

事 務 連 絡
令和 8 年 8 月 5 日

各 国 公 立 大 学 法 人 担 当 課
大学を設置する各地方公共団体担当課
各文部科学大臣所轄学校法人担当課
大学を設置する各学校設置会社担当課
各 大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 担 当 課
各 研 究 開 発 法 人 担 当 課

御中

文 部 科 学 省
科学技術・学術政策局人材政策課
高 等 教 育 局 大 学 振 興 課

研究者・教員等の雇用状況に関する調査について（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。

令和 5 年 4 月以降、10 年特例の対象者（以下「特例対象者」という。）について本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることを踏まえ、10 年特例の円滑な運用にあたっての課題の整理や制度の在り方について検討を行う必要があること、また、10 年特例の円滑な運用も含めた研究者・教員等の人材の流動性・安定性を考慮したキャリアパスや雇用の在り方について検討を行う必要があることから、令和 5 年度より「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」により実態把握を行うとともに、文部科学省科学技術・学術審議会人材委員会の下の「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」において雇用に関する方策について論点整理を行いました（参考 1）。論点整理においては、「運用上改善を加えるべき点はあるものの、まだ 10 年特例が開始されたばかりの現段階においては、本制度の運用の結果、研究者・教員等の雇用の安定性の確保に一定の役割を果たしている」とされたところです。今後とも制度の運用状況を把握し、必要に応じて見直しを図るため、文部科学省においては、令和 8 年 8 月中旬から 9 月中旬にかけて、10 年特例に係る実態把握のための調査（以下「本

調査」という。)を実施する予定です。つきましては、末尾の参考資料等も御確認の上で、下記事項について御対応をお願いします。

なお、本調査は委託業者を通じて実施しますが、研究者、教員等の雇用のあり方に係る今後の検討に当たり重要な調査となりますので、調査の回答状況に応じ、未回答の機関に対しては、文部科学省からも回答依頼等を行う場合があります。各機関におかれては、お忙しいところ恐縮ですが、御協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

記

本調査の調査項目に係る機関内の状況確認等について

本調査においては、主に、①特例対象者のうち令和6年度中に契約更新して通算契約期間が10年を越すこととなった者の無期転換申込に係る状況、②特例対象者のうち令和7年度中に契約更新すれば通算契約期間が10年を越すこととなった特例対象者の雇用状況、③特例対象者の雇用に関する各機関の取組状況、について回答を依頼します。特に以下の事項について留意いただき、内容を御確認いただくとともに、調査に向けた御対応をお願いします。

① 特例対象者に係る令和7年度中の無期転換申込に係る状況について

本調査においては、昨年度調査を実施した、令和6年度中に契約更新して通算契約期間が10年を越すこととなった特例対象者のうち、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者の数等について、令和8年5月1日時点の状況を調査します。

各機関におかれては、上記の事項について可能な限り状況を把握できるよう、必要に応じ調査に先立っての御対応をお願いします。

② 特例対象者に係る令和7年度中の雇用状況の把握について

本調査においては、令和7年度中に契約更新すれば通算契約期間が10年を越すこととなった特例対象者について、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、令和8年5月1日時点の状況を調査します。

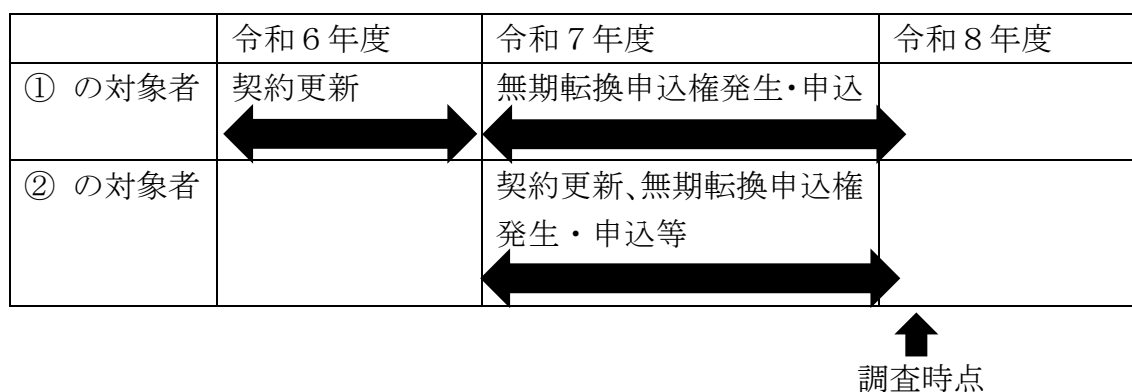
各機関におかれては、上記の事項について可能な限り状況を把握できるよう、令和7年度中に労働契約が終了した者については令和8年度以降の就業先の区分を確認するなど、必要に応じ調査に先立っての御対応をお願いします。

③ 特例対象者の雇用に係る対応状況の確認について

本調査においては、無期転換の申込み等に係る適切な対応や無期転換申込権が発生しているにもかかわらず行使されない理由の把握、特例対象者への10年特例の制度等に関する適切な説明や特例対象者に対するキャリアサポートの実施等、特例対象者の雇用に関する各機関の取組についても調査します。

各機関におかれては、参考2の通知等に基づき、これまでも10年特例の適切な運用に取り組んでいただいていると承知しておりますが、特例対象者の雇用に係る対応について、改めて進めていただきますようお願いします。

(参考) 調査イメージ



※調査項目に関係する主な通知内容（詳細は参考 2（1）及び（2）参照）

- ・「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）（抜粋）

第三 留意事項

1 改正強化法第 15 条の 2 による労働契約法の特例の対象者は、研究者、技術者等とされており、同条による労働契約法の特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が同条に基づく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、適切に運用する必要があること。（以下略）

2 （略）

3 各大学等において、改正任期法第 7 条に定める労働契約法第 18 条第 1 項の規定の特例を適用するに当たっては、「大学の教員等の任期に関する法律」（平成 9 年法律第 82 号）（以下「任期法」という。）第 5 条第 1 項の規定に基づき、同法第 4 条第 1 項各号のいずれかに該当することが必要であるとともに、同法第 5 条第 2 項の規定に基づき、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必要があること。

また、同法第 7 条による労働契約法の特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が同条に基づく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、適切に運用する必要があること。

4～9 （略）

- ・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）（抜粋）

1. 無期転換の申込み等に係る適切な対応

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、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。こうした特例対象者に対して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。

なお、従前からお伝えしているとおり、無期転換ルール¹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。

また、各機関において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があります。このことについては、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数²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。

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

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します。

なお、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²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ますので、対応の徹底を図るようお願いします。

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

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よう、お願いします。

4. 特例対象者に対するキャリアサポートの実施

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、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。

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6.0%（昨年度調査でも6.5%）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 2) 無期転換ルール of の適切な運用に関する過去の主な通知

(1) 「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

(2) 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

(3) 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>

(4) 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) 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 4) 「研究者・教員等の雇用状況に関する調査結果」調査結果 (令和 7 年度)

https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/1357901_00018.htm

(参考 5) 「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」(2021 年度実績)

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/mext_01361.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

(参考7) 新しい時代の科学技術人材に関する基本政策 (令和8年6月30日科学技術・学術審議会人材委員会)

https://www.mext.go.jp/content/20260630-mxt_kiban01-000050772_01.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

※ 本調査全般及び科学技術・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

(別添)

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