

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

明日、定期中央大会を開催します！

第115回定期中央大会

大会期日：2018年9月14日(金) 13:30~17:00頃

開催場所：真崎コミュニティセンター(東海村) 会議室

※いつもの「村松コミセン」は工事中のため、今回は「真崎コミセン」で開催します。東海村大字村松 835-1 TEL:029-283-4477

議題：

- 第1号議案 [第69期の運動の総括と第70期の運動方針]
- 第2号議案 [第69期財政報告]
- 第3号議案 [第70期財政方針]

組合員の皆さんは、分会開催と代議員の選出を進めてください！
大会においては、活発な議論・意見交換等を期待しています。

支部大会・分会で出された意見等

○組合の予算について

- ・収支が悪化しているのは、支出を増やしているからでなく、組合員が減少して収入が減ったことによるものなのか？収入と支出について、各項目の推移をグラフ化して示せば、より分かりやすいのではないか。
- (回答：中執の回答)収支の悪化は基本的に支出を増やしているわけではなく、組合員が減少したことによる組合費収入の減少が原因である。各項目の推移については、今後の説明時の参考にさせていただこうと思う。
- ・組合員の減少と予算の減少はどのようにリンクしているのか。
- (回答)1人5万円/年程度となる。
- ・組合の予算削減をすることだが、こういった赤字財政で組合はあとどれぐらい活動を継続できるのか？
- (回答)10年程度はどうか維持できると考えているが、その先は組合員数や活動規模などの状況によると思う。運営上の改革や改善が必要だと思う。
- ・予算削減案を出しているが、多少の予算削減をして1年や2年程度、組合活動を延命したところで何の意味があるのか。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

- ・赤字財政であるならば、組合費を上げることを検討しないのか。ある程度の成果が上がっているのであれば、それをもっとPRして組合員に理解してもらえばよいではないか。それが出来ないならば組合を継続しても意味はない。
 - ・あゆみや議案書など、紙の印刷物を減らして予算削減できないのか。
- （回答）今期からプリンターリース代が前年よりも約20万円安くなった。印刷・事務費は今期から約30万円で予算全体から見ればそれほど大きな割合になっていない。

○行動費削減について

- ・行動費など、予算の削減をしてまで組合活動を続ける意義・意味はあるのか。
- （回答）QSTなど、組合活動を行ってこなかった法人では手当等の削減が簡単に行われてしまっている。組合があることで一定の歯止めにはなっていると思うし、今回の退職金等でもある程度の成果は上がっている。- ・行動費よりも活動を縮小したり、特法連などの加盟団体をやめたりといったことは考えないのか。

→（回答）特法連は裁判等でかなり支援してもらっていることもあり、すぐに辞めるのは難しい。特法連も運営が大変で、来年からは専従書記をやめて分担金を現在の半額程度に減らすと聞いている。- ・現状でも中執に立候補する人は少ないのに、中執の行動費を下げるとさらに厳しくなるのではないか。
- ・中執の行動費を削減したら、立候補者がいなくなるのではないか？中執の行動費と旅費の削減は反対。
- ・今、中執に出ると大変なのは目に見えており、なかなか引き受ける気にならない。

→（回答）執行部の成り手と行動費の関係は不明である。現状でも行動費は全然少ないと思うが、現状では活動を縮小しないのであれば他に削るところがないため、行動費や旅費等の削減を提案している。

○組合の運営について

- ・昨年度の定期大会では「組合活動を縮小し、組合費も安くすることで組合員を増やして、組合活動の継続を目指すべきだ」との意見があった。私も同感だと思ったのだが、そういったことを執行部は検討しているのか？
 - ・組合の維持・継続はもう無理だと思っている。組合の解散は考えていないのか。
- （回答）7月から第70期が始まって、8月には運動方針などの議案を決めなければいけないため、今回の議案では大きな改革案は出せていない。まずは出来るところから始めていくつもりで予算削減案を提案させてもらった。
- 今後、組織対策の書記局を募集して、執行部と一緒に加入促進の対策や、組合のありかたについて議論したいと思っている。中央執行部に立候補してもらって全ての活動を行ってもらおうというのは難しいと思うが、書記局員としてあるテーマ（加入促進・組合運営）についてだけ議論するというのであればお願いしやすいのではないかと考えている。
- ・正直、組合に入っているけども、支払っている組合費に対してそれ以上の金銭的メリットを受けられるとは思っていない。ただ、昔のよしみで組合の運営も大変だろうと思って加入し続けている。

○組合への加入促進について

- ・事業所ごとの組合員の年齢分布のグラフを見ると、大洗は若手の加入が非常に多い。なぜこんなに調子が良く加入促進ができてしているのか。
- （回答）大洗は原子炉を運転・管理する職場が多く、各分会に20人前後の組合員がいる。職場にある程度の組合員がおり、組織として機能しているのだと思う。
- ・そもそも組合費を下げたからといって組合に加入してくれるのか分からない。アンケートなどを取って市場調査をした方が良いのではないか。
 - ・職場に若い人がいて勧誘してみても、「組合活動の中身や意義などについて情報が少なく、判断がつかない」と言われてしまった。執行部はもっと組合活動の情報発信を積極的に行ってもらいたい。
 - ・若手の職員に加入を呼びかけても、組合活動に対する知識や情報が少ないようで「自分が加入する必要があるのか？」と言われてしまう。
- （回答）組合自体はあった方が処遇改善につながると思うが、それを自分で金銭・手間をかけて行うかという別の話になってしまうのだと思う。理解が得られるように、効率的な活動をして情報発信をしていくしかない。

○量研機構（QST）との交渉について

- ・QSTとの交渉は今後、どのようにしていくつもりなのか。
 - ・QSTに転籍した組合員は何人いるのか？また、今後はどのようにしていくのか決まっているのか？
- （回答）原研労組に残ってくれた組合員は約20人ほどである。彼らは組合に処遇改善の期待をしてくれているものと考えている。現状では彼らを放り出すようなことはせずに交渉を継続するつもりである。大会に放医研労組の委員長が来るため、今後のことについても中執と話し合いたいと思っている。今後については現状維持、放医研労組との連携などいくつか考えられる。

○不当差別是正裁判について

- ・不当差別是正裁判はもう少ししたら地方裁判所で結審が出るかもしれないとのことであるが、高等裁や最高裁までいくのであれば、まだ3分の1と考えてよいのか。
 - ・不当差別是正裁判については、どこまでサポートをするつもりなのか。中央執行部が変わったら考え方も変わって急にサポートをやめてしまうといった継続性が途切れる恐れがあるため、執行部としての基本方針や区切りなどを決めておいたほうが良いのではないか。
- （回答）裁判は基本的に原告団と支援する会で進めている。組合のサポートとしては、あゆみでの内容報告と、裁判への傍聴要請などである。この裁判は自由にものが言える職場を作れるかが問われているもので、原子力の世界では安全確保や技術開発のためにも必要なことであり、支援を継続する方針である。

○賃金・福利厚生・人事制度等について

- ・我々の退職金削減やその他の手当・福利厚生削減が相次いでいるが、その根拠は閣議決定やお役所など、どこかのお偉いさんが決めたからという状況だ。法治国家としてはいかがなものかと思っている。

- 定年延長について、人勸のとおり定年が65歳になった場合の退職金は？基本給が7割程度に抑えられてしまうようだが、それに期間率が掛かるのか？
 - 耐震診断により宿舍の取り壊しを行うとのことだが、それはどこの宿舍か？東海分室も強度が足りないと聞いているが、取り壊しと補強のどちらになるのか？
- (回答) どの宿舍であったかは確認をする(東海村の太田寮、大洗の夏海寮が0.5未満、東海村の真砂寮公共棟、青森の下北寮が1.0未満)。東海分室は本館1(客室数8室)が基準値未満であったが、改修を目指すという話である。
- 6級マネージャーの件であるが、そもそもマネージャーは原則7級であるはずなのに、以前として約7割が6級だという話だ。機構はいつまでこのような矛盾を押し通すつもりなのか。労基署に訴える人が出てきたときにちゃんと説明ができる制度になっているのか。
- (回答) 元々、6級全てを管理職扱いとし、超勤手当を支払わないような制度に変更したが、かなり無理があり労基署に指摘を受けて6級マネージャー以外には超勤手当が支給されるようになった。人事制度については、あくまで過去のものを継続して不都合があったところの修正を繰り返しており、あまり抜本的に検討しているわけではないのかもしれない。

○その他

- 機構全体で作業責任者の認定制度が始まっているが、あの制度は安全に対してどれぐらいの効果があるのか甚だ疑問だ。職員の多くが2日間の研修を受けて認定を取得する必要がある、さらには業者さんにも教育や認定が必要でとても手間がかかっており、その手間に見合う効果が得られるとは思えない。
- (回答) 制度が始まったばかりで効果のほどは分からないが、職員や職場にとって今後かなりの負担、業務量増加になると思う。
- 理研の雇止め撤回の話は組合活動としてとても大きな成果だと思う。この350人の有期雇用の方はちゃんと無期雇用に転換されたのか？
- (回答) 2018年3月における雇止めは回避できたが、5年/10年の雇用上限については撤廃できていない。
- 最近、国の方で障害者の雇用水増しが問題になっているが、原子力機構ではちゃんとした対応を取っているのか？
- (回答) 機構では法定雇用率を下回っているようだ。さすがに水増しはしていないのではないかと思うが。
- (高崎：QST高崎支部大会での意見) 正門付近の道路の拡張工事について、工事中の安全対策はどうなっているのか？中央分離帯ができて退勤時など、車で右折できなくなると聞いている。工事はいつから始まるのか？
 - (高崎) JAEAについて、実験や作業を行う際、理事長決裁が必要ときいた。本当にそんなことをやっているのか？決裁で事故がなくなるいくらでも決裁をもらおうが本質が違うのではないか？
 - (高崎) 草刈について、美化推進委員会は活動しているのか？そもそも草刈は業務なのか、あるいは業務ではなく勤務時間外でやるべきなのか？

科労協統一要求書を提出しました。

8月29日に14項目からなる「2018年度賃上げ等に関する要求書(科労協統一要求書)」を提出し、9月7日に機構からの回答がありました。内容は具体性に乏しく、ほぼゼロ回答です。今後、共同団交などで前向きな回答をするよう求めていきます。