

# 声 明

2025 年 10 月 14 日

理研任期制研究職雇止事件原告弁護団

理化学研究所労働組合

科学技術産業労働組合協議会

理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク

## 1（東京高裁での和解成立）

国立研究開発法人理化学研究所（理研）は、2011(平成 23)年 4 月から 12 年にわたりチームリーダー（研究管理職）として有期（1 年）雇用契約を更新してきた研究者（任期制研究職）である A 氏を、2023(令和 5)年 4 月 1 日から非管理職である上級研究員として有期契約を締結した。これに対して、A 氏がチームリーダーとしての地位確認等を求めている訴訟につき、2025(令和 7)年 10 月 10 日、東京高等裁判所にて和解が成立した。

また、A 氏が加盟する理化学研究所労働組合（理研労）及び科学技術産業労働組合協議会（科労協）は、理研労の組合員を不利益取扱い及び誠実に団体交渉を行わなかったことにつき東京都労働委員会（都労委）に不当労働行為救済の申立（都労委令和 5 年（不）第 43 号事件）をしていたところ、理研労及び科労協も東京高裁に利害関係人として参加して、上記都労委事件を含めて東京高裁にて和解が成立した。

## 2（和解内容）

東京高裁の和解内容については次のとおりに公表することを控訴人（A 氏）、被控訴人（理研）及び利害関係人（理研労、科労協）間で合意した。

「被控訴人は、令和 5（2023）年 3 月 31 日をもって控訴人が主宰するナノバイオプローブ研究チームを終了することとした一方で、有期雇用契約における通算契約期間の上限規制撤廃を踏まえ、上級研究員として理事長特例に基づく新たな雇用契約を提示するにあたり、労使コミュニケーションの齟齬により本件紛争が生じてしまったことについて、控訴人及び利害関係人らに対し、遺憾の意を表すること及びその他の条件をもって、東京都労働委員会令和 5 年（不）第 43 号事件を含めて、和解により解決する。」

## 3（事案の概要と本件訴訟等の経過）

- (1) A 氏は 2011(平成 23)年 4 月 1 日に理研に入所して最初の有期雇用契約を締結し

たが、この雇用契約書には通算雇用契約期間の上限（雇用上限）は何ら定められておらず、2016(平成 28)年度の雇用契約書まで雇用上限の記載はなかった。ところが、理研は、2016(平成 28)年 4 月 1 日に就業規則を改定して、有期労働契約を締結した研究職（任期制研究職）について、2013(平成 25)年 4 月 1 日から起算して 10 年を雇用上限とすることを定めた。また、2017(平成 29)年 4 月 1 日からの任期制研究職の雇用契約書に雇用上限を 10 年とする契約条項を新たに挿入した。

- (2) そして、理研は、2022(令和 4)年 3 月時点で 300 名を超える任期制研究職に対して、10 年上限である 2023（令和 5）年 3 月末日をもって雇用を終了し、それ以降は更新しない旨（雇止め）を通知した。

- (3) この雇止めの通知に対して、理研労の研究職 3 名（A 氏、B 氏、C 氏）は、雇止めに阻止するために、2022(令和 4)年 7 月（原告 A）、同年 11 月（B 氏、C 氏）、さいたま地方裁判所に地位確認を求めて提訴した。理研は当初は訴訟で争ったが、2022 年 11 月下旬頃、上記 3 名の研究職に対して、2023(令和 5)年 4 月 1 日以降も雇用を継続する旨を表明した。そして、同年 3 月に B 氏及び C 氏に対しては従前と同じ地位（研究員）として雇用継続を認めたが、A 氏についてはチームリーダーとしてではなく、上級研究員として採用すると表明した。A 氏の研究室スペースや実験装置等はそのまま維持されたが、チームリーダーの地位を奪われて上級研究員とされたため、研究室予算や研究ス

タッフを失うことになり、A氏は研究継続するに当たって著しい不利益を被った。

- (4) そこで、あらためてA氏は、2023(令和5)年7月、さいたま地裁にチームリーダーの地位確認を求める訴訟を提訴した。それとともに、理研労及び科労協はチームリーダーから上級研究員への降格及び降格する理由について誠意ある説明を行わないことが不当労働行為にあたるとして東京都労働委員会に救済を申し立てた。理研は、裁判や都労委で、上級研究員として雇用しているのだから、そもそも雇止めをしていない、不当労働行為にはあたらないなどと主張して争った。
- (5) さいたま地裁(鈴木尚久裁判長)は、2024(令和6)年12月20日、原告A氏の請求を棄却した。その理由として、①チームリーダーの地位は、研究チームが消滅したから確認の利益がない、②原告A氏がチームリーダーとして更新の申込みをしているにもかかわらず、理研が上級研究員としたことは、チームリーダーとしての申込みを拒絶したものであって雇止めに当たる、③A氏は1年雇用契約を10回更新し、11年間、チームリーダーとして同一の研究に従事しているが、募集要項に「任期は原則5年」「最長10年の契約の延長・更新の可能性あり」と記載されていたから入職当初から2021(令和3)年3月末日までという雇用上限が労働契約の内容になっているとして更新の合理的期待は認められないと判断した。
- (6) A氏は、この地裁判決を不服として東京高裁に控訴をした。控訴理由は、A氏は研究センター長から誘われて理研に入職したものであり、募集要項に上記の記載があったとしても現実には入職してから10年を超え12年間もA氏の雇用が継続されていること、2025(令和7)年3月までの理研の中長期計画(文科大臣の認可済み)にA氏の研究が記載されていること、同年までの科学研究費補助金(科研費)の支給決定を受けていることなどから合理的期待があり、地裁判決は誤っているというものである。
- (7) 東京高裁での審理を経た上で、A氏が既に65歳を超えたこと、A氏の所属していた大阪の事業所全体が移転のためA氏の研究室も物理的に廃止されたことなどを考慮して、A氏、理研労及び科労協は、理研と和解するに至った。

#### 4 (和解の意義と評価)

さいたま地裁が合理的な期待がないとした不当な判決を東京高裁で覆せなかったことは残念であるが、労働条件を切り下げての更新は雇止めにあたるとした点では同地裁判決も評価できること、そして、何よりも理研が「理事長特例に基づく新たな雇用契約を提示するにあたり、労使コミュニケーションの齟齬により本件紛争が生じてしまったことについて、控訴人及び利害関係人らに対し、遺憾の意を表すること及びその他の条件をもって」和解により解決することを受け入れたことを評価し、今後の労使関係の正常化することを期待して、A氏、理研労及び科労協も和解に応じることとし、都労委事件も本日取り下げた。

#### 5 (今後の課題と御礼)

日本の代表的な研究機関である理研全体の研究職の人数は2000人弱であるが、その7割が任期制研究職である。雇用上限条項が撤廃されたからといっても、アサインド・プロジェクトという制度で雇用上限の設定と同様の運用が行われる問題も浮上している。少なくとも基礎研究について研究成果をあげるためには、研究者の長期で安定した雇用を確保することが必要である。理研労及び科労協は、研究環境と労働条件向上のために、理研が労使コミュニケーションを十分に図ることを求めるとともに、理研労及び科労協もそのための努力を続けることを表明する。また、これまで本件訴訟及び理研労、科労協の運動をご支援いただいた方にお礼を申し上げ、今後ともご支援をお願いする次第である。

以上