

## 11/5、中央委員会開催される！

昨日、第3回中央委員会が開催されました。ここで(1) 6級以下職員の人事評価制度について(機構から提示された確認案)、(2)一時金要求案(裏面参照)、(3)組織書記局員の承認などを行いました。(1)は機構から示された確認案について議論がされ、承認されました。内容は1.不服申し立て試行の結果を踏まえた不服申し立て制度、2.評価補助者の位置づけについて、3.評価の基本的考え方の周知の徹底、4.処遇への反映の継続的な協議、5.その他人事評価制度導入後の問題に関する誠意ある協議、などです。また、(2)の一時金要求案(裏面参照)についても承認され、本日機構側へ提出致します。(3)の組織書記局員ですが、今期において規約の中で組合員資格、資格喪失時の対応等の変更を行う予定で、そのための規約案を組織書記局で作成することとなり、書記局員の承認をして頂きました。従来、組合員資格喪失時は組合脱退となっておりましたが、継続雇用などで機構に継続して勤務される方が増え、組合員資格が復活するケースが多くなりました。中央執行委員会と致しましては、そのような状況に対応するため、組合員資格喪失時には、脱退するのではなく、規約執行停止扱いに出来るよう変更を行いたいと考えております。

## 団体交渉は11月12日に決定！

現在、秋季要求書を提出しており、その内容もふまえた上での10月中の団体交渉開催を、機構へ要請してきましたが(あゆみ速報No.4733) 10月中の開催は実現しませんでした。ようやく11月12日に開催されることになりました。

## 政法連は特法連を差別するな！

最近、政法連は原研労組が加入している特法連との交渉を拒み、原子力ユニオンが加入している政労連とのみ交渉を行う姿勢を示しています。これは機構で言えば原研労と原子力ユニオンを差別的に扱っていることと等しいことです。このようなことは許されるものではなく、政法連に対してFAXなどを送付し、断固抗議をしていきます。

## 機構の組織を使っの選挙運動は駄目！

あゆみ速報(No.4733)で、すでに取り上げましたが、特定議員の応援、名前の記入の依頼が電子メールによってされたという情報が労組に寄せられ、機構に事実関係を調査し、事実であれば即刻やめさせるよう、10月23日の窓口で申し入れました。機構の調査によると、メールに記載されていた課からの依頼はなかったようで、その課を語ってメールが出されたか、あるいは、取り次いだときに、その課からのメールであったと誤解し、転送されたようです。機構の組織を利用したり、職場の上下関係を利用した政治

活動(後援会加入の誘い、ピラマキ等の活動の依頼、投票依頼、など)は、行ってはならない行為と考えます。機構と仕事上の付き合いのある業者に対して、機構の組織を利用した選挙の依頼は、すべきではありません。このような行為がなされている場合には、労組にご連絡ください。

## 中央執行委員会活動報告(10月)

日	曜日	委員会	内容
10月7日	(火)	中央執行委員会	
10月8日	(水)	窓口	(1)団体交渉の要求 (2)「研究費等の適正なる執行に関する調査」(プール金調査)結果 (3)在籍出向の考え方について (4)パワハラ、セクハラの状態について (5)研究員・技術員未認定職員に含まれている組合員について
10月10日	(金)	科労協幹事会	高松氏(現科労協役員)参加
10月14日	(火)	中央執行委員会	
10月16日	(木)	あゆみ	No.4732(60-07)
10月16日	(木)	窓口	(1)団交開催の要求 (2)「資格奨励金」について (3)「研究員技術員」未認定の問題と「労働条件の継承」 (4)「在籍出向」の件 (5)「パワーハラスメント」の件
10月17日	(金)	特法連幹事会	岩井委員長参加
10月20日	(月)	中央執行委員会	
10月23日	(木)	窓口	(1)特法連の件 (2)プール金アンケート結果 (3)選挙メールの件 (4)勤務者代表の選出 (5)住宅募集の件
10月24日	(金)	あゆみ	No.4733(60-08)
10月27日	(月)	窓口	(1)団交開催の件 (2)朝ピラ記事内容の件1(「選挙対応メール」) (3)朝ピラ記事内容の件2(「東海地区で起こったパワーハラスメント」)
10月28日	(火)	中央執行委員会	
10月31日	(金)	窓口	レクリエーション企画について パワハラ・セクハラの手帳について

2008年12月期一時金について(要求書)

標記について下記のとおり要求する。11月14日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

記

1. われわれ独立行政法人労働者には労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。12月期一時金については、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考える責任ある立場を強く自覚し、支給原資枠の拡大に努力すべきである。また、労働条件を承継するという国会決議を無視し、統合独立法人化を期に給与構造の見直しによる労働条件の切下げが行われた。全体として年収の減額、社会保険税等の増額により職員家族の生活状況は不満を強めている。貴職が政府・財務省などの干渉を排し、自主性を発揮した原資枠の拡大と前進ある回答を要求する。

2. 一時金の配算にあたっては、これまでのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一式で支給するよう強く要求する。加えて、7・8・9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、臨時職員については、処遇自体が低く押さえられていることを考慮し、経験年数を加味した配算とするよう強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職員、嘱託職員、常勤職員：本給×3.6+6,000F+100,000

臨時職員：{(賃金日額+1,200)×21+6,000N}×3.6+6,000F+100,000

ただし、F：家族手当の支給対象者及びこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N：勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 12月一時金の支給対象在職期間は、6月2日から12月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 12月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月1日とすること。

以上