

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

秋季賃金・労働条件改善の要求書と機構回答

10月1日に10項目からなる「2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について」を原子力機構に提出しました。要求書は大会等で組合員から集めた意見等ができるだけ反映させたものとしましたが、10月16日に機構より出された回答文書は具体性に乏しい事柄が多く、とても納得できる内容ではありませんでした。

以下に要求書の内容と機構の回答を記します。今後、団体交渉などで前向きな回答を引き出せるよう求めていきますので、皆様のご支援をお願いいたします。

2018年度 秋季賃金・労働条件改善要求について（要求書）

2018年度秋季における賃金・労働条件の改善について、組合員の総意に基づき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、自由にものが言え、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、文書により誠意ある回答を行い、貴職出席の団体交渉を早急に開催するよう要求する。

1. 人事諸制度について

人事諸制度については、研究開発機関にふさわしい以下のような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。

- (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。相対評価の人事評価を止めること。人事部による人事評価の監査は止めること。
- (2) 抜擢人事について：明確な根拠の無い抜擢人事は止めること。
- (3) 6級の職員を副主幹とマネージャーに選定する基準及び6級マネージャーと7級マネージャーを選定する基準を示すこと。超過勤務手当については別途、7.で要求する。
- (4) エリア勤務制度の見直し：現在の制度では賃金等の削減幅が大きく懲罰的とも言え、利用者の仕事へのモチベーションを削ぎかねないと考えている。研究系・技術系・事務系の全ての職員に対して公平な措置となるよう制度の見直しを行うこと。また、削減対象を本給または一時金に限定し、現在の過大な削減幅を縮小すること。
- (5) 「配偶者同行休業制度」、「ジョブリターン制度」等の新しい制度については、利用者のアンケートを取るなどして、常に制度の改善を図り、その内容を労組と協議すること。

（機構回答）人事諸制度については、貴労組と協議を重ね、適正な制度となるよう見直したものである。マネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

また、地域勤務型職員の制度については、一般の職員と均衡を図るため、他の民間企業等の状況も参考として、認定期間中の給与から一定の割合を減額することとしており、おおむね適正に運用されている。なお、平成29年4月より研究員手当及び技術員手当を減額対象外としたところであるが、今後も運用状況等について適宜点検を行い、必要に応じて改善を図っていく。

「配偶者同行休業制度」及び「ジョブリターン制度」については、適切な運用が行われるよう努めていく所存である。

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. 「2018 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 2018 年度賃金・労働条件改善要求（2018 年 3 月 16 日付け 69 原研労中 1-30 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。

（機構回答）2018 年度賃金・労働条件改善要求については、平成 30 年 3 月 29 日付け文書をもって回答しているところである。

3. 賃金・諸手当について

- (1) 本年度の賃金について、人事院勧告や閣議決定だけにとらわれることなく、労組の要求に沿って自主交渉、自主決着すること。
- (2) 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。
- (3) 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、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。
- (4) 2017 年 4 月に実施された扶養手当の制度変更について、子育て世代に手厚くなったことは評価したいが、一方で、試算によると多くの職員等の生涯賃金が減額となっている。職員等の生活水準の向上のため、配偶者手当等についても改善を図ること。配偶者手当は 20,000 円とし、配偶者のいない場合の第 1 扶養者については 20,000 円とすること。
- (5) 臨時用員の賃金は経験年数に応じて増額すること。また、退職金制度を新設すること。

（機構回答）平成 30 年度の給与改定については、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等々を考慮して定めなければならない」とする独立行政法人通則法や国家公務員の給与改定に関する取扱い等閣議決定の趣旨を踏まえて、慎重に検討する必要がある。しかしながら、給与改定に関する取扱い等が未だ閣議決定されておらず、その取扱いが不透明な現状においては、機構として平成 30 年度の給与改定等の方針を決定するに至っていない。これを明確にした段階で、貴労組と協議を行っていきたいと考えている。

放射線業務手当については、放射線業務に直接従事した実績に応じて支給している手当であり、今後も社会に受け入れられる制度として継続的に運用する必要がある。また、扶養手当については、現行の額が適当と考えている。臨時用員の賃金等についても適当と考えている。

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

（機構回答）研究員・技術員制度や職種変更制度を定め、イントラネットへの掲載等により、機構内への周知徹底を図っているところであり、今後も適切に運用、管理するとともに、必要な改善を図っていく所存である。

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。

- (1) 現在の施設中長期計画では機構所掌の施設の約半数が廃止予定となっており、職員等の仕事へのモチベーション維持は重要な経営課題である。職場・職員等の連帯感やモチベーションの向上のため、福利厚生を始めとした施策を積極的に行うこと。

（機構回答）福利厚生施策について、機構を取り巻く諸条件の中で、必要なものについては実施していく。

(2) いくつかの宿舎・体育館等が耐震診断の結果により使用不可となっている。職員等の生活基盤である宿舎の維持・修繕に努めること。また、体育館を始めとした運動施設等についても維持・修繕に努め、それが難しければ民間施設等の利用に対して補助を出すなどの代替措置を実施すること。

(機構回答) 宿舎等の維持・修繕について、引き続き努めていく。

(3) 現在の少子化や学生等の原子力離れにより、機構に入社してくれる若手職員等は大変、貴重な人材となっている。仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することは、機構を就職先として選択する一つの理由となり、また若手職員による成果の最大化にも貢献すると考えられる。実際に宇宙機構（JAXA）などでは保育園の誘致が進められている。保育所等の託児施設の整備・誘致の推進について検討を行うこと。託児施設の整備・誘致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、働きやすい環境の整備に努めること。

(機構回答) 機構は、ワークライフバランスの取組を推進しており、仕事と育児の両立する働きやすい職場環境整備に引き続き努力していく。

6. 定年延長・継続雇用制度について

(1) 2018年度の人事院勧告では定年の引き上げについて「意見の申出」が行われた。内容としては、「定年を段階的に引き上げる、役職定年制を導入する、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割の水準に設定。」などとなっている。機構として、今後の定年延長に向けての方針や考え方などを示し、労組と誠意ある交渉を行うこと。

(機構回答) 定年延長については、国や他の政府関係法人の動向を踏まえて検討したい。

(2) 継続雇用者のうち非常勤職員でも、原子力健康保険組合に任意継続から被保険者とする見直しを行うこと。

(機構回答) 再雇用嘱託（非常勤）に係る原子力健康保険については、健康保険法に基づき、任意継続の期間及び保険料が適用されているところである。

(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。

(機構回答) 定年退職者の再雇用については、適宜制度の見直しを行っているところであり、平成25年4月に雇用期限延長、平成26年4月に処遇等の改善、平成29年4月に非常勤勤務者の勤務形態の多様化を図り、また、平成30年4月には地域調整手当等を支給する改正を行ったところである。

7. 超過勤務手当について

(1) 労働基準法における管理監督者に当てはまらない職位である6級・7級職員へ超過勤務手当を支給すること。

(機構回答) 管理監督者については、超過勤務手当の支給対象としていない。

(2) 労組は6級マネージャー、7級職は労基法上の管理監督者に該当しないと考えているが、機構が管理監督者であるというならその根拠を示すこと。特に、原則7級であるはずのマネージャー職の約7割を6級が占めている現状について、機構としての見解と改善策を労組に示すこと。

(機構回答) 機構では平成29年4月より、人事制度を見直し課長相当以上を労働基準法上の管理監督者と整理している。労働基準法の管理監督者に該当するか否かについては、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の実態によって総合的に判断するものと考えている。

また、1. で回答したとおりマネージャーは課長級の職制であり、原則として7級を配置するが、7級職の配置が困難な場合で、保安規定等に基づき課長の職務代理者としてマネージャーの配置等が必要な場合等に同職務に6級職員を充てる場合がある。これらの配置は各職場における業務の必要に応じ決定する。

8. 定員及び人材育成について

(1) 現在、原子力安全の確保のためには多大な労力を必要としており、新規規制基準対応、廃止措置計画策定、品質保証等に対応するために各職場で業務量が非常に増加している。各職場の実態（例えば発注業務、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)に見合った人員増及び配置、並びに人材育成を行い、効率的な機構運営を行うよう努めること。

(機構回答) 予算や人件費の削減を求められる中、機構の限られた人材をより効果的に活用する観点から、各部門や拠点における人的資源や業務状況等を確認しながら、適正な人員配置に努めている。

(2) 昨年度は大洗 燃料研究棟における汚染や原科研 WASTEF での作業者の負傷など、事故・トラブル等が頻発した。事故・トラブル等が発生した際には、その責任を個人に押し付けないことを徹底すること。また、事故・トラブル等の収束作業や、その後の調査等に対応する職員等について、過度な超過勤務や健康問題等の発生を抑制するため、人員の配置、労務管理等を適切に行うよう努めること。

(機構回答) 原因や責任の所在に応じて必要な対応をしている。また、人員の配置、労務管理等について、必要に応じて適切な対応を図っている。

(3) 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。

(機構回答) 人事評価制度については、評価結果から被評価者の職務遂行能力を見極めて、長所をいかし、不足している能力を向上させるような職務の付与や業務上の指導を行う等、制度自体が人材育成を目的にしているものであり、今後とも適切に運用していく所存である。

(4) 「人材ポリシー」について、その具体的な運用方法や理念等を労組に提示すること。また、関連規則等の改定時には労組と十分に協議すること。

(機構回答) 「人材ポリシー」に掲げる各種人事施策の運用や関連規則等については、必要に応じて適時、労組に説明している。

(5) 国の省庁等で障害者雇用率の水増しが問題となっているが、機構ではそのような国民の信頼を損なう行為は行わず、真っ当な方法で雇用率の改善に努めること。

(機構回答) 平成30年10月1日現在、法定雇用率を満たしており、引き続き障害者雇用に関して適切に取り組んでいく。

9. 個人の信頼性確認制度について

個人の信頼性確認制度の導入にあたっては、個々人のプライバシーに十分配慮すること。

(機構回答) 個人情報保護規程に基づき、適切に対応していく。

10. その他

(1) 理事・部長職等の責任ある役職について、監督省庁等の都合による天下り・出向などの人事異動で機構運営に悪影響を及ぼすような行為は行わないこと。

(機構回答) 労使間の交渉になじむ事柄ではないと考える。

(2) 軍事研究や防衛省の「安全保障技術推進制度」には参加しない旨を内外に公表すること。

(機構回答) 「安全保障技術研究推進制度」への応募を検討する際には、原子力基本法及び国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法の趣旨に鑑み、極めて慎重な対応が求められるところであり、応募の検討部署と関係部署とで事前協議することとしている。

以上

不当差別是正訴訟 第15回口頭弁論の案内

今回は8月の猛暑の中、約40名もの多くの方が傍聴に参加していただきました。報告集会では原告による想いを語るコーナーを設けるなど、裁判への理解促進に努めております。原告団の名誉回復のみならず、自由にものが言える職場を作るためにも、皆様のご支援や裁判傍聴へのご協力をよろしくお願いいたします。

日時： 2018年11月8日(木) 10:30~(集合10:15)

場所： 水戸地方裁判所3階 (旧県庁 三の丸庁舎向かい)

その他： 口頭弁論終了後、別館7階にて報告集会を開催いたします。