

## 裁量労働制の問題点 - 機構提案を検討する -

機構は、研究職に裁量労働制の導入を検討しており、労組は交渉を重ねてきました。交渉で機構が提案してきた、規則(案)、協定書(案)、Q&Aを検討してきた中で、機構の提案している裁量労働制は、「深夜勤務手当と、みなし超勤(1日につき45分)を支給すれば、1日24時間の勤務を命ずることもできる」内容であり、このままの導入には問題が多いと考えます。

この制度では「午前5時から午後10時までは、みなし時間」としていますが、ご存知ですか。「裁量労働制の適用者は、午前5時から午後10時まで働いても、みなし超勤だけでよい」ということです。午後10時から午前5時までは法律上、深夜勤務手当を支給しなければならないので、上司の許可を得て働いた場合には、深夜勤務手当(25%)だけが支給されます。例えば、午前9時から次の日の午前9時まで24時間働いても、みなし超勤以外は、午後10時から午前5時までの深夜勤務手当が支給されるだけです。代休も付与されません(代休を付与されるのは、すでに帰宅した者が臨時又は緊急の必要がある場合など機構の都合により再び出勤させられて、休日及び深夜以外の時間帯において4時間を超える勤務を命じられた場合のみ)。

裁量労働制なので、何時から何時まで働くかという勤務時間は自分の裁量で決められるでしょうか。残念ながら、機構の提案する制度では、そうはなりません。

裁量労働制において、本人の裁量が及ぶのは、「業務遂行の手段や時間配分の決定」だけです。上司は「業務の目的や目標、その業務の締切り・期限、業務の進捗状況の報告など」を指示できます。たとえば、午後1時に「この資料を明日の朝までに作成しておいてくれ」と上司に指示されたとします。それを作成するには10時間くらいかかりそうだとすれば、夕方に帰宅することはできません。しかも、裁量労働ですから「超過勤務」とはなりません。みなし超勤以外の超勤手当を支給しないで働かすことができます。機構は「午前5時から午後10時までは、みなし時間」としています。その時間内であれば「これをやっておいてくれ」と上司から命じられて働いても、みなし労働時間の範囲内です。午後10時を過ぎるようなことになっても、事前の許可を得なければ仕事できません。

急遽、役所への対応等で帰宅後に呼び出されたり、施設・設備の運転・維持管理なども業務に含まれている場合に、それらに関するトラブル対応で帰宅後に呼び出されたら、裁量労働になじまないで、超過勤務の扱いになると労組としては考え、これまで機構に提案してきました。しかし、機構の提案している制度では、そうではありません。

機構の作成したQ&Aには、次のような事例が記載されています。

- ・裁量労働制で午後4時に帰宅しました。トラブル対応等で帰宅後に呼び出されて勤務することになっても、「自らの業務に密接不可分な事項に関連した業務(付帯業務)」とされれば、午後10時までは「みなし時間」と見なされ、呼び出されてから午後10時までは全く何も手当はつきません。午後10時から午前5時の間は、深夜勤務手当(25%)だけが支給されます。
- ・臨時または緊急の必要がある場合など、機構の都合により、帰宅後に呼び出されて勤務することになっても、「午後10時まではみなし時間」とされ、超過勤務手当は支給されません。「休日及び深夜勤務以外の時間帯において、4時間を超える場合は代休を付与する」だけです。しかも、その代休取得の権利は1ヶ月を経過すると失うとしています。午後10時から午前5時までは、超過勤務手当と深夜勤務手当を支給されます。

ここで示された例は、裁量労働制になじまず、しかも通常勤務者との均衡を著しく欠くという点から、全く不合理です。「呼び出しをかける」こと自体が、「勤務時間は本人の裁量に委ねられている」という裁量労働制から逸脱しています。しかも、「裁量労働制」という名で、超過勤務手当も休日勤務手当も支払わないで働かせようとするものです。

機構の説明資料にはありませんが、本人が設定した勤務時間中にトラブル対応が開始された場合も、午後10時までは「みなし時間」ということで何も手当の支給もなく処理されると考えられます。

労組としては、本人の裁量で設定した勤務時間をリシテアにきちんと入力し、その勤務時間以外に、本人の裁量を超えて働くことになった部分については、すべて超過勤務として扱うべきであると考えています。また、勤務時間の管理は、長時間労働を防止する観点からも必要不可欠と考えます。

### 7月22日(水)中央委員会を開催します。

日時 : 7月22日(水) 18:30~

場所 : 原科研 第1研究棟1階 第5会議室

議題 : 外部役員の承認、活動報告、その他

## 旧原研、旧サイクル機構における 研究手当受給者を、新制度で全員認定せよ!!

旧原研における研究手当受給者のうち、新認定制度で研究員・技術員に認定されていない方が、7月1日現在で36人も残されています。また、旧サイクル機構における研究手当受給者のうち、新制度で認定されていない方も相当数います（昨年7月1日現在で約470人、今年7月1日現在の人数は約420人）。

このままでは、経過措置が来年3月で終了し、4月からはこれらの方に研究手当は支給されなくなります。これは統合において「雇用・労働条件を継承する」としたことに反しており、研究手当受給という権利の剥奪につながるものです。

旧原研では、当局が「制度が変わっても、現在の受給者は、ほぼ全員が認定されるでしょう」という認識を労組に示した経緯もあり、約束違反と言える状況です。

旧原研と旧サイクル機構では、同じ研究手当という名称でも、その支給の考え方、支給対象者（受給資格）、支給額に相違がありました。2つの制度を混ぜ合わせて、強引にひとつの制度にしたことも、現在の状況を生み出している要因のひとつです。

旧原研、旧サイクル機構における研究手当受給者を、新制度で全員認定することを機構に求めます。また、認定されるまでは、これまでの権利を剥奪することはせず、来年4月以降も経過措置を継続することを求めます。

## 継続雇用嘱託職員の人事評価制度

### 評価結果による『くびきり』は認められない

継続雇用職員について、機構は新しい人事評価（機構は「人事評定」と称しています。）制度を提案しており、労組は交渉を続けてきました。その制度では、評価結果が期末手当に反映され、S、A、B（標準）、Cのランク付けにより、支給月数に差をつけようとしています。常勤職員はもちろん、月に14日間の勤務である非常勤職員にも、人事評価で期末手当に差をつけることが妥当であるかという点に疑問があります。

機構の提案で最大の問題は、契約期間における人事評価の結果により、「次年度の更新をしない」ということが盛り込まれていることです。これは労組として認めるわけにはいきません。

継続雇用制度は、定年延長がすぐにできない場合の代替措置です。厚生労働省のパンフレットでも「65歳までの希望者全員の継続雇用制度に向けて」と記載されています。形式的には1年更新ですが、希望者全員が継続雇用期間の満了（現状では3年間）まで働き続けられることが大原則です。その点から、機構の提案は、「人事評価の結果で首を切る」ということに等しい乱暴なものです。雇用の継続を断ち切るというのであれば、人事評価の結果でいきなり決めるのはやりすぎです。機構の経営としての重大な判断によるものでなければ、そのような決定をすべきではありません。

このような制度上のシステムを継続雇用の制度で許せば、一般職員にも同じシステムが適用されないとも限りません。人事評価の結果で「解雇」ということが決められていいはずがありません。

継続雇用における人事評価制度において、人事評価結果により「更新しない」と決めようとする機構の提案は、撤回することを要求します。

## ～ 就業時間中の選挙運動発覚 ～

「核サ研の職場で、就業時間中に村長選挙の運動をしている。」という情報が寄せられたため、窓口交渉で実態調査を求めたところ、実際に行なわれていたことが判明したとの報告がありました。すでに、管理職に指導が行なわれ、管理担当課長会議で労務課長から、業務に専念するように通達したとのことです。

過去にも同様なことが行なわれており、労組から厳重な抗議を行なってきました。今後、衆議院選挙などが予定されていますが、政治に関心を持って、清き1票によって政治に参画することはもちろん、支持する政治家や政党の応援を行うことをとがめるつもりはありませんが、就業時間中に行うことは論外です。

京都新聞 web から

### 京都労働局「偽装出向」と原研指導 解雇男性、地位確認求め提訴

独立行政法人「日本原子力研究開発機構」（原研）の関西光科学研究所（京都府木津川市）が、奈良市の男性（37）を茨城県の人材派遣会社からの出向職員として勤務させていた実態について、京都労働局が5月、職業安定法が禁じる労働者供給事業に当たるとして、原研と派遣会社に是正指導したことが分かった。男性は15日、偽装出向を指摘したため不当に解雇されたとして、原研に職員としての地位確認などを求め、京都地裁に提訴した。

派遣会社は「日本アドバンステクノロジー」。男性と代理人の弁護士が会見で明らかにした。弁護士によると、研究所には男性以外にも同様の就労状態の人が約10人おり、労働局はその点の是正も求めた、という。男性は「会社は原研幹部の天下り先で、偽装出向でピンハネしている」と話している。

訴状によると、男性は派遣会社の契約社員で、2007年4月から同研究所に出向していた。出向契約書では、原研の職員給与規定に従って賃金分が会社に支払われていたが、男性の給与は会社の給与規定に従っていた。男性は原研に直接雇用を求めているが、3月に退職辞令を交付された。

男性は「月額約5万円が会社に中間搾取された」と主張、原研と会社に未払い賃金約275万円の支払いも求めている。

原研と派遣会社は「コメントは控えたい」としている。

Kyoto Shimbun 2009年7月15日(水)