

週が変わればもう新年度の始まり、4月

処遇の統合 = 新人事制度まだまだ決着つかず！

処遇の本格的統合に向けて労使間の交渉が進められています。機構はすぐにも統合処遇を決着し、新年度から経過措置を始めたいといっています。本日も、拡大窓口交渉が予定されていますが労使間の交渉はまだまだ決着には到りません。

2法人の実態のデータの提示、処遇をどう統合するかなどのなどの提案は2週間前に出されたばかりで、十分な検討時間も、交渉時間も持っていません。機構の現在の提案の概略は以下の通りです。

本給の統合について：

- ・旧原研職員の本給表を基準にした給与表にする。
- ・旧原研職員については、もとの給与表の同じ級の同一金額につける。
- ・旧サイクル機構職員については、原研-サイクル機構の昇給昇格方式の違いを縮める格付け変更を行い、それを基準に原研-サイクル機構間の給与水準の違いを補正する調整を行なう。経過措置として現額補償を行なうものの数年間で新しい格付けの延長線上にあわせていく。

#実際の操作は複雑で、あゆみ速報上にわかりやすく記述することはむづかしいので、詳細な説明は省略します。イントラネットに提案の文書が掲載されていますのでご覧ください。#

労組は以下の主張を行なっています。

そもそも、2法人の統合で、全体として処遇が低いほうに合わせるといのはいかなものか。旧サイクル機構のほとんどの人にとって、処遇の切り下げになる。せめて「間を採る」のが筋だろう。宇宙航空研究開発機構(JAXA)はそんな風にしたはず。提案の調整を行なうと、5級以上の旧サイクル機構の職員は、人事考課などで平均より昇給が遅い人は、平均的な人より率でさらに格差が広がるのではないか。提案の格付け、調整を行なった場合、旧原研職員と旧サイクル機構職員の本給水準がバランスしたものになるのかどうか、見えてこない。調整後の給与の水準がどうなるか、データを示せ！それがなければ、OKとは言えない。

機構は、「先に示した2法人の水準の比較データも異例の扱いで出したものであり、調整後どうなるかは、提案から読み取って欲しい。」といっています。しかし、我々は、旧サイクル機構の職員の処遇のばらつき状態、分布のデータを全く持っておらず、提案されている調整で、果たして旧2法人間の水準がバランスするのかどうかとも判断できません。機構は、旧2法人の職員がそれぞれ納得できるものかどうか、データを示さなければなりません。

研究手当問題：

旧原研時代の説明と異なり、旧研究手当受給者の多くが、新制度の研究員・技術員にまだ認定されていない現状があります。機構は、

「旧研究手当受給者で新制度の研究員技術員に認定されていない人については期限を付して認定し、当該期間従前の額を支給する。ただし、その場合、19年度以降、定期昇給時において本給額の間差の2号分以内を減額する。この措置は平成21年度末に終了する。」という提案をしてきました。一定の前進ではあるものの、本来、特段の理由なく処遇を切り下げないのが基本であり、納得できません。

労組の主張

処遇を切り下げるな。

「旧原研の研究手当受給者はほとんど、認定される」と言ってきたのにそうっていない。きちんと認定するか、認定しないならその理由を個々に示せ。

「誰が審査して認定/否認を決めたのか」と問えば、「経営が決めた」という、ならば認定基準をもっと明確にしる。

労組の主張に対して機構は、

- a)認定されなかった人には、個々に所属長から理由を伝えているはずだ。未認定の旧研究手当受給者については、将来認定されるように現場の所属長を通して指導する。
- b)認定基準については、もっとブレイクダウンしたものを用意するが、すぐには出せない。
- c)旧サイクル機構も含めて、資格偏重にならないようにするという合意はある。

そのほか交渉状況

継続雇用(再雇用制度)について

機構は、

再雇用の基準として、[定年前の勤務成績が著しく劣るものでないこと、無断欠勤が過去3年間にないこと]、また、勤務については、[配転もありうる。直以外の交替勤務もありうる。]という条件を提示してきました。

労組は、「著しく劣る」はまさに著しく劣る場合だけであること、配転については本人の希望・了解を踏まえたものであることを確認し、協定化を了解する方向で考えています。なお、この件に関しては、機構は勤務者代表との協定が必要です。

定年の規程について

3月28日、定年の規程の追加が提示されました。「理事長が認めた場合、61歳の誕生日の前日まで、延長できるとする条項を入れたい」というものです。これについては、国家公務員にも同様の規程があるなどの理由から加えるが、労使間の懸案になっている定年年度末一本化な

どを意図したものではない、実際の運用はこれまでどおりとすると述べています。

労組は、制度の運用について必ず平等にすることを確認。懸案の定年延長については、努力し、できるだけ早期に実現することを求め、提案を承認します。

防護活動手当について

防護活動手当の内、訓練手当について、現行では訓練に参加すると1回につき200円の]手当を支給されますが、それを、訓練については、全面マスク、エアラインスーツや防火服などを装備したときだけ200円支給するという規程に変更したいと提案してきました。労組は、不満ではあるが、もともと額も少なく、諸般の事情によりある程度やむをえないものとして、提案を受け入れるつもりです。

訓練以外の待機や出勤に関しては従来どおりです。

=====

真砂国際寮及び外来者寮の運用について

平成18年2月24日付けで出された管理部厚生課からの「福利厚生関連の変更について」の、「2. 真砂国際寮及び外来者寮の運用について」に、「真砂国際寮については、福利厚生施設として厚生課が管理運用することになりました。外来者寮については職員等の利用に限定して運用します。」とありました。

これまで、実験・研究会に参加するために外部から原研に来た人は、阿漕クラブまたは、外来者寮に宿泊してきました。この措置によって、こうした外来者が宿泊施設から締め出されることにならないか危惧されます。理由があり、使用優先度を下げるならともかく、共同研究参加者を閉め出すのはいかなものかと思えます。原子力機構は、産官学連携を目標の一つに掲げて、施設の開放を行おうとしているのに、これでは、資金のない外部利用者にとって負担を増やすこととなります。

J-PARC が動き始めると、高エネルギー関係の研究者が泊まり込みで実験にくることが予測されます。どの程度の宿舎が必要となるか分かりませんが、KEK と JAEA で協議して、共同研究者用宿舎を建設する必要があるのではないかと思います。

=====

先のあゆみ速報に掲載した ポータフォンのアンテナ問題について

その後、了承を得たとする「近隣住民対応結果報告書」(平成18年2月7日)なるもののコピーが、組合に届けられました。確かに、数年前に転居した人が説明を受けたとしたり、表にある折衝相手が「空き家」だったり、同じ人が、同じ日に同じ内容で何度も出てきたり、あまりにでたらめな内容です。これでは必要以上に不信をかいます。原子力もこうならないように気をつけたいものです。

旧メールアドレスの扱いが決まったようです 我々の主張が認められたようです

情報システム管理室ががんばったようですが、
結局、我々は蚊帳の外で、決定には関与できませんでした。

統合を期に旧メールアドレスが半年で廃止されようとしていました。私たちはそれに対し、メールアドレスの移行には1年以上かける必要があると主張してきましたが(＊)それが認められたようです。イントラネットに掲載された、3月23日付「旧法人メールアドレス宛受信メール転送サービスについて」によると、4月1日から4月30日までのあいだに<http://ms.jaea.go.jp/user/address.php>で手続きを行うと、旧メールアドレス宛に来たメールを、jaeaのメールアドレスに転送してもらえるようになります。このサービスは来年度末まで続けられます。

しかし、状況は改善されるとは言っても、研究者との議論を避けて、機構側が一方的に物事を決定する姿勢は相変わらずです。我々が理事長宛に提出した、要求書・質問状(＊＊)にも、回答をいただけていません。機構は、研究者が研究しやすい環境を整えるために、文句を言われて渋々行うのではなく、研究者の意見を聞く態度を持ってほしいものです。

(＊) あゆみ速報 4601号、4603号、4605号、4611号、4613号に記載

(＊＊) あゆみ速報 4613号に掲載

あゆみ速報は<http://wing.zero.ad.jp/genkenrouso/>よりダウンロードできます。

ついでに!!!!

グロービアも早急に何とかしてくださいね!

詳細は略しますが、あの有様は恥です。20年前ならともかく。現場の意見を聞き、事務の流れ方、合理化の検討のど十分行なった上、使いやすいものを作ってください。

=====