

回				
覧				

No.4931(65-30)
2014.03.13 (木)

第 106 回臨時大会報告

原研労組第 106 回臨時大会は、予定通り 3 月 12 日（水）に開催されました。大会では、第 1 号議案「第 65 期これまでの運動の中間総括と今後の課題」、及び第 3 号議案「組合規約における定員数の解釈についての確認」が満場一致で採択されました。また、第 2 号議案である「ストライキ権の集約」は、代議員の無記名投票により全員賛成で採決され、すべての議案が承認されました。議案の審議の後、執行部が提案した大会スローガンが全て採択され、最後に「団結がんばろう！」のシュプレヒコールで大会は成功裏に終了しました。大会中、新しく採用された書記さんが代議員の皆さんに紹介されました。

討議では、会場に集まった代議員から、人事部が見直すと言っている人事評価制度に関して多くの疑問が提示されました。

以下は、会場で出された主な意見等です。

<人事評価制度の見直しについて>

代議員：人事評価制度で、S や A に評価された人へ上乘せの支給がされた場合、その財源はどうするのか。B 以下の評価の人から取り上げられるのでは、全体の士気が下がってしまう。

執行部：財源については説明がなかったので今後問いただします。

代議員：職制が出してきた人事評価を人事部が監査するということだが、職員の士気が上がるようなものとなるのか。

執行部：大変疑問に思っています。

代議員：超勤併給の専門職手当を廃止して、超勤のない準管理職手当を支給するということが、6 級程度の管理職に超勤を払わないというのは正当なのか。

執行部：組合としては、労働の対価としての支払いを要求しています。

代議員：人事評価で人員削減・コスト基準の導入とあるが、すでに人員不足に陥っている部署と人員に余裕がある部署と同じ基準で人員削減を評価されるのでは不平等である。

執行部：人員削減に係る評価は組合員層に適用されないと考えている。

代議員：抜擢人事とはどういうものか。

執行部：経験年数が満たない人でも、過去 5 年間に S 評価が 3 回以上あると抜擢審査の対象となり、昇格が判定されるというもの。

代議員：エリア勤務制度の導入で、特定勤務地域における勤務が認定された場合の減給が大きすぎる。認定される人は、育児や介護で経費がかかる上に、仕事自体は以前と変わらないのであるから、減額を減らすべき。

執行部：減額を減らすよう要求している。

代議員：エリア勤務制度が導入されたら、特定勤務地域における勤務が認定されていない人には突然、異動の話がくるようになるのか。

執行部：その可能性があると考えている。

<その他>

代議員：超勤を 600 時間を超えて、一部サービス残業をしている人がいるということを知りて貰いたい。組合活動に当てる時間もないので、あゆみ速報を電子媒体で配信してもらいたい。

代議員：若い世代の組合員拡充を図るべき。

代議員：旧サイクルで行われていた差別処遇について資料を出してもらいたい。

第 106 臨時大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 給与削減の特例措置を直ちにやめさせよう
- 一、 士気を下げるような人事評価制度はやめろ
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 原発災害、地震災害を口実にした給与削減や消費税増税反対
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう
- 一、 福島原発事故を正面から見つめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 「もんじゅ」と心中はしないぞ

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

2014年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート結果 その4

(最後の報告です。)

問16. 科労協の運動に対する御意見・御要望等がありましたら記入して下さい。

- (1) 原子力機構改革について一緒に意見をのべてほしい。
- (2) 最近科労協・特法連の運動がよく見えてこないが、今どうなっているの??
- (3) 協同(協働?)はとても大事なことです。
- (4) 在京メンバーが主力の活動になっているためか、ピラを読んでも肌にあった感じを受けない。職場の問題を身近に感じることができない。
- (5) 科労協は山崎氏を失って、これからどうしていくのでしょうか。
- (6) 特に原子力・科学技術分野では特定秘密保護法に憂慮すべき点が多いと思うので、しかるべく発言を!
- (7) 外部団体との共闘は必要だが、組合員への情報提供が少ないのではないか。
- (8) 科労協議長を長年お勤めになられた山崎孝さんに感謝の意を表したいと思います。

問17. 賃金・労働条件、人事評価制度など、今後の運動の進め方や労組の取り組みについて、御要望、御意見等がありましたら記入して下さい。

- (1) 特別措置の報告(結果を明確化)を行ってほしい。
- (2) 給与削減特例措置を一刻も早くやめてもらいたい。
- (3) 賃金は減る一方です。非正規雇用の者にまで減給なんて、ひどい。関西研木津地区の今後の行方を、はっきりさせてください。安心できるよう説明してほしい。また、非正規の職員が必要なくなるのか回答がほしい。また、はっきりしていないなんていう回答はほしくありません。
- (4) 研究主幹・副主幹への業績審査が形骸化している。ある部では簡単に合格者がでて、別の部ではなかなか合格しない、とか、上司の一方的な主観によって業績評価が左右されるなど、全然フェアではない。機構は、不合格者の不満が大きいことを知っているのか。管理職はすんなりと合格した人ばかりだから、フェアではないとは思っていないし、不合格者の不満は業績が足りないことへの反省がないため、と単純に思っているのだろう。
- (5) 賃金については、難しいと思いますが賃金カットされている状態から1日も早く脱却し景気も上昇傾向におあるので大幅な賃金アップを望みます。労働条件については、人員削減や福島対応も加わりサービス残業を強いられている人がいます。サービス残業は即刻なくし、人員大幅増を望みます。人事評価制度については、人事評価を何に使っているのかよくわかりません。他の企業の話や成功している企業はない、とのこと。そんな制度は即刻廃止すべきだと思います。

- (6) 2年間の賃金カット、痛いです。どんなに条件をよくしたとしても、いままでもらっていたものをカットするのはどうかと。しかも額が半端ではないですし。
- (7) テロ対策としてPP強化で入構が煩雑となっているが、そもそも、ミサイルなどで、標的とされたら、意味がない。もっと優先して実施することがあると思う。
- (8) 「原子カムの陰謀」にあるように、動燃・核サ機構で行われたことはコンプライアンスに照らしてどうなのか。そのときの加担者が現役としているはず。「明るく民主的な職場」というと昔のスローガンみただけで、今の機構の首脳はどう思っているのか。ぜひ、追求して欲しい。差別された人生は戻らないけど、せめて賃金は平均的なものにして欲しい。
- (9) (昨年と同じことを書くが、)ベースアップも重要であろうし、また労働時間短縮も重要かもしれない。しかし、なにより、今の(震災対応のための財源捻出にかこつけた)賃金削減や、退職金の削減が問題である。我が家では、今年度の一時金の減額に、将来の不安を見ている。それから、同様の理由で、協定超勤時間すら払わないようにする為に、残業時間も削減されている。サービス残業を撲滅し、「働いた時間分は、しっかり給与の支払いを！」求めていくことが一番重要なのではないか?
- (10) 大きな野望は抱かず、身近な問題を片付けていってほしい。
- (11) スケジュール優先を改め、安全を確保して開発を進めると主張した労働者は、反原子力のレッテルで昇給や資格取得などあらゆる面で差別を受けてきた。福島原発事故や原子カムの陰謀などで情勢が激変したいまこそ、謝罪し見直すことが必要である。
- (12) 理由もなく減らされた給料を元に戻せとしつこく言っていく。
- (13) 再雇用制度における賃金の改善提案を機構から引き出した点は評価する。今後がんばってください。
- (14) 与えられ仕事、グループ所掌の仕事が研究向きではないにも関わらず、昇進試験などと同じような論文数や研究成果を求められることは非常に不公平であり、直ちに止めてもらいたい。
- (15) 早期の特例措置廃止。
- (16) 6級に昇進すると年収が数十万下がると聞くと、下の者としては切なくなる。退職金比較して給与所得では多種の税金及び保険料の徴収を受けるので、退職金削減の交渉については、手取りも考慮した交渉ができればと思う。

春闘アンケートの報告はこれで終わりです。