

2023年9月29日

調査報告書

国立研究開発法人理化学研究所
卓越研究員に関する事案の調査委員会

委員長 白井 幸夫

委員 大場 亮太郎

委員 岸 郁子

〔はじめに～本報告書の前提条件及び留保事項について〕

本報告書は、当職らが、限られた期間において、関係者に対し任意の調査協力を求め、それにより得られた資料や情報等に基づき行った調査の結果を示したものです。当職らは、可能な限り事実確認・究明や法的問題の調査に努力しましたが、これには自ずと限界があり、本報告書記載の事実が客観的事実に適合することを保証するものではなく、裁判所や関係各庁、関係団体らが当職らと一致する見解を有することを保証するものでもありません。

また、本報告書は、貴研究所の依頼に基づき、貴研究所の今後の対応検討のための参考資料として作成したものであり、本報告書の内容に関しては、当職らは貴研所以外の者に対し何らの責任を負うものでもありません。

第1 調査の概要

1 卓越研究員に関する事案の調査委員会（以下、委員会という。）の構成

委員会の構成は、以下のとおりである。

委員長	白井 幸夫	名古屋高等裁判所 元長官
委員	大場 亮太郎	弁護士（弁護士法人北浜法律事務所東京事務所）・名古屋高等検察庁前検事長
委員	岸 郁子	弁護士（四谷番町法律事務所）

2 委員会設置の経緯

2023年5月22日、参議院決算委員会にて、国の制度である卓越研究員事業に関し、国立研究開発法人理化学研究所（以下、「理研」という。）に対して支払われた補助金の支払いが、補助金の趣旨に照らし妥当であったか、適正な補助金運用ができていないか等について質問がなされた。5月24日、衆議院文部科学委員会においても、同様の質問がなされた。

同5月22日、元卓越研究員であり、元理研■■■■（以下、「■■■■」という。）ユニットリーダー（以下、「元UL」という。）であった研究者から、理研に対し、“上記国会答弁では、文部科学省（以下、「文科省」という。）及び独立行政法人日本学術振興会（以下、「JSPS」という。）は元ULの任期を7年と認識していた旨の回答がなされたが、元ULとしても卓越研究員制度の対象となっていることから4年6ヶ月で契約が終了するとは考えておらず7年までは延長されると考えていたこと、しかしながら実際は4年6ヶ月で契約が切られたこと、7年と異なる雇用期間設定は文科省が認めた公募条件に反していること、理研は文科省に提出する報告書には7年と虚偽の記載を行っていたこと”などを指摘し、調査委員会を立ち上げて調査することを求めるメールが送られた。

翌5月23日には、理研理事長あてに、元ULから同様の指摘を行うメールが送られ、第三者からなる調査委員会の設置が求められた。

理研理事長は、同日、元ULに対し、早急に調査を開始する旨回答をした。

理研は、2023年5月29日、研究コンプライアンス本部に調査の開始に向けた準備を指示し、同日、研究コンプライアンス本部は、理研内部の関係部署に関連証拠提出及び保全を指示、その後、2023年6月29日の理事会議において、卓越研究員に関する事案の調査委員会設置規程を承認し、前記1を委員として選任した。

3 調査の対象

- (1) 元ULと理研との間の契約関係について
- (2) (1)の契約関係を前提として、理研が卓越研究員事業についての「科学技術人材育成費補助金（卓越研究員事業）」（以下、「補助金」という。）を受給したことに違法あるいは不適切な点があるか
- (3) その他、調査の過程で確認された事項

4 調査の方法及び経過

当委員会は、9月28日までの間、準備会合の外13回の会合を開催し、インターネットを通じた打ち合わせ等を適宜行い、理研から必要と思われる資料の提出を受けるとともに、理研の職員等から必要なヒアリングを行った上、この調査報告書をまとめた。

第2 調査によって判明した事実

I 【基本的な事実関係】

1. 理研について

(1) 理研は、1917（大正6）年に財団法人として創立された研究所であり、その後、株式会社科学研究所（1948～1958年）や理化学研究所法に基づく特殊法人を経て、2003（平成15）年10月に独立行政法人通則法及び独立行政法人理化学研究所法によって独立行政法人理化学研究所となった。

2015年度から名称を国立研究開発法人理化学研究所と改め、翌2016年には特定国立研究開発法人による研究開発等の促進に関する特別措置法に基づき特定国立研究開発法人理化学研究所となった。

日本における自然科学の総合研究所として、物理学、工学、化学、計算科学、生物学、医科学など広い分野で先導的な研究を行っている。

なお、所管官庁は文科省である。

(2) 理研の役割

理研は、科学技術に関する試験及び研究等の業務を総合的に行うことにより、科学技術の水準の向上を図ることを目的とする国立研究開発法人であり、次の業務を行うものとされている（国立研究開発法人理化学研究所法第3条、第16条）

- 一 科学技術に関する試験及び研究を行うこと。
- 二 前号に掲げる業務に係る成果を普及し、及びその活用を促進すること。

- 三 研究所の施設及び設備を科学技術に関する試験、研究及び開発を行う者の共用に供すること。
- 四 科学技術に関する研究者及び技術者を養成し、及びその資質の向上を図ること。
- 五 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成二十年法律第六十三号）第三十四条の六第一項の規定による出資並びに人的及び技術的援助のうち政令で定めるものを行うこと。
- 六 前各号の業務に附帯する業務を行うこと。

理研は特定国立研究開発法人であることから、政府が定めた基本方針（特別措置法 3 条）に基づき、文部科学大臣が中長期目標を定め、中長期目標に従い、中長期計画を策定することとされている。

中長期目標では、理研について、「世界トップレベルの研究開発機関として発展するために、若手、女性、外国人を含め、多様な優れた研究者を積極的に登用し、活気ある研究環境を整備する。

特に、若手をはじめとする研究者等が、中長期的視点を持って研究に専念出来るよう、研究者等の任期の長期化や一部の無期雇用化を含む、人事制度の改革・運用を行う。この際、様々な特色ある発想・知見を持った研究者を受け入れ、また輩出する機能が、研究所の活性化や科学界全体の発展に重要であることに鑑み、人材の流動性と安定性のバランスには十分配慮するとともに、無期雇用となった研究者等については、自らの研究の推進のみならず、より広範な研究分野での貢献等、研究所全体の発展に向けた取組への参画を促すこととする。」ものとされている。

(3) 理研の組織

理研は、埼玉県和光市（本部所在地）、茨城県つくば市、神奈川県横浜市、兵庫県神戸市及び兵庫県佐用郡（播磨）に各研究事業所を設け、加えて宮城県仙台市、東京都中央区、愛知県名古屋市、大阪府吹田市やアメリカにも研究拠点を有しており、それら各事業所・拠点に研究室、または、研究センター内に設置された各研究グループ・研究チーム・研究ユニットなどにおいて、研究業務を行っている。

理研は、部門として、大きくは、事務部門（本部/事業所）と研究部門に分かれており、研究部門はさらに、「開拓研究本部」「基盤センター（群）」「情報統合本部」「戦略センター（群）」に分かれ、戦略センター（群）の中に研究センターがあり、個別の研究は基本的には各研究センターが行うような組織体制になっている。

各研究センターについては、基本的には、中長期計画で、設置期間が定められている（設置期間は、基本的には中長期計画期間と同じであり、中長期計画において、延長するか廃止するかの見直しを行っている）。

理研の研究は、その多くを各研究センターが担っている。各研究センターの行う研究は、時限的プロジェクト型研究が中心である。

(4) 職員数等

2023年3月31日現在における理研の常勤職員は合計3,413名で、そのうち研究部門（技術的部門等を含む）に所属する研究系職員（研究支援職、テクニカルスタッフ及び技師などを含む）が2,875名（定年制・無期雇用職員673名、任期制職員2,202名）、本部や事業所などの事務部門に所属する事務系職員が538名である。

2018年10月1日時点では、この数は、常勤職員は合計3,582名で、そのうち研究部門（技術的部門等を含む）に所属する研究系職員（研究支援職、テクニカルスタッフ及び技師などを含む）が3,061名（定年制・無期雇用職員535名、任期制職員2,526名）、本部や事業所などの事務部門に所属する事務系職員が521名であった。

各職員の雇用については、事務系職員（定年制・無期雇用・任期制）及び研究系無期雇用職員については本部の人事部が採用を行うが、研究系任期制職員については、基本的には各研究センターが採用を行い、「任期制職員の推薦権者について」（平成25年3月28日通達第25号）により各センター長が推薦し、そのうち管理職の任命について理事会議の審議を経ることとなっている。

基本的には理研における職員採用は公募による。

(5) 本件補助金に関わった組織

本件補助金については、卓越研究員事業のポスト提示から卓越研究員の決定までの手続は、人事部研究人事課（以下、「研究人事課」という。）が担当し、決定後の補助金申請、事業完了後（年度終了後）の実績報告書の作成等は、外部資金室が担当部署であった。

2つの部署の理研における所掌業務は以下のとおりである。

研究人事課：研究所における次の業務並びに当該業務に必要な調査及び総合調整を行う。

1) 研究系職員の人事に係る戦略、方針及び制度の企画及び立案に関すること

- 2) 連携大学院制度に関すること。
- 3) 国際プログラム・アソシエイト制度の運用及び候補者の推薦に関すること。
- 4) 基礎科学特別研究員制度及び国際特別研究員制度の運用並びに候補者の推薦に関すること。
- 5) 大学院生リサーチアソシエイト制度の運用及び候補者の推薦に関すること。
- 6) 理研白眉制度の運用及び候補者の推薦に関すること。

外部資金室：研究所における次の業務並びに当該業務に必要な調査及び総合調整を行う。

- 1) 国内外の政府機関及び学術奨励団体等からの受託資金、補助金及び助成金等（2）及び 4）において「外部資金」という。）の応募、申請、契約、請求及び報告等に関すること。
- 2) 外部資金に係る業務の再委託に関すること。
- 3) 寄附金に関すること。
- 4) 外部資金及び寄附金の執行管理に関すること。
- 5) その他業務に必要な事項に関すること。

2. 理研の人事制度について

(1) 理研の人事制度の変遷

ア 任期制職員制度の導入

1986 年以前は、理研の研究人材は定年制職員が主力で、その人数も、国の予算認可を踏まえ定員管理されていた。

1986 年以降、任期制職員による時限的プロジェクトの推進を行う国際フロンティア研究システム（システムという名称ではあるが組織であり、現在の研究センターの出発点となったとも言われている）が創設され、この組織においては基本的に任期付有期雇用制度が採用されて、以後、理研の研究者の中に「定年制」と「任期制」の 2 つの雇用形態が併存することとなった（なお、定年制研究職員の新規採用は 2015 年以降行われていない）。

任期付有期雇用制度採用の趣旨は、時限的な研究開発プロジェクトに関する業務や定型的または補助的な事務業務に関して、研究開発プロジェクトの改廃や業務の整理合理化により業務内容やその規模の変動に対応できるようにするためであり、これによって理研の「様々な

特色ある発想・知見を持った研究者を受け入れ、また輩出する機能」の実現が図られた。

イ 任期制職員の雇用契約

理研の予算が国同様に単年度会計主義によって年度ごとに措置されることもあり、理研の任期制職員の契約期間は1年とされ、雇用継続する場合には1年毎に契約が更新されている。

そして、2016年以前は、研究開発プロジェクトに關与する任期制研究者の雇用期間については、“原則5年”という考え方が採用されていたが、2017年度契約更新時から後述するように“原則7年”という運用がなされるようになった。

任期5年あるいは7年の運用は、任期制職員の公募において雇用期間を明示する際や、毎年の雇用契約書に更新の有無を記載するような形で行われていた。

ウ 通算契約期間上限の設定

2013年に労働契約法が改正になり、2013年4月以降、労働者と研究所との間で通算して5年を超える有期労働契約を締結した場合、労働者に無期転換申込権が発生することとなったが、2013年12月に改正、2014年4月に施行された「改正研究開発力強化法（現、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律）」に基づき、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た。

理研においては、2012年から労働契約法改正への対応の検討を進め、労働組合との交渉も重ねた上で就業規則を改正し、有期雇用契約における通算契約期間上限を5年、研究系職員については10年とし、これを2016年4月1日から施行する形で、任期付有期雇用制度を維持した。具体的には、研究系職員については、任期制職員就業規程第4条3項において「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項第1号又は第2号に該当すると認める場合、当該者にかかる有期雇用契約の期間は、主に属するプロジェクトの存続期間内とする。この場合において、有期雇用にかかる通算契約期間は10年を超えないものとする」とした（以下、この通算契約期間上限を10年とするルールを、「10年ルール」とも称する。）。

任期付有期雇用制度を維持した理由としては、国立研究開発法人においては、中長期期間終了時に業務実績評価を行い、業務や組織の改

廃を行うため（独立行政法人通則法）、将来の研究開発プロジェクトの改廃等や業務の整理合理化による業務内容や規模の変動に対応した最適な人員体制を構築する必要があること、さらに、理研の目的とする科学研究の健全かつ持続可能な発展のためには、人材の流動を伴う頭脳循環が不可欠であることなどがある。

そして、理研は、通算契約期間上限を設定する一方で、当該業務に従事できる期間を原則 7 年とする等、有期雇用であるとしても一定程度安定な研究環境を提供し、研究センター等における任期制研究者の活躍の促進を図った。

エ 無期雇用職の創設

一方で、2016 年 4 月 1 日施行の就業規程において、理研は、「無期雇用職（定年 60 歳）」の制度も創設した。

具体的には、任期制職員の通算契約期間上限を、上記の通り 5 年または 10 年と明確化する一方で、優れた研究者を惹きつけ、より安定的に研究に集中できる雇用形態として「無期雇用職（定年 60 歳）」を創設し、長期雇用枠の拡大を図ることとし、各研究センターの設置期間経過後も雇用を継続して他センターに配属する等のことにより、特定の研究組織に定年制職員が遍在する研究人事制度から全所に広く長期雇用者が在籍する制度への改革を行うこととした。

具体的には、国家的・社会的ニーズの高い時限的な研究開発プロジェクト遂行においては、プロジェクトの改廃の都度、最適な人材を集結していくことが必要になるため有期雇用を基本とし、長期的に推進すべきと理研が設定した研究分野においては、研究管理職、研究員、技師を無期雇用職員として配置し、長期的な研究開発に取り組む人材を確保することとした。この時点では、多くの研究者が任期制職員であったところ、一部の研究者については無期雇用職への転用を認め、理研の中で流動性と安定性のバランスを図り、双方を兼ね備えた人事制度を整備することとした。

無期雇用研究職員である研究管理職、研究員、技師等の採用は、2016 年度より開始され、原則として公募により人材を募り、研究人事協議会で選考（具体的な作業の多くは、傘下の部会や作業部会で実施）の上、役員面接を経て採用が決定された。公募は国際公募を原則とするものの、技術系業務に従事する技術系職員及び研究管理職の採用枠の一部においては、例外的に所内公募が行われた。また、研究管理職の所内公募においては、2022 年度実施分までは、分野を設定しない採

用枠を設け、任期制の研究管理職の地位にある者であれば、誰でも応募できるようになっていた。

オ 任期制研究職員の雇用期間についての運用

一方で理研は、前記のように、任期制研究職員については、2017年度契約更新時から雇用期間は7年を原則とする運用を開始した。

理研の目的を達成するにあたり、時限プロジェクトに従事する（特に）若手研究者の雇用期間は、基本的に「5年」という発想があったが、2015年4月に就任した理事長（研究員の任免権者でもある）が、雇用期間5年では研究に集中できる期間は実質的に3年間しか確保できず、5年間の研究を実施してもらうには、理研への在籍期間は7年間必要であるとの考えに基づき、以後、若手研究者を中心に、同じ役職での理研への在籍期間は原則7年間という運用が開始された。

この「7年」については、平成30年3月30日中長期計画（令和5年3月22日改正）にも次のような記載がある。

「優れた研究者を惹きつけ、より安定的に研究に取り組むため、研究所が中長期的に進めるべき分野等を考慮し、公正かつ厳正な評価を行ったうえで、無期雇用職として任期の設定がなく研究に従事できる環境を提供することとし、対象となる研究者の割合を4割程度まで拡充する。また、任期制研究者についても、研究に従事できる期間を原則7年とする等、安定的な研究環境を提供し、研究センター等で柔軟かつ機動的に人材を活用するとともに、国内外の大学・研究機関等で活躍する人材として輩出することを目指す。加えて、全所的に活躍し得る高度な研究支援業務を担うコーディネーター（リサーチアドミニストレーター）等についても人材確保に努める」

ただし、この「7年」について、規程の制定や変更等はなく、あくまでも、職員公募の際の雇用期間の記載や、初年度契約時に作成する「従事業務確認書」（雇用される職員の署名を得る）における業務従事期間について7年を前提とした記載とし、また、年度ごとに締結される契約書においても、通常の更新においては、契約更新の可能性がある旨の記載が、最終年度の契約書では、契約終了後の雇用契約の締結を行わない旨（更新しない旨）を記載するというような形で運用を行っていた。

カ 2022年4月以降の人事制度の変更

2022年4月に理事長が交代となり、理研として、2022年度末において10年の通算契約期間上限を迎える者が多数存在することを認識するとともに、労働組合からも、通算契約期間の上限の撤廃および雇止めの撤回要求を受けていたことを踏まえ、理研として10年の通算契約期間上限のあり方について各研究センター長とも意見交換を行い、通算契約期間上限を撤廃することについての方針を固めた。

2022年9月30日に所内外に向けて「新しい人事施策の導入について」と題する文書を発信し、通算契約期間上限の撤廃について宣言を行った。

これを受け、2022年10月17日の理事会議において各種就業規程の改正を行い、2023年4月1日以降を始期とする有期雇用契約から通算契約期間上限は撤廃された。

なお、通算契約期間上限を撤廃したことに伴い、理研は、以下の施策を2022年11月に所内に公表し、随時実施した。

- ①有期雇用契約の職員に対し、現在従事しているプロジェクトでの期限における任期満了後、別の有期の研究プロジェクトに参画できる機会の提供
- ②有期雇用契約者についての理事長による特例（理事長の承認により、最終年度契約締結後であっても、続けて別の雇用契約を締結し継続雇用を可能とする特例）
- ③有期雇用契約についてのセンター長による特例（センター長の承認により、最終年契約締結前であれば、現在従事しているプロジェクトの期間の延長を可能とする特例）
- ④任期制研究職員の所内公募
- ⑤研究支援強化プログラムの実施

3. 元ULと理研との間の契約関係について

(1) 理研と元ULの雇用契約について

ア 理研と元ULとの雇用契約は次の通り締結された。

- ① 契約開始日：2013年4月1日
役 職： ██████████ グループ 特別研究員
契約期間：2013年4月1日～2014年3月31日
更 新：あり
- ② 契約開始日：2014年4月1日
役 職：同グループ 基礎科学特別研究員
契約期間：2014年4月1日～2015年3月31日

- 更 新：あり
- ③ 契約開始日：2015年4月1日
役 職：同グループ 基礎科学特別研究員
契約期間：2015年4月1日～2016年3月31日
更 新：あり
- ④ 契約開始日：2016年4月1日
役 職：同グループ 基礎科学特別研究員
契約期間：2016年4月1日～2017年3月31日
更 新：なし（基礎科学特別研究員の雇用期間は原則3年）
- ⑤ 契約開始日：2017年4月1日
役 職：同グループ 上級研究員
契約期間：2017年4月1日～2018年3月31日
更 新：あり
- ⑥ 契約開始日：2018年4月1日
役 職：同グループ 上級研究員
兼 ████████ 研究チーム 副チームリーダー
契約期間：2018年4月1日～2019年3月31日（但し、2018年
9月30日退職）
更 新：あり
- ⑦ 契約開始日：2018年10月1日
役 職：同センター ████████ 研究ユニット ユニットリーダー
兼 ████████ 研究チーム 副チームリーダー
契約期間：2018年10月1日～2019年3月31日
更 新：あり
- ⑧ 契約開始日：2019年4月1日
役 職：同ユニット ユニットリーダー
兼 同チーム 副チームリーダー
契約期間：2019年4月1日～2020年3月31日
更 新：あり
- ⑨ 契約開始日：2020年4月1日
役 職：同ユニット ユニットリーダー
兼 同チーム 副チームリーダー
契約期間：2020年4月1日～2021年3月31日
更 新：あり
- ⑩ 契約開始日：2021年4月1日
役 職：同ユニット ユニットリーダー

兼 同チーム 副チームリーダー

契約期間：2021年4月1日～2022年3月31日

更 新：あり

⑩ 契約開始日：2022年4月1日

役 職：同ユニット ユニットリーダー

兼 同チーム 副チームリーダー

契約期間：2022年4月1日～2023年3月31日

更 新：なし

4. 卓越研究員事業について

(1) 卓越研究員制度の目的

卓越研究員制度とは、2016年度から始まった文科省が所管する国の制度である。

その事業の目的は、若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できるような環境を実現すること、若手研究者に新たなキャリアパスを提示することにある。

背景として、若手研究者が、任期付き雇用など不安定な雇用によって、新たな研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すことができるような環境に置かれていないこと、博士号を取得し、高度な専門性を持つ研究者が産学官のセクター間を超えて十分に活躍できておらず、世界規模での急速な産業構造変化への対応が困難な状況にあること、特に国立大学については、「国立大学経営力戦略」等に基づく自己改革を基盤として、若手研究者が活躍できる環境整備が求められていることなどがあり、卓越研究員事業によって、若手研究者が安定かつ自立して研究を推進できるような環境を実現するとともに、全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍しうる若手研究者の新たなキャリアパスを提示することが狙いとされている。

(2) 制度概要（支援内容）

卓越研究員に決定した若手研究者が安定かつ自立して研究を遂行するための経費として、研究機関に対し、JSPS から、下記の補助金が交付されるものとされている。後述するように、研究機関が、若手研究者についてテニュアトラック制による雇用あるいは任期の定めのない雇用を行うことを前提とした制度ではあるが、補助金の交付期間は、研究費2年、研究環境整備費5年が上限とされている。

①卓越研究員の研究費

卓越研究員の研究活動に係るスタートアップに要する研究費として、卓越研究員の決定後1～2年度目に限り、卓越研究員一人あたり各年度600万円を上限として補助金が交付される。

②研究環境整備費

卓越研究員を中心とした若手研究者が安定かつ自立して研究を遂行する体制を構築するため、研究環境整備費として、卓越研究員の決定後1～2年度目は200万円（2016・2017年度は300万円）、3～5年度目は200万円に各研究機関に在籍する卓越研究員の数を乗じた額を上限として補助金が交付される（2017年度募集と2018年度募集で、交付金額上限の条件変更有）。

なお、文科省は、平成29年度は申請者517名に対して2017年度11月末現在で70名を卓越研究員に決定しており、元ULが決定された2018年度については新規分100名程度の卓越研究員の決定を予定していた。

(3) 事業実施（公募）のプロセス

卓越研究員事業は、次のプロセスによって実施される。（なお、本件は2018年卓越研究員事業に関わる調査であるため、2018年の公募要領による手順を示す。）

まず、文科省が、事業への参加を希望する研究機関からポストを募集し（研究機関からポスト提示を受け）、提示されたポストのうち要件を満たすものを、文科省等のホームページを通じて一覧化し公開する（文科省は、主に、研究機関の属性、雇用形態、研究機関等の形式的な要件に関する適合性を確認し、要件を満たすポストを一覧化公開する）。

これと並行して、文科省は、若手研究者に対し卓越研究員の公募を実施する。卓越研究員の公募に対しては、JSPSに設置される「卓越研究員候補者選考委員会」が、審査要領に従って卓越研究員候補者の選考のための審査を行い、審査結果を踏まえて文科省が卓越研究員候補者を決定する（JSPSが設置運営する電子申請システムにより本人に通知がなされる）。

卓越研究員候補者選考委員会が行う審査は、優れた研究リーダーとなることが期待できるか否か、世界水準の研究力を有し新たな研究領域や技術分野等の開拓が期待できるか否か、研究目的及び研究計画の内容、意欲や柔軟性等であり、主に研究者の研究実績や研究内容等を審査するものである。

一覧化公開されたポストを提示した研究機関と卓越研究員候補者は、個別に交渉（当事者間交渉）を行う。

その結果、卓越研究員候補者が研究機関において安定かつ自立した研究環境を得た場合に、文科省が、卓越研究員候補者を「卓越研究員」として決定する。

この決定により、補助金の申請があれば補助金が交付されることとなる。

文科省や JSPS の確認、審査等は、上記の点に関するものであり、「公募要領等」では、「研究機関と卓越研究員候補者の当事者間交渉の結果決定する雇用条件や、その後の研究環境、テニユア審査の結果等について、文部科学省が責任を負うものではありません」とされている。

(4) 対象となる研究機関のポスト

卓越研究員事業の対象となるポストについては、「各研究機関の長（学長等）のリーダーシップの下、当該機関の将来構想に基づくポストであって、以下のいずれかの雇用形態を満たすものとします。なお、給与形態としては、年俸制の導入を原則とします」とされ、雇用形態については、

「○ テニユアトラック制又はこれと同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用。なお、研究機関が策定・公表する規程等に基づき、上位職（教授相当）の全員に再任回数のある任期制を適用している機関においては、当該ポストでの雇用を可とする。

○ 任期の定めのない雇用」

として、いずれかに該当することが求められている。

テニユアトラック制の定義については、

「若手研究者・教員のキャリアパスの明確化に資するため、以下の要件を満たした形態で研究者・教員を採用する人事制度のこと。

①国際公募を実施するなど、公正で透明性の高い選抜方法で採用すること

②一定の任期（5年程度）を付して雇用すること

③任期終了前に公正で透明性の高いテニユア審査が設けられていること」

とされている。

そして、文科省の説明会資料の2018年度卓越研究員事業公募に係るQ&Aによると、「テニュアトラック制と同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用」については、

「①機関外の審査委員、若しくは、少なくとも機関本部の者が審査に携わること、②一定期間の確実な雇用の確保と将来の見通しがつくことが必要」とされ、「そのため、例えば、以下のような雇用形態は要件に合致しないものと考えています。」として、

- ・「期限付きの競争的研究プロジェクト（例えば、3年間の時限プロジェクト）の資金により人件費が措置され、当該プロジェクトの終了とともに、雇用契約が終了し、その後、再度雇用する見込みがない場合」、

- ・「雇用契約の任期が短く（1年間など）、再任回数が限定されている場合」

- ・「派遣労働契約に基づき、当該研究機関以外で研究活動を行う場合」が挙げられ、「具体的には、本事業の趣旨を踏まえ、各研究機関の実態に即して、個別に判断します。任期や再任回数に制限があることがやむを得ない場合であっても、機関において雇用の確保と将来の見通しを示す研究環境が最大限確保（例：10年程度の雇用の確保等）されれば、要件に合致するものと認める場合があります。」とされている。

なお、「(例：10年程度の雇用の確保等)」については、2021年度の資料からは「(例：5～10年程度の雇用の確保等)」と記載されている。

(5) 補助金の交付について

JSPSは、文科省が卓越研究員の決定を行った機関に対し、補助金の交付の申請を行う期間及び様式を定めて通知を行い、機関が、示された期日までに交付申請書を（研究者の研究費分も含めて）JSPSに提出し、JSPSの調査（補助事業の内容が適正であるかどうか、金額の算定に誤りがないかどうか等の調査）を経て、補助金が交付される。

補助事業は年度単位で行われ、研究機関は、原則として事業を完了した日（年度末）から30日を経過した日までに実績報告書をJSPSに提出し、JSPSは、実績報告書の審査を行い、事業の実施結果が補助金の交付決定の内容及びこれに付した条件に適合すると認めたときは、補助金交付の対象となる経費の額または交付決定額のいずれか低い額を交付すべき補助金の額として確定し、交付すべき補助金の額を超える補助金が交付されているときは、超える部分の補助金の返還を命ずることとされている。

(6) 2018年度以前の理研の卓越研究員事業の申請について

理研は、卓越研究員事業が開始された2016年度は、卓越研究員事業に係る申請を行っていない。

その理由としては、次の事情が窺われた。

まず、卓越研究員事業は、テニュアトラック制又はこれと同趣旨の公正で透明性が高い人事制度を前提としているところ、理研の研究は、中長期目標、中長期計画に従い、各センターにおける時限的な研究開発プロジェクトを中心としており、研究者についても時限的な研究開発プロジェクトに関与し、プロジェクト終了後は新たなキャリアを求め外部に輩出されることが想定されていることから、理研の立場からは、理研の人事制度と同事業との親和性が低いものと考えたことがある。また、補助金についても理研全体の予算から見てさほど高額なものではなく、利用するメリットが必ずしも高くないと考えたことなども窺われた。

これに対し、2016年度の半ばころ、文科省人材政策課と理研との打合せにおいて、若手研究者の安定かつ自立した研究環境の実現という卓越研究員事業制度目的に照らし、理研における本事業の導入が話題となった。

打合せの結果、テニュアトラックという点については厳密に無期雇用が求められているものではなく、安定した研究環境が提供されているかどうかの問題であること、卓越研究員事業に提示したポストについて理研が独自公募を並行できることなどがわかり、任期制を前提とした理研の人事制度においても導入可能であることを、理研担当者が改めて認識することとなり、理研は、卓越研究員事業の2017年度からの導入の検討を開始した。

その結果、2017年度には、3名の卓越研究員を採用することとなった。

なお、この3名の雇用関係は次のとおりである。

一人目の採用は、2014年1月1日から理研で雇用されていた者で、2017年10月1日に卓越研究員として採用された。通算契約期間上限は2023年12月31日であることから理研での卓越研究員としての任期は6年3ヶ月であったが、実際には2019年10月31日に理研を退職し、国立大学准教授を経て、現在は教授に就任している。

二人目の採用は2017年11月1日であり、卓越研究員として7年採用される予定であったが、2021年9月15日に退職し、国立大学准教授に就任している。

三人目は、2018年3月1日に採用され、卓越研究員として7年雇用される予定であったが、2022年6月1日より理研内の別の役職に就いたことにより卓越研究員事業の対象ではなくなった。

5. 元ULに関する手続

(1) 公募（理研独自の公募）の開始

2018年3月7日の[]コアメンバー会議において、[] []プログラムにおいてユニットリーダー（以下、「本件UL職」という。）を新規採用することが決定された。

同時に、この公募について、卓越研究員事業を併用することも決定された。

2018年3月22日、理事会議で本件UL職の採用手続の開始が承認された。また、本件UL職は、卓越研究員事業の対象となりうることも記載することとされた。

なお、理事会議においては、[]の存続期間は7年間とされ終期が2025年3月末であるが、2018年10月から卓越研究員として7年の任期が始まると、2025年9月末日までの任期となることから、半年間は、理研で雇用を確保する必要があるのではないか等の議論がなされ、最終的には、任期については下記の内容で、公募が開始されることとなった。公募は、2018年3月23日に公開されている。

- 「1. 単年度契約の任期制職員で、評価により2025年3月31日まで再契約可能。
2. ただし、能力、契約満了時の業務量、勤務成績、勤務態度、所属しているセンター等若しくは研究室等又は従事しているプロジェクトの存続及び当研究所の経営の状況、予算状況等により、再契約可能期間については変更になる場合があります。
3. また、2013年4月1日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはありません。
4. 2024年度に、2025年度からの[]の事業について見直しが見込まれており、その結果プロジェクトが存続しないことが決定した場合は再契約可能期間が変更となる可能性があります。」

(2) 卓越研究員事業に関する申請（研究機関としての申請）

一方で理研は、卓越研究員事業に関し、上記UL職をポスト提示することとし、平成30年3月30日、「卓越研究員事業研究機関申請書」に、次のように記載してJSPSに提出した（理研研究人事課）。

「(4)着任（予定）時期」欄：「2018/10/01以降」

「(8)職種」欄：「その他ユニットリーダー」

「(9)勤務形態」欄：「その他任期付」

「(18)備考」欄：「単年度契約の任期制職員で、評価により2025年3月31日まで再契約可能。詳細は公募を参照のこと」

なお、当初は、研究機関申請書には次のような記載がなされていたが、入力文字数の関係で、担当部署である研究人事課において上記のとおり修正をして提出を行った。

「(8)職種」欄：「ユニットリーダー」

「(9)勤務形態」欄：「任期制（原則7年）」

「(18)備考」欄：「単年度契約の任期制職員で、評価により採用日から7年を迎えた年度末を上限として再契約可能。平成25年（2013年）4月1日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはありません。」

このように、研究機関申請書からは、卓越研究員としての再契約の上限は7年を下回る（2018年10月1日採用だとすると6年6ヶ月となる）ことがそもそも明白であった。

また、最終的には「平成25年（2013年）4月1日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはありません」との記載は削除されたが、参照とされている公募には、有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはない旨が明記されており、具体的に雇用される研究者がもともと理研に雇用されている者であった場合には、卓越研究員としての契約期間終期が2025年3月31日より前になる（2018年10月1日採用でも6年6ヶ月より短くなる）場合が生じることを当然の前提にしていることがわかるようにはなっていた。

したがって、これにより、卓越研究員候補者がそれまで理研に雇用されている者であった場合には、理研での雇用開始時期によっては卓越研究員としての契約期間終期が2025年3月31日より前になる場合が生じることを当然の前提にしていることが明示されていたといえる。

(3) 採用手続

その後の採用手続及び卓越研究員事業における手続は、次のように進行した。

2018年4月6日、卓越研究員ポストが一覧化公開された。

5月25日、元ULから理研に応募書類の提出があった。また、同日、理研において公募が締め切られた。結果として複数名の応募があった。

6月12日、 内の人事委員会において、本件UL職に対する書面審査が行われ、2名について面接審査を行うこととされた。

6月23日、 内の人事委員会において、2名の面接審査を行い、元ULの採用が決定された（内々定）。同日、元ULの大学の学生当時から指導していた の副センター長から元ULに対し、内々定の連絡があった。

6月27日、研究人事課からJSPSに対し、「応募受付終了」と記載した「当事者間交渉情報」をメールで提出した。

7月中旬 元ULに対し、文科省から、卓越研究員候補者に決定した旨の通知が届いた。

7月26日 理事会議において、元ULを、本件UL職として採用することが承認された（内定）。

8月1日 理研研究人事課からJSPSに対し、メールにて、当事者間交渉終了の連絡を行った。

8月28日 理研研究人事課から文科省に対し、当事者間交渉完了報告書、誓約書等を提出した。

9月11日 文科省による卓越研究員決定がなされた。

10月1日、元ULが本件UL職に採用された。

(4) 元ULに関する卓越研究員事業補助金の申請と交付、実績報告等

2018（平成30）年度補助金については、2018年3月14日、理研からJSPSに対し、既に卓越研究員として決定を受けている3名分として2700万円の交付申請がなされていた。2018年4月1日付で同額の交付決定の通知がなされ、2018年6月29日に理研への支払いがなされている。

その後、理研は、元ULの採用に伴い、2018年10月16日、JSPSに対し、補助金額800万円を追加し3500万円とする経費配分（事業内容）変更承認申請書を提出した。これを受け、2018年10月25日、同額での変更交付決定の通知がなされ、2019年1月30日、理研に対し差額の支払いがなされた。

2018年事業完了後、理研は、2019年4月24日付で、JSPSに実績報告書を提出し、2018年度補助金の額は、最終的に、研究費として2381

万 5705 円、施設整備費として 1058 万 6762 円、合計 3440 万 2467 円となった。

理研はその差額を 2020 年 1 月 17 日、JSPS に返還している。

以降、理研には、最終的に 2019 年度 13,799,390 円、2020 年度 5,388,095 円、2021 年度 4,000,000 円、2022 年度 2,000,000 円と、制度が定める最長 5 年分の補助金が交付されている。

II 検討事項

1. 理研と元ULの契約関係について

(1) 契約関係について

ア 前記のように、元ULは、2013 年 4 月 1 日に █████ 特別研究員となつて以降、2014 年 4 月基礎科学特別研究員、2017 年 4 月上級研究員、2018 年 4 月上級研究員と契約を重ねて、2018 年 10 月 1 日本件UL職（契約書上の正確な職名は、同センター █████ 研究ユニットリーダー兼 █████ 研究チーム副チームリーダー）に就任した。

イ 本件UL職の公募に関しては、もともと、大学の学生当時から元ULの指導を行っていた █████ 副センター長（以下、「副センター長」という）が、元ULの将来のためには理研の中で独立した研究室を運用する経験を積んでおくことが重要であると考え、█████内の人事のタイミングに合わせ、█████に新しいUL職を設けることを提案し、█████において本件UL職の公募が決定されたものである。

理研におけるUL職は、上級研究員と異なり管理職であつて、研究プロジェクトにおける責任者にもなる役職である。

副センター長は、元ULに応募を勧め、元ULは最終的にこれに応募することとなった。

ウ 元ULの通算契約期間上限について

前記のように、2016 年 4 月 1 日に施行された理研の任期制職員就業規程第 4 条 3 項においては、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第 15 条の 2 第 1 項第 1 号又は第 2 号に該当すると認める場合、当該者にかかる有期雇用契約の期間は、主に属するプロジェクトの存続期間内とする。この場合において、有期雇用にかかる通算契約期間は 10 年を超えないものとする」とされていた（2016 年 4 月 1 日の改正で、「有期雇用契約にかかる通算契約期間は別に定めがある場合を除き 10 年を超えないものとする」と変更されている。なお、この 10 年ルールは、前記

のように 2023 年 4 月 1 日に廃止された。)。本件の UL 公募の際にも、前記のように、この規程を受けて、「2013 年 4 月 1 日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が 10 年を超えることはありません」と明記された。

元ULは、任期制職員就業規程における「研究者等であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めがある労働契約を締結した者」(5 条の 2 第 1 項第 1 号) に該当することから、雇用契約の期間は原則として「有期雇用契約期間は主に属するプロジェクトの存続期間」となるが、10 年ルール適用により、労働契約の始期が 2013 年 4 月 1 日である元ULの雇用期間の上限は、就業規程上はUL 採用時から 4 年 6 ヶ月、2023 年 3 月 31 日までとなる。

そして、2018 年 9 月 30 日付の理研と元ULの UL としての契約書 3 条 4 項においても、上記の通算雇用期間が 10 年を超えない旨記載され、その後も、2020 年 3 月 31 日付契約書、2021 年 3 月 31 日付契約書にも同様の記載がされ、2022 年 3 月 31 日付契約書には 3 条 3 項において「2023 年 4 月 1 日以降の雇用契約は締結しない」と明記され、元ULもこれに署名押印を行っている。

また、2018 年 10 月の本件 UL 職就任前の 2018 年 8 月 14 日に作成された「従事業務確認書」においても、「業務従事期間」は「2018 年 10 月 1 日～2023 年 3 月 31 日まで」とされ、「通算雇用契約期間の上限日」として「2023 年 3 月 31 日」とされており、元UL及びセンター長が内容を確認し署名捺印を行っている。

したがって、理研と元ULとの間の雇用契約においては、元ULの最長契約期間は 2023 年 3 月末までと合意されており、元ULの雇用契約上の雇用期間の上限は 4 年 6 ヶ月であった。

エ 2023 年 4 月以降の更新について、UL 採用時あるいは採用日以降において、元ULと理研との間で何らかの合意があったか

(ア) 元ULは、 人事委員会において採用が内々定されたあと、副センター長から「センター改組がある 25 年 3 月までは (任期は) 心配しなくてよい」等と言われたとして、任期が 6 年 6 ヶ月となり卓越研究員に必要とされる 7 年に近づくから公募の 7 年にギリギリ許容と考えたと述べている。

そこで、UL 採用時あるいは採用日以降に於いて、元ULと理研との間で、2023 年 4 月以降の更新について、何らかの合意があったかを検討する。

(イ) まず、副センター長自身は、元ULが指摘するような発言を行ったことを否定している。

そして、仮に、副センター長が上記のような発言を実際に行っていたとしても、次のように考えられる。

確かに、本件 UL 職に関しては、前記のとおり、副センター長が元ULを採用することをも念頭において █████ 内での新設を提案したもので、副センター長から元ULに応募も勧めている。

とはいえ、理研における研究系職員の採用は原則として国際公募によるとされ、本件 UL 職の採用も国際公募によることから、副センター長から元ULに応募を勧めた時点で、UL としての採用を確約したのではない。

元ULは、公募に応じた結果、█████での面接等を経て、4人の応募者の中からULとしての推薦が決まり、上記のとおり7月26日の理事会でこれが承認されており、ULとしての契約書には終期が2013年4月1日から10年を超えることがないこと、採用時の従業務確認書では任期が2023年3月末日までであることが明記されている。

したがって、仮に、副センター長が上記のような発言を実際に行っていたとしても、その発言によって元ULが将来2年間の契約延長してもらうことを期待したに止まり、そのような発言によって、当初の契約期間が変更される、あるいは変更されたとみることは困難である。

(ウ) █████センター長も、2021年3月ころの年1回のセンター長面接に際して、元ULに対し、雇用契約の残りは2年間であるので、2023年3月末の雇用契約終了に向けて就職活動を進めるように話をしている。

ただし、一方でセンター長は、元ULの研究者としての今後を考えて、就職が決まるまでの間の継続雇用や、他の就職先のあつ旋などを考え、元ULに提案している。

具体的には、2022年11月には、前記の人事制度改革で認められた理事長特例によって任期を2年延長できることになったため、希望するようであれば推薦したい旨元ULに話をし、あるいは他の国立大学の准教授職への応募を勧めるような話もしている。

この事実は、理研 █████ において、4年6ヶ月経過後も元ULについて雇用継続の必要性を考えていたことを窺わせる。

しかしながら、センター長の発言は、あくまでも元ULの雇用期間が最長4年6ヶ月であることを前提に、元ULが理研での研究期

間が不十分であるとか、あるいは次の就職先を探すのに十分な期間がないと考えた場合を考慮し、元ULに選択肢を示したものと考えられ、理研が元ULとの間で契約期間について4年6ヶ月を超える合意があったことを示すものとは考えられない。

- (エ) 元UL自身も、契約上は4年6ヶ月となっていることは認識しており、センター長から2023年3月末に雇用契約が終了するとの話を受けて、不満ながらも納得せざるを得ないと考えて、4年6ヶ月後である2023年4月1日からの就職先を探す活動を行っており、センター長による理事長特例を用いた雇用期間延長の話なども断って、最終的に海外の大学に就職している。

元ULは、自身のキャリア形成を考え、■■■、本来の契約期間を超えて理研に在籍する意思は有していなかったように思われる。

- (オ) 以上のとおり、4年6ヶ月後の延長についての口頭のやりとりについては、関係者の供述は必ずしも一致していないが、2018年10月のUL採用時に、理研が元ULに対し、2023年4月以降の雇用の継続を約束したことを示す事実は認められず、また、2023年3月までの間に同じく2023年4月以降の雇用の継続を約束したことを示す事実も認められない。

したがって、元ULの雇用期間は2023年3月31日までであり、2023年3月31日をもって契約が終了したものと認める。

2. 理研が卓越研究員事業について本件補助金を受給したことに違法、不正あるいは不適切な点があるか

前記のように、本件補助金に関する手続としては、研究機関によるポストの提示（申請）、研究者からの卓越研究員の申請、研究機関と研究者による当事者間交渉を経て、当事者間交渉が成立したときに卓越研究員としての決定が行われ、補助金申請を経て補助金が交付される。

そして、卓越研究員事業を完了（通常は年度末）したあと、実績報告書を提出し、適合性の審査を経て、補助金の額が決定され、過払いがあれば返還を求められる。

そこで、補助金受給における問題を検討するにあたっては、まず、上記の手続段階ごとに違法、不正等がないかを検討していく。

(1) ポスト提示申請時

理研は、2018年3月23日に本件UL職の公募記事を公開し、一方で、3月30日、理研はJSPSが設置する電子申請システムを通じて、申請書

を提出、文科省は、申請書に記載された条件について、形式要件を審査し、2018年4月6日に、卓越研究員ポスター一覧化公開が行われた。

そして、この時点では、元ULを本件UL職に採用することは決まっておらず、他の者の応募も当然予想された。そして、元ULではない外部からの応募者であれば、「単年度契約の任期制職員で、評価により2025年3月31日まで再契約可能」という条件にて契約が締結されたものと思われる。

したがって、この時点で機関申請書に記載した内容に不正、不適切といえる点はない。

(2) 当事者間交渉後、補助金申請・受領時

(ア) 前記のとおり、5月25日、元ULは応募を書類提出し、同日理研は公募を締め切った。

理研は、6月12日、■■■■人事委員会において書面審査、6月23日第2回人事委員会において面接審査を行い、元ULの採用を内々定し、6月27日理研研究人事課はJSPSに対し、「当事者間交渉情報」をメールで提出し、応募受付終了という状況を報告した。

その後、7月26日の理事会議において、元ULの採用が内定し、理研研究人事課は、2018年8月28日に当事者間交渉完了報告書、誓約書等を文科省に提出し、同年9月11日付で文科省が元ULを卓越研究員に決定した。

(イ) ここで、遅くとも8月28日に当事者間交渉完了報告書等を提出した時点で、理研としては、元ULを採用し卓越研究員事業による補助金を申請することは確実に became といえる。

そして、文科省の確認を経て一覧化公開されたポストとしては、卓越研究員としての採用期間（任期）については、単年度契約の任期制職員で2025年3月31日まで再契約可とされているところ、採用が内定した元ULについては通算契約期間上限が4年6ヶ月と、原則より大幅に短くなることは、客観的には（各担当者には認識がなかったとしても）明らかとなった。

そこで、理研が、実際の通算契約期間上限が2023年3月末日まで4年6ヶ月であった元ULについて、文科省やJSPSに実際の通算契約期間上限を告げることなく卓越研究員事業による補助金を申請したことについて、不正あるいは不適切な点があったかどうかを検討する。

(ウ) まず、卓越研究員事業における卓越研究員として、そもそも通算契約期間上限が「4年6ヶ月」の者が条件に適合するののかについて検討する。

i この点、卓越研究員の研究機関における雇用期間については、具体的に何年以上でなければならないというような明確な基準はない。

前記文科省の2018年度説明資料によれば、「具体的には、本事業の趣旨を踏まえ、各研究機関の実態に即して、個別に判断します。任期や再任回数に制限があることがやむを得ない場合であっても、機関において雇用の確保と将来の見通しを示す研究環境が最大限確保（例：10年程度の雇用の確保等*なお、令和3年度の説明資料からは5～10年程度の雇用の確保等と記載されるようになった。）されれば、要件に合致するものと認める場合があります。」とされ、「例えば、以下のような雇用形態は要件に合致しないものと考えています。」として、

- ・「期限付きの競争的研究プロジェクト（例えば、3年間の時限プロジェクト）の資金により人件費が措置され、当該プロジェクトの終了とともに、雇用契約が終了し、その後、再度雇用する見込みがない場合」、
- ・「雇用契約の任期が短く（1年間など）、再任回数が限定されている場合」
- ・「派遣労働契約に基づき、当該研究機関以外で研究活動を行う場合」などが挙げられている。

要するに、研究機関において雇用の確保と将来の見通しを示す研究環境が最大限確保されていると判断されれば、卓越研究員事業にふさわしいポストとして認められるということ、その判断は文科省が個別に判断することが明らかにされているのみである。

ii そして、提示されたポストの条件が卓越研究員事業の要件を満たすかどうかについての文科省の判断は、ポスト提示について一覧化公開できるかどうかという時点でなされることとなっており、研究機関が一覧化公開されたポストに応募してきた研究員と具体的にどのような契約を締結したか、任期等についての審査は行われない。

当事者間交渉終了後、文科省あるいはJSPSに提出する書類中には、実際に内定した職員について、理研との契約書を提出したり、契約上の任期を記載する欄もない。

前記のとおり卓越研究員事業の公募要領においては、自己責任原則として、「Ⅱ. 1に掲げる要件（提示対象となるポスト）に関す

る適合性の観点から確認を行います。研究機関と卓越研究員の当事者間交渉の結果決定する雇用条件や、その後の研究環境、テニユア審査の結果等について、文部科学省が責任を負うものではありません」とされており、一覧化公開されたポストについて、具体的などのような契約を行うかは研究機関と研究者との交渉に委ねられている。

- iii 本件UL職については、理研が文科省に下記条件にてポスト提示を行い、卓越研究員制度の条件に適合すると認められており、理研は、この条件で本件UL職の公募を行い、この条件に合致する元ULの採用を決定したものと見える。

「(8)職種」欄：「その他ユニットリーダー」

「(9)勤務形態」欄：「その他任期付」

「(18)備考」欄：「単年度契約の任期制職員で、評価により2025年3月31日まで再契約可能。詳細は公募を参照のこと」（公募には、「2013年4月1日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはありません」と明記されている。）

- iv そうすると、元ULの通算契約期間上限が4年6ヶ月というものであったとしても、手続上、文科省はその通算契約期間上限が要件に適合するか否かを判断することはなく、理研が、卓越研究員事業の要件に合うものと考え補助金の申請を行ったことに、手続上の問題があったとは言い難い。

- v 4年6ヶ月という年数に関しても、文科省の説明資料におけるQ&Aでは、「3年間（の時限プロジェクト）」は要件に合致しないとしてはいるが、それよりは長い年数についての評価は示していない。

そして、本件補助金による支援は「5年」が上限であり、2018年度に卓越研究員として採用された者についての補助金は、2018年度から最長2022年度（2023年3月末日まで）まで交付され、それ以降の交付は予定されていない。

このことからすると、補助金受給期間が5年（2022年度まで）となるような雇用期間が確保されているのであれば、卓越研究員事業の制度に合致しないとは言えないのではないかと考えられる。

この点、2018年度の文科省の説明資料では、10年程度の雇用の確保があれば要件に合致するというような例示がなされていたのが、2021年度の説明資料では5年から10年という例示となっており、この例示を反対解釈すると、2018年度は「5年」という雇用期間は条件を満たすものとは考えられていなかったのではないかと考え

られる。しかし、当委員会の調査では、2018 年度から 2021 年度にかけて特に大きく制度が変わった（要件を緩めた）という事情は認められず、2021 年以前から、5 年程度の継続雇用であれば研究者が「安定かつ自立」できる環境にあると一般的には認められており、令和 3 年度の変更はこの実態に記載を合わせたのではないかと推測される。

さらに言えば、理研の卓越研究員の場合、当初の 7 年等の任期を待たず任期の途中で退職していくケースも少なくなく（2017 年度理研採用の 3 名は全員そうであった）、そうだとすると、4 年 6 ヶ月という通算契約期間上限により、安定した雇用が確保されていないとも言い難い。

さらに、本件元ULの場合、UL としては 4 年 6 ヶ月という通算契約期間上限があるが、それ以前から既に理研に雇用されており、全くの新規採用と比べれば、UL として採用される以前からある程度は理研内において安定して研究を行う環境の基礎は存したのではないとも考えられるところである。

以上より、当委員会としては、4 年 6 ヶ月という通算契約期間上限が卓越研究員の任期としてふさわしくないと評価することまではできず、元ULに関し、理研が卓越研究員に関する補助金を申請した行為に、不正あるいは不適切な点があったとまで認めることはできないと考える。

- vi 元ULは、当委員会に対し、理研は文科省に対し、元ULの卓越研究員としての任期を 2018 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの 6 年 6 ヶ月であると申請して、補助金を得ていたのではないかと指摘する。

しかし、理研が文科省に対し、2025 年 3 月 31 日までという任期を提示していたのは、公募開始前のポスト提示の時点であり、その後、理研が文科省に対し、元ULの任期を報告することは求められていなかった。

したがって、理研が元ULの卓越研究員としての任期を 2018 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの 6 年 6 ヶ月であると申請して、補助金を得ていたという事実はない。

- (エ) とはいえ、理研としても、ポストの申請書に「2025 年 3 月 31 日まで再契約可能」と記載したにもかかわらず、実際には通算契約期間上限が 2023 年 3 月末日まで 4 年 6 ヶ月であった元ULを採用することになった以上、この時点で、文科省あるいは JSPS に実際の通算契約期間

上限を報告し、当該元ULを卓越研究員として補助金を受けることについて、相談等をすべきではなかったかとも考えられる。

特に、卓越研究員事業は、若手研究者の自立した安定的な環境提供のための事業であり、公募要領等上では基本的にはテニユアトラック制が原則となっており、理研としても任期制研究者について卓越研究員事業の利用を当初は躊躇していた事情もあることや、公募開始の際の理事会においても、■■■■の存続期間が本件UL職の雇用開始後6年6ヶ月しかないため7年の雇用期間を確保できないことが問題視されていることを考慮すれば、なおさら、元ULの実際の通算契約期間上限が2025年3月末日よりも前になることについて、問い合わせ等を行うことも検討できたのではないかとも思われる。

しかしながら、前記のように、当事者間交渉終了後、文科省あるいはJSPSに提出する書類中には、実際に内定した職員について、理研との契約上の実際の任期を記載する欄はない。

また、卓越研究員事業の公募要領においては、自己責任原則として、「Ⅱ. 1に掲げる要件（提示対象となるポスト）に関する適合性の観点から確認を行いますが、研究機関と卓越研究員の当事者間交渉の結果決定する雇用条件や、その後の研究環境、テニユア審査の結果等について、文部科学省が責任を負うものではありません」とされており、一覧化公開されたポストについて、具体的にどのような契約を行うかは研究機関と研究者との交渉に委ねられていた。

そして、理研としては、前記のとおり、卓越研究員の通算契約期間上限について、申請書に詳細は公募を参照のこと」と記載し、公募には、「平成25年（2013年）4月1日以降、当研究所との有期雇用の通算契約期間が10年を超えることはありません。」と明記しているのである。したがって、理研が、この「10年ルール」を前提として、文科省により本件UL職が卓越研究員事業の対象ポストとして認められたと考えたとしても、不合理とまではいえない。

さらにいえば、元ULがJSPSに提出した「平成30年度卓越研究員事業申請書」には、研究・職歴等の欄があり、2013年4月に理研の特別研究員となった旨が記載されている。

とすると、理研としては、元ULの通算契約期間上限が4年6ヶ月であると明示こそしていないものの、文科省やJSPSに対しては、基礎となる情報は提供されていたとも考えられる。

以上によると、理研において、元ULの実際の雇用期間上限が卓越研究員事業の要件に適合するか否かについて、文科省等に改めて相談しなかったことを不正あるいは不適切とまで評価することはできない。

(3) 事業報告、金額確定時

ア 理研は、卓越研究員事業補助金の取扱要領に定められるとおり、卓越研究員事業の申請を開始した 2017 年度から、毎年、実績報告書を JSPS に提出している。

そして、実績報告書の一内容を構成する文書である事業結果説明書「3. 補助事業の達成状況について」には、次のような記載がなされている（なお、下線部は当委員会が引いたもの）。

① 2017 年度報告

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進めている。任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにしたところ。平成 29 年度に採用した卓越研究員 3 名についても、任期を 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。（以下略）」（下線は、委員会）

② 2018 年度報告（2019 年 4 月提出。元ULが 2018 年 10 月から加わった）

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進めている。任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにしたところ。平成 29 年度に採用した卓越研究員 3 名、平成 30 年度に採用した卓越研究員 1 名についても、任期を 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。（以下略）」

③ 2019 年度報告（2020 年 4 月提出）

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進めている。任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにしたところ。平成 29 年度に採用した卓越研究員 3 名、平成 30 年度に採用

した卓越研究員 1 名についても、任期を 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。（以下略）」

④ 2020 年度報告（2021 年 4 月提出）

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進めている。任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにしたところ。卓越研究員 3 名についても、任期を 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。（以下略）」

⑤ 2021 年度報告（2022 年 4 月提出）

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進め、任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにした。卓越研究員 2 名についても、任期を 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。（以下略）」

⑥ 2022 年度報告（2023 年 4 月提出）

「理化学研究所では、令和 4 年 9 月 30 日に公表した「新しい人事施策の導入について」に基づき人事制度改革を進めており、任期制研究系職員については、プロジェクト雇用を基本としつつも、任期満了後に雇用の切れ目なく、別の有期の研究プロジェクトに参画できる機会を提供、理研の優れた研究環境の下で存分に研究を行えるようにした。卓越研究員 1 名についても、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。

採用した優秀な若手人材の研究支援として、勉強会や講演会など意見交換の機会を提供したとともに、自立的環境支援として、シニア研究者によるメンターシップを提供した。」

なお、2022 年度報告書の当該箇所の当初の文案は、次のようなものであった。

「理化学研究所では、平成 27 年 5 月に公表した「理研科学力展開プラン」に基づき人事制度改革を進め、任期制研究系職員の任期については、原則 7 年に設定し、研究の立ち上げ期間、転出のための活動期間を含め、理研の研究環境の下で存分に研究を行えるようにした。卓越研究員 1 名

についても、任期を7年（ポストによっては、評価により10年まで）とし、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した。

採用した優秀な若手人材の研究支援として、各部署において勉強会や講演会など意見交換の機会を提供したとともに、自立的環境支援として、各部署においてシニア研究者によるメンターシップを提供した。」

イ 2018年度報告は、2019年4月に提出されたもので、元ULが2018年10月から採用されたことにより、2017年度報告の記載内容から、卓越研究員が1名追加されている。

しかし、追加された卓越研究員の任期の記載について、「平成30年度に採用した卓越研究員1名についても、任期を7年（ポストによっては、評価により10年まで）」としており、明らかに事実と異なる記載をしている。

ウ そこで、この記載が意図的なものか、すなわち4年6ヶ月の通算契約期間上限を、文科省に7年と誤認させようとしたものかをまずは検討する。

(ア) 事業結果説明書の作成過程については、関与した担当者の説明は次のようなものであった。

担当部署は外部資金室であった。外部資金室は、説明書を項目に分けて、研究人事課や卓越研究員の所属する研究センターに、項目毎の記載案の作成を依頼した。「3. 補助事業の達成状況について」の文案については研究人事課に作成を依頼した。

研究人事課は、「3. 補助事業の達成状況について」の文案について、2018年度は、2017年度の記載内容をコピーアンドペースト（いわゆるコピペ）した上で、当年度に変更のあった卓越研究員の人数等のみ修正して、外部資金室に提出した。

そして、外部資金室は、研究人事課その他の部署が作成した項目毎の文案を、コピペして一つに取りまとめ、報告書として提出していた。

この文案の作成にあたり、研究人事課の担当者も、外部資金室の担当者も、元ULの実際の通算契約期間上限が2023年3月末までという事実を知らず、理研の任期付研究系職員の一般任期である「7年」をそのまま記載した。

(イ) 以上の事業結果説明書の作成経緯に関する担当者の説明が事実であるかどうかを検討すると、アで述べたとおり、「3. 補助事業の達

成状況について」の記載内容は毎年ほぼ同一である。そして、ア⑥のとおり、2022 年は卓越研究員が 1 名となったのに、当初文書案では「各人の研究計画に沿って」と卓越研究員が複数いることを前提とした記載が残され、また、「各部署」という記載も残されている。

これらの記載内容自体から、前年度の文章をコピーして一部のみ修正して当年度事業結果説明書を作成していたことが窺われ、担当者らの説明を裏付けるものとなっている。

- (ウ) そして、事実と異なる任期（通算契約期間上限）が記載されているのは、「3. 補助事業の達成状況について」の項目であるところ、そもそも卓越研究員の任期を書くことが求められている箇所ではなかった。もし、元ULの通算契約期間上限が 4 年 6 ヶ月であることを文科省にことさら隠す必要があると考えていたのであれば、「3. 補助事業の達成状況について」の項目に卓越研究員の任期を書くことはせず、できる限り任期に触れない書き方をしたのではないかと思われる。そのうえで、担当者間での引継ぎや情報の共有を十分に行い、細心の注意で文案の作成にあたったのではないかと考えられる。

しかしながら、研究人事課や外部資金室の担当者らは、明らかに前年度のコピーとわかる形で、無頓着ともいえる態度で文書を作成していることが窺われ、このような担当者らの態度からは、担当者らに、元ULの通算契約期間上限が 4 年 6 ヶ月であることを文科省にことさらに隠す意図があったとは認めがたい。

逆に、担当者らは、事業結果報告書に卓越研究員の実際の通算契約期間上限を記載しても、それはさほど重要な情報ではなく、正確な記載が求められているという認識をもっていなかったと考える方が自然である。

- (エ) 担当者らの無頓着さについては、次の点からも窺われる。

事業結果説明書では、卓越研究員の「任期为 7 年」としている点についても、そもそも本件 UL 職のポスト提示の際の通算契約期間上限は「2025 年 3 月 31 日まで」とされており、「7 年」よりも短い通算契約期間上限（ポストが一覧化公開されたのは 2018 年 4 月 6 日であるから、「7 年」という雇用期間が確保されないことはこの時点で明らかであった）。

同様に、元ULが卓越研究員として雇用される前年の 2017 年度の事業結果説明書を見ると、2018 年と同様に「平成 29 年度に採用した卓越研究員 3 名についても、任期为 7 年（ポストによっては、評価により 10 年まで）」と記載されているが、前記のとおり、2017 年に採用さ

れた卓越研究員のうち1名の通算契約期間上限は6年3ヶ月であったのであり、2017年度の事業実施報告書から、既に事実と異なる内容が記載されていた。「任期を7年」という事実と異なる記載は、元ULについてのみなされたものでもなかった。

(オ) したがって、理研担当者が、卓越研究員事業を利用するにあたり、7年より短い通算契約期間上限での雇用は不相当と考え、文科省に誤認させようとの意図の下に、敢えて虚偽と知りつつ「7年」と記載したとまでは認められなかった。

(カ) ところで、2022年度の説明書は、後述のとおり、元ULから「7年」の記載が事実と異なるとの指摘を受けてから提出されたものであり、2017年度版以来毎年記載していた卓越研究員の任期の記載はないため、念のため2022年度の説明書の作成経過について触れる。

2022年度の説明書を作成する時点で、当初案として作成された内容は、前記のとおり、前年の記載内容のうち卓越研究員の人数を1名と変更するというものであり、外部資金室の担当者が前年度の記載を修正したようである。

その後、この文案を確認した研究人事課の当時の担当者は、2022年4月に理事長が交代となり人事制度が大きく変更になっていたため、記載内容を変更する必要があると考え、「令和4年9月30日に公表した『新しい人事施策の導入について』に基づいて人事制度改革を進めており・・・」「卓越研究員1名についても、研究環境の整備を進め、各人の研究計画に沿って、研究開発を着実に実施した」等と内容を修正して、修正案を外部資金室に提出し、JSPSにはこの修正案に基づき説明書が提出された。

2022年度説明書には、2017年度版以来毎年記載していた卓越研究員の任期の記載はないが、その理由について、当委員会には、記述が正確でないので敢えて書かなかったのではなく、新しい人事制度が施行されているので、初めから書き直す必要があったからであり、実際の通算契約期間上限が4年6ヶ月であることを隠す意図はないとの説明であった。

前記のとおり、「3. 補助事業の達成状況について」はそもそも卓越研究員の任期を書くことが求められている箇所ではないこと、当初の文案は平成27年公表の「理研科学力展開プラン」に基づく人事制度改革を引用していたことから、2022年度9月公表の人事制度改革を前提とした記載に修正したとの説明には一定の合理性があることなどか

ら、通算契約期間上限が4年6ヶ月であることを隠す意図があったとまでは認めることはできない。

エ 次に、事業結果説明書に、事実と異なる「7年」の記載がなされていることをもって、卓越研究員事業の補助金の不正あるいは不適切な受給にあたらぬかを検討する。

(ア) 事業結果説明書は、前記のとおり、実績報告書の一内容を構成するものであり、実績報告書は、年度ごとの補助事業完了後に、「補助事業の実施結果が補助金の交付決定の内容及びこれに付した条件に適合する」か否かの審査を行うためのもので、審査の結果適合すると認められたときに「交付すべき補助金の額」が確定するものとされている。審査の結果適合しないと判断された場合には、補助金の対象とはならず、既に補助金が交付されているときにはその返還を求められることとなる。

そこで、本件において、7年ではなく4年6ヶ月と正確に記載した場合には、「適合しない」と判断され、補助金の返還を求められたはずだったのであれば、理研は「7年」という事実と異なる記載によってその返還を免れたということとなり、不正、不適正なものと評価される余地が生じる。

しかし、この点については、前記のとおり、そもそも通算契約期間上限が4年6ヶ月であっても卓越研究員制度に適合しないとまではいえないというのが当委員会の評価である。

(イ) 次に、補助金の受給ではなく、事業結果説明書に事実と異なる記載をしたこと自体が、事業実施に不正あるいは不適切な点があったと評価すべきかという点についても検討する。

しかし、前記のように、事業結果説明書、「3. 補助事業の達成状況について」には、任期の記載が義務付けられているものではなく、任期の記載は必要的な記載事項ではない。

また、前記のとおり、事実と異なる記載がなされた事情を見ても、敢えて事実を秘匿したというような事情はなく、記載内容を見ても、前年の記載内容をいわゆるコピペして、卓越研究員の人数のみ変更して体裁を整えただけであり、担当者の不注意、確認不十分による記載ミスとも考えられる。

必要的記載事項ではない事項について、担当者の不注意、確認不十分によるミスで、事実と異なる記載を行ったことをもって、当該補助金の受給が不正、不適切と評価することも妥当ではないと考える。

3. 事実と異なる事業結果説明書が作成された原因について

ア 本件調査の端緒は、「2 委員会設置の経緯」に記載のとおりであるが、さらに詳細を述べる。

前記のように、理研では、毎年の実績報告書に含まれる事業結果説明書の作成について、外部資金室が、これを項目毎に分けて各担当部署に記載案の作成を依頼し、各担当部署が文案を作成し（研究センターにおいてはさらに所属する卓越研究員に対し研究実施内容に関する記載を依頼し）、各担当部署の作成した文案を外部資金室がとりまとめ、いわゆるコピーして一つの文書にまとめ、JSPS に提出していた。

そして、2022 年度については、卓越研究員は元ULのみとなっており、かつ、実績報告の時点では元ULは理研を退職していたことなどから、外部資金室は、2023 年 4 月 19 日、元ULが所属した研究センターではなく、元ULに直接メールを送り、文案の作成・確認を元ULに依頼した。その際、元ULには「3. 補助事業の達成状況について」の項目について、「卓越研究員1名についても、任期为7年（ポストによっては評価により10年まで）」とする当初案が記載されたままの文書を送った。

そのため、これを見た元ULが、「こちらは私のことをさしているのでしょうか。私は卓越研究員としての任期为4年6ヶ月でした。こちら私の事業についての報告書でありましたら修正をお願いします」と申し入れたが、元ULは、実際には4年6ヶ月であった自身の通算契約期間上限について、理研が文科省に対し「7年」と申請をして、本件補助金を受給したのではないかという疑問を持った。

元ULは、卓越研究員としての自己の通算契約期間上限が文科省やJSPS にどのように伝わっていたのか文科省等に照会するなどした結果、2025 年 3 月 31 日までの任期とされている旨の回答に接した。

そのため、元ULは、5 月 22 日の国会審議での文科大臣の答弁も確認した後、同月 23 日に理研の理事長宛に、第三者からなる調査委員会の設置を要求した。

イ 以上のとおり、本件は、事業結果説明書の記載内容が調査の端緒となっている。

そして、前記のとおり、2018 年から 2021 年度までの事業結果説明書には、元ULの任期为7年と記載されており、事実と異なる記載がされていた。

ウ そのため、このような事実と異なる記載がなされた原因を改めて検討する。

(ア) 前記のとおり、事業結果説明書の作成においては、外部資金室が、研究人事課や卓越研究員が所属する各センターに記載案の作成を依頼し、外部資金室が各部署の記載案を取りまとめて作成していた。

この際、外部資金室は単に記載案を一つの文書にまとめるだけで、内容の正確性は確認していなかった。

また、研究人事課においても、「3. 補助事業の達成状況」を作成するにあたっては、前年の記載をいわゆるコピーして、卓越研究員の人数等を変更するだけであった。

その結果、前記のように、2017年度の卓越研究員のうち1名の理研での通算契約期間上限は6年3か月であったが、3人分まとめて「平成29年度に採用した卓越研究員3名についても、任期を7年（ポストによっては評価により10年まで）とし」と記載がなされた。

その記載は2021年度までコピーされ続け、本件ULについても任期は7年であるという事実と異なる報告がなされることとなった。

(イ) また、平成29年度に採用された卓越研究員に関しては、平成29年度の公募要項に3年度及び5年度の成果報告書の作成・提出が求められていたことから、「卓越研究員事業成果報告書（平成29年度採用機関）」という書類も提出されているが、当該文書の「卓越研究員リスト」の記載においても、3名の卓越研究員の任期が「7年（最大10年）」と記載されていた。

この文書を作成したのは外部資金室であったが、当時の研究員3名の任期について、案の段階では個別の任期が記載されていたにもかかわらず、3名ともに7年であると統一して書類を完成させて、JSPSに提出した。

この理由について、外部資金室担当者は、卓越研究員事業成果報告書の〔2〕機関調書の欄に、「理化学研究所では、ポスト申請では、原則7年（評価等により最大10年まで）任期の研究員ポストを申請し、文部科学省の審査で認められたため、卓越研究員受入れポストとして公募を行った」と記載してあるなど、卓越研究員の任期が原則7年と記載されていることから、報告書全体として整合性を取るべきと考え、卓越研究員リストの表の任期欄についても全員7年で統一して完成させたと説明を行った。

(ウ) 以上のように、理研の担当者においては、正確な記載に努めることなく前年の記載を踏襲して補助金に関する報告文書を作成していたので

あり、このような文書の正確さに対する認識不足が、補助金受給にあたって理研が不正を行ったとの誤解を生んだ原因の一つとなったものと思われる。

エ また、補助金に関する報告文書の作成は、上記のとおり縦割りの分業体制で行われており、担当部署である外部資金室が、責任をもって正確性を確認、チェックの上で提出を行うというような体制にはなっていない。

補助金の報告文書については外部資金室が最終的に決裁を行っているが、この決裁の過程で、文書全体の正確性を確認するという作業も行われていなかった。

卓越研究員事業にかかるポスト提示や、当事者間交渉完了報告書を提出し、卓越研究員の決定までを担当していた研究人事課においても同様に、雇用が内定した元ULが、もともと理研で雇用していた者であることは認識していたにもかかわらず、通算契約期間上限を具体的に確認することなく上記当事者間交渉完了報告書などの提出を行っていた。

そもそも、元ULの通算契約期間上限等の情報については、外部資金室や研究人事課担当者はアクセスできず、情報を把握している担当部署への照会等をしないとわからなかったところ、この照会も行われておらず、決裁過程において、照会や確認を行った上で文書が作成されたかどうかのチェックも行われていなかった。

このような確認体制、チェック体制の不備が、補助金受給にあたって理研が不正を行ったとの誤解を生んだ原因の一つと思われる。

Ⅲ さいごに

理研の組織は、研究者については、雇用契約書上は単年度の契約となっているが、これを前提としつつも、研究プロジェクトの実施の観点から、一般的に雇用期間を7年とし、7年経過後であっても他の研究プロジェクトに関与する形で理研での雇用が継続し得る「7年ルール」のような観念により運営されていたものである。

さらに、労働契約法の改正を契機として、就業規程に、任期付研究系職員の通算雇用期間の上限を10年とするいわゆる「10年ルール」が定められたことにより、各任期付研究系職員が現実にはどの程度の期間雇用されるのかについての分かりにくさは増したように思われる。

本件は、このような状況にあつて、既に理研所属の任期付職員（研究者）であつた元ULを新たなポストに就任させるにあつて、この「10年ルール」の下ではポスト就任時に残雇用期間が4年6ヶ月であつたという事例である。

前記のとおり、理研では、現在はこの「10年ルール」を撤廃し、雇用期間等に関する人事制度改革を進めており、元ULも雇用契約の終了の効果自体に異議を述べるものではないことから、当委員会としては、この10年ルールや元ULへの適用の当否等を調査の対象とはしないこととした。

しかしながら、研究者の雇用期間をどのように合理的に定め、誤解の生じないように運用していくかについては、基本的に理事会議と人事担当の事務局とが十分に意思を疎通させ、研究者に対して運用の方針を不断に丁寧に説明していくことが求められていることに変わりはないと考えるものである。

当委員会としては、この調査報告を受けて、理研の雇用制度の運用が、合理的で、研究者等にとってより分かり易いものとなり、研究に打ち込めるものになることを願つてやまない。