

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

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

## 拡大窓口交渉：定年後再雇用制度の見直し

2月6日（木）に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「定年後再雇用制度の見直し」について説明を受け、議論を行いました。内容等について皆様にご報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]で表します。

\*\*\*\*\*

### 1. 制度の見直しについての説明

[機構]： 「定年後再雇用制度」について、見直しを行う。現在、定年退職後の再雇用嘱託の人の身分名称が多数あり、管理が煩雑になっている。今般の同一労働・同一賃金も踏まえ、身分名称を一本化・整理したいと考えている。これまで定年後再雇用の方たちは「再雇用嘱託」としていたが、身分名称を「再雇用職員」に一本化する。

[機構]： それでは資料内容について説明を行う。今回の見直しの主なポイントは「身分を職員へ一本化、特定ポスト 4 つの明示、処遇は基本的には変更無し」である。

[機構]： （1.制度の目的）まず、「再雇用嘱託」の名称については、一度、退職した感が強いものであったと思う。しかし、現在の機構の状況を鑑みると、再雇用の方たちには、まだまだ活躍していただきたいと考えており、「再雇用職員」と名称を改めることにした。

[機構]： （4）勤務形態、報酬だが、今回の見直しに伴い、身分名、委嘱区分、呼称、委嘱内容及び報酬月額などを整理した。これは身分などが増えているように見えるが、これまでと運用が変わった訳ではなく、分かりやすく明記しただけである。

[機構]： 委嘱区分は、ライン長、特命専門職、特別専門職の3区分である。ライン長は、定年後も課長に就いていただきたい方で、委嘱区分をライン長として課長業務を遂行していただく。その際、それ相応の報酬月額として462,100円とする。ただし、ライン長は原則1年とし、そのまま何年も継続してお願いする事はないようにしたい。

[機構]： 特命専門職は色々とあり、原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者及び第1種電気主任技術者の法的主任者、福島拠点に勤務している方、特定有資格業務、原子力人材育成講師、防災研修講師、技術広報統括、当直長、原子力緊急時初動対応などの業務についていただく方である。報酬月額は、個人の経験・能力等に応じて352,000円～462,100円とする。

特別専門職は、これまでの特別嘱託と同じでGL/課長総括補佐/課長特任補佐の方である。報酬月額は、業務に応じて352,000円～364,600円とする。

[機構]： 委嘱1、2年目は上記のような報酬額、委嘱区分となる。これはこれまでと同様に後進の育成、技術継承という位置付けである。

委嘱 3、4、5 年目の再雇用職員は、再雇用職員（特命専門職）及び再雇用職員と区分けされる。再雇用職員（特命専門職）の報酬月額は、個人の経験・能力等に応じて 270,000 円～303,700 円、再雇用職員の報酬月額は、238,600 円とする。

**【機構】**： 非常勤の再雇用職員は、勤務頻度、委嘱区分（特命専門職、特命専門職以外）に応じて報酬月額が決まる。なお、委嘱 1～5 年目共通である。処遇については、これまでと変わりはない。

**【機構】**： 次に諸手当だが、「管理職員特別勤務手当」がつくようになる。これは「管理職の職責手当」という意味ではなく、「深夜勤務手当」などのことを指す。  
また、これまでは非常勤職員には「単身赴任手当を不支給」としてきたが、これからは「支給する」こととした。常勤・非常勤の違いがあっても、単身赴任の大変さには変わりがないためである。

**【機構】**： （5）業務内容は、委嘱内容に応じてこのようなことをやってもらいたいと思って記載している。内容的には少し大まかな表現となっているが。  
（7）年次休暇は、これまでと変わりない。（10）旅費だが、再雇用職員であってもライン職にある場合には、その職責に応じて手当をつけることとした。

**【機構】**： 雇用の更新規準として、これまで「人事評価が著しく低くないこと」としていたが、削除することとした。  
続けて更新基準について、これまでは「懲戒処分を受けていないこと」となっていたが、「ただし、当該懲戒の理由が、直接的に再雇用職員の行為によるものではない場合はこの限りではない」との文言を追加することにした。ライン職の人が部下の行為による懲戒などを受けた場合は除くという意味である。

## 2. 見直し全般について

**【労組】**： この説明資料は規程という位置付けであるのか？また、本制度の適用者の範囲はどのようなものか？

**【機構】**： 当該資料は、イントラに掲載している概要の説明資料である。対象は、60 歳の定年退職者で再雇用の職員全員である。

**【労組】**： ライン長として課長職しか記載されていないが、規程にはそれ以上の職制についても記載するのか？定年退職後でも次長、部長、所長などを努めていることはよくあると思うのだが。また、これまでの「特別嘱託 部門長/部長特任補佐」の身分が資料では見当たらないのだが、これらはどうなったのか？

**【機構】**： すべての職制について記載する。本資料はあくまで組合員への概要の説明資料である。ご指摘の身分は組合員層ではないため、掲載していない。

**【労組】**： 身分名が変更されることにより、規程類も変更する必要があると思うが。整理はできているのか？

**【機構】**： 現在、整理中であり、規程にも明示する予定である。

**【労組】**： この見直しは一部の現場に意見集約の話があったようだ。大洗の研究炉の保安規定には職員等の定義に「嘱託」という記載が出てくる。2020 年 4 月から施行するのであれば早急に対応する必要があると思うが。

**【機構】**： 保安規定の変更などの手間がどの程度のものであるか調査を行っている。労組への説明後に、整理状況を踏まえて読み替えで対応するなどの検討を行いたいと思う。

**【労組】**： この制度の見直しは定年延長を視野に入れたものか？首相は「70歳まで現役で働いて欲しい」という話もしているようだが。

**【機構】**： 関係ない訳ではないが、まずは現状の整理と明示をすることが目的である。近年、法定主任者のなり手がいないという現状がある。規程に明示して資格などがあれば、定年退職後も処遇などが良くなること分かるようにし、資格取得のモチベーションアップなどにもつなげればよい。

**【労組】**： いま現在でも5年分の再雇用の方がいらっしゃるので、労働力としては大きいものと考えている。ベテランを活用していく必要があると思う。

**【機構】**： 機構としても、彼らの力が欠かせないというのが実情であり、活躍して欲しいと思っている。

### 3. 再雇用職員の処遇について

**【労組】**： 処遇についてお伺いしたい。特定ポスト①は「原子炉主任技術者、核燃料取扱主任者、第1種電気主任技術者」が対象とのこと。法定主任者の「原子炉主任技術者の代理者」は法的に要求されている職務であるが、原子炉主任技術者相当の処遇がされるという理解でよいのか？

**【機構】**： 原子炉主任技術者の代理者などの代理業務者は、特命専門職とは位置付けない。そのため、特定ポスト①の処遇とはならない。そもそも代理者をお願いする予定はないと考えている。

**【労組】**： 特定ポスト②は福島拠点勤務かつ特定ポスト①の業務とあるが、なぜ福島拠点に限定するのか？

**【機構】**： 福島拠点のみとなっているのは、生活環境や自宅から勤務地までの距離など、その拠点勤務の大変さを考慮したものである。特定ポスト②は「福島拠点」で「資格・スキルがある人」が対象で、処遇はダブル加算で良くなっている。

**【労組】**： 特定ポスト③-1は「特定有資格業務（ポスト①除く）、原子力人材育成講師、防災研修講師、技術広報統括、当直長、など」とあるが、具体的にはどのような資格を想定しているのか？

**【機構】**： 放射線取扱主任者や核燃料取扱の主務者などである。ここでは、今すでにいる人や必要となっている資格・スキルの例としてあげている。  
あまり具体的に書き過ぎて縛りを厳しくすると、運用が難しくなるのではないかと考えている。あくまで現在、想定される委嘱内容を記載しているので、今後の委嘱内容によっては適宜対応していきたい。

**【労組】**： この制度では、「特命専門職」と「特別専門職」とあるが、名称が似ていてややこしいのではないのか？

**[機構]**： 「特命」とは技術・スキルがあることを指しており、分かりやすい例だと資格を持っているなどだ。「特別」とは再雇用 1、2 年目で特命以外の全員が対象となっている。「特別」とは、その期間に技術継承や若手育成等を行って欲しいとの考えである。再雇用 3、4、5 年目になると「特別」の名称は外れる。

**[労組]**： 非常勤にも単身赴任手当が支給されるようになるのか？

**[機構]**： 諸手当として、非常勤再雇用職員の方に単身赴任手当を支給することとする。また、管理職特別勤務手当（深夜勤務手当など）の支給を追加する。

**[労組]**： 再雇用職員の更新基準に人事評価は削除されるとのこと。名称が「職員」となり、現役の職員も人事評価でクビということはなかなか無いことと待遇が同じになるといふことか。人事評価自体はどのようになるのか？

**[機構]**： 更新基準だが、これまでは「人事評価が著しく低くないこと」とあったが、削除することとした。これは働かなくとも更新されるという意味ではなく、現在の人事評価では更新の適否を判断するのは難しいのが実情である。

今すぐではないが、業務に対する評価はきちんと行いたいと考えており、評価結果に対しては適切な処遇とできるよう人事評価制度を見直したいと考えている。

**[労組]**： 資料の最後のページの「更新基準対象者及び適用時期」とはどういった意味か？

**[機構]**： 法的に雇用確保を求められるのが、すぐに 65 歳になった訳ではない。そのため、退職した年度によって何歳までの雇用確保が法的に必要なによって適用時期が変わるという意味である。

定年退職後すぐに更新基準を適用するのではなく、段階的に更新基準を適用させる。例えば、平成 31 年度定年退職者（令和 2 年度新規委嘱者）については、62 歳（3 年目）までは原則雇用が確保され、63 歳（4 年目）以降に更新基準が適用されるということである。

以上

\*\*\*\*\*

## **科労協の春闘討論会 参加者募集中！**

科学技術産業労働組合協議会（科労協）の『春闘討論会』が以下の日程で開催されます。そのため現在、原研労からの参加者（5 名以上）を募集しております。

科労協は、宇宙労、理研労、科学振興労、原研労の 4 単組が集まった協議体で、『科学技術に携わる者の労働条件を改善し、研究開発成果を挙げることで人類の発展に貢献すること』を目指して活動を行っています。

春闘討論会では、皆様にご提出いただいたアンケート結果や各法人の状況、人事院勧告などを基に、業務（研究開発）・雇用・労働条件等の改善を図る取り組み策などについて議論を行い、2020 年度春闘の交渉内容を検討いたします。組合員であればどなたでも参加が可能ですので、ご意欲・ご興味のある方は原研労、又は分会長までご連絡下さい。（交通費支給）

◆ **日時**： 2020 年 2 月 15 日（土）13 時 30 分から 16 時 30 分頃まで

◆ **場所**： 東京八重洲ホール（東京駅前）

\*\*\*\*\*