

厚生労働大臣 加藤 勝信 様  
文部科学大臣 永岡 桂子 様

2022 年 11 月 8 日

## 大学教員・研究職の大量雇止めを防止することを求める意見

### 雇用共同アクション

日本マスコミ文化情報労組会議  
全国港湾労働組合連合会  
航空労組連絡会  
純中立労働組合懇談会  
全国労働組合総連合  
全国労働組合連絡協議会  
中小労組政策ネットワーク  
コミュニティ・エオ首都圏ネットワーク  
東京争議団共闘会議  
けんり総行動実行委員会  
国民春闘共闘委員会

2012 年、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に労働契約法が改正され(2013 年 4 月 1 日施行) 5 年無期転換ルール(労働契約法第 18 条)が定められた。しかし、「入口規制(無期労働契約原則)」や「労働契約不更新への規制」がないままに無期転換ルールが創設され、「クーリング期間の設定」があることなどから、通算雇用期間 5 年直前の雇止めなどが頻発している。

また、改正大学任期法・イノベーション活性化法により、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等について、無期転換申込権が 5 年から 10 年とする特例が設けられている。2023 年 3 月末には大学任期付き教員や研究職への特例制度 10 年ルールを逃れるための大量雇止めが起きる危険性があり、その対象者は国立大学で 3,099 人、国立研究機関で 1,390 人と国立機関だけでも約 4,500 人と言われている。とりわけ理化学研究所や東北大学、大阪大学などは、2014 年以降に、10 年の雇用上限の起算点を 13 年にさかのぼって設けるなど、無期転換権を労働者に与えないための就業規則の不利益変更を押し付け、違法な雇止めを強行しようとしている。この雇止めにより、資金が確保された将来展望ある研究プロジェクトにおいても、支障が起きつつある。

この問題は国会でも議論されている。末松信介文部科学大臣(当時)は、「無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で雇止めをしたならば、これは、労働契約法の趣旨に照らして全く望ましくない」と答弁している(2022 年 3 月 28 日参議院決算委員会)。ところが同時に、「法人の自主性・自立性のもとに業務運営は行われることが基本」と述べ、傍観者的な態度を示した。

後藤茂之厚生労働大臣(当時)も、「労働契約法等に照らして問題のある事案を把握した場合には都道府県労働局において適切な啓発指導等を行う」とした

ものの、「最終的には司法において判断される」という答弁であった。

しかし、文部科学省は 2018 年の事務系職員の大量雇い止めの際には、「対応状況に関する調査」を 2 年連続で実施し、労働契約法の趣旨にのっとった対応を求める「通知」を出すなど、法人側を指導した。今回の研究者の雇い止めの危険に対しても、厚生労働省と連携し、違法、脱法行為を許さない厳正な対応を求めるべきである。

そもそも、今回の研究者の無期転換申請権の期間を「10 年超」とした特例は、労使の代表と公益代表の三者からなる労働政策審議会の審議を一切経ることなく策定された。これは労働立法の国際的な原則（三者構成主義）に反するやり方である。日本学術会議が、研究者に固有の労働形態に見合った特例的な労働契約のあり方の検討を呼びかけているが、検討の際は、当事者の代表を含む、三者構成主義に則り、適正な制度を創設するべきである。

政府は「骨太方針 2022」で、「人への投資」や「技術・研究開発の基盤強化」を掲げている。その政策方針にそって、以下の対応をとるよう、要請する。

#### 記

- 1 . 10 年の勤務期間を迎える研究者・教員等については、労働契約法・無期転換ルールの趣旨にそって無期転換を認めるべきであり、国立の大学等及び研究開発法人における雇止めは、国の責任でやめさせること。
- 2 . 雇止めが生じる場合には、雇止め対象者の名簿と研究実績をリスト化し、他の大学・研究機関等での雇用を確保するなど、緊急雇用対策を講じること。
- 3 . 当事者の意見を聞きながら、研究者の安定的雇用の保障と流動性の確保を両立させる新しい雇用のあり方を検討すること。その際、公労使の三者構成主義に則ること。
- 4 . 厚労省・文科省の通達およびその解説に鑑み、「研究」が主たる業務とされていない非常勤講師あるいは、それに相当する職種は、大学教員任期法の特例対象とせず、労働契約法の原則にそって 5 年で無期労働契約に転換するよう指導すること。

以上