

## 団体交渉と事務折衝の報告

11月5日、労組の秋季要求を主な議題とする団体交渉が行われました。

原子力機構は、7月から強行実施した**賃金削減特例措置**について「**国との給与格差是正のため、高度な必要性に基づく措置**」と見直しを否定。

その上、40歳代以上について平均0.2%マイナスの給与改定を提案しました。しかも、本年4月に遡る「調整措置」付きです。

### < 主なやり取り >

廣井労務担当理事：本年度の人事院勧告の取り扱いが閣議決定がまだで、先の見通しが立っていない。しかし、現時点で官民格差がある状態なので、それを踏まえ回答したい。

機構側、回答書を読み上げる。

主な内容：

給与の大幅削減特例措置をやめよとの労組の要求に対しては --->

東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、臨時のきわめて異例な措置とする政府の方針及び政策への協力は、国費によって事業を運営する原子力機構にとっては国との給与格差是正の観点からも高度な必要性に基づく措置であると考えている。

給与改定については --->

平成24年度の給与改定の方針を決定するに至っていない。それを明確にした段階で協議したい。ただし、すでに発生している官民格差については、これを是正するための給与改定を行う。

<注= これだけでは意味が分からない。その後のやり取り、事務折衝での提案を総合すると、「官民格差」の意味は国家公務員と原子力機構との格差で、昨年度国家公務員は人事院勧告の0.23%の引き下げをしたが、機構は、給与表を改定しなかったため、その差があり、それを4月に遡って是正したいという意味。>

給与構造改革による本給水準の引き下げに伴う経過措置額の支給期間については --->

平成26年3月31日までとする。

そのほかの項目

実質的な回答なし。

### < 給与削減では大きな不満が出ている >

労組（岩井委員長）：7月に組合の合意なしで実施された給与削減、職員に大きな不満が出てい

る。高齢者では、その前に給与構造の見直しによる削減があった上の削減、旧サイクル機構の職員には、さらにその前の統合時に減らされてもいる。これは大変な削減。

廣井理事：まったく同感です。そのように厳しいことをお願いしたと認識している。民間が厳しい中、未曾有の国難ということで、多くの与野党が合意して、国家公務員の給与削減が実施された。公務員がやるなら、我々もやらざるを得ない。大変申しわけないことをお願いしたと認識している。

### <ほかの法人では、国とは違うやり方のところがあるぞ！>

労組：任期付雇用の方々に対して、「契約更改日までは削減を実施しない」とした点は、（当然と考えているが）評価している。しかしそのほかについては遺憾である。削減処置をするなど言ったのに、機構は**削減の対象も規模も、国と同じにして強行実施した**。ところが、我々と同じように運営費交付金で賄っている法人でも、違う状況があるのは知っていますよね。一時金の削減割合など、組合員層、低い賃金のところで削減率を国のやり方よりも緩和させている法人もある。実施期間も同様だ。機構はなぜできないのか。

この削減措置、変更しないという今日の回答だが、見直していただきたい。独立行政法人としての自主性を示してもらいたい。

次に、官民格差がどうかの話、意味が分からない。今年の人事院勧告は、国の水準が民間と比べ、7.67%下回っているというものだったでしょう。だったら補正するために上げるのですか？ まさか、昨年の人事院勧告に相当する分をやりたいということ？ 切り下げは、地方公共団体では国に準ずるようなことをしなかった例はいくらもある。茨城県など、地震の被害があったのに特例措置の減額は行わなかった。

機構：地方公共団体は、これから削減があるかもしれないが、それらとは別に、独立行政法人の中で、**原子力機構が目目されていることが背景にある**。ラスパイレス指数120以上のことだけでなく、**会計検査の公表でも無駄づかいをしているとみられている**。その中で皆さんに苦しい願いをした。

### <ラスパイレス指数の話は素直に聞けない>

組合：ラスパイレス指数の公表は、意図的だ。原子力機構は東海村の勤務者が多いが、国家公務員は東海村の地域手当は表にないため、ゼロ円が比較の基準にされてしまう。ところがすぐ近くの水戸市では10%だ。

機構：我々もおかしいとは思う。しかし、そこを引いても高い。

労組：ラスパイレス指数が100になるまで下げるとのこと？

機構：そういう圧力もあるが、そういうつもりではない。

労組：削減措置の話に戻るが、年度の当初予算は削減がない額で認められているはず。「**(特例の削減措置分を) 強制的にとられない限り自主返納はしない**」といている法人があるが、機構は何か考えているのか？

機構：考えていない。強制があるとかないとか仮定の話はしない。

労組：法人の中には「強制されなければ、自主返納しない」とだけ言っている法人もあるが、「皆さんに戻します」と言っている法人もある。

< 給与構造の見直しに係る調整、H26年3月で打ち切るのは約束違反だ！ >

労組：給与構造見直しに伴う減額の経過措置、これまでの回答は「調整額の打ち切りはしない」というものだった。今回の回答は約束違反だ。平成26年に打ち切られたら、何人が打ち切りにあって、平均額はいくらか？

機構：約100人で、平均1万円くらいになる。

労組：55歳以上になって、標準の定期昇給が2号しかない人がほとんど、その点でも酷であろう。ほかの法人では、55歳以上でも、人事評価をしているので、2号にしていなくてもあるが、原子力機構は普通に働いていても2号だ。約束を破ることなので反対だが、打ち切りの提案を撤回するなり救済措置を考えてほしい。

労組：その他、緊急呼び出しなどについて何か提案があるのか？

機構：緊急呼び出しと、入坑手当に関しては別途窓口で提案したい。

< 人材育成はうまくいっているのか？ >

労組：人事評価問題について、これまでの回答より後退して、何も変えるつもりがないかのよう回答だが。

人材育成についてはうまくいっているのか？ 昨年度C評価が増えたが、人材育成が上手くいっていないということではないのか？

機構：長期休暇だが、評価の対象とならない長さよりは短い休暇（半年未満）がふえた。

労組：なぜ増えた？

機構：仕事の状況が厳しいこともあると考えている。

労組：人材育成は機能しているのか？

機構：C評価は平成22年度が11人で、23年度が17人に増えた。懸念している。

労組：責任感から働き過ぎになっている例はないのか？ 機構の福島シフトなどで、10人が6人になって、その上一人がダウンすると負担がほかの人にまでまわり連鎖的にますぐなることも懸念される。つぶれる人が出ないようにしてほしい。

団体交渉直後の事務折衝

< 機構は、[現時点で発生している官民格差を是正するための給与改定について]と題する文書を示しました。 >

内容は -----

本給について、50歳代を中心に、40歳代以上について平均0.2%のマイナス改定とする。給与構造改革の本給水準引き下げに伴う経過措置の算定基礎となる額も引き下げる。

初任給と諸手当は改定なし。

改定の実施時期 平成24年12月1日とする。

その他として以下を付記

- ①国家公務員の給与改定状況を勘案して、平成24年度の12月期手当に置いて、所要の調整を行う。
- ②給与構造改革の本給水準の引き下げに伴う経過措置額の支給期間については、平成26年3月31日までとする。

労組：0.2%の意味は？

機構：国家公務員の削減0.23%に相当します。本給に連動する諸手当があり、合わせて0.23%になります。

労組：7月に大幅な切り下げをしておいて、いまさら何を言っているのか。納得できない。しかも、これは24年度給与確定という話でもないのに。それから40歳代以上、平均0.2%と言っているが、やるなら年齢とかでなく、給与の高い層からやるべきでしょう。

機構：削減の配分はそうなるかと思えます。

労組：改定の実施が12月1日ということは、そこから始めるということでしょうか。その他①の「所要の調整措置」って何をしたいの？意味が分からない。

機構：国家公務員はすでに昨年度の人事院勧告分を削減されているので、。。。。。。

労組：わけのわからない言い方をしているが、4月に遡及させるということですか？不利益改定の遡及はおかしい。このように切り下げばかりして、仕事にプラスにならない。ラスパイレズ指数のこともそうだ。昔原研については、人材を得るために、公務員と比較して、20%くらい高くても、いいのだという裁定があったでしょう。

機構：それは昔のことです。

労組：その権利があるから出せと言っているのではない。**難しい仕事をする優秀な人材を気持ちよく働かせようとする姿勢がない**といっているのだ。今日は話を聞いたとして持ち帰るが、到底合意できない。

\*\*\*\*\*

**独立行政法人通則法一部「改正」法案の廃案を求める  
請願署名をお願いします。**

**集約期間を延長します。** 第3次締め切り： 11月16日(水)

組合員のみなさんは、職場の非組合員、家族、知人などにも声をかけください。

\*\*\*\*\*

討論会「原子力の将来と原子力機構の役割を考える」(10月31日)は、13名の参加で、実施されました。OBの方3名も参加され、意見をいただきました。詳細については、後程報告します。