

回				
覧				

## 拡大窓口交渉報告(つづき)

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の宣言をしたことは、あゆみ速報 No.4933(65-32)でお知らせした通りです。

機構は、改革に向けて「**信賞必罰を確実にやり、上昇志向を促す**」としていますが、提案する人事評価制度は、一部の人を除いて多くの人がモチベーションを下げるものです。「もんじゅ」が上手くいかなかったのは信賞必罰が効いていなかったためなのでしょう。以下、交渉で行われた主なやり取りを前回に引き続いて報告します。

### <この見直しは機構改革に必要な!>

【労組】繰り返しになりますけれど、機構の改革という線に沿ってという話は本気なのか。全く理解できない。どういう脈絡でこのように考えるのか。

【機構】この人事制度の四点の改正は、信賞必罰の効いた働きがいのある職場を目指すという事から、共通した目標に向けて

【労組】信賞必罰というが、先程も言ったようにきちんと評価できるとそちらは自信を持って言うのだけれど、我々は、全然、そんな認識はない。

【機構】そこは、きちんとやっています。

【労組】冗談は止めて下さい。だったら、何故、我々が差別是正を要求しなければなかったのか。

【機構】これまでお伝えした内容で、是非、ご理解頂きたい。

【労組】全く、理解できない。これは原子力機構が悪い方向に行く手助けをしているようなものだ。原子力機構の改革と無関係の話だったら別だが、改革を目指すという事で、これが出て来るのであれば、話にも何もならないです。

【機構】こちらは、色々と誠意を持って、対応させて頂いたと思いますけれど、合意頂けないのであれば・・・

【労組】いや、合意するとかしないとかの話ではなくて、まず、これが機構の改革に向けたものだというのであれば、これをやって、「もんじゅ」は上手くいくのかという話です。今まで「もんじゅ」の根本原因究明を6回も実施しているにもかかわらず、何故、出来なかったという事をどのように考えているのか。

【機構】これだけでは、当然、上手くは行かない。改革の中の・・・

【労組】これだけで上手く行くかどうかではなく、この見直しが、どう改革に寄与するのかと聞いている。

【機構】「もんじゅ」の職員のやる気を促す制度になると考えています。

### <この見直しではもんじゅの改善につながらない>

【労組】「もんじゅ」では何が出来ていなかったから、この見直しをすれば出来るということになるのか。

【機構】一人一人が自分の持てる力を十分に発揮して、さらにそれ以上の自分自身が背を伸ばさなければ届かないような目標に向かって、やって行く精神をみんなが持ってもらうと。

【労組】何故、それまでは、それをみんなが持っていなかったのか。「精神」で出来るような話なのですか。

【機構】(現行制度は) やってもやらなくても結局はB評価になるという制度で、十分に力を発揮しようとしなかった。特に7級以上の方は、その組織の評価・成果などに対して。結果責任を自分は取らないという事から、自分の評価の事だけに目が行きがちだったという事もあると思います。

【労組】全然、勘違いをしている。例えば、きちんと点検するとか、決めたとおりに、一万何千点と点検出来なかった。点検作業をする人の評価が低かったというけれど、それは点検する人の処遇が悪いからと言うよりは、**その仕事**が重視されていなかったという事なのです。「やらなくて良い」とされていた。上司がそう言っていた。上司が気に入らない事はできないのです。例えば、部下が「これをやらなくてはいけません」と進言したら、「こいつはうるさい事を言うやつだ」とマイナス点を付ける。この制度は、そういう制度なのでしょ。

【機構】いや。

【労組】装置の点検というのは、単純に並べてやる訳ではなくて、取り合いがある訳です。時間とかタイミング、これをやっている時は、こちらは出来ないとかいうのがあって、スケジュールを調整してやらなければならない。その時に、地道に点検する事が軽視されるという事は、処遇が悪いという以上の事がある。仕事そのものを重く見ていないということ。その結果が「もんじゅ」である。「もんじゅ」の問題は、それだけとは思わないが、そういう見方で管理されていたという事が、今回の点検漏れに関しては、要です。それで、何故、この見直しで改善されるのか。丸っきり逆ではないか。その時の上司の方針で、その上司の方針が間違っていようが何だろうが、言う事を聞いて、見かけの成績を上げる人が、良い点を取る。

【機構】そうではないです。

【労組】だって、誰が評価するのか。下っ端は課長が評価して、部長がチェックしている。上から煙たがれようが、何だかんだ言われようが、「俺はこう考える」という人は、出来る人だとしても誰が評価してくれるのか。そういう人は、出来る人が多い。きちんとした上司はその話を聞く、言われた事をそのとおりにやるかは別にして、きちんと話を聞く。それで、間違いが補正されるチャンスがある。しかし、そういう上司がいなかったのが「もんじゅ」でしょう。それを踏まえれば、このような改革提案にはならないはず。この

発想は、上の者は、全て分かっている、下の者は言うとおりにやれば良いというノリのままです。

【機構】決して、そうではないです。

【労組】どうやって、補正されるのか。

【機構】きちんと本人にもフィードバックしますので、その本人が、「そういった事実でないでしょうと、そういう基準ではないでしょう」という事であれば。

### ＜補正が効かなかったから問題なのだ＞

【労組】それでは、争いになるだけではないか。悪い評価だって、良いのです。あとの結果で、「君の言っている事は正しかった」という話になり、間違っただけの評価が遡って補正されれば。だけれども今までの例でいったら、そうはならないでしょう。その一つが我々が出している要求です。だから、今回の要求は重視している。ここで言わなかったら、改善の機を逸するというだけでなく、原子力機構を少しはまともにするための機会を失うと思っているから、我々は、あえて名前を挙げて要求しているのです。それは、「**これまでのやり方が失敗だった**」という認識が必要だからだ。あなたが認識しているのは、「信賞必罰のさじ加減がまずかったからだ」程度の話でしょ。そう思っているなら、さじ加減が全然ゆるかった旧原研など他のところは、なぜそんなに問題にならないのか、よく考えて欲しい。

これは、原子力機構の改革が絡んでいる。これから先、原子力機構がきちんとしていけないと困る人が多いのです。それを今、機構改革の名の下に、むしろ逆向するような事をやられたら、我々は後輩達に何と言って良いのか分からない。考え直して下さい。

### ＜人事課長、強行実施を宣言！＞

【機構】いや、機構としては、これは逆向するものだとは思っていません。ご理解頂けないのであれば、これは機構の責任として、制度変更させて頂く。

【労組】納得できない。是非、我々は**団交の席で理事の口から話を聞きたい**。

【労組】機構改革に向けて、色々な人の意見を聞こうとしているのではないかと。ところが、何、きつい事は、聞きたくないのか。上塚さんにしろ、松浦さんにしろ。何か、「この制度が無いからいけないのだね」とか、喉越しの良い言葉が聞きたいのでしょうか。本当に機構の改革を考えているのなら、きちんと団体交渉でそちらの考えも再度聞きたいし、我々の考えも再度きちんと言いたいです。

【機構】本件、人事制度の見直しについては、理事からも全権委任されている、私の責任でやっていますので、この場で、実施させて頂く。

【労組】理事から伺いたい。これで、改革なんか出来る訳無いではないですか。しかも、そういう態度で。

【機構】これは、4月1日に実施させて頂くという事でお知らせさせて頂きま

す。  
【労組】**反対を押し切って、実施するという事ですね。**

【機構】これまで、こちらのご説明したとおりで、ご理解頂けないのであれば、機構の責任でやらせて頂きたい。

【労組】こちらの質問に答えていないのに、説明したなどと言わないで下さい。

【機構】こちらでも、誠意を持って今まで対応した。

【労組】全然、足りていない。どこが誠意なのか。質問にきちんと答えて下さい。

【機構】もう、十分、意を尽くして来たと思います。これでご理解頂けないのであれば一方実施させて頂きます。

### ＜馬鹿な改革で滅びの道に引き込むな！＞

【労組】滅びの道へ行くのであれば、自分一人で行って欲しい。4000人の職員を巻き込んで欲しくない。これは、機構全体の話なのだから、本当に考えなければいけない事があったら、考えなければ駄目なのだ。この制度は、全然、駄目ではないですか。

【機構】いえ、評価を頂いているところも有る。そういう事で、この制度で機構改革を進めたいという事で。

【労組】仮に、これを我々が受けたとしても、決して上手く行かない。

【機構】そこは、見守って頂きたい。

【労組】見守って駄目だったらどうしようもないではないか。それが、今までと違うのです。松浦さんは、「「もんじゅ」が上手く行かなければ、機構はお終いだ」と言っています。それは、大袈裟に言っているのかも知れないし、「「もんじゅ」と一緒にされてたまるか」と正直思っている。でも、外部的にはそのように思っている人も居る訳です。本来であれば出来る事をきちんとやれないで、それで「上手く行かない」と言ったら、それこそ原子力機構、お終いです。そういう結論が出る時には、私はもう居ないのですが、自分が居ないから良いと思っている訳では無い。やはり、この世界に居て、きちんと技術をやるという考えで今まで仕事をしてきたので、自分と直接に関係のない「もんじゅ」の話だって、こういう機会があれば言うべきであり、言わなければならないと思っています。それは、原子力村の一角に居る責任だと思っている。今まで、何が拙くて現在に至っているのか、良く考え直して欲しいです。という事で、全く納得しないし、撤回を求める。何よりも団体交渉の場で話を聞きたい。終わりにしましょう。

**抜擢制度、エリア勤務制度、及び出向について言及した部分は、次回報告とします。**