

## 第99回定期大会開催される！！

9月3日(金) 第99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。

来賓の特殊法人労連・堤副議長から、民主党政権下での1年間の動きや参議院選挙で焦点となった消費税をめぐる動きなど、我々を取り巻く情勢について説明されたほか、独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止法案をめぐる運動について報告がありました。この廃止法案は、職員の労働契約に係る権利・義務が承継されない「選別雇用方式」であるため、今後の独立行政法人見直しで我々の雇用に係る問題を含んでいることから、法案廃止に向けた運動の強化を訴えられました。

その後、執行部から第61期の運動の総括と第62期の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、全ての大会議案を採択しました。さらに大会決議の討論を行い、大会スローガンとともに採択され、「がんばろう」を三唱し盛会のうちに幕を閉じました。

### ～大会での討論から～

#### 嘱託職員の健保加入について

- ・非常勤嘱託職員が原子力健保に入れない理由は、組合規約のどこを見ても出てこない。原子力機構に雇用されていれば健保組合員のはずである。一般勤務者の3/4未満の勤務日数になると、加入義務から除外されるとのことだが、この「指針」は何か確認して欲しい。時間等の指針の根拠を教えて欲しい。
- ・非常勤嘱託職員を外した理由のひとつに「収入面で有利であると判断した」としているが、保険を使うことを考えていないのではないか。組合員が高齢になると健保組合としては、収入が少なく、出るものが多くなるということを考えているのではないか。健保組合員個人の有利不利の観点ではなく、制度としてどうあるべきかを明らかにするべきである。
- ・そもそも非常勤嘱託職員が、健保と国保の選択をすることができない。
- ・健保の2年の任意継続制度は法律で定められている。1年嘱託して2年任意継続すると支出は少なくなる。任意継続する場合の保険料は、辞めた時の自分の保険料と、健保組合員の平均の保険料との低い方を収めることになっている。
- ・厚生年金の受給資格を得るため健保を抜けなければならないのか。制度は不明確な面がある。明らかにすべきである。
- ・嘱託職員の厚生年金や健康保険の制度について調査が必要だ。その上で判断したい。

- ・有利不利は何で判断するのか。雇用されていれば健保に入れる制度にすべきである。
- ・健保について関心がある。制度としてやっているのか、運用なのか、しっかり調査して教えて欲しい。

**執行部**：国の指導文書が存在し、「3/4以上は加入すべし」と示されているが、「3/4未満は切り捨て」とは書かれていない。健保加入と年金受給のバランスから原子力機構で判断し決めている。国保と健保における収入・支出割合は、個別の状況によって異なる。現在、制度の詳細などについて問い合わせ中である。

#### 福利厚生問題について

- ・大洗北地区食堂では4月から業者が替わった。12:35に定食が無くなっているが「ごめんなさい。」で片付けられる。メニューも代わり映えしない。ハードな仕事をこなしていくために「食が重要」というテレビの特集があったが・・・。

**執行部**：食堂を全額利用者負担にすると、旧原研時代の食堂の試算では倍になる。食費は地域や食数に依存するので、拠点によっては大幅な値上げの可能性があるし、食堂の運営ができない拠点も出てくるだろう。国がやっていないことはやめるとのこと、働き甲斐などは考えていない。そもそも法定外福利厚生をすべてやめるといのが問題である。

- ・厚生施設の給湯設備が故障したまま修理されていない。大洗山場平住宅のように駐車場とは言えないような所からも駐車場料金が取られるのか。

**執行部**：厚生ハウスの修理費は、レクリエーション費に該当する可能性があるだろう。レクリエーション予算は出せないと言っている。

**執行部**：新たに駐車場料金を取る理由は国からの通達による。国有地を利用しているため料金を取る方針である。駐車場料金を徴収したからといって、整備費として使える保障はない。駐車場料金は住宅費に含んでいたという説明では駄目なのかと聞いても駄目との回答である。組合として緊急時対応等の観点から交渉を続ける。ただ、住宅改修費用が不足しているのは事実らしい。

- ・高崎でも、2つの住宅のうち1つは売り払う計画らしい。

・食堂の値上げや駐車場料金の徴収について、アンケートをとり意見を集約したらどうか。

#### 雇用機構廃止関連について

- ・現法人をつぶして新法人を作る場合、継続して雇用される条件は何か。

**執行部**：新法人の採用条件は、新理事長が決定する。採用条件の基準は明確でなく人員削減につながる可能性がある。雇用・能力開発機構のような前例ができてからでは対応できなくなるので、特法連などと連携している。

- ・雇用機構の鞍替え問題も、情報提供の意味も込めてアンケートに含めてはどうか。組合員以外の人にもアピールして欲しい。

### その他

- ・研究3棟の空調が故障した。古くて修理できないとのこと。お金がないため今後の対策が決まっていない。他部署からの融通によって、どうにかしのいでいる。
- ・事務所衛生基準規則もあり室温は決まっているはずだが。(参考：規則では、空調設備を設けている場合は、17以上28以下になるよう努めると記載)
- ・高崎では10月から土曜日に加速器を動かす。施設と研究だけ休日の出勤が言われているが、他に厚生施設や放管も休日出勤しないと仕事が進まない。変形労働で試料の準備などしている。シフトが辛い。
- ・時間年休はどうなったのか。

- 執行部**：一度引っ込めたが、再度提案するといっている。現行の制度で認められている私用外出がなくなる。時間年休があると融通が効かなくなる可能性がある。5分の遅刻でも時間年休を取るようにされる可能性が大きい。リシテアを時間管理に使っている所があり、職場によってはギスギスした感じになる。(参考：リシテアは、参考時刻取得を目的としたものであり、時間管理のためのものではない。)
- ・2つの労組の均等待遇は、労働三権との関係だ。組合に対する労使関係(施設の利用など)は明確であった。統合後、組合が2つあることなど諸事情から機構からの労使関係の考えが明らかになっていない。2つの組合に差があるのは許されない。
  - ・あゆみ速報の裏に白紙部分があるときは、科労協新聞の記事などを入れてはどうか。非組合員の方々にも見られる機会を作ってほしい。
  - ・組合員の加入促進について、ユニオンは新入職員の研修中に加入させてしまう。新入職員が職場に配属されるまでは加入活動を行わない等の紳士協定を結んではどうか。一度ユニオンに入ってしまうと、やめてから原研労組に入ってもらうのは難しい。

**執行部**：アンケートを実施したい。また、厚生問題など家庭の方も関心のあることについては、あゆみ速報を住宅に配布するようにしたい。あゆみ速報の裏面に余裕のあるときは、科労協新聞の記事などを載せるようにする。

### 大会決議について

執行部提案の大会決議案について、討議の結果、一部修正のうえ採択された。

### 大会決議

本日、第99回大会が開催されました。原子力機構では政府主導による「独立行政法人の見直し・事業仕分け」の名のもと、人員と予算の大幅削減、さらには業務量の増加・過重労働(長時間のサービス残業等)が広がっています。このような状況のため、事故が多発したり、メンタルヘルス不調に陥る職員が相当数いるとの声が数多く寄せられます。

政権党である民主党は、独立行政法人の全廃を含めた抜本的見直しを掲げており、今後の動向に注視していかなければなりません。原子力機構に統合された後、賃金面のみならず福利厚生面についても、職員への説明も十分に無く改悪されていることから、職員の不満もたまっています。特に最近では、寮及び住宅使用料の値上げ、互助組織への分担金廃止のように、労組の合意もなく機構が一方的に行ってきました。政治的な背景や社会情勢があるにせよ、これらの改悪に関する原研労組の質問に対して、機構は納得できる回答をしていません。今後、食堂利用料の値上げ、駐車場使用料の徴収、健康保険料の労使負担割合見直し等を、機構が提案してくることは明らかであることから、原研労組の担う役割及び職員からの期待は大きくなると考えられます。

原研労組は、明るく働き甲斐のある職場をめざして、次の運動を進めます。

賃金の維持または引き上げと格差是正、諸手当の引き上げと新設、サービス残業の撲滅、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、セクハラ・パワハラ根絶、精神疾患の原因調査・対策、定年延長・継続雇用制度の充実、交替勤務者の健康管理・安易な下請け化の禁止、職場の民主的運営による労働安全の確保、機構運営における透明性の確保、労働組合・組合員に対する差別禁止、研究環境の充実、学会発表・発言の自由、福利厚生面に対する一方的な改悪及び制度変更の禁止、正常な労使関係の確立などです。

原研労組は、組合員はもちろん非組合員に対しても声を集めて、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。

2010年9月3日

日本原子力研究開発機構労働組合 第99回大会

### 大会スローガン

- 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 憲法9条を守ろう
- 独立行政法人見直し・事業仕分け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
- 必要な予算と職員の補充を求め、過密労働をなくそう
- 「成果主義」に反対し、人事差別の是正をかちとろう
- 新しい組合員を迎えて、活力ある労働組合をつくろう
- 職員・労働現場の意見を尊重する機構の運営を進めよう