

## < 2008年春闘に向けた賃金・諸要求アンケートの結果から(その2) >

問。 機構の運営全般に対して御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。(前回の続き)

- (13) 職員の上に君臨している経営者の実態を明らかにする必要がある。例えば、嘱託の給与を約4割に切り下げているが、それより高年齢の理事長の本給と退職金はいくらか? 天下りの実態はどうか?
- (14) 「組合に入ると人事上不利になるぞ。」「執行委員になると目立つから止める。」と言う管理職がいた。組合活動と人事には何ら関係がないことを改めて確認すべき。旧原研時代と新法人では労務課の解釈が変わった例が沢山ある。
- (15) この職場で、何のため、どのように働きたいのか、を明確にした各自の方針/信条を発表してもらおう。
- (16) 形(書類・手続き)から入る事が求められることが多くなったが、実(実業務・実際の効果)がついて行っていないことの方が多い。
- (17) 研究系部門の構造が複雑すぎる：  
部門長-(推進室)-ユニット長-グループリーダー-(サブグループリーダー)  
このように構造が深いと現場研究者からのボトムアップ意見は途中でもみ消されることが多いし、トップダウンの話も伝言ゲームによって歪曲されたり、現場まで伝わらなかつたりする。事実、研究現場の職員も見はずの業務連絡書が途中でストップしていたことがあった。ユニットの存在意義が分からない。グループをまとめる単位だけならユニット長など要らない。提案としては、特定ユニットなど直接、研究開発に係わっていないユニットは廃止し、ユニット事務室あるいはユニット担当事務を作るだけでよいのではないか。  
真の業務効率化を目指すべき：  
業務の効率化を目指して電子化など種々導入されているが、まったく効率化されていない。それは机上で議論するだけで利用者の意見を採り入れずに一方的に仕様を決めてしまうからである。その結果、使い勝手の悪いGLOVIAに代表されるシステムが出来上がってしまう。職員数削減かつ予算削減が続く中、時間と金を浪費するだけのシステムや業務方法は要らない。システム作成側と利用者が膝をつき合わせて本当に効率的に業務ができるシステムを作るべきである。
- (18) 物事を行なう際、手続きとコミュニケーションをもっと大切にしていきたい。過程を大切にすることにより、実効性や円滑な推進という面で良い方向に向かう。現状は、逆の方向に進んでいる。

3月7日(金)、原研労組第94回臨時大会開催

## ～ 一斉分会で活発な討議を進めよう!! ～

原研労組では、第59期の昨年7月からの運動の中間総括を行い、2008年度の春闘要求を打ち出すため、第94回臨時大会を開催します。大会に向けて、一斉分会の開催を要請します。いま職場ではどんなことが問題になっているのか、それらに組合としてどう取り組んでいくべきか、分会で議論を深めていきましょう。

一斉分会に先立ち、東海地区では本日(21日)と明日(22日)の2日間、下記のように分会長会議を開催しますので、分会長さんはいずれかの日にご出席ください。

また、議案書が出来上がっています。組合事務所に用意してありますので、分会長さんは組合員への配布をよろしくお願いいたします。

### 東海地区分会長会議

日時：2008年2月21日(木)及び22日(金) いずれも12:20から

場所：組合事務所

議題：臨時大会議案書について  
大会代議員公示について

### 第94回原研労組臨時大会

大会期日：2008年3月7日(金) 13:00から17:00

開催場所：村松コミュニティセンター(東海村) 2階 会議室

議題：第1号議案 第59期, 運動の中間総括と春闘方針  
第2号議案 ストライキ権の集約

- (19) 事務作業等でほとんど現場丸投げ的なものがよくあり、負担が大きい。その上その結果が現場が楽になるような活用がされない。もっと練った形で実施できないものか？
- (20) みせしめと言えるような業務をいつまでさせるのでしょうか。これでは、業務に対するやる気がおきません。
- (21) 外部資金を導入するよう推奨しているにも拘わらず、それを担当するものにとっては忙しくなるだけで殆どメリットが感じられない。特に、人件費としてとってきた分の一部は吸い上げられてしまい、どこに使われているのか全く分からない。稼いだ人には説明するのが筋だと思えます。
- (22) 旧サイクル機構幹部の主導による運営が目立ち、研究分野がおろそかになり事業推進が中心になっているように思える。
- (23) コンプライアンスや人事評価方法の改正に伴って、職場内の雰囲気が悪くなってきました。機構の運営とその評判は、結局ここで働く人間が作るものだと思います。職場内の雰囲気を良くする運営こそが士気の向上と成果につながるはずなのですが、あまりにも人間味がない運営手法だと感じております。
- (24) 少なくとも、業務連絡の中継ハブのような中間事務は不要であり、何でもかんでも現場におろすのは、責任放棄である。事務系の人事的好評価のため？の変なソフト導入や管理強要は研究員の士気を下げ、研究機関としての体を損ねている。
- (25) 独法化して何も良いことがない。しかし、一部ではメリットが出ているようで、例えば先端基礎では一般予算で海外出張に行けるようになっている。こういうことこそ機構内で水平展開して欲しいものである。
- (26) 規定に無い「住宅二重貸与基準」、明確さを欠く住宅入居、形式的安全管理など職場の民主的運営が危機に瀕している。頼れるのは原研労組のみ。大変でしょうががんばってください。
- (27) 紙等の削減などといいながら、毎日の超勤を出せとっている。矛盾している。
- (28) 書類、回覧、連絡等、紙の消費が多すぎる。
- (29) それぞれの管理部門が、業務連絡という形で一方的に仕事を要求してくる。どのようなしくみでそのような業務を要求できるのか、問題である。
- (30) 業務連絡書が多すぎる。水平展開が多すぎる。
- (31) 職員の「やる気」が出るような職場づくりをしてもらいたい。

問．賃金・労働条件、人事評価制度など、今後の運動の進め方や労組の取り組みについて、御要望、御意見等がありましたら記入して下さい。

- (1) これらについては、天下国家の動きと無関係ではないが、少なくとも、統合の前後で待遇がどう変わったのかをまとめる時期ではないだろうか。統廃合については、時の為政者が目論んでいる真の目的を明確にすることが原研労組の任務です。サイクル機構労組にはできないのだから。
- (2) 人事評価制度について、結果の検証と制度の合理的な改善が継続的になされているか、組合がそのチェックをしてくれる事を期待しています。
- (3) 組合員の拡充が必要。
- (4) 統合による悪影響、労働条件改悪、職場環境の悪化等、統合時の国会決議や原子力安全委員会の見解、統合の理念などを振り返り、どんな実態になっているのか、どう進展するのか、あるべき方向は何かなど、息の長い白書作りの運動も必要だと思う。また、世界的に見て、研究者のあるべき条件を示したユネスコ勧告やその後の進んだ事例、勧告などを調べて行くことも重要。今後、経営者や政府・各界に改善を働きかけていく上でも、実態と理念の両方から取り組んでいく必要があると思う。
- (5) 労働組合の組織率が低下している原因として、組合員が望まない理不尽な出向、配置転換がある。事実、出向から帰ってくると同時に脱退する組合員、研究員であるのに運転員や技術員に無理やりならされ、論文が書けず昇進が遅れ脱退する組合員が多い。また、本人の同意が必要であるにも係らず、強制的に「お前役所に行け！」という部長や、断ることができない雰囲気を作る部長、断ったら人事的に不利になると脅す部長もいた。これらを解決することが組合の組織率を上げることになる。
- (6) ホワイトカラーエグゼンプションについては絶対阻止したい。
- (7) 賃金、人事評価制度については、職員がやる気ができる方向で長期的な視野で改善して欲しい。
- (8) NHKの番組「ワーキングプア」を視聴した感想ですが、我々の組合運動にもどこか責任があるように感じました。アルバイトの職員の生活はどうでしょうか？。統合になり、三年契約が押し付けられてしまいました。不安定雇用を認めてしまったことになるように思えます。