

1年半後、3年半後に…

大量雇止めの危険が

——今から無期転換を求めて運動を

2013年4月施行の改正労働契約法18条により、任期のある契約を繰り返して5年(研究系は10年)を超えて契約した場合に無期雇用への転換権が獲得できるようになりました。しかし、理研はこの法律の趣旨に反して雇用期間の上限を就業規定に導入し、長く勤務する任期制職員(非正規職員)が無期雇用への転換権を獲得する前に「5年/10年で雇止め」とする方針をとりました。

◆2018年3月末の雇止めは回避！

この雇止めの回避を目指して理研労は科労協とともに2017年12月18日に、東京都労働委員会に理研による不当労働行為の救済命令の申立を行い、同時に外部の労働組合、マスコミ、国会議員などに理研の違法性を訴え、外部より理研に圧力をかけました。この外部への訴えでは、雇止め対象職員が先頭となって動き、さらには提訴の準備まで進め、その結果、2018年2月に、『「5年の雇用上限」が不当に導入される前(2016年3月以前)から雇用されている任期制職員は「5年の雇用上限」の適用除外』を勝ち取り、2018年3月末から3年間の雇止めは回避することができました。

労働契約法18条の適用を免れるための「5年/10年の雇用上限」は残念ながら撤廃できていません。このままでは、研究系任期制職員の「10年の雇用上限」による雇止めが3年半後の2023年3月以降に発生します。無期転換を10年に延長している有期

雇用職員は2122人(2018年4月現在)います。理研労は、「10年の雇用上限」での雇止めには断固反対しています。当事者の皆さん、理研労とともに立ち上がり闘いましょう。

◆3年半後に千数百人規模の雇止めが

2016年4月以降に雇用開始された任期制事務系職員は、今から1年半後の2021年3月31日以降に雇止めされます。ベテランとなったすべて任期制職員を「5年の雇用上限」を理由として雇止めし、新しい任期制事務職員を雇用することは全く非効率であり、採用にかかわる多額の経費を無駄に支出することになります。労働契約法18条の適用を免れるための「5年の雇用上限」は認められるものではなく、理研労は、業務があり予算もある状況での「5年の雇用上限」を理由とする雇止めには断固として反対し闘います。



雇止めの当事者の訴えをうけ 無期転換に向けて 理研非正規ネットを結成

昨年11月21日に開催された「理研の非正規雇用問題を田村智子参議院議員と語り合う集い」では、2023年3月末に雇止めにされる危険にある技術系職員が「裁判でも起こさないかぎり、経営陣は2023年まで何もしないでしょ。どうすれば雇止めを回避することができるのでしょうか」と訴えました。

これに対し田村議員は、「無期転換にあたっては、5年も10年も待つ必要はありません。判例では期待権が発生するのは3年超です。早く無期雇用にしなさいと、今から取り組んでいくことが重要だ」と答えました。

後日、「集い」の打ち上げに集まったメンバーで、「早く無期雇用にしなさい」と要求するための組織が必要ではないかと話になり、協議の結果、田村事務所、地区労の関係者、熊谷二郎和光市議員、理研労の役員のみなさんの有志で「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク」をつくることになりました。

理研非正規ネットの〔目的〕

「非正規雇用が9割を占めるという理化学研究所の問題は、理研だけにとどまらず、地域の雇用や経

済にも影響を与えるものであり、解決に向けて、地域の労働運動、民主的な運動と連携する。日本の基礎科学の発展に関わる問題でもあり、国民的課題として解決し、正規雇用化をはかるために連携する。理研の雇用問題の解決を通して、地域の労働運動を励ます」と決めました。

〔当面の課題〕

- 1、労働契約法の改正も視野に入れ、労働法制の活用で、無期転換を推進するための運動。
- 2、全員任期制の研究室など、過度に非正規雇用依存する研究体制の在り方を問い、正規雇用を基本とする研究体制への転換をもとめ、そのために必要な予算措置を求める運動。
- 3、理研の非正規雇用問題を和光市議会や埼玉県議会、国会で取り上げ、国民、地域に理研の非正規雇用問題を告発する。
と決めました。

そして、この運動を推進するために機関紙「理研非正規問題解決ネットワーク」を発行することを決めました。

非正規問題は全労働者の課題

非正規雇用の問題は、理研にとどまらず、全労働者の課題だと思います。例えば和光市職員を見ても正規職員が427人に対し非正規は442人と、半数が非正規労働者です。そこには、賃金の問題から、将来の生活設計、労働条件等、様々な働く者への不条理があります。私もこの理研の問題にかかわって、知れば知るほど、「研究」に携わる労働者の不安定さを知りました。この現実には、他の多くの労働者と同じで、多くの方に知ってもらい、多くの方の声を発信していきたいと思えます。

北足立南部地区労もこの問題解決の一翼を担っていきます。

北足立南部地区労働組合協議会
議長 小野 輝雄

「理研の非正規雇用問題を 田村智子参議院議員と語り合う集い」 パンフレットを配布中



昨年11月21日に開催した「理研の非正規雇用問題を田村智子参議院議員と語り合う集い」の内容をまとめたパンフレットを無料で配布しています。ご希望の方は、理研労務所までお越しください。

●雇止めをどうやって回避したか

「集い」は、2018年3月末の340人の雇止めをどうやって回避したのか、その教訓を学ぶとともに、今後の雇止めをどうやって回避するかについて語り合う場として、開かれたものです。理研職員をはじめ、地域の労働組合、民主団体の関係者など100人を超える参加があり、会場いっぱいとなりました。

「集い」では、金井保之理研労執行委員長が、たたかひの成果と課題について報告しました。金井委員長は、理研が、労働契約法改正による無期転換を逃れるために、就業規則に雇用上限を設けたのは、

不利益変更であり、違法性があると告発しました。雇止めを回避できたのは、当事者が声を上げたことと、全国大学高専教職員組合など他の労働組合との共同、国会議員、マスコミなどの「外圧」を強めたことによるものだと強調し、今後の雇止めも絶対に許さないと決意を語りました。

●理研理事を国会招致して追及

田村議員は、国会論戦について報告しました。労働契約法改正によってつくられた有期雇用5年で無期雇用に変換するというルールは、リーマンショック後の非正規切りが社会問題となり、使い捨て雇用に歯止めをかけるために作られたものでした。しかし、このルールには、無期転換を逃れる目的での雇止めが禁止されていないなど、重大な問題があり、田村議員は当初から改善を求めてきました。昨年2月1日の予算委員会で理研の理事を参考人招致し、理研の試験による採用は、無期転換に当たらないことを追及し、雇止め回避につながった質問について報告。無期転換した場合の予算増を求めたところ、安倍首相は「各大臣において無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう適切に対応してまいります」と答弁しました。田村議員は、予算増が実現するように働きかけたいと決意を述べました。

「朝日」投書 力強い市民からのエール

『朝日新聞』（9月8日朝刊）の投書欄に、4月の理化学研究所一般公開に参加された方（埼玉県 63歳）のメッセージが掲載されていました。宇宙の始まりからの歴史を説明するのが夢だという若い宇宙研究者が「5年の任期中に、成果を発表しないと私は研究を続けられないかもしれません。まだ研究所に永久就職したわけではないので、短期では成果が出ないかもしれません」と語り、将来が「とても不安です」との声を聞き取っています。

私も理研の一般公開に参加し、何人もの青年研究者

の熱のこもった説明に感動しました。ひょっとするとあのとときの若者たちも雇用に期限のある「非正規」研究者だったのかもしれない、とふと「不安」になりました。

投書の筆者の男性は「若い研究者が、生活の不安なく、宇宙探究の夢に向かって研究に没頭できる国であってほしいと思った。それが、夢のある国ではないか」と世に訴えていました。市民からの熱く力強い連帯のエールです。

（田中祐児・新座市在住）

どう見る 中長期計画「無期雇用の研究者を4割」

3年半後の大量雇止めは回避できない

2018年4月からの第4期中長期計画(7年間)では、2015年度時点で1割であった「任期の設定がなく研究に従事できる研究者」の割合を4割まで増やすと明記されました。しかしながら、これには、重大な問題が孕んでおり、手放しで評価できません。

◆定年制職員の採用は廃止

一つは、研究系での定年制職員(研究員、技師)の採用は既に停止されており、最終的には、定年制の研究系職員が消滅してしまうことです。

二つは、新しくできる研究系の無期雇用職員の給与には、ボーナス、家族手当、退職金は含まれておらず、PI(Principal Investigator、研究室・研究チームなどの主宰者)などでは定年制と同程度か高くなっていますが、一般職では定年制に比べて切り下げられることです。しかも、新人事制度の説明会では「研究者」はPI、研究員、テクニカルスタッフなど直接研究を遂行する職のみでなくアシスタント(研究現場での秘書・事務業務)、研究支援専門職も含むとされています。アシスタントは場合によって事務系としても扱われ、統計を取る場合の都合に合わせて分類が変更されています。つまり、数字を「盛る」ことができるということです。

結局、PI以外の研究者の待遇は、良くなるわけで

なく、むしろ悪化です。

◆PI以外の待遇は悪化

最大の問題は、3年半後に迫っている大量雇止めを回避できないことです。

無期雇用職員としての採用は、労働契約法第18条の趣旨に従った無期雇用権の獲得ではなく、センター・研究室などの恣意的な採用基準に従った募集、選考を経ての登用です。

採用時に「任期なく働き続けられる」と言われ、10年、20年と研究を支え続けてきた任期制研究系職員が、採用時の約束を反故にされ、「10年の雇用上限」で雇止めされようとしています。

無期雇用職員となっても現場の研究予算からの支出となるため、任期制職員として低い待遇で雇用されていた職員を無期雇用職員として採用する場合には、理研内で統一された待遇に合わせた人件費を研究現場の予算で準備する必要があり、研究現場では必要な人材であっても人件費の増加となるため無期雇用職員としての募集ができない状況があります。理研で必要な人材として無期雇用職員として採用するのですから、国に予算措置を要求し、理研全体の人件費で手当てすべきです。

研究系職員の比率の推移予測

(理研内の説明会資料より抜粋(短時間労働の職員は含まれていない))

2015年度の研究系職員の比率

研究系定年制職員 328名 11%
(PI、研究員、技師)

研究系任期制職員 2658名 89%
(PI、研究員、テクニカルスタッフ、
アシスタント、基礎特別研究員など)

2022年度の研究系職員の比率予測

定年制と無期雇用職員を合わせて37%程度

研究系定年制職員 258名 8.6%
(PI、研究員、技師)

研究系無期雇用職員 850名 28.5%

(PI、研究員、技師、アシスタント、研究支援専門職)

研究系任期制職員 1878名 62.9%

(PI、研究員、テクニカルスタッフ、アシスタント、
基礎特別研究員など)