

7 文科科第 6 3 5 号
令和 7 年 12 月 26 日

各 国 公 立 大 学 法 人 の 長
大学を設置する各地方公共団体の長
各文部科学大臣所轄学校法人理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
各大学共同利用機関法人機構長
文部科学省所管各研究開発法人の長
殿

文 部 科 学 省 科学技術・学術政策局長
西 條 正 明
初 等 中 等 教 育 局 長
望 月 禎
高 等 教 育 局 長
合 田 哲 雄
研 究 振 興 局 長
淵 上 孝
研 究 開 発 局 長
坂 本 修 一
文 化 庁 次 長
日 向 信 和

研究者・教員等の雇用に係る適切な対応について（依頼）

大学、大学共同利用機関法人及び研究開発法人におかれては、有期労働契約を締結した研究者・教員等について無期転換申込権発生までの期間を 10 年とする労働契約法の特例（以下、「10 年特例」という。）につき、従前より運用に御対応いただき、厚く御礼申し上げます。

今般実施した「研究者・教員等の雇用状況に関する調査」について、（参考 1）のとおり結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

本調査結果を踏まえ、各機関におかれては、下記の点につき御留意、御協力いただくようお願いいたします。

記

1. 無期転換の申込み等に係る適切な対応

今般の機関への調査では、回答機関における 10 年特例*の対象者（以下「特例対象者」という。）のうち、令和 6 年度中に労働契約を更新していれば労働契約法の無期転換ルールにもとづく無期転換申込権が発生していた者について、新たに無期労働契約を締結した者が 598 人（8.7%）、有期労働契約を継続した者（研究者・教員等に無期転換申込権が発生し、研究者・教員等からの申込みがあれば無期労働契約に転換される者）が 5,355 人（77.6%）、労働契約を終了した者が 710 人（10.3%）（いわゆる定年退職者を除く）という結果になりました。また、有期労働契約を継続した者のうち、無期転換権を行使した者は 472 人（8.8%）でした。

有期労働契約を継続し、無期転換申込権が発生した研究者・教員等から無期転換の申込みがあった場合、機関は無期転換申込権を拒否することはできず、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約となります。一方、機関において、無期転換申込権の行使を妨げる行為が行われているのではないかとの指摘もなされているところです。特例対象者に対しては、無期転換の手続きについて確実に周知したり、無期転換の申込みを書面で行うこととしたりするなど、無期転換に係る適切な対応をとっていただくようお願いいたします。（参考 2）

また、従前からお伝えしているとおおり、無期転換ルール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ありません。

さらに、各機関において無期転換ルールの適用を免れる目的で、有期労働契約終了後、クーリング期間を経て再度有期労働契約を行う運用がなされているとの指摘もあります。今般の機関への調査においても、以前に勤務経験がある者を新たに採用した場合において、前回の契約終了から今回の採用までの期間として最も多かったのは、「6 か月以上 1 年未満」でした。通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「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」という労働契約法第 18 条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

こうした運用について、引き続き御留意ください。なお、厚生労働省より無期転換ルールに関するハンドブック・裁判例なども公表されておりますので、あわせてご参照ください。（参考 2）

また、「一定の雇用期間を経過した後の審査により無期転換を行う（テニュアトラック制度等）」取組などの有期労働契約を締結する者を無期転換する独自の仕組みが導入されている機関が見られた一方で、47.2%の機関が「独自の仕組みはない」と回答していました。機関が当該調査結果及び（参考 3）の「今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）」P. 21 や、（参考 4）の「研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・

グループ 論点整理」P. 6 以降の対応策中の【機関における取組例】等も参照いただき、特例対象者の適切な雇用の確保に向けて引き続き取り組んでいただくようお願いいたします。

- ＊ 労働契約法第 18 条において無期転換ルールが定められ、研究者・教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」及び「大学の教員等の任期に関する法律」において無期転換の申込みができるまでの期間を通算 10 年とする特例が規定されている。

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

無期転換ルールについては、制度改正により、令和 6 年 4 月から、

- 有期労働契約の締結時と更新時に、更新上限の有無（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）とその内容を明示すること。また、更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること。
- 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時に、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件について明示すること。無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）の説明に努めること。

が必要となっており、対応の徹底を図るようお願いしておりました。（参考 5 参照）

しかし、今般の機関への調査においても、特例対象者が在籍する機関のうち、労働契約締結時等に、研究者・教員等に対し、特例対象者となるか否かということや、10 年特例に関する制度概要、無期転換申込手順について伝えていない機関が、昨年度に引き続き見られました。

一方、個人への調査においては、無期転換ルールの特例に関し、雇用契約時等の通知により周知してほしい等の希望が示されました（回答者の 84.6%が「雇用契約時等の通知」による周知を希望との結果）。

こうした状況を踏まえ、従前通知しているとおり、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ようお願いいたします。

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

今般の機関への調査では、令和 6 年度調査時点で無期転換申込権を行使していなかった者 6,989 人（既に退職している者を除く）について、その後の権利行使の状況につい

て確認したところ、無期労働契約を締結した者が145人（2.1%）、令和6年度中に無期転換申込権を行使した者が582人（8.3%）、令和6年度中に無期転換申込権を行使していない者が6,262人（89.6%）との結果となりました。また、無期転換申込権を行使していない理由について、各機関においても一定程度把握していた一方で、無期転換申込権を行使していない理由を把握していない機関も相当数見られました。

そのため、研究者・教員等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ようお願いいたします。

4. 特例対象者に対するキャリアサポートの実施

今般の機関への調査では、労働契約を終了した者710人（いわゆる定年退職者を除く）のうち、令和7年5月1日現在での就職・求職状況を機関として把握していない者が455人となりました。

また、特例対象者に対する「キャリアサポートを実施している」機関数が139機関（29.8%）となった一方で、個人への調査では、一定割合の研究者・教員等が、「キャリア相談のための面談の実施」「他機関の公募情報のホームページ等における周知」をはじめとした、何らかのキャリアサポートの取組を希望している結果となりました。

このことを踏まえ、各機関におかれては、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、（参考6）の「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」や、（別添）の「研究者・教員等の雇用・育成に関する取組例等」の【研究者のキャリアパス支援に関する取組例】も参照しつつ、各機関の特例対象者の実情に応じ、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ようお願いいたします。

5. 次回の調査を見据えた対応

来年度においても、特例対象者を中心とした研究者・教員等の雇用状況の調査を予定しております。調査結果に基づき、各機関への対応依頼も含め、必要な措置を検討することとなりますので、各機関におかれては、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7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についてあらかじめ把握いただくなど、次回の調査も見据えた御対応をいただくようお願いいたします。

また、文部科学省としては、審議会等の場において、個々の特例対象者の状況や意見を把握すべきとの意見をいただいていることから、本調査を通じて個々の特例対象者の意見を把握することが、各機関からの回答をいただくことと同様に重要であると認識しています。一方、本調査については、個人への調査の回答率が6.5%(昨年度調査は6.0%)と非常に低い状況が続いているため、各機関におかれては、特例対象者への本調査の確実な周知をお願いいたします。

(参考 1) 「研究者・教員等の雇用状況に関する調査結果」 調査結果

https://www.mext.go.jp/content/20251224-mxt_kiban03-000046515_001.pdf

(参考 2) 無期転換ルール of 適切な運用に関する通知等

- ・「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の公布について」の一部改正について（平成 31 年 3 月 29 日付 30 文科科第 755 号科学技術・学術政策局長等通知）

https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1415017.htm

- ・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 科学技術・学術政策局長等通知）

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

- ・厚生労働省「無期転換ルールハンドブック～無期転換ルールの円滑な運用のために～」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000518484.pdf>

- ・厚生労働省「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001613904.pdf>

(参考 3) 今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（令和 7 年 7 月 30 日 科学技術・学術審議会人材委員会）

https://www.mext.go.jp/content/20250813_mxt_kiban03_000044220_01.pdf

(参考 4) 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ論点整理

（令和 6 年 10 月 科学技術・学術審議会人材委員会 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ）

https://www.mext.go.jp/content/20241226-mxt_kiban03-000039466_1.pdf

(参考 5) 厚生労働省「令和 6 年 4 月から労働条件明示のルールが改正されます—令和 4 年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて（無期転換ルール及び労働契約関係の明確化）—」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

(参考 6) ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン（令和 2 年 12 月 3 日科学技術・学術審議会人材委員会）

https://www.mext.go.jp/content/20201203-mxt_kiban03-000011852_1.pdf

(別添) 研究者・教員等の雇用・育成に関する取組例等

【本件担当】

TEL：代表 03-5253-4111

- ※ 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第 15 条の 2 に関すること

科学技術・学術政策局人材政策課（内線 4198）

E-mail：kiban@mext.go.jp

- ※ 大学の教員等の任期に関する法律第 7 条に関すること
高等教育局大学振興課（内線 2493）

E-mail：daigakuc@mext.go.jp

研究者・教員等の雇用・育成に関する取組例等

【無期転換ルールへの運用に係る取組例】

- ・被雇用者への無期転換ルールの説明に加え、労働条件通知書自体でも無期転換ルールを説明、特例対象者適用の有無も個別に明記
- ・無期転換ルールに関するe-ラーニングの受講を雇用責任者全員に義務付け
- ・特例対象者の一部または全部の職種において通算契約期間5年で法定の10年よりも早期に無期転換可能とする運用
- ・全有期労働契約者の無期転換権の発生日、発生状況及び無期転換権の申し込み状況を一元的に管理

【研究者・教員等のポストの運用に関する取組例】

- ・ポストの都合で「教授」への採用等が見送られることがないよう部局の「准教授」ポストを一定期間「教授」にアップシフトして人件費の差額分を大学本部が負担し、一定期間終了後は、当該部局における本来の「教授」の採用可能数に切り替える等の運用を実施
- ・雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充当
- ・クロスアポイントメント制度、助教の任期制等を通じて流動性を確保し、テニユアトラック制度、若手の助教ポスト創設、研究環境整備等を通じて安定性を確保
- ・大学独自の卓越研究員制度により若手研究者の自立・育成に向けて、スタートアップ経費を支援
- ・有期雇用の若手研究者の雇用安定化及び人材育成等に取り組む部局に対して支援金を配分

【研究者のキャリアパス支援に関する取組例】

- ・雇用契約を終了する場合、今後のキャリアについて面談を実施
- ・適性適職診断の実施
- ・転出支援セミナーや個別転職相談会の開催
- ・機関内のホームページにおいて他機関の公募情報を掲載

【研究人材のキャリア支援ポータルサイト「JREC-IN Portal」について】

- ・ JREC-IN Portal
<https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop>
- ・ JREC-IN Portal パンフレット「研究人材のキャリア支援ポータルサイト～求人・求職、能力開発、情報収集～JREC-IN Portal」
https://www.jst.go.jp/pdf/pamph_jrecin_jp.pdf