



理化学研究所等での大規模雇い止め問題の背景

春日 匠 かすが しょう

一般社団法人科学・政策と社会研究室(カセイケン)

2023年3月をもって、大学・研究機関の研究者の大規模な雇い止めが行われることが予想されており、一般紙などでも盛んに報道されている。特に理化学研究所(以下、理研)ではその規模が400人近くに及ぶと予想されており、労働契約の地位確認などを求める訴訟に踏み切った研究者もいる。

この問題の発端は、2012年に当時の民主党政権によって労働契約法が改正され、5年以上雇用関係がある場合は、無期契約の権利が発生することになったことである。しかし研究者については、自民党政権時代の2013年に改正された「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」(以下、イノベ法)で、特例として10年までの任期雇用が可能であるとされた。この法律の起点となるのが2013年4月であったため、無期雇用権の発生を避けるために2023年3月での雇い止めが大量に発生する、ということになっている。

しかしそもそも、2012年の労働契約法の改正は、本来は(研究者に限らず)不安定な雇用によってキャリアパスが崩壊している労働者の救済を意図したものなのである。そのため、業務が継続しているにもかかわらず、無期雇用権の発生を避けるために、労働契約法上の期限より前に解雇するという理研の措置は、脱法的行為である。

とはいえこの問題は、より大きな視点で見ると、日本政府のめざした雇用の形と、社会の現状との

間のズレに起因するという見方もできる。以下ではそれを解説し、今後の展望を述べたい。

「メンバーシップ型」から「ジョブ型」へ?

1990年代より、日本の経済界などからは、終身雇用あるいは「メンバーシップ型」雇用という日本の労働慣行を改めて、流動性の高い「ジョブ型」にしなければいけないという議論が提起されていた(ただし、この二類系は2010年ごろに労働政策研究者である濱口桂一郎によって議論の整理のために導入されたもので、それ以前はもっと曖昧な議論が行われていた)。ジョブ型にすれば必ず人件費が削減できるというものではもちろんないが、何にせよ当時は、雇用の流動性向上は日本社会にとってよいことだという方向で理解されていたのである。

「メンバーシップ型」では、労働者が従事していた業務が消滅した場合も、解雇ではなく配置転換で雇用自体は継続させることが期待されている。一方「ジョブ型」の場合は、業務は職務記述書で厳密に定義されており、その業務がなくなったら当然、従業員は解雇される。

「メンバーシップ型」をとる日本の企業では、職務におけるスキルアップは通常、雇用者が手配してくれるものであり、その代わりに、労働者は意に染まぬ業務でも受け入れることが期待されている。そのため、日本では新卒採用が一般的であり、採用試験の際には、その時点でもっている資格や特定分野の成績よりも、「組織のために熱心に努力するか」や、協調性などの人格が重視される。一方の「ジョブ型」では、職を得ようとする労働者は、求人の際に公開されている職務記述書を検討し、自分がそれを満たせるかどうかをアピ

ールする必要がある、必要ならそのために学位などを自主的に取得する。

政府は21世紀に入ると、「ジョブ型」への移行を進めるべく、派遣労働の範囲拡大など、労働者の流動化を進めた。しかし、これは当時予想されたように、収入が低く生活が厳しいにもかかわらず、流動性が高いため労働組合などでの組織化も難しい「プレカリアート」と呼ばれる層と、正規雇用層の分断を招いただけであった²。

「ジョブ型」と任期法

さて、上のように比較してみると、研究者は比較的ジョブ型に馴染むとお感じになるかもしれない。研究者は、学位や業績など公表された基準で能力が評価され、組織を渡っていくことが普通だからである。

実のところ、日本社会の雇用慣行をジョブ型に転換するという目標は、研究者から開始された。この目標のために、1997年に「大学の教員等の任期に関する法律」(以下、任期法)が成立している。これは、無期雇用を前提とした日本において、研究者に限定して任期を付して契約することを公認するための法律である。また同法成立時の議論では、新規の雇用に関しては、広く周知された公募制をとることが好ましいとされた³。形式上は公募であっても、実際は内部昇進など意中の人が決まっている「出来レース」も多いという非難も聞かれるが、裏を返せば、少なくとも形式的な公募の手続きを踏まないで内部の人間を昇進させることは好ましくない、というコンセンサスがあると言える。

ただし、任期法の前提は、「産官学(あるいはNPOなども含めて)の人材が交流する」ということであった。この場合は、研究者としての雇用が限定されていても、他に転身することができるからである。1990年代後半の議論では、大企業がリストラを進め、また中央研究所などを閉鎖する中で、米国のように先端のバイオやITに基盤を置いたベンチャーを多数誕生させることで、雇用を吸収しよ

うと考えられていた。その過程で、雇用はジョブ型になると期待されたのである⁴。

政権は方向を誤ったのか

2012年の労働契約法改正は、この「ジョブ型への転換」という方向性に、完全に逆行していたわけである。では、民主党政権が間違っただろうか？

先述のように、21世紀に入って急速に進められた不安定雇用化は、格差を拡大し、特に若年層の生活を脅かした。この問題は2008年のリーマン・ショックによって顕在化した。NPOや労働組合などが「年越し派遣村」などを組織して支援にあたり、これを取り上げた野党が支持を伸ばした。政権交代の機運がこの過程で形成された面は否定できないだろう。「雇用の不安定化に歯止めをかける」というのは、新政権のミッションとして否定し難かった。では「研究者だけ」この対象から外すべきだったのかということ、運営費交付金の削減やポストク余りなどの問題が顕在化していた時期でもあり、それも難しかっただろう。

さらに、「産官学の人材の交流」が任期法の前提としてあったと先に述べたが、IT業界の一部など若干の例外を除けば、そうはならなかった。企業などから「博士は協調性に欠け、使いにくい」という声も聞かすが、これは要するに、職務記述書にもとづいた業務管理ではなく、メンバーシップ型の業務管理が行われているということでもある。結果的に、産官学の中で学セクターだけが流動化を引き受けたために、大学がキャリアの袋小路になってしまったのである。

雇用のグランドデザインからの議論を

もしかしたら、ジョブ型への転換という政府の目標が間違っていたのかもしれない。その場合は、任期法やイノベ法が間違っていたので考え直すべきだということだろう。いや、目標自体は正しかった、ということであれば、変わるべきは大学で

はない。いずれの前提をとるにしても、グランドデザインなく間に合わせの制度改革をし、そのツケを弱い立場の人間に支払わせてきたという、日本の雇用および経済政策の迷走は明らかであり、理研の問題はその氷山の一角にすぎない。

労働契約法の改正は、運営費交付金が減らされている研究機関には厳しいものであったかもしれない。これについては、本来は政府が、法改正とあわせて「何年度までは、無期転換分の人件費は自動的に運営費交付金に上乘せする」というような救済策をとるべきであったと言えよう。しかし、当時の政治情勢では、それが難しいこともわかっていただろうから、代わりに例えば、「2018年以降の雇用はすべてテニユアトラックとして、2023年に審査がくるように工夫する」といったことも不可能ではなかったはずである(全員に対する公正な審査と、人件費の抑制を両立できるかという点に困難は生じるとしても)。

理研は2022年9月30日付で「新しい人事施策の導入について」という文書⁵を公表し、各紙は翌日、好意的な論調でこれを報じた。しかし、理研労組の金井保之執行委員長によれば、理研の文書で新たに示された方針は実質的になく、3月に大規模な雇い止めが行われ、その後4月以降に新たなポストに応募する権利は認められるとしても、適切なポストが提示されるかどうかなどの保証は一切ない、という状況は変わっていないという。メディアの報道を見て一定の前進があったと理解している人は(筆者も含めて)少なくなかったと思われ、理研としては上手な宣伝であったのだろうが、それ以上のものではなかったと思われる。

我々は、場当たりの調整に留まらず、日本社会の雇用慣行とキャリア形成に関する根本的な議論を早急に始めなければならない。そしてその中に、若手研究者のキャリアパスと科学技術振興を両立していく方策を位置づける必要があるだろう。

*

なお、本稿執筆に際して、理研労組の金井保之執行委員長にインタビューという形でご協力いただいた。感謝を申し上げるとともに、本稿の内容

に関するすべての責任は春日にあることを申し添えたい。

文献と注

- 1—濱口桂一郎:『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』。岩波新書(2021)p. 3
- 2—雨宮処凛:『プレカリアートの憂鬱』。講談社(2009)
- 3—例えば1997年5月20日の第140回国会衆議院文教委員会における有馬朗人参考人の発言など。<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/114005077X01319970520/2>(2022年11月1日閲覧)
- 4—春日匠・池田光穂: Co*Design, 3, 13(2018)p. 20
- 5—理化学研究所: 新しい人事施策の導入について(2022)
https://www.riken.jp/pr/news/2022/20220930_1/index.html
(2022年10月14日閲覧)