

平成 25 年 6 月 28 日

日本学術会議会長 殿

課題別委員会設置提案書

日本学術会議が、科学に関する重要事項、緊急的な対処を必要とする課題について審議する必要があるので、日本学術会議の運営に関する内規第 11 条第 1 項の規定に基づき、下記の通り課題別委員会の設置を提案します。

記

1. 提案者 大西 隆（会長）

2. 委員会名 我が国の研究力強化に資する研究人材雇用制度検討委員会

3. 設置期間 平成 25 年 6 月 28 日（幹事会承認日）から平成 26 年 6 月 27 日

4. 課題の内容

（1）課題の概要

我が国の研究力を強化するために為すべき最も重要な施策が、研究人材の育成とその活動の場を担保する適正な雇用制度の整備にあることは言うまでもない。次世代を担う若手研究者が適正な競争的環境のもとで切磋琢磨し自らを高めて行くことと共に、彼ら彼女らがキャリアパスに関してある程度の将来像を描いて、生活人としての人生設計を立てることのできる雇用環境を整備することは、我が国の研究力を持続的に強化して行く上で必須の基盤要件である。

近年、国立大学法人に対する運営費交付金の漸減など、大学等研究機関における常勤職ポストの縮小が加速し、十分な数の安定した雇用を提供するための財政基盤が失われている。そのことと教員の定年延長とが相俟って、多くの組織において常勤職ポストの回転が停滞する傾向が急速に強まりある種の閉塞感を生んでいる。特に若手研究者にとって、安定したポストを得ることが難しく、研究プロジェクト予算等による短期的雇用を渡り歩くしか選択の余地がない状況に置かれている者も多い。生活基盤が不安定な状況では将来設計に不確定要素が大きく、家庭を築く上で障害となっているケースも少なくないものと推測される。

平成 25 年 4 月から施行された改正労働契約法では、「有期雇用を一定期間（5 年以上）反復更新した場合、被雇用者は、申し出ることにより期の定めのない雇用契約

に変更することができる」と定めている。この規定は「一定の要件を満たした有期の被雇用者には、より安定した雇用形態を提供する」との基本精神であるが、それを実現する上で前提となる社会的制度の整備がなされないままにこれが適用されることにより、雇用現場においては、その立法精神とはうらはらに、被雇用者・雇用者の双方にとって従前よりも困難な状況とディレンマをもたらしている、との指摘もある。特に、大学等の研究現場においてその矛盾は深刻である。前述のごとく、常勤ポストが削減されて研究者の雇用を短期的プロジェクト予算で賄わなければならない現状において、雇用者（大学等）側としては「期の定めのない雇用」の数をむやみに増やすわけにはいかないため、無期雇用への転換の申し出の権利が発生しない範囲での有期雇用に限定する動きが現に生じている。

「大学の教員等の任期に関する法律」や「若手研究者に対するテニュアトラック制度」は大学等への多様な人材の受入れを図り、研究者の人事交流を促進するために導入された制度であるが、改正労働契約法の施行はその根幹を搖るがす影響を与えてくる。

（2）審議の必要性と達成すべき結果

次世代を担う若手研究者の人材育成、キャリアパス、研究環境等の問題に関しては、これまでにもいくつかの提言が行われているが、特にこのたびの労働契約法の改定に伴って、任期制や有期雇用契約による研究活動が著しく影響を受ける事態を踏まえて、その影響の実態や近い将来に起こり得る問題を分析する必要がある。大学等では総人件費抑制により常勤ポストの削減が進み、プロジェクト予算等による有期雇用の研究者の割合が増加している。そのような状況で施行された労働契約法の改定は雇用者側にも研究者側にも困惑を招いている。

包括的な労働関連法は一般的な職場を想定しており、研究現場の特性とは必ずしも整合しない面もある。審議に際しては、現行の労働関連法の下で研究活動の実態に即した雇用の在り方がどこまで可能か、あるいは新たな法整備を考えるとすればどのような点に着目すべきか、を調査検討する。それらの検討を踏まえて、若手研究者の雇用の在り方やキャリアパスについて、提言を発出することを目指す。また、研究活動の重要な担い手である研究支援者の雇用形態についても検討を行う。

前途ある若手研究者が腰を据えて研究に打ち込める環境を整備すると同時に、異なる研究機関での活動を経験することにより研究者としての幅を広げる機会が提供されるような人事交流のシステムを構築することが、我が国の研究力強化、研究現場の活性化、につながるものと考えられる。

なお、平成25年6月14日閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」の中に、

研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討

・労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理のあり方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講じる。

との記述があり、これに基づいて今後、政府・関連省庁における検討が早いピッチで進むことも予想される。その動きを注視しつつ、日本学術会議としても学術の立場からの検討を進め、タイムリーに意見を述べることが必要であろう。

(3) 日本学術会議が過去行った関連する報告等の有無

- 提言「我が国の研究評価システムの在り方 — 研究者を育成・支援する評価システムへの転換」研究にかかる「評価システム」の在り方検討委員会（平成24年（2012年）10月26日）
- 提言「科学・技術を担う将来世代の育成方策 — 教育と科学・技術イノベーションの一体的振興のすすめ —」科学・技術を担う将来世代の育成方策検討委員会（平成25年（2013年）2月25日）

(4) 政府機関等国内の諸機関、国際機関、他国アカデミー等の関連する報告等の有無

- 「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（平成25年（2013年）6月14日閣議決定）

(5) 各府省等からの審議要請の有無

なし

5. 審議の進め方

(1) 課題検討への主体的参加者

本設置提案が了承された後に会長から各部に対して委員の推薦を依頼するほか、委員の公募も行う。学問分野による特性の違いであることから、さまざまな分野の会員・連携会員の参画を期待する。また、労働関連法の専門家には是非加わっていただきたい。

(2) 必要な専門分野及び構成委員数

各部からの2~3名の委員推薦に加え、公募による会員・連携会員、計20名以内

(3) 中間目標を含む完了に至るスケジュール

6. その他課題に関する参考情報

閣議決定「日本再興戦略」の「中短期工程表」では、2014年度前半まで「研究者等

への労働契約法をめぐる課題に関して検討」し、2014年度後半から2015年度中「検討結果を踏まえた必要な措置の実施」を行うこととなっており、それに提言等が活かされるよう審議をすすめる必要がある。