

## 大洗・大貫寮食事料金「値上げ」通知 -

### またしても突然・一方的通知！！ どうしてこうなるの?!

大洗の大貫寮で、寮生に対し2月20日付で、「料金改定について」という文書が労務課名で配布されました。来る2008年4月から、寮の食事料金を値上げするという内容です。「昨今の食材等の価格の上昇及び提供内容の改善」を理由としていますが、朝食については1.6倍の大幅値上げとなるものです。事前に組合や一般の寮生に何の説明もなかった一方的通知であり、当然大貫寮に住んでいる組合員は怒っています。

これについては原研労組の大洗支部で、機構に対して申し入れを行い、「大貫寮食事料金の一方的な値上げを凍結すること」「大貫寮生と厚生課との間で話し合いの場を設け、寮生の意見を反映させるよう努力すること」を求めました（値上げしてまで「提供内容の改善」を求めない選択肢もあり得るはずです）。機構は寮の自治役員に説明済みとしています。これもただ通知の文書を渡したただけだったようです。また大貫寮の食事料金が値上げになると、直勤務者の食事についても改定される可能性があり、その意味では寮生のみならず説明すれば良いという問題でもないはずです。

昨年も東海の権現山寮の寮生に対して、突然一方的に食事の提供を中止すると通知されたことがあり、労組の要求で撤回されたことがありました。この件に限らず最近の機構は「一方的決定・通知」という物事の進め方が多くなってきているため、労組はことある毎に、事前に充分説明を行い当事者の意見を反映するよう、「職場の民主的運営」を機構に対し訴えてきました。にもかかわらず、またしてもこのような一方的な条件変更・通知がなされたことは、重大な問題であると言わざるを得ません。

そもそも旧原研においては、食事料金の改定等は、寮生や組合の代表も参加した審議機関である「給食委員会」に諮った上で決められており、「職場の民主的運営」を一定程度担保する仕組みがありました。統合後はこうした仕組みがなくなり、「一方的通知」スタイルが出てきています（住宅についても、旧原研の「住宅委員会」がなくなった中で、単身赴任者の「二重貸与問題」等が出てきています）。改めて職場の「民主的運営」とそのための仕組みを機構に対して求めていく必要があります。

~~~~~

## 臨時大会に向けて、分会討議を進めよう！！

来る3月7日（金）、第94回臨時大会を開催します。職場で起こっている諸問題について労組でどのような取り組みをしていくべきかを話し合い、春闘要求を打ち出すための大事な大会です。各分会におかれましては議案書を材料にした活発な討議、ならびに代議員の選出をよろしく願います。

分会で出された意見は今後「あゆみ速報」でも紹介していきます。

### 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

~~~~~

### < 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3) >

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。（前号の続き）

(9) 先日の「あゆみ」の投稿にもあったが、最近の不透明な社宅の入居・転居状況を追求し、入居・転居のルールを明確にしてもらいたい。そうでなければ、労務課にコネを持っている人が転居において優遇されているのではないかと疑いたくなる。例えば、5月と11月の年2回、その時点で空きがある住宅について転居募集を行う。取り壊し等を見越して古い住宅の住民を優先的に転居させたい場合などの事情があるのであれば、その旨全職員にわかるように何らかの方法で通知し、無用な誤解、疑心暗鬼が起きないようにする。など、透明性の確保に努めてもらいたい。ルールが明確でないと、転居募集を待つべきか、早めにマイホームを購入すべきか、社宅は諦めて広い民間のアパートに引っ越すか、などの判断もできなくなる。また、転居募集がなくなった一因として、人事異動が頻繁になったことが考えられる。これまで4月異動が主だったものが、旧サイクルに合わせたのか、3ヶ月に一度結構大きな異動があるようになり、住宅のストックを確保しておきたい事情があるのであろう。しかし、そ

もそも 3 ヶ月に一度人事異動する必要性はあるのか?旧原研では 4 月異動が主で、特に大きな支障はなかった。また、4 月以外の異動は、幼稚園児や就学児を持つ職員にとって非常に大きな負担であり、その子供等に精神的に非常に大きな負担を強いている。そこまで考えた上で 4 月以外の異動を職員に強いるだけのメリットがあると考えられているのか?追求してもらいたい。

(10) 人事評価制度はまったく不透明。評価結果を個人のスキルアップに回す PDCA の「Check」がない。一方的に評価されるのみ。賞与への反映についても賞与の全体枠が決まっているため、みんなが 120%「よく頑張りました」はあり得ない。結局は+評価と-評価の分布を作らざるを得ない。その評価の元となる統一的なルールはなく、抽象的な印象でアイツよりもがんばったから...とか論文をいっぱい書いたから...だけになる。これでモチベーションが上がるのだろうか?

一方的な人事異動に異論があります。

異動に関する文書を読み上げて、有無を言わず異動を命ずるのは如何なものでしょうか?強権的に人事権を発動するのは規程上認められていても、許されて良いのでしょうか?「本人のスキルアップになるから」とか理由づけていますが、それは話し合っただけの上でのことのはず。信頼関係が築けないで良い仕事・研究は出来るでしょうか?

機構内の研究系職員は旧原研系の研究系職員がほとんどである。研究開発における業務の不都合(実験用品の購入、予算の執行時期の制限、管理業務の煩雑さ...)をとりまとめて改善提案する窓口のようなものが必要なのでは?

(11) 安全点検確認によって出された事例についてコンプライアンス云々が問題となっているが、労働組合としても総括をした方が良くはないか。事の本質は個々の職員の資質を含む法令違反だけでなく、問題を認識しながら処理する費用を獲得せずに放置していた担当部長以上理事全員の責任である。安全統括部の委員会における総括と報告書は何故か未だ公開されていない。責任を取るべき所長が理事に昇格するのもおかしい。今回の茨城県に対する通報基準にしても、何故保安管理部がガイドラインを設け、要領作成を現場に押し付けるのか理解に苦しむ。自分達の仕事だろう…。ただ現場に仕事を投げるだけの保安管理部は不要だし、1事業所管理の原則に違反する部門制は廃止すべきである。等々について総括して欲しい。

(12) 現在 10 名の常勤職員(少数精鋭?)について

入社時は、賃金以外は、職員と同等とのことだったにもかかわらず、いつのまにか、明確な差を見せつけられた。一時金支給式である。式の最後の数字に頭が真っ白になる思いです。約束違反です。同等に戻すよう取り組んで下さい。

(13) 7 級以上に対する 12 月のボーナスが、昨年より減額の人がかかりいるようです(知人 10 人程度に聞いたところ、昨年とほぼ同額、昨年より減額が半々でした)。より多くの人に聞かなければ分かりませんが、昨年より減額された人が多いのであれば、その差額はどこへ行ったのか? 6 級以下の 0.05 ヶ月上乗せに回ったのであれば納得できるが、おそらくそうではなく、旧サイクル側へ流れたのではないかと危惧している。因みに、以前、あゆみ速報 59-17 に、7 級以上の人事評価に関する試行結果が示されましたが、その結果によれば、旧サイクル側の人事評価結果は、旧原研の研究部門より高くなっています。今年は、ボーナス査定に旧方式を取っているは

ずなので、試行結果が参考とされたとは思えないのですが、旧原研側で昨年より減額となった人が多いのであれば、何かからくりがあるはずですよ。労組で調査することは可能でしょうか?

(14) 旧サイクル機構で生じた賃金差別を是正させる取り組み。形式的な安全活動をチェックする取り組み。民主的な職場運営を確立する取り組み。働き甲斐のある定年延長の取り組み。など

(15) 原研機構労組があり、原研機構ユニオンがあり、勤務者代表もある。様々な運動を効果的に進めるためには、しっかりとした役割分担あるいはそれぞれの組織との連携というのは考えられないのでしょうか?例えば、原研機構ユニオン側の団交の情報などは入手できないのでしょうか?

(16) 職種によってフレックスなどの導入を検討してもらいたい。他の独立行政法人では勤務時間はどうなっているのか調べ、検討して頂きたい。過去にフレックス導入を反対してきた経緯もあるが、現状は過去とは相当異なるので、再検討するべきではないか。

(17) 人事評価制度は、かつての原研の人考のように職種(研究、技術、事務)や性別で大きな差がつく制度は反対です。評価を一概に否定しませんが、上記のような運営がはびこっているのは、公平な評価はできないだろうと思います。

(18) 新人事評価制度は、本当に個人を評価しているとは思えない。

(19) 人員確保し、余裕のある職場、仕事内容の改善を強くお願いする。賃金向上も併せて願います。

(20) 人事評価制度は、管理的な立場にいる人に対して行うのは、よいと思うが、それぞれの課室の職員に対して行う場合、慎重にするべきである。業務を与え、環境整備の責任を担い、職員の能力を高めるように促すのが課室長の責任であり、課室長に対する評価制度に重みをおくべきと考える。

(21) 日本経済は、回復傾向にあるのに賃金が下げられているのはおかしいので少しでも賃金が上がるように頑張ってもらいたい。仕事量は増えているのに人員は減らされているのはおかしいので人員増をもっと要求してほしい。

(22) 安易な合意はしないで、がんばって!!