

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 窓口交渉：再雇用職員の人事評価、 主任・副主任研究員の認定制度

2020年11月4日(水)に「再雇用職員の人事評価」および「主任・副主任研究員の認定制度」について原子力機構と窓口交渉を行いました。以下にその内容と議事をご報告いたします。以下、原研労組：【原研労】、原子力機構：【機構】で表します。

\*\*\*\*\*

### 1. 再雇用職員の人事評価制度の見直し

【機構】：再雇用職員の人事評価制度を見直すことになりました。主な変更点等は以下となります。

- ① 評価対象開始時に被評価者（再雇用職員）と評価者（課長等）の面談により、担当する職務・要求事項・ウェイトを設定する。（今までは、評価者が担当職務を設定していた。）
- ② 被評価者は自己評価を作成する。（今まで作成していなかった。）
- ③ 評価者（課長等）は20～70点の範囲で評価点を選択し、コメントを入れて評価し、評価承認者に提出する。（今まではSABCの評価であった。）
- ④ 評価はフィードバックされる。（今までは、標準以下の評価のみ開示であった。）
- ⑤ 不服申し立てが行える。（今まではできなかった。）
- ⑥ 評価結果は12月期一時金（ボーナス）に反映される。（今までと同じ。）

【原研労】：今回の見直しで、一般職員と同じような評価体系で人事評価を行うとの認識で良いですか？

【機構】：そうです。再雇用なので、技術継承、業績の評価だけを行います。

【原研労】：「再雇用1～2年目は技術継承、若手育成について設定しなさい」という人事制度となっており、それは「あなたは技術継承、若手育成の仕事をしてください

い」という事を意味していると思います。それはどのように再雇用職員へ伝えられているのですか？

【機構】：それは再雇用の制度の中で、取り決めをしていて、前々からお話をさせていただいています。再雇用制度の概要についての資料をイントラにアップしており、そこで期待する役割として技術継承、若手育成を挙げています。

今回の意図としては、1～2年目については、特に技術継承、若手育成を意識的にやってもらいたいため、設定してもらおう事としました。

【原研労】：分かりました。再雇用職員の方が仕事を始める時には、その旨を伝えていただきたいと思います。

【機構】：その部分は、職務設定をする際に伝えるようにしています。

【原研労】：分かりました。しっかり説明していただければと思います。

【原研労】：今回、人事評価制度を見直した理由は何ですか？

【機構】：再雇用職員の処遇にメリハリをつけたほうが良いと考えました。再雇用になっても前向きに仕事してもらえるように、やったことについては評価しようと考えています。

【原研労】：今回の制度見直して「メリハリをつけて良かったのか、悪かったのか」の判断はいつ行うのですか？今回の改善が良いのか、メリハリがない方がよりよく働いてもらえるかは、いつ・どのように判断するのですか？

【機構】：実施した上で、問題点・課題が出てくれば検討する必要はあると考えています。

【原研労】：分かりました。

## 2. 主任研究員・副主任研究員の認定制度

【原研労】：9月30日付けで「主任研究員・副主任研究員認定制度について」という業務連絡書が出され、「主任研究員・副主任研究員認定制度について、研究開発成果の最大化等、研究の質の向上に資するため、受審資格のうち研究業績に係る要件及び論文等の分類の一部について、見直しを行いましたので添付のとおり周知いたします。」という内容が周知されていました。

今回、「主任研究員・副主任研究員の認定制度」に関して事前に労組へ説明がなかったことについて残念に思っています。認定ラインが変更になることと、6級技術職の試験のやり方が変わるのは同じことだと思っています。6級技術職の試験の

やり方の変更については労組へ説明をしていただいたと思う。そのため、認定ラインが変更になることについても説明があっても良いのではないのでしょうか？今後は、このような案件については説明していただきたい。

【機構】：分かりました。

【原研労】：今回の変更を行った理由は何ですか？

【機構】：研究成果の最大化や、質の向上を目指して実施しました。最近、過去と比較すると、論文の数が減っているという認識があります。よって、主任研究員・副主任研究員を受けられるラインを引き上げようという事になった。引き上げることによって論文発表に前向きに取り組んでもらおうと考えています。

【原研労】：ラインが引き上がるため、今までの基準より高くなる訳なので、研究員の手当てを引き上げるべきだと思いますが、どのように考えていますか？

【機構】：現状では手当てを引き上げることは考えていません。

【原研労】：ラインが引き上がることにより、そこをクリアする努力が生まれるため、手当てを引き上げることを考えてもらいたい。

【機構】：確かにそうだが、あくまで受ける基準を引き上げているだけで、合格するのは論文の数だけでなく、発表能力、学会の中の役割など総合的に見て決めているところがあり、その点は、変わっていません。

【原研労】：ラインが引き上がれば、それをクリアする能力は変わると考える。その分を見るべきだと考えています。

【機構】：そうかもしれませんが、今までの基準が緩かったと考えています。

【原研労】：研究成果の最大化や質の向上との話で、論文の数が減っているとのことですが、研究職が研究に専念できない環境の方が問題だと考えています。その点に対する施策も考えて欲しいと思います。

【機構】：そこは人事部だけでは解決できない要素もあると思っています。ちなみに、主任研究員・副主任研究員の認定制度については、構造改革室のアクションプランの中の一環であります。いま労組から要望のあった研究環境についてもアクションプランの中に盛り込まれています。

【原研労】：この制度変更案を考える時は、どのような人達と相談したのですか？

【機構】：過去に研究業績審査をやるときに委員や専門部会の部会長をやっていただいた人などに相談しました。他には各センター1人程度だが、今後、主任研究員・副主任研究員を受けの方にも話を聞きました。

【原研労】：実際、受ける人からはどのような意見が出たのですか？

【機構】：プロジェクト研究をやっている人には、「論文の数を増やすのが難しい」と言われました。一方で「やりようで増やせるのでは」との意見もありました。基礎工や安全研究センターなどはこれくらいの数の論文は当然との意見もありました。様々な意見をもらっています。

以上

\*\*\*\*\*

## 理研労より署名へのご協力依頼がありました！

理研労（理化学研究所労働組合）より「5年/10年での雇い止め問題」に関して署名の依頼がありましたので、お知らせいたします。ご賛同いただける方は署名へのご協力をお願いいたします。なお、記載のある別紙 1、2、3 については、先日、組合員の皆さんへ既にメールでお送りしたファイルをご参照ください。

\*\*\*\*\*

2020年10月30日

日本原子力研究開発機構労働組合 殿

理化学研究所労働組合

平素より理化学研究所労働組合の活動へのご支援ありがとうございます。

既にご存じの通り、理化学研究所では長年雇用してきた任期制職員を「5年の雇用上限」（事務系の場合）あるいは「10年の雇用上限」（研究系の場合）で雇止めを行う方針をとっています。2018年3月末の事務系の300名を超える大量雇止めの発生の危機に際しては貴労組をはじめとする科学技術産業労働組合協議会傘下の労組のご支援をいただき、何とか回避することができました。しかし、就業規則には「5年/10年の雇用上限」が残っており、今年度末（2021年3月末）からは、2016年4月以降から新たに雇用された任期制事務系職員の雇止めが起ころうとしています。この雇止めについては、2020年7月に行われた科労協と理研労による共同団交の席で、研究所側は断行すると明言しております。

業務も予算も継続しているならば、その業務に精通したベテランを継続雇用することが、効率的です。しかしながら理研では、職員の能力がどんなに高くても、業務も、予算も継続していても、労働契約法第18条による無期雇用への転換権の獲得阻止のみを目的として、「5年/10年の雇用上限」で雇止めしようとしています。これは、理研が目指す研究成果の最大化に真っ向から反するものです。

今年度末からの、事務系の「5年の雇用上限」による雇止めを容認すると、2023年3月末から起こる研究系の「10年の雇用上限」による大量雇止めを止めることができなくなります。

このような状況を危惧した、地元の有志、北足立南部地区労働組合協議会役員有志、理研労役員有志が中止となり「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク」（理研ネット）を立ち上げ、労働契約法第18条の趣旨に反し雇用を不安定化し理研の研究を阻害する「5年/10年の雇用上限」を就業規程から撤廃することを目指し、署名活動（ネットワークを利用した署名と署名用紙による署名）を行うことといたしました。今回の署名では、目前に迫っている事務系の「5年の雇用上限」による雇止めに絞り、「5年の雇用上限」撤廃を要求する署名といたします。

については、この趣旨に賛同をいただき、科労協におかれましても、傘下の各単組に対して、このようなネットワーク署名の実施を周知していただくことを依頼いたします。

尚、署名は change.org を使用し行い、そこに掲載した文章（別紙1）及び署名への賛同方法の説明文書（別紙2）を添付いたします。また、理研ネットとしてこの署名のキックオフ集会（別紙3）をオンライン開催いたしますので、ご参加いただければ幸いです。

別紙1 change.org を使用したネットワーク署名の文章

別紙2 署名への賛同方法の説明

別紙3 オンライン集会のチラシ

以上

## **不当差別是正訴訟 次回裁判の案内**

第23回口頭弁論が下記の日程にて開催されます。今回は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、参加できる人数に制限がある可能性があります。原研労からの出席者を優先的に傍聴席にはいれるよう調整していただけるとのことですが、裁判傍聴にご協力いただける方は、中央執行委員または組合事務所のメールアドレス：

genkenrouso@muse.ocn.ne.jp まで、事前にご連絡いただくとたすかります！

原告団の名誉回復のみならず、自由にものが言える職場を作るためにも、皆様のご支援や次回以降の裁判傍聴へのご協力をよろしく申し上げます！

**日時： 2020年11月26日(木) 11:00～ 集合時間 10:30**

**場所： 水戸地方裁判所(旧県庁 三の丸庁舎向かい)**

**その他： 口頭弁論後に、「弁護士会館別館」にて報告集会を開催予定。**