

## 改正研究開発力強化法及び任期法の一部改正についての意見

2013/12/19 榎木英介（近畿大学医学部講師/サイエンス・サポート・アソシエーション）

イノベーションとそのための研究開発環境の充実はもちろん重要であるが、そのためには多くの研究者が安心して研究に従事できる環境が、世代をこえて持続的に維持されて行く必要がある。研究は一部のエース研究者によってのみ担われるものでもなく、また経済原理や効率性では測れない部分も大きい。このことを考えるなら、競争的な研究環境の促進、人材の充実、そしてそれらの人材のキャリアパスの安定は高いレベルでバランスをとられなければならない。しかし、改正研究開発力強化法及び任期法の一部改正に関する議論は、これらの問題に十分に答えるものとは言いがたく、若手のキャリア問題の多くは積み残されたままである。

そこで、研究開発力強化という課題を満たしつつ、若手研究者のキャリアパスが抱えている問題をふまえ、単に任期を年限で区切るのではなく、流動性が個人にとってのキャリアの向上と、社会全体にとっての「研究開発の成果」の向上を両立するため、政府と大学研究者が採用すべき方策に付いて、いくつか提言したい。

詳細は如何に述べるが

- ・ 任期法の一部改正はほぼ現状維持という意味しか持ちえない。
  - ・ 労働契約法改正には、有期雇用の濫用を防ぎ、有期無期のそれぞれの業務を明確化することに意義があった。
  - ・ 科学研究においても、研究のプロジェクト化や流動性の促進といった意味で有期雇用が導入されているが、実情としては、有期雇用においてプロジェクト外の補助的な業務が押しつけられたり、また任期後の転職が困難なケースが多い。
  - ・ また研究支援や研究補助および教育に関する業務はもともと有期雇用の意義からは外れているが、これらも一律に有期雇用化することで、研究教育基盤の継続性や維持管理に困難が生じている。
  - ・ 無期転換までの期間を５年から１０年にすることで、現在の研究環境の維持は図れるが、これらの問題の改善に資することはない。
  - ・ ドイツでは研究者の有期雇用「合計」の上限が１２年となっているが、同時に年齢差別の撤廃、有期無期の労働条件の同一化、有期雇用における職業訓練の充実や転職支援が図られており、これらの施策が同時になされなければ状況の改善には向かわない。
  - ・ 若手を雇用する大学や研究者は、若手が特定の仕事に特化せず、流動性の中で有利になるようにスキルを向上させることに配慮する必要がある。
  - ・ 政府や資金提供機関は、資金の提供や研究の管理／監督、および成果の評価に際して、上記の点に付いて考慮する必要がある
  - ・ 特に成果が評価されにくい教育職や研究補助職については、流動性を求められるべきではなく、安定した雇用のための制度を構築する必要がある。
- といったことである。

以下に、その根拠と提言の詳細に付いて述べる。

# 改正研究開発力強化法(労働契約法の特例)は「研究開発力」を強化できるのか

2013/12/19 榎木英介(近畿大学医学部講師/サイエンス・サポート・アソシエーション)

## 改正法の要点(労働契約法に関する部分)

無期雇用への転換申し込み権 連続雇用5年→10年



独 学問有期契約法との類似性  
研究者との有期労働契約の合計期間は12年  
(医学生の場合は15年)を超えてはならない

## 対象(要点)

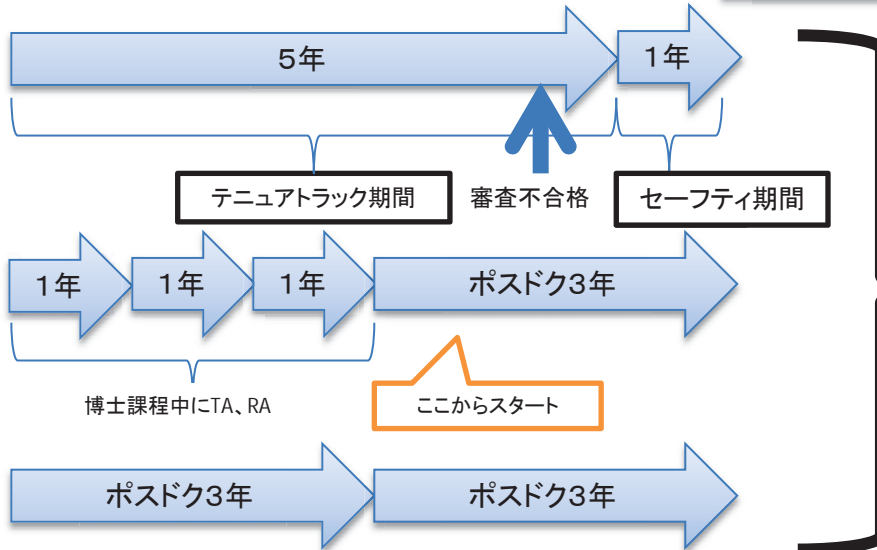
1. 科学技術に関する研究者又は技術者(科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発の補助を行う人材を含む)
2. 試験、開発、実用化、企画立案、運営、管理、知財etc
3. 大学在籍中は期間に入らない

## 研究者、技術者

10年間は研究者としての適性、能力を吟味するのに十分な期間ではあるが...

他職種への道がなければ袋小路

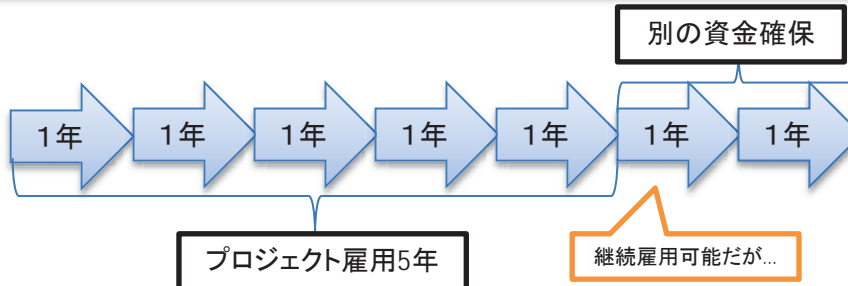
人文系非常勤講師と「研究開発力」との関係は？



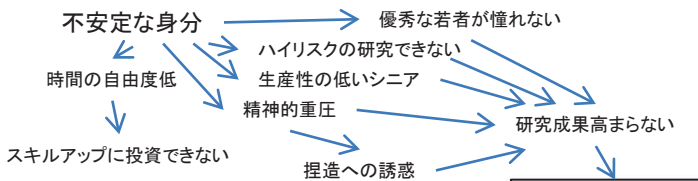
## 研究支援者

「コマギレ」雇用  
不安定な身分のまま

どの職種が適用の範囲か不明



## 法改正でも残る問題 キャリア形成と安定性



## 解決にむけて

### 競争と安定性を確保できるしくみ(例)

1. 高給、高予算だが有期雇用のポスト(ハイリスク・ハイリターン)
2. 昇進も昇級もないが安定したポスト(ローリスク・ローリターン)

### キャリア形成、スキルアップに取り組めるしくみ(例)

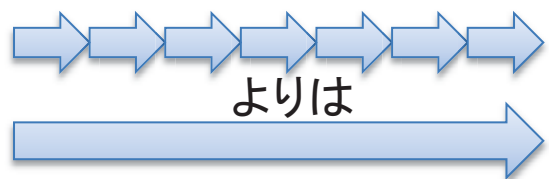
1. 業務の定義と残業の禁止の厳格化
2. 自分の研究だけを行える時間割り当て(通称 Google 方式)
3. テニュアトラック制度の明示
4. 契約終了後(別の組織への)再雇用状況の調査と比率目標

## 「雇用終了」いわゆる「ジョブ型」(職務がある期間だけの雇用)ではだめなのか？

### 労働基準法第14条

労働契約は、期間の定めのないものを除き、**一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの**のほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。

- 一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約
- 二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)



職務終了

## 【状況分析と提言】

改正研究開発力強化法及び任期法の一部改正について、これで多くの研究プロジェクトが円滑に進むようになるというメリットがあるとしても、若手研究者の雇用、キャリア、研究環境という面では、まだ大きな問題が積み残されていると言わざるを得ない。

第一に、大学研究者の公募制、任期制を積極的に進めてきたのは、頂点に立つ教授によって研究内容が大きく左右されるという大講座制の弊害を廃し、研究能力がピークを迎えるとされた30歳台から40歳台前半の研究者の研究における独立性を向上させるという目的があげられていた。しかし、現実的には研究プロジェクトの大型化等により、多くの若手研究者は独立した研究者ではなく、プロジェクトの一部となって働くことが求められている。また、常勤の技官職の消滅と、それに変わる研究支援職の導入の遅れにより、名目上は研究者として雇用されているにもかかわらず、実態としては国際的には研究補助職として認知されるような作業（従って、転職に資する業績もあげにくい）を主として行わざるを得ないという問題も多々見られる。一方で常勤職も公募化されたが、こちらでは独立した研究者として研究資金を運用したり、教育経験を積んでいることが求められるという構造もあり、大学院修了後すぐに得られる現実の仕事と、キャリアとして踏むことが期待されている職の間の乖離が深刻な問題となっている。この状況下で、大規模プロジェクトでの「雇用」が延長されることは必ずしも若手研究者の利益になるとは言いがたい。

また、イノベーションとキャリアに関する政策の両立という意味でも、社会の効率化という意味でも、多様な人材をその能力に応じて有効活用し、またその際に生じる個々のキャリアに関するリスクを社会化、集団化することが研究政策にとって必要であるが、現在のところ多くの政策が「より優秀な少数の人材をどう探し出すか」ということだけに集中しているように思われる。キャリアパスの多元化は、例えば世界レベルの優秀な人材には流動性に伴う高い権限を付与し、そうでない場合には研究補助職的な業務と、相対的に低い給与でも安定した職を得られるようにするといった「配置」が重要である。

また、「専業非常勤」については、その存在そのものが法の想定外でもあり、個人に多大なリスクを負わせるばかりか、教育に責任を持てる環境ではなくなる（例えば自宅で学生の成績情報等を管理することは適切ではない）ため、早急な解消が望まれる。例えば、公的機関、あるいは地域ごとで大学が出資し合うような企業体として「専業非常勤派遣機構」のようなものを設置し、そこで雇用（および雇用リスク）を吸収するような施策が検討しうるであろう。

また、ポストドク等改正研究開発力強化法が想定しているような若手雇用に関しては、次のような政策を提言する。

1) 雇用者は（プロジェクト・リーダー）は、「研究者のための欧州憲章と規範」が求めるような雇用された研究者が次の雇用につながるような業績をあげられるようにするために配慮することを、研究助成金の獲得に際して義務づける。特に、業務定義（職務記述書）の明確化、残業の禁止の厳

格化、ワーク・ライフ・バランスへの配慮を確保するべきである。

また、雇用された若手研究者が、(通称「Google 方式」として物理学会などが推進していたように) そのエフォートの一定割合を自分独自の研究に割り振ることを奨励し、またその研究手段に付いて適切な支援を提供するべきである。

2) 論文の執筆を主体的に行うことが想定されておらず、主として研究補助業務を行うような職については、可能な限り常勤職に近い形で雇用されなければならない。また、先に述べた非常勤機構のような形でこの雇用を大学・研究機関外で吸収するような形式が検討される必要がある。

3) 政府やそれに準じる研究資金提供者は、プログラム・オフィサー等を適切に配置し、これらの原則が守られているかを調査するべきである。また、研究プロジェクト終了後の、流動的な研究員の業績や再就職状況は調査され、プロジェクト・リーダーの業績評価に加味されるべきである。

加えて、大学は政府から独立し、その方針への批判を適切に行うための機関でもあることを加味し、国立大学には「競争的資金などを積極的に獲得しない」で、短期的な評価は得られないが長期的に重要な問題や、政府方針と対立するようなテーマを研究することを想定したポストが一定数必要であり、そういったキャリアがどう構築されるかも考える必要がある。

また一方で、一線級の研究者の「流動性」はより高められることも検討すべきであり、例えば高い給与や大学行政に関わる義務の軽減の代わりに高い研究成果が求められる職の設置が進んでいるが、こういった職は任期付にしていくことも検討されるべきだろう。例えば、振興調整費などで「年間何億円以上」のプロジェクトについては、プロジェクト・リーダーは任期付の職であることを要件化する、というのも一つの方法である。

いずれにせよ、キャリアに伴うリスクを集合的に管理することによって個人に負担がかからないようにすることや、世代間のリスクの差異を調整することは、単に若手の利益ということのみならず、よりイノベーティブな社会の構築という意味でも重要である。

以上