

(4) まとめ ～現地ヒアリング調査対象4カ国において外部資金によるプロジェクト型研究で雇用される研究者の労働契約に関する法律とその運用実態の概略～

現地ヒアリング調査の対象である4カ国（イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー）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については、国によって「①一般労働法規適用型」のケース、「②研究者のための特別労働法規適用型」のケースの2タイプに大別できることがわかる。

まず「①一般労働法規適用型」はイギリス・ベルギー、そしてフランスである。続いて「②研究者のための特別労働法規適用型」がドイツである。

ただし、フランスは公的機関に在籍する研究者については公的機関在籍者（研究者であるかどうかは問わない）のための労働法規を、民間機関に在籍する研究者については一般労働法規を適用する点に留意が必要である。

以下では、現地ヒアリング調査結果に基づき、それぞれの国で適用されている労働契約関連法律とその運用実態を概観していくこととする。

①一般労働法規適用型

研究者の有期労働契約についても、他の労働者と同じ一般労働法規を適用するのがこの類型であり、今回現地ヒアリング調査対象国ではイギリス・フランス・ベルギーがこれに該当する。

<イギリス>

イギリスでは研究者の有期労働契約に関して、他の産業の労働者と同じく、「2002年有期労働契約労働者（不利益取り扱い防止）に関する規則」が適用されている。

イギリスにおいて研究者は、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剰員整理解雇の対象となる）されるものであるが、有期労働契約を締結する際の事由の定めはない。ただし、有期労働契約が4年を超える場合は、自動的に無期労働契約とみなされ、無期労働契約に転換しないためには「客観的な理由」が必要とされる。

今回のヒアリング調査では Cambridge University、Imperial College London、国立医学研究所(NIMR)の3ヶ所で、プロジェクト型研究のために有期労働契約を締結している事例が確認された。

当該事例ではいずれの場合も「有期労働契約の契約期間は、外部資金によるプロジェクトの助成期間とおおよそ同じ」であり、その期間はプロジェクト期間の関係から、3～4

年のケースが多くなっている。また、当該有期労働契約は「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」(Cambridge University、国立医学研究所(NIMR))、「Ph.D を保有しており4年を超えて勤務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」(Imperial College London)ものの、「4年を超えて勤務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」(Imperial College London)とのことである。

一方、University College Londonでは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」が、「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めない場合には解雇がありうる旨を明記」している。

「2002年有期契約労働者(不利益取り扱い防止)に関する規則」では、有期雇用であることを理由に、無期雇用の労働者に比べて不利益な取り扱いをすることを禁じ、また無期労働契約であっても雇用資金の不足等の際は解雇の対象となるため、有期/無期の境界が曖昧であると言えるだろう。

<ベルギー>

ベルギーでは研究者の有期雇用に関して、一般労働法規である「雇用契約に関する1978年7月3日の法律」が適用されている。

大学における教員・研究者の雇用区分は給与の資金源により分類されており、プロジェクト型研究で雇用する場合には、「プロジェクトの期間に応じて契約期間を設定」(ベルギー王立自然科学研究所、ルーヴェンカトリック大学)し、「短期契約の契約更新を重ね、継続雇用期間が2年を超えた場合」(ベルギー王立自然科学研究所)、「継続雇用期間・更新回数が法定を超えた場合」(ルーヴェンカトリック大学)には、無期労働契約に移行している。あるいは、「(2年未満のプロジェクトを除き、プロジェクトの期間に関わらず)2年を超えない範囲で有期労働契約を締結し、超えた場合」には無期労働契約に移行している(ブリュッセル自由大学)。

なお、ベルギー王立自然科学研究所では、4~5年間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」とのことである。

また、ルーヴェンカトリック大学では「有期労働契約者のほとんどが無期労働契約者に移行」している事例がみられる一方、ブリュッセル自由大学では「有期労働契約から移行した無期労働契約者のうち、解雇を前提とした無期労働者が約半数」に上り、「2年を超えて解雇を前提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)』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」事例がみられた。

ベルギーにおいて有期労働契約期間を終えた研究者は「自然科学分野の若年研究者はよ

りよい研究機会を求めて外国へ渡る傾向が強い」（ベルギー王立自然科学研究所）、「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」（ブリュッセル自由大学）など、海外への移籍を含めて流動性は高いようである。

<フランス>

（※先にもみたように、公的機関に在籍する研究者については公的機関在籍者（研究者であるかどうかは問わない）のための労働法規を、民間機関に在籍する研究者については一般労働法規を適用する。）

今回、フランスにおいてヒアリング調査対象とした国立の研究機関・大学のうち3機関（国立科学研究センター（CNRS）、国立保健医学研究所（INSERM）、国立理工科学校（Ecole polytechnique））における研究者の有期雇用には、公的機関における有期労働契約について定めた2012年3月「サヴァデ法」が適用される。

サヴァデ法の主な内容は、有期労働契約の許容期間を「1回の最長契約期間は3年、更新1回、合計契約期間6年まで」とし、「6年超の場合は自動的に無期労働契約に転換する」ものであり、研究者が「無期労働契約の場合、公務員待遇ではなく、罷免もありうる」と定められている。（※国立理工科学校については、国立理工科学校のために作られた複数の政令によって雇用形態や報酬等が定められているが、有期労働契約の研究者については「サヴァデ法」および「博士課程学生に関する政令」を適用）。

プロジェクト型研究で雇用する場合には、「サヴァデ法の定めに従い通常3年契約」（国立科学研究センター）、「プロジェクト期間に応じて1～3年契約」（国立保健医学研究所）、「3年契約、更新1回までの合計6年以内」（国立理工科学校）としている。「サヴァデ法」の下で有期労働契約期間が6年超となった場合、国立科学研究センターと国立保健医学研究所では「自動的に無期労働契約に転換するが「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・昇格はない」一方、国立理工科学校では「無期労働契約にはしない」とのことである。

また、「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」（国立保健医学研究所）、「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」（国立理工科学校）という意見も得られた。

なお、ヒアリング調査対象先のもう1機関である原子力庁（CEA）では、公的機関であるにも関わらず「サヴァデ法」ではなく一般労働法規が適用されており（すなわち、ここでいう「一般労働法規適用型」）、プロジェクト型研究で雇用する場合、一般労働法規に従い「初回契約で18ヶ月の契約を締結することがほとんど」であり、「プロジェクトが評価され、継続的に続くことが見込まれる場合には正規職員（無期労働契約）に移行すること

もある」という。

②研究者のための特別労働法規適用型

研究者については他の一般労働者とは異なる特別労働法規を適用するのがこの類型であり、今回ヒアリング調査対象国ではドイツがこれに該当する

<ドイツ>

ドイツでは研究者の有期雇用に関して「学問有期契約法」が適用される。同法適用者は「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以下のカテゴリーの従業員のみに適用される。

- ・ 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者
- ・ 学外助成（第三者からの資金）を通じたプロジェクトベースで働いている非研究スタッフ

同法では、「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」とされており、「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。また、プロジェクト型研究で雇用する場合、そのプロジェクト期間中については、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。

ドイツは今回ヒアリング調査対象 4 カ国の中でも「学問有期契約法」の下、有期労働契約の締結期間を相対的に長く設定することが可能であり、実際その期間を「当該プロジェクトの全期間」とするケースがある（Robert-koch-Institute）。他方、国内では近年、学問有期契約法の運用に係る課題として、1 年未満など短い期間の有期労働契約が多い点が議論されている。

有期労働契約から無期労働契約への転換については、研究者の場合、無期労働契約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・大学の中で自動的に無期雇用になるものではない。「無期労働契約のポスト数は国の予算によって定められており、予算緊縮により無期労働契約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に転換した者は減少傾向」とする機関もある（Robert-koch-Institute）。

また、「有期労働契約の期間が長いほど次の契約が締結しづらくなり、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タント会社に就職していく」（The Helmholtz Asociacion）、「物理を除く、自然科学系の博士号取得者の数が多い

く、ポストドク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」(Ludwig-Maximilians-Universität München) など、有期労働契約の研究者にとって無期労働契約への道は決して平易ではないことがうかがえる。