

新入職員に労組説明会・アンケートを実施！

組合員のみなさん、
新入職員の方を、ぜひ原研労組へお誘い下さい。

4月4日(月)の昼休みに、新入職員に対して原研労組の説明会を実施しました。お弁当を用意したこともあり、新人オリエンテーション受講者105名のほとんどの方が説明を聞いて下さいました。また、今年も新入職員の労組に対する考え方や説明会の理解度を調査するため、アンケートを実施しました。その結果から、多くの方が労働組合の必要性を認めています。そして、労働組合への加入を検討してみようと思っています。職場で原研労組を説明し、加入していただけるようお誘いください。アンケートの回答は、以下に掲載しました。

アンケートの有効回答者数は52名(記名：19名、無記名：33名)でした。

原研労組の説明会について

1. 原研労組の役割の説明はどうでしたか？		2. 最近の取組みの説明はどうでしたか？	
理解できた	43人	理解できた	25人
あまり理解できなかった	7人	あまり理解できなかった	6人
それほど興味を持てなかった	2人	それほど興味を持てなかった	21人
3. 説明会でもっと聞きたかった内容はありますか？ (複数回答可)		交渉以外のレクリエーション活動など	6人
組合の目的、意義	5人	組合費の金額	9人
活動内容やこれまでに獲得した成果	7人	2つの組合の違いについて	25人
組織の概要、どんな人が加入しているのか	19人	その他(コメント欄にご記入願います)	1人
組合へ加入することの意義・メリット	22人	特に聞きたいことはない	2人
組合へ加入した場合の活動や義務	21人		

労働組合(労組)について

1. 労働組合は必要だと思いますか？		2. 労働組合への加入をお考えですか？	
必要だと思う	46人	考えている	10人
必要とは思わない	0人	今日の説明を聞いて、検討してみようと思った	27人
どちらとも言えない	6人	考えていない	1人
		どちらとも言えない	11人
		無記入	3人
3. 労組に加入していただくには、何が重要ですか？ (複数回答可)		自分の意見や相談に耳を傾けてくれる	9人
組合の目的、意義に共感できる	17人	レクリエーション活動などが充実している	1人
活動内容や今後の目標がしっかりしている	18人	特定の政治家、政党の支援を強要しない	12人
交渉で成果をあげてくれる	18人	組合費の金額が安い(参考 円)	8人
自分のまわりに組合員がいる	7人	自分の組合活動の負担、手間が少ない	16人
加入する意義・メリットがある	28人		
セクハラ・パワハラなどに対応してくれる	9人		

コメント、その他 ご意見欄 (ご自由にお書きください)

- ・ 実際困ったときなど緊急の時には役立つと思う
- ・ 検討するにあたってWEBページなど参考にさせて頂こうと考えておりますので、できるだけ多くの情報を得られるようにしていただきたいです。
- ・ 2つの組織の違いについて詳しく説明してほしい
- ・ 大まかな活動内容は理解できたと思っています。検討してみようかと思えます。
- ・ 加入した後、どのような活動をするようになるかを聞けるとよかったです。
- ・ ご説明ありがとうございました。
- ・ 5ページに原研労組が旧サイクル機構におけるパワハラを解決したとありますが、原子力ユニオンはその時どのような対応をしていたのでしょうか。
- ・ 2つの労働組合を統合することは出来ないのかなと思った。
- ・ 2つの組合を統合したほうが分かりやすく良いと思った。
- ・ 自分はあまり組合や団体による実力行使には興味がありませんが、必要としている人も多いと感じました。頑張ってください。
- ・ 国家公務員の給料を決めるのは人事院。労働組合にはない。独立行政法人も税金で運営しているのになぜ労働組合があるのか？ 現在呼びかけている活動や運動は？
- ・ 組合費が新卒の給料と比較して高い気がする。
- ・ 組合が2つあるという事が非常にややこしいと思う。組合の統合などの話は無いのですか？ 組合から慶弔費などは出ないのですか？
- ・ 組合費以外に、組合員に発生する義務(特に時間など)がどの程度であるのかということをもっと知ることができれば良いと思う。
- ・ 組合が乱立しないこと。御用組合でも、また逆に自分たちの利益追求だけでないこと。
- ・ 労働組合の形態が民間と違う点もいくつかあるとうかがったので、その点についても詳しく聞きたかったです。
- ・ 人事上・業務上、不利益・差別を被らない仕組み
- ・ 組合に入った後、主にどんな活動をするのか具体的に聞きたかったです。
- ・ もっと詳しい情報を得てから加入を考えたい。

今年度採用の新入職員の方は、茨城地区は20日(水)から、
他地区は21日(木)から各職場へ配属です。

ぜひ、原研労組の活動内容を理解していただき、
原研労組に加入されるようお誘い下さい。
よろしくお願いたします。

2011 年度春闘要求書 (その 2)

前号に引き続き、機構に提出した「2011 年度賃金・労働条件改善要求について(要求書)」の 3 回掲載分のうちの 2 回目を掲載します。要求書の構成は、以下のとおりです。

- ・ 賃金の大幅引き上げと格差是正について
- ・ 諸手当の引き上げと新設について
- ・ 時間短縮・休日増及び健康管理等について
- ・ 配置転換・出向について
- ・ 定年延長・継続雇用制度・再就職について
- ・ 交替勤務等について
- ・ 機構のあり方と研究環境の整備について
- ・ 正常な労使関係の確立について
- ・ その他

2011 年度賃金・労働条件改善要求 (その 2)

・ 時間短縮・休日増及び健康管理等について

- (1) 労働時間を週 35 時間とすること。
- (2) 年次休暇の繰越し枠を 40 日まで拡大すること。
- (3) 夏期休暇を 10 日とし、就業規程に明記すること。
- (4) メーデー(5 月 1 日)及び原子力の日(10 月 26 日)を休日とすること。
- (5) 出産休暇を産前産後 10 週間とすること。その他、母性保護に関する諸制度を拡充すること。
- (6) 育児休業制度を実効性あるものにするため、休業の取得は柔軟に運用できるものとするとともに、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。また、育児時間を 1 日 2 回それぞれ実質 1 時間として、就業規程に明記すること。
- (7) 疾病による休職の扱いは、結核患者の場合と同等の扱いとすること。
- (8) 介護休暇制度を実効性あるものにするため、休業期間中の所得補償、代替要員配置等の改善を行うこと。家族の病気等における看護、介護休暇を、2 週間以内の有給休暇制度として改善、新設すること。
- (9) 病欠欠勤を取得したことをもって人事考課の不利益扱いはしないこと。
- (10) 病欠欠勤の取り扱いを「病欠休暇制度」に改正し、病欠休暇の日数計算、昇給延伸措置の改善を図ること。
- (11) 人間ドック、脳ドックの再検査、精密検査時にも希望者に特別休暇と費用を付与すること。
- (12) メンタルヘルスケアについて、健康管理の重要な取組みの一つとして位置づけ、拠点ごとに休業等の実態を明らかにし、適切かつ有効な措置を実施し、メンタルヘルス不調者を出さない職場作りに努めること。
- (13) セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の早期発見・解決のために、次の対策を行うこと。
 - ・ 苦情の申出及び相談に対応する相談員に産業医等の第三者を加えること。
 - ・ 相談員が相談を受けた場合、速やかに報告書(第 1 報)を作成し、直接労務部長に報告するシステムとすること。
 - ・ 労務部長は、の報告を受けた場合、速やかに状況を調査し、必要に応じ専門家と相談し、早期解決を図るよう対応すること。
- (14) 病気の早期発見や突然死防止のため、現行健康診断制度の見直しと改善を早急に行うこと。特に、乳がん・婦人科検診を定期健康診断において受診できるようにすること。また、職員診療所の充実や定期健康診断「生活習慣病検診」を 6 カ月毎に実施するか、2 回目の検診を希望する者には、全額補償するなどの健康管理を充実させるための施策を積極的に講じること。
- (15) 課長代理職者層の時間外勤務の実態を調査し、働かせすぎを是正すること。また、実態を無視した管理職層の深夜勤務時間帯の就業制限を止めること。

- (16) 在職死亡遺族の生活を保障するため、死亡前日の賃金を直近上位級へ格上げした後、8 号給加算を行う措置を講ずるとともに、遺児を対象に満 18 歳の年度末までの期間において、遺児年金を支給する制度を発足させること。また、機構住宅の貸与者については、遺族の希望に応じ貸与期間を延長すること。なお、組合員遺族にあっては、遺族の希望に応じ就職斡旋、在職死亡者の労災適用等について労働組合と協議すること。
- (17) 長期勤続者(10 年、20 年、30 年、35 年、40 年)に対応するリフレッシュ休暇(10 日、20 日、30 日、35 日、40 日)制度を拡充すること。これを臨時職員にも適用すること。
- (18) 臨時職員の有給休暇及びその他の休暇、休業制度を職員と同等とすること。また、失効年休積み立て制度を導入すること。
- (19) 健康維持及び職場環境改善のため、職場の合意を得られるような形で分煙化を進め、喫煙場所や換気装置の設置等の必要な施策をとること。

・ 配置転換・出向について

- (1) 配置転換及び出向については本人及び労働組合と協議し、同意を得て行うことを主旨とした内容の協定を締結すること。
- (2) 拠点間移動を伴う配置転換及び出向については、実施予定日の 2 カ月前に以下の事項を本人及び労働組合に提示すること。

実施時期と期間
職場と職種
勤務内容
労働条件
出向時は、復帰後の職場と勤務内容
- (3) 出向、配転に伴う住宅等の確保は、本人の意向を十分尊重して機構の責任において行うこと。
- (4) 出向先と機構での休暇制度等が相違する場合、本人に不利益が生じないように十分配慮すること。
- (5) 2 年以上の単身赴任は解消し、原則として行わないこと。
- (6) 単身赴任者は、休日翌日の午前中の勤務を免除すること。

・ 定年延長・継続雇用制度・再就職について

- (1) 定年を 65 歳とすること。また、60 歳まで標準 4 号給の定期昇給を行うこと。
- (2) 定年が 65 歳になるまでは、次の内容の業務委嘱制度を確立すること。
 - ・ 希望者全員を継続雇用とすること。なお、継続雇用期間は、年金支給開始年齢までは保障すること。
 - ・ 継続雇用者の待遇は、本給は一律で月額 380,000 円以上、一時金、諸手当は職員と同等とすること。また、病欠欠勤、休職等の諸労働条件は職員に準ずること。
 - ・ 継続雇用者の職務内容、勤務地は本人の希望を尊重し、職務経験を十分活かせるものであること。
 - ・ 非常勤の継続雇用者の健康保険組合への加入においては、支払負担の大きくなる現行の任意継続を止め職員と同じ被保険者とする。
- (3) 退職金の限度額を 69 カ月とすることとし、とりあえず今年度は 63.5 カ月とすること。また、臨時職員の退職金制度を新設すること。
- (4) 旧原研の給与規程第 15 条第 3 号(定年)又は同第 5 号(20 年以上勤続)に該当する組合員層退職者については、職員給与規定の第 14 条第 1 号を適用し、特別昇給を行うこととし、直近上位の級に格付けした後、2 年分の定期昇給相当の号給を給加算すること。
- (5) 退職予定者全員に再就職の援助を公正に行うこと。退職準備の有給休暇を 30 日付与すること。
- (6) 特定企業への移籍者について退職金を加算する「定年退職前早期退職者に対する特例」を廃止すること。