

～ 9/8 拡大窓口交渉からの報告～

1. レクリエーション経費の支出について

機構：レクリエーション経費の支出停止について正式に決まったので説明する。

労組：共済会は対象外のようなが大丈夫なのか。

機構：国の基準どおりである。基準が変わらなければ大丈夫だ。

削減対象となったのは、1. 厚生行事補助、2. 契約施設利用補助、3. 厚生備品購入、4. サークル補助であり、体育施設の維持管理費は必要最小限の範囲で支出することになるようです。

2. 給与明細の電子配布について（追加説明）

機構：業務量及び経費を削減するために行いたい。PDF 暗号化の問題であるが、128bit の RC 法を採用。アドビリーダーでバージョンによらず見ることができる。強制ではなく、希望者を募る。10月に試行として従来の方式と並行して行い、11月から本格導入する予定だ。

労組：これまでの様々なシステムについて考えてみると、導入がスムーズに行くのにか心配である。

賃金は金銭で支払うこととされており、職員の半数以上を代表する組織と合意すれば口座振込みなどを導入することができるようです（労基法第24条）。それでも、各個人の同意は必要であり、いまでも賃金を振込みでなく直に受け取ることは可能です。今回のケースでも、明細を紙で受け取ることは可能となるはずです。

九条の会東海準備会主催講演会のご案内

東海で以下のように DVD 鑑賞「イラク戦場からの告発」および講演会が開催されます。案内のパンフレットは後日分会に回覧致します。

～ 名古屋高裁違憲判決から学ぶ～

「自衛隊イラク派遣と憲法9条の今」

講師 矢田部 理 弁護士（元参議院議員）

とき：9月21日(日) 14時から17時

ばしょ：東海舟石川コミセン第1、2、3会議室

第95回定期大会開催される！！

9月5日（金）第95回定期大会が東海村の村松コミュニティセンターで開催されました。大会では来賓の特法連幹事の岡村様から、小泉政権以来の構造改革路線の中で奨学金制度の金融業化について、貴重なお話を聞くことが出来ました。その後、執行部から運動の総括と方針に関する議案を提案し、議案書の内容やその他職場の様々な問題に関して、出席した代議員の間で大変活発な討論が行われました。討論の後、大会議案を採択し、さらに大会決議・大会スローガンの提案・採択を行って、盛会のうちに終了しました。

～大会での討論から～

RI 運搬車両の件

- 放射性物質の運搬用車両の運転手がいらない。車は借りることは出来るが、大きな運搬車両を経験の無い人が運転するのは非常に危険。しかもマニュアルシフトでは、私は運転できない。危機管理課は危険を少なくするのが仕事ではないのか。委託業務に放射性物質運搬車両の運転を入れてもらう必要がある。

研究員・技術員の認定問題

- 研究員に認定される人の割合が低くなってきている。
- 経験豊富な人が認定されず、ペーパー資格者が認定されるのでは本末転倒ではないか。
- 技術者で論文は必要なのか。
- 難しいことをやっている人を認定するようにすべき。原点に返って手当の主旨について主張していく。そうでないと本来の目的から逸れていく。

奨学金制度の金融業化について

- （来賓の岡村様のお話で）奨学金滞納者の多い大学をリストアップしてブラックリスト化するという話だが、そもそも滞納するのは就職できないからだ。就職支援を行うべきで、そうでなければ奨学金制度の意味が無くなる。

服務関係

休暇取得時に緊急呼び出し等、超勤を命令することは労働者保護の観点で認められない。その結果、緊急呼び出しに応じた場合、その日は休暇で無くなり、結果として、通常勤務をしたとみなすことになり、休暇を取得したことにならない。今後、リシテアの本格運用で労基署の立ち入りの可能性もある。現状にあわせて入力するようにしておくべき。

- 加速器の運転などでは一部の人に負担がかかる。やった分は払うべき。組合として意見を整理して機構に対応を求めるべき。
- 裁量労働制が入ってくる可能性がある。みなし超勤時代となる。しかし、安全等

に関わる業務は、「みなし」とは別に超勤をつけるべき。今後、業務内容によって二つの制度を適時選択できるようにするなどの議論を進める必要がある。

- ・ 裁量労働制は反対だ。労組として考え方を整理しておくべき。
- ・ 裁量労働は自分で調整できる人である。他の人のために仕事をするような場合もあり、自分の裁量を超える人も出てくる。議論すべき。
- ・ リシテア本格運用でペーパーレスになり、他の人の勤務状況（休暇でいないのかどうか）などがわからなくなる。
- ・ 高崎では24時間を6区切りで実施する変形労働制を行っている。
- ・ 任期付研究員に関して、「自己研鑽」後の退勤時の事故等は労災になると言っているが安心できるのか。その他、休日出勤した場合は、「自己研鑽」後の退勤は出退勤とみなされ労災。休日に関しては確認する。

組合員の範囲について

- ・ 課長も組合員でよいのでは。休暇なども課長は部長が承認している。部長は部長自らが承認している。
- ・ 課長でも労組と矛盾しないはずだ。使用者側と使用される側の考え方でなく、働きやすい職場を作るため検討すべき。公務員では部長でも組合員だったところがある。
- ・ 残り2年なら資格停止でよいが、40歳代で課長になったらどうか。課長は、人事評価はしているが、名ばかり管理職ではないか。

パワハラの件

- ・ 10年前のセクハラ同様「パワハラガイドライン」の作成が必要。パワハラは機構では規定はあり、定義されている。

<http://jinji-info.tokai-sc.jaea.go.jp/rouseika/M600_oshirase_sekuhara_1-1.sekuhara-boushi.pdf>

「職権などを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格、尊厳を侵害し職員等の働く環境を悪化させる職場内外における言動」

アンケートについて

- ・ 機構の人事評価制度のアンケートで都合の良いものだけ公表している。機構はアリバイづくりがうまくなった。
- ・ 宇宙機構では都合の悪いものも公表している。アンケートでパワハラが存在がわかると理事がすぐに対応している。

嘱託職員の件

- ・ 昨年からの安全確認点検は、現在、輸送管の後片付け等行っており、他にもルーチンの仕事があり、人手不足。嘱託の方々にも協力してもらっている。嘱託の実態は非常勤、常勤を選べるようになっていない。再雇用は本人の希望を聞いてないようだ。施設の安全など、2~3年後大丈夫か心配だ。

大会決議

福田首相が政権を投げ出すという情勢の中で、原研労は第95回定期大会を開催しました。自公政権は、「構造改革」の名のもと、大企業の利益だけを応援し、人間らしい雇用を破壊し格差を拡大するなど、国民の生活を痛めつけてきた結果、その政治が行き詰ったものといえます。

原子力機構においても、政府の「構造改革路線」と「独立行政法人見直し」の名の下に、人員と予算の大幅削減が強行され続けており、一方で業務の拡大・安全関係の負担増加・競争的資金獲得の拡大などのため、過重労働と予算不足が多く職場に蔓延する状況です。さらに、労組との合意に達していない新人事評価制度については、6級職以下へも運用開始されましたが、処遇への反映などについて未決着であるなど、依然として多くの問題を抱えています。ガソリンをはじめとする物価は急上昇しているにもかかわらず賃金は減り続け、私たちの暮らしは良くなる兆しを見せていません。

厳しい状況の中でも、労組の粘り強い運動の成果として、今年度から定年の年度末統一が実現しました。また、旧動燃・サイクル機構における人事差別を一定程度是正させることができました。新人事評価制度については、不服申し立ての調停会議へ申し立て本人の望む立会人の同席を認めさせるなどの成果をあげています。機構内で非正規雇用として働く方々の雇用の安定や処遇の改善についても機構を追及しています。

組合員はもちろん、職員の声を集め、職場の世論を背景に、言うべきことをきちんと主張し運動することが、私たちの要求実現につながります。原研労組は、これからもひとつずつ問題を解決し、働き甲斐があり国民から信頼される職場をめざして運動していくことを決議します。

2008年9月5日

日本原子力研究開発機構労働組合 第95回定期大会

大会スローガン

- 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 独立行政法人見直しを口実にした賃金と労働条件の切り下げをやめさせよう
- 必要な予算と人員を求め、過重労働をなくそう
- 「成果主義」に反対し、人事差別是正をかちとろう
- 雇用の安定を要求し、安心して働ける処遇を実現しよう
- 民主的な職場運営を進めよう
- 研究機関として、あるべき職場の姿を議論しよう
- 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- 憲法九条を守ろう