

第92回臨時大会

日時 2007年2月23日(金) 13:30~16:30

場所 村松コミュニティーセンター2F 会議室(東海村)

大会へ向けて、2月6日(火)、7日(水) 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。

--- 東海地区の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、2月6日以降に東海地区では事務所のメールボックスに配布します。

2月8日(木) ~ 一斉分会討議

統合から1年半になろうとしています。処遇の統合がまだできていない中、給与構造の見直しと称してとんでもない本給減額が押し付けられようとしています。新人事評価制度についての交渉も一向にはかどっていません。大会の活発な議論を通して、働き甲斐があり、国民の負託にこたえられる職場を目指す運動を確立しましょう。

公 示

組合規約第19条に基づき、第92回臨時大会を下記のとおり開催します。

2007年2月2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：2007年2月23日(金) 13:30~16:30

開催場所：村松コミュニティーセンター(東海村) 2階 会議室

議 題：第1号議案 第58期運動の中間総括と春闘方針
第2号議案 ストライキ権の集約

以 上

< 人事評価制度説明・意見交換会 > (1月25日)

機構は新人事評価制度に外部から要請される事柄などを述べますが、機構として人事評価というものをごくどう考えるかという理念をなかなか示しません。労組は2法人の旧制度についてきちんとした評価・総括と、機構として人事評価というものをどのように考えているのか、理念を示すことを求めました。以下にやりとりの概略を示します。

機構、機構の中期目標、中期計画などの関連する部分を示し、新人事評価制度の背景説明を行う。

< 組織の評価を個人に反映させることを考えているのか? >

労組：評価対象期間を年度と一緒にすることに関連して聞く。機関や所属部署への評価がわれわれの評価に反映されるのか?たとえば「もんじゅ」がだめだからその部署の人の平均評価が下げられるとか。

機構：平成17年度下期、機構ではS評価が2つ、B評価がひとつ、残りはA評価だった。評価はS,A,B,Fの4段階でFはフォルト。その結果が反映されるのは役員。機関評価の影響は部門長、拠点長から下に行けばいくほど薄まる。個人の役割が機関の評価にどれだけ影響するかだ。一般職へ連動させることは考えていない。

労組：何のために評価するのかということと関連する。巷の成果主義の考え方で、目標達成度を考えると、組織の最終目標を達成するための仕事を分割して、各人に割り振りそれがまとまれば全体がうまくいくというように考える。(そんな風には行かないのが現実だが)それで全体が進まなければ、分割の仕方が間違っているかどこかがブレーキということになる。ブレーキと思われたところがたたかれるのでは。

機構：一般職はとりあえず考えていない。個人評価だから、故意になにかやれば下がる。

労組：故意とかでなく。とにかく組織が目標を達成できないときはどうなる。

機構：組織としてのメリハリは、一般職について、部長が甘辛を調整する。

< 甘辛の調整など、部長が適切にできるのか疑問 >

労組：たとえば、原子炉と加速器がある部でそれぞれの平均値を部長がどう調整するのか。できるのか。

機構：課長のつけたものに考え方のずれがあるかどうかを見る。

労組：一部の例外を除き、部長がそんなことを正しく見れるとは思わない。

大学などには、学生による評価があったり、企業でも部下から上司への評価を使う例もある。逆評価もなければ公平な評価にならない。

機構：部長が課長を評価するとき、部下の指導という着目点もある。

労組：制度設計としてはわかるが、部長は課長が個人をどう指導しているかなど見ているとは

思えない。われわれはその中で、評価することがおかしいと言っているのではない。厳密な評価などできないという認識の上で制度を作り、運用するかどうかが問題なのだ。

< 旧2法人の制度の評価・総括を示せ >

労組：前々から言っているが、旧原研、旧サイクル機構の2つの人事評価制度があった。それが、機構がいうところの独立行政法人や機構の目標、計画に耐えられないというのならどこがどうだめなのかそれぞれ示すべきではないか。制度を変更しようというのだからそれが必要だ。2つの評価制度のきちんとした総括を聞かなければならない。

機構：それぞれ特殊法人として適切にやられていたということだ。

労組：そんな結論は聞けない。かなり異なる制度・運用なのに、共に適切だったなどということがあるとは思えない。

< 旧制度と機構の提案と異なる点は？ >

機構：原研の人事考課と今回の提案の一番の違いは評価結果の公表（本人に示すということ）。それは透明性を上げるためだ。

< 7級以上への試行、まじめにやっているのか？ >

労組：目標設定を個人ごとに行うことが明確に違う。

ところで、7級以上への「試行」はどうなっている？ 部署によってはまだ目標も書いていないというところもあると聞く。もうすぐ年度も終わる。そんな有様で「4月から6級以下にも」などという話は「試行」といっても聞けないぞ。試行の実施状況を示せ。

機構：各職場単位でまとめてある。参考として聞きたいということか？

労組：試行は、上のほうからやるということだった。制度のチェックであり、必要なら本番前に修正を出来るようにやるのだろう。しかし、いくつかの部署で7級の試行がまともに行われていないようだ。そんな状態で6級以下に4月から試行するのは無理ではないか。一方ある課長が、4月からの6級以下への試行について説明会に呼び出されているとかいっているそうだ。どういうことなのか。新人事評価制度について意見交換は行っているが、労使の合意どころか、正式な提案もほとんど無い。

機構：一般職への評価の研修は、今やるわけがない。評価の考え方の研修のことではないか。昨年中には半分しか出来ていないから、残りをやるということ。

労組：一般職へ評価の研修というのは勘違いか？ しかし、今ごろ説明というのはおかしい。

機構：一番大事な評価する人への説明はほぼ終わっている。

労組：7級以上への試行について、複数のところから、まだ目標を書いていないという話を聞く。どうなっているのか。この年度ももうじき終わる。そんなことで「試行」しているということになるのか。

機構：状況を調べる。

労組：繰り返すが、旧2法人の制度の総括をきちんと示せ。たとえば、「評価の開示については、旧制度で開示しなかったため、これこれこういう問題があったので、新制度ではこうしたい」という風に示せ。機構が今示しているものは、中期目標にこう書いてあるからという風に言うだけで、自らの理念・考え方として示されていない。お互い納得するためには、制度をイメージし、「こう考えるからこうしたい」と示して欲しい。

労組：評価の処遇への反映は案が出来ていないということだが？

機構：そうだ。

< 不服申し立て制度は、評点だけでなく、結果としての処遇も扱えるものに >

労組：機構の今の提示で、前年度の働きを期末手当に反映させるのはおかしいのでは。期末手当には支給対象期間とか期間率という考えがある。一年前のことを反映させるとそれらと整合性がなくなる。旧原研の管理職への評価反映も半年ごとだ。

不服申し立ての取扱いについて、実行あるものにしなければならない。点数だけでなく、結果としての処遇への不服も扱えるものでなければならない。旧サイクルで目標は100%達成したと認められても、他の人はもっとやったからと悪く処遇されたという話を聞く。点数への不服だけを扱うというのはだめだ。

機構：新制度では、標準以下は点数でやるから、そうはならない。旧サイクルのような事はない。

労組：基本的に、相対評価（事前に分布を決定する方式）はだめだ、仮にプラスの評価でも、わずかの点数の差でどうこう変わるようなものはだめ。

労組：目標設定、いろいろ問題がある。私のところでいま次の年度の計画を議論しているが、それを人事評価の目標にかけない。出来ればやりたいことと、人事評価の対象としてさらす目標は隔たりがある。周囲状況に依存する目標もかけない。結局抽象的な目標になる。またとんでもない労力を、評価されるほうにもするほうにも必要とする。

労組：発揮能力評価という言い方を始めた。「使いかたが悪いから能力を発揮できない」と文句を言わせないということか？ 予算がなくて発揮できないということもあるぞ。グロービアみたいなくだらないことに時間がかかって出来ないこともある。

提案だが、7級以上への試行で、目標をどう書いていいかわからない人がたくさんいるらしい。「目標」と「結果」の参考例を出したらどうか。20例くらい。

以上