

ポストドクター等の雇用に関わる主な法律①

○労働基準法(昭和22年法律第49号)

留意すべき規定(例)

【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。

※事業者が講ずべき措置に関するガイドライン(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」)を策定)

【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) ※専門業務型裁量労働制の場合にも適用あり。

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) ※専門業務型裁量労働制の場合にも適用あり。

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) ※大学の教授研究の業務及び研究開発の業務を含む19の専門業務に認められる。

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。

ポスドクター等の雇用に関わる主な法律②

○労働契約法(平成19年法律第128号)

留意すべき規定(例)

【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)

同一の使用者との間で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。

【雇止めの制限】(第19条)

以下のいずれかに当たると認められる場合において、使用者が雇止めをすることが、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、労働者から労働契約の更新の申し込みがあれば、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申し込みを承諾したものとみなされる。

- a. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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と認められるもの

○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)

留意すべき規定(例)

【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。)

ポスドクター等の雇用に関わる主な法律③

○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)

留意すべき規定(例)

【不合理な待遇差の禁止】(第8条) ※令和2年4月施行(ただし中小企業は令和3年4月から適用)

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を「同一労働同一賃金ガイドライン」(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)で例示)

○労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)

留意すべき規定(例)

【事業者の講ずべき措置等】(第24条、第25条)

事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

【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。

ポスドクター等の雇用に関わる主な法律④

- 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)

各保険制度の対象者

【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】

1週間の所定労働時間が20時間以上であり、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る等の者。

【健康保険、厚生年金保険】

週の所定労働時間及び月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である者。

上記を満たさない場合であっても以下の要件をすべて満たす者。

- ・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
- ・従業員数が常時500人超の企業等に勤めていること(※)

※ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律(令和2年法律第40号)が令和2年5月に成立し、

・勤務期間要件(1年以上)の撤廃(令和4年10月施行)

・企業規模要件の段階的な引下げ(現行500人超→100人超→50人超)(令和4年10月・令和6年10月施行)

を行うこととなりました。

- 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)第八章