

国家公務員の夏季一時金の大幅削減を狙った動きに注目

マスコミ報道や特殊法人労連からの情報によると、景気悪化で民間の今夏のボーナスが昨年水準を大幅に下回ることから、国家公務員の今夏の一時金を大幅に切り下げようとする動きが活発に始まっています。

2月に自民党総務部会に「国家公務員の給与などに関する検討プロジェクトチーム」が設置され、議員立法で一時金の削減を行うことを検討しています。また、人事院は4月6日に、民間の夏季ボーナス妥結状況について、異例の特別調査を4月に行うことを発表しました。民間では、今夏のボーナスは昨年水準に比べて1割以上のマイナスとなっているため、そのまま国家公務員の一時金に反映されるとすれば、1割以上の大幅削減になります。あるいは、人事院の特別調査の結果を受けて、議員立法で国家公務員の一時金の切り下げが強引に行われる可能性もあります。

独立行政法人に働く私たちの一時金は、本来、「自主交渉、自主決着」のはずですが、機構当局は「国家公務員準拠」に固執しているため、国家公務員の一時金が切り下げられれば、私たちの一時金への影響も甚大です。

そもそも、国家公務員の給与については、民間の過去1年間の給与水準を5月から7月に調査し、夏の人事院勧告で国家公務員のその後1年間の給与水準に反映させるというやり方をずっと続けてきたものです。今回に限り、夏季だけを即座に反映させるとすれば、ルール違反です。また、好景気の時に、民間のボーナス水準が跳ね上がっても、「しばらく様子を見る」として、素直に人事院勧告に反映されないことは度々ありました。国会で、人事院勧告の「値切り」も何度も強行されています。

今回だけ、1948年に人事院勧告が始まって以来、初めての異例の特別調査をすることは、ルール無視であり許すことはできません。

今後の動きに注目するとともに、特殊法人労連や国家公務員の労組とも連携して、運動を進めていきます。

新入職員研修で原研労説明会を開催しました。

今年も新入職員研修が始まりました。今年の新入職員研修は約3週間ほど行われる模様ですが、最初の3日間は中途採用、任期付研究員などの方々も参加されており、総勢95名という多くの方々研修に参加されました。そのような研修の中、3日の昼休みに新入職員に原研労の説明会を行いました。今年から、弁当と飲み物を用意し、昼食を取りながらゆっくりと原研労の説明を行

いました。約80名の方々にご参加頂き、組合という組織として加入して頂くことの意義、個人として加入する意義などや、今までの原研労の活動などについて約20分ほどの説明を行いました。すでに、任期付研究員の方々や、中途採用の方々には各職場に戻っておられ、新入職員の方々も23日で研修を終え、各職場に配属されます。組合員の方々には、暖かく新人たちを見守って頂きたいと思います。まだ、仕事や職場に慣れていないうちに、組合への加入を決めることは難しく、しばらくして、仕事や職場に慣れてきた頃に、各職場で、組合の意義や活動などを再度説明して頂き、組合加入の勧誘をして頂きたいと思えます。よろしくお願い致します。また、新人の方々には是非、組合に加入して頂き、安心して仕事に励んで頂きたいと思えます。

裁量労働制について

各職場で、勤務者代表を通して機構から、裁量労働制に関する意見の集約が行われています。その資料によりますと、裁量労働制の7月導入を目指しているようです。原研労と致しましても、臨時大会や分会討議で組合員の方々から、あるいは非組合員も含めた博士研究員の方々にもご意見を頂きました。その意見を以下に挙げます。

- ・裁量労働制が導入されると言う話があるが、自己研鑽などの歪みのある労務管理が解消されるのか。特に博士研究員などにはアンケートをとったかどうか。
- ・現状の歪んだ労務管理を合法化するようなものではだめ。とりあえず、現状を合法的な状態にしてから機構は交渉を始めるべきだ。
- ・裁量労働制を選んだ人は、基本が裁量労働なのだから、命令などの業務の時間全てに上乘せの手当を出すべきだ。命令が必要な業務では手続きが必要となり、無意味な命令が減って効率化に繋がるかも。
- ・裁量労働を選んだ場合は、全ての時間管理をなくし、休日や深夜勤務など、特別な手当が必要な時間帯に関しても、自分の裁量で行えることが必要。
- ・かつて、みなし超勤であったころは、夜中に仕事をしている人がいた。これは、その方が能率的であったためであると考えられ、高能率化を考えるならば、そのような勤務状態も出来るような制度にするべきであろう。
- ・管理職にとっては、手続きが簡素化され歓迎されるのだろうが、そんな理由で制度を作られては困る。
- ・裁量労働している勤務日は裁量労働制でみなし超勤とし、何かしらの命令を伴う業務が入った日は、出張と同等に、昼間は定時勤務していたとみなして、その日の時間外については超勤を加算し、みなし超勤分を超えたときは、その分を超勤として支払うべきだ。この際のみなし超勤の日額は月

- 額 / 23日にすれば不満は出ないだろう。
- ・ 博士研究員は裁量労働が義務であるようだが、みなし超勤がゼロとはどういうことか？理解できない。労基署に知れたら、大変ではないか？
 - ・ 現状で、労災認定されない状態で仕事をしている人が沢山いて、一部の管理職から文句が出ているはずだ。そういうサービス残業があったとすることを十分に加味して制度を作るべきだ。現場の安全とか安心を盾に、サービス残業の合法化を行えば、今まで以上に労使間、あるいはグループ内での上司と部下との関係に影響を与えるのではないかと心配だ。
 - ・ 博士研究員も含め対象職員本人の同意を得ること。不同意の職員に対する不利益取扱いをしないこと。
 - ・ 他の（勤務時間の決まっている）事務の人たちが裁量労働制をどう思っているのかが気になる。
 - ・ 見なしの残業時間は具体的に何時間か？
 - ・ 裁量労働制の職員同士で業績に応じた変化はないのか？なければただサポート人と同じ扱いということになる。
 - ・ 時差出勤のように任意に決められるものなのか。職種で一律で決められるのか。
 - ・ 深夜や休日出勤は手当はいらぬとして、業務であることは承認してほしい。
 - ・ 一般の時間以外の出勤時の事故などは労災認定できるのか。
 - ・ コアタイムはあるのか。自由にきていいのか。
 - ・ 半休はとれないのか。まあこれは仕方ない。が、時差出勤で午前休がとれないのはおかしい。2時間遅れてきて全休扱いになる。
 - ・ 実質の勤務時間は変わらず、給料だけを減らされるなら反対だ。大体、今の給与の2万減くらいとして、いい制度になるのならば賛成したい。
 - ・ メリットとしては、時間を気にすることなく研究を行える、成果主義なのでモチベーションが上がる。デメリットとしては、何をもって成果と判断するかの基準が曖昧である。これに関しては論文にならない業務（装置建設やユーザー対応）をどのように評価するのか。
 - ・ 成果の基準、評価方法を公平なものにして、裁量労働制にして欲しい。
 - ・ 研究職の立場からは、裁量労働制の導入に賛成。時間を管理されていることが研究成果をあげる上で足かせになっている。問題は、どういう評価方法で、どの範囲の従業員に制度を導入するかだ。
 - ・ 最近「論文の数」ばかりが言われるけれども、分野によってはそう簡単に結果が出るものではない。もしかしたら、仕事の種類や状況によって裁量労働と管理労働を選択させることも必要かもしれない。その場合に給料

はどうするのか？

- ・ 制度の違いによって、同じ研究職でもがんばった人とそうでない人が同じ給料を貰うことになれば、納得がいかない人は多いと思う。こういう人たちをどう評価するか、どうすればうまくサポートすることができるのかをしっかりと考えなければ、導入してもストレスが増えるだけである。なお、現場の声を聞こうとしているのはとてもありがたい。

このように多くの意見が原研労に寄せられました。機構からの正式提案はありませんが、現状での組合へ寄せられている意見や、原研労としての要求などを事前に聞くという、柔軟な姿勢で対応を行って頂いております。正式提案がされていないので、メモと言う形で、以下のような要求項目を機構側へ渡しました。

1. 所定労働日数を定めること。
2. 休日・祝日を従来の通常勤務日と同等に扱い、裁量労働を可能とすること。
3. 超勤命令を出した時には通常勤務に切り替えること。
4. 博士研究員にも一律適用をしないこと。また、みなし超勤手当は実態とあうように支給すること。
5. 健康管理のために勤務時間の管理はすること。

組合員の方々に意見・要求のある方は原研労へお知らせ下さい。また、非組合員の方々にも各職場を通して多くの意見、要望を出して頂き、だれもが納得できる形での裁量労働制の導入となるよう、ご協力をお願い致します。

茨城県中央メーデーの開催について

開催日: 5月1日(金) 9時半受付開始

第1部 集会・デモ 10時開会

第2部 昼食・交流会 12時～13時半

会場: 水戸千波公園はなみずき広場

主催: 第80回茨城県中央メーデー実行委員会

デモコース: 会場 水戸市役所一周

参加者には組合から1000円の補助が出ます。

皆様、奮ってご参加下さい。