

== あゆみ速報家庭版兼職場配布版 ==

## 6 月期一時金について

日本原子力研究開発機構の一時金について、労使間の交渉により以下のようにまりました。支給日は6月29日です。

### 【職員(1~5級、6級総括主査)】

(本給×2.215+6,500円×F+62,462円+職務別加算)×期間率

ただし、

職務別加算は、

(本給+本給×地域調整手当支給割合)×2.215×加算率(4.5級:0.05、6級:0.1)

Fは、扶養家族手当対象家族数

### 【研究副主幹、技術副主幹、副主幹、課長代理(6級)】

{(本給+職責手当)×2.326×査定結果+職務別加算}×期間率

ただし、査定結果: A=1.10、B=1.05、C=1.00、D=0.95、E=0.90

### 【常勤職員】

(本給×2.215+6,500円×F+8,375円)×期間率

Fは、扶養家族手当対象家族数

\*常勤職員は、統合後一般職と別の原資枠にされたため、配算が少なくなりました。

今後の課題です。

### 【臨時用員】

12月2日から6月1日までの期間において

20日以上40日未満の出勤者	本給日額の7日分
40日以上70日未満の出勤者	本給日額の13日分
70日以上100日未満の出勤者	本給日額の15日分
100日以上	本給日額の17日分

### 【嘱託職員】

(本給×1.25)×評価率

\*改善要求は通りませんでした。本給を含めた処遇全体の改善を今後も要求します。

機構:「新人事評価制度ができるまでは

1から5級職員の一時金に人事評価査定を入れない。」

原研労組と機構は、統合後の新人事評価制度をどのようにすべきか交渉を重ねています。現在の人事評価は、各人ごとに統合前の旧法人時代の制度・やり方で行われています。旧サイクル機構と旧原研では、評価の仕方・制度も、その運用の仕方大きく異なるため、私たちは「制度の統一ができるまでは、一時金に査定を入れるべきでない」と主張してきました。その要求が今回はじめて実現しました。昨年12月期一時金では、そのほかの不公平問題と併せ、ストライキも行って要求したことです。人事評価制度について率直に交渉を重ねてきた成果でもあります。

原研労組は、今回の機構の決断を、新人評価制度を作っていく過程で機構が示した誠意とも受け取っています。

## < 原子力科学研究所で管理区域外で放射能汚染 > 口止めなどがあつたとすれば大問題

6月26日、原子力科学研究所(旧原研・東海研究所)で、放射線管理区域外で放射能汚染を確認したとの機構発表がありました。汚染そのものは一般公衆に影響を与えるものではないようです。汚染が残っていることを口止めされたという匿名の投書が、県および機構になされてはじめてこの問題が明らかになったということが問題です。告発を扱う仕組みがきちんと働いたことを喜ぶのもよいでしょうが、告発が必要だったということは問題なので、その点をきちんと考え、調査し、対応しなければならぬことと考えます。

## 権現山寮生への給食問題 機構:7月以降給食停止を全面撤回

権現山寮入居職員の希望者に対して、真砂寮または長堀寮で給食していましたが、3月に厚生係から、7月以降は給食しない旨の通知が入りました。組合員からの訴えを受け、原研労組は交渉を重ね、結局、機構は給食停止を全面撤回するに至りました。この問題では、担当者に「給食が労働条件の一部である」という認識がなく、きちんとした労使間の手続き・手順を踏まないで働いたことのほか、そもそもなぜこれまでの措置を続けられないのかの明確な理由がないこと、寮の福利厚生に関して各方面と合意された方針をもっていなかったことが問題でした。労組は、給食を希望するすべての寮生に給食できるように方向で、基本的な考え方を整理するように求めました。

一部の寮生からは、「給食には感謝している。職員の福利厚生のためによい仕事をしていると誇ってもらいたいのに、このような混乱がおきたことは残念だ」との声が寄せられていました。長堀の単身赴任住宅居住者への給食も今までどおりです。

## 新人事評価制度

### 1 から 6 級職員について新制度の試行に入ることに合意

先の 5 月末、原研労組は新しい人事評価制度について 1 級から 6 級の下位の職員も試行に入ることを了解しました。「試行」とは、目標の設定、それに沿った指導、年度末の評価は行うが、その評価結果によって賃金などの査定はまだ行わないというものです。原研労組は、少なくとも制度の基本骨格について労使間で合意ができてから試行に入るという手順を考えていましたが、制度全体の交渉が遅れる中、機構側の強い要望があったため、制度の基本、評価の仕方、評価の処遇への反映、不服申し立ての取り扱いなどについてまだ合意に至っていないことなどを確認の上、試行に合意しました。

現在機構により、新人事評価説明会が各事業所で開催され、一部では目標設定作業も進められています。職場で問題が生じた場合には労組にご相談ください。

#### < 確認事項の概略 >

##### 1、処遇への反映の程度について

評価結果の処遇への反映について、機構の案が示されているが、労組は異論を述べており、まだ合意に至っていない。試行と並行して実質的な交渉・検討を続ける。

##### 2、試行の結果について

試行の総括について、本人への開示・仮想処遇(処遇へ反映が行われた場合の処遇)の開示、全体の結果のデータの開示については、労組の要求を受け、協議検討する。

##### 3、不服申し立て制度について

労組は、結果としての処遇に対する不服も労組が関与する形で取り扱える制度とする方向で交渉を続けることを要求している。今後協議を重ねていく。

##### 4、試行における問題の対処について

目標設定、指導などに問題が生じ、組合が取り上げた場合、機構は誠実に対応する。

##### 5、制度自体は未承認であることの確認

試行開始への承認が、評価の仕方などを含めた制度への承認ではない。

##### 6、旧制度の評価について

###### 6-1 旧原研の制度について

労組発言：「機構提案の新制度では、評価を本人に明示することになっている。旧原研の人事考課制度は、労組の永年の要求にかかわらず、評価の内容を本人に示すものではなかった。新制度の提案で、これを変えるということは、旧制度が評価の透明性、本人の理解などの点で問題があったと考えていると解釈するが、それでよいのだな。」

機構発言：「新制度の提案では、組織目標の共有化、効果的な人材育成を図るとともに評価

の透明性・納得性を高めるため、評価内容を本人に開示、説明することが良いと考える。旧原研の制度には結果の開示・面談によるフィードバックの仕組みがなく、制度として機能はしていたが、透明性納得性という観点で見れば、今回の提案より見劣りはする。」

###### 6-2 旧核燃料サイクル開発機構の制度について

労組発言：「旧核燃料サイクル開発機構では、処遇の相対分布をあらかじめ決める方法をとっていたなど、標準未満の処遇の者が相当数出るようになった。機構の新制度の提案では、『標準未満の処遇については絶対評価基準を使用する』としている。また、本給表統合時に職階見直しの調整措置を行ったほか、先の提案では、さらにしかるべき審査を経て 5 級へまで早急に昇格できる道を作った。その主旨は何か。」

機構発言：「従来は相対分布を入れて処遇に差をつけていた。新法人では評価の透明性が求められるっており、標準より下回る処遇になる基準・点数については明確な基準を作り、より改善を図りたい。」

~~~~~

#### 退任挨拶 日本原子力研究開発機構労働組合（原研労）第 58 期中央執行委員会

第 58 期の任期は 6 月 30 日で終了し、次期の委員会に引き継ぎます。2 法人統合後、旧原研職員にとってはよいことがほとんどなく、この任期の労使間交渉も難しい課題が多いのに進みが遅く、大変な 1 年間でした。しかし、いくらか成果が上がってきています。特に新しい人事評価制度について、当初は旧サイクル機構のやり方を制度も運用もそのまま押し付けられるのではないかという危惧がありました。しかし、率直な意見交換・交渉を続け、前進を生んでいます。

旧サイクル機構では、あらかじめ査定の相対分布を決めるやり方が行われ、プラス査定の人がいればほぼ同数のマイナス査定の人がいるやり方で、それが不当な差別の道具にもなっていました。これを、新制度では、標準よりも悪い処遇にするためには、決まった評価点の基準による絶対評価を使う方針に改めさせることができました。

一方旧原研では、評価結果を本人に知らせないいわゆる「暗闇」人事考課でしたが、新制度では明示されます。交渉中、われわれは、旧二制度に対する評価・総括を明らかにすることを強く求めてきました。それは単に制度の形だけでなく、運用にあたってどのような理念を持つかが重要だと考えるからです。人事評価制度は、職員の士気が向上し、機構全体として成果をあげ、国民の負託にこたえる機構にするためのものを目指したいものです。ただ上司の言うことを聞くだけの職員を作ったり、自分だけの仕事・成果だけを追求する職場にしたいわけではありません。機構の中には優秀な人もそれほどでない人も、また目立つ仕事の人目立たない仕事の人もあります。私たちは、そのさまざまな職員が気持ちよく働ける職場を目指してきたつもりです。「原研労組があつてよかった」と思っていただけの活動であればよかったと思います。いろいろご協力いただいたみなさん、ありがとうございました。