

D. ベルギー

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

ベルギーにおける雇用契約に関する基本的な労働法には 1978 年 7 月 3 日の「雇用契約に関する法律 (Loi relative aux contrats de travail)」があり、雇用契約の種類としては大きく「無期労働契約」と「有期労働契約」に分けられる。

同法律は、以下のウェブサイトを確認できる。

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi

このうち、特に有期労働契約に対しては、EU の有期雇用指令 (Council Directive 1999/70/ EC) に沿い、2002 年 6 月 5 日の「差別禁止の原則に関する法律 (Loi sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail a durée déterminée)」も適用される。

同法律は、以下のウェブサイトを確認できる。

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002060537&table_name=loi

図表 D-1 ベルギーにおける有期労働契約の法的要件¹²:

締結事由	<ul style="list-style-type: none">✓ 特に定めは設けられていない。✓ また、有期労働契約期間に制限(最短期間・最長期間)は定められておらず、基本的に契約を更新することもない。
雇用契約書の交付	<ul style="list-style-type: none">✓ 一定の雇用期間を定めて有期労働契約を締結する場合、あるいは限定された業務の遂行に必要な期間のみを特定して有期労働契約を締結する場合、雇用契約開始時までに雇用契約書を書面にて交付しなければならない。交付しない場合には、無期労働契約とみなされるおそれがある。✓ ただし、労働協約が存在する場合はこの限りではない。✓ 雇用契約書に記載すべき必須項目としては下記が挙げられる。<ul style="list-style-type: none">- 業務の種類- 具体的な職務内容 (ジョブディスクリプション) (必要に応じて)- 就業時間・就業場所

¹ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3560>

² http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002060537&table_name=loi

差別禁止	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 雇用条件について、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取り扱ってはならない。
無期労働契約の機会	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 雇用主は自社内で無期労働契約の機会が生じた場合、有期労働契約者にこれを知らせるものとする。
有期労働契約の反復更新	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 空白期間を設けずに有期労働契約が更新された場合、雇用主がその法的正当性を証明できない限り、当該雇用関係は無期労働契約とみなされる。 ✓ ただし、下記の条件を満たしている場合には、有期労働契約を反復更新することが法的に認められる。 <ul style="list-style-type: none"> - 最大 4 回までの連続した有期労働契約であり、それぞれの契約期間が 3 ヶ月以上、かつ、その合計契約期間が 2 年を超えない場合 - 労働監督官 (Direction du Contrôle des Lois Sociales) の事前承認を得た上で、契約期間が 6 ヶ月以上の有期労働契約であり、その連続した合計契約期間が 3 年を超えない場合 - 被雇用者側に相応の理由がある場合、あるいは、更新するだけのしかるべき理由がある場合
有期労働契約の終了	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 有期労働契約の契約期間が満了した場合、あるいは所定の業務が完了した場合、有期労働契約は終了する。 ✓ 有期労働契約終了後も新規の雇用契約が締結されないまま雇用関係が継続すると、これは無期労働契約とみなされる。

なお、ベルギーにおける解雇規制について簡潔にまとめると、下図表の通り。

解雇事由・手続	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 解雇予告期間の開始時期と期間の長さを特定した書面にて、解雇予告を行わなければならない。 ✓ とくにホワイトカラーの場合、原則として解雇事由を提示する必要はない。
予告期間	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ブルーカラーかホワイトカラーかによって異なる。 ✓ たとえば 65 歳未満のホワイトカラーの場合、当該者の年間給与額・勤続年数により異なるが、3ヶ月以上。
解雇手当	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 正当な理由があれば即時解雇可能。 ✓ 解雇予告なしに、または解雇予告期間を短縮して解雇する場合には、解雇予告に変わる解雇手当(予告期間不足分の給与)を支払わなければならない。
有期労働契約期間中の解雇	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 有期労働契約期間の残存期間の給与を支払わなければならない。 ✓ ただし、当該契約が無期労働契約であった場合の解雇予告期間の2倍に相当する期間の解雇補償を超える必要はない。

1.2 有期労働契約の実態

ベルギーにおける全労働者に占める有期労働契約者数の比率は、下図表の通りである³。

図表 D-2 ベルギーにおける全労働者に占める有期労働契約者数の比率

1995 年	2000 年	2009 年	2010 年	2011 年
5.3%	9.0%	8.2%	8.1%	9.0%

³ www.oecd.org/employment/database

2. 大学・研究機関における労働契約について

2.1 教員・研究者の労働契約に関する法制

ベルギーでは大学・研究機関の教員・研究者の労働契約に関しても、前項でみた「雇用契約に関する法律（Loi relative aux contrats de travail）」が適用される。

他方、「公的機関の資金を通じて大学に直接雇用される教員・研究者（personnel de cadre）⁴」と、「学外からの研究助成（外部資金）を通じて大学に雇用される研究者（personnel hors cadre）⁵」のキャリア・地位については、別の法律も適用される。

ここで留意すべきは、公的機関の資金はベルギー連邦政府や教育省によって提供されるのではなく、言語共同体である地域政府（ブリュッセル首都圏地域政府・フランダース地域政府・ワロン地域政府）から個別に提供される点である。すなわち、教員・研究者はベルギー連邦政府に直接雇用されるのではなく、国家公務員の地位は与えられない⁶。

大学教員の一部はパーマネントでの雇用が保証されるが、これは大学の学術部門によって確実に採用されることを意味する。一方、有期労働契約にて雇用される personnel de cadre もおり、無期労働契約・有期労働契約ともにフルタイム勤務とパートタイム勤務がある。

① 公的機関の資金を通じて大学に直接雇用される教員・研究者：personnel de cadre

公的機関の資金を通じて大学に直接雇用される教員・研究者には、「国家による大学教育編成に関する1953年4月28日の法律（Loi du 28 avril 1953 sur L'organisation de l'enseignement universitaire par l'État）」および「学術員の管理的地位に関する1953年10月31日の国王令（l'Arrêté Royal du 31 octobre 1953 sur le statut administratif du personnel scientifique）」の2つが適用される⁷。

⁴personnel de cadre は、学生数や、様々な科目や学習レベルごとの学生の比率に応じて大学に割り当てられる公的資金を通じて報酬が支払われている教員・研究者を指す。

⁵personnel hors cadreと呼ばれる大学スタッフ（研究者、研究助手、など）は給与こそ大学によって決められるものの、彼らのポストに必要な資金は、地域政府、あるいは欧州連合（EU）といった公的機関による特定の研究プロジェクトを通じて提供される。他に、国立科学研究基金（FNRS : Fonds National de la Recherche Scientifique <http://www.fnrs.be/>）など、“grands fonds”と呼ばれる別の研究基金から助成を受けている第3の種類の実験室が存在するが、第2章、第3章の統計上ではこれらの研究者はpersonnel hors cadreに含まれる。

⁶https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/EC_pays_etrangers/OCDE_UE/Belgique.pdf

⁷http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAtes%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf P.3

これらは、以下のウェブサイトで確認できる。

http://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/11338_003.pdf

<http://www.corps-scientifique.be/pages/documents/19531031s06317.pdf>

前者の「国家による大学教育編成に関する1953年4月28日の法律」では、教員・研究者はA、B、Cの3種類に分類されており、本人の年功や研究実績に応じていずれかの地位が与えられる。

「助手」に相当するAには2年間の有期労働契約を締結する権利が与えられ、最長2年の更新が認められる可能性がある。BまたはCのカテゴリーに昇格する際には、より多くの職務を遂行することが求められ、無期労働契約となる⁸。しかしながら、実際には財政的な理由からBやCに移行する研究者は稀である。

一方、後者の「学術員の管理的地位に関する1953年10月31日の国王令」は、すでに利用されておらず、現時点ではもはや適用されるとはみなされない雇用形態が定義されている⁹。

② 学外からの研究助成（外部資金）を通じて雇用される研究者：personnel hors cadre

学外からの研究助成（外部資金）を通じて雇用される研究者には、「学術研究者のキャリアに関する1991年7月19日の政令（Décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques）」が適用される。

同政令は、以下のウェブサイトで確認できる。

<http://www.corps-scientifique.be/pages/documents/decret91.pdf>

同政令は、経験豊富な研究者が *personnel de cadre* と同水準の収入と雇用の安定を得られるようにすることを目的として交付されたものである。しかしながら、*personnel hors cadre* としてのポストは特定の研究プロジェクトに結び付いていることが多く、その場合は必然的に労働契約期間が限定され、有期労働契約となる。

また、たとえ無期労働契約であっても、外部資金を通じて雇用される場合には「非保証型無期労働契約」と呼ばれ、当該ポストの資金を提供する外部機関が経済的困難に直面すれば、無期労働契約を打ち切る可能性もある¹⁰。

⁸http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAt%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf P. 11

⁹http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAt%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf P. 11

¹⁰http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAt%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf

その他、たとえばフランス語共同体の国立科学研究基金（FNRS : Fonds National de la Scientifique）により労働契約を締結している教員・研究者には、同機関の規則・規範が適用される。また、フラマン語共同体にも、同様の基金（FWO : Fonds Wetenschappelijk Onderzoek）が存在する。

FNRS の規則・規範は、以下のウェブサイトを確認できる。

http://www1.frs-fnrs.be/uploaddocs/docs/SOUTENIR/FRS-FNRS_Reglement.pdf

なお、FNRS の規制・政令は、契約開始時に26歳未満の研究者に対して、博士論文の完成に必要な助成を2年間にわたり受けられるとしている。また、1回のみ更新が可能であり、最長4年間の助成を受けることが可能である。

博士号取得後は、「専任研究者（chargé de recherché）」の肩書きにて、特定の委託研究に携わりながら1～3年間の追加助成を獲得できる。

FNRS の助成を通じて無期労働契約に転換するには、「専任研究者」より上位の職階である「資格研究者（chercheur qualifié）」として少なくとも4年間雇用され、高等教育教員資格（l'agrégation de l'enseignement supérieur）試験で論文を提出の上、受理されなければならない。

論文受理後は無期労働契約として「主任研究者（maître de recherche）」の肩書きが与えられ、その後はさらに上位の職階である「指導研究者（directeur de recherche）」の地位を得ることも可能となる¹¹。

¹¹http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAte%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態

前項でもみたように、ベルギーの大学における教員・研究者に対する有期労働契約は、「公的機関の資金を通じて大学に直接雇用される教員・研究者 (personnel de cadre)」と、「学外からの研究助成 (外部資金) を通じて雇用される研究者 (personnel hors cadre)」の双方に対して適用される。

しかしながら、ベルギーでは大学および資金提供団体が全国レベルで組織されておらず、フランス語共同体とフラマン語共同体に分断されている。

本項および次項では、入手可能であったフランス語共同体大学長会議 (CRef : Conseil des Recteurs des Universites francophones de Belgique) ¹² のデータにより、フランス語共同体に所在する大学における有期労働契約の利用実態を概観する¹³。

図表 D-3は、2011年現在のフランス語共同体に所在する7大学における教員・研究者数 (自然科学分野を含む全分野) をフルタイム換算で、雇用分類別に示したものである。

フルタイム換算の教員・研究者数は合計6,733.96名であり、そのうち personnel de cadre が4,147.62名、personnel hors cadre が2,586.34名となっている。

また、personnel de cadre の教員・研究者のうち、有期労働契約による研究者は1,573.89名と、無期労働契約による教員・研究者の529.01名の約3倍に上る。

なお、personnel de cadre の教員、personnel hors cadre の教員・研究者の無期労働契約者数および有期労働契約者数の内訳、ならび研究分野別のこれら内訳は CRef の統計では明らかになっていない。

図表 D-3 ベルギー(フランス語共同体)における教員・研究者数
(フルタイム換算・2011年)

personnel de cadre	4147.62名
教員	2044.72名
無期労働契約による教員・研究者	529.01名
有期労働契約による研究者	1573.89名
personnel hors cadre	2586.34名
合計	6733.96名

出所 : CRef (Conseil des Recteurs des Universites francophones de Belgique)
http://www.cref.be/Stat_base.htm

¹² www.cref.be

¹³ CRef の統計には、非直接雇用職員に FNRS の助成を受けている職員が含まれる。また、「フルタイム相当 (FTE : full time equivalent) 」換算の数値は職員数そのものを示すものではない。たとえば、フルタイムのポストなら週 40 時間働くところを、パートタイムで 20 時間働く人は、フルタイム相当で 0.5 人として勘定される。

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Full-time_equivalent

ブリュッセル研究イノベーション機構（Innoviris : Brussels Institute for Research and Innovation）¹⁴は、ベルギーでは研究者として長期のキャリア形成を行うことは困難であると指摘している（ここには自然科学分野が含まれる）。実際、多くの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が顕著になっていることから、Innoviris は科学研究者を同国に呼び戻すため「Brains back to Brussels (BB2B)」と称するプログラムを展開している。

http://www.innoviris.be/site/index32b0.html?page_id=2642&lang=en

なお、BB2B プログラムには下記の2種類がある¹⁵。

① settlement（定住）：

外国で2年以上にわたり研究に携わってきたポストクの研究者を対象としており、ベルギー人か外国人かは問わない。対象者には3年の雇用契約が提示され、さらにこれが2年延長される可能性もある。

年間で最大€25Kの予算が計上されており、対象者に対する奨学金や報酬、旅費（帰国費用）のほか、プロジェクトの運営費等に充てられる。

② short stay（短期滞在）：

- a. 博士号取得者であり、海外を拠点とするベルギー人あるいは外国人研究者を対象とし、ベルギー滞在中の10～12ヶ月分の奨学金や報酬、旅費（帰国費用）が支給される。
- b. 博士号取得者のうち、非常に高い業績を上げている、著名な科学系専門誌や専門書に執筆している、その他、研究界においてスペシャリストとして認められている者等を対象とし、ベルギー滞在中の3～9ヶ月分の奨学金や報酬、旅費（帰国費用）が支給される。

<有期労働契約の研究者数の推移>

フランス語共同体に所在する7大学における博士課程の学生数（自然科学分野を含む全分野）は増加している。古いデータではあるものの、1990年に300名だった博士号取得者は2000年には約600名と倍増した。

これに呼応するように、大学に雇用されている教員・研究者数も、1990年の2,111名から2002年には93%増の4,084名に達している。ただし、全教員・研究者に占める有期労働契約の教員・研究者の比率は、無期労働契約の教員・研究者と比較して高まる傾向にある。実際、1990年から2002年にかけて、personnel hors cadreの有期契約研究者は36%増える一方、同無期契約研究者は44%減っている¹⁶。

¹⁴ http://www.innoviris.be/site/indexa382.html?page_id=25&lang=en

研究開発プロジェクトへの資金提供を通じ、ブリュッセルに所在する企業や研究機関の技術革新を支援・促進する行政組織。

¹⁵ http://www.innoviris.be/site/index9dd4.html?page_id=1681&lang=nl

¹⁶ http://www.doctorat.be/files/bibliographie/Enqu%C3%AAte%20de%20la%20comm%20fr%202003_emploi%20Dr.pdf P.3

上記数値は1990年から2000年あるいは2002年までと比較的古いものの、前項で見た Innoviris の取り組みも、フランス語共同体大学長会議（CRef）のデータも、共にこうした傾向が現在も続いていることを示唆している。

図表 D-4 ベルギー(フランス語共同体)における教員・研究者数
(フルタイム換算・2000年および2011年)

	2000年	2011年
personnel de cadre	3777名	4147.62名
教員	1747名	2044.72名
無期労働契約による教員・研究者	680名	529.01名
有期労働契約による研究者	1350名	1573.89名
personnel hors cadre	2453名	2586.34名
合計	6230名	6733.96名

出所：CRef：Conseil des Recteurs des Universités francophones de Belgique

http://www.cref.be/Stat_base.htm

http://www.cref.be/Stat_base_2000.htm

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）

3.1 ベルギー王立自然科学研究所：RBINS (Royal Belgium Institute of Natural Sciences)

3.1.1 組織概要

ベルギー王立自然科学研究所（RBINS）は、ベルギー連邦政府下の Belgian Federal Science Policy Office（BELSPO）*が主管しており、連邦レベルの10の科学研究所の一つとして位置付けられる。

主な研究分野は「脊椎動物学」「無脊椎動物学」「昆虫学」「古生物学」「海洋生態学」「地質学」であり、ベルギー王立自然史博物館を併設している。

なお、ベルギーでは連邦国家、地域政府や州政府によってそれぞれ異なる科学技術政策・教育政策が展開されており、同研究所は連邦レベルでの政策に則っている。

*本研究所に対するヒアリングには BELSPO の担当者も同席した。BELSPO は連邦政府14省のうちの一つで、連邦レベルの10の科学研究機関を主管している。

3.1.2 労働契約の実態

<雇用区分の種類>

同研究所における雇用区分の種類を整理すると、以下のようになる。

図表 D-5 ベルギー王立自然科学研究所における雇用区分の種類と概要

雇用区分の種類		契約期間、処遇等	備考
①法定正規雇用者		<ul style="list-style-type: none"> 無期労働契約。 	<ul style="list-style-type: none"> 選抜試験を経た連邦政府の国家公務員。
②契約労働者	a.無期労働契約者	<ul style="list-style-type: none"> 契約期間に定めない。 給与は連邦政府から支払われるため国家公務員とみなすことができるが、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である。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般労働法規が適用される。 定年到達者が出た場合に募集。 有期労働契約からの転換者も含まれる。
	b.有期労働契約者	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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転換。 無期労働契約者と同じく、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である。 	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト型研究に携わる研究者を雇用する場合の契約形態。 一般労働法規が適用される。

出所：ヒアリング内容に基づき作成。

<労働契約の形態>

前図表にみるように、同研究所の労働者（研究者および研究支援者）の雇用区分は大きく「①法定正規雇用者」と「②契約労働者」に分類される。

「①法定正規雇用者」は無期労働契約であり、選抜試験を経た連邦政府の国家公務員である。

他方、「②契約労働者」には「a. 無期労働契約者」と「b. 有期労働契約者」の2つの類型がある。「②契約労働者」の給与は連邦政府から支払われるゆえに国家公務員とみなすことができるが、昇進・昇給の可能性はない・年金体系が異なるなど処遇の点で「①法定正規雇用者」と異なる。また、一般労働契約法規が適用され、他の規制等は受けない。

「a. 無期労働契約者」の募集は、定年到達者が出た場合に行われる。採用情報はインターネットに掲載し、無期労働契約である旨を明示している。

一方、「b. 有期労働契約」は、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。採用情報は無期労働契約と同じくインターネットに掲載するが、ここには契約期間や更新の可能性の有無等を明示する。

本研究所では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場合には契約締結時に、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。

また、短期契約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年間と決められて開始されたプロジェクトの終了時に、さらに長期間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年を超えた時点で当該契約期間の途中であっても有期労働契約から無期労働契約に変更することとなる。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。

図表 D-6 ベルギー王立自然科学研究所における雇用者の実人数

		2009年	2010年	2011年
法定正規雇用者	研究者	50名	49名	45名
	研究支援者・秘書等	109名	109名	108名
契約労働者	研究者	107名	114名	118名 (うち、約半数が無期労働契約)
	研究支援者・秘書等	164名	169名	174名

出所：ヒアリング時に入手した資料に基づき作成。

<有期労働契約者の給与体系>

有期労働契約者には「大学卒業後すぐの者」「ポスドク」「中高年者」等様々な属性の者がいる。こうした実態を踏まえ、給与体系には2つのサブカテゴリー、具体的には「アシスタント（主として若年層を対象とする）」「ワーク・リーダー（主として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）」がある。

<有期労働契約者がおかれている実情>

有期労働契約者の中でも若年層は機動力や士気が高く、本研究所に籍を置きながら、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。これは、本研究所としては優秀な研究者の流出につながるが、無期労働契約のポストを迅速に用意することができないため、やむをえない面もあるとみている。

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ないため、プロジェクト型研究での有期労働契約を繰り返していることがほとんどである。若年のうちは様々な経験を積んでいることはキャリア開発上ポジティブに捉えられるが、ある程度の年齢を迎えると生活の安定という観点からは必ずしもよいこととはいえないとみる向きもある。

3.1.3 取り組み・課題等

<研究者へのサポート>

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等を常に提供することで、法定正規雇用者・契約労働者を問わず、研究案件の応札に向けたサポートを実施している。

また、人員募集を行っている大学・研究機関があるか等の求職者情報は提供しているが、たとえば履歴書の書き方や面接の受け方等の具体的な就職サポートは行っていない。

<留意すべきベルギーの実情>

ベルギーは小国であり、また、科学技術予算もかなり限定的であるため、若年層の研究者を育成することを目的とした政策はない。現在、連邦レベルでどこまで科学技術予算を管轄・管理できるかが検討されているところであるが、ベルギー全体としての科学技術政策に確たる一貫性がなく、長期展望に立った施策が展開される可能性はあまり高いとはいえない。

<BB2B（研究者呼び戻しプログラム）について>

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に歯止めをかけるべく、ベルギーが科学研究者を呼び戻すため展開している「Brains back to Brussels (BB2B)」プログラムの申請書は BELSPO へ提出するが、申請者本人と所属予定の研究機関等が署名することが必要である。本研究機関においてもこれまでに数名が BB2B を利用している。

3.2 ルーヴェンカトリック大学：KU Leuven（Katholieke Universiteit Leuven）

3.2.1 組織概要

同大学は、1425年に設立されたベルギー最古のカトリック総合大学であり、フラマン語共同体（フランダース地域）に所在する。

国際的に高い水準と認められている大学間の協力体制づくりを推進する組織である「コインブラ・グループ」において中心的存在であり、また、2002年に設立された欧州研究重点大学連盟（League of European Research Universities）にもベルギー唯一の大学として加盟している。

<財源>

同大学の運営費は、フランダース地域政府から100%出資されている。2011年の出資額は65,400万ユーロであり、これはフランダース地域にある5大学のうち最も多く、37%を占める。運営費の内訳は、55%が教育活動費、45%が科学研究活動費である。

フランダース地域政府からは「特別研究基金」の出資も受けている。これはプロジェクト型研究のための基金であり、提案書等の審査を経て出資の有無が決定されることとなっている。2011年の出資額は13,700万ユーロであり、こちらもフランダース地域にある5大学のうち最も多く、43%を占める。

他にも、EU やフランダース地域政府科学基金（FWO）、フランダース地域政府科学イノベーション基金（IWT）、産業界等からプロジェクト型研究の資金供与を受けている。EUからのプロジェクト型研究に対する出資額は近年増加傾向をみせており、その額はEU第7次研究枠組み計画である「FP7」に参加している大学のうち第5位に位置している。

<教育分野および学生数>

① 人文科学・社会科学（Humanities & Social Sciences）グループ

- ・学生数=20,472名。
- ・哲学、神学（宗教学）、法学、経済・ビジネス、社会科学、芸術、心理学・教育科学の分野を持ち、博士課程も設置している。

② 科学・工学・技術（Science, Engineering & Technology）グループ

- ・学生数=8,451名。
- ・科学、工学、生命工学、工学技術、建築の分野を持ち、博士課程も設置している。

③ 生体医科学（Biomedical Sciences）グループ

- ・学生数=9,871名
- ・医学、薬学、運動生理学・リハビリテーション科学の分野を持ち、博士課程も設置している。ベルギー最大の大学病院も併設。

3.2.2 労働契約の実態

<雇用区分の種類>

同大学における雇用区分の種類を整理すると、以下のようになる。

図表 D-7 ルーヴェンカトリック大学における雇用区分の種類と概要

雇用区分の種類		契約期間、処遇等	備考
シニア・ アカデミック スタッフ (ZAP)	教授・准教授・ 助教	<ul style="list-style-type: none"> 無期労働契約あるいはテニユア契約であり、正規職員としての身分。 テニユアトラックの場合や、例外的に有期労働契約の場合もあり。 	<ul style="list-style-type: none"> フランダース地域政府からの運営資金で雇用。 ベルギー連邦政府の大学法と同大学独自の規定を適用。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> フランダース地域政府からの運営資金で雇用。
アソシエート・ アカデミック スタッフ (BAP)	リサーチ マネジャー・ リサーチ エキスパート・ リサーチ アソシエート	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト期間に応じた有期労働契約を締結。 長期にわたる場合には一般労働法規に基づき、無期労働契約に移行。現在はほとんどが無期労働契約者。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのプロジェクト型研究資金で雇用。 一般労働法規が適用される。
	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"> ポスドクは、契約期間はその都度決め、最長3年まで更新可。 博士課程の学生は、契約期間は1年または2年であり、最長4年まで更新可。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約ではないため一般労働法規は適用されず、大学法と同大学独自の規定が適用される。
研究支援者		<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト期間に応じた有期労働契約を締結。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのプロジェクト型研究資金で雇用。 一般労働法規が適用される。

出所：ヒアリング内容に基づき作成。

<給与財源に基づいた雇用区分>

同大学では、給与財源に基づき、雇用区分が設定されている。

① フランダース地域政府からの運営資金により雇用：

→ シニア・アカデミックスタッフ (ZAP)：教授・准教授・助教のポスト

→ 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

② 外部からのプロジェクト型研究資金により雇用：

→ アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）：リサーチマネジャー・リサーチエキスパート・リサーチアソシエートのポスト（ポスドク・博士課程の学生も含まれる）

③ 奨学金の受給者：

→ アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）：ポスドク・博士課程の学生

<キャリアパスのフェーズからみた雇用区分・労働契約の形態>

同大学では、教員・研究者のキャリアパスを大きく4つのフェーズで捉えている。下記の通り、それぞれのフェーズで雇用区分・労働契約は異なる。

① フェーズ1．博士号取得候補者（Doctoral Candidate）：

- ・ジュニア・アカデミックスタッフ（AAP）あるいはアソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）。
- ・アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）の奨学金受給者以外は、有期労働契約締結者である。

② フェーズ2．ポスドク（Post-doctoral Scientist）：

- ・ジュニア・アカデミックスタッフ（AAP）あるいはアソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）。
- ・アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）の奨学金受給者以外は、有期労働契約締結者である。

③ フェーズ3．大学科学者（University Scientist）：

- ・外部からのプロジェクト型研究資金により雇用されたアソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）の場合、ほとんどが無期労働契約者である。
- ・フランダース地域政府の運営資金により雇用されたシニア・アカデミックスタッフ（ZAP）のうち、准教授はテニュア契約締結者、助教はテニュア契約締結者あるいはテニュアトラック契約締結者（＝テニュア候補者）である。ただし、ポスト数が少ないため、有期労働契約締結者も若干程度含まれる。
- ・なお、テニュアとは終身雇用のことであり、処遇は無期労働契約者を上回る。国家公務員としてみなされ、年金支給額等も国家公務員と同様の扱いである。
- ・また、テニュアトラックとはテニュアになるための試用期間としての位置付けであり、シニア・アカデミックスタッフ（ZAP）全体の6%を占める。5年間は有期労働契約の下でテニュアトラックの助教として雇用され、5年後に内部試験や試用期間中の評価を受け、テニュアの助教になれるかどうか判断される（2009年から開始した制度であるため、同判断の対象者はまだ出ていない。これまでは3年間のテニュアトラックのあと、自動的にテニュアに移行していた）。

④ フェーズ4．教授（Professor）：

- ・フランダース地域政府の運営資金により雇用されたシニア・アカデミックスタッフ（ZAP）のうち教授として、無期労働契約あるいはテニユア契約を締結する。

<法的観点からみた雇用区分・労働契約の形態>

同大学の雇用区分・労働契約の形態を法的観点からみると、大きく下記3つに分類される。以下では法的観点からみたそれぞれの特徴を列挙する。

① シニア・アカデミックスタッフ（ZAP、教授・准教授・助教）／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）：

- ・ベルギー連邦政府の大学法（University Decree 12 June 1991）と同大学独自の規定が適用される。
- ・ポスドクは、3年間の有期労働契約であり、1回のみ更新することが可能（最長6年間）。出産・病気等により、例外措置として7年間まで延長することもできる。
- ・更新の可否は、本人が所属する部門の教授をはじめとするシニア・アカデミックスタッフ（ZAP）が研究業績や財源の状況を基に判断する。
- ・契約時のプロジェクトが継続しない場合は更新されないこととなるが、この際には「同大学内の別のプロジェクトで次の職を見つける」「同大学内の管理部門スタッフとして次の職を見つける」「他の大学・研究機関等で次の職を見つける」などしている。
- ・なお、契約満了後の次の職を同大学内で得たときには新たな契約を締結するため、契約期間は通算されない。契約当事者は人事部門長である。
- ・博士課程の学生は、2年間の有期労働契約であり、博士論文の執筆が終わらない場合に2回まで更新することが可能（最長6年間）。出産・病気等により、例外措置として7年間まで延長することもできる。博士号取得後は、約9割が他大学・研究機関で次のキャリアを見つけている。
- ・シニア・アカデミックスタッフ（教授・准教授・助教）は、いずれも無期労働契約あるいはテニユア契約を締結した正規職員としての身分である。その他、テニユアトラック契約締結者や、例外的に有期労働契約者がいる場合もある。

② 奨学金受給者（＝アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）＝ポスドク・博士課程の学生）：

- ・労働契約ではないため一般労働法規は適用されず、大学法と同大学独自の規定が適用される。
- ・ポスドクは、契約書を交わすが、正規の教職員とはみなされない。契約期間はその都度決め、最長3年間まで更新することが可能である。
- ・博士課程の学生も、契約書を交わすが、正規の教職員とはみなされない。契約期間は1年間もしくは2年間であり、最長4年間まで更新することが可能である。

③ アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP、プロジェクト型の研究資金により雇用されたリサーチマネジャー、リサーチエキスパート、リサーチアソシエート／奨学金受給者以外のポスドク・博士課程の学生）：

- ・一般労働法規に加え、同大学独自の規定が適用される。
- ・有期労働契約で長期間雇用している場合には、一般労働法規に基づき、無期労働契約に移行している。

<外部資金を活用したプロジェクト型研究に従事する場合の労働契約>

同大学では外部資金を活用したプロジェクト型研究を遂行するに当たって必要な人材を雇用する場合は、アソシエート・アカデミックスタッフ（BAP）として有期労働契約を締結しており、契約締結時にその契約期間（基本的にはプロジェクトの期間に準じる）を明示している。

なお、研究支援者も同様に有期労働契約となる。

<特定の職務を遂行する場合の労働契約>

「特定の職務」とは「この期間のみにしか行わないこの仕事」といったように大きく限定された仕事、たとえば「全体のリサーチの一部として、1ヶ月間に100名に対してインタビューする」等の単発のプロジェクトを指すが、同大学ではほとんど発生していないのが実態である。

<雇用区分別の教職員数>

同大学の教職員数（実人数）は18,628名（うち、大学9,848名、大学病院8775名）、また、大学の教職員数の内訳（常勤換算）は下図表の通りである。

図表 D-8 ルーヴェンカトリック大学における教職員数(フルタイム換算)

教職員の区分	人数(フルタイム換算)
シニア・アカデミックスタッフ(ZAP)	1,477名
ジュニア・アカデミックスタッフ(AAP)	4,514名
アソシエート・アカデミックスタッフ(BAP)	790名
本部スタッフおよび研究支援者	3,219名

出所：ヒアリング時に入手した資料に基づき作成。

3.2.3 取り組み・課題等

<就職サポート>

有期労働契約が更新されない場合、優秀な科学者であれば自力で次の職を見つけることができるが、同大学ではキャリア開発のサポートを行っている。

具体的には、人事担当部門が主にポスドクを対象として、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（他の職種を含め）を広げるためにはさらに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（数時間程度）を実施している。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くつかの企業を招聘し、就職イベントを開催したりすることもある。

他にも、人文科学・社会科学（Humanities & Social Sciences）グループ、科学・工学・技術（Science, Engineering & Technology）グループ、生体医科学（Biomedical Sciences）グループごとに就職支援を行っている。

実際、このようなキャリア開発サポートや就職支援は効果を上げており、ポスドクは早い時期に次の職を見つけることができている。

<訴訟事例等>

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、訴訟となった事例もある。この際には仲裁裁判所で調停を行い、一般労働法規に則った措置を講じた（有期労働契約期間内に雇止めを行う場合には契約解除金が発生する）。

なお、無期労働契約を解除する場合にも、一般労働法規に則り、同大学から本人へ事前に告知し、解雇手当を支払っている。

3.3 ブリュッセル自由大学：ULB (Université Libre de Bruxelles)

3.3.1 組織概要

同大学は、フランス語共同体（ワロン地域）に所在する13の学部を持つ総合大学である。約21,000名の学生が在籍しており、また、教員・研究者・大学院生の人数は4,000名を超える。

<資金提供元別・学部別外部資金型プロジェクトの件数・金額>

同大学では研究予算のうち約75%は、大学外からの研究助成金が占めている¹⁷。

2011年の外部資金型研究プロジェクトの件数・金額は、下記2つの図表の通りである。

図表 D-9 資金提供元別 外部資金型研究プロジェクトの件数・金額(2011年)

外部資金提供元	件数	金額(ユーロ)
民間企業	113	8,309,071
EU、ベルギー連邦政府、地方政府等	1175	72,042,105
計	1288	80,351,176

出所：ヒアリング時に入手した資料に基づき作成。

図表 D-10 学部別 外部資金型研究プロジェクトの件数・金額(2011年)

学部	件数	金額(ユーロ)
哲学・文学	118	2,413,086
法・犯罪学	33	801,239
社会・政治学	97	1,476,771
心理学	30	393,003
科学	434	25,650,282
医学	218	23,538,188
理工学	178	13,257,117
発動機科学	3	250,500
薬学	23	1,285,659
公衆衛生学	26	1,930,173
ヨーロッパ研究学	24	2,600,113
建築学	17	555,070
ビジネススクール	61	3,711,449
本部部門	26	2,488,526
計	1288	80,351,176

出所：ヒアリング時に入手した資料に基づき作成。

¹⁷ <http://www.ulb.ac.be/recherche/presentation/index.html>

3.3.2 労働契約の実態

<雇用区分の種類>

同大学における雇用区分の種類を整理すると、以下のようになる。

図表 D-11 ブリュッセル自由大学における雇用区分の種類と概要

雇用区分の種類		契約期間、処遇等	備考
アシスタント	博士課程の学生	<ul style="list-style-type: none"> 2年の有期労働契約で、2回更新可。 	<ul style="list-style-type: none"> ワロン地域政府からの配分予算で雇用。
ポストドクアシスタント	ポストドク	<ul style="list-style-type: none"> 1年の有期労働契約で、更新なし。 採用試験に合格すれば大学教員としてテニユア契約に移行。 	<ul style="list-style-type: none"> ワロン地域政府からの配分予算で雇用。
パーマナントスタッフ	教授・准教授・助教	<ul style="list-style-type: none"> 無期労働契約。 よほどのことがない限り解雇されない。 公務員と同じ権利を保有し、俸給表も同じだが、年金は公務員を上回る。 	<ul style="list-style-type: none"> ワロン地域政府からの配分予算で雇用。
研究者	有期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> 2年を超えない範囲で有期労働契約を締結。 超えた場合には無期労働契約に変更。 ただし、契約締結時に更新の有無の明示なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのプロジェクト型研究資金で雇用。 一般労働法規が適用される。
	無期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> 定年は60歳。 パーマナントスタッフとは異なり、事前に予告すれば解雇可(予告期間は勤続年数に応じて異なる)。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのプロジェクト型研究資金で雇用。 一般労働法規が適用される。
研究支援者		<ul style="list-style-type: none"> 原則として有期労働契約の研究者と同じスキームで契約。 ただし、研究者よりも雇用が安定している傾向あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からのプロジェクト型研究資金で雇用。 一般労働法規が適用される。

出所：ヒアリング内容に基づき作成。

<給与財源に基づいた雇用区分>

同大学では、給与財源に基づき、雇用区分が設定されている。

① ワロン地域政府からの運営資金により雇用：

同大学は私立大学であるが、ワロン地域政府から定期的に予算が配分されており、教職員の給与・研究費・インフラ整備費等に充てられている（予算額の8割は給与に配分される）。当該予算に基づく雇用区分は大きく以下の3つに分類される。

a. アシスタント（博士課程の学生）：

- ・ 2年間の有期労働契約であり、2回まで更新可能。
- ・ 博士論文を執筆し終えるため原則として最長6年間であるが、出産・病気のために1年間延長することは認められる。また、それでも博士論文を執筆できない場合には1年更新で4年まで特別に延長が可能ではあるが、このような延長はめったにない。
- ・ 後輩の論文指導にも加わる。
- ・ 全研究分野を合わせて毎年200名程度がアシスタントになるが、実際に博士号を取得する者はアシスタント以外にも含めて毎年50名程度である。

b. ポスドクアシスタント（ポスドク）：

- ・ 1年間の有期労働契約であり、更新はない。
- ・ ポスト数があまり用意されていないため、博士号取得者全員がポスドクアシスタントとして雇用されるわけではない。
- ・ 研究者のみならず、教育にも関わる。
- ・ 大学教員になるための採用試験に合格すれば（ただし、ポストは非常に少ないのでその機会は稀である）、大学に就職して無期労働契約に移行する。採用試験の合格条件としては、「大学が掲げている『重要テーマ』に関する研究を行っていること」「本人の論文テーマが評価できるものであり、高いレベルの論文を執筆していること」「学術論文を多く執筆していること」等が挙げられる。加えて、必須ではないものの、近年はポスドク時に海外での研究経験を持つかどうか重要なポイントとなっている。

c. パーマネントスタッフ（教授・准教授・助教）：

- ・ 無期労働契約。よほどのことがない限り、解雇されることはない。
- ・ 公務員に相当し、公務員と同じ権利を持つ。俸給表も同一であるが、年金額は公務員を上回るなど公務員よりも待遇はよい。

② 外部からのプロジェクト型研究資金により雇用：

外部からのプロジェクト型研究資金により研究者を雇用する際の雇用形態には大きく以下の2つがある。

なお、人数は計400～500名程度、その内訳は「有期労働契約者＝約3分の1」「解雇を前提とした無期労働契約者＝約3分の1」「無期労働契約者＝約3分の1」であり、この比率の推移は近年変わらない。

a. 有期労働契約：

- ・一般労働法規に基づき、2年を超えない範囲で有期労働契約を締結する。
- ・同法規の中では「被雇用者側に相応の理由がある場合、あるいは、更新するだけのしかるべき理由がある場合は、有期労働契約を何度でも更新可能」とされている旨を踏まえ、同大学では10年程度前までこれを「プロジェクトが継続している場合はその研究者が『必要』なので、何度でも更新することが可能→当該プロジェクトが終了しても、次のプロジェクトが開始し、その研究者が『必要』であれば新規の契約を締結し、新規契約の下で何度でも更新することが可能」と解釈し、このような契約形態を採るケースもあった。
- ・しかしながら、更新を繰り返し、通算雇用期間が長くなると訴訟になったり、そうでなくても話し合いをしなければならないなど手間がかかったりすることから、労働組合と協議の上、基本的に「まずは2年を超えない有期労働契約を締結し、超えた場合には無期労働契約に変更する」との方針を打ち出した。ただし、更新可能性の有無（無期労働契約への変更の可能性の有無を含む）は契約書上に明示しておらず、口頭でも伝えていない。
- ・有期労働契約期間である2年間経過後に無期労働契約に変更するかどうかについては、プロジェクトのチーフが研究者本人の専門性や能力等を基に見極めている。

b. 無期労働契約

- ・無期労働契約者（定年は60歳）はパーマネントスタッフ（教授・准教授・助教）と異なり、事前の解雇予告通知を行えば解雇することができる。ただし、勤続年数が長いほど早い時期に解雇予告を行わなければならない。また、予告期間に応じた解雇手当を用意しておく必要がある。
- ・有期労働契約者に対して何らかの事情で雇い止めを行う場合、無期労働契約を解消（＝解雇）するときと比較して手続が煩雑であるとともに費用を要する。このため、外部からのプロジェクト型研究資金で研究者を雇用する場合には、有期労働契約よりも無期労働契約を採用した方がよい、との考えも持っている。

<研究支援者について>

同大学において外部資金を活用したプロジェクトでは技官や秘書等の研究支援者を雇用することも多いが、原則として有期労働契約の研究者と同じスキームで契約を締結している。

具体的には、プロジェクトチーフがどのような人材がどの程度必要であるかを判断し、採用を行っている。有期労働契約から無期労働契約に移行するケースも多く、研究者よりも雇用が安定している傾向がみられる。

2011年に外部資金型研究プロジェクトで雇用している研究支援者数は、次頁図表の通りである。

図表 D-12 外部資金型研究プロジェクトで雇用している研究支援者数(2011 年)

学部／部門	大学院 修士課程 修了者	大学学部卒業生				計
		管理部門	技官	秘書	パラメディカル(医療従事者)	
哲学・文学	2.83	0.33	0	0		3.17
方角	0	0.5	0	0		0.5
社会・政治学	0	0	0	0	0	0
SBS-EM	2.5	4.1	1			7.6
教育心理学	0	0	0	0		0
科学	5.61	6.8	8.33	9.9		30.64
理工学	0.5	3.3	2	2		7.8
医学	11.3	12.08	3	28.25	0	54.63
公衆衛生学	2	1.55	1.9	0	1	6.45
薬学	0	1	0	0	0	1
発動機科学	0	0	1	0	0	1
ヨーロッパ研究学	2.75	0.5	0	0	0	3.25
Erasme 病院	0.5	3	0	3	0	6.5
Bordet 機関	1	0	1	1	0	3
図書部門	0	0	0	0	0	0
CTE	1	1	0	0	0	2
リサーチ部門	7	4.5	1	0	0	12.5
管理部門	6.5	5	0	0	0	11.5
フルタイム換算人数	43.49	43.66	19.23	44.15	1	151.53
実人数	50	52	22	49	2	175

出所：ヒアリング時に入手した資料に基づき作成。

3.3.3 取り組み・課題等

<就職サポート>

同大学では、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おり、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することの方が重要であると考えている。

なお、ベルギーにおける団体協約では40歳以上の無期労働契約締結者の解雇に当たっては就職サポートを行わなければならないとされているため、この場合には外部の専門会社にこれを委託している。しかしながら、研究者はプロフィールが特殊であるため、対応できる専門会社が少ない。

<訴訟事例等>

前述の通り、同大学では「まずは2年を超えない有期労働契約を締結し、超えた場合には無期労働契約に変更する」との方針を打ち出しており、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)」ということ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。

原則として当該プロジェクトが終了すれば解雇となるが、他のプロジェクトが開始すればそちらのプロジェクトに携わることで、無期労働契約が継続する場合もある。

たとえば3年間のプロジェクトの場合、「1年間の有期労働契約→更新→1年間の有期労働契約→更新→解雇を前提とした無期労働契約→プロジェクト終了と同時に解雇(解雇予告通知あり)」となる。研究者本人もプロジェクトの終了時期をあらかじめ認識しており、それに合わせた契約形態であることを事前に理解した上で契約を締結しているので、特に訴訟等も起こっていない。

(※なお、上記のような契約形態は同大学特異なものであり、他大学では一般的には行われていないのではないかと認識しているとのことである。)

<ベルギー連邦およびワロン地域の研究者をめぐる実情>

ベルギーでは一般に、有期労働契約者が必ずしも博士号を取得しているとは限らず、学士号・修士号取得者も少なくない。実際、有期労働契約の下で6年間程度働いている研究者もいるが、その中で博士号を取得しても次の安定的な職業が見つからないことがほとんどであるため、博士号を取得しようとは考えていない。

また、パーマネントスタッフのような安定したポストはそもそも数が少なく、さらには、アシスタント・ポスドクアシスタント・契約労働者(有期労働契約者・無期労働契約者)の給与水準も高くないため、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

へ流出するケースも多い。しかしながら、ベルギー連邦政府もワロン政府も財政が厳しく、研究者を国内に留めるための施策を展開したり、予算を計上したりすることもできない。

なお、ワロン地域の人口は約 400 万名であるが大学は 5 つ設置されているため、現在、研究テーマごと等に大学を再編した方が効率的なのではないかという「大学制度改革案」がワロン政府高等教育大臣から提案されている。ただし、大学の設置主体がどこにあるか、無宗教であるかカトリックであるか、など様々な制約により改革はほとんど進んでいない。