

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

第116回 臨時中央大会の報告

原研労組の第116回 臨時大会が、3月15日(金)に開催されました。中央執行部より第1号議案として「第70期 これまでの運動の中間総括と今後の課題」、第2号議案として「ストライキ権の集約」が提案され、代議員と議論が交わされた後、両議案とも満場一致で承認されました。今後は臨時大会・支部大会・分会等での議論・意見を基に、春闘で処遇・職場環境の改善を図っていききたいと思います。なお大会には、量研機構(QST)より放医研労組の佐藤委員長に来賓としてお越しいただきました。

大会での議論・意見等

◇ 委員長あいさつ (原研労組 中央執行委員長)

本日の大会構成人数を見ると組合の力が落ちていることが分かる。しかし、これまで原研労組が果たしてきた役割は決して小さくはないと思っている。第70期は、「組合運営の効率化・合理化」を大きな課題の一つとして取り組んでいるが、これは執行部だけで達成できるものではなく、組合員の皆さんのお力をお借りして進めていきたい。

あゆみ速報 70-21 では、窓口交渉で「6級の昇任審査」について書いた。これまで実績や抱負などを書面1枚に作成して、あとは面接の結果次第であった。職場によっては、対策として面接の練習を何ヶ月も行っているような話も聞く。窓口でも発言があったが、面接の出来・不出来が結果に与える影響が大きく、面接技術が重要であった。これでは実績や人間性で昇任される訳ではなく、恣意的なことが起こりやすいと考えていた。原研一サイクル統合後15年間はずっとこの状態であった。

機構側からこの改善を言ってきたのは画期的なことだと考えている。経営陣も現場力を上げるために、もっと普段の業務を見るような方向性で考えているのかもしれない。昇任審査についても規程が変わる訳ではなく、方法・運用が変わるとのことである。こういった現場の声を吸い上げるような方向性の改善はどんどん進めてもらいたい。

◇ 来賓あいさつ (放医研労組 委員長)

今年の4月から働き方改革が施行され、QSTでも色々と変化がある。例えば、「年次休暇5日間の取得義務化」についてだが、QST全体(1200人)で約25%の人が最近の実績として達成していないとのことである。休みを取れるような職場環境が出来ていないということであり、今後、どのように改善していくつもりなのか、QST側の対応を注視していく必要がある。これまで原研労組さんとは交流を続けて来ており、これからも協力していきたいと考えているので、今後ともよろしくお願ひしたい。

◇ 大会議案の審議

第1号議案 [第70期これまでの運動の中間総括と今後の課題]

➤ 職場の状況、嘱託の組合加入促進について

(代議員) 私の職場は、研修生の講義や実習を行っている部署である。職場としては人手不足ではないが、かといって余分に人数がいる訳ではないので、誰かが欠けるとその穴埋めをする必要がある。この職場には定年後の再雇用嘱託が入ってくることが多い。

最近、組合の意義を感じたこととしては、「セブンイレブンの営業時間短縮」の件である。最初は会社側が高額な違約金をちらつかせていたが、オーナーが団結して職場の状況を訴えることで、会社側の態度も軟化してきたように思える。団結することや組合活動の意義について再認識をさせられた事例である。

(執行部) 再雇用嘱託が多い職場とのことであるが、執行部としては「65歳以降も働ける環境・制度を拡充するべき」と訴えているが、どのように思うか？

(代議員) さらに働きたいかどうかは、個人の意欲や体力の問題だと思う。意欲があれば、まだまだ働きたい人もいると思う。

意欲と言えば、昨今の安全管理強化によって、書類づくりに手間暇がかかって効率さが下がり、なかなか意欲を維持することが難しくなっている。研修生にも安全関係の書類にサインしてもらう必要があり、理解を求めている。書類作りだけではなく、課長・マネージャーの現場巡視も必要になり、全体の業務量が増えていると感じている。

(執行部) 最近、1月30日の「核サ研プル燃第2の汚染」の件で窓口交渉に行ってきたが、今後、検討された安全対策を水平展開するとのことであった。何をどこまでというのは決まっていないようだが、こういった事が起こるたびに、さらなる安全対策が導入され、現場の業務量がどんどん増えている。

(執行部) 再雇用嘱託の人にも組合への加入していただけないか検討しているのだが、実際にその立場の人はどのように感じているのか？

(代議員) 個人の考え方の問題だと思うが、なかには組合に理解がある人もいると思うので、アプローチすること自体は良いのではないかと。私の職場は一般職員よりも再雇用嘱託の方が多いいくらいであり、機構全体としてはかなりの数になると思う。

(代議員) 春闘アンケートについて、「人手不足」や「業務の効率の悪さ」を多くの人が選択している。職場で仕事が忙しいため、組合活動をできないという人も多いのだと思う。業務を分担して一人一人の負担を軽減していくことが必要で、そうすることで先輩方も若手の加入促進などができるようになるのではないかと。組合としても、そういった職場の人手不足や業務効率の悪さの改善も訴えていく必要がある。

(執行部) 以前、支部執行部をしていたことがあるが、上司から「QSTの6級職責手当がなくなる件」について労働組合として対応を行わないのかと、逆に言われるようなこともある。上司であっても組合の意義を理解してくれる人はいると思うので、嘱託やベテランの人へ組合の加入促進活動をするのも良いのではないかと。

➤ 組合への加入促進について

(代議員) もう一つの組合があるが、あちらはどのように加入促進を行っているのか？旧原研職場でもそちらに加入している人はおり、上手くいっているのであれば、そのやり方を我々も参考にしても良いのではないか

(執行部) 懇親会を開催したり、職場で先輩が誘ったりといった形が多いようである。出身学校の先輩・後輩のつながりで誘っていることもあるようだ。

(執行部) 参考までに JAEA での新人説明会は原研労組ともう一つとで交互に行っている。前は先に開催したあちらに 10 人程度、後に開催したこちらは 3 人程度の加入申込があった。感覚的には、先に開催した方が加入してくれる人は多いように思う。

(執行部) 現在、過去の加入のデータをまとめている。作業中であるが、組合に加入する時期は就職して半年以内が割合として半分近くを占めていることが分かっている。そのため、加入促進には、最初が肝心であり、職場の先輩方にはそういった時期に早めに誘ってもらいたい。

(代議員) QST でも新人説明会の開催を検討しているとのことだが、4 月第 1 週あたりの開催となると、なかなか休みを取りづらい。指名ストをかけることはできるのか？

(執行部) 必要であれば指名ストも検討するが、最小人数として 1 人で出向いて説明をしてもらうことも考えられる。まだ予定が決まっていないため、調整は後で行いたい。

➤ 働き方改革への対応について

(代議員) 支部大会では働き方改革への対応で議論をした。年次休暇を年間 2～3 日しか取得できていないような人もおり、職場の状況が変わらないのであれば、今後、現場の人間はどのように対応していけば良いのか。

勤務管理システムに休みを入力して、実際には働いている、あるいは LAN ケーブルを抜いて登録されないようにするといった事も起こり得るのではないかと。機構側はどこまで真面目にやる気になっているのか？

(執行部) 法律による義務化なので、機構側としてはどうにか対応をするしかない。年休よりも超過勤務の管理の方が問題になる可能性がある。超勤は管理職であっても客観的に把握する必要があるし、これまで自己研鑽とされてきたような人に対してはどのような対応を取るのか。これからは、より客観的で正確な管理が必要となる。

(代議員) 年休に関しては JAEA (約 3100 人) では 10% 強の人が 5 日を取得していないとのこと。罰金は 1 人につき 30 万円以下だが、満額であれば 300 人×30 万円=9,000 万円を超えてしまうが、そんなに支払うようなことは起こりえるのか？

(執行部) 専門家の話では、労基署の臨検などで疑義が発生したら、まずは指導や勧告が出されて、それでも是正されなければ罰則が適用されると思われるとの話であった。

(執行部) 超勤に関しては、昨年 10 月に原科研で労基署より疑義をもたれて 100 人以上の実態調査を行ったが、リシテア入力と実際の労働時間に間違いがあったのは 1 人

のみであったと聞いている。これからは勤務時間の客観的な把握が必要となってくるので、どのように対応していくのかを注視していく必要があるし、無理なことが起これば組合としても対応をしていく必要がある。

第1号議案の採択 [第70期これまでの運動の中間総括と今後の課題]

(議長1名を除く) 賛成9、反対0、保留0 ⇒承認

第2号議案 [ストライキ権の集約]の投票

(代議員) ストライキについてだが、裁量労働の人はストライキができるのか?

(執行部) 震災後の給与削減があった時に1時間のストを行ったが、裁量労働の人は給与カットもなく、ストライキとは言えない状態であった。状況は特に変わっていない。

(議長1名を含む) 賛成10、反対0、保留0 ⇒承認

➤ お知らせ(組合事務所の移転、中執の退任あいさつ)

(執行部) 組合事務所の移転を近日中に予定している。新しい場所は、原科研の現事務所の横にある旧互助会事務所である。4月から開始して、できれば6月末までに完了したいと思っている。執行部だけでは対応が困難であるため、組合員の皆様にもご協力をお願いしたい。

(執行部) 私ごとだが、この3月末で囑託の期間満了で中執を退任する。6月末までは続けられないが、今期は人手不足とのことで中執に立候補をさせていただいた。その間、科労協の幹事なども任せていただき、非常に有意義な経験であった。団結の重要性や労働組合の存在意義なども強く感じる事ができ、皆さんにお礼を言いたい。

運動方針等の議論と採択の後には、大会スローガンが拍手により採択されました。最後に「団結がんばろう!」を三唱し、大会は幕を閉じました。

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、 **組合員の生活と権利を守り、処遇を改善させよう**
- 一、 **非正規職員の労働条件を改善させよう**
- 一、 **働いた分の超過勤務手当を払え**
- 一、 **人権を侵害する差別処遇を是正しろ**
- 一、 **誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう**
- 一、 **現場の実情と業務量に見合うように予算・人員を増やせ**
- 一、 **経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ**
- 一、 **福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応じていこう**
- 一、 **国民の声を認識し、信頼される原子力機構・量研機構を築いていこう**
- 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**
