

回				
覧				

No.4936(65-35)  
2014.04.17(木)

## 原研労組への加入のお誘い

本年度の新入職員が研修を終了して各職場に配属されます。原研労組は、4月3日及び4月15日の研修期間中の昼休みを利用して新入職員への説明会を行いました。労働者としての一歩を踏み出した若い職員へ、「考える労働組合」としての原研労組をアピールしました。組合員の皆さんは職場に配属された新入職員へ原研労組に加入することを薦めて下さい。また、組合員ではない皆さんも新入職員の皆さんとともに、原研労組への加入について語り、若い職員と一緒に加入して下さい。

退職金の大幅削減問題で原研労組は、一方的な大幅削減を容易には許さないという明確な姿勢で交渉を行い、その結果、原子力機構に定年後の嘱託雇用の処遇を改善させることができました。退職金の削減自体は回避できませんでしたが、嘱託雇用を2年間勤めれば、削減分に相当する額を取り戻すことができます。

また、大幅な給与削減特例措置も原研労組の粘り強い反対の要求が実り、2年間のところを本年3月31日で終了させ、3ヶ月短縮させることができました。

このような成果が得られたのは、組合員が少ないとは言え、原研労組がしっかりしているからです。組合員が増えれば、もっと大きな力になります。また個々の組合員の負担も少なくなるでしょう。

原研労組には、どなたでも加入できます。任期付き職員、アルバイトの方々など、未加入の方は、是非、加入をご検討下さい。

## 拡大窓口交渉報告(つづき)最後です。

人事評価制度の見直しについて3月26日に行った拡大窓口交渉で機構が「一方実施する」との宣言をしたことは、あゆみ速報 No. 4933(65-32)でお知らせした通りです。

機構は、改革に向けて「信賞必罰を確実にやり、上昇志向を促す」としていますが、本当に機構改革に必要な見直しなのか、疑問です。逆に多くの職員のモチベーションを下げるものになるのではないかと心配です。以下、交渉で行われた主なやり取りのうち、これまで報告していなかった「抜擢制度」、「エリア勤務制度」に言及した部分を報告します。エリア勤務制度に関連して、機構からは

「出向」についても適用する旨の発言がありましたが、労組は「出向はエリア勤務制度とは別な話である」ことを主張しました。

### <抜擢制度とはいうが>

【労組】自分の経験からすれば、抜擢どころか普通に上げて良いところを上げなかった例がたくさん有る。そういう過去をどう評価しているのか。

【機構】上げて良いところを上げなかったというのは？

【労組】経験年数とそれなりの業績を挙げていて、部から推薦があるのに人事が「ノー」と言っていることが、いくらでもある。成績が良いのに副主任に上げなかったということがたくさん有る。そんな昔の話では無い。そういう事をしておきながら、人事が監査をするなど、ふざけるなという話です。そういう事の元凶が人事や労務だった。そのような過去を全然反省しないで、「客観的に評価できる」とか、「我々は経験者だから監査できる」などというのは、冗談は止めるという話です。根本的に見直しして欲しい。

### <エリア勤務制度は何のために導入するのか>

【労組】昇給を半減とすることを止めたことは、我々の意見を半分は聞いたということだが、一体、この制度は、何のために導入するのか。これまでは、転勤命令が出る場合、事前に事情を聞いて、誰にお願いするかということを考えていたという側面がゼロではないと思う。部署によっても違うかも知れないけれど、それを、今度は、そんな事を聞かずにいきなり「行って下さい」と言えるようにしたいのか。

【機構】各人、色々な事情を抱える方がいらっしゃる認識する事になった訳ですから、そういう方々にきちんと配慮するために、この制度を導入して、応募して申請してもらおうという事で、はっきりとその方には、転勤命令が出せないという事によって、本人のためにもなる。ただ、一方、全国転勤する方が、その方と同じ処遇では、やはり不公平感が生じるという事から、一部処遇については、マイナスさせて頂くという事で全体のバランスを取りたい。

【労組】転勤した人に「転勤大変ですね」とプラス手当を出すという話では無い。この制度のメリットは、転勤できない事情の人が、「声を掛けないでね」と言えることだ。それだけで、一割も削るのか。転勤できない人は、そこできちんと仕事をする訳です。それで、たまたま声が掛からない人も隣に居て、同じ仕事をしている。労働に対する対価と考えた場合、対等ではない。同じ能力で同じ資格で、同じ仕事をして、片や一割減の給与しか貰えないというのは、どういう事か。転勤をさせたいのであれば、「転勤大変だ」とプラス手当を出せばよい。

【機構】あくまでも本人の申請に基づくもの。そういった条件を含めて、自分は申請するという事であれば、そこは納得づくで

【労組】同一労働、同一処遇という観点からしたら違うのではないか。

【機構】そういう事も含めて一割減で良い方という事で手を挙げてもらう。

【労組】それであれば、有効に利用する人はいないだろう。建て前上は、今と変わらないけれど、多くの組合員は、今と変わってしまうのではないかと懸念している。手を挙げていない人は、いつ行けと言われるかも知れない。

【機構】機構に採用される際には、全国転勤するというのが前提になって採用されている訳ですから、本来はみなさんいついかなる時にそういう転勤命令が出ても行ってくというものが、基本になる。ただ、色々な個人の事情でそうはいかなくなってくる方もいらっしゃるという事から、そこを配慮するためにこういう制度を入れる。

【労組】いままで、そうはいかなくなってきた人は、どうしていたのか。やむを得ず、辞めていたのか。そういう人を無くしたいから入れるということか。

【機構】そうです。

【労組】本当か？違うのではないか。いちいち聞かずに配転命令を出したいだけではないのか。

【機構】この制度に手を挙げない方は、転勤が出来る方との認識はします。

【労組】今までとは違ったやり方で転勤指示を出すという事か。

【機構】今までと何ら異動の内示なりは変わるものではない。

【労組】それは、形式的な話でしょ。実際の流れですよ。

### <出向はエリア勤務制度とは別である>

【労組】これは、出向と全く別ですか。

【機構】外部への出向も考え方は、同じです。

【労組】同じではない。転勤というのは、同じ法人の中です。出向というのは、同じ法人ではない、違う法人だ。

【機構】そこは、就業規則・規程で、出向を命じる事があるという事になっています。それは、万人に対して、出向の可能性はあるという事で受け取って貰わざるを得ない。

【労組】それは、我々と認識が違う。出向を命じる場合、誰でもエイヤと命令して良いものとは認識していない。

【機構】それは、人選の段階で、その出向先の業務に相応しいというか適任かどうかというような選別はあります。

【労組】過去の例では、出向を強要され、労組が動いて撤回された事もある。法的にも違うと思います。法人の外に出す訳だから、この制度の範囲ではない。基本的に行った先の処遇が使われる訳ですから、仮に足りない分を機構が補填するにせよです。

【機構】そこは、事前に本人の不利益にならないような十分な先方との交渉を行った上で、

【労組】出向に関しては、それは当たり前で、それがあろうがなかろうが、本人の同意を得る必要が有る。配転に関しては、原則、命令があれば行かなければならないというのは、こちらも認識している。でも、出向は、全く違います。別の法人に出すという事だから。全く認識が違います。

## 放医研の労働組合って？

原子力機構の抜本的改革なるものが進められようとしています。その中で、機構の量子ビーム関係そして核融合関係を切り離し、放射線医学総合研究所（放医研）と合わせて別法人を作ることを文部科学省が考えていることが3月25日「文部科学省の方針」として新聞報道されました。

3月に開催した臨時大会において「原研労組は、基本的にはこれらの組織の分離をすべきでないと考えますが、分離計画が進展しそうな場合、分離される組織に属する組合員の処遇、研究条件などが改悪されないように運動します。そのために必要な調査検討も必要に応じて行うこと、また、当該組合員が自主的な調査活動などを希望する場合、執行部が支援することとします。」と決定しました。この決定に沿って、執行部は4月10日（木）に国公労連、特法連の協力の下、放医研の労働組合と初顔合わせを行いました。まずは、今後連絡を重ね、共同体制で対応していくことを確認しました。

放医研の労働組合も今回の統合による組織変更について「良い意味は感じられない」と反対の意向でした。共同で文科省へ申し入れするなどの行動も視野に入れて考えていきます。

## 中央委員会開催

第462回中央委員会を下記の通り開催します。中央委員の方は、万象お繰り合わせの上、出席をお願いします。

記

日時：2014年4月23日（水）18：30～

場所：組合事務所

議題：最近の情勢、四半期報告、書記の雇入の承認、春闘要求、6月期一時金  
その他