

拡大窓口交渉（7月24日）報告

## 研究員・技術員の認定状況等についての説明会

### - 人事発令における研究員・技術員の認定状況について -

機構説明：従来は認定基準が分かりにくかったとの指摘を受けて、分野別に推薦の目安を作成し、周知した。その方法による今回の認定状況は、研究員は推薦22人に対して認定20人、技術員は推薦146人に対して認定89人である。（下表、参照）  
旧原研時代に研究手当を受給して統合後は研究員にも技術員にも認定されていない、「期限付技術員」等となっている人については、17人が今回認定されたが、58人が未認定のままである。これらの未認定者については、平成21年度末の「期限」までの間に認定されるよう、個別に所属長を通じて計画的に指導してもらうようにする。認定のチャンスは年1回、7月なので、平成22年の7月を含めるとチャンスはあと3回ということになる。

【研究員・技術員の認定状況】

	研究員	技術員	計
推薦	22人	146人	168人
認定	20人	89人	109人
認定率	91%	61%	65%

労組から、この3回で残り58人の認定が可能かとの指摘に対しては、「所属長を通じた指導に努力する」という返答にとどまりました（ただし、中には経験年数が6級昇格の対象になる人も含まれており、技術員等の認定を経ずに課長代理等へ昇任することもあります）。

### - 主査登用について -

関連して、旧サイクル機構で長期に3級に据え置かれ、昨年4月に4級に昇格した職員の、5級への昇格について尋ねました。前期執行部と機構との間で「4級在級年数を問わずに5級への昇格審査の対象とする」という約束がありましたが、実際には旧サイクル機構所属の原研労組合員にも一部にこの7月の5級昇格を獲得できなかった方がいました。労組からは、「4級在級年数を問わずに今回5級への昇格審査の対象とした」対象者全体の数と、その中の5級昇格者の数を尋ねるとともに、「4級在級年数を問わずに今回5級への昇格審査の対象とする」ことの周知徹底が、部署によって温度差があったのではないかと指摘し、昇格できなかった人へのフォローを求めました。また、「当直長」「副当直長」の給与制度上の位置づけが明確であると指摘し、確認を依頼しました。

### - 新人事評価制度の説明状況について -

機構説明：6級以下への試行について、5月31日からスタートし、6月から来週まで各拠点で説明会を行っている。説明会が終了したのち、目標設定の状況の調査を行うとともに、評価者・被評価者双方の意見を何らかの手段で集約することを計画している。

前期執行部とのベンディング事項として、「処遇への反映」、「不服申し立て制度」、「評価補助者の位置づけ」の3点が確認されました。

労組からは、「試行」するからには制度の改善につながるよう、しっかり問題点を抽出してフィードバックして欲しい、旧サイクル機構の経験も反映するよう調査して欲しい、と要望しました。

### - 超勤管理等について -

最後に労組から、超勤管理についてふれました。旧原研の研究系職場では永年「見なし超勤」だったこともあり、超勤の時間管理の意識が希薄であり、一般限度時間（22時間）の枠を超えて必要のある超勤や定時退勤日の超勤についても申請が可能であることの周知徹底がなされていない現場があることや、管理職も深夜勤務手当があり時間管理が必要なのにされていない実態を指摘しました。また今回の「安全確認調査」で業務量が增大していますが、過労が憂慮されるため職員の健康管理についても要望しました。これらについて機構側は、適正な超勤管理を行うよう超勤協定の内容を機会ある毎に周知しているとしつつも、健康管理の徹底やサービス残業にならないよう指導することを約束しました。

## 「安全確認調査」に関する、中央執行委員会の見解

原子力科学研究所の非管理区域における汚染について、現在機構全体で総点検が実施されている。この件に関して、現時点において中央執行委員会として以下の観点を重視するものである。

1. 各人が、事実に基き、誠実に報告、公表すること。
2. 通報者及びアンケート回答者に対しては、不利益扱い禁止、プライバシー保護、関係者の秘密保持義務等、通報規定に従い、適切に対応すること。
3. 現場に責任を押し付け、処分をすることはせず、然るべき立場にある者が最後まで責任を持って対応すること。
4. 総点検作業において、過度な労働により健康を害することのないようにすること。

本日（7/26）、第59期 第1回の中央委員会を開催します。

18：30より、原科研 第5会議室（第1研究棟1階）にて

内容：選挙管理委員、書記局員、外部団体役員の承認

その他、活動報告