

回				
覧				

No.4941 (65-40)  
2014.05.29(木)

今回は、人事評価にかかる部分について労組の見解を報告します。

## 労組役員選挙

### 労組次期の強力な執行体制を作ろう！

原研労組第 65 期の任期も残り 1 か月になりました。

機構改革のまっただ中、この 4 月には「人事評価制度の見直し」が労組の反対にもかかわらず強行実施され、労組が要求した差別処遇是正要求には真摯な対応がないままですが、今後も粘り強く修正を求めていく必要があります。また、機構の一部組織を切り離して他の機関と統合する動きにも注視していく必要があります。

今こそ、力強い労組執行体制を作ることが大切です。

選挙公示が近日中に予定されており、次期役員として、すでに立候補を決意した方もいらっしゃると思いますが、強力な執行体制を作るため、役員選出にご協力をお願い致します。各分会、支部では、次期役員選出の討議を進めて下さい。

役員選挙に向けて、東海地区分会長会議を下記の通り開催しますので、分会長さんはどちらか都合の良い日に出席して下さい。

### 東海地区分会長会議

日時：2014年6月2日（月）及び6月3日（火）12:20～  
場所：原研労働組合事務所

## 団体交渉報告

5月9日に開催された2014年度春闘要求および、旧動燃・核燃料サイクル開発機構からの差別処遇に対する是正要求に関する団体交渉については、すでにあゆみ速報 No.4939 (65-38)で概要を報告し、主なやり取りの一部を No.4940 (65-39)で報告しました。今後も何度かに分けて団交でのやり取りを報告します。

<気が付いた事を言うのは大変難しい>

【労組】 先日、ある人から、原子力安全推進協議会という団体が発行する、「安全文化から見た福島第一原子力発電所事故の教訓」というタイトルのパンフレットを紹介された。その中で、良い事が書いてある。「安全文化の醸成には自由に発言できる活気と創造力のある職場であることが重要な役割を果たします。作業員が間違っただけの行動をしたり、安全に関して疑問を感じた時などは、業務に従事する者がお互いに指摘して意見交換したり、議論することは安全を維持するためには欠かせない行為です。また、役職、地位に関係なく、また少数であっても安全について自由に意見が述べられ、オープンに議論することも重要です。」とある。これは安全ばかりではなく、仕事をちゃんと進めて行くためにも重要です。しかし、実際には、上から何か言われた事をやろうとして、「これ、やり方、ちょっとおかしいのではないですか」と言っても「黙って、言う通りやれ！」と言う人が多い。期限だの何だのと色々と迫られる仕事が多いと、「言う通りにしていれば良いのだ」とかいう感覚になる訳です。けれども、難しい仕事をしている職場では、ここに書かれている職場環境が実現できるかどうかというのは、大変重要な事と思っている。このパンフレットには、けろっと書いてあるが、実際、気が付いた事を言うという事は大変難しい。分かりますか。多分、そちらの方は、半分くらい分からないのではないかと。先輩や上司が何か間違えていたら、それを「間違っています」と言い、「本当は、こうではないですか」とか「これで良いのですか」と言った事がないと分からない。私の職場は、「もんじゅ」みたいな職場ではない。どんどん言えという職場です。それでも、言っていくというのは、大変です。しかも、最初は大体、理解してもらえない事が多い。確かに自由に言葉で言うのは大事だけれども、一方で何か言ったら上司なり先輩の反感を買ったりするとどうなるかといったら、良い事はあまりない。上の人が分かった人なら大丈夫です。それでも同じ事を何度も何度も言わなければならないのは、大変です。そうすると誰かが何か間違っただけの事を言っても「直接関係ないからいいや」とか、別にそこで仕事を失敗したって大きなダメージもないし、それで、「ここで発言したら反感を買うだけだし」と考えてしまうようになった。普通は、その事をずるくなったと言わず、大人になったと言うそうです。そんな大人ばかりだったら難しい仕事は達成できない。違いますか。

【理事】 そういう言い方をされると、今、委員長がお話した事に関して全然、違和感はないです。

【労組】 だったら、よくよく状況を考えて下さい。

### <いい加減な評価が横行している>

**【理事】** 人事評価をやる、やらないという観点で「ちゃんと適切に評価するシステムを考えましょう」という事と、それに実を入れていく。評価する人、評価される人がいかにしっかりしているか、というそこをちゃんと作って行かないと、絶対、評価がうまくいかない。というのは分かっている。だから評価制度はつくる。そこでいい加減な評価をしたら許さないぞ、というぐらいのところではっきり見ていかなければいけない。

**【労組】** だが、いい加減な評価が横行しているではないですか。

**【理事】** それを極力・・・、いい加減な評価が横行していますか？

**【労組】** 横行しています。自分の場合がそうです。機構が強行実施した人事評価制度の見直しに、抜擢の話がありましたが、上げるはずの人を成績が良くて、部も推薦しているのに、多分、人事だか労務がストップをかけている事がいくらかもあります。

**【理事】** 今、それがありますか。

**【労組】** 今は知らないが、数年前はあった。

**【理事】** 評価する時にそういう事があっては困るという事で精神を入れ替えなければいけない。

**【労組】** それは分かります。是非、やって下さい。けども、形ではない部分ですよ。それがちゃんとしていないのに処遇に顕著に反映されるような評価をしてはダメだ。それは、刃物の扱いを知らない者に鋭利な刃物を渡すようなものではないか。

**【理事】** それは、我々、しっかり留意しなければならない意見と思います。

**【労組】** 留意してもらわなければ困ります。

**【理事】** すでに実施するという事であるのだけれど、ただ、その実施しているのがまともに行っているのか、というのはいくらとやらねばならない。

**【労組】** 先程言ったような「何でも自由に言える文化」を作るのには時間が掛かる。トップマネジメント不在とか言っていましたけれど、マネジメント不在ではなく、マネジメントが間違っていたのです。要するに、後輩の指導とか部下の指導を間違っていたから、ちゃんと指導していなかった。それが指導の強化となった時に厳しい成績の判定をして、処遇に反映させる、というのでは、話がまったく逆です。これは、多くの職員が思っている事です。今回の「見直し」に関して、組合員はほとんど皆そう思っている。色々な意見が上がってきます。ある人は、「相変わらず、最悪だね」と言っています。「相変わらず」が付くには驚きましたけれど、という事で本当に考え直して欲しい。以前、交渉の場で「言われた事だけをやっているのは駄目」と言いました。「それは我々もそう思っている」とそちらも同意しました。でも、その感覚というのは、多分、我々と違っている。そちらでは、100 やれと言われて 110 とか 120 やる事しか考えていないのではないか。例えば、ある部署の担当者が、自分と違う部署で変な事、間

違ったことをやっているという時に、自分の仕事ではないのに「それ違いますよ」、「それこのままやったらこうなります」と言う。これが私が言う、「言われたこと以外もやる」ということです。今の「もんじゅ」に必要な事は、そういう事ではありませんか。量的に 100 やらなければならないのに、120 やらなかったから止まったのか。違うでしょ。点検 1 万点というのがあったけれど、1 万なんていう数になったら、もうそれは単に努力の問題ではない。質的に違う。だから「やると言った事をやらなかった」のではなくて、個人レベルでは、やれと言われた事をやっていたはずですよ。それを考えた時に、この人事制度の見直しは本当にプラスになるのか。僕はマイナスになると思っています。

「信賞必罰」という言葉があります。我々、別件で要求していますが、旧動燃・核燃料サイクル開発機構時代から何人か、まだ組合員に対象者が居るので追加で要求を出そうと思っているのですが、「差別」を被ってきました。「差別」の元々の始まりは何かからきたかといったら、安全問題の仕事への批判からです。それをどう考えます。安全問題で「これが問題だ」と言った者を「仕事を邪魔するやつだ」とか「危険分子だ」とか言われ差別されていた。それが「信賞必罰」ですか。

以下、報告は次号以降に続きます。

## 今年度のアルバイト・臨時用員の賃金について

5月27日、平成26年度のアルバイト、臨時用員賃金の見直しについて、拡大窓口交渉が開かれました。機構は、近隣における33機関の同職種に従事する者の賃金を調査しており、交渉では、回答を得た30機関における今年度の賃金改定状況、並びに予算事情等を考慮した結果、平成26年度のアルバイト・臨時用員の賃金日額については、平成25年度と同額とすることとしたい旨を述べました。回答が得られた30機関の内、減額改定した機関はなく、3機関が増額改定をしていました。残りの機関は据え置きとしており、全体としては増額傾向が認められ、労組としては、わずかでも増額できないのか、と詰め寄りましたが、他の独法が据え置いたことから、機構として増額はしない、と日和見な見解が示されました。