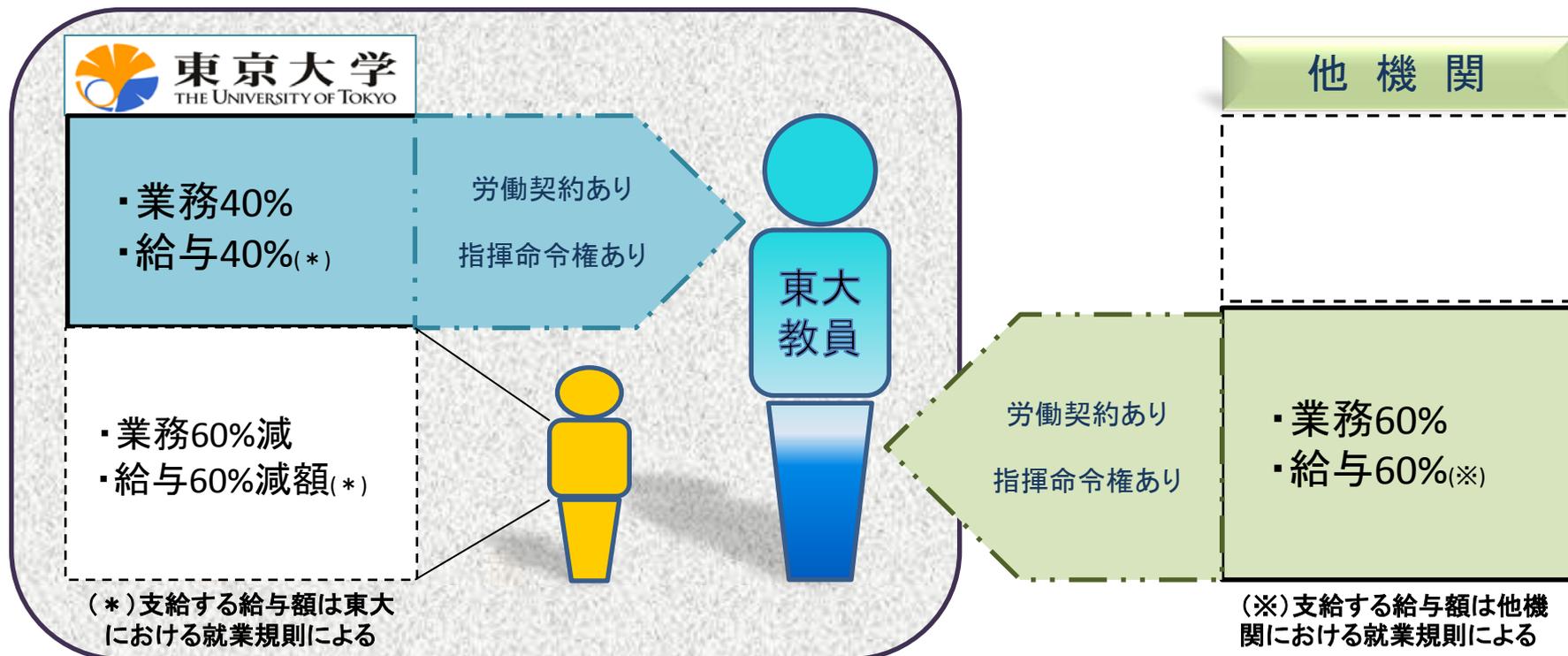


# 人事制度改革：東京大学の取り組み—クロスアポイントメント制度

- ・部局長の申請により役員会の承認を経て、他機関との協定を締結。
- ・東大教員と他機関の身分を有し、その業務を行う。
- ・本学の教育研究の発展に寄与する場合について承認。
- ・他機関との勤務割合(エフォート)に応じた給与を支給。
- ・年俸制を適用することも可能。(ただし、教(一)から異動する場合は退職手当を支給。給与は前年の給与を参考に決定。)
- ・他機関分の給与と東大の給与を合算して支給処理することも可能。
- ・東大での勤務割合(エフォート)が70%以上の場合は共済に加入。
- ・本学教員の身分は、**承継教員と同様とし、同等の権限、同等の業務が課せられる**。ただし、所属部局の長との合議に基づき、権限の一部を制限又は業務の軽減が可能。
- ・実施は採用可能数管理(本部負担)で行うこととし、余剰財源が出た場合は**若手研究者ポストの確保に充当**。



# 改正労働契約法の問題

契約労働者が使用者に対し申込を行うことによって期間の定めのない契約（有期雇用契約が通算5年間を超えて反復更新された場合には、無期労働契約）へと転換することになる

- 安定財源が逼迫する状況下で、雇用のさらなる不安定化が進行
- 任期5年は学術研究の国際標準と齟齬がある  
5年は短い  
オリジナルな研究にじっくり取り組むことは不可能
- 専門性の高い、研究支援職員の確保ができなくなる  
教員の時間の劣化による本来業務の質の低下

# 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律

## 第1 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律の一部改正

### 2 労働契約法の特例

(第15条の2関係)

①から④までに掲げる者がそれぞれの有期労働契約を期間の定めのない労働契約に転換させるための申込みを行うために2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間(第2において「通算契約期間」という。)が5年を超えることが必要とされていることについて労働契約法の特例を定め、**10年を超えることが必要であるとする**こと。(※)

① 科学技術に関する研究者又は技術者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

② 研究開発等に係る企画立案等の業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。④において同じ。)に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

③ 試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との契約により共同して行う研究開発等(④において「共同研究開発等」という。)の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者であって有期労働契約を締結したもの

④ 共同研究開発等に係る企画立案等の業務に専ら従事する者であって有期労働契約を締結したもの

※本改正項目においては、人文科学のみに係る科学技術を含む取扱いとする。

# 現 状

---

## 国内外の情勢

- アジア諸国の台頭
- 日本企業で外国人留学生雇用ニーズ拡大
- 国際人材獲得競争の激化、国際頭脳循環の活発化

## 日本の立ち後れ

- 理系優秀層学生の博士ばなれ、文系の修士ばなれ
- 人事の硬直化・固定化(一律俸給、退職金しぼり・・・)

## 若手研究者雇用環境の悪化

- 若手の大部分が不安定な任期付きとなる  
定年延長も追い打ち,総定員制限(2006骨太方針しぼり)
- 重点支援を受けた分野でポスドクが大量停留、高齢化
- 改正労働契約法による有期雇用の短期化、雇い止め

# 研究者雇用制度の抜本改革

## 現在

大学教員・研究独法の教員研究員の流動性がない  
→ 任期なしポストが有効に活用されていない  
**国費による若手の不安定雇用が常態化**

## 提言

教員・研究員の雇用システムの抜本改革

- 任期なし年俸制導入により流動制と安定制確保
- 混合給与制の大幅導入  
一律俸給制を改める、外部資金を雇用財源化
- 大学、研究独法の連携により、府省横断で  
**国家雇用研究員制度により、優秀人材確保**

# 大学院生支援制度の抜本改革

## 現在

親の支援、奨学金、学術振興会DC  
G-COE、リーディング大学院など期限付きプロジェクト  
大学(部局)支援など

## 提言

奨学融資を充実し、**本人の責任による自己投資**を基本とし、下記の組み合わせによる院生雇用システムを構築

- 教員が獲得する競争的資金（米国型）
- 本人が応募して獲得する(学術振興会DC)
- 大学・部局の基盤資金による(間接経費等)

**これらをベースにリーディングプログラム等を定着させ  
学位プログラム化を進める。**

## まとめ - 優秀な研究者人材の育成確保にむけて

---

### 科学技術基本計画4期間の国費投資によって育成した 研究人材資源(30代、40代)の活用が急務

- 無期雇用へ転換するために大学の財務基盤強化  
オーバーヘッドを拡充し大学全体の安定財源確保
- 年俸制とオールジャパンの研究員雇用制度を整備  
安定性と流動性の両立  
若手テニュアポストの拡充
- 大学院生を安定に雇用する制度を確立
- URA制度の定着確立により、研究支援人材を確保