

理研非正規問題解決ネットワーク

2020年2月

No. 2

発行：理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク

〒351-0198 埼玉県和光市広沢 2-1 理化学研究所労働組合内

連絡先：rikenhiseikinet@gmail.com

「今後の大量雇止めに関するアンケート」に483人が回答 「雇用上限理由の雇止めは不合理」9割 「大量雇止めを知っていた」は94%

理化学研究所労働組合（理研労）が昨年10月から実施した「今後の大量雇止めに関するアンケート」には、483人からの回答をいただきました。

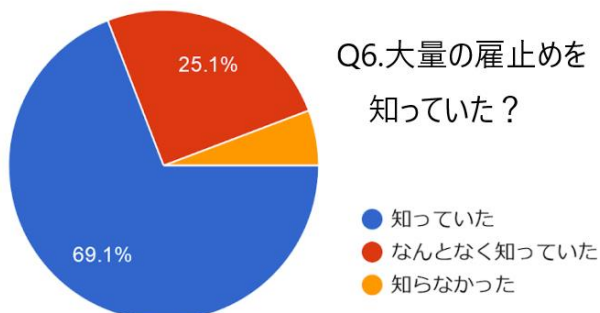
アンケートは、メールや理研労ホームページ、理研労 Twitter で広くお知らせし、net 上での回答をお願いし、12月まで受け付けました。約97%が理研職員から、約3%が一般の方からの回答でした。ご協力、ありがとうございました。

開始から4日で415人が回答

メールでアンケートを知らせてから4日間で、全体の85.7%にあたる415人が、2日間で、341人（70.5%）が回答を寄せています。全回答者の内110人（22.7%）が自由記述欄に回答し、その字数の合計は1万4千字を超えました。当事者のみなさんの切実さが、伝わってきます。

結果は4ページ以降のグラフ等に示しますが、概要は以下の通りです。

回答された方は任期制一般職が9割近く（Q1, Q3）で、事務系・技術系・研究系がそれぞれ30%程度と、バランスよく回答が得られています（Q2）。



回答されたほとんどの方（94%）が雇止めの存在を知っており（Q6）、80%以上の方が雇用上限

大量の雇止めとは

理化学研究所は、労働契約法の改正をうけ、無期雇用転換を逃れるために、就業規則に雇用上限（事務系は5年、研究系は10年）を設けるという不利益変更を行いました。

このため、2016年4月以降に採用された事務系職員は、2021年3月末から雇止めにあう危険があります。また、10年上限の研究系職員は、2023年3月末から雇止めの危険があります。文科省によると、雇用上限を10年とされている理研の有期雇用職員は、2018年4月1日現在、2122人います。このまま何もしなければ近い将来に大量の雇止めが発生してしまいます。

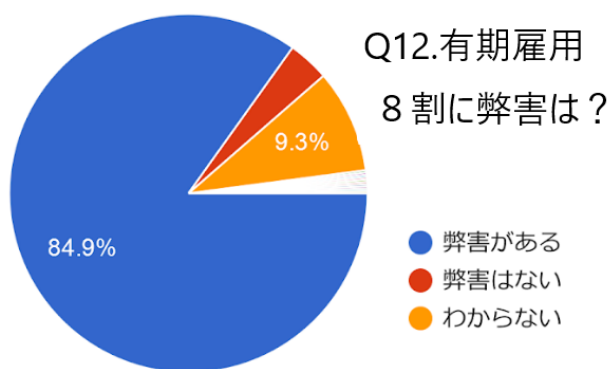
日本の科学研究の発展を阻害

2023年3月末に雇止めの危険がある研究系職員からは「雇い止めに納得できない」「助けて欲しい」という訴えが理研労に寄せられています。理研の大量雇止めは、雇い止めの危険がある職員とその家族の問題にとどまらず、理研の研究、ひいては日本の科学研究の発展の阻害要因となりうる深刻な問題です。

理研労としては、一刻も早くこの大量の雇止めを回避し、安定的な雇用に転換したいと考え、その交渉の基礎的情報を得るために雇止め問題についてのアンケートを実施しました。

のある方です (Q7)。採用時期では、60%以上が2016年3月以前(就業規程に雇用上限が導入される前)、44%以上の方が改正労働契約法施行前(2013年3月以前)となっています。

「8割有期は弊害ある」は 85%



理研は8割を超える有期雇用の職員に支えられていますが、このような体制については多くの方(85%)が弊害あると考え(Q12)、その理由としては、優秀な人材が集まらない、業務の引継ぎに支障がある、長期的な視野で研究できないなど(Q13)があげられています。

雇用を安定させるべき 8割以上

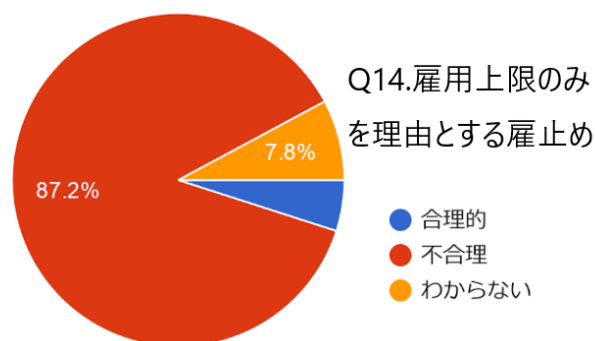
雇用を	事務職は	技術職は	研究職は
安定させるべき	79%	89%	80%
そう思わない	9%	4%	9%
分からない	12%	7%	11%

このような理由から、8割の方が事務系・技術系・研究系にかかわらず雇用を安定させるべきだと考えています(Q11)。

回答された方の多くの方が雇用の安定を求めています、理化学研究所は予算・プロジェクトが継

「雇用上限のみを理由とした

雇止めは不合理」 87%



続して業務が存続していても「5年/10年の雇用上限」のみを理由として雇止めしようとしています。このやり方については9割近くの方が不合理だと考えています(Q14)。

現在、事務系、テクニカルスタッフに限っては労使交渉の結果、2016年3月以前から理研との雇用がある場合には、「5年/10年の雇用上限の適用除外」となり、労働契約法18条の適用で任期の定めのない雇用(事務系で5年、技術・研究系で10年を超えて雇用契約を結び、本人が希望した場合)が可能となりました。

しかし、この場合の職名は「限定無期雇用職員」で、プロジェクト終了、予算の削減等で解雇される場合があり、現在の規程では解雇時の解雇回避努力が同じセンター内でのみに限られています(同様な業務が理研内の他のセンター等にあってもその職への移動は認めない)。これについては、60%以上の方が理研内の他のセンター等での雇用継続も検討することが合理的だと考えています。

自由記述欄に寄せられたご意見については、現在分析中です。

今回のアンケート結果から、事務系・技術系・研究系にかかわらず雇用を安定させるべきだと多くの職員が考えていることが明らかとなりました。理研労としての交渉や、今後の取り組みに活かしていきます。

理研を再び「科学者の自由な楽園」に

北足立南部地区労働組合協議会 田中祐児

理化学研究所といえば、外の人間から見れば、ノーベル賞を受賞された世界的な科学者が何人もいて、世界で初めて113番目の原子を合成し、地元和光市がその元素の名前をとって、「ニホニウム通り」と命名し、世界に誇るすごい発見をした所。とにかく、あの理研の門の中には、超優秀な研究者が日本全国はもとより、世界中から集まってきて、超むずかしい研究を昼夜没頭しているようだ、という印象をもっています。たしか、理研は「科学者の自由な楽園」（朝永振一郎著の岩波文庫『科学者の自由な楽園』に同タイトルの論文で理研を評している）とまで言われていたはずですが。

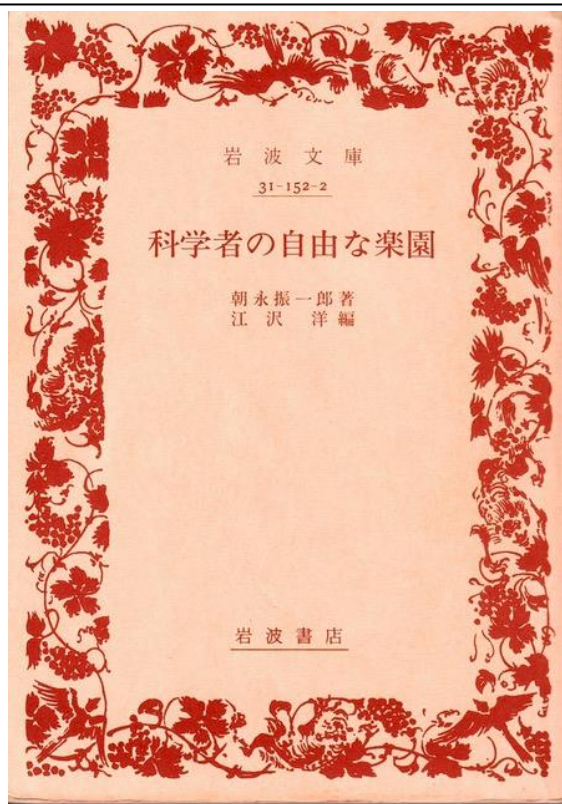
「自由な楽園」なのだから、研究者それぞれが自由に追求テーマを設定し、必要な研究資金が潤沢に保障され、20年でも30年でも好きな研究に没頭でき、わずらわしい雑務から解放され、仲間たちとの闊達な討論と対話が飛び交い、どこも笑いにあふれ、若い研究者たちもパワハラに怯えることなく自由に意見を交わすことができ、しかも、健康な家庭生活を維持できるだけのゆとりある収入が安定的に保障されているはず、そんな「楽園」をイメージして、とてもうらやましく感じていました。

今回の理研労の理研全職員対象のアンケート結果をみせていただき、「楽園」どころの話ではありませんでした。なによりもびっくりしたのは、理研職員の8割が有期雇用であり、いわゆる雇用期限のない正規職員は2割に過ぎないという事実です。

一人店長とパート・アルバイトで回しているコンビニやファストフード店みたいだと思いました。大半の研究労働者が非正規雇用で、期限が近づくと雇い止めを心配し、次の職場探しに気をめぐらせなければならないというではありませんか。

Q11に見られるように、事務職も技術職も研究職も、圧倒的多数が「雇用を安定させるべき」と回答しています。

Q12は、「非正規雇用が8割」の状態が、優秀な



人材が散逸することや長期的な研究活動が困難になることなどを理由に、85%もの職員が「弊害がある」と回答しています。

Q14の「通算の雇用上限を設け、たとえ予算がありプロジェクトの途中であっても雇い止めするという理研の方針」について9割近くが「不合理」と回答しています。

もう、明白です。8割もの非正規雇用職員で理研を運営する現行のシステムは、不合理であり、研究者を常時不安状況に追い込んでいると、8~9割の理研職員が判断しています。その「雇用不安」が理研の本来あるべき情熱的な長期の研究活動に重大な障害になっていることは間違いありません。

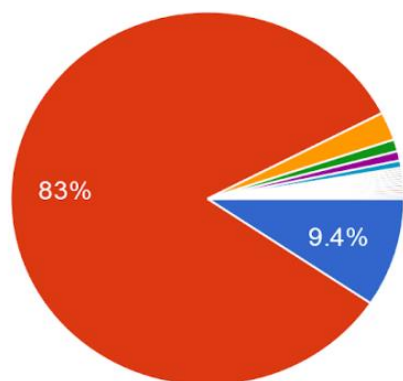
この国において革新的な研究開発の停滞が指摘されて久しいのですが、すべての職種の研究労働者の意見に耳を傾け、未来に向けて希望のもてる新「科学者の自由な楽園」を再構想してみませんか。そんな「楽園」がこの国にも一つや二つあってもいいじゃありませんか。

「今後の大量雇止めに関するアンケート」結果

(グラフ化できなかった質問は省略)

Q1. あなたの身分は？

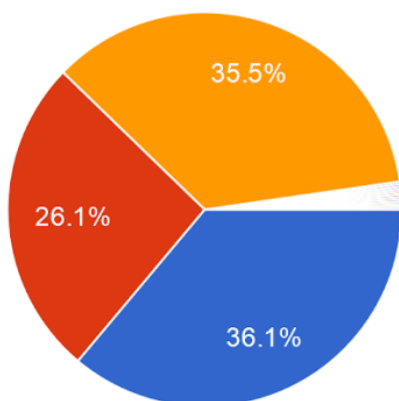
回答数：485



- 任期の定めのない職員（定年制職員）
- 任期の定めのある職員（任期制職員）
- 理研の職員ではない
- パートタイマー
- 限定無期雇用職員
- 事務業務員
- 限定無期雇用職員への権利を持つパート

Q2. あなたの職種は？

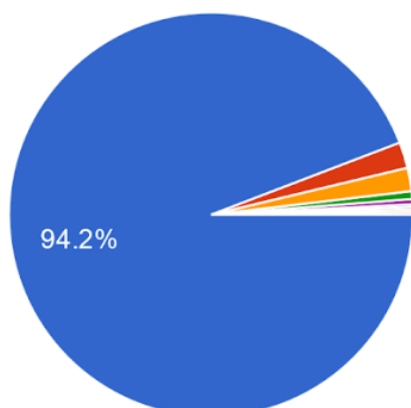
回答数：482



- 事務職
- 技術職
- 研究職

Q3. あなたは一般職と管理職のどちらですか？

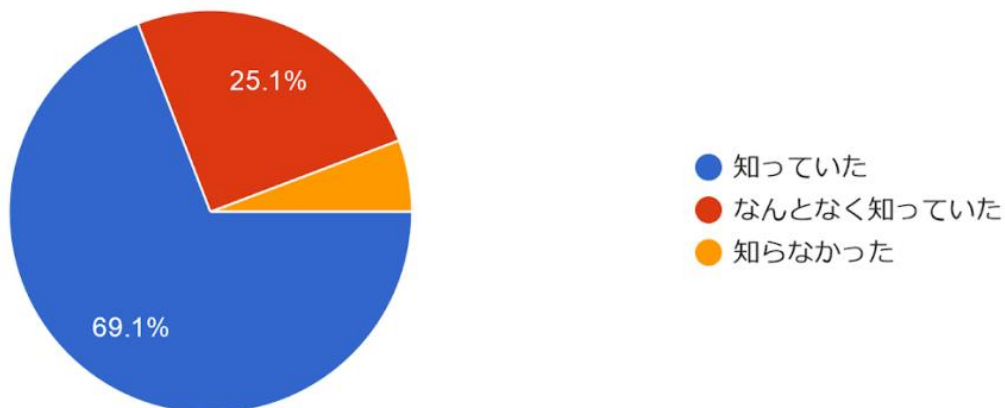
回答数：482



- 一般職
- 管理職
- パートタイマー
- 事務業務員
- 事務パート

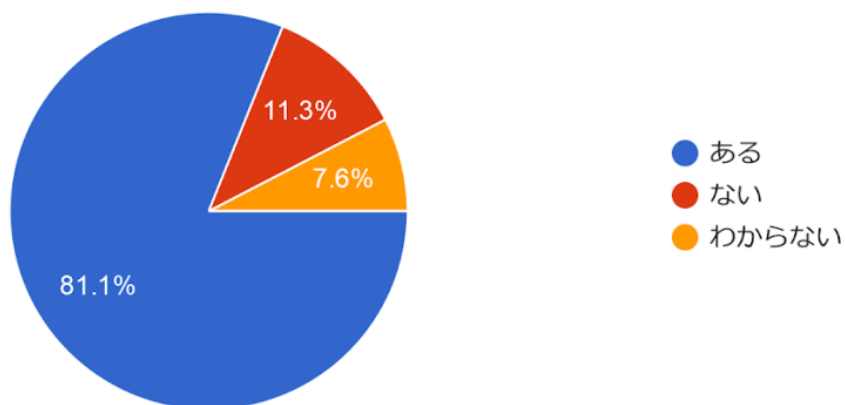
Q6. 今後、理研で大量雇止めが発生する危険があることを知っていましたか？

回答数：486



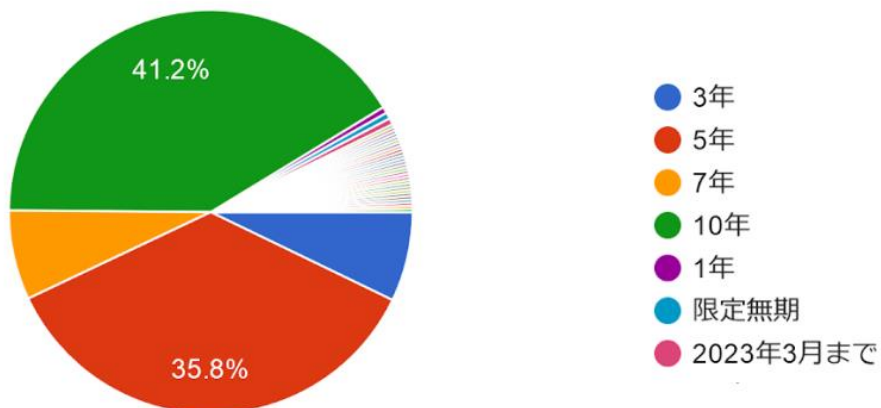
Q7. あなたご自身は、雇用上限はありますか？

回答数：486



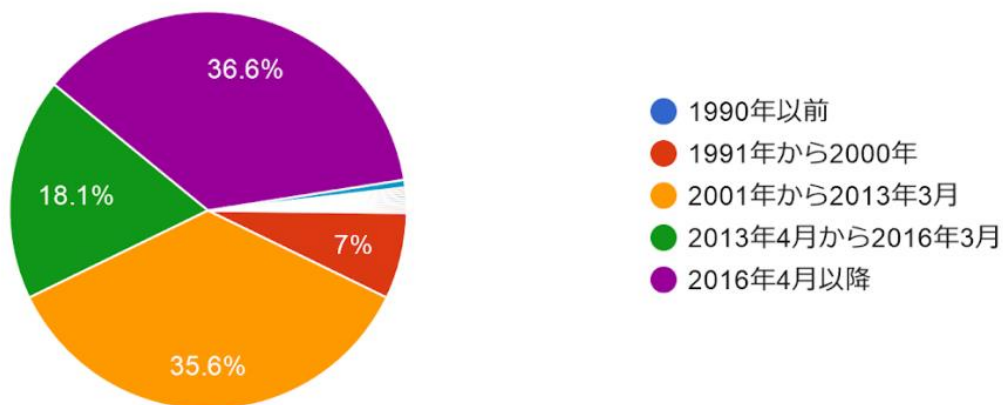
Q8. Q7であると答えた方にお聞きします。雇用上限は何年ですか？

回答数：391



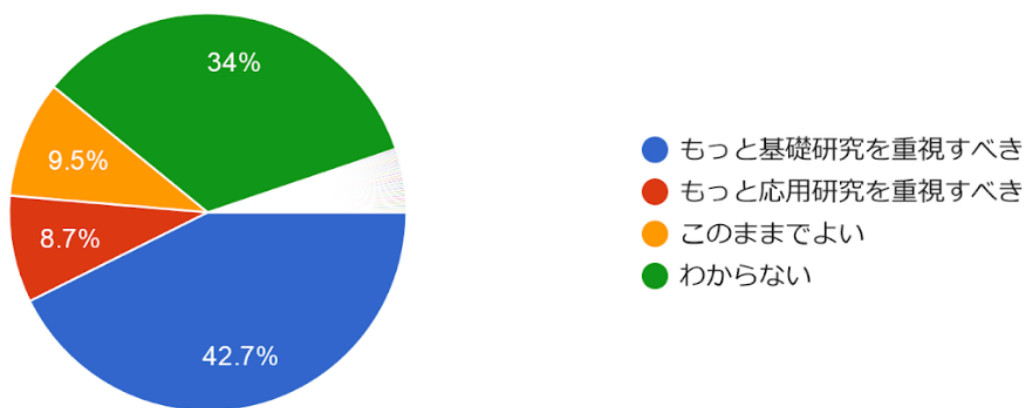
Q9. あなたが初めて理研に採用されたのはいつですか？

回答数：486件

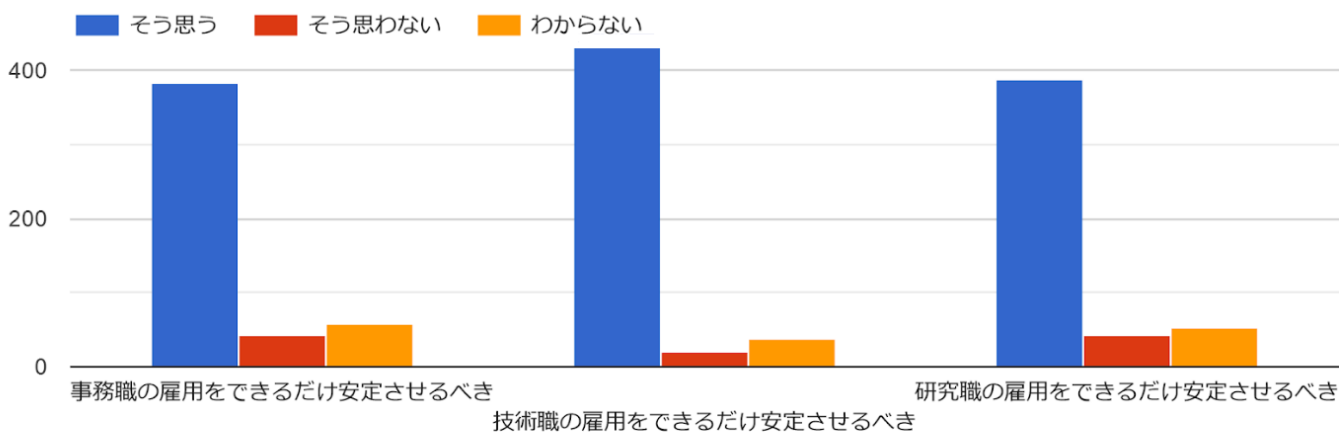


Q10. 現在の理研の研究体制についてどう思いますか？

回答数：483

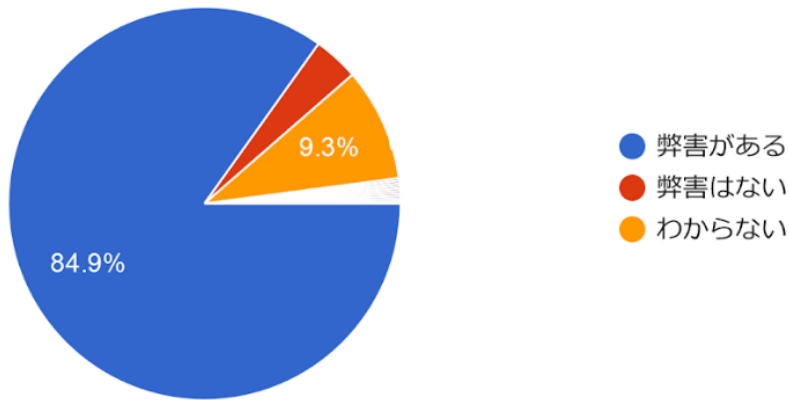


Q11. 理研の雇用の安定について、どうお考えですか？



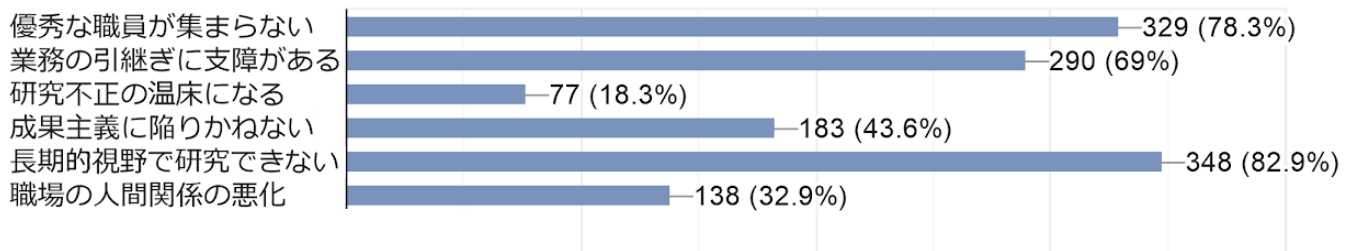
Q12. 理研が8割の有期雇用職員に支えられていることにより弊害が生まれているか？

回答数：483



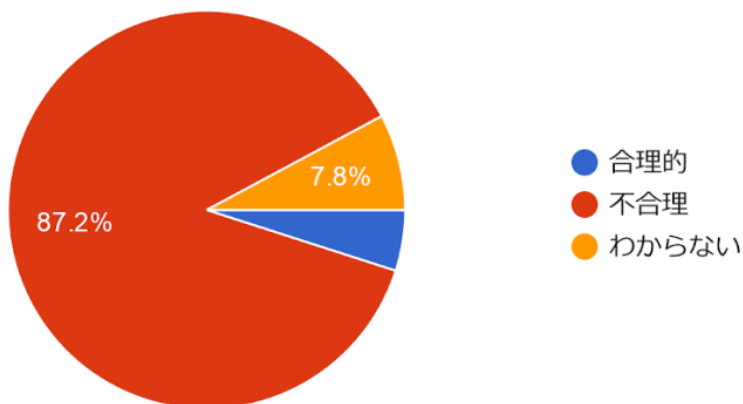
Q13. Q12で「弊害がある」と答えた方にお聞きします。どのような弊害がある？

回答数：420



Q14. あなたは、通算の雇用上限を設け、たとえ予算がありプロジェクトの途中であっても、雇止めをするという理研の方針を合理的だと考えますか？

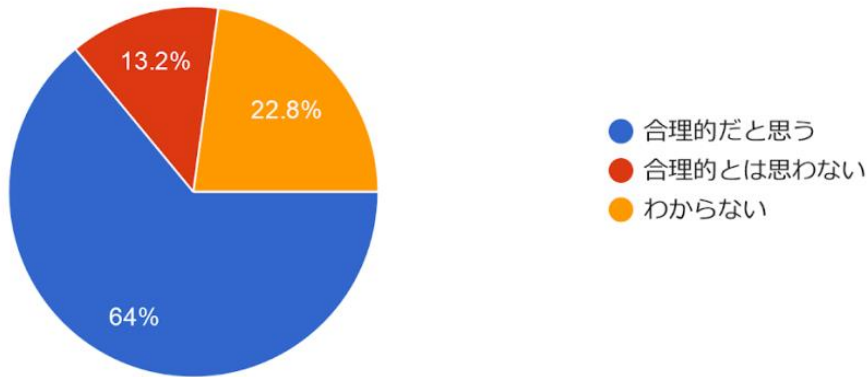
回答数：486



Q16. Q14で雇止めは「不合理」と答えた方にお聞きします。その理由としてあてはまるものにチェックしてください。 回答数：426



Q17. 無期転換権を獲得しても、「限定無期雇用職員」の場合は、プロジェクト終了や予算削減などにより、解雇となる場合があります。その時の理研の対応は、別の部署での継続雇用を検討するものの、所属センター内に限っています。理研労は、所属センター以外の部署でも雇用継続を検討し、解雇を回避することが、働く本人にとっても理研にとっても合理的だと考えています。みなさんは、どう考えますか？ 回答数：486



Q18. Q17で可能な限りの解雇回避が「合理的」と答えた方に伺います。その理由にあてはまるものすべてにチェックしてください。 回答数：317



Q20. 雇止めや解雇を回避するための取り組みに協力してくれますか？ 回答数：387

