

研究支援者 止まらぬ雇い止め

「日本の科学力低下の一因」と指摘も

日本の研究力の低下を招く一因として、研究支援者の「雇い止め」が指摘されている。実験機器の操作や保守をする技術職、研究費を管理する事務職など、研究を支援する人の有期雇用の問題だ。有期雇用の無期転換ルールを定めた改正労働契約法の施行から5年を経たが、いまだ課題は解決していない。

給与財源安定せず ■ 必要な人解雇

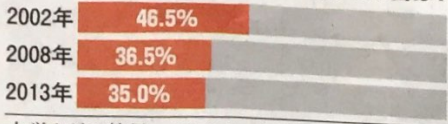
2013年に施行された改正労働契約法には、有期の雇用契約を更新して通算5年を超えると無期契約への転換を求められることができる「5年ルール」が盛り込まれた。だが、文科省によると、全国の国立大学には約10万人の有期雇

用者がいる。研究者たちの仕事を支える「研究支援者」が、その大半を占めるとみられる。研究支援者の業務は、実験装置の保守や資材の調達から特許事務、研究費の管理まで

■雇用期間に上限を設けない国立大学 (文部科学省調べ、2018年3月1日現在)

秋田大学、埼玉大学、東京大学、浜松医科大学、愛知教育大学、三重大学、京都教育大学、長崎大学

大学などの教員が研究に割く時間の割合は?



大学などの教員へのアンケート結果 (2013年) 研究時間を増やす有効な手段は?

- 1位 大学運営業務や学内事務の効率化
- 2位 教員の確保による教育活動の負担軽減
- 3位 事務従事者の確保
- 4位 研究補助者・技能者の確保

研究パフォーマンスを上げる有効な手段は?

- 1位 大学運営業務や学内事務の効率化
- 2位 研究補助者・技能者の確保

いずれも文部科学省科学技術・学術政策研究所による分析

多くの学者が研究支援者の重要性を訴えている。京都大学iPS細胞研究所の山中伸弥所長も12年のノーベル賞授賞当時、米国での研究支援者の充実ぶりや社会的地位の高さなどを引き合いに「育成のため長期間雇用する必要があり」と指摘。不安定な人件費を補うため、自身が設立した基

別学部へ異動 解決へ試み

文科省科学技術・学術政策研究所は、大学などの教員に対するアンケートをもとに、研究力低下の原因として「研究者が研究に割ける時間の減少」を指摘。その一因として、研究支援者の確保の問題を挙げた。

全国最多の5457人の有期雇用職員を抱える京都大

金への寄付金をあてている。大学の研究環境に詳しい近畿大学医学部の榎木英介講師は「本来は必要なキャリアパスを用意して育成すべき専門職だが、生活が不安定なため優秀な人材が集まりにくく、日本の科学力を低下させる一因になっている」と指摘する。一方、解決へ向けた独自の

試みもある。名古屋大学は、競争的資金が切れて業務を離れざるを得ない有期雇用者を、欠員が出た別の学部へ異動することで解雇を防ぐ仕組みを導入した。

全国大学高専教職員組合の長山泰秀書記長は「学部や研究室単位での縦割りを超え、雇い止め問題を大学全体で解決する姿勢が必要」と指摘している。

(嘉幡久敏)

学。このうち33316人が、事務系や技術系の研究支援に関わるが、70人以上が今年3月末に雇い止めの対象になったとみられる。大学側は「契約期間満了に伴う対応」(人事課)とするが、京大教職員組合は「法の趣旨を踏まえ、研究教育の現場への影響は深刻」(川島隆委員長代行)と反発する。

雇い止められた40代の教授秘書の女性は、研究費の管理や会議の日程調整などのほか、語学力を生かして欧米の研究者の問い合わせに応じ、留学生の世話もこなしてきた。女性は「専門性を生かしつつ、研究室の学生を子どもたちだと思っただけが良かった。一律に人を切る大学の考え方には納得がいけない」と話す。

研究室の教授は「研究室の雰囲気作りに欠かせない母親のような存在。研究の国際化を進める上でも大切な人材だった」とした上で、「給与を払い続けられる保証がなく、解雇を認めざるを得なかった」と打ち明ける。

給与は大学の運営費交付金のほか、研究者が応募し国の審査を経て支給される競争的資金でまかなわれていた。国は運営費交付金を減らし、競争的資金を増やしてきた。期限付きの資金なので安定雇用の財源には向かないが、その依存度は増すばかり。3月末に473人を雇い止めた東北大学は「非正規雇用の財源の5割がこうした資金に依存し、雇用上限の設定は今後も避けられない」と説明する。