

回				
覧				

窓口交渉報告(超勤手当と時間休暇の提案)

2月22日の窓口交渉で、「改正労働基準法による超過勤務手当及びサービスの取扱い」の改定案について提案がありました。その内容は以下の通りです。労組としては、代替休暇制度の導入及び年次休暇の時間単位取得の取扱いについては導入の必要がなく、基本的に超過勤務については超勤手当として支払いをすべきと考えております。また、年休の取得に関しては労働者の権利であり、使用者に認められているのは、「事業の正常な運営を妨げる場合の時季を変更すること」であるため、遅刻や一時外出にあててるのが「原則」であるとは考えていないからです。皆様のご意見をお寄せ下さい。

1. 超過勤務手当と代替休暇

(1) 超過勤務手当の改定

所定外勤務時間(ただし、日曜日の休日勤務を除く。)の合計が60時間/月を超えた場合の支給割合を「100分の150」に改める。

(2) 代替休暇制度の導入

労使協定に基づき、上記60時間/月を超える所定外勤務を行った職員等のうち、代替休暇を取得することを申し出た者に対して、当該月の翌日から2箇月以内に代替休暇を付与することができるものとする。

代替休暇を取得した場合は、60時間/月を超える所定外勤務に対する超過勤務手当のうち、従来の支給割合からの引上げ分(所定勤務日にあつては「100分の25」、日曜日以外の休日勤務日にあつては「100分の15」とする。)の支給に代えることができるものとする。

代替休暇は、1日又は半日を単位として取得できるものとする。

2. 年次休暇の時間単位取得の取扱い

(1) 1単位を1時間とし、8単位で1日分の年次休暇を取得したものとする。

取扱いの限度は、前年度からの繰り越し分を含めて5日以内の範囲とする。

なお、半日単位の取扱いと同様に、時間単位で年次休暇を取得した日について、所属長は時間外勤務を命じないものとする。

(2) 適用除外者は、「半日休暇の取扱いについて」の適用除外者に準ずる。

(交替勤務者、裁量労働制適用者等)

(3) 遅刻、早退及び私用外出については、年次休暇の時間単位取得を原則とする。

第98回臨時大会に向け、各分会で出された意見から

裁量労働制について

・博士研究員の裁量労働制についてはどうなっているのか?一部で上司の小間使いみたいになっている事もあるようだが、一律適用除外ではなくケースバイケースで導入するようにしてほしい。

研究員・技術員認定について

・これまで経過措置を受けていて、3月に経過措置が切れて7月に新たに認定された場合、2010年4月から6月分がなくなってしまい、問題だ。遡りで支払われるといったことはないのか?

住宅や福利厚生をめぐる取組み

・現在は異動などが無いと、同じ東海地区内で住宅を移るといったことができなくなっている。異動者用に住宅・寮を空けているとの話だが、どのようになっているのか情報開示を求めて欲しい。
外部資金について

・今回の議案書に外部資金についての記載がない。外部資金を獲得するために時間を多く割かれており、実際の業務を行う時間がないためもっと訴えて欲しい。

組織の課題

・お昼休みに分会を開催すると、いつも尻切れトンボになってしまい時間が足りない。お昼ご飯を食べながら分会討議を行なっても良いか?

・議案書が長くて読むのが大変だ。またお昼の分会では全て説明している時間がないので、ダイジェスト版のように一目で活動内容が分かるようなものを作って欲しい。

・あゆみ速報で議案書のダイジェスト版を作って非組合員の人にも配ることで情勢や活動について知ってもらってはどうか?

・あゆみ速報のEメール転送については、機構イントラを使わせるよう要求すべき。

その他

・最近、情報セキュリティの調査があったが、業務量が膨大で、しかも効率的とは思えない方法を押し付けられている。明らかに本来の研究・開発に支障をきたしており、業連を回して「決まったことだからやってください」といった形で非効率な仕事を押し付けないでほしい。

・以前、R Iの管理で名簿更新があったが、そのときも上記と同じような感じで更新が大変だった。

・一般ゴミの構内収集で生ゴミ分別はやりすぎ、イヤガラセに近い。機構と交渉せよ。

・一般ゴミの扱いについてうるさくなった。

・PCソフト調査は、スパイツールの導入を認めるもので、問題である。

・「時間休」の機構提案は、これまでの便宜的なものがなくなってしまい、使い勝手が悪くなる心配がある。

・自分の知っている方は、最近くたびれているように見える。原因は、「仕事で細かなことがうるさくなった。」、「規定が多くなりすぎて、何がなんだか分からなくなって来ている。」、「原科研で職場の声を聞く会を実施した時、書類が多すぎる等の意見が出されたが、それは品証上あたり前だ、経営の立場で考えて欲しいと言われた。結局、上の考えの押し付けであった。」等が考えられる。

2010年春闘に向けた賃金・諸要求アンケートに寄せられた声から(その2)

前号に引き続き、皆様から頂いたご意見を、紹介します。

【機構の運営全般に対する意見】

・現場へは効率化を求める一方、組織全体の見直し(集中と選択、廃止)が適切に進められていない。

・最近の経営企画部のやり方は、縮小・廃止の方向の検討ばかりさせて、研究所全体の士気を極めて低下させている。「選択と集中」という言葉は、裏を返せば「新しいことはやらず業務内容を整理・縮小する」ということであり、現在のような経営をしていれば20~30年後には原子力機構は研究開発機関としての能力を失うだろう。攻めの経営を考え、研究所全体を活性化させるにはどうしたらいいか、をまず念頭において経営すべき。

- ・ 効率化・合理化の推進は無駄の多い所を客観的に調査して、重点的に行うべき。
- ・ 現場は6割近く随意契約の請負という期間従業員とも言える非正規職員で持っている。正規職員といえば、管理の仕事（管理職？）ばかり、証拠書類づくりが大方の仕事。ここへ来て随意契約が厳しくなって来た。現場の委細のわからなくなっている正規職員では、事細かな契約書など書けるはずもない。もし新たな請負の人々に変わったら現場は混乱し、原子力の安全が危うくなる。いや、そんなはずはないと契約の現場も大混乱でしょう。この前までの自民党政府の政策の結果でもあるのであろうが、あまりにも悲惨である。「危険なものはやるべきではない」という簡単明瞭な結論に達しそうな状況である。雇用の多様化と技術の継承と原子力の安全の確保問題、解決できますか。
- ・ 拠点の人員の大幅減と役務者の登用、研究開発時間の確保、仕事上の裁量のない名ばかり管理職の現状把握。
- ・ FBRの研究開発について、常陽、もんじゅ、FaCT等多くのプロジェクトで多大な予算を使用している一方、高温ガス炉はHTTRのみである、不公平である。
- ・ 全体的な、業務に対する方針、給与・福利厚生に対する方針を示せ。将来のビジョンを持って経営・運営しているのか？
- ・ 忙しい職場と、そうでない職場があり、格差を感じる。適切な人員配置が望まれます。
- ・ 予算が削減され、必要な点検など、維持管理に係る費用のねん出がきびしい。もんじゅに重点をおきすぎである。
- ・ 機構は、旧サイクルの業務分担と旧原研の業務分担を同じ人員で分割し、同じやり方をしていくことが必要である。
- ・ 独立行政法人とはいうものの結局は役所（政府）からのしぼりがあることはかわらない
- ・ 状況を判断しないで全て横並びの業務のやり方に疑問がある。
- ・ 住宅の入居、取り壊しなどに関して不透明な部分が多く、もっと情報をオープンにして欲しい。世間では天下りに対する風当たりが強く、なくしていくことが必要だと思う。
- ・ 課長発信で出された業連で原科研の全職員に対して命令するような文書がまかり通るのはおかしい。
- ・ 突然おかしい内容の規程が回されてくる。ほんとにそれでいいのですか。
- ・ TF（タスクフォース）ができる毎に現場での作業は増える一方。
- ・ 職場でのペットボトル不回収や省エネパトロールなど、一部の結果（すらデータとしてあやしいものであるが）のみをみて安易に決行することをやめていただきたい。労働環境が日々悪くなっている。気持ちよく働けることこそが利益であろう。
- ・ いろいろ水平展開してくれるのは良いが、調査等をおしつけるのは問題。本来の業務が進まない。
- ・ 外部からの要求、その他で何でも（管理手法等）導入すればいいというものでもないのでは。国策としての研究・開発であるならば、何でもかんでも下手に出る必要はなく言いたいことは言うべし。（外部）
- ・ 私は下請の方に指示されて、作業を行っていますが優秀な下請の方は職員に採用していただきたい。

【科労協の運動に対する意見等】

- ・ 労働者の処遇に対する運動だけではなく、日本の科学技術全体を考えながら活動する必要がある。
- ・ 合理的な安全衛生活動の確立、研究開発時間の確保
- ・ 特にありません がんばりましょう
- ・ 科学技術の大切さを科労協としても広く国民に宣伝していくべきと思う。

【賃金・労働条件、人事評価制度など、今後の運動の進め方や

労組の取り組みについての意見等】

- ・ 組合の発言力を強めるために、まずは組合加入率を高めるための方策を徹底的に練るべき。
- ・ 東海地区の住宅転居募集復活に向けた取り組みを！
厚生係の担当者と話してもらちがあかない。団交の主要議題として執拗に問い詰めるべき。
- ・ 大幅賃上げで内需拡大の時期です。連合、全労連等を動かして、沖縄の人たちも助けながら、がんばろう！
- ・ 核サ研のような単に「仕事するところ」としての取り組みに流されることなく、原研らしい「研究・開発するところ」としての意識をもった取り組みを原研労には期待する。
- ・ とにかく、相手(機構)が、誠実に対応する、誠実に対応せざるを得ないような組織を作るよう心がけて欲しい。(誰かが頑張れば他の人々は頑張らなくて良い(と言う)わけではありませんが)
- ・ 人事評価制度に労力をとられるので止めて欲しい。
- ・ 技術員制度の見直し。
- ・ 現場の管理よりも技術開発、人材育成などが人事評価上は評価されるようになっている。定常業務はやって当たり前だと思わず、評価上も重要視してもらえよう人事評価にしてもらいたい。
- ・ 組合員以外の方にも興味をわき、啓蒙できるような記事も含む、「あゆみ」速報にして欲しい。その方が受け取りも多く、組合員獲得にもつながるかも知れない。
旧サイクルの悪しき体質はわかりきっていること。単に批判するだけでなく、それをどう改めていかを真剣に考えていく必要があると思う。
- ・ 常勤職員に、人事評価制度を導入するのであれば、一時金支給式も職員と同一でなければ、おかしいです。
- ・ とにかく組合員を増やすことが大事、非組合員への教宣を強化すべき
- ・ 人員確保・・・(残業が多い、年休も取れないので)
- ・ 一時金の切り下げ・・・(公務員に準ずると言って、公務員が上がった時に我々も上がるのか心配)
- ・ メンタル対策がもっと必要である。
- ・ 執行委員の人数が足りなくて大変だと思いますが頑張ってほしい。取り組み可能な作業をしぼってみては、(執行委員の人数に合った活動)
- ・ 機構からの天下りが問題になっているが、組合は会社の膿を搾り出すところであるから、身内のことと甘やかさず、厳正に対処して欲しい。
- ・ 毎年40日年休をもらうのが消化できたためしがない。
- ・ 景気が回復した際に賃金を回復させる約束をさせて欲しい。
- ・ 将来の賃金、労働条件に関して非常に不安。
- ・ 人事評価制度の賃金への反映は士気が下がる。
- ・ このご時勢なので賃下げはある程度しかたないと思う。だからこそ機構のあり方をもう一度よく考え、一般の人に理解してもらえよう組織でいられるような運動を進めてもらいたい。
- ・ 研究・開発の現場では、本人事評価制度は、なじまない場合も多々ある。評価する側がされる側の業務内容を深く理解し切れない(専門的な場合)
- ・ 人事評価制度反対