

回				
覧				

## 臨時特例措置終了！

3月27日機構は給与の臨時特例措置を3月31日で終了することを人事部速報で報じました。原研労の粘り強い要求が実り、平成24年7月1日に機構が強硬実施してから一年と9ヶ月に及ぶ本給の削減がようやく終わりました。

## 拡大窓口交渉報告

3月26日に行った拡大窓口交渉では機構が人事評価制度の見直しを一方実施すると宣言をしたことは、あゆみ速報 No.4933(65-32)でお知らせした通りです。当日は、7級以上の職員についての人事評価制度の見直しについて説明された他、労組が昨年末に提出した差別処遇是正要求書についても交渉が有りました。以下に、交渉における主なやり取りを報告します。

### 1. 差別処遇是正要求の今後の対応について

**機構：**差別処遇是正要求書について、機構で出来る範囲での調査を色々と継続しているが、過去の事でも有り、情報も無く十分な資料等も無いので、何か差別的な扱いがあったという事を確認が出来ていません。そこで、すでに原研労から頂いた資料以外にも随分有るという事ですので、それを手がかりに何かこちらでも確認できればと思い、少しそちらの資料を頂きたい。

**労組：**前向きに調査するという事ですか。

**機構：**出来る限り

**労組：**資料は、個人名がたくさん書いてあるので、さしつかえの有るところは、塗り潰す作業をしなければならない。それを行ってから、お渡しします。差別を行った人間については、悪い事を行った罪に問われている訳だから、素直に返事をするとは限らない。それをただ聞いて、何もなかったというのは止めてください。きちんとそれなりの事を考えて、調査して欲しい。

**機構：**そこは、きちんと行っております。

**労組：**こちらとしては、あまりはかばかしくなければ最後は（訴訟を）やらなければならないと思っている。出来れば、そういう事がないようにして貰いたいというのが、我々の希望です。しかしながら、今のそちらの対応ぶりでは、（訴訟も）致し方がない事と思っている。裁判所からの呼び出しで証言などを求められれば、法的には嘘をついてはいけない事になっている。何か有る？と聞かれて、知らないとは言えない。ある程度の強制力があり、そこで

嘘を付けば、それは犯罪になる。実際に裁判になれば、要求額は、あんなものでは済みません。本当の被った損害額を調査して、出します。

**機構：**いずれにしても最終的に調査した結果については、団交で回答させて頂きますが、その前段として、少しそちらの資料を頂きたい。

**労組：**資料が欲しいというのであれば出します。

**機構：**では、お願い致します。

### 2. 機構改革に向けた人事諸制度の見直しについて

**機構：**別紙「人事評価制度の見直しについて」・「課長代理級(6級)職責手当の運用見直しについて」（案、本人配布用・所属長配布用）に基づき、説明。

**労組：**まず始めに、本件は重要な処遇の変更であるから、団交の席上で、と話したのだが。

**機構：**この前も申し上げた通り、これは機構改革の位置付けで行っているもので、是非、実現させたいという事で、これまでも拡大窓口で交渉を行ってきたので、最後の合意のところまで拡大窓口の場でさせて頂きたい。

**労組：**見直しの提案は、大幅な処遇の変更という事であるから、仮に窓口で、ある程度、詰めたとしても、これは当然、団交マターである。そちらでもある程度の重みを持って提案しているのではないか。そうであれば、きちんと団体交渉を行って下さい。拡大窓口で、こちらの言う事がサクサクと入って手直しされるのであればまだしも。全然、そうではない。こちらが言っている根本的な疑問について何も応えていない。これで、応えたつもりなのか。

**機構：**はい。

**労組：**全然、認識が違っている。若干、応えたのは、エリア勤務制度の2号昇給を撤回したことだけ。基本的なところで、我々と考えが違う。そちらの考えとしては、機構改革があり、それに対してこれが出て来たという事だが、我々からみれば、むしろ逆に悪くなるという事が多々ある。この人事評価制度は評価する人がきちんと評価できるという前提だが、それが、きちんと評価出来ていなかったというのがこれまでの歴史です。きちんとした評価が出来ているのであれば、我々が差別処遇是正の要求をぶつける必要はない。統合前は処遇の差も、この提案に近いものだったが、統合したらみんな、さぼるようになったのか。

**機構：**そういう事ではない。

**労組：**ないでしょ。だったら、何故、人事評価制度をいじくる事によって、改革に繋がるのか。多くの研究者・技術者というのは、ちょっと処遇をプラスにしたから頑張る、というのではない。やりがいのある仕事をやっていると思って、それがそこそこ認められるから頑張るのです。そこを物凄く勘違いしている。

**機構：**勿論、それは否定するものではない。それに、さらにこういうメリハリを付ける。

**労組：**メリハリと言っているけれど、評価に対して、多くの人が信用していない。今回の臨時大会に向けた分会の議論の中でも、全く歓迎する声はない。「それは良いかも」という声もない。一人位いるかなと思ったら、ゼロだった。みんなが怒っている。そのような事よりもみんながやって貰いたい事は、仕事をしやすくしてくれという事なのです。詰まらない物を買うのにも、見積書を二通取れだの。見積書を二通とればそれで済んだと思ったら、また、事務方も取っている。たかが、1万円以下でも見積書二件です。そういうのは、効率向上になるのですか。そのような事が無くなると、みんな、頑張るのです。逆にそのような事が入ってくると、うんざりしてくる。

**機構：**そこは、確かにおっしゃる事、良く分かります。

**労組**：一番、肝心な事はそこであって、頑張った人が、普通の成績でみんなと同じ給与だから、面白くないと思う人は、わずかしかない。難しい事をやっているし、詰まらない事でも壁があると乗り越えられない場合も有る。その度にCにさせられたらたまらない。事務屋さんは淡々とやっていけば、いいのかも知れないけれど、多くの人は、難しい事をやっているという事を考えて欲しい。出来るかどうか分からないような事もやる訳です。一生懸命に頑張っているのに、そのために成果が上がらなかつたら、Cですか。

**機構**：7級以上の管理職については、そういう結果責任をある程度、取らざるを得ない。

**労組**：それにしても、必ず一割を落とすというは、如何なものかと思えます。

**機構**：落とすというよりは、全体のパイの配分の中で取り分をそういう方は、少なくとも良いのではないか、という事です。より出来た方に、自分の分を少し分け与えましょう。

**労組**：出来ない人が僕の分をあげますと言って、渡す訳ではない。

**機構**：全体としての仕組みです。

**労組**：評価を信用していないのに、評価をされて、君は少ないです、あなたは頑張りました、成績も良かったです、上げますと言われる訳です。100%否定するつもりは無いけれど、やり過ぎです。それで、機構改革に関して、やるという事になるから、余計に何を考えているのだと思う。それでやる気が出ると思っているのか。逆です。一生懸命に頑張っているのに、Cになったら、頭にくるのです。経営コンサルタントなどは、よくメリハリを付けてと言うけれど、そのようなやり方は、多くのところで失敗している。むしろ、処遇に差を付けずに成功している会社が、最近、多い。電子メールか何かで、誰それ君、頑張ったねと社長などからくれば、励みになる。要するに評価がきちんと出来るという前提でいる事の勘違いがはなはだしい。しかも、昔からの経緯を引きずっている今の労務だの人事が、評価するなどは論外である。そういう意味で、我々が提出している差別処遇是正について、9名の現在の処遇が正当だと今の人事は評価しているか。

**機構**：少なくとも、今現在の評価制度に則ってやっている評価は。

**労組**：それは、全然、差別処遇が見抜けていないという事だ。少なくとも我々からこういうイチャモンを付けられた事態になった訳だから、これまでの評価のやり方は、そういう問題点を持っていた。今回の提案も変わっていない。違いますか。

#### <難易度>

難易度というのは、そもそも分かるのか。今の世の中は、分業化しているので上司が部下の仕事を理解しているとは限らない。なんとなくあいつは出来るな、なんとなくあいつは一生懸命にやっているな、くらいしか分からない。ましてや更に、第二次評価者の部長が分かるかといえば、全然、分からないです。自分の経験で言えば、つまらない事でトラブルを解決して、凄いと部長に言われた事も有る。だけれども、そんな事は全然、大した事ではない。それは、一つの例だけれども、今の世の中は、色々な専門技術が高度化し、なおかつ、分業化しているから、そうならざるを得ないので。評価するなどは言わないけれども、評価はきちきちと点数を付けて客観的に見えるというのは間違いなのです。それをベースに人事評価制度の改革でみんなにやる気を出して貰えると思っても、結局、逆です。こんなに頑張っているのに、大してプラスにならない評価。それほどでもないと思える人が、偉くなったり、処遇が多く良くて、自分が頑張っているのに、なっていないと、やはり不満に思うのです。それで、やる気がなくなります。処遇が目的で働いていない人も居ますが、みんなにやる気を出させようと思ったら、それではまずいのです。

#### <職責手当>

職責手当の話については、どうしてこのような話が出てくるのか、最も理解できない。今の世の中、課長でもある限度を超えれば、超過勤務手当を払うというのが今の流れだ。それが全く逆ではないか。しかも、ラインの上になったら、手取りが多くなるのだと、何故思わなければいけないのか。誰でも非常に厳しい思いをして、長時間勤務をやって、超過勤務をやらざるを得ない状態になったら、せめて、それを払えという事です。それで、超過勤務をやらない上司が、収入が低いからといって、何の文句をいう筋合いがあるのか。上司も実は超過勤務をやっているというのであれば、そういう方々にもきちんと払いなさいという事です。話は、簡単ではないですか。本当に、こんな事をいったら、みんな怒ります。逆に、上を目指す立場とした時に、上に行ったら超過勤務出来なくなるから、超過勤務手当が付かないから上に行きたくないと思うのか。上に行きたくないのは、馬鹿馬鹿しい仕事をしたくないというのが、一つです。もし、有能だと思えるのであれば、上昇志向があろうが無かろうが、「あなた、これをやって」とやらせれば良い。それだけの話。機構改革という話がなければ、人事とか、管理職みたいな人は、仕事がいかに進むかなんて事をあんまり考えずに、こんなふうな制度にするべきだ、みたいな事は、世の中ある話です。今、機構改革が正に、原子力機構が生きるか死ぬかみたいな事まで言っている訳です。それで、これですか。これでは、海に入って溺れて行くのと大して変わらない。分会オルグで聞いた話では、この提案について、出来る人ほど、怒っています。それで、4月から、いきなりやると。話にならない。

**機構**：職責の方は、7月から人事評価制度を導入する。

**労組**：一体、何が問題だと思っているのか。今、機構改革が混迷になって、もんじゅを何とかしろみたいに言われている。

**機構**：これまで、信賞必罰がきちんと効いていなかった。

**労組**：本気でそう思っているのか。それでは、何故、もんじゅがうまく行かないのか。他は、信賞必罰が効いていなくても、きちんとやっている。少なくとも、「もんじゅ」みたいに名指しでとやかに言われる事は無い。統合前の原研はもっと信賞必罰が効いて無かったが、少なくとも、「お前ら何をやっているのだ」とか、言われるような事は無かった。その辺の評価がどうなっているのか。何が問題か、きちんと分析してないでは無いか。根本原因分析、何回やったのか。一回ぐらいであれば、何か根本原因を見落としたかも知れないが、全然、改善が見られないみたいに外から批判されるというのは、きちんと根本原因分析されていなかったという事でしょう。この提案は、ただ気分で、信賞必罰でなかったからだ、みたいな言い方をしている。本当に、気分でしょ。違いますか。具体的に誰かが、正に「もんじゅ」で、自分が標準的な処遇しか無いからということで、やる気が無く、さぼったやつは居るのですか。少なくとも、そういう人は居ないでしょ。

**機構**：ですから、頑張っても、頑張らなくても、8割方がもうBなのだから、自分の力を120%、出そうという気概が無くなってしまったというのが有ると思う。

**労組**：どうして、120%を出す必要が有るのか。100%で十分でしょう。そもそも、もんじゅは十分に力を出していなかったでしょ。あれは駄目、これは駄目、これは言うな、あれは言うな、それは知らん顔をしろ、そのようにやられて来た訳ではないですか、と聞いています。外からアドバイスしても言う事を聞かない。話を聞かない。そのように追い詰められている。それは、やる気無しというのとは、関係ない。むしろ、一部の人はやるぞ、やるぞと、志気が高かったのではないですか。ナトリウム漏れの検出器のトラブルの後、何か現場の方で何かをやって、そこで発言した人は、志気が高かったという話しは聞いています。

後は次号以降で報告します。