

理研の大量雇止めストップ！ 署名キャンペーン集会を開催

理研の大量雇止めストップ！署名キャンペーン
オンライン集会が北足立南部地区労務所をサテ
ライト会場にて zoom を活用して開催されました。
オンラインで 42 人、サテライト会場に 10 人が参加
しました。集会での発言を紹介します。

SNS を使って 署名を広げよう

理研労働組合執行委員長 金井 保之

まず、理化学研究所の職員構成について話します。
約 30 年前の理研は、定年制職員 600 名で運営さ
れていました。1990 年代から、国の方針で多くのプ
ロジェクト研究が理研に付けられ、予算は付けられ
ましたが、人員枠は認められず、研究センターの増
加と共に、任期制職員がどんどん増えることとなり
ました。研究職に限らず、事務系の任期制職員も増
えました。現在、直接雇用が 4900 名程度、その内
の任期制職員が 4300 名にまで膨れあがりました。

研究系任期制職員の比率は 90% 近くです。

当然、研究所を運営する場合、事務の部門では、
業務に精通したベテランが必要になり、任期制なが
ら有期契約を繰り返して 10 年、20 年と研究所を支
えている職員が多く存在します。研究系でも、研究
の内容、使用する実験施設によっては、長年の経験
が必要であり、10 年、20 年と任期制の研究職とし
て、理研の研究を支えてきている職員が多く存在し
ます。



2013 年に労働契約法が改正され、任期のある契約
を繰り返して、5 年を超えて契約を行った場合に、
雇用安定の為に、無期雇用職への転換権が得られる
ことになりました。

労働契約法の改正の趣旨からすれば、理研は、長
年任期制職員として研究所を支えてきた、事務系、
研究系の任期制職員を、無期化しなくてはなりません
でした。しかし、理研の経営陣は、有期雇用契約
が 5 年を超えた事による、無期雇用への転換は認め
ない、その前に雇止めを行うとの方針をとりました。

理研での任期制職員の就業規則の改定は、2016
年 4 月以降に行われ、「5 年の雇用上限」、研究職は
「10 年の雇用上限」を、不利益変更で就業規則に入
れられました。更に、規則の施行が 2016 年である
のに、「5 年の雇用上限」の起算日は 2013 年 4 月ま
で遡っているという、ひどい規則の改定でした。

理研労は、このような不利益変更は違法であるとし
て、団体交渉で撤廃を主張してきましたが、研究
所側は、全くその違法性を認めず、2018 年 3 月 31
日、345 名の雇止めを行おうとしました。

この間、理研労と上部団体である科労協（科学技

術産業労働組合協議会)は、雇止め阻止をめざして、交渉を行おうとしましたが、理研側は、就業規則に則った契約終了で雇止めでは無いと言う主張を繰り返すのみで、団体交渉が成立しませんでした。

この事態を打開するため、2017年12月に理研労と科労協は、東京都労働委員会に不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立を行いました。

申立をきっかけに、マスコミ、国会議員、地区労(北足立南部地区労働組合協議会)、労働組合、監督官庁などの外部から理研への圧力をかけて、理研の経営陣の方針を変えさせようとなりました。

マスコミに対して、理研での雇止めの現状を取り上げてもらい、国会議員事務所への陳情も行いました。議員へは、理研を管轄する文部科学省と理研に対して、不法な雇止めを行わないように労組と交渉を行うように働きかけてほしいと陳情しました。

その結果、田村智子参議院議員が、予算委員会で理研理事を呼んで、理研で雇止めが行われようとしている事を明らかにしてくださいました。他の多くの議員の方々のご支援もいただきました。

東大を始めとする、「5年雇用上限」撤廃の動きが進み、世の中の流れとしても、労組側を後押しする方向に動いていたように思います。

しかし、東京都労働委員会の第一回審問が行われた2月2日の段階では、理研側は、不誠実団交は行っていない、有期職員の無期化は予算の構造上できないとの主張を繰り返していました。理研労は、雇止め対象者による集団訴訟の準備に入りました。

最終的には、理研側は2月中旬以降、今までの方針を転換し、2016年の就業規則の不利益変更前から雇用されている職員に対しては、「5年の雇用上限」を適用しないという方針をとりました。この結果、2016年3月末以降3年間は「5年の雇用上限」による雇止めは回避できる事となりました。

◆雇用上限撤廃を求める署名を開始

しかし、就業規則には「5年の雇用上限」「10年の雇用上限」が残されており、2016年4月以降に新規採用された事務系任期制職員が今年度末(2021年3月末)から雇止めされます。研究系では2023

年3月末から大量に雇止めが起こります。

この残された問題解決のために、2018年11月21日に、和光市で「理研非正規雇用問題を田村智子参議院議員と語る集い」が開催され、多くの周辺の市民、地区労の方が参加されました。これを期に、市民、地区労、理研労を中心に、「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク(理研ネット)」が結成され、地元の皆さんに理研での雇止め問題を訴えてきています。

事務系の場合、「業務も予算も継続して」おり、当該職員の能力に全く問題ないにもかかわらず、労働契約法第18条による無期雇用への転換権の阻止を目的として脱法的な就業規則によって、雇止めを行おうとしています。ベテランを雇止めして、同じ業務のために無駄な採用経費をかけて新人を雇用することは、全く合理的ではありません。

目前に迫った、今年度末での事務系職員の「5年の雇用上限」による雇止めを容認することは、2023年3月末からの研究系の大量の雇止めを許すことになってしまいます。

このような状況で、外部から理研の経営陣に雇止め回避の圧力をかけるために、理研ネットを中心として、Change.orgを利用したネット署名を行い、同時に紙での署名を行うことを決定しました。

ネット署名の輪を拡げて、来年3月末に迫った事務系の雇止めを阻止し、その先(2023年3月末)にある、研究系の「10年の雇用上限」を阻止しなくてはなりません。署名にご協力をお願いいたします。

Change.org 署名はこちら↓



連帯 あいさつ

参議院議員 田村智子

2018年11月に、私たちの主催で開催した集いが、恒常的な取り組みのきっかけになったということ、嬉しく思います。理研での雇止め問題を1回は撤回させることが出来たというのは、私たちにとって大きな成果です。独立行政法人での同じような雇止めを防ぐというたたかいの口火を切っていただくことになって、とても大きな運動に拓がりました。しかし、未だに雇用上限が就業規則に明記されているということなので、ここからが本丸のたたかいだというつもりで、国会のなかで取り組んでいきたい。

この5年上限の雇止めというのは、民間の一般企業も含めて、とても大きなテーマとして、労働組合での連帯が広がってほしい課題だと思います。

いま、新型コロナの問題でも契約期間が短い雇用の方々が一番影響を受けて、雇止めで生活の糧を失ってしまうような事態になっています。期間の定めがある働き方をどうしていくのが、これからの政治と社会の大きな課題になってきています。

科学の世界で、研究が中断するというのはあり得ません。研究は、私たちの人類社会にとって、ずっと続けられて、その成果を国民が広く享受できることで、全国民の利益につながっています。雇用契約を短期で切ることで、研究者や事務職員の生活と雇用を不安定にしていたら、研究が豊かに発展していくとは思えません。雇用の安定あってこそその科学・技術の発展があるのだということを強く訴えていきます。他の民間の企業も同じです。経験を積んで、長く働くことによって、その力が発揮できるという日本の経済と科学のあり方につなげて、大きな運動にできたらなと思っています。

科学をめぐるっては、日本学術会議の問題が非常に国会のなかで焦点になっています。

国会の中では、菅総理は6人の任命拒否の理由を一切説明できないという事態に陥って、昨日の小池晃参議院の質問に対しては、任命の問題ではなく、

学術会議からの推薦名簿が上がってくる段階で調整ができなかったから任命を拒否したんだということまで、言ってきました。これはまさに、科学に対する人



事介入、科学者のコミュニティに対する国家介入が菅政権の下で行われたということで、野党はさらに厳しく追及することになります。

許せないのは、自分が行った違法な任命拒否を正当化するために、科学者を貶める発言を、とくに日本学術会議を意図的に貶める発言を延々と繰り返していることです。日本学術会議の会員が、国立大学に偏っているとか、多様性がないだとか、民間、若手が少ないだとか。若手が少ないというのは、自分たちが若手研究者をどれだけ冷遇して、安定的な働き方を保障しないで、切り捨てるようなことをやっておいて、どれだけ苦しい立場においてきたかということ、全く一顧だにせず、学術会議に若手が少ないなどと、よくも言えたものだと言っています。

これまでの安倍政権、菅政権ともに科学の軽視が非常に重大な問題になっています。目先の特許やビジネスにつながるような科学・技術については、莫大なお金をかけるけれども、そうでない所はどんどん兵糧攻めにしていく。これで本当に日本の科学が発展していくのかということが問われています。

今年の6月に、科学技術基本法の改定が行われた時の質問でも私は、若手研究者の問題にフォーカスして質問しましたが、与野党ともに、今後の若手研究者の問題については一致するところがあります。理研の皆さんのとりくみがぜひ、超党派の国会議員も巻き込んで、果たしてこれで科学技術立国といえるのかということも問うていただきたい。今後も私もぜひ、国会で取り上げていきたいので、連帯して頑張っていきたいと思います。

雇用上限押付けは脱法行為

弁護士（東京法律事務所）水口 洋介

初めに、日本では非正規労働者と正社員・正職員がどうなっているかについてお話します。

皆さんは、労働契約書という書面がなく口約束であっても、実際働いて給料をもらっていれば、どんな働き方でも労働契約を締結して働いているということになります。日本では民法とか労働契約法という法律があって、それで規律をされています。無期労働契約で、労働契約の期間の定めのないもの、同時にフルタイムで働く労働者を正社員という言葉をしています。

法律的に言うと、この「無期労働契約でフルタイム」ではない労働者を非正規労働者といいます。その中で一番多いのは有期労働契約の方です。法律用語で言う有期契約労働者と定められているのは一年契約や半年契約で労働契約を締結している方。多くは契約社員と日常用語で呼ばれています。また、有期労働契約者の中でもフルタイムよりも短く働いている人をパートタイム労働者と呼んでいます。

有期と無期で解雇規制の法律が違う

日本では、有期労働契約か無期労働契約かで、解除、解雇についての法律の規制が大きく違います。

民法では、期間の定めのある雇用の解除が 626 条に定められていて、雇用の期間が 5 年を超えたらいつでも契約の解除ができると書いてあります。でも逆に言えば 5 年を経過する前は解除できない、会社は解雇できないと書かれています。ただし例外としてやむを得ない場合については雇いを解除することができます。

また、雇用期間が満了したけれどもそのまま引き続いて働いている場合には、使用者がそれを認めるということで、雇用は更新されると推定されると書かれています。

一方、無期労働契約は、民法 627 条に使用者はいつでも解雇することができるし労働者はいつでも辞職することができるかと書かれています。

ただ、使用者が解雇が自由だというのは労働契約法 16 条によって使用者は客観的、合理的な理由がない限り解雇できないと制限をされています。このように日本では有期契約も無期契約も使用者と労働者が契約で自由に決められることになっています。

しかし、会社、理研であれば研究所、法人側は強い力を持っているので、結局は自由と言ってもそれは使用者側の自由であって、労働者側は不自由ということになってしまいます。だからこそ労働法があってそのアンバランスを法律で是正しようということになっています。

有期から無期契約への転換権

有期契約になるといつまでたっても無期契約に転換できないということになると、それでは雇用を不安定にするし、労働条件も悪くなるということで、法律が定められて、無期転換権を与えようということになりました。これが 2013 年 4 月から施行をされた労働契約法の 18 条。有期労働契約から期間の定めのない無期労働契約に申し込む権利ができました。



ふたつ以上の有期雇用契約が5年を超える場合は期間の定めのない労働契約の締結に申込をすれば使用者は無期労働契約に変更することを認めなければならない。ですから通算5年というのが非常に重要になるわけですね。通算契約期間は2013年4月の有期労働契約からカウントします。この2018年4月1日以降、有期雇用契約が継続すれば、無期転換申し込み権が発生して無期労働契約に転換する権利が発生します。しかし、労働者にとっては無事に5年経てばいいわけですが、使用者にとってはそれが負担になるということがあります。契約更新をしないで退職をさせる雇用の調整弁という嫌な言葉がありますが、そういうバッファーとして有期労働契約を活用していたのに無期労働契約として抱えなければならないことで、理研など多くのところで起こってきたのが、この2018年4月を前に雇止めをしてしまおうという動きです。例えばAさんは理研と2010年から有期労働契約を締結しています。カウントは2013年からですので、2018年4月に契約更新されればAさんは無期転換に申し込む権利を取得して無期転換が実現することになります。これを阻止したいがために、2016年4月に理研がしたことは就業規則の変更です。

それまで有期職員の就業規程は通算契約期間の上限は全くなかったわけですが、2016年の4月に有期契約労働者の通算契約期間は5年を超えてはならないという就業規則に変更しました。しかも、それを2013年4月まで遡って適用するという改定をしました。

でもこれは労働組合と団交をやって労働組合が反対したにもかかわらず強行して一方的に就業規則を不利益変更したということになります。

労働組合が皆さんと協力して戦ったのがこのケースです。

345名の雇止めを回避

これにより、就業規則の5年上限を撤廃させることはできなかったけれど、2016年の就業規則の変更前に雇用された方は5年上限を適用させないという大きな成果を獲得して現実的には345の方が雇止

めを回避できました。

なぜ、就業規則が2016年に改定をされたのに、それを適用しないことを勝ちとれたかということ、それは法律上の根拠があります。就業規則に通算契約期間の上限を定められていない場合には5年経てば無期転換ができるという法律がそのまま適用されます。ただし理研の様に途中で就業規則に5年上限が定められた場合にどうなるかということ、Aさんは今まで上限がなかったのに途中で上限設定の就業規則に変更された場合、その就業規則にAさんが適用を受けるのかという問題が法律論としては常に昔からあり最高裁の判例等が積み重なって、今は就業規則で労働者に不利益変更をする場合には合理的な理由がない限り拘束力はないことが原則になりました。

労働契約法10条に書かれているものですが、今までずっと更新して上限なしで勤められているという有利な条件を理研が一方的に就業規則を変更して5年上限を制定するという不利益変更には合理的な理由がどこにあるかと言うと、これは無期転換の権利を制約するためにした不利益変更だと考えられます。

労働契約法の立法趣旨とは全く違う方向で不利益に扱うわけだから、合理的とは到底評価はできない。不合理な労働条件を設定し、不合理に既得の権利を奪ってしまうものだというので、Aさんについては法律的な拘束力はないとのことで、結局適用除外になりました。

無期転換権の無実化が許されるのか

しかし、変更された就業規則は違法になるわけではありません。変更された就業規則つまり有期契約職員は5年までしか働けないと就業規則で明記をされた2016年に理研に有期労働契約で採用されたCさんは、5年ということを経験してからサインをして就業しているので、労働契約法18条の5年ルールがあってもCさんが入ってから5年後に労働契約が切れ退職しなければならない。5年無期転換の労契法18条は有名無実化してしまいます。これが果たして許されるのかどうか。これが次に直面す

る大きな問題になってきます。

5年の雇用上限は脱法目的

今までの厚生労働省の例や裁判例はまだないですが、上限を設定するのは労契法18条に直接違反するものではないという考え方が主流、多数説になります。それは、民法で有期契約か無期契約かを選択できますということが大前提になっているからです。しかし、5年上限の就業規則を入れたのは無期転換する受入れが嫌だという脱法目的だということは明らかであるわけです。法律にも限界がありまして、有期雇用契約で5年を超える前に雇止めして半年後に有期雇用契約をすると5年通算と言えなくなるという抜け穴もあったりします。

一方、色々なガイドラインでこれが脱法目的で頻繁に有期労働契約者を半年後に雇用するとか、5年までと言いながら、そのあと雇用を更新しているという場合には脱法行為として労働契約法18条の無期転換権が発生するという解釈をする余地があるとされています。

ただ、理研は2016年に5年上限規程を入れていますが、2017年や2018年に入れている会社も多く、まだまだ裁判例がなく実態が良くわかっていないので、これが理研においても次の大きな課題になってきます。

実は、有期労働契約の規制としては、日本の場合は出口規制なのです。つまり5年経ったら無期契約にしますよという法律です。ただし期間が来たら雇い止めというのは雇用継続の合理的な期待がある場合には客観的合理的社会通念上相当でないといけない、雇用契約の終了についての規制をしているので、これを出口規制と呼んでいます。こういう規制の仕方をしているのは日本と韓国ですが、ヨーロッパは入口規制です。

欧州では無期契約が大原則

ドイツは、労働契約は無期労働契約でなければならないという大原則を立てています。フランスの労働法の弁護士に聞くと、労働者は商品じゃない。必要な時は有期をやって不要になったらやめさせる

というのは人間の尊厳に反しているから無期労働契約が大原則だというのがヨーロッパの考え方で

なぜそうなったかという、ヨーロッパの会社、使用者が「善人」だからではありません。労働組合が強いからそうになっているというだけの話です。

ドイツでは、有期労働契約を締結される時には、雇用期間の有効期間を限定することが客観的な理由により正当化される場合のみです。

日本も労働契約法の改正の際に、有期労働契約は正当な理由がある場合に限定すべきだとナショナルセンター、連合、全労連も含めて共通した要求で、労働組合として取り組みましたが、日本人はあまり労働法制について政党も関心がないものですから、結局は使用者側の意向で、当時民主党政権だから出口規制までの法改正ができましたが、ヨーロッパ的な入口規制が導入できませんでした。

入口規制が導入されていれば理研の様に上限を5年にするなどではできません。

立ち遅れている日本

日本でこれから起こる問題は、ヨーロッパ式の規制であればクリアできるのですが、そういう意味では今の法律の限界があります。

有期雇用社員についての労働条件、均等、均衡待遇。この前に手当は勝ったけど、賞与や退職金は負けてしまった最高裁判決が出ましたがヨーロッパの労働法はもっと進んでいます。進んでいるのは労働組合の力が強いからであって、社会福祉国家ですからそういう政府ができて法律を良くしてきたということがありますが、日本はそれがまだ非常に立ち遅れています。

今後、具体的な紛争になったら理研や使用者側が脱法目的でこれを使っているということを明らかにして、それを是正させていくという戦いがこれからまた理研でも求められますし、すべての民間企業でもその問題が大きな課題になってくると思います。

人類の未来のために、安心して 研究に没頭できるように

田中祐児 新座市在住

最近、新型コロナに関わって、理研の名前をしばしば耳にします。世界一の性能の「富岳」という計算機を、新型コロナに効く薬の開発に使っているとか、飛沫拡散の状態を可視化したとか……。

理研のホームページを開いたら、「我々人類は今、新型コロナウイルスという見えない敵と対峙し、生存をかけて戦っています。理化学研究所はその叡智を結集して新型コロナウイルスを克服する術を人類にもたらしべく、特別プロジェクトを立ち上げました。……」との感動的な「声明」がありました。

こうした、新型コロナのパンデミックとか、地球温暖化による環境問題とか、脱原発のエネルギー開発などは、私たち個人の気合いとか、根性で

は、どうにもなりません。これは、人類全体の科学・技術の発展によってのみ解決できるものです。理研をはじめとする研究者のみなさんにひたすら、「頑張ってください。」と期待するしかありません。

ところが、最前線に立つ研究者の皆さんに対して、昨今の学術会議騒動に見られるように、なんだか妙に冷たいもの感じます。理研でも、10年とか、5年の任期付きの「非正規」といわれる方々が大半で、その多くが「雇い止め」の不安をかかえていると聞きます。これは異常なことです。

私は、人類全体が恩恵を享受できる学問・科学・技術の発展にたずさわる研究者の方々には、最大限の自由と潤沢な研究条件、ふさわしい待遇と身分保障を社会全体で保障すべきだと思います。若い研究者のみなさんが、安心して夢中で研究に没頭できるように、一市民としてエールを送り、この「要望書」に一筆を加えたいと思います。

和光市長が雇止めの解決を望む

熊谷市議に対する答弁で



熊谷二郎
和光市議会議員

9月18日 和光市議会9月定例会議で熊谷二郎議員が、和光市にとっての理研の位置づけと理研における雇止め問題についての和光市としての見解を質問しました。

和光市にとっての理化学研究所が存在することのメリットについては、中畠裕猛企画部長が、理研が国内唯一の自然科学の総合研究所であり、幅広い分野で最先端の研究を進めていること、所内の一般公開や市民大学への講師派遣、ニホニウム通りの整備をきっかけに締結した相互協力に関する協定などをあげ、「市における重要な地域資源であるとともに、地域課題の解決

に向けて取り組む連携のパートナーである」と答弁しました。

理研で問題になっている雇止め問題について、松本武洋和光市長は、独立した機関の内部の人事であり、コメントする立場にないとしながらも、「長期の雇用のポストが少ないので大変だ」という話が昔からあったのは事実」とのべ、雇止めに関する揭示物も把握しているとして、「とにかく働く人が幸せであってこそその発展につながると思いますので、落ち着くべきところに落ち着いて、しっかりと理研が発展していくことを心から望んでいます」と答弁しました。

雇止めで使い捨てはおかしい

任期制職員・テクニカルスタッフ 匿名

私は、理化学研究所で12年前から任期制職員、テクニカルスタッフとして働いているものです。

私が言いたいことは一つです。「5年、10年理研で継続して雇用されてきた労働者を雇止めによって使い捨てにするのはおかしい」ということです。

12年勤務なのに雇用上限を押し付け

私は、12年間理研で働いてきました。しかし、今でも毎年理研との雇用契約書にハンコを押しています。一般社会で言う契約社員を12年間継続しています。私だけではありません。理研で働く約8割の方が任期制であり、毎年雇用契約書にハンコを押し、その成果の審査を受けているわけです。ところが2016年理化学研究所は、私を含めた任期制職員に対し5年もしくは10年の雇用上限による雇止めの通知を一方的に行いました。これは簡単にいうと、「任期制職員はどんな人でも5年・10年間以上、理研で雇わない」という通知でした。2012年に施行された労働契約法によって無期転換権を獲得した人が2017年度に出でるので、理研経営側が雇止めによって阻止しようとしたのです。無茶苦茶だと思いませんか？ 理研経営側は、「研究にはプロジェクト期間というものがある。それを考え、5年・10年という雇用上限を設定している」と雇用上限期間の理由を説明しています。プロジェクト期間がどうであれ事実として12年間働いている人間がいるのです。12年続いたのなら来年も仕事がありますし再来年も仕事はあるはずです。プロジェクト期間などという理由は、無期転換権を阻止するためとしか考えられません。

どのような理由であれ、私のように結果としてある程度長い期間雇用期間を継続したのなら、労

働者も人生の一部を使って貢献しているわけですから経営者も労働者の雇用の安定を考えるべきではないでしょうか？ そしてまさにこのような考えを根底に法律にしたのが労働契約法なのではないでしょうか？

任期制職員が8割は異常

任期制職員は弱い立場に置かれています。「やめる」または「給与20%ダウン」どちらかを選べ、と言われた人を知っています。仕事内容は変わらないのに職位下げさせられた人を私は知っています。8割もの任期制職員で成り立つ理研の組織はおかしいと思います。

現在でも理研に新たに雇用される方へ一律に5年、10年の雇用上限が規定されています。しかし、上で説明した通り5年、10年の雇用上限を規定した論理自体が破綻しているのです。なぜなら、これは明らかに雇止めのための規定であるし、私を含めて10年以上勤続している方がいるからです。これから理研で雇用される方に対して、最初から5年、10年の雇用上限付きで雇用することはせず、結果としてある程度長い期間雇用期間が続いたのなら、そのような方に対してきちんと雇用の安定化させる道を用意すべきだと思います。これが労働契約法の主旨に沿うやり方だと思います。そしてこれは理研に限った話ではないと考えています。皆様なにとぞ、ご協力をお願い申し上げます。

