

* * 明日 (2月23日(金)) 臨時大会 * *

第92回臨時大会:

日時 2007年2月23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)

明日は臨時大会です。活発な議論で運動を前進させましょう。

議案の骨子 (2月9日付あゆみ速報からの続き)

< 新人事評価制度 >

旧サイクル機構では乱暴な人事評価制度が行われていた。

成果主義的なものを採用し、係長クラス以下へは能力と実績それぞれA,B,Cの3段階で評価。実績でCだと一時金で年間標準よりも0.3月分減額にされる。能力評価でCだと定期昇給で標準よりも1号低い昇給にされる。

各ランクの人数比を決めて評価するため、年度の目標を達成していても、他の人はもっとやったとして低く評価されることもある。

また、男女差別などの不当な差別の道具にもされている。

職員が過剰に資格を取るための勉強に走ったりする弊害が生じている。

「成果主義」は間違っている。

職員の実績や能力を客観的に事細かに測れるという考えは間違っている。

金銭的な処遇に差をつけることで、志気が向上するものではない。

民間企業でも成果主義は成功していない。

人事評価制度に対する労組の主張

- 評価内容のすべてを本人に開示すること
- 不服申し立て取り扱いの実行ある制度を設けること
- 評価結果を過度に処遇に反映させないこと
- 差をつけることが目的の評価制度としないこと

< 研究手当受給と研究員・技術員制度問題 >

旧研究手当受給者の権利

本来職務手当として受給していた。一方的に手当の性質を変えて剥奪することは許されない。

機構が提案する制度の問題点

研究手当として出すということは、研究あるいはそれに類する難しいことを行なう職員に出すもの。それ以外の指導力などの基準を持ち込むと性格が変わる。

機構は将来、技術員認定を技術職の6級へのキャリアパスにしようとしているが、級が上がる基準と研究手当受給の基準とは別にすべきである。

< 放射線業務手当、規程の見直し問題 >

機構提案(管理区域入域手当化)の問題点

放射線管理区域に入って日数で数える日額制を提案している。

JRR-3、HTTR、もんじゅなどは原子炉を運転していても、管理区域に入らなければ手当が出ない。一方、ちょっと管理区域に入っただけでも手当がでることになる。

放射線業務手当は、もともとは原子炉などの運転管理に出ていた手当だった。被ばくに対する手当ではない。機構提案はとんでもない変質である。事故なく安全に施設を運転することの重要性を考えていない。

< 業務に関する課題 >

GLOVIAに関する問題

使いづらい・遅いなど、職員の負担になっている。早急に改善すべき。

その他にも、異常に増えた文書回覧など、もっと省力化、合理化を考えるべき。

運営交付金と外部資金

ほとんどの職場で安定した予算の確保が困難になっている。外部資金なしでは施設の運転や基本的任務の完遂もできない部署が増えている。

外部資金獲得のために中堅の研究者に過剰な負担がかかり、健康問題が生じている。

< 平和と教育などの国民的課題 >

この半年、この分野の運動は十分にはできなかった。憲法第9条を守ることを中心に平和、福祉、教育を守る国民的運動に参加していく。

< 働くものの連帯 >

ホワイトカラー・エグゼンプションなどの労働法改悪反対運動に参加していく。官から民への掛け声の下「市場化テスト」と随意契約の見直しによる競争入札という2重の攻撃にさらされている民事法務協会労働組合(民法労)の運動を支援していく。

< 組織の課題 >

組合民主主義、組合員の権利を守る姿勢など、旧サイクル機構の労組(略称原子力ユニオン)との違いを際立たせて宣伝していく。

まず拡大に動くことを第一歩とする。4月の新入職員訓練期間に説明会も計画する。

大洗支部での分会討議で出た意見と

労組支部執行委員会のコメントを紹介します。

(大洗支部ニュース第 82-5 より転載)

特殊法人から独立行政法人となったが、前に比べて少しでも「独立」できたか疑問だ。機構の給与構造見直し案では、若い人の生涯賃金が大幅に下がってしまう。

一時金は一方支給され、労組は納得できないと言っているが、その後交渉としては何かやっているのか。

【労】一時金に限定した交渉ではなく、賃金や人事評価制度などの労働条件についての交渉の中で追求していきたい。

一方支給などに対する歯止め策はないのか。

【労】現状では有効な歯止め策はないが、最終的には労使の力関係の問題であり、組合員を増やして労組の実効力を大きくすることが大事であると考えている。

旧サイクルでの一時金の「お手盛り」とはどういうことがやられたのか。

【労】統合直後の 12 月一時金では、一本化支給ができずに各々の源資をそれまでのやり方で支給した。その際に旧原研ではそれまでどうりの源資だったが旧サイクルでは源資増額があったことが判明した。同一組織なのに一方の職員だけを有利に扱ったことになる。放業手はどうなっているのか。

【労】機構提案では、日額制で管理区域に入った時に支給するというもの。原子炉の運転員であっても、原子炉制御室が管理区域外にある施設では点検等で管理区域に入らない限り支給されなくなり、これまでの放業手の責任手当としての性格は無くなってしまふ。このため、原子炉運転員や原子炉主任技術者といった責任に対する新たな手当が必要であると考える。

放業手のランクは、同じように被曝する可能性がある職場の人より直員（原子炉運転員）が高くなっている点に不満を感じている。

【労】放業手の始まりは原子炉管理手当だと聞いている。その後、適用範囲を広げて原子炉以外にも支給されるようになった。被曝に対する手当ではなく、責任に応じたランクとなっており原子炉主任技術者や運転班長が最高ランクとなっているのはそのためであると認識している。

半代休制度は、休みが取れることでメリットがあると考えている人もいる。

【労】半代休制度は、その人の状況によってメリットとを感じる人、デメリットとを感じる人があり、一概にどちらとも言いきれない側面がある。したがって本人が半代休とするか、超勤処理とするかを選択できるようにしたいと考えている。

JMTR 改修のための体制変更はどうなっているのか。機構組織の変更は保安規程を変更する必要もあるので時間がかかると思われる。

直協定の子協定が大洗では未だ締結されていない。機構側の事務手続きの関係で遅れていると言っているようだが、それにしても長すぎるのではないのか。

当局の「労働情報」だけでは内容がよくわからない。労組のビラ等でわかり易く教宣してほしい。

大洗支部の分会再編はどうするのか。

【労】分会は課室毎の小さな単位ではなく、いくつかの課室をまとめて 1 つの分会とすることで分会構成員の平均化を計りたいと考えている。再編案は作成したが、JMTR 改修の体制造りが途中となっており、3 月～4 月には体制が固まると思うので、その頃に分会再編を実施したい。伸び伸びになることを避けるため、万一、JMTR 改修体制造りが固まらない場合でも 4 月には分会再編を実施したい。

サイクル労と原研労に対して掲示板などの便宜供与は対等であるのが当然だ。

【労】2 つの労組に対する便宜供与は、大洗においては大幅に異なっているのが現状だ。例えば掲示板の数では、サイクル労が 27 箇所に対し原研労は 1 箇所である。これらに対等にしろと要求している。3 月に現協定の改定があるので、その中で交渉していきたい。原子力ユニオンを脱退して原研労組に加入した人がいる。原子力ユニオンでは人事考課で長年差別されていても「個人的な問題だ」として取り上げてくれないようだ。一方で組合費は原研労組と比べて高いようだ。