

令和3年3月12日

任期付きポジションにある教員等の産休・育休・介護休暇
による任期延長に付随する問題解決に向けた
ポジティブ・アクションに関する要望

一般社団法人 日本女性科学者の会

令和3年3月12日

任期付きポジションにある教員等の産休・育休・介護休暇による任期延長に付随する問題解決に向けたポジティブ・アクションに関する要望

多くの大学法人等で、任期付きポジションを置いており、平成26年4月1日から施行されている特例^{*1}により、5年任期、審査後に再任1回という10年任期で雇用されている教職員が少なからず各大学にあります。産前産後休業、育児休業、介護休業等の取得は法^{*2}により認められており、任期付きポジションにある教職員も例外ではありません。さらに、「育児休業等を取得した場合の任期の特例(任期の延長特例)」により、休業中の期間の範囲で、任期の延長を申し出ることができる大学が多くあります。しかしながら、改正労働契約法^{*1}の不備により、休業期間も雇用期間に含まれてしまうため、「任期の延長特例」を認めてしまうと、無期労働契約へ転換する権利が発生してしまうため、それを阻む力が働き、「任期延長」の申請をしないような指導が入り、適切な能力評価の機会を奪われたり、結果的に実質的な研究期間が短縮されたりする不利益を被る可能性があります。また、再任審査が厳しくなったり、自ら休業期間を短縮したり、休業取得を諦めたりすることにも繋がりがかねません。獲得した研究費の執行途中で異動せざるを得ない状況に追い込まれたり(研究費は延長が可能になっております)、移動先が見つからず、研究を途中で断念せざるを得ない状況になったりすることも懸念されます。

女性研究者を増やし、女性教員の割合を上げることは、第5次男女共同参画基本計画でも明確な目標値が定められています。一人でも多くの女性研究者が研究を継続できる環境を整備するために、現行法の撤廃あるいは「休暇期間中は、10年の中に含まない」などの修正を強く要望します。

*1: 平成24(2012)年8月10日に公布された「10年雇用すると無期労働契約へ転換する」法律
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(平成26年4月1日から施行)。

*2: 産休に関する法律(労働基準法第65条);育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)