

役員選挙の締切、迫る！

分会・支部で積極的に議論を行い、原研労の強固な体制を確立しましょう！立候補の受付期間は 6/10（木）までとなっております。

中央執行委員の定数は 10 名です。原科研から 5 名以上の選出を目指しましょう！分会からの積極的な推薦をお願い致します。

5/31拡大窓口報告 (博士研の裁量労働制, 臨時用員等の賃金改定)

5月31日(火)に窓口交渉を行いました。交渉内容の概要は以下のとおりです。

1. 博士研究員の裁量労働制について

機構：以前に提案した博士研究員への裁量労働制の適用について、内容を修正した形で再提案する。

- ・ 1日のみなし労働時間は職員と同じく7時間30分とする。
- ・ 現在、在籍している人は同意を取ってから適用とする。
- ・ これから採用する人については、募集時に労働条件の一つとして提示し、一律に適用とする。

労組：みなし労働時間についてだが、これでは超過勤務できないことになる。施設について働いている人で、安全や緊急のときにはどうなるのか？

機構：安全に係ることや緊急のことに対しては、職員と同じく超過勤務となる。

労組：安全以外のことで本人の裁量が侵害された場合、例えば上司が「明日まで」などの指示を出したときには、超勤となるのか？

機構：職員の例では、リシテア上で超過勤務の命令を出して超勤をつけることはできている。

労組：実際の問題として、7時間30分の労働で毎日、定時退勤できるのか？リシテア上で長時間労働を行っていることが分かったときにはどのように対応するのか？長時間労働に対してはそれなりにペイすべきではないか？

機構：それは上司に対して、粘り強く裁量を侵害しないように説明していくしかない。

労組：裁量労働だからといって長時間労働をしてよい訳ではない。一方で、安全や労災のことを考えた場合には、現在の超勤ができない制度よりはよいかもしれないが、少なくとも実態としてどれくらい働いているのかは、ちゃんとチェックすべきだ。それに、できれば職員なみの45分ぐらいはみなし超勤手当を支払って欲しいのだが。

機構：現在でも博士研究員にはそれなりの金額を支払っている。超過勤務手当は支払っていないが、職員とは仕事の内容も違うし、これ以上支払うのは難しい。

労組：任期付研究員と博士研究員でやっている仕事は同じなのに、任期付はみなし超勤がついて、博士研では支払われていない。年収ベースで比較したときにどちらが高いかは、また別の話だが、ポストクの制度を、人員が足りない部署がマンパワーを補うような形で使っているケースもあると思う。そういった職場には裁量労働は適さないのでは、これからは博士研をとれなくなるのではないか。

機構：どうしても手当をつけるのであれば、本給を下げて、その分の超勤手当としてつけるような形にするしかない。結局、支給される金額は同じになってしまうのだが。

労組：みなし超勤がゼロというのは法的には問題ないのか？

機構：労使協定が整っていれば大丈夫。ただし、あまりにも長時間働いている場合は、また別だが。

労組：制度の適用はいつから始めるのか。また、対象となる博士研は何人いるのか？

機構：これから勤務者代表へ説明して、7～8月から同意を取り始めて制度をスタートしたいと考えている。現在、在籍している博士研は97人である。同意の確認については職員と同じく、毎年、確認することとしたい。

2. 臨時用員・アルバイトの賃金改定について

機構：世間の賃金相場について、機構が独自に行った調査結果を示す。30機関から回答があり、そのうち21が据え置き、8がアップ、1がダウンとなっていた。調査結果から、世間の相場が上がっているという訳ではなく、また機構職員の給与も上がっていない。そのため、今回は据え置きとしたい。

労組：機構が変わってから一度も上がったことがないのではないかと。「今回も」ではないのか。その調査では、勤めている地方が違うし、雇用形態も違う。そのため、単純な比較は難しいのではないかと。

機構：調査の対象は民間企業というわけにはいかないため、地方自治体や科学技術の独立行政法人を選んだ。原子力機構は決して悪いほうではないと思う。

労組：臨時用員はどれくらいいるのか。

機構：5月1日現在で112人いる。現在、新規の臨時用員はなく、アルバイトを雇っている。

労組：機構の臨時用員は世間の短期アルバイトではない。ずっと雇っている人には、もう少し支払ってもよいのではないかと。アルバイトは期末手当込みで時給1000円を割っている。1日7千円、月15万円だ。自立した生活をするのは大変なのではないかと。

機構：賃金については、世間の相場が変われば、それに合わせて上げることも検討する。

5/26窓口報告(研究職の奨学金免除)

研究職の奨学金免除について

機構：今年4月に研究職として採用されたが、研究員でないため育英会の奨学金の返還免除が受けられないというのは労組の言うとおりだ。原子力機構における、育英会の返還免除職に該当するのは研究員である。「奨学金返還特別猶予願」を出せば7月までの返済を延期でき、そこで認定されれば「奨学金返還特別免除願」、「免除職在職・異動願」を出せば返還免除となる。内容についてはイントラ、または育英会のホームページに載っている。

機構：研究員・技術員手当の経過措置が今年3月で打ち切られてしまった人も、免除職でないので返還免除を受けられない。「奨学金返還特別猶予願」、「免除職就職期限延期願」を出せば、最大5年間までは返済を中断することができる。その間に研究員・技術員に認定されれば再度、返還免除となる。H16年3月までに大学院に在籍していた人が対象で、H16年4月からは特別に優れた業績のある人が修了時に免除となる。研究員・技術員として認定される7月までの猶予手続きなどが分からなければ、人事課に聞いて欲しい。

労組：3月に手当が打ち切られた人で、免除からはずれた人はいるのか？届出を忘れていて気が付いていない人もいるのではないかとどちらにしても2年ごとに確認があるようなので、その時になって分かるかもしれないが、主にH16年までに大学に在籍して奨学金を受けていた人が対象なので、30代に該当する人がいるのではないかと40代以上なら既に返還免除の在籍期間(15年間)が終了しているし、20代ならば特別に業績がないと免除とならない。

機構：免除からはずれた人がいるのかどうかは分からない。対象は研究員・技術員の両方である。手当が出ていれば、外部的にはどちらも免除職となる。

労組：今回、相談があった人についてだが、採用したときの条件はどうなっていたのか？育英会の返還免除の対象としては「研究に従事する人」という項目があり、研究職でも対象となるのではないかと？今回の人は7月までは猶予願を出して、認定されればその後免除願を出せば金銭的な負担はないようだが、2度手間になってしまい大変なのではないか。研究職であっても機構が認めれば免除の対象となるのではないかと？必ず研究員でなければならないのか？育英会の規程には「いずれにも該当すること」となっており、どれかの条件が不足しているのか人事部で調査して欲しい。可能であるならば機構の裁量で研究職も認めて欲しい。3月に研究員・技術員手当が打ち切りとなった人で返還免除でなくなった対象者はいるのか？研究職では育英会の免除職に該当しないのか？この2点について調査して欲しい。

役員選挙に向けた分会での意見・要求等 その2

- ・原子力健保の組合会は、出て来た(理事会でまとめられた)議案の質疑応答、承認をするだけで、反対とか議論をする様な場ではない。
- ・現在の嘱託制度では2年目から原則、非常勤となる。現在の健康保険組合の制度では、非常勤になると健保から抜けなければならない。任意継続という制度があって、自分で事業主負担分まで支払えば2年間加入することはできるため、国民保険か原子力健保か選ぶようになっている。なぜこういう制度になっているのか？事業主の負担分を削減するためか？
- ・新入職員へのその後の働きかけをしているのか？アンケートで回答してくれた人に、加入の働きかけをすれば良いのではないかと。
- ・原研、サイクルと一緒にしたが、元々は文科省と経産省の系列で賃金体系などにはかなりの差があった。統合してしばらく経つが、賃金体系はちゃんと一本化されたのか？昨年の給与改定にしろ、原研とサイクルとの差はそのまま下がっているということはないのか？
- ・食堂の値上げについて、倍額という話もでていますが、具体的な値上げ額や開始時期などは決まっているのか？
- ・最近クラブへの補助金や、運動会などをやる予算も全てカットされて行事ができなくなった。民間企業だってそれぐらいはやっているのではないかと？
- ・単身赴任者の住宅の2重貸与については改善を検討しているらしいが、会社の都合で単身赴任するのだから、ぜひ改善を進めて欲しい。
- ・東海地区の住宅に入れないとの話があったが、機構の「入居率目標の達成」という都合で入れないのはたまらない。寮についても、入居率の目標があるのか？
- ・駐車場だが、例えば「親戚や友達が来たときに一時的に停めたい」、「駅を利用するときに長堀寮に停めたい」といったときには一時停車、外来者用の場所を確保するのか？また、駐車場を区画する、場所を決める、料金の徴収を開始するなどの具体的な計画は考えているのか？
- ・このところ、給与&一時金の引き下げ、福利厚生的大幅見直し、煩雑で効率的でない業務の増加(例えば、×システムの導入)などでとても士気を上げられるような状況でない。これで仕事だけはやれやれと言われても困ってしまう。
- ・うちの施設では開発と運転が平行して行われており、人間工学に基づくまともな3交代とはなっていない。最近、「ケガ、病気の際には救急車119へ先に連絡をして、その後で6222へ連絡を！」との周知があったが、うちが発端だと思う。