

## 高率の投票で次期労組役員を選出しよう！

6月14日に次期（第58期）労組役員の立候補届出が締め切られました。以下は立候補者リストです。人事評価制度を始め労働条件を一本化するための大事な時期です。私たちの生活と権利を守り、労働組合の組織強化を進めていくために、その先頭に立って今後の運動を担う次期労組役員を、全組合員の圧倒的多数の投票、高率の投票で成功させ、力強く選出しましょう。

東海地区における投票日程は次の通りです。

【不在者投票】	6月19日（月）～20日（火）	10時～18時
【投票日時】	6月21日（水）～23日（金）	10時～18時
【投票場所】	労働組合事務所	

### 6月期一時金の交渉状況

## 旧原研の不公平感への対応全くなし

## 旧サイクル機構職員への査定の導入についても答えは不十分

6月15日、一時金を主な議題とする拡大窓口交渉が開かれました。6月9日の団体交渉、6月12日の拡大窓口交渉では、機構の昨年より約5万円下がる一時金源資の提案にたいして、労組は、納得できないとしていました。[6月12日、15日のやり取りは後ろに紹介します。]

機構は、周囲の状況、独立行政法人化後は給与水準などを公表しなければならないこと、行革の中の総人件費削減などを理由としてあげていますが、**年間の給与水準が高いと思われる旧サイクル機構職員の年間収入が経過措置の中で下がらずにいるのに、低いと思われる旧原研職員の年間収入をいきなり切り下げることに納得できる説明はありませんでした。**

旧サイクル機構職員の一時的金に対しては、人事評価の査定を反映させるといっています。どのように行なうのか、15日の拡大窓口交渉で初めて返答がありましたが、聞きたいことの半分しか答えがありませんでした。判ったのは、①評価はA,B,Cの3段階、②B評価なら先に提案した配算式どおり、③評価は、提案の配算式の定額項のところに適用する、④Aの増

額の総和とCの減額の総和を等しくする、⑤今回AとCの比率は固定して考えていない。ということです。A、又はCならどういう配算になるかは、答えがありませんでした。評価結果を見てから検討されるようです。過去のA,B,C分布の実績を聞きましたが、Bが6割から8割という回答だけでした。労組は、新人事評価制度が労使合意で始まるまで、評価を処遇に反映させることを凍結することを提案しました。

### << 6月12日 拡大窓口交渉のやり取り >>

[機構] 昨今の全体状況は厳しいものがある。先月行革推進法が成立し、閣議決定では独立行政法人は今後5年間で5%の総人件費削減を行うことになった。給与構造見直しも公務員に見習うことになっている。独立行政法人になっているので、機構も給与水準の公表が義務になった。従来どおりの源資提案をできないことには忸怩たるものがあるが、ご理解いただきたい。

1級から5級の平均源資は、基準内賃金 388,992 円×2.215=861,617 円。

またあわせて、支給基準も

本給月額×2.215+65,584 円 を提案したい。

課長代理については、従来どおり

(本給月額+職責手当) × 月数係数 × 査定係数 としたい。

注) 月数係数は約2.215だが査定の分布などによって変わる。

査定係数は人事考課査定で0.9、0.95、1.0、1.05、1.1のいずれかになる。

[労組] 周囲状況の厳しさは分かっているつもり。給与の公表もすべきものと考えている。しかし、機構の提案内容では、統合・独立行政法人化の中で、少なくとも現時点では旧サイクル機構職員の給与水準は下がらないのに、旧原研職員の部分は減額になるというのは納得できない。

[機構] 経過措置中ではあるが、旧サイクル機構と旧原研の本給水準をあわせていく。一時金の昨年の水準を維持できる状況にない。一時金に対し経過措置を取ることは説明ができない。

[労組] 旧サイクル機構の経過措置はなぜ説明できるのか？

[機構] 旧サイクル機構の本給は説明できます。

[労組] 本給は説明できて、一時金は説明できないという理屈は理解できない。公平という面では、せめて一時金の本給を本給調整給を除いたものにすれば、いくらか公平になる。

片方が削られ、片方がそのままというのが納得できない。

[労組] 公表されると言って、そちらが気にしているラスパイレス指数は、超過勤務手当などの変動要因の大きいもの以外の年間総収入を見るものでしょう。本給・一時金を含めた収入が公表される部分だ。一時金だけがラスパイレス指数を上げるわけではない。我々は総収入が削られることになるが、旧サイクルの部分は当面削られないという。納得できない。そもそも、年間給与額で旧サイクル職員のほうが旧原研職員より高かったのではないか？「融合」とか「公平」とか言いながら、高いほうはそのまま、低いほうを削るというのは納得できるはずがない。それとも旧サイクルの職員の方が平均して、旧原研職員よりも優秀だとか、あるいは、サイクル機構が原研よりも成果をあげていたとかいうのか？

総人件費を抑制するには少ない人員でやっていくという方法もある。そのためには無駄な仕事を真剣に減らさなければならない。最近やたら書類が増えている。グロービヤなどひどいものだ。不要品も処分できないでいる。

旧サイクル機構の職員に入れるという評価の説明は？

[機構] それは、後日やりましょう。

[労組] アルバイト職員の一時金、夏は 25 日分、冬は 30 日分ということだが、契約時点で決まっているのか？

[機構] 規程にそう書いてある。

[労組] 臨時職の給与について、外回りの平均は少し上昇しているのではないか？

[機構] 年収ベースではそう変わっていない。

< 配算式について >

[労組] 配算式についても、扶養家族に係わる項をなくすというのは受け入れがたい。全体であわせるための調整は考えても良いが。

[機構] 6月期は、とりあえずこれをお願いしたい。組合で検討してください。

[労組] 検討はする。繰り返すが、もともと低い人が下がり、高いほうが変わらないというのは納得できない。そちらも検討してもらいたい。

\*\*\*\*\*

## << 6月15日 拡大窓口交渉のやり取り >>

[機構] 6月12日に配算式の案を示した。労組からは何点か質問も受けている。

労組の検討結果を聞き、質問-回答の形で進めたい。

[労組] 執行委員会で議論したが、基本的に高いほうは削らないのに、低いほうを削るというのは納得できない。周囲状況やラスパイレス指数を言うが、問題にされるのは超過勤務手当などを除いたトータルな年間収入。一時金だけ切り下げなければならない理由はない。==旧サイクル機構職員に適用する査定は???

[労組] 第1に旧サイクル機構職員に行うといている人事評価の反映はどのように行うのか？

[機構] 旧サイクル機構のやり方で、3段階の査定わけを行っている。ランク分けは母集団職種と職階で分けて行っている。職種とは事務職、技術職、研究職、技能職の別。

[労組] 3段階の分け方は？

[機構] 良いほう A、標準 B、悪いほうが C とする。割合は母集団ごとに決めているが、この6月の期末については A と C のバランスを取ることも含め、割合を指定せず進めている。過去は A と C のバランスを目安としていた。

[労組] 分布はどうなる？

[機構] 作業中である。

[労組] 全員 A ということがあるのか？

[機構] 理論上はありうる。

[労組] 現行の評価は達成度型と聞いているが、100%達成のときは A なのか B なのか？

[機構] 当初目標が達成であれば B、目標をはるかに上回ると A。

[労組] B には幅があると思うがどの程度で A になるのか？

[機構] 定性的で言いづらい。職種も違う。所属で見て、全体でみて決める。

[労組] 割合は過去の例ではどうだったのか？

[機構] 過去の例でやらないのだから、聞いてもしょうがないでしょう。

[労組] どのくらいの割合だったか知りたい。

[機構] いまは評価中。過去の実績については申し上げづらい。B が 6 割から 8 割ぐらい。

[労組] バランスを取っていたとして A と C それぞれ 1 割から 2 割ということか。

[労組] 旧サイクル機構職員には 1 級から 5 級も評価を入れるというが、今年の 4 月 1 日採用の人を含め、新法人からの人にはどうする。

[機構] 新規採用者は、初めから評価の対象外となっている。

[労組] 新規職員の評価の仕方について、旧原研型と旧サイクル機構型との適用の区別はどうしている？

[機構] 職場によって、所属によって、どちらを使うか決めている。事務・管理部門は相乗り

になっているから、所属長によって決めている。

[労組] 期末手当に、片方は査定を入れ、片方は査定がないという支給基準が違うやり方は法的に出来るのか？同一処遇でなくなるのでは？

[機構] 標準では変わらない。評価制度が2本なので仕方がない。

[労組] 6級昇格の面接審査を問題にしたとき、昇格審査と人事評価関係は別とか言っていた。

[機構] 評価制度が一本化されるまでは分けてやる。

中略

[労組] A、B、Cそれぞれどういう配算式するつもりか？

[機構] Bは先の提案式どおり、A、CについてはA、Cの人数が決まってから決める。

提案した配算式の定額項に評価を入れることを考えている。源資の総額はかえない。

[労組] AとCの数が出たらどういう式で決まるのか教えて。0から約6万5千円では幅がありすぎて組合員に伝えられない。

[機構] そこはまだ答えない。

[労組] 全く答えないというのはおかしい。過去のA、B、Cの実績もきちんと話さないのもおかしい。われわれは、これから先のことも危惧している。面接のように勝手に入れることなど許すつもりはない。

次に、7月の昇格者に関して一時金に遡及するものと、しないものをはっきり聞きたい。

[機構] 本給の定昇分が遡る。提案の式の中で本給分が遡る。

[労組] 5級から6級への昇格者は、旧原研は4月だった。今回勝手に7月にした。4月、5月、6月分の差額と、本給差額×2.215だけ損をすることになる。一方的に値切られてしまうことになる。

[機構] 制度を統一しただけだ。

[労組] 昇格メリットの約5ヶ月分だ。

旧原研の源資が減らされた分はどこへ行った？別の言い方にすればこれまでどこから得ていたのか？

[機構] 具体的には答えられない。経営側の才覚で努力してきた。予算の制約と説明責任がある。

[労組] 今回出せないというだけでは納得できない。ラスパイレス指数で言えば、一時金も本給も同列、なぜ旧原研職員の一時金だけを削るのか？

[機構] 事業者の才覚で努力してきたが、情勢が変わった。

[労組] 旧原研の不満をどう考えている。年収で考えれば、同年齢、同学歴では旧サイクルの方が高いのでは。

[機構] 過去のことも含めて、外から言われたくない。

[労組] 統合時点の、「統合後も処遇を変えない」というのはどこへ行った。

[機構] 期末手当については、その都度の交渉ごとだ。労働条件を変えないというより、「職員組合と協議して決めていく」と理解している。

[労組] それを言うなら、本給の件でいつまでもデータを出さなかったやり方は、誠意ある交渉とは見えない。

[機構] データが遅れたのは悪かったと言っている。

[労組] 査定結果の反映について、AやCでいくらになるのか分からないのでは答になっていない。職員を2つに分けて一方にだけ査定を入れるという問題もある。労組としては、新しい人事評価制度ができるまで、ペンディングにし、査定を入れないことを提案する。

\*\*\*\*\*

## 投稿

### これは、おかしい、旧原研職員は旧サイクルの住宅へ？ M.M.生

旧原研職員から聞いた話ですが、機構の住宅を借りようとしたら「長堀住宅は空いているのだけれど、修理費が無いから入れません。旧サイクルの住宅しか入れません」と言われたそうです。

長堀住宅は修理できなくて、旧サイクルの住宅が修理できる理由が分かりません。ここからは、推測ですが、旧サイクル職員には、逆に旧原研の住宅に強制的に入れさせて旧原研と旧サイクルの融合を図ろうとしているのではないかと思います。でも、それって強制してまでやることでしょうか？旧サイクル、旧原研職員全員が住宅を平等に借りられるようにして自然に融合していけばいいと思うのですが・・・。

\*\*\*\*\*

### ¥¥¥ 筑波大学が職員向けの保育所を設置 ¥¥¥

朝日新聞によると、筑波大が職員向けの保育所を設置をするそうである（6月8日付け）。

抜粋記事を)。少子化対策、女性の社会参加、次世代育成支援など意義は大きい。理化学研究所では、和光キャンパスに事業所内託児施設「りけんキッズわこう」の整備を行い、平成16年4月1日より独立行政法人理化学研究所共済会（小中元秀会長）を主体として託児施設の運営を開始している。こういった制度はぜひ広がってほしいものである。

女性職員は原研労に入会して、議論しましょう。

----- 朝日新聞（茨城）2006/6/8 の抜粋 -----

筑波大は、職員の子どもを預かる保育所を学内に設置する。給食や健康管理に筑波大付属病院が協力するのが特色で、11月開所を目指している。同大によると、保育所を設置している国立大学は現在、25ほどあり、法人化によって設置しやすくなったという。

保育所を設置するのは、付属病院近くにある追越学生宿舎（つくば市）の共用棟。昨年廃業した食堂の跡約660平方メートルを改修し、運営は業者に委託する。学齢期前の同大職員の子どもが対象で、保育時間は月～土曜の午前7時～午後9時。以前から、付属病院の看護師に学内の保育所を要望する声が強く、検討を進めてきたという。

保育所には看護師1人が常駐するなど、乳幼児の健康管理には付属病院のスタッフが協力。給食やおやつを付属病院の調理室を使って提供する。医学・看護を学ぶ学生の実習の場、学生ボランティアの受け入れの場などとしても活用する計画だ。

県内ではほかにも、茨城キリスト教大（日立市）が、今秋をめどに、教職員向けの託児所の開所に向け、準備している。