

## 本日、団交開催！！～6月一時金交渉ほか～

本日6月19日(木)午後、原研労組は機構と団体交渉を行います。主な議題は6月一時金に関する事です。これについては、6月4日(水)の団交で機構から2.24ヶ月という回答が出ています。この数字は、特に上がりも下がりもしない「昨年並」のもので(昨年6月一時金の月数に、昨年の人事院勧告の内容を反映させたもの)、労組の要求には遠く及ばないものの、他法人の動向を見ると、「昨年並」を維持しただけでも良しとせざるを得ない状況であると考えられます。今回はまだ良いのですが、今後12月一時金の時期になって、大幅な切り下げなどということのないよう、重ねて強調していきます。なお、窓口交渉で機構から提示された支給式は以下の通りです。

一般職員
本給×2.24ヶ月+6,500円×扶養家族人数+62,225円
常勤職員
本給×2.24ヶ月+6,500円×扶養家族人数+9,350円

本日で第59期執行部の団体交渉は最後となることから、労組としては一時金以外にも山積する課題のうち、特に今言っておくべきことを主張していきたいと考えています。

一つ目は、新人事評価制度です。これまで機構と交渉を重ねる中で、この制度がどういう性格を持つものか、だんだん明らかになってきています。労組はこれまでもあゆみ速報を通じて、この制度について知らせるとともに、労組の見解を表明してきました(あゆみ速報 No.4716(59-32)、No.4722(59-38)及び今号参照)が、6級以下への試行がフィードバック面談までこぎ着けた今、成果主義の導入により職場がいびつなものとなることのないよう、労組の考えを改めて機構に対し主張します。

二つ目は、旧原研の研究手当受給者の研究員・技術員認定の問題です。7月1日の人事発令が目前に迫っていますが、未認定の方が認定される見通しやそのための具体的な方策、またそもそも「認定」するという制度の妥当性などを機構に問うていきます。

三つ目は、やはり7月1日の人事発令を前に、旧サイクル機構で長年昇格差別を受けてきた方々の格差是正についてです。長年低位級に据え置かれてきた方々について、

4級の在級年数を問わず5級に推薦するという措置が昨年取られましたが、原研労組の組合員も含め一部の方が、未だ5級に昇格できないままになっています。労組は今年こそこれらの方々が全員5級に昇格するよう強く求めます。同時に、5級昇格を実現できた方でも、長年低位級に据え置かれてきたことによる賃金格差が依然としてあることから、この格差の是正も求めていきます。

## 拡大窓口報告 - 新人事評価制度・試行結果について

新人事評価制度の6級以下への試行においては、今まさに職場でフィードバック面談が行われているところです。この試行の結果について、6月13日(金)の拡大窓口交渉で、機構から労組に説明がありました。

機構全体の点数分布がグラフで示されたほか、平均点と最高点・最低点が組織毎(運営管理・事業推進部門/研究開発部門/研究開発拠点)及び職種別(研究職/技術職/事務職)に提示されました。ただし、処遇を決める根拠となる部別・級別のデータの提示はありませんでした。

この結果より、主に以下のようなことが論点となりました。

### 点数分布と処遇について

実際には同じ部(部門)の同じ級の職員で評価ユニットが閉じており、この中の点数の相対分布によって処遇が決定されます。この処遇のシミュレーション(機構は「仮想処遇」と言っています)は労組が実施を強く求めたものであり、今行われているフィードバック面談でも、希望すれば開示されることになっています。

評価ユニットによって点数分布が異なるため、同じ点数をとっても「B」の場合もあれば「S」の場合もあることが、今回の仮想処遇を基に説明されました(つまり、「絶対評価」と言いながら結局のところ、S、A、Bは点数分布に基づく「相対評価」となるわけです)。しかし、機構は人事評価のフィードバックはあくまで点数で行うとしています。その結果どういう処遇になったのかを開示するのは、試行である今回のみで、本格実施後は処遇については開示しないつもりだということです。労組としては、評価が処遇に反映される以上、処遇が関心事となるのは当然であり、情報の開示と、誤解を与えないような説明を重ねていく必要があると指摘しました。少なくとも今回の仮想処遇については、「希望すれば開示される」ことを周知徹底するよう強く要望しました。

なお、処遇への反映の仕方は、制度が軌道に乗るまではプラス査定となる人数の割合及び増額の幅を小さくし、「穏やかに」スタートしたいとのこと(例えば6級

の場合、「A」の人数をゆくゆくは 25%とするが、今回は 15%とする。こうした割合を変更する場合は、事前に協議することを確認しました。

### 職種の違いについて

評価ユニットは、原則として職種によって分けていないとのこと。つまり、同じ部に所属する研究系 / 技術系 / 事務系の職員をまとめて、同じ級の中で点数分布をとっているということです。これでは、職種によって評価方法が成果型・達成度型と異なっているのに、点数を絶対的な基準として比較することになります。評価方法によって点のつき方が変わってしまわないかと指摘しましたが、機構の見解は、評価承認者（部長等）が同一人物なので点数で公平に評価できるとのことでした。逆に評価ユニットを職種毎に分けると、極端に人数の少ないグループができてしまうからというのです。しかし、そもそも部内で級別にただで人数が限られてしまうケースも充分考えられます。お互いに相手が分かっており、仕事上も協力関係がある狭い範囲内で相対評価で差をつけることが、果たして仕事のモチベーションを高める上でプラスとなるのか疑問です。

### 評価のばらつきについて

この制度の妥当性を判断する上でさらに必要な情報として、労組は最低でも部毎の評価の点数分布を開示するよう求めました。機構も、ある程度の人数のいる部について、級を分けるのでなければ、部名を明らかにして点数の分布を示すことを検討すると回答しました。しかし、処遇の分布が直接見えるようなデータの開示には難色を示しています。誰もが納得できるような情報の開示をさらに求めていきます。

### 組合役員選挙 -

**投票は 20 日(金)までです！忘れずに投票しましょう！**

現在、第 60 期組合役員選挙の投票期間中です。多くの組合員の意思表示により、7 月からの組合活動を担う役員を選出しましょう。

分会長さんは今一度組合員に投票の呼びかけをよろしくお願い致します。

(省略)



東海でのスケジュールです。

### 歓迎集会

日時：6月28日(土) 15時30分から  
場所：東海村中央公民館 2階 講座室

### 出発式

日時：6月29日(日) 8時30分から  
場所：東海村役場前

### 平和行進

出発時間は9時00分、出発式が終了しだい原研道路を行進し、阿漕ヶ浦で小休止、村松宿をとおり、核燃サイクル工学研前まで行進します。行進は10時30分に終了する予定です。その後、茨城コープ勝田センターまで車に分乗して移動します。

1日、行進の参加をお願いします。