

## 第95回定期大会に向け、 分会討議・代議員の選出を進めよう！

### 第95回定期大会

日時：9月5日(金) 午後1時から5時

場所：東海村村松コミュニティーセンター2階会議室  
(機構本部交差点向かい)

～59期におけるトピックス～

- ・定年の年度末統一が実現しました。
- ・継続雇用の新しい提案として、2年目以降の非常勤嘱託制度が提案されました。  
実質的に常勤と非常勤は個人が選択できるように取り組みました。報酬が低すぎることなどの問題が残っています。
- ・旧サイクル機構職員の原研労組合員が、この7月1日に全員が5級昇格を実現しました。
- ・博士研究員の超勤問題等を取組む中で、組合に加入してもらいました。  
月の報酬を50万から45万へ1割もカットして強行したことについて、機構を追及してきました。
- ・新人事制度では、不服申立て制度について、本人の希望する立会人を同席させる制度にしました。  
現在、不服申立てを、処遇に関する範囲までひろげるよう交渉中です。  
処遇の人数割合や増減額の幅については、今年度中に明確にするよう交渉していきます。  
(新人事評価制度について、労組として同意はしていません。今後も交渉を継続していきます。)
- ・サービス管理システムの導入にあたり、おかしな圧力がかからないように交渉してきました。  
本格運用は、本部が7月から、大洗が9月から、核サ研が10月から実施
- ・あゆみ速報の配布を、核サ研の職場でも開始しました。  
通常は200枚、内容によっては本部職員も使用する食堂前でも配付しました。
- ・出向職員が組合に加入しました。

分会等での意見から

- ・研究員認定状況の報告で、認定されなかった人の理由はなぜなのかを追及すべき。  
本来、全員が認定されるはずだった。早く決着をつけるべき。時間が経つと、どうでもいい気分になる。  
技術副主幹になった人がいるなら、そのような道も労組として要求すべき。今回の2名は労組の運動の成果だと思う。
- ・博士研究員の報酬について、募集時は50万円という実績を示しながら、採用してから45万円に下げるのは詐欺だ。
- ・新人事評価制度について、労組として合意していないこと、交渉途中であることを、十分知らせていくべき。  
試行で不服申立てが実際にあったのは、そのシステムの検証ができるので良いと思う。
- ・議案書の「組合員の範囲について」、これは新しい提案だ。8級職はどのような人なのか。再加入してもらうのと、規約執行停止が解除するのとは、どう違うのか。  
何を、どう議論するのか。明確にしたほうが良い。
- ・出張時の「移動日」が休日と重なった場合に代休にならないのはおかしいのではないか。
- ・6級以下についての人事評価試行実施についての、アンケート結果の所内公開では、ほとんどがプラス評価していたようだが、本当だろうか。
- ・6級以下についての人事評価試行結果、不服申し立てがあった件は、どこに問題があったのか。
- ・任期付き研究員の劣悪な労働条件は改善すべきだ。賃金の1割切り下げはひどい。職員と同数ぐらい居り、実験設備の面倒も見てもらっているし、本人しかわからない装置もあり、超勤ができないと半数の職員に負担がのしかかってくる。
- ・超勤問題、「自己研鑽(実態は超勤)」後の帰宅時の事故遭遇は労災になるのか等、劣悪さで心配だ。交渉での改善を望む。

### 機構は約束を守れ！！

旧原研の研究手当受給者の、統合後の研究員・技術員への認定状況について、拡大窓口交渉で明らかになったことは、以下のとおりです。

2008年7月1日現在、それまでに認定されていなかった58人のうち、10人が認定された。また、それ以外に2名が技術副主幹に昇任した。したがって、未認定は46人。席上、機構は「認定されてない職員は、研究職だけでなく研究員ではない。」と言い放ちました。

これは大問題です。残りの全員が早期に認定されるよう、引き続き機構を追及していきます。

----- 組合員からの投稿 -----

「平成 19 年度における新人事制度試行に係るアンケート」の実態

イントラで公開されているというので、最近のアンケートよろしく素直にどの意見も出しているかと、期待しましたところ、私の意見らしきものが見当たりません。

そう言えば、アンケートとは、おいしいとこだけとるのが初期のものでしたっけ！

時代に逆行していると私は思うのですが？

機構はどうも「時代が逆行しているんだよ」とでも言っているようです。

つまみ食いして、「食中毒」起こさなければいいが？

人を評価するというのに、実に真摯でない。

「呆れてしまいました。」

地域住民の安全が脅かされていていっているなど感じるものが、統合以後、最近多くなりました。

私が心配しているのはこの状態が進展していくと、かつての動燃の二の舞になるという確実性です。もの言わぬ職員づくりの人事評価は、地獄への道。

下記は、20080620 (16:20 金、曇り) に、アンケートへ書き込みしました私の意見です。参考にして下さい。

真面目に仕事する者を馬鹿にした制度だ。即刻、廃止すべきだ。

仕事は人と人の信頼関係の中で醸成される。縮小化財源の中で働く者を差別化して飴玉の大きさを食べるわけであるから、信頼関係が分断され不信任・懐疑心を増大させ、ストレスの多い危険な職場に加速的になるのが目に見えるようだ。危険な原子力を扱う職場であるから、もっと真摯になってほしい。これは、技術を育てて来た経験のない組織のやることである。

個人面談方式は職場の暗黒化に拍車を掛けることも認識すべきである。

原研労組では組合員の方々からの投稿を随時受け付けています。

【 労働組合事務所 】 Tel. 5413、5414 Fax. 029-284-0568  
e-mail : genkenrouso@muse.ocn.ne.jp URL : <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/>

最近のあゆみ速報等を見るためには、新しい原研労組の URL を登録して下さい。

8月の機構との交渉内容について簡単に紹介します。

日時	交渉内容
8月1日	もんじゅ保安検査に係る改善計画書について
8月6日	パワハラの件について(1) 研究員・技術員の認定状況について(1)
8月8日	研究費の適切な使用状況のアンケートについて
8月11日	有給・休日中の兼職時の労災適用について パワハラの件について(2)
8月21日	人事評価制度の不服申立制度について 研究員・技術員の認定状況について(2) レクリエーション費用の支出停止について パワハラの件について(3) 出向職員の件について(1)
8月22日	研究員・技術員の認定状況について(3)
8月28日	出向職員の件について(2) 任期付研究員の件について 給与明細書及び賃金明細書の電子配布について

詳しい内容を知りたい組合員の方々には組合事務所までお越し下さい。  
個人情報に係る部分もあり、お伝えできる情報には限りがあります。ご了承ください。

