

機構、「定年後再雇用制度」の変更を提案

1年延長し、3年とするが2年目からは非常勤 ただでさえ安い報酬がさらに7掛け!?定年前の1/4以下に!?

8月21日、拡大窓口において、機構は「定年後再雇用制度」の変更案を提示しました。その内容は、定年後の嘱託雇用を3年間とする代わりに、2年目以降は月の勤務日を14日(固定)の「非常勤」とし、年収は現在の常勤(月平均20日程度勤務)の約7割とするものです。これについて、労組は、機構の考え方をただすとともに、[非常勤の賃金が低すぎて生活に支障をきたす。これでは士気にもかかわる。本来、年金支給まで定年を延長すべきであり、その代替措置としての「再雇用制度」ならば退職者が安心して働ける制度とするべきであり、非常勤の年収を300万円以上保証すると共に、常勤か非常勤かを個人が選択できる制度とするよう求め、このままでは、労組としては認められない]と考えを示しました。

実際には、現在の嘱託の方は、今後の契約更改時に非常勤を選択しない限り、その次の契約更改までは常勤であり、これから嘱託になる方は1年目は常勤、2年目から非常勤ですので、本格的に非常勤の方が出てくるのは来年の秋以降になります。対象者には機構側が個別に説明しているとのこと。

また、本提案については、再度交渉の場を設けることが確認されました。

交渉で出た主な論点を以下に示します。

<報酬の水準について>

機構側は、非常勤では年金の一部支給もあるため、生活できない額ではない、民間の再雇用の平均と比べて特別に低い額ではないとしています。これに対し労組は、年金等人の懐を当てにして給料が安くて良いというのはおかしい、民間と比較したならそのデータを示せ、と主張しました。財源について機構側は、お金がないわけではなく(62歳まで「継続雇用制度」を延長した時に、制度を将来にわたって維持できる水準として嘱託の賃金を大幅に下げた時の)見通しが甘かったわけでもないが、厳しいとあくまで主張しました。

<常勤・非常勤の選別について>

機構側は、必ずしも全員が2年目に非常勤になるとは限らないとしています。本人及び所属長が常勤を希望しても、最終決定するのは人事部長であるとしています。「個別ケースで判断する」としつつも「職場間で対応を統一する」とも言っており、決定する基準が不明確です。連絡要員のような三交替勤務にまで非常勤の導

入を示唆するなど、「非常勤が原則」との方針が強引に導入されてくるおそれがあります。

<人事評価と等級について>

期末手当に反映する評価は所属長が行うとのことですが、一般職員に導入される「新人事評価制度」とは異なるもので、追って説明するとのこと。また、定年後まで定年前の「級」を引きずる必要があるのかと指摘しましたが「国の基準に準じた制度」であり、上位級にいた人は定年後の仕事内容も高度であるとの説明でした(役職や責任はなくなったはずですが)。

<健康保険について>

常勤者は原子力健康保険に継続加入ですが、非常勤では2年間の任意継続となります。この場合の掛金は、資格喪失時(最後に常勤だったとき)の本給から計算された額になりますが、非常勤では事業者負担分も自分で払うことになるので、定年時に6級だった方の場合は、1年間の常勤嘱託後には15,000円程度(常勤では6,000円程度)になるとのこと。年間10万円以上の負担増になります。

第93回原研労組定期大会公示

公 示

2007年8月24日

日本原子力研究開発機構労働組合
中央執行委員長 岩井 孝

組合規約第19条に基づき、第93回定期大会を下記のとおり開催します。

記

大会期日：2007年9月14日(金)13:30~17:00

開催場所：村松コミュニティセンター(東海村) 2階 会議室

議 題：第1号議案 第58期の運動の総括と第59期の運動方針

第2号議案 第58期財政報告

第3号議案 第59期財政方針

以上

本日(8/24) 第2回 中央委員会を開催します

18:30より、原科研 第5会議室(第1研究棟1階)にて

内容：定期大会議案書の構成の承認

その他、活動報告

定年後再雇用制度の骨子について（変更案）（労務部速報 No.026 より抜粋）

平成 19 年 8 月 21 日

1. 制度の目的

高年齢者等の雇用安定等に関する法律第 9 条に基づき、定年退職者の安定した雇用の確保を図るための措置として、再雇用制度を設置する。

2. 制度の概要

(1) 雇用方法 （略）

(2) 契約期間

定年退職した日の翌日から 1 年を超えない期間とし、嘱託期間に関し、原則として、次に掲げる要件を全て満たす者と嘱託契約を更新する。ただし、契約の終期は 63 歳に達した日（誕生日の前日）以降最初の 9 月 30 日又は 3 月 31 日のいずれか早い日以前とする。

（以下略）

(3) 業務内容 （略）

(4) 勤務形態及び服務

勤務形態

勤務形態は、嘱託 1 年目は常勤とし、嘱託 2 年目以降は原則として非常勤とする。（但し、業務内容等を勘案のうえ、常勤とすることができる。）

a) 常勤 週 5 日勤務

b) 非常勤 月 14 日勤務 予め勤務日を指定する。

勤務時間

職員に準ずる。

年次休暇

4 月 1 日に、常勤については 20 日、非常勤については 11 日を付与する。雇用、更新の際は前年度の付与日数を限度として未使用分を次年度に繰り越すことができる。

特別休暇等 （略）

(5) 報酬等

報酬等の区分

イ 報酬（月額制）

ロ 手当：超勤手当、深夜勤務手当、通勤手当、期末手当、特別都市手当、当直手当、入坑手当、防護活動手当、交替勤務手当、放射線業務手当、単身赴任手当

報酬額等

イ 報酬月額

定年退職時の級に応じて報酬の等級を決定する。

区 分	常 勤	非 常 勤
9 級	270,000 円	218,200 円
8 級	249,900 円	201,900 円
7 級	238,600 円	192,800 円
6 級	217,200 円	175,500 円
5 級	209,400 円	169,200 円
4 級	195,000 円	157,600 円
3 級	179,600 円	145,100 円
2 級	167,500 円	135,300 円
1 級	143,100 円	115,600 円

ロ 期末手当

常勤については、支給標準月数を年間 2.8 月とし、評価に基づく支給月数の調整（±0.5 月。但し、特に顕著な功績を挙げた者は、さらに +0.5 月）を行う。

非常勤については、支給標準月数を年間 1.0 月とし、評価に基づく支給月数の調整（±0.2 月。但し、特に顕著な功績を挙げた者は、さらに +0.2 月）を行う。

ハ 諸手当 （略）

ニ 欠勤 （略）

(6) 退職金

支給しない。

(7) 旅費 （略）

(8) 社会保険

常勤については、原子力健康保険、介護保険、厚生年金、科学技術厚生年金基金、雇用保険、労災保険は継続加入。

非常勤については、雇用保険、労災保険は継続加入。原子力健康保険、介護保険、厚生年金、科学技術厚生年金基金は非加入。（但し、原子力健康保険については 2 年間の任意継続加入が可能）

(9) 福利厚生 （略）

3. 適用

契約期間の終期の変更（2.(2)）及び単身赴任手当（2.(5)）は、平成 19 年 10 月 1 日から適用する。

それ以外の変更は、平成 20 年 10 月 1 日以降、新たに嘱託契約を締結又は更新する者から適用する。

但し、平成 19 年 10 月 1 日及び平成 20 年 4 月 1 日に、嘱託契約を更新する者については、業務内容等を勘案のうえ、本人の意向等を踏まえ、非常勤とすることができる。