

## 【調査結果の概要】

- 平成 24 年 8 月に公布された「労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号。以下「改正労働契約法」と表記）」において、「同一の使用の下で、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約（期間の定め以外は原則として同一労働条件）に転換できるルール（無期転換ルール）」が導入されることにより、大学・研究機関における教員・研究者に適合的な従来の雇用形態に大きな変更が求められる可能性を指摘する声が挙がっている。
- 今回の改正労働契約法は、1999 年 EU 有期雇用指令に基づき各 EU 加盟国で制定された有期労働契約に係る法制度も参考としているが、同制度の下で EU 諸国がどのように大学・研究機関の教員・研究者を雇用しているかは明らかになっていない。
- これを踏まえ、本調査は、「①労働契約法改正に伴う国内の大学・研究機関における今後の教員・研究者の雇用方針」「②EU 諸国等の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態」等を明らかにすることを目的に実施したものである。
- 今回の調査によれば、国内の大学・研究機関が今般の改正を前に試行錯誤的な対応を考慮しつつあることがわかった。そして、EU 諸国等の実態調査によれば、各国が大学研究機関に優秀な教員・研究者を迎えるために、雇用形態についても多様な対応を行い、一般労働者と異なる対応を要すると判断した国においては、研究者養成のための特別な制度がとられていることが明らかとなった。
- 以下に、調査結果の概要を記す。

### ①労働契約法改正に伴う国内の大学・研究機関における今後の教員・研究者の雇用方針

#### <国立 A 大学大学院 a 研究科>

- 国立 A 大学大学院 a 研究科では、同研究科独自のルールとして、助教・助手の任期をもとに 6 年（再任は不可）に設定している。今般の法改正に伴い、このルールを見直す必要があると考えているが、具体的にどのように対応するかは現在のところ保留となっている。国立大学協会のとりまとめをベースに全学としての対応方針が決定される予定であり、その後の検討となる。
- なお、国立 A 大学大学院 a 研究科に所属する有期雇用の研究者に対して、自身の労働契約が「無期労働契約への転換」の条件を満たすとした場合に、これを希望するかどうか訊ねたところ（n=18）、「大いに申し込みたい」が 66.7%、「やや申し込みたい」が 22.2%、「あまり申し込みたいと思わない」が 11.1%、「まったく申し込みたいと思わない」が 0.0%であった。

### <私立B大学>

- ・ 私立B大学では、今般の法改正に対応するため、外部資金により雇用されている研究者について、「プロジェクト期間終了後に同テーマで再度資金を獲得したことにより、有期労働契約を改めて締結した場合」や、「プロジェクト期間終了後に、他のプロジェクトで有期労働契約を新たに締結することになった場合」の雇用期間を連続してカウントすることとし、5年を超える有期労働契約は締結しない方針を採ることを決定した。
- ・ なお、私立B大学に所属する有期雇用の研究者に対して、自身の労働契約が「無期労働契約への転換」の条件を満たすとした場合に、これを希望するかどうか訊ねたところ（n=125）、「大いに申し込みたい」が39.2%、「やや申し込みたい」が29.6%、「あまり申し込みたいと思わない」が16.8%、「まったく申し込みたいと思わない」が10.4%、「無回答」が4.0%であった。

### <独立行政法人C研究所>

- ・ 独立行政法人C研究所では、今般の法改正を踏まえ、「有期労働契約から無期労働契約に転換する職員」の雇用条件について検討中である。また、現行の任期制職員については、「①採用時に5年以内の期間で契約を終了することを前提として雇用するタイプ」「②採用時から5年以内に無期労働契約の締結がふさわしい人材かどうかを評価するタイプ」「③研究室の閉鎖時期など、終期を明確化した上で有期労働契約を継続するタイプ」の3つの類型を検討している。

### ②EU諸国等の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態

- ・ 調査対象は、イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー・スウェーデン・米国・韓国の7ヶ国である（下線は現地ヒアリング調査対象国）。
- ・ これら7ヶ国における「外部資金によるプロジェクト型研究（以下、「プロジェクト型研究」と表記）で雇用される研究者に適用される労働契約関連法律」は、国によって「a. 一般労働法規\*適用型」のケース、「b. 研究者等のための特別労働法規適用型」のケース、「c. 一般労働法規と研究者等のための特別労働法規の両者適用型」のケース、の3タイプに大別することができる。
  - \*:ここでは、各国における一般の労働者に適用される有期労働契約に係る法律を「一般労働法規」と表記している。

#### <a. 一般労働法規適用型>

- イギリス、フランス、ベルギー、米国が該当する（ただし、フランスは公的機関に在籍する研究者には公的機関在籍者のための労働法規を、民間機関に在籍する研究者には一般労働法規を適用する点に留意が必要である）。
- これらの国においてプロジェクト型研究のために有期労働契約を締結する際には、

たとえば「プロジェクト期間に応じた契約期間とし、契約更新はなし」「(2年と  
いった)契約期間を設定し、更新回数や合計契約年数が法定を超えた場合には無  
期労働契約に移行」などといった対応を行っている。

- なお、後者のように無期労働契約に移行した場合でも、プロジェクトが終了する  
ことが見込まれた時点で解雇予告を行い、プロジェクト終了時に無期労働契約は  
解除となる。
- すなわち、当該無期労働契約はいわゆる「open-ended contract (終了時期を定め  
ない雇用契約)」と表現され、「permanent」といったニュアンスはない。

#### < b. 研究者等のための特別労働法規適用型 >

- ドイツが該当する。
- ドイツでは、「研究に関わること」を条件とし、公的研究機関および大学で働く者  
のみ(ただし、いくつかのカテゴリーあり)に適用される「学問有期契約法」が  
制定されている。
- 同法では、「Ph.D を取得前最長6年、取得後最長6年(医学生は9年)の有期労働  
契約が可能」としている。また、プロジェクト型研究で雇用する場合には、一  
定の要件の下で、たとえこの12(15)年を超えても有期労働契約を締結するこ  
とができるとされている。
- また、「上限期限の12年(医学生は15年)は、単一の機関との間の契約期間とし  
てカウントされるのではなく、大学や研究機関を変わった場合も研究者としての  
キャリアが続くのであれば、その通算の年数としてカウント」されることとして  
いる。

#### < c. 一般労働法規と研究者等のための特別労働法規の両者適用型 >

- スウェーデンと韓国が該当する。一般労働法規と研究者等のための特別労働法規  
のどちらが適用されるかは、教員・研究者のポストに基づく。
- スウェーデンでは、大学講師および研究者には一般労働法規が、講師以外の大学  
教員には「高等教育法」および「高等教育規則」が、それぞれ適用される(大学  
講師については「高等教育規則」に規定があるが、一般労働法規に従うという内  
容である)。いずれの法律においても、原則として無期労働契約である大学教授を  
除き、一定の期間制限の下に有期労働契約の締結が認められ、プロジェクト型研  
究のための有期労働契約もこれらに従う。
- 韓国では、大学の専任教員(教授、副教授、助教授・専任講師)には「教育公務  
員法」あるいは「私立学校法」が、大学の非専任教員(兼任教員、名誉教授、時  
間講師、等)および研究者・研究補助者には一般労働法規が、それぞれ適用され  
る。ただし、後者の場合においても、大学の非専任教員および研究者・研究補助

者には有期労働契約の使用期間制限規則が適用除外とされている。このため、いずれの法律においても、大学教員・研究者に対しては事由や期間の制限なく有期労働契約（プロジェクト型研究のための有期労働契約も含む）の締結が認められる。

以上