

私は昨年、何度もこの問題を取り上げ、当時の小林科学技術担当大臣は、意欲と能力のある研究者の方がそれにふさわしい処遇を得て研究に取り組めるということは我が国全体の研究力の強化にとって不可欠、雇用の安定を確保する労働契約法の趣旨にのっとった運用がなされることが大変重要と答弁をされたわけです。ところが、優れた研究者の国外流出が雇い止めによって起きてしまいました。

高市科学技術担当大臣、この事態をどのようにお考えになりますか。

○国務大臣（高市早苗君） 理化学研究所における研究者の雇用に関して、インターネット上に雇い止めに関する抗議声明が出されていることは承知しておりますし、私も拝読をいたしました。

我が国の研究力向上のためには、研究者が腰を据えて研究に打ち込める環境が整えられることが必要だと考えております。その観点から、研究者の雇用の安定を確保する労働契約法の趣旨にのっとった運用がなされるということは大変重要でございます。

この個別法人の業務運営に関しましては、各法人を所管する官庁において適切に対応いただくべきものではございますが、内閣府からも令和四年十一月十日付けで研究開発法人を所管する官庁に對しまして、この無期転換ルールの円滑な運用に

ついでに事務連絡文書を発出してお願いをいたしました。

この意欲と能力のある研究者の方がふさわしい処遇を得て研究に取り組めるようにすることが、我が国全体の研究力強化にとって重要でございます。政府としましては、十兆円規模の大学ファンドによる大学研究環境の強化、博士課程学生への経済的支援、若手研究者が挑戦的な研究に取り組める事業などを通じて研究の魅力向上や研究環境の改善を図って、我が国の研究力が向上するように取組を進めてまいりたいと存じます。

○田村智子君 これ、ずっと三十分間この質問ですので、高市大臣も、何が起きているかは是非聞いていただきたいと思います。

文科大臣にも伺います。

優先的に常勤、定年職に就けることを目的とする卓越研究員さえ無期転換権を得る直前に雇い止めをされました。これは文科省、重々承知している案件です。適正な人事政策と言えるんでしょうか。

○国務大臣（永岡桂子君） 独立行政法人であります理化学研究所におきましては、法人の自主性、自立性の下に運営されることが基本でございます。労働系、関係の法令に基づきまして適切な人事の運用を行っていたと考えております。

理研ネット声明に取り上げられておりますユニ

ットリーダーにつきましては、卓越研究員事業に採用されました研究所の卓越研究員としての理化学研究所における有期雇用の任期が四年半であったにもかかわらず、理化学研究所は当該研究者の卓越研究員としての任期は原則七年といたしまして日本学術振興会に対して報告していたと聞いているところでございます。

理化学研究所によれば、労働契約としては労使間の合意に基づきまして適切に運用されているものの、日本学術振興会への報告内容が一部適切でなかったと聞いているところです。

文部科学省といたしましては、今後、理化学研究所におきましてこのようなことがないよう改善を図ってもらいたいと考えております。

○田村智子君 もう研究の場がなくて、中国に行っているんです、海外に流出しているんですよ。今のは、七年雇うはずのところを四年半でと、本当にひどい事態が起きていたということですよ。極めて深刻ですよ。

国立大学、独立行政法人の研究機関全体で、じや、どれだけ雇い止めになったのか。

資料の二は、私の事務所で二月に各省に資料要求をしてまとめたものです。

今年一月一日現在で、次の契約更新によって無期転換権を得る者は三千五百七十四名いました。うち、無期転換若しくは無期雇用の職に就いた者

※本事業による補助金の支援を希望しない機関については記載不要です。

■ポスト提示理由

理化学研究所では、平成27年5月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき、「研究開発成果を最大化する研究運営システムを開拓・モデル化」や「イノベーションを生み出す「科学技術ハブ」機能を形成」を具現化するための人事制度改革を進めている。その中で、理研が主として推進する研究プロジェクトに従事する任期制研究系職員の任期については、原則7年間に設定、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにしたところ。今般、卓越研究員事業において、理研の研究環境を生かし、研究に従事したのち、国内外の大学・研究機関等へ転出、活躍することを志す優秀な人材を発掘することを目的として、ポストの提示を行う。

理化学研究所においては、中長期計画において外部資金の積極的な獲得が記載されており、理研が推進する戦略研究を組織的に推進することに加え、研究員自身が自ら研究テーマに沿って外部資金を獲得し、研究を遂行できる環境がすでに整えられている。また、卓越研究員が、所内の大型施設、共用機器等、理研の充実した研究環境の下で、存分に自立的な研究が実施できるよう、雇用期間を原則7年間とした安定性のある雇用環境を用意する。加えて、所内でのワークショップ、シンポジウム等への参加、組織横断型研究プロジェクトへの参画等、所属する組織や研究分野を超える、理研ならではの研究・人材交流の場を提供することができる。理研として卓越研究員の研究を支援するために、研究環境整備費は、卓越研究員事業の趣旨に則り、卓越研究員が活動を行う研究現場において、研究活動の最大化をするための使途に充当する。

①研究機関からのポスト提示

公募要領P.5

研究分野

人文学、社会科学及び自然科学の全分野

雇用形態

提示対象となるポストは、各研究機関の長（学長等）のリーダーシップの下、以下のいずれかの形態で原則年俸制を適用した上で、雇用するものであること

○テニュアトラック制又はこれと同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用

なお、研究機関が策定・公表する規程等に基づき、上位職（教授相当）の全員に再任回数の限度のある任期制を適用している機関においては、当該ポストでの雇用も可能です。

○任期の定めの無い雇用

※企業においては、その特性を踏まえて、任期や職位・職責等を設定することも可能です。

※前年度からの変更事項

・なし。

(Q) テニユアトラック制と同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用とは、具体的にはどのような態様であればよいのか。

(A) ①機関外審査委員、若しくは、少なくとも機関本部の者が審査に携わること、②一定期間の確実な雇用の確保と将来の見通しがつくことが必要です。そのため、例えば、以下のような雇用形態は要件に合致しないものと考えています。

- ✓ 期限付きの競争的研究プロジェクト（例えば、3年間の時限プロジェクト）の資金により人件費が措置され、当該プロジェクトの終了とともに、雇用契約が終了し、その後、再度雇用する見込みがない場合
- ✓ 雇用契約の任期が短く（1年間など）かつ再任回数が限定されている場合
- ✓ 派遣労働契約に基づき、当該研究機関以外で研究活動を行う場合

具体的には、本事業の趣旨を踏まえ、個別の研究機関の実態に即して個別に判断します。任期や再任回数に制限があることがやむを得ない場合であっても、機関において雇用の確保と将来の見通しを示す研究環境が最大限確保（例：5～10年程度の雇用の確保等）されれば、要件に合致するものと認める場合があります。

なお、提出された資料をもとに、要件の適合性が判断できない場合には、個別に追加の資料を求める場合もあります。

有期雇用が10年を超えるという理由で、「雇い止め」される研究者が相次ぐ。文部科学省の調査によると、数千人規模にのぼる可能性もある。日本を代表する研究機関である理化学研究所では1000人近くが雇い止めにあった。専門家は、有期雇用から無期雇用への転換を促すための法律が機能していないと指摘する。

時時刻刻

東大から「雇い止め」の辞令を受けた男性は数時間後、もう一通の知らせを受け取った。

バイオベンチャーからの内定だった。連携する大学とのやりとりを担当する管理職で、研究者としてのキャリアは、途絶することになった。研究室を率いる教授から「も



3月31日まで東京大学の助教だった研究者の男性

有期雇用10年 絶たれる研究

「先が見えない不安の中で次のポジションを探すのは、ものすごくエネルギーを消費する。任期付きの研究職は現場にとってデメリットが大きいだけの制度で、日本のためになりません」

東大広報課は取材に対し、男性は再任不可と同意した上で在籍していたと説明。こうした任期付きのポストは「教員の流動性を高めること」によって教育研究の活性化を図ることが目的だった。理研の60代の男性研究者は、裁判で雇い止めと闘っている。3月末まで、チームリーダーとして研究者を率いてきた。

赴任当初から任期制で、1年更新の契約だった。それでも成果さえ出せば、研究が続けられる環境だった。しかし理研は2016年、就業規程に新たなルールを設けた。13年度を起点に、通算10年を超える研究者とは契約をしないという。17年に達された契約書には、「雇用の上限を23年3月31日までにする」という文言が入っていたが、現実味がなかった。

昨年3月中旬、翌年度の雇用契約書がメールで届いた。「23年4月1日以降の雇用契約は締結しない」この部分に二重線を引いて戻した。すると、再び契約終了を告げる通知書が研究室に届いた。

このままでは手遅れになると焦る一方で、「組織とけんかしても面倒だ」と思う気持ち

次の所属探し続け 消耗 ■「若い人めざそうと思えず」

ちも正直あった。自分はある数年で年金生活に入る。子どもも大学を卒業し、今職を失っても生活には困らない。悩んだが、最終的には研究者としての自負が勝った。「研究とは真理の探究。おかしなことを研究機関がやっているのなら、声をあげない」と1人で司法の場に訴えたと決め、昨年7月、雇い止めは無効だとして、理研を提訴した。約2カ月後、理研は新しい人事施策を発表した。男性は「理事長特例」により2年間、上級研究員として残れることになった。

しかしチームは解散し、畑違いの研究チームに配属された。リーダーではなくなったため、予算の権限はない。給料も3割減った。研究者は自分1人で、実験には従来の2〜3倍の時間がかかるようになった。「野球チームが解散して、監督1人で試合をするようなもんだ」

子どもが「研究者になんたい」と言ったことがあったが、反対した。「こんなに不安定では、若い人が研究職をめざしたいと思わないでしよつ」。研究者を「使い捨て」するような現状に、ため息をつく。

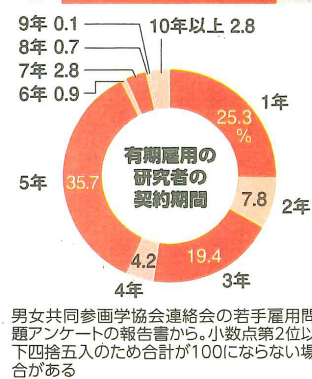
理研広報室は取材に対し、16年の就業規程改正で期間を最長10年としたのは「有期雇用であっても一定の期間、安定して研究が実施できる制度」にするためと説明。研究プロジェクトの期間は原則7年としつつ、23年の改正で上限は撤廃し、終了後も新しいプロジェクトに応募できるとした。

「無期転換」直前 雇い止め数千人規模も

研究者の「雇い止め」が相次ぐのは、13年4月に施行された改正労働契約法などがきっかけだ。法律では、有期雇用の期間が通算10年を超える研究者は、無期への転換を求められるとした。文科省の昨年9月時点の調査によると、この3月末に10年を迎える研究者は約1万2千人。うち無期転換が見込める人は半数に満たず、人件費削減を進める大学や研究機関が、直前の3月末に契約を打ち切った可能性が指摘されている。

懸念を裏付けることになったのが、理研の労働組合が18日に発表した雇い止めの実態だ。97人が4月以降の契約を結べず、理研を退職したことがわかった。大学の教授職に相当するチームリーダーも複数いた。

理事長特例で雇用が継続した理研の研究者の男性は会見で、声を震わせながら語った。「非常に優秀で国際的に活躍している人たちが、みんな必死にやってきた研究を



注目度の高い科学論文数の順位 文部科学省の資料から。ほかの論文に引用された回数で各分野で上位10%に入る論文の数

1998年~2000年平均論文数	08年~10年平均論文数	18年~20年平均論文数
1位.....米国 30710本	1.....米国 36910	1.....中国 46352
2.....英国 6071	2.....中国 9011	2.....米国 36680
3.....ドイツ 4991	3.....英国 7420	3.....英国 8772
4.....日本 4369	4.....ドイツ 6477	4.....ドイツ 7246
5.....フランス 3609	5.....フランス 4568	5.....イタリア 6073
6.....カナダ 2842	6.....日本 4369	6.....オーストラリア 5099
7.....イタリア 2128	7.....カナダ 4078	7.....インド 4926
8.....オランダ 1814	8.....イタリア 3450	8.....カナダ 4509
9.....オーストラリア 1687	9.....オーストラリア 2941	9.....フランス 4231
10.....スペイン 1398	10.....スペイン 2903	10.....スペイン 3845
		11.....韓国 3798
		12.....日本 3780

継続できなかったことは非常に残念でならない。雇い止めの、有期雇用の割合が多い若手研究者により深刻な打撃を与えている可能性がある。科学技術系の学会などでつくる「男女共同参画学協会連絡会」の若手雇用問題ワーキンググループは今春、約5千人の研究者が回答したアンケートをまとめた。有期雇用の研究者は50代で18%だが、40代は32%、30代は64%にのぼった。任期付きの場合、契約期間は5年が最も多く36%だった。自由記述欄には「非正規の短期雇用を繰り返す状態で40歳を迎え、現在も将来も不安しかない。仕事探しと公募書類の準備に割いている時間が膨大で、多くの休暇の時間を充てている」(40代女性)、「所属が移ってから次の年にはもう次の所属への公募を考えなければならぬケースも多く、落ち着いてものを考える時間はない」(30代男性)などの訴えがあった。