

回				
覧				

拡大窓口交渉報告

最近、機構から立て続けに新たな提案がなされ、労組は拡大窓口等において機構と交渉を続けています。今回は、そうした新たな提案の内容やそれらに対する労組の考え方についてお知らせします。

新人事評価制度について - 評価補助者

- ラインでもない職員の「評価補助者」は認められない！！

現在、6級以下への試行を行っている新人事評価制度で、機構は「組織構成上の理由等により評価者が被評価者の直接観察を行うことが困難な場合において」評価補助者を指名するとしています。機構の提案では、評価補助者は「評価補助者研修を受講した5級以上の者」で、その役割は「期首における職務の設定案及び期中における職務の変更案の作成」「職務遂行状況把握」「期末における評価表作成の補助」となっています。

これに対して労組は、管理職でもなく権限のない者に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ています。機構の当初の提案では、補助者が「実質的な評価を行う」「評価案を作成する」といった文言まで入っていましたが、労組の指摘でこれらの表現は撤回され、「人事評価の責任は所属長が負う」と明言するようになりました。しかし、本質的な部分は変わっていません。構成員を評価するのは管理職の仕事であることから、管理職の責任で評価に必要な情報収集に努めるべきであり、それが行われるならば、わざわざ情報提供者を「補助者」として制度に組み込んで、評価表に氏名を書く必要などありません。仮に、管理職の評価の目が行き届かないのであれば、それは日頃のコミュニケーションや組織のあり方に問題があるのです。今、機構が提案している「評価補助者」では、いくら責任は管理職にあると言っても実質的に評価の「下請け化」になりかねないと危惧します。こうしたことから、労組としては、評価補助者はあくまでラインの課長代理やサブグループリーダー以上にとどめるべきであると考えます。

現在行っている新人事評価制度の試行で、もしライン職以外の方が、他の職員の評価について「下書き」を依頼されるようなことがありましたら、労組までお知らせ下さい。

新人事評価制度について - 不服申し立て制度

- 密室の調停会議はダメ！！

新人事評価制度では、評価結果を本人に開示し、不服申し立ての道を開くことが一つの目玉であるとされています。この不服申し立ての仕組みについて、機構の提案では、申立人の申し出をきっかけとして人事部長が、所属する拠点の管理部長又は部門の推進室長を主査として任命し、「人事評価調停会議」を開催するとしています。調停会議の3人の委員は、所属する拠点の人事担当課長を初め、すべて評価する側の立場である課長等の管理職者となっています。「評価の妥当性を審議する委員は評価者研修を受けたものでなければならない」というのが機構の説明です。

しかし、申立人が一人で管理職の立場にある4人の委員達に取り囲まれたのでは、結局本人を説得するような場になりかねません。労組は、調停会議の公平性・透明性という観点から、申立人の希望する立会者を同席させるとともに、審議内容を公開する制度とするよう求めています。

兼職の取扱について

統合後の法人における「兼職」の扱いについて、成文化したものが提案されました（これは既にイントラに掲載されています）。機構の業務以外の事業や業務のうち、機構の認めたものについては、勤務時間内に行うことを認めるものですが、兼職先から受ける報酬と機構の賃金との関係が焦点となりました。独法を取り巻く昨今の状況から報酬の二重払いは認められないということで、機構の提案では、報酬を伴う兼職に従事した時間については機構の賃金を差し引く、ということになっています。

これに対して労組は、兼職が機構の認めた職務であるならば、むしろ機構の業務と考えて機構の賃金を支払い、外部の報酬を断るとした方が、他方面からの指摘に対してもすっきりするのではないかと指摘しました。しかし結局、機構の提案のまま新年度から適用されることになりました。

遠距離単身赴任者に対する人間ドック・脳ドック費用の補助について

単身赴任先と自宅との距離が300kmを超える職員（定年後再雇用職員を含む）が、自宅付近で人間ドックや脳ドックを受診するときに、年1回を限度として、その往復交通費を機構が補助するという提案がされました。遠距離の単身赴任者は自宅に戻るのが経済的にも困難であり、健康管理に配慮が必要であるという観点からの提案です。

労組としてはこうした良い提案には勿論賛成するとともに、単身赴任者を応援するのであれば、そうした職員を機構の住宅から追い出すことはやめて欲しいと重ねて要望しました。

なお、人間ドック受診時は年に2日まで（脳ドック受診時は年に1日まで）特休が取れますので、合わせてご活用下さい。

「人材マップ」について

機構から「人材マップ」なる新たな提案を受けています。各職員について、人事が把握している異動歴・専門分野・資格・受賞歴などの情報をシステム化して、各自が自分のパソコンで閲覧・入力できるようにするものらしく、機構内のどこにどういう職員がいるかという情報のシステム化により人材活用に役立てる、というもののようです。しかし、現段階ではこのシステムの目的や内容等について漠然とした説明しかありません。

労組としては、個人情報に関わるデリケートな問題であり、また旧原研でも旧サイクル機構でも過去に（過去だけでしょうか？）人事差別が行われてきた経緯もあることから、こうしたシステムを導入するのであれば目的や具体的な内容を明らかにした上で、職員の理解が得られるように慎重な対応をしていく必要があると指摘しています。機構は、各自のデータ入力を近日中に行いたいとしていましたが、現段階では職員の理解が得られるはずがありません。また、ただでさえ、新人事評価制度や文書決裁システム、サービス管理システムの導入に対応しており、職員の負担が大きくなっているところに、さらなる労力を強いるものとして、労組は現時点でのこのシステムの導入は到底受け入れられないとしています。

~~~~~

「未来をつくる奨学金制度の拡充を 3.23 シンポジウム」に参加して

中央執行委員長 岩井 孝

世界一高い教育費をなんとかしようということで行われた上記のシンポジウムに参加してきました。原子力機構にも日本学生支援機構（以前は日本育英会）の奨学金を利用した方は大勢います。学費の高騰と景気低迷やリストラの横行で家計が厳しくなる一方の中で、学生生活の費用の負担が重くのしかかっています。以前にも増して奨学金が重要になっている中で、とんでもないことがおこっています。

パネラーの発言では、東大生から「1ヶ月の食費を4,000円から5,000円程度に抑えている学生や、服が買えず冬でも半そでで過ごしている学生がいる。学生を含めた運動の成果として、今春から世帯年収が400万円以下の学生の学費免除制度が開始されることになった」と報告されました。

学生支援機構労働組合からは「大学生の3人に1人が奨学金を利用しているが、有利子奨学金が7割を占めている。家計からの援助が厳しい状況の中で、月に10万円を4年間借りると480万円になるが、利子がつくので返済総額は646万円にもなる。しかも社会に出ても雇用破壊で定職に就けなかったり、低賃金を押し付けられ、その結果として延滞も増えている。この状況を変えないといけない」との話がありました。

千葉大名誉教授の三輪先生から「大学の学費が無料という国もあり、多くの国で返還の必要のない給付制奨学金制度が普及している。学費の免除だけでは生活がなりたない学生がいる。日本でも学生生活を保障する給付制奨学金が必要である」という提起がされました。まさに、そのとおりと感じました。

私からは「平成16年度に大学院における第一種奨学金（無利子）の返還免除制度が改悪され、以前に指定された教育職や研究職に就いても免除されなくなったこと。大学院在籍中の業績で卒業時に全額又は半額（博士課程5年間の奨学金総額は現状では約650万円）の免除を受けられる学生は一部であり、それ以外の方は、以前なら免除職であった研究職に就いても返還義務が生じていること。第二種（有利子）は返還免除対象外であること。これらのことで大きな不公平と格差が生じている。博士課程を修了しても任期付研究者という不安定雇用が増大していること。このようなことを続けていけば、研究者や大学教員になろうとする学生が減少していくことは避けられない」ことなどを話しました。

高い教育費の問題は、日本社会の抱える問題であると同時に、原子力機構に迎え入れる研究者の抱えてくる問題としても捉え、原研労組としてもこの問題に今後も取り組んでいきたいと考えます。いま、集めている奨学金署名(注)にもご協力ください。

(注)日本学生支援機構(旧・日本育英会)奨学金の高利子化及び教育ローン化に反対し、無償教育にむけた公的奨学金の拡充を求める請願署名(衆議院議長・参議院議長宛)

請願項目 1.国の教育予算を増額し、無利子奨学金を拡充すること

2.有利子奨学金の「3%上限金利」「就学中は利子をつけない」等の規定を守ること

3.「教育の機会均等」を保障する欧米並み(給与制中心)の奨学金制度をつくること

署名は一次集約を4月25日としています。よろしくお願ひいたします。