

回				
覧				

～ 9/12、9/19 拡大窓口交渉からの報告～

- ・任期付き研究員の労災認定等について
- ・人事評価制度（評価補助者について）
- ・原研所長による「人材育成のための調査票」集約について
- ・住宅入居公募について

・任期付き研究員の労災認定等について

労組> 休日の任期付き研究員の「自己研鑽」で、「研鑽中」及び「出退勤時」に事故にあった時は労災になるのか。

機構> 難しい。一般職員も同様で、休日出勤は所属長が承認した「業務」としてやるべき。また、超勤が翌日の休日にまで及んだ際に、すぐに帰宅すれば問題ないが、疲れをとるため休息をとって帰宅すると認定が難しくなる。

機構> 労基署も自己研鑽はあると認めている。
土日の業務は振休・代休を取る形で行えば労災も認定される。

労組> 研究者に不安を与えた状態で、研究をさせるべきではない。

労組> 任期付き研究員の2007年度の超勤実績はあるのか。

機構> 地震後点検等での30分ぐらいか。

労組> 実績は限りなくゼロに近いということですね。

9月5日のあゆみ速報で報告しましたように、機構は、職場でどうあれ帰宅途中については寄り道がなければ、必ず労災認定すると回答していましたが、帰宅が休日に入ってしまう、休息後に帰宅すると、労災には認定できないということになります。一般職員も含めて、休日に仕事をする場合は必ず所属長の承認を受けてやる必要があります。また、今回、2008年度から超勤を基本的に認めなくなった任期付研究員に関しても代休を認めると言っています。つまり、契約上、超勤は認められていま

【 労働組合事務所 】 Tel. 5413, 5414 Fax. 029-284-0568
e-mail : genkenrouso@muse.ocn.ne.jp URL : <http://orange.zero.jp/genkenrouso.wing/>

最近のあゆみ速報等を見るためには、新しい原研労組のURLを登録して下さい。

せんが、超勤命令を出すことは可能であり、ただし、代休で対応する必要があるということのようです。

・人事評価制度(評価補助者について)

労組> 「評価補助者の資格要件」は「被評価者を直接観察し適切に指導・支援することができる者」かつ「評価者研修を受講した6級以上の者」で間違いないか。

機構> その通り。

労組> 「評価補助者の役割」についての3項目の（下参照）の設定案「期首における職務の設定案及び期中における職務の変更案の作成」とあるが、これらは被評価者が作るのではないか。

機構> やってあげるのではなく、被評価者と相談して、という意味だ。

労組> また、「ただし」書きが気になる。「ただし、組織構成上の理由等により被評価者の直接観察が困難な場合、評価者は評価補助者を指名し、評価の補助を行う役割を担わせることができる。」とあり、拡大解釈される恐れがあり、実際に以前にはあった。安易に増えるのではないか。

評価補助者は登録するのか。登録や承認する制度をむやみに作ってもまずいが、人事が把握したほうがよいのでは。

機構> 把握できないことではない。そうする。評価補助者指名に関して、部・部門や評価者へアドバイスすることも含めて。

労組> の「期末における評価表作成の補助」は一斉に行うことになるので、評価者は評価補助者に依頼したくなるだろう。

機構> 評価補助者には責任はない。評価者が責任感を持って欲しい。

評価補助者の位置付けについて 平成20年5月10日(抜粋)

3. 評価補助者の役割

評価補助者が担う役割は以下の～であるが、このうち、どの部分の役割を担わせるかについては、各組織の状況に応じて評価者が判断する。

期首における職務の設定案及び期中における職務の変更案の作成

職務遂行状況把握

期末における評価表作成の補助

労組 > 評価者があくまでも責任者であることを、どう明確にするかだ。自覚させることができるか。

機構 > 人数、時間、場所を条件に評価補助者を決める。

労組 > 被評価者の人数は何人くらいを考えているのか。場所はどう考える。

機構 > 10人以上くらいだ。場所は、建家や拠点によって評価者と被評価者の距離が遠い場合など、色々だ。

労組 > 合理的に、慎重にやって欲しい。本来は評価者が自分で見る、そこをわきまえてやるべきだ。

・原研所長による「人材育成のための調査票」集約について

労組 > 9/22 までに提出するようにと、各人に e メールで来ている。早急に対応するように。

機構 > 機構には話は来ていないので労務としても把握していない。「各職場で混乱があるようなので各部長に十分説明して混乱無きように」と所長に要請したい。人事が以前提案した「人材マップ」(労組は到底受け入れられるものではないと主張しています。あゆみ 59-31 参照)と同一であるかは今後検討する。

機構 > (「調査票」用紙を見て) 上半分位は、機構内の資料から分るものである。

この問題に関しては、調査内容に、すでに機構として把握できている内容が多く含まれており、その目的などが不明です。従順に提出するかしないかということを見ているのではないかという危惧も、現場では起こると考えられ、混乱の元となっています。上記のように、現状では機構も把握していなかったため、今後、機構が検討し、対応することになります。ですから、各職場では性急に混乱を招くような対応をとらないようお願い致します。

・住宅入居公募について

労組 > 2008 年 4 月 1 日に改定された東海研究開発センター 宿舍貸与基準細則 (http://jinji-info.tokai-sc.jaea.go.jp/genkaken/M-nkaken_20.VOL.1_東海研究開発センター 宿舍貸与基準細則について.pdf) では、適宜転居募集を行うこととなっている。空き住宅があるようだが、入居希望を取らないのか。

機構 > 検討する。

労組 > 「単身赴任者追い出し」の件はどうなっている。

機構 > 規程の件は、再度あとでやりたい。

機構側手続き遅延による年金受給開始の遅延に関して

障害者手帳をお持ちの方、あるいは厚生年金加入 44 年に達した方は、特例などで、常勤職員でなくなると年金支給が開始されます。支給の開始には本人の手続きとともに、機構側も手続きを行う必要があり、その後に年金支給が開始されます。その手続きが遅れた場合、年金支給開始が遅延することになります。この 4 月に常勤職員から非常勤職員になられた場合、5 月から年金の支給が開始されますが、本人の手続きは完了していたのに、機構側の手続きが遅れたために、5 月から支給されなかったという例が組合員から寄せられており、至急、機構に問いたしています。

組合員で同様に年金支給開始時期が遅れたという方がおられましたら、近くの執行委員、あるいは組合事務所までご連絡下さい。

- 組合員からの投稿 -

最近、メンタルヘルスが問題となってきているが、うつ病などが増えているひとつの原因は、周囲に相談できたり、あるいは周囲の人たちが気付いてあげられる機会が減ったことではないかと思う。たとえば、昔は昼休みに、皆で集まって碁や将棋をしたり、お茶を飲みながら雑談したりすることができた。グループ内でもお茶を飲みながらざっくばらんに仕事の話だけでなく、個人的なことまでもいろいろ相談できた。最近は昼食を取るのも、12時に食堂に行っても長蛇の列で、昔に比べて遅い時間に食事を取るようになった人が多いのではないかと思う。おかげで、昼休みの憩いの時間は消えてしまった。すでに並んでいる人たちに時間厳守と言って12時きっかりまで待たせることに何の意味があるのだろうか？ 法律では確かに1時間の昼休みを取ることになっている。しかし、実際には昼休みに少し仕事はずれ込んだり、1時前から仕事の準備を始めたりしている人も多いはずだ。法律を遵守するならば、昼休みに仕事をしている人たちに止めろというのならまだわかる。実際には昼休みを厳密に毎日取れている人などいないのだから、食堂に並んでいる人たちには食事を出さないというのは、片手落ちではないか。通常の大企業でも、能率を考えると、食堂の利用時間を厳密に昼休み時間だけとすることは無いだろう。どうしても時間を守れというなら食堂の容量をもっと大きくして、あまり待つ必要が無いようにするべきではないか。まして、ここは研究所だ。外から来られる研究者の方々に、昼食時間の話をするとほとんどの方が目を丸くして、笑っている。そして、残りの一部の方々が心の底から同情してくれる。こんな研究所に良い研究者が集まるのだろうか？