

回				
覧				

12月期一時金要求書を提出！

10月23日、労組は12月期一時金の要求書を機構に提出しました。昨年7月から機構が一方的に実施している給与削減の特例措置では、一時金の10%削減が盛り込まれていますが、一時金はその時点ごとに交渉して決定するものと考えています。今年の6月期一時金交渉では、一律な削減特例措置はやめろと主張しましたが、工夫の余地はない、の一点張りで交渉は決裂、機構が一方支給を宣言しました。機構はこの10月から独自の改革をスタートさせました。今までどおりではだめだとの反省から強い経営の確立を目指しています。新たな気持ちで機構改革を進め、士気を高めて行くためにも、12月期一時金で実のある回答が出てくることを期待します。要求書は裏面に掲載します。

拡大窓口交渉報告（その2）

10月3日に行われた拡大窓口交渉で「定年後再雇用制度の改正」が提案されたことは、すでにあゆみ速報65-11号で報告しましたが、当日の交渉で機構は、退職金削減についての合理的な理由ということで、①不利益の程度、②必要性、③代償措置、④職員への説明、⑤社会情勢、及び⑥退職金の性格、の6点を主張しました。

- ①不利益の程度：公務員では平均400万円の減額となるが、機構の場合、今回提案の代償措置を講じることにより、平成23年度の退職金支給額の平均では370万円の減額となり国より緩和されており、支給額も国より多い。
- ②必要性：機構という組織の公共性に鑑み、退職金を減額することが社会一般と比較して妥当である。機構の会計基準では退職金の積み立てはしていない。
- ③代償措置：

(1)公務員は59.28か月×調整率だが、機構は55か月+5か月の60ヶ月であり、プラス部分の5か月には調整率を掛けないこととする。

- (2)減額措置適用期間を一年先送りするので、今年度と来年度については国より緩和される。
- (3)再雇用制度の改正で原則5年間常勤となるので、2年目以降非常勤であった場合より再雇用者の賃金は増加となる。
- ④職員への説明：拠点を回って、幹部及び勤務者代表に今回の減額措置について説明し、一定期間を設けて職員からの質問を受ける形で意見を聞く。
- ⑤社会情勢：社会的に見て、101法人のうち、すでに9割が実施しており、元特殊法人であった62法人のうち10法人が残っているだけである。
- ⑥退職金の性格：退職金は、賃金の後払い的な性格だけでなく、報奨金的意味合いもある。長く勤めると有利になっている。

以上が機構の言うところの合理的な理由である。機構が提案する代償措置で+5か月分に調整率を掛けないと平均で公務員と比べて緩和されるとはいえ、大幅な削減に変わりはなく、そもそも公務員との比較で支給額が多いと言われても、もともと給与が高いのであるからそれをもって合理的であるなどとは納得できるものではない。

会計基準として退職金を積み立てているわけではない、などの理由は詭弁としか言いようがない。予算の仕組みと職員の退職金積み立てとは別の話である。

再雇用制度を改正し、再雇用者の賃金が増加するとしているが、退職までに積み立てた分をさらに働かなければ得られないというのは詐欺のようなものである。

機構が労働組合との交渉を進めるということで、工夫しようとしていることは理解できるが、まだまだ、合意できるような内容にはほど遠い。工夫についての交渉は始まったばかりであるが、小手先の工夫だけで大幅な退職金削減を緩和するというのは難しいだろう。ここはやはり、定年延長しかないところであろう。改革後の原子力機構には経験豊かな人材が必要であり、定年を延長すれば、技術の継承、人材育成など活躍の場は多い。

給与の大幅削減特例措置を直ちにやめろ !!!

65 原研労中 1-29 号
2013 年 10 月 23 日

日本原子力研究開発機構
理事長 松浦 祥次郎 殿

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 花島 進

2013 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 7 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. 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。貴職が、労組の合意を得ないまま昨年 7 月から一方実施している一時金の大幅削減を含む給与削減措置を白紙撤回するとともに、使用者として政府の干渉を排し職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考え、自主性を発揮した回答をするよう要求する。
2. 統合及び独立行政法人化以降、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。12 月期一時金の回答にあたっては、こうした流れを断ち切り、原資枠の回復と前進ある回答を行うよう要求する。
3. 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。
4. 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)×21+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

5. 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。

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

- (1) 12 月一時金の支給対象在職期間は、2013 年 6 月 2 日から 2013 年 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

7. 一時金の支払日は、12 月 1 日とすること。

以上