

東京新聞

中日新聞東京本社
東京都千代田区内幸町二丁目1番4号
〒100-8505 電話 03(6910)2211

貸ビル・フーズ事業・保険代理業

雨宮商事株式会社

141 雨宮ビル

03-3342-0141

紙面について

- 電話 03-6910-2201 (土日祝日除く) 9:30~17:30
- FAX 03-3595-6935

購読お申し込み

0120-026-999
1ヵ月定価税込み (朝・夕刊) 3250円

配達・集金について

03-6910-2556

TOKYO Web
www.tokyo-np.co.jp

東京タワー事業

モンスター
米であわや
しをんさん
富士登山鉄
姿消す64年

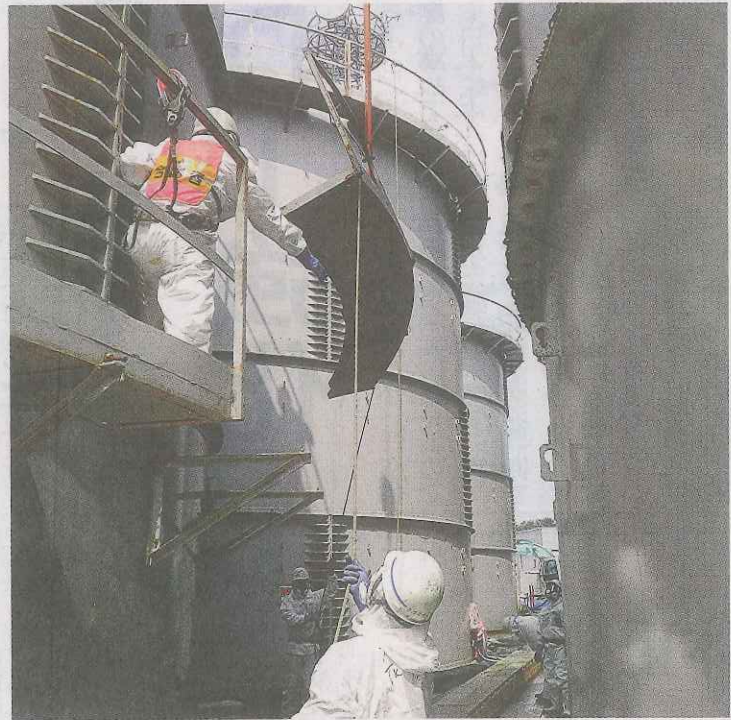
安倍晋三首相は二〇一〇年の東京五輪に向け、東京電力福島第一原発の汚染水対策を政府が責任をもって進めると国際社会に約束した。事故収束を担う作業員

からは「東京五輪ありきで、現場の状況を無視した工程表が組まれるのではないかと懸念する声が出てい

(片山夏子)

五輪ありきの工程が心配

福島第一原発の作業員



東京電力福島第一原発のタンクの水漏れ事故を受け、対応に追われる作業員たち=東電提供

「一番恐れているのは、現場に押しつけられ、事故発生当初のようには作業表が机上で作られ、現場に押しつけられること」とベテラン作業員は言う。

事故発生から一ヵ月後の一年四月、現場は作業員も重機も、道

具や材料を運ぶトラックも足りない状態だったのに、政府と東電が年内の工程表を発表した。

工程表は毎月改定され、男性は「現場の状況を考えずに発表された工程表に悩まされた。絶対無理だとみんな悲鳴を上げていた」と振り返る。「政府がやるって発表しちゃうから」と夜中に駆け出されたこともあった。

今年六月にも、炉内の状況さえ分からないのに、溶けた核燃料の取り出しを前倒しする工程表が発表された。「無理な工程でも、発表されれば、それに沿って現場は動かされる」と男性はため息をつく。

現場では、汚染水対策や使用済み核燃料の取り出し準備など、いくつもの作業が同時並行で進む。

作業員の調整をしないと、混乱や事故を招く。天候にも左右される。

男性は「計画には余裕が必要。現場を徹底調査し、施工企業や現場の人も入れて工程を作らないと、突貫工事になってトラブルが起きる」と指摘する。

東京五輪を控え、危険な作業は先延ばしにされる可能性もある。「特に五輪開催中は、何かあってはいけない」と危ない作業をしないのでは、トラブルを起こすな、というプレッシャーもきつくなっていくと思う。

今後、事故対応への政府の関与が強まる副作用として、「政府判断が入ることで、情報

が出てこなくなるのではないかと懸念の声も聞かれる。事故当初も、東電が出そうとした情報を、政府側が報告を受けていないとして、発表を止めたこともあった。

ある作業員は、事故直後、高濃度の放射性物質が建屋内から検出されたが、混乱を招くとして発表されなかったと明かす。この作業員は国際機関などの目が必要だとし、「第三者を入れて事実を公表し、きちんとした対策を進めてほしい」と話す。

福島第一で長年働く男性は「現場は五輪のためではなく、事故収束に向けて作業をしている。政府は世界に公約したように、責任を

いじめや嫌がらせで同僚をうつに迫りやる、働かない…。非常識な行動で周囲に多大な迷惑を掛ける「モンスター社員」に悩む企業が増えている。こうした社員の解雇指南セミナーも盛況だ。ただ問題があるのは社員だけではなく、企業の人を育てる力の低下も一因との指摘がある。

モンスター社員 増殖中

パワハラ・働かない 悩む同僚

*クラッシュャー

都内の中堅企業に勤務する女性(30)は二〇〇八年に入社後、先輩女性のパワーハラスメント(パワハラ)に悩まされた。教育係なのに質問しても「今話しかけないで」と無視。「目が大きければ美人なのに」と容姿や学歴をあげつらう。女性はうつ病で三カ月間休職した。

先輩の部下二人がこれまでに辞めていた。女性は「(部下をつつに追い込む社員を指す)『クラッシュャー』という言葉を知り、まさに先輩のことだと思った」と語る。

都内のIT企業に勤める女性(30)の上司は

予算管理など中核業務を担当するが、一日中に、中小企業経営者らめさせ方」セミナーを約百人が詰めかけた。

講師で同グループの麻生武信副理事長は「予想以上の申し込み」と驚く。東京のセミナーは定員の倍の応募があることも。大手金融コ

女性が「彼の仕事まで押し付けられ、周囲はうんざり。職場の責任者も、降格させたい」と憤る。

*解雇指南

TOMAコンサルティンググループ(東京)が七月、大阪で開いた問題社員の「正しい辞

め方」のセミナーを開いた。同グループの代表取締役は「客観的、合理的理由のない

「客観的にやむを得ない証拠を緩和が議論された。産業界が規制緩和を望む。背景に、モンスターの雇無効の判決が出るり存在もあるようだ。」

*叱る力劣化

しかし企業は純粋な被害者とは限らない。人事コンサルタントの松下直子氏は「企業の叱る力」の衰えがモンスターを育てる一因」と話す。

以前と比べ社員同士の間人間関係が希薄になった上、正社員が減って一人当たりの仕事が増え、部下の育成に十分手が回らなくなった。

社員は反省の機会がないため「これでもない」と考え、問題行動をエスカレートさせる。松下氏は「企業が社員ときちんと向き合えば、モンスター化はかなり防げる」と話す。



企業の育成力低下 一因

放射性物質の拡散状況をコンピュータで予測する「緊急時迅速放射能影響予測ネットワークシステム(SPEED I)」について、原子力規制委員会は本年度、複数回の原発で同時事故が起った場合の予測や、



原発賠償の時効延長案

10年軸に、自民が検討

自民党は東京電力福島第一原発事故をめぐる賠償時効延長案を、10年軸に検討する方針を明らかにした。自民党復興加速化本部で原発事故被害者の本格化させる。十月に党内論議を

東電に賠償請求権の時効を延長する案を、十月に党内論議を