

本日、第98回臨時大会を開催します！

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

大会に向け、分会討議等で出された意見から(その2)

天下り問題について

- ・常陽産業などで天下り問題が発生したが、機構の関連法人についての実態を知りたい。事業内容はどんなことをしていて、機構からの仕事がどれぐらいの割合を占めているのか？なんでもネットで公開されているらしいが、どこを見れば分かるのか教えて欲しい。
- ・協力会社の実態(どういう会社がどういう業務を、それぞれどの程度の割合で請け負っているのか？等)を知りたいので、機構側に開示させるべし。
- ・下請け会社に再就職することは天下りなのか。役員でなければよいのか。労組としてどう定義するのか。

定年延長・継続雇用制度について

- ・嘱託職員の報酬改定、今後、段階的に下げていくために制度を単純化しただけではないか。
- ・定年の延長、機構は具体的にどうするつもりなのか。

超過勤務について

- ・通常勤務者の超過勤務の縛り(22時間以上できないと思っていたり、手続きが面倒だと思っていたりして、サービス残業となってしまっている)の改善。時間管理をキチンとして、働いた分だけ手当が支給される様にするべき。

裁量労働制について

- ・裁量労働制について機構は現在の適用者からはアンケートを取っていたが、博士研究員からは取っていない。労組として独自に博士研究員などからアンケートを取ったらどうか？
- ・組合としては博士研究員への裁量労働制導入を推し進める方向で要求してもらいたい。現在の自己研鑽では事故などがあつた場合に労災が適用できないなど問題が多い。
- ・博士研究員への早期導入を更に働きかけるべし。
- ・裁量労働制の協定、毎年度に更新する事になっている。来年度分、間に合うのか？早くした方がよいのでは。
- ・裁量労働導入の本来の目的は何のためか？深夜勤務と見做し残業手当を支払えば24時間の勤務も命じることができるようだが、長時間労働を助長するためなのか？

安全問題について

- ・24時間・365日の業務を、2人で担当している。1人に何かあつた場合、もう1人が常に担当する事になってしまい、体制に無理がある。時間外に気兼ねなく飲酒できない。飲酒していて緊急時対応しなければならなくなった場合、対応して大丈夫なのか。職員個人の努力に頼るのではなく、規則の整備や業務上の負担に対する手当を整備する等して欲しい。

- ・施設の運転、ユーティリティの保守に関して、来年度以降、契約の透明性・競争性を高めるのは良いが、金額だけで業者が決まり、引き継ぎ期間も認められず、問題ないか非常に不安。安全性に問題があるのではないかと。外部への業務委託に頼らず、プロパー職員を増やすべきかも知れない。

パワハラ・セクハラ根絶に向けて

- ・パワハラで組合に相談が来たらしいが、コンプライアンス委員会や法務室には相談しなかったのか？相談しても上手く機能しなかったならどこが悪かったのか？

研究員・技術員認定について

- ・技術員認定について、所属する部署によって推薦される年齢層がかなり違っているということを知っているのか？あつちの部では遅めでこっちの部では早いといった傾向があるようだ。技術員手当は金額が大きいので、所属部署や業務内容によって年齢が変わってくるようなことがない制度にして欲しい。
- ・副主幹になるため、技術員に認定される事が必須となった。

住宅問題について

- ・駐車料金を徴収すると言うが、東海駅を利用するときなどに一時的に停める場合などはどうなのか？住宅・寮の住民(料金を払っている)と一時使用者(持ち家、他の住宅など)との間に軋轢が生じるのではないかと？
- ・駐車料金を徴収するというが、長堀住宅の古い棟ではちゃんと駐車場が整備されているわけではなく、庭の草刈りなどを行ってどうにか駐車している。最近は空き家も多く、その手入れまで自治会で行っているのに、その上、駐車料金までとられるのは納得できない。
- ・住宅の入居などについて不透明な部分が多い。もっと情報公開を要求して透明性を高めて欲しい。
- ・駐車料金についての提案がでているが、これはもう決定したことなのか？時代の流れとして取られる方向に行くのであれば、あとは金額や駐車できる台数について交渉していく必要がある。
- ・(宿舍の統合・整理に関連して)緊急時の対応、住居が離れている場合はどうなのか？(タクシー券を利用して乗り合わせて来る、など)
- ・住宅・駐車場等、公務員住宅並みに値上げするというなら、その前に、今後の方針を提示するとともに、公務員住宅並みにきちんと転居希望を募るようにする等の公正化をはかるべし。
- ・駐車料金とるなら車持たないという人が出て、地震点検に歩いてくるようなことになっても良いのか？
- ・長堀住宅では、庭や空いているところに車を駐車している。駐車場代をとるのであれば、ちゃんとした駐車場を整備してくれるのか。
- ・新たに徴収される宿舍使用料の値上げ分や駐車場代、キッチンと住宅関係の福利厚生費に使われるのか？そもそも、現在、徴収されている宿舍使用料の使途がどうなっているのか？
- ・長堀住宅の今後の整理計画が、居住者に知らされていない。個人の人生計画に少なからず影響があるので、知りたい。
- ・住宅の整理統合計画は予算がつかず計画が確定できないので、周知していないと思われる。自治会から機構に問い合わせてもらい、自治会内に周知してもらおうのが尤もな手段では。

福利厚生をめぐる取組み

- ・福利厚生費の大幅見直し提案されているが、人事院は民間と比較して勧告を出しているのに、独法評価委員会、会計検査院、あるいは原子力機構はそういった比較をしているのか？公務員は弘済会に依然として支出している様だし、民間と同じ程度のことはやっても良いのではないかと？

・福利厚生費の見直しについてだが、旧サイクル系の分室や保養所、食券などが軒並み対象となっている。あちらの実態は良く知らないが、今までが良すぎたのか？

・任期付研究員の育児休暇制度、いつから導入されるのか？既にいる任期付研究員にも適用されるのか？当然とは思いますが、男性も対象か？

組織の課題

・組合への加入について、うちの職場にもユニオンに加入している若手職員がいる。ユニオンは勧誘が上手いようだが、原研労組も何かやるべきではないか？向こうからこちらへ移ってもらえるように努力するべきだ。

・全労連新聞を1人に1枚ずつ配れないのか。

その他

・所内公募について

(ア) 大変なところほど出たいのに、所属長の承認が必要になった。

(イ) 海外は出ている様だが、国内は出ていない。

(ウ) 今年は出ないのか？今後、出ないのか？

・時間休についてわざわざ導入する必要があるのか。私用外出などで時間休暇を取得すると超勤できなくなるなど色々考慮すべき点があり、現状の運用で問題がないのであれば、今のままで良いのでは。

・公用車の給油に行く場合に、外勤といわれている。やってもらえない。

・ガソリンの値上がりするとき、交通費のアップを要求しないのか。

・メンタルヘルス不調者の把握は、どのくらいの人数なのか。職場によっては、職員以外にも出ている。

・いつもストライキ権を集約しているが、実際にストライキをやった事があるのか？

・あゆみの受け取りが悪くなっている。請負の人などの拒否が出ている。

・特別研究生の採用数が減ったという話が聞こえてくるが、特別研究生、博士研究員、任期付職員などの人数は来年度から変更があるのか。減るとするとどの程度で、その理由は何なのかを、大会までに聞いておいて貰いたい。

窓口交渉報告(博士研究員への裁量労働制適用について)

2月26日の窓口交渉で、「博士研究員への裁量労働制導入について」の提案がありました。

職員である研究員及び任期付研究員に対して裁量労働制を導入したが、同制度を博士研究員にも適用し、より柔軟な勤務時間管理とすることにより、博士研究員の研究意欲を向上させ、創造性溢れる研究の創出に資することとしたい。

提案事項

- ・博士研究員について、一律に裁量労働制を適用する。
- ・見做し労働時間は、7時間30分とする。
- ・見做し労働時間以外の運用は職員の例に準じる。
- ・適用開始は平成22年4月1日からとする。

労組)見做し残業はつかないのか。職員の場合はいくらかの超勤手当が付いているが、博士研究員は全く付かない。見做し残業がつかないで超勤できるとなると、長時間労働の合法化なだけではないか。以前、博士研究員が一律除外となったのはなぜだったのか。

機構) J-PARC や ITER などプロジェクト型で働いている博士研究員は、裁量労働制になじまない例がある。元々、あるテーマを持ってやっている博士研究員に向いている制度であり、あるべき姿へ戻すためである。

労組) 昨年、一律に適用除外となったわけだが、裁量がない人についても適用するのか。それとも働き方を変えてもらうのか。

機構) 年中指示を受けて働いているわけではないので、現在の9時~17時半しか働けない状態よりは裁量労働のほうが良いと考えられる。

労組) 労災などを考えれば現状の自己研鑽よりはマシンかも知れないが、やはり長時間労働になってしまうところが気にかかる。長時間労働を助長しているのではないか。現在の裁量労働者については時間管理ができていないのか。長時間労働者の健康管理はできているのか。

機構) リシテアでどれくらい働いているか時間を出すことはできる。データの即答はできないが、勤務者代表からも同様の要求があった。

労組) 健康管理のためにもデータを活用すべきだ。長時間労働ならば、経済的なメリットがあつてしかるべきだ。博士研究員について、何故、一律に適用しないといけないのか。

機構) 来年度からは裁量労働であることを明示したい。今いる人については、経過措置などを検討している。

労組) 今いる人は選択できるようにしないとまずいのではないか。裁量労働制で働きたくない人については契約更新しないのか。

機構) H22年4月からの採用者については募集の段階で「裁量を検討している」との表現であった。

労組) それは内定の段階での約束事であると思う。今いる博士研究員やH22年4月採用者は、一律でなく選択できるようにすべきだ。労働条件を急に変えるのはまずいのではないか。

機構) 現状では博士研究員は、かなり窮屈な働き方となっている。また、予算は増えないので、見做し残業をつけるには採用人数を減らすといったことを検討しなければならない。

労組) 裁量だからといって、見做し労働時間と実際の労働時間がかけ離れていて良いわけではなく、労働基準法の労働時間からはずれて良いわけではない。見做し労働時間と実際の労働時間があまりに違つくと、労基署から指摘される。裁量労働について、博士研究員に調査しないのか。

機構) 今回のアンケートは、現在、働いている人だけなので博士研究員についてはとってない。

労組) H22年4月まで採用の人については、本人の同意をとるようにしてほしい。「一律」を使いたければ、裁量労働制の「適用対象とする」とし、「適用する」のはやめてほしい。

機構) 見做し残業については、予算がないためどうにもならない。

労組) 難しいかもしれないが、手当についての要望は人事部に伝えてほしい。実施したアンケートの結果については、あとで教えてほしい。

2010年5月にニューヨークで
核不拡散条約(NPT)再検討会議が開催されます。

「核兵器のない世界を」への署名をお願いします！