

令和2年度 文部科学省委託調査

令和2年度大学改革推進委託事業
諸外国の大学・研究機関における教員・研究者の労働法制
及び労働時間把握に係る調査研究

報告書

令和3年3月

WIPアンドアソシエイツ株式会社

令和2年度大学改革推進委託事業

諸外国の大学・研究機関における教員・研究者の労働法制及び労働時間把握に係る調査研究

1. 事業の目的

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立などによる働き方のニーズの多様化など、日本の環境を取り巻く状況は大きく変化しており、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっている。この課題の解決のため、労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者一人一人がより良い将来の展望を持てるようにすることを目指し、2019年4月に働き方改革関連法が施行されたところである。

大学の教員・研究者は、自らの発想を源泉として創造的な活動を行っているところであり、研究時間に制約をかけるような制度の在り方自体が、高度な創造性が求められるアカデミアの世界になじまないものと考えられているが、今般の労働関係法令の改正に伴い、大学の教員・研究者についても勤務状況把握の義務化や時間外労働上限規制が新たに設けられる等、教員・研究者の自主的・自律的な研究時間を大学として保障することが困難となっていることが我が国の研究力向上における問題点として挙げられている。

現在の大学等の研究機関においては、どのように労働時間を管理するかについて、明確な判断基準がなく、PCのログイン・ログオフ記録等で一律に管理するなど、研究者の労働実態に即した把握がなされているとは言えない。このような状況を踏まえ、大学が適切に教員・研究者の労務管理をする上で、方法論を確立する必要がある。

第6期科学技術・イノベーション基本計画が令和3年度から始まる予定であり、研究者の自由な研究時間の確保と研究者の適切な労務管理を両立する仕組みを構築するための方針を示す必要があるため、本調査研究においては、諸外国と比較をしつつ、我が国の大学における教員・研究者の労務管理の在り方について調査検討を行う。

2. 業務委託内容

諸外国の大学における労働法制及び労働時間把握に係る基準や仕組みについて、諸外国の大学の労働法制及び労働時間把握の整理を踏まえつつ、我が国の労働法制及び労働時間把握との比較検討のため、以下の項目について調査する。

- ・各国において大学教員・研究者に適用される労働法制の仕組み及び概要（我が国の労働法制との比較の観点）
- ・各国の大学等において、研究・教育活動に係る時間をはじめとした労働時間がどのように管理・把握されているのかという労務管理に関する仕組み
- ・研究者の研究活動に関する、各国の労働法制上の解釈（特に自発的な発想に基づく研究活動など研究に対する労働法制の考え方や、労働者の労働時間制限との関係）の比較
- ・大学の教員・研究者の労働時間の比較（研究に何時間、授業等の学生対応に何時間時間を要しているのか（担当する週あたりの授業コマ数を含む）等）
- ・研究・教育時間の割り振りに係る大学の教員・研究者の裁量（誰が時間の割り振りをきめているか）
- ・各国の大学における教員・研究者の雇用環境
- ・TA・RAなど教育研究補助者の活用方法
- ・上記各項目に係る雇用形態別の状況

3. 調査対象国

米国, 英国, ドイツ, フランス, イタリア

4. 調査方法

文献調査及びヒアリング調査により実施した。

5. 実施期間

令和2年12月25日～令和3年3月31日

6. 本文の表記について

- ・脚注に表記した URL は, 令和3年3月現在のものである。
- ・外国語の日本語化に当たっては必ずしも直訳せず, 意味の理解しやすさを重視した。
- ・厚生労働省の用例に従って雇用する者を「使用者」, 雇用される者を「雇用者」とすることを原則としたが, 例えばドイツやフランスの「従業員代表制」のように先行研究により定着した日本語訳は先行研究の用例に従った。

7. 外国通貨の取扱いについて

- ・外国通貨による金額の日本円換算額は原則併記せず, 読者の判断に委ねる方針とした。
- ・各国章冒頭の脚注に, 各国通貨の2020年における対円年平均為替レートを表記した。
- ・参考までに, 近年の対円年平均為替レートを以下に示す。

調査対象国	通貨単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
米国	1ドル	108.80	112.14	110.43	109.00	106.72
英国	1ポンド	147.68	144.50	147.31	139.23	137.10
ドイツ, フランス, イタリア	1ユーロ	120.32	126.70	130.35	122.12	121.90

8. 受託者・執筆編集責任者

WIP アンドアソシエイツ株式会社

代表取締役 高瀬富康

【総目次】

第1章 米国	3
1. 米国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	3
(1) 概要	3
(2) 関係法令	3
(3) 関係機関	4
(4) 労働契約	4
(5) 労務管理	5
2. 米国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	8
(1) 概要	8
(2) 関係法令	8
(3) 関係機関	9
(4) 大学	9
(5) 大学教員・研究者	13
(6) 大学教員・研究者の労働契約	15
(7) 大学における労務管理	16
(8) 取組事例	18
(9) 関連情報	19
3. 参考文献	24
第2章 英国	27
1. 英国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	27
(1) 概要	27
(2) 関係法令	27
(3) 関係機関	28
(4) 労働契約	28
(5) 労務管理	30
2. 英国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	31
(1) 概要	31
(2) 関係法令	31
(3) 関係機関	31
(4) 大学	32
(5) 大学教員・研究者	34
(6) 大学教員・研究者の労働契約	37
(7) 大学における労務管理	38
(8) 取組事例	39
(9) 関連情報	41
3. 参考文献	43
第3章 ドイツ	47
1. ドイツにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	47
(1) 概要	47
(2) 関係法令	47
(3) 関係機関	48
(4) 労働契約	48
(5) 労務管理	49
2. ドイツにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	51
(1) 概要	51
(2) 関係法令	51
(3) 関係機関	54
(4) 大学	54
(5) 大学教員・研究者	55
(6) 大学教員・研究者の労働契約	58
(7) 大学における労務管理	58
(8) 取組事例	60
(9) 関連情報	60
3. 参考文献	62

第4章 フランス	65
1. フランスにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	65
(1) 概要	65
(2) 関係法令	65
(3) 関係機関	66
(4) 労働契約	66
(5) 労務管理	67
2. フランスにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	68
(1) 概要	68
(2) 関係法令	69
(3) 関係機関	71
(4) 大学	71
(5) 大学教員・研究者	76
(6) 大学教員・研究者の労働契約	77
(7) 大学における労務管理	77
(8) 取組事例	79
(9) 関連情報	80
3. 参考文献	83
第5章 イタリア	87
1. イタリアにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	87
(1) 概要	87
(2) 関係法令	87
(3) 関係機関	88
(4) 労働契約	88
(5) 労務管理	89
2. イタリアにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	90
(1) 概要	90
(2) 関係法令	90
(3) 関係機関	91
(4) 大学	91
(5) 大学教員・研究者	92
(6) 大学教員・研究者の労働契約	92
(7) 大学における労務管理	93
(8) 取組事例	94
(9) 関連情報	96
3. 参考文献	99
調査研究を振り返って	101

第1章 米国

第1章 米国

第1章 米国	3
1. 米国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	3
(1) 概要	3
(2) 関係法令	3
(3) 関係機関	4
(4) 労働契約	4
(5) 労務管理	5
2. 米国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	8
(1) 概要	8
(2) 関係法令	8
(3) 関係機関	9
(4) 大学	9
(5) 大学教員・研究者	13
(6) 大学教員・研究者の労働契約	15
(7) 大学における労務管理	16
(8) 取組事例	18
(9) 関連情報	19
3. 参考文献	24

第1章 米国¹

1. 米国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み

(1) 概要

米国における労働関係の諸規制は連邦法と州法で重複しているが、重複する事項に係る紛争の解決は、管轄権を有するのが連邦であれば連邦法、州であれば州法が適用される。労働関係で州が優先して管轄権を有するのは最低賃金、児童労働、賃金支払の対象となる休憩時間に関する事項等に限られており、さらに州の規定が連邦の規定よりも労働者の利益に資する場合、例えば最低賃金の規定が連邦よりも州の方が多い場合などは、州の規定が優先される。

雇用者の労働時間及び時間外労働の割増し賃金に関する法規制は、1938年制定のFLSA（公正労働基準法）、及び同法に基づいて連邦労働省が発出した連邦規則に規定されており、民間企業・団体、連邦政府機関、州政府機関の職員のうちWCE（White-collar Exemption）と呼ばれる適用除外規定に該当しない者に適用される。WCEは①賃金が時間給や日給として支払われていない、②週給が684ドル以上である、③幹部職（executive）又は運営職（administrative）あるいは専門職（professional work）である、の3要件すべてに当てはまる者を適用除外とする規定である。

またFLSAは、使用者に対して、最低賃金、時間外労働手当、労働時間、若年労働者の取扱等を記載したポスターを事業所に掲示することと、雇用者のデータを少なくとも3年間保管することを定めており、雇用者のデータには、労働時間も含まれる。

(2) 関係法令

図表—1-1 労働契約及び労働管理に関する連邦の法令

<p>【合衆国法典】</p> <ul style="list-style-type: none"> • U.S.C. Title 29 -Labor²：タイトル29「労働」 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Chapter 7（第7章）：NLRA（全国労働組合法, §§151-169） ↳ Chapter 8（第8章）：FLSA（公正労働基準法, §§201-219） <p>【連邦規則集】</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.F.R Title 29 – Labor³：タイトル29「労働」 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Chapter V（第5章、連邦労働省賃金・労働時間局, §§500-899） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Part 541（パート541） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Subpart A – General Regulations：サブパートA 一般規定, §§541.0-541.4 ↳ Subpart B – Executive Employees：サブパートB 幹部職, §§541.100-541.106 ↳ Subpart C – Administrative Employees：サブパートC 運営職, §§541.200-541.204 ↳ Subpart D - Professional Employees：サブパートD 専門職, §§541.300-541.304

¹ 本章において米国の通貨を表す際には、ドル 又は \$ を用いる。

参考までに、2020年における対円年平均為替レートは、1ドル = 106.72円である。

www.ofx.com/en-au/forex-news/historical-exchange-rates/yearly-average-rates/

² <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29>

³ [https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-](https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=af31e4668156707c873ec83074c8e670&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29tab_02.tpl)

[idx?SID=af31e4668156707c873ec83074c8e670&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29tab_02.tpl](https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=af31e4668156707c873ec83074c8e670&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29tab_02.tpl)

第1章 米国

(3) 関係機関

連邦レベルでは、連邦労働省（DOL）の賃金・労働時間局（WHD）が最低賃金及び労働時間に関する政策を、労働管理基準局（OLMS）が労働組合及び労働協約の管理に関する政策を所管している。州レベルでは各州の労働関係省局が連邦法と州法の適用事項を所管し、使用者を監督している。

図表－1-2 労働契約及び労働管理に係る連邦政府機関

- 連邦労働省（DOL: U.S. Department of Labor）
 - ↳ 賃金・労働時間局（WHD: Wages and Hour Division）：最低賃金・労働時間政策
 - ↳ 労働管理基準局（OLMS: Office of Labor-Management Standards）：労働組合政策・労働協約の管理
 - ↳ 労働統計局（BLS: Bureau of Labor Statistics）：雇用統計（CPS: Current Population Survey）
- NLRB（National Labor Relations Board）：雇用契約に係る紛争の調停・仲裁を所管する独立機関

(4) 労働契約

労働契約は、雇用契約書（Employment Contract）の締結によりなされる⁴。雇用契約の内容は、労働組合と団体交渉（collective bargaining）の結果両者が締結する労働協約（collective agreements）に基づくか、雇用者が使用者と個別に協議の上合意するかのいずれかである。民間の企業・団体職員の組合加入権及び労働協約による交渉権は、1935年制定のNLRA（全国労働関係法）に保障されている。

連邦労働省は雇用契約書の記載事項に関するガイドライン等を制定していない⁵。

次の表は、米国の人事・労務管理論の教科書に示されている、雇用契約書に一般的に記載される事項の要約である。

図表－1-3 米国の雇用契約書に一般的に記載される事項

一般的な記載事項	解説
契約の当事者	使用者及び雇用者の名前、住所、連絡先が記載される。主たる勤務地（principal place of business located at）が併せて記載されることもある。
通常の任務及び期待される事項	雇用者の職位（position）、任務（duties）、職務の内容（Essential Job Functions）等が記載される。また、「雇用者は使用者の指示によって同等の任務又は類似した任務の遂行を命ぜられた場合はそれを遂行しなければならない」が加えられることが一般的である。さらに「雇用者は勤務時間中において使用者の満足を得よう誠実かつ注意深く業務を遂行し、最善を尽くさねばならない」といった文言も加えられることがある。営業上の成績が求められる職務の場合は、成績の評価方法について契約書又は別紙に明記するといった方法もとられている。
報酬及び手当	報酬は、基本給（Base Commission）、付加給プログラム（Incentive programs）、ボーナスなど、企業の給与規定により複数の要素からなりさまざまな形態があるが、給与（salary）又は賃金（wages）とその支払期日が、時間、週、月のいずれかで明記されるのが一般的である。税や社会保障費負担分等給与から控除されるものについても併記される。手当（Benefits）には企業負担の保険料、業務に関連する資格等の取得費用の他、休暇、職業訓練費用の還付（Education Reimbursement）などがある。
雇用条件	雇用期間を定める場合は雇用契約の終了日が明記される。また、雇用者が特別な条件（プロジェクト単位の雇用、営業成績をいつまでにどれだけ達成するかを約束する雇用等）にある場合もここに要件が明記される。
雇用の解除 / 退職の要件	一般的に、使用者はいつでも理由なく雇用者との雇用契約を解除できる旨が記載される。また、使用者が定めた禁止事項を違反した場合には雇用の解除を行えるとする条項が加えられることもある。

⁴ JILPT（2005）諸外国の労働契約法制に関する調査研究

www.jil.go.jp/institute/reports/2005/039.html

⁵ Thomson Reuters Practical Law, Labor & Employment > Contracts

[https://content.next.westlaw.com/Browse/Home/PracticalLaw/PracticalLawLaborEmployment?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&navId=A1B0C91020F45E70C3681E45ECC90211](https://content.next.westlaw.com/Browse/Home/PracticalLaw/PracticalLawLaborEmployment?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&navId=A1B0C91020F45E70C3681E45ECC90211)

一般的な記載事項	解説
競争禁止及び営業妨害禁止に係る条項	Non-compete covenant と呼ばれる。雇用者が自社を退職後に自社の競合企業に転職すること、又は自社の営業を妨害する営業行為を行うことを、時間的、地理的に合理的な範囲で禁止する条項。競争禁止条項は多くの州で法的に有効とみなされているが、カリフォルニア州では無効とされ、イリノイ州では2年を超えた雇用の場合にのみ有効とされるなど、州によって取扱いが異なる。そのため、当条項は州法に準拠して記載される。
雇用者の引き抜き禁止に係る条項	雇用者が営業秘密に関わる自社の従業員に対して退職後一定期間は引き抜き行為を行わないことを約束する、又は前勤務先の顧客・取引先・納入業者等を自社在職中に勧誘することを規制する条項。
知的財産及び営業秘密に係る条項	雇用者が在職中又は退職後一定期間に自社の知的財産権を侵害する行為を禁じ、又は営業秘密の秘匿を義務付ける条項。

(Mathis et al. (2019) Human Resource Management, 16th edition を基に翻訳、整理)

(5) 労務管理

雇用者の労働時間及び時間外労働の割増し賃金に関する規制は1938年制定のFLSA（公正労働基準法）、及び同法に基づいて連邦労働省が発出した規則に規定されている。

FLSAは、使用者が雇用者を週40時間以上働かせた場合に雇用者に対して週当たり賃金の2分の1以上すなわち1.5倍以上の割増し賃金を支払うことを義務付けた法律であるが、週当たり労働時間の上限を40時間に制限したものではない。

時間外労働の割増し賃金の支払は、民間の企業・団体、連邦政府機関、州政府機関の職員のうち、WCE（White-collar Exemption / ホワイトカラー・エグゼンプション）と呼ばれる適用除外規定に該当しない雇用者に適用されることとされている。WCEは①賃金が時間給や日給として支払われていない、②週給684ドル、フルタイム労働者の場合年収にして35,568ドル以上である、③幹部職（executive）又は運営職（administrative）あるいは専門職（professional work）である、の3つの要件すべてに当てはまる雇用者を、時間外労働の割増し賃金支払の対象としないとするものである⁶。

①について、賃金が時間給や日給として支払われていない者とは、雇用契約において賃金が一週間又は二週間あるいは月に一度の間隔で支払われている者のことをいい、その雇用契約がフルタイムかパートタイムかは問われない。

②について、週給684ドル以上という規定は、従前の週給455ドル、フルタイム労働者の場合年収にして23,660ドル以上とする規定が2019年9月に改正され、2020年1月1日に施行されたものである⁷。

③について、幹部職は当該企業又は組織の部局の長と認識されている者で、かつ2人以上のフルタイム職員らを部下としてそれらの職務を日常的に指導する立場にあり、さらに職員の採用・昇進・配転・解雇等の実施権限を有する者、とされている⁸。運営職はその主たる職務が職員又は

⁶ WCEの解説については以下を参照。

JILPT（2005）諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究，第1章 アメリカ，労働政策研究報告書 No.36 www.jil.go.jp/institute/reports/2005/036.html

RIETI（2009）ホワイトカラー・エグゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響，RIETI Discussion Paper Series 09-J-021

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/09080002.html>

⁷ DOL Wage and Hour Division, Highlights of the Final Rule on Overtime Eligibility for White Collar Employees www.dol.gov/agencies/whd/overtime/2019/overtime_FAQ

前回の改正では2004年4月に週給150ドルから455ドルに変更され、同年7月1日に施行されている。
www.govinfo.gov/app/details/CFR-2004-title29-vol3/CFR-2004-title29-vol3-part553

⁸ DOL Wage and Hour Division（2019）Fact Sheet #17B: Exemption for Executive Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

顧客の管理、あるいは事業の運営に直接関連する内勤の業務又は非肉体労働で、かつ主たる義務に重要事項に関する裁量と独自の判断による行使が含まれる者、とされている⁹。専門職には科学又は学術分野において高度な教育を受けた専門家（learned professional）と、芸術的又は創作的な能力が必要とされる分野において発明力、想像力、独創性、才能を有する専門家（creative professional）の二種類があるとされている¹⁰。

FLSA はまた、使用者に対して、最低賃金、時間外労働手当、労働時間、若年労働者の取扱等を記載したポスターを事業所に掲示することと、雇用者のデータを少なくとも 3 年間保管することを定めており、雇用者のデータには労働時間も含まれる。

使用者が保管を義務付けられている雇用者のデータは、以下の 14 項目である¹¹。

1. 氏名、社会保障番号
2. 住所、郵便番号
3. 19 歳未満の場合生年月日
4. 性別、職種
5. 就業開始時間、週当たり勤務日数
6. 日々の実労働時間
7. 週当たり実労働時間
8. 支払った時給又は週給の額
9. 通常業務の時給額
10. 通常業務の一日当たり又は週当たりの給与支払額
11. 週当たりの時間外労働手当の支払額
12. 雇用者の給与から差し引かれる又は給与加算されるもの
13. 給与支払日に支払った金額
14. 給与の支払日、支払間隔

雇用者には WCE に該当する者も含まれるが、連邦労働省賃金・労働時間局（WHD）が発出したガイダンスでは、WCE に該当しない者が労働時間管理の対象とされている¹²。

労働時間管理の具体的な実施方法について FLSA には規定がないが、労働時間の記録が完全かつ正確になされる限り、使用者が実施方法を自由に選択できるとされている¹³。

使用者による雇用者の労働時間の記録は、雇用者自らがタイムカード（time clock）の打刻やタイムシート（timesheet）と呼ばれる紙を用いて行う場合や、タイムキーパー（time keeper）と呼ばれる職員が複数の雇用者の労働時間を一括して管理する場合等がある。

連邦労働省賃金・労働時間局はスマートフォン向けのタイムシートアプリを開発し、利用を推奨している¹⁴。また 2020 年 8 月には、テレワークを行う雇用者に関して、使用者は、「雇用者が

www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17b-overtime-executive

⁹ DOL Wage and Hour Division (2019) Fact Sheet #17C: Exemption for Administrative Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17c-overtime-administrative

¹⁰ DOL Wage and Hour Division (2019) Fact Sheet #17D: Exemption for Professional Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17d-overtime-professional

¹¹ DOL Wage and Hour Division (2008) Fact Sheet #21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/21-flsa-recordkeeping

¹² 前掲注

¹³ DOL Wage and Hour Division, Handy Reference Guide to the Fair Labor Standards Act

www.dol.gov/agencies/whd/compliance-assistance/handy-reference-guide-flsa#1

¹⁴ Wage and Hour Division, Track Your Hours: Just Tap the App

www.dol.gov/agencies/whd/timesheet-app

その労働を行ったと知った、又は信じ得る理由がある場合に当該時間分の賃金を支払わなければならない」とするガイダンスを発出している¹⁵。

フレックスタイム制は米国では flexible work schedules などと呼ばれるが、FLSA には定義も規定もなく、運用方法は雇用者と使用者の間の合意事項とされる¹⁶。

¹⁵ DOL Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor issues guidance to clarify employers' obligations to track teleworkers' compensable hours, August 24, 2020

www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200824

¹⁶ DOL, Flexible schedules

[www.dol.gov/general/topic/workhours/flexibleschedules#:~:text=A%20flexible%20work%20schedule%20is,arrival%20and%20for%20departure%20times.&text=Alternative%20work%20arrangements%20such%20as,\(or%20the%20employee's%20representative\).](http://www.dol.gov/general/topic/workhours/flexibleschedules#:~:text=A%20flexible%20work%20schedule%20is,arrival%20and%20for%20departure%20times.&text=Alternative%20work%20arrangements%20such%20as,(or%20the%20employee's%20representative).)

第1章 米国

2. 米国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み

(1) 概要

WCE (White-collar Exemption) は ① 賃金が時間給や日給として支払われていない, ② 週給 684 ドル以上, ③ 管理職, の 3 要件すべてに当てはまる者を適用除外とする規定であるところ, 連邦労働省賃金・労働時間局 (WHD) による 2019 年 9 月の最新見解によれば, 大学において WCE に該当する者は, 幹部職 (executive) である学部長等, 学術面の管理業務を行う職員 (academic administrative personnel), 大学教員 (faculty), 専門職従業員 (professional employees) とされる。

教員・研究者の待遇や教育時間の割当て方針 (workload policy) は各大学が個別に定め, 通常は雇用契約中に明記される。雇用契約は, 労働組合と大学の団体交渉 (collective bargaining) の結果両者が締結する労働協約 (collective agreements) に基づくか, 教員等と大学が個別に協議の上合意するかのいずれかである。

労働時間管理の方法は各大学が個別に定めるが, 一般的には Timesheet と呼ばれる紙に記入し第三者が証人としてサインの上管理者に報告する方式が取られている。

(2) 関係法令

図表-1-4 大学教員・研究者の労働契約及び労働時間管理に関する連邦の法令

【合衆国法典】

- U.S.C. Title 29 -Labor : タイトル 29 「労働」¹⁷
 - ↳ Chapter 7 (第 7 章) : NLRA (全国労働組合法, §§151-169)
 - ↳ Chapter 8 (第 8 章) : FLSA (公正労働基準法, §§201-219)

【連邦規則集】

- C.F.R. Title 2 – Grants and Agreements : タイトル 2 「補助金及び合意事項」¹⁸
 - ↳ Chapter II – (第 2 章) : OMB (行政予算管理局) ガイダンス
 - ↳ Part 200 (パート 200) : 連邦補助金に係る統一的行政要件, 費用の原則, 監査要件
 - ↳ §200.430 Compensation- personal services : 人件費
 - ↳ §200.430 (h) Institutions of Higher Education (IHEs) : 高等教育機関
 - ↳ §200.430 (h) (8) (i)(1) Standards for Documentation of Personal Exoenses : 人件費の根拠の記録に関する規定

- 要した時間が正確に記録されていることを合理的に証明する内部システムが用いられていること
- 給与計算のための公式な記録と一致すること
- 職員のすべての活動を合理的に反映していること
- 各活動に要した時間又は割合が, 連邦補助金による活動とよらない活動に分けて示されていること
- 従前に用いていた会計基準及び会計手続に則していること

- C.F.R Title 29 – Labor : タイトル 29 「労働」¹⁹
 - ↳ Chapter V (第 5 章, 連邦労働省賃金・労働時間局, §§500-899)
 - ↳ Part 541 (パート 541)
 - ↳ Subpart A – General Regulations : サブパート A 一般規定, §§541. 0-541.4
 - ↳ Subpart B – Executive Employees : サブパート B 役員, §§541.100-541.106
 - ↳ Subpart C – Administrative Employees : サブパート C 管理職, §§541.200-541.204
 - ↳ Subpart D - Professional Employees : サブパート D 専門職, §§541.300-541.304

¹⁷ www.law.cornell.edu/uscode/text/29

¹⁸ www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=8579bf7cc53099b71970a3f09d6d4068&mc=true&node=se2.1.200_1430&rgn=div8

¹⁹ www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=af31e4668156707c873ec83074c8e670&mc=true&tpl=/ecfrbrowse/Title29/29tab_02.tpl

(3) 関係機関

大学教員・研究者の労働契約に関係する機関は、使用者である大学と労働組合である。2016年のデータによれば大学教員の労働組合加入率は20.3%であり、近年増加傾向にある²⁰。

大学教員を加入対象とする労働組合の全国団体には以下のものがある²¹。

図表-1-5 大学教職員を加入対象とする労働組合の全国団体

労働組合	加入対象	大学勤務の組合員数	支持政党
AFT	教員, 職員	約 23 万人	民主党
AAUP	教員	約 5 万人	民主党
NEA	教員, 職員, 退職者	非公表	なし
AFSCME	公立機関の教員, 職員	非公表	民主党
UAW Postdocs	ポストドクの RA (Research Assistant)	非公表	民主党
UAW ASEs	TA (Teaching Assistant)	非公表	民主党

(4) 大学

大学は、高等教育機関 (higher education institution) と総称され、法令上の定義は、合衆国法典タイトル 20「教育」の第 28 章、連邦政府による高等教育機関及び学生に対する支援に係る規定の中の第 1001 条に規定されている。

これによれば、高等教育機関は「中等教育修了資格を有する学生の入学を許可し、中等後の教育プログラムの提供について州から法的に認可 (authorized) された、学士号又は 2 年以上の履修を要する学位を授与し、学位を授与された者には大学院又は専門学位プログラムへの進学が許可され得る、教育省長官による審査及び承認 (approval) の対象となる学位プログラムを提供する、公立 (public) 又は非営利 (nonprofit) の、国が認定した認証評価機関又は団体から適合とされた (accredited) 又は一定期間内に認証を受け得るとの連邦教育省長官の認識に基づいて仮認証された (preaccredited) 機関」とされている²²。

米国の高等教育機関の種類にはさまざまな定義があるが、合衆国法典が規定した高等教育機関の統計では、連邦教育省の NCES (教育統計センター) が IPEDS (Integrated Postsecondary Data System) という大学データリポジトリを用いて作成した統計上の分類定義が用いられている。この統計では、ペル奨学金をはじめとした連邦政府による高等教育機関及び学生に対する財政支援が行われている大学の数が捉えられている。したがって、米国において大学と称している高等教育機関が連邦政府から一切財政支援を受けていなければ、そのような大学は NCES の統計に数えられていない²³。

²⁰ William A. Herbert, Jacob Apkarian (2017) Everything Passes, Everything Changes: Unionization and Collective Bargaining in Higher Education
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3085214

²¹ 大学研究者の労働組合は、2019年にカリフォルニア大学の研究者らが全国で初めて設立した。
 Staff scientists at the University of California set to form a first-of-its-kind union, April 3, 2019
www.statnews.com/2019/04/03/staff-scientists-at-the-university-of-california-set-to-form-a-first-of-its-kind-union/

²² 20 U.S. Code § 1001(a)
www.law.cornell.edu/uscode/text/20/1001

²³ なお、連邦政府の支援を受けていない大学を含む大学機関数の統計には CFAT (Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching; カーネギー教育振興財団) が 2000 年以降おおむね 5 年毎に公表しているものがあり、最新の統計データは 2018 年版である。
 The Carnegie Classification of Institutions of Higher Education, 2018 Update Public File
<https://carnegieclassifications.iu.edu/downloads.php>

図表-1-6 NCES の高等教育機関統計における4年制大学の分類の定義

4年制大学の分類	定義
研究大学 超高水準 (Research university, very High)	研究活動の水準が非常に高い研究型大学
研究大学 高水準 (Research university, high)	研究活動の水準が高い研究型大学
博士課程重点大学 (Doctoral/ research university)	年間に授与する学位数が博士号において20以上であるが、高水準の研究活動を行っていない大学
修士課程重点大学 (Master's)	年間に授与する学位数が修士号において50以上、博士号において20未満
学士課程重点大学 (Baccalaureate)	学士課程の教育及び学士号の授与により重点を置いた、カーネギー分類システムにおいてバカロレア又は準学士号を専ら授与する2年制大学とされていても、IPEDSシステムにおいて4年制大学に分類されている大学
単科大学 (Special focus)	医学、経営、芸術、神学、工学等、単一の教育分野の学位を授与する4年制の機関

図表-1-7 学位授与を行う高等教育機関の数、全国、2019年9月、NCES

分類		機関数
全国計		4,042
公立		1,636
4年制		768
研究大学 超高水準 (Research university - very High)		81
研究大学 高水準 (Research university - high)		74
博士課程重点大学 (Doctoral / research university)		38
修士課程重点大学 (Master's)		271
学士課程重点大学 (Baccalaureate)		250
単科大学 (Special focus)		54
2年制		868
私立 非営利		1,664
4年制		1,577
研究大学 超高水準 (Research university - very High)		34
研究大学 高水準 (Research university - high)		30
博士課程重点大学 (Doctoral / research university)		53
修士課程重点大学 (Master's)		407
学士課程重点大学 (Baccalaureate)		458
単科大学 (Special focus)		595
2年制		87
私立 営利		742
4年制		358
2年制		384

(NCES 統計データを基に整理) 24

24 NCES (2019) Digest of Education Statistics, Chapter 3. Postsecondary Education, 317 Institutions, Table 317.20 Degree-granting postsecondary institutions, by control and classification of institution and state or jurisdiction: 2018-19
https://nces.ed.gov/programs/digest/2019menu_tables.asp

図表-1-8 学位授与を行う高等教育機関の数、州別、2019年9月、NCES（1/2）

州	全体	公立								
		4年制							2年制	
		研究大学 超高水準	研究大学 高水準	博士課程 重点大学	修士課程 重点大学	学士課程 重点大学	単科大学			
全国計	4,042	1,636	768	81	74	38	271	250	54	868
アラバマ	62	38	14	1	4	0	8	1	0	24
アラスカ	8	4	4	0	1	0	2	0	1	0
アリゾナ	71	29	9	2	1	2	2	1	1	20
アーカンソー	53	33	11	1	0	1	6	2	1	22
カリフォルニア	420	151	49	8	2	3	18	16	2	102
コロラド	70	28	19	2	3	0	6	8	0	9
コネチカット	41	22	10	1	0	0	4	5	0	12
デラウェア	8	3	3	1	0	0	1	1	0	0
コロンビア特別区	18	2	2	0	0	0	1	0	1	0
フロリダ	181	43	42	5	2	1	4	30	0	1
ジョージア	111	50	27	3	1	4	8	10	1	23
ハワイ	18	10	4	1	0	0	1	2	0	6
アイダホ	15	8	4	0	1	2	0	1	0	4
イリノイ	157	60	12	2	3	0	7	0	0	48
インディアナ	75	16	15	2	2	1	7	3	0	1
アイオワ	61	24	8	2	0	0	2	4	0	16
カンザス	64	33	8	2	1	0	4	0	1	25
ケンタッキー	59	24	8	2	0	0	5	1	0	16
ルイジアナ	56	32	17	1	2	2	8	1	3	15
メイン	31	17	10	0	1	0	1	8	0	7
メリーランド	53	30	14	1	1	2	7	2	1	16
マサチューセッツ	111	30	14	1	3	0	7	1	2	16
ミシガン	94	46	22	3	3	2	6	7	1	24
ミネソタ	88	44	12	1	0	0	8	2	1	32
ミシシッピ	36	23	8	1	3	0	4	0	0	15
ミズーリ	101	28	14	1	3	0	6	4	0	14
モンタナ	23	17	7	0	2	0	1	3	1	10
ネブラスカ	39	18	9	1	0	1	4	2	1	9
ネバダ	23	7	7	0	2	0	0	5	0	0
ニューハンプシャー	25	13	6	0	1	0	2	2	1	7
ニュージャージー	83	32	13	1	2	2	8	0	0	19
ニューメキシコ	39	28	9	1	1	0	4	1	2	19
ニューヨーク	295	79	43	4	1	1	23	10	4	36
ノースカロライナ	136	75	17	2	4	0	8	1	2	58
ノースダコタ	20	14	9	0	2	0	1	4	2	5
オハイオ	169	60	36	2	7	1	1	22	3	24
オクラホマ	49	30	17	1	1	0	8	5	2	13
オレゴン	55	26	9	2	1	0	4	1	1	17
ペンシルバニア	220	63	45	3	0	1	16	23	2	18
ロードアイランド	13	3	2	0	1	0	1	0	0	1
サウスカロライナ	67	33	13	2	0	0	6	4	1	20
サウスダコタ	22	12	7	0	2	0	3	0	2	5
テネシー	88	23	10	1	1	4	3	0	1	13
テキサス	242	109	49	7	4	8	16	5	9	60
ユタ	30	8	7	1	1	0	3	2	0	1
バーモント	22	5	4	0	1	0	1	2	0	1
バージニア	115	41	17	4	2	0	7	2	2	24
ワシントン	74	43	36	2	0	0	6	27	1	7
ウエストバージニア	42	22	13	1	0	0	3	8	1	9
ウィスコンシン	75	34	17	2	0	0	9	6	0	17
ワイオミング	9	8	1	0	1	0	0	0	0	7
軍関係学校	5	5	5	0	0	0	0	5	0	0
自治領等	96	26	19	0	1	0	3	12	3	7
米領サモア	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
ミクロネシア連邦	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1

第1章 米国

州	全体	公立								
		4年制	研究大学						単科大学	2年制
			超高水準	高水準	博士課程 重点大学	修士課程 重点大学	学士課程 重点大学	単科大学		
グアム	3	2	1	0	0	0	1	0	0	1
マーシャル諸島	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
北マリアナ諸島	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
パラオ	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
プエルトリコ	87	18	14	0	1	0	1	9	3	4
ヴァージン諸島	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0

(NCES 統計データを基に整理) ²⁵

図表-1-9 学位授与を行う教育機関の数, 2019年9月, NCES (2/2)

州	私立									営利		
	非営利	4年制	研究大学						2年制	4年制	2年制	
			超高水準	高水準	博士課程 重点大学	修士課程 重点大学	学士課程 重点大学	単科大学				
全国計	1,664	1,577	34	30	53	407	458	595	87	742	358	384
アラバマ	20	20	0	0	0	4	11	5	0	4	3	1
アラスカ	3	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1
アリゾナ	12	12	0	0	0	2	3	7	0	30	15	15
アーカンソー	18	14	0	0	0	2	9	3	4	2	1	1
カリフォルニア	148	143	3	1	9	30	24	76	5	121	67	54
コロラド	14	12	0	1	0	3	3	5	2	28	14	14
コネチカット	17	17	1	0	1	8	4	3	0	2	2	0
デラウェア	4	3	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0
コロンビア特別区	12	12	2	3	0	2	0	5	0	4	3	1
フロリダ	65	58	1	2	1	14	17	23	7	73	30	43
ジョージア	37	33	1	1	1	4	18	8	4	24	9	15
ハワイ	5	5	0	0	0	2	3	0	0	3	2	1
アイダホ	6	6	0	0	0	1	3	2	0	1	0	1
イリノイ	80	78	2	2	4	19	15	36	2	17	10	7
インディアナ	43	42	1	0	1	11	17	12	1	16	4	12
アイオワ	34	34	0	0	0	9	15	10	0	3	2	1
カンザス	24	24	0	0	0	6	13	5	0	7	5	2
ケンタッキー	25	25	0	0	2	7	9	7	0	10	5	5
ルイジアナ	15	12	1	0	0	3	4	4	3	9	1	8
メイン	13	12	0	0	0	4	6	2	1	1	0	1
メリーランド	20	20	1	0	0	6	4	9	0	3	1	2
マサチューセッツ	77	75	7	1	4	17	17	29	2	4	2	2
ミシガン	40	40	0	0	1	10	13	16	0	8	3	5
ミネソタ	34	33	0	0	1	8	11	13	1	10	8	2
ミシシッピ	9	9	0	0	0	3	4	2	0	4	1	3
ミズーリ	54	52	1	1	2	13	11	24	2	19	9	10
モンタナ	5	4	0	0	0	0	3	1	1	1	0	1
ネブラスカ	17	16	0	0	0	6	5	5	1	4	2	2
ネバダ	5	4	0	0	0	1	0	3	1	11	5	6
ニューハンプシャー	12	11	0	1	0	5	4	1	1	0	0	0
ニュージャージー	38	37	1	1	1	10	2	22	1	13	9	4
ニューメキシコ	3	3	0	0	0	2	1	0	0	8	5	3
ニューヨーク	183	169	5	5	7	35	26	91	14	33	19	14
ノースカロライナ	49	48	1	1	1	10	24	11	1	12	8	4
ノースダコタ	5	5	0	0	0	1	1	3	0	1	1	0
オハイオ	72	68	1	1	2	20	22	22	4	37	11	26
オクラホマ	14	13	0	1	0	6	3	3	1	5	2	3
オレゴン	25	24	0	0	0	6	6	12	1	4	2	2
ペンシルバニア	116	105	2	3	4	32	34	30	11	41	6	35
ロードアイランド	10	10	1	0	0	5	1	3	0	0	0	0
サウスカロライナ	23	22	0	0	0	8	13	1	1	11	4	7
サウスダコタ	7	7	0	0	0	2	2	3	0	3	3	0
テネシー	46	43	1	0	3	13	11	15	3	19	10	9

²⁵ 前掲注

州	私立									営利			
	非営利												
	4年制								2年制	4年制	2年制		
		研究大学 超高水準	研究大学 高水準	博士課程 重点大学	修士課程 重点大学	学士課程 重点大学	単科大学						
テキサス	70	65	1	3	1	18	18	24	5	63	29	34	
ユタ	11	10	0	1	0	3	3	3	1	11	10	1	
バーモント	16	16	0	0	0	6	8	2	0	1	1	0	
バージニア	42	40	0	0	3	6	16	15	2	32	18	14	
ワシントン	22	20	0	0	1	10	4	5	2	9	6	3	
ウエストバージニア	10	10	0	0	0	3	4	3	0	10	4	6	
ウィスコンシン	34	34	0	1	2	10	12	9	0	7	5	2	
ワイオミング	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
軍関係学校	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
自治領	49	47	0	0	3	13	13	18	2	21	11	10	
米領サモア	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ミクロネシア連邦	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
グアム	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
マーシャル諸島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
北マリアナ諸島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
パラオ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
プエルトリコ	48	46	0	0	3	13	13	17	2	21	11	10	
ヴァージン諸島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

(NCES 統計データを基に整理) ²⁶

(5) 大学教員・研究者

米国の大学教員・研究者は、各大学が設定した教員ランク (academic ranks) のいずれかに属する。一般的な教員ランクの名称 (academic name) は、上から順に、professor (教授), associate professor (准教授), assistant professor (助教), instructor (専任講師), lecturer (講師) とされる。

図表-1-10 連邦政府支援対象の高等教育機関 (Title IV institutions) の教員数 (人), 2018 年秋

	教員数		全日換算教員数	
		構成比		全日換算職員数 に対する全日換 算学生数の構成 比
全機関	3,983,860	100.0%	3,054,431	4.9%
Faculty (instruction/research/public service)	1,573,995	39.5%	1,090,567	13.8%
Graduate assistants	382,715	9.6%	127,572	118.3%
Other	2,027,150	50.9%	1,836,293	8.2%
学位授与を行う機関	3,923,374	100.0%	3,007,701	4.9%
Faculty (instruction/research/public service)	1,542,613	39.3%	1,068,950	13.8%
Graduate assistants	382,715	9.8%	127,572	115.9%
Other	1,998,046	50.9%	1,811,179	8.2%
公立	2,586,155	100.0%	1,962,958	5.4%
Faculty (instruction/research/public service)	980,835	37.9%	688,784	15.3%
Graduate assistants	299,271	11.6%	99,757	105.5%
Other	1,306,049	50.5%	1,174,418	9.0%
私立非営利	1,221,378	100.0%	969,106	3.6%
Faculty (instruction/research/public service)	491,014	40.2%	346,152	10.2%
Graduate assistants	83,077	6.8%	27,692	127.0%
Other	647,287	53.0%	595,262	5.9%
私立営利	115,841	100.0%	75,636	9.9%
Faculty (instruction/research/public service)	70,764	61.1%	34,015	22.0%
Graduate assistants	367	0.3%	122	6,104.7%
Other	44,710	38.6%	41,499	18.0%
学位授与を行わない機関	60,486	100.0%	46,731	6.4%
Faculty (instruction/research/public service)	31,382	51.9%	21,617	13.9%
Graduate assistants	0	0.0%	0	-

²⁶ 前掲注

第1章 米国

		教員数		全日換算教員数	
			構成比		全日換算職員数 に対する全日換 算学生数の構成 比
	Other	29,104	48.1%	25,114	12.0%
公立		22,262	100.0%	16,182	4.6%
	Faculty (instruction/research/public service)	11,815	53.1%	7,473	10.0%
	Graduate assistants	0	0.0%	0	-
	Other	10,447	46.9%	8,709	8.6%
私立非営利		3,052	100.0%	2,419	5.2%
	Faculty (instruction/research/public service)	1,473	48.3%	1,085	11.6%
	Graduate assistants	0	0.0%	0	-
	Other	1,579	51.7%	1,334	9.4%
私立営利		35,172	100.0%	28,129	7.6%
	Faculty (instruction/research/public service)	18,094	51.4%	13,059	16.3%
	Graduate assistants	0	0.0%	0	-
	Other	17,078	48.6%	15,071	14.2%

(NCES 統計データを基に整理)²⁷

図表一-1-11 連邦政府支援対象の高等教育機関 (Title IV institutions) の教職員数 (人), 2018 年秋

	全大学	公立						私立					
		4 年制			2 年制	2 年 未満	非営利			営利			
		医学部以外	医学部	2 年 未満			4 年制		2 年 未満	4 年制		2 年 未満	
					医学部以外	医学部	医学部以外	医学部					
教職員	3,983,860	1,772,188	247,509	576,800	11,920	1,037,633	176,166	8,984	1,647	92,967	226	28,314	29,506
フルタイム	2,589,717	1,172,346	203,141	282,211	6,804	688,922	148,760	6,125	1,266	41,606	177	17,823	20,536
パートタイム	1,394,143	599,842	44,368	294,589	5,116	348,711	27,406	2,859	381	51,361	49	10,491	8,970
教員 (Instruction)	1,454,136	527,925	70,806	312,133	6,258	392,565	50,751	4,254	692	58,154	107	15,382	15,109
フルタイム	748,277	323,724	57,467	103,134	2,683	192,165	40,494	2,035	455	10,427	62	6,954	8,677
パートタイム	705,859	204,201	13,339	208,999	3,575	200,400	10,257	2,219	237	47,727	45	8,428	6,432
研究者 (Research)	90,489	39,443	16,355	111	0	21,653	12,865	8	0	19	0	35	0
フルタイム	78,656	32,504	14,242	97	0	19,687	12,074	8	0	13	0	31	0
パートタイム	11,833	6,939	2,113	14	0	1,966	791	0	0	6	0	4	0
その他 (Public Service)	29,370	9,151	7,054	3,414	0	1,836	7,848	15	0	37	0	15	0
フルタイム	21,920	7,676	6,076	457	0	1,085	6,598	11	0	12	0	5	0
パートタイム	7,450	1,475	978	2,957	0	751	1,250	4	0	25	0	10	0

(NCES 統計データを基に整理)²⁸

また米国では、大学教員・研究者を一定期間任期付で採用し、任期満了時に業績を審査の上、合格者を終身雇用するテニユア・トラック制度が知られている²⁹。

教員ランクのうちどこからがテニユア・トラックかは大学によってさまざまであるが、助教 (assistant professor) 以上とする大学が一般的である³⁰。

²⁷ NCES Digest of Education Statistics, Table 314.10.Total and full-time-equivalent (FTE) staff and FTE student/FTE staff ratios in postsecondary institutions participating in Title IV aid programs, by degree-granting status, control of institution, and primary occupation: Fall 1999, fall 2009, and fall 2018
https://nces.ed.gov/programs/digest/d19/tables/dt19_314.10.asp

²⁸ NCES, Number of staff at Title IV institutions and administrative offices, by control and level of institution or administrative office, medical school staff status, occupational category, and employment status: United States, fall 2018
<https://nces.ed.gov/ipeds/search/ViewTable?tableId=26397&returnUrl=%2Fipeds%2Fsearch>

²⁹ 米国におけるテニユア・トラック制度 www.shinshu-u.ac.jp/research/project/fiber-wakate/tenua/

³⁰ What Is the Tenure Track? <https://academicpositions.com/career-advice/what-is-tenure>

図表一-12 学位制度を有する高等教育機関に占めるテニュア制度を有する機関、及び、フルタイム契約教員に占める授業を担当するテニュア教員の割合（%），2018年度

	全機関														
	公立							私立							
	全体	4年制					2年制	全体	非営利				営利		
		R1, R2, R3 ³¹	修士課程重点	その他	R1, R2, R3	修士課程重点			その他	2年制					
高等教育機関全体に占めるテニュア制度がある機関	57.4	74.3	96.6	99.3	97.5	82.4	57.5	58.8	60.8	78.7	58.2	49.0	8.8	1.3	
フルタイム教員全体に占めるテニュア教員	45.1	46.9	44.5	42.2	52.8	54.7	62.8	41.4	41.4	37.6	50.0	55.2	28.9	12.8	
フルタイム教員全体に占める授業を担当するテニュア教員	47.5	49.2	47.0	45.2	53.0	54.7	62.8	43.9	43.9	40.8	50.0	55.2	28.9	12.8	
教授	男性	53.5	55.0	53.7	52.5	58.7	57.6	65.3	50.4	50.5	47.9	55.7	60.9	30.1	14.8
	女性	40.5	42.5	38.9	35.9	46.8	51.9	60.8	36.0	36.0	31.8	44.0	49.2	28.1	10.8
准教授	男性	89.4	90.5	90.5	88.8	98.3	95.1	90.0	87.3	87.3	84.7	92.4	96.5	60.9	61.0
	女性	90.1	91.2	91.2	89.8	98.4	95.4	91.2	87.8	87.8	85.8	92.5	96.6	75.0	70.6
助教	男性	88.0	89.0	89.0	86.3	98.2	94.6	89.0	86.1	86.1	82.2	92.1	96.2	53.3	48.0
	女性	74.5	77.8	78.0	75.2	89.5	84.7	74.7	68.2	68.2	62.1	77.8	88.0	56.9	49.1
専任講師	男性	75.3	78.8	78.9	76.4	89.6	85.4	76.8	68.4	68.4	62.8	78.4	86.7	66.7	42.3
	女性	73.6	76.5	76.9	73.6	89.3	83.9	73.0	68.0	68.0	61.2	77.2	89.5	53.5	55.6
非常勤講師	男性	4.9	6.3	3.3	1.3	7.8	21.3	44.8	2.3	2.3	1.5	4.9	3.3	-	-
	女性	4.7	6.0	3.2	1.2	7.9	22.5	47.6	2.4	2.4	1.6	5.0	3.9	-	-
教員ランク外	5.0	6.6	3.4	1.4	7.7	20.2	42.7	2.2	2.2	1.4	4.9	2.8	-	-	
専任講師	24.9	30.7	9.1	0.6	2.4	41.5	54.6	0.3	0.3	0.1	0.4	1.5	-	2.3	
非常勤講師	1.7	2.2	1.6	1.0	3.7	5.6	28.9	0.1	0.1	0.1	-	1.1	-	-	
教員ランク外	28.3	35.4	21.0	1.2	3.6	56.6	68.2	4.5	4.3	1.6	24.2	1.5	48.3	-	

(NCES 統計データを基に整理)³²

(6) 大学教員・研究者の労働契約

教員・研究者の待遇や教育時間の割当て方針（workload policy）は、通常は雇用契約の中に定められる。雇用契約は、労働組合と大学の団体交渉（collective bargaining）の結果両者が締結する労働協約（collective agreements）に基づくか、教員等と大学が個別に協議の上合意するかのいずれかである³³。

労働協約は、大学が大学教職員組合と締結する場合と、大学教職員組合が所属する AFT や AAUP 等の労働組合全国団体と締結する場合とがある。大学教職員組合には、加入対象をテニュア・トラックにある教員のみとするものもあれば、任期付（NTT: non-tenure track）の教員を含めるもの、学生の教員・研究者補助要員（TA/RA）のみとするもの、特定の学術領域の教員・研究者のみとするものもある。教員・研究者が大学と個別に雇用契約する場合であっても、大学が労働協約中に規定した教育時間の割当て方針をスタート地点として当該教員・研究者と契約内容の交渉を行

³¹ カーネギー大学分類の 2017 年版による分類で、R1 は研究大学超高水準、R2 は研究大学高水準、R3 は博士課程重点大学に相当する。

³² NCES Digest of Education Statistics, Table 316.80. Percentage of degree-granting postsecondary institutions with a tenure system and percentage of full-time faculty with tenure at these institutions, by control and level of institution and selected characteristics of faculty: Selected years, 1993-94 through 2018-19

https://nces.ed.gov/programs/digest/d19/tables/dt19_316.80.asp

なお、AAUP は 2016 年におけるテニュア教員のデータをグラフ化して提供している。

AAUP, Data Visualizations of Contingent Faculty in US Higher Education

www.aaup.org/data-visualizations-contingent-faculty-us-higher-education

³³ Richard Griffin (2017) Legal Issues in Higher Education, Journal of Collective Bargaining in the Academy

<https://thekeep.eiu.edu/jcba/vol0/iss12/62/>

うのが通例である³⁴。

任期付の契約では契約期間を複数年とするのが一般的であったが、契約期間を1年に限るとする大学が近年増加しており、大学教員を主たる組合員とする AAUP は 2020 年 11 月にこの動きに反対する声明を出している³⁵。

カリフォルニア大学（University of California, 以下 UC）を例にあげれば、カリフォルニア大学システム（UC System）全体で約 77,000 人の教職員を有し、15 の労働組合と労働協約を締結している。UC の教員・研究者（Academic Researcher）を組合員とする学内組合は UAW（全米自動車労働組合）に所属し、UC は学内組合と労働条件に関する契約を、また、UAW と労働協約をそれぞれ締結している³⁶。

UC と教員・研究者の学内組合は、2019 年 11 月から 2022 年 9 月までを有効期間とする契約を締結している³⁷。この契約は全 35 条及び附則からなり、第 27 条（Time and Effort）には、教員・研究者のうち WCE の適用除外となる者（FLSA-exempt Academic Researchers）の週当たり労働時間、週 40 時間を超える場合の時間外労働手当の計算方法、昼食時間等に係る規定がある。教員・研究者の待遇や教育時間の割当て方針（workload policy）は、UC のキャンパス単位や学部単位、研究所単位などで各々の事情に応じて個別に規定されている。

UC サンディエゴ校ジェイコブズ工科大学の教員・研究者の場合、一学年度当たり 4 つのコースを受け持つことが原則とされる。受持ち授業時間は通常、学部レベルのコースで週当たり 4 時間、大学院レベルのコースで週当たり 2 時間とされる³⁸。

（7）大学における労務管理

連邦労働省賃金・労働時間局（WHD）による 2019 年 9 月の最新見解によれば、大学において WCE（White-collar Exemption）と呼ばれる適用除外規定に該当する者は、幹部職員（executive）、学術面の運営職員（academic administrative personnel）、大学教員（faculty）、専門職従業員（professional employees）とされる^{39 40}。

³⁴ AAUP（2014）Tenure and Teaching-Intensive Appointments

<https://www.aaup.org/report/tenure-and-teaching-intensive-appointments>

³⁵ AAUP responds to administration's decision to end multi-year contracts for non-tenure track faculty, November 5, 2020

<https://whitmanwire.com/news/2020/11/05/aaup-responds-to-administrations-decision-to-end-multi-year-contracts-for-non-tenure-track-faculty/>

³⁶ UC, Academic Researchers Unit

<https://ucnet.universityofcalifornia.edu/labor/bargaining-units/ra/index.html>

³⁷ UC, Bargaining Units & Agreements, Academic Researchers, Current Contract

<https://ucnet.universityofcalifornia.edu/labor/bargaining-units/ra/contract.html>

³⁸ UC San Diego, Jacobs School of Engineering, Policy on Faculty Teaching Workload

http://soeadm.ucsd.edu/ppi/academic_personnel/teaching/workload.sfe

³⁹ DOL Wage and Hour Division（2019）Fact Sheet #17S: Higher Education Institutions and Overtime Pay Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)

www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17s-overtime-educational-institutions

⁴⁰ WHD の最新見解は以下の経緯により発出された。2014 年にオバマ政権が WCE の適用除外とする年収要件の引上げ方針を支持し、2016 年 12 月に連邦労働省が引上げを実施する予定であったところ、2016 年 11 月にテキサス州で連邦労働省には連邦規則改正の権限がないとする訴訟が提起されたため立ち消えとなった。WCE の適用除外とする年収要件の引上げは大学においては TA・RA の時間外労働手当の引上げにつながることもあり基準の明確化が求められていたため、2019 年 9 月に WHD が見解を発出したもの。

JILPT（2019）連邦労働省がホワイトカラー・エグゼンプションの要件を提示、2019 年 7 月

www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/07/usa_02.html

New Limits on Overtime, Inside HigherED, April 17, 2018

幹部職員とは学部長等を指す。学術面の運営職員は WCE の 3 要件のうち ①と②の要件を満たす者であり、かつ当該職務が大学の学術活動の運営の一環として行われ、当該職務の範囲内において自ら判断・決定する権限を有する者であるとされ、例えば入学希望者や奨学金又は生活支援を要する学生に対してカウンセリングを行う職にある者を指す。

大学教員 (faculty) として WCE の適用除外規定に該当するとされる者がどの教員ランクにあるかは法令上の規定がなく、各大学が FLSA (公正労働基準法) に従った教員ランクの規定を個別に定めている。大学教員のうち WCE の要件①の「賃金が時間給や日給として支払われていない」者は、その雇用契約の形態がフルタイムかパートタイムかを問わず、いわゆる正規職員に当たる。大学教員 (faculty) の定義は連邦規則にないが、教師 (teachers) については「教育機関の職員として知識を伝達するために授業、個別指導、学生指導等を主たる職務としその任務を遂行する者」と定義されているところ、連邦規則上教師に当たる者は 3 要件のうち①と②の要件にかかわらずとも WCE の適用除外規定に該当するとされる⁴¹。

したがって各大学は、賃金が時間給や日給として支払われている教員は連邦規則上の教師に当たらない者として WCE の適用除外規定に該当しない者とし、一方で賃金が時間給や日給として支払われていない大学教員は連邦規則上の教師に当たる者として WCE の適用除外規定に該当する者とするように、教員ランク別の WCE 適用の有無を学則に定めている。

専門職従業員とは科学又は学術分野において高度な教育を受けた専門家 (learned professional) とされ、ポスドク研究者も含まれる。教員・研究者の補助要員として大学から賃金が時間給や日給ではない形態で支払われる大学院生又は学部生の TA (Teaching Assistant) 又は RA (Research Assistant) が専門職従業員に当たるかについては、職務の実態や必要とされる専門的能力の高さ等によって個別に判断される。

なお、大学教員・研究者の労働時間管理は、ほとんどの大学が連邦政府予算による何らかの補助金の交付を受けている関係から、連邦補助金を所管する OMB (行政予算管理局) が発出したガイダンスにしたがって使用者に記録が義務付けられており、OMB によるガイダンスは連邦規則集タイトル 2 の第 200.430 条関係に規定されている⁴²。

同条に示された「実際の労働時間を正確に反映する」ための要件は、以下の通りである。

- 給与の支払対象となる時間管理方法が、正確かつ許容可能で適切に割り振られていることを合理的に保証する内部管理システムによって支援されていること。
- 給与支払記録等の公的な記録と連携していること。
- 雇用者の全活動を適切に反映していること。
- 雇用者の活動時間に占める連邦補助金の対象となる活動と対象とならない活動が時間割合で示されるようにすること。
- 連邦政府機関でない使用者に義務付けられた財務処理及び手続規定に従っていること

www.insidehighered.com/news/2018/04/17/labor-department-answers-questions-academic-employees-and-overtime

Jeffrey W. Brecher (2019) DOL Finalizes and Issues New Overtime Rule, Sets Minimum Annual Salary at \$35,568, JacksonLewis, September 25, 2019

www.jacksonlewis.com/publication/dol-finalizes-and-issues-new-overtime-rule-sets-minimum-annual-salary-35568

⁴¹ 29 C.F.R. §541.301, §541.303(d), §541,600(e)

www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-A/part-541#541.303

⁴² Tracking Timesheets under 2 CFR 200, Management Concepts, May 27, 2015

<https://blogs.managementconcepts.com/2015/05/27/tracking-timesheets-under-2-cfr-200/>

第1章 米国

時間管理の方法は、Timesheet などと呼ばれる様式に記入し第三者が証人としてサインの上管理者に報告するか、これをイントラネット上で電子的に行うのが一般的である⁴³。

WCE に該当する教員・研究者を大学の業務における時間管理の対象とするかしないかについては各大学の学部・学科等单位で個別に定めているが、実態的には、雇用契約上の所定の勤務時間に働いたものとみなして時間管理事務の対象としない方針が取られているようである。

(8) 取組事例

① カリフォルニア大学 (UC: Univeristy of Californnia)

UC アーバイン校, UC デビス校, UC カリフォルニア校では、給与が二週間毎又は月に一度支払われる教職員を対象に、TRS (Time Reporting System) というイントラネット上の時間管理システムを導入し、教職員が申告した労働時間を管理者が承認する仕組みが取られている⁴⁴。給与の支払方法が左記の要件に適合しかつ WCE に該当する教職員も TRS を用いるが、WCE に該当しない教職員は始業時間、終業時間、休暇について申告する必要があるのに対し、WCE に該当する職員は休暇を申告するだけで可とされる⁴⁵。

フレックスタイム制 (Flexible work arrangements) は教職員の権利ではない。UC の 10 のキャンパスがそれぞれフレックスタイム制に関する方針を定めている⁴⁶。

② ミシガン州立大学 (MSU: Michigan State University)

ミシガン州立大学は、教員・研究者のうち WCE に該当する職と該当しない職を明確に区分し⁴⁷、該当する職は時間管理の対象外とし、該当しない職にある教員・研究者の労働時間管理方法には Time Tracking Record というエクセルの表を用いている⁴⁸。この表では、毎日の労働時間を本人が各セルに入力し、一週間毎に本人と管理者が承認する方式が取られている。

図表-1-13 ミシガン州立大学が労働時間管理に用いている表

TIME TRACKING RECORD																						
MICHIGAN STATE UNIVERSITY																						
Last Name:		Person ID:				Department:				Time Tracking record must be maintained in the department for 3 years												
First Name:																						
Pay Period		S	M	T	W	T	F	S	Week 1 Total	Employee Approval	Supervisor Approval	S	M	T	W	T	F	S	Week 2 Total	Employee Approval	Supervisor Approval	
#####	2021/1/2																					
2021/1/3	2021/1/16																					
2021/1/17	2021/1/30																					
2021/1/31	2021/2/13																					
2021/2/14	2021/2/27																					
2021/2/28	2021/3/13																					
2021/3/14	2021/3/27																					

③ ウィスコンシン大学マジソン校 (UW: University of Wisconsin-Madison)

ウィスコンシン大学マジソン校は学則を 2015 年 7 月 1 日付で改定し、大学職員のカテゴリ

⁴³ Documentation of Personnel Compensation, National Science Foundation

www.nsf.gov/bfa/dias/caar/time.jsp

⁴⁴ UC Davis, Time Reporting System (TRS) <https://financeandbusiness.ucdavis.edu/systems/trs#>

⁴⁵ UC Davis, TRS FAQs > 3. Submitting Hours <https://financeandbusiness.ucdavis.edu/systems/trs/faqs>

⁴⁶ UC Davis, Flexible Work Arrangements and Telecommuting

<https://ucnet.universityofcalifornia.edu/working-at-uc/work-life-wellness/flexible-work-and-telecommuting.html>

⁴⁷ MSU, Time Tracking Chart

<https://hr.msu.edu/flsa/documents/Overtime%20Eligibility%20and%20Time%20Tracking%20Chart.pdf>

⁴⁸ MSU, Time Tracking Record (xls) <https://hr.msu.edu/flsa/>

の明確化を実施した。同改定では、大学職員を定期給制（salaried；同大学では二週間毎）の学術スタッフ（Academic Staff）と時間給制（hourly）の大学スタッフ（University Staff）の二種類とし、学術スタッフは WCE に該当するとされた⁴⁹。

学術スタッフは、雇用契約上の労働時間の通り勤務していればイントラネット上のタイムシートに入力する必要はない。学術スタッフがタイムシートに入力するのは 1 時間単位の休暇（Furlough）を申請するときだけであって、始業時間と終業時間の入力是要さない。すなわち、休暇申請の入力がない限りは雇用契約上の勤務時間に業務に従事したものとみなされる⁵⁰。

④ カンザス大学（KU: The University of Kansas）

カンザス大学でタイムシートによる労働時間管理を要するのは賃金が時給で支払われる職員のみであり、臨時雇用の教員や学生の TA 又は RA が該当する。

労働時間の管理には、個人のパソコン又はモバイル機器からイントラネット上のタイムシートにアクセスする Web Clock という大学が開発したアプリを用いる方法が用いられる。土日祝日等大学のオフィスアワー以外の日に出勤する者の場合は、建物の入口や区画の扉に設置された TCD（Time Collection Device）と呼ばれる機器に大学から貸与された専用のカードを通すことで出勤時間を記録する方法も用意されており、労働時間管理を要する職員は常にどちらの方法を用いても記録・報告できるようにされている⁵¹。

（9）関連情報

① 教員の労働時間に関する統計

連邦教育省の NCES（国立教育統計センター）は、NSOPF（National Study of Postsecondary Faculty）と呼ばれる全米の大学教員・研究者を対象としたサンプル調査を 1988 年、1993 年⁵²、1999 年、2004 年に実施した。NCES は同調査を 2004 年以降は実施しておらず、今後実施する予定もないとしている。最後に実施された 2004 年の調査では、全米の 1,080 大学から約 35,000 人の大学教員がサンプリングされた⁵³。

2006 年に公表された 2004 年の調査結果に示された統計の中から、本調査に関連するものを以下に整理した⁵⁴。

⁴⁹ University of Wisconsin-Madison, Employee Categories and the Fair Labor Standards Act (FLSA)

<https://hrdesign.wisc.edu/fair-labor-standards-act-flsa-and-employee-categories/>

⁵⁰ University of Wisconsin-Madison, Academic Staff: Updates to Logging Furlough

<https://inside.fpm.wisc.edu/2020/06/academic-staff-log-furlough-time-updates/>

⁵¹ KU, Time Collection Devices912.00.91.9

<https://humanresources.ku.edu/time-94.-1c0.4ollection-device-overview>

⁵² NCES, Teaching workload of full-time postsecondary faculty

<https://nces.ed.gov/pubs98/98002.pdf>

⁵³ Survey Design and Methodology <https://nces.ed.gov/surveys/nsopf/about.asp>

⁵⁴ NCES（2006）2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04)

NCES > National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04) > Shorter Publications >Background Characteristics, Work Activities, and Compensation of Instructional Faculty and Staff: Fall 2003

<https://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=011>

図表-1-14 教員の週平均実労働時間・授業時間・学生指導時間 x 学生数, 2003 年秋 (hours)

	フルタイム教員			パートタイム教員		
	実労働時間	授業時間	学生指導時間 x 学生数	実労働時間	平均授業時間	学生指導時間 x 学生数
全大学 ⁵⁵ 平均	53.4	11.1	308	40.4	7.7	180
公立 博士号授与大学	55.5	8.1	287	42.9	6.2	194
私立 博士号授与大学	55.2	7.8	273	42.4	6.2	200
公立 修士号授与大学	53.3	10.9	294	38.4	7.0	180
私立 修士号授与大学	51.8	11.6	274	42.4	7.6	133
私立 学士号授与大学	53.96	10.6	223	39.3	7.3	118
公立 準学士号授与大学	49.3	18.1	431	39.0	8.5	182
その他	51.4	11.5	280	42.5	7.9	238
4 年制大学の全領域平均	54.3	9.4	279	41.5	7.0	180
農学/家政学系	55.4	8.8	268	43.9	4.9	156
経営学系	53.7	10.0	318	44.1	7.0	156
教育学系	53.7	10.0	230	37.7	7.7	150
理工学系	56.1	7.9	197	44.4	11.4	557
芸術学系	53.4	11.0	244	40.9	6.9	149
医学系	56.5	10.5	344	42.8	7.6	256
人文学系	52.9	9.3	240	38.4	6.4	149
自然科学系	54.3	9.1	323	40.1	6.7	180
社会科学系	54.7	8.2	279	41.7	6.1	192
その他領域	53.4	9.8	261	46.1	7.0	149

(NCES (2006) Table 18, Table 21, Table 22 を基に整理)

図表-1-15 フルタイム教員の時間割配分と実際の業務配分, 2003 年秋 (%)

	所定労働時間 (100%) に対する時間割配分				実労働時間 (100%) に対する実際の業務配分		
	教育	研究	運営 ⁵⁶	その他 ⁵⁷	教育	研究	運営・その他
全大学平均	67.8%	12.4%	10.5%	9.3%	61.7%	18.2%	20.1%
公立 博士号授与大学	51.6%	25.3%	11.0%	12.1%	50.8%	28.2%	21.1%
私立 博士号授与大学	48.6%	25.0%	11.8%	14.6%	49.3%	28.5%	22.3%
公立 修士号授与大学	81.9%	2.0%	10.7%	5.4%	66.4%	14.3%	19.4%
私立 修士号授与大学	82.6%	0.6%	11.1%	5.7%	68.7%	10.9%	20.4%
私立 学士号授与大学	83.4%	0.7%	10.7%	5.2%	67.7%	12.0%	20.3%
公立 準学士号授与大学	85.1%	0.1%	7.6%	7.3%	79.8%	3.5%	16.8%
その他	79.2%	1.4%	13.2%	6.2%	70.3%	8.8%	20.9%
4 年制大学の全領域平均	63.9%	15.2%	11.2%	9.7%	57.7%	21.5%	20.8%
農学/家政学系	48.9%	25.8%	13.1%	12.3%	52.6%	24.0%	23.4%
経営学系	74.5%	12.0%	11.7%	1.8%	61.6%	20.9%	17.6%
教育学系	66.3%	4.8%	21.0%	7.9%	60.0%	15.0%	25.1%
理工学系	58.7%	27.5%	10.1%	3.6%	56.2%	26.2%	17.6%
芸術学系	83.2%	1.3%	10.6%	4.8%	67.1%	13.7%	19.2%
医学系	36.8%	14.4%	13.0%	35.8%	49.1%	19.1%	31.8%
人文学系	82.6%	3.8%	10.2%	3.5%	64.6%	17.5%	17.9%
自然科学系	56.7%	32.1%	6.9%	4.3%	54.5%	29.7%	15.8%
社会科学系	68.3%	16.0%	9.8%	5.9%	55.4%	25.8%	18.8%
その他領域	68.5%	5.5%	13.5%	12.6%	60.2%	15.5%	24.3%

(NCES (2006) Table 16, Table 19 を基に整理)

⁵⁵ 大学の分類には 2000 年のカーネギー分類 (2000 Carnegie Classifications) が用いられている。

⁵⁶ 運営 (administration) は教員の主たる業務のうち教育と研究以外の業務を意味する。

⁵⁷ その他 (others) には、大学病院等での医療活動やサバティカル休暇取得の他、教員の主たる業務ではないが大学業務の一環として行う技術的な業務や図書館奉仕、地域における公共的な活動、補助金による受託業務、アーティスト・イン・レジデンス活動等を含む。

図表-1-16 パートタイム教員の時間割配分と実際の業務配分, 2003年秋(%)

	所定労働時間(100%)に対する時間割配分				実労働時間(100%)に対する実際の業務配分		
	教育	研究	運営	その他	教育	研究	運営・その他
全大学平均	91.3%	1.1%	0.8%	6.8%	90.0%	3.4%	6.6%
公立 博士号授与大学	81.0%	5.3%	1.6%	12.1%	82.6%	8.4%	9.0%
私立 博士号授与大学	83.1%	2.7%	1.5%	12.7%	86.3%	4.2%	9.4%
公立 修士号授与大学	92.7%	0.6%	0.6%	6.2%	92.3%	2.5%	5.2%
私立 修士号授与大学	94.3%	0.2%	0.4%	5.1%	91.1%	2.3%	6.6%
私立 学士号授与大学	92.0%	0.9%	1.9%	5.2%	89.7%	2.6%	7.7%
公立 準学士号授与大学	94.1%	-	0.4%	5.5%	92.4%	2.1%	5.5%
その他	94.2%	1.0%	0.9%	3.9%	88.2%	4.4%	7.4%
4年制大学の全領域平均	89.1%	2.0%	1.1%	7.9%	88.2%	4.3%	7.5%
農学/家政学系	90.1%	1.6%	1.0%	7.3%	89.8%	4.1%	6.0%
経営学系	69.9%	1.2%	0.4%	1.6%	89.9%	3.0%	7.2%
教育学系	84.9%	0.5%	2.5%	12.1%	90.8%	2.7%	6.5%
理工学系	88.0%	7.9%	1.6%	2.6%	84.4%	9.4%	6.3%
芸術学系	96.8%	0.2%	0.8%	2.2%	90.0%	3.4%	6.5%
医学系	59.7%	3.0%	1.6%	35.7%	79.8%	5.6%	14.6%
人文学系	95.6%	1.5%	1.3%	1.7%	88.8%	4.8%	6.4%
自然科学系	89.5%	6.5%	0.9%	3.1%	86.7%	5.8%	7.5%
社会科学系	94.6%	1.8%	-	3.6%	87.7%	5.3%	7.0%
その他領域	94.0%	0.1%	0.5%	5.5%	91.0%	3.2%	5.8%

(NCES (2006) Table 17, Table 20 を基に整理)

図表-1-17 フルタイム教員の過去2年間における研究業績, 2003年秋(報)

	査読あり論文	査読なし論文	書評	出版・レポート	プレゼン・発表
全大学平均	2.1	1.1	0.8	0.5	5.3
公立 博士号授与大学	3.6	1.5	1.0	0.6	6.8
私立 博士号授与大学	3.8	1.3	1.3	0.5	6.5
公立 修士号授与大学	1.5	1.1	0.7	0.5	4.8
私立 修士号授与大学	0.9	1.0	0.5	0.3	4.5
私立 学士号授与大学	0.9	0.8	0.6	0.4	4.1
公立 準学士号授与大学	0.2	0.5	0.3	0.3	2.9
その他	0.8	1.0	0.5	0.6	5.7
4年制大学の全領域平均	2.6	1.3	0.9	0.5	5.9
農学/家政学系	3.4	3.9	0.8	0.9	8.7
経営学系	2.0	0.9	0.5	0.4	3.6
教育学系	1.4	1.2	0.6	0.6	6.4
理工学系	4.4	2.5	0.7	0.9	5.9
芸術学系	1.1	1.0	0.8	0.4	14.7
医学系	3.1	1.2	1.0	0.5	6.6
人文学系	1.7	1.0	1.6	0.5	4.2
自然科学系	4.1	1.0	0.7	0.4	5.0
社会科学系	2.3	1.1	1.1	0.7	5.1
その他領域	1.2	1.3	0.8	0.6	4.4

(NCES (2006) Table 23 を基に整理)

図表-1-18 パートタイム教員の過去2年間における研究業績，2003年秋（報）

	査読あり論文	査読なし論文	書評	出版・レポート	プレゼン・発表
全大学平均	0.5	0.9	0.3	0.4	4.4
公立 博士号授与大学	1.2	1.3	0.4	0.5	4.8
私立 博士号授与大学	0.9	0.9	0.4	0.5	4.4
公立 修士号授与大学	0.5	1.0	0.3	0.4	5.7
私立 修士号授与大学	0.4	0.9	0.2	0.5	6.2
私立 学士号授与大学	0.5	0.8	0.3	0.3	4.9
公立 準学士号授与大学	0.2	0.7	0.2	0.3	3.0
その他	0.4	1.0	0.4	0.6	6.8
4年制大学の全領域平均	0.7	1.0	0.3	0.5	5.4
農学/家政学系	0.8	2.4	0.1	0.4	5.3
経営学系	0.3	1.1	0.2	0.8	3.5
教育学系	0.3	0.9	0.2	0.3	4.3
理工学系	2.1	1.7	0.4	1.0	4.9
芸術学系	0.8	0.9	0.5	0.3	17.2
医学系	0.8	0.6	0.3	0.4	3.8
人文学系	0.7	0.9	0.6	0.2	3.2
自然科学系	1.0	0.8	0.3	0.5	2.9
社会科学系	0.8	0.9	0.3	0.6	4.4
その他領域	0.3	1.5	0.4	0.5	4.9

(NCES (2006) Table 24 を基に整理)

② 研究型大学の教員を対象とした働き方に関する調査

南ジョージア大学教育学部の Gutierrez de Blume らは、全米の研究型大学における教員の働き方に関するサンプル調査の結果を2018年の論文に公表している⁵⁸。

同論文に示された調査結果では、研究型大学における教員の統計上の構成比に従って抽出した有効サンプル数539人の働き方の分析がなされている。

図表-1-19 有効サンプル数539人の属性

属性		粗頻度	
		人数	構成比
教育分野	教育学系	53人	10%
	医学系	45人	8%
	工学系	44人	8%
	自然科学系	139人	26%
	経営/経済/財務/会計学系	34人	6%
	リベラルアーツ系	52人	10%
	人文学系	55人	11%
	芸術学系	6人	1%
	複数の学系に所属	104人	20%
人種	白人	484人	90%
	ヒスパニック	17人	3%
	アジア/太平洋諸島系	29人	5%
	黒人	6人	1%
	アメリカ/アラスカ先住民	2人	1%
職位	講師	30人	6%
	助教	116人	22%

⁵⁸ Antonio P. Gutierrez de Blume, Lori L. Candela (2018) Perceptions of Teaching, Research, and Service Expertise, Workload, Organizational Support, and Satisfaction among U.S. Faculty Members' Intent to Stay in Tier 1 or Tier 2 Organizations: A Structural Equation Model, International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 17, No. 4, pp.1-27
<http://ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/1137/pdf>

属性		粗頻度	
		人数	構成比
	准教授	160人	30%
	教授	226人	42%
テニュア	テニュア・トラックにない	66人	12%
	テニュア・トラックにあるがテニュアでない	97人	19%
	テニュアである	369人	69%
勤務形態	フルタイム	511人	95%
	パートタイム	28人	5%
公立/ 私立	公立大学	421人	78%
	私立大学	109人	18%
大学分類	研究型大学 超高水準 (Tier 1)	374人	69%
	研究型大学 高水準 (Tier 2)	165人	31%
大学所在地	北東部	129人	24%
	南東部	117人	22%
	中西部	127人	24%
	南西部	42人	8%
	西部	119人	22%

図表-1-20 研究型大学教員の働き方に関する調査結果

調査項目		平均	標準偏差	最低	最大
週当たりの 時間 (hours)	労働時間	54.23	11.88	5	80
	授業のための時間	20.52	11.09	0	60
	研究のための時間	18.97	12.95	0	75
	大学運営のための時間	14.77	11.19	0	60
	大学内にいる時間	65.42	22.66	0	100
	自宅で働く時間	27.77	19.21	0	50
	大学でも自宅でもない場所で働く時間	3.82	1.12	0	10
労働の 発生割合 (%)	平日	66.77	18.48	0	100
	夜間	13.57	10.26	0	70
	週末	13.31	8.87	0	50

第1章 米国

3. 参考文献

【日本語文献】

- 宮田羽純（2020）米国の大学における学生担当職員の職務と SD—UC Berkeley でのインタビューと授業への参加を通して一，日本学術振興会サンフランシスコ研究連絡センター
- 赤羽良一（2020）アメリカの大学教授職—下級職員にとっての ‘tenure’ の意味と意義を中心に一，高崎経済大学論集第 62 巻第 3・4 合併号，pp.85-103
- 米国では大学教員が大量解雇、新型コロナが加速する大学再編，論座，2020.8.13
- JILPT（2019）連邦労働省がホワイトカラー・エグゼンプションの要件を提示，国別労働トピック：2019 年 7 月
- 高橋宏輔（2018）米国大学における Institutional Research，日本学術振興会サンフランシスコ研究連絡センター
- 鶴崎新一郎（2016）アメリカの大学教員解雇に関する法的考察，九州法学会会報 2016，pp.5-9
- 寺倉憲一（2014）大学のガバナンス改革をめぐる国際的動向—主要国の状況と我が国への示唆—，レファレンス No.766，pp.73-101
- RIETI（2009）ホワイトカラー・エグゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響，RIETI Discussion Paper Series 09-J-021
- 藤川恵子（2007）アメリカ公正労働基準法とホワイトカラー・エグゼンプション—労働時間に対する考察を中心に—，リクルートワークス研究所 Works Review Vol.2，pp.186-197
- 相原総一郎（2006）アメリカ大学教員のサラリー研究，広島大学高等教育研究開発センター 大学論集 37，pp97-113
- JILPT（2005）諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究，労働政策研究報告書 No.36
- JILPT（2005）諸外国の労働契約法制に関する調査研究 第 4 章アメリカ
- 厚生労働省（2005）諸外国の労働時間制度の概要，諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外，第 2 回 今後の労働時間制度に関する研究会資料，平成 17 年 5 月 20 日
- 文部科学省（2003）欧米諸国における大学教員の職について，大学の教員組織の在り方に関する検討委員会（第 4 回）資料

【外国語文献】

- AAUP（2020）The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2019–20
- AAUP responds to administration’s decision to end multi-year contracts for non-tenure track faculty, November 5, 2020
- NCES（2019）Digest of Education Statistics, Chapter 3. Postsecondary Education
- DOL Wage and Hour Division（2019）Fact Sheet #17S: Higher Education Institutions and Overtime Pay Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)
- DOL Wage and Hour Division, Fact Sheets
- AAUP, Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure
- AAUP（2014）Tenure and Teaching-Intensive Appointments
- AAUP, Faculty Handbooks as Enforceable Contracts: A State Guide (members only)
- NCES（2011）NCES Handbook of Survey Methods
- AAUP（2009）Faculty Handbooks as Enforceable Contracts: A State Guide (pdf)
- NCES（2006）Facilities Inventory and Classification Manual (FICM) Appendix B: Definitions of NACUBO and OMB Circular A-21 Functional Categories
- AAUP, Legal Considerations
- Katie Branson（2019）Department of Labor Issues Fact Sheet Discussing Applicability of the Fair Labor Standards Act Exemptions Specific to Higher Education Employees
- Antonio P. Gutierrez de Blume, Lori L. Candela（2018）Perceptions of Teaching, Research, and Service Expertise, Workload, Organizational Support, and Satisfaction among U.S. Faculty Members’ Intent to Stay in Tier 1 or Tier 2 Organizations: A Structural Equation Model, International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 17, No. 4, pp.1-27
- William A. Herbert, et al.（2017）Everything Passes, Everything Changes: Unionization and Collective Bargaining in Higher Education
- Richard Griffin（2017）Legal Issues in Higher Education, Journal of Collective Bargaining in the Academy
- Adriana Bankston, Gary S. McDowell（2016）Monitoring the compliance of the academic enterprise with the Fair Labor Standards Act
- Ronald G. Ehrenberg, et al.（2004）Collective Bargaining in American Higher Education
- Gregory M. Saltzman（2001）Higher Education collective bargaining and the law

第2章 英国

第2章 英国

第2章 英国	27
1. 英国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	27
(1) 概要	27
(2) 関係法令	27
(3) 関係機関	28
(4) 労働契約	28
(5) 労務管理	30
2. 英国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	31
(1) 概要	31
(2) 関係法令	31
(3) 関係機関	31
(4) 大学	32
(5) 大学教員・研究者	34
(6) 大学教員・研究者の労働契約	37
(7) 大学における労務管理	38
(8) 取組事例	39
(9) 関連情報	41
3. 参考文献	43

第2章 英国¹

1. 英国における労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み

(1) 概要

英国（UK: United Kingdom）において労働契約を締結するに当たっては、「1996年雇用権利法（ERA）」において、使用者と雇用者の双方が報酬や労働時間等の所定の雇用要件や就業規則が書かれた雇用条件明細書又は雇用契約書に署名することを義務付けている。労働条件は、雇用者が属する労働組合、使用者、使用者団体との間でなされる団体交渉の結果締結された労働協約の中に設定されることもある。

EU労働時間指令（93/104/EC）の国内法化のために1998年に制定された「1998年労働時間規則（WTR）」は、雇用者が週当たり労働時間と夜間労働に関する規制に従って労働していることを示した「適切な記録（adequate records）」の保管を使用者に義務付けている。

(2) 関係法令

図表-2-1 労働契約・労働管理について規定した法令のうち主要なもの
（適用範囲：E: イングランド, S: スコットランド, W: ウェールズ, N: 北アイルランド）

法令	適用範囲（extent）				
	UK (United Kingdom)				
	GB (Great Britain)			W	N
E	S				
1992年労働組合・労働関係法 ²	○				
1998年最低賃金法 ³	○				
2016年労働組合法 ⁴	○				
1996年雇用権利法（ERA） ⁵	○				
1998年労働時間規則（WTR） ⁶		○	○	○	
2003年労働時間（改正）規則 ⁷		○	○	○	
1999年労働安全衛生管理規則 ⁸		○	○	○	
1999年母性休暇及び父性休暇等規則 ⁹		○	○	○	
2004年雇用者情報提供・協議規則 ¹⁰		○	○	○	
1996年雇用権利（北アイルランド）法 ¹¹					○
1998年労働時間規則（北アイルランド）（WTR） ¹²					○
1999年母性休暇及び父性休暇等規則（北アイルランド） ¹³					○
1978年労働安全衛生管理（北アイルランド）法 ¹⁴					○
2000年労働安全衛生管理規則（北アイルランド） ¹⁵					○

¹ 本章において英国の通貨を表す際には、ポンド 又は £ を用いる。

参考までに、2020年における対円年平均為替レートは、1ポンド = 137.10円である。

www.ofx.com/en-au/forex-news/historical-exchange-rates/yearly-average-rates/

² Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52

³ National Minimum Wage Act 1998 www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39

⁴ Trade Union Act 2016 www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15

⁵ Employment Rights Act 1996 www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18

⁶ The Working Time Regulations 1998 (WTR) www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833

⁷ The Working Time (Amendment) Regulations 2003 www.legislation.gov.uk/uksi/2003/1864

⁸ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242

⁹ The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999 www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312

¹⁰ The Information and Consultation of Employees Regulations 2004 (ICE)

www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426

¹¹ The Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 www.legislation.gov.uk/nisi/1996/1919

¹² Working Time Regulations (Northern Ireland) 1998 www.legislation.gov.uk/nisr/1998/386

¹³ Maternity and Parental Leave etc. Regulations (Northern Ireland) 1999

www.legislation.gov.uk/nisr/1999/471

¹⁴ Health and Safety at Work (Northern Ireland) Order 1978 www.legislation.gov.uk/nisi/1978/1039

¹⁵ Management of Health and Safety at Work Regulations (Northern Ireland) 2000

第2章 英国

法令	適用範囲 (extent)			
	UK (United Kingdom)			
	GB (Great Britain)			N
E	S	W		
1999年雇用関係法 ¹⁶	○			
2000年パートタイム従業員（不利益取扱防止）規則 ¹⁷		○	○	○
2000年パートタイム従業員（不利益取扱防止）規則（北アイルランド） ¹⁸				○
2005年雇用者情報提供・協議規則 ¹⁹		○	○	○
2005年雇用者情報提供・協議規則（北アイルランド） ²⁰				○
2002年雇用法 ²¹	○			
2002年任期付従業員（不利益取扱防止）規則 ²²	○			
2006年仕事と家庭法 ²³	○			
2007年労働時間改正規則 ²⁴		○	○	○
2016年労働時間規則（北アイルランド） ²⁵				○

（3）関係機関

図表-2-2 労働契約及び労働管理に関する政府機関²⁶

適用範囲	政府機関	役割
GB (イングランド, スコットランド, ウェールズ)	BEIS (Department for Business, Energy & Industrial Strategy) ビジネスエネルギー産業戦略省	
	↳ ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) 助言斡旋仲裁機構	雇用契約関係紛争の調停・仲裁
	DWP (Department for Work and Pensions) 雇用年金省	
北アイルランド	↳ HSE (Health and Safety Executive) 労働安全衛生機構	労働安全衛生に係る監督
	NI DfE (Northern Ireland Department for the Economy) 北アイルランド経済省	
	↳ LRA (Labour Relations Agency) 労働関係機構	雇用契約関係紛争の調停・仲裁
	↳ HSENI (Health and Safety Executive for Northern Ireland) 北アイルランド労働安全衛生機構	労働安全衛生に係る監督

（4）労働契約

労働契約は、フルタイム（full-time）又はパートタイム（part-time）のいずれかを問わず、雇用

www.legislation.gov.uk/nisr/2000/388

¹⁶ Employment Relations Act 1999 www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26

¹⁷ Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000

www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551

¹⁸ Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2001

www.legislation.gov.uk/nisr/2001/319

¹⁹ The Information and Consultation of Employees Regulations 2004 (ICE)

www.legislation.gov.uk/uksi/2004/3426

²⁰ The Information and Consultation of Employees Regulations (Northern Ireland) 2005

www.legislation.gov.uk/nisr/2005/47

²¹ Employment Act 2002 www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents

²² The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002

www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/introduction/made

²³ Work and Families Act 2006 www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/18

²⁴ The Working Time (Amendment) Regulations 2007 www.legislation.gov.uk/uksi/2007/2079

²⁵ The Working Time Regulations (Northern Ireland) 2016

www.legislation.gov.uk/nisr/2016/49

²⁶ 先行研究では ACAS の日本語訳を「助言斡旋仲裁局」とするものもあるが、ACAS は BEIS（ビジネスエネルギー産業戦略省）の内局でも外局（庁）でもなく、BEIS の主務大臣が日常業務には関与しないが議会に対して説明責任を負う執行型の NDPB（Non-departmental Public Body；非省公的機関）であり、我が国の独立行政法人の在り方に近い。本稿では、このような性質を有する機関の名称の日本語訳を「機構」とした。

契約（employment contracts）により成立する²⁷。「1996年雇用権利法（ERA）」第1～7B条及び第11～12条は、雇用関係が口頭又は書面で成立した場合、使用者は報酬や労働時間等の所定の雇用要件を雇用条件明細書（written statement of particulars of employment）に記載して交付することとされている。雇用契約（employment contract）は、雇用を希望する者が使用者の募集又は勧誘に対して口頭又は書面により雇用に応じ、提示された雇用条件に合致するとして使用者から追加条件なしに雇用され、雇用条件が雇用者に対して口頭又は書面で提示された時に成立する²⁸。

雇用関係が成立した雇用者を従業員（employee）という。また特定のサービスの提供に対して報酬を得るために責任範囲を限定し所定労働時間を定めずに雇用されている者を労働者（worker）という²⁹ ³⁰。

労働契約に関する事項は、GBではACAS（助言斡旋仲裁機構）が、北アイルランドではLRA（労働関係機構）が所管する。

ACASのウェブサイトには、雇用条件明細書に記載すべき事項³¹、及び、雇用条件明細書のひな形が使用者向けと雇用者向けに分けて公表されている³² ³³。ひな形に示された要記載項目には、いわゆる就業規則に相当する事項も含まれる。なお、例えば最低賃金等の法令に基づいて義務的に行われるべき事項については黙示事項とされ、記載が求められていない。

図表-2-3 ACASによる雇用者向けの雇用条件明細書のひな形に示された項目

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用者及び雇用者の氏名（Names of the employee and employer） 2. 雇用開始日及び従前の雇用契約との継続性（Start date and continuous employment） 3. 職名又は職務の概要（Job title or a brief description of the job） 4. 賃金（Pay） 5. 就労場所（Place of work） 6. 労働時間（Working hours） 7. 休日労働、変則労働時間の取扱い（Holiday entitlement） 8. 福利厚生（Other benefits） 9. 休職及び傷病手当（Absence and sick pay） 10. その他有給休暇（Other paid leave） 11. 年金（Pension arrangements） 12. 職場訓練（Training） 13. 試用期間（Probationary period） 14. 事前通知義務（Notice period） 15. 労働協約（Collective agreements） 16. 不当な取扱いに対する申立て方法（Grievances） 17. 懲戒事由及び手続（Disciplinary rules and procedures） |
|--|

なお、フレックスタイム制はflexible workingといい、希望する雇用者に申出の権利がある。使用者は雇用者の申出から3か月以内に同意の有無を示さねばならない³⁴。

²⁷ Gov. UK, Employment contracts www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions

²⁸ ACAS, What an employment contract is www.acas.org.uk/what-an-employment-contract-is

²⁹ ACAS, Types of employment status www.acas.org.uk/checking-your-employment-rights

³⁰ Gov. UK, Employment status www.gov.uk/employment-status

³¹ ACAS, What must be written in an employment contract

www.acas.org.uk/what-must-be-written-in-an-employment-contract/what-the-written-terms-must-include

³² ACAS, Templates for written terms of employment

www.acas.org.uk/templates-for-written-terms-of-employment

³³ 北アイルランドのLRA（労働関係機構）も同様のひな形を公表している。

LRA, Sample Written Statement of Main Terms and Conditions of Employment

www.lra.org.uk/resources/self-help-guide/sample-written-statement-main-terms-and-conditions-employment

³⁴ Gov. UK, Flexible working www.gov.uk/flexible-working

(5) 労務管理

使用者による雇用者の労働時間（working time）の管理は、GB では HSE（労働安全衛生機構）、北アイルランドでは HSENI（北アイルランド労働安全衛生機構）が所管・監督する。

HSE の監督官は事業所において法に則した労働時間管理がなされているかについて立入調査を行う他、是正通告や営業活動の禁止通告等の発出を行う監督権限を有する³⁵。

HSE が監督権限を執行して使用者が規制を受ける範囲は、EU 労働時間指令（93/104/EC）の国内法化のために 1998 年に制定された「1998 年労働時間規則（以下 WTR）」の以下の条項に示されている。

図表-2-4 WTR（1998 年労働時間規則）における HSE の監督権限の執行範囲

条項	条項の内容
第 4 条第 2 項	週当たり最大労働時間の制限
第 6 条第 2 項	夜間労働における安全配慮義務
第 6 条第 7 項	危険な作業を伴う夜間労働時間の制限
第 7 条第 1 項	夜間労働を行う成人労働者の就業前健康チェック
第 7 条第 2 項	夜間労働を行う若年労働者の就業前健康チェック
第 7 条第 6 項	労働者の健康状態が夜間労働に不適であると医師が助言した場合の配置換え
第 8 条	労働安全衛生上のリスクがある労働
第 9 条	労働時間の記録及び保管
第 24 条	夜間労働を行った者に割増しで与える休憩時間

WTR 第 4 条は、週当たり労働時間を 48 時間以上に設定することについて雇用者が書面で同意した場合を除き、週当たり平均労働時間の上限を 48 時間としている。

また、WTR 第 20 条には測定対象外労働時間（unmeasured working time）の規定があり、幹部管理職（managing executive）又は、その他自主的な決定権限を有する者（other persons with autonomous decision-taking powers）については労働時間規則の適用が除外される。なお、週当たりの平均労働時間を算出するための測定期間は通常 17 週間とされている³⁶。

WTR 第 9 条は、雇用者が週当たり労働時間と夜間労働に関する規制に従って労働していることを示した「適切な記録（adequate records）」の保管を使用者に義務付けている。

しかし「適切な記録」には、休憩時間や実労働時間の記録が要求されていない³⁷。また、HSE が発出した WTR のガイダンス文書は、「適切な記録」が特定の形式である必要はないとしている³⁸。

³⁵ HSE, The Working Time Regulations www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm

³⁶ Gov.UK, Maximum weekly working hours

www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/calculating-your-working-hours

³⁷ WTR は 2020 年 2 月の EU 離脱を受けて今後見直される可能性があるが、ジョンソン保守党政権が要件を厳しくする可能性は少なく、次回総選挙で労働党に政権交代した場合には労働組合の要請により廃止されるという見方がある。

Recent ECJ Judgement on daily working time's measurement – an overview on the current situation in Europe : United Kingdom

www.dentons.com/en/insights/articles/2019/june/13/recent-ecj-judgement-on-daily-working-times-measurement#UK

K&L Gates LLP, Do Employers Now Need to Measure Daily Working Hours of All Workers? June 13, 2019

www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9bf510ad-3501-4b11-8715-37b6d157fc0f

Burlingtons, Working Time Regulations: Impact of Brexit on UK Employment Law, November 19, 2020

<https://burlingtonslegal.com/insight/working-time-regulations-impact-of-brex-it-on-uk-employment-law/>

³⁸ HSE, The Working Time Regulations 1998: Guidance on the legislation

www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-appendices/index.htm

2. 英国における大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み

(1) 概要

大学教員の職務には授業のみ、授業と研究の両方、研究のみがあるが、これらのいずれにするか、及び授業と研究に割り当てる時間の配分については大学と教員らの合意による雇用契約（employment contract）上に定められる。

雇用契約は一般に、勤務時間が週 35 時間のフルタイム契約又は週 35 時間未満のパートタイム契約か、さらに契約期間が任期なし（open-ended）又は任期付（fixed-term）かに分けられるが、これらはすべて正規雇用とされる。しかしこれらの他にゼロ時間契約（zero-hours contract）と呼ばれる、雇用契約上に労働時間を特定しない契約形態もある³⁹。

大学教員・研究者の労働時間管理の方針は各大学が定め、雇用形態によっても異なるが、端的に言えば、賃金が時間給で支払われる非定型的な雇用契約でない限りは労働時間管理は不要とされている。

(2) 関係法令

図表-2-5 大学に関する法令のうち主要なもの

（適用範囲：E: イングランド，S: スコットランド，W: ウェールズ，N: 北アイルランド）

法令	適用範囲（extent）			
	UK (United Kingdom)			
	GB (Great Britain)			N
E	S	W		
1988 年教育改革法 ⁴⁰	○		○	
1992 年継続・高等教育法 ⁴¹	○		○	
1992 年継続・高等教育（スコットランド）法 ⁴²		○		
2004 年高等教育法 ⁴³	○		○	
2004 年高等教育（スコットランド，施行第 1）法 ⁴⁴		○		
2005 年高等教育（北アイルランド）法 ⁴⁵				○
2017 年高等教育・研究法（HERA） ⁴⁶	○			

(3) 関係機関

図表-2-6 大学教職員の労働契約及び労務管理に関係する機関

関係機関		役割等
大学の代表機関	UCEA	大学連合会の全国機関
	[†] New JNCHES	大学教職員の労働組合と合同で団体交渉を行う機関
	Univeristies UK	大学連合会，UK の 140 大学の総長又は学長により構成
	Univeristies Scotland	大学連合会，スコットランドの 19 大学の総長又は学長により構成
	CUC	大学の監督機関（Court）の長により構成
大学教職	UCU	加入対象：大学教員・研究者，同補助要員

³⁹ ゼロ時間契約は、例えば通訳業務のように業務がある時だけ雇用主に呼ばれて就労する労働契約をいい、当該就労者が就職活動することや他者のために業務を行うことを妨げない。ゼロ時間契約であっても法定休暇の取得、雇用主による労働安全衛生上の責任、最低賃金保証の対象となる。

Contract types and employer responsibilities, Zero-hours contracts
www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts

⁴⁰ Education Reform Act 1988 www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/40

⁴¹ Further and Higher Education Act 1992 www.legislation.gov.uk/id/ukpga/1992/13

⁴² Further and Higher Education (Scotland) Act 1992 www.legislation.gov.uk/id/ukpga/1992/37

⁴³ Higher Education Act 2004 www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/8

⁴⁴ The Higher Education Act 2004 (Commencement No. 1) (Scotland) Order 2005

www.legislation.gov.uk/ssi/2005/33

⁴⁵ The Higher Education (Northern Ireland) Order 2005 www.legislation.gov.uk/nisi/2005/1116

⁴⁶ Higher Education and Research Act 2017 (HERA) www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/29

関係機関	役割等	
員を加入対象とする労働組合全国連合会	Anti-casualisation committee	非定型契約撲滅委員会
	UNISON	加入対象：大学職員（教務，財務，IT，警備等）
	Unite the Union	加入対象：大学職員（技術，実験，営繕，食堂等）
	GMB	加入対象：大学教職員
	UKRSA	加入対象：大学研究者
	EIS-ULA	加入対象：スコットランドの大学教員

(4) 大学

大学は、「2017年高等教育研究法」第25条第4項及び第83条の規定により、高等教育提供機関（HE Provider/ Higher education provider）と総称される。

高等教育提供機関は、統計上、HEI（Higher Education Institution；公的支援を受ける高等教育機関）、AP（Alternative provider；公的支援を受けない、又は、継続教育機関でない公的機関）、FEC（Further Education College；継続教育カレッジ）の三種類に分類される。

図表-2-7 高等教育提供機関の機関数（校）2019年12月1日

	合計	合計		
		HEI	AP	FEC
UK	271	165	103	3
イングランド	236	134	102	0
スコットランド	19	18	1	0
ウェールズ	12	9	0	3
北アイルランド	4	4	0	0

（HESA ウェブサイトを基に整理）⁴⁷

なお、現在の英国では我が国のように設置形態による大学分類は用いられていないが、これは「1992年継続・高等教育法」の施行による。その経緯は以下の通りである。保守党サッチャー政権は1988年の地方政府法、及び教育改革法によりHEIの設置・管理権限を地方教育当局（LEA）から高等教育法人（Higher Education Corporations）に移行した。しかしこれら高等教育法人は学位授与権を有していなかったため、その後メジャー政権が「1992年継続・高等教育法」により学位授与権の法的根拠を統一し、同時にHEFCE（イングランド高等教育財政審議会）がHEIの資本的投資の一部に対して国の補助金を交付する仕組みが始まった⁴⁸。その後「2017年高等教育・研究法（HERA）」の施行により、HEFCEの補助金交付機能は新設されたOfS（Office for Students）に引き継がれた。

「1992年継続・高等教育法」が施行される以前において、英国（イングランド）の大学の設置形態は、設置根拠別に4種類があった⁴⁹。

⁴⁷ HESA, Higher education providers www.hesa.ac.uk/support/providers

⁴⁸ Education in England www.educationengland.org.uk/history/chapter08.html

⁴⁹ 下記の先行研究を参考に作成替したもの。

秦由美子（2010）「英国における高等教育制度と大学の設置形態」独立行政法人国立大学財務・経営センター大学の設置形態に関する研究 第6章 www.zam.go.jp/n00/n000i007.htm

山崎智子（2009）「イングランドにおける大学設置認可-University of Sheffield への勅許状交付(1905年)に注目して」東京大学大学院教育研究科紀要 49, pp.405-411

図表-2-8 イングランドの大学の設置形態

設置形態	設置根拠	該当する大学
1571年法による法人 (incorporated by statute)	1571年オックスフォード・ケンブリッジ法 (Oxford and Cambridge Act 1571)	オックスフォード大学、ケンブリッジ大学の2校
有限責任保証会社 (a company limited by guarantee)	会社法 (Companies Act)	ロンドンスクールオブエコノミクス、ウエストミンスター大学など一部の大学
勅許大学 (a university operated / incorporated under Royal Charter)	国王勅許状 (Royal charter)	1992年以前に設置された大多数の大学
高等教育法人 (Higher Education Corporations)	1988年教育改革法 1992年継続・高等教育法	「1992年継続・高等教育法」以前には大学の名称の使用が正式に許可されていなかった大学、カレッジ、継続教育カレッジ

これらのうち勅許大学は、国王勅許状により学位授与権が「1992年継続・高等教育法」の施行以前に付与された大学である。勅許大学は、「大学としてふさわしい」ことが国王勅許状の交付をもって認められ、学位授与の資格を得た大学である。しかし国王勅許状が必ずしも大学の設置根拠とは限らない。例えば1571年法による法人の場合、オックスフォード大学は1231年に、ケンブリッジ大学は1248年に国王勅許状が交付されている。また、会社法を設置根拠とする1885年設立のロンドンスクールオブエコノミクス(LSE)は1970年に国王勅許状を交付されたが、国王勅許状には学位授与権を与える旨は記載されておらず、枢密院から学位授与権を与えられたのは2007年のことである。

また、英国には少なくとも国立大学という概念は存在しないが、公立大学(public university)と私立大学(private university)という、一般的な分類概念がある。公立大学は政府からの補助金を受けている大学を意味する。一方私立大学は補助金を受けず財政の完全自立を果たすことを自ら規定している大学を意味するため、独立大学(independent university)とも呼ばれる⁵⁰。

英国における私立大学は、1973年設立のバッキンガム大学(University of Buckingham)、1976年設立のBBP大学(BBP University)、2013年設立のリージェンツ大学(Regent's University London)の3校のみであり。これら3校以外の大学は公立大学を自称するか、一般的にそう呼ばれているかのいずれかである⁵¹。

本章では、一次資料に高等教育提供機関(higher education provider)又は短縮形のproviderとあった場合は、特に区別が必要な場合を除き、大学と表記する。

⁵⁰ The Independent, Private universities: An independent advantage, 2012.8.16
www.independent.co.uk/student/into-university/clearing/private-universities-an-independent-advantage-8052821.html

⁵¹私立大学3校のうちバッキンガム大学だけが1983年に国王勅許状を得ている。

The University of Buckingham, History of the University www.buckingham.ac.uk/about/history

第2章 英国

(5) 大学教員・研究者

HESA (Higher Education Statistics Agency; 高等教育統計機構) の2018年末データによる大学教員・研究者数の統計は、高等教育提供機関 (HE Provider/ Higher education provider) における学術スタッフ (Academic Staff) 数合計 217,065 人として示され、大学の学術スタッフ数には技術職や事務職が一部含まれている。

図表-2-9 学術スタッフ (Academic Staff) 数, 国別 (人) 2018年12月1日

	任期なし (Open-ended/ Permanent)	任期付 (Fixed term)	合計
UK	144,315	72,750	217,065
イングランド	118,625	61,270	179,895
スコットランド	15,855	7,725	23,580
ウェールズ	7,795	2,470	10,265
北アイルランド	2,040	1,290	3,325

(HESA 統計データを基に整理) ⁵²

図表-2-10 学術スタッフ数, 給与支払形態別 (人) 2018年12月1日

	合計		定期給 (Salaried)		時間給 (Hourly paid)		その他 (Other)	
		ゼロ時間契約		ゼロ時間契約		ゼロ時間契約		ゼロ時間契約
合計	217,065	2,225	187,710	126	29,150	2,080	205	20
フルタイム (Full-time)	143,510	70	142,320	10	1,150	60	40	5
パートタイム (Part-time)	73,555	2,155	45,390	115	28,000	2,025	165	15

(HESA 統計データを基に分析・整理) ⁵³

図表-2-11 学術スタッフ数, 契約内容別 (人) 2018年12月1日

			人数	構成比
全体			217,165	100.0%
契約の 種別	フルタイム		143,510	66.1% (100.0%)
	契約形態	任期なし/ 終身 (Open-ended/ permanent)	107,210	(74.7%)
		任期付 (Fixed-term contract)	36,305	(25.3%)
	職階	SOC 1 幹部職	435	(0.3%)
		SOC 2 専門職	142,005	(99.0%)
		SOC 3 補助職・技術職	1,065	(0.7%)
		SOC 4-9 事務職	0	(0.0%)
	職位	教授 (Professor)	16,840	(7.8%)
		教授以外の職名 (Non-Professor)	126,670	(58.3%)
	パートタイム		73,555	33.9% (100.0%)
	契約形態	任期なし/ 終身 (Open-ended/ permanent)	37,110	(50.4%)
		任期付 (Fixed-term contract)	36,445	(49.6%)
	職階	SOC 1 幹部職	100	(0.1%)
		SOC 2 専門職	73,060	(99.3%)
		SOC 3 補助職・技術職	395	(0.5%)
		SOC 4-9 事務職	5	(0.0%)
職名	教授 (Professor)	4,680	(2.2%)	
	教授以外の職名 (Non-Professor)	68,875	(31.7%)	

⁵² HESA, HE academic staff by HE provider and employment conditions, Academic years 2014/15 to 2018/19
www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/employment-conditions

⁵³ HESA, Figure 4 - All staff (excluding atypical) by academic contract marker, mode of employment and hourly paid marker, Academic year 2018/19
www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/releases

		人数	構成比
契約上の 給与	3万£未満	15,410	7.1%
	3~5万£	123,210	56.8%
	5万£以上	78,445	36.1%
	フルタイム	143,510	66.1% (100.0%)
	3万£未満	4,430	(3.1%)
	3~5万£	76,995	(53.6%)
	5万£以上	62,090	(43.3%)
	パートタイム	73,555	33.9% (100.0%)
	3万£未満	10,985	(14.9%)
	3~5万£	46,215	(62.8%)
5万£以上	16,355	(22.2%)	
契約者の 国籍	UK 国籍	147,970	68.6%
	外国籍	67,650	31.4%
	EU	38,080	17.7%
	EU 以外	29,565	13.7%
契約 職務級 ⁵⁴	HOI (Head of Institution) 学長/総長	125	0.1%
	2 (UCEA level 2) : 副学長/副総長, 最高執行責任者, 学生監, 大学執行役 Senior management (Deputy/ pro vice-chancellor, Chief operating officer, registrar, university secretary)	450	0.2%
	3A (UCEA level 3A) : 学部長 Head/director of major academic area	665	0.3%
	3B (UCEA level 3B) : 大学の運営(財務, 教務, 人事等)担当理事 Director of major function/ group of functions eg finance, corporate services, HR	35	0.0%
	3/4A1 (UCEA level 3/4A1) : 学科・センター長(組織規模 大) Head of school/ division/ department/ centre size 1	805	0.4%
	3/4A2 (UCEA level 3/4A2) : 学科・センター長(組織規模 中) Head of school/ division/ department/ centre size 2	745	0.3%
	3/4A3 (UCEA level 3/4A3) : 学科・センター長(組織規模 小) Head of school/ division/ department/ centre size 3	1,090	0.5%
	4A (UCEA level 4A) : 学科の下の組織の長 Head of a sub-set of academic area/directors of small centres	2,210	1.0%
	4B (UCEA level 4B) : 教授職よりも上, 学科の下の組織の長よりも下と設定された役職 Senior function head	55	0.0%
	5A (UCEA level 5A) : 教授職 Professor	21,520	9.9%
	5B (UCEA level 5B) : 教授職よりも下, 研究管理者等よりも上と設定された役職 Function head	70	0.0%
	LI (XpertHR level I) : 研究管理者, 首席講師, 准教授, 主任研究員 Non-Academic section manager, Senior/ principal lecturer, Reader, Principal Research fellow	30,715	14.2%
	LJ (XpertHR level J) : チームリーダー(専門職, 技術職, 運営職), 専任講師, 上級講師, 上級研究員 Team Leader (Professional, Technical, Administrative), Lecturer, Senior Lecturer, Senior Research Fellow	55,870	25.7%
	LK (XpertHR level K) : 上級専門職(技術職), 専任講師, 研究員, 研究職(上級研究助 手), TF Senior Professional (Technical), Lecturer, Research fellow, Researcher (senior research assistant), Teaching fellow	72,290	33.3%
	LL (XpertHR level L) : 上級運営職(専門職/技術職), TA, RA Senior Administrative staff (Professional/technical), Research assistant, Teaching assistant	26,475	12.2%
	LM (XpertHR level M) : 専門補助職/運営職 Assistant professional staff, Administrative staff	3,560	1.6%
LN (XpertHR level N) : 運営職, 事務職, 技術者/職人, オペレーター Junior Administrative Staff, Clerical Staff, Technician/Craftsmen, Operative	370	0.2%	

⁵⁴ 統計上の契約職務級(contract level)は、研究管理者、首席講師、リーダー、主任研究員等よりも上のスタッフ(Senior staff)であれば大学連合会の中央機関であるUCEA(Universities and Colleges Employers Association)が設定した職務級で示され、研究管理者、首席講師、リーダー、主任研究員等以下のスタッフであれば人材コンサル大手のXpertHRが設定した職務級で示されている。

		人数	構成比
契約 領域 (重複 あり)	LO (XpertHR level O) : 通常業務補助職 Routine task provider	10	0.0%
	LP (XpertHR level P) : 単純業務補助職 Simple task provider	0	0.0%
	SET (理学・工学・医学系)	121,910	(100.0%)
	AGRI (Agriculture, forestry & food science ; 農学, 森林学, 食品科学)	1,425	(1.2%)
	ANAT (Anatomy & physiology ; 解剖学, 生理学)	1,720	(1.4%)
	ARCH (Archaeology ; 考古学)	795	(0.7%)
	ARCT (Architecture, built environment & planning ; 建築・建築環境・計画学)	4,535	(3.7%)
	BIOS (Biosciences ; 生物科学)	14,550	(12.0%)
	CHEE (Chemical engineering ; 化学工学)	1,325	(1.1%)
	CHEM (Chemistry ; 化学)	4,395	(3.6%)
	CENG (Civil engineering ; 土木工学)	2,190	(1.8%)
	DENT (Clinical dentistry ; 臨床歯科学)	1,535	(1.3%)
	MEDI (Clinical medicine ; 臨床医学)	25,745	(21.2%)
	EART (Earth, marine & environmental sciences ; 地球・海洋・環境科学)	3,755	(3.1%)
	ELEC (Electrical, electronic & computer engineering ; 電気・電子・コンピューター工学)	4,710	(3.9%)
	GENG (General engineering ; 総合工学)	4,185	(3.5%)
	GEOG (Geography & environmental studies ; 地理学, 環境学)	2,620	(2.2%)
	ITCS (IT, systems sciences & computer software engineering ; IT・システム・ソフトウェア工学)	7,975	(6.6%)
	MATH (Mathematics ; 数学)	4,985	(4.1%)
	MECH (Mechanical, aero & production engineering ; 機械・航空・生産工学)	5,230	(4.3%)
	MENG (Mineral, metallurgy & materials engineering ; 鉱物・冶金・材料工学)	1,245	(1.0%)
	NURS (Nursing & allied health professions ; 看護学, 医療技術学)	11,100	(9.2%)
	PHAR (Pharmacy & pharmacology ; 薬学, 薬理学)	2,400	(2.0%)
	PHYS (Physics ; 物理学)	5,550	(4.6%)
	PSYC (Psychology & behavioural sciences ; 心理学, 行動科学)	7,790	(6.4%)
	VETS (Veterinary science ; 獣医学)	1,435	(1.2%)
	Non-SET (人文・社会科学系)	95,880	(100.0%)
	ANTH (Anthropology & development studies ; 人類学, 開発学)	1,010	(1.1%)
	AREA (Area studies ; 地域研究学)	430	(0.5%)
	ARTD (Art & design ; 芸術, デザイン学)	9,625	(10.0%)
	BUSI (Business & management studies ; 経営学)	16,510	(17.2%)
	HOSP (Catering & hospitality management ; 料飲・接遇学)	600	(0.6%)
	CLAS (Classics ; 人文学)	675	(0.7%)
	CEDU (Continuing education ; 継続教育学)	850	(0.9%)
	ECON (Economics & econometrics ; 経済学, 計量経済学)	2,835	(3.0%)
	EDUC (Education ; 教育学)	9,290	(9.7%)
	ENGL (English language & literature ; 英語・英文学)	5,110	(5.3%)
	HLTH (Health & community studies ; 保健・地域医療学)	2,515	(2.6%)
	HIST (History ; 歴史学)	3,715	(3.9%)
	LAW (Law ; 法学)	6,140	(6.4%)
MDIA (Media studies ; 社会情報学)	4,900	(5.1%)	
LANG (Modern languages ; 現代言語学)	5,610	(5.9%)	
PERF (Music, dance, drama & performing arts ; 音楽, 舞踏学, 演劇・舞台芸術学)	8,210	(8.6%)	
PHIL (Philosophy ; 哲学)	1,170	(1.2%)	
POLI (Politics & international studies ; 政治学, 国際政治学)	3,740	(3.9%)	
SPOL (Social work & social policy ; 社会福祉学, 社会福祉政策学)	2,920	(3.0%)	
SOCI (Sociology ; 社会学)	3,490	(3.6%)	
SPOR (Sports science & leisure studies ; スポーツ科学, レジャー学)	3,060	(3.2%)	
THEO (Theology & religious studies ; 神学, 宗教学)	720	(0.8%)	
ACAD (Total academic services ; 学術サービス)	1,260	(1.3%)	
ADMI (Central administration & services ; 運営サービス)	1,155	(1.2%)	
PREM (Premises ; キャンパスサービス)	10	(0.0%)	
RESI (Residences & catering ; 宿舎・料飲サービス)	30	(0.0%)	
FACI (Staff & student facilities ; 施設サービス)	285	(0.3%)	

(Advance HE 統計データを基に整理) ⁵⁵

⁵⁵ AdvanceHE, Equality in higher education: Statistical Report 2020 - Staff Data Tables

<https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/equality-higher-education-statistical-report-2020-data-tables>

(6) 大学教員・研究者の労働契約

学術スタッフ (Academic Staff) ⁵⁶が大学と締結する雇用契約は、一般に学術契約 (academic contract) と呼ばれる。学術契約の締結の際に交わされる雇用条件明細書に記載される雇用契約上の規約及び条件 (terms and conditions) は、各大学が個別に設定している。

大学教員約 12 万人を組合員とする大学教職員労働組合最大の UCU (University and College Union) は雇用条件明細書に記載すべき事項を公表しているが、その内容は「1996 年雇用権利法」第 1～7B 条に沿ったものである^{57 58}。

学術スタッフの雇用契約上の種類は、「1992 年継続・高等教育法」によって大学の名称を用いることが認められた大多数の大学 (post-1992 university / new univeristy) では概ね一種類であるが、1992 年以前から大学とされていた一部の大学 (pre-1992 univeristy) では、伝統的に複数を運用している場合がある⁵⁹。例えば 13 世紀に設立されたケンブリッジ大学では Academic Staff 以外にも Academic-Related Staff, Assistant Staff, Contract Research Staff, Visitors のカテゴリを設けているため、それぞれに雇用条件明細書の記載要件が設定されている⁶⁰。

雇用契約は一般に、勤務時間が週 35 時間のフルタイム契約又は週 35 時間未満のパートタイム契約か、さらに契約期間が任期なし (open-ended) 又は任期付 (fixed-term) かに分けられるが、これらはすべて正規雇用とされ、任期なし契約であっても給与が時間単位で支払われる契約とされていることもある⁶¹。またこれらの他にゼロ時間契約 (zero-hours contract) と呼ばれる、雇用契約上に労働時間を特定しない契約形態もある。任期付契約やゼロ時間契約など雇用が安定しない非定型契約 (atypical contract / casual contract) は授業を受け持つ教員・研究者数全体の半数以上におよぶとされている⁶²。このことが低い身分の教員を経済的な困窮に至らしめるリスクは、2020 年からのコロナ禍によって一層大きくなっている⁶³。かかる状況下において UCU は教員らのために契約ガイドブックを発行して不利な契約条件に対抗できるようにし、また非定型契約の横行に反対する署名活動を行うなどしている⁶⁴。

学術スタッフの労働組合には UCU の他に UNISON, UNITE 等があり、学術スタッフ全体の過半数がいずれかの組合に加入している。どの組合を団体交渉の相手方として労働協約を締結するかは大学が決定する。上級学術スタッフとされる教授職の労働契約上の取り決めは通常個別に決定されるが、大学と組合が締結した労働協約に包括的に決めていいる大学もある。労働協約は、例えば UCL (ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン) はいずれの組合とも締結していないが、エ

⁵⁶ 学術スタッフの定義は大学により異なる。

⁵⁷ UCU, Written statement of terms and conditions www.ucu.org.uk/writtenterms

⁵⁸ UCU, Post-92 contract of employment

www.ucu.org.uk/article/1972/Post-92-contract-of-employment

⁵⁹ Eurydice, Conditions of Service for Academic Staff Working in Higher Education, United Kingdom-England https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-84_en

⁶⁰ University of Cambridge, Post Category www.ch.cam.ac.uk/human-resources/post-category

⁶¹ HESA, Definitions: Staff, Hourly paid www.hesa.ac.uk/support/definitions/staff

⁶² UCU, Ending zero-hours contracts in further and higher education

www.ucu.org.uk/media/6886/Ending-zero-hours-contracts-in-further-and-higher-education-a-UCU-bargaining-campaigning-pack-Nov-14/pdf/ucu_zerohourscontracts_bargainingpack_nov14.pdf

⁶³ Covid-19 shows up UK universities' shameful employment practices, the Guardian, 28 April 2020 www.theguardian.com/education/2020/apr/28/covid-19-shows-up-uk-universities-shameful-employment-practices

⁶⁴ UCU, Stamp out casual contracts www.ucu.org.uk/stampout

ディンバラ大学は複数の組合と締結している。

(7) 大学における労務管理

英国の大学における労務管理は、一般に大学の人事（HR: human resources）関係部署において学則に従って行われている。

大学教員の職務を授業のみ、授業及び研究、研究のみとするかは、雇用契約上の職務に定められる。これらの構成比は以下の通りである。

図表-2-12 大学教員・研究者数、契約内容別（人）2018年12月1日

		合計		フルタイム		パートタイム	
			構成比		構成比		構成比
職務	授業のみ	66,355	30.6%	19,925	13.9%	46,430	63.1%
	授業及び研究	98,600	45.4%	80,880	56.4%	17,720	24.1%
	研究のみ	50,855	23.4%	41,775	29.1%	9,085	12.4%
	授業でも研究でもない	1,255	0.6%	930	0.6%	320	0.4%
職位	教授職（Professor）	21,520	9.9%	16,840	11.7%	4,680	6.4%
	教授職以外の任期なし契約の上級教員	6,185	2.8%	5,605	3.9%	580	0.8%
	その他教員	189,360	87.2%	121,065	84.4%	68,295	92.8%
契約上の期間の定め	任期なし（Open-ended/ permanent）	144,315	66.5%	107,210	74.7%	37,110	50.5%
	任期付（Fixed-term contract）	72,750	33.5%	36,305	25.3%	36,445	49.5%
教員合計		217,065	100.0%	143,510	100.0%	73,555	100.0%

(HESA 統計データを基に分析・整理) ⁶⁵

教授職の雇用契約は一般的に個別交渉により定められるが、「1992年継続・高等教育法」によって大学の名称を用いることが認められた大多数の大学（post-1992 university / new univeristy）において授業及び研究を職務とする教授職以外の任期なし契約の上級教員、すなわち准教授職や専任講師の労働条件は、UCUの全国労働協約（National contract）に規定されている。全国労働協約は、労働時間の上限を週平均18時間、正規の授業（formal scheduled teaching）にかかる労働時間の上限を学年度当たり550時間、学年度当りに授業を受け持つ週の上限を38週間としている。正規の授業の定義は各大学が個別に定める⁶⁶。また専任講師が義務的に受け持つ授業時間の目安は週平均14～18時間とされている⁶⁷。

UCUによる、授業及び研究を職務とする教授以外の任期なし契約の上級教員の雇用契約のひな形とされる書面には、「研究活動及び学術活動（Research and Scholarly Activity）」が第8項に設けられている。研究活動は学術論文の発表に帰結する活動であり、学術活動は出版物の主著又は共著、学術専門誌等への寄稿、学会での発表等の活動を意味するが、第8項には、研究活動及び学術活動は年間を通じて教員の自己管理の下に行われるものであるところ、通常は学年度当たり38週間以内とされている授業の週以外の日、すなわち教員の休日に行われるものとする、とされている⁶⁸。ただしこれはあくまでひな形であって、実際は雇用契約条件が個別に協議されて所定労働時間内の研究時間の確保が図られているようである。

研究のみを職務とする研究者（researcher）の全国労働協約はないが、UCUは組合員である研

⁶⁵ HESA, Figure 3 - Academic staff (excluding atypical) by employment conditions Academic years 2014/15 to 2018/19 www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/releases

⁶⁶ UCU, National contract overview www.ucu.org.uk/article/1970/Post-92-national-contract

⁶⁷ UCU, Post-92 staff handbook agreed national text www.ucu.org.uk/1973

⁶⁸ UCU, Post-92 contract of employment www.ucu.org.uk/article/1972/Post-92-contract-of-employment

研究者のために大学と個別に労働条件を交渉し⁶⁹、例えば UCL (ユニバーシティカレッジロンドン) とは研究者の労働条件について包括的な合意を取り付けている⁷⁰。また UCU は 2008 年に研究者が雇用契約の交渉において有利に進めるためのサバイバルガイド (survival guide) を公表しているところ、2021 年に改定された最新版には、研究者がやりたい仕事をする時間 (time for your own work) を確保するために大学や上司と交渉する際のアドバイスが掲載されている⁷¹。

大学教員・研究者の労働時間管理の方針は各大学が定め、雇用形態によっても異なるが、端的に言えば、賃金が時間給で支払われる非定型的な雇用契約でない限りは Time Sheet による管理は不要とされている。

なお、UK リサーチカウンシルによる研究費補助金や欧州委員会のホライズン 2020 (EC H2020) 等の EU 助成金による研究プロジェクトに参加する大学教員・研究者は、交付機関別に異なる様式の Timesheet に正確に記入して大学の管理担当に提出する必要がある⁷²。

(8) 取組事例

① UCL (University College London)

UCL では雇用する教員・研究者の契約上のスタッフ名には学術 (Academic)、研究 (Research)、教育 (Teaching) があり、学術スタッフは授業と研究の両方を、研究スタッフは研究のみを、教育スタッフは授業のみを職務とする。2019 年 10 月 1 日時点の教員・研究者の総数 8,490 人のうち教育スタッフは 1,745 人である⁷³。

学術スタッフの所定勤務時間は週 36.5 時間とされ、勤務時間中の任務及び授業・研究の内容並びにこれらの時間の配分は雇用条件明細書の記載事項ではなく、学科長 (Head of the Department) が教員・研究者との個別の合意に基づいて雇用契約書上に決定する⁷⁴ ⁷⁵。

時間外労働を行った場合にはイントラネット上のフォームを入力して報告するが、始業及び終業が通常のシフト通りであれば特に報告は行われず。時間外労働分は通常の勤務時間から減算すなわち早退か代休にて対応するか、あるいは、平日であれば 1.5 倍、休日であれば 2 倍の時間給が手当として支払われる⁷⁶。

フレックスタイム制 (Flexible working) に関する方針は 2019 年 2 月に策定されている。フレックスタイムの適用を申請して認められたスタッフは、午前 8 時から午後 6 時までの間に出勤及び退勤を行い、午前 10 時から午後 4 時までがコアタイムとされるが、始業時間、昼食休憩時間、終業時間について自ら記録し、週に一回上司又は管理者が当該記録の承認を行うこととされている⁷⁷。

⁶⁹ UCU, leaflet – University researchers know your rights!

www.ucu.org.uk/media/5115/Leaflet-to-recruit-researchers/pdf/Researchers_rec_flyer.pdf

⁷⁰ UCL, Research Staff Rights www.ucl.ac.uk/ucu/know-your-rights/research-staff-rights

⁷¹ UCU (2021) The researchers' survival guide, p.23 www.ucu.org.uk/researchersurvival

⁷² University of Cambridge > Research Operations Office.> Timesheets

www.research-operations.admin.cam.ac.uk/managing-research-projects/timesheets

⁷³ UCL 2020, p.24 www.ucl.ac.uk/2034/ucl-2020

⁷⁴ UCL, Conditions of Service for Academic Staff

www.ucl.ac.uk/human-resources/conditions-service-academic-staff

⁷⁵ UCL, Workload Allocation Framework for Academic Staff

www.ucl.ac.uk/human-resources/workload-allocation-framework-academic-staff

⁷⁶ UCL, Overtime www.ucl.ac.uk/human-resources/overtime

⁷⁷ UCL, Work-Life Balance > Appendix1, 2

② エディンバラ大学 (The University of Edinburgh)

エディンバラ大学では教員・研究者の所定勤務時間は週 35 時間とされ、勤務時間中の任務は雇用条件明細書の記載事項ではなく採用時の合意で決められ、大学が業務上の都合で職務内容を変更する権利が契約上留保されている⁷⁸。

授業と研究に係る時間の配分は学部長 (Head of School) の決定事項であるが、決定に至るまでの手続は学部によって異なる。例えば地球科学学部 (School of Geoscience) は、研究時間の適切な確保のために毎セメスターにわたって複数回会議を実施し、次セメスターにおける授業の割当てに支障が出ないように調整が図られる⁷⁹。

時間外労働を行った場合にはイントラネット上のフォームに入力して申告するが、始業及び終業が通常のシフト通りであれば特に報告は行われない。

フレックスタイム制に関する方針は 2019 年 6 月に策定されている。フレックスタイムの適用を申請する職員は、雇用条件明細書上の週当たり労働時間を週の各曜日当たり何時間配分したいか、そうすることで自身のみならず同僚や業務にどのような好影響をもたらすかを申請書類に記入し管理者の承認を得る必要がある。フレックスタイムが認められた職員の時間管理はイントラネット上で行われる⁸⁰。

③ ブリストル大学 (University of Bristol)

ブリストル大学では教員・研究者を学術スタッフ (Academic Staff) といい、学術スタッフの職務級 (Grade) には Grade I から Grade M までの 5 段階が設けられているところ、学則においてポストクの TA 又は RA である Grade I のみ週当たり所定勤務時間を 35 時間と原則的に定めて労働時間管理の対象としている⁸¹。いっぽう Grade J 以上、すなわち講師 (Lecturer) 又は上級研究助手 (Senior Research Associate) 以上の学術スタッフは労働時間管理や時間外労働の割増賃金支払の対象とされない。ブリストル大学はその理由を、彼らを「専門家として遇し」、彼らが「自律的かつ柔軟に業務を遂行することを期待している」ためとしている⁸²。

図表-2-13 ブリストル大学における学術スタッフの職位・職務別の労働時間管理

Grade (職務級)	学術スタッフ (Academic Staff)		労働時間管理
	授業が主	研究活動が主	
M	教授	教授	対象外
L	専任講師/ 准教授	上級研究員/ 准教授	
K	講師	主任研究員	
J	講師	上級研究助手	
I	TA	RA	対象

(大学ウェブサイトの情報を基に整理) ⁸³

www.ucl.ac.uk/human-resources/policies/2021/mar/work-life-balance

⁷⁸ The University of Edinburgh. Summary of Conditions of Employment, Grades UE01 to UE05
www.ed.ac.uk/human-resources/policies-guidance/conditions-service

⁷⁹ University of Edinburgh, School of Geosciences, Teaching Allocation Process

www.ed.ac.uk/geosciences/teaching-organisation/staff/teaching-allocation/ta-process

⁸⁰ University of Edinburgh, Work-life balance

www.ed.ac.uk/ppls/about/equality-and-diversity/work-life-balance

⁸¹ University of Bristol, Particular terms and conditions of employment for staff on grades A-I (inclusive and equivalent) www.bristol.ac.uk/hr/terms/atoistaff.html

⁸² University of Bristol, Particular terms and conditions of employment for staff on grades J and above (and equivalent) www.bristol.ac.uk/hr/terms/jandabovestaff.html

⁸³ University of Bristol, Academic staff Role Profiles

Grade J以上の学術スタッフの業務の割当ては、大学と労働組合が2019年8月に定めた方針⁸⁴を踏まえて学部長ら（Heads of School）が当該学部固有の方針を定めており、これらの方針に基づいて学部長と当該学術スタッフの間で協議が行われ、両者の合意によって決定される。

（9）関連情報

① 労働時間に関するアンケート調査

英国の非営利団体ウェルカム・トラスト（Wellcome Trust）が2019年に英国の研究者約4,267人（84%が大学教員・研究者、12%が企業の研究者、2%が医療機関の研究者）を対象に実施したアンケート調査の結果が2020年1月に公表されている⁸⁵。

これによれば、フルタイム研究者（有効回答者数2,751人）の週平均労働時間は、21～40時間が31%、41～50時間が37%、51～60時間が20%、60時間以上が11%であった。

② 上司に対する満足度調査

ブライトン大学応用社会科学部のMark Erickson教授らが2019年に英国の78大学の教員・研究者合計5,888人を対象に実施した上司に対する満足度調査（SMS: Senior Management Survey）の結果が2020年1月の論文にまとめられている⁸⁶。

調査票には、Yes/Noで回答する30の質問が次のように設定されていた。

1. 私の上司は私が学生のために最善を尽くせるよう支援してくれている。
2. 私の上司が私の労働時間を計算する方法は私が学生を指導する時間を確保するのに適切である。
3. 私の大学は私が学生のニーズに合わせて指導する時間を十分に与えてくれている。
4. 私の上司は私が学生を指導する方法を支持してくれている。
5. 私は授業の準備のための時間を十分に確保できていない。
6. 私の時間割では学生に十分な指導の準備を行うための時間が確保できている。
7. 私の上司は私が学生を指導できるよう支援してくれている。
8. NSS（National Student Survey; 全国学生満足度調査）のスコアリング結果が教員の実績向上のために用いられている。
9. 私の上司は私が重要と信じた研究課題に取り組むことを許してくれている。
10. 私の上司はREF（Research Excellence Framework; 研究評価制度）による評価結果と学生指導の在り方に対して重大な関心を持っている。
11. 私の学部の収入に貢献しなければならないという自らのプレッシャーが学生に負の影響を与えている。
12. 私の大学は私が地域社会を支援する活動を行えるようにしてくれている。
13. 私の大学ではゼロ時間契約のスタッフを雇用している。
14. 私の上司は勤勉である。
15. 私の上司は給与に見合った仕事をしている。
16. 私の上司は過去5年間に大学の資産又は土地を売却した。
17. 私の上司が短期間にスタッフを削減した結果、大学が教員不足となったことがある。
18. 私の知る限り、私の上司は学費の値下げに反対である。
19. REF（研究評価制度）等のベンチマーク目標を達成しなければならないというプレッシャーが私の満足度（wellbeing）に負の影響を与えている。
20. 私の上司は私が仕事に満足するよう手助けしてくれている。

www.bristol.ac.uk/hr/grading/academic/role-profiles/

⁸⁴ University of Bristol, Academic Workload Allocation Principles

www.bristol.ac.uk/hr/policies/working-time-regulations-and-workload-agreement/#d.en.346576

⁸⁵ Wellcome Trust (2020) What researchers think about the culture they work in, Figure 16

<https://wellcome.org/reports/what-researchers-think-about-research-culture>

⁸⁶ Mark Erickson, et al. (2020) The UK Higher Education Senior Management Survey: a stactivist response to managerialist governance, Studies in Higher Education, January 2020

<https://research.brighton.ac.uk/en/publications/the-uk-higher-education-senior-management-survey-a-stactivist-r>

21. 私の仕事環境は恵まれている (supportive)。
22. 私の仕事環境は安全でない。
23. 私の仕事環境は私の満足度に負の影響を与えている。
24. 私は私の上司から尊敬され評価されていると感じる。
25. 私が学術的な任務を達成するためには日常的に夜間や休日にも仕事をしなければならない。
26. 私の上司は全職員を平等に支援している。
27. 私の上司は効果的に仕事を割り振り (communicate changes) している。
28. 評価プロセスに透明性がある。
29. 私は必要に応じて特別な器具や設備を利用することが許されている。
30. 私は私の大学の経営手法に満足している。

同調査は最終的に 78 校の総合的な満足度をランク付けする目的で実施され、総合的な満足度 1 位はオックスフォード大学 (36.6%) で、2 位がアングリア・ラスキン大学 (35.0%)、3 位がダラム大学 (31.0%) と続いた。なお 30 個の質問に対する個別の分析結果は公表されていない。

また同調査では、既定の質問に対する回答の他に約 2,400 人から自由意見が集められた。これによれば、回答者の 78% が「競争が激しいために労働環境が教員らに対して不親切かつ攻撃的になっている」、37% が「上司に対して恐れることなく意見できる」、57% が「うつ状態や不安に対する専門的な支援があれば望ましい」と回答した。

3. 参考文献

【日本語文献】

- 文部科学省（2018）諸外国の大学のガバナンス例，国立大学の一人複数大学制度等に関する調査検討会議（第3回）配付資料
- 寺倉憲一（2014）大学のガバナンス改革をめぐる国際的動向—主要国の状況と我が国への示唆—，レファレンス No.766, pp.73-101
- 秦由美子（2013）イギリスにおける新たな大学分類，広島大学高等教育研究開発センター 大学論集 44 号, pp.19-34
- 富田裕子（2013）英国の大学教育の現状と課題，成城大学共通教育論集 5, pp.51-74
- ルース デュークス（2013）イギリスにおける企業レベル従業員代表制度，日本労働研究雑誌 2013 年 1 月号（No.630） pp.42-56
- 加藤かおり（2011）イギリスにおける大学教授職の資格制度，諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査 第8章
- 山崎智子（2009）「イングランドにおける大学設置認可-University of Sheffield への勅許状交付(1905 年)に注目して」東京大学大学院教育研究科紀要 49, pp.405-411
- 厚生労働省（2005）諸外国の労働時間制度の概要，諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外，第2回 今後の労働時間制度に関する研究会資料，平成 17 年 5 月 20 日
- JILPT（2005）諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究，労働政策研究報告書 No.36
- JILPT（2005）諸外国の労働契約法制に関する調査研究
- 文部科学省（2003）欧米諸国における大学教員の職について，大学の教員組織の在り方に関する検討委員会（第4回）資料

【外国語文献】

- Jim McKinley, et al. (2020) Eyes on the enterprise: problematising the concept of a teaching-research nexus in UK higher education, Higher Education
- AdvanceHE (2020) Equality in higher education: Staff statistical report 2020
- Mark Erickson, et al. (2020) The UK Higher Education Senior Management Survey: a stactivist response to managerialist governance, Studies in Higher Education, January 2020
- CUC (2020) The Higher Education Code of Governance
- UCEA (2020) Higher Education Workforce Report 2019
- Wellcome Trust (2020) What researchers think about the culture they work in
- Universities UK (2019) Higher education in facts and figures 2019
- AdvanceHE (2017) Reviewing Academic Governance in higher education: a framework
- Williem Haffman, Hans Radder (2015) The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University, Minerva Vol.53, pp.165-187

This Page Intentionally Left Blank

第3章 ドイツ

第3章 ドイツ

第3章 ドイツ	47
1. ドイツにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	47
(1) 概要	47
(2) 関係法令	47
(3) 関係機関	48
(4) 労働契約	48
(5) 労務管理	49
2. ドイツにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	51
(1) 概要	51
(2) 関係法令	51
(3) 関係機関	54
(4) 大学	54
(5) 大学教員・研究者	55
(6) 大学教員・研究者の労働契約	58
(7) 大学における労務管理	58
(8) 取組事例	60
3. 参考文献	62

第3章 ドイツ¹

1. ドイツにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み

(1) 概要

連邦法において労働契約は民法典（BGB）に規定されている。また、使用者の労働時間の管理義務は最低賃金法（MiLoG）に、時間外労働の記録及び保管は労働時間法（ArbZG）に規定されており、違反した使用者には罰金が科せられる。

労働時間の記録（Zeiterfassung）は最低賃金法第 17 条の規定に従って低賃金雇用者を対象に実施が義務付けられ、日付、開始時間、終了時間、勤務内容、当該勤務の所要時間を記入し合計する欄が設けられた書類が用いられる。

(2) 関係法令

ドイツには統一的な労働法典はなく、民法典（BGB）に雇用契約が、個別の連邦法に労働関係が規定されている。公務員の労働時間は連邦州が発出した政令（Verordnung）に規定されている。

図表-3-1 ドイツにおける労働契約及び労務管理に関する主な法令

【連邦法】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 民法典（BGB）²：§611a~ 雇用契約 ・ 社会法典（SGB）第 4 巻³：§8 僅少の雇用及び自営 ・ 労働保護法（ArbSchG）⁴：§6 使用者の文書管理義務 ・ 最低賃金法（MiLoG）⁵：§17 Abs 1 労働時間管理義務 ・ 労働時間法（ArbZG）⁶：§3: 労働時間の上限, §16 Abs.2 時間外労働記録義務 ・ パートタイム・任期付雇用契約法（TzBfG）⁷ 	
【公務員の労働時間に関する州政令（Arbeitszeitverordnung）】	
州	公務員の労働時間に関する州政令
バーデン=ヴュルテンベルク（Baden-Württemberg）	AzUVO vom 29. November 2005 ⁸
バイエルン（Bayern）	BayAzV vom 25. Juli 1995 ⁹
ベルリン（Berlin）	AZVO vom 16. Februar 2005 ¹⁰
ブランデンブルク（Brandenburg）	AZV vom 16. September 2009 ¹¹
ブレーメン（Bremen）	BremAZV vom 7. Juli 2012 ¹²
ハンブルク（Hamburg）	ArbzVO vom 12. August 1997 ¹³
ハッセン（Hessen）	HAZVO vom 15. Dezember 2009 ¹⁴

¹ 本章においてドイツの通貨を表す際には、ユーロ 又は € を用いる。
参考までに、2020 年における対円年平均為替レートは、1 ユーロ = 121.90 円である。

www.ofx.com/en-au/forex-news/historical-exchange-rates/yearly-average-rates/

² BGB: Bürgerliches Gesetzbuch <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>

³ Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/index.html#BJNR138450976BJNE003011126

⁴ ArbSchG: Arbeitsschutzgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

⁵ MiLoG: Mindestlohngesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>

⁶ ArbZG: Arbeitszeitgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

⁷ TzBfG: Teilzeit- und Befristungsgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>

⁸ www.landesrecht-bw.de/jportal/?jsessionid=BA67044E7BD0524614DBC07CCA807F11.jp80?quelle=jlink&query=MuSchBV+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true

⁹ www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAzV/true?AspxAutoDetectCookieSupport=1

¹⁰ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-ArbZVBErahmen>

¹¹ <https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/azv>

¹² www.transparenz.bremen.de/metainformationen/verordnung-ueber-die-arbeitszeit-der-beamten-bremische-arbeitszeitverordnung-bremazv-vom-29-september-1959-65228?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d

¹³ www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-ArbZVHApELS

¹⁴ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=278625,1

メクレンブルク=フォアポンメルン (Mecklenburg-Vorpommern)	AZVO vom 19. Januar 2000 ¹⁵
ニーダーザクセン (Niedersachsen)	Nds.ArbZVO vom 6. Dezember 1996 ¹⁶
ノルトライン=ヴェストファーレン (Nordrhein-Westfalen)	AZVO vom 4. Juli 2006 ¹⁷
ラインラント=プファルツ (Rheinland-Pfalz)	ArbZVO vom 9. Mai 2006 ¹⁸
ザールラント (Saarland)	AZVO vom 14. Januar 2015 ¹⁹
ザクセン (Sachsen)	SächsAZVO vom 28. Januar 2008 ²⁰
ザクセン=アンハルト (Sachsen-Anhalt)	ArbZVO vom 5. Juni 2007 ²¹
シュレースヴィヒ=ホルシュタイン (Schleswig-Holstein)	SH AZVO vom 7. Januar 2002 ²²
テューリンゲン (Thüringen)	ThürAzVO vom 8. Dezember 2017 ²³

(3) 関係機関

図表-3-2 ドイツにおける労働契約及び労務管理に関する機関

<p>【連邦機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 連邦労働社会省 (BMAS : Bundesministerium für Arbeit und Soziales) <ul style="list-style-type: none"> ↳ 第3局 (Abteilung III) <ul style="list-style-type: none"> ↳ 第3a 準局 - 労働 (Unterabteilung III a - Arbeitsrecht) <ul style="list-style-type: none"> ↳ 雇用契約・労働安全衛生部 (Gruppe Arbeitsvertragsrecht Sozialer Arbeitsschutz) <ul style="list-style-type: none"> ↳ 第3a3 課 - 雇用契約法・労働安全衛生 (Referat III a 3 Arbeitszeitrecht Sozialer Arbeitsschutz) <p>【労働組合全国連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> • DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund ; ドイツ労働総連盟)
--

(4) 労働契約

労働契約 (Dienstvertrag) は民法典 (BGB) 第 611 条及び第 630 条に規定され, 雇用契約 (Arbeitsvertrag) と, 自由雇用契約 (freier Dienstvertrag) に分けられ, 前者は雇用者 (Arbeitnehmer) が使用者 (Arbeitgeber) の指揮命令の下に役務を提供する。

雇用者の労働条件を決定する規範には, 法令, 労働協約 (Tarifvertrag), 事業所協定 (Betriebsvereinbarung), 個別の労働契約がある。労働条件を決定する当事者には, 使用者の他に, 労働組合, 使用者団体, 従業員代表組織としての事業所委員会がある。雇用者の労働条件は, 締結された労働協約及び事業所協定の枠内, 又はこれらの規定より有利な内容での個別合意によって決定する。

¹⁵ www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-BeamArbZVMVrahmen

¹⁶ www.nds-voris.de/jportal/portal/?quelle=jlink&query=BeamArbZV+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=...

¹⁷ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20302&bes_id=9446&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Arbeitszeitverordnung#det0

¹⁸ http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/39g/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_p_eid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=17&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-ArbZVRP2006rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=R&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

¹⁹ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?t=161672380959810030&sessionID=24105530450920967&templateID=document&source=context&chosenIndex=Dummy_nv_68&xid=7271968,1

²⁰ www.revosax.sachsen.de/vorschrift/4721-Saechsische-Arbeitszeitverordnung

²¹ www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-ArbZVST2007rahmen

²² www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/portal/t/wil/page/bssshoprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_p_eid=Trefferliste&documentnumber=8&numberofresults=126&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-AZVOSHpP1%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

²³ <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-ArbZVTH2018rahmen>

労働時間は1日8時間を上限とし、6か月又は24週の間で週日の労働時間が8時間を超えない限りで10時間まで延長できる。深夜労働は23時から6時までの間を深夜時間とし、深夜時間が少なくとも2時間含まれる労働をいう。雇用契約上の労働時間の詳細な取決めは、労働協約、事業所協定、サービス合意書（Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit）の規定を基に行われる²⁴。

（5）労務管理

労働時間は、労働時間法（ArbZG）第3条に、一日10時間、週48時間を超えてはならないと規定されている。労働時間の管理義務は最低賃金法（MiLoG）に、時間外労働の記録及び保管については労働時間法（ArbZG）に規定されており、違反した使用者には3万ユーロ以下の罰金が科せられる。

最低賃金法（MiLoG）第17条が使用者に労働時間の管理義務を課す対象は、低賃金雇用者（geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer）とされている。低賃金雇用者の定義は、社会法典（SGB）第4巻第8条が規定する僅少の雇用（geringfügige Beschäftigung）にある者で、月当たりの賃金が通常450ユーロを超えない者である。労働時間の記録（Zeiterfassung）は、同法第17条の規定に従って、日付、開始時間、終了時間、勤務内容、当該勤務の所要時間を記入し合計する欄が設けられた書類が用いられる。これらの書類は紙に記入するかエクセルに入力して印刷したものが一般的であり、労働時間表（Arbeitszeitnachweis）、労働時間簿（Arbeitszeitdokumentation）、タイムシート（Stundenzettel）などと呼ばれる。

2019年に欧州6か国の人事担当者502人を対象に実施された労働時間の記録状況に関するアンケート調査の結果によれば、ドイツにおける低賃金雇用者に対する労働時間の管理義務履行率は46%にとどまるなど、徹底されていないのが現状である²⁵。

ドイツの企業や団体においては労務管理のために何らかの形で労働時間の記録を行うのが一般的であるが、労働時間を記録しない働き方として「信頼に基づいた労働時間」を意味する Vertrauensarbeitszeit がある。これは、使用者が自己管理能力を有する特定の雇用者を信頼し、仕事の成果を出すことを前提に始業時間及び終業時間並びに実労働時間を一切管理せずに労働契約上の労働時間を働いたものとみなし、労働時間法等の法令が雇用者に課す義務にはただ形式的に従う、というものである²⁶。「信頼に基づいた労働時間」は一部の事業所で導入されており²⁷、2014年公表の学術論文ではドイツの企業従業員5,000人を対象に実施したサンプル調査では、回答者が属する企業の11～14%で実施されていると報告されている²⁸。また2019年に経営コンサル会

²⁴ JILPT（2005）諸外国の労働契約法制に関する調査研究，p.46

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/039.html>

²⁵ SD Worx, Nur die Hälfte der deutschen Unternehmen nutzen Zeiterfassungssysteme, 26 Juni 2019 www.sdworx.de/de-de/press/2019/nur-die-haelfte-der-deutschen-unternehmen-nutzen-zeiterfassungssysteme

²⁶ Personalwerk, Vertrauensarbeitszeit www.personalwerk.de/hr-wissen/glossaruebersicht/vertrauensarbeitszeit

²⁷ Vertrauensarbeitszeit vs. Arbeitszeiterfassung: das sind die Vor- und Nachteile

www.avantgarde-experts.de/de/magazin/vertrauensarbeitszeit/

Grundlagen der Vertrauensarbeitszeit / 10 Gesetzliche Aufzeichnungspflichten

www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/grundlagen-der-vertrauensarbeitszeit-10-gesetzliche-aufzeichnungspflichten_idesk_PI42323_HI9724112.html

²⁸ Olivier N. Godart, et al. (2014) Trust-based Work-time and Product Improvements: Evidence from Firm Level Data

www.ifw-kiel.de/de/publikationen/das-ifw-in-den-medien/2015/april/so-viel-freiheit-gab-es-noch-nie/

第3章 ドイツ

社とフランクフルト大学が共同で 864 人を対象に実施した調査では、回答者の大多数が、「信頼に基づいた労働時間」を導入するにしても労働時間の記録と管理は必要と回答した²⁹。

なお BMAS（連邦労働社会省）は ECJ（欧州司法裁判所）の 2019 年 5 月 14 日決定にある、労働時間の記録のための「客観的で信頼性が高くアクセスが容易なシステム」の採用及び運用基準のための法改正を検討しているが、改正法案は 2021 年 3 月時点で未だ連邦議会に提出されていない^{30 31}。

²⁹ Personal wirtschaft, Klare Verhältnisse gewünscht

www.personalwirtschaft.de/arbeitsrecht/urteile/artikel/studie-zur-arbeitszeiterfassung.html

³⁰ Recent ECJ Judgement on daily working time's measurement – an overview on the current situation in Europe: Germany

<https://www.dentons.com/en/insights/articles/2019/june/13/recent-ecj-judgement-on-daily-working-times-measurement#Germany>

³¹ 2020 年 2 月には法学者である Dr. Frank Bayreuther が連邦労働社会省（BMAS）及び連邦議会に労働時間法改正に関する意見書を提出している

EFAR（2020）Arbeitszeiterfassung: Der Regelungsvorschlag des BMAS zur gesetzlichen Ausgestaltung
<https://efarbeitsrecht.net/arbeitszeiterfassung-regelungsvorschlag-bmas/>

2. ドイツにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み

(1) 概要

教員・研究者と大学との雇用契約は、通常 GEW（教育学術労働組合）と州及び連邦政府の間で締結した労働協約の規定に基づいて、任期なし（unbefristet）又は任期付（befristet）のいずれかで締結される。

大学教員・研究者の職位には教授（Professoren）、講師・助手（Dozenten und Assistenten）、学術協力者・芸術協力者（Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitern）、特任教員（Lehrkräfte für besondere Aufgaben）があるが、原則的に、教授職は任期なし、教授職以外は任期付である。

ドイツでは 1 コマ 45 分間の授業単位が SWS（Semesterwochenstunde；週当たりセメスター時間）と呼ばれるところ、大学（Universitäten）に勤務する任期なし雇用契約の教授には、州法に基づいて週 8～10 SWS の授業担当義務（Lehrverpflichtung）が課せられ、州法による授業担当義務時間は 16 の州それぞれで異なる。

ザクセン=アンハルト州は研究活動に割り当てる時間を多くして授業時間を減らす処置を一定の条件下で認めている。またバーデン=ヴュルテンベルク州やハンプルク州では教授職に対して 5 年間の上限として研究活動に専念又は重点時間配分することが認められ得る。また大学の管理事務や会議出席等に割り当てる時間が職務上多く求められる教員に対する配慮、及び身体に障害がある教員の授業時間を所定の割合で減ずる措置は、どの州においても取られている。

労働時間の記録（Zeiterfassung）の対象とされているのは最低賃金法において低賃金雇用者に該当するパートタイム学生の学術補助職員のみであり、いわゆる正規の教員・研究者は対象とされていない。労働時間の記録には最低賃金法第 17 条の規定に従って日付、開始時間、終了時間、勤務内容、当該勤務の所要時間を記入し合計する欄が設けられた書類が用いられるが、ザールラント大学のようにイントラネット上で電子的に管理している例もある。

EU 助成金等の外部資金による研究活動に従事する教員・研究者は当然に所定の書式を用いて報告している。

(2) 関係法令

図表—3-3 ドイツにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する法令

【連邦法】

- 高等教育大綱法（HRG）³²
- 任期付大学教員雇用契約法（WissZeitVG）³³
- 連邦公共サービス法（BBG）³⁴

³² HRG: Hochschulrahmengesetz

www.gesetze-im-internet.de/hrg/index.html#BJNR001850976BJNE008708310

なお、1976 年に制定された高等教育大綱法（HRG）の「大綱法」とは「枠組み法（Rahmengesetz）」という意味である。基本法第 70 条の規定により、基本法に特段の定めがない政策の立法権限は連邦議会ではなく州議会に属するところ、基本法が 2006 年 9 月 1 日に当時のメルケル大連立政権によって改正される以前は、第 75 条によって州議会が立法権を有する行政事項に係る枠組み法を制定する権限が連邦議会に認められていたが、改正により第 75 条は削除された。さらにメルケル大連立政権は 2007 年 5 月 9 日に HRG の廃止を決定したが廃止法案は連邦議会でも可決に至らず、以降は改正法案が提出されても可決されないまま現在に至る。

GEW kritisiert geplante Novellierung des Hochschulrahmengesetzes

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-kritisiert-geplante-novellierung-des-hochschulrahmengesetzes/

³³ www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html

³⁴ www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/

- §130：大学における学術スタッフの身分
- §131：大学教授及び学術スタッフの雇用要件
- §132：大学におけるフルタイムの学術スタッフ及び運営スタッフの法的地位
- 連邦州の公務員の地位に関する法律（BeamtStG）³⁵
- 連邦公務員の労働時間に関する政令（AZV）³⁶

【州公務員法】

州	州公務員法
バーデン=ヴュルテンベルク（Baden-Württemberg）	LBG vom 9. November 2010 ³⁷
バイエルン（Bayern）	BayBG vom 29. Juli 2008 ³⁸
ベルリン（Berlin）	LBG vom 19. März 2009 ³⁹
ブランデンブルク（Brandenburg）	LBG vom 3. April 2009 ⁴⁰
ブレーメン（Bremen）	BremBG vom 22. Dezember 2009 ⁴¹
ハンブルク（Hamburg）	HmbBG vom 15. Dezember 2009 ⁴²
ヘッセン（Hessen）	HBG vom 27 Mai 2013 ⁴³
メクレンブルク=フォアポンメルン（Mecklenburg-Vorpommern）	LBG M-V vom 17. Dezember 2009 ⁴⁴
ニーダーザクセン（Niedersachsen）	NBG vom 25. März 2009 ⁴⁵
ノルトライン=ヴェストファーレン（Nordrhein-Westfalen）	LBG vom 14. Juni 2016 ⁴⁶
ラインラント=プファルツ（Rheinland-Pfalz）	LBG vom 20. Oktober 2010 ⁴⁷
ザールラント（Saarland）	SBG vom 11. März 2009 ⁴⁸
ザクセン（Sachsen）	SächsBG vom 18. Dezember 2013 ⁴⁹
ザクセン=アンハルト（Sachsen-Anhalt）	LBG LSA vom 15. Dezember 2009 ⁵⁰
シュレースヴィヒ=ホルシュタイン（Schleswig-Holstein）	LBG vom 26. März 2009 ⁵¹
テューリンゲン（Thüringen）	ThürBG Vom 12. August 2014 ⁵²

【州高等教育法】

州	州高等教育法
バーデン=ヴュルテンベルク（Baden-Württemberg）	LHG ⁵³
バイエルン（Bayern）	BayHSchG ⁵⁴
ベルリン（Berlin）	BerLHG ⁵⁵
ブランデンブルク（Brandenburg）	BbgHG ⁵⁶
ブレーメン（Bremen）	BremHG ⁵⁷

³⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/BJNR101000008.html>

³⁶ www.gesetze-im-internet.de/azv/BJNR042710006.html

³⁷ www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true

³⁸ www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBG

³⁹ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BGGE2009rahmen>

⁴⁰ <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lbg>

⁴¹ www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremisches-beamtengesetz-in-der-fassung-vom-15-september-1995-65476?template=20_gp_ifg_meta_detail_d

⁴² www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-BGHA2009rahmen

⁴³ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=5760719,1

⁴⁴ www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-BGMV2009rahmen

⁴⁵ www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max

⁴⁶ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=61020160704140450650

⁴⁷ <http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/wt3/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-BGRP2010rahmen&documentnumber=1&numberofresults=1&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true>

⁴⁸ <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-BGSL2009rahmen>

⁴⁹ www.revosax.sachsen.de/vorschrift/13871-SaechsBG

⁵⁰ www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-BGST2009rahmen

⁵¹ www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+SH&psml=bssshoprod.psml&max=true&aiz=true

⁵² <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-BGTH2014rahmen>

⁵³ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=461987,1

⁵⁴ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=2181696,1

⁵⁵ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=167583,1

⁵⁶ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=7047401,1

⁵⁷ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=168667,1,20110705

ハンブルク (Hamburg)	HmbHG ⁵⁸
ヘッセン (Hessen)	HSchulG HE ⁵⁹
メクレンブルク=フォアポンメルン (Mecklenburg-Vorpommern)	LHG M-V ⁶⁰
ニーダーザクセン (Niedersachsen)	NHG ⁶¹
ノルトライン=ヴェストファーレン (Nordrhein-Westfalen)	HG ⁶²
ラインラント=プファルツ (Rheinland-Pfalz)	HochSchG ⁶³
ザールラント (Saarland)	SHSG ⁶⁴
ザクセン (Sachsen)	SächsHSFG ⁶⁵
ザクセン=アンハルト (Sachsen-Anhalt)	HSG LSA ⁶⁶
シュレーズヴィヒ=ホルシュタイン (Schleswig-Holstein)	LHG ⁶⁷
テューリンゲン (Thüringen)	BayHSchG ⁶⁸

【大学教員の教育義務に関する州合意】

- 医学及び芸術学以外の大学教員の授業担当義務に関する州教育大臣常設会議合意，2003年6月12日⁶⁹

【大学教員の教育義務に関する州政令】

州	教育義務に関する州政令
バーデン=ヴュルテンベルク (Baden-Württemberg)	LVVO vom 3. September 2016 ⁷⁰
バイエルン (Bayern)	LUFV vom 14. Februar 2007 ⁷¹
ベルリン (Berlin)	LVVO vom 27. März 2001 ⁷²
ブランデンブルク (Brandenburg)	LehrVV vom 13. January 2017 ⁷³
ブレーメン ((Bremen)	LVNV vom 14. Mai 2004 ⁷⁴
ハンブルク (Hamburg)	LVVO vom 21. Dezember 2004 ⁷⁵
ヘッセン (Hessen)	LVVO vom 10. September 2013 ⁷⁶
メクレンブルク=フォアポンメルン (Mecklenburg-Vorpommern)	LVVO vom 25. Oktober 2001 ⁷⁷
ニーダーザクセン (Niedersachsen)	LVVO vom 3. September 2018 ⁷⁸
ノルトライン=ヴェストファーレン (Nordrhein-Westfalen)	LVV vom 10.11.2020 ⁷⁹

⁵⁸ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=170413,1

⁵⁹ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=3917776,1

⁶⁰ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=188048,1

⁶¹ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=173062,1

⁶² www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=7148215,1

⁶³ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=242841,1

⁶⁴ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=7725001,1

⁶⁵ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=3486996,1

⁶⁶ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=316473,1

⁶⁷ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=461987,1

⁶⁸ www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=2181696,1

⁶⁹ KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen

www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse_Veroeffentlichungen/Hochschule_Wissenschaft/lehrhoch.pdf

⁷⁰ [www.landesrecht-](http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=LVerpflV+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true)

[bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=LVerpflV+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true](http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=LVerpflV+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true)

⁷¹ www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLUFV>true?AspxAutoDetectCookieSupport=1

⁷²

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=LehrVPfV+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true&aiz=true>

⁷³ <https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/lehrvv>

⁷⁴

www.transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.67189.de&asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d

⁷⁵ www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-LVerpflVHA2004rahmen&st=lr

⁷⁶ www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-LVerpflVHE2013rahmen

⁷⁷ [www.landesrecht-](http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=5375F9D6DDE6F1B3769F2C7403C71951.jp11?nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlr-LVerpflVMVrahmen&st=lr)

[mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=5375F9D6DDE6F1B3769F2C7403C71951.jp11?nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlr-LVerpflVMVrahmen&st=lr](http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=5375F9D6DDE6F1B3769F2C7403C71951.jp11?nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlr-LVerpflVMVrahmen&st=lr)

⁷⁸

www.voris.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&query=LVerpflV+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true&aiz=true

⁷⁹ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=100000000000000000609

第3章 ドイツ

ラインラント=プファルツ (Rheinland-Pfalz)	HlehrVO vom 13. August 2012 ⁸⁰
ザールラント (Saarland)	LVVO vom 25. April 2018 ⁸¹
ザクセン (Sachsen)	DAVOHS vom 10. November 2011 ⁸²
ザクセン=アンハルト (Sachsen-Anhalt)	LVVO vom 6. April 2006 ⁸³
シュレーズヴィヒ=ホルシュタイン (Schleswig-Holstein)	LVVO vom 27. Juni 2016 ⁸⁴
テューリンゲン (Thüringen)	ThürLVVO vom 24. März 2005 ⁸⁵

(3) 関係機関

図表-3-4 ドイツにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する機関

<p>【連邦機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> 連邦教育研究省 (BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung) <ul style="list-style-type: none"> 第4局- 高等教育及び研究制度 (Abteilung 4 - Hochschul- und Wissenschaftssystem) <p>【各州を調整する機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各州常設教育大臣会議 (KMK: Konferenz der Kultusminister) <ul style="list-style-type: none"> 大学委員会 (Hochschulausschuss) <p>【教員連盟】</p> <ul style="list-style-type: none"> DHV (Deutscher Hochschulverband; ドイツ大学教員連盟) <p>【大学教員・研究者を加入対象とする労働組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund; ドイツ労働総連盟) <ul style="list-style-type: none"> GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; 教育学術労働組合) BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen; 大学労働組合共闘センター)

(4) 大学

高等教育機関は“Hochschule”と総称され⁸⁶、修業年限は学士課程が3~4年、修士課程が1~2年である。高等教育機関の種別は16の州 (Land; 連邦州ともいう) が各々の州法に定義しているが、全国統計上の種別は次の4種類に区分される。

- 大学 (Universitäten)
- 専門大学 (Fachhochschulen) / 応用科学大学 (HAW: Hochschulen für angewandte Wissenschaften)
- 芸術・音楽大学 (Kunst- und Musikhochschulen)
- その他大学 (Hochschulen eigenen Typs)

これらはさらに、設置者別に3種類に区分される。

- 公立 (öffentlich- rechtlich) ⁸⁷
- 教会立, 州認可 (kirchlich, staatlich anerkannt)
- 私立, 州認可 (privat, staatlich anerkannt)

⁸⁰

http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/1f4k/page/bsrlprod.psmf?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=3&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-LVerpfIVRP2012rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1

⁸¹ <https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-LehrVerpfVSL2018rahmen>

⁸² www.revosax.sachsen.de/vorschrift/12146-Saechsische-Dienstaufgabenverordnung-an-Hochschulen#ef

⁸³ www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bssst/document/jlr-LVerpfVST2006rahmen

⁸⁴ www.gesetze-

rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulVerpfIV+SH&psml=bsshoprod.psmf&max=true&aiz=true

⁸⁵

<http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=LVerpfIV+TH&psml=bsthueprod.psmf&max=true&aiz=true>

⁸⁶ “Hochschule”は「高等な学校」を意味し、複数形の“Hochschulen”は高等教育機関と訳される。

⁸⁷ 公立大学は、ブランデンブルク州にある旧東ドイツ国立のコンラート・ヴォルフ映画大学 (Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf) の1校を除いたすべてが州立大学である。

大学は総合大学とも訳され、博士号や教授資格が授与できる。医学、法学、教員養成の課程は大学にのみ置かれる。大学には神学大学（Theologische Hochschulen）が含まれる。16州のうちバーデン=ヴュルテンベルク州のみが大学に教育大学（Pädagogische Hochschulen）を含む。

専門大学／応用科学大学は、連邦各州による1968年の合意により設置され、専ら理系、とりわけ工学系に特化した、実践と応用を重視した大学種である。州法上の機関名称を専門大学とする州と応用科学大学とする州があるが、両者は同じ種類である。行政分野の職業教育を行う行政大学（Verwaltungsfachhochschulen）もこれに含まれる。

芸術・音楽大学には、映画やデジタルメディア等の学科・課程を主とする大学も含まれる。

その他大学は「高等教育セクター外の機関（Einrichtungen außerhalb des Hochschulbereichs）」とも呼ばれ、見習就業等を含む現場実践的な職業課程や生涯学習課程を提供する職業アカデミー（BA: Berufsakademien）又は専門学校（Fachschulen）のうち、学士号と同等とされる職業技術国家資格を授与する機関が含まれる。

なお、私立大学は専ら非営利（gemeinnützige）であるが、営利（gewinnorientierte）もある⁸⁸。

図表-3-5 高等教育機関の数，2021年3月時点

	全国							
	公立		教会立，州認可		私立，州認可			
	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校	博士課程設置校
全国	391	156	240	131	38	10	113	15
大学	120	111	87	87	13	10	20	14
専門大学／応用科学大学	207	4	103	4	17	0	87	0
芸術・音楽大学	57	40	46	39	8	0	3	1
その他大学	7	1	4	1	0	-	3	0

(Hochschul Kompass ウェブサイトのデータを分析・整理)⁸⁹

(5) 大学教員・研究者

高等教育機関の教員・研究者の称号には、教授（Professoren）、講師・助手（Dozenten und Assistenten）、学術職員（Wissenschaftliche Mitarbeitern）、芸術職員（Künstlerische Mitarbeitern）、特任教員（Lehrkräfte für besondere Aufgaben）等があり、大学教員の法的地位は各州が州高等教育法に規定している。原則的に教授職は任期なし、教授職以外は任期付とされる。准教授（Juniorprofessoren）は統計上教授に含まれる。

学術職員・芸術職員と学術補助職員の職務内容は同一であり、契約がフルタイムかパートタイムかの違いによる。フルタイムの学術職員・芸術職員にはポスドク研究員を含み、パートタイムの学術補助職員はほとんどの場合大学院又は学部の学生である⁹⁰。

大学の教授、講師・助手に任用された者の身分は、公立、教会立、私立のいずれかを問わず、資

⁸⁸ 営利の私立大学には Private Hanseuniversität (PHU), University of Europe for Applied Sciences などがあ
る。営利の私立大学における財務会計上の利益は、租税基本法（AO: Abgabenordnung）第 55 条の規定によ
り、株主に分配せずに大学運営のために留保することとされている。

⁸⁹ Hochschul Kompass www.hochschulkompass.de/hochschulen/hochschulsuche.html
ドイツの高等教育機関数は、HRK（大学学長会議）が公表している統計資料からも得られる。

⁹⁰ 学術補助職員（Wissenschaftliche Hilfskräfte）は英語では Student Research Assistant と訳され、Student
Teaching Assistant に当たるドイツ語は studentischen Hilfskraft となる。一般にドイツの大学では、いわゆる
TA と RA は総称して studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte と呼ばれる。

第3章 ドイツ

格任用による公務員（Beamte；官吏）とされる⁹¹。

図表－3-6 高等教育機関の教員・研究者の種類

区分	称号
フルタイム (Hauptberufliches)	教授 (Professoren)
	講師・助手 (Dozenten und Assistenten)
	特任教員 (Lehrkräfte für besondere Aufgaben)
	学術職員・芸術職員 (Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)
パートタイム (Nebenberufliches)	客員教授 (Gast-/Professoren), 名誉教授 (Emeriti)
	講師 (Lehrbeauftragte)
	学術補助職員 (Wissenschaftliche Hilfskräfte)

図表－3-7 高等教育機関の教職員数及び学生数，大学種別，2019年（人）

高等教育機関の種別	教職員数		学生数	S/T 比 ⁹²	
	教員	職員			
大学（教育大学及び神学大学を含む）	578,569	289,191	289,378	1,777,758	6.1
芸術大学	14,861	11,747	3,114	36,547	3.1
専門大学（行政大学を含まず）	136,782	101,013	35,769	1,023,146	10.1
行政大学	7,550	4,708	2,842	53,588	11.4
合計	737,762	406,659	331,103	2,891,049	7.1

（DeStatis 統計データ ZUS-02 を基に整理）⁹³

図表－3-8 高等教育機関の教職員数及び学生数，州別，2019年（人）

州	教職員数		学生数	S/T 比	
	教員	職員			
バーデン=ヴュルテンベルク (Baden-Württemberg)	123,689	74,311	49,378	358,927	4.8
バイエルン (Bayern)	115,416	60,481	54,935	394,144	6.5
ベルリン (Berlin)	46,056	26,447	19,609	195,799	7.4
ブランデンブルク (Brandenburg)	10,673	7,408	3,265	49,621	6.7
ブレーメン ((Bremen)	6,389	4,441	1,948	37,562	8.5
ハンブルク (Hamburg)	26,765	15,286	11,479	110,220	7.2
ヘッセン (Hessen)	52,198	27,507	24,691	264,635	9.6
メクレンブルク=フォアポンメルン (Mecklenburg-Vorpommern)	14,535	6,326	8,209	38,393	6.1
ニーダーザクセン (Niedersachsen)	53,939	28,606	25,333	210,224	7.3
ノルトライン=ヴェストファーレン (Nordrhein-Westfalen)	151,656	86,105	65,551	775,836	9.0
ラインラント=プファルツ (Rheinland-Pfalz)	28,395	15,610	12,785	123,200	7.9
ザールラント (Saarland)	11,105	4,417	6,588	31,329	7.1
ザクセン (Sachsen)	41,178	21,932	19,246	107,029	4.9
ザクセン=アンハルト (Sachsen-Anhalt)	18,965	8,724	10,241	54,406	6.2
シュレースヴィヒ=ホルシュタイン (Schleswig-Holstein)	18,892	8,925	9,967	65,112	7.3
テューリンゲン (Thüringen)	18,011	10,133	7,878	74,612	7.4
合計	737,762	406,659	331,103	2,891,049	7.1

（DeStatis 統計データ ZUS-01 を基に整理）⁹⁴

⁹¹ ドイツの公務員には官吏と官吏以外がある。官吏は公務員のうち公法上の勤務関係及び忠誠関係によって公権力を行使するが，官吏以外の公務員は私法上の労働協約によって雇用され，公権力に関与しない。

⁹² S/T 比はドイツ語で Studierende je Lehrperson という

⁹³ DeStatis, Bildung und Kultur Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4
www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html

⁹⁴ DeStatis, Bildung und Kultur Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4
www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html

図表-3-9 高等教育機関の教員数、雇用契約形態・称号別教員数・大学種別、2019年(人)

雇用契約形態・称号	教員数						
	大学	教育大学	神学大学	芸術大学	専門大学	管理大学	
フルタイム (Hauptberufliches)	260,611	213,658	1,467	323	4,228	38,578	2,357
教授 (Professoren)	48,547	24,854	374	156	2,361	20,234	568
講師・助手 (Dozenten und Assistenten)	3,929	2,352	-	61	101	780	635
学術職員・芸術職員 (Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)	197,502	180,042	925	100	1,135	15,032	268
特任教員 (Lehrkräfte für besondere Aufgaben)	10,633	6,410	168	6	631	2,532	886
パートタイム (Nebenberufliches)	146,048	72,555	961	227	7,519	62,435	2,351
客員教授 (Gast-/Professoren), 名誉教授 (Emeriti)	1,725	1,175	-	8	134	404	4
講師 (Lehrbeauftragte)	100,869	36,425	882	196	6,884	54,135	2,347
学術補助職員 (Wissenschaftliche Hilfskräfte)	43,454	34,955	79	23	501	7,896	-
合計	406,659	286,313	2,428	550	11,747	101,013	4,708

(DeStatis 統計データ TAB-01 を基に整理) ⁹⁵

公務員の俸給は連邦給与法 (Bundesbesoldungsgesetz) に規定されている。高等教育大綱法 (HRG) が 2002 年に改正される以前に教授に任ぜられた者には 3 つのランクがあり、公務員に適用される俸給表のうち C 俸給表が適用され、C2, C3, C4 が教授のランクを示す職務級である。

改正後の高等教育大綱法では、W 俸給表による W3, W2 がこれまでの C2, C3, C4 の教授に相当する。

図表-3-10 大学 (Universitäten) の教員数、雇用契約形態・給与等級/称号別、2019年(人)

大学 (Universitäten) における雇用契約形態別の給与等級/称号	教員数
フルタイム (Hauptberufliches)	213,658
教授 (Professoren)	24,854
給与等級 C4 又は同等の職務級 (C4 und entspr. Besoldungsgruppen)	2,889
給与等級 C3 又は同等の職務級 (C3 und entspr. Besoldungsgruppen)	1,838
給与等級 C2 又は同等の職務級 - 任期なし - (C2 und entspr. Besoldungsgruppen -auf Dauer-)	956
給与等級 C2 又は同等の職務級 - 任期付 - (C2 und entspr. Besoldungsgruppen -auf Zeit-)	565
給与等級 W3	10,997
給与等級 W2	5,723
テニュアトラックにある教授 (Professoren mit Tenure-Track)	318
教授かつ若手研究班リーダー (Prof. mit Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitung)	5
若手研究班リーダー (Nachwuchsgruppenleitung)	41
給与等級 W1 准教授 (Juniorprofessoren)	1,488
テニュアトラック (Professoren mit Tenure-Track) にある准教授	311
准教授かつ若手研究班リーダー (Prof. mit Tenure-Track und Nachwuchsgruppenleitung)	20
若手研究班リーダー (Nachwuchsgruppenleitung)	52
客員教授 (Gastprofessoren (hauptberuflich))	398
講師・助手 (Dozenten und Assistenten)	2,352
高等教育機関講師 (Hochschuldozenten)	113
大学講師 (Universitätsdozenten)	21
上級助手 (Oberassistenten)	35
上級技術者 (Oberingenieure)	45
大学助手 (Hochschulassistenten)	104
学術助手・芸術助手 (Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten)	1,553
上級学術協力者 - 任期付 (Akademische (Ober) Räte -auf Zeit-)	481
学術・芸術職員 (Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)	180,042
リサーチアシスタント (Akademische Räte), シニアアシスタント (Oberräte), ディレクター (Direktoren)	13,792
ポストドク相当 (im Angestelltenverhältnis)	153,655
学術協力者 (Akademische Mitarbeiter)	12,595
特任教員 (Lehrkräfte für besondere Aufgaben)	6,410

⁹⁵ DeStatis, Bildung und Kultur Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4
www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html

第3章 ドイツ

大学 (Universitäten) における雇用契約形態別の給与等級/称号		教員数
	大学評議員・理事 (Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst)	1,528
	教科教員 (Fachlehrer), 技術教員 (Techn. Lehrer)	321
	特任講師 (Lektoren)	1,246
	その他特任教員 (Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben)	3,315
パートタイム (Nebenberufliches)		72,555
客員教授 (Gast-/Professoren), 名誉教授 (Emeriti)	客員教授 (Gast-/Professoren)	1,175
	客員教授 (Gast-/Professoren)	398
	名誉教授 (Emeriti), 退官教授 (Professoren im Ruhestand)	777
教育委任者 (Lehrbeauftragte)		36,425
教育委任者 (Lehrbeauftragte)	教育委任者 (Lehrbeauftragte)	29,426
	名誉客員教授 (Honorarprofessoren)	1,155
	私講師 (Privatdozenten), 定員外教授 (außerplanmäßige Professoren)	5,844
学術補助職員 (Wissenschaftliche Hilfskräfte)		34,955
学術補助職員 (Wissenschaftliche Hilfskräfte)	学術補助職員 (Wissenschaftliche Hilfskräfte)	29,801
	チューター (Tutoren)	5,154
合計		286,313

(DeStatis 統計データ TAB-01 を基に整理)⁹⁶

(6) 大学教員・研究者の労働契約⁹⁷

教員・研究者と大学との雇用契約は、通常 GEW (教育学術労働組合) と州及び連邦政府の間で締結した労働協約の規定に基づいて、任期なし (unbefristet) 又は任期付 (befristet) のいずれかで締結される。公務員は通常は任期付の試用官吏 (Beamte auf Probe) として任用された後に任期なしの終身官吏 (Beamte auf Lebenszeit) となるのが一般的であるが、任期付官吏関係 (Beamtenverhältnis auf Zeit) とされることもある。准教授、講師・助手は任期付公務員関係で任用される。公務員の身分にある雇用者の労働協約には公共サービス労働協約 (TV-L)⁹⁸ 又は社会及び教育分野の全国公共サービス労働協約 (TVöD SuE)⁹⁹ が用いられるが、例外としてベルリン州はベルリン州適合公共サービス労働協約 (Angleichs-TV Land Berlin)¹⁰⁰、ヘッセン州はヘッセン州公共サービス労働協約 (TV-H)¹⁰¹ という、州が独自に修正した労働協約を用いている。

講師・助手が准教授に任用されるためには、博士号取得後に取得大学とは別の大学に勤務するか、他大学で2年以上勤務した実績があることが条件とされている。准教授は任用後4年目までに教授に昇格しなければ、雇用契約が1年間延長された後に5年目をもって契約終了する。

学術職員・芸術職員は、私法上の雇用関係 (Privatrechtliches Dienstverhältnis) にある職員の身分で採用される。

(7) 大学における労務管理

大学における労務管理は、法令、労働協約、及び就労規則 (DV: Dienstvereinbarungen) の規定に従って実施される。テレワークやフレックスタイム制を導入している大学は、労働時間の管理

⁹⁶ DeStatis, Bildung und Kultur Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4

www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html

⁹⁷ 科学技術・学術政策研究所 (2019) ドイツの高等教育機関における教員：日本はドイツに学べるか？

www.nistep.go.jp/archives/40259

⁹⁸ TV-L – Tarifvertrag www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html

⁹⁹ TVöD SuE <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/sue/>

¹⁰⁰ Angleichs-TV Land Berlin

www.berlin.de/hpr/wissenswertes/rechtsgrundlagen/angleichungs-tv-land-berlin-954726.php

¹⁰¹ TV-H - Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen

<https://oeffentlicher-dienst.info/tv-h/>

方法を就労規則に規定している¹⁰²。

公務員の身分にあるフルタイム契約の教員・研究者らの所定労働時間は「公務員の労働時間に関する州政令（Arbeitszeitverordnung）」に規定されている（図表 3-3）。

ドイツの大学では 45 分間の授業が 1 コマ（Eine Lehrveranstaltungsstunden / 1 LVS）とされ¹⁰³、週当たりのコマ数が週当たりセメスター時間（SWS: Semesterwochenstunde）と呼ばれるところ、各州は、大学（Universitäten）に勤務するフルタイム契約の教員・研究者である教授、准教授、講師・助手、特任教員に対して教育義務（Lehrverpflichtung）を週当たりのコマ数で課している¹⁰⁴。教育義務は、2003 年 6 月 12 日の「医学及び芸術学以外の大学教員の教育義務に関する州教育大臣常設会議合意」に基づき、各州が政令に規定している（図表-3-3）。

教育義務における「教育」に該当する業務は講義（Vorlesungen）、試験（Übungen）、演習（Seminare）、論文指導（Kolloquien）、追試者指導（Repetitorien）であり、専門大学ではこれらに実習（seminaristischer Unterricht）及び企業実習（Praktika / internship）が加わる。

各州の政令に規定された教育義務に関する状況をまとめると、図表-3-11 のように示される。

図表-3-11 大学及び専門大学における週当たりセメスター時間（単位：SWS）

州	大学						専門大学	
	教授			准教授	特任教員	講師・助手	教授	特任教員
	研究・教育	研究のみ	教育のみ					
バーデン=ヴュルテンベルク	9	2~8	10~12	4~6	—	12~18	18	18
バイエルン	9	—	12~16	5~7	—	7	18	19~23
ベルリン	9	—	12	4~6	16~22	4~9	18	4~22
ブランデンブルク	8	—	10~12	4~8	—	—	15~18	9~12
ブレーメン	8	—	—	4~8	16~24	4~8	18	18~24
ハンブルク	9	—	—	4~6	—	—	18	—
ヘッセン	8	—	~14	4~6	8~18	4~8	18	24
メクレンブルク=フォアポンメルン	8	6	12~20	—	—	4~6	18	20~24
ニーダーザクセン	8~9	6	~12	4	12~24	4~10	18	20~24
ノルトライン=ヴェストファーレン	9	—	13	4~5	13~17	4~9	18	20
ラインラント=プファルツ	9	—	18	4~6	16~23	—	18	23
ザールラント	9	—	—	4~6	12~21	~8	18	22~26
ザクセン	9	2~	~16	4~6	16~24	4~8	18	16~24
ザクセン=アンハルト	8	—	—	4~6	12~16	8	16	20~24
シュレースヴィヒ=ホルシュタイン	9	4~6	12	4~6	16	4	18	20~24
テューリンゲン	9	—	—	4~6	14~20	2~16	18	20~26

（注）州法に当該職について言及されていない場合はコマ数を「—」としている。

ザクセン=アンハルト州は、研究活動に割り当てる時間を多くして義務的な教育時間を減らす処置を一定の条件下で認めている。またバーデン=ヴュルテンベルク州やハンブルク州では、教授職が 5 年間に上限に研究活動に専念又は重点時間配分することが認められ得る。

また、大学において管理運営の責務を負う者として副学長等の役職にある教員や、論文指導、追試、補習、学生指導、試験事務等の事務を負担する教員に対して教育義務時間を減ずる措置、

¹⁰² ゲオルク・アウグスト大学ゲッティンゲンの就労規則の例 UMG, Dienstvereinbarungen www.umg.eu/fileadmin/Redaktion/id2601_Personalrat/Dienstvereinbarungen/DV_IDM.pdf

¹⁰³ 芸術・音楽大学における授業は 1 コマが 60 分間とされる。

¹⁰⁴ Die Zeit Academics, Was bedeutet Lehrverpflichtung?

www.academics.de/ratgeber/lehrdeputat-lehrverpflichtung#subnav_die_lehrverpflichtung_an_der_hochschule

第3章 ドイツ

及び、障害のある教員に対して障害の程度に応じて教育義務時間を減ずる措置は、どの州においても講じられている。専門大学の教員には教育義務のみが課せられ、研究時間の割当てではない¹⁰⁵。

なお、勤務にフレックスタイム制を導入している大学は、州法に基づいた労使によるフレックスタイムに関する合意書（flexible Zeitarbeitsvereinbarung）に基づいて運用している¹⁰⁶。

（8）取組事例

いくつかの大学（ハイデルベルク大学¹⁰⁷、マインツ大学¹⁰⁸、シーゲン大学¹⁰⁹、フライブルク大学¹¹⁰、ザールラント大学¹¹¹）について調査したところ、これらの大学は例外なく、パートタイム学生の学術補助職員のみを対象にタイムシート（Stundenzettel）を用いた労働時間管理を課しており、それ以外の教員・研究者は労働時間管理の対象外とされている。これは、大学ではパートタイム学生の学術補助職員のみが最低賃金法（MiLoG）第 17 条の労働時間管理の対象とされる低賃金雇用者（geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer）に該当することによる。

上記の大学においてフルタイム契約の教員・研究者が業務上のスケジュールを変更する場合は病欠届（Krankmeldung）や休暇申請（Antrag auf Erholungsurlaub）を書面の提出又はイントラネット上の手順により行っている。フライブルク大学とザールラント大学は、パートタイム学生の学術補助職員に対する労働時間管理をイントラネット上で行っている。

なお各大学とも、EU 助成金等の外部資金による研究活動に従事する教員・研究者は、当然に所定の書式を用いて報告している。

（9）関連情報

① 労働時間に関するアンケート調査

DZHW（Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; ドイツ大学科学研究センター）の研究者が大学教員・研究者 3,065 人を対象に 2016 年に実施した労働時間に関するアンケート調査の分析結果が 2019 年 1 月に学術専門誌上で公表された¹¹²。

これによれば、学術補助職員の契約上の週当たり平均の労働時間は、博士課程在籍中のいわゆるブリドクの場合で 30 時間、ポストクの場合で 37 時間であるところ、時間外労働の週当たり平均はブリドクが 13.5 時間、ポストクが 10.0 時間であり、若手の学術補助職員ほど多く残業していることがわかった。

¹⁰⁵ HoF, Personalkategorien und Lehrverpflichtungen

www.hof.uni-halle.de/fis/dokumentationen/hochschulsteuerung/lehrverpflichtungen/

¹⁰⁶ Universität Heidelberg, Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaefigte/arbeitsumfeld/arbeitszeit/index.html

¹⁰⁷ Universität Heidelberg, Arbeitszeitregelungen

www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaefigte/arbeitsumfeld/arbeitszeit/index.html

¹⁰⁸ Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Wöchentliche Arbeitszeiterfassung

<https://hiwi.ipf.uni-mainz.de/woechentliche-arbeitszeiterfassung-fuer-geringfuegig-beschaefigte-hiwis/>

¹⁰⁹ Universität Siegen, Arbeitszeitdokumentation MiLoG / Arbeitszeitkonto

www.uni-siegen.de/start/formularcenter/studierende/beschaefigt_shk_whb/arbeitszeitdokumentation/?lang=de

¹¹⁰ UNI Freiburg, Arbeitszeitdokumentation

www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/arbeitszeitdokumentation/view/?searchterm=

¹¹¹ Universität des Saarlandes, Zeiterfassung

www.uni-saarland.de/page/uds-card/funktionen-der-karte/zeiterfassung.html

¹¹² Jens Ambrasat (2019) Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau, Forschung & Lehre, Ausgabe 2/19

www.forschung-und-lehre.de/heftarchiv/ausgabe-219/

また、週当たり時間外労働時間の平均はパートタイム契約の男性が17.5時間であるのに対し、パートタイム契約の女性は14.5時間であった。

学術領域別の週当たり時間外労働時間の平均は、自然科学系が14.0時間、生命科学系が13.0時間、人文及び社会科学系が9.0時間と、フルタイム契約での採用がより大きく見込める理系ほど残業が多くなる傾向が見られた。

② 大学教授の働きぶりに関する意見

著名な物理学者として知られるドルトムント工科大学のメティン・トラン（Metin Tolan）教授¹¹³は、2016年2月に「授業よりもフェラーリ」と題するコラムを、教育情報サイト MERTON に公表した¹¹⁴。

トラン教授は「給与等級 W3 の大学教授は年収 8 万ユーロ（約 1 千万円）以上が保障され、退職年金も厚遇されているにもかかわらず、その大多数が週 9 コマの教育義務を消化するため週に 2 日間だけ大学で授業したら、後の日は好きなことをしている」と指摘し、「アカデミアにおいて教授らに保障されている『教育と研究の自由』は大変素晴らしいことだが、それは決して『教育と研究からの自由』であってはならない」と主張した。

¹¹³ トラン教授は 2008 年から 2020 年までドルトムント工科大学の学長を務め、2021 年 1 月に同年 4 月からのゲッティンゲン大学学長就任が決定した。

Presseinformation: Prof. Dr. Metin Tolan wird Präsident der Universität Göttingen, 27.01.2021
www.uni-goettingen.de/de/3240.html?id=6149

¹¹⁴ Ferrari statt Vorlesung, MERTON Onlinemagazin des Stifterverbandes, 02.08.2016
<https://merton-magazin.de/ferrari-statt-vorlesung?tags=Anwesenheitspflicht>

第3章 ドイツ

3. 参考文献

【日本語文献】

- 科学技術・学術政策研究所（2019）ドイツの高等教育機関における教員：日本はドイツに学べるか？
- ムラテノヴァ・ドロテア（2019）ドイツの大学の人文科学における若手研究者の現状について
- 科学技術・学術政策研究所（2019）ドイツの高等教育機関における教員：日本はドイツに学べるか？
- 近藤理沙子（2017）ドイツにおける若手研究者のキャリアパス，日本学術振興会ボン研究連絡センター
- 吉川裕美子（2016）ドイツの高等教育における職業教育と学位，大学改革支援・学位授与機構，高等教育における職業教育と学位—アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・中国・韓国・日本の7か国比較研究報告一，第5章，pp.83-115
- JILPT（2015）企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に，労働政策研究報告書 No.177
- 寺倉憲一（2014）大学のガバナンス改革をめぐる国際的動向—主要国の状況と我が国への示唆—，レファレンス No.766，pp.73-101
- ベルト ヴァース（2013）ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度，日本労働研究雑誌 2013年1月号（No.630）
- 木戸裕（2011）ドイツにおける大学教授職の資格制度，諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査 第4章
- 吉川裕美子（2010）ドイツの大学・学位制度，学位と大学—イギリス・フランス・ドイツ・アメリカ・日本の比較研究報告，第4章，pp.161-232・
- 厚生労働省（2005）諸外国の労働時間制度の概要，諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外，第2回 今後の労働時間制度に関する研究会資料，平成17年5月20日
- JILPT（2005）諸外国の労働契約法制に関する調査研究，労働政策研究報告書 No.39
- JILPT（2005）諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究，労働政策研究報告書 No.36
- 文部科学省（2003）欧米諸国における大学教員の職について，大学の教員組織の在り方に関する検討委員会（第4回）資料

【外国語文献】

- EFAR（2020）Arbeitszeiterfassung: Der Regelungsvorschlag des BMAS zur gesetzlichen Ausgestaltung
- Eurydice（2019）Deutschland, 9.5 Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte in der Hochschulbildung
- Jens Ambrasat（2019）Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau, Forschung & Lehre, Ausgabe 2/19, pp.152-154
- Olivier N. Godart, et al.（2014）Trust-based Work-time and Product Improvements: Evidence from Firm Level Data

第4章 フランス

第4章 フランス

第4章 フランス	65
1. フランスにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	65
(1) 概要	65
(2) 関係法令	65
(3) 関係機関	66
(4) 労働契約	66
(5) 労務管理	67
2. フランスにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	68
(1) 概要	68
(2) 関係法令	69
(3) 関係機関	71
(4) 大学	71
(5) 大学教員・研究者	76
(6) 大学教員・研究者の労働契約	77
(7) 大学における労務管理	77
(8) 取組事例	79
(9) 関連情報	80
3. 参考文献	83

第4章 フランス¹

1. フランスにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み

(1) 概要

フランスにおける労働契約は、期限を定めない無期雇用契約（CDI）と有期雇用契約（CDD）に大別され、無期雇用契約が労働契約の基本とされる。

使用者の労働時間の管理義務は労働法典に規定されているが、時間管理の方法についての特段の定めはなく、使用者が労働基準監督官の査察を受けた場合に雇用者の給与計算の根拠とした実労働時間の記録を提出する義務があるとされているだけである。

(2) 関係法令

図表-4-1 労働法典²における労働契約及び労務管理に係る規定

<ul style="list-style-type: none"> • Code du travail（労働法典）³ <ul style="list-style-type: none"> ↳ Partie législative（法律の部） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Première partie（第1部）：個別労働関係 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre II（第2巻）：雇用契約 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Title II（第2編）：雇用契約の成立及び履行 ↳ Title III（第3編）：雇用契約の終了 ↳ Title IV（第4編）：有期雇用契約 ↳ Title V（第5編）：一時雇用契約及び賃金の支払 ↳ Deuxième partie（第2部）：労働協約関係 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre Ier（第1巻）：労働組合 ↳ Livre II（第2巻）：労働協約 ↳ Livre III（第3巻）：従業員代表 ↳ Livre IV（第4巻）：労働争議 ↳ Troisième partie（第3部）：労働時間、給与、福利厚生 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre Ier（第1巻）：労働時間、休憩時間、休暇 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Title II（第2編）：労働時間及び休憩時間 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Chapitre I（第1章）労働時間（L3121-1～L3123-38条） ↳ Partie réglementaire（命令の部） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Première partie（第1部）：個別労働関係 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre II（第2巻）：雇用契約 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Title II（第2編）：雇用契約の成立及び履行 ↳ Title III（第3編）：雇用契約の終了 ↳ Title IV（第4編）：有期雇用契約 ↳ Title V（第5編）：一時雇用契約及び賃金の支払 ↳ Deuxième partie（第2部）：労働協約関係 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre Ier（第1巻）：労働組合 ↳ Livre II（第2巻）：労働協約 ↳ Livre III（第3巻）：従業員代表 ↳ Livre IV（第4巻）：労働争議 ↳ Troisième partie（第3部）：労働時間、給与、福利厚生 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Livre Ier（第1巻）：労働時間、休憩時間、休暇 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Title VII（第7編）：労働時間及び休憩時間の管理 <ul style="list-style-type: none"> ↳ Chapitre I（第1章）労働時間の管理（D31711-1～D3171-16条）

¹ 本章においてフランスの通貨を表す際には、ユーロ 又は € を用いる。

参考までに、2020年における対円年平均為替レートは、1ユーロ = 121.90円である。

www.ofx.com/en-au/forex-news/historical-exchange-rates/yearly-average-rates/

² フランスの法典では、議会で制定された法律が「法律の部」に、閣議決定された政令等に首相が署名したものが「命令の部」に編纂される。各条は、「法律の部」ではLに、「命令の部」ではD又はRに番号が振られる。また、法律や政令等の全条文が法典化されるわけではないため、法典化されなかった条を含む法律やデクレ（政令）、オルドナンス（委任立法）、アレテ（大臣令）等は直接参照される。

³ www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2017-01-01/

第4章 フランス

(3) 関係機関

図表-4-2 フランスにおける労働契約及び労務管理に関する機関

【政府機関】

労働雇用社会復帰省 (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion)

↳ 労働総局 (DGT : Direction générale du travail)

↳ 労働環境関係サービス局 (SRCT: Service des relations et des conditions de travail)

↳ 労働安全衛生準局 (CT: Sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail)

↳ 労働安全政策課 (CT1: Bureau de la politique et des acteurs de la prévention)

【労働組合の全国中央組織】

- CFT (Confédération générale du travail ; 労働総同盟)
- CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière ; 労働総同盟「労働者の力」)
- CFDT (Confédération française démocratique du travail ; フランス民主労働総同盟)
- CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres ; フランス管理職総同盟)
- CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens ; フランスキリスト教労働者総同盟)
- UNSA (Union nationale des syndicats autonomes ; 独立組合全国連合)
- FSU (統一組合連合)
- SUD (連帯統一民主労働組合)

(4) 労働契約

フランスにおける労働契約は、期限を定めない無期雇用契約 (Contrat de travail à Durée Indeterminée, 以下 CDI) と有期雇用契約 (Contrat de travail à Durée Déterminée, 以下 CDD) に大別される⁴。

CDI は、労働法典 L121.5 条により、原則的な労働契約形態とされている。CDI の雇用契約書の要記載事項は、労使の名前、勤務地、労働者の職位又は職務内容、契約開始日、有給休暇の日数及び取得方法、契約解除の予告期間、給与額及び支給日、1 日又は 1 週間当たりの労働時間、適用される産業別団体労働協約で規定される労働条件であり、これらに試用期間、現物支給、転勤に関する条項、競業禁止要項等の定めを追加することができる⁵。雇用契約書の記載事項は、労働法が定める最低条件を満たさなければならない⁶。

CDD は、一時的な業務量の増加や、特定の業務遂行のために特定の職が必要な場合等に限り限定的に行われるべきとされる契約形態である⁷。契約期間は 18 か月以上 36 か月未満で、更新は不可とされている。雇用契約書には、有期雇用とする理由、交代要員として雇用される場合は誰と交代するのか、契約の期間又は期限、職位、試用期間を設ける場合はその期間、適用する産業別団体協約、給与・賞与、加入する年金機関の名称及び住所が明記される⁸。

労働契約上の条件は、労働組合と使用者又は使用者団体が当事者となって締結される、雇用・労働条件及び社会的保障のすべてを対象とする労働協約 (convention collective)、又は賃金等特定の事項を対象とする労働協定 (accord collectif) によっても決められる。

⁴ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Les contrats de travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>

⁵ JETRO (2020) フランスの労務知識 第 4 回 労働契約
www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail4_202002.pdf

⁶ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Le contrat à durée déterminée (CDD)
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

⁸ JETRO (2020) 前掲注

(5) 労務管理

労働法典 L3121 条以下の規定により、法定労働時間は週 35 時間、年 1,607 時間とされ、週 35 時間を超える労働時間は時間外労働手当支給の対象となる。週給又は月給の定額給与で労働する雇用者の最長労働時間は一日当たり 10 時間、同じ週で 48 時間、12 週平均の週当たり平均が 44 時間とされている⁹。時間外労働時間は労働協約又は労働協定に定めがなければ年間 220 時間が上限とされる。

労働法典は使用者の労働時間管理義務を規定しているが、時間管理の方法についての規定はなく、使用者が労働基準監督官の査察を受けた場合に雇用者の給与計算の根拠とする実労働時間の記録を提出する義務があるとされているだけである（D3171-16 条）。

実労働時間は、雇用契約が労働協約に基づく場合、使用者は雇用者の始業時間、終業時間、休憩時間を書類に記録し、時間外労働の取扱いが労働協約に規定されている場合はそれに従う。個別の雇用契約に時間外労働の取扱いに関する特段の定めがなければ、週 35 時間を超え 43 時間までは時給の 25% 増、43 時間を超える場合は時給の 50% とするか、又は代休あるいは賞与の支給をもって補償することになるため、その計算に必要な情報を書類に記録する必要がある¹⁰。

このように使用者に対して労働時間の管理義務が法令に義務付けられていることから、フランスでは、ECJ（欧州司法裁判所）の 2019 年 5 月 14 日決定にある労働時間管理の「客観的で信頼性が高くアクセスが容易なシステム」は既に適切に運用されており¹¹、法改正の必要性はないものと考えられている¹²。

フレックスタイム制は *horaires individualisés* といい、2018 年の法改正により導入が図られた。フレックスタイム制は、雇用者が始業時間と終業時間の変更を希望する場合に、使用者が事業所の従業員代表機関に諮る。従業員代表機関は CSE（Comité social et économique）といい、従業員数が 50 人以上の場合に設置が義務付けられる¹³。従業員代表機関が置かれていない事業所におけるフレックスタイム制の導入には労働監察官（Inspection du travail）の承認を要する¹⁴。

⁹ Ministère du Travail, Temps de travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/>

¹⁰ Assistant Juridique, Preuve des heures de travail effectuées

www.assistant-juridique.fr/contrepartie_heures_supplementaires.jsp

¹¹ Recent ECJ Judgement on daily working time's measurement – an overview on the current situation in Europe : France

www.dentons.com/en/insights/articles/2019/june/13/recent-ecj-judgement-on-daily-working-times-measurement#France

¹² La Cour de justice impose de mesurer la durée du temps de travail, 25 Juin 2019

www.actualitesdudroit.fr/browse/social/europe-et-international/22465/la-cour-de-justice-impose-de-mesurer-la-duree-du-temps-de-travail

¹³ JILPT, 社会経済委員会と企業評議会の設立の動き — 企業内労使対話の改革の進展, 2019 年 7 月

www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/07/france_01.html

¹⁴ Service-Public.fr, Temps de travail du salarié : horaires individualisés

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F74

第4章 フランス

2. フランスにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み

(1) 概要

フランスの高等教育機関(établissements d'enseignement supérieur)の分類は教育法典(Code de l'éducation)法律の部第7巻に規定されている。本稿では一般的に想念される大学について解説したいことから、大学については、教育法典において公施設法人(établissement public)とされている公立の大学(Université)及び公立の学校(École), 及び、国と契約を締結した又は公立の大学や学校と提携した私立の学校(École), と捉える。

大学の教員(personnel enseignant)には教員=研究者(EC: enseignants-chercheurs), 準教員(ESD: Enseignants du second degré), 連携教員(EA: enseignants associés), 招聘教員(enseignants invités), 常勤講師(chargés d'enseignement)が含まれ、これらのうち教員=研究者と準教員には任期がなく、国から称号を与えられた任命された国家公務員の身分にある。教員=研究者は教授(PR: professeur des universités), 又は准教授(MCF: maître de conférences)のいずれかとされ、教育と研究の両方を義務的に担当する。

1984年6月6日付テクレ(政令)第84-431号は、教員=研究者の給与の支払対象となる法定年間労働時間を1,607時間とし、半分を教育サービスの提供活動に、半分を大学が承認した研究活動に充て、年間の教育活動時間には128時間の講義(CM), 又は、192時間の演習(TD)あるいは実習(TPs)が含まれている必要があるとした。なお、1時間の演習は、実労働時間4.2時間として計算される。

その後2009年7月31日に高等教育研究大臣が発出したアレテ(大臣令)において、教員=研究者に賞与として支払われる年金控除対象外の管理手当(PCA: Prime de Charges Administratives)や教育責任手当(PRP: Prime de Responsabilités Pédagogiques)等について、教員=研究者がこれらを受け取らない代わりに教育サービスの提供時間を免除する(décharge)ことができ、そうすることで空いた時間に自由に研究活動ができるとした。また、試験監督や学生に対する個人指導等、教員=研究者の職責上必要と大学が認めた業務に要した時間は、認定時間(Rc.H: reconnaissance horaire)として教育サービス提供時間に含めることができるとした。ただし、「教育サービス提供時間－(免除された教育サービス提供時間＋認定時間) ≤ 教育サービス提供時間の3分の2」でなければならない。言い換えれば、教育サービス提供時間の3分の1、すなわち年間実労働時間の6分の1に当たる年間267時間以上が講義又は演習・実習を行うべき時間の最低ラインとされている。

2010年4月21日には、教育省教育人事総局が全国の大学に対し、2009年7月31日付アレテに示された指針に即した学内規定の整備を促す内容の通達を発出した。これを受けてほとんどの大学の管理運営評議会は学内規定を整備している。

フランスでは大学における労働時間管理が例外なくイントラネット上で行われているが、それは始業時間や終業時間を把握するためというよりも、予定された担当時間割等のスケジュールに対する実態を報告・把握し、法令に規定された教育サービス提供義務が適切に行われているかの管理のために行われている。

(2) 関係法令

図表-4-3 フランスにおける大学及び大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する規定

【法典】

• Code de l'éducation (教育法典)¹⁵

↳ Partie législative (法律の部)

↳ Troisième partie (第3部) : 高等教育

Livres VII (第7巻) : 高等教育機関

↳ Titre I (第1編) : 学術的・文化的・専門的性格を有する公施設法人

↳ Titre II (第2編) : 教職・教育高等学院

↳ Titre III (第3編) : 私立高等教育機関

↳ Titre IV (第4編) : 高等教育担当大臣の監督下に置かれた高等教育機関の運営

↳ Titre V (第5編) : 専門高等教育機関

↳ Titre VI (第6編) : 共通規定

↳ Quatrième partie (第4部) : 職員

↳ Livre I (第1巻) : 教育の一般原則

↳ Titre II (第2編) : 公的な教育サービスの目的及び使命

↳ Chapitre III (第3章) : 高等教育機関の目的

↳ Article L123-3 : 公的な高等教育機関の目的

↳ Livre IX (第9巻) : 教育機関の職員

↳ Titre V (第5編) : 高等教育機関の職員

↳ Chapitre II (第2章) : 教員=研究者, 教員, 研究者

↳ Article L952-1 : 教員の種類

教員には、高等教育に属する教員=研究者の他、公務員の身分を有する連携教員及び招聘教員並びに常勤講師が含まれる。連携教員又は招聘教員は、フルタイム又はパートタイムでサービスを提供し、国務院が発出するテクシが設定した条件の下に限られた期間採用される。常勤講師は自らの経験を学生に授け、教育活動とは別の専門的な活動を行い、所属する部署の提案に基づき、大学学長又は所属機関の長から期間限定で任命される。期間が到来した場合、常勤講師は最長1年間指導義務を更新できる。教育課題のための研究者の募集は、法令で定められた条件の下に行われる。

↳ Article L952.2

教員=研究者、教員、研究者が教育活動及び研究活動において享受する完全な独立性と表現の自由は、大学の方針及び教育法典の規定に従って制限、又は停止され得る。

↳ Chapitre IV (第4章) : 学長の責任及び権限により大学に適用される規定

↳ Article L954-1

大学の管理運営評議会は、適用される法令、及び教育機関の本源的及び継続的な教育提供の使命に従い、教育サービス及び研究サービスを提供する教員の教員としての職務、研究者としての職務、及び、これらの者に委託される可能性のあるその他職務の分配に係る一般原則を定義する。

↳ Partie réglementaire (命令の部)

• Code de la recherche (研究法典)¹⁶

↳ Partie législative (法律の部)

↳ LIVRE I (第1巻) : 研究及び技術発展に関する機関

↳ TITRE I (第1編) : 研究及び技術発展

↳ Chapitre II (第2章) : 公的な研究を行う機関の目的

↳ Article L112-1 : 公的な研究の目的

【個別法令】

• 公務員の権利及び義務に関する1983年7月13日付け法律第83-634号¹⁷• 国の公共サービスに関する1984年1月11日付け法律第84-16号¹⁸• 高等教育に関する1984年1月26日付け法律第84-52号¹⁹• 学生の指導及び学業の成功に向けた支援に関する2018年3月8日付け法律第2018-166号 (ORE法)²⁰¹⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071191/2017-03-02/¹⁶ www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071190/2019-05-24/¹⁷ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaireswww.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000504704/2020-11-17/¹⁸ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction, publique de l'Etatwww.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000501099/2020-11-17/¹⁹ Loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieurwww.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000692733/2020-11-17/²⁰ LOI n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'ori Enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant

- 国家公務員及び地方教育公務員の労働時間の短縮に関する 2000 年 8 月 25 日付けデクレ第 2000-815 号²¹
- 国民教育省の責任の下で学術的・文化的・専門的性格を有する公施設法人及びその他高等教育期間に制定する追加的教育活動に対する補償に関する 1983 年 12 月 23 日付けデクレ第 83-1175 号²²
- 教員=研究者に適用する規定及び大学教授職団及び大学准教授職団の特別な地位に関する 1984 年 6 月 6 日付けデクレ第 84-431 号²³
- 高等教育機関に属する準教員のサービス提供義務に関する 1993 年 3 月 25 日付けデクレ第 93-461 号²⁴
- 大学連携教員及び招聘教員に関する 1985 年 7 月 17 日付けデクレ第 85-733 号²⁵
- 博士課程学生契約教員に関する 2009 年 4 月 23 日付けデクレ第 2009-464 号²⁶
- 公立の高等教育機関における外国語教師の採用に関する 1987 年 9 月 14 日付けデクレ第 87-754 号²⁷
- 高等教育機関の教員=研究者職団及び類似する又は特定の職員に適用する賃金スケールに関する 2013 年 4 月 10 日付けデクレ第 2013-305 号²⁸
- 国の公共サービス機関及び司法機関における労働時間に関する 2000 年 8 月 25 日付けデクレ第 2000-815 号²⁹
- 大学教授及び准教授に公務員と同等の身分を付与する大学評議会認定機関のリストに関する 1992 年 6 月 15 日付けアレテ³⁰
- 1984 年 6 月 6 日付けデクレ第 84-431 号第 7 条 2 に規定された教員=研究者、教授、准教授の職務における認定時間に係る提案を承認する 2009 年 7 月 31 日付けアレテ³¹
- 認定時間の全国適用に関する 2010 年 4 月 21 日付け国民教育省教育人事総局通達第 2010-0233 号³²
- 教員=研究者の教育サービス提供義務と休暇の関係に関する 2012 年 6 月 7 日付け高等教育研究大臣通達第 23 号³³
- 高等教育の全国労働協約（2006 年 12 月 5 日付け FESIC）³⁴

dans l'enseignement supérieur entation et à la réussite des étudiants (1)

www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036683777

²¹ Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000208382/

²² Décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale.

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000508345/#

²³ Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000520453/2020-11-18/

²⁴ Décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000347402/

²⁵ Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000689012/#

²⁶ Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552499/2021-07-18/

²⁷ Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000867627/2021-09-30

²⁸ Décret n° 2013-305 du 10 avril 2013 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps d'enseignants-chercheurs et personnels assimilés et à certains personnels de l'enseignement supérieur

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027296555/2020-12-25/

²⁹ Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000208382/2020-11-18/

³⁰ Arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000019860291/2020-12-25/

³¹ Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

[/www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020974583/](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020974583/)

³² Circulaire ministérielle DGRH A1-2 n° 2010-0233 du 21 avril 2010 relative au mode d'emploi du référentiel (Note du 21 avril 2010) www.gnds.fr/textes/textes-fondateurs26.html

³³ Bulletin Officiel N°23 du 7 Juin 2012, Enseignants-chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=60265&cbo=1

³⁴ Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres — FESIC du 5 décembre 2006

(3) 関係機関

図表-4-4 フランスにおける大学及び大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する機関

【政府機関】

MESRI（高等教育研究イノベーション省）

↳ DGESIP（Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

；高等教育・就職指導総局）

↳ DGRI A（Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche：高等教育・研究戦略調整局）

↳ DGRI A1（Sous-direction du pilotage stratégique et des territoires：地域戦略運営準局）

↳ DGRI A1-2（Département des stratégies des ressources humaines, de la parité et lutte contre les discrimination；人材・ジェンダー・差別禁止課）

↳ DGRI A1-3（Département de l'information scientifique et technique et réseau documentaire；科学技術情報・文書管理連携支援課）

↳ DGRH（Direction générale des ressources humaines；人事総局）

↳ Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

↳ ANR（Agence nationale de la recherche；フランス国立研究機構）

CNU（Conseil national des universités；大学評議会）

【大学教員を加入対象とする労働組合全国連合会】

• SNESUP-FSU（Syndicat national de l'enseignement supérieur；全国高等教育教員組合／統一組合連合）

• UNSA Éducation（Union nationale des syndicats autonomes Éducation；UNSA 教育／独立組合全国連合）

• FERC Sup CGT（Fédération de l'éducation de la recherche et de la culture Supérieur；教育研究文化連盟／労働総同盟）

(4) 大学

大学は高等教育機関（établissements d'enseignement supérieur）と総称される。高等教育機関には公立（Public）と私立（Privé）があり、名称が国立（nationale）の大学も公立とされる。

高等教育機関は、教育法典（Code de l'éducation）において、学術的・文化的・専門的公施設法人（EPSCP）、専門高等教育機関（établissements d'enseignement supérieur spécialisés）、私立高等教育機関（ESP）に分類されている³⁵。

また、後期中等教育機関である高校（Lycée）に付設された上級技手養成課程（STS）、及びグランド・ゼコール準備級（CPGE）も高等教育機関とされており、公立と私立とがある。

高等教育機関の設置根拠は教育法典の他、テクレ（政令）、アレテ（大臣令）、オルドナンス（閣議決定）に示されている³⁶。フランスの高等教育機関を公立と私立に分けて法令上の分類で整理することを試みれば、図表-4-5 のように示される。

www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000018879393?idConteneur=KALICONT000018879385

³⁵ 法令により設置され、国から公的な資金を受け、公共の利益を目的とする法人は公施設法人（établissement public）と呼ばれ、公施設法人には、行政的公施設法人（EPA）、学術的・文化的・専門的公施設法人（EPSCP）、商工的公施設法人（EPIC）、科学技術的公施設法人（EPST）等 10 以上の種類がある。専門高等教育機関は行政的公施設法人（EPA）と位置付けられるが、例外として造形芸術関係高等教育機関 10 校の内の 1 校である国立産業創造高等学院（ENSCI）と国立映像・音声技術高等学院（ENSMIS）は EPA ではなく EPIC と位置付けられている。なお、海外の研究者を招聘するための認可手続に関する案内を示した高等教育研究省のウェブサイトに、2020 年 2 月時点の公立高等教育機関のリストが EPSCP、EPA、EPIC に分けて掲載されている。

La mobilité des chercheurs et des enseignants-chercheurs, Liste des personnes morales agréées
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56284/accueil-en-france-des-scientifiques-etrangers.html

³⁶ テクレは共和国首相又は大統領により署名される場合や國務院（Conseil d'État）が関係者からの意見を聞いて採択する執行的決定であり、一般に政令と訳される。アレテは大臣又は県知事あるいは市町村長が発出する執行的決定であり、発出者に応じて大臣令、県知事令などと訳される。オルドナンスは政府が法律の授権に基づき決定する期間限定の法令である。

図表一4-5 法令上の高等教育機関³⁷

公／私	法令上の分類	監督機関 又は設置機関	設置根拠又は 定義が示され た法令	機関名が 示された 法令	
公立	学術的・文化的・専門的公施設法人 (EPSCP)	国民教育大臣 ³⁸	大学 (université)	教育法典 L712-1 他	D711-1
	大学の中に置かれる		国立高等教職学院 (Inspé)	L712-3	アレテ
			技師学校 (école d'ingénieurs / IUP)	L641-1	アレテ
			技術短期大学部 (IUT)	L713-1	アレテ
			大学の外に置かれる学院 (institut)・学校 (école)	L715-1~3	D711-2
	国立理工科学院 (INP)		L713-9	D711-1	
	学院 (institut)・学校 (école)		L713-9	D711-2	
	高等師範学校 (ENS)		高等教育研究大臣	L716-1	D711-5
	特別高等教育機関 (grand établissements)			L717-1	D711-3
	コレージュ・ド・フランス他		高等教育研究大臣	デクレ	D717-1
	国立自然史博物館他	複数の大臣が共管	デクレ	D717-2	
	アグロ・パリ・テック他	農業大臣	デクレ	D717-3	
	国立土木学校 (ENPC)	設備大臣	デクレ	D717-4	
	エコール・ポリテクニック他	国防大臣	デクレ	D717-5	
	国立海事学校 (ENSM)	海事大臣	デクレ	D717-6	
	国立スポーツ競技力向上学院 (INSEP)	スポーツ大臣	デクレ	D717-7	
	国立経済統計学校グループ (GENES)	経済大臣	デクレ	D717-8	
	国立高等電気通信学院 (IMT)	産業・電気通信大臣	デクレ	D717-9	
	国外のフランス学校 (école française à l'étranger)	高等教育研究大臣	L718-1	D711-4	
	大学・高等教育機関共同体 (ComUE), アソシアシオン		L718-7	D711-6	
	試験的連携・統合機関		オルドナンス	D711-6-1	
	専門高等教育機関	農学・獣医学系の国立学校	農業大臣	D717-2 他	D751-1
		建築士学校 (écoles d'architecture)	建築大臣	L752-1	D752-5
		商業学校 (écoles de commerce)	地域の商工会議所	L753-1	B.O. ³⁹
		国立行政学院 (ENA)	首相	デクレ	D754-1
		地域行政学院 (IRA)		デクレ	
		国立司法学院 (ENM)	法務大臣	デクレ	D754-3
国立刑務管理学校 (ENAP)		デクレ			
国立高等警察学校 (ENSP)		内務大臣	デクレ	D754-4	
国立高等消防学校 (ENSOSP)			デクレ		
情報通信学院 (IMT)		産業大臣	デクレ	D754-5	
国立民間航空学校 (ENAC)		民間航空大臣	デクレ	D754-6	
国立地理情報科学学校 (ENSG)			デクレ		
国立スポーツ学校 (ENE, ENVS, ENSM, CREPS)		スポーツ大臣	D717-7	D754-7	
国立先端技術学校 (ENSTA)		国防大臣	L755-1	D755-1	
リヨン軍衛生学校 (ESA)					
国立高等商船学校 (ENSM)		海事大臣	D717-6	D757-1	
国立政治学院 (IEP)		複数の省の共管	L758-1	D758-1	
ストラスブール国立劇場学校 (Ecole du TNS)		文化大臣	デクレ	D759-1	
リヨン国立高等音楽・舞踊学校 (CNSMD de Lyon)			デクレ		
パリ・オペラ座バレエ学校			デクレ		
国立高等演劇学校 (CNSAD)	デクレ				
造形芸術関係高等教育機関	L759-1 他		D759-8		
フランス国立視聴覚研究所 (INA)	デクレ		D75-10-1		
国立映像・音声技術創造学院 (ENSMIS)					
公	上級技手養成課程 (STS: 高校に付設)	国民教育大臣	—	なし	

³⁷ 本章における高等教育機関の種類や名称の日本語訳は、我が国で一般に定着している訳語や先行研究で用いられた訳語に準拠することを原則とした。しかし例えば一般に「国立行政学院」と訳されている ENA (École nationale d'administration) は本来「国立行政学校」とするべきであったと考えられるなど、異論もある。

³⁸ 法律上国民教育大臣が監督機関とされている EPSCP の高等教育機関は、高等教育研究大臣が国務大臣の場合は高等教育研究大臣が監督者となる。

³⁹ Bulletin officiel n°30 du 23 juillet 2020

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=153208&cbo=1

公／私	法令上の分類	監督機関 又は設置機関	設置根拠又は 定義が示され た法令	機関名が 示された 法令
・私	グランド・ゼコール準備級（CPGE：高校に付設）		—	なし
私立	私立高等教育機関（ESP: établissements d'enseignement supérieur privés）		L731-1～ L732-3	なし
	私立高等教育機関	高等教育研究大臣	L731-1	なし
	公的サービスに貢献する非営利の私立高等教育機関（EESPIG）	高等教育研究大臣	L732-1, 労働 法典 L2131-1	なし
	学術的・文化的・専門的公施設法人（EPSCP）と連携する私立高等教育機関	高等教育研究大臣, 保健大臣	テクレ	D731-6

在日フランス大使館のウェブサイトには「フランスの高等教育は、大学、高等職業学校、グランド・ゼコールで行われます」とあり⁴⁰、「高等職業学校（Écoles supérieures professionnelles）では…芸術、医師以外の医療部門、福祉関係、メディアなどの分野の教育が行われる」と説明されている。しかし法令に「高等職業学校」という分類はない。このように説明されている理由は、芸術、医師以外の医療部門・福祉関係・メディアなどの教育分野が大学やグランド・ゼコールでは一般に取り扱われないからである。グランド・ゼコール（Grandes écoles）はエリートの養成機関として知られている難関の高等教育機関であるが、法令上の分類ではない。現在グランド・ゼコールと認知されている高等教育機関は CGE（グランド・ゼコール会議）に加盟している 229 校であり⁴¹、上の表の分類では高等師範学校（ENS）4 校と、大学、技師学校、国立理工科大学（INP）、特別高等教育機関、専門高等教育機関、私立高等教育機関の中に含まれ、私立高等教育機関では技師学校（écoles d'ingénieurs）と商業学校（écoles de commerce）に偏在している。なお CGE とは別に、私立のグランド・ゼコールの全国団体に、37 校が加盟している UGEI⁴²と 27 校が加盟している FESIC⁴³がある。

教育法典 L731-1 条の私立高等教育機関について、MESRI は「（授業料が）無料の私立高等教育機関（établissements privés d'enseignement supérieur libres）」と「私立高等技術学校（établissements privés d'enseignement supérieur technique）」があると説明している。前者は教育法典 L151-6 条が規定する「高等教育は無償とする」を事実上実施している 13 の機関で、うち 6 機関はカトリック系の機関である⁴⁴。これらの機関は国家免状（diplômes nationaux）の発行権限を持たないが、EPSCP とされている機関と提携することで、在学生在が提携先機関で修了試験を受け合格した場合に国家免状が授与される。後者は技師学校約 50 校と商業学校約 60 校であり、

⁴⁰ 在日フランス大使館、フランスの高等教育制度（概要と近年の改革）

<https://jp.ambafrance.org/article4034>

なお、NIAD-QE（大学改革支援・学位授与機構）が 2014 年 11 月に公表した招待論文の中でも同様の説明がなされている。ティエリ マラン(著)、夏目達也(訳)（2014）フランス高等教育における学位・免状制度、大学評価・学位研究（16）、pp.27-43

https://niad.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=435&item_no=1&page_id=13&block_id=57

⁴¹ Conférence des grandes écoles www.cge.asso.fr/listings/

⁴² Union des grandes écoles indépendantes www.ugei.fr/

⁴³ Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif www.fesic.org/

⁴⁴ 実際は、公立の大学は授業料（droits de scolarité）ではなく登録料（droits d'inscription）として学士課程では年間 170 ユーロ、修士課程では年間 243 ユーロを徴収している。私立も年間 300 ユーロ程度の授業料を徴収しているケースが多い。EU/EEA 域外の学生の登録料又は授業料ははるかに高く設定されている。

Arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038396885/

これらの多くは UGEI 又は FESIC に加盟している⁴⁵。

教育法典 L732-1 条の「公的サービスに貢献する非営利の私立高等教育機関（以下 EESPIG）」とは、国と私立高等教育機関の関係について定めた 2013 年高等教育研究法に基づいて高等教育研究大臣に申請し認可を受けて国と複数年契約⁴⁶した私立高等教育機関をいい、非営利の機関のみ申請資格がある。EESPIG は、申請機関が教育法典 L123-3 条の「公的教育サービス機関の目的と使命」に適合すると認められた場合に認可される。EESPIG として認可を受けた機関は官報（Bulletin officiel）に公告され⁴⁷、EESPIG のマークが使用でき、契約に従って国による財政支援や国の奨学金の受給資格が得られる。認可更新時には私立高等教育機関諮問委員会（CCESP）による審査を受けなければならない。EESPIG マークは一般に、当該私立高等教育機関の教育の品質や信頼性を表すものと認識されている⁴⁸。

MENJS（国民教育省）は MESRI と共同で高等教育機関の機関数を種類別に示した統計表を公表しているが、これらの統計表には機関の合計数が示されていない。また、私立高等教育機関の合計数はどの統計資料にも掲載されていない。

図表－4-6 は、MENJS が 2020 年 8 月に公表した資料に掲載されている統計表を分析の上、元データには記載されていない合計をあえて置いて整理したものである。

図表－4-6 高等教育機関の機関数

種類	2018 年	2019 年見込
大学（Universités）	68	71
技術短期大学部（IUT）	112	108
教職・教育高等学院（Inspe, 2019 年以前は Espé）	30	30
上級技手養成短期高等教育課程（STS）を提供する高校（公立・私立）	299	310
グランド・ゼコール準備級（CPGE）を提供する高校（公立・私立）	14	18
技師学校（Écoles d'ingénieurs）	271	275
公立	180	181
私立	91	94
商業学校	333	334
高等師範学校（ENS）	4	4
建築士学校（Écoles d'architecture）	24	24
芸術・文化高等学校	296	298
医学系の学校（大学を除く）及び社会系の学校	552	552
その他の高等教育機関	406	426
CFA（見習い訓練センター） ⁴⁹	910	1,059
公立	226	220
私立	684	839
合計	3,319	3,509

（MENJS 統計資料を基に分析、整理）⁵⁰

⁴⁵ MESRI, Les établissements d'enseignement supérieur privés
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid49085/les-etablissements-d-enseignement-superieur-privés.html

⁴⁶ MENJS, La politique contractuelle de site
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid90732/la-politique-contractuelle-de-site.html

⁴⁷ MESRI, La qualification d'établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG)
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid91425/qualification-etablissement-enseignement-superieur-privé-interet-general-eespig.html

⁴⁸ Catherine de Coppet (2015) L'enseignement supérieur privé et l'État approfondissent leurs relations, EducPros, 16.09.2015
www.letudiant.fr/educpros/actualite/enseignement-superieur-privé-et-etat-vers-plus-de-reconnaissance-et-de-moyens.html

⁴⁹ CFA (centre de formation d'apprentis；見習い訓練センター) は教育法典上の機関ではなく労働法典 (Code du Travail) L6231-1 条に規定された職業訓練機関であるが、高等教育機関修了者と同水準の職業資格の取得が可能なることから統計上は高等教育機関とされている。

⁵⁰ MENJS (2020) Repères et références statistiques sur les enseignements, 2.18

2019年見込の合計数 3,509 は、フランスの公的機関である Campus France の日本語版サイトの記述「フランスには、公立と私立を併せて 3,500 以上の高等教育機関があります」と一致する⁵¹。しかし、大学の中に設置されている法人（personnes morales）である技術短期大学部（IUT）や教職・教育高等学院（Inspe）の機関数などは、本来は大学（Universités）の機関数の内数であるべきである。結局のところ、フランスの高等教育機関の正確な合計数は、我が国や他の多くの国で示されるような形では示され得ない。

なお、教育法典 L718-7 条により学術的・文化的・専門的公施設法人（EPSCP）の法的地位が与えられている大学・高等教育機関共同体（ComUE）及びアソシアシオン（Association）は、2013年高等教育研究法に基づいた複数の高等教育機関からなる学術共同体（regroupements d'établissements）である。学術共同体には大学（Université）の名称がつくものもある。

図表-4-7 学術共同体，2019年1月1日時点

学術共同体		高等教育機関数
アソシアシオン Association	エクス=マルセイユ=プロヴァンス=メディテラネ（Aix-Marseille-Provence-Méditerranée）	5
	アルザス（Alsace）	6
	オーヴェルニュ（Auvergne）	3
	シャンパーニュ（Champagne）	12
	ロレーヌ（Lorraine）	2
	ピカルディ（Picardie）	6
	ソルボンヌ大学（Sorbonne Université）	6
大学・高等教育機関共同体 ComUE	アキテーヌ（Aquitaine）	7
	サントル=ヴァル・ド・ロワール（Centre Val de Loire）	3
	エザム大学（Hesam Université）	9
	ラングドック=ルシヨン大学（Languedoc-Roussillon Universités）	6
	ノルマンディー大学（Normandie Université）	6
	PSL 研究大学（Paris Sciences et Lettres）	12
	ブルゴーニュ・フランシュコンテ大学（Université Bourgogne Franche-Comté）	7
	ブルターニュ=ロワール大学（Université Bretagne-Loire）	22
	レオナルド・ダ・ヴィンチ大学連盟（Université confédérale Léonard de Vinci）	3
	コードダジュール大学（Université Côte d'Azur）	7
	リヨン大学（Université de Lyon）	11
	トゥールーズ=ミディ=ピレネー大学連盟（Université fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées）	18
	グルノーブル・アルプス大学（Université Grenoble Alpes）	5
	リール・ノール=ド=フランス大学（Université Lille Nord de France）	7
	パリ・リュミエール大学（Université Paris Lumières）	2
	パリ・セーヌ大学（Université Paris Seine）	15
	パリ・エスト大学（Université Paris-Est）	6
	パリ・サクレー大学（Université Paris-Saclay）	12
	ソルボンヌ・パリ・シテ大学（Université Sorbonne Paris Cité）	8
合計	206	
合計（重複 ⁵² 除く）	204	

（MESRI 統計資料を基に分析、整理）⁵³

www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-sur-les-enseignements-la-formation-et-la-recherche-2019-3806

MESRI (2020) Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche – 2020, p.25, p.61

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid153537/reperes-et-references-statistiques-edition-aout-2020.html

⁵¹ Campus France フランスの高等教育システム

www.japon.campusfrance.org/ja/a-la-decouverte-de-l-enseignement-superieur-francais

⁵² コンピエーニュ工科大学（Université de technologie de Compiègne）はアソシアシオンであるピカルディとソルボンヌ大学、公衆衛生高等研究学校（EHESP）は ComUE であるブルターニュ=ロワール大学とソルボンヌ・パリ・シテ大学の、双方の構成員となっている。

⁵³ MESRI (2020) 前掲注

第4章 フランス

(5) 大学教員・研究者

大学の教員（personnel enseignant）には教員=研究者（EC: enseignants-chercheurs）、準教員（ESD: Enseignants du second degré）、連携教員（EA: enseignants associés）、招聘教員（enseignants invités）、常勤講師（chargés d'enseignement）が含まれる。これらのうち教員=研究者と準教員は国から称号を与えられ任命された国家公務員（fonction publique de l'Etat）の身分にあり、任期の定めはない（教育法典 L952-1 条）。

教員=研究者は教授（PR: professeur des universités）及び准教授（MCF: maître de conférences）とされ、教育（授業又は演習あるいは実習）と研究の両方を義務的に担当する。私立大学に勤務する教授は契約教員（Enseignants contractuels）と呼ばれ、国家公務員の身分のまま私立大学と雇用契約を締結し、国から給与を受ける。準教員は授業のみを義務的に担当する。連携教員（EA: Enseignants du second degré）⁵⁴は任期付雇用とされる。連携教員と招聘教員はフルタイム雇用かパートタイム雇用かいずれかとされる⁵⁵。これらの教員の採用は、公募と審査によることが原則とされる⁵⁶。

図表-4-8 公立高等教育機関の教員数，学術領域別，2019年（人）

教員の種類	社会科学系	人文科学系	理工系	医学系	その他	合計
教授 Professeur des universités (PR)	2,413	4,260	8,034	4,812	558	20,077
准教授 Maître de conférences (MCF)	5,223	10,389	16,427	2,941	471	35,461
準教員 Enseignants du second degré (ESD)	1,855	6,944	4,143	-	144	13,086
博士課程学生契約教員 Doctorants contractuels avec mission d'enseignement	776	1,530	3,431	154	1,028	6,919
教育研究補助員 Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	1,288	1,617	1,361	50	175	4,491
連携教員 Enseignants associés (EA)	900	750	446	330	124	2,550
講師・外国語教師 Lecteurs et maîtres de langue	-	846	-	-	39	885
準教員の代用教員 (Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré)	211	708	183	1	164	1,267
契約教員／助手 (Contractuels LRU / Agrégé Préparator (AGPR))	340	650	287	9	304	1,590
大学病院の病院教授（CCA-AHU），臨床教授 Chefs de clinique (CCA), Assistants hospitalo-universitaires (AHU), Praticien hospitalier universitaire (PHU)	-	-	-	4,403	-	4,403
合計	13,016	27,694	34,312	12,700	3,007	90,729

(MESRI 公表資料を基に整理)⁵⁷

⁵⁴ MESRI, Les enseignants associés

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22651/les-enseignants-associes.html

⁵⁵ 準教員は ESD の他に PRAG 又は PRCE, PEPS, PLP と呼ばれる。また、連携教員を EA でなく PAST と呼ぶこともある。

⁵⁶ ICS (2017) Établissements Enseignement Supérieur - Structure et fonctionnement

<https://ics.utc.fr/parfaire/structure/co/structure.html>

⁵⁷ MESRI, Personnels enseignants du supérieur : bilans et statistiques, Note DGRH n°8 novembre 2020 : année 2019

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html#qualification

(6) 大学教員・研究者の労働契約

教員は雇用契約上、任期なし（permanent）の正教員（Enseignants titulaires）と、任期付（contractuel）の非終身教員（Enseignants non permanents）に分けられる。

正教員は、教授、准教授、準教員である。職務として研究のみを行う場合の呼称は、教授の場合は研究主幹（DR: Directeur de recherche）、准教授職の場合は研究主任（CR: Chargé de recherche）となる。

教員の給与はデクレに定められた俸給表に規定され、雇用契約には標準化された書式が用いられる。

図表-4-9 高等教育における正教員・非終身教員別の教員数, 2019年(人)
医学及び歯学分野の教員, 非常勤講師(chargés d'enseignement), 派遣代用教員(agents temporaires vacataires)を除く

区別	教員の種類	人数
正教員 (Enseignants titulaires)	教授及びこれに準じる者 (Professeurs des universités et assimilés)	15,743
	准教授及びこれに準じる者 (Maîtres de conférences et assimilés)	33,710
	準教員 (Enseignants du second degré)	13,110
	小計	62,563
非終身教員 (Enseignants non permanents)	博士課程学生契約教員のうち教育サービスを提供しない者 (Doctorants contractuels n'assurant aucun service d'enseignement)	8,710
	博士課程学生契約教員のうち教育サービスを提供する者 (Doctorants contractuels assurant un service d'enseignement)	6,919
	教員研究補助員 (ATER)	4,491
	準教員の代用教員 (Contractuels sur emplois du 2nd degré)	1,267
	国立東洋言語文化大学 (INALCO) の外国語教師 (Lecteurs et répétiteurs de l'INALCO)	734
	外国語教師 (Maîtres de langues)	151
	招聘教員 (Enseignants invités)	1,429
	連携教員 (Enseignants associés)	2,300
	契約教員 (Contractuels L 954-3)	1,590
		小計
	合計	81,444

(MESRI 公表資料を基に整理) ⁵⁸

(7) 大学における労務管理

1984年6月6日付デクレ第84-431号は、大学病院を除く⁵⁹大学教員=研究者の給与の支払対象となる年間労働時間を1,607時間とし⁶⁰、半分を教育サービスの提供活動に、半分を大学が承認した研究活動に充て、年間の教育活動時間には128時間の講義（CM: cours magistraux）又は192時間の演習（TD: travaux dirigés）あるいは実習（TP: travaux pratiques）が含まれることを原則とした⁶¹。これを参照労働時間（temps de travail de référence）という。講義128時間は、演習192時間又は実習192時間と同価値とされる。演習1時間に相当する活動時間（équivalent heures de

⁵⁸ MESRI, Note DGRH n°4 mai 2020 - Enseignants non permanents 2018/2019, TAB 1

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html#qualification

⁵⁹ 大学病院の教員には教育法典 L952-21 条～L952-23 条の規定が適用される。

⁶⁰ 「国家公務員及び地方教育公務員の労働時間の短縮に関する2000年8月25日付けデクレ第2000-815号」により、国家公務員の法定労働時間は週35時間・年1,607時間とされた。同デクレで改正される以前は1982年以降週39時間・年1,555時間、その前は1968年以降週40時間であった。

⁶¹ MESRI Galaxie, Enseignants-chercheurs hors santé

www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_hors_sante_obligation_service.htm

travaux dirigés) は HTD という時間の単位として用いられ、演習 192HTD は週 6HTD × 32 週間から構成され、教育サービス提供のための準備に要した時間 4.2 時間は演習 1HTD として計算される。教育活動時間には関連する知識の準備及び管理に係る時間が含まれる。なお、学長、副学長、学長補佐、学部長の任にある教員=研究者は、本人が希望しない限り教育サービス提供義務の対象外とされる。また教員=研究者は、教育サービス提供時間を原則よりも短く又は長くすることについて、利害関係者の同意の下に調整することができる。

2009 年 7 月 31 日付けアレテは、教員=研究者に賞与として支払われる年金控除対象外の管理手当 (PCA: Prime de Charges Administratives) や教育責任手当 (PRP: Prime de Responsabilités Pédagogiques) 等について、教員=研究者がこれらを受け取らない代わりに教育サービスの提供時間を免除する (décharge) ことができ、そうすることで空いた時間に自由に研究活動ができるとした。また、試験監督や学生に対する個人指導等、教員=研究者の職責上必要と大学が認めた業務に要した時間は、認定時間 (Rc.H: reconnaissance horaire) として教育サービス提供時間に含まれることができるとした⁶²。ただし、「教育サービス提供時間 - (免除された教育サービス提供時間 + 認定時間) ≤ 教育サービス提供時間の 3 分の 2」でなければならない。言い換えれば、教育サービス提供時間の 3 分の 1、すなわち年間実労働時間の 6 分の 1 に当たる年間 267 時間以上が講義又は演習・実習を行うべき時間の最低ラインとされている。

2010 年 4 月 21 日には、教育省教育人事総局が全国の大学に対し、2009 年 7 月 31 日付アレテの指針に即した学内規定の整備を促す内容の通達を発出した。これを受けてほとんどの大学の管理運営評議会が学則を整備している⁶³。いくつかの大学の学則を以下に示す。

- Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille (pdf) : エクス=マルセイユ大学⁶⁴
- Université Toulouse III - Paul Sabatier, conseil d'administration du 24 septembre 2018 (pdf) : トゥールーズ第 3 大学ポール・サバティエ⁶⁵
- Délibération du conseil d'administration de l'Université Clermont Auvergne portant cadrage du dispositif du référentiel d'établissement (pdf) : クレルモン=オーヴェルニュ大学⁶⁶
- Principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs pour 2018-2019 (pdf) : リヨン高等師範学校⁶⁷
- INSA Lyon Proposition au Conseil d'Administration du 25 juin 2015 (pdf) : 国立応用化学院リヨン校⁶⁸
- Université Lille I, Service des enseignants-chercheurs Mise en œuvre du référentiel national d'équivalence horaire (pdf) : リール第一大学⁶⁹
- INP Toulouse, Charte d'utilisation du référentiel d'équivalences: horaires de l'enseignant-chercheur (pdf) : トゥールーズ国立工科大学⁷⁰
- Référentiel des équivalences horaires à compter du 1er septembre 2020 (pdf) : リール大学⁷¹

⁶² Temps de travail #ESR (1): 192h de service? <https://academia.hypotheses.org/5344>

⁶³ 現行制度の問題点については以下の記事がある。

Histoires d'universités, L'université fait travailler au noir !

<https://histoiresduniversites.wordpress.com/2012/12/11/luniversite-fait-travailler-au-noir/>

La précarité dans l'enseignement et la recherche

<https://universiteouverte.org/2020/02/10/la-precarite-dans-lenseignement-et-la-recherche/>

⁶⁴ [https://daji.univ-amu.fr/sites/daji.univ-](https://daji.univ-amu.fr/sites/daji.univ-amu.fr/files/ca_deliberations/delib_08_repartition_sces_eqs_combinee.pdf)

[amu.fr/files/ca_deliberations/delib_08_repartition_sces_eqs_combinee.pdf](https://daji.univ-amu.fr/sites/daji.univ-amu.fr/files/ca_deliberations/delib_08_repartition_sces_eqs_combinee.pdf)

⁶⁵ www.univ-tlse3.fr/medias/fichier/2018-09-ca-079_1539345757379-pdf?ID_FICHE=333865&INLINE=FALSE

⁶⁶ www.uca.fr/medias/fichier/deliberation-ca-2019-10-25-08-prp-referentiel-consolidee_1572340269386-pdf

⁶⁷ www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2018-06/III.3.B.i_PJ.pdf

⁶⁸ https://intranet.insa-lyon.fr/sites/intranet.insa-lyon.fr/files/annexes_ca_25_06_15.pdf

⁶⁹ http://snesup.univ-lille1.fr/site/IMG/pdf/Note_Service_EC_ref_taches_oct_2010.pdf

⁷⁰ www.inp-toulouse.fr/_attachments/far-fap-article/Charte_RefEqH_postCA0719-1.pdf?download=true

⁷¹ https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/referentiel_equivalences_horaires_2020-2021_v2.pdf

- ENS Paris Saclay, 4.2 Charte relative à l'accompagnement de carrière des Enseignantschercheurs et des Enseignants (pdf) : パリ=サクレ大学⁷²

教員=研究者でないフルタイム契約の教員に対しても年間の教育サービス提供義務時間が法令に規定されている。教育研究補助員（ATER）、連携教員（EA）、教員=研究者の助手（AGPR）には演習（TD）192HTD を週 6HTD×32 週間により、準教員（ESD）及びその助手（AGPR）には演習 384HTD を週 12HTD×32 週間により行う義務が課せられる。左記以外の教員は実習（TP）を行う時間が義務付けられており、講師に対しては実習 300 時間、外国語教師に対しては実習 288 時間、博士課程学生契約教員に対しては教員=研究者の 3 分の 1 以下である実習 1 時間以上 64 時間以下がそれぞれ課せられる⁷³。

（8）取組事例

フランスでは大学における労働時間管理が例外なくイントラネット上で行われているが、それは予定された担当時間割等のスケジュールに対する実態を報告・把握し、法令に規定された教育サービスの提供義務が適切に行われているかを管理する目的で行われている。

アヴィニオン大学（Université d'Avignon）は、DSE（Déclaration des services d'enseignants; 教育活動の申告）と呼ばれるイントラネット上のシステムを独自に開発、導入している。教員=研究員は受け持つ学位授与プログラムのスケジュールにおける講義、演習、実習のそれぞれの予定時間を担当クラスや指導学生等別に入力し、講義等を実施後に実働時間を入力し、各セメスターの終了時にまとめて大学に申告する。DSE に入力された時間管理データは大学の人事部門の給与管理システムと連動している⁷⁴。

ストラスブール大学（Université de Strasbourg）は、2011 年に開発した SOSIE というイントラネット上のソフトウェアを用いて労働時間管理を実施している⁷⁵。

リヨン第三大学（Université Jean Moulin Lyon 3）では、教員=研究員の担当時間割がイントラネット上に表示され、休講して補講を行う場合は教務の事務担当者に連絡することで時間割の修正や教室の確保状況がイントラネットに反映される⁷⁶。

国立応用科学院リヨン校（INSA Lyon）は学部学科の責任者が教員=研究者全員分の担当時間割をまとめて事務方に連絡し、各教員=研究者のイントラネットに反映されるが、担当時間割の変更を行う際は、エクセル形式の表に入力の上事務方に送付する手順が取られる⁷⁷。

⁷² https://ens-paris-saclay.fr/sites/default/files/INSTANCES/CA/2020-12-11-CA/2020-35_charte_accompagnement_carriere.pdf

⁷³ 各教員種別の法令に基づいた教育活動時間については以下の文書を参照。

Principes généraux de répartition des obligations de services et référentiel d'équivalences horaires de l'Université d'Aix-Marseille (pdf) pp.16-17 https://daji.univ-amu.fr/sites/daji.univ-amu.fr/files/ca_deliberations/delib_08_repartition_sces_eqs_combinee.pdf
 l'ENS de Lyon, Principes d'organisation des services des enseignants et enseignants chercheurs pour 2018-2019 (pdf) www.ens-lyon.fr/sites/default/files/2018-06/III.3.B.i%20PJ.pdf

⁷⁴ Avignon Université, Déclaration des services d'enseignants (DSE)

<https://dosi.univ-avignon.fr/faq/declaration-des-services-d-enseignants-dse#16087>

⁷⁵ Université de Strasbourg, Pilotage et gestion transverse, Services d'enseignement

https://services-numeriques.unistra.fr/catalogue/service.html?tx_sncatalogueservices_pi1%5Bservice%5D=s-services_gestiondesheurescomplementaires&cHash=d29fc072a8568fb534fa093a172c4a36

Université de Strasbourg (2011) Services d'enseignement (SOSIE) : manuels utilisateurs

https://documentation.unistra.fr/DI/Services_metiers/Suivi/SOSIE/co/manuels.html

⁷⁶ リヨン第三大学の教員=研究者からのヒアリング情報。

⁷⁷ 国立応用科学院リヨン校の教員=研究者からのヒアリング情報。

第4章 フランス

(9) 関連情報

① 研究時間の確保のための政府方針

2016年4月、高等教育研究イノベーション省（MESRI）は、大学の研究現場における諸手続の簡素化を図るための50個の方針を公表した。同方針は大きく4つのテーマに分かれ、3つめの「研究時間の確保のために（Plus de temps pour mes recherches）」には、教員が可能な限り雑務から解放されて実質的な研究時間を多く確保するため、ANR（フランス国立研究機構）の研究費助成に係る手続事務の見直し等の施策等、合計15個の方針を示している⁷⁸。

図表-4-10 高等教育研究イノベーション省による「研究時間の確保」に向けた方針，2016年

No.	方針	具体的施策
25	ANR 研究費補助金の申請事務負担の削減	申請時に提出する提案書の規定ページ数を、企画提案ステージでは5ページから3ページに、プレゼンステージでは30ページから20ページに減らす
26	ANR 研究プロジェクトの運営監理及び財務管理に要する時間の削減	研究プロジェクトの当初3年間に中間報告書を1通提出することで可とし、管理手続は（法）規制が義務付けた範囲に限定する
27	知的財産管理手続の簡素化	複数の研究ユニットの共同管理に係る協定の下に単一の特許代理人を立て、知財関係収入の管理及び分配条件を設定する
28	ERC 研究プロジェクトに採択されなかった研究者の再チャレンジ支援	ERC（欧州研究評議会）研究プロジェクトに応募したが選定されなかった研究者を ANR 研究費補助金のファストトラックの対象とし、申請手続を個別に支援する
29	若手研究者の支援	若手研究者プログラム（JCJC）を新設してリソースを集中させ、将来の ERC 研究プロジェクト採用につなげる
30	企業連携研究の促進	企業の事情やニーズに則した研究契約の交渉及び運営の手法について定型化・簡素化したものを研究者に提供する
31	研究者の業務支援・創業手続の簡素化	アレグレ法（la loi Allègre） ⁷⁹ を見直し、研究者が関与している企業の設立、買収、譲渡に係る手続要件を緩和する
32	外国人研究者の招致	外国人研究者を新たに「才能」ビザの対象として取得者に4年間の居住許可を与え、EU 域内の労働者の自由移動に関する EU 指令に国内法を準拠させてビザ取得手続の簡素化を図り、居住許可を得てから30日以内に社会保障登録を完了し、賃貸住宅入居時の保証を国が行う制度を新たに設ける
33	国の研究プロジェクト申請サイトの一元化	現状では財源別・運営者別に複数存在する国の研究プロジェクトの申請サイトを単一のサイトにまとめて利便性の向上を図る
34	ANR 研究プロジェクト申請後の事務の簡素化	研究費の見積りに関する説明手続を簡略化するため、研究者の CV、論文等リスト、所属機関に関する情報データベースを構築して審査事務に活用する
35	ANR 研究プロジェクト申請後の事務のセキュリティ強化	独自の識別システムを用いたセキュアな情報管理体制の下に研究プロジェクト担当者の個人情報を取扱い、研究代表者と監督者が電子鍵を二重に用いてプロジェクト管理を実施する
36	プロジェクト申請のための管理ファイルと財務ファイルの統合	ANR のプロジェクト管理ツールを他の財源による国の研究プロジェクトと共有する
37	生命科学分野の法令に規定された事前手続の非実体化	非物質化された（デジタル）遺伝子情報を利用する際の認可申請と監視手続をオンライン化し、生命科学研究所の倫理審査手続の時間を短縮する
38	市民参加型科学研究モデルの構築及び推進	市民参加型科学研究に関する憲章を策定して共通原則を定義し、憲章の署名者らによる会議をウェブサイト上で開催する
39	ANR 研究プロジェクトにおける基礎研究の強化	フランスにおける研究資金に関する情報提供体制を強化し、ANR が募集する各研究課題において ANR が基礎研究を重点支援する方針の共有を図る

（MESRI（2016）の内容を整理）

⁷⁸ ICS（2017）Établissements Enseignement Supérieur - Structure et fonctionnement, Les grandes étapes de l'organisation actuelle de l'enseignement supérieur

https://ics.utc.fr/parfaire/structure/co/01_intro_01_gdesEtapes.html

MESRI（2016）50 premières mesures de simplification pour l'enseignement supérieur et la recherche

<http://etudiants.nice.fr/Simplification-de-l-ESR-Thierry.html>

⁷⁹ イノベーション及び研究に関する1999年7月12日付法律第99-587号

LOI no 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche (1)

www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000759583

② 教員=研究者を対象としたアンケート調査

ナント大学社会学部教授のロミュアルド・ボダン（Romuald Bodin）は、ポアティエ大学が2013年に全国の教員=研究者を対象に実施した労働時間の使い方に関するアンケート調査⁸⁰の結果を用い、有効回答者数2,273人の回答を分析した論文を2018年に公表した⁸¹。

同論文では、教員=研究者には教育（講義、演習、実習）、研究、（大学の）運営という3つの任務（contrainte）が同時に課されているところ、時代の変化に伴って複雑化かつ増大している業務要請に対して手一杯（débordement）の状態にあるために、研究にかける時間が教育と運営にかける時間に押されてしまっている実態が明らかにされている。

3つの任務のうち週に2日以上かけている業務はどれかという質問に対しては教育と答えた者の割合が最も多く、週に1日以下しかかけられていない業務はどれかという質問に対しては研究と答えた者の割合が最も多かった。

教育と研究は別々の業務ではなく、着想やひらめきを得る上で相互に関連していると考えられる者が大多数であることも分かった。また、研究が教育に役立っていると思わない者は全体の9%にとどまり、教育が研究に役立っていると思わない者は全体の26%であった。

また、平日だけでなく週末も仕事している者は全体の97%、自宅に仕事を持ち帰っている者も97%であり、仕事はもはや手一杯であると答えた回答者は70%にのぼった。

教育の準備に週2日以上かけていると答えた者の割合は回答者全体の平均で45%であったが、学術領域別での幅が大きく、語学・文学系では62%、法学・経済・経営系では58%、人文・社会学系では46%、物質科学系では39%、生命科学系では36%、医学系では25%であった。

③ 教員=研究者の労働時間に関する近年の議論

2019年5月17日の国民議会常会にける公共サービス改革関連法案の審議において共和党のオリヴィエ・マーレ（Olivier Marleix）議員が法案の狙いについて公会計担当のオリヴィエ・デュソプト（Olivier Dussopt）大臣に質問した際、デュソプト大臣は「教員の実労働時間を測ろうとすれば正確に測られるものは授業時間しかないために、明確化を要する」と答弁した。これに対してフランス共産党のステファン・ペイ（Stéphane Peu）議員が何をどのように明確にするのかについて質問したが、議長が制したために大臣は再答弁に立たなかった⁸²。

約一か月後の2019年6月14日、大学教員を加入対象とする労働組合全国連合会であるSNESUP-FSU（全国高等教育教員組合／統一組合連合）は月刊機関紙上に大学教員の労働時間に関する特集記事を10ページにわたって掲載した⁸³。

記事ではまず、デュソプト大臣の「明確化」答弁を揶揄した上で、大臣が明確にするべきは

⁸⁰ Université de Poitiers, Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes » (IDEFI)
<http://pare.univ-poitiers.fr/idefi-pare-le-projet-l-equipe/le-projet/le-projet-1092851.kjsp>

⁸¹ Romuald Bodin, Mathias Millet, Émilie Saunier (2018) Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université, Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs Vol.17 2018, pp.143-167
<https://journals.openedition.org/cres/3621#ftn6>

⁸² Assemblée nationale XVe législature Session ordinaire de 2018-2019, Séance du vendredi 17 mai 2019
www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/comptes-rendus/seance/session-ordinaire-de-2018-2019/troisieme-seance-du-vendredi-17-mai-2019

⁸³ SNESUP-FSU (2019) le SNESUP n° 676 - Juin 2019
www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-676-juin-2019

次の問題であったとしている。すなわち、2000年8月25日付けデクレ第2000-815号によって国家公務員の法定労働時間がそれまでの週39時間から週35時間に短縮されたが、教員=研究者に課せられた年間の教育義務時間は、法定労働時間の上限が週45時間であった1945年当時から演習(TD)時間にして192時間とされていた。問題は192時間の規定が1984年6月6日付けデクレ第84-431号においても改正されなかったところにあり、本来であれば2000年の法定労働時間の短縮に係る法改正の機会に演習時間も168時間に短縮されるべきであった。

また、1984年6月6日付けデクレ84-431号が教員=研究者の法定労働時間の半分を教育サービスの提供、半分以上を大学が承認した研究活動に充てると規定してから既に30年以上が経過し、その間大学の現場では1984年当時には存在しなかった欧州高等教育圏の枠組みやEUの諸規制ならびに政府の新たな政策方針への対応等に係る事務量が增大する一方で、労働法典L3121-18条が労働時間の上限を一日10時間、週48時間、12週間平均で週44時間としているために、教育、研究、大学運営のいずれの任務に関してもその遂行のために時間外労働を強いられるか、時間外労働を行わずにサービスの質を低下させるしかないのが現状であるとし、今こそ教員=研究者の複雑な業務と労働時間の問題について議論するべき時に来ている、としている。

④ 教育法典にL951-5条を新設

2021年から2030年を計画期間とした研究プログラムに関する国家予算について定めた「2020年12月24日付け法律2020-1694号」⁸⁴第19条は、教育法典にL951-5条⁸⁵を新設することを規定した。教育法典L951-5条は、教育法典L123-3条⁸⁶には大学教員らの任務を定めた「公的な高等教育機関の目的」のリストに大学運営に係る業務がリストされていない一方で、「公務員の権利及び義務に関する1983年7月13日付け法律第83-634号」第25f条のIVにおいて国家公務員が任務以外の補助的な活動(activité accessoire)を行う場合には所属機関の事前承認を要すると規定されていることから、今後は大学教員が行う大学運営等の補助的な活動についても教育法典L123-3条が規定した公的な高等教育機関の目的による任務として大学への事前承認申請を不要とすると規定し、その運用方法は別途デクレに定めるとしたものである。

国民議会による同法の立法趣旨の説明によれば、同法第19条による教育法典L951-5条の新設は「教員=研究者及び研究者を信頼して彼らの説明責任を前提とするものであり、管理上の制約を取り除いて大学業務の簡素化を図ることを目的とする」としている⁸⁷。

新設された教育法典L951-5条に基づいたデクレは2021年3月時点でまだ発出されていないが、今後発出されるデクレにおいて大学教員=研究者らの労務管理の方法が見直される可能性がある。

⁸⁴ Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (1)
www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000042750303/2020-12-27/

⁸⁵ Code de l'éducation, Article L951-5
www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042803479

⁸⁶ Code de l'éducation, Article L123-3
www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027747739

⁸⁷ Assemblée Nationale, Projet de loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur
www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3234_projet-loi#D_Article_19

3. 参考文献

【日本語文献】

- JETRO (2020) フランスの労務知識 第4回 労働契約
- JETRO (2020) フランスの労務知識 第6回 労働時間
- 文部科学省 (2018) 国立大学の一人法人複数大学制度等に関する調査検討会議 (第3回) 配布資料 諸外国の大学のガバナンス例 pp.5-9 (大場淳)
- 大場淳 (2015) フランスの大学の自律性と質保証
- 大場淳 (2015) フランスにおける大学・高等教育機関共同体 (communauté d'universités et établissements: COMUE) の設置: 大学の統合・連携を巡る政策の形成とその背景
- 大場淳 (2014) フランスにおける大学の連携と統合の推進—研究・高等教育拠点 (PRES) を中心として—
- 大場淳 (2014) フランスにおける大学ガバナンスの改革: 大学の自由と責任に関する法律 (LRU) の制定とその影響 <論考>, 広島大学高等教育研究開発センター 大学論集 45号, pp.1-16
- シルヴェーヌ ロロム (2013) フランスにおける企業内従業員代表制度, 日本労働研究雑誌 2013年1月号 (No.630)
- 大場淳 (2011) フランスの大学教授職—身分・地位, 職務, 資格, 養成等を巡って, 諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査 第1章
- 白鳥義彦 (2010) フランスの高等教育制度と大学の設置形態
- 大場淳 (2010) フランスの大学・学位制度
- NIAD-QE (2010) 学位と大学—イギリス, フランス, ドイツ, アメリカ, 日本の比較研究報告 第5章 アメリカの大学・学位制度
- 厚生労働省 (2005) 諸外国の労働時間制度の概要, 諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外, 第2回 今後の労働時間制度に関する研究会資料, 平成17年5月20日
- JILPT (2005) 諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究, 労働政策研究報告書 No.36
- 江口隆裕 (2005) フランスの補足年金制度: その改革に向けた歩み
- 文部科学省 (2003) 欧米諸国における大学教員の職について, 大学の教員組織の在り方に関する検討委員会 (第4回) 資料

【外国語文献】

- SciencesPo (2019) Evaluation du Plan de simplification pour l'enseignement supérieur et la recherche
- Eurydice (2019) France, 9.5 Conditions de service pour le personnel académique de l'enseignement supérieur
- MESRI (2019) l'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France
- ICS (2017) Établissements Enseignement Supérieur - Structure et fonctionnement
- Romuald Bodin, Mathias Millet, Émilie Saunier (2018) Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université, Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs Vol.17 2018, pp.143-167
- SciencesPo (2016) La simplification dans l'enseignement supérieur et la recherche: remonter des usages aux dispositifs institutionnels
- MESRI (2016) 50 premières mesures de simplification pour l'enseignement supérieur et la recherche
- シルヴェーヌ ロロム (2013) フランスにおける企業内従業員代表制度, 日本労働研究雑誌 2013年1月号 (No.630)
- Université de Strasbourg (2011) Services d'enseignement (SOSIE) : manuels utilisateurs
- FERC Sup CGT (2011) Comité de suivi du référentiel national d'équivalences horaires
- SNESUP-FSU (2009) Groupe de travail ministériel en vue d'un référentiel national d'équivalence des activités des enseignants-chercheurs et enseignants

This Page Intentionally Left Blank

第5章 イタリア

第5章 イタリア

第5章 イタリア	87
1. イタリアにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み	87
(1) 概要	87
(2) 関係法令	87
(3) 関係機関	88
(4) 労働契約	88
(5) 労務管理	89
2. イタリアにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み	90
(1) 概要	90
(2) 関係法令	90
(3) 関係機関	91
(4) 大学	91
(5) 大学教員・研究者	92
(6) 大学教員・研究者の労働契約	92
(7) 大学における労務管理	93
(8) 取組事例	94
3. 参考文献	99

第5章 イタリア¹

1. イタリアにおける労働契約及び労務管理に関する規制の枠組み

(1) 概要

イタリアでは任期なしの雇用（Lavoro subordinato a tempo indeterminato）が標準的な雇用形態とされている²。任期なしの雇用契約には、週当たり約 40 時間のフルタイム契約又はパートタイム契約の形態があり、正当な事由又は合理的な事業上の理由による解雇、又は雇用者の退職によって終了する。

使用者と雇用者の雇用契約上の関係、及び両者の基本的な権利と義務は法に定められるが、その他の権利義務は全国労働協約（CCNL）及び雇用者と使用者の企業労働組合が締結した補足協約に規定される³。

(2) 関係法令

図表-5-1 イタリアにおける労働契約及び労務管理に係る法令

<p>【法典】</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codice Civile 2020（民法典）⁴ <ul style="list-style-type: none"> ↳ Libro quarto（第4編 義務） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Art.1321：雇用契約の効果 ↳ Art.1325：雇用契約の要件 ↳ Libro quinto（第5編 労働） <ul style="list-style-type: none"> ↳ Art.2096：試用期間 ↳ Art.2103：雇用者の義務 ↳ Art.2107：労働時間 ↳ Art.2108：残業及び深夜労働 ↳ Art.2109：休憩時間 ↳ Art.2129：公的機関職員の雇用契約 <p>【個別法】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有期労働に関する 1997 年 6 月 24 日付け法律第 196 号⁵ • EU ワークライフバランス指令（Directive (EU) 2019/1158）の適用に関する 1997 年 5 月 26 日付け法律命令第 152 号⁶ • EU 労働時間指令（Directive 2003/88/EC）の適用に関する 2003 年 4 月 8 日付け法律命令第 66 号⁷

¹ 本章においてイタリアの通貨を表す際には、ユーロ又は € を用いる。

参考までに、2020 年における対円年平均為替レートは、1 ユーロ = 121.90 円である。

www.ofx.com/en-au/forex-news/historical-exchange-rates/yearly-average-rates/

² Diritti Risposte, Lavoro subordinato a tempo indeterminato
www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Contratti-di-lavoro/lavoro_subordinato_a_tempo_indeterminato_id1111528_art.aspx

³ Wolters Kluwer {Diritti e Risposte}, Home Page > schede > lavoro e pensione > contratti di lavoro > lavoro subordinato a tempo indeterminato

www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Contratti-di-lavoro/lavoro_subordinato_a_tempo_indeterminato_id1111528_art.aspx

⁴ Codice Civile 2020

www.brocardi.it/codice-civile/

⁵ Legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione."

<https://www.camera.it/parlam/leggi/97196l.htm>

⁶ Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro"

www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/97152dl.htm

⁷ Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm#:~:text=Riposo%20giornaliero-,1.,lavoro%20frazionati%20durante%20la%20giornata.

- 2008年8月6日付け法律第133号⁸：第39条 雇用台帳の整備
- 雇用関係に関する2014年12月10日付け法律第183号⁹
- 雇用契約に関する2015年6月15日付け法律命令第81号¹⁰

EU労働時間指令の国内法化は2003年4月に実施され、週40時間労働及び全国労働協約(CCNL)に基づいた時間外労働手当等が規定された。しかし労働時間の記録(Rilevazione delle presenze)や管理方法については現行法に規定がないため、ECJ(欧州司法裁判所)の2019年5月14日決定にある「客観的で信頼性が高くアクセスが容易なシステム」の採用及び運用基準のための法改正が必要となるところ、政府の方針は2020年11月現在未だ公表されていない¹¹。

(3) 関係機関

図表-5-2 イタリアにおける労働契約及び労務管理に関する機関

<p>【政府機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> • MLPS (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) (労働・社会政策省) <ul style="list-style-type: none"> ↳ Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali (労働関係産業関係総局) <ul style="list-style-type: none"> ↳ DIVISIONE III - Tutela e promozione della salute e sicurezza sul lavoro (第3局：労働安全衛生) ↳ DIVISIONE IV - Diritti sindacali e rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro (第4局：労働組合・団体交渉・賃金) <p>【労働組合全国団体】</p> <ul style="list-style-type: none"> • UIL (Unione Italiana del Lavoro；イタリア労働同盟) • CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro；イタリア労働総同盟) • CISL (Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori；イタリア労働組合連盟)

(4) 労働契約

使用者と雇用者の雇用契約上の関係、及び両者の基本的な権利と義務は法に定められるが¹²、その他の権利義務は全国労働協約(CCNL)及び雇用者と使用者の企業労働組合が締結した補足協約に規定される¹³。

⁸ Legge 6 agosto 2008, n. 133 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"
www.camera.it/parlam/leggi/08133l.htm

⁹ LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/12/15/14G00196/sg

¹⁰ DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

¹¹ 元老院労働委員会における、ECJ決定を受けた法改正対応に関する労働大臣答弁、2019年6月20日 Senato Della Repubblica, Legislatura 18 Atto di Sindacato Ispettivo n° 3-00930
www.senato.it/japp/bgt/showdoc/showText?tipodoc=Sindisp&leg=18&id=1113913

¹² MLPS, Disciplina del rapporto di lavoro
www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/Disciplina-rapporto-lavoro/Pagine/default.aspx

¹³ Wolters Kluwer {Diritti e Risposte}, Home Page > schede > lavoro e pensione > contratti di lavoro > lavoro subordinato a tempo indeterminato

(5) 労務管理

使用者に雇用者の労働時間管理を義務付けた法令はない。時間外労働 (lavoro straordinario) については「EU 労働時間指令 (Directive 2003/88/EC) の適用に関する 2003 年 4 月 8 日付法律命令第 66 号」の規定により、週当たりの労働時間は原則 40 時間、年間の時間外労働時間は 250 時間までとされ、雇用者には全国労働協約及び補足協約 (以下、労働協約) で定められた労働時間及び時間外労働の規定が適用される¹⁴。

使用者は時間外労働について、労働協約に特別の定めがある場合を除き、以下のいずれかに該当する場合にのみ行わせることができる (第 5 条)。

- a) 技術的な制約や生産のために時間外労働をせざるを得ない例外的な事情があり、かつ他の労働者を雇用したとしても対処が不可能な場合
- b) 時間外労働をしなければただちに人に危険が及ぶか生産物の毀損が懸念される場合
- c) 生産活動に関係する展示会や催事、イベント等を行う場合や、試作品等を制作する場合

フレックスタイム制 (Orario flessibile) の導入可能性と要件は、労働協約に基づいて使用者が個別に定める¹⁵。

なお、ECJ (欧州司法裁判所) の 2019 年 5 月 14 日決定にある「客観的で信頼性が高くアクセスが容易なシステム」の採用及び運用基準のための法改正が必要となるところ、2019 年 6 月 20 日の元老院労働委員会では労働社会政策担当大臣が ECJ 決定を受けた法改正の対応に前向きな答弁を行ったが¹⁶、2021 年 3 月現在政府の方針は示されていない。

www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Contratti-di-lavoro/lavoro_subordinato_a_tempo_indeterminato_id1111528_art.aspx

¹⁴ Recent ECJ Judgement on daily working time's measurement – an overview on the current situation in Europe : Italy

www.dentons.com/en/insights/articles/2019/june/13/recent-ecj-judgement-on-daily-working-times-measurement#Italy

¹⁵ Dipartimento per le politiche della famiglia, Orario flessibile <http://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/altri-strumenti/orario-flessibile/>

¹⁶ Senato Della Repubblica, Legislatura 18 Atto di Sindacato Ispettivo n° 3-00930 www.senato.it/japp/bgt/showdoc/showText?tipodoc=Sindisp&leg=18&id=1113913

2. イタリアにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理の仕組み

(1) 概要

大学教員・研究者の雇用契約形態は、任期なし（a tempo indeterminato）又は任期付（a tempo determinato）、及びフルタイム（a tempo pieno）又はパートタイム（o part time）のいずれかとされるが、教授職は必ずフルタイム契約、研究者職は必ず任期付契約とされる。教員との雇用契約は全国労働協約に基づく。

2010年12月30日付法律第240号は、教授職及び准教授職が規定の専門資格又は国家資格を有することと、任期なしの教員・研究者の年間総労働時間を1,500時間とし、うち350時間は「対面の教育活動（attività didattica frontale）」すなわち講義、個別指導、進路指導等の活動に充てること、また任期付の場合は任期なしの時間の半分とすることを定めた。これらの要件を満たす限り、教育時間と研究時間の配分は雇用契約上の合意事項とされる。

各大学は例外なく「教育・研究時間の配分及び労働時間の自己申告要領に関する規定」を策定しており、規定の中に「対面の教育活動」の時間配分、及び「その他の教育活動（altre attività didattiche）」の定義を定めている。

大学教員・研究者の労働時間管理方法は各大学の責任において定め運用することとされており、大学は紙ではなくイントラネット上で電子的にこれを行っているが、休暇を日単位又は時間単位で取得する場合や残業を行う場合に事前の申請と承認を原則としていても、日々の始業、休憩、終業の時間を申告、記録する方法を取っている例は見られない。

(2) 関係法令

図表-5-3 イタリアにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する法令

- 大学の教授及び研究者の採用要件に関する 2005 年 11 月 4 日付法律第 230 号¹⁷
- 大学教員の雇用及び待遇等に関する 2010 年 11 月 4 日付法律第 183 号¹⁸
- 大学教員・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号¹⁹
- 大学講師の時間当たり賃金に関する 2011 年 7 月 21 日付デクレ第 313 号²⁰
- 大学教員の報酬に関する 2011 年 12 月 15 日付デクレ第 232 号²¹
- 大学教職員の義務的サービスに関する 2015 年 12 月 18 日付教育・大学・研究大臣通達第 939 号²²
- 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号第 16 条に基づく大学教員の採用要件としての国家資格に関する規定を定めた 2011 年 9 月 14 日付デクレ第 222 号を改正する 2016 年 4 月 4 日付デクレ第 95 号²³
- 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号第 24 条に基づく任期付研究者の採用に関する規則²⁴

¹⁷ Legge 4 novembre 2005, n.230 “Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari e delega al Governo per il riordino del reclutamento dei professori universitari”
www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0098Normat/5289Nuove_cf2.htm

¹⁸ Legge 4 novembre 2010, n. 183 www.bosettiegatti.eu/info/norme/statali/2010_0183.htm

¹⁹ Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (reclutamento dei professori e ricercatori universitari, status professionale, abilitazione scientifica nazionale)
www.camera.it/parlam/leggi/10240l.htm

²⁰ Decreto inter-ministeriale 21 luglio 2011 n. 313 (remunerazione oraria per i professori a contratto)
http://attiministeriali.miur.it/anno-2011/luglio/di-21072011.aspx

²¹ DPR 15 dicembre 2011, n. 232 (stipendi dei professori e dei ricercatori)
www.altalex.com/documents/leggi/2012/02/10/regolamento-su-trattamento-economico-di-professori-e-ricercatori-universitari

²² Decreto Ministeriale 18 dicembre 2015 n. 939
www.snals.it/26883_18-12-2015+N-+939+-+D-M-+MIUR.snals

²³ DPR 4 aprile 2016, n. 95 (regolamentazione dell’abilitazione scientifica nazionale)
www.cun.it/uploads/6298/DPR_04_04_2016_n95.pdf?v=

²⁴ Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell’art. 24 della legge n.

(3) 関係機関

図表-5-4 イタリアにおける大学教員・研究者の労働契約及び労務管理に関する機関

<p>【政府機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> • MIUR (Ministero dell'Istruzione ; 教育省 / Ministero dell'Università e della Ricerca ; 大学・研究省) ↳ MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca ; 大学・研究省) ↳ DGIFS (Direzione generale per la programmazione, il coordinamento e il finanziamento delle istituzioni della formazione superiore ; 高等教育機関支援総局) ↳ UFFICIO V : Coordinamento dello stato giuridico ed economico del personale universitario (第5局: 大学教員の法的及び経済的支援) <p>【教員・研究者を加入対象とする労働組合全国連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> • UIL Scula RUA (イタリア労働同盟 高等教育セクター) • FLC CGIL (イタリア労働総連盟 教育セクター) • CISL FSUR (イタリア労働組合連盟 高等教育セクター) • SNALS Confsal (イタリア労働組合連盟 教育セクター) • GILDA UNAMS (ジルダ 高等教育セクター)
--

(4) 大学

2019年におけるイタリアの大学数87校は、高等教育への進学を経済的に支援する国の方針であるDSU (Diritto allo studio universitario ; 大学で学ぶ権利)²⁵の下に設置された大学70校、及び、教育省が認可 (riconosciuto) 又は認証 (accreditato) した大学 (Collegi Universitari) 17校からなる。

DSUの下に設置された大学のうち、公立の機関には州立大学 (Universitari statali) も含まれる。AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica ; 芸術、ダンス、音楽の高等教育機関) は、芸術分野の高等教育を専門とする大学である²⁶。また語学大学は3年制である。

教育省が認可又は認証した大学 (Collegi Universitari) は、州立大学とCCUMに分けられる。CCUMは高等教育レベルの資格取得を前提に専門的な教育訓練を提供する大学で、かつ学生が学生寮での共同生活を行うことを前提に支援する国の政策の下に教育省が認可又は認証した大学で、州立の大学と州立以外の大学がある²⁷。

図表-5-5 イタリアにおける大学の種類、2019年

大学の種類	大学数
DSU (大学で学ぶ権利) の下に設置された大学 (Enti Regionali per il DSU)	70
公立の機関 (Organismi regionali per il DSU e Regioni/Province autonom)	30
大学に属する機関 (Uffici che operano all'interno di Atenei)	18
AFAMに属する機関 (Uffici che operano all'interno di Istituzioni AFAM)	17
語学大学 (Uffici che operano all'interno di Scuole superiori per mediatori linguistic (SSML))	5
教育省が認可又は認証した大学 (Collegi Universitari)	17
州立大学 (Collegi universitari statali)	2
CCUM (Collegi universitari di merito)	15
合計	87

(教育省統計資料を基に整理)²⁸

240/2010

www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/Regolamento%20reclutamento%20ricercatori.pdf

²⁵ MIUR, Diritto allo studio universitario www.dsu.miur.gov.it/#third

²⁶ MIUR, Afam / Alta formazione

www.miur.gov.it/web/guest/afam-alta-formazione-artistica-musicale-e-coreutica1

²⁷ MIUR, Collegi Universitari di Merito www.miur.gov.it/collegi-universitari-di-merito

²⁸ MIUR (2020) Il Diritto allo Studio Universitario nell' anno accademico 2018-2019, p.4

またこれらの他に、中等教育修了者を対象に技術職業教育を提供する2～3年制の高等教育機関であるITS (Istituti Tecnici Superiori) が全国に107校ある²⁹。

(5) 大学教員・研究者

大学教員・研究者の種類は、統計上、教授 (professori ordinari)、准教授 (professori associati)、講師 (ricercator)、研究者 (Titolari di assegni di ricerca) に区分され、実際の運用もこの区分で行われている。

大学教員・研究者の法的な地位は「大学教員・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する2010年12月30日付法律第240号」に規定され、教授職及び准教授職が規定の専門資格又は国家資格を有することを定めている。

教育省が2020年9月に公表した報告書によれば、2019年12月末時点の大学教職員の総数の55.6%が授業と研究の双方に従事する教員・研究者で、その過半数が常勤で終身雇用の教員であった³⁰。また、大学教員・研究者の構成は、教授が19.4%、准教授が32.1%、講師及び研究者が48.5%であった³¹。

図表-5-6 大学教員・研究者数の推移

	教授	准教授	講師	研究者		合計	
				うち任期付	うち終身雇用		
2010/11	15,169	16,229	24,530	3%	12,703	68,631	37.2%
2011/12	14,532	15,884	24,488	4%	12,992	67,896	33.5%
2012/13	13,841	15,435	24,821	7%	15,259	69,356	33.2%
2013/14	13,219	15,106	24,885	9%	15,756	68,966	33.1%
2014/15	12,564	16,736	22,824	12%	15,411	67,535	28.1%
2015/16	12,124	19,081	19,839	16%	13,600	64,644	27.0%
2016/17	12,156	18,944	19,737	23%	13,484	64,321	27.9%
2017/18	12,053	19,107	19,224	28%	13,550	93,934	28.3%
2018/19	12,304	19,675	18,824	36%	13,480	34,283	28.6%
2019/20	12,726	21,101	18,055	44%	13,751	65,633	—
10年変化率	▲16.1%	+30.0%	▲26.4%	—	+8.3%	▲4.4%	—

(MIUR 統計資料を基に整理) ³²

(6) 大学教員・研究者の労働契約

イタリアの大学教員・研究者の採用は、通年にわたって行われる。雇用契約 (contratto di lavoro) ³³上、教授はバンド1教授 (Professore di I fascia)、准教授はバンド2教授 (Professore di II fascia) と呼ばれ、任期なし契約と任期付契約があり³⁴、契約上フルタイム又はパートタイムのいずれかを選択できる³⁵。また大学は、75歳未満で経験のある教員を任期付の教授職として個別に採用することができる。

研究者には、ポスドク研究員 (post dottorale di ricercatore) やポスドクリサーチフェロー (assegnisti di ricerca post doc) などと呼ばれる学生の研究員が含まれる。ポスドク研究員等は

<http://ustat.miur.it/documenti/2020-notiziario-statistico-n-2/>

²⁹ INDIRE, ITS – Istituti Tecnici Superiori www.indire.it/progetto/its-istituti-tecnici-superiori/

³⁰ MIUR (2020) Focus “Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano - a. a. 2019/2020”, p.4 <http://ustat.miur.it/documenti/2020-notiziario-statistico-n-4/>

³¹ 前掲注 p.8

³² 前掲注 p.9

³³ 労働契約には雇用契約と請負契約 (contratto d'opera) がある。

³⁴ 任期付は非正規 (precariato) と表現されることがある。

³⁵ MIUR, Reclutamento delle Università www.miur.gov.it/reclutamento-nelle-universita

任期付雇用研究者（RTD: ricercatori a tempo determinato）とも呼ばれ、Ph.D 又は医学専門課程 修了書（Diploma di Specializzazione Medica）を有する者に応募資格がある。契約期限は3年間とされ、契約上フルタイムかパートタイムかを選択できる³⁶、3年の任期到来時には審査を経て同じ大学で一度に限り2年間延長するか、又は他の大学への転属を申請することができ、この雇用形態にある者はタイプA 任期付雇用研究者（RTDA）と呼ばれる。これとは別に、タイプA 任期付雇用研究者を3年以上勤めた者、又は国からポストドク研究員補助金を3年以上受給して研究プロジェクトに携わった実績がある者を応募資格者とし、将来准教授に任用する可能性を前提としてフルタイム契約に限って雇用される者はタイプB 任期付雇用研究者（RTDB）と呼ばれる³⁷。

法定の定年は、教授と准教授が70歳、研究者が65歳とされている³⁸。なお2019年1月より、本人が希望した場合に62歳の到達時又は勤続38年以上であれば定年前に退職しても年金が100%支給されるようになった³⁹。

大学と教員・研究者の雇用契約は、全国労働協約（CCNL）及び各大学が教員・研究者を加入対象とする労働組合全国連合会と締結した労働協約に基づき、各大学が定める。大学が個別に締結した労働協約は、公共機関代表交渉機構（ARAN）のウェブサイトから検索が可能である⁴⁰。

（7）大学における労務管理

教員・研究者の時間割については、「大学教員・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する2010年12月30日付法律第240号」第6条が、任期なしの教授職及び准教授職の年間総労働時間を1,500時間とし、うち350時間は「対面の教育活動（attività didattica frontale）」すなわち授業、個別指導、進路指導等の活動に充てることと規定している。同条においてこの「対面の教育活動」時間は、任期付の教授職及び准教授職及び任期なしの研究者であれば250時間以上350時間以下、任期付研究者であれば200時間とされている。これらの要件を満たす限り、教育時間と研究時間の配分は雇用契約上の合意事項とされる。

各大学は例外なく同法に準拠した学則を制定しており、学則には「対面の教育活動」の定義、及びその他学生指導等に要した時間を「対面の教育活動」時間に読み替えて「対面の教育活動」時間から減ずるルール、及び、法第6条に規定された労働時間の「自己申告及び承認（autocertificazione e verifica）」の方法を定めている。このような学則は学部・学科単位や大学付設の研究所単位でも規定されることがある。

いくつかの大学について労働時間の管理方法について調査したところ、教員・研究者の時間割等勤務スケジュールがイントラネット上で管理されており、休暇を日単位又は時間単位で取得する場合や残業を行う場合に事前の申請と承認を原則としている点は共通している。しかし教員・研究者が日々の始業、休憩、終業の時間を申告・記録する方法を取っている例はどの大学にも見

³⁶ Eurydice (2019) Italy, 9.5 Condizioni di servizio del personale accademico
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-35_it

³⁷ Modalità di reclutamento ricercatori
www.unimi.it/it/ateneo/lavora-con-noi/reclutamento-ricercatori

³⁸ Collocamento a riposo www.unifi.it/vp-5791-collocamento-a-riposo.html

³⁹ Pensione anticipata «QUOTA 100»
www.inca.it/previdenza/258-pensione-anticipata-quota-100.html?pagina=12

⁴⁰ Contratti Collettivi Nazionali Istruzione e Ricerca
<https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-dellistruzione-e-della-ricerca/contratti.html>

られなかった。

(8) 取組事例

① ヴェネツィア大学 (Università Ca' Foscari Venezia)

ヴェネツィア大学では、技術部門又は運営部門の職員のみが始業時間、休憩時間、終業時間の管理対象とされ、教員・研究者はこれら労働時間管理の対象とされていない⁴¹。

フルタイム契約の教員・研究者に課された「対面の教育活動」のうち授業に充てる時間の下限は、任期なしの教授が 120 時間、任期付の教授が 90 時間、任期なしの研究者が 60 時間と規定されている⁴²。

図表-5-7 ヴェネツィア大学が学則に定めた「対面の教育活動」時間の読替え要領

「対面の教育活動」とされる活動		読替え要領
a	「対面の教育活動」	職務毎の下限時間に対して実際に要した時間
b	「対面の教育活動」のための準備、個別指導等	120 時間
c	オフィスパワー (Ricevimento)	80 時間
d	基礎課程 ⁴³ 学生の修了論文審査の主査	論文一報当たり 10 時間
	専攻課程学生の修了論文審査の主査	論文一報当たり 25 時間 副主査が付く場合は 17 時間
	博士課程学生の監督	学生一人当たり 45 時間
	専攻課程の修士論文審査の副主査	論文一報当たり 8 時間
	語学指導	20 時間
	その他学生のための活動 1.教育運営会議のメンバーとしての活動 2.学部学科の代表としての活動 3.高水準の見習職業訓練を行う学生に対する専門的指導 4.大学の認証評価のための学内委員会での活動	20 時間 ただし、左記の 1~4 を行う場合は最大 50 時間 また、左記の 5~7 を行う場合は最大 70 時間
	その他の教育活動 ・ 専門課程 ⁴⁴ での教授指導 ・ インターンシップ学生の指導 ・ 基礎課程学生の修了論文審査の副主査 ・ 高等学校その他の教育機関における無償での教育指導 ・ 学外実習プロジェクト ⁴⁵	100 時間 ただし学外実習プロジェクト部分は 30 時間

また、「大学教員・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号」第 6 条第 7 項の規定に基づき、大学において学長、副学長、学部長、その他特定の役職にあるフルタイム契約の教員・研究者は、役職に応じ、年間 60 時間から 180 時間の幅を上限に「対面の教育活動」時間に読み替えることができる。

また、外部から 25 万ユーロ以上の研究費補助金を得たプロジェクトに携わる研究者は 120 時間を上限に、特命事項の業務を行う場合はそれが学部長の特命であれば 4 人まで、学長の特

⁴¹ Università Ca' Foscari Venezia, Presenze e cedolini stipendi www.unive.it/pag/11460/

⁴² Università Ca' Foscari Venezia, Autocertificazione e verifica compiti didattici e di servizio agli studenti www.unive.it/pag/8296/

⁴³ イタリアの大学の修了年限は、学士号取得のための基礎課程 (CDL: corsi di laurea triennale) が 3 年間、学士号取得者を前提とした専攻課程 (CDLM: corsi di laurea magistrale) が 2 年間とされており、基礎課程と専攻課程の 5 年間を一貫したコース (ciclo unico) も設けられている。

⁴⁴ 専門課程 (Scuole di specializzazione) は主に医療系の学部レベル学生を対象に設けられる学修課程。MIUR, Scuole di specializzazione www.miur.gov.it/scuole-di-specializzazione

⁴⁵ 学外実習プロジェクト (Alternanza Scuola Lavoro) は農学、工学、医学等の分野において大学外の農園や企業、病院等で行う実習のこと。

MIUR, Alternanza Scuola Lavoro www.istruzione.it/alternanza/

命であれば6人まで、1人当たり60時間を上限にそれぞれ読み替えることができる。

「対面の教育活動」を行った活動別の実施時間の報告は、セメスター終了後にまとめてイントラネット上で自己申告し、担当部署の承認を得る。

② ローマ大学 (Sapienza Università di Roma)

ローマ大学では、職員 (Personale) のみが始業時間、休憩時間、終業時間の管理対象とされ、教員 (Docenti) はこれら労働時間管理の対象とされていない⁴⁶。

ローマ大学の学則には、教員らが自己申告及び承認を行う「その他の教育活動」に当たるものとして、試験監督、博士号審査、専門課程における事務作業、大学の許可を得て海外で行った無償の出張講義、追試者の補習指導、修士課程学生に対する論文指導がリストされている⁴⁷。⁴⁸

③ ジェノヴァ大学 (Università di Genova)

ジェノヴァ大学の教員が例外的に時間外労働を行う際は、時間外労働手当とするか代休とするかを事前にイントラネットで申請して担当部署の承認を得てから行う必要がある。事前の申請なしにやむを得ず時間外労働を行った場合は、退勤の際に建物の出口に設置された端末に職員証を通し、端末上に時間外労働手当とするか代休とするかがデジタル表示された際にいずれかを選択して押下することで申請完了となる⁴⁹。

④ ミラノ大学 (Università Degli Studi di Milano)

ミラノ大学の教員・研究者 (personale docente e ricercatore) は時間外労働を行うことを想定していないため、時間外手当に関する規定が設けられていない⁵⁰。時間外労働を行うことを前提に労働時間管理の対象とされているのは、技術部門及び運営部門の職員及び図書館員のみである⁵¹。

⁴⁶ Sapienza Università di Roma, Personale > Presenze
www.uniroma1.it/it/pagina-strutturale/personale

⁴⁷ Sapienza Università di Roma, Definizione delle attività didattiche e di servizio agli studenti
https://web.uniroma1.it/fac_smfn/sites/default/files/allegati_notizie/all_verbale_12_09_2016_bozza_definitiva_linee_guida.pdf

⁴⁸ Sapienza Università di Roma, regolamento sull'attribuzione, autocertificazione e verifica delle attività didattiche e di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori
www.uniroma1.it/sites/default/files/allegati/Regolamento_verifica_attivit%C3%A0_didattica-DR_327_4-2-2016_0.pdf

⁴⁹ Università di Genova, Lavoro straordinario
<https://intranet.unige.it/personale/lavoro-straordinario>

⁵⁰ Università Degli Studi di Milano, Trattamento economico Personale docente
<https://work.unimi.it/rlavoro/retribuzioni/2076.htm>

⁵¹ Università Degli Studi di Milano, Timbrature e orari
<https://work.unimi.it/rlavoro/timbrature/118234.htm>

(9) 関連情報

① 大学教授の働きぶりに関する議論

イタリアにおいて大学教授・研究者の働きすぎや時間外労働が問題となっているかについて調べたところ、そのような情報は全く得られなかった。むしろ、論文を書かずとも教授の地位が保障されていることに対する批判や、そのような大学の伝統が国の学術研究力の低下を招き国際競争力を削いでいるというような意見が見られたため、以下に紹介する。

イタリア最大の部数を発行する日刊紙の La Repubblica は 1999 年 5 月 11 日の紙面にオルテンシオ・ゼッキノー (Ortensio Zecchino) 大学研究大臣のインタビュー記事を掲載した。ゼッキノー大臣はインタビューにおいて、「結構な特権を有することが伝統的に許されている大学教授職はもっとしっかり働くべきである」、「大学教授の給与水準は妥当と思われるものの、生産性の向上に対するインセンティブ制度の構築を要する」、「大学教授職の働きぶりを学生が評価する制度が必要である」、などと発言した⁵²。

2008 年 5 月から 2011 年 11 月までの第 4 次ベルルスコーニ内閣において教育・大学・研究大臣を務めたマリアステッラ・ジェルミーニ (Mariastella Gelmini) が在任期間中に一連の教育関係法案を成立させた実績はジェルミーニ改革 (riforma Gelmini) と呼ばれている⁵³。大学に関しては「大学教授・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号」において大学のガバナンス機関の再定義と教員・研究者の使命及び任用要件を明確化し、大学の私法上の法人化を可能とすることや学部数を 12 個以下に整理すること、任用要件を満たさない教員・研究者を整理・削減すること等を盛り込んでおり、これには大学運営費、とりわけ教員・研究者の人件費に対する国の補助金支出を縮小する狙いがあった⁵⁴。

同法が議会で成立するまでの間、大学教授を加入対象とする労働組合全国連合会は法案の修正を求めて抗議し、2010 年 7 月にはローマ大学で法案成立に反対する文学部教授らが期末試験の実施時間を深夜に設定するなどの妨害行為を行った⁵⁵。ローマ大学学長であったルイジ・フラータィ (Luigi Frati) は教員らの妨害行為を批判した声明の中で、「ローマ大学では教授職の一角が過去 10 年間に何一つ生み出しておらず、そのような給料泥棒は法学部に至っては教授職の三割にも及ぶ」と言及した⁵⁶。この批判に対してローマ大学理事であり法学部教授のマリオ・カラバーレ (Mario Caravale) は「法学部だけを名指したのは公正でないと思うが、大学教授の管理を適切に行う必要性については全く同感である」と述べている⁵⁷。またサレルノ大学学長でありイタリア大学学長会 (CRUI) 副会長の任にあったライモンド・パスキーノ (Raimondo

⁵² Zecchino spara a zero sui prof "Poco lavoro, troppi privilegi", la Repubblica, 11 maggio 1999
www.repubblica.it/universita/zec/zec.html

⁵³ La riforma Gelmini www.lescuolestatali.it/riforma_gelmini.html

⁵⁴ La "riforma" Gelmini per riflettere anche sui danni che oggi paghiamo, La tecnica della scuola, 15/10/2020
www.tecnicaadellascuola.it/la-riforma-gelmini-per-riflettere-anche-sui-danni-che-oggi-paghiamo

⁵⁵ Sapienza, la protesta dei prof Esami dal tramonto all'alba, La Repubblica, 06 Luglio 2010
https://roma.repubblica.it/cronaca/2010/07/06/news/sapienza_la_protesta_dei_prof_esami_dal_tramonto_alla_ba-5416247/

⁵⁶ L'anatema del rettore Frati "Ricercatori fannulloni, via il 10%", La Repubblica, 06 Luglio 2010
https://roma.repubblica.it/cronaca/2010/07/06/news/l_anatema_del_rettore_fрати_ricercatori_fannulloni_via_il_10_-5416319/

⁵⁷ "Sui fannulloni Frati sbaglia Giurisprudenza culla di eccellenze", la Repubblica, 08 Luglio 2010
https://roma.repubblica.it/cronaca/2010/07/08/news/protesta_universit-5470222/

Pasquino) はフラーティ学長の発言の意図をおおむね支持し、「イタリアのアカデミアには、一旦教授職に昇り詰めれば働いても働かずとも同じ地位に居続けられるという悪しき伝統がある」、「大学から解雇された教員が行政裁判所に不服を申し立てて行政裁判所が当人を他大学の職に転ずる決定を下したとしても配転先の大学が受入を拒否すれば当人が元の大学の職に戻れるという先例があるために解雇が意味をなさない」、「大学が学生を集めるために学位取得コースを次々と増やしたために教員の授業にかかる時間が押しすぎてしまい、研究のための時間が取りにくくなっていることで学術面の国際競争力が低下するおそれがある」、などと述べている⁵⁸。なお、ローマ大学のフラーティ学長は 2008 年から 2014 年にかけての在任中に国際的な論文ベンチマーキングを用いて大学教員を評価する仕組みを国内大学で初めて独自に導入した改革主義者として知られているが、2014 年に不祥事の責任を取って学長を辞任した際にも「ローマ大学には過去 7 年間何も成果を発表していない教員が 300 人以上いた」と述べている⁵⁹。

② 大学教員・研究者の職務の満足度及び職務上のストレス

2007 年から 2008 年にかけてアメリカのカーネギー財団の研究者らは 20 か国の大学教員・研究者を対象に CAP (Changing Academic Profession) と呼ばれる抽出調査を 1 か国当たり有効サンプル数 800 人以上の規模で実施した⁶⁰。CAP の調査票は以下のように設計されていた。

図表-5-8 独立変数及び従属変数

独立変数 (DV)	職務の満足度 (job satisfaction) 職務上のストレス (job stress)
従属変数 (IV)	学問の自由の保障度 (academic freedom) 意思決定における裁量の度合い (shared governance) 自らの研究成果が大学・学部学科に与える影響力 (empowerment) 年間の給与額 (salary) 職場環境の快適度 (working condition) 大学からの技術的な支援度 (technology support) 大学からの研究面の支援度 (research support) 週当たり勤務時間 (workload) 学術活動・学部学科・大学機関のうち自分にとって重要なもの (affiliation) 大学による成果管理の適切性 (performance oriented management)

2014 年にソウル大学校の教授らが CAP の調査結果を分析した論文において各従属変数の質問に対する回答結果を独立変数別に分析した結果、イタリアの大学教員は職務の満足度が高くかつ職務上のストレスが低いと回答したことが分かった⁶¹。

⁵⁸ Il rettore Pasquino: i ricercatori improduttivi favoriti da sentenze dei TAR, Informazioni universitarie webmagazine, 20 Luglio 2010

www.universitastrends.info/index.php?option=com_content&view=article&id=784:il-rettore-pasquino-i-ricercatori-improduttivi-favoriti-da-sentenze-dei-tar&catid=68:20-luglio&Itemid=96

⁵⁹ Sapienza, i "sassolini" dell'ex rettore Frati: "Troppi studenti fuoricorso e ricercatori fannulloni, il ministero taglia i fondi", La Repubblica, 13 ottobre 2014
<https://roma.repubblica.it/cronaca/2014/10/13/news/sapienza-98012611/>

⁶⁰ Ulrich Teichler, Akira Arimoto, William K. Cummings (2013) The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 1
www.researchgate.net/profile/Ulrich-Teichler/publication/280831616_The_Changing_Academic_Profession_Major_Findings_of_a_Comparative_Survey/links/562e494208ae22b17035db00/The-Changing-Academic-Profession-Major-Findings-of-a-Comparative-Survey.pdf

⁶¹ Jung Cheol Shin, Jisun Jung (2014) Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments, Higher Education Vol.67, No.5, May 2014, pp.603-620

図表-5-9 独立変数の分析結果

		職務の満足度	
		高い	低い
職務上の ストレス	高い	日本, カナダ, オランダ, フィンランド, 韓国	英国, オーストラリア, ドイツ, 中国, 香港
	低い	イタリア, ノルウェー, メキシコ, ブラジル, アルゼンチン, マレーシア	米国, ポルトガル, 南アフリカ

③ 元老院教育文化委員会による実態調査

「大学教員・研究者の採用要件としての専門資格・国家資格に関する 2010 年 12 月 30 日付法律第 240 号」に基づき、任期付雇用（RTD）の研究者の雇用契約にはタイプ A（RTDA）とタイプ B（RTDB）があるところ、FLC CGIL（イタリア労働総連盟 教育セクター）等の労働組合全国連合会や学生教員の待遇向上を訴える民間団体は、タイプ A とタイプ B に要求する資格基準は明確であっても採用基準が大学や研究機関によって異なっており不公平が生じていることや、タイプ A とタイプ B の業務内容が実質同じであるならば待遇も同じとするべき、と予めから主張してきた⁶²。しかしこれらの主張は 2019 年 10 月 29 日に教育・大学・研究省（MIUR）が発出した「学校及び研究機関の職員の雇用及び教育資格に関する特別緊急措置命令」⁶³には反映されなかった。

これについて全国労働組合連合会等が国に問題提起したことを受けて、元老院教育文化委員会は「大学学生の処遇及び非正規研究者の待遇に関する実態調査」を 2019 年 9 月から 2 年間のスケジュールで行うこととした⁶⁴。実態調査は労働組合全国連合会、国立研究機関、イタリア大学学長会（CRUI）、全国大学評議会（CUN）、その他関係諸団体に資料の提出を求めて議会に代表者を召喚の上質疑する形式で行われ、これまでの質疑は 2019 年 10 月に 1 回と同年 11 月に 2 回、2020 年 9 月に 1 回と同年 10 月に 2 回実施されている⁶⁵。実態調査の最終報告書は 2021 年 8 月中にまとめられる予定である。

⁶² FLC CGIL, Decreto scuola e ricerca: avanzamenti per i precari della ricerca, persa una grande occasione per l'università, 20/12/2019
www.flcgil.it/attualita/decreto-scuola-e-ricerca-avanzamenti-per-i-precari-della-ricerca-persa-una-grande-occasione-per-l-universita.flc

⁶³ Decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126 www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/28/19A08051/sg

⁶⁴ Audizioni Senato, VII Commissione – 22 settembre 2020

<https://ilnostrocnr.it/2020/09/21/audizioni-senato-vii-commissione-22-settembre-2020/?cn-reloaded=1>

⁶⁵ Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria
www.senato.it/3542?shadow_organico=1180007

3. 参考文献

【日本語文献】

- 有本章（2020）大学教授職の国際比較，東信堂
- 大木正俊（2016）近年のイタリア労働市場改革：正規・非正規の二重市場の観点から
- 大木正敏（2015）イタリア労働契約論の展開—契約外規範研究序説として，季刊労働法 251, pp.131-142
- 寺倉憲一（2014）大学のガバナンス改革をめぐる国際的動向—主要国の状況と我が国への示唆—，レファレンス No.766, pp.73-101
- 大木正俊（2013）イタリアにおける有期労働法制の変遷：2012年改正とその意味，季刊労働法 242, pp.164-181
- 児玉善仁（2011）イタリアにおける大学教授職の資格と任用，諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査 第6章
- 大内伸哉（2005）イタリアの労働市場改革—ピアジ法の挑戦，日本労働研究雑誌 No.541, pp.80-81

【外国語文献】

- MIUR（2020）Focus “Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano - a.a 2019/2020”
- MIUR（2020）Il Diritto allo Studio Universitario nell’ anno accademico 2018-2019
- MIUR（2020）Focus “Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano - a.a 2019/2020”
- Thomson Reuters Practical Law（2020）Employment and employee benefits in Italy: overview
- ILO, National Labour Law Profile: Italy
- Jung Cheol Shin, Jisun Jung（2014）Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments, Higher Education Vol.67, No.5, May 2014, pp.603-620
- Ulrich Teichler, Akira Arimoto, William K. Cummings(2013)The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 1

This Page Intentionally Left Blank

調査研究を振り返って

執筆編集責任者 高瀬 富康

本調査研究で取り上げた 5 か国は、労働法制や大学の在り方がそれぞれ異なり独自性が顕著であることから、我が国との単純な比較や、我が国が参考にすべき取組の特定は容易ではない。

本調査研究が明らかにしたかった点は、大きく二つに集約される。一つめは大学教員・研究者に対して労働時間管理が行われているかについて、二つめは研究時間の確保のための制度や取組についてである。これら二点について、執筆編集責任者としての私見を付して調査研究のまとめとしたい。

● 大学教員・研究者の労働時間管理について

我が国では使用者に対して労働時間の状況を適正に把握する責務が課されており、労働時間の状況の把握は、労働安全衛生規則第 52 条 7 の 3 に「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的方法その他の適切な方法により行う」こととされている。このことから、大学における労働時間管理とは、教員・研究者の始業時間、休憩時間、終業時間について雇用者である大学教員・研究者が日々自ら適切な方法で申告・記録したものを使用者である大学が適宜把握する行為であると解釈される。

調査対象 5 か国の大学教員・研究者が、雇用契約に定められた時間通りに始業、終業し、かつ残業しなかった場合であっても上記に解釈した労働時間管理の対象とされているかについて、我が国と比較して整理すると次の表のように示される。

国	対象者	該当する教員・研究者の例	根拠
日本	すべての教員・研究者	教授 准教授 助教 講師等	労働安全衛生規則
米国	賃金が時間給又は日給で支払われる者	専ら TA 又は RA	公正労働基準法 (FLSA)
英国	賃金が時間給で支払われる者	フレックスタイム制の教員・研究者、TA 又は RA	各大学の学則
ドイツ	最低賃金法が規定する低賃金労働者に該当する者	パートタイム学生の学術補助職員	各州の州法
フランス	なし	—	—
イタリア	なし	—	—

我が国では大学における労働時間管理の対象をすべての教員・研究者としているのに対し、米国、英国、ドイツではいわゆる正規教員は対象とされていない。労働時間管理の対象とされているのは、専ら TA 又は RA に相当する非正規の学生教員である。

正規教員らを管理の対象としない理由は国によって異なり、米国では WCE (ホワイトカラー・エグゼンプション) に該当するためであり、英国では賃金が時間給で支払われる者でないため、ドイツでは労働時間管理の対象が低賃金労働者に限られているためである。フランスとイタリアの教員・研究者は法令により活動内容別の時間が細かく規定されているが、大学のイントラネットにおける労務管理は休講等担当時間割の変更や休暇の届出にのみ用いられている。また、イタリアでは時間外労働を行うのに特別な理由を要するため、残業はまれにしか行われない。

調査対象 5 か国には我が国のような裁量労働制はないところ、大学の正規教員・研究者に労働時間管理上の裁量を与えている明示的な理由はどの国の法令にも示されていないが、その理由はおそらく、教員・研究者らの業務がその性質上大学構内のみで行われるものとは限らないところにあると考えられる。

またその理由について英国のプリストル大学が「彼らを専門家として遇し彼らが自律的かつ柔軟に業務を遂行することを期待しているため」と説明していることは興味深い。このように正規の教員・研究者を大学との信頼関係に基づいて遇し、始業時間や終業時間については自己管理に任せるという考え方があるのかも知れない。

● 研究時間の確保について

大学教員・研究者の研究時間の確保状況については、興味深い情報が得られた国があった。

米国では、2018 年の調査によれば研究型大学の教員の研究時間は週平均で 18.97 時間であり、教員が自宅で働く時間は週平均で 27.77 時間であった (p.23)。また、2003 年のデータではあるが、実労働時間に占める研究の時間は全大学平均で 3.4%であった (p.21)。

ドイツの大学教員・研究者は資格任用の公務員であるために、週当たり労働時間に占める教育サービス提供時間を州が定めて義務付けており、教育と研究の両方を職務とする教授であれば週当たり 8 コマから 9 コマの教育サービス提供義務が課せられ、研究は教育サービス義務時間以外の勤務時間に行うこととされている。週当たり労働時間に占める研究活動に割り当てる時間を多くする、又は研究活動に専念することを一定の条件下で認める制度を設けている州もある (p.59)。

フランスでは 2013 年に実施された調査において、教員=研究者には教育(講義, 演習, 実習), 研究, (大学の) 運営という 3 つの任務が同時に課されているところ、時代の変化に伴って複雑化かつ増大している業務要請に対して手一杯の状態にあるために、研究にかける時間が教育と運営にかける時間に押されてしまっている実態が明らかにされている (p.81)。2016 年 4 月には高等教育研究イノベーション省 (MESRI) が大学の研究現場における諸手続の簡素化を図るための 50 個の方針を示し、うち 15 個には「研究時間の確保のために」というテーマでフランス国立研究機構 (ANR) が助成する研究費の申請事務手続を簡略化する等の方針が示されている (p.80)。このような取組は、今後我が国の参考になると思われる。

令和2年度大学改革推進委託事業
諸外国の大学・研究機関における教員・研究者の労働法制
及び労働時間把握に係る調査研究

報告書

令和3年3月

© 文部科学省

受託事業者／発行者：WIP アンドアソシエイツ株式会社

本報告書に関する照会先：執筆編集責任者 高瀬富康

電話：03-3868-2747 t-takase(@)wipgroup.com