

平成 25 年 4 月 11 日

## 平成 24 年度科学技術戦略推進委託「海外の大学・研究機関における 教員・研究者の雇用形態に関する調査」結果等について

調査・分析、研究開発資金担当

### 1. 調査目的

無期転換ルールの導入等を内容とする改正労働契約法については、EU諸国で導入されている有期労働契約に関する法制度も参考としているが、同制度の下でEU諸国がどのように大学・研究機関の教員・研究者を雇用しているかを明らかにするため、EU諸国等海外の大学・研究機関における教員、研究者の雇用形態の実態やその背景にある法制度等を把握する。

### 2. 調査結果

イギリス、ドイツ、フランス、ベルギー等を対象に文献調査及び現地調査（別紙）を実施した。EU諸国では、有期労働指令（1999年）により、有期雇用契約及び有期雇用契約の反復継続的利用から生ずる濫用を防止するための措置を導入することとされており、こうした有期雇用規制に対応しつつも、大学・研究機関に優秀な教員・研究者を迎えるために、雇用形態についても多様な対応を行っていることが明らかとなった。

具体的には、調査対象国における「外部資金によるプロジェクト型研究で雇用される研究者に適用される労働法制」としては、以下の3タイプに大別することができる。

- ①イギリス、フランス、ベルギー、米国のように、一般の労働者に適用される有期労働法制が研究者にも適用されるタイプ（一般労働法規適用型）
- ②ドイツのように、研究者については、異なる大学での契約期間も通算しつつ一般労働者に比べて上限期限が長く設定されているなど一般労働者と異なる法制が適用されるタイプ（研究者等のための特別労働法規適用型）
- ③スウェーデン、韓国のように、教員・研究者のポストに応じて一般労働法規と研究者等のための特別労働法規のどちらかが適用されるタイプ（両者併用型）

### 3. 今後の対応

- ① 本調査は、文部科学省及び厚生労働省と連携を図りつつ取りまとめ、調査結果は有期契約研究者を多く抱える国内の主要な大学・研究機関に配布
- ② 文部科学省及び厚生労働省は、大学・研究機関へ説明する際には、必要に応じ、本調査結果も活用
- ③ 改正労働契約法の施行後の状況を勘案し、追加的な情報等が必要となった場合には、更に調査・情報提供を行うことも検討
- ④ 内閣府としては、本結果も踏まえ、「基礎研究・人材育成部会」で検討を進めるとともに、関係省庁に助言等を実施

「海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査」  
海外現地調査対象機関及び主な調査項目

1. 対象機関

イギリス、ドイツ、フランス、ベルギーの4か国18機関を対象に実施

【イギリス：4機関】

(大学) ロンドン大学  
ケンブリッジ大学  
インペリアル・カレッジ・ロンドン

(研究機関) 国立医学研究所

【ドイツ：5機関】

(大学) フンボルト大学ベルリン  
ミュンヘン大学

(研究機関) ロベルト・コッホ研究所  
ヘルムホルツ研究所  
マックス・プランク研究機構

【フランス：5機関】

(大学) 国立理工科学高

(研究機関) 国立科学研究センター  
国立保健医学研究所  
原子力庁

(省庁) 高等教育研究省

【ベルギー：4機関】

(大学) ルーヴェンカトリック大学  
ブリュッセル自由大学

(研究機関) 王立自然科学研究所  
(省庁) 連邦科学政策省

2. 主な調査項目

- ①有期労働契約に係る雇用法制の内容
- ②研究者等のポスト・契約形態・契約内容
- ③プロジェクト型研究に携わる場合の契約形態・契約内容等
- ④無期労働契約への転換がある場合の変更の条件・変更後の処遇の取扱等
- ⑤教員・研究者の流動性
- ⑥教員・研究者に対するキャリア開発支援

等

※ 対象機関及び調査項目については、早稲田大学理事・法学学術院の島田教授を座長とする検討委員会の意見等を踏まえて決定

調査対象7カ国における有期労働契約に係る雇用法制等のまとめ（※一般労働法規）

	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	スウェーデン	米国	韓国
①雇用契約の原則（無期労働契約か有期労働契約か）	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約（但し、事由と手続きが正当であれば、無期労働契約であっても解雇が認められる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約。しかし一方、有期労働契約も正規の労働契約形態の一つとみなされている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約。但し終身雇用という意味ではなく、いつでも退職も解雇もできる「退職および解雇自由の原則」（at-will employment）の下、期間の定めは特になくという意味で「無期」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無期労働契約。但し2006年までは有期労働契約を規制する法制はなかった。</li> </ul>
②有期労働契約の締結事由の定めの有無、その内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>締結事由の定めはない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>＜客観的根拠の要件＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>その仕事が一時的にしか必要でない</li> <li>有期労働契約が訓練または学習期間の後に続く</li> <li>有期契約労働者が不在の正社員の代替要員である</li> <li>仕事の有期労働契約の利用を正当化する性質を持つ</li> <li>従業員の試用に有期労働契約を用いる</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>有期労働契約が法的和解の結果である</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜認められる場合＞ <ol style="list-style-type: none"> <li>不在の正社員の代替、一時的にパートタイムで働いている正社員の代替</li> <li>正社員が新規ポストに就くまでの間</li> <li>退社した正社員が就いていたポストが完全になくなるまでの間</li> <li>企業活動の一時的な増加</li> <li>季節労働</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>締結事由の定めはない。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>締結事由の定めはない。特に事由のない「一般的な有期雇用」というものが正規の雇用形態の一つとして認められている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「退職および解雇自由の原則」の下、有期労働契約と無期労働契約を区別したり、前者を例外的なものとして規制したりする思想が、そもそも存在しない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>締結事由の定めはない。</li> </ul>
③有期労働契約の利用可能最長期間、更新回数の上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>同一雇用主との間の連続2回以上の契約により、勤続期間が4年に達した場合には、当該雇用主と契約更新や新たな有期労働契約を結んだ場合に、原則として無期労働契約としての効果を生じる（2002年有期労働契約雇用者規制、規則8条2項a）</li> <li>ただし、公正かつ客観的な根拠を示すことができれば、継続して有期労働契約を利用することが可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客観的根拠がある場合、有期労働契約の更新回数の上限はない</li> <li>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</li> <li>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（最初4年間のみ）。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、5年間に延長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜許容期間＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>②の事由により異なる <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)(4):18ヶ月</li> <li>(2):9ヶ月</li> <li>(3):24ヶ月</li> <li>(5):季節の終わりまで</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>＜更新回数＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>1回まで</li> <li>ただし、合計期間が許容期間範囲内であること</li> </ul> </li> <li>＜次の契約締結までに必要な空白期間＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>更新含む前契約14日以上の場合：全期間の3分の1</li> <li>同14日未満の場合：全期間の半分</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、無期労働契約とみなされる。</li> <li>ただし、下記の場合には、反復更新が認められる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>労働監督官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</li> <li>被雇用者側に相応の理由、あるいは、更新するだけのしかるべき理由がある場合</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5年の期間中に有期労働契約の期間が合計2年を超えると、契約は無期労働契約に自動転換される。</li> <li>新たな（次の）5年期間に入れば、再び合計2年までの有期労働契約が可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「退職および解雇自由の原則」の下、有期労働契約と無期労働契約を区別したり、前者を例外的なものとして規制したりする思想が、そもそも存在しない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用期間（契約期間ではない）の上限は2年。</li> <li>使用期間が2年を超えた有期労働契約は無期労働契約に転換。</li> </ul>

	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	スウェーデン	米国	韓国
<b>④解雇に係る雇用法制</b>							
解雇事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>正当な解雇理由があること、解雇という手段が事業状況等から正当と認められること、解雇の手續が適法であること等が求められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10名を超える従業員を雇用する事業所では、6ヵ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</li> <li>次のうち最低一つに基づくことが必要 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 当人の性格(適性・能力の不足、病気など)</li> <li>➢ 当人の行動(違反行為、成績不振など)</li> <li>➢ 経営状況</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「個人的事由による解雇」と「経済的事由による解雇」あり。いずれも「真実かつ重大な事由」が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正当な理由が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いつでも退職も解雇もできる「退職および解雇自由の原則」が雇用契約締結における原則となっており、基本的に事由は問われない。</li> <li>「雇用差別禁止法」により、人種・皮膚の色、宗教、性(妊娠・出産を含む)、出身国を理由とする解雇は禁止。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>下記の整理解雇 4 要件が、従前より判例法により確立され、1998 年制定の勤労基準法に明記されている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 緊迫した経営上の必要性</li> <li>➢ 使用者による解雇努力回避</li> <li>➢ 合理的かつ公正な基準による解雇対象者選定</li> <li>➢ 労働者代表との誠実な協議</li> </ul> </li> </ul>
手續	<ul style="list-style-type: none"> <li>剩員整理解雇の対象となるすべての被用者に対し事前協議を行う</li> <li>対象者の選定は、公正かつ合理的な方法で行われなければならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事前面談の召喚状交付、事前面談実施、解雇通知書の交付が必要</li> <li>経済的事由で集団解雇を行う場合、行政機関への解雇実施計画の届出・通知、雇用保護計画策定など、別途定められた手續あり</li> </ul>				
予告期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤続1ヶ月～2年:1週間</li> <li>勤続2年を超える場合:2年超では2週間、3年超では3週間というように、12年超の12週間を最長限度として予告期間が延長される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2年未満:4週間</li> <li>2年以上5年未満:1ヶ月</li> <li>5年以上8年未満:2ヶ月</li> <li>8年以上10年未満:3ヶ月</li> <li>10年以上12年未満:4ヶ月</li> <li>12年以上15年未満:5ヶ月</li> <li>15年以上20年未満:6ヶ月</li> <li>20年以上:7ヶ月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤続6ヶ月未満:協約または慣習により定められる期間</li> <li>勤続6ヶ月以上2年未満:1ヶ月</li> <li>勤続2年以上:2ヶ月</li> <li>予告期間終了前に解雇する場合は、予告期間の賃金に相当する額を解雇予告期間手当として支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブルーカラーかホワイトカラーによって異なる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇予告は1～6か月前(解雇対象者の勤続期間が長いほど予告も早く行う必要があり、10年以上の者を解雇する場合の6か月前が最長)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100名以上をフルタイム雇用する企業は、事務所閉鎖で50名以上を解雇する場合、また大量レイオフでフルタイム被用者の33%以上かつ50名以上または500名以上を解雇する場合、60日以上前の書面予告が必要。ここで「解雇」とは30日間にわたって雇用を喪失することを指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>整理解雇の事前通報は50日以前(2007年に「60日以前」から緩和)。</li> </ul>
解雇手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約に基づく剩員整理手当と、法定剩員整理手当(SRP)の2種類がある</li> <li>契約に基づく剩員整理手当は、SRPを下回ることができない</li> <li>SRPの算定方法は以下の通り <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 22歳未満:1年の就業につき1週間分の給与の半分</li> <li>➢ 22～40歳:1年の就業につき1週間分の給与の全額</li> <li>➢ 41歳以上:1年の就業につき1週間の給与の1.5倍</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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(勤務状況、解雇理由によりばらつき)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤続2年以上の従業員を解雇する場合、原則、団体協約労働契約で定められている計算に基づき支給</li> <li>法定最低解雇手当は以下の通り <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 個人:月給×1/10×勤続年数</li> <li>➢ 経済:月給×1/5×勤続年数</li> </ul> </li> <li>勤続10年超の場合、当該部分に、別途加算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正当な理由があれば即時解雇可能。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保障有り。</li> </ul>		

	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	スウェーデン	米国	韓国
その他	<p>&lt;不正解雇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不正な理由あるいは手続きを経て解雇された場合、被用者は雇用審判所に不正解雇の訴えを起こすことができる</li> </ul>	<p>&lt;解雇の禁止&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>次の場合、解雇は禁止されている <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>兵役ないしその代替の社会奉仕に従事している者</li> <li>労使協議会メンバー</li> <li>重度の障害者</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇回避のために再配置や転職斡旋義務を履行していることが解雇の前提</li> <li>経済的事由による解雇では、再雇用優先権の付与、さらに集団的解雇では従業員代表との協議や労働当局への届出、承認など、企業の規模や解雇の規模等に応じて詳細に定められた手続に従う必要がある</li> </ul>	<p>&lt;有期労働契約期間中の解雇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤続年数の短い者から解雇するという原則がある。但し従業員10名以下の企業は2名まで、この原則に従わず解雇対象者を選べる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>モンタナ州にのみ解雇を直接的実質的に規制する「違法解雇法」を持つ。</li> </ul>	

(資料) 解雇に係る雇用法制については、JETRO「欧州各国の雇用制度一覧」(ユーロ・トレンド、2009年8月)、日本労働研究機構「諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ(概要)—」(資料シリーズ No.129、2003年3月)等に基づき弊社にて作成。

### (参考) 日本における有期労働契約および解雇に係る雇用法制等のまとめ

①雇用契約の原則(無期労働契約か有期労働契約か)	・どちらが原則という定めはない。
②有期労働契約の締結事由の定めの有無、その内容	・締結事由の定めはない。
③有期労働契約の利用可能最長期間、更新回数の上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みがあったときには、期間の定めのない労働契約に転換する(自動転換ではない)。労働者が申込みをしなければ、5年を超えて有期労働契約を反復更新することも可能。</li> <li>※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象。</li> </ul>
④解雇に係る雇用法制	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇事由</li> <li>手続</li> <li>予告期間</li> <li>解雇手当</li> <li>その他</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる(解雇権濫用法理。労働契約法第16条)。</li> <li>使用者は、少なくとも30日前に予告をするか、30日以上平均賃金を支払わなければならない。</li> <li>解雇手当(退職金)については、法令上必要とされていない。</li> <li>整理解雇が解雇権の濫用とならないかどうかについては、裁判所は、次の4つの事項に着目した判断を行ってきた(裁判例)。 <ol style="list-style-type: none"> <li>①人員削減の必要性</li> <li>②解雇回避努力の履行</li> <li>③被解雇者選定の妥当性</li> <li>④解雇手続の妥当性</li> </ol> </li> </ul>