

## ポスドク問題の組織アンケート

### ▼産総研労組

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

1) 研究テーマ型任期付研究員

任期は5年を超えない範囲。外部機関から資金提供を受けて実施する特定のプロジェクトを推進するための研究員。本研究員は、任期終了後に引き続き任期の定めのない定年制の研究員となるパーマネント化審査を受けることはできない。

2) 招へい型任期付研究員

任期は5年を超えない範囲。任期満了時に退職することが原則。

3) 産業技術人材育成型任期付研究員

任期は5年を超えない範囲。任期の定めのない定年制の研究員となるための「パーマネント化審査」を受けることが可能。

4) 博士型任期付研究員

任期は5年を超えない範囲。任期終了の概ね1年半前に、任期終了後に引き続き任期の定めのない定年制の研究員となるための「パーマネント化審査」を受けることが可能。

5) ポスドク（産総研特別研究員）

産総研の契約職員であり、区分は第一号職員。  
博士号を有し（学位取得後7年以内の者）、かつ、優れた研究能力を有すると認められる研究業務に従事する者。

6) テクニカルスタッフ

産総研の契約職員であり、区分は第二号職員。  
研究機器等の操作等を必要とする研究補助業務、研究データ分析等の技術補助的業務に従事する者。

7) 招へい研究員

産総研の契約職員であり、区分は第五号職員。  
優れた学識及び研究経験を有する方であって、研究所の研究及び経営に広い視野からの適切な指導、助言のできる方並びに顕著な研究業績又は組織運営手法を有する者。

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

ポスドク（契約職員） 243名  
招へい研究員（契約職員） 233名  
テクニカルスタッフ（契約職員） 1549名  
常勤研究職員総数 2331名  
常勤職員総数 3030名  
（産総研 研究所概要 人員・予算（2018.7.1 現在）による）

産業技術人材育成型任期付(イノベーションスクール生) 0名  
博士型任期付(テニュアトラック) 287名  
研究テーマ型任期付(テニュアトラック以外) 6名  
プロジェクト型任期付 81名  
招へい型任期付 1名  
パーマネント 1943名  
常勤研究職員総数 2318名  
常勤職員総数 3011名  
（2017年度（H29年度）の産総研年報による）

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況については産総研も把握していない。

ポスドクの数自体、年々減少している。

産総研でポスドクを終了して、契約職員（テクニカルスタッフ）として元ポスドクが働いている。新規採用の年齢制限がありスキルを持ったポスドクが産総研に就職できないことが問題。

平成26年4月よりリサーチアシスタントという、博士課程の学生を雇用する制度が運用され始めたが、問題はまだ上がってきていない。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

各分会において、「契約職員懇談会」を開催し、そこで出た改善項目について各分会執行部を通じて本部に声が届いた時には、本部で検討した上で要求書を取りまとめて、当局に働きかけている。(2019年春季要求書には該当なし)

⑥ 貴労組は、ポスドクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。(以上)

組織間に差はあるものの、相対的にポスドクの雇用環境や研究労働条件は10年前よりも改善されています。一方で、現在、国内の研究機関の多くがポスドクを含めた若手研究者の確保に苦勞しています。この要因を作り出したのは、10～15年前のポスドクに対する劣悪な処遇です。博士課程に進学した先輩が学位取得後の就職に非常に苦勞し、また劣悪な労働条件で働かされていることを目の当たりにした修士課程や学部の学生は、博士課程への進学を諦めてしまいました。大学は学生を補てんするために留学生の受け入れを積極的に進めましたが、結果的に日本語のできない留学生の学内外での面倒を数少ない日本人の学生がサポートすることとなり、研究活動以外の負担が増大しました。このことが更なる博士課程進学者の減少を引き起こしました。

現在、国内研究機関においても国際化の名目で外国人研究者の受け入れを積極的に進めていますが、結果的にその負担は立場の弱いポスドクや若手研究者に押し掛かっています。また、国からの交付金の削減により、ポスドクや若手研究者にも研究業以外の事務作業の負担が増加しており、研究に専念できる環境ではなくなりつつあります。

このような背景から、国はポスドクや若手研究者が十分に研究に専念できるような労働環境を整えるために、研究業務に付随する事務作業を軽減するための事務要員や外国人研究者のサポート要員の雇用、さらに老朽化した研究施設の改修など、必要な部分には積極的にお金を投入すべきと考えます。そのことが優秀な学生の博士課程進学につながり、将来的に日本学会の更なる発展につながると考えます。

## ▼全農林労働組合農研機構関係分会

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

特別研究員・契約研究員・学振特別研究員

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

### 【農研センター分会】

・ポスドクの実態(人数など)を把握できていない。

### 【生物研分会】

・任期付き職員に、任期中の農業情報研究センターへの異動を求めることが多い（当分会以外でも話しを聞く）。期間中に成果を出すことが求められる中、課題が追加されて負担を感じている。

### 【農環研分会】

・ポスドクは研究上の実働で、主体的に研究に関わってもらっており、委託プロジェクトのみならず、課題の実質的な担い手であった。

・雇用条件や研究労働条件は、プロジェクトの特性や雇用責任者・業務指示者の方針に大きく依存している。そのため問題が表面化しにくい可能性がある。

・条件的な問題としては、単年度契約（複数年プロジェクトなのに毎年書類上の手続きが発生する）、雇い止めが起こりうる、賞与や退職金がない（他省庁の研究機関にはある場合も）etc。

・論文など業績作りや雇用終了後の就職先についてこまめにお世話し、大学や機構の他の研究部門（任期付きを経て）でパーマネント職を得ているケースが多い。ただし最近では予算の余裕がなくなったため、契約職員あるいは契約研究員として雇用する場合も出てきている。

・ポスドクは、雇用条件や研究労働条件は、プロジェクト予算で雇用した場合プロジェクトの特性や雇用責任者・業務指示者の方針に大きく依存。

・ポスドクの条件的な問題としては、単年度契約（複数年プロジェクトなのに毎年書類上の手続きが発生する）、雇い止めが起こりうる、賞与や退職金がない（他省庁の研究機関にはある場合も）等。ちなみに、農水省は契約職員にも賞与が出るようになっていきます（農研機構もそのうち準ずることになるかと思いますが）。

・ポスドクは分野やタイミングに合えば任期付研究員で採用されることが多く、キャリアパスとしては悪くないと思うが、\_災害対応のように早急な対応を必要とする課題が出たとき、キャリアパスにつまずきや遅延が発生する危険性がある。

#### 【畜試分会】

・現在の職場のポスドク在籍状況について分会は把握していないが、かつての状況を聞くところによると、ポスドクは宿舍、組合には入れないこと、また職場のグループウェアにも入れないため情報の周知や調達に非常に不便であった。日本学術振興会の奨学金返還猶予職に該当する場合であっても受け入れ研究室が把握しておらず、ポスドク研究員の不利益となったケースが聞かれた。さらに研究室によっては、本来の業務である研究と関係のない雑用など課される場合もあったようである。

#### 【果樹・花き分会】

・プロジェクト研究のデータ収集・解析の補助的役割を担っている。

・賞与や居住手当がなく、収入面でも厳しい状況である。

・ポスドク期間終了後の雇用は非常に不安定であり、任期満了の時期が近づくと、任期付き研究員や次期プロジェクトの有無の情報に振り回される場合も多々あり、精神的にも不安な日々が続く。

・ほとんどの場合、与えられたテーマについて研究に専念できる状況だと思うが、テーマ外の業務もせざるを得ないことがある。雇用条件、労働条件は規定上は悪くないが、成果がなければ次が続かないので、実態としてはおおむね時間外労働等の超過勤務状態にならざるを得ない。ポスドク終了後は、テーマに恵まれない等成果が残せない場合は次がない可能性が高いが、きちんと成果があればそれなりに次のポジションにつながることが多い。しかし、中には成果が残せても次が続かない場合もある。

#### 【農工研分会】

・研究労働条件、期間終了後のキャリアパスのいずれについても、研究ユニットやポスドク個人によって多岐にわたる。農村工学部門において依然ポスドクだった方への聞き取りでは、特筆すべきような問題点はなかったとのこと。

#### 【動衛研分会】

・雇用側が、ポスドクを研究者になるためのキャリアパスの一環としてみなすのではなく、雇用調整可能な戦力として使い捨てているように想像されます。

・ポスドク期間終了後、過去のポスドクの方は民間企業（非研究職）へ就職されています。また、年齢や職種による不利益があるように感じます。本部への勤務等も含めて、多様なキャリアパスを用意して、ポスドク期間終了後の雇用の継続について検討すべきかと思ひ

ます。

【食研分会】

・ポスドクの状態を把握していないため、不明である。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。

【農研センター分会】

ポスドクは1人も加入していない。勧誘なども行っていない。

【生物研分会】

【農環研分会】 【畜試分会】 【果樹・花き分会】 【農工研分会】 【動衛研分会】 【食研分会】

組織していない。

⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

【農研センター分会】

何も取り組めていない。

【生物研分会】

・春闘・秋闘の要求書で任期付きの問題を取り上げている。

【2019 春闘要求内容】

- ・採用条件提示を早く明確にし、各部門の幹部がしっかり理解して職員の指導を進めること
- ・採用時に提示された業務内容を大きく逸脱するような課題追加・異動・出向を行わないこと
- ・任期後のパーマネント採用を見据えた処遇を図ること
- ・研究内容によって論文等成果が得られるタイミングは異なると考えられるので、審査の時期を研究分野に応じて遅らせるなどの配慮をすること
- ・パーマネント採用時の給与・業務等の処遇について不利益を被らないように留意すること

【農環研分会】

・若手の研究員のキャリアパスについて、現状に合わせて細かく場合分けして昇給・昇格アンケート等で把握している。

・テニュアトラック制度による任期付き研究員の採用を、常に要求している。

追記

統合前はポストクの延べ人数が多く、明文化された方針はなかったが、当局は処遇改善等について関心を持ち考慮していたと感じている。統合後、ポストク（パート給与で職務はポストクも含む）の人数も少なくなり、統合の混乱が深刻化している中、研究センターの上層部がこれまでポストクの処遇改善等に向けていた時間・気力が削られている印象を受けている。

【動衛研分会】

・チラシ等で、ポストクの方を含むすべての職員に対して労働組合は活動していますということを知っている。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。（以上）

【農研センター分会】

・実態把握。そして組織化。

【生物研分会】

・⑥については⑤で要求するようなことを踏まえて、組織として長期的な視点に立つことが大事かと思いますが、具体的な方策は出ませんでした

【農環研分会】

・処遇面では、契約職員と常勤職員の差（年休とは別に夏期休暇を導入するとか）を縮めるような方向が望ましい。

・研究労働条件としては、研究以外の雑用を押し付けずに研究に専念する等、業績や能力が高められるよい研究環境を提供することが望ましい。

・契約時の研究の方向性や方針を見直すことなく、安心して研究を継続できる環境を提供することが望ましい。上層部の鶴の一声でこれまでの蓄積を捨ててしまうようなことは避けるべき。

・説明不足のまま、理事長に集中している予算を特定の研究分野や理事長の活動経費に運用するだけでは無く、法人経営の重要な柱である若手人材育成に交付金を回すように、強く働きかける。

・ポストクは基本的にはパーマネント職を得るまでのつなぎのような位置づけなので、業績や能力が高められるよい研究環境を提供することに尽きると思います。

任期付き研究員についても、文科省がテニュアトラック制度の普及・定着事業で上げている「5.任期終了後のテニュアポスト（安定的な職）が用意されていること」、任期終了後のポストがあること（中央から聞いた13名任期が切れるのに、農研機構が最初に示したポストは5名分だけ、これは少なすぎる、いい方悪いけど「使い捨てする気満々」にしか見えない）

【畜試分会】

・雇用契約を結ぶ際、使用者（法人）に契約書を詳細に作成させること。契約書の内容について労働者（ポスドク）が交渉できるようにすること。受け入れ研究者が組合員である場合、労働組合が契約する弁護士に、契約内容を検討してもらえるようにする、あるいは、代理人契約を依頼できるようにする。

#### 【果樹・花き分会】

・生活を送るうえで必要な手当（居住手当等）をポスドクにもしっかりと用意して欲しい。

・キャリアアップにつながるような研究生活になるよう、上司や管理職等を中心に手厚いサポートして欲しい。

・「次が続かないかも」が精神的なプレッシャーになって、超過労働せざるを得ない状況。ポスドク終了後何らかの形で次の働き口が確保できる（採用が難しい場合は次のポスドクの先等）が必要。

#### 【農工研分会】

・近年の農村工学部門においては、劣悪な雇用・研究労働条件の具体的なケースがないため、具体的な方策を回答できない。

#### 【動衛研分会】

・問題点は様々で個人個人で違うように思いますが、最大公約数として契約満了後のキャリアが不明朗であることが挙げられるのではないのでしょうか。具体的な進路は示せないとしてもどういったキャリアパスが想定でき、新たな職を得るためにどのような対策をいつから始めるかなど、ガイダンスが必要ではないのでしょうか。また雇用者・管理者側もその様な情報を適切に提供することに努める様、教育・研修をしては如何でしょうか？

・ポスドクの雇用条件が劣悪かどうか判断はつきかねますが、ポスドクの方は将来的な研究キャリアの見通しが立たないことに一番不安と問題を感じていると想像します。努力をして結果を出せた方が研究を継続できるように、ポスドクよりテニユア型任期付き研究員の方が、日本の研究状況に即しているような気がします。

### ▼全農林労働組合国際農研分会

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

任期付研究員 独立して研究する能力がある者を研究者として高い資質が必要とされる研究業務に一定の期間従事させる場合（5年）

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください



い。（※ポストク数は概数でもかまいません。ポストクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。



- ・再雇用職員は含まない
- ・ポストク（特別研究）のうち、外国籍の該当者なし
- ・ポストクの定義以外の研究実施職員、該当者なし

③ 貴研究機関におけるポストクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポストク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

- ・必ずしも研究のみに専念できる環境ではなく、所内委員等の業務をせざるを得ない場合がある。
- ・職場全体に、職員に対して様々な課題を掛け持ちでやらせようとする雰囲気があり、任期付研究員の場合は立場が弱いめいやかな仕事でも断れない可能性がある。
- ・期間終了後は概ねパーマネント職に雇用されており、特段の問題は認められないが、今後も全員雇用となるかについて注視が必要。

④ 貴労組はポストクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポストク組合員数を明記してください。



⑤ ポストクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

育成担当者を明確にするため、また本人の業務遂行に問題が生じることがないように、要求書に下記の文言を盛り込んでいるところ。

「任期付研究職員については、業務内容と本人の専門性に齟齬がないように、また過度な業務や責任を負わせないようにすること。

採用後は明確な育成・指導体制を確保し、その充実を図るとともに、領域長等に責任感を持った育成・指導をさせること。

さらに、若手研究員の雇用安定に向け、任期終了時の雇用確保に努めること。」

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

論文をしっかりと書いている管理職による指導が必要。また、論文をあまり書いていない管理職から「論文を書け」と指示を出すことのナンセンスさについて当局がしっかり理解する必要。これらの解決に向けた組織的な対応が必要。

#### ▼全農林労働組合森林総合研究所分会

(国立研究開発法人森林研究・整備機構)

①・再雇用職員

- ・テニユア型任期付研究職員
- ・非常勤特別研究員（ポストク）

②・職員数 1, 125名（役員8名を除く）

- ・ポストク 12名（外国籍不明）

(31.4.1 現在)

③ 貴研究機関におけるポストクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポストク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

ポストクの研究上の役割は、職務専念義務に配慮された環境にあるとともに、過不足なく業務を遂行できている中では、当該プロジェクト以外の論文執筆なども許されている。労働条件については、大学等のポストクに比べると遥かに好条件と考える。勤務時間も守られている。ただし、学術振興会のポストクは、直接の雇用関係にないため、事業用車を運転するために私費で保険に加入する必要があること、託児施設の利用ができないこと等の不便がある。ポストク期間終了後のキャリアパスについては、大半が採用されている印象にあるが、プロジェクトや領域の研究内容等の都合上、ポストクで所属している研究領域での採用とならない場合はある。しかし、他領域を含めてパーマネント採用は定期的であり、公募時には、ポストク期間中の研究姿勢などが見えることで人物評価等において有利に働いていると考える。

④ 貴労組はポストクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポストク組合員数を明記してください。

現在、ポストクの組合加入者はいない。

⑤ ポストクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

積極的な勧誘は行っていないが、制限の多い勤務形に対して柔軟に対応することを春闘・秋闘の要求項の一つとして要求している。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

③の回答と重複するが、当機関においてポストクの雇用・労働条件に関して劣悪であるとの意見はない。より良い職場環境の整備に向けては、雇用主が「機関でのキャリアパスが確約されるものではない」「プロジェクト業務の遂行に支障がない限りは、労働時間を徹底し他の論文執筆を許可する」などを最初に丁寧に提示し、また、雇用条件や機会の向上のため、公務員宿舎等への入居を可能にすることや、小・中規模プロジェクトから複数予算でのポストク雇用を可能にすることが必要と考える。

## ▼国立環境研究所

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

- (1) 任期付研究員
- (2) フェロー
- (3) 特別研究員
- (4) 准特別研究員
- (5) リサーチアシスタント の5形態です。

② 貴研究機関にポストクは何人いますか？ 全職員数とポストク数を明記してください。（※ポストク数は概数でもかまいません。ポストクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポストクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| (1) ポスドク(特別研究員)          | 83名(うち外国人19名) |
| (2) 研究系職員(パーマナント+任期付研究員) | 202名(うち外国人4名) |
| (3) 全職員(事務系職員、パート含む)     | 913名          |

ポスドクの定義におさまらないパーマナント以外の研究実施職員

- |                |     |
|----------------|-----|
| (1) 准特別研究員     | 7名  |
| (2) リサーチアシスタント | 34名 |
| (3) フェロー       | 19名 |

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション(役割)の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

ポスドクは雇用責任者(パーマナント研究職員)の指導の下、研究プロジェクトの一部を担い、外部競争的資金から賃金が賄われていることが多くなっています。この場合、ポスドクのエフォート率が資金元の制度に制約され、研究者のキャリアアップ等のための自発的な研究に時間を割けない事があります。組合として理事長交渉で本件の改善を要求していますが、特に外部資金雇用による諸問題については解決のめどが立っていません。ポスドク期間終了後に任期付職員に採用される例もありますが、この昇格の率は2割以下であり、希望者には狭き門となっています。多くは次のポストを外部に求めることとなりますが、研究所として制度化された支援はなく、個々の雇用者の裁量に依存しています。なお、昨年度、所内の高度機能専門員の一部は、その任務の継続性が著しく高いことが認められた者に限り、最長雇用年数を10年まで延長することが認められましたが、ポスドクに関しては、同じところに長期間いることが必ずしも本人のキャリアにとって良いとはいえないという理由で、そのような特例は認められていません。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか? 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

理事長交渉時のポイントの多くは契約職員の処遇改善であり、ポスドクの処遇も含まれます。昨年は、①ポスドクの業務のエフォート率について、論文投稿や将来のために20%のエフォートを認めること、②正規職員にはすでに認められているフレックス制度をポスド

クにも認めること、の2点を要求しました。②については、ポスドクに限らずすべての契約職員、職員に対して、今まで夏季に限定して利用が認められていた「ゆう活制度」のほぼ通年利用が可能となり、要求で勝ち取れた成果と考えています。

⑥ 貴労組は、ポスドクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

上記にも書いたように、将来のための研究時間の確保、具体的にはエフォート率の制約緩和等が必要だと思います。ただしこれは一つの研究所だけでは変えられないことで、科研費等、競争的資金の出し手側のルール次第のように思います。

#### ▼全厚生医薬基盤研究所

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

- ・任期付研究員
- ・再任用職員
- ・非常勤職員（特任研究員・プロジェクト研究員、研究補助、研究調整専門員）

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

★29年度法令に基づく公表事項より ----→最新版はまだ公表されていません

非常勤職員については入れ替えがあるので実際の人数はもっと多くなります。また、この数字は基盤研が給与を支払った人のみの分で、実際にはいろいろな財源から支払いが行われているため、非常勤の人数はさらに増える見込みです。また、外国籍の人もいますが実態は把握していません。

常勤：52人

事務・技術	22
研究	25
技能・労務	5

任期付き：28人

研究 28 → ポスドクが含まれる（リーダー以外）

再任用：23

研究 3

非常勤：99人

事務・技術 19

研究 39 → 特任研究員などポスドクに当たる

研究補助 32 → この中にもポスドクが含まれる

研究調整専門員 7

栽培管理技術員 2

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

・任期付研究員および非常勤職員（特任研究員・プロジェクト研究員・一時的に研究補助としても）

・雇用条件は国の任期付研究員および非常勤職員に準じている。任期付の雇用期間は3-5年、非常勤職員は1年更新である。任期付き職員は裁量労働（7時間45分）のため、給料は低く抑えられている。

・任期付き研究員の期間終了後のキャリアパスは無い。新規募集に応募の形になるが、任期付以上の募集は無い。テニュアトラックは管理職のみ。非常勤職員の研究補助から特任研究員に上がった例はわずかにある。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

・期間終了後も更新されている人が多いが、給料が据え置かれ、モチベーションの低下と共に転出する人も出ている。しかし理事長や上司との関係が次の更新に影響するため、問

題意識はあっても組合に入る人は非常に少ない。採用時に約束された任期より前に解雇勧告を受けた例があり、組合に加入することによって当初の予定まで在籍することができたが、更新には至らなかった。

- ・ほとんどのポストクが「更新されている状況」について、使用者側は「処遇は良い」と思っているところがあり、労使の認識の違いが大きい。
- ・組合の呼びかけはまだ弱い。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

- ・給料のベースアップ
- ・キャリアパスのルートを作る
- ・技術職としての位置づけ

#### ▼全厚生国立感染症研究所

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

回答

再任用（フルタイム、短時間）、任期付研究員（一号、二号）、臨時職員（所予算の直接雇入れ、競争的研究費等の雇入れ）、流動研究員（学振等）、協力研究員（所属は大学等）他に、給与がない学生（大学院生等）が

② 貴研究機関にポストクは何人いますか？ 全職員数とポストク数を明記してください。（※ポストク数は概数でもかまいません。ポストクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポストクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

回答

定員内職員 294 名（常勤正職員 244 名、再任用フルタイム 6 名、任期付研究員 44 名含む）、定員外再任用短時間 10 名、臨時職員・流動研究員・協力研究員等のポストク数は 10-12 名ほど、外国籍も数名いるようだが、正確な人数は不明

③ 貴研究機関におけるポストクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポストク期間終了後の

キャリアパスの状況について記述してください。

回答

ポスドク終了時に、運が良ければ研究所内でポスト空きがあれば、常勤に公募で採用可能だが、ここ数年は、任期付研究員から常勤職員に異動できたのは3割程度。他のポスドクを含めて期間（任期）終了後は、別の研究所、大学等のポスドクへ異動がほとんど。一部、民間に就職もあるようだ。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。

回答

全組合員数：25名 ポスドクを拒まないが現実ポスドクの組合員はいない

⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

回答

任期付研究員から常勤へ積極的な採用を要求している。ただ、ポスドク自身も一時的な職場との意識が強く、恒常的な組合活動になりにくい。

⑥ 貴労組は、ポスドクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

回答

国家公務員としての研究職採用は、公募が必須である。大学ではテニュアトラック方式の採用があり、公務員でも一定の研究、検査、検定実績を考慮したテニュアトラックによる採用方式を取り入れるべきである。

#### ▼全通信研究機構支部

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

【回答】



<有期雇用>

有期研究員、短時間研究員、専門研究員、特別招へい研究員、有期研究技術員、短時間研究技術員、専門研究技術員、専門調査員、有期一般職、短時間一般職、顧問、嘱託

<無期雇用>

無期研究員、無期短時間研究員、無期研究技術員、無期短時間研究技術員、無期一般職、無期短時間一般職

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

【回答】

全職員数 1093名（2018年3月31日現在）

うち有期雇用職員 686名（2018年10月現在）

<有期雇用職員の職種内訳>

一般職200名、研究員235名、研究技術員158名、嘱託20名、その他73名

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

【回答】

役割：一定期間内に研究成果の創出をすることを目的に雇用されている。

雇用条件：1年間の雇用契約（更新最長5年）

労働条件：給与については、パーマネント職員の本給に合わせた給与体系（ボーナスは、月例給に組込）としている。休暇等は、病気休暇以外は、パーマネント職員と同等。

キャリアパス：新たに公募による採用や他組織へ異動

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

【回答】

要求：有期職員のパーマネント化、労働条件の均等待遇

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

【回答】

国立研究開発法人の運営交付金の増額（人件費枠の撤廃）。

労働条件の改善のための、統一した要求書の提出と最低限の到達目標の設定（労使協約の締結を含む。）。

#### ▼運輸研究機関支部 海上技術安全研究所労組

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

任期付き雇用、再任用雇用

② 貴研究機関にポストクは何人いますか？ 全職員数とポストク数を明記してください。（※ポストク数は概数でもかまいません。ポストクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポストクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

6名（令和元年6月現在）

③ 貴研究機関におけるポストクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポストク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

研究上のポジション：研究実務の遂行（非マネジメント）

雇用条件・研究労働条件の問題点：特になし

ポストク期間終了後のキャリアパス：常勤職員として雇用、他機関・会社で常勤職員・任期付き職員として雇用

④ 貴労組はポストクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポストク組合員数を明記してください。



⑤ ポストクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

組合内に対象者がいないため、特になし。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

ポストクから現在の問題点を聞き取り、問題点を把握する。

#### ▼気象研究所支部

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

- ・派遣会社で雇用され派遣
- ・他企業に所属し勤務先が当研究所
- ・他機関で契約社員として雇用され派遣
- ・科研費などの期間限定の外部資金で雇用され派遣

② 貴研究機関にポストクは何人いますか？ 全職員数とポストク数を明記してください。（※ポストク数は概数でもかまいません。ポストクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポストクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

全職員数：研究員 131 名、事務職員 31 名

ポストク：およそ 15 名(外国籍：2 名)

③ 貴研究機関におけるポストクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポストク期間終了後の

キャリアパスの状況について記述してください。

○研究上の役割の実態

研究においてデータ解析と論文執筆を主に担当する場合や、実質的にパーマネントと同等の場合がある。

○雇用条件・研究労働条件の問題点

多くのポストクの雇用条件は、短期雇用、ボーナス昇級なし、退職手当なしと待遇が悪い。宿舎に入ることができない。

○ポストク期間終了後のキャリアパスの状況

多くは他の研究機関等へ移る。ごくまれにパーマネント職員に採用される人もある。

④ 貴労組はポストクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポストク組合員数を明記してください。



⑤ ポストクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

気象研究所は国立研究所であるため、①で回答したように、本研究所の資金で直接に雇われたポストクはゼロである。机があっても雇用主は他機関であり、また建前上は指揮監督も本研究所で行うことはできない。そのような理由から、組合とポストクとの接点はこれまでほとんどなく、組合としてポストク問題に労力をかけられてはいない。

ただ、今後、問題が具体的に顕在化すればフォローに入れるように注視していきたいと考えている。また、ポストク問題自体は広く科学コミュニティにとって重要な課題であり、つくば地区の取り組みにも協力する。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。（以上）

そもそもとしてパーマネントのポストを増やすことがまずは肝心である。また、日本ではテニユア・トラックが未だ少なく、正規雇用への道が開けるキャリアパスがほとんど整備されていないのも問題と考える。

## ▼気象研究所支部

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

- ・派遣会社で雇用され派遣
- ・他企業に所属し勤務先が当研究所
- ・他機関で契約社員として雇用され派遣
- ・科研費などの期間限定の外部資金で雇用され派遣

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

全職員数：研究員 131 名、事務職員 31 名  
ポスドク：およそ 15 名(外国籍：2 名)

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

### ○研究上の役割の実態

研究においてデータ解析と論文執筆を主に担当する場合や、実質的にパーマネントと同等の場合がある。

### ○雇用条件・研究労働条件の問題点

多くのポスドクの雇用条件は、短期雇用、ボーナス昇級なし、退職手当なしと待遇が悪い。宿舎に入ることができない。

### ○ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況

多くは他の研究機関等へ移る。ごくまれにパーマネント職員に採用される人もある。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

気象研究所は国立研究所であるため、①で回答したように、本研究所の資金で直接に雇われたポストはゼロである。机があっても雇用主は他機関であり、また建前上は指揮監督も本研究所で行うことはできない。そのような理由から、組合とポストとの接点はこれまでほとんどなく、組合としてポスト問題に労力をかけられてはいない。

ただ、今後、問題が具体的に顕在化すればフォローに入れるように注視していきたいと考えている。また、ポスト問題自体は広く科学コミュニティにとって重要な課題であり、つくば地区の取り組みにも協力する。

⑥ 貴労組は、ポストの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。（以上）

そもそもとしてパーマネントのポストを増やすことがまずは肝心である。また、日本ではテニユア・トラックが未だ少なく、正規雇用への道が開けるキャリアパスがほとんど整備されていないのも問題と考える。

#### ▼国立科学博物館労働組合

① 貴研究機関におけるパーマネント以外の研究員の雇用（就労）形態をすべて書いてください。

常勤

有期雇用職員：3年もしくは5年未満。[技術補佐員，技能補佐員]

外部資金有期雇用職員：5年もしくは10年未満。[技術補佐員，技能補佐員，支援研究員]

特定有期雇用職員：5年未満。[特定非常勤研究員，特定研究員]

非常勤研究職員

短時間勤務有期雇用職員：週30時間，5年未満の雇用。[技術補佐員，技能補佐員]

短時間勤務外部資金有期雇用職員：週30時間，5年もしくは10年未満の雇用。[技術補佐員，技能補佐員，支援研究員]

雇用契約に含まれない研究員  
学振 PD、協力研究員（無給）

② 貴研究機関にポスドクは何人いますか？ 全職員数とポスドク数を明記してください。（※ポスドク数は概数でもかまいません。ポスドクのうち、外国籍の人についてわかれば人数を明記してください。またポスドクの定義におさまらないパーマネント以外の研究実施職員がいればその職員数も記入してください）

研究職 約 70 名中名中 10 名超。全体の職員数は、127 名とされているが、この中に有期雇用者は含まれておらず、労組も把握していない。

③ 貴研究機関におけるポスドクの研究上のポジション（役割）の実態と、雇用条件・研究労働条件の問題点について、具体的に記述してください。また、ポスドク期間終了後のキャリアパスの状況について記述してください。

学振 PD や一般的なプロジェクト研究員が論文執筆を含む研究業務が主務であることに対し、当館のポスドクは研究室の管理・標本整理等の当館内の業務を担っている。それらの業務がキャリアパスに役立つかどうかは、標本整理等が研究に直結しているかどうかなどのように個人の専門によるところが多いと思われる。

非常勤研究員の中でも週 40 時間未満の従事者と、フルタイムの特定非常勤職員では給与単価・各種手当・退職金の支給の有無等で待遇が大きく異なっている。給料が安すぎると行った意見も聞かれる。

④ 貴労組はポスドクの仲間を何人組織していますか？ 全組合員数とポスドク組合員数を明記してください。



⑤ ポスドクの要求課題や組織化に関わっての貴労組の方針や具体的に取り組んでいることについて記述してください。

任期付き研究員が組合員に多くないため積極的な活動を行うに至っていない。また、当館では生物学系から産業史など比較的広い分野の研究者が在籍しており、ポスドク経験のない研究者もいる。個々の研究者のポスドクのキャリアパスに対する意識も高いとは言えない

いのが現状である。

⑥ 貴労組は、ポストクの劣悪な雇用・研究労働条件を改善するために、どのような方策が必要だと考えますか？ 具体的に記述してください。

雇用の拡充しかないと思われるが、現状難しいと考える。限られたポジションを取り合う現状では、まずは少なくともフェアな採用プロセスを経ているかどうかを透明化されるべきと考える。また、退職金等の手当がない任期付きであるならば、賃金は無期雇用者より高額であったり、税制の優遇があったりして良いと思われるが、日本ではそのような発想がないことも問題と考える。

フェアな採用プロセスにあたっては、性差はもとより年齢も加味されるべきでないと考える。ポストク問題が直撃した30代中盤から40代の研究者は、各研究機関の人事凍結や男女共同参画の波にも揉まれた。この世代は一般に結婚・出産などの大きなライフイベントがあるが、研究キャリアのためにそれらを躊躇したものも多い。政府として新規女性雇用者のみにスタートアップ資金が優遇された一方で、出産による離職や待機児童問題などで復職できないケースがあるのに、現在でも公募で年齢制限が散見されるのは不適と考える。子育て支援等の社会保障とも連携した施策が必要ではないか。