

博士研究員の報酬が1割カット?! - あまりにも突然、一方的!

2月12日の窓口交渉で、機構から「平成20年度以降の博士研究員の報酬改定について」という説明がありました。現在50万円/月(年600万円)の報酬を今度の4月からはなんと1割減とし、「標準」45万円/月(年540万円)として、初年度はこの金額、2年目以降もこの金額を基本として、「顕著な業績」を挙げた場合のみ「業績手当」としてプラス5万円/月(合計で50万円/月)とする、というのです。そして現在既に在籍している博士研究員については、2008年度については「経過措置」として現在の50万円/月のまま契約更新するが、2009年度の契約更新では上記のように「業績評価」を報酬に反映する(「顕著な業績」を挙げないと減額)とのことです。この件で機構は来週18日、19日に博士研究員に対する説明会を予定しているとのこと。また、今度の4月に新規に採用される博士研究員については、既に1月の時点で「標準45万円/月」という説明がされているようです。減額の理由のひとつには、「限られた予算内で博士研究員増員を図りたいとする研究部門等からの要請への対応」が挙げられています。

労組としては、報酬の1割減という内容は重大であり、またあまりにも突然かつ一方的な通知であることから、この件を大変問題視しています。まず少なくとも、既に在籍している博士研究員については、経過措置として3年目の契約まで現在と同条件にすべきです。1年契約とは言え3年まで更新可能と明記して採用しており、研究計画も3年間を前提に立てられている場合が多いと思われる。当然本人たちはその条件に基づいて生活設計をしているはず。同じだけの仕事をしているのに来年からは「切り下げ=マイナス査定」が標準とされるのはおかしい話です。説明しさえすればいい、不服なら辞めて下さいというものではないでしょう。また新規採用者についても、募集の時点では今年度の実績報酬額(50万円/月)を記載し、「平成20年度については額の改訂を検討中」としたのみでした。採用が決まってから「実は45万円/月でした」と知らされたということのようですが、だからと言って「じゃあ辞めます」と言える状況に置かれていないことは言うまでもありません。募集時点で金額を明示していないことは問題であり、それならば具体的に数字で示した今年度の実績報酬額(50万円/月)とするべきです。新規に採用される人については報酬の切り下げに歯止めがないということでは由々しき問題です。仮にこうした切り下げによって「増員を図る」というなら、安い労働力に置き換えていくということにかなりま

せん。公的機関において博士号取得者に活躍してもらおうという点で社会的にも問題が大きいと考えられます。

労組は、上記のような問題認識のもと、この「改定」に断固として反対するとともに、このような改定がこの時期になって持ち出された経緯や、「1割減」の根拠、それと「増員」との関連、「顕著な業績」とは何か、博士研究員以外の任期付採用についても同様の切り下げの動きがあるのかなど、機構に説明を求めています。

なお念のため申し添えると、博士研究員も原研労組に加入が可能です。組合員の当事者がいれば労組も「機構に意見を述べる」以上の取り組みをすることができます。当事者である博士研究員の皆さんとともにこの問題に取り組んでいきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

サービス管理システムについて、ご意見をお寄せ下さい。

機構が新たに導入を計画している「サービス管理システム」について、各職場での説明会が終わり、2月から全拠点で試行に入っています。この間、パソコンの電源ON/OFF時刻と勤務時間とのずれの問題や、対応するパソコンのOSの問題など、システムそのものについての問題点や、そもそも原子力機構におけるサービス管理はどうあるべきかなど、さまざまな意見が各職場で出てきています。労組としてもこうした意見を集約して機構に改善を求めていますので、皆様の積極的なご意見をお待ちしています。

労組としては、各自が仕事の実態に基づいて正直に入力すれば良く、それに応じた手当や手続きを求めれば良いという立場です。入力について職場でおかしな「指示」があったりしないかについても注意していきます。

なお参考までに、JAEAイントラの中の「核燃料サイクル工学研究所」のページ内では、サービス管理システムの「運用情報」として、簡単なQ&Aが見られるようになっています(原科研を初め他拠点でも同様にイントラでこうした情報が見られるよう、機構に要望しました)。

ちなみに他法人では、朝のみパソコンの電源ON/OFF時刻の管理を行うというところがあるそうです。「朝のみ管理」の理由は、超勤代が支払えないことが分かっているからだそうです。

新人事評価制度について、機構と交渉を行っています。

新人事評価制度について、機構は6級以下について今年度は試行を行い、来年度から本格実施する計画です。労組は今年度試行を行うことについてまで合意しています。

この制度については、まだ決まっていない部分がいくつかあり、労組は研究問題対策部等で検討を行うとともに、拡大窓口交渉において機構側と交渉を行っています。それらのうちいくつかの点について、途中経過をご報告します。現在は労組でも検討中の事項が多くありますが、検討結果をまとめて提起・要求してまいりますので、組合員の皆様のご意見をお寄せ下さい。

不服申し立て制度について

旧原研時代の人事評価制度では評価結果が本人に知らされていなかった点に問題がありました。この反省に立って、新しい制度では評価に対する不服申し立て制度を導入することが目玉の一つとされていますが、具体的な仕組みはまだ検討中です。1月に機構側から提案された内容は、被評価者が所属長とのフィードバック面談後に不服のある場合、被評価者が人事担当課長に申し出ることにより、人事部長が「人事評価調停会議」を開催し、そこで人事評価の妥当性を審議して結果を当事者にフィードバックする、というものです。労組は、機構の提案に対して、被評価者と所属長が決裂すると直ちに人事部マターとなるので申し立てしにくいシステムであること、及び評価調停会議に招集される委員が管理職者のみである点を問題視しています。このため、調停会議に至る前に部内等で調整する仕組みを提案し、また調停会議に至った場合でも組合をはじめ被評価者側の立場に立つ人の関与を求めています。具体的にどのような形が良いのか検討中です。

処遇への反映のシミュレーションについて

昨年度行われた7級以上への新人事評価制度の試行では評価点を出したままで、実際の処遇への反映は「ぶっつけ本番」のまま本格実施となりました。人事評価結果を処遇に反映させるのであれば「試行」でもそこまで行わなければ「試行」したことにならないと考えます。6級以下への試行については仮想処遇まで出して本人に通知するよう、労組は機構に強く求めています。

また、機構側は評価点の相対分布により、上から2割程度をA評価として一時金をプラス査定とするとしています（その中でさらに優れた数%はS評価、標準はB評価、マイナス査定となるC、D評価は評価点で決まる絶対人数。詳しくは昨年5月の「労務部速報 No.23」参照）。評価ユニット内での相対分布によるため、同じ評価点でも評価がAになるかBになるかは、年度によっても部署によっても違ってしまいます。労組は、同じ職場の職員の業績について、このように細かく評価分類できるかどうかを疑問視しています。誰が見ても特に優れた仕事をした人を「S評価」とするのみで充分ではないかと主張しています。

「評価補助者」について

一課室の人数が多かったり、職場が分散していたりする場合に、評価者である所属長が各人の仕事を評価できないとして、機構は「評価補助者」を導入するとしています。5級、6級の職員までも評価補助者として実質的な評価を行わせるという機構の当初の提案に対して、労組は権限のないまま管理職まがいの責任を押しつけるものとして強く反対しました。その結果、評価の責任は所属長にあることを機構は明言しました。また機構は、係長・主査クラスの職員が運営する職場についてそれらの職員を評価補助者とするとしていますが、5級職員の人事評価への関与に関しては慎重な対応が求められます。

~~~~~  
臨時大会を開催します！！

## 第94回原研労組臨時大会公示

公 示

2008年2月15日

日本原子力研究開発機構労働組合  
中央執行委員長 岩井 孝

組合規約第19条に基づき、第94回臨時大会を下記のとおり開催します。

記

大会期日：2008年3月7日(金) 13:00から17:00

開催場所：村松コミュニティセンター（東海村） 2階 会議室

議 題：第1号議案 第59期、運動の中間総括と春闘方針  
第2号議案 ストライキ権の集約

以上

~~~~~  
本日(2/15)、第5回 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：第94回臨時大会（3/7）議案書の構成の承認、
その他、活動報告