

## 理化学研究所の研究者雇止めについて（概要）

金井保之、Kanai Yasuyuki、（理化学研究所労働組合）

### 1. はじめに

理化学研究所（理研）では研究・技術職員の 8 割（2023 年 4 月現在）が任期のある非正規雇用である。理研はこのような雇用形態で研究開発を進めてきたが、2023 年 3 月末に研究・技術職員の大量雇止めを行った。理化学研究所労働組合（理研労）は雇止め当事者ととも、外部の労働組合、報道機関、議員に働きかけこの雇止め阻止のために活動してきたが、雇止めの完全阻止はできなかった。ここでは過去の雇止め阻止の運動の経緯を含め、現状の概要を報告する。

### 2. 理化学研究所の雇用の実態

理研では、常勤（フルタイムで勤務する職員、週 37.5 時間の勤務）と非常勤（短時間労働職員、週 37.5 時間未満の勤務）を合わせて約 4400 人が働き、このうち 7 割が非正規職員（任期制職員）である。（2023 年 4 月現在）。

1980 年代の理研は正規職員 600 人を中心とする研究所であったが、1990 代に多くの国のプロジェクト研究を受け入れることで職員数が 8 倍近くまで膨らんだ。増加したプロジェクト研究を実施する研究・技術職員と事務職員は非正規職員としての雇用となり、研究センター職員のほぼ全員が非正規職員という形も多くあり、非正規職員であるが単年度契約（理研の契約は複数年度契約ではなく単年度契約となっている）を繰り返して 10 年、20 年と継続雇用されて研究所を支えている職員も多く存在することとなった。

国は 2012 年に雇用の安定を図るために労働契約法を改正し、第 18 条では有期雇用契約が繰り返し更新され通算 5 年を超えたときには労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる（無期転換ルール）とされた。しかし 2016 年度に理研経営陣は、事務職

員では「5 年を超えて契約を行わない（5 年の雇用上限）」、研究・技術職員では「10 年を超えて契約を行わない（10 年の雇用上限）」を就業規則に導入し、無期転換ルールにより無期転換権を獲得する前に非正規職員を雇止めするという方針をとった。なお、研究・技術職員については 2013 年に、当時の研究開発力強化法により労働契約法第 18 条の「5 年」を「10 年」と読み替えるという措置が取られ、通算契約期間が 10 年を超えたときに無期転換できることとなった。

### 3. 2018 年 3 月の事務職員の雇止め

理研経営陣は、労働契約法第 18 条の施行日から 5 年となる 2018 年 3 月末に、この日に通算契約期間が 5 年を迎える非正規職員（事務職員）を「5 年の雇用上限」を理由に雇止めするとした。対象者は 300 人を超え、事務の現場や研究の現場で事務業務を行ってきた非正規職員が、予算や業務がなくなるわけではなく、単に「5 年の雇用上限」を理由に雇止めされようとした。

理研労は上部団体の科学技術産業労働組合協議会（科労協）とともに、不当な雇止めの撤回を求めて理研との団体交渉を行い、雇止め当事者の理研労組合員とともに広く社会、マスコミ、国会議員に対して、理研の雇止めの違法性を訴えた。その結果、2018 年 2 月中旬に理研経営陣は方針転換を行い、雇止めは実質上撤回された。しかし、就業規則の「5/10 年の雇用上限」が撤廃されたわけではなく、2016 年 3 月以前から雇用されている事務職員に対しては「5 年の雇用上限」を適用しないという形での雇止め撤回であった。

### 4. 2023 年 3 月の技術者・研究者の雇止め

理研労は 2018 年度以降も、就業規則の「5/10 年の雇用上限」の撤廃とそれを理由とする雇止め

の撤回を求めて交渉を継続した。しかし、理研経営陣は雇止め方針を変えず、2023年3月には「10年の雇用上限」を理由に、大量の研究・技術職員を雇止めするとした。2022年4月1日現在の在籍者で、2023年3月まで雇用された場合に「10年の雇用上限」を理由として雇止めとなる研究・技術職員は203人に上った。また、この203人の中に研究チームを主宰するチームリーダー（研究管理職で多くは部長職相当）が約40人含まれており、チームリーダーの雇止めでチーム解散となり、自分自身が「5/10年の雇用上限」に該当していない177人の職員も雇止めとなることとなった。つまり、研究現場から380人の職員が2023年3月に雇止めとなる状況であった。

理研労は地域の労働組合（北足立南部地区労働組合協議会とその傘下の労働組合）、市民、理研OBとともに、理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク（理研ネット）を結成し、理研の雇止め撤回を求める署名活動、理研理事長・文部科学大臣・厚生労働大臣への要請を繰り返したが、理研経営陣は無期転換ルールを免れるための雇止め断行の姿勢を変えなかった。

「10年の雇用上限」で雇止めとなる研究・技術職員が雇用開始された2013年4月（あるいはそれ以前）当時、理研全体の雰囲気は、単年度契約であるが業績を上げていけば長く研究を続けられるという雰囲気であり、実際に10年、20年と任期制職員として長く研究を続けている職員が多くいた。また、2023年度末に雇止めとなる対象者への説明は、「2013年4月から10年となるので2023年3月で雇止め」だけで、業績が不足である、研究が終了する、予算が終了するという理由ではなく、雇止め対象の研究・技術職員は全く雇止めに納得できなかった。

このような状況の中2022年4月に、前東京大学総長の五神 真氏が理研理事長に就任した。理研労は「5/10年の雇用上限」の撤廃、雇止めの撤回を要求し団体交渉を行ったが、五神理事長は要求への回答を遅らせるなど不誠実な対応を繰り返した。そこで、理研労は科労協とともに東京都

労働委員会に不当労働行為（不誠実団体交渉）救済命令の申し立てを行った。さらに、雇止め当事者（研究チームリーダー1人、研究職員2人、技術職員2人）が雇止めの違法性をさいたま地方裁判所に訴えた。

2022年9月30日に、理研経営陣は理研ホームページとマスコミに対して「理研の新しい人事施策について」を公表した。そこには「通算契約期間の上限（5/10年の雇用上限）撤廃」が明記されていたが、「通算契約期間の上限」の実際の撤廃は2023年4月からであり、2023年3月の雇止めは強行された。

雇止め回避のための交渉、当事者の提訴、署名活動、都労委への提訴などの結果、380人の雇止め対象者のうち196人（10年の雇用上限による雇止め対象203人のうち106人、研究チーム廃止による雇止め対象177人のうち90人）が、2023年3月での雇止め後、4月以降も理研で何らかの雇用を継続できることとなった。もちろんこの職員全員が研究・技術開発を続けられているわけではなく、研究・技術職員の雇止めの全面的な撤回ではなかった。

## 5. おわりに

理研は2023年4月から「通算契約期間の上限」は撤廃した。しかし、あたかも研究プロジェクトと関係ありそうな「アサインド・プロジェクト」という文言を就業規則の中に導入し、「契約期間の上限」を理由として「無期転換ルール」の適用となる前に契約終了とする、実質的な「5/10年の雇用上限」の継続となっている。

現在、2023年3月に雇止めで失職した技術職員2人と2023年4月に研究チームリーダーから研究員に降格して雇用となった研究職員1人がさいたま地裁で係争中である。理研労と理研ネットはこの3人の裁判を全面的に支援している。

研究・教育機関での違法な雇止めを止めさせるには、理研のやり方が間違っていることを裁判、労働委員会場で明確に示すことが必要である。

## 理研における 10 年上限研究者雇い止めと研究力低下について

神 隆、Jin Takashi (理化学研究所上級研究員)

### 1. はじめに

理化学研究所（理研）は、日本で唯一の自然科学の総合研究所（国立研究開発法人）で、常勤職員の研究系職員は約 2700 人、その約 7 割が任期制職員という職場です。理研は、2016 年、任期制研究系職員に対し 10 年雇用上限の就業規則を一方的に導入しました。それも 10 年雇用上限の起算日を 3 年遡って 2013 年 4 月としました。その結果、2023 年 3 月末に大量の研究系職員が雇い止めとなりました。ここでは、理研の 10 年上限研究者雇い止めが日本の研究力に及ぼす影響について報告します。

### 2. 日本の科学研究力の国際的地位の低下

昨年 10 月、Nature 誌に“Japanese research is no longer world class-here’s why”というショッキングな記事<sup>1)</sup>が掲載されました。Nature 誌は、日本の文部科学省が同年 8 月 9 日に発表した報告書<sup>2)</sup>をもとに、世界トップレベルの研究に対する日本の貢献度が減少し続けていることを指摘しました。

科学学術論文の 1 年当たりの出版総論文数では、今と 10 年前ではそれほど大きく変わりませんが（年 65,000 報程度）、世界シェアは 6% から 4% 以下に低下し（世界第 3 位から 5 位に転落、中国、米国、インド、西ドイツに次いで世界 5 位）、また、引用率トップ 10% の論文でも、20 年前の 4 位から今は韓国、スペイン、イランに追い越されて 13 位まで落ちたということです。引用率トップ 10% 論文の数が研究力の客観的な指標になるかどうかは別として、引用率の高い論文の数が減ってきているのは事実です。このような数値データに基づいて Nature 誌は、“日本の研究レベルは世界のトップレベルにはもはやない”と結論付けました。

さて、日本の科学研究力がここまで低下した

原因はどこにあるのでしょうか。Nature 誌で言及されている文部科学省の科学技術政策研究所（NISTEP）による 2024 年版「日本の科学技術指標」<sup>2)</sup>ですが、これを書いた執筆者の一人（伊神正藏氏）は、科学研究力の低下の原因に関連し、Nature 誌でこう述べています。「日本の研究環境は過去から進歩していませんし、大学が研究者を臨時雇用することが増えているため、学术界でのキャリアの見通しは悪くなる一方です。」「日本の現在の研究環境は、理想的なものとは程遠く、持続不可能である。研究環境は改善されなければなりません。」文科省内部の人にしては驚くべき発言です。科学技術行政や学術に責任をもつ文部科学省が、日本の研究力の低下の原因が研究者の不安定雇用、研究環境の劣悪化であることをはっきり認めているわけです。

にもかかわらず文科省は、2023 年 3 月末に日本全国の大学・研究機関で 1500 名にも及ぶ研究者、研究系職員の雇い止めを黙認しました。この雇い止めは 2013 年の改正労働契約法の施行から 10 年目の 2023 年 3 月末に、任期制研究者に無期転換権を行使させないために行われたものです。このような雇い止めは労働契約法 18 条の趣旨に反するもので、違法な雇い止めを黙認した文科省の責任は重大です。

### 3. 理研における 10 年上限研究者雇い止め

理化学研究所は、2016 年に任期制職員に対する 10 年雇用上限の就業規則を一方的に導入しました。それも 10 年雇用上限の起算日を、3 年も遡って 2013 年 4 月としました。この 10 年雇用上限は、それまで（2016 年以前）雇用上限のなかった任期制職員への一方的不利益変更であり、これによって 2023 年 3 月末で雇用上限を迎える研究系職員が 380 名に達しました。

2022 年 4 月には、前東大総長である五神真氏

が新理研理事長に就任し、“理化学研究所における研究者等の雇用に関する方向性について”<sup>3)</sup>を公表、“安定性と流動性のそれらを両輪として成長する”として、雇用上限10年による任期制研究職員の雇い止めを肯定しました。これに対して、理研の労働組合（理研労）は、国会内外で理研研究者の10年上限雇い止めの反対運動を展開しました。私自身も雇い止めの対象者となり、理研に対して2022年7月27日、雇い止めを阻止するため地位確認の裁判を起しました。

このような反対運動の中で、理研側は2022年9月30日、理研での通算契約期間の上限を撤廃するとして“新しい人事施策の導入について”<sup>4)</sup>を公表しました。この人事施策の中では、通算契約期間の上限を撤廃するとしていましたが、実施は2023年4月からとし、2023年3月末での雇い止めを強行する姿勢を撤回しませんでした。

そのため労組は、2023年3月末での雇い止めを阻止するため、雇い止め撤回の当局交渉、都労委への提訴、署名活動を行い、また当事者（私を含め5名）はさいたま地裁に地位確認の裁判をおこしました。その結果、雇い止め対象者380名のうち196名の雇用継続を勝ち取ることができました。しかし、残念ながら184名の雇い止めは阻止することが出来ませんでした。私は理事長特例により2年間の雇用が継続されましたが、チームリーダーから上級研究員に降格されました。また、度重なる団体交渉にも関わらずマーモセットなどの霊長類の飼育管理をおこなう技官2名が雇い止めにされました。現在、私は失職した2名の技官とともに地位回復の訴訟を継続中です。

#### 4. 雇い止めによる理研の国際ランキング低下

理研は、“頭脳循環”や“研究者の流動化による活性化”などといった名目で研究者の雇い止めを正当化しています。しかし、任期制研究者の雇い止めが研究の継続性、発展を阻害し、日本の研究力の低下につながっていることは明らかです（図1）。2021年頃には約600名の研究系職員の雇い止めが想定されていましたが、2022年4月時点での雇い止め対象者は380名に減少し、か

りの数の研究者が理研を去ったこととなります。研究者雇い止めの影響による理研の国際的地位低下は著しいものとなっています。



図1. 各国の国立研究機関の国際ランキングの推移

#### 5. おわりに

不安定な研究・雇用環境では、研究職そのものが魅力ある職種とみなされず、近年、若手研究者の減少が深刻化しています。任期制研究者の雇い止めは、理研のみならず日本全体の科学研究の将来を左右する重大問題で、研究者が真に研究に没頭できる雇用、研究環境がなければ、今後とも日本の科学研究力の後退は止められないでしょう。日本の基礎科学を発展させるには、研究者の雇用を安定させ、長期的な視野で研究できる研究環境を整備することが絶対必要です。過度な成果主義に基づく「選択と集中」、研究者の任期付き不安定雇用が日本の科学研究にどれだけの弊害をもたらしてきたか、政府・文科省は深く反省すべきです。

#### 引用文献

- 1) “Japanese research is no longer world class—here’s why”, Nature, 623, p14, 2023. (<https://doi.org/10.1038/d41586-023-03290-1>)
- 2) 科学技術指標 2024, 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 (NISTEP) (<https://www.nistep.go.jp/research/science-and-technology-indicators-and-scientometrics/indicators>)
- 3) “理化学研究所における研究者等の雇用に関する方向性について” 2022年4月15日 [https://www.riken.jp/pr/news/2022/20220415\\_2/index.html](https://www.riken.jp/pr/news/2022/20220415_2/index.html)
- 4) “新しい人事施策の導入について” 2022年9月30日 [https://www.riken.jp/pr/news/2022/20220930\\_1/index.html](https://www.riken.jp/pr/news/2022/20220930_1/index.html)

## ケーススタディで理解する研究者の労働問題と組織的研究不正

原田 英美子、Harada Emiko (科学者の権利問題委員会・滋賀県立大学)

### 1. はじめに

筆者はこれまでに、研究不正から身を守るための知識と技術を得ることを重視した、道徳教育に留まらない研究倫理教育プログラムの構築を提案し実践してきた。日本は国際的にも研究不正大国として認知されており、2018 年にはサイエンス誌でも報道されている<sup>1)</sup>。研究不正問題は長く若手への倫理教育が不十分であるためだと認識されてきた。しかし、2021 年になって文部科学省は、責任著者など指導的立場にある研究者自身が不正行為を行っている場合などの組織的な不正についても言及した<sup>2)</sup>。一方で、研究不正問題が生じる社会的背景についての分析はこれまで十分ではなく、研究者の労働問題やアカデミックハラスメント（アカハラ）と密接な関連があることについてはこれまでほとんど言及されていない。本発表では、研究者の労働問題と研究不正の関連をケーススタディ（事例研究）から理解する。

### 2. 組織的研究不正のテクニックとして有効なアカデミックハラスメント—事例をもとに考える—

倫理的に問題がある人物が要職についており、人事権と予算を抑えている場合に何が起こるかは、東北大学金属材料研究所の事例で伺い知ることができる<sup>3)</sup>。若手研究者を研究不正に加担させ、ハラスメントを行い排除し、不正の全責任を押し付けるという手法が取られた。この事例では、研究不正で巨額の公的研究費を詐取しても中心となった人物は罰せられず、一方で、そのことを書籍やネットで指摘した第三者が名誉棄損で有罪となった。この事例は、日本の現状では、組織的研究不正を確実に遂行するための手段としてアカハラが有効であることを示している。

筆者は、サントリー生物有機科学研究所（現・サントリー生命科学財団）に博士研究員として在職していた時期（2006 年 12 月～2008 年 3 月）に、

自分が与えられた研究テーマの基盤となる論文に不自然な加工があることに気付き、ジャーナルの出版社他に告発を行った経験がある<sup>4)</sup>。この際に用いられたデータの改ざんの手法については、2022 年度の本学会で詳しく報告している<sup>5)</sup>。不正の中心人物が学会の有力者となつてつながりがある人物であり、当該分野をリードするような教授（後に紫綬褒章を受章した）も共著者の中に含まれていたため、組織ぐるみ、学会ぐるみの隠蔽工作が行われた。

告発文を出版社に送った時に、筆者はすでに同じ分野の別の研究機関にポスドクとして移動していたが、研究室の教授に呼び出され「ポスドクふぜいが、教授が不正をしても口出しするな。内部告発するなら辞めてもらう」と恫喝された。この研究室に在職中には、虚偽の労働契約を示されて学会参加の妨害を受けたり、サポートスタッフにハラスメントを行っているという、事実と異なる話を拡散されたりしたこともある。

### 3. 研究不正とポスドク問題

上述したように、トップダウン型の組織的な研究不正では、研究不正か失職するかの二者択一を高圧的に迫る事例がある。このような人物が分野の主導権を握っている場合、任期付きの研究員（いわゆるポスドクなど）が組織的研究不正に異議を唱えることができない、あるいは積極的に隠蔽に加担するという流れが作られる。

ポスドクター等一万人支援計画は、文部科学省が 1996 年度から 2000 年度の 5 年計画として策定した施策である<sup>6)</sup>。本来は、日本では基礎研究に従事する人材が乏しいという問題に対応するため、競争的環境下に置かれる博士号取得者を増やすという施策だったが、2000 年代中頃から、任期付き研究員の不安定な生活が社会問題化し、いわゆるポスドク問題として周知されるようになった。

た。このころの日本では、自己責任論がはびこり、定職に就いている者が任期付き研究員を見下す風潮が蔓延していた。ポストドクはいくらでも代わりがきく存在であり、どのような理不尽な指示を出して使い捨てにしても構わないという見地に立つ、トップダウン型の組織的研究不正を遂行するには絶好の追い風であったといえる。

倫理的に問題のある組織の方針に賛同できない者は、アカデミアを離れるか研究分野を変えて接触を断ち、不正隠蔽に積極的に協力する者だけが残る。この事は、巧妙なデータの改ざんや効果的なアカハラ的手法などの不正テクニックが次世代に確実に継承されることを示している。研究不正を行う人物や組織は自然淘汰されることはなく、むしろ、研究倫理的に問題がある人物が自然選択されて濃縮され、世代を経るごとに不正組織が拡大していくことが推定される。

#### 4. 研究不正問題解決の鍵は労働問題としての理解かもしれない

研究不正自体は、多くは法律違反とはされず、明確な対応策がないというのが現実である。多くの大学や研究機関には、ハラスメント相談室が設けられている。しかし、組織の上層部の人物がハラスメントに関与していると事実上機能せず、嫌がらせの証拠を揃えて訴えても対応されない場合もある。一方、不正問題を労働問題に落とし込めば、学外の弁護士に依頼して法的措置に訴えるなど、公的な手続きを取ることができる可能性がある。研究不正に詳しい法学者は現段階では限られているが、労働問題と関連付けて理解することで現状の解決が図れる可能性がある。

#### 5. 研究倫理上の問題をかかえる組織でのサバイバル技術

若手研究者・学生にとっては、研究不正が起こる社会的・構造的な問題を含めて研究倫理を学ぶことは自分の身を守ることもつながると考えられる。

本発表では研究不正問題の労働問題としての側

面を取り扱った。学生がどのように研究不正問題と向き合うかについては、学生は労働者ではないため、学ぶ権利の確保など別の見地から議論すべきであろう。任期付き研究員が不正実験を強いられるなど、安心して科学に打ち込めないような研究室は、学生にとっても学ぶ環境として望ましくないのはいうまでもない。

また、前述したように、不正グループは中心となる人物・組織をコアにして増殖する。組織的な不正の兆候をいち早く見破り脱出することは、重要なサバイバル技術であり、学生に比較的近い立場にある若手研究者が労働者としてどのように扱われているかは、その研究室や分野を評価して進路を決める上で重要な尺度である。研究者の人権を尊重する組織でこそ誠実な科学が成し遂げられることを改めて主張したい。

#### 引用文献

- 1) Kupferschmidt K. (2018) Researcher at the center of an epic fraud remains an enigma to those who exposed him. 10.1126/science.aav1079
- 2) 文部科学省. 研究活動における不正行為の防止の徹底について (通知) PDF[https://www.mext.go.jp/content/20210820-mxt\\_kiban02-100000300\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210820-mxt_kiban02-100000300_2.pdf) (2024年8月31日確認)
- 3) 原田英美子 (2016) トップダウン型研究不正の手法解明. 金属 86(12): 1159-1170.
- 4) 原田英美子 (2022) 組織的な研究不正を防ぐための学術体制の構築に向けて—事例研究を利用した効果的な研究倫理教育—. 日本科学者会議第24回総合学術研究集会予稿集, p251-252.
- 5) 原田英美子 (2022) 研究倫理教育におけるケーススタディの重要性. 第39回日本植物バイオテクノロジー学会(堺)大会. (<https://researchmap.jp/7000024000/presentations/39926022>)
- 6) 内閣府. 第2期科学技術基本計画. <https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/honbun.html> (2024年8月31日確認)

## 教職大学院・教員養成学部の実務家教員はなぜ学歴を隠すのか

重松公司、Shigematsu Koji (科学者の権利委員会・岩手大学・岩手支部)

### 1. はじめに

発表者らは、教員養成学部・教職大学院の教員たちの研究不正を告発してきた (1, 2)。2022 年 10 月 27 日、重松は電気学会倫理委員会から講演を依頼された (3)。この依頼を受けた直後の 11 月 5 日、たまたま、岩手大学教育学部で理科教育シンポジウムが開催された。そこで、どういう人物が教員養成学部の教員になるのか電気学会会員に知らせようと思いついた。講師は次の三人。



**田代 哲也** 先生 (福島大学 人間発達文化学類 准教授 (前 文部科学省 教科調査官))

【演題】 これからの理科授業で大切にしたいこと



**有本 淳** 先生 (文部科学省 初等中等教育局 教育課程課 教科調査官)

【演題】 国内・国際調査結果から見る小学校理科の成果と課題



**寺本 貴啓** 先生 (国学院大学 人間開発学部 教授)

【演題】 1人1台端末を活用した小学校理科の授業づくり

文科省の行政職である有本氏の経歴は非公開。大学教員二人の公開された経歴は、次のとおり。

■ 田代哲也・福島大学人間発達学類准教授

1969 福島県生まれ、福島県公立小学校教員・同指導主事を経て、2016～21 文部科学省教科調査官、2021 現職。

■ 寺本貴啓・国学院大学人間開発学部教授

1976 兵庫県生まれ、2000～05 静岡県公立中・小学校教員、2005～10 広島大学大学院教育学研究科学習科学専攻・同学習開発専攻、2010 国学院大学教員採用、2021 現職。

二人とも学部の学歴の記載がない。教員養成学部・教職大学院の教員は、研究不正に手を染めるばかりか、学歴の不記載まで行うのかとびっくりした。

### 2. 北海道・東北の教職大学院教員の学歴を調査

わずか2例で、学歴不記載と決めつけるにはデータ不足と考え、北海道・東北地方の7つの教職大学院の教員 163 人の学歴を調査した。

学歴と取得学位との両方が記載されるのがブツ一と考えていたけれど、甘かった。北教大・弘前大・宮教大は、取得学位のみ表示。弘前大は、学位の種類と専門分野のみの表示。北教大・宮教大は取得大学・取得年も表示。残り4大学は、学歴・取得学位の両方を表示。

ところが、大学ごとに異なる表示ルールを守らない教員が多いことにも驚いた。

表 1. 北海道・東北の教職大学院教員の学歴・学位の表示

	表示なし	学部のみ	学部・修士	修士のみ	学部・修士・博士	修士・博士	博士のみ	総数
北教大	3	7	6	2	6	2		26
弘前大	3	2		7		1		13
岩手大	8		4	3	15	6	2	38
秋田大		6	4		4			14
山形大	6	1		4	4	1	2	18
宮教大	18			4	1	3	9	35
福島大	6	1	2	2	1	3	4	19
小計	44	17	16	22	31	16	17	163

表 1 で、「表示なし」とあるのは、各大学で公開している研究者総覧に名前と所属くらいしか書いていない場合と、研究者総覧に個人ページそのものがない場合とである。その多くは、特命教員・特任教員という道・県教委から天下りしてきた実務家教員である。44 人と人数は多いけれど、教職大学院の教員の 4 割を実務家教員が占めるので、当然の数字。「学部のみ」の 17 人も、特命教員・特任教員がほとんどを占める。「表示なし」と合わせた 61 人は、調査した 7 教職大学院教員総数 163 人の 37% である。さらに、これら 61 人の学歴は、ほとんど学部卒だろう。

大学院修士課程までの学歴の教員は、「学部・修士」と「修士のみ」とを合わせた 38 人(教員総数の 23%)。ここで注目すべきは、学部の学歴を記載しない教員が、22 人もいることだ。

「学部・修士・博士」の大学教員として標準的な学歴を有する教員は、「修士・博士」と「博士のみ」とを合わせ、64 人(教員総数の 39%)。ただし、教育学部との兼任教員が多い岩手大学を除くと、標準的教員の割合は、大学により大きく異なる。ここで注目すべきは、学部の学歴を記載しない教員が、33 人もいることだ(さらに、修士の学歴も記載しないのは 17 人)。

### 3. 驚くべき学歴不記載

学部の学歴を記載しない教員は、55 人(教員総数の 33%)。高等教育の最初の段階、学部教育は、職業人としての人生を決定づける重要な教育である。大学教員が研究者としての力量をどう培ってきたかを知る初期段階の重要な情報だ。なぜこの情報を不記載とするのか、理解できない。

大学教員が自らの専門性を学歴・職歴・研究業績を示して、専門家としての待遇を受ける証明するのは、義務のはずだ。担当講義の内容を全て教員が決める。中等教育までの教員にはない権限が大学教員にはある。また、大学教員にとって研究は必須で、その力量を社会に示し、研究経費をいただくには、力量の証明は不可欠だ。

しかし、学歴・職歴・研究業績は個人情報だと強弁し、公開しない教員が多い(顔写真の公開

を多くの教員は行わない。中には、後ろ姿を公開するふざけた教員もいる)。

### 4. 終わりに

教職大学院の教員の 3 人に一人が、学部卒業の学歴を隠す。ついでに、全件表示が当然だった研究業績表示は、教員が選ぶ代表的業績に限る表示が多い。

こういう不十分な情報公開の背景に、教職大学教員の低学歴と、少ないか皆無の研究業績とがある。これらの不都合を隠蔽するため、学歴・学位の不記載と、多重投稿・盗用を中心とする特異な研究不正が横行している。

教職大学院は、所属教員の学歴(学位)・職歴・研究業績を全て公開すべきだ。

若手研究者が任期のない研究ポストを獲得するのが困難になり、大学院博士課程進学者が激減している。実務家教員なら学部卒業で 10 報程度の「論文」で准教授採用、フツウの大学教員なら、博士の学位を取得し、査読のある数 10 報の論文があっても任期付教員。こんな不平等を学歴(学位)・職歴・研究業績の公開でなくしたい。

### 引用文献

- (1) 重松公司：教員養成学部における研究不正とその背景—教員免許制度・学習指導要領への寄生が生む不正、「日本の科学者」56 (2021) 246 - 251。
- (2) 三井隆弘：教育学系学術論文にみられる多重投稿・自己盗用、第 28 回 JSA 東北地区シンポジウム第 2 講演、2021 年 11 月 29 日、YouTube 公開録画：  
<https://www.youtube.com/watch?v=Ghr1Pb9XoI4>
- (3) 重松公司：文部科学省の初等・中等教育支配に翻弄される教員養成学部での研究不正、電気学会倫理委員会特別企画「研究公正について考える」講演、2023 年 1 月 20 日。要旨：  
<https://www.bookpark.ne.jp/cm/ieej/detail/IEEJ-20230120A00101-005-PDF/>

## 教育行政がもたらした教育学系研究不正

三井 隆弘、Mitsui Takahiro (岩手大学)

### 1. はじめに

発表者は、2021 年 11 月に、「井上・東北大学元総長の研究不正と資金」・科学者の権利問題委員会合同シンポジウムにおいて、『教育学系学術論文にみられる多重投稿・自己盗用』という演題で発表し、YouTube で配信された動画再生回数は、17,000 回をこえている(2024 年 8 月 20 日現在)。

研究不正がおこる背景は、重松(日本の科学者 2021 年 5 月号)にくわしい。要約すると、1. 2000 年に教科専門科目を半減させ、教職科目を倍増させた。2. 学習指導要領普及のための授業実践を「原著論文」と称している。3. 2006 年に教職大学院を設置し、担当教員には学校教員経験者を義務付けた。4. 教職大学院では修士論文を課せられておらず、授業の報告の寄せ集めを代替としている。

今回の発表では、あらためて自己盗用の事例をあげて、これらの不正の背景にあると思われる教育行政について論じたい。

### 2. 自己盗用の事例

図 1 と図 2 は、教職大学院教員の「原著論文」である。図 1 は、東日本大震災時の記録を異なる校長会の冊子に発表したもので、縦書きを横書きにかえただけである。図 2 は、異なる業界団体の全国誌に発表した通学時の安全についての解説である。

一般的な学術論文の体裁である 背景と仮説、方法、結果、考察との手順に従っていないことは置いておいて、明らかな自己盗用である。

### 3. 教員養成にかかわる教育行政

くりかえし述べているように、研究不正の遠因は、90 年代後半からの教育行政、つまり教職科目を倍増、教科専門科目を半減させ、それに合わせた人事を行ったことである。

ここでは、当時の状況を教育行政に携わった元国会議員現知事の議事録とブログから引用する。どちらが、一般常識と教養がある、それとも、閉鎖的な業界と組織に適応するだけの教員を養成するか、説明するまでもない。

<達増拓也氏(第 154 回国会 衆議院文部科学委員会 2002 年 7 月 3 日)>

そもそも教育というものは、これはさかのぼりますと、西洋であればソクラテス、プラトン、アリストテレス、東洋であれば孔子、孟子、そうした二千五百年くらい前までさかのぼることができる。洋の東西を問わず、哲学の中核部分が教育にあったわけですね。ソクラテス、プラトン、アリストテレス、孔子、孟子がやってきたことは哲学であると同時に教育であります。哲学というものが人と人との関係や人と世界との関係に関する英知であるとすれば、そうした英知を伝える、あるいは発見するための技法が教育。

この去年十一月に出た今後の国立の教員養成系大学・学部の在り方(以下、「在り方」と略す)についてという報告書を少し厳しく見ますと、結局、これは国から教員養成というのを見たときに、明治、富国強兵の要請にこたえる教育公務員を国が養成するという、そういう古い考え方が基本になっているのではないかと。少なくとも、いかにして教育公務員を国が養成するかという古い考えにとらわれていて、二十一世紀のコミュニケーション社会に対応できるような広い教育観で新しい教育学部の改革を進めていく、そういう観点が欠けている

「在り方」(2001 年)には、以下のような見解もみられる。

教員養成学部の修士課程では、学部にもまして

教員養成学部として独自性のある教育研究に取り組むことが求められる。しかし、その実態をみると、例えば内容が明らかに理学や文学の修士論文と変わらないような論文等をもとに「修士（教育学）」を授与しているという例が見られる。

2000年に教科専門を40単位から20単位に半減させたこともふくめ、教育学部生あるいは大学院生が、教科にかかわる理学と文学（おそらく他の学問分野も）を深めることを拒絶しているようである。

一方で、文部科学大臣でもあった馳浩氏が、2017年3月4日付のブログで、教員養成学部、教職大学院、教育委員会の関係の現状を簡潔にまとめている。

50歳代が多く、今後10年間で県内の教員人口は40%近くが入れ替わる。従って、若手育成や中核的教員確保は急務。その役割を担うのがこの教職大学院。（そのためには、研修で現場を離れる穴を埋める代用教員の計画的加配も必要。）

目指すのは高度専門人材であり、現場で間に合う魅力ある人間性。かつての師範学校のように、この教職大学院に教員養成段階は特化されるようになる。そのことを踏まえ、実務家教員の配置も含めて、教育の質向上のために頑張ってもらいたい。目指すは、養成、採用、研修、人事の一体化。従って、国立大学の教職大学院は、地元の都道府県（政令市）教育委員会と日常的に連携し、人事交流も密にしておくべきだろう。（中略）その上で、教職大学院を作る以上は、博士課程（E D. d）の創設と充実は必要ではないか？！

午後3時21分。学校坂の下まで津波が来た。不気味な黒い波は大渡商店街の店舗や住宅を突き破り、車や小屋、家を流しながら渦巻いた。自分の家を目の前で流されたり、浸水したりする様子に涙する保護者や地域住民。寒かった。この日は朝から寒かったが、恐怖、不安がさらに身の寒さを増した。

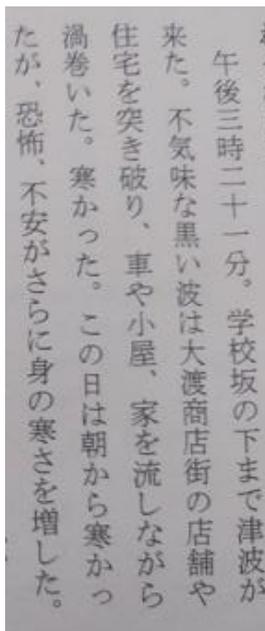


図1. 異なる校長会での出版物で、横書きと縦書きで発表し、採用時の「原著論文」とした例。

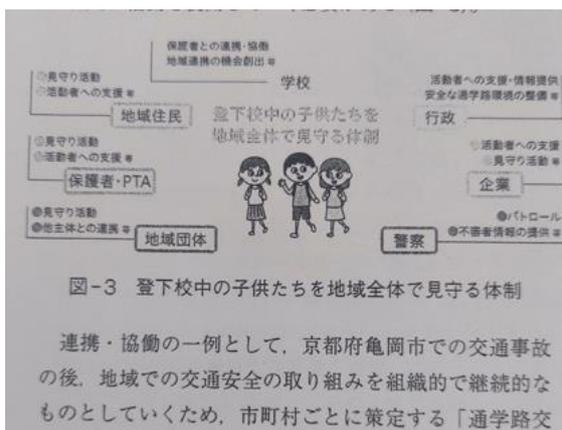


図-3 登下校中の子供たちを地域全体で見守る体制  
連携・協働の一例として、京都府亀岡市での交通事故の後、地域での交通安全の取り組みを組織的に継続的なものとしていくため、市町村ごとに策定する「通学路交

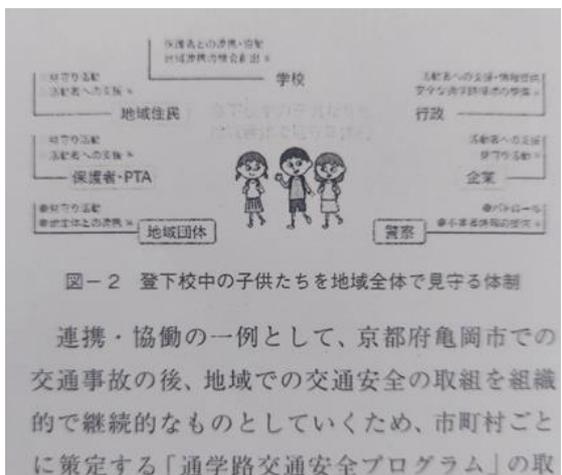


図-2 登下校中の子供たちを地域全体で見守る体制  
連携・協働の一例として、京都府亀岡市での交通事故の後、地域での交通安全の取組を組織的に継続的なものとしていくため、市町村ごとに策定する「通学路交通安全プログラム」の取

図2 異なる業界団体誌にほぼ同様の解説文を発表している。

## 研究不正に関する私立大のずさんな調査に対する民事訴訟提起の試み

### 中京大学・武蔵大学との訴訟から

三宅勝久、Miyake Katsuhisa (ジャーナリスト)

#### 1. はじめに

ジャーナリストである発表者は、大内裕和武蔵大学教授（前中京大学教授、以下「大内教授」という）によって著作を盗用されたため、中京大学と武蔵大学に対して、それぞれ研究不正にかかる告発を行った。しかし中京大学は予備調査の結果、「本調査不要」と結論、武蔵大学は本調査を実施したものの「特定不正行為にはあたらない」と結論づけた。

そこで発表者は、両大学に対して民事訴訟を提起し、調査状況の解明と不十分な調査にかかる責任追及を試みた（現在係争中）。本稿は当該訴訟に関する報告である。

#### 2. 告発内容と調査結果

主な告発内容は次のとおりである。

- ① 盗用 大内記述 1（『奨学金が日本を滅ぼす』の一部）が三宅記述 1（『日本の奨学金はこれでいいのか』 2 章の一部と類似（図 1-1））。
- ② 盗用 大内著作 2（『日本の奨学金はこれでいいのか』 1 章、ほか多数）の一部が三宅著作 2（雑誌『選択』記事）の一部と類似（図 1-2））。
- ③ 捏造 大内著作 3（『奨学金が日本を滅ぼす』の一部内容（奨学金ローン利用者からの聞き書き）に論理矛盾があり、捏造・歪曲が疑われる（図 1-3））。

・ 2020 年 9 月 中京大学予備調査委員会は「本調査不要」と結論。(2)

・ 2023 年 7 月 武蔵大学調査委員会は「盗用・捏造にはあたらない」と結論。(3)

#### 3. 著作権裁判

発表者は、別途大内教授に対し、著作権侵害による損害賠償請求訴訟を起こしたが、三宅の著作は著作権法上の著作物ではないとの理由で請求は棄却された。(4)

#### 4. 提訴

大学の調査の実態を明らかにする必要があると考えた発表者は、2024 年 3 月、中京大学と武蔵大学を相手どった損害賠償請求訴訟を提起した。（東京地裁令和 6 年（ワ）6685 号）。「文科省指針を逸脱した不十分な調査により告発を不当に退けられ、精神的苦痛を受けた。裁量権の逸脱が逸脱がいちじるしく民法の不法行為を構成する」との主張を行った。現在、裁判所は「指針等に照らして大学がやるべきことを行ったかどうか」争点だとして、審理を行っている。

#### 5. 訴訟による成果

##### (1) 調査の不備・矛盾

上記訴訟において被告中京大学は、現段階で、予備調査における大内教授の弁明状況を明らかにしていない。一方、武蔵大学は、一定程度大内教授の弁明状況を明らかにした。それによれば、調査がずさんだったことが明白となった。

まず、大内教授から提出された資料類はすべて事後に入手可能なもので、研究ノート、構想メモ等はいっさい示されていないことが判明した。

また、盗用・捏造を否定する大内教授の説明の信憑性を強く疑わせる事実が複数判明した。特徴的なものを列記する。

##### ① 「回収データ」問題

大内記述 1 に債権回収に関する記述「2012 年度の債権回収業務を担当した日立キャピタル債権回収株式会社は 21 億 9545 万 3081 円を回収し、1 億 7826 万円を手数料として受け取っています」のデータ部分は三宅記述 1 と同じであり、盗用が疑われた。これについて大内教授は武蔵大学調査委員会（以下「調査委」という）に次の説明を行っている。

「...訴外大内が、原告の著作物に引用されてい

た JASSO の公表データ を、JASSO 作成の原典に当たることなく、自身の執筆に使用したことをヒアリングの過程で認めたため、それについての評価をなしたものである。」(被告武蔵大学準備書面 1)

調査委は上記説明を信用できるとして「孫引き」ではあるが盗用ではない、と結論づけた。しかし「JASSO の公表データ」は実在しない。調査委も確認していないとみられる。「原典」を確認していないのに「孫引き」と認定したことになる。

## ②「1兆円」問題

大内記述 2 は発表者の三宅記述 2 (雑誌「選択」記事) とほぼ同一である。この点について大内教授は「「選択」記事は読んでいない。公表データをもとに記述した」と説明した。しかし、「選択」記事中「1兆円」との記述が誤りであり、正しくは「3800億円」であることが調査過程で判明、大内記述 2 にも「1兆円」とあることから誤記の一致をみることとなり、上記説明に疑義が生じた。

この点について大内教授は調査委にこう説明している。

「日本学生支援機構に直接出向いて職員に確認した。10年前なので訪問日や担当者、部署名は忘れてしまった」(2023年3月10日、武蔵大学第3回研究不正行為調査委員会議事録)

調査委はこれを信用できるものと認定した。

## ③「聞き取り」の記録が存在しない

大内記述 3 は、奨学金返済を延滞し、債権回収会社から少額弁済を求められたとする当事者からの聞き書きの記述であるが、内容に論理的矛盾があることから捏造が疑われているものである。これについて大内教授は調査委に次の説明を行った。「奨学金問題に関する講演会、シンポジウムに参加された当事者の発言を忠実に再現している。当事者の発言をメモし、そのメモを元にして原稿化した」「...本文を読者に分かりやすく伝えるためのエピソードとして紹介したものであることから、メモや録音記録などの保存は行っていない。」(2

023年1月9日付弁明書5頁)。調査委は上記説明を信用できると認定した。

## (2) 小括

訴訟を通じて、大内教授は疑惑に対して根拠を示して説明することができていないことが明らかになった。同時に、武蔵大学の調査が、結論が先にありきのずさんなものであったことが判明した。

## 6. 結論

文科省指針を無視・軽視した調査であったことが訴訟を通じて解明されつつある。直接の利害関係にある大学が研究不正調査を担う現制度には構造的な欠陥があるが、公正さが疑われる調査に対する民事訴訟提起は一考の余地があろう。

## 図 1-1 ~ 1-3

<https://miyakekatuhisa.com/%e3%80%8c%e4%b8%ad%e4%ba%ac%e5%a4%a7%e3%83%bb%e6%ad%a6%e8%94%b5%e5%a4%a7%e7%a0%94%e7%a9%b6%e4%b8%8d%e6%ad%a3%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e5%95%8f%e9%a1%8c%e3%80%8d%e9%96%a2%e9%80%a3%e8%b3%87%e6%96%99/>

## 引用文献

(1)「ジャーナリストの著作を研究者が“盗用”しても不問なのか？」(三宅勝久 Online-シンポジウム:深く広がる日本の研究不正 --- 「競争的環境」が生み出す没個性のお粗末な不正 2021年11月29日開催)

<https://miyakekatuhisa.com/wp-content/uploads/2024/09/5ad243ff1169d5380b47cc78c54dcd56-1.pdf>

(2)中京大学予備調査報告書

(3)武蔵大学調査報告書

(4)東京地裁令和3年(ワ)10987号

<https://miyakekatuhisa.com/%e3%80%8c%e4%b8%ad%e4%ba%ac%e5%a4%a7%e3%83%bb%e6%ad%a6%e8%94%b5%e5%a4%a7%e7%a0%94%e7%a9%b6%e4%b8%8d%e6%ad%a3%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e5%95%8f%e9%a1%8c%e3%80%8d%e9%96%a2%e9%80%a3%e8%b3%87%e6%96%99/>