

団体交渉報告 9/20(金)

No.4910(65-09)
2013.09.25(水)

今期になって初めての団体交渉が9月20日(金)に行われました。団交では、昨年12月に「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」閣議決定された内容に準じた退職金の削減が改めて提案されました。改めての提案では4月に提案された調整率はそのままで、適用する期日を以前の提案から一年先送りにしたものです。団交では、「もんじゅ」、機構改革などについても交渉を行いました。

団交における主な労使交渉

<退職金削減問題>

機構：原子力機構としては、国家公務員に準じた退職金の改正を実施せざるを得ないと考え、職員退職金支給規程の改正について、提示させていただいているところですが、今般、配布資料の通り、再提示させていただきます。別途、早期退職募集制度、再雇用制度の改正などの検討もしています。

★機構当局の再提案

1.退職金の改定

退職金は、次に掲げる調整率を乗じた額とする。

期間	調整率
施行日～平成26年9月30日	98/100
平成26年10月1日～平成27年6月30日	92/100
平成27年7月1日～	87/100

2.実施時期

所定の手続きを経て速やかに実施する

3.その他

常勤職員及び常用要員の退職金の支給についても、職員に準じて改正する

横溝理事：今回の再提案について、良しとは考えていないが、国家公務員の退職手当の削減が実施されているという社会情勢として、機構としても公務員に準じた改正を実施せざるを得ない状態にあることを理解してもらいたい。他の独立行政法人の多くがすでに実施しており、残っているところは少なくなっている。

政府出資の法人であり、国民の理解も必要である。

委員長：理解できない。公務員も納得していない。特例措置に続く乱暴の延長ではないか。退職間際の人にとってダメージは大きい。退職金規程は30数年間に亘って変化していないものであり、労使協定こそ無いがそれ以上に職員の期待があるものである。今回の大幅な減額には合理的な理由があるのか。懸案の定年延長、再雇用者の処遇などはどうなっているのか。強行実施しなかった点については評価するが、組合としては裁判を見据えた行動も視野に入れている。お互い手間だから裁判にならないよう、交渉したい。こちらは本気であることをご理解いただきたい。

理事：今回は再提示であって、今後も交渉を続けていきたい。周囲からはなぜやらないのかと言われている。

機構：科労協の法人でも妥結しているのではないか。

労組：科労協で妥結しているのは理研だけです。

委員長：この大幅な退職金削減に対する代替措置としては定年延長しか見当たらないが、如何か。特法連で総務省への抗議行動を行ったが、とぼけられた。どれほどの圧力がかかっているのか。それほどの圧力であれば、総務省や文科省に行くが。

機構：それは逆効果でしょう。圧力が強くなるだけでしょう。機構改革の話もあるので、冷静に対処したい。

委員長：蝸壺ですか。タコツボでは解決しないと思いますよ。

労組：退職金は積み立て方式。調整率をかけて単純に減らすのは納得できない。合理的な理由がありますか。

労組：国の状況として国家公務員に対する法律が施行されたことを受けて、機構としてはこうしたいという自主的な対応があつてしかるべきと考えるが如何か。

理事：その通りだが、国からの要請を無視した対応はできない。これからの窓口交渉などで、工夫について交渉していきたい。

委員長：強行実施はだめ。絶対。

機構：ものがものだけに二つ返事でいけるものではないことは重々承知の上で今後も交渉していきたいと考えている。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

<もんじゅ>

委員長：「もんじゅ」に他所から人が集められている。いつまでとか、どういう基準で選別しているのか、不安に思っている人もいる。

機構：大洗から「もんじゅ」に何度か出向しているが、メンタルケアが必要になったという話も聞いている。ちゃんとケアも考えている。今回は17日の火曜日に内示を出し、該当者に集まってもらって懇親会を開き、理事長以下大いに盛り上がった。「もんじゅ」の所長から説明をしてもらった。人事としてケアをしていきたい。

委員長：「もんじゅ」は人事的なことだけでなく、技術的な問題もあることを認識しているか。点検漏れだけでは無い。今度の人事異動ではどこに着眼しているのか。

機構：マネジメント不足であると言われている。

委員長：マネジメント不足などという訳の分からない、都合の良い言葉で片付けられるものではない。

理事：「もんじゅ」では、職員の比率が低いところがあって、そこで問題が発生している。電力の人を入れるというやり方が適切かどうかは不明だが、遅れているところはあると思う。人を導入して技術の継承をはかる。ハード面での問題も含めて一から対応していく。「もんじゅ」がこけたら機構は終わるという危機感を持って経営は取り組んでいきたい。基礎が大切であり、軽水炉の技術が継承されていない。

委員長：「もんじゅ」がこけたら機構が終わってもしかたがないなんて職員は皆思っていない。むしろ「もんじゅ」の必要性が問われているのではないか。「もんじゅ」は自分たちでやってきたのではなく、メーカー等にやらせてきたと思っている。そこが間違いだったと考えているが如何か。

理事：その対応は理事長がとる。国もどうとは言っていない。

委員長：理事長が全てを知っているわけではなく、先頭を切ってやっていくわけではない。組織の体制が問題である。やれる人が必要である。

理事：体制を整える必要がある。一年間のロードマップを立てている。

労組：今回の人事異動で「もんじゅ」に人を送ったのは「もんじゅ」の職場における職員の比率を高めるだけか。

理事：ひとつのステップである。

委員長：点検等を実際にやれるようにするということですね。

労組：今回の異動で行く人から3年で戻るという話を聞いたが、これでは出向と同じ

で、技術の承継など出来ないのでは無いか。

機構：期間については何も言うてはいない。「もんじゅ」が動くことをターゲットにしている。3年で動けば、戻れると言うことにはなる。

労組：動燃のやり方を知っている。鉄の管理ができないのにナトリウムの管理が出来るか。能力評価制度がそもそも悪い。現場を管理する人の評価が低かった。反省して体質を改めてもらいたい。そうでなければこれまでの二の舞となる。現場の人からの発言の場を確保してもらいたい。「もんじゅ」は構造的にも難しい炉である。

委員長：もともとできるものなのか不明であるものに機構の命運をかけるのか。

機構：機構は文科省が示した方向に向かってやるしか無い。チャレンジングである。危ないから止めるではなにもやっていけない。

委員長：原子炉の場合には「もの」が違う。チャレンジングではすまない。技術を検証してもらいたい。気合いだけでは無理。

労組：「もんじゅ」は、これから始めるというのではなく、これまでの経緯がある。単なる「チャレンジング」ではないはず。これまでのトラブルの際の根本原因分析をやってきた成果はあるのか。検証してもらいたい。

<機構改革>

委員長：機構改革についてはどうか。改革推進本部の説明では、文科省の方針しか教えて貰っていない。今月いっぱいにとめると言っていたが。

機構：今月末あたり。まとまったら職員に話すとは言っている。

労組：那珂研では10月に職員を対象に説明会があるように聞いているが。

機構：一年ぐらいの期間をかけてやると思うが、10月からすぐということにはならないだろう。

委員長：「交渉」ではなくともよいので、話をしてもらいたい。

機構：改革推進本部で閉じている。

委員長：職員の間では「J-PARC」と「もんじゅ」を切り離すのが良いとの声が多いが、今進んでいる分離の話は逆だ、「安全文化の劣化」と言われた話と矛盾している。

機構：方針だけは決まるのでは無いか。

委員長：その時ではもう議論ができない。

委員長：マトリックス方式が批判されているようだが。

理事：研究と技術的なものをごちゃ混ぜにしたのがまずかった。