

回				
覧				

## 団体交渉報告 12月3日

12月期一時金について最終的な団体交渉が12月3日に開催されました。労組は、先に示された原子力機構の回答に対しては、あゆみ速報(65-18)で書いたように、下位級の職員への緩和策が全くなく、改善の見られない点に納得できないので、合意に至ることはできませんでした。

また、「給与削減特例措置による削減(-9.77%)の廃止」についても、検討はしているが、まだ、何も言えない、と述べるに留まりました。

以下は、交渉での主なやり取りです。

\*\*\*\*\*

**機構：**12月一時金の機構回答に対する労組の検討結果を伺いたい。

**委員長：**機構が置かれている現状を理解しないわけではないが、あゆみ速報にも書いたように12月期一時金についての機構の回答には納得できない。民間では業績が悪い時には、まず管理職の一時金から減していくものである。役職加算をそのままにしておいて一律に減らすのは納得できない。また、特例措置による本給削減措置についても早急に止めてもらいたい。

**理事：**一時金については、11月15日の団交後、11月22日、28日と交渉を重ねてきたが、これ以上の回答は難しい。民間では業績を反映するというが、機構は民間とは異なり、原資にこだわらなければならない。特例削減措置は、できれば早急に止めたいところである。11/15の閣議決定後、総務省から各省庁の独法についても適切に対処するよう要請があり、文科省から官房経由で機構にも同様の要請があった。「適切に」とはどのようなものか役所に聞かねばならないが、職員の不利益にならないよう対処したいと考えている。本日は何も言えない。

**労組：**いつものパターンで有り、自主性が無く、上からの要請で決定されてしまう。納得できない。「もんじゅ」、「J-PARC」の不祥事があって理事長が交代し、抜本的な改革をすることとなったが、職員の士気を考えるとしかるべき処遇があつて良いと考える。役職加算というのは、民間の景気が良いときに導入され、景気が悪くなっても見直されていないままになっている。機構として、たしかに大枠はあるであろうが、その中で労使交

渉で決まるべきものとする。これしかないというのは納得できない。  
**機構：**今のままで良いとは思っていない。制度は柔軟に変えるものであり、経緯があつて今に至っている。機構改革の中で信賞必罰となっている。きびしいが、適切に評価する。強い意志を持って業務に当たっている職員は評価する。

**労組：**管理職が高給であることに不満を言っているわけではない。改革に至った今の責任は誰にあるかと言えば、上にいる人が多くの責任を取るべきである。評価は難しい。一部の人の評価は納得できるものでない。単純で無く、適切に評価してもらいたい。

**機構：**「適切に」評価する。

**労組：**それが難しいということを理解した上でやってもらいたい。

**機構：**労組としては納得いくものでないということですね。機構としては期日までに支給しなければならないので、機構の責任で実施したい。

### <原子力機構改革>

**労組：**10月から機構改革が始まっている。これでは従来とそんなに変わらないのではないかと。

**機構：**改革で機構職員の給与が下げられなくて良かったと思っている。改革は従来の中身を保ったままで変えるわけにはいかない。

**労組：**やり方が変わっていないと言っている。ガバナンスを強化すると言っているのではないかと。

**機構：**機構のガバナンスが信用されて任せられるようにならなければ、大幅な変更は難しい。

**労組：**劇的な変更を求めているわけではない。ささやかな要求である。

**労組：**原子力が今のような原因は何だったのか。どうしてこうなったのか。機構のみが悪いわけではないでしょう。政府、原子力界など何の反省も見られない。反省が無かった。

**機構：**社会システムの一部の中で与えられた中での役割を果たして行く必要がある。機構は独法として現在の中長期計画の中でどれだけやっているかということの評価してもらおうところであり、そういう位置づけでしか判断さ

**給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!**

れない。仮に政策について何かを言った場合、あんた方は何をやっているのか、となる。特殊法人から独法に変わったとき自由度が増すと思ったが、独法の良いところがあまりなかった。今は社会の厳しい目がある。理事長は後がないと言っている。福島以降、原子力が置かれている状況の中で先が見えてこない、労使関係ということでは同じ土俵にいないのではないかと。どちらに責任があるかと言ってしまうのがない。

**労組**：信賞必罰とは違うではないか。

**機構**：JAEA 中のメリハリが必要。変革を求められている。足元から変えていかないといけない。

**労組**：評価して決めるということではそうだと思う。特殊法人から独法への変化でこちらでは幻想はなかった。

科学や技術の分野では、思い込みや、やる気だけではできないことがある。

**労組**：気が付いたことは問題として言って行かないといけない。与えられたことはやるが、やるべきでないことはいけないと言えないとだめだ。

**機構**：機構の若い職員には目的意識をもって業務にあたってもらいたい。

**労組**：若い人は自分の能力を生かしていると思う。

**機構**：心強い言葉だ。あなたはどちらの職場ですか？

**労組**：部署は基礎工です。

**機構**：基礎工は出口戦略を考えて何に役立つか目的意識を持ってやっているから良い場所だ。

<「もんじゅ」>

**労組**：「もんじゅ」でしっちゃんかめっちゃんにならないか心配だ。

**機構**：そうならないようにする。

**労組**：「もんじゅ」では、何が成功なのか。目的の出力で長期間大きな事故がなく運転できれば成功と言われるだろうとはわかるが、そうはならないと危惧している。そもそも難しいので明確な成算がない。やるべきこととはやるということで、どうきちっとやるかで見て貰うのか。

**機構**：難しいのは本当だと思う。簡単ではないと思う。精鋭を集めて送ったばかりだ。まず、運転しても良いと言われるまでもっていくのが改革と位置付けている。運転しても良いと言われなければ終わりである。総体として「良くやっている」と評価されなければならない。そういう意味で労使

ともにやっていかないといけない。目に見える変化が必要である。新しい人材を投入した。

**労組**：技術的に難しいことをやるには、やる気だけでなく、下の者の言うことを良く聞くことが必要だと思う。

**機構**：それは大切なことである。

<旧サイクル機構組合員の処遇>

**労組**：旧サイクルの雰囲気は言われたことをやっていけばよいという雰囲気だったようだが。

**労組**：「もんじゅ」ではサイクル機構の人事制度が取られており、旧サイクルでは、改善要求書を提出したところ、その人はいじめられた。職場に問題があっても下からは意見が言えない職場環境だった。

**労組**：そのような処遇を受けた人について、要求書としてまとめ、年内に提出するつもりである。

**理事**：私は人形峠を担当したことがあるが、現場も含めて今の話のようなことはなかった。実感はなかった。

**労組**：実感を持ってもらいたい。過去に損害を蒙った人がいる。回復措置を願いたい。後で具体的な要求を出します。

\*\*\*\*\*

**本日、中央委員会を開催します。**

日時： 12月5日（木）18:30～  
場所： 組合事務所  
議題： 最近の状況報告、四半期財政報告、12月期一時金、退職金削減問題、再雇用制度の改正  
その他

## 2014 年春闘アンケート

2014 年春闘アンケートを実施中です。もうすぐ回答メ切となります。まだ、回答をしていない組合員は至急回答をお願いします。