

拡大窓口交渉報告

昨年暮れの団交で差別是正要求書を提出し、1月には機構に対して趣旨説明を行いました。機構からは要求書に対する対応は何もないまま、1月16日の拡大窓口交渉で、機構改革の一環として「人事諸制度の見直し」を行いたいと言ってきました。その内容は、原子力機構の良い方向への「改革」につながるものでもなく、むしろよくない提案が多いものでした。

当局が示した提案の概要：「機構改革に向けた人事諸制度の見直しについて。」信賞必罰の効いた、働きがいのある職場づくりをめざして・・・”という副題付きの資料を元に人事部が説明した見直しの内容は、人事評価制度の見直し、抜擢人事の推進、課長代理級(6級)職責手当の運用見直し、及びエリア勤務制度の導入、という4項目に渡るもので、概要は以下の通りです。

I 人事評価制度

- ①S,A,B,C,Dの処遇区分を見直し、S,Aの支給率を増やしてより差別化を図る。
- ②職務に「難易度」という項目を加えてより高いレベルの職務設定を求める。
- ③業務に効率化・コスト基準を導入する。
- ④職制による人事評価を人事部が監査する。

II 抜擢人事

これまで研究職だけにあった、抜擢人事を技術職、事務職まで広げる。

III 課長代理級(6級)の見直し

超勤が併給される専門職手当を廃止し、超勤がない準管理職手当を支給する。

IV エリア勤務制度の導入

育児や介護等により転勤が困難な職員を対象に特定勤務地域における勤務を認定する代わりに本給、諸手当を10%減給し、昇給号数も通常の1/2とする。ただし、認定解除は可能。

人事制度を改革するというなら

<不当な差別処遇の是正が第一に行うべきことだ>

問題はどこにあったのか？

高速増殖原型炉「もんじゅ」がうまく行っていないことから始まった機構改革です。機構の抜本的改革ということで考えるなら、人事制度がどう問題だったか、現在の原子力機構の窮状にどのように関係しているかを考えてから人事制度の改革を考えることが必要です。今回、原子力機構は人事評価の結果の処遇への反映の度合いを大きくするような提案をしていますが、評価結果の処遇への反映が緩かったからこうなったのでしょうか？いいえ、全然違います。

「もんじゅ」の点検漏れが、評価の処遇への反映が緩かったから起きた、などと考える人はあほです。そもそも仕事の進め方が間違っていたことが原因でしょう。その間違いは、日常勤務を評価される立場の下位の職員のサボりなどではなく、点検が出来ていなくとも仕事を推し進めるように指導した上の方の指揮が間違っていたのでしょ。つまり、評価する立場の人たちが間違っていたのです。旧動燃、旧サイクル機構では、現在の機構の人事制度よりも反映の度合いが大きい人事制度でした。その時はうまく行っていたわけでもないはず。むしろその制度と、現在労組が是正を求めている不当な差別が合わせられ、「言われたことだけをやっている」、「何か批判する奴は危険分子だ」とする文化が作られてきました。そのような組織原理の中では優秀な人材も育たないし、仕事も上手く進みません(簡単な仕事なら別でしょうが)。「もんじゅ」に関しては、そもそもの組織原理が間違っていたのです。その反省なしに、「人事」や「制度」の表面で何かしようとしても無駄なだけでなく、害の方が大きい。機構

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

がすべきことは、これまで行われてきた思想信条の差別や、批判的発言をするものを「危険分子」扱いにしてきたことの間違いを認めることです。そして、その是正を行うこと。それなくして、「信賞必罰」と言っても笑ってしまいます。旧動燃、旧サイクル機構のシステムは、科学技術を扱うものの集団としては、バカ製造マシンのようなものです。その間違いを正さなければ原子力機構の将来は暗いままです。

＜ 人事制度は「やった方がよいかもしれないこと」をやった場合のプラス効果よりも、「やってはいけないことをする」マイナス効果の方が大きく深刻 ＞

これは、さる大学の経営学の先生が強調していることです。原子力機構にあてはめていえば、「処遇への反映にメリハリをつけること」がやってみれば良いことがあるかも知れないことで、「批判的意見を言う者への危険分子扱い」はやってはいけないことでしょう。成果や能力を評価されて頑張る、特に処遇へのプラスの反映を受けてやる気が増すことはあるでしょうが、悪く評価されて志気が下がる害の方が大きいのです。まして、その評価が批判的考えに対する罰のようなものであれば、難しい仕事をよく考えて何とか全うしようと思う職員はいなくなります。言われたことだけをやる人は増えるでしょうが。それで、原子力機構の仕事がうまく行きますか？

＜ 超過勤務手当をきちんと払うようにしろ ＞

原子力機構は、6級以上は管理職であるとの主張をしていますが、少なくとも6級、7級の職務内容は労働基準法にいうところの経営者と一体的な立場にある「管理監督者」に当てはまるとは思われません。残業手当が支払われて当然な勤務態様です。世の中の流れでは、課長クラスでさえも、一定以上の超過勤務には超過勤務手当を支払うことになっていく方向です。機構は、「下位職が超過勤務手当で収入が増えると、上位職が役職手当だけなので上位職の方が、給与が低くなる問題がある」等と言って

いますが、余計に働いてその分の支払いを受けるのは当然であり、管理職も超過勤務をしているのにその分の加給がないのなら、超過勤務手当をきちんと支払うようにすべきです。

機構提案の中に見えるもう一つの問題点は、管理職になる、あるいは管理職にする、ことばかりに目が行って、機構にとって、高度な技術や能力を持った人間が必要だ、ということが分かっていないことです。管理職のようにならなければ、然るべき処遇を受けられないようにしては、高度な技術能力は仙人のような人が保持するだけになってしまいます。それでは、国民の負託にこたえて原子力機構の仕事をきちんと進めることはできないでしょう。

急募！ 原研労組 組合書記

原研労の書記さんが2月で退職となるので、後任の書記さん募集中です。

詳細な条件等はあゆみ速報 No.4926 (65-25) を御覧ください。

募集： 正社員の事務職 1名

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。

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、賞与有り。

勤務時間： 9：00～17：30、又は9：30～18：00（昼休み1時間を含む）

雇用開始： 3月1日（最初の6ヶ月間は試用期間）

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」。書類は組合事務所にあります。

連絡先： 原研労組 TEL：029-282-5413（内線81-5413）

E-mail： genkenrouso@muse.ocn.ne.jp