

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 回 | | | | |
| 覧 | | | | |

No.4922(65-21)
2013.12.26 (木)

支部執行委員の改選

那珂、大洗、及び高崎の各支部では、平成 26 年 1 月 1 日からの新執行委員の選出を行っていましたが、12 月 20 日までに全ての支部で新執行委員選出のための投票が終了し、下記の組合員が次期支部執行委員として選出されました。

| | | |
|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 第 53 期 那珂支部役員 | 委員長 書記長・会計 | 西山 友和 平内 慎一 |
| 第 98 期 高崎支部役員 | 委員長・会計 副委員長 書記長 | 石坂 知久 杉本 雅樹 前川 雅樹 |
| 第 96 期 大洗支部役員 | | 大内 卓哉 今井 良行 尾曾 智重 臼井 崇純 |

大洗支部の役員分担はまだ決まっていません。

現支部執行委員の皆さん、ご苦勞様でした。新執行委員に選出された皆さん、よろしくお願ひします。

機構改革

先の団交（12 月 18 日）では機構改革に伴う一部組織・施設の切り離しについてはまだ具体的な情報が得られていない、とのことでしたが、対象とされている組織・施設の一つである那珂研・核融合部門では、那珂支部の組合員が合同分會を開催して意見交換を行い、多くの疑問符が出ました。以下は合同分會で出された意見などです。

- ・核融合が切り離されたら組合（那珂支部）はどうなるのか？
- ・核融合が切り離されるときに、JAEA に残るか、核融合に残るか希望が言えるのか？
- ・管理部門は核融合部門ではないので切り離されないのか？
- ・JAEA に残っても茨城地区に居られるかはわからない。核融合に残った方が茨城地区に居られる可能性が高いのでは？
- ・核融合はどこと一緒になるのか分からないので不安である。そもそも雇用は守られるのか？
- ・相手が決まれば相手方の組合などから話が聞けるのではないか。
- ・寮、住宅はどうなるのか？
- ・弘済会はどうなるのか？（借金などは？）
- ・上層部の中から機構改革に反対の意見が聞こえてこないのは寂しい。

差別処遇是正要求書

先の団交（12 月 18 日）で「差別処遇是正要求書」を理事に手渡したことをあゆみ速報 65-20 号でお知らせしましたが、その要求書の内容は以下の通りです。

要求書

（旧動力炉核燃料開発事業団及び

旧核燃料サイクル開発機構から続く差別処遇の是正を求める）

日本原子力研究開発機構労働組合(原研労組)は、以下に記す 9 名の組合員について、処遇の抜本的な是正を要求する。貴職出席の団体交渉で誠実に回答されたい。（裏面に続く）

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

すでに、2013年度秋季・労働条件改善要求において、過去の人事考課及び相対的人事評価等による長年の不利益の解消を要求し、特に、旧サイクル機構において不当な差別により低い賃金を強いられてきた職員に対し、標準ラインの賃金格付にすることを要求したところであるが、以下に記された職員たちは、旧動力炉核燃料開発事業団の時から、事業団の事業の進め方の問題点を指摘したり、労働組合の役員に自らの意思で立候補したり、あるいは個人の自由であるはずの政治活動を行っていることを理由に「危険分子」としていわれなき差別を受けてきた。交友関係など私的な領域においても嫌がらせが行われ、その結果、賃金差別による経済的打撃を受けただけでなく、精神的にも大きく傷つけられた。今の用語でいえばきわめて悪質なハラスメントになろう。

その不当な政策は、「原子力事業を進めるため」などと称して行われてきたようだが、それで一体何がうまく進んだのであろうか。再処理工場は予定をはるかに下回る処理能力しか示さず、アスファルト固化処理施設は火災爆発事故を起こし、ガラス固化処理システムもうまく行っているようには見えない。そして、今問題となっている高速増殖原型炉「もんじゅ」についても、言うまでもない状態である。これらの施設は、そのもの自体難しい課題を持っていたと思われるが、現状の困難の大元には、原子力技術の難しさを安易に考え、まっとうな批判的意見に耳を貸すどころか圧殺し、強引に進めてきたことに一つの原因があると考え。少なくとも難しい技術を扱うにおいては、問題を率直に考える合理的な思考をないがしろにしては、成功は期待できない。その失敗を原子力機構の現状が示している。

今原子力機構は「もんじゅ」の点検漏れ、J-PARCの放射能漏れ・被ばく事故から、抜本的な改革を求められている。そこでは加速器などの施設を安全に運転し、「もんじゅ」においては施設の点検に万全を期すことが求められているが、原子力機構の社会的役割はそこで完了するものではない。原子力全般においては、福島第1原発の事故の総括・国民が受け入れることができる原子力技術の構築が求められている。そこには技術的・社会的なくつもの困難があろう。「もんじゅ」に限って言えば、点検を全うするのはその一步に過ぎず、その先にも技術的な困難が待ち受けているに違いない。そのような難しい仕事を遂行する機関にあっては、仕事に正面から向き合い、率直に意見交換できることが必須であり、見かけの意欲や忠誠心に囚われて、思想信条などによる差

別処遇を行っている余裕はない。原子力機構から、悪しき文化を速やかに一掃する必要がある。

この観点で原子力機構の経営は、「原子力機構にとって最も大切なことは、機構の課題に正面から向き合うことである」ことを全職員に明らかにしなければならない。ここに示す要求にこたえることは、差別処遇で被害をこうむった職員の権利を回復するためだけでなく、原子力機構が、社会的責任を全うするためにも必要不可欠である。

記

9人の個人名省略。各人について、標準ラインの賃金格付を要求するとともに、これまでの差別処遇の補償を合わせて要求。

以上

原研労組新春旗開き

恒例の労組旗開きを来たる平成26年1月17日（金）に組合事務所で開催します。当日は、20年、及び30年の永年組合員の表彰も行います。該当者は後日、あゆみ速報で紹介すると共に本人へも連絡いたします。奮ってご参加下さい。