

新人事評価制度について - 原研労組はこう考えます。

新人事評価制度は、旧原研及び旧サイクル機構で実施されていた人事評価制度にそれぞれ欠点があったことを機構が自ら認めた上で、それらの欠点を改善した制度として提案されたものです。2007年度(H19年度)から7級以上の職員に対して本格実施、6級以下の職員に対しては試行が行われ、機構は今年度から6級以下の職員についても本格実施を目指しています。これに対して労組が合意しているのは、あくまで6級以下の職員に対して試行を行うところまでです。

この制度について、これまでの機構との交渉内容や、労組に寄せられた声を元に執行部で検討を行い、現段階で原研労組として次のような見解をまとめました。今後、この見解に沿って機構側と交渉を進めていきたいと考えます。組合員の皆様からも、積極的にご意見をお寄せ下さるよう、よろしくお願いいたします。

新人事評価制度の問題点と課題

2008年4月

原研労組 中央執行委員会

1. 不服申し立て制度について

不服申し立ての対象項目

不服申し立ての対象項目として、評価結果は当然対象であるが、期首の目標設定、期間中の目標変更を含め、人事評価制度に係るすべての過程について不服を申し立てることができる制度とすること。

【理由】

達成が困難であることが予想されるような、過大あるいは無理な目標を期首に立てさせられた場合には、それ自身が問題であり、不服申し立ての対象項目とすべきである。期間中の事情の変化により目標の変更を余儀なくされた場合も、その変更が妥当であるかどうかという問題があり、対象項目である。

不服申し立てのステップ

不服がある場合に、調停会議に申し立てをする前に、所属する部(部門)において再検討する機能を持たせること。

【理由】

制度的に部長が評価承認者であるが、個々人の実態を十分に把握しているとはかぎらず、課長・グループリーダーによる行為が本制度に大きく反映されることが予想される。この場合、部(部門)内において再検討する場を持つことが、必要であるとする。なお、この機能は評価等を見直すことが目的であって、決して本人を説得する場にならないように配慮することは当然である。

調停会議

調停会議には、本人の希望する立会人を同席させることができること。また、申立人本人の了解のもとに、調停会議の審議内容等は公開できるものとする。

【理由】

申立人が一人で調停会議に出席することは、相当のプレッシャーになるとともに、調停会議の透明性を確保する上でも問題である。申立人が希望し了解する場合には、本人の認めた立会人を同席させること及び内容の公開をできる制度とすることで、本人への過大なプレッシャーを軽減し、調停会議の透明性を確保することにつながる。

2. 情報公開について

本人には、評価について、評価票の記載内容そのものは当然として、処遇への反映についてもすべて開示されること。

拠点、部(部門)、職種による評価の偏りが生じていないことを確認するため、それぞれにおける評価結果の分布、平均点などの情報を開示すること。絶対評価でマイナス評価になった人数について、情報を開示すること。

3. 評価期間、傷病者等に対する考え方について

育児休業、病気休暇などで1年を通して出勤することができない場合は、その事情を考慮して目標を設定あるいは変更するとともに、評価は出勤した期間・時間を対象として行うこと。

このことについて、イントラに人事部が掲載している「人事評価実施に係る勤務期間の取扱い等について」なる文書では、「傷病による欠勤、傷病による休職、育児休業、産前産後休暇及び介護休暇の期間は、評価対象期間から除く。」と明記されている。まずは、この文書の周知徹底を求める。ただしこの文書では、「(傷病による欠勤が)30日未満の場合は、評価対象期間とする。」と記載されている。このことは問題である。なぜなら、傷病により休み

を取るときには、通常はまず年休や積立休暇などを使用し、それでも足りないときに病気欠勤を申請することが多く、その場合、病気欠勤としては30日未満でも、通算では休みが2ヶ月を越えることが起きるからである。

最近増えているうつ病などの精神疾患では、職場復帰して直ちに100%の力を発揮することは困難であり、そのようなことは病気の悪化や再発につながる。従って、職場復帰した場合でも、本人が受診や治療を受けていることを条件に、一定の期間は人事評価の猶予等の配慮をするべきである。

4. 評価者及び評価補助者について

目標設定の承認及び評価については、ラインの課長代理、サブグループリーダー以上の職位の者が実施すること。それ以外の者について（グループリーダーでない研究主幹、ラインでない6級職、5級以下）は、評価補助者として、評価票の記載における目標設定の実質的な承認や評価に直接関与することのないようにすること。

【理由】

人事評価制度は、その結果が処遇に直接に反映されるものであることから、目標設定や評価に直接関与する者は決裁権限を有する管理職に限定すべきである。それ以外のものが、目標設定の実質的な承認や評価案を作成したりすることは職務権限を逸脱しており問題である。不服申し立てになった場合には、実質的に目標設定や評価を行った者や承認した者の責任が問われることとなるのは当然である。その点からもラインの管理職以外が評価補助者になることは認められない。

5. 評価の基本的考え方について

「成果型」について、「成果」のみを評価対象とすることは合理的でない。また、研究や技術開発では、「できること」に限定して取り組んでいるわけではなく、不十分な結果や時には失敗もあるのは当然である。「成果」のみを評価対象にすることは、独創的で新たなチャレンジを阻害することにもなりかねず、制度として見直すべきである。

業務は個々人が独立して行っているのではなく、複数人、係やチーム、時には所属を超えた連携で行うことも多い。しかし、目標の設定や評価のやり方が、個々人が独立しているかのように行われていることは問題である。業務の遂行に不可欠な、お互いの連携を分断することにもなりかねない。この点を改善すべきである。

6. 処遇への反映について

平成18年度に実施された7級以上の試行では評価結果までにとどまった。処遇への反映についてシミュレーションを行わないまま本格実施したのは問題である。労組の指摘により、平成19年度の6級以下の試行については、処遇への反映についてのシミュレーションまで実施することになった。労組としてはその実施状況や内容を注視したい。

7. 原研労組としての見解

上記に述べたように、試行はまだ完結していない上に、問題点や制度上の不備がある。このため現状では、平成20年度からの6級以下への本格実施について、労組として同意できる状況にはない。

人事評価制度は、「目標や評価に対して絶対的なものさしはない」という前提に立って運用することが重要である。「成果主義」の弊害はすでに広く知られていることであり、「差をつけること」を目的とする制度にならないよう、労組として今後も引き続き機構と交渉していく。

~~~~~ ご存じですか - 休日出勤・代休・超勤について

先日の労組大会や分会討議でも関心の高かった、休日出勤や超勤の取扱について、労組の確認事項を改めて示しておきます。

休日に出勤した場合、4時間以上の勤務であれば代休、4時間以内であれば半代休を取得できるよう、事務担当者から指示されることがありますが、これはあくまで「取得することができる」と規定されているもので、強制ではありません。従って、業務が多忙で休日まで出勤しているようなときや、逆に地震時点検の30分程度の出勤について、無理に代休を取る必要はなく、自分で選べばよいのです。代休を取得しない場合、休日に勤務した分は超勤として扱われます。

また、一般的な超勤についても、一般限度時間（原科研では22時間）までしか申請できないと考えている職員が（特に研究系の現場で）まだまだ多いと思われませんが、一般限度時間を超えた分についても、手続きを踏めば申請できます。定時退勤日の超勤も同様です。

これらのことについて、現状では、規定を理解している職員が自分で事務担当者に説明しなければならぬ有様です。労組は、現場の末端の事務担当者及び一般職員の一人一人にまでこうしたことの周知を徹底するよう、再三にわたり機構に申し入れており、機構も周知を約束しています。休日出勤や超勤について、現場で気になることがありましたら、労組までお知らせ下さい。