

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



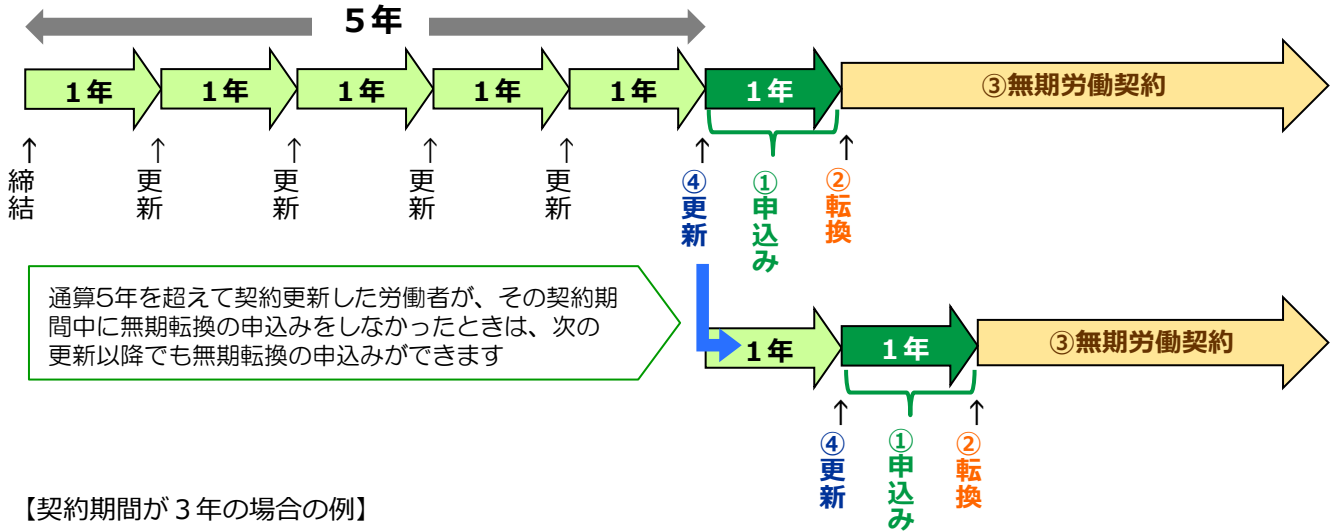
I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

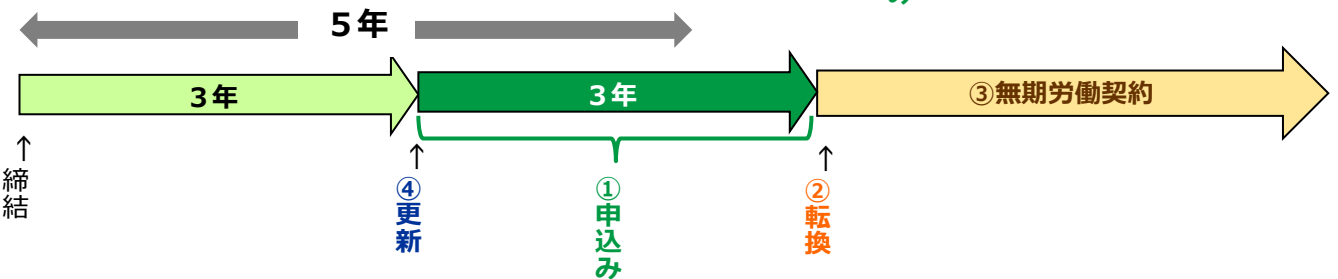
※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の利用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます。
賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、
① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
③ その他の事情
を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。
とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該利用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該利用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。））が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等 に対する労働契約法の特例について

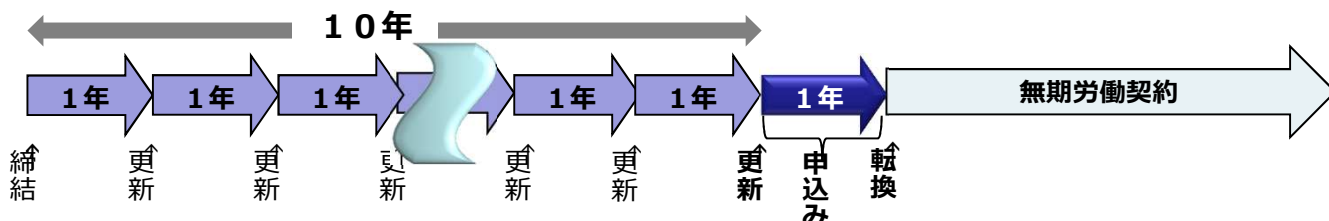
～ 無期転換申込権発生までの期間が10年に～

労働契約法の改正により、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（**平成26年4月1日施行**）

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

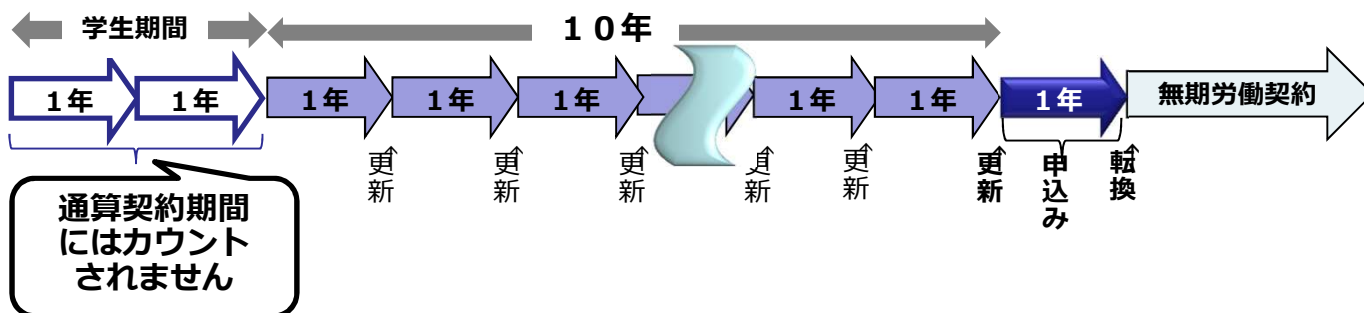
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



特例の対象者について

① 科学技術^{※1}に関する研究者など^{※2}であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で 有期労働契約を締結したもの

※1 労働契約法の特例に関するここでの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。

※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）

② 研究開発等^{※3}に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。以下「**運営管理に係る業務**」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの

※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。

③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「**共同研究開発等**」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

④ 共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（**任期法**）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

※ ①～④は、研究開発力強化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

1. 「大学等」の範囲

「大学等」とは、大学及び大学共同利用機関のことをいいます。

※大学共同利用機関

○大学共同利用機関法人人間文化研究機構

- 国立歴史民俗博物館
- 国文学研究資料館
- 国立国語研究所
- 国際日本文化研究センター
- 総合地球環境学研究所
- 国立民族学博物館

○大学共同利用機関法人自然科学研究機構

- 国立天文台
- 核融合科学研究所
- 基礎生物学研究所
- 生理学研究所
- 分子科学研究所

○大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構

- 素粒子原子核研究所
- 物質構造科学研究所

○大学共同利用機関法人情報・システム研究機構

- 国立極地研究所
- 国立情報学研究所
- 統計数理研究所
- 国立遺伝学研究所

2. 「研究開発法人」の範囲

※研究開発力強化法別表第1に掲げられている法人

- 独立行政法人情報通信研究機構
- 独立行政法人酒類総合研究所
- 独立行政法人国立科学博物館
- 独立行政法人物質・材料研究機構
- 独立行政法人防災科学技術研究所
- 独立行政法人放射線医学総合研究所
- 独立行政法人科学技術振興機構
- 独立行政法人日本学術振興会
- 独立行政法人理化学研究所
- 独立行政法人宇宙航空研究開発機構
- 独立行政法人海洋研究開発機構
- 独立行政法人日本原子力研究開発機構
- 独立行政法人国立健康・栄養研究所
- 独立行政法人労働安全衛生総合研究所
- 独立行政法人医薬基盤研究所
- 独立行政法人国立がん研究センター
- 独立行政法人国立循環器病研究センター
- 独立行政法人国立精神・神経医療研究センター
- 独立行政法人国立国際医療研究センター
- 独立行政法人国立成育医療研究センター
- 独立行政法人国立長寿医療研究センター
- 独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構
- 独立行政法人農業生物資源研究所
- 独立行政法人農業環境技術研究所
- 独立行政法人国際農林水産業研究センター
- 独立行政法人森林総合研究所
- 独立行政法人水産総合研究センター
- 独立行政法人産業技術総合研究所
- 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- 独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
- 独立行政法人土木研究所
- 独立行政法人建築研究所
- 独立行政法人交通安全環境研究所
- 独立行政法人海上技術安全研究所
- 独立行政法人港湾空港技術研究所
- 独立行政法人電子航法研究所
- 独立行政法人国立環境研究所

3. 「試験研究機関等」の範囲

※研究開発力強化法施行令別表に掲げられている機関

- 警察庁科学警察研究所
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- 厚生労働省国立医薬品食品衛生研究所
- 厚生労働省国立保健医療科学院
- 厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所
- 厚生労働省国立感染症研究所
- 農林水産省動物医薬品検査所
- 農林水産省農林水産政策研究所
- 国土交通省国土技術政策総合研究所
- 気象庁気象研究所
- 気象庁高層気象台
- 気象庁地磁気観測所
- 環境省環境調査研修所
- 消防庁消防大学校
- 厚生労働省国立障害者リハビリテーションセンター
- 国土交通省国土地理院
- 気象庁気象大学校
- 海上保安庁海上保安大学校
- 防衛省技術研究本部航空装備研究所
- 防衛省技術研究本部陸上装備研究所
- 防衛省技術研究本部艦艇装備研究所
- 防衛省技術研究本部電子装備研究所
- 防衛省技術研究本部先進技術推進センター
- 防衛省技術研究本部札幌試験場
- 防衛省技術研究本部下北試験場
- 防衛省技術研究本部岐阜試験場
- 自衛隊中央病院
- 防衛省防衛大学校
- 防衛省防衛医科大学校
- 独立行政法人農林水産消費安全技術センター
- 独立行政法人製品評価技術基盤機構
- 独立行政法人国立印刷局
- 独立行政法人国立病院機構

※ 1. ～ 3. については、平成26年4月現在

4. 任期法に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等について

- 「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学評価・学位授与機構、独立行政法人国立大学財務・経営センター及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者です。教育研究の分野の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず対象となります。
- 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはなりません。

※ 任期法に基づき労働契約において任期を定める場合には、以下のいずれかに該当することが必要であることに留意するとともに、あらかじめ当該大学に係る教員の任期に関する規則を定めるなど、適切に運用する必要があります。（任期法第4条、第5条）

- ▶ 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- ▶ 助教の職に就けるとき。
- ▶ 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

特例の適用にあたって留意すべき事項

- 改正強化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



文部科学省 高等教育局大学振興課、科学技術・学術政策局人材政策課

研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99号）
附則第4条第1項及び第5条第1項の規定の解釈について

○この改正法の附則の規定は、平成25年4月1日（平成24年改正労働契約法附則第1項ただし書に規定する規定の施行の日）から平成26年3月31日（改正法一部施行日の前日）までの間の法律の適用関係を明確にするための経過措置として確認的に置かれたものです。

○平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始された有期労働契約については、この期間に、無期転換申込権（労働契約法第18条第1項に基づき有期労働契約を締結している者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利）が生じていない場合、改正法の特例の対象（5年ではなく10年）となり、平成25年4月1日以降に開始した当該有期労働契約の期間が通算契約期間（有期労働契約を無期労働契約に転換させるための申込みを行うために2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間）に算入されます。

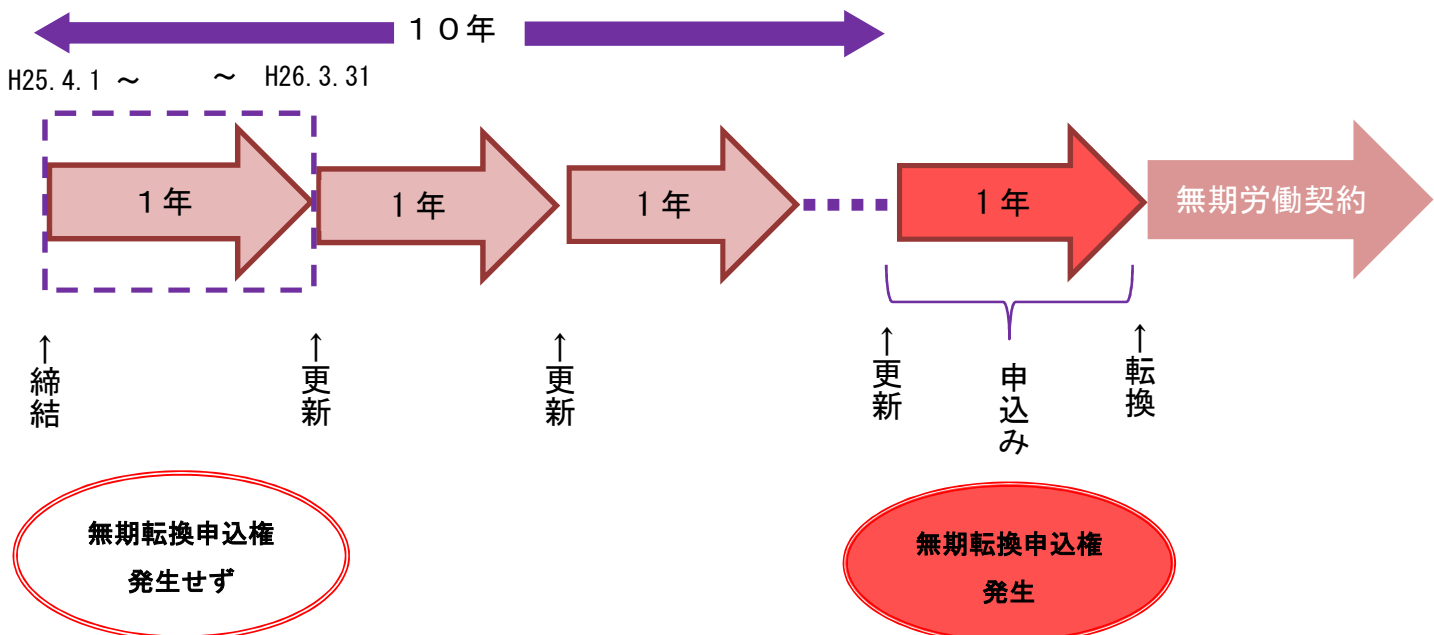
【①参照】

○一方、この期間に、すでに無期転換申込権が生じている場合、改正法の特例の対象にはならず、従前の例（労働契約法のとおり平成25年4月1日以降5年の通算契約期間）により、無期労働契約への転換申込が可能となります。【②参照】

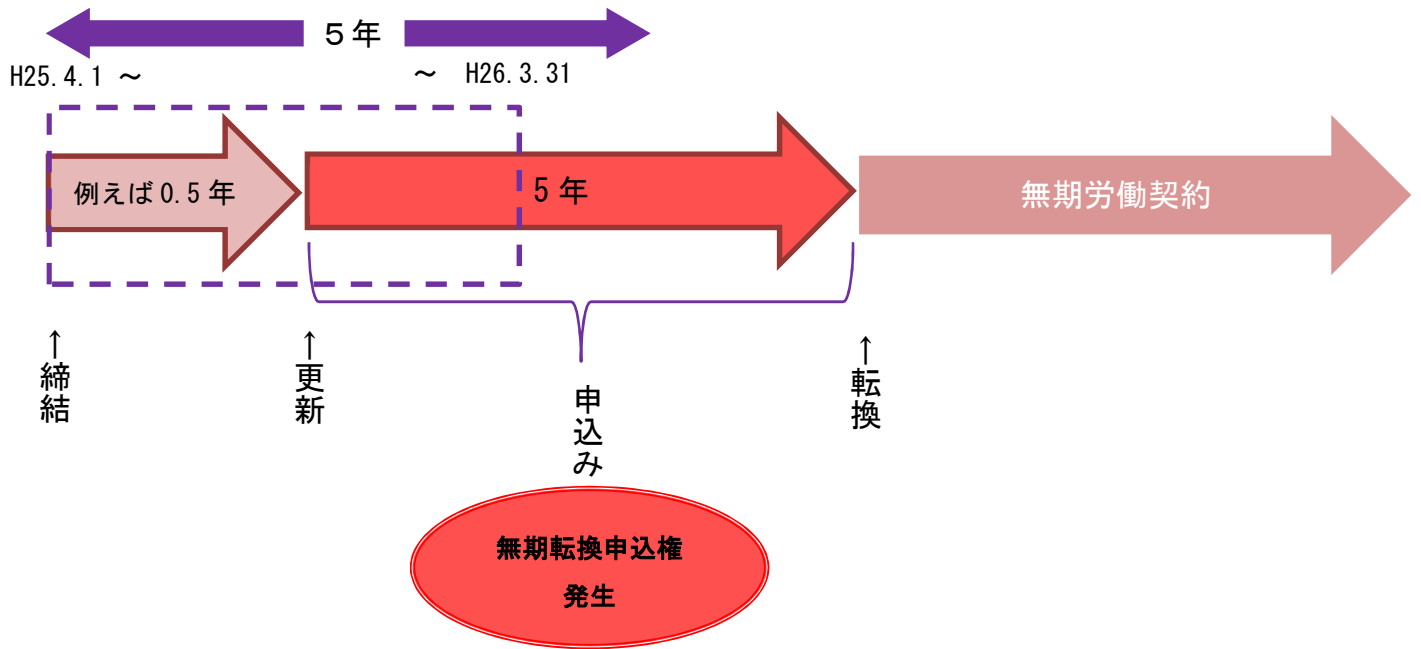
○なお、平成24年改正労働契約法附則第2項においては、平成25年4月1日より前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、通算契約期間には算入しないこととされています。

【③参照】

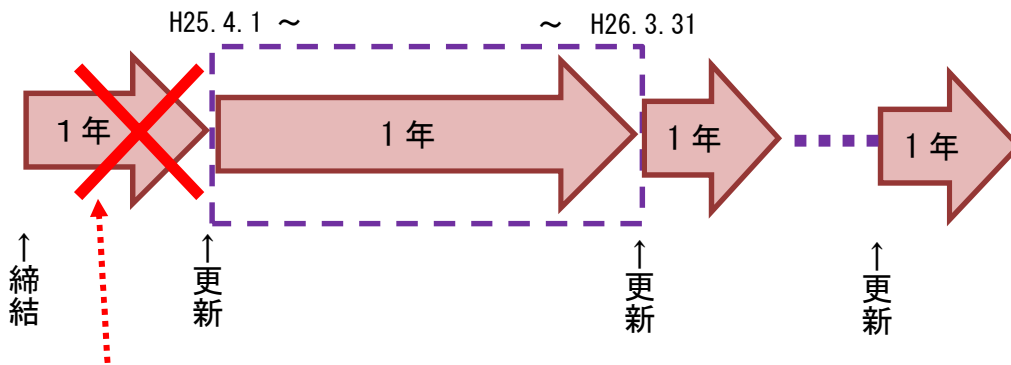
【①：特例の対象（5年ではなく10年）となる場合】



【②：従前の例（平成25年4月1日以降5年の通算契約期間）となる場合】



【③：平成25年4月1日より前からの労働契約は通算期間には不算入】



H25.4.1より前からの労働契約期間は通算契約期間に算入しない

【参照条文】

○労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

附則（平成24年法律第56号）

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

※注：ただし書に規定する規定の施行の日は平成25年4月1日

（経過措置）

- 2 第二条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

○研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）（抄）

第十五条の二 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

一～三 （略）

○大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）（抄）

第七条 第五条第一項（前条において準用する場合を含む。）の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

【参照条文】

○研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99号）（抄）

附則（平成25年法律第99号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第一条中研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律第二条の改正規定、同法第十五条の次に一条を加える改正規定、同法第四十三条の次に一条を加える改正規定及び同法別表を別表第一とし、同表の次に一表を加える改正規定、第二条の規定並びに附則第四条から第八条までの規定は、平成二十六年四月一日から施行する。

（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第四条 新研究開発能力強化法第十五条の二第一項各号に掲げる者であつて附則第一条ただし書に規定する規定の施行の日（以下「一部施行日」という。）前に労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることとなったものに係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。

2 （略）

（大学の教員等の任期に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第五条 新大学教員任期法第七条第一項の教員等であつて一部施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることとなったものに係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。

【本件問合せ先】

○「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」の解釈について

文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 03-5253-4111（内線 4051）

○「大学の教員等の任期に関する法律」の解釈について

文部科学省高等教育局大学振興課 03-5253-4111（内線 3371）

大学が当該大学以外の教育施設等と連携協力して授業を実施する際の留意点について

教育関係法令の観点(大学の質保証)

「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について」(平成19年文科高第281号通知)より

- ✓ 大学設置基準においては、大学の授業科目について、**大学が自ら必要な教員組織等を備え、当該大学の指導計画の下で開設することが原則**とされている。(第19条第1項)
- ✓ ただし、全てを当該大学のみで行うことを求めるものではなく、教育内容の豊富化等の観点から、大学が当該大学以外の教育施設等と連携協力して授業を実施することは認められており、このような授業を行う場合には、
 - ① 授業の**内容、方法、実施計画、成績評価基準及び当該教育施設等との役割分担等**の必要な事項を**協定書**に定めている
 - ② 大学の授業担当教員の各授業時間ごとの**指導計画の下に実施**されている
 - ③ 大学の授業担当教員が**当該授業の実施状況を十分に把握**している
 - ④ 大学の授業担当教員による**成績評価**が行われる

など、**当該大学が主体性と責任を持って、当該大学の授業として適切に位置付けて行われることが必要**であることに留意することとされている。

労働関係法令の観点(偽装請負の防止)

「大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて」(平成18年1月文部科学省会議資料)より

- ✓ 請負契約の性質上、大学から外部講師に対して**指揮命令をすることはできないこと**に留意することが必要
- ✓ 請負契約の性質上、事前に大学側が企業に対して個別的・具体的に希望するが外部講師を指定することは不可能であることに留意することが必要。

→ これらのことから、一般的には、**請負契約による講師は、学長の権限と責任の下において、自ら授業を行うことが困難**であり、**その役割は、授業を行う教員を補助する業務に限定**される可能性が高い。

○大学の質保証を担保した上で請負契約による授業を行うことについて

■大学の質保証(教育関係法令の観点)

- ① 授業の内容、方法、実施計画、成績評価基準及び当該教育施設等との役割分担等の必要な事項を協定書に定めている
- ② 大学の授業担当教員の各授業時間ごとの指導計画の下に実施されている
- ③ 大学の授業担当教員が当該授業の実施状況を十分に把握している
- ④ 大学の授業担当教員による成績評価が行われる

■偽装請負の禁止(労働関係法令の観点)

- ・請負契約の性質上、大学から外部講師に対して指揮命令をすることはできないことに留意することが必要
- ・請負契約の性質上、事前に大学側が企業に対して個別的・具体的に希望するが外部講師を指定することは不可能であることに留意することが必要

両立

- 専任教員が指導計画等を立てる
- 同計画等に基づき、請負契約において、委託業務(語学授業等)の詳細を定める
- 専任教員は授業の実施状況を把握するとともに、成績評価を行い、単位を認定

【想定される例】

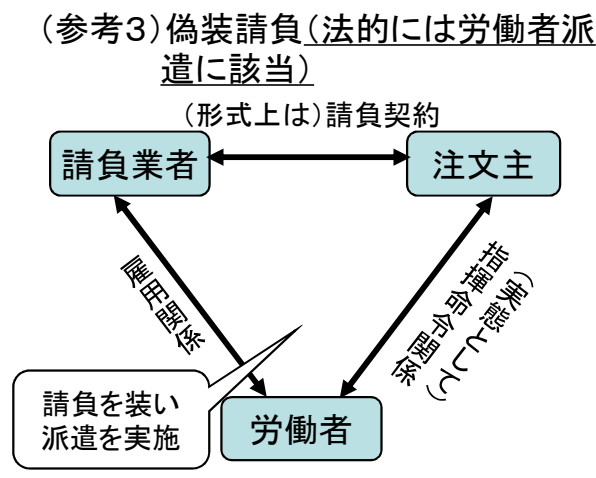
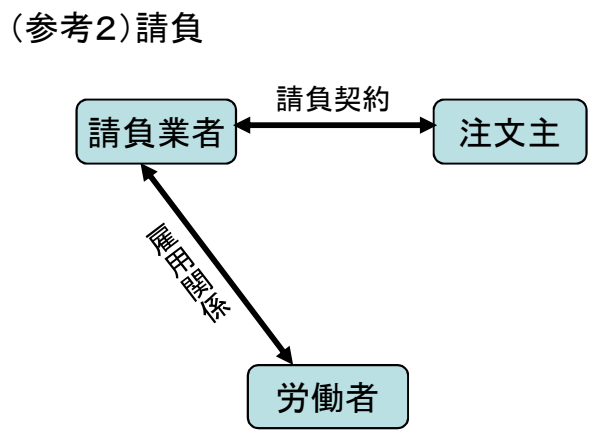
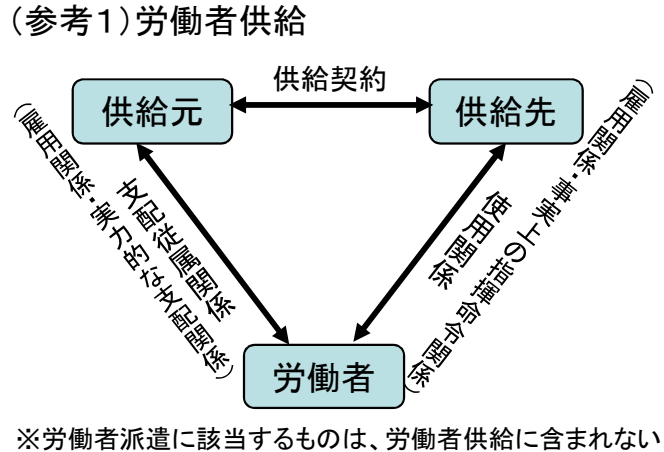
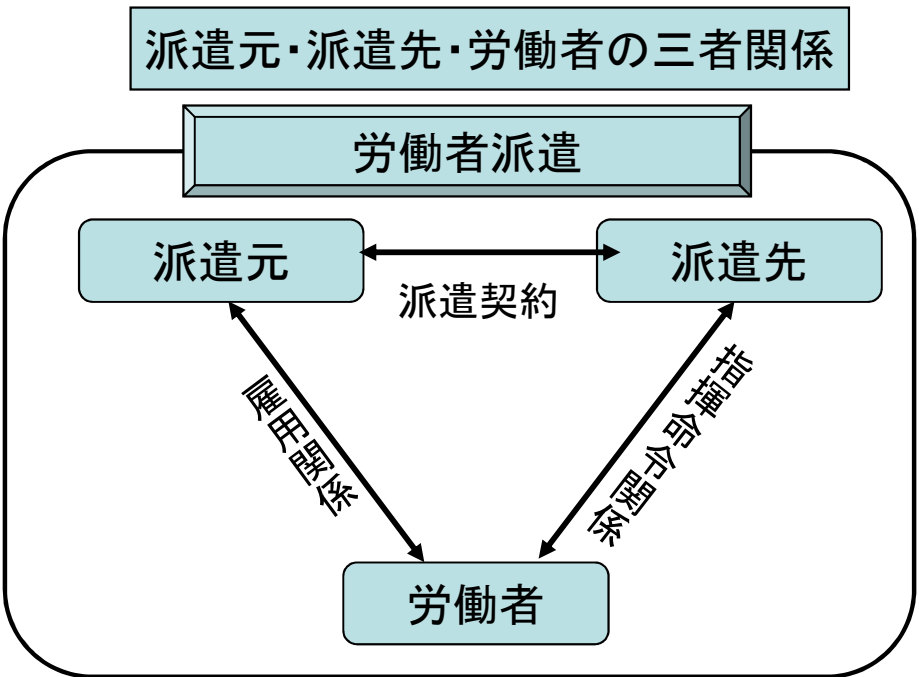
- ・英語の授業全体を専任教員が進行しつつ、コミュニケーション部分を外部講師に担当させる
- ・実験や演習の授業について、分析機器や実験機器の操作・説明を外部講師に担当させる

等

**大学が当該大学以外の教育施設等と連携協力して授業を実施する際(特に請負契約による場合)は、
以上2つの観点を踏まえ、各大学において適切な実施体制を構築することが求められます。**

○ 労働者派遣等の労働力需給調整の仕組み

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1項）



※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

○請負と労働者派遣と偽装請負

偽装請負とは、請負、業務委託などと称して、派遣契約を締結することなく労働者派遣を行うこと。雇用主等が果たすべき責任の所在が曖昧となり、労働災害の発生等の問題に繋がる。

労働者に対する責任

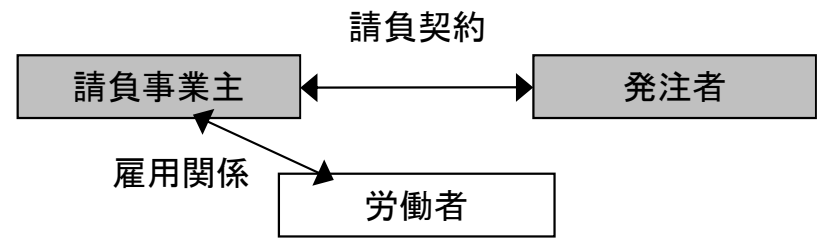
雇用主である請負事業主が「全責任」を負う

「指揮命令」に伴うもの以外の責任
労働契約、賃金支払い、時間外協定、労災補償 等
(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
許可・届出制、派遣契約の締結、責任者の設置、管理台帳の整備等

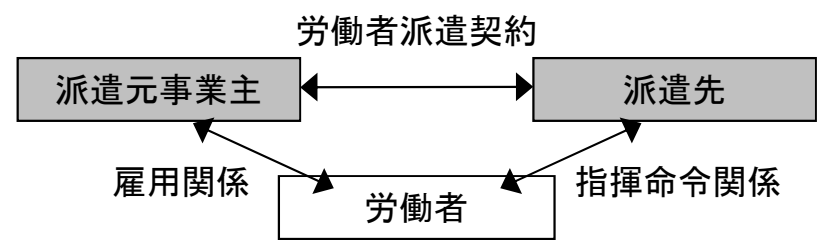


「派遣元としての責任」を果たさず

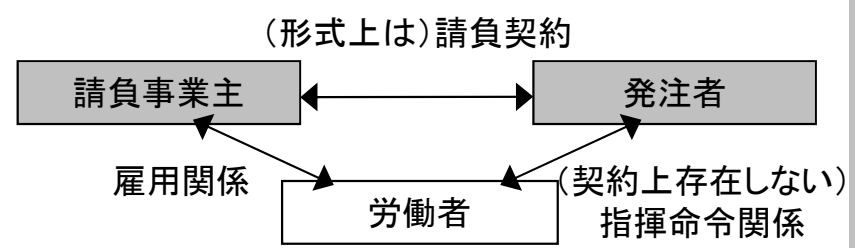
① 請負



② 労働者派遣



③ 偽装請負(実質「労働者派遣」に該当)



労働者に対する責任

発注者は責任を負わない
(雇用関係も指揮命令関係もない)

「指揮命令」に伴う使用者責任
危険防止措置、健康障害防止措置、労働時間管理 等
(実効性担保のため労働者派遣法の規定)
派遣契約の締結、責任者の設置、管理台帳の整備等



「指揮命令に伴う責任」を果たさず

○「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 (昭和61年労働省告示第37号)

【目的】

労働者派遣法の適正な運用のためには、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があります。この基準は、労働者派遣事業か請負により行われる事業かを区分することを目的として定められています。

区分基準の柱

偽装請負にならないためには①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

偽装請負にならないためには②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
- 労働時間等に関する指示
- 配置決定や服務規律に関する指示などを請負事業主が行っているかによって判断している。

具体的には、

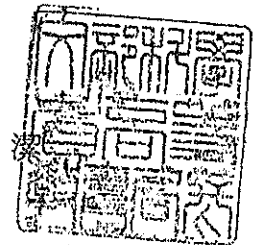
- 資金の調達・支弁関係
- 法的責任関係
- 単なる労働力の提供ではないことによって判断している。

19文科高第281号
平成19年7月31日

各国公立大学長
各国私立高等専門学校長
独立行政法人大学評価・学位授与機構長
独立行政法人大学入試センター理事長
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長
大学を設置する各地方公共団体の長
各公立大学法人の理事長
大学又は高等専門学校を設置する各学校法人の理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
放送大学学園理事長

殿

文部科学省高等教育局長
清水



(印影印刷)

大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について（通知）

このたび、別添1のとおり「大学設置基準等の一部を改正する省令（平成19年文部科学省令第22号）が、また、別添2のとおり、平成19年文部科学省告示第114号が、それぞれ平成19年7月31日に公布され、平成20年4月1日から施行されることとなりました。

今回の改正は、平成17年1月の中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像（答申）」における提言等を踏まえ、社会の信頼に応える高等教育の実現のため、学部等における教育力向上のための必要な措置を講じるとともに、その教育の質を保証する上で備えるべき基準をより明確にするものであります。

これらの法令改正の概要及び留意すべき事項は下記のとおりですので、十分に御了知の上、その運用に当たっては遺漏なきようにお取り計らいください。

記

第一 大学設置基準等の一部を改正する省令（平成19年文部科学省令第22号）

（1）改正の概要

1 大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）の一部改正

① 教育研究上の目的の明確化

大学は、学部、学科又は課程ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表するものとする。こと。（第2条の2関係）

- ② 二以上の校地において教育を行う場合における教員並びに施設及び設備
- ア 大学は、二以上の校地において教育を行う場合においては、それぞれの校地ごとに必要な教員を置くものとする。なお、それぞれの校地には、当該校地における教育に支障のないよう、原則として専任の教授又は准教授を少なくとも一人以上置くものとする。(第7条第4項関係)
- イ 大学は、二以上の校地において教育研究を行う場合においては、それぞれの校地ごとに教育研究に支障のないよう必要な施設及び設備を備えるものとする。(第40条の2関係)
- ③ 授業科目の開設
- 大学は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする。(第19条第1項関係)
- ④ 二以上の方法の併用により授業を行う場合の単位の計算基準
- 大学が、一の授業科目について、講義と実習など二以上の方法の併用により行う場合の単位の計算方法を定めること。(第21条第2項第3号関係)
- ⑤ 成績評価基準等の明示等
- 大学は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。また、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。(第25条の2関係)
- ⑥ 教育内容等の改善のための組織的研修等
- 大学は、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。(第25条の3関係)
- ⑦ 科目等履修生等の受入れ
- ア 大学は、科目等履修生等を相当数受け入れる場合においては、教育に支障のないよう、それぞれ相当の専任教員並びに校地及び校舎の面積を増加するものとする。(第31条第3項関係)
- イ 大学は、科目等履修生等を受け入れる場合においては、これらの者の人数は、一の授業科目について同時に授業を行う学生数等を踏まえ、適当な人数とするものとする。(第31条第4項関係)
- ⑧ 施設の専用等
- ア 大学は、専用の施設を備えた校舎を有するものとし、特別の事情があり、かつ、教育研究に支障がないと認められるときは、この限りでないこととする。(第36条第1項関係)
- イ 基準校舎面積は専用部分の面積とし、当該大学と他の学校等が同一の敷地内又は隣接地に所在する場合であって、それぞれの学校等の校舎の専用部分の面積及び共用部分の面積を合算した面積が、それぞれの学校等が設置の認可を受ける場合において基準となる校舎の面積を合算した面積以上のものであるときは、当該大学の教育研究に支障がない限度において、基準校舎面積に当該学校等との共用部分の面積を含めることができることとする。(別表第3イの表備考第6号関係)

2 高等専門学校設置基準（昭和36年文部省令第23号）の一部改正

① 教育上の目的の明確化

高等専門学校は、学科ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育上の目的を学則等に定め、公表するものとする。こと。（第3条の2関係）

② 授業科目の開設

高等専門学校は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする。こと。（第17条第1項関係）

③ 二以上の方法の併用により授業を行う場合の単位の計算基準

高等専門学校が、一の授業科目について、講義と実習など二以上の方法の併用により行う場合の単位の計算方法を定めること。（第17条第4項第3号関係）

④ 成績評価基準等の明示等

高等専門学校は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。こと。また、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。こと。（第17条の3関係）

⑤ 教育内容等の改善のための組織的研修等

高等専門学校は、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。こと。（第17条の4関係）

⑥ 科目等履修生等の受入れ

ア 高等専門学校は、科目等履修生等を相当数受け入れる場合においては、教育に支障のないよう、それぞれ相当の専任教員並びに校地及び校舎の面積を増加するものとする。こと。（第21条第2項関係）

イ 高等専門学校は、科目等履修生等を受け入れる場合においては、これらの者の人数は、一の授業科目について同時に授業を行う学生数等を踏まえ、適当な人数とするものとする。こと。（第21条第3項関係）

⑦ 施設の専用等

ア 高等専門学校は、専用の施設を備えた校舎を有するものとし、特別の事情があり、かつ、教育に支障がないと認められるときは、この限りでないこととする。こと。（第23条第1項関係）

イ 基準校舎面積は専用部分の面積とし、当該高等専門学校と他の学校等が同一の敷地内又は隣接地に所在する場合であって、それぞれの学校等の校舎の専用部分の面積及び共用部分の面積を合算した面積が、それぞれの学校等が設置の認可を受ける場合において基準となる校舎の面積を合算した面積以上のものであるときは、当該高等専門学校の教育に支障がない限度において、基準校舎面積に当該学校等との共用部分の面積を含めることができることとする。こと。（第24条第5項関係）

3 大学院設置基準（昭和49年文部省令第28号）の一部改正

- ① 二以上の校地において教育を行う場合における教員並びに施設及び設備
 - ア 大学院は、二以上の校地において教育を行う場合においては、それぞれの校地ごとに必要な教員を置くものとする。なお、それぞれの校地には、当該校地における教育に支障のないよう、原則として専任の教授又は准教授を少なくとも一人以上置くものとする。 (第8条第6項関係)
 - イ 大学院は、二以上の校地において教育研究を行う場合においては、それぞれの校地ごとに教育研究に支障のないよう必要な施設及び設備を備えるものとする。 (第22条の2関係)
 - ② 授業科目の開設
大学院は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする。 (第11条第1項関係)
 - ③ 科目等履修生等の受入れ
科目等履修生等を受け入れる場合の人数については、大学設置基準の規定を準用するものとする。 (第15条関係)
 - ④ 施設の専用
大学院には、専用の講義室等を備えるものとし、特別の事情があり、かつ、教育研究に支障がないと認められるときは、この限りでないこととする。 (第19条関係)
- 4 短期大学設置基準 (昭和50年文部省令第21号) の一部改正
- ① 教育研究上の目的の明確化
短期大学は、学科又は専攻課程ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表するものとする。 (第2条の2関係)
 - ② 授業科目の開設
短期大学は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする。 (第5条第1項関係)
 - ③ 二以上の方法の併用により授業を行う場合の単位の計算基準
短期大学が、一の授業科目について、講義と実習など二以上の方法の併用により行う場合の単位の計算方法を定めること。 (第7条第2項第3号関係)
 - ④ 成績評価基準等の明示等
短期大学は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。また、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。 (第11条の2関係)
 - ⑤ 教育内容等の改善のための組織的研修等
短期大学は、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。 (第11条の3関係)
 - ⑥ 二以上の校地において教育を行う場合における教員並びに施設及び設備
 - ア 短期大学は、二以上の校地において教育を行う場合においては、それぞれの校地ごとに必要な教員を置くものとする。なお、それぞれの校地には、

当該校地における教育に支障のないよう、原則として専任の教授又は准教授を少なくとも一人以上置くものとする。 (第20条第4項関係)

イ 短期大学は、二以上の校地において教育研究を行う場合においては、それぞれの校地ごとに教育研究に支障のないよう必要な施設及び設備を備えるものとする。 (第33条の2関係)

⑦ 科目等履修生等の受入れ

ア 短期大学は、科目等履修生等を相当数受け入れる場合においては、教育に支障のないよう、それぞれ相当の専任教員並びに校地及び校舎の面積を増加するものとする。 (第17条第3項関係)

イ 短期大学は、科目等履修生等を受け入れる場合においては、これらの者の人数は、一の授業科目について同時に授業を行う学生数等を踏まえ、適当な人数とするものとする。 (第17条第4項関係)

⑧ 施設の専用等

ア 短期大学は、専用の施設を備えた校舎を有するものとし、特別の事情があり、かつ、教育研究に支障がないと認められるときは、この限りでないものとする。 (第28条第1項関係)

イ 基準校舎面積は専用部分の面積とし、当該短期大学と他の学校等が同一の敷地内又は隣接地に所在する場合であつて、それぞれの学校等の校舎の専用部分の面積及び共用部分の面積を合算した面積が、それぞれの学校等が設置の認可を受ける場合において基準となる校舎の面積を合算した面積以上のものであるときは、当該短期大学の教育研究に支障がない限度において、基準校舎面積に当該学校等との共用部分の面積を含めることができるものとする。 (別表第2イの表備考第6号関係)

5 専門職大学院設置基準 (平成15年文部科学省令第16号) の一部改正

① 授業科目の開設

専門職大学院は、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設するものとする。 (第6条関係)

6 その他所要の省令の規定の整備を行ったこと。

(2) 留意事項

1 教育研究上の目的の明確化に関する事項

大学設置基準第2条の2の規定による目的の策定に当たっては、各大学のそれぞれの人材養成上の目的と学生に修得させるべき能力等の教育目標を明確にし、これらに即して、体系的な教育課程を提供するとともに、責任ある実践のための人的、組織的体制、物的環境を整えることに資するよう留意すること。また、組織として目的を共有するため、学則、学部規則又は学科規則などの適切な形式により定めるとともに、大学のホームページ等を活用し、これを広く社会に公表するよう留意すること。

2 二以上の校地において教育を行う場合における教員並びに施設及び設備に関する事項

大学設置基準第7条第4項は、大学が二以上の校地において教育を行う場合についても、同第7条第1項から第3項までの規定の考え方の下、それぞれの校地において必要な教育体制がとられるべきことを明確化する趣旨であること。また、その場合において、校地が隣接はしていないものの極めて近接しており、学生に対する日常的な学習相談、進路指導、厚生補導等が支障なく行うことができる体制にある場合など例外的な場合以外については、それぞれの校地における教育体制の核となる専任の教授又は准教授を少なくとも1人以上置くことを求めたものであること。

大学設置基準第40条の2は、教員と同様に、施設及び設備についても、それぞれの校地において実際に行われる教育研究に支障のないように整備すべきことを明確化する趣旨であること。

3 授業科目の開設に関する事項

大学設置基準第19条第1項は、大学は当該大学、学部及び学科又は課程等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目については、自ら必要な教員組織並びに施設及び設備を備え、当該大学の指導計画の下で開設するべきものであることを明確化する趣旨であること。ここでいう「必要な授業科目」とは、各大学が定める卒業の要件を満たす単位数に算入することのできる授業科目を想定していること。

ただし、これらの全てを当該大学のみで行うことを求めるものではなく、教育内容の豊富化等の観点から、大学が当該大学以外の教育施設等と連携協力して授業を実施することも認められるものであること。なお、このような授業を行う場合には、例えば、

- ① 授業の内容、方法、実施計画、成績評価基準及び当該教育施設等との役割分担等の必要な事項を協定書に定めている
- ② 大学の授業担当教員の各授業時間ごとの指導計画の下に実施されている
- ③ 大学の授業担当教員が当該授業の実施状況を十分に把握している
- ④ 大学の授業担当教員による成績評価が行われる

など、当該大学が主体性と責任を持って、当該大学の授業として適切に位置付けて行われることが必要であることに留意すること。

4 二以上の方法の併用により授業を行う場合の単位の計算基準に関する事項

大学設置基準第21条第2項第3号は、一の授業科目について、講義と実習などの複数の授業の方法を組み合わせた授業科目の導入が容易にできるよう、その取扱いを明確化したものであること。

なお、同項同号の規定により単位数を計算する場合においても、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とするものであること。また、「前二号に規定する基準を考慮して大学が定める時間」を定めるに当たっては、例えば、講義と実験とを組み合わせる授業科目の場合は、

講義及び実験の授業時間数をそれぞれ x 、 y とすると、 $ax + by$ (a : 1 単位の授業科目を構成する内容の学修に必要とされる時間数の標準である 45 時間を同項第 1 号の規定により講義について 15 時間から 30 時間の範囲で大学が定める時間数で除して得た数値、 b : 同じく 45 時間を同項第 2 号の規定により実験について 30 時間から 45 時間の範囲で大学が定める時間数で除して得た数値) が 45 となるように x 及び y の値を定めること。

5 科目等履修生等の受入れに関する事項

大学設置基準第 31 条第 3 項の「相当数」については、個別具体の事例に則して判断されることになるが、例えば、科目等履修生等の数を履修科目の単位数を勘案して学生数に換算した上で、本来の学生数と合わせて収容定員を大幅に超える場合などが想定されること。

同条第 4 項の「第 24 条の規定を踏まえ」については、一の授業科目について同時に授業を行う学生数並びに授業の方法及び施設、設備その他の教育上の諸条件を踏まえるという趣旨であること。

6 成績評価基準等の明示等に関する事項

大学設置基準第 25 条の 2 第 2 項に規定する学修の成果に係る評価等の基準については、各大学が作成するいわゆるシラバスに記載するなど、学生に対して明確に提示するよう留意すること。

7 教育内容等の改善のための組織的な研修等に関する事項

大学設置基準第 25 条の 3 の規定によるいわゆるファカルティ・ディベロップメント (FD) については、これまで努力義務であったものを義務化するものであるが、これは大学の各教員に対し義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施することを義務付けるものであること。これを踏まえ、各大学においては、授業の内容及び方法の改善につながるような内容の伴った取組を行うことが望まれること。

8 施設の専用等に関する事項

大学設置基準第 36 条第 1 項は、大学の施設は、他の機関との共用ではなく当該大学の専用であることが原則であることを明確にしたものであること。また、「教育研究に支障がないと認められるとき」とは、例えば、大学設置基準に定める基準校舎面積を超えて校舎を有し、その超えている部分を他の機関と共用する場合などが想定されること。

なお、大学が、教育上支障のない場合に、一時的に大学の施設を社会教育その他公共のために利用させることは、学校教育法第 85 条の規定により認められていること。

大学設置基準別表第 3 イの表備考第 6 号については、同一敷地内又は隣接地に大学と短期大学、高等専門学校又は専門学校等を置いている場合に、それぞれの学校等の基準校舎面積を合算した面積を全体として有していれば、教育研究に支

障がない限度において共用を認めるという趣旨であること。

9 その他

上記1～8に記載する事項は、大学設置基準だけでなく、高等専門学校設置基準、大学院設置基準、短期大学設置基準及び専門職大学院設置基準における同様の改正事項についても、同様の考え方であること。なお、上記1、4、6及び7については、平成18年の大学院設置基準の改正により、大学院について既に措置されているものであること。

第二 平成13年文部科学省告示第51号（大学設置基準第25条第2項の規定に基づき、大学が履修させることができる授業等について定める件）等の一部改正（平成19年文部科学省告示第114号）

- 1 大学設置基準第25条第2項の規定に基づき、大学が履修させることができるいわゆる「遠隔授業」については、大学教育の質を保証する上で備えるべき基準をより明確にするため、インターネット等を活用した授業の場合、毎回の授業の実施に当たって行うこととされている設問解答等について、指導補助者が教室等以外の場所において学生に対面することにより、又は当該授業を行う教員若しくは指導補助者が当該授業の終了後すみやかにインターネットその他の適切な方法を利用することにより、十分な指導を行うこととしたこと。

ここでいう「指導補助者」は、当該授業を行う教員の補助として、当該教員の指導計画の下で、当該教員と密接な連絡をとりつつ学生等に対して質疑応答等の指導を行う者を指し、当該授業の分野に係る学士以上の学位を有しているなどこれらの指導を十分に行い得る資質能力を有する者であること。なお、学生等の成績評価は当該授業を行う教員の権限と責任において厳正に行うこと。また、「その他の適切な方法」としては、当該授業の終了後すみやかに指導を行うことを前提として、例えば、電話、ファックス、電子メールを活用することも想定されること。

- 2 なお、短期大学及び高等専門学校についても、これらと同様の告示の改正を行うこと（平成13年文部科学省告示第52号及び同告示第53号）。

第三 施行期日

本通知に係る省令及び告示については、平成20年4月1日から施行することとしたこと。

(本件担当)

高等教育局大学振興課法規係
電話：03-5253-4111(内線2493)

大振-8

大学において請負契約等に基づいて授業を行うことについて

平成18年1月

- 学校教育法の規定上、大学の教学面の権限と責任は学長に委ねられていることから、日々の授業の実施についても、教育課程の編成等と同じく、学長の権限と責任の下で展開されることが必要。
→このことから、大学の「教員」にも、学長の権限と責任の下に授業を行うことが求められている



近時、大学と企業が「請負契約」を締結し、企業に雇用されている者が、当該契約に基づき「外部講師」として大学において授業を行う（単独で/授業を行う教員の補助者として）ような構想が散見されるが、この場合、以下の諸点に留意すべきであるので、その具体的な取扱いについては、文部科学省及び所管の地方労働局等の確認を得ることが望ましい。

【留意点】

<大学教員の位置付け>

- ◆学校が責任をもって教育を実施するには、実際に教育にあたる教員について、人事権、懲戒・分限権、指揮・監督権を学校が有することが必要であり、そのためには、教員は当該学校に直接に雇用される者であることが一般的である。

<請負契約の性質>

- ◆請負契約の性質上、大学から当該外部講師に対して指揮命令をすることはできないことに留意することが必要。
- ◆請負契約の性質上、事前に大学側が企業に対して個別的・具体的に希望する外部講師を指定することは不可能であることに留意することが必要。

→これらのことから、一般的には、請負契約による講師は、学長の権限と責任の下において、自ら授業を行うことが困難であり、その役割は、授業を行う教員を補助する業務に限定される可能性が高い。

大学・研究機関等における求人公募のオンライン化の推進について

- 大学・研究機関等における研究・教育に関する求人公募については、各機関の責任においてなされているところであるが、科学技術基本計画においては、人材の多様性確保と流動化の促進の観点から、以下の取組が求められている。

【第5期科学技術基本計画】（平成28年1月22日閣議決定）（抜粋）

第4章（1）② 人材の多様性確保と流動化の促進

ii) 国際的な研究ネットワーク構築の強化

世界レベルで研究活動を展開する研究者が、帰国後に自立的環境の下で研究を行えるようにすることも重要であり、大学及び公的研究機関等においては、海外派遣中の研究者等が応募しやすい公募・採用プロセスの工夫や海外経験を積極的に評価する評価方式の導入等の取組が求められる。

- また、近年、国外の研究者等から、国内の大学・研究機関等における求人公募に際し、書類提出・採用面接の方法がそれぞれ郵送・対面に限定されていることなどが、特に若手研究者にとっては費用等の面で応募上の障壁になっているとの御意見が寄せられているところ。
- 各大学においては、分野の特性や組織の規模、コストやリソース等を考慮いただきつつ、特に国外の研究者が応募・面接にあたり不利益を被ることのないよう、応募・面接のオンライン化の推進に努めていただきたい。特に、研究大学や国際的な研究活動を行う大学・学部等においては、積極的な取組が期待される。また、採用選考については、各部局や、教員による選考委員会の裁量に委ねられているケースが多いと考えられることから、各大学の本部事務局におかれては、学内の取組への支援をお願いしたい。
- 文部科学省としても、各大学における取組の参考に資するよう、好事例の収集に努めており、こうした好事例については、追って通知等でお知らせする予定。

【好事例の例】

○応募の受付方法について

- ・①郵送とWEBを選択可能としているケース、②郵送を原則としつつ、一定の条件（例：海外在住者）を満たす場合にはWEBを可能とするケース、などが見られた。
- ・WEBによる受付ツールとしては、①大学のe-mailアドレスでの受付、②JREC-IN Portalの「WEB応募管理機能」での受付を行っているケースなどが見られた。
- ・容量が大きいデータについては、オンラインストレージを活用する事例などが見られた。
- ・WEBによる受付の場合、受信確認を行うことにより、システム障害による不着のリスクの回避を図っているケースなどが見られた。
- ・オンライン化できない書類がある場合でも、大部分はオンラインによる受付を行い、原本が必要なもの（例：最終学歴の卒業証明書等）については、応募時ではなく最終選考時もしくは採用時まで提出させるケースなどが見られた。
- ・厳封が必要な推薦状については、原則として応募者からの郵送を求めつつ、特に国外の応募者については、推薦元の教授等からのメールでの直送を認めるケースなども見られた。

○面接の方法について

- ・最終面接は対面を原則としつつも、海外在住者については、1次面接はテレビ会議システムやビデオ通話ツール等を用いたオンライン面接を可能としているケースが見られた。
- ・オンライン面接を一律に不可とするのではなく、職階や職種の違いを踏まえて柔軟に対応するケースが見られた。

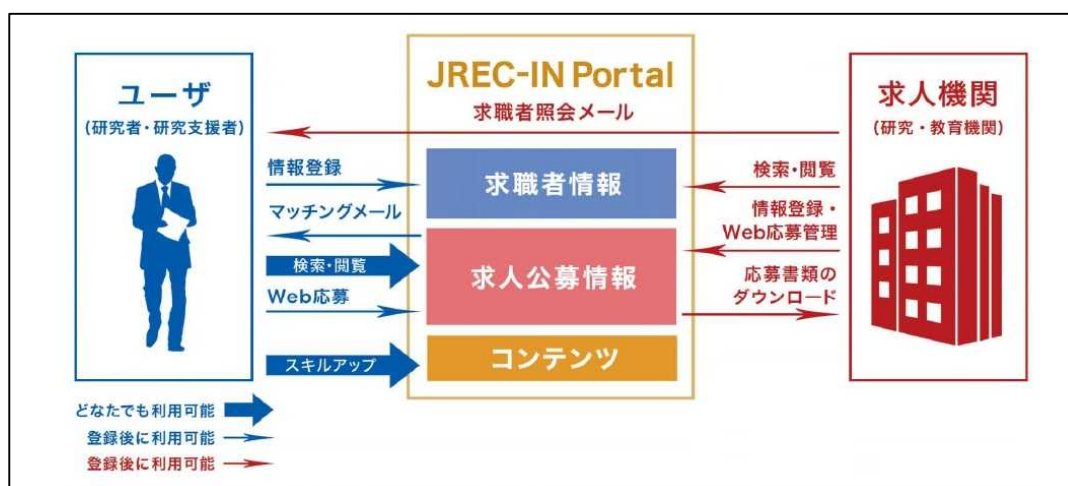
■日本最大規模の研究人材向けキャリア支援ポータルサイト—JREC-IN Portal

「JREC-IN Portal」は、博士号取得者等研究人材の活躍の場の拡大を目的として、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が無料で提供するキャリア支援ポータルサイトです。

JREC-IN Portal は、研究者・研究支援者や技術者等の研究人材の採用を希望する機関（以下、求人機関）と、各種の求人公募情報やキャリア支援情報を求める研究人材（以下、ユーザ）とのマッチングを支援する日本最大規模の研究人材向けキャリア支援ポータルサイトです。2018年10月現在、大学等教育機関や公的試験研究機関、民間企業等に所属する登録ユーザは143,000人以上となっており、求人機関については、大学、公的研究機関、民間企業等で1万件を超える件数が登録されています。

JREC-IN Portal では、年間19,000件以上の求人公募情報を新たに掲載しており、国内ほぼ全ての国公立大学が利用経験を持つとともに、近年では、小中高等学校や海外研究機関、民間企業等にも利用が広がっています。また、掲載される求人公募情報も、科学技術分野に限らず、人文社会、医学、芸術など幅広い分野となっており、研究開発職以外にも、産学連携コーディネータ等の研究管理職や、研究支援職、技術営業職等多彩な職種の情報に掲載されています。

JREC-IN Portal の主な機能



JREC-IN Portal の主な機能として、ユーザが PR 目的で任意に登録する「求職者情報」を求人機関が閲覧し、直接オファーメールを送信できる「求職者照会メール機能」や、ユーザがインターネットを介して応募書類を求人機関に提出できる「Web 応募管理機能」等を搭載し、適切なマッチングを支援しています。

博士号取得者等研究人材は、高度な専門性と思考能力、独創性から民間企業においても更なる活躍が期待されています。JREC-IN Portal では求人・求職情報の整備だけではなく、民間企業と研究人材のマッチング促進の観点から、今後もシステムの改善、情報の充実を図って参りますので、採用手段の一つとして是非ご活用ください。