

## 12月一時金回答、2.535月（11月17日団体交渉報告）

基準内については6月期と同じ考え方昨年比約6%の切り下げ

臨時職: 32日で昨年と同じ

11月17日、12月期一時金、および労組が提出している秋季要求に関する団体交渉が行われました。一時金について、機構は6月期と同様に旧原研職員のみが切り下げになるやり方を提示しました。見かけの月数では、1年間で昨年並みになる回答でしたが、6月期に続いて、昨年比約6%マイナスの切り下げ回答です。

切り下げ問題では、なぜ、旧原研職員だけが切り下げられるのかを追及する労組に対して、機構は納得できる説明をしませんでした。扶養家族に関する項を配算式に入れよという労組の要求に対しては前向きな姿勢を示しました。旧サイクル職員に対して行っている査定の内容についての質問にも、納得できる答えは返ってきませんでした。

<<< 団体交渉の主なやりとり >>>

[機構, 石村理事] 12月期末手当について回答を差し上げたい。10月16日に貴労組から要求をいただき、以来政法連も含め、鋭意検討してきた。6月期末にも話させていただいた様に支給式は一本化したい。また、貴労組から扶養手当受給者に対する特段の要求があったので、その点は支給式で検討していきたい。秋季要求については、意見を参考に見直すべきものは見直しして、よりよい研究環境を作って行きたい。

- - 12月期末手当回答及びメモ読み上げる

一般職員： 基準内×2.535、 臨時職員 最高32日分

{ { 旧原研職員だけ切り下げになる。納得できない。 } }

[労組] 政法連回答の上限であることは評価するが、われわれの要求はもっと大きい。昨年並みと言えない基準内の扱い方を6月期と同じにするのだろう。だとすると、昨年比約6%の切り下げになり、納得できない。旧原研だけが下がることになる。年間賃金で、もともと旧原研のほうが高いというなら仕方がないという考えがあるかもしれないが、そうではないでしょう。むしろ逆だ。高いほうはそのままなのになぜ低いほうを削る。

[機構] 行革推進法、ラスパイレス指数などを考慮し、社会一般に納得されるものでなければならぬ。毎年の予算には効率化係数がかかってきており、枠拡大はできない。政法連の支給上限確保が精一杯である。

[労組] 問題は今までついてきたものをいきなり切るとのこと。ラスパイレスとは直結しない。人の給与を下げると言っているのではない。「なぜわれわれだけ下げるのか」と聞いている。平均10数万円下げられることになる。

[機構] ラスパイレスだけでなくいろいろな縛りと社会的説明から言って.....

[労組] だったら、旧サイクル部分も均等に下げるのが妥当ではないか。

[機構] 期末手当はその都度のもだから、削る・切り下げということではない。統合後は原資を一本化している。労使間の協議だけではなく社会に説明できない拡大はできない。

[労組] ラスパイレス指数は、本給、一時金の区別を付けないからこの問題とは関係ない。別の点では、支給式の本給に本給調整給を入れるのはなぜだ。

[機構] それが本給だから。

[労組] では、支給式では、本給マイナス本給調整給を基準に考える。

[労組] 一方では激変緩和を入れて切り下げるといっているが、切り下げ自体まだやっていない。われわれだけがいきなり切り下げられる。それが不満なのだ。

[機構] 片方だけではない。管理職はすでに切り下げしており、一般職についてもこれから切り下げしていく。

[労組] なぜ一時金だけドカンと下げるのか。なぜわれわれのところだけ下げるのかと聞いている。国が見ているのはトータルな金だ、一時金を分けて見ているわけではない。

[機構] 原研の人の気持ちについてシンパシーがないとは言わないが.....

{ { 旧サイクル機構職員に入れている査定について } }

[労組] 配算については後で交渉するとして、6月期の交渉で聞き逃したことを聞きたい。12月期も査定を入れるのか？

[機構] やりません。4月から3月までの業績を6月と12月の一時金に反映する。

[労組] A,B,C評価のそれぞれの人数割合の具体的な数値を聞きたい。

[機構] 前回答えた範囲、6~8割が標準に査定される。

[労組] ずいぶん幅がある。職種などによって違いがあるのか？

[機構] 全体の話である。評価結果については、これまでも労働組合に提示していない。

[労組] 全体の分布を聞かないと、全体の中でどの位置にいるのかわからない。

[機構] そこまでは...

[労組] それでは何のために評価しているのか？

[機構] それはこれからも話し合っていきたい。

[労組] 新人事評価制度についての意見交換の中で、われわれが必要だと言っている2法人の過去の制度と運用についての評価・総括を出せるのか。

[機構] 出せる範囲で話していきたい。システムの話は制度の交渉の中でやりたい。

[労組] もっと早く答えてくれるはずだったのではないか。われわれは、前の団体交渉でも「ろくに進んでいない。これでは困る」と言った。機構が考えるスケジュールでは、6級以下にも4月から試行となっているが、これでは受けられない。7級以上の試行開始のように、全体像や処遇への反映のされ方などの話なしでは、話にならない。ちゃんとやっていくつもりがあるのか。

[機構] だからこれから、誠意をもってやっていきたい。評価制度は難しい。

[労組] 難しいというのは同感だ。しかしちゃんと交渉していかなければならない。

一時金の交渉でこの話をしているのは、旧原研にはないものが旧サイクルでやられており、切り離して考えられないからだ。現在評価されていない新入職員だって、来年6月にはどう扱われるのか決まっていない。旧2法人の評価制度のどこがよくて、どこが悪かったかの見解も明らかにしてもらわないとならない。

旧サイクル部分への査定に関しては、6月期と同じようにブロック別に源資をそろえて行うつもりか？

[機構] 数値は違うが、6月期と同じ考え方で行うつもり。

[労組] 統合一本化というが、旧サイクル機構職員の1から5級への査定はまったく矛盾している。一方は査定を入れ、一方は入れない。同じでない。差別してよいのか。査定すべきでない。払い方を一緒にすることはできるはず。ひとつの組織に複数の基準があってよいのか。

[機構] 過渡的なものだ。新しい制度が入るまではやむをえない。

[労組] 統合のずっと以前に、統合はわかっていた。われわれは、早くから統合後の労働条件について話し合う姿勢を示してきた。話が進んでいないのはわれわれの責任ではない。

[機構] 遅れた責任は機構にあるかもしれない。

[労組] 同一法人において、同じ仕事だったら同じ処遇というのが基本だ。

[機構] 秋季要求にもあるから、具体的に提案していきたい。

[労組] 臨時職は昨年と変わらないことを確認したい。

[機構] 変わりません。

{{ 秋季要求：統合後の新人事評価制度に関して }}

[労組] 人事評価制度は職員の志気、法人の業績に密接に結びつくと考えている。7級以上のように、処遇への反映の仕方などを示さずに評価方法だけ決めて試行に入るなどということは許さない。

[労組] 評価結果を労働条件に反映させるやり方は相対評価か絶対評価か。ここでは結果に基づいて一定の割合で振り分けるのを相対評価といっている。旧サイクルでは、A:20%,B60%,C20%とか漏れ聞いているが。

[機構] 旧サイクルのやり方はそんなにシンプルではない。

[労組] 相対評価-絶対評価、どちらの考え方になるかが非常に重大。分かれ目になる。

[機構] 同感だ。

[労組] まだそれを考えていないわけではないだろう。

[機構] 具体的に提案をして、ご意見を聞きながら。

[労組] おおもとの考えを聞いている。システムの大前提が決まっていないのか。そこから話し合っていくつもりか。

[機構] そうです。

[労組] 労組としては、あらかじめ分布を決める相対評価は認めがたい。

{{ 秋季要求：放射線業務手当に関して }}

[労組] 放射線業務手当規定の見直しは、当初8月とか言っていたがどうなっているのか？

[機構] 中断しているが、近々お願いしたい。

[労組] 定期大会へ向けての議論、分会の議論では、「管理区域入域手当にするならならいほうがまし」と言わせてもらいますという執行部の提案に同意してもらっている。原子炉運転に手当が出ない規程なら問題外だ。

{{ 秋季要求：継続雇用制度に関して }}

[労組] 継続雇用は、ちょっと処遇がひどすぎる。われわれは囑託でも定年前のせめて半額をイメージしている。世間で話題になっている年金問題でも、現役時の半額がひとつの指標になっているだろう。

[機構] 世間では年収にすれば、普通は300から350万円くらいだ。

[労組] そういう人の元の賃金はいくら？

[機構] 元の賃金は関係ないのでは。厚生年金基金からも支給される。

[労組] 人が出す金を当てにするな。働きを得ているのは機構だ。それまでの経験、能力を活かしてもらっているのに本当に申し訳ないではないか。

年金支給開始年齢がまた上がるのは考えているのか。

[機構] 考えています。

[労組] 超過勤務、出張、起票など一般職員と同等に扱われていないという不満の声が上がっているが。

[機構] 職員との差は考えていない。旧原研では制度導入時、超過勤務を命じないという形で制度提案し、また指導もそのようにしてきた。しかし、統合後は所属長が普通に命じることができる。出張も同じ。ただし、超過勤務は不要不急のものは命じないという考えがある。それは一般職員についても同じである。

{{ 秋季要求：グロービアなどの問題 }}

[労組] 事務処理とグロービアの問題については後で意見書を出す。今、機構がアンケートをとっている。意見を聞くのは評価する。しかし、使っていない人が作ったアンケートなのか、問題がわかっていないように思う。グロービアが手直してなんともならないようなら、人でも金でも機構の力を使って、抜本的にかえてもらいたい。労使間で人事評価制度が課題になっている。仮によい人事評価を受けてやる気が出て、他方で事務処理などで無駄なこと・意味のないことをやらされるとやる気が失せる。

[機構] 日々努力、改善していくのでもう少し長い目で見て。

[労組] こちらも当初は、そう考えてあまり文句を言わなかった。改善が遅れ、いつまでも問題が残っているから言っている。事務に関連して、事務職の人が少なすぎるということも言っておきたい。現場任せで事務処理するのは効率的ではない。

\*\* 11月20日にも拡大窓口交渉がありました。次号で報告します。