

## 団体交渉報告

# 6月一時金回答、2.24ヶ月！！

6月4日(水)、6月一時金に関する団体交渉が開催されました。労組の要求に対する機構の回答書が出され、2.24ヶ月とするという内容でした。これは政法連で申し合わせがされた上限の額を示してきたものと考えられます。

(なお、昨年の6月一時金の回答は2.215ヶ月でした。昨年、一時金を年間0.05ヶ月加算する人事院勧告が出されましたが、今年度については、6月期と12月期にそれぞれ0.025ヶ月を配分することになっていました。)

相変わらず「国民の理解の得られる水準」とする機構に対して、労組は改めて原子力機構の自主性の発揮を求めました。同時に、昨年の12月一時金の交渉では最終段階において突然「7級以上職員に対してプラス0.05ヶ月を見送りにする」と通知がされたことに対して、改めて抗議するとともに、6月一時金についてはくれぐれもそうしたことのないように求めました。

### 回答書(平成20年6月期末手当)

#### 1 支給範囲

平成20年6月1日(基準日)に在職する職員及び常勤職員である組合員及び平成20年4月1日から平成20年5月31日までの間に退職した職員及び常勤職員で組合員であった者

#### 2 支給額

##### (1) 一般職員

基準内給与月額に2.24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、退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12月2日から平成20年6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2.24を乗じた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、扶養手当及び地域調整手当の合計額とする。ただし、退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常勤職員については、期末手当支給対象在職期間(平成19年12月2日から平成20年6月1日まで)における休職発令直前の本給、扶養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常勤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) 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常勤職員のうち、当該期間に勤務した期間がある常勤職員については、期末手当を支給する。

3) 期間率は、一般職員に準ずる。

#### 3 支給日

平成20年6月23日までに協定が成立した場合、平成20年6月30日とする。

#### 臨時職員の支給額について

平成19年12月2日から平成20年6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7日分  |
| (2) 出勤日数 | 40日以上  | 70日未満の者  | 本給日額の13日分 |
| (3) 出勤日数 | 70日以上  | 100日未満の者 | 本給日額の15日分 |
| (4) 出勤日数 | 100日以上 | の者       | 本給日額の17日分 |

## 【団交でのやりとりから】

機構 > 今回の回答は、精一杯の努力をしておいた回答であり、これを上回る回答は現時点では出来ない。期末手当は独立行政法人についても閣議決定の中で、国民の理解の得られるよう、国家公務員の水準を考慮するよう要請されている。原子力機構も独法の一員として、国からの要請を重く受け止めていかなければならない。今回はこういう回答であるが、12月も国の要請を充分念頭に置いてやっていく必要がある。労組にもご理解願いたい。

労組 > 12月はさておき、今回は政法連（法人側の団体）から特殊法人労連に「2.24ヶ月を上限とする」との回答があったことは知っている。原子力機構の回答もその上限値と同じですね。

労組 > 昨年の12月一時金交渉では、妥結の団交の2日前になって「7級以上職員にはプラス0.05ヶ月の措置を行わない」との通知がなされた。今回はああいうことはやりませんね。

機構 > 現在検討中である。

労組 > それはどういうことだ。7級には組合員もあり、その件では組合内部でも問題になったが、検討する十分な時間もなかった。非常に大きな不満が出ている。ああいうやり方はやめて欲しい。

労組 > 閣議決定はあくまで「要請」である。それを「重く受け止める」と言っているのは、自主性がなくなっている懸念がある。財源確保をきちんとして欲しい。財務省は労使交渉で決定した内容の財源を確保すると言っている。

労組 > 「職責手当受給職員」について、「同様の基準」の中身が示されていない。

機構 > 従来からこういう回答である。

労組 > これまではそれで良かったが、昨年12月のようなことがあると、回答書に書いてなければ分からないことになる。

機構 > 6級組合員については、拡大窓口交渉で説明する。

労組 > 嘱託職員についても要求したが回答書にない。要求に対する回答はして欲しい。

機構 > 規程で決まっており、6月と12月に1.25月ずつ。本人も分かっているはず。

労組 > 常勤職員について、旧サイクル機構では一般職員と同じ財源だったのか。新法人になって別財源となったら定額項が下がって不満が出ている。旧サイクル機構の制度を確認したい。

機構 > 統合時の制度変更は労使間で話し合い、合意の上でのことである。

労組 > 原研労は聞いていない話である。

労組 > 一時金回答は、こちらの要求からすれば低いのが、検討する。

労組 > 定年後再雇用の期間について、定年延長との関連で、再雇用の期限も年度末に統一できないのか。

機構 > 要望は聞いたが、今回は職員の制度変更を提案したのであり、再雇用の扱いは従来どおりである。

労組 > 統合の年度に年度末統一になっていたはずの方々がまた嘱託職員で在職していて、まだ半年区切りのままである。定期昇給停止まで協力したのに約束が反故になった。組合も説得したこともあり、あれは何だったのかということになっている。考えて欲しい。

機構 > 嘱託は年金受給までのつなぎを最優先に考えたい。

労組 > 年金の44年間加入特例も、常勤で延長できれば届く制度。同期で制度が適用できる人と出来ない人がいる。何とかならないか。「できません」だけでなく、どのような検討を行ったのか教えて欲しい。

労組 > 7月1日付の技術員・研究員認定の見通しは。組合として重視している。

機構 > 目下審査中であり、言える段階ではない。推薦はされてきているが、対象者全員ではない。

労組 > 「超勤ガイドライン」について。なぜ職種によって10時間も違うのか。プレッシャーをかけると不払いが生じないか。

機構 > 健康管理と人件費削減のため、超勤を最小限にする目的で各拠点に説明している。今年度も昨年度同様とした。個人の超勤を管理するものではない。ガイドラインありきではない。

労組 > 不要な超勤はない。人員増または適正配置を行うか、あるいは仕事を減らすかだ。「ガイドライン」というのが誤解を招いている。

機構 > 不要不急の超勤をなくし、現場の所属長にコスト意識を持ってサービス管理をしてもらいたいということ。民間企業でもやっている。原子力機構でも超勤が減る効果が一定程度出てきている。

労組 > 人事評価制度については、労組の主張をいろいろ取り入れてもらったが、まだ不十分どころがある。交渉を早く進めていってほしい。

~~~~~  
組合役員選挙について

立候補期間を9日(月)まで延長しています。7月からの次期組合活動を担うメンバーを選出しましょう。

(投票期間は、16日(月)~20日(金)です)