

令和7年（ホ）第454号 地位確認等請求控訴事件

控訴人

被控訴人 国立研究開発法人理化学研究所

控 訴 人 陳 述 書

2025（令和7）年5月28日

東京高等裁判所第22民事部 御中

控訴人

1. はじめに

原判決は、チームリーダーとしての地位確認請求を却下し、2023年3月31日の雇い止めについて違法性を認めませんでした。原判決は誤った事実認定に基づいて結論を導いており、判決文を読んで私は愕然としました。

2. 募集要項・募集案内で「最長10年」とされたとするのは誤り

(1) 私が最も驚いたのは、原判決が、「『任期は原則5年』、『評価により、6年目以降、最長10年の契約の延長・更新の可能性がある』と明記された募集案内に応募して、平成23年4月に入職したのであるから、入職当初から最長令和3年3月31日までという更新上限の定めが労働契約の内容となっている」（判決文15頁）と判断した点です。

(2) 私は、平成23（2011）年2月ごろ、理研の研究室リーダー（チームリーダー）の公募に応募しました。応募時には、私は特任教授として、研究室を主宰していました。

募集案内（乙5）及び募集要項（甲68）には、研究室リーダーの待遇として、「任期は原則5年。評価は5年ごとに行われ、研究室リーダー個人の評価およ

び主宰する研究室全体の業績評価やセンターの貢献度などにより総合的に判断されます。評価により6年目以降の契約の延長・更新の可能性があります（最長10年）。ただし、国勢などの諸般の事情により変更する事があります。」と記載されています。

- (3) 原判決は、この募集要項等の記載から、「入職当初から最長令和3年3月31日までという更新上限の定めが労働契約の内容」と断定しています。しかし、募集要項の内容からは、“最長10年”という意味が、初年度から通算して10年間なのか、6年目から10年間なのかは判然としません。また、そもそも、「諸般の事情により変更する事があります」と書かれているので、私は研究の業績評価や貢献度により延長されると考えていました。

最初に締結した労働契約の内容では10年の雇用上限がなかったことを証明するため、今回、平成23（2011）年当時の待遇説明書（甲67）と採用予定証明書（甲70）を提出しました。これらの書類にも、契約更新回数の上限の記載はありません。なお、甲67の2項には「研究員、特別研究員、リサーチアソシエイトは原則通算5年間まで」と書かれていますが、私は研究室リーダー（チームリーダー）ですから、この5年上限の対象ではありません。乙5でも、「研究室リーダー」と「研究員」とは明確に区別されて公募されています。

そして、平成23（2011）年4月1日の最初の契約書にも、更新上限の記載はありません。次年度の1回目の更新から5回目の更新までは、更新上限の定めはなかったのです。

- (4) また、実際には、私は、平成23（2011）年4月1日の入職時から10年にあたる令和3（2021）年3月31日でも雇止めをされず、同年4月1日には当然のようにチームリーダーとして契約を更新され、翌令和4（2022）年4月にも契約更新をされています。つまり、理研自身も2011年から最長10年が雇用上限だと思っていたのです。にもかかわらず、契約更新の上限を令和3年3月末までとした原判決は明らかに誤っています。
- (5) したがって、理研入所の平成23（2011）年当時、募集要項、待遇の説明書、採用予定証明書には、契約更新上限が10年であると明示されているわけではなく、労働契約の内容になっていなかったのです。

3. 雇用上限が記載されたのは 2017 年度の契約書から（一方的な 10 年雇用上限の導入）

平成 29（2017）年度の契約書から、その第 3 条 4 項に、“通算雇用契約期間（2013 年 4 月 1 日以降の甲との雇用契約が対象）が 10 年を超える有期雇用契約は締結しない”との条項が盛り込まれました。これは一方的に研究者の意向にかかわらず書き込まれたものです。これに異議を述べて署名しないと直ちに雇止めとされる不安もあり、将来は変更されることを期待して署名押印したものです。このような途中での更新上限について私は拘束されるいわれはないと思います。令和 4（2022）年 4 月からの最終年度の契約については、これに署名押印するわけにはいかず、最終年度契約であることに異議を述べた上で契約書第 3 条 4 項を抹消して提出しました。理研は何も言わずに受け取って、私は令和 4 年 4 月 1 日から従前と同じく研究を行いました。

4. 科研費（2022 年 4 月～2025 年 3 月）による研究は個人的なものではない

私は理研において科学研究費補助金（科研費）を申請し、私の研究は令和 7（2025）年 3 月 31 日まで研究費が給付されることに決定されていました。

ところが、原判決では、“科研費の申請者・補助金の交付先は研究者である原告個人であり、被告は交付申請に関わる事務をしたに過ぎず”としました。しかし、原判決は科研費の制度趣旨の理解を誤っています。科研費は、学術研究を格段に発展させることを目的とした独創的・先駆的な研究に対して助成を行うもので、国民の税金で賄われている重要な公的研究助成制度です。

科研費の応募資格は、「研究機関に、当該研究機関の研究活動を行うことを職務に含む者として所属する者で、当該研究機関の研究活動に従事していること」とされています（甲 26 文科省・科研費取扱規定）。

また、科研費の研究経費は、「直接経費」と「間接経費」に分かれており、「間接経費」は研究機関向けの資金（人件費、施設費、研究の広報活動など）で、科研費の対象となる研究活動を支援するために使われます（甲 75 文科省科研費ハンドブック、2024 年度研究者用）。私の場合の科研費も、この「間接経費」が理研に支払われているのです。

科研費の研究計画では、研究者が所属する研究機関の研究インフラおよび研

究装置を使用することが前提になります。科研費の申請は、研究者が所属する研究機関の承認を経ておこなわれ、科研費が採択され場合、科研費での研究場所および研究期間は所属機関がサポートすることになるのです。この科研費を受け取れる期間は理研が私の研究をサポートし、雇用を継続すると思うのは当然です。

5. 理事長特例でのチームリーダーから上級研究員への降格によるチームの解散

原判決は、「令和5年3月31日をもって、原告がチームリーダーを務める本件研究チーム自体が消滅」しているとして、チームリーダーの地位確認請求を却下しましたが、これも誤っています。

私が強調したいのは、私の研究チームが解散になったのは、私の研究室の実績などが否定されて解散させられたのではない、ということです。私がチームリーダーとしての契約を雇止めされた結果、私の研究室が形式的に「消滅」させられただけです。

しかし、私の研究については、理事長が私と面接をしたうえで、「センター長の推薦を踏まえ、研究所の運営に必要、成果創出に欠かせないと理事長が判断した場合」に該当するとして、研究室及び実験装置などのハード面については、そのまま維持・存続できていたのです。

私は、上級研究員としてではありますが、私の研究の業績が評価されて研究継続が認められたのです。ところが、チームリーダーとしての地位が雇止めにより剥奪されたので、研究室としての独自の予算や他の大学などの研究機関との共同研究はできなくなりました。なお、理研には、研究室を主宰しない研究管理職（PI）が私の調べた限りでも2名います。

6. 最後に

私は、事実と証拠に反した原判決は到底受け入れることはできません。理研が私のチームリーダーとしての契約の更新を拒絶したのは、研究者が10年経過したら無期転換することを阻止するためです。これでは安定した科学研究ができなくなります。特に、若手研究者は日本の研究機関で研究職を続けることができなくなり、国外への頭脳流出が生じてしまいます。日本の科学研究を発展させていくためにも、私の裁判は非常に重要です。

高裁においては、今回控訴人が提出した新証拠も含め一審での証拠書類、原告の主張をもう一度精査していただき、雇い止めは違法であると判断していただくようお願い致します。

以上