

団体交渉報告

<機構の回答>

1～5級の一時金査定は新人事評価制度が本格導入されるまで凍結する 原資は基準内賃金×2.215月(昨年並み)

臨時用員 17日分(期間内に100日以上勤務の場合)(昨年並み)

6月7日午後、本部にて6月期一時金を主な議題とする団体交渉がおこなわれました。労組は5月18日に要求書を提出、6月5日の回答を要求していたところでした。機構の回答額は昨年並みでしたが、[新人事評価制度ができるまでは、旧サイクル機構職員も含めて、1から5級の職員には、人事評価による一時金査定を凍結する]と回答しました。昨年の6月期一時金交渉、12月期一時金交渉を通してわれわれが強く要求してきたことを受け入れるに至ったわけです。執行部は、理を尽くした交渉、ストライキを含めた運動の成果と考えています。また、現在、新人事評価制度の交渉中であることを考慮し、機構が一定の誠意を見せたものとも考えています。

*** 主な交渉のやり取り ***

[機構、石村理事]: 5月18日に貴労組から要求のあった一時金について、回答する。その前に、先般、新人事評価制度の6級以下への試行に対して、労組の理解をいただいたことを感謝したい。今後も協議検討の場を設けていくのでよろしくお願ひしたい。6月期の一時金については、政法連への働きかけおよび機構内部の検討を進め、本日回答する。5月18日の労組の要求の2つ目、評価の処遇への反映については、平成17年度上期2法人状態、下期統合し、18年度は1法人として通年を経験したが、評価制度はまだ一本化できていない。同一法人内に評価される者と評価されない者がいることによって、混乱を起こさないようにするため、新評価制度が本格導入されるまで、5級以下の職員には人事評価による一時金査定を凍結する事としたい。

[機構]: <回答書読み上げ>

一般職、および常勤職員

基準内給与月額×2.215月分×期間率を原資とする

臨時用員

出勤日数100日以上の場合、本給日額の17日分

6月22日までに妥結した場合、6月29日に支給する

[労組、岩井委員長]: 新人事評価制度、試行への了解はしたが、先に確認した通り制度全体への承認ではない、あくまでも試行への了解である。新人事評価制度については、交渉が遅れ心配し

たが、評価への反映、今機構が言明した一時金査定凍結などわれわれの要求を受け止めてもらえた。われわれが考えていることは、職員の力が発揮される制度か、そしてそれが報いられる制度かということだ。引き続き交渉を進めていきたい。労組の要求・指摘に、機構が誠意を持って対応していただいたことを評価します。

[機構]: 評価を反映しないのは、一般職だけです。誤解のないように。

[労組]: わかっています。

[労組]: 本当は6月5日に回答をいただきました。2つの労働組合があることなど、事情は多少わかるが、回答書だけでもいただければいい。今後考えていただきたい。回答の額については、政法連回答の上限という点で努力は認めるが、独立の法人であることを考え、自主性を持って回答して欲しかった。機構全体で頑張っても、報われない。それはそれでひとつの形ではあるが、機構は人事評価制度について「頑張った者に報いたい」といっている。そこでいっているのは小さな評価単位の中での差のことではない。集団あるいは全体で頑張ったものと、狭い世界の中での差を評価するのとどちらが大切か考えて欲しい。

「役職者の多重加算をやめろ」という要求については回答がない。特に傾斜加算は、民間の景気が良かったときに人事院の調査を元に導入されたもの。その後民間の景気が下がり民間企業の役職者の一時金水準も下がったが、人事院は同様の調査を行わずそのままになっている。一方われわれの処遇は切り下げられている。納得できるものではない。先日退職金制度の変更の話があった。具体的提案は聞いていないが、その中で「功績に応じて」というような表現があった。一時金のように職階による月数の加算などのお手盛りをするのではないかと警戒している。

嘱託職員の一時金について回答がないのも納得できない。臨時職員については、人によっては正職員以上の働きをしている人もいる。もともとの日給も少ないのに一時金においても低い処遇は納得できない。

[機構]: 独立した法人という件、一部上場企業で賃金水準が上がったところもあるが、中小を含めると依然として厳しい。国の財政も逼迫しており、国民の理解が得られる範囲を考えなければならない。傾斜加算については、職位職階により差が出るのは当然と考えている。退職金制度については成案ができた段階で提案したい。嘱託職員については、契約で標準では年間2.5月と決めた通り。臨時職員は、近隣の賃金と比較すると機構のレベルは高いということで昨年と同様とすることが妥当と考える。

[労組]: 臨時職、近隣との比較も大事だろうが、同じ職場で同じ仕事をしている人とのバランスはどうなのか。われわれだって、近隣と比較されるだけでは困る。

[機構]: 役場、原子力関係を調べた。

[労組]: それを言うなら、機構の事務職員が役場の事務職員と同じ水準ですか? そうではないでしょう。嘱託職員については、聞かれてこたえるのではなく、最初から回答してもらいたかった。6級の人の例では、年間賃金は約300万円、これは定年前の1/3以下。ひどすぎるではないか。一時金でなくても良いから、年間賃金での改善を求めたい。

[機構]： 嘱託制度は検討中なので、成案ができれば提案したい。

[労組]：ほかの会社で、3割から4割になる例はほとんど聞いたことがない。本来、定年を延長すべきところ、それができないならという代わりの制度のはず。実際多くの嘱託職員が職場で重要な役割を果たしている。これまでの功績、発揮している能力も考えた回答をいただきたい。年間の契約が決まっていようが、合意の上改善するのは問題はないはず。

民間の役職者の一時金水準の調査はあるのか？全体の公平感という観点で気にしたい。

[機構]： 人事院も参考にし、必要なら機構として調査する。

...略

[労組]：回答は持ち帰り、検討させていただく。早い支給を目指したいので、支給できるようになったら1日でも早くお願いしたい。

< 人事評価制度に関する説明会 >

6月8日、新人事評価制度に関して「評価体制について」の説明会がありました。

これまでの機構の提案では、場合により評価補助者を設けて、評価者の補助を行えるものとするものでした。課やグループの構成員を評価するのは課長やグループリーダーで、組合員ではないのですが、評価補助者は組合員が勤めることも考えられます。今回の説明会は、主にその評価補助者の役割についての話でした。

機構の説明では、評価補助者に関しては3通りを考えているとのことでした。

ケースA：評価は補助者を使わない。

ケースB：職務設定の案を作ったり、期末評価の案を作ったりするが、評価やフィードバック面談は評価者が行う。

ケースC：ほとんどのことを評価補助者が行い、評価者は実施事項の確認と評価の承認を行う形態。

評価補助者には評価者と同様の研修を行わせるとのことです。

労組はケースBはともかく、ケースCの補助者に組合員を使うのは現時点では了解できないと機構に伝えました。ケースCでは実質的な評価者であり、本格実施されればその行為が仲間の処遇を大きく左右するからです。十分な議論が必要です。

労組役員選挙立候補締め切り 6月12日(火)まで再度延期

現在中央執行委員候補5名、より強力な執行委員会を作るため、再度延期しました。

2つの個人署名に取り組みます。

1次締め切りを6月29日とします。よろしくお願いします。

1、

東京地方裁判所宛

全動労・不当労働行為責任追及・損害賠償訴訟 被解雇者の救済を命じる判決を求める要請書

国鉄分割民営化は中曽根元総理大臣が言うように、労働運動をつぶすために行なわれた行為でした。労働委員会では、全動労や国労を差別した実態が明らかにされていますが、不当に解雇された1047名の権利は回復されていません。国家が行なった不当労働行為を断罪する裁判の支援署名です。

2、

人事院総裁宛

07年勧告に向けた公務員労働者の賃金・労働条件の改善 を求める署名

公務員の処遇は、われわれの処遇に大きな影響を与えます。現在行政改革の名のもとに公務労働者へ不当な攻撃が続いています。2005年の勧告では、『給与構造の見直し』として平均4.8%の本給切り下げが打ち出され、われわれも、倣わされてしまいました。2006年勧告では民間との比較対象企業を以前の「100人以上」から「50人以上」に切り下げられ、結果として低い額の勧告になりました。これも原子力機構は右に倣えさせられています。また、公務員の賃金水準は、民間労働者や地域経済に大きな影響を与えます。8月の人事院勧告に向け、公務労働者の賃金・労働条件改善を求めます。