

団体交渉報告 12月18日

退職金削減問題にかかる団体交渉が12月18日開催されました。

機構は、「職員への周知も実施し、代償措置を含む退職金見直しに関して一定の理解が得られたので、機構の責任で1月1日から実施したい」と述べましたが、労組は、定年後再雇用制度の改正では一定の評価をするが、再雇用を希望せずに退職する職員への緩和策がほとんどないこと、そもそも退職金として積み上げてきたものに調整率を掛けて減額することには納得できない、として反対の意を表明しました。

以下は、交渉での主なやり取りです。

上塚理事：職員退職金支給規程の改正については、9月20日の団体交渉において再提示をし、以降も代償措置を含めて労組と協議を重ねてきた。職員への説明会を行い、人事部に意見集約窓口を設けて対応した。その結果、代償措置を含めた全体として、一定の理解を得られたと考えている。機構としては平成26年1月1日から実施したいと考えている。貴労組の見解を伺いたい。

花島委員長：こちらでNOと言っても機構は実施するのでしょうか、こちらが何を考え、どのように言ってきたかをまとめます。まず、国家公務員の給与削減があったこと自身、よろしくない事だと思っている。

退職金は退職時に払うものであっても、それまでの勤務に対して払っているという側面がある。しかも30年以上変わらない規程で、これこれの期間を務めればこれこれの支給式になるというのがあった。突然それに調整率というものを掛けてやるのは、不当である。あえて削るといふのであれば、これからの積み上げ分について削減するのであったら受け入れざるを得ないかなということも答えてきた。一人当たり平均で約400万円近い削減になるという事は、尋常な話ではない。色々と交渉を積み重ねてきた結果、最初の提案を一年間ずらしたという事は、評価する。

継続雇用についての新たな提案は、ある面で高く評価している。けれども、継続雇用を希望しない人もいる。その方々に対してほとんど緩和策

が無いという事は、いかがなものか、再度、申し上げたい。継続雇用の処遇については、これまでの処遇（元6級以下238,600円）はちょっと低すぎるので、例えば5,000円くらいは増やしても良いのではないかと。出来ればもう一步の改善を答えていただきたい。

懸案の定年延長ですが、元気に働ける内は、働き、働ける限りはそれなりの処遇を得るとというのが基本だと思っている。きちっと働くものとして、それに対してきちっと処遇する形が必要。継続雇用の改善なり、定年延長なり、真剣に考えて頂きたい。

理事：原研労の考えは分かりました。今委員長が言われた事は認識している。今回の退職金支給規程の改定については、今の段階では合意できないという答えだったと思います。合意いただけないというのは、非常に残念ですが、我々の責任において、実施させて頂きたい。

代償措置についても一部、評価できると言ってくれた。これは、事務方としては、それなりに考えて工夫したなと思っている。ただ、確かに今後、さらに嘱託として働くという人にとっては、代償になるとは思いますけれど、もう辞めるという人にとっては、確かにおしゃるとおり。

きちっと働く人にきちっと処遇するというのは非常に同感だ。今度の機構改革の中で我々もしっかり考え、良く検討して行きたい。機構改革の一番のポイントは、働く者の意思表示。我々も十分に意識はしているという事を申し上げたい。

労組：退職金の見直しの一環で早期退職募集制度について、代償措置の一部のような位置付けにされているが、労組としてはそのようには思っていないので、誤解のないようにして頂きたい。職員へも機構の都合でやるのだと回答されているが、あたかも代償措置のような扱いは、ちょっと違うのではないかと。

機構：そちらの意見を尊重して、今回については、やらない。まだ継続して検討している。機構が良いと思っても、労組が悪いと思うのであればやっても仕方ない。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

労組：必要が生じた時に言って下さい。

機構：平成 26 年 4 月に大きく組織が変わるので、その姿を考えながらバランスを直す。

労組：付け加えておきますと、我々が退職金規定の改定に合意できないというのは、直ちに辞める人についての措置が無いということで、その方達が納得できないという事で、仮に訴訟に踏み切るといった場合に、我々はそれをサポートするためにも、現時点では、合意は出来ないという事です。特に、400 万円を削減する合理性の説明として、あくまでも国の要請に従うのだというような機構の回答に対して、司法の判断を仰ぎたいという方がいる場合は、我々はそれをサポートする立場になりますので、そのような意味からも合意できないという事である。

＜給与削減の特例措置＞

労組：前回の団交において、特例削減を悪いようにはしない、検討することでしたが、検討は如何ですか。

機構：基本的に、検討を続けている。突出してやると必ずしも良い影響ばかりでなく困った事があると思っている。経営としては、良く検討している。経営判断としても気持ちはあくまで職員の事を考えているというのは当然あるが、まだ何かを言うことはできない。

＜非常勤の職務専念義務＞

労組：職務専念義務というのが就業規程にあるが、常勤であれば当然だが、非常勤の場合は、勤務日以外は、当然、お構いなしと考えて良いか。

機構：常勤であれ非常勤であれ、機構の従業員としては、機構の従業員に専念して頂く。

労組：例えば、週に 2 日ないし 4 日非常勤でやっていて、その違う日に何か働いてはいけないという事ですか。

機構：兼職の手続き無しに行う事は、認められていません。

労組：手続きをすれば良いのですか。

機構：手続きをして認められるものは、国から頼まれている委員会の委員とか、自治体から頼まれるなど、機構の職員としてやる事が妥当である、又はやむをえないような事項が認められるものになります。身分にかかわりなく機構の従業員という事であれば皆さん、お出し頂きたい。

労組：ちょっと窮屈ですね。

機構：そこは、機構の看板を背負っているから、社会的にそのような位置付けをされている。

労組：分かりました。

＜機構改革＞

労組：ところで、機構改革で一部の切り離しを検討するとのことでしたが、何か進展が有りましたか。

機構：まだ、私が知っている限りでは機構改革の中で具体的な事は、有りません。

労組：那珂研とか木津の方で、不安という程では無くとも、声が上がっています。我々もどうなるのか分からないので、何か進展が有りましたら、是非、早めに交渉の場でなくても結構ですので、お知らせ頂きたいと思えます。

＜その他＞

労組：交渉前に解決済みと聞いたが、経費節約のために、管理区域の暖房を切るという話がありました。昨今、色々な名目に、本末転倒では無いかわられる事がかなり横行している。経費削減や省エネも大事かも知れませんが、そのためには、職員の健康とか職場環境を狂わせたら、かえってマイナスです。

差別処遇是正の要求書を提出

団交の最後に、旧動燃事業団及び旧サイクル機構から続く差別待遇の是正を求める要求書を理事に手渡しました。