

第 66 期執行委員会の発足にあたって

日本原子力研究開発機構労働組合
(原研労)

第 66 期中央執行委員長

東日本大震災、そして福島第一原子力発電所の事故から 3 年 3 カ月になりました。福島第一原発事故の後、原子力をめぐる状況は大きく変わりました。原子力規制体制では、原子力安全委員会が廃止され、原子力規制委員会ができました。原子力規制委員会は、新しい規制基準にそって原発の安全審査を進めています。新しい規制基準も、「絶対に大きな事故を起こさない」という基準ではありませんが、審査を通り、運転可能になった原発はまだありません。多くの国民は、あのような事故を起こした原子力はいらないと考えています。

本年 5 月に、福井地方裁判所は、「関西電力大飯原子力発電所の 3 号機および 4 号機を運転してはならない」とする判決を出しました。そこでは、巨大な被害を与える可能性があるという原子力特有の特性にふれ、万に一つでも大きな事故が起こりうるなら、運転されるべきでないとしています。また、地震についてはどのような地震が起こりうるのか明らかでないと言っています。判決のこの部分に関しては、かつて新潟県中越沖地震の時、柏崎刈羽原子力発電所で、想定をはるかに超える地震動が観測されたときに原子力関係者が考えなければならなかったことでしょう。それがきちんと考えられて、何らかの対策がなされていたなら、福島第一原発の事故は違ったものになっていたでしょう。

<原子力機構がなすべきことは？>

原子力機構の現状を考えると、福島事故直後の緊急対応、支援活動は当然のことですが、その後、「福島対応」はあっても、現在の原子力技術の基本、技術体系の問題点を考える声は全くと言ってよいほど聞かれず、今日に至っています。原子力の総合研究開発機関としての責任を放棄しています。これでは、我が国の将来が危ぶまれます。

一方、一昨年から騒がれ始めた高速増殖原型炉「もんじゅ」の大量の点検漏れは、最終的には 1 万点を超える機器が規定通り点検されていないとされました。加えて、原子力科学研究所構内の加速器施設 J-PARC で、放射能漏れ被ばく事故があり、原子力機構の安全文化の劣化と批判されました。そして、現在、「原子力機構の抜本的な改革」が進められています。

<筋違いな改革は納得できない>

原子力機構に問題があるのは確かで、改革は必要なのでしょうが、現状で進められている「改革」は良い方向のものだけではなく、「まったく逆」とか「筋違い」なことが進められています。まず、「人事評価制度の見直し」として、4月に強行されたもの。「上昇志向で仕事をしてもらいたい」とか「超過勤務が多いと上級の職になった時収入が下がるので」という訳が分からない理屈で、6級職の超過勤務手当を払わないとしました。「管理監督者」を装うためにいろいろ小細工を弄していますが、現行の労働法では明らかに違法だと考えます。何よりも、多くの職員が納得できない不愉快な思いをしています。「人事評価の処遇への反映」についての変更に至っては、これまでの「もんじゅ」などで何が問題だったのかを考えると、なすべきこととは全く逆のことをしていると言えます。「もんじゅ」がうまく行かなかったのは、職階が下位の者たちがしっかり働けなかったからではなく、経営中枢も含めた上位の者たちが現場やリスクを危惧する意見に耳を貸さずに薦めた方針・采配が悪かったことが大きな原因です。「信賞必罰」のスローガンを掲げても、管理側に大きな目的に沿って正しい評価を行う能力がないのですから、自由な意見表明、とりわけ批判的な意見表明が圧迫され、結果として仕事はうまく行かないでしょう。これでは機構中から人を探し集めても「もんじゅ」が上手くいくとは思えません。

改革に関わる組織変更では、関西木津の光科学研究所、高崎研究所と核融合を原子力機構から切り離し、放射線医学総合研究所と合わせて新法人にするという案が計画されているようです。「もんじゅ」に集中するためと言われていますが、「もんじゅ」の価値評価はさておき、切り離すなら「もんじゅ」を切り離せというのが多くの職員の考えです。切り離しが計画されている部署の職員は将来への不安・懸念を持たされ、納得できないでいます。

<差別処遇の是正>

昨年末、原研労組は、旧動燃・核燃料サイクル開発機構時代からの差別処遇の是正を求め、具体的に名前を挙げて要求を出しました。それに対し、機構の回答は極めて不誠実なものになりました。「不当な差別を行った証拠がなかったので、対応することはしない」との回答です。「過去10年まで遡って調査した」と言いますが、労組の「誰が、誰にどう訊いて、どう答えがあったのか示せ」という要求にも応えず、差別を蒙った人の話も聞いていません。機構当局の不誠実が明らかになったので、裁判に訴えるなど、交渉以外の運動も展開するつもりです。労組が処遇の是正を要求している対象者たちは、「仕事の進め方に批判的な発言をした」、「危険分子とみなした人に同調した」、「労働組合の役員に自分の意志で立候補した」などで、処遇を低く抑えられただけでなく、人によっては、個人生

活も含めた嫌がらせも受けました。このような差別を行い、職員の思考を抑圧し、「自分で考えない人間」を作ってきた結果が、アスファルト固化処理施設の火災爆発事故や、「もんじゅ」の不祥事につながったのだと考えます。ですから、差別の間違いを認識し是正することは、被害者の人権の問題だけではなく、原子力機構がこれからの任務を全うするためにも必要なことです。

第 66 期執行委員会は、通常の労働条件だけでなく、機構改革問題、差別是正に力点を置いて運動を進めます。 組合内外の皆さんのご協力をお願いいたします。