

「定年後再雇用制度」要求書に機構が回答

「2年目以降、原則非常勤、報酬は現行の7掛け」進展せず！
せめて常勤・非常勤を選択制にできないか？

機構が新たに提案した「定年後再雇用制度」に対して、労組は「常勤・非常勤を選択できるようにすること」「常勤は国家公務員の再任用職員（6級）相当、非常勤は年収300万円程度とすること」を求める要求書を提出していました。9月6日の拡大窓口交渉で、この要求書に対する機構の回答が示されましたが、休暇の取扱等に若干の改善が見られたものの、報酬等についてはまったく進展が見られない内容でした。機構は10月1日から施行したいとしています。労組は強い不満を表明しています。

～窓口交渉のやりとりから～

1. 労組の要求書に対する回答の要点

- 1) 常勤：批判があるのは認識しているが変更なし。
- 2) 非常勤：既存の制度との整合性上、報酬については変更できないが、条件面については以下の変更（改善）を行った。
年次休暇を3日追加、特別休暇の有給化、未使用分の年次休暇の積立可能
「常勤」はこれまで存在していた制度と考えている。新たに設定した「非常勤」の制度について、既存の「常勤」制度とのバランスを考慮して報酬・条件を決定した。

2. 主な質疑応答内容

機構：本制度を10月1日より導入した場合、対象者が50人存在しており、その内48人が更新を希望している。希望者にアンケートを実施したところ、非常勤を希望する方が7人いた。これだけ希望者が居るといことは、それほど悪い制度ではないと考える。

労組：必ずしも、積極的に非常勤を選択したかどうかは不明。あまりにも報酬が安い。働く意欲を無くしてしまったと考えることもできる。7人という数値を、都合良く考えるわけにはいかない。

機構：非常勤報酬は低いが、年金と合わせて考えると生活に支障をきたすほどとは思わない。

労組：年金は加入年数によって異なるし、退職時の財政状況も個人によって状況は異なる。そもそも、年金を組み込んで考えることが問題である。

労組：常勤か非常勤かの決定を人事部長が決定することは問題である。

機構：職場の状況や全体を考慮して決定されるはずである。

労組：しかし、最終決定は人事部長が行うのではないか。

機構：その通り。

機構：労組が要求する常勤、非常勤の選択制は、どのような中味か？

労組：常勤と非常勤を並行する制度として、常勤として勤務した後に、非常勤になるかどうかを各個人が選択するものである。現在提案されている制度は「原則として非常勤」としており、常勤と非常勤の判断基準が不明確である。

労組：今回の制度は、定年後の業務内容・体制について全体的に考えて設定しているか。職員の業務を、非常勤で代用できるのか。

機構：定年後の業務内容・体制について考慮して提案した制度である。また、定年後も同じ業務になるとは限らない。

労組：本来、非常勤は業務になじまない。

機構：現場にもよるが、可能ならば常勤の方が良いというのは認識している。

第93回定期大会に向け、活発な分会討議をすすめよう！

～分会討議の意見から～

- ・定年後嘱託は、定年延長が筋であって、非常勤化はやめてほしい。
- ・定年後嘱託は、現場ごとで位置づけが違うのではないかと。現場の戦力になるように、業務内容をきちっと設定すべき。
- ・定年後嘱託の今回の提案は、常勤が1年減っている、外からもまずい制度と指摘されるのでは。
- ・事務系の人などで、7月に異動することになったのは、子どもの転校など負担が大きい。内示は2週間前にならないと出ない。家族に冷たい、おかしい制度。
- ・放射線業務従事者の再教育訓練は、所で全員分まとめて行うべき。現場ごとで行ったり、定員制のところに参加して教育を受けたりする現状はおかしい。教育訓練の管理システムも、便利で実効性のあるものに整備して欲しい。
- ・情報セキュリティ規定は、管理すべき情報とそれ以外のものを区別すべき。研究の実態を分かっていない。Webメールなども研究の利便を考えたものにして欲しい。研究機関なのになぜ研究・開発の足を引っ張るのか。
- ・出退勤管理など、全体に窮屈になってきている。土日はインターホンで正門を開けてもらわなければならないというのも昔はなかった。心理的な効果はある。次は何かくるのかと思う。
- ・「超勤ガイドライン」の話はどうなっているのか？ 研究員が標準12時間などというのではとんでもない。

* 第93回定期大会 日時：9月14日（金）13:00～17:00

場所：村松コミセン2階会議室（東海村）

まだ大会代議員を選出していない分会は、至急選出して執行部にお知らせ下さい。