

大学・研究機関でのいわゆる「雇い止め問題」 についてのアンケート結果

[公開版 v1.04]

企画：

日本神経科学学会・将来計画委員会

日本学術会議・基礎医学委員会・神経科学分科会

SciREX「安定性と流動性を両立したキャリアパスの仕組みについての
定量・定性的研究」プロジェクト

アンケート実施協力：

日本脳科学関連学会連合

生物科学学会連合

日本地球惑星科学連合

日本気象学会

日本エアロゾル学会

日本科学振興協会(JAAS)・研究環境改善ワーキンググループ

アンケートの概要

1. 背景

2013年4月施行の改正労働契約法によって契約期間が通算5年（大学教員・研究者の場合は特例で10年）を越えると無期契約に転換できると定められました。そのため、10年を越えて無期転換権が発生する前に雇い止めが起きることが懸念されていました。そこで、施行から10年目となる2023年4月に文科省が全国の大学・研究機関を対象に調査を行い、令和5年9月に公表した「研究者・教員等の雇用状況に関する調査」（令和5年度）の調査結果では、「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換申込権発生までの期間（原則5年）を10年とする労働契約法の特例（以下、「10年特例」という。）の対象者」（特例対象者）のうち、約80%が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得たとされまし。この結果を受けて、文科省の人材委員会のワーキンググループの論点整理（案）としては「現段階においては本制度が概ね適切に運用され、研究者・教員等の雇用の安定性の確保に一定の役割を果たしていると評価することができ、直ちに**本制度を見直す必要はない**」との方向で議論がすすめられています。

2. 目的

昨年4月に行われたアンケートは、文科省が主に大学・研究機関に対して行ったものであり、研究者関係者の声や実態はよく分かりません。例えば、研究費等を財源として雇用されている研究者・技官（特殊技能者）が、10年目を迎えた際に、研究費を財源として続けて雇用したくとも、無期転換権の発生を恐れる大学・研究機関のために実質的な雇い止めをされているという声も研究関係者の中では聞こえています。また、いったん退職して、他大学・研究所等で6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用するような例もあるとも聞ききます。そこで、研究者サイドからの生の声を聞くことによって実態を把握することを企画しました。この調査結果を通じて、関係諸機関に研究環境の実態の理解を深めていただき、研究力強化に繋がる施策に反映していただくことを目指しました。

3. 方法

- ・日本在住の研究関係者を対象としました。
- ・日本脳科学学会連合（31加盟学会）、生物科学学会連合（34加盟学会）、日本地球惑星科学連合、日本気象学会、日本エアロゾル学会の各会員にアンケートを呼びかけました。さらに日本科学振興協会（JAAS）の会員、X（旧ツイッター）などにも呼びかけを行いました。
- ・アンケート回答期間：2024年9月11日（水）～9月23日（月）。
- ・アンケートの説明、質問は添付のGoogleフォームの画像のとおりです（[資料1](#)）。
- ・Google formで無記名/匿名での回答。
- ・Google formの機能を用いて重複回答を回避しました（Googleアカウントのログインが必要）。

4. 結果

1. 大学研究機関の教員・研究員・ポスドク・学生など**2,465名**の回答を得ました（[「研究関係者の雇用状況に関するアンケート（全データ）.xlsx」](#)）。

2. 回答者のうち約**6割が2013年4月施行の改正労働契約法によって悪影響**を受けたと回答し、良い方向に受けたという回答はわずか3%強であり、改正労働契約法の実施が雇用の安定性の確保にむしろマイナスになっていることが示唆されました。
3. 周囲の任期付き研究者（ポスドク・技術員・研究補助員などを含む）の中で、本法施行の影響を受け、**雇い止めにあう予定の人がいるかどうかについて、回答者の44%程度が「いる」と回答し、回答者本人が該当している場合が約32%程度**あった。80以上の大学・研究機関について雇い止めが行われている旨の回答があり、少なからぬ大学・研究機関で「雇い止め問題」が解決されているわけではないことがわかりました。
4. 回答者の**27%が周囲で「クーリングオフ」を経験した人**を知っており、回答者の約3%はクーリングオフの扱いを受けた当事者でした。
5. 回答者のうち半数程度が自由回答を行ったが、雇い止めにあったこと/あうことについての弊害・不安など、悲痛な叫びが多くを占めました。これらの声のうち、3割程度が雇用側の声であり、高い実績・実力を有し必要とされる被雇用者の雇い止めが円滑な研究の遂行にマイナスとなっていることを述べる回答が多数ありました。

5. 考察

改正労働契約法の趣旨に反する10年（あるいは5年）の雇い止めに関する回答が多数寄せられ、この問題が「**解決**」したわけではないことが明らかになりました。これらの雇い止めが、我が国の研究力の低下をもたらしている一因になっている可能性があります。

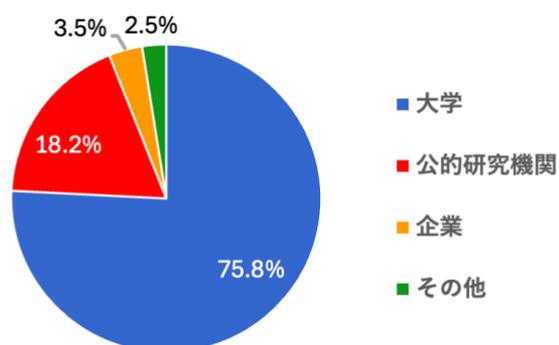
今回の調査では神経科学や生物科学関連領域の研究者の声が多く寄せられたが、状況や実態は、専門分野や大学・研究機関によってかなり異なると考えられます。文科省による速やかな**現場レベルでの実態の再調査**とともに、改善のための**実効性のある施策**が必要であろうと考えられます。また、文科省と大学・研究機関、学会・学会連合、日本学術会議などの研究者コミュニティや、産業界が対話を進め、適材適所の人材配置を可能とする**流動性と安定性を両立するサステナブルな仕組みの構築**へ向けた努力を協力して行うことが必要でしょう。結果として研究関係者が安心して研究に打ち込むことによって、研究力の強化が進展することが期待されます。

6. 個々の回答の要約

アンケートの回答者の構成

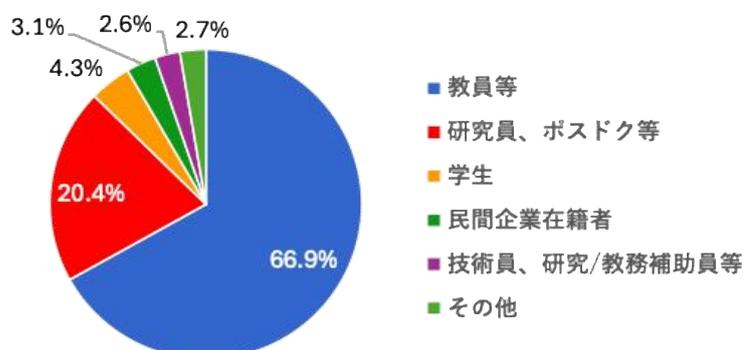
1) 回答者の所属

2,465名の回答者のうち、約76%が大学、約18%が公的研究機関で、企業の所属は約3.5%、その他が約2.5%という内訳。



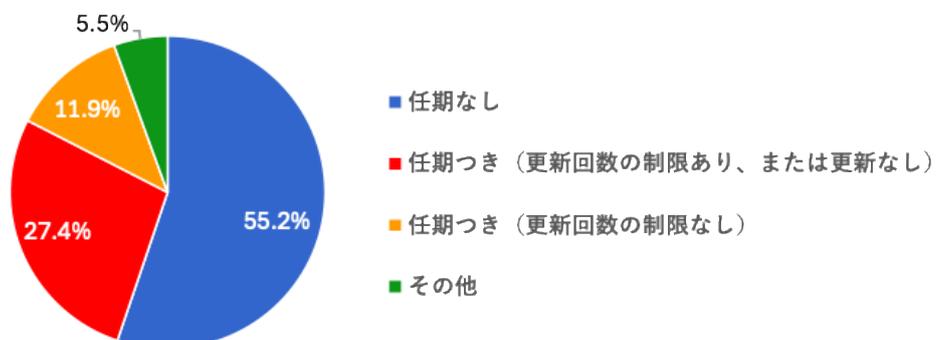
2) 回答者の職種・立場

回答者のうち、教員が約67%、研究員・ポスドクなどが約20%、学生が4.3%、企業が3.1%、技術員、研究/教務補助員等が約2.6%、それ以外が約2.7%という構成。



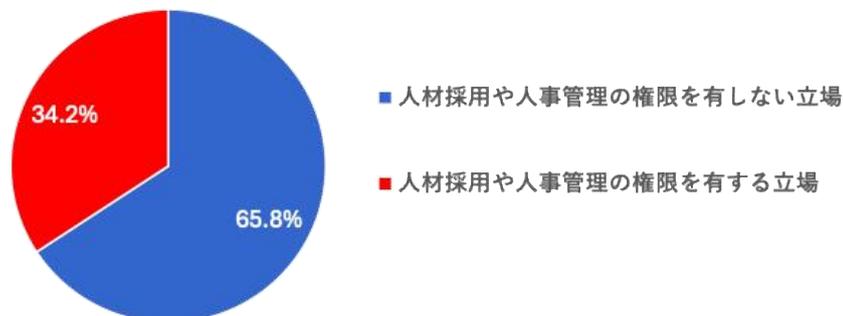
3) 回答者の任期

回答者の56%は任期無しであり、約40%が任期付き。



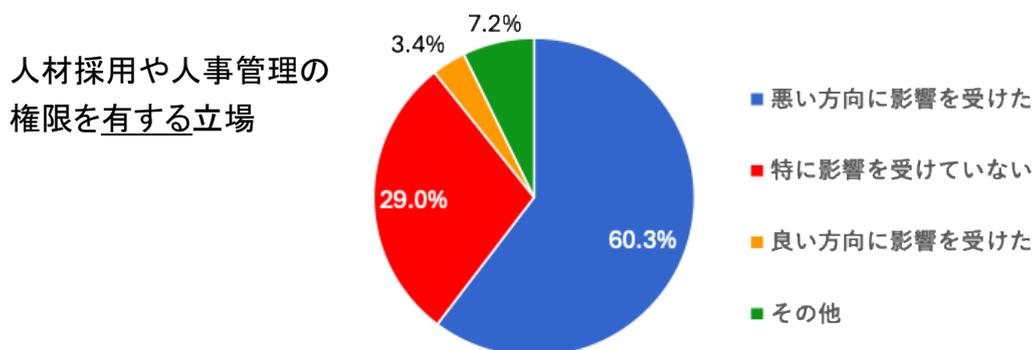
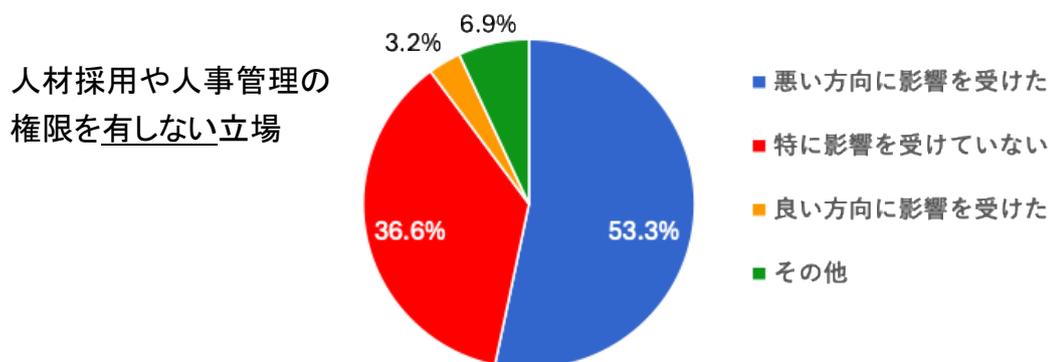
4) 回答者の人材採用における立場

回答者の66%は人材採用・人事管理の権限を有せず、約34%が人材採用・人事管理の権限を有する立場。



5) 質問：「あなた、あるいはあなたの周囲の任期付き研究者（ポスドク・技官・研究補助者を含む）は改正労働契約法（2013年4月施行）によって、影響を受けましたか？どんな影響を受けたか教えてください」

回答者の過半数である約57%が「悪い方向に影響を受けた」と回答。「特に影響を受けていない」という回答が約34%であり、「良い方向に影響を受けた」という回答者は僅か3.3%でした。これについて、回答者の人材採用における立場ごとに集計を行いました（下のグラフ参照）、この傾向に大きな違いは見られませんでした。



6) 5の質問で、「影響を受けた」と回答された方は、差し支えない範囲で、具体的にどのような影響を受けたかお教えてください。個人情報については記さないで下さい。

抜粋

※詳細は[資料2](#)参照。

A. 無期転換権の回避による雇い止め

無期転換の権利が発生する前に契約を終了し、雇い止めが行われるケースが目立った。特に任期付きのポスドクや技術・事務職に多く見られました。大型研究費や企業からの寄付を得ていたり、特殊な技術・知識を有しており研究室から必要とされているにもかかわらず、雇い止めにあっているケースも少なからずありました。

回答の抜粋)

- 「雇用側も被雇用側も、雇用継続を望んでいるにも関わらず、退職、転職、休職せざるを得ないケースが何例もあった。」
- 「無期転換できない年数（10年）を上限とした形での雇用が内規で定まっている」
- 「優秀な学術研究員が10年で雇い止めとなった。研究室としては継続雇用を望んでいた。」
- 「通常5年毎の任期（ただし最大10年間の勤務で、無期転換は不可）だが、上司が定年退職ということで、更新はできたが、1年毎の更新となった。1年毎に、公募がいちおうだされ、そのたびに書類提出、面接をうけることを2回繰り返している。そのたびに準備をしなくてはならず、時間の無駄である」
- 「仕事に慣れてきて、戦力になりそうになったタイミングで、組織から継続雇用に対するクレームが入る。」
- 「研究室の技術補佐員が3年ごとに雇い止めで入れ替わるので、機器や実験条件の設定など経験年数の蓄積が必須になる複雑なデザインの実験計画を遂行することが困難になった。また、人員が入れ替わるたびに教育に関する時間と労力のコストを割く必要が生じるので、自身の研究時間も圧迫された。」
- 「無期転換を要求しない誓約をしなければ雇用されない」
- 「非常に優れた教員(研究員)なのに任期のせいで離れないといけなくなる。テクニシャンにも一から作業を覚えてもらわないといけず、明らかに研究の足かせになっている。」
- 「任期による雇い止めが必須のため、どんなに能力や技術があっても解雇せざるを得ない。研究員はまだ流動性という意味で理解できなくもないが、技術員の雇い止めは一切許容できるものではない。日本の研究力低下の最大要因である。」
- 「無期契約転換に向かうための相談の機会もなく、ただただ任期最終日までに出発することを求められた。」
- 「大阪大学に雇用されている間にさきがけに採択されたが、その途中で雇用上限の10年に到達したため大阪大学を離れなければならなくなった。研究の継続性に大きな影響を受けた。」
- 「研究者（ポスドク・技官・研究補助）を継続して雇用する財源があっても、大学が認めない」
- 「私はある大学で博士号を取得後、同研究室で8年程度ポスドクとして研究を続けておりました。昨年、同大学である企業の寄付講座のPIポジションが空

き、運よく着任いたしました。しかし寄付講座では任期付きポジション以外は存在せず、したがって来年度いっぱいでは雇止めとなることはほぼ確実です。私が研究・教育を継続できないことについて出資元の企業も不安を感じているようで、そもそも寄付講座が消滅してしまう可能性も浮上しています。私自身、少しでもキャリアアップにつながることを期待してなんとか現在のポジションを獲得しましたが、たった2年で十分な成果を出すことは現実的に非常に困難であり、中途半端な研究成果が論文化もできないまま蓄積してしまいます。当然次のポジションが得られる保証もありません。同時に、私の研究に興味をもって研究室に参加してくれた学生に関しても（博士号取得を目指している学生もおります）、私が研究室を抜けた後にどうなるか非常に心配しております。以上の状況からご理解いただけます通り、少なくとも私にとって、本制度は研究・教育の両面で悪影響を及ぼしていると考えております。

また私は妻と共働きで1歳児の育児をしております。身近に頼れる親族もおらず、現在の職場にとどまることができない場合、私か妻のどちらかが仕事を辞めなくてはならないかもしれません。企業に勤める妻に比べ、大学教員である私は給料も少なく、おそらく次のポストも任期付きであると予想されます。つまり職を辞すべきは私であり、その場合大学教員としてのキャリアは来年度いっぱいでは終了となります。

本制度に助けられた若手研究者も、ひょっとするといえるのかもしれませんが（私の周りにはおりませんので、なかなか実感がわきません）。しかし私のように本制度に追い込まれている若手研究者も決して少なくはないはずです。このような立場の人々により良い選択肢を与えられるよう、早急に制度の見直しが必要であると考えます。」

- 「特殊な能力を持った技術職員が退職したため、プロジェクト自体が成り立たなくなりました。」
- 「所属大学では任期付き研究者の最大雇用期間を無期労働契約権の生じない10年未満と定めている。そのため、研究員から助教として雇用された研究者Aは通算10年の期限を迎えたために他大学へ半年間移動してクーリングオフを行い、その後、研究員として同じ研究室に雇用された。また、助教から准教授として大学に雇用された研究者Bは、10年の期限を前に無職になることを恐れ、就職活動を行い、不本意な大学へ非独立准教授として異動せざるを得なかった。特に後者の研究者Bは良い研究成果がまとめられる時期に来ていたので、期限がなければ、論文発表後に研究室主催者などのより良い職を得られた可能性が高く、その研究者のキャリア形成に悪い影響を与えたと考えている。」
- 「私自身が雇い止めの対象になりました。比較的大きな予算を獲得していましたが研究期間内に雇い止めに遭い、その間研究の停滞を余儀なくされました。他機関に所属を移すことでプロジェクト自体は継続可能となりましたが、スペースの関係から生体サンプルや解析機器を移動することができず、また研究補助員の雇用もできないため実験の遂行に多大な不都合が生じました。結果、計画していた内容を期間内に十分に実施することができませんでした。」
- 「無期転換申込権は文面上はあっても、実際には狭き門になっている」

B. クーリングオフによる無期転換権の回避

無期転換の権利を回避するため、6ヶ月のクーリングオフ期間を設けることにより、契約を一時的に停止して再雇用するという対応が行われている事例が多数、報告されました。

回答の抜粋)

- 「6ヶ月のクーリングオフを強制的にとらせるようにした。今は、クーリングオフも好ましくないということで、雇い止めを行うようにしている。」
- 「九州地方の大学で実験補助員が雇止めを受け、6カ月のクーリングオフ期間後に再雇用されている。地方だと大学の数が少なく、6カ月のクーリングオフ期間に市場や農家などの仕事をせざるを得ない状況であった。」
- 「非常勤職員を雇用し、研究室における、必要な知識や技術を何年もかけて習得させ、訓練が完了して就労していたところで、任期により雇い止めの状況になっている。当該職員は、他の機関への異動するという事例が繰り返されている。私たちの研究室では、高度な知識や技術を持つ職員に常に不足し、知識と技術の継承が困難な状況となっている。」
- 「東北大学医学部にて9年勤務した助教が今年三月の教授退官に合わせて雇止めとなった。その後その助教は同大学の理学部に再就職が決まったが、学内の規則により半年間無給状態となり、理学部から給与が出るのは今年十月からであると聞いた。」
- 「クーリングオフ後再雇用」
- 「技術支援員として継続して雇用され代替できない専門的技術を持っているにもかかわらず、雇い止めのため6ヶ月仕事を離れる必要が生じている人を複数名見かけた。新しい人を雇用して教育するよりその人を6ヶ月後に再雇用する方が合理的であるため、結果として専門技術支援員のいない6ヶ月を我慢する理不尽な結果となっていた。」
- 「非常勤研究員5年目に常勤研究員の採用試験を受けるならば、6か月間のクーリングオフ期間を設けることが条件と打診された。」
- 「契約更新ができずに6ヶ月無職期間が生じた」

C. 無期雇用転換

雇止めをしている研究機関がある一方、無期雇用への転換を行っている機関もあった。ただし、無期転換権を行使すると雇用条件が悪化するケースも報告された。

回答の抜粋)

- 「10年間の任期付での継続雇用後に無期転換になった」
- 「良い影響では、自分の研究室で頑張り続けたメンバーが永久雇用になったことです。」
- 「無期転換権を行使すると、退職金なし、(本来の定年は65歳だが)定年60歳に変更、給与は無期転換申し込み時と同内容とする、と大幅に悪化した条件で雇われることになる。」

D. その他

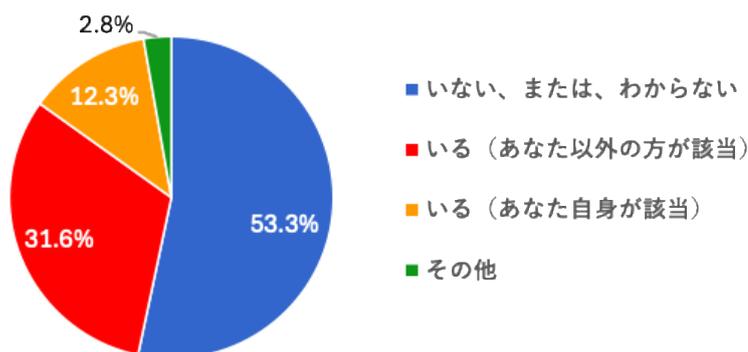
派遣企業を利用して、無期転換権の発生を回避している場合があります。

回答の抜粋)

- 「執行可能期間が2～6年の競争的資金（科研費等の研究費）で雇用していた技術補助員が5年目を迎えると、今後の永続的な雇用を保障できるはずもないので、クーリングオフに応じていただくか、退職となります。（中略）現在では、5年で出ていくことがほぼ確実な技術補助員を公募で探すことはせず、人材派遣会社から技術補助員を派遣してもらっています。これだと「物品」扱いになり改正労働契約法は適用されないと聞いています。とても割高です。税金の無駄遣いをしていると思います。」

7) あなた、あるいはあなたの周囲の任期付き研究者（ポスドク・技術員・研究補助員などを含む）の中で、本法施行の影響を受け、雇い止めにあう予定の方はいらっしゃいますか？

回答者の44%程度が「いる」と回答し、回答者本人が該当している場合がその1/3程度ありました。

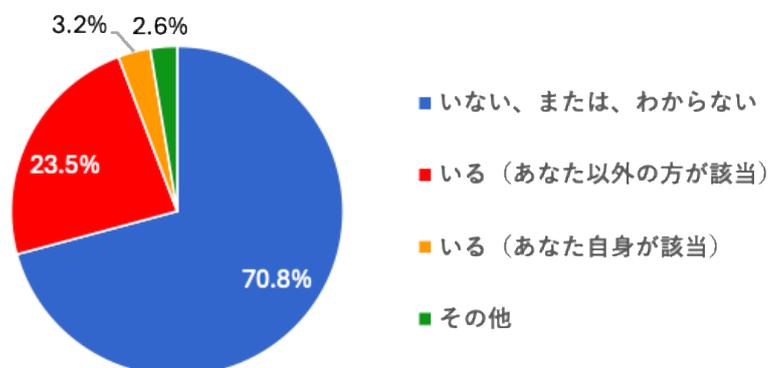


8) 7の質問で、「いる」と回答された方は、差し支えない範囲で、雇い止めが発生する予定の機関・部局名や、具体的な状況などをお教えてください。個人情報については記さないで下さい。

国立大学では、東京大学（40件）、北海道大学（37件）、大阪大学（34件）、京都大学（21件）など、私立公立大学では、慶應義塾大学（10件）、立命館大学（5件）、大阪公立大学（3件）、研究機関では理化学研究所（35件）、自然科学研究機構（16件）などで、雇い止めに関する情報が寄せられた。任期付きの研究関係者を雇用するための外部資金を比較的潤沢に有しているであろう国立大学や研究機関で件数が多く、私立公立大学では少ない傾向にあります。企業での事例は報告されませんでした。詳細は[資料3](#)を参照。

9) あなた、あるいはあなたの周囲の任期付き研究者（ポスドク・技官・研究補助者を含む）で、本法による無期転換権の発生を避けるために他機関でのクーリングオフを行う予定の方はいらっしゃいますか？

回答者の23%程度が周囲で「クーリングオフ」を経験しており、回答者の約3%はクーリングオフの扱いを受けた当事者でした。



10) あなたの研究機関での雇い止め問題への対応について、差し支えない範囲で教えてください。個人情報については記さないで下さい。対応は、ポジティブなものでもネガティブなものでも結構です。

抜粋 ※詳細は資料4参照。

A. ポジティブな対応（無期雇用への転換とキャリア支援）

- ・改正労働契約法の趣旨に則り、無期雇用への転換を行っている機関も少なからずありました。
- ・無期雇用への転換には、業績や資質などについて審査や試験を課し、これをクリアした場合に転換される、という回答が複数ありました。
- ・無期雇用の転換を部局や研究室主催者の責任において行わせているという回答も複数ありました（任期付き研究者は期限付きの外部資金で雇用されている場合が多く、本来は大学・研究機関がスケールメリットを活かし、研究関係者の雇用に責任を負うことが望ましいと考えられます）。
- ・文科省より、雇い止めを行う場合に、その後のキャリア支援を行うことが大学・研究機関に対して推奨されています。少数ながらそのような試みがなされているという回答もありました。

回答の抜粋)

- 「訴えがあったことから無期雇用へに転換された。」
- 「本機関の部局においては、研究員の場合、無期転換権が発生する前までの任期を期限として雇用を認めています。それを超える場合は、部局の責任で雇用するかを判断することになっています。その場合、当該者から無期転換の要請があった場合、雇用に係る経費の調達を部局が約束することになっています。」
- 「私のポジションでは、業績に応じて適宜無期雇用転換が可能で、知る限り、既に無期雇用化された人が数名います。」
- 「任期付として10年間の継続雇用の後、審査を経て無期転換されるようになりました。この制度により、任期付助教として研究業績が芳しくなくても日頃の勤務態度が担保されると、無期転換されてしまいます。大学の研究アクティビティの低下が懸念されます。」

- 「雇い止めになる 2018 年 4 月以降の対処に悩んでいたところ、前年中に雇い止めルール撤廃を決定してくれたので、無期雇用転換することができた。」
- 「（ポジティブな点）10 年を超えた場合、雇用したい側が一筆そえると特例（？）として雇用継続できると聞いている。（ネガティブな点）情報システム機構に属する研究所内では、「機構のなかで通算 10 年」という縛りがある。」
- 「群馬大学はわりと無期限転換に、いまのところは好意的に感じる。」
- 「当機関には最近無期転換となった者もいる。執行部、事務、実際の雇用者がどのような経緯、判断で彼らを無期転換としたのか詳細はわからない。ただ教授会での承認事項ではあったと記憶している。」
- 「事務職員に関しては、「特定有期雇用職員」という立場で、継続的に雇用する仕組みがある。教員については、任期を超えての雇用は困難な状況が続いている。」
- 「雇い止めが回避されるかどうか判明するまでに時間がかかり、他機関でのクーリングオフもやむなしという状態だった。結局雇い止めは行われなかったが、いったん退職して公募に再応募して新規雇用という形になった（クーリングオフ期間はなかった）。また、無期転換権は与えられたが、無期転換すると定年が早まるため転換権は行使していない。」
- 「無期転換権を行使すると行使した時点から労働条件は変わらず昇給もない、無期転換権を行使しなければ契約更新の度に労働条件が見直され昇給されることもある、という説明を受け、非常勤職員はどちらの選択をするか決めている。無期転換権が発生するのを大学側が恐れて一律に 5 年あるいは 10 年での雇い止めをする必要はない。」
- 「雇い止めは原則として行っていないので、無期転換となっている教職員がすでに多数現れている。しかし教授定年後の具体的な対応策はない。」
- 「期限付き教員に関しては適切に無期転換が行われている。」
- 「上述の通り、無期雇用の契約職員という改正労働契約法の狭間に落ちたような雇用形態が誕生したことで、多くの労働問題が発生している。当組織では、雇い止めは行われなかったことは評価しているが、低待遇のまま長期雇用することは大きな問題となった。その後、研究職相当のポストについてはすべて正規雇用を実現できたが、事務部門で無期雇用の契約職員の方がまだ残っており、研究環境の維持という点で引き続き課題になっている。」
- 「10 年以上雇用されていれば、給料は上がらないが希望者は終身雇用に変更できる」
- 「私の知る限り、きちんと無期雇用への更新が行われている。」
- 「現所属の私立大学では科研費支援事務員が 5 年後に無期転換されていて驚いた。前職の国立大学では雇止めされていたので、雇止めが当たりまえだと思いこんでいた。」
- 「無期雇用転換のための試験制度が創設された。」
- 「無期転換権行使する人を対象に新たに審査会が設置された。一部の職務についている人以外の大部分は審査をパスできない見込みであると説明を受けた。」
- 「現在の所属では雇い止めではなく無期転用とするケースが多いように見える。」

- 「雇用期間が 10 年に達したら、原則、任期無しに変更してもらえるようです。」
- 「今の研究機関は無期雇用に転換されるらしいが、大幅に給与は下がるため、転出する方が多いと聞いている。」
- 「教員採用は基本的にテニュアトラック制で審査にパスすれば任期なしとなったため、この法律の影響は受けなくなったと思う。テクニシャンや事務部門についてはわからない。」
- 「業績及び資質を評価したうえで無期雇用に転換するための道筋をつけた」
- 「今の所属機関は比較的マイナーな地方私立大学だが、理事長が本当に人格者で、教員の任期や給与に関して、「大学のためにしっかり働いてくれる限り、責任を持って雇っていくのは当然」と明言してくれている。もちろん任期の更新について、変な制約は一切無い。本当は学会なり、文科省なりがこのような覚悟をもってリーダーシップを発揮していくべきであろうが、現状を見ていると、有力なラボや大学とみられている所でさえ、このような対応はほとんど無いのではないかと思う。」
- 「所属機関の制度がしっかりしているので、雇い止め問題は発生していない。」
- 「10 年を経る前に審査を行い、合格したものは無期転換を実施」
- 「防災科学技術研究所では、8 年目の 10 月ぐらいから、無期転換の審査を受けられ、審査に合格すると無期転換となる。成果が出ていないと無期転換が認められず、9 年目の 10 月、最後に 10 年目の 10 月に審査を受けられる。最後まで成果が出ていないと任期満了退職となる。成果に応じた評価なので、特に問題ないと思う。」
- 「私自身が雇い止めの対象者となるが、業務内容の専門性を考慮し、規則改正を行い無期契約に転換する動きがあると聞いている。ただし全員が対象ではないようなので、従来のように他機関で 6 ヶ月間のクーリングオフの後に改めて雇用されるケースもなくならないと思われるため、仮に自分が無期転換の対象となっても多くの同僚のことを思うと心理的にためらいがある。」
- 「無期転換が近い、あるいは無期転換の非常勤職員を、同じ研究所内の複数の研究室で雇用できるように、研究補助者の勤務先研究室を調整するケースが見られるようになった。被雇用者の非常勤職員には業務内容が増えるなど、負担が大きくなる側面もあるが、雇用元の各研究室としては研究費運営上の負担がかなり軽減されるだけでなく、雇い止めリスクを下げる利点は大きい。現状では、そうした雇用シェアリングに係る連絡調整は関係する研究者個人間で行われているので、調整の範囲は限られている。しかし、研究機関が組織全体で非常勤雇用に係る情報共有や雇用者調整をする体制が整えば、雇い止めリスクをさらに下げることができるのではないかと思う。」
- 「基本的に、任期付き 3 年が更新されれば、無期に自動変換されます。」
- 「定年退職前の大学ではほとんど全て無期契約に転換されたように思う。」
- 「都医学研では、研究員に関しては任期更新審査は行っているが、5 年雇用後に無期申請できる体制にしている、申請資格獲得直前に雇い止めにはしない。研究補助者に関しては、研究所としての任期更新審査は行われていない。」
- 「公務員試験を受けて合格すれば任期無しの身分に就くことは可能である。」

B. ネガティブな対応：無期転換権の回避による雇い止めなど

- ・無期転換の権利が発生する前に契約を終了し、雇い止めが行われる回答が目立ちました。
- ・契約締結時に、5年あるいは10年以上の更新はしない旨を記し、予め雇い止めを回避しているという回答が多数ありました。
- ・多額の研究資金を有していたり、多数の論文を出版しているような研究者であっても雇い止めがなされている状況が明らかとなりました。
- ・高いスキルや独自の技術・知識を有する研究関係者の雇い止めにより、研究活動に支障がでている旨の回答も多数ありました。

回答の抜粋)

- 「雇い止めがあるので、期間内にまとめりそうな研究を行なっている。だが、このような短期的で目処がつく研究にバイアスがかかるのは、大局的には国益を損ねることになるのでは。」
- 「採用時に5年未満、あるいは特例対象者には10年未満を任期とする雇用契約書を用意することで法令違反を回避。これは厳格に守られており、身近で無期労働契約へ移行した例を耳にしたことが無い。」
- 「優秀な事務職員が、雇い止め問題により解雇せざるを得なくなったことにより、事務がパンクしている。廃止すべき。」
- 「任期付での採用時には必ず5年、10年以上継続して雇用することはない旨の誓約書等にサインすることが義務付けられており、継続雇用による無期転換が可能であったことは一度もない。雇い止め以外の対応があったという事例をこれまで所属した複数の機関で一切見聞きしたことがない。」
- 「雇い止めは自然科学研究機構の方針とのことで、対応についての議論はない。」
- 「対応はない。使い捨てである。私自身、学会の賞など複数受賞し業績は残しているが、もう疲れてきた。子供のためにも引越は避けたいので、研究を辞め転職を考えている。」
- 「雇い止めされる人だけでなく、残される側の立場への配慮が全くなかった。」
- 「改正労働法の趣旨は理想論で多くの研究者が雇い止めとなっている。時間をかけて培ってきた技術を失うのは大きな喪失である。プロジェクト雇用では予算がなくなれば必然的に雇用できなくなる。年限の縛りは廃止して欲しい。」
- 「任期付き研究者を無期雇用化することを、研究機関の責任者が根拠なく恐れすぎていると感じる。雇い止めにしてしまうことの問題点や研究へのリスクを顧みることなく、単に無期転換することを嫌がっている。」
- 「パートタイマー、技術スタッフ、研究者、すべて期限がきたら雇止めされています。無期転換された事例は一例も聞いたことがありません。」
- 「今は、任期なしのポジションを探しています。私自身は年間の研究費が1億を超えておりますし、ラボメンバー・スタッフも30名以上います。研究費を獲得して成果も出しているのに雇い止めされることに不満はあります。私としては、パーマナントでなくても、研究費を獲得し成果が出ている限り研究者を続けられれば全く問題ないのですが、そのような働き方を許さない国の意図がわ

かりません。一方で、パーマネントのポジションは少なく任期付きばかりが増えています。国が目指す研究者の雇用形態、キャリアパスが全くわかりませんし、矛盾した像を想定しているように推察されます。」

- 「クーリングオフについては技官さんや実験補助の方が、雇用と退職を繰り返して同じラボにいる状態。それ（技官さんや実験補助）以上のポジションではクーリングオフがむずかしいので、退職となる。実際、研究の中心にいる方（特任助教、助教）への対応は基本的になく、雇い捨て状態。」
- 「寄付講座教員など大学の直接予算で雇用されていない任期付き教員については、無期転換する人件費を大学が捻出できないため、雇い止めをせざる得ないという立場を取っており、例外は一切認めない強硬な姿勢である。例え、寄付母体が寄付金を延長して出すと言っても、その教員の定年までは寄付金を払えない可能性があるため、頑なに拒んでいる。」
- 「研究ではなく教育の面の話ですが、非常勤講師で雇い止めがあります。どんなに評判の良い方でも5年を超えないように、事務方から雇い止めの指示が出ます。」
- 「教員が雇用している有期研究員、技術職員については、雇止めの時期が来たら、大きな問題がない限りは無期転換（条件付き）となっています。なお、無期転換の際の条件は、雇用する教員の退職まで、または従事するプロジェクトの期間内、となっています。ただ、大学雇用の任期付き助教については、無期転換が適用されていません。10年、大学のために尽くし、研究費を獲得し、研究論文もそれなりに出してきた教員が、任期だからとあっさり解雇されるのは納得いきません。」
- 「研究成果（論文2024FY5報、2023FY6報、2022FY17報、共著含む）をコンスタントに出していて、AMEDの代表課題がある研究室でもPIの任期によってラボクローズされようとしている。この研究を続ける上での対応がちゃんとなされているか不明。転職パッケージなどもなさそう。」
- 「新任PIには、秘書や技術補佐員が無期転換権の行使を申し出た際に、PIの責任（PIの給料・退職金）を持って雇用を続ける事を宣誓させている」
- 「期間を越えて雇用し、無期転換を申し出た場合には、それまで雇用経費をねん出していた研究者が全責任を負うことを約束させられている」

C. ネガティブな対応：クーリングオフ期間の設定

- ・無期転換の権利を回避するため、6ヶ月の「クーリングオフ」期間を設けることにより、契約を一時的に停止して再雇用するという対応が行われている事例が多数、報告されました。
- ・「クーリングオフ」の期間中に、謝金を出して働いてもらう、無休で働いてもらう、私費で雇用する、クーリング期間の前後での時給を上げる、など法的に不適切であろう、と考えられる事例も報告されました。
- ・派遣企業や他機関に形式的に異動し、（異動前の職場で）継続的に働き、6ヶ月後に元に戻るという事例についても複数の報告がありました。

回答の抜粋)

- 「一度退職し、他大学・研究所などで6ヶ月間のクーリングオフを経た後に再雇用する予定となっています。しかし、雇用側も非雇用側も現状の契約のまま仕事を続けることを希望している中で、この無駄な6ヶ月間が生じることは大きな問題です。業務効率の低下や研究活動への支障をきたす可能性があり、双方にとって非常に不都合な状況です。」
- 「無期転換権の発生を避けるために6ヶ月以上の他機関でのクーリングオフが必要であり、多くの有能な技術職員が大学を離れてしまった。その後、特別な技術を有する技術職員に関しては、大学内での審査の上、クーリングオフを入れずに5年延長（計10年）の雇用が可能となった。その後は、クーリングオフ必須となっている。」
- 「過去の例だが、クーリングオフ期間、関連するベンチャー企業に雇用されたが、これまでの大学の仕事の一部も時間外にこなさなければならないという状況が生じた。」
- 「琉球大学大学院医学研究科の私の研究室では技術補佐員が半年のクーリング期間を提案されて、本人が再雇用を強く希望したため、現在クーリング中です。非常に内発的に仕事に取り組んでくれる方で、このような方を長期安定に雇用できない状況はどうにか正したいと思います。」
- 「他機関との教員交換をした。これを「クーリングオフ」というのだろう。」
- 「無期雇用転換はあり得ないという前提のもと、任期を10年以内にして雇用している。したがって、クーリングオフをやらざるを得ない状況である。」
- 「上記のように、5年任期を終えた時に、所長から他機関への異動を提案されて、面接も受けた。しかし、他機関は「出来レースは認めない」ということで不採用になった。上の立場同士で根回しが足りていなかったようだ。そんなことに巻き込まれてしまった経験がある。さらにいえば、この経緯の中、退職金のリセット、子供の転向、官舎からの引越なども考える必要があった。そういうことを想定せず、気軽にクーリングオフを提案してくる上の立場の職員については公にした方が良くと思う。ちなみに厚労省所轄の機関であり、本来、そういうことがあってはならない機関で勝手にそのようなことをしていることを厚労省は把握すべきであり、厳罰化をすべき。
- 「5年任期であっても、無期転換権の発生やその可能性を避けるために3/30日で辞職したことにされていた。(つまり3/31は無職)しかし、その対応は問題であるとなって、昨年度からは無くなった。他の事例では、別の研究機関のポストを兼任している人の持つ別機関の予算で雇用することで、6年目の雇い止めを阻止（同じ場所で働きながらクーリングオフ？）していた。同じ場所で働き続けるのに」
- 「半年間失業保険で過ごさせてから再雇用している」
- 「脱法的なクーリングオフはしばしば目にする。それどころか、半年間ただ働きしてもらったという、違法とってよい例も聞いたことがある。クーリングオフの間、半年だけ雇用される方についても、相談を受けたことがあるが、不安定な雇用となり大変気の毒である。」
- 「非常勤研究員から常勤研究員への登用試験にはクーリング期間を取る必要があり、常勤研究員登用後も5年間は有期雇用である。」

- 「現職についてから5年後に一度、半年間のクーリングオフを経験。その後復職して5年近くが経過しているが、翌年度以降の雇用形態（雇用の継続も含め）について、今のところ大学側からの通知はない。無期転換になった場合、財源はどうなるのか？今の雇用主が外部資金を獲得できなかった場合、大学が給与を負担してくれるのか。このあたりについても説明を受けていない。そもそも、雇用主が研究室の運営資金のやりくりで苦労している姿を日々目にしており、私自身も競争的資金の獲得の難しさを実感している。私に給料を支払う = 他の教員や学生たちが研究に使える資金が数百万円も減る。それが分かっている。「無期雇用にしてください」とは簡単には言い出せない。」
- 「時間雇用の職員に関しては、クーリングオフ中は“ボランティア”として研究に参加をお願いしている。費用補填はクーリングオフの前および後の時給を上げることで納得してもらっている。また、研究補佐員で5年間で雇止めになる場合は、“研究者”として扱い10年間まで雇用を伸ばす。」
- 「雇い止めにあい、クーリングオフ期間中であるにも関わらず内密に、かつ無給で仕事を行っているケースを見た。あり得ない。」
- 「クーリングオフ（という言い方はあまりしたくないけれど）しかししていないです。その際は、とにかく相手方に失礼にならないよう、もしも～の条件でご希望されるのであれば、、、とお伝えしたうえで、半年後に再び職場に戻ってきたい意思があるかどうかを確認している。本来であれば、無期雇用に切り替えないといいけないことは分かっているのですが、、、」
- 「系列法人内に人材派遣会社を設立し、所属先を一時的に変更することで、対応していると聞いたことがあります。」
- 「10年の雇用期間が過ぎた任期付き研究員が、クーリングオフにより他機関滞在を経て、研究所に復帰した。契約期間10年を過ぎる時点で上層部が任期なし研究員への移行を図ったが、ポストを確保できず移行できなかった。」
- 「10年の雇い止めにより来年度の契約更新はできないが、自身が研究代表者として取得した科研費が継続するため、6ヶ月間は所属のみ残して、大学との雇用契約を一度切って（無給料で失業保険で繋ぎ）、6ヶ月終了後にもう一度雇用することを提案されている。給料は出せないが、所属（名義）を残すことで科研費を返還せず事業を継続できると言われている。」
- 「卓越した技術があるため、他の部署への転換が認められなかった。年齢を理由に無期雇用への転換が認められなかった。6ヶ月のクーリングオフ対応を複数回繰り返す対応をしている。」
- 「雇い止め問題を避けるため、職員が無期転換権を取得する前に、研究機関関連の派遣会社に一旦雇われ、6カ月のクーリングオフ期間を経て、元の職に再任されることがよくあると聞いたことがあります。派遣期間中に元の職場で同じ業務を続けることも多いようです。」
- 「研究期間としての判断ではなく個人の判断で雇止めから半年後に再雇用する場合が何度か見かけている。雇用されていない半年間も実質働いている人もおり、私費で雇用もしくは再雇用後の給与に反映させていたケースがあった。」
- 「これまで共同研究先などでクーリングオフを実施していたが、今後は機関として最短期間（6ヶ月）でのクーリングオフ後の再雇用を認めないという方針になりつつあり、大変困っている。」

- 「これまで、「5年間の勤務の後に半年のクーリングを経て再雇用」を繰り返すことが可能でしたが、雇用保険対象者については（雇用保険給付の繰り返しを避けるため）クーリングを経た後の再雇用は一度限りになってしまったようです。」
- 「最近では兼業の多い研究補助的な職になったので、みんな当たり前のように次々と半年休んで戻ってくるようになりました。その間のケアはなく、逆に「(大学内の)ほかの部署でお仕事したら戻って来られなくなるから気をつけて」という注意を受けます。他部署の非常勤の授業は時期をずらし、当該部署の非常勤の授業は外されます。大学自体が無期転用を阻んでいるわけではないので、ここの部署や役職の問題や、役職を作った時の特性もあると思います。作った当初は少人数でテニユア的な話もあったのですが、大学との交渉に失敗して単年契約の仕事となり、法改正でクーリングオフが導入されました。」
- 「大学なので非常勤講師の雇用問題が発生している。自分の所属する組織では、5年間が経過してしまわないように、通年雇用の非常勤講師でも5年目には後期に委嘱して前期の半年間のクーリングオフを設けるといった措置をとっている。これは上（とか事務組織）から強要されたものではないが、5年以上経過するとずっと雇用しなければならなくなるので注意してくださいといった説明があり、自衛?のために自ら取っている対応である。」
- 「私の場合、クーリングオフのために、半年間無職で過ごさなければならなかった。」
- 「半年間謝金の形にして雇用を継続し、再雇用する形態で凌いだりしている。」
- 「RAの学生で、博士後期課程にすすまえば、クーリングオフ期間を六ヶ月とっている。PIの厚意で、クーリングオフ前のRA給料は約2倍程度にもらえている。」

D. その他

- ・文科省による若手の雇用割合の数値目標が、10年間雇用された後での無期転換の支障になっている、という意見がありました。
- ・技術補佐員に派遣会社に異動してもらい、そこから派遣という形をとったが、高額なマージンが必要となったという回答もありました。
- ・若手・中堅のみや補助員だけでなく、教授やPIも含めてすべて任期付きにするなど、解雇規制を全体的に緩めて、より競争的にして流動性を高めるべき、というような趣旨の回答も複数ありました。
- ・学生からの視点として、不安を感じて、博士課程への進学を躊躇せざるを得ない、という趣旨の回答が複数ありました。

回答の抜粋)

- 「国立大では若手教員比率を上げる必要がある（上げないとペナルティを課せられる）ので、若手であれば雇い止めは基本的には生じないはず。一方、10年を経過した方が若手ではない年齢であった場合には、雇い止めにして、若手を雇用した方が良いことになる。無理にでも若手比率を上げるという方針とセットになり、この問題が加速化してしまうのだと思う。」

- 「雇用側としては「無期契約」に恐れを抱いています。当面は雇いたいけれど（10年以上）、その仕事がいつまで継続するかわからない、社会情勢も大きく変化し予算もつかないかもしれない、別の仕事も用意できないかもしれない、そのような中で、30年以上にも及ぶ人の一生の雇用を保障するリスクを負いたくないと感じるのは当然ではないでしょうか。「無期契約」であってももっと容易に（柔軟に）解雇できる仕組みであれば、安心して無期契約に移行できると思います。もし、上記のことが思い違いであるのであれば、現場には伝わっていないので、その状況を周知していただきたいです。」
- 「技術補佐員の方が5年を超えてしまう際、派遣会社に異動してもらい、そこから派遣という形をとった。料金が倍ぐらいになったが、その方がいいと研究をスムーズに進められてないので、その様な対応をとった。」
- 「有期雇用を実施していない。原則、全教員を無期雇用で採用している。」
- 「現在無期転換への意向調査を実施中だが前例がないことを理由に渋られている。今後どうなるかは状況を注視している。」
- 「私の研究機関の雇い止め問題への対応は私を含め若手研究者にはほとんど情報が伝わってきていない。そのため、上層部がこの問題をどれだけ深刻に受け止めて対応をしているのかわからない・不透明である。研究者の日々の生活に関わる極めて重要な問題であるため、大学側は研究者を安心させるアナウンスを積極的に行うべきだと感じている。」
- 「人事課には、法的に問題ない範囲で、雇用を守る対応策（回避策）を見つけて、私たちに提案しようという「寄り添う」姿勢が見られない。」
- 「研究者に限らず無期雇用を推進すべき。一方で、今よりも無期雇用社員の解雇をしやすくする（数ヶ月分の給料を退職金とすることで解雇可能にする等）べき。」
- 「常勤職員は、原則として任期なし（再任用・育休代替職員は除く）。任期付きの若手研究員は、任期3年が原則で、延長が通っても、最長5年までということが、募集時・雇用時に明示されている。技術員に関して、最大週4日24時間までで、雇用ではなく業務委託として契約されている（労災・雇用保険なし）。」
- 「本人以外(組織や上司や同僚)が、この制度で首を切ることができてよかったと感じる人間はいたと思います。そもそも、男子が志を立てて学問を行うのに、将来を気にするなどは「士志於道、而恥悪衣悪食者、未足与議也」というもの。糟糠を食らってでも無給の時期をやり過ごすという気概があってもよいです。失業保険はありますから。」
- 「とても困っている。学長に補佐員の継続雇用が可能なようにしてくれと訴えても『政治家に言ってくれ』などと返される始末。クーリングオフをするにも地方の大学では他に研究機関がなく不可能。会社を創業してクーリングオフ期間を雇うのも考えたが自分の研究費を自分の企業に流すことになるので利益相反的に難しい。学会で雇用して派遣などできないでしょうか？」
- 「私はテニユア・トラックで雇用されており、その期間に10年を迎えるが、どのような対応になるか自分でもよくわかっていない。制度がわからず泣き寝入りしている人も多いのではないかと。自分自身も任期つきで雇われているが、研究費で派遣の方を雇っていた。不安定雇用の立場で不安定雇用を行うのは心苦しかった

た。特に技官の方などを大学や研究機関として無期雇用で雇い、各研究室に派遣するような制度ができればいいと思います。」

- 「所属の大学は教授も含めて任期制ですが、審査は形骸化しており、研究能力がほぼ無い教員でも任期が更新されます。雇い止めも問題ですが機能しない労働者との雇用契約を打ち切れない日本の労働法も問題が多く、そのしわ寄せが一部に行っていると感じます。」
- 「雇い止めは単に現在上に居るパーマナントなポジションを持つものを特権化してるだけ。ある程度制限をつけて移動を促すことは研究促進や全体の向上につながることは明らか。つまりはパーマナントポジションを廃止し、教授陣含め、全ての人間を10年で移動するようになれば何も問題ない。それで次に行けないのは仕方がない。ただ、何も出来ない、しない老害が上に溜まっていることが問題。それも全てに10年の制限をつければ解消される。実力があり存在する意義がある人は他の大学へもすぐに移行できるし、実際、実力がある人ほど上に上がっても他機関への移動が多い。
予算が減らされていくのは仕方がないことで、その中で現在の上の人間を保護しながら下をなんとかしないとと言っているのは滑稽で無理な話。そこを勘違いしてる限り、何も話は進まない。」
- 「契約更新に関しては、組織内での決定のみではなく、第三者委員会等外部の評価で結論を出す方がフェアだと思う。」
- 「理化学研究所の2023年度末の対応は雇止めを極力減らすという意味では評価できる（他部署への転換を可能とした）。」
- 「私の大学（学部）では、教授のみ7年の任期制で、更新時には任期なしになります。助教、講師、准教授には任期はなく、65歳停年です。なので、助教、講師、准教授が任期を気にすることはなく、ある程度のびのび教育と研究と学内業務に取り組んでいます。教授が停年3年前になると、新たに助教、講師、准教授を採用することはできません。前の教授が辞めて新教授が来ても前のスタッフが長年居座っている、ということはルール上起き得ますが、すごく大きな問題になることは少ないです。10年に1回くらいはあるのですが。」
- 「教授やPIも含めて任期ありにし、生産性の低い人たちを維持するのではなく、高い競争力を持つ研究者が研究できるような流動性を上げていくべき」
- 「学振PDの雇用型は今後も行う予定はないと言われた(雇用責任を取りたくないだけでなく、雇用期間に含みたくないのではと思われます)」
- 「教員の中で助教だけが任期付き（5年、1回更新可能の最大10年）になり、万年助教がいなくなったのは本当に素晴らしい成果だと思っています。一方で、講師や准教授はテニユアなので、教授が退職しても居座るケースが頻発していて、これらも早く任期付きにして欲しいと思っています。ネガティブな面は、外部資金で雇っている秘書・技官を十年で一度辞めてもらって、無駄にクーリングオフをしないといけなくなった点です。」
- 「自身は学生だが、周りの先生スタッフの任期が短く、入れ替わりが激しく安定した教育につながらないと感じる。また、他の研究室ではクーリングオフを行うことでこれを回避している。また自身が将来を考えた時、短い期間でポストを探さなければならぬ点で大学教員の魅力が下がっている。」

- 「所属研究機関自体がどういう対応をしているかはよくわかりません。あまりオープンでないのかもしれませんが、そうだとしたら大きな問題だと思います。一方、自分の見聞きする範囲では雇い止め問題よりも、クーリング・オフをいかに乗り越えるか、ばかりが話題な気がします。そもそも、業界全体で労働環境を改善していくべきで、その意味では、各職位や役職で、全国的な組合を組織したほうが良いでしょう。教授の組合、准教授の組合、助教の組合、テクスタの組合、事務補佐員の組合、技術職員の組合、非常勤講師の組合、などなどがあって、それぞれで議論がつくされるべきです。当事者がうまく組織化されておらず、議論が迷走しやすくなっている印象です。現状、アカデミアで雇用の流動化が進んでいる事自体は良いことだと思います。しかし、研究機関のみならず、日本の雇用の仕組み自体がそれとバランスしておらず、アカデミアだけで問題が顕在化・孤立化している印象を受けます（私が無知なだけかもしれませんが）。」
- 「無期転換申込権を行使しない旨を記載したうえで契約を結んでいるため、自身の契約においては、実質影響のない形骸と化している。」
- 「私の現勤務先の民間企業では終身雇用が前提で、従って雇止めは起きていません。むしろ新卒の博士は積極的に採っています（私もそう）。財団を作って大学研究者に対して奨励金を出すなど行っていますが、民間生え抜きの経営者には、このアンケートにあるような課題が伝わり切っていないと感じます。経営者の意識を変えられれば、ポストクなども民間が受け皿になれるかもしれません。」
- 「大学発ベンチャーを起業し、雇用することにしました。」
- 「地方大学では、一部の教授しか任期付き研究者を雇用していないため、問題として取り上げても、全く聞く耳を持ってもらえない。何の業績も挙げていない教員が大多数で業績を上げ研究費を獲得している教員が逆に肩身の狭い思いをしているのが現状である。」
- 「地方国立大学では、雇い止めより、人材が集まらない問題も生じていますので、働く場所を特定しないような考え方も必要だと思います。」
- 「現在、議論中で、どのような仕組みになるかまだわかりません。」
- 「再来年には年齢も48歳になるため、別の業種へ転職しないといけないが、ポストクになって15年以上経つため研究職以外の業種に転職できるのか大変不安である。」
- 「大学本部は雇い止めは部局の問題だとし、部局は大学の規則であるからどうしようもないという双方責任回避している。組合がその矛盾を指摘しているが主張は変わらない。そのため一部の部局では5年雇い止めし半年後にまた雇用することが常態化している。厚労省の指針にも反するが現状では堂々と行われている。」
- 「10年・任期なしというルールに縛られているだけで無意味である。現実には上記の教員は、クーリングオフののちに継続して雇用していることから、必要な人材であったことが明らかである。つまり形骸化した10年という数字に囚われているだけであり、無意味な制度である。
学生からの視点として、“大学・研究機関の職員”は、無意味に不安定化した職種であり、非常に魅力的でない。自ら無意味に魅力を下げていると感じる。」

11) その他、改正労働契約法と関連した雇い止めについて、何かご意見や情報がありましたら、お教えてください。個人情報については記さないで下さい。

※詳細は[資料 5](#) 参照。

A. 無期転換ルールの適用に対する意見

・多くの回答者は、無期転換ルールが適切に適用されていないことに懸念を示していた。特に、実績を出していたり、技術や知識が必要とされているにもかかわらず、無期転換を避けるために早期に契約が打ち切られるケースが多く報告されました。

・無期転換の基準が透明性に欠け、不公平に扱われていると感じているという回答もありました。

・大学で若手教員比率の目標値が設定されていることが、特例対象者となり 10 年近くが経過している中高年の研究関係者の雇い止めを助長してしまっているという趣旨の指摘もありました。

回答の抜粋)

- 「雇用の流動性を促進するための対策なら、対象を新規雇用される若手だけにするのは不公平である。」
- 「採用の仕方を重要視し、解雇に関しては採用機関が正当な理由で行うべきである。例えば、地方大学の更新基準と中央の研究所での更新基準のレベルの差があまりにも大きく、インパクトファクターでなく、研究内容で正当に評価されるようになればと願います。」
- 「実力主義であるならば、正規雇用の方々も、非正規雇用と同様評価してほしいです。正規雇用の方々でも安定した身分だけ確保して、仕事も研究もしていない教員の方が沢山いらっしゃいます。」
- 「大学はとてひどいブラック企業だと思います。今後も少子化が進むことは確実で、どの業界も人手不足になります。大学に優秀な人材がなくなるのではありませんでしょうか？ ChatGPT に法律の趣旨を尋ねてみました。この趣旨とは真逆のことがおきていて、構造的に脱法行為だと思います。雇い止めが横行している状況は、とても恥ずかしい。」
- 「そもそも無期転換の基準がわからず、業績のない研究者が無期になったりできる一方で、業績があっても所属組織からニーズがない分野の研究者は雇い止めの対象になったりする。その基準がクリアになっているなら、本来任期付きのポストは研究者にとって良いステップアップになると思うのだが、現実には基準がはっきりしていないと思う。」
- 「現状は、雇い止めがあることが前提で無期転換権の説明もあるが希望しても大学が認めることはない。どこの研究室も雇うための研究費はあり、その人の雇用がないとプロジェクトの継続ができない状況にあるため、6ヶ月間を無給で過ごし、再雇用する例が通常である。大学機関によっては、この法律を無視する方針を打ち出すところもあるが、少ないと思う。さらに、近年の「若手雇用重視」の文部省の方針のため、熟練した技術者を雇用できず、プロジェクトが中断されることも多い。また、育児後の女性の雇用も年齢制限により難しい状況にある（表では年齢制限なしとなっているが、大学は平均年齢のデータを公開するため、年齢を重視する傾向はとても強い）。今の状況は、経験の浅い若手研究者が独立で

きるが、特殊な技術や知識・経験を経て海外で評価された熟練の研究者が失業して日本から流出し日本の研究レベルの海外からの評価は落ちる一方だと思う。

B. 雇用不安と研究・キャリアへの影響

- ・研究プロジェクトの遂行に支障になっていることが多数報告されました。
- ・多くの回答者が、雇い止めによってキャリアへの影響が大きく、雇用の不安が増していると述べた。特に、雇用の安定性が低く、無期転換の見込みがないことで長期的なキャリアプランを立てにくい状況が多く報告されました。

回答の抜粋)

- 「雇い止めなど任期が不安定なアカデミアは、学生の立場からすると魅力的な職場ではない。」
- 「研究力維持のためには熟練したスタッフを連続して雇用することが不可欠です。また、研究スタッフの職の安定のためにも現在の状況の見直しをお願いしたいと思います。」
- 「日本人の特性として、雇用の不安という、心理的安全性が著しく欠如した状態では、不安が顕著に増大して、クリエイティブな発想や長期的なビジョンに基づいた基礎研究が困難になることが予想されます。特に、発想の豊かな若手研究者が腰を据えて研究に取り組めるよう再整備することが日本発のイノベーションの根幹となることは、過去のノーベル賞受賞者の経緯を見ても明らかだと思えます。日本からの人材と技術流出を防ぐためにも、改正労働契約法の再改正を強く望みます。」
- 「一般企業では雇止めの体制はほとんどみられません、研究職では当たり前に見られています。私の仲間内では（若手研究者）、研究者として仕事をしていくことに疑問や不安を感じる人も多く、一般企業へ就職・転職しています。雇用形態について悩む時間を割くことなく、研究自体に時間・心をさけるよう研究者の雇用形態制度の見直しを検討していただければ幸いです。」
- 「アカデミアにおいて雇用の流動性があること、あるいは評価に応じて雇止めがあることは重要かと思えます。ただ、そもそも業績を多くあげたり、組織運営に貢献したとしてもそれが任期の更新に結びつかない雇用形態は、組織へ貢献する意欲を失わせるという点で、組織全体の生産を下げる恐れもあるかと考えております。流動性と安定性を両立させることは非常に難しいかと思えますが、多くの研究者が雇用の不安定性によってライフプランを立てにくい状況を何とかしてもらえるとありがたいです。」
- 「クーリングオフ期間を賄える人材を探すのが、すごく大変そうです。「半年間だけ働いて」というのは、雇われる側にしても難しい条件で、それを承知してくれる人材をクーリングオフ期間が始まり前に探さないといけないし、元々働いていた人は自分の意志とは関係無く職場を去らなければならず、双方大変なので、この大変さを生んでいる現状の制度が時代に合っていないと思えます。」
- 「①学生の教育、研究に加えて、職位が上になると学内業務も増え（大学の運営の一部にも関わる）、雇止め期限がくる前に転職活動をしないといけないのは、業務量的にもかなりきついつと感じている。②雇止めが分かっているので、大学院受験を希望する人には、雇止め期限があるので途中でいなくなる旨を伝えるよう

にしていると、学生（受験者）が来ないという弊害がある。③更新できたがもう次はないので、正直組織への貢献はミニマムとし、学内改善のために動こうとは思わなくなった。」

- 「学生からすると長期間指導してもらっていた先生が雇い止めで退職されると自身学位取得や研究室運営に悪影響が出るため、学生を指導する立場の先生においては雇い止めを撤廃すべきだと思います。」
- 「機器分析では、雇い止めなどにより熟練の専門家がなくなると、機器の保全に支障をきたして研究基盤が崩れるので、学生としては先生に長くいてもらいたいです。」
- 「これは2-30年前から言えることではあると思うが、安定した雇用を確保できるようにしてほしい。回答者は博士課程だが、研究者になることに躊躇っている。」
- 「現在博士後期課程学生であるが、雇い止めがあるとアカデミアへの就職を躊躇う。私の専門分野は民間で研究が行われておらず、研究を続けるにはアカデミアへ残るしかない。しかし、アカデミアは雇い止めを含めて雇用が非常に不安定であるため、民間への就職も視野に考えざるを得ない。」

C. 制度の改善に関する意見

・回答者の中には、改正労働契約法とその運用の改善を求める声が多く寄せられた。特に、無期転換ルールが十分に機能していないと感じている人が多く、制度の見直しや強化が必要だとする意見が目立ちました。

・一部の回答者は、無期転換ルール以外の法的保護やサポートが不十分であることを指摘した。雇い止めされた後の再就職支援や、労働者の権利を守るためのより強力な対策を求める声が上がっています。

・任期無しの研究関係者も含め、評価が公平に行われるようになるべき、という意見も複数ありました。

回答の抜粋)

- 「科研費雇用の身分でも、所属機関内外からの評価を受ける権利を与え、その評価次第で無期雇用への転換が可能になるようなシステムをいただきたい。」
- 「無期転換ルールが、実質、雇用期間上限ルールになっている。無い方がまだ良い。」
- 「PIを目指す研究者は、そもそも、在籍年月だけを条件として無期転換という概念にそぐわないと思う。tenure trackでも、tenureへの変換には業績の評価が必要だ。PIを目指すけど、PIにはまだ応募できない、まだPIの職が見つからずに10年経った方をPIを目指す研究者の枠で雇い続けること自体に問題を感じる。PIを目指さない研究者としてもポジション（e.g., 学術専門職員）、non-academiaといった別なpathwayを」
- 「雇用の安定のために作られた法律が雇用を不安定化させている現状を鑑みると、法律的に根本的な改定が早急に必要である。私が所属する機関（国立大学）では、事務系職員に対しては5年で無期転換が可能で、そうすれば、雇用主の研究室で雇用が継続できなくなっても、部局や機関内の別研究室での雇用可能かどうかマッチングが行われ、それが成立すれば、雇用が継続される。これは事務

系職員はどの研究室でも類似した職務内容であることによる。一方、研究職の場合は、雇用を継続することは、その研究員の専門とする研究領域のマッチングが必要であり、さらにそれは部局や専攻における将来計画と必ずしもマッチングしないことが多いため、継続的な雇用ができない現状がある。そもそも、このような事態が生じるのは、大学への研究費が先細りになり、常勤職でさえも資金不足で新規に雇用できない状況に陥っていることが遠因となっていると私は考えている。10年を期限とする研究職の雇い止めは、雇用している研究室にとって損失しかもたらさない。」

- 「そもそも研究者のキャリアパスのグランドデザインについてどのように考えているのか、そしてそのようにさせる圧力として適切なルールをどのようなものを作るのかという部分が問題だと思う。現在雇い止めが起きていないのだとしても、金銭的な理由から大学が雇い止めをできてしまい、またそのようにする金銭的圧力がかかっていることが問題であると思う。このような雇い止めが実際に起こった場合、大学側での技術の後継、また個人のキャリアパスに悪影響を与えることは間違いないものであり、適切なルールづくりが求められる。」
- 「クーリングオフ以外で雇用を継続できるシステムを作ってほしい。特にアルバイト勤務や任期付勤務で良い人とそうでない人（無期雇用を目指す人）の双方に十分に配慮できるシステムが必要。あとは、無期雇用になった人に対する公正な人事評価システムの指針づくりも必要と思われます（特に研究面での評価）。財源が限られている中で如何に公正な競争環境を作り上げるかが重要と思います。任期なしになった途端に仕事をしなくなる人や何が評価されて任期なしになったのかわからない輩が多すぎる。」
- 「雇い止めの議論をアカデミア関係の研究者にそのまま適用するのは、日本の科学力低下につながると思う。博士号取得後に10年の雇い止めにあうということは、少なくとも38才になっているはずである。研究の才が無い研究者に、利潤追求団体ではないアカデミアにおいて同一研究機関で緊張感なくズルズルと研究させるのは良くないと思う。他の機関・他の業界への転職を促す意味でも、任期付き研究員の運用をむしろしっかりと行うべきである。理研などの有力研究機関が無期転換に応じた結果、研究者の流動性がより一層下がっていると思う。任期が無くなれば、あえて次のポスト、上の職階を目指さないだろう。少子化が進む中で人材獲得競争は厳しくなっていき、囲い込みが進むと見込まれるが、レベル維持のために日本中の大学・公的研究機関で足並みを揃えて任期あり研究員の運用をすべきである。少子化がより一層進むと、現在の公募ベースでの採用は、やがて行き詰まると思う。有期雇用期間の研究員の情報・評価を機関横断的に共有し、日本中の大学・公的機関から採用のオファーを出せるような仕組みを構築すべきである。また、彼らのライフプランを機関横断的にサポートする取り組みが重要になると思う。何かしらのセーフティネットを構築し、雇い止めにあっても人生が破綻しないような制度設計が望まれる。」
- 「そもそも研究者は博士号取得以降、ポジション取得やそれにとまなう異動などもあり、結婚、子供作りの年齢が社会一般よりも遅くなることが多いと思います。任期付きポジションの任期中に産休・育休も含まれてしまうと、任期中で成果も出せねばならないため、任期中に積極的に産休・育休取得しようという方向にはなりません（取得しても短い期間になってしまうかと思えます）。その結果と

して、若手人材からみると、大学や研究機関での研究者という職業が、ライフワークバランスやウェルビーイングの観点から、他業種に比べて魅力のないものになってしまい、最終的にこれは博士課程進学者減少、日本の研究力低下にも繋がってしまっていると思います。また少子高齢化、晩婚化、人口減少が深刻な問題となっている現在の日本において、任期期間に産休・育休はカウントしないなどの対応は、若手研究者人材の確保・育成という意味でも重要と思っています。」

以上