

【声明】

研究者雇止めを助長し有期雇用労働者を使い捨てにする

科学技術・イノベーション創出活性化法および労働契約法の脱法的な運用に反対する

2022年6月17日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

2013年、科学技術・イノベーション創出活性化法（旧研究開発力強化法）を改正し、有期雇用研究者に関する特例条項（後述）が設けられた。これに対して私たちは、研究者の不安定雇用増大をもたらすものであるとして反対してきた。

特例条項は、有期雇用の研究者については労働契約法第18条に定められている無期転換権の発生要件を5年から10年に延長するものである。この改正で5年ではなく10年とするのは、プロジェクト研究に従事する有期雇用研究者がもつ不安定な雇用への不安を払拭して研究に専念出来るよう、また、有期雇用の期間を延長してその間に期間の定めのない雇用に移行していくことを可能とするためと説明されていた。

ところが、理化学研究所や国立大学法人などにおいては、有期雇用研究者や有期雇用職員に無期転換権が発生しないような形での雇用契約（10年を超えない形で更新上限を設ける）が幅広く見られ、法の施行から10年を迎える2023年3月には大量の雇止めが一斉に発生するおそれがある。こうした事態によって、優れた能力をもち懸命に研究を続け、新たな研究課題に挑戦してきた研究者が多数雇止めされようとしている。その大半は、我が国の研究力強化の先頭を担ってきた研究大学や研究機関に発生しており、地方大学を含めて研究者の流動化に依存した科学技術政策の行き詰まりを示している。政策の欠陥を真摯に研究に励む研究者に転嫁することは許されないし、これを放置することは我が国の研究体制に甚大な打撃を与えることにもなる。

さらに深刻なのは継続中の研究プロジェクトの責任者が雇止めにあうことで、プロジェクトが中断に追い込まれ、そこで雇用されているスタッフもまた職を失うことである。不安定雇用を強いられる研究職に、優秀な人材を確保することは難しく、知的財産や人材の海外への流出にもつながっている。理化学研究所任期付き研究員の転出先の約四分の一は海外となっている。真のイノベーションの創出には、長きにわたり蓄積されてきた基礎研究で得られた成果と新たな視点で研究に取り組むための十分な時間、安定した地位が必要である。

また、労働契約法第18条に定める有期雇用労働者の5年超での無期転換についても、いまなお無期転換を潜脱する恣意的な雇止め（5年を超えない段階での雇止め）が後を絶たず、2018年に国立大学法人などで起きた有期雇用職員の大量雇止め以降も繰り返されている。

私たち全大教は、研究者から労働と生活の安定を奪い、日本の教育研究を劣化させかねない科学技術・イノベーション創出活性化法と労働契約法の脱法的な運用に反対するとともに、抜本的な制度の改善を求める。また、研究者が安心してイノベーションの創出や高等教育の充実に取り組めるよう、安定的なキャリアパスの整備と十分な財政措置を行うよう求める。