

## ＊＊第92回臨時大会＊＊

全議案 賛成多数で可決 スト権も代議員投票によって確立  
2月23日に臨時大会は予定通り開催され、執行委員会提案の議題は全て賛成多数で可決されました。大会で出された意見、大会決議案、大会スローガンなど後日報告します。

### 機構当局 新人事評価制度説明会で突如4月試行を言い出す

2月26日の新人事制度に関する意見交換会で、機構は1級から6級への新人事制度の試行を持ち出し、労組の抗議で説明会は大幅に時間超過となりました。

#### < 正式提案もなく処遇の反映方法の説明もないのに

4月から試行なんてとんでもない！>

[機構] 新人事評価制度の1から6級への試行について概要案を説明したい。確定版ではなくこれから交渉を続けていくが、評価者研修でも説明していきたい。

[労組] え！ちょっと待って、それはどういうことですか。これまで意見交換会で議論しているがきちんとした提案を聞いていない。4月1日から試行したいという話は聞いていたが、これまでの話し合いの状況では無理だと言ってきたはず。最も肝心の処遇への反映の仕方についてまだほとんど提案がない。これまでのことを考えても急にまとまると思えない。

7級以上への試行についても、試行状況を調査するように求めたところだ。そんな段階にしかないのに、試行にしても4月からはむりだ。

[機構] 7級以上の試行の実施状況については調査したところ、2月の頭の時点では93%が目標を作っている。

[労組] いったい何を調査したのか？目標を作った人の割合をいうのであれば、2月の調査だけでは意味がない。本来は期首、つまり4月ごろ作って置くべきものでしょう。その目標に沿った1年の働きがどうだったかを評価されるものでしょう。もうすぐ年度が終わるころに目標を作っても試行としての意味がない。実施状況と言うなら××%は9月までに目標を作りそれに沿って仕事を進めている、××%は.....というようなものでないと、実施状況とはいえない。それに7%残っているというもおかしい。

[機構] 全数調査ではないが、今の状況である。

[労組] それでは話にならない。われわれは、交渉して新人事評価制度の形を決めていきたいと考えている。それなのにそのような態度ではまとめられない。

[労組] いつの時点で正式提案するつもりなのか。

[機構] 昨年の2月23日に提案した。

[労組] 昨年の2月23日？それは「2007年の4月1日から6級以下へも試行したい」ということだけでしょ。新しい制度を決めていく話が進んでいないのに、試行にいけるわけがな

い。それはいろいろな場で繰り返し言ってきた。

< 成果主義には異議があるぞ >

[労組] 本日の説明、基本的な考え方にも危惧がある。「競争的な」という言葉を使うところなど異議がある。それを志向すると結局個人々の競争になってチーム・組織としての力が落ちるのが成果主義だ。そちらの文書に能力主義、成果主義という言葉が入っている。この言葉は単に能力を大切にするとか成果を大切にするとかの意味ではない。その意味では使わないで欲しい。

[機構] それがいざらつくのであれば考える。お互いが競い合うのは足の引っ張り合いではない。主体的に任務を遂行してもらおうということを中心に考えている。

[労組] 「成果主義」ではそれができなくなるから問題なのだ。

[機構] 何が何でもこれでやるといっているわけではない。

[労組] もう2月末だ。肝心なことを何も出さずに決まるわけがない。少なくとも4月の試行開始はおろしてください。これまでいろいろ聞いているが、回答だって少しづつしか出てこない。

[機構] 4月試行の話はとりあえず置いて、とにかく話を聞いてください。制度の概要を説明することで、ずるずると遅くなったことについてはこちらも申し訳ないと思っている。資料について説明したい。

[労組] とりあえず、話を聞きましょう。

--機構：新しい評価表の案など資料に沿って説明。新表では最高点が70点に変更された--

--中略--

[機構] 評価の使い方が、「業績評価」を昇格・昇任に反映させる形に変更したい。

[労組] 昇格・昇任と昇給の言葉の使い分けを確認したい。

[機構] 職務の給があがるのは昇格。主査とか職位が上がるのは昇任。昇給は定期昇給など。

[労組] そもそも何を業績、能力というかによって違うものになる。業績と能力をごっちゃにしないか。

[機構] 「やるべきことをやっても成果が出ない場合は能力で見ましょう」ということにしている。最後のアウトプットのみでドライに見るということはしない。

期首の目標に「組織の総括」および「組織貢献業務」を追加した。

--中略--

期末評価の業績評価点の考え方を換え、70点を最高にした。

< 実行ある不服申し立ての取扱制度を提案すべき 機構提案は不十分 >

[労組] 不服申し立ての扱いを制度化することは、一部われわれの永年の要求に応えるものにはなっている。調停会議の権限、資料の提出を要求する権限などについても書くべき。「隣のあいつと比べて、・・・」ということが現実には多い。それにも対応できるか。

[労組] 評価の点数はともかく、労働条件に対する不服は考えているのか。

[機構] 考えていない。

[労組] 評価の結果としての組合員の労働条件について交渉しろといったらするのか。われわれは当然の権利として要求するが。

[機構] 今まで、個人のことを団体交渉であげていない。

[労組] 今提案の制度の中で、評価結果の反映としての労働条件については、不服申し立てを扱わ

ないというのはわかった。われわれ労働組合は、個々の組合員の労働条件への反映について不服があれば、当然のこととして団体交渉を要求する。その時やるのかやらないのか。

[機構]それは別の問題だ。今ここでは・・・

[労組]機構が個人の問題を団体交渉でやりたくないの知っている。そうであれば、そこに至る前に実質的な交渉ができるメカニズムを作るべきではないのか。

[機構]今回の提案を期に変わるものではない。

[労組]新しい制度で、不服申し立て制度を作るというから、そこでやるのかと聞いている。基本的にわれわれには団体交渉を要求する権利があり、そちらはやらないとは言えないはず。

[機構]制度として、透明性をあげたつもりだ。それで不服がいっぱい出れば制度として破綻していることになる。

[労組]われわれとしては、機構の提案がその点で不十分だと考えるから、団体交渉についていつている。答えは？

[機構]No とはいえない。返事の仕方については持ち帰らせて欲しい。個々の問題か、組織の問題か考えないと。

[労組]その区別は関係ない。労働条件に対する交渉の要求があれば、開かなければならない。

[機構]とにかく持ち帰らせてください。

[労組]今回の提案、新しいことは少ししかない。労働条件への反映についてほとんど説明がない。

[機構]12月に説明したとおりだ。

[労組]先に聞いたのは、プラスマイナス1号と一時金5段階、それから標準よりも下げるのは絶対評価でとただけでしょう。それだけではどのような点数でどのような目にあうのかわからない。

[機構]40点が標準です。

[労組]では何点から何点までが標準ですか？

[機構]今の段階では出せない。4月までには出したい。

[労組]われわれは、執行委員会が知るだけではでなく、組合員に説明して、合意を作らなければならない。「4月まで」では間に合わないでしょう？もっとまじめにやって欲しい。

国家公務員では評価を反映させる「査定昇給制度」が入った。そこではきちんとした基準が必要として、懲戒などの具体例が書かれている。同じようなことを考えているのか？

[機構]国とまったく同じではない。

[労組]下げるほうの基準は、国家公務員並みにはっきりさせてくれるのでしょうかね。「点数20点」とか「要求成果を満たしていない」とかだけでは困ります。

[機構]国家公務員と同じものではないが見直してみる。

[労組]評価について、聞きたい。仕事に妨害があった場合はどうなるのか。グローピアとか無駄な書類を書かされたとか。時間をとられればその分は仕事ができない。

[機構]影響が出た場合は書いてください。ほかの事態に時間をとられたら書いて欲しい。

[労組]7級以上の試行状況、ちゃんと説明して欲しい。旧サイクル部分でも5級以下の人で複数の人に目標が作られていないという話を聞いた。これまではそんなことはなかったそうだが。

4月1日はおろすことだな。

[機構]そうではなくて、降ろさずにやっていきたい。

[労組]それは無理ではないか。制度を変える理由だってまだ聞いていない。

[機構]4月1日から試行させて欲しい。

[労組]どう考えたって無理でしょう。

正式な提案を聞いていない。この場だって、正式な交渉ではない。処遇への反映についても聞いていない。7級以上への試行も、実質やっていない。無理です。

[機構]もう少し待つて欲しい。

[労組]それなら、たとえば評価者研修などはやめるとかすべきだ。

[機構]処遇への反映についてはこれまでもやっていない。評価者の研修はやらせて欲しい。

[労組]労組に提案もされていないものを、研修などに出さないで欲しい。

繰り返しになるが、統合が決まった時点からわれわれは処遇について話し合おうと言ってきた。その中には人事評価制度も入っている。それなのに話を進めてこなかったのはそちらだ。3年かかってこれ位なのにあと一ヶ月でどこまで進むのか。われわれの要求を100%呑むなら別だが、何らかの妥協が必要なら、組合員に対して、「これこれこういう理由で、こうしたい」と話をしなければならぬ。そういう難しい話を含んでいる。

[機構]もう少し時間があるので交渉を進めましょう。遅れたことについてはこちらにも責任がある。

[労組]今日は、制度を変える理由、旧2法人の制度に対する評価を聞けると思っていたが。

[機構]先ほどお話ししたものがそれだ。(透明性や独立行政法人として求められていることなどを記述したのも示された)

[労組]透明性はよいとして、旧制度の評価にはなっていないでしょう。旧原研のものに結果を当人に示して透明性をつけるという答えだってある。前のものがそういった要請に応えられるのか応えられないのか何もいっていない。

[機構]応えている。透明性については原子力長期計画でも言われている。

[労組]前に、旧原研でも適切だったとか言っていましたか？

## 放射線業務手当： 機構は新规定での対象者の調査開始を希望

### 労組はこちらの考え方、疑問に答えていないとしてきっぱり拒否

大幅に予定を超え昼休みに大きく食い込んだ時点で、機構は拡大窓口交渉に切り替えて放射線業務手当問題を議題として交渉に入りました。

交渉で機構は、「4月1日から新规定でやりたいと考えている。特殊勤務手当として管理区域作業を行なった者に支給するもので、日額制とするものだ。ついては対象者の調査を行いたい。」との考えを示しました。

これに対して労組は「だめです。こちらの考え方、疑問に何一つ答えていない。日額制については管理区域に入る入らないという基準のほかに、原子炉の運転日数で数えるなど他の方法もあるはずだ。管理区域に入ることよりも、安全に運転することの方がはるかに大切であり、責任も緊張も大きい。」ときっぱり拒否しました。

また、放射線業務手当での性格を勝手に変え、変な基準で出すならやめて欲しいこと。当面は今までの基準でやっていくことを主張しました。(交渉経緯は後日報告します)