

科労協共同団交を開催しました。

4月24日(木)、科労協と原研労は共同で原子力機構と団体交渉を行いました。この団交は2月29日(金)に提出した科労協統一要求書とそれに対する機構の回答に関する交渉です。科労協統一要求書に対して機構は3月13日(木)に回答書を出してきましたが、あまりに具体性を欠く回答が多く見られたため、科労協では今回初めての取り組みとして、「機構の回答書に対する質問書」を3月27日(木)に機構に提出しました。この質問書に対して機構は団交直前の4月21日(月)に回答書を出しましたが、質問書の一部の項目についてしか回答せず、またその内容も「今後も適切に運用していく」「努めているところである」など、相変わらず抽象的な回答に終始したものでした。

共同団交の席で、科労協が指摘した項目とそれに対する機構の回答は以下のようなものです。

科労協> 独立行政法人をめぐる情勢について。宇宙機構と理研は第2期中期計画に入ったが、管理費・人件費の更なる削減を強いられている。独法に将来はあるのか。

機構> 独法を取り巻く状況は非常に厳しいが、国・国民に向かって成果を訴えていく。

科> 通則法改正の動きがあり、評価委員会を総務省に一元化するという話がある。一律的な削減が強化されるのではないか。

機構> 通則法改正の具体的な中身については正確な情報を持っていない。

科> 独法から関連会社への再就職が問題とされている。JST や緑資源機構のようになりかねない。やめるべきとして科労協では要求したがどう考えるか。

機構> 技術支援など、必要とされるところに人材を提供すべきで、機構としてストップするのはどうかと思う。

科> 理研と宇宙では第2期中期計画で「給与水準の検証」を入れさせられたが、原子力機構では言われているか。

機構> 言われていない。「民間の水準との比較」とはどうやればいいのか勉強する必要がある。

科> 各法人に共通的な課題は横の連携もってやってもらいたい。

機構> 科労協の提案を頭に入れて対応したい。

科> 定年後再雇用について。希望者全員を再雇用したというが、その割に再雇用率が61%というのは低い。4割が希望しないというのをどう考えるか。旧サイクル機構では再雇用率が低いのではないか。

機構> 再雇用を希望するかどうかは個々人の事情による。旧サイクル機構で再雇用率が低いという意識は全くない。調べたことはない。

科> 再雇用率が低いのは賃金が低いからと言わざるを得ない。原子力機構の常勤は理研・宇宙の週3日勤務の賃金と同じ。

機構> 法人によって事情が違う。

科> 1年目だけ常勤とする理由は何か。

機構> 職場の事情である。

科> 定年の年度末統一について。具体的にいつできるのか。今年度か。

機構> 早くできるようにがんばります。毎年財源が要ることになる。見通しがいい状態でいつやるとは言えない。

科> 旧原研の頃から言っていた。

機構> その後統合や給与構造改革、総人件費削減等があり、年度末統一と言った議事録抜粋を作ったときは状況が違う。しかし、なかったことにはしない。努力していく。

科> 身障者の雇用率について。原研労の問い合わせに答えなかったとのことだが。

機構> 厚労省のHPに載っている。隠しているのではない。

科> こちらで探して分かるのでなく、教えて欲しい。身障者の雇用は社会的責務である。いつ法定雇用率2.1%を達成できるのか。指導文書は来っていないか。

機構> 来ている。今年度達成できるようがんばっている。

科> 年休取得について。極端に少ない人は個別に調査すべきでは。宇宙機構ではやっている。

原研労> 個人の判断で取れない状況もあるので、上司に調査すべき。

機構> 取得の少ない人を特に対象にするかは別にして、取得を促進していく。

科> 次世代育成支援について。「行動計画」の中間達成度等を公表してもらいたい。男性の育児休業取得者はいるのか。

機構> 統合後2名である。

科> 宇宙機構では3年間で3名いるが、原子力機構は組織の人数が倍である。

～窓口報告～

就業規程改定とサービス管理システムについて

- 当面 「紙」を「正」とせざるを得ない -

サービス管理システム（リシテア）の導入に伴い、就業規程を改定したいとの説明が機構からありました。従来の規程では「職員が出勤したときは、出勤簿に印を押し所定始業時刻に出勤したことをあらわさなければならない」となっているところを「...出勤したときは、労務部長が定める方法により所定...」と改めるとともに、別途通達で「労務部長が定める方法とは、サービス管理システムとする」と定めるとするものです。

このように改めると、正式にリシテアでサービス管理を行うこととなります。しかし労組としては、参考時刻取得機能の働かないPCも多数使われているのにシステムが未対応という現状では、全体が同一条件で運用できないことなどから、このシステムで正式のサービス管理を行うには信頼性・実効性に疑問があると言わざるを得ません。この点について機構の考えをたじたところ、機構もこのシステムが自信をもって運用できる段階ではないことを認めています。そして先の通達に「特例」を設け、「以下の各号に定める状況にあると労務部労政課長又は拠点労務担当課長が認めた職員等については、出勤簿、勤務票、時間外・休日勤務命令・実績票によることができる」として「紙」管理の道を残した上で、これに該当するケースとして、長期出張者等と並んで「その他やむを得ない事情により、前条のサービス管理システムを利用できない状況」を定め、現在はこの状況にある（つまり「紙」で管理する）と明言しました。少なくとも2ヶ月は無理だろうとのことでした。

- 管理職者、博士研究員もきちんと時間管理すべき -

労組としては、リシテアを検証するにしても紙とシステムを比較しなければならない以上、超勤手当対象とならない管理職者等も時間管理を記載する必要があるが、こうした点についてどのような説明をしているのかと指摘しました。また、博士研究員について、システムに「9:00-17:30」とPC打刻と異なる入力をするよう指示されたケースがあるようだが超勤についてはどうなっているのかと問うたところ、「緊急時点検等以外は超勤を命令しないという契約になっている」との返答でした。では帰れということかと聞くと「自主的なものはある」という返答でしたが、博士研究員も時間管理しなくていいという話にはならないはずという労組の指摘と、超勤は命じないという機構の説明はかみあわないままでした。こうしたケースをはじめ、一般にサービスとして入力した時刻とPC打刻との乖離が大きい（システムが「真っ赤」な）実態が明らかになったときに、どうするのか、と労組は再三指摘していますが、機構

は「実態を見ながら次の段階として時差出勤や裁量労働等を検討していく」というような趣旨を漠然と述べるにとどまっています。なお裁量労働等については、具体的に導入を検討している段階ではないとのことでした。

- 5級補助者は例外的扱いに -

また、リシテアにおけるサービスの承認について、既に4月1日付で決裁権限規程の該当部分を定める達が出されており、この中で5級職員に4級以下職員のサービス管理の補助をさせることができる、と定められています。本来管理職の仕事を管理職でない5級職員に参与させることについては（人事評価制度でも同様の問題が出てきていますが）労組は強く反発してきているところです。機構の説明では、5級職員はあくまで補助であって責任を負うものではなく、現場のトップが5級職員しかいない場合にお願いとのことでした。しかしそのような説明は現場にされておらず、職場実態と無関係に（研究系も含めて）5級職員全員が補助者候補にリストアップされています。システム導入で所属長の承認の労が増したこともあいまって、5級職員に管理を「下請け」させるようなことにもなりかねません。おかしな運用がされないよう、現場への周知・指導の徹底を機構に求めるとともに、労組としても監視していきます。

中央委員会を開催します。

とき： 5月14日（水）18：30～
 ところ：原科研 第1研究棟 第5会議室
 議題： 6月一時金要求に関する検討
 活動報告
 その他