

大学教員・研究所職員の雇用と労働

北泊謙太郎

本誌はこれまで、2012年5月号「学問の継承性と基礎科学の危機」や、2018年11月号「非正規・不安定雇用と学問継承の危機」などの特集を通じて、大学改革に伴う教育・研究環境の悪化やそれが若手研究者養成に与える影響、雇用の弾力化・流動化に伴う無期雇用教員・研究者の減少と任期付き有期雇用教員・研究者の増加といった問題群を整理し、それが学問継承の危機につながっていることについて警鐘を鳴らしてきた。

本特集では、上記の特集で論じられてきた問題意識を継承するとともに、大学や研究機関（以下、大学等）で働く教職員の「労働」という視角を新たに設定した。ではなぜ大学等の「労働」が問題となるのだろうか。

まず、大学等に所属する研究者は、自らが労働法の適用されている「労働者」であると自覚している人が多くはない。また、大学等で採用される人事労務政策の中には、労働法の本来の趣旨から逸脱しているものも少なくない。本特集でも叙述されているが、裁量労働制適用者への深夜・休日労働への割増賃金不払い、無期転換権発生前の雇止めの事例などはその典型である。

加えて、本誌でも紹介されたように、大学等の職員に対するサービス残業の問題、法定時間を超えた時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）の違反問題も存在する。例えば、2020年11月に発覚した大阪大学の事例では、勤務管理システムで把握されている職員の労働時間と実労働時間とがかけ離れていることが労働基準監督署に指摘された¹⁾。

以上のことも含めて、労働法の適用除外であるかのような労務慣行が様々な形で大学等に存在しているのであり、大学等の教職員が「労働者」であるという意識形成の妨げになっていることが想定される。また、このことは、学生が大学で労働者の権利を学ぶことも阻害している。

本特集では、まず河合論文で、労働環境の特殊性から労働法規の適用外とみなされがちな大学等でこそ顕在化しやすい労働問題を取り上げ、それに対応するワークルールや考え方を具体的に論じる。笹倉論文と藤田・野中論文では、国公立大学と私立大学における教員の労働時間や労働条件などがデータの分析によって明らかにされる。

小暮論文は、臨床研修制度・専門医制度と医学科専攻大学院制度の両立が難しいことから、基礎医学研究者養成の困難性を論じる。金井論文と川中論文は、最先端の研究開発に携わる研究者・技術者の雇用のあり方について鋭い問いを投げかける。安杏里談話室は、若手研究者のキャリア・プランや、採用・ライフイベント時の「沈黙」について読者に訴える。本特集を通じて、大学等における雇用と労働の問題を考える手がかりを得ることができれば幸いである。

注および引用文献

- 1) 長野八久：「大阪大学における非常勤講師の労働契約をめぐって」『日本の科学者』57(9), 46-47 (2022)。

(きたどまり・けんたろう：大阪大学，歴史学)