

# 理研非正規問題解決ネットワーク

2021年5月

No. 4

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

## 理研の大量雇止めストップ

### 和光市民の皆さん 署名にご協力を



記者会見で署名を訴える理研ネット（3月26日）

「科学者の自由な楽園」——私たち和光市民の多くは、理化学研究所と言え、ノーベル賞級の研究をしている優秀な科学者が何人もいて、それぞれが自由な研究テーマで、何年も研究に没頭していると思込んでいるのではないのでしょうか。それが、未来への確実な投資であり、そんな研究所が地元にあることを多くの和光市民は誇りにしています。

ところが実際の理研は、8割弱が有期雇用職員で、職員が都合よく使われる職場で、優秀な研究者・技術者であっても、やむなく理研から離れざるを得ない人が少なくないと聞いています。それだけでなく、2016年に一方的に、事務系職員には5年、研究系職員には10年の雇用上限を押し付けました。理研は、予算があっても研究の途中であっても雇止めを強行するというのです。このため**今後、数百人～千数百人が雇止めになる危険があります。**

「自由な楽園」どころか、研究者、職員の使い捨てが強行されようとしています。

コロナ禍のもとで解雇の嵐が吹き荒れる中、公的研究機関による大量雇止めの強行など、絶対に許されません。研究現場で混乱が起き、研

究活動に支障が出ることは明らかです。

**理研でニホニウムを発見した森田浩介さんは、今のような雇用制度では新元素を「発見することができなかった」と語っています（5p）。**

大学や国立研究機関での不安定な非正規雇用の広がりによって、優秀な学生が研究職を目指さなくなっています。研究者の卵である博士課程の大学院生が減り、これが一つの原因で日本の研究力は低下しています。理研の雇止めは、これを一層深刻にするだけです。

そもそも理研が導入した雇用上限は、雇用の安定化をめざした労働契約法の趣旨に反する脱法行為です。

私たち理研非正規問題解決ネットワークは、理研の非正規雇用問題を解決するために集まった、和光市の市民、労働組合、理化学研究所労働組合の役員などによる有志グループです。私たちは、大量雇止めを回避するために、その原因となっている雇用上限の撤廃を求める活動を展開しています。趣旨をご理解のうえ、署名活動にご協力お願いします。

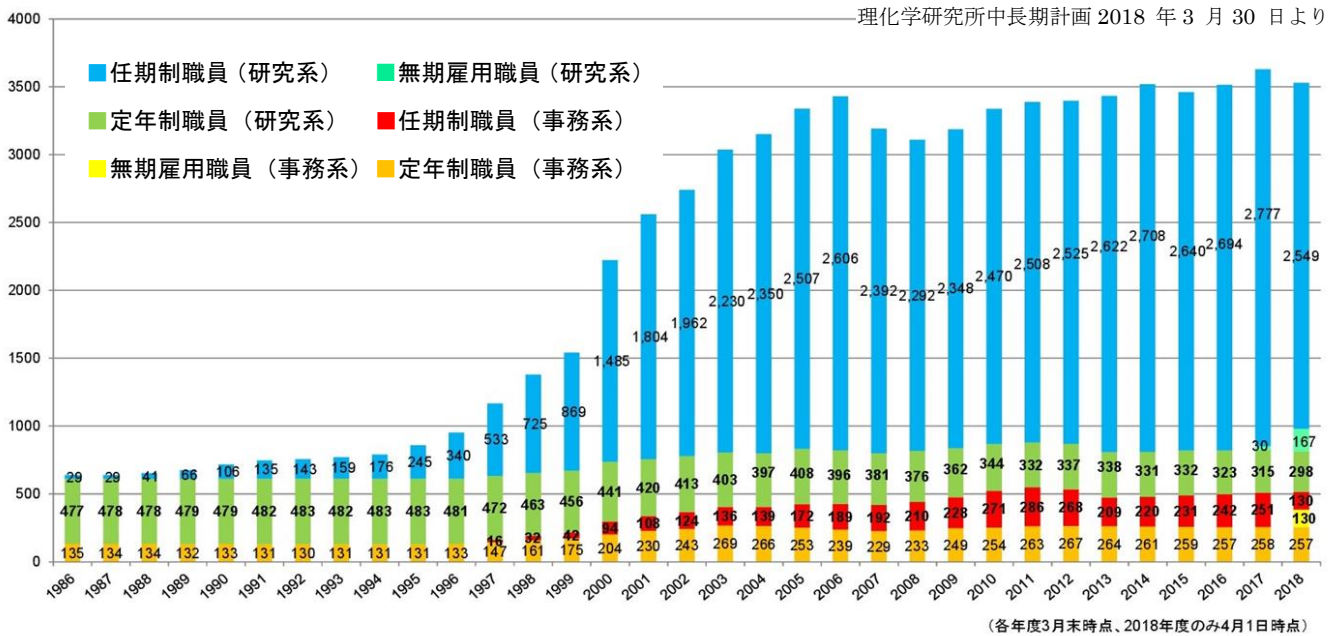
**Change.org 署名は↓**



# 理研は8割が有期雇用 職員が使い捨てに



## 理化学研究所の人数の推移（常勤職員）



## 雇用上限のある職員は 2850 名 これらの多くの職員が雇止めになる危険が

2013 年 4 月施行の労働契約法第 18 条で、雇用の安定のために無期転換ルールが導入されました。このため本来なら、事務系では任期のある契約を繰り返して 5 年を超えた場合、研究系では 10 年を超えた場合に、任期の無い契約への転換権を獲得することになりました。

ところが、理研は、無期転換権を獲得させない

めに、2016 年度に、業務の有無、予算の有無にかかわらず、事務系で「5 年の雇用上限」、研究系で「10 年の雇用上限」を不利益変更で導入しました。現在、雇用上限がある職員は 2850 名に上ります。このままでは、数年でこれらの職員の多くが雇止めになる危険があります。

### 理研の任期制職員のうち雇用期間の上限がある職員数（2021 年 2 月現在）

	常 勤			非 常 勤			総 計		
	総数	上限有	上限有率	総数	上限有	上限有率	総数	上限有	上限有率
研究系	2,112	1,699	80.4%	726	569	78.4%	2,838	2,268	79.9%
事務系	278	195	70.1%	769	387	50.3%	1,047	582	55.6%
総計	2,390	1,894	79.2%	1,495	956	63.9%	3,885	2,850	73.4%

文部科学省が田村智子参院議員事務所へ提供した資料より作成

# 大学・国立研究所で増える非正規雇用 研究者をめざす若者が減少

## 若手研究者の安定的ポストは減少

いま、大学・国立研究機関で非正規雇用が広がり、若手研究者の安定的ポストが減少しています。



このため博士課程院生が減少しています。つまり、研究者をめざす若者が減っているということです。

## 博士進学率は減少



博士課程院生の減少は、日本の論文数の減少の一因になっています。

日本の研究力は低下していると言われています。

## 論文数の減少 研究力の低下

大量の雇止めを放置するならば、「修了しても安定した生活が期待できない」という学生たちの不安は大きくなってしまいます。



雇い止めをやめさせ、博士課程修了者に安定した雇用を増やすことこそ必要です。

(いずれも文科省資料より)

日本社会の発展のために  
博士課程修了者に安定した雇用を



# 大量雇止めを回避するため 雇用上限の撤廃を求める署名を提出

私たち理研ネットは、大量の雇止めを回避するために、その原因になっている雇用上限の撤廃を求める署名を、地域の労働組合などの団体のつながり

や、インターネットを活用して集めました。

そして3月11日、理研の理事長に5717筆の署名を提出しました。

理研非正規問題解決ネットワーク  
2020年12月 No.3  
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：rikenhiseikinot@gmail.com

## 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  
オンライン集会在北足立南郡地区労働事務所をサテ  
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

2013年に労働契約法が改正され、任期のある契約

02特43号  
令和3年3月11日

理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク 御中

国立研究開発法人理化学研究所  
理事長 松本 誠

受領書

下記の通り、要望書及び署名簿を受領しました。

記

理化学研究所理事長宛「要望書」  
(要望事項)

1. 理研は職員・研究者の使い捨てをやめてください
2. 大量雇止めを回避するために、雇用上限の撤廃を

手書き	5,106筆
オンライン	611筆
合計	5,717筆

以上

## 文科省に要請

## 記者会見を行う

ところが、理研理事長から3月25日付で、雇止めを強行する旨の回答がありました。

私たちは、翌26日に理研の所管庁である文部科学省に2つのことを要請しました（右写真）。

### 1、労働契約法の趣旨に則って

雇用上限は撤廃するように理研に求める

文部科学省は、無期転換ルールへの対応は各機関が行うものとしていましたが、態度を変え、調査を繰り返し行い、法改正の趣旨に則った対応を求める「通知」を出しています。当然、理研にも法の趣旨に則った対応を求めるべきです。

### 2、労働契約法改正に則って無期転換した場合の人件費の増額分を確保すること

2018年2月1日の参議院予算委員会で、文科大臣は「予算については人件費を含めた必要経費を確保できるように努力をしてみたい」、



安倍晋三首相（当時）は「無期転換による個々の独立行政法人の人件費への影響については、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たい」と答弁しています。

要請後、厚生労働省内で記者会見を行いました。

## ニホニウムの発見者 森田浩介さんの連帯メッセージ

### 連帯のメッセージ

理化学研究所で働く職員の雇用・労働条件・職場環境の維持・向上ための日ごろの活動に敬意を表します。

理化学研究所で働く任期制職員が業務の有無、予算の有無にかかわらず雇用上限により雇止めとなることは、法の趣旨に反するもので決して許されるものではありません。かつて私が理研労の執行委員長を務めていた頃も沢山の労働問題を扱ってきましたが、理研で働いている人は労働者側、使用者側を問わずにいろいろな立場の人がそれぞれの立場で理研をより良くしようとしていると感じていましたし、このような非常に不合理な大量雇止めは行われておりませんでした。

もしも当時の理研がこのような雇用制度であったとしたら、理研の研究者は自由に創造的に長期的な研究テーマに全く取り組むことができずに、私は理研で新元素113番「ニホニウム」を発見することができなかったと思います。

この雇止め回避のための雇用上限撤廃を求める活動は、最重要課題であると認識し、その活動に賛同いたします。今後の理研労のますますの発展を祈念しております。

2021年3月25日



九州大学大学院理学研究院 教授  
元理化学研究所労働組合執行委員長  
森田浩介

13の団体から

連帯のメッセージ

(到着順)

\*東北大学職員組合

\*自治労連埼玉県本部

\*自治労連埼玉県本部新座  
市職員労働組合

\*全国大学高専教職員組合

\*埼玉土建一般労働組合新  
座支部

\*筑波研究学園都市研究機

関労働組合協議会

\*全国労働組合総連合

\*埼玉県労働組合連合会

\*埼玉土建一般労働組合朝  
志和支部

\*全日本年金者組合埼玉県  
本部 新座支部

\*日本国家公務員労働組合  
連合会

\*科学技術産業労働組合協  
議会

\*全日本建設交通一般労働  
組合 新座学童保育支部

## 署名の協力を訴えます

松本貢一 北足立南部地区労働組合協議会議長

「雇い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の訴えを聞き、それに応える活動を行ってきました。

労働契約法の趣旨に則って雇用上限を撤廃することは、理研だけの問題ではありません。すべての労働者の権利向上、待遇改善につながる課題です。

[Change.org 署名](#)「大量雇止めを回避するために、雇用上限の撤廃を求めます」へのご協力をお願いします。



記者会見で署名を呼びかける松本貢一・  
北足立南部地区労議長＝3月26日

# 松本理事長の回答書 独法だからと雇止めを合理化 持続不可能な「雇用上限」は撤廃すべき

理研ネットが提出した雇用上限の撤廃を求める署名に対する松本紘理事長の回答書が3月25日に届きました。

回答書は、理研は「業務や組織の改廃が行われる独立行政法人」であり、「研究開発プロジェクトの改廃や業務の整理合理化により業務内容やその規模が変動した際にも、最も適した人員体制を機動的に構築することが必要となることから、**雇用期間に上限のある有期雇用職員を中心とした人員体制としている**」として、雇用上限の撤廃を拒否しました。雇止めを強行する構えを見せています。

しかし、どんな事業体であっても法令に従って労働者の権利を保障しなければ、優秀な職員は集まりません。雇止めを強行するなら「最も適した人員体制を機動的に構築すること」などいよいよ不可能となります。

## 「継続雇用の必要性」を強調

実際、昨年12月3日付けの理研の「事務系職員における雇用上限5年の適用除外等について」では、「昨今は政府が取り組む働き方改革や男女共同参画の推進に伴う職員の有給休暇取得促進、男性職員による育児休暇取得、超過勤務時間の削減などに伴い、職員一人当たりの業務量を見直す必要に迫られており、現職員の継続雇用によりこれまで蓄積されてきた知見やノウハウを活用し、より効果的・効率的な業務運営が実現可能になるとともに、採用活動にかかわる業務や経費の削減が可能となる」と述べて、「継続雇用の必要性」を強調しています。

さらに、「事業所の立地環境や専門的業務を担う職種の公募においては、応募自体が全くないケースが大幅に増加しており、特に後者についてはその傾向が顕著であることから、法人として事業継続に最低限必要となる職員の採用に苦心している」と述べています。つまり、雇止めして、新たに公募しても

穴を埋められなくなっているのです。

## 学術会議「任期制導入」は失敗

また、回答書は「科学研究の健全かつ持続可能な発展のためには、人材の流動性を伴う頭脳循環は不可欠」だとして「幅広いキャリアパス構築の支援に努める」としています。

しかし、人材の流動性を高めるとして、「有期雇用職員を中心とした人員体制」としたことによって、研究職が不安定な職業となり、研究者をめざす若者が減っていることを直視すべきです。

日本学術会議は「この間進められた任期制導入の最大の目的は人材の流動性を高めることにあったが、それもほとんど失敗したといっても過言ではない」と断言しています。多くの大企業では、依然として、学部卒業生、修士課程修了生の新卒一括採用が主流でとなっており、研究開発者を採用した企業のうち、博士課程修了者を採用した企業は22%、ポスドクを採用した企業に至ってはわずか3.6%にとどまっています（日本学術会議「第6期科学技術基本計画に向けての提言」2019年10月31日）。

理研がいくらキャリアパスを構築するといっても、大企業が採用しないのであれば、任期切れの研究員の行き場はありません。

「雇用期限に上限のある有期雇用職員を中心とした人員体制」は、事務職においても研究職においても持続不可能な体制であり、破綻は明瞭です。

**理研は、雇用上限を撤廃し、大量雇止めを回避すべきです。むしろ、安定した雇用を増やし、理研を若者に魅力的な職場に変えることこそが求められています。**



# 理研近くに暮らす一市民として 理不尽な雇止めシステムの撤廃を

田中祐児 新座市在住

理化学研究所の近隣に暮らす一市民です。

昨年9月の和光市議会定例会議では、理研の雇い止め問題に関する質問に対して、和光市側は「(理研は)市における重要な地域資源であり、地域課題に取り組む連携のパートナーである」と答弁しています。松本武洋市長もコメントする立場ではないとしながらも「長期の雇用ポストが少ないので大変だ」と強い関心を示し、「とにかく働く人がしあわせであってこそその発展につながる」と雇止めの解決を望む答弁をされていました。

## 理研は和光市民の誇りのハズが

近隣住民にとっても、理研への期待は大きいものがあります。2015年に理研の森田グループが原子番号113番の新元素を発見すると、最寄り駅から理研正門までの道路にその元素名から「ニホニウム通り」と名付けたほどです。理研の活躍は地域住民にとっても自慢であり、とても嬉しいことなのです。

世界が新型コロナに襲われた昨年4月、理研はHPのトップで「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すべく、特別プロジェクトを立ち上げました」と人類的立場で格調高い声明を発しています。そして、多面的な研究活動を旺盛に展開され、しばしばニュースで理研の名を耳にします。

しかし、理研に働く研究者・技術者・職員の8割が有期雇用者で、脱法的就業規則によって無期転換が拒否され、雇い止めの不安を胸中に

かかえながら日々研究活動をせざるを得ないことを知りました。

昨年末、NHKスペシャル『パンデミック “科学立国”再生への道』が放映され、新型コロナウイルスの特効薬の開発で世界の最先端を切り拓いている鹿児島大学の研究が紹介されました。衝撃的だったのは、その研究チームはたったの3人きりで、一人は35歳の非正規雇用・特任助教の方で、賃金が少ないせいか、休日の土曜日は薬の調剤アルバイトで家計を補い、この3月で任期が切れ、4月からは何も保障がないとのことでした。酷い話です。

番組では、理研の元理事長(93年～98年)でもあり、元文科大臣でもあった有馬朗人さんが、「若い研究者が27,8歳で博士号をとって3年経ってクビになって、3年たってまたクビになる。もういやになっちゃうわけ。若手が減ってきたことが一番の問題」と残念がっていました。科学立国どころか、主要な論文数ランキングで世界16位に転落したそうです。

直面する新型コロナに対抗するだけでなく、あらゆる分野の科学・技術研究に破格の援助・支援を社会全体で注ぐことなしに、この国の未来は開けないと断言できるでしょう。唯一の活路は、その担い手である研究者・技術者・職員を安定的に確保し、格段に拡充することにこそあると思います。

一刻も早く、理研の理不尽な雇止めシステムである「雇用上限」を撤廃し、研究者・技術者・職員が安心して自己の課題に心ゆくまで情熱を注ぎ込めるように、雇用関係を抜本的に改善していただきたいと考えます。(記者会見での発言から)

# 理研 パワハラによる雇い止めも横行

非正規雇用問題は、理不尽な雇用上限にとどまらない。理化学研究所においては、所属長のパワハラによる理不尽な雇い止めや解雇が多々引き起こされている。

パワハラ行為をされて人事に相談すると、ハラスメントは研究コンプライアンス本部が認定するもので、そこで認定されないと対応できないと言われる。一方、研究コンプライアンス本部に相談しても「パワハラ」を認定するための調査委員会を立てるための「申立書」が出されるまでは実際に対応されず、調査委員会が立てられた後にも結論が出るまでには長い時間を要するため、任期制職員の場合は雇用契約期間中に結果が出るとは限らない。そしてパワハラを相談した結果、職場の雰囲気や人間関係が悪化したことをもって、被害者のみがコミュニケーション能力が欠如していることにされたり、突然仕事がなくなった、能力がないなどの理由をつけて雇い止めされたり、そうした事例が後を絶たない。

## パワハラ通報で雇止め

ある任期制職員は、従来から研究室で行われていた法令違反につき改善を提言したところ、PI (Principal Investigator、研究室・研究チームなどの主宰者) からは、それよりも早く実験してデータを出すことが重要、と取り合ってもらえなかったため、やむなく研究コンプライアンス本部等に連絡した。しかし、その直後から所属長の態度が変わり、仕事を与えられなくなった。その後、してもらった仕事がない、周りに迷惑をかけている、研究所の運営に支障をきたすから出勤停止と人事に言われて今年度の契約更新がされなかった。この職員はこれまでに5回以上の契約更新がされていて通報前までの評価コメントは非常に良いものであったにも関

わらずである。

これは不正の通報による不利益な取り扱いに他ならないが、理研労がそれをいくら指摘しても、理研は不正の通報と出勤停止や雇い止めは全く無関係であると言いつけている。

ちなみに理研の研究コンプライアンス本部(パワハラ相談窓口でもある)が職員に配布したリーフレットには、「通報・告発・相談をしたことで解雇その他の不利益な取り扱いを受けることはありません」と明記されている。しかし実際がこのような対応では、理研の研究不正、研究費の不適切な使用、その他法令や規程に反する行為を指摘する職員はいなくなってしまうし、理研の不正を正して真っ当に仕事をしようとする者に対する重大な裏切り行為である。

また、理研で研究コンプライアンス本部にパワハラ行為を相談しても、その後パワハラ行為を認定されたという話はこれまで一切聞いたことがないのはなぜなのか。理研では一切パワハラ行為はないということにしたいのであろうか。

## 人事がPIのパワハラを容認か

しかし一方で、不正を通報した職員に対しては、PI側のみの情報を人事課が聞き取って「研究所の運営に支障をきたすから出勤禁止にする、そして雇い止め」という判断をいとも容易くしてしまっている。これは人事がPIのパワハラ行為を容認どころか助長していることになり、研究所としては非常に由々しき問題である。

次号以降で、理研におけるパワハラの実態、そして理研側の対応について詳述する予定である。