

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 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第61回 科労協定期大会の報告

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の第61回大会が7月21日（土）に東京の八重洲ホールで開催され、原研労からは11人が参加しました。

科労協は、宇宙労、理研労、科学振興労、原研労の4単組が集まった協議体で、加盟労働組合の統一と団結をもって、次の事項を達成することを目的として活動を行っています。（規約第4条より抜粋）

- 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、自主的におこないあらゆる成果を公開し、人類の発展に役立たせること。

以下、各単組の情勢等を簡単に報告します。大会の詳細については、「科労協第61回定期大会議案書」をご参照ください。

1. 宇宙労の情勢

(1) 12月一時金交渉、本給見直しに関する交渉

本給は一般職で平均約0.2%、一時金は0.1月の引上げを獲得し、初任給に関しては、一昨年と比較して約1,000円の増額を確保した。業績手当は一般職1～4級の25,400円の加算に加え、業績手当の設定がない一般職5級（及び教育職2級）に対して、2,000円の加算を勝ち取った。

(2) 6月一時金交渉

昨年度より0.05ヶ月の増額、業績手当は一般職1～4級の8,400円の加算に加え、業績手当の設定がない一般職5級（及び教育職2級）に対して、3,000円の加算を勝ち取った。平成29年度の業績評価について理事長評価が優秀であった点に加え、過去最高となる6機もの基幹ロケットの打ち上げを成功させつつも、超過勤務時間を23.7時間(FY27)→22.0時間(FY28)→18.8時間(FY29)と着実に減少できている状況について、5級職員、教育職の貢献も大きいと認められたためである。

(3) 機構ネットワークの使用について

昨年から、宇宙労の活動に機構ネットワークの使用を許可するよう交渉を続け、団体交渉で使用許可を得た。具体的なコンテンツについては検討を進めている。

(4) 働き方改革に関する取組

ICカード式タイムカードが4月から導入され、これまでの勤怠管理以上の負荷がかからないよう機構側に運用方法の申し入れを行い、働き方改革の進め方に併せて組合員にアンケートを取りながらより良い在り方について検討を進めている。

2. 原研労の情勢

(1) 6級マネージャーの問題

2017年4月より「マネージャー」という管理職待遇の職位が新たに設定され、原則7級であるが特例として6級職員も登用が可能とされた。しかし、昨年

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

約 200 のマネージャーのうち約 150 名が 6 級であり、この比率が 1 年を経過しても変わっておらず、特例とは言えない状態である。今後とも「6 級マネージャー」を速やかに 7 級に昇格させること、6 級職であるのだからマネージャーであっても超過勤務手当を支給することを要求している。

(2) 現場力向上と人員増について

大洗研究所の燃料研究棟における被ばく事故以降も、作業員の怪我等のトラブルが頻発している。原研労は現場力向上のためには、職員等が仕事内容について考える時間が必要であり、そのための人員・予算増が欠かせないと主張している。

(3) 有期雇用労働者の処遇改善

常勤職員、臨時用員、任期付常勤職員、アルバイトなど、様々な立場の有期雇用労働者がおり、賃金等の労働条件を向上させることや無期雇用への転換が可能な職員の増員を要求している。有期雇用労働者のうち、臨時用員(74 名)は 2018 年 10 月に、常勤職員(24 名)及び常用用員(1 名)は 2019 年 4 月に無期転換申込権取得し、本人の申し出により希望者は無期転換できることを確認した。

(4) 不当差別是正の取り組み

旧動燃時代から続く不当差別の是正を求めて、6 名の原告が原子力機構を被告として提訴している裁判は、2018 年 5 月 31 日に第 13 回となる裁判期日を終えた。法廷に提出された「原告と同期同学歴職員全員の給与表」から賃金差別の実態が明らかになったが、原子力機構はいまだに争う姿勢をくずしておらず、今後とも支援の方々と勝利に向けて闘って行く必要がある。

(5) 量研機構(QST)との労使交渉

6 級の技術系職員及び事務系職員について、2017 年の制度変更により従来の職責手当(65,000 円)に相当する手当が支給されなくなり、研究系職員には手当が支給されているが 30,000 円に減額された。QST は制度変更により超過勤務手当が支給されるようになったと主張しているが、職責や能力に対する手当と超過勤務手当は別のものであり、技術員手当、主幹手当等の新設を要求している。

(6) 退職金削減

2018 年 3 月に退職金調整率の 87.0/100 から 83.7/100 への引下げが一方実施された。一方で、定年後再雇用制度に基づく嘱託に対し、地域調整手当、寒冷地手当、特地勤務手当及び住居手当が支給され、試算では 5 年の嘱託の期間において、全期間常勤で勤務すれば削減分の約 75%を取り返すことが可能である。なお、QST では、2017 年度の賃金交渉のなかで、再雇用者(専門業務員)の処遇の改善(本給を+400 円、期末手当を+0.05 月)があった。

3. 理研労の情勢

(1) 不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立と雇止め回避の状況

労働契約法では、任期のある契約を繰り返して 5 年(研究系は 10 年)を超えて契約した場合に、無期雇用への転換権が獲得できることになっているが、理研はこの法律の趣旨に反して、長く勤務する任期制職員が無期雇用への転換権を獲得する前に、「5 年/10 年で雇止め」とする方針をとった。理研労と科労協は 2017 年 12 月 18 日に、東京都労働委員会に理化学研究所による不当労働行為(不誠実団体交渉)の救済命令の申立を行い、これをきっかけとして、この不当な雇止めを、マスコミ、国会議員、監督官庁に訴え、外部より理化学研究所に圧力をかけ、雇止めを回避する方向に方針転換させることができた。具体的には、就業規程に「5 年の雇用上限」が不当に導入される前から雇用関係が存在していた任期制職員は「5 年の雇用上限」の適用除外とする、というものである。

(2) 職員の待遇向上の獲得

今まで交渉の場に乘せることができなかった研究系任期制職員の年俸（固定給部分）について、月額で一律 500 円の引き上げを獲得できた。特別嘱託職員（定年後の再雇用職）と嘱託職員に特別有給休暇が認められていなかったが、2018 年度から獲得できた。今年度からの新たな職制である事務系無期雇用職員の賞与に定年制職員と同様の職務加算を要求し、主査 2500 円、副主幹 5000 円、主幹・副参事 7500 円を獲得することができた。夏季休暇期間はフルタイム職員（7 日間）と短時間労働職員（3 日間以下）で差別が存在し、短時間労働職員の夏季休暇期間を最大で 5 日間まで延ばすことができた。まだまだ多くの職制差別が存在しており、これを是正して行く交渉を進める。

4. 科学振興労の情勢

(1) 要求書の提出

一時金交渉時に提出した要求書で改善が見られたものは以下の 2 つであった。

1 つ目は、36 協定の上限時間の大幅引き下げを行うことができるよう、環境整備に真摯に取り組み、現在の年間上限 660 時間の是正を図ることを要求し、年間 20 時間削減（年間上限 640 時間）での合意となった。

2 つ目は、医療研究開発機構（AMED）では、科学技術振興機構（JST）在籍時より勤務時間が 15 分長い。この勤務時間の是正を図るため、その分の賃金を支払うか、派遣者につき 15 分の時短をさせることを要求した。勤務時間の長い機関に出向し、帰任した者に対して、積立休暇を出向期間 1 年につき 5 日特例として与える制度を 2017 年度より導入することとした。

一定期限（6 年）付きで、職員の復職を認める制度（ジョブ・リターン制度）の導入、再雇用時の再雇用条件の大幅見直し等の要求についての前進はなかった。

(2) サービス残業問題

部署によって、ひどいサービス残業が常態的に続いており、状況を改善するために、2014 年度から残業する場合は、個人別予算管理方式は止め、組合と合意の上、事前に内容と終了予定時間を管理職にメールで申請・回答する方式となった。2017 年 4 月以降、さらに電子勤怠管理システム(JJ-Portal)が導入された。

(3) サマータイム（ゆう活）の導入

国に準じてサマータイム（ゆう活）を導入する話は、昨年同様、希望制が担保されるということであるため、受け入れることで合意した。

(4) 定年延長問題

年金の支給開始年齢の推移に合わせて、65 歳まで希望者全員の雇用の確保が義務づけられている。しかし、JST 一般職・管理職との格付けによる再雇用時の待遇格差は倍近くと不当に大きく、改善を引き続き強く求めている。

(5) 退職金減額問題

国に準じての退職金の減額について、事務折衝時の提案は納得できる内容ではなかった。組合としては、原研労のような少なくとも減額される金額に見合う条件の提示がない限り、妥結するのは困難と考え、その旨、機構側に伝えている。

5. 大会議決

2017 年度の活動総括・財政報告、及び 2018 年度の活動・財政方針が討議され、参加代議員全員の賛成挙手により承認されました。その後、大会スローガンを拍手採択し、団結ガンバローを唱和して閉会しました。

選出された 2018 年度の新役員を紹介いたします。（敬称略）

議長	(宇宙労)	
副議長	(理研労)	賃金対策部長を兼務
副議長	(原研労)	科学技術対策部長を兼務
事務局長	(科学振興労)	
事務局次長	(科学振興労)	
財政部長	(理研労)	
教育宣伝部長	(原研労)	
福祉対策部長	(宇宙労)	
会計監査	(宇宙労)	(科学振興労)

第 495 回 中央委員会の報告

第 495 回中央委員会が 7 月 25 日（水）に開催され、下記事項について出席委員 10 人の全員賛成で承認されました。

1. 中央選挙管理委員（敬称略）

任期：2018 年 8 月 1 日～2019 年 7 月 31 日

東海地区：

大洗地区：

高崎地区：

2. 外部団体役員（敬称略）

任期：2018 年の定期大会から 2019 年の定期大会まで

科労協役員：

科労協幹事：

特法連幹事：

3. 中央執行委員 補充選挙の実施について

第 70 期中執のうち 2 人は現在、嘱託の非常勤で働いており、2019 年 3 月には雇用契約が終了する予定です。そのため、年明けには労組選挙規則に従い、中央執行委員の補充選挙を行うことを確認した。

不当差別是正訴訟を支援する会 第 4 回総会の案内

「動燃から続く不当差別是正訴訟を支援する会」の第 4 回総会が下記の日程で開催されます。原告団の皆さんの名誉回復にとどまらず、自由にものが言える職場を作るためにも熱い討議が望まれます。どなたでも参加自由となっておりますので、皆様、奮ってご参加ください。

記

日時： 2018 年 7 月 28 日（土）14:00～16:30

場所： 舟石川コミュニティセンター 会議室

内容： 第 1 部 弁護士の報告

「西村資料が明らかにした差別政策の内容と今後の訴訟活動の展望」

第 2 部 総会

「2017 年度活動経過、2018 年度活動方針など」

総会終了後には懇親会を開催いたします。