

第105回定期中央大会報告 その2 (9月13日(金))

先の労組定期大会では、来賓として、特殊法人労連から篠原百合子 氏に挨拶を頂きました。

来賓あいさつの要旨： 特殊法人労連、篠原百合子氏 (事務局)

特殊法人労連の取り組み支援ありがとうございます。

<10年間特法連議長を務めた岩井委員長に感謝>

特法連では9月6日に第35回総会を開催しました。退職手当削減問題、独法の整理合理化問題等活発な議論がありました。原研労役員から岩井委員長を派遣して頂き10年間特法連議長として務めてもらいました。特殊法人改革から独法への移行時期に活躍して頂き、お礼を申し上げます。

<原子力機構には専門家として活躍して欲しい>

福島原発の事故、及び事故後の処理などの現状を見ると、一国民として不安を覚えます。機構がどのようにイニシアティブをとるのか注目しています。どうしたら終息するのか専門家として活躍してもらいたい。原子力政策も定まっていないうし、福島も終息していないのに、「もんじゅ」中心の機構改革は今までの原子力政策の延長であり、このまま進めて大丈夫でしょうか。

<安倍政権の暴走が心配>

参議院議員選挙が終了し、自民党が圧勝しました。安倍首相が暴走するのではないかと心配しています。安倍政権が構想する「国家戦略特区」で解雇特区が導入されると残業代ゼロが可能となります。特区は国会で審議されず、規制緩和がどんどんされます。混合診療など地方が申請して安倍首相がOKといえ国で認めたことになってしまいます。限定正社員、国防軍、憲法改正法案、集团的自衛権の解釈変更、などを安倍政権が進めようとしています。

<退職手当削減は不当>

退職手当の削減については特法連でも8/1から都市機構は退職時期を月末から年度末に改正し強行実施、水資源機構も8/1から実施しています。鉄建公団は9/1から強

行実施。緩和がなく強行されないようにしてください。地裁で勝訴しても高裁で敗訴した例があります。削減の合理性、労働者へ良く理解され、周知徹底されたか、などが判断されるようです。国公準拠では合理性はありません。緩和がないのでまだまだこれからです。

<独法改革に対抗するには組織拡大>

9月10日に独立行政法人改革について政府に要請に行きました。独法改革については秋にヒアリングをするそうです。年俸制を進められるという動きもあります。公務員改革では、3年連続で最低評価となると解雇される制度が導入されるそうです。最悪は免職です。秋に法案がでます。離職を余儀なくされる場合があります。これから独法にも影響があるかもしれません。対抗するには組織拡大が必要です。個人では無理があります。今はブラック企業が話題となっていますが、そういう企業には組合がありません。大企業だけが儲かるのではなく、皆が平等になるようにがんばっていきましょう。

拡大窓口報告

9月19日に総合管理棟の建設計画について拡大窓口交渉が開かれました。

機構の説明では、現在、解体撤去中の長堀住宅跡地（東海村舟石川と村松にまたがっている）に機構の本部となる建屋（総合管理棟）を建設する計画だそうです。3.11の東日本大震災で現在の本部建屋が被災し、緊急対策等に支障をきたしたことから新しい建屋の建設を計画したそうです。新建屋は耐震性を備えた鉄骨地上2階建てとなる本館と別館からなるようです。完成すれば、本部機能を集約し、400人程度の職員が働くことになるようです。本部機能が移転すれば、現在の本部前の混雑が緩和されるとともに、新建屋は駅に近いので電車通勤も可能となり、出張の際には駐車場が利用できるようになりそうです。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

投稿： 「もんじゅ」・「機構改革」を考える

K 生

もんじゅの歴史

高速増殖炉もんじゅ（ナトリウム冷却型）において起きていることは、いったいどのようなことなのでしょう。まずは、高速増殖炉の歴史から考えてみたいと思います。そもそも高速増殖炉は、軽水炉より早く研究開発が進められて来ましたが、世界中のどの国も成功した炉がありません。また、ナトリウム火災では、1994 年までに公表されたものだけでも 10 件以上、発生し失敗しています。そのように難しい技術だということを認識するべきでしょう。

もんじゅの歴史を見れば、初歩的設計ミスから始まり、ナトリウム火災、ダクトの腐食、燃料交換装置の落下、点検漏れなどと大失態の連続です。安全に施設を運転管理できる状態ではないように思えます。では、何故、このような職場になってしまったのでしょうか。

職場の実態

それは、動燃時代からスケジュール優先で職場の問題を指摘する労働者を排除してきたことが一番の原因だと考えます。さらに、公表しなくて済むと判断された事故などを隠蔽する体質も一因です。今年の 8 月に「原子カムラの陰謀」という本が出版されています。その本を一読すれば、あらまし動燃が行ってきた所業が理解されますが、それ以外にもひどいことはたくさんありました。

例えば、ある労働者に「反原子力」のレッテルをはり、業務・資格・出張・結婚式妨害などとありとあらゆるものを差別してきました。さらに、労組支配介入では、労組執行委員選挙において、うわさですが労務が決めて部長が指名する役員以外に投票させないように労務による投票所などの見張りまでされていました。驚くことに、誰が誰に投票したかまでチェックされていたのです。労務は、職場の公安警察のようです。

もう一つとして、原子力は、完成された技術という思い込みで、技術者を積極的に養成してこなかったこともあります。結果的には、再処理の稼働率が物語るように幾多の苦難が待ち受けていたといえるでしょう。

責任の所在を明らかにする

動燃時代から色々な不祥事をみてきましたが、責任の取り方にも問題があると思います。事故隠しをされた方が昇給するのは、いかがなものなのでしょう。世間さまがお知りになったらどうするのでしょうか。そのような方は、減給や降格があってもしかるべきと思いますが、実態は、そのようになっていません。

機構改革

一方、機構改革についてマスコミなどでは、「もんじゅ「電力会社となれあい」政府方針に批判相次ぐ」赤旗 8/18、「もんじゅ推進は愚かだ」朝日 8/26、「変わるか原子力機構」朝日 9/19、規制庁委員からの意見などと報道され批判されています。

また、職場問題に係る報道として、「もんじゅ点検漏れ、実験施設の放射能漏れ・・・原子力機構、続く危険運転」毎日 6/28 において、事故を起こした、その病巣はどこにあるのか。との報道がされています。その中で、人事評価制度に言及があり、職場問題を指摘できないしくみになっていると報道されています。やはり職場の問題を一人で抱え込まずに、みんなで協力して解決していく柔軟性が求められています。

それらの記事を読めば、機構改革のヒントが見えてきます。

機構改革に何が必要か

機構改革を成功させるためには、何が必要なのでしょう。職場の問題を指摘する職員を差別することを止めて、民間に頼りすぎて失敗した開発を止めて、ひとつひとつの問題と対峙して地道に対策を立案・実行できる能力のある職員を増やしていくことではないのでしょうか。そのためには、現場軽視の人事評価制度を見直し、現場の仕事適正に評価しなければなりません。

今の職員の処遇はどうでしょうか。厚生費削減、給与削減・退職金削減などで待遇はあまり良いとはとても言えません。しかし、本気で改革を行うのであれば、責任をもって職務を執行する職員を養成し増やすことが重要です。そのためには、待遇などを改善し、働きがいのある職場にすることが必要です。

民間活力とかいって、企業の利益のために利用されたあげく、失敗の責任も取れない民間ではなく、機構の職員が中心となり責任を持って研究開発ができる体制を整備することが求められていると考えます。そのためには、過去の間違いを総括し、少なくとも公開討論会などを開催するなど、国の言いなりの早急な改革を止めて、時間をかけてでもどうしたら機構改革ができるのか良く考えて行ってほしいです。この改革に失敗したら機構がなくなるとまでにおしゃるのであれば、なおさらにです。

「投稿」でも引用されている単行本「原子カムラの陰謀」については、あゆみ速報 65-09 で紹介しましたが、原研労では 10 冊を購入しました。興味ある方は、組合事務所で貸し出しておりますので、ぜひ一読してください。