

声を上げれば変えられる

元チームリーダーの裁判の支援を

裁判に訴えたことで研究が続けられたことは幸せ 元原告研究者 T

理研での研究継続期間も 10 年を超え、順調に進み始めた頃「本契約は、前項の契約期間をもって終了する。2023 年 4 月 1 日以降の雇用契約は締結しない」と一方的な雇止め通告があった。策を弄したが埒が開かず、諦めかけていた頃、チームリーダーが提訴したことを知り、強く励まされ、自身も続くべきだという感情が強く湧いてきた。提訴したことで、雇用契約は従前のまま更新でき、研究が続けられていることは幸せではあるが、理研は通算雇用上限を撤廃したと言いながらも今でも 10 年を雇用上限とする雇止めを行なっている。これを変えさせるには、チームリーダーの裁判の勝利が必要である。

雇止めで蓄積された知見・経験が断絶 理研に断罪を 元原告研究者 S

理研の職員の大半は任期制で、10 年以上契約更新を重ね、長年の経験と技術を積み重ねながら研究に尽力してきました。しかし無期転換ルールの適応をさせるため雇止めが相次ぎ、蓄積された知見や経験が断たれています。研究者・技術者は現場改善や成果の最大化に主体的に取り組む、組織成長に不可欠な存在です。その努力を正当に評価する制度設計を求め、原告チームリーダーを先頭に、私も元原告として闘っています。

裁判の勝利で研究者を目指す若い世代に希望を 元原告技師 K

改正労働契約法は労働者を護るための法律である。無期転換権が生じる 10 年を前に雇用契約を締結しないとする一方的な雇止めは法律の趣旨に反している——元チームリーダーの力強い言葉に賛同し、共に闘ってきました。末端の研究者や技術者が日本の研究を支えています。不安定な雇用制度では研究は続けられず科学力は衰退します。この裁判の勝利が日本の研究者と研究者を目指す若い世代の希望となってほしい。

チームリーダーの提訴に勇気づけられた 元原告技師 T

理研の雇止めは、研究や動物の飼育が継続しているにもかかわらず一方的に上限を決めて辞めさせられるものであり、納得がいかないものでした。どうしたらいいかわからない状況で、チームリーダーの方が提訴したことを聞き、自分も勇気づけられ、裁判を起し最後まで戦い抜くことができました。私の裁判は終わりましたが、理研の状況は一向に変わっていません。裁判に勝利し、理研は過ちを認め、健全な組織になってほしい。



チームリーダー先頭に5人が提訴 196人の雇用を守る

理化学研究所は、研究者の有期労働契約が更新され通算 10 年を超えると無期雇用へ転換する「無期転換ルール」の適用を逃れようと、2023 年 3 月末に 380 人もの雇止めを強行しようとした。これに対し、研究チームリーダーがその撤回を

求めて裁判に訴え、さらに研究者 2 人、技師 2 人が訴訟に加わりました。理研によるストライキなど、様々なたたかいにより、196 人の雇用を守ることが出来、研究者、技師の裁判は和解となりました。

研究員に降格 撤回求めて裁判を継続

しかし、チームリーダーは、雇用は継続したものの研究員に降格となり、降格撤回を求めて裁判を継続。東京高裁での判決が 9 月 24 日に言い渡されます。違

法な雇止めが横行するなら、任期付研究者の雇用が壊され、安定した科学研究が出来なくなります。この訴訟に勝利し、理研当局を断罪しなければなりません。

原告を支援する署名にご協力ください

「理研非正規雇用問題解決ネットワーク」ニュース 2025 年 9 月号
発行：理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク <https://riken-net.org/>
埼玉県新座市菅沢 2-12-4 北足立南部地区労働組合協議会内 [rikenhiseikin@gmail.com](mailto:rikenhiseikin@riken-net.org)



「有期雇用の乱用」をやめ、雇用を安定させる改革を

◆ 無期転換逃れのために雇用上限を導入

2008年9月のリーマンショック後に横行した“派遣切り”。この反省から2013年に労働契約法が改正され、有期労働契約が5年を超えた場合、労働者の申し出があれば無期雇用契約に転換することが使用者に義務付けられました。研究者は特例で10年に延長され、大学・研究業界だけは、有期雇用の乱用を温存する方向となってしまいました。

とりわけ理研は2016年、労働組合の反対を押し切って、起算点を13年にさかのぼって、事務職員に5年、研究職員には10年の雇用上限を押し付け、長年理研を支えてきた多くの任期制職員を雇止めしようとしてきました。これは違法行為です。

◆ 事務系雇止めを撤回、研究系は半数の雇用を守る

支援者による署名活動や、雇止め当事者の裁判への提訴などにより、2018年3月末の340人の事務職員の雇止めは撤回させることが出来ました。2023年3月末の研究職員の雇



雇止め撤回を求めてストライキを行う理研労と支援者=2023年3月29日

止めは、救済措置による雇用継続という形で、雇止め対象者380名の半数以上が雇用されることになりました。同時に、2023年4月以降は雇用上限の規定は撤廃させることができました。

◆ 雇用上限撤廃の公約を破り、アサインド・プロジェクトを導入

ところが、理研は恣意的な判断での雇用契約期間（「アサインド・プロジェクト期間」）を設定。「無期転換ルール」の適用前の雇止めが横行しています。私たちはアサインド・プロジェクトの撤廃を求めています。

私たちの Change.org 署名の Web サイトに寄せられた声

「チームリーダーより、『ルール変更は一切無い。従来通り、10年で雇止め。上限撤廃は、“きれいごと”。10年を超えると無期になってしまう。切りにくくなる。理研が嫌がる』と言われた。アサインド・プロジェクトの終了で、他のラボへの応募も許されない。上限撤廃の意味がない」

◆ 無期転換できたのはわずか44%

無期転換権を獲得しても、無期雇用職員となることができない状況も広がっています。2025年5月、理研労が理研に資料要求したところ、2023年度に無期転換権を獲得した職員数（2023年3月末の無期転換逃れを乗り越えられた職員も含む）は431名なのに対し、無期雇用職員となったのは188名にとどまっていることが判明しました。業務も継続して、労働契約法第18条により無期転換できることが保証されているにもかかわらず、無期雇用職員になれたのはわずか44%で、残りの職員は10年以上働いているにもかかわらず、有期雇用のままとなっています。

◆ 雇用安定のための人件費の増額を

無期転換がすまないのは、任期制職員の人件費が運営費交付金などの安定財源でなく、競争的資金などで賄われているからです。

3月18日、国会内で集会を開き、文科省に対し、理研労、科労協など6団体の連名で、無期転換による人件費増額に対応するための交付金の増額を要請しました。

大学教員や研究者は若者から魅力のない職種となり、博士課程進学者が減っています。とりわけ理研は労働者の7割が有期雇用の職場です。雇用を安定させる改革が必要なのではないのでしょうか。



要請書を文科省に手渡す金井保之理研労委員長=2025年3月18日