

## 人事院、夏季一時金について0.2月分の凍結を勧告

5月1日、人事院は夏季一時金特別調査にもとづいて、6月期一時金の一部0.2月分の支給を凍結する給与勧告を行いました。8日に政府は勧告通りに実施することを決定し、独立行政法人に「国に準拠」を要請しました。今回の一時金特別調査の背景には、与党自民党の公務員給与プロジェクトチームが、春闘相場を背景に、議員立法を提出するという動きがありました。このような議員立法で公務員給与が左右されては、人事院の存在自体が危ぶまれるものとなり、人事院は特別調査という形で例外的な勧告を行う結果となりました。これは本来の人事院の役割に、政治の圧力が介入したことであり、労働基本権制約（つまり、公務員はストライキ権がありません。）の代償機関としての機能と役割を無視した、許されない行為です。衆議院選挙も間近となり、このような暴挙に対して、民主党も反対することなく、人気稼ぎを行っているといわざるを得ません。そもそも、今までの人事院勧告でも民間企業の相場を考慮し、行われてきていました。そこには調査から勧告までの時間差が存在していただけで、今までも行われてきたものを、今回だけ、選挙前に、特別にその時期を早めて切り下げの勧告を無理やり引き出そうとしたものです。

さて、我々の一時金交渉も、今までのように、機構が、自主性のない判断で行うこととなると、国家公務員同様の0.2月凍結回答となる可能性があります。このような状況の中、特法連や科労協などと連帯を強め、反対の姿勢を明確に示していく必要があります。また、我々は公務員ではありませんので、労働基本権の制約もありません。公務員の労働基本権の代償機関である人事院に対する政治の圧力に対し、屈した形となった人事院勧告によって行われる一時金0.2月凍結に準じた回答が、万が一機構でも行われるようなことになれば、我々は、我々に与えられている労働基本権を行使せざるを得ないことになるでしょう。我々は、機構が独立行政法人としての独自性、自主性をもって、バランスを欠いた今回の公務員への一時金凍結の勧告を判断し、だれもが納得でき、正当性をしっかり説明できる提示を行うかを十分に注意してみていく必要があります。上で述べたように、ストライキも視野に入れなが

ら交渉を行っていくことになる可能性が高いと考えられます。組合員の皆様にはご理解とご協力をお願い致します。

## 裁量労働制に関して

裁量労働制に関する提案があり、すでにイントラでも掲載されています。この提案内容にはいくつかの問題点があることがわかります。

まず、従来の勤務状態よりも、裁量労働制の方が縛られている部分が多いと言う点です。裁量労働とは本人の裁量で行うものですから、従来の勤務状態よりも自由であるはずですが、そうではありません。例えば、休日勤務ですが、本人からの申し出で、休日に勤務することにやむを得ない事情があると認められる場合に限り、週休2日のうちの1日を別の日に休日を振り替えて勤務することが許可されるとなっています。従来でも、休日勤務を行うことにやむを得ない事情があれば認められていたわけで、しかも、1日という限定は無かったので、裁量労働で自由度が減ったということになります。

また、休憩時間の取扱いでは、自主的に配分した時間内において、1時間の休憩をとるものとするがありますが、裁量労働の場合、1分しか職場にいないということもありえるわけで、そのような裁量労働の中で、どうやって1時間の休憩を取るのか理解できません。また、裁量労働ですから、昼休みの時間に関しても裁量で取れるべきであり、法律で義務付けられている1時間以上ならば、特に問題はないのではないかと考えられます。

さらに、組合活動に関して、就業時間中の組合活動は認めないというのは当然のことですが、通常勤務者の勤務時間内についても同様とするとなっています。現在でも、指名ストや有給休暇中に通常勤務者の勤務時間内に組合活動を行っており、裁量労働では勤務時間でない時間に組合活動を認めていないのは非常に問題です。

**組合に加入して安心して働こう！組合は組合員をサポートします！**

**組合に加入して職場を変えよう！**

**皆の力で、皆が働きたくなる機構・研究所を目指そう！**

組合への加入はいつでも受け付けています。

## 投稿欄

## 裁量労働制に反対

勤務時間管理、とりわけ超過勤務時間管理に関して、私が考える優先順位は、

勤務者の最低限の健康を守ること。

働いた分はきっちり支払うこと。

職場の効率と一定の規律を守ること。(規律は使う側も含めてです。)

労働規約を守り、諸手続きを正しく行うこと。

です。

が先頭ではありません。現在の一番の問題は で、「実質的にただ働きさせられている、あるいはしている」状況があちこちに見られることです。いろいろな職場で、協定の最初のラインを超えた超過勤務が行われ、簡単な手続きだけでよいレベルでも管理職がサボっていたり、勤務者がきちんと申告していなかったり、不払い勤務が多く行われています。労働基準監督署からの指導があつてか、リシテアが導入されましたが、実際の勤務時間の把握には全く不十分です。働き過ぎで、著しく健康を害する恐れがある勤務実態もしばしば見かけます。この現状を何とか改善するのが第一で、ごく一部の研究者が少し優雅な雰囲気でも勤務できるようにするために裁量労働制を入れる必要はありません。むしろ、不払い超過勤務をさせる隠れ蓑に使われる恐れが大きいです。「本人の同意」と言っても、断りにくい雰囲気を作られればそれまで。

大型装置の運転やそれらを使う実験など、準備も含めて一定期間、特定の人間に大きな負荷がかかることはしょっちゅうです。人が少なく、仕事が専門化している状況では、ある程度はしょうがないと思いますが、病気になったりしないようにすること、またせめて働いた分は賃金を受け取るようにしたいと思います。

## 活動報告

3月2日	(月)	中央執行委員会	
3月4日	(水)	大洗支部大会	
3月5日	(木)	あゆみ	No.4745(60-20)
3月6日	(金)	第96回臨時大会	
3月9日	(月)	中央執行委員会	
3月9日	(月)	拡大窓口	通勤手当の認定に係る確認等 食堂のカード使用の明細について 科労協要求について 裁量労働制について
3月9日	(月)	科労協単代	欠席
3月11日	(水)	あゆみ	No.4746(60-21)
3月12日	(木)	拡大窓口	要求書提出 住宅募集について 人事評価制度について FNSでの火災について
3月12日	(木)	窓口	FNSにおける火災について H21年度原科研超勤協定について 組合事務所貸与協定書(案)について
3月13日	(金)	あゆみ	No.4747(60-22)
3月16日	(月)	中央執行委員会	
3月23日	(月)	中央執行委員会	
3月26日	(木)	拡大窓口	人事評価制度に係る議事確認について 再雇用嘱託の人事評価について
3月26日	(木)	窓口	構内循環バス運行について 新入職員説明会時での労組紹介について
3月27日	(金)	科労協単代	欠席
3月31日	(火)	中央執行委員会	
4月2日	(木)	新入職員勧誘資料配布	
4月2日	(木)	事務折衝	人事評価制度について
4月3日	(金)	新入職員労組説明会	
4月6日	(月)	中央執行委員会	
4月8日	(水)	窓口	人事評価制度(不服申し立てについて) 再処理施設からの漏洩などについて
4月10日	(金)	あゆみ	No.4748(60-23)
4月10日	(金)	窓口	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 資格取得褒賞の実施について 科労協共同団交の日程 年休取得実績等データ 人事評価制度 組合事務所協定書等
4月17日	(金)	窓口	
4月17日	(金)	科労協単代	欠席
4月21日	(火)	あゆみ	No.4749(60-24)
4月22日	(水)	特法連中央行動+幹事会	岩井委員長出席
4月24日	(金)	窓口	宿舍使用料の算定基準についての一部改正 専門業務型裁量労働制の導入について
4月27日	(月)	あゆみ	No.4750(60-25)
4月30日	(木)	窓口	