

労働契約法改正案に関する論点メモ

平成 24 年 4 月 19 日

日本学術会議 若手アカデミー委員会 委員

住井 英二郎

・現国会提出の労働契約法改正案においては、有期雇用が 5 年を超えて反復更新されると、労働者の申し込みにより、無期雇用への転換が使用者に義務づけられると思われる[1,2]。

・しかしながら、国立大学法人等においては、いわゆる「効率化係数」により人件費の削減が義務づけられており、無期雇用を増やすことが非常に難しい状況にある[3]。

・したがって、今回の労働契約法改正案が成立・施行されれば、国立大学法人等においてはコンプライアンス上も有期雇用が 5 年を超えることを避けるため、必然的に 5 年以下でいわゆる「雇い止め」が行われるおそれ大きい。

・一方、博士課程修了直後に任期ありの職に就いた者の 39%は、5 年後も任期ありの職に就いている[4]。また、博士課程修了直後にいわゆるポストドクターとして雇用された者は、23%（理学分野では 32%、農学分野では 26%）が 5 年後もポストドクターとして雇用されている[4]（なお、2009 年 11 月のポストドクターのうち、2010 年 4 月も同一のポジションを継続した者は 60%、同一機関内でポジションを変更した者は 14%であった[5]）。これらより、直接的統計はないが同一機関内で 5 年を超えて有期雇用される者も少なくないことが強く推察される（もし学生 TA・RA なども含まれるとしたら、さらに増加すると思われる）。

・結果として、今回の労働契約法改正案が成立・施行されれば、日本の科学技術研究の中枢をになうべき若手研究者の雇用環境を現状よりさらに悪化させるおそれ大きく、大学・国立研究所の適用除外等（あるいは、もし「任期法」適用教員や「プロジェクト型雇用」が適用除外であるとしたら、そのことの明確化）の検討が必要である（なお、例えば理化学研究所の研究職種 1303 人中 998 人は任期付である[6]。他の研究所・主要大学等も同様の傾向にある）。

・無論、問題の根本には博士課程修了者の需給の問題があり、人件費を特定した効率化係数の適用や、博士課程定員充足率と運営費交付金の連動などについても、是非を議論していくことが強く望まれる。

データ例（地方国立大学）

全教員（助手・助教・講師・准教授・教授） 2965名

うち任期付 1547名（全教員の52%）

うち同大学採用後5年超 971名（任期付教員の63%，全教員の33%）

教員・事務補佐員・臨時用務員を除く

全非常勤職員（ポストドクターを含む） 1495名

うち同大学採用後5年超 375名（25%）

全事務補佐員 1284名

うち同大学採用後5年超 515名（40%）

※ RA, TA, 非常勤講師はデータに含まれていない

※ データ漏れ等による多少の誤差の可能性有り

研究所ではさらに多いと思われる

⇒ 「5年超は無期雇用」が不可能な現状のままでは
日本の大学・研究所ひいては科学・技術研究の「存続の危機」

- [1] 厚生労働省, 「労働契約法の一部を改正する法律案要綱」の答申について, 平成24年3月16日, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025bjf.html>
- [2] 厚生労働省, 労働契約法の一部を改正する法律案, 平成24年3月23日提出, <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/180.html>
- [3] 水田 健輔, 国立大学法人化後の人件費管理 (国立大学財務・経営センター, 国立大学法人の財務・経営の実態に関する総合的研究, 第17章), 平成19年3月, <http://www.zam.go.jp/n00/n000f004.htm>
- [4] 文部科学省 科学技術政策研究所, 我が国の博士課程修了者の進路動向調査, 2009年3月, <http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep126j/idx126j.html>
- [5] 文部科学省 科学技術政策研究所, ポストドクター等の雇用・進路に関する調査, 2011年12月, <http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat202j/idx202j.html>
- [6] 理化学研究所, 役員に対する報酬の支給の水準及び職員に対する給与の支給の水準 (平成22年度), <http://www.riken.jp/r-world/disclosure/>

研究機関における任期付職員の常勤雇用への移行に関する意見メモ

日本学術会議 若手アカデミー委員会

駒井 章治, 狩野 光伸, 高橋 良和, 田中 由浩, 一ノ瀬 友博, 井藤 彰, 隠岐 さや香,
笠井 清登, 蒲池 みゆき, 川畑 秀明, 久保 啓太郎, 塩尻 かおり, 柴山 敦, 杉本 慶子,
住井 英二郎, 関口 仁子, 竹村 仁美, 谷口 尚子, 豊崎 七絵, 中村 征樹, 西山 雄二,
野村 康, 林 秀弥, 半場 祐子, 松井 秀征, 村上 暁信, 柳田 素子, 横山 広美, 吉田 丈人

<主な任期付雇用の対象者>

- ①. 特任教員
- ②. 博士研究員（ポスドク）
- ③. 研究支援員（技術員）
- ④. 事務補助員（秘書）

<雇用の原資>

1. 研究機関負担 ⇒ 基本的には継続可能
2. 研究費負担（プロジェクト専任型）⇒ プロジェクト終了後は継続不可能

<現状の問題点>

上記の①、②については、任期の更新が可能であるが、③④については、大学内における雇用期間の上限が3年と定められ、それ以降は非常勤職員としての雇用は一切出来ない（北大）。

東大・阪大では、5年雇用後は3か月～6か月のクーリングオフ期間を置いたのち、再度雇用可能。

⇒ このような制度の意図として、以下のような理由があげられることがある。

- 1) 期限を区切ることで、勤務態度の良くない職員の継続雇用を阻むことができ、人員の刷新を図ることができる。
- 2) その職場での就職を希望する他の人の働く権利を確保する。
- 3) 非常勤職員は、あくまで臨時的に雇用するものであり、同一人物の非常勤での雇用を繰り返すことは、その職員の常勤職員になる機会を阻害するものである。
- 4) 常勤職員の権利を確保するために、差別化を図る必要がある。

⇒ 現状、どのような矛盾・弊害が発生しているか。

- 1) ①特任教員、②博士研究員は契約更新が可能なのに、③研究支援員、④事務補助員については更新できない、というのは、上記の理由に照らし合わせても不合理である。
- 2) 3～5年の勤務経験により、その職場によって必要不可欠な人材となっても、継続雇用が出来ないことにより、また新たに非常勤職員を雇って、一から指導をしなければならず、時間的・金銭的な不合理が発生している。また、その優秀な人材が流出することによる人的損失が起こっている。
- 3) 資格・勤務経験に基づく給与制度が画一的であるため、顕著な業績を収めた非常勤職員に対しても昇級やボーナスの支給が出来ない。

⇒ 考えられる解決策

- 1) すべての立場の非常勤職員について、契約更新を可能とする。上限は設けない。
- 2) 研究機関内に、非常勤から常勤職員へ移行するポストを一定数用意する（特に、研究支援員、事務補助員について）。このポストへの移行については、自動的ではなく、あくまで各部署からの推薦を受けて、業績などを正当に評価した上で決定する。
- 3) 長期的には、研究機関における職種の給与制度において常勤・非常勤という立場の違いをなくすことを目指す。

* もし、現在国会で議論されている労働契約法の改正が行われた場合に想定される問題点

【…5年を超えて有期雇用が反復更新された場合には、強制的に無期雇用に転換する…】

- 1) 現在、研究機関（特に大学）における非常勤職員数は全体の50%近くを占めており、これらの人員に対する常勤ポストを用意できない事は明白であるため、これまで契約更新が可能であった特任教員や博士研究員に対しても雇止めが行われ、大学の頭脳の半分が流出することになり、研究活動が半減する。
- 2) 優秀かつ必要な人材が確保できなくなることで、非常勤職員によって運営される産学連携による寄付講座・寄付研究部門は設立が困難となり、産学連携活動が低下する。
- 3) 原資がプロジェクト予算によるものの場合、プロジェクト終了後にも常勤で…というのは、そもそも成り立たず、1つのプロジェクトが5年で終了するとしても、新たなプロジェクトへの応募による研究の継続が不可能となる。
- 4) 個人的な理由により、むしろ非常勤での雇用を希望する職員に対しては、雇用機会の減少につながる。

⇒そもそも、この法改正の意義は何か？

- ・ 派遣、任期付き職員の地位の保全？～業種・職種による違いを考慮せずに、画一的な法整備をすることが良いのか？
- ・ 流動性？～先行き不透明なままで流動性のみを上げることが得策か？ 欧米のシステムを直輸入するのではなく、日本の社会に整合した流動のシステムを考えていくべきでは？

* 「制度」は各国(地域)の歴史的経緯の中で形成されていくもので、その社会的・政治的・文化的文脈を切り離して「外国でこうだからこうすべき」という議論や提言は必ずしも適切でないとする。

今回の問題に関する研究機関における諸制度も同様で、例えば、流動性が高い労働市場を持つ海外の雇用制度を、日本に持ってきてもうまく行かないであろう。また終身雇用を始めとした日本の制度がこれまでもたらしてきた様々なメリット（福祉や社会的安定など）も無視できない。若手アカデミーとしては、海外の動向を参考にしつつも日本の事情を踏まえて検討し、短絡的な形で結論を出さないように気を付けながら、議論・提言の準備を進めている。可能な範囲で早期に提出したい。