

本日、第100回臨時大会を開催します！

日時：2011年3月4日(金) 13:30～16:30
場所：東海村 村松コミュニティセンター 2階会議室

第100回臨時大会に向け、分会討議等で出された意見から

非常勤職員の健保加入について

・2年目原則非常勤について99回大会の議案のとおり中々いかない。

【参考：第99回定期大会議案書から】

「定年後再雇用制度」について、2007年度から従来の定年後の嘱託雇用を3年間とする代わりに、原則として2年目以降は月の勤務日を14日の「非常勤」とし、年収は現在の常勤(月平均20日程度勤務)の約7割とする制度が実施されています。

労組としては以下のような交渉内容を機構側と確認し、実質的に常勤か、非常勤かを個人が選択できるとの理解の上で、やむなくこの新制度に合意しました。

労組>「機構としては、職場の要望を踏まえつつ、原則として本人の希望に沿うようにする、との理解でよいか」

機構>「業務内容及び勤務形態の決定に当たっては、本人の希望を十分に踏まえ、現職場のみならず、広く機構内各職場の事情を勘案し、調整に努める。」

- ・非常勤になり、モチベーションが下がって職場に残ると職場の雰囲気が悪い。使用者も考えるべきだ。
- ・どうしたら嘱託の人たちに力を出してもらおうかなど考えていない。
- ・健保組合に関して、非常勤で国保に加入している人はいるのか。

中執 非常勤3年目は原子力健保には加入できない。具体的人数は不明

住宅や福利厚生をめぐる取組み

- ・福利厚生、国からの要請で削減しているが、国といってもどこなのか。閣議か、総務省局長か。科労協新聞に書いてあるが、知らせるべきではないか。
- ・健保と厚生年金が一体のものだというが、それはどこからきている。健保組合内の事業主として何か言っても良い立場のはず。いくつかの事業主の扱いに均衡がとれているのか。
- ・福利厚生はいいようにやられている。日本全体が対立の構図で、資本家が労働者同士、公務と民間とを対立させる方法として「税金を使って云々」のような攻撃がやられている。その結果、公務の処遇が悪くなり、それにつられて民間がひどくなっている。結果として日本全体の賃金は下がり雇用も不安定になっている。昔は、「あそこの賃金は高いから下げる。」とは言わなかったが、今はそうになって公務が下がっているのは資本の思惑である。これを組合員に知らせて、確信を持てるようにしないとイケない。自分の要求が真っ当なんだ、と一方で言うべきで、そうしないと元気が出ない。
- ・住宅は東海に入れるようになったのか。

- ・駐車場料金が徴収されるとして、いきなり(4月から)徴収されるのか? 事前に調査とかがあるのか?
- ・もんじゅ寮の駐車場だけ特別扱いされているのには納得できないが、特別扱いする理由があるのだろう。緊急時対応の重要度とか24時間時間管理されていてどんなときでも対応できる体制がとられているとか、一般職員の緊急時対応よりも厳しく管理されているのかもしれない。とにかく、もんじゅ寮だけ特別扱いにする理由を聞き出して欲しい。
- ・(駐車場料金徴収の)正当な理由があって、住民にしっかりと説明をした上での導入でないと到底納得できるものではない。
- ・駐車場料金や寮費の値上げで徴収されたお金の使い道は?
- ・給料が上がらないのは仕方ないにしても、福利厚生があまりにも軽んじられ過ぎではないか? 機構は機構パンフレットに「福利厚生無し」と書くつもりなのか? 機構は構内食堂が無くなったとも良いと思っているのだろうか?
- ・阿漕ヶ浦クラブと東海分室の経営が今後どうなるのか? 東海分室を廃止して阿漕に集約することに決まっているようだが、利用料金がどうなるのか等の情報を教えて欲しい。
- ・構内食堂が値上がりしたら、仕出し弁当にした方が配達もしてくれるし楽である。いずれ構内食堂が無くなったなら、これから入社しようという人にとっては辛いだろう。機構の福利厚生が充実していないということを如実に示すことになり恥ずかしい。
- ・住宅二重貸与の問題で何か改善はあったのか? そもそも単身赴任者には住宅二重貸与を認めるべきだろう。
- ・「宿舍貸与基準の旧(5)で労務部長が認めたもの」とあるが、どのような者がこれまで認められていたのか知りたい。労務課に知り合いが居ると宿舍貸与が認められていたケースもあったと聞いたことがあるが本当か?
- ・福利厚生に関して、民間と比べてやり過ぎ(ラーメン一杯150円とか)はダメだと思うが、民間以上に福利厚生を切り下げるべきではない。福利厚生は賃金と同等であり職員のモチベーションに係わる。

外部資金について

- ・科研費の獲得については、「申請しなければ研究者にあらず」という雰囲気がある。
- ・いくら獲得しても、制約の多い特会や電力絡みの外部資金では申請手続きなどに労力を割かれ、成果を公表できない等の問題も発生する。こういう資金は上が勝手に獲得して持ってくる場合が多いので、後になって困ることが多い。
- ・年度末になり外部予算の締切りで大変だ。
- ・外部資金の獲得で汲々としているのに、もんじゅ修理にポンと14億だすのはおかしい。我々の努力が虚しく感じられ気力を奪われた。

メンタルヘルス関係について

- ・もんじゅで自殺者が出たようだ。メンタル不調者などの把握はどうなっているか。所の安全衛生委員会では報告があるだろう。
- ・人員不足のため、超勤が多く、サービス残業が蔓延している。体調不良やメンタル不調に陥る課員が出てもおかしくない状況だ。
- ・各事業所毎のメンタル不調者数が数年前から現在までどう推移しているかを確認するのは重要だ。是非、確認してもらいたい。

- ・もんじゅのトラブルで亡くなった（自殺した）現場の課長のことで、労組で何か情報は持っていないのか？ ひとりに責任を負わせるようなことをしていたのではないのか？ 精神的なケアをやっていたのか？
- ・休職者数も把握すべき。拠点ごとに聞いてメンタルヘルス不全の状況を明らかにすべき。

その他

- ・組合員数の増減はどうなっているのか。 議案書 15 頁で確認
- ・もんじゅの修理に 1 4 億円もかかり、随意でやっているんだろう。我々は 5 0 万円でも競争でやっているのは馬鹿らしくなる。
- ・人事評価制度については、機構には導入後の成果を定量的に示してもらいたい。
- ・人事評価制度では、兼務になっていると評価上良くないように思う。
兼務先にもきちんと評価するように話すべき。
- ・関西研で裁判をやっている人がいたけど、労組としては何か取り組んでいるのか。
中執 機構における出向状況の原状などについて原告の弁護士に話してきた。当初は裁判費用などの支援要請があったが組合費からは難しい。具体的支援はしていない。
- ・来年度の採用人数はどうなっているのか。
- ・ある問題の対応で、時々、職場に泊まりがけして超勤している人がいる。
中執 それは本人の問題だけではない。早急に、労組として労務課に申し出て是正させる必要がある。
- ・研究系だが、自分の能力の向上のために、いろいろな勉強をしている。「超勤にしてくれ」というつもりはないが、「自己研鑽は 1 日に 1 時間以内」と制限されるとつらい。
- ・構内一斉放送の中で、出退勤時のチャイムが鳴っている時間が長すぎる。もっと短くて良い。
- ・もんじゅの課長さんの件については、原子力ユニオンでは何かアクションを起こしているのか？ 原研労でも機構全体の問題として声明等を出す必要があるのではないか。
- ・機構から余りにも一方的にやられすぎるのではないか？
- ・あゆみの記事に「旧サイクルの悪口ばかりだ。」と立腹している人がいる。いくら本当でも言われると「ムカツ」とくるだろう。
アンケートの意見だから、そのまま書くしかないでしょう。
- ・格差是正は難しいのか。賃金の差は 1 0 万円どころではないけど。
- ・賃金も福利厚生も処遇が悪くなる一方だ。これではやる気が出ないのは勿論、メンタル不調者が増えるのももっともだ。給料が少しでも上がれば、職員のモチベーションも上がると思うが、今の状況でそれを期待するのは無理なのか・・・。せめて福利厚生だけでもしっかりしてもらいたいが、それも無理か。
- ・4.3 研究員・技術員認定についての文章が2つのこと（研究員認定制度、研究員認定時期）が混ざっていて分かりにくい。労組としては、「認定制度を廃止して、研究員として採用された時点で全員認定せよ」という考えなのか？ それとも「認定制度はそのまま残し、採用時に認定試験をするべき」という考えなのか？
- ・定年延長されて、行く行くは65歳定年制になるのだろうが、現在の定年後再雇用者や定年直前の職員の処遇が悪すぎるように思う。
- ・もっと若い人を組合に加入させないと組織が弱体化してしまうという懸念がある。加入促進を頑張してほしい。

窓口交渉報告（年次休暇の時間単位取得の取扱いについて）

2月28日の窓口交渉で提案された、「年次休暇の時間単位取得の取扱いについて」の概要は以下のとおりです。

1. 1単位を1時間とし、8時間で1日分の年次休暇を取得したものとす。取扱いの限度は、前年度からの繰り越し分を含めて当該年度において5日以内の範囲とする。ただし臨時用員については、7単位で1日分の年次休暇を取得したものとす。
2. 適用除外者は、交替勤務中の者（ただし、日勤者、一直勤務者は除く。）週番勤務に従事する警備員、裁量労働制適用者、テクニカルパートタイマーとする。
3. 実施時期 平成23年4月1日とする。

これに伴って、「欠勤、遅刻、早退及び外出の取扱いについて」の通達を次のように改訂する。（欠勤、遅刻、早退及び外出）

第2条 欠勤については、次の各号に掲げる要件を同時に満たす場合に、これをやむを得ない事由によるものと認める。

- (1) 予め想定されない事情のもとに起きたものであること。
- (2) 本人の責に帰し得ない事由であること。
- (3) 本人の行為が不可欠なものであること。

2 遅刻及び早退並びに外出については、第1項第2号及び第3号に掲げる要件を同時に満たす場合に、概ね1時間の範囲内でこれをやむを得ない事由によるものと認める。（やむを得ないと認めるもの）

第3条 前条のやむを得ない事由と認めるものは、個別の事情を勘案し、機構が認めるものとする。

従来の通達の「やむを得ない事由」を以下のとおり整理する。

- (1) 本人の負傷又は疾病による通院等
勤務中の突発時を除いて時間年休。機構診療所は認める。民間医療機関は、勤務中の突発時以外は認めない。
- (2) 家族の傷病による通院等又はこれに伴う子女等の世話
削除（積立休暇制度取得あるいは年休又は時間年休）
- (3) 機構と密接な関係にある者の傷病見舞若しくは葬儀の弔問又はその家族の葬儀の弔問
削除（機構と公的に関係のある者の弔問等は従前より業務扱い）
- (4) 職員又はその家族（1親等以内）の葬儀の弔問又は手伝い
削除（概ね1時間の範囲内で弔問等を認める）
- (5) 自動車通勤途上における交通事故及びこれに起因する渋滞 **削除（特別休暇）**
- (6) 人命救助又はこれに類する行為 **削除（特別休暇）**
- (7) 休日又は休暇を利用した旅行中の交通途絶 **削除（年休又は時間年休）**
- (8) その他前各号に準ずるものであって、機構の認めるもの
個別の事情を勘案して、機構が認める。