



令和7年1月22日

「研究者・教員等の雇用状況に関する調査」（令和6年度） の調査結果を公表します

文部科学省では、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換申込権発生までの期間（原則5年）を10年とする労働契約法の特例（以下、「10年特例」という。）の対象者（以下、「特例対象者」という。）に関して、令和5年4月1日以降、無期転換申込権の発生と行使が順次行われていることを踏まえ、当該特例対象者の雇用状況に関する実態把握のため、標記調査を実施しました。

このたび、調査結果を取りまとめるとともに、本調査結果を踏まえ、各機関に改めて適切な対応を促す依頼文を発出しますので、公表します。

1. 調査の内容

（1）調査時点

令和6年5月1日現在

（2）調査対象

＜機関への調査＞

国立大学、公立大学、私立大学、大学共同利用機関法人、研究開発法人（853機関）

＜個人への調査＞

上記の機関に所属する特例対象者（104,257人）

（3）調査方法

＜機関への調査＞

全853機関を対象とした悉皆のアンケート調査（回答数：805機関、回答率：94.4%）

＜個人への調査＞

全機関に所属する特例対象者104,257人を対象とした悉皆のアンケート調査

（回答数：6,207人、回答率：6.0%）

（4）調査項目

＜機関への調査＞

特例対象者の雇用状況

特例に関する特例対象者への伝達状況

特例対象者に対するキャリアサポートの取組

等

＜個人への調査＞

無期転換ルールの特例に関して知っていること

キャリアサポートの取組への参加希望

等

2. 調査結果の概要

- (1) 令和5年4月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者のうち、令和6年4月1日までに契約更新をしていれば通算雇用契約期間が10年を超すこととなった者の、令和6年5月1日時点の雇用契約の状況

○「無期労働契約を締結した者」と「有期労働契約を継続した者（無期転換申込権が発生した者）」を合わせると、特例対象者8,230人のうち7,106人（86.3%）の者が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得たことがわかった。また、560人（6.8%）が無期転換申込権を行使したことがわかった。

令和6年5月1日時点の雇用契約の状況		人数（割合）
無期労働契約を締結した者		734人（8.9%）
有期労働契約を継続した者（無期転換申込権が発生した者）		6,372人（77.4%）
うち、無期転換申込権を行使した者		560人（6.8%）
労働契約を終了した者		1,124人（13.7%）
うち、定年退職※以外の者		757人（9.2%）
うち、次の雇用先が確定している者		259人（3.1%）
うち、本人の希望により就労を選択していない者		26人（0.3%）
うち、次の雇用先が未定で求職中の者		10人（0.1%）
うち、就職・求職状況を機関として把握していない者		462人（5.6%）
計		8,230人（100.0%）

※機関が一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしており、当該年齢に達した場合

- (2) 令和5年度中に労働契約を終了した者のうち、契約更新の回数上限や通算雇用契約年数の上限に達していた者の人数は、1,424人であった。

- (3) 令和5年度調査（令和5年9月12日に調査結果を公表）時点で無期転換申込権を行使していなかった者に関する状況

無期労働契約を締結した者 : 179人（1.6%）
 令和5年度中に無期転換申込権を行使した者 : 1,325人（11.8%）
 令和5年度中に無期転換申込権を行使していない者 : 9,731人（86.6%）
 計 11,235人（100.0%）

<個人への調査>

現在の所属機関において無期転換（無期雇用契約に転換されること）を希望しない理由
 （最大3つ、複数回答可）

○辞めにくくなるから

（他機関に移りたい等、現在の所属機関で長く働くつもりはないから） 31.6%

○契約期間だけ無くなっても意味がないから 24.5%

○頑張ってもステップアップが見込めないから 21.1%

(4) 有期労働契約を実施している理由

- 有期労働契約を実施している理由について、最も多かったのは「A 社会ニーズ等を踏まえて事業内容や人材配置を柔軟に見直すことで、教育・研究環境の改善を図る必要があるため」293 機関 (59.6%)、次いで「B 一定期間内の評価に基づき、一定の能力・業績を持つ者のみを雇用継続することとしたいため」264 機関 (53.7%)、「E プロジェクトや担当口座の実施期間中の人材を確保・活用のため」161 機関 (32.7%) の順であった。

有期労働契約を実施している理由（複数回答可）	全体（割合）
A. 社会ニーズ等を踏まえて事業内容や人材配置を柔軟に見直すことで、教育・研究環境の改善を図る必要があるため	293 機関 (59.6%)
B. 一定期間内の評価に基づき、一定の能力・業績を持つ者のみを雇用継続することとしたいため	264 機関 (53.7%)
C. 雇用期間を区切ることで、一定期間内に上位の職位へのキャリアアップを促すため	127 機関 (25.8%)
D. 経験等を有する高齢者の活用のため	82 機関 (16.7%)
E. プロジェクトや担当講座の実施期間中の人材を確保・活用のため	161 機関 (32.7%)
F. 人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため	31 機関 (6.3%)
G. 正社員等としての人材の確保が困難であるため	46 機関 (9.3%)
H. その他	25 機関 (5.1%)

（母数：492 機関）

(5) 特例対象者について、無期転換申込権が発生しない契約更新をした場合の理由

特例対象者について、 無期転換申込権が発生しない契約更新をした場合の理由	全体（割合）
A. 充てる無期雇用のポストはないが、有期雇用であれば雇用を継続するための資金が確保できたため	178 機関 (36.2%)
B. 無期雇用のポストにふさわしいほどの実績がなかったため	78 機関 (15.9%)
C. 無期雇用のポストはあったけれど、本人が辞退したため	41 機関 (8.3%)
D. その他	195 機関 (39.6%)
計	492 機関 (100.0%)

(6) 契約更新の回数上限や通算雇用契約年数の上限を設けている理由

- 最も多かったのは「B. 社会ニーズ等を踏まえて事業内容や人材配置を柔軟に見直すことで、教育・研究環境の改善を図る必要があるため」203 機関（63.2%）で、次いで「C. 一定期間内の評価に基づき、一定の能力・業績を持つ者のみを雇用継続することとしたいため」163 機関（50.8%）、「A. 一定期間内にプロジェクトや担当講座等の終了が見込まれるため」127 機関（39.6%）の順であった。

契約回数の回数上限や通算雇用契約年数の上限を設定している理由（複数回答可）	全体（割合）
A. 一定期間内にプロジェクトや担当講座等の終了が見込まれるため	127 機関（39.6%）
B. 社会ニーズ等を踏まえて事業内容や人材配置を柔軟に見直すことで、教育・研究環境の改善を図る必要があるため	203 機関（63.2%）
C. 一定期間内の評価に基づき、一定の能力・業績を持つ者のみを雇用継続することとしたいため	163 機関（50.8%）
D. 雇用期間を区切ることで、一定期間内に上位の職位へのキャリアアップを促すため	105 機関（32.7%）
E. 新規採用者のポストを確保したいから	49 機関（15.3%）
F. その他	24 機関（7.5%）

（母数：321 機関）

(7) 10 年特例に関する特例対象者に対し、特例対象者となるか否かの説明状況

- 特例対象者となるか否か、無期転換ルールの特例に関する制度概要、無期転換申込手順を伝えるタイミングについて、労働契約締結時と回答した機関は、それぞれ 289 機関、197 機関、110 機関であった（前回調査時：257 機関、172 機関、96 機関）。

特例対象者となるか否かについて、周知のタイミング（複数回答可）	機関数（割合）
A. 労働契約締結時	289 機関（58.7%）
B. 通算契約期間が 5 年を初めて超える契約更新の際	54 機関（11.0%）
C. 通算契約期間が 10 年を初めて超える契約更新の際	70 機関（14.2%）
D. 常時労働者が随時閲覧可能なポータルサイト等で伝えている	53 機関（10.8%）
E. その他のタイミングで周知	18 機関（3.7%）
F. 今後早期に伝える予定	101 機関（20.5%）
G. その他	46 機関（9.3%）

（母数：492 機関）

無期転換ルールの特例に関する制度概要について、 周知のタイミング（複数回答可）	機関数（割合）
A. 労働契約締結時	197 機関 （40.0%）
B. 通算契約期間が5年を初めて超える契約更新の際	45 機関 （9.1%）
C. 通算契約期間が10年を初めて超える契約更新の際	79 機関 （16.1%）
D. 常時労働者が随時閲覧可能なポータルサイト等で伝えている	88 機関 （17.9%）
E. その他のタイミングで周知	20 機関 （4.1%）
F. 今後早期に伝える予定	124 機関 （25.2%）
G. その他	0 機関 （0.0%）

（母数：492 機関）

無期転換申込手順について、 周知のタイミング（複数回答可）	機関数（割合）
A. 労働契約締結時	110 機関 （22.4%）
B. 通算契約期間が5年を初めて超える契約更新の際	40 機関 （8.1%）
C. 通算契約期間が10年を初めて超える契約更新の際	102 機関 （20.7%）
D. 常時労働者が随時閲覧可能なポータルサイト等で伝えている	102 機関 （20.7%）
E. その他のタイミングで周知	23 機関 （4.7%）
F. 今後早期に伝える予定	122 機関 （24.8%）
G. その他	52 機関 （10.6%）

（母数：492 機関）

（8）キャリアサポートについて

<機関への調査>

特例対象者に対するキャリアサポートについて、機関内で実施されている取組

○「キャリアサポートの取組は行っていない」と回答した機関数は 340 機関と多いが、前回調査時と比較すると減少した（前回調査時：374 機関）。

取組（複数回答可）	機関数（割合）
キャリア相談のための面談の実施	42 機関 （8.5%）
転職支援のためのセミナー等の開催・案内	3 機関 （0.6%）
スキルアップ支援のためのセミナー等の開催・案内	41 機関 （8.3%）
他機関の公募情報のホームページ等における周知	92 機関 （18.7%）
その他	27 機関 （5.5%）
キャリアサポートの取組は行っていない	340 機関 （69.1%）

（母数：492 機関）

<個人への調査>

機関におけるキャリアサポートの取組について、どのような取組があれば、参加・活用したいか（既に行われている取組も含む）

○一定割合の研究者・教員等の個人は何らかのキャリアサポートの取組を希望している。

取組（複数回答可）	回答者数（割合）
キャリア相談のための面談の実施	3,082 人 （49.7%）
転職支援のためのセミナー等の開催・案内	1,914 人 （30.8%）
スキルアップ支援のためのセミナー等の開催・案内	2,541 人 （40.9%）
他機関の公募情報のホームページ等における周知	2,836 人 （45.7%）
その他	565 人 （9.1%）

（母数：6,207 人）

3. 今後の対応

○ 調査結果の周知とともに、改めて機関における適切な対応を依頼する文書を発出。

【関係機関への依頼文】

研究者・教員等の雇用に係る適切な対応について（依頼）（令和7年1月22日付6文科科第707号）

https://www.mext.go.jp/content/20250120-mxt_t_kiban03-000039795_2.pdf

（ポイント）

1. 無期転換申込み等に係る適切な対応

- ・無期転換申込権が発生した研究者・教員等からの無期転換の手続きについて確実に周知するなど、無期転換に係る適切な対応をとっていただくこと。
- ・無期転換ルール of の適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、引き続き留意すること。
- ・各機関の取組例等を参考にしつつ、研究者・教員等の適切な雇用に向けた対応に引き続き取り組むこと。

2. 特例対象者への10年特例の制度等に関する適切な説明

- ・特例対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例対象者となる旨等を書面により明示し、10年特例の制度の概要を説明すること等により、相手方が特例対象者であることをあらかじめ適切に了知できるようにするなど、適切な対応をとっていただくこと。

3. 無期転換申込権を行使していない者に関する状況把握

- ・研究者・教員の雇用の安定を図るために設けられた無期転換ルールに基づき、無期転換申込権が発生しているにも関わらず行使されない理由について、各機関においては可能な限り把握に努めていただき、次回調査において文部科学省にも共有いただくこと。

4. 特例対象者に対するキャリアサポートの実施

- ・ 契約期間の満了に伴い雇用関係を終了する場合を含め、研究者・教員等の雇用の終了に当たっては、雇用終了に関する説明や雇用終了後の状況把握に努めていただくとともに、各機関の取組例等も参照しつつ、各機関の特例対象者の実情に応じ、特例対象者に対するキャリアサポートの取組を行っていただくなど、特例対象者のキャリアパスへの配慮に努めていただくこと。

5. 次回の調査を見据えた対応

- ・ 特例対象者の雇用状況を可能な限り正確に把握することができるよう、令和6年度中に契約更新すれば通算契約期間が10年を越すこととなる特例対象者数及びそのうち契約更新をして無期転換申込権が発生した者の数、無期転換申込権を行使して無期転換した又はする予定の特例対象者数、契約期間の満了に伴い雇用関係を終了した特例対象者のその後の職業選択に係る情報等をあらかじめ把握いただくなど、次回の調査も見据えた対応いただくこと。
- ・ 各機関において、特例対象者に対して、個人への調査を確実に周知していただくこと。

- 今般の調査結果も踏まえ、研究者等へのメッセージをホームページに公表。
- 文部科学省において、今般の調査結果も踏まえ、研究者・教員等の雇用環境の改善等も含めて、今後の科学技術・人材政策を科学技術・学術審議会人材委員会にて検討する予定。

＜担当＞ 科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室
室長 高見 暁子
課長補佐 高橋 佑也
係長 久保 直子
電話：03-5253-4111（代表）
03-6734-4051（直通）