

日本学術会議
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（第1回）
議事要旨

1. 日時 平成25年8月26日（月） 10:00-12:00
2. 会場 日本学術会議2階 大会議室
3. 出席者 : 家委員、有賀委員、伊藤委員、榎委員、片桐委員、蒲池委員、神林委員、黒田委員、五神委員、本田委員、宮崎委員 11名
欠席者 : 板谷委員、佐藤委員、島田委員、山田委員、吉田委員 5名
事務局 : 齋田補佐、辻上席学術調査員、他

4. 配布資料

配布資料

- 資料1 委員名簿
- 資料2 設置要綱
- 資料3 設置提案書

参考資料

- 参考1 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～」
- 参考2 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～」

5. 議事

1) 委員の自己紹介

出席の各委員より、自己紹介が行われた。

2) 委員長、副委員長、幹事の選出

互選により、五神委員が委員長に選出された。その後、五神委員長が、副委員長として有賀委員、幹事として伊藤委員と蒲池委員を指名し、これが承諾された。

3) 委員会の設置理由説明

事務局より資料2、資料3に基づき、本委員会の設置理由について説明が行われた。

4) 自由討議

委員会初回なので、論点の洗い出し、今後の議論の方向性について、自由な議論を行うこととした。主な議論は次の通り。

（とりまとめのタイミングについて）

・委員会の設置期限は来年2014年6月27日までであり、それまでに公表できると良い。委員会の案が来年の3月末ぐらいまでにまとまると、日本学術会議の内部の流れ・手続き（査読や幹事会承認）に要する日数がかかるのでちょうど良い。

（JSTのテニュアトラック事業の紹介と、ここから何を学んで生かすか）

- ・JSTではテニュアトラックにかかる事業を平成17年から行っている。
- ・平成18年に第三期の総合科学基本計画がスタート、そこで、若手研究者のポストクの3割をテニュアトラックにということが掲げられた。それを受けて、テニュアトラック普及定着事業が行われるようになった。
- ・JSTのテニュアトラック普及定着事業は、予算は年間60億円ぐらいで、機関型(部局に予算をつける)と個人型がある。去年は機関型を32機関が利用している。
- ・利用の傾向を見ると、分野と大学組織によって違いがあるようだ。まず利用を見ると、分野の偏りがあって、生物・理学で5割、次に多いのが医学・工学、一番少ないのが社会科学である。こうした分野の偏りは、生物・理学でポストクの人数が多いために生じていると考えられる。また、大学別状況を見ると、中規模単科大学で比較的うまくいっている。一方で大規模大学は他の予算が充実しているせいか関心が低く、また小規模大学では大学全体の予算が足りずテニュアトラック事業まで手が回っていないという状況のようである。
- ・大規模大学でこの事業に関心が低いのは、テニュアトラックの先に常勤ポストが用意できるぐらいならばこの制度を利用しなくても良いということがあるからではないか。
- ・ポストク1万人計画(今ポストク1万から2万人)のどの程度をカバーしているのか→呼び水でポストクの一部をサポートしている。
- ・テニュアトラック普及制度は今いる任期付きを異動させているにすぎないという面がある。実質的にテニュアトラック事業を定着させるためには、今の年間予算60億では足りなくて、600億、さらにもっと予算を確保する必要があるのではないか。
- ・国立大学の人事制度はかつては安定的だった。しかし、国立大学法人化に伴って大学の裁量で任期付きの教員や研究員を雇用する中で予算配分が自由になり、その際に、改革を促進させるための仕組みとして、テニュアトラック制度が検討された。そして、その導入を目的としてテニュアトラック事業が行われた。この事業そのものをどう改善するか・普及させるかというよりは、この事例から学んで、今後大きなグランドデザインを描く際の材料として活用することを考えるべきではないか。それを提言につなげるべきだろう。

(不安定雇用と受け皿不足の構造的課題、結果としてのポストクの中年化、国際化)

- ・科学技術基本法とその後の基本計画により、PDが増えてきた。競争的資金がかなり活用されるようになり、そうした大きなプロジェクトを実施すると必ず不安定雇用が形成される。そこで発生した不安定雇用を受けるアカデミアな受け皿がない。人員配置が非正規に偏っている。
- ・そもそも研究者のキャリアパスの中で、PDを何ラウンドかこなすこと自体は国際的にも普通である。しかし、全体として不安定雇用と安定雇用のバランスが大きく崩れてしまった中で、問題が生じている。研究者のキャリア形成として健全な部分と、構造的な課題がごっちゃに混ざって悲観的な状況がさらに深刻に見えてしまっている。その結果、優秀な人材が研究職から逃げていることが問題である。
- ・結果として30-40代という世代で研究者の大多数が非正規雇用研究者になってしまっていることをどう考えるか。これから育つ人と合わせて、こうした人達への手当を考えないといけない。
- ・人材市場の国際性という観点も重要である。
- ・現在、ガバナンスとグローバル化という2つのGが大学改革の標語として掲げられている。今の20歳の人たちは、その生涯において必然的にグローバル化した働き方をすることになるだろう。そうした人達をこれからどう教育していくかと言うことと、滞留している30代40代のいわば、日本特有のガラパゴス化した高等人材を同時に活用しながらやっていけ

るかと言うこと、これらを両輪と考えなければ課題は解決しない。ガラパゴス高等人材はかなりの規模（制度の中で生じたマス）になっていて、しかも高度な教育を受けている。グローバル化が加速する社会の中で、そうした人達のキャリアパスを考えないとうまくコミュニティが成り立たない事は難しい課題だ。

（大学院の問題）

- ・PDの平均年齢は高い。その中には研究者に向いていない人もいる。
- ・PD雇用されて、パワフルに働く人を育てられるか、という課題がある。
- ・本委員会で大学院の問題をテーマとするかは議論が必要か。
- ・大学の財源が不足しており、大学院生・PDに給料がきちんと払えるような仕組みができていない。本来は、ドクターコースを狭き門にして、ベストな人材をきちんと選別して、進学させるような制度にするのが良いのではないか。
- ・企業にドクターが雇用されない。行き先を増やす必要がある。
- ・企業にとっては博士学位の価値は無く、マスターを企業に入れてから教育した方が良いと考えられている。とはいえ、一方で、企業に人材育成の体力がなくなってきているという面もある。
- ・狭い専門を極めるという面と、企業にも通用する柔軟性の面はともすると、矛盾する。大学院でこの矛盾することを両方学生に求めている面があるのではないか。
- ・米国などのドクターコース修了者は、大学以外に企業へも積極的に職を求めている。企業がドクターコース修了者を相応の待遇で求めている背景があるからでもある。そのような背景が出来上がれば、企業を意識した人材も進学することになり、ドクターコースにベストな人材が進学する制度と重なれば、企業としてもドクターコースを人材の宝庫と見做せるようになる。ドクターコース修了者の受け皿を大きくすることで財源問題も大きく解決できる。大学院で学生に求めることと教育姿勢にも変更が求められる。

（定年、テニユア）

- ・若年より高年の方が、人材による差が大きい。高年の人々の短期雇用制度を作るべきではないか。安定的雇用をキャリアの前の部分に持つてくることができないか。
- ・定年制度を変更するのは諸刃の剣で、定年まで職が確保されないと、教員がきちんと教育をしなくなる可能性が出てくる。自分に都合の良い教育を行い、場合によっては優秀人材の芽を摘む。
- ・定年はある意味、現状では人材の固定化の歯止めでもある。
- ・日本の定年と、アメリカのテニユアは違う。定年はある一定の年齢までは保障されるもののその後は必ず退職するが、テニユアはいつまでも本人が希望する限りは居続けることができる。
- ・定年は永遠の問題である。そうではなくて、労働契約法など、ある程度今考えなくてはならないことを、重点的に議論する必要があるのでは。

（労働契約法、労働者派遣法と研究人材）

- ・労働契約法の上限5年の抜け道を求めるのは良くないのではないか。なぜ研究者だけ特別なのかという疑問を生んでしまう。そもそも、法の持っている考え方はチープレイバーを生まない、なるべくやめるということである。これに反対するという事は、研究者自らが、チープレイバーを使うというメッセージになってしまう。社会的に良いメッセージにはならない。

- ・ワークシェアの観点から、細く長く働けることも必要なのではないか。配置転換の課題などもあるのではないか。
- ・労働契約法では、無期雇用の場合にも、仕事がなくなった場合は解雇を認めている。仕事がなくなるとはどういうことか、が問題となる。研究職において、仕事がなくなると言うことは、例えば担当している「〇〇学」といった講義がなくなることである。その講義が必要ないと大学当局や教授会に判断されれば、それを担当していた教員は解雇されるのが基本的な考え方。こうした原則に、現実を近づけようというのが今行われている取り組み。もし、5年もその職にあるならば十分に戦力になるので正規化して、仕事がなくなったら解雇とするのが原則である。研究者に対しても、このロジックが適用されることを前提として議論を進めるべきである。
- ・研究者についても、年限を決めることは適正であろうが、それが、5年ではなくて10年ぐらいあれば良いのではないか、という考えが改正労働契約法の修正に関する考え方としてあるのではないか。ただ、これをいじったところで、若手研究者の雇用問題を解決することにはならず、安定的な雇用を確保するための方策は、別途考えないとならない。
- ・安定と流動性が両輪で、両方ないとならない。安定のポストをどうつくるかが課題である。研究人材の有期雇用に多額の公的資金が使われているが、今後も10年程度は同じ規模の資金が使われることは確実である。すなわち、支出は継続するのにそれがほとんど不安定雇用向けのままであるというのは、国の仕組みとして問題だ。
- ・既にいる低賃金労働をどうするか考えないとならない。
- ・東大の教育学部では、学部独自の制度上の工夫が取り入れられていて、60歳をすぎると給与の三分の一を提供して、それを若い人の雇用に当てる仕組みがある。こうした制度をもっと普及させるという方法もある。
- ・労働契約法にはTAが含まれるか。細々とした論点がある。
- ・労働契約法や、労働者派遣法などをアカデミアに即して修正することを考える必要があるのではないか。

(派遣労働と研究者、年俸制)

- ・派遣労働という形態は、研究者に向いている。研究者が大学に直接雇用される必要はない。日本学術会議や日本学術振興会などに属すると言うこともあるのではないか。そうすると、転勤などにも対応できるだろう。
- ・全体システムでは、個別の法人の枠を越えた取り組みが必要である
- ・国立大学では年俸制の無期雇用に導入しようという取り組みがはじまっている。これを受けて、有期雇用の研究者や教員を無期雇用に転換する方策が議論されている。年俸制については文科省等でも国立大学の改革という文脈の中で本格的に検討している。

(まとめ)

- ・研究する人材にフォーカスを当てる。研究者の定年、年俸、労働契約法、労働者派遣法など、論点がある。また、テニユアトラック制度が地に足のついた議論になる必要がある。
- ・高度人材を集めるためには大学院改革についても考えるべきである。キャリアについてはアカデミアからの議論だけでは仕方がない。また国家ビジョンも必要だろう。ただここで議論するのは、限界があるので、博士人材に限って必要に応じて論じる。
- ・研究人材の規模や構造についてのグランドデザインや国家ビジョンが必要であるが、今回の研究会で十分に議論することはできないだろう。とはいえ、しかるべきところでそうした議論をどこかで積み上げていくべきだ、ということをわかりやすい形で手順も示していく必要があるだろう。

・科学技術立国を掲げ、総合科学技術基本計画も四期まできた。これまで、良い面もあったが、構造がゆがんだという面もある。財務省も予算を縮小に転じてネガティブな基調になっているようであるが、そうした中で過去の不整合（ポストク問題等）を修正していくという難しい局面にある。

5) 今後の審議の進め方について

今回は、労働契約法および労働派遣法について、神林委員と島田委員が発表を行うこととした。

また、連絡用に、委員会内でメールアドレスを公表することが了承された。