

賃金改定及び12月一時金を承認

12/6(月)の中央委員会報告

12月6日に中央委員会が開催され、11月19日の団体交渉で仮受結した2010年度賃金改定と、12月3日の団体交渉で仮受結した12月一時金について、それぞれ承認されました。12月一時金の支給日は12月10日(金)の予定です。

12月一時金支給式

一般職(1~5級、6級総括主査)

{(本給×2.0月×評価反映率)+6,500円×扶養手当人数+59,682円
+職務別加算}×期間率-所要の調整^{注1}

評価反映率 S:1.05 A:1.03 B:1.00 C:0.97 D:0.95

職務別加算 = {本給×(1+地域調整手当の支給割合)}×加算率×2.0月

地域調整手当の支給割合:東京特別区0.06、その他の地区は0.03

加算率:3級以下:0 4,5級:0.05 6級:0.1

^{注1} 所要の調整は、本年4月1日時点で本給表の2級80号給、3級72号給、4級61号給、5級44号給、6級30号給以上の適用を受けていた職員又は本年4月2日から12月1日までの間に前記の適用を受けることとなった職員は所要の調整を行う。それ以外の職員は「所要の調整」はしない。計算方法については、中執までお問い合わせ下さい。4月から適用を受けていた職員は、本給の2~3%程度の額になります。

常勤職員支給式

(本給×2.0月+6,500円×扶養手当人数+19,113円)×期間率-所要の調整^{注2}

^{注2}:常勤職員本給表の事務補助の適用を受ける常勤職員の場合は対象者なし。

臨時職員支給式

平成22年6月2日から平成22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。

嘱託職員については「従来通り」です。

12月3日(金)団体交渉報告(労組の発言内容)

・12月期一時金について

6月期に続き12月期も大幅な削減となることは、大いに不満である。月例給も下がっており職員や家族の生活維持に与える影響は大きい。また、特殊法人時代に獲得した業績手当分がこれで全て無くなることは問題である。法人によっては、業績評価の結果を自ら定めた基準で評価しようという動きもあると聞いている。原子力機構として独自に、何らかの形で業績評価を反映する方法を検討するよう要求する。

4月からの「所要の調整」について、組合員層について、一定の配慮がされたと考える。

支給枠については、大いに不満であるが、労組の要求をある程度取り入れたこともあり、交渉を継続しても、これ以上の前進回答が望めないと判断し、やむを得ず、仮受結とする。

今後、支給枠の復活、業績手当の確保に向けて、機構として最大限の努力するよう要求する。

・原子力健保の負担割合について

健保の組合会にも提案され、構成団体として労組にも健保から連絡をもらっている。賃金水準が切り下げられている状況で、職員の負担増は問題である。職員の負担増をできるだけ軽減できるよう、機構としても、努力していただきたい。

宇宙労や理研労は非常勤職員も健保に入れるよう申し入れをしている。原研労も一定の申し入れをした。今後も提案をしていく。

・住宅・寮の駐車場料金の徴収について

労組のアンケートでも、住んでいる方からの不満が数多く寄せられている。労組としては、料金の徴収に合意しているわけではないが、機構が料金について検討しているのであれば、案の段階から労組に提示し、真摯に話し合うこと。このままで4月を迎えることはできない。

・行政刷新会議の独法基本方針について

行政刷新会議が、独法の見直しの基本方針を決めた。全体に係る問題だけでなく、個別の法人についても、方針を示している。この基本方針全体及び原子力機構についての方針について、機構としてどのように考えているのか。

競争的資金が獲得できなかったとき、運営費交付金から回ってこないことの問題は、成果が出ていながら先を続けられないなどで現在その様な状況が出ている。本来、運営費交付金がありその上乗せとして競争的資金があるべきである。良い芽が出ていてもフォローがないと駄目である。依存しすぎるのは良くない。

全体的に研究開発法人がまとまれば事務部門などが統合し縮小できるとしているが、そう簡単ではないことは原子力機構で経験済みだろう。独自でなくまとめて発言していくようにすべきである。

人件費は国家公務員と同等となるような水準と書いてある。ラスパイレス指数で110をひとつのハードルとしてみて指摘している。指数の数字の問題もあるが、我々が国家公務員と同じでよいのか。機構として理論構築し、自らの水準が妥当であるといえるよう検討すべきである。これで若い人たちのやる気が出てくるか。機構にはドクターを取得して入ってくる研究者も多くいる。生涯賃金を考えたら今のままでは良くない。単独でなく他法人とも連携して考えてやって欲しい。この基本方針には良いことが書かれていない。「管理職手当の見直し等」と書かれているが、例えば大洗では先のトラブル以降管理職は大変な時間外勤務をしている。今の管理職手当が高すぎるという認識はない。