

「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」素案

目次

はじめに

第1章 雇用環境等に関する事項

- (1) 適切な待遇の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
- (2) 望ましい雇用環境の確保・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) 大学等との雇用関係のない場合の留意事項・・・・・・・・
- (4) 遵守すべき主な関係法令・・・・・・・・・・・・・・・・

第2章 研究環境に関する事項

- (1) 研究力の向上に資する研究環境の確保・・・・・・・・
- (2) 機器利用等の配慮・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) P I 等によるマネジメント・・・・・・・・・・・・・・・・

第3章 キャリア開発の支援に関する事項

- (1) 産学官を通じて研究者として必要となる能力の開発機会の提供・・・・・・・・
- (2) 計画的なキャリア支援の実施・・・・・・・・
- (3) キャリア開発支援に関する具体的な事例・・・・・・・・

第4章 その他

- (1) 大学等の組織的な取組の必要性・・・・・・・・
- (2) ポストドクター等以外の若手研究者への配慮・・・・・・・・

終わりに

## はじめに

- 現在、我が国のポストドクター等は約1万6千人で、その年齢や雇用形態は多様であるが、その多くは、P I (Principal Investigator) 等の獲得した研究費で雇用されており、研究プロジェクトの遂行に不可欠の存在である。また、ポストドクターの時期は、最も研究活動に没頭でき、被引用件数が高い論文の生産性も高いなど、我が国の研究力を支える存在となっている。我が国の研究力向上を図る上で、彼らが安心して研究に専念できる環境と処遇を確保していくことが重要である。
- また、若手のポストドクターにとって、この時期は、研究者としての成長の一段階として、その後の研究者としてのレベル向上にとって重要な意義を有する時期であり、若手研究者育成という観点からの能力開発等に関する取組も充実していくことが必要である。
- さらに、少子高齢化と人口減少の中で、我が国が国際競争力を維持し、成長を続けていくためには、ポストドクター等の経験を通じて、高度な専門性と優れた研究力を身に付けた博士人材が、社会の多様な場で活躍し、イノベーションを創出していくことが不可欠であり、キャリアパスの多様化に向けた取組も必要となっている。
- 一方で、各大学におけるポストドクター等の状況を見ると、概ね共通して、任期が短い、自律的な研究活動のエフォートが限られる等の課題がみられるほか、雇用管理や育成についても、P I等の裁量に委ねられることが多く、大学等としての組織的な取組の促進が課題となっている。また、産学官を通じた多様な場での活躍が期待されるキャリアパスについても、民間企業の研究者への採用人数は増加傾向にあるが、諸外国と比べると未だ低い水準であり、ロールモデルとなる事例の発掘等が課題となっている。
- 以上のような課題に対応するため、本小委員会においては、各大学等におけるポストドクター等の雇用環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する取組の充実が図られるよう、本ガイドラインを取りまとめた。
- なお、ポストドクター等の雇用・育成等に関する各大学等の取組を促進する本ガイドラインの趣旨に鑑みれば、本ガイドラインで対象とする「ポストドクター等」については、博士課程修了後に大学、公的研究機関で研究業務に従事する者のうち、①大学等が任期付きの研究者として雇用している者（大学教員及び管理的な職にある者を除く）及び②大学等がフェローシップ等により受け入れている研究者であって、概ね40歳未満の若手研究者とすることが適当と考えられる。
- また、本ガイドライン第1章に記載する法令遵守や、第2章の研究環境の充実等については、年齢に関係なく、機関として留意すべきである。また、第3章のキャリア開発支援については、各研究者の働き方の希望等も踏まえて、本人の意向が尊重される形で実施されるべきことに留意が必要である。

## 第1章 雇用環境等に関する事項

### (1) 適正な待遇の確保

(適正な雇用条件の確保)

- 研究活動に必要な人材として雇用されたポストドクター等一人ひとりが高い意欲を持って、能力を発揮していくためには、契約内容が適正な待遇を確保するものであることが重要である。
- ポストドクター等の任期については、3年未満の者が約67%となっているが、短期間の任期については、キャリア形成の阻害要因となり得ることから、5年程度以上の任期の確保が望まれる。大学や公的研究機関においては、外部資金の間接経費等の使途の自由度の高い経費も活用して、任期の長期化に取り組むことが必要である。
- ポストドクター等の給与等の処遇については、非常に幅が広い状況があると考えられるが、一定程度の水準の確保が望まれる。各大学等においては、各競争的資金の公募要領等において推奨される水準や、同年代の民間の研究職の水準等も勘案し、適正な処遇の確保に努めることが求められる。
- 博士課程学生を対象としたRA(リサーチ・アシスタント)についても、研究プロジェクトの遂行のためにRAとして博士課程学生を雇用するような場合については、適切な勤務管理の下で、その貢献を適切に評価した処遇とすることが求められる。

(不合理な待遇差への配慮)

- ポストドクター等については、有期雇用労働者に当たるが、正社員と有期雇用労働者等の間の不合理な待遇差については、法律等でその解消が求められており、「不合理な待遇の禁止等に関する指針」も定められていることに留意が必要である。
- この待遇の相違に関しては、賃金や福利厚生のみでなく、能力開発やキャリア形成等も含まれるが、特に能力開発やキャリア形成の機会については、ポストドクター等の研究生産性の向上や研究者としてのキャリアパスの構築の観点からも重要であり、大学等における積極的な取組が必要である。

### (2) 望ましい雇用環境の確保

(適切な勤務管理)

- ポストドクター等の本務である研究活動を支える上で、適切な勤務管理を含めた雇用環境に関する課題への対応が重要である。

○大学等においては、有期雇用契約においても、できる限り安定的な雇用関係の確保を図るため、雇用環境の整備に努めるべきである。更新の判断基準の明示や、1年以上の雇用契約を更新しない場合には、30日前までに雇止めの予告が必要であること等にも留意が必要である。

○ポストドクター等は研究職であり、裁量労働制の適用を受ける者も多いと考えられるが、その場合にも、労働時間の把握等が法律上求められていることに留意が必要である。

(ライフイベントへの配慮等)

○ポストドクター等は、雇用期間中に出産・育児等のライフイベントが重なることも多いと考えられることから、留意が必要である。

○各種ハラスメントの防止や、苦情処理体制の整備の際には、ポストドクター等も対象であることや、十分な周知がなされることに留意が必要である。

### (3) 大学等との雇用関係のない場合の留意事項

(受入環境の整備)

○ポストドクター等については、大学等に雇用される者のほか、フェロウシップ等の制度で大学等が受け入れている者が存在する。これらの者については、受入機関との身分関係が当事者間で明確に認識されていない場合も多く、大学等における研究者の一員として適切な受入環境等を整備することが必要である。

○研究環境を提供しているという観点からは、安全衛生管理面での配慮も求められる。雇用関係のない場合には、労働安全衛生法の適用もないことから、特に配慮が必要であり、民間の保険への加入などの対応が必要である。

(身分関係等の明確化)

○フェロウシップ以外で大学等との雇用関係のない場合については、本ガイドラインの対象として想定しているものではないが、各大学等においては、どのような身分関係で研究室等の利用を認めているのか等について、規定等において明確にしておくことが望ましい。

○雇用関係のないポストドクター等を大学等における研究者の一員として受け入れる際には、研究設備利用などについて、できる限り配慮を行うことが望まれるが、同時に、研究活動に関する情報管理等を含め、大学等のルールの適用対象となることについても適切な対応が必要である。

#### (4) 遵守すべき主な関係法令

○ポストドクター等の雇用管理の改善を図る際には、有期契約の者についても、以下の労働者保護法令について適用があることを認識し、遵守することが必要である。（詳細は別紙参照）

- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）
- ・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）
- ・大学の教員等の任期に関する法律（平成 9 年法律第 82 号）
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）
- ・労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）
- ・労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）
- ・雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）
- ・健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）
- ・厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号） 等

## 第 2 章 研究環境に関する事項

### (1) 研究力の向上に資する研究環境の確保

（研究に専念できる環境の整備）

○ポストドクター等は、自分で選択した研究に最も没頭できる時期であり、ポストドクター等としての採用時の研究等へのモチベーション等も高い状態である。このような状態を維持して研究に専念できる環境を整えることが重要である。

（自律的な研究機会の拡大）

○競争的研究費で雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について、当該プロジェクト以外の自発的な研究活動等へ充当が可能となるよう研究機会の拡大に向けた制度改善が行われている。ポストドクター等についても、自律的な研究機会や研究力向上の機会の確保が重要である。

(参考) プロジェクト雇用における専従義務の緩和について

- ・「競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等に関する実施方針」(令和2年2月12日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ)<sup>1</sup>に基づき、競争的研究費で雇用されるプロジェクトにおいて雇用する若手研究者について、所属研究機関からの承認が得られた場合には、当該プロジェクトから人件費を支出しつつ、当該プロジェクトに従事するエフォートの一部(20%を上限)を、自発的な研究活動や研究・マネジメント能力向上に資する活動に充当することが可能。

## (2) 機器利用等の配慮

(機器利用への配慮)

- 大学等における設備・機器の共用促進に向け、ガイドラインの策定や各機関における共用方針の策定に向けた検討が進められている。ポストドクター等についても適切に使用できるよう規定等において明確化しておくことが望ましい。また、雇用関係のない者の利用に対しても配慮が必要である。

(研究支援組織の活用)

- ポストドクター等の研究活動についても、URA(リサーチ・アドミニストレーター)等を含めた研究支援組織の活用の機会の充実を図ることが重要である。

## (3) P I 等によるマネジメント

(成果マネジメント)

- ポストドクター等の研究活動の充実を図るためには、所属する研究室のP I 等による成果のマネジメントに関する取組が重要である。ポストドクター等の上司にあたるP I 等が定期的にレビューを行うことや、日常的に支援を行うメンター等の配置を行うなど、大学等として組織的な取組が必要である。
- P I 等によるポストドクター等に対するレビューにおいては、ポストドクター等の能力開発の観点からの適切な目標設定が重要である。また、評価の際には、論文等の研究成果のみに偏ることなく、目標の達成状況の確認等が行われることが重要である。そのためP I 等へのトレーニングの機会の充実や、第三者を加えた客観性の担保等にも留意すべきである。

<sup>1</sup> [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/torikumi/1385716\\_00001.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/torikumi/1385716_00001.htm)

(ダイバーシティへの配慮)

- 多様な視点や創造性を確保し、活力ある柔軟な研究環境を形成していく上で、ダイバーシティの確保は極めて重要な要素である。関係部局との適切な連携の下で、女性や外国人等のポストドクター等への支援の充実を図ることも重要である。

### 第3章 キャリア開発の支援に関する事項

#### (1) 産学官を通じて研究者として必要となる能力の開発機会の提供

(キャリア開発支援の必要性)

- 諸外国の例を見ると、世界トップクラスの研究者育成に向けたプログラムの可視化・体系化の取組が進められており、ポストドクター等の研究生産性の向上に向けた取組を進める上でも参考とすることが有益である。
- 特に、英国においては「トランスフェラブルスキル」と言われる研究・マネジメント能力などアカデミア、産業界を問わず優れた研究者となるために身に付けるべき能力の育成が重要視され、その取組が組織的・体系的に行われており、また、論文生産が世界最多である米国においても、各大学で同様の取組が行われていることに留意が必要である。
- 我が国においても、科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業等の活用により、国際的に活躍する研究者の育成に向けた積極的な取組が存在している。
- 各大学においては、先進的な事例等も踏まえ、ポストドクター等の契約期間中にいかにキャリア支援を行うべきか検討することが必要である。

#### (2) 計画的なキャリア支援の実施

(計画的なキャリア支援)

- 海外におけるポストドクター等のキャリア開発支援に関する調査<sup>2</sup>によると、ポストドクター等の採用直後の3ヶ月と、契約終了直前の4～6ヶ月の取組が非常に重要との指摘もなされており<sup>3</sup>、計画的なキャリア支援が重要である。
- ポストドクター等の期間が長期化し、高年齢が進むと、その後の進路の選択の幅を狭めることになりかねない。ポストドクター等の雇用者は、最終的な進路選択を検討して

<sup>2</sup> Good Management Practices for Contract Research Staff project:GMPCRS (Campbell *et al.* 2003, HEFCE 2002)

<sup>3</sup> 「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメント—日本のポストドク等のキャリア支援への示唆—」(齋藤芳子、小林信一、2007、『名古屋高等教育研究』第7号)

いるポストドクター等に対して、適切な指導を行い、その後のキャリアにポストドクター等の経験が活かせるよう留意すべきである。

- ポストドクター等としての経歴が長い者をポストドクター等として雇用する際には、その後のキャリアパスに特に配慮して、進路指導やキャリア開発の機会を設けることが必要である。

(インターンシップの活用等)

- ポストドクター等のキャリアパスについては、産学官を通じた多様な場での活躍が期待されるが、民間企業へのキャリアパスは人数が少なく、大学と産業界が連携したインターンシップの活用や組織的なキャリア支援等のロールモデルとなる事例の発掘が必要である。
- 自らを普段と異なる環境に置くことで、自身の能力を新たに自覚できることもあり、企業でのインターンシップの経験のほか、企業との共同研究などで、企業経験を積ませることも重要である。

### (3) キャリア開発支援に関する具体的な事例

<参考事例>

- 国内の大学等の事例（各種事業を活用した事例等）

- ✓ 東北大学「学際科学フロンティア研究所による若手研究者支援」
  - ・国際公募により任期付き助教を毎年10名程度採用。学内メンターによる支援と独立した研究環境、研究費（年間250万円）を提供。また、異分野研究者交流の機会の提供や国際研究活動の支援を実施。
- ✓ 北海道大学、東北大学、名古屋大学「連携型博士研究人材総合育成システムの構築」
  - ・3大学の連携による人材育成コンソーシアムを構築。育成対象者に、6か月以上の国内外での研修を経験させる等の取組を実施。また、異分野連携の構築に向け、3大学による合宿形式の若手研究者討論会を実施。
  - ・3大学内で機器を共用利用できるようルール化を実施。
- ✓ 京都大学、大阪大学、神戸大学「K-CONNEX」
  - ・3大学で形成されたコンソーシアムにより実施。優れた若手研究者を国際公募により採用し、自主計画による研究が可能な環境を提供、PIとしての成長を促す。理系を中心とした理工、生命、医薬分野等で、5年間の雇用期間と研究環境、研究資金を提供することで、若手研究者の「育成」を目指した活動を展開。具体的には、優れた講師を招聘



してPIへの成長に資する講座・ワークショップの開催、異分野間の研究交流、産学官の研究交流等を実施。

- ✓ 広島大学、山口大学、徳島大学「未来を拓く地方協奏プラットフォーム」
  - ・若手研究者が人社系・理工系のジャンルを越えて異なる領域に挑戦し、社会を変革する意識と情熱を持った人材となるための研修機会と活躍の場の提供。英国 Vitae との共同ワークショップ、キャリア開発のためのセミナー、長期インターンシップ等を実施。
- ✓ 早稲田大学「博士キャリアセンター」
  - ・博士キャリアセンターを設置し、博士課程学生・ポスドク等に対し、各種カリキュラム開発、個別面談・指導、インターンシップ先の選定・紹介、キャリアデザインカンファレンス等、一人ひとりのキャリアプランに合わせた支援を実施。
- ✓ 産業技術総合研究所「イノベーションスクール」
- ✓ 北海道大学「赤い糸会・緑の会」
  - ・企業担当者と若手研究者の直接交流の機会を提供。企業からの企業動向の紹介、研究者からの自己PRのポスターセッション、個別面談の機会の提供。
- ✓ 大阪府立大学「特別養成研究員制度」
  - ・キャリア形成支援プログラムの養成対象として若手研究者を選抜し、キャリア相談についてメンターが支援。また、長期インターンシップを実施し、企業等への就職を支援。
- ✓ 立命館大学「JSPS 特別研究員研究推進プログラム」
  - ・特別研究員として採用された若手研究者が、特別研究員の受入れを行っている受入研究者とともに研究活動を発展させていくことを目的として、受入研究者に対し研究費を支援。
- ✓ 「ポストドクター・キャリア開発事業」(H23～H27)
- ✓ 「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築」(H22～H29)
- ✓ 「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」(R1～)

○海外の事例

- ✓ オックスフォード大学の事例<sup>4</sup>
  - ・トレーニングコースの提供
  - ・キャリアアドバイザーの配置

---

<sup>4</sup> 「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメントー日本のポスドク等のキャリア支援への示唆」(齋藤芳子、小林信一、2007、『名古屋高等教育研究』第7号)

- ・ポストドク向けイベントの開催
  - ・卒業生の就職データベースの提供
  - ・ポストドクネットワーク等を通じた情報交換しやすい環境の整備
- ✓ 「海外の研究者育成における研究者としての職能開発に関する調査研究」の事例

#### 第4章 その他

##### (1) 大学等の組織的な取組の必要性

(組織的な取組)

- ポストドクター等の雇用や育成に関しては、各大学等において、機関としての経営上の方針として位置付け、それに基づいて組織的な取組を行うことが必要である。
- 大学等の組織的な取組を促進していくとともに、ポストドクター等の育成はP I等の裁量に委ねられることが多いことから、その重要性や人材育成に対する視点についてP I等の認識を高めることが重要である。

(P I等に対する支援)

- P I等に対し、研究倫理教育と同様に、ポストドクター等の多様なキャリアパスの確保に向けた支援の必要性の理解を深めるための講習を実施することや、ハンドブック等の支援ツールを充実していくことも必要である。
- ポストドクター等の採用については、P I等の裁量に委ねられる場合もあるが、育成だけでなく、採用時においても、組織としての方針を踏まえ、計画的に判断・取組を行うことが必要である。

##### (2) ポストドクター等以外の若手研究者への配慮

- 本ガイドラインは、ポストドクター等を主な対象としているが、ポストドクター等以外の若手研究者（若手の特任教員や博士課程学生等）に対しても、我が国の将来を担う若手研究者育成の趣旨を鑑み、各大学等において適切に対応されることが期待される。

## 終わりに

○本小委員会としては、本ガイドラインの策定により、雇用管理や育成に係る各大学等における組織的な取組が展開され、以下のような状況が実現されることを期待する。

<期待される姿>

- 一定の任期や処遇が確保された雇用環境の下で、ポストドクター等がモチベーション高く、能力を発揮し、研究活動に専念するなど、研究者としての成長の一段階の時期を充実して過ごせるような環境の実現。
- P Iやメンター等による適切な関与の下での、研究力の向上に資する研究環境の確保と、ポストドクター等の自律的な研究活動の推進。
- ポストドクター等の期間を見通した能力開発の機会の確保と、産学官を通じて研究者として必要となる能力（「トランスファラブルスキル」）の計画的な育成。
- 組織的・計画的なキャリア開発や次のキャリア選択への支援の充実と、高度な課題解決能力を有する博士人材の人的流動・循環が持続的に図られ、アカデミアのみならず産業界でも活躍できる環境の実現。

**【契約期間】(第 14 条)**

労働契約は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年を超えてはならない。

(博士号取得者がその知識等を必要とする業務に就く場合等には 5 年以内まで可能)

**【労働条件の明示】(第 15 条)**

労働契約の締結の際には、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を、書面の交付等の方法により、明示しなければならない。

**【労働時間】(第 32 条)**

休憩時間を除き、一週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。一週間の各日については、休憩時間を除き一日 8 時間を超えて労働させてはならない。

**【休憩】(第 34 条)**

労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は 1 時間の休憩時間を与えなければならない。

**【休日】(第 35 条)**

労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。

**【時間外及び休日の労働】(第 36 条)**

労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で法定労働時間を超えて労働させることができる。ただし、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年 720 時間以内かつ一月 100 時間未満、複数平均 80 時間以内 (休日を含む) を上限とする。

**【割増賃金】(第 37 条)**

時間外、休日、深夜 (原則午後 10 時～午前 5 時) に労働させた場合には、割増賃金を支払わなければならない。

**【専門業務型裁量労働制】(第 38 条の 3)**

業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、業務の遂行の手段や時間配分などに使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数にかかわらず労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度について規定。

○労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）

**【契約期間中の解雇制限】（第 17 条）**

有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することができない。

**【無期労働契約への転換】（第 18 条）**

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できる。

**【「雇止め法理」の法定化】（第 19 条）**

労働者保護の観点から、一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）を法定化。

○科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）

○大学の教員等の任期に関する法律（平成 9 年法律第 82 号）

**【労働契約法の特例】（イノベ活性化法第 15 条の 2、任期法第 7 条）**

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 年とする特例を規定。（学生として在学中の TA、RA 等の期間は参入しない。）

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）

**【不合理な待遇差の禁止】（第 8 条）**

正規雇用労働者と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）との間で、不合理な待遇差を設けることを禁止。

（いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかガイドライン（「同一労働同一賃金ガイドライン」）で例示）

○労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）

**【面接指導】（第 66 条の 8）**

事業者は、労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して、時間外・休日労働時間が一週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合に、一月当たり 80 時間を超え、かつ疲労蓄積が認められる労働者に対し、労働者の申し出により、医師による面接指導を行わなければならない。

**【労働時間の状況の把握】（第 66 条の 8 の 3）**

事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

○労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）

○雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）

○健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）

○厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）

**【労災保険】**

短時間労働者や有期雇用労働者等の雇用形態にかかわらず、すべての労働者。

**【雇用保険】**

同一の事業所に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれ、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上である等の者。

**【健康保険、厚生年金保険】**

1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上。  
上記を満たさない場合であっても以下をすべて満たすもの。

- ・週の所定労働時間が 20 時間以上あること
- ・雇用期間が 1 年以上見込まれること
- ・賃金の月額が 8.8 万円以上であること
- ・学生でないこと
- ・常時 501 人以上の企業に勤めていること

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）

○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律  
(昭和 41 年法律第 132 号) (P)

**【雇用管理上の措置等】(第 30 条の 2)**

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること(職場におけるパワーハラスメント)のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和 2 年 1 月 15 日厚生労働省告示第 5 号))