

## 明日(9月22日) 定期大会

### 第91回定期大会

日時 2006年9月22日(金) 13:30~16:30

場所 村松コミュニティーセンター2F 会議室(東海村)

活発な討議で大会を成功させましょう!!!

一斉分会などで出ている意見:

Fさん: 6月期一時金では、十分な闘争が組み立てられず、一方的に切り下げられ、一方支給になった。運動を作れないと労組の存在意義が問われる。

< おっしゃるとおりです。議案書に書いたように、十分な闘争体制を構築できなかったことが反省されます。次の12月期一時金では、その他の課題もあわせ、ストライキなどを配置して望みたいと考えています。 >

Gさん: 放射線業務手当について記述がないが、どうなっているのか。

<放射線業務手当についての項を入れそこなったのは執行委員会のミスです。機構は先の「手当返還」の混乱に対する反省、労組からの規程を作り直せという要求などから、規程の見直しを進めているところです。ところが、8月11日付けあゆみ速報(58-04)でお知らせしているように、管理区域内に入ったかどうかを基準とする日額制を提案しました。機構の提案のままでは、放射線業務手当ではなく「放射線管理区域入域手当」になってしまいます。どんなに緊張して原子炉の運転をしても、制御室が管理区域の外なら何も出ず、一方で大した用でなくとも管理区域に入れば手当が出るというおかしなことになります。これには強く反対しています。その他、口頭で報告します。 >

Hさん: 新人事評価制度、7級への説明会で人材開発課長は「厳しくはしない」と言っていた。機構としても、形だけあればいいと思っているのではないかと。業績審査で技術レポート類が軽視されている。論文だけ書いても研究成果としてまとまるわけではない。

<機構がどのように人事評価制度を使うつもりか、どのくらい厳しく評価するつもりか、どのように処遇に反映させるつもりか、いずれも明らかになっていません。しかし、旧サイクル機構で行ってきたことを考えると、油断はできません。

>

Iさん: 予算の削減で、装置のお守りに手一杯の状態になっている。安全研究は予算的に沈没状態になっている。

Jさん: 嘱託の給与は定年時の約4割だが、仕事の内容は多い。フルタイムで働かせるなら、仕事に見合った賃金を払ってほしい。

Kさん: 外部資金依存は問題が多すぎる。応募書類の作成に若い研究員が当たっていることが多いが、上のほうからプレゼンについてアアダコウダといろいろ言われ大変。言っている上司だって、外部資金を獲得してきた経験がないのがほとんど。ピントはずれな指導をしているのではないかと。

Lさん: 事務処理の煩雑さは度を越している。グロービアは使い勝手が悪いし、反応も遅くなる。入力しても、結局紙に出力してまわさなければならない。MACでは使えない。エクセルがなくても使えない。今までのやり方と比べて何がよくなったのか聞きたい。この問題について組合員の意見を聞くアンケートを取ってはどうか。この非効率で時間を取られるのは人件費に換算すれば莫大な金額になるのではないかと。コストを比較してはどうか。

Mさん: 物品管理、新しい番号を付けるものにつけないもの、今後どう管理するのか、定まっていないようだ。よく考え、きちんと方針を立ててから出すべきだ。

Nさん: ソフトウェアの管理、これからのことならともかく、今まで備品として管理してこなかったものを急に備品として扱うのには無理がある。使用状態の調査もどのように管理してほしいのかははっきりしない。違法な使用をさせないのは結構だが、誰かの思いつきで責任逃れに調査しているだけのように見える。

<< この他にも、事務処理・文書の煩雑さとグロービアへの批判は、ほとんどの分会で言われています。 >>

## 第 91 回定期大会スローガン 案

- 一、原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、自分の仕事に納得して働ける職場を作ろう
- 一、安心して働ける労働条件を目指し、改善していこう
- 一、新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合を作ろう
- 一、原子力の研究開発のあり方を活発に議論し、政策に反映させよう

## 2006 年度秋季賃金・労働条件改善要求について

例年労組は、定期大会のあと、賃金労働条件について 2 次要求として要求を提出してまいりました。今年度については、春の段階の要求に対して、機構から実質的な回答がほとんどなかったこと、および人事院勧告が本給、一時金ともに据え置き勧告であったことから、「2 次」要求ではなく、3 月に提出した要求は残したまま、秋季要求として以下の項目を機構に追加要求する方針です。

### < 要求項目 案 >

#### 1. 統合後の新人事評価制度に関して

(1) 今新しい人事考課制度が 7 級以上へ試行導入されている。新人事評価制度は、労使間の交渉課題であるが、われわれは、新しい人事評価制度が「成果主義」的なものになることを警戒している。成果主義的な人事制度は、経済産業省の研究会報告でさえ指摘するように、多くの企業で失敗が明らかになっている。「富士通」の失敗例を挙げるまでもなく、本手法による人事評価は職場に混乱と動揺を与えるのみで「真の成果」に結びつかない。このようなものを、新人事評価制度として導入しないことを要求する。

(2) 労組は人事評価そのものを否定するものではないが、実施するについては(1)評価内容

の全てを本人に開示すること、(D)不服申し立て取扱いの実効ある制度を設けること、(H)評価結果を過度に処遇に反映させないこと、(C)差をつけることが目的の評価制度にしないこと、を主張する。

(3) これまでに実施した人事評価の結果、大きく差別処遇を受けた職員に対して、同年入所・同学歴の職員と同等程度に戻すことを要求する。

#### 2. 放射線業務手当に関して

(1) 8 月 9 日に機構より提案された「放射線業務手当の見直し案」は、「放射線管理区域入域手当」であり、労組の主張する放射線業務に従事する職務手当ではない。長年実施してきた制度は、機構の云う「外的条件」として社会的にも容認されるものである。これまで通りの制度を維持し、広く社会からの信任をうけるよう一層の努力を傾注するよう主張する。

(2) 放射線管理業務及び管理区域外で業務する原子炉 / 加速器運転員 / 放射性物質取扱い施設の職員についても十分に考慮した制度にすること。

(3) 出入管理の記録は、目的外使用が出来ないようにするための措置をとること。

#### 3. 継続雇用制度に関して

(1) 定年後の継続雇用制度がほぼ全職員にもれなく適用されたことは、法令遵守の視点からも評価できるが、その処遇については著しく低い年収であり、当該職場の士気にも係わるもので到底受け入れられない。これを早期に改善するよう強く要求する。

(2) 年収の改善が出来ない場合においては、継続雇用者の勤務時間については他法人の例も参考としつつ、週 4 日制などに順次改善するよう要求する。

(3) 継続雇用者の処遇については、残業 / 出張なども職員と同等に取り扱うこと。

4. 上記項目以外の要求は、2006 年 3 月に提出した第 1 次要求書に示したものであり、本要求書と重ねて早急に誠意ある回答を文書にて行うよう要求する。

以上

## 賃金実態調査実施中

第 1 次締め切り 9 月 22 日(金)