

第4章 フランス¹

はじめに

当機構は、過去に諸外国の職業教育訓練制度に関する報告書を1993年、1997年、2003年、2009年、2012年というかたちで数年おきに発行してきた²。それらの報告書で、フランスの職業訓練制度の概要については既にまとめられている。本稿はまず、労働市場の現状を学歴水準別の視点で見た上で、学校教育と職業資格について概観する。次いで、当機構が発行した直近の報告書以降に創設または改正された制度について紹介する。その上で、各種の学校教育を離れた労働者を対象とした職業訓練制度や資格取得制度の概要を紹介する。その中では、産業別に創設される資格制度の概要説明をするとともに、課題や問題点に関する報告書の内容を紹介する。最後に、在職者向けの企業内職業訓練の現状を、フランスの研究機関が行った調査結果に基づいて紹介する。

フランスの職業教育訓練は、企業主体ではなく、学校主体型であると言われている³。フランスの職業訓練を日本との相違という観点で見れば、「学校と職業、また、職業能力の開発という意味での『職業訓練』または『職業養成』、『職業教育』と学校教育とが密接に繋がっている」と言われる⁴。

フランスでは学校教育において修了した課程の水準に沿って職業資格がレベル分けされ、その保有する資格が労働者のキャリア形成を決定づけることになる。すなわち、学校教育の修了年次によって取得できる学位や職業に関する職業資格のレベル分けが明確になっており、その水準に応じて就職（再就職）可能性を決定づけることになる（図表4-6参照）。

学校教育を修了して取得できる資格は主に国家資格であるが、国家資格以外に産業別の職業資格も設けられている。労使での協議に基づいて資格が設定され、職業資格を管理する国家機関、職業資格国家登録機関（RNCP）に登録されることによって公認された資格となる。だが、体系化やレベル評価が十分にされているとは言えず、資格間の重複やレベルの相対的な評価ができない問題とともに、その結果として企業関係者に周知されておらず十分に活用されていないといった問題が指摘されている（第2節4.参照）。

フランスでは国家資格が職業能力を測定する従業な指標となっており、資格の取得を推進する施策がとられている。教育機関における課程の修了することによる資格取得以外に、一定の職業経験に基づく資格認定があることも特徴の一つと言える（第3節6.参照）。

¹ 本章におけるウェブサイト参照の最終閲覧日は、特に断りのない限り2016年1月31日である。

² 日本労働研究機構（1993）、日本労働研究機構（1997）アン・ソフィアデュモール（2003）、藤波・町田（2009）、中道（2012）。

³ 夏目（2008）180ページ参照。

⁴ 中上（2007）49ページ参照。

第1節 職業訓練制度をめぐる労働市場の特徴

1. 人口および雇用失業状況

フランスの2016年1月1日時点の人口は6,663万人で、男性が3,229万人、女性が3,434万人である⁵。生産年齢人口（16～64歳）は、4,100万人で、全人口に占める割合は、61.5%である（図表4-1参照）。

図表4-1 人口（性別と年齢別）（2016年1月1日）（人）

	男性	女性	合計
20歳未満	8,391,583	8,003,875	16,395,458
20～64歳	18,550,750	19,161,177	37,711,927
16～25歳	3,960,643	3,841,600	7,802,243
16～64歳	20,223,842	20,776,641	41,000,483
65歳以上	5,348,954	7,171,263	12,520,217
合計	32,291,287	34,336,315	66,627,602

（出所）INSEE, Population totale par sexe et âge au 1 er janvier 2016, France.

直近の失業率は、2016年第3四半期の速報値で9.7%である。年齢別に見た場合、若年者の失業率がその他の年齢層に比べて著しく高いことがわかる（図表4-2参照）。

1990年代以降、フランスの失業率は高い水準で推移している。1975年第1四半期には2.9%であったものが、1980年第1四半期には5%を超え、その後1984年には8%となった。1993年第4四半期には、10%を超え、1994年第2四半期と1997年第2四半期には、これまでの最高水準となる10.4%に達した（図表4-3参照）。過去20年間は、2008年第1四半期に6.8%であった以外は7%以上になっており、近似線を描いてみると8.4%から9.2%への右上がりの線となる。

⁵ INSEE（国立統計経済研究所）ウェブサイト（Population totale par sexe et âge au 1 er janvier 2016, France）参照。
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892086?sommaire=1912926>

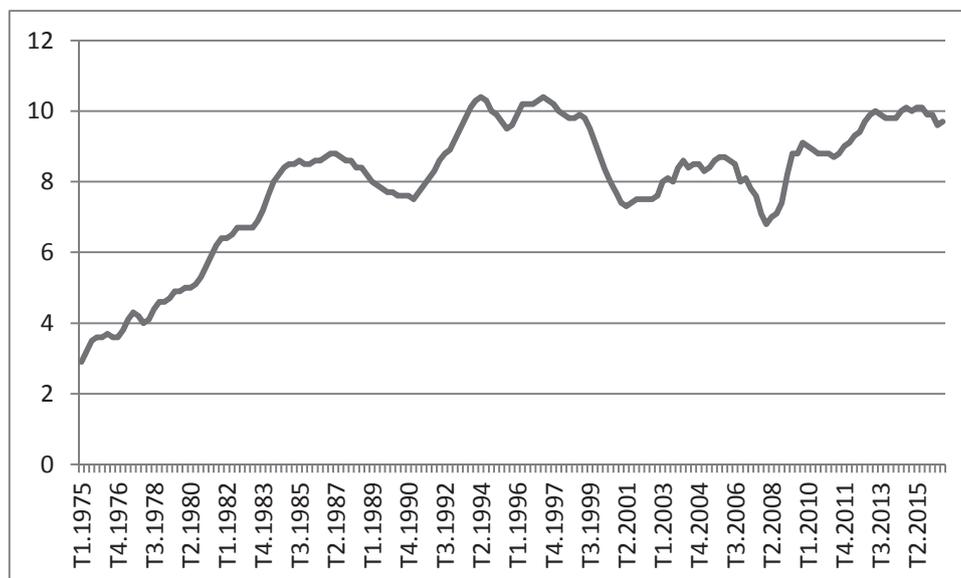
図表 4-2 失業率（年齢・性別）（％）

	2016年第2四 半期	2016年第3四 半期
失業率	9.6	9.7
15～24歳	23.9	25.1
25～49歳	8.9	8.7
50歳以上	6.5	7.0
男性	9.9	9.7
15～24歳	24.2	25
25～49歳	9.1	8.4
50歳以上	6.9	7.5
女性	9.3	9.7
15～24歳	23.5	25.3
25～49歳	8.8	9.0
50歳以上	6.1	6.6

（出所） INSEE, Taux de chômage localisé par région - France métropolitaine より作成。

注：ILO 基準による失業率。海外県を除く。

図表 4-3 失業率の推移（％）

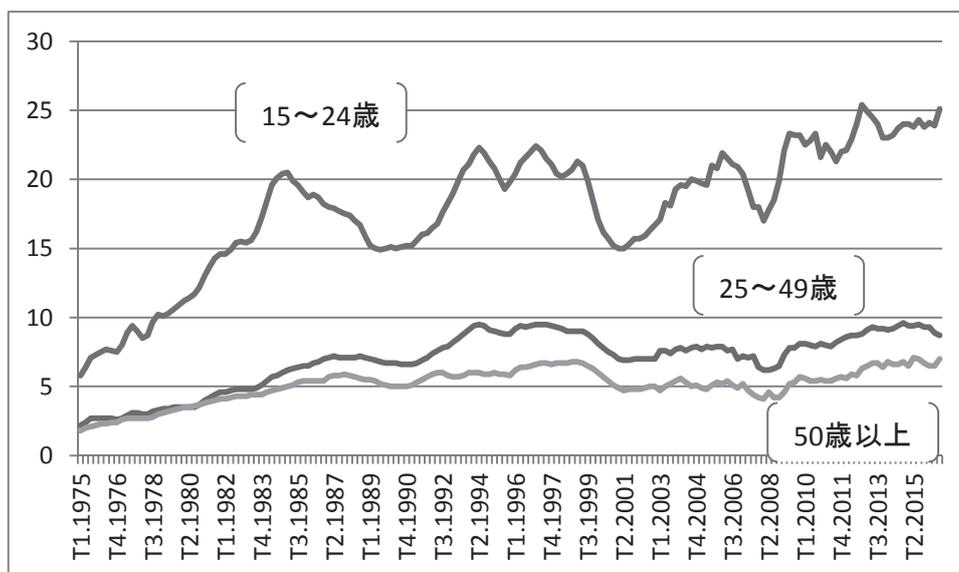


（出所） 図表 4-2 と同じ。

若年者の失業率が高いことは図表 4-2 で確認したが、過去 20 年の数値をみても同じ傾向が見られる（図表 4-4 参照）。

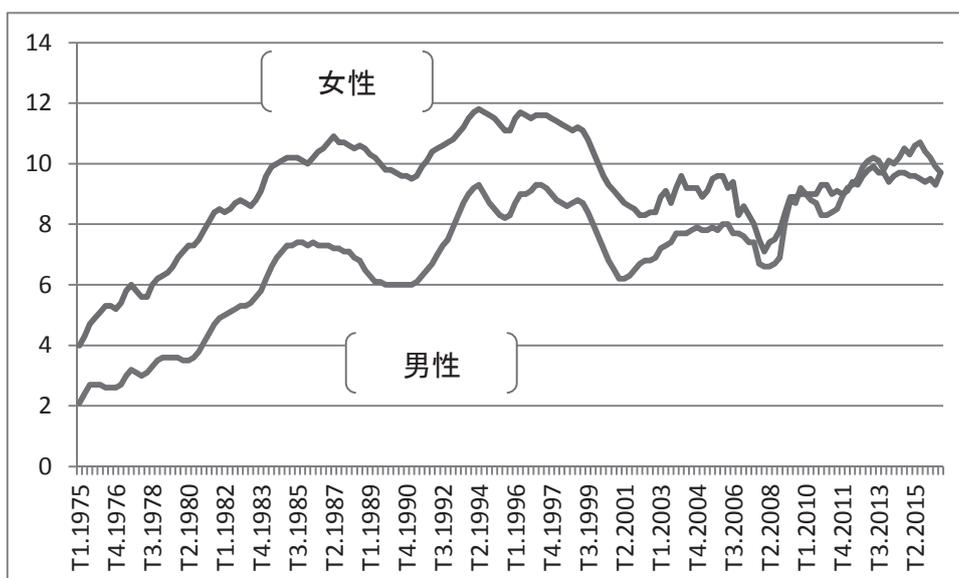
男女別の失業率の推移を見たのが図表 4-5 であるが、かつては女性の方が男性よりも高い傾向が顕著に見られたが、最近 10 年で男女の差がなくなる動向が見られる。

図表 4-4 失業率の推移（年齢別）（%）



（出所）図表 4-2 と同じ。

図表 4-5 失業率の推移（性別）（%）



（出所）図表 4-2 と同じ。

2. 教育修了レベルと雇用・失業

フランスでは、取得した学位や職業資格によって、その人のキャリアや職歴が左右されると言われている。上位の職業資格・学位を取得していれば、条件のいい職に就くことができる⁶。学校の修業年限ごとに職業資格が等級づけられており、学校教育と職業資格が連動している点が、フランスの職業教育訓練⁷の主要な特徴である⁸。

学校教育における「初期教育訓練」は、一定の教育課程を履修した後に、国が管轄する「職業資格・学位免状」の取得を目的としている。職業資格・学位免状を取得するためには、資格ごとの試験に合格する必要がある、その試験の準備課程を修了することや、国家試験に合格することが必要となる。

国が管轄する職業資格・学位免状の資格制度は、学歴水準に即して5段階の職業能力水準に対応している。産業別の労働協約において、この資格を基準として職務が格付けされており、その格付けに応じて賃金水準・労働条件が決まる。そのため、各学校教育の段階で個々人が取得した資格がキャリアを決定づけることになる⁹。

学歴水準の5段階別に、それに該当する労働者の職階の水準、「給与水準」や「失業率」、「管理職として就労する者の割合」を示したのが図表 4-6 である。水準VIが最も低い学歴水準であり、無資格者が該当する。水準VIから水準Iにいくにしたがって給与平均は上がり、失業率は下がるのが統計数値によって示されている。

⁶ 中道（2012）74 ページ参照。

⁷ 中上（2007）によれば、フランス語の *formation* の原義は「形作ること」であり、日本語では「育成」「教育」「研修」「養成」を意味するため、ストレートに「訓練」と解するのは困難であるとしている。しかし、当機構で発行された既存の報告書では *formation professionnelle* に職業訓練という訳語を当てており、その他の既存の文献の多くにおいて、「職業訓練」という語が用いられていることから、本稿でもそれに従う。

⁸ 中道（2012）56 ページ参照。

⁹ 中道（2012）56 ページ参照。

図表 4-6 学歴水準別の雇用・就労状況（2003～2009年）

	職業能力水準	学歴水準	給与平均 (ユーロ)	失業率 (%)	管理職割合 (%)	該当職階水準
初期教育 (学校教育)	水準VI	コレージュ(中学)第3学年履修	1,130	31.0	11.0	生産労働者(職業資格なし)
	水準V	職業リセ修了レベル	1,183	18.3	7.6	生産労働者(職業資格あり)
	水準IV	リセ最終学年修了レベル	1,247	10.7	18.5	事務職
	水準III	大学第1期課程	1,491	7.4	58.1	中級幹部職
	水準I・II	大学第2期課程、グランゼコール修了	1,803	9.1	82.4	上級幹部職、専門職
大学第3期(博士)修了		2,006	7.6	81.4		

(出所) 夏目(2011)、中道(2012)および INSEE(国立統計経済研究所)の労働力調査(Enquête Emploi)¹⁰に基づき作成。

第2節 職業教育訓練制度の体系

1. 学校教育と職業訓練

フランスにおける職業教育訓練制度は、「初期教育訓練」(formation initiale)と「継続職業訓練」(formation professionnelle continue)の二本柱からなる。「初期教育訓練」は、学校教育と見習訓練からなる「若年者」を対象とする職業教育訓練である一方で、「継続職業訓練」は、地域や産業、企業によって実施される職業訓練であり、学校を修了したり中退した就労者および求職者を対象とする就労と教育を交互に行う訓練である¹¹。

教育訓練の対象者や管轄、運営、実施機関を挙げて職業教育訓練の全体像を示したのが図表4-7である。

¹⁰ この調査は、2002年以降実施されている労働力調査で、四半期毎にデータが更新される。この調査は、3万8,000の一般家庭を対象として、年齢が15歳以上の7万2,000人を対象とするものである。

¹¹ 中道(2012)56ページ参照。

図表 4-7 フランスの職業教育訓練制度の全体像

対象	若年者（16～25歳）				学校教育を離れた者	
	就業前若年者		就業（見習訓練）中の若年者		在職者	失業者・求職者
類型	初期教育の職業訓練		実地訓練		理論教育	
			継続職業教育訓練			
管轄	国民教育省	○				○
	高等教育省		○			○
	労働省					○
運営機関	地域圏				労使運営の公的機関	国（一部地域圏）
実施機関	普通リセ 技術教育 課程	職業リセ	大学附属 機関	企業	CAF	企業、その他訓練 機関（GRETA、 CNAM等）
						企業、その他訓練機関 （AFPA、GRETA、 CNAM等）

（出所）高沢晶子（2012）等を参照して作成。

注：地域圏（région）とは、フランスにおける最も大きな地方行政区画で、全部で27ある。

CAF：見習訓練センター、GRETA：学校グループ、AFPA：全国成人教育訓練協会、CNAM：国立工芸院。

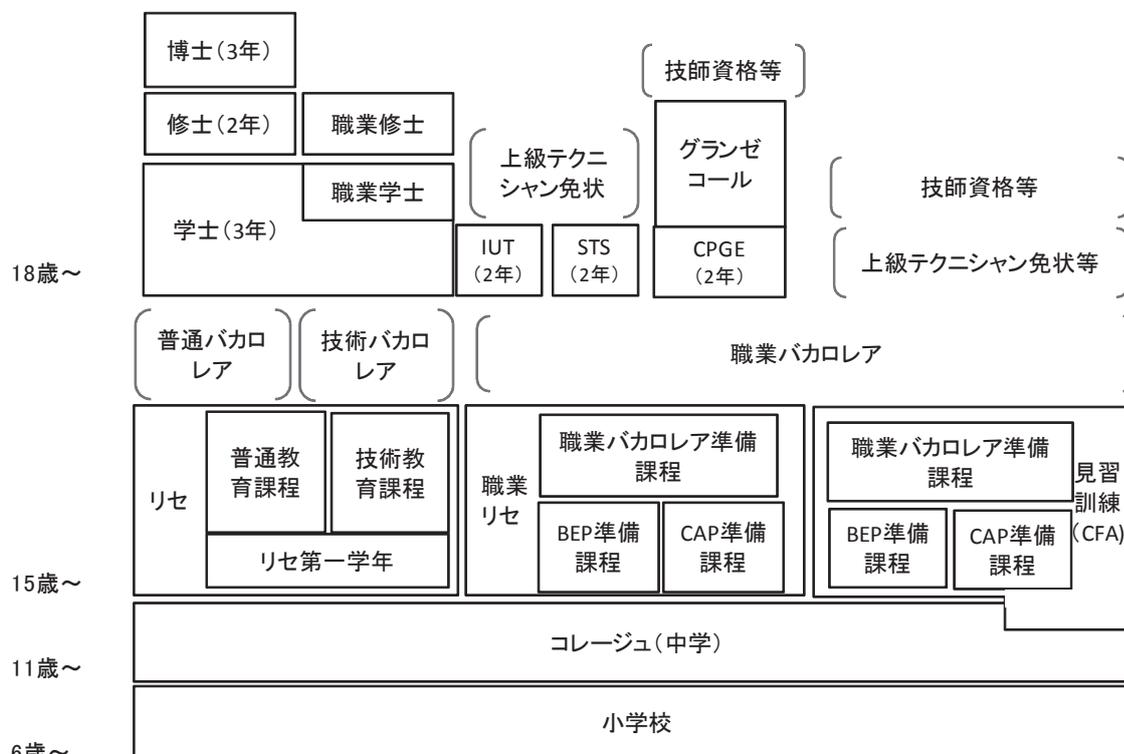
図表 4-8 は、図表 4-7 の若年者対象の職業教育訓練を取り出し、年齢、水準、分野別の体系を図示したものである。大きく3つに分類することができ、図表の左側、中央、右側と区分すると、左側は高等教育まで学術的な教育課程であるのに対して、中央はリセ（lycée、高等学校）以降が職業教育と並行する課程となっている¹²。右側は企業で見習訓練契約を締結して就労しながら、教育制度の一環として、見習訓練センター（CFA：Centre de formation d'apprentis＝見習訓練センター、後述）等で授業を受けて、資格取得を目指す課程である。

2015年の数値として、コレージュの生徒数は322万9,800人、リセの普通課程および技術課程が155万900人、職業リセが66万7,000人となっている。CFAで訓練を受ける者は、2014年の数値として40万5,882人である¹³。

¹² 夏目（2008）180 ページによれば、フランスの職業教育は、学校主体型であり、ドイツなどの企業主体型とは異なる。後述する見習契約は、継続職業訓練に類するもので、就労と教育を交互に行うものであるが、これも国民教育省の管轄となっているため、この点からも学校主体型だと捉えられる。

¹³ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, « Repères et références statistiques, enseignements, formation, recherché », p. 13.

図表 4-8 職業教育訓練制度の体系



(出所) 夏目 (2011)、アン・ソフィア・デュモール (2003)、五十畑 (2015)、夏目 (2016)、藤井 (1993)、堀内 (2013) 等を参照して作成。

(注) IUT : 技術短期大学、STS : 高等技術部門、CPGE : グランゼコール準備課程、BEP : 職業教育上級免状、CAP : 職業適格証。

図表 4-9 は、リセ (高校) 2 年修了レベル (水準 V)、リセ (高校) 3 年修了レベル (水準 IV)、大学第 2 期修了レベル以降 (Ⅲ～Ⅰ) のそれぞれの課程が取得を目的としている国家資格、学位免状を示したものである。

図表 4-9 教育水準と代表的な職業資格・学位免状

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・学位免状
水準VI	コレージュ（中学）第3学年履修	—
水準V	職業リセ（高校）修了レベル	CAP（職業適格証） BEP（職業教育修了証）
水準IV	リセ最終学年修了レベル（リセ・職業リセ）（Bac+0）	BP（職業教育上級免状） BT（テクニシャン免状） Bac Professionnel（職業バカロレア） 技術バカロレア
水準III	バカロレア取得後2年の課程修了（Bac+2）	DUT（技術短期大学部修了証） BTS（上級テクニシャン免状） DEUG（大学2年課程修了証書）
水準I・II	バカロレア取得後3年以上の課程修了（Bac+5,4,3）	DEUST（科学技術系短大学位） Licence professionnelle（職業学士） グランゼコール Licence（学士）／Master（修士） Doctorat（博士）

（出所）夏目（2011）、政府関係サービスサイト（Quels sont les niveaux de qualification et à quoi correspondent-ils ?）、日本労働研究機構（2001）等を参照し作成。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>

（注）ただし、見習契約に基づく訓練による資格取得は主に、CAP、BEP、職業バカロレアである。

(1) 初期職業教育訓練

フランスの学校教育は、次の3つのレベルで構成されている。①初等前教育（*école maternelle*：エコール・マテルネル、任意だが実際には3～6歳の児童が全員通学）および6～11歳の児童が対象となる初等（義務）教育（*école élémentaire*：エコール・エレモンテール）、②前期中等教育（*collèges*：コレージュ（中学校））および後期中等教育（*lycée*：リセ（高等学校））、③高等教育である。

フランスの小学校は5年制で、コレージュは4年制（11歳から14歳まで）である。前期中等教育までは義務教育である¹⁴。

後期中等教育のリセには、3つの異なる進路に従って普通リセ、工業リセ、職業リセにわかれており、3年間（15歳～18歳）行われる課程である¹⁵。

¹⁴ 中上（2009）126ページによれば、フランスでは小学校から留年や飛び級制があるため、14歳ですべての児童がコレージュを卒業するわけではない。卒業せずに14歳までの義務教育を終える者もいる。

¹⁵ ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, *France VET in Europe – Country report 2013*, Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), p. 14.

(2) 継続職業訓練

継続職業訓練は、初期教育制度を修了あるいは中退した若年者だけでなく、それ以外の成人も対象としている。この訓練は、学校をいったん終えた後に学習へと戻る機会を得ることによって、低資格または無資格で初期教育訓練を離れた者が資格を取得することを目的としている。それとともに、就労者個々人の職業能力の専門性を高めたり、自己啓発を目的とする場合もある¹⁶。

継続職業訓練は、図表 4-7 の中では見習訓練中の若年者、在職者、失業者・求職者を対象とする職業訓練である。また、図表 4-8 では CFA で実施される見習訓練が相当する。

企業で就労する従業員は、企業の規模や業種、雇用形態等に関係なく、職業訓練を受ける権利をもっている。この訓練には、①使用者側の主導のもの、②従業員個人の意向に基づくものの 2 つに大別できる。①は、使用者が作成する教育訓練計画 (Plan de formation) に基づいて行われるもので、従業員は職務として職業訓練を受けることができるという制度である¹⁷。②は、法律で認められた従業員の権利として、従業員個人の意向に基づいて職業訓練を受けられるという制度である。すなわち、経営者の意向に関係なく、休暇を取得して自らの選択する教育訓練を受けることが認められるというものである。雇用契約の種類が有期であろうと、無期であろうと認められる権利である。このタイプの種類として、後述する職業訓練個人口座 (CPF: Compte personnel de formation) が該当する。その他に「個人教育訓練休暇」(CIF: Conge individuel de formation、「能力評価休暇」(CBC: Conge bilan de competences)、CDI (Contrat à durée indéterminée = 有期雇用契約者) を対象とする資格取得するための休暇¹⁸) がある。具体的に実施されている対象者別の職業訓練施策は第 3 節にまとめた。

2. 主な国家資格

図表 4-9 に示した代表的な国家資格について、水準が低いもの (V) から概要説明する。

(1) 職業適格証 (CAP)

職業適格証 (CAP: Certificat d'aptitude professionnelle) は、後期中等教育＝リセ (高校) 2 年修了レベルの水準 V の資格である。主として職業リセで取得できる最初の職業資格であるが、CFA (見習訓練センター)、継続職業訓練、VAE (Validation des acquis

¹⁶ 中道 (2012) 59 ページ参照。

¹⁷ 詳しくは、藤波・町田 (2009) 56 および 68 ページ参照。

¹⁸ 政府公式サイト (Bilan de compétences d'un salarié en CDI) 参照。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

par l' expérience : 既得職業経験の認定制度、後述)でも取得可能な資格である¹⁹。2017年1月現在、192種類の資格がある²⁰。一例を示せば「パン職人 (Boulangier)」「靴製作職人 (Cordonnier bottier)」「石工職人 (Maçon)」「生花販売 (Fleuriste)」「時計製造 (Horlogerie)」「配管工 (Installateurs sanitaires)」「左官 (Plâtrier-plaquiste)」「室内装飾 (Sellerie générale)」「車体修理 (Réparation des carrosseries)」「道路建設作業 (Constructeur de routes)」などである。職業リセのCAP準備課程では、2年間のうち12～16週間の企業実習が必須になっている²¹。

(2) 職業教育修了証 (BEP)

職業教育修了証 (BEP : Brevet d'étude professionnelle) は、CAPと同様に水準Vの資格である。2年間で取得可能であり、一つの職業領域内の複数の職務活動あるいは複数の職業領域に共通する機能への十分な技能的・一般的能力をもつ²²。CAPより広範な訓練後に獲得でき、しばしば職業バカロレア獲得への第一段階と見なされている²³。2017年1月現在、53種類の資格がある²⁴。一例を示せば「機械生産 (Production mécanique)」「工業製品・機械の保全 (Maintenance des produits et équipements industriels)」「土木工学 (Travaux publics)」「印刷・メディア関連の製品開発・生産技術 (Réalisation de produits imprimés et plurimédia)」「飲食業のサービスとマーケティング (Restauration option Commercialisation et services en restauration)」「介護福祉サービスのガイダンス (Accompagnement, soins et services à la personne)」などである。職業リセのBEP準備課程でも、2年間のうち3～6週間の企業実習が必須になっている²⁵。

(3) 職業教育上級免状 (BP)

職業教育上級免状 (BP : Brevet professionnel) は、熟練労働者資格の一種で、就業中の労働者の昇進を促すための資格である (水準IV)。受験には職務経験が必要であり、

¹⁹ 国民教育省ウェブサイト (Voies de formation et diplômes, Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP)) 参照。

[http://www.education.gouv.fr/cid2555/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#Préparation du certificat d'aptitude professionnelle](http://www.education.gouv.fr/cid2555/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#Préparation%20du%20certificat%20d'aptitude%20professionnelle)

²⁰ 国民教育省ウェブサイト (Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP)) 参照。

<http://eduscol.education.fr/cid47637/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#lien5>

²¹ 夏目 (2008) 183 ページ参照。

²² 高沢 (2012) 130 ページによれば、BEP は 2009 年度入学より、職業バカロレア準備課程に統合された。初期教育課程における BEP 準備課程は今後段階的に廃止される予定。

²³ ただし、職業バカロレア取得のために BEP を取得することは必須ではない (国民教育省ウェブサイト (Voies de formation et diplômes, Le brevet d'études professionnelles (BEP)) 参照)。

<http://www.education.gouv.fr/cid2558/le-brevet-d-etudes-professionnelles-bep.html>

²⁴ 国民教育省ウェブサイト (Le brevet d'études professionnelles (BEP)) 参照。

<http://eduscol.education.fr/cid47638/le-brevet-d-etudes-professionnelles-bep.html#lien4>

²⁵ 夏目 (2008) 183 ページ参照。

このため、継続教育や CFA を通じてのみ取得可能である²⁶。

(4) 技術バカロレア・職業バカロレア (Baccalauréats technologiques ou professionnels)

技術バカロレアおよび職業バカロレアは、それぞれ職業・技術リセ教育課程 3 年修了後、対応するバカロレア取得試験に合格することにより取得できる資格である(水準 IV)。

技術バカロレアは、リセの技術教育課程(後期中等教育)修了と大学入学資格を併せて認定する資格である²⁷。VAE を通じて取得することもできる²⁸。職業バカロレアは、職業リセの準備課程を修了することにより取得できる資格である。BEP や CAP と比べ、同様の専門分野でのさらに高度な教育訓練の証明となる。獲得後は、高等技術部門(STS)へ進んで BTS を得ることもできる²⁹。職業リセの職業バカロレア準備課程では、2 年間のうち 16~18 週間の企業実習が必須になっている³⁰。

(5) 上級テクニシャン免状 (BTS)

上級テクニシャン免状 (BTS : Brevet de technicien supérieur) は、主に職業リセに付設されている STS (Section de technicien supérieur : 高等技術部門) の BTS 準備課程での 2 年の課程修了後、試験を受けて取得する資格である(水準 III)。CFA (見習訓練センター)、継続職業訓練、VAE でも取得可能である³¹。

(6) 技術短期大学部修了証 (DUT)

技術短期大学部修了証 (DUT : Diplôme universitaire de technologie) は、国立大学に付設されている IUT (Instituts universitaires de technologie : 技術短期大学) での 2 年の課程修了後、所定の単位数を取得すれば授与される(水準 III)。

(7) その他、水準 III 以上の資格

DEUG (大学 2 年課程修了証書、Diplôme d'études universitaires générales) は、大学一般教育修了学位であり、DEUST (科学技術系短学位、Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques) は、大学第 1 期課程において就職を前提とした科学技術大学教育免状である³²。

大学第 2 期以降の課程で取得できる学位・資格として、職業学士 (Licence professionnelle) は、大学の通常のコースのほか、技術短期大学部、上級技手養成課程

²⁶ 高沢 (2012) 130 ページ参照。

²⁷ 高沢 (2012) 130 ページ参照。

²⁸ 夏目 (2003) 77 ページ参照。

²⁹ 藤波・町田 (2009) 59 ページ参照。

³⁰ 夏目 (2008) 183 ページ参照。

³¹ 高沢 (2012) 130 ページおよび夏目 (2003) 78 ページ参照。

³² 五十畑 (2015) 82 ページ参照。

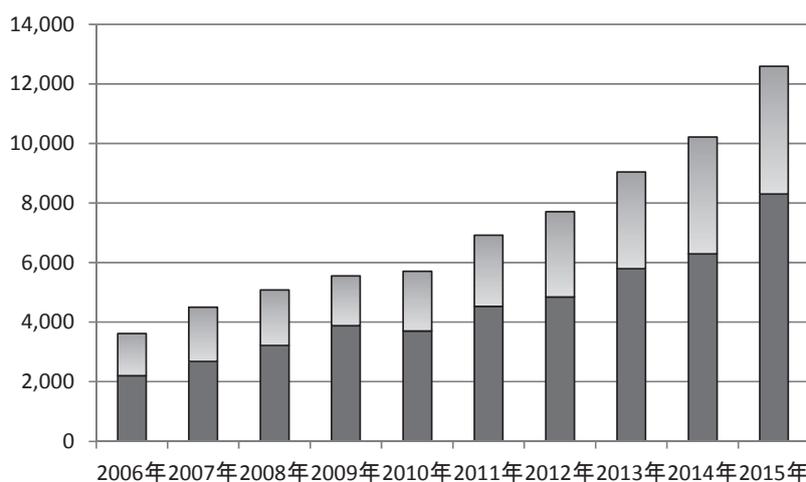
等の修了者を対象とする資格であり、1年制課程を修了することで取得できる。グランゼコールは、大学第3期の課程を修了することによって取得できる資格である³³。

3. RNCP に登録された職業資格

2002年以降、国や労使により国家レベルで承認される専門資格は、職業資格国家登録機関（RNCP：Répertoire national des certifications professionnelles）に登録されている³⁴。RNCPは職業資格国家委員会（CNCP：Commission nationale de la certification professionnelle）が管轄しており、登録される資格には次の3つのカテゴリーがある。①国の代理として授与され、合同諮問委員会（CPC）の支援により省庁が策定する職業資格と学位であり、これらの資格は、法的にはRNCPに登録されるものである。②労使によりその責任の下で策定される職業資格認定証（CQP）であり、自動的にRNCPに登録されるわけではなく、当該専門職団体の申請に基づくCNCPの承認が必要となる資格である。③CPCの後援なしに訓練組織、専門職団体および各省庁によって創設されたその他の職業資格であり、RNCPに任意登録されている資格である。RNCPへの資格登録にはCNCPの承認を必要とする³⁵。

2015年には国が創設した資格8,295種が法的に登録され、国以外の資格として4,294種が登録されており、合計で12,589種となっている（図表4-10参照）。ただし、2013年以降の数値には実際に利用されている資格の数も示されており、2015年には国が創設した資格のうち7,423種、割合では89.5%、国以外が創設した資格のうち2,484種、同じく割合では57.9%が機能しているという。

図表 4-10 RNCP に登録された資格数



（出所）CNCP, 2010, 2011, 2014, 2015 に基づき作成。

³³ 大場・夏目（2010）124 ページ参照。

³⁴ CNCP, 2010, « CNCP Rapport au premier ministre 2010 ».

³⁵ ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.30.

(1) 国家資格以外の職業資格

職業資格の創設や改編に関する権限は、1980年代まで国の固有の権限であったが、1980年代の制度改正によって、国ではない機関が策定して授与する資格を交付することができるようになった³⁶。

国ではない機関が策定して授与する資格には、次のようにその他の団体が策定するものもある。①産業別の労使が作成する職業資格認定証（CQP：Certificat de qualification professionnelle créé par les branches professionnelles）、②CTI（技術資格委員会）が創設し管理する「有資格技術者」（titre d'ingénieur diplômé）という肩書、③手工芸会議所、商工会議所の後援の下にある管轄学校や後述する国立工芸院（CNAM：Conservatoire national des arts et métiers）もしくは全国成人教育訓練協会（AFPA：Association pour la formation professionnelle des adultes）など、職業資格や修了証書を付与する民間機関等の公的もしくは民間の各訓練提供者により創設された職業認定証（certificat professionnel）である³⁷。

(2) 職業資格認定証（CQP）

職業資格認定証（CQP）は、労使協同産業団体、通常は全国労使共同雇用委員会（CPNE：Commission paritaire nationale de l'emploi）によって、産業・業種ごとに策定され発行される資格である。関連する団体協約や部門協約によって認定された資格（qualification opérationnelle）である。この認定書の詳細規定は、産業別の雇用に関する労使同数全国委員会によって決定される³⁸。同委員会の監督下にある審査委員会が実施する試験に合格した者に、CQPが交付される³⁹。

2009年におけるCQPの数は625件であり、分野別は、工業部門として、鉄鋼（220件）、化学（24件）、磁器（20件）、塗装（14件）、プラスチック関連（11件）、サービス部門として、小売（52件）、飲食宿泊関連（10件）、建設公共事業部門（10件）となっている⁴⁰。

データの年次が一致せず比較ができないが、創設されたCQPのうちRNCPに登録されている数を示したのが図表4-11である。

³⁶ ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.12.

³⁷ ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.20.

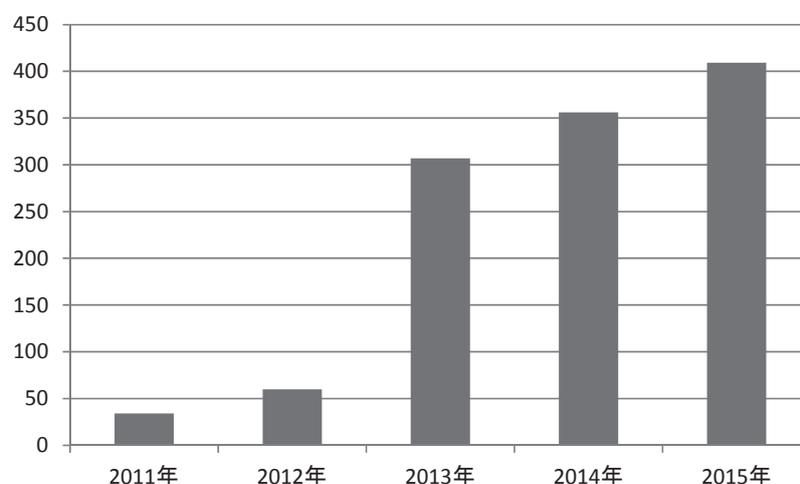
³⁸ 職能証明全国委員会ウェブサイト「Glossaire」（用語集）のCertificat de qualification professionnelle（CQP）の項目を参照。

<http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>

³⁹ 中道（2012）参照。

⁴⁰ OPCALIA, 2009, p.24 および中道（2011）65ページ参照。

図表 4-11 RNCP に登録された CQP の数



(出所) CNCP, 2011, 2014, 2015 に基づき作成。

4. CQP の課題と問題点に関する報告書⁴¹

2016年9月に経済・社会・環境評議会（CESE : Conseil économique, social et environnemental）によってとりまとめられた「CQPに関する報告書」⁴²は、産業別資格制度が抱える問題点や課題を指摘し、改善策を提言している。ちなみに、CESEは、政府のシンクタンク的な役割を果たしている組織で、憲法69条に規定された機関であり、政策決定に関する政府への諮問機関である。

報告書はCQPが十分に利用されていないことを指摘しており、その理由の一つとして「労働者にほとんど知られていなく、使用者にも正確には知られていない」ことを挙げている⁴³。そもそも、職業資格国家委員会（CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle）⁴⁴は、CQPに関する評価を行っておらず、詳細な統計情報も存在しないため、CQPの総数すらはつきりしていない。報告書ではCNCPは、2016年1月時点で、895のCQPの存在を把握しており、そのうち363は、職能証明全国総覧（RNCP）に登録されているとしている一方で、生涯教育訓練に関する情報センター（Centre Inffo）⁴⁵では、1,072のCQPを確認している⁴⁶。

⁴¹ 『ビジネス・レーバー・トレンド』JILPT、2017年1月号参照。

⁴² GILLIER Dominique, 2016, « Les certificats de qualification professionnelle (CQP) », Avis du Conseil économique, social et environnemental, Conseil économique, social et environnemental, septembre 2016.

⁴³ GILLIER Dominique, 2016, p.101.

⁴⁴ 様々な職能証明が登録されている職能証明全国総覧（Répertoire national des certifications professionnelles）への登録や国家認定資格の内容に関する評価などを行う。

⁴⁵ 職業訓練を促進させるために政・労・使が協力して設立した団体。

⁴⁶ GILLIER Dominique, 2016, p.106.

この報告書では、CQP がそれを認定している産業内でのみ承認されていることが利用されない要因の一つだと指摘している。また、産業ごとに証明書が設定され、職能証明書の重複や陳腐化している場合があるという。産業内の様々な要求に応えた結果、類似したもの、需要が少ないもの、もはや将来性が見られない時代遅れのものがあると指摘している。企業や労働者への周知がなされず、ほとんど利用されていない CQP もある。既述のとおり教育・高等研究省が管轄している職能証明は、その内容に応じて水準 V（最低レベル）から水準 I（最高レベル）に分類されているが、CQP は職業資格国家登録機関（RNCP）での登録にレベルが明示されていない。そのため職業能力資格との比較が困難である⁴⁷。

報告書は、こうした問題点を指摘した上で、職業資格証明書は雇用社会の安定性や労働力の流動性を実現し、個々人の能力を再認識させ、新たな能力の獲得意欲の促進をはかるために必要不可欠であるとした上で、主に次の7つの改革が必要であると勧告している⁴⁸。①企業や労働者、就職・転職支援関係者の CQP 利用を促したり、職能向上に関するインターネットサイト⁴⁹への情報提供を強化することによって周知させること⁵⁰。②様々な職能証明書との関連付けをそれぞれの特徴を尊重しながら強化すること。③産業ごとに CQP が就職に有利に作用するかどうかを調査すること。④CQP が技術革新などによる職種内容の変化を先取りする点で有用かどうか、フランス戦略庁（France-Stratégie）が分析すべきであること。⑤職種の変化に合わせた職能証明の問題を取り扱うために、全国産業評議会（CNI : Conseil national de l'industrie）⁵¹と雇用および職業訓練に関する全国産業間労使同数委員会（COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation）が連携する枠組みを形成すること。⑥新たに CQP を設置する場合、労使同数で決定する原則を今後も維持していくとともに、産業界の自由度を確保すべきであること⁵²。⑦新たな CQP を設置にあたり、職能を証明する必要性や既存制度との整合性などを確認した報告書を作成すること。

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

フランスの継続職業訓練に関する施策の内容については、既存文献（藤波・町田（2009）、中道（2012）等）で詳述されている。そのため、本稿では現行制度における代表的な施策について簡単に概要説明し、直近の報告書が発行された2012年以降に制度改正があった点を中心に概要説明する。代表的な職業訓練施策である「見習契約」「熟練化契約」「職

⁴⁷ GILLIER Dominique, 2016, pp.100-101.

⁴⁸ GILLIER Dominique, 2016, p.101.

⁴⁹ 具体的には、「emploi store」（www.emploi-store.fr）、「certif info」（www.certifinfo.org）、「orientation pour tous」（www.orientation-pour-tous.fr）などのサイトを挙げている。

⁵⁰ GILLIER Dominique, 2016, p.103.

⁵¹ 政労使の代表が集まり、国家規模の産業戦略などを政府に諮問している。

⁵² GILLIER Dominique, 2016, p.107.

業訓練個人口座（CPF：Compte personnel de formation）」等を取り上げ、それぞれの特徴や対象者を説明する。それに続いて、代表的な訓練施設について紹介する。

代表的な職業訓練制度とその対象者の関係を示したのが図表 4-12 である。

図表 4-12 対象者別職業訓練施策

	見習契約	熟練化契約	職業訓練個人口座 (CPF)	雇用主 導契約 (CUI- CIE)	就業指 導契約 (CUI- CAE)
若年者 16～25歳	○	○	○		
在職者			○		
失業者・求職者	○	○	○		
就職困難者	○	○	○	○	○

職業訓練施策は、資格取得を目的としており、基本的には職業教育訓練施設で課程を修了することによって資格を取得することができる。だが、それ以外の方法で資格取得を促進する制度、VAE（Validation des acquis par l'expérience：既得職業経験の認定制度）も目的が同じ制度であるため、概要説明を加えた。これは、一定期間就業することによって得られた職業経験を評価することによって、資格を認定する制度である。

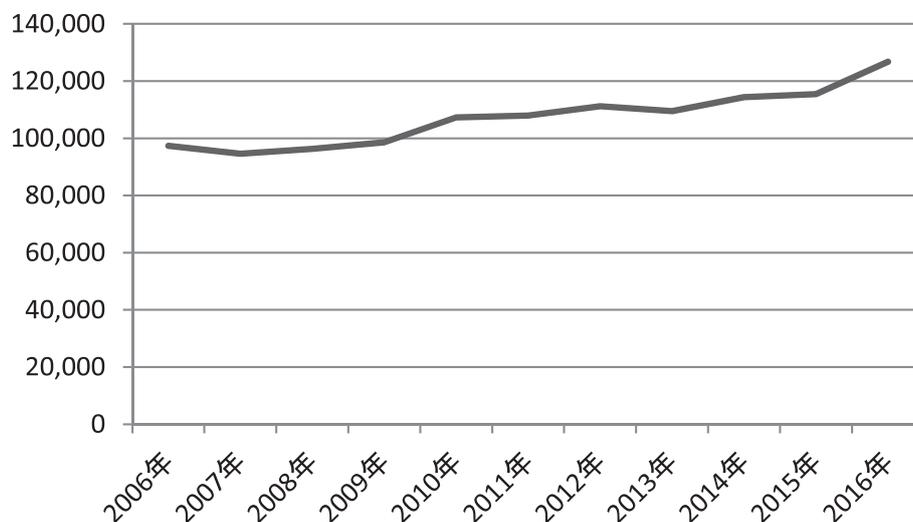
失業保険・失業扶助給付を受給している者のうち、職業訓練プログラムを受講している者は、11万人前後である。2006年から2015年までの人数を示したのが図表 4-13 である⁵³。

失業者（求職者）は雇用局に登録して、後述する AFPA（全国成人教育訓練協会）やグレタ（GRETA＝学校グループ）、CFA（見習訓練センター）等の各種の職業訓練プログラムの受講するための支援を受けることができる⁵⁴。

⁵³ 雇用局ウェブサイト（Séries de données sur l'indemnisation）参照。
<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/series-de-donnees-sur-l-indemnisation-@/524/vie-w-article-106210.html?>

⁵⁴ 雇用局ウェブサイト（Identifiez les organismes de formation）参照。
<http://www.pole-emploi.fr/candidat/identifiez-les-organismes-de-formation-@/article.jspz?id=60612>

図表 4-13 失業保険受給者のうち職業訓練を受けている者の人数



出所：雇用局発表資料より作成。月ごとに公表される数値を年平均した数値。

1. 見習訓練制度

見習訓練制度は、16～25歳の若年者を対象として、見習訓練契約（*contrat d'apprentissage*）⁵⁵を締結することにより、就労しながら訓練施設で一般教育、理論を習得し、中学レベルから大学レベルに至るまでの各種職業資格⁵⁶を取得させることを目的とする制度である。取得をめざす資格によって1～3年の期間、見習訓練生は企業で有期雇用契約の従業員として就労しながら、後述する見習訓練センター（CFA）で座学を受講する⁵⁷。

対象となる若年者を具体的に言えば、コレージュを修了した16～25歳の若者や26歳以上の障害者で、リセにも職業リセにも進学しなかった（義務教育だけの）者および職業リセに進学したがCAP（職業適格証）を取得しなかった者などである⁵⁸。つまり、見習訓練制度を利用することによって、職業リセの課程をやり直す意味をもつ。

見習訓練契約を締結した雇用主側には次のような義務が課される。まず、見習生をCFAに登録しなければならない。契約に定められた職業訓練に対応する教育を保証するため、CFAによって設置されたすべての座学に見習生を出席させ、試験を受けさせる。また、CFAの理事会との合意に基づき決められた仕事が行えるようにするため、雇い主は見習

⁵⁵ 中上（2009）では、「見習い養成契約」と訳されている。

⁵⁶ 高沢（2012）142ページによれば、見習訓練制度によって取得可能な資格は、中等教育レベルの職業資格（CAP、BEP、職業バカロレア、BP、BT）、高等教育レベルの職業資格（BTS、DUT、技師免状、上級商業学校免状）、その他、職業資格国家登録機関（RNCP）に登録されている職業資格である。

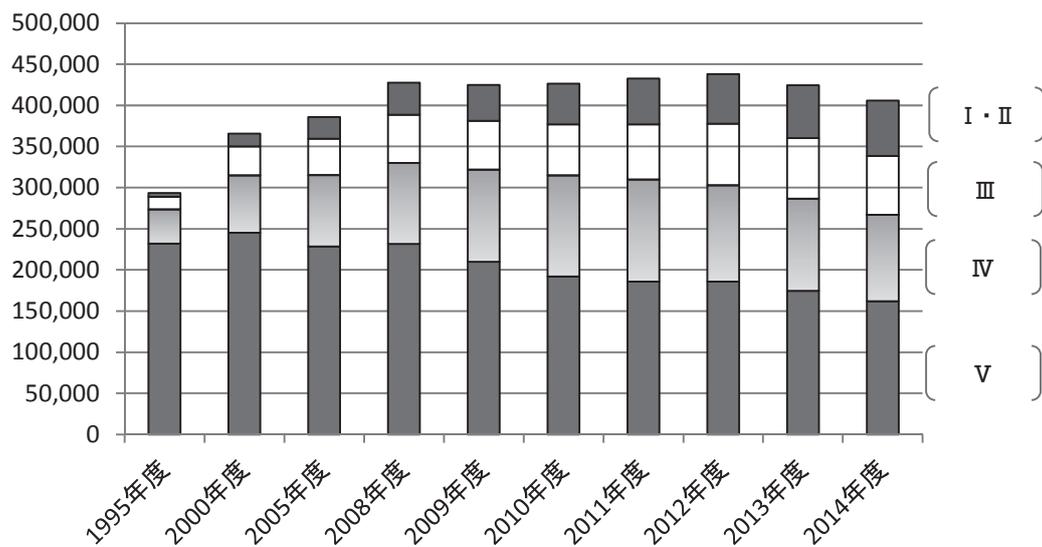
⁵⁷ 制度の詳細は、藤波・町田（2009）の59ページ以降を参照されたい。

⁵⁸ 中上（2009）114ページ参照。

生に任務や作業持ち場を与え、企業内での実務的な訓練の機会を保証しなければならない⁵⁹。

見習訓練契約が取得を目的とする資格の推移を示したのが図表 4-14 である。水準Vとりわけ CAP の取得をめざす者の割合が最も高いが、水準の高い資格が増える傾向がみられる⁶⁰（図表 4-15 参照）。

図表 4-14 見習訓練契約によって取得を目的とする資格水準の推移（1）

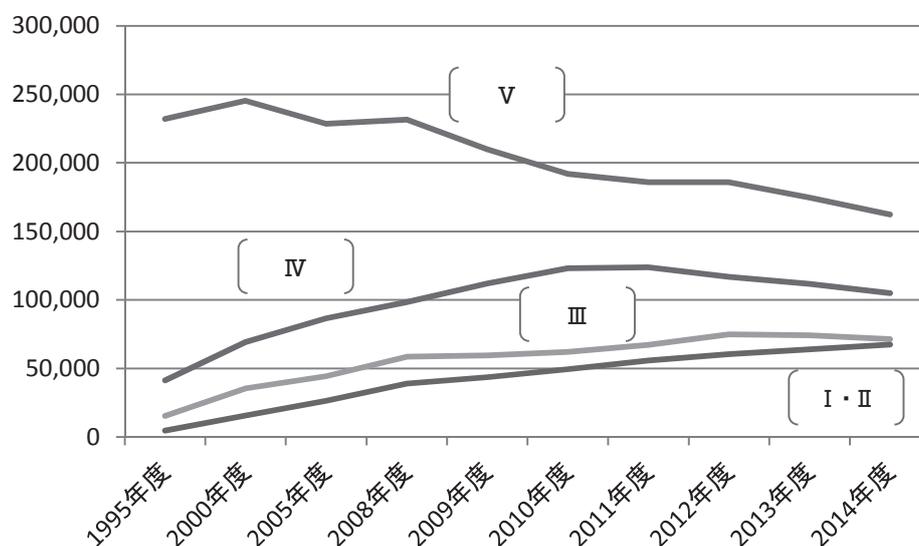


（出所）Ministère de l'éducation nationale, 2016 より作成。

⁵⁹ 中上（2009）115 ページ参照。

⁶⁰ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, p.139.
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/97/5/depp_rers_2016_614975.pdf

図表 4-15 見習訓練契約によって取得を目的とする資格水準の推移（2）



（出所）図表 4-13 と同じ。

2. 熟練化契約

熟練化契約（Contrat de professionnalisation）⁶¹は、学業を終え資格取得を目指す16歳から25歳の若年者と26歳以上の求職者を対象として、就業期間を通して希望する職業教育訓練を受けることができる制度である。対象者は、雇用主との間で労働契約を締結し、その上で職業教育訓練機関等と訓練協定を結び訓練を受けることになる。就業している期間のうち、15～25%（150時間以上）が訓練に割り当てられる。契約期間は、原則として6カ月から12カ月の「期間の定めのある雇用契約（CDD）」または「期間の定めのない雇用契約（CDI）」のいずれでも良い^{62 63}。

熟練化契約の締結者は、2015年の実績で約18万人となっており、26歳未満は約14万人、26歳以上は約4万人である⁶⁴（図表4-16参照）。

⁶¹ 中上（2007）および中上（2009）では、「専門化契約」と訳されている。

⁶² 労働省ウェブサイト（Le contrat de professionnalisation）参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation>

雇用局ウェブサイト（LES AIDES À LA FORMATION, Le contrat de professionnalisation）参照。

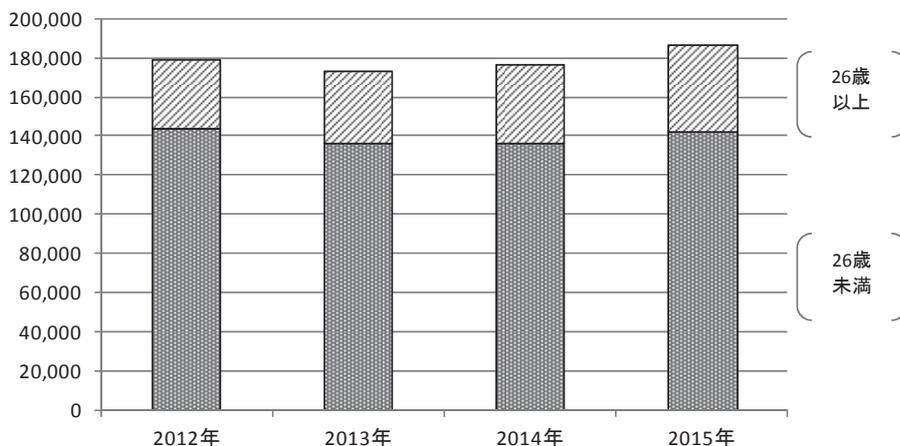
<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-professionnalisation-@/article.jspz?id=60624>

⁶³ 制度の詳細は、藤波・町田（2009）の110ページ以降を参照されたい。

⁶⁴ 労働省ウェブサイト（Le contrat de professionnalisation, publié le16.11.16, Les séries annuelles）参照。

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-de-professionnalisation>

図表 4-16 熟練化契約者数



(出所) 労働省ウェブサイト (Le contrat de professionnalisation, publié le 16.11.16, Les séries annuelles) より作成。

3. 職業訓練個人口座 (CPF)

2013年6月に成立した雇用安定化法によって、「職業訓練を受ける個人の権利 (DIF : Droit individuel à la formation)」に代って、1月1日から「職業訓練個人口座 (CPF : Compte personnel de formation)」が実施されることになった⁶⁵。

(1) CPF の制度概要

CPF は、民間部門における就業者に、職業訓練受講可能時間 (権利) を付与するもので、CPF の個人口座に職業訓練受講可能時間を持つ者は、職業訓練を受けることができ、この職業訓練にかかる費用は、労使同数職業訓練費徴収機関 (OPCA) が負担する⁶⁶。

CPF は、16歳以上の労働者全員⁶⁷に自動的に開設され⁶⁸、完全引退まで保有し続けることになる。いったん労働市場から引退したものの、就労を再開した者 (公的年金を受給しながら就業する者なども含む) は、職業訓練個人口座を再び、利用することができる

⁶⁵ この制度改正の経緯や背景については『ビジネス・レーパー・トレンド』2013年9月号を参照されたい。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2013/09/040-056.pdf>

雇用安定化法について労働省ホームページは以下のとおり。

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation-cpf>

⁶⁶ 総額人件費の一定割合に相当する額を、職業訓練および職能評価に支出することが企業に義務付けられている。その割合は、企業規模により異なり、従業員数10人未満の企業では、総労務費 (総賃金) の0.55% (2015年)、10人以上の企業では1.00% (同) となっている。義務付けられている職業訓練費の一部または全額は、労使間で設立され国の認可を受けた機関 (OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés) によって徴収される。その際、企業が、直接、従業員の職業訓練を行った場合や、従業員を職業訓練機関で職業訓練を受けさせた場合、それにかかった費用 (研修費や教材費だけでなく、研修にかかった交通費や宿泊費も含む) を差し引いた額が徴収される。OPCA では、総労務費の0.2%を職業訓練個人口座制度の枠組みによる職業訓練費として見込んでいる。

⁶⁷ 原則として、16歳以上。ただし、例外として、見習契約を締結した場合は、15歳以上が対象となる。ちなみにフランスの義務教育は、16歳までである。

⁶⁸ 職業訓練個人口座は、公的医療保険 (Sécurité sociale) (健康保険) の被保険者番号から作成される。

る。職業訓練個人口座は、最初の労働市場からの引退時に、いったん閉められるが、再参入時に、口座が復活し、閉鎖時に蓄積されていた時間が、自動的に充填される。CPFは労働者本人に帰属し、転職したり失業者となっても保持され、就業者および求職者全員が、就労の意思がある限り職業訓練を受講する権利(時間)を持つことができる。民間部門の雇用労働者として就労した場合、CPFに職業訓練受講可能時間が蓄積される。就労した翌年の第1四半期(3月頃)に、従業員の就労状況に関する雇用主からの申告(社会保険料の確定などのために義務付けられている)に基づき加算される。雇用労働者自身が、口座に加算のための手続きを特に行う必要はない。出産、育児、養子受け入れ、労災・職業病などを理由に休暇を取得している期間も、職業訓練受講可能時間の算定に考慮される(加算対象となる)。逆に、失業期間中は加算されない。また、民間部門の雇用労働者にだけ加算され、自営業者や公務員⁶⁹には、職業訓練個人口座が開設されるものの、職業訓練受講可能時間は加算されない。

フルタイム労働者の場合、年間24時間が加算され、120時間に達するまで蓄積される。その後は、年間12時間が150時間に達するまで加算される⁷⁰。パートタイム労働者には、労働時間に比例して加算される。例えば、フルタイム労働の約半分の労働時間の場合、年間12時間が加算されるが、上限は同じく150時間である。企業別または産業別の労使協約で、パートタイム労働者の加算時間を増加させることも可能である。150時間の上限が設定されているため、フルタイム労働者として8年間就労すれば、上限に達する。この上限によって職業訓練の受講を促すかたちとなっている⁷¹。

なお、2014年12月31日時点で、DIFに蓄積された残高(職業訓練受講可能時間)は、CPFへ移行することができる。自動的に移行されないが、公式ウェブサイト上で蓄積残高(時間)を申告するによって移行できる⁷²。

CPFに蓄積された職業訓練受講可能時間は、希望する職業訓練の全部または一部に充てられる。就業者でも求職者でも利用でき、求職者の場合、公共職業安定所への登録も必要ではない。CPFの対象となる職業訓練は、公式ウェブサイト上で調べることができる。そこでは、職業訓練を希望する者の状況(就業者か失業者か)、産業や職種、希望する場所(地方圏単位)、キーワードなどを入力の上、検索することができる⁷³。この制度

⁶⁹ 公務員に対しては、DIFが継続される。

⁷⁰ 職業教育への個人権利制度から移行した時間数は、この上限には含まれない。

⁷¹ フルタイム労働者が職業訓練を受けなければ、8年後以降は、職業訓練受講可能時間が加算されなくなる(24時間×5(年)+12時間×2(年)+6時間=150時間)。逆に、職業訓練を受け残高が減少すれば、その後、毎年、加算されることになる。つまり、職業訓練を受講しないと加算が停止されることによって、職業訓練の受講を促しているのである。

⁷² 申告制であるが、この職業訓練個人口座制度を利用して職業訓練を受ける際には、それが正しいかどうかを確認するため、証明書の提出を求められる。また、この移行された残高は、2020年12月31日まで有効である。

⁷³ 政府ウェブサイト(Mon compte formation)参照。

http://www.moncompteformation.gouv.fr/recherche_formations_eligibles

の適用になる職業訓練は、国および地方圏レベルにおける労使によって決定され、今年1月の時点でおおよそ7,500に上っている。

就業時間内に職業訓練を受ける場合、雇用主の同意を得なくてはならない。その場合、賃金は全額保証される。ただし、雇用主は従業員の仕事訓練について、CPFの利用を強制することはできない。また、就業時間外に職業訓練を受ける場合は、職業訓練を受講する旨を雇用主に申告する必要はないし、また、職業訓練の受講時間に対する手当等は支払われない。すなわち、雇用労働者の意思に基づき、CPFを利用した職業訓練の手続きが進められる。

もし、口座に蓄積された職業訓練受講可能時間が、希望する職業訓練に充てるのに不十分な場合や、職業訓練費用が上限を超える場合は、自己負担するか、あるいは雇用労働者の場合には雇用主に一部負担を求めたり、他の助成制度など⁷⁴を併用することもできる。なお、CPFで利用した職業訓練時間は、職業訓練終了後に引き落とされる。

(2) 従来のDIFとの相違

従来のDIFとの主な違いは以下のとおりである（図表4-17参照）。DIFは1年以上同じ企業に勤めた場合、年間20時間（フルタイムの賃金労働者の場合）まで、職業訓練を受ける権利が生まれる制度であった。訓練時間は最高6年分（120時間）、累積することができた。120時間以上は加算できず、フルタイム労働者の場合、6年でその時間は消失していた。それに対して、今回つくられたCPFは全ての労働者を対象として口座が開設され、毎年の加算時間が24時間（120時間に達するまで）となり、上限が150時間に引き上げられ、いったん蓄積した時間は、職業訓練を受けない限り減少したり消失したりしない。

DIFは民間企業の雇用労働者も公務員も区別されない制度であった。それに対して、CPFでは、16歳以上の全ての国民（公務員を含む）に個人口座が開設されるが、公務員には、職業訓練に利用できる時間は加算されない。その代わりに、公務員にはDIFが継続される。DIFの場合も、従業員の意思に基づいて職業訓練を受講するとされていた。しかしながら、DIFでは、職業訓練が勤務時間中に実施されるか否かを問わず雇用主の同意が必要であった⁷⁵。それに対して、CPFでは、勤務時間外に職業訓練が実施される場合、不要となった。

⁷⁴ 特に、16歳以上25歳以下の若年者や求職者の場合、地方圏や雇用局（Pôle Emploi）などに、職業訓練費の一部の負担を申請することもできる。

⁷⁵ 雇用主の同意がある場合、必ずしも業務に関係する職業訓練に限られていたわけではない。

図表 4-17 CPF と DIF の主な相違点

	CPF	DIF
年単位の蓄積時間	24時間	20時間
蓄積時間の上限	150時間	120時間
権利の消失	消失しない	一定の年月を経ると消失
雇用主の同意	就業時間外では不要	就業時間内外問わず必要
費用負担	OPCAの負担	雇用主負担
就業時間外の訓練に対する賃金の支払い	雇用主による負担義務無し	雇用主による50%の負担
職場間移動の権利保持 (ポータビリティ)	制限なし	制限あり

(出所) 職業訓練個人口座の公式ウェブサイトを参照し作成。

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

DIF の枠組みでの職業訓練にかかる費用は、雇用主が負担しなくてはならなかった。また、勤務時間外に職業訓練を受ける場合、その時間に対して、賃金の 50%相当額を支払わなければならなかった⁷⁶。勤務時間内の場合は、賃金が全額保証されていた。それに対して CPF では職業訓練費は OPCA が負担し⁷⁷、また、勤務時間外の職業訓練に対する賃金の支払い義務はない⁷⁸。

DIF においても職場が変わったとしても権利を保持することはできた。2009 年の法改正で DIF のポータビリティが可能となった。しかしながら、一定の条件が必要であり、辞職の場合、辞表提出以降、実際の辞職までの間に職業訓練受講に関して雇用主と合意に達する必要があった。また、離職後でも、新しい雇用主の下で採用後 2 年以内で、かつ新しい雇用主が同意した場合に限り、以前の雇用主の下で蓄積された DIF の蓄積時間(職業訓練受講可能時間)を利用することができるというものだった。このように、DIF における職業訓練受講可能時間のポータビリティは、事実上、制限されていた。それに対して、CPF では一旦蓄積された時間は、雇用主の変更などの状況が変わったとしても維持され、利用しない限り永久的に消失しない。

このように、CPF は、より個人の意思を尊重する内容になっており、職業訓練受講可能時間をより多く蓄積させることができ、しかも、それが永久的に失効しないという点で充実した制度になった。しかしながら、CPF では勤務時間外に職業訓練を受けた場合、

⁷⁶ 例えば、時間給 10 ユーロの賃金労働者が、勤務時間外に職業教育への個人権利制度に基づいて職業訓練を 20 時間受けた場合、雇用主は、10 ユーロ×0.5×20 時間=100 ユーロを支払わなくてはならなかった。

⁷⁷ 既述のように、OPCA は雇用主の拠出金を財源として運営されている。

⁷⁸ 勤務時間内に職業訓練が実施される場合、賃金額は維持される。

手当が支給されなくなるなど、労働者にとって不利になった点も見られる。

4. CUI-CIE および CUI-CAE

就職が困難な者を対象として、国が賃金助成をするかたちで特殊雇用契約を締結して企業で就労しながら、職業訓練を受けることができる制度が「雇用主導契約 (CUI-CIE)」と「就業指導契約 (CUI-CAE)」である。

(1) 雇用主導契約 (CUI-CIE)

雇用主導契約 (CUI-CIE : Contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi) は、就職が困難な者を対象として、原則として民間企業の雇用主と締結する契約である。年齢の制限はない。無期雇用契約、または 6 カ月から 24 カ月の有期雇用契約を締結し、フルタイムまたはパートタイムで就業することになる。パートタイムの場合、最低でも週に 20 時間の労働時間となり、法定最低賃金 (SMIC)⁷⁹ 以上の賃金が支払われる。雇用主に対する優遇措置として、SMIC の 47%相当額を限度とする国からの補助金が支払われる。無期雇用契約の場合、24 カ月間を限度として支給される⁸⁰。指導員 (チューター) の下で、企業において実施される職業訓練プログラムに参加する⁸¹。

2015 年に雇用主導契約を締結した人数は 9 万 1,590 人である⁸²。

(2) 就業指導契約 (CUI-CAE)

就業指導契約 (CUI-CAE : Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi) は、就職が困難な者を対象とした制度であり、年齢制限を設けていない。契約締結可能な雇用主は、CUI-CIE が民間企業であるのに対して、地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人などである。6 カ月以上の有期雇用契約を締結することになるが、2 回まで更新可能であり、雇用期間の合計は原則として最長 24 カ月を限度とする条件となっている。フルタイムまたはパートタイムでの就業であるが、パートタイムの場合、週当たり労働時間が 20 時間以上となっている。SMIC 以上の賃金の支払いが必要であるが、雇用主に対する優遇措置として SMIC の 95%相当額を限度とする国からの補助金があるほか、社会保険料使用者負担の減免措

⁷⁹ Salaire minimum interprofessionnel de croissance (業種間一律スライド制最低賃金) の略。

⁸⁰ 藤本 (2011) および労働省ウェブサイト (Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)) 参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

⁸¹ 労働省ウェブサイト (Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)) および厚生労働省 (2013) 『2011～2012 年海外情勢報告』参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

⁸² Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.

置も受けられる⁸³。労働者に対する支援として、職業計画に応じて、必要な職業訓練と後述の職業経験認証制度（VAE）を受けることができる⁸⁴。

2015年に雇用指導契約を締結した人数は28万2,040人である⁸⁵。

5. 継続職業訓練を実施する機関

継続職業訓練（Formation professionnelle continue）を実施する教育訓練機関は、公的機関と私的機関に分けられる。公的なものとして、国民教育省管轄下で約5,000校のリセやコレージュを集めるグレタ（GRETA : Groupements d'établissements pour la formation continue）、大学などの高等教育機関、工業技術短大（IUT）、国立工芸院（CNAM）、雇用省（労働省）管轄下の175センターを有する全国成人教育訓練協会（AFPA）など、その他の省庁によるものもある。商工会議所、手工業会議所、農業会議所等の会議所立の機関や半官半民の機関（CFA=見習訓練センター）もある。民間機関も多数あり、その中には営利目的の機関と営利を目的としない機関とがある⁸⁶。

ここでは図表4-7の中で示した職業訓練の実施機関について概要を説明する。主に見習訓練を実施するCFA、失業者（求職者）の訓練を実施するAFPA、CNAM、在職者の訓練を実施する施設としてグレタについて紹介する。

(1) 見習訓練センター（CFA）

見習訓練センター（CFA : Centre de formation d'apprentis）」は、企業などに就職しながら義務教育の補完教育を受けるための訓練機関である。企業で行われる「実務養成」と並行して「理論的・技術的養成」という「教育」を担当する機関であると同時に、見習訓練の各種管理・運営業務を担当する機関でもある⁸⁷。CFAの設置主体は、①企業・各種団体と提携するNPO、②地方公共団体、③公立教育機関、④商工会議所、手工業会議所、農業会議所、⑤国と契約を結ぶ私立教育機関である⁸⁸。2015年の時点で、全国に設置されているCFAの数は、1,012カ所である⁸⁹。

⁸³ 藤本（2011）および労働省ウェブサイト（Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)）参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cae>

⁸⁴ 労働省ウェブサイト（Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)）および厚生労働省（2013）『2011～2012年海外情勢報告』参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

⁸⁵ Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.

⁸⁶ 中上（2007）59ページおよび夏目（2011）17ページ参照。

⁸⁷ 中上（2009）118ページ参照。

⁸⁸ 夏目・堀内（2007）114ページ参照。

⁸⁹ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, p. 139.

(7) パリ・イルド・フランス商工会議所

商工会議所が設置主体となって運営する CFA の一例として、パリ・イルド・フランス商工会議所が運営する CFA がある。この CFA は、400 のコースを設置しており、毎年、約 1 万 4,700 人を対象に見習訓練が行われ、試験の合格率が 90%、就職率が 80%である⁹⁰。この CFA で見習生が取得をめざす資格は、図表 4-18 に示したとおり、多様な職種のものとなっている⁹¹。

図表 4-18 パリ・イルド・フランス商工会議所の CFA の主な設置コース

食料品業	パン屋、ケーキ店、菓子店、チョコレート・アイスクリーム店、豚肉店、惣菜屋、鮮魚店
商業・販売	宝石店経営、大規模流通、外国人接客、生鮮品取り扱い、オフィス・オートメーション、金融関係の顧客サービス、輸出業務、広告、農産物加工供給、園芸
グラフィックス産業	コミュニケーションとグラフィックス産業、グラフィックス作品、印刷物生産、シルクスクリーン
車両や設備のメンテナンス	整備士、車の修理工、自動車メンテナンス、産業用自動車、個人の自家用車、家電製品のメンテナンス、エレベーターのメンテナンス、建築現場の機械のメンテナンス、自動車の電気とエレクトロニクス、ジーゼルエンジン施設の修理士、公園・園芸用品の取り扱い
ホテル・レストラン業	厨房、客室、料理法、食卓とサービスの技法、経営
建築業	建物の基礎工事、建物と設備の指物師、タペストリー（室内装飾）
公共土木工事	機械の操作、工事現場監督、土木機械
フラワー・アレンジメント	花の芸術、環境、景観、園芸（運動場の整備、花屋）
アシスタント	経営のアシスタント、中小企業経営のアシスタント
会計、財務管理	経営の点検、会計監査、企業経営、団体の経理と運営
商業	eビジネス、配達、電子商取引、国際取引、マネジメントと人材
情報処理	産業情報処理、デジタルコミュニケーション、情報ネットワーク、情報技術
装飾	台所と浴室、室内装飾

（出所）中上（2009）119 ページ等を参照して作成。

⁹⁰ パリ・イルド・フランス商工会議所ウェブサイト（Centre de formation d'apprentis (CFA) de la CCI Paris Ile-de-France : un catalogue de 400 formations）参照。
<http://www.cci-paris-idf.fr/formation/apprentissage/decouvrir-le-centre-de-formation-d'apprentis-cfa-de-la-cci-paris-ile-de-france-formation>

⁹¹ 中上（2009）119 ページによれば、11 の支部があり、約 4,000 名の見習生が登録されている。

(イ) イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所

イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所（Chambre. Régionale de métiers et de l'Artisanat de la Région île de France）には、CFA が 13 カ所、継続訓練センター（Centre de formation continue）が 14 カ所設置されている⁹²。その一つであるパリ近郊のサン＝モール＝デ＝フォッセの CFA には、美容師やフラワーデザイナー、エステティシャン、配管工、電気技師などに関する、CAP、BTS や BP の資格取得のためのコースが設置されている（図表 4-19 参照）⁹³。

図表 4-19 イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所の CFA の設置コース例

	CAP	BTS	BP	職業バカロレア
美容	CAP Coiffure	BTS Coiffure	BP Coiffure	
配管	CAP Installateur sanitaire		BP MIGCS	
フラワーデザイナー	CAP Fleuriste		BP Fleuriste	
電気技術	CAP Productions		BP Electricité	Bac Pro ELEEC
	CAP Production et réalisations d'ouvrages électriques（電気工事実施）			
エステティシャン	CAP Esthétique	BTS Esthétique	BP Esthétique	

（出所）イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト（Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Val de Marne）参照。

注：MIGCS（Monteur en Installations du Génie Climatique et Sanitaire Génie Climatique）は、直訳すれば「空調工学と衛生に関する設備設置」。

(ウ) 公共土木事業職業訓練調整中央委員会

公共土木事業職業訓練調整中央委員会（CCCA-BTP : Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics）は、建設・公共土木業界で就労する労働者を対象として、職業教育訓練を企画立案・実施をする機関である。国民教育省と締結した契約に基づいて、見習訓練を実施している⁹⁴。

同委員会の 2013 年の活動報告書によれば、CFA の資格取得を目的とする建設業関連の見習訓練センター（CFA）が 103 施設あり、76 の地域や共同組合によって管理運営されている。CCCA-BTP は、そのネットワークを調整する役割を担っている。約 6 万人の若年者が、4 万 5,000 社で受け入れられて訓練しており、このセンターの課程を受講し

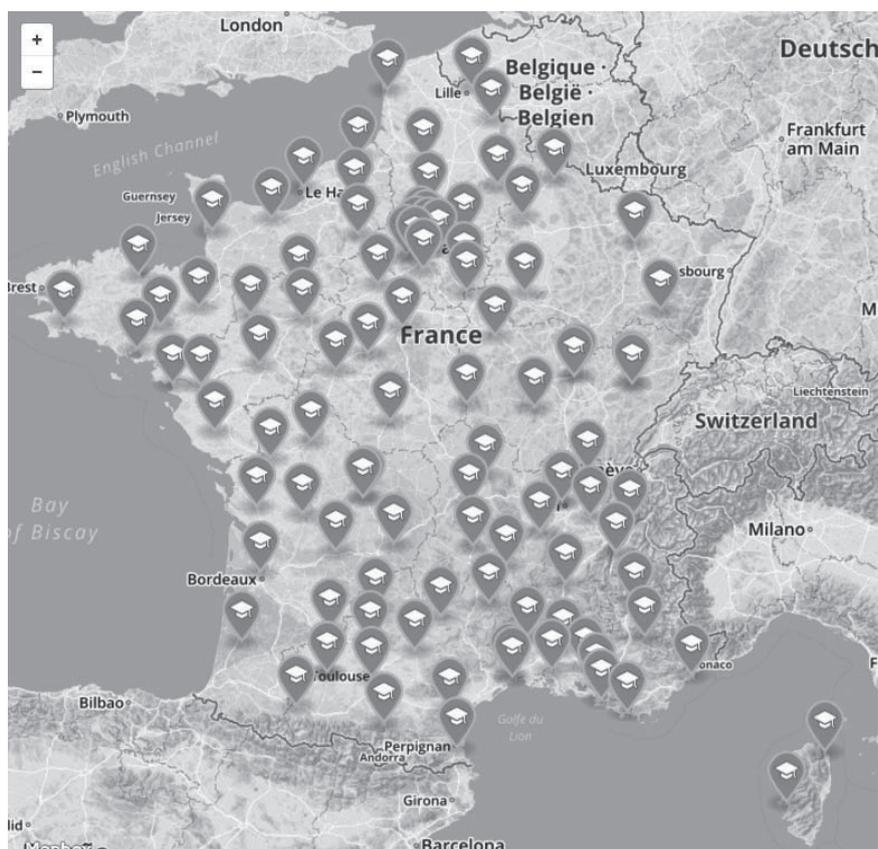
⁹² イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト（Découvrez Les CFA du Réseau）参照。
<http://www.crma-idf.com/fr/apprentissage-et-formation/decouvrez-les-cfa-du-reseau.html>

⁹³ イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト参照。

<http://www.cfa94.com/>

⁹⁴ 夏目・堀内（2007）116 ページ参照。

図表 4-20 CCCA-BTP の CFA の所在地



(出所) CCCA-BTP ウェブサイト (Trouver le CFA-BTP près de chez vous) 参照。

た者の約 8 割が試験に合格しており、7 割が実際に就職している⁹⁵。

CCCA-BTP の CFA の所在地は全国にわたっている (図表 4-20 参照)⁹⁶。

パリに程近いノワジー＝ル＝グランに設置されているコースの一例を挙げれば図表 4-21 の通りである⁹⁷。

⁹⁵ CCCA-BTP ウェブサイト (Les rapports d'activités du CCCA-BTP) 参照。
http://www.ccca-btp.fr/tl_files/actualites/RA2013.pdf

⁹⁶ CCCA-BTP ウェブサイト (Contribuez à la formation des apprentis en versant votre taxe d'apprentissage aux CFA du BTP) 参照。
<http://www.ccca-btp.fr/espace-entreprises/la-taxe-dapprentissage/>

⁹⁷ CCCA-BTP ウェブサイト (BTP CFA NOISY-LE-GRAND) 参照。
<http://www.ccca-btp.fr/cfa/?cfa=931>

図表 4-21 CCCA-BTP が設置する職業訓練コースの一例

BP	電気システムおよび機器取扱技師
CAP	建具・指物関連器具および備品 木工家具設置 電気工事の準備と実施 錠前金属加工 外壁塗装 石工 配管工 断熱材設置
MC（補充資格）	個別ボイラー機器のメンテナンス

（出所）CCCA-BTP ウェブサイト（BTP CFA DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES）より作成。

(2) 全国成人教育訓練協会（AFPA）

労働省の管轄所管する職業教育訓練機関として、全国成人教育訓練協会（AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes）がある。AFPA は、1949 年に創設された機関であり、2016 年の利用者は 15 万人（求職者：10 万人、在職者：5 万人）である⁹⁸。

全国 186 カ所にセンターを設置しており、700 種以上の多様な教育訓練を提供している。例えば、①適職を発見するための予備教育訓練、②職業資格取得のための教育訓練（熟練労働者資格から上級テクニシャン資格まで）、③短期技能向上研修（1～5 日間）、④一般教養講座などである⁹⁹。

受講者の最低年齢は、取得を目的とする資格の水準によって異なるが、17～18 歳が多い。高等教育レベルの資格取得を目的とする課程では 25 歳以上の者もいる¹⁰⁰。実施する訓練コースは 235 あり、以下の 5 つの分野に区分されている¹⁰¹。

①産業横断的なスキル

「経営管理」「管理、会計、アシスタント」「人材、トレーニング」「職業能力開発」

②ビル建物

⁹⁸ AFPA ウェブサイト（L'afpa en chiffres-clés）および夏目（2011）参照。
<https://www.afpa.fr/afpa/connaitre-l'afpa/l-afpa-en-chiffres-clés>

⁹⁹ 高沢（2012）参照。

¹⁰⁰ 夏目（2003）78 および 105 ページ参照。

¹⁰¹ AFPA ウェブサイト（Nos formations qualifiantes）および（L'offre de formations qualifiantes 2016）参照。
<https://www.afpa.fr/formation-qualifiante>
<https://www.afpa.fr/documents/21653/11788378/C0952D+Offre+qualifiante+2016-bd.pdf/a625de93-686a-4989-8e37-2394d43faef9>

「建物管理」「コンサルティング、暗号化」「建築構造」「空調」「冷暖房」

③建設

「工事現場監督」「地形、測量士」「道路敷設、ネットワーク」「建設機械の取り扱い」
「水中での建設作業」「電源システム」

④工業

「コンサルティング」「メソッド、生産工程」「産業メンテナンス」「金属加工、機械加工」
「溶接、板金」「航空宇宙」「プラスチック加工、複合材料」「船舶」「化学」「環境、リサイクル」
「エレクトロニクス」「家具製造」「時計」「繊維、皮革」

⑤サービス

「貿易、販売、流通」「交通、物流」「対人サービス」「ホスピタリティ」「観光レクリエーション」
「清掃」「セキュリティ監視」「園芸、緑化」「コンピュータネットワーク」「テレコミュニケーション」
「コンピュータ、コンピュータのメンテナンス」「マルチメディア、ネットワーク、光ファイバ」

(3) 国立工芸院 (CNAM)

国民教育省の教育訓練機関として国立工芸院 (CNAM : Conservatoire national des arts et métiers) がある。1794年に創設された機関であり、継続教育、高等教育・研究開発、知識・文化の普及という大きく3種類の活動を実施している¹⁰²。29の地域センター、158の教育センターがあり、2014年度、6万4,800人の受講者が在籍していた。受講生の平均年齢は33.4歳であり、見習訓練生は1万2,200人であった¹⁰³。

CNAMはこの他に、知識・文化の普及活動に関しては、博物館を中心に活動を展開しており、年間約25万人の入場者を数え、各種のセミナー約300回を開催している¹⁰⁴。継続教育については、全国各地に158カ所の教育センターを設置しており、300の職種に対応するコースを設置している。在籍者の約36%は遠隔教育で教育を受けている。経済・経営、人文・社会科学、情報科学、数学、工学等の幅広い分野にまたがる¹⁰⁵。900人の教員が所属しており、その多くは企業出身者である¹⁰⁶。

(4) グレタ (GRETA)

グレタ (GRETA : (Groupements d'établissements)) は、国民教育省の教育機関であ

¹⁰² 夏目 (2011) および CNAM ウェブサイト参照。

<http://presentation.cnam.fr/histoire-projet/>

¹⁰³ CNAM ウェブサイト (Notre organisation) 参照。

<http://presentation.cnam.fr/organisation/>

¹⁰⁴ CNAM ウェブサイト (Conservatoire national des arts et métiers) 参照。

<http://www.cnam.fr/>

¹⁰⁵ CNAM ウェブサイト (Comment se former au Cnam ?) 参照。

<http://formation.cnam.fr/comment-se-former/>

¹⁰⁶ 夏目 (2011) 184 ページ参照。

る中学校（コレージュ）や高校（リセ、職業リセ）を中心とする普通の学校が、近隣同士の学校で形成するグループである。グレタの名称である「Groupement d'établissements」を直訳すれば「学校グループ」であるが、中学校や高校等の職員や施設・設備等を共同で利用しながら、地域における企業や住民の教育訓練のニーズに応えるものである。

グレタで教育訓練プログラムを受講しているのは、主に企業の従業員、地方公共団体、行政、病院の従業員、求職者、各種の職業教育訓練プログラム参加の青年等である。これらの受講者の中には、勤務先企業の教育訓練計画に基づいて業務命令で受講している者もいれば、自発的に受講している者もいる。

グレタは幅広いニーズに対応した教育訓練を提供しており、語学学習、各種職業資格（職業適格証（CAP）から上級テクニシャン免状（BTS）まで）取得の準備教育、各種試験の準備教育、資格水準向上（上級資格取得）のための準備、知識・技能の向上、自分の能力内容・水準の評価、職業計画の立案、転職の準備などを目的とするプログラムが実施されている¹⁰⁷。

グレタの1999年の受講者は50万9,000人で、国の政府機関の職員が12万1,700人、地域圏の職員が12万8,800人、企業の職員や個人が25万8,500人であった。受講している教育訓練の水準は、リセの2年修了程度が約55%、リセの3～4年修了程度が約20%で、全体の75%を占めている¹⁰⁸。

6. 認証制度による資格取得

(1) VAE の制度概要

フランスにおいて保有する職業資格が就職（再就職）可能性を高め、給与水準が決定づけられるということが統計数値等から示されていることは既述のとおりである。学校教育を離れた者が再び学校教育機関に戻り就学して、より高度な資格をめざす場合もあるが、職業経験に基づいて資格取得を可能とする制度が設けられている。

職業経験認証制度（VAE：Validation des acquis par l'expérience）は、職業経験に基づいて、無資格または低資格の者の職業能力を評価し、職業資格・学位免状の取得に導く制度である。2002年の社会近代化法によって導入された。申請者の職業経験を資格という形で認定する制度である。取得希望の学位や職業資格と関連する職業経験が3年以上あれば、認定機関として認証を受けている国立学校に申請し、認証を受けることによって公的な認証を得ることができる。無資格または低資格であるが、職業経験がある者が、学位ないし職業資格（CQP）を取得することを容易にして、雇用を促進することを

¹⁰⁷ 夏目（2011）および国民教育省のウェブサイト（Les niveaux et les établissements d'enseignement, Les Greta）参照。

<http://www.education.gouv.fr/cid261/les-greta.html>

¹⁰⁸ 夏目（2003）107ページ参照。なお、グレタ受講者の2013年の総数は、51万人である。

目的としている。

VAEによって取得できる主な学位や職業資格には、①関係省（国民教育省、青年・スポーツ省、農業省、保健・社会問題省など）による学位、②経済産業雇用省による職業資格（AFPA（全国成人教育訓練協会）によるものなど）、③労使同数代表による雇用委員会（CPNE：Commission paritaire nationale de l'emploi）、業界ごとに付与される資格（CQP）などがある。これらは職業資格国家委員会（CNCP：Commission nationale de la certification professionnelle）がリストにまとめている。

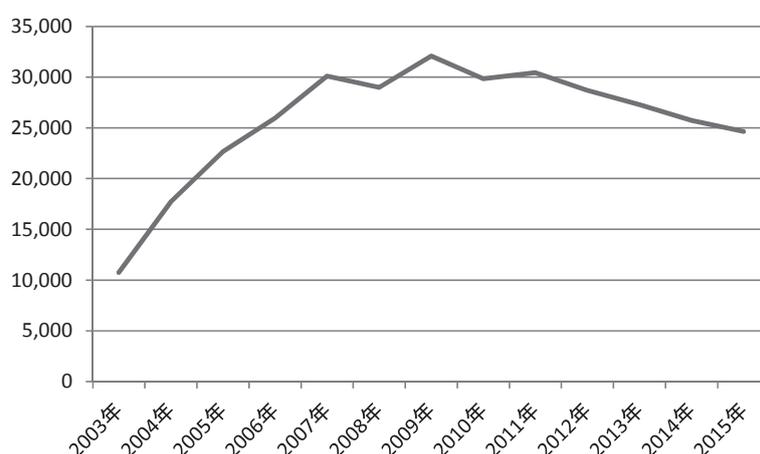
(2) VAE の課題

VAE の制度上の課題が指摘されているが、まず、VAE で認定される資格は多種多様で複数の省庁にまたがっているため、しばしばその手続きの複雑さや、異なる認定資格間での基準により、納得性に欠けるとの指摘がなされている¹⁰⁹。

また、手続きの煩雑さに直面し、申請をあきらめている者も多いと言われる。願書の提出から審査委員会の審査までは一般的に 8 カ月も必要であり、申請者の 5 人に 1 人は 2 年以上かかっている。その結果、申請が受け付けられても、審査をあきらめる者がでてくる。願書提出から審査までの期間の長期化は、審査委員会を構成することが困難なためであり、申請される資格の関係者を十分に確保できないためである¹¹⁰。

資格の交付状況を示したのが図表 4-22 である。

図表 4-22 VAE 発行数の推移



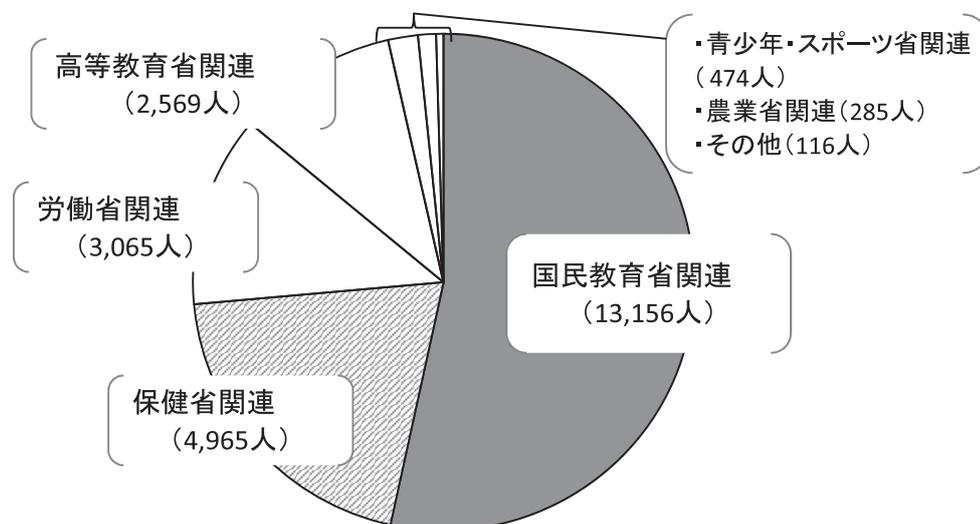
（出所）Annexe au projet de loi de finances pour 2017 : formation professionnelle, p. 142.

VAEが発行された分野を省庁別に割合を示したものが図表 4-23 である。国民教育省が管轄する CAP と BTS の発行が最も多く、半数以上を占めている。

¹⁰⁹ 藤波・町田（2009）77 ページ参照。

¹¹⁰ 中道（2012）78 ページ参照。

図表 4-23 分野別の VAE 発行割合 (2015 年)



(出所) 図表 4-17 と同じ。

第 4 節 企業における職業訓練の実態調査¹¹¹

企業内の職業訓練の実態について、職能調査研究センター (Céreq: Centre d'études et de recherches sur les qualifications) が「雇用労働者の職業訓練および進路に関する調査」¹¹²というプロジェクトを実施している。このプロジェクトの一環として職業訓練評価全国評議会 (CNEFP: Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle) の協力で行われた調査は、従業員数 10 人以上の企業における職業訓練に関する調査結果をまとめたものである¹¹³。この調査では、フランス企業が自社内において実施している職業教育訓練の内容や目的のほか、従業員規模別の実施率や参加率などの調査結果が示されている。

1. 職業訓練の実施率および参加率

従業員数 10 人以上の企業で、2014 年の 1 年間に少なくとも 1 人の従業員が職業訓練を受けた企業の割合は平均で 88% だった。この割合は、企業規模が大きくなるにつれて高まり、従業員数 10 人以上 20 人未満の企業で 81% だったのに対して、従業員数 20 人

¹¹¹ 本節を作成するにあたってパリ在住の藤本玲氏の多大なる協力を得た。

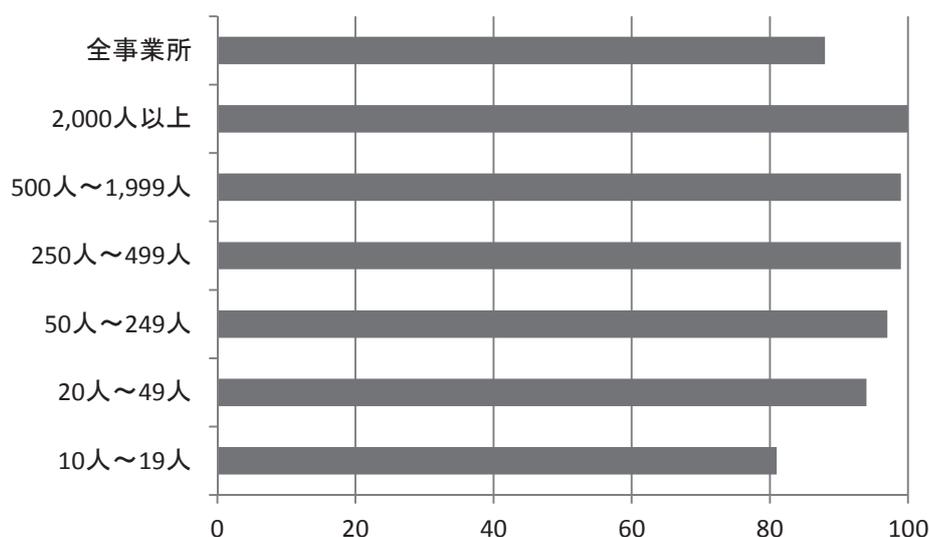
¹¹² この調査は、企業側を調査対象として、民間企業およそ 4,500 社にアンケート調査等を実施するプロジェクトと、従業員側を対象として、1 万 6,000 人のパネル調査等を実施するプロジェクトからなりたっている。Céreq ウェブサイト (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS)) 参照。

<http://www.cereq.fr/actualites/Dispositif-d-enquetes-sur-les-formations-et-itinéraires-des-salariés-DEFIS>

¹¹³ Dubois et al., 2016, « Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) Premiers indicateurs du volet « entreprises » », Net.Doc. 156, Avril 2016, Céreq.

以上の企業では 94%を超えており、同 2,000 人以上の大企業では 100%に達している(図表 4-24 参照)。また、2014 年の 1 年間に 1 度でも職業訓練を受けた従業員の割合についても、企業規模が大きいほど高い割合となっている。従業員数 10 人以上 20 人未満の企業では、平均で 34%だったのに対して、同 2,000 人以上の企業では 57%に達している。業種別にみた場合、エネルギー関連や汚染除去に関する産業(74%)や不動産、金融・保険業(73%)などで高く、逆に、宿泊・飲食業(38%)などで低い。

図表 4-24 従業員規模別職業訓練実施割合 (%)



(出所) Dubois et al.,2016 より作成。

企業規模による従業員の職業訓練の実施および参加の違いは、過去から見られる傾向である。そのため、中小企業における従業員の職業訓練を促進させることが、政府や労使交渉でしばしば議題に上る¹¹⁴。2010年の調査によると、従業員数 10 人以上 50 人未満の企業の 72%で少なくとも 1 度は職業訓練が行われた。職業訓練が実施された割合は、同 50 人以上 250 人未満の企業では 90%で、従業員数 250 人以上の企業ではほぼすべての企業で職業訓練が行われた¹¹⁵。2014 年の調査でも、同様の傾向が確認された。

2. 職業訓練の実施主体

従業員の職業訓練を実施した企業のうち 85%が、従業員の職業訓練を職業訓練専門機関に依頼して実施した(複数回答)。社内の人材が講師等となって行った企業は 41%で

¹¹⁴ 例えば、Dubois J.-M. et al., 2016, « Le dispositif d'enquêtes Defis : un nouveau regard sur la formation en entreprise », Bref du Céreq, no 344, mars 2016, Céreq, p. 1.

¹¹⁵ MARION-VERNOUX I.,2013,«Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Bref du Céreq, no 310, mai 2013, Céreq, p. 1.

あった。その他には、器機の納入企業など取引先(36%)や独立した職業訓練専門家(35%)などであった。企業規模別に見てみると、職業訓練の実施主体は異なっている。例えば、従業員数 2,000 人以上の企業の 97%では、企業内部の人材により従業員の職業訓練が行われたが、従業員数 10 人以上 20 人未満の小規模企業では 32%に過ぎない。また、大企業では、複数の職業訓練実施主体が見られるが、小規模企業では、そのようなケースは比較的少ない¹¹⁶。

3. 職業訓練の内容

職業訓練を実施した企業における職業訓練の内容は、職種に特別な技術の取得(66%の企業が実施、複数回答)、規則で定められた資格などの取得(55%)、安全や衛生に関する内容(54%)、情報機器や社内ネットワークなどに関する内容(54%)を実施した企業が多い。「資格などの取得」について、例えば、建設現場の足場設置および解体に関しては、法令により職業訓練を受けた者のみが従事できることになっている(労働法典 R4323-69 条)。職業訓練の内容は、企業規模が大きいほど、複数の内容の職業訓練を実施した企業の割合が増える傾向が見られる¹¹⁷。

4. 職業訓練の目的

職業訓練の目的に関しては、「規則を遵守するため」(75%の企業、複数回答)が最も多く、次いで、「変化に対応するため」(67%)、「新たな業務遂行方法を導入するため」(52%)、「職務遂行に柔軟性を持たせるため」(49%)などが続いている。最大の目的に関して、企業規模別に見てみると、規模が大きくなるほど、「変化に対応するため」(従業員数 2,000 人以上の企業の 58%)が多くなり、逆に企業規模が小さくなると、「規則を遵守するため」としている比率が高まる(従業員数 10 人以上 20 人未満の企業の 34%)。従業員数 2,000 人以上の企業でも、規則を遵守するために職業訓練を行っている企業は 97%に上っている。ただ、それが、従業員の職業訓練を行う最大の目的ではない¹¹⁸。

5. 職業訓練費

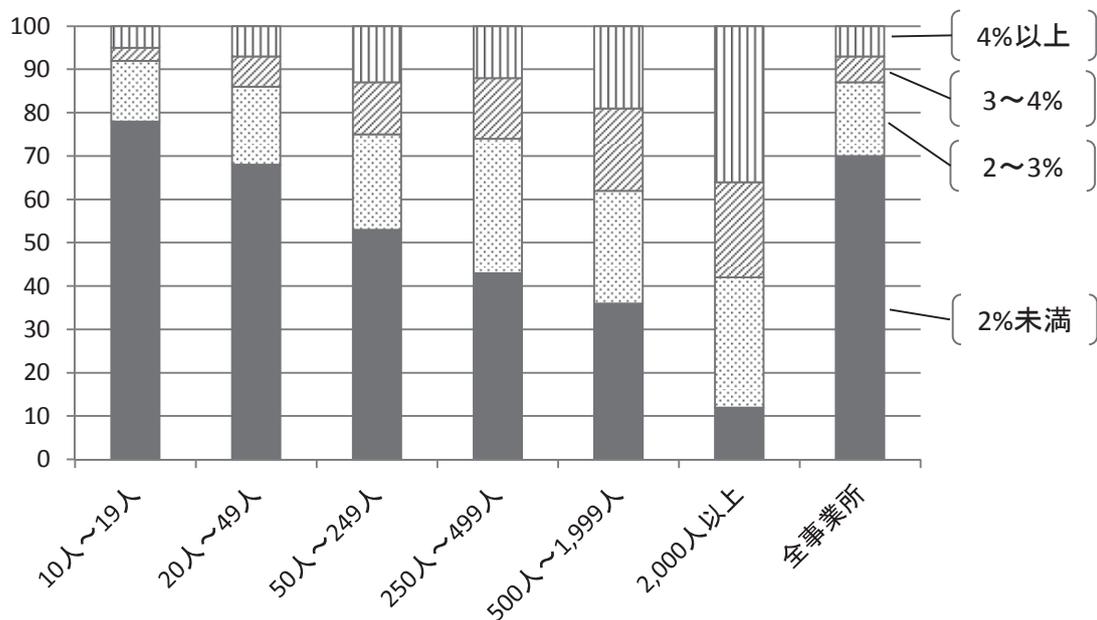
企業が拠出する職業訓練費については、企業規模により大きく異なっている。従業員数 10 人以上 20 人未満の企業を見ると、78%の企業が総労務費の 2%未満を職業訓練に拠出しており、同 17%の企業が総労務費の 2%以上 4%未満、5%の企業が総労務費の 4%以上を拠出している(図表 4-25 参照)。

¹¹⁶ Dubois et al.,2016, p.12.

¹¹⁷ Dubois et al.,2016, p.20.

¹¹⁸ Dubois et al.,2016, p.24.

図表 4-25 従業員規模別の労務費に占める職業訓練費拠出割合（％）



（出所）図表 4-23 と同じ。

ちなみにフランスでは、総労務費の一定割合（に相当する額）を、職業訓練（および職能評価）に支出することが、企業に義務付けられている。義務付けられている職業訓練費の割合は、企業規模により異なっている。現在、従業員数 10 人未満の企業では、総労務費（総賃金）の 0.55% を、10 人以上の企業では同じく 1.00% を職業訓練費として支出しなければならない。

総労務費に占める職業訓練費の割合は、企業規模が大きくなるほど高まる。特に、従業員数 2,000 人以上の企業では、12% の企業のみが総労務費の 2% 未満しか拠出しておらず、52% の企業が総労務費の 2% 以上 4% 未満、36% の企業が総労務費の 4% 以上を職業訓練に拠出している。

6. 職業訓練を実施しない理由

訓練にかかる費用面でも内容面でも、比較的小規模な企業では、従業員の職業訓練に消極的な傾向が見られる。その理由については、従業員の能力が、「企業の要求水準を十分満たしているから」（従業員数 50 人未満の企業で職業訓練を実施していない企業の 92% が、従業員の職業訓練を実施しない理由として挙げている）が最も多く、「OJT を重視しているから」（同 81%）、「既に能力のある者を採用する方が良いから」（75%）などが続き、「職業訓練の時間がないから」（57%）や「職業訓練に費用がかかるから」（49%）などは、他の理由と比べると少ない。したがって、従業員の職業訓練を実施していない

企業は、職業訓練の必要性を感じていないとも言える。

2010年時点の調査報告書でも同様の結果が出ている。従業員数10人以上50人未満の企業の28%（同20人以下の企業に絞れば35%）では、2010年に全く職業訓練を実施しなかった。これらの企業の大部分は、以前から職業訓練を実施していない場合が多く、景気状況により職業訓練を実施しなかった訳ではない。職業訓練を実施しなかった企業は、特に、建設・内装業やホテル・レストラン業が多い。このような企業は、しばしば職業訓練の必要性を感じていない。職業訓練を全く実施していない企業の80%では、従業員の能力などが十分と考えている。また、このような企業の63%では、既に必要な能力を備えた者を採用しているとしている。逆に、財源不足で職業訓練を行わないことは多くない（一切の職業訓練を行わない企業の40%のみ）。つまり、金銭的問題より、（最低限の人員で事業を行っているため）時間がないなどの理由で職業訓練を行っていないことが多い¹¹⁹。

7. 見習契約・熟練化契約に基づいた職業訓練

37%の企業が2014年に見習契約での採用の実績があり、また、27%の企業が、熟練化契約で従業員を採用していた。見習契約や熟練化契約は、いずれも特殊雇用契約である。これらの雇用契約を締結して採用された者は、就労しながら、職業訓練機関などで職業訓練を受け、安定した雇用に繋がる職能を身に付けることを目的としている。この2つの特殊雇用契約は、対象者や支払われる賃金の最低額、職業訓練機関における職業訓練時間などが異なっている。

この見習契約または熟練化契約を締結して就労している者がいる企業の割合は、企業規模が大きくなるにつれて高まる。例えば、従業員数10人以上20人未満の企業では、19%のみに熟練化契約締結者がいたのに対して、同2,000人以上の場合、96%の企業に上っていた。

8. 教育係・チューター制度

51%の企業では、教育係またはチューターを公式に任命していた。同様に、76%の企業では非公式の教育係またはチューターが存在していた。公式の教育係・チューターがいる企業の比率は、2014年時点で、従業員数10人以上20人未満の企業で44%だったが、企業規模が大きくなるにつれて高まり、従業員数2,000人以上の企業では97%に達する。非公式の教育係・チューターがいる企業の比率は、従業員数10人以上20人未満の企業でも73%に達しており、企業規模が大きくなるにつれ高まるものの、従業員数2,000人以上の企業では87%と、公式の教育係・チューターがいる企業の比率の企業規

¹¹⁹ MARION-VERNOUX I., 2013, pp. 2-3.

模別の差よりは小さい。

9. 職業訓練に関する労使合意

2014年までの3年間に、職業訓練に関する労使合意（accord d'entreprise sur）を締結した企業の割合は16%であった。企業規模別に見ると、従業員数2,000人以上の企業では33%で労使合意があったが、それより規模の小さい企業（従業員数2,000人未満）では、20%以下の企業でのみ労使合意があった。すなわち、企業規模にかかわらず、職業訓練に関する労使合意を締結した企業はそれほど多くない。しかしながら、企業規模が大きくなるにつれ、経営陣と従業員代表との間の協議の際、職業訓練が主要なテーマの一つに取り上げられることが多かった。特に、従業員数500人を超える規模の企業の半数以上では、労使間の協議の際、職業訓練が大きく取り上げられた。

10. 職業訓練についての従業員への周知

職業訓練についての情報を書面で知らせている企業の比率は29%（複数回答）、上司が知らせている企業の比率は53%（同）であったのに対して、特に知らせていない企業も32%に上った。職業訓練に関する情報を知らせていない企業は、従業員数2,000人以上では2%に過ぎなかったが、企業規模が小さくなるほど多く、10人以上20人未満の企業では36%であった。

11. 職業訓練に関する助言

企業が職業訓練に関する方針を決定する際に助言を求める相手は、OPCAが最も多く40%（複数回答）、次いで職業訓練機関が35%（同）、公認会計士（16%）や業界団体（16%）と続く。企業規模別に見ると、小規模企業では、公認会計士に、また、大規模企業では、コンサルタントに助言を求めることも比較的多い。公認会計士に対して助言を求めるのは、フランスにおいて公認会計士は、雇用契約書や賃金明細書の作成などを行うため、経営者と頻繁に連絡をとることが多く、従業員の職業訓練に関しても、公認会計士に相談を持ちかける機会が多くあるためである。

OPCAに助言を求める理由として挙げられるのは、職業訓練に関する資金面での支援を期待していることが多いためである。この調査では、89%の企業がOPCAに対しては資金面での支援を期待しているとしている。OPCAは、職業訓練に関するアドバイスや職業訓練機関との交渉も行う。また、OPCAが徴収した企業からの拠出金は、職業訓練費や研修生に対する報酬支払いなどに充てられる。

12. 新入社員への職業訓練

2014年の時点で過去3年間に、従業員を採用した実績のある企業の60%が、採用者

の全員またはほとんどが、(採用時点で) 必要な資格や技能・能力を備えていたとしている。また、一部の採用者が必要な資格や技能・能力を備えていたとしている企業も 31% に上っている。企業規模による大きな差は見られない。つまり、ほとんどの企業は、既に、その業務遂行に必要な資格・能力のある者を採用していると言える。これが非熟練労働者や新たに労働市場に参入する若年者などにとって、就職あるいは再就職が難しい原因であるとも言われる。

ただ、2014 年までの 3 年間に従業員を採用した実績のある企業の 51% は、採用者の全員またはほとんどに対して職業訓練を行っており、28% の企業は一部の採用者に職業訓練を行ったとしている。したがって、企業は資格・能力のある者を採用している場合が多いが、採用者に対して職業訓練を実施することも多い。このような傾向は、特に大規模企業に見られる。逆に、採用者に対して職業訓練を行わない企業の割合は、企業規模が小さいほど高い。従業員数 50 人未満の企業では 22% が採用者に対して職業訓練を行わないが、従業員数 2,000 人以上の企業では 3% に過ぎない。

[参考文献]

- アン・ソフィア・デュモール (2003) 「フランスにおける成人のための職業教育訓練」『教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—』日本労働研究機構、資料シリーズ No. 136、第 3 部。
- 五十畑浩平 (2015) 「フランスにおける職業教育の諸相」『社会政策』第 7 巻第 2 号 (通巻第 21 号) 73~92 ページ。
- 大場淳・夏目達也 (2010) 「フランスの大学・学位制度」『学位と大学 大学評価・学位授与機構研究報告・イギリス・フランス・ドイツ・アメリカ・日本の比較研究報告』独立行政法人 大学評価・学位授与機構、No. 1、July 2010。
- 厚生労働省 (2013) 『2011 ~ 2012 年海外情勢報告』。
- 高沢晶子 (2012) 「第 IV 章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究報告書』(平成 24 年 3 月) (平成 23 年度生涯学習施策に関する調査研究)
- 中道麻子 (2012) 「第 2 章 フランス」『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査』労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.102。
- 中上光夫 (2007) 「フランスにおける『職業訓練』と職業資格」『国際地域学研究』10 号、47~60 ページ、2007 年 3 月。
- 中上光夫 (2009) 「フランスの『職業訓練』の一断面—見習養成契約」『国際地域学研究』12 号、113-127 号、2009 年 3 月。
- 夏目達也 (2003) 「職業教育訓練制度」(第 2 編) 吉本圭一編著『海外・人づくりハンドブック⑧ フランス 技術指導から生活・異文化体験まで』海外職業訓練協会、2003

- 年 8 月。
- 夏目達也 (2008)「フランスの職業教育—学校主体の職業教育」太田政男・工藤毅編著『学ぶ はたらく つながる』かもがわ出版、2008 年、180～187 ページ。
- 夏目達也 (2010)「社会経験による能力の評価に基づく学位授与方式—フランスにおける社会経験認定制度—」『名古屋高等教育研究』 第 10 号。
- 夏目達也 (2011)「第 5 章 フランスの職業教育訓練と教員・指導員の養成」『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究』雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校、2011 年 3 月。
- 夏目達也 (2016)「フランスの大学における学生のキャリア形成・就職の支援」『名古屋高等教育研究』 第 16 号。
- 夏目達也・堀内達夫 (2007)「フランスにおける徒弟制度と継続職業教育」平沼高・田中萬年・佐々木英一『熟練工養成の国際比較—先進工業国における現代の徒弟制度』(MINERVA 現代経営学叢書)、2007 年 9 月、第 3 章所収。
- 日本労働研究機構 (1993)『フランス教育制度と職業参入』日本労働研究機構、資料シリーズ No.31。
- 日本労働研究機構 (1997)『フランスの職業教育訓練 (公共職業訓練の国際比較研究)』資料シリーズ No.75、1997 年 7 月。
- 日本労働研究機構 (2001)『フランスの労働事情』日本労働研究機構。
- 藤井佐知子 (1993)「教育と選抜制度」宮島喬他編『フランスの社会』早稲田大学出版部、第 5 章所収。
- 藤波美帆・町田敦子 (2009)「フランスの公共職業教育訓練」『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米 4 カ国比較調査—』労働政策研究・研修機構、JILPT 資料シリーズ No. 57、第 2 部第 1 章、2009 年 6 月。
- 藤本玲 (2011)「フランスにおける若年就業と労働市場政策」『海外社会保障研究』No. 176、Autumn 2011。
- 堀内達夫 (2013)「フランスにおける職業教育」『日本と世界の職業教育』法律文化社、第 4 章所収。
- Commission nationale de la certification professionnelle, CNCP, 2010, « CNCP Rapport au premier ministre 2010 ».
- CNCP, 2011, « CNCP Rapport au premier ministre 2011 ».
- CNCP, 2014, «CNCP Rapport au Premier minister 2014 ».
- CNCP, 2015, «CNCP Rapport au Premier minister 2015 ».
- Dubois, Jean-Marie, Noack, Edmond et Sigot, Jean-Claude, 2016, « Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) Premiers indicateurs du volet « entreprises » », Net.Doc. 156, Avril 2016, Céreq.

- GILLIER Dominique, 2016, « Les certificats de qualification professionnelle (CQP) », Avis du Conseil économique, social et environnemental, Conseil économique, social et environnemental, septembre 2016.
- Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d’insertion et les emplois d’avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.
- MARION-VERNOUX I., 2013, « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Bref du Céreq, no 310, mai 2013, Céreq.
- Ministère de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l’évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, « Repères et références statistiques, enseignements, formation, recherché ».
- OPCALIA, 2009, « Le certificat de qualification professionnelle dans les DOM – Pragmatisme, accessibilité, efficacité », OPCALIA.
- ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Hérault, 2013, *France VET in Europe – Country report 2013*, Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training).

JILPT 資料シリーズ No.194
諸外国における教育訓練制度
— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —

発行年月日 2017年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2017 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)