

電子ジャーナル契約は現状維持

「組合そくほう」915号でお伝えした「電子ジャーナル契約タイトルの見直しについて」、複数の学部から懸念する意見が出たため、6月の全学の図書委員会で、電子ジャーナルの乗り換えについては現状維持の方向（EBSCO契

約を続ける）で進める決定がなされました。本件につきまして、多くの方が各学部で働きかけ意見を出して下さいました。どうもありがとうございました。

業務で屋外作業をする みなさん

酷暑への対策装備についてお教えてください

業務で屋外作業や屋内の高温多湿作業をするみなさん、この異状気象のなか、安全に作業をするために様々な工夫をしていらっしゃると思います。その装備は自己負担ですか、

何らかの手当がありますか、それとも法人負担でしょうか。また、どのような装備があれば、さらに安全性が高まるとお考えですか。事務局メールまで お教えてください。

信大・本年度末「雇い止め」98人

日本学術会議は声明を発表

各大学のいわゆる「雇い止め」の問題が大きく報道されていますが、信州大学では2022年度末で「雇い止め」が98人になることがわかりました（6月30日）。

内訳※は、医学部 31（16）、同附属病院 38（14）、繊維学部 9、工学部 4、理学部 4、農学部 1、先鋭領域融合研究群バイオメディカル研究所 3（1）、同先鋭材料研究所 3、基盤研究支援センター2（1）、グローバル化推進センター1、学術研究・産学官連携推進機構 1、アクア・イノベーション（COI）1 です。

締結時に継続雇用が10年に達する前に雇い止めとなることが明示されている人。（ ）内は任用法適用者数。明示されずに雇い止めされる人は0人です。

また、「雇い止め」問題について、日本学術会議は、幹事会声明「有期雇用研究者・大学教員等のいわゆる「雇止め」問題の解決を目指して」を公表しました（7月12日。下記資料）。

※ 2022年度末で労働契約期間が通算10年となり、労働契約



資料

「雇い止め」問題についての日本学術会議 幹事会声明（抜粋）

有期雇用研究者・大学教員等の
いわゆる「雇い止め」問題の解決を目指して

令和5年（2023年）3月末をもって、大学及び研究開発法人などで有期労働契約により研究・教育等に従事する研究者・大学教員等（以下研究者等）、数千名に及ぶ多くの人びとの雇用期間が終了し、相当数の方々が契約更新や無期転換を認められずに失職する可能性が指摘されています。この問題の解決のため、政府、大学、研究機関、日本学術会議が協力することが必要だと考えます。

これは、平成25年（2013年）4月1日の労働契約法改正によって、労働契約が5年を超えた場合に有期労働契約から無期労働契約への転換を求める権利が認められたのに対し、さらに翌年4月1日には「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（その後、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に改正）が制定されて、研究者等について無期労働契約への転換をする期間が5年から10年に延長されたことによって生じた事態です。この改正に際しては、平成24年（2012年）5月31日付で、総合科学技術会議有識者議員からも、大学関係者からのヒアリングなどを踏まえ、いくつかの懸念が表明され、対応の方向性も示されていましたが、来年3月末で10年が経過して、任期満了に達する研究者等が発生することになりました。

この事態については、大学・研究機関等において個別に対応が進められており、一律で無期契約への転換を認める事例がみられる一方で、無期転換の回避を目的に、労働契約の更新を認めない（いわゆる「雇い止め」）可能性もあることが指摘されています。こうした対応の違いは、当該機関のミッション、財務能力や研究者との労働契約に関する考え方の違いなど様々な要因で生じているものと考えられますが、個々の機関の判断と努力のみに委ねた場合、研究というミッションに違いがないにもかかわらず機関間で取り扱いに極端な差が生じることも懸念され、

そのために生じうる知的な損失は多大なものになりかねません。

この事態の解決を考えるにあたりもっとも重要なことは、これが個々の研究者等の労働や生活に関わる重要な権利問題であるのにとどまらず、その抜本的な再建が急務となっている日本の研究力強化にとってきわめて深刻な事態であるとの認識を、政府、アカデミア、個々の大学・研究機関等が共有し、大局的観点から抜本的な解決策を見出すことにあります。すでに進行中の研究プロジェクトの担い手が失職することによる研究の停滞等の直接的な負の影響に加えて、そもそも研究職が将来展望を抱きにくいものとなり、才能豊かな有為の若い世代の人々が学問研究に魅力を感じず、高度な研究・教育の基盤たるべき人材の確保に多大の困難をもたらしかねないことを深く認識することが求められています。

すでに文部科学大臣からは、無期労働契約への転換を回避するための「雇い止め」が労働契約法の趣旨に照らして望ましくないとの判断が示されており、各大学及び研究機関などは、そうした基本的な認識に立ったいっそうの努力を求められています。同時に、本件は、研究者等の安定的雇用の保障と流動性の確保をはかるための適切なバランスの検討、機関間の協力により研究者等の雇用を維持するための制度の確立、そのための財源の確保、他の職種とは異なる研究者に固有の労働形態というものに見合った特例的な労働契約のあり方の検討など、立法も含めて、個別機関の対応では解決しえない次元を含んでいます。

日本学術会議幹事会は、政府とアカデミアが一体となってこの深刻な事態を解決するための取り組みを早急に行う必要があると考えます。

〔以下略〕

注：下線は引用者
出典：日本学術会議ウェブページ <https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-kanji-3.pdf>