

理化学研究所における 研究人事制度の現状と今後の課題

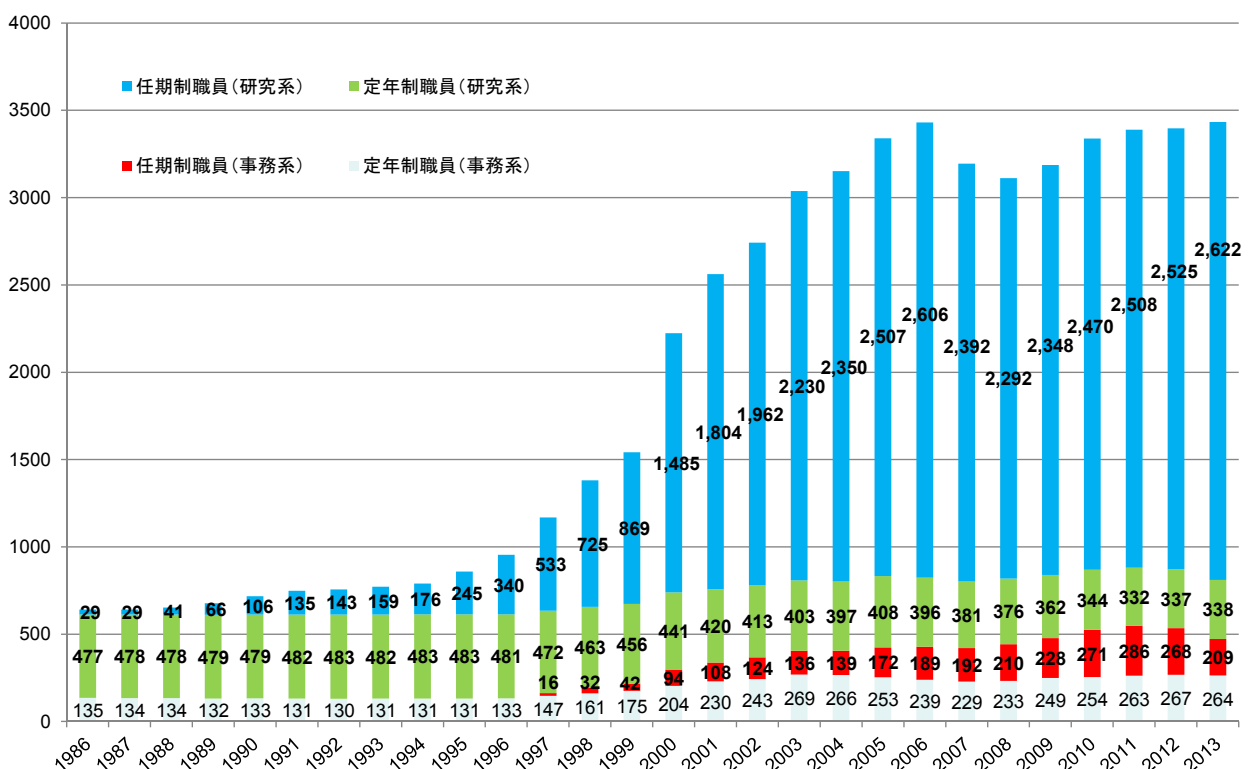
平成27年2月27日

理化学研究所
理事 古屋輝夫

1

人員の推移(常勤職員)

2014年3月31日現在



2

理研の人員構成(人数:平成26年3月31日現在)

1. 定年制職員 602名
 - ◇公務員に準じた俸給表に基づく年功序列の給与体系
 - ◇研究系職員の一部に年俸制を導入
 - (1) 研究系職員 338名
 - (2) 事務系職員 264名

2. 任期制職員 2,831名
 - ◇業績等に応じた柔軟な給与決定
 - ◇年俸＝固定給(職位)＋変動給(業績・ミッション・期待値等)
 - (1) 研究系職員 2,622名
 - (2) 事務系職員 209名

3

定年制と任期制の利点と欠点

H27.1研究政策リトリートの議論等から

- (1) 定年制(前世紀までの理研では主流)
 - ◇利点:雇用者にとって60歳(定年)までの安定した雇用
 - ・(研究者本人にとって)チャレンジングな課題に取り組める
 - ・(研究所にとって)安定雇用を前提に高度な研究能力を有する人材の確保が可能
 - ◇欠点:人事が硬直化、事業展開の自由度に制約がでる
 - ・研究室主宰者の転出の際に残留のケースがある。
 - ・給与処遇が完全に年功序列(自由度がない)

- (2) 任期制:(理研ではミレニアム以降主流) 理研研究者の9割は任期制
 - ◇利点: Turn over frequency が上がる
 - ・研究者の人材育成に速度感、特に若手にとっては修行の場として研究に専念
 - ・抱え込みからの解放(もあるのでは)
 - ・事業展開の自由度に対応:10年毎の事業見直し(腐らない研究所)
 - ・柔軟な給与の支給が可能。(実際は短期高給は少ない)
 - ◇欠点:雇用が不安定
 - ・若い人のモチベーションに負の影響(使い捨という批判)
 - ・良い人材を集める上ではマイナス傾向

理研は、これまでの経験を踏まえて、無期転換導入を機に研究システム・研究プロジェクトの考え方の見直しを検討

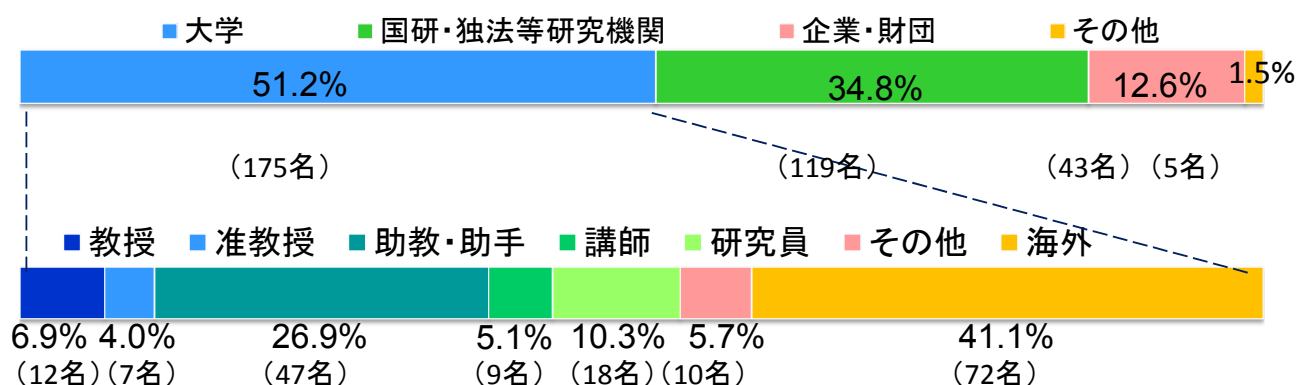
4

研究系職員の転出状況

所外への転出者数	H25年度:	332人
内 定年制		18人
任期制		425人
(全研究系職員 2498名の約17.0%)		

研究系職員の転出先区分(平成25年度)

※ 未定・不明は除く



5

任期制研究系職員の給与体系

- ◇国際的な研究人材の流動の中で、卓越した研究者・技術者を確保するため、能力に応じた柔軟な給与水準を以って処遇。
⇒経験年数にとられない給与設定
- ◇職責に応じた「固定給」と、実績や特別なミッション、期待値等を考慮した「変動給」の合計を年俸として設定。評価結果を翌年の年俸や報奨金に反映。
- ◇通勤手当、住宅手当以外の手当、退職金は適用せず

○研究開発力強化法(平成二十年六月十一日法律第六十三号)
・卓越した研究者の確保に必要な給与等措置

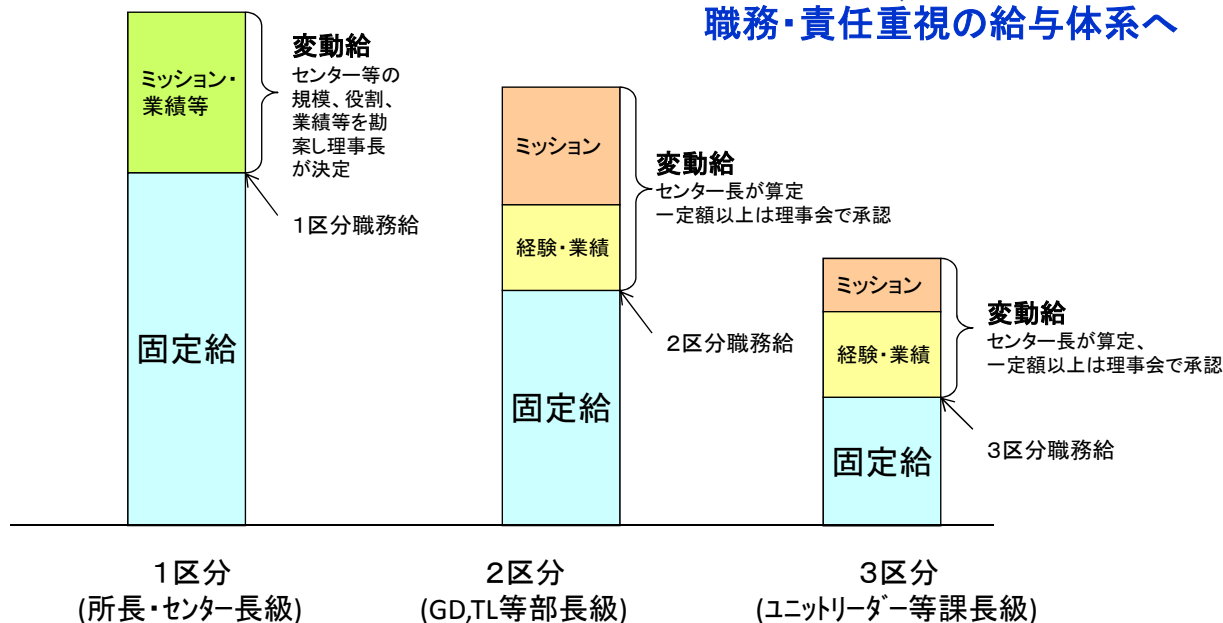
○理研の人材活用方針(平成二十一年八月一日制定)
・柔軟な給与水準や複数年契約等で処遇することを明記

将来的には
すべての研究職給与の考え方へ展開

センター長、研究リーダーの 年俸設定

これまでの給与は、公務員にみられるような
経験年数と若干の業績に応じた算定

↓
職務・責任重視の給与体系へ



7

定年制研究系職員 年俸制給与制度

対象：定年制職員（研究系職員の約1割）

- 月給賞与制から年俸制へ順次移行中
 - ・ 平成17年度より主任研究員(部長級)に導入
 - ・ 平成20年度4月1日以降に採用された定年制研究職員は、全員が年俸制。
 - ・ 既に、定年制研究職の3分の1(約120人)が年俸制
- 退職一時金制度を見直し、月給に退職見合い手当として分割上乘せすることで、短期在職での不利を解消し、適正な流動性を確保
- 報奨金により業績等を速やかに反映
- ただし、本給は従前の等級号俸を適用

8

研究者の機関を越えた異動に伴う 退職金受取額の試算

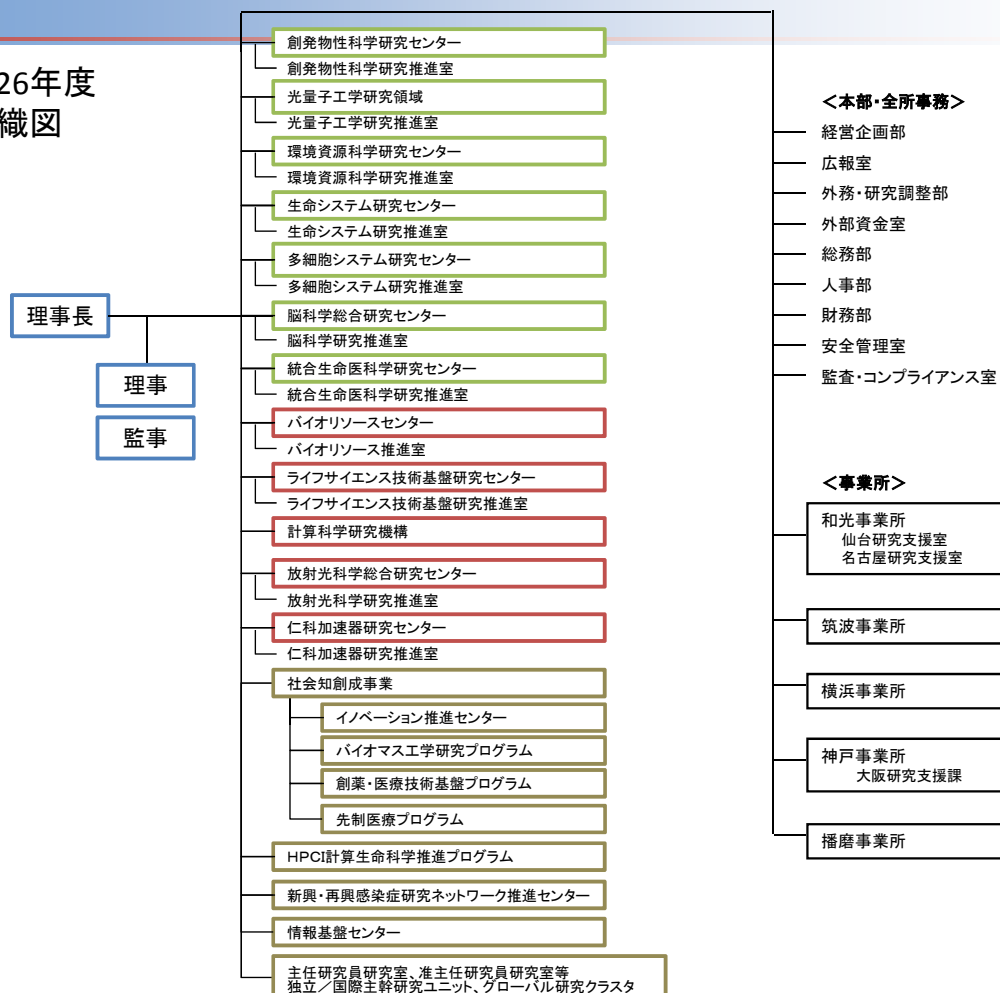
(例) 30歳で研究員(助教相当)となり、40歳で主任研究員(教授相当)、60歳で定年退職した場合

30~60歳:大学等(一時金) ※これまでの退職金(一時金)制度			退職金総額
30.0百万円			= 30.0百万円
30~39歳:A大学(一時金)	40~49歳:B法人(一時金)	50~60歳:C大学(一時金)	退職金総額
5.0百万円	+ 6.3百万円	+ 6.8百万円	= 18.1百万円
30~39歳:理研(年俸制)	40~49歳:大学(一時金)	50~60歳:理研(年俸制)	退職金総額
6.7百万円	+ 6.3百万円	+ 9.5百万円	= 22.5百万円
30~60歳:理研(年俸制) ※H20FY以降の制度			退職金総額
30.0百万円			= 30.0百万円

退職一時金制度の機関の間だけを異動した場合、同一機関に定年まで在籍した場合に比べて、退職金受取額は11.9百万円の差が生じると試算される。退職見合手当を含めた年俸制を採用することで、退職金の不利益を緩和することが可能。

⇒ 流動性の向上に大きく貢献するものと思料。

平成26年度 組織図



センター等で実施している若手人材のリーダー登用の取組例

- 理研知融合領域リーダー育成プログラム (Young Chief Investigator)
 統合生命医科学研究センターが実施する免疫と他分野との融合・戦略研究を推進する優秀な若手研究者を抜擢し、独立した研究を進められるリーダーを育成するキャリアパス制度 → H25年度 11名受入(新規6名)
- 理研-清華連携講座 次世代リーダーの育成プログラム
 創発物性科学研究センター(CEMS) - 清華大物理学科間で連携研究するための優秀な若手研究者による研究ユニットを設置
 →H25年度開始 清華大若手Assistant Professor2名をユニットリーダーとして招聘
- 若手横断研究育成プログラム
 生命システム研究センターによる次世代を担う若手PIの育成プログラム
 →PI 20人のうち7人(35%)が30代の若手研究者(平成26年3月31日時点)
- 創造的研究推進プログラムセンター長戦略プログラム
 発生・再生研究センターによる若手の研究リーダーが高い独立性のもと、自由に独創的なボトムアップ研究を推進するプログラム
 →H25年度 30代若手研究者4名登用

11

若手研究者のリーダーへの登用と 挑戦的な研究の機会の創出

(理研本部が実施する制度: 准主任研究員制度)

- ◇ 旧准主任研究員制度:
 若手研究者に、独立した研究室の長としての指導的な地位を与え、研究室を主宰させる制度[定年制としての雇用]
- ◇ 旧国際主幹研究員制度 :
 国際的に優れた若手研究者に時限的に研究ユニットを編成させ独立した研究を実施させる制度[任期5年+55-65百万円/年(本人及びポストク等の人件費含)]



双方の長所を取り入れて両制度を統合・再編

科学者会議のもと、**新たな准主任研究員制度を発足(※)**

[定年制としての雇用+スタートアップ経費: 約100百万円/ 5年(ポストク等の人件費含)]

准主任研究員制度の趣旨

- ◇若手研究者に独立して研究を推進する機会を提供し、次世代の科学技術分野を創成させるための制度。
 准主任研究員は、長期的視野を持ち、萌芽的かつ独創的研究を推進し、次世代の科学技術分野の国際的なリーダーシップを担う若手研究者。
- ◇国籍を問わず、長期的視野を持って、次世代の科学技術分野を構築できる若手(博士取得後10年未満程度)の自律的研究者で、研究室を主宰する十分な能力と実績をもつ者を対象。

12

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等 に対する労働契約法の特例について

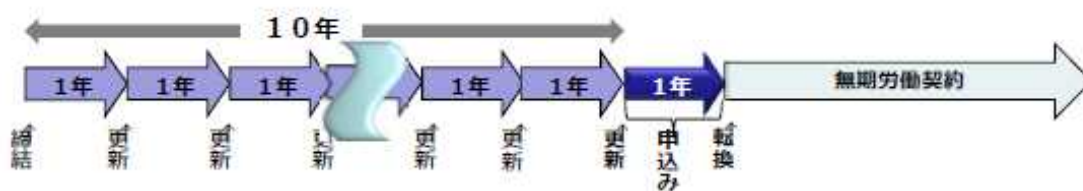
～無期転換申込権発生までの期間が10年に～

労働契約法の改正により、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（平成26年4月1日施行）

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



任期制研究職員制度の課題—無期転換制度の導入—

(1) 改正労働契約法によって、採用から10年以内に判断が必要

H27.1.1現在、任期制研究系職員の19%(500人:管理職89人、一般職411人)が10年以上の在籍。40歳を超えると外部の新たなポジションを得ることは難しくなる。

(2) 基礎特などの期間限定の若手人材育成制度を除き、原則4～5年程度で長期雇用するか見極め⇒無期転換するかどうか判断

- ① 研究員は概ね5年で転出。流動的な人事が実践されている。
 - ・定年制は概ね33～39歳で採用→40歳超で緩やかに転出
 - ・任期制は概ね27～33歳で採用→35歳超で急激に転出
- ③ 技師系職員は、定年制・任期制ともに長期に在職傾向
 - ・技術の継承・発展の一方で、技術の陳腐化・キャリアパスが懸念材料

(3) 研究開発独法、センター運営における人件費割合と無期転換職員の割合

- ・研究開発法人として活力ある運営、適正なセンター運営には研究費と人件費の適正な割合(人件費を事業費の50%程度?)が必要。
- ・人事の新陳代謝を担保し、新しい事業を常に取り入れるためには、新たな雇用を一定比率で確保しつつ、安定した雇用も必要。

⇒人件費に占める無期転換職員の比率をどうすべきか、早急な検討が必要。

これまでの任期制職員だけで構成する「センター」から、定年制職員・無期転換職員が核となるプロジェクト研究／研究センターへの転換が必要ではないか