

第 65 期中央執行委員を終えるにあたって

第 65 期中央執行委員の任期が、昨年の 7 月から一年経った 6 月 30 日で終了しました。7 月 1 日から新しい期が始まるに際して、この一年間、中央執行委員として運動を進めてきた役員の方々に、これまでを振り返っていただきました。

第 65 期 中央執行委員長

花島 進

第 65 期はいろいろな活動がありました。近年、公務労働者の処遇や働く環境を悪くする「改革」が続いています。それに加えて、原子力関連の職場で働く我々にとっては、震災・福島原発事故のいろいろな影響も重なり、大変な時期でした。それは今も変わっていません。

執行委員会の活動を振り返ると、国家公務員の退職金削減に習って提案された退職金の削減問題では、継続雇用の大幅な処遇改善させることで、退職金削減による損失の緩和を達成することが挙げられます。これを実現できたのは、労組が、「一方的かつ大幅な削減は納得できない。裁判を起こしてでも戦う」という意思を早期に固め、明確にして交渉に臨んだことが大きな成功要因だったと思っています。

「もんじゅ」の点検漏れ、J-PARC の放射能漏れ事故から、前理事長の鈴木氏が退任し、「原子力機構の抜本的改革」なるものが始まりました。このような改革は、旧動燃では何度もあり（どういう改善が行われたのかさっぱりわかりませんが）ました。しかし、旧原研ではなかったことです。「原子力機構の改革」は、我が国で実際に過酷事故が起きたことを無視して考えることはできません。しかし現実には、最も大切なことが表で議論されることなく、高崎、木津、核融合の切り離しや、人事制度のおかしな見直しなど、理解できないものが進められつつあります。まったく情けない状況と感じています。

旧動燃時代から行われていた、一部職員への思想信条による差別・嫌がらせともいえるべき問題に関しては、これまでも労組は是正を求めていました。65 期では、個々に組合員の名前を挙げ、改善すべき内容を具体的に示して要求しました。ここまで踏み込んだ要因は、一つは「原子力機構を改革する」のであれば、まず、すべての職員が思ったことを自由に発言できるようにしなければならないと考えたことです。そうすることとはまったく逆の政策が行われた結果が、この差別処遇であり、これが反省されなければまともな原子力開発はできないと確信する

からです。そしておりしも、「原子カムラの陰謀」という、旧動燃周辺で行われたいかがわしい活動を暴く本が出版され、いかがわしい行為が行われていたことが一般に広く伝わるようになりました。被害を受けた方々が、退職を迎える時期にもなっていたため、早急に解決したいと考えたことも、踏み込んだ要求に至った理由です。

結局、この問題に目途が立っていないので、第 66 期も執行委員をやることにしました。

第 65 期 中央執行委員 副委員長

湊 太志

大学に 9 年もいて、その後博士研究員で原研に 3 年。大卒で就職した人よりも 8 年も遅く就職したので、早く働き始めた友人の何人かが労働環境について不遇を感じ、やめていくのを見てきた。それに加えて、ニュースから感じた世の中の情勢から、労働組合に入るのが当然と思って入ったが、労組の活動が何なのか、その時は具体的に分かってはいなかった。しかし、1 年間で中執をやることで、労組の存在の重要性をよく理解することができた。使用者側の判断と、労働側から見た状況は必ずしも一致しない。そんな中、労働者側が主張したいことを主張できる機会がある、という点で労組の存在は大きい。また、原子力平和利用と頭で思っている、具体的な活動をするとはなかなかないが、労組ではそのような活動をする機会がある。このような平和活動を行うことは、原子力を社会に貢献するという意味のスタートラインであると思う。労働組合の存在は、自分の家族はもちろんながら、科学者・技術者を目指している子供たちの将来の労働環境を守るという点でも重要であると思った。

今期は、退職金問題、前期から続く給与の臨時特例削減措置、人事評価制度改正、差別是正要求に関して主に活動した。振り返るといろいろあったと思うが、その中で、臨時特例削減措置が 3 ヶ月前倒しで終わることが決まった時は、なるほどこれは組合活動をやった価値があるな、とうれしく思った。個人的には、しばらく放置されていた食堂の掲示板を復活させてみた。気づいた方もいらっしゃるでしょうか？66 期も食堂掲示板の有効利用が続けばと期待している。

最後に、65 期発足当初は結婚、終了間際には我が子の誕生と、個人事情で他メンバーに迷惑をかけてしまったが、いつも事情を理解していただき、とても助かった。青二才ぶりを発揮していたと思うが、次回中執をやる時はもっと活躍できればと思う。以上 65 期を振り返ってでした。

第 65 期 中央執行委員 賃金・厚生対策部長

小沼 勇

この一年は人生の中でもあつと言う間に過ぎていった一年でした。

中央執行委員としての活動が人事異動とも重なり、仕事も含めて初めての経験の連続でした。

第 65 期では、臨時特例措置による給与の削減、退職金削減問題、差別処遇の改善、機構改革に伴う人事評価制度の見直しなど、難問山積の一年だったような気がします。

これらの問題では、非組合員からも「組合頑張れ！」という声が掛けられ、その度に原研労組の代表として職員からの切実な訴えに応えるよう身が引き締まる思いで活動しておりました。

特に退職金削減問題では、原研労組の粘り強い交渉の結果、「定年後再雇用制度」の改正に多少なりとも貢献できたのではないかと個人的に思っております。

しかしながら、差別処遇の改善や今後の機構改革（特に事業の分離・移管）など、解決していない問題、予定されている問題がまだまだあります。益々、原研労組に期待する声が強まるのではないかと思います。

この一年間、組合活動を通して多くの人と接する機会がありました。年齢、性別を問わず、業務にまったく関係ない人との出会い、意見交換を行い、色々な意味で見識を広げることができたように思えます。特に花島委員長をはじめ、第 65 期の仲間からは、「原研」「動燃（サイクル）」の歴史から業務の進め方、世間話まで、貴重な話を聞くことができ、とても有意義な時間を過ごせたと思います。

次期執行委員の方々の活躍を期待しつつ、今後も微力ながら協力して行きたいと思っております。

一年間ありがとうございました。

第 65 期 中央執行委員 会計・教宣部長

小松崎 賢治

何から書いて良いか分からないほどたくさん問題に取り組んだ一年であったと思います。まず初めに、もんじゅの保守管理不備や J-PARC の放射性物質漏えい事故と相次ぐ不祥事で、機構における安全文化が劣化していると評価され、文部科学省に「日本原子力研究開発機構改革本部」が設置され機構改革として、人事制度の見直し（改悪）、組織再編、「那珂・高崎・関西・放医研と統合の進行」、退職金削減などに取り組んできました。

中でも 7 級職における人事制度が、旧原研で行われていた『絶対評価』から、旧サイクル機構で行われていた『相対評価』に移行されてしまいました。この『相対評価』は、統合時に人事制度を検討した際に労組が具体的な問題を指摘し『絶対評価』で実施する事を機構も認めた経緯があります。それを覆し再び『相対評価』で行うという事は、まさに「滅びの道」に突き進むと言わざるを得ません。

さらに、今年の 8 月に「原子カムの陰謀」が出版され旧動燃が組織的にいかがわしい裏工作を行って来た事が世間に公表され、旧動燃・旧核燃料サイクルから続く差別処遇の是正要求における取り組みを継続しています。

今後、どうなるか不明な部分が多いのですが、『自ら考え、言うべき事ははっきり言う』『組合員個人が困った時にも労組として取り組む』という原研労組の存在がある限り、微力ながら取り組んで行きたいと強く思います。

第 65 期 中央執行委員 書記長

熊田 政弘

今年の 7 月 1 日から一年があつという間に過ぎ、新たな期を迎えることとなりました。65 期は、臨時特例措置による本給の減額が強行実施されているなか、「もんじゅ」、「J-PARC」の不祥事から「原子力機構改革」が進められることとなり、加えて「退職金削減」が提案されるなど、次々と課題がわきあがってきました。また、年末に労組が要求した「差別処遇是正」、年明けに機構が提案し、4 月から強行実施された「人事評価制度の見直し」。これらへの対応のため、今期の中央執行委員会は 52 回を数える開催となりました。おかげで、臨時特例措置は 2 年間の実施予定より 3 か月短い、21 か月で終了するという成果を上げることができました。また、「退職金削減」問題では、継続雇用された場合、最初の 2 年間常勤で勤務すれば削減に見合う収入を得ることができるという機構提案に結びつきました。継続雇用されない方に対してはほとんど軽減措置がないのは残念でしたが、大きな成果だったと思います。このような成果が得られたのは、組合の粘り強い要求と大きな団結力の結果であり、今後も継続していく必要があります。この意味でも、「人事評価制度の見直し」についての改善要求、並びに「差別処遇是正」の要求を来期も続けていきます。この 2 件は、機構改革の根幹に関わるもので、労使合意による解決が望ましいと考えています。この一年間、共に活動してくれた労組役員をはじめとする組合員の皆さん、ありがとうございました。

第66期執行委員会の発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労)
第66期中央執行委員会

東日本大震災、そして福島第一原子力発電所の事故から3年3カ月になりました。福島第一原発事故の後、原子力をめぐる状況は大きく変わりました。原子力規制体制では、原子力安全委員会が廃止され、原子力規制委員会ができました。原子力規制委員会は、新しい規制基準にそって原発の安全審査を進めています。新しい規制基準も、「絶対に大きな事故を起こさない」という基準ではありませんが、審査を通り、運転可能になった原発はまだありません。多くの国民は、あのような事故を起こした原子力はいらないと考えています。

本年5月に、福井地方裁判所は、「関西電力大飯原子力発電所の3号機および4号機を運転してはならない」とする判決を出しました。そこでは、巨大な被害を与える可能性があるという原子力特有の特性にふれ、万に一つでも大きな事故が起こりうるなら、運転されるべきでないとしています。また、地震についてはどのような地震が起こりうるのか明らかでないと言っています。判決のこの部分に関しては、かつて新潟県中越沖地震の時、柏崎刈羽原子力発電所で、想定をはるかに超える地震動が観測されたときに原子力関係者が考えなければならなかったことでしょう。それがきちんと考えられて、何らかの対策がなされていたなら、福島第一原発の事故は違ったものになっていたでしょう。

<原子力機構がなすべきことは？>

原子力機構の現状を考えると、福島事故直後の緊急対応、支援活動は当然のことですが、その後、「福島対応」はあっても、現在の原子力技術の基本、技術体系の問題点を考える声は全くと言ってよいほど聞かれず、今日に至っています。原子力の総合研究開発機関としての責任を放棄しています。これでは、我が国の将来が危ぶまれます。

一方、一昨年騒がれ始めた高速増殖原型炉「もんじゅ」の大量の点検漏れは、最終的には1万点を超える機器が規定通り点検されていないとされました。加えて、原子力科学研究所構内の加速器施設 J-PARC で、放射能漏れ被ばく事故があり、原子力機構の安全文化の劣化と批判されました。そして、現在、「原子力機構の抜本的な改

革」が進められています。

<筋違いな改革は納得できない>

原子力機構に問題があるのは確かですが、改革は必要なのでしょうが、現状で進められている「改革」は良い方向のものだけではなく、「まったく逆」とか「筋違い」なことが進められています。まず、「人事評価制度の見直し」として、4月に強行されたもの。「上昇志向で仕事をしてもらいたい」とか「超過勤務が多いと上級の職になった時収入が下がるので」という訳が分からない理屈で、6級職の超過勤務手当を払わないとしました。「管理監督者」を装うためにいろいろ小細工を弄していますが、現行の労働法では明らかに違法だと考えます。何よりも、多くの職員が納得できない不愉快な思いをしています。「人事評価の処遇への反映」についての変更に至っては、これまでの「もんじゅ」などで何が問題だったのかを考えると、なすべきこととは全く逆のことをしていると言えます。「もんじゅ」がうまく行かなかったのは、職階が下位の者たちがしっかり働けなかったからではなく、経営中枢も含めた上位の者たちが現場やリスクを危惧する意見に耳を貸さずに薦めた方針・采配が悪かったことが大きな原因です。「信賞必罰」のスローガンを掲げても、管理側に大きな目的に沿って正しい評価を行う能力がないのですから、自由な意見表明、とりわけ批判的な意見表明が圧迫され、結果として仕事はうまく行かないでしょう。これでは機構中から人を探し集めても「もんじゅ」が上手くいくとは思えません。

改革に関わる組織変更では、関西木津の光科学研究所、高崎研究所と核融合を原子力機構から切り離し、放射線医学総合研究所と合わせて新法人にするという案が計画されているようです。「もんじゅ」に集中するためと言われてはいますが、「もんじゅ」の価値評価はさておき、切り離すなら「もんじゅ」を切り離せというのが多くの職員の考えです。切り離しが計画されている部署の職員は将来への不安・懸念を持たされ、納得できないでいます。

<差別処遇の是正>

昨年末、原研労組は、旧動燃・核燃料サイクル開発機構時代からの差別処遇の是正を求め、具体的に名前を挙げて要求を出しました。それに対し、機構の回答は極めて不誠実なものになりました。「不当な差別を行った証拠がなかったため、対応することはしない」との回答です。「過去10年まで遡って調査した」と言いますが、労組の「誰が、誰にどう訊いて、どう答えがあったのか示せ」という要求にも応えず、差別を蒙った人の話も聞いていません。機構当局の不誠実が明らかになったので、裁判に訴えるなど、交渉以外の運動も展開するつもりです。労組が処遇の是正を要求してい

る対象者たちは、「仕事の進め方に批判的な発言をした」、「危険分子とみなした人に同調した」、「労働組合の役員に自分の意志で立候補した」などで、処遇を低く抑えられただけでなく、人によっては、個人生活も含めた嫌がらせも受けました。このような差別を行い、職員の思考を抑圧し、「自分で考えない人間」を作ってきた結果が、アスファルト固化処理施設の火災爆発事故や、「もんじゅ」の不祥事につながったのだと考えます。ですから、差別の間違いを認識し是正することは、被害者の人権の問題だけではなく、原子力機構がこれからの任務を全うするためにも必要なことです。

第 66 期執行委員会は、通常の労働条件だけでなく、機構改革問題、差別是正に力点を置いて運動を進めます。組合内外の皆さんのご協力をお願いいたします。

第 66 期中央執行委員会役割分担〔任期：2014 年 7 月 1 日～2015 年 6 月 30 日〕

任務 (書記局)	氏名	外部担当 担当支部	職場電話	所属分会
委員長	花島 進	特法連副議長 大洗支部	81-6316	核物理分会
副委員長 (研対)	篠崎 信一	科労協幹事 高崎支部	81-3147	中性子科学分会
書記長	熊田 政弘	-	81-3708	化学分会
会計 (教宣)	小松崎 賢治	科労協幹事 特法連幹事	82-61341	核サ研分会
総務 (組織)	高橋 聖	-	81-5206	線管・環境・研究室分会
賃金厚生	松田 誠	那珂支部	81-5860	核物理分会

拡大窓口交渉報告

< 「出向も命令しだい」は撤回！ >

7月2日、労組が要求している「差別処遇是正」について、拡大窓口交渉が開催されました。交渉の冒頭、以前の拡大窓口で人事課長が「出向」について、「就業規程に従い、配転同様業務命令で行ってもらおう」旨の発言をしたことについて、「認識不足であり、外部出向の方々に関しては、意向打診という段取りを取って、正式な内示前に、本人の意向を確認して、了解を得た上で正式に業務命令で行っていただくという事です。私の発言に間違いがありました。訂正とお詫びをさせていただきたい。」と前言を撤回しました。

< 労組が要求した資料は出せない！ >

先の団交で労組は、差別処遇を受けた組合員についての「全ての調査結果」、「対象者と同期同学歴の人達の昇給の履歴」、及び「対象者と同期の人達の原級の分布状況が分かるような資料」を要求し、機構は検討する事になっていました。

機構は、「これらの資料については、名前を伏せても個人が特定できる恐れがあるので、出すことはできない。」と資料の提出を拒否しました。また、機構が実施したとする対象者の過去の所属長への聞き取り調査についても、「誰に聞いたのか、どのような返答があったか」という調査結果は、公開を前提にしたものでないため、出すことはできない。と、こちらも提出を拒否し、労組が要求した資料は全く提出されませんでした。

ただし、対象者についての入社から現在までの異動履歴で機構のイントラから各個人が入手できる資料、昇給の記録、並びに対象者の人事評価の結果（評価点）について、労組に提出することを同意された方について、資料を提出することができる。旨の回答があり、これらを提出してもらおうこととしました。

中央委員会の開催

今期に入って初めての中央委員会（第 464 回）を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2014 年 7 月 30 日（水） 18:30～

場所： 原研労組組合事務所

議題： 最近の活動報告等

承認事項等： 選挙管理委員の選出

外部役員の承認

書記局員の承認

その他：

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を！

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を！

「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。

非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

【 研究問題対策部 書記局員募集 】

原子力機構では、もんじゅの点検に関する保守管理不備、J-PARC の放射性物質漏えい・ひばく事故と、相次ぐ不祥事で機構における安全文化が劣化していると評価され、現在、原子力機構改革が進められています。

また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も進めていると報じられており、原研労組として取り組むべき課題は、労働・雇用条件の確保と維持であり、賃金や処遇、不当差別の是正も重大な課題です。

さらに、原子力機構改革に対し原研労組としてさらなる課題にも取り組む必要があり、具体的には、

(1) 今の自分達の仕事・研究は今後どうなるのか

(2) 日本の原子力政策をどうするのか

といった、ある意味、視野を広げた検討も必要と感じております。

今回この課題に対する「研究問題対策部」を 64 期、65 期に引き続き作り、その書記局員を募集いたします。関心のある方、ぜひ声を上げてください。

書記局員は、これまで行ってきた、討論のまとめ、その他の活動にもお手伝いいただくつもりです。お近くの執行委員または組合事務所までぜひ声をかけてください。

外部団体の大会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の定期大会が 7 月 26 日（土）に開催されます。興味のある方は原研労までご連絡下さい。代議員、又はオブザーバーとしての参加が可能です。

中央委員会報告

7月30日、中央委員会（第464回）が予定通り開催され、今期の研究問題対策部書記局長、外部団体役員 及び第65期第4四半期財政報告の全項目について、全員賛成で承認されました。

承認された第66期の研究問題対策部書記局長（敬称略）

宇田川 誠、半澤 有希子、平出 哲也、浅井 雅人

承認された第66期の外部団体役員（敬称略）

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）：

副議長：花島 進

幹事：小松崎 賢治

科学技術産業労働組合協議会（科労協）：

副議長：横尾 健司

事務局次長：椎名 定

監査：松田 誠

幹事：篠崎 信一、小松崎 賢治

<差別処遇是正要求>

委員会の冒頭、委員長から今年度の人事院勧告に関して、給与の引き下げとなる「給与の総合的見直し」がされようとしており、公務関連労組が反対闘争を進めていることが紹介された他、前期から引き継いだ「差別処遇是正要求」について、これまでの機構の不誠実な対応に対して、訴訟を見据えて行動していることが報告され、討議においても今後の予算措置を含めた支援体制等について議論が行われました。

<人事評価制度の見直し>

機構改革の一環として、原研労の反対にも関わらず、強行実施された「人事制度の見直し」では、これまで6級で専門職手当を受給し、超勤手当が併給されていた職員がこの7月から準管理職手当を受給することとなります。それに伴って、いわゆる残業代が支給されなくなりますが、当該職員が長時間労働となった場合、執行部への訴えがあれば、直ちに労基署に行くことが再確認されました。

<量子ビーム・核融合を切り離し放医研と新法人を設立>

機構の量子ビーム部門と核融合部門を機構から切り離し、放医研と統合して新法人を設立するという話は、新聞報道が先行したが、その後、公式の発表がないまま今日に至っている。原研労は、これまでに文部科学省へ申入れを行う、放医研の労働組合との顔合わせを行うなど本件に関し、積極的に行動してきたが、今後の動きについても注視していくことが確認されました。

<第107回定期中央大会>

第66期の運動方針を決定する第107回定期中央大会を9月12日（金）に開催したい旨報告されました。

科労協定期大会報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の定期大会が予定通り、7月26日（土）に開催されました。あゆみ速報 No.4915(65-14)でお知らせしたように、これまで長い間議長を務めてこられた山崎孝氏が昨年10月にご逝去され、議長代行が中心となって活動を行ってきた科労協でしたが、本大会において、新議長が選出され、新たな体制でスタートしました。

大会では、科労協が55年前に結成されたときに掲げた2つの目的、①科学技術産業労働者の労働条件の改善および社会的地位を向上させること。②科学技術の研究、開発および利用は平和の目的に限るものとし、民主的、自主的に行い、あらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること。のため、これまで同様活動を進めていくことを確認し、全ての議案が全員賛成で可決されました。

科労協には、宇宙労、原研労、理研労および科学振興労の4つの単組が集まっています。現在、原研労は、機構改革の真っ最中ですが、宇宙労では、国家公務員や他の法人では既に終了している臨時特例措置による本給削減が依然として続けられており、理研労では、STAP細胞問題に加えて、科学振興労と共に日本版NIHと称される新医療法人設立に関する問題に取り組んでいます。各単組は、このようにそれぞれ個別の課題を抱えはいますが、独立行政法人として、あるいは科学技術法人として共通の問題について、これまで同様、共同団交を行うなど団結して行動していくことが確認されました。

科労協では、8月29日（金）に、今後の活動にかかる勉強会を開催することを予定しています。参加に関心のある方は原研労組合事務所までご連絡下さい。

回				
覧				

No.4950 (66-05)
2014.08.07 (木)

第 107 回定期中央大会を行います。

公 示

組規約第 20 条第 1 号に基づき、第 107 回定期大会を下記の通り開催します。

2014 年 8 月 6 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花 島 進

記

大会期日：2014 年 9 月 12 日（金）13：30-17：00

開催場所：白方コミュニティーセンター（東海村）会議室

議題：

第 1 号議案
[第 65 期の運動の総括と第 66 期の運動方針]

第 2 号議案
[第 65 期財政報告]

第 3 号議案
[第 66 期財政方針]

以上

原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

第 107 回定期中央大会に向けての今後の日程

8月27日（水）：中央委員会（組合事務所にて18:30～）

9月1日（月）、2日（火）：東海地区分会長会議

（組合事務所にて12:20～。分会長さんは両日のどちらかに出席して下さい。）

9月3日（水）から9月11日（木）まで：一斉分会（分会開催日時と場所を中執に連絡して下さい。）

原子力機構改革の集中期間が終了し、新たな機構として進むこととなります。機構の今後について活発な議論を行いましょう。

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を！

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を！

「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。

非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

回				
覧				

中央委員会報告

来る9月12日(金)に開催が予定されている、第107回定期中央大会に向けて、第465回中央委員会が8月27日(水)に開催され、第66期の選挙管理委員と、第107回定期大会の議案書骨子が全委員の賛成を得て、満場一致で承認されました。

承認された今期の選挙管理委員は下記の方々です。

第66期選挙管理委員(敬称略)

東海地区: 平出哲也、坂本 裕、吉野敏明

大洗地区: 川上政子、馬籠博克

那珂地区: 佐藤 稔、椛澤 稔

高崎地区: 千葉敦也

第107回定期中央大会に向けての今後の日程

9月1日(月)、2日(火): 東海地区分会長会議
(組合事務所にて12:20~。分会長さんは両日のどちらかに出席して下さい。)

9月3日(水)から9月11日(木)まで: 一斉分会 (分会開催日時と場所を中執に連絡して下さい。)

原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

朝ビラ配布の看板とビブス

原研労は、東海研における朝ビラの配布に際して、入構時の交通安全に配慮するため、機構と協議を行い、ビラ配布を知らせる「原研労ビラ配布中」の看板を入構場所(正門、南門、および北門)付近に置くとともに、「原研労ビラ配布」と明記したビブスを着用して配布することとしました。

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を!

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を!

「原研労組機関紙: あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。

非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

人事院勧告、今年度は若干の引き上げだが、来年度は引き下げ?

人事院は新たに内閣人事局が設置された後も、国家公務員の労働基本権制約の代償機能を担っており、8月7日に平成26年度の国家公務員の給与について、7年ぶりとなる俸給表水準の引き上げとボーナスの引き上げを勧告しました。

月例給については、平均1,090円(0.27%)の引き上げ。ボーナスについては0.15月引き上げて、4.10ヶ月としています。

しかしながら、人事院は、同時に「給与制度の総合的見直し」として、来年度から①俸給表の水準を平均2%引き下げる、②50歳代後半層の号俸を最大で4%引き下げる、などの切り下げを勧告しています。

勧告には、これまで最大が18%だった地域手当を最大20%に引き上げること、広域異動手当・単身赴任手当などを引き上げること、も含まれています。

科労協との共同要求書を提出

原研労は、本年2月に科労協と共同で機構に対して「科労協統一要求書」を提出しましたが、8月27日、改めて、下記12項目からなる「2014年度賃上げ等に関する要求書」を機構に提出しました。また、同時に、要求書についての共同団交を開催するよう申入れを行いました。

<要求事項（12項目）>

- 1) 2014年度の賃上げ等について、次のようにすること。
 - ① 2月21日に提出した要求を踏まえ本給・手当の改善等を図ること。
特に、実質生活の改善を図る方法を十分に考え提案すること。
 - ② 宇宙機構は臨時特例削減を早急に打ち切ること。
- 2) 退職手当の調整率を撤廃すること。
- 3) 各法人の保有・借上宿舍が削減されないように最大限の努力をすること。
さらに、宿舍使用料の引き上げをしないこと。
- 4) 55歳を超える職員の昇給の抑制等を行わないこと。
- 5) 定年後の再雇用の労働条件の改善や定年延長を図ること。
 - ① 定年延長を検討し提案すること。
 - ② 再雇用者の賃金を引き上げること。
 - ③ 非常勤の再雇用者を健康保険組合の被保険者とする。
- 6) 政府の独立行政法人の改革等に関連し次のようにすること。
国立研究開発法人についても、下記の基本的な考え方を踏襲するよう働きかけること。
 - ① 各法人・職場の事業（仕事）の維持・発展を図ること。
 - ② 任期付職員等を含め雇用を維持・保証すること。
 - ③ 賃金等の労働条件を維持・向上を図ること。
 - ④ 社会保険（健康保険組合と厚生年金等）の維持・向上を図ること。
- 7) 総務省や文部科学省等からの次の攻撃等に毅然たる態度で反撃すること。
 - ① 給与指数を口実にした賃金の切り下げ。

- ② 福利厚生関係の削減等。

- 8) 通則法で定める「勤務成績」の評価は、次のようにすること。
 - ① 評価結果の概要等を労働組合に提示し、問題点や改善策等について、十分に協議すること。
 - ② 制度や評価方法等を常に点検し、職員がより理解・納得できるものに改善を図ること。
- 9) 平成27年度等の予算に関連し、一律的・一方的な削減に対して毅然と対処し予算の獲得を図り、人件費、研究費等の確保を図ること。
- 10) 各法人の年次有給休暇の取得日数の向上や超過勤務の縮減は余り進展していない。
 - ① 超過勤務を含めた総労働時間の短縮策を講ずること。
 - ② 年次有給休暇・夏季休暇・振替休日の完全消化策を講ずること。
- 11) 各法人の役員報酬等を次のように見直すこと。
 - ① 国家公務員からの役員等への「天下り」は、毅然と拒否すること。
 - ② 国家公務員の身分を有したままの「出向」や役員以外の「隠れ天下り」についても拒否すること。
 - ③ 役員地域手当は、職員と同率とすること。
万一、出来ない場合は、その理由を職員が理解・納得できるように示すこと。
 - ④ 60歳の年度末以降の者については、再雇用者の賃金を参考に見直すこと。
 - ⑤ 年金が満額支給となった役員は通勤費等の実費の支給程度になるように見直すこと。
 - ⑥ 各法人の関連法人等にも上記と同様にするように要請等を行うこと。
- 12) 定年退職者等の関連法人・会社への再就職は厳しく慎むこと。
 - ① 再就職しようという者は、各法人からしないように勧告等すること。
 - ② それでも再就職した場合は、その本人及び法人等を接触禁止や契約等でペナルティを課すこと。

以上

公 示

一斉分会開催中 (9月11日(木)まで)

原研労の第107回定期中央大会(9月12日(金))へ向けて、東海地区では、一斉分会を開催中です。東海地区の分会長さんは分会開催日程を決め、執行部に連絡してください。

第107回定期中央大会

日時： 2014年9月12日(金) 13:30から17:00

場所： 東海村 白方コミュニティーセンター 会議室

議案：

第65期の活動の総括と第66期の運動方針、
第65期財政報告、
第66期財政方針
その他

大会前議案書説明会

執行部では、都合で分会に出席できない方、分会開催が困難な分会の組合員等を対象として、下記のように、大会前の議案書説明会を開催します。都合のつく組合員はご参集下さい。

定期大会議案書の事前説明会

日時：9/10(水) 18:30 から

場所：原研組合事務所

*現状報告、大会議案書の説明、意見交換等を行います。

第107回定期大会代議員定数について

日本原子力研究開発機構労働組規約第49条、並びに同選挙規則第12条及び第13条に基づき、大会代議員定数を下表のとおり決定したので公示します。大会において十分な討議を行うため、別に中央執行委員会より配布された大会議案に基づき、分会の意見を集約し、大会代議員の選出を行うよう要請します。

(大会日時：2014年9月12日(金) 13:30~17:00 白方コミュニティーセンター)

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	7	1
	東海管理・他地区	11	1
連合2	バックエンド	8	1
	環境・線管・研究室	6	1
	放管第1・第2	4	1
工務技術部分会	工務技術	14	1
研究炉部連合分会	JRR-3	12	1
	JRR-4	5	1
連合3	FCA・炉物理	2	1
	核物理	13	1
	化学	7	1
	先端基礎	18	2
	核融合	3	1
安全・NUCEF・NSRR 連合	中性子科学	11	1
	安工・安試・臨界・NUCEF	5	1
高崎支部	燃安・ホット試験・NSRR	9	1
	高崎支部	11	1
大洗支部	原子炉	31	3
	照射	19	2
	管理	21	2
	HT	12	1
那珂支部	JT60 トカマク	8	1
	那珂・管理	5	1
	JT-60 加熱	6	1
合 計		248	29

科労協運動の強化を図る検討会

◎ 8月29日(金) 14時から19時頃まで東京八重洲ホール(東京駅前・八重洲)において、科労技術産業労働組合協議会の強化を図る検討会が予定通り開催されました。科労協に集う4単組から30名ほどの参加がありました。検討会は、科労協および各単組の運動を強化し、仕事(事業)・雇用・労働条件等の維持・向上を図る取り組み策などを検討・討議することを目的としています。

◎ 検討会では、下記次第に基づき議論が進められました。

◆次 第◆

1. 独立行政法人の関係

() は主な発表者

- (1) 独立行政法人の実態等(科労協役員会)
- (2) 独立行政法人の改正等の動き(科労協役員会、各単組)

2. 賃金の関係

- (1) 独立行政法人の賃金の決まり方等(科労協役員会)
- (2) 退職手当の削減の動き(科労協役員会)
- (3) 今年の人事院勧告の内容等(科労協役員会)
- (4) 独立行政法人等の報酬・給与の公表(科労協役員会)
- (5) 各法人の賃金の実態の問題点(各単組)

3. 勤務時間・休暇・再雇用

- (1) 超過勤務・年次休日展・夏季休暇の実態(科労協役員会)
- (2) 各法人の勤務時間制度(科労協役員会)
- (3) 再雇用・定年延長(科労協役員会)

4. 厚生福祉の関係

- (1) 宿舍縮減・使用料引き上げの動き(科労協役員会)
- (2) 厚生年金基金を巡る動き等(科労協役員会)
- (3) 健康保険料の関係(科労協役員会)

5. 組織拡大の取り組み

- (1) 全体的な状況と課題(科労協役員会)
- (2) 労働金庫の利用の促進(中央労働金庫)
- (3) 各単組の取り組み(各単組)

6. 全体的な討論

- (1) 科労協としての取り組み
- (2) 各単組の取り組み

7月26日に開催された科労協第57回定期大会で承認された2014年度の役員は下記の通りです。

2014年度 科労協役員

議長	大形 英男	(振興労)	事務局次長	椎名 定	(原研労)
副議長	川崎 春夫	(宇宙労)	教育宣伝部長	若林 野花	(宇宙労)
副議長	横尾 健司	(原研労)	財政部長	延正 博	(理研労)
副議長	加藤 純一	(理研労)	会計監査	堀内 美穂	(振興労)
事務局長	野田口 真也	(振興労)		松田 誠	(原研労)

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を！

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を！
「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。
非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

回				
覧				

原研労組第 107 回定期中央大会

原研労組の第 107 回となる定期中央大会を本日、9 月 12 日(金)、白方コミセンで 13 時 30 分から開催いたします。機構改革は、昨年 10 月から一年間の集中改革期間として進められており、今月末に集中期間は終わります。機構の改革は思惑通りに進んでいるのでしょうか。機構の改革は集中期間で終わりではありません。これからが正念場です。代議員に選出された組合員は大会に集合して下さい。今後の原子力機構についてのみならず、今後の原子力について活発な討議をお願いします。

分会討議で出された意見など

<人事諸制度の見直しについて>

人事政策では、改革の方向とは逆のことばかり進んでいる。何を考えているのか？何をやろうとしているのか？

信賞必罰というが、評価は短期のことだけ、一度悪い評価だとずっと後まで悪影響がある。5 年後、10 年後に再評価されたりして復権されることもない。

中執＝見かけの忠誠心のようなものだけ大事にしているように思う。それでは原子力機構の窮状を打破できないと考えている。

評価はきちんとできるのか？

評価が悪いとマイナスにするのは止めるべきだ。

<6 級の超過勤務手当問題>

アンケート調査をやって、反対が多いことを示してはどうか。

労働基準監督署に、「超過勤務手当が不払いです。」と訴えたら、機構は勝てないと思う。機構は無茶なことをやっている。

課長代理でも超過勤務手当を出すべきだ。

5 級なのだが、6 級に上がりたくなくなってしまう。

5 級から 6 級に上がるのを躊躇する人が増えるのではないか。

7 級ポストは増やすのか？などなど、いろいろ質問議論あり。

課長代理なのだが、超過勤務手当欲しい。

中執＝ 出て当然と考えている。

これまで課長、課長代理クラスが出席していた会議に副主幹クラスも（順番で）出席するようになった。

<退職金削減問題>

退職金を削減して公務員と同じにするのはおかしい。これまで公務員の調整率 120%だった時には同じにしていなかったのに、100%を切って減額の時だけ導入するとは納得出来ない。

労組の緩和措置獲得の成果は大きい。

退職金削減に対して緩和措置を獲得したのは大きな成果だが、若年層にはまだ自分たちのこととしての実感が薄い。若年層にアピールできる成果が欲しい。

常勤職員の継続雇用の規定は無いが、どうなっているのか？

中執＝ 機構も制度の必要性は認識している。「該当者がまだいないので、できていない」と言っている。きちんと作らせ、一般職員と同じように継続して働くことが出来るようになると思っている。機構に働きかけます。

<差別処遇是正問題>

訴訟とは労組がどこまでやるのか？ 勝利という決着にはならないと思うが。

中執＝ 原告は差別された当人たち、労組は支援。何をもって勝利とするか、単純に負けるとは思っていない。金銭的補償だけを目的にしているのではない。弁護士は、「賃金については時効があるが、名誉回復や、慰謝料などは、求められる」といっている。

訴訟へ向けた行動は理解できるが、どこまで負担することになるのか。

<エリア勤務制>

体調不良者を、エリア勤務にさせるようなことが起きないか心配。

10%削減は大きすぎる。

<その他>

機構は放射能や放射線を無害にするような研究をするべき。

廃炉に関連する研究をもっと進めたほうが良い。

福島第一原発の事故を見て、これまで機構で何をしてきたのかと考えてしまった。同様なことを考えて退職した人もいるようだ。

機構が実施している改革についての意識調査は何か圧力を感じる。

構内の雑草がのび放題になっている。安全の面からも草刈りをしてもらいたい。

大会スローガン(案)

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 士気を下げるような人事評価制度はやめろ
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 消費税増税反対
- 一、 特定秘密保護法反対
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう
- 一、 福島原発事故を正面から見つめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 切り離すなら「もんじゅ」だ！

特法連定期総会開催される

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）の第 36 回定期総会が 9 月 5 日（金）に東京で開催されました。当日は、特法連に参集する原研労、都市労、水資労、学支労、退共労、全基労、発明・情報労、政金労、民法労の 9 単組に加えて 2 団体が一堂に介し、暴走する安倍政権のもとに「企業が活躍しやすい社会」が進められていること、特定秘密保護法、集团的自衛権行使容認、独立行政法人通則法改悪などに反対する活発な議論が交わされました。

各単組からは、独自の課題に取り組んで奮闘している様子が報告され、平和、安全は国民の恒久的な願いであり、決意を固めて戦っていくためにも若手を加えた組織の拡大が重要であることが改めて強調されました。

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を！

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を！
「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。
非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

回				
覧				

第107回定期中央大会報告

原研労組の定期中央大会は、9月12日(金)、予定通り開催されました。前期、第65期の運動総括と今期、第66期の運動方針、及び前期の財政報告、並びに今期の財政方針について、満場一致で承認されました。執行部が提案した大会スローガンについては、一部修正提案がありました。スローガンは提案に基づいて修正され、採択されました。

今大会では、大会決議を採択するとともに、特定秘密保護法、及び集団的自衛権の行使容認に関して、「『特定秘密保護法』と『戦争をする国づくり』に反対する」特別決議を採択しました。

大会の冒頭、花島委員長挨拶に続いて、今大会の来賓としてご出席いただいた、特殊法人労連議長 平岡氏からご挨拶を頂きました。平岡氏は、最近の労働組合活動の例として、特法連傘下の民法労が、労働契約法20条に基づき、「正規、非正規で労働条件が異なるのは、おかしい」として、非正規労働者の休暇等を正規労働者と同等にする要求を掲げ、これを勝ち取ったことを話していただきました。また、暴走する安倍政権への国民の反発が高まっていること、典型的な増税不況に陥っていることなど現状を解析していただくとともに、独法通則法の改正における問題点を明らかにしました。最後に、昇級・昇格の差別に言及し、物を言わない労働者を作り出し、意見を言う労働者を叩いていく、これは、「差別された人達の問題であるだけでなく、働く労働者全員の問題であり、社会の問題である。」と指摘し、原研労が取り組んでいる差別処遇是正要求の運動をサポートしていただきました。

大会では、機構改革の真っ最中の時期に相応しく、多くの代議員から活発な意見が出されました。「もんじゅ」については、機構改革の中において、技術的な問題も含めて真摯に議論する事が必要である旨が議論を通して確認されました。

差別処遇是正要求に関しての今期の活動において、執行部が提案した、訴訟に向けて「法規対策部を設置し、その活動費として50万円を計上する」とした方針についても活発な議論がされましたが、満場一致で承認を得ることが出来ました。

大会における主な討議内容については別途、報告します。

原研労組 第107回定期中央大会決議

2011年3月に発生した東北地方太平洋沖地震および東京電力福島第一原子力発電所の事故から3年半となる今、我々原研労組は第107回定期中央大会を開催した。

福島第一原発の事故により、我が国の原子力、そして日本原子力研究開発機構をめぐる状況は大きく変化した。原子力関係者として、我々がなすべきことは、早急に原発を運転することではなく、福島事故の意味するものを受け止め、何が問題だったのか、今後どうあるべきかを深く考えることである。そして二度とこのようなことを起こさないために行動することである。

原研労組はこれまで、原子力の様々な問題について検討し、シンポジウムを行うなどしてきた。その伝統、経験を生かし、原子力の問題を考え、議論し社会に発信していこう。

一方、「もんじゅ」における大量の点検漏れは、最終的に1万点を超す機器の点検が不適切とされ、大きな批判を浴びた。原子力機構は「抜本的に改革されなければならない」とし、昨年10月から原子力機構改革の集中実施期間と決め、改革を進めている。しかし、その「もんじゅ」は、根本原因を考えずに単に「原子力機構のマネジメントの問題」であるかのように述べ、「もんじゅ」そのものの見直しを避けているように思える。原子力機構改革は、場合によっては機構の解体に繋がりがかねない危険もあり、我々の雇用に大きく影響する可能性がある。

また、我々の労働条件についても厳しい状況が続いている。福島支援だけでなく、機構自身の震災復旧などで、多くの職員が過大な業務を負担せざるを得なくなっている。それにもかかわらず、原子力機構は7級の人事評価制度の改悪、6級の超過勤務手当の不払いなど、改悪を進めている。旧動燃・旧サイクル機構における昇級昇格の差別問題についても、原子力機構は不誠実な態度に終始している。

これらの不当な処遇改悪、労働環境の悪化を跳ね返すため、団結して運動を進めよう。

2014年9月12日 日本原子力研究開発機構労働組合 第107回定期中央大会

日本原子力研究開発機構労働組合第 107 回定期中央大会

特別決議

「特定秘密保護法」と「戦争をする国造り」に反対する

2013 年 12 月、国会は、「特定秘密保護法」を成立させた。特定秘密保護法は、「その漏えいが我が国の安全保障に著しく支障を与える恐れがあるもの」を行政機関が「特定秘密」に指定し、「特定秘密」を洩らした人や知ろうとした人を厳しく処罰する法律である。この法律は、広い範囲の情報が安全保障の名のもと、秘密の対象とされ、国民の知る権利と個人の表現の自由が抑圧され、我が国の民主主義の基礎を破壊するものである。国が国民に対して真実を隠し、あるいは情報を操作して、国民を戦争に巻き込んだ多くの例を想起する。

我々が関わる原子力では、原子力基本法に民主・自主・公開の平和利用三原則がある。公開の原則は、「成果の公開」として、範囲を狭めた運用が行われているという問題があるが、この秘密保護法によって、公開原則の精神がますます損なわれるであろう。それは、原子力関連職場の内外の人権阻害を生み、原子力の健全な発展も期待できないものにする。

特定秘密保護法は、2014 年末の施行を待たずに廃止されるべきである。

さらに本年 7 月、現政権は集団的自衛権の行使という口実の下、他国への攻撃ができるという閣議決定を行った。集団的自衛とは、自国が攻撃されていなくとも、同盟国や同盟国の軍隊を守るために戦争を行うというもので、交戦権を否定した憲法 9 条に明確に違反する。憲法は、単なる最高法規ではなく、国家権力の行使に対して一定の制約を課すものであり、その性格からいって、政府が勝手に解釈を変更することはゆるされるものではない。

われわれは、特定秘密保護法および解釈改憲によって日本を戦争を行う国にすることに反対する。自由、平和そして民主主義を求める多くの国民と連帯し、運動を進めていこう。

2014 年 9 月 12 日 日本原子力研究開発機構労働組合(原研労) 第 107 回定期中央大会

大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 士気を下げるような人事評価制度はやめろ
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 消費税増税反対
- 一、 特定秘密保護法反対
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう
- 一、 福島原発事故を正面から見つめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 働いた分の超過勤務手当を払え
- 一、 機構改革は「もんじゅ」を抜本的に考えるべきだ！

JCO 臨界事故を忘れない/原子力事故を繰り返させない

2014 年 9.30 茨城集会

日時：9 月 27 日(土) 午後 1:30~4:00

会場：東海文化センター会議室、 資料代 500 円

無料保育あり(要事前連絡)

記念講演： 「どうなる日本の原発政策」：講師 安斎 育郎 氏

質問交流

回 覧				
--------	--	--	--	--

第 107 回定期中央大会報告つづき

9月12日(金)に開催された原研労組の第107回となる定期中央大会で討議された主な内容を以下に報告します。

冒頭、花島委員長が、機構改革について以下のように述べました。

今一番の問題は原子力機構の改革問題です。原子力がこれからどうなるかにもつながります。組合員からの声では、4月に機構が強行実施した人事評価制度の見直し、これについて、機構改革として実施すべき事とは全く逆のことだろうという意見が多いです。我々は難しい問題でも、問題点をさらけ出しながらか進めていくことが必要だと考えています。それに対して、機構人事当局の発想は、目先の忠誠心で評価しようとしています。人事評価の評点で、大きく差をつけるということは、旧動燃・旧サイクル機構でやっていました。それでよいことがあったのでしょうか。世間から、指をさすように非難されることが多いのが動燃・サイクル機構でした。幾度かの「改革」を行ったはずですが、いまだに同じようなことを言われています。旧原研にも失敗や問題はありませんが、動燃・サイクル機構ほどではありません。機構は、かつて失敗した実績のある制度をまた入れたのです。

次に納得できないこと、6級職員に超過勤務手当を払わないというものです。交渉の場の人事課の説明は全く理解できないものでしかありません。働いた分は払うという単純明快な道理から外れています。それで、職員の志気が上がるはずがない。評価によって差を大きくつけることは、普通なら人事評価としてそのような考え方もあるかと思いますが、今、原子力がどうなるかという時期、そして原子力機構を抜本的に改革したいと言っている時点で考えれば、過去の失敗の反省がなく、本当に大切なことをなおざりにして、バカな考えにしがみついているとしか見えません。

昨年12月に差別是正要求を出しました。組合員9名の名をあげ、差別処遇の補償を求めました。批判的な考えを持つ者などを、危険分子呼ばわりしたり、仕事を干したり、個人生活まで嫌がらせをしたりしていました。そんなことを一生懸命やる、いいかげんな連中がはびこっていました。西村資料というのがあります。「原子カムラの陰謀」という本で紹介されました。それは、旧動燃のいかげんしい工作、差別を実行した側からの資料です。その中で、「危険分子」だと思っていた人が実はそうではなかったとして、その間違いが生じた理由を

分析している資料があります。なぜ危険分子と誤解したか? 「高圧的に言われると反発する性格」、「原子力について学識、見識がある」、「物事をまじめに考える」などが誤解の理由として挙げられています。「良識派」というのがありました。誰かを痛めつけることに地道になっていた人たちです。そういう人たちが、ある種のやっかみもあって、差別をしたのだそうです。今あげた理由、原研では、なんでそんなことで?とかいうものです。むしろプラスの資質があらではマイナスになっていました。

「もんじゅ」での点検漏れは、単に点検が漏れていたのでは無く、上が、点検をやらせなかった。下位の職員がサボっていた訳では無く、上が間違っていたのです。経営の責任が問われます。文科省は、マネジメント不在だったと言いますが、前の理事長などは、「いついつまでに再稼働だ」と「もんじゅ」を進めるようやっていたはずで、マネジメントがなかったのではなく、やり方が間違っているのです。そういうことなどから考えると、今度の機構の提案は全く逆方向です。「意見があったら、聞く」、「何かを言っても、いじめられることはない。」「なんでも言えるんだ」ということにならなければならない。そういう職場にしなければならぬ。差別処遇では、経営陣が誤りを認めて、謝れば、これから本当に考え方を変わるんだということを示せる。進めていける。我々としては、機構にチャンスを与えたいつもりです。しかし、残念ながら、機構がまともな対応をしないので、訴訟を含む運動を進めることにしました。

来賓として出席いただいた特法連議長の平岡氏からの挨拶については、すでに「あゆみ速報 No.4954 (66-09)」で報告した通りです。

執行部の提案に対して代議員から出された主な質疑、意見等、及び執行部の回答等は以下の通りです。

< 研対部アンケート >

【代議員】 研対部が実施したアンケートはその後継続しないのか?

【執行部】 大きなアンケートとなったので、回収された数は多くはなかったが、「いままでの原子力のやり方はまずかった。批判的な意見を圧迫していた。」というのが回答者に共通で、執行部の見解と一致しており、執行部の考えが確認できたので、アンケートを続けるということではなく、研対の活動を進めたい。方向としては、議論もなく量子ビーム、核融合の切り離しが事務的に進められていることが問題と考えている。

< 「もんじゅ」切り離し >

【代議員】 議案書では、「『もんじゅ』を切り離すべき」との文言が記されているが、

「もんじゅ」は切り離せば良いということなのか？

【執行部】機構改革の中で、機構業務が「総花的」と批判され、「もんじゅ」に集中するために量子ビーム、核融合の切り離しが言われている。「それはおかしいでしょう」ということであって、単純に「もんじゅ」を切り離せば良いと言っているわけではない。

【代議員】一口に「もんじゅ」を切り離すと言っても微妙な問題が絡んでいるわけで、議論することが必要なのではないか？

【執行部】そう思います。

<退職金削減問題>

【代議員】常勤で継続雇用を2年続ければ、削減された退職金を取り戻すことができる制度を勝ち取ったのは大きな成果だが、再雇用を選択しない人も含めて合意できる、合意できたかもしれない条件とはどういうものだったのか？

【執行部】まずは、定年延長です。次に、同じ退職金を減額するにしても、すでに積み上げた分については、そのまま支給し、今後積み上げる分について減額を適用する。ということであれば、組合員に諮ることができる、と考えていた。

【執行部】本件では、大きな成果を得たのですが、合意しなかった大きな理由は、組合員で、自分は納得ができない。と言って訴訟を起こした時、組合が合意していると裁判で圧倒的に不利になるからです。

<差別処遇是正要求>

【代議員】組合が要求している「差別処遇是正」では、今後、裁判を行っていこうという方向で進んでいくようですが、組合は9人全員をバックアップするということですか？

【執行部】原告は個人の方になります。全員が原告になるかどうかは分かりません。訴訟となると逆に増えるかもしれません。組合は、原告を支援していくこととなります。今は、組合として弁護士に相談しているので、相談料として、今期、法対部活動費を計上しています。

【代議員】現在の具体的な動きはどうなっていますか？

【執行部】この要求は、挨拶でも述べましたが、個人の問題だけでなく、原子力の問題として重要と考えており、現在は、訴状の原案を準備している状態です。今後も、あゆみ速報等を通じて活動状況を報告していきます。

<人事評価制度の見直し>

【代議員】機構は6級、7級職員の処遇で差別化を図っているようですが、5級と6級の間でも機構は似たようなことを考えているのでしょうか？

【執行部】6級職員が超勤して年収が超勤なしの管理職より多くなるので、上昇志向が阻害されるということは、5級と6級の間でも起こると懸念されます。もうすでに起きてきているという話も聞きます。

【代議員】5級から6級に昇格する際の問題も追求していくのですか？同様なことは4級以下でも考えられるのでは？

【執行部】5級までは、普通に仕事していれば昇格していく、ということもあるので、機構改革の中における人事評価制度の問題としては別に考えています。問題があれば、別途対応します。

【代議員】40年くらい前の話で、人事考課というのがあって、4～6級の人は普通は定期昇給が4号アップするところ、人によって2号、3号アップ、5号、6号アップということをやっていたことがあった。たとえば、5、6号アップした人でも、ものすごく不愉快、課長レベルも悩んでいた、何の効果も無く、組合が運動したこともあって、しばらくして無くなってしまった。そんなあほなことをやっていた。

【代議員】その後、旧動燃で何パーセントの人を上げるという、相対評価を始めた。

【代議員】機構は、また、ばかばかしいことをはじめるのか。理事会は何をやっているのか。

【代議員】5級ですつといた方が年収が高いのでわざと6級に上がらないというのが普通になってしまうのではないか。そういう組織でいいのか？組織の根本的問題で有り、全体を見てもらいたい。

【執行部】機構は6級を管理職と言っているが、労働組合法でいう管理職とは、「経営と一体的な管理監督者」であって、普通に言う管理監督者と労働法で言う管理監督者とは全然ちがうということを理解して欲しい。

<機構改革のアンケート>

【代議員】機構改革アンケートが3回実施されていて、なんだか思想統一を目論んでいるというニュアンスを感じている人がいる。圧力を感じている人がいる。

【執行部】機構改革が浸透してるかどうか時系列で知りたいということだと考えているが、そのように感じている人がいることはアピールします。

<量子ビーム・核融合の切り離し>

【代議員】量子ビームの分離、放医研との統合について、職場にいても情報が入ってこない。組合に情報が入るのであれば、早めに知らせて欲しい。

【執行部】9月16日には機構に移管統合準備室が設置され、具体的なことが進められるようだ。文科省にも統合に向けた組織が設けられるようで、早ければ、平成28年4月の新法人発足ということになるかもしれない。量子ビームではGLが「残る、残らない」ということを考えているようだ。

以下、次回に続きます。

回				
覧				

科学技術厚生年金基金代議員会

科学技術厚生年金基金の代議員会が9月19日(金)に開催されました。科学技術厚生年金基金については、先の労組定期中央大会においても、大会代議員として出席した基金の理事から簡単な説明がありましたが、以下に現状を報告します。

<科学技術厚生年金基金>

「厚生年金基金」は、国が運営する厚生年金に上積みして給付することを目的として設立されています。科学技術厚生年金基金は、1986年2月1日に当時の科学技術庁関係の特殊法人で設立したもので、原子力機構を始めとして、理研、JAXA、日本分析センター、海洋機構、科学技術振興機構、原子力健保、科学技術健保、原子力機構互助会、科学技術厚生年金基金の10事業所が加入しています。現在の加入員数は約12,800人で、うち、5700人が受給者となっています。

基金は、将来の年金給付に必要な費用を予め加入員期間中に積み立てていく財政方式で、公的年金の方式とは異なっています。

<基金の現状>

最近、多くの「厚生年金基金」が、経済状況により企業そのものが倒産などでなくなったり、運用利回りの低下等で基金の運営が不可能になったりして、次々と解散している状況です。科学技術厚生年金基金も現在はまだ、健全な運営が行われていますが、今後の見通しは決してよくありません。

このような状況の中、厚生労働省は、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のため厚生年金保険法等の一部を改正する法律」を作り、法律が今年の4月に施行されました。この改正法では、新たな厚生年金基金を設立することができなくなり、既存の基金には存続に厳しい条件をつけていますので、将来的に基金は縮小・廃止されていく見込みです。

<代議員会で決定したこと>

9月19日の代議員会では、これまでの基金内での検討結果を踏まえて、将来、いわゆる「代行返上」を前提に、「解散等方針議決報告書」を策定すること、が決定さ

れました。これは、将来、代行返上をして、確定給付企業年金への移行を進める、というものです。この基本方針は厚労省に報告されることとなります。新しい制度への移行については、加入員等の2/3以上の同意が必要とされており、今後、加入員等への説明を鋭意行い、全員の同意書の回収を目指すとしています。

基金による説明会は10月から開始されるようです。科学技術厚生年金基金のホームページには、機構イントラからアクセスできます。詳しいことはホームページにアクセスして調べて下さい。

核融合研究開発（那珂・六ヶ所）及び量子ビーム応用研究のうちレーザー研究（木津）に加え、放射線利用研究（高崎）等も他法人へ移管する方向で検討・調整を進める。

原子力機構は、9月29日の原子力機構改革検証委員会において、上記のように報告しました。なお、移管にあたっては、移管対象の研究開発活動の維持・発展に配慮する、としています。

第107回定期中央大会報告つき(2)

<パワハラ>

【代議員】パワハラとは具体的にどういうことか、具体的な例がないと組合員には良く分からないのではないかと。説明をしてもらえるとありがたい。過去に2つ例があったことを紹介する。一つは、上司が部下に「書類をまとめて持って来い」と言って、持ってこさせ、「不満があるので、直した文章を、土曜か日曜日に（上司の）自宅に

持ってきなさい」というもの。これが一度や二度ではない。もう一つは、ある上司が、部下に対して、「研究上の指導」、と言うことで、ものすごくきつい言い方で、だめ出しばかりするので、そのグループからはなかなか論文も出なかった。あまりに乱暴な言い方で、今思えばパワハラだと思う。他にも、潜在的なものが出てくるのではないかと思う。

【執行部】パワハラ・セクハラについては、受け取り方もあるので、難しいと思っている。機構の法務室でも情報発信しているが、「研究の場」での具体的な例として今紹介していただいたことは使っていきたい。

【執行部】前の期では、実際、パワハラがあり、組合が動いて早期に解決した事案がありました。その人は組合員でなかったため、組合に入ってもらいました。

<現在進行中?>

【代議員】高崎研ではパワハラ?が現在進行中であり、後で相談したい。

【執行部】対応します。

<科学技術厚生年金基金>

【代議員】基金の制度についても詳しくないと思いますが、厚生年金は国の制度、それに上乗せするのが厚生年金基金です。代行部分を含む基本部分が赤字になっているのが現状です。国の方針としては、厚生年金基金は無くしていこうというもの。科学技術厚生年金基金は、すぐに解散命令がでると言う状態ではないが、今のうちに別の形態に移らなければならない状態にある。具体的には、代行返上して確定給付企業年金に移行しようとしている。掛け金、給付も変わらないようにするが、これから、給付を受ける人たちには変化があるかもしれない。形態の移行には2/3以上の賛成が必要なのだが、全員から同意書を取りたいと考えている。10月から説明会が始まる。理研は入っているが、放医研は入っていないので、統合・移管で新しい法人が出来た場合にはどうしようかという話はある。厚労省も今もらっている人は変わらないようにすると言っている。加入歴の短い人には不利になる。

<財政方針について>

【代議員】救援資金とはどういうものか?

【執行部】組合活動が原因で弾圧や処分された場合の救援に使います。水資労では組合活動がもとで亡くなった遺族の方にかかなりの金額を支払ったという例があります。

【代議員】闘争資金と比較してバランスが取れていないのではないかな?

【執行部】以前はバランスしていたが、組合が赤字だった時に闘争資金を切り崩していったため、バランスを欠いてしまった。

人事制度問題アンケート

2014年4月、原子力機構は、機構改革の一環として、「人事諸制度の見直し」を実施しました。これについて、組合員、並びに職員皆さんのお考えを聞き、労働組合の運動に反映させたいと思います。アンケートを実施します。率直なご意見をお聞かせください。回答は、**10月20日(月)**までをお願いします。

原子力科学研究所に出勤する皆様へ

通勤時構内通行にご注意を!

ビラ受け取りの際は、急ブレーキにならないよう早めに減速を!
「原研労組機関紙：あゆみ速報は、どなたにもお渡しします。
非職員あるいは外部の方々も気軽にお受取り下さい。」

原研労 組合員募集中 !!! どなたでも入れます。

回				
覧				

秋季要求書を 10月6日に提出！

2014年度 秋季賃金・労働条件改善要求について

(要求書)

2014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. 「機構改革に向けた人事諸制度の見直し」について

貴職が、労組の反対にもかかわらず本年4月から強行実施している人事諸制度の見直しについては、以下のようにすること。

- (1) 人事評価制度の見直し：人事評価の評点で大きく差をつけるのは止めること。人事部による人事評価の監査は止めること。
- (2) 抜擢人事の推進：明確な根拠の無い抜擢人事は止めること。
- (3) 課長代理級(6級)職責手当の運用見直し：通常の勤務時間を超える業務について残業代相当の手当てを支払うこと。
- (4) エリア勤務制度の導入：制度を利用した場合の減給を緩和すること。

2. 「2014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2014年度賃金・労働条件改善要求(2014年3月19日付け65原研労中1-59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。

3. 賃金・諸手当について

- (1) 機構が、一方実施した給与削減措置を本年3月末で撤回したことは、評価する。
- (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) 現行の放射線業務手当は到底受け入れられるものではない。放射線管理区域入域手当としてではなく、放射線源、放射線発生装置あるいは原子力施設などの管理運営に関わる責任手当と位置付けた放射線業務手当として制度を作り直すこと。

(5) 臨時職員の賃金は経験年数に応じて増額すること。

4. 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。

5. 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。

6. 人事評価制度について

(1) 平成26年3月以前に継続雇用された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) 強行実施した人事諸制度の見直しを1.「機構改革に向けた人事諸制度の見直し」について、で要求したように修正したうえで、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。

7. 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。

8. 勤務時間の管理について

実態とかけ離れた、「超勤を命令しない」としている6級及び7級職員について、きちんと勤務時間を把握し、超過勤務手当を支給する制度とすること。

9. 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。

以上

人事院勧告完全実施を閣議決定

政府は、10月7日、「公務員の給与改定に関するとりあつかいについて」として、国家公務員一般職の給与について、2014年人事院勧告を完全実施する閣議決定を行いました。今年の人事院勧告については、あゆみ速報 No.4951 (66-06)で紹介したように、月例給について平均1,090円(0.27%)の引き上げ、ボーナスについては、0.15月引き上げて、4.10ヶ月とする、7年ぶりのベア勧告となっています。しかしながら、同時に「給与制度の総合的見直し」として、来年度から①俸給表の水準を平均2%引き下げる、②50歳代後半層の号俸を最大で4%引き下げる、などの切り下げを勧告しています。また、これまで最大が18%だった地域手当を最大20%に引き上げ、地域間格差を拡大するようなものとなっています。さらに、広域異動手当・単身赴任手当などを引き上げることなども含まれています。

10月15日団体交渉

労組が提出した「秋季賃金・労働条件改善要求について」10月15日(水)団体交渉を行います。労使交渉は、自主交渉・自主決着が法律上保障されています。一年間の機構改革集中期間は過ぎましたが、改革が終了したわけではありません。職員の士気が上がるような機構の回答を期待します。

投稿 「イクボス」

S.S.

つい最近、「イクボス」に関する講演を聞く機会があった。
イクメンは聞いたことがあったが、「イクボス」とはなんだ？

イクボスとは、「職場で共に働く部下・スタッフのワークバランス(仕事と生活の両立)を考え、そのキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す」そうで、社員のやる気を出させるきっかけにしようという目標があり民間企業や官公庁でも導入してきている。

当然、小さい子供や家族に介護が必要な人がいる社員や職員も世の中には相当数いるわけで、仕事と私生活の両立というのは現実的には難しい。しかし、現実的には難しくても「そこを楽しむ」ということに焦点を当てているところがちょっと違う。私生活も楽しみ、仕事でも結果を出せるようにボスは心して取り組む必要性を訴えている。

どこぞの「介護等の理由により転勤できない職員は年収1割減」とか言っている組織とは正反対な

のである。給料削減されたらほとんどの人はやる気が出なくなる気がするし、そういう組織から良い結果は生まれないと確信する。

そのイクボスであるが「十か条」というものを講演の中で紹介していた。

1. 理解：現代の子育ての事情を知り、部下がライフ(子育て・介護等)に時間を割くことに理解を示していること
2. ダイバーシティ：ライフ(子育て・介護等)に時間を割いている部下を差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること
3. 知識：ライフ(子育て・介護等)のための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を知っていること
4. 組織浸透：管轄している組織(例えば部長なら部全体)にライフ(子育て・介護等)を軽視せず積極的にワークバランスを推奨し広めていること
5. 配慮：転勤(単身赴任)など、部下のライフ(子育て・介護等)に大きく影響を及ぼす人事について、最大限の配慮をしていること
6. 業務改善：育休・介休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること
7. 時間捻出：部下がライフ(子育て・介護等)の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること
8. 提言：役員・経営者や人事部などに対し、部下のライフ(子育て・介護等)を重視した経営をするよう提言していること
9. 有言実行：「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること
10. 隗より始めよ：ボス自らワークバランス(仕事と生活の両立)を重視し、人生を楽しんでいること

(ファザーリングジャパン提唱)

「子育てと介護は女性がするもの」などという古い考えはさっさと頭から捨て去り、時代の流れに合わせた働き方・生き方をしていきたいと考える。

リンク：<http://fathering.jp/> ファザーリングジャパン「イクボスプロジェクト」

人事制度問題アンケート

回答は、10月20日(月)までにお願ひします。アンケート用紙が必要な方は、組合事務所まで連絡して下さい。

2014年度の賃金については、人事院勧告を精査して労組と協議する！

2014年度賃金・労働条件改善要求にかかる団体交渉が10月15日に開催されました。本年度の給与改定についての機構の回答は、具体的な数値等を示さず、機構の置かれている状況等を踏まえ、「人事院勧告の内容を一つ一つ精査した上で、今後、原研労と協議を行っていきたい。」というものでした。8月7日に出された人事院の勧告については、あゆみ速報 No.4951 (66-06)、及び No.4957 (66-12) で紹介した通り、7年ぶりのベースアップ勧告で、月例給で平均0.27%の引き上げ、ボーナスの0.15ヵ月引き上げとなっています。ただし、同時に、来年度から俸給表の2%引き下げ、50歳代後半層の号俸を最大4%引き下げるとしている他、地域手当の拡大なども勧告しています。政府は、10月7日に、この人事院勧告の完全実施を閣議決定しました。機構は、今後の交渉でどのような具体的提案を出してくるのでしょうか。

団交では、4月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」、機構改革の一環としての「量子ビーム・核融合の切り離し」等に言及しました。主なやり取りについては、後日報告します。

人事制度問題アンケート

アンケートを実施中です。回答の一次締め切りを10月20日(月)として集計します。最終締め切りを10月24日(金)とします。まだ、回答していない方は、なるべく早く回答をお願いします。組合員以外の方の回答を歓迎します。アンケート用紙が必要な方は、組合事務所まで連絡して下さい。

原科研入構管理の改善を要求！

核物質防護 (physical protection: PP) 措置が強化されたことに伴い、原科研への入構は、「立ち入り制限区域」への立ち入りとなり、正門等からの入構者へのチェックが厳しくなりました。このため、朝の通勤時間帯の正門等における混雑はたいへんなものとなっています。原研労組は、かかる事態を憂慮し、下記の要求書を機構に提出しました。

原科研における入構管理 (核物質防護) について

(要求書)

平成24年3月の国の核物質防護に関する規則の改正により、PP施設の管理が厳しくなったことは理解しており、現在の原科研の入構措置は当面の措置として、やむを得ないものと考えている。

しかしながら、構内への入構管理が、段階的に厳しくなっており、最終的にどのような形態に落ち着くのか不明である。また核物質防護のためとはいえ、現在の通勤時間帯の渋滞状況は、原科研に入構する者ばかりでなく、近隣交通の阻害により周辺住民に多大な迷惑がかかっている。

現在のように、PP施設に関係のない一般職員や委託業者および一時的に入構する業者の方々全てを「制限区域への立ち入り者」として扱うことは、入構者ばかりでなく、区域を管理する側にも、非合理的な作業を強いることとなっている。多数の人を確実に管理することは困難であり、核物質防護の観点からも望ましくないものとする。

本来であれば、原科研敷地内の特定施設およびその周辺のみを限定して立ち入り制限区域として管理すべきであると考えているので、以下を要求する。

記

1. 核物質防護にかかる特定施設及びその周辺の出入り管理が必要な制限区域を原科研内の一部に制限して、原科研への入構とは、別途管理すること。
2. 核物質防護対象施設に出入りしない職員等の原科研への入構は簡便にすること。
3. 上記を実行するために必要な予算措置を行い、その整備計画を策定して職員等に示すこと。

以上

中央委員会の開催

第 466 回の中央委員会を下記の要領で開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、出席して下さい。

記

日時： 2014 年 10 月 29 日 (水) 18:30～

場所： 原研労組組合事務所

議題： 最近の活動報告等

承認事項等： 四半期財政報告

法対部書記局員の承認

その他：

特殊法人労連の声明

特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）は、2014 年人事院勧告について、以下の声明をだしています。

2014 年人事院勧告について（声明）

2014 年 8 月 7 日

特殊法人労連幹事会

1、人事院は本日、国家公務員給与に関し、僅少な官民較差をもとに 7 年ぶりのプラス勧告、俸給表の一部改定と一時金の引き上げ改定を勧告した。春闘段階でデフレ脱却に向けて安倍首相が財界に賃上げを要請し、一部大企業の正社員のペース・アップとなったが、中小企業の厳しい経営状況もあり、官民較差はわずか「1,090 円、0.27%」にとどまり、民間より低い初任給の改善も 1 級の初任給のみ 2,000 円の引き上げに終わった。

国家公務員は給与臨時特例法によって 2 年間で 100 万円も減収し、今春の消費税 8 %への

引き上げと食料品やガソリンなど諸物価の値上がりの中で、大幅賃上げを渴望していた。政府関係法人職員も同様である。

しかし、人事院は昨年報告で表明した「給与制度の総合的見直し」について、来年 4 月から俸給水準を平均 2 %引き下げ、地域手当の支給地域・支給率の見直し、高齢層の賃金抑制最大 4 %の引き下げ勧告をおこなった。

公務労働者の生活実態を考慮し生活改善を図るべきところ、それとは反対の「改悪の勧告」となったことは誠に遺憾である。

2、「給与制度の総合的見直し」には次の問題がある。第一に、全体の俸給表を下げることから、退職手当を含む生涯収入の減少につながる。第二に、現行の 18 %の地域間格差をさらに広げ、職務給原則に逸脱しかねない状況を生みだしている。同じ仕事をしていても地方で働く職員の賃下げとなり、職員の士気の問題、人事異動への影響等が危惧される。とりわけ地方経済へは、地方の町や村の消滅・人口減少が社会問題となる中で、大きな影響を与えかねない。第三に高齢層職員の賃金抑制は、高齢層を狙い撃ちにする年齢差別である。

予測された現業職員の行政職（二）俸給表の引き下げは、公務労働者の反対の運動もあり阻止することでできた。今後も、公務の「安上がり化」は公的サービスの質の低下を招くことを明らかにしていくことが肝要である。

人事院は公務労組連絡会や国公労連との交渉で、昨年 12 月に「素案」を示して以降、5 月末に簡単な「措置案」を提案したものの、7 月中旬になっても具体的な内容を示さずに労働者の不安を拡張してきた。不利益変更となる見直しについては、特に誠実に対応する姿勢を示すことが、労働基本権はく奪の代償機関としての人事院には必要ではないか。

3、特殊法人労連は全労連公務部会・公務労組連絡会のもとに結集し、「給与制度の総合的見直し反対署名」「公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名」等に取り組み、中央行動や人事院前座り込み行動に参加し、職場の声を人事院に届けるべく行動を続けてきた。

政府はこの間、閣議決定で政府関係法人にも「国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の納得が得られる適正な給与水準とするよう」要請してきたことから、今年も人事院勧告に準拠した賃金回答となることが予測される。特殊法人労連は公務労働者の賃上げ要求に応えない 14 人事院勧告に抗議するとともに、改めて政府関係法人の賃金交渉に政府が介入しないことを強く要求するものである。自主交渉・自主決着の立場に立って、職場の要求を軸に自主交渉を追求し、賃金・労働条件の改善めざし団結していこう。

安倍政権は、集団的自衛権行使容認、特定秘密保護法施行準備、九州電力川内原発の再稼働、沖縄の新基地建設、TPP 交渉等、どれをとっても平和と国民に対決する姿勢を続けている。独立行政法人についても通則法を改悪し、法人と事業の廃止、「整理解雇」に道を開き、政府関係法人の賃金抑制を進めようとしている。こうした情勢のもと、特殊法人労連は国民生活の向上に寄与する公的事业と、自らの雇用・労働条件を守るために奮闘する決意である。

以上

2014年度の賃金改定はプラス0.3% とし、来年度に2%マイナスする！

10月15日に開催された2014年度賃金・労働条件改善要求にかかる団体交渉の席上、機構は、本年度の給与改定について「人事院勧告の内容を一つ一つ精査した上で、今後、原研労と協議を行っていきたい。」と回答しました（あゆみ速報 No.4958(66-13)で報告）が、その後、10月20日の拡大窓口交渉において「平成26年度給与改定について」、及び「平成27年度の給与制度の総合的見直し等について」を同時に提案しました。

提案は、政府の閣議決定に基づいた人事院勧告に沿ったもので、今年度は本給を平均0.3%のプラス改定とするが、27年度は50歳台後半層を中心として、平均2%（最大4%）のマイナス改定を行う、というものでした。

交渉は、今年度の賃金改定のはずでしたが、来年の春闘も飛ばして、いきなり来年度のマイナス改定を提示するという大変なことが行われました。

12月期一時金要求書を提出

労組は、12月期一時金の要求書を10月22日に機構に提出しました。

支給式

職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+7,000F+60,000

臨時職員：(136,000+6,000N) × 3.2+7,000F+60,000

エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

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

今回は、度重なる給与の引き下げにより、扶養者の多い世帯の負担が相対的に大きくなっていることから、これをいくらかでも緩和するため、扶養手当の増額を要求しました。また、臨時職員については、高卒初任給と同等の支給水準を要求し、分かりやすい支給式に変更しました。

エリア勤務制度を利用している職員については、減給せずに支給することを要求しました。要求書を裏面に掲載します。

学習講演会の開催

「国民金融公庫における不当差別是正運動」

- 国民のための公庫と人権を守る運動 -

講師：岩清水 理 氏

日時：2014年10月31日(金)18:30から20:45まで

場所：東海村村松コミュニティーセンター会議室2

- ・原研労組では、旧動燃、旧核燃料サイクル開発機構からの不当差別の是正を要求して運動しています。働く者の不当差別では、日立製作所、東京電力など、不当差別を裁判闘争を含めて戦い、成果を上げた仲間がいます。特殊法人関係では、国民金融公庫の運動が勝利和解しています。原告団の一人として、厳しい運動を戦った岩清水さんの経験を聴きましょう。
- ・戦ってよかったこと、大変だったことなど率直に話していただく予定です。

— 組合員以外でも、どなたでも参加できます。 —

人事制度問題アンケート

最終締め切りは10月24日(金)です。まだ、回答していない方は、至急、回答をお願いします。組合員以外の方も回答をお願いします。アンケート用紙が必要な方は、組合事務所まで連絡して下さい。

2014年12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。11月7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、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。中でも数年にわたり続いている一時金の切り下げによる年収の落ち込みは、職員家族の生活を直撃している。12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、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。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+7,000F+60,000

臨時職員：(136,000+6,000N)×3.2+7,000F+60,000

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

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) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6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、原研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) 12月一時金の支給対象在職期間は、2014年6月2日から2014年12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) 12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、12月1日とすること。

以上

中央委員会報告

第 466 回中央委員会が予定通り 10 月 29 日に開催され、承認事項となっていた、第 66 期の第一四半期財政報告が満場一致で承認されるとともに、今期新たに立ち上げた法規対策部の書記局員として、岸田春美氏が承認されました。

法対部長は、中央執行委員の小松崎賢治が務めることが報告され、これまで、「差別処遇是正要求」として進めてきた活動は、今後、法対部の活動の一部として進められることとなりました。

委員会では、「人事評価制度アンケート」の暫定的な集計結果として 100 名を超す回答があったことが報告され、強行実施された人事諸制度について、回答者から寄せられた意見が紹介されました。集計結果は、今後のあゆみ速報で報告します。

機構改革の一環として、量子ビーム、及び核融合部門を切り離して、放医研と新法人を設立する動きについては、労組としては、反対であるが、その方向で調整が進んでいる事実が報告されました。移管に際しては、多くの課題があり、組合では、高崎、那珂の両支部が懸案事項のリストアップを行っている旨の報告がありました。

給与改定、12 月期一時金については、あゆみ速報 No.4959 (66-14)をもとに現状が報告されました。

差別処遇是正要求では、差別されてきた当人の問題だけでなく、原子力機構という組織、ひいては、原子力界の問題として、解決しなければならぬ、重要な課題であることが再認識されました。

東海研における入構管理については、機構も、予算措置を含めて対応したい、としている旨の報告がありました。

科学技術厚生年金基金

代行返上説明会の日程が決まりました。11 月 7 日を皮切りに、12 月 17 日まで機構の 10 の拠点で、それぞれ、一時間半程度の説明会が開催されるようです。原科研では 11 月 21 日 (金) の 9:30~11:00、大講堂で開催される予定です。

学習講演会

「国民金融公庫における不当差別是正運動」
- 国民のための公庫と人権を守る運動 -

講師： 岩清水 理 氏

日時：2014 年 10 月 31 日(金)18:30 から 20:45 まで

場所：東海村村松コミュニティーセンター会議室 2

— 組合員以外でも、どなたでも参加できます。 —

団体交渉報告

10 月 15 日に開催された、2014 年度賃金・労働条件改善要求にかかる団体交渉では、あゆみ速報 No.4958 (66-13)で報告した通り、賃金改定は労組と協議すると回答しましたが、交渉の場では、賃金改定を始め、この 4 月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」、「放射線業務手当」、「東海研における入構管理」、及び「量子ビームと核融合部門を切り離して放医研と新法人設立」について、協議を行いました。以下に、主なやり取りを報告します。

<2014 年度 秋季賃金・労働条件改善要求について>

【理事】 平成 26 年度の給与改定について、人勸を受けて 10 月 7 日に給与改定の閣議決定がされたので、本日、回答させていただく。なお、独法の役職員の給与改定に当たっては、平成 25 年 12 月 24 日に閣議決定されている「独立行政法人改革等に関する基本的な方針について」を踏まえて適切に対応する。

労働条件の改善に関する要求については、社会経済情勢が非常に厳しい事と、機構の置かれている状況等々も考慮して、かつ、原研労はじめ職員の意見も参考にして見直すものは見直して行きたい。働きやすい職場を作って行きたい。

【労組】 それは、閣議決定を尊重し、かつ、労組の考えるようなものにするために、

単純に答えるのではなく、協議して行きたいという事でよろしいですか。

【理事】 閣議決定がされて、具体的な数字がでてくる中で、財源についても、国から新たに予算措置をとりますと言われていれば、簡単に答えられるが、今後、国にお願いしなければならないかも知れない。そういう事が決まっていな段階では、申し上げる事は出来ない。ただし、給与は、職場環境として非常に大事な点なので、独法が求められている点に留意しながら、労組とも協議し、新たに何かあればそれも聞きながら決めて行きたい。今日の段階での回答としては、今後、組合とも協議しながら、という事。

【労組】 できれば早く回答をいただきたいが、早くて悪い回答をもらっても仕方がないので、今後、協議して行きたい。本年度のプラス勧告は、ある意味当然だが、その後、来年4月からとなっている悪い話がいくつもある。それについては当然反対。特に、年齢に偏重した考え方が全く納得できない。その辺を考えに入れて検討を進めていただきたい。国家公務員のことだが、何故、東京23区だけが+20%なのか。違う仕事をしている訳ではないのに、全く理解できない。

【理事】 現状では、ダイレクトに都市手当を支給している訳ではない。いろいろ検討し、考えた結果で今こうなっている。そこは、正に今後の協議になる。

<人事諸制度の見直し>

【労組】 人事諸制度の見直しについてですが、この見直しは非常に評判が悪い。過去の例では、組合員の中にも「機構のいう事もそうだ」という意見が多少あるのが普通だった。ところが、今回は、ほとんどそのような意見が聞かれない。「何をやっているのか」という意見が非常に多い。年配の方は、「こんな事で本当に良いのか」、「滅びの道」に進んでいるよ、と非常に危機感を覚えている。前の人事課長は、自信満々だったようだが、要するに基本的に原子力機構の中での意義が分かっていない。どこにズレがあるかという、人を競争的な感覚で煽って上手く行くと思っているのが、まず違います。評点を付けて、評点が少ない者は頑張れ、評点が高い者が良い思いをする、みたいなかたちで上手く行くと思っているのが間違っている。今、機構改革という大きな目的が有る中で、改革とは、まるっきり逆の方向だというのが我々の認識です。

今回の人事諸制度の見直しは、「上司万能主義」、「評価制度万能主義」です。原子力機構は、そういう上司の指導とか、評価のしかたで、上手く行ってきたのですか。

違うでしょ。今、改革、改革と言っていて、「風通し良くする職場」とか言っています。それには全く異論はないけれど、それをただスローガンだけで出来ると思ったら大間違い。「技術的なもの」とか、「自分で考える仕事」をする人間は、仕事をすることによって危険を負う。部下に恨まれたり、上司や、脇の人間から「この野郎」と思われたりする。その時に、評価によって大きな差が付くようだと、そういう仕事をまっとうできると思えない。例外的にできる人はいる。自分のリスクとか不利益を省みずやる人間です。でも、そういう人達が不利益を受けるという事を続けていくと、そういう事をきちっとやろうと志す人がどんどん減っていく。それが今の機構の現状です。その典型が旧サイクル部門。言われた事だけやっている。前の人事課長は、「言われた事だけではない」と言っていたが、彼が考えているのは100やれと言われてたら110とか120やる事をイメージしているみたいです。僕が言っているのは、違います。「やれ！」と言われない事でも必要だと思ったらやる、やろうとする事。あるいは上司に逆らっても正しいと思う事を言う事です。そういうことが今回見直された制度で育ちますか。全然育ちませんよ。信賞必罰と言いますが、今の人事制度は、所詮1年間を評価する話。あの時はこの野郎と思ったが、実は正しかったという事が10年後に分かったら、後で評価された時に何がありますか。今の制度では何も無い。不利益を被った事がそのまま残る。ましてや旧サイクルの方々で言えば、我々が要求している処遇是正の例でも、「もう昔の事だから知らない」、「文書保管期限は5年です、10年です」と言われたって、本人にも害が残っているし、組織にもそういう悪い文化がずっと残っているままです。仮に昔の事を遡って評価することができなくても、今後の事だけを考えても、この人事評価制度の見直しは撤回して貰いたい。

最近ノーベル賞で話題になっている中村修二さんをご存知でしょ。彼は、上司の命令に逆らって仕事をしていたのです。組合員にそのような事は勧めていません。だけど、「意見は言え」と言っています。中村さんとまでは言いませんが、ああいうたぐいの人が今の制度でどれだけ育ちますか。本当にまれに上司がしっかりしているところでなくては育ちません。それと、そのような方向を目指す人が居なくなる。彼のようリスク覚悟でやらなくとも、ちゃんと普通に考えて、普通に努力して、それなりに思った事が言えないと、「本当に出来る人」とか「本当に自信のあるやつ」しか思った事を言えないようになってしまう。機構としてそういう認識に立ってもらわないと、この先が危うい。

【理事】 今回の機構改革で人事諸制度の見直しという事については、組合としての

見方とすればそうなのかと聞いています。機構としては、あくまでも適切に、良く働いた人はしっかり評価して、ちゃんと処遇に反映しましょう、と思っている。信賞必罰という言葉で表すのがどうかと言う部分はあるが、全体としては、やはり社会に発信するには分かりやすいこと。人事部としては、従来のあり方をちゃんと見直していく、というメッセージを発信すべきだという事で、まとめ、実際に制度を改革した。

原研労の要求を見ると、人事評価制度で大きく差を付けるのは止めろとか、人事部による評価を止めろとか、明確な根拠のない抜擢人事は止めろとか書いてある。当然、根拠のない抜擢人事をやる訳がない。それは当たり前だろう。なんという要求を出すのかと思って見た。人事は、ちゃんと適切に評価した上で抜擢する。

【労組】 その適切な評価というのが今までどれだけあったのか。今までだって抜擢人事がなかった訳ではない。それをことさら何で言うのか。そもそも経験年数などがしっかりとあって、抜擢でなく普通に上げなければならぬ人、上げるべき人を上げていなかった。抜擢とかを言う前にそれをまずはやるべきでしょう。人事が止めている。

【理事】 人事が止めているというが、人事自体が、人事に関するデータというのを職場の隅から隅まで、各職員がどういう働きをしていて、どういう実績を上げているのかを緻密に数値化した形でデータを持っている訳ではなくて、基本的には現場の評価というのを信じてやっている。

【労組】 嘘でしょ。

【理事】 嘘ではない。

【労組】 それでは僕の場合は、例外という訳ですか。

【理事】 委員長の場合を存じ上げている訳ではない。そこは過去の・・・

【労組】 だから笑ってしまうのです。今期の執行委員の前で、そういう事を言われても、「何を言っているのだ」という話です。そんな事よりも、普通に経験年数があるって能力もあり、職場も認めている人を何故上げないのだ。別のスケール・尺度があるのか。「あいつはアカだ」とか、「組合の役員を何回もやったから」とか、あるいは大昔「どこかのお偉いさんの不評をかったから」だとか、誰その怒りを買って、どこかのブラックリストかレッドリストかに載ったとか。最近、それは無いと思っていますが。

【理事】 過去の話については、具体的に良く知らない。前回、いろいろな話もありながら結果的には組合に納得して貰えていないのは重々承知している。ただ、現状に

関しては、機構改革で、今までの人事制度で良いと思っていないからこそ、変えて行きましょうという事で、一步踏み出した。字面だけでなく、本当に適切にちゃんと変えて行こうという姿勢で考えている。

【労組】 では、誰が評価するのか。結局、上司でしょ。上司が分かっている場合と分かっている場合があるのです。

【理事】 そこは上司に分らせるように、やるしかない。

【労組】 分かるような暇はないのです。30人集まって、みんな同じ仕事をしているような職場であれば別だが、今の世の中はいろいろと分業化が激しく、上司は、部下の事を全ては分からない。ましてや、部長は、全然分からない。分かるところもある。例えば、部長が、もともとラインで仕事をしていてあがってきた場合、「末端の班なり職員なりがこんな仕事をしているから、こんな評価だな」と理解していて、課長からあがってきた評価を見て、妥当か、そうではないか考えることができるかも知れません。しかし、自分がやってきた事がない仕事の事は分からない。部長がそれを理解する暇がありますか。

【理事】 人事評価は、ラインの一番大事な仕事ですから、「私は暇がありません」というのであれば、「お前は辞めろ」というしかない。

【労組】 他の仕事もたくさんある。

【理事】 他の仕事もやらなければいけない。

【労組】 無理です。

【理事】 それをやって貰わないと機構改革につながらない。

【理事】 「人事部による監査を止める事」とあるが、本当はそんな事があってはいけないのだが、人事にそれだけのマンパワー、リソースがなくて、決定的にそこまでやれないのであれば、結局、現場の事が良く分かっている、適切な評価ができるだろうと期待しているラインで評価がされてきていると、信用して評価するしかない。そこで、いろいろと問題があるのではないかと考えているから、今は、実際に職場からあがってきた評価を「言いなり」とか、そのまま「はい、そうですか」というのは、やらないで、人事で一回チェックしよう、ということをいろいろ検討している。今度の機構改革で人事制度を変えたという中には、柔軟かつ適切に評価して行こうという気持ちを込めて、やれと言っている。部門の中でも、人材育成とか人事評価は極めて大切だから、きっちり取り組めと指示している。

「機構全体を変えて行かなければいけない」と言われたが、文化というものもある。

旧原研みたいに、言いたい事を言っても良いし、部長をこの野郎と言ってもそれで何だという事がないようにという文化と、旧動燃時代の再処理工場であったりプルトニウム燃料加工工場であったり、工場として決められた仕事をちゃんとやっていかなければならないところから出て来た、そんな文化もあるかも知れない。どちらかを全否定する話ではなく、JAEAとして、良いところはちゃんと取り入れて適切に運用していく。

役員と職員との懇談会をかなりの数をやっている中で、いろいろな職員から出て来る意見等を聞き、「あっそうなのか」と改めて考えさせられる事もあるし、一つの風とおしを良くすると言う事もあるかも知れないけれど。今、原研労が言っているように「人事制度の見直しは止めろ」とか言うのではなくて、一緒になって改善して行きたいと思っているので、もう少し柔軟に取り組んでもらいたい。過去の事から言われて、あれが駄目だからこれも駄目と全部止めろと言われると多分成り立たない。

【労組】 全部止めろと言っていないんですけど、ほとんどがそうです。全然、納得できない。

【労組】 一つだけ言っておきたいのは、「上司の指示に従うな」とは言っていないことです。例えば、工場のようなところで大勢で働いている場合、指示に従って働く。それは当たり前です。だけど、指示に従って働く中で、考えた事や気が付いた事は言うて良いのではないですか。それを抑圧したからおかしくなった。むしろ、現場から上ってくる声の問題点を指摘してきた、というのがこれまでの事実です。それを無視していろいろな事故が起きたりしてきた、というのも事実です。上がってくる声を全部聞いたからといって、事故が起きなかったか、と言えば、それは分からない。けれども、今問題にしているのはそういう事。いろいろトラブルが起きる。不具合が起きる。点検漏れが起きる、「なぜなの？」と言った時に、例えば、「上司が命令して、ただ言う事を聞いただけ」では、そういう事を未然に防げない。なぜかといったら、上司がそんなスーパーマンではないから。

【労組】 スーパーエンジニアという概念があるのをご存知ですか。原子力機構には、どうもそういう人はほとんどいないし、そういう人を育ててもいない。今度の改革なり人事課の考える事は、感情的とかエモーショナルに見える。技術の足りない部分を制度で補う、という発想ではなく、「ま、頑張れ」とか。「言われた事だけをやっている訳ではない」という言い方をしたら、「100%から120%発揮する」なんて言う発言が簡単に出るのです。持っている能力の100%だせば十分ですよ。100%なん

かいらない。

【機構】 今言われた事に私は全然違和感はありませんし、人事部だってそれが間違っているという意見を言う人はいないと思う。

【労組】 だったら、なぜ、こんな制度になるのか。例えば、7級は1割位C評価を付けるなんて。1割の人にCを付けると言ったらどうするのですか。ある部門では、「これ順番に回すしかないや」と言っているそうです。

【理事】 「順番に回す」とは、「なにをやっているのか」という話でしかないけれど、この根拠は何なのか。

【労組】 差を付けようがないからです。また、現場としては、無理矢理差を付けることによる弊害を感じるからです。民間企業でもそうです。昔、成果主義が話題になった時に、ある会社で「お宅の会社はどうなっているのですか」と尋ねると「成果主義という事になっています。」と。実際にそんな事をやっていたら回りませんと言っていました。そんなところが多いのではないですか。逆にまじめにやっているところは、酷くなっているところが多いらしいです。

<放射線業務手当>

【労組】 我々の要求で放射線業務従事者手当の事を言いました。私も放射線業務従事者ですが、自分の経験を含めて、何が一番肝心かといったら、被ばく事故などの事故を起こさない事です。それを考えた時に、管理区域に入った時に手当が出る、出ないというのは、どう考えても理解できない。「非常に危険な場所に入っているのだ」とそういう負担に耐えるためだけなのですか。

【理事】 それだけではない。

【労組】 そういった時に、一番大事なのは「自分が被ばくするか、しないか」ではなくて、「他人を被ばくさせない」、とか「事故を起こさない」、「汚染させない」事だと思います。その時に管理区域に入る、入らないとは、違う性格の尺度です。

【機構】 放射線業務手当については、社会的な批判を浴びて、放射線業務手当を止めるという話ではなく、しかるべく現実として、今みたいなかたちとなった経緯があった。放射線業務手当というのは、放射線を取り扱っている現場でどれだけ仕事をしたかという事について、手当を付けるという事が社会的に認められている。

【労組】 例えば、原子炉を運転しているとします。それは、責任という意味で凄く大変です。ところが制御室が管理区域でなければ、手当が出ない訳です。管理区域に

入る、入らないと、安全を守る、守らない、緊張感があるかないかというのは、必ずしも一致しない。加速器運転では、管理区域に入らなくても緊張はします。人が入っている時にビームを出さないとか、管理区域に入らなくても気をつけなければならない。

【機構】 今の話は、本来業務として当然に仕事に従事すべき。放射線業務手当というのは、明らかに放射線業務に従事するという事に直接的な手当として、時間に応じて。

【労組】 原子炉運転だって加速器運転だって、放射線業務に係わっている訳です。その業務は管理区域の中とは限らない。でも今の制度は、管理区域の中でなければ手当は出ない。元々の制度は、管理区域に入る、入らないではなかった。それを旧サイクルのどこそこの全然関係のない職場でお手盛りのように手当を出して、それも高額な手当を。それで社会に批判を受けたのではないですか。そのとぼっちりを受けた。分かりやすい基準として、管理区域に入る、入らないとなった。福島原発事故直後は福島へ行って、線量の高いところで被ばくしても管理区域に入っている訳ではないから、当時は、何の手当も無かった。後追いで出たのです。

【理事】 後追いで出たというのは、そういう状況が今までが想定されていないから、そもそもそのような制度をつくっていなかった。その時点で、手当を支給する事が出来なかった。

【労組】 「そもそも考え方が間違っていたのでしょうか」と言っている。放射線業務とおっしゃいましたが、我々が放射線業務と考えるのは、管理区域に入る事とイコールではない。

【機構】 直接の仕事に従事した場合に支給する。

【労組】 ところが、見学の場合は、神経を遣うのです。10人とか20人がいる時に、気を遣う。物品管理でもそうです。物品を見つけるために機械などを移動したりします。あなた方は、当事者の作業内容を分かっていないのです。もう少し、見直しして欲しい。

<東海研の入構管理について>

【労組】 先ほど渡しました「東海研における入構管理について（要求書）」は、原科研の問題なのですけれど、PP 関連で、入構が非常に大変で、交通渋滞が生じたり入構方法が頻繁に変更されたりしています。原科研全体を立入制限区域にしている事で、その中に入る人を二重にチェックしなければならないとか車一台ごととかをやっ

ている。当然の事ながらそれによって円滑に入れにくいし、出るのも大変という事で、非常に負担になっている。該当区域を個別に囲うなり、グループ化して囲うなり、別途設けて、きちんとやるべきだというのが組合の考えです。そうやって囲うということは、その施設が隔離された施設のようになって悪い面があるけれど、核物質防護をきちんとやる上では仕方がないと思っている。お金は掛かるでしょうけれど、是非、やって欲しい。今の段階ですと、実際に二重にチェックしても、原科研に毎日、2000人以上入るので、それを個々にきちんとチェックなんかできません。今は車の番号とこの身分証明書を見えています。だけど、きちんと身分証明書を見て、この写真とこの人だと突合せなんか、無理です。だから、ちゃんとやって下さい。核物質防護的にも、難しいです。現状では、意図的にしろ意図的でないにしろ、核物質まではたどり着かないにしても、立入制限区域に思わぬ人が入ったりすることをきちんと防ぐという事は、中々無理だと思います。防ぎきれない。

【機構】 要求書に書いてある事は、全くその通りだと思います。原科研の入構については、いろいろな問題もあったから、ますます厳しくなる面もあるけれど、元々国際レベルのPP管理を求められている。海外に行けば軍が守っている。物理的に何かフェンスとかで時間稼ぎをするしかないという考え方がある。益々、そういう事の徹底を求められている。核サ研では、例えば再処理とかプル燃なんかは別のフェンスで二重囲いしているから正門の出入りが緩和されている。それでも、厳しい管理を行っている。今の原科研は、全体に立入制限区域となっていて、イコールPPの防護区域になっているから、そこできちんと管理するしかないというかたちになっている。実は我々も必要な施設について核物質防護をやりたいなと思っている。要求書に書いてある事は、全く異論はなくて、別途管理したいと思っている。具体的に検討を進めている。

【労組】 よろしくお願ひします。世が世であればこのような要求はしないのですが、最近の国の動きや世界の情勢を考慮すると心配であるためです。さらに、警備員さんの負担も考えて欲しい。

<統合問題>

【労組】 木津、高崎、核融合の三つを切り離して放医研と統合するという話です。正直な話、「もんじゅ」と離れるのだったらそれも良いかなという声もある。けど組合としては、筋違いだと思っている。機構としても、切り離すのは筋違いだと思いませんか。いくら松浦さんが「部門に対する悪い評価とか懲罰的なものでは無い」と

言って、「それはそれで発展して欲しい」と言っても、そこにいる職員はいろいろな事を考えます。統合する相手が国研なので、処遇的な問題の不安もある。「処遇は悪くならないように配慮したい」というような言葉もありますが、実際に統合されたら大体そのままという訳にはいかない。例えば、機構の出向みたいなかたちで継続的にきちんと処遇が維持されるとか、そんな事になるとはとても思えない。我々の先例でいえば、宇宙開発事業団と他の二機関が統合して JAXA になりました。経過措置はあったものの、かなり下げられたはずです。本当に仕事上に必要だという事になれば、ある程度、仕方がない事だと思います。だけでも今回の経緯からいうと、全く根拠が分からない。何で切り離さなければならないのか。労組内の意見で多いのは、「もんじゅ」を集中してやらなければならないのであれば、「もんじゅ」を切り離したら良いでしょという話です。単純な話です。何でそれが高崎だの木津だの核融合になるのか、理解できない。文科省に申し入れに行った事はご存知だと思いますが、例えば「核融合と放医研は何が繋がるのですか」と尋ねたら、中性子がどうのこうのと訳の分からない事を言われ、参りました。外部委員の方というのは、社会的地位の高い方々なのか知れませんが、訳の分からない事を言っているような気がします。中にはきちんとした意見を言う方も居るのですけれど、結果として出ている報告書は、そのような感じです。機構改革もそうです。トップマネジメントの欠如ですか。何の事を言っているのかさっぱり分かりません。ちなみに訴訟に向けて、昔のいろいろな文書を読んでいるのですが、動燃三十年史の巻頭にも、改革を求められて、「経営が不在だった」と書かれていた。いつも同じような事が言われているようです。あの方々は、それしか言えないのです。そういう方々のいう事を聞いて、本当に改革が上手く行くとは思われません。

【理事】 労働組合との交渉という観点で考えた時に、どこまで話がなじむか分からないけれど、機構としては、検討された結果として機構改革報告書を出している。あれに尽きる。

【労組】 それが納得できない。要するに、切り離しが妥当であるという内容です。

【機構】 その話は、そもそも大きな問題であって、機構側としても一生懸命に考えた事です。移管がけしからんとか、これはまずいのではないとか言っても、結論的には、10月初めにアナウンスされている。機構の中でもいろいろな意見があるけれども、移管されるという事で調整されている。実際に仕事だけではなく、人も移管するということであるから、移管された人達がきちんと仕事出来るように、その事を

一生懸命にやらなければならない。行きたくない人には、無理やり行けとは言えないので、進んで行っていただけるように処遇をちゃんと考える。該当する人には、きちんと説明しなければならない。

【労組】 今大変重要なお話がありましたが、「行きたくない人に無理やり行けとは言えない」と言ったのですが、それをそのまま受け取って良いですか。無理やり合意を取る事はないですか。

【理事】 核融合の研究そのものを移管されるというけれど、「私は行きたくない」という事は、普通は考えられない。核融合全体で移管されるのであればきちんと移管して、そこでしっかりと仕事をするという事だと思う。

【労組】 それは職員によって違う。例えば、研究者で、この分野でといったら、少々処遇が悪かろうが、条件が悪かろうが、やるという人もいる。一方、技術者の場合は、「私は核融合に就職したのではなくて、昔の原研に就職したのだ」、「今は原子力機構になっていて、核融合にいるだけだ」という人もいる。工務とか放管とかも必要でしょ。そういう人達は、いろいろな部署をぐるぐるとまわっている。技術継承とか技術を育成するとか、ある程度まわりながらやっている。そういう人達はどうなるのか。

【理事】 当然、明らかに処遇が悪くなるというのであれば、円滑な移管を進めるために、そうならないように最大限の努力をする。

【労組】 その具体的な話をしてもらいたい。今直ぐに返答できないかも知れませんが、その場限りの「処遇の一年間の維持」とか、では納得しません。今日初めて聞いたのは、「無理やり移れとは言えない」ということです。本当に良いのですか。

【機構】 他法人への異動なので、その通りです。

【労組】 いいのですね。同意が必要ということで、無理やり取らないで下さい。そういうことが結構ある。この間の継続雇用の人々の職場を替える話で、いろいろな部署からの「こういう人が欲しいというリスト」の中で手を挙げて、として、何人が手を挙げたのですか。聞いている話では、一人だけだった。それで数が少ないからと、ある人が無理やり、「お前ここに行け」と言われたという話を聞いています。その方は組合員ではなく、本人も問題にすることを望んでいなかったのと言わなかったのです。そのところをよろしくお願いします。

以上

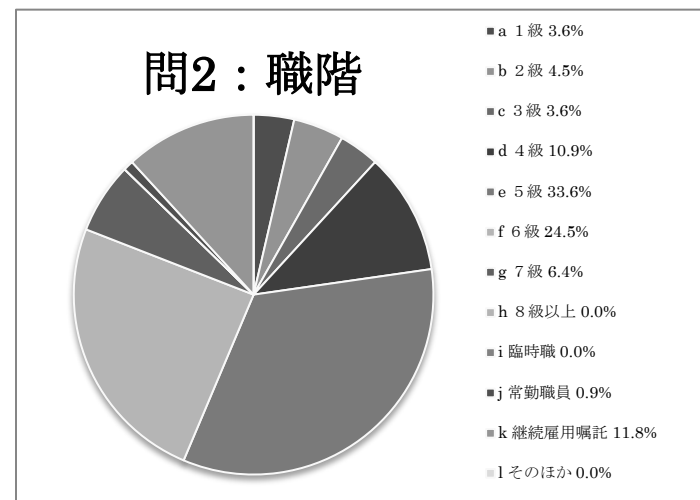
法規対策部活動報告

法規対策部の書記局員が第 466 回中央委員会において承認され、中執の法規対策部長が決定しましたので、これまで進めてきた「差別処遇是正要求」にかかる活動は、法対部の活動の一部として進められることとなりました。

法対部では、早速、10月25日に元動燃労組委員長の円道正三氏を招いて、昭和40年代、動燃設立初期における動燃労組の組合活動についてお話いただきました。また、10月31日には、学習講演会を開催して、元国金労組の岩清水理氏を招いて、「国民金融公庫における不当差別是正運動」にかかる裁判闘争についての経験談等を披露していただきました。

人事制度問題アンケート

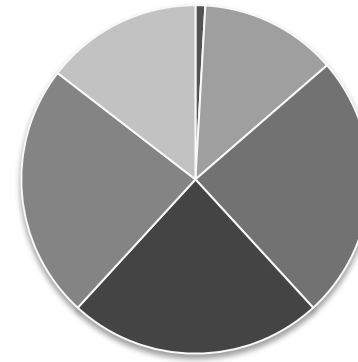
この4月から原研労の反対を押し切って強行実施されている「人事諸制度の見直し」について、労組が実施したアンケートは、10月24日を最終締め切りとして集計を行いました。アンケートには、機構に働く10代～60代の方から、電子媒体、及び紙媒体により、110名の方から回答が寄せられました。以下に、集計結果を報告します。



問1：職種は？ 回答者の職種は、事務系が1.8%、技術系が82.6%、研究系が14.7%、その他が0.9%でした。

問2：職階は？ 1級から7級までの職員、常勤職員及び継続雇用嘱託の方々から回答いただきました。分布は左図の通りです。

問3：年齢



- a 10代 0.9%
- b 20代 12.7%
- c 30代 24.5%
- d 40代 23.6%
- e 50代 23.6%
- h 60台以上 14.5%

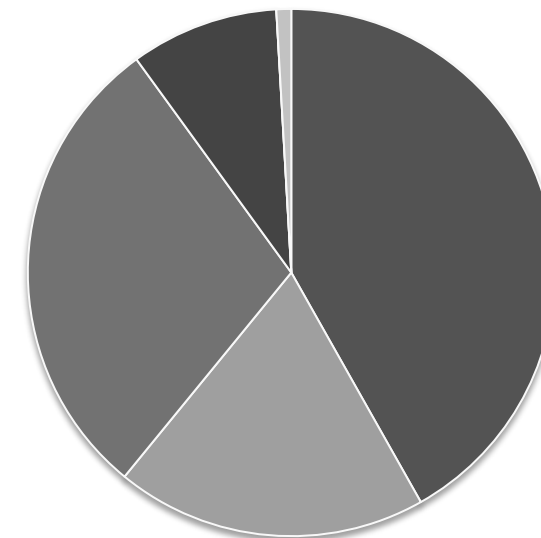
問3：年齢は？ 回答者の年齢構成は、10代を除いて、ほぼ均等分布しています。

問4：性別は？ ほとんどが男性からの回答でしたが、2.7%は、女性の方からの回答でした。

問5：組合所属の状況について 回答者は、原研労組合員が83.6%と圧倒的でしたが、非組合員が14.6%、ユニオンの組合員が1.8%でした。

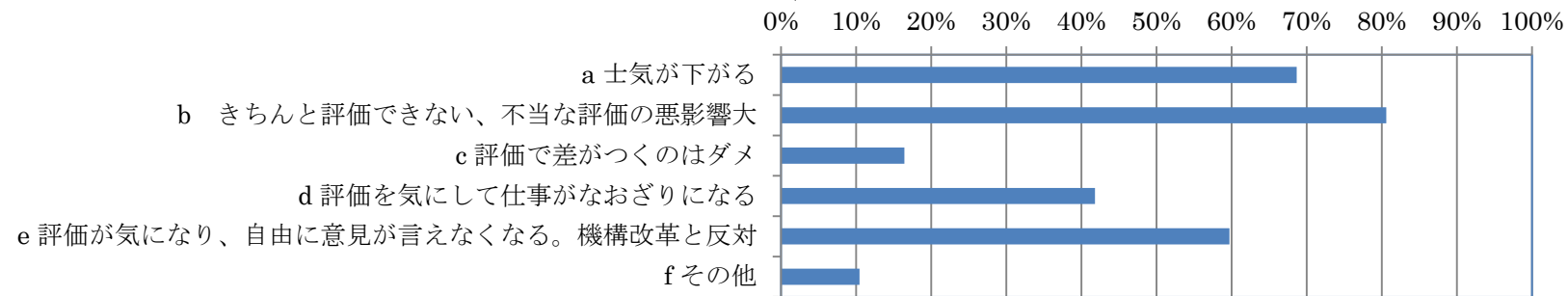
問6：「評価制度の見直し（評価ランク付けを以前の制度よりも、S, A, 評価に就ける人数割合を増やし、処遇の差を大きくする）についてどう考えますか」 「a. かなり悪い」または「b. 少し悪い」と回答したかたは全回答者の6割以上となりました。

問6：評価制度の見直しについて



- a かなり悪い 41.8%
- b 少し悪い 19.1%
- c わからない 29.1%
- d 良い 9.1%
- e 大変良い 0.0%
- bd 0.9%

問7：問6で悪い(a, b)と評価した理由

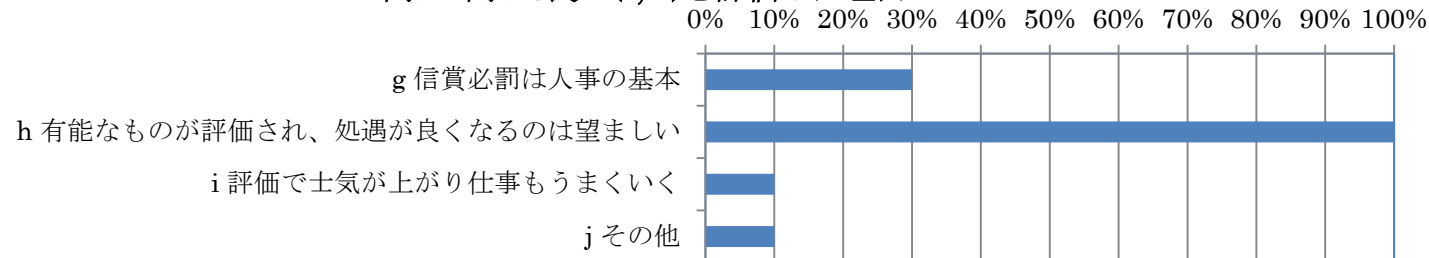


問7、問6で a または b を答えた方にお聞きします。理由は？(複数回答可です)

(回答者からの意見は以下の通り)

- ・評価することは難しい。常に正しく評価されるというわけではない。
- ・思想差別がある
- ・共同して作業しなくなる

問8：問6で良い(c, d)と評価した理由

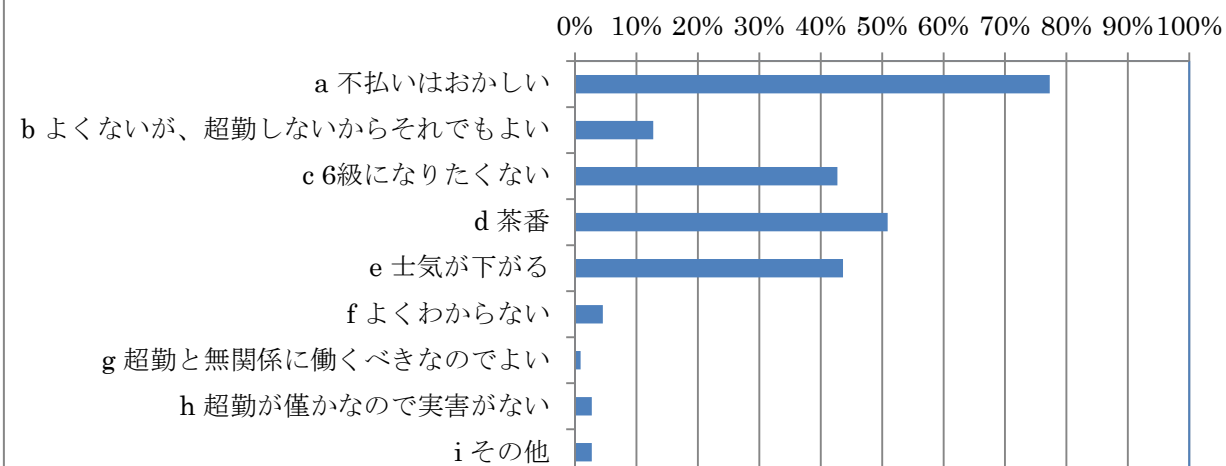


問8、問6で d または e で答えた方にお聞きします。理由は？(複数回答可です)

(回答者からの意見は以下の通り)

- ・中期計画の達成に貢献したものが評価されるべき。論文の本数だけでしか評価されていないのが現状。
- ・このアンケートではメリット or デメリットのどちらかしか回答できないのでは？

問9：6級の超勤手当不払いについて



問9、すべての6級職員を管理職扱いということにして超過勤務手当を払わなくすることについてどう思いますか？(複数回答可です)

(回答者からの意見は以下の通り)

- ・この処遇で本当によくなるのだろうか。良くしようとして行っているとは到底思えない。自分は6級でないが、こういうことでやる気がなくなる。
- ・仕事を翌日にまわせば、苦しくなるので超勤をしつつ調整している部分があり、休み(有給)も控えたりしているのではないかと。準管理職手当が納得できる額であれば理解されるのではないかと。(見込み 15hr+平均@@?) ⇒ ~30hr
- ・相当する対価は必要である。
- ・勤務時間は正しく管理されるべきであり、過重労働になるような制度はだめ。
- ・(6級以上なら、経営の一部として、超過勤務手当など無関係に働くべきなのでよい。) そう考えなければやってられない

・サービス残業の温床になる。コンプライアンスに反する。

・ブラック企業そのもの、労基署に言いたい！

・弁護士等に法的な意見をもらってはどうか

・賃金抑制でしょう

・既に時遅し(6級職になりたくなくなる。)

・社会で騒がれているブラック企業と同様の改悪である。

(問10については別途、報告します)

2014 年度給与改定は、 平均 0.3%UP!!

2014 年度賃金・労働条件改善要求の給与改定にかかる団体交渉が 11 月 11 日に開催されました。機構は、先の団交（10 月 15 日開催）において、「閣議決定を受けて、人事院勧告を精査して労組と協議する」旨の回答を行い、10 月 20 日の拡大窓口交渉において、今年度のプラス 0.3%と来年度のマイナス 2%改定という、これまでの労使交渉を無視した、2 年に渡る改定案を提示しました。

これを受けて、労組は、11 日の団交において、2014 年度の 0.3%（平均）のプラス改定について、「労組の要求とは、ほど遠いが、7 年ぶりとなるベースアップであるので、社会情勢も踏まえて、不満ではあるが、合意する」旨、回答しました。ただし、「来年度のマイナス改定については、反対であり、合意しない」と回答しました。

対して、機構から「今年度の給与改定について合意いただき、感謝する」旨の発言がありました。

来年度の給与改定については、「今後、協議を重ねる」ことを確認しました。

また、4 月からの遡及分は 12 月に支給する旨、理事から発言がありました。

東海研の入構管理は改善する

原研労が改善を要求した東海研の入構管理については、先の団交で理事から、「要求はもっともであり、対応する」旨の発言がありましたが、11 月 10 日に核物質管理課から現状の説明を受けました。

説明では、「機構としても、現状の入構管理がよいと考えているわけではなく、予算的処置も含めて、改善のための作業を進めている」ということで、入構管理がこれ以上ひどくなることはないようです。

現在の入構管理は、核物質管理に基づく対応であり、今後の細かな対応等については、情報管理が必要な部分もあり、職員等への周知も慎重に行っていく、ということでした。

労組としては、できるだけ前広な情報提供を要求しました。

人事制度問題アンケート

この 4 月から原研労の反対を押し切って強行実施されている「人事諸制度の見直し」について、労組が実施したアンケートについては、あゆみ速報 No.4961(66-16)で問 9 までの結果を報告しました。以下に、最後の設問、問 10 について回答を頂いた分について報告します。

問 10: 人事制度について、労働組合、または原子力機構にいたいことがあれば自由にお書きください。

- ・機構にそぐわない
- ・〇〇部所属で 52 才になりますが、まだ一度も副主幹の審査を受けていません。2,3 年上の方（4~5 名この人たちは既に 3 回受けている。）がまだ昇格されていないためとのことですが他の部と比較して余りにも酷い状況です。問いにもありましたが、この齢になると 5 級のままでいいのかなと思うようになりました。残業代をもらった方が家計も助かりますからね。（仕事量は年々増えて、ここ数年、年間の実超勤は 600 時間を遥かに超えている。）しかし、これからの人達、後輩達が余にも可哀想です。
- ・そもそも課長レベルでも残業を支払うべき。
- ・超過勤務手当支給を減らしたいなら、短時間での調査・回答依頼等を減らすべき。
- ・コスト基準を追求した結果「故障時に違法にならない機器に予算を付けない」となるのが怖い。
- ・このようなアンケートを職員全員に実施し、どんどん反映すべき
- ・核取や炉主以外の資格、例えば RI 1 種の免状取得者に対して賞与を与えてほしい。
- ・水曜日や 22 時以降の超勤は、所属長の許可なく超勤ができるようにしてほしい。
- ・問 6 : S,A 評価を増やすは良いと思うが、B 以下の処遇が悪くなるのは良くない。
- ・問 6 : 評価される「より高いレベル」の職務というのは何を指しているのか。「信賞必罰」で働きがいのある職場になるのか。
- ・評価の B とされる大半のまじめに職務をまっとうしている人が、S や A と評価される人と相対的にマイナス評価をされていると感じる（受けとる）ことがない人事制度とすべきで、原研労は機構に物申して欲しい。
- ・最近教育という名目で資料を回覧して、それに対してアンケートをすることが多いのが内容を確認している人がどれだけいるか疑問だ。課長が変わることはかまわないがそのたびに仕事が増えて私が入所した時から今までに減った仕事は 1 つもない。も

うとっくにオーバーワークでもどんどん仕事がふえている。

・昇給、昇格のために仕事を一生懸命にやるのではなく、一生懸命やった結果として昇給、昇格するような制度にしてもらいたい。

・6級の超勤手当を支払わない制度にした理由が全く納得できない。6級になりたくない5級が増えたら次は5級の超勤をなくすのか。組合から、人事に対して理由を追及してもらいたい。

・過去を総括せず、動燃改革と同様な手法で行われ進歩がなく失敗する。現場を重視しなければならない。最近おきている事象が端的に示している。下請業者の職員としての採用を本気で検討すべきである。この理由は、立場を気にして、言われたことはやるが、何か不具合があっても指摘しないでいる現実がある。

・よくわからない人事制度を作る＝組織がおかしくなることではないのか？ 旧動燃、旧サイクルを見ればよくわかると思う。

・うまくゆかなかった動燃、サイクル方式として良いのか？ もんじゅトラブルの根本原因の大きな1つに旧動燃・サイクルの人事制度があるのではないのか。

・職務の難易度は誰が決めるのか。課長や課長代理でも、課内のすべての業務の難しさを理解しているとは思えない。効率化、コスト基準の導入は、研究や技術職には馴染まないように思う。試行錯誤で失敗することもある。難しい仕事に挑戦しにくくならないか。エリア勤務制度で諸手当10%減給は重すぎる。懲戒処分と同じ？ 家庭の事情で転勤が困難なのに手当まで減給されたら泣くに泣けないと思う。

・評価者に評価する能力があるか疑問

・人事評価制度を機構改革のために変更するのは根本的改革と縁の遠い話で、何かあると人事制度を見直すけど外向けの対応である。職員のやりがいが削がれる。

・6級の見直しは働く意欲が削がれる。

・抜擢人事は誰が見ても成果があったと認める職員のみにするべきで、無理に抜擢するようなことは差別を助長するだけである。

・試され済みの悪い制度を改めて導入するなど狂気の沙汰です。早くやめるべきです。

・特に、6級の超勤未払いは、超勤で現場を支えている人たちに失礼だと思います。時間数や時間帯を見れば、明らかに管理の為ではなく、現場運営の為の勤務であることが自明な案件が多数あるはずで、その声を聞かずにやっていることが「現場主義、現物主義」と御旗を掲げている事と矛盾しており、経営者への信頼低下そして現場士気低下を必然的に招きます。

・特にごさいません

・そもそも給与表を統一したと言っているがキチンと収まったのか？ 人件費の配分が適切になされているのか？ 人材不足をどう補おうとしているのか？ 等が全く見えない。

・この人事制度変更により原研の研究環境はさらに劣化し、国民の負託に応えられな

くなる。要するに上の方に従順な職員のみ出世するようになり、独創的な研究は窒息する。

・本当に機構を良くしようとする改革を行うなら、少数派であるが原研労組の意見にも真面目に耳を傾けることも必要ではないか？

・職務設定の「難易度」設定もくだらない。「易しい」を選択すると評価が下がってしまうが、難しくはないが必要な仕事も多くある。そういう仕事をしている人は評価しないという意思表示か。

・「改革」と呼ばれている人事制度は、役所の意向を鵜呑みにしたものや、公平で正当な人事評価が期待できないなど、どれも職員のモチベーションを低下させるものばかり。人事評価そのものは、個々人の勤務内容が異なる被評価者をどのように評価するのが今もって不透明であるのに、・・・

・今回の見直し以前の人事評価制度についての評価がされたのか、少なくとも知らない。「トラブルリスクを減らすには大小多様なミス報告をいつでもできる環境が必要である。」というのは改革期間中の意見交換会でも大多数の意見であった。しかし評価制度があり、さらに処遇差が大きくなることで、ミスを報告すれば「評価が下がってしまう」、「高評価がとれなくなる」、という考えが生まれ、ミスを隠してしまう方向に働くと思う。安全第一の改革の目的に反している。案の段階から弊害を案ずるたくさん意見があったと思うが、それら指摘を受けて再考されたとも思えない。結局、始まったら止まらない計画第一主義で、途中で見直しができない組織なんだと、組織の縮図を感じた。

・特になし

・他人の研究テーマを欲しがり、解析コードやインプットファイル等を取り上げる職員、他人の成果を盗り、勝手に第一著者になり論文発表する職員がいる。

・放医研との統合により、人事制度が変わるのか？ もっと悪い人事なら最悪。

・所・経営層は、原子力機構の多くの施設が老朽化している事、そして職員もトラブルで疲弊して士気が上がらない状況を真剣にその対策を考えるべきである。創意工夫、業務改善にも限界がある。人員増、予算確保などリソースを増やすことをやるべきである。

・IVエリア勤務制度の導入による調査をお願いしたい。管理職からメンタル的に又は、移動予定のある職員に対し、「エリア導入の職員」として申請することを進めるということが行われているのではないか。全職員に対して、早急にアンケートを行い、実態を調査してほしい。自分からの希望申請でない、「管理職から、お前は申請しないと移動となる」とか「体調不良となっているので申請したほうが良い」とかがあるのであれば、「苦しんでいる職員からの意見」をすべての職員を対象に（サイクル、原研）調査して下さい。よろしく申し上げます。

12月期一時金回答は、2.20ヶ月

平成26年の12月期一時金にかかる原研労の要求に対して、機構は、11月14日の団体交渉において、2.20ヶ月の回答を行いました。12月3日までに合意に達した場合、支給は12月10日となります。

機構は、原研労の求める公平支給を行わず、「職務段階に応じて加算する」と回答しました。6級、7級の組合員については、支給額等を示さず、「非組合員と同様とする」、という不誠実な回答でした。今後、11月21日に予定されている拡大窓口交渉など、交渉を重ねる中で、6、7級の配算式についても言及していきます。

「臨時用員については、昨年と同様とする。」という機構の回答に対して、近隣の同職種の賃金に関わらず、機構独自の基準で増額するよう要求しました。

団交では、他に「臨時用員の処遇見直し」、「職責手当受給職員（組合員）への支給額の提示」、「エリア勤務制度適用者の減給緩和」などを要求しました。

中央委員会を開催します

第467回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

日時：平成26年11月27日（木）18:30～

場所：原研労組合事務所

議題：1. 近況報告

2. 承認事項

「平成26年度給与改定」について、協定書（案）、覚書（案）等

3. その他

昇任推薦は、人事評価の一環ではないのか！??

11月14日の団交の最後に、人事評価、昇格・昇任に関連して、以下のやり取りがありましたので、報告します。

【委員長】 これは、私の昔の7級昇格推薦書です。このままかどうかは知りませんが、こういうのが出ていたはずですよ。先の団交で、現場から出るものを通していただけと言っていたのですが、これはどうなったのですか？

【機構】 現場から挙がっているものを通していい？

【委員長】 そう言っていました。

【機構】 昇任審査している時にこの申請書を見えています。

【委員長】 それは、今、初めて聞きました。前の団交では、「現場から挙がっているものを通していただけだ」と言っていたのではないですか。いい加減な事を言わないで。建て前を聞いているのではなく、実態を聞いているのです。

【機構】 実態の話をする、各部長などから10月にあがってくれば、そういう推薦なのだと言って、それを精査した上で、人事が抱えている人事評価とかを見て評価を決めている訳で、別に現場の方で評価したものを分かりましたと・・・。

【委員長・労組】 嘘ではないですか。前に言っていた事が嘘だという事でしょう。

現場に監査を入れると聞いた時に、今までは現場からあげられたものをそのまま通していただけと言っていました。それで、今後はそういう事は無いようにしようという事で見直したと、そういう説明だった。

【機構】 そういう説明をするとは思えない。

【委員長】 「思えない」ではないです。何を言っているのですか。

【理事】 それは、昇任昇格の事に関して、と受け取れますか。

【委員長】 人事評価そのものです。全体としてです。

【理事】 それを言っていたのは人事評価表のこと。

【委員長】 それは、狭義の評価でしょう。これだって、評価の結果でしょう。

【機構】 昇任推薦ですよ。

【委員長】 同じ事です。

【労組】 まさか、それは人事評価では無いと言う事を言っているのですか。

【機構】 人事評価制度という枠内の話では無いです。

【委員長】 話にならない。

【機構】 昇任の推薦の話。

【労組】 そういう推薦というのは、人事評価の一環ではないのですか。

【機構】 人事評価を話しながら、そのポストに付けるかなど昇任をさせるか、加味して・・・。

【委員長】 「加味して」というものは、いったい何を加味して私は落とされたのですか。何を加味していないのですか。過去の成績が悪かったのですか。

【機構】 個別的な話をされても、今、直ぐには答えられない。

【委員長】 では、後で答えて下さい。具体的に聞きたい。10年間しか保存していないのであれば、10年分、全部、見せて下さい。私についての現場からの評価がどのように悪かったのか、狭義に人事評価というのは現場から年々のものだけだとおっしゃるのなら、それを全部見せなさい。その上で、この人は上げる要件に達していないと判断した理由が有るといふなら、それを是非に聞きたい。だいたいの方は、こんなに自信持って出せないです。それは分かるでしょう。誰だって至るところと至らないところが有る訳だから。僕は、至らないところに平気だから、こういう要求ができる訳です。だけど、たいがいのひとは疑心暗鬼になって、もやもやと不愉快な思いをしながら仕事をしていて、言いたい事も言えなくなるというパターンが多いのです。時間でするので終わらしましょう。

アンケート結果を団交で理事に伝えました

原研労の反対にも関わらず、本年4月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」について、原研労が実施したアンケートの結果（あゆみ速報 No.4961(66-16)、4962(66-17)）について、11月11日の団交、及び11月14日の団交の席上、委員長が一問、一問、丁寧にその結果を伝えました。特に最後の設問10に対して寄せられた回答者の意見については、委員長が解説を交え、ひとつひとつの意見を伝えました。機構はこれらの意見を真摯に受け止め、「人事諸制度の見直し」を考え直すべきです。

移管・統合の現状

核融合、及び量子ビームの一部を機構から切り離して放医研と統合し、新法人を設立する事については、原研労は反対しており、文部科学省への要請なども行いました。しかしながら、機構は、自身の改革報告書において移管・統合の方向で検討・調整を進めると報告し、10月には文科大臣の記者発表があり、11月13日には、「核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部の業務の（独）放射線医学総合研究所との統合について」松浦理事長のメッセージが発信されました。

新法人の発足は平成28年4月が予定として進められており、原研労は、移管・統合の現状について説明を求めました。これに対し、機構は、11月14日に移管統合準備室次長が原研労に対して現状を説明しました。説明では、理事長メッセージに述べられているように、この11月に文部科学省科学技術・学術政策局長から準備を進めるよう要請を受けたばかりで、統合に向けての具体的な調整はほとんど行われていない、とのことでした。

統合、新法人の設立にあたっては、いろいろな問題が山積みされていることが懸念され、労組では、高崎支部、那珂支部を中心に懸案事項のリストアップを進めています。これまでにリストアップされた懸案事項は下記の表の通りです。14日に行われた説明会の最後に、このリストを現時点における暫定的なものとして機構に提示しました。リストは精査して、機構などに要求していく項目を明確にしていきます。

リストに関して、コメント等のある方は、組合まで連絡して下さい。

区分	項目	内容
雇用	身分	もちろん正規雇用ですよね？
	職位	今の職位はどういう位置になるのか？
	業種・配置	職員の業種並びに配置に関して個人対応していただけるのか？ その対応は那珂研職員以外(多拠点)も同一実施されるのか？
		原科研等から新法人へ行きたい人もいないのではないか？
業務協力員等	業務協力員等は継続できるか？	
賃金	賃金	賃金はどうなるのか？ 給与体系(各手当等)継承されるか？
	退職金	退職金はどうなるのか？
年金	厚生年金	年金について、移管されることにより何か変わるのか？
健康	健康保険	健康保険に関して原子力健保から切り離されたのち、どのようになるのか？
	診療所	職員診療所の利用はできるのか？また、現在までのカルテの取扱いはどのようになるのか
福利厚生	社宅	社宅はどうなるのか？ 住宅を利用している職員にたいして、使用に関する猶予期間は与えられるのか？なお、与えられる場合、どのくらいの期間か？
		寮
	互助会	互助会等の利用に関して引き続き利用できるか？現在、借入をしている場合、どのようになるのか？ 団体保険等の取扱いはどのようになるのか？
労働環境	ネットワーク	コンピュータネットワークは？
	図書	これまで購入できていた図書などの扱いは？
	ソフトウェアライセンス	現在利用しているソフトウェアのライセンス契約はどうなるのか？ 法人名が変わると新規に契約する必要のあるソフトウェアもある。
業務	仕事の内容	現在の仕事のスクラップ&ビルドはどうなるのか？
	施設に関して	原科研にある那珂研の施設に関して、手続き上の移管で済ませられるか？施設の解体などを含めると1年では間に合わないと思う。
	契約等	移管実施にあたり、業務に関する契約等ができなくなる期間が生じるか？また、その期間はどのくらいになるのか(業務計画の見直しを検討する必要がでる)
	インフラに関する部署	工務・放管・計算機などの共通する部署はどうなるのか？
	共同研究など	材料研究などの共同研究は今後どうなるのか？
	諸権利の引継ぎ	特許や実用新案などの取扱いはどうなるのか？

回				
覧				

科学技術厚生年金基金説明会

科学技術厚生年金基金の代行返上説明会が、11月7日から原子力機構内の各所で行われ、12月17日には、高崎研での開催が予定されています。原科研では11月21日に実施されました。

説明では、平成26年4月1日から施行された厚生年金保険法の改正に対応するため、代行返上を行う。ということで、代行返上後も、これまでの支給とほとんど変わらない年金給付を目指す、独自給付の部分はなくなるということでした。

また、核融合、及び量子ビーム部門の一部が新法人に移管・統合された場合、新法人で科学技術厚生年金基金に加入し続けることができる旨の説明がありました。

今後、代行返上に係る同意の署名を集めることになるようです。

「年金とくらしを守れ」 請願署名をお願いします。

- ・年金削減中止
- ・最低保障年金の実現
- ・消費税10%への増税中止

を請願するものです。

「年金削減の流れ」は、国民みんなの問題です。

組合員の皆さんには、分会長さん経由で請願用紙をお送りしますので、署名をよろしくお願いします。

締め切りは12月19日です。

法対部活動報告

昨年の年末、原研労が要求した「差別処遇是正要求」について、機構は、5月9日の団交の席上、及びその後の拡大窓口交渉などで、「過去10年間において当該者について差別処遇があった事実が認められないので、要求には応えられない」として不誠実な対応に終始していますが、労組は機構に対して新たな要求書を11月20

日に提出しました。要求書を裏面に掲載します。

法規対策部では、本件に関して訴訟を見据えた活動を進めています。11月22日(土)には、2名の弁護士を招いて、相談会を開催しました。当日は、特法連副議長が同席して、本件にかかる原研労の活動状況を視察しました。相談会では、いよいよ訴訟に向けて、原告団を固めること、訴状の原案をつくること、支援体制を構築することなど、より具体的な活動について指導していただきました。

【投稿】

「エリア勤務制度」に思う

組合員 S

原子力機構に「エリア勤務制度」なるものが今年度から導入され、現在施行されている。聞くとところによると複数の人がこの制度に申請を出し、実際に適用されていると聞く。

しかし、本給と諸手当が常に10%カットというのは、とても厳しい気がする。下手すれば「厳罰」にも近いのではないか。

世間がどうなっているのか、民間企業で働いたことがないのでピンと来ないが、先日、聞く機会があったので詳細を聞いてみた。

【上場企業のR社】の場合、まず、「育児・介護」と「それ以外」に区分しているようだ。「それ以外」の場合には、申し出期間を「内示の時期以前」と「内示の時期」に区分し、内示以前なら「10%の減給」、内示の時期なら「最初の1年間は15%減給」に区分するそうです。

ちなみに、「育児・介護」の場合は、その理由の性質から、申し出期間の区分もなく、減給の取り扱いはしないとのこと。なぜなら、介護の必要がいつ発生するかなんて決められないのと、本人の都合ではないからだそうです。

その方いわく、「介護は今後の大きな課題ではあるが、本人がやる気をなくすようだと、それが連鎖し、いつの間にか組織全体に広がり、下手すれば会社組織が沈む」と言っていました。事実、少し沈んだとのこと。「社員全員に関連することじゃなくても、すごく重要なことなので、慎重に手続きをしている」と言っていました。さらに「えっ!?まさか給料カットしているの?」と本当に驚いていました。

整理すると、「10%の減給」のところは原子力機構と合っているのですが、なんら数値的には一般的で世間の相場であるようにも見える。しかし、適用する範囲を根本的に間違っている。導入する際、本当に検討したのか、ぜひ労組から機構当局へ聞いてほしいと願う。

差別処遇の是正と人事制度に関する要求書

原研労組は、65 原研労中 1-42 号 (2013 年 12 月 18 日)、及び 65 原研労中 1-43 号 (同年 12 月 26 日) において、貴職に対し、当時の組合員 9 名について不当な差別処遇の是正を要求した。その後、貴職は「過去 10 年に遡って調査した結果、9 人について、平均的な処遇よりも大きな差があることは認めたものの、不当な差別によるものという証拠が表れていない。よって、要求には答えられない」と回答し、何らの是正も行わない態度を示した。その調査は、過去 10 年に限って遡り、当該の 9 人の上司に漠然と差別したかどうかを問い合わせただけのものである。当該組合員 9 名からの話も全く聞かず、不誠実なものであった。

現在、原子力機構は、貴職を中心にして、「風通しの良い職場」、「何でも思ったことを言える職場」にすることを含めた機構改革を進めている、としている。我々もそのような改革が原子力機構に必要であると考え。2011 年 3 月に、福島第一原子力発電所で、地域住民、そして我が国に大きな被害を与える事故が起きた。そこに至った背景には、旧原子力研究所時代も含めた原子力研究開発機構をはじめ、原子力界全体の見識不足、力量不足があったと考える。また、高速増殖原型炉「もんじゅ」がナトリウム漏えい火災事故、ビデオ隠し、ナトリウム漏えい検出器の不良、燃料交換中継装置の落下事故など、次々と問題を起こし、運転が停滞していることについても、単に「高速増殖炉は難しいものである」事以外の問題があったと考える。

その大きな弱点のひとつは、「思ったことを言える職場ではなかった」ことであろう。批判的な意見を圧迫すれば、一時は批判が表に出ず、事業が円滑に進行するようには見えても、それは大きな問題を内在しているのであって、結局は、挫折や大きな事故に至る可能性が高い。その有様が、「もんじゅ」や「福島第一」であるといえよう。これまでの原子力界の在り方が反省されなければならないし、今後の原子力や原子力機構が国民に負託される任務を全うするためにも、思ったことが言えるようにならなければならない。

しかし、何でも言える職場を作るということは、単にスローガンとして謳うだけでは実現できない。そもそも、先輩や上司と異なる考え、あるいはその小社会で常識のように謳われていることに異なる考えを発することは、大きな精神的負担がかかるものである。それを、ことさらに、発言・意見表明にかかわる嫌がらせや、人事評価差別、処遇差別を行えば、「思ったことを言う」のは極めて限られた者たちだけになっ

てしまう。我々が処遇是正を要求した者たちは、動力炉核燃料開発事業団、核燃料サイクル開発機構時代からの、そのような圧迫政策の被害者である。

貴職は、一方で「何でも思ったことを言える職場」を作ろうとしながら、他方では、過去に行われ、現在もその傷が残り続けている不当差別の悪事に目を向けようとしていない。そればかりか、4 月には自由な発言の圧迫を容易にする人事制度を強行導入している。このような間違った人事政策は、職員の人権を侵害し、原子力機構や原子力の進む道を誤らせ、ひいては我が国に大きな損害を与えることになりかねないものである。

我々原研労組は、不当差別被害者の人権を回復し、同時に原子力機構の改革をあるべきものにするため、以下を要求する。

貴職出席の団体交渉において誠実に対応されたい。

1、2013 年 12 月に提出した要求書に記述された 9 名に関して、差別の事実がなかったかのような貴職の返答は到底納得できない。事実関係を明らかにするため、同期入社同学歴の職員の本給の変化のデータを、平均値、最も高く処遇されたものの値、および最も低く処遇されたものの値をそれぞれ原研労組に明らかにすること。

具体的には

高校卒 1969 年度入社者データ

高校卒 1974 年度入社者データ

高校卒 1972 年度入社者データ

高校卒 1973 年度入社者データ

大学修士課程卒 1987 年度入社者データ

大学学士卒 1985 年度入社者データ

また、当該の 9 名について、各年度の人事評価の記録をすべて示すこと。

2、2014 年 4 月に強行導入した「人事諸制度の見直し」について、早急に見直すことを明らかにし、どのようなものにすべきかについて原研労組と速やか、かつ誠実に協議すること。

以上

あゆみ速報

原子力平和利用三原則—公開・民主・自主

原研労組中央執行委員会ニュース

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 Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

あゆみ速報は A4 版になりました

原研労組中央執行委員会ニュース、あゆみ速報は、これまで B4 版 2 段組みでお読みいただいていたのですが、本号から A4 版のページ立てに切り替えます。B4 版は読み捨てにする場合は問題ありませんが、綴じて保存する場合いろいろ不便でした。外見は変わりますが、中身の編集方針は変わりません。今後ともよろしくご愛読ください。

これまでのように、日ごろ思うこと、自分の主張など、投稿を歓迎します。投稿は、紙面上では匿名でも結構ですが、執行委員会は投稿者を把握する必要があります。いわゆる怪文書などは掲載しない方針ですが、執行部と異なる意見の投稿も受け付けます。

原研労組中央執行委員会

12月一時金 妥結！！

12 月期一時金についての団体交渉が 12 月 3 日に行われました。労組は、「金額には不満であるが、2.20 月であるので、妥結する」旨を伝え、仮妥結しました。

12 月 4 日に開催された第 468 回中央委員会において、12 月期一時金について満場一致で承認されましたので、支給は 12 月 10 日になる予定です。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場を、ともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

支給式は以下の通りです。

◎ 一般職（1～5級）支給式

{(本給×2.20月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+63,358円+職務別加算}
×期間率

※評価反映率 S:1.05 A:1.03 B:1.00 C:0.97 D:0.95

※職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)} ×加算率×2.20月

地域調整手当の支給割合：東京特別区0.06、その他の地区は0.03

加算率：3級以下：0 4,5級：0.05

◎ 常勤職員支給式

{(本給×2.20月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+15,887円} ×期間率

※評価反映率及び支給額は一般職と同じ

◎ 臨時用員支給式

支給日現在に在職し、平成26年6月2日から平成26年12月1日までの期間において

(1) 出勤日数 20日以上 40日未満の者 : 本給日額の12日分

(2) 出勤日数 40日以上 70日未満の者 : 本給日額の23日分

(3) 出勤日数 70日以上 100日未満の者 : 本給日額の29日分

(4) 出勤日数 100日以上 の者 : 本給日額の32日分

(注) 臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

6級以上の職員の各係数などは、組合にお問い合わせ下さい。

12月3日の団交では、今後、一時金の回答では、6級、7級の組合員についても一般職同様に支給額を提示するよう強く求めました。

団交では、11月20日に原研労が提出した「差別処遇の是正と人事評価制度に関する要求書」への回答も行われた他、エリア勤務制度等についても言及しました。これらについては、改めて報告します。

単産委員長連名アピール

特法連では、他の単組と連名で衆議院の総選挙について以下のアピールを行いました。

総選挙で安倍「暴走」政治にノーの審判を下そう

すべての組合員、そして労働者・国民のみなさん。

本日、第47回総選挙が公示されました。私たちの暮らしと日本社会の未来がかかった大切な選挙です。「総選挙に行って、『暴走』政治にノーの審判を下そう」を合言葉に、悪政阻止の世論と共同を大きくひろげましょう。

安倍首相は、「景気回復、この道しかない」を総選挙のスローガンに掲げました。しかし、アベノミクスの破綻はもはや明白です。

安倍首相は「大企業がもうかれれば、いずれおこぼれが回ってくる」というトリクル・ダウン理論に固執していますが、今回もそんなことは起きませんでした。消費税率の引き上げや円安による物価上昇で日本経済には急ブレーキがかかり、2014年度は5年ぶりのマイナス成長が現実視されています。実質賃金は3%を超えるマイナス、医療や介護、年金、生活保護など社会保障は削られ、教育費負担は増え、私たちの生活は苦しくなるばかりです。雇用破壊も深刻で、格差と貧困がいつそう拡大しています。その一方で、大企業の内部留保だけは増えつづけ、285兆円に達し、資産家は株高などでぬれ手に粟の大もうけです。

いま必要なことは、大企業の利益第一、大金持ち優遇の経済政策を抜本的に見直し、庶民の懐をあたため、個人消費を活性化させることです。それこそが、日本経済の「好循環」をつくりだす確かな道です。消費税10%は「2017年4月への先延ばし実施」ではなく、きっぱり「中止」すべきです。最低賃金の引き上げなど賃金の底上げにくわえ、雇用の安定や社会保障の拡充など、暮らしを支える施策の充実が切実な課題です。原発再稼働は断じておこなわず、地域循環型の経済への転換、中小企業や農業、地域経済の活性化策が求められます。

すべての組合員、そして労働者・国民のみなさん。

今回の総選挙は、世論のひろがりには追い込まれた安倍首相が、自らの延命のためだけに強行した大義なき選挙です。そして、総選挙で多数を占めさえすれば、「信任された」として、「暴走」政治をいつそう加速させようという姑息なやり方です。

原発再稼働や沖縄・辺野古への米軍新基地建設、戦争するための法案準備にくわえ、自民党の総選挙公約では、「憲法改正原案を国会に提出し、憲法改正のための

国民投票を実施、憲法改正を目指す」と、9条をはじめとした憲法改悪が明確に打ち出されています。

また、「2年間で農業・雇用・医療・エネルギー等あらゆる岩盤規制を打ち抜いて」いくとして、さらなる規制緩和、暮らし破壊の「暴走」を推進する構えです。

安倍「暴走」政治の本質は、侵略戦争への痛苦の反省のうえに、恒久平和・戦争放棄を土台にすえて、国民主権と基本的人権の尊重を高らかにうたった日本国憲法をなきものにしようという時代に逆行した国家改造にほかなりません。これ以上、「暴走」を許しては、働く人々や庶民の暮らしも、地域社会も壊され、若者は戦場に駆り出されていくことになります。

すべての組合員、労働者・国民のみなさん。

私たちがめざすのは、安倍流の強権国家、ブラック企業がはびこる日本ではなく、人が幸せに暮らせる社会、働く人々や庶民が元気な日本です。そうした思いを語りあい、「憲法をまもり、いかそう」を合言葉に、戦争する国づくりと、働く人々や庶民を犠牲にした大企業の利益第一の国づくりに明確なノーの審判をくだしましょう。

歴史的な総選挙で棄権することがないように、みんなで誘いあつて選挙権を必ず行使しましょう。そして、沖縄県知事選挙につづいて、安倍「暴走」政治に審判を下し、私たちの暮らしと日本社会の未来を切り拓く歴史的な日にしましょう。

2014年12月2日

全国労働組合総連合	議長	小田川 義和
全日本建設交運一般労働組合	中央執行委員長	赤羽 数幸
全日本金属情報機器労働組合	中央執行委員長	生熊 茂実
全国自動車交通労働組合総連合会	中央執行委員長	高城 政利
全国検数労働組合連合	中央執行委員長	沖原 勝治
通信産業労働組合	中央執行委員長	宇佐美 俊一
全国生協労働組合連合会	中央執行委員長	北口 明代
全労連・全国一般労働組合	中央執行委員長	鈴木 新
全国金融労働組合連合会	中央執行委員長	中島 康隆
全国印刷出版産業労働組合総連合会	中央執行委員長	是村 高市
映画演劇労働組合連合会	中央執行委員長	金丸 研治
日本医療労働組合連合会	中央執行委員長	中野 千香子
全国福祉保育労働組合	中央執行委員長	多久和 令一
全日本年金者組合	中央執行委員長	富田 浩康
日本国家公務員労働組合連合会	中央執行委員長	宮垣 忠
日本自治体労働組合総連合	中央執行委員長代行	猿橋 均
全日本教職員組合	中央執行委員長	北村 佳久
郵政産業労働者ユニオン	中央執行委員長	日巻 直映
特殊法人等労働組合連絡協議会	議長	平岡 信彦

団体交渉報告

12月3日に開催された団体交渉では、12月期一時金以外に、原研労が11月20日に提出した「差別処遇の是正と人事評価制度に関する要求書」(あゆみ速報 No. 4964(66-19))を見て下さい)について回答がありました。以下に、主なやり取りを報告します。団交では、その他にエリア勤務制度についても言及しましたが、別途報告します。

<差別処遇の是正と人事評価制度に関する要求>

【機構】 「処遇に係るデータの要求」については、これまでも申し上げたとおり「差別の処遇があったとは確認できない」という事から、それに基づく要求には答える必要はないと考えている。「人事制度の見直し」については、先般の団交においてもアンケート結果を紹介頂いて、これは貴重な意見として承ります。今回の制度見直しについては、機構改革の一環で、活性化した職場作りの観点から、こうした制度という事で、ご理解頂きたい。ただし、より良き制度にするためには、今後も考えていく必要があると認識しています。一定期間の施行の後には、今般の見直し等々を再評価する必要も認識していますので、今後も適宜、協議して行きたい。以上です。

【労組】 まず、最初の件ですが、差別が有ろうが無かろうが、どのように評価していたのかというのは、我々は知る権利が有ると思っている。法律がどうあれ、そんなのは当たり前の事だと思う。以前にも紹介したが、アメリカでは、査定の中味というのは、客観性というか公開性というものが求められている。その求められているものが出せない状況で、裁判になったら、間違いなく負けるそうです。損害賠償として、単に訴えた人の損害以上の「懲罰的賠償をさせられる」というのが普通だそうです。何でもアメリカが良いというつもりは、まったく無い。が、きちんと示すという事に関しては、当たり前の事だと思う。原子力機構も日本の悪い人事的習慣を引き継いで、人事評価の結果というのを「神の声のようにして聞け」と、いう発想です。しかし、何年か後に、「実はあれは・・・だった」なんていう話が出てくる。表に言えないような話がね。そういうのを止めにしませんか。だから、「差別が認められなかったから出さない」という以前の問題で、「要求しているのだから出せ」というのが、こちらの考えです。それが差別なのかどうかというのは、双方の検討なり、協議なり、あるいは表に出るところに出た時に、決着付ければ良い話だと思う。

【機構】 回答は、「出せません」という事です。

【労組】 「差別が無いから、データを出さない」というのは、変でしょう。それなりに違いがあるのは認めた訳です。「差がある」というくらいの差は、あったのです。違いますか。それには、それなりの理由がある訳でしょ。

【機構】 人事評価をやっている以上は、差というのは必ず、やむを得ず出てくる事だから、不思議な事ではない。

【労組】 「不思議だ」なんて言っていない。理由があるでしょ。その理由を示してくれという事です。単純な話ではないですか。こちらは、「少しでも差があってはいけない」なんて、言っていない。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 だから、何故なのですか。理由は「とにかく」ですか。

【労組】 そもそも人事制度というのは、何のためにあるのかという事を考えれば、差が付くのはしょうがないにしても、出来るだけ多くの職員にしっかり働いてもらって、働く者に報いるという事でしょ。信賞必罰という言葉は使いませんが、それに沿ったものになっていますか。今回、我々は、私の件を含め、この件に関して、改めてなぜ言うかという、今、「機構を改革しなければならない」と言っているからです。その機構改革の文脈の中で、人事制度を考えた時に、「何が必要か」という事です。そちらとしては、改革の一環という触れ込みで4月から「人事諸制度の見直し」なるものを強行した。「始めたばかりだからしばらく様子を見たい」と言っていますけれど、旧サイクルの改革の中で、同じような事を既に何度もやっているではないか。違いますか。

【機構】 当然、やっています。

【労組】 やっているでしょう。それが上手くいかなかったのでしょうか。

【機構】 その中で、その時の状況に応じて、いろいろと評価した。その中で、現在の制度になった。

【労組】 原研と核燃料サイクル機構との統合の時に「次の人事制度をどうするか」と議論し、少し改めたのではないですか。

【機構】 そのとおりです。

【労組】 旧サイクルよりのやり方を変えた訳ですが、あれは失敗だったとみているのですか。

【機構】 原研よりも変えたし、サイクルよりも変えた。それがベストだと思って入れたという話。

【労組】 だから、その後、まずかったのかと聞いている。旧サイクルのやり方から統合時のやり方になって、前の制度より悪くなったのですかと聞いている。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 答えが無いという事は、何も評価をしていないという事ではないか。結果として、機構の運営が上手く行かないという事を捉えて、「人事制度を何かしなければならぬ。じゃ信賞必罰だ、メリハリを付ける」みたいな事を言っているだけではないか。

【機構】 人事制度に限らず、制度というのは作ったままではなくて、不断の見直しが必要ですから、それを今回の機構改革の中で、人事評価制度も見直した。

【労組】 不断かどうかは別にして、見直しは時には必要でしょう。それは分かりますが、「何を見直したのか」。ただ、いじくっているだけでしょう。感情的にやっているようにしか思えない。働く者の気持ちとか、原子力という難しい職場の人事評価という問題を考えているのですか。前にも申し上げましたけれど、非常に簡単な仕事をしているのなら、大して違いは無いでしょう。だけど、非常に難しい仕事をしている中で、いろいろな考えを、きちんと入れていかなければ、本当だったら上手く行くものも、上手く行かなくなったりする。それが、今回の人事制度でできるのですか。逆でしょうと言っている。言っただけの事かも知れないが、能力の無い上司が居るのです。技術や指導力が無いのを、感情的なハラスメント行為で誤魔化しているなどです。本人は、誤魔化しているつもりは無いのだが、それに至ってしまう。そういう事が有るのです。そうしたら、正にこの人事制度では、そこまで落とされたら、言いたい事が言えないではないか。

【機構】 少なくともそのような了見が狭いというか、そのような上司はいらっしゃるのですか。

【労組】 居ますよ。居ますよ。大勢、居ますよ。

【機構】 これまでも物事を言いたいように言って来たつもりだし、言っていますけれど、それで何か評価が変わるとするのは、僕の場合は思えないのですけれど。

【労組】 何を間抜けな事を言っているのですか。私だって、直接の上司にはやられていない。けれど、そういう職場ばかりではないし、上司以外からやられることもある。

【機構】 それは、評価基準をきちんと徹底すると。

【労組】 基準を徹底しても、課長が書いたら、それだけではないですか。違いますか。組合にも訴えがある話が有るのですけれども、原因は課長ですよ。

【機構】 課長がですか。

【労組】 訴えがある件は、課長がどうしようもない。直接の上司に問題がなくて、それ以外のところに問題がある場合もある。自分の話だけではなく、いろいろと聞きますから。組合活動とか関係なしに、昇格が中々、認めて貰えないというのが、「何故かといったら、どこそで誰かに恥をかかせたから」とかの話を聞きます。

【理事】 それは、本人が考えているのですか。

【労組】 恥をかかせたからという話は本人でなく本人の上司から聞きました。パワハラの話は、本人から聞いています。

【機構】 そういう事がないように、指導して精度を高めるとしか言えないです。

【労組】 精度って、何の精度を高めるのか。

【機構】 委員長がおっしゃっているのは、結局、評価に差を付けるなという事でしょう。それは、出来ないのです。

【労組】 ちょっと待って下さい。「差を付けるな」とまでは、言っていません。「より厳しくしているでしょう」と言っている。例えば、7級なんか、1割の人をCにしているのではないですか。

【機構】 1割程度と言っていますけれど。

【労組】 その1割程度とは、どのくらいの程度か知らないけれど。7級とは、能力が認められている訳ですよ。課長で7級なのに、全然、しょうもないやつが居るのだが、課長級として認められているのに、その職務に見合った能力を発揮できない人が、1割も居ると想定しているのでしょうか。違いますか。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 「そうです」と言わないのですか。

【理事】 しょうもない者も居るとは言えないのだけれども、間違っってそういう人が居るとしたら、そういう人がきちんと働かないという事であれば、そこはきちんと適正に評価するという制度で、1割くらいというのは、程度と言ったのだけれど、やはり、逆に言ったらみんな同じ仕事をするかといったら、そこは、どうしても優劣は必ず付いてくる。

【労組】 優劣でというのが、僕は納得できないのです。単に順番に並べて、あなたは何番目という話でしょう。そういう尺度で物事を進めるのが良い事なのかという事なのです。

【理事】 あくまで人事評価という話に戻ってしまいが、人事評価表で職務設定をやって、それに対して、達成度かどうかというのが基本です。その中でも、本当に頑張ったけれども、非常に難しく達成出来なかったという話に関しては、難易度評価とかも含めて、血も涙もないようなかたちで、それが全てだと判断する事はしない。1割程度と言っているのは、普通に考えて、かなり大きな誤算があった時には、その業務を与えた時に、達成度、あるいは難易度評価も含めて、みんなが差が出て来るのは普通の事だと、その中で割りとしっかりやるというのは、きちんと評価するという事で、作っていると、理解している。

【労組】 そういうアバウトな話だったら、1割程度というのは良いかも知れないが、7級になっているのにしょうもない人が居るぞ、という例が有るという事だから、それはそうなのだけれど、それは一体どのような単位で1割程度と考えているのか。つまり、原子力機構全体で、1割ですか。でもそれは、どのように比較するのですか。逆に、もっと小さい単位で比較しやすい単位とした時に、例えば一つの部で言えば、10人か20人しか居ない中で、1割といったら、一人か二人ですよ。

【理事】 そこは、もっと大きな母集団で見えています。

【労組】 そうしたら、相互比較が難しくなる。人事評価表なんかは、対応が人によってまちまちですから。

【理事】 そこは、人事評価制度というものを作って、それが適切にというか、だけど、何も無いという訳にもいかない。だから、とにかく人事評価のシステムを作っていると、その中で、外から見ても、世間相場は分からないのだけれど、100人が100人、同じ給料というのは変でしょう、と、それは当然ながら、成果が上る人、上らない人が居るはずでしょうと問われた時に、そこはきちんと評価はしていますという話で、それも....

【労組】 繰り返すけれど、「評価するな」と言っていない。「評価によって、大きな差を付けたらまずい」、「マイナスに評価するならそれなりのものでなくてはいけない」と言っている。誤解しないで貰いたい。悪い評価を間違っけて付けた時の害が大きいのだという事です。「一切評価を付けるな」とは言っていない。処遇による差の付け方だって、大き過ぎると言っているだけで、ゼロにしろと言っていない。ただ、これは7級といえども、相対評価でマイナスの評価を付けて欲しくない。マイナス評価のダメージは大きいのです。薬と毒で言えば、毒になった時の効き方は大きいというふうに認識して欲しい。

【労組】 機構改革に戻りますが、僕に言わせれば、「もんじゅ」が上手く行っていないというのは、非常に大きな要因です。何度も言っていますが、下位の者がさぼっていたから、上手く行っていないのですか。

【理事】 そんな事は言っていない。

【労組】 違うでしょう。それで、上位の指導が正しかったのですか。正しくなかったのではないですか。そういう人達が、評価するのです。これは、どうなのですか。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 結果は、目に見えている。ろくな結論にならないです。実に残念な事です。

【理事】 残念な事にならないように、そこは評価する人間をしっかりと指導して行く。人も変えて行くと言うしかないですね。全く何もやらない訳にはいかない事は、花島さんも分かっていると、それでどうやるかという話なのです。

【労組】 それで、指導をどうするのですか。いや、指導して貰いたいですけれど、パワハラ問題などを起こさないように。

【理事】 いや、パワハラなどとそれは言語道断だが。

【労組】 言語道断と言うけれど、そんな事は、日常茶飯事です。

【理事】 そうですか。

【労組】 そう。大なり小なり有るのです。だからそれは、お互いの受け取り方で、大事に至らない場合も有ります。しかし自分が上司になったら、何でもやって良いと思っている人が居

る。業務で命令は出来ます。だけど、感情的になってやる事とは別の話ですから、そういうところを理解していない人がいる。それで、その人が評価の権威を持っている訳だから、その中で生きていくのは大変です。この上司を替えてくれと言っても、普通は、中々、替えて貰えない。

【理事】 そういう話があるのであれば、適切に対応します。

【労組】 いや、実は対応していないのです。それは後で、今はしばらく様子を見る事になっているので。

【労組】 別の件。この間、僕の人事評価のデータを全部出せと言ったよね。出して下さい。

【機構】 そこは、人事評価自体、職務設定して、その後本人にフィードバックされるようになっている。

【労組】 そんな事を言っていないです。そんな事は知っています。だけど、それ以外のものも有るでしょう。毎年以外のものも。

【機構】 昇格

【労組】 そうです。昇格するかどうかというものです。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 何で無言になるのですか。

【機構】 いや、言われている事が分からない。

【労組】 私の人事評価に関するものを全部出してくれと言ったのです。だから、毎年ごとの人事評価だけではない。以前の団交で人事部長に、何か毎年の人事評価と、上司の推薦と、その他もろもろの評価を含めて、全部出せと言ったのです

【機構】 昇任昇格の話ですよ。

【労組】 だから、それも含めて全て人事関係の私に関するデータなり、そちらなりの評価を出せと言っているのです。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 何故、黙るのですか。出せば良いでしょう。

【機構】 そういう話が出ると思っていないですから、・・・

【労組】 何を言っているのですか。前回の団交で出せと言ったでしょう。

【機構】 10年分の人事評価？

【労組】 全て、出せと言ったのです。その他、もろもろも含めて。人事評価表だけなどと言っていない。何か、誰かさんが人事評価表だけと欲していたらしいのですが。そんなのは、当然の要求でしょう。自分がどう評価されているか知りたい。

【機構】 どういうふうな処遇をするかというのも、組織側の裁量の範囲内です。

【労組】 だけれど、理由が有るでしょう。

【機構】 当然、一人一人について出す事は出来ません。

【労組】 一人一人ではなく、私は自分の分を出せと言いました。そういう要求があっても良いかも知れませんが、そこまで言っていない。

【機構】 委員長のも出せませんが、その他の人も出せません。

【労組】 何故、出せないのか。

【機構】 出す必要が無いから。

【労組】 それでは、出せないような事をやっているという事ですね。

【機構】 そういう事ではありません。

【労組】 そういう事です。僕に対してはそういう事をやっていないにしても、そういう事をやっている部分があって、一度花島に出せば同じような要求があった時に出さなければならなくなると、その時は困る事があるから、出せないという事かも知れませんが、いずれにしても、どこかで出せないような事をやっているという事でしょう。

【機構】 だから、そうではない。

【労組】 だったら、何故、出せないのですか。

【機構】 出す理由が無いからと説明しています。

【労組】 だって、本人が納得しないと言っている。

【機構】 本人が納得しないものを、全部、人事でその記録を出さなければならないと我々は思っていますから。

【労組】 そうですか。私の個人情報ですよ。

【機構】 そうです。

【労組】 それでは、何か影で変なレッテルを貼られたとします。どこからか変な讒言かがあって、こいつはこいつ悪いやつだと、言われて、人事が影でデータを持っていて、それで、そのようなデータがそのまま残るという事です。そうでしょう。

【機構】 人事としては、健康上の話とか、その人に関するデータとまでは言わないが、情報というのは、当然、ある。

【労組】 間違っていた情報が入っていたとしても、全く修正されないままで、×マークが付くのか、△マークが付くのか、某文書のAというのか知りませんが、付いたらそれっきりという事ですね。それで、その人事データを把握して、コントロールしている方々だけが、修正できる。「原子カムラの陰謀」という本に掲載されている話と同じですね。こちらもその西村資料の断片を見ているんですが、それもそのまま続けるという事だ。

【機構】 *** 無言 ***

【労組】 ま、それで機構改革が上手く行くと思わない事ですね。時間もないので、別の話に移ります。

【機構】 一つよろしいですか。先日の団交で、人事制度の説明で、少し認識の違いが、あったので、それについて説明をさせていただきますか。私が説明した中で、東海の人事に確認したところ、人事評価表をそのまま人事が受け取っているように、昇任・昇格の推薦書について、所属から出されれば、そのまま採用なり、そのまま合格になると、組合の方では思っていると、回答があったのですが、それで間違いありませんか。

【労組】 本質はそのような事でないです。その前々回の団交で、そちらが「人事評価は部から上ってきたものを通してただけだ」という事を言ったのです。人事評価表とは言っていません。実際は、それは、そうではないですよ。大概のところはそうなのでしょうけれど。例外があるのです。

【機構】 前回の団交で、いろいろとやり取りをしたのは、昇任・昇格に関して私の方でいろいろと・・・評価結果とか総合的に勘案していると言ったら、そうではないとおっしゃっていましたよね。

【労組】 違う。違う。それについて言っているのは、さらにその前の団交で、先ほど僕が言ったような発言がそちら側からあって、その議論の中から出て来た。それで、あなたが言ったのは、人事評価とは人事評価表の周りの事だけだと言ったから、それはおかしいだろうと言ったのです。人事評価というものは、もっと総合的なものだ我々は認識している。毎年ごとの紙一枚の話ではない。

クリアにしたいのですけれども、前回、部長は、昇任推薦というものは人事評価の一環ではないと、明言したのです。

【機構】 その話は、一環ではなく、私は一体物ではないと申し上げた。

【労組】 いえ、いえ。人事評価制度の枠内ではないとおっしゃったのです。それは違うだろうという話です。

【機構】 人事評価という枠内の中に、その昇任・昇格があると理解しているという事ですね。

【労組】 そうです。当たり前ではないですか。

【機構】 いえ、当たり前ではないです。

【労組】 何で。

【機構】 昇任・昇格というのは人事評価とは一体物ではないです。そういう説明を

【労組】 そうじゃなくて、私の認識では、人事評価という大きな物の中に昇任・昇格があるのです。

【機構】 委員長の認識は、そうかも知れないが、私が統合の時から人事に居て、いろいろと説明している訳です。実際に人事のイントラなどで当時の資料を掲載していますが、昇任・昇格というものは所属から推薦を経て、それを参考に、例えば面接とか人事評価とかいろいろな事情を総合的に勘案して決めるものだと説明していて、その話を前回にしたというだけの話です。

【労組】 だから、あなたはそれを人事評価でないとやった。

【機構】 昇任・昇格をですか。

【労組】 そう。

【機構】 言葉の定義の問題かも知れませんが、人事評価制度と昇任・昇格という制度は違うというのは終始一貫した説明だと思います。

【労組】 何を言っているのですか。話にならない。そもそも人事評価とは何ですか。

【機構】 人事評価の目的。

【労組】 違う。目的や趣旨ではない。単純に人事評価とは、そもそも何ぞやという事です。

【機構】 一番の目的は、人材育成と説明している。

【労組】 そんな話ではないです。それはあなた方がやられる人事評価は、目的意識として、こういうふうにしてやりたいというものでしょう。そもそも人事評価とは、誰それが居て、このように評価し、どういうふうな処遇に付けるとか・与えるとか。その総体が人事評価でしょう。

【機構】 人事評価の定義を決めているのは、組合ではなくて、機構が決めている。

【労組】 馬鹿をいうのではない。僕が言っているのは、人事評価の規約があって、これだと書いてあるとか無いとかではなく、普通に言葉で人事評価とは何ぞやという事です。

【機構】 それは、その人を評価する事です。・・・昇任審査とっています。

【労組】 その審査とは、制度の名前でなく、そういう事を何と呼ぶのですか。

【機構】 審査という。

【労組】 審査は、いろいろな審査があるので、何と呼ぶのですか。

【機構】 少し窓口で細かく、議論しあった方が良いのではないですか。

【労組】 そんな事は窓口で議論する話ではない。

【機構】 だから、我々が機構の人事制度は何なのかレクします。

【労組】 馬鹿もいい加減にしろ。一般的な言葉の話をしているのです。人事評価の中には、普段の評価と、それを反映された昇任・昇格というものは一体物ではないのですか。それを含めて、人事評価制度でしょ。違うのですか。

【機構】 もう一回、良いですか。

【労組】 通年の普段の評価表といろいろなものを加味して、昇級・昇格を決めると、これが人事評価ではないのですかと聞いている。

【機構】 全然かみ合わないですね。

【労組】 あなたは、勝手に人事評価という用語を機構の何か一つの手続きにおとしめている。それで突っぱねているだけ。

【機構】 今まで単に人事評価の説明をしているだけです。別に言葉尻を捉えている訳ではない。

【労組】 それでは、何なのですか。この毎年の評価と指導だの、昇任・昇格するだのを含めて、その人事をいじくる事を、何と呼ぶのですか。その一体全体を。

【機構】 考えたことがない。

【労組】 普通、人事制度とか人事評価制度というのです。

【機構】 人事制度・・・

【労組】 それで、個人の評価にかかわれば人事評価制度でしょ。それは単純な話です。何で、わざわざこの人事評価制度にもって行くのか。

【機構】 単に人事評価制度というは、毎年的人事評価表でやるもので、それを違う定義で話されている。だから、議論がかみ合わないのであれば、ここで時間を掛けるのはもったいないし、意味が無いから、窓口で説明します。

【労組】 説明問題では無いです。

【機構】 だったら、窓口でそういう

【労組】 いや、説明するのはかまいませんよ。機構が人事制度と言っているのは、人事評価制度というのはこれこれですと。だけど、その時にあなたは、人事評価制度と言わずに、単に

人事評価という言葉を使ったのです。それは同じ事で、普通に考えたら、何々制度とは何々というように、人事評価制度に係る制度が人事制度です。そんな木っ端役人の訳の分からない日本語についていけません。ちゃんと気を付けて発言して下さい。

【機構】 大きな差と書かれた事について、こちらとしては気を付けて書いて頂きたい。

*注：先の労組の要求書で、機構の発言への言及で、機構が差別処遇問題で「大きな差があることを認めたものの」と書いたが、実際は「差があることを認めた」だけだった件を言っている。

【労組】 いいですよ。それは気を付けます。でも一つ聞くけど、小さい差なのですか。普通の差なのですか。

【機構】 差があるという事だけ。

【労組】 差があるというのは、どのくらいの差があるのですか。

【機構】 小さい、大きいなんて、何を基準にしているのですか。科学者ならば分かるでしょう。

【労組】 生涯賃金の1割以上、違うのです。

【機構】 小さい差とか大きな差という事は、言えません。

【労組】 そうしたら、差があるのは、当たり前ではないですか。無視できる差だったら、差があるとわざわざ言わないでしょう。100円、200円の差で、差があったと言いますか。言わないでしょう。

<大洗の入構に関して>

【労組】 前の団交で、原科研の出入管理について、前向きに発言して頂いて、喜んでいました。その時にこの問題は、機構全体の問題とおっしゃっていたのですが、それは原科研の事だけをイメージされていたのでしょうか。というのは、大洗研も渋滞が酷くて国道にまで迷惑を掛けて、かなり混乱しているのだそうです。それで、フェンスのセットバックを考えているのですが、それも機構レベルの問題とお考えなのか。

【理事】 前回の時に私がイメージしたのは、原科研の問題に限ったもので、原研の中で苦慮している、そこは本部等とも相談して、しかるべく改善したいなど具体的に動いている。大洗研については、全くイメージしていなかったもので、同様に問題があるなら、それは当然、機構全体で考えていく。

【労組】 はい。よろしく申し上げます。最後に移管・統合関連で説明会を行うよう要望します。

***** 「エリア勤務制度」についての機構とのやり取りは、別途、報告します *****

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

平成27年度の給与制度見直しを 機構が再提案！

12月19日（金）、機構は団体交渉において先の拡大窓口で提示した「平成27年度給与制度の総合的見直し等について」（あゆみ速報 No.4959(66-14)参照）を改めて提案しました。以前の提案に「単身赴任手当の見直し」が追加され、基礎額を2万6千円に引き上げる、としましたが、「50歳台後半層を中心として平均2%(最大4%)のマイナス改定」はそのままの提案です。

機構は、「我々の給与というのは、原則的に自主的・自立的な労使交渉の中で、労使自らが決める事になっていることは自明だが、平成27年4月1日から施行される新たな独立行政法人通則法においては、『国家公務員の給与等を考慮』というところがメインにされて、これまで以上に、公務員の給与等には留意しなければいけないこと。また、平成26年度人勧の閣議決定後に文科大臣、官房長官から、各独立行政法人の長宛に発信された事務連絡文書を受領しており、公共的性格を有する原子力機構として、所管官庁の文書は、重く受け止める体制が必要と認識していること、から、来年4月1日からの給与制度の見直しを提示することとした」旨の説明をしました。

労組は、「そもそも公務員が人事院勧告のように減給されることに納得がいかないこと、独立行政法人、国立研究開発法人としても、国の方針そのままのような、法人としての自主性に乏しい提案に納得出来ない」として、平成27年度の給与制度の見直しについては、今後、協議していくこととしました。

原研労組 2015年 旗開き

原研労の旗開きを下記の通り行いますので、組合員の方はご参集下さい。なお、当日は、20年、及び30年永年組合員の方々の表彰も行います。該当者の方々には、別途お知らせするとともに、次回あゆみ速報に氏名を掲載しますので、是非、ご出席下さい。

記

日時：2015年1月14日（水）18:00～

場所：原研労組合事務所

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

団体交渉報告

主に、12月期一時金についての交渉を行った12月3日(水)に開催された団体交渉では、一時金以外に、原研労が11月20日に提出した「差別処遇の是正と人事評価制度に関する要求書」(あゆみ速報 No. 4964(66-19)掲載)について回答があり、主なやり取りを前号(あゆみ速報 No. 4966(66-21))で報告しました。団交では、その他に「エリア勤務制度」、「大洗研の入構管理」についても言及しました。以下に、その主なやり取りを報告します。

<エリア勤務制度について>

【労組】 エリア勤務制度の話です。この人事諸制度の見直しで、組合員の中に毎週のように単身赴任先から自宅へ帰るよりは、1割減らされてもしょうがないと思って、手を挙げた人がいる。そういう意味でプラスの人もいたようですが、どう考えても1割削減というのは、多過ぎなのではないかというのが我々の考えです。懲戒処分より重いです。「もんじゅ」で減給1割が一ヶ月という処分がありました。エリア勤務制度の場合は認められるとずーっと削減されたままです。何も悪い事をしていないのに。

【機構】 悪い事はしていません。

【労組】 これだけ大きな組織であれば、人員の異動に関して普通は何とかなりますよね。このエリア勤務制度の基準は、何なのですか。このマイナス10%の基準は、世間並みの基準と言っていますが、何社か調べたのですか。

【機構】 それは調べました。基本は、先行導入している民間企業の事例を参考にしたという基本的な考え方ですけれども、元々は厚生労働省で、一つの審議会が平成25年に有識者懇談会で企業ヒアリングをしています。その結果では、勤務地限定の正社員の賃金水準は、限定なしの正社員と比べて、概ね8割から9割とする事例が多いとされています。合わせて、その前の年くらいに厚生労働省でも同じように研究会が報告を出しています。そこで、企業アンケートを出していますが、ここでも同様の結果を示している。後もう一つは、産業総合研究所が調査をしているのですけれども、それによると、やはり転勤がある正社員と転勤のない正社員の年収比では、あるを100とした場合は、だいたい9割くらいだという事です。その中で、8割から9割というのもあるのですが、一番低い9割という事です。

【労組】 それは、転勤した人と転勤しない人の差が9割という事ですか。

【機構】 勤務地限定と勤務地が限定されていない人との年収比です。

【労組】 「育児・介護」と「一般的な理由」というカテゴリーがあると思うのですけれど、それはどのように判定しているのですか。

【機構】 この報告書の中では、そもそも限定型の勤務制度を取り上げた理由としては、一つは優秀な人材の確保、いわゆる福利厚生政策という観点もありますけれども、それに加えて、育児とか介護の事情で転勤が難しい方の離職防止についても主な理由となって、その前提で取り上げている企業を調べたところ、8割から9割という事です。それを基本に、参考にさせて頂いたという事です。

【労組】 ビラの方に「投稿」記事として載せたのですが、「育児・介護」と「それ以外の一般的な人」の場合に分け、一般的な人の場合、内示前に申し出れば10%。後だしは一年間15%減のペナルティ。「育児と介護」では、カテゴリーが別れている。「育児」は数年で解消されるが、「介護」はその期間が分からないし、介護の程度によっても本人の負担が

違う。基本的に介護が理由の場合には、減給は無し。介護の場合は、本人自身の理由ではないからです。

【機構】 確かに、一部の企業では、そういった取り扱いをしている。

【労組】 あと、T社を調べた。介護の場合は別で異動はさせない。育児の場合は、「日本国内であれば普通、学校はどこにでもある」ので、それを認めてしまうと不公平感があり、もめる要因になっているとのこと。P社の人事の話では、以前はエリア勤務制度があった。今は制度がなく転勤は拒否できない。介護の場合は本人と面談して考慮しているとのこと。

【機構】 制度の組み立て方というのは、異動の距離の話にしても、選択具合にしてもいろいろな状況が組織によって違うのです。国家公務員とか独法だと、懲戒のいろいろな事由など、いろいろな状況が違う中で、我々、最初にエリア勤務制度を導入した時に、手当をいじるというのは別にして、結果的に組合といろいろと調整して、10%を決めたと思うのですが、今回の団交でも説明があったように、制度は立ち上げたらそのままとは違う。そこは状況を見ながら、見直しするのが当然である。

【労組】 マイナス10%というのは、理由に対して差が大きいなと思う。10%の幅の考えを、「異動した人にはプラスする」「異動できない人のマイナス10%を例えばマイナス5%にする」などして、トータルとして10%の差にするとか考えてはどうか。

【機構】 確かに、一部の企業でそういった事をやられていると理解しておりますけれど、ただ、一方でその、ご存知だと思いますけれど、同じ職場で完全に転勤が無いと約束されている人と、約束されていない人が同じというのは・・・

【労組】 本人の理由だったら分かりますが、介護や育児は全く意味が違う。そこは、是非に切り分けしなければならないというのがビラの趣旨です。

【機構】 この制度を取り入れた時も、介護も含めて世間相場がその8割から9割だという事もあったので、そういう事を取り入れた。後、エリア勤務にしても給与体系が変わらないと、T社さんとP社さんの場合は知りませんが、昇級幅、昇格できるポストに条件があったりとかするのではないのでしょうか。

【労組】 当然、民間ですからあります。原子力機構の場合は、そのところは紳士的だと思います。全職員に対して1000人や2000人が希望してしまう制度であれば、問題だと思いますが、マイナス10%なら、考えて、逆に出さない人も多いと思う。例えばそれをマイナス5%にすると、どんと希望者が増えるのかと心配するのであれば、認定の基準を厳しくすればいいのではないか。きちんと考えて欲しい。一律10%は厳しすぎる。

【機構】 我々も今回のビラをきっかけにいろいろと調べ、世間相場と社会的な相場と、今の同一賃金のテーブルに対して、先ほどの不公平感がどれだけ生じないか・・・

【労組】 ゼロにしろと言っている訳ではありません。多少差はあってしかるべきだろうとはいえ、ただ、マイナス10%は多いだろうという事です。

【機構】 今の世間相場がそういう事なので、そのように設定させて頂いている。社会環境がこういう制度もさらに一般的になって、問題などが出来た場合は、当然、見直しをするべきだというふうに考えています。今はしばらく見守って行きたいと考えています。

【理事】 基本、先ほどの人事制度でも言っていますが、試行してみて、ちょっとこれは要改善だなみたいな話になれば、当然、改善するし、エリア勤務制度も、これは実は、人事から提案があった時にこのマイナス10%が妥当かどうか、役員会の中でも議論があったのだけれど、人事は、「世間相場とかいろいろな事を一応調べた上で設定しています」という話で、であればまず試行的にちゃんとやると。これは今、人事課長も説明したけれど、社会的な方向とかを取り入れているところと取り入れていないところ、それで何が一番良いのかを

考えたとして、必要だと判断した。確かに個人的には、言われたようにマイナス 10%はきつかなという気がするし、私個人が、不謹慎かも知れないが、職場の中で上司が、部長や何かが「あれは大病しているから動かさないな」というふうに判断すれば、動かさない事もあるかも知れない。そういう事も懸念すれば、どこまで職場の中で人間関係ができているか、公平感というか、それも含めて将来的に検討した方が良いと思っています。

【労組】 この件に関しては、そちらも考えるという事なので、今直ぐに答える事は出来ないでしょうが検討して頂きたいと思います。それから、理事がおっしゃった件なのですが、この制度を導入した時に、私が懸念したのは、今まで配慮があったのが、この制度を入れることでなくなる事でした。それも頭に入れて、よろしくお願ひしたいと思います。

<大洗研の入構管理について>

【労組】 前の団交で、原科研の出入管理について、前向きに発言して頂いて、喜んでいますが。その時にこの問題は、機構全体の問題とおっしゃっていたのですが、それは原科研の事だけをイメージされていたのでしょうか。というのは、大洗研も渋滞が酷くて国道にまで迷惑を掛けて、かなり混乱しているのだそうです。それで、フェンスのセットバックを考えているのですが、それも機構レベルの問題とお考えなのか。

【理事】 前回イメージしたのは、原科研の問題に限ったので、原科研の中で苦慮している。本部等とも相談して、しかるべく改善したいと具体的に動いている。大洗研については、全くイメージしていなかったの、そういう問題があると、それは当然、機構全体で考えていく。

【労組】 はい。よろしくお願ひします。

以上

2015年 春闘アンケート実施中！

一次締め切り 12月25日

まだ、アンケートを提出していない組合員の方は至急、提出して下さい。

原子力平和利用三原則

—公開・民主・自主—を守ろう

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2015年、あけましておめでとうございます

第66期中央執行委員会

原子力研究開発機構で働くすべての皆さんへご挨拶申し上げます。東京電力福島第一原子力発電所の事故から早くも3年9カ月が過ぎました。いくつかの原発では、原子力規制庁の新規制基準での審査が進み、川内原発は、再稼働に向けて動いています。しかし、実効性のある避難計画が出来そうもないこと、火山噴火に対して甘い想定しかしていないことなど、国民の安全と地域の財産を守ることにについて極めて心もとない状態です。

福島原発事故が示した第1の問題は、そもそも原発サイトに何が起こりうるかということについて、電力会社、原子力界などがあまりに甘い想定しかしていなかったことです。現在の動きは、その本質に対する反省がほとんど見えません。福島事故以前の、「起こりうることを**すべて想定**し、それに対して安全を担保することにより過酷事故を起こさない」という建前を放棄し、「過酷事故は起こりうるもの」と考えを改めたが、最悪の事故がどのようなものかをしっかりイメージしておらず、まともな避難体制も作らずに原発再稼働に向かって動いています。このまま事態を進め、既存の原発を次々と稼働させれば、すぐにとは思えませんが、再度大きな原発事故が起き、大きな被害が生じることが危惧されます。原子力技術の立場で考えれば、福島事故の後始末に埋没するのではなく、既存原発の運転に走るのでもなく、将来の原子力を考えることが必要だと思います。

一方、原子力機構は、「もんじゅ」とJ-PARCのトラブルで批判され、理事長が交代して改革を進めてきました。改革の中、風通しの良い職場を作ろうとする動きは歓迎されます。しかし、小さい問題ならともかく、機構全体の方針に関わる大きな問題は、「誰でも言いたいことが言える」状態にはなっていません。高速増殖原型炉「もんじゅ」については、現在点検を全うできるようにし、運転許可を得ることが第一の目標になっていますが、点検がきちんとできるようになっても、その先にも困難があることが予想されます。点検だけでなく、その先を見据えた抜本的な対応が必要ではないでしょうか。そういう議論が望まれます。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

我々の処遇については、昨年4月に強行実施された「人事諸制度の見直し」が見直されないまま、新たに国家公務員に習った賃金削減が提案されています。賃金などの処遇は、ますます厳しい状況になるでしょう。

機構改革に関連して、核融合と量子ビーム関係の部署を原子力機構から切り離し、放射線医学総合研究所と統合して新法人にすることも行われるようで、原研労組が取り組まなければならない課題が多い年になるでしょう。中央執行委員会は、組合内外の皆さんの協力をいただきながら、諸課題に取り組んでいくつもりです。よろしくお祈りします。

最後に、厳しい状況が続きますが、本年が多くの人々にとって、よい年になることを祈念いたします。

住宅費・寮費の値上げ！！

昨年の年末に、機構は「宿舍使用料の見直しについて」として、住宅、及び寮の使用料について値上げを提示してきました。年が明けての1月6日にも拡大窓口交渉を行いました。住宅については現在の使用料を1.1倍に、寮については、なんと2.0倍にするというもので、平成27年4月から実施するという事です。

この値上げが実施されると、寮に住むより住宅を借りた方が安くなるケースが出てきます。独身者は、高い寮に住むより安い住宅に住むことができるのでしょうか。労組は、激変緩和措置の要求など、今後も交渉を続けていきます。

原研労組 2015年 旗開き

原研労の新春旗開きを下記の通り行いますので、組合員の方はご参集下さい。なお、当日は、20年、及び30年永年組合員の方々の表彰も行います。組合員の皆様、お誘い合わせのご出席、よろしくお願いいたします。

記

日時：2015年1月14日（水）18:30～（あゆみ速報 No.4967(66-22)では、18:00～と案内しましたが、18:30～に変更しました。）

場所：原研労組合事務所

20年永年組合員表彰（敬称略）：

浅野典一、西山友和、杉本雅樹、飛田 徹、西中一郎、馬籠博克、松井邦浩、武藤保信

30年永年組合員表彰（敬称略）：

庄司喜文、関田 勉、照沼章弘、茂木利広

懇親会：軽い食事とお茶を用意します。

2015年 春闘アンケート実施中！

二次締め切り 1月21日

まだ、アンケートを提出していない組合員の方は至急、提出して下さい。

各支部執行委員、及び分会長さんは、アンケートへの回答を組合員へ周知して下さい。できれば回答を回収して組合事務所まで提出して下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

新支部執行委員

平成 27 年 1 月 1 日から平成 27 年 6 月 30 日までの任期で、那珂、大洗、高崎の各支部の執行委員が改選されました。

第 55 期 那珂支部役員	委員長	神永 敦嗣
	書記長	藻垣 和彦
第 98 期 大洗支部役員	委員長	川本 大樹
	副委員長	園部 博
	書記長	本岡 和博
	会計	綿引 俊介
第 100 期 高崎支部役員	委員長・会計	倉島 俊
	副委員長	花屋 博秋
	書記長	武山 昭憲

各支部では、前期からの引き継ぎも終了し、新しい期の活動を開始しています。各支部の執行委員の皆さん、よろしくお願ひします。

中央委員会を開催します

第 469 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

- 日時： 平成 27 年 2 月 18 日（水）18:30～
場所： 原研労組合事務所
議題： 1. 近況報告
2. 承認事項
第 2 四半期財政報告
3. その他

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

法対部活動報告

旧動燃、及び旧サイクル機構から続く組合員への差別処遇の是正を求めて、平成 25 年 12 月 18 日に原研労が提出した「差別処遇是正要求」（あゆみ速報 No.4922(65-21)）については、機構は、これまでの団体交渉において、「対象者が、低い処遇に置かれていることは分かったが、要求書に記載されているような差別処遇の事実は確認できない」とか、「差別によって処遇に差が付いているという証拠は出てこなかった。従って、機構として処遇を見直すという対応はできない」と不誠実な態度に終始しています。このため、原研労組は、法規対策部（法対部）を立ち上げ、法対部を中心として訴訟を見据えた活動を進めています。

原研労としては、訴訟に際しては、支援団体として原告の方々を応援する立場となります。そのため、関係各方面の方々と連携していく準備を進めています。



春闘アンケート

春闘要求に向けたアンケートの回収は予定通り 1 月 21 日をもって終了しました。組合員の皆様、ご協力ありがとうございました。

アンケートには最終的に 80 近くの回答が寄せられ、現在、集計中です。アンケート結果については、集計がまとまり次第、あゆみ速報でお知らせします。



科労協 2015 年春闘討論会

科学技術産業労働組合協議会（科労協）では、例年のおり春闘討論会を下記のように東京で開催します。参加に興味のある方は、組合事務所までご連絡下さい。

記

☆日時：2月21日（土）13時30分から

☆場所：東京八重洲ホール（東京駅前）

組合員募集中

**原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士
研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、
臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入
できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお
越しく下さい。**



あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

J-PARC の火災事故は なぜ起きたのか？

J-PARC 物質・生命科学実験施設(MLF)第2実験ホールにおいて1月26日にトランスから発火するという火災事故が発生しました。新聞報道等では、設計ミスが原因とされていますが、公表されている情報だけでは、いったい何があったのか不明瞭です。原研労は、原子力機構に対して、火災の原因、当時の作業状況、J-PARCにおける電気作業実施のルール、安全装置の有無、今後の対応等について、詳細な説明を求めました。機構は、労組の要求に対して、2月19日に説明をすると、しています。

2015 年春闘アンケート結果

2015年の春闘要求に向けた賃金・諸要求アンケートの集計が出来ましたので、その一部を報告します。残りの部分については、次号以降で報告します。

問1. あなたの年齢は

- ①19歳以下 ②20～24歳 ③25～29歳 ④30～34歳 ⑤35～39歳
⑥40～44歳 ⑦45～49歳 ⑧50～54歳 ⑨55～59歳 ⑩60歳以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
2	1	5	8	12	6	9	9	8	14	0	74

問2. あなたの性別は？

- ①男 ②女

①	②	無回答	合計
71	3	0	74

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいのある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

問3. あなたの職階は？

- ①1級 ②2級 ③3級 ④4級 ⑤5級 ⑥6級
 ⑦7級以上 ⑧臨時職 ⑨常勤職員 ⑩継続雇用嘱託 ⑪その他

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	無回答	合計
2	1	5	6	26	21	4	0	1	8	0	0	74

問4. あなたの職種は？

- ①研究系 ②技術系 ③事務系

①	②	③	無回答	合計
12	61	1	0	74

問5. あなたの家計の賄われ方は

- ①自分の毎月の賃金で ②自分の毎月の賃金と貯金の引き出しで
 ③自分の毎月の賃金と配偶者の収入等を含めて ④自分の毎月の賃金と借入金や仕送りで

①	②	③	④	無回答	合計
43	12	19	0	0	74

問6. あなたの生活実態は、次のうちどれに該当しますか。

- ①かなり余裕がある ②少し余裕がある ③何とかやっつけていける
 ④やりくりが大変 ⑤非常に苦しい ⑥わからない

①	②	③	④	⑤	⑥	無回答	合計
3	17	34	17	3	0	0	74

問7. 昨年の今頃と比べて暮らし向きはどうですか。

- ①楽になった ②変わらない ③苦しくなった ④非常に苦しくなった ⑤わからない

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
3	44	24	2	1	0	74

問8. あなたは、直近の1ヶ月で実際にどのぐらい残業をしましたか。

- ①残業なし ②10時間未満 ③10～20時間未満 ④20～30時間未満
 ⑤30～40時間未満 ⑥40～50時間未満 ⑦50～60時間未満 ⑧60～80時間未満
 ⑨80～100時間未満 ⑩100時間以上

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	無回答	合計
13	13	21	13	5	6	2	0	1	0	0	74

問9. 職場における労働条件の改善で、もっとも実現したいものを「2つ」選んでください。

- ①賃金・一時金の大幅引上げ ②企業内最低賃金協約の締結・引上げ

- ⑩食の安全・食料自給率向上、農林漁業振興
- ⑪集団的自衛権などによる憲法改悪反対、思想・表現の自由など民主主義原則の尊重
- ⑫米軍基地の国外移設、オスプレイ撤去、核兵器廃絶

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨		
38	21	25	37	23	17	10	17	36		
⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	無回答	合計
20	20	5	7	27	4	11	19	6	27	370

問 13. あなたは消費税を 10%に引き上げることに賛成ですか？反対ですか？

- ①賛成 ②反対 ③どちらともいえない

①	②	③	無回答	合計
16	39	19	0	74

問 14. あなたは、今停止している原発が運転を再開することについて、賛成ですか？反対ですか？

- ①賛成 ②反対 ③どちらともいえない

①	②	③	無回答	合計
23	24	27	0	74

問15. 科労協・特法連の運動に対する御意見・御要望等がありましたら記入して下さい。

- 1) 科労協：統一要求とする場合、各単組から意見を聞き、その状況を踏まえて議論してもらいたい。
- 2) 特報連：活力ある労働活動に賛同します。今後も現状の運動を続けてもらいたい。
- 3) 科労協：通則法が改正される中、安倍自民党の政策は、公務員いじめが加速される事が予想される事から、組織拡大や学習に努め、国民に指示されるような取り組みを望みます。
- 4) 特法連：同上
- 5) 組織率低下が目立っているような気がします。拡大をぜひ。
- 6) 特になし。頑張ってください。
- 7) 特法連の活動が見えない。
- 8) 問 1 4 について、東京電力福島第 1 原発の事象が完全に収束していない状態での再稼働はあり得ない。日々の活動に敬意を表します。

問16. あなたは原発についてどのようにお考えですか。

- ①即時、廃炉とする ②できるだけ早くなくす
- ③古い原発から順次、廃炉にしていく ④古い原発は廃炉または更新し、発電量は減らす
- ⑤古い原発を更新して発電量を維持する ⑥新しい原発を建設し発電量を増やす
- ⑦その他

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	無回答	合計
3	13	22	17	11	3	5	0	74

<その他の意見>

- 1) 今の原発は廃止し、改めて、どのようなものにしたらよいか、可能かどうかも含めて研究しなোস。

2) 基準を満たしたものは運転、満たさないものは廃炉し必要な（代替ができるまで）使う。

問17. あなたが業務を進めていくうえで不満があるとしたら、何に対して最も不満がありますか。次の中から1つ選択してください。

- ①不満は無い ②賃金・労働条件 ③仕事のやり方・進め方
- ④事務手続き ⑤残業が多い ⑥仕事内容が自分に合っていない
- ⑦機構の業務内容 ⑧職場の雰囲気 ⑨安全衛生

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	無回答	合計
2	13	22	17	4	2	6	7	0	1	74

<その他、ご意見やそれらを選んだ理由>

- 1) 1 入社して1年が終了、まだそのような不満はない
- 2) 2 すべての不満は賃金から。賃金が高ければほとんどの不満はなくなっていく。
- 3) 2 安全の確保や本来業務である研究を遂行するための予算が足りない。
- 4) 2 常勤職員というだけで、職員と同じく仕事をしていても、賃金に格差をつけられている。統合してからは、さらに一時金までもが、支給式で差をつけられた。もとに戻してほしい。
- 5) 3 業務を遂行する際に、遵守すべき法律や機構内規定などについて、研究者や技術者自身が、すべてこれを理解し、必要な手続きを行わなければならない。という今の仕事の進め方では、研究者や技術者が疲弊し、見落としなどからトラブルとなる可能性もあり、是非改めてもらいたい。
- 6) 3 旧核サ研では、統合前と変わらずに何ら反省や総括がされていない。
- 7) 3 職場の安全衛生パトロールの形式主義化がますますひどい。立会で延々と待たされ、全く本質的でない指摘をされ、その措置と回答作成（写真貼り付けなど）で労力を割かれる。どれだけの人件費が無駄になっているか真剣に考えるべき。
- 8) 3 機構改革に【風土の改革】や【人の改革】が挙げられているが、今までも風土の改革を望み行動をしてきたが、それが原因で人事上の差別を強いられてきた人がいる。その労務政策が、見せしめの人事処遇になり、誰も根源的な問題に口を出さなくなってしまっている。これでは、人の改革もできない。過去の人事政策を反省し謝罪することが改革の最初に実施すべきことと思う。
- 9) 3 仕事の内容において、最近計画的に運用されず、急遽別の仕事が入ってくることが多くなった。そのため本来やらねばならない仕事の後回しとなり、残業せざる負えないことになっている。
- 10) 3 再稼働のために無理なスケジュールで仕事を実施。そのため施設の維持も困難になるが、ちゃんとやらないと怒られるという流れ。
- 11) 4 調査が多過ぎる
- 12) 4 “効率化という名目で末端が事務仕事を押し付けられている。フォーマットをころころ変えるのはやめて欲しい。いい加減、放棄従事報告書をリシテアに統合して欲しい。”
- 13) 4 複雑かつ非効率的な事務手続きがしばしば見受けられるため
- 14) 4 まだまだ事務手続きが煩雑である印象があるため。
- 15) 4 震災後、新規制基準対応、再稼働のための業務が、これまでの通常業務にそのまま上乘せさ

れている。そのような業務量が過大な状態にもかかわらず、人員と予算を減らし、残業も減らすような指示を出す経営層の神経が判らない。

- 16) 4 地に足のついた考えをしてから、飛躍していくべき。
- 17) 5 特になし
- 18) 5 定時に帰ることができるように仕事は適切に断っていこうと思う。
- 19) 5 仕事のためだけに生きているわけではないから、残業が多いと減入る。
- 20) 5 保安検査、トラブル対応等、年々対応が増えている。そのため残業が増えてしまう。
- 21) 6 計画がどんどん先に延ばされて、計画が進まない。それを見越して業務を進めて行くことにストレスを感じている。
- 22) 7 福島第一事故を見たのに根本的な反省が欠落している。
- 23) 7 機構にとって最大の無駄となっている「もんじゅ」を廃止し、そのお金と人員を未来につながる研究・開発に振り向けた方が良いと思う。
- 24) 7 仕事量の多い人と少ない人の差が激しい
- 25) 8 思想差別をやめてもらいたい
- 26) 8 悪い意味で時代錯誤な価値観が蔓延している。
- 27) 8 機構の根本に、研究に対する効率主義（机上評価）が安易に行われていると思う。本当に根幹の研究は、（たとえば1年単位の論文増減）など、短期的な視野で評価するべきではない。また、海外からの研究者の受け入れ事務の煩雑さ、外部来所者へのインターネット環境整備の貧弱さは、ひどすぎる。形だけ方法があっても、それに毎回浪費される事務手続き時間が膨大であり（しかもワンストップ部署はなく、しかも窓口対応は慣れてない数年で循環する担当者）、それをやる気力を減退させる。事務手続き制度に不備（不便）があると、現場がこまるだけで、管理側（というより、その手続きを導入した側）が困ることがないのが、改善が行われ続けられない（つまり、系統的な）原因だと思う。制度の不備を指摘しやすく、且つ、その指摘が挙がることで“管理側（というより手続きを導入した側）にとって『建設的な意味でマイナス』に作用する”ことによって（系統的に）改善されるとおもう。例えば、（しばしば機構の季刊冊子に、よくできた業務改善例が数件でているが、（数千人をかかえる機構にして、数件の規模の改善で）「やってます」的なPRをしているようですが、）数が少なすぎる。そんなものは、事務手続き（書類）ごとに『典型的に、かかる時間』を紙の下に印刷しておけば良いだけである。「（事務処理構造の系統的な問題がある故に）『典型的に、かかる時間』よりももっと時間がかかっている。」 「こんな些細な書類に、『典型的に、かかる時間』に書かれた様な、多大な時間をかけるように仮定しているのか。」といった、（現場に毎日の様に埋もれて）改善されない多々の不満が、公衆（すくなくとも機構内のあらゆる立場の人々、という意味で公衆）にふれ、“管理側（というより手続きを導入した側）にとって『建設的な意味でマイナス』に作用する”ため、自動的に（つまり、系統的に）改善される方向に向かうと思います。
- 28) 8 優秀な人が辞めていく（移籍していく）。どうしてそうなったのか、もう一度考えるべき。
- 29) 8 ※ K工学試験研究炉を使った試験を試みた際、技術課の職員から苛めのような邪魔をされた。それを見ていた他の職員からは、「試験研究炉の安全の観点から述べているというよりも、個人的に試験の足をひっぱる観点からとしか思えない。」と苦情があった。

- 16) 核融合と医学など、お互いの研究課題や目指すべき方向が別々の組織が統合しなければならない経緯について合理的な説明が欲しい。また統合によって予算の増加、図書など学術情報へのアクセスが容易になるなど、現在より業務が進めやすい環境になるとは思えない。
- 17) 上記の新法人の設立より、「もんじゅ」を別組織とすること。「もんじゅ」のせいで機構組織が崩壊しつつある。なぜ、動燃のしりふきをしなければならないのか。
- 18) 機構がうまくいっていないのは、分離されるところと合併されるところとは関係がない。以前から統合の話があったと理事は言うが、合併してさらにうまくいくということが想像できない。
- 19) ①どこからの方針で、なぜその必要があるか理解できるような説明がない。②そのことによって何がどのように良くなるのか説明がない。
- 20) 「もんじゅ」の問題から、統合の話が来ていて、自分達と関係が無いことで統合が進んだことには納得いかない。しかし、今後のJAEAの進む方向も「もんじゅ」中心では心配であり新法人との統合もやむなしとも思う。
- 21) 量子ビームの1部分を分離する意味。核融合と放医研の業務と関係ない。
- 22) 経営層が核融合と量子ビームがJAEAにとってどれだけ重要か説明できなかったということだと理解している。
- 23) なぜ、「もんじゅ」が問題を起こしたのに、全く関係ない部所が切り離されるのか分からない。
- 24) 今後同様に原子力と関連が薄いところは切り離されていくのではないか
- 25) 機構から切り離すべきは「核融合・量子ビーム」ではなく「もんじゅ」だ。

残りは次号以降で報告します。

原研労第 108 回臨時大会

第 108 回となる原研労の臨時大会を来たる 3 月 13 日（金）に開催致します。近々、大会が公示される予定です。

中央委員会を開催します

第 469 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

- 日時： 平成 27 年 2 月 18 日（水）18:30～
場所： 原研労組合事務所
議題： 1. 近況報告
2. 承認事項
 大会議案書骨子
 第 2 四半期財政報告
3. その他

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

2015 年春闘アンケート結果つづき

2015 年の春闘要求に向けた賃金・諸要求アンケートの集計が出来ました。その一部、設問 1 から 18 までの結果はあゆみ速報 No.4970(66-25)で報告しました。今回は、残りの部分、設問 19 以降の結果を報告します。

問 19. あなたは核融合・量子ビーム研究の一部と放医研で統合される新法人に移籍を希望しますか？

- ①希望する ②どちらとも言えない ③希望しない ④わからない
⑤その他 ()

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
3	16	42	10	2	1	74

<その他の意見>

- (1) もう完全退職になりますので、考慮外です。

問 20. 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部の業務の放医研との移管・統合について御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 1) 放医研側も困っていると思う
- 2) 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究を機構で進めることに不都合があるとは思われないが、新法人に移管・統合されることにより、「もんじゅ」と切り離され、研究活動が活性化されるのであれば、よいと思う。
- 3) 機構改革の本質とは思えない
- 4) 原研と動燃が統合したときのように継続雇用となるようにしてほしい
- 5) 何のために統廃合を行うのか不明である。おそらく、国の考えは、肥大化した原子力機構を整理する事が目的のように推察するが、国べったりの放医研に統合すれば、様々な諸問題が隠せると疑ってしまう。
- 6) 「もんじゅ」を進めるために切り離すようにも見える。だったら JJ 統合がそもそもの間違いではなかったのか。切り離すなら「もんじゅ」だ。
- 7) さらに旧原研と旧サイクルに分離してもよいのではと思います。今の組織は大きすぎ、そのために効率が悪いのだと感じます。理事のガバナンスも効きやすくなります。
- 8) 何も悪いことをしていないものたちが、不安にさらされる。切り離すなら「もんじゅ」でしょう。
- 9) 量子ビームセンターの各 Gr がどのような扱いになるのか、正確な情報がないまま憶測が一人歩きしていると聞く。混乱のないように現状と方針を随時明確に周知すべき。
- 10) ①どこからの方針で、なぜその必要があるか理解できるような説明がない。②そのことによって何がどのように良くなるのか説明がない。
- 11) 医学とエネルギー開発では目的が違う。統合してうまくいくかわからないと思います。
- 12) 統合により現状の状況と大きく異なることにならないよう、組合の働きかけを期待します。
- 13) 特になし
- 14) A 論文を多く出している部署を切り離すわけだから JAEA からの投稿論文は当然減る。これを理由に研究開発の能力が落ちてけしからんというのはなしにしてほしい。
- 15) 切り離しによってもんじゅが改善されるというなら根拠を示してほしい。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

問2 1. 現在実施されている単年度の人事評価表による評価結果について、理解・納得できますか。

- ①納得できる ②どちらとも言えない ③納得できない ④わからない
⑤その他 ()

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
2	37	27	7	1	0	74

＜③納得できないを選択した理由＞

- 1) 過小評価されている
- 2) 年度ごとに限定して評価されていたのでは、長期的な視点を持って研究活動は行えない。現行の制度は、単年度で評価せざるを得ないことは理解できるが、それならば、大きな成果を上げた場合には再評価を行うなど、後々フォローできる仕組みを取り入れるべき。
- 3) まともな評価者がいたとしても、他の部署の評価判断はできません。
- 4) 達成型の評価表では、初期設定に対しての達成度が評価されることになるが、その評価は「要求成果」に対して「要求どおり」だったか、「上回った」か、「はるかに上回った」のか、判定が非常に曖昧で、本人も含めて正しく評価できるとは到底思えない。当然、評価者の主観で評価され、本人に評価結果がフィードバックされたところで、面談時に本人にも評価者の判定が妥当かどうかかわからない。という状況である。こんな評価システムで納得できるわけがない。
- 5) 適切な業務配分の上、評価願いたい
- 6) なにをどう評価しているのか、評価によって何か改善されたのか、というような情報が、皆に理解できる形で公開されていないことである。「『評価の仕方が悪い評価者』は、どのように評価されるのか」、という逆目線の情報が公開されていない。また、研究者に、“ライン”で行われるような(紙上の)評価の仕方はそぐわないと思う(長期的な研究姿勢を加味する余地がないシステムだと思います)。
- 7) 単年度における業務だけでは、個人の業績を正しく評価できない。
- 8) 評価の判断基準が不明瞭だから。
- 9) 形式に流れており、本当に未来を見据えた人材育成につながっていない。
- 10) 単年度で評価できるのか。そんな評価をしていけば技術は育たない。
- 11) 目標を低く設定すれば達成率が高まり、さも業務を行ったような評価にいくらでもなる。作文の上手な人がますます出世するような仕組みである。勤務時間内は、現場で作業し時間外で評価表を記載している。これ以上、つまらない仕事を増やさないでほしい。
- 12) 評価する人は、毎年悩むだろうし、自分がすることになったら難しく困るだろうと思うため。グループ丸となって研究に取り組んでいるのに、評価されるべきは個人なのだろうか?と思うため。
- 13) ①人の評価は単純なものではなく、納得できないから。②無理に評価に差をつけるような制度は、職場の雰囲気が悪くなる。③誰もが納得できる人だけ良い評価になるようにすれば良い。
- 14) 長年同じ業務をやっていることに対し、そのまま維持では、評価されない。同じ業務でも、新人ではないのだから、ランクアップしないとダメと言われたが、意味が解らない。
- 15) 試験の足を引っ張るような職場の雰囲気では、正確な人事評価ができないと思う。
- 16) 人事評価表のおかげで改善されたところが全く見えず、時間の無駄である。このようなものこそ、さっさと廃止することで、業務効率化を行うべき。
- 17) 意味がない。業務は長期的なスパンで行うのに単年度ではしかたない。
- 18) 人事評価で単純に評価できるとは考えていない。
- 19) 自分の評価に不満はないが、他の部署かどうかは不明であり、不利を受けている人もいると聞くと、制度の不備があると感じる。

問2 2. 昇級・昇格人事について、職種・性別・所属部署・ポストの有無を問わず、公正に実施されていると思いますか？

- ①公正である ②どちらとも言えない ③公正でない ④わからない
⑤その他 ()

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
2	15	29	26	0	2	74

<その他の意見>

- 1) 試験の足を引っ張るような職場の雰囲気では、正確な人事評価ができないと思う。

問23. 今年4月から実施された「人事諸制度の見直し」について、理解・納得できますか。

- ①納得できる ②どちらとも言えない ③納得できない ④わからない

⑤その他 ()

①	②	③	④	⑤	無回答	合計
0	19	35	17	2	1	74

<③納得できないを選択した理由>

- 1) 6級以上の超過勤務が支給されなくなった点
- 2) 6級の超勤手当の廃止はモチベーションの低下に直結する。即刻やめるべきである。
- 3) 良く言われている「良好なコミュニケーション、風通しの良い職場」を阻害する見直しだから。
- 4) 昇級→給与が減る⇒志気が高まる なんてこうなるの？
- 5) 納得できない人事評価システムで、さらに差が付くような制度に納得できるわけがない。6級を管理職と見なすのはやめ、時間外手当を支給するべきだ。エリア勤務制度は「懲罰」そのものではないか。もっと、申請する者の身になってもらいたい。
- 6) 人事評価制度による評価の賃金への反映率を拡大しただけで、働きやすい職場になるとは思えない。相対的評価によって、一定割合でC評価の人間を作るのは働く意欲を削がれると思う。人事評価制度自体に反対。
- 7) 一時金の配分率について、説明がない。
- 8) 原子力機構改革に完全に逆行する制度改悪である。職員のモチベーションを上げることに繋がらない。(見直し前も同様だったが。) 職員のモチベーションを如何に向上させるかを第一に考えてすべての制度を見直すべき。
- 9) なんて、ある割合の人間を「ふつうより悪い」という評価にするように仕組んであるのか。よっぽど独立心旺盛な骨のある人物なら耐えられるが、そうでない人には「ふつうより悪い」評価は「じゃ、ことなかれ主義の方が良いのかな？」という感情を持たざるを得ないと思います。
- 10) 「エリア勤務制度」について、理由を問わず10%減はひどすぎると思う。
- 11) どこそこの国の委員会で発言された「信賞必罰」を持ち出し、罰を与えるというが、過去に事故隠して逮捕された人間がどこそこの総務部長に抜擢されている。さらに、「原子カムラの陰謀」という本に掲載された良識派といわれる人達が、高卒でも7級、8級になっている。学卒は、部長にも多くなっている。
- 12) エリア勤務制度の10%削減は大きい。評価がきちんとできるかわからないのに、処遇への反映を大きくするのは評価を誤った時のマイナス面が大きくなるので反映は小さくすべき。
- 13) 高評価、低評価となる割合が決められていること。それぞれに異なる内容の業務・研究をこなしているにも関わらず、全体の決められた数の中で比較評価される。それは公正な評価とは言えない。
- 14) 改革すべきこととは逆の方向だから。
- 15) 7級以上で一定割合をマイナス評価とするというのは統合以前への逆戻り。これをポジティブな変更と考える思考回路が全く理解できない。
- 16) 所属部署によって、評価がまちまちで統一されていない。ポストが空いている部署の人は、スムーズに昇格するが、上のポストが塞がっている部署は、なかなか昇格できていない。
- 17) エリア勤務制度の選択でペナルティがあること。また、これに関する説明が職員に対して一切ないこと。
- 18) 「信賞必罰」という名目に疑問を感じる。相対評価は職員の士気を下げる原因に成り得ると思う。上司の意向で昇給等に差が出てしまうのではないか。
- 19) ①「信賞必罰」などは機構が人間として扱っていないように感じる。②人事評価制度見直しで格差を大きくするなどは、「馬の鼻づらに人参」のような物で馬鹿にしている。③機構の人材育成が悪いのを棚に上げているようなものだ。④エリア勤務制度はやめるべき。
- 20) 転勤の件など、10%マイナスまでは引かれていない、と該当者が言っているが、今後どうなのか。常勤職員は、事業所間の異動が無いことが、メリットでもある。

- 21) 課長代理級の専門職務手当(超勤併給)を廃止するのは、士気の低下を招く恐れがあるため。また、地域限定職員については、申請すると給料を減額されるのに申請をしないで異動がなかった職員との不公平感が出てくるため。
- 22) 説明のあった見直し理由のような効果があると思えない。
- 23) 私の職場では、他の人を平気で馬鹿にしたり、他人を邪魔したり、仲良しメンバーだけで研究を進めたりする職員がいるから。一方、このような職員ほど上司の前では非常に人当りのよい対応をする。
- 24) 残業代がもらえない。
- 25) 6級ではないが、6級の残業代が無くなったのはおかしい。
- 26) 今の人事制度(人事評価制度)で相対評価を下げることはモチベーションの低下につながると思うのにさらにその制度に磨きをかけるようなものだから。
- 27) 制度の見直しにより職員がやる気を起こすどころか、反対にやる気をなくしている。
- 28) 公正でないから

問24. 昨年からの機構改革により、原子力機構は国民の負託に応える研究開発機関になれると思いますか。

①なれる ②どちらかと言えばなれる ③なれない ④わからない

①	②	③	④	無回答	合計
0	11	34	27	2	74

<その他の意見やそれらを選んだ理由>

- 1) 2 震災以降原子力は批判を受けているので、それがなくなれば負託に応えられると思う。
- 2) 3 個人的には「なれる」ことを期待するが、根本原因の一つである動燃時代の差別処遇を清算できないような、自己改革ができないような状態では、失敗すると思う。
- 3) 3 体質の問題が本質ではないか？
- 4) 3 改革をしたというが、むやみやたらにあらゆる点を削るだけ削って何もできない機関へ廃れていっている印象がある。
- 5) 3 停止したままただ維持することを含めて、“少しは安全”になるかもしれない、と思いたい。ただ、現状の“改革”はそれだけのことで、研究機関として期待されていることを完全に忘れていないのか。いまだに事業団のつもりで、研究しない(できない)人材ばかりの組織が高速増殖炉を作れるはずがないと思う。
- 6) 3 国民のための研究・開発をしているのか。機構内の状況をみると、自分の事よろしく出来ず、改革と言っているが、締め付けを強化し、自由な発言を抑制しようとしている。さらに、国の言いなりで、どこに独立性があるのか疑問が多い。
- 7) 3 形式的な部分が大きく、本当の改革にはなっていないと感じる為
- 8) 3 今の改革では本当に厳しいことを言えるようには思えないし、むしろ逆にする人事施策になっている。また、外部の原子力学会も3.11の反省が余りに乏しい。このまま原発再稼働をしていくとまた同様な事故が起きるだろう。
- 9) 3 1. 「国民の負託に応える研究開発機関」のあり方が議論されていないから。2. 「機構改革」の中で抽出した(させられた)現場の諸問題が全く顧みられていないから。
- 10) 3 真っ先に廃止すべき「もんじゅ」に引きずられている限り、国民の負託には応えられないと思う。
- 11) 3 経営層は、精神論ばかり並べて実働は現場の管理職任せになっており、日々の業務に追われ改革まで手が回らない。経営層は、現場に人とお金をつぎ込む改革をするべき。
- 12) 3 「もんじゅ」を適切に稼働できるところまで進んでいないため。
- 13) 3 機構改革は単なる制度や組織改変であって、自分の身の回りの物事や次々に報じられる不祥事を見聞きしていると、人の考え方、業務の進め方がこれまでと変わってないと感じるから。これまでのやり方を何も考えずに踏襲している人が残っている限り、その考え方を変えるのはなかなか難しいので、組織も変わらないと思う。
- 14) 3 動燃事業団、核サ機構時代も事故で批判を受けるたびに「改革」をやってきたが、表面的で外向けであって、組織内では何ら良くならなかった。今回も同じだとは言わないが、過去に実施した改革の総括がなくしては繰り返されるだけである。みんなが「改革」を進めて良かったと思えるようにはならない。
- 15) 3 人間は、最初の環境に大きく左右されると考えている。途中から変わるには相当の努力が必要なのではないか。上がいくら変わろう、変えようと言っても変われるのは少数と思う。

- 16) 3 特になし
- 17) 3 原発問題を含め今や原子力そのものが、失墜している状況で国民の負託に応えられないと思う。
- 18) 3 今の改革は安全や現場保全といった基礎に関することである。もう一段落 人・物・金をつける改革をしないと研究・開発で負託に応えられるレベルにならない。
- 19) 3 そもそも、職員が納得していない。
- 20) 3 改革のピントがずれている。必要なのは人材の流動性をあげていくべきだ。
- 21) 3 機構の中にいる我々が、改革により働きやすくなったとか職場が明るくなったとかやる気が起きてきた等が1つも感じられない。これで国民の負託に応える仕事ができるとは思えない。
- 22) 4 改革には時間がかかる。1年程度で成果が出る訳はなく、どうなるかわからない。
- 23) 4 機構改革の内容が国民の負託にこたえる方向に向かっているのか不明。職員の意識は機構を良くしようという方向に向かっているように思う。
- 24) 4 あまりにも大きな組織を、1つのスローガンを錦の御旗のようにして振舞うのは、現実にあっていないと思います。それぞれの部署の特色が、お互いにネガティブに引っ張りあっている感じがします（「そんな基本的なことを、一から現場におしつけるか、しかも頻繁に。」的なフィードバックが、どこかの一部の部署に問題が起こるたびに、なされていると思います）。
- 25) 4 機構改革は後始末的な内容で、前進的な考えではなかったと思うため。
- 26) 4 国民の負託に応えるって何なのか、応えられないときはどうするのか、危機感はないのか。
- 27) 4 職員の意識改革がまだ途中に思え、現時点ではまだ国民の負託に応えるレベルには到達していないと感じるため。
- 28) 4 改革がうまくいったのか、いまいち実感がない。でも一人一人の意識で頑張るしかない。
- 29) 4 「もんじゅ」を切り離すことが重要。
- 30) - 国民の負託とは、そもそも何なのか、わかりません。

問25. 原子力機構改革について御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 1) 人事制度の見直しに「信賞必罰の明確化を進める」とあるが、これはラインの力を強めるということ。それ自体はただの制度の見直しだが、機構改革の一環としてこのような見直し方をすることに憤りを感じる。経営陣は、我々現場の職員に対して「オマエらが上司の言うことを聞かず好き勝手なことをやっているから事故・トラブルが起きたのだ。」と言っているに等しい。私は、むしろ逆で、事故・トラブルの原因の一つは、上司の誤りを指摘できなかった職場の雰囲気にあると考える。今回の見直しで、職員一人一人の責任感や自分で考える能力、コミュニケーション能力が向上するとは思えない。
- 2) 動燃時代に失敗したような人事制度を早急に改めるとともに、部署を問わずに職場を変えることができるようなスーパーマンを育てるのではなく、現場に必要なプロフェッショナルを育てる人材育成を行うべきだ。
- 3) 興味ないので判らない
- 4) 意見交換などで、「大切なことは自由な意見が言える職場であること」という意見がしきりにでた。厳しく制限をかけるだけではなく、一見仕事に関係ないと思えるような交流イベントも必要なのではと思う。仕事だけでは人間関係はうまくつながらないと思う。同期であったり、サークル仲間であったり、同じ趣味をもっていたり、ひととなりを知れていれば報告もしやすい。
- 5) 四月に施行された「人事諸制度の見直し」は、まるで動燃時代に戻ってしまったようである。また、機構改革報告書をもても、旧動燃・旧核サにおける改革時に叫ばれた文言が並んでいる。過去を正しく総括しなければ、同様に失敗する事は、明白である。
- 6) 動燃との統合を解消する。
- 7) 動燃事業団、核サ機構時代も事故で批判を受けるたびに「改革」をやってきたが、表面的で外向けであって、組織内では何ら良くならなかった。今回も同じだとは言わないが、過去に実施した改革の総括がなくては繰り返されるだけである。みんなが「改革」を進めて良かったと思えるようにはならない。
- 8) 「もんじゅ」は切り離して別組織にする事が、最も適切な機構改革。
- 9) 旧サイクルの行ってきた歴史(書籍：原子カムラの陰謀)を継承するなら、機構改革はありえない。
- 10) トップが変わろうが、意見交換を行おうが機構改革が前進するのは難しいと思う。
- 11) 管理体制を作り、規制・規則を強化するのではなく、技術力が向上するような改革を行って欲しい。
- 12) 改革の旗印は上がっているが、「本気度」がいまいち伝わらない。
- 13) 「もんじゅ」以外の機構改革の活動をもっと発信して欲しい。

- 14) 施設の廃止に踏み込めたのは大きな進歩である。ただ、廃止するにも人・物・金が必要であることは変わらない。

問26. 東日本大震災、福島第1原発事故に対して、労組の取り組みや機構の取り組みなどに対して御意見・御要望等がありましたら記入して下さい。

- 1) 機構は、廃炉など長期的な展望が必要な分野で力を発揮するべき。
- 2) 福一について提案があってもよいと思う。
- 3) 機構による福島支援については、評価できる面はあると思うが、何か事故を小さくみせようとする意図を感じる。また、アメリカでは、事故処理部隊が存在するといわれているが、日本はどうか。ともかく日本の想定は甘過ぎるのが現実。地震、活断層、火山などを適正に評価できる組織を見直さなければならないと思う。
- 4) 起こってしまったことに関して反省が見られない。反省なくしては先へ進めない。
- 5) 原子力機構は、福島第一原発事故の後始末だけではなく、何が悪かったのかを明らかにして反省すべきことをきちんと反省すべき。その上で、将来の原子力を考えた研究に取り組むべき。
- 6) ①福島原発事故について、原子力を推進してきた機関、組織の総括（反省）が見えない。
- 7) 原発事故直後は、現地に支援等行っていたが、現状はどういう状況か見えてない（見てない）ので、意見等特になし
- 8) できる限りの手助けをしていけば良い。
- 9) 形式的な支援のように思える。
- 10) 原発事故に対して、もっと積極的な関与をすることが必要ではないか。現に関与をしている部署があると思われるが、もう少し他職員や国民にアピールをしても良いのではないか。
- 11) 福島施設は建てて終了ではない。理念だけ先走った結果、使用されない設備が発生すれば厳しき批判されることは認識しておくべき。

問27. 機構の運営全般に対して御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 1) 住宅使用料が値上げされる様だが値上げ分は住宅の整備・補修費にまわるのか。富士の腰住宅環境の整備（南側の街灯、駐車場借り上げ）
- 2) 制度・規定の変更や、水平展開、教育資料など様々な周知事項が送られてくるが、何故そのような事態になったのか、何故変更しなければならないのか、「理由」がわかりにくい資料が増えている。背景、経緯などをできるだけ正直に、具体的に記載して貰えると格段に理解しやすくなると思う。
- 3) 本当の業務効率化を考えてほしい。現場での事務作業は増えるばかり。真の「研究者」はいすこ。
- 4) 機構が現在置かれている社会的な立場に立って、さらに、頑張っている職員に対して報いる手立てを実践して欲しい。
- 5) 組織を変えることが本質ではないと思う。
- 6) 原子力カユニオンに対する労組介入を止めて欲しい。
- 7)
 - ・自由に意見を言える職場とするために、業務以外でも多職場の人と交流できる機会を増やすようにすべき。モノを言いたい相手がどんな方かわかっていれば、話しやすくなり、風通しも良くなる。
 - ・老朽化した施設やインフラに予算を回すべき、さもないとトラブルは減ることは絶対に無い。
 - ・研究開発が主体であるはずなのに、事務仕事（相見積など）が増え、手続きも複雑になっています。なんでも計算機処理すればよいというのはやめませんか？ 入力も手間なのです。
- 8) 2014年4月からの人事諸制度の見直しは、早急にやめるべき。
- 9) 運営が一方的過ぎる。先日も宿舎や寮の使用料を値上げする旨が通達されたが、事前に説明をするなど、少しでも職員が納得できる形で進めることはできなかったのだろうか。リーダーシップが空回りしている印象で、これではとても職員のモチベーションが上がるとは思えない。
- 10) 特になし。
- 11) 人も金もないのであれば、大胆な取捨選択をすべきでは。
- 12) 理事長の運営ビジョンが一般職員にまで伝わるように積極的に発信して欲しい。そうでないと職員は目標が明確にならない。

- 13) ライン審査後、学術専門誌に論文を提出した際、2~3人の査読員は3ヶ月以上かけてチェックする。1回目の査読結果を受けて回答書を作成するまでに1ヶ月はかかる。2回目の査読も大よそ2~3ヶ月はかかる。つまり、学術専門誌に投稿後、受理されるまでには最低6カ月はかかる。しかしながら、管理職によっては、ライン審査を何か月も意図的に遅らせる職員がいる。私の過去の経験では、ライン審査を数年も遅らせた管理職がいた。つい最近も半年から1年以上もかけられた。反対に査読の状況を考慮して、1週間でライン審査を終わらせる素晴らしい管理職もいる。ライン審査を意図的に遅らせるのは研究職を潰すことになる。ライン審査を遅らせるような管理職はポストから外すべきだ。
- 14) 新しく入ってくる人が希望をもてるようにしてほしい。
- 15) ・施設の廃止に伴い発生するウラン、プルトニウム、放射性廃棄物をどうするかが課題である。
・リソースが増えない、残業を減らせ、でも安全確保のための点検、書類作成はしろ、レポートを投稿しろ、自分には達成困難です。
- 16) 相変わらず「もんじゅ」に重きを置いた経営方針であり、感覚がおかしい。
- 17) 私は、今の課長、課長代理は「名ばかり管理職」だと考えている。課長代理に昇格すると残業代がゼロとなり、途端に生活苦となった経験がある。当然、仕事に対する意欲は失せ、モチベーションも低下した。この状況は私だけの事ではないと思っている。改善策は簡単です。課長、課長代理にも残業手当を支給すること。今のままでは、だれも課長、課長代理になりたいとは思わない。組織が疲弊する原因となっている。

問28. 原研労の重要課題である組織率を上げるにはどのような活動が必要だと考えますか？

- 1) これまで通り、このようなアンケートを継続的に実施し、そのフォローアップも続けていくことが大事だと思う。
- 2) 新人研修の一部として組合の説明をする時間を設け、説明後に記入してもらう。
- 3) ・組合費を安くする。
・普段の職場内での雑談の中で組合員が非組合員に原研労の活動をそれとなく話して、組合活動に興味を持ってもらう。
・新人職員への組合紹介のとき、組合を身近に感じてもらうために、若手の組合員を動員する（資料配布や個人的な質問への対応などのサポート）。年齢の近い組合員がたくさんいると分かれば、組合に入る敷居が低くなるように思う。年齢が近いほうが質問などもしやすいと思う。おじさんたちだけでの説明では威圧感があるかも。フレッシュなイメージも大切かと思う。
・働き方、賃金、機構改革問題など職員全体が直接関係する多くの重要問題の転換点にあり、原研労の組織率向上が働きやすい職場を守るのに必要であることを訴える。
- 4) インパクトのあるメッセージをだしたらどうでしょう
- 5) 組織に入ることのメリットを明確にすること。
- 6) 食堂においてあるピラの「ご自由にお取りください」の文字をもっと大きく書けば良いと思います。ピラをみれば「あ、まともなことを、言ってもいいだ。」と皆は思うはず。それと、ピラに「アルバイトの人や、臨時職員の人にも、入るとメリットがあります」ということを明示しておくが良いと思います（ほんとうに、労組を必要としている人たちはそういう人たちだと思います）。
- 7) 各々の職場や分会を活用し、地道に加入を呼びかける。それが結果的に職場を守る事に繋がると確信する。
- 8) 分会の活性化が必要だと考えます。
- 9) やはりあゆみ速報などで活動をアピールして意義を理解してもらえないと思います。そのときに、例えば差別処遇是正などに関する今のあゆみ速報の記載は、問題の背景を知らない人には分かりにくいと感じます。新聞と同じで、ときどきはトピックについて入門編的な解説があってもいいように思います。
- 10) ・外部からの講師も交えて、研究・開発の未来を語る場を多く持ち、若い人たちが孤立しないよう横のつながりを広げる機会を提供し続ける必要があると思う。
・博士研究員などの不安定な身分の人たちの雇用について、他の研究機関の労組と協力して支援するシステムをつくっていく必要があると思う。
- 11) あゆみ速報を活用して、引き続き宣伝活動をおこなうことが必要だと思う。団体交渉などで勝ち取った成果は大きく宣伝する、また各労組や科労協などの情報網を生かしてなにかスクープ情報を宣伝できれば、労組の活躍ぶりがアピールでき、認知度が上がり組織率を上げやすいと思う。あとは、昨今の経済状況や賃金ダウンにより、組合費の負担が苦手を感じる人もいないのか。組合に所属する費用対効果を引き続きアピールしていく必要があると思う。

- 12) 組合費を安くする。
- 13) よくわかりません。
- 14) 新入社員研修の時にもっと頑張る。組合員一人ひとりに協力を仰ぐ。中央執行委員が、従来の活動を若干緩めて、徹底的に組合員拡大に努める時期を作る。
- 15) 職場で地道に訴えることでしょう。
- 16) 若者を元気(楽しいと思える)にするため、いろいろな行事を開催する。例えば、ボーリング大会、成人を祝う会、ハイキング、スキー教室や、女子会?等々。
- 17) 地道な広報活動しかないと思っています。
- 18) 組合加入のメリットを示す。
- 19) 労組の重要性を示しながら、地道な参加要請を行う。
- 20) 地道な説明活動。特に新入職員に対しては職場の協力も得ながら説明を行う。
- 21) 入ってきた新人を積極的に誘うしかない。
- 22) 中央及び支部執行委員の行動の効率化。また、労組の活動をするための余力が欲しい。
- 23) 一旦組合を解散し、地獄のような労働環境になれば労組の必要性が認識され、組織率も上がると思われる。
- 24) 組合員のメリットが見えないので、むずかしい。
- 25) ホームページをリニューアルしてもっと親しみやすいイメージで作って、もっとHPの存在をアピールしたらどうでしょうか。今のページは若干かたくなるしいイメージがあります。
- 26) 地道なオルグ活動及び労組の活動成果のアピール
- 27) 原研労に入っていない方に直接呼びかける。
- 28) 難しいかも知れないが組合員の身を対象に活動していることをアピールする。非組合員も同じメリットがあるなら組織率は上がらない。

問29. 労組の今後の運動の進め方や取り組みについて、御要望、御意見等がありましたら記入して下さい。

- 1) 上部団体との関係上、仕方のないことかも知れないが、集団的自衛権やTPP等に対する意見について「原研労組」として立場を明確にすることは止めて欲しい。(組合員の中でも色々な意見を持つ人がいると思うし、それで良いと思っています。)これまで原研労組の経緯を知らないので恐縮ですが、私は、政治活動を行うためではなく、職場環境をより良くするために組合に加入しています。
- 2) 頑張ってください。
- 3) 良くやって頂いていると思います。
- 4) いつも、大事な仕事をご苦労様です。「真面目な考えの人が機構にはいる」ということが、ピラをうけとる公衆にも確実に伝わっていると思います。
- 5) あゆみ20号の「単産委員長連名アピール」は、傘下の組合として連名しただけなのかもしれないが、政治的な主張が強く、どこかの野党の党員が書いたものかと目を疑った。書かれている内容は必ずしも定期大会等で議論されるものではなく、これまでの原研労の活動方針と、これらの主張は異なると思う。個人個人で様々な政治思想を持つことは自由であるが、以後、原研労の活動が、このようなある一定の思想を前面に出して行われるようにならないように願う。
- 6) あゆみ速報66-20の最後にあった特法連のアピールは政治色が強すぎると感じました。原研労組としてはニュートラルであってほしいと思います。
- 7) 原研労組は、常に弱い者の味方でいてほしい。今後も。
- 8) その状況に応じて、運動を進めて行くことで良いのではないのでしょうか。
- 9) 原研労組は、数少ない本音の主張を貫いている組織と思える。今後も期待したい。
- 10) 取り組まなければならない課題は沢山あると思われますが、取り組み課題の優先順位を決めていただき、一つひとつの課題を解決していただければと思います。
- 11) 今後も個人レベルの問題も対応してほしいです。
- 12) 組合費が負担なので、できればやめたい。組合に入るのは簡単だが、やめるのが難しいので改善してほしい。
- 13) 原研労組は、正当な主張をしている数少ない組織だと思います。執行委員の方々は大変でしょうが、今後とも原研労組の伝統を守ってください。

アンケートの結果は以上です。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
－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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労第 108 回臨時大会

第 108 回臨時大会の開催が 2 月 9 日（月）に公示されました。

公 示

組規約第 20 条第 1 号に基づき、第 108 回臨時大会を下記のとおり開催します。

2015 年 2 月 9 日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花 島 進

記

大会期日：2015 年 3 月 13 日（金）13:30～17:00

開催場所：白方コミュニティセンター（東海村）会議室

議 題：

第 1 号議案 第 66 期これまでの運動の総括と今後の課題

第 2 号議案 ストライキ権の集約

以 上

移管・統合にかかる 要求書を提出！

核融合、及び量子ビームの一部を機構から切り離して放医研と統合し、新法人を設立するにあたっては、いろいろな問題が山積みされていることが懸念され、労組では、高崎支部、那珂支部を中心に懸案事項のリストアップを行い（あゆみ速報 No.4963(66-18)で報告）、リストを精査して下記の要求書を2月13日に機構に提出しました。

核融合ならびに量子ビーム部門の移管・統合に関する要求書

原子力機構は、「もんじゅ」、J-PARCの不祥事に始まった、原子力機構改革の一環として、核融合研究開発部門と量子ビーム応用研究の一部を独立行政法人放射線医学総合研究所へ移管・統合し、新法人を設立しようとしている。原研労組は、この移管・統合には研究成果につながる積極的なものが見えないこと、「もんじゅ」を切り離すのではなく、当該部署を切り離すことには納得できないことから、当初から反対してきた。しかしながら、この動きは平成26年10月の文部科学大臣の発言以来、政府決定として進められており、移管・統合の対象となっている部署の職員が今後に大きな不安を抱えている。さらに、関連部署の職員においても不安が広がっている。対象となる職員の不安を早期に解消するとともに、新法人への移籍に際しては、不利益処遇とならないよう、以下を要求する。

平成27年2月27日までに貴職出席の団体交渉を開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

1. 新法人での処遇について、現行の原子力機構における処遇を継承すること。ただし、2014年4月に強行導入した「人事諸制度の見直し」については早急に見直すことを明らかにし、どのようなものにすべきかについて原研労組と速やかかつ誠実に協議すること。
2. 新法人の業務内容の詳細を早急に示すこと。
3. 移籍にあっては本人の同意の上行うこと。また、原子力機構内の他の部門において、移籍に関し希望を募ること。
4. 移籍に同意しない人の処遇について検討すること。

以上



中央委員会報告

2月18日（水）、第469回中央委員会が予定通り開催されました。

<臨時大会議案書の承認>

委員会では、3月13日（金）の第108回臨時大会の議案書構成案が承認され、今後、臨時大会に向けて、分会長会議、一斉分会と討議を進めて行きます。

<執行部はストを提案>

執行部からは、機構が平成26年4月に強行実施した「人事諸制度の見直し」、及び新たに提案があった「平成27年度給与制度の総合的見直し等」に反対するとともに、労組の「差別処遇是正要求」に真摯に対応しない機構に対して、抗議のストを構える、との提案があり、今後、臨時大会に向けて討議を進めていくこととなりました。

＜法対部に新書記局員＞

今回、新たに法規対策部書記局員として 蔵光 泰 氏が承認され、法対部の活動が強化されました。

＜財政報告の承認＞

今期の第2四半期となる平成26年10月～12月の財政収支については、1月28日に内部監査を受け、中央委員会で報告を行い、全委員の賛成で承認されました。

＜会場での意見＞

春闘アンケート結果については、あゆみ速報 No.4970 (66-25)、及び No.4971 (66-26)で報告した通りですが、会場では、労組が実施した春闘アンケートに関連して、委員から管理部門における現状の業務の進め方、特に、身近な契約業務について、不満の声が上がりました。以下はその一例です。

- ・安かろう、悪かろうの物品購入になってしまう。
- ・事務の効率化にはなっているのかもしれないが、現場では負担が増している。
- ・とんでもない工事業者が受注したことがある。
- ・いろいろと条件を付けようとすると制限が強くなってしまう。

などなどです。

機構改革では、これらの不満が解消されるようになることが含まれているのでしょうか。

組合員募集中

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお越しく下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

東海地区の分会長会議を 開催します

3月13日(金)の第108回臨時大会に向けて、3月2日、3日、4日の3日間、昼休みの12:20～に組合事務所で東海地区の分会長会議を開催します。東海地区の分会長さんは、3日間のいずれかの日に分会長会議に出席してください。

原研労の第108回臨時大会に向けた今後の活動予定は以下の通りです。

東海地区一斉分会：3/5(木)～3/12(木)

分会長さんは分会を設定して、組合事務所、又は、中央執行委員に連絡してください。

那珂支部大会：3/11(水)

大洗支部大会：3/11(水)

第108回臨時大会：3/13(金) 13:30～ 白方コミセン

機構改革の集中期間は終了したものの、機構の改革はまだ道半ばです。改革の一環とされる核融合研究部門、量子ビーム研究の一部の移管・統合は、これからが山場です。執行部では、昨年4月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」、一昨年の暮れに原研労が提出した「差別処遇是正要求」に対する機構の不誠実な対応、さらに、春闘要求も待たずに機構が一方的に提示した「平成27年度給与制度の見直し」による本給の減額、これらに反対の意思を表示するため、ストを行うことを先の中央委員会で提案しました(あゆみ速報 No.4972(66-27))。大会、及び大会へ向けての分会討議等で大いに議論してください。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

2月26日に公示された**第108回臨時大会代議員数**は下記の通りです。
各分会、連合分会では、分会討議等を通して、代議員の選出をお願いします。

連合分会・支部	分会	有権者	代議員
連合1	核サ研	7	1
	東海管理・他地区	12	1
連合2	バックエンド	8	1
	環境・線管・研究室	6	1
	放管第1・第2	4	1
工務技術部分会	工務技術	14	1
研究炉部連合分会	JRR-3	11	1
	JRR-4	5	1
連合3	FCA・炉物理	2	1
	核物理	13	1
	化学	7	1
	先端基礎	18	2
	核融合	3	1
	中性子科学	11	1
安全・NUCEF・NSRR 連合	安工・安試・臨界・NUCEF	4	1
	燃安・ホット試験・NSRR	8	1
高崎支部	高崎支部	12	1
大洗支部	原子炉	32	3
	照射	18	2
	管理	21	2
	HT	13	1
那珂支部	JT60 トカマク	7	1
	那珂・管理	5	1
	JT-60 加熱	6	1
合	計	247	29

J-PARC の電源火災事故について思う

中央執行委員長 花島 進

1月16日にJ-PARC 物質生命科学実験施設 (MLF)で起きた火災事故について、原研労組への説明会が2月19日に行われました。原研労組の要請に応じて実施されたものです(あゆみ速報 No.4970(66-25)参照)。MLFの大型電磁石電源の改造後の一次電源投入時に起きた事故で、すでに1月26日、28日に報告書が公開されていました。

報告書によれば、改造は、最大定格よりもずっと小さな出力でも細かく制御できるようにするためのもので、交流420Vを138Vに落とすトランスを追加し、低い電流を制御するモードでは主回路の入力を切り離し、そのトランスの電力を使う計画でした。主回路における大電力出力モードでは、追加したトランスの1次側はOFFにしますが、2次側は、主回路につながる設計でした。そのため、大電流を出力するモードのときに、追加したトランスに約3倍の電圧がかかり、その高い電圧で、トランスの**磁気回路が飽和**し、大きな電流が流れ火災に至ったということです。このような構成でも、追加したトランスの定格を3倍の電圧[一次電圧1300V、2次電圧420Vの定格]にすれば、火災にはならなかったのですが、そうになっていなかったのでしょうか。

この報告書を見ての疑問は、なぜそういうことになってしまったのかということです。電源を作る者たちにとって、**磁気回路の飽和**は、大変気をつけなければならないことですし、トランスの原理を理解していれば、たとえ電力を通すつもりがなくとも、定格の数倍の電圧がかかるのは「ダメだ」と分かるはずです。ですから、なぜこのミスが起きたのか知りたいのですが、報告書では、単に「設計ミス」としているだけでした。さらに違和感があったのは、報告書以外の情報で見た少し詳しい回路図の中で、電源トランスの突入電流抑制を考慮したスイッチが使われていたことです。トランスの無負荷時突入電流は、磁気回路にかかわる性質なので、それが分かっているはずの技術者が今回のミスを犯したということはすぐには理解できないことです。最近では、電源にはスイッチング電源でトランスやインダクターを使うことが多く、そこではVT積の制限(巻き線にかかる電圧の時間積分は、コアの磁束密度に密接に関連する。積分値がある値を超えると磁気回路が飽和し、トランスやインダクターとして動作しなくなる)の問題があるので、それを知っている設計者なら50Hzのトランスといえども磁気飽和のことを考えないことはないのではと思うのです。トランスの製作仕様の伝達で行き違いがあったのか? 改造を計画するに当たって、周囲条件を示さず発注され、総合検討なしに付加部分だけを考えて設計してしまったのか? 等々、いろいろ想像されます。私自身電源の設計や改造をすることもあるので、真相を知りたいと考えました。また、J-PARCセンターで2月3日に安全集會が開催されましたが、参加者から、「真相がきちんと説明されていない」という不満の声もありました。

2月19日の説明を要約すると以下になります。

- ① 改造を担当した担当者は、電源として必要な仕様だけを示して、元の電源を作った業者に改造を発注した。改造については、業者を信用し、内容に立ち入らなかった。

②受注した業者は、改造前の電源を設計した技術者、それを引き継いだ技術者が異動し、さらにそれを引き継いだ技術者が今回の改造を担当した。もとの設計者の時代から、改造の構想があり、今回の技術者は、その構想に沿って設計した。その際、トランスに大きな電圧がかかることは認識し、巻き線の絶縁耐圧を確認したが、磁気回路飽和には考えが及ばなかった。

③原科研の大電力設備に関するチェックのルールに沿った検討がなされていなかったのは、担当者がそれに該当する設備と考えていなかったから。

つまり、単純に磁気飽和について考えていなかったことが主な原因のようです。

一技術者と承認者のうっかりミスかもしれませんが、このような基本原理にかかわるミスだったということが気になります。現在の技術の世界で基本原理を理解することを軽視する風潮を感じているからです。紋切り型で公式や定数などを覚えているだけでは、定型的な問題はともかく、変則的な問題に対応できません。なのに、結論を性急に求めたり、入門者に「習うより、慣れろ」と促したりする傾向があります。「慣れろ」も良いですが、そればかりでは、難しい問題に対応できる優れた技術者は育たないでしょう。

もうひとつ考えることは、業者への発注にかかわることです。我々ができないことを発注するのは当たり前ですが、考えなしに単純競争入札やアウトソーシングを推奨するのはいかがかと考えます。また発注に際しては、どのようにしっかりした仕事を業者にやってもらうのか考えないと、同様の事故はこれからも多く起きると思います。

この事故の反省として、J-PARC でいくつかの対応がなされるのでしようが、チェック体制を増やすことよりも、我々が、技術にどのように関わり、業者も含めて技術水準をどのように高めていくかが大切ではないかと考えました。

「対策」について思うこと

中央執行副委員長 篠崎 信一

2月19日に関係自治体に提出された報告書（最終報）によれば、事故の教訓を踏まえ、「規定の改定や要領の制定により、調達方法を含む安全作業のための実施手順を明文化した」とあります。今回の事故の場合、電源容量が比較的大きな回路の変更なのに、「小規模な変更であったことからリスクを認識できず、安全確認の対象から抜けが生じた」という原因には対応できるのか、疑問を感じます。

担当者が小さな規模とってしまえば、どんなに厳しく網を張ってもすり抜けてしまう事象は発生してしまうのではないのでしょうか？

さらに、「複数の視点で安全を確認する」とも言っていましたが、それにかかる人員や手間はどうかと言った、現実的な問題も出てくると思います。

これまでの規定や要領が甘かったわけではなく、その運用が悪かったということはないのでしょうか？ 厳しくするのは一見良いようにも見えますが、それを実行するのは機器を扱う現場の担当者であり、その作業量や手間も考えた全体工程を再度計画すべきとも考えます。

技術者・研究者の皆さん、磁気回路の飽和について勉強しましょう！

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

東海地区一斉分会実施中

原研労の第108回臨時大会（3月13日(金)）に向けて、3月5日から東海地区一斉分会を実施しています。東海地区の分会長さんは、3月12日までに分会を設定してください。分会の開催日時が決まりましたら、日時と場所を中執、又は、組合事務所に連絡してください。

原研労組 第108回臨時大会
日時：3月13日（金）13:30～
場所：白方コミセン

臨時大会議案書では、第2号議案としてスト権の集約が提案されています。執行部は、① 昨年4月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」、② 一昨年の暮れに原研労が提出した「差別処遇是正要求」に対する機構の不誠実な対応、さらに、③ 春闘要求も待たずに機構が一方向的に提示した「平成27年度給与制度の見直し」による本給の減額、これらに反対し、改善を要求するため、ストを行うことを先の中央委員会で提案しました（あゆみ速報 No.4972(66-27)）。臨時大会へ向けての分会討議、そして臨時大会で大いに議論してください。

科労協統一要求書を提出！

原研労組は、科学技術産業労働組合協議会（科労協）の他の単組、理研労、宇宙労、及び科学振興労、と協同して、昨年末から2015年春闘要求にかかる討議を進めてきました。科協労では、2月21日に科協労春闘討論会を開催し、討論会での議論を元に、統一要求書を取りまとめました。要求書では、新たに「地球規模の環境変動

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

に対応した社会システムの構築への科学的対応」として、地球温暖化に対応した新たな社会システムの再設計を目指した研究の構築を要求することとしました。

原研労は、2月25日、機構に統一要求書を提出するとともに、共同団交の開催を申し入れました。

統一要求は以下の45項目です。

第1節：国立研究開発法人の運営

1. (維持・向上)

国立研究開発法人として、成果の最大化のため事業（仕事）・雇用・労働条件等の維持・向上等が図れるように十分に努力すること。また、政府の整理・合理化の閣議決定や政党の方針等に毅然と対応すること。

2. (中期計画)

「中期計画」で明示された職員の削減等については、労働組合と十分に交渉すること。さらに、中期計画の実施等にあたっては労働組合と十分に協議等を行うこと。

3. (勤務評価基準)

勤務評価を実施するに当たっては、その運用を含め労働組合と十分に交渉・合意を得るとともに、職員の絶対多数の納得・理解が得られ、意気が高まるようなものにすること。

4. (秘密保持義務)

個別法に規定化された「秘密保持義務」に関して、「秘密の範囲」が拡大しないように、さらに科学技術の公開の原則を厳守するように十分に配慮すること。

第2節：賃金・雇用の関係

5. (労働基本権)

労働者の基本的権利を尊重するとともに、労働組合に対する支配介入を行わないこと。

6. (自主交渉)

賃金をはじめとした労働条件について、春闘段階で自主交渉を行い、弾力的に決定をはかること。また、労使の自主交渉により締結した労働協約に基づき適切な予算処置を講ずること。さらに、政府の介入を毅然と排すること。

7. (差別)

性別、学歴、職歴、組合活動、科学技術上の見解等の相違を理由とした賃金差別、不当な勤務評定（人事考課）による賃金差別を一切行わないこと。現在すでに差別を受けている者に対する具体的な回復計画をたて、それにかかる財源を確保し実施すること。

8. (本給)

本給を平均22,000円以上引き上げること。

9. (初任給)

初任給を日本経団連の調査並み（大卒約209,800円）に引き上げること。

10. (最低定昇額の是正)
最低定昇額の是正を行うこと。
11. (昇給抑制の廃止)
高齢者に対する昇給抑制措置を止めること。
12. (一時金)
一時金（期末手当）を大幅に増額すること。また、各法人の業務実績を反映する際はプラスの評価に対して手当てが増額するものとなるようにすること。
13. (諸手当)
諸手当について、
 - (1) 扶養手当を扶養親族 1 人に対して 20,000 円支給すること。
 - (2) 住宅手当の現行支給額を大幅に引き上げ、借家、持家者とも一律 50,000 円以上支給すること。
 - (3) 退職手当の支給額を引き上げること。
 - (4) 超過勤務手当の乗率を 150/100 に、休日勤務手当の乗率を 200/100、深夜勤務手当の加算乗率を 50/100 にそれぞれ増率すること。また、裁量労働手当に含まれる超過勤務時間相当分は月額 30 時間分とすること。
 - (5) 地域手当について、一律に支給すること。
14. (賃金の公表)
現在、準役員クラスの者の賃金の基準や実態は役員、職員給与規程のように公表されず不透明である。全員の賃金の規程と実態等を公表すること。
15. (臨時特例削減)
国家公務員の臨時特例削減に関連し賃金削減を実施した法人は、これまでの削減額を職員に返還すること。
16. (最低賃金)
定員外職員等を含む全ての職員賃金の時間単価を高卒初任給相当以上とすること。
17. (任期付雇用)
任期付雇用者については、任期の定めのない雇用契約や職員への採用を含め本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。

第 3 節：科学技術の関係

18. (平和利用 5 原則の厳守)
 - (1) 科学技術の研究・開発及び利用にあたっては、平和・民主・自主・公開・安全の 5 つの原則を厳守すること。特に、原子力、宇宙開発、生物科学及び科学技術情報等について、一切の軍事利用を行わないこと。また、科学者・技術者の批判的な研究を妨げないこと。
 - (2) 宇宙機構の宇宙基本計画の遂行に関しては平和利用 5 原則を厳守すること。
 - (3) PKO 協力法に基づく研究者・技術者等の派遣は一切行わないこと。政府等からの派遣要請には断固反対して拒否する旨を内外に表明すること。

19. (民主的・自主的運営の確立)

- (1) 各法人は国民から支持される研究開発機関となるため、積極的に、遂行している研究開発の成果、運営状況などの情報公開を行い、意義と必要性を発信し、国民の理解を得ること。
- (2) 各種の研究・開発計画の企画・立案・遂行にあたっては、そこに従事する研究者・技術者等の意見を尊重、反映させること。
批判的な意見に真摯に対応し、差別的な対応を行わないこと。
- (3) 施設や事業所の設置・運営・譲渡・廃止に際しては、職員及び地域住民の理解を得たうえで実施すること。また、法人の公共性を低下させる民間資本の導入を行わないこと。
- (4) 業務の質や技術力の低下を招くようなコストの削減、人員減を補うための安易な業務の委託・下請化を行わないこと。

20. (天下り人事反対)

- (1) 法人への国家公務員からの準役員を含めた「天下り」は速やかに全廃することとし、官庁等からの要請・押しつけ、出向等を受け入れないこと。
- (2) 渡り鳥人事、世襲人事等の不明朗人事を直ちにやめること。
- (3) 役員の給与・退職金・定年は、継続雇用者を含む職員と同等とすること。年金の満額受給者は実費程度の支給とすること。
- (4) 法人から関係法人・会社等への再就職をやめること。

21. (研究者・技術者の地位の尊重)

- (1) 国連ユネスコ勧告「科学研究者の地位に関する勧告」を実現すること。勧告の趣旨に則り、科学研究者・技術者の地位を尊重し、諸権利を最大限保証すること。
- (2) 国民の生命、健康及び安全に関わる情報については、発表の自由が厳格に保証されること。また、発表を行ったことによる物質的及び精神的差別を一切行わないこと。同様に研究者・技術者に限らず社会的問題についての告発を保護し、告発者への差別などを一切行わないこと。
- (3) 国際的交流を積極的に推進するための予算を大幅に増やし、国際会議での発表、海外留学、海外出張などの機会を十分保証すること。

22. (研究開発環境の整備)

- (1) 研究者・技術者等が、その使命を果たし、創造的研究開発活動を活性化できるように科学技術基本法を精神を生かし、研究開発環境の整備・拡充を図ること。
- (2) 研究者が自由に使える人当研究費のような予算を大幅に増額すること。
- (3) 学会の登録費、参加費等を負担すること。また、所定の旅費等を賄うための予算を大幅に増やすこと。
- (4) 老朽設備を早急に更新し、創造的研究開発に必要な設備を充実させるための予算を確保すること。また、研究開発環境や各種装置等の維持管理状態を悪化させるような予算の削減や配分を行わないこと。
- (5) 学会、研究会、講習会等への参加を保証するとともに、学位や各種国家資格の取得に対しても十分な援助を行うこと。
- (6) 海外からの研究者・研修生等を受け入れる際は、受け入れ制度及び体制を整備し、受け入れ側担当者の負担が増えないようにすること。
- (7) 研究開発環境を悪化させるような法人再編を行わないこと。

23. (地球規模の環境変動に対応した社会システムの構築への科学的対応)

地球温暖化に伴う集中豪雨、竜巻、洪水の多発化、台風の大型化・強力化、夏の酷暑化等深刻な気象状況変化や自然災害、人口爆発や少子化などの人口不均衡等に対応できる社会システムのあり方について研究し、その結果を広く国民に公表するとともに、その成果を国として生かし、エネルギー安全保障、食料安全保障から、建築基準法に至るまで、従来の社会システムを再設計することを目指した研究を構築すること。

24. (人員増)

次のことを考慮し、人員確保を行うこと。

- (1) 任期付任用、出向、派遣、臨時要員などによる、安易な職員数削減を行わず、職場の安全、職務の安定した遂行のために、業務量や予算に見合った定員を計画的に増員すること。
- (2) 時間外勤務や労働強化をなくすよう職員の適正配置及び業務内容の適正配分を行い、出向者や欠員はただちに補充すること。
- (3) 創造性のある研究・開発を行うため研究支援部門の充実に努め、技術者の大幅な増員を図ること。
- (4) 研究・開発活動を阻害し、現場へのしわ寄せをもたらす、研究者・技術者の出向を止めること。

25. (任期付任用)

- (1) 腰を落ち着けた研究テーマが排除され、研究所等の研究機関としての基盤を危うくする任期付任用制度の拡大を行わないこと。
- (2) 現在採用されている任期付研究者等については、任期を定めない職員への採用を含め本人の希望をできる限り実現できるように配慮すること。
- (3) 研究者の流動化で研究の活性化を図るのであれば、若手研究者を使い捨てにするような任期付研究者制度ではなく、国の科学技術水準を高めることを真剣に考え、任期の定めのない研究員と同等の処遇とすること。
- (4) 単年度契約を改め、3年度以上の複数年契約とすること。
- (5) 任期後のキャリアに中断が生じないように、各法人において転職活動支援やキャリアアップ等に関するサポート体制について充実させること。
- (6) 任期付研究者等の賃金の基準や実態を公表すること。

26. (安全確保)

- (1) 各法人の業務の実施に当たっては安全確保を最優先し、職場環境及び一般環境を悪化させないこと。
- (2) 単に精神論や処分の威嚇ではなく、科学的な観点に基づいた技術水準の向上をもとに安全の向上を図ること。
- (3) 科学技術の蓄積・継承を阻害し、安全面でも問題点が指摘され、法人の空洞化を引き起こす業務の委託・下請化を減らすこと。
- (4) 施設や事業所での不測の事態に備え、施設の保安、環境の管理等に関わる人員・設備を十分に確保するとともに、定期的な防災訓練を行うこと。
- (5) 放射線業務従事者及び公衆の放射線被曝の低減化に努めること。

27. (法人の形態についての協議)

- (1) 再編を含む法人全体または一部の移転及び事業所等の新設・廃止は労働条件の重大な

- 変更になることから、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。
- (2) 法人再編等による職員の出向・転籍等については、対象者について本人の同意を得るとともに、労働組合と十分に協議し、合意できない場合は実施しないこと。
 - (3) 国立研究開発法人化にあたって、職員に対して不利益が被るような労働条件の変更は行わないこと。
 - (4) 2015 年度に発足する国立医療研究開発機構へは、科学技術振興機構より多くの人材を出向・派遣させる予定であるが、こうした場合の出向者について不利な労働条件とならないようにすること。

第 4 節：労働時間・休暇の関係

28. (定年延長)

- (1) 年金の支給開始年齢の引き上げに伴う、定年延長の検討及び再雇用制度の改善を図ること。
- (2) 継続雇用制度を導入する場合は常勤、非常勤を選択可能とし、常勤者の賃金低下を行わないこと。

29. (労働時間の短縮)

- (1) 労働基準法第 36 条による 36 協定を遵守し、サービス残業をさせないこと。
- (2) 所定の労働時間ならびに超過勤務を含む総労働時間を短縮し、休暇の完全取得の推進策を講じ、それに必要な人員等を増加すること。
- (3) ホワイトカラーエグゼンプションの導入などに伴うフレックスタイム制、裁量労働制の導入・変更については、労働組合と十分協議し、合意が得られない場合は実施しないこと。

30. (交替勤務)

次のように交替勤務の労働条件を改善すること。

- (1) 交替勤務者の年間労働時間数を常日勤者より一割少なくすること。
- (2) 交替手当を勤務一回当たり本給の 2%以上とすること。

31. (年次休暇)

年次休暇の最大繰り越し日数を 40 日にし、完全に取得できるように、以下のような対策を講ずること。

- (1) 人員の増加・確保。
- (2) 適切な人員配分による労働時間の均一化。
- (3) 具体的な休暇取得促進策。
- (4) 極端に取得日数が少ない者の理由等の調査・公開。

32. (夏季休暇)

- (1) 完全に取得できるよう、柔軟かつ具体的な促進策を講ずること。
- (2) 夏季休暇の大幅な増加を行うこと。また、その協約化をはかること。

33. (育児支援)

- (1) 働く女性の母性保障に関する権利を拡充し、出産休暇を産前産後各々 10 週間以上とし、つわり休暇等を必要日数認めること。
- (2) 配偶者の出産に伴う特別休暇を 3 週間以上とすること。

- (3) 育児休業制度を改善し、育児休業中の賃金・一時金（期末手当）、退職金等を就業中と同様に支給すること。
- (4) 託児施設の整備を推進すること。託児施設の整備が困難な場合は近隣の託児施設の紹介、託児補助制度の導入等働きやすい環境を整備すること。

34. （看護休暇）

看護休暇の対象を就学前の子どもから、病気や負傷などで看護が必要となった子どもや親などの親族に拡大すること。

35. （介護休暇）

介護休暇を取得できる期間を1年間まで延長し有給とすること。

36. （リフレッシュ休暇）

入社・入所から5年ごとに5日間のリフレッシュ休暇を設け、助成金等を支給すること。

37. （ボランティア休暇）

社会奉仕等を行うためのボランティア休暇を、現在より長期に幅広く取得可能なように有給で設けること。

第5節：年金・福祉等の関係

38. （差別撤廃）

(1) 女性差別撤廃

女性であることを理由とした賃金（格付・昇格・昇給）差別をはじめ、採用・教育訓練・雇用・雇用形態・仕事内容等の一切の差別を撤廃すること。

(2) 不当差別撤廃

労働組合の活動内容や法人経営者の方針に異を唱える事などを理由とした賃金（格付・昇格・昇給）差別をはじめ、教育訓練・仕事内容や職場組織からの排除等の一切の差別を撤廃すること。

39. （ハラスメント）

パワーハラスメント、アカデミックハラスメント、男女を問わないセクシャル・ハラスメント（性的な嫌がらせ）を防止する措置をハラスメントごとに規定化し、その具体的な明示を行うこと。また、「加害者」の反論権の確立を行うこと。

40. （人事異動）

(1) 人事異動にあたっては、本人の意志や家庭事情等を十分に尊重し、事前に本人及び労働組合の同意を得ること。特に出向についてはこれを厳守すること。

(2) 単身赴任となるような人事異動は行わないこと。

また、現在行われている者については十分な経済的補償等を行い、赴任期間が2年以上にならないようにすること。

(3) 休職出向、退職出向にあたっては、出向時、出向後も全ての労働条件等について不利にならないようにすること。

(4) 文科省等への「派遣」は速やかに中止し、必要な場合は出向とし、賃金等の負担は文科省等とすること。

(5) 勤務地域を限定する制度（エリア勤務制度）の導入については、労働組合と十分協議

を行い、労働組合の同意を得て実施すること。

41. (労働災害防止)

- (1) 労働環境を整備し、労働災害を未然に防止するような措置を講ずること。
- (2) 職員等の心身の問題に対処するため、カウンセラー・産業医を配置し、利用しやすい制度を整備すること。また、職員等へのメンタルヘルスに関する講習会の開催、問題発生の原因を究明し再発防止策等を講ずること。
- (3) 人間ドック・脳ドックの特別休暇、再検査のための特別休暇制度の創設をすること。
- (4) 緊急医療体制の確立及び充実をはかること。
- (5) 地震災害等自然災害及び事故における人員の安全・救済対策を実施すること。

42. (年金・保険対策)

- (1) 労働者が死亡または労働能力を失った場合の基金を事業主の負担で設けること。
- (2) 健康保険、厚生年金及び厚生年金基金、雇用保険及び介護保険における負担増を労働者のみに負わせないようにすること。また、定年退職後の非常勤の再雇用者を希望に応じ健康保険組合の被保険者とする事。
- (3) 代行部分を返上した確定給付型企业年金等への制度変更については、加入員・受給者に対してその必要性を十分納得できるように説明責任をはたすこと。不利益が生じる場合にはその補填を事業主が行うこと。

43. (福利・厚生 of 充実)

福利・厚生制度の維持・充実をはかり、共済会・食堂等への各法人の分担金・補助金の復活を行うこと。

44. (住宅対策)

- (1) 政府が出した「独立行政法人の職員宿舎見直し計画」に関して、法人の実態等を十分主張し、戸数削減や宿舎使用料の引き上げに毅然と反論等を行い、職員の不利益とならないように労働組合と十分に協議し同意を得ること。
- (2) 法人側の都合で職員に転居を強いる場合は、職員の不利益とならないように必要となる移転費用や着後手当等を支給するとともに、移転先及び移転先への入居期間等についても十分配慮すること。
- (3) 持ち家の促進を図る施策を強力に実施すること。

45. (身体障がい者の雇用促進)

「身体障害者雇用促進法」に基づく身体障がい者の雇用率を必ず達成すること。また、身体障がい者の雇用に当たっては、施設の改善を始めとする働きやすい職場環境を整備すること。



以 上

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

団体交渉報告

3月6日(金)「平成27年度給与制度の総合的見直しについて」団体交渉が行われました。本件は、昨年11月11日に開催された平成26年度の賃金改定交渉の団交の席上で、機構が唐突に提示してきたものです。その後、12月19日の団体交渉で再度提示があり、拡大窓口交渉を重ねてきたものです。

今回、団交の席上、原研労組は、「当初提示案から若干の改善がみられたものの、そもそも納得のいかない国のやり方に追従するような提案には反対である」旨を表明しました。

以下に、交渉での主なやり取りを報告します。交渉では、一昨年の暮れに原研労が提出した「差別処遇是正要求」についても言及しました。

<平成27年度給与制度の総合的見直しについて>

【機構】 本日の議題は、平成27年度給与制度の総合的見直しについてであります。本日、労組の検討結果をお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

【労組】 元々、出だしから納得できないと言っていたのは、今も変わりません。そちらがいくらかの配慮をしているというのでも分かるのですが、元々の「給与制度の総合的見直し」が、かなり内容が悪いので、全く納得できない。そもそも国がこういう事をやる事自身が、ちょっと理解できない、何でこんな事をやるのか。単に賃金切り下げだけのために、いろいろと民間との比較基準を変えたりしています。ここ10数年、ほとんど下げばかりです。平均するとかなりの下げ率となる。「構造改革」とか、今度の「総合的見直し」と言うけれど、結局、国家公務員給与の切り下げのために、無理やり何かをやっているのではないかと、というのが率直な印象です。我々の場合、国家公務員ではないので、そういう訳の分からないものを引き継ぐ必要がないと、思っています。非常に困った事に、昔は人事院勧告というのは、国とは一定の独立性を持っていたが、今はそうではないです。国の言いなりというのは、変な言い方ですけど、そうすると、益々、納得できない訳です。人事院は我々と直接に関係ないにしても、一定の基準としてみてきた訳だし、それに関係して国家公務員の給与が変わるという事は、我々の処遇にも、全く無関係ではないと思っています。我々が納得できないという事を人事院に言っても、「あなた方の話をしているのでない」と言われてしまう。実は、特殊法人労連とかで、人事院にも行っていますが、納得できません。今回の件なのですが、さらに納得できないのは、人事院の方では、国家公務員が特定の年齢(50歳台後半層)で特別昇級(昇任する人事慣行)があるからどうのこうのと、言っていて、そんな事が機構

にはあるのですか。無いですよ。僕らの知らないところでやっているのですか。お手盛りのやっているというのは、いろいろなところで、何と云うか、規程上はやっていないけれど、こっそりお手盛りのやっているというのは、原子力機構の話で言っているのではなくて、時々、世間一般にあるので、どうかな、とお伺いしたのですけれど。

【理事】 ないです。

【労組】 そうしたら、それに関連してやられている国家公務員のやつを真似する必要はないのではないですか。時々、優秀な人を上げるのはあるのかも知れませんが、ほとんど全員にやっているという事はないという事ですね。

【機構】 人事考課に基づき、適切に行っている。

【労組】 そうしたら、なぜ、国家公務員の真似をする必要があるのですか。その50歳代を中心に最大4%の部分ですよ。国からそんな事を言われても、うちはそんな事をやっていませんからと、なんで言ってくれないのですか。このような言いがかりみたいなものを断る理由を、もっと一生懸命に考えて欲しいという事です。

これに関して、3年の経過措置というのがあるのですけれど、毎年少ししか上らない人は、3年たっても今回の切り下げで減額となってしまう。そういう方については、何か考えていると窓口で聞いている話ですが、それはどうなのですか。

【機構】 それについては、窓口で説明したとおり、3年後でも現在の本給に満たない人については、・・・

【労組】 つまり、経過措置を延長するという事ですか。

【機構】 延長するという事です。

【労組】 延長ですね。そこで給与を上げるという事でなくて。という事は、国家公務員と違うところは、そこのところだけですね。こちらの試算では、若い人が300万～400万円生涯賃金で影響があります。結構、良い自家用車がポンと買ってしまう額になります。我々の認識では、問題はこういう切り下げが今回やって、それで終わりじゃないということです。数年前にも給与構造改革をやられて、それから今回でしょ。昔の人事院勧告だけじゃなく、ここ10年くらいをみると、全体の水準が民間と比較して低い時でさえも切り下げるといっては、時々やられている。ここで、今回の300万・400万だけで我慢しましょうと言っていたら、またまた次々と同じような事、何年後か分かりませんが、やられるという構造が定着してしまうと思うのです。それは、我々だけの問題ではなくて、公的労働者全員の問題です。ですから、我々は、ハイと言えない。この件に関しては、そちらは若干の緩和を考えているようだけれど、そのくらいで、ハイとは言えないし、ビラ等でご存知のように、ストライキを構えています。何時やるとまだ宣言できませんが、納得できないので、是非、善処をお願いしたい。

<ストライキを構えます>

【労組】 ストライキについては、この問題だけではなく、昨年4月から強行実施された人事諸制度の見直し。あれなんかも、滅茶苦茶に評判が悪いです。本来は一年前にストを構えてやるはずだったのですが、まさに「機構改革」という文脈の中での事を、

あのように一方的に強行されるとは思っていなかったもので、こちらの心の準備というか、ストライキの準備ができてなくて、闘争を組めませんでした。今回は、一年も経つので、もうそろそろ考え直せという事で、それもストライキのひとつのスローガンになります。もうひとつは、たびたび言っている「差別問題」です。我々が要求を出しているが、まともな答えがないので、なんとかせいと。これは、別途、訴訟の準備を進めていますが、できれば、そういう事なく解決したいと思っています。今回のストライキでも要求項目に入れて、以上の三点で、ストライキを構える予定でいます。執行部はそのような考えですが、組合の臨時大会に向けて、議論の中でストライキの話と併せて、組合員の皆さんの合意が得られ、そちらに前進がなければ、やるという事になります。是非、お考えを聞きたい。

【理事】 まず、「給与制度の総合的見直し」については、経過措置の緩和など、裁量とはおこがましいが、我々として善処したので、これ以上はできない。

「人事諸制度の見直し」についても機構改革の中で決めた事である。ただ、申し上げるのは制度を変えたから、それで良いとは考えていないので、適時、検証などを行ったうえで、不都合があれば見直しなどは行う。

「差別問題」については、過去 10 年間に遡り調べた結果、原子力機構としては具体的な差別が分からない事から、その判断を今、変える事はできない。

できれば、健全な労使関係からすれば、ストは止めて欲しいと思いますけれど、それは組合の判断なので・・・。

【労組】 取り下げる事はできないというのは、取り下げないまでも大幅な緩和策を考えてしかるべきかなと思います。先ほど、公務員の特別昇級（昇任する人事慣行）の話をしました。そちらとしては考えていなかったようなので、何か考えてくれないと困ります。科労協とか特殊法人労連と付き合っていると、それぞれ公務員と全く同じではない訳だから、いろいろなところで違いがある。こういう改革のたびに、どこかでプラスのところを削るために、何かマイナスの事をやられて、プラスをやっていないところを含めて、マイナスになってしまう。退職金も同じで、国家公務員は調整率を掛けてやっていたが、我々はそのような事をやっていないのに、とぼっちりを食らうみたいな事があると思っています。よくよく考えて国からの言い分について、そちらにすれば指令みたいなものなのかもしれませんが、対応していただきたい。

<差別処遇是正要求について>

【労組】 差別処遇の話ですが、そちらは「判断」といいますが、こちらからみれば、ぜんぜん、まともに調査していないと思います。証拠と言っても、規定上残されているはずの 10 年間という脈絡しか考えていないでしょ。我々は、もっと遡るものまで、いろいろ持っていて、必要であれば見せると言っています。一部は見せましたけれど。そういう事とさらに実際に旧サイクル機構に勤めていた方に聞けば、どういう事が行われていたか知っているはず。もし、知らないとしたら、その方々は、職員の研修だの何だの、どのように聞いていたのか、それほど大っぴらにやられていた事で

すから。理事にしてみれば、知らないかも知れませんが、納得できないです。でも、ここでそうだというのであれば、裁判にしろ、ストにしろ、我々としては、我々の考えで行動するしかない。と思っています。ただ、できるのであれば、裁判とかストとかそういう事なく、解決したいというのが、我々の考えで、「そちらの対応が悪いからやむを得ずやるのだ」ということを認識して欲しい。

中略

その他、定年後の継続雇用について、個人名を出して、本人の資質と希望に沿って出来るだけ考えるよう、要請しました。また、「差別処遇是正要求」に関しても、差別がなかったとする機構に対して、個人名を出して差別の実態を訴え、改善を要求しました。これらに対して、機構は、「団交の場合、個人的な問題は取り上げないと思うのだけれど、・・・」と、誠意のない対応でした。

また、「宿舎使用料の見直し」については、引き上げ率の根拠を示すよう要請し、窓口で説明する旨、回答がありました。

以上

第 108 回臨時大会

原研労組の第 108 回臨時大会は、3 月 13 日（金）13:30～ 白方コミセンで開催されます。選出された代議員の皆さんは、出席をお願いします。

署名をお願いします

奨学金の会では、「教育は無償に、奨学金は給付に」のスローガンの下、未来をひらく教育保障制度をつくる請願署名を進めています。小中学校の給食費の無償化や、全教育段階の無償化のためのプログラム作成、奨学金返還困難者への救済制度を求める請願署名です。

日本を教育無償化を進める国にするため、友人やご家族、皆さんの署名をお願いします。署名した用紙は、組合事務所に届けるか、お近くの執行委員にお渡しください。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

ストライキ準備指令

日本原子力研究開発機構労働組合（原研労組）組合員各位

日本原子力研究開発機構労働組合 中央執行委員長
花島 進

原研労組中央執行委員会は、原子力機構当局に対して、要求実現のために3月31日にストライキを行うことを通告します。組合員各位は、ストライキに備えてください。

ストライキスローガン：

- ①給与制度、給与慣行も異なる国家公務員に横並びの一方的賃金削減案を撤回せよ！
- ②2014年4月に強行導入した「人事諸制度の見直し」について
6級職員の超過勤務手当不払い反対！
評価の処遇への反映強化反対！
人事評価の監査反対！
エリア勤務者の10%賃金削減を改善せよ！
- ③旧動燃から続く差別処遇を是正せよ！

ストライキ実施期間；2015年3月31日 各事業所毎の終業時間前1時間

今後の労使交渉において、原子力機構が労組に譲歩した場合、あるいはまた事故などの緊急事態が生じてストライキ実施を回避することもあり得ます。ストライキ実施予定期間の終了まで、執行委員会からの指示・情報を聞き逃さないようご注意ください。

ストライキの実施は、施設の安全確保に必要な保安要員、出張中あるいは休暇中などで所属の職場に不在な者を除外します。職制を通じてストライキ除外の対象者の調査が行われ、労組と協議の上、除外者を決定します。

早出遅出・時差勤務・フレックスが適用されている方々は、時差勤務が解除され対象者となります（保安要員は対象外）。所属長了解のもと、リシテアの時差勤務を外して通常勤務に戻してください。

裁量労働制の対象の組合員については、所属長了解のうえ、裁量労働を解除して通常勤務に戻したうえで、ストに参加してください。

以上

第 108 回臨時大会報告

原研労組の第 108 回臨時大会は、3 月 13 日(金)、予定通り白方コミュニティセンターにおいて開催されました。大会では、第 1 号議案「第 6 6 期これまでの運動の中間総括と今後の課題」が満場一致で承認されるとともに、代議員による無記名投票の結果、第 2 号議案「ストライキの集約」が採択され、ストライキ権が執行部に集約されました。

今期は、① 春闘要求も待たずに機構が一方的に提示した「平成 27 年度給与制度の見直し」による本給減額の撤廃、② 昨年 4 月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」の改善、さらに、③ 一昨年の暮れに原研労が提出した「差別処遇是正要求」への真摯な対応、を求めてストライキを構えることとしており、大会でストライキ権が集約されたことを受けて、執行部は、3 月 20 日、機構に「ストライキ通告」（以下に掲載）を提出することとしました。

大会での討議については別途報告します。

66原研労中1-52号
2015年3月20日

日本原子力研究開発機構
理事長 松浦 祥次郎 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花 島 進

ストライキ通告

貴職と我々原研労組は、労働条件そのほかについて、交渉を行ってきたが、貴職は、我々の要求に答えていない。とりわけ、2015 年度 4 月から貴職が導入しようとしている平均 2%最大 4%の給与削減、2014 年 4 月に強行導入した「人事諸制度の見直

し」、さらに旧動燃から行われていた不当な差別処遇、の3点に関する交渉において、貴職の不誠実な姿勢は極めて遺憾である。

よって原研労組は、下記の予定でストライキを行うことを通告する。

貴職においては、ストライキ回避のために以下の要求に誠実に対応することを求める。

要求項目：

- ① 給与制度、給与慣行も異なる国家公務員に横並びの一方的賃金削減案を撤回すること。
- ② 2014年4月に強行導入した「人事諸制度の見直し」について、「見直し」を見直すべく、労組と誠実に交渉すること。
- ③ 2013年12月、2014年11月に労組が提出した要求の趣旨を汲み、差別の実際の調査を真摯に行い、処遇の是正の方策を労組と協議すること。

ストライキの実施計画

日時： 2015年3月31日 各事業所における終業前1時間

ストライキを行わない者：

施設の安全維持に必要な保安要員、
出張中あるいは休暇中で当日所属の職場に不在な者



第108回臨時大会 2015年3月13日 団結ガンバロー



第108回臨時大会 2015年3月13日

署名をお願いします

奨学金の会では、「教育は無償に、奨学金は給付に」のスローガンの下、未来をひらく教育保障制度をつくる請願署名を進めています。小中学校の給食費の無償化や、全教育段階の無償化のためのプログラム作成、奨学金返還困難者への救済制度を求める請願署名です。

日本を教育無償化を進める国にするため、友人やご家族、皆さんの署名をお願いします。署名した用紙は、組合事務所に届けるか、お近くの執行委員にお渡しください。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

ストライキ指令

3月20日(金)に原子力機構に提出した「ストライキ通告」に対して、現在までに、機構からはストライキを解除するに足るなんらの交渉もない。従って、原研労は、下記のように全組合員に対して「ストライキ指令」を発令する。

2015年3月27日

ストライキ指令

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労)
中央執行委員会委員長 花島 進

原研労組組合員は下記にしたがって、ストライキを実行することを指令する。

ストライキスローガン:

- ①給与制度、給与慣行も異なる国家公務員に横並びの一方的賃金削減案を撤回せよ!
- ②2014年4月に強行導入した「人事諸制度の見直し」について
 - 6級職員の超過勤務手当不払い反対!
 - 評価の処遇への反映強化反対!
 - 人事評価の監査反対!
 - エリア勤務者の10%賃金削減を改善せよ!
- ③旧動燃から続く差別処遇を是正せよ!

記

1、ストライキ実施日時:

2015年3月31日(火) 各事業所毎の終業時間前1時間
原子力科学研究所においては、16:30~17:30
核燃料サイクル研においては、16:00~17:00

2、 ストライキ除外者：

- (1) 原子力機構と直接の雇用関係にない者
- (2) 施設等の安全維持に必要な保安要員
- (3) 出張者、外勤者及び他の機関内で勤務する者
- (4) 研修センター講師あるいは研修生で時間内に講義にかかわる者
- (5) 規約執行停止中の者

以上

早出遅出・時差勤務・フレックスが適用されている方々は、時差勤務が解除され対象者となります（保安要員は対象外）。所属長了解のもと、リシテアの時差勤務を外して通常勤務に戻してください。裁量労働制の対象の組合員については、所属長了解のうえ、裁量労働を解除して通常勤務に戻したうえで、ストに参加してください。

東海地区では、ストライキ期間中、原研労組の組合事務所（原科研）に旗を掲げ、下記のようにストライキ集会を行います。中央委員、分会長をはじめ、組合員の方はぜひ参加してください。

ストライキ集会

- ・ 日時：3月31日 16:40～
- ・ 場所：原研労組合事務所（原科研）
- ・ 挨拶：花島委員長
- ・ 経過報告：中央執行委員会
- ・ 組合員アピール：「人事諸制度の見直し」に異議がある有志、
「旧動燃時代からの差別経験者」
- ・ 差別処遇是正要求運動の展開について報告：中央執行委員会
- ・ 団結ガンバロー

集会後、「経済学者、トマピケティの教室」のビデオを上映しますので、時間のゆるす方はご鑑賞ください。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

新入職員の皆さま ようこそ原子力機構へ

原研労組中央執行委員長
花島 進

新入職員の皆さんへ

皆さんは働く場所として、原子力機構を選びました。その思いはさまざまでしょう。科学技術の研究開発に携わりたい、原子力を社会に役立つものにしたい、あるいは単に収入を得るためにたまたま来られたかもしれません。気持ちはどうであれ、真面目に働くすべての皆さんを歓迎します。

皆さんが就職した原子力機構も、原子力界も、いま重大な時にあります。

2011年3月の東北地方太平洋沖地震、それに続く東京電力福島第一原子力発電所の事故では、3基の原子炉が炉心溶融に至り、そのほか1基も水素爆発により重大な損傷を受けました。多くの原子力関係者が「起こりえない」としてきたことが次々と起こった事故です。我が国、そして地域社会に大きな損害を与え、周辺住民の多くがいまだに住み慣れた土地に帰れない状態にあります。

一方、原発サイトでは、炉心溶融を起こした原子炉は冷却を続ける必要があります。また、地下水流入などによる放射能汚染水の増加も深刻な問題となっています。炉心溶融を起こした原子炉は、廃炉処理を行わなければなりません。その方法も明確なめどが立っていません。壊れた原発は、原子力機構のものではありませんが、原子力機構は、我が国唯一の総合原子力研究開発機関ですから、関連する様々な課題に取り組まなければなりません。

取り組む仕事の多くは難しいものです。原子力に対する国民の不信が高い中でそれに取り組まなければなりません。これから多くの困難に出会うと思いますが、国民の負託にこたえる機関の任務を全うできるよう、皆さんの力を発揮していただきたいと思います。

さて、職員がその力を十分発揮するためには、その処遇、労働条件、どのような仕事をどのように行うかが大事な要素になります。我々原研労組は、1956年の結成以来、組合員・職員が気持ちよく働ける職場にするために力を注いできました。皆さんも、原研労組に加入し、我々の運動に加わってください。

春闘要求書を提出

平成 27 年度の賃金については、この 4 月 1 日から平均 2%、最大 4%の本給引き下げが一方実施されましたが、原研労組は、2015 年度賃金・労働条件改善要求書を 3 月 20 日（金）に原子力機構に提出しました。要求書では、春闘アンケートを元に本給を 22,000 円以上引き上げることを求めた他、核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部を放射線医学総合研究所へ移管・統合することについて、別途提出した要求書（あゆみ速報 No. 4972(66-27)で報告）に答えることなど、組合員のさまざまな労働条件について改善を求めています。要求書を以下に掲載します。

2015 年度賃金・労働条件改善要求

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、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 22,000 円以上引き上げること。
- (3) 全職員の現員現給表を労働組合に提示すること。
- (4) 初任給は、これまでどおり、国家公務員を上回ること。
- (5) 臨時職員の賃金は高卒初任給相当の月給制とし、経験年数に応じて増額すること。
- (6) 休職扱いとなった長期疾病者の本給と家族手当は全額支給すること。

2. 人事評価制度等について

- (1) 人事評価制度は、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) 機構が昨年 4 月に強行導入した人事諸制度の見直しを始め、現在の人事評価制度は、職員の士気を下げるものなので、直ちに改めること。
- (3) モデル賃金を明示し、それに沿って、過去の人事考課等による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の賃金を標準ラインに格付けすること。2013 年 12 月、及び 2014 年 11 月に提出した差別是正要求書について真摯に対応し、要求に基づき早急に差別を是正すること。
- (4) 人事評価の結果において「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。

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。
- (4) 昇給・昇格にかかる査定内容・結果を本人に開示すること。

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。放射線業務従事者に対して、責任手当と性格づけて、支給すること。
- (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) 地域調整手当：東京特別区以外の支給割合を 5% まで引き上げること。
- (9) 超勤手当：サービス超勤を無くすこと。6 級・7 級職員の超過勤務手当を支給すること。超過勤務手当の乗率を平日は 100 分の 150、休日は 100 分の 200 とすること。加えて、休日勤務における代休を強制せず、超勤協定枠内で超過勤務手当の実績支払いを選択できるようにすること。
- (10) 深夜勤務手当：算定時間を午後 10 時から午前 6 時までの拘束時間とし、乗率は 100 分の 50 とすること。
- (11) 交替勤務手当：1 回あたり本給の 2% とすること。ただし、休日（土、日、祝祭日）に勤務する場合はこれを 4% とすること。
- (12) 災害応急作業等手当：災害応急作業等に関して、以下の手当を支給すること。
 - ① 防護隊・消防隊の活動について、給与規定第 23 条 4 号を適用し、以下の措置をとること。
 - a) 本給の 2% を隊員手当として支給すること。
 - b) 1 回あたり 5,000 円の訓練・待機手当を支給すること。
 - c) 防護・消防活動を行った場合、管理区域内活動で 50,000 円、管理区域外活動で 20,000 円の出動手当を支給すること。
 - d) 所外における事故の支援活動も同様の扱いとすること。
 - ② 地震後の点検など自然現象による施設の点検について、給与規定第 23 条 1 号を適用し手当を支給すること。
- (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) 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) 年次有給休暇を 25 日とし、繰越し枠を 40 日まで拡大すること。
- (3) 夏期休暇を 7 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) 「短期の介護休暇」に時間休暇を導入すること。
- (10) 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はしないこと。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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、直接人事部長に報告するシステムとすること。
 - ③ 人事部長は、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。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (17) 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、組合員遺族にあっては、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。
- (18) 長期勤続者（10 年、20 年、30 年、40 年）に 10 日間のリフレッシュ休暇を付与すること。これを臨時職員にも適用すること。
- (19) 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し、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (20) 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) 配置転換及び出向については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内

容の協定を締結すること。

- (2) エリア勤務制度を利用する職員の本給、諸手当の10%削減については、早急に労働組合と協議すること。
- (3) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の2カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。
 - ① 実施時期と期間
 - ② 職場と職種
 - ③ 勤務内容
 - ④ 労働条件
 - ⑤ 出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (4) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (5) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (6) 2年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (7) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。

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 継続雇用者の待遇は、本給は最低月額380,000円とし、一時金、諸手当は職員と同等とすること。また、病欠欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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) 退職金に乗じる調整率を撤廃すること。また、臨時職員の退職金制度を新設すること。
- (4) 離職準備の有給休暇を30日付与すること。
- (5) 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

機構における交替勤務者の能力と知識の向上は、原子力施設の安全を確保するための必須条件であるとともに、運転管理の強化は国民の強い要請でもある。こうした視点から、現在の原子力発電所の運転管理等をも研究して、運転管理の改善と強化を図るとともに、直勤務体制の抜本的な見直しを行うこと。また、当面以下のように改善を行うこと。

- (1) 職場の安全と交替勤務者の健康を守るため、以下の点につき改善すること。
 - ① 年間総労働時間数を日勤者より1割以上少なくすること。
 - ② 交替勤務に定年制を導入すること。
- (2) 3交替勤務者及び点検直勤務者の住宅費は無料とすること。

- (3) 代直者は十分な人員を確保し、日勤者に過重な負担をかけないこと。
- (4) 交替勤務者の能力開発、技術向上を図るよう研修、教育訓練等の体制を整え、定期的に参加できるようにすること。
- (5) 原子炉施設等の運転業務の安易な下請け化は行わないこと。

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) 旧原研における安全な原子力の研究開発を求める勇気ある発言及び、事故等に関連して行われた過去の処分について見直しを行い、処分を受けた者の名誉回復を図ること。
- (3) 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。また、現在行われている、研究者・技術者に2社以上の合い見積もりを取らせるなどということとは止めること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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」とする考え方にに基づき、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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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は行わないこと。
- (11) 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った場合には、不当な介入を行わないこと。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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) 「P.P 和解」協定の精神に則り、正常な労使関係の確立と正当な労働組合活動を保障すること。
- (2) 原子力カユニオンと均等の便宜供与を保障すること。
- (3) 労働組合活動を保障するため、組合休暇協定を締結すること。
- (4) 労使間で合意を得たものは速やかに協定化し、機構の規程等に明記すること。
- (5) 新入職員の教育研修プログラムの中に労働組合の講義時間を新設すること。
- (6) 労働組合主催の集會会場の貸与は、労働組合の要求に沿った形で貸与すること。
- (7) 高崎、那珂支部に組合事務所を貸与すること。

Ⅹ. 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部の移管・統合について

- (1) 核融合研究開発及び量子ビーム応用研究の一部の放射線医学総合研究所への移管・統合については、別途提出した要求書に答えること。

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) 福利厚生制度の廃止、変更及び新設を行おうとする場合は、事前に労働組合へ説明するとともに協議すること。
- (3) 旧原研にあった労使参加の審議機関である住宅委員会及び給食委員会を改めて設置すること。
- (4) 老朽化した住宅、寮の建替え、改築を行い、十分な住居戸数を確保すること。また、住宅の入居基準を緩和し、希望する地区の住宅・寮に入居できるようにするとともに、入居募集を公平に行うこと。いわゆる「二重貸与」を理由とした単身赴任者の家族の住宅からの追い出しを止めること。
- (5) 原科研の出退勤時の渋滞緩和について、開門時間の延長などの有効な対策を取ること。
- (6) 給与振込等に関する制限を緩和するとともに、一部現金受給、口座数増等の改善を行うこと。

以上

第 108 回臨時大会報告

原研労組の第 108 回臨時大会は、すでにあゆみ速報 No.4976(66-31)で報告したとおり、3 月 13 日(金)予定通り開催されました。第 1 号議案「第 66 期これまでの運動の中間総括と今後の課題」が承認されるとともに、第 2 号議案「ストライキの集約」が採択され、ストライキ権が執行部に集約されました。これを受けて、執行部では、3 月 31 日に全組合員に対して「スト指令」を發しました。スト当日は組合事務所で「スト集会」を開催し、機構への抗議をアピールしました。

大会においては、その他、代議員から執行部に対して種々の要求がありました。主なものを以下に報告します。

- ・寮費の値上げについて、一方的に宣言されたような形であり、機構からの一方的なやり方は何とかしてほしい。出退勤時の渋滞について何とかしてほしい。
- ・6 級に昇進するというのは、信賞必罰の信賞な訳だから、がんばって 6 級になって月収、年収が減少するのはおかしい。改善してもらいたい。6 級に昇進した課長代理が 5 級の自分と同じように働いているのに自分より給料が低いのはかわいそう。責任感で働いてもらっているが、一緒に働いている者として気持ち悪い。
- ・「人事諸制度の見直し」は、6 級職員が 7 級へ昇格する際に上昇指向が停滞するという導入したとの話ですが、5 級職員が 6 級に昇格する際にも同様な状態なので、5 級職員の超勤も廃止するというようなことにならないようにしてもらいたい。
- ・職員住宅について、必要として確保されている住宅については、老朽化に対応して改修なり、新築なりの対策を講じるよう強く要求してもらいたい。
- ・職場のパワハラは、労組の動き、あゆみ速報での報告もあって、現在一時的に止まっている。パワハラについては、「進展なし」とあゆみ速報で報告してもらいたい。
- ・互助会は退会になるとすると、年配の方は退会金に多額の税金がかかることになるので、なんとかならないのか。

執行部としては、これらの要望に応えるべく活動を進めていくこととしました。

中央委員会を開催します

第 470 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万象お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

- 日時： 平成 27 年 4 月 22 日 (水) 18:30～
場所： 原研労組合事務所
議題： 1. 近況報告
2. 承認事項
組合事務所等の貸与
争議行為不参加者
3. その他

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

団体交渉をします

4月24日(金)、原研労組は、3月20日に原子力機構に提出した「2015年度賃金・労働条件改善要求書」(あゆみ速報 No.4978(66-33)で報告)にかかる団体交渉を行います。機構は、原研労の要求に対して、3月31日、書面による回答を行いました。原研労の具体的な諸要求に対してこれまでの交渉から全く前進のないものでした。特に賃金の大幅引き上げと格差是正については、機構が昨秋に提示した「平成27年度の給与制度の総合的見直し」を撤回することなく、この4月から平均2%、最大4%の本給削減を一方実施しています。また、昨年4月から強行実施されている「人事諸制度の見直し」についても具体的な改善策を示さず、「差別処遇是正要求」に対してもなんら前進のある回答をしていません。

団交では、原研労の要求に対して、改めて、機構の自主的で誠意のある対応を求め、少しでも前進することを期待します。

4月24日には、機構と原研労との団交に引き続き、機構と科労協・原研労との共同団交を行います。機構は、3月10日に科労協の統一要求書(あゆみ速報 No.4974(66-29)で報告)に対する書面による回答をしましたが、中身のない、ほとんど良い話もないものでした。特に、今回の統一要求書では、「地球規模の環境変動に対応した社会システムの構築への科学的対応」として、地球温暖化に対応した新たな社会システムの再設計を目指した研究の構築を要求しましたが、要求の主旨に応えるような回答がありませんでした。共同団交では、要求の主旨を説明するとともに、意味のある回答を求めます。また、原研労の「差別処遇是正要求」、「移管・統合問題」にも言及し、「科労協」として機構に対応を求めます。

中央委員会報告

第470回中央委員会が4月22日(水)予定通り開催されました。中央委員会では、3月31日に行ったストライキの際、保安要員としてストに参加できなかった組合員についての「争議行為不参加」協定書、及び今年度の「組合事務所等の貸与」にかかる協定書が承認されました。

委員会では、原研労の「差別処遇是正要求」に対して機構が誠意のない態度をとり続けているため、法対部が対象者とともに、訴訟に向けた活動を続けていることが報告されました。活動の一環として、5月30日(土)、東海村の中丸コミュニ

ティセンターにおいて、安齋育郎氏を招いて、午後 1 時から関連のシンポジウムを開催することが紹介されました。シンポジウムは、原研労が主催し、特殊法人労連を始めとする各団体の後援で開催するもので、誰でも参加ができます。

シンポジウム

原子力 自由な意見・批判の抑圧は、破滅への道

～旧動燃・サイクル機構、原子力機構に差別是正を求める～

東京電力福島第 1 原発の事故は、根拠の薄弱な原子力安全神話をもたらしたと言えます。国と東電は天災に対する見方や機器故障に対する考え方等、多くの懸念や批判を否定し、原発を開発・運転し続け、その結果広範な地域から多くの住民が長期間避難せざるをえない大きな事故が起きました。4 年 2 カ月が経ちますが、溶け落ちた核燃料の取り出し、汚染水と除染、避難生活と損害賠償等、問題は山積したままです。

本来、科学や技術は様々な批判や見直しがある中で発展するものですが、その本道を外れてここまで来たのが原子力です。原子力界は、外からの批判を十分聞かなかただけでなく、内部でも批判的な意見を圧迫してきました。

その典型が、このシンポジウムで訴える問題です。原子力の中でモノを言い、福島に通い続けて住民の声を聴き、原子力のあり方を考察する安齋育郎氏と、原子力の中で監視され隔離され差別され仕事はずしを受け、いま、国・「旧動燃」を相手に立ちあがろうとしている労働者たちのコラボレーションです。皆さまのご参加をお願いします。

第一部

講演 (演題未定) 安齋育郎・立命館大学名誉教授

専門は放射線防護学。著書に『福島原発事故—どうする日本の原発事故』等多数。

第二部

訴え 「旧動燃」 思想差別事件の当事者より

とき 5 月 30 日 (土) 【12:30 開場】 13:00～17:00

ところ 茨城県東海村・中丸コミュニティセンター

主催 原研労 後援 特殊法人労連・他

茨城県中央メーデー 5月1日(金)

開場： 9:30
開会： 10:00
場所： 水戸市千波公園 はなみずき広場
集会、その後デモ行進 (11:30～11:50)

メーデーに参加する組合員には、組合から1,000円の交通費等を支給しますので、組合事務所、又は、中央執行委員までお知らせください。

2015年憲法フェスティバル 5月3日(日・憲法記念日)

場所：水戸市千波公園 はなみずき広場 参加費無料
主催：2015年憲法フェスティバル実行委員会

10:30～12:00 [テント交流企画]

- | | |
|---------------|----------|
| ☆9条の会交流会 | ☆若者交流 |
| ☆原発問題 | ☆えん罪を考える |
| ☆TPPと食料主権を考える | ☆平和パネル展 |
| ☆うたごえ広場 | |

12:20～ [ステージ]

- ☆水戸工業高校ジャズバンド'BLUE BEGINNERS'
- ☆水戸藩 YOSAKOI 連

13:30～ スペシャルゲスト！

高遠 菜穂子 さん：「イラクから見た日本」
暴力の連鎖の中で考える平和憲法

[広場企画] 一日中

- | | |
|-----------|--------|
| ○こども広場 | ○模擬店 |
| ○沖縄物産展 | ○ママカフェ |
| ○フリーマーケット | |



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ています。原研労組は、4月2日の式典後の昼休みを利用してアンケートを配布するとともに、研修期間中の4月15日の夕方を利用して新入職員へ原研労の説明会を行いました。アンケートには33名の新入職員が回答してくれました。回答をいただいた方には、クオカード(500円分)を贈呈しました。

説明会では、労働者としての一步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。

組合員募集中

**原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士
研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、
臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入
できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお
越してください。**

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

分会長会議を開催します

5月20日、及び5月21日の両日、下記のように東海地区の分会長会議を開催します。東海地区の分会長さんはどちらかの日に出席してください。

記

日時：5月20日（水） 12:20～

5月20日（水） 18:00～

5月21日（木） 12:20～

場所：原研労組組合事務所

議題：最近の情勢

法対部シンポジウムについて

次期役員の選出について

以上

団体交渉報告

3月20日に原研労が機構に提出した「2015年度賃金・労働条件改善要求書について」、4月24日、団体交渉を行いました。今回は、4月の人事異動で担当理事をはじめ、機構出席者の方々が一部交代されました。以下に交渉における主なやり取りを報告します。

<国立研究開発法人となって>

【田島理事】 今度、制度が変わって国立研究開発法人になり、これまで、独立行政法人として他機関と一緒に効率化ばかりが言われていたが、ようやく「成果の最大化」が言われるようになった。これ自体は、非常に良いことだと思っている。研究開発とい

うのは、プロダクトというか新しいものをつくっていくもので、そういう営みに対しては、他の法人と一律に扱うのはおかしい。そういう事を政府も認識をしているのは、制度改革を通じて一步前進だと思います。しかし、十分なリソースが与えられているかという点、必ずしもそうではない。今は経済の規模は、非常に大きいです。大きいけれど、その社会の構成員全員が飢渴感と零落感を持っている。不思議な事なのですが、多分そういう社会のサイクルに曲がり角に来ているのかも知れない。経済も低迷し、非常に良くないから、今までは経済成長の余剰でもって、様々な新しい事をやってきたのだけれども、それが立ち行かなくなっている、というふうな社会経済的には分析できる。と言って、手をこまねいてはいけません。そういう事で皆さん一緒にプロデュースして、新しい形を作りたいと思います。虚心坦懐、お互いに意見を交換したい。3月31日付けで回答した回答書について、皆さんのご意見をお聞かせ願いたい。

【労組】 いわゆる研究開発法人については、正直、幻想を持っていません。名前が変わっただけに近いと思います。確かに、「研究開発というのは別に扱わなければならない」と思っている」一部の方々がいるとは思ってはいます。けれど、今の行政改革の中で、それが全然生かされていない。例えば、国レベルで、科学技術会議などで日本を科学技術立国とか昔から言っているけれど、そのような政策を全くしていない。それが非常に残念です。経済については、我々は非常に厳しい状態にある。少なくとも予算に関しては、確かに物凄く減っている。減り過ぎではあるけれど、昔があり過ぎたとも思っています。旧原研ばかりでなく両法人において、有り余る金にものをいわせて何かやる、みたいなのがあった。その中で、予算が削られてきた時に、やり方次第ではもうどうにもならなくなる。金にまかせて、あるいは原子力が一般企業も含めて夢がある時なら、何でも適当にやっていたら、周りが何とかしてくれたものが、難しくなってくると、自分の頭とか能力で切り開くものがなければならない。ところが、そういう実力がなくて多々あるのではないか。その典型が「もんじゅ」なのではないか。これから、真面目に原子力をやっていくのであれば、結構いろいろな事をやらなければならないし、頑張らなければならないが、今までのそういう事に対する反省を含めてやっていかないと、結局外的な要因で順風が吹く事でもない限り、上手くいかなくなり、むしろ逆に、広い意味で国に迷惑を掛ける事になりかねない。

<H27年度の給与制度の見直しについて>

【労組】 我々の要求がたくさんあり、勿論全てに答える事はできないのは理解できますが、中身のない回答であり、もう少し中身の有る回答が欲しい。本給について要求は22,000円以上のアップですが、それを実現しなければけしからんとまでは言いません。けれど、ちょっと不味いのは、4月から強行実施されたマイナス平均2%、最大4%というものです。地域調整だけは入れなかったが、国が言っているそのままに近い形であり、納得できない。国は、慣行により50代において特別にアップするみたいなものがある、だから削るのだ、という事を人事院の文書に書いてある。そのような事を我々は行っていないと伺いました。でしたら、何故そのような事まで必要が

あるのだ、というのが我々の考えです。そのような事を考慮せずに、強行実施されました。「国の事情を考慮して決めなければならない」とか、「閣議決定」とかありますが、一応、独立行政法人ですから、そうそう国に言われるままにやって欲しくない。国がやっていることを「我々は、やっていない」事ぐらいは言えるはずだと思う。それが言えないという事が、納得できない理由です。

【機構】 国で行われているような人事慣行として50歳代後半層の昇任について、原子力機構では、国で行われているような人事慣行はありません。ただし、昇任基準については、年齢によるものではなく、昇任の基準を満たせば昇任するケースがある。その中には、50歳代後半で昇任するケースもあるという事を捉えれば、慣行はないが、世代間において配分見直しを行う事は、変わらないのではないかと、我々は捉えています。従って、国に準じた形での本給の引き下げを行わせて頂いた。ただし、国べったりではなく50歳代後半層としても考慮するべきところは考慮しています。

【労組】 「国のような慣行は行っていないが50歳代後半で昇任する場合がある」というのは、40歳代とか、いつでも有るでしょう。説明はおかしくないですか。原子力機構の場合は、実績・能力などで判断して行っているのでしょうか。それは、国との違いなのです。違いますか。

【機構】 国の方では、50歳代後半の給与が民間と比べて高いという数字が出ている。その高いひとつの理由として、地方にはそのような慣行があるという理由付けをしたに過ぎない。

【労組】 数値として出たというが、だからといって、下げなければならないという理由にはならない。国には、国の考えによる給与構造があり、総合的に合わせている。それを全て民間に合わせる、というのであれば、どのような時期に昇格させるとか、人事管理を含めて合わせるという事になる。つまり、切り下げのための理屈付けでしかない。国がそのようにやるとしても、原子力機構に自分達の考えがあるのであれば、国の言っている弱点について、言うべき事は言えという事です。

【機構】 独法から研究開発法人になっていますが、それぞれの法人の理事長なりに自律的な労使関係の中で決定しなさいとの文言は付いてきますが、「人事院勧告を踏まえて検討しなさい」とか、いろいろな要請がある。その部分を全く無視はできない。

【労組】 全く無視しろとまでは言っていない。我々と条件が違う事は、きちんと欲しいという事です。是非、今後のためにも考え直して欲しい。

<「人事諸制度の見直し」について>

【労組】 1年前に強行実施された人事諸制度の見直しは、「機構改革」という文脈の中で出てきたので、一方実施するとは思っていなかった。それで、こちらも対抗する準備も出来ておらず、一年遅れでストライキとなった。この人事諸制度の見直しは、非常に、物凄く評判が悪い。いろいろあるが、まず、6級職員を超過勤務手当なしにしたことについて、正直に言えば何を考えているのだという事です。管理職みたいな振りをさせて、「管理職なのだから」と超勤手当なし。我々の考えでは、管理職といえども超過勤務をした場合は払って当然と思っている。そのためには、管理職手当を減らしても良いと思っている。単純に、「働いた分は払え」ということ。科労協加盟の

JAXA は、管理職手当を減額して、管理職でも超勤手当を支給しているのが現状です。これは、どこかの部署から納得できないと労働基準監督署に訴えがあって調査が入り、JAXA は、定額の手当を減らして財源を確保し、超勤手当を支給するようにしたと聞いています。

次に、人事部による監査ということですが、何でそのような事を言えるのか納得できない。我々は、差別処遇の是正を求めて訴訟を計画していますが、その元を作った、中心になって動いたのが労務。散々悪い事をしてきた方々が、現場の査定を監査するなんておかしい。

<エリア勤務制度について>

【労組】 人事諸制度の見直しで、これはどうかと悩んだのが地域限定型の勤務です。プラスの面があるので、何と答えて良いか分からなかった。素直に喜べないのは、今までは命令しただけ配転されるということがあっても、実際にはその職員の状況のみで現場レベルで配慮した部分があったのではないかとということ。それが、制度があることにより、「手を挙げていないのだから」と個人の状況を見もせずに命令をする、というような事をされるのではないかと危惧している。それと、処遇のマイナスが大きすぎる。最初の提案から、定期昇給が標準の半分というのを止めたのは、良かったと思っています。ただし、本給だの諸手当を含め10%減というのは、いくらなんでも大き過ぎます。そちらの言い分では、「他の企業などで地域限定の人とそうでない人の賃金で、だいたい10%の差がある」とおっしゃっていたが、それをそのまま機構に適用するのは違うのではないかと。差があるのは事実かも知れないが、大概の企業というのは、地域限定かそうでないかというのは職種とも関係している。例えば、多くの銀行などでは、総合職と一般職というのがあって、業務の内容が違うのです。単に地域に限定しているのではなくて、むしろ逆で、仕事の限定があり、その中で地域の配転の猶予みたいなものがある。原子力機構の場合は、手を挙げていようがまいが、仕事の内容は変わらないのではないかと。仕事が減るとか責任が減る訳ではない。どうもそのような違いをきちんと認識していないような気がしたので、早急に再検討して頂きたい。国がどうのこうのと言っても、このくらいは何とかできるのではないかと。当面、10%減をせめて5%にするとか。

【理事】 評判が悪いですか。

【労組】 悪い。それでも手を挙げた組合員もいます。毎週のように車で帰るよりは、往復の疲労・経費と時間を考えて、10%減ってもしようがないと。理由としては、例えば家を建てたとか、子供が18歳未満で学校に通って、どうしても異動できない場合などが想定される。それはその家族の都合だと思うが、その理由と、例えば親が突然に痴呆になってしまって介護しなければならない、場合によっては、自分の奥さんが寝たきりになってしまうとか。その場合の理由は、ちょっと違うと思う。要するに本人の理由か、全く本人の意思と関係のない理由か、少し分けて考えてもらいたい。子供の場合、18歳を過ぎれば状況が変わります。介護は何時まで続くのか分からない。時限ではないのです。どのくらい続くか分からないのだけれども、それは本人の

意思とは無関係です。そこは、分けて考えるくらいの配慮があっても良いのではないかと。

【理事】 いろいろと対応はあるけれども、組織としては、このところではこんな事業を行いたい。そのためには、このような人間を送り込みたい。組織の場合、それをできないと成り立たない。

【労組】 全職員に対応するような、例えば全員が介護を抱えている、というのであれば、ちょっと考えなければいけないけれども、今のところごく一部の人だと思う。高齢化すれば分からないが、今の現時点では、そこを少し考える事が必要であると思います。

【機構】 そのような要件は、あるのかも知れないが、先ほどお話があったような、確かに職種限定、勤務地限定、勤務地限定型、職種限定・短時間勤務型と、それぞれさまざまな限定型がある。その中で、社会情勢が変わって行けば、一般化される。例えば、介護については、マイナスゼロにされるとしても、柔軟に対応していくつもりはあるが、今のところは、二割というケースもありますし、当然に一割というケースもありました。その中で、落ち着いたのが今の状況という事と、企業の中では地域限定に賃金テーブルを変えるところもあります。機構は、同じ賃金テーブルを使い10%減で対応している。もうひとつ、あくまでも機構が知りえるものではなくて、本人の申請によって認定をされるものですので、ましてやそのような状況が無くなれば取り下げる事もできますし、柔軟な対応を行っている事をご理解いただきたい。

【理事】 評判の良いという声は無いですか。そういう制度ができて良かったとか。

【労組】 「良かった」というまでの声は聞こえてきません。組合員に対象の人が少ないので、分からないです。一割でも仕方ないから、手を挙げた組合員もおります。

【理事】 制度があれば、機構も正面からその制度を使ってできるけれど、そうでないといろいろと気兼ねをしながら・・・。

【労組】 それは分からなくはないですが

【理事】 一定の便利さはあると思った。

【労組】 そういう側面はゼロではないと思います。労組としては、この制度を悪いとは言っていない。

【機構】 いろいろな意見がある。

【労組】 国の言いなりになっている訳ではないというのは、そこにあると思う。そのやり方を緩和するとか、ちょっと大きくするとかはできると思うので。

【理事】 それは、組合員の声を聴いて頂いて、これからの課題だと思う。

【機構】 今の制度については、原研労の意見も聞きながら修正していくところも有る訳で、とにかく初めたばかりでも有るから、いろいろと状況をみながら柔軟に対応します。

【労組】 柔軟に対応と口だけでなくお願いします。ぶれる事なくきちんと考えて対応して頂きたい。結論から言えば、もっと良くして下さいという事です。

<昇給昇格について>

【労組】 昇給昇格について、本人に示せと我々は要求したのですが、機構は、「公正かつ円滑な人事の確保が困難になるおそれがあるから、本人には示さない」という。

昔、統合前を含めて、どういう人事制度にするかというのを大分話し合いました。その時に機構が言った事は、旧原研の人事評価は本人に開示しないというのが基本であったので、それが良くないと、「透明性」とかおっしゃり、今度は示すのだと言って、導入した。労組もそここのところはそうしましょうと合意したのだが、機構の言っていた「透明性」というのは毎年の評価だけなのです。多くの職員が何を気にしていたかということ、毎年の評価はそんなに大きく違わないと、それよりもしかるべき時に適正に昇格するかという事なのです。ところが、今回の回答もそうだし、前の団交でも「それは不都合があるから何も見せない」と言う。それは「透明性」とどこでどのように繋がるのか。何が不都合なのか。我々から「不都合」を考えたら、あからさまに「あなたの成績が悪い」とは言いたくないということでしょうか。それは毎年の評価で行っているはずですが、それともうひとつ考えられるのが、本来上げてしかるべきなのに上げない理由を言いたくない、ということ。やめませんか。全員に、とは言いませんが、本人が見せろと言え、見せて欲しい。どういう審査をしたのか。どういう申請が現場から上がって、どういう議論の末、どういうふうに結論が出たと。

【機構】 人事評価制度については、評価結果についてフィードバック面談させて頂いています。言われていた昇任の事については、「人事の業務に支障が生じる」と回答のとおりです。

【労組】 だから、それは何なのですか。

【機構】 それはセンシティブな情報ですので、基本的に評価者側も慎重に行わなければいけないのですが、それを開示する事によって、開示するのが適正であったとしても本人に評価が明らかになって、モチベーションの低下なども有ります。評価者自身も評価を開示する事によって、誤解とか摩擦が起きるおそれがある。率直に適正評価が出来ないおそれがある。

【労組】 だったら、毎年の評価は、率直に出来ているのか。

【機構】 率直に行われているはずですが。

【労組】 では何故、毎年の評価ではできて、昇任になると突然ダメになるのか。

【機構】 突然、ダメという話ではなくて、基本的にそういう事があるので、制度自体が形骸化する可能性があるのです。

【労組】 意味が分からない。「形骸化」とは何のことを言っているのですか。

【機構】 率直に、本来であれば公正に評価をしなければいけないものが、公開をする事により、摩擦等々をおそれて、きちんと評価がされなくなる可能性がある。仮に適正だったとしても。基本的に控えさせて頂くものは、控えさせて頂く。

【労組】 それでは、毎年の評価は、何なのですか。それは、「君ここのところは能力が足りないね」とか控えてか書かないでいる、ということか。

【機構】 そもそも、人事評価制度自体は、機構で自らが与えられている役割を認識するという事と、機構ミッションの達成に繋がるという事と、去年はこうだったけれど、今年はどうしようという事で、さらに個人戦力に繋げるというのがあります。

【労組】 その議論では、率直な事を言わずに相手の気持ちを慮って、こいつらは出来ないなと思って書かないとか言わないとか、そういう事か。

【機構】 そういう事ではなくて、基本的には業務が円滑に進むように、いわゆる職務設定をして、その次に繋げる訳です。

【労組】 全然、分からない。そこと、昇任のところが何故、繋がらないのか。理解できない。

【労組】 毎年評価しているのであれば、昇任の時も同じではないのか。何故、昇任の時だけ公平性が削がれてしまうと考えるのか。

【機構】 そうした人事評価結果も昇任には、しっかり繋がっていく訳ですので、

【労組】 そうでしたら、本人が公開を希望するのであれば、問題がないのではないか。

【機構】 そこは開示する事は出来ない。

【労組】 今の話でどこが公正なのか。全然、公正に思えない。例えば給与課長とか人事部長というポストは、その役に一人しかない。誰を選ぶかというのは、競争をする中で諸般の事情で能力があつたり、経験があつたりしても選ばれない人が出てくるというのはあり得る。だけど、技術主幹とか副主幹というのは、役に付いている訳でないから、そのような必要は無い。例えば人事部長を選ぶのにAさん、Bさん、Cさんがいる中で、どなたもそれなりに能力があるから、あえてBさんを選んだという理由を、他の人に微妙なところまで示さなければいけない事になったら嫌だ、という話ならまだ分かるが、技術主幹、副主幹などというものは、別に、このタイトルはこの人の仕事に付けるのだというものでは無いから、それなりの能力と実績があるのだったら、就けていい訳です。それが就けられないのであれば、就けられない理由を本人に示して良い訳です。違いますか。

【機構】 基本的には、例えば6級管理職になる場合に、面接審査を行い、その結果、合格なのか不合格なのか、フィードバックしています。

【労組】 それでは、何故、7級はないのか。

【機構】 所属からくる書類審査とその人の能力と評価と適正といったものを考慮している。

【労組】 では、何故、僕は昇級できなかったのか。単純に、それを知りたい。

【機構】 それは開示できない。

【労組】 何故、開示できないかが、納得できない。だから、理屈になっていない。

【機構】 我々は理屈になっていると思っている。そちらが理解されていないという事です。

【労組】 年々の評価は、「透明性」で納得せいと言って、そちらから言ってきたことです。それは、こちらも納得している。「透明性」というのは大事だと。ところが、昇任だとか昇格になると、突然に「透明性」が無くなるのか。言えない理由で落としたりするからでしょう。

【機構】 いえ、そんな事はありません。

【労組】 だって、それは言えないのでしょうか。どうせ改革するのならば、こういう事を改革して欲しいという事です。

<放射線業務手当について>

【労組】 放射線業務手当について。これは何年前になるか、統合の直前でしたか。大騒ぎをして。同じ謝るのなら、理研のように上層部が謝って、一般職に変なおとがめがないようにして欲しかった。

【理事】 あれは、世の中が変わったのだ。人間の信頼でやるべきだった。

【労組】 あの時の労務課長とは同期で、散々やり合ったのですが、彼は現場がどのようにやっているか全く知らなかった。それで表面的な事をうのみにして、どこかで大見得をきってしまったのです。今でもわずか数百円のお金を払うために何時に入って、何時に出たと書かされている訳です。

【理事】 どのような理由付けにしたら良いのか。

【労組】 やはり、放射線業務手当は、責任手当にするべきです。

【理事】 中々、見解が分かれるところかも知れない。確かにそういう考え方もあるのだよね。決め方が問題かも知れない。

【労組】 ただし、非常にリスクのあるホット領域とか、同じホットでも被ばくのリスクがあるとか。そういうところには、危険も含めた手当を付けても良いです。例えば、加速器の運転にしる、原子炉の運転にしる、運転をするのに間違いを起こさないように非常な緊張がある。ところが制御室が管理区域でなければゼロです。

【理事】 あらゆる局面を拾い上げる事はできないから、どこかで一律にあるルールで行って。それは、良し悪しがあります。何しろ、人を信用しないという世の中だから。

【労組】 是非、検討して下さい。

<定年延長と継続雇用の改善>

【労組】 退職金の引き下げ時の交渉において、継続雇用の賃金に削減分を上乗せする事については、それはそれで喜んでおります。ただし、それは今までの処遇が悪かったからやりやすかった事です。確かに歳を取れば、馬力がなくなります。しかし、中には能力が下がるどころか、逆に上がる人もたくさんいるので、そのような使い方を生かしてもらって、仕事もしっかりやってもらうが給与も払うと、それが基本です。年金がどうのこうのというのは、二の次、三の次の話で、機構は仕事をやってもらい、それで給与を払うという事。我々は仕事をし、給与を受け取るという観点です。そろそろ定年延長をしても良いのではないかと。考え直してもらいたい。

<研究環境について>

【労組】 ひとつ大きな事が、契約に係る事です。少しは改善されたのだけれど、つまらない事でも見積りを2件とれだの、いい加減に止めて欲しい。それに係る無駄がどれだけか。例えば会計監査で何か言われてこうなったようですが、業者に見積もりをお願いし、それが10万、20万ならよいですが、数千円とか、冗談ではない。少ない金額で二社見積りは、時間はかかるし、お互いにロスではないか。

【理事】 機構改革において、そのような事を含めていろいろとやってきたのだけれども、なるべく業務は面倒くさい事はやめて、簡単にしようと思直しをかけています。やはり契約の話も出ました。現場は、余計な事に時間を取られておもしろくない。これからも業務改善やっていきます。やはり、無駄を省かないとやりきれない。

【労組】 確かに、少しは、削って頂きました。

【理事】 研究開発法人として、そういう合理化には引き続き取り組んでいく。

【労組】 それについては、期待します。

<差別処遇是正要求について>

【労組】 差別是正について前から要求しています。今回も要求しています。前理事には、裁判になる前に何とかそちらで考えろと言ったのですが、けんもほろろな返答なので、もう裁判になります。我々は機構改革という文脈の中で考えた時に一番大事な事は、いろいろな職員が思っている事が言える事だと思っている。それは、実は原子力機構だけではなくて、原子力全体にいえる事だが、いろいろと言えないようになっている。原子力機構は、何か公式見解でなければどこそこに載せるなどか、そんな規制も関係している。そういう中で、批判的な意見を無視してきて、いろいろ上手くいっていなかったというのは、例えば、アスファルト固化処理施設、「もんじゅ」といろいろあります。批判的意見をそのまま受け止めろとまでは言っていない。でも、批判的意見を言った者を敵視して、敵性分子だのアカだの反原発だの、それは反原発かも知れませんが、だけど、そんな事関係無しに、言っている事はとにかく聞いてみる。言ったからといって誹謗中傷したり、いじめたりしたら、結局は物事が上手くいかない。前理事長の時代に「風通しの良い職場」とおっしゃり、それについて異論は無いけれど、過去のそのような事実を清算しないと、言って良い事と悪い事があるとみんなが思ってしまう。原研だって、「誰かに恥をかかせた」と目を付けられたり、いろいろあった。それでも旧サイクルと比べたらそのやり方は、かわいいもので、昇格させないとか、例外的にひどい目にあった人はいるのだけれど、旧動燃で行われた事はもっと酷い事です。いくら前理事長があのように言っても、上の方で流れる風というのは、こういう方だけです、となりかねない。風通しが良いというのは、上層部に都合が良い風だけに。

【理事】 今は、人事部の方もそのような事はしてはならないと、むしろ他の職場より余程まじめに考えてやっているのではないか。

【労組】 本当ですか。にわかには信じられません。

【理事】 昔の動燃の実態を知らない。昔の組織内の事は、原研しか知らない。

【労組】 裁判になる前に知りたいですか。裁判になる前に知りたければ、資料を渡します。

【理事】 その資料がそのままかどうかは別だけれど。そういう見解があるのは頭に入れておいてもよいかな。勉強します。

【労組】 はい。それでは、後ほど、お渡しします。

以上

標的の村 東海上映会

日時：6月6日(土) ①14:00～16:20 ②18:00～20:20

場所：石神コミュニティセンター

前売り：1,000円 (当日/一般1,200円、中・高生当日のみ500円)

原研労では前売り券を扱っています。前売り券を希望の方は、組合事務所で購入できます。

シンポジウム

原子力

自由な意見・批判の抑圧は、破滅への道

～旧動燃・サイクル機構、原子力機構に差別是正を求める～

第一部

講演 (演題未定) 安齋育郎・立命館大学名誉教授

専門は放射線防護学。著書に『福島原発事故—どうする日本の原発事故』等多数。

第二部

訴え 「旧動燃」思想差別事件の当事者より

とき 5月30日(土) 【12:30開場】13:00～17:00

ところ 茨城県東海村・中丸コミュニティセンター

主催 原研労 後援 特殊法人労連・他

参加費無料、どなたでも参加できます。多くの方の参加をお願いします。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6 月期一時金要求書を提出

原研労は、4 月 30 日に 6 月期一時金についての要求書を機構に提出しました。6 月期一時金にかかる機構との団体交渉が 5 月 29 日に開催される予定です。

2015 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 29 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、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 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、エリア勤務制度により給与の減額措置を適用されているものに対しても、削減なしの支給を要求する。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。
3. 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+7,000F+60,000

臨時職員：(136,000+6,000N)×3.2+7,000F+60,000

ただし、エリア勤務制度による本給減額対象者においても本給額は削減しないこと。

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

原研労組にご加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

4. 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 1 日を除く 12 月中の採用者	5 月中の退職者	0.95
1 月中の採用者	4 月中の退職者	0.87
2 月中の採用者	3 月中の退職者	0.79
3 月中の採用者	2 月中の退職者	0.70
4 月中の採用者	1 月中の退職者	0.55
5 月中の採用者	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、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 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、2014 年 12 月 2 日から 2015 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

6. 一時金の支払日は、6 月 15 日とすること。

以上

移管・統合にかかると交

原子力機構改革の一環として、核融合研究部門と量子ビーム研究の一部を切り離して放医研と統合し、新法人を設立するにあたっては、いろいろな問題が山積しており、労組は、2月13日、移管・統合にかかると要求書を機構に提出（あゆみ速報 No.4972(66-27)で報告）しましたが、5月19日、ようやく団体交渉が開催されました。

団体交渉では、冒頭、人事担当理事から、現在、新法人にかかると法案が国会審議中であり、予定通り進めば、来年4月に新法人発足となる見込みであるとの紹介がありました。その後、新法人へ移行するに当たり、「制度を新しくしていかなければならない」、「統一的な運営が必要である」旨、及び「今の条件より下がらないよう、不利益が生じないように一本化する作業を進めている」との発言がありました。

労組が、「移行直後に一時的に処遇が下がらないだけ、ということでは困る。その後についても考慮してもらいたい」と求めたところ、理事から、「瞬間的なことではなく、将来的にも不利益にならないようにする」との発言がありました。

引き続き開催された拡大窓口交渉において給与課長から、新法人の職種、職制、俸給表とその構成、昇給・昇格、業績審査、諸手当、退職金、再雇用制度、社会保険等についての考え方が説明され、理事の発言どおり、不利益が生じないよう、検討を進めていることが提示されました。詳細については、法案が通り、内容が確定した時点で職員説明会を開催し、周知するというものです。現時点では、6月下旬ごろに説明会が開催される見込みのようです。

しかしながら、移管・統合される施設の運転等にかかると部分については、何も言及がありませんでした。工務、放射線管理などの業務に関わる職員の処遇がどうなるのか早急に提示してもらいたいものです。

標的の村 東海上映会

日時：6月6日(土) ①14:00～16:20 ②18:00～20:20

場所：石神コミュニティセンター

前売り：1,000円（当日/一般1,200円、中・高生当日のみ500円）

原研労では前売り券を扱っています。前売り券を希望の方は、組合事務所で購入できます。

講演の演題が決まりました。

シンポジウム

原子力 自由な意見・批判の抑圧は、破滅への道

～旧動燃・サイクル機構、原子力機構に差別是正を求める～

第一部

講演 「自由の抑制と安全確保は両立しない ～私の体験に触れて～」 安齋育郎・立命館大学名誉教授

専門は放射線防護学。著書に『福島原発事故－どうする日本の原発事故』等多数。

第二部

訴え 「旧動燃」思想差別事件の当事者より

とき 5月30日(土) 【12:30開場】13:00～17:00

ところ 茨城県東海村・中丸コミュニティセンター

主催 原研労 後援 特殊法人労連

参加費無料です、どなたでも参加できます。多くの方の参加をお願いします。

.....

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

原研労組役員の改選

第 66 期中央執行委員の任期もあと一ヶ月を残すのみとなりました。中央執行委員の改選が目前となっています。近日中に、中央選挙管理委員会から選挙が公示される見込みですが、各支部、分会では、次期中央執行委員の選出に向けて討議を進めて下さい。

各支部では、支部執行委員の改選も行われます。

6 月期一時金の団体交渉

原研労が 4 月 30 日に機構に提出した 6 月期一時金要求書にかかる団体交渉が 5 月 29 日 (金) に開催されます。職員の志気が上がるような良い回答が提示されることを期待します。

標的の村 東海上映会

日時：6 月 6 日(土) ①14:00～16:20 ②18:00～20:20

場所：石神コミュニティセンター

前売り：1,000 円 (当日/一般 1,200 円、中・高生当日のみ 500 円)

原研労では前売り券を扱っています。前売り券を希望の方は、組合事務所で購入できます。

シンポジウム

原子力 自由な意見・批判の抑圧は、破滅への道

～旧動燃・サイクル機構、原子力機構に差別是正を求める～

第一部

講演 「自由の抑圧と安全確保は両立しない

— 私の体験に触れて —

安齋育郎・立命館大学名誉教授

専門は放射線防護学。著書に『福島原発事故—どうする日本の原発事故』等多数。

第二部

訴え 「旧動燃」思想差別事件の当事者より

とき 5月30日(土) 【12:30開場】13:00～17:00

ところ 茨城県東海村・中丸コミュニティセンター

主催 原研労 後援 特殊法人労連・他

参加費無料、どなたでも参加できます。多くの方の参加をお願いします。

特に、組合員の皆さんは、お誘いあわせの上、ぜひ参加してください。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

団体交渉報告

原研労が4月30日に機構に提出した6月期一時金要求書にかかる団体交渉が5月29日(金)に開催されました。冒頭、理事から「4月30日に出された要求書を検討した結果を回答する」旨の発言がありましたが、回答書として提出されたものは、原研労が提出した要求書に対して真摯に答えたものとは言いがたく、回答に際して、どのような検討がなされたのか疑問が残りました。

6月期一時金の回答としては、昨年同時期の1.9ヶ月より0.075ヶ月多い1.975ヶ月が提示されましたが、これは、昨年的人事院勧告に基づいて一時金が年間0.15ヶ月分増額されたものを12月期と分けたものです。

団交では、宿舍使用料の改定に伴って駐車料金が改定された件に関連して、最近の団体交渉においては、機構側で決定した内容が提示され、労組の要求にはほとんど応じないという、「団体交渉」となっていないに等しい状態であることを指摘し、今後はまともな交渉ができるよう、労使交渉事項については、機構側で決定する前に交渉の場に提示するよう、強く申し入れました。

以下に、団交での主なやり取りを報告します。

<原研労の要求書に対して誠実に回答せよ>

【労組】 まず、回答書を見ると、(1)一般職員、(2)職責手当受給職員となっていて、職責手当受給職員については、「職責手当受給職員の基準により支給する」とあります。これは何ですか。前から言っているとおり、我々はきちんと要求をしているのだから、きちんと答えを下さい。そもそもこの基準とは何ですか。

【機構】 それについては、11月の団交の時に、委員長からそのようなご意見を頂いたというのは、記憶に有ります。

【労組】 記憶があるだけですか。

【機構】 その時も説明させて頂きましたけれども、6級のところは一般職とは計算の仕方も違いますので、拡大窓口交渉で、その数値を説明させて頂きます。

【労組】 それで良いと言っていない。そちらも「考える」と理事が言っていました。それを忘れているのですか。「職責手当受給職員」というのは、何か組合員とは関係のない別の世界にいるような人で、組合員でないような感じではないか。組合員では無いのか。

【機構】 そのような事は思っていない。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

【労組】 原資がいくらあるとか、基礎数字などの細かい数字は、拡大窓口で丁寧にやれば良い。だが、基本的な考え方は、「基準により支給する」では納得できない。十分に検討して頂きたい。これでは団体交渉になっていないのと変わらない。昔の執行部は、深く追及していなかったのですが、こういう基本的な事をもっと大事にしなければいけないと思う。臨時用員の夏季一時金についても、きちんと並べて書いて欲しい。これも同じように検討して下さい。

組合がいろいろな要求を出している中で、エリア勤務制度適用者については、回答書にどうすると何も書いていない。本給と同じように10%引くのか。

【機構】 エリア勤務制度という人事制度自体に出ているので、10%減になる。

【労組】 我々は、「10%も引くな」と要求している。それに対する回答が無い。

【理事】 一時金の計算により最終的に出た額から10%減になる。

【労組】 それでは、「10%引く」と書かなければおかしいではないか。

【機構】 すでに、人事制度としてエリア勤務制度に書いてありますので、そちらの規程と両方合わせた形で・・・

【労組】 この回答書に「エリア勤務制度による」と書いてありますか。

【機構】 この回答書には、書いていませんが、あえて書く必要がない。

【労組】 どうしてか。我々は、「引くな！」と要求したのです。それに対する回答として、どう答えるかを何も書かずに、このまま読めばそのまま貰えると思ってしまうではないか。

【機構】 エリア勤務制度は、ご存じのように規程の中で

【労組】 規程は分かっています。

【機構】 要求されている事は、十分に分かっています。そうしますと、全て規程のものの条文を書く事になってしまう。

【労組】 我々はこれまでエリア勤務制度については、いろいろと言ってきた訳です。それに対して、どのように対応するのか。「無言」という事なのか。しかも、これをこのまま読めば、貰えると思える中味です。もう少し、考えて回答書を作って欲しい。

<エリア勤務制度について>

【労組】 労組として、エリア勤務制度については、制度そのものが悪いとは言っていない。運用の仕方によっては良いものになると考えています。ただ、本人が希望を出して、機構に受理され、エリア勤務制度として、12か月貰う月給の中から常に引かれ続けている。制度自体に文句を言うのではなくて、削減額があまりにも多いのではないかという事について、労組として今まで訴え続けています。12か月続く月給に対して、10%は多い。期末手当の一時金にそれが適用されるのであれば、どうして一時金にも適用するのか、逆に聞きたい。一時金の位置付けが、トータルでエリア勤務制度の削減に入るのだという根拠というか説明があれば、当然そうなのだが、一時金というのはそういう位置付けなのか。月々減額しているのに、一時金の時にさらにやるのか、やる理由があまりにも酷ではないか。

諸手当からも毎月一割削減されていて、例えば研究手当とかも含めての一割削減です。本給に対する一割削減だけでなく、手当てについても0.9をかけている。それが正しいのかどうか。手当というものは、こういう事をやらせるから、という業務に対する手当です。それに0.9をかけてしまうのが、正しいのかどうか。その辺について、前から聞きたいところです。今回の一時金についても削減する理由を教えてください。

賃金というのは労働の対価であると思っている。それで考えた時に、エリア勤務制度で一割減というのは、やはり大き過ぎると思う。だって、仕事は全く変わらない。しかも、例えば、私はタンデムで全く異動していませんが、動かないのが普通だという人には、別に異動できない原因ができて、エリア勤務に手を上げる必要がない。だが、そうでない人は、何か手を上げなければならない。そういう事を考えた時に、本当に一割を削るのが妥当なのか。そちらが何を考えているのか分からないけれど、推測すると、信賞必罰の裏返しのようなもので、本当の働きではなくて、言うとおりに何でもやりますよと、言われたとおりにどこでも行きますという意味にしか取れない。それは、近代的な研究開発機関で望ましい事なのか。そうは思わない。

【理事】 懲罰的な意味でやっているわけではない。

【労組】 でも、働きに応じて、きちんと払っていないのだから、結果として、それに近くなってしまう。例えば、那珂に居ただけけれど、家族と離れ、毎週帰るのは大変だから、子供はいるし、自分の家に近い高崎勤務を希望する。あるいは親の介護で手が懸かるが、頻繁に帰れないから、実家の東海村で勤務と手を上げて、承認されたら、その後ずっと一割減給です。「異動したいというのだが仕事が無い、それでも異動したいというから仕方ない」といって、そこに異動させたのであれば、まだ話は分かるが、ほとんどの場合が違います。

【理事】 この制度を入れた時にどう思ったかという、むしろ組織としての期待がある。この人にあそこでこうやって貰いたい。ところがそれが折り合わない時にどうするかという問題が一番にある。

【労組】 それは命令しだいで行けというのがありましたよね。そういう意味だったら、まさに信賞必罰の罰になっている。

【理事】 そうではなくて、期待が実現できない。だから、その代わりをしなければならない。そうすると、やはり組織でいろいろな調整をしなければならない。やはり組織側の負担もあるのです。

組織でもって罰を与える。そんなものは有り得ない。そうではないのだけれども、組織的な考慮から、それなりに合理的な配置を考えるわけです。で、その仕事を募って、それが達成できない時に、それを補うために、別の異動をしたりとか、そういう組織としての負担が出て来るのです。そのところをどのように按排を取るかだと思います。

【労組】 それは分かります。負担がないというつもりは全くないです。

【理事】 いろいろな対応は、確かに考えてみればあります。そういうものだけではないとか。例えば病気とか、親の介護のさまざまな対応については、真剣に考えなければならないと思っている。罰を与えるというのは、少なくとも考えていません。

【労組】 考えていないのであれば、一割減というのは大き過ぎます。あまりにも幅が多い。

【理事】 10%の是非というのは、いろいろと考える必要があるかも知れません。どのように10%が設定されたかというのは、その時の検討の過程もいろいろとあったのでしょうか

【労組】 前にも言っていますけれども、例えばもんじゅで点検漏れかなんかで、部長さんが懲罰を受けて、減給一割一カ月だったのです。そのくらいのマイナスなのです。毎回、毎月ですから、処分よりも酷いわけです。

【機構】 こちらから強いてやっているわけではありません。一般的に世間相場からすると、20%というところもありますが、それだとやり過ぎなところもあって、10%で落ち着いたので、ただ、おっしゃる事は分かるのです。言われている事も理解していますので、社会環境を十分に把握した上で、今後検討していくべきだと認識しています。

【労組】 「環境、環境」と周りの事も大事かも知れないが、周りがやっているとき、それは何故なのかという事も含めて、考えた上でやって欲しい。職員の志気という意味で考えると、状況が違えば、対応だって違って良いわけだし、今まで入れた制度に合理性があるかという事を、第一に考えてくれないと、せっかく良い制度の部分があるにしたって、良いという意味での実効性がないし、やる気だって、どうなのですかという事です。

*** 中略 ***

<6月期一時金は1.975月>

【労組】 1.975という月数なのですが、去年は1.9でしたよね。それで、0.075増えたわけですが、何でですか。昨年12月の一時金は、2.2であったのを減らす予定で言っているのですか。それとも今年は、民間が上がっているようだから、うちも人勧だの出る前だけれども、少し上げましょうかという事ですか。

【機構】 1.975の提示をさせて頂いたのは、国の動向を踏まえてという事です。今後、人事院勧告がどう動くというのもありますが、この状況では、1.975という事です。

【労組】 そうすると、人勧の新しいものが出なければ12月に一時金を少し減らすという事ですか。

【機構】 そうです。

【労組】 やっぱりそうですか。

*** 以下略 ***

原研労シンポジウム

原子力、自由な意見、批判の抑圧は破滅への道

-旧動燃、核燃料サイクル開発機構から続く差別処遇の是正を求める

旧動燃から続く不当差別処遇問題は、かつて動燃の仕事の進め方について、主に安全問題を批判した人、それを支持した人たち、あるいは労働組合で自主的な組合活動を模索した人たちが、人事差別や嫌がらせを受けた問題です。その巻き添えを受けた人もいます。原研労組は、この問題を労使交渉で解決することを図りましたが、原子力機構は真面目な調査をせずに「不当差別を行ったという証拠が出てこなかった」として、労組の要求を拒否していました。労組は、弁護士と連携して訴訟の準備を進め、7月には水戸地方裁判所に提訴する予定を立てました。5月30日のシンポジウムは、世間にこの問題を知らしめると同時に、原告・弁護団を励ますものです。

第1部、主講演「自由の抑圧と安全確保は両立しない-私の体験に触れて」

講師の安齋育郎氏は、東京大学の原子力工学科第一期生です。安齋氏の話は、第二次世界大戦の終了、米国の対日政策から始まり、安齋氏自身が原子力を学ぼうと思った経緯、原子力を学びながら原子力の在り方に批判的になり、さまざまな圧力、嫌がらせを受けてきた経緯が話されました。

最後に「戦争がないということだけでは、平和ではない、暴力がないことが必要」、「自由と平等はもっとも重要な価値」と締めくくりました。

原研労組からのアピールでは、

中央執行委員長が原研労組の紹介をしたのち、旧動燃から続く不当な差別問題に取り組んだ経緯を報告しました。(別枠 テキスト)

第2部は、当事者の訴え等です。

まず、弁護団事務局長の平井哲史氏（東京法律事務所）は、「「東京電力」「日立製作所」など差別問題では、いくつかの裁判闘争があったが、これが最後になるかもしれない。この裁判の勝利で、職場の自由を取り戻しましょう」と呼びかけました。

原告の訴えでは、現在原告に立つと決心している 小松崎賢治さん、高野真一さん、菅原薫さん、椎名定さんがそれぞれ、差別され始めたきっかけ、どんな目にあったか、今何を考えているかなどを話しました。

小松崎さん：

放射能分析や放射線計測の技術を身に付けたのに、研修に行かせない・評価の低い雑務を一手に引き受けさせる、職階も上げない等と大きな差別をうけてきた。労組が入手した旧動燃人事の闇資料に自分の名前があって、こういう風にやられていたのかとわかった。動燃では、事故隠しや、差別への加担等、悪いことをやっていた人が順調に出世した。そういうことをやっていて、肝心の仕事はうまく行っていない。これは何とかしなければならないと考えた。

高野さん：

人形峠に29年間勤務した。両親が高齢化し、心配になった時に、「茨城に戻りたい」と転勤を希望したら、「一筆書け」と言われた。書かず、転勤はかなわなかった。課長が変わる機会に何度か「一筆書け」と言われた。

菅原さん：

「XXとの付き合いをやめろ」などと上司に迫られたが断り、差別が続いた。

椎名さん：

「原子カムの陰謀」という本が出版され、差別した側の資料が出てきた。これは黙ってははいられないと考えた。

国民救援会茨城県本部の岩清水理氏は、「全面的に応援したい」と支援を表明しました。

参加者の意見など：

- ・「奥さんが、医療関係機関の活発な組合員、それが理由で人形峠に飛ばされた人がいる。」
- ・「旧動燃の部分に多くの職員がいる。原研労にはその人たちのことも考えた運動を進めてほしい」
- ・「東海第2原発を再稼働させない運動との連携することを提案する」などの会場発言がありました。

そのほか、アンケート・感想用紙に「どのようなことが行われていたのか、学習する機会を作ってください」との希望、「立ち上がった方々の勇気に敬意を表したい」、「支援します」という表明がそれぞれ複数ありました。会場発言にあった原発問題とのリンクについては、会場発言とは逆に「この問題を、原発問題と直説結びつけるのは危険だと思う」という意見もありました。

シンポジウムは、特殊法人等労働組合連絡協議会（特法連）議長の平岡氏のあいさつで閉会しました。

*** 水戸地方裁判所への提訴は、7月初旬にする予定です。

今後、裁判闘争を支えるための個人加入の支援組織を作るなどして運動を展開します。

労組（委員長）アピール要旨

1、原研労組とは

省略

2、旧動燃から続く不当差別を是正するための取組

原研と核燃料サイクル開発機構との統合後、旧核燃料サイクル開発機構の職場から、数名の職員が、原研労組に加入

移ってきた主な理由は、「原子力ユニオン」は、不当な差別の問題等を「個人の問題」として取り上げないから。

原研労組は、旧核燃料サイクル開発機構部分の職員の内、処遇が極めて劣悪な部分の改善を要求。

いくらか改善が実現する。このわずかな改善は、「不当な差別の是正」という性格ではなかった。

2011年3月、東北地方太平洋沖地震によって、東京電力福島第一原子力発電所が、炉心溶融や水素爆発で、大量の放射能を環境に放出、地域住民が住み慣れた土地を追われ、原発から遠く離れた地域も放射能で汚染される事態に至った。

――> 原子力の在り方を根本から見直す必要があるはず。

我が国で唯一の総合的原子力研究開発機関である原子力機構の反省は？――> 機構からの発信なし

経営陣は何かを言われてはいけないと福島支援以外は「蛸壺でおとなしく」の態度。

2012年、福井県の高速増殖原型炉「もんじゅ」で大量の点検漏れが発覚。

原子力規制委員会は運転停止命令を出す。

さらに2013年、東海村原子力科学研究所内の加速器施設 J-PARC で、放射能漏れ被ばく事故。

ここで、

「原子力機構は、抜本的に改革されなければならない」ということになった。

2013年から2014年にかけて1年間の集中改革期間が設定された。

風通しの良い職場を作るキャンペーンや、「もんじゅ」の人員補強、人事諸制度の見直し等が行われたが、いまだに「もんじゅ」の「運転停止」は解除されていない。

我々から見て、原子力機構が考えるべきことは？

福島事故に関しては、

「原子力安全神話」流布の加担への反省。

よい研究成果を上げ、有効に発信して、事故を防ぐことをできなかった非力の反省、

原発が事故を起こさないように、研究すべきことを研究してきたか？

「もんじゅ」に関しては、ナトリウム使用の高速増殖炉という難しさ以前に、なぜ「保守」をきちんとできないのか。

理由1 原子力技術を甘く見ていた

→技術不足、スケジュール優先の上意下達構造。言われたことだけやる体質にまっとうな意見を下から言うことが出来ない。

理由2 もともと力不足（基本構想から間違い？）

見識不足

「もんじゅ」は過去何度もトラブルがあり、何度も「根本原因分析」なるものを行ったはず。

なのに改善されない？

改革されるべきは、批判的な意見を許さない体質だ!!

批判精神の抑圧は考えない職場をつくる → 技術が育たない

経営陣や上司の方針の是正が出来ない。困難を打開する方針が上任せ。

「機密ファイルが暴く闇 原子カムラの陰謀」（朝日新聞出版社）が出版される

原研労組も、さる経緯から、旧動燃が組織的に差別政策を行っていたことを示す資料を入手した。

→ 私生活、交友関係にも干渉、A,B,Cのランク分け。

目を付けた職員に対しては「ぶん回し」と「封じ込め」の労務政策。

枢要業務からの除外、研修や出張の機会を与えないなど

2013年12月、労組は実名を挙げて「不当な差別処遇の是正を要求」

何度か交渉を持ったが、原子力機構は「不当な差別を行ったという証拠は出てこなかった」と労組の要求を拒否。

。。。 > **では裁判所に訴えましょう。**

旧動燃の仕事はほとんどがうまく行っていない。

この争議は、一つの原子力関係機関の中で行われた、人権侵害行為の是正を求めるものであるが、批判を抑圧して間違った方向に進んだ原子力開発を告発するものである。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

労組役員選挙、届出は今週末まで

組合役員選挙について、6月2日、中央選挙管理委員会の公示がありました。
第67期の中央執行委員、中央委員、及び監査の立候補届は今週末が締め切りです。
立候補者の選出に向けて、各分会での討議を行って下さい。
大洗、那珂、高崎の各支部では支部執行委員の選出も同時に進んでいます。

公 示

2015年6月2日

日本原子力研究開発機構労働組合中央選挙管理委員会
委員長 平出 哲也
高崎支部選挙管理委員会
委員長 千葉 敦也
大洗支部選挙管理委員会
委員長 川上 政子
那珂支部選挙管理委員会
委員長 佐藤 稔

組合役員選挙について

日本原子力研究開発機構労働組合規約及び各支部規約に基づき、第67期中央執行委員、第67期監査委員、第67期中央委員、第101期高崎支部執行委員、第99期大洗支部執行委員、第56期那珂支部執行委員の選挙を、下記のとおり行うことにしたので公示する。

記

1. 選挙区及び定数

- | | |
|-------------------------------|-----|
| (1) 中央執行委員／全所一区 | 10名 |
| (2) 監査委員 | 1名 |
| ／東京・東海・関西選挙区 | 1名 |
| ／高崎・大洗・那珂選挙区 | 1名 |
| (3) 中央委員 | 8名 |
| ／東京・東海・関西選挙区 | 8名 |
| ／高崎選挙区 | 1名 |
| ／大洗選挙区 | 4名 |
| ／那珂選挙区 | 1名 |
| (4) 支部執行委員／各支部選挙管理委員会が別に公示する。 | |

2. 立候補届出

受 付： 立候補の届出は、中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が受け付ける。
期 間： 6月8日(月)～6月12日(金)までの毎日9時～18時迄とする。

3. 投票日時及び場所

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいのある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月24日(水)～26日(金) 10時～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

但し、考慮すべき理由により指定日時及び場所での投票が困難な場合は、この限りではない。

4. 不在者投票の日時

各支部選挙管理委員会が別に公示する。

東海地区については、以下のとおりとする。

【投票日時】 6月22日(月)～23日(火) 12時～13時迄、17時30分～18時30分迄

【投票場所】 労働組合事務所

5. 投票方法

- (1) 中央執行委員 / 2名連記無記名投票
- (2) 監査委員 / 単記無記名投票
- (3) 中央委員 / 東海・東京・関西選挙区 / 2名連記無記名投票
 / 高崎選挙区 / 単記無記名投票
 / 大洗選挙区 / 2名連記無記名投票
 / 那珂選挙区 / 単記無記名投票
- (4) 支部執行委員 / 各支部選挙管理委員会が別に公示する。

6. 開票

- (1) 中央委員選挙の開票は、投票終了後即日、選挙区毎に中央選挙管理委員会及び各支部選挙管理委員会が行う。
- (2) 中央執行委員、監査委員選挙の開票は、東海地区にて中央選挙管理委員会が行う。
- (3) 支部執行委員選挙の開票は、投票終了後即日、各支部選挙管理委員会が行う。

7. 推薦母体及び推薦候補者数

中央執行委員選挙(定数10名)及び「東京・東海・関西」選挙区中央委員選挙(定数8名)の推薦母体と推薦候補者数は以下のとおりとする。なお、「高崎」、「大洗」、「那珂」選挙区中央委員選挙(定数は各々1、4、1名)のうち、「大洗」選挙区の推薦母体と推薦候補者数については大洗支部選挙管理委員会が別に公示する。また、各支部執行委員選挙の推薦母体については各支部選挙管理委員会が別に公示する。

推薦母体	中央執行委員		中央委員		
	定数	推薦候補者数	定数	推薦候補者数	
連合1	10	2	8	1	
連合2				1	
工務技術部分会		2		1	
研究炉部連合分会 (JRR-3, JRR-4)				1	
連合3		3		3	
安全・NUCEF・NSRR連合				1	
高崎支部		1		1	—
大洗支部		3		4	—
那珂支部	1	1	—		

推薦母体の内訳は次の通り：

連合1 (管理部、関西地区、東京地区、核サ研地区、本部)

連合2 (バックエンド分会、環境・線管・研究室分会、放管第1・第2分会)

連合3 (FCA・炉物理分会、核物理分会、化学部分会、核融合分会、先端基礎分会、中性子科学分会)

安全・NUCEF・NSRR連合 (安工・安試・臨界・NUCEF分会、燃安・ホット試験・NSRR分会)

法対部活動報告

5月30日に開催した原研労組シンポジウムのあと、法対部は、今回の訴訟を「動燃から続く不当差別是正を原子力機構に求める訴訟」とすることとし、原告となる組合員の活動を支援する会を立ち上げることにしました。また、訴訟に向けた活動の一環として、日本国民救援会の茨城県支部に裁判争議支援要請を行いました。国民救援会茨城県支部からは熱い応援をいただくとともに、快く支援を引き受けてくれました。以下は日本国民救援会に提出した要請書です。同様に、6月10日、茨城県労働組合総連合(茨城労連)に支援の要請を行いました。

66 原研労中 2-1 号
2015 年 6 月 7 日

日本国民救援会 茨城県本部
会長 田村 武夫 様

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労組)
中央執行委員長 花島 進

裁判争議支援要請

前略、

貴機関の人権と民主主義を守る運動に敬意を表します。

私たち、日本原子力研究開発機構労働組合(原研労組)は、賃金等の労働条件のみならず、職場の中においても、日本国憲法が宣言する基本的人権が守られるよう努力しております。

私たちの職場、日本原子力研究開発機構(原子力機構)は、旧日本原子力研究所と旧核燃料サイクル開発機構が統合されて作られた機関で、核燃料サイクル開発機構は、旧動力炉・核燃料開発事業団(動燃)が名前を変えたものです。動燃では、職場の仕事の進め方などに批判的な意見を言った職員を抑圧する労務政策が行われ、賃金差別、昇格差別から個人生活に干渉する嫌がらせまで行われました。その差別は、核燃料サイクル開発機構を経て、現在の原子力機構にも残っています。

原研労組は、その差別の対象となった組合員について、処遇の是正を原子力機構当局に要求してまいりましたが、労使間交渉において原子力機構は誠意ある回答を示しませんでした。私たちは、該当者と相談を重ね、4名(うち2名は退職したので現在は非組合員)が裁判所に提訴する方針としました。7月6日に水戸地方裁判所に提訴する予定です。つきましては、貴機関に今後の運動の支援をお願いいたたく存じます。

よろしく願いいたします。

放医研の組合と会合を持ちます

「国立研究開発法人放射線医学総合研究所法の一部を改正する法律案」が、衆議院文部科学委員会において6月5日に可決され、平成28年4月の新法人発足に向けての動きが進んでいます。

原研労は、特法連、国公労連の協力を得て、6月15日に2回目となる放医研労組との情報交換の場を持ちます。

今回は、高崎、那珂の両支部からも支部執行委員が参加する予定です。

中央委員会を開催します

第471回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

- 日時： 平成27年6月25日（木）18:30～
場所： 原研労組合事務所
議題： 1. 近況報告
2. 承認事項
第3 四半期財政報告、他
3. 次期役員の選出

署名のお願い

以下の3件の署名をお願いします。署名用紙は組合事務所においてありますので、組合員の方は、役員選挙の投票時に組合事務所にて署名してください。

- 1) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名
- 2) 「公務員賃下げ違憲訴訟」の徹底審理と公正な判決を求める署名
- 3) 旧社会保険庁職員の分限免職処分取消等請求事件の公正・公平な判決を求める要請署名：本署名は、東京、北海道、秋田、愛媛、愛知の5地方のそれぞれの裁判所に提出しますので、5枚の用紙に署名をお願いします。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

労組役員選挙

第 67 期の労組役員の立候補届けが締め切られ、候補者が揃いました。労組役員選挙立候補者一覧をご覧ください。東海地区の投票日は、**6月24日(水)～26日(金) 10時～18時30分迄**、場所は**労働組合事務所**です。投票日の前2日間、6月22日(月)～23日(火)は、不在者投票日です。両日とも投票時間は、昼の12時～13時迄と、夕方の17時30分～18時30分迄です。場所は労働組合事務所です。

次期の役員を選出する大切な選挙です。組合員の皆さんは、必ず、投票してください。

第 67 期労組役員選挙立候補者

中央執行委員 (定数10名)

届出	氏名	所属
1	小松崎 賢治	核サ研分会
2	佐藤 哲也	先端基礎分会
3	越後谷 進一	大洗原子炉分会
4	石坂 知久	高崎支部
5	照沼 章弘	バックエンド分会
6	遊津 拓洋	核物理分会
7	椎名 定	核サ研分会
8		

中央委員

(東京・東海・関西選挙区、定数8名)

届出	氏名	所属
1	津田 修一	線管・環境・研究室分会
2	蔵光 泰	核サ研分会
3	浅井 雅人	先端基礎分会
4	篠崎 信一	中性子化学分会
5	宇田川 誠	燃安・ホット試験・NSRR
6	松田 誠	核物理分会
7	半澤 有希子	化学分会
8	正木 信行	東海管理分会

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

中央委員（大洗選挙区、定数4名）

届出	氏名	所属
1	木村 伸明	照射分会
2	島崎 洋祐	HTTR分会
3	園部 博	原子炉分会
4	武藤 保信	管理分会

中央委員（高崎選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	花屋 博秋	高崎支部

中央委員（那珂選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	神永 敦嗣	JTトカマク分会

監査委員

（東京・東海・関西選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	熊田 政弘	化学分会

監査委員

（高崎・大洗・那珂選挙区、定数1名）

届出	氏名	所属
1	藻垣 和彦	那珂支部

各支部役員選挙立候補者

第99期大洗支部執行委員
（定数4名）

届出	氏名	所属
1	西村 嵐	原子炉分会
2	花川 裕規	照射分会
3	佐藤 崇	管理分会
4	濱本 真平	HTTR 分会

第101期高崎支部執行委員
（定数4名）

届出	氏名	所属
1	辻本 隆幸	高崎支部
2	佐藤 隆博	高崎支部
3	山田 圭介	高崎支部

第56期那珂支部執行委員
（定数3名）

届出	氏名	所属
1	平内 慎一	JT60加熱分会
2	西山 友和	JTトカマク分会

放医研の組合と会合しました

6月15日、予定通り、放医研の労組との情報交換会を行いました。今回は2度目となります。前回、昨年4月には、特法連、国公労連の協力を得て、千葉の放医研で集まりましたが、今回は、東京の国公労連事務所を会場として関係者が集まりました。原研労からは、中執3名、高崎支部執2名、那珂支部執2名の7名が出席しました。放医研の労組からは、委員長以下3役が出席しました。特法連、国公労連同席のもと、活発な意見交換が行われました。

原研労では、機構改革の一環として、核融合研究部門と量子ビーム研究の一部を切り離して、放医研に移管・統合して新法人を設立することには、反対しており、文部科学省への要請も行ってきました。移管・統合が政府決定として進められているなか、本年2月には、対象となっている部署の職員の不安などを早期に解消することが必要であることから、「核融合ならびに量子ビーム部門の移管・統合に関する要求書」を機構に提出しました。機構は、この原研労の要求に対して、5月19日によく団体交渉を開催し、労組に対して現状の説明を行いました。

放医研の組合幹部の一人は、放医研における勤務者代表となっており、放医研経営陣は、その勤務者代表に対して、機構が原研労に対して用いたのと同じ資料で現状を説明したことが今回の情報交換で確認することができました。放医研の労組も移管・統合には反対している、ということですが、具体的な行動は特に取っていないということでした。

今回出席した高崎研、及び那珂研の支部執行委員は、当日得られた情報を各支部に持ち帰り、今後、支部内での討論を進めます。各支部の討論の結果では、原研労組の規約改正が必要になるかもしれません。次期執行部の大きな課題の一つです。

法対部活動報告

原研労が機構に対して要求している「差別処遇是正」では、機構の対応が誠実でないことから、訴訟に向けた活動を進めてきました。5月30日には、安齋育郎氏を招いて講演いただき、原研労主催、特法連後援のシンポジウムを開催しました

(あゆみ速報 No.4983 (66-38) で報告)。旧動燃時代から差別を受けてきた4人の組合員が訴訟を決断しました。法対部では、訴訟を決断した組合員を支援するため、国民救援会、茨城労連へ「裁判争議支援」の要請を行う(あゆみ速報 No.4984 (66-39) で報告)とともに、「支援の会」を立ち上げる準備を進めています。支援の会の事務局を原研労組内に置くことを検討しています。

中央委員会の開催

第 471 回中央委員会を下記の通り、開催します。中央委員の皆さんは、万障お繰り合わせの上、ご出席下さい。

記

- 日時： 平成 27 年 6 月 25 日（木）18:30～
場所： 原研労組合事務所
議題： 1. 近況報告
2. 承認事項
第 3 四半期財政報告、特別中執、他
3. 次期役員を選出
4. その他

署名をお願いします

以下の 3 件の署名をお願いします。署名用紙は組合事務所においてありますので、組合員の方は、役員選挙の投票時に組合事務所にて署名してください。

- 1) 公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名
- 2) 「公務員賃下げ違憲訴訟」の徹底審理と公正な判決を求める署名
- 3) 旧社会保険庁職員の分限免職処分取消等請求事件の公正・公平な判決を求める要請署名：本署名は、東京、北海道、秋田、愛媛、愛知の 5 地方のそれぞれの裁判所に提出しますので、5 枚の用紙に署名をお願いします。

組合員募集中

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお越しく下さい。

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—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

Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

6月期一時金 1.975ヶ月 支給は6月30日

6月期一時金の支給式は以下の通りです。

◎ 一般職（1～5級）支給式

{(本給×1.975月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+48,258円+職務別加算}×期間率

※評価反映率 S:1.10 A:1.05 B:1.00 C:0.95 D:0.90

※職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)}×加算率×1.975月
地域調整手当の支給割合：東京特別区0.06、その他の地区は0.03
加算率：3級以下：0 4,5級：0.05

◎ 常勤職員支給式

{(本給×1.975月×評価反映率)+(6,500円×扶養手当人数)+13,947円}×期間率

※評価反映率及び支給額は一般職と同じ

◎ 臨時用員支給式

支給日現在に在職し、平成26年12月2日から平成27年6月1日までの期間において

- (1)出勤日数 20日以上 40日未満の者 : 本給日額の7日分
- (2)出勤日数 40日以上 70日未満の者 : 本給日額の13日分
- (3)出勤日数 70日以上 100日未満の者 : 本給日額の15日分
- (4)出勤日数 100日以上 の者 : 本給日額の17日分

(注) 臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

◎ 6級以上の職員支給式

{(本給+職責手当)×支給率×評価反映率+職務別加算}×期間率

※支給率 6級：2.0374215

7級以上：2.2866233

※7級以上は、役職加算（7級は「本給×0.12」、8・9級は「本給×0.19」を本給、職責手当、扶養手当及び地域調整手当に加算した上で支給原資枠を算出）があるため、支給率が大きくなる。

※評価反映率 S:1.20 A:1.10 B:1.00 C:0.90 D:0.80

※職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)}×加算率×月数

・地域調整手当の支給割合 東京特別区：0.06 東京特別区以外の地区：0.03

・加算率 6級：0.1 7級：0.15 8級以上：0.2

・月数 6級：1.975 7級以上：1.975

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。（内線 Tel. 81-5413, 81-5414）

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

団体交渉報告

6月19日に開催された6月期一時金にかかる団体交渉において、原研労は機構が提示した1.975ヶ月で仮合意しました。6月25日に開催された第471回中央委員会において6月期一時金についての機構との協定書が承認され、正式に合意となりました。

6月19日の団体交渉では、あゆみ速報No.4983(66-38)で報告したように、原研労の要求書に対する機構の書面による回答が不誠実であったことから、「合意は難しい」との意見もありましたが、団交の席上、担当理事から「次回の一時金(12月期一時金)回答の際には、労組の要求を検討したものとする」旨の発言があったこと。また、これまで度々労組が指摘してきた、エリア勤務制度における諸手当を含む「全て10%の減額」について、「今年中に調査を行って具体的に検討する」旨が表明されたことを受けて、不満ながらも合意することとしました。団交では、一時金にかかる交渉の他、「差別処遇是正」問題にも言及し、この4月に継続雇用となった組合員で、本人の希望通りの職場に移れなかった組合員について、機構と原研労の間には、なるべく「本人の希望をきく」という合意があるのだから、考えてくれるよう、要求しました。また、「移管・統合」問題では、いろいろな情報をオープンにするよう要求しました。これらの要求に対して、機構は、概ね前向きな姿勢を示しました。

以下に、一時金交渉における主なやり取りを報告します。

<6月期一時金について>

【労組】今回は特に切り下げがなくて、額が上がってというか、月数が上がった。と言っても、次に削られるのがお約束みたいなものですが、切り下げなかったことはプラスに評価している。ただし、組合が要求している組合員の全ての職階について、並べて回答しなかったのは不満です。金額も我々は大きな額を要求しているので、できれば、もっと上げて欲しかったが、基本的には、妥結、合意と言う方向で考えたい。

各職階について、並べて回答して欲しいのだが、次回以降、どう扱ってくれるのか伺いたい。もうひとつ、エリア勤務制度については、いつ頃再検討するおつもりなのか伺いたい。

【機構】回答書の記載については、次の12月の期末手当の回答の際に、労組が言われることを考慮して検討したい。エリア勤務制度については、やはり2~3年見たい。

【機構】現に運用している状況もあるので、その確認もしっかりして、情報も集めた上で、検討する。周囲の環境も変わる可能性もある。

【労組】こちらから提案があります。エリア勤務制度については、すでに一年以上経っているので、今年中くらいに、実際に制度が適用されている人の意見とか、潜在的な希望者の需要とかを調査していただけますか。

【機構】調査したいと思います。

【労組】そういうことであれば、若干の不満はありますが、合意したいと思います。

【機構】ありがとうございます。我々の置かれている状況の中で、ご理解頂いた。6月30日支給をやろうと思います。

<労使間の交渉は、全て率直にやりたい>

【労組】この間話があった駐車場料金の件ですが、そちらが「言った」つもりになっていることは、はなはだ情けない話だ。物事の伝達の仕方として、なっていない。労使間の交渉は、全て率直にやりたい。強く反省してもらいたい。考えていることを率直に話し、書いて、どこで合意に達するか、どういう考え方の違いで合意しないか、はっきりさせて物事を進めるべきかと思う。

【機構】駆け引きをしようとは、思っていない。「率直にやろう」というのは、大賛成。手の内は、出せる物は出したい。

【労組】今後ともこういうことの無いように、よろしく願います。こちらも注意します。

法対部活動報告

7月6日に提訴！

原研労が機構に対して要求している「差別処遇是正」では、機構の対応が不誠実であるため、4人の組合員が訴訟の決断をし、提訴に向けた準備を進めてきましたが、いよいよ7月6日(月)に水戸地方裁判所に訴状を提出する運びとなりました。

立ち上がった4人は、1972年～1975年に旧動燃に入社し、組合活動等を通して、職場の安全等に係る提言をしたり、安全に係る運動をしている人たちを応援したりしたことが発端となって、「反原子力」などと、いわれのないレッテルを貼られて差別を受け、嫌がらせや、職場隔離を受けたり、職場の配置転換を希望しても拒否され、同一職場に30年近くも据え置かれるなどの仕打ちを受け、同期同学歴の職員に比べて昇格も遅く、賃金も低く抑えられてきました。

これは、機構改革として、「風通しの良い職場」、「なんでも自由に発言できる職場」を目指している現在の機構が改めなければならない過去の汚点であり、早急な改善が必要である事案であるにも拘らず、機構は何ら誠意のある対応をしなかったために訴訟となってしまったものです。

機構改革を真に実のあるものとし、機構を信頼のおける研究開発機関として社会的に認知してもらうためにも、組合員の皆さんは立ち上がった4人の組合員を応援してください。

7月6日(月)は、13:00に水戸地方裁判所に訴状を提出した後、茨城県弁護士会館別館(水戸三井生命ビル7F)において、13:30頃から、記者会見、ならびに報告集会が予定されています。時間の許す方は、応援に駆けつけてください。

また、原告団を「支援する会」の設立総会が、7月19日に計画されています。組合員の皆さんの多数の参加をお願いします。

労組役員選挙結果

第 67 期原研労組役員の選挙結果は以下の通りです。

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員会 委員長 花島 進 殿

2015 年 6 月 26 日
日本原子力研究開発機構労働組合
中央選挙管理委員会
委員長 平出哲也

組合役員選挙の結果について（中央選挙管理委員会報告）

組合規約第 27 条、第 23 条、第 40 条および第 73 条に則り、6 月 24 日、25 日および 26 日に行った第 67 期中央執行委員、同中央委員、同監査委員および支部執行委員役員選挙の結果について、選挙規則第 10 条に基づき、下記の票数で全員当選したことを報告する。

記

第67期中央執行委員（定数10名）

投票総数：264 白票：0 無効票：2

届出	氏名	所属	得票
1	小松崎 賢治	核サ研分会	33
2	佐藤 哲也	先端基礎分会	41
3	越後谷 進一	大洗原子炉分会	53
4	石坂 知久	高崎支部	41
5	照沼 章弘	バックエンド分会	39
6	遊津 拓洋	核物理分会	31
7	椎名 定	核サ研分会	24

第67期中央委員（東京・東海・関西選挙区、定数8名）

投票総数：126 白票：0 無効票：6

届出	氏名	所属	得票
1	津田 修一	線管・環境・研究室分会	14
2	蔵光 泰	核サ研分会	8
3	浅井 雅人	先端基礎分会	27
4	篠崎 信一	中性子化学分会	11
5	宇田川 誠	燃安・ホット試験・NSRR	6
6	松田 誠	核物理分会	25
7	半澤 有希子	化学分会	19
8	正木 信行	東海管理分会	16

第67期中央委員（大洗選挙区、定数4名）

投票総数：96 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	木村 申明	照射分会	32

第67期中央委員（高崎選挙区、定数1名）

投票総数：8 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	花屋 博秋	高崎支部	8

2	島崎 洋祐	HTTR分会	11
3	園部 博	原子炉分会	33
4	武藤 保信	管理分会	20

第67期中央委員（那珂選挙区、定数1名）
投票総数：9 白票：0 無効票：0

1	神永 敦嗣	JTトカマク分会	9
---	-------	----------	---

第67期監査委員（東京・東海・関西選挙区、定数 1名）投票総数：66 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	熊田 政弘	化学分会	66

第67期監査委員（高崎・大洗・那珂選挙区、定数 1名）投票総数：66 白票：0 無効票：2

届出	氏名	所属	得票
1	藻垣 和彦	那珂支部	64

第99期 大洗支部執行委員（定数4名）
投票総数：96 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	西村 嵐	原子炉分会	37
2	花川 裕規	照射分会	30
3	佐藤 崇	管理分会	18
4	濱本 真平	HTTR 分会	11

第101期 高崎支部執行委員（定数4名）
投票総数：8 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	辻本 隆幸	高崎支部	7
2	佐藤 隆博	高崎支部	3
3	山田 圭介	高崎支部	6

第56期 那珂支部執行委員（定数3名）
投票総数：9 白票：0 無効票：0

届出	氏名	所属	得票
1	平内 慎一	JT60加熱分会	3
2	西山 友和	JTトカマク分会	6



中央委員会報告

第 471 回中央委員会が 6 月 25 日に予定通り開催されました。委員会では、今期の第 3 四半期についての財政報告が承認されるとともに、6 月期一時金についての協定書が承認され、正式に合意となりました。また、第 67 期への引継ぎを行うため、66 期の花島進中央執行委員長が 2015 年 8 月までの任期で特別中執となることが委員会で承認されました。



組合員募集中

原研労では、組合への加入申込を随時受け付けています。原子力機構と契約されている博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用の方、どなたでも加入できます。お誘い合わせの上、組合事務所までお越しください。

