

回				
覧				

団体交渉報告 (10月27日)

機構：本給改定なし、給与構造の見直しについては検討中、で第2子以降の扶養家族手当と合わせて別に提案したい。

10月27日、本部で2006年度の賃金改定に係わる団体交渉が行なわれました。機構は、「公務員等の給与改定の扱いに関する閣議決定を受けて、本給及び初任給の改定を行なわない。但し、国家公務員で行なわれている給与構造の見直しについては検討中であり、扶養手当、役職者の特別勤務手当の見直しとともに別に提案したい。」と述べました。民間の賃金水準が上がったにも関わらず給与改定を行なわないとした人事院勧告、閣議決定を引き写した不当な回答です。給与構造の見直しとは、昨年の人事院勧告でいわれ、4月から国家公務員に導入されている地域間格差の拡大と、賃金上昇カーブのフラット化の事です。労組は、ともに強く反対しているものです。地域間格差拡大問題の周囲の状況としては、茨城県は、国家公務員のような格差を県内に導入することはできないとして、県内一律にすることにしました。また、東海村は、国家公務員の地域手当の表に記述がないところですが、近隣のひたちなか市、日立市と同じ地域手当6%にしたそうです。旧特殊法人の仲間の法人では、法人ごとに対応は様々です。機構の場合、東京から、青森・むつまで幅の広い勤務地があります。六ヶ所村勤務もありえます。国家公務員で行なわれている中央優遇は、機構には全くふさわしくありません。

== 主なやり取り ==

機構：平成18年度給与改定に関しては10月17日に国家公務員の扱いの方針が閣議決定された。こういった決定を踏まえて検討してきたが、今回回答したい。

平成18年度の給与改定については、本給初任給ともに改定を行なわない。但し、国家公務員で行なわれている給与構造の見直しについては検討中である。

その他、扶養手当、役職者の特別勤務手当については、給与構造の見直しと合わせて別途提案する。

労組：われわれは、賃金上昇カーブのフラット化と地域間格差の拡大には反対している。どういう方向の見直しを行なうつもりか？

機構：まだ回答できる段階にない。

労組：やらないという方向で検討して欲しい。今は何も言えないということか？

機構：検討中です。

労組：本給について。民間では上がっているのになぜわれわれは上がらないのか。民間直接ではなく、業績も考えるものかもしれないが、われわれは国家公務員ではなく、独立行政法人だ。独立行政法人通則法などに言う「労使の自律性」はどこへ行ったのだ。どこ

が独立なのか？

機構：...機構は大部分が国に依存している。国その他多くが据え置く中で、機構のみが上がることは許されない。

労組：ある意味ではわかるがあまりにべったりではないか。人勧は以前は100人以上の事業所を調べていたのに、今回50人以上の事業所へ切り下げた。その結果1.2%違う結果が出ていると人事院も言っている。うちは4000人いるのに50人とはどういうことか。

機構：われわれは税金を使って運営している。.....目だったことをやると、何十倍にもなって跳ね返ってくる。

労組：自主性が全くない。納得できない。

以下略

その他、労組は、短い時間ながら、秋季要求として先に文書で示した要求について主旨を述べました。

要求していたのは

- 1、統合後の新人事評価制度に関して
- 2、放射線業務手当に関して
- 3、継続雇用制度に関して
- 4、事務処理とグロービアの問題についての4点です。

人事評価制度の問題では、話が進んでいない現状を踏まえ、担当部署任せにするのではなく、労組の主張を検討し、経営として考えて交渉が進むようにすることを求めました。

放射線業務手当の問題では、最近のアンケートに出された組合員の意見をあゆみ速報にのせているから、よく見て考えるようにと述べました。

再雇用制度など高齢者の処遇問題では、能力が急に変わるわけでもないのに処遇が低すぎる、仕事のさせ方などもおかしいところがあること、改善しても世間にとやかく言われることではないことなどを述べておきました。

事務処理については、交渉の場の役員小会議室に「現場重視」、「効率的運営」などと記した額が掲げられているが、現状は全くそれに反している。統合直後ならともかく、いつまで修正されないのは問題であると述べました。

機構は、「人事評価制度、放射線業務手当については努力している。今後も続けて行き、まとまった時点で提案したい。グロービアの問題についても使用時間を延ばすとかの改善をしてきている。」と述べました。

労組は最後に、「新しい創立記念日の扱いは、これまでと違い、臨時職員に不利になるもので納得できない。」と改善を求めました。

人事評価制度問題キャンペーン 人事評価制度はどうあるべきか

新しい人事評価制度を考える時、これまでの制度はどうだったのかを振り返ってみることが大切です。まずは、旧原研の人事考課制度について振り返ってみましょう。

1、旧原研の人事考課制度

旧原研の人事考課制度は昭和 46 年 10 月にベースアップの団体交渉の席上で、突然言い出され導入されたものがベースです。昭和 57 年に作られた原研労組の 25 年史に導入当時の事情が記されています。原研は「47 年度から全職員に人事考課を適用する。その目的は、適正配置・適正処遇と士気高揚のため」と述べました。その後 12 月に人事考課問題に関する団体交渉が行われましたが、具体的な内容が示されず、「最近、原研に対する評価が低下している。予算や人員がつかないのもそのため、これを打開するために、人考を導入するのだ。」と発言したそうです。これを労組は全面人考導入と呼んでいます。

全面人考の導入は、単に研究所内の問題ではなかったと労組は 25 年史で総括しています。当時、原発講師問題というものが起きていました。原発講師とは、各地に原子力発電所の建設計画が進み、そのなかで原子力発電に不安を持つ住民たちが原研労組に安全問題についての講師を依頼したのに応え、派遣された組合員です。彼らは、科学者技術者としての知見と良心に基づいて住民たちの疑問に答えましたが、その活動が電力会社などには、原発推進の妨害と映ったようです。その結果電力会社などから強い不満が原研に寄せられ、全面人考が強行されることになりました。全面人考は、原発大量導入路線に従順な原研ならびに原研職員を作るために導入されたといえましょう。しかし、そのようなことで本当の意味での原子力の発展につながったのでしょうか？自由にものを言えない、あるいは言いにくい社会を作って本当に技術は発展するのでしょうか？その後の原子力の歴史を見れば明らかに違うといえます。つい数年前の原発のひび割れ問題では、もし早期に事実が明らかにされ、公表されていたら、あのような騒ぎになる前に研究が進み、対策も早くとられていたでしょう。同様のことは他にもあります。旧動燃のたびたびの不祥事についても、科学者・技術者の良心を抑圧する環境があったから起きたともいえるでしょう。物事を進めていくには都合の悪いことがいくつかあります。見解が人によって分かれることもあります。それらに対して率直な姿勢で臨むことが本当の発展には必要です。全面人考は、その意味で原子力の発展にとって、大変問題のあるものでした。

全面人考の導入は、単に原発講師の抑圧に使われるだけにとどまりませんでした。原発講師のほかに、安全問題で発言したこと、労組活動を行ったこと、学問上の見解が異なること、女性であること、病気をしたことなどを理由に低い評価を受ける人がいたことを当時の労組

の調査が明らかにしています。つまり一般的な差別の道具にも使われてたのです。たとえば、10 年くらい前は、4 級に長年据え置かれる女性職員が何人かいました。ほとんど全ての男性職員が一定経験年数で 5 級には昇格していたにもかかわらず、彼女たちに「人事考課の結果」と言って差別を加えていたのです。また、東海村の村会議員をやった坂本氏は、標準 4 号アップの定期昇給で、2 号や 3 号の嫌がらせを受けていました。

旧原研の人事考課は、基本的な形式はこの全面人考導入の時のままで変わっていません。しかし、その実態・運用は大きく変わっています。そこには時代の変化だけでなく労組の運動がありました。労組は強行導入されたときの闘争だけでなく、その後も粘り強く運動を続けました。折に触れ不当な差別を止めるように要求し続けました。「人事考課の結果だ」と団体交渉の場で所側交渉員がうそぶいていた上記の女性差別も、労組の粘り強い運動の前に「次の 4 月に対応する」と所側に言わせるに至り、5 級昇格を勝ち取りました。

人事考課で職員を痛めつけることに何の良い効果があるのでしょうか。厳しくやっていた昔の原研や旧動燃、あるいは旧サイクル機構で成果が上がり、職員の士気も高揚し、原子力の発展に寄与もしたというのでしょうか。一方で労組の運動などで、ある意味で考課がぬるくなった原研では、職員の士気が下がり成果も出なかったというのでしょうか。たびたびの不祥事を見ればそれはむしろ逆で、「厳しい評価・考課」とかいうものは、言うことを聞く職員は作っても、本当の発展や成果にはつながらなかったといえるでしょう。

機構：財務契約系情報システムに関するアンケートを実施中

秋季要求でも要求し、先の団体交渉でも主旨を述べた事務処理と、グロービアの問題に関連して、機構が表記のアンケート調査を行なっています。労組の言い分に、交渉窓口でも意見を出してくださいと機構が言い、労組で準備を始めるところでした。労組の要求の成果かどうかは知りませんが、きちんと意見を聞こうとする姿勢は評価します。皆さんも、意見を出してやってください。期間は 11 月 17 日まで、
<http://melissa.tokai-sc.jaea.go.jp/pukiwiki.php> からアクセスし回答するか、電子メールあるいは所内メールで回答下さいとのことです。(zaimu-glovial@jaea.go.jp, 財務部管財課)