

第40回国研集会 個人・組織アンケート報告

栗原良将
(国研集会実行委員)

「国立研究機関の個人・組織アンケート」とは

- 国研集会に合わせて、毎年おこなっています
- 主に、研究・労働環境に関する質問
- 毎年共通の質問項目／各年のトピックに沿った質問項目
- 今年のアンケート回答募集期間：**7月**

個人アンケート・内容

1. 所属・年齢・職種
2. 全職員向け
3. 研究系職員向け
4. 事務系職員向け
5. **新型コロナウイルスの感染症関連**
6. **有期雇用の雇止め問題**

昨年のアンケート結果と分析：<http://gkn-rkyo.sakura.ne.jp/annke-to.htm>
「学研労協」で検索ください。（トップページ→アンケート結果）

組織アンケート報告資料

目次

アンケート項目	3
研究機関労組名（全農林）	5
研究機関労組名（全通信研究機構支部）	11
研究機関労組名（国土交通労組 建設研究機関支部）	14
研究機関労組名（国土交通労組運輸研究機	18
研究機関労組名（全厚生感染研支部）	21
研究機関労組名（気象研究所）	24
研究機関労組名（物質・材料研究機構）	26
研究機関労組名（全環境国立環境研究所）	30
研究機関労組名（産総研労組）	34

組織アンケート有期雇用関連質問

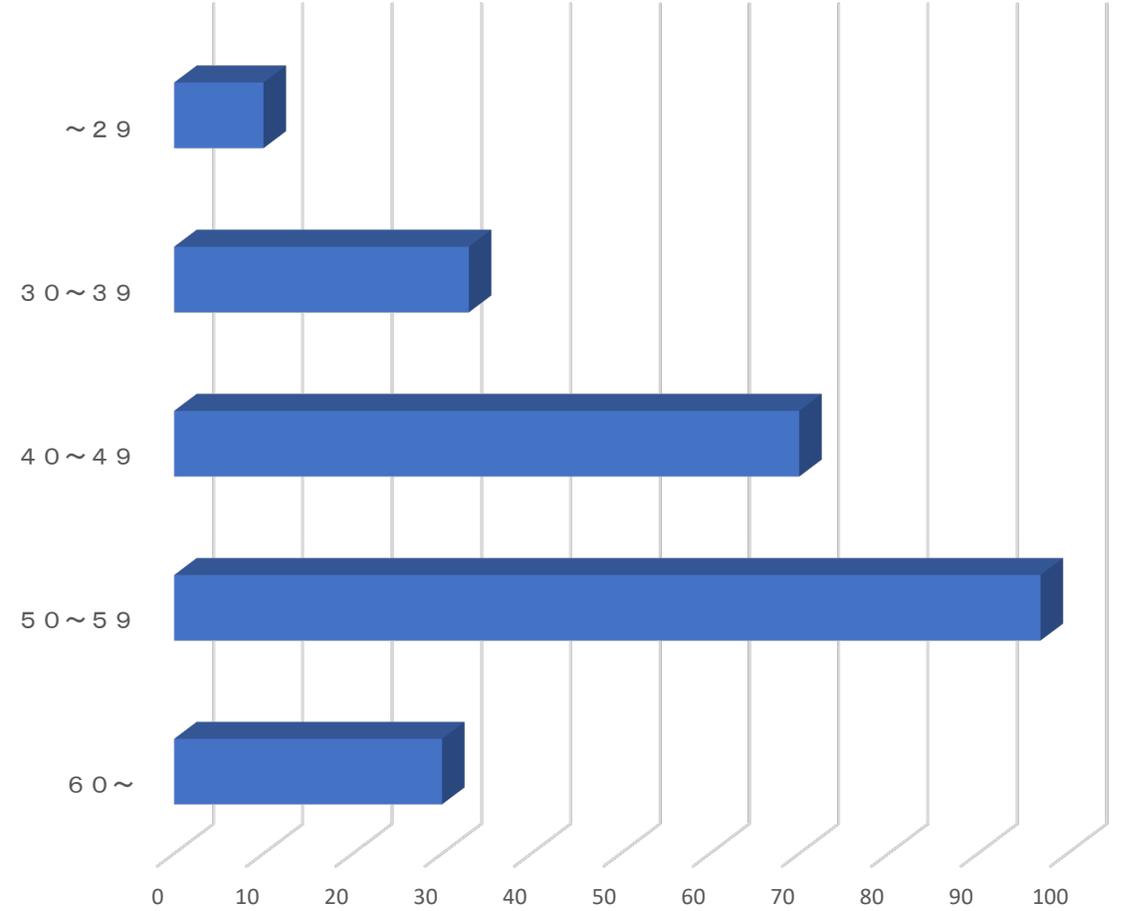
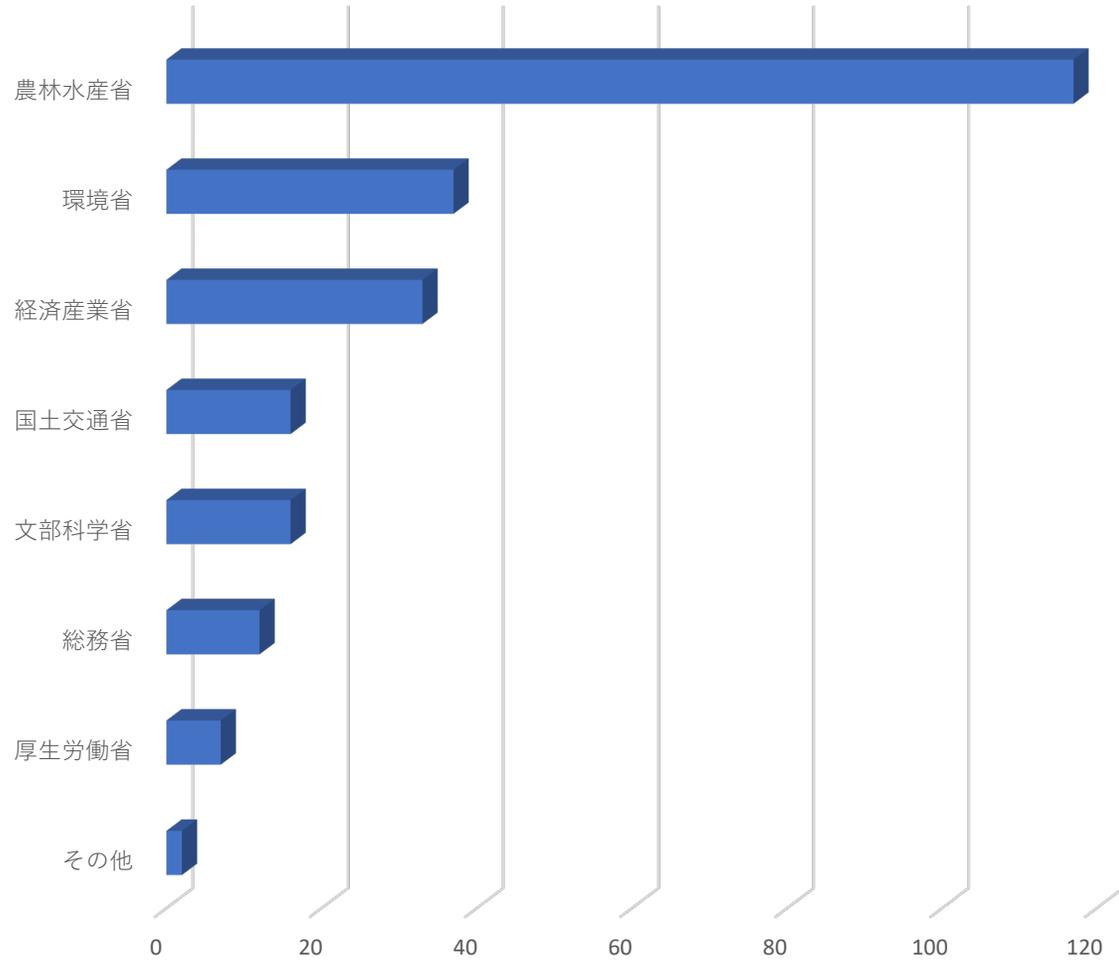
(2) 2013年の労働契約法の改正により、事務職5年・研究職10年（以下、無期転換権発生年数と呼ぶ）を超えて継続して勤務すると、労働者は無期転換権を得ます。貴研究所における有期雇用職員（ポスドクを含む）について、以下の情報提供をお願い致します。（可能な限りで結構です。）

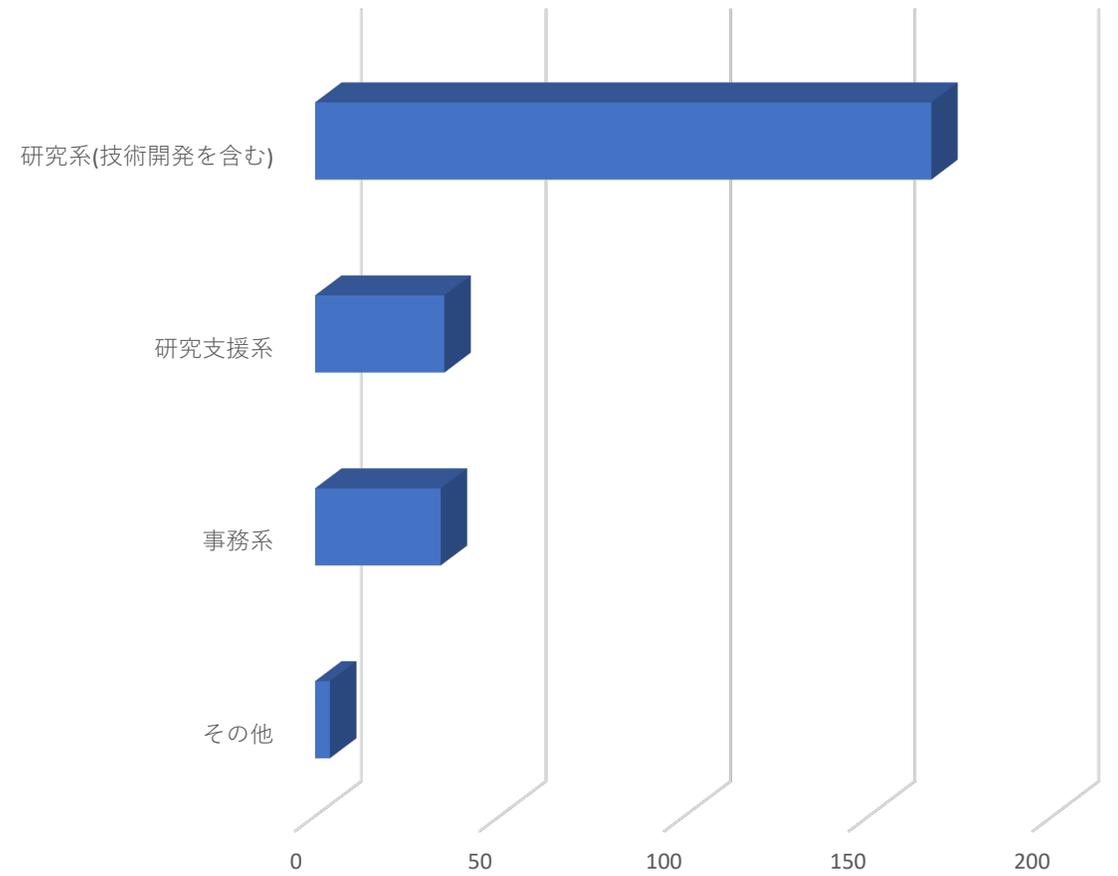
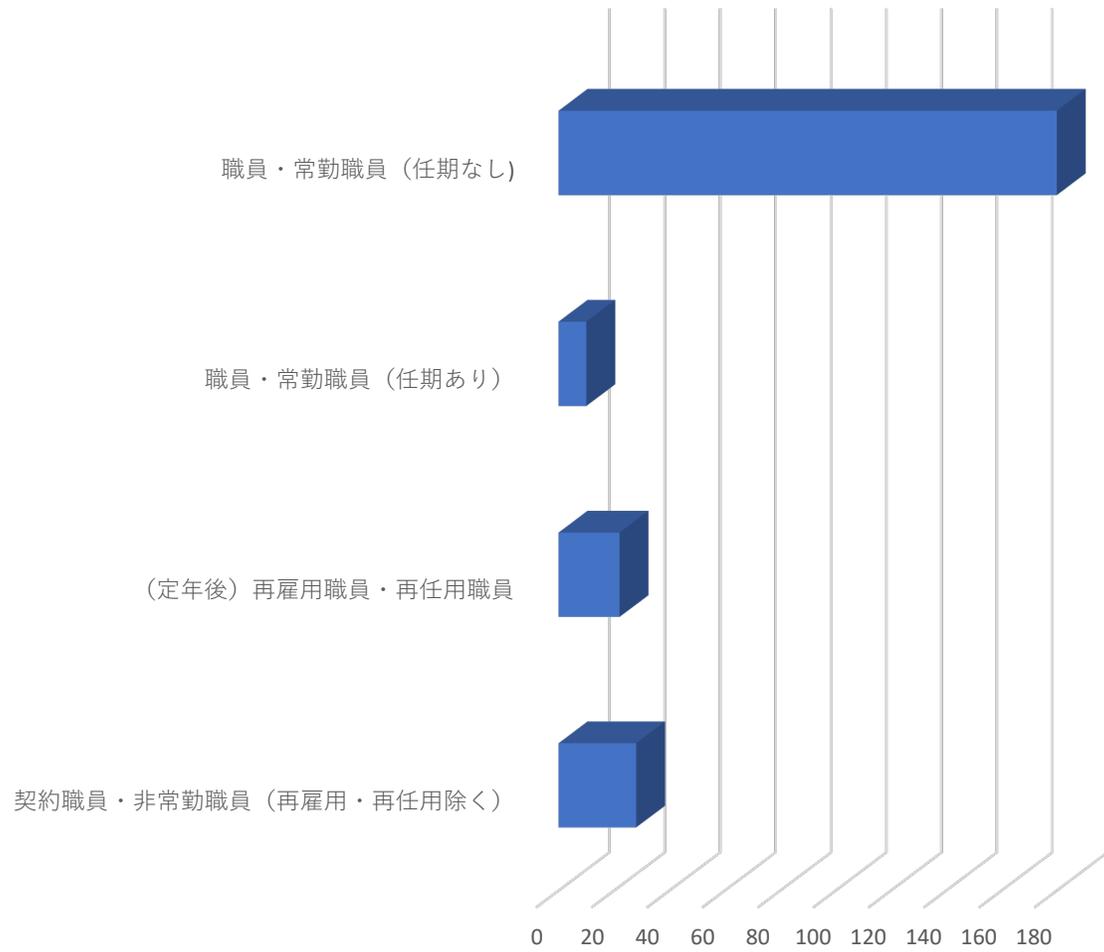
1. 事務職・研究職別の、有期雇用職員の人数。
2. 貴研究所の有期雇用に関する規程には、雇用期間の上限に関する規程がありますか。
 - a. ある場合
 - i. 雇用者は、上限を設定する理由をどのように説明していますか。
 - ii. 無期転換権発生年数を超えて雇用契約が継続される特別条項はありますか。（「特に優秀なものは〇〇年を超えて雇用を継続することがある」等）
 - iii. 無期転換権発生年数を超えて契約が継続し、無期雇用化された例はありますか。
 - b. ない場合
 - i. 無期転換権発生年数を超えて無期化された例はありますか。その人数・割合をお知らせください。
 - ii. 無期転換権発生年数直前に雇用契約が終了した例はありますか。その人数・割合をお知らせください。
3. 公開可能であれば、有期雇用職員の雇用年数に関する規程本文をお知らせください。
4. 可能な範囲で、2013年以降の年度ごとの有機雇用職員数と無期転換した職員数をお知らせください。

個人アンケート報告

期間：2022年7月

回答数：240名（昨年：553名）

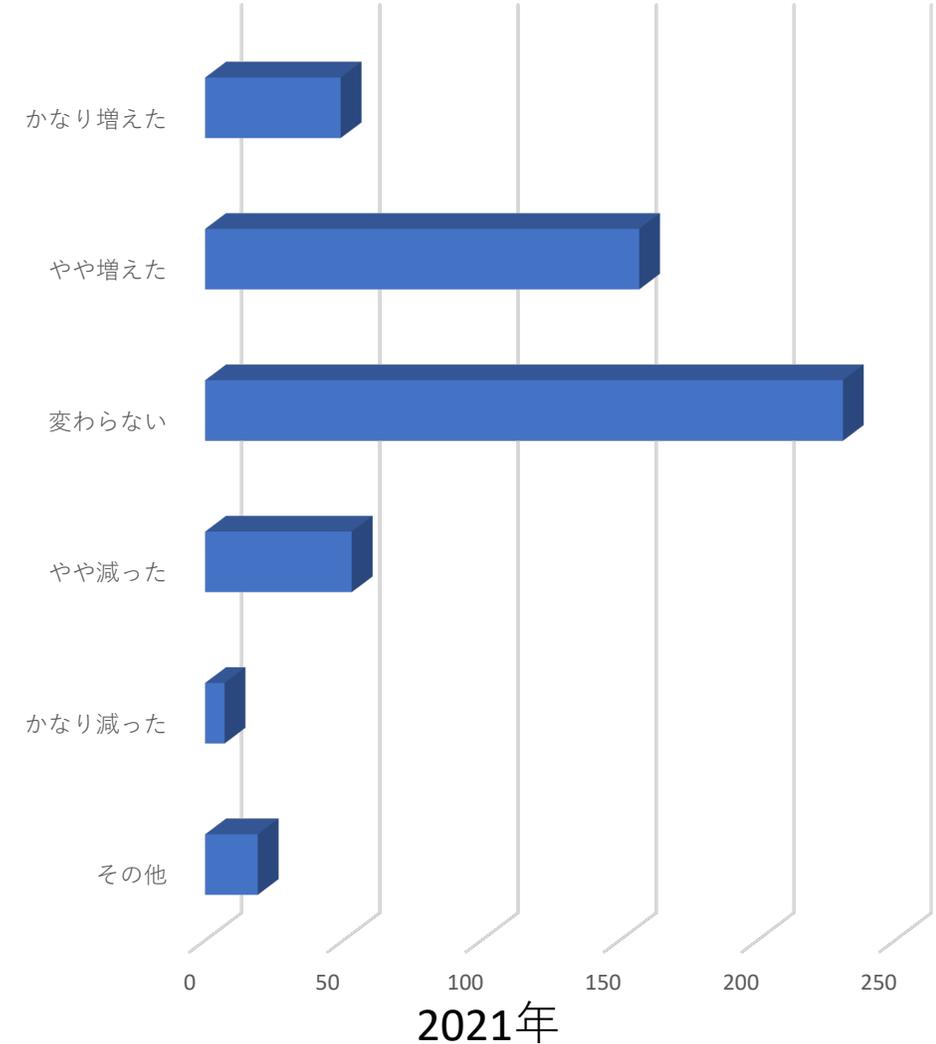
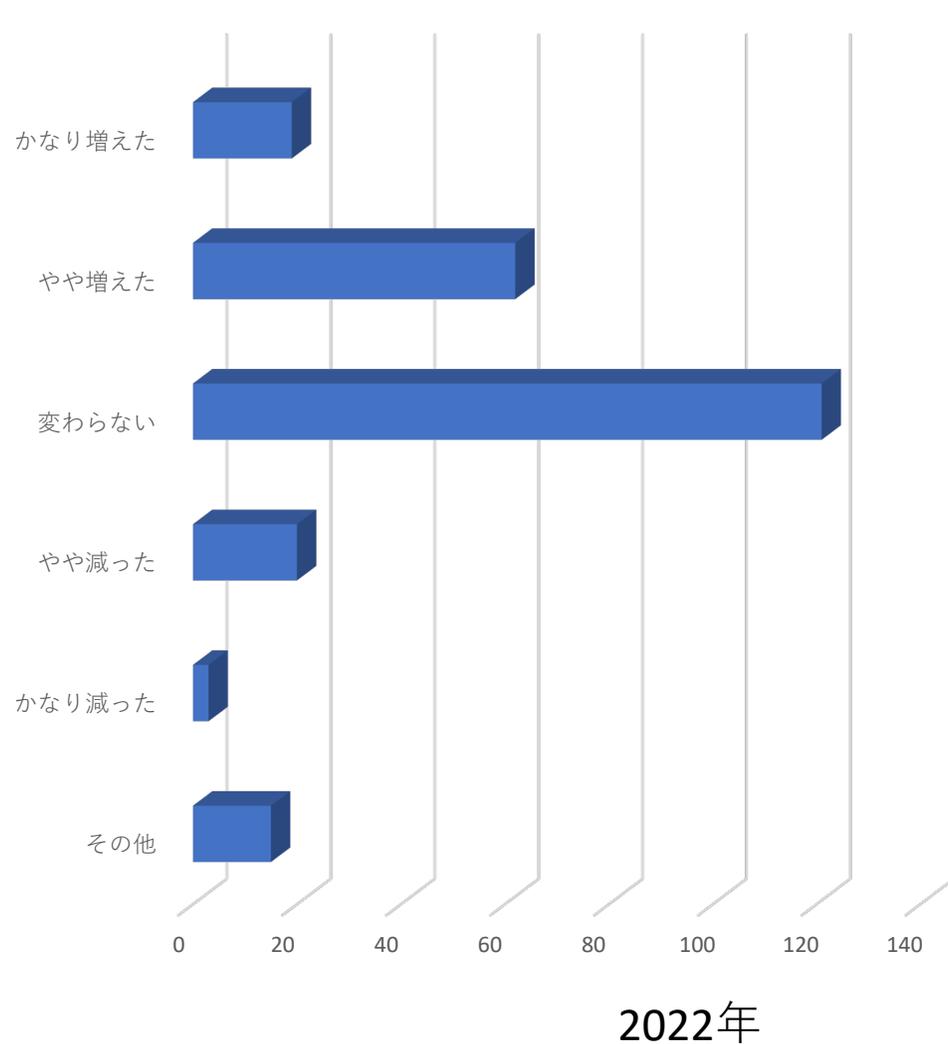




コロナウィルスの感染症関連

Q.9 新型コロナ対応下での、研究・業務等をすべて含めた業務負担は、例年と比べてどうでしたか。一つだけお選びください

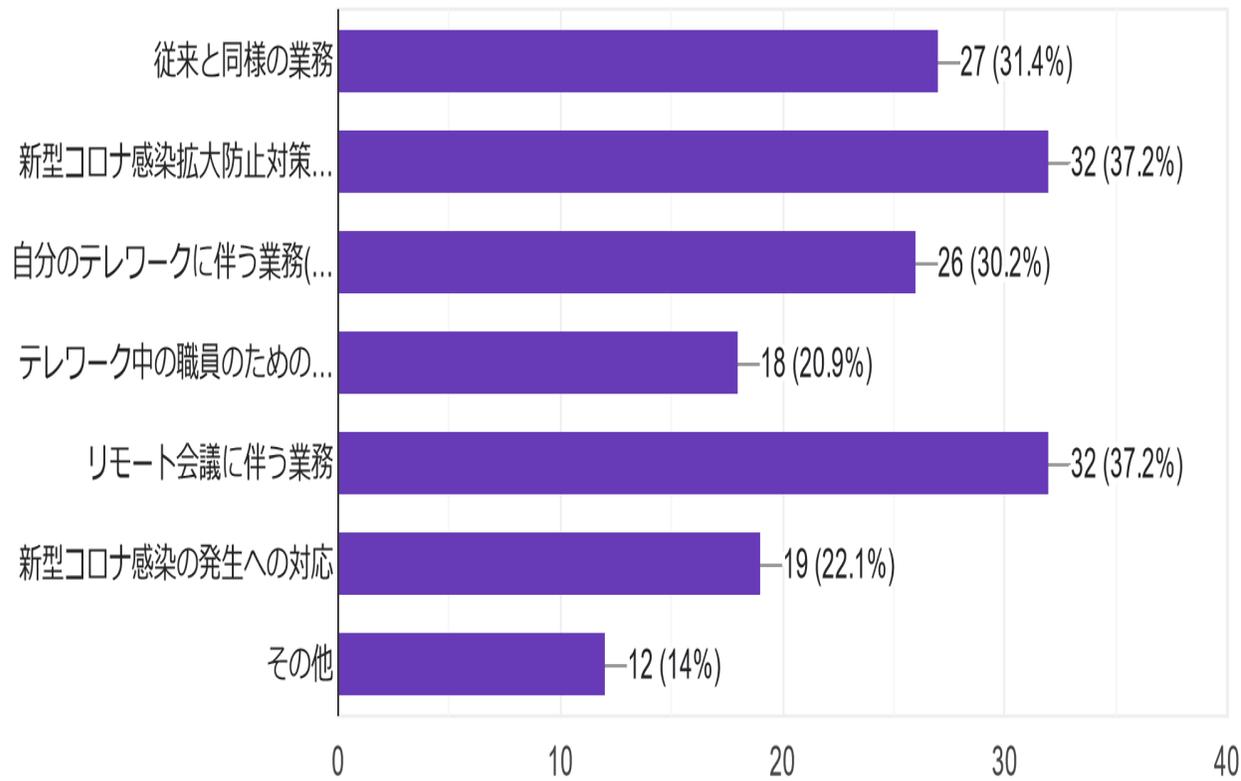
Q.10 Q9で業務負担が増えたと回答された方に伺います。業務負担のうち特に増えている内容は何か



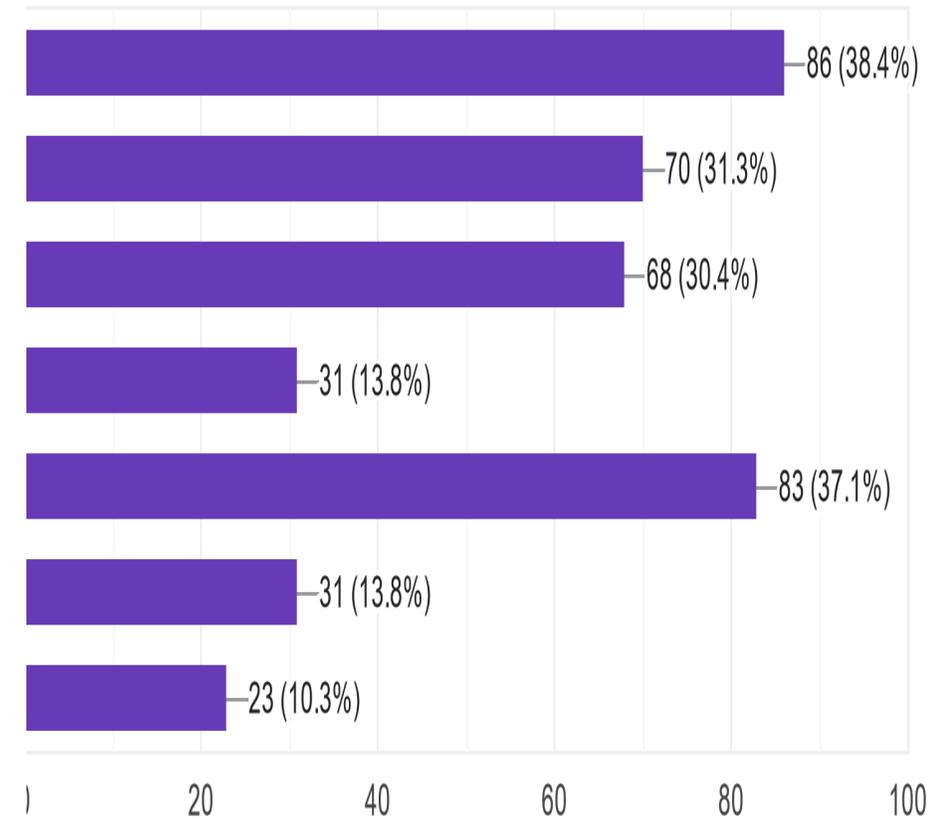
コロナウィルスの感染症関連

Q.9 新型コロナ対応下での、研究・業務等をすべて含めた業務負担は、例年と比べてどうでしたか。一つだけお選びください

Q.10 Q9で業務負担が増えたと回答された方に伺います。業務負担のうち特に増えている内容は何ですか



2022年



2021年

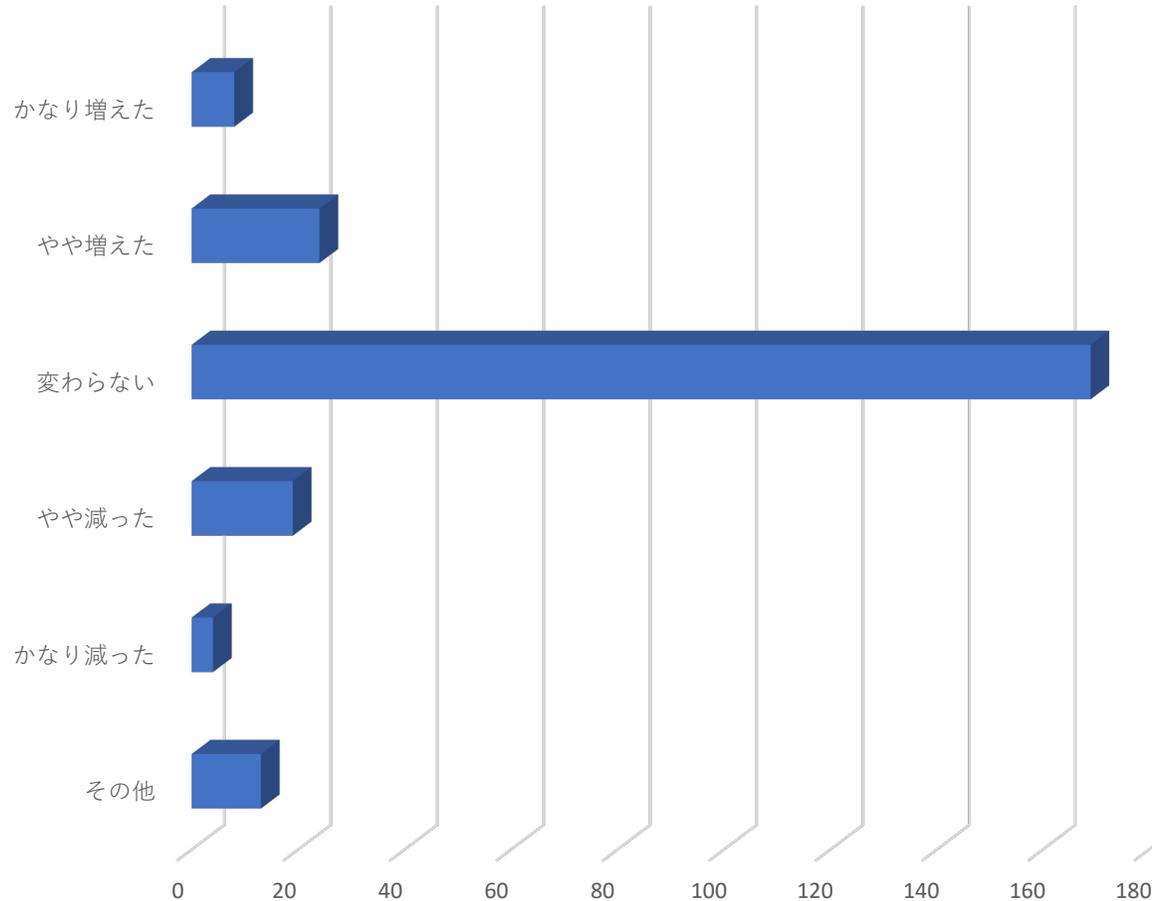
コロナウィルスの感染症関連

Q.11 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてどうでしたか

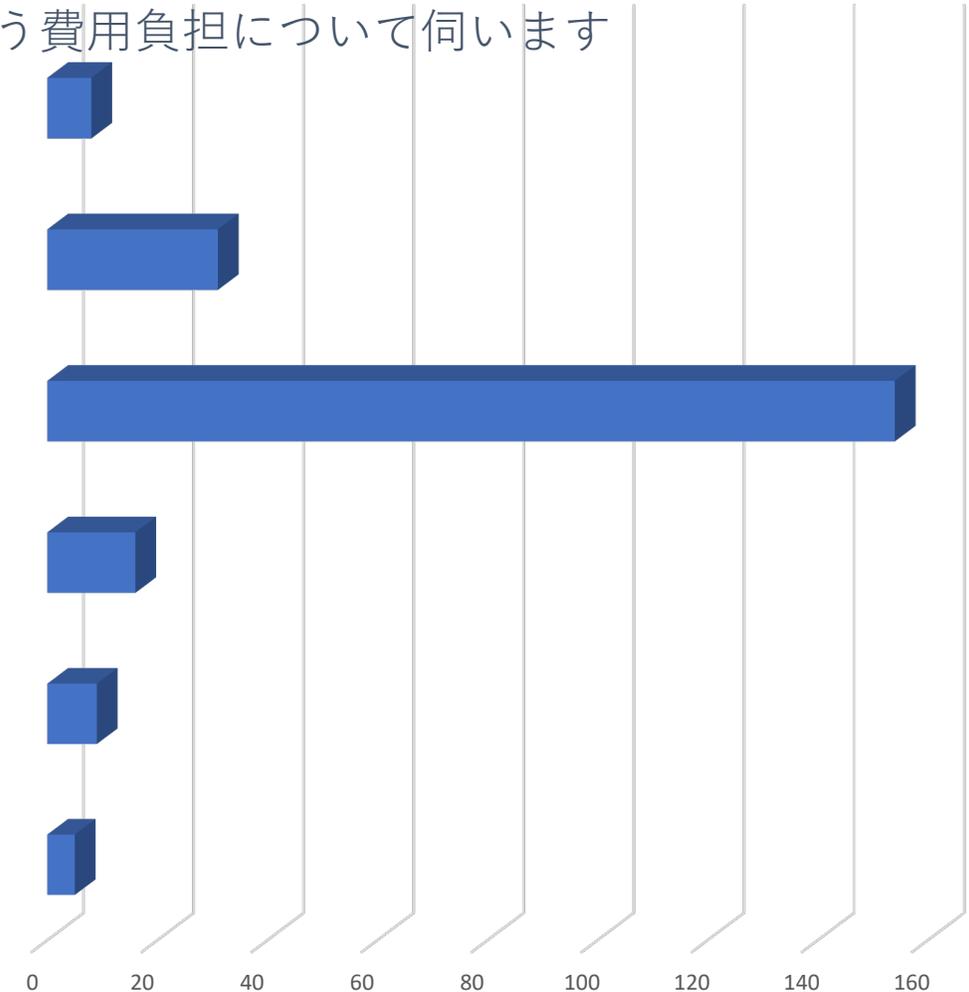
Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか

Q.13 Q12でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？

Q.14 Q12で、在宅勤務を行っていると答えた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います



2022年



2021年

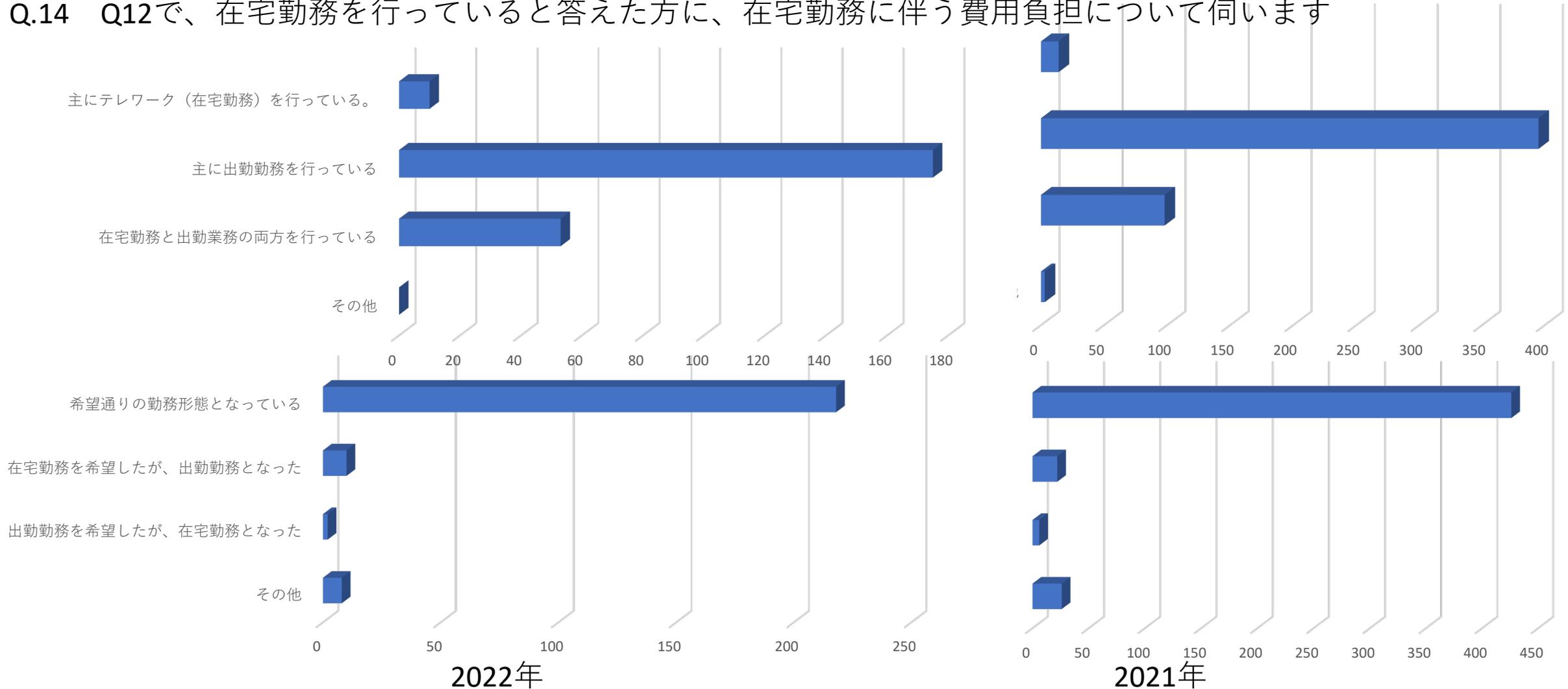
コロナウィルスの感染症関連

Q.11 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてどうでしたか

Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか

Q.13 Q12でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？

Q.14 Q12で、在宅勤務を行っていると感じた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います



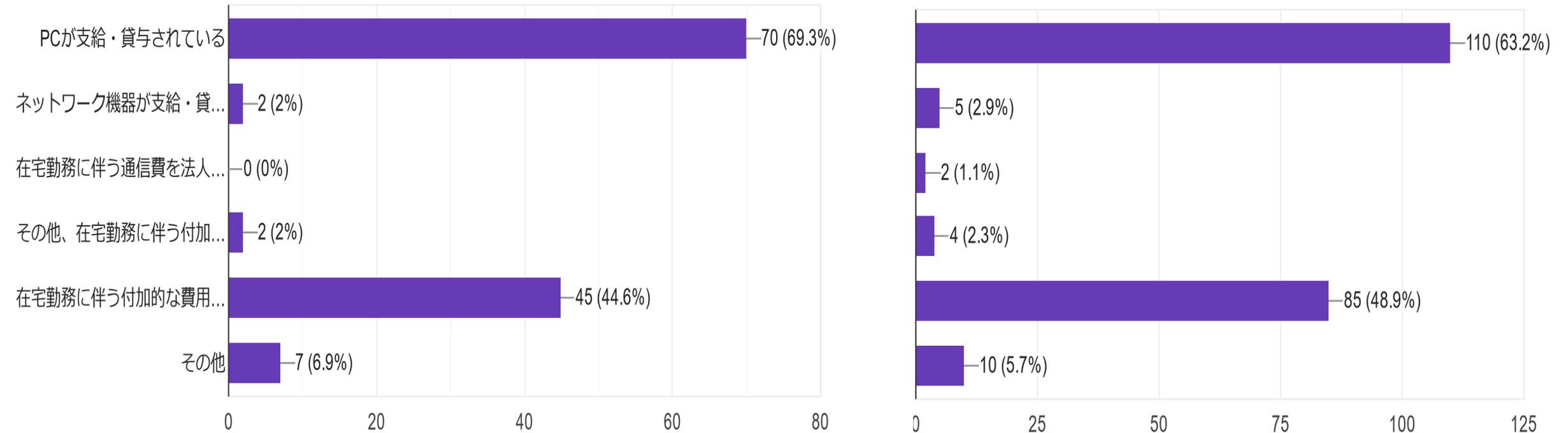
コロナウィルスの感染症関連

Q.11 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてどうでしたか

Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか

Q.13 Q12でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？

Q.14 Q12で、在宅勤務を行っていると答えた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います



2022年

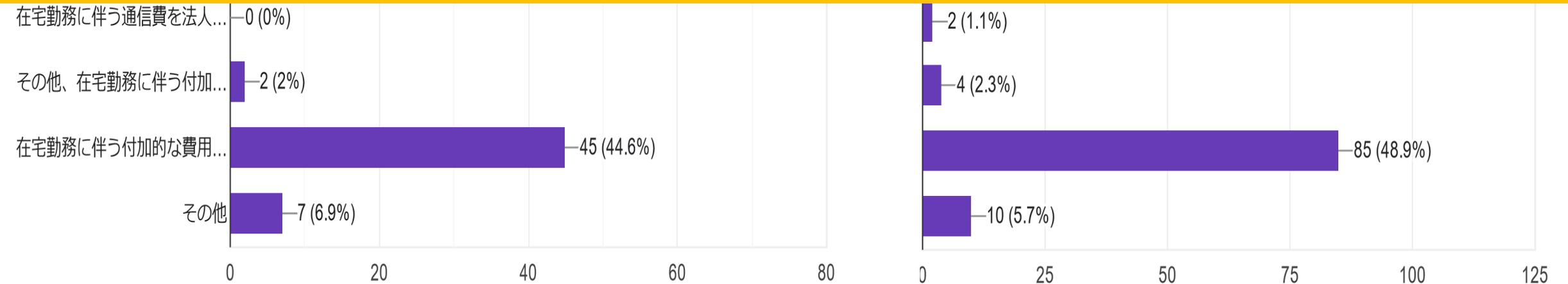
2021年

コロナウィルスの感染症関連

- Q.11 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてどうでしたか
- Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか
- Q.13 Q12でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？
- Q.14 Q12で、在宅勤務を行っていると答えた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います



コロナによる職場環境の変化は、落ち着いたと考えられる



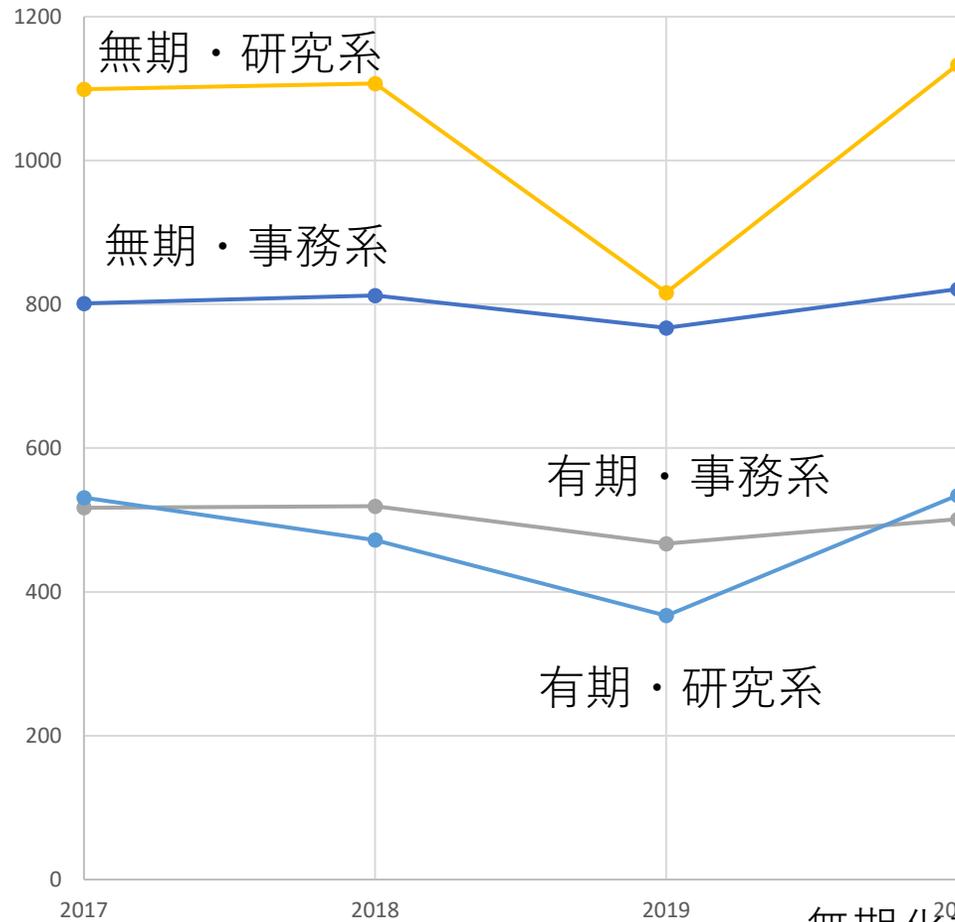
2022年

2021年

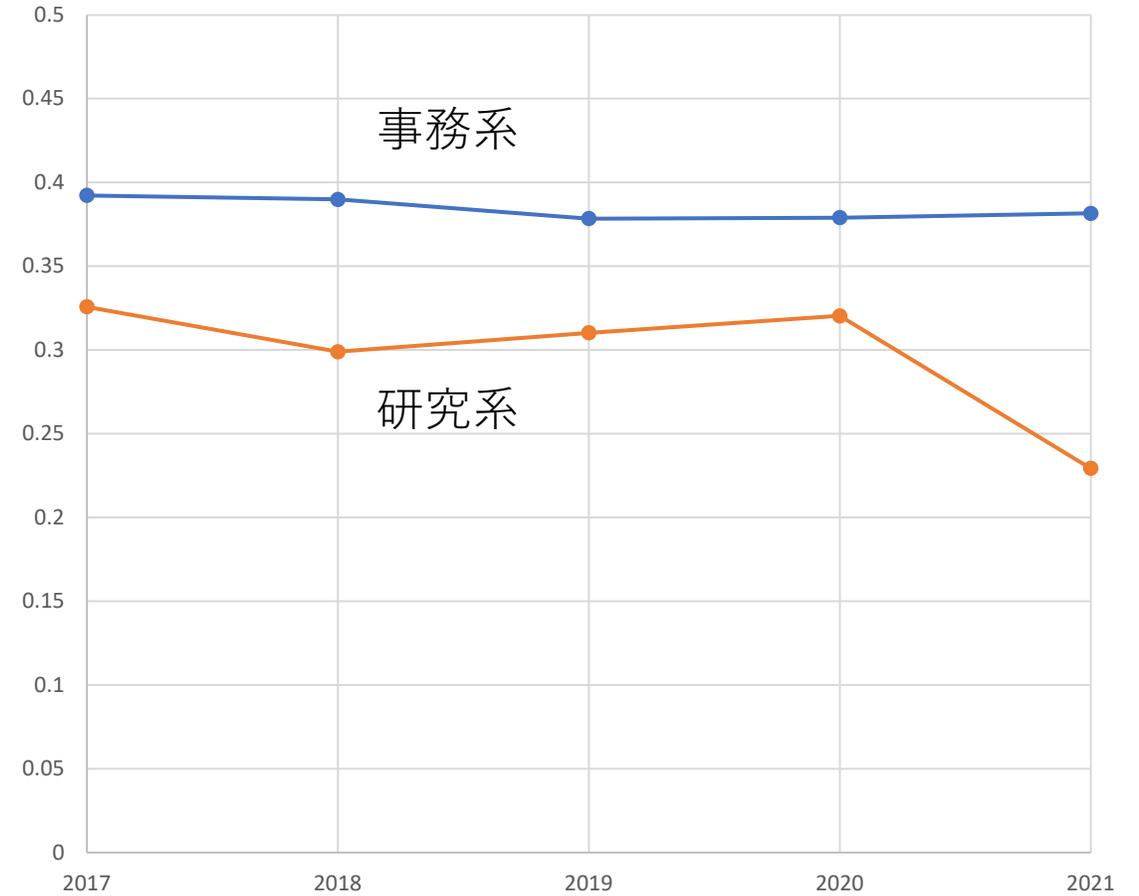
有期雇用問題関連

組織アンケートより

職員数の推移



有期職員の割合

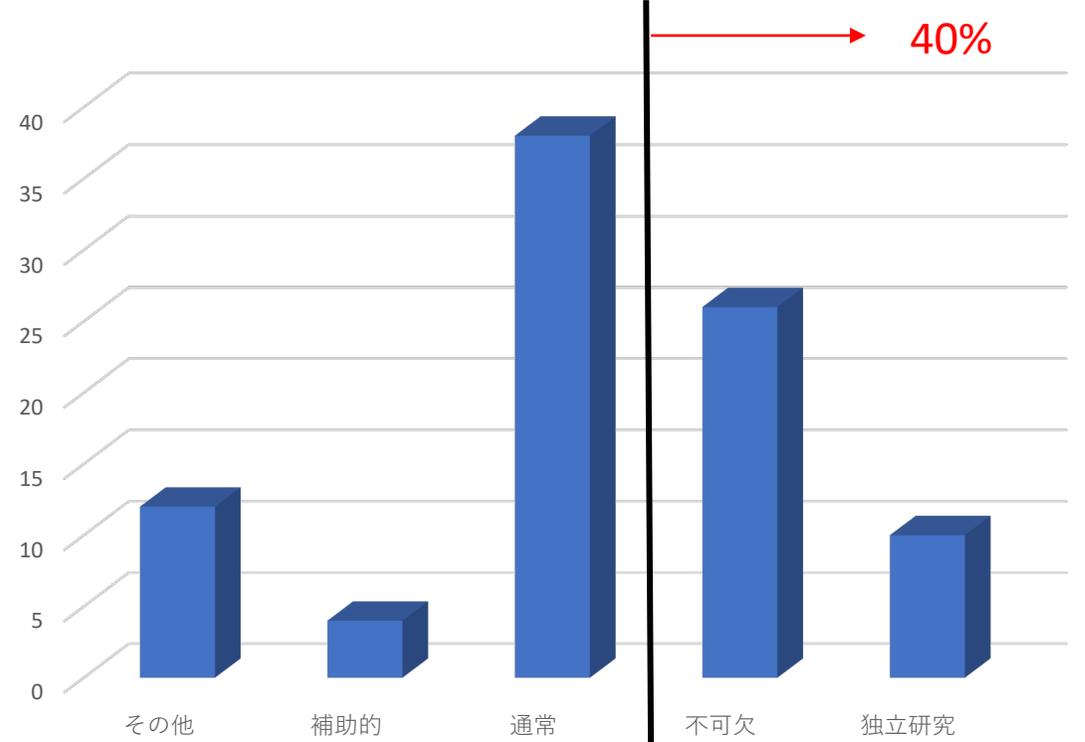


無期化規程あり 8/10
無期化実績あり 5/8 (不明を除く)

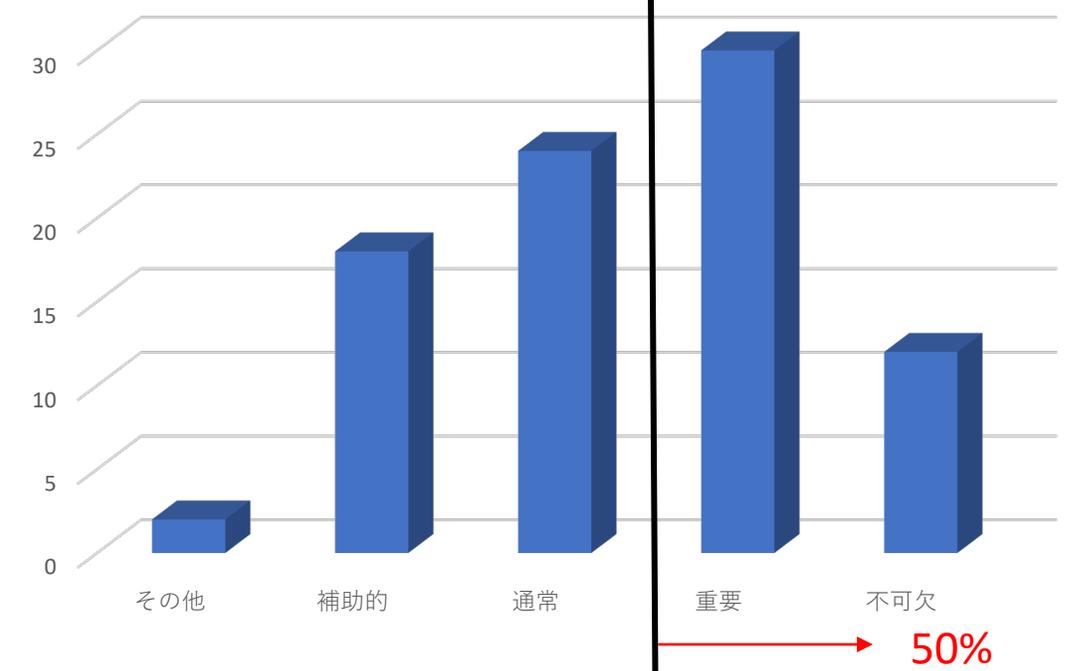
有期雇用問題関連

有期雇用職員（ポスドク）の方が担われている職責について、あてはまるものをお選びください

研究系

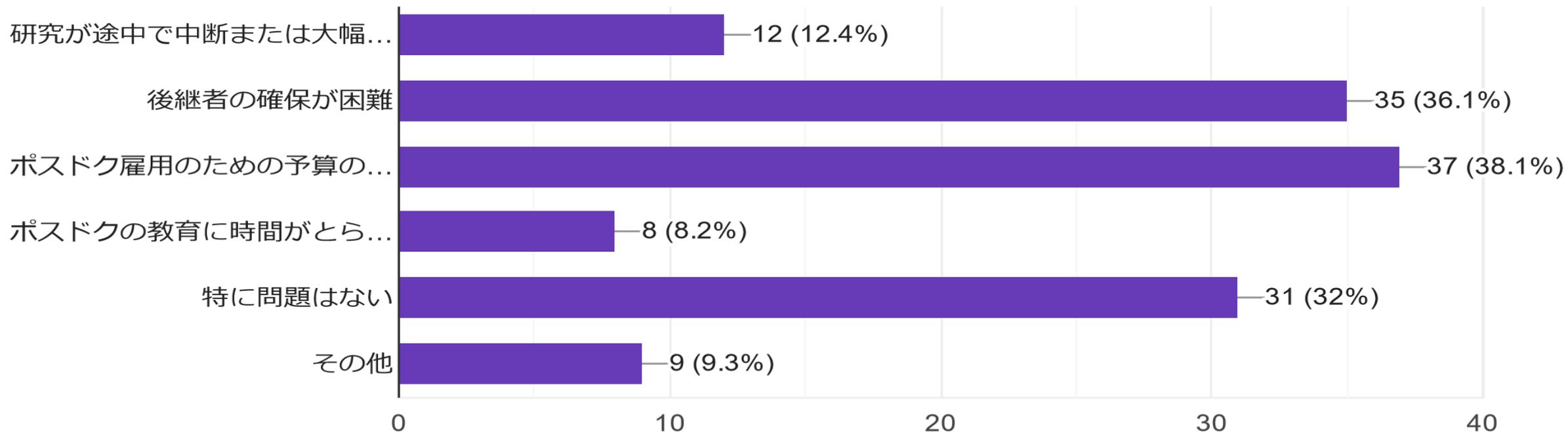


事務系



有期雇用にもなう問題点

研究系



事務系



事務系 自由記述

- 専門職として10年期限になった方が、今年度末に10年を迎えるため雇い止めの危険がある。業務の継続性の観点から無期転換をして欲しい
- 今年度いっぱい10年になるので、先日の更新面接で来年度の更新はないと言われました
- 自分にとって雇止めは仕方がないと思いつつも、**尊厳が傷つき生活も不安になる**のでつらい。
- 雇止めが身近で起きているが**雇い主に配慮**して受け入れているケースが多いようである。
- 法令違反に当たる可能性があり、組織として適切に対応してほしい。
- 雇止めは、雇う者と雇われる者、**双方にとってデメリット**があると思われる。
- 一定の評価基準をもうけて評価したうえで、優れた人材を残してほしい。**直属の上司筋のバイアス**な評価基準をもって取捨選択されているように思えてならない。
- 雇止めについて、正職員に危機感がない。自分とそりが合わない**契約職員を体よく解雇できる制度**くらいにしか思っていないと思う。
- いくら国が無期雇用職員を増やす法律を作っても、研究所はそれをいつも逆手にとって有期雇用職員を苦しめている。有期契約職員は研究所の規定に従うしかない。
- 同じ仕事が引き続き存在するのに、無期化せずに5年で雇い止めにしている。労働契約法の趣旨を無視した**脱法行為**である。
- 分析測定業務の経験豊かな職員が退職されると業務遂行上大きな支障をきたし、また代替人材確保が極めて困難である。
- 一方的な雇止めをさせない取り組みが必要。例えば、雇止めされる職員に対する、事業主としての再就職先の斡旋等の対応の要求
- 理研において研究職の無期化を防ぐために雇止めを行い訴訟を起こされたことを聞いたが、明らかに労働法違反と考える。
- 多くの人が同時に有期雇用職員雇止めなると、**職場(仕事)が成り立たない**。
- 場合によっては、やむを得ないと考えられる。
- 人材が入れ替わることは職場の活性化になるので、有期雇用職員の雇止めはデメリットばかりではない。無期雇用の職員(研究職も含む)の割合はもっと減らしてもよく、有期雇用職員を増やし、高いスキルを持った人材をもっと適切な待遇・給与で雇い入れるべき。

研究系 自由記述

- 研究室のプロジェクトと個人のプロジェクトの両方を進めているが、個人のプロジェクトは勤務時間外に取り組む必要があり、**十分な時間を確保することが難しい点**が問題だと感じている。
- 任期中に業績を出さなければいけないことに対して**心理的ストレス**がかなり大きい
- テニユアのポストが少なく、ポストクの時に落ち着いて**オリジナルな研究をすることが困難**。

- PDであっても、**若手の人材が少なくな**ってきているので、若い人々にとって研究職が魅力的な職業になるよう、環境を整えることが必要。
- ポストクだけ増えて、正規職がほぼ増えてない上、費やした学費に比して給与が高くないこともあり、**全体的に地盤沈下**しているように思える。
- 研究資金の調達が難しく、資金が調達できたとしても予算の使用期間等の制約から、十分な期間を雇うことが難しい。そういった状況では、募集をかけることすら難しくなり、優秀なポストクを雇用することができない。**完全な悪循環**で、後進を育て、日本の科学界を支えていきたいという気持ちをいちじるしく削がれる。
- ポストクのポストの大幅増は不可欠であるが、同時に、**将来を見据えた若手正職員を至急増やさないと先細り**は明らか。
- ポストク終了後の受け皿になる**正規研究職員採用枠の拡大**（要するに定員増）とそれを保証する基盤的研究費の大幅な増額が研究機関の活性化のため欠かせない
- 優秀なポストクがいても長期的に研究期間に貢献してもらうことは不可能

- そもそも、**ポストクを雇用する予算さえなくな**ってきている。
- そもそも**ポストク**（博士課程へ進学する学生自体）が**極端に少なくな**っています。
- ポストク人材が確保できない
- ポストクへの**応募がない**。