

上雇うのは次の職を見つけるまでの救済措置である。それなのに法律のせいで、任期が5年以下になつたり、その後の更新がされにくくなるのは、若手研究者を一層苦しめることになるだろう。雇う側も、雇われる側も(実質上)メリットのない法律など不要である。専門職だから派遣職として認められる。研究職のみを例外扱いする必要はなく、普通の勤労者として例外なく新制度の適用を受けるべき。これまで進めてきたポストク1万人契約や研究者の流動性を高める政策と全く相反するものである。もしも研究者にも適用させるのであれば、研究者の無期雇用を促進する政策に切り替える必要がある。科学技術人材育成政策と労働契約法が、整合性のあるものにならなければならない。もしも、研究者の流動性を確保し、国際競争力を高めるつもりであれば、大学・研究所のすべての教職員を改正労働契約法の適用除外とすべきである。もしも、適用対象とするならば、早期に無期雇用研究者の枠を増大する必要があるが、今の日本にそのような寛容さがあるとは思えず、非現実的。研究者に限らずすべての職種と同様の問題が懸念されている。研究者のみを例外とする理由はない。雇用の流動化は研究職には適さない。職種による特別扱いは世間で認められない。研究職としてのキャリアパスにおいて、5年任期の助教職は重要な意味を持っている。改正法はこの雇用に影響を与える可能性があり、雇用の安定性の面から研究職を志す学生が減少している現在の傾向に、さらに拍車をかけるものとする。研究所と呼ばれるところには、自分のことを医師ないしサラリーマンと思っている方も多ですが、基本的に研究者に適用されるべきと考えます。あと「科学技術の研究者」には適用除外で、「人文科学の研究者には適用」という選択肢があることが理解できません。そもそも人文系はポストドクの任期制ポストのようなものも理科系に比べて大変数が少ないのに。現状では、ただでさえ就職難のポストが、さらに苦しい立場に追い込まれないと考えるため。立場や役職名は機関ごとに異なるものの、技術職員のような立場でポストが使われるのは教員の採用枠が減少する中で仕方ないこと。5年後に無期雇用になるのが最も望ましいと思いますが、現在の大学にそのような安定した財源があるとは思われないため、解雇されるのが通常となると思われます。私は研究補助者や秘書の方を雇う立場にありますが、5年ごとにこれらの方を雇う(公募・面接、該当者無き場合は何度も)が大きいこと、空白期間ができた場合はこの間研究者がこれらの仕事を負担せざるを得ないこと、5年ごとに同じような仕事を一から教えないといけないことは研究者にとってはデメリットが大きいと思います。雇われる方としても5年ごとの職を探すのは非常に大変であると思います。ポストク等は流動を促すことを目的としている部分もあり、それほど問題では無いと思いますが、相互にやりやすい職場であるが無期雇用でできる財源が無い場合は5年でいったん解雇せざるを得ないため、やはり問題となると思います。周りにいないために非常勤講師の方の実情はよく知らないのですが、やはり組織・非常勤講師双方にとってデメリットの方が大きいと思います。法制化されたのであれば、その法にあわせて、現在欧米と比べても必ずしも上手くいっているとは思えない日本の大学制度そのものを劇的に更新する機会にすればよいのではないかと。今回の法律改正でよかった点はクーリング期間(6ヶ月)が明らかになったことです。単純に改正前に戻すのは問題だと思います。非常勤講師は1年契約で、専門知識の供与だと思うので、適用外にして欲しいと思います。改正労働契約法は、大学・研究所に従事する研究者の実情を全く考えていない。研究者は、世界的な競争の中で日々研究に従事しており、国内の事情のみでやっていけるほど、生易しい環境ではない。文系の生ぬるい世界を理系の分野に適用しないでほしい。どこでも事情はある。適用除外とするほどの特別性があるかと言えばそうでもない。法律の改正により、非正規雇用が減るといって、増える方向にしか働かないため、非正規雇用者に不利なのは、大学・研究所の教員・研究者、および技術者・事務職員だけでなく、一般社会全体の問題である。研究者には安定した研究環境、雇用環境が必要です。雇用の問題において聖域は作るべきではないと思うから。いつまでも任期付の研究者を続けるのは本人や周りの関係者の人生にとって健全ではない。5年経って、正規職員になれるような成果を出せないような者は、研究者を続ける素質がないとあきらめるべき。別の人生を模索させるために法律が後押しすることで、本人、および雇う側も決断しやすくなる。そのため研究者も適用除外するべきでないと思う。長期に渡って同じ研究室で研究したのであれば、その人物は十分に研究分野に精通しており、欠くことのできない人材となっているはずである。特任助教等を選考する際にはその強みを生かせる場合が多いのではないかと。そのような人物を引き続き任用するのであれば法律に則り任期を切らない雇用とすべきである。その一方で雇う側が改正労働契約法のため採用しないとしても、国内外の様々な研究所へ移り、本人がそこで新たな経験をえられる良い機会となると思われる。同じ研究室で若手のうちから居続けるのは視野を狭くしがちであり、あまり奨励されるべきではない。研究者も「ある程度」客観的に判断される必要がある。大学内に多数いる、「首をきれない」教員が、教育上大学行政上さまざまなネックになっている。研究機関に関わらず、実務内容に併せて設定されるべき内容だと考えます。数年は様子を見る必要があるだろう。無期労働契約は職の安定を意味し、職が安定してしまつと研究に対する必死さが少なくなる可能性があるから適用されて年度更新を取りやめられるのは困るが、かといって適用除外されて正規雇用への道が困難になるのも困る。そもそも雇用枠が少なすぎるのが問題であると考えます。大学院をでてもポストクや有期雇用のままずっとたらいまわしにされても未来がない。雇用枠を拡大したうえで、柔軟に対応するのなら賛成するが、今のままではどちらにも賛成しかねる。研究機関にかかわらず、懸念されているような問題が頻繁に発生すると考えられるので、「長期間契約を更新するならば正規雇用せよ」という改正労働契約法の理念には賛同しています。多くの有期雇用労働者は正規雇用への転換を望んでいると思うので、目の前の仕事がなくなるからと言って簡単にこの「理念」を取り下げて良いものか分かりません。しかし、今回の改正によって多くの有期雇用労働者が解雇される事態は避けなければならないと思います。適用除外を受けるためには雇用条件を改善しなければならないなど条件を付けて、被雇用者側にも少しはメリットのある「適用除外」は難しいのでしょうか。一般の会社とは雇用形態が異なっているの、同じ基準をあてはめようと思えば当然はずみが生じるとも思います。研究者の雇用形態に応じた制度にすべきと考えます。任期の更新ができないということで、研究者も秘書も必要とされていて、本人の希望もあるにもかかわらず退職を余儀なくされ、誰のためにもなっていない。「無期労働契約への転換」の項が有期契約労働者の利益には必ずしもならない。5年を超える有期労働契約が結びにくくなるというだけであらう。したがって「雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため」という趣旨に沿った有効な施策とは考えられない。「無期労働契約への転換」が可能かどうかと言ったことは、個別の契約交渉で決定されるべきものである。改正法の精神は5年以上雇ったら無期にせよということだと想像する。私は、この考え方を支持したい。非現実的かもしれないが、適用除外を設けるよりも、むしろ、5年以上雇いたい場合には、無期の雇用を行えるような環境を整備する方向に力を向けるべきだと思う。改正労働契約法について、自分で判断を下せると感じる程度の知識が欠けているためです。現状、自分の周囲にはそれほど影響はないと感じています。それは、任期制ポストの多くが3年間であり、5年以上の任期制ポストについてはほとんど耳にしていないためです。その反面、任期制ポストが今後どのような変化を見せるか分からないため、安易に判断を下したくありません。また、研究者のみ除外というのも、一般社会との乖離を生むのではないかと懸念しています。大学は一般企業ではなく営利団体でもない。これまでも自治組織の中で、人権は考慮されてきた。若手にチャンスを与える機会を失わせる改正には反対である。研究者のみへの適用除外は理解しがたい。研究者とほかの職種との線引きは難しいので、区別しない形が望ましい。三カ月単位の再雇用などの使い捨てはすべての業種について、好ましくないとされるが、かといって全員を一律に任期なしにせよ、というも非現実的。労働力のある程度の流動性を保ちつつ、雇用の安定させるには、短い期間の有期契約を排除することが望ましいのではないかと。研究者についても3年あれば隣接分野であればある程度の仕事もできると期待したい。> 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とありますが、そもそも非常勤講師を撤廃し、正式採用するべきと考えます。非常勤講師の収入では、家族を養っていけません。また、プロジェクト型の研究人材集めを、除外請求の理由に上げているようですが、生活を保障する「雇用」に年数の制限をつけている現状は、プロジェクトに雇用される研究者の「基本的人権」を認めないに等しいと考えます。5年後の生活費収入が約束されていないわけですから、家族は持たせません。20年かけて成長する子供たちを養ってはいけません。研究プロジェクトとは、それはあくまで「研究費」を運用する年数を定めるプロジェクトであるべきで、個人の生活を左右する(生活費の支給を止める)プロジェクトではあってはなりません。研究を目指す者を、「非人間」として扱う現状は、改めるべきです。こちら(博士課程を修了してすぐの人間)にとっては雇う側の言い訳にしか聞かれない。研究員はこのような例外があるとわかった時点で、大学院へ進学する気などおきなくなるだけ。研究者に限らず、派遣労働者等にも同様の問題は起こりうる。多様な職種の特徴を無視し、一律5年で無期労働契約への転換を迫る改正は時代の流れに逆行している。研究者にはなじまない制度だが、日本社会全体の今後を考えると必要な改正であらう。ただし、多くの職場で今後、雇止め不安が見込まれる。研究者のみ除外というのは、批判もでるだろう。法律を逆手に取った雇止めが横行するようなら、改正以前のほうがよい。任期付き雇用の形態が研究者の流動性等に相当であると考えられるから。短期雇用である人材が流動的に動くので、組織として大きな損害があるため終身雇用のためのポジションが十分に確保されていない現状でこの制度を適用しても、5年で雇用者を「使い捨て」ということばかり起きるのではないかと推測します。優秀な人材が継続して雇用される制度にするべきであるから。一つの上の賞問の「影響」と同じで、研究というものは、期間を定めるものではない。もし、その法律が施行され、有期雇用から無期雇用への転換を実施しなければならぬならば、その無期雇用費は国が出すべき。雇止めをするべきではない。また、それが法律の主旨。そもそも、プロジェクトで雇うポストクは仕方ありませんが、大学教員を任期付で雇って都合よくクビにするような雇用形態が良くないと思います。人材流動化の効果があるのかどうかよくわからない、優秀な人材を選択して残していくためであれば、年齢の高い博士号を取った後でなく、大学院に進学する時にしておくべきことだと思います。大学院の出口政策がキチンと出来れば、法改正なくとも運用できるはず。そもそも、何ら成果を出していない教職員が採用側にあり、若手にだけ、このような採用基準を設けるのはおかしな話です。文系の研究者のおかれた厳しい就職事情を考えると人文科学は適用除外とすべきであり、技術職員・実験補助の者・信頼関係において成り立っている将来の呼び戻しを想定しての外部機関への一時的な派遣(修行など)となっている研究者を考慮すると適用除外の範囲は可能な限り広いほうが良い。利益を追求する一般の企業とは異なるので、個々の教育・研究機関の経済状態や方針に任せるべきと考えられるから。合理化を押し進めすぎ。職場に対する愛着はもちろん、住む地域に対しても共感を育める余裕はない。自分さえよければよいと思う自分が生まれ、自己嫌悪に陥る。短期的な合理化だけを求めるのではなく、長期的ビジョンに立って、再度法案を練り直すべき。女性研究者のキャリアパスに影響がある。もちろん教職員の仕事の内容上、改正労働契約法を適用するには無理があるのは承知している。ただ、無配慮に適用除外にした場合、それで他の適用者にどのような理解を得られるのか、そこが最大の懸念(「教職員内だけが、なぜ？」という疑問やバッシングの可能性がある)。残念ながら人文系に限っていえば、非常

動講師の大学間相互移動や半年を空けるなどして工夫するのが最善な気がする。3-4年ごとに人を入れ替える職が増えすぎていて、経験も知識も蓄積されなくなっている。研究の活性化や人材の流動化を促すために、理工学系の若手研究者の多くはすでに任期付きになっている。しかし、そのような若手研究者に対して、さらに任期を更新できない制限を加えることはむしろ自由な発想に基づいて独創的な研究よりも結果の出やすい研究を行うことを助長したり、研究活動の円滑な推進を妨げたりする可能性がある。また、雇止め不安から、研究者を志す学生が減ってしまうことも科学技術の発展にはマイナスであると考えられる。「非常勤講師として5年勤務し続けると無期労働契約に転換される」ことを求めているのではなく、「何年勤務しようが、その年数だけで解雇されることはない」ということを求めているため。そのためには、適用除外のような例外をつくるのではなく、改正以前に戻すことが妥当であるように感じる。「5年で常勤雇用」を避けるためにそれ未満で解雇(契約解除)するのは不当であり、教育上も適切ではないと考える。「研究者への法律適用を除外する」「法律改正以前に戻す」といった選択肢は、極端な選択肢だと感じる。どの範囲の研究者を適用除外にするのか、という議論ではなく、「どういった例外的ケースを認めてもらえるようにするのか」という視点からの議論は、不可能でしょうか。5年以上継続している非常勤教員を常勤化することができるのであれば、それに越したことはないと思いますが、現実的に考えると、むしろ非常勤も期限付きになってしまったり、専任職のない者が非常勤講師として教える機会が制限されてしまうことになる(常勤化を怖れて、専任職にある人だけを非常勤に採用するというようなことが広まって)と、専任職に応募する際に必要な教歴を作ることもできなくなってしまいます。それとも、改正労働法では、非常勤教員の担当のみについて、無期契約化するということはおそらく可能なのでしょうか。一方で、これを機に、大学側も非常勤が担っている役割について見直すことも必要だと思います。人文学の研究ないし大学運営の多くを非常勤講師が担っているのが現状であるため。加えて、非常勤講師の就職の多くが公募という形式をとっていないため、再就職が絶望的なため。分野ごとに適用を定めるのは不公平と思われるため。教員には任期が必要だと考えるため。無期労働契約のポストを増やすことが難しい現状では、有期契約が多めの研究者の受け皿となっている。長期的には、不安定な有期契約のポストを減らし、無期雇用のポストを増やすべきであるが、すぐには無理である。しばらくの間は、有期雇用を5年以上継続できる仕組みを用意するのがよい。現行法は理系研究者の現状に合わないため。非常勤講師の問題は別問題として、対策を考えるべき(例えば非研究型講師として無期雇用に切り替えるなど)。大学・研究機関は全体として、任期制度を導入する事で、研究と教育の競争力と活性化を生むように進めて来ており、全体としてその方向に進む事で、ポジションの流動化も生まれ、契約終了後の新たなポジションを見つけやすくなり、研究機関同士の交流を生むような形ができていくはずだったと考える。それが急な方向転換により、今現在任期付きの方達だけが、任期の縮小、および契約終了後の新たなポジションの確保が難しくなる状況に追い込まれるという、契約法改正の目的とも反する結果になるため。一般の派遣社員の雇用問題と、大学研究所のポスト、任期付助教の問題はまったく別で、世界的にみても研究者に他するそんな法律は見たことが無い。ポストからテニュアトラックを経てパーマナント職に就くのは研究者育成の見地からしごく当然であり、その間優に5年以上はかかる。このままだと、ポストなくなってしまうと、どの大学、研究機関でパーマナントをとることが非常に難しくなってしまう。各研究所大学で若手研究者の育成がまったく行われなくなってしまう、新規採用はすべて公募となり、日本の科学技術分野の衰退につながる恐れもある。また、国が近年導入しているテニュアトラック制度と矛盾しているのではか。プロジェクト型の雇用、流動的な非常勤の雇用は、科学研究のあり方、社会環境の要請から見て全く非現実的な選択とはいえない。むしろ、流動的な雇用を支えるシステム(公費補助つきの共済のような組合保険制度など)が整備されるべきだと考える。現状では、大学の問題が大きいくわそアツプされているが、この改正労働契約法が目指す本来の部分は、「非専門的とされる職」(安易な雇止めを防ぐことであるはずなので、法の趣旨にかんがみれば、専門職と非専門職で分類する(以前の派遣労働の定義のように)こともっとも望ましいと考える。現在の大学、研究機関の雇用形態が複雑化しており、単純な制度設計が難しくなっている。例えば大学が組織として雇用する場合と、時限プロジェクトでプロジェクト予算で雇用される場合の区別は必要と思う。大学・研究所の有期雇用契約は正当な理由があって存在しているのであって、不当なものでも是正すべきものでもないから。地方国立大学は生き残りのため、きわめて小さな所帯を次第に縮減されながら、研究・教育・学務のみならず地域貢献活動等にも従事しています。その際に要となるのは、教職員の活動を支える事務職員の存在です。ところが、特別なプロジェクトを企画し、そのための事務職員を公募で雇用しても、その優秀な事務職員は任期満了に伴って雇止めとなってしまっています。プロジェクトそのものは、その後も続くため、交代の事務職員(ノウハウを知らない職員)に仕事が引き継がれ、たいへん非効率的であるばかりでなく、プロジェクトと一緒に教職員と事務職員が力を合わせてやってきた体制のモチベーション低下にもつながっています。私は、教職員のみ守られればOKという立場ではなく、同じ職場に働く体制をサポートする人員として、事務職員の立場を守ろうとする視点も重要だと考えます。ポストが豊富にある状況なら問題ないと思われるが、そうでない現状では若手研究者の創出の弊害にしかならないと思います。適用除外とするか、せめて期間を10年程度に延長すべきです。改正労働契約法は、不十分ながらも、労働者の雇用条件の安定を求める国民的運動が結実したものである。この認識に立つか否かによって、改正労働契約法への対応は180°変わる。私自身は、労働契約法が改正されたことを、不安定雇用改善に向けた不十分ながらも前向きな第一歩であるとポジティブに評価している。大学や研究機関の経営陣は、いかにして、5年を超える雇用契約を任期制研究者と結ばないようにするか画策しているように見えるが、それは、法律の趣旨を尊重する立場とは言えない。国立大学や独立行政法人といった、国のおひざ元の機関ならば、法律の趣旨を最大限尊重するべきであり、5年間を待たずに、研究者の無期雇用への転換や正規雇用化を導入する構えがあっても良い。研究者を、改正労働契約法の適用除外にするという、脱法的な意見がなぜ出てくるのか、私にはまったく理解できない。研究者といえども、大学・研究機関と労働契約を結ぶ労働者であって、労働契約法上、例外的な職種ではない。適用除外も一つの方法だと思えば、このルールを押すのならば、研究所職員全てを含んだ労働条件の見直しをする必要があると思う。一定数の研究員を無期雇用化する研究所運営上のリスクは、定年制も含めた人件費の枠内でマネジメントできるような制度にすべきだと思うため。定年制の多い事務職員のみが実質的に残って、研究員の比率が著しく下がるのはまずいと思う。研究職に限らず雇用は常勤、パーマナントが望ましいと考える。そのため、パーマナントな雇用を前提としつつ、仕事をしているかどうかの評価方法をより明確にすることで、必要に応じて人員の整理をするなどの道はないものか、と考える。数物系科学では、若い人材が雇用の機会に恵まれない状況があり、むしろ、研究者を、同じ研究機関で5年を超えて有期雇用すべきではない。周り(大学)では、自分が学生時に指導した者、能力はないが従順な者を優先的に採用する、という体質の改善することが重要である。研究者のみならず、悪影響が大き過ぎる。本来、専門職である大学・研究所の教職員の労働(研修などを含む)形態を十分に踏まえて労基法を検討すべきであった。大学・研究所のすべての教職員を適用除外とするというのは極論だが、細部を検討し例外規定を設けるべきである。改正前はそれまでのその組織での勤務年数とは無関係に採用が決まるから。任期更新時が特に問題視されているが、一方で、新たな人材を組織に入れなければ、若手の雇用は確保できない。研究者の進路の選択肢を増やすために、安定雇用されるところとされないところが共存していたほうが良い。一律に適用したり除外したりすべきではない。その上で、教育に関わる大学の雇用は安定しているべきで、改正労働契約法を積極的に適用すべきだと考えている。任期付きポスト(特に特任職)を多数配置することのメリットが不明。大学や研究科の運営に貢献する人材が不足し、終身職の教員に多大なしわ寄せが行っているようである。一方で任期付きの教員は雇用1年目2年目であるにも関わらず次の職について心を悩ませ、家庭を持っていない生活が安定しないと不満の声を良く聞く。総数としての教員の数が減ったとしても任期付きポストは減らすべきと考える。少なくとも任期付きポスト制度自体を再検討すべきと考える。調査評価を行い、日本の大学制度や社会状況・文脈においてどういったメリットデメリットがあるのかを明らかにすべきである。その上で制度自体の改訂もしくは廃止を視野に入れた議論を行う必要があると考える。改正労働契約法に関していろいろ懸念があることも事実ですが、そもそも何年も非常勤という不安定な形態のまま雇い続けるということも若手研究者の生活を不安定にするという点で悪影響があると思います。このことは若手だけの問題ではないと思います。知り合いの中堅の研究者の方は地方の私立大学にお勤めですが、そこでは全教員が数年ごとに雇いなおすという形をとっています。大学としては退職金を減らすという目的で行っているそうです。特別扱いする理由がわからない。研究者も一人の国民だから。現在の大学の研究者の雇用の根本問題は、博士課程を卒業した人が大学以外の職につくことが難しいことで、それにより、大学の職の競争が激化し、プロジェクト雇用や非常勤など不安定な職につかざるを得なくなっているのだと思う。労働契約法は基本的には関係ない。無期契約が増えるのは基本的には良いことだと思う。多様な働き方を認めるべきであり、非正規雇用労働者の働き方に制限をかけることによって事実上は完全有期化(5年雇止め)を促してしまう法制度は望ましくない。しかし、研究者だけを特別扱いすべきではない。5年で雇止めされて困るのは他の非正規雇用労働者も同じである。非正規雇用労働者でも長く働き続けられる制度が望ましく、労働規制を強化すべきではない。研究者だけを適用除外にするのではなく、多様な働き方を許容する労働法制を検討すべきである。日本の中で研究者だけ例外というのはいかしくない。以下で提案されているような方式をとるとよい。

<http://scienceinJapan.org/topics/201310925.html> 研究者は成果主義であるべき。成果が出ないならば早めに転職の機会を得た方がよいと思う。(1)契約の条件が変わり、非常勤講師をけちめして、生計を成り立たせる見通しが難しくなった。(2)非常勤講師を継続的にけちめしたいだけで、5年後の正規社員への昇進を求めている場合でも、雇止め側の「疑心暗鬼」で、その期限前に雇止めされるようになった。全体を見通さず拙速に作られた法律であるが故、各所で問題が生じているため。ただこのような問題が生じているのはアカデミズムの世界だけではないだろう。その意味で例外規定を設けるのは難しいかもしれない。どのような理由をつけようが、結局のところ雇止めにつながるから研究者のポストは流動的であることが、利点になることもあるため。改正労働契約法は、若手研究者の研究環境をより不安定なものにしてしまう可能性を持っていますが、その一方で、研究人材の流動化を促進するという可能性も秘めていると思います。若手研究者がキャリアアップしていく上で、異なる環境の下で経験を積むということは重要であり、研究環境の安定性を犠牲にする価値があると私は考えていますので、「研究者への適用除外はしない」を選びました。職の安定は生活の安定を意味し、ひいては社会の安定的な発展につながるかと考えるため。特に研究者に限った理由としては、職の不安定がもたらす安易で拙速な研究、近視眼的な研究の多発を生み、一方で時間のかかる基礎研究の衰退を招くため。結局、雇い側に有利なものに落ち着きそうだから。- 短い任期では、必然的に短期間で結果が出るような研究しかできなくなり、国際競争力のある質の良い研究をすることが困難になるため。「とりあえず働いていれば安泰」という現実には好ましくない。地方に行けば、何をやっ

ているのか分からず、教育能力も低く、何も生産していない教職員はたくさんいる。1か所に居続けられる方策を考えるよりかは、スムーズに転職、転動できる仕組みを考えたいほうがよい、というのが私の考え(好み?) 今回の法の解釈、大学の教員には適応されないと聞いたことがあるが、例外なくされるようになったのか。はっきりしない。問題は非常勤講師だけなのか。画一的な法律で規定することに無理があるように考えられる。一般的に良いという方法があるわけではないだろう。難しい問題。改正法は一時的なもので、更に改定する必要がある。研究者だけの問題ではないと思います。流動性を確保するため。研究能力の低い研究者は、競争原理により排除されるべき。特に、大学院のみの教員や研究所の研究・技術職には、必須である。公務員の研究所は、ほとんど緊張感がなく使えない。学部教育を中心とする教員には、いわゆる教員免許の更新のような制度の方が適していると思われる。雇用の流動性は健全な経済成長のために必要不可欠なので、愚策である。研究者の処遇改善のためにも、正規の職員としての雇用を検討すべき。海外のように研究費に自分や周囲の人間への報酬を計上するようにしてはどうか? 大学・研究所は、企業とまったく違って、改正労働契約法を言い換えると、単に「最大5年間の任期(非正規)だ。これ以上できない」。非常に非常識! 研究者は研究成果、教育成果によって判断されるべきであり、一般職員の雇用の安定とは別に考えるべきである。また、5年以下ならば無期雇用に変更できるという規定は、現状、研究者の雇用を守るというよりも、むしろ、雇用を狭める結果になるため。専門性の高い職業だから。事務職員などは生活スタイルに合わせた雇用方法を模索すべき。研究・教育職に関しては? 多種多様なスタイルがあるので。非常勤講師(教育)のみ適用すべきで、ポストドク(研究)は適用除外にすべきです。ビッグプロジェクトは5年で終わる保証がないし、プロセスを適切に評価できる人材が日本には乏しいからです。研究者はいうまでもないが、職員さんも5年経たずにやめられてはこまってしまう。研究者としてもっともアクティブに研究活動ができる年代に不安定な生活に置くのは国家としての研究活動の進展からみて適切ではない。また、研究者以外にもこの法の適用が適切でない職種は多くあるはずなので検討を促したい。ヨーロッパでは、かなり昔にドイツなどが5年契約を基準としての永久雇用を義務づけたときおこなっている。「5年マイナス1日」でドイツを離れ、家族とともにアメリカに移住した。同じ事が日本で起こるのは目に見えている。というより、「それより悲惨な研究者が沢山でるのは、現状の高齢ポストドクに対する日本の無策ぶりから、容易に推測できるので。教育研究に大きな悪影響を与えるから。非正規雇用を進める政府と経済界、企業化した大学の考え自体を、世論や運動などを通じて正す。すべての産業において、共通の仕事をしている人は、正規・非正規・アルバイト・業務請負などに関係なく、すべて平等に均等待遇を保障する法律をつくる。上記の影響に対する改善策。そもそも法律が出来る時点で、現在の問題が生じることは明らかだったはず。研究者だけでなく、大学の非常勤職員などについても、大学での役割は違えど、多かれ少なかれ、本質的には同じ問題がささやかれている。その状況で、研究者だけを例外扱いするのは問題の先送りやごまかしにしか見えない。具体的な提案は今の私には容易ではないが、本質を見れば、法律的な小手先の改革では無く、現在の人事制度の大改革や優秀な若手を確保する施策を進めるべきである。適応除外したとしても根本の問題は解決しないと思われるため。なぜその法律があるか、元の意味を考えた場合、守らないことは任期付教員の使い捨てにつながる。欧米と違い博士の学位取得者の企業、他分野職種への雇用は日本ではまだ柔軟ではない。また転職についても他の職種へ変わることが多く、転換の準備期間もとりやすい仕組みをもつ欧米とは社会のシステムに大きな違いがある。そのため現在の日本で任期付を欧米並に増やすのは、任期付研究者に欧米のポストドクよりもかなり大きな不安と負担を背負わせる。ライフイベントでも重要な時期にある30-40代がそれを背負う一方、任期なしポストを目指す人材が余っている分野でも任期なし研究者の退職の年齢が上がるのは疑問である。生活面でも、ある程度無理がなく、将来的な予定のたつ生活が、研究、特に時間と精神的、時間的余裕の必要な教育へ取り組むことを可能にするとする。任期がより短く設定されることが予想される。短い任期では、研究活動に専念することが難しくなることが懸念される。契約期間が5年に満たないよう、採用期間を4年にするなどの不条理が行われるとは思わないが、5年の契約を終え無期労働契約への転換の権利を得た際には、労働者と雇用者の両者に少なからぬストレスが生まれることは目に見えている。本来研究者とは流動性の中でこそ知識を磨き上げていくべき職種なのであり、また無用のしがらみを生み出さないためにも、研究者に対しては法律の適用外とすべきであると考えられる。人文科学分野は間違いなく1つの研究領域であり、また多数の研究者が存在するため、除外する正当な理由が一切ないと考えられる。雇用者の待遇改善に資するから。研究者に任期付き雇用制度は、基本的には不適当な制度と考えられる。雇用をする前に5年以上雇える資金を用意するようにしてほしい。多くの外部資金プロジェクトが5年で終わるので、そのプロジェクト終了とともに首を切られるのでは、安定した研究が出来ない。最後の半年以上は就職活動になる。国立研究所など、特定の場所しかキャリアを積むことのできない研究者(テクニシャン)も少なからずおり、年限をつけるシステムと相入れない。また、それ以外の若手研究者に関しても、法定の本来の意図である不安定な雇用の改善としてはまったく機能しておらず、むしろ雇止めというさらに不安定化を進める方向に進んでいるため、適用除外することが自然であると考えられる。5年で研究環境が整うとはおもしろくない。大学・研究所の構図自体を崩壊させる可能性があるため。教員については、大学教育への影響、また、職員についても教育と密接に結びついているため、多大な影響が出ると思われる。少子化、人口減少が進む中で、任期無し専任教員ポストを増やすことは財政的に難しいから、法改正が無くても、「任期付⇒任期無」に転換することは現実的ではない。元々は労働者の環境を改善するための法律であり、その法律に依って逆に労働者に不利益があるため法律の改定について改める、というのがあれば業界としての研究者の労働環境の改善についての提案をするべきであると考えられる。少なくとも、例外を言いだしたら解決しないと考えます。法律そのものの意図には、評価できる面が大きく、特に採用する者の運用の問題としてとらえるのが適切だと考えます。このアンケートを含めて、多くの意見を集約した上で、科学研究・技術の自由、平等、社会貢献などの基準に照らして、今後50年程度の間起こるであろう社会環境の変化にとって好ましくない運用(特に既得権、年配者、既存研究分野、流派への過剰な保護)を最小限に抑えるための意見の集約、場合により一定の割合でくじ引きなどのような形で世代交代を促すような仕組みを提案するとういと思います。研究の評価は簡単、単純ではなく、とくに近年の日本では、基礎研究がおろそかされている懸念があります。法制的に特定の組織だけを除外することはむづかしいのではないかとまた複合的な領域も大きく、単純に人文系を除いて適用するのむづかしいのでは。さらにこれは労働の問題なので、特定の職種や団体を除外するのはおかしい。研究者だけでなく、研究をサポートするURAなどの職員も年限制限を緩和するべきと考えている。派遣社員が雇用人口の半分以上である状態で、研究職だけ特別と主張するのではなく、社会全体の雇用状態や条件を抜本的に変えるべき時です。研究者は、論文の質や数など客観的に評価できる業績をそれぞれ持っている、優秀であるにもかかわらず正規に就職できない、もしくは正規雇用の研究者との比較ができるはず。それをうけて今の日本の雇用状況改善の先頭にたつべきと考えます。研究の継続性ならびに人事の流動性を確保するため。

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。

国内にはポストの数が絶対的に少ない。視野を広げて海外派遣制度をつくるなどして研究者がキャリアをつくることのできる制度をつくるべきである。日本の国際競争力を確保することにつながる。とにかく一人でも多くの無期雇用の若手研究者ポストを作るべきである。それが第一。どの国でも傾向はあると思うが、若手用のポストに限ってデケレスであるケースが多すぎると感じる。5年の法律そのものよりも、テニユアでも研究者が循環しやすい環境を作れることが理想であると思います。若い世代の中には、給与の大きさよりも雇用の持続性を重視する人も多いと思います。大学院生に多様なキャリアパスを求めているのであれば、それに応じた教育が必要だが、現在の教員にその能力はない。研究分野や大学の枠をこえて、研究、大学以外のキャリアパスに必要な能力を身につける仕組みが必要では。博士課程に進学する学生も少なからずいる大学では、少なくとも准教授以上は5年以下の任期付にすべきでないです。大学院に入学した学生が修士・博士課程と進むと通常5年です。着任初年度に学生を取れることは、入試時期の関係でほぼあり得ないので、任期の間に博士を育てることが原理的に不可能です。多くの若手研究者がいわゆるPDの短期雇用契約により不安定な生活を強いられている現状は問題があります。まとまった研究をするには5年程度の時間が必要です。一方で、10年以上も助教の職にとどまると、上位ポストへの転出がしだいに難しくなるので、教育や企業などへ方向転換を図ることが賢明と思われます。もちろんこれは一般論で、大器晩成など例外はたくさんあると思いますが、10年程度が人生設計を見直す時期のめやすとして適当と考えています。日本の社会全体の問題としては、とくに企業が新卒にこだわらず、中途採用を積極的に行うこと、途中で職を移る事に伴う不利益(保険、年金、退職金など)をなくすることが重要だと思います。人材には流動性を持たせるべきだが、最低限の職の安定を確保すべきである(所属機関によらないようなポストなど)。研究の進捗状況によって任期を柔軟に更新すべきであって、特に一、二年程度の短い任期が初めから定められているような状況では、少なくとも独創的な研究に着手することはできない。進捗状況が悪ければ、途中で打ち切るということも考えるべきだが、それでもまた新たな課題に次々と挑戦し、着手するため、また、いつ何時でも職を奪われかねないという不公平感などは正す意味でも、最低限、職は保障されるべきである。(あくまで最低限)教授など、任期なしの研究者が忙殺され、研究時間は確保が困難な状況下で、ポストドクや助教などの若手研究者が実質的に研究を進めているが、任期という期限があり、次の職も確保できかねない不安定な状況下では、結局、まとまった研究環境にあるとは言えず、最悪な場合、研究成果の捏造を誘発しかねないという危惧がある。若手研究者の定義が「博士学位所有後10年程度までの者」とするならば、キャリア問題は、道筋の選択肢の少なさに依存すると思われる。一つには、博士学位取得者は基本的に年を取っており、研究テーマが専門的すぎるため、企業が雇用しにくい事がある。この事例では、例えば年功序列の給与体系を見直すことにより、採用の門戸を開くことはできないのか。テーマの専門性とは別に、俯瞰的に政治経済、科学史、科学哲学といった人文系のテーマで論文を要求し、俯瞰的な視野を育成し、それを評価する体制を作るなど。(現状リーディング大学院構想で各大学が開始しているが…) 非常勤講師の給与額は、相当長期にわたり据え置かれている現状かと思えます。端的に言って、平均が低すぎます。経験上、まずは最低でも手取り一コマ

三万円以上が良識的と考えます。その他、年度契約ではあっても、学内研究費等を非常勤教員も使える仕組みを整えるなど、雇用側が非常勤講師を学内の仲間と認識し、教育と研究の両方をサポートすべきではないでしょうか。(1)問題解決は若手の大学・企業での雇用先を増やすこと。そして(2)正常に働いていない「人事による有能な若手への新陳代謝」を活性化すること。これができないのであれば、(3)大学院生・ポスドクの数をもっと減らして質を高めるべき。(2)に関しては、永久就職したがその後手をぬいて成果を出さずに胡坐をかいている助教(成果を出さないからどこにも移れず、死んだポストになっている)、定年まで余暇を静かに暮らそうとかいう成果を出していないのに同じ高い給料で雇われ続ける60歳以上の教授・准教授(助教なら1.5-2.0人雇える)の解雇もしくは減給の制度を作してほしい。研究所室長・台長の先生方もこのような問題(パーマメントを何とかしたいとおっしゃっているが、現状では「雇用法」で手が出せない状態にある。大阪の橋本知事がした地方公務員改革のように、大学教員の改革もトップダウンで行って、「健全な新陳代謝」と「平等な競争環境」を作してほしい。もちろん、パーマメントのステータスを失う方からは反発が起きるに決まっているが、どちらの人材が国益にかなう、納税の価値があるのであろうか。またこうすることで、胡坐を書いていた人が競争にさらされ、一生懸命になるのであれば、それはそれでいいと思う。最後に、このポスドク問題は本人達には差し迫った問題であり、3-5年かけるのでなく、もっと早期の解決対策をお願いしたいです。でも誰にお願いしたらいいかわかりません。身近にいる(?)台長も所長も決められないことなので。世間の注目もとても低いのも問題です。外国と違って日本人(特に政治家やマスメディア・小中学校の先生)の理科や基礎科学に対する関心が低いのも問題で、適正に扱われていないと思います。どうしても任期制にしたいのなら、非常勤の若手でグループでも作って、輪番制?な勤め方をするしかないのかな、と。「大学院重点化」がそもそも諸悪の出発点である。今更とはいえ、重点化をやめられない。パーマメントポストが増えず、かつ競争的資金などの外部資金による雇用により、ポスドクや任期付き教員などのポストが増えているが、これらの人材の長期的な雇用先を考えないといけない時期にきていると思う。大学等の研究室では、現状ある研究室の跡継ぎを募集することが多く、また依然として内輪の縁故採用が根強い分野がある。日本の現在や将来の科学発展のためには、募集分野そのものや採用プロセスを関連分野の研究者による外部委員会が審査するような仕組みが必要だと思う。一般に、プロジェクトなどによる任期付き雇用は、雇用側の一時的な要求を満たすべく、任期条件を付けて雇用を行うものであり、その要求に答える被雇用者には相応の対価が支払われるべきである。すなわち、同様の職務内容である場合、任期付きでない被雇用者よりも多くの対価が支払われるべきだと考える。これを労働契約法によって義務付けることで、一時的でない要求に答えるための労働者が不当な雇用条件、すなわち任期、をつけて雇用されることがなくなる。教員一人あたりが指導する学生の人数が日本は多すぎる。また、様々なプログラムなどを強要されるため肝心の研究がおろそかになりがちである。これらの解決策のためにも、教員の人数の倍増を図るべき。まずは、研究費の人件費への流用を柔軟にする。物は買えるのに人が雇えないお金が多すぎて無駄になっている部分は大きい。流動性の確保は、「任期あり更新可」という形態で担保すれば良いかと思えます。加えて、若手に限らず、全職員の任期制を義務化すれば、形骸化せずに流動性は担保できます。僕の周りでは、永久職/ポスドク、の割合は、分子3、分母50以上だと思います。もう少しポスドクの扱いを高くしないと、ポスドクにさええない状況(大学院にさえ行かない)が増えると思います。周囲を見ても、大学の教育水準を多くの経験ある非常勤講師が保証しているという印象はもちます。非常勤の職歴が長くなったところで若手研究者をとりまく環境が良くなるわけでは無い。今回の騒動は根本的な認識に誤りがある。キャリア形成のための選択肢をより多様化して、その情報がわかりやすい形である必要があると思います。例えば民間企業の研究職との流動化がさらに進むなど。博士課程を修了(あるいは退学のち博士号を取得)した者が民間企業で働けるなど、職種幅が広がります。ある大学には、新しい建物や多層式駐車場の建設が続いています。建設を止めて(減らして)、その巨大な資金を雇用に使っていかがですか。パーマメントの職を増やす以外に根本的な解決は無いと思う。細かいものも含めると続いているように様々な不要な文科省主導のプロジェクトが起ち上がっているように見受けられるが、それらの財源を使えば多くの職を設けられるのではないかと。また、ポスドクが民間に就職しやすくなるような環境作りも必要と思う。少なくとも5年で首を切られる割合と終身雇用を得た割合というのを随時追跡して行く必要があるとおもう。ただし5年というのは、特に学位取得後の研究者にとって重要な時期なので、気づいた時には研究者等を守るために導入した制度が研究者等を犠牲にしていたということがないことを心から願います。政策提案 <http://nisimiyu.web.fc2.com/alertmails/ManifestSuggestion.htm> や男女共同参画に関する意見 <http://nisimiyu.web.fc2.com/alertmails/PreferTopLevelScientist.htm> を参照。アカデミックを引きずってしまう事により、転職の可能性をなくしてしまう優秀な研究者がいる。博士の有能さを社会に知らせるとともに、企業側のニーズとのマッチングスムーズにするサポート体制が必要。また、個人的にはアカデミックを目指す人には35歳まで(実質的には33か34歳)に定職に就かなかつたらアカデミック以外を考えることをお勧めしている。35歳を過ぎると急激に転職が難しくなると聞いているから。雇用を増やすこと。大学の研究は、他ではできない基礎研究を追求することがミッションであるが、社会の動きと乖離しては研究者が生活できない。日本の終身雇用が崩れつつある今、若者のキャリア(とくにPDや博士学生の企業就職)を考慮した大学院教育改革(研究至上主義から、実践教育も含む組織だった大学院教育へ)が必要である。一方、最も問題であるのはPD雇用費用を含むFundであり、将来のキャリアの見通しなく巨額の研究所費が支給されて、PDを雇用し、使い捨てるような状況になっている。Funding機関として、キャリアや生立費用への投資をより考慮すべきである。若手研究者が多くの研究所で様々な経験を積むこと自体は重要なことである。しかし、現在は任期付きを経験したことがないような立場の方々が物事を決めているため、理念が先行し、そのため現場にある苦しさやそれらの中に身を置く若手の気持ちや汲み取られていない。今の日本の社会システムでは、35歳まではポスドクや任期付きでも問題がないかも知れない。しかし、現状ではその年齢を上まわる年齢の方達が多くこれらの職に就かされている。この問題を自己責任論などで切り捨てることは、将来、大きな問題となって跳ね返ってこよう。ポスドク問題等が顕著な科学技術分野においては、職の需要と供給という根本的問題が解決されない限り、今回の法改正程度の対処療法では意味がない。いっそのこと、すべての研究職を5年を上限とする例外なしの任期つきとして、流動性を一気に高めるくらいの方がよい。副作用として、研究者を目指す若者が減るだろうが、現状でさえ減っているのだから大差なく、また文科省の失政のツケが日本の科学技術分野での国際競争力の低下に跳ね返ってくるだけで、因果応報である。低レベルの学生を楽しく遊ばせる場所、技術訓練の就職予備校としての「大学」であれば、若さも必要かとおもうが、それなりの教養と知性を求める人文系、社会科学系の大学生にとって、現今の博士号量産体制下の「若手」がよい教師かという点必ずしもそうとはいえない。まして大学院教育においては、専任教員の積極的な関わりがないと状況が変わることはないと思います。解決策の一つでしかないが、まず喫緊課題として、所属を持たない非常勤講師に対して、科学研究費の申請を、非常勤先の大学で許可するように働きかけることが重要である。非常勤講師は生活費も少ない状況で、研究費に金銭を回せない。これでは常勤の道は遠くなる一方である。大学は、雇用している非常勤講師が、本来研究者であるということ忘れて(無視して)いる。現状では、ほとんどの大学で、制度上は可能であるはずの、非常勤講師への科学研究費の申請を許可しない。大学によって雑務が増えることはいやであるが、間接経費は大学に支払われる。研究が進むことで、その非常勤講師の業績が増え、優秀であるとわかれば、正規雇用への道が開ける。それは大学にもメリットがある。天下りのようなものが横行している。税金の無駄遣い。そもそも、弱者のための法改正が改悪となっている。根拠として、関連学会で人材育成関連の委員をしており、対象研究機関を調査した結果、約8割が本改正によって、5年未満の雇止めと産休・育休等の休暇時間も含めた任期5年未満と規律等が改正されている。残り約2割は、すぐに影響がでないということで、議論中もしくは先延ばしとなっている機関である。また大型プロジェクトのポスドク経験から、5年未満の雇止めによって、研究期間がより細切れとなり、研究環境、テーマが数年おきに変わる環境では、質の良い成果が短期間で得られるとは思えないし、よりプロジェクト、単発成果主義がはびこり、目先だけの薄い議論、技術、知見しか得られない可能性が高くなる。常に就活状態でプロポーザルを書きつつ、研究をするのは、どちらにとっても集中力が持続しない。そして一番の影響は、ポジションが不安定、将来性への不安など、若手およびそれを目指す学生への精神的不安定を常駐化させてしまうことである。そのような精神状態で自由は発想や発見の機会を逃すことになる。国立大学法人の有期研究員の就業規則は、事務補佐員と同様に、所属機関に定められた曜日・時間帯に出勤することを前提としており、休日に学会があつたり、長期の海外出張があつたりする研究員の業務実態になじまないと思う。また週3回はA大学、週2回はB研究所というような掛け持ちが兼業規定に抵触するなど、正職員を前提とする規則群に拘束され、結果としてワーキングプアに陥る構造も問題である。研究者にフリーランスでの働き方を容認するような、より弾力的な労働法の整備を希望します。大学等の研究教育予算を増額することに尽きる。若手の研究者は、博士号取得後5年以上たつてもパーマメントの職に就けないようなら、その分野に見切りをつけ、他の分野あるいは職に移るべきだと思う。そうしないと、健全な人生設計ができないと思う。博士号取得者の就職先があまりないので大学院の募集人員を縮小すべき。いろいろな職場で研究し続けることは、その後の研究生活の中で大きな武器となりうる。また、婚姻・育児・介護等の個人的事情も含めて、移動すること、あるいは雇用形態を変更すること、をマイナスに評価しないように、雇用する側としても心しておきたいと思っている。いろいろな形で就労できることが望ましい。少なくとも研究重点拠点の国立大学や公立の研究機関では任期なしの職は(現職も含めて)撤廃するか大幅削減すべき。若手研究者だけが任期付きの職を競合しながら獲得しているのに、多くのシニアスタッフが任期なしの職で守られている現状はあまりにも不公平である。根本的な解決策は、パーマメントの職を増やすこと、研究周辺領域へのキャリアパスの拡大につきます。大学や研究機関等で、ワークシェアリングなど、新しい雇用形態を積極的に導入し、太く短く(ポスドク)ではなく、多少給与は少なくなっても、長く安定した職を提供することが大切だと思います。また、ポスドク期間中の兼職(非常勤講師や関連職種でのアルバイト)、インターンシップなども柔軟に認められるべきです。少なくとも特殊技術を持つ大学・研究所の教職員を適用除外すべきだと思います。労働者側の利益を確保するという法の趣旨に照らしても、その対応が妥当だと思います。不安定なポジションに長々しく留めず、短期に決することとし、また経費削減や業績アップの方法として雇用形態を利用することは好ましくない。博士大学院生の数やポストの数に起因する不具合は、それらを再考するなり、将来を見据え、統合を含め新たなポスト・新たな機関(国立、民間を問わず)の増加を期待したい。若手研究者の雇用が不安定なのは、アカデミアでの需要が少なく、任期があることにもよるが、アカデミア以外のポストが整備されていないことにもよるだろう。自然科学分野では産学連携により、若手研究者の一般企業への就職支援が進められている一方、人文社会科学分野については自然科学分野ほどには進んでいないかもしれない。特に人文社会科学分野の若手研究者をアカデミア

外でどのように活用するか、今後議論することが望ましいのではないだろうか。すべての新任教員に対してテニュアトラック制の導入。その際に、テニュア取得率は、80パーセント程度になるようにする。評価は、業績、教育、アウトリーチなどで細かく採点化して、公表する。意義があった場合には、説明を求めることができるようにする。テニュアを取得後は、一定の業績を出し続けた場合、定年をなくす。つまり、年齢ではなく、研究遂行能力がなくなると、研究機関あるいは本人が判断した場合に、リタイアとする。

博士号を有さない人が大学の専任教員になれるというのは、おかしいと思います。特殊な学科(芸術系など)を除いて、大学教員になるための条件として博士号を絶対条件にすれば、多くの専任が減り、非常勤で博士号を有する人が専任に昇格できると思います。なし。この問題の根には、「若いうちは厳しい競争にさらされるべき。身分は不安定で当然」という競争至上主義に染まった意識があると思われます。しかし、研究者にとって、自身の向上心の源泉は「何かを知りたい」という知的好奇心や「世の役に立ちたい」という使命感でこそあれ、「人と争って勝ちたい」という競争心にはないと私は信じます。負けることと経済的に追い込まれる、という危機感が若手の意識を煽る今の競争至上主義を研究の現場から排除することこそが必要である、というのが私の意見です。改正労働契約法の取り扱いについて研究者の特殊性の面からあれこれ議論することは、上述の根っこにある問題を無視した上っ面だけのものにすぎないように感じられます。問題になるのは、1.自身のキャリアに即さない事務仕事に忙殺される、または不必要とされる業務を強制的にさせられるにも拘らず、業績の評価は従前通りの考えで行われている点。2.経費削減=人員削減の考えに基づき、その分、一人当たりの負担が大幅に増加している反面、報奨は一方的に減らされている点。3.業績を全ての評価基準にしているにも拘らず、業績を出させるために適当な環境を配備する努力・考慮が一切なされていない点。4.手柄を強要される反面、補助・協力・情状が一切顧慮されていない点。5.事務都合が現場の都合の上位に置かれ、現場の都合・意見が一切顧慮されていない点。本来は任期付きPD等の給与の上限を緩和し、「任期がある方が給与が高い」、もしくはそれに近づきよう回生をすべきである。現在の若者が置かれている立場は、年配の方々と比べ、社会的、経済的に平等ではない(現在の若者は、任期制などの普及により、退職金が得られない場合が多く、任期も定められ、事実上雇止めを許す環境にある上、年配世代から受ける国民としての借金を無理矢理押し付けられている上、年配世代の年金も支えなければいけない)。これらの社会・経済状況は、種々の法律の結果から「も」生まれた状況であり、法律の次元でなく、憲法の次元で「法の下での平等」に違反していないかを吟味する必要があると思う(例えば、選挙における1票の格差のように)。民間企業が研究者を受け入れられるような環境をつくる。教育講師のポストを導入するなど、非常勤職従事者の絶対数を減らすことを考えるべきだと思います。競争的資金をもとにしてでも、任期なしポストを用意してほしい。任期のある職こそ、待遇を改善すべき。高学歴の人間を企業が進んで雇うような制度を設けるべきである。そのためには、大学側と企業側との提携や連携を進め、共同で一貫した教育などを行う必要があると考える。国は、そのような提携や連携を率先して推し進め、高学歴者を積極的に雇用する企業に対し補助金を出せばよい。国内の私立大の数を削減し、私立大への補助金分をそちらにまわせばよい。すでに大学講師の半数以上が非常勤となった現在、これをすべて、従来のような条件での常勤とするのは難しいだろう。一方で専任教員の負担も増大していると聞く。非常勤講師の生活・人生設計にとつての不安定要素を制度的に解消しつつ、ワークシェアリングのようなかたちで常勤と非常勤の格差を是正していくことが現実的かもしれない。ただ、この問題は、非常勤と常勤のあいだで認識の隔たりが大きく、常勤のひとは自分たちが逃げ切れれば、と思っているのではないかと感じられることが多々ある。研究という課題ではありますが、究極的には雇用の問題です。したがって経済学の知見が重要で、問題なのは経済学的には教科書レベルで問題のある政策と言えると思います。最近はこのようによく分からない政策が通るのが不思議です・・・(今回の件に限られませんが) 無期雇用という制度自体が時代遅れだと思ふ。できるなら、教授、准教授を含め、全ての研究職を10年程度の任期付き契約にするべきだと思う。そうすれば、無期雇用にしがみつくことなく、運・不運にあまりよらず、成果を上げ続ける環境が作れると思う。研究者がそのまま教員としてスライドする、という時代ではない。教員として仕事をするのを望むのであれば、このような運動をしつついいので、教員としてのクオリティを備える努力をしなければならぬし、それを支援する「自助的」体制が必要(上から統制される研修ではない)。若手研究者の大半は大学に残らずに、企業に向かう傾向があります。今は需要と供給のバランスが整っているのかもしれませんが、将来的には危機が訪れる可能性は否定できません。ぜひ、日本学術会議で、改正労働契約法の適切な運用を推進し、法の悪用を問題化することを積極的に行っていただくことで、大学だけでなく、国全体における雇用のあり方を見直す手本を提示していただけたらと思っています。

問題意識の高まりとともに、解決にむけた取組を新たに実施することで、新規にポストポスト問題に直面する者を少しでも減らそうという風潮が育っていることは良いことだと思う。ただ、新規卒業生にむけた対策だけでなく、むしろ高学歴ワーキングプアと呼ばれるような、博士にかかわらず不安定・低収入な雇用条件に長年さらされ年齢を重ねている年代相に対する、キャリア安定化への対策も積極的に講じて頂きたい。ポストポスト問題の深刻化にともない、もっとも困窮している世代がどの世代なのかを特定したうえで、その世代への対策を行うことが、問題解決にむけて必要な視点である。新規の困窮者の削減だけでなく、現状における深刻な困窮者の解消の両輪に目を向けて問題解決を検討頂きたい。救済策から「取り残される世代」がないように配慮いただきたい。私が博士過程の学生であった十数年前においても、同じ博士課程の学生同士には、たとえ博士号を取得できても金銭的にも将来の職も、報われないかもしれないという不安は強くありました。後輩から博士課程の進学を考えている旨の相談を受けても、進学を強く勧めることは私も含め他の博士課程の学生もできませんでした。こういうことによつて、研究できる人数は減ってきたかもしれません。将来的な不安を取り除くことが大きいことだと思います。国際競争に勝つためには、教員の負担を減らし、研究に専念する時間を増やす必要がある。そのためには、学生あたりの教員数を増やすことがひとつの方策ではないか。そうすれば、若手のキャリア問題も若干緩和される。また、任期付きのポストは若手だけで実施しても、人材は流動化しない。全ての職階で一括して実施すれば人材は流動化するだろう。大学によって、非常勤講師が科研の研究者番号をとれたりとなかったりするのは公正ではないと思う。番号をとれない大学に所属している場合、研究プロジェクトに潜り込めたりしないかぎり、科研の申請ができず、それにとまなうキャリア形成にも多大な影響を与える。是正が必要と思われる。国内は当てにならないので、もっと世界に目を向けた方がよい。プロジェクト専従の特任なども含め、2~3年(あるいはそれ以下)の有期雇用は、若手研究者にとってはあまりに先が見えず不安定である。任期切れになったときのことを考え、就職活動を並行して行うことにより、今、就いている職にも身が入らない。若手研究者のキャリア形成上も問題があるが、雇用する側にとつてもそのような構えで勤務されるのは合理的ではないのではないか。また、非常勤講師の問題は、「専業非常勤」と「兼業非常勤」とを分けて考えるべきではないか。もっとも、いずれにせよ、非常勤に多くを依っている教育体制を見直す必要がある。ポスト、有期雇用研究者については、雇用機会を増やし、成果を出しやすくするのが良いと思う。有能な研究者に機会を増やす。ある時点で任期のない雇用にすることが望ましいが、現状では任期のある職でも、つないで行けるようなシステムが必要。研究者の不足している分野へ専門を変えざることを推奨するシステムも有意義(一定期間、収入が保証されて勉強できる機会がある、など)。根本的には、若手研究者が安心して研究に専念できる任期の長い、あるいは任期のないポストが増えるしか解決策はないと考へている。上記と同じく、ポストの有無が採用の最も大きな障壁になっている現状を解決しないと進歩しない。博士課程が、学部からの進学ではなく、社会人大学院生を多く引き受けられることができれば、ポスト問題も少しは解決するのは？現状、上司の研究マシーンとして使われ、その後を保証されない大学院生が多くいるように見受けられる。私を含む物理の分野では信州大学出身の鳥塚さんのケースが有名です。今回の法律についても大きく関係しているケースだと思います。信大で指導教官であった勝木先生による指摘。http://ad9.org/pegasus/UniversityIssues/part-timer.html その後話題になってからの、本人のインタビュー http://www.supaa.com/kikou/toritsuka01.html 期限付きのプロジェクト予算などでの雇用の増加、大学の人員削減など、教育と研究のシステムをどのように維持させていくのかを考えるべき。とくに教育の部分の担保をいかにとるか。大学と研究所の関係なども考える必要があるのかも。1年ポストから同じ職場での5年ポストにはいる際、例外的に任期を4年にする。または、新しい任期時期からゼロカウントにする法律を作る。各学会がもっときちんと若手のキャリアサポートについて考えるべきです。そしてそうすることで、アカデミズムにおける主導権を学会がもっときちんと取り戻すべきです。一部の学会はよくやっていると思いますが、若手研究者がPの研究以外に柔軟な発想で新規研究を始めることが研究費獲得面で難しい。高学歴ワーキングプアが今日これほど問題となる歴史的背景には、ポストクー万人計画が根本にある。優秀な若手研究者が次々に海外に流出し、あるいは国内で(大学・研究所での雑務、不毛な競争によって)疲弊していく事態を避けるべく、各分野の学会や大学が率先して提案していかなければ、日本は学術的に没落する。若手研究者は自分達が生きていくことに精一杯で、とても大局的な視点に立って声を上げた提言する余裕はないことに思い至って欲しい。年功序列型の給与体系を見直すべきである。任期なしの研究者に関しては、特定の研究機関に5年以上に籍し続けることと給与が下ががる仕組みを導入すべきである。それにより人材の交流が活発化し、人事が透明化することが期待される。また給与削減によって余剰となった予算を、若手の雇用に回すようにであろう。正規雇用・任期なし、それ以外の格差があまりに大きすぎる。格差をならし、できるだけ多くの人が安心して普通の生活できるようにワークシェアなどを進めて欲しい。団塊の世代が引き伸ばした定年を元の60歳に戻すべき。本当に価値ある研究者・教育者のみが続けられたい。そもそもポジションの数が少ない。また、今後のアカデミックポジションの数の推計を文部科学省などの機関がしっかりと定量的に提示をして欲しい。そうすると、どれくらいの人数的人がアカデミック以外の職につかなければならないのかという算出が出来、その政策を是非実施して欲しい。また、私も若手研究者の一人ではあるが、若手研究者が現状のアカデミズムに満足しようとして職がないといっているのも問題の根を深くしているところだと思う。そのために、早めにアカデミックキャリアから抜け出す道を示すべきだとも思うし、単に「危ない」「現状のPDの人数がどれくらい」ということだけでなく、将来的にどのような道筋になるのかを描くべきであろうと思う。一部の大学で定年が一般企業よりもはるかに長いこと、またそれが一律に適用されていることについて疑問がある。そのことは、若手の就職難の一因となりうるだけでなく、大学業務の負担が一部の(相対的に若い)教員に偏ったり、研究や教育が停滞したりといった事態に対して改善策を取りにくくしていると思われる。日本は若手研究者のキャリアプランを立てることが事実上不可能である。一番の問題は企業の採用が進まないで、研究者から他の道に転職することが困難な点にあると思われる。既に若手については、テニュアトラック等、女性については、特別優遇である為、特段の問題解決について、優先順位は低い。10年以上も非常勤で成果を上げてきている優秀な方々に配慮が必要。修士の枠がこんなに必要だろうか。中でもドクターが多すぎる。充足率よりも博士の質を問う方向に切り替えるべき。先行を維持するにはある程度の教員数が必要であり、現状では教員数を確保するために修士

や博士の定員を増やしているのは本来転倒としか思えない。任期無しのポストについている大学教員の研究状況について、外部団体が評価し、そのポストにふさわしい研究業績を上げているかどうかを審査してはどうか。その結果如何を助成金に反映すれば、大学の国際競争力も上がると考える。私の考える理想的な制度はこちらです。現行の制度では難しいですが、ゆくゆくはこう変わってほしいという希望です。・まず、大学での教職を志す全ての人が学位取得後、出身研究室を出て、ポストを経験します。欧米を見ても研究者のポスト経験は必須です。・すべての人にポスト経験を求めた上で、その経歴をもって、平等な条件で助教の選任を行います。その際、研究室出身者の採用を完全に排除することはないと思いますが、あまり望ましくないとおきます。研究室の教授だけでなく、分野の近い数人の教員が集まって選任します。・助教職の任期は現在、大学によって大きく異なっています。これを揃えます。5年任期は短く感じますが、全員がそうなら文句はないと思います。・准教授以上は基本、任期なしにすべきです。学生も持ち、責任ある身になった上で、任期の制限にさらされるのはあまりにひどいことです。もちろん、現在でもそのような職は特任に限定されていますが、特任職を生むCOEなどの制度を減らして、その分を任期無の職に回せるよう制度は変えられないものでしょうか。海外で経験を積んだポストが適切な職につけないことがある一方、学位取得直後に教授の一声で助教職に就く例もある事実。特任准教授職に就いた人が任期中どんなに成果をあげても任期満了後、否応なく退職させられ、家族を離れ、ツテのある海外の研究室で再びポストに就くことがある事実。こういった現実を受け止めた、新しい制度を望んでいます。今のところ具体的な解決策は見いだせていない。大学院入学、大学院卒業(学位の授与)に関して、もう少し、まともな審査をするべきかと。定員を満たす、数合わせだけだと、意味がない。それらの人々を全員アカデミアポストにつけられる余裕はないはず。大学院でセレクションが必要。また、外国人への金のパラマキも無意味。単なる金づつになってくるとか思えないケースをみかけます。、もう少しまともな審査をするべきでは？(誰かが書き直しているような書類を眺めるだけの審査ではだめだと思う。ペーパー試験もやるべきでは?) 助教の任期が短くなることにより、女性の若手研究者の出産や育児といったライフイベントの負担がますます大きくなると思う。ただでさえ、教育や雑務をこなしながら、講師や准教授の公募のための業績を数年で上げなければならないのに、そのうえ出産によるブランクをとるのはためらわれる。育児休暇問題についても、ぜひ検討していただきたい。研究者のように、業績を上げ続けなければならない職業の場合、育児休暇は三年どころか、産前産後休暇を取るのが精いっぱいである。育児休暇より、働きながら続けられる支援体制を充実させてほしい。大学内の事業所内保育所も普及しつつあるのだが、実際入所を希望しようとしたら0~6歳児の定員合計が10名で空きがでない、といったこともあった。20~30代の女性若手研究者が出産を経て、続けられるような支援をしてほしい。 任期をつけても結果として同じ業界内で人が入れ替わるだけなので、本質的に改正するメリットは無いと思う。それなら大学・研究所同士で任期間に人材を入れ替えるエクステンションにするなどが良い。「任期が切れたら放り出す」ようなことはやめてほしい。 博士号取得後のキャリアパスが非常に限られていることが問題である。再雇用されない場合には、自分を評価してくれる民間企業なりに就職できれば問題がないが、学部修士卒業時点で就職活動する場合よりも選択肢が制限されている状況が問題である。また博士号を取得した時点で、公務員も受験資格を失効していることが多い。少なくとも公務員応募に関しては年齢制限を撤廃すべき。 ポストを減らせば良い。元々、日本国内の研究職に流動性がなく枠が少ないのにポストのみを増やせば今の状況が出るのは自明。 企業が博士を受け入れるような流れをつくっていく必要があると思います。 明らかに大学教員の定年が長すぎる。若手のパイが失われていることに加え、教育として若手の採用の方が学生にとっても望ましいと思います。 勤続5年を超えた労働者をすべて正規雇用に切り替えるための財源の援助がない以上、このような法改正はデメリットしかもたらさない。法改正自体を見直すべきである。 常勤教員採用過程の透明性を確保する必要がある。依然として、研究・教育業績以外の要因(出身大学、コネクション等)に基づく採用が横行していることが明らか。 キャリアについても、もっと広い立場から、いろいろな分野や職業領域に博士研究者を活用する道を、示すことが必要。 年齢に寄らず、実力主義の採用制度、給与制度に改定すべき。研究者と技術者と教育者はある程度評価方法が別れている方がよい。 自分自身は任期がありませんが、本来任期をつけるのにはそぐわないポストに対して、雇用しやすいから、という予算上の問題で任期をつけることが、そもそもの問題と考えます。ただし、雇用の問題は、大学内のみ例外ではなく、広く社会の雇用制度にかかわるものだと思いますので、大学だけ、という限定も難しいように思います。社会的な議論にし、無期、という条件がもっとも労働者にとって良いのか、フレキシビリティのある雇用制度が良いのか、という議論もすべきかと思えます。今の政府には基礎研究予算を維持・あるいは増額する意図があるとは聞いているが、一部の限られた分野にだけ集中して予算が投下され、自分の所属する分野ではむしろ減額されるのではないかと危惧している。またその場合は自分の就職先が見つかる可能性はより一層少なくなっていくと思う。個人的にはそろそろ限界。研究を継続していくことが、ではなく生活をしていくことが。雇用の任期を設けられることで、職を失う人が多いのではないかと。データはないが、ぜひ「現場の教員」からそのようなデータを作成し、現実を知って欲しい。 大学院重点化施策を導入した時期の文部科学省の担当者等から聞き取りをすべきである(徳永保氏等)。各大学の大学院の定員の充足率及び、学位授与率・率を分野別に一覧表とすべきである。 若手研究者の就職問題についても別途対策が望ましい。科研費の審査などを行う専門職があってもよいかもしれない。日本国内の常勤教員や研究者のポストの数と、ポストの人数がそこそぼバランスしている必要がある。分野ごとに総数管理して、ポストが必要以上に増えないようにする必要があるのではないかと。博士課程の学生数と常勤教員・研究者のポスト数が、アンバランスなのは自明になっている。そこで政府は、博士号取得者を企業などに行かせる政策をとっているが、同じことをポストに対してはできない。 一度、職から外れると再度チャレンジするのが困難。それに失敗してうつ病になった知り合いもあり、制度面の改善が必要。 EUでは同様に7年を超えて同じ研究機関に所属できないというケースが見受けられるが、複数の事業所を構えてそちらに移るといったことをやっている。本質的に本法案は研究者の雇用にはそぐわないが、社会における研究者の立場を考えると安易に適用除外という主張は難しいと考える。 有期職の(実質的)年齢制限を無くすこと 最低、助教や准教授など、大学の正規の職員は、10年任期程度にしてほしい。5年だと大学の為に働こうなんて思えない。 若手研究者のポストが不足する一方、定年が徐々に伸びて高齢の研究者が占める割合が増えているように感じる。定年延長は年金の開始時期がスライドしていることもあり仕方ないが、給料の高い高齢研究者が人件費を圧迫している面もあるのではないだろうか。60歳以上の研究者の給与を、今までのような年功序列的な体系を改めて一律何十%カットなどと決め、その分若手を雇って欲しい。給料のカットには抵抗があるだろうが、退職金の計算においてはカットされた分を含めた元の月給から換算するとすればよいのではないかと。 博士後期課程の学生に対する教育を変えていくしかない。研究者以外の様々な進路を考えられるようにする。【意見】①大学院生(とりわけ博士後期課程)および専業非常勤講師、ポストドクター向けの研究費助成の拡充は必須。現行の学振は、枠が狭すぎるため、支給額を減らしてでも対象者の数を増やすべき。②非常勤講師の待遇改善(あるいは研究費付与)。【理由】①研究活動は端的に「労働」であり、それを個人の持ち出しで実施することの不正義。実情としては、家庭の経済事情に大きく左右されてしまっている。②授業の実施には、相応の研究活動がその下地として不可欠だが、現行の待遇では持ち出しになっているのが実情。【参考資料】全国大学院生協議会「大学院生の経済実態に関する調査」若手というよりも、常勤雇用でない研究者、教員を支援する体制を整備されるべきだと考える。クローズドショップの労働組合、あるいはギルドのような組織が独自の研究機関、大学への人材供給と教育・研究労働者への福祉供給をおこなうようなシステムが考えられて良いのではないかと。そうした組織は、労働者、国、研究機関、大学の共同出資によって運営されるべきであろう。伊藤ほか(2013)「ナイトセッション『人材育成とポストドク問題』について開催報告(その1)」日本海洋学会JOS News Letter, 3, No.1, 13-16. [http://kaiyo-gakkai.jp/jos/newsletter/2013/2013\\_v3\\_n1.pdf](http://kaiyo-gakkai.jp/jos/newsletter/2013/2013_v3_n1.pdf) 適性・能力のある非常勤講師にも、雇用の安定と、せめて大卒初任給程度の収入を安定保障した上で、今の大学内の学生相手の授業だけではなく、様々な活躍の場を与える。また同時に、非常勤講師も多様な活躍の場を、広く社会で開拓して行くべきではないかと。キャリア支援とはズレるかもしれないが、各種ハラスメントから若手を守る仕組みが必要。大学院、研究室の可視化とも言うべきか。若手が成果を出した途端に、無関係な仕事を押し付けたり、一貫しない指導で混乱させる(上役の)教員が存在する。若手に「プラスになる」支援ももちろん必要だが、「マイナスにならない(マイナスを取り除く)」視点からの支援が検討されて良い。研究者の本分である研究がまともに進行できない状態に追い込むような事例については、それこそ犯罪行為と見て良いのではないかと。採用面での(特に不採用の場合の)基準や応募者の中での順位、理由などの公開が徹底されてほしい。より研究統括者に、人事面での柔軟性を持たせるべきである。・大学での研究職と教育職を明確に分け、それぞれの仕事に専念する。研究職、教育職間の異動の流動性を高める。・研究職では結果重視の給与体系にし、教育職や他の一般職よりも給与を厚めにする。完全任期制にする。若手を重点的に雇用し、結果が得られなかったら教育職への異動を容易にする。・一方、教育職では平均的な賃金体系を取る。任期は給料が多少長めに。・研究事務職の創設を行う。研究職と同様完全任期制だが、研究職や教育職への異動を容易にできるような制度を整える。 仕事の割に安い給料を大幅に上昇させ、年代構成ギャップが出来ない様によりポストを増やし、その上で5年位まともな成果が出ていない場合は教授でも所定の取り決めで安いで後進にポストを譲れる様に天下れるルートを作れば、だいたい解決する。「博士1万人計画」の目標は、民間に高度な技術を持った人材を送り出す事であったと理解している。ならば、民間企業に若手研究者のもつ技術を役立ててもらおうのが本来の道である。若手研究者自身の意識改革も含め、様々な面から博士号所持者の民間進出を促していくのがよいと考える。 予算やポストに限りがあり、不安定な立場に立たされる研究者が生じてしまう現状自体を改善できればこれが最善であるが、そのことができないならば、予算やポストの不足による不利益をすべての世代の研究者で平等に分ち合うべきである。現状では、当該問題を一方的に若手~中堅研究者に押し付けている。世代間での不平等が起らないよう、業績を勘案して優れた研究者であればいかなる世代の者であっても安定した研究環境を得ることができ、すでに安定した立場にある研究者であっても年齢に照らし合わせた業績に不足があるなら任期付に降格あるいは解雇といった措置が取られるべきである。こうすることで、我が国の教育研究機関全体のレベルアップにもつながるはずである。 教養学部の解体が進んだ結果、教養の数学や物理、また文学、歴史、考古学といった教養系の教員枠が極端に少なくなってしまった。特に、規模の小さい私立大学と地方公立大学では教養系の教員の退職後にそのポストを補充しないところもある。基礎分野で就職難が深刻なのは、大学の基礎教育軽視によるところも多分にある。知り合いのテニョアトラック助教(女性)は、5年間のテニョアトラック中に出産した場合は産休・育児期間の一年分を契約延長できる(計6年間に延長できる)という話だったそうです。しかし、改正労働契約法の影響で5年を超えての雇用が問題になり、大学が延長を取り消したと聞きました。こうした問題に於いては、適用除外すべきと考えま

す。特になし 若手教員・若手研究者に存分に活躍できる年限(5年)・ポスト数を確保するとともに、活動していない教員に早期退職を促す。また、退職後の(特任)教員・研究者には給料などを支払わない。『現在の社会的状況では、研究者になるより早く見切りをつけて企業等に就職した方が結婚・生涯年収で得をする。』学生に進路相談を受けてもそういわざるを得ません。このことは優秀な人材を先端的でリスクのある分野に送り込むことが出来ません。日本の資源は人であることを再認識して学者・研究者の社会的地位向上が急務であると思います。親類にくだびれたポストがいたら、その親族の母親は子供を研究者にはしないでしょ。特定世代の若手研究者に、大学院重点化のしわ寄せ(30代後半から40代)がきている状況は不公平で改善されるべきだ。ポスト人材の需要が見込めない以上、大学院重点化は見直されるべきだ。例えば、リーディング大学院では、高額の研究費を受領した者の少なからずが博士課程にも進まずに修了・退学していている。これならせ同じお金を若手研究者の雇用促進に使えないかと疑問に思う。日本の制度や運用も、遅々としているとは言えるものの、着実に改善、改良されている感があります。つまり、流動性や採用の平等性の確保などの面です。形式的なものが依然残っているとはいえ、公募による採用の一般化(ほぼ100%)、それなりに納得のいく研究者が自分の専門分野でもポストを得ている、採用形態の多様化などです。課題は、旧来の制度で採用された者と制度が変化する中で採用される者との「平等感」の向上だと思われます。若手の意見、採用される側の意見と、採用する側の論理を、より広く、公にしていながら、議論の俎上にのせるのはいかがでしょう。お酒の席などでは交わされる意見が、どのくらい一般性があるのか、私自身知りたと思っています。任期付きの研究員は人事の流動化には貢献したと思うが、任期付きのポストに長期間つくケースが増えている。そうすると、出産/育児期間とかなる場合も出てくる。その時に、出産/育児しながら研究に従事していることがどのように評価されて、次の職を得る時に考慮されるべきか、真剣に議論すべき時期が来ていると思う。若手研究者のキャリア問題の本質は、大学院重点化による博士等の過剰供給にあると思う。確かに大学のポストは減る一方で問題ではあるが、博士等の供給過剰な分全体のレベルが低下しており、一方で優秀な若手は給与等の待遇差や研究職の不安定性から民間企業へ流れてしまっているように感じる。まずは、大学院定員、博士の供給数を絞るべきである。もう一つ、民間企業は博士の活用の仕方を理解していない。産学の交流活性化で、博士の企業での活躍の場とそのポテンシャルを啓蒙する必要がある。特になし。小さな私立大学、いわゆる「学生の入学偏差値」が低い大学、には大学教員とは言えない人が教員になっている例も多い。日本の「大学教員」と呼ばれる人の、半数以上は、実際は研究できない・研究しない、という人だと思われる。そのような「教員」を如何にして有能な若手に置き換えていくか、ということが最も重要な課題だと考えている。補足：大学教員には教員免許がないのだから、本来、研究者であることが必要だと考える。研究の現場に立つ人間として日々経験する喜怒哀楽を学生に見せること、それを通じて「何か真剣に取り組むとはどういうことか」、「何かのプロになるとはどういうことか」、などを学生に伝えることが重要だと考える。しかし、実際には、研究できない・しない、という教員が集まって、小さな大学の中で小さなムラ社会を形成し、研究より教育・大学運営をすることが正統であるという雰囲気を作り出している。何か間違っている。日本の多くの大学で、何か間違っている。博士号取得者の就職口に多様性を持たせるシステムが必要です。例えば、メディアの採用枠に、博士号取得者枠を設けるなどのシステム変更が行なわれれば、サイエンスコミュニケーションはより良いものになります。過去に任期なしで雇用されたことに胡坐をかいている研究者きどりの人間を排除すればもっと若手にチャンスが訪れると思う。任期なし研究者についても審査を行い、不適格者は任期をつける、あるいは解雇するなどの措置が取れるような法体制であれば、研究者に対する例外を認めても構わないと思う。審査の内容は必ずしも研究業績だけに限る必要はない。大学教員は教育を主に行う者と研究を主に行う者の2種に分けてはどうか。結果的に雇用も増えるかもしれないし、もちろん兼任してもよい。非常勤の若手研究者が、将来に不安を抱えるのではなく、夢を抱いて十分に研究し、それを発表できる環境を整えなければ、日本の大学は国際的に立ち遅れることになる。現在、多くの若手研究者が厳しい労働条件のもと、疲弊している。私の大学の非常勤講師の中にも、うつ状態で勤務に支障をきたした人が出た。このような状況が続くと、大学全体の質の低下につながる。研究職は大学教員も含めて、年齢に関係なく流動的になるべきであると思います。上記のとおり。・キャリアパスの多様化・それを目指した産学官交流・大学・大学院におけるキャリア教育・海外グラントに類似した、研究費による(本人を含む)人材雇用・少子化対策。そもそも研究者は研究をしていなければ研究者たるアイデンティティが欠落しているということなので、全員が任期付きでも良いと思います。ただし、研究の業績要件を満たしていれば、必ず更新されるシステムにしておけば、健全な人事ができるように思います。ただし、膨大な業務を押し付けられる、または理不尽な理由で研究を妨害される等の上層部からの圧力でやめさせられる可能性もあるので、その辺りの弊害を予防する策も講じる必要はあると思います。大学の定年延長制度を撤廃し、若手研究者の雇用機会を創出すべき。近年は任期のないポストにつける平均年齢が上がり、結婚や妊娠出産といったイベントの前に安定した職業につけるチャンスが減ってしまった。自分の周辺でも、妊娠出産を期に研究をやめてしまった方が多い。また、任期付きのストレスの故か、定職に着くまで妊娠できず、結果として平均出産年齢が極度に上がってしまっている気がする。上記のとおり、自由裁量制に基づいた報酬制を採用すべき。今回の雇用制度とは関係ないが、あらゆる場面でアメリカの悪しき方法論が幅を利かせ、若者の精神を蝕んでいるように思える。キャリア教育、キャリア育成など言葉が先走り内容が全く見えてこない。まず、そこから議論すべきではないのか。また、論文数などが正規採用の主因子のようになっているところが多いが、これが大きな間違いで我が国の関連する若者の心と独創性を蝕んでいるように思う。研究の内容、将来性から本当に意味のある者をセレクトしければ国際的な研究上の知己の推薦、最低3名、を基本的な採用ベースにすべきであろう。このことをうまく使えば、文科省が掛け声をかけているいわゆる人材の国際化も、海外ネットワークの構築も容易に達成可能となるであろう。逆に言えば、現在、日本の若者で、このような採用基準を満たし得るものがほとんどいないことが、我が国の学術上の大きな問題であろう。キャリアとは本来このようなことを言う! 大学全体に任期制を導入したものの、労働契約法の改正に伴って実質的に機能しなくなり、任期制を廃止した大学もある。特に地方国公立大学の執行部には、自力で資料を集めて良案を出すマンパワーがなく前例・先例を気にするので、雇止め(4年任期の乱用)の撤回も含め、「この大学はこう動いた」という事実をまとめて共有し、各大学の議論の材料に活かせるようにすれば、よい意味でプレッシャーをかけられるのではないかと思います。ワーキングシェアなどを導入して、専任と非専任の間にもう一つカテゴリーを作ってみてはどうだろうか。専任の人の負担を多少減少させて(その分給料も下げる)、若手にその分のお金を回してみたら少しは安定すると思う。長い教育の果てにあるのは相変わらず雇用の不安定さ(狭い門)を認識した上で、若い頃からコツコツ努力すればいつかは道が開かれると信じて生きることです。そうすれば、周りが努力を認めるでしょう。・中等教育における科学部の減少(指導者の不在)や、スーパーサイエンスハイスクール(SSH)における疑似科学の浸食などを考慮すると、理数科教育は見直すべき時期に来ているように思います。現在のような先が見えないキャリアパスを解消するためにも、中等教育の理数科は自然科学の博士の学位を要件とすることが望ましいです。科学教育が充実することにより、自然科学に対する一般の理解や、あるいは政策決定者の理解も深まることが期待できます。・上記以外にも研究者のキャリアから転身する方向性を豊かにすることを通じて、優れた若者の参入を促進することです。研究機関の研究支援職(大学では高卒と卒卒キャリアの間で諍いが生じることすらあり、効率的ではない)、行政・司法・報道といった分野においても、自然科学の博士号取得者が活躍できるような枠組みを作るべきです。このままでは、生活に心配のない富裕層からしか研究者候補を得られないということにもなりかねません。以下の施策が必要と感じます。以下の二つは、派手な施策ではありませんが、これによって助けられる人は大勢います。・研究所・施設への研究員としての所属を積極的に認めること・大学図書館は、研究者の所属のいかにかわらず、研究利用を積極的に認めること。研究者がドロップイン、あるいは前日までの直接申込で利用できるようにすべき。本来研究活動は安定した雇用があって成り立つものであり、有期で将来の保証がない立場では不正に走る人が出てくるのは避けられないと思う。大学や研究所側が安易に有期雇用を行うこと自体を制限すべき。早めに上の世代にやめてもらう。全世代を含めて改めて選抜ポストを与える。大学や国立系研究所での若手のパーネントポストは今後ますます少なくなると思います。ただし、最先端の研究を支えるためには若手のポストが必要で、このギャップを埋めるためにもっと企業での採用数を増やす努力が必要でしょう。現状ではたださえ採用枠が少ないのに、ドクターの間やポストの間の低収入を埋められるだけの給与面の厚遇が企業にはありません。これではますます問題は深刻になります。すべての大学教員を再任ありの任期制にする。研究予算を増やす。教授、准教授も任期付きか更新制にし。若手にしわ寄せがいつている。若手研究者、女性研究者のキャリアは、テニユア等々により前途洋々とくになし。若手が多くのチャンスを得るためには、任期付きポストは一定程度必要である。財政的に専任のポストを増やせない以上、あたりまえであろう。任期付きを固定化すると、組織の硬直化を招く。そもそも法改正の目的が、不安定な任期付職業人の雇用環境の安定化を目的とするはずのもので、その目的を達成するための法改正目的に沿わない形で適用する雇用側の姿勢が問題であるとする。よって、法適用の範囲を考えると、そのような不適当な取り扱いを行う雇用者を被雇用者側が評価するシステムが必要であるとする。JSTの提供している研究職求人サイトJREC-INで、求人者の任期を調べてみて下さい。ポストの増加。「研究は日本にとって大切だから優遇せよ」という論調が、そもそもの間違い。それでは「他の労働者はいない」と言っているようで、国民の心には響かない。この法律が影響するのは研究者だけではない。「数多くの有期雇用の労働者の声を、高学歴ワーキングプアの我々も支持する。」とした方が、賛同は得やすいはず。そもそも、ポスト問題は、グローバル化が進む日本社会全体の未来を先取りしたもの。「見ての通り、これからは能力のある人間ですら不安定な雇用になる。このまま放置して我々のようになりたいたいですか?」と、もっと国民全体にアピールすべき。若手自身も他の分野との交流などで見識を広める必要があるが、常勤職員の減少で仕事そのものがふえ、その余裕がない。教務、アウトリーチ、研究、学内雑務、学会事務など要求されることがますます多すぎる。経費の使い方(特に旅費の使い方など)や学生指導など年々余裕がなくなっていくので、余裕を少し増やすことで外の世界のことも考えられるのではないかと。また、もっと民間や国家、地方公務員などとアカデミアのキャリアパスが行き来できる状況であればよいと思う。若手を積極的に無期雇用する大学に対して補助金の優遇を求めます。雇用する側からしても、事務仕事の増大による人手不足は深刻であり、長く働ける常勤の若手教職員を増やすための施策は急務になっていますが、予算的に非常に難しいのが現状です。大学院重点化により大学院の定員を増やした時点ですでに(団塊ジュニアの一時的増加はあっても)少子化の問題は顕在化しており、将来博士を取得してもなかなか大学、研究所で正規雇用されないだろうという今日の状況は完全に予想できた。また起業での博士の雇用を促進するというスロージョブはあったがそのための具体策はほとんどたれておらず、その意味では重点化を行ったすべての人に責任がある。ポストくばかり増やして正規のポストを減らしてい

るのだから、ポストを何年も続けざるを得ないものが多数出てくるのは自明である。本来はもっと正規職を増やすべきだが、それが出来ないならせめて再雇用の機会を確保すべきである。一番の問題は、外部より獲得した資金が単年度毎の執行だということだ。これが解決できれば、新たな常勤ポストを余分なコストなしで多数作れま

す。若手の苦境は理解できるが、その部分の問題だけを切り取って叫んでも、説得力のある意見には聞こえないと思う。少子高齢化に起因する定員割れ、大学淘汰時代という流れのなかで、どうやって学問という文化を守り、継承していくのかという文脈の下で若手のキャリア問題も議論されなければならない。若いときには有期雇用というのは、様々な機関を経験し新しい仕事に就いて研究者としての幅を広げるという意味で、本来は悪くない制度である。しかし、その雇用期間は3年とか5年で切るというのは短すぎる。雇用期間5年で、1回再任できらなければ、実質上、助手の場合無期雇用と一緒にある(無期雇用の助教でも優秀であれば10年の間に昇格することが多いので、10年以上助教であることはまれである)。これを許せば(そして雇用のための研究費の算段が付けば)、実質的に、若手研究者のポストが増えることになる。学位取得者およびポストの就職を指導者の評価に加える。テクニシャンやポスマネージャー等、研究支援職の雇用安定化によるキャリアパスの構築。全国的に大学そのものを減らし人員を集中させ事務分野および教育分野の効率化を図られるべき。公募書類の体裁、書式、提出物の種類を統一してほしい。大学ごとに異なるため、エントリーするだけでも膨大な時間がとられる。科研費や日本学術振興会特別研究員の応募書類のように、統一のフォームを作ってほしい。有給のポストのポストをもっと増やしてほしい。研究職の数を増やすしかない。博士号を取って、ある程度(数年)のポスト期間を経た者は、全員を国家公務員として任期無の職とする位の思い切った改革が必要である。海外でポストを数年経験するのはとても推奨される。また、数年に及んで海外ポストとして採用されれば能力的な保証は出来ると考える(評価が低ければ海外採用はされないで)。大学は、研究・教育・運営の3本柱で成り立っていると思うが、もっと分業にして職を増やせないかと思う。常勤と同じ内容のコマを担当しているが、給料や条件面は常勤より劣るのが納得できない。これは当たり前なことではあるが、常勤の人たちは研究もせず、授業の改善もしない状況にあるのが腹立たしい。こちらの研究に支障がでている。若手研究者のキャリアに限れば、今現在においてテニアン等の措置により相当優遇されている同様に女性研究者についても、すでに相当配慮されているドクター取得後10年以上もの非常勤研究者の職位にある優秀な研究者に配慮すべきでは若手のポスト自体が相対的に減少しているように思えます。学歴自体が全体にあがっているのに、それに見合ったポストが供給されていません。この制度で良かった人、損害を被った方の割合はどれくらいいるのか是非データを出していただきたいです。上記参照 私自身が行っている/参加している若手研究者のキャリア支援は、基本的に「選択肢を増やす」「相互の連絡ネットワークを作る」ということに尽きます。今回の改正法も、非常勤の方の大学間移動なら、必ずしもマイナスばかりにはならないと思う。ちなみに現在、常勤だからそう考えるわけではなく、私が非常勤の立場だとしても、そう考える。1.雇用の固定化は深刻な状況であり、雇用の流動化は必要と考えられる為、全ての常勤を任期制とする2.若手及び助成研究者はそれなりに優遇されている為、中堅への支援を厚くする以下のデータは大学の非常勤講師率。このデータによると、非常勤講師が60%の大学が最頻値で、平均は国立は39.0%、公立は45.8%、私立は56.4%となっている。この状況で、雇止めを実施すれば、各大学の教育の質の低下を招くことになるだろう。<http://tmaita77.blogspot.jp/2011/12/615.html> 社会全体の雇用の流動性が高くなければ、研究者だけの解決はない。大型研究費の審査の際に、ポストなど研究員雇用が生じるプロジェクトに優先権を与えるなど、研究費が新たな雇用を生み出す仕掛けをつくる。以下のサイトでなされている議論をぜひ参考にしてください。<http://scienceinapan.org/topics/20130925.html> 職位の入れ替え制の導入。成果のない教授→PDや解雇のような人事を可能にする。現在の問題は40歳程度までの層しか流動化せず、教授層が固定化していることに起因する部分が多いと思います。全員流動性にすれば、若手にはチャンスが増え、少しはましになるのではないのでしょうか。講座制の廃止 不透明な人事の温床である講座制を廃止すれば少しはましになるのではとおもいます。助教レベルだと九割以上がコネ採用で、私の知る限りそれらの大半が、(自分を取った)教授の退官後に万年化します。現職を得る前は3年間公立大学にて特任講師を勤めた。手取り17万~20万円の中から保険/年金/大学院の授業料を払わねばならず、貧困状態にあるにも関わらず、学生指導などの教育活動や研究業績に高い水準をもとめられるだけでなく、3年までに次職を見つけないよう急がされた。博士論文を書きながら不安定な生活は非常に苦しく先行きの見えないものであり、また私の年代は奨学金の免除職規定がなくなったため、莫大な借金を背負って就職先のないまま、先行き不安定な状況であったため、今考えると、よくやってこれたなと思っている。当時、生活を支えるために3校ほどの非常勤を受け持っていたが、本務校とは全く異なる大学であり、そこでの教育指導が精神的な支えとなつた面がある。非常勤勤務によって様々な大学で教えることによって、自分の視野を広げ、教育観を新たにすることができ、現職の志望時に役立つといえる。そう考えると、非常勤勤務は私のキャリアにとって非常に重要な役割を果たしたといえる。現状「大学教員」が語られる文脈は非常に偏っていると考えている。私は現職を得るまでに1500万円の奨学金を借りている。年収300万程度の家庭に生まれて博士課程に進むとこのようになる。経済的に恵まれた仕事でもなんでもなく、使命感と問題意識だけでここまで来ていると思っている。大学教員も莫大な借金を抱えながら、貧困ぎりぎりのラインで生活している者も居ること、そういった多様な教員による研究と教育で大学教育を支えられていることを広く知っていただきたいと思う。流動性を確保するためということであれば、助教から教授に至るまで全員任期付きにすれば不公平感も良いと思います。もちろんじっくり腰を据えて研究するためには任期しが望ましいので、それであれば任期という制度は廃止すべき。非常勤講師に便利に使うのはあまりいいことではないですが、非常勤講師でもいいやという働き方もあります。その場合5年までというのでは邪魔になるので、適用除外にしたいと思っています。制度を変更すると、かならずそれによって不利益を被る者が生じる。我々若手は、現在のシステムを受け入れて、その中で最適となるような生存戦略を練り、長期的な研究活動を最適化して生き延びようとしている。それなのに、ゲームのルールがそう頻りにころころ変わって来るとは困る。流動性を促進する制度ばかりすすむ一方、パーマネントポジション公募時の年齢の上限設定が、低くなる傾向がみられる。このようなミスマッチは、若手研究者を疲弊させる。日本の大学を、世界でもトップレベルの、あるいは世界に通用する教育・研究を行う大学としたいというのが、政府および国民の考え方である。一方で、日本の大学は予算も人員も減らされている。特に若手の人員の減少は顕著である。これは、あまりにも馬鹿げたことで、第二次大戦中に竹槍と気合と知恵でB29を落とそうとしていた時代から一歩も進歩していない。トップレベルあるいは世界に通用するものを目指すならば、それ相応の資源(人員も含む)を追加で投入するしかない。ちなみに、大学教員の給料の単価は、欧米や豪州では日本よりずっと高いことも忘れてはならない。優秀な人材を確保したいならば、それ相応の負担は必要である。今や、博士課程には、優秀でない人が進学する、というのが一般的になっている。人員と予算を増やし世界に通用するものを目指すのか、今のよう人員と予算を減らし、その代わりに低レベルで我慢するのか、方針をはっきりしてもらいたい。人と予算を減らす、レベルは上げる、という矛盾は馬鹿げている。昔の様に、「基本的には」教授、助教、助手の3人体制にする。大学に人を雇う余裕を与えることが、必要ですが、技官などの教員(教官)以外のポストをもっと増やすべきだと思います。業績を上げられる人、うまく立ち回れる人、どんな制度になってもうまくやっていくでしょう。そのような人はむしろ例外と考えてみたらどうでしょう。基本的なポストを得られない人は、技術や能力があっても、業績が足りなかったり、見合うポストがなかったり、見合うような、何らかの政治的な要素が大きいために。もちろん、その人の能力不足ということもあるでしょうけど、、、通常企業に移っても何かしら研究を趣味として続けられるような枠組みやNPO法人などを作るのは駄目でしょうか。結局何かしら研究が続けたいからこそ業界に残ろうとしていて発生している問題もあるかと思っています。研究機関の年齢構成を考えるべき、独法化による定員削減、定年延長で若手には「特任」ポストが与えられるだけ。特に、門下から降ってきたなんかプロジェクトが財源となると、そのプロジェクトの雑用全てを引き受けさせられる大学の体裁を保つだけに従事する使い捨てポストとなっているものが多数見受けられる。年配のパーマネントスタッフは悪びれることもない。彼らのパーマネントポストを守るために、若手が犠牲になっていることをもって自覚するよう促すべき。若手研究者全員が次の職につけるにはありえない。そのリスクを予め説明しないといけない。公募の際に、すでに決定済みの人事を表向きだけで公募という形をとるのは法律違反として欲しい。公募に応募する為の時間と労力が勿体無い上に、明らかに不正な行為である。(経験あり)若い研究者の意欲も奪うこととなる。人事の透明化をすすめ、自律的な人材流動を促すべき。

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。

駄々をこねてもダメである 現状、国立大学の教授陣の業績を支えているのは博士号を取得した任期付若手研究員だと考えます。これらの人たちのスキルは、教授陣の設定する奔放なテーマ(?)を遂行するうえで必要不可欠な現状です。これらの人々を再雇用できなくて困るのは資金を獲得した教員たちでしょう。私は理系なので、文系はわかりませんが、研究という性質上、分野に制約されず年限を付けるべきではないと思います。また、私は任期なし職になるのが大変な、文部省の重点化政策第一世代(博士量産)なのでずっと低い年収できてお金の苦労をしてきました。任期付職の多くが3年程度なので、全国を転々としています。ただも5年以上同一分野で雇われたら腰を落つけて論文をかけるかと考えます。現在の職はその可能性を持っています。また、現在、研究者だけに焦点が合っていますが、国立大学の事務に携わる非常勤やパートの方は、事務作業に熟知した方が多く、事務作業にとんと弱い人の多い理系の教員の大きな力になっていると考えています。これらの方も5年で辞めさせるのは、大学にとって大きな損失だと考えます。これらのことから研究者に限らず、大学事務作業の方々にも門戸を広げて、5年年限について考えるべきと撤廃すべきだと考えています。今回の法改正は、世論という名のマスコミのキャンペーンに乗っただけの浅知恵であり、社会に混乱を招くだけだと考えます。今回の改正労働契約法以外にも、居場所のない若手研究員の問題は、相当以前から議論されてきました。研究、教育、行政をすべてこなさざる「スーパーマン」でなければ就職できないかのようなプレッシャーが若手研究者にかかることで、「就職するのには魅力がない職場」として優秀な人材が敬遠し、アカデミズム全般が沈滞していく状況が顕在化しつつあると感じます。研究者が意見をおおやけにすることは重要なことではあるけれども、研究者の都合だけ主張しても、一般の納税者や有権者の支持はえにくいものとおもわれる。我が国の教育・研究の発展のため、日本学術会議は自ら、専門的な大学非常勤講師や公的研究機関の短期雇用ポストについて調査し、処遇改善などを政府に要求するべきで



す。政府・文部科学省は調査する意志がないので、学術会議がやるべきです。現在の不安定雇用ポストの大部分は、実は改善のための潜在的な不安定雇用ポストです。生活不安を解消し高学歴ワーキングプアをゼロにして下さい。一刻も早く何らかの手段を講じる必要があります。無期契約と有期契約で、同じ責任の仕事をしている場合、契約期間以外の待遇差異をなくしていくべきと思います。1年ごとに更新される職や、任期残り1年未満だと、育休を取得できません。また、研究履歴に空白期間があると、次の職を見つけるのが困難です。子どもを持つ研究者を増やすために、育休制度の拡充を望みます。大きな団体(大学・研究所や学会・学会連合体)からでなく、個人ベアのメールで情報を受け取った。学術会議に属する集団なのであれば、組織を通じて広くアナウンスして良いのではないかと。どこか草の根・市民活動的に感じる。法律を制定するものはとにかく適用される側の身になって見て下さい。多くのティニアじゃない研究者が実質被害を被っている法律です。改正の御活動を強く支持いたします。結局のところ、博士学位取得者に対する求人(アカデミック・非アカデミック限らず)が増えない限りは、問題は解決しないのではないのでしょうか。無期労働契約にできること自体は望ましいことなので、結果として、いつまでも有期のままから抜け出せない事態にはなってほしくない。このようなアンケートを実施することは良いことだと思いますので、感謝を申し上げます。ポストドク問題の本質は、博士課程修了者の受け皿が多くないということも一理あるが、「研究者になりたい」という漠然とした目標を持って博士課程に進学してしまう人が多いのも事実。40歳過ぎて、非常勤職の職を掛け持ちしながら研究を続けている人が多く存在すること自体が問題だと思います。(任期付き研究員は優秀な若手研究員のためにあるべき制度であると考えます。)日本学術会議が本件について取り組んでいただくことは大きな意義があると思います。本当にありがとうございます。今後も、積極的に取り組みを期待いたします。3億円の価値ある地震予知をできた私の意見こそを優先してください。できもしなかった、口先だけの詐欺学者に惑わされたい。企業に勤めて、雇用にたいは聖域はないほうがいいと思うようになりました。また、任期付の職を増やしても、総体的に見た研究の質は上がらないのではないのでしょうか。生活をどうか、成果をとるか。私は生活をどうしようかと。若手の個人々々の人生はもろくも切かた、「日本社会にとって、若手研究者はどのような価値を持つのか」という大局的な視点で、若手のキャリア支援には必要だと考えている。さもないと、全て自己責任になってしまうのが目に見える。自己責任論の怖さは、研究者と他の職業、若手とベテラン、若手同士、等の間に断絶を生んでしまうこと。それで果たして社会は豊かになるか?このアンケートへの回答が状況改善の一助となれば幸いです。研究には、時間と金がかかる、経済効率のみを考慮していたら、大学は破滅の一途を辿るということ、大学は訴え続けるべきです。ここで意見を述べる機会を与えてくださった事に感謝します。法律が改正される前に、ユーザー目線で研究者の社会的な需要を高めておく必要があった。パイはもともと小さく、人口減少社会においてはなおのこと、たくさんの博士学位取得者が何らかの形で研究を継続する環境を必要とする理由を社会に広く認識される必要があった。その努力を怠ってきた結果が、非常勤職の身分を軽くすることにつながってきたと思う。現在の任期制は、若者の使い捨てにつながっている。多くの場合、研究の現場でもっとも活躍しているのは教授ではなく助教またはポストドクである。助教やポストドクの任期制は、もっと若い大学院生への教育の質の低下と、優秀な学生の進学を思いとどまらせている。なんとかしていただきたい。分野によって問題が違うので、それを整理してほしい。立ち上がってくださってありがとうございます。このアンケートはいついかに使われるのかわからない。わからないので人に勧めにくい。総人件費改革のため研究者の定員を増やせない中、ポストドクを中心とした任期制研究員という制度が活用されてきました。そのことは理解できます、実際に日本の科学的アクティビティはそれにより維持されてきたと思います。しかしながら、日本の労働市場とマッチした方法ではなく、持続可能性を欠いたことも確かです。その結果、若者にとってアカデミアが魅力的な職場でなくなったという事は無視できず、近年の博士課程進学率の低下などに現れてます。難しい問題は多々ありますが、アカデミアとして真剣に制度設計について考える最後の機会ではないかと考えます。若手の研究者にとっては、法改正は研究を辞める動機にしかならず、プラスに働くことはないと思う。この改正労働法は安定した雇用の促進には結びつかないと思います。広く当事者に意見を募るべきである。設問の内容がややこしい。大学、国研ともにプロジェクト研究が増す中、それを妨げる法律は廃止されるべきである。アンケート結果の詳細を必ず公表すること。「予定」ではなく「必須」である。日本学術振興会や科学技術振興機構(研究者人材データベースJREC-IN)なども研究者のキャリア問題や雇用についてのアンケートを行ったが結果を公表していない。アンケートを行う際は回答者が結果を確認できるようにすることが主催者の義務である。・常勤職員の解雇の条件を緩めることとセットで行う必要があると考えられる。・5年経過時「被雇用者が希望すれば必ず無期雇用」ではなく、被雇用者に「無期雇用を今後1年希望しない」等を選択できる余地を与えるのはどうか。そうすれば、雇用側は無期雇用のリスクをある程度低減できる。今回のアンケートのように、広く議論をしていくことはよいことだと思います。貴重な機会を与えていただきありがとうございます。急速な少子化が進む日本において、結婚や子育てにおいて重要な30代にあまり無理を強いるべきではない。この国は研究者の筋筋を絶やすつもりなのか。安定した雇用は生活を安定させる上で最も重要な要素だと思います。生活が不安定では、結婚や育児等に踏み切れない方も多いです。事実、私の周辺にはいわゆる「適齢期」を超えて独身の方も多いです。少子化が問題となっている現在、雇側としての大学等の機関も、「安定した雇用を提供する」といった意味での社会的な役割を意識していただけたらと思います。研究者の数に対して、受け皿の数が少なすぎる。欧米をまねて研究者の数を増やすのであれば、受け皿も増やすべきである。外国からの研究者は手厚く迎え彼らは研究に集中できるが、国内の若手研究者の一部を除いて雇用がなくなり研究に没頭できない。この夏、高校生を対象とした理化学研究所のサマーサイエンスキャンプに講師として参加した。若い世代の夢をつぶしてはいけないと思った。単なる感想ではないと思います。日本学術会議がこのようなアンケートを行うことは大変有意義だと思うが、単にこれを何かの意見表明の参考データとするだけでは勿体無い。改めてしっかりとアンケートを行った上で、これを(分析の)専門家による分析にかけ、どの分野でどのような傾向があるのか、どの学会でどのような意見が主流なのか、どの大学でどのような取り組みがあるのか大々的に公開して欲しい。必要ならば新聞や雑誌の特集とタイアップしてもよい。そういうことが結果として若手研究者のキャリア問題をみんなが考えることにつながるはずだ。無期労働契約は夢ですが、その制度のために5年以上の採用がなされなくなることは悪夢です。そもそも今ほどのポストドク問題が発生してなければ、今回の法改正による影響は受けなかったのではなからうか。ポストドク問題の早期解決が望まれる。社会が研究者を多く育てすぎた。自分も含めて若手研究者たちの将来に対する見通しが甘かったのは否めない。決定的な解決案はないと思われる。■■■■学会は、研究教育環境の改善のための要求をもつ積極的に行うべきと考える。改正労働契約法と裁量労働制は最悪。日本の科学力を後退させるだけ。本来研究者は自分の好きなことをやっているため時間を好きなように使っていると思う。実験にあるように土日関係なく、夜中も。それで良いのではと思うがたとえば土日に出張した場合、出張の書類は出さないといけないが裁量労働制なので給料は発生しないのはさておき代休を取れと言われるしまつ。代休なんてと暇がないのでと休みませんというと事務手続き上困るので出張前を代休にさせてくださいと言われる。こういうことが横行しているととなると公文書偽造が日常行われていると思わざる負えない。建て前社会日本なのはわかるが正確なデータを厚生労働省はもとめてほしいと思う。例えば厚労省からポストドク(常勤でない)へ大学(上司を介さない)へメール(通さずに直接にアンケート送るなど)。内部告発できる環境を整えるとか(内部に期間を設けても自分に被害が返ってくるので誰も告発はしない、適切な外部機関が処理する部署を作り、権限も与えるなど)。一部の常勤職員だけがいい思っている現状はどう考えてもおかしいぞ。全員有期雇用にでもして、人の苦労を理解させた方がいいのでは。問題なのは若手研究者だけではないように思う。良いアンケートだと思います。できれば、研究者だけの意見ではなく、国民の意見も聞いてみてほしいです。仮に意見を反映できないにしても、国民の総意がどんなものかを知っておく必要があると思います。大半は税金によって養われているはずなので。私は2009年から、ある大学の任期付の教員をしていました。この法律ができた事を理由に、2013年度限りで雇用を停止すると言われました。法律上今年度の4月がスタートになると意見したのですが、話を聞き入れては貰えませんでした。運良く、現在の職場に今年度の4月から移動できましたが、利用するだけ利用されて、不要になったら、法律を理由に切られて感があり、今でも非常に悔しく思っています。同じような立場の方もいると思いますので、是非、早急で調査していただければと思います。努力して下さってる先生方が、できるだけ若手が研究を続けられるようにと思って善意で考えているのはわかるが、社会が変わらないと、それは最上階でハシゴを外す行為になりかねない。現状なら、ポストを取れそうもない学生には学位を与えない、ないしは博士課程修了後に民間企業を勧める(ポストドクへの推薦状を書かない)くらいの方がいいのではないかと。日本の科学の水準は大きく落ちるだろうけれども、今の社会情勢であれば、それが国民に見合った水準ということだろう。いわゆる「若手」に限らず、現在の有期雇用制度下にある全世代、全分野の研究関連職種ならびに、その社会的立場づけなど広い視野で議論される必要を感じる。アンケートするだけでなく、どこからでも見える形で公開して欲しい。法改正を望みます。アカハラ、パワハラが根強くある。そのような倫理道徳に反した行動で若手研究者の芽を摘むことは日本にとって大きな損害だと考える。上記のような理由でキャリアを捨てる若手がいないよう、心がけてほしい。また、女性研究者にとってアカハラ問題は非常に大きな障害である。大学にはハラスメント防止委員会があるといいながら、実際は機能していない。ハラスメント防止に関する個々の意識の上昇、及び組織の設立の義務付けを希望する。研究者の雇用問題は、研究者とその雇用者だけの問題ではなく、所属機関の事務職員が研究現場の現状について把握していないことが大きな問題であると考えます。よって、事務職員が研究者のおかれている状況をより理解できるよう取り組み、およびに採用や管理職への就任において、学位の有無や研究現場の研究業績なども評価基準に取り入れることである程度の改善を見込めるのではないかと。この改正案で重要なのは「Ⅱ「雇止め法理」の法定化」だと思うのだが、なぜそこに直接言及する声明がないのか疑問。「労働契約法改正のポイント」すらも読まず条件反射的にヒステリックな声を上げていると受け取られてしまうのではないかと危惧する。現場の都合、弱者(若手)の都合に即さない限りは、また現場の意向・意見が反映されない、聞き入れられずに規則・ルールのみが先行する限りは、全ての体制・規則・ルール・法が現状から打破されるべきであり、変更を行うこと自体無意味である。逆であるならば、現行体制等が保持、積極的な変更を行うべきである。既得権益の保持に根差した体制は、大規模な破壊を伴って一切打破されるべきである。真に若手研究者のキャリア問題を解決するためには、雇用の不安定化を新規雇用により押し付ける仕組みを改めるべきである。このような調査で大学教員の実態が把握されるのはとても重要と考える。大学により、学部により、講座により、自主性が他の職場より高く自由?とみえていることが、実は労働の課題を多く抱えたままになっていると感じる。独立法人化による歪みも修正される必要があり、各大学法人単位では、被雇用で弱い立場の教員は守られないと感じる。アメリカで"A PhD Is Not Enough!"という本が出ていますがまさにこの本のとおりでと思います。おつかれさ

ます 雇止めされるよりは「除外」や「法改正」を選んでしまいがちだが、この調査結果が「適用除外はいけない」(つまり、5年勤めたら無期雇用とするべき)との主張に対する反論の根拠となってしまうことを危惧している。 今回の法律改正は、若手研究者、とりわけ女性の希望を奪いかねない深刻な問題を引き起こすことと思えます。 若手研究者のキャリア問題が真に解決する事を願っています。 有能な人材であれば、今政府が打ち出している限定正社員制度ではないが、限定正教員ないしは限定正職員の制度を活用することも一考ではないだろうか。ただでさえ、日本の学生の学力低下が叫ばれているが、この問題でさらに拍車を掛けてしまうかもしれない。改正労働契約法は教育界にとっては何の利益も生み出さないと考える。それよりも熱意のあるものに働く場を提供できる法を作るべきである。 当事者等の意見集約、大切なことだと思います。このアンケートを実施して下さったことに感謝します。 現在、私学連盟から「研究・教育職」の無期転換除外の政治的な請願行為がなされていると聴き及んでいるが、大いに失当である。上記のとおりで、「無期転換」しても、カリキュラム変更などで当該の担当授業(コマ)がなくなれば、肅々と職を離れざるを得ないのが非常勤教員・任期付教員であり、「無期転換」は一種の「期待権の担保」あるいは「大学による教員としての資格の認定・承認・称号」に類するものになるのではないかと。この「無期転換＝首が切れなくなる」は、カリキュラム・授業があるかないか、という通常の給与所得者と異なる一要因が挟まっており、軽々に労働者たる非常勤・任期付教員の基本的権利を制約することは、基礎的な法理として肯ぜない。(実態は「無期転換」後、無任所になれば、給与は支払われず、一種の予備教員が増えるだけである。その「資格」的なものまで「適用除外」で侵害されるのは、大いに問題である) 若手研究者に限らず、正規雇用と非正規雇用の格差がありすぎます。それに関わらず、非正規雇用でも、正規雇用並み(下手するとそれ以上の)仕事量を与えられ、責任を求められ、他に正規雇用の仕事を探したくても、その余裕すらありません。どれだけ働いても、今務めている企業が将来を保障してくれるわけでもなく、賃金が上がるわけでもなく、都合よく法律を解釈して身分も危くなるようでは、ただただ虚しくなるだけです。 大学や研究機関における研究者・職員の労働形態について、多くの問題があると思えます。非常勤講師と常勤教員の間の格差は、非常に大きく、矛盾があると書いてもよいと思えます。これは非常勤講師の待遇が、その人に本務校があることを前提に設定されていることが理由の一つだと考えていますが、現在では実態に合わなくなっていると思います。また、ポストク等についても改善すべき点があるように思います。改正労働契約法についての議論をきっかけとして、大学や研究機関における労働のあり方についていろいろな角度から議論し、多くの人が納得できる形を模索する時代になっているのではないのでしょうか。 他の業界に比べて、人材の流動性が高いのが研究者の世界である。その分、非常勤のポストが必要であろうし、そういう点では、実態に合わせてうまく運用できるルールができるとうよいと思う。 本件に関して、アンケート結果に基づき、若手研究者ネットワーク内でも分野をまたいだDiscussionができる機会があるとよいように思います。 そもそも、現在の日本の教育システムのなかで、本当に研究者になるべき人間が研究者になっているかが疑問である。どうみても、そうは思えない。現在のシステムでは、大学院修士課程(学部4年であることもある)において、どこの研究室へ採用となり、いかに指導教官に気に入られるかによって将来が決まってしまうシステムのため、本人が研究に向いているか否かは別問題である。さらに、一旦一般企業等の社会人になった人間は、もう一度大学あるいは研究機関の教員又は研究員になろうとしても除外されてしまい、一般公開等でうわべだけ研究の世界へ参加はできるものの、ほとんどが子供相手の公開内容であるため、真の意味での参加はできない。このように、自分が参加できない世界へ、お金(税金)を支払おうと思う人間はいないため、運営費交付金は年々下がる一方で、携帯電話会社がなぜ儲かっているかという、人々が携帯電話の世界に参加できるからである。そのため、人々はお金を支払い、携帯電話会社は儲けを出すのである。一方、研究の世界には、一般の人々は参加できないため、そのような自分が参加できない世界に対して、お金(税金)を支払うはずがない。したがって、人件費は年々下っていく、又は、短期間で雇止めを行う(結果的に、人件費を削減することになる)のである。このような状態を改善したかったら、研究者(大学の教育者を含む)は特別だから特別の法律があって当然という意識を改善し、もっと世間に対して謙虚になる必要がある。また、大学、研究機関は、社会人枠を増やし、誰でも(勿論、基礎知識を確認するテストは必要だが)研究への参加のチャンスを得られるよう、方針転換する必要がある。 この問題は、日本の雇用形態(企業が新卒採用に重点を置きすぎている事、採用する人の能力よりもこれまでの 経歴を重視する事)が変化しないと、日本の中では解決しないと思う。 いかなる分野であれ、研究者は特化した知識と経験が必要とされるはずであり、本来その養成にもかなりの時間を要するはずだ。 これまでも大学の経営方針、学科再編といった、雇用者側の都合に対して、柔軟に応じることを求められてきたにもかかわらず、いわゆる専任のポストにつかれています。このような問題が生じていることを知らない方が多すぎます。大学教員への徹底した周知が急務と思えます。 大学等における研究活動のような特殊な「労働」の現状を鑑みて欲しい。 雇用主のためではなく、雇用される者のための法律にする。 専任教員の積極的な関わりがないと断絶は継続すると思えます。 大変、重要な活動だと思えます。感謝します。 具体的な解決策は思い付かないのですが、改正労働契約法によって大学が雇用を打ち切ったり躊躇するとう本末転倒な事態は改善して頂きたいと思えます。 教授や准教授も任期制にすることを検討してもよい。 評価の悪い教員は排除すべきである。 その一方で、適切な評価基準を確立する必要がある。 包括的な枠組みに基づく総合点で評価されるように配慮する必要がある。 また、日本の多くの若手が就職できない理由の一つに、1)彼らに危機感がない、2)彼らが優秀でないことも挙げられる。 先述で唯一論文数の減少している日本の学術界の現状に鑑みると、そのような気のない若手に配慮するよりは、学術レベルの向上につながる方策を考える方がよい。 このことは同様にシニアの教員にも向けられることである。 科学技術系を偏重するのではなく、全ての分野の学問に従事する研究者を等しく扱ってほしい。 確かに、科学技術系は経済的に国に及ぼす影響が大きいが、その他の学問も国民の知識や人格を形成する上で必要であるということを一考 考えてもらいたい。(改正労働契約法への意見に対して。) 研究は長い時間をかけて腰を据えて行なった後に成果が生まれるものである。国は研究者が研究に励むことのできる環境がいかなるものであるかを認識するべきである。 このアンケートは、質問で冒頭から「所属」や「職位」や「任期年数」といった、正規職員を前提とした質問を、立て続けに並べられて、非常に不快であった。現状で問題になっている高学歴ワーキングプアが、非常勤講師問題である、ということ全く理解していない。 アンケート主催者は常勤雇用のだろう。羨ましく思うだけでなく、近い将来、大学の経営側がさらに労働者に厳しい態度で臨んだとき、主催者の人々もまた、非常勤講師たちの妨害に回る懸念を持っている。 若手は種々の制度により優遇されており、中堅程度の非常勤研究者のキャリアが深刻であり、フェーストプライオリティー 現況の日本は海外に対して、国を挙げて教育・研究に力を入れているという印象が全く与えられていない。本件はそれを助長するもので、教育機関に所属する者として認められない。 一人の非常勤講師としての自分の将来に関する不安から上記の意見を述べましたが、個人的な問題でなく研究者の育成という立場からもそこまで自己中心的な意見でもないと思えます。研究者の量を維持しなければ質も維持できないと思えます。 なぜこのような法律を作られてしまったので、まったく理解できない。国会では、研究者の現場に対する理解と配慮が全くできていない。 意見集約や、若手保護の取り組みごころうさます。時間もかかり、すぐには解決しない課題とはいえず、オーバードクター問題の顕著な時期だけでなく、辛抱強く取り組んでいただければ幸いです。 若手の人が意見を言える機会をもっと増やしてほしい。 ↑上記について、今ざっくり考えたので特にデータの根拠はありません。法的根拠を知りたい機会になりました。ありがとうございました。一方で、雇用の条件は年々厳しくなっているのは肌で実感しています。研究成果をたくさん出すことはもちろんですが、世の中の役に立つ研究がたくさんできる世の中になってもらいたいと思えます。 若手研究者のキャリア問題よりも、論文数重視の評価や 教授の外遊のような国際会議出席の方が問題。専任教員の人事硬直が若手のキャリア育成を阻んでいると思う。 未来を担う若者や子供達の希望や夢を失わせるような国にならぬよう、努めてもらいたい。 弱い立場にある若者を厳しい状況下におく現況を改善して欲しい。 若手研究者の労働問題を軽視し、まして研究者の労働者としての権利を阻害しようとする 今回の提案はあまりに非人道的です。 5年経過後を常勤にするというのは良いことである。要は、この制度をなくすことではなく、5年経過後に雇用を解除しにくくなる制度設計を目指すのがよいのではないかと。 終身雇用は、研究職の社会的安定感をもたらすため、研究を志す、若者が安心して研究者を目指すと考えられる。一方で、新たな価値を生み出さなくなった人材が生じたときに、どのように組織の活動性を高く維持するかが大きな課題となると予想される。 解雇できないので置いている(組織側)と、食うに困らないからとあえず残っている(被雇用側)では、互いにあまりにネガティブな雇用理由。これではいい研究ができると思えません。企業なども同じです。雇用流動化は懸念される声は強いのですが、今よりも悪くなることは無いと思えます。規制すべきは、流動化ではなく雇用の固定化と考えております。 例として挙げた特任助教雇い控えはむしろやさしいほうである。今、一番の問題は、新システムの適応が過去に遡れないことにある。現在、無機雇用者全てを一度でニュアトラック化して、外部委員会等による審査をすべからず。上にも述べたが、少子化による学生減少→ポスト減少はある程度予想されていたにも関わらずにドクターを量産するという、愚行とも言える政策を遂行した世代が責任を取るべきである。 天然資源が無いのだから、人材を育成するしかない。人作りに金をかけなければ、日本は没落するだけ。 労働者の立場を守るはずの法律が、なぜ雇止めという逆の結果が危惧されることになってしまっているか不思議です。同様の問題は研究教育の現場に限らず生じるものと思えます。 現在危惧されていることが法律制定前に検討されなかったのかということ素朴な疑問として感じています。私自身非常勤職員として、今後また改正される可能性もあるのか、そうでないならば何か非常勤職員自身が取れる対策はあるのか、といったことが気になっており、それについて知ることができる機会等があれば大変助かります。 研究者も一般企業職員や公務員のように長期雇用する制度にシフトしていければ良いと思えます。給与がそれなりに保証されているも任期付では長期的な研究・開発を行いつらいと思えます。 ポストクに頼った研究はやめるべき。使い捨てになっているので、数年後には日本の研究力は減少すると思う。正規の大学教員だけで時間的に研究もできるように枠を拡大すべき。教育担当の教員をつくてもよい。 5年後に本人が常勤職への採用を望まない、という確約を取ったうえで、非常勤講師等として雇用することはできないのか。改正労働契約法ではできないとなっているが、学術関係機関においてのみ、この規定を除外してもらえばよいのではないかと。そもそも雇用形態が一般企業と異なるのだから。 改正点はあるが、基本的に、ポストク、キャリアトラック制度は、今の日本のアカデミックには必要。その根幹を覆しようとする法律には、学会として強く反対すべき。 本件は問題の本質を捉えておらず、設定したのは研究者の方ではないと思われる 喫緊の課題は、上記の通り、現状においては、中堅層となっている。今のところありません。 無期雇用＝正規雇用という誤解があると思うので、今後はっきりさせてほしいと思う。 改正労働契約法による影響を考えるときに、任期の短い職を、同一所属機関で繰り返すことは是非についての議論も付随すると思うが、それは一律に結論を出すことは難しいと思われる。

また、例にあるような、「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」については、1年間のポストドク経験の有無が、採用の判定に影響してはいけないことだと感じるが、(なので、職位が変われば、同一機関であっても、継続とは思えないのだが)、そういった事例を是正するための解決法として、「研究者への法律適用を除外する」「法律改正以前に戻す」といった選択肢しか用意していないのは、極端な解決方法だと感じる。改正労働契約法により、任期なしの職へうつことができ、恩恵をうける研究者は、まったく出ないのだろうか。(研究者にとって、利益を受けるケースは全く見当たらないのだろうか?) 特になし。私は、一般企業で働いたあと、転身したため最初から「若手」ではない。今回の問題以上に、年齢というあまり能力とは関係のないところで、人間を評価することには憤りを感じる。非常勤は、常勤と同様の待遇を希望するのではなく、自己のキャリアを正当に評価され、将来の不安なく仕事を続けたいと思う人が多いと思う。もちろん、法改正の趣旨が大学で理解し、それを雇用政策や制度に反映することを望むが、それ以前に、働く場を奪われることの方に大きな不安を感じる。労働契約法改正は、大学や研究機関の研究力、次世代を担う若者の育成に明らかにマイナスである。研究補助者についても、貴重な労働の機会が返って狭まっている。この状況をもっと社会に訴える必要があるとともに、大学、研究機関もより柔軟に雇用問題に向き合うべきである。大学院重点化も今回の改正労働契約法も、今の日本(の少なくとも研究業界)では成り立たない。もと潤沢な予算(人件費)と、人事の流動的の確保が骨背として無ければ無理である。とくにありません。現在、非常勤職にある多くの若手から見れば、目の前の問題として大事な問題なので、早急に対処する必要はある。しかし、改正労働法の一点だけをとって意見をあげても、一般社会からの理解は得られないだろう。日本の研究環境を改善するためのグランドデザインを訴え、その中で研究者の労働環境はどうあるべきかを議論すべきではないか。学術分野に関して国会、政府内で発言する人、場をもっと増やしてほしい。早稲田大学の行った人数の非常勤講師を雇い止めたしに人事部の怒りは、せめて当該非常勤講師の5%でも専任教員にしてほしい。また、そういったことは全くなかったということ。改正労働契約法の精神を無視しておいて、大学の保身の為雇い止めを無理やり行ったことに非常に憤りを感じます。非常勤講師と専任教員の能力差はないと常々感じております。ちょっと運が良かっただけでこれだけの横暴が許されて良いわけがありません。定年退職する人の分を補充できない現在のポスト削減傾向は、確かに今後長い目で見たときに人材の欠乏を有む。よって、現状ポスト分くらいの補充は維持すべきだ。しかし、一方で博士の供給過多は明かで、単なる定員の増加でない大学院重点化を行うべきであろう。私が雇用されている組織は私立大なので雇用に関する規則は理事会がつくり、理事会はそれを公開しない方針をとっている。何か問題が起これば規則はつくってあるので適用するが、はじめから公開すると問題を発生させるので表にはふせる方針のようである。現場ではこれまで通りに非常勤や若手を採用しているが、次第に規則を変えてあるからこれまで通りにできない事例が増えてくるのが気がかりである。本件は研究界自体における若者の雇用確保が主題ではあるが、更に、第2の道についても環境が整備されていくことを望む。(例えば、若手研究者の雇用確保の一環として高等教育における雇用が試みられているが、まだまだ不十分である。) 問題の根本に立ち返って議論すべき。非常勤が生きづらい社会であるのは言わずもがなであるが、すべての雇用を常勤にするのと、非常勤であっても生きづらい社会にしていくのと、どちらが現実的で合理的で幸せなのか、偉い人にはもっとよく考えて欲しい。整合性やビジョンなき小手先の変更修正では本質にはとどかないと思います。長期非正規雇用者の正規雇用を促す目的のものを、大学側が本来の趣旨にそぐわない方法で利用している感がある。要らない大学はどどんづつすべき。何年も前から大学で教養課程を廃止しているが、基礎的な科目の講義のプロを全国的に養成すべきときに来ている。特になし。法律の方向性としては正しいと考えられるが、それによっておこる雇い止めの問題を解決すべき。大学や研究機関自体がブラック化しているなかで、適用除外を求めるやり方はどうか? 財政的のどの組織でも無期雇用に移行することはありえず、自動解雇に利用されるのは明らかである。ベテランを失う現場にとっても損失は大きい。研究者としてのアイデアや活力が一番ある時期を強制的に退場させられることは、不条理であり人権侵害にあたる。若い人はあぶれているので、定年を伸ばさなくて、その分若い人を雇用してください。そうすれば60歳以上の方は、任期制職で再雇用しますので。結局ね、教授はパーマメントなのよね。ポストドク1万人計画で失敗した責任の所在がまだはっきりしていない中、同じ過ち(若手を苦しめること、科学技術衰退)を繰り返さないためにも、大学、研究機関の長を筆頭に、本件に臨んでいただきたいと切望する。学会から案内が来たためアンケートを受けたが、学生の身分である自分のような者がこれに回答したところでの何の意義があるのかわからない。若い学生の選択が、ここでダメだったら別の場所を探して移る、ということのみになっている気がします。別の場所に移るのではなく、ここに踏みとどまって、より良くしていくという選択をする学生がもっと多く増えないとこの国の社会が活気を持つのは難しい気がします。多くの若手研究者が職につけない現状をどうにかしてほしい。5年経てば正規雇用に移行できる、という前向きな改革ではないので、若手には不利なことしかないと考えています。若手を積極的に雇用するために、抜本的な改定が必要。助教はいないのに教授ばかりが多い現状は健全とは思えません。定年延長や、65歳定年後に70歳定年の大学に移る等の方々がおられる現状そのものにも改革が必要では。私の現在の身分は「日本学術振興会特別研究員」なのですが、本職は厚生労働省の定義に従えば「無職ないし自営業」に当たるということを知り非常に驚いています。改善を希望します。大学の教員は、80歳の人が多い、若手がいてもいいと思う。若手を重宝するあまり、70歳以上の研究者を切ることに反対である。私の大学にも素晴らしい、少なくとも、日本に必要な教員がいる。一番大切なことは、学生に講義できる教員・研究者だと考える。ポストドクの人でも高齢の研究者も必要である。特に若い人が研究者として、大学の教員として育つように、日本政府は、努力すべきだと思う。制度を変えれば学生の質が向上するものでもないはずだ。改正労働契約法は、労働者の味方である民主党政権下で成立したものである。外交の失敗は「素人だったから!？」と言いついでできて、殊、労働法に関しては、言い訳が聞かない失敗である。物事を外見だけ見て、中身を吟味できない人たちの失態である。民主党は猛省すると共に、自民党政権は今すぐ改正していただきたい。若手の中には、非常勤講師をする者が多いが、講義準備や採点などの時間外労働が多く、それを考慮した時給計算をすると200円以下になることもある。これでは生活も生涯設計もできない。独身の若手研究者は常勤にならない限り、婚活もできず、貧しい中で研究を続ける者も多い。外国人教員や研究者と同様の研究や講義コマを持っていても、給与面で格差をつけられている。また、非常勤講師は一般教養を担当することが多いが、一般教養科目の場合、受講者が数百人単位と多く、給与面とのバランスを考えると教務上の負担を感じている。学生の要望に答える講義をするには、熱意が必要だが、生活苦が理由で講義の手を抜きたくなる。科学教育普及のためには、教員、特に非常勤講師の給与面などの待遇改善も必要と考えている。5年間でその分野での専門知識と技術を身につけても延長する職がない場合研究テーマを変えるか、転職するかを選択となり、一貫した研究を続けられない状況にある。過去の研究は次の分野でも役に立てる事ができるが、採用時には評価されにくく、年齢が上がるとつれて次のポストへの変更が難しくなると感じる。そうなると次世代の博士を積極的に勧める事ができなると感じる。研究分野によっては一つのテーマに携わる研究者の数は増えていく。色々な知識と技術を見識を持つ複数の研究者が必要とされるが、研究の場では職に関わらず責任だけが課せられる。必要とされていないが正当に雇用できない事で研究に支障がある事態も多いに見受けられる。今、まさに日本という国の誠実さを問われている段階にある。将来の日本をそして地球を背負って立つ若者の育成のために、誠意ある行動が必要と強く感じます。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の方々を合わせて頑張りたいと思います。短期での雇用を繰り返すことを禁止しようとする法律、決まりが、事実上短期で雇用されている人が働く環境を悪くしていつていることはあまりに明らか。もっと根本的な改善策はないのか。ポストドク問題と併せて、PhDを持った人材が幅広い領域で活躍出来る地盤が出来ると良いと考えている。秘書業務を担当する事務補佐員は研究室レベルでの雇用になるため、教員の異動や定年の後も雇用義務が生じるような雇用は出来ない。大学に勤務する事務補佐員も5年以上の非常勤職での更新を可能にしないと5年ごとに解雇することになる。改正法の趣旨は有期契約職員の雇用安定の促進であると考えられるが、正規職員の定数そのものが増加せず、むしろ削減されているような状況のもとで、このような小手先の法改正を行っても、無意味ないしは逆効果と考えられる。ただし、専門性が低く、人材の使い捨てが日常的に行われるような業種では、それでも改正法のメリットはあると考えられる。有期雇用は雇用者側からみて非常に都合のよいものにすぎない。そのようなシステムでは一時的な活性は見られるが、将来は暗澹なものになると考える。きちんとした将来設計のできる研究者を育てたいし、国や組織は、労働者の人生に責任を持つべきである。任期制研究員と定年制研究員との待遇の差が大きすぎるように感じている。基本的に研究者はPIでない定年制研究員と同様の職務をこなしていることがほとんどであり、不公平感が大きい。改正労働契約法はポストドクの民間企業への就職状況と大きく関係があり、これと切って議論する事は困難である。不安定な雇用形態から抜け出す為に民間へ飛び出したい人は数多くいるのは事実である。改正労働法の改正で、私の勤務先は就業規則を変更しただけ。各大学の就業規則を集めて、検討されるのもよいかと感じます。最初のほうにあるポストドク1年+助教5年という採用は通算して5年を超えるということ、私の大学では難しいと思います。また、ポストドク1年やった人をどうして助教として採用したい場合は3年任期にするなどの工夫が必要。ただ、権利、権利を主張しては生活保護と同じで、色々不都合な問題が出てくると思います。とくに若手研究者が安心して研究できる環境を国は整えるべきである。生活面で不安定な環境で良い研究ができるとは思えない。40代、50代で1、2年後に職を失う状況で安心して研究ができるだろうか。研究者の家族はどうなるのか、またその心境は如何なものか、よく考えるべきである。有能な者から無能な者まで含まれる博士という専門家をまっとうに評価できる社会になってほしい。若者を育つには道を作ってあげるのではなく、挫折を経験させ、挫折から立ち上がるためのケアをしっかりしてあげることです。そうすることによって、新しい道が開かれ、将来の日本・世界を支える本当の人材が育ちます。また、今日のポストドク就職難は簡単に博士号が取れるからできた問題です。東大・京大など名門大学出の博士はたくさんいますが、中には学部から東大・京大出身の人が意外と少ないです。学部でこれらの名門大学に合格できなかったが、修士課程や博士課程なら比較的簡単に入学できてしまいます。本当に必要な研究者の数を見直してそれに見合うように博士課程に進学できる人を厳選するのも必要かもしれません。なし 十分なバックグラウンドの知識がない人が多いとしたら、この様な表面的な是非を問うアンケートはミスリーディングであるように思われる。URAという新しい職種に関する調査が必要 活動ありがとうございます。そもそも雇用先が少ない 研究者は数多ある職業の一つにすぎないので、まずこの法改正の課題全体を整理した上で、学術会議に関係する部分について考えるべきだと思う。ありがとう 一刻も早く、文科省は新しい指針を出してほしい。そもそも非常勤だけで生計を立てている人が多いこの社会を改善する 方法はないのか? 最近任期付の公募が多いのもおかしいと思う。雇用者側の善意に依存した法律であり、研究

者に限らず、全ての非雇用者にとって不利益になると思う。言いたいことは山ほどありますが、若手同士の下衆いブラックジョークにしておきます。プライバシーに関してどちらかというとオープンな志向をもつGoogleのサービスを使って、このようなナイーブな問題を聞くことには、多少の疑問があります。(重要なことだと思うので、アンケートには答えませんが...) 日本学術会議の組織ですので、そこはもう少し配慮がほしいところでした。昨今の児童虐待事件、「保護者を孤立させず、追い詰めない」がコンセンサスとなりつつあるが、大学・研究所では、非常勤教職員である児の保護者を孤立無援の状態に追い詰め、相談に対しては「そもそも子供を作るべきではない」とリアクションを返すような状態が、「ノーマルかつ安定した」状態として受け容れられている。人間を人間らしく扱うことができないシステムのもと、学術の健全な発展は望めないのではないか。結局、このような法律ができて、必要な人への改善になっていないのでは？ 内容を読むのに時間がかかるのでいちいちpdfにしないで欲しい。職位について、「PI」という略語は注釈抜きでよいほど知名度が高くないと思います。法の解釈がよくわからない。5年後に○○となる可能性がある。など、でなく、こういった場合は法が適応されてパーマネントに移行する/しない、という具体例を出さないと裁判まで揉めてしまう事例が増えていくのではないかと。近年テニユアトラック制度等により、任期付研究員や特任助教の新規ポストが増えているが、その多くには年齢制限がある。そのため、現在30歳台後半のポストには、今ほどポストが充実していなかった、学位取得に時間がかかった等の理由でポストを抜け出せずにいる方が非常に多い。中には自分が研究のいろはを教わった人もいて、我々テニユアトラック制度の恩恵を受けているものとしても、仕事がやりにくい状況になっている。責任を持たず(休日出勤なし、育児に軸足を置きたいなど)に、パートで、もしくは派遣で雇用されたいという希望している方もいるはず。今回の法改正で、そのようなスタイルを望む方は軒並み失職した。本来は正規雇用を模索すべき法改正が、各企業、団体の体力の問題で、逆に首を切る方向に進み、本末転倒。任期付から任期なしに変わっても、きちんと任期付の職員を代弁するような研究者はいるのでしょうか？ また、すでに任期なしの職にある教員は、「職の不安定さ」を軽く見ている。どれだけプレッシャーがあるのかを理解していない人たちの無関心さがこの問題の根本にあると思う。まず大学側による不安定雇用および雇い止めを問題とすべき。文科省も動いているようなので、何らかの形で制度は改正されると思いますが、学術会議がある声をあげることは有益かも知れませんが、文科省と二人三脚の学術会議というのにも、ちょっと抵抗があります。日頃のご活動お疲れ様です。貴分科会のご活躍で優秀な若手の人材がその能力をいかんなく発揮し、より多くの偉大な学者が排出される環境に変わっていくことを願ってやみません(無能な人材はどうでもいいので救済する必要はないと思います)。近年多くの国立大学において定年を延長したが、それにより本来雇用できた若手研究者が雇用できておらず、言語道断の施策と感じる。団塊の世代にあたるそれらの世代の教員、研究者は、重点化で多くの院生をこき使い、自らの定年をのばし大学に居座り若手研究者の将来をつぶし、あげくに非正規雇用で自分のすべき仕事を押し付けようとしておりその罪の深さは計り知れない。若手研究者を取り巻く雇用環境・研究環境が厳しくなっているため、研究倫理上の問題も非常に多くなっている。やはり欧米式の評価基準をしっかりと確立すべきだと思います。日本全体が、この60年あまりの制度を変えなければ、希望は無い。小手先では限界だ。半導体業界がその良い例である。ここまでになった責任は誰も問えない。取ろうともしない。日本の根本問題は戦前からあまり変わっていない。ネットが発達した現代では、もっともっと議論をオープンにして考えを述べることが必要だ。学術会議として画期的な意見を提案してほしい。非常勤を長く続ける人を法的強制力を以て常勤にシフトさせて生活の安定を得られるようにすることを目的とした法律だったと思われるが、実際は思惑とは裏腹に非常勤の雇用の道を閉ざしてしまっただけで、何の解決にもなっていない(むしろ生活の不安定さを助長している)。法そのものを見直すべきだと多くの人が考えていると思うが、なかなか国民の意見として上に届かない。学術会議が中心となって組織的に意見をまとめて提言しようという活動は大変心強いです。成果を期待しています。死活問題です。どうぞよろしく願いいたします。意見を吸い上げて下さることに感謝。たくさん意見や事例が寄せられることと推察します。ぜひ社会に発信し、日本の将来が明るい道に進むよう願います。定年延長でますます若手用ポストが先送りされている。小手先の議論でなく、総合的に議論できるようなアンケートにして欲しい。お役人の視点が各所属省庁の省益に傾きすぎ、高所対処からの政策決定が成されていない。研究現場においては省庁を越えた横断的な運営ができるような仕組みを何らかの方法で仕込んでいくべき。学術会議や、各学会が連携して対処する必要があると思われる。研究者にとっても、研究所にとっても、腰を据えた研究環境が確立されることは好ましい。しかし、今、研究のPRが優先し、大学・独立法人の研究者のコンプライアンス崩壊の危機も指摘されている。研究、特許の不正が横行している。TPP締結後は、今迄以上に、知財の管理、守護、育成ができる人材が求められる。特に我が国では戦略的に特許を考えられる人材は著しく欠落している。有期労働者を守るための法律が、少なくとも大学では逆の方向に作用している。直ちに見直すべき法律である。研究活動は研究者のみで実施しているのではなく、その周りにいる人々の支えによって成り立っています。この問題は研究者のみに限定されるものではなく、これらの人々への影響があり、日本における研究水準にも影響を与える大きな課題です。日本にとって非常に重要な問題ですので、是非、良い方向に進み、解決へとつながることを願っています。この件に関する国会などでの議論がこれからはじまったとしても、すでに方向転換している若手研究者もいると思われ、遅きに失しているように感じる。博士課程進学者の増減はまず学問をしたいかどうかによると思う。本当のキャリアパスが確立すればよいと思う。根本的には日本の文部科学の人材育成・確保の問題であり、なんらかのかたちの終身雇用の枠そのものが確保されることで解決される問題だと考えます。改正労働契約法についてはいろいろ報道されていて一般でも認知している人は多い。一方で大学、研究機関の雇用に対する大きな影響が出かねないことは周知されていない。一般の方へも問題点を提起してみたいと思う。大学や研究分野の人物だけでなく世論によって解決の糸口を見つければ良いと思う。任期なしの職ではないと将来設計が難しいという面もあるので、任期なしに移行するのは良いことですが、急な変革で、そのやり方が定まっておらず、現場に混乱があると思います。とはいえ、私自身、任期付きの研究職を15年間も続けてきて、この先の不安も多く、なんとか、他の道を模索しないと難しいと思っています。当方でも、常勤、非常勤という類型化において、既得権に基づく、パワーハラスメント、村八分、嫌がらせ、いじめ等々、問題が恒常化(固定化)改正労働契約法(非常勤の常勤化)と若手研究者のキャリアは別問題 喫緊な課題はむしろシニア研究者のキャリア問題であると観眼 法改正に合わせて、非常勤や任期制教員のためになるような措置を行う大学に補助金を与えるような措置をとらないと、大学側は経営上の判断で安きに流れることになるのではないかと思います。少し話がずれるかもしれませんが、安定した身分を望む気持ちはわかるし自分自身もそうであるが、一般企業でも「就職したら一生安泰」ではなくなっている今の時代に、税金に100%依存している研究者が無期雇用ポストの増加を主張しても世間の理解は得られないと思う。無期雇用ポストが問題なのではなく、流動性が欠如していることが問題だと思う。特に50代以上。こうした問題に関する、議論の機会はとても重要だと思っております。どうもありがとうございました。ポストのうち、PIの自己資金による被雇用者の労働条件の実体については、外から見にくく、不健全な場合がある。もっと、ラボの実体が外からの目に晒される(相互に比較、監視できる)体制を作るべきである。研究職にある若手の人材は研究そのものの業務で多大な時間拘束されており、これらの問題へ反対意見を述べる機会も実質的にもたない。だからといって、この問題を放置すれば事態は悪化するばかりである。この法律の適用に関する議論を機に、多くの国民に問題を直視してほしいと感じる。本質的な問題を考えずに場当たり的な対策をしているだけでは、事態は深刻化する一方である。教職員を適用除外とする案は、まさに場当たり的な対応と感じてしまう。恐らく、今回の問題をクリアしようとする専任教員の給与を下げる方向での議論が生じると思われるが、それも場当たり的な策である。苦労した上で得られる専任教員の待遇もよくなければ、研究職を志望する人材は減少する一方である。研究機関単位の対応策ではなく、わが国全体の研究教育環境の向上と維持を考えた対策が必要である。現場の状況を知る人材を含めた検討委員会などが必要だと感じる。雇用の流動化・オープン化、転職に向けた再教育システムの整備など、日本の雇用習慣を根本的に見直す必要があるのではないのでしょうか。アンケートフォームは信頼できるサーバーに置くべきである。この程度のアンケートならば30分もあればスクラッチからCGIを書けるのではないかと。なぜ外国の私企業の、しかも無料サービスを利用するのか。もっと早くこういうアンケートなどの活動をするべきでしたね。最も活躍できる年代として、40代中堅の層が薄い。優遇、配慮が必要であると考えられる

## 1日の回答数

