

第5章 キャリアの展開

地方公務員の等級(les grades)と職(les emplois) とが分離されていることから、キャリア(la carrière) の概念は、地方公務員制度の中心概念を成しているといえる。

前章で見たように、ある公務員がその職を喪失してもその公務員は引き続き等級の保持者であり、地方公務員の範疇にいて、その等級に対応するすべての職に配属され得るのである。地方公共団体又は公施設法人が、当事者に新しい職を提供できない時は、特別の機構(全国地方公務員センター又は運営センター)に引き受けられる。

等級と職との分離という原則から、一方で他の地方公共団体又は他の公施設法人の職を占める可能性という地方公務員制度の内部の移動性(異動(la mutation)又は特別併任(la mise à disposition)により)が生ずるとともに、他方で、地方公務員が国家公務員になり得る公務員制度間の移動性(派遣(le détachement)又は競争試験により)が生じている(第1部第4章第3節、1参照)。

第1節 身分(les positions)

1 現職(l'activité)及び特別併任(la mise à disposition)

1) 国家公務員制度におけるのと同様に、「現職」(l'activité)は「等級の保持者でありかつその等級に対応する職の一つの職務を現実遂行している正規職員の身分」と定義されている(一般身分規程第3編(1984年1月26日法)第56条)。

この場合、明らかに休暇中の正規職員は現職の地位にとどまり、さらに、組合の職を遂行するために業務を免除されている職員、一時的に拘置されている職員も現職の身分にある。

2) 国家公務員制度におけるのと同様に、一般身分規程は、地方正規職員について一つの現職の変形を定めている。それは「特別併任」(la mise à disposition)で、「もともとの職群(le cadre d'emplois)又は職団(le corps)にとどまり、そこである職を占め、対応する給与の支給を受け続けているが、自分自身のものとは違う行政体の中で業務を遂行している正規職員の身分」と定義されている(一般身分規程第3編第61条)。

特別併任の制度は、1985年10月8日のデクレ第85-1081号により詳細が定められている。

すなわち、地方正規職員は、公共の利益(l'utilité publique)のために活動していると認められた社団(l'association)、基金(la fondation)、地方公共サービスに貢献している非営利目的の組織に対して、地方公共団体又はその公施設法人(病院を除く)から特別併任され得る。

特別併任された正規職員の人事管理権は、例えば、懲戒権を行使したり軽減時間勤務の許可をすることができるもともとの団体に存するのである。

3) このいわば通常の特別併任に対して、二つの個別多様な形態が区別されるべきである。まず、組合組織に特別併任される正規職員の場合である(一般身分規程第3編第100

条)。これらの地位は、1985年4月23日のデクレ第85-447号により詳細が定められている。

次に、地方分権化改革の一環として行われた権限の移管や分割の結果、国の機関に配置された地方正規職員の場合である。これらの職員は、少なくとも一時的には、1985年12月20日のデクレ第85-1366号に定められている個別規定により規制された特別併任の地位に置かれている。

2 派遣(le détachement)

1) 「派遣」(le détachement)は、一般身分規程第3編第64条により、「もともとの職群、職、又は職団の外に置かれているが、その職群、職及び職団の中で、昇進及び年金の権利を享受し続けている正規職員の身分」と定義されている。

2) 派遣の制度は、1986年1月13日のデクレ第86-68号により詳細が定められている。

このデクレの第2条は、派遣できる場合を19件列举している。その主な場合は、国、地方公共団体、公施設法人、病院法人及び一般利益の仕事をしているか又は地方公共団体の活動を促進したり補完したりしている私企業への派遣の場合である。

国家公務員の場合には、派遣は職権で決定し得るのに対し、地方正規職員の派遣は、その職員の申出に基づいてのみ決定し得る。

国又は地方公共団体への派遣の場合、正規職員は、派遣先の機関の長によって勤務評定される。その他の場合は、派遣された正規職員は、派遣先の報告を見た上で派遣元の地方公共団体で勤務評定される。

派遣は、短期(最大6か月、更新不可)又は長期(最大5年、最大5年の期間ごとに更新が可能)で行い得る。

なお、派遣元の団体と同様に、受入れ先の組織もいつでも派遣を終わらせることができる。

3) 市町村行政のいくつかの部局長の職を占める正規職員は、たとえまったくその団体の職員ではあっても、自動的に、派遣の身分に置かれる。

3 原職離脱(la position hors cadres)

1) 「原職離脱」(la position hors cadres)は、一般身分規程第3編第70条により、「全国地方公務員退職年金金庫」(la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales)の年金を受給できない行政又は公施設法人の職とか、国際機関とか、市町村、県及び州の利益のための組織とかに派遣された正規職員が、現職又は兵役で実際に遂行した勤務年数が15年になっている場合に、その派遣されていた企業、行政又は組織で仕事を続けるために、職員の求めに応じて置かれる身分」である。

この一種の派遣の延長の制度は、1986年1月13日のデクレ第86-68号によりその詳細が定められている。

主要な特徴は、原職離脱した正規職員は、彼の出身である職群、職、又は職団に付与さ

れた昇進及び退職年金の権利を享受しないということである。

2) なお、上記で触れた派遣(*le détachement*)及び原職離脱(*la position hors cadres*)については、いずれについても、「出向」という訳例がある(前者については「フランス市町村法典」(兼子仁、磯部力訳)、後者については通常の辞書や「国及び地方団体の官公吏一般規程—フランス—」及び「諸外国公務員制度概要」(いずれも人事院管理局法制課)。しかしここでは、①混同を避け、②通例辞書等で「出向」と訳されている後者がその内容からして日本で通常いわれているものと少しニュアンスが異なることから、それぞれ違う訳例を用いることとした(前者は通常の辞書及び人事院管理局法制課の訳例、後者は「フランス市町村法典」(兼子仁、磯部力訳)の訳例を用いた)。なお、後者について、「休職」の一種とする訳例もある(「フランス行政権力の構造」(八幡和郎))。

4 休職(*la disponibilité*)

国家公務員制度におけるのと同様に、「休職」(*la disponibilité*)は「その行政又は機関の外に置かれて、その身分において昇進及び退職年金の権利を享受しなくなる正規職員の身分」と定義されている(一般身分規程第3編第72条)。

この制度も、1986年1月13日のデクレ第86-68号によりその詳細が定められている。

休職処分は、職権により、あるいは正規職員の要求により宣告し得る。まず、休職処分は、病気休暇、長期病気休暇または長期休暇の後、正規職員がその職務を再開する状態にないときに職権で宣告し得る。次に、休職処分は、様々な理由で正規職員の要求に基づき宣告し得る。例えば、研究をするため、企業又は国際機関で働くため、企業を始め又は引き継ぐため等々である。いくつかの場合には、休職は正当な権利として行使し得る。すなわち、子供の養育のため、近親者の看護のため、職業上の異動を余儀なくされた配偶者についていくため等で休職が要求された場合などである。

休職期間は、それが認められた理由により様々である。それは、1年から3年で、一般的に更新可能である。

休職期間の終りには、正規職員は地方公共団体の中でその職群、職、または職団のポストを提供される。もし、その職員が続けて3回ポストを拒否した場合には、同数行政委員会(*la commission administratives paritaire*)の意見を聴取した後免職され得る。

表－４ 主な身分(les positions)の区別

区 分	もともとの職群との関係	もともとの行政との関係	職種・対象団体	給与	昇進の権利	年金の権利	備 考
現 職 activité	職群の中	行政の中	対応する職	支給	有	有	
特別併任 mise à disposition	元の職群の中にとどまる	元の行政内の職を占めながらその外で業務を遂行(職員の同意が必要)	他の行政体・公共の利益のために活動している他の団体等	支給	有	有	日本の事務従事に相当するか 3年以内・更新可
派 遣 détachement	元の職群の外に置かれる	元の行政の外(職員の申出に基づく)	他の行政体等	無 (派遣先で支給)	有	有	短期(6か月・更新不可)及び長期(5年・更新可)
原職離脱 hors cadres	元の職群の外に置かれる	元の行政の外(職員の申出に基づく)	それまで派遣されていた退職年金の対象とならない他の団体等	無	無	無	一種の派遣の延長制度 5年・更新可
休 職 disponibilité	元の職群の中にとどまる	元の行政の外(職権又は職員の申出に基づく)	公務から外れる	無	無	無	1～3年以内・1回又は複数回更新可

注：各文献における国又は地方の制度に関する解説から筆者が作成した。

対比しやすいように説明を簡潔にしたため、意を尽くしていない面があることをご了承願いたい。

5 国民役務の遂行(l'accomplissement du service national)

同じ状態にある国の正規職員同様に、現に国民役務を遂行する地方正規職員も給料の支給を受けない特別の身分に置かれる（一般身分規程第3編第74条）。

6 育児休業(le congé parental)

公務員制度全体に共通の身分であるが、地方正規職員に対しても一般身分規程第3編第75条により、「育児休業」(le congé parental)が定められている。すなわち同条は、育児休業を「子供を養育するためにもともの行政又は機関の外に置かれた正規職員の身分」と定義している。

この制度も、やはり、1986年1月13日のデクレ第86-68号によりその詳細が定められている。

育児休業は、母親たる正規職員から又は父親たる正規職員から、子供の最初の3年間に又は3歳以下の子供の養子縁組の後3年間の間に請求し得る。

この休暇はおおむね2年を限度として、6か月単位（更新可能）の期間について承認される。

育児休業中の地方正規職員は、給与を受ける権利を失い、退職年金の権利を享受しないこととなる。しかしながら、その職員は号(échelon)の昇進の権利を半分だけ保持するほか、同数委員会の選挙における選挙権を保有する。

第2節 勤務評定(la notation)、昇進(l'avancement)、職員研修(la formation professionnelle)

1 勤務評定(la notation)

地方正規職員の「勤務評定」(la notation)の方法は、一般身分規程第3編（1984年1月26日法）第74条及び1986年5月14日のデクレ第86-473号により定められている。

勤務評定の権限は地方当局に属しており、地方公共団体及び公施設法人の事務総長又は部局長の提案に基づいて行使されている。

勤務評定は毎年行われるが、公務員制度全体におけるのと同様に、総合評価(une appréciation d'ordre général)と評定点(une note chiffrée)とからなる。また、評定者は、職員の適性に最も適していると思われる職務及び配置に関して、職員が表明した希望について意見を述べなければならない。

同数行政委員会(la commission administrative paritaire)は勤務評定を審議し、その修正を提案することができる。

正規職員は、その勤務評定の全体を閲覧することができる。また、国の正規職員と同じ条件で裁判に訴えることができる。

2 昇進(l'avancement)

地方正規職員の「昇進」(l'avancement)に関する主な規則は、一般身分規程第3編第77条以下に定められている。

- 1) 公務員制度全体におけるのと同様に、「等級の昇進」(un avancement de grade)と「号の昇進」(un avancement d'échelon)とがある。

号の昇進に関しては、最大の勤務年数を経れば当然認められるし、最小の勤務年数でも職員の職業上の能力から正当と判断されれば認められることができると定められている(第3編第78条)。具体的には、例えば地方上級行政職(職群)の第1級上級行政職(等級)についてみると、1号から6号までであるが(第2章、3、(3)欄)、個別身分規程で次のように定められてる。

	最大	最小
1号→2号 :	2年6か月	2年
2号→3号 :	2年6か月	2年
3号→4号 :	3年	2年
4号→5号 :	3年	2年
5号→6号 :	4年	3年

等級の昇進方法は、国の正規職員の身分規程が定めているものと全く同じである。すなわち、第3編第79条により、

「① 同数行政委員会の意見を経た後、職員の職業上の能力を評価した年次昇進資格者名簿(un tableau annuel d'avancement)への登録によって抜擢されて

② 選考(l'examen professionnel)による選抜の後、同数行政委員会の意見で後年次昇進資格者名簿への登録によって

③ もっぱら競争試験(le concours professionnel)によって行われた選抜によって」行われる。

- 2) 号の昇進は、地方当局により、特別の手続きをすることなく決定される。

等級の昇進の手続きは、昇進資格者名簿に基づいて行われるカテゴリーAの正規職員については、全国地方公務員センター(CNFTP)が関与し、その他の公務員については、運営センター(les centres de gestion)が関与する。これらのセンターには、地方当局によって作成された昇進資格者名簿が通知される。センターは、これを広報する。ついで、地方当局は、その名簿から拾い出すことによって昇進を決定する。この場合、ある地方公共団体の正規職員は、当該地方公共団体によっては名簿の順によってのみしか昇進させられないこととなっている。

3 職員研修(la formation professionnelle)

地方正規職員の「職員研修」(la formation professionnelle)の制度は、1984年7月12日法及び1985年10月9日のデクレ第85-1076号により定められている。

この研修の大部分は、全国地方公務員センター、とりわけその県間及び州の代表部によ

り行われている。加えて、1984年7月12日法は、全国センターに地方職員の研修に関する一般的指針を定める権限を認めている。

大雑把に言って、地方正規職員は、3つのタイプの研修を受けることができるか又は受けなければならない。

- ・正式任用される前にあらかじめ要求される初任研修。
- ・キャリアの途中の職員研修。これは、場合によっては、新しい責任ある地位に就くための条件となる。
- ・職員が個人的に研さんを積むために受けることを決める研修。

最初の2つの場合には、正規職員は現職の身分(*la position d'activité*)を維持するか、万一の場合には、研修を実施する組織に対する派遣(*le détachement*)の地位に置かれる。

3番目の場合には、正規職員は、休職(*la disponibilité*)の地位に置かれるが、同様に勤務の一部を免除されることもできるし、また、ある条件の下では、給料の85%と居住地手当を支給される研修休暇を受けることもできる。正規職員のそのキャリアの全期間に認められる研修休暇の合計は、3年を越えることはできない。

第3節 配置及び職群の転換

1 異動(*la mutation*)

地方正規職員の「異動」(*la mutation*)に関する基本原則は、一般身分規程第3編(1984年1月26日法)の第41条及び第51条以下に定められている。

1) 第41条は、管轄の運営センターによって行われるポストの設置及び欠員の広報を定めている。地方公共団体は、センターにポストの設置及び欠員を通知しなければならない(第4章第1節、2、(1)参照)。

この広報は、その地方公共団体の外部の職員からの異動の要望が現れるようにするものである。

2) いずれにしても、それが当該地方公共団体の職員であろうと外部の職員であろうと、地方当局は異動に関する完全な決定権限を有する。

しかしながら、第3編第54条は、職業上の理由により配偶者と引き離された正規職員又は身体に障害のある労働者としての資格を有する正規職員で、職員の指導及び再格付に関する技術委員会(*la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel*) (COTOREP) に認められた者からの異動の要求を優先的に検討するように求めている。

3) 地方公共団体の組織の内部での異動は、職権で決定し得る。異動は、業務上の利益に基づいてのみ決定され得る。しかしながら、第3編第52条は、異動が居住地の変更又は当事者の地位の変更を伴う場合には、同数行政委員会(*la commission administrative paritaire*)に従わなければならないことを求めている。

異動が、その職員の行動に起因する場合には、文書により事前に通知されなければならない。

2 再格付(le reclassement)

地方公務員制度の身分規程は、2種類の「再格付」(le reclassement)を定めている。まず、すでに見たように、職の喪失(la perte d'emploi)の場合に関するものである(前章第2節、2、(1)類)。

2つ目は、その健康状態が、その職務の遂行に適さなくなっている職員に関する場合である。一般身分規程第3編第81条以下及び1985年9月30日のデクレ第85-1054号により定められ制度化されている。

正規職員の身体の状態により、たとえその勤務条件を整備してもその職員がその職務を遂行できなくなるときは、まずその職員の等級に対応する他の職に異動できる。

もし、その等級に対応する職務を遂行することができない場合には、その職員は再格付されることができる。すなわち、職群を変えることができ、場合によっては、その職群の中で等級を変えることができる。受入れ先の職群における採用条件は、原則としてその職員にも適用される。

たとえより低いレベルの職群に再格付されても、その職員はその報酬を保持することができる。

3 内部昇任(la promotion interne)

職群の変更のもう一つの場合が、「内部昇任」(la promotion interne)に関して一般身分規程第3編第39条が定める原則から生じてくる。

この条は、個別身分規程で、正規職員(必ずしも地方のというわけではないが)に対して内部昇任としてある数の採用枠を留保するべきことを定めている。

この場合正規職員には、必ずしも競争試験は課されない。個別身分規程により、競争試験に代えて、選考又は同数行政委員会の意見の聴取の後の有資格者名簿(une liste d'aptitude)への登録による採用にすることができる。

なお、前章で触れた「内部試験」及びここで触れた「内部昇任」によるいわゆる「内部登用」の制度は、フランス公務員制度の一つの特徴とされており、後継掲参考文献13の八幡論文及び14の時澤論文に詳しく紹介されているので参照されたい。

第6章 義務と権利

第1節 地方正規職員の義務

地方公務員の義務は、国家公務員と同様に多岐にわたっているが、大きく6つのカテゴリーに分けることができる。職務遂行の義務、服従の義務、公平及び中立の義務、利害関係からの独立の義務、職業上の守秘義務及び慎重の義務である。

1 職務遂行の義務(l'obligation d'exécution du service)

職務遂行の義務は、当然、地方正規職員に課されている。また、国の正規職員に対するのと同様に地方正規職員に対しても、職務を排他的に遂行する義務を含んでいる。一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第25条は、「正規職員は、その職業活動の全部をその職員に託された公務に捧げなければならない」と定めるとともに、1936年10月29日のデクレーロワ(décret-loi)(第3又は第4共和国憲法下で認められていたもので、立法府の委任により法律(ロワ)を修正又は削除できるデクレを指す。現在のオルドナンス(委任立法)に相当する)が定める兼職(les cumuls)の禁止に関する規程は、地方職員に完全に適用されている。

なお、地方正規職員の勤務活動は、一般原則として法的な勤務時間に一致している。

2 服従の義務(l'obligation d'obéissance)

正規職員は、階層上の上司の指示に従わなければならない。一般身分規程第1編第28条は、正規職員がその階層上の上司の指示に従わなくても良いのは、与えられた命令が明白に違法で、公共の秩序を危うくする性質のものである場合のみに限っている。こういう場合はまったく例外的であり、地方正規職員というよりはむしろ国の正規職員に対するものといえる。

このほか、公務員として当然のことであるが、法令を遵守する義務も存在する。

3 公平及び中立の義務(l'obligation d'impartialité et de neutralité)

正規職員は、この原則の中で、政治的、組合的、又は宗教的な選択を考慮に入れないで、意思決定をし、住民を取り扱うことが求められている。

この公平及び中立の義務はしばしば問題となる。特に、地方政治に近い地位に置かれた正規職員の場合にそうである。なお、政治的中立の原則については、第1部第2章第1節を参照されたい。

4 利害関係からの独立の義務(l'obligation de probité et de désintéressement)

地方正規職員は、今日では一般身分規程第1編第25条に定義されている利害関係からの独立の義務にも服している。すなわち同条(第2段落)は、職員はいかなる性質のものであろうと職業上の資格で私的な営利活動をすることはできないことと定めている。

この利害関係からの独立の義務の欠如は、懲戒手続により処分されるのみならず、刑法の適用を受け得る。すなわち、不当介入罪(le délit d'ingérence)に関する刑法第175条の規定は、地方公務員に適用される。従って、職務の一環としてその「管理や監視」をする企業で利益を得ると、地方公務員は刑法上の罪を問われる。

5 職業上の守秘義務

(l'obligation de secret professionnel et de discrétion professionnel)

職務上知り得た個人の秘密(le secret professionnel)を守る義務と職務上の守秘義務(la discrétion professionnelle)が地方正規職員に適用される(一般身分規程第1編第26条)。

個人に関する秘密の情報を知りうる地方正規職員は、個人の秘密を守る義務(l'obligation de secret)が課される。これは、特に、社会的又は衛生的な公務に携わる正規職員に関係する。この義務を怠ると、懲戒処分の対象となり、かつ同時に、刑法第378条の刑事罰の対象ともなる。

加えて、全ての正規職員同様に、地方正規職員は、一般的に、職員がその職務上知り得た事実、情報及び文書について、職務上の秘密を守る義務(l'obligation de discrétion professionnelle)により拘束されている。階層上の権限を有する者から拘束を解かれないでこの義務を破ると、懲戒処分の対象となる。

6 慎みの義務(l'obligation de réserve)

慎みの義務は、公役務(le service public)の概念と結び付いた伝統的な義務である。この義務は、公共の職務を占める人に当然期待される義務といえる。この義務については、次節、1、3)を参照されたい。

第2節 地方職員と基本的人権(公の自由)(les libertés publiques)

1 言論の自由(la liberté d'opinion)

1) 「言論の自由」(la liberté d'opinion)は、国の職員に対するのと同様に地方正規職員にも認められている。この原則は、現在、一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第6条によりはっきり示されている。

地方公共団体職員は、同様にこれから派生した二つの規定と関係がある。

- ・同編第7条の規定により、公選の職を遂行する正規職員のキャリアは、その職員がその公選の職務の遂行上表明した態度によっては影響されない。
 - ・同編第18条の規定は、正規職員の人事記録にその政治的、哲学的、労働組合的、または宗教的意見を記載することを禁じている。
- 2) 国家公務員制度の中で、政府の裁量に身を委ねている上級の職の保持者の場合には言論の自由が減じられると考えられているのと同様に、地方公務員制度においても、自由任用(fonctionnel)の職の保持者にはある種の忠誠の義務がかかっていると考えられる。すなわち、次のような職である。
- ・一般身分規程第3編(1984年1月26日法)第47条が、競争試験を経ずに直接採用する可能性を定めているいくつかの職(第4章第1節、3、(2)参照)
 - ・より広くは、同編第53条が職の喪失(la perte d'emploi)と再格付(le reclassement)に関する個別の手続きを定めている職(第4章第2節、2、(1)参照)
- 地方当局の官房(les cabinets)の構成員についてもおそらく同様である。
- 3) 反対に、すべての地方公共団体職員は、その職のいかなを問わず、「慎みの義務」(l'obligation de réserve)を義務付けられている(前節、6参照)。
- 例えば、次のような行為はこの義務に反する。
- ・ある市町村の職員が、市町村長に対して敵意を見せびらかすこと。
 - ・ある役場事務職(secrétaire de mairie)が、地方新聞で市町村長を激しく批判すること。
 - ・ある市町村の雇用者が、市町村長を公然と罵ること。
 - ・市町村立劇場の支配人が、市町村長及び助役に対して敵意があり、無能力であるという重大な非難を公然と表明すること。

2 団結権(le droit syndical)

1) 地方正規職員は、国の正規職員同様、組合に加入し又は加入しない自由(la liberté syndicale)を有する。そもそも国と同様地方に対しても一般身分規程第1編第8条が示すように、地方正規職員は、組合組織を創設する権利と既存の組織に加入する権利を同時に有する。

実際には、組合に加入している地方正規職員は、労働総同盟(CGT)、労働者の力(F0)、あるいはとりわけ、フランス民主主義労働連盟(CFDT)等の全国レベルの大きな組合に所属している。

2) 組合組織は、地方公務員制度の中で国家公務員制度におけるのと同様の分野の特別の立場を認められている(一般身分規程第1編第8条及び第9条)。

組合組織は、それが代表している職員の集団的利益を守るために法廷で争うことができる。反面、組合組織は、職員の個人的利益を守るために職員の代わりになることはできない。例えば、組合は、ある地方正規職員の勤務評定に関する決定に対して上訴することはできない。

国家公務員制度におけるのと同様、組合組織は、一般身分規程に認められた一つの機能、すなわち、諮問又は協議の決定機関又は手続きにおいて正規職員を代表するという機能を果たしている。そして、特に、地方公務員制度高等評議会においてそうである(第3章第2節参照)。

3 争議権 (le droit de grève)

1) 第2次世界大戦が終了するまで、地方公務員は国の正規公務員同様に「争議権」(le droit de grève)を有しないものと解されていた。

1946年憲法の前文の効果によって、判例は、地方公務員に、国の職員と同様に、争議権を認めた。今日、それは一般身分規程第1編第10条で認められている。

2) 国の職員の争議権について、判例は、公の秩序を維持し、人々の安全を保護し、そして場所や施設や設備の監視を確保する目的で、ある種の最小の業務(les services minimums)を設けることによって、階層上の当局にその職員の争議行為を制限する可能性を認めた。この可能性は、地方当局にも開かれている。

3) 争議が、公の秩序や人命財産の保護を危険な状態に陥れる場合には、市町村長も、市町村法典L131-2条第6号及びL131-7条により市町村長に認められている一般警察権に基づき、争議行為への参加者を徴用する(réquisitionner)ことができる。なお、国の県地方長官も、同法典L131-13条に基づき同様の権限を行使し得る。

4) 公共部門における争議行為の方法に関する1963年7月31日法の規定は、労働法典のL521-2条以下に編纂されているが、州、県、人口1万人以上の市町村及び地方公施設法人の職員に適用される。

その結果、地方職員は5日の予告期間の義務を尊重しなければならず、また、国の職員についてと同様にいわゆるさみだれ式の争議行為(les grèves tournantes)は禁止されている。

5) 地方職員が争議行為に参加すると、その給料のカットを受けることとなる。

しかしながら、地方職員については国の職員について定められている不可分の30分の1の原則(1日未満の争議行為に対して1日分の給料のカットを行う原則)に従わせる法律がないので、純粹にかつ単純に争議期間に応じて計算されたカットが適用される。

6) 場合によっては、地方公共団体は、その職員の争議行為によって生じた損害についてその責任を問われることがありうる。

地方公共団体は、争議行為の結果犠牲者となった住民が、争議行為を防いだりその効果を減じたりするために地方公共団体が保持する権限を用いることを怠ったことを明らかにした場合にその責任を問われ得るのである。また、たとえ過失が無くても、この住民が、争議行為によって異常でかつ特別な損害を被ったと立証した場合も同様である。

4 人事記録の透明性

人事記録の内容や通知に関して地方正規職員に認められている保障は、まさに、国の職員に認められている保障と同じである。すなわち、国と同様地方に対しても、一般身分規程第1編第18条が明示するように、政治的、組合的、哲学的、又は宗教的な意見の記載が禁止されている。

国の職員同様、地方正規職員は、その人事記録の書類を知りうる永久の権利を有する。この場合、医療上の書類に関して医師の仲介を通ずる義務があるのみである。

5 法的保護

1) 国の正規職員と同様に地方正規職員は、その職員を雇う地方公共団体によって、その職務の遂行に当たって受け得る「脅迫、暴力、暴行、侮蔑、中傷、又は侮辱」に対して保護される権利を有する（一般身分規程第1編第11条）。

地方公共団体がこれを行わないと、職員に対して責任を問われ得る過失となる。

2) 国の正規職員と同様に、かつ、一般身分規程第1編第11条の効力により、地方職員は、勤務上の過失を犯しただけであるときは、その職員に対して宣告され得る民事上の損害賠償責任を地方公共団体によって弁済される権利を有する。

第3節 地方職員の懲戒(la discipline)

1 懲戒事由(la faute disciplinaire)

懲戒事由の概念は、公務員制度全体に共通である。

すなわち、懲戒事由とは、懲戒上の責任を問われる恐れがある行為である。懲戒事由は、刑法上の違反と関係があるが、懲戒事由の法的な定義が存在しないのに対して、刑法違反は法律上定められ、かつ定義されていなければならない（罪刑法定主義）。

しかしながら、懲戒事由の概念はいくつかの要素から構成されている。すなわち、①職務の遂行中に又は職務の遂行の際に行われたという職務との関連性（一般身分規程第1編（1983年7月13日法）第29条）、②何等かの過ちを犯したという性質（すなわち、義務の欠如）があること、③過失が明確に証明されたものであるということである。ここでは判例から、懲戒事由を構成するとみなされた地方職員の行為の例を取り出してみることにする。

- ・一時停職になった田園監視員が、その制服を着てその職務を続けていた行為
- ・職業上の守秘義務の欠如
- ・美術館の学芸員が、公会計の規則を知らなくて、美術館の収藏品目録を備えるのを怠った行為

なお、国家公務員制度におけるのと同様に、私生活上のいくつかの行為は、懲戒事由に当たると見なされ得る。ここでは行政裁判所によって引き出されたある例を引用することとする。すなわち、ある市町村の技師が、市町村の他の職員及び当該市町村と契約を締結した会社の社員に自らの所有地内で工事をさせ、またそこへ市町村の所有するトラックで市町村の所有物を含む物資を運ばせた行為が、懲戒上その責めを問い得ると認められたものである。

2 懲戒処分(les sanctions disciplinaires)の種類

1) 地方正規職員に科せられ得る処分の一覧表は、一般身分規程第3編（1984年1月26日法）第89条によって与えられている。

- ・第1グループ：訓告(l'avertissement)、
戒告(le blâme)、
最大3日以内の期間の一時的な職務からの排除
(l'exclusion temporaire de fonctions)
- ・第2グループ：降給(号の引き下げ)(l'abaissement d'échelon)、
4日から15日までの期間の一時的な職務からの排除
- ・第3グループ：降格(等級の引き下げ)(la rétrogradation)、
16日から6か月までの期間の一時的な職務からの排除
- ・第4グループ：職権退職(la mise à la retraite d'office)、
懲戒免職(la révocation)

2) 地方当局は、この法律が定める処分しか科することができない。例えば、懲戒処分として、給与の控除を決めることはできない。

その上、国家公務員制度におけるのと同様に地方公務員制度においても、判例は、偽装され、単に業務上の措置のように見せてカモフラージュされ、そして懲戒に関して行政に課されている法的な保障と調和しない処分を禁止している。例えば、職の廃止、職に通常伴う権限の剥奪、あるいは、業務上の利益のためとされている異動等である。

3) 処分は、原則として、たとえ当該正規職員が不服申立を求めているとしても、ただちに執行力を有する。

しかしながら、一般身分規程第3編第89条は、職務からの一時的な排除はその全部又は一部が執行猶予の対象となり得ると定めている。

4) 訓告以外の処分は、当該正規職員の人事記録に記載される。しかしながら、その職員が新しい過ちを犯さなかったときは、一定期間の後に、人事記録から削除される。

5) ここで示された諸規則は、非正規職員には適用されない。これらの職員に適用される一般規則を定めた1988年2月15日のデクレが、特に彼等に対して一連の懲戒処分を定めている。

- ・訓告(l'avertissement)
- ・戒告(le blâme)
- ・最大1か月以内の期間の給与の控除を伴う一時的な職務からの排除
(l'exclusion temporaire des fonctions)
- ・予告も解雇手当もない免職(le licenciement)

3 懲戒手続

地方公務員制度における懲戒手続は、主として一般身分規程第3編第89条以下と1989年9月18日のデクレによって規制されている。

1) 一般身分規程第1編第30条は、国及び地方の懲戒権者に対して懲戒処分に先立つ「職務の停止」(la suspension)の手続きを定めている。すなわち、職員が重大な過失を犯した場合に、懲戒権者は、当該職員に対して4か月以内の職務の停止を宣告することができる。この処分は、一時的かつ懲戒処分としての性格を持たないものであり、また、引き続き懲戒手続に予断を与えるものではない。職務の停止は、重大な過失を前提とする。

それは、推定によって理由付けられ得るが、十分に確固たるものであるという条件が必要である。

なお、市町村法典L 4 1 4 - 2 3 条及びL 4 1 4 - 2 4 条により田園監視員及び市町村警察の職員の職務の停止は1 か月を越えることができない。

2) 文書による通知の原則は、1 9 0 5 年4 月2 2 日法に由来するが、地方公共団体の職員に完全に適用されている。

その上、この原則は1 9 8 9 年9 月1 8 日のデクレでも言及されている。

3) 一般身分規程第1 編第1 9 条により、訓告(l'avertissement)、戒告(le blâme)又は最大3 日以内の期間の一時的な職務からの排除(l'exécution temporaire de fonctions)以外の全ての処分を言い渡す前には、「懲戒評議会」(un conseil de discipline)の関与が必要である(ただし、非正規職員の場合には、懲戒評議会の手続きは適用されない)。

地方公務員制度の懲戒評議会の構成とそれに適用される手続きの規則は、一般身分規程第3 編第9 0 条と1 9 8 9 年9 月1 8 日のデクレによって明らかにされている。

懲戒評議会の議長は、控訴院(私法上の事件に関して日本の高等裁判所に相当する)の院長によって指名された司法制度の司法官が務める。

懲戒評議会は、職員の代表と団体の代表とを同数含んでいる。職員の代表は、追及されている職員と同じ等級(le grade)及びその直近上位の等級に属する同数行政委員会(la commission administrative paritaire)の構成員である。団体の代表は、それが運営センターに対して設置されているものであろうとなかろうと、同数行政委員会の中の地方当局の代表の中からくじ引きで指名される。

当該正規職員と地方当局とは、証人を呼ぶことができる。また、それぞれその選択する一人又は複数の弁護人に助けをもらうことができる。

懲戒評議会は、原則として、案件が付託された日から2 か月以内に意見を表明しなければならない。しかしながら、この期間は、それが守られなかったら無効となるというものではない。

表決の方法は、1 9 8 9 年9 月1 8 日のデクレ第1 2 条によって示されている。懲戒評議会には、身分規程に定める種々の懲戒の表決が委ねられる。合議の際に述べられた中で最も重い処分の提案から始まって、順次程度の軽い処分案に移って行き、そのうちの一処分が出席メンバーの過半数を得ると表決が終了する。懲戒評議会の意見は、地方当局を拘束しない。

次に示されるように、処分を受けた正規職員は、時として、懲戒不服申立評議会(les conseils de discipline de recours)に訴えることができる。

4 不服申立

1) 懲戒処分を受けた地方正規職員は、いくつかの場合には、「懲戒不服申立評議会」(les conseils de discipline de recours)に訴えることができる。

この審理機関は、一般身分規程第3 編第9 0 条の2 (1 9 8 7 年7 月1 3 日法により追加されたもの)によって定められているが、1 9 8 9 年9 月1 8 日のデクレによって整えられた。

州に一つの懲戒不服申立評議会がある。評議会は、同数の、地方公務員制度高等評議会に対して代表されている組合組織によって指名された職員の代表、及びくじ引きによる地方公共団体の代表からなる。懲戒権者は、懲戒不服申立評議会が提示した処分より重い処分をすることはできない。そしてこれは、たとえ、この評議会の意見が違法であると思われるときでも同様である。

2) 国の正規職員同様、地方の正規職員も、彼等がその対象となった処分を行政裁判所へ提訴することができる。判例は、地方正規職員も完全にその利益を享受し、職員は、裁判所に処分の選択における明白な瑕疵を正すことを求めることができるとしている。

こうして、例えば、怠慢で遅刻が多いことをとがめられた役場事務職を懲戒免職することは、明白な瑕疵があると判断された。一方、ある事務総長補佐がある職員を上級の階層上の格付けに昇進させるために不正行為をした罪で有罪となり、家族手当を受ける権利に関して故意に行政を誤らせた場合に、その事務総長補佐の懲戒免職は明白な瑕疵はないと判断した判決もある。

懲戒処分が取り消されたときは、地方公共団体は処分の結果を抹消し、正当な理由があれば、キャリアの再構成を行わなければならない。

職員に科された違法な懲戒処分のために、地方公共団体は、その責任を問われることがある。しかしながら、その処分が、形式上の不備によって取り消され、実際に根本では正当な理由がある場合には別である。

一般的な判例により、不法に追放された地方正規職員は、受け取れなかった給料の全ての追加支給を求める権利はなく、とりわけその職員が排除されている間に受けとることができた所得を考慮して、被った現実の損害の補償に対する権利のみを有するとされている。

第7章 勤務条件等

第1節 勤務時間及び休暇

1 勤務時間(*la durée de travail*)

地方正規職員の勤務時間(*la durée de travail*)は、その職員が属する地方公共団体の議決機関が定める。勤務時間の割振り(*les horaires de travail*)は、地方執行機関が定める(いずれも国務院の判例による)。

勤務時間は、国家公務員制度では1985年9月24日のデクレにより週39時間(現場職は40時間30分)と定められているが、このデクレは当然には地方公務員制度において適用されているわけではない。しかしながら次節で触れるように、地方正規職員の給与は同等の職務を遂行する国の正規職員の給与を上限とし、かつ、その給与の算定の基礎が国の正規職員と基本的に同じであることから、地方正規職員の勤務時間も原則として国と同じと考えられているようである。

2 不完全時間勤務(*le travail à temps incomplet*又は*non-complet*)

第1部第2章第2節で触れたように、国の正規職員は「全時間勤務」(*le travail à temps complet*)の職員しか存在しないが、地方の正規職員には、当初から「不完全時間勤務」(又は「部分時間勤務」)(*travail à temps incomplet* 又は *non-complet*)(文献によっては、ここでいう不完全時間勤務の意味で、次の軽減時間勤務と同じ *travail à temps partiel*という用語を用いている場合もある)で採用されている職員が存在する。

これらの職員についても、原則として一般身分規程第3編(1984年1月26日法)の規程が適用される(同編第104条)。これらの職員の給与はその勤務時間数に応じて定められる(同編第105条)。

3 軽減時間勤務(*le travail à temps partiel*)

1) 地方正規職員は、国の正規職員に認められているものと同じような「軽減時間勤務」(*le travail à temps partiel*)の可能性を享受している。

この原則は、一般身分規程第3編第60条により定められている。また、1982年8月16日のデクレ第82-722号、1983年3月21日のデクレ第83-214号、1984年12月10日のデクレ第84-1104号により詳細が定められている。しかし、一般身分規程は、具体的な方式の決定を地方公共団体又は公施設法人の議決機関に委任している。

軽減時間勤務の許可は、個人的な都合のみで請求することができる。階層上の当局は、業務上の必要性以外の理由に基づいて拒否することはできない。

軽減時間勤務の場合、その勤務時間は全時間の半分以上でなければならない、通常全時間の50%、60%、70%、80%、90%のいずれかとなっている(第2、(3)条)。

給与については、少なくとも軽減勤務時間が正規の勤務時間の80%未満であるときは、彼が遂行するその勤務時間の割合で給与の支給を受ける。80%の業務の場合には、給料の7分の6を受け、90%の業務の場合には、35分の32を受ける。但し、家族手当については、同じ数の子供を有する全時間勤務の職員の最低額を下回することはできない。

昇進及び研修については、軽減時間勤務中も全時間勤務と同様に取り扱われる。年金については、年金受給権の発生に関しては全時間勤務と同様に取り扱われるが、年金の支給額の算定に関しては勤務時間数に比例する。

軽減時間勤務の終了時には、正規職員は、当然にその職の完全な時間での遂行か、その代わりに、その等級に対応する他の職の遂行を再開する。

2) 実務上は、兼職の問題がある。軽減時間勤務は、全時間勤務の一形態であるから、他の公共の職とであれば兼職も可能であるが、私的な職との兼職はできない。一方、上記2で触れた不完全時間勤務の場合には、公務の良好な遂行と両立し得る範囲内で私的な職を兼ねることも可能である。

3) なお、ここで触れているtravail à temps partielは通常「パートタイム勤務」と訳されており(「諸外国公務員制度概要 その4 フランス」(人事院管理局法制課)、小学館ロベール仏和大辞典)、フランスでも文献によっては、当初から全時間勤務より少ない勤務時間で採用される上記2の場合(これが日本で一般にいうパートタイム勤務に相当すると思われる)にこの用語を用いている例もある。しかしながら、ここで取り上げている制度は、すでに触れたように、本来、全時間勤務(le travail à temps complet)の職員が、許可を受けてその勤務時間を一定割合に減ずることができ、かつ、後にまた全時間勤務に戻ることもできるという制度である。したがって、通常日本で使われている意味での、パートタイム勤務とは異なると考えられるので、ここでは「軽減時間勤務」と意識することとした。

4 休暇(le congé)

一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第21条及び同規程第3編第57条により定められている原則に基づいて、地方正規職員にも一連の休暇の取得が全て認められている。

1) まず、「年次休暇」(les congés annuels)である。その制度は、1985年11月26日のデクレ第85-1250号により詳細が定められている。

基本的な原則は、地方正規職員は、その1週間の勤務義務の5倍に相当する期間の年次休暇の権利を有することである。

海外県の地方正規職員のために休暇制度の特例が、1988年2月15日のデクレ第88-168号により定められている。

2) 病気休暇(les congés de maladie)、長期病気休暇(les congés de longue maladie)、長期休暇(les congés de longue durée)の制度は、1987年7月30日のデクレ第87-602号により詳細が定められている。

国家公務員制度におけるのと同様、「病気休暇」は、連続する12か月の期間の間に1年に達するまで認められる。

「長期病気休暇」は、病気により当事者がその職務を遂行できず、治療と長い療養が必要で、身体が不自由となり重大な状態にあると確認されることが証明される場合に認められる。この休暇は、最大3年間まで認められる。

「長期休暇」は、結核、精神疾患、癌又は小児麻痺の感染に関するものであるが、通常最大5年間まで認められる。職員はこのうち、3年間について、給料の全額を支給され、残りの2年間については、給料の半額しか支給されない。

3) 「出産又は養子縁組休暇」(les congés pour maternité ou adoption)は、国家公務員制度同様、普通法の制度である。

4) 一般身分規程は、「職員研修休暇」(les congés de formation professionnelle)及び「組合研修休暇」(les congés de formation syndicale)の制度も定めている。

5) 国家公務員制度同様、年6日の無給休暇が存在する。これは、25歳以下の正規職員が、青年団体、社会人教育団体、管理者やリーダーの準備、研修、改善を促進するために適法に設立されたスポーツ又は野外活動の連盟又は協会の活動に参加するために請求することができる。

第2節 給与及び社会的手当

1 給料(le traitement)

正規職員全体が同様であるが、地方正規職員は、勤務をした後に、給料その他の給与(une rémunération)を受ける権利を有する。

1) まず、「給料」(le traitement)とは、正規職員に対して、その任命されている等級及び号又はその職に応じて、勤務に対して支給される主たる報酬である。

当初、1983～84年の一般身分規程は、国の正規職員の給与と地方の正規職員の給与との同一の原則を定めていた。すなわち、1983年当時の一般身分規程第1編第14条は、「国家公務員及び地方公務員の類似し得る職団に属する正規職員は、同一の給与を享受する。」と定めていた。

しかし、1987年7月13日法は、地方公務員制度に対して職団とは異なる職群の制度を導入した。そして、地方正規職員の給与と国の正規職員の給与との間に、国の給与が地方の給与の上限を構成するという関係が作られた。この結果、一般身分規程第3編第88条は、「国の正規職員の職務と同等の職務を遂行する地方正規職員は、最大で同等の給与を受ける。」と定めている。

2) 1983年以前から、公務員の給与に関しては、ほぼ定期的に「契約」又は「給与に関する合意」を生むための政府当局と組合との協議が行われてきた。もっとも、契約といっても、法的な意味での契約ではない。政府が行った約束は、明らかに予算により定めら

れるまでは法的効力を生じないからである。にもかかわらず、ほぼ毎年続けられているこのやり方は、有益な結果を生んできている。1983年以来の経済的困難の中で、多少制約を受けていることは否めないが、この原則は維持されている。すなわち、一般身分規程第1編第8条は、組合組織は、給与の改定を決定する前に、政府と交渉する資格を有すると定めている。

3) 1985年7月17日のデクレ第87-730号により、地方正規職員は、給料(le traitement)、居住地手当(l'indemnité de résidence)及び退職補助金(le supplément de retraite)の計算方式に関しては、国の正規職員と同じ方式となっている。特に、両者は、同じ指数一覧表により分類されており、指数の価値の上昇は、国の正規職員と同時に適用される。

すなわち、給料は、職員が到達している等級と号又は職員が任命されている職に結びついた「指数」(l'indice)により決定される。指数はもともと4種類あったが、現在では、いわば階層上の地位を示すといえる「総指数」(l'indice brut)と給料算定の基礎となっている「加算指数」(l'indice majoré)のみが実際に使われている。ある等級のある号にはそれぞれデクレでそれに対応する総指数(l'indice brut)が定められている。加えて、この総指数に対応する加算指数(l'indice majoré)が別途定められており、この加算指数が職員の給料計算に使われている。現在、総指数は100から1015まで定められているが、これに対応する加算指数は158から818まで定められている。したがって、連続する2つの総指数に対応する加算指数が同一ということもある。例えば、総指数100に対する加算指数は158であるが、総指数200及び201の加算指数は216、総指数881及び882の加算指数は716等となっており、最大の総指数1015に対しては最大の加算指数818となっている。

これを、地方上級行政職(職群)の1級上級行政職(等級)の各号についてみると次のようになっている(第2章、3、(3)欄)。

	総指数	加算指数
1号	701	579
2号	750	616
3号	801	655
4号	852	693
5号	901	731
6号	966	780

したがってある等級のある号に達している職員の給料月額は、

「給料の総支給額」＝「加算指数」×「指数1点当たりの給料額」

となるが、この場合の「指数1点当たりの給料額」(la valeur de point)は、官報に掲載されている「指数100に対する給料年額」(la valeur annuelle pour l'indice 100)から、

「指数1点当たりの給料額」＝「指数100に対する給料年額」÷100÷12
として求めることができる。

各指数に対応する金額は、「給料の総支給額」(le traitement brut)、すなわち退職年金の負担金及び社会保険料の控除を受ける前の給料を表す。「手取りの給料」(又は「給料の手取り額」)(le traitement net)は、これらの負担金及び控除金を天引きした後に職員が受けとる実際の金額である。

なお、フランスには所得税等の源泉徴収制度がないので、各職員は、各自が自ら申告することによって所得税等を納税することになっている。したがって、ここでいう手取りの給料とは、いわゆる社会保険料は控除されているが所得税等は控除される前の概念である。

2 その他の給付

1) 給料以外に、地方正規職員は、いくつかの補助的給与を受けとる。すなわち、まず一般的には「家族扶養補助金」及び「居住地手当」がある。その他「特別手当」及び個別身分規程又は特別の法律で定められた「手当」がある。

家族扶養補助金(le supplément familial de traitement)は、給料と扶養すべき子供の数に応じて異なる。

居住地手当(l'indemnité de résidence)は、給料の総支給額を基準にして、居住区域に応じて異なる率で計算される。

その他の法令に基づく手当(les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire)である特別手当(les primes)又は手当(les indemnités)は、職員が属する等級に応じて、その職務及び責任又は職員が受ける拘束と結びついている。これらは、地方正規職員に対しては、同等の職務を遂行する国の正規職員に適用される手当の制度に関する法律の制限内で、各地方公共団体が決定する。例えば、収益に対応する特別手当、超過勤務手当、出張の際の実費補償手当等がある。地方正規職員は、原則として、国レベルの法令に定めがある場合のみしかこのような補助的給与を受けとることはできない。これは、一般身分規程第1編第20条及び第3編第87条の規定の結果であり、判例によっても指摘されている。

しかしながら、いくつかの地方公共団体は、従前からその職員に補助的給付を与えていた。特に、一般的に「福利厚生委員会」(le comité des œuvres sociales)と名付けられた仲介の協会を通じた、13か月目のもの(いわゆるボーナス)(treizième mois)と、利益分配制度(primes d'intéressement)である。一般身分規程の制定に先立つこの種の補助的給付は、一般身分規程によっても有効であるとされた。すなわち、同規程第3編第111条は、地方正規職員が、「労働政策的性格を持つ組織を介して、その地方公共団体又は公施設法人の中で取得した給与を補足する性格の特典を保持する」と定めている。こうして有効とされた特典は、公務員制度の給与又はSMIC(全産業一律最低保障賃金)の上昇率を限度として、引き上げることができる。

2) 地方正規職員は、公舎を利用できる場合がある。少なくとも市町村職員に関しては、この規則は、1957年3月12日のアレテで修正された1954年12月14日のアレテにより定められている。

公舎は、「業務上の絶対的な必要性」と対応しているときは、無償とし得る。

3 社会的手当(les prestations sociales)

- 1) 市町村法典L 4 1 7-1条により、地方正規職員は、社会保障の個別の制度に属する。この制度は、1960年1月11日のデクレ第60-58号により創設された。すなわち、病気、出産等の際の社会保障給付(les prestations de protection sociale)は、地方公共団体自身による特別制度(転職保障手当(le revenu de remplacement))及び社会保障による特別制度(治療費の払戻し(les remboursements de soins))の枠内で支給される。
- 2) このほか、次のような制度も存在する。

一般の国民と同様の義務的な家族手当(les prestations familiales obligatoires)で、社会保障の一般制度に属する給与所得者に適用されるのと同じ方式及び率により家族手当金庫(les caisses d'allocations familiales)から支払われる(市町村法典L 4 1 7-2条)。

また、任意の社会福祉給付(les prestations d'action sociale facultatives)として、国の正規職員が享受しているものを上限として、食費補助、子女監護補助、休暇手当等があるが各地方公共団体により異なる。

4 退職年金(la retraite)

退職年金(la retraite)については、「退職」の項(第4章第2節、1、(1))を参照されたい。

第3節 安全衛生及び公務災害

1 衛生及び安全

一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第23条により、正規職員の健康と身体的状態を守るための衛生と安全の条件は、勤務中正規職員に保障される。この一般的指示を実行するための方式は、地方公務員制度に関しては、1985年6月10日のデクレ第85-603号により定められている。

これは、衛生・安全委員会(les comités d'hygiène et de sécurité)を規制するのみならず、主として次のように基本的な原則を定めている。

すなわち、デクレ自身が定めている個別原則を除いて、労働法典のL 2 3 1-1条以下及びR 2 3 1-1条以下(これらは、この法典中、衛生と安全と労働条件に関する章である)は、地方公共団体及びその公施設法人においても適用される。

地方当局は、衛生及び安全に関して、監督の職責を負う職員を任命しなければならない。同じく、この分野において全ての職員を研修しなければならない。

職業医学及び予防医学ための組織は、補完的に市町村法典のL 4 1 7-26条からL 4 2 7-28条まで及び1985年6月10日のデクレにより定められている。地方公共団体及び公施設法人は、その独自の組織を創設するか、企業間又は市町村間の組織に加入しなければならない。(後者は、場合によっては、県の運営センターによって創設されるこ

とができる。)

2 公務災害(les accidents de service)

地方公務員の公務災害(les accidents de service)の制度は、まったく、国の正規職員に適用されている制度と同じである。

すなわち、一般身分規程第3編第57条は、公務災害を受けた正規職員に、病気休暇中の全ての期間の給料を受けることを認めている。市町村法典のL 4 1 7 - 8条以下及びR 4 1 7 - 5条以下により、被害者は、国家公務員と同様の条件で、一時的な手当(une allocation temporaire d'invalidité)の支給を受けることができる。

第8章 非正規職員

非正規職員(les agents non titulaires)の定義及び分類については既に第1部第3章第2節で触れたところである。また、地方公共団体がどのような場合に非正規職員を活用できるかは、本部第4章第1節を参照されたい。

第1節 採用

1 非正規職員の採用方式

この点に関しては、いくつかの規則が、1988年2月15日のデクレ第88-145号により定められている。このデクレは、ある意味では、地方公共団体の非正規職員の「一般身分規程」ともいえるものである。

1) 非正規職員としての「採用」(le recrutement)は、正規職員の採用を規制している条件と同様のいくつかの最低限の条件に従わなければならない。採用された職員は、志望している職務に対する身体的適性を有していなければならない。この適性は、おおむね、正規職員の採用におけるものと同様の方法にしたがって判定される。また、犯罪記録第2表に職務の遂行と相容れない事項の記載があるべきではない。

反対に、フランス国籍は要求されない。しかしながら、外国人の採用の場合は、入国を規制する法律に対して適法な地位にいないなければならない。欧州共同体の諸国民の場合には、採用された者がフランス人である場合と同様に、公民権の所有と国民役務法典から見た適法な地位とが必要である。

2) 非正規地方職員は、一方的行為によっても、契約によっても採用され得る。どちらの場合も、雇用は無期限でもありうるし、有期限によっても成り立つ。

いずれにしても、1988年2月15日のデクレは、文書によることを要求している。

3) 新しく採用された非正規職員は、試用期間に服することがある。ただし、それは3か月を越えることはできない。

2 非正規職員の統合(l'intégration)

一般身分規程第3編(1984年1月26日法)第126条及び第135条は、地方公共団体の非正規職員に対して、国の非正規職員に制度化されているものと同様の正規化の制度を定めている。

正規化の方法は、カテゴリーCとDの職員については、1986年1月9日のデクレ第86-41号により、カテゴリーAとBの職員については、1986年2月18日のデクレ第86-227号によりその詳細が定められている。

統合(l'intégration)は、1983～84年の一般身分規程に基づいて個別身分規程が作られている職群(les cadres d'emplois)の中で行われる。

第2節 職の終了(la cessation d'emploi)

1 職の終了の方式

1) 地方の非正規職員は、「辞職」(la démission)によりその職務を終わらせることができる。

辞職は、法律上、辞職が地方当局によって受理されるということのみ要求されているが、その承認が必要であるのは、地方当局とその職員とを結びつけている契約の効果によるものである。

非正規職員に適用される一般的規定を定めている1988年2月15日のデクレ第88-145号は、辞職は、勤務年数に応じて8日から2か月の予告期間を要するとしている。

2) 非正規職員の「退職」(la mise à la retraite)は、遅くとも65歳までに行われる。

3) 契約によるにせよ一方的決定によるにせよ、期限を定めて採用された非正規職員の職務は、その雇用が更新されないこと(le non-renouvellement de leur engagement)により終了する。但しこの場合も、雇用契約または雇用時の決定事項が更新を排除していないときには、地方公共団体に対して、場合に応じて8日から2か月の予告期間が課されている(1988年2月15日のデクレ)。

ところで、しばしば、ある契約又は契約ではない雇用について、期限の定めがあるものなのかあるいは期限の定めがないものであるのかという問題が提起され得るということに注意する必要がある。判例は、この点に関して、いくつかの目安を示している。例えば、地方公共団体が、ある職員をその職員が代わりを務める正規職員の欠勤中のみ雇用することを望んでいたことが明らかな場合には、その契約は期限の定めがあるものであるとしている。また、更新時の法的効果が定められていなくてかつ暗黙の更新によって更新可能な期限の定めがある契約は、黙示の更新がなされた場合、期限の定めがない契約になると判断された。

業務上の理由以外の理由で契約の更新がなされないことは、地方公共団体の責任を問われる恐れがある。

4) 「免職」(le licenciement)とは、期限の定めのない雇用を終了させるか、又は、期限の定めのある雇用をその期限内に終了させる決定である。

免職は、過失により、あるいは身体的不適性により、あるいは、経済的理由又は組織の再編成といった業務上の必要性により決定され得る。

1988年2月15日のデクレは、場合により8日から2か月の予告期間を課している。しかしながら、これはあくまで原則である。つまり、予告の必要性は、いくつかの場合、特に、懲戒的性格を有する免職の場合には排除されるからである。

すでに何回も触れ、1988年2月15日のデクレにも取り上げられた法律の一般原則により、妊娠状態の職員の免職を行うことはできない。

免職の決定に先立って、職員自身に起因する理由による全ての場合に、文書による通知が必要である。また、それには、理由が付されていなければならない。

2 職の終了の効果

1) 原則として、免職された非正規職員は、1988年2月15日のデクレが示す条件で免職手当(l'indemnité de licenciement)を受ける権利を有する。

しかしながら、この手当の支給は、いくつかの場合には排除される。すなわち、懲戒的性格を有する免職の場合、及び試用期間の途中又は終了時の免職の場合である。

手当は、最終時の手取りの給与月額をベースにして計算される。手当の計算は、勤務年数の最初の12年の各年についてはこの基礎となる額の半分で、その次の各年については基礎となる額の3分の1とされているが、最終時の手取りの給与月額の12倍を越えることはできない。期限付の雇用の期間満了前の免職の場合には、計算の基礎となる年数は、期間終了までに残っていた月数を越えることはできない。

手当は、免職をした団体によって、最終時の手取りの給与月額を支給と同じ形で毎月支給される。免職された職員が、国又は地方公共団体等の同等の職に就くか又はそれへの採用を拒否された場合には、毎月の手当の支給は中止される。

2) 労働法典のL351-12条により、免職された地方公共団体の職員は、民間労働者と同様の失業保険手当を受ける権利を有する。

この手当てに関しては、地方公共団体は、1987年7月30日法以来、商工業雇用協会(ASSEDIC)に加入する可能性を有している。

3) 市町村法典L422-8条により、地方公共団体の非正規職員は、退職年金(la pension de retraite)に関して、国の非正規職員と同様の、国及び公法人の非正規職員の付加退職年金機構(IRCANTEC)に属している。

第3節 勤務条件(les conditions de travail)等

1 勤務時間(la durée)及び休暇(le congé)

1) 非正規職員の勤務時間は、その職員を採用した事情によって全時間(à temps complet)である場合も不完全時間(à temps non-complet)である場合もあり、それぞれによって異なるといえる。

なお、1988年2月15日のデクレ第88-168号は、非正規職員についても軽減時間勤務(le travail à temps partiel)の制度を設けている。ただし、全時間勤務で1年以上雇用された職員のみがその権利を享受できる。

2) 1988年2月15日のこのデクレは、非正規職員の休暇も規定している。すなわちこれらの職員のために、次のように定めている。

- ・年次休暇(les congés annuels)。その制度はまさに正規職員のそれと同じである。
- ・同様に、正規職員と同じ条件で、組合研修、職員研修、指導研修のための休暇。
- ・病気休暇(最大1年)、重病休暇(最大3年)。
- ・家族的又は個人的理由による無給休暇。これは、子供の養育、会社の創設、又は個人的都合により認められる。

様々な休暇の終りには、非正規職員は、もしその雇用が終了していないならば、業務上の必要性がそれを認める限りにおいて、その職を再開することができる。

2 給与 (la rémunération)

- 1) 判例は、非正規職員の給与が S M I C（全産業一律最低保障賃金）を下回ることはできないことを示している。
- 2) 一般身分規程第3編第136条は、法令により定められた手当のみしか支給され得ないという規則を非正規職員に拡大している。
- 3) 1987年12月16日のデクレ第87-1004号は、地方当局の官房の協力者の給与に関していくつかの規則を定めている。

とりわけ、当該団体で職務についている最も高い等級の正規職員の最終指数の90%の給与を最高限度としている。

3 懲戒

非正規職員の懲戒については、本部第6章第3節を参照されたい。

参考資料 1 行政部門の各職群の概要

(1) カテゴリー A

カテゴリー	A	
職群名	上級行政職 (administrateur)	行政職 (attaché)
採用レベル	修士号 (バカロレア + 4 年) 国家免状 (バカロレア + 4 年) 政経学院の免状 高等師範学校の元学生証明	学士号 (バカロレア + 3 年) 第 2 レベル相当の免状
採用方法	競争試験	同左
採用後の義務的研修	18 か月	1 年
職務	地方当局の決定の立案と実施 企画・管理業務 調査及び業務の調整	企画・管理業務 事務所の指揮 調査 社会事業での企画・指揮
採用する団体	州(本22州)、県(本96県)、 人口 8 万人以上の市(49市)、 住宅 1 万個以上の 適正家賃住宅公社 人口 8 万人以上の市町村に 相当する公施設法人	全地方公共団体及び その公施設法人
給料月額 (総支給額) (1992年10月現在)	9 4 0 9 F ～ 2 4 1 5 2 F	7 8 7 4 F ～ 1 8 7 6 8 F
手当 (1992年10月現在)	給料の 39.5%以内 (加えて管理職手当 15%が支 給される場合がある)	年額 6024F～24414F (加えて管理職手当 15%が 支給される場合がある)

(2) カテゴリーB

カテゴリー	B		
職群名	役場事務職 (secrétaire de mairie)	書記 (rédacteur)	医療福祉事務職 (secrétaire médico-social)
採用レベル	バカロレア+2年 第3レベル相当の免状	バカロレア 第4レベル 相当の免状	同左
採用方法	競争試験	同左	同左
採用後の義務的研修	3 か月	6 か月	同左
職務	市町村長の主たる協力者 市町村業務の一般管理	文書の指示 決定の準備	医療福祉事務の運営
採用する団体	人口2千人未満の 市町村(全市町村の約88%を占める)	全地方公共団体 及び その公施設法人	同左
給料月額(給 支給額)(1992年 10月現在)	7 9 2 4 F ～ 1 3 0 0 6 F	7 0 9 4 F ～ 1 2 2 2 6 F	同左
手当 (1992年10月現 在)	号により 年額 6024F～12048F 又は超過勤務手当	号により 年額4819F～12048F 又は超過勤務手当	同左

(3) カテゴリーC

カテゴリー	C	
職群名	事務職 (adjoit administratif) 注：この職群は、第1部第4章第3節で触れた commisと同じ職群である	事務補助職 (agent administratif) 注：この職群は、従前のカテゴリーDのagent de bureauより移行したものである
採用レベル	免状不要	同左
採用方法	競争試験	同左
採用後の義務的研修	—	—
職務	知識を要する実施業務 事務規則の適用 窓口・受付け・経理業務	実施業務 事務補助 電話交換 税金や料金の収納
採用する団体	全地方公共団体 及び その公施設法人	同左
給料月額(総 支給額)(1992年 10月現在)	6 1 1 3 F ～ 9 8 1 1 F	5 7 8 6 F ～ 8 1 5 1 F
手当 (1992年10月現 在)	超過勤務手当	同左

注1：正式の職群名は、第2部第2章、表-2を参照されたい。

2：給料は、キャリアの初めの額と最終の額である。

出典：Trouver un emploi dans la fonction publique territoriale, 1992
フランス内務省地方自治体総局
より筆者が作成

参考資料２ カンペール市の職員構成等

筆者は、１９９２年１２月に、ブルターニュ州フィニステール県へ行財政の実態調査に行く機会を得たが、その折に、同県カンペール市で同市の１９９１年の人事関係報告書(Ville de Quimper : Bilan social 1991)を入手した。この資料は、同市の職員数、給与、欠勤、研修、衛生及び安全、労使関係、連帯雇用契約(Contrat Emploi Solidarité)について記載した統計資料であり、フランスの地方公務員制度の実態を知る上で大変参考になるものであった。ここでは、そのごく一部についてではあるが、取り上げて関係者の参考に供することとする。

なお、カンペール市は、フィニステール県の県庁所在地で、人口６万人、面積８４km²のフランスでは比較的大きな都市である。

(１) 身分別職員数

区 分	実 職 員 数	全時間換算職員数
正規職員（全時間）	９５２	９１２．１２
正規職員（不完全時間）	５７	４０．０６
契約職員	２４	２１．７０
その他の非正規職員（無期限）	３５７	６３．９４
その他の非正規職員（期限付）	１１５	２１．２８
計（１９９１年）	１５０５	１０５９．１０
計（１９９０年）	１４２３	１０２９．７７

注：職員の区分については、第１部第３章第２節を参照されたい。

(2) カテゴリー別の職員数

区 分	実 職 員 数	全時間換算職員数
カ テ ゴ リ ー A	1 0 7 (7.1%)	9 1 . 6 7
カ テ ゴ リ ー B	1 3 9 (9.2%)	1 2 9 . 1 0
カ テ ゴ リ ー C	1 2 5 9 (83.7%)	8 3 8 . 3 3
計	1 5 0 5 (100.0%)	1 0 5 9 . 1 0

注：カテゴリーについては、第2部第2章、3、(1)を参照されたい。

(3) 軽減時間勤務の職員数

区分	勤務時間の割合					軽 減 時 間 勤 務 計	活動の段階 的 な 終 了
	5 0 %	6 0 %	7 0 %	8 0 %	9 0 %		
1 9 9 2	1 1	—	5	4 5	1 5	7 6	3 1
1 9 9 1	1 0	—	6	4 7	9	7 2	3 6

注1：軽減時間勤務については、第2部第7章第1節、3を参照されたい。

2：活動の段階的な終了については、第2部第4章第2節、1、(1)を参照されたい。

(4) 給料月額別職員数

給料月額（総支給額）	男	女	計
13000F以上	66	7	73
11500F～12999F	38	15	53
10000F～11499F	67	26	93
8500F～9999F	124	44	168
7000F～8499F	159	145	304
5500F～6999F	70	195	265
5500F未満	14	144	158
計	538	576	1114
平均給料月額（総支給額）	9592F	6716F	8105F

注1：1991年12月現在

2：指数に基づいて給料が支払われた恒久職の職員

参考資料3 フランスの地方公務員制度関係訳語対比表

本資料は、フランスの公務員制度に関する主要な用語について訳語を掲載したものである。なお、このレポートにおける訳語以外にも、関係者の参考に供するため、関連の日本語の文献における訳語についても可能な限り抽出して掲載した。

abaissement d'échelon : 降給 (号の引き下げ) ; 号俸の引き下げ(人事) / 号俸低下(兼2)
accès à la fonction publique : ; 公務就任(人事)
accès direct : ; 直接格付 (又は直接就任) (人事)
accident de service : 公務災害 ;
accomplissement du service national : 国民役務の遂行 ; 国民役務の遂行(人事)
activité : 現職 ; 現職(人事) / 勤務(兼2) / 現役(人事)
admission à la retraite : 退職 ; 退職年金請求権付退職(人事)
agent contractuel : 契約職員 ; 契約職員(人事)
agent public : 公務員 ; 公務員(人事) / 公務員(兼1)
agent public non-titulaire : 非正規職員 ;
agent temporaire : 一時的職員 ;
allocation d'assurance-chômage : 失業保険手当 ;
appréciation d'ordre générale : 総合評価 ; 総合評価(人事)
ancienneté : 勤務年数 ; 在職年数(人事) / 年功(兼2)
autorisation d'absence : ; 欠勤の許可(兼2)
autorisation spéciale d'absence : ; 特別欠勤(人事)
auxiliaire : 補助職員 ;
avancement : 昇進 ; 昇進(人事) / 昇進(兼1) / 昇進(兼2)
avancement de grade : 等級の昇進 ;
avancement d'échelon : 号の昇進 ;
avertissement : 訓告 ; 戒告(人事) / 警告(兼2)

blâme : 戒告 ; 諫責(人事) / 戒告(兼2)

cabinet : 官房 ; 官房(人事)
caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
: 全国地方公務員退職年金金庫 ;
cadre : ; 職団(人事)
cadre d'emplois : 職群 ;
cadres (les) : 役職表 ;
carrière : キャリア ; キャリア(人事) / 人事(兼1)

catégorie : カテゴリー ; カテゴリー(人事)／職員種別(兼2)
 centre de gestion : 運営センター ;
 centre national de la fonction publique territoriale : 全国地方公務員センター
 ; cessation de fonctions : 職務の終了 ; 職務の終止(人事)／離職(兼2)
 cessation progressive d'activité : 活動の段階的な終了 ;
 classe : ; 職級(人事)
 comité des œuvres sociales : 福利厚生委員会 ;
 comité d'hygiène et sécurité : 衛生・安全委員会 ; 衛生・安全協議会(人事)
 comité technique paritaire
 : 同数技術委員会 ; 行政管理協議会(人事)／技術合同委員会(八職)
 commission administrative paritaire
 : 同数行政委員会 ; 人事管理協議会(人事)／行政合同委員会(八職)
 commission de recours : ; 審査委員会(人事)
 commission paritaire : ; 同数審議会(兼2)
 commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
 : 職員の指導及び再格付に関する技術委員会 ;
 concours : 競争試験 ; 競争試験(人事)／選抜試験(八職)
 concours externe : 外部試験 ;
 concours interne : 内部試験 ;
 concours professionnel : (昇進のための) 競争試験 ;
 condition de travail : 勤務条件 ;
 congé : 休暇 ;
 congé annuel : 年次休暇 ; 年次休暇(人事)
 congé de longue durée : 長期休暇 ; 長期休暇(人事)
 congé de longue maladie : 長期病気休暇 ; 長期病気休暇(人事)
 congé de maladie : 病気休暇 ; 病気休暇(人事)
 congé de maternité : ; 出産休暇(人事)
 congé parental : 育児休業 ; 両親休暇(人事)
 congé pour adoption : 養子縁組休暇 ; 養子縁組休暇(人事)
 congé pour formation professionnelle
 : 職員研修休暇 ; 職業訓練休暇 (又は職業研修休暇) (人事)
 congé pour formation syndicale
 : 組合研修休暇 ; 組合研修休暇 (又は労働組合研修休暇) (人事)
 congé pour maternité : 出産休暇 ;
 congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation
 populaire : ; 社会人教育休暇(人事)
 conseil de discipline : 懲戒評議会 ; 懲戒評議会(人事)／懲戒審議会(兼2)
 conseil de discipline de recours : 懲戒不服申立評議会 ;
 conseil supérieur de la fonction publique : ; 公務員問題最高評議会(八職)
 conseil supérieur de la fonction publique de l'État

: 国家公務員制度高等評議会 ; 国家最高官吏制度評議会(人事)
 conseil supérieur de la fonction publique territoriale
 : 地方公務員制度高等評議会 ; 地方最高官吏制度協議会(人事)
 contractuel : 契約職員 ;
 corps : 職団 ; 職員群(人事)／職団(兼1)／コール(八幡)
 corps administratif : ; 行政職団(兼1)
 cotation : ; 科目(人事)
 cumul : 兼任 ;

 dégagement des cadres : ; 解職(兼2)
 démission : 辞職 ; 辞職(人事)／辞職(兼2)／辞職(八幡)
 détachement : 派遣 ; 派遣(人事)／出向(兼2)／出向(八幡)
 directeur : 局長(又は所属長) ; 局長(八幡)
 direction générale de l'administration et de la fonction publique
 : ; 行政公務員総局(人事)
 direction générale des collectivités locales : 地方自治体総局 ;
 discipline : 懲戒 ; 懲戒(人事)／懲戒(兼1)
 disponibilité : 休職 ; 休職(人事)／休職(兼2)／第2種休職(八幡)
 dossier : 人事記録 ; 人事記録(人事)／一件書類(兼1)／身分記録(兼2)
 dossier individuel : ; 個人記録(兼2)
 droit de grève : 争議権 ; 争議権(人事)
 droit syndical : 団結権 ; 団結権(人事)
 durée de travail : 勤務時間 ;

 échelon : 号 ; 号俸(人事)／号俸(兼2)
 emploi : 職 ; 官職(人事)
 emploi fonctionnel : 自由任用職 ;
 emploi permanent à temps complet : ; 全時間勤務の恒久的官職(人事)
 emploi permanent à temps complet et titularisée
 : ; 全時間勤務の恒久的文官職(人事)
 emploi réservé : 保留職 ; 保留官職(人事)
 epreuve : 試験 ; 試験(人事)／適性試験(八幡)
 examen : 選考 ; 適性試験(八幡)
 examen professionnel : (昇進のための) 選考 ; 職業試験(人事)
 exclusion temporaire de fonctions : 職務からの排除 ; 職務からの排除(人事)

 faute disciplinaire : 懲戒事由 ;
 filière : 系(又はコース) ;
 fonction publique : 公務員制度 ; 官吏制度(人事)／公務員制度(兼1)
 fonction publique d'état : 国家公務員制度 ;

fonction publique hospitalière : 病院公務員制度 ;
 fonction publique locale : ; 地方公務員制度(兼2)
 fonction publique territoriale : 地方公務員制度 ;
 fonctionnaire : 正規職員 ; 官吏(人事) / 官吏 (又は公務員) (兼1)
 fonctionnaire de l'État : 国の正規職員 ; 国の官吏(人事)
 fonctionnaire des collectivites territoriales : ; 地方団体の公吏(人事)
 fonctionnaire territorial : 地方正規職員 ;
 fonctionnaire titulaire : ; 官吏(人事)
 fonctionnel : 自由任用 ;
 formation : ; 研修(兼2)
 formation initiale : 初任研修 ;
 formation professionnelle : 職員研修 (又は研修) ; 職業教育 (又は研修) (人事)

 grade : 等級 ; 官等 (又はグランド) (人事) / 職級(兼2) / 等級 (又はグランド) (八職)

 horaire de travail : 勤務時間の割振り ;
 hors cadres : 原職離脱 ; 出向(人事) / 原職離脱(兼2) / 第1種休職(八職)

 indemnité : 手当 ;
 indemnité de licenciement : 免職手当 ;
 indemnité de résidence : 居住地手当 ; 居住地手当(人事)
 indemnité de travaux supplémentaires : ; 超過勤務手当(人事)
 indemnité forfaitaire de sujétion spéciales : ; 特別責務手当(人事)
 indemnité horaire pour travail normal de nuit : ; 夜間手当(人事)
 indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
 : ; 危険手当(人事)
 indice : 指数 ;
 indice brut : 総指数 ; 税込指数(人事)
 indice majoré : 加算指数 ; 俸給指数(人事)
 intérimaire : 臨時職員 ;
 intégration : 統合 ;

 liberté d'opinion : 言論の自由 ;
 liberté publique : 基本的人権 (公の自由) ;
 licenciement
 : 分限免職 (非常勤職員については免職) ; 分限免職(人事) / 免職(兼2) / 解雇(八職)
 liste d'aptitude : 有資格者名簿 ;

 mise à disposition : 特別併任 ; 特別併任(人事)
 mise à la retraite : 退職 ; 退職(八職)

mise à la retraite d'office

：職権退職　；退職年金請求権付き強制退職(人事)／職権退職(第2)

mise en disponibilité　：休職　；

mobilité　：移動性　；異動(人事)／他省への出向(八欄)

mutation　：異動　；異動(人事)

nomination　：任命　；任命(人事)／任命(第2)

non titulaire　：　；非官吏(人事)

notation　：勤務評定　；勤務評定(人事)／勤務評定(第2)

note　：　；評定点(人事)

note chiffrée　：評定点　；評点表(第2)

obligation de discrétion (professionnelle)

：(職務上の)守秘義務

；官庁の秘密を守る義務(又は慎重の義務)(人事)／守秘義務(第2)

obligation de probité et de désintéressement

：利害関係からの独立の義務　；利害関係からの独立の義務(人事)

obligation de réserve　：慎みの義務　；慎みの義務(人事)

obligation de secret (professionnel)

：(職務上知り得た)個人の秘密を守る義務　；個人の秘密を守る義務(人事)

obligation d'exécution du service　：職務遂行の義務　；

obligation d'impartialité et de neutralité　：公平及び中立の義務　；

obligation d'obéissance　：服従の義務　；

pension de retraite　：退職年金　；

perte d'emploi　：職の喪失　；

position　：身分　；身分(人事)／分限(第2)

position hors cadres　：原職離脱　；出向身分(人事)／原職離脱(第2)／第1種休職(八欄)

prestation familiale　：家族手当　；

prime　：特別手当　；特別手当(人事)

pris en charge　：引き受けられる(職の喪失の場合)　；

promotion　：昇任　；昇任(人事)

promotion interne　：内部昇任　；部内昇任(人事)

promotion sociale　：　；特別登用(第2)

reclassement　：再格付　；再格付(人事)

reclasser　：再格付する　；

recrutement　：採用　；採用(人事)／採用(第2)

réintégrer　：復職させる　；

rémunération　：給与　；給与(第2)

réquisitionner : 徴用する ;
 réserve : 預り ;
 retraite : 退職年金 ; 退職年金(人)
 rétrogradation
 : 降格(等級の引き下げ) ; 官等(又はグレード)の引き下げ(人)／降給(兼2)
 révocation : 懲戒免職 ; 懲戒免職(又は罷免)(人)／免職(兼2)／免職(人)

 sanction disciplinaire : 懲戒処分 ; 懲戒処分(兼1)／懲戒処分(兼2)
 sécurité sociale : 社会保障 ; 社会保障(人)／社会保険(兼2)
 service de médecine de prévention : ; 健康管理医療機関(人)
 stage : 実習 ;
 stagiaire : 実習生 ;
 statut : 身分規程 ; 規程(人)／地位、身分(規程)(兼1)／身分規程(兼2)
 statut général : 一般身分規程 ; 一般規程(人)
 statut particulier : 個別身分規程 ; 個別規程(人)
 supplément familial de traitement
 : 家族扶養補助金 ; 家族扶養補助金(又は家族扶養手当)(人)
 supplément de retraite : 退職補助金 ;

 tableau annuel d'avancement : 年次昇進資格者名簿 ;
 titre : 資格 ;
 titularisation : 正式任用 ; 任官(兼2)
 titulariser : 正式任用する ;
 traitement : 給料 ; 俸給(人)／給料(兼2)
 traitement brut : 給料の総支給額 ;
 traitement net : 手取りの給料(又は給料の手取り額) ;
 travail à temps complet : 全時間勤務 ;
 travail à temps incomplet
 : 不完全時間勤務(又は部分時間勤務) ; 部分時間勤務(人)
 travail à temps non-complet : 不完全時間勤務(又は部分時間勤務) ;
 travail à temps partiel
 : (文脈により) 軽減時間勤務又はパートタイム勤務 ; パートタイム勤務(人)

 vacataire : 自由契約職員 ;

(注) 上記の資料は、各用語ごとに次の順に掲載している。

フランス語

: クレアレポートで使用する訳語

；(人事)人事院（参考文献 1 1 及び 1 2）の訳語

／(第1)「フランス行政法」（参考文献 1 7）の訳語

／(第2)「フランス市町村法典」（参考文献 1 6）の訳語

／(第3)「フランス行政権力の構造」（参考文献 1 3）の訳語

(参考文献)

I フランスの文献

- 1 Jean-Marie AUBY, Jean-Bernard AUBY, *Droit de la fonction publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux*, 1991 (DALLOZ)
- 2 Bernard FATH, *La gestion du personnel des collectivités territoriales*, 1989 (LES ÉDITIONS D'ORGANISATION)
- 3 Jean-Louis MOREAU Jean-François GUÉDON, *Lexique de la fonction publique*, 1990 (DALLOZ)
- 4 Gustave PEISER, *Droit administratif onzième édition*, 1992 (DALLOZ)
- 5 Jean-Bernard AUBY, Jean-François AUBY, *Droit des collectivités locales*, 1990 (PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE)
- 6 DUBARRY etc, *Le secrétaire de mairie*, édition 1992 (LIBRAIRIES TECHNIQUE)
- 7 MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES, *Trouver un emploi dans la fonction publique territoriale*, 1992 (MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE)
- 8 MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, DIRECTION GÉNÉRALE DES COLLECTIVITÉS LOCALES, *Les Collectivités Locales en chiffres, Édition 1992*, 1992, (MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE)
- 9 VILLE DE QUIMPER, *Bilan social*, 1991 (VILLE DE QUIMPER)
- 10 DALLOZ, *Code administratif*, 1992, (DALLOZ)

Ⅱ 日本の文献

- 11 人事院管理局法制課、「国および地方団体の官公吏一般規程－フランス－」、人事院、昭和60（1985）年3月
- 12 人事院管理局法制課、「諸外国公務員制度概要（改訂版）その4 フランス」、人事院、平成3（1991）年5月
- 13 八幡和郎、「フランス行政権力の構造」（上）（下）、季刊通産政策研究第4号及び第5号、昭和57（1982）年12月及び昭和58（1983）年3月
- 14 時澤忠、「フランス国立行政学院について」、地方公務員月報第327号、平成2（1990）年10月
- 15 松浦弘行、「フランスにおける公務員の労働争議の現状」、季刊地方公務員研究第30号、平成4（1992）年9月
- 16 兼子仁／磯部力訳、「フランス市町村法典」、地方自治総合研究所、昭和54（1979）年10月
- 17 J. リヴェロ著、兼子仁／磯部力／小早川光郎編訳、「フランス行政法」、東京大学出版会、昭和57（1982）年7月
- 18 中木康夫編、「現代フランスの国家と政治 西欧デモクラシーのパラドックス」、有斐閣、昭和62（1987）年3月
- 19 自治体国際化協会、「フランスの地方行財政のあらまし」、自治体国際化協会、平成4（1992）年3月