

5月19日、団体交渉を行いました。

5月19日(火)、機構と団体交渉を行いました。席上、3月12日に提出した「2009年度賃金・労働条件改善要求について」(あゆみ速報No.4747)に対する回答が行われ、その内容について交渉を行いました。交渉内容は以下のようなものでした。

労組：給与改定に何の回答も無いが。

機構：閣議決定を踏まえて回答したい。まだ具体的な回答は出来ない。

労組：臨時職員の賃金だが、低い。時給1000円くらいには上げられるでしょう。

機構：周りを見て検討したい。

労組：研究員・技術員の認定は今年度が経過措置の終わりだが、旧原研の手当受給者(経過措置の対象者)の認定状況は？

機構：所属長への指導を通して対応する。

労組：新しい認定制度によってやる気の上昇などはあったのか。総括を聞きたい。

機構：申請の数も多く出ている。制度としては問題なく動いている。

労組：異なる旧原研と旧サイクルの制度を変更したことによる問題は多く出ている。もらえていた手当がもらえなくなる人が出てくるのだから、不満は出るだろう。ましてや同じ職場でもらえる人と、もらえなくなる人が出てきたりしては、現場の士気は下がるだろう。

労組：地域調整手当はどうか。

機構：22年度までに3%まで上げることになっている。21年度、どのようにしていくかは何も決まっていない。

労組：放射線業務手当の制度が変わったが、一回入れればいくらというのでは責任としての手当になっていない。

機構：責任手当としての意味はある。施設別に手当の額は違うし、単に入域手当ではない。

労組：しかし、夜間・土日であろうと、管理区域を持つ職場の職員は、いつでも責任を感じている。実態はそのような責任に対する手当となっていない。

機構：外部からの意見も厳しい。機構としての仕事なので、このような手当は、いわゆる「役所での窓口手当」と同様に適当ではないという意見もある。

機構：放射線業務手当は新聞なり国会なりで議論されてきた。その結果であ

る。理解してもらいたい。

労組：深夜・休日の呼び出しにも職員は応えている。これに報いることは必要ではないか。責任感がなくなったら、安全が保てなくなる。

労組：再雇用の賃金が低すぎる。退職時の級で再雇用後もランク付けする理由は？

機構：仕事に違いはある。部長だった人は部長だった人としての仕事をしている。再雇用時の生活が不安定になるし、不公平感もでる。

労組：そもそも、低すぎるから問題だ。全員一律給与の宇宙機構などとも全然違う。

労組：人も金も足りなくなってきたのに、安全や成果を求められても限界が来ている。

労組：運営交付金も減っている。

機構：その問題は重要だと考えている。しかし、改善できる案が無い。

労組：一時金は国家公務員に準じて減らすことはないですね。

機構：世論の具合を見ているところだ。

労組：国からの要請もそろそろ断ったらどうだ。

労組：統合後、機構への受け入れ学生の待遇が外来者と同様となった。学生の昼食代を職員同等に戻すように、新しく要求として入れたが、何の回答もない。社会一般の情勢ということで考えるなら、世の中で学生は優遇されており、当たり前なことなので、改善してもらいたい。

(中略)

2009年6月一時金要求書を以下の内容で提出致しました。

標記について下記のとおり要求する。6月5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

- 我々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。2009年4月28日付け60原研労中1-59号で要請した趣旨に沿って、貴職が政府・財務省などの干渉を排し、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のある立場に立ち支給原資枠の拡大に努力し、自主性を発揮した回答を行うよう要求する。
- 統合及び独立行政法人化を機に、労働条件を承継するという国会決議を無視し、様々な労働条件の切り下げが行われてきたが、一昨年度は給与構造の見直しによる賃金の切り下げ、7級以上の職員の12月一時金の0.05月の引き上げの見送り、昨年度は一時金の年間0.1月切り下げなど、さらなる労働条件の切り下げが行われた。本年度の一時金の回答にあたっては、こうした流れを断ち切り、原資枠の拡大と前進ある回答を行うよう重ねて要求する。
- 一時金の配算にあたっては、今までのような「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、全職員同一算式で支給するよう強く要求する。加えて、7級、8級、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、常勤職員および臨時職員については、処遇自体が低く押さえられている現状を考慮し、大幅な増額を強く要求する。
-
- 支給式を以下のとおり要求する。
職員、嘱託職員、常勤職員：本給額×3.2+6,000F+60,000
臨時職員：{(賃金日額+1,635)×20+6,000N}×3.2+6,000F+60,000
ただし、F：家族手当の支給対象者およびこれを除く税法上の扶養家族の合計数
N：勤続年数
- 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) 中途採用者および、退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
12月1日以前の採用者		1.00
12月2日～1月1日の採用者	5月中の退職者	0.95
1月2日～2月1日の採用者	4月中の退職者	0.87
2月2日～3月1日の採用者	3月中の退職者	0.79
3月2日～4月1日の採用者	2月中の退職者	0.70
4月2日～5月1日の採用者	1月中の退職者	0.55
5月2日～6月1日の採用者	12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、労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

6. 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

- 6月一時金の支給対象在職期間は、2008年12月2日から2009年6月1日とすること。
- 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。
- 6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

7. 一時金の支払日は、6月18日とすること。

以上