

経済を 見る眼

【今週の眼】

大竹文雄

大阪大学社会経済研究所教授



おおたけ・ふみお ● 1961年生まれ。83年京大卒、85年阪大大学院博士前期課程修了、経済学博士。大阪府立大講師、阪大社会経済研究所助教授等を経て現職。著書に『日本の不平等—格差社会の幻想と未来』『経済学的思考のセンス』『競争と公平感』など。

撮影：大隅智洋

研究レベルを低下させる労働契約法

日 本の大学は、任期付き教員や非常勤教職員のあり方をどうするかという深刻な問題に直面している。2013年4月に改正労働契約法が施行されたからだ。有期雇用契約が5年を超えて反復契約された場合に、労働者が希望すれば、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させなければならぬと、改正労働法18条1項に定められたことが理由だ。

確かに、5年も有期雇用契約で雇用されてきたのだから、それだけの人は、安定的な雇用契約に移すべきだ、というのは、もつともな主張だ。しかし、5年という基準で、無期労働契約に移さなければならぬという制度の設計が、人々の雇

用契約のあり方に大きなバイアスをもたらすのは明らかだ。

人を雇う側になって考えてみよう。これから取り組むプロジェクトは、5年やってみないとそれが続けられるかどうかわからない。仮に、そのプロジェクトが続けられそうだと見えない。その次の5年程度しか先が見えない。そういうときに、現在自分の会社には、有期雇用で2年雇ってきたAさんがいるとしよう。Aさんは経験があるし、このプロジェクトに参加したがっている。一方、この仕事の経験がまったくないBさんという新人を有期雇用契約で雇うという選択もある。あなたは、どちらの人をプロジェクトのメンバーとして雇うのだろうか。

これからの5年間のプロジェクトでAさんと有期雇用契約を結ぶことは、Aさんを無期労働契約で雇うことと同じである。あなたのプロジェクトが、5年後に継続できないことがわかった場合でも、Aさんを会社は雇い続けなければならない。しかし、会社にはAさんを雇い続ける資金がない。

つまり、あなたにはプロジェクトにとってより適性を持ったAさんを雇うという選択肢はなくて、Bさんを雇うしかない。Aさんにとって、あなたにとっても、そして会社にとっても不幸なことだが、改正労働契約法では、そうせざるをえない。それだけではない。Bさんを雇って、プロジェクトが成功し、5年間

プロジェクトが延長されたとしても、延長されたプロジェクトのメンバーとして、このプロジェクトに慣れてきて戦力になったBさんと有期雇用契約を結ぶことは難しい。Bさんが無期労働契約を結びたいと希望しても、プロジェクトが有期である以上、あなたはBさんを雇い続けることができない。プロジェクトが継続された場合には、また新しいメンバーを募集しなければならない。

実は、大学の研究費の仕組みはこのようになっていく。研究者レベルだけではなく、大学に交付される競争的資金の多くは、このような形である。企業でもプロジェクトの多くはこのような形ではないだろうか。

大学には、新規の教員の多くを、5年から7年程度の任期付きで雇用し、適性があれば、無期労働契約に変更するというテニユアトラック制度を取っているところも多い。5年程度の研究教育実績でじっくり適性を判断するのである。しかし、改正労働契約法の下で、本人の就職活動の余裕を持たせるには、3年程度で適性を判断する必要がある。若手研究者は短期的に成果が出る研究に集中するはずだ。日本の研究・教育のレベル低下を防ぐには、労働契約法の再改正が大至急必要だ。

