

回				
覧				

定期大会日程決まる

第91回定期大会

日時 2006年9月22日(金) 13:30~16:30

場所 村松コミュニティセンター2F 会議室(東海村)

定期大会大会へ向けて、9月4日(月)、5日(火) 12:20より 組合事務所にて

東海地区分会長会議を行います。(9月1,4日の予定でしたが都合により変更します。)

--- 分会長さんはどちらかの日に出席してください。

また大会議案討議の分会日程を設定し、執行委員又は組合事務所に連絡ください。執行委員が説明に伺います。議案書は、東海地区では事務所のメールボックスに配布してあります。

9月4日(月) ~ 一斉分会討議

核燃料サイクル開発機構と統合・独立行政法人化されてもうすぐ1年になります。この間、「統合・独立行政法人化してよくなった」と思えるものはほとんどないというのが多くの人、とりわけ旧原研職員の実感でしょう。切り下げ・一方支給になった一時金、決着がつかない研究手当問題、多くの職員にとって減収になる職責手当などの処遇ではありません。いろいろな仕事の進め方についても、研究・開発機関にふさわしくないやり方が増えています。効率が悪くなった事務処理、やたらと増えた書類と印鑑など、多くの職員がうんざりしています。腹の立つことが多いですが、一人で怒っているだけでなく、改善を目指す声をあげ、働き甲斐のある職場と納得できる処遇を目指す運動を力強く進めていきましょう。

今期の重要課題は新しい人事評価制度の問題が主になるでしょう。7級以上には今年度から新しい人事評価制度が「試行」されます。人事評価は単にわれわれの処遇に影響するだけでなく、職員の士気、ひいては、法人の成果に影響する重要な要素です。労組は、納得できない人事評価制度でわれわれの仕事がおかしくならないように運動していきます。特に民間で失敗が明らかになっている「成果主義的」な考えが取り込まれる恐れがあるので、注意しなければなりません。人事評価制度のあり方について組合内部で検討を深め、あるべき姿を機構全体に訴えていきます。

公 示

組合規約第19条に基づき、第91回定期大会を下記のとおり開催します。

2006年8月30日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 岩井 孝

記

大会期日：2006年9月22日(金) 13:30~16:30

開催場所：村松コミュニティセンター(東海村) 2階 会議室

議 題：第1号議案 第57期の運動の総括と第58期の運動方針

第2号議案 第57期財政報告

第3号議案 第58期財政方針

以上

新人事評価7級以上への試行についての8月4日の拡大窓口交渉報告

表記について、あゆみ速報 58-04 で概略を報告しました。以下に主なやり取りを示します。なお、評価の手引きなどはイントラネットに掲載されています。

【機構】 (新人事評価制度の試行実施に関する業連文書、評価マニュアル、業績評価表を配布し)新制度の試行について説明したい。7級以上の職員対象なので、近々今年度の試行に入りたい。今日付けで業連文書は発信したい。

(配布資料に基づき説明しながら)昇給などの処遇にどう反映させるかは「今日の説明の枠外」である。旧原研の部分については、これで評価の試行はするがこの結果を処遇へ反映することはしない。従前の人事考課を用いる。旧サイクルについては、旧制度と新制度試行案の考え方は近いので、試行案と旧制度を同一のものと看做しこれに一本化する。今日の説明は、人事評価の中でも業績評価に係るものである。

業績を「達成度」あるいは「成果」、またはその併用で評価するものであり、被評価者(評価を受ける者)が期首に目標を設定し、それを評価者も確認しながら行われる。期中には、評価者の指導、助言が行われ、また必要なら目標に修正も加えられる。期末(3月)に被評価者が自己評価を行い提出されたものを評価者が評価する。それを評価承認者が調整し、評価結果を面談中に開示することと、必要なフィードバックを行う。

【労組】 「評価期間」という言い方は意味不明である。「評価対象期間」とすべきだ。過年度成果の貢献を適切に報いるという話だが、過年度の実績がその逆になった場合はどうなるのか。

【機構】 そのようなケースは、評価というより「懲戒」をどうするかという範疇だと思う。

【労組】 捏造だとか不正ならそうかも知れないがそうではないケースも考えられるのではないか。例えば「応力腐食割れ」のように、過去にはほぼ解明されたとされたことが、

まだ未解明な問題があることが分かったように。

【機構】 そのようなことを過去に遡って業績評価を云々するというは無理だろう。

【労組】 今回の試行について、将来処遇へどう反映させるかは別というが、理解できない。一番肝心なところだ。将来、処遇への反映をがどうするつもりかということについて、きちんと提案すべきだ。旧サイクルは、これまでと同じやり方なのでこれまでどおり処遇に反映されるというなら、それがどう反映されるのか説明すべきだ。

【機構】 人事評価制度全体については、今、いろいろ検討している。まとまれば、説明し提案する。

【労組】 それでは遅いといっている。早くきちんと提案すべきだ。

期首に目標を立てるといっているが、それをどういうふうを書くかは非常に難しいのではないか。その目標の達成の度合いに、最終的に点数が付けられその結果が処遇に跳ね返るが、それが何点ならどうなるか分からないでは、目標の書きようが無いではないか。大体、我々の職場の仕事は目標は大きなものであり、ある意味うまくいくかどうか分からないという側面だってある。そうではあっても目標は大きく持つというのは、むしろ大事なことだと思う。こんなやり方では、本来の志の大きい目標と、評価の申告用の目標との二つを使い分けるみたいなことになりかねない。職員に、そんなことのために無駄な労力を費やさせているのか。

仮に、評価を受けるための目標設定ということでも、それが、機構内の様々な職場で同じように統一的なやり方になるとはとても思えない。

【機構】 今は7級以上の人のことを説明しているが、当然そういう人たちは、そういう自分の仕事全体、そのための大きな目標を捉えつつ、当面のこととして今年度に達成すべき目標、そういうものも適切に設定できると思う。そのための評価者研修もやってきた。

【機構】 確かに、旧原研の今までの人事考課のやり方とは違うから、労組の言うような難しさは当然あると思う。それも含めて、試行ということで考えていきたい。

【機構】 処遇にどう反映させるかは、まだ検討中だ。評価ユニット（評価承認者の配下の部分）間で点数の甘辛の調整についても検討中だが、難しいと思う。

【労組】 確認したいが、これは18年度の評価をこれに基づいて試行するということか。そうすると、18年度の分の業績、旧原研の場合はさらに古い18年2月からの業績について、期首の目標設定も含めて、すでに18年度も4か月以上も過ぎたこれから試行を始めるということか。そのように評価を試行してみるけれども、旧原研についてはその結果を処遇には反映させないで、従来の方法でやったもので処遇の方は決めるということか。

【機構】 そうだ。

【労組】 試行はいつまでを考えているのか。

【機構】 試行の結果を見てということだが、19年度から本格実施といきたいと考えている。

【労組】 それは、18年度はこれで評価はやってみるけれども、旧原研についてはこれで19年度の処遇を決めることはしない。19年度は新制度で評価を行い、その結果で20年度の処遇を決めたいと考えている。それ以降はそうやって行きたいということか。

【機構】 そう考えている。

【労組】 我々は、経営ではなく労働組合だから、「人事評価に基づいて組合員、労働者の処遇、賃金、労働条件がどうなるのかについて、きちんと提案し交渉しろ」とずっと言ってきた。それなのに、最も肝心なところは何も提案されていないし、説明もない。一体いつまで伸ばすのか。自分たちの準備の出来たところだけ小出しに説明して、この前の6月一時金のときのように、最後はこの提案どおり強行させて頂きますというのでは、あまりにひどすぎる。それでは労使交渉など成り立たない。

【機構】 組合員層を含む一般職員層の人事評価制度全体については、今、検討している。なるべく早く提案したいと考えている。

【労組】 我々は、6月一時金のときのような、何の合理的な理由、根拠になる規程もなしに労働者を勝手に二つに分けて、一時金の支給基準を違えるような差別的取扱いには絶対認められない。何でも自説を押し通し一方的に強行するのはやめろ。

【機構】 ご指摘のことについては、統合後の旧法人間の労働条件の違いをどううめて同じものにしていくかという、言わば経過的な措置であり、止むを得ないものだと考えている。

【労組】 経過的な取り扱いが出来るのは、労使合意が成立しているのが前提だ。そちらの主張は矛盾だらけだ。

【労組】 今日説明された中味についても、いろいろ議論があったが、いずれ一般職員層への評価制度も提案され、交渉するということだが、それも、基本的な内容は今日のものと一緒ということだとすれば、このような内容で、あなた方は本当に「人材開発」になると考えているのか。これで本当に職員が高い志、大きな意欲を持って仕事をやっていくようになると考えているのか。そちらが、こうしたいと言っている以上、そのことをきちんと説明すべきだ。

この4月に向けた新給与体系移行の話し合いの中で、旧原研、旧サイクルの給与体系、評価に基づく給与実態に大きな違いがあることが明らかになった。我々旧原研から見れば、旧サイクルには5級までの若い層の人達の間でも、「評価の反映」に基づく給与、昇格の大きなバラツキがあることが分かった。

今日の説明からすれば、新人事評価制度は旧サイクルのものをベースにするように聞こえるが、そんなことで本当にいいのか。もらった評価マニュアルの目的に書いてあるようなことが、本当にそれで達成できるのか。そのあたりのそちらの考えをきちんと示してもらいたい。

これまで旧原研にも、旧サイクルにもそれぞれに違う評価制度があった訳だから、そのそれぞれの結果をきちんと総括して、その上でこれこれの新制度で、将来この様に良くなっていくのですという、納得のいく説明をしてもらいたい。

【機構】 労組の主張していることは分かりました。そのことも含めて、6級以下の新人事評価制度の案とともに示した上で、話し合っていきたいと考えている。

以上