

新人事評価制度

評価の処遇への反映：機構の案にあきれ声多数

業績評価に関する処遇への反映 機構提案（交渉中のものであり、変更もありえます）

下の表で、標準は40点、最高70点です。

6級、7級（課長、主幹、課長代理、副主幹など）

処遇区分		S	A	B	C 36点未満	D 26点未満
期末	支給率 (分布)	1.20倍 (数%)	1.10倍 (約25%)	1.00倍 (約70%)	0.90倍 絶対数	0.80倍 絶対数
昇給	昇給号 (分布)	5号昇給 (数%)	4号昇給 (約95%)		3号昇給 絶対数	2号昇給 絶対数

1から5級（一般職から係長など）

処遇区分		S	A	B	C 36点未満	D 26点未満
期末	支給率 (分布)	1.10倍 (数%)	1.05倍 (約25%)	1.00倍 (約70%)	0.95倍 絶対数	0.90倍 絶対数
昇給	昇給号 (分布)	5号昇給 (数%)	4号昇給 (約95%)		3号昇給 絶対数	

ようやく出された、処遇への反映の案、あゆみ速報で報告されると、「ひどいね」、「なに考えているの」など批判の意見が執行委員会に寄せられました。6級の一時金への反映だけについてみると、5段階という点は旧原研と同じですが、差のつき方が現行の倍になっています。またプラス査定の人割合も労組が推測しているものよりもはるかに大きくなっています。

批判的意見は管理職からも寄せられています。「こんな大きな差がつくのならば、『お約束の順番』みたいなものを作らざるを得ない」という声もあります。

4月5日にも人事評価制度について交渉が行なわれました。労組は、組合に寄せられる意見なども紹介し、再考するよう求めました。また、たびたび労組が求めている、旧2法人の制度へのそれぞれの評価・総括を求めましたが、相変わらず「理解できる」回答はありません。たとえば、「本人への開示」です。労組はそれ自体は評価していますが、25年くらい前から労組が強く要求していたにも関わらず、原研が拒み続けていたこと、それをなぜ今入れるのか、なぜ今まで拒んでいたのか、理解できる説明はまだ得られていません。

労組は、現時点での機構の提案内容、労組の考えを改めて整理、検討します。まずは、研究問題対策部と執行部中心で以下の検討会を開きます。関心ある方は、参加ください。

新人事評価制度：検討討論会

日時： 2007年4月11日(水) 18:30

場所： 原子力科学研究所内、原研労組事務所

なお、機構は、当初予定していた4月1日からの、7級以上への新制度本格実施、1から6級の試行について、ともに実施宣言を見送りました。あまりに交渉が遅れているからです。労組は、鋭意交渉を進め、合意ができれば、後から、評価期間を4月に遡って実施することを拒むものではないと伝えています。

職種変更制度について

3月16日付けあゆみ速報で、職種変更制度について交渉状況を報告しましたが、その後、職種変更申請と昇格申請を同時に行なうことの可否について、労使間で交渉がおこなわれました。当初機構は「原則として同時に申請することは認めない。しかし、例外はある。」と述べていました。労組は、「特に研究職と技術職については仕事の内容が重なっている人が多く、昇格を考えたときにどちらの審査のほうが適切かと考えて、職種変更を考える場合がある。その場合、どちらの職種についてもそれなりの仕事の実績・能力がある場合が多い。機構がいう原則は不要で、むしろ『新しい職種の新しい職格に必要な実績・能力が要求される』ということを実原則にすべき。」と主張しました。3月27日の交渉で、機構は労組の考えを了解して再提案し、労組も了解しました。

職種変更制度の概略：

- a) 「職種変更前後の人事評価のつなぎを配慮する」
- b) 「研究員または技術員の認定と職種変更を関連付けた職種変更申請も受け付ける」
- c) 「職種変更と昇格審査の申請を同時に行なうこともできる。
ただし、新職種、新職格の能力などの必要要件を求められる。」

<< 直勤務制度の変更について基本的に合意 >>

労組は、機構から提案されていた直勤務制度の変更について3月30日に基本的に合意しました。変更内容は、これまでの直勤務基準協定に基づく特殊勤務から、就業規程に基づく「1ヶ月単位の変形労働時間制」勤務に変更するものです。労組は、これまでの直勤務で旧研究所側が固執していた「直明けの日」、「休日」、「休憩時間」等の不合理な取り扱いについて是正させ、これに伴い現行の直勤務とほとんど変わらない「直勤務シフト」が実施できることから、4月1日からの新制度移行に合意しました。年間総労働時間が通常勤務者とほぼ同等になること、年間の「休日」数が1~2日程度減少することなど若干の改悪部分もありますが、機構がこの制度変更の機会に交替手当増額の努力をし実現したことも考慮し判断したものです。

< 旧サイクル機構の部分での定年退職者に対する嫌がらせ問題について >

3月16日付のあゆみ速報で報じた、定年退職者への嫌がらせ問題について、労組は調査を要求していました。3月27日、機構は大洗の8人の退職者に関して、当人と所属長に聞き取り調査を行なった結果として、「労組が聞いたような事実はなかった」と回答しました。

8人のうち、2人が再雇用、2人が機構外に就職、3人が単に再雇用辞退、一人が、規程にのっとった再雇用対象外者との回答です。労組が伝え聞いたこととは違う内容でした。

機構は、「労組から聞いたようなことはあってはならないし、あるはずがない。それは旧サイクル機構も、旧原研も同じ」と言っています。労組は、もう少し立ち入った調査ができるか検討しています。

3月16日あゆみ速報から、再掲

旧サイクル機構の部分では定年退職者に対する嫌がらせが横行？

機構は大洗工学センターの旧サイクル機構職員、今度定年になる数人の話として以下のようなことが労組に伝わってきています。

- 1) 上司が旧原研の人だと、淡々と嘱託契約の事務手続きができています。
- 2) 上司が旧動燃の場合、嫌味などいろいろ言われ、嘱託で残るのがいやになるように仕向けられている。

労組への直接の訴えではありません。現在調査中です。定年退職者の継続雇用については、原子力研究所時代から、「基本的に働くことができ、働く意思があるものは、全員採用する。仕事の内容はこれまでの仕事を考慮する」という趣旨の協定や合意をしてきました。また法律も変わり、再雇用は義務に近いものになっています。旧サイクル機構労組（原子力ユニオン）と機構との間にどのような合意があるかは知りませんが、原研労組と原子力機構の間では、若干内容は違うものの、基本的に旧原研と原研労組との合意事項を新法人全体のものに広げるものとして合意しています。ですから、原研労組の組合員でなくとも、旧原研職員でなくとも、嫌味や脅しを言われてはならないのです。これはいわゆるパワーハラスメントです。機構は管理職をきちんと教育・指導しなければなりません。

超過勤務協定に関して（原子力科学研究所）

「休日勤務での半代休、代休は『付与する』ではなく、『付与できる』に」

超過勤務に関しては、事業所ごとに、労働者の過半数を代表するものとの協定が必要です。原子力科学研究所では、勤務者代表制度で選ばれた勤務者代表と機構が協定を結ぶこととなります。4月の改定期にあたって、機構は、旧サイクル機構の事業所で行なわれている休日勤務の扱いを導入しようとした。これは、「4時間未満の休日勤務には半代休を、4時間以上の休日勤務には1日の代休を付与する」というものです。これは大洗の旧原研部分にも強引に入れられ、評判が悪い制度です。

休日は、一日丸々という原則では良いのですが、緊急事態の対応などは別として、仕事が遅れているから休日に働かなければならない場合など、代休を取れる日がないのに、無理やり代休を取ったことにされるという恐れがあるので問題なのです。労組は、「代休を取ることができる」という協定にして、職員が選択できるようにすることを強く要求しました。そうでないと、また不払い残業問題などが生じる恐れがあるからです。

原子力科学研究所の勤務者代表も、職員からの同様の意見を受けて交渉し、結局機構は職員の要求を了解しました。労組と機構との窓口交渉でも「きちんと休暇をとってもらうことが主旨であり、無理やり代休を取らせるようなことはしない。そのような訴えがあるなら労政課へ知らせて欲しい。現場をきちんと指導する」と述べています。

これは東海の原子力科学研究所の話です。しかし、同じことを大洗工学センターでもできないことはないでしょう。機構は、原研労の大洗支部の要求も真摯に受けとめ、職員が納得する超過勤務制度とすべきです。