

理研非正規問題解決ネットワーク

2022年3月1日

特別号

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

理研労に加入して600人雇止めを いっしょに阻止しよう！



理化学研究所労働組合 執行委員長 金井保之

理化学研究所（以下 理研）は、研究系職員約 600 人を 2023 年 3 月末で「10 年の雇用上限」及びその影響で雇止めを強行する構えです。理研の全職員数 4,800 人（常勤、非常勤）の 1/8 に達する 600 人の研究系職員が一度に雇止めされることは雇用問題だけでなく、理研の研究継続性さえ危ぶまれる大問題です。当事者の皆さんが立ち上がり、理研労に加入していっしょに雇止めを阻止しましょう。

研究の継続性を失う雇止め

理研（理事長 松本紘）では、8 割を超える有期雇用職員が単年度契約を繰り返して、10 年、20 年と長年その業務を支えてきました。このような状況下で、2013 年 4 月に施行された労働契約法第 18 条では、有期契約を繰り返して 5 年を超えた場合（研究職員については 10 年を超えた場合）には、雇用の安定のために労働者の申し出により無期雇用への転換権獲得が制度化されました。この労働契約法第 18 条の趣旨に従えば、理研で長く研究所を支えてきた有期雇用職員に無期雇用職への転換権を認めるべきです。しかしながら、理研の経営陣はその法律の趣旨とは逆に、労働契約法第 18 条による無期雇用への転換権獲得阻止を目的に、事務職員に対しては「5 年の雇用上限」、研究職員に対しては「10 年の雇用上限」を 2016 年度に就業規則に不利益変更で導入し、職員の実績や能力がどんなに高くても、業務も、予算も継続していても、労働契約法第 18



「理研の 600 人雇止め STOP! 署名キャンペーン オンライン集会」で訴える金井保之委員長=2021 年 12 月 11 日

条による無期雇用への転換権獲得阻止のみを目的として、「5 年/10 年の雇用上限」で雇止めしようとしています。

これは、雇用を不安定化させるだけでなく、有用な人材をそのまま雇用継続すれば発生しない多額の後任採用経費を発生させることになり、さらに、理研における研究の継続性を失うことになります。これは、理研が目指す研究成果の最大化に真っ向から反するものです。

当事者が加入して雇止めを阻止

2018 年 3 月末には、不利益変更で導入された「5 年の雇用上限」で 340 人超の事務職員の雇止めが起ころうとしました。これに対し、理化学研究所労働

組合（理研労）と上部団体の科学技術産業労働組合協議会（科労協）は、理研に対して団体交渉を求めましたが、実質的な団体交渉ができず、東京都労働委員会へ不当労働行為（不誠実団交）救済命令の申立を行いました。更に申立と同時に、多くの労働組合・マスコミ・国会議員へ理研の雇止めを訴えました。この時には、**多くの雇止め当事者が理研労に加入し、前面に立って闘い、不当な雇止めを阻止することができました。**

しかしながら、2018年3月末の雇止め阻止は、就業規則の「5年/10年の雇用上限」が撤廃されたわけではなく、2016年3月以前から雇用されている事務職員には「5年の雇用上限」を適用しないという形でした。このため、2016年4月以降に雇用開始された事務職員が2021年3月末から「5年の雇用上限」で雇止め対象となり、研究職員については2023年3月末から「10年の雇用上限」で雇止めの対象となります。

地元の労働組合、市民が危惧

このような状況を危惧した、地元の有志・北足立南部地区労働組合協議（地区労）役員有志・理研労役員有志が中心となり「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）を立ち上げました。理研ネットでは、①労働契約法第18条の趣旨に反し、②雇用を不安定化し、③理研の研究を阻害する「5年/10年の雇用上限」を就業規則から撤廃することを理研に対して要求するために、署名活動（インターネットを利用した署名と署名用紙による署名）を行うこととし、2020年秋から、「理研職員・研究者の使い捨て雇用上限の撤廃を求める署名」を行いました。その結果（総数 6,717筆、紙の署名 5,106筆、ネット署名 611筆）を基に、2021年3月11日に理化学研究所 松本紘理事長に「理研職員・研究者の使い捨て雇用上限の撤廃」を要請いたしましたが、残念ながら雇用上限の撤廃には至っておりません。



ネット署名実施中！

ご協力ください！

現状のままでは、2023年3月末には研究職員 282人が「10年の雇用上限」で雇止めとなります。更に、この282人の中に、60人を超える研究管理職（研究チームの主宰者）が含まれており、研究管理職の雇止めにより研究チームが廃止され、そこで働く約300人の職員（研究職員及び事務職員）も雇止めとなります。理研職員の1/8に及ぶ約600人の職員が研究現場から一斉に雇止めされることは、単に雇用の問題だけでなく、理研の研究継続に重大な支障となります。

雇止め阻止へ署名活動

理研ネットでは、2023年3月末の約600人の研究系職員の雇止めを阻止するために、2021年秋から、再び署名活動を開始し、そのキャンペーン集会を2021年12月に地区労事務所をメイン会場としてzoomを併用して開催しました。そこで報告された内容をこのnewsにまとめています。

この集会には、全国大学高専教職員組合（全大協）、筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会（学研労協）、科労協から連帯のメッセージをお送りいただき、更に、学研労協からは2022年1月に「理化学研究所における非正規雇用研究系職員の雇止めの撤回と非正規雇用労働者の無期雇用を求める声明」をいただきました。

署名は2022年3月に理研理事長宛に提出予定ですが、現在（2022年2月4日）、27,974筆の署名（紙での署名：7,394筆、ネット署名：20,580筆）が集まっており、前回の署名数を大幅に上回っています。

このように、多くの労働組合、市民の皆さんから理研の雇止め阻止のたたかいに支援をいただいています。不当な雇止めを阻止するためには当事者の皆さんの力が必要です。みなさん理研労に加入して一緒に闘い、2018年3月末と同様に大量雇止めを阻止しましょう！



Change.org

600 人の雇止めは 明白な違法行為

弁護士（東京法律事務所） 水口 洋介

雇用の安定のために労契法改定

理研の労働問題を担当しています東京法律事務所の水口です。

2022 年度末の 600 人の雇止めは違法行為だということを理解していただくために、まずは有期労働者の雇いを安定させるための 2012 年の労働契約法の改正についてお話をします。

このとき大きくって 3 つの内容が導入されました。

一つが労働契約法 18 条。契約期間が 5 年を超えて有期契約で働いている場合には無期契約（契約期間の定めのない労働契約）に転換するというのが一つ目です。

二つ目が雇止めの法理を定めた労契法 19 条です。無期転換になれば、正社員と同じ様に解雇の正当な理由が必要になります（労働契約法 16 条）。有期契約であっても更新をされない場合には客観的合理的な理由、社会通念上相当でなければいけないという規制が入りました。もともとは最高裁判所の判例で単に期限が来たと言うだけでは雇止めはできないこととなっていました。その人が反復継続更新して有期契約で働いてきている場合とか、有期契約が更新されるだろうと期待して当然のような場合には、単に期間満了だけではダメで、客観的合理的な理由、社会通念上相当の理由のある場合でないと雇止めができないというのを労働契約法 19 条に導入しました。

三つ目は、有期契約労働者の労働条件と正社員の無期契約労働者の労働条件を比較して職務内容と

か配置の変更の範囲などその他の事情を考慮して均等均衡にしていけない場合にはそれが違法であり、正社員と均等均衡の労働条件を維持しなければならないという労働契約法 20 条が入ったということです。

立法の趣旨としては有期労働契約労働者の労働条件を維持し雇いを安定させようということです。理研で問題になっているのは、労働契約法 18 条の無期転換と労働契約 19 条雇止めの規制です。

研究者の無期転換は 10 年に

この無期転換に対して反動が起きました。使用者側は、有期契約社員というのは雇止め、解雇しやすく、しかも安く使えたと位置づけてきました。正社員は労働契約法 16 条で、客観的合理的な理由、社会通念上相当でない限りは解雇できないことになっています。有期契約社員を全部無期契約社員にしてしまうとコストが上がる、解雇ができなくなるという経営者側の動きがでてきて、例外を認めるべきだという動きが始まりました。

2012 年の翌年 2013 年に研究開発力強化法（現在の名称は科学技術イノベーションの創出活性化法）によって、科学技術などの研究者、大学教員の専門的な研究者などについては 5 年ではなくて 10 年で無期転換をするという 10 年の例外規定ができました。



少子化の克服には雇用の安定が必要

話は戻りますが、このように有期契約社員の雇いを安定させるという法律ができたわけです。この背景には少子高齢化があります。1980年代の労働者数は約5,000万人で、そのうちの九割がいわゆる正社員でした。有期契約はわずか1割です。ところが今や労働者のうち38%が有期契約社員になってきてしまい、しかも女性労働者の55%が有期契約労働者です。さらに学生が卒業後、新規採用の際には昔はほとんどが正社員でしたが、現在は半分近くが有期契約社員から出発することになりました。これは労働者が選択したわけではありません。経営側が安上がりな有期契約社員を増やそうと正社員をスリム化した労務政策の結果です。これは少子化をさらに促進する要素になってしまいます。さらに言えば正社員が少なくなると日本全体の社会保障を維持発展させることもできなくなってしまいます。そういう中で有期労働者を保護するための法律として労働契約法が改正されました。

無期転換逃れを画策する雇用者

ところが経営者側は無期転換をなんとか回避しようとしています。今までは、有期契約労働者については何回更新しようとか何年働こうと、そのまま更新できる状態でしたが、多くの企業で有期契約社員については5年を超えて更新はしないということを就業規則に導入する動きが広まりました。その一つが理研です。2016年の4月1日に就業規則に有期労働契約更新について上限を設定しました。事務系については5年、研究系については10年。つまり5年

を超えたり10年を超えたりすれば無期転換の権利があるわけですが、その前に辞める約束を就業規則で定めて、それを契約書に書いて、労働者にサインをさせて同意を得るという動きをしているわけです。

有期労働は入口から規制すべき

これについては有期労働契約法の不備という問題があります。本来労働者側にとっては、有期契約をする場合には合理的な理由が必要で、合理的な理由がない場合には無期契約にするという立法が一番望ましいのです（入口規制）。そうすれば有期労働契約を結ぶのに合理的な理由がないような場合、本来は無期契約で働いてもいいような場合には仮にサインしたり労働契約に有期だと書いてあったりしてもそれは無効になって、元々無期だということになるわけです。そうであれば最初に就業規則に有期労働契約を一律に決めてしまうというのはその法律に反しているからその就業規則自体が違法無効と言えるわけです。けれども、日本の法律はそういう形になっていません。EUの法律では、そもそも有期労働契約を締結するのは合理的な理由あるいは客観的な理由が必要で、例えば産休育児休業をする人のために代替のための労働者を入れる場合だとか、一定の期間で終了すると見込まれている特別なプロジェクトの期間、その時その為だけであれば、有期労働契約にできるとされています。日本ではそういう法律ではなく、最初契約する時は有期か無期かを使用者と労働者が選択することを許すという、不十分な法律になってしまっていることが今回の問題に繋がっているわけです。



2016年3月以前採用の雇止めは違法

2018年4月1日に無期転換権を行使できる時期になり、理研が事務系職員については5年上限の就業規則を盾にこの無期転換権行使の前の雇止めの強行を企みました。それに対して労働組合が団体交渉や労働委員会に申し立てをして、この上限の導入を適用させるということについては、一定の歯止めをかけたということになります。2016年3月以前に有期労働契約を締結した職員については、この5年上限を適用除外することを獲得したわけです。これは法律論で言ったら当たり前といえば当たり前ですけれども、これを団体交渉で獲得をしたということは非常に大きな成果だったと思います。

2016年の3月以前に採用された人は、そういう条件が何も無かった就業規則なのに、一方的に同意なしに上限を決めたのだから不利益な変更だと。従ってその就業規則の合理性がない限りには、その2016年3月以前の労働者には拘束力がないということになり、合理性がないということになります。法律が5年を越えたら無期転換権を与えると決めているのに、単にそれが嫌だ、回避する為の就業規則の変更は、法律に違反する趣旨の就業規則になるわけですから、それは合理性がなく認められません。労契法10条違反だということでも認められません。この法律の効力、それから労働組合としての運動の力、それから国会での追及も非常に大きかったですね。厚生労働省、この法律労契法18条を推進しようとする立場、政府の立場から言っても、使用者が嫌だからって就業規則に定めれば免れることができることは許されないという結果をはっきりさせてこれを撤廃させることができたということになります。

その意味では2016年3月以前に有期労働契約を締結した研究系の職員の人たちも同じです。理研は、有期労働契約の研究系職員に10年の雇用上限を一方的に押し付けました。しかし、労働条件の不利益な変更には合理性はありません。これについても10年の雇用上限の適用除外にしなければならないこととなります。

今、理研で問題になっている2022年度末の600

人の雇止めはまさに違法行為です。2018年の時の教訓（法律の効力、労働組合としての運動の力、国会での追及）を活かせば、必ず阻止することはできます。頑張ってくださいと思います。

2016年4月以降採用の問題

そうすると2016年4月以降新しく有期雇用労働者になった人たちをどうするかという問題が残ります。10年を超えて働かないのは承知の上だからやむを得ないという形式的な考え方がありますが、雇止めの法理があります。有期契約労働者も有期契約を更新して働いていけることを期待するのが当然だろうと雇用継続の合理的な期待があった場合には、客観的合理的理由、社会通念上相当でなければ雇止めができないという法律があります。10年経って就業規則に10年上限だとされたとしても、本当に合理的な期待がなかったのか、それとも合理的な期待はあったけども社会通念客観的合理的な理由があるということになるのか、という2段階の審査を受けるということになります。それから雇止めするのに一律に雇止めすることが客観的に合理的な期待があるのかどうか、もう一度理研の雇止めがおかしい、法律に違反しているんだということをチェックするたたかいをすべきだろうというふうに思います。

まずは、2022年度末の600人の雇止めの阻止にむけて全力を挙げていただきたいと思います。ぜひ皆さんの声を大きくして10年上限を撤廃できるように共に頑張っていきたいと思います。



団体からの連帯声明・メッセージ

理化学研究所における非正規雇用研究系職員の雇止めの撤回と非正規雇用労働者の無期雇用を求める声明

2022年1月13日

筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会
常任幹事会

理化学研究所は2023年3月に非正規雇用研究系職員600人の雇止めを予定している。これは、

1. 2013年に施行された改正労働契約法に基づく「無期転換ルール」とその特例を規定する研究開発力強化法に基づき、規定の年数(10年)を超えて繰り返し雇用され無期転換申込権が発生することが見込まれる約300人の非正規雇用の研究系職員を、無期転換申込権発生前に雇止めし、無期雇用への道を奪うものである。

2. 上記に該当する研究者の中には、研究室や研究チームの責任者が含まれ、責任者の雇止めに伴い研究室・研究チームが廃止されることにより、そこで働く研究系職員約300人を「巻き添え的に」雇止めする理不尽な対応である。

労働契約法で認められた無期転換申込権をその発生直前で雇用契約を終了し無期転換申込権の行使を阻害することは、労働契約法の趣旨に反する脱法的な行為と言わざるを得ない。それに加えて、その脱法的行為により責任者が雇止めされるのに伴い廃止される研究室・研究チームで働く研究系職員をさらに雇止めすることは、合理的な理由に基づくとは到底判断できない。このような行為は理化学研究所の研究力を大きく削減することであり、「特定国立研究開発法人理化学研究所」への国民の期待に背き、学術や科学技術の発展を損なうものである。

非正規雇用の研究系職員・教員の雇止めは理化学研究ばかりでなく、他の国立研究開発法人や大学でも起こる可能性がある。筑波研究学園都市に立地する研究機関等の労組で構成される学研労協は、「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク」に連帯し、理化学研究所当局に対して雇止めの方針の撤回を要望する。

理化学研究所における「雇止め」の問題の根本には、非正規雇用労働者が増えた社会背景としての労働規制の緩和と「行財政改革」や「合理化」・リストラによる人件費の削減がある。この構図を改めない限り、非正規雇用労働者の身分の安定は困難である。研究機関や大学等で働く非正規雇用職員、さらには不安定な身分で働く労働者の雇用を安定させるために、労働規制の強化および制度の整備ならびに予算措置を、雇用責任を有する政府や法人・企業に要求する。

12月11日に開催した署名キャンペーン集会に寄せられた全大協と科労協のメッセージをご紹介します。紙幅との関係で抜粋のみとなります。ご容赦ください。

全大教 中央執行委員長 鳥畑与一

…研究職ポストが減るなかでの短期の任期制や雇止めは「減少するイス取り合戦」のための目先の研究業績の追求競争になり、研究者の自由で創造的な探求心による長期的チームでの研究が行えなくなってしまう。様々な研究のサイクルに対して機械的期限で雇止めを行うことで研究を中断させることに何の合理性もありません。…私たち全大教は…雇止め反対の取組みを行なっています。…貴組合の取組みに勇気をもらいつつ、全大教としても引き続き取組みを進めていく所存です。

科労協 議長 山下 昌二

…理化学研究所で働く研究系の任期制職員が10年の雇用上限により2023年3月末にて雇止めとなることは、研究力の低下を招くものであり、法の趣旨にも反しており、決して許されるものではありません。科労協としても、雇止め回避のための雇用上限撤廃を求める活動に賛同いたします。科労協は、有期労働契約の濫用に反対し、あくまでも「5年または10年の雇用上限」の撤廃を主張し、今後も理研と引き続き共闘し、交渉を行います。

雇止めは研究現場に混乱をもたらす

研究系職員 当事者 匿名

10年雇用上限による雇止め対象者となる研究系職員たちは、現在の研究を継続できることを非常に強く願っております。科学技術の低下がささやかれ、研究業が廃業傾向になりつつあります。しかし昨年度、理研は独立行政法人の中で最高の評価を獲得しました。これは現場の人間が、熱心に真面目に努力して勝ち得た結果です。

今回の雇止めには、研究現場では多くの問題を抱えることとなります。3つ上げさせていただきます。

第一に期限の問題です。プロジェクト期限と通算雇用期間の期限（5年ないし10年）がそぐわないことにより問題が発生します。プロジェクトは進行中にもかかわらず、理不尽な通算雇用期限によるプロジェクト終了通知や不透明な人事評価などにより、経験豊富な職員が不在となってしまいかねません。固有技術や重要な情報が継承されず、高額な特殊機器が使えず、放置されてしまうなど、人材と資産が非常に無駄になってしまいます。

第二に研究費の問題です。解雇により未所属にな

るために研究費の申請ができなくなります。また継続中の研究費を辞退することになり研究が滞ってしまいます。そして共同研究者や関係者の損害につながるようになります。

第三に所内の人材の固定化についての問題です。所属長が離職すると任期制職員の所属員たちは必然的に解雇されてしまいます。残念ながら所内で流動的に移動することが認められておりません。そのため有能な研究系職員が希望する研究室への移動を願っても退職の手続きを踏まなければなりません。

これら3つのことだけでも研究課題の期限と研究費の調整が必要ですし、所内で流動的に移動ができるような人事制度をよく議論する必要はあります。

研究現場は常に様々な問題が生じており、人手不足だと感じております。600人の雇止めではなく600人の増員がされるような人事制度となるように願っています。ご協力をお願いします。

声を上げないと止められません 生物系研究センター 事務系職員 匿名

私は生物系研究センターの事務系職員で、2018年3月末に5年の雇用上限で雇止めになるかもしれない危険がありました。

5年目になる2017年度の契約が「最終年度契約」であること、また、その後半年間の空白期間を設けないと理研には再雇用されないことを伝えられたため、すぐに労働組合に加入しました。私の所属する研究室は2018年度以降も存続する予定であったので、非常に理不尽であると思ったためです。

その後、組合で当事者同士が集まる機会をたくさん設けてもらい、同じ状況の多くの仲間と知り合うことができました。また、相談した弁護士さんたちに、私たちのやっていることが間違っていない、理研が違法行為をしているので裁判をすれば必ず勝つことができる、と言ってもらいましたので、とても勇気付けられ、声を上げることに躊躇することなく自信を持って活動することができました。

当事者が動かなくては誰も助けてはくれません。私たちは理研に理不尽な雇止めをやめてもらうために、組合が労働委員会に申し立てをした時には当事者として記者会見に臨みました。当事者ができることを最大限やり、力を合わせて声を上げることが重要だと思っています。

理研の評価高いのに600人雇止め 常識ではあり得ない

研究管理職 匿名

私は某センターの研究管理職ですが、当事者の一人として本件の問題点を申し上げます。私が理研に入所した際はセンターを渡り歩き何年も理研で働いている任期制職員が数多くいたため、成果さえ出していれば理研で研究を続けていけると考えていました。また入所時のセンターは、センター一丸で成果を出せという研究方針でしたので、単独では成果にならない補助的な仕事でも進んで引き受けましたが、センターとしての成果がまとまる前に、センターは改組になりました。新センターでは、各自で成果を出せ、と大きく研究方針が変わり、梯子を外された形になってしまいました。このようにセンターが変われば任期もそれに合わせるべきと思いますが、雇用上限により、センター存続の途中に任期上限が定められました。これは任期がプロジェクトの有無といった合理的理由では決められていないことを示しています。

不透明な無期登用制度

それでも公募形式の無期登用試験の制度でこれまでの仕事を認めてくれれば良いのですが、これも大きな問題点があります。

第一に、時期や審査の基準などの具体的な情報が何も示されないことです。このような試験は本来、入所当初に審査要綱が明示されるべきですが、いつ無期登用審査があり、どういう基準で決まるというような話は、当時も今も全く説明がありません。これでは何を目標にどう努力すれば良いのかわかりません。実際には公募とは名ばかり、最初から採用する人が決まっており、きわめて不公平な制度です。審査をするなら、その基準を一律かつオープンとし、公平にその人の業績や能力、将来性などで決めるべきです。

学問の変化・発展を無視

第二に、長期的な分野の変遷の可能性を考慮していないことです。現在センターに必要な人が将来的にも必要とは必ずしもいえず、逆もしかりです。むしろこのような分野の変遷が激しい時代には、その都度人を変えるのではなく、研究テーマに合わせて人が変わっていく必要があり、それができる人材を残すべきです。

第三に、異分野連携への貢献に対する評価が疎かになっていることです。最近では、学問の多様化により、センター内のみならず、分野をまたがる連携が強く求められますが、現在の、センターからの要望に従い公募を行う制度では、センター横断で活躍してきた人材、とくに、直接的な成果には繋がりにくい下支えをしたという地味な貢献は評価されません。

研究業界全体の問題

以上のように、今回の雇用上限や無期登用制度は大きな問題があり、とても雇止めは認められません。理研の研究が大幅縮小という話にもなっておらず、むしろ評価は高く、予算も微増ということですから、社会通念上も認められません。この問題は日本の研究業界全体にかかわる問題であり、流動性の名のもと、研究者が使い捨てにされる今の制度では、次代を担う若手が研究職を魅力的なものとは思えず、研究者を志す者がますます少なくなることを最も危惧しています。

雇止めを止めさせるために、私は理研労に加入しました。みなさんの加入を呼びかけます。