

あなたとともに ... 産総研労働組合

交流の輪が広がる職場のオアシスをめざしています

Join the Union



シニアスタッフ（6号契約職員）の皆さん。皆さんの業務・処遇はこれまでの能力・経験を十分に活かすものとなっているでしょうか？ 私たちは、皆さんの希望を実現するよう、より良い職場環境とともに業務内容や待遇の改善を要求しています。組合に参加して、皆さんの力を私たちにお貸しください。

私たちは以下の実現を目指します。

- 能力・経験を活かせる業務への配属
- 時間給与単価の改善
- 労働時間上限 30 時間／週の撤廃
- 希望地での再雇用

これまでに実現しました。

- 夏期休暇の増加
5 日勤務→3 日、4 日・3 日勤務→2 日
- 病欠休暇の新設**
フルタイム以外も 5 日間（無給）

加入のご連絡はこちらに （各事業所の組合役員に届きます）

北海道：hokkaido@aistwu.skr.jp

関西：kansai@aistwu.skr.jp

関西計量：kansaikeiryo@aistwu.skr.jp

中国：chugoku@aistwu.skr.jp

九州：kyushu@aistwu.skr.jp

四国：sikoku@aistwu.skr.jp

東北：tohoku@aistwu.skr.jp

つくば第 1：tsukuba1@aistwu.skr.jp
～第 7 ～tsukuba7@aistwu.skr.jp

つくば西：tsukubaw@aistwu.skr.jp
つくば東：tsukubae@aistwu.skr.jp

産総研労組本部：つくば中央 5-1 棟 5 階 5101 tel：029-861-2108、2278
e-mail：kumiai@aistwu.skr.jp（担当：山川、殿塚）
http://aistwu.skr.jp/

Introduction of the Union 私たち産総研労組の活動を紹介します

産総研労組は産総研で働く組合員の研究環境、労働条件の改善のため活動しています。私達の職場の労働条件は労使の交渉によって決めることができます。より働きやすい職場作りには強く健全な労働組合が必要です。皆さんの参加をお待ちしています。

身近な職場環境の改善とより良い労働条件をめざします

労働組合は、憲法と法律で保障された「働くものの自主的組織」として、職場でさまざまな役割を担っています。

賃金や勤務時間、休暇制度などの労働条件は、労使対等の交渉で決定されます。就業規則の作成・変更には、労働組合からの意見書が必要です。これまで、人事院勧告による賃金カットの不利益を過去に遡及することをやめさせたり、サービス残業をなくし長時間労働を解消するために新たな勤務時間管理システムを作り労働時間を正確に把握する仕組みを実現しました。育児休業の拡充や子どもの看護休暇も実現しています。

身近な問題では、一時預かり保育所の設置や女子トイレの増設、つくば地区の連絡バスなども実現しました。

また、共済組合の運営は当局推薦委員と労働組合推薦の同数の委員で構成される運営協議会で行われます。その取り組みで、食堂のメニューやレクリエーションなどに関して意見・要望を出したり、結婚手当、休業手当などの増額や人間ドックの対象年齢の引き下げなども実現しています。

さらに、安全衛生委員会では、事業所毎に職場の安全確保についての協議をしています。苦情処理委員会は各事業所毎に職員からの苦情を受け付けて協議しています。これらの委員の半数を労働組合が推薦し、職員の意見を反映させています。

職場のコミュニケーションの充実をめざして、事業所ごとのユニットの交流会や懇親会を開催しています。

任期付研究員の処遇改善のために活動しています

私たちは、職員の身分保障や公的研究の継続性の観点から任期付任用制度は研究現場にふさわしくないと主張するとともに、任期付採用の方々の改善要求を支援する活動（懇談会、アンケート、要求交渉など）を行ってきました。その結果、若手育成型（プロジェクト専従を除く）の約9割の人が任期終了後にパーマナント採用されています。

若手育成型の任期付採用は2005年4月で終了し、新設された研究テーマ型ではパーマナント審査は行われないことになっていました。これに対

し産総研労組は、若手育成型についてこれまでと同様にパーマナント審査を行うことを労働協約として確認するとともに、2006年4月までに採用された研究テーマ型についてもパーマナント審査を行うことを要求し、これを実現しました。また、プロジェクト専従研究員についても、条件付ながら更新や中堅採用への応募が可能なことも確認しています。

組合は、今後も無責任な“人材の使い捨て”的運用を行わないよう監視し、任期付職員の種々の研究環境や労働条件の改善を強く求めています。

契約職員の待遇改善に取り組んでいます

私たちの運動によって、それまで認められていなかった年次有給休暇の半日単位の取得がフルタイムの契約職員にもできるようになりました。また、2005年には初めて契約職員の夏季休暇を有給で制度化させ、有給の忌引休暇を全契約職員に拡大させました。さらに、夏季休暇増と病気休暇の対象拡大も実現しました。

ただ、契約職員の組合加入率はまだまだ低く、要求の実現力も弱いものとなっています。要求を実現するにはその正当性だけでは困難で、“数の力”が是非必要です。みんなが集まって力を合わせて初めて対等な立場で要求することができるようになります。

組合員限定のサービス

- ☐ 国公共済会（火災共済・自動車共済・生命共済など各種共済）
- ☐ ワンコイン共済半年分をプレゼント
- ☐ 全労済（自動車共済・火災共済・車検取次ぎ・中古車斡旋など）
- ☐ 中央労働金庫（預金・融資）の取次ぎ、天引き

組合費

- ☐ 契約職員の方は、月1000円～3000円程度ですが、分会により異なりますので、詳細は分会にお問い合わせください。

Main Outcome 組合活動の主な成果

非公務員化後（2005～2010年度）

- ☐ 研究環境問題等で理事長や企画担当理事と労使懇談を実施
- ☐ マイナス人勧準拠の不利益遡及を阻止
- ☐ 賃金の地域格差の解消
- ☐ 時間単価の計算間違いによる不払い賃金の支払い（2年分約10万円）
- ☐ 06年4月採用までの研究テーマ型のパーマナント審査の実現
- ☐ 学会参加費の公費負担の改善
- ☐ 契約職員の夏季休暇増、病気休暇の対象拡大
- ☐ 新たな再雇用制度（シニアスタッフ）創設
- ☐ 子どもの保育施設・制度の拡充
- ☐ 育児短時間勤務制度の導入
- ☐ 任期付研究員パーマナント（中堅採用）審査のスケジュール、評価・審査方法の明確化
- ☐ ボスドクの公務員宿舎入居の実現
- ☐ 1日の所定労働時間を7時間45分に短縮
- ☐ 子の看護休暇対象範囲・付与日数の拡大

非公務員型への移行に当たって（2005年）

- ☐ 解雇、懲戒、人事異動、休職について従来の運用を変えないことを確認

- ☐ 人事異動で住居の変動を伴う場合1ヶ月前、それ以外2週間前に内示することの周知
- ☐ 職責手当のカット分の回復
- ☐ 資格手当の創設
- ☐ 借上宿舍制度の新設
- ☐ 代休制度の創設
- ☐ 仕事と家庭生活の両立支援策の充実（育児休業取得の場合の任期延長など）
- ☐ 契約職員の処遇改善（夏季休暇1日、有給の忌引休暇）

産総研になってから（2001～2004年）

- ☐ 公的研究機関の位置付けと公務員身分の継承
- ☐ 給与システムの切り替えて減給になった人の3年間の補償
- ☐ 新再任用制度に代わる再雇用制度（ワイドキャリアスタッフ制度）新設
- ☐ 職責手当の地域格差解消の経過措置実現
- ☐ 評価基準やデータの開示
- ☐ 旧姓使用制度拡充
- ☐ 子供の看護休暇（5日）新設
- ☐ 介護休業期間延長
- ☐ つくば地区に一時預かり保育所実現
- ☐ 女子トイレ増設・改修

- ☐ 管理職向けセクハラ研修実施
- ☐ 事業所セクハラ相談員の周知
- ☐ 男性の育児支援休暇（5日）
- ☐ つくばセンター内の外灯増設

産総研になる前の成果の主なもの（省庁、職種共通なもの）

- ☐ 結婚休暇（1986年）
- ☐ 夏季休暇（1991年）
- ☐ 介護休暇（1992年）
- ☐ 育児休暇（1992年）
- ☐ 週休2日制（1992年）等々

取り組み中の主な課題（実現に向けて当局と交渉中です）

- ☐ 研究環境の改善（組織再編、ユニット長交渉等）
- ☐ 評価制度・昇格の改善
- ☐ 任期付研究員の処遇改善
- ☐ 研究管理・関連部門の職場環境改善
- ☐ 休暇・休業制度拡充
- ☐ 男女共同参画及び福利厚生への拡充
- ☐ 契約職員の処遇改善
- ☐ 契約職員の休日振替の改善
- ☐ 賃金改定のルール化
- ☐ 総人件費等のデータ提供

面倒見の良い、頼りがいのある労働組合をめざしています。

労働条件や職場環境の改善は個人では解決できない問題が沢山あります。わからないことや悩みごとがあったら、どんなことでも労働組合にご相談ください。私たちは、一人一人の要求を大切に、要求の実現のためにより良い方法を探り、要求を一致させて当局に実現を求めてきました。長い歴史の中、先輩達が残してくれた労働条件や研究環境を守り続けながら、さらに改善に向けて努力します。ぜひ、あなたもご参加ください！