

## 第96回臨時大会を開催しました。

3月6日(金)、東海村の村松コミュニティセンターで第96回臨時大会を開催しました。各支部・分会から選出された代議員26名と中央執行委員7名が参加し、各職場の現状や意見・要望を出し合うとともに、第60期の運動の中間総括と春闘方針、および規約の改正の発議に関する大会議案について、活発な討論を行いました。大会議案について採択を行ったのち、運動を進めるためのストライキ権の集約を代議員の無記名投票によって行いました。最後に大会決議及び大会スローガン(裏面参照)を採択し、団結ガンパローを行って、盛会のうちに終了しました。

## 新人事評価制度の処遇について

臨時大会前の一斉分会でも積極的な討議をお願いして参りました。特に現在機構から提案されている新人事評価制度の処遇への反映についての案に関して、臨時大会でも活発に討議されました。今まで、原研労は、処遇への反映に関し、誰が見てもがんばっている人、つまり、機構から提案されている案と言えば「S」評価の人たちは処遇を良くしても良いと考えてきました。しかしながら、多くの人がある「A」と「B」の間で処遇に差をつけることは、結果として、なぜあの人「A」なのか、というような不協和音が職場に蔓延することになりかねません。このようなことは、機構全体の士気の低下に繋がりがねません。また、実際に評価する側から考えても、多くの人がある「A」と「B」の間で線を引き、その境目で処遇に大きな違いがあると、非常に慎重に評価しなくてはなりません。しかしながら、評価してもらったり、評価したりすることは、我々の本来の仕事ではありません。出来るだけ労力がかからないで、しかも、職場内で不協和音が起きないようになくてはなりません。「S」に関しては、分布の端の方であり、人があまりいませんから、結果として誰が見てもがんばっている人になるわけです。

そのような中で出された今回の機構からの提案は、反映幅は小さくなっているものの、これは、初期の経過措置となっており、将来的には小さくなる方向ではなく、大きくなるのが約束されています。

前回のあゆみ(No.4745)でも報告しましたが、分会討議の中から、このような抱き合わせの提案を受けるべきではないという意見がありました。今回の大会でも処遇の反映幅が大きくなると約束されているような提案は受けるべきではないという意見がありました。

分会討議や大会で出された意見を尊重しながら、今後、機構と交渉していきたいと考えています。

## ストライキ権の集約について

大会で、「ストライキの意義」についての質問が出されました。統合後、原研労は一度ストライキを行っています。旧原研時代は、ストライキをたまに決行しておりました。一方、原子力ユニオンは、一時金交渉などで、常にストライキ準備指令を出しながら、最近では実際には行っていません。皆様、ご存知のように、統合後、機構の運営は、原研時代と大きく変わり、研究や仕事の効率などを無視した改悪が続いています。しかしながら、統合後、実際にストライキを決行したことで、原研労はきちんと主義主張を行う組合であると、機構にアピールすることができ、原研労の活動にとって大きなメリットがありました。我々、原研労は今後も、強く主張しなくてはならないときには、ストライキを決行してでも、主張していきます。また、そのためにも、我々執行部は、ストライキ権を与えて頂きたいと考えております。第96回臨時大会でも、全員賛成と言う形でストライキ権の集約が出来ました。ここに、組合員の皆様に感謝致しますとともに、決して乱用することなく、機構との交渉の大きな武器としていきたいと考えております。

## 異動シーズンに向けて

新年度が近づき、人事異動のシーズンとなりました。単身赴任者の住宅貸与の問題、および出向の扱いについて、改めて労組の見解を示しておきます。

### 「住宅二重貸与問題」について

機構の住宅に居住している職員が人事異動で単身赴任せざるをえなくなったときに、従来は住宅を引き続き使用することが可能でした。ところが2006年の秋から突然機構は「住宅の二重貸与である」として、一定の条件にあてはまらない人に退去を通告し、さらに立ち退かない人には2007年4月から3倍の使用料を請求しました。この措置は「労務部厚生課」が2006年11月に発した(イントラ掲載は2007年9月末)「宿舍貸与の特例について(二重貸与)」なる文書に基づいたものです。この件について、労組では次のような問題点を指摘しています。

上位規定である「宿舍管理規程」「宿舍貸与基準」に規定がなく、「特例」文書には根拠がないにも拘わらず、その文書に基づいて退去を命じていること。

複数の拠点にまたがる案件を「労務部厚生課」が定めていることには、手続き論的な問題があり、責任の所在が曖昧であること。

遠隔地への転勤、出向は機構の都合であり、単身赴任は本来やむを得ない選択であることから、それ以上の不利益を本人とその家族に与えることは許されないこと。家族にもそれぞれ仕事、学校、地域とのつながりといった生活

## 第 96 回臨時大会スローガン

- 一 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一 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
- 一 必要な予算と定年制職員の補充を求め、過重労働をなくそう
- 一 「成果主義」に反対し、人事差別是正をかちとろう
- 一 民主的な職場運営を進めよう
- 一 研究機関として、あるべき職場の姿を議論しよう
- 一 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう

がある（機構が勧める「男女共同参画」と矛盾していませんか？）。この問題については、「管理職」の間からも機構のやり方はおかしいという声が噴出しています。機構が単身赴任者にさらなる不利益を強いるようであれば、広域異動に応じられない人が今後増えてもおかしくありません。労組としては引き続き、単身赴任者とその家族を住宅から退去させる「二重貸与規定」の撤回を求めていきます。また、組合員の方でこのような問題が発生した場合、原研労組までご連絡下さい。

## 出向について

出向については、原研労組と機構との間で、本人の同意がなければ出向を命じないという確認がされています。従って、一度出向を断った人をしつこく説得するなどしてはならないのです。出向強要については最近も、組合員の訴えに労組が対応して撤回された事例があります。出向の話をしてお困りの組合員の方は、ぜひ原研労組までお知らせ下さい。

## 原研労組第 96 回臨時大会決議

統合・独立行政法人化から約 3 年半が経過する中で第 96 回臨時大会が開催されました。この間、政府の「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の職場に蔓延する状況です。さらには、新人事評価制度が 6 級職以下にも本格実施されようとしています。統合後、職場、住宅や寮などのいろいろな場所で不透明な運営でいろいろな変更などが一方的に行われ、職員の不満も溜まっています。本来最も考えるべき研究の能率なども無視した機構運営には大きな問題があります。

原研労組は、明るく働き甲斐のある職場をめざして、以下の運動を進めます。賃金の大幅引き上げと格差是正、諸手当の引き上げと新設、時間短縮・休日増加、健康管理制度の充実、天下りの禁止、必要な人員と予算の確保、配置転換・出向に対する同意の厳格化、精神疾患の原因調査・対策、定年延長・継続雇用制度・再就職の充実、機構内からサービス残業の撲滅、交替勤務者の健康管理・安易な下請け化の禁止、機構運営の政治的な中立性、労働組合・組合員に対する差別禁止、原子力ユニオンと均等な便宜供与、研究環境の充実、学会発表・発言の自由、福利厚生に顕著な一方的制度変更の禁止、正常な労使関係の確立など。特に最近では、住宅問題のように機構自らが独断で規程変更を行い、原研労組の質問に対し稚拙な回答をしています。放射線業務手当などの問題と同じく無責任な体質と言わざるを得ません。

原研労組は、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してきました。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。

2009 年 3 月 6 日

日本原子力研究開発機構労働組合 第 96 回臨時大会

## ～大会での議論から～

裁量労働制が導入されると言う話があるが、自己研鑽などの歪みのある労務管理が解消されるのか。特に博士研究員などにはアンケートをとったらどうか。

A：裁量労働制は決してばら色のものではないと考えています。今後、労組の考えをあゆみなどを通してお知らせします。

現状の歪んだ労務管理を合法化するようなものではだめ。とりあえず、現状を合法的な状態にしてから機構は交渉を始めるべきだ。

入所時に原子力ユニオンに入るのが当たり前のような説明を受けた。不公平である。

A：研修最後の時間外に原研労が説明できるが、缶詰状態の寮で、どのように説明されているか分かりません。配属先に組合員がいれば協力し声をかけていきたい。核サ研ではあゆみの配布や大洗南食堂での掲示を行っています。

特法連の各組織の組織率はどうなっているか・

A：旧水資源が一番多く、70%以上。その他はだんだん下がってきています。概ね 20%くらい。科労協の宇宙航空研究開発機構では 30%くらいです。

人が足りない。プロパーと嘱託で半々くらいの所もある。きちんと職員を確保すべき。

今後、処遇の幅を広げることを前提にした人事評価はだめ。出来れば将来的に処遇の幅をせばめていくべき。

ストライキに意義はあるのか。ストライキをすると賃金カットされるだけではないか。意義があるなら、きちんと説明した方が良い。

A：表面に意義の説明を書かせて頂きました。