

団体交渉報告 ~ 一時金回答、2.585ヶ月

11月19日(月) 一時金回答の団体交渉が行われました。回答は基準内給与月額に2.585ヶ月とするもので、労組の要求には及ばないものの、プラス0.05ヶ月の内容でした。なお国家公務員では人事院勧告で「プラス0.05ヶ月を勤勉手当に充当する」とされていますが、原子力機構ではプラス0.05ヶ月の用途を限定せず全体に積むとのことでした。

団交の中で理事は「行革が進められる中で独法のありかたが議論されている状況に鑑み、我々の社会的立場を十分踏まえなければならない。給与・一時金の今後のありかたについて協議を重ねていきたい。」と述べました。この発言について労組が「これは良い意味に取らない方がいいのか、これから何か我々にとって良くない提案が出てくる準備ではないでしょうか」と問うたところ、機構の面々はいずれも押し黙って、明確な否定をしませんでした。他法人では既に切り下げの動きが出てきているところもあります。今後の動向を注視していく必要があります。

支給額

(1) 一般職員

基準内給与月額に2.585を乗じた額及び職務段階に応じ加算する額に期間率を乗じた額とする。

(注)1) 基準内給与月額は、基準日(退職者については、退職日)現在の本給、扶養手当、研究手当(調整給含む)、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、休職者の基準日現在の基準内給与月額は、次による。

(イ) 基準日現在休職給の支給を受けている職員については、期末手当支給対象在職期間(平成19年6月2日から平成19年12月1日まで)における休職発令直前の本給、扶養手当、研究手当(調整給含む)、初任給調整手当及び地域調整手当の合計額を基準日現在の基準内給与月額とみなす。

(ロ) 期末手当支給対象在職期間の全部が休職期間である職員の基準日現在の基準内給与月額は、同日における休職給とする。

2) 加算額は、職員給与規程(17(規程)第59号)第34条第3項に定めるところによるものとする。

3) 期末手当支給対象在職期間に育児休業している期間がある職員のうち、当該期間に勤務した期間がある職員については、期末手当を支給する。

4) 期間率は、従来どおりとする。

(2) 職責手当受給職員

非組合員である職責手当受給職員と同様の基準により支給する。

(3) 常勤職員

基準内給与月額に2.585を乗じた額に期間率を乗じた額とする。

臨時職員の支給額について：H19.6.2~H19.12.1の期間において

1) 20日以上40日未満の出勤者：本給日額12日分

2) 40日以上70日未満の出勤者：本給日額23日分

3) 70日以上100日未満の出勤者：本給日額29日分

4) 100日以上出勤者：本給日額32日分

支給日

平成19年11月30日までに協定が成立した場合、平成19年12月10日とする。

本給には「給与構造改革に伴う調整額」と「二法人統合に伴う調整額」を含む。嘱託職員については「従来通り」との回答です。

窓口交渉報告 ~ 12月一時金について

昨日(11/20)の窓口で以下の配算式が提案されました。

【5級以下】

本給 × 2.585 + 6,500 F (扶養手当人数) + 74,282 * 円

* : 定額項については、基準日(12/1)に扶養手当等の見直しがあるため若干の変動あり。

(訂正) 11/13 付「あゆみ速報」の給与の扱いについての「本給」の記載を、規程上「本給」には調整給(いわゆる「二法人統合に伴う調整額」)が含まれると訂正します。