

回				
覧				

定年後再雇用制度での 非常勤嘱託職員の原子力健保加入を要求！

1月18日、労組は機構に対し、定年後再雇用制度によって雇用されている非常勤嘱託職員を原子力健保の被保険者にするよう、要求書（裏面参照）を提出しました。この問題は前期（第61期）から団体交渉等で要求してきたことで、機構としても「制度上見直しの転機とも思う。」と回答していましたが、進展が見られませんでした。

機構の定年後再雇用制度は、定年退職後原則として1年目は常勤、2年目以降は月14日勤務の非常勤嘱託として雇用しますが、非常勤になると原子力健保には任意継続被保険者として保険料の全額を労働者が支払い、2年間に限って加入することができます。非常勤3年目には、機構に雇用されているにも関わらず原子力健保から脱退し、国民健康保険に加入しなければならないという問題が生じています。

健康保険組合にどのような労働者を加入させる義務があるかの指針として、1980年（昭和55年）6月6日付けの厚生省の課長等の発信した文書があります。（概要は以下参照）

1. 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。
2. その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。
3. 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

機構は2の「4分の3以上」条項をもって被保険者にしない理由にあげています。しかし、2に該当する者以外の者を健康保険の被保険者にしてはならないとは規定してなく、健保組合の判断で加入させることは可能です。

従前は、定年となれば全員が職場を離れましたが、現在は再雇用制度によってほとんどの人が継続して就労する状況になっており時代の変化に対応していないといえます。

健康保険法の被保険者の資格喪失の時期については、死亡や退職以外では、臨時に使用される者であって、「日々雇い入れられる者」、「2月以内の期間を定めて使用される者」に至った日の翌日から被保険者の資格を喪失するとなっている点からも、非常勤嘱託職員であっても継続して被保険者とすべきと考えます。

【 投稿 】

研究職の処遇と認定制度の矛盾

旧原研の研究員制度と、旧サイクル機構の似て非なる研究員・技術員認定制度をごちゃ混ぜにして、統合後に新たな認定制度が始まりました。

国では、研究職として採用されれば、本給表（正確には、公務員では俸給表という）自体が行政職とは異なり研究職用なので、研究職として処遇され続けます。旧原研でも国と同様に、最初から「研究員」として採用され、2級の間は「研究要員手当」を、3級に昇級すると同時に「研究手当」が支給されました。したがって、ずっと「研究員」でした。

統合後に、「研究要員手当」を廃止し、認定制度を導入したことにより、研究員の処遇に問題が生じています。

まず、本給が2級である職員は「研究職」であっても「研究員」には認定されません。旧原研では2級である間は、「研究要員手当」が支給されていました。これは、わずかな額ではありますが、手当が支給されているので、「研究員」と見なされていたのです。また、統合後に、昇級月が10月、認定が7月になったため、10月に3級になっても、最短でも、次の年の7月に「研究員」に認定されるまで、9ヶ月も経過してしまいます。

次に、4月採用時に3級以上の職員の場合は、研究員・技術員の認定が原則として7月になったため、最低でも3ヶ月は「研究員」にはなれません。

さらに、中途採用で、採用時に3級以上の方もいます。たとえば8月採用の方は、最短でも次の年の7月まで11ヶ月も、「研究職であって、研究員でない。研究手当が支給されない。」という矛盾した処遇を受けることになります。

そもそも、研究職として採用していながら、認定されなければ研究員になれず、研究手当が支給されないという認定制度そのものに問題があります。

国でいえば、「研究職」として採用しておきながら、認定されなければ研究職の俸給表を適用しないということであり、そのようなことはあり得ません。

今一度、原子力機構における研究職の処遇をどうするのか、真剣に考えるべきではないでしょうか。

また、国では研究職の俸給表が適用されない技術職も、原子力機構では認定制度を適用し、認定されると研究員と同額の研究手当を支給していることも、原子力機構が「国に準じて」とか「国に制度があるから」と普段主張していることと矛盾しています。研究職の処遇と認定制度を切り離していく必要があると感じます。

再雇用職員の健康保険組合に関する申し入れ書

(要求書)

日本原子力研究開発機構の定年後再雇用制度の下で働く嘱託職員を原子力健康保険組合(以下、「原子力健保」という。)の被保険者にするのことに、下記のとおり要求する。

貴職が、本要求の内容を真摯に検討し、本年2月1日までに文書により誠意ある回答を行うよう要求する。

記

1. 日本原子力研究開発機構に勤務する定年退職後の再雇用職員である非常勤嘱託職員を被保険者とするように措置すること。
2. 原子力健保の2年間の任意継続加入の始期を、定年退職又は定年後再雇用制度による契約の終了により、日本原子力研究開発機構の雇用が解除された次の日とすること。
3. 被保険者とする措置は2011年4月1日から実施すること。

以上

原研労組に加入し、安心して仕事をしましょう!

原子力機構に働く職員のみなさん。

ぜひ原研労組にご加入ください。

職場の問題を一緒に改善させましょう。

原研労の組合員のみなさま、まわりに組合に加入したいと思っ
ている方はおりませんか。

ぜひ声をかけていただき、原研労組へお誘いください。

職場や社会の問題に、ともに力を合わせ解決していきましょう。

資料

“ムダを省く”という名目で国会議員の定数を削減する動きが強まっています。組合事務所に届いた資料から、比例定数削減をめぐる動きについて見てみます。

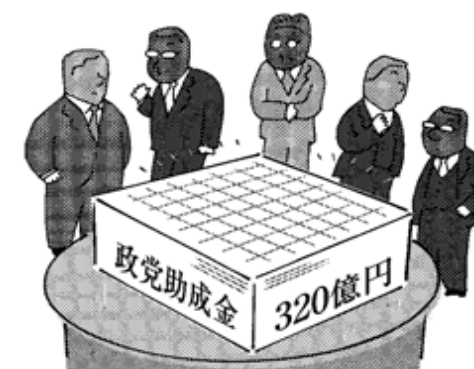
まずは、ムダの削減と政党助成金についてです。

「ムダを省く」というのなら…

与党や自民党は、「身を切る」必要性があるから削減するのだといいます。しかし、それを言うなら、最初にやるべきことは、政党助成金(320億円)の廃止でしょう。それこそがもっとも簡単な「身を切る」方法です。日本の政党助成金は、総額でも議員一人あたりの額でも世界一高額であり、さらに使い途についての制限もなく、使い道の報告にあたっては領収書の添付すら求められません。こんなルーズな政党助成金の制度を取っている国は外にありません。

ちなみに、議員定数を80人削減したとしても削減できる経費は56億円にしかありません。

世界一高い政党助成金!!



ドイツ

▶147億4199万円
(日本の1/2)

フランス

▶98億円
(日本の1/3)

イギリス

▶3億円
(日本の1/10)