

回				
覧				

機構が「人事評価制度の見直し」の 一方実施を宣言！

3月26日、「機構改革に向けた人事評価制度の見直しについて」拡大窓口交渉が行われました。本件について原研労組は、重大な労働条件の変更であるから団体交渉を行いたいとの要請をしましたが、機構は「拡大窓口での提案であり、拡大窓口で対応したい」として、あくまでも団交を拒否しました。労組は、委員長が出席して交渉に臨み、労組として重要な交渉であることを明示するとともに、先に提出した「差別処遇是正要求書」への対応を求めました。

機構からは、7級以上の職員についても処遇区分を見直し、信賞必罰を明確にする旨の説明がありました。S、A評価を増やす一方、業績評価点に関わらずC評価の分布率を10%程度まで拡大する。また、所属する組織の業績評価を反映し、S評価の組織ではA評価、B評価とされた7級以上の職員の一部をそれぞれ、S評価、A評価に引き上げ、一方、組織がB評価の場合にはS評価の職員をA評価に引き下げる、というものです。さらに、欠勤により勤務実績が「6ヶ月未満」の7級以上の職員はC評価として「責任」を取らされ、昇給に反映する。その他の点については6級以下の職員と同様。というものでした。

交渉の中で、労組は、今回の「見直し」は、機構改革に向けて、ということであるが、むしろ逆行したものである。ほとんどの組合員が導入に反対であり、頑張っている組合員からも賛成の意見は聞かれなかった。この「見直し」は、評価する人が正しく評価できるという前提であるが、これまでは、その評価ができていなかった、というのが事実であり、これまでの人事評価の結果として、労組が提出した差別処遇改善を求める事態となっている。この点を改善するものとなっていない「見直し」には反対である、旨を表明しました。

これに対して機構は、合意いただけないのであれば、機構の責任で導入させていただく。と一方実施を宣言しました。

労組は、なおも団交の席上で議論することを要請しました。

交渉では、機構提案の各項目について労組の見解を述べましたが、それぞれについては別途、改めて報告します。

新法人設立について、 文部科学省が方針決定？

原子力機構の抜本的改革なるものが進められようとしています。その中で、原子力機構の量子ビーム研究関係と核融合関係を切り離すことを検討することが求められています。機構側から、労組に対して何の話もないのですが、機構の量子ビーム関係そして核融合関係を切り離し、放射線医学総合研究所（放医研）と合わせて、別法人を作ることを文部科学省は考えているようです。（ここで、量子ビーム研究とは関西木津と高崎研究所のことを指しているようです。）この話は、噂としては聞いてはいましたが、3月25日に「文部科学省の方針」として新聞報道がありました。

機構の一部を切り離して他機関と統合する話は、多くの職員が納得できないです。そもそも、「もんじゅ」とJ-PARCの問題から発した「抜本改革」ですが、その両者のトラブルに責任がない者たちが、行く先に不安を持たされていることが最大の疑問です。「切り離すなら『もんじゅ』だ」というのが多くの職員の考えです。原研労組は、このような切り離しは反対です。労組は反対ですし、切り離しはまだ本決まりではありませんが、原研労組としては、先の臨時大会の決定に沿って対応を考えます。

それにしても、なぜ「もんじゅ」をそんなに大事にするのですか？ 納得できないだけでなく、文部科学省などの見識を疑います。いまだに、「もんじゅ」を核燃料サイクル構想のかなめと考えているのでしょうか。「もんじゅ」のようなナトリウム-水型の高速増殖炉構想は、諸外国で失敗しました。「もんじゅ」に諸外国の失敗を乗り越えるものがあるとも思えないのに、根拠なくそれにこだわるとすれば、むしろ核燃料サイクル構想の実現は遠くなります。もし、将来の核エネルギー有効利用の大きな展開を目指すなら、失敗したものを失敗したと認識・総括することが大切です。それが出来なければ、原子力の発展はないでしょう。それは、「もんじゅ」以外にもいえます。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!