

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

第115回 定期中央大会の報告！

原研労組の定期大会は、9月14日(金)に予定通り開催されました。第69期の運動総括と第70期の運動方針、及び第69期の財政報告、第70期の財政方針について議論し、満場一致で承認されました。大会での議論・意見等について以下に掲載いたします。なお大会では、特殊法人労連の議長、放医研労組の委員長から来賓としての挨拶がありました。

大会で出された意見等

○中央執行委員長の挨拶

(委員長) 今期の執行部は第70期となり、つまりは組合が発足してから70年ということであり、旧原研の歴史よりも長い。今期は中執が5人と少ないうえ2人が2019年3月に退職するため、補充選挙を2018年12月頃に行いたいの皆様のご協力をお願いしたい。また、現在の組合員数は約200人と減少しており、組織率は旧原研系の職場で約10%と思われる。皆様には組合加入推進のために積極的な活動をお願いしたい。本日は活発な議論が交わされることを期待している。

○作業責任者の認定制度、機構経営について

(代議員) 先日、講習を受けて来たが、内容自体は有意義だったと思う。ただし、制度を厳格に運用しようとする、予算や人員の面から、自分の職場では講習の内容を生かせる状況にはなっていないと思う。

最近では保安検査等で検査官が質問したことについて、その場ですぐに対応するような回答をして、機構全体に水平展開や安全対応などで波及するような状況が続いている。自分の施設にあまり関係がないような内容についても対応が必要となっており、業務量が増えているが人・金は減っている。保安管理部の数人のプロパー職員でこういったことにちゃんと対応するのは無理ではないかと思う。

経営者はこういった運営上のリスクを把握する必要があると思うが、経営者がちゃんと経営ができていないと思う。天下りでもなんでも良いが、ちゃんと経営ができる人が必要だ。無駄な仕事を減らさないと機構として研究開発を続けていくことはできなくなると思う。業務見直しが必要なことは労組も同じかもしれないが。労組はこういった事をあゆみ速報に掲載するなどして訴えていくべきだと思う。

(代議員) 改善活動などが電子化されて毎月、行われているが、提案をしてもあまり反映された試しがない。もっと職場の業務を効率的に進めて欲しいし、フィードバックを上手くやって欲しい。経営層には機構全体を見て欲しいのだが、もんじゅを始めとした施設廃止やバックエンド対策、規制庁対応などの目先の業務が多くて、余裕がないように見受けられる。

(執行部) 安全対策については、団体交渉で現場力についての話をした。品質保証についてはアメリカで以前、導入したが実態と合わなくてやめたと聞いている。経営層も品質の負担は理解しているようだが、どう対応したらいいのか分からないのかもしれない。規制側への対応で精一杯のように見受けられる。

原研労組に加入し、労働条件の改善と働きがいある職場をともにめざしましょう。(内線 Tel. 81-5413, 81-5414)

URL <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/> E-mail genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

労組としては、今後も現場力などの言葉に絡めて、団交等で職場・業務の有り方などについて議論し、積極的に発言していきたいと考えている。

○定年延長について

（代議員）人事院勧告の通り定年が65歳になった場合の退職金はどうなるのか？基本給が7割程度に抑えられてしまうようだが、それに期間率が掛かるのか？

（執行部）今回は勧告ではなく申出で、具体的な話になっている訳ではない。

○動燃から続く不当差別是正裁判の経緯と現状について

（原告団）現在、原告団は6名となり、先日に第14回口頭弁論が行われた。私は若い頃に研究開発を進める上での安全について色々と言ったのだが、決して研究開発自体に対して反対はしなかった。当時は予算が潤沢で単年度予算であり、研究開発を早く進めるため、安全についてうるさく言われる事を嫌い、差別を受けることになったと考えている。私は長年3級に低く抑えられてきたが、原研-サイクル統合後に原研労組に加入して処遇の改善を求めた事により4、5級に昇格できた。差別により賃金的には年収で100万円以上、生涯収入では4000万円以上の減収になった。収入の話はともかく、原子力の研究開発を進める上で安全確保は不可欠で、そのためには自由に物が言える職場を作ることが大切であると考えている。引き続き皆様のご支援を賜りたいので、今後ともよろしくお願いいたします。

○予算・行動費削減について

（代議員）行動費について支部執は下げてもよいが中執は下げないほうが良いのではないか。中執は業務が大変なため、やり手がいなくなるのではないか。

（代議員）大洗の支部執行部は若い人が多く、行動費は少ない金額とはいえ、貴重な収入である。個人的にはそれぐらいの金額があってもいいと思う。約15年前にも行動費削減の話はあったが、一部の人が猛烈に反対して採決されなかった。

（執行部）執行部の成り手と行動費の関係は不明である。現状でも行動費は全然少ないと思うが、現状では活動を縮小しないのであれば、他に予算を削るところが提案できていないため行動費等の削減を提案している。また、支部執だけ下げて、中執は下げないということを提案するのは難しいと考えている。削減額を縮小するならば検討はできるが。

7月から第70期が始まって、8月には運動方針などの議案を決めなければいけないため、今回の議案では大きな改革案は出せていない。まずは出来るところから始めていくつもりで予算削減案を提案させてもらった。今後、組織対策の書記局を募集して、執行部と一緒に加入促進の対策や、組合のありかたについて議論したいと思っている。中央執行部に立候補してもらって全ての活動を行ってもらおうというのは難しいと思うが、書記局員としてあるテーマ（加入促進・組合運営）についてだけ活動するというのであればお願いしやすいのではないかと考えている。

（執行部）今回は予算・行動費削減の提案をさせてもらったため、組合員からはこの件についての意見が多く寄せられている。予算の話も結構だが、もっと運動方針についても議論してもらいたい。予算削減については、見方を変えて不用不急の出費を減らして、予算を効率化すると考えてもらうことはできないか。現在の組合員数・予算に応じた活動に集約していくということだ。また、救援資金については多少の留保があるので、それを活用して組合員が増える体制に移行することも検討しても良いと思う。行動費削減についてどうするかは、中執で議論し、中央委員会で承認された後に決めたいと思う。

○あゆみ速報及び組合ホームページについて

(代議員) 最近、あゆみ速報のウェブ版が更新されていない。こちらは機構側でもチェックしていることがあるようだし、ウェブ検索で引っかかって機構運営上の投稿などが来ることもあるのできちんとアップデートしておくべきだと思う。

(執行部) 大会準備等で手が回っていなかった。近日中に対応したい。

(代議員) 第69期はあゆみの配布について書記局員を雇って継続していたそうだが、書記局員分の負担が増えている。また、第70期は原科研の中執が1人であるならば、継続するのは大変なのではないか。朝ピラ配布をやめて電子配布に切り替えてはどうか。新人などから見て、「組合に入ると朝からピラ配りをしないとイケない、大変そうだ」と思われてしまうのではないか。

(執行部) あゆみ配布の業務量は2週間に1回、約1時間であり、他の組合活動(会議・資料作成等)に比べると時間は少ない方である。組合員が減っている現状では広報活動は重要であり、単純にやめてしまうのは良くない。他に組合員以外への情報発信の手段がないことから、できるだけ継続するべきだと考えている。

○組合活動・加入促進について

(代議員) ここ2年間は原科研からの中執の選出が少ないと思う。大洗、高崎には支部の執行部があり、そこを中心に活動している。しかし東海地区では支部がなく、組合活動をする場合はいきなり中執を引き受けることになる。東海でも支部を作って中執になる前に組合活動に慣れてもらってはどうか。

(執行部) 昔は東海地区にも支部があったが、現在では人が少ないためになくなった。今では分会がその役割に近いのかもしれない。

(代議員) 昼休みに一緒にサッカーをやっている中途採用の人から、組合加入についての相談を受けた。活動について上手く答えられなかったのだが、後で組合員募集のチラシがあることが分かった。口頭だけで加入の勧誘をするのではなく、チラシなどがすぐに手元があれば説明がしやすいのではないかと思う。

(代議員) QST内でも組合加入の需要は一定数あるようだ。規約上はQST職員でも組合加入は可能である。ただし、新人を勧誘しても、活動が面倒と言われてしまうことが多いため、組合活動の意義や成果についてもっと情報発信をしていくべきだと思う。

(執行部) 支部や分会長に組合員募集チラシの電子ファイルを送りたいと思う。それならば組合事務所まで取りに行く必要もない。食堂にも掲示したいと思う。

運動・財政方針等の議論と採択の後には、大会スローガンが拍手により採択されました。最後に「団結がんばろう！」を三唱し大会は幕を閉じました。

大会スローガン

- 一、 原子力平和利用三原則を厳守させよう
- 一、 人権を侵害する差別処遇を是正しろ
- 一、 量研機構 転籍者・移籍者の処遇を守ろう
- 一、 過去に失敗している人事制度を持ち出すな
- 一、 不当な「名ばかり管理職」の処遇を改め、働いた分の超過勤務手当てを払え
- 一、 国民の声を認識し、信頼される原子力機構を築いていこう
- 一、 経営陣は精神論に頼らず具体的な道筋を示せ
- 一、 誰でも自由にものが言える風通しの良い職場を造ろう
- 一、 福島原発事故を正面からみつめ、国民の負託に応えていこう
- 一、 組合の存在意義を語り、組織強化を図りつつ活力ある労働組合をつくろう

動燃から続く不当差別是正訴訟 第14回口頭弁論の報告

2018年8月30日に第14回口頭弁論が水戸地裁で開かれました。開始前に「水戸地裁へ原子力機構に不当差別の是正を命じる公正な判決を求める」署名1083筆を、国民救援会・原告・支援する会と共に水戸地裁に提出し、公正な判決と早期解決などを訴えました。この署名は、国民救援会、全労連、特法連、科労協などのご協力をいただいたものです。7月頃から始められた個人署名となり、これからも継続して募集を行い、皆さまの声を届ける運動に励みたいと思います。

口頭弁論は、提出書面の確認及び前回未了分の取り調べの原本確認として、西村資料「58年4月定期異動について」に記されていた東海事業所労務課、本社人事課課長代理、大洗労務課長代理などが出席したと推測できる氏名を当時の住所録で確認されました。これは、全社でこれらの人事政策を決定していたことを推認できるものになります。また、被告提出の人事制度マニュアルなどの原本確認がされました。その他として人事制度の相対評価におけるS・A・B・Cの割合についてのやり取りがありました。時間は、約15分で終了しました。

口頭弁論後に関われた約30分の裁判所、原告、被告による進行協議では、以下のような主張や確認が行われました。

- ・原告提出の書証について、筆跡の違うものが混ざっているとの指摘を受け、原告弁護団から留保にし、分解して出し直すと回答しました。
- ・被告弁護団は、動燃における人事評価制度が相対評価なのか、絶対評価なのかを問われましたが、明らかにしませんでした。
- ・今後の口頭弁論の予定

第15回口頭弁論：2018年11月8日（木）10時30分

第16回口頭弁論：2019年1月17日（木）10時30分

今回の口頭弁論においては、裁判所が提出書証の筆跡などの違いを指摘するなど、資料についてよく目を通していただいているとの印象を持ちました。

裁判後の報告集会では、原告による想いを語るコーナーを設け、今回は結婚式を妨害された原告K氏のお話がありました。次回は、茨城県出身でありながら岡山県人形峠事業所に29年間封じ込められていた原告T氏の予定です。

また、原告弁護団からは次のような報告がありました。「職員の人事評価について絶対評価なのか、相対評価なのか、説明を求めたが、被告側は『絶対評価が原則だが、人のやることだから幅がある』などと答えた」、「人事評価に差別政策があったことは明らかだ。原告らの評価がなぜ低いのか、真っ向から答えようとしていない」、「原告らに対する評価は他の職員に比べ、かけ離れて低い。被告側はその理由を説明する必要がある」などでした。

猛暑が続くなか、裁判傍聴には国民救援会、特法連、OB、原研労組合員などの40名近い方に参加して頂き、その後の報告集会にも多くの方にご協力を頂きました。感謝を申し上げます。

旧動燃、旧核燃料サイクル開発機構から抱えている歪んだ組織体質を改め、国民の信頼を取り戻すことが必要です。そのためには、安全や技術に対する従業員の発言を抑え込むための差別を許さないことが必要不可欠です。そして業務に集中できる環境をつくることが求められます。どうぞ、安全な原子力研究開発を進めるためにも本裁判へのご支援を心の底からお願い申し上げます。

原告団長