

## 6 級昇格審査への面接導入、 労組は同意せず、機構は一方実施を宣言

5月29日、6級昇格審査へ新たに面接を導入する問題を主な議題とする事務折衝が行われました。7月1日に発令する昇任昇格審査に面接を行いたいとする機構に対して、労組は「新人事評価制度の中の話であるべきである」と主張しました。その結果、機構は、一方的に実施することを宣言しました。

### 機構側の言い分

旧サイクル機構と統合された、公平性・統一性を高めるために面接を導入したい。  
=旧サイクル機構では面接が行われているが、今回提案するものは旧サイクル機構で行われていたものそのものではない。

### 労組の主張

統合後の人事評価制度については、2006年度は課長以上の管理職に「試行」だけ、組合員層については試行もまだのはずである。機構は統一性・公平性を言うが、新人事制度を作っていこうとしている時なのに、面接だけ先に導入しなければならない道理は無い。

新人事評価制度について、労組は、評価結果の本人への開示のあり方、評価点をどのように分布させるか、評価の処遇への反映の問題などについて意見を述べている。それに対して、これまで交渉というに足りる誠実な回答が無い。新人事制度の最も肝心な部分に対して、誠実な交渉を進めもせず、面接だけ先に導入することは納得できない。

旧原研時代も含めて、これまでの人事考課制度の中で面接を行わずに昇任昇格審査を行ってきた。今、面接を行う必然性はない。新人事制度の中で議論していけばよい。

面接で、何をどう評価するのか。機構の説明では、面接の意味も、必要性も理解できない。

統合前に「新人事評価制度が実施されるまでは、旧法人の評価制度で行なう。」

と言っていた事実と異なっており、約束違反は許せない。

### 機構が説明している面接審査の方法

推薦：所属長、部長が推薦する。

事前準備：推薦された者は、[課長代理級審査調査表(技術職・事務職)](A4版)という書式に、これまで(主に3年間)遂行した職務とその成果などを記入する。成果の部分では職務遂行にかかわる課題、問題点及び解決実施例などを記入する。

面接：次長級以上の職員複数名からなる面接委員の前で、の調査票をもとに5分以内で説明する。その後、15分間の質疑応答を行う。質疑において、その業績や達成度、課長代理級の職員としての能力・適正を確認する。

\*面接で何を聞くのか、どのような観点で評価するのは非公開

\*昇任昇格の決定は、推薦、これまでの人事考課のデータ、面接の結果を使って総合的に判断される。

\*総合審査結果については、特に不合格の場合、所属長を通じて、本人への事後指導を行う。

### 組合の対応方針

機構の一方的、かつ不誠実な対応に大きな怒りを感じています。あゆみ速報などで、労組の主張を展開しながら今後の戦い方を考えます。**当面、組合員に対して面接拒否などを指示することは控えます。**

### 分会討議を進め、強力な執行体制を確立しよう

東海地区を中心に、一斉分会を開催中です。

分会に出席できなかった組合員等を対象として、6月5日(月)、6日(火)の昼休み(12:20~)に組合事務所において報告会を開催します。奮ってご参加ください。