

## 団体交渉報告

11月13日(火)、機構本部にて団体交渉が開催され、原研労から提出した賃金・労働条件改善要求に関する秋季要求書に対して機構から回答がありました。2007年度の賃金改定については一部にプラス回答が得られましたが、その他の諸要求については特に進展の見られない内容でした。労組は職員の間で不満の強い事項について団交の場で改めて主張を述べたとともに、今後とも交渉を続けていきます。

## 回答書

平成19年10月12日付け59原研労中1-17号をもって要求のあったことについて、下記のとおり回答する。

### 記

#### 1 賃金・諸手当について

平成19年度職員の給与改定について

##### 1. 基準内給与

- (1)改定率は、プラス0.29%の範囲内とする。
- (2)本給表については国家公務員行政職(一)を参考として、初任給を中心に1級から3級の若年層において改定を行う。
- (3)扶養手当については、子等に係る手当の月額を各1人につき6,000円から6,500円とする。

##### 2. 初任給

- (1)大卒 192,100円
- (2)高卒 154,700円

##### 3. 改定の実施時期

平成19年4月1日から実施する。

#### 2 人事評価制度について

7級以上の実施状況、改善点及び6級以下の試行状況については、先般貴労組に説明したところである。今後も引き続き平成20年4月の6級以下への導入に向けて協議していく所存である。

#### 3 定年延長・継続雇用制度について

定年退職日を現行の半期末から年度末へ統一することについて、引き続き、速やかに実施できるよう努めていく所存である。

再雇用制度については、貴労組と協議を行い、合意のうえ実施しているところである。

#### 4 勤務時間の管理について

サービス管理のシステム化については、今後本格導入に向けた職員説明を開始する予定であり、必要に応じて貴労組に説明を行いたいと考えている。

#### 5 消防隊について

機構の業務を外部に委託することについては、機構の判断において行うものである。

#### 6 制度変更の一方実施について

労働条件に係る事項については、貴労組と協議することは当然のことであると考えている。

#### 7 「2007年度賃金・労働条件改善要求」について

2007年度賃金・労働条件改善要求については、平成19年4月20日付け文書をもって回答しているところである。

### ~団交のやりとりから~

理事：平成19年給与改定については、10月30日、国家公務員の改定について閣議決定された。これをベースに検討してきたが、成案を得たので回答する。10月30日閣議決定にあるように、独法の給与水準も「国民の理解」が強調された内容で、重く受け止めなければならない。労組の要求については、見直すべきは見直してより良い研究環境を作っていきたいと考えている。

機構：(回答書読み上げ)

労組：基準内給与の考え方は従来通りか。

機構：従来通り。

労組：回答の仕方だが、通常は基準内給与を示し、配分まで進む。国家公務員行政職Iを参考にするとか、1~3級のみとか、こういう回答をするのか？

機構：これも従来通り。

労組：秋季要求書の5項(消防隊)の回答は労組の要求に合っていないが。

機構：外部委託は、機構の方針として行っている。

労組：7項(春闘要求書)の追加回答はないのか。

機構：ない。

#### 1. 賃金・諸手当について

労組：配分は完全に国家公務員準拠か。大卒初任給の扱いは。

機構：回答書の金額で、附則扱い。

労組：定期昇給月は、国家公務員はどうなっているか。

機構：1月です。

労組：国家公務員は、新規採用で初任給で入った人も1月に定昇がありますよね。

機構：確認してみます。

労組：10月定昇に変更になったが、従来の体系を崩すとおかしいことになる。

機構：調べます。

労組：今までと違うという点も含め、今後交渉したい。久しぶりのプラス回答なのでけしからんとは言わないが、3級までのベアの恩恵を受ける人はどのくらいいるのか。

機構：20%はいかないが、十数%。

労組：賃金等は削られ、取られるものはどんどん増えていて、職員の不満は強いと言っておく。その上で検討したい。

労組：ガソリン代の回答がないが。

機構：承知しているが、通勤手当については人勤で触れられていない。人勤は民間など全体を調査して出ているので、通勤手当は変える必要がない。

労組：なぜ全て人勤にもっていくのだ。機構は国家公務員より自家用車通勤率が高い。職員の実情を見てやってくれないと困る。それでは、あなた方の仕事は何なのかということになる。経営として何かできないか考えて欲しい。

機構：通勤手当は実費精算ではないと考えている。

労組：それは納得できない。定期代が上がれば通勤手当も上がる。

機構：規定に基づいてやっている。定期代は上がるが、ガソリン代は別。そういうものです。

## 2. 人事評価制度について

労組：人事評価制度は、全サイクル回して試行ということになる。試行結果に基づき、それが実際にどう処遇に反映するかということまでやるべき。

機構：やる必要を認めない。点数が出ればよい。

労組：100点を超えてもプラスになるかどうか分からない。本格実施では財源も要るのでは。

労組：理解と納得の上で進めると言ってきた。出せるものはすべて出すべきだ。旧原研の人事考課は、職種による差が大きく、研究員が冷遇されてきた。職員の不審は強い。公表できるものは公表して進めないと職員の不審は一層強くなる。

機構：隠そうとしたわけではない。職種別については、7級以上はマネージメントが多いので必要ないと考えた。6級以下については出す予定。

労組：いずれにせよ現状は不服申し立て制度もなく、もっと交渉する必要がある。

## 3. 定年延長・継続雇用制度について

労組：「速やかに」とはいつ頃か。

機構：重々承知している。具体的な実施時期が言える段階にない。

労組：10月定昇となったことで不公平が拡大している。年金加入期間(44年間加入の特例措置)について言えば、法律で決まっている保護も受けられなくなるような制度を機構が提案しているのは問題である。

労組：継続雇用については不満ながらも合意したが、処遇が低く不満である。年金など今は良いが将来を見据えて欲しい。

## 4. 勤務時間の管理について

労組：説明を開始するというのは、一方的な実施宣言か。

機構：一方的という認識はない。労基署の指導で客観的なシステムの導入を勧告されている。PCによる管理は一般に民間で取り入れられている方法。説明した上で意見を聞く。ハード面を整備中である。

労組：試行してみて良くなければ採用しないという選択肢がないと一方実施になる。

機構：システムの導入はする。時間管理だけでなく、特休の申請などもまとめて見られるシステムとする。

労組：要するに不払い超勤という不満が職員から出ないようにすればよい。また、超勤手当の支給対象でない職員についても時間管理が必要である。

機構：それもシステム導入の理由。健康管理も含めて前向きに考えて欲しい。

## 5. 消防隊について

労組：職員が自衛消防隊となるのは、専門職でもなく、24時間体制は無理である。常駐である必要があり、経験などの点で外部委託だけでは問題がある。経営判断の問題。

機構：24時間体制がまだの所については近いうちに体制作りをする。

## 6. 制度変更の一方実施について

機構：承知している。今後はそういうことのないようにしていきたい。住宅の問題も、住人に迷惑がかからないようにしていく。

労組：変更する前に話をしてほしい。「決めました、こうします」では困る。住宅の「二重貸与」については考え直して欲しい。国家公務員は家族の追い出しなどしているのか。

機構：国家公務員では二重貸与の規定がない。家族帯同が基本である。

労組：やむを得ないから単身赴任になっている。他法人でも追い出しなど聞いたことがない。国公も当たり前のこととして「二重貸与」などと言わないだけでは。