

B. ドイツ

1. 有期労働契約について

1.1 有期労働契約に係る雇用法制

ドイツの雇用法制は EU および国内の非常に様々な法規から成り立っている。英国と違って、単一の法的文書にまとめられている訳ではない。主な関連法規のリストは以下のウェブサイトで確認できる：

<http://www.arbeitsrecht.de/links/gesetze/gesetze-online.php>

有期労働契約に関する主な法律では、EU の有期雇用指令 (Council Directive 1999/70/ EC) が「パートタイム労働・有期労働契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)」として国内法化されている。同法は以下のウェブサイトで確認できる：

<http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/index.html>

しかし 2007 年には、研究者の短期契約を規制する目的で「学問有期契約法 (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)」が施行された。同法の所管は教育研究省 (Federal Ministry for Education and Research) である。同法は以下のウェブサイトで確認できる：

<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html>

この法律は本報告書の B.2 項で取り扱う。この項 (B.1) では、パートタイム労働・有期労働契約法に焦点を絞る。

「パートタイム労働・有期労働契約法」は有期労働契約について、以下のような点を網羅している³¹：

図表 B-1 ドイツにおける有期労働契約の要件

有期労働契約が認められる場合	ドイツ法の下では、有期労働契約はそれを利用する客観的理由 (客観的根拠) が存在する場合にのみ認められる。客観的根拠は特に次のような場合に存在する： <ul style="list-style-type: none">- その仕事が一時的にしか必要でない- 有期労働契約が訓練または学習期間の後に続く- 有期契約労働者が不在の正社員の代替要員である- 仕事が有期労働契約の利用を正当化する性質を持つ- 従業員の試用に有期労働契約を用いる- 有期労働契約が従業員の都合による理由から正当化される
-----------------------	---

³¹ <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000300305>

	<ul style="list-style-type: none"> - 有期契約労働者が有期労働契約向けの予算からその予算内で賃金を支払われている - 有期労働契約が法的和解の結果である <p>客観的根拠がある場合、有期労働契約の更新年数の上限はない。</p> <p>客観的な根拠に欠ける有期労働契約は、法的に最長2年間に限り認められる。この2年間は最大3回まで有期労働契約を更新することができるが、団体協約を通じ他の条件について合意することも可能である。新規に設立された企業の場合は、期間が2年から4年に延長される(最初の4年間に限る)。年齢が 52 歳を超え、仕事を始めるまで少なくとも4ヶ月にわたり失業していた従業員の場合は、これが5年間に延長される。</p> <p>有期労働契約は書面で交わさなければならない。</p>
有期労働契約の終了	<p>有期労働契約は雇用期間が満了するか、あるいは契約の目的が達成された場合に終了する。</p> <p>有期労働契約は個人的に合意したか、または団体協約の一部である場合にのみ、契約終了の法定通知書が交付される。</p> <p>有期労働契約の終了後も雇用を継続すると、雇用主が直ちに正規雇用ではないと明言しない限り、無期労働契約とみなされる。</p>
労働裁判所への申し立て	<p>従業員は有期労働契約の利用が法的に認められないと思った場合、有期労働契約の合意された期限から3週間以内に労働裁判所に申し立てることができる。</p>
正規雇用に関する情報提供	<p>雇用主は有期契約労働者に適切な正社員ポストの募集内容を知らせなければならない。</p>
教育・訓練の機会	<p>雇用主は有期契約労働者が正社員と同等の教育・訓練を受けられるようにしなければならない。</p>

出所： <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000300305>

雇用契約書のサンプル例はドイツの商工会議所で入手することができる。例えば、下記のウェブサイトでの入手が可能である。

http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_befristet/index.html

雇用契約書に記載されるべき要素の例としては図表 B-2 のようなものが挙げられる。

図表 B-2 雇用契約書に記載されるべき要素(例)

§1	Start date and end date of employment 勤務開始日及び勤務終了日
§2	Termination of employment 雇用終了
§3	Tasks 職務内容
§4	Salary 給与
§5	Working hours 勤務時間
§6	Holidays 休日
§7	Sick leave 病気休暇
§8	Obligation to confidentiality 守秘義務
§9	Additional work/ employment 関連作業・職務
§10	Contract penalty 契約違反
§11	Maturity/ Term of exclusion 満了期間
§12	Additional agreements 追加合意事項
§13	Contract changes and supplementary agreements 契約変更及び合意事項の補足
§14	Additional information 追加事項

なお、ドイツでは 6 ヶ月以上中断なく勤務している従業員については、解雇保護法の対象となる。以下に、解雇規制の要点をまとめた。

図表 B-3 ドイツの解雇規制

解雇が認められる事由	<ul style="list-style-type: none"> ・10 名を超える従業員を雇用する事業所では、6 ヶ月以上中断なく勤務している従業員について、解雇保護法の対象となる ・解雇事由は、次のうち最低一つに基づくものであることが必要 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 当人の性格(適性・能力の不足、病気など) ✓ 当人の行動(違反行為、成績不振など) ✓ 経営状況「真実かつ重大な事由」が必要 ・特に経営状況を理由とした解雇の場合、解雇による影響が比較的少ない者を選抜する必要があるとされている。その際の考慮点は、年齢、勤続年数、配偶者・子どもに対する責任の有無などである。
解雇の禁止	<ul style="list-style-type: none"> ・次の場合、解雇は禁止されている <ul style="list-style-type: none"> ✓ 母性保護による保護を受けている者(妊娠中及び産後 4 ヶ月間な

	いし育児休業中の職員) ✓ 兵役ないしその代替の社会奉仕に従事している者 ✓ 労使協議会メンバー ✓ 重度の障害者
--	--

解雇手続	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇通知で、予告期間を遵守し、解雇理由を明示することが必要 ・労使協議会がある場合、雇用主は解雇を労使協議会に通知しなければならない <ul style="list-style-type: none"> - 労使協議会は、懸念の表明、異議の申し立てが可能 - 労使協議会は異議を申し立て、さらには被用者が告訴した場合、労働裁判所における手続きが終了するまで、雇用者は雇用を継続しなければならない
解雇予告	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇に際しては、予告期間を遵守する必要がある。予告期間は勤続年数に応じて変動する。解雇は月末付となる(勤続年数2年未満の場合は15日付でも可) <ul style="list-style-type: none"> - 2年未満:4週間 - 2年以上5年未満:1ヶ月 - 5年以上8年未満:2ヶ月 - 8年以上10年未満:3ヶ月 - 10年以上12年未満:4ヶ月 - 12年以上15年未満:5ヶ月 - 15年以上20年未満:6ヶ月 - 20年以上:7ヶ月
解雇手当	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用主側の都合による解雇の場合、通常勤続年数×月給×0.5～1.5の計算で退職金が支給されることが一般的で(勤務状況、解雇理由によりばらつき) <ul style="list-style-type: none"> - この計算による被用者との合意で契約を終了する場合と、解雇通知後被用者が労働裁判所へ不服申し立てを行い、雇用主がこの計算により退職金を支給することで和解する、というケースとがある
その他要件等	<ul style="list-style-type: none"> ・3～6ヶ月の試用期間を設定するのが一般的。雇用主側が適性なしと判断した場合は2週間の予告期間で解雇できる

出所：JETRO「欧州各国の雇用制度一覧」(ユーロ・トレンド, 2009.8)

1.2 有期労働契約の実態

ドイツにおいては無期雇用が原則であり、有期労働契約はドイツにおける非典型雇用の一形態である。非典型雇用の区分としては、(1) 僅少雇用、(2) パートタイム労働、(3) 有期雇用、(4) 派遣労働の4形態に分けられる。それぞれの形態の定義は下のとおりであり、お互いに重複がありうる。

(1) 僅少雇用

社会法典 (SGB) 第4編で定められている雇用形態。月収400ユーロ以下の雇用、または短期雇用 (年間労働が2ヶ月以下、または50日以下の雇用)

(2) パートタイム労働

「パートタイム労働・有期労働契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)」で定められている雇用形態で、規則的な週労働時間が、賃金協約が定める週労働時間をフルタイムで働く労働者の週労働時間より短いもの

(3) 有期雇用

「パートタイム労働・有期労働契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)」で定められている雇用形態で、客観的な理由により正当化される場合において雇用契約の有効期間を限定できるもの (雇用期間を限定できる要件については、前項図表 B-1 参照)

(4) 派遣労働

「労働者派遣法」で定められている雇用形態。派遣期間は当初3ヶ月に限定されていたが、2004年に撤廃された。

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「海外労働情報 ドイツ」(2010年5月)

連邦統計庁によると、有期労働契約で雇用されている労働者は過去10年で増えており、雇用者に占める割合は、2001年には全体の7.0%であったのが、2011年には8.9%に上昇している³²。

図表 B-4 雇用形態別労働者数の経年変化(雇用者のみ。1996-2011年、単位:千名)

	雇用者 合計	典型 雇用 合計	非典型 雇用契 約計	内訳(雇用形態間で重複がありうる)			
				有期 雇用	パート タイム	僅少 労働	派遣 労働
1996	29,523 100.0%	24,663 83.5%	4,861 16.5%	1,770 6.0%	3,190 10.8%	1,099 3.7%	-
1997	29,116 100.0%	24,018 82.5%	5,098 17.5%	1,822 6.3%	3,392 11.6%	1,310 4.5%	-

³²https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_3_Unfreiwilligbefristet/Beschaeftigte.html

1998	29,001 100.0%	23,709 81.8%	5,292 18.2%	1,887 6.5%	3,535 12.2%	1,506 5.2%	-
1999	29,451 100.0%	23,638 80.3%	5,814 19.7%	2,165 7.4%	3,834 13.0%	1,743 5.9%	-
2000	29,643 100.0%	23,766 80.2%	5,878 19.8%	2,130 7.2%	3,944 13.3%	1,749 5.9%	-
2001	29,726 100.0%	23,740 79.9%	5,986 20.1%	2,085 7.0%	4,127 13.9%	1,815 6.1%	-
2002	29,463 100.0%	23,535 79.9%	5,929 20.1%	1,931 6.6%	4,221 14.3%	1,852 6.3%	-
2003	29,963 100.0%	22,828 76.2%	6,135 20.5%	1,969 6.6%	4,421 14.8%	1,949 6.5%	-
2004	28,438 100.0%	22,351 78.6%	6,086 21.4%	1,953 6.9%	4,391 15.4%	1,979 7.0%	-
2005	28,831 100.0%	22,084 76.6%	6,747 23.4%	2,394 8.3%	4,679 16.2%	2,425 8.4%	-
2006	29,582 100.0%	22,119 74.8%	7,463 25.2%	2,619 8.9%	4,865 16.4%	2,667 9.0%	562 1.9%
2007	30,175 100.0%	22,493 74.5%	7,682 25.5%	2,659 8.8%	4,946 16.4%	2,772 9.2%	614 2.0%
2008	30,650 100.0%	22,929 74.8%	7,721 25.2%	2,731 8.9%	4,903 16.0%	2,578 8.4%	612 2.0%
2009	30,582 100.0%	22,990 75.2%	7,592 24.8%	2,640 8.6%	4,901 16.0%	2,574 8.4%	560 1.8%
2010	30,904 100.0%	23,069 74.6%	7,835 25.4%	2,761 8.9%	4,929 15.9%	2,517 8.1%	742 2.4%
2011	31,592 100.0%	23,674 74.9%	7,918 25.1%	2,805 8.9%	5,025 15.9%	2,673 8.5%	775 2.5%

連邦統計庁によると、2011年に有期労働契約で雇用されている労働者のうち46.2%が本人の意思に反して雇用されていた³³：

図表 B-5 本人の意思に反し有期労働契約で雇用されている労働者の割合(2011年)

年齢層	合計	男性	女性
25-34 歳	36.1 %	39.7	32.8
35-44 歳	49.8 %	50.9	48.5
45-54 歳	59.4 %	54.3	65.7
55-64 歳	71.5 %	72.3	70.8
65-74 歳	65.9 %	n/a	65.9
合計	46.2 %	47.6	44.8

出所：

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_3_UnfreiwilligbefristetBeschaeftigte.html

³³https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_3_UnfreiwilligbefristetBeschaeftigte.html

2. 大学・研究機関における労働契約について

2.1 大学・研究機関における労働契約に関する法制

B.1.1 項で説明した通り、ドイツでは研究者に対応した有期雇用のルールを定める「学問有期契約法 (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)」が導入された。同法は以下のウェブサイトで見ることができる：
<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/index.html>

学問有期契約法の適用は「学術的な業務を果たす者」に限られ³⁴、連邦教育研究省 (BMBF) によると、具体的には以下のカテゴリーの従業員にのみ適用される³⁵：

- 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

学問有期契約法の主な規定の詳細は下表の通りとなっている³⁶：

図表 B-6 学問有期契約法: 主な規定 (法文は別添図表 B-1)

客観的な理由	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
期間	博士号を取得していない研究者とは、最長6年の有期労働契約を結ぶことが認められる。 博士号を取得した後は、有期労働契約を更に最長6年 (医学生は9年) 延長できる。 総合すると (博士課程修了前後の契約を含む)、研究者との有期労働契約の合計期間は 12 年 (医学生の場合は 15 年) を超えてはならない。

³⁴ 連邦教育研究省「『学問における有期雇用契約に関する法律』の理解と適用のための説明文」(Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft(Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)Informationen zum Verständnis und zur Anwendung) (別添資料 B-2)

³⁵ <http://www.bmbf.de/de/7702.php>

³⁶ http://www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/beschaeftigte/gruppen/befr_angestellte/index.html

<http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/befristete-arbeitsverhaeltnisse/>

http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/_2.html

育児	12年の合計期間は、育児が必要な場合は子供1名当たり更に2年の延長が認められる。例えば、出産休暇または父親休暇を取得中の人が2名の子供の世話をしている場合、有期労働契約の合計期間は最長16年(12年+2名×2年)となる。なお、これは男女共に適用される。
無期労働契約	有期労働契約が自動的に無期労働契約に転換されることはない。ただし、契約の更新回数が法律の上限に達すると、無期労働契約のみが認められる。

なお、同法では研究者との有期労働契約の合計期間の上限は12年(医学生の場合は15年)と定めているが、同法第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年(医学生の場合は15年)を超えても有期労働契約を結ぶことができる。学問有期契約法に関して政府が出しているコメントール³⁷によると、この場合の有期雇用関係については、次の3つの構成要件を満たすことが求められている。

- 雇用の財源が主に外部資金でなければならない
- 資金は、特定の業務及び特定期間において付与されるものでなければならない
- 研究職員は、主に外部資金の目的に応じて雇用されていなければならない

なお1番目の財源についての「主に」の要件は、職員の給与が5割以上、外部資金から支払われていれば満たされるとされている。

現地調査によると、研究者としての有期労働契約期間の基本的な上限期限の12年は、研究者としての個人のキャリアに着目した概念であるため、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という。

同じく現地調査によると、この12年という期間は、研究者としてのキャリアを積み、研究機関が柔軟に人材を確保して研究の革新性を実現する目的に寄与する一方で、研究者としてのキャリアを大学・研究機関で積むことを続けるべきか、それとも民間企業等産業界に転進すべきかを見極めるための期間としても位置づけられるようである。実際、前述の学問有期契約法に関する政府のコメントールにおいても、この12年間の規定は「資格取得期間」と位置づけられてもいる。ドイツにおいては民間企業等産業界における博士号取得者の需要も高いため、学問有期契約法に基づく有期雇用の形で研究を続け博士号を取得することが、産業界におけるポストを得るためにも有効となっているとの意見もある。

³⁷ 連邦教育研究省「『学問における有期雇用契約に関する法律』の理解と適用のための説明文」(Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft(Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)Informationen zum Verständnis und zur Anwendung) (別添資料 B-2)

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態

ドイツでは、大学および公的研究機関の研究者の間で有期労働契約が一般化している。ドイツ全土でみた場合、教授以外の研究者の間での有期労働契約の比率が近年高まり、かつては有期労働契約 70%に対して無期雇用約 30%であったものが、有期労働契約 85%に対して無期雇用約 15%になっているとの情報もある³⁸³⁹。また、ドイツでは有期契約研究者の約半数が1年未満の契約を結んでいるとされている⁴⁰。

ドイツにおいては唯一原則として無期雇用の地位が保証されている W3 レベルの大学の教授の数が過去 10 年間（2011 年時点）で増えておらず、全国で 2 万 2,000 名前後のままであるが、一方、研究者の数は 50%も増えているとの情報もある⁴¹。

現地調査によれば、学問有期契約法の適用範囲が「学術的な業務を果たす者（研究に関わること）」が条件となっているため、W3 レベルの教授以外の「研究者」については、同法の適用を受けて有期労働契約となっている場合が多い。博士課程の学生及びポストドクにおいても同法のもので有期雇用が一般化している。

なお、ここでいう W2/W3 とは、ドイツにおける教授レベルの研究者についての全国的な資格等級システムである。W3 のいわゆる「教授」は無期雇用であるが、W2 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化が期待できるいわゆる「テニュアトラック」の仕組みを持つ大学等もある。

「技術アシスタント」については、その実態に応じて①無期雇用、②外部資金を活用する場合、学問有期契約法第 2 条第 2 項を適用しての有期雇用、③一般的なパートタイム労働・有期契約法を適用した有期雇用の 3 つの枠組みから選択しており、その運用は大学・研究機関によって違いがあるようである。②の要件を適用して学問有期契約法のもので有期雇用を基本とする機関（ロバート・コッホ研究所）もあるが、外部資金プロジェクトのみに携わっていることを明確化していないと有期労働契約の違法性が問われることを懸念して①及び③の枠組みを基本としている機関（ヘルムホルツ研究所）もある。

「その他職員」については、「研究に関わること」とは異なるため、無期雇用もしくは一般的なパートタイム労働・有期契約法を適用した有期雇用となっている。

³⁸ <http://www.zeit.de/2011/50/C-Hochschule-Wissenschaftler>

³⁹ ミュンヘン大学及びフンボルト大学へのヒアリング調査結果より

⁴⁰ <http://www.zeit.de/2011/50/C-Hochschule-Wissenschaftler>

⁴¹ <http://www.zeit.de/2011/50/C-Hochschule-Wissenschaftler>

現地調査においては、ドイツ国内において、学問有期労働契約の運用に係る課題が近年議論された状況が確認された。HIS（大学情報システム会社）が学問有期労働契約法の運用状況について、14の大学と13の研究機関を対象に調査を行った結果、有期労働契約の期間が短い、有期雇用者が多すぎるといったネガティブな評価がなされた。社会的に学問有期契約法への批判も生じ、連邦教育研究省から各研究機関に対し、有期契約法の対策を立てることや、有期雇用者に対するキャリア計画を立てることについて、正式にはないが電話やEメールで依頼があったという。各大学・研究機関の中には、内部調査を実施したり、傘下の機関や部門に対して独自の勧告を出したりするなどの取り組みもみられた。

<ケーススタディー：マックス・プランク学術振興協会（MPG：Max-Planck-Gesellschaft）>

MPGは2011年、ドイツ科学機関連盟（Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen）に属する他の研究機関と共同声明を発表し、「学問有期契約法（Wissenschaftszeitvertragsgesetz）」を強く支持する姿勢を示した。研究者の契約更新を可能にする同法は、研究スタッフ全体の質を確保するための不可欠な手段と考えられるからである。

MPGは一方でこの声明を通じ、研究者のキャリア形成を保障・支援する必要性も、組織として重々理解していると述べている。その上で、傘下の全研究所に対し、以下のような勧告を行った⁴²：

- 有期労働契約の期限は常に客観的な基準に従って決めるべきであり、できる限り短期の契約を避ける
- 上級マネジャーは有期契約スタッフと組織内外での仕事やキャリア開発の機会について定期的に話し合うべきである
- 各研究所は正規ポストと有期契約ポストのバランスを取るようにし、若い学者に適切な数の正規ポストを提供すべきである
- 正規ポストに関する決定は、客観的な基準に基づいて下すべきである

<ケーススタディー：学問有期契約法に関する最近の判例>

「学問有期契約法」に絡む最近の判例としては、連邦労働裁判所が2011年に日本学の講師について下した判決が挙げられる。当該講師は既に博士号を取得しており、学問有期契約法の下で有期労働契約を結んでいた。しかし同裁は、学問有期契約法の適用範囲を考えると、実際にはこれは認められないとの判断を示した⁴³。

⁴² <http://www.mpg.de/4697136/wissenschaftszeitvertragsgesetz>

⁴³

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=355bc2d8679415893fce6a91d83d67c8&nr=15460&pos=0&anz=1#druck>

より具体的には、労働裁判所は、学問有期契約法に基づく契約は従業員の仕事が狭い意味で学問に関する場合にのみ有期の形が認められると判断した。また有期労働契約は通常、当該ポストが一定の資格（博士号またはドイツの教授資格＝Habilitation）取得につながる場合にしか結ぶことはできないとした。このケースでは、講師は日本語を教えており、これらの基準を満たしていなかった。従って、同裁はこの女性との有期労働契約は違法であり、無期労働契約を結ぶべきとの裁定を下した。

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）

3.1 ロバート・コッホ研究所（Robert-koch-Institut）

3.1.1 組織概要

ロバート・コッホ研究所（Robert-koch-Institut）は、1891年に感染症研究の第一人者であったロバート・コッホ博士を初代所長として設立された国立研究機関であり、国内の感染症対策に関わる研究を実施している独立した公的研究機関である。機関を所管するのは連邦健康省である。外部資金を獲得して実施しているプロジェクト数は2013年現在、140プロジェクトである。なお、この中には連邦健康省から研究費として得られる資金も外部資金によるプロジェクトとしてみなされるものがあり、その数に含まれている。

研究所に所属する職員数は989名。このうち研究者が353名、研究を技術面において支援する技術アシスタントが137名、その他の事務職等が499名となる。

3.1.2 労働契約の実態

<職員の構成>

職員989名のうち無期雇用は535名（54%）である。職群別の人数と有期雇用の状況については図表B-7のとおりである。国の機関であることから、職員の雇用方針も国の予算（国家予算法の定め）に大きく影響される。予算の定めの中で、人件費、無期雇用スタッフ数が決められる仕組みである。

図表 B-7 ロバート・コッホ研究所(Robert-koch-Institut)の職員構成

	人数(有期雇用状況等)	備考
研究者	353名 うち有期雇用 155名 (うち外部プロジェクト資金を活用した 有期雇用 66名)	国の予算割り当てのもとで無期雇用者の ポスト数は限定されている
技術アシ スタント	137名 うち有期雇用 43名	同上
その他事 務職等	499名 ほとんどが無期雇用	秘書、事務職、動物の世話などの雑役 務係。大卒でない場合がほとんど

昨年までは研究機関として雇用できる人数が厳格に定められていたが、学問自由法が制定され、ロバート・コッホ研究所については厳密には適用対象外になるが準用されることになったことで、

以前よりは予算をやりくりして雇用人数を調整しやすくなった。

なお、いわゆる「公務員」に位置付けられる職員は約 80 名である。いわゆる「公務員」の定義は、政府の意思に基づいて組織に指令を出せる、ストライキ権がないという機能的なことに特徴づけられるほか、伝染病保護の研究者は公務員でなければならないという規定のもとで「公務員」として扱われる場合がある。「公務員以外」については、ロバート・コッホ研究所が雇用主として労働契約を結ぶ形となる。

<学問有期契約法の適用状況>

学問有期契約法の適用範囲は「研究に関わること」が条件となっており、「研究者」と「技術アシスタント」が対象となる。事務職や秘書、動物の世話等の雑役務を担う大卒以外の「その他職員」は対象外である。

「技術アシスタント」については、「研究に関わること」の条件には狭義には当てはまらないため当初は一般的なパートタイム労働・有期労働契約法の適用を受けていたが、その場合雇用の制限が 2 年でかかり、2 年より長いプロジェクトで外部資金を活用して雇用する場合に不都合が生じていた。そのため学問有期契約法第 2 条第 2 項を適用して、「技術アシスタント」についても外部資金プロジェクトを活用する場合には、それを有期雇用にする客観的な事由とみなして 2 年以上にわたっても学問有期契約法の適用を受けて雇用できることとなった。

図表 B-8 ロバート・コッホ研究所 (Robert-koch-Institut) における
職群別の労働契約関連法の適用状況

研究者	学問有期契約法の対象
技術アシスタント	学問有期契約法第 2 条第 2 項を適用して、外部プロジェクト資金を活用する場合に「特別の事由」に当たるとして 2 年以上、プロジェクト期間の有期雇用ができる
その他事務職等	研究に直接関わらないため学問有期契約法の対象外。一般の「パートタイム労働・有期労働契約法」の対象となる

<外部資金プロジェクトにおける有期労働契約>

外部資金を獲得して実施するプロジェクトにおいて研究者及び技術アシスタント等を有期雇用する場合には、プロジェクトの申請段階で詳細に雇用方針を明確化しておく必要がある。なぜその研究者・研究支援スタッフがプロジェクトの実施に必要なになるのか、申請された雇用期間はなぜ必要とされるのか等である。これら申請時の手続きはかなり煩雑であるが、学問有期契約法上において、外部資金を提供する側（ファンド側）は資金を受け取る相手方研究機関等に対して必要とされるノウハウを定めなければならないということが大まかに定められており、これに基づいて外部資金を提供するファンド側がノウハウを以て研究機関に手続き面の厳格性を請求してきている。

通常、外部資金プロジェクトのもとで研究者または研究支援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している。すなわち、プロジェクトの期間が3年間であれば、対象となる研究者または研究支援スタッフの有期雇用期間も3年とする。これは、研究機関としてもなるべく長期に研究者または研究支援スタッフのキャリアパスを見守りたいという考えにも合致している。

<無期雇用への転換>

ここ数年の間、有期雇用から無期雇用に転換した者の数は減少傾向にある。無期雇用への転換は、連邦健康省が定める無期雇用者の人数に左右される中、国家予算法のもとで定められる予算緊縮により無期雇用のポスト数が制限されてしまっていることが背景にある。また、無期雇用のポストが空いた場合にも、同機関の研究者・研究支援スタッフが無期雇用に転換できるとは限らず、ポストに対する募集は原則公開して行うため、他の大学・研究機関等から転職してきた人がその無期雇用のポストに就くこともある。

<研究者及び研究支援スタッフの採用と契約締結>

外部資金プロジェクトにおける研究者及び研究支援スタッフ等の活用については各プロジェクトのリーダーが決定するが、決定に際しては人事部に申請し、チェックを受けることになる。

外部資金の獲得についてプロジェクトを申請する際には、研究のプロジェクトリーダーが申請に係る条件を確認し、申請書類等を一式準備する。プロジェクトリーダーは申請書類等一式をまず人事部に提出し、そこで人事部によるチェックとコンサルテーションを受けることになる。この段階で、申請上で想定されている雇用形態や雇用期間についてのリスクや問題の発生などについて話し合い、申請内容に修正をかけることになる。

<研究者のキャリア>

有期雇用で雇われている研究者及び技術スタッフの大多数は無期雇用になりたいと思っている。研究者はおおむね2~3機関を渡り歩いて経験した後、40歳代後半くらいの段階で、どこかの研究機関で定まって無期雇用に転換することが多い。

3.1.3 取り組み・課題等

<有期労働契約締結に際しての配慮>

研究者・研究支援スタッフの有期雇用は最大12年（医学部生及び子どもボーナスは別途）認められるが、その年数をどのように計算するかが難しい点がある。一つには、法廷上の争いを避けるためにも、有期労働契約を結ぶ際には、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。

<ポストの募集に関しての一般公開ルール>

同機関においては、18カ月以上の雇用期間を伴うポストについては、透明性や研究機関の雰囲気維持の観点から、募集を一般公開しなければならないというルールにしている。これは、同機関の職員の代表からなる経営協議会で定められたルールであるが、この協議会の構成メンバーはあらゆる職種から、また有期雇用者も含めて全職員から選出される。ポストに関しての募集の一般公開では、募集の仕方や求める職員のスキルや要件の定義などについても人事部が関わって募集の仕方が適切なものとなるよう努めている。

<均等・均衡処遇についての経営協議会による監視>

ドイツではパートタイム労働・有期労働契約法によって、無期雇用と有期雇用とでは、雇用期間の違いの他、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、この実施に取り組んでいる。これらの状況については経営協議会が監視を行っており、この監視機能は公的機関においては連邦人材代表法によって定められている機能である。

<訴訟事例等>

これまでの10年間において法廷で争ったケースは3例ある。有期労働契約を結んでいた非雇用者が、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であった。結果は、3例のうち2例は有期雇用として定めた事由は正当であるとして研究所側が勝訴した。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の判断から、途中で調停手続きに移行し、和解に至った。

<学問有期契約法の評価と課題>

学問有期契約法は、流動性を確保しつつも研究プロジェクトの期間との兼ね合い等により一般の労働者よりも長期間の雇用を求める研究者等のニーズに対応している。また、12年以上になる場合は反復更新を禁止し、無期雇用化がなされることは、人道面でも適切である。また、子どもボーナスの存在は研究者等の両立支援にも役立っている。これらの点で同法にはメリットがあり、特にデメリットは感じない。

しかし、国の機関としては国家予算法との関係のもとで研究者等の人件費が抑制される傾向にあり、有能な人材の確保が難しくなりつつある。昨年からは学問自由法が定められ、大学については人件費に関する規定が緩和されたことになり、他の公的機関でも同様に緩和されることで、人件費と連動した雇用の裁量に柔軟性ができてくることが期待される。

実際、学問有期契約法のもとで外部資金プロジェクトを申請し、かつ対象となる研究者等と有期労働契約を結ぶ際には、かなり法律・規定に精通して運用することが大学・研究機関に求められる。これを実現するため、政府及び所轄省庁については、法律に関する知識やノウハウを大学・研究機関に伝える努力が必要になる。

3.2 フンボルト大学 (Berlin Humboldt University)

3.2.1 組織概要

フンボルト大学 (Berlin Humboldt University) は、1810年に設立されたベルリンで最も古い大学である。フンボルトという名前は学者で政治家でもあったヴィルヘルム・フォン・フンボルトに由来する。学者で政治家でもあった彼は教育と研究を統合し、学生の全面的人間教育を目的とする総合大学を建学することを目指した人物で、その理念はその後世界的にも広がっていった。設立当時は古典的な法、医、哲、神学という4分野で始まり、現在では11の学部と2つの中央研究所で構成されている。中でも数学、医学、物理学、化学、生物学、歴史学、文化芸術学、経済学、法学は国際的に高い評価を受けており、大学からはこれまでに29名のノーベル賞受賞者も輩出している。

3.2.2 労働契約の実態

<職員の構成>

職員数およびその構成は図表 B-9 の通りである。

図表 B-9 フンボルト大学(Berlin Humboldt University)の職員構成

(2012年、単位:名)

		独自予算 (国から)	外部資金	合計	
教授レベル					
	W3	無期のみ	164	16	180
	W2	無期	175	49	224
		有期	2	16	18
教授以外の研究スタッフ					
	無期	336	45	381	
	有期	622	919	1541	
その他職員		1299	146	1445	

<職群別の労働契約の実態>

教授はほぼ全員が無期であり、これは公務員法及びベルリン大学法に基づいている。教授については、学問有期契約法は適用されない。有期雇用を結んでいる教授もいるが、これはベルリン大学法に基づき、5年の有期労働契約の後、その後は無期雇用に転換する定めとなっている。

教授以外の研究スタッフについては、一般的に無期雇用は非常にまれであり、学問有期契約法の適用のもとで有期雇用の形態がとられることが多い。ただし、フンボルト大学の場合は、有期雇用の研究者の割合は、ドイツ全土では80%といわれているのに対して、フンボルト大学は60%と低い数字になっている。これは、同大学が旧東ドイツの機関であり、歴史的に主に無期労働契約を結んできたことが背景にある。

技術アシスタントについては、枠組みによって次の3つの雇用形態からマッチしていく。①無期雇用、②外部資金を活用する場合、学問有期契約法第2条第2項を適用しての有期雇用、③一般的なパートタイム労働・有期契約法を適用した有期雇用の3つである。

研究者及び技術アシスタント以外の事務職等については、一般的なパートタイム労働・有期労働契約法が適用される。

図表 B-10 フンボルト大学(Berlin Humboldt University)における
職群別の労働契約関連法の適用状況

教授レベル(W3/W2)	公務員法及びベルリン大学法の適用を受け、無期雇用が一般的。有期雇用の場合は、ベルリン大学法の規定のもとで、5年の有期労働契約を結んだ後、無期雇用化する
教授レベル以外の研究スタッフ	学問有期契約法の対象。有期雇用の形態がとられることが多い
技術アシスタント	枠組みによって次の3つの雇用形態からマッチする ① 無期雇用 ② 外部資金を活用する場合、学問有期契約法第2条第2項を適用しての有期雇用 ③ 一般的なパートタイム労働・有期契約法を適用した有期雇用
その他事務職等	研究に直接関わらないため学問有期契約法の対象外。一般の「パートタイム労働・有期労働契約法」の対象となる

<研究者及び研究支援スタッフの採用>

採用ルートについて、研究者の場合は教授が適任者を引っ張ってくる場合が多く、60%が公募ではない形で採用が決定する。研究者以外については、通常は公募を出す。これは、外部資金による場合も、大学の独自財源による場合も、あまり変わらない。

雇用期間の定めも含めた雇用についての意思決定は、95%程度が教授の意思に基づくものと言ってよい。最終的には人事部が判断して決めるものではあるものの、研究の直接の責任者である教授の意見にはなるべく沿うようにするよう心がけている。

ただし、あまりにも契約の期間や時間が短すぎる場合や、労働法上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。人事部は最終段階での判断と調整の役割を担い、実際の契約事務は人事部が行う。学内での統一かつ公平なルールの運用、法律上のリスクの回避の観点においても、人事部が最終的に関与することが望ましいと考えて取り組んでいる。

3.2.3 取り組み・課題等

<訴訟事例等>

法律上に明確に規定されていることから、それを正しく運用している限りにおいて、あまりトラブルや訴訟は生じにくい。フンボルト大学においても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ケースが多い。

<学問有期契約法の評価と課題>

学問有期契約法は、研究者等に無期雇用を与えないための法律としての性格もあり、雇用者側と被雇用者側のコンフリクトが生じやすい。

学問有期契約法において一般的に最大12年間有期雇用ができる規定がある中で、学問有期契約法の濫用についての議論が国内で生じている。1年など短期の有期雇用が多く発生するなど、なるべく雇用期間を短くする傾向がみられている。雇用者側の論理としては、雇用が不安定であればあるほど被雇用者は緊張感を持って努力するだろうという期待がある。また、ドイツにおいては、無期雇用の場合には、6か月の試用期間を定めることとなっており、その後の解雇については雇用者側が宣言して手続きをすることが労働協約において定められているが、有期雇用にしておけば解雇する場合も積極的にそれを宣言しなくてもよいというメリットがあると感じられている。しかし、これは法的には問題ではないものの、被雇用者の雇用が不安定になり、人事部は契約更新の度に本来は必要のない手続きを多数行わなければならないことになり、課題を包含している。

<外部資金プロジェクトにおける有期労働契約をめぐる課題>

外部資金を活用する場合には、学問有期契約法第2条第2項に特別な規定が盛り込まれており、有期雇用ができる枠組みがある。これは、研究者も研究アシスタントにも適用される。法律立案者の意図として、有期をいつか無期にするという意図はなく、このことには法律上触れられていないので契約年数に制限はない。

外部資金を活用する場合には、プロジェクト自体の期間が短く、雇用期間も短く設定されがちである。雇用期間の設定については、どこから外部資金が来るかに影響される側面もあり、外部資金の提供にあたって人件費の用途についての規定がある場合、それに則する必要がある。外部

資金を活用した雇用にあたっての課題としては、その人の業務が実際にどの程度がその外部資金プロジェクトの関連であるのかがはっきりしないことがある。また、長年外部資金を活用して断続的に有期雇用を継続してきた研究者等が、年配になった時点で外部資金を得られない事態となったときに、その雇用の継続の保障が難しくなるという課題がある。

3.3 ヘルムホルツ研究所 (The Helmholtz Association)

3.3.1 組織概要

1950年代に、主に核技術の開発研究の機関として創設され、2001年から法人化した。ドイツを代表する科学研究組織で、18のセンターから成る。各センターでは、自然科学、工学、生物学、医学等重点分野の基礎的・基盤的研究、工業化前段階の技術開発に取り組んでいるほか、研究及び教育における大学のパートナーとしての役割を果たしている。

ヘルムホルツ研究所には約3万4000名が所属し、年間予算総額は約340億ユーロになる。このうち230億ユーロが基準資金で、うち90%が国、10%が州から支出されている。残り110億ユーロは、外部資金である。

公益法人ではあるが、国の機関ではなく、国から支援を受けている団体である。国からの支出割合は、他の研究機関に比べて高い。(たとえばマックス・プランク研究所やフランフォォーファー研究所は、国と州からの支援が半々であり、フランフォォーファー研究所はさらに産業界からも支援を受けている。また、ライプニッツ研究所は、在籍する州によって、資金や研究内容が決まっている。)

また、各研究センターは独立して運営されており、財団、有限会社、協会など設立形態はさまざまである。

3.3.2 労働契約の実態

<職員の構成>

職員数およびその構成は図表 B-11 の通りである。

図表 B-11 ヘルムホルツ研究所 (The Helmholtz Association) の職員構成

	人数(有期雇用状況等)	備考
研究者	約 15000 名 うち約 38%が有期雇用 (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)	教授レベルになると、ほぼ全員無期雇用で、博士課程在籍者やポスドクは有期雇用が多い。
技術スタッフ	人数不明 (研究者と同数程度) ほとんどが無期雇用	技術スタッフや事務職員は、パートタイム労働・有期労働契約法に基づき雇用されているため、上限の 2 年を超えると、特別の事由がない限り無期労働契約となる。
その他事務職等	人数不明 ほとんどが無期雇用	同上

<学問有期契約法の適用状況>

学問有期契約法の適用範囲は、研究者のみである。

図表 B-12 ヘルムホルツ研究所(The Helmholtz Asociacion)における
労働契約関連法の適用状況

研究者	学問有期契約法の対象 教授相当職以上は無期雇用が多い
技術スタッフ	学問有期契約法の対象外 外部資金を活用する場合も、違法性を問われるリスクを意識して、 学問有期契約法を適用して有期雇用とすることは極力していない
その他事務職等	学問有期契約法の対象外

<外部資金プロジェクトにおける有期労働契約>

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 割弱ぐらいである。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半分以上が外部資金による有期雇用者である。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である。

なお、外部資金のスポンサーとしては、ドイツ研究連盟、ドイツ研究教育省、産業界（医薬界、財団<ボッシュ財団、ヘルティ財団>など）、企業による奨学金（フォルクスワーゲン財団のエミネタ奨学金など）が挙げられる。

<技術スタッフに学問有期契約法を適用しない理由>

外部資金を活用した場合は、そのプロジェクトに携わっている技術スタッフについても有期労働契約を結ぶことは可能だが、事実上難しい。学問有期契約法第 2 条第 2 項に基づき、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か明確にできないと、有期労働契約であることが違法となり、無期労働契約にする必要性も出てくる。そのため、技術スタッフを有期労働契約することはなるべく回避している。たとえば、EU 委員会から外部資金を得た場合、技術スタッフを外部資金から賄うことが可能であるが、この人が、このプロジェクトに対して、何時から何時まで働いた、ということを厳密に記入したタイムシートを提出する必要がある。また、プロジェクトのスポンサー側が「この人材はこのプロジェクトのみに携わること」という規定を設けることもあるし、多くのスポンサーは研究者にのみ資金を割り当てることから、技術スタッフの人件費は外部資金ではなく研究所の基準資金で賄っている。

<研究者及び研究支援スタッフの採用と契約締結>

契約主体は各センターだが、契約内容、特に期間については各研究部門の部長が決める。感染症研究所では、事務局（人事部門）も関与している。それは、全ての有期雇用形態が、学問有期契約法の下に成り立っているか、「有期」としての法的根拠が存在しているかなどをチェックす

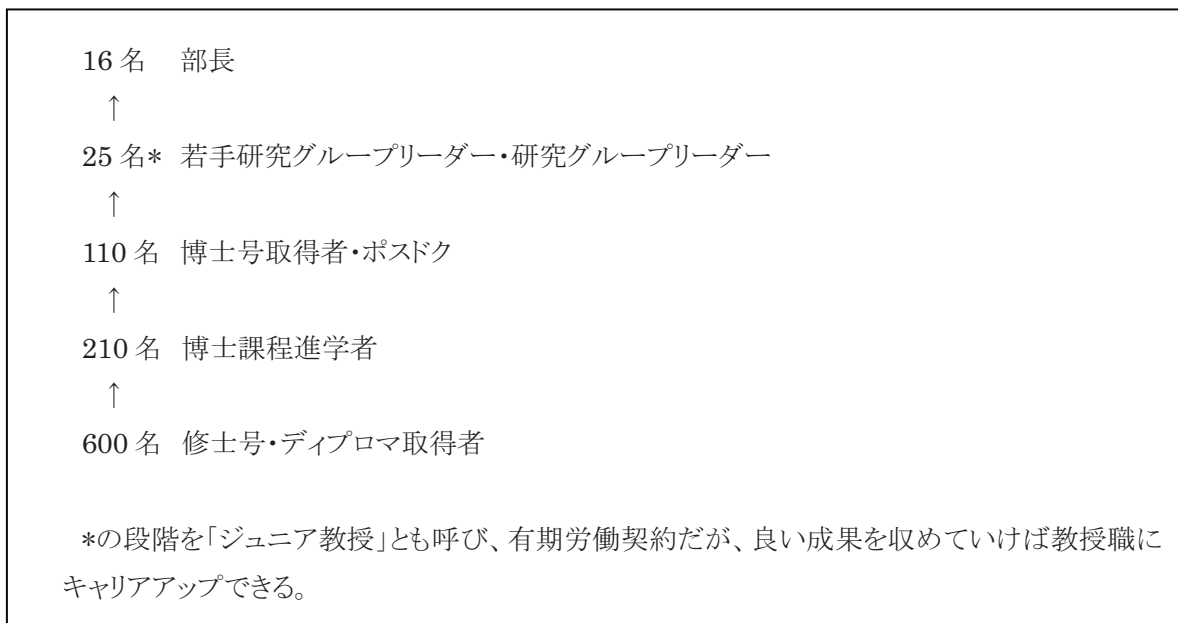
るためである。

たとえば、60歳の研究者が、プロジェクト終了にともない雇用がなくなった場合、65歳まであと5年足りず年金がもらえないなどの事態にならないように目を配っている。幸いこれまでそういうケースはなかったが、そのようなケースが生じた場合には内部のポストを割り当てる、外部のポストを紹介するなどの対応を行うことになるだろうと思う。

<研究者のキャリア>

たとえば、ヘルムホルツ研究所の組織の一つである、感染症研究所における研究者の構成を示すと以下のようなになる。

図表 B-13 ヘルムホルツ・感染症研究所(Helmholtz Centre for Infection Research)における研究者の構成



このように研究者のキャリアから徐々に人数が減っていく背景には、学問有期契約法がある。期間が長いほど、契約ができなくなっていき、研究のキャリアから脱落していく。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。

研究のキャリアに残っていくには、第一に、研究成果を修めることが求められる。これは EU 全体に通ずるものであるが、「インパクトファクター」という評価基準が存在し、これによって成果が計られる。たとえば、『Nature』のような国際誌への掲載は高く評価される。第二に、論文指導の手伝いなど、教育にもある程度携わっている必要がある。第三に、外部資金を多く調達してきたかどうかも評価対象となる。公募の際には、これら 3 つが整っている必要がある。ヨーロッパの研究市場での競争は厳しいが、内部・外部問わず、これらの基準によって公平に競争が行われる。

3.3.3 取り組み・課題等

<有期労働契約に関する独自内部調査の実施>

学問有期契約法への批判も多かったので、連邦教育研究省の方から各研究機関に対し、学問有期契約法の対策を立てることや、有期労働契約者に対するキャリア計画を立てることについて、正式にはないが電話やEメールで依頼があった。それを受けて、マックス・プランク研究所などは、有期雇用に関わる独自の勧告を出したと聞いている。

当研究所に対しても連邦教育研究省からの促しがあり、対策について検討中であるが、内部で有期労働契約者の調査を行った結果、現段階では独自の勧告は必要ではないという結論に至った。また、18のセンターそれぞれ条件がバラバラなので、すべてに通じる勧告をするのは難しいということもある。

内部での調査を実施した背景には、HIS（大学情報システム会社）が学問有期契約法の運用状況について、14の大学と13の研究機関を対象に調査を行ったことがある。この調査結果をもとに議論がなされたが、そこでは研究者の有期労働契約に関して、契約の期間が短い、有期雇用者が多すぎるといったネガティブな評価がなされた。しかし独自の内部調査からは、当研究所ではあまり短い期間での有期労働契約は多くないこと、有期雇用者も多すぎないことが明らかになった。

<人事部長による専門委員会>

各センターに人事部長がおり、年に2回人事部長の専門委員会が開催されている。この委員会には、教育省からも担当者が参加しているので、課題を省庁に訴えることも可能である。また、研究所の抱える課題の共有や省庁への意見を集約して示すため、フランフォーファー研究所やマックス・プランク研究所など他の研究所の代表者も招待し参加してもらっている。

なお専門委員会は、人事部以外にも各部で設けられており、すでに60年ほど続けられている。

<キャリア相談・人材開発への取り組み>

感染症研究所では、ポスドクのキャリア相談の場を設けている。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、人材開発部のスポークスマンが、個人のニーズとキャリアに合わせてプログラムを開発していく。ここに、教授や部門長、経営協議会のメンバーが参加することもある。

「人材開発コース」では、キャリアに必要な専門技術や新しい技術習得のための研修、語学教育、別の専門の大学院への就学支援、教育訓練へのつなぎなどが行われる。これは有期雇用者全員を対象としたもので、学問有期契約法の制定によって促進された。ここ数年は、ポスドクの有期雇用者の支援として積極的に行われている。予算額は年度ごとに異なるが、人件費として予算を組んでいる。なお、このコースは、ドイツ全体で行われており、研究の世界だけでなく産業界

でも「人材開発部」が設けられて行われている。

また、研究所内外から講演者を呼んで、経済界やヨーロッパ、全世界での活躍の場（ポスト）を意識できるよう、講演もしてもらっている。他にも、研究者のみが対象ではないが、ワーク・ライフ・バランスや子育て支援についての相談窓口も設けている。

<訴訟事例等>

有期雇用において、有期とした事由を争って提訴されたケースがある。現在係争中で、昨年の春先に裁判が始まり、現在は二審で控訴中である。判決を待って、それに沿った対応を取るつもりである。学問有期契約法自体、法律が制定されて間もないので、判例も少なく、事前に判決の見当はつかない。

たとえば、有期の理由が、「外部資金によるプロジェクトに携わっているから」である場合、大半はそのプロジェクトの仕事に関わっているが、毎日数時間はそれとは別の仕事に関わっていると、携わっている部分が外部資金だけでないために契約を有期にしている事由が危うくなる。また、仕事の内容が研究なのか、それ以外なのかということも判断が難しい。学問有期契約法の対象として、研究と教育は適用範囲内であるが、研究と経営の仕事が混ざっているときなどはとても微妙なところである。たとえば、ポスドクの研究者が、スポークスマンとしての教育を受けて、自分の教授の講演内容の修正やその他事務に携わった場合、仕事そのものは研究ではないが、研究について知らないと仕事をするができないため、研究なのかそうでないのか判断が難しい。これまでには十分な数の判決も下されていないので、どこがラインになるのかわからない。

<学問有期契約法の評価と課題>

学問有期契約法があることによって、人材の流動性が確保され、学問の革新性が増し高レベルの研究が可能になるというメリットはある。しかし、デメリットもある。12年の間、有期労働契約が可能（子どもがいれば1名につき2年、医学者であればさらに3年延長可能）だが、気づけばその期間が切れて、その後は外部資金のプロジェクトからプロジェクトを渡り歩くことになり、50歳になって失業することも少なくない。

ただ、この法律がなかったからと言って、今の状況が改善されるかどうかは分からないし、教授のポストは限られているので、早く教授になれるわけではない。限られたポストを争うのではなく、広い視野を持ってキャリアパスを構築していく必要がある。そのためには、雇用主側が被雇用者と共に今後の展望、キャリアについて話し合うということと、被雇用者側も早い段階からキャリアについて考え、自分の進路を決めていく必要がある。雇用主・被雇用者お互いにキャリアに責任を持ち、協力していくことが求められる。

3.4 ミュンヘン大学 (Ludwig-Maximilians-Universität München)

3.4.1 組織概要

ルートヴィヒ・マクシミリアン大学ミュンヘン (Ludwig-Maximilians-Universität München) は、バイエルンの州立大学である。通称、ミュンヘン大学。ドイツ九大エリート大学の一つとされる。18 学部に 700 名の教官を擁する学生数 44,000 名の総合大学である。学部は、文系学部、理学、医学系学部がある。

3.4.2 労働契約の実態

<職員の構成>

図表 B-14 ミュンヘン大学(Ludwig-Maximilians-Universität München)の職員構成

	人数(有期雇用状況等)	備考
教授レベル	W3/W2 教授 約 700~800 名 W3 教授は無期雇用 W2 教授は有期雇用が多い	分野別では、文科系が 50%、自然科学系と医学系で 25% ずつくらい。
	教授のタイトルはあるが、W2/W3 教授のポストをまだ得ていない研究者 約 200~300 名 有期雇用が多い	—
教授以外の研究スタッフ	教授以外の研究スタッフ 約 4000~5000 名 うち 85% が有期雇用	分野別では、文科系と自然科学系で半分ずつくらい。
技術アシスタント	20 名程度 多くは有期雇用から開始し、無期雇用化。外部資金による場合は有期雇用	文科系が強い大学のため、技術アシスタントの数が少ない。技術アシスタントは、ポストクが担うことが多い。
その他事務職等	3000 名 ほとんどが無期雇用	—

自然科学分野では、教授のポストに W3 教授と W2 教授という二つの種類があり、W3 は正式な教授で、W2 は W3 になるひとつ前のポストである。W2、W3 あわせて約 700~800 名おり、人数は半々くらいである。通常、W3 と W2 がチームで研究を進めている。

事務職員や技術アシスタントは、パートタイム労働・有期労働契約法によって規制されている。多くの人は外部プロジェクトに携わらないので、この法の適用を受ける。法に基づき、2年間試用期間のような形で雇用し、その後通常は無期雇用される。ドイツでは、会社への忠実性や雇用の安定性が重視されているため、こうした雇用形態が取られている。

外部資金に携わる人は技術アシスタントでも、学問有期契約法の対象となる。

<職群別の労働契約の実態>

W3 教授はすべて無期雇用である。

W2 教授は有期雇用であるが、テニュアトラックに入っているため、どれぐらいの成果を出せばよいか協定を結んでいて、それを満たせば、通常5年でW3教授になれる（優秀な研究者はW2をスキップしてW3になることもある）。

ドイツ国内では、教授以外の研究者のうち、85%が有期雇用である。10年前は、その割合が70%であったので、上昇傾向にある。ミュンヘン大学もほぼ同様の傾向である。これには二つの理由がある。第一に、学問有期契約法の存在、第二に、第三者からの外部資金が大学に多く流れてくるようになったことである。政府も、関心のある分野にお金を重点化させようとしている。

<無期雇用 W3 になるステップとしての有期雇用の W2 のシステム>

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 の教授のポストに就くことができる。

W2 という有期雇用のシステムがある背景として、一つに、研究者の採用におけるクオリティマネジメントができていなかったことが挙げられる。これまで、自分の指導学生を自分の大学で採用する傾向が強かった。そのため現在では、出身大学での内部登用は禁止されている。ただ実際にはうまくいっていないところもある。

もうひとつには、若い人に教授のチャンスを与えるためである。ドイツでは、教授になる資格取得のために非常に時間がかかる。ドクター取得に5年、ポストで5年、別途教授になるための試験があり、それにも5~6年かかる。そうしているうちに40代半ばになってしまう。そのため若い人に早い時点で、教育、研究者としての独立性を持たせるための雇用が必要であった。ただしこれも、法的基盤に欠ける（法的に若い人だけを優遇することは当然できない）ために、完全に成功しているわけではなく、実際にポストの数も増えていない。

<外部資金プロジェクトにおける有期労働契約>

職員総数の50%が外部資金による有期雇用である。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である。

図表 B-15 ミュンヘン大学(Ludwig-Maximilians-Universität München)における
職群別の労働契約関連法の適用状況

研究者	学問有期契約法の対象
技術アシスタント	学問有期契約法の対象。ただし、外部資金によるプロジェクトに携わる者に限られる
その他事務職等	学問有期契約法の対象外

外部資金によるプロジェクトがかなり増えていて、科学部門では予算の約 80%を占めている。ここ 20 年ぐらいで件数も 2 倍ぐらいに増えており、どの教授も複数のプロジェクトを抱えている。外部資金による雇用者も多い。ただし、文科系ではほとんどない。

また、多くが有期雇用である。コンピュータ関係、装置、試験関係など、長期的に関わるものであれば、無期雇用もありうるが、全体から考えるとわずかしかない。

外部資金プロジェクトに基づく雇用については、業務に対して満額支払われることはない。博士号を取得していれば満額支払いがあるが、博士号取得前であると、半分もしくは 4 分の 3 程度の支払いしかなく、技術アシスタントよりも給与が低くなることもある。

金額を決定するのは雇用する側（学部）で、ファンド側は支払いの推奨ラインのみ出している。たとえば「共同研究協会」（連邦政府がファイナンス）というドイツの研究資金の最大の提供団体があるが、そこでは、博士課程の学生に対しては実際に働く分の 75%は支払いなさいという推奨を出している。また、EU からはタイムシートをきちんと書き込まなくてはいけないという指令があるが、実際の管理はずさんな状態にある。

なお、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

<有期労働契約の雇用期間>

有期労働契約の実態として、博士号取得までは最大 6 年という期限があるが、実際は 6 カ月契約を更新する形で、しかも 1 カ月ほど前に更新が決定するという厳しい状況にある人もいる。博士号未取得者は、半年から 1 年の契約、博士号取得者でも 2~3 年の契約が一般的である。

契約期間の延長や、更新時期の前倒しをするよう人事部門に働きかけているが、その義務はないのでなかなか実現しない。大学以外に良い雇用の機会や民間からの誘いがあるなど、外部からの圧力が高ければ可能であるが、そうしたものがなければ実現することは難しい。

<研究者の採用と契約締結>

教授の採用に当たっては、大学に任用委員会が作られて、ポストの公表（公募）をする。たとえば 30 名から応募があった際には、そこから 5 名に絞り、外部にその 5 名の鑑定を依頼する。外部機関とは、多くは海外の大学である。高い専門性を要するので、その分野の評価ができ、かつ、利害関係のない第三者として、海外の大学に依頼している。外部機関には 5 名の順位をつけてもらい、それを受けて、任用委員会で採用者を決定する。最終的には大学の管理部門が決定する。こうした方法は、他の大学も同様ではないかと思われる。

また、W2、W3 教授ともに同じ採用方式を採っている。教授以外のポストも通常は公募するが、採用は学部単位で行う。教育職に携わる場合は学部長に、技術的な専門性が求められる場合は W3 教授に決定権がある。

<処遇の状況>

基礎的な給与としては、W3 教授は月収 5500 ユーロ、W2 教授は月収 4500 ユーロ程度を得ており、社会保障費の支払義務がないので、そこからあまり減額されない金額が実際に支払われる。さらに W2/W3 教授の場合、貢献に応じて追加的な給与が払われることがある。これに対して、博士課程の生徒については、様々な控除を引いた後、月収 1500 ユーロ程度である。

なお、ミュンヘン大学にはポストの中でも特別なグループとして「ヤングアカデミックグループリーダー (young academics group leader)」と呼ぶ階層を設けており、その層は W2 教授と同程度の給与水準で処遇され、同様の権利を持つ。ただし、この「ヤングアカデミックグループリーダー」の選抜は厳しい競争のもとで行われる。

無期雇用の事務職等のスタッフは、最初は博士課程の生徒と同程度の給与水準からスタートするが、雇用期間が長くなるにつれて処遇水準は上がる。10~20 年勤続している場合、W2 教授と同様か場合によっては高い水準の給与水準になることもある。

<研究者のキャリア>

自然科学系の研究者についていえば、民間企業における管理職はほぼ博士号を取得しており、近年ますます博士号が求められるようになってきている。しかしながら同時に、生物学や化学の分野では博士号を持っているのが常識となっており、博士号を持った人が就職する場合でも、技術アシスタントのような仕事にしか就けないこともある。ただし物理の分野では事情が異なり、博士号取得者が 1~2%に満たないので、博士号を持っていることでかなり優先されて雇用されている。

このように物理を除く、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となる。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。

したがって研究者の有期労働契約は、教授へのトラックと言う側面だけでなく、民間企業における雇用の安定という意味も持ち始めている。しかし一方で、ネガティブな面もあり、これだけ博士号の取得者が多くなってくると、博士号の内容が問題になってくる。

3.4.3 取り組み・課題等

<連邦政府プログラムを活用した物理分野でのポスト増加への取り組み>

7年前から、連邦政府による「Excellent initiative」という大学に対する支援制度が打ち出された。各大学で、たとえば研究内容、ポストのあり方、ジェンダー問題などについて、独自の計画を申請して、選定されると政府から資金援助（5年で総額200億ユーロ）が出るという制度である。

ミュンヘン大学の物理分野では、この制度を活用して、17ポストを増加させることができた（W2、W3あわせて38ポストから55ポストへ）。2007年に1回目の申請、2012年に延長申請をして採択され、現在も資金援助を受けているが、5年後もこれが保障されるわけではないので、付帯費用は大学独自で賄わなければならない。

<研究者のキャリア開発支援>

できる限り早い時点で若い研究者が独立して研究できるよう方針を出している。W2も含め、自身で使える資金を提供することによって、研究支援をしている（旅費や研究装置の購入代など）。ポストでも自分で研究テーマを決めることができたり、博士論文の指導ができるようにしたりしている。

大学としてのキャリア開発支援として、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、アドバイスを受けることができる。この利用を博士号プログラムに一部盛り込んでいるところもあるが、利用するか否かは各自の判断で行う。ただ、本来必要とする人がセンターを利用していない、利用しても利用する時期が遅すぎるという問題がある。

民間企業への職業紹介は「学生と就職市場」というところで行われており、そこにポストの人が行くことも可能である。実際は、これもあまり利用されていない。

<訴訟事例等>

トラブルや訴訟はほとんどない。法律の遵守が義務付けられており、行政がきちんと管理しているからである。ただ契約については、慎重にしなければならない。問題が生じるのは、研究者以外の、長期にわたって契約をしなくてはならない人に学問有期契約法を適用しているからではないか。たとえば10%しか研究していない人を研究者として扱っているような場合に、問題が生じるのではないかと考えられる。

<学問有期契約法の評価と課題>

学問有期契約法のメリットとして、法令が実際に応じていて実務的であることが挙げられる。ただ、博士課程の学生については有期雇用でも仕方ないが、ポスドクが有期雇用となってしまっているのは問題であると思われる。しかし、このことは法律よりも大学の慣習上の問題が大きい。教授陣は、博士課程の学生やポスドクに対して「君には可能性がない」とは言えない傾向がある。そのような中で、有期労働契約を繰り返すことでずっと研究に関わる職がつながっていき、そのまま年をとってしまって他の職に移るチャンスがなくなる状況も生じている。

近年、博士号に対する要求が高くなり、期間が長くなる傾向にある。また、外部プロジェクトに関連する仕事が、有期雇用に関わる期間の制限の逃げ口になっており、長期にわたって外部プロジェクトに関わり続けている人もいる。博士課程の学生やポスドクの人数自体に大きな変化はないが、ポスドクの数も多すぎる。こうしたことの結果、キャリアが先延ばしされ、選択肢が狭まっている状況がある。キャリアを選択できる時期をもっと早める必要がある。

3.5 マックス・プランク研究所 (Max-Planck-Institut)

3.5.1 組織概要

マックス・プランク研究所 (Max-Planck-Institut) は、マックス・プランク学術振興協会が維持・運営する学術機関の名称である。全ドイツに 80 の研究所があり、生物・医学分野の研究所、化学・物理学・地理・地学等の分野の研究所、その他文系分野の研究所などを含む総合的な学術組織である。イタリア、オランダ、フロリダ、ルクセンブルクにも研究所を持つ。

年間予算は 14 億ユーロで、連邦政府と州政府から半分ずつの公的予算で賄われている。ドイツの公的な研究機関の中で最も大きい。主として基礎研究であり、大学でカバーできない、領域にまたがる研究、大規模な研究などを行っており、大学の研究を補完してきた。1911 年から、前身の研究所とあわせて、32 名のノーベル賞受賞者を輩出してきた。

なお、ノーベル賞受賞者の一人目が、この協会の名前ともなっているマックス・プランクで、量子理論研究の第一人者である。

また、ひとつのところで複数の分野の研究をしていることもあれば、近隣の大学と連携して研究を行っているところもあり、各機関との協力が欠かせない。63 のポストドクターのリサーチスクールを持ち、44 名の大学教授を抱え、37 のフェロー機関がある。応用研究を行っているフランフォーファー協会とは、13 件の共同研究を行っており、日本の理化学研究所とも共同関係を持って研究を進めている。

マックス・プランク研究所は、独自の機関であるので、独自のテーマを設定し、協会内で予算、人、パートナーを割り振り選択して研究を進めていく。自由な環境で研究を進められること、最新の設備があること、内外の大学機関との深いつながりがあることなど研究環境として大変恵まれており、博士号コースから強いつながりを持って、将来の研究者を育てる良い環境となっている。また、2000 年から「IMPRS」というプログラムを開始し、ドイツ内外の大学と協働して博士号取得を支援している。

3.5.2 労働契約の実態

<職員の構成>

職員数は約 17000 名で、所長が 277 名、マックス・プランク協会直属の研究グループ長が 124 名、各研究所内の研究グループ長が 233 名、学術研究員 5378 名、ポストドクが 2484 名、博士課程学生が 5252 名いる。

図表 B-16 マックス・プランク研究所(Max-Planck-Institut)の職員構成

	人数(有期雇用者数)	備考
研究者	所長 277 名 無期雇用	大学教授相当職
	マックス・プランク協会直属研究グループ長 124 名 5 年の有期雇用(延長可能)	国内外の公募から選定
	各研究所所属の研究グループ長 233 名 5 年の有期雇用	
	学術研究員 5378 名 5 年の有期雇用	所長の判断で無期雇用にすることも可能
	ポスドク 2484 名	
	博士課程学生 5252 名	
その他職員等	不明	

一つの研究所の組織で見ると、所長の下に、1~2 の研究グループ長、10 名の学術研究員、10 名の技術者、ポスドク、博士課程学生がいるというおおよその構成となる。

<職群別の労働契約の実態>

各職群の位置づけや労働契約の詳細は以下の通りである。

・ 所長

大学教授相当、無期雇用。

・ マックス・プランク協会直属研究グループ長

大学教授につながるポストで、自分で研究テーマを立てることができる。5年の有期労働契約で、分野によっては2年延長を2回でき、最大9年契約することもできる。たとえば生物学や医学は、グループの人員を成立させるのも大変で、基礎的な研究を2~3年やって初めてプロジェクトを立ち上げられるということもある。そうして研究期間が長期にわたる場合には、契約延長がある。ただし延長前には必ず研究成果の評価が行われる。また契約終了後は、一度協会を必ず出なくてはならない。

このポストは、国内外に公示（公募）し、各部門の副所長から成る委員会によって選定される。500~800名の申し込みがあり、20~30名を選定している。選定の基準は、学術的なクオリティのみを見ている。

・ 各研究所所属の研究グループ長

研究所が決めた研究テーマに対応して研究を進める。5年の有期労働契約で、契約終了後は他の研究機関か大学へ行くことが基本である。一部の人はテニュアトラックに入り無期（W2）になる人もいるが、それはごく少数である（15~20%）。

・ 学術研究員

基本的には5年契約の有期雇用であるが、無期の人もいる。所長に、自分のスタッフの50%までは無期雇用してよいという権限がある。これは、優秀な人材の確保と、優秀な人材が一度外へ出ても戻ってきてもらうメカニズムを作るためである。たとえば宇宙物理の分野などでは、20年にわたるような長期の研究があって、その場合には長期の雇用が必要となる。

<外部資金プロジェクトにおける有期労働契約>

マックス・プランク研究所では、外部資金にもとづく雇用は約15%である。プロジェクトベースの研究は、プロジェクトの内容や長さによって、必要な研究者や技術者の人数や雇用期間について予測を立てて決める。ただし、決定した後に変更することも可能である。

図表 B-17 マックス・プランク研究所(Max-Planck-Institut)における
職群別の労働契約関連法の適用状況

研究者	学問有期契約法の対象
技術アシスタント	外部資金プロジェクトに基づく場合は学問有期契約法の対象
その他事務職等	不明

＜テニユアトラック＞

マックス・プランク協会直属研究グループ長と各研究所所属の研究グループ長の一部は、研究成果を出せば無期雇用になれるオプションを持つテニユアトラックに入っている。

テニユアトラックに入っている人のうち 13%が所長、68%が他の大学、19%がその他研究機関、民間企業などへ行く。

3.5.3 取り組み・課題等

＜女性科学者支援プログラム＞

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している。35 箇所ですべて 2 名ずつ、70 名を学術研究員として雇用し、5 年間で W2 として輩出していくというものである。

具体的なバックアップとしては、保育所の増設（現在 55 箇所）、子育てや介護サービスの提供、両立支援のアドバイス、メンターのバックアップ、就業時間・場所の融通などを行っている。

なお、女性支援として他に、2002 年にマックス・プランク研究所が輩出したノーベル賞受賞女性が基金を創設し、女性が研究を進めるために家庭に必要な費用を拠出している（家政婦、ベビーシッターの雇用や電化製品の購入など）。

こうした努力の結果、研究所における女性の割合は、W3、W2 については独自目標が現状の数値を上回っている（2010 年の目標割合は 16.3%、実際は 16.3%）。2017 年までこの目標に向けて続けていこうと考えており、フランフォーファー研究所やヘルムホルツ研究所に比べると成果はあるが、女性研究者は依然非常に厳しい状況に置かれている。

＜訴訟事例等＞

マックス・プランク研究所では、学問有期契約法に関わる訴訟はほとんどない。

＜学問有期契約法の評価と課題＞

学問有期契約法ができるまでは、5 年までの有期契約を繰り返すという点で不安定さが問題になっており、争点にもなっていた。それが、同法が出来たことで 6 年プラス 6 年に契約期間が延び、その間に個人がキャリアの判断ができるベースができた。訴訟も減少したように感じている。

(別添資料 B-1)

学問における有期労働契約に関する法律 (学問有期契約法)
Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz -WissZeitVG)

作成日 : 2007 年 4 月 12 日

引用“Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12.April 2001 (連邦法令集 506 ページ)

本法律は 2007 年 4 月 12 日作成の I506 法として連邦議会で可決された。本法律第 5 条に従い 2007 年 4 月 18 日に施行された。

第 1 条 労働契約の期限設定

- (1) 州法に基づき公立大学と見なされる教育機関で働く大学講師を除き、学術系及び芸術系職員との間で特定の期間を定めて締結された労働契約に関しては、第 2 条および第 3 条が適用される。これらの規定とは異なる内容の協定を結ぶことは許容されない。ただし、特定の専攻学科または研究分野においては、労働協約により、第 2 条 1 項に定める期限に反し、有期労働契約の更新回数を定めることが可能である。このような労働協約の適用範囲内であれば、労働協約に拘束されない契約の当事者でも、協約事項の適用について合意することが可能である。有期労働契約及びその解約に関する労働法上の規定や原則は、第 2 条～第 6 条の規定に反しない程度に適用されるべきである。
- (2) 第 1 項第 2 文で定める職員を、無期契約あるいはパートタイムおよび有期契約法⁴⁴に基づいた有期の雇用関係において就労させる権利はなお適用される。

第 2 条 有期期間、外部資金に起因する期間の設定

- (1) 第 1 条第 1 項第 1 文に定められた職員の内、博士号取得前の者については、最大 6 年間の労働契約の期限設定が許容される。博士号を既に取得した者に関しては、新たに 6 年、医学の分野においては 9 年の期限設定が許容される。設定が許容される期限は、第 1 文の趣旨に従った有期雇用関係、または博士課程中において雇用関係を締結していなかった期間が、合わせて上限の 6 年間を使い切らなかつた場合には、その差の分まで延長することができる。第 1 文及び第 2 文を合計した期限の上限は、18 歳未満の児童を養育する場合、児童一人につき 2 年間延長される。適法期間内であれば、有期労働契約の延長も許容される。
- (2) 第 1 条第 1 項第 1 文に定められた職員の労働契約の期限の設定は、雇用の財源が主に外部資金であり、資金が特定の任務及び期間を定めて付与され、職員が主に当外部資金の目的に応じて雇用されている場合にも許容される。第 1 文の条件を満たしていれば、非

⁴⁴ Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

学術系及び非芸術系職員の契約の期限設定も許容される。

- (3) 第1項に規定される適法期限については、第5条の趣旨に応じてドイツの大学および研究機関と締結された、通常の労働時間の1/4以上の労働時間を定める全ての有期労働契約、そして期限付きの公務員契約や第3条に定める民間の雇用契約が算入されるべきである。また、その他の法規定に応じて締結された雇用契約も算入されるべきである。大学卒業以前の有期雇用期間は、第1項に応じて許容される期限には算入されない。
- (4) 雇用契約には、期間の設定がこの法律の規定に基づいているかが明記されるべきである。明記されていない場合、この法律に基づいた期間の定めとすることはできない。有期契約の期間は、第1項に応じた雇用契約については、歴に従って確定されているか、歴に従って確定し得なければならない。
- (5) 第1項に応じた有期労働契約の期限は、労働者の合意をもとに以下のように延長される
1. 18歳未満の児童の養育または親戚の介護のため、労働時間が通常の1/5以上短縮された場合、あるいは休職した場合、その分の期間
 2. 学術的あるいは芸術的活動、または大学以外や海外での研究・芸術及び職業関連の教育、進展教育等のために休職した期間
 3. 連邦親手当及び親期間法⁴⁵に基づき育児休暇を取得した期間、及び産前産後休暇法第3条、4条、6条及び8条に応じた就労の禁止に基づき就労しなかった期間
 4. 基本兵役および兵役代替役務の期間
 5. 重度障害者代表機関または職員代表機関での任務、または男女平等・女性担当者としての任務、及び労働関係と両立すべき委任統治権における任務を果たすために、通常の労働時間を最低1/5短縮した場合の期間

第1文に定める期間の延長は、第1項に定める適法期限には算入されない。延長は、第1文の第1号、第2号、第5号の場合は各2年を超えるべきではない。

第3条 民間の職業契約

大学機関に所属している者で、大学の任務を自発的に行い、任務を果たすために外部資金を利用して第1条第1項第1文の趣旨に応じた人材と有期労働契約を締結した場合、その有期契約に関しても、第1条、第2条及び第6条が適用される。非学術系および非芸術系職員に関しては、第2条第2項第2文及び第4項第1文及び第2文が適用される。

第4条 州の認定を受けた大学の研究職員

州法において公立の認定を受けた大学において、学術系及び芸術系職員と締結された有期労働

⁴⁵ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

契約には、第1条～第3条及び第6条が適用される。非学術系および非芸術系職員に関しては、第2条第2項第2文及び第4項第1文及び第2文が準用される。

第5条 研究機関の研究職員

公立研究機関および主に公的資金を得る研究機関、またはドイツ憲法第91b条を根拠に資金を得ている研究機関が学術系及び芸術系職員と締結する有期契約に関しては、第1条～第3条までの規定が適用される。非学術系および芸術系職員に関しては、第2条第2項第2文及び第4項第1文及び第2文が準用される。

第6条 すでに締結済みの契約における法的根拠、暫定規定

(1) 2002年2月23日～2007年4月17日までに、公立及び公立の認定を受けた大学及び第5条に定める研究機関で締結された労働契約には、2004年12月31日に改正された高等教育大綱法46第57a条～57f条の規定が引き続き適用される。

2002年2月23日以前に、公立または公立の認定を受けた大学及び第5条に定める研究機関で締結された労働契約に関しては、2002年2月23日以前の高等教育大綱法57a～第57e条が適用される。

2004年7月27日～2004年12月31日までの間に締結された労働契約に関しては、第2文が準用される。

(2) 既に2002年2月23日以前に大学、或いは第3条の趣旨に基づいた大学に所属する者、または研究機関と有期契約を締結していた者と、第2条第1項第1文及び第2文に基づく有期労働契約を締結することは、第2条第1項第1文及び第2文に定められた、2008年2月29日に満期を迎える期間においても許容される。第1文は2002年2月23日以前に学術系および芸術系職員として契約を締結していた者に準用される。第2条第5項も準用される。

⁴⁶ Hochschulrahmengesetz (HRG)

(別添資料 B-2)

「学問における有期労働契約に関する法律」の
理解と適用のための説明文

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)
Informationen zum Verständnis und zur Anwendung

学問における有期労働契約に関する法律（学問有期契約法）は 2007 年 4 月 18 日に施行されました。（連邦法令集、506 ページ）

I. 資格取得期間

学問有期契約法には、高等教育大綱法⁴⁷に定められた学術系及び芸術系職員（大学教員を除く）の資格取得期間中における契約の期限設定に関する特別規制が引き続き含まれている。同規制を 12 年規定・医学分野では 15 年規定という：

博士号取得以前の学術系及び芸術系職員の雇用契約には、最大 6 年間の期限設定が許容される。（学問有期契約法第 2 条第 1 項第 1 文）博士号取得後は、最大 6 年間の期限設定、医学分野においては最大 9 年間の期限設定が許容される。（学問有期契約法第 2 条 1 項 2 文）。博士号取得までの期間が 6 年未満の場合、博士号取得後の期間はその分延長される。

1) 人的・制度的適用範囲

連邦制度改革により、高等教育関連法の立法権は州の管轄となった。ドイツ連邦立法者は今後、大学職員の区分を行うことができない。そのため、学問有期契約法でも高等教育大綱法に定められていた職員の区分（学生アシスタント、研究アシスタント、研究者職員）は引き継いでいない。

学問有期契約法は、州の法律に基づき公立大学と認可された教育機関の大学教員を除いた、学術系及び芸術系職員に適用される。（学問有期契約法第 1 条第 1 項第 1 文）州の大学における学術系職員の法的区分に関しては、州が定めるところである。

連邦労働裁判所の判例（BAG2011 年 6 月 1 日、AZR 827/09 –Rn.35）によると、学問有期契約法が適用されるためには、州が定める大学関連規定において学術系職員に区分されていることが決定的ではなく、職員が従事する業務の内容が決定的となる。

そのため、学問有期契約法第 1 条第 1 項第 1 文に定める「学術系職員」とは、学術的な業務を果たす者に限られる。すなわち雇用者の形式的な名称ではなく、果たすべき任務の学術性が決定的である。様々な業務を遂行する場合は、学術的業務に携わる時間が大多数をしめるか、少なく

⁴⁷ ドイツ語の法律名は Hochschulrahmengesetz。略して HRG

とも雇用関係を決定付けるものでなければならない。

学術的な業務とみなされるのは、内容的にも形式的にも、まじめにそして計画的に真実の追求を試みる活動である。(BAG2008年3月19日 - 7AZR 1100/06 - Rn.33 mwN, BAGE 126,211)
学術的な業務とはまた、出題・そして応用される研究方法からして、新しい発見をし、それを処理し、各学術分野においての知識水準を確保し、拡大することを目的としたものであるとみなされる。(BAG2004年5月27日 - AZR 129/03 - BII4, BAGE 111,8)

また、学術的職務には、学生に対する専門知識や実務的なスキルの提供や、学問的な方法の教育も基本的には含まれる。ただし、教育活動が学術的な業務と見なされるのは、教育者側に自律的に研究及び省察する可能性が与えられている場合に限る。すなわち、学術的な教育活動とは、研究活動とは無縁の、授業に限った—復元的・復習的—教育活動とは区別すべきである。

主に語学教育を担当する外国語講師は、すなわち学問有期契約法第1条第1項第1文の定める学術系職員とはみなされない。

学問有期契約法は、大学の業務を自立的に果たす大学の職員が、その業務の遂行のために主に外部資金から支払われる学術系及び芸術系職員と締結する民間の雇用契約においても拘束力を持つ。(学問有期契約法第3条第1文)

また、学問有期契約法は、州法に基づき公立大学の認定を受けた大学の学術系及び芸術系職員にも適用される。(学問有期契約法第4条第1文)

更に、公立の研究機関、または制度的に主に公的資金を受けた研究機関、またはドイツ憲法第91b条に基づき資金を得ている研究機関に勤める学術系・芸術系職員にも適用される。(学問有期契約法第5条第1文)

2) 学生補助員に対する期限設定

学術系職員とみなされる学生補助員の雇用契約に対する期間設定の根拠は、学問有期契約法第2条第1項第1文である。

博士号を取得していない学術系職員が有期契約を締結してよい6年間の最長期間には、大学卒業以前の有期雇用関係は算入されない。(学問有期契約法第2条第3項第3文)

「大学卒業」という文言は、第一段階の職業資格を伴う学業(例えばバACHEラー等)も、継続的な職業資格を伴う学業(例えばマスター等)のいずれも含まれる。

学生補助員との契約においては、今後学問有期契約法第2条第4項の明示義務が準用される。

学問有期契約法に基づいた期限設定以外にも、学生補助員の場合は引き続きパートタイム労働・有期雇用法に基づいた期限設定も可能である。(パートタイム労働・有期雇用法第14条第1項6号)

3) 学術補助員に対する期限設定

これまでの学術補助員に対する最長4年間までの期間設定（旧高等教育大綱法第57b条第1項第3文）は廃止された。今後、学問有期契約法第2条1文に基づき、博士号を取得していない場合は6年まで雇用することが許容される。

個々の有期雇契約の期間は、その雇用関係における労働時間が、通常の1/4以上の場合、全体の契約最長期間に算入されるべきである。（学問有期契約法第2条第3項第1文）

4) 本業を教員とする者に対する期限設定（「特別な業務を担当する教職員」48、または「講師」）

学問有期契約法第2条1項の資格取得期間のための特別規制は、旧高等教育大綱法第57b条と同様に、学術系職員の大学卒業後の12年あるいは15年期間内の雇用は、資格取得のためのものであると一般化している。すなわち「特別な業務を担当する教職員」等の専業教師、または講師に対して、資格取得期間中の雇用期間の設定に特別規制を適用することは、同職員が学術的な業務を果たし（上記I. 1参照）、州法の規定に応じて大学講師と見なされず、取得期間がまだ終了していない場合に限って許容される。

「特別な業務を担当する教職員」や「講師」を雇用することで、高等教育機関での教員の需要を長期的・または永続的に満たすことが狙いである。そのため、通常では資格取得期間をすでに終了した専業教師の雇用において、資格取得期間中における雇用契約の期間設定は実質上あまり重要ではないと思われる。

ただし、教職員の資格取得期間がまだ終了していない場合は、これらの規制は - その他の職員と同様に - 有意義に適用され得る。

このような場合は、博士論文を執筆中であつたり、教員としての経験を積むべき時などに考えられる。

5) 家族政策的観点

学問有期契約法第2条1項第3文によると、資格取得期間中の学術系職員の有期契約の最長期間設定は、18歳未満を養育する場合、児童1名につき2年延長される。この規定により、雇用関係上の業務、学術的資格取得および育児という合計3つの負担を軽減することが目的とされている。このような家族にやさしい観点を取り入れた背景には、「家族に優しい高等教育大綱法イニシアティブ」49等の要求が存在する。

⁴⁸ “Lehrkraft für besondere Aufgaben“ 「特別な業務を担当する教職員」とは、大学における教員不足を改善するために、主に2000年以降から多くなりつつある雇用形態である。通常は研究を行わず、授業を受け持ったり、学生の相談に応じたりする。

⁴⁹ 「Initiative familienfreundliches HRG」とは、主にチュービンゲン大学の教授が起こした運動。子供を持つ研究者の権利を強化することを目的に、著名運動等を行ってきた。

家族に優しい観点、使用者および雇用者に対して、通常最長期間を延長する可能性を与えている。自動的に延長されるわけではないため、契約の当事者の同意が必要となる。

同延長の選択権は、学問有期契約法第 2 条第 1 項（資格取得期間）に応じて初めて締結される雇用契約においても、また、すでに成立している雇用関係においても適用される。既存の雇用関係においては、如何なる法規（高等教育大綱法、パートタイム労働・有期雇用法、期間限定公務員規定等）に基づき期限を設けて締結されたかは重要ではない。

同規定は両親共に適用される。両親とも資格取得期間中の場合は、期間設定はいずれの場合でも児童 1 名につき 2 年間延長される。

条件となるのは、養育関係が成立していることである。養育関係は、児童と育児を行う者が同じ家庭で生活している場合に成立すると想定される。育児をしている者が親権の持ち主であることは不要だ。

学問有期契約法第 2 条第 1 項第 1 文の家族政策的観点は、職員の同意があった場合には学問有期契約法第 2 条第 5 項に応じて自動的に延長される規定とは無関係である。両規定は交互に適用され得る。学問有期契約法第 2 条第 5 項は、契約の履行を阻み、資格取得を確保するために必要な自動的な期限延長を正当化する職員の労働時間の短縮や一時的な休職を考慮している。それに対し家族政策的規定は、例えば労働時間の短縮や休職を伴わない場合でも、育児をしなければならない研究者の 3 倍の負担を考慮するものである。

II. 外部資金による有期雇用

1) 学術系及び芸術系職員

学術系及び芸術系職員は、その雇用が外部資金に基づくものであれば、学問有期契約法第 2 条第 2 項第 1 文の有期契約の締結が許容される新たな事由に基づき期間を設定することが可能である。

資格取得期間中の特定規制に基づく有期雇用と、外部資金による有期雇用とは形式上、法律の文言から、新たな期間設定の事由が資格取得期間終了後の学術系及び芸術系職員の雇用を第一に考慮していることが明確である。第 1 項の定める最長期間を、第 2 項に基づく有期労働契約の締結以前に利用し尽くすことを条件に定めないことにより、個々人の経歴の多様性が考慮されると言えよう。例えば、3 年間にわたる新たな外部資金プロジェクトが、例えば研究者が第 1 項に基づき正当な期間のうち 11 年しか利用していなかった場合でも、第 2 項の定める有期契約を締結することが可能となる。12 年目を第 1 項に基づかせ、第 2 項をその後の期間に基づかせること、つまり 2 つの契約を個別に締結する手間が不要となる。

ただし、学問有期契約法第 2 条 2 項 1 文は、その他の法律に基づいた雇用関係と同様に、学問

有期契約法第 2 条 3 項に応じて資格取得期間中の許容された期間に算入される。

有期雇用関係については、次の構成要件が満たされていなければならない：

a) 雇用の財源は、主に外部資金でなければならない

連邦労働裁判所の判決によると、外部資金源とみなされるのは、研究企画が大学の通常予算からではなく、その他の財源をもとに実行される場合である。(BAGE 65, 16ff; BAGE 81,300 ff.; BAG 1997 年 1 月 15 日; AP HRG §57b Nr. 14) すなわち、大学機関事態に対する支援ではない資金でなければならない。

「主に」という要件は、職員が 5 割以上、外部資金から支払われていれば満たされる。すなわち、外部資金を財源とする契約に対して、機関の予算から増資されることも可能である。学術系職員の報酬が、契約締結時点において、機関の予算から支払われるとしても、その割合はごく少ないものにすぎないということが予想し得た場合には、外部資金を財源とするものとみなされる。(BAGE 65, 16ff; BAGE 81, 300 ff.)

b) 資金は、特定の業務及び特定期間において付与されるものでなければならない

— 利用可能な資金は、特定の外部資金プロジェクト・そして特定の期間において付与され、その後は排除されるものでなければならない。

— 契約締結時に、研究者がプロジェクト終了後、または資金給付期間満了後に、他のプロジェクトで活用できると想定し得る根拠があったとしても、それは重要ではない

「使用者の予想は、特定のプロジェクトの終了に限っていれば十分である。期間を定めて契約をした有期雇用者の業務がなくなることを予想し得るのは、そのプロジェクトに限った特定の余分な労働に限るからである。プロジェクトに携わる雇用者の労働契約を、プロジェクトの期間に限って雇用する理由は、このプロジェクトに起因する追加人員の需要にある。そのため、有期労働契約を締結した労働者が、期間満了後でも、そのスキルを認められたことにより別のプロジェクトにおいて雇用され得る事態は無関係の事と見なされる」(BAG 2006 年 2 月 15 日、7AZR 241/05 m.w.N.)

— プロジェクトの実行期間が、資金が支払われる期間を上回る場合においても、契約を資金給付期間に制限することは可能である。その際決定的となるのは、外部資金を提供する者と研究機関との間で、プロジェクトの実行期間が資金給付期間に限定されるべきという合意が存在することである。使用者が当初より、追加的支援を受けられた場合にはプロジェクトを引き続き実行するという狙いがあったとしても、それは無関係である。

この際明らかにされるべきことは、使用者が契約締結時に追加的支援を得られるか否かが予測可能であったかどうかである。追加的支援を得るためには新たな資金申請および外部資金の提供者との新たな交渉が必要な場合は、予測不可能であったと見なされる。

この点に関してはドイツ学術振興協会 (DFG) の外部資金に関する判例が参考になる：2006 年 2 月 15 日の連邦労働裁判所判決、AZR 241/05 参照。

- この新たな規定は、当初予測されたプロジェクトの全期間と、部分的に区切って申請されたため個々の資金に対する許可の期間とが一致しない場合でも適用される。(例えばドイツ学術振興協会の特別研究分野や、連邦教育研究省の専門プログラムに応じた研究プロジェクトの場合等)
- 研究職員の雇用関係は、プロジェクトの全期間において続かなくてもよい。契約期間が、外部資金が付与される期間よりも短い場合でも、正当な事由は通常疑問視されない。ただし、契約期間があまりにも外部資金の提供期間より短く、プロジェクトの実現に向けた雇用の業務が果たせないと想定される場合には、正当な事由は存在しないとみなされ得る。

c) 研究職員は、主に外部資金の目的に応じて雇用されていなければならない。

プロジェクトとは無関係の業務を果たす場合であっても、研究プロジェクトへの関与を理由とした契約の期間設定に反する訳ではない。反する場合は、契約締結時に、研究職員が主にプロジェクトに携わるわけではなく、使用者の常時の業務を果たすことになることが予測可能であったときである。(BAG,2006年2月15日の判決、7AZR 241/05 m.w.N.) すなわち、外部資金プロジェクトが職員の業務を特徴付けているか、あるいはそれとは無関係の常時の業務が主要なものとなっているかを明確化すべきである。

雇用者が様々な異なる外部資金プロジェクトに携わっている場合は、全体的に見てそれらの業務が雇用の重点になっていなければならない。

2) 非学術系・芸術系職員

学問有期契約法第2条第2項第2文(公立大学)、第2条第2項第2文および第3条第2文(民間雇用契約)、第2条第2項第2文および第4条2文(公的認可を受けた大学)および第2条第2項第2文及び第5条第2文(研究機関)に応じ、契約の期間設定は、外部資金を財源とする非学術系・あるいは大学の場合は非芸術系職員でも許容される。これをもって、効率的なチームワーク・企画運営が可能になることが狙いである。

非学術系及び非芸術系職員の契約に対する期限の定めは、学術系及び芸術系職員に対する条件と同じものが課されるべきである。(上記参照) 学問有期契約法第2条4項の形式的な規定は準用される。

III. 労働協約による規定変更の禁止およびその例外規定

高等教育大綱法にもすでに設けられていた労働協約による規定変更の禁止(現在では学問有期契約法第1条第1項第2文)が適用されないのは次の場合である:

- 労働協約が、特定の専攻学科や研究分野における資格取得期間中の期限および有期契約の更新回数を変更する場合(学問有期契約法第1条1項3文)
- 学問有期契約法の非学術系・非芸術系職員に対する規定

- 有期雇用関係に関する拘束条件の詳細設定、例えば暫定措置等の取り決めや最低契約期間の設定や契約期間の計算に関する条件の設定

IV. その他の情報に関して

その他法律の適用に関するご質問の際は、下記連絡先にお問い合わせください：

ドイツ連邦教育研究省

412 課

11055 Berlin

メール：bmbf@bmbf.bund.de (件名：学問有期契約法)