

回				
覧				

## 本日団体交渉 (10月27日)

本日、本部にて、2006年度の賃金改定に係わる団体交渉が行なわれます。

労組は10月16日、2006年度秋季賃金・労働条件改善要求を提出し、春の要求に加えて

- 1、統合後の新人事評価制度に関して
- 2、放射線業務手当に関して
- 3、継続雇用制度に関して
- 4、事務処理とグロービアの問題について

の4点を要求しています。団体交渉の事前の打ち合わせで、機構は「先に出された秋季要求については、今回答えることはできない。別途交渉を持ちたい。」と述べています。実質的な回答は、2006年度の賃金改定に関するものだけになりそうです。労組は、先に出した秋季要求の考えを述べる予定です。機構は、労組の主張を真摯に聞かなければなりません。

\*\*\*\*\*

## 交渉報告 (10月24日、10月26日)

### A) 子女教育手当について

機構は子女教育手当の改定を通知してきました。改定内容は良くとも、労組に事前に相談、交渉がなく決めるのは問題です。

機構： 外国に勤務する職員（在外職員）が子供をつれていき、当地で学校に入れていると、これまでは月18000円までの手当てがでていた。今回新たに加算制度を作った。インターナショナルスクールに入って授業料が18000円を上回る場合、小中学校で月72000円以内、高校で62000円までの加算ができるとした。ちなみにウィーンで英語校に入ると小学校で月に約14万円かかります。

### B) 住宅の2重貸与に関する内規について

異動により他拠点に単身赴任する職員に対し、一定の条件を満たす場合、赴任先で宿舍を貸与し、さらにもとの宿舍を引き続き貸与することを認める内規を定めたいとの提案があり

ました。条件は概略以下の通りです。

- (1) 子弟が中学2年から高校3年までのもの
- (2) 幌延、むつ、青森、人形峠への赴任の場合は子弟が幼稚園から中学1年までのものも含める。
- (3) 同居者が病気加療中で、赴任先に適切な医療機関がない場合。
- (4) 出向で、期間が2年以内と決まっているとき
- (5) その他労務部長が認めた場合。

これは、単身赴任手当支給の基準よりも厳しい基準です。労組は

単身赴任手当の基準のように、同居者の就業に問題がある場合、同居でなくとも元の住居の近くに世話をしなければならぬ近親者がいる場合などを基準に含めるように要求しました。また事務職、放管、技術情報部などで3年間で異動ということが多いことから、3年以内の機構内の転勤も内規に含めるよう要求しています。

### C) 大強度陽子加速器、リニアックのエイジング運転のための変則勤務の提案

J-PARCの建設が進み、リニアックの24時間連続のエイジング運転を1ヶ月間行なうために勤務の時間をずらす変則勤務を行ないたいとの提案がありました。対象勤務者は旧原研職員19名他39名。各人の主な仕事は通常の日勤の仕事ですが、A,B,Cの3つの班・時間帯の運転・監視業務を交替で入れるものです。Aは9時から17時30分までですが、B,Cは、1日のその他の時間帯をカバーするものです。B,C班は各3名で勤務します。

労組は、現場の意見を聞いて対応しますが、当面以下の指摘を行ないました。

変則勤務は生活リズムが乱れ、勤務者への負担が大きい。機構の提案では、深夜勤務に関する手当での加算分しか見ていない。交替勤務手当のように、負担に応える手当などを考えよ。

提案では、B班の勤務形態に若干問題がある。翌日の勤務への配慮など考慮されたい。

\*\*\* 組合以外の方でも意見・要望がございましたら組合事務所などへお伝えください。

今後、建設が進むにつれて、変則勤務の必要が増えてきます。労組は健康と処遇の問題だけでなく、仕事の進め方などについても職員が気持ちよく働ける道を求めて行きたいと考えています。

## 賃金実態調査中間結果その2

前号に続き、賃金実態調査の中間集計に出された意見を紹介します。まだ調査を続けていますので、調査表を出していない組合員は早めに出してください。

< 再雇用制度への意見を紹介します。 >

再雇用制度(継続雇用、業務委嘱制度)については、現状で満足する意見はありません。定年前の4割以下の給与はあまりに低いと言えるでしょう。機構は早急に抜本的な改善を行わなければなりません。

賃金が安過ぎる。せめて下げられた前の額に戻せ。

現在の嘱託制は定年延長の要求と相容れない面がある。同一労働同一賃金となっていない。(職員としての労働と嘱託としての労働内容が同じケースがある。)

今後、年金問題により良くて65歳、悪くて70歳まで働き続ける必要が出てくる。全員再雇用できるように制度を整えるべきだ。国が年金を払わなくなったら、どうするのか。特に30代以下の世代は現実問題として考えるべき。

志気の低下は避けられない。

一般的にこの様なのか(給与、待遇等、民間とかと比較して)

同一の仕事をしていて、60歳時と61歳時で本給が6割も削られるという極めて劣悪な賃金を直ちに改善してほしい。それで3年間勤める、 $本 \times 0.6 \times (12+2) \times 3 = 本 \times 25.2$ つまり、本=50万円とすると、1260万円もの差額になる。嘱託をやめて定年延長にするのが正道である。

嘱託で残られた方の長年培った知識や経験を後続に伝えるため、研究職や技術職の方は嘱託前の業務をただ継続するのではなく、後身の指導にあたらせてはどうか?現場の戻られ、若手職員とともに働いて頂き、御指導願いたい。私も若手(と思っています)ですが、ぜひ指導して頂きたいと思っています。

ある程度の業務量がある職場で再雇用出来ることが本人もまわりの人も安心できると思う。所属先によって多忙な所とそうでない所があると思います。大幅に減額となって処遇が違ふというのは、制度の根幹にかかわることだと思います。

培ってきた技術や知識を組織に反映(伝授)しつつ役割を果たす、という制度が活かされるようなシステムが必要かと思います。

嘱託の人を活かしているかどうかは疑問、お互いにやりにくいのでは?

給与の額を出せないのであれば、勤務時間や日数を減らすべき。労働の対価としての時間単価は下げるべきではないし、勤務時間が短くなれば本人はその時間に別のことをすることもできる。長時間拘束して金も出さないのでは最悪。

働きがいを感じる賃金・ボーナスを希望。せめて公務員並、それが出来ないなら週休3~4日にして。

定年を延長して欲しい。嘱託には残りたい要素がない。満足な仕事もなく、収入が低すぎる。

意欲をもって働ける制度にする必要がある。働く人達の力が十分に発揮されるよう、内容を変更してゆく必要がある。これは職員に対する制度とも共通する問題である。活力のある研究所にふさわしい制度づくりが求められていると思う。

---

## 分会長各位へ

アンケート、署名など、入ったままのメールボックスがあります。分会員への配布などよろしくお願いします。

---

## お知らせとお願い

### 人事評価制度についてキャンペーンを計画

たびたびお知らせしているように、労組は新人事評価制度をどのようにするかについて機構と交渉を行なっています。しかし、交渉は遅々として進みません。そこで、執行委員会としては人事評価制度についての宣伝キャンペーンをシリーズで行なうことを決めました。内容は以下ようになります。組合員の皆さん様々のご意見をお持ちと思います。キャンペーンの中で紹介していきたいと思いますので、ぜひ執行委員会にお寄せください。また組合OBの方々でも、過去の前研の人事考課に関する経験などもお寄せいただければ歓迎いたします。

#### キャンペーン計画

旧前研の人事考課制度

旧サイクル機構ではどのようなことが行なわれていたか

批判されつつある成果主義

どんな評価制度が求められるか

組織としても、個人としてもものびのび仕事ができるように