

理研の大量雇止めの強行に強く抗議

——たたかひの成果を確信にして、雇用の安定化に向けた取り組みを強めます

5月18日 理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク

▽380名のうち126名が転出し、196名が再雇用に

これまで理化学研究所では、2022年4月現在の在職者のうち2023年3月末に「10年の雇用上限」を理由として203名が雇止めとなる危険にありました。また、この中に含まれているチームリーダーが雇止めとなることによって約40の研究チームが解散となり、そこで働く177名も雇止めとなる危険にありました。つまり、3月末に合計で380名が雇止めとなる危険に直面していました。

理研は、内外の批判に耳を傾けず、この3月末の雇止めを強行し、業績・業務の有無にかかわらず多くの研究職員が離職をよぎなくされました。

理化学研究所労働組合は、2018年以降、雇止め撤回を求めて、署名を集め、記者会見を開き、政府に要請し、理研と何度も交渉を行ってきました。3月29日にストライキ権を行使しましたが、理研は雇止めを断行しました。

一方で、理研理事会は、内外の批判をかかわすために公表した「新しい人事施策の導入について」（昨年9月30日）にもとづいて、雇止めした研究者を大量に再雇用しました。

理研理事会は、理研労の求めに応じて、昨年4月1日時点で雇止めの危険があるとされた380名の4月1日時点の状況を4月25日に回答しました。

その概要は、大学への転出74名、研究機関への転出8名、企業への転出33名、理研で継続雇用が196名、雇用が未定の求職者7名、転出したものの転出先が不明11名、非求職者16名、本人から回答がない者35名でした。

▽無期転換逃れのために雇用上限を遡及して押し付けることは明白な違法行為

この雇止めの強行は、明白な違法行為です。

2013年の改正労働契約法18条の施行により、有期雇用契約が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（無期転換ルール）。その後、研究者は特例で無期雇用への転換は10年に延長されました。

ところが理研は労組の反対にもかかわらず、16年に就業規則を変更して、起算日を13年に遡及して事務系職員に5年、研究系職員に10年の雇用上限を押し付ける労働条件の不利益変更を強行しました。

この雇用上限は、無期転換権を与えないためのものです。文部科学省は無期転換を避けることを目的にした雇止めは「労働契約法の趣旨に照らしての望ましいものではない」とする通知を昨年11月7日に発しています。

雇用上限は、有期労働契約の締結後に新たに設けたものです。これは「労働条件の不利益

変更」にあたり、労働者の合意なしにはできません（労働契約法 9 条）。無期転換逃れのために雇用上限を遡及して押し付け、それを口実にして雇止めを強行するのは違法に違法を重ねる暴挙です。

理研は、2018 年にも 5 年の雇用上限を理由に事務系職員の大量雇止めの強行を企てました。しかし、労組の反対、野党の国会での追及により、雇止めの 1 カ月前に 5 年上限を適用しないことを発表して、雇止めに回避しました。今回の雇止めは、法的には 2018 年のケースと同じです。違法であることは、誰よりも理研当局自身が理解しているはずですが、違法行為を強行した五神真理事長の責任は重大です。

▽頭脳流出、研究の中断・途絶——日本の研究力に大打撃を与える蛮行

大量の雇止めは、日本の研究力に大打撃を与えるものです。

大学、研究機関、企業への転出は 115 名で、全体の 30%を占めますが、そのほとんどは、自ら希望してのものではなく、雇止めにより余儀なくされたものです。研究テーマをやむなく変えたり、民間企業への転出により、これまで世界から注目される研究成果を生み出していたにもかかわらず研究の場を失ったりした方も少なからずいます。

文部科学大臣若手科学者賞や東大総長賞など数々の受賞歴があり、昨年も Nature 誌に論文が採択され、新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) や科学技術振興機構 (JST) の研究プロジェクトの代表をしている 30 代のユニットリーダーが雇止め対象となり、中国の研究機関に転出しています。このユニットリーダーは、日本学術振興会 (JSPS) の「卓越研究員」にも採択されています。「卓越研究員」制度は、特に優れた能力を持つ研究者を独自の審査方式により発掘し、優先的に常勤・定年制の職に就けるよう後押しすることで、優秀な人材を日本国内にて確保するためのものです。ところが、このユニットリーダーは、「卓越研究員」としての研究はわずか 4 年半にとどまり、常勤・定年制の職に就くどころか、無期雇用転換権を与えないために雇止めとなりました。「卓越研究員」の“頭脳流出”という国益を損なう最悪な事例が起きています。

研究は、研究者の知的好奇心にもとづいて行ってこそ、豊かな成果が得られるのであって、理研による違法行為によって、研究の途絶やテーマの変更、研究体制の再編・縮小が余儀なくされたことは、許しがたいことです。

なかでも、生命機能科学研究センター (BDR) の被害は甚大です。74 あった研究チームのうち約 3 割の 22 が解散に追い込まれました。がん検査などに用いる陽電子放射断層撮影 (PET) の分子イメージング研究チームは、ほぼ全てが廃止となりました。世界から注目される研究成果を上げていた研究チームが少なからず含まれており、これらの研究の途絶による被害の大きさを推し量ることはできません。

雇止めにより、7 名（雇用が未定の求職者）の方が無職となりました。この中には、小型サルのマーモセットなどの健康管理や実験業務を担当していた技師 2 名も含まれています。サルの社会性を観察したり、脳に電極を埋め込んで脳の働きを調べたり、各研究チームの依

頼でアルツハイマーやうつ病などの薬剤実験も行っていました。特別な訓練を受け、動物愛護法や環境省指針の熟知している専門家です。回答がない 35 名の中にも各分野の専門家が多数含まれており、そうした方が専門性を生かす場を失ったとみられます。

見落としてはいけないのが、解散した研究チームに所属していた大学院生の被害です。大学院生は、所属していた研究チームの解散により、所属チームの変更を余儀なくされ、研究が続けられなくなります。こうした中で留年となった博士課程学生がうまれています。理研による違法行為により、何の責任もない大学院生の人生が翻弄されているのです。

今回、理研理事会は 380 名の雇止めを強行しました。雇止めの強行により、研究職が将来展望を抱きにくい職業と若い世代に映り、研究職に魅力を感じなくなることは疑いようがありません。この否定的な影響は、日本の研究力への大打撃となります。

▽196 名の再雇用はたたかいによる成果

私たち「理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク」は、2020 年 11 月以来、オンラインを含めた雇止め撤回をもとめた署名を 4 回にわたって取り組み、理研当局、文部科学省、厚生労働省に繰り返し要請し、記者会見や街頭宣伝に取り組んできました。

理研労は、繰り返し五神真理事長に雇止めの撤回を要請しましたが、不誠実な対応が繰り返されたために、昨年 6 月 20 日に不当労働行為（不誠実断交）救済の申し立てを都労委に行いました。そうした中で、理研当局は雇止めとする職員が合計で 380 名いることを明らかにしました。

昨年 7 月には、理研の研究チームリーダーが雇止め通告の撤回と研究妨害への損害賠償を求め、さいたま地裁に提訴しました。さらに昨年 11 月、新たに 2 名の研究者が地位確認などを求めて、さいたま地裁に提訴し、今年 2 月に実験動物を飼育・管理する技師 2 名が提訴しました。

こうしたたたかいにより、労働条件の切り下げが伴うものの 380 名のうち半数を超える 196 名が再雇用となりました。これは、私たちが署名で求めていた雇用上限の撤廃が、4 月 1 日から実施されたことによるものです。たたかいがなければ、雇用上限の撤廃はありえませんでした。なかでも第 2 次訴訟の原告 2 名の研究員は基本的に労働条件の切り下げがなく、継続雇用となりました。勝利和解となる見込みです。

「たたかえば権利は守られる」——自由と権利の保障には「不断の努力」（憲法 12 条）が必要だということを教えています。

▽今後の課題—雇用上限の代わりに導入された「アサインド・プロジェクト」に警戒が必要 たたかいは終わったわけではなく、まさにこれからです。

第一に、「無期転換ルール」逃れの雇止めを強行した理研当局を断罪しなければなりません。継続する裁判を通じて、雇止めの違法性を明らかにしなければなりません。

第一次訴訟原告の研究チームリーダーは、雇止めにより上級研究員に降格となったため

に、地位回復を求めて訴訟を続けています。第三次訴訟原告の技師2名は、雇止めされたために、訴訟を継続します。

第二に、再雇用になった196名の雇用が今後どのようなようになるのかを注視し、違法な雇止めが繰り返されないようにしなければなりません。

雇用上限の撤廃を実現しましたが、業務に関係なく契約期間の上限を押し付けることが可能になる「アサインド・プロジェクト」が就業規則に盛り込まれました。第二次訴訟原告の2名の研究員を含めて、再雇用された研究者が無期転換権を求めた際に、理研理事会が再び雇止めを強行する可能性があります。これを機械的に強行するならば、「無期転換ルール」は完全に骨抜きになります。

再雇用には、①理事長特例による継続任用（15名）、②研究支援強化プログラム参加（18名）、③新たなアサインド・プロジェクトでの採用（102名）、④チーム継続による雇用継続など（61名）があります。

とくに、研究支援強化プログラムが事実上の「追い出し部屋」となる危険があります。また、理研の中長期計画（7年間）の節目である2年後に多数のアサインド・プロジェクトが終了となり、大量の雇止めが起きる可能性があり、警戒しなければなりません。

第三に、無期転換となる基準が不透明であり、人事の私物化が横行しています。公正で透明性のある評価を伴わない雇用上限による雇止めを隠れ蓑にして、上司が気に入らない部下を職場から追い出す機会にしたとみられる事例が多発しています。上意下達のはびこり、ハラスメントが横行しています。自由に意見を交わすべき研究環境としては望ましくない状況になっています。ハラスメントを根絶させるための取り組みが急務です。

第四に、そもそも非正規雇用が7割を占める理研において、どのように雇用の安定化や正規雇用化を図るのかについての検討が求められています。とりわけ、テニユアトラック制度など、公正で透明性の高い審査を伴った正規雇用化の制度の導入が必要です。

第五に、以上の課題を遂行する上でも、理研労の強化が不可欠になっています。

今回、36年ぶりに理研労がストライキ権を行使しましたが、組合員の団結が課題として浮き彫りになりました。成果主義と自己責任論がまん延し、研究者間の分断の溝が深い理研において、労働者の団結を作り出すことは容易ではありません。

しかし、196名の継続雇用は、理研労の奮闘なしには勝ち取れなかったものです。労働組合が果たした役割について理研内で理解を広げるならば、理研労の強化は可能です。

理研ネットとしては、これまで署名活動や省庁要請など、主に理研に対する「外圧」を強めるための活動に取り組んできましたが、今後は、理研労の強化についても可能な範囲で支援したいと考えます。

以上