

Edit this form

## 改正労働契約法に関する若手研究者アンケート

(※本アンケートはできるだけ多くの若手研究者ならびにご関心があるすべての研究者の皆様にご回答をお願いしております。メーリングリスト等で周囲の皆様にもお知らせいただければ誠に幸いです。)

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本年4月に施行された改正労働契約法では、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されることが定められています ([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/))。

これに対し、かねてより大学・研究所の研究者・研究支援者等への影響を懸念する声が総合科学技術会議 有識者議員 ([http://www8.cao.go.jp/cstp/output/20120531\\_roudoukeiyaku.pdf](http://www8.cao.go.jp/cstp/output/20120531_roudoukeiyaku.pdf)) や国立大学協会 (<http://www.janu.jp/news/teigen/post-25.html>) 等から上がっています。

例えば、「改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問」([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2013/05/30/1335482\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/_icsFiles/afieldfile/2013/05/30/1335482_3.pdf)) 等によれば、1年間のポストドクター研究員の直後に、同じ大学において5年間の任期の助教に採用された場合、無期労働契約への転換が可能になるため、そもそも採用が見送られるおそれが指摘されています。同様に、通年の非常勤講師も5年を超える更新が難しくなると懸念されています。

これらの状況に鑑みて、日本学術会議 若手アカデミー委員会 若手研究者ネットワーク検討分科会 (<http://www.youngacademy-japan.org/network>) においても、改正労働契約法を含む若手研究者のキャリア問題に関する議論を行うため、若手研究者の皆様以下アンケートをお願いする運びとなりました。

【締切】2013年10月2日(水)正午  
(10月30日(水)まで記入可能とする予定ですが、適時な意見表明のため、なるべく10月2日までにご回答いただければ幸甚です。)

ご多忙の折を誠に恐縮ではありますが、多くの皆様のご回答を何とぞ宜しくお願い申し上げます。(本アンケートの結果は個人を特定できない形で集計・編集し、Webページ <http://www.youngacademy-japan.org/network> にて公開される予定です。)

末筆ながら今後とも皆様のご研究のますますのご発展を心よりお祈り申し上げます。 敬具

日本学術会議 若手アカデミー委員会 若手研究者ネットワーク検討分科会  
<http://www.youngacademy-japan.org/network>

貴方の年齢を教えてください。

- 20歳未満
- 20歳～24歳
- 25歳～29歳
- 30歳～34歳
- 35歳～39歳
- 40歳～44歳
- 45歳以上

貴方の所属を教えてください。

- 国公立大学
- 私立大学
- 独立行政法人
- 企業研究所
- Other:

貴方の職位を教えてください。

- 学生
- 助手
- 助教(特任でない)
- 講師(常勤)
- 准教授(特任でない)
- 教授(特任でない)
- 特任助教
- 特任准教授
- 特任教授
- 非常勤講師
- 研究員(PIを除く)
- 研究員(PI)
- Other:

貴方の現在の雇用の任期(残りではなく着任から数えた全体。形式上は毎年度の更新制であっても実質的に保証されていると思われる場合はその期間)を教えてください。

- 無期
- 1年
- 2年
- 3年
- 4年
- 5年
- 雇用されていない
- Other:

科研費の「分野」([http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/02\\_koubo/data/25saimoku.pdf](http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/02_koubo/data/25saimoku.pdf))を参考に、貴方の研究分野を教えてください(複数回答可)。

- 情報学
- 環境学
- 複合領域
- 総合人文社会
- 人文学
- 社会科学
- 総合理工
- 数物系科学
- 化学
- 工学
- 総合生物
- 生物学
- 農学
- 医歯薬学
- Other:

貴方は任期つき教員・職員を雇用する(ないし雇用を事実上決定する)立場にありますか？

- はい
- いいえ
- Other:

**改正労働契約法について知っていましたか？**

- よく知っていた
- 多少は知っていた
- あまり知らなかった
- まったく知らなかった
- Other:

**改正労働契約法は貴方や周囲に影響がありますか？**

- 大きな影響がある
- 多少の影響がある
- あまり影響はない
- まったく影響はない
- Other:

**どのような影響がありますか？ 差し支えない範囲で、可能な限りお答えください。**

**改正労働契約法について、研究者への適用除外を求める意見や、例外を作るべきではないとの意見があります。貴方の意見に最も近いものを選んでください。**

- 大学・研究所のすべての教職員を適用除外とする
- 研究者のみ適用除外とする(分野は問わない)
- 科学技術基本法 (<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H07/H07HO130.html>) 第1条の定める「科学技術」の研究者のみ適用除外とする(「人文科学のみに係る」研究者は適用除外しない)
- 研究者への適用除外はしない(法律は再改正せず、現在のままとする)
- 法律を再改正し、改正以前に戻す
- Other:

**その理由をお聞かせください。**

**より一般的に、若手研究者のキャリア問題やその解決策に関するご意見やご提案、その根拠や参考になりうるデータ等がもしありましたらご教示ください。**

その他に本件に関するご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google.

Powered by



[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

# 1820 件の回答

すべての回答を表示

## 概要

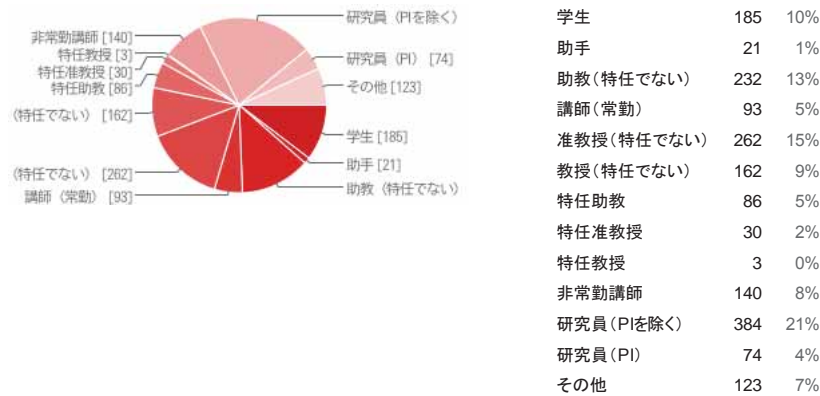
貴方の年齢を教えてください。



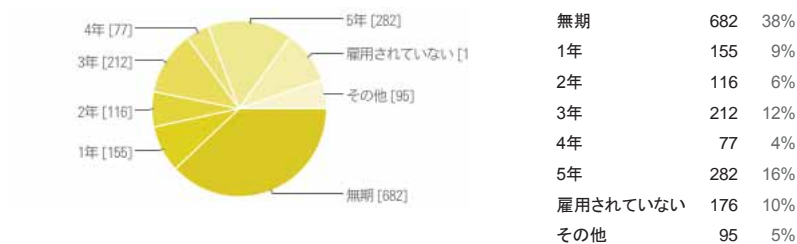
貴方の所属を教えてください。



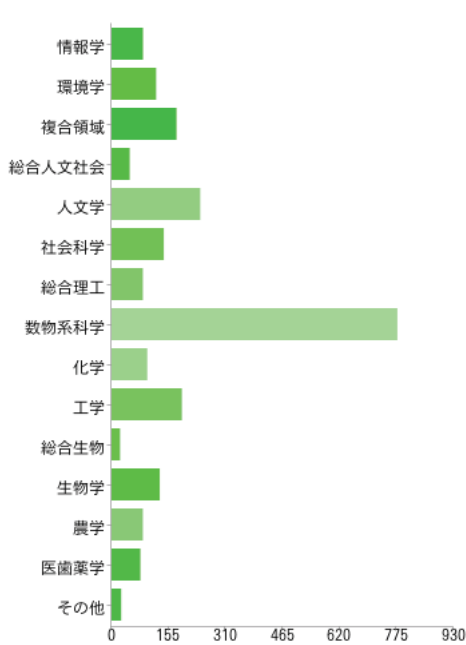
貴方の職位を教えてください。



貴方の現在の雇用の任期(残りではなく着任から数えた全体。形式上は毎年度の更新制であっても実質的に保証されていると思われる場合はその期間)を教えてください。

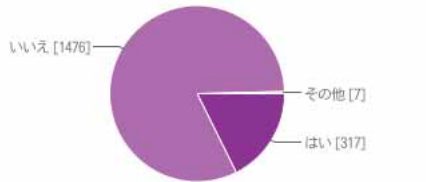


科研費の「分野」([http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/02\\_koubo/data/25saimoku.pdf](http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/02_koubo/data/25saimoku.pdf))を参考に、貴方の研究分野を教えてください(複数回答可)。



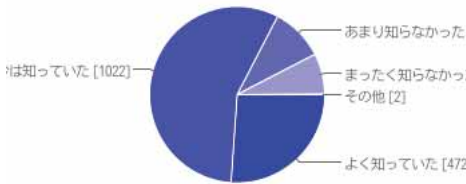
情報学	85	4%
環境学	121	5%
複合領域	176	8%
総合人文社会	49	2%
人文学	241	10%
社会科学	142	6%
総合理工	85	4%
数物系科学	777	34%
化学	97	4%
工学	191	8%
総合生物	23	1%
生物学	131	6%
農学	85	4%
医歯薬学	78	3%
その他	26	1%

貴方は任期つき教員・職員を雇用する(ないし雇用を事実上決定する)立場にありますか？



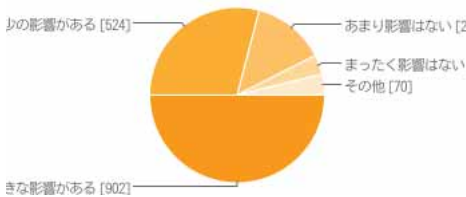
はい	317	18%
いいえ	1476	82%
その他	7	0%

改正労働契約法について知っていましたか？



よく知っていた	472	26%
多少は知っていた	1022	57%
あまり知らなかった	177	10%
まったく知らなかった	135	7%
その他	2	0%

改正労働契約法は貴方や周囲に影響がありますか？



大きな影響がある	902	50%
多少の影響がある	524	29%
あまり影響はない	243	13%
まったく影響はない	65	4%
その他	70	4%

どのような影響がありますか？ 差し支えない範囲で、可能な限りお答えください。

例示していただいたとおりの影響があります。現在、非常勤講師として生計を立てており、5年以上の更新がなされない、または新規雇用がない場合、生活ができなくなるから。また年齢も30代であり、違う分野への就職が大変厳しい状況であり、改正労働契約法の如何によっては将来が非常に不安定になるため。自身や同僚のモチベーション・組織帰属意識が低下し、次の転職先を探すためのコストで目の前の業務に専念できなくなる。人の入れ替わりもこれまでに以上に激しくなる。採用コスト、業務の引き継ぎコスト、スタッフの育成コストが増し、全体として研究教育活動の量的、質的低下を招く。単年度で継続してお願いしていたスタッフ(常勤なし)に、5年を超えてお願いしにくくなる。長年勤めていて経験豊富な非常勤事務職員が大量に入れ替わる可能性があるらしい。共同研究者の雇用形態によって研究が継続できるか、変わる。2013年春の契約の際に、今までにない書類(5年を超えてこの職で更新しないことを認める書類)にサインが必要だった。非常勤講師の雇い止め。実際に、5年以上の雇用を行わない旨の通知が来ている。お願いしている非常勤の先生を、五年ごと交代あるいは一年間休んでいたちかなくてはならない。代わりの先生を探したり、その手続きなどについても仕事量が増え負担になる。5年以上の任期の人が、この法律が施行してから任期が5年以下になったと聞いた。5年間単年度契約を続けて雇い止めになり、5ヶ月後によく同じ職場で他の身分で有期雇用されることになったが、クーリングのため6ヶ月空けないといけなと言われて、採用を遅らされた。人員を変更しなければならぬため事業を進めることが大変困難になると予想される。非常勤講師の雇い止めに対する不安が広がっていることを強く感じます。特に一部大学の動きにより、非常勤教員として生計を立てている若手研究者が大学側への不信感を高めています。研究支援職のポストク、パートさんが仕事に慣れたところで任期切れとなる。あるいは、任期が分かっているために仕事への熱意が低下する。事務系非常勤職員について、(研究者について指摘されているのと同様の理由から)5年以上の継続雇用ができなくなり、そのために業務に精通した職員さんに働いてもらうことができなくなりそうです。優秀であれば任期無しの職位に就ける可能性が高くなること自体は、モチベーションを保つ上で良い影響がある。ただし、単に予算削減のしわ寄せが若手研究者に向くだけではなく、制度が客観的かつ公正に運用されることが大前提。現在の組織に5年間任期ありの職員などとして在籍した場合、基本的には転出しなければならないというルールづくりが進められているとのこと。ただ現在のところ、当該職員も管理職職員もそれでは成り立たないという事で組織内議論は紛糾している様子。今の所、結果については知らされていない。該当者が議論の蚊帳の外と言うのもいかなものかと思う。動



務先で定期雇用について事実上5年以上の更新は不可能になった。実際今年度契約をきられるであろう同僚がいる、研究室の非常勤の事務員に同じ方をお願いするがで  
きなくなる点で、業務に支障がでると思われる。学生に会議の手伝いのアルバイトを1日頼んだら、その後1ヶ月他の研究室の仕事のアルバイトを頼めないことが判明し、支  
障が生じた。同一プロジェクトの研究費で年間を通して非常勤の補助者を雇用できないので、他の研究費に引き継いだりする際に身分が異なると雇用の継続が不可能にな  
る。非常勤先の大学では常勤教員側でこれまで通りの雇用の保障されるよう努力するとの説明があったが、同じ非常勤先の大学では常勤教員側から積極  
的に5年で既存の非常勤を切って人員の入れ替えができることはむしろ喜ばしいとの談話があり、5年で雇用を切る契約書を書かされた。非常勤講師を国立大学法人と複  
数の私立大学で20年続けています。今までは、5つの勤務先のうち、幾つかは継続がまず大丈夫だと思ってきましたが、今回の法律によって、5年で契約を打ち切られる恐  
れを感じています。非常勤講師は、毎年契約更新の為に、いつも不安材料はありました。(一方的に解雇される)しかし、今回の法律によって、5年という期限ができてくるこ  
を非常に懸念しています。1. 自分自身を含め就労する側の受ける影響を最も大きく心配する。2. 任期付教員の他、技術補佐等として専門分野、技術に習熟した派遣社  
員や嘱託職員等の移動が多くなる事が予想され、研究活動が停滞、非効率化する事も懸念される。3. PDににとっては否応なく流動化が促進され、一部に見られる旧態然  
の実質的講座制等には良い意味での変化が出るか? 毎年更新の契約社員で、何十年も契約更新を重ねてきている人がいて、現在ではほぼ任期なしのような状態だが、改  
正労働契約法により、5年後は雇ってもらえない可能性が大きくなった。来年度以降の契約が5年で終了される。助教は5年任期付き(再任可)というルールになってい  
たが、次の再任審査や新規採用がどのように行われるのかが決まっておらず、今後に対する不透明感が増した。教育に関し非常勤講師を多く活用しているが、連続雇用が  
出来なくなり、どのように教育を運営していくのかが具体策が見えなくなった。TAやRAの雇用も関係するので、修士や博士の学生の雇用に対する注意喚起がなされて  
いるが、学生の進路も定まらないうちに具体的な対応がとりにくい。結局は、5年以内で解雇せざるを得ない。更新時(というモノでもない)のハードルが上がり、雇止めとな  
る研究員が大量に出る可能性がある。雇用主が無期労働契約への転換を嫌って採用を見送るなど、現在よりもさらに任期が短くなる恐れがある。本来雇用継続されてし  
かるべきようなポストが他の機関に移らなければならない状態が散見される。雇止め 非常勤職員を継続的に雇用できなくなる。一年更新の非常勤職員として長  
年務めていた者が、5年を超えると正規職員にしなければならぬからと、条例を議会で通し、実質上、5年の雇止めを決定した市がある。この法は、無期職員や正規職員を  
増やすどころか、結局は、失業者を増やしている。研究室の運営の考え方を根本から変えなければならぬ(雇用の責任を研究室単位でとれず、事業所全体の責任に  
なる。逆に、事業所は各種の保険をかけようとするので、研究現場での雇用のflexibilityが大幅に下がらざるを得ない。悪法である。既に任期が付いている教員の身分が  
不明瞭である。また、大勢の非常勤事務員の中には特殊技能を持つ者もいるが、一律に5年で解雇されると、大学が回らなくなる。・学生をTA や RA として雇用すると、  
その期間も彼らの有期雇用期間に積算されるため、彼らの将来のキャリアパス(大学院修了直後に同じ機関でポストなどの有期職に就けなくなる可能性など)に配慮する  
と、彼らをTA や RA として毎年雇用していくことが難しくなった。その結果、大学における教育・研究活動全般にも影響が出てきており、また、TA や RA はそれに従事する学  
生自身に対する大切な教育の一環でもあるそれが制限される方向になるなど、すでに多方面で大きな影響が出ている。・大学には多数の非常勤講師が勤めているので、  
大きな問題になることは想像に難くない。大学教員を希望していた先輩がいたが、助教であっても空きがなく仕事に就けない先輩がいる。これからの就職活動に関し  
て。5年を超える雇用期間の難さ縮小され、1〜3年程度と研究者にとっては全くせわしない、成果をまとめる余裕すら満足に与えられない研究環境が増えていくと思われ  
る。周囲に突然5年任期を言い渡された非常勤講師が何人かいる。また、そうでなくても自分を含め、明確に任期が伝えられていない(毎年更新の形態)現状で、いつ期限  
を言い渡されるかわからない。何事も急に決められてしまう可能性がある。懐疑と不安のまま将来の見通しが立てられない。ポストの任期途中でテニュアトラックの  
研究員に採用された場合、テニュア審査までの期間が短くなる可能性がある。流動研究院の任期が実質5年になった。有期労働契約を5年以上にわたって更新してい  
る人がいる。5年を超えて雇用したい場合雇用されたい場合に、できないことがおかしい。5年後の雇止め パート・任期付きで仕事を続けたい方々に無理に仕事を辞  
めてもらうことになり、折角蓄積された技能を有効に活かせず、また最初から他の人がその仕事を覚える必要に迫られ、大きな負担と損失をもたらしている。また、これら  
の対応を検討する事務的な業務が増大している。都内と違い、辺鄙な場所にある地方大学で5年任期で非常勤を切ると、次の人を探すのに苦労することを懸念している。若  
手PDの雇用が難しくなる。雇用者にとっても、被雇用者にとっても悪影響がある。私は博士課程後期に進学する予定であり、アカデミックに残ることを希望しています。  
若手研究者の雇用の不安定化につながるかねない法律は、私の将来に直結するものです。法改正に関連して、裁量労働制が導入された。しかし労働者としては、勤務ス  
ケジュールの提出などの手間が増えるだけで、何のメリットも感じられない。全学的に有期雇用のポストが増設されており、雇用形態や肩書きが複雑化している。非常勤  
講師の仕事は数年後に切れ、収入がなくなる可能性がある。(専任教員職に応募し続けていますが、大学院に入る前に12年、会社勤めをしていたため、年勤にきなくな  
り、むづかしい状況) 例え現職を解雇された場合、あるいはより良い研究環境を求めてポストとなって大学や研究機関で働くとしても5年以上いることができなかった。  
家族を抱えているため、5年ごとに居場所を変えるような生活は好ましくなく、研究自体を廃棄することを考えなくてはならなくなった。非常勤講師を5年以上継続依頼で  
きないことは、特に地方私立大学の授業運営において大問題。東京などであれば代替教員を見つけることができたとしても、地方においてはマイナー分野の教員は限りがあり  
、幅広い授業カリキュラムを提供できなくなってしまう。(特に教養課程)各大学が基本的に専任教員のみでカバーできる授業のみを提供すべき、という考え方は、そもそも  
地方私立大学の現実を知らないか、地方私立大学不要論に直結しかねないと、大変危惧する。秘書のやりくりが大変。また、技術支援員などの短期労働などに支障が出  
てしまう。非常勤講師の雇止めはひとつとは思えない。ただでさえ流動的すぎる今のアカデミックの労働環境がさらに短期的な契約ベースになってしまえば、もはや長  
期的な視点で研究を行うことは若手には困難になると危惧している。2年後に再任審査があり、審査基準が厳しくなることが予想される。同じ場所で雇用の延長がなく  
るので、進行中の研究を継続できない。5年で解雇されるので、最後の2年は職探しのために本業に集中できない。5年以上の採用ができなくなる。現在、雇用期間  
と担当授業数の上限について、団体交渉中です。来年度以降降下になるかは全く分かりません。仮に任期付のまま5年を超えた場合でも、無期労働契約への転換を  
求めないことが、暗黙の了解になっている。大学の研究職の場合、キャリアアップにつながるような次の職を5年以内で見つけられるという保証はない。5年の縛りがあるせ  
いで現在の組織を追い出されて、その場しのぎの待遇の悪い職に就いてしまうと、引越し等で忙殺され、研究は進まないし、最悪その後研究を続けることができなくなる。大学  
は善意で5年以上雇ってくれる予定なので、こちらも不満はなく、今のところ法律の影響は直接的ではない。しかし、去年に所属していた研究機関では5年以上雇うことに抵抗を  
示していた。非常勤講師として5年を超える雇用が控られ、契約更新がされないならば、給与が低く、不安定な雇用形態がますます不安定になり、改正労働契約法の意図  
とは全く異なる状況が生じると思っています。非正規の立場が弱い根本の原因は、日本の大学の教員・研究者の雇用・待遇のしくみは非常勤講師など、非正規雇用の労働者を安価に  
大量に活用する点で公正な仕組みにあると考える。本来重要なのは、非正規雇用に正規雇用に移行させるといふ単純な形ではなく、正規・非正規雇用者すべてについて、  
その能力や努力をきちんと評価する公正な仕組みを作ることであると思う。(正規雇用でも、能力が低く、労働意欲の低い者がいる。これは冷遇されている非正規雇用者に対  
して、非常に不公平な仕組みである。)研究者についても基本的に同様であると思う。私の所属機関では、博士研究員を3年やり、任期付研究員を5年やった後に一部の  
人だけが正職員として採用されていました。改正労働契約法をそのまま適用すれば、博士研究員と任期付研究員を終了した研究員の全員が正職員になることとなりますが、そ  
れは当該機関に求められている中長期の人事計画と整合が取れていないため、本当に全員が正職員になれるのか疑問です。 > 1年間のポストドクター研究員の直後  
に、同じ大学において5年間の任期の助教に採用された場合、無期労働契約への転換が可能になるため、そもそも採用が見送られるおそれが指摘されています。教授たち  
の会話で、これが現実には議論されています。また、5年経ったら、別の大学に再就職し、またもとの大学に戻る、という案も提案されています。私の所属機関では数年前に任  
期制を導入し、5年ごとの更新(再任あり)という方針になったが、今回の法改正で1度更新されると実質的に無期限雇用と言う事になり、任期制が形骸化してしまっ  
た。今のところその反動で5年目で「雇止め」するという風潮はないが、今後更新を受けて解雇される恐れなくなった職員と、まだ5年経っていない新任の職員との間の身分の安定  
の格差が問題となる可能性がある。任期付きのポストが減り、長期雇用を見据えた人事が増える。有期雇用の再契約で長期雇用されてきたテクニカルスタッフ等の配  
置に影響がでます。いままでは、「任期あり更新最大7年」まで、という契約形態だった職場が、私は本年度からの採用なので、「任期あり更新最大5年」というように、従来  
の職員よりも、最大の任期期間が短くなりました。最大5年任期ということは、科学研究費補助金も、実質、1度くらいしか取得するチャンスはなくなるので、長期的な展望を持  
った研究計画を組みにくい。雇用している研究員および実験補助員の研究の場を奪ってしまうケースが発生する。国立大学にいたので、5年任期の事務補佐員や技術  
補佐員が無期雇用になるのではないかと、など考えたことがある。早稲田大学等において見られる非常勤講師の雇止めが一層拡大する恐れがある。非常勤講師の雇  
止め 継続的な研究が不可能となり、これまでの研究蓄積が無駄となる。現在、外部資金雇用であり、その後継のプロジェクトが発足しても、プロジェクトの半ばで雇用  
を打ち切られてしまう。現在3年契約 → 後継5年プロジェクト → 最初の2ヶ年しか雇用ができないため、応募しにくい。また、雇用者も雇用しにくいと考えられる。これ  
まで非常勤の形で活躍してきた教職員が職を失うことになる。1年ごと契約の非常勤講師をしています。5年で雇用が終了します。語学の分野では、非常勤の先生方  
によって授業が成立している大学が多い。しかし改正労働契約法のせいで、非常勤の先生に一時的に休んでいただいたり、代わりに先生を見つけないといけないなど、大  
変に混乱した状況に陥っている。特に小さい私学では、一つの語学に一人の先生しか担当がおらず、対応に苦慮している。早稲田大学での非常勤雇止め問題は今後の  
雇用状態に直接影響があります。任期付き教員の公募で、契約期間が短くなりそうである。非常勤講師の契約更新拒否の問題など。5年任期の職が減ってしまう可  
能性がある。契約更新は5年未満で打ち切られるようになる可能性が高い。新規雇用教員の任期が変更された。次のポストを探しているところだが、雇止めの可  
能性を考えると応募にためらいを感じる。特に、上級職になるほど雑務が増える現状を考えると、5年の任期で成果をあげるためにはいろいろな物を犠牲にする必要があるよ

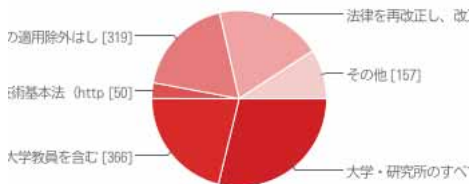


に思う。 広く物理学を修めた人材を求人中 当局は改正労働契約法との因果関係を明確にしていますが、昨年、或る私立大学で毎年行っていた或る授業を隔年にする旨を申し渡されました。申し渡したと言いましたが精確にはこちらから今年度(昨年の時点では来年度)の授業予定(曜日・時間帯の確認)を問い合わせたその上での回答でした。 任期制職員の雇用形態を一から見直す必要がある。 雇用または雇用延長を希望している研究者を採用/雇用延長できなくなる。 非常勤講師として出講している大学で五年をこえての出講はみとめられなくなった。 最長雇用期間が5年から4年になった。 契約更新の際、通常5年であった任期が2年に変更されていた。雇用される側は立場が弱い。異議を言えるわけがない。 研究補助のパート、アルバイトを雇っています。5年継続しないように2ヶ月毎に1ヶ月の休みを入れるか、長期で契約する場合は長期のクリーニング期間が必要になります。継続して一つの仕事に補助がつけられなく、契約の手続きも毎回必要で非常に負担です。 更新ありのポストだが、本当に更新の可能性があるのか疑問 まわりは任期付きがほとんどなので、ダイレクトに影響がでる可能性がある。(雇用控えなど) 今後、学位取得後に研究者を目指す場合、最初のキャリアをポストドなどの任期付の職から始める可能性が最も高いと考えられる。その場合、就職先での研究へどれほど貢献しようとも、5年以内に解雇されると予想される。職務内容にもよるが、私の年齢を鑑みると、一生安定雇用は望めないだろうと悲観的な覚悟を固めざるを得ない。 基本的に5年以上の研究員等の雇用は禁止と言われているため、今後、本来であれば研究室に引き続き居て頂きたかった方の雇用を打ち切るなどの影響が出ると思われる。 雇用の空白期間が、実質的に現行の3か月から6か月となります。現在子供を保育園に預けて就労していますが、6か月の雇用空白期間があると、保育園の保育更新が不可能となり、退園を迫られます。空白期間が明けて就労が可能となっても、待機児童の増加が問題となっている現状では、子供を保育園に預けられる保証がありません。育児をしながら就労している人間には、就労の継続が不可能となります。 若い人材の有効利用ができていない。短期雇用全体だと結局スキルも上がらず、無駄遣い。 任期制でなくなることから、良い影響があると思われる。 任期付で大きく募集されたポストがどさくさにまぎれてパーマメントになるかもしれない。任期付き、パーマメントでは応募する方も採用する方も人事の重みが違い、パーマメントにふさわしくない人がパーマント職になってしまい、教員のレベルが下がる可能性がある。 5年任期で1回更新可だったポジションが更新不可になる。 早期退職を繰り返しており、雇用安定とは程遠い状況。これからは今までの雇用形態を社会全体で抜本的に見直してほしい。一企業が定年まで雇用を保証する時代は過ぎた。公の機関が、雇用流動(転職)を前提にして、社会契約の安定化を維持できる仕組みに変えていく必要がある。大学や企業などに負担をさせる考えを改める必要もある。バランの問題でもある。 非常勤講師の契約更新が厳しくなっているということ。事務員の雇用期間が制限され、有能な事務員が退社し、年度更新のために事務に混乱が生じる。 就職が難しくなるおそれがある。 運営費交付金の削減が続き、また科研費などについては3-5年程度の期間を定めた研究資金であるため、安易に無期雇用はできず、その結果若手研究者は5年で無条件に雇用が終了するケースが増える懸念される。 短期契約では研究に専念出来ない。 5年で一度契約を終えないといけないため、授業レベルを保ちつつ非常勤教員を継続的に確保していくのが難しくなる。 任期付で雇用される側である。 もしかしら存在したかもしれない再任の可能性が無くなりました 前任校(大学)では、5年間で職位が変わっても雇用差止めの可能性について噂を聞いていた。 ・これまでお願いしていた非常勤の先生を、5年を超えてお願いできなくなるため、5年ごとに新たに非常勤を探さなければならなくなる。 ・教育熱心で、今後ともお願いしたいと思っている非常勤の先生を雇い止めにしなければいけない。 採用の可否を判断する場合に、改正労働契約法の内容を考慮せざるを得ない。 現在、早稲田大学に置籍しているが、従前、半期の受け持ちでも通年任期で、教育準備や成績処理に当たられたものが、半期単位となり、偶々、後期分がカリキュラムの変更で廃講となったため、教育行為(学内のPCシステムの利用等)や研究環境(共同研究室の使用が不能となる)、対外的な肩書の問題(半年ごとに名刺を書きかえるか?)、退職金の任期算定問題(従来は通年。今期から半年で計算されれば不利益変更)など、影響が多数出ている。また、次期の問題、「期待権」のもんだいもあり、大学の今期の変更条項を前年に準じるよう求めている。 今年度、各大学に履歴書を再提出するよう求められ、一部の大学では最長で4年までしか契約更新しない事を伝えられたり、または雇用形態が変更されるなどの形で間接的に雇用期間の期限を伝えられた。一つのコマを数人で回すようになるかもしれない。 すでに指摘されているように「無期労働契約への転換が可能になるため、そもそも採用が見送られるおそれがあるだろう、という予想ができる程度。 5年ルールを理由に今年度で契約が終わる単年度契約の研究員がいる。 今後の採用任期が短くなるものと考えられる 前任校での非常勤の雇用、専任教員の雇用で5年で辞めてもらわなければならなくなったこと。 5年で契約を打ち切られる人が多い 非常勤講師として、5年を超えて雇用されなくなるおそれがある。 改正労働契約法に基づき、非常勤研究者として成果を上げて来た方を常勤として働いて頂く 今年度初めて改正労働契約法の影響下、従来は年度単位だった契約を、春学期もしくは秋学期のみの半期契約に切り替える通知が複数大学から相次いで届き、また、従来継続勤務していた大学が5年雇い止めの通知を出した結果、2人の児の保育所の継続入所に際する「保育に欠ける」条件に、今後の勤務状況が満たない可能性があり、研究生活が危機に瀕している。 採用時、そして雇用継続において、臨床治験コーディネーターやある種の専門性が求められる事務職員さん、そして若手研究者の雇用継続および雇用が難しくなるため、問題であるという声を、さまざまな文脈で耳にします。例えば、臨床治験コーディネーターなどの(民間で就職した場合は金銭面でもメリットが大きい)にも関わらず、わざわざ大学院の低い賃金体系に甘んじて就職して下さっているような皆さんなど)雇用継続が難しくなるのは非常に問題です。また、自分についても、該当法が本学における将来的な雇用契約に対してどのような影響を及ぼすのか、現時点では、不利な条件が増えるようにしか見えないうえ、非常に不安です。 5年の雇い止めが大学で実施され、同じ人を5年以上雇用できなくなりました。 ・自分が非常勤講師として勤務している大学で、5年の任期を設けるかどうか不明であり、今後の契約がどうなるのかわからない。 ・現在常勤で勤務している大学は今年度から5年のカウントがはじまった。多くの授業を非常勤講師の先生に頼っているので一斉に雇用されなくなるとあらたな教員の確保が大変となる。 大学職員の契約に多大な影響を及ぼしている。有能な人材であっても、この法律のために契約打ち切りを行うなどの問題がすでに始まっている。 私個人にはあまり影響はないが、任期付きの若手研究者たちは安心して研究に邁進できるような環境にないと思われる。 これまで70歳定年であったが、今年度突然任期5年という通知があった。持ちコマの上限も、急に半減するとのお知らせがあったが、訴訟が起こったり、社会的に問題となったためか、これもまた急に、段階的に減らしていくという周知がなされた。いずれも、ほとんどこじつけしか思われないうような理由とともに説明がなされ、しかも、教員を集めての口頭による周知ではなく、文書が一方向的に送られてきた。 会社の人事制度が全体的に変る 任期つき教員の雇用の延長等で。 5年を超える有期雇用を実現するために、『5年勤務した時点で解雇し、3ヵ月ほど経ってから再雇用するケース』が生まれた。 自分の今後の進路を決定する際に企業の研究職の優先順位が任期付職員(ポストドや特任助教など)と比較して高まる 計5年以上の雇用にならないように調整しなくてはならないこと。これは技術補佐員にも同様の状況である。 現在よりもさらにパーマメントの職への道が閉ざされます。「改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問」の例等。 5年で更新されなくなる=クビという状況では、専業非常勤講師をやっている身分では路頭に迷ってしまう。社会科学分野で30代後半から仕事を新たに探そうにも、技術系ではないため専門職として仕事をすることも難しく、もはやコンビニですらバイト不採用になってしまふ危惧を抱いております。 まだ最終的な決定は出ていないが、人事制度の変更、無期雇用化への審査制度の変更などが検討され始めている。 外部資金で特任教員や任期付若手教員を採用するにあたり、雇用期間を5年未満(再任無し)とする必要がある。一方で、取り組んでいただく研究が5年で完了する保証はないので、不安がある。したがって、大学の正規の教員枠かつ、任期無しの枠でない限り、採用したいと思わなくなる。 ・1年ごとの契約で雇用する契約職員について、研究系、非研究系(研究支援)を問わず、無期労働契約への転換が可能になるため、5年を超える契約更新ができなくなる。 ・契約職員が5年に1回、職を離れ(仕事を失い)、半年待ってまた戻ってくる、といった事態が多発するおそれがある。 ・結果として、研究系・非研究系契約職員の身分は、労働契約法改正前よりむしろ不安定になると予想される。 5年以上の契約ができない。 今後の雇用形態がどのようになるかは、将来研究職を目指す身としては注視する必要がある。 非常勤研究者の常勤化は相当以前より必要 経験豊富な事務補佐員を事実上再雇用できなくなり、事務的負担が著しく増大した 研究職への就職時に有期雇用の年限に影響するのではないかと危惧している。 5年を超えて在職した場合に、無期雇用への転換を申込みできる。ただし、現職は5年間の任期制なので、5年を超える在職をして、申し込み件を獲得するためには、少なくとも1度は雇用契約の更新をする必要がある。 他大学の先生に非常勤講師をお願いするに際して長期の見込みが立たないという影響がある。 大学に雇用されていた期間が、身分を問わず、合計で5年を超えられないという方針のため、現職の後、人気なしの職に就かない限り、失職する。また、大学院生TAの場合も、5年を超えて契約を更新できないため、力があり、勤務意欲のある学生であっても、勤務することができない。さらに、大学院生がTAとしてすでに数年勤務している場合、助手などに応募する際、TAとしての期間を、助手の本来の契約上限期間から差し引かれることになる。大学は、半年間のクーリング期間を置けば、再雇用できるとしているが、実際には、半年間無職でいることは難しい。 任期ができてしまうことで、職が一切なくなる可能性が強くなった。 従来であれば現本務先での昇任等により5年を超える契約更新の可能性があったが、改正労働契約法によりこれが不可能になる。 現在雇用されている機関で、継続的な雇用ができなくなった。5年以上の場合は任期無し職を受けるか辞めるかを選択しなければならない。 改正労働契約法以前から自分は任期があったが、他学部は、任期が付き、もめている。 大学非常勤の5年雇止め 奉職先に出講いただいている非常勤の先生方に継続的に出講をお願いできなくなる可能性がある。 大学非常勤講師の5年雇い止めの動きが進み、所属先の大学はまだその決定はないものの、周囲ではそのような決定があり、既に通達されたという話もよく聞く。所属先が決定すれば、生活できなくなるので、不安に思っている。 非常勤の雇用面と非常勤での勤務 長期プロジェクトでの雇用がしにくくなる。 研究室所属の秘書の勤務の継続(契約更新)が難しくなる可能性。私のポストの契約更新が困難になる可能性。 大学内のほとんどの助教がテニュアトラック制度に乗せられた。 期限付きのポストについて期間が5年とされていたにもかかわらず、改正労働契約法の施行によって、その期間を短縮して契約すると通知を受けるケースや、再任されないケースが見受けられるようになってきた。 非常勤講師の更新ができなくなる恐れがある。また、常勤も含め、募集が少なくなっていく恐れがある。 この法律への対応によって、任期が1年減られ、また従来ならばあった常勤への道筋さえも絶たれた 数年後に雇い止めの可能性がある。 5年後、どうなるかわからないという不安や、次の契約を他所に求めなければいけないという負担。5年間で成果を上げなければならないので、やる気がプラスになるというメリットもあるかもしれない。 改正労働



契約法に基づき非正規研究者に良い影響 現在、科研費で雇用中の秘書を継続で雇用できない可能性がある。現在、科研費で雇用中の特任研究員を継続して雇用できない可能性が大きい。5年で契約を更新できないという「脅し」を受けました。5年を最高として解雇される可能性を持つ。非常勤講師、ポストク任期付きポストを歴任して、厚生年金記録上6回すでに転職している(所属が変わっている)。パーマメントポストが増えない以上、任期付きでも渡り歩かしくない。幸い仕事がありここまでやってきたが、今回の改正で任期付きで現在の所属で別の人気で雇ってもらえるという次の雇用の選択肢が減るのは困る。任期が切れたから無期労働契約に、というふうにしてほしいものだが、実際はポストを増やす方向に行かないだろうから、事実上とも任期契約になる可能性も高い。その場合、実績を積んだ現在の所属での別の任期での再雇用という選択肢がなくなるのは厳しい。雇用期間の変化、あるいはアカデミアに残る人材の減少 ポストク市場は流動性が高いので連続5年を超えて同一場所に雇用されるのは例外的だと考えられる。採用形態が変わりうる 非常勤講師のポストが何年保証されるのか、わからず、2,3年後の生活に見通しが見つからない状態にある。さらに不安を感じるようになった。大学は法の適用を免れるために5年を超えない形で新たな雇用契約(脱法行為)を行おうとする可能性がある。非常勤研究者の正常化 5年で雇い止めされる非常勤講師の状況があり、生計を成立させることができない人々が生じること 雇止め 有期のポジションの場合、立場を変えての再雇用というケースは多々存在し、多くのメリットを生む場合が存在する。そのようなことを否定する本法律は、雇用側から見れば、有能な研究者を手放すこと、研究者からみれば、確立した研究環境から離れなければならないために、成果を出す機会を逸することとなり、両者にとって不幸である。無期雇用の枠が十分にあれば、問題にはならないが、現状枠は非常に限られている。今回の法律は、さらに環境を悪化させるものである。解雇するかどうか迷います 将来研究職を志望しても安定した収入が得られるか不安。研究職に進むのをためらってしまう。派遣社員・技術協力員として他社より派遣されている同僚の技師が5年で解雇される可能性があり、引き継ぎの面で不安がある。今回の法律改正についてまだ内容を知らないのによくわかりませんが、特定の26業務でも今回の改正が関係するのであれば影響があると思う。5年以内で異動を促されることになる(所属機関を変更しなければならなくなる)のは、将来計画、研究計画的にもつらい。5年を超えて雇用できないという書類に了承のサインを求められたケースも聞いたことがある。自分も含めて周囲の研究者や助教は任期付きで採用されています。改正労働契約法は一見、よい方に向かって改正されたように見えますが、実際に採用をしづらくなるような働きになってしまうと、もともとあった採用さす少なくなり、私たちの雇用の場が減るんだと思うと本当に憂鬱です。大学人事の自由度が減る気がする 5年未満の雇い止めが生じている。この問題は研究員のみならず、研究を補助する契約職員も同様である。私ではなく、非常勤職員の契約が悲惨になったと聞いている。再雇用が実現できなくなったため、首切りが大量に発生するとのこと。そのため、業務の引き継ぎが滞り、機能が低下する可能性が極めて高いと思われ。共同研究者の大半は任期制職員であるため、このままだと共同研究者がいなくなってしまう。事実、10月末で本改正を理由に再雇用を打ち切られた共同研究者がいる。(本改正がなければ再任されていたと思われる) 進学後の将来を考えると、生活が成り立たなくなる可能性が高いので、自分の進路について、進学の可能性が極端に低くなった。5年で出ていかななくてはならない職が多い 個人的には現在のところ影響はないが、今後、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されることが定められると、4年間で契約が切られてしまう可能性が高い。また、契約書に無期労働契約を求めないという書面にサインさせられた非常勤講師もいる。任期が切れた時点で、もうこれ以上居続けられない可能性があるため。研究補助者の任期切れ問題が起きる。細かい作業をいろいろと依頼するにあたり、新しい人を雇用する際の手間などを考えると、継続的に雇用したい。実質的に5年を超えられない為、これまで研究室に貢献してきた人材でも今後は職を離れることになる。研究室に多大な貢献をしてきた代わりの人材を探すことも難しいし、また、そういった貢献してきた人材を引き留めるすべもない。研究室運営上、柔軟な対応が必要な場合でもそれができなくなる為、その負の影響は計り知れない。5年に亘り担当してきた非常勤講師職が、来年度は他の人が担当する可能性が極めて高い。1年だけ他の人が代行というわけにもいかないだろうから、結局その非常勤職は他の人が5年間担当することになり、自分は失職すると思われる。大学の助教、事務職員の雇用形態が激変し、特にパートでも良いと思っている事務の人が継続できないのは大変。職に就くことはますます困難になる。特に博士取得後、研究を続けていても安定した職に就けない為、企業等への就職が一般的となり基礎学問を含めた科学分野全般の衰退につながると思われる。TA等で1年契約を交わして現在3年目で(私的都合で)契約終了した。今後、非常勤講師で雇用される機会があった場合、3年で通算で5年を超えてしまう為長期間働くことができなくなるのではないかと危惧している。また、採用の面でも不利になるのではないかと不安である。こどもがまだ小学生なので、自分の時間はとれないから、これからもっと勉強するなどして自分の現在の地位を高めることなど無理。現状維持は必至。死活問題。負担増 就職の際、期限付きの就職が難しくなる。もしくは1,2年程度しか在籍出来ないケースが増えじつりとキャリアを積む機会が少なくなる。・知人が非常勤切りであったという話を聞いた。・パートナーが私立大学で非常勤5年目なので、非常勤切りが心配である。TA経験者がポストクになった場合。連続雇用が難しい。

改正労働契約法について、研究者への適用除外を求める意見や、例外を作るべきではないとの意見があります。貴方の意見に最も近いものを選んでください。



大学・研究所のすべての教職員を適用除外とする

研究者(大学教員を含む)のみ適用除外とする(分野は問わない)

科学技術基本法 (<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/H07/H07HO130.html>) 第1条の定める「科学技術」の研究者のみ適用除外とする(「人文科学のみに係る」研究者は適用除外しない)

研究者への適用除外はしない(法律は再改正せず、現在のままとする)

法律を再改正し、改正以前に戻す

その他

その理由をお聞かせください。

人文系の研究でも、プロジェクトの予算に基づき有期雇用されるという形態は考古学等にあると思われるから。法治国家である為 研究者だけを除外対象にするのは難しいのではないかと印象。一般企業における雇止め問題を食い止めるためにできた法律ではあるものの、研究機関だけでなく一般企業でも5年での雇い止めが促進されるだけなのではないだろうかかと危惧する。まずは非常勤職員という名目で、実質、常勤と同じ業務をさせたり、研究職ということで、当たり前のようにサービス残業をさせられている実態を改善してほしい。ブラック企業が話題になっているが、若手研究者は「将来のために今は投資・我慢の時期」と言われ、過重労働をさせられている人が少なくなっているのではないだろうか。この制度の為に優秀な人材を研究の場から流出しかねないと思う。必要なのは、有期雇用を無期雇用にする事では無く、無期雇用を有期雇用にする事だと思うから。実際にそのような問題が起こったという事実を知らないで、推測でしかない以上例外にはできない 研究者だけの問題ではないと思う 研究者とか、職員、とかいう「形式的な区分」での例外設定はおかしいと感じます。それに甘える人が多数出ますし、実験補佐員であっても重要な研究の一端を担う部分があります。個人的には例外は必ず認めるべきだと思いますが、これは学科もしくは専攻において会議を開き、ちゃんと見直しを繰り返すということで柔軟に進めるべきだと思います。研究や研究機関の事務は特殊業務であり 継続した雇用が効率を高める しかし有能な教職員がいても、国には正規雇用をふやすための財源がない 結果、雇用切りの理由としてのみに対応されると思われる 改正労働法の趣旨から言えば、5年を過ぎたら常勤で雇うべき。問題は雇い止めをする大学であり、常勤の可能性を開く努力をもつべきとおもう。韓国にも同様の法律があると聞いているが、労働状況が改善された、という報告が少ないように思われる。そもそも労働形態として常勤、非常勤が明確に区別され、待遇にも差がある今の日本の労働の在り方に強い不満を感じている。我々任期制の研究者としては、いち早く無期契約の定年制研究職に就くことが最もよい解であるが、定年延長の風潮の中、定年制研究職のポストが空く確率は5年という周期を鑑みるとかなり低い。定年制研究職を得るまではなんとか任期制の職でしのぐしかないが、5年を境に他所への異動を強制させられてしまうと、その都度公募に応募することになる。公募への応募には研究課題、研究計画を明示することが必要となるが、課題というも

のは外から見て簡単にわかるものではなく、殊の外「現施設の問題点を解決する」ということが大きな課題の1つであるような加速器施設では、スタッフとなって数年経って初めて本質的に解決すべき問題点が浮き彫りになることも少なくない。すなわち本質を見極められる程度に知識、理解が進んだ頃に異動を余儀なくされるのである。そのような風潮は研究者個人としても不本意なことであり、長期的に見て科学技術の発展も妨げられるものになってしまうと考える。 極度に非常勤講師に依存した教育体制の大学に関しては、それを見直す必要があると思う。今回の法律が、非常勤講師のあり方を考え直すきっかけとなるのを期待はしているが、無期の常勤職での採用を増やすという見通しがないなかで、5年での雇止めばかりが進むのは望ましくない。結局はもともと不安定な立場の若手研究者の生活を、さらに不安定なものにするだけだと思う。 本来の法律ができた趣旨とは逆方向の運用が始まっているように思える。その趣旨を取り違えないような法律にすべき。 これまでの日本で、任期付の雇用者は、任期が切れれば他の人材と変えられる流動的人材という捉えられ方が一般的だったと思います。能力があれば永久雇用に転ずるという考え方と予算が用意されていない以上、今回の改正は、任期を上限5年までとする任期付雇用の促進、再契約これまで無制限で再任可だった被雇用者の雇止め、半年などの休みをおいての再契約の横行しか導かないのではないかと考えます。この問題は研究者以外の任期付ポストすべてに当てはまることなので、いったん法律を改正前に戻し、被雇用者の身分の安定化に資するような法律になるよう、再度十分な検討を経た上での改正を望みます。 研究者の人材育成のあり方について十分な議論を国家レベルで議論すべきであり、一旦導入した任期制を労働規約上の問題からなし崩しに撤廃するべきではないと考えます。次世代の研究者育成のあり方について十分な議論を行うために、一旦適用から除外することが望ましいです。大学をはじめとする研究者ポストの減少と改正労働契約法は、いずれも若手研究者の参入を阻む方向で作用しており、将来性のある若者が研究者を目指すことを阻害しています。 改正労働契約法は、研究者の雇用形態の実態にすぎない。有能な人材が大学にいない。同じ機関に5年間を超えて所属するのであれば、所属機関への適合性ありと考え無期労働契約へ移行しても良いと考えております。また、ポストクなどを経た場合、その分の年数を5から引く形で契約するのはないでしょうか。 非常勤教員の確保が困難になる 若手研究者の評価は難しいとはいえず、ポストを得るまでの過程も実力のうちに含まれる。連続5年という運用の解釈として、前回の期限付き任期は含めないという定義を導入すべき。 改正労働契約法が制定されてからニュース等でおおまかな内容を知った。法律を制定する際に研究者への適用を含めどのような議論がされたのかが疑問である。一般の企業でも契約社員に対して雇止めの問題がさらに大きくなったと聞いている。改正労働契約法がいい方向に機能することは少なそうなので、まずは法律を元に戻し新たな法律を検討するべきである。 改正労働契約法を大学・研究所の教職員(研究者だけではなく、技術職員等も含める)に適用することは、科学技術の発展を著しく阻害するから 雇止めを予想していない法改正であるため、白紙に戻して、その点を含めた新しい法改正が必要だと思うので。 即、矛盾した欧米化の推進をやめ、日本に合った矛盾のない独自の方向性を見いだすべきである。 改正労働契約法はそもそも(研究者に限らない)労働者の雇用を破壊する悪法である。一見労働者を守るふりをして、実態は労働者の職場を奪うことになっている。改正労働契約法自体に反対である。研究者に関しては特にその選択肢を狭める結果となっている。 若手研究者はもともとポストが流動的であり、上記の改正法はその自由度を小さくする恐れがあるため。 改正前に困っているという意見を聞いたことがなかった。 改訂後の影響のほうが問題が多い。 法律の内容が実態に即していない。法律の目指す雇用の保護とは別の悪影響が大きく、実質的に雇止めが多数発生する。 当研究機関では5年任期を終えると、無期の「非常勤職員」として雇われると記載されている。労働時間に制限があり、退職金もでないため、実質無期に就労して生活していくのは厳しい。家族があればなおさらで、無期の非常勤職員としての就労を希望する者は少ない。また他の研究機関ではあらかじめ無期への変更を防ぐため、非常勤研究員の雇用期限を「4年11か月まで」と記載している。法律を改正してもそれぞれの機関は抜け道を作り、実質法律が狙い通りに機能しているとは言い難いと考えられる。 よりハイレベルな研究を求めると、任期を設定することには意義はないが、若手にばかりし寄せがきている。教授クラスの研究者はパーマメントばかりで、若手ばかり安定しないのは、やはりおかしいと思う。また、仕事以外の私生活とのライフワークバランスが全く取れない。 任期付のポストを渡り歩くことになり、苦勞している実例を見ているから。 有期労働者が、継続的に働くことが不可能になるため。有期労働者が無期労働者に転換される例はおそらくかなり限定的であり、膨大な数の有期労働者が5年未満で契約打ち切りになり、失業することが予想されるので。 研究者は例外とすべきという意見は、すでに正規雇用されている大学教員の特権意識の表れと感じる。つまり正規雇用されている者はある「ハードルを超えて」おり、正規雇用されていない者はその「ハードルを超えていないまたは超えられない」からだと考えられる。本質的には他の職業と異なる点はなく、他のすべての職業が法に基づいて雇用の形態に制限をもうけると決まったならば、大学、研究所もそれに従うべきである。 研究者については、流動性が増しつつあり、改正労働契約法に縛られることなく、流動性があり、かつ研究者に過度に不安を与えない良い制度を作っていく必要がある。一方現時点では、研究者以外の職種については、依然として流動性は低く、大学研究所のすべての教職員を適用除外とするのは、適切ではない。 若年層の研究者は、不安定な雇用条件下にあるため、継続的に研究環境を維持することがとても難しい。法の趣旨をきちんと生かし、若年層の研究者を育てる大学雇用環境を整備すべきだと思います。特に女性研究者や社会問題に取り組む研究者にとって、専任になることは難しく、改正労働契約法を最大限に生かしていくことが、大切であると思います。 学術界にかかわらず同様のことは起こっていると思うから。「長期雇用の見込みが高いならちゃんとして無期雇用に転換したい」という方針自体は正しいはずだと思う。問題は、とにかく今人件費を安く抑えたいだけ、という安直かついきあたりぱつぱりな世相にある。この職務は安定して同じ人に担当させるべきだ、またはこの職務なら人をどんどん入れ替えて新しいアイデアを引き出すべきだ、といった本来的な人事感覚に基づいて雇用を行っていない証拠であろう。雇用とは本来どうあるべきか、社会的な議論が必要とされているのに、付け焼刃の法改正で労働者の機嫌をどうとうという魂胆が見え透っている。より職務内容と雇用期間そのものを対応させる形に法改正すべきだし、雇用期間、雇用形態によって福祉サービスに差をつけるというのは根本的に間違っている。 採用側ではなく、有能な若い研究者を育てる視点から出した結論です。研究職も競争社会であるべき、世界的にも通用する研究者を育てるためには競争になれてもらう必要があります。まだ博士課程に進学していない若者たちに、博士は就職の道ではなく、科学が好きで研究したいテーマがある人たちの進む道であることを教えるべきです。 雇用されるまでは確かに困難かもしれないが、雇用された後、その後の職が保証されれば、自分の人生計画が立てられる。特に女性は、出産等による制限があるため尚更だと思う。現実には、私自身が、任期付きの職であったため子供を生むタイミングを逃してしまい悔やむ思いが捨てられない。 研究者は専門職であるので、労使双方の話し合いによる雇用契約に基づき、柔軟に対応できるほうがよい。例えば、7年や10年といった中期的な研究計画・研究プロジェクトを立案し、主体的に実施できるよう、制約を緩めることが望ましい。 5年以上任期付教員を雇用できるようにしてほしい。 実情に合わせて制度を適用しないと、雇用者・被雇用者とも望まない結果になってしまう恐れがある。 今回の法改正の趣旨からすれば、研究者だけ特別扱いする理由は無い。任期制を増やしたのは非正規社員を増やしたのと同じ。人件費の抑制と人員の流動性を高めた。法改正はそれに対する歯止め、研究者に対しても法の趣旨に合っている。問題があるなら法改正すべき。 研究者を適用除外する理由が正当でない。永遠と待遇の良いポストを続けられなくなるので良いかと。 現在任期制研究員の立場は非常に不安定でありながら、給与も定年制職員より低いことが多い。これまでの契約方法に問題があると考えている。再雇用をせずに契約終了するかどうかは雇用主の判断に任せればよいと思う。 少なくとも任期制職員の取り扱いに一石を投じた法改正だと思うので、変に適用除外分野などを作って問題を先延ばしにしないでいただきたい。 常勤職を増やしてほしいから これは研究者に限った問題ではないと考える。5年雇用されると無期雇用に転換できるという制度が労働者を守ることに繋がるとは思えない。雇用する側に雇用打ち切りと新人育成の手間が増すだけではないか。 研究によって学術的な貢献を生む人材をみすみす失うような法形態は好ましくないと考えるから。 パーマネントのポジションが少ない中、行き場がなくなってしまう。また、研究者の育成の場がなくなってしまう。若手研究者のキャリアに大きな問題となる。業務遂行の面だけを考えれば、有期雇用の上限期間を延長すれば新人教育等の問題は解決する。しかしその場合には全ての労働者が有期雇用になるのは必至で、そのような社会は労働者にとって大変に不幸である。ただし助教以上の研究職(P1)については流動化を進めるべきと考える。研究のサイクルは分野により異なるので任期を決めることはさけたがよい。自然に外部に移る仕組みとして、内部昇進を禁止し、長期間同一の職にいと給与・研究費が下がるようにするのがよい。 研究者は「5年間『同じ仕事』をするような仕事ではない」5年後も含め継続的に「同じ仕事」をすることは、本来想定されない。 採用の見送りなどを懸念するため。 新しい法律を作るには時間がかかる。 改正労働契約法は、不正規採用を正規採用にすることを狙ったものであり、その基本精神は良いものだと考える。 そのため、この法律の適用例外を増やすことには、基本的に慎重であるべきと思う。例外を設けるのではなく、雇用者側が不正規採用を正規採用に転換しやすくするような法体系にしてほしい。例えば、不正規採用＝有期採用、と一律に定義せず、正規採用だが有期である場合を設けるなど、柔軟な運用が可能になるようにすべきと思う。(実質的に例外規定を設けることになると思うが。) 永続的にポストを雇い入れるのはシステムとしてよくないと思うから。しかしながら、今のルールだと学生時代のティーチングアシスタントでさえ勤続年数に数えられてしまうから、ドクターコース終了時にすでに5年雇用しているという実績になるのは困りものだ。 研究者は通常の労働者ではない。大学に職場がある自営業者である。研究者を労働者扱いすることそのものがおかしい。 雇用する側雇用される側の双方に様々な事情があるにもかかわらず、一律に年限を決めるのは乱暴。研究者に限るといってもおかしい。 適用除外とすることは、結局期限付き雇用の教職員をそのまま維持することになり、何ら解決にはならないと感じます。そもそも本問題は法律自体の問題というよりも、法の網の目をくぐろうとする大学・研究所側に大きな問題があると思います。労働契約法を改正するよりも、上記問題を規制する条項を追加するほうが根本的な解決になると考えます。 ある程度の評価は重要であるが、法律として区切る意味はなかったと思う。 能力のある研究員は5年以上の雇用を保障される方が研究を推進するためには必要だと思うので。ただし、現在のそのような任期制のポストのポジションが多いこと自体がそもそもの問題であると考えられる。 大学教員、研究者に限らず、改正労働契約法は労働者が働き続ける権利を実質制限する内容になっている。教員、研究者だけ特権を求めるとは、有期雇用の多い職種と共闘すべきだから。 TA経験者がポストクが安心して研究を行えるようにするため、若手研究者は例外にするのが良い。 研究者は教授になるまで、任期付の職を渡り歩くのが前提となっている特殊な職業であり、5年間ポストクで働いたからといって、同じ組織でいきなり任期無しの職に就けることはまずない。そのようなポジションを大学等は用意してないし、研究者側もそれを期待していない。私の知る限り、研究者を5年に