

(3) 現地ヒアリング調査対象 4 カ国の大学・研究機関における教員・研究者の雇用動向

A. イギリス

イギリス1	University College London (UCL)	Cambridge University	Imperial College London	国立医学研究所(NIMR)
①(1)以外に適用される法制的有無、その内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期雇用に関しては、他の産業の労働者と同じく、「2002 年有期契約労働者 (不利益取り取り防止) に関する規則」が適用される ・ 研究者、事務スタッフ、秘書、実験補助者といった職種・ポストに関わらず、原則として無期労働契約の下で雇用(ただし、無期労働契約であっても刺員整理解雇の対象となる) ・ 例外として、産前産後休暇・育児休暇・病欠休暇の代替要員および、2 年以上短い IT 関係のプロジェクト(非常に稀なケース)によって雇用されているスタッフには有期労働契約が適用 ・ 産前産後休暇・育児休暇・病欠休暇の期間中、代替要員を雇用することの多い講師職では、他の職種に比べ有期雇用の数が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的な理由がある場合のみ有期労働契約を締結する。ここでいう客観的理由とは、産前産後休暇・育児休暇・その他長期休暇の代替要員に加え、外部資金による特定のプロジェクトのために雇用される場合も指す 	<p>＜研究者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リサーチアシスタント: Ph.D 未取得 (Ph.D 取得までの有期労働契約) ・ 研究者には、①有期労働契約の下で雇用する研究者と②無期労働契約の下で雇用する研究者がいる。①も②も外部資金によるプロジェクトのために雇用されているが、①のうち4年を超えて動線し、有期労働契約から無期労働契約に変更になった者が②(稀なケース) <p>＜ラボテクニシャン/その他事務職員等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学中核の予算によって雇用され、ほぼ全員が無期雇用 	<p>＜研究者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プログラムリーダー: 長期にわたって NIMR に勤務 (無期労働契約) ・ プログラムリーダー: 6年のトライアル期間後に実績を判断し、成果が認められればプログラマー・リーダーへ登用される (無期労働契約) ・ ホストドク: Ph.D 取得直後の若い研究者 (有期労働契約) ・ 博士課程学生: 提携する教育機関から受け入れて雇用 (有期労働契約) <p>＜研究補助者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リサーチアシスタント: 高卒・大学学部卒で NIMR に就職し、研究者を補助 (無期労働契約) ・ テクニシャン: 実験等の技術的補佐 (ほとんどが無期労働契約だが、外部資金によって雇用される少数の者は有期労働契約) ・ その他技術補助員: 施設のメンテナンス等を担当 (ほとんどが無期労働契約) ・ 事務職員: 人事、財務等 (無期労働契約) <p>※国立の研究だが、いずれも「公務員」ではない、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約の下で雇用しているのは、ポストドクと博士課程学生、外部資金によるプロジェクトのために雇用される少数のテクニシャンのみ ・ ホストドクは主に研究所の一般予算によって雇用されるが、一部はプロジェクトに紐づく外部資金によって雇用される。雇用期間は1年4ヶ月 ・ 外部資金によって雇用されるテクニシャンは全体の1割程度度、既に特定のスキルを有している人材であり、契約期間は原則として外部資金によるプロジェクトの期間と同一
②ポスト・契約形態・契約内容等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部資金によるプロジェクト型研究のために雇用される場合でも、原則としてすべて無期労働契約とする ・ ただし、契約書に雇用資金の期限および継続雇用のための資金が見込まない場合には解雇がありうる旨が明記される(しかし実際のところ、この文書が明記された契約と明記されない契約との間に、解雇に関する取り扱いは差はない) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部資金によるプロジェクト型研究のための雇用は、有期労働契約を締結するための客観的な理由とみなす ・ 有期労働契約の契約期間は、プロジェクトの助成期間と同一とする ・ 外部資金によるプロジェクトの場合でも、その期間が4年を超える場合には無期労働契約となる ・ プロジェクト型研究には無期労働契約、かつ無期労働契約となる場合は、契約書に雇用資金の期限およびその時点での解雇がありうる旨が明記される ・ 研究者は有期雇用が多く、テクニシャンは外部資金によって雇用される有期雇用の者と、各学部の予算で雇用される無期雇用の者が混在している(近年、前者が増加している) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究者の多くは外部資金によるプロジェクト型研究のために、有期労働契約の下で雇用される ・ プロジェクトの助成期間は2〜3年であることが通常のため、そのプロジェクトによって雇用される研究者の契約期間も3年程度であることが多い ・ Ph.D を保有しており4年を超えて動線している者の有期労働契約は、無期労働契約に自動的に変更される 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約の契約期間終了後に無期労働契約へ変更となるのは、テクニシャンで継続的な雇用資金の見通しが立つ場合か、無期雇用のポストが空いた場合に限られる ・ ホストドクは、時間のかかる研究を行う場合に、それを「客観的理由」とみなして契約を更新することはない(他の機関へ移る) ・ 研究者もその他の職員も、有期雇用であつても無期雇用であつても共通に7段階のランクによって処遇が定められており、有期昇格試験への合格や優れた研究実績等を通じてランクが上がることによってのみ処遇が変更となる。共通ランクの中で有期労働契約から無期労働契約に変更となつても処遇は変更されない ・ ホストドクは4年の契約期間終了後ほとんどが他機関へ移るため、流動性が高い ・ 無期労働契約を締結している職員・研究者の離職率は他の職種と同程度で、特に高いとはいえない
③プロジェクト型に携わる場合の契約形態・契約内容等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則として全員が無期労働契約 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記の通り、外部資金によるプロジェクトのために締結された有期労働契約は、4年を超える継続的な資金の目処が立った時点で無期労働契約に変更されることがある ・ 有期契約労働者/無期契約労働者の間に、資金や休暇といった処遇差は設けていない(禁じられていないため、無期労働契約に変更された場合でも処遇に変更はない) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記の通り、Ph.D を保有しており4年を超えて動線している者の有期労働契約は、無期労働契約に自動的に変更される ・ 有期契約労働者/無期契約労働者の間に、資金や休暇といった処遇差は設けていない(禁じられていない)ため、有期労働契約に変更された場合でも処遇に変更はない ・ 有期雇用であつても無期雇用であつても、雇用にあつた資金が不足した場合に人員整理の対象となり、差はない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約の契約期間終了後に無期労働契約へ変更となるのは、テクニシャンで継続的な雇用資金の見通しが立つ場合か、無期雇用のポストが空いた場合に限られる ・ ホストドクは、時間のかかる研究を行う場合に、それを「客観的理由」とみなして契約を更新することはない(他の機関へ移る) ・ 研究者もその他の職員も、有期雇用であつても無期雇用であつても共通に7段階のランクによって処遇が定められており、有期昇格試験への合格や優れた研究実績等を通じてランクが上がることによってのみ処遇が変更となる。共通ランクの中で有期労働契約から無期労働契約に変更となつても処遇は変更されない ・ ホストドクは4年の契約期間終了後ほとんどが他機関へ移るため、流動性が高い ・ 無期労働契約を締結している職員・研究者の離職率は他の職種と同程度で、特に高いとはいえない
④有期労働契約から無期労働契約への変更がある場合、変更の条件・変更後の処遇の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 短期間の雇用が多く、流動性が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4年を超えて動線するのはあまりないケースであり、特に若手の研究者では、多くが4年以内に大学を離れている ・ Ph.D を保有していれば、民間企業への就職はさほど難しくなくないため、ポストドク期間終了後に民間企業へ就職する人もいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4年を超えて動線するのはあまりないケースであり、特に若手の研究者では、多くが4年以内に大学を離れている ・ Ph.D を保有していれば、民間企業への就職はさほど難しくなくないため、ポストドク期間終了後に民間企業へ就職する人もいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4年を超えて動線するのはあまりないケースであり、特に若手の研究者では、多くが4年以内に大学を離れている ・ Ph.D を保有していれば、民間企業への就職はさほど難しくなくないため、ポストドク期間終了後に民間企業へ就職する人もいる
⑤大学・研究機関における教員・研究者の流動性				

イギリス②		University College London (UCL)	Cambridge University	Imperial College London	国立医学研究所(NIMR)
⑥有期労働契約から無期労働契約への転換によって生じる人件費コスト負担への対応	<ul style="list-style-type: none"> 有期労働契約労働者/無期労働契約労働者の間の均等待遇が定められ、差別が禁止されているため、賃金および解雇手当の金額も同一。社会保険の負担額は、有期/無期ではなく週の労働時間数で決定される よって、人件費コスト負担は有期労働契約であっても無期労働契約であっても違いはない 	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネージャーにあるが、人事部が雇用管理に関する規定・情報を学内WEBサイト経由で提供したり、複雑なケースの場合は求人へのチェックを行った 有期雇用/無期雇用に関わらず利用できるキャリア開発プログラムを用意しており、効果的なプレゼンテーションの方法や就職面接の対策等、多様なプログラムを誰でも受講することができる トライブルになる事例は、複雑なケースが多い 有期労働契約の期間内に育児休暇を取得した場合の雇用期間の計算や、外部資金を得てプロジェクトを遂行しているリーダーや、プロジェクトの期間内に大学を離れた場合のスタッフの扱い等は判断が難しく、訴訟につながりやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ポストドクの支援に力を入れており、2009年よりPost-Doc Development Centreという組織を欧州で初めて設立 Post-Doc Development Centreではオックスフォードからの相談を受け付けてキャリアコンサルタントを行なはか、各種の能力開発(研修)コースも用意している 特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 解雇の必要が生じた時は、NIMR 内部で他の職がないかを探し、ない場合には解雇手当を支払うが、NIMR では勤続1年ごとに給与1ヶ月〜2年分という法定を大きく上回る解雇手当を支払っている 主に研究補助者を対象としたステップアップのためのサポートを行っており、Training and Development Programと呼ばれる。職務遂行上に必要な技術や、他の職種にステップアップする際に必要な技術の習得支援を行うほか、個別ニーズに応じて資格取得に係る費用の援助等も行う ステップアップの雇用に関して、これまでにトライブルになったケースは確認できない また、法に則った適切な手続きをとる限りにおいては、資金が継続しない場合の解雇によってトライブルになることは今後も考えられない 	
	⑦教員・研究者に対するキャリア開発支援	<ul style="list-style-type: none"> 人事部から研究者へ、研究者のポジションに応じた支援を行っている 学部長や研究チームのマネジメントをする人材を対象としてリーダーシップ開発コースを用意し、雇用管理や財務管理の手法を指導する 若い研究者については「初期キャリアプログラム」を設けており、履歴書の書き方といったキャリアアップにつなげる支援のほか、公募した企画に対して優秀な提案があった場合には賞金を与えることもある 有期労働契約が少ないため、有期労働契約に係る訴訟事例はあまりない 剩員整理解雇に係る訴訟はある。多くは整理解雇の対象となった者が、対象者決定のプロセス、合理性に異を唱えるもの 	<ul style="list-style-type: none"> トライブルになる事例は、複雑なケースが多い 有期労働契約の期間内に育児休暇を取得した場合の雇用期間の計算や、外部資金を得てプロジェクトを遂行しているリーダーや、プロジェクトの期間内に大学を離れた場合のスタッフの扱い等は判断が難しく、訴訟につながりやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ポストドクの支援に力を入れており、2009年よりPost-Doc Development Centreという組織を欧州で初めて設立 Post-Doc Development Centreではオックスフォードからの相談を受け付けてキャリアコンサルタントを行なはか、各種の能力開発(研修)コースも用意している 特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 解雇の必要が生じた時は、NIMR 内部で他の職がないかを探し、ない場合には解雇手当を支払うが、NIMR では勤続1年ごとに給与1ヶ月〜2年分という法定を大きく上回る解雇手当を支払っている 主に研究補助者を対象としたステップアップのためのサポートを行っており、Training and Development Programと呼ばれる。職務遂行上に必要な技術や、他の職種にステップアップする際に必要な技術の習得支援を行うほか、個別ニーズに応じて資格取得に係る費用の援助等も行う ステップアップの雇用に関して、これまでにトライブルになったケースは確認できない また、法に則った適切な手続きをとる限りにおいては、資金が継続しない場合の解雇によってトライブルになることは今後も考えられない
⑧有期労働契約に係る訴訟事例	<ul style="list-style-type: none"> 人事部から研究者へ、研究者のポジションに応じた支援を行っている 学部長や研究チームのマネジメントをする人材を対象としてリーダーシップ開発コースを用意し、雇用管理や財務管理の手法を指導する 若い研究者については「初期キャリアプログラム」を設けており、履歴書の書き方といったキャリアアップにつなげる支援のほか、公募した企画に対して優秀な提案があった場合には賞金を与えることもある 有期労働契約が少ないため、有期労働契約に係る訴訟事例はあまりない 剩員整理解雇に係る訴訟はある。多くは整理解雇の対象となった者が、対象者決定のプロセス、合理性に異を唱えるもの 	<ul style="list-style-type: none"> トライブルになる事例は、複雑なケースが多い 有期労働契約の期間内に育児休暇を取得した場合の雇用期間の計算や、外部資金を得てプロジェクトを遂行しているリーダーや、プロジェクトの期間内に大学を離れた場合のスタッフの扱い等は判断が難しく、訴訟につながりやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ポストドクの支援に力を入れており、2009年よりPost-Doc Development Centreという組織を欧州で初めて設立 Post-Doc Development Centreではオックスフォードからの相談を受け付けてキャリアコンサルタントを行なはか、各種の能力開発(研修)コースも用意している 特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 解雇の必要が生じた時は、NIMR 内部で他の職がないかを探し、ない場合には解雇手当を支払うが、NIMR では勤続1年ごとに給与1ヶ月〜2年分という法定を大きく上回る解雇手当を支払っている 主に研究補助者を対象としたステップアップのためのサポートを行っており、Training and Development Programと呼ばれる。職務遂行上に必要な技術や、他の職種にステップアップする際に必要な技術の習得支援を行うほか、個別ニーズに応じて資格取得に係る費用の援助等も行う ステップアップの雇用に関して、これまでにトライブルになったケースは確認できない また、法に則った適切な手続きをとる限りにおいては、資金が継続しない場合の解雇によってトライブルになることは今後も考えられない 	

B. ドイツ

ドイツ1	Robert-koch-Institute	Berlin Humboldt University	The Helmholtz Association	Ludwig-Maximilians-Universität München	Max-Planck-Gesellschaft (MPG)
<p>①「(1)」以外に適用される法制の有無、その内容</p>	<p>研究者の有期雇用に関しては、「学問有期契約法(Wissenschaftszeitvertragsgesetz)」が適用される</p> <ul style="list-style-type: none"> ＜適用の範囲＞ <ul style="list-style-type: none"> 「研究に関わることが条件。公的研究機関および大学で働く以下のカテゴリーの従業員にのみ適用 <ul style="list-style-type: none"> 州立および州に認定された高等教育機関の教授を除く研究スタッフ 研究機関の研究スタッフ 大学教授 / 従業員が個人的に署名した契約書 学外助成 (第三者からの資金) を通じたプロジェクト/ペーパーで働いている非研究スタッフ ＜適用条件＞ <ul style="list-style-type: none"> 研究者の有期労働契約は、契約が有期である事実を正当化する「客観的理由」を必要としない Ph.D を取得前最長6年、Ph.D を取得した後最長6年(医学生は9年)の有期労働契約が可能。上限期間の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、大学や研究機関が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 学問有期契約法第2条第2項により、外部資金を活用する場合は、そのプロジェクト期間中については、たとえ12-15年を超えても有期労働契約を結ぶことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ＜研究者＞ <ul style="list-style-type: none"> 4 割弱が無期雇用。外部プロジェクト資金を活用した有期雇用は全体の3分の1程度 教授レベルになるほとんどの全員が無期雇用。博士課程在籍者やポスドクは有期雇用が多い 教授レベルの前段階として、「若手研究者ルーリーダー→研究グループリーダー」の研究層があり、「ジュニア教授」とも呼ぶ。有期雇用だが、良い成果を修めれば教授職にキャリアアップできる ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用 有期雇用はパートタイム労働・有期労働契約法に基づき、2年を超えると、特別の事由がない限り無期雇用になる ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用(学問有期契約法の対象外) 	<ul style="list-style-type: none"> ＜研究者＞ <ul style="list-style-type: none"> 4 割弱が無期雇用。外部プロジェクト資金を活用した有期雇用は全体の3分の1程度 教授レベルになるほとんどの全員が無期雇用。博士課程在籍者やポスドクは有期雇用が多い 教授レベルの前段階として、「若手研究者ルーリーダー→研究グループリーダー」の研究層があり、「ジュニア教授」とも呼ぶ。有期雇用だが、良い成果を修めれば教授職にキャリアアップできる ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用 有期雇用はパートタイム労働・有期労働契約法に基づき、2年を超えると、特別の事由がない限り無期雇用になる ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用(学問有期契約法の対象外) 	<ul style="list-style-type: none"> ＜研究者＞ <ul style="list-style-type: none"> 4 割弱が無期雇用。外部プロジェクト資金を活用した有期雇用は全体の3分の1程度 教授レベルになるほとんどの全員が無期雇用。博士課程在籍者やポスドクは有期雇用が多い 教授レベルの前段階として、「若手研究者ルーリーダー→研究グループリーダー」の研究層があり、「ジュニア教授」とも呼ぶ。有期雇用だが、良い成果を修めれば教授職にキャリアアップできる ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用 有期雇用はパートタイム労働・有期労働契約法に基づき、2年を超えると、特別の事由がない限り無期雇用になる ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用(学問有期契約法の対象外) 	<ul style="list-style-type: none"> ＜研究者＞ <ul style="list-style-type: none"> 4 割弱が無期雇用。外部プロジェクト資金を活用した有期雇用は全体の3分の1程度 教授レベルになるほとんどの全員が無期雇用。博士課程在籍者やポスドクは有期雇用が多い 教授レベルの前段階として、「若手研究者ルーリーダー→研究グループリーダー」の研究層があり、「ジュニア教授」とも呼ぶ。有期雇用だが、良い成果を修めれば教授職にキャリアアップできる ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用 有期雇用はパートタイム労働・有期労働契約法に基づき、2年を超えると、特別の事由がない限り無期雇用になる ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどが無期雇用(学問有期契約法の対象外)
<p>②ポスト・契約形態・契約内容等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ＜教授レベル＞ <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用 W3 のいわゆる「教授」については、原則無期雇用 W2 は W3 になるひとつ前のポスト。有期雇用であるが、テニュアトラックに入り、どれだけの成果を出せばよいか協定を結び、要件を満たせば通常5年でW3教授になれる ＜教授レベル以外の研究スタッフ＞ <ul style="list-style-type: none"> 学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態が多 ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> 外部資金プロジェクトを活用する場合は、学問有期契約法を適用して有期雇用 外部資金プロジェクト以外は、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどもが無期雇用 パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される 	<ul style="list-style-type: none"> ＜教授レベル＞ <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用 W3 のいわゆる「教授」については、原則無期雇用 W2 は W3 になるひとつ前のポスト。有期雇用であるが、テニュアトラックに入り、どれだけの成果を出せばよいか協定を結び、要件を満たせば通常5年でW3教授になれる ＜教授レベル以外の研究スタッフ＞ <ul style="list-style-type: none"> 学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態が多 ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> 外部資金プロジェクトを活用する場合は、学問有期契約法を適用して有期雇用 外部資金プロジェクト以外は、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどもが無期雇用 パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される 	<ul style="list-style-type: none"> ＜教授レベル＞ <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用 W3 のいわゆる「教授」については、原則無期雇用 W2 は W3 になるひとつ前のポスト。有期雇用であるが、テニュアトラックに入り、どれだけの成果を出せばよいか協定を結び、要件を満たせば通常5年でW3教授になれる ＜教授レベル以外の研究スタッフ＞ <ul style="list-style-type: none"> 学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態が多 ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> 外部資金プロジェクトを活用する場合は、学問有期契約法を適用して有期雇用 外部資金プロジェクト以外は、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどもが無期雇用 パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される 	<ul style="list-style-type: none"> ＜教授レベル＞ <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用 W3 のいわゆる「教授」については、原則無期雇用 W2 は W3 になるひとつ前のポスト。有期雇用であるが、テニュアトラックに入り、どれだけの成果を出せばよいか協定を結び、要件を満たせば通常5年でW3教授になれる ＜教授レベル以外の研究スタッフ＞ <ul style="list-style-type: none"> 学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態が多 ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> 外部資金プロジェクトを活用する場合は、学問有期契約法を適用して有期雇用 外部資金プロジェクト以外は、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどもが無期雇用 パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される 	<ul style="list-style-type: none"> ＜教授レベル＞ <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用 W3 のいわゆる「教授」については、原則無期雇用 W2 は W3 になるひとつ前のポスト。有期雇用であるが、テニュアトラックに入り、どれだけの成果を出せばよいか協定を結び、要件を満たせば通常5年でW3教授になれる ＜教授レベル以外の研究スタッフ＞ <ul style="list-style-type: none"> 学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態が多 ＜技術アシスタント＞ <ul style="list-style-type: none"> 外部資金プロジェクトを活用する場合は、学問有期契約法を適用して有期雇用 外部資金プロジェクト以外は、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される ＜その他事務職等＞ <ul style="list-style-type: none"> ほとんどもが無期雇用 パートタイム労働・有期労働契約法によって規制。2年間試用期間のような形で有期雇用し、その後通常は無期雇用される
<p>③プロジェクト型に携わる場合の契約形態・契約内容等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金によるプロジェクト型研究のためには雇用される場合、学問有期契約法第2条第2項を適用し、期限の定めなく有期雇用ができる。対象は研究者と研究支援スタッフ(技術アシスタント)のみ 有期労働契約の雇用期間は、原則として当該プロジェクトの全期間に対応する期間とする 	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金によるプロジェクト型研究のためには雇用される場合、学問有期契約法第2条第2項を適用し、期限の定めなく有期雇用ができる 教授レベルは一般的に無期雇用としているため、上記のルールは研究支援スタッフにおいて適用するケースが多い 	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金を活用した有期雇用者の割合は、研究者全体の3割弱 感染症研究所では、研究者の3分の1が外部資金による有期雇用者で、ポスドク以上であると同半分以上が外部資金による有期雇用者 契約期間は、プロジェクト期間全期間となるのがほとんど 外部資金を活用した場合は、学問有期契約法第2条第2項に基づき技術スタッフも有期労働契約を結ぶことは可能だが、その人が本当にそのプロジェクトだけに携わっているのが明確にできないと有期労働契約であることの違法性が問われ、無期雇用にする必要性も出てくるため、有期労働契約することにはなるべく回避 	<ul style="list-style-type: none"> 職員総数の50%が外部資金による有期雇用。外部資金を活用している割合は、自然科学系分野で高い 学問有期契約法の対象となるのは研究者と外部資金によるプロジェクトに携わる技術アシスタント 	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金にもとづく雇用は約15% 適用の対象は、研究グループ長及び学術研究員

ドイツ②	Robert-koch-Institute	Berlin Humboldt University	The Helmholtz Association	Ludwig-Maximilians-Universität München	Max-Planck-Gesellschaft (MPG)
<p>④「有期労働契約から無期労働契約への変更」がある場合、変更の条件・変更後の処遇の取扱い等</p> <p>⑤「大学・研究機関における教員・研究者の流動性」</p>	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働・有期労働契約法によって、無期労働契約法に比べて、無期雇用と有期雇用とは、雇用期間の短い他、賃金・休暇・能力開発機会等についてはすべて同じ条件のもとで雇用すべきことが定められており、同じ仕事であれば無期労働契約に変更される場合でも処遇に変更はない 無期雇用への転換がポストの変更を伴う場合は、就いたポストに拠る処遇がなされる 	<ul style="list-style-type: none"> 採用ルートは、研究者の場合は教授が適任者を引継ぎ、公募が多、60%が公募ではない形で採用が決定 研究者以外については、通常は公募 	<ul style="list-style-type: none"> 研究者のキャリアから徐々に人数が減っていく構造。背景に学問的有期契約法があり、有期雇用の期間が長いほど、契約ができなくなり、研究のキャリアから脱落。そうした人たちは、経済界や、研究とは関係のないコンサルティング会社に就職している。 ヨーロッパの研究市場での競争は厳しく、研究者のポストは原則公募で、内外を問わず公平に競争 研究のキャリアに残っていくには、①研究成果(EU 共通の「インパクトファクター」という評価基準が存在)、②教育への貢献、③外部資金の調達が評価基準となる 	<ul style="list-style-type: none"> W2からW3にステップアップするには、高い研究成果が求められるとともに、一度別々の大学で職を求めなければならない。いったん外に出て、他の大学でW3教授になる資格を取り、それが証明されれば、W3教授のポストに就くことができる 出身大学の内部登用は原則禁止されている(実際にはうまくいっていないところもある) W2・W3の研究者についてはポストの公表(公募)をし、外部機関にも評価を依頼して候補者を絞った後、任用委員会で採用者を決定 教授以外の研究スタッフについても公募はするが、採用は学部単位 	<ul style="list-style-type: none"> マックス・プランク協会直属研究グループ長は国内外に公募し、5年(延長の場合最大9年)の有期労働契約の後、一度協会を必ず出なければならぬ マックス・プランク協会直属研究グループ長及び各研究所所属の研究グループ長の一部は無期雇用のW3につながるが、そのうち13%が所長、68%が他の大学、19%がその他の研究機関、民間企業などへ行く
<p>⑥「有期労働契約から無期労働契約へ」の転換によって生じる人件費コスト負担への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> 無期雇用のポスト数は国の予算によって定められており、予算削減により無期雇用のポスト数は制限されている 近年、有期雇用から無期雇用へ転換した者は減少傾向 	<ul style="list-style-type: none"> 同大学が旧東ドイツの機関であったことから、歴史的に主に無期雇用を結んできたことを背景に、無期雇用の割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 研究者の場合、無期雇用のポストは本人が公募の競争の中で獲得するものであり、同じ機関の中で自動的に無期雇用になることはない ただし、60歳の研究者が、プロジェクト終了したにもかかわらず、65歳までの雇用継続により年金受給権を得るため、内部のポストを割り当て、外部のポストを紹介するなどの対応を行うことになる(ただし、これまでもケースはない) 	<ul style="list-style-type: none"> 教授以外の研究者の有期雇用割合は上昇傾向(10年前は70%→現在85%) 連邦政府による「Excellent initiative」制度を活用して、物理分野では17ポストを増加 物理を除く、自然科学系の博士号取得者の数が多く、ポストはほとんどが学問有期契約法に基づく有期雇用者であるが、その後多くは民間企業に就職し、教授へのキャリアに進める人は少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 研究者の場合、無期雇用のポストは本人が公募の競争の中で獲得するものであり、同じ機関の中で自動的に無期雇用になることはない
<p>⑦「教員・研究者に対するキャリア開発支援」</p>	<ul style="list-style-type: none"> 研究機関としてもなるべく長期に研究者または研究スタッフのキャリアパスを見守る観点から、外部資金プロジェクトのもとで研究者または研究スタッフを有期雇用する場合、その雇用期間は当該プロジェクトの全期間に対応したものとされている 	<ul style="list-style-type: none"> 契約の期間や時間が短すぎる場合や、労働法のリスクを伴うことが懸念される場合には、個別的に人事部長が教授の判断に対して異議を示し、契約上の判断について修正をかけることがある 	<ul style="list-style-type: none"> 感染症研究所では、ポストのキャリアアップの場を設定。そして相談を受け今後の展望が明らかになった場合には、「人材開発コース」が設けられ、人材開発部のスポンサーが、個人のニーズとキャリアに合わせてプログラムを開発 	<ul style="list-style-type: none"> 学内に「graduate center」を設置し、博士課程の学生とポストは、キャリアの相談、アドバイスを実施 民間企業への職業紹介は「学生と就職市場」という場で支援を実施 外部資金が終了して有期労働契約が終わった際にポストがない研究者がいても、大学としてのケアやポストの斡旋等は行わない 	<ul style="list-style-type: none"> 2007年から、「ミネルヴァプログラム」という、女性科学者を輩出促進するためのプログラムを独自に実施。保育所の増設(現在5箇所)、子育てや介護サービスの提供、而立支援のアドバイス、メンターのマッチアップ、就業時間・場所の融通などを実施
<p>⑧「有期労働契約に係る訴訟事例」</p>	<ul style="list-style-type: none"> 過去10年間で訴訟事例は3例。有期労働契約を結ぶ事由が不当であると訴えてきたもの。結果は、うち2例は研究側が勝訴。残る1例については、本人の状況から契約が切れる状況は望ましくないと判断から、途中で調停手続きに移行し、和解に至った。 法廷上の争いを避けるためにも、従業員と契約を結ぶ際には、雇用主である研究機関側の責任だけにならないよう、雇用契約書に有期労働契約の年数を明記し、契約を結ぶ段階で従業員側から明確にサインをとるようにしている 	<ul style="list-style-type: none"> 特に問題は生じていない たとえ提訴された場合においても、ドイツの法廷は和解を推奨するケースが多く、調停によって条件を変更するなどして有期雇用が維持される場合が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 有期労働契約者の実態についての独自の内部調査を実施。(結果は問題なし) 現在係争中の事例がある。係争になりやすい事例としては、有期の事由の妥当性を問われるケース(外部プロジェクトのみに関わっているか、仕事に「研究」といえるのか)などがある 	<ul style="list-style-type: none"> トラブルや訴訟はほとんどない 	<ul style="list-style-type: none"> 訴訟はほとんどない

注: ドイツでは、教授レベルの研究者のレベルを表す全学的なシステムとして、W2及びW3の資格等級システムがある。W3はW3のポジションにつながるものとして位置づけられ、有期雇用である場合も多い。W2で成果を上げると無期雇用のデューアトラックに入る仕組みを持つ大学等もある。

C. フランス

フランス1	国立科学センター (CNRS)	国立保健医学研究所 (INSERM)	国立理工科学校 (Ecole polytechnique)	原子力庁 (CEA)
<p>①「(1)」以外に適用される法制の有無、その内容</p>	<p>公的機関における有期労働契約については定めた2012年3月「サヴァデ法 (Loi Sauvaderet)」適用 ・ 博士課程の学生を雇用する場合には、2009年4月23日の政令第2009-464号を適用 <サヴァデ法の主な内容> ・ 有期労働契約の許容期間: 1回の契約最長期間3年、更新1回、合計契約期間6年まで ・ 6年超の場合: 自動的に無期労働契約に転換 ・ 無期労働契約の場合、公務員待遇ではなく、罷免もあろう ・ 有期労働契約が認められる事由: 職務を遂行する公務員が確保できない場合にのみ採用可能 例: 病室、妊娠、出産、出産等による長期欠勤、公務員採用までの間等 ・ その他: 2016年までの時限措置として、4年連続して勤務している有期労働契約のスタッフのために、公務員試験を実施して、公務員になれるように取り計らう(ポストに限りあり) ・ 博士課程の学生の雇用に關する主な内容 ・ 契約期間3年間。原則更新したが、例外的な場合には最長1年更新可能 ・ 研究者は公務員と有期労働契約の2種類 ・ 契約は①の定めに従う。通常3年契約締結 ・ 有期労働契約の種類は、研究者、ポスドク(博士号取得から3年以内)、博士課程の学生の3種類</p>	<p>・ 研究者は、INSERM・他の公的機関の公務員、INSERM 以外の公的機関の有期労働契約、博士課程の学生。スタッフは、INSERM 以外の公的機関の公務員、INSERM の有期労働契約スタッフ ・ 医師以外は当初契約3年、更新1回まで可、更新時の契約2年が原則。実際には契約更新は稀 ・ 報酬は ATP-Avenir のみ月3,500ユーロ程度。その他は年功序列的に定められた決まりに従う <若手研究者> ・ ATP-Avenir プログラム: 優秀な若手研究者の契約。50平米の研究室と年間6万ユーロの予算、ポスドク1名と博士課程の学生1名が研究助手として与えられる ・ ポスドク ・ 博士課程の学生 ・ 医師 ・ あらゆる分野: 原則2年契約、1年更新まで ・ がん研究限定: 1~3年契約 <その他> ・ シニアリサーチ契約: 著名な研究者 ・ 外国人研究者 ・ プロジェクト型 ・ 毎年1,000~1,200名在籍 ・ ②のとおり</p>	<p>職種や雇用形態によってはフランスの公務員の規則が適用されるが、国立理工科学校のために作られた複数の法令によって雇用形態や報酬等が定められる ・ 教官兼研究者や研究補助員について、それぞれ以下の方令を適用 > 国立理工科学校の教官の処遇についての方令 (2000年497号) > 国立理工科学校の研究補助員の雇用に關する政令 (2003年1006号) ・ 有期労働契約の研究者については、左記「サヴァデ法」、博士課程学生に關する政令適用</p>	<p>・ (1)の法律が適用(民間企業等と同じ)</p> <p>・ エンジニアを区別せず、エンジニアリサーチとして雇用 ・ 原則、無期労働契約の正職員だが、有期労働契約のエンジニアリサーチも在籍。有期労働契約は以下4種類 <博士課程学生> ・ 博士課程にいるマスターレベルの学生であり、25歳以下 ・ 契約期間は原則3年で、論文執筆までの期間が多少ずらればおおよそ3年程度は延長あり <ポスドク> ・ 原則として CEA 以外で博士号を取得していることが契約の条件 <一般的な研究者> ・ 一時的な業務の増加に伴うものを事由として有期労働契約をすることが大半 ・ 労働法典に従い、更新1回、最大18ヶ月まで <EU など外部からの資金提供プロジェクト、外国人研究者> ・ 期限を明記せず、「プロジェクト完了まで」という契約締結が可能(おおよそ3年、最大5年が目安)</p>
<p>②ポスドク・契約形態・契約内容等</p>	<p>・ 研究者はプロジェクト型研究のために雇用され、すべて有期労働契約 ・ 契約内容は、研究者の種類の異なる > 博士課程の学生: 最大3年間の契約、論文が書きあがってなくても契約延長の例外認めず > ポスドクと一般の研究者は当初3年契約、更新1回までの合計6年以内が最大。無期労働契約にはしない ・ 全研究者はプロジェクト型研究のために雇用され、すべて有期労働契約 ・ 契約内容は②のとおり</p>	<p><研究補助員> ・ 無期労働契約職員がプロジェクトタイプの研究で採用する場合は有期雇用の補助スタッフがあらうが、後者はいない <教官兼研究者> ・ フルタイムとパートタイムの2種類 > パートタイム: 有期労働契約のみで、非常に能力が高いく、他に有名企業等でパーマネントのポストを有する人々や注目テーマに精通した専門家 > フルタイム: 最初は2年契約の有期労働契約、3年目から無期労働契約(非公務員)に変更 <研究者> ・ 博士課程の学生とポスドク、一般の研究者の3種類ですべて有期労働契約 ・ 契約内容は、研究者の種類によって異なる > 博士課程の学生: 最大3年間の契約、論文が書きあがってなくても契約延長の例外認めず > ポスドクと一般の研究者は当初3年契約、更新1回までの合計6年以内が最大。無期労働契約にはしない</p>	<p>・ ②のとおり</p>	<p>・ ②のとおり</p>
<p>③プロジェクト型に携わる場合の契約形態・契約内容等</p>	<p>・ 有期労働契約期間が6年超となった場合、自動的に無期労働契約(非公務員)に転換 ・ 処遇は原則有期労働契約時の条件が適用され、将来的な昇進・昇格なし</p>	<p>・ 有期労働契約期間が6年超となった場合、自動的に無期労働契約(非公務員)に転換 ・ 処遇は原則有期労働契約時の条件が適用され、将来的な昇進・昇格なし</p>	<p>・ ②のとおり</p>	<p>・ ②のとおり</p>
<p>④「有期労働契約から無期労働契約への変更」がある場合、変更の条件・変更後の処遇の取扱い等</p>	<p>・ 無期労働契約職員の処遇やキャリアについて CNRS 独自に検討中</p>	<p>・ ②のとおり</p>	<p>・ ②のとおり</p>	<p>・ プロジェクトが評価され、継続的に働くことが見込まれる場合には正社員(無期労働契約)にする ことあり</p>

フランスー2	国立科学センター (CNRS)	国立保健医学研究所 (INSERM)	国立理工科学技校 (Ecole polytechnique)	原子力庁 (CEA)
<p>⑤大学・研究機関における教員・研究者の流動性</p>	<ul style="list-style-type: none"> CNRSでの経験はCNRSの公務員採用や外部研究機関等を受験する場合でも高く評価 契約終了後は、外国企業や研究機関、EU のプロジェクトでの採用、ポスドクとして奨学金を獲得など多様 正規職員ポストの得られやすさは専門分野次第 	<ul style="list-style-type: none"> INSERM で有期労働契約の研究者の経験がある場合、就職で有利に働くことあり 有期労働契約の研究者は、契約終了時にはなるべく外国に行ったほうがその後の評価が高くなる 過去の調査結果では契約終了後、他の公的研究機関や大学に職を得る人が60%、研究をやめて教育や病院に就職する人が7%、企業20%程度等 	<ul style="list-style-type: none"> 研究者の多くは、外国を含めた様々な研究機関や大学で有期のプロジェクトに参加し、様々なところでキャリアを積むことを望む。その後のキャリアアップとしては、帰国して公務員として研究者になることを目指している 	<ul style="list-style-type: none"> 契約終了後は、一度は外部の研究機関等で経験を積むことを推奨 CEA での経験は他でも高く評価。契約期間終了後すぐに他機関で正規採用されることも多い 優秀な場合には、CEA の正規職員に応募を勧められるが稀。外国等から戻って CEA で採用される場合も多い 正規職員採用では、研究者、サポートスタッフとも、過去になんらかの形で、CEA で働いていたことがある人の採用が全体として多い 博士号取得後1年後の調査を毎年実施。15%程度が CEA 正規職員、国内民間企業正規職員 20~30%、公務員 5~15%、ポスドク 35%、CEA 以外の有期労働契約や失業者数%
<p>⑥有期労働契約から無期労働契約への転換によって生じる人件費コスト負担への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国からの予算の範囲での対応が原則。予算に応じて新規採用者数が決定され、その数を新規採用等で配分した中ででの採用に限定 サヴァンテ法施行時に54名を無期労働契約に転換したため、翌月に実施した新規採用では、当初予定より35名程度を減らして採用 	<ul style="list-style-type: none"> 研究助手向けののみ実施予定(研究者は実施せず) 手続き上認められているが研究者の有期労働契約の更新を厳しく制限し、実態としては非常に少ない。最大延長5年のため自動的に無期労働契約に転換する研究者は発生しないことが見込まれる 	<ul style="list-style-type: none"> 無期労働契約になるまで契約延長を行わない 	<ul style="list-style-type: none"> 通常の新規採用で採用しており、特別な予算手当不要
<p>⑦教員・研究者に対するキャリア開発支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職のための面接の受け方、履歴書の書き方を各地の研究所の人事担当者または委託先の民間研修会社等が指導 その他、研究所毎に就職相談に応じるなど個別に対応(例:グルーノーブルの研究所には職業安定所職員が出席して就職相談に対応) 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢のポスドクの再就職支援のため、3~4年前から就職支援を実施 “ポスドクツアー”を3日間開催し、INSERM 人事担当者や企業と面談できる機会を設けたり、履歴書の書き方を指導 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの就職先を見つけていることが多く、就職支援等は行っていない 	<ul style="list-style-type: none"> 自分をやり直めるように教育訓練、研修を実施 具体的には、博士号をとる過程や CEA での研究で学んだことが、どのように他の企業や研究で活かせることができるのか、様々な場面で応用できる対応力が身についたことなどを説明できるように訓練し、履歴書の書き方も指導
<p>⑧有期労働契約に係る訴訟事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> 契約更新されなかったことで訴訟になったケースはあるが、当該ポスドクが公務員に切り替わったこと、組織変更によるなど CNRS の主張が認められ、いずれも勝訴 	<ul style="list-style-type: none"> 契約、更新を繰り返して計11年にわたり、同じ研究室でプロジェクト型研究に従事していた研究者が無期労働契約にならなかったことに対する訴訟あり 2012年10月、INSERM に対し、研究者の1名と無期労働契約を結ばない決定を見直すよう命じられたが、INSERM は判決に従っていない 	<ul style="list-style-type: none"> なし 	<ul style="list-style-type: none"> ポスドクとの有期労働契約満了時に不安定雇用手当を支払わなかったとする訴訟あり CEA はインタンションあるいは補足的訓練を実施する契約だったため不要との主張をしたが、契約は違法として賠償金の支払いを命じられる判決

D. ベルギー

ベルギー	ベルギー立自然科学研究所: RBINS (Royal Institute of Natural Sciences)	ルーヴェンカトリック大学: KU Leuven (Katholieke Universiteit Leuven)	ブリュッセル自由大学: ULB (Université Libre de Bruxelles)
①(1)以外に適用される 法制の有無、その内容	<ul style="list-style-type: none"> 一般労働法規に関する1978年7月3日の法律が適用される。 なお、大学における教員・研究者のキャリアに関しては、「国家による大学教育編成に関する1953年4月28日の法律」あるいは「学術研究者のキャリアに関する1991年7月19日の政令」が追加的に適用される。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用区分は「a.シニア・アカデミックスタッフ(ZAP)」b.ジュニア・アカデミックスタッフ(AAP)」c.アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP)」の3類型。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用区分は「a.アシスタント」b.ポスドクアシスタント」c.パーマネントスタッフ」d.研究者(有期労働契約)」e.研究者(無期労働契約)」の5類型。
②ポスト・契約形態・契約内容等	<ul style="list-style-type: none"> 雇用区分は「a.法定正規雇用者」b.無期労働契約の契約労働者」c.有期労働契約の契約労働者」の3類型。 無期労働契約で、連邦政府の国家公務員 無期労働契約の契約労働者 > 定年到達者が出た場合募集。有期労働契約からの転換者も含まれる。 昇進・昇給の可能性がない、年金体系が異なる等、法定正規雇用者と異なる処遇。 有期労働契約の契約労働者 > プロジェクト型研究に携わる研究者を採用する際に用いられる。 基本的にはプロジェクトの期間に応じて契約期間を設定するが、短期契約の契約更新を重ね、継続雇用期間が2年を超えると無期労働契約に移行。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用区分は「a.シニア・アカデミックスタッフ(ZAP)」b.ジュニア・アカデミックスタッフ(AAP)」c.アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP)」の3類型。 教授・准教授・助教に適用されるフェニシア契約の区分である。一部、フェニシア契約としての契約者や例外的に有期労働契約の者もいる。 ジュニア・アカデミックスタッフ(AAP) > ポスドク・博士課程の学生に適用される区分で、有期労働契約。ポスドクは3年の有期労働契約で1回のみ更新可。博士課程の学生は2年の有期労働契約で2回更新可。 アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP) > さらに2つに分かれる。1つはプロジェクト型研究に携わる研究者の雇用時に用いられる有期労働契約としての区分であり、プロジェクト期間に応じて契約期間を設定。長期にわたる場合には無期労働契約に移行する。もう1つは奨学金を受給しているポスドク・博士課程の学生。 	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程の学生に適用される区分で、2年間の有期労働契約、2回更新可。 ポスドクアシスタント > ポスドクに適用される区分で、1年間の有期契約、更新なし パーマネントスタッフ > 教授・准教授・助教に適用される区分で、無期労働契約、原則解雇なし 研究者(有期労働契約) > プロジェクト型研究に携わる研究者の雇用時に用いられる有期労働契約としての区分で、2年を超えない範囲で労働契約を締結。超えた場合には無期労働契約に移行。ただし、契約締結時に更新の有無の明示なし。 研究者(無期労働契約) > プロジェクト型研究に携わる研究者の雇用時に用いられる区分であり、「d」からの移行による。定年は60歳で、事前の解雇予告を行えば解雇可。
③プロジェクト型に携わる場合の契約形態・契約内容等	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち「c.有期労働契約の契約労働者」が該当。 本研究所では4~5年のプロジェクト型研究が多いため、更新の可能性がないとあらかじめ分かっている際には契約締結時にたとえば「5年/更新の可能性なし」との条件を設定している。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「c.アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP)」(※ただし、奨学金受給者以外)が該当。 基本的には、プロジェクトの期間に応じて契約期間を設定。 研究支援者もこれに準じている。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「d.研究者(有期労働契約)」e.研究者(無期労働契約)」が該当。 研究支援者もこれに準じている。
④「有期労働契約から無期労働契約への変更」がある場合・変更の条件・変更後の処遇の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> 上記③のケースで、短期雇用期間の契約更新を重ね、継続雇用期間が2年を超えるケース(当初2年間で決められて開始されたプロジェクトの終了時に、さらに長期にわたって同プロジェクトが継続実施される可能性が出た場合)では、2年を超えた時点で有期労働契約から無期労働契約に変更。 ただし、雇用者側が被雇用者に特にこれを通知する慣習はない。 有期労働契約の中でも若年層は機動力や士気が高く、本研究所に籍を置ながら、自身で外部資金を積極的に獲得してキャリアアップを図る準備をしている。 ただし、チームリーダーとしてプロジェクトを主導できる40歳代の研究者であっても、無期労働契約のポストが少いため、プロジェクトでの有期労働契約を繰り返していることがほとんど。 自然科学分野の若年研究者がよりよい機会を求めて外国へ渡る傾向あり。これに歯止めをかけられるべく、連邦政府は外国から科学研究者を呼び戻すため「Brains back to Brussels」プログラムを展開。本研究所においてもこれまでに数名がBB2Bを利用。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「a.シニア・アカデミックスタッフ(ZAP)」のフェニシア受給者、フェニシアの状況に変わるかどうか判断される。 加えて、「c.アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP)」(※ただし、奨学金受給者以外)の雇用期間・更新回数が法定を超える場合には、無期労働契約に移行。 上記②のうち、「b.ジュニア・アカデミックスタッフ(AAP)」が担当するプロジェクトが終了(契約が満了)した場合は、「同大学内の別のプロジェクトで次の職を見つける」「他の大学・研究機関等で次の職を見つける」などしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「c.パーマネントスタッフ」のよな安定したポストはそもそも数が少ないため、ベルギー内で研究者として安定的なポジションを獲得することは難しく、海外へ流出するケースが多い。 しかしながら、ベルギー連邦政府もワロン地域政府も財政が厳しく、研究者を国内にとどめさせるための施策を展開したり、手厚を計上したりすることもできない。
⑤大学・研究機関における教員・研究者の流動性	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約に関する1978年7月3日の法律では「客観的な理由により正当化されない限り、有期労働契約者を他の同等の従業員と異なる方法で扱ってはならない」とされており、「2002年6月5日の差別禁止の原則」に関する法律も適用されている。 基本的にはプロジェクトの期間に応じた契約期間を設定しており、「更新→無期労働契約への転換」の可能性は高くない。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「c.アシシエント・アカデミックスタッフ(BAP)」(※ただし、奨学金受給者以外)は、現在ほとんどが無期労働契約者。 	<ul style="list-style-type: none"> 上記②のうち、「c.パーマネントスタッフ」のポストはそもそも数が少ない。 上記②の「e.研究者(無期労働契約)」うち、解雇を前提とした無期労働契約者が約半数。
⑥有期労働契約から無期労働契約への変更によって生じる人件費コスト負担への対応			

ベルギー-2	ベルギー王立自然科学研究所:RBINS (Royal Belgium Institute of Natural Sciences)	ルーヴェンカトリック大学:KU Leuven (Katholieke Universiteit Leuven)	ブリュッセル自由大学:ULB (Université Libre de Bruxelles)
⑦ 教員・研究者に対するキャリア開発支援	<ul style="list-style-type: none"> 連邦政府や地域政府等の公開入札情報や、外部ファンドの動向に係る情報を常に提供すること、研究案件の応札に向けたサポートを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事担当部門が主にポストドクを対象として、大学内外の就職情報を提供したり、自身がどのような能力を保有しており、キャリアの可能性を広げるためにはどのように能力を開発していけばよいか等を考えたりするための研修を実施。 また、就職に関する個別相談に応じたり、不定期ではあるが人事担当部門がいっしょに企業を招聘するなど、就職イベントを開催。 長期にわたり有期労働契約を更新していたが、次は更新しないと判断されたケース、有期労働契約期間内に雇止めを行ったケースで、訴訟事例あり。この際には仲裁裁判所で調停を行い、一般労働法規に即った措置を講じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約期間を満了する有期労働契約者や解雇予告通知を受けた無期労働契約者に対して、次の就職先を見つけてくれるためのサポートは特に行っていない。教員・研究者同士のネットワークは強力であるため、それぞれが情報を入手しながらキャリアアップを図っている。 大学側としては教員・研究者が次の研究プロジェクト資金を獲得できるように支援。 2年を超えて解雇を前視とした無期労働契約を締結する際には「いつ頃そのプロジェクトが終了し、無期労働契約を打ち切る予定であるか(＝解雇する予定であるか)」という点をあらかじめ口頭で本人に伝え、法律に則り事前の解雇予告を行っているため、特になし。
⑧ 有期労働契約に係る訴訟事例	<ul style="list-style-type: none"> 特になし。 	<ul style="list-style-type: none"> 長期にわたり有期労働契約を更新していたが、次は更新しないと判断されたケース、有期労働契約期間内に雇止めを行ったケースで、訴訟事例あり。この際には仲裁裁判所で調停を行い、一般労働法規に即った措置を講じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 2年を超えて解雇を前視とした無期労働契約を締結する際には「いつ頃そのプロジェクトが終了し、無期労働契約を打ち切る予定であるか(＝解雇する予定であるか)」という点をあらかじめ口頭で本人に伝え、法律に則り事前の解雇予告を行っているため、特になし。

Ⅴ. 米国 (参考)

米国一	カリフォルニア大学	バージニア大学	ワイコンシンソン大学マジンソン校	ハーバード大学	エール大学
<p>①「(1)」以外に適用される法制の有無、その内容</p>	<p>・ 該当する法令は存在しない。 ・ 但し民間ルールとして米国大学教授協会(American Association of University Professors: AAUP)による「学問の自由およびテニユアに関する1940年原則」(1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure)が、テニユア制の内容</p>	<p><インストラクター> ・ 最長任期1年の有期雇用。1回のみ更新可。 <助教> ・ 最長任期2年の有期雇用。2年ずつの更新可。 <准教授および教授> ・ 無期雇用。 <講師および上級講師> ・ 任期1年の有期雇用。更新可で、6年以上の再契約の際は教育の質などに関する確認あり。 <助研究科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可だが、通常雇用期間は最長8年。 <准研究科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可。 <研究科学者/技術者> ・ 通常任期3年以内の有期雇用。更新可。</p>	<p>・ アカデミックスタッフの任用は有期・再契約可能雇用 (fixed-term renewable appointment)が基本。</p>	<p><Professor of the Practice> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Professor in Residence> ・ 任期は最長5年。更新は1回のみ可。 <Senior Lecturer> ・ 任期は最長5年。更新可。 <Lecturer> ・ 任期は1年または3年。勤続は最長3年で、3年契約の場合は更新不可。 <Senior Perceptor> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Perceptor> ・ 任期は1年または3年。最高5年の再契約可。 <College Fellow> ・ 1年契約で、パフォーマンスが良ければ追加1年の再契約が可能。 <Fellow> ・ 1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。 <Postdoctoral Fellow> ・ 1年契約。最長3年の勤続可。 <Research Associate> ・ 1年契約。8年以上を超える雇用の場合は、学部またはセンターがレビューを実施し、再任を承認する必要がある。 <Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>	<p><ノンテニユアの助教・准教授> ・ 同じ職での勤務期間は最大10年。 ・ Professor, Adjunct, Associate Professor, Adjunct, Assistant Professor, Adjunct > ・ 契約期間は1セメスターから5年の間で、更新可能。 <Professor in the Field> ・ 契約期間は3~5年間。更新可能。 <Lecturer, Senior Lecturer> ・ Lecturer は1セメスター、1年または3年で、Senior Lecturer は1セメスター、1年または5年となる。更新可能。 <Lector, Senior Lector> ・ 契約期間は1セメスターから5年の間で、更新可能。 <Associate Research Scientist/Scholar> ・ 通常1年契約で契約期間に制限なし。 <Research Scientist/Scholar> ・ 初回契約期間は最高3年間、その後最高3年ごとに更新可能。 <Senior Research Scientist/Scholar> ・ 初回契約期間は最高5年間、その後最高5年ごとに更新可能。 <Postdoctoral Appointees> ・ ポストドク研究者として従事できるのは合計6年以内。 <Postgraduate Fellows and Associates> ・ 1年契約で、1回のみ更新可能。 <Visiting Fellow> ・ 通常1セメスターから1年が任期。1年追加契約可能。 <Laboratory Associate> ・ 契約期間はプロジェクト期間で、最高1年。</p>
<p>②ポスト・契約形態・契約内容等</p>	<p>・ 研究や創造的プロジェクトに対して大きく創造的な貢献を行う者として、プロジェクト・シリアルズ職位がある。</p>	<p><テニユアトラック・インストラクター> ・ 任期1年の有期雇用。更新可。 <テニユアトラック・助教代理> ・ 任期1年の有期雇用。任期終了までに博士号取得が期待されている。 <テニユアトラック・助教> ・ 任期1年の有期雇用。6年以内に昇進シテニユアを獲得する必要がある。 <テニユアトラック・准教授> ・ 通常は無期だが、6年以内の有期雇用も可。 <ノンテニユアトラック・講師、インストラクター一、助教、准教授、教授> ・ 通常任期は1~5年で、3年以上の任用は学長の承認が必要。更新可。 <研究スタッフ:研究助手> ・ 任期は1年。更新可。 <研究スタッフ:研究アシスタント> ・ 任期は1年。更新可。 <研究スタッフ:ポストドク研究助手> ・ 任期は1年。3年まで延長可。 <研究スタッフ:研究科学者、上級科学者、主任科学者> ・ 任期は1~3年。更新は無制限。</p>	<p><Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>	<p><Professor of the Practice> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Professor in Residence> ・ 任期は最長5年。更新は1回のみ可。 <Senior Lecturer> ・ 任期は最長5年。更新可。 <Lecturer> ・ 任期は1年または3年。勤続は最長3年で、3年契約の場合は更新不可。 <Senior Perceptor> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Perceptor> ・ 任期は1年または3年。最高5年の再契約可。 <College Fellow> ・ 1年契約で、パフォーマンスが良ければ追加1年の再契約が可能。 <Fellow> ・ 1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。 <Postdoctoral Fellow> ・ 1年契約。最長3年の勤続可。 <Research Associate> ・ 1年契約。8年以上を超える雇用の場合は、学部またはセンターがレビューを実施し、再任を承認する必要がある。 <Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>	<p><Professor of the Practice> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Professor in Residence> ・ 任期は最長5年。更新は1回のみ可。 <Senior Lecturer> ・ 任期は最長5年。更新可。 <Lecturer> ・ 任期は1年または3年。勤続は最長3年で、3年契約の場合は更新不可。 <Senior Perceptor> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Perceptor> ・ 任期は1年または3年。最高5年の再契約可。 <College Fellow> ・ 1年契約で、パフォーマンスが良ければ追加1年の再契約が可能。 <Fellow> ・ 1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。 <Postdoctoral Fellow> ・ 1年契約。最長3年の勤続可。 <Research Associate> ・ 1年契約。8年以上を超える雇用の場合は、学部またはセンターがレビューを実施し、再任を承認する必要がある。 <Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>
<p>③プロジェクト型に携わる場合の契約形態・契約内容等</p>	<p><プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可。 <プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可。 <プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期3年以内の有期雇用。更新可。</p>	<p><プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可。 <プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期2年以内の有期雇用。更新可。 <プロジェクト科学者/技術者> ・ 通常任期3年以内の有期雇用。更新可。</p>	<p><Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>	<p><Professor of the Practice> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Professor in Residence> ・ 任期は最長5年。更新は1回のみ可。 <Senior Lecturer> ・ 任期は最長5年。更新可。 <Lecturer> ・ 任期は1年または3年。勤続は最長3年で、3年契約の場合は更新不可。 <Senior Perceptor> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Perceptor> ・ 任期は1年または3年。最高5年の再契約可。 <College Fellow> ・ 1年契約で、パフォーマンスが良ければ追加1年の再契約が可能。 <Fellow> ・ 1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。 <Postdoctoral Fellow> ・ 1年契約。最長3年の勤続可。 <Research Associate> ・ 1年契約。8年以上を超える雇用の場合は、学部またはセンターがレビューを実施し、再任を承認する必要がある。 <Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>	<p><Professor of the Practice> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Professor in Residence> ・ 任期は最長5年。更新は1回のみ可。 <Senior Lecturer> ・ 任期は最長5年。更新可。 <Lecturer> ・ 任期は1年または3年。勤続は最長3年で、3年契約の場合は更新不可。 <Senior Perceptor> ・ 任期は通常5年。更新可。 <Perceptor> ・ 任期は1年または3年。最高5年の再契約可。 <College Fellow> ・ 1年契約で、パフォーマンスが良ければ追加1年の再契約が可能。 <Fellow> ・ 1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。 <Postdoctoral Fellow> ・ 1年契約。最長3年の勤続可。 <Research Associate> ・ 1年契約。8年以上を超える雇用の場合は、学部またはセンターがレビューを実施し、再任を承認する必要がある。 <Research Fellow> ・ 1年契約で最大5年。 <Senior Research Fellow> ・ 期間に制限なし。 <Visiting Scholar> ・ 1年契約で2年以上継続することはできない。 <Associate> ・ 1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。</p>

<サンディエゴ校コンピュータ科学・数学の教授のコメント>
 ・ カリフォルニア大学では、州外出身や海外出身の学生をラボで雇用した場合、州内出身学生に比べて、大学がラボや学部に対して要求する人件費負担額は大きくなっています。このため、州外、特に海外の優れた学生を雇い支援しようとするインセンティブがなかったが、サンディエゴ校ではこの規制を変更することを最近になって発表している。

<物理学のオリビエ・フィスター教授のコメント>
 ・ 研究チームに有期雇用研究者はおらず、研究助成でその給与が保証されている大学院生を活用している。またポストドク研究者も痛に受け入れる。
 ・ ポストドク研究者は有期であり、無期の職を見つけなければならぬということ、非常に大変な状況にある。研究職ポジションも多いが、デューアトワックのフアガルティエーと比べると、大学では下位に扱われるため、自分の教え子には研究に限定したポジションに就くことは薦めていない。

<バイオ化学・遺伝子学の教授のコメント>
 ・ ほとんどの支援スタッフが有期雇用である。また、助成プロジェクトが更新されなかったり、新しい助成を受けることが出来なかったりすれば、支援スタッフを解雇することが必要となる。私のラボで勤務するのは、ポストドク3名、大学院生4名、技術者2名であるが、このうち技術者1名のみが州予算によって人件費が確保されている無期スタッフである。
 ・ 有期従事者をどのように継続雇用・維持できるかが課題である。助成金が切れた場合、州予算や大学予算を使って、できるとしても6か月から1年ほど解雇を遅らせるよう努力している。しかし無期ポジションが少ないことが問題となっている。
 ・ ワイズコンシン大学には、WARF (Wisconsin Alumni Research Foundation) と呼ばれる研究基金が存在しており、大学研究成果から生まれるロイヤルティ料収入を利用して、教授の研究活動を金銭的に支援するシステムがある。この仕組みを利用して、研究従事者の給与を工面することが可能となっている。

<システム生物学のグナワデナ准教授のコメント>
 ・ 前任者と後任者の間の契約期間が重なるように工夫しているが、継続性を保つのは難しい。研究データはラボのサーバーに保存されているので、誰でもアクセスできるようにしている。しかし、スキルや知識は交代するときに失われ、また、助成金を長い間受けることができない期間が続けば、それらを再度習得することが必要になる。
 ・ 必要ならアカルティエーにとって継続雇用が必要な研究者がいれば、学部レベルで最高6か月程度の雇用のための資金が捻出されることもある。昔は、ラボレベルで研究リソースの資金拠出先を決めており、研究者の雇用についてもラボが大きくな権限を持っていった。しかし、ラボが利用できる予算が減るにつれ、学部や大学がその役割を担うようになっていった。
 ・ このため、ハーバード大学では、PI やラボが共有する長期雇用契約スタッフ職を増えてきている。これは、複数のPI が剰余資金をこれら支援スタッフの雇用のために拠出するというメカニズムで、これにより、1名のPIの助成事業が終了し、当該PIが人件費を負担できなくなっても、残りのPIがその分を埋め合わせることで、支援スタッフの雇用を確保するといふものである。グナワデナ准教授のラボマネジャーの給与は合計4つのラボから拠出されている。

<分子・細胞・発生生物学のテラポータ教授のコメント>
 ・ 私のラボでは、研究技術者、ポストドク研究者、大学院生が活躍しているが、皆、有期で研究助成によって給与が支払われている。私立大学よりも公立大学の方が、無期と同等の扱いの研究スタッフを雇用していることが多いが、これは、公立大学の多くでは、研究スタッフ雇用の特別予算を州政府から与えられていることによる。ラボには、ラボ運営を担当し、新しいポストドクをトレーニングするポストドク研究者がいる。前任者と後任者の契約期間が重なるように工夫している。
 ・ 研究助成で給与が支払われている研究スタッフとの有期契約は、助成期間とシンクアップするため、助成期間終了後、新たな追加資金を調達しない限りは、大学は研究スタッフの雇用契約期間の延長は行わない。
 ・ 研究者の支援を行う事務スタッフは無期雇用であり、彼らがいることで、研究スタッフが関わってもラボの運営がスムーズに行われている。エール大学では助成金の68%が間接費用に充てられており、これら無期雇用のスタッフのコストに割り当てられている。
 ・ 米国では欧州とは異なり、ポストドク研究者の典型的なキャリアパスは、フアカルティエーか民間のどちらかを目標とするものである。研究者が研究スタッフの地位に長くいることは稀である。
 ・ 研究技術者 (research technician) は助成が更新されなければ簡単に解雇されてしまう非常に厳しい状況にある。エール大学では解雇された研究技術者に対し、最高6か月間に亘り金銭的支援を提供する取り組みを実施しており、新しい助成金を得て再雇用できるまでの補助となることを願っている。

④その他