

12月一時金が10日(月)に支給されます。

12月一時金については、11月30日(金)の団体交渉にて仮妥結し、12月5日(水)の中央委員会にて正式に承認されました。これを受けて、以下の支給式により、12月10日(月)に支給されます。

団交の席上で労組は、人事院勧告に盛り込まれた「0.05ヶ月引き上げ」が7級以上の職員については見送られたことについて抗議するとともに、さらにそれが交渉の大詰め段階の28日(水)まで知らされなかったことについても抗議しました。国家公務員において「0.05ヶ月引き上げ」が実施されなかったのは「指定職」のみであり、機構の「7級以上」はそれより遙かに範囲の広いものです。また7級には組合員もいるにも拘わらず、組合で検討したり該当者に意見を聞いたりする時間的余裕も与えられませんでした。団交の場で機構は再度「給与・一時金については今後も労組と協議していかなければならない」と述べていますが、それならば今回のような直前通告でなく、きちんと時間をかけた交渉が行えるように求めます。

一時金支給式

一般職(1~5級、6級総括主査)

(本給×2.585月+6,500円×扶養手当人数+74,259円+職務別加算)×期間率

職務別加算 = (本給+地域調整手当)×加算率×2.585月

加算率 ... 4,5級:0.05 6級:0.1

地域調整手当 = 本給×地域調整手当の支給割合

(地域調整手当については、給与通知書をご参照ください)

常勤職員

(本給×2.585月+6,500円×扶養手当人数+10,281円)×期間率

6級職員

{(本給+職責手当)×支給率+職務別加算}×期間率

支給率 標準:2.707

査定 A:1.10 B:1.05 C:1.00 D:0.95 E:0.90

臨時職員

平成19年6月2日から平成19年12月1日までの期間において

(1)出勤日数 20日以上 40日未満の者: 本給日額の12日分

(2)出勤日数 40日以上 70日未満の者: 本給日額の23日分

(3)出勤日数 70日以上 100日未満の者: 本給日額の29日分

(4)出勤日数 100日以上の場合: 本給日額の32日分

(注)臨時用員就業規則に定める年次休暇及び特別休暇は、出勤とみなす。

再雇用制度に基づく嘱託職員

「嘱託制度で説明している通り」とのこと。

投稿

統合に伴う変化で思うこと(労務課にコンプライアンスを)

統合後、いろいろな部分で変化がありました。ここでは職場以外の場所での変化、特に住宅等の問題についていろいろ聞いていることを簡単にご紹介したいと思います。まず、皆様お気づきだと思いますが、あるいは住宅にお住まいでない方々はすでに忘れてしまっておられるかもしれませんが、住宅の入居募集が回らなくなりました。それでも住宅に空きは出ていきます。どうやって埋めているのでしょうか。とても不思議です。実際に長堀住宅のE・B棟(80m²台)はちゃんと埋まっていきます。また、入居条件もどうやら労務課が勝手に決めているようで、以前よりも少人数で入居が認められているようです。従来、E・B棟にはA・F棟に住んでいて、家族が増えた人が移っていくことが多かったのですが、労務課の勝手なやり方のため、A・F棟は世帯人数が増えてしまって、転居希望調査を待っている方々が相当増えているようです。一部ではおそらく5~6人家族でE・B棟への転居を希望されている方もおられると聞いています。なぜ6人家族よりも3人家族が優先されるのか、理解できません。統合前に当時の厚生課長と話をし、アパート等からの転居も公正に行うために転居希望調査の時期のみしか受け付けないことを明言されておられました。現在ではE・B棟に入居が決まっても、数ヶ月後まで転居してこないというケースもあるようです。本当に不思議です。

このような不透明なことが続くと、当然、住人の不満は大きくなり、いろいろな噂話が飛び交うようになります。例えば、旧サイクルの人が優先的に入ってくるなどという噂も耳にします。不思議なもので本当にそう思えてくるものです。このような不透明さや誤解を是非とも解消して頂きたいと強く思います。たとえそうだとした場合、転居してきた家族には何も悪い点はありません。統合前には健全で公正な住宅などの運営のために、所長の諮問機動的な役目として住宅委員会などがあり、いろいろな規則変更や方針変更もその委員会で話し合われていました。機構側には早急にこのような委員会の設置を検討して頂きたいと思います。組合も、不透明さを解消するために、入居等に関するデータ（個人データを含まないデータ、例えば長堀地区80m²台の住宅への入居者の家族構成、勤務地区情報等の統計など）を労務課に開示するように強く働きかけて頂きたいと思います。

最近ではなぜか、住宅内の樹木が突然切られてしまうケースが多く、このような新しい方針に関しても住宅委員会などで話し合われた後で行われていたと記憶しております。今、個人的にあるいは自治会などから、そのような方針に反対意見を言う、もし、労務課の方針に従わずに何か事故があったときは、全責任を負っていただけるのかという言い方をすると聞いています。これは労務課の方針で行って何か事故が起きたときは、労務課がすべての責任をとるという強い意気込みの現われなのでしょう。しかし、すでに、住宅の子供たちが大事にしていた木を誤って切ってしまったにもかかわらず、住民や子供たちへの謝罪は何もありません。通学時間帯に大きなトラックが入ってきて作業準備を始めたりするケースもあったようです。また、作業通知の文書を全世帯に配ったと主張しながら、実際にはほんの一部にしか入っていません。労務課もぜひコンプライアンスを進めて頂きたいものです。釈迦に説法でしょうが、ちなみに、コンプライアンスとは、（要求などに）応じる、人の願いなどをすぐ受け入れること、迎合性；人のよさ、親切という意味の言葉です。

（一組合員）

~~~~~

#### <お詫びと訂正>

前号の「あゆみ速報」(11月30日(金)発行)で、号数が「No.4688(59-20)」と印刷されていましたが、「No.4702(59-18)」の誤りでした。お詫びして、訂正致します。