

## 本日、第93回定期大会開催！！

日時：9月14日(金) 13:00～17:00

場所：村松コミセン2階会議室(東海村)

### ～分会討議の意見から～

#### 【新人事評価制度と人事差別の撤廃】

- ・新人事評価制度は、組合として合意したのか？個人としては、合意した覚えはない。
- ・旧サイクルの人事差別問題が解決されつつあるのは、評価すべきこと。
- ・新人事評価制度の試行結果について、組合員に対してアンケートをとり、集計をして機能しているかをチェックしたらいい。
- ・原研労組の運動のお陰で、旧サイクル側の約80～100名が3級から昇格したことを宣伝すべきだ。

#### 【研究員・技術員認定問題】

- ・研究員の認定について、論文1本も書けないような人は認定されなくても仕方がないのでは。技術員は難しい。認定基準を考えるべき。
- ・未だ技術員に認定されていない人がいる。所属長が教育すると機構は述べているが大丈夫なのか。機構は追跡調査しているのか。機構は責任を所属長に投げているだけでは。

#### 【再雇用制度・定年年度末統一問題】

- ・退職月の統一問題の早期解決をお願いしたい。(同様意見多数)
- ・人事は、最初の導入のとき、再雇用を選ぶ人が少ないだろうと憶測を誤ったのが、今回の再提案につながったのではないだろうか。
- ・別途の年金収入を見込んで、手当を少なくするという議論はおかしい。
- ・再雇用制度は、法律の上で義務づけられている。法律重視の立場から交渉すべき。
- ・「定年後再雇用制度」については、人によって、支給金額に対する見解は分かれる(個人の財政状況や仕事に対する考え方により異なる)
- ・「定年後再雇用制度」は、年金支給までのつなぎ期間の問題として重要。
- ・年金44年加入の特例措置など知らされていない。
- ・定年延長など、原子力ユニオンと協力してできないのか。
- ・旧サイクル機構の職場では、嘱託で残ろうとする人に対して、ほとんどの場合「職がないよ」などの圧力があるようで、実際の例も知っている。同じ職場に残ろうとす

ると自分の分のプロジェクト予算を取らなければならない。それで、残らないでやめたいと思う人も多いのでは。

- ・退職金の経過措置は、どうなっている？
- ・退職金は、長期的にみれば下がっていく方向になるのか？

#### 【諸手当の問題と改善】

- ・交替手当の改善がなされたのはよかった。このために、これまで言い続けてきた。議案書で、一項目として挙げてもいいくらい。
- ・休日出勤で代休を取るべきと言われるのはおかしい。超勤の枠内に入っていないながら、代休を取ると控除されてしまい、一方で年休を捨てることになることもある。休日まで頑張っているのに報われない気がする。労組としても(代休取得は選択できることや、超勤限度枠の拡大手続きなどについて)もっと広く知らせていくべき。
- ・代休を取れと言われても取る暇がない。
- ・4号炉は見学者が月に100人程度と多く、この見学者の案内が現場の大きな負担。管理区域にも入るのに、「見学案内は業務と見なされない」とのことで放射線業務手当の対象外とされてしまっている。ラインを通して言ってもだめだった。これについて全員が不満である。手当が欲しいというのではなくモチベーションの問題。「施設を公開しろ」と言いながら、見学対応の人をつけてくれるわけでもなく、現場が対応の時間をとられるのに一銭にもならない。嘱託の人に4号炉のことを勉強してもらって、案内担当としてつけるなどしてくれるといいのだが。
- ・時間外・休日勤務命令・実績票が、月末の早い日程での提出を求められている。月末の超勤が記載しきれない。

#### 【予算・人員削減問題】

- ・外部資金について、問題意識は分かるが、具体的にはどう取り組むのか。
- ・職員が足りないのに、嘱託の人も重要な戦力になっているが、待遇が悪いので気の毒になる。

#### 【職場の民主的運営】

- ・パソコンの電源のON/OFFによる勤務時間管理は、パソコンの電源投入と実際の仕事内容との関係が不明瞭で、意味がない。
- ・寮における食事の申し込み・キャンセルなど、ウェブ上でできるようにしてほしい。
- ・寮の食事を作る方は、配膳数の管理に追われて、大変な労力らしい。もっと効率のよい運営をしてあげられないか。
- ・権現山寮の食事問題。そもそもワンルーム寮ができたときに、新規入寮は食事をしないという条件で入れていたのが、だんだんゆるくなってきた。別の寮で食べられ

ると知っていたら入ったのに、という人たちの不公平感があつた。しかし建て替え前から入っていた人は当然他の寮で食べるようになっていた。運営のまずさは謝ってもらわないと。説明が先。

- ・新しく権現山寮に入る人に他の寮へ食事に行かせないのは差別ではないか。理由を示すべきだ。一度白紙撤回したことを継続するとは組合との約束違反では
- ・全職員のパソコンの電源管理することは、ISO14001 の精神と矛盾している。ISO の査察団体にエネルギーの無駄遣いと組合が指摘すべきでは。

#### 【組合員加入の促進と2労組間の均等待遇】

- ・原科研における汚染調査に対する組合の対応を適切に行うことで、組合が注目され、組合員数を増やすことが可能ではないか？
- ・ユニオンから原研労に入るひとをふやせないか？
- ・原子力ユニオンを辞める人も増えてきている。
- ・イントラに原子力ユニオンの記事が掲載されている。あゆみ速報もイントラに掲載すれば旧サイクル側へ宣伝になる。便宜供与を原子力ユニオンと同じにすべきだ。

#### 【職場の安全問題】

- ・柏崎での地震に対し、中執での勉強会はしないのか。
- ・機構内での地震に対する安全評価は行われているのか？
- ・J-PARC において、ビーム発生時に地震が起こったらどうなる？

#### 【その他】

- ・「宇宙開発基本法」の問題点を指摘しており、議案書を評価したい。
- ・独立行政法人の見直しでは、他法人で正直なくてもいいと思うところもある。十把一絡げで共闘、とすると自分の首を絞めることにもなりかねないのでは。
- ・朝の入門時間は、そもそも入りきれぬのか。渋滞緩和のため、昔のサイクル機構のように始業時間をずらす制度を導入したら良いのでは。
- ・とにかく忙しくて、ほぼ全員があつという間に超勤 22 時間を超えてしまう。安全確認調査の期間もそうだし、その後も調査期間中にたまっていた業務があつて大変。
- ・維持管理費はかなり厳しい。古いものを直したくても、実際に壊れるまで修理できない。それでいて安全確保と言われても、「がんばれ」だけではモチベーションが上がらない。
- ・KY や要領書などの書類が増えて業務量が増え、現場の保守点検に手が回らない。書類の重要性も分かるが、それに振り回されるのはどうか。現場の点検と書類とどちらが大事なのか。
- ・線量評価委員会は、統合を機に廃止されたのではなく、存続できなかったのが正し

い。旧原研時代は、東海研で全事業所を集約できていた（一箇所で対応を行なっていた）。しかし、統合後は事業所毎に対応する体制となり、一箇所で対応を行う事が不可能であるため、結果的に存続が不可能となった。その代わり、安全衛生委員会が対応する事になったはずである。

- ・出退勤時間については、フレックスタイムの導入について検討する必要があるのではないか。
- ・退勤バスを、電車がある遅い時間まで出すことにより、車の利用を控える人もいるのでは（電車通勤が増えるのでは）。
- ・交通費（ガソリン代）を見直して欲しい。（同様意見多数有り）
- ・ガイドラインを設けても良いと国の法律に書かれているのか。労基署は知っているのか。労基署は協定以外にガイドラインを設けることを認めているのか。サービス残業に繋がるのでは。
- ・機構が行う厚生行事は勤務として認めるべきだ。日頃運動していない人が参加して心臓発作を起こし亡くなっても労災を貰えないのでは。

## 退職金支給制度の変更について、機構から提案がありました。

### ～8/30 窓口交渉での機構の説明～

「国家公務員は、H18 年 4 月の給与構造改革で同時に退職手当法も改正している。機構として退職手当については提案できていなかったもので、正式提案する。改正前の本給月額には、二法人統合及び給与構造改革に伴う経過措置として支給される額を含んでいたが、改正に伴いそれらを除いた上で、退職手当の調整額を加えた額とする。経過措置は激変緩和措置であり、H22 年度からは抑制措置は無い。」

「 ” 定年退職前早期退職者に対する特例 ” として、機構の業務運営上やむをえない理由により定年日の 18 月前までに退職する者に対して加算を行なう。例えば定年の 3 年前なら、本給月額に 6 % の加算となる。これは民間への技術移転に伴う場合を想定している。」

この提案に対して労組は、同年齢で昇任・昇格も同じ経歴を持つ職員であっても 9 月末退職と 3 月末退職では調整額に差が出ることもあるため、改めて定年の年度末統一を強く求めました。また「定年退職前早期退職者に対する特例」については、特定の民間企業に移る者に対するお手盛り、癒着との批判を受けるのではないかと指摘しました。