

～ 大洗で裁量労働制の説明会 ～

大洗では、裁量労働制の説明会が開催されております。機構と組合は交渉の中で以下のような自己の裁量に関することも確認しておりますが、説明会では組合と確認した内容が十分に説明されていないようです。各職場での運用に当たり本人の裁量が妨げられることのないよう注意していかねばなりません。

所属長は、災害その他やむを得ない事由により、緊急に対応する必要がある場合を除き、日常的な業務遂行や時間配分の具体的な指示は行わないものとする。(「今日中に」や「明日までに」のような、自己の裁量による業務遂行や時間配分に影響を及ぼす指示は行わないこととする。)

10月16日(金) 科労協共同団交開催される

10月1日付で新任となった理事の出席のもとで開催され、主に科労協共同要求書に対する機構の回答について質しました。

自民・公明政権から民主党を中心とする政権に移ったことで、独立行政法人を取巻く環境が変化していることについては、「現政権から原子力行政についての明確な方針は出ていない。文部科学省は原子力を進めるとしており、CO₂の25%削減目標もあるため重要性は理解してくれていると思う。我々も情報が欲しい状態であり、JAEAの事業の必要性を訴えていく。」
「民主党のマニフェストだけで意図を読みとることは不可能である。」との認識でした。今年度の賃金に関しては、「10/9に総務大臣が人事院勧告を実施していくとの方針を示した。機構もそれを基に進めていくつもりだ。減額は検討中であるが、今のところハッキリ答えられる状態ではない。」と述べました。

原子力健保の財務状況を確認したところ、健保の理事長である労務部長は、「H20年度の赤字は2.3億円であった。その前ももっと赤字で心配を掛けたのかも知れないが、想定内の状況である。原子力健保は扶養者数が多い。積立金は4.6億円ある。H21年度はOKだが、H22年度は取り崩すことになる。国の方針により変わるかも知れないが、今すぐ倒れてしまうような状態ではない。H23年度以降に向けて検討する。」とのことでした。

宿舎に関しては組合から「原子力は、何か事があると30分以内に報告せよと言われていたりする。職場の近くに住み、直ちに対応できる体制が求められており、その様なことを主張していくことも必要である。」と、宿舎環境の充実に向けた取り組みを要求しました。

科労協からのお知らせ

- ・育児休業や介護休暇を取得した組合員に「育児休業奨励金・介護休暇見舞金」通算1ヶ月以上の取得者で、「体験記」を出した方に、2万円を支給
- ・科労協新聞では、組合員からの投稿を呼びかけています。短文でも構いませんのでお寄せ下さい。採用された方には、3千円の図書券を進呈することになっております。

人材育成システム・人事評価制度アンケート・ 裁量労働制について(窓口交渉報告)

10月1日に拡大窓口交渉を行い、表記項目について機構の考えを質しました。

人材育成活用支援システムについて

労組：データをどう利用するのか全くわからない。人材育成に利用するということが、具体的にどのように利用するのか？職員各自のためというより管理職のためではないか？人材育成ではなく、人材活用ではないか。

機構：データベースを整備してから具体的にどう人材育成に活用していくか検討する。まずは、各部署で保持していた情報を一元化、体系化することはできるだろう。

労組：データベースを整備する必要性が感じられない。

機構：予算要求する都合上、今年度中には具体的な内容を決めたい。

人事評価制度運用に係るアンケートの結果について

機構：回答数が減っている。評価者に対する制度の趣旨の周知徹底が必要。評価の基準がまだ十分に認識されていない。

労組：実施時期はいつが良いのか。年度末は大変なのでは？

機構：評価、フィードバック、評価の反映ということで、年度末に行なうのが妥当である。

労組：アンケート結果を反映して何か変更することはあるのか。

機構：制度を導入して2年目で、制度自体の変更や改正はない。アンケート結果の運用への反映、評価者への制度の趣旨の周知徹底を図りたい。

能力育成については、先の人材育成システムへ変更するつもりだ。

裁量労働制について

機構：原科研では9月から導入した。高崎、上野の計算科学センターも9月に導入した。適用対象者数と同意者数は、以下のとおり。現時点で、適用除外申請は出ていない。

原科研	168人	90人	54%
高崎	42人	10人	24%
上野	11人	5人	45%

労組：高崎では変形労働制が導入されているので、裁量労働制にする必要性は低いから同意者の数、割合が少ないのだろう。

機構：大洗は導入手続き中である。

労組：博士研究員への導入はどうなっている。

機構：検討中である。

労組：(裁量労働適用者の通常勤務時間中の)組合活動についてはどうか。

機構：(無回答)

「労働者派遣法の早期抜本改正を求める国会請願署名」を集めています！

人間らしい労働と生活を保障するルールを作り「貧困と格差」を解消するため、署名をお願いしています。10/23(金)までに組合事務所又は中央執行委員へお届け下さい。

10/20(火)、「12月期一時金要求書」を機構へ提出しました

2009年12月期一時金について(要求書)

標記について下記のとおり要求する。11月14日までに貴職出席の団体交渉を原子力科学研究所にて開催し、文書をもって誠意ある回答をされたい。

記

1. われわれ独立行政法人労働者には労働三権が保証されており、すべての労働条件は労使の自主交渉で決定されるものである。12月期一時金については、使用者として職員の処遇と家族の生活維持を真剣に考える責任ある立場を強く自覚し、支給原資枠の拡大に努力すべきである。

独立法人化を期に給与構造の見直しによる賃金の切下げなどに加え、これに追い打ちをかけるような6月期一時金の0.245ヶ月切り下げなど、全体として年収の減額、社会保険税等の増額により職員家族の生活状況は不満を強めている。

貴職が政府・財務省などの干渉を排し、自主性を発揮した原資枠の拡大と前進ある回答を要求する。

2. 一時金の配算にあたっては、これまでのような「役職手当を含む支給式」、「役職者への特別加算」、「職務別傾斜加算」など役職者層に非常に厚い配算を改め、全職員同一式で支給するよう強く要求する。加えて、7・8・9級を含む全職員の一時金原資に関する基礎データを提示するよう要求する。また、臨時職員については、処遇自体が低く押さえられていることを考慮し、経験年数を加味した配算とするよう強く要求する。

3. 支給式を以下のとおり要求する。

職員、嘱託職員、常勤職員：本給×3.6+6,000F+100,000

臨時職員：{(賃金日額+1,200)×21+6,000N}×3.6+6,000F+100,000

ただし、F：扶養手当の支給対象者及びこれを除く税法上の扶養家族の合計数

N：勤続年数

4. 一時金の期間率を以下のように改善するよう要求する。

(1) 欠勤者の期間率

欠勤日数	期間率
20日以上、30日未満	1.00
30日以上、50日未満	0.97
50日以上、70日未満	0.93
70日以上、90日未満	0.89
90日以上	0.85

(2) 中途採用者及び退職者の期間率

中途採用者	退職者	期間率
6月1日以前の採用者		1.00
6月中の採用者	11月中の退職者	0.95
7月中の採用者	10月中の退職者	0.87
8月中の採用者	9月中の退職者	0.79
9月中の採用者	8月中の退職者	0.70
10月中の採用者	7月中の退職者	0.55
11月中の採用者	6月中の退職者	0.40

(3) 死亡退職者の期間率

死亡退職者については、原研労組の要求する退職者の期間率に準ずること。

5. 育児休業者の一時金における支給対象在職期間及び期間率

(1) 12月一時金の支給対象在職期間は、6月2日から12月1日とすること。

(2) 支給対象在職期間の全期間を休業しているものについては、育児休業期間の2分の1を勤務しているものとして支給すること。

(3) 12月一時金の期間率は、育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数により下表のとおりとすること。

育児休業期間の2分の1と勤務実績を合算して得られる日数	期間率
120日未満	0.90
120日以上、150日未満	0.94
150日以上、164日未満	0.98
164日以上	1.00

6. 一時金の支払日は、12月1日とすること。

以上