

水道水の残留物検査結果

実際には汚染レベルは上がっていた!?

「これまでとほぼ同様のレベル」

とほいうものの……

尾藤事務局長から安全衛生委員会宛て回答

井水プラント供給割合変更に関する御質問等について

【水質測定検査の状況等】

検査項目について、水道水質基準に適合との判定です。

その中の蒸発残留物（基準値 500 mg/L 以下）の検査結果は次のとおりです。

5月8日 240mg/L

8月1日 270mg/L 5月と比べ 30 mg/L 増 + 12.5%

市水を2割程度混合しましたが、期待した蒸発残留物の値は下がっておらず、これまでとほぼ同様のレベルとなっています。（蒸発残留物：水中に浮遊したり溶解して含まれるものを蒸発乾固して得られる総量のこと、水道水中の主な成分はカルシウム、マグネシウム、ケイ酸、ナトリウム、カリウム等の塩類及び有機物です。）

【推測される理由等】

8月の蒸発残留物の値が下がらなかった理由は、7月の降水量が少なく含まれる塩類及び有機物の濃度が高くなったと推測されます（津市の降水量 4月 92.0mm、7月 40.0mm）が、しかしこれは推測のため今後継続的に検査し、期待した値になるのか、年間変化はどの程度あるのかを調査・検証していきたいと考えています。

【調査・検証の方法】

昨年度4回の検査結果で蒸発残留物は210~300 mg/Lでしたが、年間変化を検証する上で年4回の検査回数では少ないと考え、9月より国際環境教育研究センターにて月2回の簡易水質検査を実施し、詳細な年間変化を調査するとともに、実験機器等のフィルター類の交換頻度を調べ検証したいと考えています。

実験室のフィルターも目詰まり

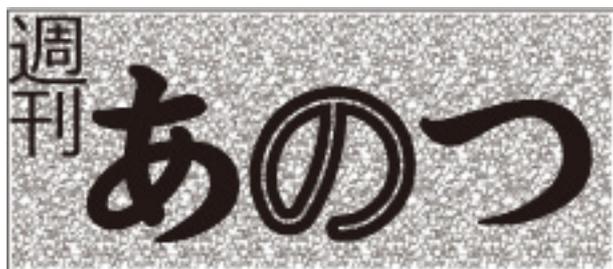
追跡モニタリング調査とともに「実害」への対処を――

懸案の水道水の水質調査に
つき、9月1日付けで尾藤広幸事務局長から、安全衛生委員会宛て回答がありました。それによると、「市水を2割程度混合しましたが、期待した蒸発残留物の値は下がっておらず、これまでとほぼ同様のレベルと

なっています」とのこと。
しかしながら数値をよくみると、5月8日時点で1リットルあたり240ミリグラムであったものが、8月1日には、なんと270ミリグラムと、1リットルあたり30ミリグラムも増えているのがわかります。

「7月の降水量が少なく含まれる塩類及び有機物の濃度が高くなった」のが原因と推測されるようです。また、この濃度は「水道水質基準に適合」といいます。しかし、いかにハザードレベルが低いとはいえ、水道水の日常的摂取を通じて、毒性化学物質により高頻度で反復的な曝露を受けることから、その分リスクレベルは急上昇します。また実験室のフィルターが目詰まりやポットの沈澱などの実害も発生しています。

当局には、引き続き責任あるとりくみを求めます。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 9月12日 (火) 第184号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

人事院勧告等に関する賃金交渉

早い段階から事務折衝・団体交渉

京都大学で
団体交渉申入れ

8月26日、京大職員組合は早い段階から事務折衝や団体交渉を開始させるために、左記の団体交渉を申し入れました。

「給与制度の総合的見直し」による、今年度末の経過措置終了にともなう賃下げを回避することを求める中執声明を発しました。京都大

8月26日、京大職員組合は早い段階から事務折衝や団体交渉を開始させるために、左記の団体交渉を申し入れました。

「給与制度の総合的見直し」による、今年度末の経過措置終了にともなう賃下げを回避することを求める中執声明を発しました。京都大

京都大学総長 山極 壽一 殿
京都大学職員組合 中央執行委員長 川島 隆
人事院勧告などの賃金改善に係る団体交渉の申し入れについて

標記のことについては、団体交渉の方式及び手続に関する労働協約第5条に基づき、団体交渉を申し入れます。

つきましては、本学としての方針決定までに、十分な労使協議の時間を確保し、誠意をもって団体交渉の場を設けていただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、要求に対する回答について交渉日の事前に提示されることを要請いたします。

要求事項

1. 人事院勧告を最低水準としてこれを上回る賃金改善を行うこと。
 - ・不利益となる扶養手当の減額を行わないこと。
 - ・京都大学教職員給与規程について、「国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない」とした独立行政法人通則法第50条の10第3項の内容を条項に挿入し、同規程附則第2項の「当分の間、本規程の別表第1から第6までに定める俸給表の月額及び手当の額は国家公務員の例に準拠する」との規定を削除すること。
 - ・給与規則改正に当たっては労働組合の合意を得ておこなうこと。

以上

ます。また、昨年度の人事院勧告の影響で各大学で廃止された配偶者等扶養手当の廃止にともなう賃金不利益変更についても、粘り強くその廃止を求めています。三重大でも学ぶべきと見られます。

また、昨年度の人事院勧告の影響で各大学で廃止された配偶者等扶養手当の廃止にともなう賃金不利益変更についても、粘り強くその廃止を求めています。三重大でも学ぶべきと見られます。

また、昨年度の人事院勧告の影響で各大学で廃止された配偶者等扶養手当の廃止にともなう賃金不利益変更についても、粘り強くその廃止を求めています。三重大でも学ぶべきと見られます。

労働契約法18条無期転換問題

弁護士ドットコムニュース 8月23日付けの抜粋

東大で8000人規模の雇止めか!?

東京大学が、来年4月から始まる有期雇用者の大規模な無期転換（5年ルール）への対応を拒んでいま

8月23日東京大学職員組合と首都圏大学非常勤講師組合が8月23日の記者会見で明らかにした。8月7日に開かれた両組合との団体交渉で、大学側が明確にしたもの。「このままでは非正規の8000人が雇い止めされてしまう」ほかの大学に波及する恐れがある「と危惧されています。

東大は、法人化した2004年に、有期雇用の契約上限を5年とするなど、有期雇用にかかわる「東大ルール」を設定しました。上限をつけたのは無期雇用との差をつけるため。両組合によると、東大は労契法改正前からの上限のため、雇い止めしても有効としていると見られます。

組合側は「雇用の安定」という法律の趣旨に反している点では変わらない」として、ルールは無効と主張しています。両組合によると、東大は無期転換の手段として、試験に受ければフルタイムの職員として雇うことを提案しているといわれています。しかし、両組合は、この方法は

期転換も問題になります。今春の団交で、労働者性を認めたいといっています。その無期転換も問題になります。