

回				
覧				

No.4938 (65-37)  
2014.05.09 (金)

## 本日5月9日、団体交渉

2014年度賃金・労働条件改善要求に対する団体交渉が本日、開催されます。「自己改革できる組織」に生まれ変わることを目指して業務改革を実施している今、「機構改革」の一環として、4月から強行実施した「人事評価制度の見直し」は改めるべきです。

「見直し」では、「信賞必罰」というスローガンを掲げ、原研-核燃料サイクル開発機構統合時から行われてきたものに比べ、評価結果の処遇への反映の度合いを強めました。しかし、「もんじゅ」の不祥事は、人事評価制度において評価の処遇への反映が緩かったから起きたのでしょうか。「言われたことしかやらない」「他に口を出させない、口を出さない」という文化・体質が、評価の処遇への反映強化で改善されるのか、疑問どころか、全く逆に作用するのは明らかです。「信賞必罰」が機能する可能性があるのは、評価がある程度適切に行われる場合であって、そうでない場合では、むしろ、不適切な評価に対する不満で多くの職員の士気が低下することが予想されます。

団交では、労組の要求する差別処遇是正についても交渉を行います。「自己改革」を実践するのであれば、労組の要求する差別処遇是正に真摯に応えるべきです。労組は、旧動燃、核燃料サイクル開発機構時代から不当な差別処遇を被ってきた数名の組合員の処遇是正を要求していますが、その差別は「信賞必罰」の結果なのでしょうか？彼らの安全問題に対する指摘が妥当だったことをどう総括するのか？不当な評価を下した人たちの責任をどう考えるのでしょうか？人権侵害を行ってきた人たちの評価はどうなっているのでしょうか？差別処遇是正を明確に行うことで、原子力機構経営陣の良識を示して欲しいものです。

## 本日は、科労協との共同団交も行われます。

本日は、科学技術産業労働組合協議会（科労協）と原研労組との共同団交も開催されます。共同団交では、理研、JAXA、JSTの科労協メンバーと共通する法改革についても言及します。今、理研では小保方研究ユニットリーダーの

STAP 細胞疑惑で大騒ぎとなっていますが、これは理研だけの問題ではなく、昨年から議論されている独立行政法人の改革に基づく研究開発法人制度への影響が懸念されます。JAXA ではすでに研究開発法人に指定されることを前提に、研究開発本部長に副理事長が就任するなど、組織改編の動きがあります。原子力機構でも、研究開発法人に指定されることを前提とした動きはあるのでしょうか？

## 機構改革について文部科学省へ要請

特殊法人等労働組合連絡協議会（特殊法人労連）と原研労組は、近日中に機構改革について文科省への要請を行います。3月25日、文科省の記者会見で、原子力機構について、核融合や量子ビームなど研究部門の一部を放射線医学総合研究所（放医研）と統合して新法人を作る検討を進めていると報じられました。原子力機構に改革が必要であると言うことに反対するものではありませんが、現在進みつつある事態には納得できず、原研労組の疑問に答え、意見を聴くことを文科省に要請します。

## 6月期一時金の要求書提出！

2014年6月期一時金についての要求書を5月1日に機構に提出しました。これまで臨時特例措置によって1年9ヶ月もの間、給与の減額が続けられてきましたが、労組の粘り強い要求が実り、この措置が3月末で終了しました。6月期の一時金では、これまでの減額分を考慮した大幅な増額が望まれます。

### 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

要求書を裏面に掲載します。

2014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30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、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。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) 中途採用者および、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、2013年12月2日から2014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。

以上