

本日、第95回定期大会開催！！

日時：9月5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、各支部大会の意見から～

- ・新しい業務が増えたのに、予算がない。常陽に予算がいつている。
- ・平成21年度以降、給与の一時措置はどうなるのか？
- ・リシテアの本格運用に関して、夏季休暇指定日に職場の事情で休日出勤した場合、出勤時刻を入力できない。そこで、リシテア上の夏季休暇指定を取り消した上で、出勤時刻を通常通り入力した。結果的に、夏季休暇が8日取れることになり、おかしい。システムの修正の必要がある。
- ・リシテア本格運用に関して、人数分リシテア用のPCを用意していない職場がある。時間管理があいまいになっている。また、直のときどうするのか？
- ・「組合員の範囲について」 課長はそもそも管理職といえるのか、時間管理されているし、人事権がないし、疑問だ。
- ・「組合員の範囲について」 ライン、ライン外の問題であり、「級」で決めるものでない。
- ・「組合員の範囲について」 規約執行停止で再加入がスムーズになるのか、ならないのかについての検討が必要だ。
今回、7月の人事で現実に、8級の組合員ができ、今後、本人の納得の行く形で処理できるように、規約を明確にしたい。執行委員会でも、はっきりと認識できていない点があるので、臨時大会までの議論で、明確にしたい。
- ・出向職員を仲間に入れるについて、「職場環境問題」は共通で闘えるとしても、「賃金の問題」では難しいと思うが。
- ・「兼職の問題」で、機構はあれこれ場合わけして対処しようとしているが、明らかに機構の名の下に外部団体へ出かけて行っているのだから、機構の責任をはっきりした取り扱い方をさせる必要がある。
- ・「服務管理」はいつまで二重運用するのか。はやく、ひとつに纏めてほしい。
- ・嘱託職員で2年目(原則非常勤)になる。人員不足のため常勤でいて欲しいと管理職から言われたが、原子炉主任技術者など国家資格を必要とする

職種でないと常勤で居続けることができない。人事は「人員不足」では常勤を認める(原則を覆す)理由にはならないと言う。人員不足は深刻だ。
・団塊の世代は、踏んだりけったりだ。若く元気な時はポストも少ない中、互いに競争させられ分断され、拳句の果ては、後期高齢者医療制度などと医療費アップが待っている。定年年度末統一にしても、境目に居たため、高級車1台分を逃してしまったという悔しさが強い。
・組織、組合員の加入については、意識的にやらないと増えない。大会でも議論すべき。

- ・原研労組が、組合らしい組合であることを知らせていくべきだ。
- ・あゆみ速報、プル燃のゲートでは受取りが悪くなってきている。記事の内容を考えて発行して欲しい。
- ・非正規雇用のこと、もっと取り上げて欲しい。当事者は興味があるはず。
- ・旧サイクルでの賃金差別是正を是非取組んで欲しい。
全員の主査昇任を勝ち取った。これから是正を取組みたい。
- ・通行禁止道路を少し考えなおして欲しい。
- ・人事評価制度、あまり意味がない。形式的に運用しているところがある。
- ・パワハラの問題 フォローを考えていく必要がある。
- ・これからプロジェクトが始まるのに若い人材が少なく、とても技術の継承などできない。
- ・JT-60Uが終わり、JT-60SAが始まるが、本体以外の部分で今までのものを継続して20年以上使おうとしている。さらに7年後になるのに、動くのだろうか。少なくとも保安面についての予算は必要。
- ・冬の暖房が全く効いていない。お金不足と油の高騰で職場環境は劣悪。
- ・建物が老朽化している。雨漏りなどもある。蛍光灯の元電源が老朽化していて、15年寿命のものを20年使っている。しかし、一度にすべての電源を交換するには億単位のお金が必要。現場の安全確保に問題がある。現場であり、産業医も入っていないだろう。
- ・8月13日から15日の「夏季休暇取得推奨」は、旧サイクル機構の職場では半ば強制であった。この期間中に出勤する人は理由を添えて予め課長に申し出るようにさせられた職場もある。旧原研の職場では上司からの押し付けはなかった。
- ・大洗では、労組の要求に応じて、旧サイクル機構側の食堂前に掲示板が増設され、労組の掲示スペースが確保された。旧原研側の食堂前には、原子力ユニオンの掲示スペースが確保され、その点においては対等になった。職場毎の掲示板は依然として旧サイクルの職場に原子力ユニオンのスペースのみ確保されている。

- ・ 服務管理システムが大洗では9月から本格運用ということで、「紙」がなくなった。それにも関わらず、放射線業務手当の用紙は残り、様式変更で管理区域内への出入りの時刻を記入させるようになったのはどうしてなのか。
- ・ 放射線業務手当は、予め指定された管理区域内の作業にしか支給されない。放射性廃棄物の収集や運搬は被曝の可能性もあるが適用外なのはおかしいのではないか。
- ・ 機構に認定・登録されていないクラブは厚生ハウスから物品等を撤去しろと一方的に言われた。労組として機構と交渉し、認定・登録をすることでこれまでどおりに使用できるようにさせたい。
- ・ レクリエーション関係について、補助などをやめるという話がきている。どういう理由なのか。
- ・ 服務管理システムで、「自己研鑽」は問題ないのか。
- ・ 年休を取得している日に、緊急呼び出しで出勤したらどうなるのか。
- ・ 休日に計画停電で9時 17時半をまたいで勤務した場合に、「振休」をとるのと「代休」になるのは、どう違うのか。
- ・ 今年のお盆は、通勤バスはなく、食堂は休業など、当日に出勤した者への扱いが酷すぎた。休日出勤としての手当てがあったわけでもない。
- ・ ガソリン代が高騰している。自家用車でないと通勤できない者もいるのに、通勤手当は増えないのか？
- ・ 中期計画における「年間100人相当の人員削減」とは、実際にどのようにして行われているのか？不安である。
- ・ 組合員加入を促進するためにも分会が活性化しなければ。
- ・ 服務管理システムでは昼休み間の勤務を入力できない。正確な勤務時間を管理するために導入したシステムではないのか？
- ・ 旧サイクルの職員に対してもっと組合加入を勧めてみては？原子力ユニオンと比べて組合費が安いこともアピールするべき。

～ 拡大窓口交渉のやりとりから～ レクリエーション経費について

機構から、総務省からの指示によるレクリエーション経費の削除について説明がありました。クラブの補助は統合時からありませんが、これからは、スキーバスなどの補助が出ないということです。「施設であるグラウンドや体育館の維持費はOK。鳥かご(ゴルフ用)2箇所は、今あるものは使ってもOKだが、補修はできない。また、設備であるサッカーゴール、バックネットなどの構築物は今後の課題であり、予算的には人当厚生費の中のレクリエーション費用を止め、法定外の部分を削る。」との説明でした。建保などは法定内であり、この対象ではないようです。

任期付き研究員の「自己研鑽」後の退勤時事故は労災か

任期付き研究員については、残業が認められておらず、通常業務時間後は「自己研鑽」の時間とされています。この「自己研鑽」後、帰宅時の事故は労災になるのか？質問したところ、機構は、職場でどうあれ帰宅途上については寄り道がなければ、必ず労災認定すると回答しました。

また、この「自己研鑽」中に事故にあった場合は労災になるのか？、また、物損してしまった場合はどのように処理するのか？との質問には「そのつど、状況認定して判断する。」と回答しました。

給与明細書及び賃金明細書の電子配布について

機構から給与明細書の電子配布について説明がありました。「各個人宛のe-mailで、パスワード付きの給与明細PDFを電子配布する。9月にイントラに掲示し、H20年11月から実施したい。」ということです。労組から、「PDF」はソフトが変わると、パスワードが関係なくなることがあるが、大丈夫か。11月からは早過ぎないか。との指摘に、ソフトの件は検討することになりました。また、給与振込みになって、賃金の本人手渡しという原則がさらに薄れる。労働の対価をますます実感できなくなるのでは。これ以上パスワードの種類が増えると職場で不満が増すが、大丈夫か。との質問に、経費節減もあるので、実施したい。とのことでした。