

## 本日、第99回定期大会開催！！

日時：9月3日(金) 13:30~17:00

場所：村松コミュニティセンター 2階会議室  
(東海村 機構本部向かい)

### 大会に向け、分会討議・各支部大会で出された意見から(その2)

#### 賃金・労働条件について

- ・機構としては我々に我慢を押し付けるだけで、それ以上のことはしてくれないのか？ 例えば副業に関する規定を緩めて、届出を不要にしたりするようなことはしないのか？
- ・65歳定年になるようだが、60歳定年制のときと比べて生涯賃金は上がるのか？
- ・給与・福利厚生が悪化するのはいはや防げないかもしれないが、悪化した分に対する業務量の適正化を進めるよう交渉して欲しい。例えば、サービス残業を減らすことや有給休暇の取得を義務化する等の実労働時間を適正化するように交渉して頂きたい。

#### 福利厚生について

- ・食堂の利用は、もし倍額になったら今日集まっている中では誰も利用しない。現在は3名が常に利用しているが、おそらく全員が弁当に切り換えることになるだろう。
- ・互助組織の一般法人化など既に法律に基づいて動き出しているものについては、情報を出すことは大事だが、あまり叩いたところで改善はないと割り切る必要がある。
- ・福利厚生については、駐車場使用料・食堂利用料などは、交渉次第でいくらでも変わる可能性がある。こういったところに重きを置いてメリハリをつけていくことが大事ではないか。
- ・国家公務員の駐車場使用料が茨城地区で2410円とあるが、これはつくば市とかではないのか？ そのまま東海地区にあてはめることについて違和感を覚える。
- ・分会員で食堂利用者はいないが、食堂の利用料金が倍とかになると、利用者が激減して運営できなくなることは十分に考えられる。機構としては将来的には無くなってしまっても構わないという考えなのか？ 外部から来ている利用者・研究者等に

対する国の研究開発機関の姿勢としてそれでいいのか？

- ・嘱託職員の健保加入について、非常勤職員が退職者扱いされるのはおかしい。機構側が根拠としている「指針」を出してもらわないと話にならない。
- ・食堂料金値上げになると食堂を利用せずに、配達のお弁当を利用するという意見が多いようだ。食堂なら栄養面も考えた料理が出されているが、お弁当はそうとは言いがたい。職員の健康上の問題が増加してしまうのではないのか？
- ・社宅に駐車場が無いにも関わらず、駐車場料金を徴収されるのは納得出来ない。
- ・荒谷台住宅については社宅の多くが取り壊され、更地になっている敷地が多い。このような背景もあり、この更地には職員ではない近隣住民が多数駐車している。これを無視して国家公務員に準拠する駐車場料金を徴収されることは理解できない。
- ・健康保険料の労使負担率見直しについて、独法であるのに一方的に国家公務員に準拠に改定されることが疑問である。社会情勢を鑑みると仕方の無いことであるかもしれないが、せめて説明だけでもして欲しい。
- ・互助組織(共済会・弘済会)への分担金が廃止されるため、職員の全額負担により互助組織を維持することになる。このため、互助組織へ職員が支払う負担と、互助組織から職員が得られるメリットが逆転することが予想される。まずは、労組で互助組織運営費(互助組織の事務員の給与等)について調べるべき。
- ・互助組織へは半強制加入であったが、規程を良く見ると任意加入であった。互助組織から脱退することを検討したい。
- ・JAEAに統合されてから、社宅入居の募集がなされていない。
- ・単身赴任であるため独身寮に入りたいと思っているが、一方的に定められてしまった「住宅二重貸与」の規定があり入ることが出来ない。しかし、独身寮を見てみると非常に空きが多い。そもそも独身寮や社宅に空きが多数あること自体、独身寮・社宅運営費を無駄にしていることにならないか。
- ・老朽化した住宅についてだが、今後は潰して更地にしていく方針なのか？東海駅前の住宅など更地になっているところが多い。今後は持ち家かアパートに入れということなのか？
- ・住宅の値上げが7月より実施されたが、うちはかなり年数が経っているためそれほど影響が無かった。それよりも駐車料金の徴収のほうがずっと影響が大きい。どうか交渉を頑張ってもらいたい。
- ・食堂の値上げで原研労組としてアンケートを取りたいと言っていたが、それはいつ行うのか？定期大会までにアンケートをまとめて、なんらかの結論を出すのか。うちにも食堂を利用している人が何人かいるのでアンケートや意見の集約には協力したい。

- ・食券支給など、旧原研にはなくて旧サイクルにはあった制度がまだ残っていたのか。こういった一方のみの優遇はやめてもらいたいし、外部から突っつかれやすいことをいつまでも残しておく、他の福利厚生などにも影響がでるのではないか。この際、全て洗い出してみたほうがいいのではないか？
- ・駐車場使用料は寮も取るのか。駐車場は指定場所になるのか。

#### 安全問題について

- ・いくら予防保全を希望しても予算措置されず、その箇所に不具合が生じてからようやく予算が付く。結果的に施設は長期間停止し、利用者はないがしるにされる。こういった積み重ねが機構の信頼を損ねる要因になると感じる。

#### 組織問題について

- ・組合員の加入促進は、現在の年齢構成を考えるともっと強く進める必要がある。特に入所からそれなりに年数の経っている未加入者への呼びかけは、成功している例もあるのでもっと積極的に行ってはどうか。
- ・労組の組織率が世の中全体で下がっている中で、原研労だけが伸びると言うのは大変だろうが頑張りたい。入所時に労組が行ったアンケートでは前向きな回答してくれた人たちが多かったようだが、これらの人へのフィードバックをするべきではないか？
- ・原科研に勤務している人でも、新人研修の期間中にユニオンに加入する、または加入させられてしまうという人が多いようだが、原研労組として何か対策はないのか？例えば新人研修の期間中は申込のサインは受理しないと紳士協定を結ぶなどだ。一度、あちらに入ってしまうと、ユニオンを脱退してまで原研労組に入ってくれと勧誘するのはさすがに難しい。

#### 人事評価制度について

- ・人事評価制度の評価結果に対して、不服申し立てをした人は何人くらいいるのか？賃金、一時金の至急直前にフィードバック面談がなされたところもあるようだが、面談時期が遅すぎるのは問題だ。
- ・人事評価制度は単年度の評価であるため、本当に頑張っていて試行錯誤しているときや地道な仕事をしているとき、研究の途中経過などは評価されないのではないか。

#### その他

- ・人員削減問題についてだが、機構の正職員を増やさないと技術の継承が切れてしまう。これでは社会の要請に応えられる原子力機関とは言えなくなりかねない。任期付きの雇用も増えているが、任期付職員に教育しても短期間で出て行ってしまふので機構の技術の質が保てないし、教える側のモチベーションも上がらない。任期付職員たちが抱いているであろう将来への不安も計り知れないものがある。

- ・全メール内容や給与明細のチェックをしてくる上司がいる。
- ・リシテア（サービス管理システム）の年次休暇の事由は空白にすべき。理由は必要ないはずだ。また、年次休暇は承認ではない。せめて確認くらいにして欲しい。
- ・年休を取得するのに「理由を紙に書いて出せ」という管理者がいる。管理者のパワハラか、若しくは機構の管理者教育が成っていないかのどちらかではないか。
- ・特法連の特別分担金は何に使うのか。
- ・技術員認定についてだが、まだ未認定で残っている30数人はどういう人で、そのうち原研労組の人は何人いるのか？これぐらいの人数になれば、その個人が十分なレベルの人で認定されるべき人なのか、もう諦めてしまっている人なのか少し調べれば分かるのではないか。個人の調査をして、資格取得などで応援して原研労組からは未認定者ゼロを目指してもらいたい。