

回				
覧				

1月23日拡大窓口交渉報告(続き)

あゆみ速報 65-24 の報告の続きです。

〈 不当な差別があったことは明らかだ 〉

労組： 統合直前、数名が連名でサイクル機構に出した「『昇格格差是正』及び『人事評価に係る制度創設』についての提案」があります。これをどのように扱ったのですか。(途中略) 当人たちは、きちんとした応答を受けていないと言っています。

(途中略)

--- --- --- ---

そのほか以下の資料を示しました

「K氏の入社後の経歴」、「処遇の実態の調査結果」、

「S氏資料」、

「MBO 特殊対応について」

(「MBO 特殊対応について」：故西村氏が残した資料の一部で、差別された職員から説明を求められたときに、どのように答えるかを、想定問答集にしている。やりがいのある仕事をする機会や能力向上のための機会については、そういうものを与えない言い逃れ方を示しつつも、ご丁寧に「普通の職員にそういう機会を与えることは重要」と書いている。)

--- --- --- ---

労組： 以前伝えたように、我々は、いわれのない差別が行われたことを行った側から示す西村資料を入手している。それに類するものはそちらにあると思うが、ないということで、事実を知るために見たいというなら、見せてもよい。ただし、差しさわりのある人名などについてはわからないようにしなければならないとは考えている。

--中略

労組： たまたま、どこかの部長や課長が独断でやっていた話しではないので、ちゃんと上の方と対応を考えていただきたい。機構の将来のことにも

急募！ 原研労組 組合書記

原研労の書記さんが2月28日で退職となります。後任の書記さんを募集します。条件等は下記の通りです。

募集： 1名

職種： 正社員の事務職

業務内容： 財務・会計処理及び事務一般

知識技能等： 2年程度の会計事務経験を有すること。

ワープロソフト、表計算ソフトなどが使えることが望ましい。

給与：

初任給： 154,700円(高校新卒)～ 経験年数に応じて、
(上限：210,700円)

昇給： 年1回

賞与： 年2回

勤務時間： 9:00～17:30、又は9:30～18:00

(いずれも昼休み1時間を含む)

休日： 土、日、祝日、年末年始、夏休み、有給休暇(年間20日)

保険等： 原子力健康保険、雇用保険、労災保険、厚生年金

雇用開始： 3月1日(最初の6ヶ月間は試用期間とします)

業務引き継ぎのため、2月中に業務ができる方はお知らせ下さい。

募集期間： 2月6日(木)～2月17日(月)

提出書類： 組合で用意した「履歴書」及び「職務経歴書」に必要事項を記入して組合事務所に提出してください。書類は組合事務所に用意してありますので、ご請求下さい

連絡先： 原研労組 TEL: 029-282-5413 (内線 81-5413)

E-mail: genkenrouso@muse.ocn.ne.jp

かかわる。広くいえば原子力の将来にもかかわる。「信賞必罰」みたいな事がどこかに書かれていたけれども、こういう事をやって「もんじゅ」がうまくいっていない事にたいして、どれだけ罰を受けているのですか。

西村資料を読んで少し後から気が付いたことですが、「危険分子」だとか、「アカ」だとか言っているけれども、そのような人達が、仕事に対して、何か破壊活動するとか直接的な妨害をする事を心配もしていない。だったら、何故、このような差別をするのか、結婚式をどうとか、個人の生活にまで介入している。

＜ 批判精神を圧迫しては行けない ＞

有能な科学者・技術者なら批判精神があるはず。それを圧迫してはいいいことはない。誤解をされないように言いますが、批判があっても「やれ」と言われれば、倫理や法律に反しなければやりますよ。でもやるということと、批判がないことは別。批判が許されない中で、言われたことだけやっていて、難しい仕事がうまく行くはずはない。表面的な「やる気」だの「忠誠心」みたいなもの求めてはダメです。

機構： おっしゃるところは、特に最後に言われたところは、まさに機構改革の中でもそういうところは、自ら変えて行かなければならないのだという事で、与られたものをただこれまでの路線に乗ってやって行くだけでは、ダメなのだという事は、はっきりしている。

労組： それが、はっきりしているかが疑問です。それがはっきりしているのであれば、格差是正を解決していただきたい。

今日は、要求書の説明という事で、具体的な話がないということだったので、御存知ないという話でしたので、「原子カムラの陰謀」に書かれた事実は、現に我々の組合員に行われており、それを理解していただかないと。それに疑問があるのであれば、いくらでも資料を提供します。

検討できないというのであれば、我々は別の闘争手段を考えます。

機構： いずれにしても過去の事なので、今ですね、それについてどこまで解明できるか分かりませんが、我々もどのような解決手段があるのかも含めて検討したい。

労組： 検討していただきたい。ただ、方法論ではなく、上に話をとおして下さい。

機構： 理事長まで、このような要求をいただきましたというのは、話は通してあります。労組の考えとして、同年齢同学歴は、同一賃金であるべきだというのは、その方が好ましいというのは、一つの考え方としてあると思うのですけれども、機構としては、けっして思っていないで、人事評価制度を入れているのは、あえて差を付ける事によって、職員のやる気を引き出すとか、今言われている「信賞必罰」ですね。そのような事が十分ではなかったけれども、やってはいますので、同じ学歴、同じ年齢でも差が出るのは、当然の事だと思っています。ですから、何年卒だから、ここにいなければいけない。これが標準だというのは、決して無いのです。

労組： 人事評価制度については、組合は色々と言ってきましたが、処遇を同じにせよと言っているのでは無い。特に、この件に関しては、そんな事を言っているのではなく、不当に差別された結果としてこうなっているのだから、せめて、中位に付けろと言っているのです。言っている意味が分かっていますか。今までの評価が正しかったと言いたいのですか。

とにかく、仕事の結果ではなく、差別をされている事実があるのだから、これを回復して欲しいと言ってる。この差別を回復しろと言っている。

「信賞必罰」について言えば、「もんじゅ」を失敗におとされた人は、どのような罰を受けたのですか。処分されたのは、この前の数人の軽い処分だったですよ。点検漏れだけですよ。違うのですか。一方その結果で差別された人は、差別されたまま残っている。

*** 原子力ユニオン労組役員選出、ヤミ専従などの話::中略 ***

機構： 今日、いただいた資料も含めて、より詳しく聞きたいところがあれば、別途、お願いしたい。

以後、省略。