

C. フランス

1. 有期労働契約について

1.1 有期労働契約に係る雇用法制

フランスの雇用法制は、既存の労働関連法（EU 指令を国内法化したものも含む）を体系的にまとめた労働法典（Code du Travail）によって規律されている。同法典は以下のウェブサイトを確認できる：

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121122>

フランスでは、労働契約の原則は無期労働契約とされており、有期労働契約については、労働法典 L. 1221-25、L. 1241-1～L. 1248-11、L. 4154-1、D. 1242-1～D. 1243-1、R. 1245-1、D. -1247-1、D. 1247-2、D. 4154-1～D. 4154-6 に定められている¹。

しかし、フランスでは、公的研究機関および大学の職員の大半は国家公務員であるため、上記の法律ではなく、多くの教員や研究者には公務員の法律が適用される。公務員に適用される主な関連法規は「1984年1月11日の法律第84-16号（Loi n°84-16 du 11 janvier 1984）」で、以下のウェブサイトを確認できる：

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=B1E1F77AFD157C87E6E322E03122B12C.tpdjo09v_3&dateTexte=?cidTexte=JORFTEXT000000501099&categorieLien=cid

これは「2.」で取り扱う。

この項では、労働法典で規定された有期労働契約の要件に焦点を絞る。

フランスにおける有期労働契約の要件をまとめると、下表のようになる²：

図表 C-1 概要：フランスにおける有期労働契約の要件

有期労働契約が認められる場合	有期労働契約が認められるのは、次のような理由がある場合である： <ul style="list-style-type: none">● 不在の正社員の代替● 一時的にパートタイムで働いている正社員の代替● 正社員が新規ポストに就くまでの間● 退社した正社員が就いていたポストが完全になくなるまでの間● 企業活動の一時的な増加● 季節労働
有期労働契約の許容期間	契約の理由による(図表 C-2 参照)

¹

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

²

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

2つの有期労働契約間の空白期間	<p>有期労働契約が終了すると、一定の期間が経過するまで、同一の仕事向けに有期労働契約または臨時契約(派遣労働)をしてはならない:</p> <ul style="list-style-type: none"> 前契約(更新契約を含む)が14日以上の場合、全期間の3分の1 前契約(更新契約を含む)が14日未満の場合、全期間の半分 <p>ただし、不在の正社員の代替のための場合はこの条件は適用されない。</p>
雇用形態	<p>契約は書面で交わし、その目的を正確に記さなければならない。さもなければ無期労働契約と見なされる恐れがある。契約には以下の情報を盛り込む必要がある:</p> <ul style="list-style-type: none"> 前任者の詳細(必要に応じて) 契約の終了日および契約更新の条件 役職 適用され得る団体協約 試用期間の長さ(必要に応じて) 給与の詳細 年金の詳細 <p>契約書は雇用初日から2日以内に(従業員に)渡さなければならない。</p>
試用期間の長さ	<p>試用期間の長さは以下の通りである:</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約が6ヶ月未満の場合 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 契約1ヶ月(4週間):4日まで ✓ 契約2ヶ月(8週間):8日まで ✓ 契約3ヶ月~6ヶ月未満:10日まで 契約が6ヶ月を超える場合、最長1ヶ月間
有期契約労働者の個人的権利	<p>有期契約労働者はいかなる正社員とも同じ権利を有する。給与については、少なくとも同等の正社員と同一でなければならない。</p> <p>また、契約打ち切りに対する補償、契約終了時の不安定雇用手当や契約期間中に取得できなかった有給休暇の補償を受け取る権利を有する。</p> <p>雇用主は社内で正規雇用の機会がある場合、有期契約労働者に知らせるものとする。</p>
有期労働契約から自動的に無期労働契約に転換され得るケース	<ul style="list-style-type: none"> 契約書が存在しない 契約の目的が明確に定義されていない 雇用終了後も(新規または更新契約のないまま)雇用が継続される

出所:

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>, <http://vosdroits.service-public.fr/F38.xhtml>

図表 C-2 有期労働契約の許容期間

有期労働契約の理由	契約の最長許容期間	
	期限の定めのある契約	期限の定めのない契約
不在の正社員の代替	18ヶ月	正社員の職場復帰
正社員が新規ポストに就くまでの間	9ヶ月	9ヶ月
退社する正社員の代替で、そのポストがなくなる場合	24ヶ月	不可
企業活動の一時的な増加	18ヶ月	不可
季節労働	n/a	季節の終わり

出所:

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

有期労働契約は以下の場合に限り、1回のみ更新できる³：

- 契約にそのような条件が含まれ、かつ
- 契約期間の合計が契約の最長許容期間を超えない

この場合、新たな有期労働契約ではなく最初の契約の延長と見なされるため、契約の空白期間は不要である。

なお、フランスの労働法典では、個人的事由による解雇と経済的事由による解雇が認められている。以下に、解雇規制の要点をまとめた。

図表 C-3 解雇規制

	個人的事由による解雇	経済的事由による解雇
解雇が認められる事由	<p>「真実かつ重大な事由」が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「真実性」:①仕事との関連を説明できる、②実際に立証できる客観的な理由である • 「重大性」:企業にとって労働の継続を不可能とし、解雇を必要とするか 	<p>具体的には、経済的困難、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止等から生じる雇用の削減・変更や、労働者が承諾できない雇用契約の本質的な条件変更があった場合に認められる</p>
解雇の無効（禁止された解雇）	<p>以下の場合には解雇は違法・無効とされる</p> <ul style="list-style-type: none"> • 妊娠・出産、労災・職業病を理由とする休業期間等労働契約停止期間中の解雇 • 従業員代表、組合代表等一定の保護された労働者を労働監督官の許可なく解雇 • 出自、性、家族状況 • 民族、国籍、人種、政治的意見 • 労働組合または共済活動、ストライキ権の通常の行使 • 宗教的信条 • 健康状態・障害、年齢等（ただし、長期欠勤等により企業活動に悪影響がある場合は認められることもある） 	
解雇手続	<p>以下の手続が必要</p> <p>(1)事前面談の召喚状交付:面談の目的、日時、場所、補助者の同席の可能性を記載した召喚状を書留郵便で送付（または手渡し）</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 解雇の原因となる事実を雇用者が知ってから2ヶ月以内に発送 ✓ 面談実施日は、従業員が受け取ってから最低5営業日おく <p>(2)事前面談の実施:解雇理由の説明、従業員の弁明聴取</p> <p>(3)解雇通知書の送付:解雇理由、解雇日を解雇通知書に記載し、受領証明付書留郵便で従業員に送付</p>	<p>事前面談手続の手順は、個人的事由による解雇に同じ。ただし、解雇通知書には、左記のほか、再雇用優先権に関する記載が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「再雇用優先権」:契約解消日から1年間は、解雇された従業員に再雇用優先権を付与しなければならない。再雇用を希望する従業員に、その職業上の資格に対応する空きポストがある場合にはそのすべてを通知しなければならない <p>面談のほか、行政機関への解雇実施計画の届出・通知が必要。さらに、2名以上を解雇する場合、「集団解雇の場合の手続」が別</p>

³ <http://vosdroits.service-public.fr/F38.xhtml>

	個人的事由による解雇	経済的事由による解雇
		途必要
解雇予告	<p>従業員に重大な非行がある場合を除き、解雇通知書の発送日から起算して、以下の解雇予告期間が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤続 6 ヶ月未満の者:協約または慣習により定められる期間 勤続 6 ヶ月以上 2 年未満の者:1 ヶ月 勤続 2 年以上の者:2 ヶ月 <p>予告期間終了前に解雇する場合は、予告期間の賃金に相当する額を解雇予告期間手当として支給</p>	<p>以下の解雇予告期間が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤続 6 ヶ月未満の者:協約または慣習により定められる期間 勤続 6 ヶ月以上 2 年未満の者:1 ヶ月 勤続 2 年以上の者:2 ヶ月 <p>予告期間終了前に解雇する場合は、予告期間の賃金に相当する額を解雇予告期間手当として支給</p>
解雇手当	<p>重大な過失による解雇の場合を除き、勤続 2 年以上の従業員を解雇する場合に支給。原則、団体協約労働契約で定められている計算に基づき支給。法定最低解雇手当は以下の通り</p> <p>月給×1/10×勤続年数</p> <p>勤続 10 年以上の場合には、当該部分について別途加算</p>	<p>勤続 2 年以上の従業員を解雇する場合に支給。原則、団体協約労働契約で定められている計算に基づき支給。法定最低解雇手当は以下の通り</p> <p>解雇手当:月給×1/5×勤続年数</p> <p>勤続 10 年以上の場合には、当該部分について、別途加算</p>
集団解雇の場合の手続き	—	<p>【30 日以内に 2 名以上解雇する場合】</p> <p>従業員代表に事前に諮問し、①解雇の経済的、財政的、技術的理由、②解雇予定者数、③解雇順位決定基準案や関係する職種等解雇計画に関する全情報の提供を行うことが必要</p> <p>【従業員 50 名超の企業が 30 日以内に 10 名以上解雇する場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業内勤務体制の再構成、ワークシェアリング、企業内外での配置転換や就職斡旋、教育訓練等の内容を盛り込んだ雇用保護計画の策定・実施の義務 同計画は従業員代表と協議したうえで労働当局宛送付が必要 労働当局が雇用保護計画等解雇計画全般の手続の適法性を審査し、了承を得てから、従業員への解雇通知等の手続を開始しなければならない
その他要件等		<ul style="list-style-type: none"> 解雇回避のために再配置や転職斡旋義務を履行していることが解雇の前提 従業員 1,000 名超の企業は、解雇前に職業訓練、求職活動のための再配置休暇を最大 9 ヶ月間付与しなければならない 被解雇者選定基準は労働協約に従う。ない場合には従業員代表と協議して決定。特に、①家族責任、②勤

	個人的事由による解雇	経済的事由による解雇
		続年数、③労働者の再就職の困難度(特に障害者及び高齢者)を考慮する必要

出所：(独)労働政策研究・研修機構(2005)「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」、厚生労働省(2012)「2010～2011年海外情勢報告」、ジェトロ・パリ事務所「フランスの労務知識 第8回解雇」(2012年5月)、対仏投資庁「フランスで事業を営む(2011年版)」

なお、労働法典が適用される研究機関における有期労働契約に関する訴訟として原子力庁(CEA)の事例がある。

< ケーススタディー：原子力庁(Commissariat à l'énergie atomique:CEA) >

パリ控訴院は2008年10月、CEAが博士課程修了後の研究者と締結した有期労働契約が違法であるとの裁定を下した⁴。

この研究者は有期労働契約で雇用されていたが、CEAはインターンあるいは補足的な訓練を施していると見なしていた。このため、通常であれば有期労働契約の満了時に支払うべき「不安定雇用手当(prime de précarité)」を支払わなかった⁵。

控訴院は以下のような判断を示した⁶：

- 雇用契約には、補足的訓練の規定に関する条項が何ら盛り込まれていなかった。
- この研究者はフルタイムの研究者として独立して働いていた。
- 従ってこの雇用契約は違法であり、法的要件を満たしていなかった。その結果、雇用契約は正規のものに見なされる。
- CEAの行為は実質的かつ純粋な理由のない解雇に相当するため、研究者に3万5,000ユーロの賠償金を支払わなければならない。

⁴ http://www.sncs.fr/IMG/pdf/Postdoctoratau_CEA.pdf

⁵ http://www.sncs.fr/IMG/pdf/Postdoctoratau_CEA.pdf

⁶ http://www.sncs.fr/IMG/pdf/Postdoctoratau_CEA.pdf

1.2 有期労働契約の実態

有期労働契約の比率は、全体では 8.4%であるが、若年層（15～24 歳）では同 27%と高くなっている。また、有期労働契約は男性より女性の間で一般的である⁷。業種別では、サービス部門では 2011 年に全労働者の約 4 分の 3 が有期労働契約で雇用されているという特徴がある⁸。

図表 C-4 無期労働契約および有期労働契約で雇用されている給与所得者の割合（2011 年）

雇用形態	合計	女性	男性	若年層(15-24 歳)
無期労働契約	76.5%	79.3%	73.8%	47.5%
有期労働契約	8.4%	10.4%	6.6%	27%

出所：http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1415

時系列では、フランスの生産年齢人口（15～64 歳）に占める有期労働契約（ここでは臨時契約（contrat intérimaire＝派遣労働）含む）の比率はここ数年で大きく変わっていない。年齢層や部門によっては傾向が異なる可能性もあるが、統計が整備されていない。

図表 C-5 15～64 歳の就業率：無期労働契約および有期労働契約（臨時契約含む）

	2008 年 第 4 四半 期	2009 年 第 1 四半 期	2009 年 第 2 四半 期	2009 年 第 3 四半 期	2009 年 第 4 四半 期	2010 年 第 1 四半 期	2012 年 第 1 四半 期
就業率(15-64 歳)	64.7%	64.3%	64.2%	63.8%	63.5%	63.8%	63.8%
無期労働契約 の比率	50.4%	50.1%	50.1%	49.6%	49.4%	49.3%	49.0%
有期労働契約 (臨時契約含 む)の比率	6.6%	6.3%	6.3%	6.3%	6.2%	6.4%	6.6%

出所：INSEE http://www.insee.fr/fr/default.asp

⁷ http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1415

⁸ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-056.pdf

2. 大学・研究機関における労働契約について

2.1 大学・研究機関における労働契約に関する法制

C.1.1 項で説明した通り、一部の研究機関等を除いて、フランスの大学や研究機関で働く研究者の多くは公務員であるため、公務員に関連する法律が適用される。

公務員に適用される主な関連規制は「1984年1月11日の法律第84-16号（Loi n°84-16 du 11 janvier 1984）」である。これは以下のウェブサイトで確認できる：

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=8CD73C5C2782EA1E7275E1F937FB95B4.tpdjo15v_1?cidTexte=LEGITEXT000006068830&dateTexte=20130103

この法律は2005年に改正され、「2005年7月26日の法律第2005-843号（Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005）」内の規定に統合された。

さらに、同法は2012年3月、いわゆる「サヴァデ法（Loi Sauvadet）」により大幅に改正され、有期労働契約に関する規制が強化された。サヴァデ法で示された有期労働契約の主な要件は下表のとおりである⁹。

なお、これらの法律は大学や公的研究機関で働く研究者に適用される旨が明確に言及されているわけではないが、公的機関の全従業員（国家公務員）に適用されるため、結果的に公的機関である大学や研究機関で働く研究者にも適用される。

図表 C-6 主な要件: サヴァデ法

はじめに ¹⁰	フランスでは、公的機関の契約職員は職務を遂行する公務員が確保できない場合にのみ採用できる。
有期労働契約の許容期間	公務員ではない有期雇用の契約職員によって埋められるポストの最長許容期間は3年である。更新 1 回、合計期間6年までが許容される。
有期労働契約から自動的に無期労働契約に転換され得るケース	6年を超えると、いかなる雇用契約も自動的に無期労働契約に転換される。
有期労働契約が認められる場合 1	有期雇用の契約職員は以下のいずれかの理由を満たせば、公務員が一時的に不在の場合に公的機関で雇用できる： <ul style="list-style-type: none">- 年次有給休暇- 病気休暇- 長期の欠勤- 出産／養子縁組休暇- 育児休暇

⁹http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=8CD73C5C2782EA1E7275E1F937FB95B4.tpdjo15v_1?cidTexte=LEGITEXT000006068830&dateTexte=20130103

¹⁰ Art. 4

	<ul style="list-style-type: none"> - 兵役代替役務／国家奉仕 - 兵役 <p>これらのいずれかに相当する場合、公務員が不在の間に限り有期労働契約が自動的に更新される。</p>
有期労働契約が認められる場合2	<p>「有期労働契約が認められる場合1」のほか、正規にポストを埋める公務員が見つかるまで、一時的な空席を満たすために有期雇用の職員を雇うことができる。</p> <p>この場合、1年を超える有期労働契約を締結することはできない。公務員の採用プロセスが上手く行かなかった場合は、合計期間が2年以内であれば契約を延長できる。</p>

2012年3月サヴァデ法は、近年のプロジェクトタイプの研究の増加により、有期労働契約の研究者等が増加しすぎたことを問題視して、有期労働契約の規制を強化するために、施行された法律である。サヴァデ法では、長期的に有期労働契約で働いてきた人に対して、以下2つのことが決められた¹¹。

まずひとつが、過去8年のうちに、6年以上有期労働契約を締結してきた人は、自動的に無期労働契約に転換されるとすることである。ただし、身分は公務員ではなく、万が一の場合には罷免（解雇）がありうる形での無期労働契約であり、一般企業におけるパーマネントの雇用契約に近い形が適用される。とはいえ、実態として罷免されることはほとんどなく、公務員とほぼ同等と考えて差し支えない。

ただし、無期労働契約の場合、ごく一部例外的に交渉により昇給する可能性も否定はできないが、原則として、有期労働契約の時の処遇条件が適用され、その後の昇給もない。

無期労働契約に転換される条件となる「6年」の考え方は、雇い主が違っても同じポストについていること、また同じ雇い主のものに在籍している期間のいずれかとされて定められている。したがって、同種のポストで所属機関が変わっている場合には、「6年」経った時点で所属している機関で無期労働契約に転換される。また、この「6年」には博士課程の間に雇用されていた期間は通算しないとされている。

もうひとつが、公的研究機関で4年連続して勤務している有期労働契約のスタッフのために、2016年までの間、公務員試験を実施して、公務員になれるように取り計らうことである。

ただ、2つめの公務員に登用する方法は、国家財政の限りがある。有期労働契約のスタッフ全員のために公務員のポストをつくることはできず、原則として定年退職、依願退職等による欠員分の募集に限られる。しかも、欠員のすべてを有期労働契約からの転換分に割り振るわけではなく、外部研究機関等でのキャリアを積んできた経験者などのための新規採用試験と内部の別の区

¹¹サヴァデ法による規制強化に関する内容は、高等教育研究省におけるインタビュー調査（2013年2月4日）及びCNRSにおけるインタビュー調査（2013年2月5日）による。

分の公務員からの区分の転換を目指した内部登用者向けの試験の3つに空きポストを割り振る必要がある。2013年に初めて導入されるが、2012年の退職者約2,500名のうち、30%を有期労働契約の研究者向けに配分することが決定している。なお、試験の実施時期に特段の定めはなく、各大学や研究機関において個別に実施される予定である。

このほか、フランスでは博士課程に在籍している大学や研究機関で働く研究者の候補者向けに「2009年4月23日の政令第2009-464号（Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009）」と呼ばれる政令が存在する。これは以下のウェブサイトで確認できる：

http://www.upmc.fr/modules/resources/download/default/a_universite/RECRUTEMENT/doct/decret_2009_464.pdf

この政令の主な規定は以下の通りとなっている¹²：

図表 C-7 主な要件:2009年4月23日の政令第2009-464号

契約が認められる場合	博士課程の学生は「博士契約」を通じて採用できる
契約の詳細	博士契約の期間は3年間である。契約は書面で交わさなければならず、博士課程の候補者の登録後6ヶ月以内に発効する必要がある。 必要に応じて、博士号に関係する以外の活動があればそれらを契約書に列挙する。このリストは毎年見直される。 契約に2ヶ月の試用期間を盛り込んでもよい。
契約の更新	候補者の研究活動に例外的な状況が発生した場合は、契約を最長1年更新できる。
休暇	候補者が少なくとも4ヶ月連続して出産／父親休暇を取得したか、あるいは職場での事故後に少なくとも2ヶ月の病気休暇を取得した場合は、最長で休暇に費やした期間分（ただし最長12ヶ月）、契約を延長できる。

なお、組織編成、予算、人事の面で大学の自律性拡大を定めた「大学の自由と責任に関する2007年8月10日の法律第2007-1199号（Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités）」（いわゆる自治法=Loi sur l'autonomie）という法律がある。ただし同法により大学が国家から独立した存在になるわけではなく、「自治大学」として認められても、大学は公的機関のままである¹³。2007年自治法によって、人事の面で大学に一定の意思決定権を委譲するもので、大学は雇用、賃金、福利厚生、訓練について自らの戦略を決定できるようになった。ただし従業員の公務員としての地位は変わらない¹⁴。また、同法は契約の種類（有

¹²http://www.upmc.fr/modules/resources/download/default/a_universite/RECRUTEMENT/doct/decret_2009_464.pdf

¹³ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55933/presentation-autonomie-des-universites.html>

¹⁴ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55933/presentation-autonomie-des-universites.html>

期または無期)に一切言及しておらず、雇用の種類別の要件を定めているわけではない¹⁵。つまり、自治法は従業員の雇用契約ではなく、管理問題全般を取り扱っているのみである。同法の下で、大学は従業員の採用や締結する契約の数・種類に関し自由度が増したが、図表 C-6 で定められた有期労働契約の法的要件に変更はない¹⁶。

2012年1月1日時点で、フランス国内の全大学が自治大学の地位を得ている。グランド・エコールも小規模の学校を除いてほぼすべてが自治化されたが、大学と同様の扱いである¹⁷。従って、本報告書が扱っている公務員関連法は、依然として大学等の従業員に適用される¹⁸。

なお、サヴァデ法が適用される大学・研究機関における有期労働契約に関する訴訟では、国立保健医学研究所 (INSERM) の事例がある。

<ケーススタディー：国立保健医学研究所 (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale : INSERM) >

ナント行政裁判所は2012年10月、INSERM に対し、研究者の1名と無期労働契約を締結しないとの決定を見直すよう命じた¹⁹。

当該研究者は12回の有期労働契約と6回の延長を通じ、計11年にわたり INSERM の同じ研究室で働いていた。そのポストは INSERM 自らのほか CNRS を含む様々な資金源によって賄われていた²⁰。

INSERM は2013年、当該研究者に正規のポストを提供しなかった²¹。

¹⁵<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315&dateTexte=&categorieLien=id>

¹⁶ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55933/presentation-autonomie-des-universites.html>

¹⁷ 高等教育研究省におけるインタビュー調査 (2013年2月4日)。

¹⁸ <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2011/12/28/01016-20111228ARTFIG00385-toutes-les-universites-seront-autonomes-le-1erjanvier-2012.php>

¹⁹ <http://sciences.blogs.liberation.fr/home/2012/10/pr%C3%A9caires-linserm-condamn%C3%A9-pour-refus-de-cdi.html>

²⁰

http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/01/03/a-l-inserm-une-chercheuse-indispensable-doit-partir-apres-onze-ans-et-douze-cdd_1812499_3224.html

<http://sntsrsgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article831>

²¹

http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/01/03/a-l-inserm-une-chercheuse-indispensable-doit-partir-apres-onze-ans-et-douze-cdd_1812499_3224.html

2.2 大学・研究機関における有期労働契約の実態²²

フランスの公的研究機関や高等教育機関では、約 25 万 5,000 名が働いている。それらのうち、16%にあたる 4 万 1,600 名が有期労働契約である。有期労働契約の内訳は以下の通りである。

- 退職者の補充又は季節的な仕事に従事するサポートスタッフ 1 万 6,000 名
- プロジェクトタイプの研究に従事するサポートスタッフ 2 万 1,800 名
うち、1 万 4,700 名が大学、7,100 名が公的研究機関
- 公的研究機関でプロジェクトタイプの研究に従事する研究者 3,800 名

なお、2007 年から 2011 年の間に、公的研究機関でプロジェクトタイプの研究に従事するスタッフ数（研究者＋サポートスタッフ）は 9,100 名から 10,900 名と、年率 5%で増加したと推計される。また、同期間で、高等教育機関における有期労働契約のスタッフ数は年率 5.6%増加したと推計されている。

また、最近実施した大学や公的研究機関向けのアンケート調査によれば、全研究者に占める有期労働契約の研究者が 15～20%程度を占めているとのデータもある。

「2.1」で述べたように、有期労働契約の研究者が増加しすぎたことを問題視して、2012 年 3 月にサヴァデ法が導入されたが、そもそも、有期労働契約の研究者が増えた背景には、プロジェクトタイプの研究が増えたことが大きい。このため、今後は、プロジェクトタイプの研究も重要であるが、プロジェクトタイプではない、基礎研究など長期にわたる研究等も一定程度行い、バランスをとることで、有期労働契約の増加に歯止めをかけたいと考えてはいるが、どこでバランスさせるかは難しい問題となる。

さらに、財政上の問題もあり、無制限に公務員のポストを作れるわけではない。空きポストがなければ採用できないことから、どこまで公務員になれるかはわからない。公務員のなりやすさは、生物学分野では特に困難であるなど、専門分野による違いもあることに留意が必要である。

²²高等教育研究省におけるインタビュー調査（2013 年 2 月 4 日）。

3. 大学・研究機関における労働契約の実態（事例調査）

3.1 国立科学研究センター（Centre national de la recherche scientifique:CNRS）

3.1.1 組織概要

CNRS は、高等教育研究省の管轄として設置されているフランス最大の公的基礎研究機関であり、ヨーロッパ全体でも最大規模の基礎研究機関である。2011年の予算は、全体で約33億ユーロとなっている。

CNRS は、行政的公施設法人（Establishment public a caractere administrative:EPA）に該当する公施設法人であり、専門分野ごとに以下10の研究所在置されている。

- Institute of Biological Sciences(INSB):生物化学研究所
- Institute of Chemistry(INC):化学研究所
- Institute of Ecology and Environment(INEE):生態・環境研究所
- Institute for Humanities and Social Sciences(INSHS):人文・社会科学研究所
- Institute for Information Sciences and Technologies(INS2I):情報科学・工学研究所
- Institute for Engineering and Systems Sciences(INSIS):工業・システム科学研究所
- National Institute for Mathematical Sciences(INSMI):数学研究所
- Institute of Physics(INP):物理学研究所
- National Institute of Nuclear and particle Physics(IN2P3):原子物理学・素粒子物理学研究所
- National Institute for Earth Sciences and Astronomy(INSU):地球科学・天文学研究所

なお、2011年時点で、CNRS全体で1,032もの研究ユニットがあり、そのうち、93%が大学や国内外研究機関、民間企業とのパートナーシップに基づく共同研究ユニットとなっている²³（予算ベースでは、プロジェクトタイプの研究は1/4程度）。

3.1.2 労働契約の実態

<職員の構成>

研究者、技術者などすべての職種において、国家試験に合格して採用された無期限雇用契約の公務員の身分の職員で構成されていることが原則となる。（CNRSの公務員については、国籍要件はなく外国籍であっても職員になれる。）

しかし、現実にはすべての職員が公務員の身分を有しているわけではなく、有期労働契約に基づいて研究に従事する研究者や技術者が存在する。

²³ CNRS, 2011 *A year at CNRS*, p.2

CNRS の全体での職員数は約 35,000 名いるが、そのうち約 25,000 名が公務員で、残りの約 1 万名が有期労働契約の公務員の身分を有しない職員で構成されており、他の公的研究機関と比較して、有期労働契約の比率が高い。公務員、有期労働契約のそれぞれについて、前者では 11,000 名が、後者では約 4,500 名が研究者である。残りは、その他の技術者などとなっている。

図表 C-8 有期労働契約の研究者数等のデータ(2011 年 12 月末時点、名)

	男性	女性	合計
博士課程学生(研究者)	1,232	787	2,019
研究者	1,541	939	2,480
技術者	1,810	1,865	3,675

(資料) CNRS, Bilan social 2011, p.72

<有期労働契約の研究者の採用>

CNRS では、有期労働契約の研究者はプロジェクトタイプの研究で雇用するケースが大半を占める。たとえば、EU が実施するテーマ研究の入札で CNRS の研究室の提案が採択された場合、EU から研究資金を獲得することができるが、獲得した研究資金は自由に用途を決められるため、研究を実施するために必要な研究資材を購入したり、研究者等を有期で雇用することができる。

有期労働契約の数は、プロジェクトタイプの研究の増加に伴い 2006 年から 2010 年ごろにかけて急速に増加したが、2011 年からは横ばいとなっている。

CNRS 本部の立場では、有期労働契約を減らしたいという意向もあるが、期間の限られたプロジェクトタイプの研究が増えている以上やむをえないという事情がある。

また、有期労働契約の研究者が増えている理由は、公務員試験での評価方法による影響もある。研究者等の採用は、前項の専門分野別の研究所毎の審査会で決定されるが、有期労働契約で研究実績を積んでいないと評価されず、採用されない。このため、研究所(専門分野)により差があるが、研究者として公務員試験に合格する平均年齢が、一番若い数学分野で 29.5 歳、他の研究分野では 30 歳を超えている。

図表 C-9 公務員試験合格時のグレード別研究者の平均年齢(研究所別、歳)

研究所	DR1	DR2	CR1	CR2	合計
INSB		44.3	36.7	32.7	35.0
INC		39.0	36.5	31.3	32.3
INEE		49.0	38.3	32.1	34.3
INSHS		45.0	37.0	33.5	35.1
INS2I	46.0	44.5	35.5	30.2	33.3
INSIS		44.0	35.0	30.5	31.8
INSMI		44.0		29.5	31.0
INP		43.3	34.2	30.8	32.3

IN2P3		42.0	36.0	30.3	32.1
INSU		41.5	34.6	30.7	32.8
合計	46.0	43.9	36.5	31.6	33.5

(注) DR1,2 は研究監督者レベル、CR1,2 は研究者レベルで、それぞれ 1 のほうがよりランクが高い。
(資料) CNRS, Bilan social 2011, p.39

これらの研究所別の審査会は、上部組織にあたる「全国指名委員会」（4年に一度選挙にて選出される専門家により構成）により、科目ごとに審査員が任命されて構成されている。この審査会は新規採用や研究員の昇進などの決定権限を有する極めて権限の強い組織であり、本部の意向よりも優先される傾向がある。

<研究者の有期労働契約の種類>

CNRS の研究者としての有期労働契約には 3 つのカテゴリがある。まずひとつが博士課程の学生、2 つめがポスドク、3 つめが経験のある研究者である。

ポスドクは博士号取得から 3 年以内である。3 つめの経験を有する研究者については、外国からの臨時研究者であれば 50 歳を越えていることもあるなど、経験年数、年齢などは様々である。

<有期労働契約の期間と更新>

有期労働契約は一般的に 3 年契約を結ぶが、最大では更新 1 回の合計 6 年まで雇用している。なお、6 年間というのは、公的機関が締結する有期労働契約で認められている法定の上限にあたる。

<有期労働契約の更新権限>

有期労働契約を更新するかどうかは、研究の学術的な側面からみた評価を、研究の必要性、持続性、研究プロジェクトの重要性、国家の研究政策における重要性から総合的に勘案して、研究所別の審査会によって決定している。

この審査基準を明文化するため、現在、有期労働契約の更新ルールに関する通達を CNRS 本部として発出する準備をしているところである。

とはいえ、契約を更新するかどうかは、審査会で意思決定されるもので、事実上本部側の意向よりも優先されることになるのは変わらないだろう。CNRS 全体として職員を若返らせたいという意向を持っていてもなかなか実現しないという問題が生じているのも事実である。

<無期労働契約の研究者>

公務員、有期労働契約の研究者以外に、無期労働契約の研究者がいる。

無期労働契約の場合は、公務員の身分を有さず、この身分になっている人には 2 つのパターンがある。

まず 1 つが、国際的に有名な研究者など、公務員としての給与では十分な処遇ができない研究者を、公務員の身分を有しない無期労働契約で雇用する場合である。ただし、非常にまれで、現在、CNRS 全体で 15 名程度しかいない。

2 つめが、2012 年 3 月のサヴァデ法に基づいて、その時点で 6 年以上前から雇用されている職員 54 名を無期労働契約の職員としたものである。なお、54 名のうち、18 名が研究者で、そのほかは技術者などである。

この区分での採用では、原則として有期労働契約のときの処遇がそのまま適用され、昇給などは将来的にもないこととされている。

3.1.3 取り組み・課題等

<有期労働契約の研究者等に対する支援>

有期労働契約で 6 年を超え、CNRS で継続的に研究したい場合には、公務員試験をパスすればよいということになる。しかし、現実には狭き門であるうえ、公務員試験の受験年齢の制約はないとはいえ、一定年齢以上になると採用される人数が少ないことは事実である（図表 C-9 参照）。

また、公的研究機関としての責任から、有期労働契約の研究者を“使い捨て”のようにするのは避けるべきことであり、その後の就職支援なども含めてサポートすることが必要だと、CNRS 本部では考えている。

このため、有期労働契約のための憲章を設け、就職支援を実施している。例えば、就職のための面接の受け方や履歴書の書き方を指導している。これらの指導は、各地の研究所の人事担当者が実施したり、民間研修会社等に委託して実施している。また、地域にもよるがグルノーブルの研究所では所内にグルノーブル地方の職業安定所職員が 1 名出向して就職相談に応じたり、求人検索ができるようにするなど、充実した支援を行っている。

<ステップアップのための機会としての機能>

CNRS はフランス国内最大の公的研究機関であることから、CNRS での有期労働契約の研究者としてのキャリアは外部の研究機関等を受験する場合に高く評価される。CNRS の公務員試験においても、CNRS での研究実績は評価される。

有期労働契約満了後の就職先について統計はとっていないが、外国の企業や研究機関、EU のプロジェクトでの採用、ポスドクとして奨学金を得るなど様々である。

しかし、CNRS での有期労働契約での研究者の実績がすぐに外での雇用などに結びつくかどうかは、専門分野による違いがある。数学などであれば比較的早くにパーマネントの職を得られる

が、人文科学、生物学などでは難しい。

生物学の正規職員採用の道が険しいのは、関心の高い分野で志望者が多いことのほか、民間企業でのニーズが低く、公的研究機関以外で採用されるところが少ないためではないかと考えられる。また、生物学の分野では有期労働契約で博士課程やポスドクをたくさん採用し続ける文化が根強いという印象もある。

<無期労働契約の研究者の処遇改善に向けた検討>

「3.1.2」のとおり、有期労働契約から無期労働契約に転換された職員は、有期労働契約時の契約条件が引き継がれ、将来的に昇進、昇格などが望めない条件となっている。

しかし、CNRS では、現在、公務員ではない無期労働契約職員の処遇やキャリアを検討中であり、将来的には何らかの昇進・昇格機会の提供等、モチベーションを高めるための工夫が行われる可能性がある（現時点で確定していることは何もない。）

<訴訟事例等>

有期労働契約の研究者が契約更新されなかったとして訴訟を起こしたケースがいくつかある。訴えた側の主張は、なぜプロジェクトが継続しているのに更新されないのかとするものが多いが、プロジェクトが続いたとしても、そのポストが公務員のものに切り替わったり、組織が変わったことによるものであるとする CNRS 側の主張が認められ、いずれも CNRS が勝訴している。

そもそも、有期労働契約は期限があるものであり、更新の権利が認められているというものでもない。CNRS としては、契約更新しない場合、2ヶ月前にその旨を通知すればよい。

<有期労働契約者を活用しながら円滑に進めるにあたって生じた課題>

基盤研究よりもプロジェクトタイプの研究が増えていることは、全国研究会議においても批判されていることで、プロジェクトタイプの研究であっても、公務員待遇の研究者を現在よりも高い比率でメンバーに加えて研究するべきだという意見もある。

現状でも、同じプロジェクトに、公務員、公務員ではない無期労働契約、有期労働契約の研究者がいることになる。したがって、有期労働契約の人は無期労働契約や公務員になりたい、また無期労働契約の人も公務員になりたいと当然考えているだろうが、科学、研究が好きで続けている研究者ばかりであるため、身分や処遇の違いにより、プロジェクト遂行上問題が発生しているということはない。

<労働組合との協議>

現在、職員の労働組合と、有期労働契約の研究者等を無期労働契約に転換する、また公務員に

転換することに関する話し合いをしている。

労働組合側は、有期労働契約から無期労働契約、有期労働契約から公務員のいずれの道も確保したうえで、いわゆる新規採用の採用人数も維持するように主張しているが、それは財政的にも実現できないことである。もし有期労働契約の研究者等を無期労働契約または公務員として処遇するとなると、その分外からコンクール（公務員試験）で採用する人数を減らさざるを得ない。

たとえば、2012年3月のサヴァデ法施行時に54名を無期労働契約に転換したため、翌4月に実施した新入職員のための公務員試験では、本来採用しようと考えていた人数から35名程度を減らして採用した。なお、昨年度の公務員採用数は、研究者330名、その他312名であった。

国立農学研究所（INRA）では、有期労働契約は3年として、絶対に契約更新しないと決めたようであり、機関によっては無期労働契約の職員を増やさないようなルール作りをしているところもある模様である。

<今後の見込み>

今後も有期労働契約は存続するが、近年一貫して上昇してきたようなことにはならず、数としては安定していくことが見込まれる。

その理由としては、有期労働契約の研究者が外部資金によるプロジェクト型雇用であるためである。CNRSのプロジェクトタイプの研究は、国家予算によるプロジェクト（年間約3億ユーロ）、EU等からのプロジェクト（年間約1億ユーロ）、民間企業の3種類が中心であるが、国家予算は削減の方向にあり、EUからのプロジェクトは横ばい、民間企業からの受託も横ばいが予想されることから、今以上に多くの有期労働契約の研究者を採用することはできない。

3.2 国立保健医学研究所 (Institut national de la santé et de la recherche médicale: INSERM)

3.2.1 組織概要

INSERM は 1963 年に設立された、フランスの公的研究機関では唯一のバイオメディカル分野の研究所である。高等教育研究省と厚生省の 2 つの省による所管である。ヨーロッパ全体でもこの分野では最大規模の研究所であり、専門横断的な研究を行っている。

研究対象は人の健康に関することで、がんなどのほか、まれな病気の研究も行っている。また、研究のステージは、基礎研究から大学病院、医療系企業等と共同で行うトランスレーショナルリサーチまで非常に幅広い。

予算は年間 8 億 5,000 万ユーロで、そのうち 2/3 程度がフランス政府からの資金で賄われている。残りが契約により受注するプロジェクトの予算で、国内プロジェクトもあれば、国際的なプロジェクトもある。

INSERM の研究戦略は 5 年間のロードマップで定められている。なお、これは、2009 年に INSERM が主導して国内公的研究機関等 9 機関と締結した「生命科学と医療のためのアライアンス」と関連付けられる。

このアライアンスは法人格を有するものではなく、インフォーマルな連携体制で、基礎研究所間のコーディネート力を高めるためのものである。現在、このアライアンスに基づき、合計 10 の研究プロジェクトを連携体制のもと行っている。

3.2.2 労働契約の実態

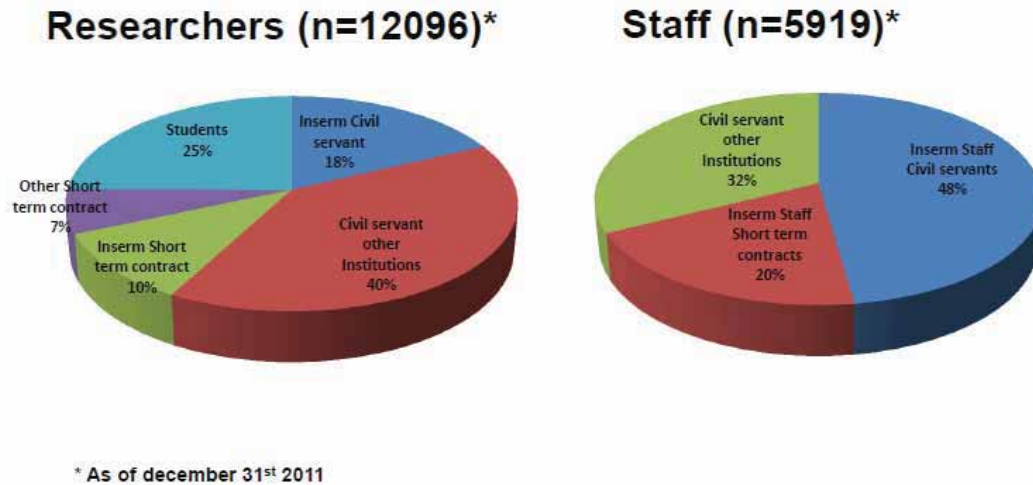
<職員の全体像と有期労働契約>

INSERM で働く職員は 2011 年 12 月末時点で、研究者 12,096 名、スタッフ 5,919 名、合計約 1 万 8,000 名である。この数字には様々な立場の人が含まれている。

研究者については、INSERM 所属の公務員が 18%、CNRS などの他の公的研究機関所属の公務員が 40%、INSERM で雇用している有期労働契約（非公務員）の研究者が 10%、他の公的研究機関で雇用している有期労働契約（非公務員）の研究者が 7%、博士課程の学生 25%となっている。

したがって、INSERM または他の公的研究機関で雇用されている有期労働契約の研究者は全体の 17%、1,200 名程度となる。

図表 C-10 INSERM で働く研究者・スタッフの雇用形態別比率



(資料) INSERM におけるインタビュー調査プレゼンテーション資料 (2013/2/5)

<有期労働契約の種類と契約内容>

有期労働契約には、様々な種類がある。

1つが、若手研究者向けの契約である。

そのなかでもいくつかに分かれているが、CNRS と共同で実施している ATIP-Avenir プログラムで選抜された非常に優秀な若手研究者のためのプログラムがある。このプログラムでは、若手研究者から研究テーマを提案し、優秀と認められた場合に採用される。50 平米の研究室と年間 6 万ユーロの予算のほか、ポスドク 1 名と博士課程の学生 1 名が研究助手として与えられ、提案したテーマの研究をすることができる。「若手」といいつつ年齢による明確な制限はなく、様々な年代の研究者がおり、年間 20~30 名が採用されている。

ほかの若手研究者向け有期労働契約は、一般的なポスドクの有期労働契約、博士課程の学生向けの契約がある。

2つめに、医師に限定した有期労働契約があり、このなかでもあらゆる分野を対象にしたものと、がん研究に限定したものの 2 種類がある。前者は原則 2 年契約、1 年更新まで、後者は 1~3 年契約で、それぞれ毎年 30 名程度を採用している。

3 つめに、著名な研究者を対象にしたシニアリサーチャ契約や外国人研究者との契約がある。シニアリサーチャ契約は年 15~20 名程度、外国人は年 10 名程度である。

このほか、プロジェクト単位での有期労働契約があり、契約期間はプロジェクト期間に応じて 1~3 年契約となる。毎年 1,000~1,200 名程度が在籍しており、一番この形態での有期労働契約が

多い。INSERM が行う研究の分野では、もともとプロジェクトタイプの研究が多く、長期にわたる仕事が少ないことから、公務員や無期労働契約の研究者をたくさん抱えることはできないという事情がある。

上記は、医師の有期労働契約を除いていずれも、当初契約は3年契約で、更新1回まで可、更新時の契約は2年までとしている。

なお、プロジェクトタイプでの有期労働契約の研究者は、ここ数年で増加している。以前はポストですぐに公務員になれないと外国に行くしかポジションがなかった。2000年ごろから有期労働契約ではあるが、国内に残って研究できるようになったためともいえる。

<有期労働契約の研究者等の採用>

有期労働契約の採用は、入札を行ったり、履歴書、面接など様々な形態があり、ケース・バイ・ケースで採用方法が異なる。プロジェクトタイプの有期労働契約では、それぞれのプロジェクトで決定される。

<有期労働契約研究者の報酬>

報酬には、ATIP-Avenir は、若手でありながら研究プロジェクトを率いる立場であることから、特別に月 3,500 ユーロ程度が支払われる。他の契約の場合には、年功序列的に、博士課程の学生、ポストから3年以内の若手研究者、経験3年以上の研究者という区分で定められた給与が支払われる。

<研究支援者等における有期労働契約>

研究支援者についても、国家試験に基づく公務員待遇の人もいれば、プロジェクト単位で主査が雇う有期労働契約の人もいる。

研究支援者の有期労働契約については、人事の意見とプロジェクト責任者の意見をもとに決定されるが、両者の考えが一致しない場合には現場の意見が優先される。

<有期労働契約の更新>

手続き上、契約更新の可能性はあるが、実際には有期労働契約の研究者の契約更新をすることは少なく、非常に厳しい基準によって選別される。

評価は、公務員研究者の評価委員とはまったく別に組織されて行われる。特にプロジェクトタイプの有期労働契約の研究者の評価は、研究主査が実施することもあれば、その他の場合もあるなど、様々である。

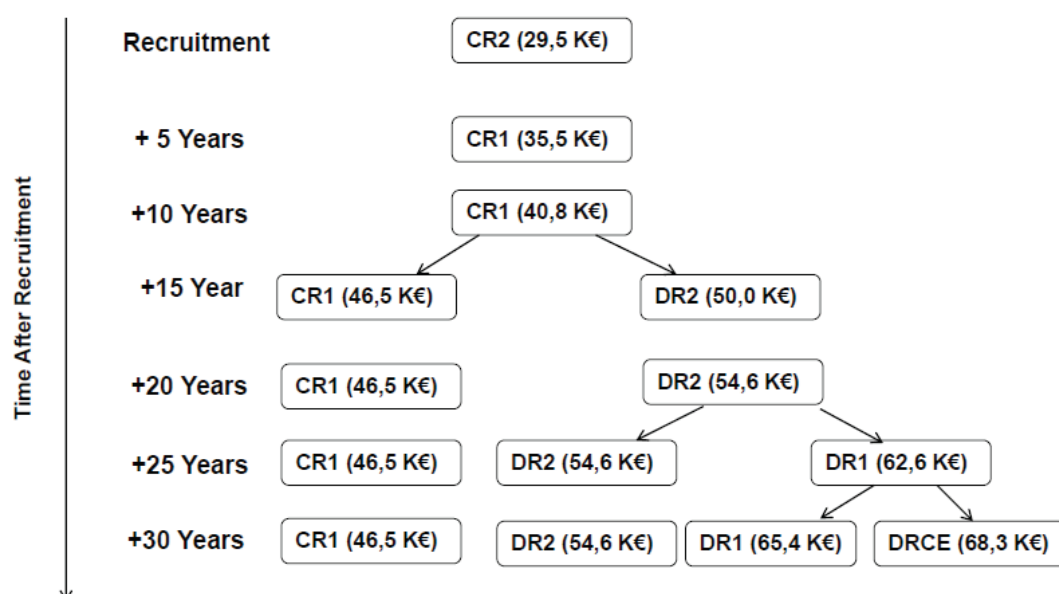
INSERM では、サヴァデ法導入以前より、不安定な雇用である有期労働契約をなるべく繰り返

さないという方針を以前から貫いてきた。このため、現在、有期労働契約を締結する場合でも、更新しても5年までと、6年を越さないようにしている。

<公務員研究者のキャリアパス>

公務員待遇の研究者にはキャリアパスが定められている。採用時はCR2に位置づけられ、経験5年でCR1に昇格する。経験15年以上では、グレードが研究者であるCRから、研究管理者となるDRになるための国家試験を受けることができる。この試験に通ると、DR2、DR1と昇格していく道が開け、処遇もあがっていく。一方で、試験に合格しない場合や管理者となることを希望しない人などはCRに留まることもできるが、この場合処遇もほとんどあがっていかない。

図表 C-11 INSERM の公務員研究者のキャリアパスと処遇



(資料) INSERM におけるインタビュー調査プレゼンテーション資料 (2013/2/5)

<公務員研究者の人事評価>

昇給・昇格を決定するため、人事評価の基準を定めており、研究者は2年ごとに評価される。評価は、選挙で選出されたその分野の専門家によって行われ、研究成果を問われる。原則として終身雇用であることから、評価が低い研究者に対しては成果が認められるまでフォローしている。

なお、この評価委員会は、公務員の研究者の研究の評価や昇進・昇格について検討するとともに、組織の評価や研究者の新規採用などに関する権限も有している。10の専門分野に分かれて組織されており、委員の半分は選挙で選出され、残りはINSERMのトップから指名された委員で構成され、INSERM内部・外部双方の委員がいる。ただし、採用については、書類審査を行って、採用のための別の委員会に推薦する役割を担っており、最終的な採否の判断をするわけではない。なお、有期労働契約の研究者の評価はまったく別であり、評価委員会で検討されることはない。

<有期労働契約から無期労働契約への転換状況>

2012年3月のサヴァデ法によって有期労働契約であった職員から無期労働契約に転換したのは25名であった。しかし、そのうち研究者は3名のみで、他はすべて技官であった。また、全25名のうち、55歳以上が19名であった。

無期労働契約になった職員は、公務員ではなく、処遇は有期労働契約時の条件が引き継がれる。将来的な昇格、昇給等もない。

また、既述の通り、研究者の有期労働契約更新は少なく、また原則最大5年であることから、今後、無期労働契約への自動的な転換者はほぼ発生しないことが見込まれる。

3.2.3 取り組み・課題等

<有期労働契約の研究者等のための支援>

研究者のフォローをするため、憲章を作って、対応しようとしているところである。具体的には、若手研究者の報酬を上げる方向で検討しているほか、採用方法の統一や、毎年評価のための面談を実施する方向で調整することを考えている。

なお、これらの内容は、いずれもEUの研究者憲章に則ったものである。ただし、EUの憲章は、選考過程はオープンにする、若手研究者のフォローをするといった、大枠を定めたものであるため、具体的な方法は、INSERMで作成する憲章で取り決めることとなる。

フランスでは、サヴァデ法が施行され、増加した有期労働契約の研究者を減らし、有期労働契約は倫理的に活用するという取組がなされ始めている。特に、生命科学分野では、ポストドクといながら40代、50代も多いことから、この取組の推進が重要となる。

そうした高年齢のポストドクを支援するため、INSERMでは、サヴァデ法導入以前の3~4年前より就職支援を行っている。たとえば、“ポストドクデー”を3日間ほど設けて、INSERMの人事担当者や企業と面談できる機会を設けたり、履歴書の書き方を指導するような活動をしている。

<有期労働契約の研究者等の契約終了後の転職先等>

ずいぶん前に調査したときには、他の公的研究機関や大学に職を得る人が60%、研究を辞めて教育や病院に就職する人が7%、企業20%程度で、他に財団やNPOなどで研究に近い業務に就職する人もいた。

<ステップアップのための機会としての機能>

INSERMで有期労働契約の研究者の経験がある場合、就職において有利に働くことがある。INSERMが公務員として研究者を採用する際にもどの研究所での経験があるかは重視している。

有期労働契約の研究者は、契約終了時にはなるべく外国に行ったほうがその後の評価が高くなる。海外で研究者のポストをみつけれられたこと、新しい環境に適応できたこと、外国企業等とのコラボレーションができることなどが評価される。INSERM で採用する際にも、外国での経験はプラスに評価している。

なお、有期労働契約の研究者で非常に優秀な人がいた場合には、公務員試験を受けるよう勧めることはあるが、特別な枠や配慮があるわけではない。

<現在の取組状況>

採用プロセスの統一化を図るべく、研究者向けの憲章を作っているところであるが、現在は、統一された選考方法がない。若手研究者の処遇改善にも取り組んでいく意向である。

サヴァデ法施行にともなって、有期労働契約の研究助手が公務員になるための試験を実施する予定であるが、研究者のためにはそのようなことは考えていない。研究助手向けの国家試験は2013年から2016年まで、4年かけて実施していく予定である。

3.3 国立理工科学学校 (Ecole Polytechnique)

3.3.1 組織概要

国立理工科学学校 (エコール・ポリテクニーク) は、理工系エリート養成のための高等教育機関で、グランド・エコールのなかでも最難関の学校の一つである。1794年に開校され、当初は研究を行うために創設されたが、ナポレオンが学生を自分の支配下に置くために軍の所属にし、現在も国防省が所管する行政的公施設法人 (EPA) である。校舎はエソンヌ県パレゾー市に置かれる。

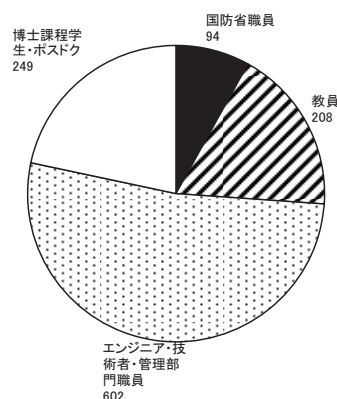
1 学年は約 500 名 (フランス人 400 名、留学生 100 名)、修了年限は 5 年である。ただし、最初の 1 か月は軍事教練であり、その後に軍隊、警察、消防隊、官庁などに派遣されて、6 か月間の体験研修を受ける。入学時に少尉に任官され、1 年生は 800 ユーロ、2 年生から卒業までは 1,000 ユーロ給料が支給される。2 年生、3 年生はエソンヌ県パレゾー市の校舎敷地内で 2 年間の全寮制寄宿生活であり、4 年時には他のグランゼコールに派遣され、派遣された学校のマスターのディプロムを授かる。5 年生時は企業研修や海外留学を経験し、卒論を提出して修了する。

なお、国立理工科学学校だけでなく、グランド・エコールは専門分野においての高度専門職養成機関としての役目を主眼としており、研究に注力する教育機関ではない。しかし、近年は外部資金を獲得して、企業等と連携した研究プロジェクトも実施している。

3.3.2 労働契約の実態

国立理工科学学校の職員は、公会計で雇用されている職員 1,153 名 (フルタイム換算)、公会計ではない予算で雇用されている研究者、博士課程の学生、ポスドク、技術者 1,450 名で構成されている。公会計で雇用されている従業員 1,153 名 (フルタイム換算) の職種別内訳は以下の通り。

図表 C-12 公会計で雇用されている職員の構成(単位:名、フルタイム換算)



(資料) Ecole Polytechnique, Rapport d'activite 2011, p.65

管理部門を除くと、教育・研究等に携わる職種として、研究補助員、教官兼研究者、研究者の3つがある。

職種や雇用形態によってはフランスの公務員の規則が適用されるが、国立理工科学校のために作られた複数の政令によって雇用形態や報酬等が定められており、国立理工科学校の教員・研究者等の処遇は例外的な扱いといえる。

<研究補助員>

研究補助員の雇用形態には2つの可能性がありうる。ひとつが国立理工科学校の研究補助員は、国立理工科学校の研究補助員ために特別に定められた政令「国立理工科学校（エコール・ポリテクニク）において研究のための科学・技術・管理職務に携わる契約職員に適用される2003年10月21日の政令第2003-1006号（別添資料C-1）」に従って処遇される無期労働契約の職員であり、もうひとつがプロジェクトタイプの研究で採用する場合の有期雇用の補助スタッフである。しかし、後者は、実態としては採用していない。それは、第2003-1006号政令において、無期労働契約で雇うように定められており、原則同政令に基づくこととしているためである。その背景には、研究室の機器管理、研究員の受け入れ等の業務など、プロジェクトの内容に関わらず長期的に仕事が発生することが見込まれる職種であることから、有期労働契約を避けるべきとの考えがある。

同政令では、研究補助員を研究担当エンジニア、調査担当エンジニア、助手、技術者の4職種に分けており、人事評価や昇格についても定められており、給与国家公務員の俸給表に従うこととされている。

<教官兼研究者>

教官兼研究者は、一般的な公務員の法規ではなく、「国立理工科学校（エコール・ポリテクニク）の教官に適用される規定を定める2000年6月5日の政令第2000-497号（別添資料C-2）」に従って処遇される。教官兼研究者には、主にフルタイムとパートタイムの2種類があり、パートタイムは有期労働契約のみで、様々な先端技術分野で顕著な業績を収めているなど非常に能力が高く、他に有名企業等でパーマネントのポストを有する人々やそのときの注目テーマに精通した専門家である。パートタイムの契約は個別であり、契約内容も異なる。

フルタイムの教官兼研究者も同一の政令で処遇される。最初は2年契約の有期労働契約を締結し、3年目から無期労働契約（ただし公務員ではない）に変更される。

パートタイムとフルタイムは、おおむね基礎的科目であるかどうかにより決まる。たとえば、同校の専門科目として基礎的な科目についてはフルタイムの教官を必ず雇うが、そのときの注目の技術などは臨機応変に先端知識を有する企業や研究機関の研究者等をパートタイムで招いている。

<研究者>

研究者には、博士課程の学生とポスドク、一般の研究者の 3 種類がある。これらについては、「2.1」に記載した法律が適用される。なお、国立理工科学学校では研究は高等教育のサポート的役割と位置づけていることから、無期労働契約の研究者はおらず、いずれの研究者もプロジェクトタイプの研究のために雇用された有期労働契約である。

契約内容は、それぞれの研究者の種類によって定めが異なる。まず、博士課程の学生については、国の定めに従って最大 3 年間の契約で契約延長はない。ポスドクと一般の研究者はサヴァデ法に従って契約しており、当初 3 年契約、更新 1 回までの合計 6 年以内が最大となる。そこから延長して無期労働契約にすることはない。

3.3.3 取り組み・課題等

<教官兼研究者の採用プロセス>

教官兼研究者は、最初に 2 年間の有期労働契約を結ぶ時のセクションが非常に厳しい。まず学内の学術委員会が候補者について詳しく調べて、副 CEO に提案し、副 CEO が了解すると、その後 CEO に決裁を回し、最終的に取締役会の承認が必要である。このときの審査基準は、名声、学術論文等の発表状況、法務的な問題のチェックとなる。ただし、この後に無期労働契約になるときにはこのような手続きは必要なく、原則的にはほぼすべての人が無期労働契約に転換され、ダイレクトに CEO が判断することのみで手続きが完了する。

ただし、外国人教官兼研究者については、第 2000-497 号政令における客員教官に該当し、当該定めに従って、3 年の有期労働契約、更新 1 回までとする規則が適用されるのが原則である。なお、外国人教官兼研究者は特殊な科目を担当していることが多い。

<プロジェクトに従事する研究者の採用プロセス>

プロジェクトタイプの研究の多くは、国立研究機構（Agence nationale de la recherche:ANR）からの資金獲得によるものである。

これは、教官兼研究者が国立研究機構に研究計画を提出し、認められた場合に実施できる。提案時に、人件費や機材等すべてにかかる経費を申請するが、必ずしも満額回答が得られるわけではない。正式契約までに経費が削減されることもあるため、研究者の採用を含めて機材の購入など、経費がかかることについては正式な契約ができるまで一切行わないこととしている。

そしてプロジェクトタイプの研究の実施に関する契約が締結された後に正式に研究者の募集、採用を行う。このときは、プロジェクトを実施する研究室が、応募者の学術的キャリアや能力に基づいて審査する。この採用に責任を持つのは各研究室となる。そして、研究室は採用したい研

究者を決定して、処遇についても国立理工科学学校の内規に定められた給与水準の範囲において研究室がその研究者の給与を決定し、それを人事担当部門に報告する。人事担当部門では、候補者がすべての条件を満たしているか、また法的にも問題がないか等を確認して、正式な採用決定となる。

<研究者の有期労働契約更新是非>

現在の国立理工科学学校における有期労働契約は、研究者のみであり、契約更新の場合の判断は原則として研究プロジェクトの責任者が決定する。人事担当部門としては、法的な問題がないかどうかをチェックする。優秀であるかどうか等の評価は人事担当部門では行わない。

<期間満了後や就職支援、研究者のステップアップの機会として機能>

研究者の多くは、外国を含めた様々な研究機関や大学で有期のプロジェクトに参加し、様々なところでキャリアを積むことを望んでいる。そして、その後のキャリアアップとしては、帰国して公務員として研究者になることを目指している人が多い。これは、企業では博士号よりエンジニアが求められており、博士号取得者は民間企業でのニーズが少なく、現実的に研究者を続けようとすると、公的研究機関しかないためでもある。

このため、契約終了時には自分で行きたい研究機関等を見つけて、次の就職先を見つけていることが大半である。したがって、就職支援等をするのではない。また、契約更新等に絡んで訴訟になったこともない。

一方で、研究補助員の有期労働契約を終了する場合には、就職先が見つかりにくいことが想定され、就職支援として履歴書の書き方を指導したり、面接の受け方を指導する必要性が生じるだろう。

<有期労働契約満了時の課題>

ポスドクや一般の研究者の有期労働契約者については、自ら行きたい先を見つけられるが、博士課程の学生の契約終了時は難しい。博士課程の学生の契約は、公的機関に適用される一般的な規則では病気の場合は最大4ヶ月、実験がうまくいかない場合には最大1年間延長できるとされているが、国立理工科学学校では一切例外を認めないこととしている。

しかし、実際には実験がうまくいかずに3年間で論文が仕上がらないこともある。このときに、一部の優秀な学生は研究室が自主的にプロジェクトで雇用することで期間を延長するなど、個別に救済することがあるが、その他の学生は延長することなく、博士号を取得する前に辞めざるを得ないという問題がある。

研究補助者については現在無期労働契約しかいないが、より長期的な仕事である人事や経理の職員に有期労働契約が多いことが問題であると人事部門では考えている。

3.4 原子力庁 (Commissariat a l' energie atomique:CEA)

3.4.1 組織概要

CEA は、低炭素エネルギー、防衛・安全、健康、情報技術、巨大研究インフラの研究・事業等を行っている機関である。

商業工業的公施設法人 (etablissement public a caractere administrative: EPA)

であり、公的な法人でありながら、運営は民間の法律に準拠する特殊な形態となっている。

したがって、職員は公務員ではなく、一般労働法が適用される。公的研究機関のほうが、より多く有期労働契約を活用した組織運営を行っている。

3.4.2 労働契約の実態

<職員構成の特徴等>

CEA の正規職員は 2011 年 12 月末時点で 16,147 名である。職種は、エンジニアリサーチとサポートスタッフに分かれており、内訳は前者が 9,459 名 (平均年齢 44.6 歳)、後者が 6,688 名 (同 45.0 歳) となっている。

なお、CEA では、研究者とエンジニアを区別せず、エンジニアリサーチと呼んでいる。エンジニアリサーチは、若手研究者で博士課程にいる人など例外を除いて、すべてグランド・エコールを卒業して、博士号を持っている者で構成されている。サポートスタッフには、技官、オペレータ、秘書などが含まれている。

有期労働契約の職員を含めた職員数は、2010 年 12 月末時点で 18,093 名であった。内訳は、正規職員のエンジニアリサーチ 9,231 名、有期労働契約のエンジニアリサーチ 1,900 名、正規職員のサポートスタッフ 6,806 名、有期労働契約のサポートスタッフ 156 名となっている。したがって、有期労働契約の大半はエンジニアリサーチが占めている。

さらに、有期労働契約の内訳は、39%が博士課程の学生で博士号取得を目指している研究者で占めている。また、フランス人または外国人のポストクの有期労働契約の研究者も 10%在籍している。

CEA としては博士課程やポストクの研究者は、独立した研究者ではなく、勉強中という捉え方をしている。したがって、純粹な意味での有期労働契約の研究者は 19%となり、その他 EU などからの派遣者 10%がいるのみである。

博士課程やポスドクが中心であることから、有期労働契約の研究者の年齢層は20～30代が大半となっている。

このように、CEAは、有期労働契約の比率が他の公的研究機関と比較して低く、有期労働契約のサポートスタッフは非常にまれで、大半は若手の研究者で構成されているという特徴がある。

<有期労働契約の種類>

博士課程学生やポスドクを除いた一般的な研究者や外国人研究者が有期労働契約で雇用されており、プロジェクトタイプの研究のために雇用されている。

博士課程やポスドクを含めた有期労働契約の研究者が1,900名であるが、一般的な有期労働契約の研究者は400名程度が在籍している。また、EUなどから派遣されてきている有期労働契約の研究者が200名程度在籍している。

以下、博士課程学生などプロジェクトタイプ以外のものも含めて、CEAの有期労働契約の種類別の条件をまとめる。

【博士課程学生】

博士課程にいるマスターレベルの学生であり、25歳以下であることが契約の条件となる。契約期間は原則3年で、論文執筆までの期間が多少ずれ込む場合等には数ヶ月程度の延長が可能である。

【ポスドク】

博士号を持っていること、しかも原則としてCEA以外で博士号を取得していることが契約の条件となる。CEA以外であることを原則としているのは、外部の研究者を組織に入れることで、内部に新しい風を吹き込んでくれることを期待しているためである。

したがって、CEAで博士号を取得した研究者は、博士号取得後は少なくとも一度は外部の研究機関等に出る行くことが推奨されている。在籍期間中に優秀な研究者がいた場合には、すぐに正規職員としての待遇を提案することもあるが非常にまれである。すぐに正規職員となることを勧めない場合でも、他の研究機関等での契約終了の頃にCEAから戻ってこないかと持ちかけることや、博士課程としての契約終了時に「あなたの論文は非常に良かった。外の研究機関での契約が終了する所に連絡してほしい」と伝えておいて、そのときにポストがあれば採用することもある。

外部の研究機関を経験することを推奨しているのは、どんなに優秀な研究者であっても、一度他の研究機関で経験を積むことで、さらに新しい考え方や知識、スキルなどを身につけられるためである。外に出てスキルアップしてもらうことが双方にとって望ましいと考えている。

【一般的な有期労働契約の研究者】

フランスの労働法では雇用の原則が無期労働契約と決められており、有期労働契約は例外的でなければならないため、研究を実施するために必要な人材ではあるが、その期間が一時的である場合に有期労働契約を締結できる。主に職員の病気や産休などによる正規職員の代替や一時的な業務の増加に伴うものというのが有期労働契約を締結できる理由となるが、CEA では後者の理由で採用することが大半である。

なお、労働法典において、一時的な業務の増加に伴う有期労働契約の場合には最大で18ヶ月までの契約期間とすることが定められている。一般的な有期労働契約の研究者はプロジェクトタイプの雇用によるものであるが、プロジェクトの期間は1~3年程度のもが多く、人事担当部門としても、また研究現場でも18ヶ月では短すぎるという実感があるが、法律の定めに従って、18ヶ月までの労働契約しかできない。

実態としても契約期間18ヶ月で契約を結ぶことがほとんどである。このため、法律上の決まりでは、更新は1回まで、2回の契約の通算が18ヶ月を超えてはならないとされているが、契約更新の機会はほとんどない。

【EU など外部から資金提供を受けたプロジェクトや外国人研究者】

例外的なものではあるが、EU など外部から資金提供を受けたプロジェクトや外国人研究者の有期労働契約があり、この場合にはフランスの国内法よりゆるやかな規定が適用される。

この契約では、明確に何年契約という書き方をせず、「その仕事が終わったら契約終了」という契約ができる。目安としてはおおむね3年程度、最大で5年程度が限度と一般的には考えられる。

3.4.3 取り組み・課題等

<有期労働契約締結ルールの徹底のための工夫>

労働法典は非常に膨大で理解するのが難しい。そこで、労働契約に携わる人事担当者やプロジェクトの責任者向けの研修資料（パワーポイント）を用意して、研修を実施している。

<契約終了後の就職やステップアップの機会として機能>

CEA で博士号を取得した後は原則外部の研究機関等に出て行くことが推奨されていること、一般的な有期労働契約は延長できないこともあり、契約終了後は外部の研究機関等に職を得て転職するケースが多い。

博士課程であれ研究者であれ、CEA での研究者としての経験は外部でも非常に高く評価される。このため、契約終了後にすぐに別の機関で無期の職員として採用されるケースも多い。

また、CEA では年間 300～400 名程度を正規職員として採用している。有期労働契約を終了する研究者が毎年 1,000 名程度いるが、そのうち 100 名程度が正規職員で毎年採用されている。特段内部枠を設けているわけではなく、結果としてそうなっている。

契約を終了する研究者のうち誰を採用するかというのは、プロジェクトの責任者や CEA 内の 4 つの部門からの推薦、プロジェクトの継続性や重要性、その研究者の必要性などから判断される。最終的な判断は、人事担当部門が行っている。

競争入札によるプロジェクトタイプの研究でも、よい成果を残していると何年も継続して同じプロジェクトが続くことがある。そのような場合には、有期労働契約の研究者を正規職員に切り替えることもある。

また、CEA は一度外部の研究機関等に転出して何年か経った後に、正規職員として戻ってくる人が多いという特徴がある。たとえば、2011 年に採用したエンジニアリサーチャ 285 名のうち、以前 CEA で博士号を取得した人が 38 名（26%）で最も多く、有期のエンジニアリサーチャであった人、インターンシップできていた人など、何らかの形で CEA と関係があった人が 2/3 を占めている。サポートスタッフについても同様で、派遣で働いていたことがあるなど、何らかの形で CEA と関係のあった人の採用が非常に多い。

また、博士号を取得した 1 年後にどのような職についているかを毎年調査しているが、その結果によれば、15～20%が CEA の正規職員、フランス国内の民間企業等で正規職員が 20～30%、フランスの公共セクターで公務員が 5～15%、ポスドクが 35%、CEA 以外で有期労働契約が数%となっている。また、失業者も数%いる。今後は、失業してしまう人をなるべく少なくするようにすることが課題となる。

<就職支援>

CEA では、有期労働契約終了後のポストを得られるよう、在籍期間中に様々な教育訓練をしている。具体的には、まず研究の仕方を教えることである。そして、さらに重要であることは自分売り込めるようにすることである。研究の内容を説明するだけでは、他で役立つことは非常に限定的であり、採用には結びつかない。CEA で博士号をとる過程や有期労働契約で研究をしているなかで学んだことが、どのように他の企業や研究で役立てることができるのか、様々な場面で応用できる対応力が身についたことなどを説明できるように訓練している。研修では、そのほかにも履歴書の書き方を教えている。

<組織運営上の課題>

公的研究機関は有期労働契約を最大 6 年まで延長できるのに対して、民間では 18 ヶ月と短いことがプロジェクトタイプの研究の運営上非常に難しいと感じている。

CEA のプロジェクトの責任者や人事担当部門としては、3 年程度の期間が望ましいと考えている。1 年目で仕事を覚え、2 年目から活躍してもらい、3 年目で成果を論文などに取りまとめるというスケジュール感が理想的なイメージとなる。

また、18 ヶ月の有期労働契約が終了した後は、半年間誰も雇えない期間がある。その間は、正規職員がその仕事を代替して行わねばならず、正規職員の業務負担が大きくなるという問題がある。

(別添資料 C-1)

国立理工科学学校（エコール・ポリテクニーク）において
研究のための科学・技術・管理職務に携わる契約職員に適用される
2003年10月21日の政令第2003-1006号

2012年12月31日現在 改正済

DECRET

Décret n°2003-1006 du 21 octobre 2003 portant dispositions applicables aux personnels contractuels scientifiques, techniques et administratifs de recherche de l'Ecole polytechnique.

Version consolidée au 01 novembre 2011

首相は、

国防大臣、経済財務産業大臣、公務国家改革国土整備大臣の報告に鑑みて、

教育法典、特に第 L. 675-1 条と第 L. 755-1 条に基き、

公務員の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の法律第 83-634 号（改正済）および国家公務員の資格規定に関する 1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号（改正済）に基き、

1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号第 3 条第 2 項に規定された国の行政的公施設法人リストを定める 1984 年 1 月 18 日の政令第 84-38 号、および同政令を改正する 2000 年 1 月 6 日の政令第 2000-13 号等に基き、

国家公務員の資格規定に関する 1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号第 7 条を適用するために定められた、准国家公務員の一般規定に関する 1986 年 1 月 17 日の政令第 86-83 号（改正済）に基き、

国立理工科学学校の組織と行政的・財務的体制に関する 1996 年 12 月 20 日の政令第 96-1124 号、および同政令を改正する 2002 年 4 月 24 日の政令第 2002-669 号に基き、

2001 年 4 月 5 日の国立理工科学学校中央同数技術委員会答申に基き、

本政令を定める。

第一章 一般規定

第1条

国立理工科学学校（訳注・以下「同校」という）において研究のための科学・技術・管理職務に携わる目的で無期労働契約をもって採用される契約職員の処遇については、本政令および上述の1986年1月17日の政令の規定が適用される。

教育法典第L.675-1条に定義された同校の使命を遂行するにあたり、上述の契約職員は研究・教育活動、知識の普及・利用、国内外の教育研究機関との交流活動に参画する。

第2条

本政令が適用される職員の個別的な状況を検討する権限を有する同数諮問委員会を設置する。同委員会は同校学長が委員長を務め、その構成、職員の代表者と行政の代表者の指名方法、ならびに同委員会の運営方法については、国防大臣の省令によってこれを定める。

同委員会は、規律委員会も兼ねる。上述の1986年1月17日の政令第43条に定める規律上の処分は、譴責と戒告の場合を除き、規律委員会として開かれる同数諮問委員会の答申を受けた上でのみ決定することができる。

第二章 募集

第一部 雇用の枠組み

第3条

本政令第1条に記された職員は、その職務内容によって以下のカテゴリーに分類される。

- ・特級研究担当エンジニア
- ・一級研究担当エンジニア
- ・二級研究担当エンジニア
- ・調査担当エンジニア

・助手

・技術者

研究担当エンジニア（特級、一級、二級）と調査担当エンジニアは、研究と技術革新の分野で研究者をサポートする。また、技術移転の活動を支え、科学的・技術的な機器・設備の設計・製作・メンテナンスを行う。さらに、教育と個別指導への参加を求められることもあり得る。

助手と技術者は、研究計画の実施に必要な手段の準備と運用を行い、研究計画の実施に参加する。また、技術移転と教育への協力を求められることもあり得る。

第4条

募集は、欠員を補充するために同一カテゴリーの同一職務を対象としてのみ行われる。

第5条

(2011年2月15日の政令第2011-184号第55条によって改正)

本政令第四章第三部の規定を除き、第3条に記された職務カテゴリーごとに本章において定められた学位・ディプロマ・資格を有する者に限り、当該カテゴリーの職務に就くことができる。

応募者が前項に記された学位・ディプロマ・資格と同等の資格を有するか否かの判断については、中央同数技術委員会の答申を受けて、同校学長がその構成と運営方法を定める委員会がこれを判断する。

第二部 特別規定

第一節 研究担当エンジニア

第6条

研究担当エンジニアは、研究活動の実施、および科学的・技術的情報の普及と利用のための活動に参加する。また、研究計画の実施に伴う様々な技術上・管理上の活動を指揮・統括する。さらに、同校の技術職員と管理職員を監督し、研究科または研究ラボラトリーの指揮を求められることもあり得る。

特級研究担当エンジニアのカテゴリーにおける雇用は、研究科長、プロジェクトマネージャー、ハイテク機器・設備責任者などの大きな責任を伴う職務に限られる。

第7条

特級研究担当エンジニアの категорияには4つの等級、一級研究担当エンジニアの категорияには5つの等級、二級研究担当エンジニアの categoriaには10の等級がある。

第8条

二級研究担当エンジニアと特級研究担当エンジニアの categoriaに採用されるには、外部からの応募者は以下の条件を満たさなければならない。

1. 二級研究担当エンジニア

博士号、上級教員資格（アグレガシオン）、国立の高度専門職養成機関または大学のエンジニアディプロマ、あるいはこれらの資格と同等と認められる国内外の学位・ディプロマを有すること。または、本政令第5条の規定に従って同等と認められる職業資格を有すること。

2. 特級研究担当エンジニア

二級研究担当エンジニア応募者に求められる学位・ディプロマ・資格を有し、かつ該当資格レベルの研究職において通算5年間の経験を有すること。

第二節 調査担当エンジニア

第9条

調査担当エンジニアは、研究計画に必要な手段の作成、調整、開発に参加する。また、研究計画の実施と結果の向上に寄与する。そして、研究成果の利用、科学的・技術的な情報の普及のための総合的な使命を負う。さらに、本校の教育・訓練活動に参加する。調査責任者の役割や、研究活動に関連する科学的・管理的性格の業務の監督を求められたり、研究科または研究ラボラトリーの管理や、研究のための技術職員と管理職員の監督を求められることもあり得る。

第10条

調査担当エンジニアの categoriaには13の等級がある。

第11条

調査担当エンジニアの categoriaに採用されるには、外部からの応募者は、修士号、学士号、国が認めるエンジニア資格、またはこれらの資格と同等と認められる国内外の学位・ディプロマを保持していなければならない。あるいは、本政令第5条の規定に従って同等と認められる職業資格を保持していなければならない。

第三節 助手

第12条

助手は、同校の研究活動の準備と確認を行う。また、研究成果の利用、科学的・技術的な情報の普及に参加し、その進捗状況を確認する。さらに、教育、訓練活動、研究のための管理業務に参加する。特定の調査の実施、新技術の調整または応用を担当したり、配属先の研究ユニット・研究科・研究ラボラトリーの作業職員の指揮監督に参加することもあり得る。

第13条

助手のカテゴリーには13の等級がある。

第14条

助手のカテゴリーに採用されるには、外部からの応募者は、技術短大ディプロマ、上級技術者免許、大学の科学技術系ディプロマ、大学教養課程ディプロマ、またはこれらの資格と同等と認められる国内外の学位・ディプロマを保持していなければならない。あるいは、本政令第5条の規定に従って同等と認められる職業資格を保持していなければならない。

第四節 技術者

第15条

技術者は、本校研究活動の実施に必要なすべての技術の応用に参加する。また、新技術の調整と応用に寄与する。さらに、本校の教育と訓練活動への参加、特に実験作業と研究管理業務への参加を求められたり、配属先の研究ユニット・研究科の作業職員の指揮監督への連携を求められることもあり得る。

第16条

技術者のカテゴリーには13の等級がある。

第17条

技術者のカテゴリーに採用されるには、外部からの応募者は、大学入学資格（バカロレア）またはこれと同等と認められる国内外の学位・ディプロマを保持していなければならない。あるいは、本政令第5条の規定に従って同等と認められる職業資格を保持していなければならない。

第三章 採用、等級、給与

第一部 採用

第18条

本政令第二章の規定に従って国立理工科学学校の求人に応募した者は、当該カテゴリーへの採用に必要な学位・ディプロマ・資格の保持を確認の上、同校学長の決定により任命される。試用期間は、研究担当エンジニアと調査担当エンジニアについては6ヶ月、助手と技術者については3ヶ月とする。

試用期間は、当初試用期間と同じ長さを限度として一回延長することができる。

当初試用期間または延長試用期間が良好に終了した職員は、本採用される。

試用期間は、本条第一項に定められた期間を限度として、昇格に必要な勤続年数に算入される。

第二部 等級

第19条

次項に定める規定を除き、本政令が適用される職員は、採用時において当該カテゴリーの1級に属するものとする。

ただし、次に挙げる期間を本政令第23条に定めた勤続年数に算入し、特定の等級で採用することがある。

1. 兵役の期間。欧州連合加盟国または欧州経済領域加盟国の出身者は、当該国の法令に従って行った兵役の期間を算入する。

2. 募集された職種と同じレベルの同等の職務を、過去において公法または私法に基く契約に従って遂行した場合の通算勤続年数。

第三部 給与

第20条

本政令が適用される職員は、当該カテゴリーの当該等級に従って算出された俸給を得る。カテゴリー別の俸給体系は、国防大臣、予算担当大臣、公務担当大臣の共同の省令によってこれを定める。

俸給金額および昇給は、国家公務員の俸給表によって定められる。

俸給に加え、場合に応じて住居手当と家族手当が国家公務員と同じ条件で給付され、法令に定める諸手当も給付される。

第四章 人事評価、昇格

第一部 一般規定

第21条

(2011年2月15日の政令第2011-184号第55条によって改正)

本政令が適用される職員は、配属先の研究ラボラトリーまたは研究科の責任者が書面で行う人事評価を毎年受ける。研究ラボラトリー・研究科の責任者については、その上司が人事評価を行う。人事評価は個人面接の結果に基づいて行われ、本人に通知される。

人事評価の実施方法は、国立理工科学学校中央同数技術委員会の答申を受けて、同校学長の決定により定められる。

同校学長は、職員から人事評価見直しの要求があれば、本政令第2条に記された同数諮問委員会の答申を受けて、これに対して決定を下す。

第22条

職員の昇格の加速、ならびに一段階上の職務カテゴリーへの昇格については、本政令第21条に定める人事評価の結果を考慮し、同数諮問委員会の答申を受けて、同校学長がこれを決定する。

第二部 昇格

第 23 条

(2007 年 4 月 27 日の政令第 2007-620 号第 4 条によって改正、2007 年 4 月 29 日
付官報)

一段階上の等級への昇格には、下表に記された等級別の勤続年数を満たす必要がある。

カテゴリー、等級	通常の勤続年数
特級研究担当エンジニア	
3級	3年
2級	3年
1級	2年
一級研究担当エンジニア	
4級	3年
3級	3年
2級	3年
1級	3年
二級研究担当エンジニア	
9級	4年
8級	2年
7級	2年
6級	2年
5級	2年
4級	2年
3級	1年6ヶ月
2級	1年6ヶ月
1級	1年

カテゴリー、等級	通常の勤続年数
調査担当エンジニア	
12級	3年
11級	2年
10級	2年
9級	2年
8級	2年
7級	2年
6級	2年
5級	2年
4級	2年
3級	1年6ヶ月
2級	1年6ヶ月
1級	1年
助手	
12級	3年
11級	2年
10級	2年
9級	2年
8級	2年
7級	2年
6級	2年
5級	2年
4級	2年
3級	1年6ヶ月
2級	1年6ヶ月
1級	1年
技術者	
12級	4年
11級	2年
10級	2年
9級	2年
8級	2年
7級	2年
6級	2年
5級	2年
4級	2年
3級	1年6ヶ月
2級	1年6ヶ月
1級	1年

同校の予算が認める年間枠組みの範囲内に限り、各職務カテゴリー職員数の六分の一を限度として、本政令第22条の適用に際して昇格に必要な等級別の勤続年数を最高6ヶ月短縮することができる。ただし、いかなる等級別の勤続年数も1年を下回ることはできない。

第三部 職務カテゴリーの変更

第24条

(2007年4月27日の政令第2007-620号第5条によって改正、2007年4月29日付官報)

本政令第25条の規定を除き、本政令が適用される職員は第22条の規定に従って一段階上の職務カテゴリーに昇格することがある。この対象となる職員は、当該カテゴリーの職務遂行に十分な資質を有する者で、かつ第二章に定める外部からの応募者に求められる学位・ディプロマ・資格を保持するとともに現カテゴリーにおいて3年間の勤続年数がある者、または現カテゴリーにおいて5年間の勤続年数がある者から選ばれる。

このような昇格の対象となるポストは、全募集人数のうち最低5分の1から最高5分の2まで割り当てることができる。

第25条

一級研究担当エンジニアのカテゴリーへの昇格は、二級研究担当エンジニアとして最低5級に達し、このカテゴリーで5年間の勤続年数がある者に限られる。

第26条

本章の規定に基づいて新たな職務カテゴリーに任命された職員は、試用期間を免除される。また、昇格後の職務カテゴリーにおいて、昇格前のカテゴリーの等級と同じ等級、あるいは一段階上の等級に属するものとする。

このような昇格に伴う昇給額が、昇格前のカテゴリー内での一等級の昇格によって得られたであろう昇給額を下回る場合は、昇格前の等級での勤続年数実績を昇格後の等級において達成したものとみなす。ただし、繰り越される勤続年数は、昇格後の等級で必要となる勤続年数を限度とする。

昇格前の職務カテゴリーで最上の等級に達していた職員は、昇格に伴う昇給額が、昇格前の等級に任命されたときに得られた昇給額を下回る場合は、前項と同じ条件と限度をもって昇格前の等級での勤続年数実績を昇格後の等級において達成したものとみなす。

第五章 移行措置

第27条

(2011年2月15日の政令第2011-184号第55条によって改正)

国立理工科学校において研究のための科学・技術・管理職務に常勤で携わる目的で有期労働契約をもって採用された契約職員は、本政令の発効日をもって無期労働契約に変更し、中央技術委員会の答申を受けて同校学長がその構成と運営方法を定める統合諮問委員会の答申の上で、職員の職務内容と第二章に定める学位・ディプロマ・資格を考慮した上で、本政令第3条に定める職務カテゴリーのいずれに属するかが判断される。

第28条

本政令第27条を適用する職員の職務カテゴリーの決定は、第三章の規定に基づいて行われる。新たな職務カテゴリーでの給与額が契約変更以前の給与を下回る場合は、差額手当が給付される。

差額手当の金額は、契約変更以前の給与合計額と契約変更後の職務カテゴリーでの給与合計額との差額に等しい。差額手当は、職員の今後の昇格による等級の上昇または上の段階の職務カテゴリーへの昇格に伴い、そのつど減額され最終的に廃止に至る。

第28条乙

(2007年4月27日の政令第2007-620号第6条による新规定、2007年4月29日付官報)

本政令第27条の適用によって職務カテゴリーが決められた同校契約職員は、契約変更前の勤続年数合計の5分の1相当を契約変更後の職務カテゴリーにおいて経験したものとみなす。5分の1の算出において1ヶ月以下の端数が発生する場合は、2週間単位で最も近い数字を採用する。

第29条

国防大臣、経済財務産業大臣、公務国家改革国土整備大臣、予算・予算改革担当大臣は、それぞれの分野において本政令を適用する。本政令はフランス共和国官報をもって公布される。

首相 ジャン＝ピエール・ラファラン

国防大臣 ミシェル・アリオ＝マリ

経済財務産業大臣 フランシス・メール

公務国家改革国土整備大臣 ジャン＝ポール・ドゥルヴォア

予算・予算改革担当大臣 アラン・ランベール

<注>

ディプロマ

学部学科ごとに細分化され、発行される卒業証明書。例えば、映像音響映画学証明書（ディプロマ）、通訳専門高等教育証明書（ディプロマ）など多様なディプロマがある。

(添付資料 C-2)

国立理工科学校（エコール・ポリテクニーク）の
教官に適用される規定を定める
2000年6月5日の政令第2000-497号

DECRET

Décret n°2000-497 du 5 juin 2000 fixant les dispositions applicables aux personnels
enseignants de l'Ecole polytechnique.

首相は、

経済財務産業大臣、国防大臣、公務国家改革大臣の報告に鑑みて、

1994年7月12日の法律第94-577号と1999年7月12日の法律第99-587号によって改正された、国立理工科学校に関する1970年7月15日の法律第70-631号に基き、

公務員の権利と義務に関する1983年7月13日の法律第83-634号（改正済）および国家公務員の資格規定に関する1984年1月11日の法律第84-16号（改正済）に基き、

1986年3月14日の政令第86-546号によって改正された、高等教育機関で雇用される教員の特定の報酬決定方法に関する1971年9月2日の政令第71-715号に基き、

国家公務員の資格規定に関する1984年1月11日の法律第84-16号第3条第2項に定められた国の行政的公施設法人リストを定める1984年2月18日の政令第84-38号、および同政令を改正する1987年1月14日の政令第87-16号等に基き、

国家公務員の資格規定に関する1984年1月11日の法律第84-16号第7条を適用するために定められた、准国家公務員の一般規定に関する1986年1月17日の政令第86-83号（改正済）に基き、

国立理工科学校の組織と行政的・財務的体制に関する1996年12月20日の政令第96-1124号に基き、

1999年7月1日の国立理工科学校中央同数技術委員会答申に基き、

本政令を定める。

第1条

国立理工科学学校の教官は契約職員であり、内訳は以下の通りである。

- a) フルタイムの教官。理工系の科目において、研究の職務も兼ねる。
- b) パートタイムの教官。
- c) フルタイムまたはパートタイムの客員教官。客員教官は、外国の高等教育機関または研究機関において教員職または研究職に就く著名な人物である。

これらの教官の採用、俸給、職務条件は、以下の条項の規定に従って定められる。

第2条

前条に定めた教官は、次の教官カテゴリーに分類される。

「教授」、「連携教授」、「専任教授」、「准教授」、「非常勤講師」

- ・教授の主な職務は、教育内容を定め、講義を行い、講義に伴う応用授業を策定することである。
- ・連携教授の主な職務は、テーマを掘り下げる授業の内容を定め、その授業を行い、それに伴う応用授業を策定することである。
- ・専任教授の主な職務は、講義およびテーマを掘り下げる授業に伴う応用授業を行うことである。
- ・准教授の主な職務は、学生のグループ授業を指導監督し、ゼミを行い、実習クラスを編成することである。
- ・非常勤講師の主な職務は、実験とコンピュータ実習において学生を指導監督することである。

以上の教官カテゴリーへの採用に必要なディプロマ、教員経験、職業資格については、教育担当副学長の提案に基づいて理事会長がこれを定める。

第3条

フルタイムの教官は、研究活動と並行して、以下の年間時間数に従って教官の職務を遂行する。

- ・教授と連携教授は、年間 128 時間の授業または相当の教育関連業務を行う。

- ・専任教授と准教授は、年間 192 時間の応用授業、グループ授業または相当の教育関連業務を行う。

- ・非常勤講師は、年間 288 時間の実験または相当の教育関連業務を行う。

教育関連業務の相当時間については、教育担当副学長の提案に基づいて学長がこれを定める。

パートタイム教官と客員教官の職務時間数は、フルタイム教官の職務に対する比率に応じて決定される。

第 4 条

(2008 年 4 月 21 日の政令第 2008-381 号第 1 条によって改正)

国立理工科学学校の教官は、上述の 1996 年 12 月 20 日の政令第 5 条第 3 項の規定に従って任命される。

出向中の公務員を除くフルタイム教官は、初めて同校に採用される際、当初 2 年間の任期をもって任命される。この任期終了後に任期が延長される場合は、無期限の任期をもって任命される。

外国で無期労働契約に基く教員職に携わる教員は、同校に任命される際、無期の任期をもって採用することができる。

パートタイム教官は、最大 5 年の任期で任命され、更新することが可能である。

客員教官は、最大 3 年の任期で任命され、合計 6 年を限度として更新することが可能である。

第 5 条

本政令第 2 条に定めた教官カテゴリーには、それぞれ以下の等級がある。

「教授」のカテゴリーには 5 つの等級がある。

「連携教授」のカテゴリーには 6 つの等級がある。

「専任教授」のカテゴリーには 4 つの等級がある。

「准教授」のカテゴリーには 8 つの等級がある。

「非常勤講師」のカテゴリーには 4 つの等級がある。

フルタイム教官は、ひとつずつ上の等級に昇格する。昇格は、抜擢による昇格に限られる。昇格は、教育担当副学長の提案に基づいて学長がこれを決定する。各等級において昇格に必要な勤続年数は3年間とする。ただし、「教授」カテゴリーの3級と4級においては4年間とする。

第6条

フルタイム教官として出向中の公務員は、出向前の勤続年数を考慮せず、同校で任命されるカテゴリーにおいて出向前の職団における等級のひとつ上の等級に属することとする。

前項に定める教官を除くフルタイム教官、ならびにフルタイムの客員教官は、同校に任命される際、ディプロマ・教員経験・職業資格を考慮して、教官カテゴリーのどの等級に属するかを学長の提案に基づいて理事会長が決定する。

第7条

(2011年12月2日の政令第2011-1712号第1条によって改正)

国防大臣、予算担当大臣、公務担当大臣の共同の省令によって、本政令第2条に記されたカテゴリーそれぞれの俸給体系を定める。

前述の1971年9月2日の政令が適用されるパートタイム教官の俸給は、同政令の規定に従って定められる。

前項に記された教官以外のパートタイム教官およびパートタイム客員教官の俸給は、前述の1971年9月2日の政令の規定に準じて定められる。

俸給に加え、政令に従って諸手当が給付される。

第8条

本政令の発効日に国立理工科学学校において職務に就いている現職教官の等級の決定方法については、予算担当大臣、国防大臣、公務担当大臣の共同の省令によってこれを定める。

第9条

国立理工科学学校の教官に適用される規定に関する1973年3月14日の政令第73-310号(改正済)は廃止する。

第10条

経済財務産業大臣、国防大臣、公務国家改革大臣、予算担当大臣は、それぞれの分野において本政令を適用する。本政令はフランス共和国官報をもって公布され、2000年1月1日に発効する。

首相 リオネル・ジョスパン

国防大臣 アラン・リシャール

経済財務産業大臣 ローラン・ファビウス

公務国家改革大臣 ミシェル・サパン

予算担当大臣 フロランス・パルリ