

## 機構：新人事評価制度で7級以上の職務目標設定に入ると宣言

4月27日の事務折衝で、機構は労組の反対にも関わらず7級以上の職員について新人事評価制度で、職務目標の設定作業に入ると宣言しました。新人事評価制度については、これまで労使間で話し合いが行なわれていますが、ほとんどが非公式のもので、機構からの正式提案はほとんどありません。そのなかでの実施宣言は労使間の基本ルールの違反行為です。27日の交渉では、評価の処遇への反映の仕方について労使間でやり取りがありました。

### 事務折衝の主なやり取り：

--- 前略 ---

《期末手当でプラス処遇のための源資はないのに差をつける??》

[機構]：団交の中で、期末手当で処遇に差をつけるための源資の話が出た。あの場では「進んだ議論をしていない」とこたえたが、労組はどう受け取ったのか？

[労組]：「何も提案していない」と言っていると思っている。

[機構]：窓口では、原研のやり方を承知の上ですね。

[労組]：承知していない。教えられていないから推測しているだけ。パイの枠が決まっている中でやっているかどうかということは、われわれには検証できない。プラスの別財源を得ることはできないだろうと想像はしている。

[機構]：そのとおりだ。

[労組]：そうだとすると、プラスの評価なら良いということにはならない。プラス処遇の人を作ると標準の処遇が下がる。小さなグループの中でがんばっても、機構全体でがんばっても、パイは大きくなりません。下手をすれば隣でまじめにやっている人の処遇を引き下げることになる。

[機構]：お金には限りがある。

[労組]：枠の制約があるとして、その中で処遇の差でやる気を起こさせたり、いい仕事をさせようと思うなら、枠についても考えなければならぬ。われわれはまじめに仕事をしている仲間の処遇を下げることに繋がる能力発揮はしたくない。評価を処遇に大きく反映させるなら、枠のことを考えなければ理屈に合わない。

[機構]：目に見えて成果をあげた人には評価したい。

[労組]：われわれがそう思う人かどうか。どのくらいの成果で、どのくらいの処遇の差かが問題。今の機構の提案は、われわれが納得できる範囲のものではない。

[機構]：もっとがんばってくださいということだから、そのときは普通にやっている人には悪いが。人件費は減員と総人件費、再雇用的人也カウントして登録されている。一番の根っこはそれ、継続雇用はこれからも増えていく、継続雇用できる年数が長くなると源資が必要になる。新人も入れないといけぬ。中期計画の一期目、480人減らすという枠もある。

[労組]：いま、それを言っているわけではない。枠が固いものなら、それにあった提案をすべき。機構の提案では、パイの大きさが変わらないので、つまらない競争になるだけ。みんな

なでがんばって、みんなが上がるものにはなっていない。その中で競争させても良いことはない。

[労組]：「民間では、全体ががんばったら源資が増えるというものが、少なくとも建前ではあるが、われわれにはない」ということでしょうか。JCO 事故の時が典型例。多くの職員が国家的危機とも言うべき事態に対応した。そのように頑張ったが、一時金は他法人と全く同じに切り下げられた。あの時、労組がストライキをやった理由はそこにもあった。それは不満だったが、われわれは、本当に金だけが目的なのか、金でやる気が出るのか？逆に不満が出ることを考えなくて良いのか？

[機構]：中期目標を達成するというのがある。

[労組]：達成したら、全体の処遇があがるのか？

[機構]：自分の働いているところの評価が上がる。

[労組]：それでよいといっている。金で差をつけることはない。個人についても同じようなもの。

[機構]：労組が程度が問題というなら、10が悪くて5が良いのか、20、25など分岐点はどこにあるのか。

[労組]：われわれは組織で仕事をしている。全体の成果が上がるようなメカニズムを作るべきだ。

[機構]：組織目標達成に、その中で頑張った人、そうでない人もいる。無理やりに標準未達を作る制度ではない。

[労組]：別源資がないと、結果としてそういうことにもなりかねない。職員ごとの能力の差は大きいだろう。だからといってそのまま処遇に反映してよいと考えていない。働きをどうやって見るのかも難しい。

[機構]：発揮能力で見る。目標を設定して。

[労組]：[高度な能力を持つ人はそれに見合った仕事をする、そうでない人はその能力に合った仕事をするなどの分担をして仕事は進められる。エースが全てをやるわけではない。]そういうことを認識しないと、「何で俺があいつのために....をしなければならないのか」などと言われることになる。

《7級以上への試行はどうなったのか?》

[労組]：試行の結果はどうか? 試行自体への評価は行っているのか。

[機構]：やっています。

[労組]：処遇への反映が見えて、制度がどのようなものが見えてくるもの。先の試行はあまり意味がない。

[機構]：1年間試行した。オンスケジュールでやった。

[労組]：2月の段階で7%が目標を書いていなかった。なぜなのか?

[機構]：7%を追及するの。

[労組]：そうではない。試行になっていないといっている。

[機構]：93%であれば十分だ。成果型の人もいるでしょうし、100%でなければならないとい

うのはどうか。

[労組]：オンスケジュールというなら時期ごとのデータを出せ。

[機構]：ちゃんとやっていますよ。終わって評価結果の分布まで出している。

[労組]：メカニズムとしての話をしている。8月、9月にどれくらいの人が目標を書いたのか教えるように言っているのに出さない。時期によって書き方が違って来るだろう。年度が終わる間際の2月に目標を書いてもこの制度の試行の意味を持たない。

7級以上への説明会では、「そんなに厳しくしません」とか「片手も差をつけません」とかいったという話を聞いている。機構の提案内容はそれとは大分違う。

[機構]：処遇の「処」の字も言っていない。処遇の差は旧原研についてもすでにやっている。

[労組]：6級以上についてさえ、これまでの倍の差をつけようとしているのに、この進め方はおかしい。

[機構]：業績によって差をつけることは言っている。処遇の数字を出さなければ試行にならないと労組が言うが、そうでもないはず。

= 処遇への反映次第で目標の書き方も変わるぞ =

[労組]：反映の仕方の数字によって目標の書き方が違って来る。全く違う。ところであなた方の評価はどうなのか。旧原研の人事関係の人は目標達成していないはずだがどうなっている。統合前に決着をつけるはずのことを今やっているのだから。目標の書き方、目標の途中変更、評価の仕方ともにいろいろある。しかし、処遇への反映が厳しいものでなければ、細かいことにとらわれず目標を書ける。今の提案では、単純に正直に書く人とうまく損しないように書く人が出て、それが処遇の差につながる。全体で頑張っても全体があがらない枠の中でそんなつまらないことはやらないほうが良い。

[機構]：削られた人が同じ部だからなのか、4000人全体なのだからなのか。われわれは頑張っている人は15%くらいはいると考えている。

[労組]：両方ともだめだ。ノーベル賞とかSCCの解決とか、みな「すごい、これなら俺のを削られても上げていい」と思えるものには上げてよい。旧サイクルで永年行われてきたような恣意的な評価の種も残したくない。

[機構]：部門長クラスの意見ではこれでよいとのことだ。本格実施の前に意見を受けて変えられるとも言っている。どうしても処遇の大きさの話になるのか。

[労組]：それが肝心。何度も言うが、全体でがんばったら源資が増えるのか。増えないのでしょうか。それならそれに見合った提案がされるべきだ。

< 正式提案もまだなのに7級への実施強行はおかしいぞ >

[機構]：不満はあるかもしれないが9級から7級は職務設定に入りたい。

[労組]：まだ正式な機構の提案もない。非公式提案には意見を言っている。そんな段階なのにいきなりやるというのか。組合員はやめる。

[機構]：これまでと同じにしたい。

[労組]：今「実施したい」という制度、いつ提案されたのか。意見交換会などは積み重ねているが？

[機構]：平成18年2月23日に骨子を提案している。意見交換で細かいところをつめている。  
[労組]：あんな大雑把なもので制度の提案をしたとはいえない。処遇への反映だって正式に提案されていない。

[機構]：マニュアルは今年2月に示している。それが提案。骨子の延長だ。

[労組]：処遇への反映の表はいつ出したのか。その都度ズルズル正式提案として出して来たということか。

[機構]：処遇の話はまだ正式ではない。6級以下は。

[労組]：7級だって同じだ。

[労組]：もとはといえば、独立行政法人と閣議決定で要請されていることと、統合したのでひとつの制度にしなければの2点だった。旧原研の評価制度ではその要請に耐えられないのかという問いにこたえがない。機構はズルズル説明しているだけ。  
もっと早く提案があって、合意に至らないという状況ならともかく、こんなありさまでは--中略

[機構]：統一しなければいけないということは決まっている。透明性も確保したい。唯一無二とは思っていない。問題があれば後から変えていければいい。

[労組]：そういう言葉は信用できない。単純に信じたら、組合員から石を投げられる。提案内容、提案理由、交渉の手順それぞれ形になっていない。

7級への強行実施宣言には対応を考える。正式な提案をちゃんと出せ。今までの非公式だったのだから。

=====

## 科労協共同団交開催される

5月8日、本部で科労協+原研労対機構の共同団交が開催されました。給与構造改革問題、2007年度の賃金改定、新人事評価制度、機構の中期計画、再雇用制度及び定年年度末統一問題について交渉が行なわれました。

科労協は、新人事評価制度では、「原子力機構の処遇への反映案は他の科労協関係法人のものよりもきつい」と述べました。「継続雇用の処遇も科労協関係で最低クラスなので早急に改善するように」、「定年も年度末に統一されていないのは原子力機構だけ」と改善を迫りました。

### 第417回中央委員会を開催します。

日時 2007年5月17日(木) 18:30~

場所 原子力科学研究所研究1棟1F第5会議室

議題：活動報告、6月期一時金要求、次期役員選挙関連議題など