

～拡大窓口交渉報告～

「サービス管理システム」について、説明を受けました。

新しく導入される予定の「サービス管理システム」について、労組は去る12月27日の拡大窓口交渉で機構側の説明を受けました。1月より各職場での説明会が開始されているとともに、一部の職場では試行導入が始まっており、2月から全職場で試行に入るとのことです。労組としては本件について、窓口交渉での説明内容を踏まえた上で、まずは試行の状況を見ていきたいという立場であり、各自が仕事の実態に基づいて正直に輸入していけば良いとの考えです。

「サービス管理システム」について、またその入力に際して職場で受けた指示などについて、疑問点や問題に感じた点などがありましたら、労組までどんどんご意見をお寄せ下さい。よろしくお願いいたします。

～拡大窓口交渉のやりとりから～

(システムそのものについての説明は一部割愛しています。職場説明会の内容やイントラ上のマニュアルをご参照下さい)

機構> 労働時間管理について労基署から指摘を受け、労基署の合意の上でシステムを導入することになった。システム導入で労働時間管理の適正化が完了することになる。12/25の理事懇談会にて機構として承認した。システムの形がほぼ整い、1月から順次説明会を行い、職員の練習も兼ねて試行を行っていく。

Windowsベースであり、PCのON/OFF時刻を取り込み、参考情報として提供する。Windows以外のOSについては検証が必要。Mac使用者は200人弱である。実際に輸入してみても、どこまで障害が出るのかテストし、対処方針を4月までに整えたい。

運転職場等で、PCが一人に1台ないところは、労務担当課と各現場とで調整して、別途時間管理の方策を確認して運用に入っていきたい。(ON/OFF時刻がとれないため)

このシステム導入により、労働時間のフレキシブルな管理が可能になる。健康管理上も、一般職員も管理職も時間管理しろと言われている。システムを導入したうえで、フレックスタイムの導入など、勤務者代表等とも相談の上、必要があれば行っていく。

サービス管理に関する現行の3つの帳票は、すべてこのシステムとなる。職員個人による申請も所属長の承認もできる。PCによる時刻チェックで、超勤の申告漏れなども防止できる。

試験運用は1月から、本部等のほか、モデル職場として核サ研の放管部で行う(三交替勤務と管理区域のあるモデル)。Mac使用者も1月から。その他の人は2月からテストに入る。給与支払い等の運用開始は4月以降。出勤簿は給与に直接関わるものなので、様子が見えるまでは現行の方法と併用する。

サービスの決裁権限は、現在はラインの管理職だけだが、今文書課と協議していて、一部係長でも管理を分担できるように検討している。

労組> 係長とはどういうことか。

機構> 管理職が不在でも超勤が必要になることもある。不在の時の代理者。係長では承認までは行かず、結果的には承認者が承認する。

労組> 事前に入力する必要があるのか。病気の時などは。

機構> 事後でもOKである。

労組> Mac使用者は把握されているのか。

機構> している。9割がOS Xであり、OS Xは大丈夫らしい。LINUXは対応できない。本人とも相談し、バーチャルPCなどを使うか、もう1台PCを用意するかなど考える必要がある。

労組> 時差勤務や交替勤務も処理できるのか。

機構> 時差出勤などの勤務予定も登録できる。また、始業時刻を書き換えても「遅刻A」を選べば賃金カットにならない。

労組> 超勤は日をまたがったり朝と夕方ということもあるので、一日の記載欄が一つでは足りない。

機構> 始業・終業時刻を書き換えた場合、間の通常の勤務時間を抜いた前後を超勤とする。あくまでPCは参考であり、勤務時間は本人の始業・終業時刻の記入による。朝から打合せ等でPC電源を入れられないときも、その旨管理職者に伝えれば遅刻にはならない。

労組> 一日に何回もPCをON/OFFしたらどうなるのか。

機構> その日の最初と最後の時間だけ記録するので、間は電源を落としても良い。

労組> 地震後の点検で出てきたときは。

機構> 事後入力でもよく、出勤時にPCを起動する必要はない。出勤してPCを起動させた場合は、呼び出し後の最後の時刻がシステムに入って、帰宅していた時間は休憩として処理する。

労組> PCをつけっぱなしで計算をさせているようなときは。

機構> 管理職と話して、つけっぱなしと記載する。打刻と実労働は管理職者がかならずチェックするようにする。最終的には月次でチェックを行う。

労組> 平日と休日の切り替えについて。金曜日の終業時刻は24:00までか。

機構> 0時何分でもよい。深夜勤務も自動計算で出る。協定にひっかかりそうなときの警告も出る。

労組> 職員番号で誰でも見られるのか。

機構 > ID+パスワードでシステムに入るようにして、他人のは見られない。当人の PC である必要があるので IP アドレス管理もする。PC に小さなソフトをインストールし、PC を登録して ON/OFF 管理をする。

労組 > 兼務者で 2 台の PC を使っているときは、

機構 > メインの方で管理する。

労組 > PC が壊れたときは、

機構 > 入力は ID+パスワードで、他の PC からでもできる。ON/OFF 時刻管理の部分が IP アドレス管理で行う。

労組 > PC の ON/OFF 時刻と実労働時間の記載に乖離があるときは理由がいるのか。

機構 > 自己啓発で残っている場合など、帰れと言うのも非現実的なので認めているが、労基署からはそこも仕事じゃないのかとか管理していないとか言われた。1 時間以上ずれたら備考欄に理由を書く。所属長も把握していて欲しい。そうでないと労基署が管理できていると認めないので、すべてがパーになる。マネジメントの負荷が大きいのは確か。自己啓発も良いが、体をこわしてはだめ。

労組 > 留学している人などは、

機構 > 離れている人については、代行入力など、方法を調整中。

労組 > やってみると、想定していないことも出てくるので気をつけて欲しい。

機構 > 問題点をなるべく洗い出したい。

機構 > このシステムの導入で、フレキシブルな対応が可能となり、利便性が増すという前提で考えている。7 級職員の時間管理もこのシステムで行えるようになる。時間管理ができていないと、フレックス導入なども労基署に申請できない。

機構 > 100 社以上の企業等に採用実績がある。独法では初めて。インフラの細い事業所では動作が遅いかも知れない。アクセスが集中するのは朝の PC 電源投入時。

労組 > このシステムの対象範囲は、

機構 > 機構と雇用契約をしている、職員番号のある人。派遣職員など労務側が認めた庶務担当者には自分の服務管理でなく代行権限としてアクセス権限を与える。

機構 > これから相談したいこととして、現在代休取得には期限がないが、1 ヶ月くらいの期限を設けてその後はとれなくするなどを考えている。次回の超勤協定の協議の中で考えたい。今年 (2007 年) の夏は代休がとれていない人もいるが、健康管理ができればよい。

労組 > 休日出勤は代休控除があるのに超勤限度時間に入っているのはどういうことか。

機構 > 労基署が、超勤は超勤であると言っている。代休控除は金だけの問題。

労組 > 対象になりそうな人は超勤限度枠を広げておくなどが必要。手続きが面倒でそうされないことが多い。

機構 > 超勤協定の話の時に協議したい。

< 2008 年春闘に向けた賃金・諸要求アンケートの結果から >

原研労組では組合員を対象に昨年 12 月、「2008 年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート」を実施しました。これは特殊法人労連、科労協とともに 2008 年春闘にあたって、私たちの生活実態と賃金・諸要求を明らかにするために行ったものです。

今回より数回にわたり「あゆみ速報」上で、アンケートで寄せられたご意見をご紹介します。

~~~~~  
問。 機構の運営全般に対して御意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。  
(ご意見のごく一部です!!)

- (1) 原子力の研究開発の方向が危ないように感じる。もっと正論を言えないか。安全確認点検調査で、気分が沈んでいる。八方塞がりの状況を打開できないと、知らないうちに危険な方向に向いてしまいそうで怖い。
- (2) 既存の就業規定等のルールへの厳守にこだわるのではなく、社会的に許容される範囲内で、職員等が働きやすい様ルールを合理的に現状に合わせて変更して欲しいと思っています。
- (3) 機構における問題点、不合理と思われる点、改善の提案を吸い上げる仕組みが欲しい。(目安箱的な制度が欲しい。現在の通報制度とは別概念のものとして)
- (4) 原子力機構のみならず、独立行政法人全体の先行きが不透明な面は認識している。
- (5) 魅力ある研究所を作って欲しい
- (6) GLOVIA を始めとして新しいソフトの開発費等無駄な出費が多く、かつ完全な電子化では無いので、非常に煩雑で使いにくい。従来の伝票処理方法に戻して欲しい。これらは全て働かない事務屋のための施策であり、彼らが働きやすくなるように現場が余計な仕事をしている。
- (7) 人事評価制度は見直すべきである。
- (8) 現場の意見を聞かずシステム等を進めること (Glovia 等)。
- (9) サイクル側の仕事は ISO や QA 等を重視し、仕事本来のものに時間を取れなくなっている。ちゃんとした仕事をして成果を残さないと将来が不安。
- (10) 人事評価制度は、現場での扱いは適当である。旧サイクル職員も適当に書いているようだ。このまま本格実施するのは問題である。
- (11) 形式的な手続きや書類等の異常な増大は目に余る。リスクアセスメントなど、形を取り繕うことに汲々として肝心の現場に手が回らなくなるのでは本末転倒である。水平展開も形だけばらまくのではなく、実のあるやり方を充分検討してもらいたい。またこの手の業務の量は、研究グループが片手間に行うレベルを遙かに超えており、はっきり言って今の体制では無理である。
- (12) 研究機関としての技術的サポート体制が脆弱すぎる。研究者はその研究分野でのプロであって、設備の維持管理等に必要な技術や法令関係にまですべてプロになれと言うのは無理である。工務技術部や保安管理部を大幅拡充し、その道のプロを育成・配置すべき。経営判断の問題。

今後も続々とご紹介していきます!! 乞うご期待!!