開催された高崎支部大会の様子。正面右手は花島委員長。