

第98回臨時大会に向け、 分会討議・代議員の選出を進めよう！

第98回臨時大会

日時：2010年3月5日(金) 13:00~17:00

場所：東海村 村松コミュニティセンター 2階会議室

第98回臨時大会議案書の要約(最近の状況を追加)は以下のとおりです。

第1号議案 第61期これまでの運動の総括と今後の課題

1. 情勢

民主党中心の政権になった中で、事業仕分け、天下りの規制等が行われたが、労組の望む方向とはいえない。賃金削減・一時金引下げで年収ベースではこの10年間に大幅ダウン。機構の予算・人員の削減で、研究だけでなく安全さえ脅かされている中、体調不良の職員も出ている。

2. 賃金改定と12月期一時金

2.1 2009年度賃金改定交渉

本給マイナス0.17%以上(4月に遡るに等しい「所要の調整」付き)、持ち家に係る住宅手当の廃止など、国家公務員の人事院勧告に準拠した提案があった。その中で「所要の調整」については、「給与構造の改革」に係る経過措置中の組合員層の調整額を、機構の提案から若干改善させることができた。

2.2 12月期一時金

基準内賃金×2.28月(前年比マイナス0.18月)の支給枠と本給のマイナス改定を受けた「所要の調整」を提示された。

3. 国民の負託に応える研究開発機関とするために

3.1 事業の見直しについて

・高速増殖炉サイクル研究開発(もんじゅ及び関連研究開発) 事業の見直し、・材料試験炉研究開発(JMTR) 事業の見直し、・高レベル廃棄物処分技術開発(深地層処分) 来年度予算計上の見送りを視野に、経産省の全体計画を含め検討、・国際熱核融合実験炉研究開発(ITER サテライト・トカマク計画) 要求予算通り。外部資金に依存過多は、研究の継続性の点で問題と指摘し、運営交付金でまかなえるよう一層の努力を機構に要求。行政刷新会議は、「独立行政法人の抜本的見直し」の実施を決め、結果により法人の廃止、民営化、移管等の措置もありうるとしている。

3.2 天下り問題について

原子力機構に関する「天下り」問題は次の3つ。中央官庁から原子力機構への「天下り」、「天下り」とはまた別の「隠れ天下り」、および原子力機構から公益法人や関連する民間企業への「天下り」です。中央官庁から原子力機構への「天下り」 役員の求人は公募となった。特にあとの2つは昨年後半にマスコミで大きく報道されたことにより、随意契約の入札条件の見直し、人事部などによる再就職あっせんを禁止するといった動きがあった。

3.3 新人事評価制度について

6級以下の職員の業績評価結果の反映が初めて実施された(2009年10月の昇給と12月期一時金)。今後、2010年度から常勤職員にも運用開始される予定。継続雇用嘱託職員の雇用の打ち切りにつながる制度は、今後も撤回を求めていく。

3.4 定年延長・継続雇用制度について

2010年4月より定年退職時の「級」に応じていた報酬区分を廃止し、現行の7級の報酬に一元化される(常勤:238,600円/月、一時金:2.8ヶ月/年、退職時に8級以上であった嘱託職員には経過措置あり)。雇用終期が法律に合わせて64歳までとなった。

3.5 裁量労働制について

2009年9月から各拠点で導入され、同意者は、原科研:90人/168人、高崎:10人/42人、上野:5人/11人、大洗:未確認。裁量労働適用者の、通常勤務者就業時間中の組合活動の是非については交渉が必要。

3.6 研究・技術補助要員について

テクニカルパートタイマーという非常勤スタッフの制度が導入された。時給1000~1400円、最大3年間まで。雇う側に都合の良い雇用形態であり、労働者に配慮した制度へ見直す必要がある。

3.7 安全問題について

那珂研での超伝導線作業でウィンチ外れ事故(12/21)、那珂研での転落事故(1/14)、大洗研常陽でのスプレー火災事故(1/22)、核サ研での再処理排水放水管調査で潜水士の死亡事故(1/26)など、年末年始に事故が多発した。それらには普遍的原因があるのではないかと。

4. 業務に関する課題、職場の民主的運営

4.1 パワハラ・セクハラ根絶に向けて

核サ研でのパワハラを機に、セクハラ・パワハラ防止指針ができ周知された。昨年12月に、労組にパワハラ相談があった。労組は、被害者の立場で対応を行い、働きやすい職場の実現を目指す。

4.2 昇給昇格差別について

旧サイクル機構で昇格・昇格差別を受けてきた人の、救済や是正措置を求めている。

4.3 研究員・技術員認定について

経過措置が2010年3月末で打ち切れ、旧原研では36人(元々の研究員手当受給者は396人)、旧サイクルでは400人以上の人が依然として未認定の状態となっている。制度そのもののあり方を含めた見直しを訴えていく。

4.4 住宅や福利厚生をめぐる取組み

公費支出に厳しい目が向けられ、政策評価・独立行政法人評価委員会や会計検査院から、福利厚生施策に厳しい指摘等がなされているとして、機構から以下のような提案(概要)があった。

職員の負担増大又は職員へのサービス低下を伴うことになることから、その必要性等について職員及び労働組合に対し十分な説明を行うとともに、必要に応じ経過措置等の激変緩和策を講じていくこととする。【以下、(1)から(4)まで提案】

(1) 平成22年度から実施し、予算に反映させる事項

食券支給の廃止〔上野、敦賀本部、幌延、東濃、六ヶ所、支援センターなど〕

保養・研修所の廃止(賃貸権及び運営委託契約解除)〔箱根ヴィラ・ジャボーネ契約終了〕

分室の運営委託費削減〔青山分室での会食終了、宿泊施設としてのみ使用〕

互助組織への分担金廃止〔弘済会、共済会への分担金廃止、現在の分担比率は50:50〕

- (2) 平成 22 年度からの実施を前提に労働組合へ具体的な提案を行う事項
 宿舍使用料の改定（国家公務員並みへの段階的引上げ）〔現在は国公の 80%程度〕
 宿舍付属の駐車場使用料の徴収（国家公務員準拠）〔国公は茨城で 2400 円〕
- (3) 平成 23 年度からの実施を目指し検討を進め、労働組合へ説明する事項
 拠点構内食堂の運営の効率化（運営委託費の価格転嫁）
- (4) 分室についての検討
 青山分室については、保有資産の有効活用の観点からゼロベースでの見直しを行う。
 東海地区の両分室については、東海地区の宿舍入居者の見直し及び K E K における J - P
 A R C ユーザー向け宿舍施設の整備状況等を勘案しつつ、検討を進める。
 「見直し方針」において、上斎原分室を廃止し、櫛川分室、土岐分室及び下北分室につい
 ては宿舍に転用することとしており、計画的に進める。

5. 平和と教育などの国民的課題

各地の「9条の会」や「憲法フェスティバル」に協力。核兵器廃絶の取り組みを行う。「中等・高等教育無償化と奨学金の拡充を求める署名」に取り組んでいるので、ご協力をお願いします。

6. 働く仲間の連帯

今年の「年未年始派遣村」は、国と自治体が主催するまでになった。労働者派遣法の抜本改正、製造業への派遣禁止など、非正規雇用を作らせない運動が重要。「市場化テスト」に対し、雇用と処遇を守れと取り組む。

7. 組織の課題

今期は加入 5 名、脱退 4 名、規約執行停止中 3 名。任期付研究員や技術開発協力員の方々の加入あり。新入職員等に向け、加入パンフレットの配布など、加入促進運動を実施する。

~~~~~

2010年春闘に向けた賃金・諸要求アンケートに寄せられた声から

昨年、組合員の皆様にご協力を頂き、2010年春闘に向けた賃金・諸要求アンケートを実施しました。皆様から頂いたご意見を、少しずつ紹介します。アンケートへのご協力に感謝いたします。

【統合に対する意見】

- ・ 事務部門からの丸投げ業務の増加により、現場が振り回されている。また、調査の指示は行いが、調査に係る判断基準を尋ねても明確な回答がない（判断基準が決まっていないのに、調査事項の是非について現場に判断させている。現場への責任転嫁である。）
- ・ 不満ではないが、研究開発機関としての能力を低下させる方向に、すべてが向かっているのを危惧する。
- ・ 旧原研も研究所として明確な運営方針を持って経営していたとは思えないが、研究所としての成長方向を模索はしていたといえる。統合によって、国家的プロジェクト重視の「旧動燃」系が経営主体を主導したことで、原子力研究所の風前のともしび化に拍車が掛かったように見える。「もんじゅ」事業が成功したとして、この事業の収束する数年間の我慢なのかもしれないが、その間に旧原研思想は消えてなくなり原子力の研究も消えてなくなり、独立した原子力の安全評価もできなくなる。大丈夫か。「原子力の安全は」と政府と機構に問いたくなる。
- ・ 研究組織の崩壊、拠点設立に伴う技術力の喪失、不必要な「安全衛生」担当者の増加、研究活動の圧縮
- ・ やはり、旧原研と旧サイクル機構では、追求すべきものが全く違っているのだと思う。それを統合

させることにより小さいものを大きいものに吸収させてしまって経費節約?しよう、というのがおかしいのだと思う。統合直後に「又分割しましょう」という人の言葉を聞いて、もう(分割に伴う)余計なエネルギーを費やさせないでくれと思ったが、今では、再分割した方が良いのではないかと思いはじめた。

- ・ 統合後に、リスクアセスメント・KY/TBMなどを取り入れたが、原科研としてはそれらのやり方はそくわないように思う。
- ・ それぞれ自分の立場だけで考えて「このように決めましたのでこの方法で実施してください」等の一方的業務の進め方は止めて欲しい。
- ・ 統合してから4年になるが、旧原研と旧核サ研では労働条件は同一になっているか。
- ・ 所内横ならびが気に入らない
- ・ 事務処理の現場への押し付けが多いが、その結果がうまく整理されていない。その結果、現場には負担だけ増えた。
- ・ 業務量と人員のバランスがめちゃくちゃである。旧サイクルの職場にいるが、仕事はないのに人員は多い(なにもしていない人が多い)業務請負の人にその傾向が大きい。人員の配置に問題がある。
- ・ 機構はサイクルの業務分担の範囲内で、なりたっているものであり、旧原研の業務は増大しており、人員不足で対応できない。
- ・ 統合の際 賃金の切り下げでいまだにベースアップなしはひどい
- ・ 統合はしたものの、統合時にやっていた相互交流もあまりなくなり結局は何もかわっていない。仕事のやり方は旧サイクルの方法が多く導入されている感じがする。
- ・ 形ばかりにこだわった仕事（特に事務関係）が増えて忙しくなるばかりで、実際には無駄が多い。いい加減なサイクルとの統合は、マイナスばかりである。
- ・ 無理のある統一化。（人事評価制度等。） そういった合わせ込みに苦勞する反面、労働者にとっての利点が特にみあたらない。
- ・ 事務系の仕事が現場に降りてきている。現場に仕事を押しつけないでほしい。
- ・ 全てが現場に落ちてくる仕事のやり方が変（余計な業務ばかりで本来の業務がおろそかになりそう。）
- ・ 拠点と研究部門の完全分離は、一見したときの解り易さ、管理のし易さ等、経営レベルでは、良いのであろうが、実務上は、効率的でない点も多い。
- ・ 常陽産業への機構OBの天下りと勤務実態無き者への給与の支給が、新聞報道されたように、ウミを抱えた組織（旧PNC）と統合した組織は、徐々に侵されて死の床へいくことになるでしょう。正常な組織はそのままでは生きながらえない。
- ・ 人事交流はもっとされるべき。（以下次号に続く。）

**新・奨学金署名にご協力下さい！**  
  
**「教育による貧困・格差の連鎖を断ち切るための 中等・高等教育無償化と奨学金の拡充を求める請願署名」**に取り組んでいます。職場や家庭を問わず、ご協力をお願いします。**原研労組の締め切りは2月26日（金）です。**