

原研労組の次期役員が決定！

6月16日(水)から18日(金)にかけて次期役員選挙が行なわれ、第62期の中央執行委員、中央委員、監査が選出されました。なお投票率は77.8%でした。詳細結果は裏面に示します。多くの方のご協力ありがとうございました！

窓口報告(改正育児・介護休業法に伴う制度改正、積立年休制度)

6月9日と18日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。

改正育児・介護休業法への対応について

機構：6月末に法改正がある。内容としては、男性が育児・介護へ参加しやすくするというものであり、機構でも法律に対応するため制度を改正する。(以下、制度の概要です)

1. 改正育児・介護休業法に対応した見直し

育児のための短縮勤務制度

小学校就学前の子を養育する職員は、通常勤務時間の始めか終わりに1日2時間以内で勤務を免除できるようにする。配偶者の就業の有無や、育児休暇取得の有無にかかわらず部分休業ができ、再度の取得や取得回数に制限はなし。柔軟な利用を可能とする。1日単位で取得可。

育児のための所定外勤務(時間外勤務・休日勤務)の免除の新設

3歳未満の子のある職員には、請求により所定外勤務を免除する規定を新設する。

子の看護休暇(特別休暇)の改正(取得日及び取得事由の拡大)

小学校就学前の子を養育する職員は、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで子の看護のための休暇を取得できる。看護のほかに予防接種、健康診断のためでも取得可。半日単位も可。

「産後パパ育休」の新設

配偶者の出産後8週間以内は、最初の育児休業後、特別な事情がなくても再び育児休業が取得できる。

短期の介護休暇の新設

負傷、疾病、老齢又は身体、精神上の障害により家族の介護を行う職員は、短期の介護休暇を所得できる。対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで取得可。半日単位も可。

所定外勤務(時間外勤務・休日勤務)の制限の請求要件等の見直し

小学校就学前の子を養育する職員は、請求により所定外勤務を月24時間、年150時間以内とする。配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合の除外規定は廃止する。所定外勤務については中学校就学前に拡大する。

その他

- (1)原子力機構の育児・介護に関する制度の相談窓口の設置
各拠点の労務課に相談窓口を設置し、イントラネットにて担当者・連絡先お知らせする。
- (2)再度の育児休業をすることができる特別の事情について
今までは「特別の事情」の具体的な記載がされていなかったが、規則類に明記して分かりやすくする。

2. 改正育児・介護休業法対応以外の見直し

育児・介護のための早出遅出勤務制度の新設

小学校就学前の子を養育する職員は、1日の所定労働時間を変更することなく、通常の勤務時間の始業、終業時刻を変更して勤務することを認める。1時間まで繰り上げ、繰り下げ可。

「育児時間」の整理

労働基準法で規定されている1歳未満の子を養育する女性労働者に認められている育児時間(1日2回、それぞれ30分以内、授乳・送迎等に使用可)を特別休暇として整理する。また男性職員も取得できるようにする。部分休業と併用可能で、育児時間と部分休業を併せて1日2時間以内。

労組：裁量労働をしている場合には部分休業というのは馴染まないのではないか。

機構：それについては厚生労働省から指針が出ており、以下のどちらかにすることになっている。

「完全裁量として、各自に任せる。」 「裁量労働制のまま、部分休業をする。」

機構としては、時間管理をする意味で「裁量のまま部分休業」としたい。

労組：部分休業となるのだから、仕事量もその分は削減する必要がある。上司はちゃんとそのことを理解するよう教育しないとイケない。

機構：仕事量そのままでも対応できる人もいると思うので、それはケースバイケースで対応していく。

労組：「1. 育児のための短縮勤務制度」と「1. 育児のための所定外勤務(時間外勤務・休日勤務)の免除の新設」は併用できるのか?例えば1時間早出してきた、2時間の勤務短縮を行えば14時半に帰れることになる。また、臨時職員、アルバイトは一部無給とあるがこれはどういうことか。

機構：とは併用できるはず。臨時職員、アルバイトについては5日間のうち2日は有給で、残りの3日は無給となっている。

労組：「1. 産後パパ育休の新設」については出産後の8週間は理由を問わず、再度取得できるのか?

機構：条件は問わない。また、「1. 短期の介護休暇の新設」については厚生労働省の介護認定などがなくても、実際にそういう状態になれば取得可能である。

労組：労政課が窓口となるそうだが、相談があったときにはちゃんと対応するようにしてほしい。

「1. 育児のための短縮勤務制度」と「2. 育児・介護のための早出遅出勤務制度の新設」は併用できるのか? また、その上で「2. 育児時間」も併用できるのか?

機構：2. は時間をスライドさせるだけなので1. と併用可能だと思う。育児時間については労働基準法で決まっていることであり、部分休業とあわせて1日2時間まで使用できる。

また、育児時間については有給休暇である。ただし、臨時職員、アルバイトは無給休暇となっている。

労組：部分休業や育児時間などは色々な組み合わせが使えるようだが、なるべく有給で労働者にとって有利になるような取り方を分かりやすく教えてあげてほしい。また、臨時職員、アルバイトについては無給の部分が多いようだが、ところで、今までに育児休暇を取得した人はどれくらいいるのか?

機構：男性に限るとここ3年間で4人いた。徐々に増えていると思う。

積立年休制度の変更について

機構：今までは「私傷病により連続5日以上の上の休業を必要とするとき。」が取得事由であったが、今回の変更により「配偶者、父母、祖父母、配偶者の父母及び祖父母、養父母の看護又は介護をするため。」でも取得できるようにする。

積立は最大20日まで可能で、については日単位、半日単位での取得も認める。

労組：以前、積立年休の制度が導入された当初は、積立年休の認定がなかなかされなかった。ちゃんと担当者が基準を理解して欲しい。現在ではどれくらい使われているのか?

機構：今ではよく使われている。病気のときなど、有給休暇よりも先に使うようになっている。

労組：子どもは今のところ、特別休暇のみであり、日数が5日と短い。積立年休で対応できるようにすると良いのだが、また、この制度はいつから始まるのか?

機構：子どもについては検討してみる。6月末に育児・介護休業法が改正され、機構でも制度が変わるので、それに合わせて積立年休制度も変更したい。

(18日の再提案内容は以下の通り)

・積立年休制度は、子どもも対象になりました。兄弟、姉妹、孫についても検討中とのことです。

・規程の変更を行なうが、有給・無給休暇の違いなどは詳細は別途、部長通達で定めることにする。

原研労組役員選挙結果

省略

6月22日(火)6月一時金の団体交渉を開催予定！

職員の処遇と生活維持を真剣に考えた自主性ある回答を！

統合以降の労働条件の切下げと賃金の切下げの流れを断ち切り、前進ある回答を！

6月25日(金)中央委員会を開催します。

日時:6月25日(金)18:30～

場所:原科研 第1研究棟 第5会議室

議題:6月期一時金について、組合事務所協定書の承認、活動報告、その他