

臨時大会に向けて分会討議を進めよう

第 90 回臨時大会

日時：3月8日(水) 13:00

場所：真崎コミュニティーセンター会議室

統合後5ヶ月になりましたが、いまだ労使間には重要で難しい課題が山積しています。統合された処遇はどのようになるのか！研究員、技術員認定問題はどうか！旧研究手当受給者の位置づけをどうするのか！放射線業務手当の問題をどう決着して行くのか！大会の活発な議論を運動の力にしましょう！！

分会開催日程が未定の分会長さんは、日程を決めて組合事務所あるいは最寄の執行委員へお知らせください。分会では大会代議員の選出もお願いします。

また、下記の説明会を開催しますので、こちらも活用ください。

<< 大会議案、活動状況などの説明会をおこないます。 >>

日時：3月6日(月) 12:20

場所：原子力科学研究所内、組合事務所

内容：最近の労使交渉の状況と臨時大会議案

一斉分会で分会討議に参加できなかった方を主な対象に、臨時大会議案や最近の活動状況について報告します。少人数、多忙などで分会開催が難しい分会の方、都合により分会に参加できなかった方々、ふるってご参加ください。

署名の回収をすすめています。

- 1、最低賃金の時間額1000円以上への引き上げと
全国一律最低賃金の法制化を求める請願署名
- 2、パートタイム労働者の均等待遇実現を求める請願署名

3月7日(火)までに組合事務所にお届けください。



人事制度などで拡大窓口交渉実施される

2月23日、拡大窓口交渉が本部で行われました。これまで機構は4月から本格的な処遇の統合を進めたいと言っています。将来の職員の処遇をどうするかを考えるためには、旧二法人の処遇の実態を見ることから始めたいのですが、機構は労組のたびたびの要求に、「出す出す」と言いながらも、データを示してきません。今回も実態データを示しませんでした。将来の処遇を決めるための交渉に、機構が誠実に臨んでいるようには見えません。労組としては、交渉以外の何らかの手段に訴える必要があるかもしれないと考えています。

= 機構が示した人事制度の提案概要 =

説明資料については1部分イントラネットにも掲示されています。

評価制度について

評価項目、評価のプロセスをまとめた。

評価の対象期間：評価の対象期間を4月から3月までに変更した。

(旧の提案では1月から12月までだった。)

変更の理由=法人の業績など、年度単位で評価を受ける。外部評価の対象期間とあわせた方が合理的と考えた。

職階の見直し：

旧サイクル機構の2から4級在級者について、一つ上位の級への昇格必要年数に達している者については、当該上位級へ格づける。ただし高卒4級から5級への必要年数は5年とする。

評価体制：「評価調整者」を設ける。

評価者の評価結果をより広い視野で見て甘辛などを調整する。

(1から5級職員に対しては、評価者は課長、評価調整者は部長になる)

評価：

<1から4級用の達成度型業績評価表、3から6級用成果評価型業績評価表、事務職4級用能力評価表が示された。>

達成度型評価が成果評価型評価どちらを適用するかは、所属長、部門長が決める。

不服申し立ての扱い：「人事評価調停会議(仮称)」を明記

導入スケジュール：6級以下には18年度中に試行したい。正式導入まで最低1年は試行する。

給与の扱いについて

本給の統合：本給水準の調整に係わる経過措置、格付けについては別途提案する。

旧原研の年功序列型と旧JNCの昇給具合がバラけている状態を合わせる調整の経過措置は別途提案したい。

職責手当、研究手当：職責手当、研究手当の18年度以降の調整は別途説明する。

昇給時期：19年度から定期昇給日を10月1日に変更したい。

そのため、19年4月に2号、10月に4号昇給することとする。ただし、現在7月または1月のものは変更しない。

昇格、昇任について

人事評価の取りまとめに4月、5月とかかるため、7月1日昇格としたい。

現在の副主任研究員、主任研究員は、研究副主幹、主幹のための資格となる。

研究手当受給者で認定されなかった者、別途説明する格付けと同じ時期に説明する。

人材育成に関する機構のイメージを提示し、育成の方針に基づき順次運用していく。

再雇用制度について

業務内容： 今後は勤務地変更もありうる。

報酬： 報酬月額は旧原研の嘱託職員と同額。（8級は新設）

了解を前提に交代勤務をお願いした場合、交代勤務手当を支給する。ただし、この交代勤務は原子炉などの運転ではない。具体的には情報連絡先任者を考えている。

条件：

再雇用を希望し、意欲があること。

退職日前過去3年間にイ)健康上就業できること、ロ)無断欠勤が無いこと、ハ)就業規程に定める懲戒処分を受けていないこと、ニ)人事評価が著しく低くないこと。

交渉の主なやり取り

[機構] これまで個別に交渉を行ってきた。人事制度全般と賃金について行いたい。

-資料配布： 資料に基づいて前記概要を説明する。

[機構] 交渉は遅れているが、これを皮切りに誠実に交渉を進めていきたい。

<処遇の実態を示すデータをだせ!!>

[労組] 時間がないので、とりあえず気のついた点について述べる。説明いただいたが、労使間の懸案に対する回答になっていない。たびたび言って来たとおりの旧2法人の処遇の実態を示すデータを求めている。これまでの経過から全く独立に、これからどうするかを議論できる状態には無いはず。新制度を4月から実施したいのなら早急に実態データを見なければならぬ。そうでないと、提案が妥当かどうか判断できない。

[機構] 本給を合わせる件はそう遠くない時期にデータを示す。旧サイクルについてもそこで説明するが、大雑把に言って原研の団子状態とJNCのクモの子状態の差がある。

[労組] 「遠からず」は前から言っていた。昨年の12月には1月の中ごろと言いながら、2月始めの交渉ではデータを示さず、どう貼り付けるかの提案も無く本給表だけ提案した。4月まであまり時間が無い。

[機構] 申し訳ない。近々に出したい。

[労組] 近々とはいつなのか。どう貼り付けるかという話以前にデータを出せといっている。

[機構] それは近々に。

[労組] 4月1日まで何日も無い。まじめに交渉する気があるのか。ギリギリの時間を出して、「これで決まったから」と言ってくるのなら、「NO」と言うしかない。文科省とか、労働基準監督所とか労働委員会へ行かないと動かないのか。こちらとしてはそのようなこ

とをせずに交渉していきたい。

[機構] できるだけ速やかにお出ししたい。

<評価を示す面接は全員に対して行なうようにしろ>

[労組] 人事制度に関して、面接は全員にやれ。成果評価型であっても日頃の指導と、人事評価で何を書くかは別なのが普通だ。

[機構] 評価の開示をサボってもよいという意味で、面接しなくても良いとしたのではない。本人に求められれば面接しなければならない。

[労組] 本人が要請しなくとも、面接をするのが自然な流れだ。

<評価結果の開示は評価者ごとの評価内容・調整内容を開示するようにせよ!>

[労組] 調整者が入ることになったが、評価の開示は、評価者の評価内容、調整者の調整内容それぞれ示されるのか?

[機構] 部内調整後の結果だけ開示する。個々の内容は開示しない。

[労組] 「はじめの評価はこうこうで、その後このように調整された」と示して欲しい。評価者、調整者の責任を明らかにする上で、重要なことである。

[機構] 意見として聞くが、違うのでは。課長の評価をかってに変えるわけではなく、合意の上で甘辛調整する。

[労組] 普段の指導が間違っていたり、評価者と調整者の見方が違うこともある。「おかしい、言われたとおりにやったのに評価されない」などということもある。

[機構] 部長と課長で違わない。A君、B君がどうこうでなく甘辛の調整だ。

[労組] そちらが言っているのはそうだが、そうはならないだろう。誰がどう評価したのかをしりたいのだ。

<研究手当の問題：早急にこちらが納得できる答を出せ>

[労組] 研究員・技術員認定、旧研究手当受給者の問題はどうするのか。

[機構] 別に提案したい。

[労組] 時間感覚が違いすぎる。早急にこちらが納得できる答を出せ。

[労組] 昇給号数最高8号で、最低を書いていないがなぜか?どれくらいばらつくのか?我々は評価というもの、基本的には正しく評価されないことが多いと思っている。そこで間違った評価で過大な差がつくことはまずいと考えている。「評価するな」とは言わないが。公務員は絶対評価、相対評価にわけている。これはどうなるのか?それから、外部評価と人事評価をリンクすることは無いだろうな。外部評価の低い組織の職員が低く評価されることは無いだろうな。

[機構] 一般職まではリンクしない。

[労組] 1月昇給の人は約1年後の評価反映になる。大きな差になりかねないがどう考えているのか。また、高卒5級への最小在級年数を4年にすることについて、当面先延ばしにするとしたのはなぜか。

[機構] 新制度で人事評価・審査をしてからということで提案している。H20年までそろわない。

[労組] 能力評価は昇給に反映しない?昇給と昇格を分離しているのか?

[機構] そうだ。