

F. 米国

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

米国では、雇用主と雇用者間の関係は多くの場合、「退職および解雇自由の原則（at-will employment）」に基づいている。これは、1880年代の産業革命時代に米国で生まれた概念で、現在も雇用契約締結における基本概念となっており、雇用主と雇用者が雇用契約を締結する際、特定の契約期間が明記されていない限り、原則として互いの都合により互いに責任を負うことなく雇用契約を解消することができるというものである。本原則は一般的に、雇用関係に関して雇用期間が明示された契約書がない限り、雇用主はいかなる法的根拠あるいは正当な理由がなくても雇用者を解雇することができ、雇用者もいかなる理由であれ自由に退職することができるということを意味する¹。「退職および解雇自由の原則」については制定法がなく、慣習法または判例法が存在するのみで法律上の言語が明確にされていないことから、解釈幅が大きいという曖昧さが残っている。

一方、福利厚生、規律、雇用・解雇、給料、職場における安全、非競争契約（non-compete agreement）、報復、契約解除、失業手当給付金、内部告発、正規・非正規雇用の区別、給料差押え、外国人に対する労働許可、労働者補償（worker's compensation）、雇用者ハンドブックなどに関する規制などについては連邦法が定められており、主要なものとしては以下のものを挙げることができる²。

- 1990年障害を持つ米国市民に関する法（Americans with Disabilities Act of 1990）
- 1964年公民権法タイトル7（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）
- 1967年雇用における年齢差別に関する法（Age discrimination in employment Act of 1967）
- 公平な労働基準法（Fair Labor Standards Act）
- 雇用現場における安全性及び健康に関する法（Occupational Safety and Health Act）
- 雇用者の年金収入セキュリティー法（Employee Retirement Income Security Act）
- 家族及び医療休暇に関する法（family and Medical Leave Act）

このように米国の連邦レベルにおいては、雇用者の安全、差別や権利に関する包括的な規制が定められているに過ぎない。一方、州レベルにおいても基本的に解雇自由の原則が貫かれており、福利厚生などの雇用契約の詳細などが州レベルで規定されているものの、有期労働契約に関する州法は存在していない。

¹ findUSlaw, “Employment Law”. <http://finduslaw.com/employment-law>

² 同上

1.2 有期労働契約の実態

米国における雇用形態は、フルタイム（週 40 時間以上労働）あるいはパートタイム（週 35 時間以下労働）雇用であるかの区別が一般的であり、基本的に労働契約が「有期」か「無期」で区別するという概念が存在しないため、全体的な有期労働契約の利用実態や経年変化に関するデータは存在していない。

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

2.1.1 州法における規制

大学に限ってみると、州法で大学雇用に関する規定は、州政府の職員となる州立大学教職員に関するものに限定されている。前述したように有期労働契約に関する州法は存在していないものの、雇用や福利厚生について規定が存在する州が一部ある。

例えばマサチューセッツ州³では、公立大学の理事（trustee）が、大学教職員の任命条件・雇用期間・給与・昇進・福利厚生・転任・解雇等に関して全面的権限を持つことが定められている。また、保険や退職金などの福利厚生については州政府職員と同等の扱いを受けると規定されている（General Laws Chapter 73, Section 16）⁴。

ニュージャージー州では、公立（州立）大学でテニユア権を持つ教員（教授、准教授、助教、講師、指導官等）について、行いや効率性が良いのであれば、給与減額や解雇の対象とはならないことが州法⁵で定められている。

その他ワシントン州では、州法において公立大学教職員の福利厚生や休暇に関する規定を定めている。これらを受ける権利は有期労働契約による被雇用者かどうかではなく、パートタイムかどうかによって異なる。州法 RCW 41.05.065「Public employees' benefits board — Duties — Eligibility — Definitions — Penalties.」⁶は、フルタイム就業時間の半分以上に従事する教員は、福利厚生を受け持つと定めており、このフルタイム就業時間は各大学が決めている（教員の労働組合が存在する場合は労働団体が決定）。例えば、労働組合が存在しないワシントン州立大学（Washington State University）においては、1 セメスターにつき 15 クレジット時間以上の担当が「full-time academic workload」と定められている⁷。教員労働組合が存在するセントラル・ワシントン大学

³ マサチューセッツ州の法律については以下の文献に詳しい。Glazer and Tuteur, “Tenure Decisions and Academic Freedom”. http://www.mcle.org/includes/pdf/2090438B00_S.pdf

⁴ 全文は以下で閲覧可能：

<http://www.malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXII/Chapter73/Section16>

⁵ Title 18A Education. 18A:6-18 Dismissal, reduction and compensation of persons under tenure in schools and institutions of higher education. 直接この法文を閲覧できるウェブリンクはないが、以下のデータベースから検索可能：

http://lis.njleg.state.nj.us/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=38433944&Depth=2&depth=2&expandheadings=on&headingswithhits=on&hitsperheading=on&infobase=statutes.nfo&record={75FB}&softpage=Doc_Frame_PG42

⁶ 全文は以下で閲覧可能：<http://apps.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=41.05.065>

⁷ Washington State University "GUIDELINES FOR LECTURER APPOINTMENTS - Title Code (0200) Full Time Academic Workload for Teaching Faculty With No Research or Service Duties"

(Central Washington University) では、1年につき45ユニットがフルタイムの基準であるとしている⁸。また同州では公立大学職員に関する休暇についても一部州法で定義等を定めており⁹、さらに詳細な規定が各大学によって設定されている。

このように、連邦・州政府ともに、有期労働契約に関してその内容や期限を規定するような法律はなく、フルタイムかパートタイムかによってその労働内容（厚生福利等）を定める州法や大学独自ルールが存在するのみとなっている。

2.1.2 AAUP 原則・ガイドライン

前述のように米国労働法では一般的に労働契約について有期または無期の区別は行われていないものの、米国大学では実質的な終身雇用資格として「テニユア (Tenure)」が存在する¹⁰。このテニユアの考え方は、米国大学教授協会 (American Association of University Professors : AAUP) が1940年に発表した原則「1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure」において正式に示されたもので¹¹、この原則では「試験期間終了後、教員・研究者は終身または継続的テニユアを獲得し、退職年齢を迎えた退官や、財務的緊急事態を除き、適切な原因がなければ解雇は出来ない」としている。このテニユアが必要となる理由としてAAUPは、学問・研究の自由の確保と、経済的な安全保障を確保することで優秀な人材を獲得の2つを挙げている¹²。

<http://hrs.wsu.edu/Communication>

⁸ Central Washington University's CBA, 2009 Contract;

<http://www.leg.wa.gov/Senate/Committees/HEWD/Documents/PartTimeFacultyRpt.pdf>

⁹ 公立大学職員の手当に関するワシントン州法の該当部分は以下の通り : Chapter 73.16 RCW (employment and reemployment of veterans); Chapter 49.77 RCW (Military Family Leave Act); Chapter 49.78 RCW (family leave); 29 U.S.C § 2601 (federal Family and Medical Leave Act); RCW 28B.10.650 (sabbatical or remunerated professional leaves); RCW 41.04.665 (Leave Sharing Program); RCW 28B.50.553 (Attendance Incentive Program)

¹⁰ 参考 : AAUP ではテニユアの解雇に必要な大学側の手続について勧告を行っている。AAUP, “1958 Statement on Procedural Standards in Faculty Dismissal Proceedings”

<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/statementon+proceduralstandardsinfaculty+dismissal+proceedings.htm> また、AAUP の報告書「Termination & Discipline」(2004年)にも参考となる情報が掲載されている。<http://www.aaup.org/AAUP/issues/appoint/term-discp.htm>

¹¹ 参考 : Joseph F. Baugher, “Thoughts on Academic Tenure”. <http://www.joebaugher.com/Tenure.htm>

¹² 1940年原則の全文は以下で閲覧可能 :

<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm>

テニユアは連邦法・州法などの法律において内容が規定されているものではなく、大学と被雇用者（教員）の間の労働契約に基づくものであり、多くの大学では上述した AAUP の原則に準じた対応を行っている。AAUP 原則では、①テニユア任命の条件は書面にて明示し、雇用者と被雇用者の両方が書類を保管する、②フルタイムのポジションに任命されてからの試用期間は 7 年を超えてはならない（ただしある大学で 3 年の試験期間を経て新しい大学に転任する場合、その転任先大学での試用期間は 4 年以内とする）、③試用期間終了の最低 1 年前には雇用継続するかどうかを教員に告知する、などといったテニユアに関する条件が示されている¹³。

この「試用期間 (probationary period)」は、いわゆるテニユアトラック (Tenure Track) と呼ばれる期間で、AAUP 原則では、「フルタイム教官またはそれ以上のランク (rank of full-time instructor or a higher rank)」に就任した後の期間として定められているが、1970 年になって、この定義は「タイトルに限らず、フルタイムで教育を行ういかなるもの (any person who teaches a full-time load regardless of the teacher's specific title)」を含むことが明らかにされた¹⁴(つまりこの定義によると、研究のみに従事する研究者は含まれないと判断することができる)。

試用期間中に教員は、学術誌への論文提出や特許取得、授業担当、助成事業採択やスポンサー獲得などで大学が望むまたはそれ以上の能力を持っていることが認められればテニユアを得ることになる。通常審査は毎年行われることが多く、テニユアが認められなかった場合は、基本的にその機関を去ることになるが¹⁵、ノンテニユアとして単年あるいは複数年任期付の非常勤として教鞭をとる、または研究活動を継続する選択肢が残されていることもある。

AAUP はまたテニユアを雇用する大学向けのガイドラインとして、「Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure」¹⁶を公表している。これは 1957 年に第 1 版が発表されたもので、これまでに複数回に亘って改訂が行われ、最新の改訂は 2009 年に行われている。このガイドラインは、テニユアに関する大学規則のテンプレートとなっており、テニユアの雇用や解雇条件、大学・被雇用者の責任などが含まれ、各大学が必要に応じて数字や内容を変更して利用できるものとするのが目指されている。このガイドラインの基本方針は前述の 1940 年 AAUP 原則に沿ったものとなっている。

AAUP 原則とガイドラインのどちらも法律としての効力は持っていないものの、多数の大学でこれらが採用されていることもあり、訴訟などにおいてもこれらが参考とされることが多い¹⁷。

¹³ AAUP, “1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure”

<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm>

¹⁴ 同上 (1970 Interpretive Comments)

¹⁵ Joseph F. Baugher, “Thoughts on Academic Tenure”. <http://www.joebaugher.com/Tenure.htm>

¹⁶ 全文は以下で閲覧可能：<http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/RIR.htm>

¹⁷ Glazer and Tuteur, “Tenure Decisions and Academic Freedom”

http://www.mcle.org/includes/pdf/2090438B00_S.pdf, page 2-4

例えば、1996年の訴訟（Schneider v. Northwestern University: 925 F.Supp. 1347 (1996) United States District Court, N.D. Illinois, Eastern Division. May 13, 1996.）¹⁸では、ノースウェスタン大学（Northwestern University、イリノイ州の私立大学）に対して起こされた裁判において、同大学は「AAUPの原理に従い、テニユアトラックのフルタイム職については、就業開始から6年目またはそれより前に7年目での雇用契約終了の通知がなければ、教員は7年目にテニユアを『実質的（de facto）』に獲得している」との判断が下されている¹⁹。

一方、ノンテニユアについてAAUPは、一部についてはその利用価値があるとしながらも、テニユアの安定性や学問の自由が損なわれることになるとして、多用は好ましくないとしている。大学生への教育の中心がノンテニユア教員によるものとなっている大学では、教育活動に対する尊敬が損なわれ、また、社会における高等教育の評判も落ちると警告している²⁰。AAUPでは、フルタイム教員職は、①テニユアトラック（probationary appointments）か、②テニユア（appointments with continuous tenure）のどちらかとすることを推奨している²¹が、ノンテニユアについては、AAUPは労働条件に関するガイドラインなどの提示は行っていない²²。

¹⁸ 判決文は以下で閲覧可能：

http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?page=1&xmlDoc=19962272925FSupp1347_12115.xml&docbase=CSLWAR2-1986-2006&SizeDisp=7

¹⁹ その他の判例については以下に詳しい。<http://www.aaup.org/AAUP/issues/tenure/defacto.htm>

²⁰ AAUP, “The Status of Non-Tenure-Track Faculty”. <http://www.aaup.org/aaup/comm/rep/nontenuretrack.htm>

²¹ AAUP, “Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure,” Regulation 1(b)

²²労働条件等に関する提言については複数のAAUPレポートなどで行われているが、宣言やガイドラインのように米国大学において広く利用されるモデルとはなっていない。（例：The Status of Part-Time Faculty <<http://www.jstor.org/discover/10.2307/40248821>>、Report of the Special Committee on Academic Personal Ineligible for Tenure <<http://www.jstor.org/discover/10.2307/40224158>>）

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態

米国大学で有期労働契約としてみなされるのがノンテニユア（Non-tenure track）である。これは終身雇用資格のない大学教員・研究者であり、教授、准教授など教員のランクに関わらず、大学との間に単年もしくは複数年という任期付で、大学において教育・研究活動を行う。

米国大学では教職員のポジションとして、教授（Professor）、准教授（Associate Professor）、助教（Assistant Professor）、非常勤教授（Adjunct Professor）、研究員（Researcher）などが一般的に存在しており、この中でもテニユアまたはテニユアトラックとなるのは、助教以上であることが多い²³。ただし、テニユア任命に関しては各大学や学部の方針に沿うため、助教以上でもノンテニユアとして任命されることもあり、一概に教授であるからテニユアであるとは限らない。一方で、非常勤教授や講師（Lecturer）、研究者などはノンテニユアが一般的となっている。研究者についてはポストドクといった若手研究者から、他機関で研究経験を積んだシニア研究者など年齢・経験ともに層が幅広くなっている。

ノンテニユアにはテニユアと違い終身雇用の補償がない他、給与についてもノンテニユアとテニユアでは大きな差がある。図表 F-1 エラー! 参照元が見つかりません。は2003-2004年秋学期のデータではあるが、フルタイム（FT）のテニユア教員とフルタイムのノンテニユア教員、そして非常勤講師の給与を大学の種類ごとに比較したものである。ノンテニユアの教員にはテニユアの教員の給与の約60%しか支給されていないことが明らかである。

図表 F-1 大学の種類別、FT テニユア、FT ノンテニユア、非常勤の平均給料比較
(2003-2004年)

		基本給	大学から追加で支給される資金	1科目あたりの給料
4年制 研究大 学	FT テニユア	\$78,408.86	\$6,764.50	\$20,252.75
	FT ノンテニユア	\$46,974.68	\$3,474.77	\$9,775.97
	非常勤	\$14,228.32	\$1,158.80	\$4,245.25
4年制 総合大 学	FT テニユア	\$64,434.57	\$4,584.98	\$10,731.37
	FT ノンテニユア	\$41,033.41	\$3,009.53	\$7,298.65
	非常勤	\$9,549.53	\$859.77	\$2,645.24
2年制 公立大 学	FT テニユア	\$58,645.34	\$5,814.15	\$7,722.22
	FT ノンテニユア	\$40,117.43	\$2,625.41	\$6,097.89
	非常勤	\$8,855.09	\$727.34	\$2,486.38

出所：Ailey Kato, “Part-Time Faculty at Colleges and Universities”,
<http://www.leg.wa.gov/Senate/Committees/HEWD/Documents/PartTimeFacultyRpt.pdf>

²³ Lakki Liikkanen, “Professor job titles”

http://i.org.helsinki.fi/lassial/articles/university/Professor_job_titles_FI_vs_US

また、大学教員に与えられる福利厚生には、健康保険、病気休暇を含む有給休暇、年金、養育費、さらに、学費免除や、スキルアップのためのクラス受講費補助といったものがあるが、これらの福利厚生を受給することができる条件や福利厚生の詳細な内容については州によって異なっている。ただし一般的にテニユア、ノンテニユアには関係なく、就業者の勤務時間がフルタイムかまたはパートタイムかで受給条件が決定されていることが多い²⁴。

なお、テニユアを獲得した教員であっても、パフォーマンスレビューが行われることが多い²⁵。古い数字ではあるが1996年の調査では680大学のうち61%がテニユア後レビュー（post-tenure-review）に関するポリシーを擁していたという。テニユア後レビューは、①州法によって義務付けられているもの（例：アーカンソー、サウスカロライナ、バージニア、カリフォルニア）、②公立大学システムにおいて義務付けられているもの（アリゾナ大学、オレゴン大学、フロリダ大学、ウィスコンシン大学）、③大学と教員労働組合の間で交渉されたもの（例：カリフォルニア州立大学、イリノイ大学スプリングフィールド校、マサチューセッツ大学）、④大学が独自に設置したもの（例：ドレクセル大学）に分類できるという。AAUPでは、テニユア後レビューは、学問の自由やテニユアの原則を弱めるものではなく、教員の育成を目的とするものでなければならないとしている²⁶。

米国大学の多くでは、テニユアではなくノンテニユア教員や、パートタイムの非常勤講師を多く雇用する傾向が高まってきている。これは、大学側がテニユアトラック枠で教員を採用した場合、ノンテニユアの人材を雇用するよりも多額の投資になるため、テニユアトラック枠で教員を採用することで大学側の金銭的負担が増加するという背景によるものである。また、近年の景気後退、緊縮財政状況などにより、特に公立大学においては州の教育予算が年々削減されていることもあり、テニユアトラック枠で教員を採用するのに必要な十分な財源が確保できないという悩みを抱える大学が増えていることも、ノンテニユアが優先される傾向に拍車をかけている²⁷。

図表 F-2は、2001年秋学期から2009年秋学期まで、米国大学の教授、准教授、助教、講師、非常勤講師、その他ファカルティ（other faculty）における雇用数の2年ごとのデータをテニユア、ノンテニユア別に示したものである²⁸。いずれのランクにおいても、2001年秋学期から2009年秋学期のノンテニユアの増加率がテニユアなどと比較すると大きいことがわかる。

²⁴ Ailey Kato, “Part-Time Faculty at Colleges and Universities”

<http://www.leg.wa.gov/Senate/Committees/HEWD/Documents/PartTimeFacultyRpt.pdf>

²⁵ 参考：AAUP, “Managing Faculty Productivity After Tenure (2005)”

<http://www.aaup.org/AAUP/issues/tenure/productivity.htm>

²⁶ AAUP, “Post-Tenure Review: Some Case Law (2005)”

<http://www.aaup.org/AAUP/issues/PT/post-ten-review.htm>

²⁷ AAUP, “The Status of Non-Tenure-Track Faculty” <http://www.aaup.org/aaup/comm/rep/nontenuretrack.htm>

²⁸ AFT, “Higher Education Data Center” http://highereddata.aft.org/instit/national/tenure_rank.cfm#percent

しかし、このようにノンテニユアの教員・講師を多く採用することで、研究者が安定した状況で研究に打ち込めなくなる上、大学教育のレベルが全体的に低下していくことを懸念する声も上がっている²⁹。

例えば、ニューヨーク州のセージ・カレッジ (Sage Colleges) では、ここ十年ほど、ファカルティの新規採用に当たって「テニユアの可能性がない複数年契約」を利用してきたが (3年有期契約で毎年学部長によるレビュー有)、現在テニユアトラック制度を復活させる決定を下している。これは、優れた研究者からの応募を増やし、大学の教育・研究レベルを高めて大学の財務力も安定させるという目的の元で行われているもので、テニユアトラック制度復活から1年で既に、応募者の質が上がり、大学ガバナンスへの興味も上がる (テニユアでないファカルティは大学ガバナンスへの参加が認められていないため) という効果がみられているという。特にセージ・カレッジでは、複数年有期契約を採用していながらも、実質的に契約が何度も更新されて事実上のテニユア的になってしまっている現状や、毎年のレビューがきちんと行われておらずフィードバックがほとんどないため教育・研究の質が下がっているという懸念がテニユア制度復活につながったという。その他同様の措置を取って成功している大学としてイースタン・メノナイト大学 (Eastern Mennonite University、バージニア州) を挙げる事ができる³⁰。

図表 F-2 教員のランク別テニユア、テニユアトラック、ノンテニユア雇用数
(2001年～2009年)単位:名

		2001年秋	2003年秋	2005年秋	2007年秋	2009年秋	2001年秋～2009年秋の増加率(%)
教授	テニユア	141,660	146,206	147,693	150,252	153,524	8.4
	テニユアトラック	4,301	3,791	3,621	3,718	3,690	-14.2
	ノンテニユア	14,844	16,081	18,603	20,375	21,999	48.2
准教授	テニユア	92,827	95,012	97,593	101,956	10,6231	14.4
	テニユアトラック	16,259	16,448	17,085	16,470	16,007	-1.5
	ノンテニユア	19,239	21,207	24,395	25,792	27,614	43.5
助教	テニユア	14281	14028	12973	12970	12296	-13.9
	テニユアトラック	83,760	91,347	94,857	97,596	100,469	31.3
	ノンテニユア	45,708	47,761	53,018	58,110	60,001	31.3

²⁹ AAUP, “The Status of Non-Tenure-Track Faculty”

³⁰ Inside Higher Ed, “A Tenure Review” November 26, 2012.

<http://www.insidehighered.com/news/2012/11/26/sage-colleges-reinstate-tenure-improve-academic-profile>

		2001年 秋	2003年 秋	2005年 秋	2007年 秋	2009年 秋	2001年秋～ 2009年秋の 増加率(%)
講師	テニユア	19,241	19,350	18,400	18,335	18,670	-3.0
	テニユア トラック	15,634	13,248	13,028	13,560	12,317	-21.2
	ノンテニユア	47,649	50,485	54,581	54,956	56,314	18.2
非常勤 講師	テニユア	565	479	497	428	585	3.3
	テニユア トラック	504	536	479	582	605	20.0
	ノンテニユア	17,763	22,321	26,092	30,089	32,510	83.0
その他	テニユア	8,985	9,949	9,700	9,908	10,357	15.3
	テニユア トラック	3,727	2,959	3,010	3,057	3,027	-18.8
	ノンテニユア	49,420	46,351	40,822	44,473	47,241	-4.4

出所：AFT, “Higher Education Data Center”, http://higherdata.aft.org/instit/national/tenure_rank.cfm#percent

その他の問題点としては、ノンテニユアの教員・講師が授業実施において欠かせない役割を果たしている一方で、講義担当だけではテニユア獲得の条件である「研究と講義の両方において優れている」ことを証明できず、また、講義準備に追われて自身の研究活動に割く時間がほとんど取れないことから、どれだけ人気がある講師でもテニユアにはなることが難しいということが挙げられている。例えばハーバード大学 (Harvard University) の教養部 (Faculty of Arts and Sciences) では、講義受講学生数 (1名の学生は複数の講義を受講するためそれらを合わせた累計数) のうち29%がテニユアトラックでないファカルティーが教鞭をとる授業を取っているという (なおそれ以外は、テニユアまたはテニユアトラックのファカルティーが61%、客員が10%)。同大学では、学生から人気が高いものも、有期契約の講師に留まるしか選択肢がないものも多いという。ハーバード大学では、従来、講師 (lecturer) は3年、指導教官 (preceptor) は5年、論文指導教官 (Expos preceptor) は8年を最高契約期間として、毎年契約更新が行われていた。しかし現在、教養部においては、教員の雇用の安定性を高めるため、これらの教員を「カリキュラム上必要があれば」複数年契約で雇用することが可能となっている³¹。

しかし、このように講義のみを担当する優れた教員が大学運営にとって重要であることは認識されながらも、テニユアの条件から「研究で優れた実績をあげている」ことを外すことは、実際は難しいようである。ハーバード大学では、テニユア付与条件で研究を重視することで、同大学の世界トップ大学としてのステータスが保たれていると考える教授は多く、同大学において、テ

³¹ The Harvard Crimson, “Teaching Without Tenure: The Lecturer’s Role in a Harvard Education”. December 5, 2011. <http://www.thecrimson.com/article/2011/12/5/tenure-faculty-lecturers/>

ニュア取得の条件の変更に関する動きが出ることはほとんどないと考えられている³²。

以下ではUS ニュース (US News and World Report) が毎年発表する大学ランキング³³の上位校のうち、公立大学5校、私立大学5校を選び出して、それぞれの雇用形態について研究者に関する情報を中心に収集して紹介する。

公立大学・私立大学それぞれ上位10校における、指導・研究等を主要業務とするスタッフの数の内訳は、下表の通りである。

<公立大学>

	フルタイム					パートタイム	大学院生	合計
	テニュア	テニュアトラック	テニュアトラック外	ファカルティのステータスなし	合計			
カリフォルニア大学バークレー校	1,140	230	240	716	2,326	884	4,596	7,806
カリフォルニア大学ロサンゼルス校	1,212	227	281	342	2,062	629	3,342	6,033
バージニア大学	724	179	292	0	1,195	76	1,617	2,888
ミシガン大学アナーバー校	1,427	419	1,528	0	3,374	815	3,573	7,762
ノースカロライナ大学チャペルヒル校	937	298	436	0	1,671	323	3,313	5,307
ウィリアム・アンド・メリー大学	400	118	140	0	658	173	796	1,627
UC デイビス	1,047	220	212	565	2,044	483	3,239	5,766
UC サンディエゴ	739	183	114	330	1,366	301	2,819	4,486
UC サンタバーバラ	691	95	103	212	1,101	319	1,832	3,252
ウィスコンシン大学マジソン校	1,282	334	478	0	2,094	563	4,782	7,439

³² 同上

³³ US News and World Report, “National University Rankings”

<http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-universities/spp+50>

<私立大学>

	フルタイム				合計	パートタイム	大学院生	合計
	テニュア	テニュアトラック	テニュアトラック外	ファカルティのステータスなし				
ハーバード大学	807	391	423	1,131	2,752	692	1,818	5,262
プリンストン大学	539	170	135	612	1,456	256	838	2,550
エール大学	564	305	462	479	1,810	441	1,571	3,822
コロンビア大学	705	430	304	0	1,439	942	1,900	4,281
シカゴ大学	617	246	365	580	1,808	359	490	2,657
マサチューセッツ工科大学	737	228	9	3,958	4,932	559	2,994	8,485
スタンフォード大学	750	211	64	632	1,657	806	2,908	5,371
デューク大学	673	165	535	0	1,373	49	1,000	2,422
ペンシルバニア大学	773	255	390	389	1,807	706	17	2,530
カリフォルニア工科大学	231	48	88	548	915	18	944	1,877

出所： <http://chronicle.com/article/faculty-salaries-data-2012/>を元に作成

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）

3.1 カリフォルニア大学（University of California）

3.1.1 組織概要

1869年創立のカリフォルニア大学は、バークレー、ロサンゼルス、サンディエゴなど10のキャンパスに22万名の学生と17万名の教職員を擁する、米国でも最大級の大学である。

3.1.2 労働契約の実態

カリフォルニア大学の人事規定としては、大学総長室（Office of the President）が「大学人事ポリシー（Academic Personnel Policy）」³⁴を策定している。その中の「セクション2：任命と昇進（Section II. Appointment and promotion）」では、同大学で雇用されるアカデミア職について、その職ごとに任命及び昇進に関する規則が説明されている。

そこにおいては、有期雇用される教員・研究者は以下のように分類されている。

- 「教授（Professor）」シリーズ：「Instructor」「Assistant Professor」「Associate Professor」「Professor」の4ランクに分かれるが、このうち最初の2つが有期雇用の教員となる³⁵。
 - 「Instructor」：任期は最大1年間で、1回のみ更新可能。
 - 「Assistant Professor」：任期は最大2年間で、2年ずつ更新可能。「Assistant Professor」となれるのは最大8年まで。
- 「Lecturer」及び「Senior Lecturer」：通常、有期またはパートタイムで授業を担当するものに与えられるタイトル。任期は1年で更新可能。6年目以上の再契約においては、教育の質が高いかどうか、または特殊な教授法を取り入れているかのどちらかに合致することを確認しなければならない³⁶。
- 「プロフェッショナル・リサーチ（Professional Research）」シリーズ：教授ランクのものが行うような独立研究を実施するもので、承認を得れば主任研究員（PI）となることも可能。フルタイム、パートタイム、または給与無のどれでもよい。博士号を取得していることが条件。雇用契約は更新可能。職名は以下の通り（科学者の場合は「Associate Research Scientist」、エンジニアの場合は「Research Engineer」などとなる）³⁷。

³⁴ <http://www.ucop.edu/academic-personnel/academic-personnel-policy/index.html>

³⁵ http://www.ucop.edu/academic-personnel/_files/apm/apm-220.pdf

³⁶ http://www.ucop.edu/academic-personnel/_files/apm/apm-283.pdf

³⁷ http://www.ucop.edu/academic-personnel/_files/apm/apm-310.pdf

- 「Assistant Research ○○」：通常任期 2 年以内。8 年を超えてこの職に留まることはできない。
 - 「Associate Research ○○」：通常任期 2 年以内。
 - 「Research ○○」：通常任期 3 年以内。
- 「プロジェクト (Project)」シリーズ：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もの。雇用形態は、フルタイム、パートタイム、または給与無のどれでもよい。博士号を持っていることが条件。契約更新は可能であるが、カリフォルニア大学内のキャンパスの一部では有期雇用期間を 8 年間に制限するところがあるため、その場合は、最初の契約日から 8 年以上を超えた雇用はできない。職名は以下の通り³⁸。
 - 「Assistant Project ○○」：通常任期 2 年以内
 - 「Associate Project ○○」：通常任期 2 年以内
 - 「Project ○○」：通常任期 3 年以内。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例：バークレー校>

ポジション	Specialist
学部・センター	Cancer Research Laboratory
募集内容	生物学学士号を持ち、8年以上の研究経験を持つもの。フローサイトメトリーを利用し、大学バイオ医療研究者の研究支援を行う。また、フローサイトメトリー施設の管理の支援も実施。
雇用期間	明示されていないが、契約更新可能であると記載されている。
関連ウェブサイト	http://academicemployment.chance.berkeley.edu/DetailsJobSearch.cfm?recordID=1370

ポジション	Laboratory Assistant
学部・センター	Ecosystem Sciences Division
募集内容	動物観察の実地調査を実施。3～5名のチームで、特にカンガルーネズミの観察を行う。学士号以上を持ち、カリフォルニア州に生息する植物や動物に精通していることが条件。
雇用期間	明示なし。
関連ウェブサイト	https://hrw-vip-prod.is.berkeley.edu/psp/JOBSPROD/EMPLOYEE/HRMS/c/HRM_HRAM.HRS_CE.GBL?Page=HRM_CE_HM_PRE&Action=A&SiteId=17 (Job ID: 15185)

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例：ロサンゼルス校>

ポジション	Assistant Researcher I
学部・センター	Biochemistry
募集内容	プレ mRNA の構造及び役割、そして疾病における役割について独自の調査を行う。大学院生・大学生の監督も担当。バイオ化学分野での博士号を持ち、5年以上のポストドクター経験を持つ者が対象。

³⁸ University of California, APM-311 http://www.ucop.edu/academic-personnel/_files/apm/apm-311.pdf

雇用期間	12 カ月。
関連ウェブサイト	http://main.hercjobs.org/jobs/5175373/asst-researcher-i (Job ID: 10637506)

ポジション	Assistant Project Scientist I
学部・センター	Department of Microbiology, Immunology and Molecular Genetics
募集内容	遺伝子の仕組みに関する独自研究を実施。科学論文執筆の準備、及び、助成申請書の準備も行う。生物科学分野での博士号取得者でバイオ化学及び分子生物学において5年以上の経験を持つ者が対象。
雇用期間	12 カ月
関連ウェブサイト	http://main.hercjobs.org/jobs/5177989/assistant-project-scientist-i (Job ID: 12004228)

3.1.3 取組・課題など

サンディエゴ校のコンピュータ科学・数学の某教授は、本調査におけるインタビューに対し、以下のコメントを行った。

- 研究に当たっては、自分は数学者ということもあり、アシスタントの必要性はあまりなく、有期契約の研究者は雇用していない。一方、大学院生を TA (Teaching Assistant) や GSR (Graduate Student Researcher) として利用している。TA は学部予算を使って博士号課程に在籍する学生すべてに与えられ、GSR はファカルティーの研究資金の余剰分が使われることになる。
- 数学を専攻する博士号課程在籍者に対して、研究フェローシップが不足しているため、博士号課程在籍者は研究よりも、TA として学部生の教育に時間を割くことになってしまっている現状に懸念を抱いている。
- 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た。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おり、この問題が解決されることを願っている。

3.2 バージニア大学 (University of Virginia)

3.2.1 組織概要

バージニア大学は、米国独立宣言の起草者であり第3代大統領トマス・ジェファークソンにより1819年に創設された名門州立大学である。フルタイムの教員・研究職員は2,704名、同じくその他職員は5,854名（いずれも2012-13年度）である。

3.2.2 労働契約の実態

バージニア大学 (University of Virginia) では、教員と研究者の規則を管理している部署は研究担当副学長室 (Office of Vice President for Research) である。

「ファカルティ・ハンドブック (Faculty Handbook)」³⁹によると、有期契約のテニユアトラック教員としては以下のようなランクが存在する⁴⁰。

- 「Instructor」：任期1年。再任可能。修士号取得者。
- 「Acting Assistant Professor」：博士号課程に在籍するもので、論文のみを残しているもの。任期1年で、任期終了までに博士号取得が期待されている。
- 「Assistant Professor」：テニユアトラックであるが、7年を超えて Assistant Professor に留まることは出来ない。就任から6年以内に昇進し、テニユアを獲得する必要がある。
- 「Associate Professor」：通常は無期であるが、6年以内の有期雇用も可能。

また、ノンテニユアトラックの教員の雇用については、「ノンテニユアトラックファカルティ雇用に関するポリシー (Policy: Employment of Non-Tenure-Track Faculty)」⁴¹に詳しい。これによると、ランクは、「Lecturer」「Instructor」「Assistant Professor」「Associate Professor」「Professor」である。通常任期は1～5年の間であるが、3年以上の任用の場合、大学学長からの承認が必要となる⁴²。継続雇用は可能である⁴³。

³⁹ <http://www.virginia.edu/provost/documents/Handbook-2012-2013.pdf>

⁴⁰ 18、19 ページ

⁴¹ <https://policy.itc.virginia.edu/policy/policydisplay?id=HRM-003>

⁴² III. Term of Appointments

⁴³ VII. REAPPOINTMENT AND STANDARDS FOR NOTICE

研究スタッフに関しては「プロフェッショナル研究スタッフ雇用に関するポリシー (Policy: Employment of Professional Research Staff)」を公開している。「プロフェッショナル研究スタッフ」は、以下のように分類されている⁴⁴。

- 「Junior Professional Research Staff」
 - 「Research Assistant」：修士号取得者。主任研究者（PI）の指示を受けて研究業務を実施。1年契約であるが、更新回数に制限はない。
 - 「Postdoctoral Research Associate」：博士号取得したばかりのもので、フルタイムで研究を行うもの。アカデミア職の準備期間として捉えられており、研究内容は自由に選び、任期期間内の研究成果を論文として公開することが期待されている。1年契約で最大3年まで延長可能。
- 「Senior Professional Research Staff」
 - 「Research Scientist」：博士号取得者、または有経験者の修士号取得者。自らのイニシアティブでタスクをこなすことができるもの。契約期間は1～3年間であるが、更新回数に制限はない。
 - 「Senior Scientist」：博士号取得者。研究チームを統括するだけの経験や知識を持ち、自らのイニシアティブでタスクをこなすことができるもの。契約期間は1～3年間であるが、更新回数に制限はない。
 - 「Principal Scientist」：博士号取得者で、非常に優れた能力を持つ者。プロジェクト統括者となるが、学生への指導は求められない。契約期間は1～3年間であるが、更新回数に制限はない。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Research Associate
学部・センター	Department of Computer Science in the School of Engineering and Applied Science
募集内容	ハードウェア・ソフトウェアのリダンダンシーを使って安全性及びフォールト・トレランスを提供するというテーマの研究を実施。大学院生の監督も担当する。
雇用期間	2013年9月まで。ただしパフォーマンスと予算に応じて更新可能。
関連ウェブサイト	https://jobs.virginia.edu/applicants/jsp/shared/frameset/Frameset.jsp?time=1362013112375 (Job ID: 0611410)

ポジション	Research Associate
学部・センター	Department of Biology
募集内容	寄生種と宿主、またはそれ以外の種との間の関連性を学際的アプローチ

⁴⁴ 「2. Terms and Conditions of Employment」 <https://policy.itc.virginia.edu/policy/policydisplay?id=HRM-033>

	で研究。直物生物学での博士号取得者であることが条件。
雇用期間	1 年間。予算とパフォーマンスに応じて、1 年契約を 2 回更新することが可能。
関連ウェブサイト	https://jobs.virginia.edu/applicants/jsp/shared/frameset/Frameset.jsp?time=1362013112375 (Job ID: 0610705)

3.2.3 取組・課題など

物理学のオリビエ・フィスター教授 (Olivier Pfister) は、本調査におけるインタビューに対し、以下のコメントを行った。

- 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。またポスドク研究者も稀に受け入れる。
- ポス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ないということで、非常に大変な状況にある。研究職ポジションも多いが、テニユアトラックのファカルティーと比べると、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。

3.3 ミシガン大学 (University of Michigan)

3.3.1 組織概要

1817年創立のミシガン大学は、米国で最も歴史のある公立大学の1つである。アナーバー、フリント、デアボーンの3つのキャンパスを擁し、その旗艦校であるアナーバー校は、カリフォルニア大学バークレー校と並んで米国の公立大学の最高峰とされる。

3.3.2 労働契約の実態

ミシガン大学で有期雇用される教員及び研究者のうち（テニユアまたはテニユアトラックではないもの）、主なものは、「Research Professor Track」と「Research Scientist Track」というトラックを踏むことになる。これらの有期雇用人材については、「研究科学者・研究教授トラックの任用・昇進ポリシー（Policies on Appointments and Promotions for Research Scientist and Research Professor Tracks）」⁴⁵に明記されている。

これによると、まず「Research Professor Track」は以下のようなランクに分かれている⁴⁶。

- 「Research Assistant Professor」：テニユアトラックの助教と同等の業績を納める可能性を持つ。ピアレビューを受けた論文発表や学会等での発表・参加の経験を有する。雇用から3年目にパフォーマンスレビューを実施した後、5年目になっても昇進していない場合は、6年目のレビューを実施。この結果として、①Research Associate Professor または Associate Research Scientist に昇格、②現行での昇進はできないが、成長していると判断されたものは Research Assistant Professor として継続雇用、③昇進にはふさわしくなく、またパフォーマンスも不十分なものについては、スタッフポジションへの降格または解雇、の3つが想定されている。
- 「Research Associate Professor」：研究業績に関し地域内・国内において著名であり、テニユアを持つ准教授と同等レベル。同職に留まることが出来る年数について制限はない。
- 「Research Professor」：国内外で名を馳せ、テニユアを持つ教授と同等程度の業績を持つ。同職に留まることが出来る年数について制限はない。

⁴⁵ <http://research.umich.edu/policies/research-faculty/appointments-and-promotions/#1>

⁴⁶ 「8. Criteria for Appointment and Promotion to Research Faculty Ranks」 「10. Mandatory Review Cycles for the Research Professor Track」

<http://research.umich.edu/policies/research-faculty/appointments-and-promotions/#8>

一方、「Research Scientist Track」におけるランクは、以下のように分類されている⁴⁷。

- 「Research Investigator」: 博士号取得またはポストドクトレーニングを終えたばかりのもの。2年目に Assistant Research Scientist または Research Assistant Professor に昇進させるかどうかレビューを実施。同職に就けるのは最高4年まで。
- 「Assistant Research Scientist」: 昇進に向けたレビューは任期3年目以降に行われる。ここでは、Associate Research Scientist または Research Associate Professor に昇進させるか決定する。5年目になっても昇進していない場合は、6年目に重点的にレビューを実施し、雇用を継続するかどうかを決定。その後も3年ごとにレビューを行うことになる。
- 「Associate Research Scientist」: 同職に留まる年数に制限はない。昇進に向けたレビューは3年目以降に行われ、この結果で、Research Scientist または Research Associate Professor、Research Professor に昇進。6年目にもレビューを実施。
- 「Research Scientist」: 同職に留まる年数に制限はない。昇進に向けたレビューは3年目以降に行われ、Research Associate Professor または Research Professor に昇進することもある。6年目にもレビューを実施。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例：アナーバー校>

ポジション	Research Area Specialist Inter
学部・センター	The School of Natural Resources and Environment (SNRE)
募集内容	環境分野での修士号または博士号取得者で、GIS (Geographic Information System) システムに精通しているものが対象。データ準備、データ分析、データベース管理を担当。
雇用期間	1年間。予算とパフォーマンスに応じて継続雇用の可能性あり。
関連ウェブサイト	http://umjobs.org/job_detail/79408/research_area_specialist_inter (Job ID: 79408)

ポジション	Project Senior Manager
学部・センター	The School of Natural Resources and Environment (SNRE)
募集内容	環境分野での修士号取得者が対象。研究全般における責任を負う研究者で、協力機関候補との関係づくりにも貢献する。
雇用期間	2年間。予算とパフォーマンスに応じて継続雇用の可能性あり。
関連ウェブサイト	http://umjobs.org/job_detail/78786/project_senior_manager (Job ID: 78786)

⁴⁷ 「8. Criteria for Appointment and Promotion to Research Faculty Ranks」 「9. Time-in-Rank Limits for Research Investigators and Mandatory Review Cycles for the Research Scientist Track」
<http://research.umich.edu/policies/research-faculty/appointments-and-promotions/#8>

3.4 ノースカロライナ大学チャペルヒル校 (University of North Carolina at Chapel Hill)

3.4.1 組織概要

1789年創立のノースカロライナ大学チャペルヒル校は、米国最古の公立大学の1つである。

3.4.2 労働契約の実態

ノースカロライナ大学チャペルヒル校 (University of North Carolina at Chapel Hill) では、研究スタッフに関しては「ノンファカルティ―研究スタッフ、指導スタッフ等に関する雇用ポリシー (Employment Policies for EPA Non-Faculty Research Staff, Instructional Staff, and Tier II Senior Academic and Administrative Officers of The University of North Carolina at Chapel Hill)」⁴⁸をまとめている。

このポリシーによると、研究スタッフ任用は通常「at-will」であり、総長 (Chancellor) やまたはその代理人の判断によりいつでも解雇ができるとしている。ただし過去に当たっては、雇用から1年以内のものは解雇日から30日前、2年以上のものは90日前に当該スタッフに通達することが求められている⁴⁹。

また、「ファカルティ―のランク・任用追跡・職名ガイドライン (Faculty Ranks, Appointment Tracking, and Working Title Guidelines)」⁵⁰では、以下のように有期雇用教員 (テニユアまたはテニユアトラックではないもの) の任期が定められている⁵¹。

- Clinical – 「Clinical Professor」「Clinical Associate Professor」「Clinical Assistant Professor」「Clinical Instructor」: 契約期間 1～5 年。更新可能。
- Research – 「Research Professor」「Research Associate Professor」「Research Assistant Professor」「Research Instructor」: 契約期間 1～5 年。更新可能。

⁴⁸

<http://hr.unc.edu/policies-procedures-systems/epa-non-faculty-employee-policies/terms-and-conditions-of-employment/employment-policies-for-epa-non-faculty-research-staff-instructional-staff-and-tier-ii-senior-academic-and-administrative-officers-of-the-university-of-north-carolina-at-chapel-hill/>

⁴⁹ Sections II, V. “Employment Policies for EPA Non-Faculty Research Staff, Instructional Staff, and Tier II Senior Academic and Administrative Officers of The University of North Carolina at Chapel Hill”

⁵⁰ <http://academicpersonnel.unc.edu/faculty-policies-procedures/faculty-appointments/index.htm>

⁵¹ http://academicpersonnel.unc.edu/faculty-policies-procedures/faculty-appointments/index.htm#P56_5116

さらに、講師 (Lecturer) については、「Lecturer」「Senior Lecturer」「Master Lecturer」の3ランクに分かれている。このうち、「Lecturer」は1～5年間、「Senior Lecturer」は5年間の任期が望ましいとされており、一方、「Master Lecturer」については契約期間に関する規定はない。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Research Assistant
学部・センター	Department of Biology
募集内容	1 週間に 30 時間勤務のパートタイム。DNA 準備、画像分析を実施。学士号を有し、酵母細胞生育の経験者。
雇用期間	6 カ月以内
関連ウェブサイト	https://unc.peopleadmin.com/postings/13298

ポジション	Field Assistant
学部・センター	Department of Biology
募集内容	NSF 助成事業 2 つにフルタイムで従事する。ウイルスとそれに感染する草の種類を調査し、病原菌を研究する。学士号取得者で野外での研究実施研究者。
雇用期間	5 カ月以内
関連ウェブサイト	https://unc.peopleadmin.com/postings/13345

3.5 ウィリアム・アンド・メリー大学 (College of William and Mary)

3.5.1 組織概要

1693年創立のウィリアム・アンド・メリー大学（バージニア州）は、米国ではハーバード大学に次いで歴史のある大学である。バージニア大学の創立者でもある第3代大統領トマス・ジェファソン、「モンロー主義」で知られる第5代大統領ジェームズ・モンローなどを輩出してきた。

3.5.2 労働契約の実態

ウィリアム・アンド・メリー大学では、有期雇用の教員・研究者に特化したポリシーは定めていないが、有期雇用の教員・研究者については、契約更新及び解雇は、大学側が相当の理由があれば実施できるとしている⁵²。

また、「ファカルティ・ハンドブック (Faculty Handbook)」⁵³によると、有期雇用の教員（テニユアまたはテニユアトラックでないもの）は、以下のようなタイトルが用いられるが、状況や役割によって、タイトルの前に「Research」「Clinical」「Visiting」「Executive」、または、タイトルの後に「of the Practice」を付けることが出来る⁵⁴。

- 「Instructor」
- 「Lecturer」
- 「Senior Lecturer」
- 「Post-doctoral Fellow」
- 「Assistant Professor」
- 「Associate Professor」
- 「Professor」

これら有期雇用の教員・研究者については、契約期間は1～5年が基本であるが、外部団体から助成を受けているプロジェクトから資金を受けている場合、または、それ以外の理由で5年以上の雇用が必要である場合については、契約は5年を超えて延長することが可能という。

⁵² Sections IV A, V.

⁵³ http://www.wm.edu/about/administration/provost/documents/appt_termination_prof_faculty.pdf

⁵⁴ <http://www.wm.edu/about/administration/provost/documents/facultyhandbook.pdf>

⁵⁴ III. B. 1. b. <http://www.wm.edu/about/administration/provost/documents/facultyhandbook.pdf>

3.6 ウィスコンシン大学マジソン校 (University of Wisconsin - Madison)

3.6.1 組織概要

ウィスコンシン大学の旗艦校であるマジソン校は、1848年に創設され、現在42,595名の学生と17,343名の教職員（うち教員2,027名）を擁する。

3.6.2 労働契約の実態

ウィスコンシン大学マジソン校 (University of Wisconsin – Madison) では、有期雇用の研究職に関しては「アカデミックスタッフに関するポリシー・手続き (Academic Staff Policies and Procedures)」⁵⁵において定めている。これによると、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) が一般的であるという⁵⁶。それ以外については、有期雇用の最大契約年数等やランク・職種ごとの規定は大学レベルでは定められておらず、学部レベルにおいてさらに詳しい規定が存在する。例えば、同校の文学・科学部 (College of Letters & Science) では、「L&S ハンドブック (L&S Handbook)」⁵⁷の中で、教官・研究者・事務員の雇用等について関連する規定を明示しているが（採用にかかる注意点、給与、退職に関する規定等を含む）、雇用期限等に関する条件は確認できなかった。

3.6.3 取組・課題など

バイオ化学・遺伝子の研究に従事する某教授は、本調査におけるインタビューに対し、以下のコメントを行った。

- 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つたりすれば、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、できる限り 6 カ月から 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。
- ウィスコンシン大学には、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ー料収入を利用して、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。

⁵⁵ <http://acstaff.wisc.edu/documents/ASPP2010.pdf>

⁵⁶ 2.01 Types of Appointment

⁵⁷ <http://www.ls.wisc.edu/handbook/Default.htm>

3.7 ハーバード大学 (Harvard University)

3.7.1 組織概要

米国最古の大学であるハーバード大学（マサチューセッツ州ケンブリッジ）は、世界最高の評価を得ている私立大学である。現職オバマ氏（法科大学院修了）を含む8名の歴代米国大統領、75名のノーベル賞受賞者、5名のフィールズ賞受賞者など、世界的なリーダーと頭脳を輩出している。

3.7.2 労働契約の実態

ハーバード大学では学部ごとに任命・昇進にかかる規定が定められており、教養学部（Faculty of Arts and Sciences）では「FAS 任命・昇進ハンドブック（FAS Appointment and Promotion Handbook）」⁵⁸が毎年発表され、この中に教員・研究員の雇用について規定が設けられている。教養学部では、「8年ルール（Eight-Year Rule）」として、テニユアトラックではないランクのポジションにつく教員は8年を超えて教職に就くことが出来ないという規定が存在する。この8年というのは役職が途中で変わってもノンテニユアの教職に就く限りカウントされるものとなっている⁵⁹。

有期雇用の教員としては以下の形態が存在しており（テニユア及びテニユアトラックのものは含まない）⁶⁰、上述した8年ルールが適用されることになる。

- 「Professor of the Practice」：博士課程を修了した指導官で、国内外で教育分野でのリーダーとして著名なもの。フルタイムまたはパートタイムでの就労が可能。契約期間は通常 5 年間。再契約可能。
- 「Professor in Residence」：他大学でテニユアの職を得ている研究者に付与するタイトル。契約期間は通常最高 5 年間で、再任は 1 回可能。
- 「Senior Lecturer」：通常博士号取得者で、指導能力に優れているもの。契約期間は最高 5 年間。再契約可能。
- 「Lecturer」：博士号取得者でなければならない。1 年契約または 3 年契約。1 年契約の場合、最高 3 年間の勤務が可能。3 年契約の場合は、再契約は行われない。
- 「Senior Perceptor」：言語・スキル等の特別分野における指導教官（perceptor）の取り纏めやトレーニングを実施。契約期間は通常 5 年間。再契約可能。

⁵⁸ http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic851002.files/Final_Handbook_for_OFA_webposting.pdf

⁵⁹ 「A. Appointment Parameters (2)」

http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic851002.files/Final_Handbook_for_OFA_webposting.pdf

⁶⁰ 「7. Multi-Year Renewable Appointments」 「9/ Lecturer, Preceptor, and College Fellow Appointments」

http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic851002.files/Final_Handbook_for_OFA_webposting.pdf

- 「Perceptor」: 契約は1年間または3年間のどちらかで行われ、最高5年の再契約が可能。
- 「College Fellow」: 博士号課程を修了したばかりのもので、優れた教育活動を行うもの。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。

また、同学部においては、有期雇用の研究者を採用する場合、以下のいずれかの形が取られる⁶¹。

- 「Fellow」: PIや学部、センターが持つ予算の中で、研究を行うもの。1年契約。フェローとして従事できるのは3年以内。
- 「Postdoctoral Fellows」: 博士号取得者のみ。ポスドク研究を実施。1年契約で最大3年間。
- 「Research Associates」: 博士号取得者のみ。通常、2年以上のポスドク経験を持つもの。ファカルティの指導の元研究事業を支援。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。その後は13年目、18年目と5年ごとにレビューを実施。
- 「Research Fellows」: 博士号取得者のみ。アカデミア職を得るために長期間に亘るポスドク経験が必要とされる生物学等の分野において採用されているポジション。研究者が自身の研究を行う。1年契約で最大5年。
- 「Senior Research Fellows」: ハーバード大学がスポンサーする特別ポジションで、非常に優れた研究者にオファーされるもの。研究者は自由に研究を行うことができる。期間については制限なし。
- 「Visiting Scholars」: 出向者受け入れに利用されるポジション。1年契約で2年以上継続することはできない。離職してから3年後にまた再任可能。
- 「Associates」: 無償のポジション。1年契約で5年ごとに学部長によるレビューが必要。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Research Assistant III Lab
学部・センター	Faculty of Arts and Sciences (The Department of Molecular and Cellular Biology)
募集内容	分子・遺伝子実験の実施、消耗品の整理・注文、研究機器・データベースの管理等を担当。
雇用期間	1年間。更新可能。
関連ウェブサイト	https://sjobs.brassring.com/1033/asp/tg/cim_jobdetail.asp?partnerID=25240&siteID=5341&AReq=28661BR

ポジション	Statistical Programmer/Analyst
学部・センター	School of Public Health, Health Policy and Management (Statistics/Biostatistics)

⁶¹ 「13. Research Appointments」

http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic851002.files/Final_Handbook_for_OFA_webposting.pdf

募集内容	大規模なデータの統計分析を行う学際チームの一員として、ファカルティやその他研究者と共に研究に携わる。研究テーマはヘルスケア。
雇用期間	2014年2月1日まで(助成期間終了日)
関連ウェブサイト	https://sjobs.brassring.com/1033/asp/tg/cim_jobdetail.asp?partnerID=25240&siteID=5341&AReq=28719BR

3.7.3 取組・課題など

システム生物学担当の某准教授は、本調査におけるインタビューに対し、以下のコメントを行った。

- 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なっている。しかし、スキルや知識は交代するごとに失われ、また、助成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。
- もしファカルティ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カ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な権限を持っていた。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る。
- 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が増えてきている。これは、複数のPIが余剰な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うものである。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。
- 現在は助成金が得にくくなっており、研究者を無期で雇用することが難しくなっている。
- 日本で提案されている有期雇用研究者の雇用規制には懸念があり、研究者の利益にならないと考える。通常、研究者は昇進し、独立研究者になり、自分の研究プロジェクトをするようになるからであり、研究者の職に永遠にとどまることはない。

3.8 プリンストン大学 (Princeton University)

3.8.1 組織概要

1746年創立のプリンストン大学（ニュージャージー州プリンストン）は、米国で4番目に古い大学である。8,801名の学生（2012-13年度）、フルタイム・パートタイム・客員を合わせて1,148名の教員（2012年春学期）を擁する。

3.8.2 労働契約の実態

プリンストン大学 (Princeton University) では、教員の雇用に関しては、「プリンストン大学のファカルティールール・手続き (Rules and Procedures of the Faculty of Princeton University and Other Provisions of Concern to the Faculty)」⁶²に詳しい。教員のうち、テニユアまたはテニユアトラックでない有期雇用のものは、以下の通り⁶³。

- 「Assistant Professor」：初回は3年契約で、1回に限り再契約可能。6年以上、同職に留まることは出来ないため、就任から5年目または6年目に Associate Professor（テニユアトラック）への昇進が、可能かどうか学部が判断する。
- 「Senior Lecturer」：フルタイムで教育活動に従事する者。初回契約は3年で、その後、3年間または5年間の更新が可能。更新回数に限度はない。
- 「Lecturer」：通常1年契約であるが、3年契約も学部のニーズに応じて場合によっては可能。更新可能。
- 「Instructor」：契約期間は1年間。3年目に Assistant Professor への昇進が、可能かどうか学部が検討し、その旨を Instructor に伝える。昇進が認められなかった Instructor は4年目に退職。

また、有期雇用の研究者に関しては、「プロフェッショナル研究者・専門家に関する規則・手続き (Rules and Procedures of the Professional Researchers and Professional Specialists of Princeton University and Other Provisions of Concern to These Personnel)」⁶⁴にその扱いを取りまとめている。プロフェッショナル研究者は以下のようなランクに分類されている⁶⁵。

⁶² http://www.princeton.edu/dof/policies/publ/fac/rules_toc/

⁶³ 「Chapter IV: The Faculty」

http://www.princeton.edu/dof/policies/publ/fac/rules_toc/chapter4/#comp0000462c67a100000011545197

⁶⁴ http://www.princeton.edu/dof/policies/publ/res_spec/rules_and_procedures_toc/

⁶⁵ 「III Professional Researchers」

http://www.princeton.edu/dof/policies/publ/res_spec/rules_and_procedures_toc/chapter_3/#comp00004608cf21000000018445bd

- 「Senior ○○」（例：Senior Scientist、Senior Geologist 等、○○には該当する職業分野を挿入）：既にアカデミア・民間・政府から引退した優秀な研究者で、独自の研究を実施するか、またはプリンストン大学研究者との共同研究を実施。1年契約で期間上限なし。
- 「Senior Research ○○」、「Research ○○」、「Associate Research ○○」：博士号取得者のみ。「Senior Research」と「Research」レベルは、その活動内容・業績が優れていれば、退職年齢まで継続して雇用されるポジション（これを同大学では continuing appointment と呼んでいる）。「Associate Research」レベルは、通常1年契約で、雇用から6年目に「Research」レベルに昇進するかどうかのレビューを実施。昇進にふさわしくないと判断されたものは、大学側の必要に応じて「Associate Research」レベルで最後1年契約をすることが可能である。
- 「Visiting Senior Research ○○」「Visiting Research ○○」「Visiting Associate Research ○○」：他機関からの出向者。契約期間は1年以内であるが、最高3年間まで延長可能。
- 「Senior Visiting Fellow」「Visiting Fellow」：独自調査を行うための客員研究者向けのポジション。「Senior Visiting Fellow」は1年契約で1回更新可能。「Visiting Fellow」の任期は送り出し機関と調整するが、通常1セメスターから1年間。2年目への更新も必要であれば可能。
- 「Visiting Research Collaborator」：プリンストン大学研究者との共同研究や共同論文執筆のために、キャンパスに1カ月以内の短期滞在する研究者向けで、大学施設をその間利用できるようにするための措置。通常任期は1年以内であるが、協力関係が継続する場合は更新可能。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Senior Research Spec I (Lab)
学部・センター	Department of Civil and Environmental Engineering
募集内容	低コストの環境モニタリングセンサーシステムの実地研究を担当。ケニアの Mpala Research Center でのフルタイム勤務。
雇用期間	1年間。パフォーマンスと予算によって3年まで更新可能。
関連ウェブサイト	https://jobs.princeton.edu/applicants/jsp/shared/position/JobDetails_css.jsp?postingId=191659

ポジション	Associate Professional Specialist
学部・センター	Department of Civil and Environmental Engineering
募集内容	Land Surface Hydrology Research Group が実施する研究プロジェクトへの技術的サポートを実施。同グループでは、地球水・エネルギーサイクルのモデリング及び分析を行っている。修士号以上取得者が対象。
雇用期間	1年間。パフォーマンスと予算によって更新可能。
関連ウェブサイト	https://jobs.princeton.edu/applicants/jsp/shared/position/JobDetails_css.jsp?postingId=191067

3.9 エール大学 (Yale University)

3.9.1 組織概要

エール大学は米国で3番目に古い大学であり、ハーバード大学、プリンストン大学と共に「Big 3」あるいは「HYP」と称される名門私立大学である。5,322名の学部生と6,526名の大学院生、3,953名の教員、9,183名の職員（いずれも2011-12年度）を擁する。

3.9.2 労働契約の実態

エール大学では、「エール大学ファカルティ・ハンドブック (Yale University Faculty Handbook)」⁶⁶において、有期雇用の教員・研究者に関する規則が明示されている。

まず、大学全体の規定として、テニユアを持たない Assistant Professor 及び Associate Professor については、同じ職での勤務期間は最大10年に限定されている（学部によっては最大9年）。ただし、家族の面倒を見たり、軍隊に入隊したりするなどして休暇を取っていた場合は、最高3年間まで期間を延長することが可能である⁶⁷。

またその他、有期雇用される教員については、学部ごとにその規定が異なっているが、教養学部 (Faculty of Arts and Sciences) では、以下のようなポジションが存在する⁶⁸。

- 「Professor Adjunct」、「Associate Professor Adjunct」、「Assistant Professor Adjunct」：民間ビジネスリーダーや芸術家など、特定の分野での優れた知識を持ち、教育活動を行うために特別任命された教員。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」：特定の分野における実地経験者や芸術家。フルタイムで契約期間は3～5年間。更新可能。
- 「Lecturer」、「Senior Lecturer」：博士号取得者。Senior Lecturer は教育経験を6年以上持ったものに限定。契約期間は、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」：外国語教師。契約期間は1セメスターから5年の間で、更新可能。

⁶⁶ <http://www.yale.edu/provost/handbook/>

⁶⁷ 「III.F Maximum Time in Non-tenure Ladder Ranks」 <http://www.yale.edu/provost/handbook/III.F.html>

⁶⁸ 「IV.K Other Instructional Appointments」 <http://www.yale.edu/provost/handbook/IV.K.html>

一方、研究に限定した有期雇用に関する規定は大学全体統一されており、以下のように「Research Faculty Rank」及び「Postdoctoral and Other Non-faculty Research Ranks」の2つに分類されている⁶⁹。

- Research Faculty Rank
 - Associate Research Scientist/Scholar：博士号取得後研究経験2年以上あるもの。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年間ごとに更新可能。最低5年に1回はキャリア発展に関する提言を受けるためのレビューを実施。
 - 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 and Other Non-faculty Research Ranks
 - Postdoctoral Appointees：博士号取得してすぐの研究者向けの職で、「postdoctoral fellows」（エール大学以外からの資金源を利用しており、エール大学所属とはならない）と「postdoctoral associates」（エール大学から付与された資金源を利用し、エール大学に雇用されている）の2つが存在。ポス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：修士号以下を取得し、エール大学でトレーニングを受けるもの。1年契約で、1回のみ更新可能。
 - Visiting Fellow：客員研究者で、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：博士号取得者またはそれに類する経験を持つ者で、ファカルティの元で研究活動に従事する者。契約期間はプロジェクト期間で、最高1年。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Research Associate 1, MS
学部・センター	Neurobiology
募集内容	トランスジェニック及びノックアウトマウスの準備と管理、胚移植・注入用DNA等の準備、遺伝子組換え装置の維持・管理、研究手続き・プロトコルの企画・実施に向けた提言等実施。
雇用期間	1年間
関連ウェブサイト	http://www.yale.edu/hronline/careers/application/temporary/index.html (Job ID: 20113BR)

⁶⁹ 「XV Research Appointments: University-wide」 <http://www.yale.edu/provost/handbook/>

ポジション	Conservation Scientist
学部・センター	Center for Conservation and Preservation
募集内容	大学が擁する文化物・自然物の保存に関して科学的支援を実施。収集物の調査分析、エール大学研究者への提言・支援提供、特定の調査において大学内外の研究者のリクルートなどを実施。
雇用期間	4年間
関連ウェブサイト	http://www.yale.edu/hronline/careers/application/temporary/index.html (Job ID: 19826BR)

3.9.3 取組・課題など

分子・細胞・発生生物学担当のスティーブン・デラポータ（Stephen Dellaporta）教授は、本調査におけるインタビューに対し、以下のコメントを行った。

- 私のラボでは、研究技術者、ポスドク研究者、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ため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、新しいポスドクをトレーニングするポスドク研究者がいる。前任者と後任者の契約期間がなるべく一部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、助成期間とシンクしているため、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、研究スタッフが変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、ポスドク研究者の典型的なキャリアパスは、ファカルティーか民間のどちらかを目指すというものである。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カ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。
- コールドスプリングハーバー研究所（Cold Spring Harbor Laboratory）の雇用システムが気に入っている。ここでは研究者は皆5年間の有期雇用で、解雇通知が行われるまで5年ごとに更新されるというメカニズムが取られている。解雇通知が行われてから実際に退職するまでに5年間の猶予があり、その間に新しい職を探すことが可能となっている。

3.10 コロンビア大学 (Yale University)

3.10.1 組織概要

ニューヨーク市マンハッタンに本拠を置くコロンビア大学は米国で4番目に古い大学であり、世界最多98名のノーベル賞受賞者を輩出した研究大学である。オバマ現米国大統領も学部の卒業生である（大学院はハーバード大学）。28,842名の学生、3,662名のフルタイム教員を擁する（いずれも2012年秋時点）。

3.10.2 労働契約の実態

コロンビア大学 (Columbia University) では、指導スタッフを「指導オフィサー (Officers of Instruction)」、研究スタッフを「研究オフィサー (officers of research)」と総称しており、それぞれの雇用については「ファカルティー・ハンドブック (Faculty Handbook)」に詳しい⁷⁰。

同ハンドブックによると、研究オフィサーのうち、有期雇用の対象となるポジションは以下の通り⁷¹。大学の規定により、これらの有期雇用教員については、8年を超える雇用を行うことはできない⁷²。

- 「Professor」：一般的に Professor 職はテニユアであるが、有期雇用も可能。契約期間についてはハンドブックに規定がない。
- 「Associate Professor」：テニユアがないフルタイムの教員ポジションとしては最高位。有期で更新可能であるが、契約期間についてはハンドブックに規定がない。
- 「Assistant Professor」：有期で更新可能であるが、契約期間についてはハンドブックに規定はない。
- 「Instructor」：通常博士号課程在籍者に与えられるもので、博士号取得後、Assistant Professor に昇格することが期待されている。通常任期は2年間。任期終了後、異なる学部・学科で Instructor として勤務することは可能であるが、その場合、5年以上継続して Instructor となることはできない。
- 「Special Lecturer」「Lecturer」：博士号取得者で、パートタイムまたはフルタイムでの勤務が可能。契約期間は通常1年間以内で更新可能。
- 「Associate」：Lecturer となる資格を有しない教員。契約期間は1年で更新可能。

⁷⁰ <http://www.columbia.edu/cu/vpaa/handbook/index.html>

⁷¹ <http://www.columbia.edu/cu/vpaa/handbook/instruction.html>

⁷² <http://www.columbia.edu/cu/vpaa/handbook/instruction.html#appointment>

また研究オフィサーには、プロフェッショナル (professional)、ポスドク (postdoctoral)、スタッフ (staff)、学生アシスタント (student) の4種が存在する⁷³。このうち、プロフェッショナル、ポスドク、スタッフについては以下の通り。

- プロフェッショナル：通常博士号を取得。独自の研究を行い、時に主任研究者 (PI) として研究活動を実施する。研究活動をリードし、データ分析・実験の企画・実施に責任を持ち、研究結果の発表を行う。以下の3グレードが存在。
 - 「Senior Research Scientists/Scholars」：フルプロフェッサー (full professor、教授) と同等の素質・貢献度を持つ者。フルタイムで契約任期最高5年。契約更新可能。
 - 「Research Scientists/Scholars」：アソシエイトプロフェッサー (associate professor、准教授) と同等の素質・貢献度を持つ者。フルタイムで契約任期最高1年。契約更新可能。
 - 「Associate Research Scientists/Scholars」：アシスタントプロフェッサー (assistant professor、助教) と同等の素質・貢献度を持つ者。フルタイムで契約任期最高1年。更新可能。
- ポスドク：博士号取得後、研究トレーニング中の研究者。主任研究者の指示に従い研究活動を行う。トレーニング目的のポストであることから、任期は3年以内で、総長の認可があったときのみ2年延長が可能。
- スタッフ：研究・臨床活動においてプロフェッショナル研究オフィサーやファカルティーを支援。与えられた業務をこなし、実験実施やデータ分析などに必要な技術スキルを提供する。2つのグレードが以下のように設けられている。
 - 「Senior Staff Associate」：学士号以上を取得し、8年以上の実務経験を持つ。フルタイム、またはパートタイム勤務で契約任期最高1年。更新可能。
 - 「Staff Associate」：学士号以上を取得し、4年以上の実務経験を持つ。フルタイム、またはパートタイム勤務で契約任期最高1年。更新可能。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Associate Research Scientist
学部・センター	Department of Applied Physics and Applied Mathematics at The Fu Foundation School of Engineering and Applied Science
募集内容	マテリアル科学またはそれ関連の分野で博士号を取得した者で、独自のオリジナルな研究を遂行する能力を持つ者が対象。
雇用期間	3～4カ月間
関連ウェブサイト	https://academicjobs.columbia.edu/applicants/jsp/shared/frameset/frameset.jsp?time=1360815712999 (Job ID: 0003290)

ポジション	Research Scientist
学部・センター	Engineering
募集内容	博士号取得者で、研究・教育の両方に長けていることが条件。
雇用期間	1年間。更新の可能性あり。
関連ウェブサイト	https://academicjobs.columbia.edu/applicants/jsp/shared/frameset/frameset.jsp?time=1360815712999 (Job ID: 0003490)

⁷³ <http://www.columbia.edu/cu/vpaa/handbook/research.html>

3.11 シカゴ大学 (University of Chicago)

3.11.1 組織概要

イリノイ州シカゴのシカゴ大学は、1890年に創設され、現在5,369名の学部生、9,850名の大学院生、2,188名のフルタイム教員を擁する名門大学である。特に経済学の分野では「新古典派」の世界的拠点と目され、同校が輩出した「シカゴ学派」の経済学者たちは大きな影響力を持つ。

3.11.2 労働契約の実態

シカゴ大学では、「大学憲章 (Statue)」の11章⁷⁴において、有期雇用教員の任命について以下のように規則内容をまとめている。

- 「Instructor」：契約期間は1年または2年。更新可能であるが、合計契約期間は4年を超えてはならない。
- 「Collegiate Assistant Professor」：契約期間は4年で更新はできない。
- 「Assistant Professor」：契約期間は3年または4年。Assistant Professorとして合計7年以上就くことはできず、同職就任前に Instructor の職に就いていた場合、Assistant Professorとして勤務できるのは6年以内。

なお、「Associate Professor」と「Professor」は通常テニユア職であるが、有期雇用をすることも可能である。その場合の契約期間及び合計任命期間については大学憲章では規定がない。

その他の有期雇用の教員については、「その他のアカデミック任命者ガイドライン (Other Academic Appointees (OAA) Guidelines)」⁷⁵に詳しい。これによると、以下のようなポジションが存在する⁷⁶。

- 「Lecturer」：契約期間は最大3年間で、更新回数に制限はない。
- 「Senior Lecturer」：契約期間は1年から5年の間で行われる(または無期での契約も有)。更新可能で、更新回数に制限はない。

また、同じガイドラインにおいて有期雇用の研究者の採用についてのポリシーも提示されている。これによると、ファカルティー以外のアカデミック任命については、有期・無期の両方で行うことが出来るが、テニユアを獲得する資格はない⁷⁷。このガイドラインによると、研究者の職

⁷⁴ <http://facultyhandbook.uchicago.edu/page/academic-appointments>

⁷⁵ http://facultyhandbook.uchicago.edu/sites/facultyhandbook.uchicago.edu/files/uploads/OAA_guidelines.pdf

⁷⁶ Pages 10~11 “Other Academic Appointees (OAA Guidelines)”

⁷⁷ 11.2. “Other Academic Appointees (OAA Guidelines)”

種は通常以下のように分かれている⁷⁸。

- **Research Associates without Parenthetical Rank** (カッコ内でランクが表記されていないリサーチアソシエート)：通常博士号取得者で、ファカルティの指導の元、研究グループの一員として研究に従事。
 - 「Research Associate」：契約期間は最大1年間で、更新回数に制限はない。
 - 「Senior Research Associate」：契約期間は無期または最大5年以内で、任期の長さ及び契約更新回数ともに制限はない。
- **Research Associates with Parenthetical Rank** (カッコ内でランクが表記されているリサーチアソシエート)：通常博士号取得者で、ファカルティの指導の元、研究グループの一員として研究に従事。
 - 「Research Associate (Instructor)」：契約期間は最高1年で、このポストを4年以上務めることはできない(4年目終了時点、またはそれ以前に、昇進か解雇のどちらかの措置が取られる)。
 - 「Research Associate (Assistant Professor)」：契約期間は最高3年で、このポストを6年以上務めることは出来ない(6年目終了時点、またはそれ以前に、昇進か解雇のどちらかの措置が取られる)。
 - 「Research Associate (Associate Professor)」：契約期間は通常無期か5年以内。就任期間に制限はない。

<期限付きで採用される研究者ポストの求人実例>

ポジション	Research Associate
学部・センター	Department of Human Genetics/Institute for Genomics and Systems Biology (IGSB)
募集内容	生物学での博士号取得が条件で、トランスジェニック <i>Drosophila</i> の研究プロジェクトに従事することから、遺伝子組換えや <i>Drosophila</i> に関する知識や経験を有するものが求められている。
雇用期間	記載なし
関連ウェブサイト	https://academiccareers.uchicago.edu/applicants/jsp/shared/search/Search_css.jsp (Job ID: 01254)

ポジション	Research Scientist
学部・センター	Department of the Geophysical Sciences
募集内容	博士号を持ち研究経験が5年以上のものが対象。演算熱力学・動力学分野での研究に役立つようなソフトウェアの開発を行う他、この研究結果を論文としてまとめ、国際会議で発表する。
雇用期間	3年間。更新可能。
関連ウェブサイト	https://academiccareers.uchicago.edu/applicants/jsp/shared/search/Search_css.jsp (Job ID: 01429)

⁷⁸ Pages 3~5 “Other Academic Appointees (OAA Guidelines)”

3.12 マサチューセッツ工科大学 (Massachusetts Institute of Technology)

3.12.1 組織概要

マサチューセッツ工科大学は「MIT」の通称で知られ、ハーバード大学と同じマサチューセッツ州ケンブリッジに本部を置く名門私立大学である。4,503名の学部生、6,689名の大学院生、1,022名の教授（准教授等を含む）と731名のその他教員、約11,000名の教職員（教員を含む）を擁する。

3.12.2 労働契約の実態

MIT では、教員の雇用については「MIT ポリシーと手続き (MIT Policies and Procedures)」⁷⁹の2章⁸⁰において人事規制が取りまとめられている。これによると、有期雇用が行われるのは主要なポジションは以下のものとなっている。

- 「Adjunct Professor」「Professor of the Practice」⁸¹：特定の分野における高い専門性・業績を持つもの。フルタイム、パートタイム、有償、無償といった様々な形が取られ、契約期間は通常 2 年またはそれ以上（但し 10 年を超えてはならない）。再任可能で、更新回数に限定はない。
- 「Adjunct Associate Professor」「Associate Professor of the Practice」⁸²：フルタイム、パートタイム、有償、無償といった様々な形が取られるが、この職に就ける期間は 8 年を超えてはならない。
- 「Instructor」：通常博士号取得者向けのポジションで、契約期間は通常 1 年間であるが、更新可能。更新最大回数についてはポリシーに記載がない。
- 「Teaching Instructor」⁸³：技術的スキルを持つ教官で、契約期間は通常 1 年間で更新可能。更新最大回数についてはポリシーに記載がない。
- 「Lecturer」⁸⁴：フルタイム・パートタイムのどちらでも可能で、契約期間は 3 年以下。更新可能であるが、更新最大回数についてはポリシーに記載がない。
- 「Senior Lecturer」⁸⁵：フルタイム・パートタイムのどちらでも可能で、契約期間は 5 年以下。更新可能であるが、更新最大回数についてはポリシーに記載がない。

⁷⁹ <http://web.mit.edu/policies/index.html>

⁸⁰ <http://web.mit.edu/policies/2/index.html>

⁸¹ <http://web.mit.edu/policies/2/2.3.html#sub2>

⁸² <http://web.mit.edu/policies/2/2.3.html#sub3>

⁸³ <http://web.mit.edu/policies/2/2.3.html#sub6>

⁸⁴ <http://web.mit.edu/policies/2/2.3.html#sub8>

⁸⁵ <http://web.mit.edu/policies/2/2.3.html#sub9>

また、研究職については「MIT ポリシーと手続き」の5章86においてその雇用に関する規定が説明されている。これによると、研究者は、「Sponsored Research Staff」と「Academic Research Staff」の2種類に分かれており、前者が長期、後者が短期の雇用となっている。「Sponsored Research Staff」については、福利厚生等が与えられ、MIT で長い間に亘って研究キャリアを積むことに対するインセンティブが与えられている。一方の「Academic Research Staff」には、博士号取得後すぐのポスドク研究者などが含まれる⁸⁷。

それぞれのカテゴリーにおける主要な職種は以下の通り（客員及び MIT の一部のセンターのみに適用されるポストは除く）。

- Sponsored Research Staff⁸⁸
 - 「Principal Research Scientist」、「Principal Research Engineer」、「Principal Research Associate」：研究コンセプトを作り上げ、独自研究を行う能力を有する者。無期雇用。
 - 「Research Scientist」、「Research Engineer」、「Research Associate」：研究プロジェクトの計画・実施に貢献するもの。有期・無期雇用のどちらでも可能で、在任期間に制限はない。
 - 「Research Specialist」、「Technical Associate」、「Technical Assistant」：研究プロジェクトや研究プログラムに対して、専門的・技術的な支援を行うもの。学士号以上を取得。有期・無期雇用のどちらでも可能で、在任期間に制限はない。
 - 「Sponsored Research Technical Staff」：有期・無期雇用のどちらでも可能で、在任期間に制限はない。
 - 「Research Administrator」：研究の管理・事務作業を行うもの。有期・無期雇用のどちらでも可能で、在任期間に制限はない。
- Academic Research Staff⁸⁹
 - 「Senior Research Scientist」、「Senior Research Engineer」、「Senior Research Associate」：独自研究を行う研究者。契約期間は9カ月～12カ月で在任期間に制限はない。
 - 「Postdoctoral Associate」、「Senior Postdoctoral Associate」：ファカルティの指導の下で研究を行うポスドク研究者。有期雇用で、通常このポストで在任できるのは4年以内。5年を超えた延長も可能であるが、相当な理由がなければならない。
 - 「Postdoctoral Fellow」、「Senior Postdoctoral Fellow」、「Research Fellow」：ファカルティの指導の下で研究を行うポスドク研究者及び博士号を持たない研究者。ファカルティの研究に資することを目的とするポストで、通常このポストで在任できるのは4年以内。5年を超えた延長も可能であるが、相当な理由がなければならない。

⁸⁶ <http://web.mit.edu/policies/5/index.html>

⁸⁷ <http://web.mit.edu/policies/5/5.1.html>

⁸⁸ <http://web.mit.edu/policies/5/5.2.html>

⁸⁹ <http://web.mit.edu/policies/5/5.3.html>

3.13 スタンフォード大学 (Stanford University)

3.13.1 組織概要

スタンフォード大学は1891年に創設された米国西海岸屈指の名門大学で、シリコンバレーの中央に位置しヤフーやグーグルなどの創業者を輩出したことでも知られる。「MIT」の通称で知られ、ハーバード大学と同じマサチューセッツ州ケンブリッジに本部を置く名門私立大学である。6,999名の学部生、8,871名の大学院生、1,995名の教員を擁する。

3.13.2 労働契約の実態

スタンフォード大学で教員の雇用についてその条件等を取りまとめているのは「ファカルティ・ハンドブック (Faculty Handbook)」90である。この2章によると、ファカルティのうち、テニユアがないポジションは以下のようにになっている⁹¹。

- 「Assistant Professor (Research)」: 契約期間は最高 6 年。更新可能であるが、このポジションを、6 年を超えて勤めることはできない。
- 「Associate Professor (Research)」: 契約期間は最高 6 年。更新可能で、更新回数に制限はない。
- 「Associate Professor (Teaching)」: 契約期間は最高 6 年。更新可能で、更新回数に制限はない。
- 「Professor (Research)」: 契約期間は最高 6 年。更新可能で、更新回数に制限はない。
- 「Professor (Teaching)」: 契約期間は最高 6 年。更新可能で、更新回数に制限はない。

また、ファカルティ以外の教員（「Academic Staff-Teaching」と呼ばれる）については、同じハンドブックの6章⁹²に定めがあり、有期雇用の教員は以下のポジションとなっている。

- 「Lecturer」: 通常契約期間は1年で、2年を超えてはならない。契約更新は可能で、契約更新に当たって5年を超えない範囲で契約期間を延ばすことが可能。再契約回数に制限はない。
- 「Senior Lecturer」: 無期契約と同等の「continuing term」での雇用か、5年ごとの契約で雇用される。5年契約を交わした Senior Lecturer が契約更新を受けた場合、「continuing term」に切り替わる。

⁹⁰ <http://facultyhandbook.stanford.edu/>

⁹¹ <http://facultyhandbook.stanford.edu/ch2.html#nontenure>

⁹² <http://facultyhandbook.stanford.edu/ch6.html>

さらに、「研究ポリシーハンドブック (Research Policy Handbook)」第9章⁹³に有期雇用の研究職(「Academic Staff-Research」と呼ばれる)に関する規定が掲載されている。これによると、研究職は以下のポストに分類されている⁹⁴。

- 「Research Associate」: 博士号取得者で、研究の実施・計画に係る。主任研究者 (PI) の支援を行うもの。有期雇用で契約期間は5年以内。契約更新可能。
- シニアポジション: Research Associate よりも上級の職。有期・無期雇用のどちらも可能。
 - 「Senior Research Scientist」
 - 「Senior Research Engineer」
 - 「Senior Research Scholar」

⁹³ <http://rph.stanford.edu/9-1.html>

⁹⁴ Academic Staff - Research (AS-R): Policy and Procedures for Appointment and Promotion (RPH 9.1)
<http://rph.stanford.edu/9-1.html>

3.14 デューク大学 (Duke University)

3.14.1 組織概要

1924年創立のデューク大学は、ノースカロライナ州ダーラムに本部を置く私立大学で、6,484名の学部生、8,107名の大学院生、1,744名のテニユア/テニユアトラック教員（うち教授912名、准教授478名、助教384名）、1,488名のその他教員を擁する。

3.14.2 労働契約の実態

デューク大学については、「ファカルティ・ハンドブック (Faculty Handbook)」⁹⁵に教員関連の雇用条件が掲載されている。これによると、ファカルティ雇用にあたっては、テニユア有、テニユアトラック、またはテニユア無の3つの形態があるが、通常、「Assistant Professor」「Associate Professor」「Professor」はテニユアトラックのポジションとなっている⁹⁶。それ以外のテニユアがないファカルティのタイトルは以下を含め多数存在する⁹⁷。

- professor of the practice of...
- associate professor of the practice of...
- assistant professor of the practice of...
- lecturer
- research professor
- associate research professor
- assistant research professor
- clinical professor
- associate clinical professor
- assistant clinical professor
- adjunct professor
- associate adjunct professor
- assistant adjunct professor
- senior lecturing fellow
- lecturing fellow
- consulting professor
- associate consulting professor
- assistant consulting professor
- consulting associate

⁹⁵ <http://www.provost.duke.edu/policies/fhb.html>

⁹⁶ P3-1 http://www.provost.duke.edu/pdfs/fhb/FHB_Chap_3.pdf

⁹⁷ P2-1 http://www.provost.duke.edu/pdfs/fhb/FHB_Chap_2.pdf

- clinical associate
- senior research scientist
- research scientist
- senior research scholar
- research scholar
- research associate
- instructor

ただし、これらのポジションに関し、雇用契約期間及び再契約可能回数についての条件についてはハンドブックの中で記載されていなかった。

一方、有期研究者の雇用に関しては、これらを取りまとめるハンドブックやポリシー等を文献で確認することが出来なかった。なお、同大学のトリニティー・カレッジ (Trinity College) のウェブサイト⁹⁸によると、研究職のタイトルは以下のようなものに分類されているという。

- Associate in Research
- Research Associate
- Senior Research Associate
- Research Scholar
- Senior Research Scholar
- Research Scientist
- Senior Research Scientist

⁹⁸ <http://trinity.duke.edu/finance/guide?p=non-regular-rank-faculty-appointment>

3.15 ペンシルベニア大学 (University of Pennsylvania)

3.15.1 組織概要

ペンシルベニア大学は、1755年にベンジャミン・フランクリンらによって創設された名門私立大学である。10,324名の学部生（フルタイム）、11,092名の大学院生（同）、4,318名の教員と2,491名の学術サポートスタッフを擁する。

3.15.2 労働契約の実態

ペンシルバニア大学 (University of Pennsylvania) においては、有期契約の教員・研究者に関する規定は、「ファカルティ・学務管理者向けハンドブック (Handbook for Faculty and Academic Administrators)」⁹⁹の中で定められている。これによると、有期契約が用いられる教員ポジションは以下のようになっている¹⁰⁰。

- 「Associate Professor」：テニユアと有期の両方が存在。契約期間等についてはハンドブックに記載がないが、この職に留まることができるのは最長 5 年（但し他の大学機関でファカルティ職に就いていなかったものについては 7 年）。
- 「Assistant Professor」：有期のみ。契約期間等についてはハンドブックに記載はないが、この職に留まることができるのは最長 7 年。
- 「Lecturer」：契約期間は 1 年以内で、フルタイムでの継続勤務は 3 年が上限。
- 「Senior Lecturer」：契約期間は 4 年以内であるが、更新上限なし。

また、有期契約研究者の主なランクは以下のように分類されている（ポスドク、客員除く）。

- Research Faculty¹⁰¹：テニユアを持たないファカルティで、研究活動のみに従事する。「Research Professor」「Research Associate Professor」「Research Assistant Professor」のランクが利用される。「Research Professor」「Research Associate Professor」の契約期間は最高 5 年間で、契約更新可能であり、在任期間に制限はない。「Research Associate Professor」の契約期間は最高 4 年で、10 年を超えてこのポストに在任することは出来ない。
- Research Associate¹⁰²：研究活動に従事し、フルタイムで有期雇用。3 年以上を超えてはならず、それ以上の雇用は総長の承認が必要。

⁹⁹ http://www.upenn.edu/provost/handbook_for_faculty_and_academic_administrators

¹⁰⁰ http://www.upenn.edu/provost/standing_faculty, http://www.upenn.edu/provost/academic_support_staff,
http://www.upenn.edu/provost/basic_principles_of_the_tenure_system

¹⁰¹ http://www.upenn.edu/provost/associated_faculty

¹⁰² http://www.upenn.edu/provost/academic_support_staff

3.補 テニユアへの転換に関連する訴訟例

米国の大学では、パートタイムや任期付の教員や研究者の採用が増加するにつれ、学問の自由、発言の自由、テニユアへの転換、給与・福利厚生、団体交渉などにおいて訴訟数が増加という傾向が見られる。以下は、この中でもテニユアへの転換に関する訴訟事例をまとめた表である¹⁰³。

訴訟の相手(年)	概要
ノンテニユアの助教 vs シンシナティ大学(オハイオ州)(2001年)	オハイオ大学にノンテニユアで採用された助教は、本人が勤務する学部の同僚から、当該ポジションはテニユアに変更となると言われたが実際のところ変更されなかった。地方裁判所は、約束的禁反語(promissory estoppel)の主張を含む同助教の申立てを棄却した。棄却理由としては、①テニユアへの変更は自動的なものでない、②契約はノンテニユアトラックで1年間のみであった、③テニユアへのポジション変更措置を取ることができるのは、学部の教師陣ではなく、理事会のみである、の3点である。
ノンテニユア教員 vs ウェイン郡コミュニティカレッジ(ミシガン州)(2003年)	ノンテニユアで採用された教員が、フルタイムのポジションに採用されなかったことに関し、「差別によるもの」との理由でウェイン郡コミュニティカレッジを訴えた。連邦地裁は、同教員とコミュニティカレッジ間の契約は、フルタイムのポジションを「保証する」ものではないこと等を理由に、同教員の訴えを退けた。
非常勤講師 vs インディアナ大学(インディアナ州)(2005年)	男性非常勤講師が、テニユアトラックポジションに採用されなかったことに関し、逆性差別を受けたとしてインディアナ大学を訴えた。しかし、裁判所は、同大学は他者を採用する非差別的理由があったとして同男性非常勤講師の訴えを棄却した。
フルタイム・ノンテニユア教員 vs ノースカロライナ州立大学(ノースカロライナ州)(2011年)	9か月間のフルタイムポジションの教員としてノースカロライナ州立大学に雇用された女性教員は、同大学はテニユアトラックへの変更を考慮するべきであったと主張。同女性教員は、パレスチナを擁護する発言を行ったために、同大学は同教員のテニユアトラックへの変更を考慮しなかったとして訴えを起こした。地方裁判所は、同女性教員の訴えを棄却したが、この判決を不服として同教員は現在上訴中。

¹⁰³ Ailey Kato, "Part-Time Faculty at Colleges and Universities"

<http://www.leg.wa.gov/Senate/Committees/HEWD/Documents/PartTimeFacultyRpt.pdf>