

第93回定期大会に向け、活発な分会討議をすすめよう！

第93回定期大会 日時：9月14日(金) 13:00～17:00

場所：村松コミセン2階会議室(東海村)

～大会議案書から(一部抜粋)～

2-1-2 国民の負託に応える研究開発機関とするために

2005年10月に、特殊法人から独立行政法人に変わったことで、日本原子力研究開発機構は、独法の法体系・精神に基づいて運営されることになりました。ここで、特に(1)効率的な投資・運営と(2)業績評価の制度化は特に重要な項目で、このため特殊法人では存在しなかった新たなしくみが個人レベルまで導入されようとしています。我々は、原子力機構に求められている義務を理解する必要があります。一方、組合は「真に効率のよい運営とは何か」「研究開発業務を促進するための真の業績評価はどうあるべきか」を考え、実際の業務に反映してもらう活動を目指します。

(1) 予算・人員の削減

中期計画では、人員の削減による研究開発業務の低速化を防ぐため、「任期付任用制度」を積極的に活用することが盛り込まれています。今後、研究開発業務は、これら任期付研究者にたよる傾向が強くなると考えられます。現時点では、例えば原子力機構の研究者数に対する任期付研究者は10%程度です。これら任期付研究員制度は、原子力機構の研究活動を支える上で重要ですが、この制度による研究者は、任期が短いことから、将来に不安を抱えて仕事をする状況にあり、精神的なプレッシャーは計り知れません。このような立場の研究者に対するケアが必要です

(2) 外部資金の問題

中期計画においては、財務内容の改善を図るため、「自己収入の確保」を項目に上げています。これは言わば、外部資金の取得を意味しています。今後、数値目標が高く設定され、外部資金の獲得が、研究者の重要業務になると考えられます。外部資金の獲得は、自分の行っている研究を、他分野の人にわかりやすく説明するなど、研究の位置づけと意義を自ら問う意味において重要と言えます。しかし、例えば科学研究費補助金のような資金では、建物等施設に関する費用には適用できないなど、使用用途に制限があります。いわば、インフラなど、環境整備のための資金は研究所がそろえるべきものです。したがって、外部資金で研究条件が全て整うわけではありません。

研究にはその分野における動向があって、特定の課題に応募すると予算が通りやすいという話も耳にします。この場合、原子力機構の研究者が、これら動向に左右されて、研究テーマを決めることも危惧すべきことです。原子力機構独自の戦略で研究を行うために、外部資金への過度な依存は問題といえます。

(3) 新人事評価制度

新人事制度の導入にあたり、まず労組は「旧2法人の制度のよいところ、改めべきところを評価・総括し、見解を示す」ことを強く求めました。その結果、人事部は「旧原研の人事考課制度において、評価結果が個人へフィードバックがされず、面談や不服申立ての仕組みを持たなかったこと」、「旧サイクル機構の人事評価制度においては、標準より下回る処遇の数をきめ、相対的な順位により人数配分を行っていた」ことを認めるに至りました。

この交渉過程で、機構側は、マイナス処遇になる評価については、人数分布をあらかじめ決めるのではなく、絶対点を基準にすることで旧サイクル機構の慣例を見直すとなりました。また、評価結果を本人に開示することになりました。評価の仕方、その処遇への反映の程度等について現在も交渉中ですが、試行という条件で6級以下への評価に入ることを承認しました。

(4) 職場の民主的運営

職場では、統合前後から、担当部署の考えで一方向的に物事を進めようとする傾向が増えています。しかもそれらは合理的な理由がありません。労組が危惧していることは、機構側が一方向的に物事を決め既に決定事項だとして作業を進める。職員や労組に十分な説明をしない。職員や労組の了解を得ない状況で問題なしと判断し実施する、などです。

(例) <寮生の食事廃止について> <単身赴任者への住宅二重貸与> <休日出勤の扱い：超過勤務扱いか、代休取得か> <勤務時間管理：パソコン ON/OFF で時間管理？ 超勤時間管理のガイドライン設定？> など

職場の環境は職員の意見を採用して民主的に運営すべきことであり、機構から職員へ一方向の伝達のみで運営すべきものではありません。このような問題が多発し、労組を含む職員と機構の間に信頼関係が失われることのないよう機構に要求していきます。

分会討議には、執行部から説明・議論にうかがいます。

分会長さんは、分会を設定したら日時、場所を執行部までお知らせ下さい。

組合事務所のメール箱に議案書が残っています。担当者は組合員に配布願います。