

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2回）
議事要旨

1. 日時 平成25年10月22日（火） 10:00-12:00
2. 会場 日本学術会議6階 6-C(1)大会議室
3. 出席者 : 五神委員長、有賀副委員長、伊藤幹事、蒲池幹事、家委員、榎委員、片桐委員 (Skype)、神林委員、佐藤委員、島田委員、本田委員、宮崎委員、山田委員、吉田委員 14名
欠席者 : 板谷委員、黒田委員 2名
参考人 : 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課課長 松尾泰樹様
事務局 : 盛田参事官、辻上席学術調査員、他

4. 配布資料

- 資料1 第1回議事要旨（案）
- 資料2 松尾先生からの資料 ※（2-1）～（2-4）の四種
- 資料3 神林先生からの資料
- 資料4 島田先生からの資料
- 参考1 委員名簿
- 参考2 近日の新聞記事

5. 議事

1) 今回初めて出席の委員からの挨拶

今回初めて出席した、佐藤委員、島田委員、山田委員、吉田委員より挨拶があった。

2) 前回の議事要旨の確認

- ・資料1にしたがって前回の議事要旨を確認し、これが了承された。

3) 神林委員の報告とディスカッション

（神林委員の報告）

・資料3「日本における非正規雇用問題とPD/OD問題」に基づき、神林委員より報告が行われた。主な内容は次の通り。

・日本の研究者は自らを「労働者」と認識していないところに世間とずれがある。研究者は、「大学は普通の労働市場と異なる」と考えており、国立大学の独立行政法人化後に、通常の労働法の適用対象となっていたことを事後的に認識するようになったのではない。そうした状況が今日の労働契約法等の議論にも影響を及ぼしているという認識を持っている。そのため、「日本の研究者」が一般の労働者と異なるのか、異なる場合どのように異なるのか理解したうえで、研究者の本質を位置付け、あるべき雇用体制を検討する必要があると考える。

・そこで、一般若年労働市場（マクロの若年労働市場）に関して、数量面（失業率等）と価格面（賃金）を中心にトレンドを理解したうえで、「非正規雇用」に着目し、その比率をPD等（研究者）の状況と比べることとした（「就業構造基本調査」「賃金センサス」「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査：一大学・公的研究機関への全数調査（2009年度実績）-」<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat202j/pdf/mat202j.pdf> 等を用いた）。

・一般若年雇用（15歳から24歳）の特徴としては、1. 失業の頻度は中年層（25歳から54歳）と比べると相対的に高いが1990年以降のトレンドでは差は小さくなる傾向にあること、2. 相対時間賃金は2000年代は総じて安定的であったということが挙げられる。つまり、3. 相対価格が低下せず相対数量も小さくなったわけではないし、年長者と比較して若年層への労働需要が減少しているわけではない、ということである。つまり若年労働市場だけが劣化しているというわけではない。

・それにもかかわらず、問題視されるようになってきているのは、「非正規雇用」の増加によって雇用が確保されているからである。これを理解するためには、「非正規雇用」の内容を精査する必要がある。具体的には、1. 職場の呼称による正規・非正規（De facto、事実上の非正規）、2. 労働契約の期限による正規・非正規（De jure、法律上の非正規）、という2つの観点の組み合わせにより、4つのタイプの正規・非正規の組み合わせを導き出し、人口に対する割合の推移を1982年～2007年までみた。

・22～30歳について非正規雇用の割合についてみると、特に増加しているのは、「De facto non standard（De factoで非正規・De jureで正規）」の割合で、次に増加しているのは、「not de jure nonstandard（De factoで非正規・De jureで非正規）」の割合である。一方で、特に減少しているのは自営業者の割合で、次いで「いわゆる正規労働者（De factoで正規・De jureで正規）」が減少していた。特に増加しているDe facto non standardは、「1年を超える労働契約を持つものの正社員と呼ばれていない被用者」であるが、彼らの増加は、労働法規による規制との関係はそれほど直接的とは言えない。

・次にアカデミズムにおける非正規雇用の現状（2009年度）では、PD/ODが教員数に占める割合は9.9%であった。またPD/ODに加えて講師以下の職位の間人も含めるとこの数字は41.5%となる。一般の非正規比率は35.7%なので、大学における非正規比率が、日本全体と比較して極端に大きいというわけではない。しかし、その中身は、De jureの非正規雇用の増加が中心である。また一般労働市場のような自営業の現象の影響は考えにくく、労働法規による規制変更の影響は大きい。

・なお、PD/ODのうち、競争的資金・その他の外部資金によるPD/OD人件費（2009年）は45.9%にとどまっている。

・アカデミズムに非正規雇用が必要な理由は、一般の労働者に関して言われているような、「被用者は多様な働き方を求めている」ためではなく、また「労働需要の季節変動に対応するため」でもない。そうではなくて、「セレクションと規律付け」のためと言える。その際には、なぜ無期契約の教員が必要なのか？、5年あるいは7年のセレクションプロセスは適切か？といったことが論点となる。

（ディスカッション）

【大学における雇用の特徴と一般労働市場との関係について】

・大学の教員が、大学の雇用が一般労働市場と同じとなっていることに対する認識のずれにあるという問題意識は同意であるが、それならば、比較すべきは法人化の前と後なのであり、そこに本質的な課題が現れるのではないか。また、非正規率などについても「ポスト1万人計画」の前と後では異なるということを見ることはできないか。あるいは、テニユアか有期かということと、賃金の違い、業績の違いなどを見るのが重要だと思う。日本では生産性（論文の生産性）と価格（賃金）の関係が弱いのではないか。

→残念ながら、法人化の前と後では比較できるデータがない。また、生産性と価格の関係が弱いということになると、生産性と雇用の数が連動するということが考えられる。つまり、価格調整よりも数量調整（雇用の数）を優先するということであり、そういうところに日本の大学の特徴が出ているかもしれない。これは、日本の一般労働市場

とは異なるメカニズムである。なお、このことが大学労働を一般労働市場と切り離して考えてよいとは、単純にはならないだろう。なぜなら、大学の人材も一般労働市場と競争しているからである。大学労働市場が、特別のルールが必要かどうかは考え方による。

- ・この点に関しては本質的であり、学術会議としても見解を出すべきポイントである。
【今後、研究人材政策を考える上で必要なデータについて】
- ・自分の持っている感覚と異なる結果であった。知っている範囲では、PD/ODはほとんどが外部資金のプロジェクトベースによって雇用されている人が多い印象である。
- ・化学などでは、PD等のなり手がいない。分野によって相当偏っているの、より詳細な分析が必要ではないか。
- ・医学は状況が異なると思う。医員（2年、非正規と決まっている）は運営費交付金で雇われているので、彼らがPD/ODに入っているのかによって全体像が大きく異なってくる。
- ・PD/ODに語学の非常勤講師が入るか？
→入らない。
- ・国立大学の場合は、定員削減対応の影響でその部分を有期で雇っているということがあり、このことが運営費交付金で雇われているPD/ODとして現れているのではないか。
→そうだとすると、問題とすべきPD/ODの数は15000人よりももっと少ないかもしれない。
- ・今日は入手可能なデータから、整理をしてもらった。そこからわかったことの一つとして、実感とずれているということもあった。このことから、より詳細なデータの取得も合わせて検討しなくてはならない点だろう。
→日本学術会議としても、研究人材政策を考える上で政府がきちんとデータを取っていくべきである・必要であると言うことを、提言できるのではないか。

4) 島田委員の報告とディスカッション

(島田委員の報告)

- ・資料4「研究人材の雇用と労働法制」に基づき、島田委員より報告が行われた。主な内容は次の通り。
- ・日本において有期労働法制が何が変ったのかということをもとめたい。また、諸外国の有期労働契約法制の状況を概観し、日本におけるあり方の材料とする。
- ・2012年改正以前の有期労働法制
 - ・労働契約の期間の上限：1回あたりで最長期間3年（ただし、高度専門職は5年）。
 - ・期間中の解雇：やむを得ない事由が必要
 - ・労働契約の更新：自由
 - ・有期労働契約の雇い止めの制限：当事者の自由であるというのが原則。しかし、最高裁は、雇い止めが解雇と同様の効果を生むことから、規制する法理を形成した。具体的には、次の2つの契約、すなわち、1.（臨時工のような）期間の定めない労働契約と同視できる有期労働契約、2. 労働契約の更新について合理的期待がある有期労働契約については、解雇の法理が類推適用され、「客観的合理的理由」および「社会的相当性」が要求される。これを満たさない解雇は、解雇権の濫用として「無効」とされる。なお、この「無効」は海外と比較する際の特徴と言え、海外においては、無効ではなく、損害賠償請求権という形を取る場合が多い。
- ・2012年改正以降の有期労働法制の主要なポイント
 - ・上記の判例法理の立法化（労働契約法19条）
 - ・無期転換申込み権（労働契約法18条）：更新された有期労働契約が通算で5年を超えることが予定されていると、当該有期労働契約労働者に無期転換申込み権が発生

する。労働契約の内容が変化しても、契約の当事者が同一であれば、通算される。
(TA、RA、助手、助教、研究員など)

- ・ 期間を理由とする労働条件の不合理な差別の禁止 (労働契約法20条)

→法改正の背景：非正規労働者の雇用の安定化

- ・ 諸外国の有期労働契約制と研究人材の雇用 (平成24年度内閣府委託事業『海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査』 (座長：島田陽一) より

<http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20130411.html>)

- ・ 3つの類型：諸外国の教員・研究者の雇用形態には3つの類型がある

1. 一般労働法規適用型：イギリス、フランス、ベルギー、米国
2. 研究者等のための特別労働法規適用型：ドイツ
3. 一般労働法規と研究者のための労働法規の両者適用型：スウェーデン、韓国

- ・ 論点として、1. 適用除外としているか、2. 有期労働契約法制のポイント、解雇法制との関係がある。

1. 特別の法制度、適用除外をしている国として、ドイツと韓国がある。ドイツについては、学問有期契約法により、Ph. D. 取得前6年・取得後6年、上限12年が規定されている。12年は研究者キャリアという考え方で設定され、契約者が変わっても通算されカウントされる。韓国は、日本によく似た労働法制を持っており (例えば、不当解雇に対しては「無効」で対応する)、有期労働契約は2年で無期に転換するとされている。しかし、適用除外の範囲が広く、非専任教員、研究者・研究補助者は、一般労働法規の対象となるものの、この有期労働契約の使用期間の上限2年という制限に関しては適用除外とされている。

2. 有期労働契約法制のポイントとしては、締結事由の制限の有無がある。こうした制限のある規制の強い国として、フランスとドイツがある (イギリス、ベルギー、スウェーデン、韓国、日本はない)。また利用期間・更新回数の制限についてみると、イギリスは、4年で無期になる。ドイツは、締結事由に相当する場合には利用期間の上限はないが、締結事由に該当しない場合は利用期間上限2年・更新回数3回である。フランスは、締結事由により利用期間の上限は異なるが基本的には18か月である。ベルギーとスウェーデンは期間制限はない。韓国の利用期間が2年であることは既に述べたとおりである。

3. 解雇法制との関係から、有期労働法制を位置づける必要がある。これは、米国のように解雇が自由な国においては、有期労働契約は、契約期間が保障されることになり、雇用保障として機能しているからである。一方で米国以外の国のように解雇規制がある国においては、有期労働契約による雇用の終了を利用する可能性が生じる。また、解雇の効果が、無効なのかそれとも損害賠償かという制度設計の違いも重要である。加えて、「期間の定めのない労働契約」の実質的な意味の違いも国によって異なり、日本ではPermanentという意味であるが、イギリスでは契約の期間がOpen-endであるという意味でありプロジェクトの期間が終われば解雇される。こうした様々な違いを考慮に入れ制度を理解する必要がある。

- ・ 日本に対する示唆として、各国研究人材の育成を重視しており、解雇規制および有期労働契約法制の規制が厳しい国では、特別の法制度または適用除外によって対応している。研究人材の育成は、外部資金によるプロジェクト型の研究によってなされることが多く、有期労働契約の必要性が高い。韓国は、研究と教育を一体のものにとらえており、非常勤も含めて日本の参考になる。

- ・ 研究人材の場合は、若い時期に有期雇用となることが多いがこれは、研究職がjob型で業務限定的であり、日本型正社員のような何でも行うような雇用ではないということが背

景にあると考えられる。この点からも、研究人材に対して、特別の法制度または適用除外によって対応する意味がある。また、研究者のみならず、研究支援者に対する検討も必要である。

・研究人材に関しては、グローバルで各国間の獲得競争の中にある。こうした点も考慮に入れた上で、日本における、研究人材の雇用にかかる制度設計を行うべきである。

(ディスカッション)

【研究支援者について】

- ・諸外国において、研究支援者についてはどういう扱いか。
→前述の国際比較では研究支援者は、対象外であるため、今持っている情報はその点についてはあまりない。なお、研究支援者については一般労働法制が適用になっている場合が多いが、日本のいわゆる正社員というのは諸外国ではあまりなく、それが、プロジェクトベースの雇用にフィットしにくいという問題がある。
- ・研究支援者のことも重要である。RU11が言っているURAの制度など、個々の機関で制度がバラバラであるし労務管理も曖昧である。そういう意味でも制度を簡潔でわかりやすいものにしないと、公平な運用ができないだろう。

【有期労働契約の期間、労働契約法の適用除外】

- ・かつて、労働基準法において、プロジェクトベースで6年契約ができたという理解でよいか。また現在、プロジェクトベースで6年契約は労働契約法違反で結べないのか。
→元々の労働基準法の解釈では、プロジェクトベースと言った場合に1年を基準として2年程度まで考えるという解釈が一般的である。これとは別に、労働基準法（第14条第1項第1号）では、「高度専門職」に対して、5年を上限として契約を結ぶことを認めていたという理解である。
- ・労働契約法の適用除外について、日本で韓国を参考することは可能か。
→必要性があれば可能である。深夜業規定に関する看護師の適用除外といった事例も存在している。
- ・労働組合との関係も重要ではないか。適用除外を作る場合は、通常は労使合意をてこにして、制度設計を構築していくというのが基本的考え方だろう。しかし大学においては、労使関係が構築しにくい。諸外国では適用除外に関して労使関係は前提になっているか。
→韓国の適用除外は、法律で規制しているので労使関係は関係がない。確かに日本で、労働時間などは労働組合を前提としている。とはいえ、かつての深夜業規制の適用除外に関しては法律で規定しており、労働組合との関係を必ずしも前提にするものではないだろう。

【定年、雇い止め】

- ・定年の関係はどうなっているか。
→定年という考え方のある国とない国がある。年齢だけを理由とした解雇は年齢差別と考えられる国もある。現実には、定年と言うよりは、引退・リタイアメントとの関係、年金支給開始と連動しているようである。
- ・国立大学では法人化が大きな変化で、退職金は特殊要因経費として措置される、一方で、法人化以前のポスト数が厳然たる意味を持っているというのが現状である。人事院勧告が何を言っているのかをにらみつつ、また、給与体系についても各大学、自由にできると言ってもなかなかそうはいかない中途半端な状況が現状である。国際競争の中で、日本の学術を延ばすためにどのような整備をしていくかが課題である。
- ・イギリスの場合、雇い止め・解雇しているのか。

→日本的な意味で、解雇無効にならず（損害賠償権となるため）、あまり問題となっていない。

5) 松尾参考人の報告とディスカッション

(松尾参考人の報告)

・資料2-1～2-4に基づき、松尾参考人より、改正労働契約法に関する政府の検討状況、平成26年度文部科学省概算要求「科学技術を担う人材の育成」等及び研究活動の不正行為・研究費の不正使用の問題に対する文部科学省の検討状況について、紹介が行われた。主な内容は次の通り。

・本年4月1日より、改正労働契約法の無期労働契約への転換ルールが施行されているところだが、「日本再興戦略」等を踏まえ、若手研究者等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在り方など労働契約法をめぐる課題について、内閣府、文部科学省及び厚生労働省といった関係省が連携して直ちに検討を開始し、1年を目処に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講ずることとしている。

・文部科学省では、改正法の施行により任期の短縮や雇い止め等が懸念されている若手研究者や研究支援人材の育成や雇用の安定化に資するため、平成26年度概算要求においては、「テニュアトラック普及・定着事業」や「特別研究員事業」などの既存の取組を引き続き推進するとともに、新たに、「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築」事業として、27億円を計上しているところである。本事業においては、大学等でコンソーシアムを形成し、企業等とも連携して、若手研究者や研究支援人材の流動性を高めつつ、キャリアアップを図る新たな仕組みを構築することとしている。また、「PBLを中心としたイノベーション創出人材の育成」事業についても、新規で20億円を要求しているところであり、海外の大学や企業等と連携しつつ、イノベーション指向の人材養成プログラムを開発・実施する大学等を支援することとしている。これらの取組により、ポストドクターや任期付き雇用の者を含む若手研究者や研究支援人材の育成を図るとともに、多様なキャリアパスを整備し、産業界も含め活躍の場を広げていきたい。

・なお、報道によれば、自民党の科学技術・イノベーション戦略調査会において、有期雇用の研究者の雇用期間を5年から10年に延長することを柱とする研究開発力強化法改正案を議員立法で今国会に提出する方針を固めたとの情報もある。

・また、昨今、研究活動における不正事案が社会的に大きく取り上げられる事態となっていることを背景に、文部科学省では、本年8月、「研究における不正行為・研究費の不正使用に関するタスクフォース」を設置し、今後の対応策について集中的に検討を行い、9月に中間取りまとめを公表したところである。本取りまとめでは、「不正を事前に防止する取り組み」、「組織の管理責任の明確化」及び「国による監視と支援」の3つの柱に分けて、今後の対応の基本方針及び具体的方策の方向性を示している。今後、本中間取りまとめで打ち出した方向性については、実効性を高める観点から、大学や研究機関等の実情を踏まえつつ、詳細な検討を行い、順次実行に移すとともに、関係府省とも連携・協調を図ってまいりたい。

(ディスカッション)

【労働契約法への法的な対応方法】

・労働契約法等の検討を進める上で日本学術会議に期待することは何かあるか。なお、日本学術会議においては、科学技術に関して人文・社会科学を施策の対象として含めるよう、「勧告」しているという立場を取っている。

・適用除外という手法がどの程度検討されているのか。また、博士に進む人が減っていく中で、予算の拡充等で人材育成が十分にできるのか不安である。実際に40代のポストドクもいるという現状であるが、こういった議論が重要と考えるか。

→人材育成施策への不安という御意見については、同様の問題意識を持っている。ポストドクター等が産業界も含めて多様な場で活躍できる社会を構築できるかどうか重要。また、「イノベティブ」、「グローバル」、「ダイバーシティ」な視点を持った人材を育成することをキーワードに、アカデミアで育った博士人材が産業界で働き、その能力を発揮できるような機会を提供していくことが必要なのではないか。そのことが高度人材を日本で育てていくということになるのではないか。

【コンソーシアムによる対応方法】

・予算がないと施策は上手くいかないという面がある。本来、ポストドク問題を解決するためにはどの程度予算はあるべきか。平成26年度概算要求では、「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築」事業について、27億円を計上しているとのことだが、予算規模は十分か。

→色々制度を作っても、結局のところ、大学等においてきちんとテニユアのポストが確保されないと、問題の解決は難しいと考えている。また、対応策を検討する上で、新たに予算要求が必要なものもあるが、既存の予算事業の効果を検証し、資源配分を変えて対応するという方法もあり得ると考える。「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築」の要求額については、ポストドクター等の数が約1万5000人にのぼることを踏まえれば、十分ではないと思うが、今重要なのは、ポストドクター等に対して、多様なキャリアパスを整備することであると考えており、本事業の実施を検討しているところである。

・コンソーシアムがどのように構築されていくのか関心がある。期間はとにかく、「テニユアトラック普及・定着事業」同様、例えば出産・育児等により一端研究現場から離れた研究者については、支援期間に関するクロックを止めることはできるのか、ということに関心があり検討してもらいたい。

【研究人材の育成、研究力強化のあり方】

・今のドクターコースは魅力があるわけではなく、マスターを終えて就職していく。企業で活用したい人がドクターコースにいない。ドクターコースの就職先として企業を想定できるように制度を構築する必要がある。そのために抜本的に変えて育成できるのではないか。

・今、日本が抱えている問題は研究力の低下と、存在力の欠如である。若い人達が、基礎研究の場に行かないとますます地盤沈下してしまう。広く社会で活躍と言うことも重要であるが、やはり研究力の向上に資する取り組みが重要ではないか。若い人達に展望を持って研究に取り組んでもらうという視点がかけているのではないか。

【論点の整理のあり方、位置づけ】

・改正労働契約法を巡る課題への対応については、成長戦略に資することを目的として制度設計するという面が前に出てくると思われる。これまでの施策により、キャリア設計が狂ってしまった人々を多数生んだという反省の元で、長期的なビジョンを立てる必要があるだろう。また、文科省の部局間の連携が十分でない中で、例えば年俸制などが政治的な場面で明示的に議論されるという現状を踏まえると、研究力強化策が統一的に各所で連携して行われないと受け皿は形成されない。日本が研究人材の雇用をどうやって確保していくのかというグランドデザインが必要である。国がパーツパーツで分断された施策を採ることに依る弊害を反省した上で、制度設計を行うべきである。また、日本学術会議は学術

の視点で、長期的な視点に立って考えるべきだろう。

- ・多様な論点が錯綜しているので、問題を整理して取り扱うべきである。具体的には、40代PD問題（セーフティネット的な対応）、あるいはこれからの人のキャリアをどうするかという絆創膏をどうするかという問題を、日本全体の雇用システムが動いている中で考えるということである。またそれらの問題とは別に、抜本的な研究力の強化をどのように考えていくかという大きな問題がある。丁寧に切り分けて考えていかなければならないと思う。なお、job型を研究者だけではなく全体に広めていくということがよいと思う。また40代PD問題は重要ではあるが一時的な課題である点を述べておく。

- ・研究者は特殊であるという位置づけにすると、雇用は広がっていかないのでは、社会全体の中でどう位置づけるかということは重要な議論である。

- ・喫緊の問題、長期的な問題がある。喫緊の問題対応のパッチ当てが、長期には新たな問題を生む可能性も懸念する。例えばコンソーシアムについても、よく検討する必要があるだろう。長期的なゴールに資するためにパッチをよく考える必要がある。

6) 今後の審議の進め方について

- ・今後は、喫緊の課題となっているようなパッチワーク的な対応について検討するとともに、そうした個別案件を超えた、長期的な視座に基づく議論、グランドデザインに資するような課題についても検討する必要がある。

- ・上記の議論を有効に行うために、論点を洗い出し、整理を行う必要がある。具体的には、各委員から今週末をめぐりに論点をメールであげてもらい、それを4人の役員で整理を行うこととする。

- ・なお、喫緊の課題については、場合により五神委員長と家委員で対応し、日本学術会議としてのスピーディーなアクション（例えば会長談話など）につなげることにした。