

# 理研非正規問題解決ネットワーク

2022年11月

発行：理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク

No. 6

〒353-0001 埼玉県志木市上宗岡3丁目11-47 北足立南部地区労働組合協議会内  
連絡先：rikenhiseikin@gmail.com

## 理研が約400人を雇止め

# STOP！研究者の“使い捨て”

## インターネット署名の倍加を 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(理研)は、研究系職員約400人の2023年3月末での雇止めを強行しようとしています。これは雇用問題だけでなく、理研の研究継続さえ危ぶまれる大問題です。この雇止めを撤回させるため、署名数の倍加へのご支援をお願いいたします。

### 一方的に雇用上限を押付け

理研(理事長 五神真)では、約8割の有期雇用職員が単年度契約を繰り返し、10年、20年と業務を支えています。一方、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(研究職員については10年)を超えた場合に、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。この趣旨に従えば、理研は長く研究所を支えてきた有期雇用職員に無期雇用への転換権を認めるべきですが、法律の趣旨とは逆に、無期雇用への転換権獲得を阻止するために、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、「5年/10年の雇用上限」で雇止めしようとしています。

2018年3月末に、理研は「5年の雇用上限」で340人超の事務職員を雇止めしようとした。理研労は科学技術産業労働組合協議会(科労協)とともに東京都労働委員会(都労委)へ

不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立を行い、さらに、雇止め当事者の組合員とともに、多くの労働組合・マスコミ・国会議員へ理研の雇止めの不当性を訴えた結果、不当な雇止めを阻止することができました。



署名倍加キャンペーン集会で訴える金井委員長=10月15日

しかし、2018年3月末の雇止め阻止は「雇用上限」の撤廃ではなく、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。つまり、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、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。

### Change.org 署名を呼びかけ

この状況を危惧した、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。理研ネットは、雇止めの撤回と「5年/10年の雇用上限」の撤廃を理研に要求するため、署名活動を、現在まで二回にわたり(2020年秋から2021年3月、2021年秋から現在)行い、署名に基づいて理事長に対して上記内容を要請しました。しかし、未だ雇止め撤回、雇用上限の撤廃には至っておりません。2022年4月に就任した五神真理事長に対しては、2022年4月、5月に雇止め撤回要求を行いました。しかし、「検討中である」として回答は延期され、理研労が団体交渉で、検討内容・回答時期などを要求しても具体的な回答はありませんでした。この理研の態度に対して、理研労と科労協は、2022年6月20日に都労委に不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立を行うとともに、広く報道機関・社会に理研の雇止めの問題点を訴えました。国際的な科学雑誌『Science』『Nature』も理研の研究職員の雇止め問題を含む日本の研究者の使い捨ての現状を報道し、世界中の研究者が日本の研究者の使い捨ての現状を危惧しています。

## 雇止め撤回を求めて提訴

2022年7月26日によろやく五神理事長から回答があり「通算契約期間の上限規程(雇用上限)は問題があるので撤廃」と記されており、雇止め問題が解決したかのように読める文章でした。しかし、その後の団体交渉で「2023年3月末の雇止めは行う」「今年度の雇止めを行うために通算契約期間の上限撤廃の実施は2023年4月1日」であることが判明しました。

2022年7月27日には、理研労組合員であり中長期計画の中核を担うチームリーダーが雇止めの撤回を求めてさいたま地方裁判所に提訴しました。理研労、理研ネットはこの裁判を全面的に支援しています。

団体交渉、労働委員会、裁判所と、雇止め撤回交渉の場を広げていますが、理研は今年度の雇止めを強行する姿勢を全く崩しません。このままでは、2023年3月末には研究職員203人が「10年の雇用上限」で雇止めとなります。更に、この203人の中に40人を超える研究チームリー

ダーが含まれており、チームリーダーの雇止めにより研究チームが廃止され、そこで働く177人の職員も雇止めとなります。約400人の職員が、業績、能力などの評価によるのではなく、無期雇用への転換権獲得阻止のために研究現場から一斉に雇止めされることは、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。理研の中長期計画の中核となる研究を遂行するチームリーダーや、理研の研究遂行のために多くの外部資金を獲得している研究者でさえ雇止めされ研究を途中で放棄せざるを得ない状況は、そのような研究に今まで投資されてきた国民の税金を無にするものであり、研究成果最大化を目指す理研の方針に真っ向から反するものです。

## 研究開発力低下に拍車

理研の雇止めを許すことは、日本の研究者の使い捨てと研究開発力低下に拍車をかけることになり、日本の国力の更なる低下を招きます。

理研ネットでは、雇止め撤回と雇用上限の即時撤廃のために、2022年秋からのネット署名数の倍加を目指し、キャンペーン集会を10月15日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ニュースにまとめています。

この集会では、田村智子議員・榎木英介さん・水口洋介弁護士・雇止め当事者からの報告、全国労働組合総連合・全国大学高専教職員組合・兵庫県労働組合総連合から連帯のメッセージを頂きました。神戸市議会、横浜市議会でも雇止め問題を取り上げていただいています。この場を借りてお礼を申し上げます。

署名は2023年初めに理研理事長宛に提出予定です。3月7日に30,779筆の署名(紙署名:20,731、ネット署名:10,048)を理研に提出しており、これを倍加するために皆さまのご支援をよろしくお願い致します。

Change.org 署名にご協力を→  
<https://chng.it/Ww5gKc5trG>





# 理研「新人事施策」は雇止め強行宣言

## 「STOP研究者の“使い捨て”」署名にご協力ください

9月30日に理化学研究所が「新しい人事施策の導入について」を発表しました。一部メディアが「理研、研究者の雇用期間上限撤廃へ 通算10年超も応募可」と報じるなど、問題が解決するかのような報道が流布されています。しかし、理研は来年3月末に約400人の雇止めを強行しようとしており、問題は何も解決していません。

理研は「通算契約期間の上限規制を撤廃」するとしていますが、新人事施策はその時期を明記していません。理研労働組合に対し、上限の撤廃は2023年4月1日と回答しており、来年3月末の雇止めは強行する構えです。

雇止め対象者が新たな研究プロジェクトに応募できるようにルールを改めるとしていますが、研究プロジェクトのテーマは限定されており、雇止めとなる研究者が採用される保証はどこにもありません。採用されなかった研究者は“使い捨て”となります。

就業規則から通算契約期間の上限の文言は削除されても、理研は労働契約法18条にもとづく無期転換に関する基本的な方針を変えていません。同条は、有期労働契約が更新されて通算5年、研究者の場合は10年を超えた時に、労働者が申し込みをすれば、無期労働契約に転換することを使用者に義務付けています（無期転換ルール）。多くの大学は、これに則り無条件に無期転換権を認めています。しかし、理研はこれを避けるために5年、10年で雇止めをする方針で対応してきました。「新人事施策」はこれを変えるとは明言していません。契約期間の上限の撤廃は、新規の公募において採用することを規程上可能とするだけです。今まで、通算契約期間の上限に達した際は新規の公募の応募資格がないとしてきたことを改善するものではありませんが、職員の採用に際して無期転換権獲得する職員の審査が公正に行われることが担保されておらず、いわゆる「通算契約期間の上限の撤廃」とはいえません。

理研は、「プロジェクトの時限」が来年3月末だから雇止めをすると説明しています。しかし、理研の中長期目標（7年間）のプロジェクト研究の時限は3年後の2025年3月末です。来年3月末に雇止めにする本当の理由は、プロジェクト研究が終わるからではなく、無期雇用転換ルールに

もとづいて、労働者に無期雇用転換権が与えられるのを防ぐためであり、それは違法です。

雇止めに直面している研究者は、プロジェクトの途中で研究を打ち切れようとしています。「プロジェクトの時限」は、理事会がトップダウンで決めて研究者に押し付けているだけで、科学的な裏付けのある説明は一切ありません。そもそも、理研におけるプロジェクト研究の改廃は、理事会が決定していますが、議事録も公表されず、プロジェクト研究が廃止となる理由などについての説明はほとんどありません。

海外ではどうでしょうか。たとえば、フランスの国立科学研究センター（CNRS）は、大学や他の公的研究機関、企業と連携して、千を超える研究ユニットを構成して、プロジェクト研究を実施しています（『フランスの科学技術情勢』2019年8月）。研究ユニットは、5年に1度、研究・高等教育評価高等審議会（HCERES）の評価を受ける義務があり、これを受けてユニットの改廃が行われます。千人を超える専門家で構成される科学研究国家委員会（CoNRS）が、ユニットの創設や改廃に関する提言を行うこともあります。

つまり、CNRSのユニットの創設や改廃は、科学者による自治的でオープンな議論にもとづいて行われています。なぜ、ユニットの改廃についての議論がオープンにできるかといえば、研究者の約8割が正規雇用であり、ユニットの改廃が雇用問題に結びつかないからです。

理研は、任期付き雇用の研究者によってプロジェクト研究が担われていますが、これまでは雇用上限はなく、10年、20年と理研で研究を続けることができました。だからこそ理研は、世界トップクラスの研究水準を維持することができました。

しかし、来年3月末の約400人の研究系職員の雇止めの強行を許すならば、今後は無期雇用転換逃れのための雇止めが頻繁に起きることになります。そうなれば、研究者の雇用年数は短くなり、優秀な研究者が落ち着いて研究を行う環境は失われ、理研の研究水準の低下は避けられません。

研究水準を低下させる理研の雇止めをやめさせるために、Change.orgの「STOP研究者の“使い捨て”」署名にご協力ください。（2022年10月15日）

# 理研による雇止めは違法行為

弁護士 水口 洋介



理研は 2016 年度から任期制職員就業規程に 5 年、10 年の通算雇用上限を入れました。しかしその起算日を 2013 年度に遡及しています。

2018 年の 5 年の事務系職員の雇止めの時は労働組合が反対をし、法的手段としては労働委員会に不当労働行為救済申立をして、当事者が提訴をするところまで準備を行ったところ、最後のギリギリになって、2016 年以前から雇用されている任期制事務系職員が適用除外とされ、無期転換することができました。

今回 2023 年 3 月で 10 年目を迎える研究系職員もこの 5 年上限が 10 年に変わっただけですから本来は同じはずですが。しかし理研は任期制の研究者はこの適用除外の対象にしないという方針を変えていないので、また労働委員会に申立を行っています。

## 理研は雇止めを強行すると主張

今まで 3 回の労働委員会で調査・審問等がなされました。その中でも、理研は、頑なにあくまでも研究者の場合には 2016 年以前の人たちについても、来年 3 月末に雇止めを実施すると強く主張しています。

2016 年に任期制研究者の就業規程の 10 年上限を導入したことは、不利益な変更は許されないという労働契約法 9 条に違反をすることになります。例外的に不利益変更も許されると労基法 10 条に書かれているのですが、そのためには合理性が必要になります。しかし、10 年たったが無期転換ができるという労働契約法 18 条の趣旨を没却するために 10 年たったが無期転換しなくてはいけないから直前に雇止めますというのは合理的な理由がありません。したがって、労基法 10 条に違反をするということにもなります。同時に、法律の大原則として、不利益遡及は違法だという考え方があります。2016 年から 10 年上限という規程を設けて、それを 2013 年にさかのぼって規定するのは典型的な不利益遡及ですから、その意味でも、二重の意味で違法になってくるわけです。

とはいえ、雇止めを違法だと言うためには二つの条件が必要です。一つは、有期契約が今後も更新をされ

て雇用が継続されることを期待するのが合理的である、ということ。

もう一つは、そのような場合には、その有期契約労働者を雇止めする場合には客観的に合理的な理由、社会通念上相当な理由がなければいけないということ。この二つのハードルがあります。

## 東北大では労働者側が敗訴

実は東北大学で事務系の 5 年についての雇止め事件がありました。2018 年に東北大学では、5 年で雇止めを実施したんですね。それが仙台地裁で争われていたのですが仙台地裁では労働者側が負けました。

その仙台地裁の裁判官の理屈は、確かに 5 年だけでも、その前に東北大学は就業規程を改正していて 5 年上限だということを途中だけでも、全ての非正規職員、事務系の職員に通達をしていて 5 年上限であるという契約書にその原告の労働者はサインをしている。そうすると、署名した本人は 5 年上限でそれ以上雇用継続が更新されないということについて期待を失っていると。したがって雇止めが有効だとしました。これは本当に驚くべき判決です。しかもその中で、就業規則に 5 年上限を後から入れたから不利益変更であるという主張をその労働者や労働側の弁護団はしていましたが、そもそも合理的期待がないと認定したのだから、この途中での不利益変更が有効か無効かというのは論ずる必要がないのでそれは何も判断しないと判示しています。東北大学のこの事件は今、仙台高裁に上がっていますが、これに負けると大きな影響が出てくるということで非常に重要な事件になっています。

## 争点は雇用継続の期待権

理研の事件も、10 年経っても雇用継続がされるという期待を合理的と言えるかどうか裁判の一つの大きな争点になってくると思います。しかし、東北大学と違って、理化学研究所は、労働組合が 5 年上限も 10 年上限も強く反対しており、実際に 5 年上限の不利益



遡及を撤回させています。また、研究職では10年上限にも異議を表明してきており、この点で大きく異なります。本件の理研の場合にはその合理的な期待があることはもう明白です。

## 原告のプロジェクト 2025年3月まで

さいたま地裁に提訴した原告Xさんは2011年4月に、生命システム研究センターのYチームに任期制チームリーダーとして着任し、その途中で2016年に就業規則の不利益変更が入りました。2018年の3月には理研の中長期計画が変更になり、生命システム研究センターが組織改編で2018年4月から生命機能科学研究センターになりました。しかしXさんの研究チームはXさんがチームリーダーのままずっと研究を続けてきました。理研は、元々10年のプロジェクトあるいは研究の期間だと言っているようですが、それは全くのでたらめです。2018年からの理研の中長期計画は2025年3月までの7年間の計画です。その7年の生命機能科学研究センターの研究目標の中にXさんの研究テーマの内容も書かれています。

7月26日にさいたま地裁に提訴して第1回期日が9月30日にありました。これだけの期間があれば理研側は、なぜ雇止めをしたのかと、雇止めが正当な理由を答弁書で反論してくるのが普通です。驚くべきことに答弁書にはそれについて何も記載がなく、その主張は追って次回しますとしています。これは、一つは時間延ばしということと、やはり反論に窮しているということだと思います。

## 研究が続いているのに雇止めは違法

雇止めの対象者は原告のようなチームリーダーばかりではありません。研究室のリーダーが無期雇用で、今後も研究室の研究は続いていくのにも関わらず、有期雇用で10年経つからという理由で2023年3月に雇止めされようとしている任期制の研究職員もたくさんいます。全てを合計すると400人近い方々が雇止めの対象となります。

東北大学の事例では、特に大学関係では予算のことも気にして、雇止めは仕方がないんじゃないかと安易に考える裁判官も現実にはいます。この問題は非常に大きな社会的問題なんだということを訴える運動がないと裁判官はなかなかちゃんと考えてくれません。

科学雑誌の『ネイチャー』や『サイエンス』の記事に取り上げられていますように、これは非常に大きな問題で、裁判官としては慎重に考えて正しい判断をするということを、証拠、それから傍聴、このような集会での社会的なアピールによってわからせていくことが非常に重要だと思います。

## 世論と追加訴訟で理研を追い詰める

無期転換5年ルール、10年ルールは、5年、10年までしか有期は働けないという意味ではありません。10年も研究職として研究していたら無期転換の権利が生まれます。この権利の発生を妨害するために使用者、理研の方がその直前に雇止めするのは脱法行為で違法だということを裁判上ではっきりさせることが絶対必要です。この裁判は負けられない裁判です。

チームリーダーの原告の方だけではなく、ラボは存続するのに研究員等で10年経って雇止めされるという方々も含めて、この違法を訴えるということを裁判で進めていくことが必要だと思います。裁判はやはり判決までに今平均でも約15ヶ月かかります。来年3月末の段階で、判決を出すのは時間的には不可能だと思います。ただし、労働法がわかっている弁護士から見れば、この裁判は研究所にとって極めて厳しい裁判です。雇止めをした後に違法だと判決が出れば、国立研究開発法人である理化学研究所としては大きな打撃です。しかも労組の反対があったのに強行すると裁判支援の輪が広がり、追加提訴が起こり、裁判支援の輪が広がることによるプレッシャーで、5年の事務系職員のとさのように直前で撤回されたと同じように理研の方針を転換させる可能性がまだ残っています。

裁判の支援の輪、問題を社会的に訴えて、理研のやり方、ひいては全国の大学などの研究者の雇止めがおかしいということを広げていく中で理研を追い込んでいく。そのために国会議員の皆さんの力も借りていく、その運動が極めて大事だと思っています。この問題は本当に労働法の観点からもおかしいし、日本の科学技術政策、今後の若い研究者たちが希望を持って研究をしていくという環境をどう守るのかというその二つからでも非常に重要な裁判だと考える次第です。

# 日本の研究を破壊する大量雇い止め

一般社団法人 科学・政策と社会研究室代表 **榎木 英介**



科学・技術政策の中での雇い止めとはどういう意味があるのか、日本の研究の現状から考えてどういう影響があるのかについて考察してみます。

最初に、日本の研究の現状についてです。先日「Times Higher Education」の大学ランキングが発表されました。日本の大学のランキングの低下が大きな話題になりました。大学ランキングはいろんな問題があるといわれますが、トップ200にはいつている日本の大学は、東京大学(39位)と京都大学(68位)の2校だけ。日本の大学、研究の凋落を象徴しています。

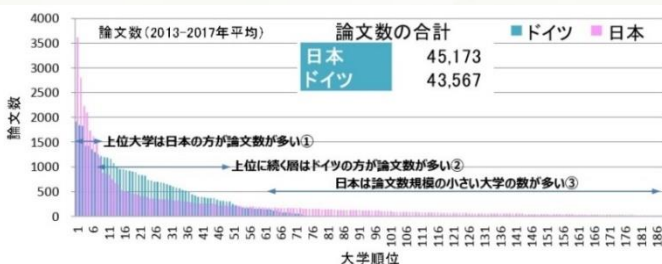
## トップ200に日本2校、ドイツ22校

一方ドイツはトップ200に22校の大学が入っています。ドイツでトップの大学は30位、次は33位です。ずば抜けた大学が少数あるというのではなくて、たくさん優れた大学があるという状態です。

夏に発表された『科学技術指標2022』も話題になりました。研究の論文数、論文の引用数(注目度)が多い論文数を国別にランキングにしています。これも日本が凋落しています。トップ10%補正論文という指標で、20年前に日本は世界の4番目で、ドイツとほぼ並んでましたが、今や日本は12番目となり、韓国にも抜かれてしまい大きな話題になりました。一方、ドイツの国際的な地位は変わっていません。日本の凋落は突出しています。

ポイントは、ドイツと比較して日本の大学で生産される論文は、特定の大学に偏っていることです。上位大学の論文数はドイツよりも多いのですが上位に続く層が日本はドイツと比べて少なくなっています。いわゆる「選択と集中」が行われてるということです。

日独の大学の論文数分布の比較



文部科学省科学技術・学術政策研究所「大学の研究力の現状と課題」(2021年12月1日)より

東大、京大を中心とした一部の大学に「選択と集中」をして研究予算などが集中しています。論文が多い上位の大学を比較すると、ドイツよりも日本は上ですが、国全体としては日本の方が下です。大学ランキングも論文の引用数のランキングもドイツより日本は下です。「選択と集中」の弊害を示唆するデータです。

## 「選択と集中」の弊害

ドイツと比べて研究予算が大幅に少ないかというところでもありません。科学技術予算全体ではそれほど差がないのに、なぜこんなに研究力の差が出てしまったのか。「選択と集中」の弊害がでていっているのはいか。「選択と集中」された東京大学や京都大学でさえ世界の中でそれほどの上位になっていません。

大学を中心とした研究環境の問題はやはり一つは有期雇用問題です。任期付の研究者の割合が非常に高くなっています。この中でジェンダーの問題が出ています。任期付きの研究職員の方が女性の割合が高いというデータがあります。そして博士号取得者、博士課程進学者の減少が非常に厳しくなっています。これは若い世代の人口減少を考慮に入れたとしても修士課程修了者が博士課程に進学しなくなっています。絶対数も率も減っています。ドイツの博士課程取得者数は非常に高い位置にあります。

日本の科学技術予算はこの間は微増です。問題は国立大学の運営費交付金のような基盤的経費が減っていることです。2015年度以降は下げ止まりしていますが、「成果を中心とした配分」「重点支援による配分」という傾斜配分が増えています。本来「渡し切り」のお金が競争的になり、運営費交付金も成果主義で使われるようになっていきます。

「選択と集中」はやめるべきですが、財務省の財政制度等審議会「歴史の転換点における財政運営」(2022年5月25日)では、日本の研究は、人材流動性のなさとか、閉鎖的な環境とかが問題であって、重点化を図るべきだとして「選択と集中」を強めろと言っています。大学ファンドを活用して一部の大学に投資するというところで方針を変えようとしていません。



こういう状況の中で雇い止め問題が非常に大きくクローズアップされています。

発端は、労働契約法の改正です。「無期労働契約への転換」「雇い止め法理」の法定化、「不合理な労働条件の禁止」という3つのルールがつくられ、労働者の安定した雇用をもたらすために2013年7月1日に施行されました。10年前に労働契約法の改正が議論されたときに、大学や研究機関では「継続雇用は難しい」「若年層は5年で確実に首が切られる研究ポストは避けるでしょう」「日本は、若手研究者の草刈り場になる」という懸念が広がりました。大学当局や研究機関は「なんとかプロジェクト型研究費をとって、雇用を継続してきたが、今回の法改正で、それができなくなる。雇い止めせざるを得ない」と言ったわけです。

### 活かされなかった10年前の警告

私も10年前に総合科学技術会議に呼ばれた際には、「雇い止めが多発する」と警告し、「研究者の雇用問題の本質を議論するきっかけにすべきだ」「任期付研究者、ポスドクといった不安定雇用の研究者が大量にいる状況を解決すべきだ」と主張しました。

政府は、海外の研究者の事例を調査し、結局、研究者は、無期転換権獲得までは5年ではなく10年とする特例が2013年12月にできました。

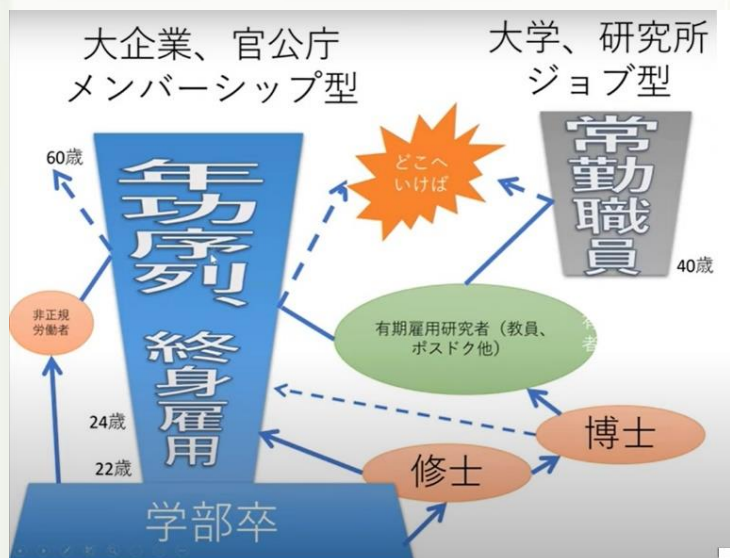
しかし、来年3月末に4,500人の研究者が雇い止めの危険に直面していることが明らかとなりました。

10年間も雇用されてる研究者は、成果もあげている人であり、必要な人です。そういう人を一律に雇い止めしてしまうのは“使い捨て”と言わざるを得ません。科学雑誌『サイエンス』（7月6日付）や『ネイチャー』（7月19日付）もその点を批判する報道をしました。

根本的には日本の雇用制度にも問題があると私は考えています。研究者は、メンバーシップ型とジョブ型雇用の二つの間に肌挟まれて、漂ってしまうというような状況になっています。

修士、博士を出て有期雇用の研究者になり、その後常勤職員や様々な企業に行こうとしても、受けられないということになっています。今回の一律雇い止めになった方は一体どこへ行けばいいのでしょうか。結局、優秀な研究者は、海外に流出しています。

図のような悪循環がもう10年も20年も続いているということです。



今回の大量雇い止めは、悪循環をさらに加速させます。10年も研究していた人が、一律で首を切られるとなると、人材を大切にしてくれない分野になるという問題です。本当にひどい話です。ここを何とかしないと、もう歯止めはかからない可能性があります。

今年、日本人のノーベル賞受賞者が出ませんでした。話題になりましたが、もう10年前から言われてることであって、もう10年も20年も前に仕込まれていたことでもあります。

### 雇い止め回避は悪循環を断つ契機

不安定な雇用、10年たったら首切られる、そういうひどい状況が続くなら日本は立ち直れないし、研究としては二流三流になります。人材を活用できないという面で日本の国力自体も落ちていくということです。

理研だけではないですが、理研の雇い止め問題の解決はこの悪循環を止めるための非常に重要な第一歩となります。皆さんの雇用が守られ、活躍の場が広がるのが日本の研究、日本の国力、文化も含めて重要なことだと思っています。私も微力ですが、いろいろな場で訴えていきたいと思っています。



# 理研の研究系職員大量雇い止めは “亡国への道” 研究管理職 匿名（裁判原告）

私は、2011年に理研に入所し、生命系の研究センターで11年間にわたってチームリーダー（研究管理職）として研究をおこなってきました。2022年度末での雇い止め対象の一人であり、本年7月27日に理研に対して地位確認請求の訴訟を起こしました。

## 雇い止めは明白な違法行為

そもそも、2016年以前に理研に採用された研究系職員には、雇用上限はありませんでした。今回の研究系職員の雇い止めは、労働契約法に反する明らかな違法行為です。まず第1に、起算日を2013年に遡及した10年雇用上限の就業規則改定は、一方的な不利益変更です。第2に理研の第4期中長期研究計画（2018-2024年度）のプロジェクト途中での研究者雇い止め（研究チーム解散）には、客観的合理的な理由がないことです。第3には起算日を3年も遡った10年雇用上限での雇い止めは、無期転換権獲得を阻止することが目的であることです。

## 理研経営陣、文科省の責任

私が、最も憤っているのは、五神新理事長を含む経営陣の雇い止めに対する態度です。理研労は本年4月以降4度にもわたって雇い止め撤回の要求を行ってきました。また、私自身も3月末と4月に理事長に対し、直接手紙で違法な雇い止めを撤回するように申し入れました。しかし、理研経営陣は、この要求に対して全く耳を傾けることなく、雇い止めを一方的に強行しようとしています。

五神新理事長は、「頭脳循環」や「安定性と流動性を高いレベルでの両立」などと称し、2023年3月末で

の研究者大量雇い止めを正当化しています。現場の研究系職員が置かれている状況をまったく理解しておらず、その不誠実な態度には呆れるばかりです。

私は、今回の研究系職員大量雇い止めが阻止できなければ、日本の科学研究の将来にとって取り返しのつかない事態になると思っています。研究者の大量雇い止めによって科学研究力がさらに後退すれば、理研経営陣および文科省はどうするつもりなのか。理研経営陣および文科省は、日本の科学の将来に重大な責任を負っていることを自覚すべきです。

## 研究者の生活、未来があつてこそ、 科学の発展がある

日本の科学研究力の後退は、国立大学の法人化が始まった2004年あたりから始まりました。当初、法人化によって国立大学の人事、予算の自由度は増し、大学の教育研究が活性化すると期待されていました。しかし、どうなったのでしょうか。運営費交付金は毎年削られ、これにより任期付の大学教員が大幅に増え、若手教員の身分が不安定化しました。また、博士課程進学者も大きく減少しました。

科学研究の発展には、研究者が腰を落ちつけて研究に取り組める環境が必要です。研究者の生活、未来があつてこそ、科学の発展があります。理研の研究系職員の大量雇い止めは“亡国への道”です。科学技術力が衰退すれば国力も衰退します。

微力ながらも全力で、今回の研究者雇い止め撤回のため努力するつもりです。裁判では、理研経営陣の違法行為を徹底的に明らかにしたいと思います。