

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース QST 版

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## QST 事務折衝 11/9 (金) 特定年俸制職員 (仮称)

11月9日(金)に那珂研において事務折衝を行い、「新たな年俸制度(特定年俸制職員(仮称))の導入」について議論を行いましたので、内容等をご報告いたします。以下、原研労組：労組、QST：機構で表します。

**機構：** 本日は「新たな年俸制度(特定年俸制職員(仮称))」を2019年4月1日付で導入する方向で検討しており、その内容を説明したい。

本制度の目的は「優秀な人材を確保するとともに研究者の流動性を高め、事業の機動的な展開、硬直化した職員人件費の効率的執行の観点より新たな年俸制を導入する。」ことである。(制度の詳細は資料参照)

この制度を始める大きなトリガーとなったのは、次世代放射光施設を仙台に建設するプロジェクトがあり、QSTがその事業の主体となることが検討されていることである。QSTの事業は運営交付金で行われているが、原資が限られている。人件費の一部を運営交付金から補助金に切り替えることで、それぞれのお金の効率的な運用を目指すものである。

本制度の対象は「運営費交付金以外で長期に亘り予算の確保の目的がある事業」であり、平成30年10月時点では、「国際熱核融合実験炉研究開発費補助金(ITER補助金)」、「先進的核融合研究開発費補助金(BA補助金)」及び「高輝度放射光源共通基盤技術研究開発費補助金(3GeV補助金)」の3件を想定している。こういった事業について、補助金を使って交付金と同じような形で長期的に人を雇いたいと考えている。

本制度の対象となる職員は、以下の2パターンとなる。

- 既に雇用されている定年制職員(研究職)のうち年俸制度への移行を本人が同意した職員(A)
- 任期制常勤職員(研究職)のうち、所定の審査に合格した者(B)

定年制職員については、所属長が適用したい人を探して、人事が適用となった場合の年俸や退職金などの計算をする。本人の同意が得られれば移行となる。

まず、移行する前日に自己都合退職したものとして退職手当を仮に計算する。移行すると実際に退職金がすぐに支給される訳ではなく、退職時に支給される。次に年俸制の退職手当を計算する。定年時の退職手当から仮計算した額を差し引いて定年までの年数で除算する形となる。

任期制常勤職員については、2年目、4年目に審査を受けて合格すると特定年俸制職員という定年制職員となる。審査は最大2回まで。5年目に審査をすると後々、就職活動などが大変となるため、行わないこととしている。

規程の改正が多数絡んでくるが、概要資料の内容をはめ込んでいくような形となる。あまり細かい話は省かせていただく。

**労組：** 任期制常勤職員について、従来の制度には退職手当は入っているのか。また、定年制職員について、退職金の計算はどのような基本給で退職金を計算するのか。若い人と年齢が高い人ではだいぶ基本給が違うと思うが。若い人がこの制度を適用すると、退職金を前払いでもらうような形になり、年間の所得としてはかなり高くなるのではないか。

**機構：** 従来の制度にも退職手当は入っている。年俸の17分の1で、給与のイメージとしては約1ヵ月分相当だ。今現在の基本給でなく、モデルを作って計算をして退職金手当が決まる。また、若い人がこの制度を利用するということはあまり想定していない。

**労組：** 通常の退職金の場合だと55ヵ月分+調整額という形になり、全体の金額が大きいため調整額もそれなりの金額となる。調整額についても加味されているのか。また、任期制常勤職員から定年制職員になる場合には、任期制で勤務していた年数はどのように扱われるのか。

**機構：** 調整額も加味して計算を行う。任期制常勤職員から定年制職員になる場合だが、任期制常勤職員付で勤務している間は含まれず、定年制職員に移行してからが1年目という形になる。それもモデルを作っている。

**労組：** この対象事業は核融合や量子ビームなど、旧原研系の職場が多いと考えている。原研労組の組合員についても対象となる人がいるかもしれない。ちなみに犯罪行為を行って懲戒免職となった場合に、退職金が支給されないケースがあるが、この制度の場合はどのような形になるのか。

**機構：** 手当として既に支給されているものの返還を求めるとはならないと思う。定年制職員から移行した場合は退職金が別途あるため、その部分についてはそういったことも考えられる。

**労組：** 対象となる人数はどの程度を想定しているのか。大量に適用となるのか。また、この制度であてにしている補助金というのは特別会計であるのか。

**機構：** 全体の人数で1ケタか2ケタ程度と思っている。2ケタと言っても十数人ではないか。その中では、これから事業を始める放射光施設が比較的、多いかもしれない。文科省がそういった事業の進め方を許可するかどうかという問題はあるが。定年制職員から移行するのは5人ぐらいで、その他は任期制常勤職員を想定している。この制度もそういった方々の要望があつてのことである。

また、補助金は特別会計ではない。運営交付金の人件費はなかなか増えない。対象になった事業の人件費の一部を交付金から補助金に変えることで効率的な運用を目指したい。

**労組：** 後ほど、計算モデルなどを教えて欲しい。地域調整手当は本給の何パーセントという形のはずだが、この制度での本給とはどこを指すのか。

**機構：** 年収としては、例えば100万円程度増えると思われる。計算モデルは後ほどお教えする。ここで言う本給は俸給になる。任期制常勤職員の人数は今すぐ正確には言えないが200~400人だったと思う。

**労組：** 退職金は税制上、優遇されているので、安易に適用すると年収は上がるが、税金などが高くなって、生涯収入の手取りとしては減ってしまうのではないか。人生設計にも色々あり、任期制常勤職員で次々とステップアップして研究所を渡り歩くような人には良い制度なのかもしれないが。

**機構：** 確かに税制上は不利となって、そのような場合の手取りとしては減る方向になると思う。この制度の需要は任期制常勤職員の人の方が需要は多いとは思う。

**労組：** 千葉の放医研病院では任期制常勤職員が多いが、将来的にその人たちの多くを切り替えていくことは考えているのか。また、対象の事業で勤務している任期制常勤職員で、定年制職員に採用された人は全てこの制度を適用となるのか。

**機構：** 多くを切り替えていくということはない。あまり多すぎても交付金で進めている事業を継続していくことができなくなる。

任期制常勤職員からの採用についても、全てということはない。ポストの管理上、任期制常勤職員のままとしたいところと、定年制職員に切り替えたいところなど、色々事情があると思う。

**労組：** 本人の同意のとり方は気を付けないといけない。上司から言われると指示として受け止めてしまう人もいるかと思う。圧力をかけるようなことがあってはいけない。

**機構：** そういったことは気を付けたいと思う。

**労組：** 定年制職員について、人事制度上で退職金以外の違いはあるのか。裁量労働制など、他の人事制度上との絡みはどのようになっているのか。また、他法人でこういった制度の導入例はあるのか。

**機構：** 人事制度上の違いはほとんどない。現在、研究職のみへの適用を考えているため、技術職・事務職などへ職種変更などをしたい場合にどうするかという問題はあるが。この制度を適用している人でも、裁量労働制は適用可能である。制度的には直接的な関連はない。

また、他法人ではあまり導入例はないチャレンジングな制度だと思う。大学などでたまにあるぐらいではないか。この制度は2019年1月1日に制度を制定し、2019年4月1日からの施行を目指している。

**労組：** この制度を一度、適用した人について、やっぱり元の制度に戻したいとなった場合はどのようになるのか。

**機構：** 退職金などを色々計算して支給もしているのですが、元に戻すような対応は難しいと思う。

以上

# 労働組合 組合員募集中！

原研労組では、組合への加入申込を随時、受け付けております。量研機構・原子力機構において働いていらっしゃる博士研究員の方、任期付職員の方、アルバイトの方、臨時用員の方、継続雇用（嘱託）の方、職員の方など、機構と直接、契約・雇用関係がある方であれば、どなたでもご加入できます。

お誘い合わせの上、高崎・那珂等の各事業所の組合員までご相談いただくか、又は下記の労働組合メールアドレスまでご連絡ください。

[genkenrouso \(atmark\) muse.ocn.ne.jp](mailto:genkenrouso(atmark)muse.ocn.ne.jp)

{ (atmark) を@に変更してメールをお送りください。 }

労働条件や、職場環境など、より良いもの、より働きやすい職場を目指して一緒に考えませんか？

## 労働組合の活動について

### < 活動の2本柱 >

- ①賃金、労働条件（研究環境を含む）を改善させる。
- ②原子力の平和利用三原則と安全を守る。

一人ひとりには弱いけど・・・

勤務時間、休暇制度等の諸制度がどのようにして決まっていくかご存知でしょうか？

これらは労働組合と機構が交渉して決めています。組合が獲得した労働条件は、組合員に限らず職員全体に適用されています。

使用者である機構に比べて、私たち一人一人の職員は非常に弱い立場です。

賃金の額や勤務時間、休暇制度あるいは仕事の進め方まで、不満や改善提案があっても職員一人の声ではなかなか実現できません。

また、職場での不当なハラスメントも個人ではなかなか対処しにくいものです。個人の小さな力も、組合に結集し、多くの職員の要求や声をあわせれば大きな力になり、機構の対応を変えさせられます！

原研労組は、これまでの労使交渉などで、現在の労働条件、職場環境を作り上げてきました。皆様の力を集結して、諸先輩方が築いてきたものを守り、さらに発展させていきましょう！