

第2章 フランス

はじめに

フランスにおける職業能力の評価基準は、学校教育（初期教育訓練）で取得する学歴水準に基づいており、学校教育の各段階に対応する形で設定される職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用される。職業資格・学位免状は個人の職業能力の証明として定着しており、就業できる職種の範囲が学校教育で取得する資格によって左右されることから、その社会的重要性は高い。職業資格・学位免状は産業別労働協約や企業の人事管理上の職務や地位にも対応しており、保持者のキャリアに大きな影響を与える¹。

このように、フランスの職業能力評価制度の仕組みにおいては、個人の職業能力の「資格化」（Certification）が中心的な役割を果たすことになる。「資格化」は、「個人の能力や知識を把握・認定・保証するプロセス」（Charraud,1994）であり、欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP）の定義によれば、「管轄行政機関、訓練機関および評価者の要件を満たす者による、学位免状、職業資格またはその他の資格の付与」としている（CEDEFOP, 2009）。さらに、ILO の定義では、「業種レベル、国レベルまたは国際的に認められる、労働者の職業上の適性の明文化」（ILO,2004）としている。

本稿は、こうした職業能力の「資格化」を中心に整備されているフランスの職業能力の評価制度の特性および機能を概観することを目的とする。第一節では、職業能力評価制度の背景となるフランスにおける職業教育訓練制度の主な特性を紹介する。学歴を基準とする職業能力評価制度が構築された歴史的背景を確認したうえで、フランスの職業能力評価制度の柱となる、国家が管理する「全国職業資格総覧」（RNCP: Répertoire National des Certifications Professionnelles）の役割と運用方法を明らかにする。

続けて第二節では、1) 職業能力評価制度の労働市場における位置づけ、2) RNCP の管理に基づく、従来の資格化のプロセスとなる「教育訓練の受講→修了→認定試験」とは異なる、職業能力を資格化する新たな方法として注目されている職業経験認定制度（Validation des Acquis de l'Expérience: VAE）の取組みの動向を紹介する。最後に、EU 共通の EQF（European Qualification Framework：欧州資格枠組み）に向けての NQF（National Qualification Framework：国家単位の資格枠組み）の EQF への関連付けに関するフランスの近年の取組みについて触れる。

¹ 浅野清（2005）第6章参照。

第1節 能力評価制度の概要

1. フランスにおける職業教育訓練の特性

フランスの職業能力評価制度を理解するうえで、まずその背景にある職業教育訓練の主な特性を把握する必要がある。フランスにおける職業教育訓練制度は、学校教育と見習訓練から成る、「若年者」を対象とする「初期教育訓練」(formation initiale)と、産業・地域・企業によって実施される「学校を離れた、就労者および求職者」を対象とする「継続職業訓練」(formation professionnelle continue)の二本柱によって構成される。

学校教育を通じて行われる「初期教育訓練」は、一定の教育課程を履修した後に、試験を通過して得る、国家が管理する「職業資格・学位免状」の取得を目的とする。職業資格・学位免状の取得には、試験の準備のために資格ごとに規定される学校の課程を修了することや、国家試験を通過することが必要となる。国家が管理する職業資格・学位免状の資格制度は、学歴水準と5段階に分かれる職業能力水準の対応表のうえに成り立つ²。産業別の労働協約においてもこの資格を基準に職務が格付けされており、その格付けに応じて賃金水準・労働条件が決まることから、各教育段階で個人が取得する資格がその者のキャリアを左右することになる(図表2-1)³。言い換えれば、フランスにおいては職業能力水準を評価する諸制度が企業から外部化されており、公的な資格の取得が労働者のキャリア形成に重要な位置づけを占めるといった特性が、資格取得または資格水準の向上を重視する、現在のフランスの職業訓練に関する政策の背景となっている。

このように、フランスにおける職業能力の評価基準は、学校教育で取得する学歴水準に基づいており、学歴水準を証明する職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されている。学校の修業年限によって職業資格が等級づけられる点、職業資格と学校教育が「連動している」点が、フランスの職業教育訓練の大きな特徴となっており、職種横断的な共通概念として確立されているこの学歴をベースとしたレベル分けが、フランスの職業能力評価制度の特性であるといえよう⁴。

こうした学歴重視の資格制度は、社会的にも共有されており、同制度が企業/産業横断的な賃金決定や移動を容易にする性格を持つものの、一度初期教育訓練から無資格または低資格のまま離れた層の取り扱いといった大きな政策的課題を抱えている。資格水準別の失業率を示す図表2をみると、保持する資格水準が低ければ低いほど、初期教育訓練修了後に一定期間が経過しても、他の水準に比べて失業率が高いことが確認できる(図表2-2・1～図表2-5)。

² 職業能力水準の分類表には、6段階の分類(1967年)と5段階の分類(1969年)が存在する。前者は修業年限によって職業能力水準を設定しており、無資格の水準Ⅵを含むのに対し、後者は職業資格・学位免状の水準と連動しており、主に後者が使用される。

³ 日本労働研究機構(1997)、厚生労働省(2006)参照。

⁴ 夏目達也(2011) pp.161～163。

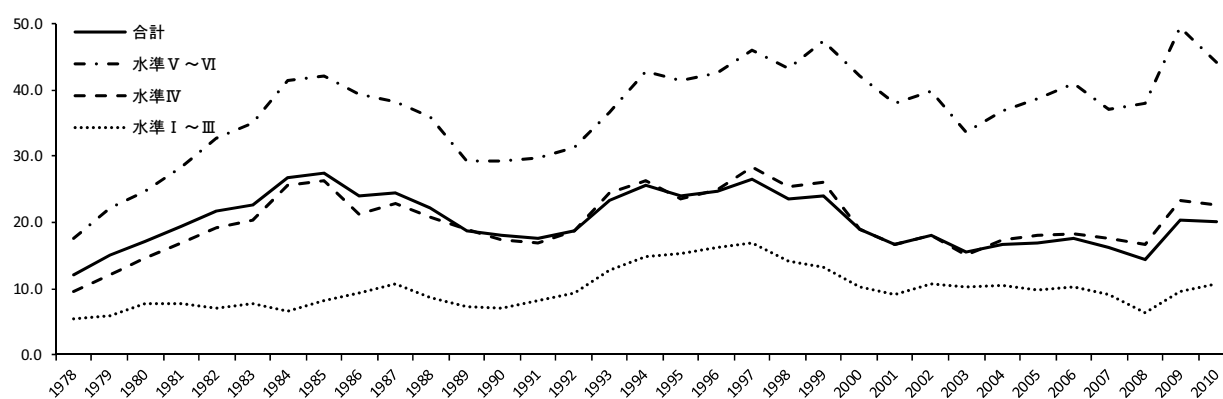
図表 2-1 職業能力水準と学歴水準の対応表

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・ 学位免状	該当職階水準
水準Ⅰ・Ⅱ	バカロレア取得後3年以上の課程修了	DEA（高等研究免状）、DESS（高等専門教育免状）	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ	バカロレア取得後2年の課程修了	DUT（技術高等証書）、BTS（上級技術者免状）、DEUG（大学2年課程修了証書）	中級幹部職
水準Ⅳ	高校レベル	BP（職業教育上級免状）、BT（技術員免状）、Bac Professionnel（職業バカロレア）	事務職
水準Ⅴ	中学レベル	CAP（職業適性証書）、BEP（職業見習免状）	生産労働者（職業資格あり）
水準Ⅵ	中学前期レベル 初等教育修了	-	生産労働者（職業資格なし）

出所：日本労働研究機構（1997）、厚生労働省（2006）より作成。

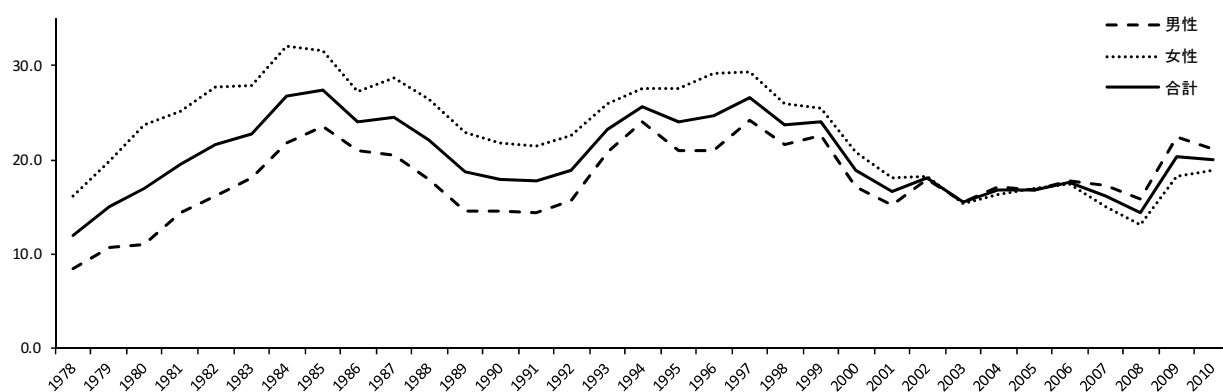
図表 2-2/3/4 フランスにおける性別・資格水準別の失業率の推移（1978年～2010年）

図表 2-2-1 初期教育訓練修了後1年～4年経過後の失業率（単位：％）水準別



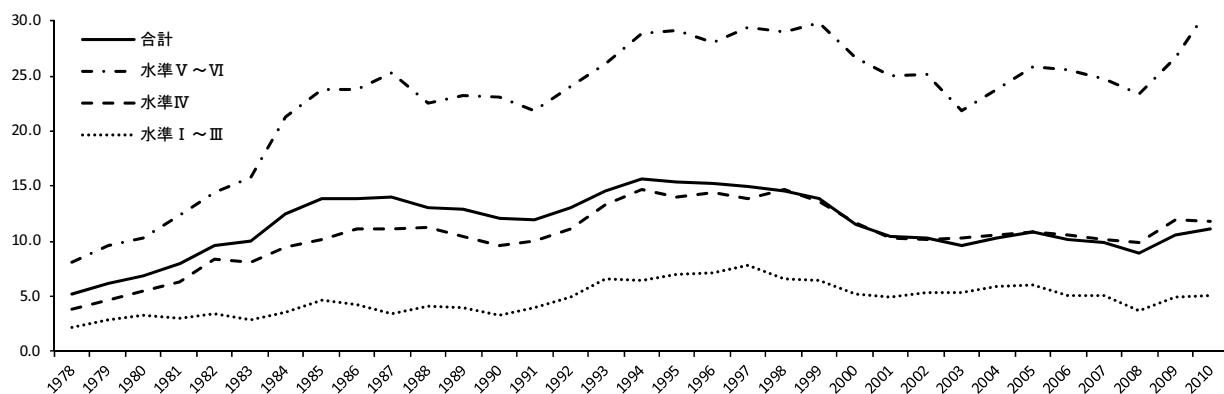
出所：Insee（国立統計経済研究所）enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-2-2 初期教育訓練修了後1年～4年経過後の失業率（単位：％）男女別



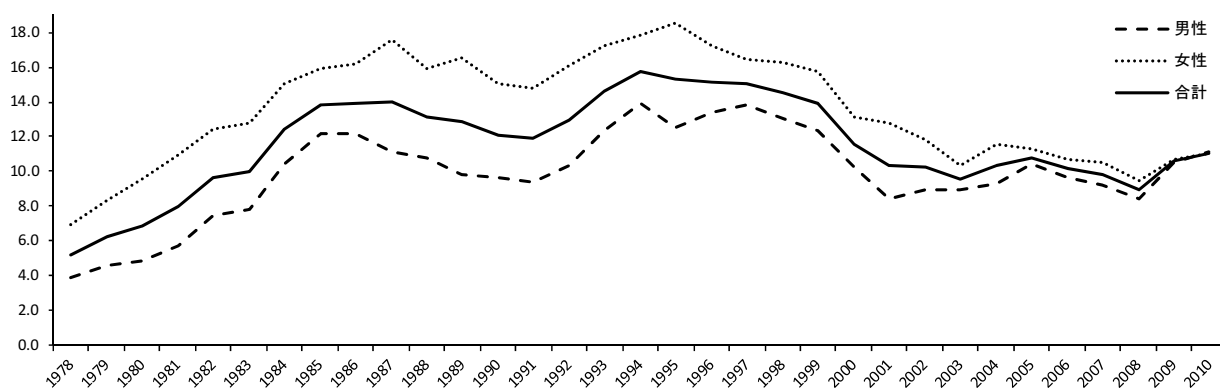
出所：Insee（国立統計経済研究所）enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-3-1 初期教育訓練終了後 5 年～10 年経過後の失業率（単位：％）水準別



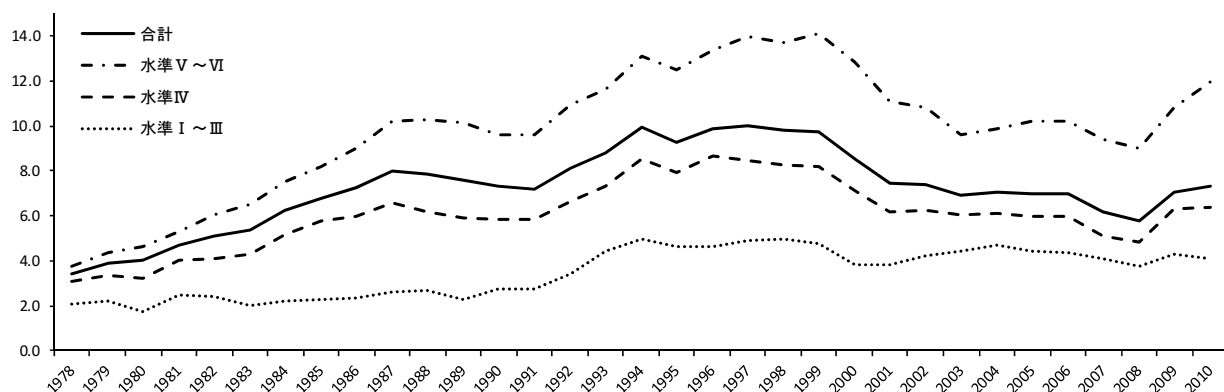
出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-3-2 初期教育訓練終了後 5 年～10 年経過後の失業率（単位：％）男女別



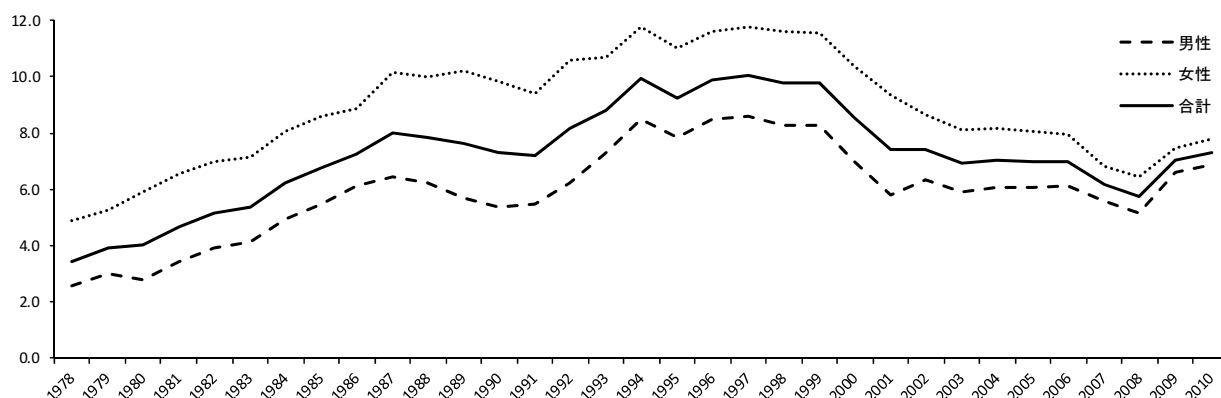
出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-4-1 初期教育訓練終了後 11 年経過後の失業率 水準別



出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

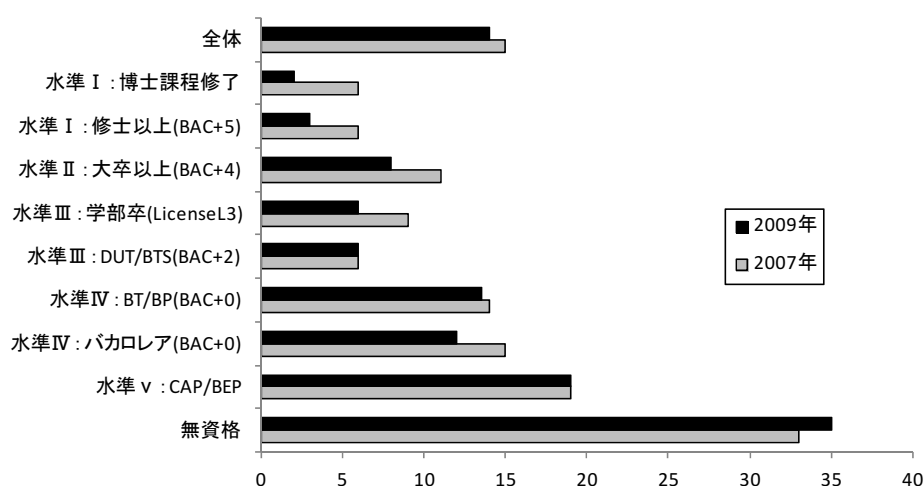
図表 2-4-2 初期教育訓練修了後 11 年経過後の失業率 男女別



出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010

図 2-5：フランスにおける職業資格・学位免状別の失業率

(2007 年・2009 年のパネル調査) (単位：%)



出所：CEREQ (仏資格調査研究センター) (2009) Enquête Génération 2004.⁵

上述した職業資格水準と学校教育の関係から、低資格および無資格層の求職者雇用される可能性を高めるためには、少しでも高い水準の職業能力水準に分類される資格を取得することが必要となる。「継続職業訓練」は、初期教育訓練を離れた者を対象とするが、就労者の継続的な能力開発のみならず、低資格または無資格で初期教育訓練を離れた者の資格取得も一つの目的としており、結果的に失業対策の一環としても実施されている。継続職業訓練は、労働人口（被雇用者、自営業者、失業者等）を対象とする、初期教育訓練を除くすべての訓練を指す。現行制度は、1971年に制定された継続職業訓練に関する法律（Loi sur la formation continue, 1971年7月16日制定、1972年1月1日施行）を起源としており、同

⁵ <http://www.cereq.fr/index.php/actualites/Enquete-2011-de-la-Generation-2004> (2011年10月25日に参照)。

法律は次の社会的背景の下に制定された⁶。

1968年の学生紛争から拡大していった社会の混乱を発端とするゼネストを収束させるために締結されたのが、政労使による「グルネル協定」(accords de Grenelle)であった。協定の合意として決められたのが、職業訓練に関する労使交渉を行うことであった。1969年に開始した労使交渉は、次の課題への対策を目的としていた：1) 企業の人材ニーズへの対応、2) 消費社会および経済成長に伴う個人の社会的上昇志向への対応、3) 学校教育による格差の是正⁷。全国レベルの労使交渉の結果、職業訓練に関する、労使によるはじめての協定となる1970年7月9日の複数産業間協定 (Accord national interprofessionnel) が締結され、同協定が1971年に法律に拡大適用された。

1971年に制定されたこの継続職業訓練に関する法律以前は、企業は職業訓練に関する法的な義務を負っていなかった。しかし同法の制定により、職業訓練のコスト負担は企業の法的な義務として整備され、継続職業訓練に要する費用の負担は企業に義務付けられた。負担金は企業が属する業種の共同徴収基金 (Organisme Paritaire Collecteur Agrée : OPCA) に積立てられ、その運用方法も労使により取り決められることになった。

継続職業訓練費は主に「企業主導」の職業訓練と、「個人主導」の職業訓練に使用される。企業が作成する「職業訓練計画」(plan de formation) に基づき、基本的に労働時間内に実施される企業主導の職業訓練と、社員個人が勤続年数の要件を満たしたときに申請できる、有給の「職業訓練個人休暇」(congé individuel de formation) 等の個人が主導する訓練で構成される。社員個人が主導する訓練は、徴収基金が基金独自の選考基準に沿って社員により提出された訓練計画申請書を審査し、支給の有無を決定する。

職業訓練負担金制度を通じて訓練費用の積立を企業に義務づけていることから、その消化も促し、企業による訓練実施を推進することが同制度の目的である。積立額は、企業の前年度の総支払賃金額の一定比率となる⁸。その積立額は、その企業が所属する業界の職業訓練費徴収基金に積み立てる部分と、企業が内部で積み立てる部分で構成される。徴収基金は労使により運営されるケースが多く、基金はその徴収した資金を、企業が職業訓練を実施するに従って実施企業に返金していくことになる。返金を受けるためには、後述するように、一定の条件を満たす必要がある。年度内に積み立てた資金を使用しなかった場合、翌年に持ち越さず、基金の共同財源として徴収されるため、企業は該当年度内に基金積立金、内部積立金ともに職業訓練に消化するインセンティブを持つことになる。

フランスの継続職業訓練の大きな特性は、訓練のための積立金の返金を受けられる、職業

⁶ <http://admi.net/jo/loi71-575.html> (2011年10月25日に参照)。

⁷ 雇用省 (2009) Les accords de Grenelle, http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Constat_de_Grenelle.pdf (2011年10月25日に参照)。

⁸ 2012年1月4日時点で、従業員20人以上の企業は前年度の賃金総額の1.6%、10人以上20人未満の企業は1.05%、10人未満の企業0.55%を継続職業訓練費として基金の拠出または内部積立しなければならない (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/les-contributions-de-l-employeur,1081.html>、2012年1月14日参照)。

訓練の定義にある。徴収基金から返金が受けられる「職業訓練」、また内部積立金の消化が許可される「職業訓練」の特性は細かく規定されている。労働法法典 L900-2⁹ にも定義される「職業訓練」の内容は、従業員の能力開発、労災対策の訓練、職種転換のための訓練と規定されるが、職業訓練費の使用が認められる訓練は、実務的には次の条件を満たす必要がある：

- 1) 職業訓練が生産現場外の場所において実施されること
- 2) 職業訓練を通じて取得される能力が、企業特殊的ではなく、汎用性のある能力であること
- 3) 職業訓練が少なくとも 6 時間実施されること
- 4) 職業訓練が専門の指導員によって実施されること

上記要件の詳細をみると、第一に、訓練が実施される場所に関する規制は、生産現場と訓練の場を分断しなければならない、という点が職業訓練制度の大きな特徴となっている。この分断の背景には、職業訓練を受けている労働者は、同時に生産することができないという考えがある。フランスの企業においても OJT (on the job training) は存在するが、OJT は積立金の返金が受けられる職業訓練とはみなされず、OJT には企業の訓練積立金を使用することができない。この OJT の低い位置づけの背景には、OJT は企業のためのものであり、法律で定める職業訓練は、あくまでも労働者の利益のためのものでなければならない、という考えがある。

図表 2-6：職業資格・学位免状を取得できる諸制度

訓練の種類	初期教育訓練	見習訓練	継続職業訓練	職業経験認定制度 (VAE)
対象となる層	4～18 歳	16～26 歳	定年前の 被雇用者 ¹⁾ 、失業者	被雇用者、失業者
訓練の提供者	学校	見習訓練機関	訓練機関	企業
訓練財源の拠出者	国家	企業（見習訓練税を通して）	企業、OPCA ²⁾ 、公的職業紹介、地方	企業、OPCA、公的雇用サービス、地方
訓練の目的	主にバカロレア（高校卒業資格）の取得	2～3 年をかけて職種の習得 職業資格の取得	生涯を通じての職業能力開発	3 年以上の職業経験 ³⁾ の認定を通じての職業資格取得（職業経験の期間は業種によって異なる）
訓練で得られる資格の評価基準	各制度で取得できる職業資格・学位免状の評価基準には 共通の 5 段階「職業能力水準分類表」 が使用される（民間資格の職業資格証明書 CQP を除く）			

1) 自営の場合、職業訓練は自己負担となる。

2) OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)：企業から継続職業訓練費を徴収し、それを再分配する職業訓練費徴収基金。労使共同で運営される。

3) 実務経験は企業で習得した経験のみならず、ボランティアおよび個人宅での就業を通じて得た実務経験も含む。

⁹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006651256&dateTexte=20100124>（2011年10月25日に参照）。

さらに訓練積立金を使用する職業訓練は企業の外部の訓練機関に外注する必要がある、企業は訓練実施前に、訓練カリキュラムの内容や訓練期間の明示、訓練の目的が記載された契約を、外部訓練機関と締結する必要がある。言い換えれば、職業訓練を生産と同時に行うことが、制度上不可能となっており、職業訓練として認められる訓練は基本的に **OFFJT** (off the job training) となる。仮に積立金の返金を申請した職業訓練と同時に生産を行った違反が発覚した場合は、労災発生時には労災は認定されず企業負担となったり、企業に罰金が課せられたりする¹⁰。

第二に、訓練を通じて習得される能力の汎用性がどのように保証されているのか、という課題がある。職業訓練の実施を通じて養成される能力の汎用性を判断するのは、訓練を行う企業ではなく、企業の外部にある前述の業種の職業訓練費徴収基金である。職業訓練費徴収基金は、企業が返金申請のために提出する訓練のカリキュラム内容を審査したうえで、積立金を企業に支払うか否かを決定する。実施される職業訓練は必ずしも資格取得を目的としないため、訓練によって養成される能力の汎用性を判断するのは、時に困難ではあると考えられるが、徴収基金の担当者がカリキュラムの詳細を綿密に審査し、時には企業側の担当者と確認をとりながら決定することになる。

上記ではフランスの職業教育訓練制度を構成する初期教育訓練と継続職業訓練の主な特性を概観した。訓練制度によって例外もあるが、基本的に両制度とも同一の職業能力評価基準に沿って運営されている点が、フランスの職業能力評価制度の大きな特徴となっている（図表 2-6）。次節では、この職業能力評価基準の特性について紹介する。

2. 「職業能力水準分類表」の創設

上記の通り、フランスの職業資格・学位免状は 5 つの水準に区分されており、職業能力水準と学歴水準が連動していることを図表 1 で確認した。この連動の根拠には、「職業を目的とする職業資格および学位免状は、職業教育訓練分野および職業能力水準ごとに、全国職業資格総覧に分類される」とするフランスの教育法典 R335-13条¹¹ が挙げられる。フランスの職業資格・学位免状は、1969年に政府により導入された「職業能力水準分類表」(Nomenclature des niveaux de formation) および「職業教育訓練分野分類表」(Nomenclature des spécialités de formation) に沿って分類されたうえで、「全国職業資格総覧」(Répertoire national des certifications professionnelles、以下 RNCP) に登録される。

1969年に導入された職業能力水準別の分類表は、修業年限によって、職業能力水準に 5 つのレベルを設けており、職業資格および学位免状はこの水準に合わせて分類される。この職業資格と学歴を連動させる分類表の起源は、第二次大戦からの復興を目的とする、経済計

¹⁰ Manpower France / T. Vaudelin 氏（派遣社員能力開発担当）の2010年3月25日付のヒアリング実施結果に基づく（聞き手：筆者）。

¹¹ <http://193.17.19.166/grand-public/codeEducation>（2011年10月25日に参照）。

画を通じて国を再建し、社会の近代化を図るための国の取組みにある¹²。

第1次計画（1947年～1953年のモネプラン）は、生産性、社会保障、所得政策等の多方面の分野に関する25の専門委員会を抱え、労使の代表や有識者等の関係者1,000人近くを動員した。職業能力水準に関する分類表は、第5次（1966年～1970年）時の政府の雇用に関する専門委員会の提言を発端とする。当時、フランス政府は高度経済成長の達成とともに、それを支える人材の育成強化を図るために、人材育成を重要な政策課題として位置付けていた。その関連で、5年先・10年先に企業が必要とすると考えられる職業能力の水準を把握し、その予測を立てたうえで、どのような人材育成を強化すべきかを検討したいと考え、企業の人材ニーズを予測するために1963年から1964年にかけて雇用委員会の依頼によってInseeが「訓練や職業資格に関する調査」¹³（*Enquête Formation et Qualification Professionnelle: enquête FQP*）といったアンケート調査を企業に対し実施した。しかし企業側は政府によって配布されるアンケート調査に対し、どのレベルの職業能力の人材を使用しており、今後どのレベルの人材を必要とするのか、に回答することができなかった。なぜなら、企業が必要とする職業能力水準を表現し得る、企業と政府が共有し得る用語が存在しなかったためである。政府の雇用委員会は、人材の職業能力水準に関する「共通概念」の創出の必要性を認識したことから、同委員会は職務における職階の根拠を「資格」に求め、資格のヒエラルキーの根拠を「職業教育訓練（の期間）」に求めた。この考えの背景には、生産性を向上させるために人材に投資する、人的投資理論を唱える当時の米国の影響もあり、その結果、職務の格付けと、資格水準の格付けを対応させる分類表が、1961年に同委員会によって作り上げられた（図表2-7）。

図表2-7は、最終的に1969年に図表2-8の形に完成され、職業能力水準別分類表は、学歴水準、対応する学位や、相当する人材の特性（職責）を列記するものとなり、現在も使用されている。この分類表は1969年に政府により正式に導入され、職業教育訓練による資格の格付けが社会的に根付いていく背景をつくっていった。

職業資格・学位免状は、上記の職業能力水準別分類表に基づいて分類されるだけでなく、その訓練分野ごとに分類される¹⁴。職業資格・学位免状の全体像を把握し、その訓練分野を網羅することを目的とする、47分野から構成される同分類表は、1969年に政府の職業訓練に関する専門委員会により策定された。1994年には、訓練専門分野別の分類表は、上記の

¹² 分類の創設に関する歴史的背景の詳細については、Tanguy L. (2004) “La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification” in *Le travail non-qualifié: Permanences et paradoxes* (D. Méda, F. Vennat) を参照されたい。第5次計画の雇用委員会は、後に職業教育訓練の制度構築に寄与するメンバーで構成されていた：J. Ripert (Insee 事務局長)、R. Louet (FO 局長)、J. Delors (職業訓練担当局長)、B. Schwartz (INFA 所長)、G. Ducray (Cereq 初代所長) 等。

¹³ 同調査は1964年にはじめて実施された後、1970年、1977年、1985年、1993年、2003年に実施されている <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/enq-fqp.htm>964 (2011年10月25日に参照)。

¹⁴ <http://www.cereq.fr/pdf/b218.pdf> (2011年10月25日に参照)。

47分野にとって代わり¹⁵ (décret 94-522 du 21 juin 1994)、訓練分野の特定のための訓練分野分類表が、1994年 6 月21日の法令に基づいて導入された。職業能力水準別分類表の大分類・中分類は図表2-9 の通りとなる¹⁶。

図表 2-7：前期中等教育後の修学年限によって区分される職業能力水準と職階水準の対応表（1961 年）

職業能力水準	該当職階水準
水準Ⅰ：極めて高度の職業能力水準 前期中等教育後の修学年限：平均 11 年	上級幹部職 専門職
水準Ⅱ：高度の職業能力水準 同：平均 9 年	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ：技術者・管理職 同：平均 7 年	上級幹部職 技術者
水準Ⅳ：副管理職 同：平均 5 年	中間管理職 事務職
水準Ⅴ：資格ありの人員 同：3 年～4 年	事務職 生産労働者（職業資格あり）
水準Ⅵ：無資格の人員	生産労働者（職業資格なし）

出所：L. Tanguy (2004) La fabrication des nomenclatures de niveau de formation, in Le Travail non-qualifié, p. 60.

図表 2-8：職業能力水準別分類表 (Nomenclature des niveaux de formation) (1969 年)

水準	定義	詳細
V	BEP（職業見習免状）・CAP（職業適性証書）のレベルに相当する職務に就く人材	同水準は、必要な器具や技術を使用して、特定の活動を遂行するための水準となる。特定の活動は、実行作業を指しており、必要とする技術の範囲内で自主性が与えられる。
IV	BP（職業教育上級免状）・BT（技術員免状）・職業バカロレアのレベルに相当する職務に就く人材	水準Ⅴに比べ、より高度な専門知識を必要とする。同水準の活動は、独自に実行できる作業や、調整能力・監督能力を含むことがある。
III	DUT（技術高等証書）・BTS（上級技術者免状）	水準Ⅲの資格は、より高度の知識や能力に該当しているが、当該分野の基礎の習得を必要としない。デザイン・監督に伴う責任を負う必要がある。
II	学士号・修士号のレベルに相当する職務に就く人材	同水準では、当該職種における基礎の習得を必要としており、その職種を自主的に行うレベルに相当する。
I	修士号以上のレベルに相当する職務に就く人材	水準Ⅰの資格は、ある職種の基礎の習得のうえに、デザインや研究課程の習得も必要となる。

出所：CNCP (2010) Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning.

¹⁵ http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/irweb/fqp03/dd/doc/pdf/fqp03_nsf.pdf（2011年10月25日に参照）。

¹⁶ <http://espace-competences.org/LinkClick.aspx?fileticket=SztGKdb3kYw%3D&tabid=137&language=fr-FR>（2011年10月25日に参照）。

図表 2-9：職業訓練分野の大分類

大分類	中分類
専攻分野	一般教養 数学・科学 人文学・法学 文学・芸術
生産分野	生産技術専門分野 農林水産業 加工分野 建設・木材関連 電機関連
サービス分野	小売・管理 情報通信 個人へのサービス 集団へのサービス
自己開発分野	行動開発 スポーツ関連 家庭生活関連

出所：Centre INFFO（職業訓練情報センター）

（<http://www.centre-inffo.fr/Nomenclature-des-Specialites-de.html>, 2011年10月25日に参照）を元に作成。

フランスにおける職業資格・学位免状の格付けは、このように公的に認可された評価基準である職業能力水準別分類に照らし合わせて行われており、業種・職種横断的な共通概念として、確立している。次に、職業資格・学位免状がこれら二つの分類表に基づき、どのように管理されているかをみていく。

3. 全国職業資格総覧（RNCP）・職業資格認定全国委員会（CNCP）の機能

フランスの職業資格の大半は国家資格であり、その職種や水準は多様である。各省庁はその管轄する業務にかかわる職業資格を設定しているが、国民教育省の管理する資格数が最も多い（図表 2-10）。

国が独占していた職業資格の創設や改編に関する権限が 1990年代に業界団体にも拡大され、業種単位で独自の資格となる職業資格証明書（Certificat de qualification professionnelle : CQP）を創設することが認められたものの、その数はまだ限定的であり、国家資格の社会的重要性は依然高い¹⁷。CQP は、その CQP を創設した業界内でしか認められない資格となるが、全国職業資格総覧（Repertoire National des Certifications Professionnelles : 以下 RNCP）に登録されることにより、他業界においても通用することができる。さらに、RNCP への登録から、地域または国からその CQP 取得するための訓練に対する補助金が得られやすい。

¹⁷ CQPを創設するためには、業種ごとの職業教育訓練政策の策定や実施に関して労使協議を行う全国労使共同雇用委員会（commission paritaire nationale de l'emploi : CPNE）の認定が必要である。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、CPQが交付される。2009年におけるCQPの数は625件に上り、分野の内訳は次の通り：1）工業部門：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）2）サービス部門：小売（52件）、飲食宿泊関連（10件）3）建設公共事業関連（10件）（OPCALIA、2009）。

図表 2-10 : RNCP に登録された職業資格数・管轄省庁別 (2010 年)

単位	RNCP 登録数				2010 年登録数		合計
	2006	2007	2008	2009	手続中	公開済	
申請後登録された資格数	1,441	1,617	1,682*	1,669*	55	2,002	2,057
無条件登録された資格数	2,203	2,682	3,824	3,880	2,330	3,707	6,037
内：農務水産省	196	199	210	210	-	211	211
内：社会活動総局	14	15	15	15	-	15	15
内：高等教育研究省	859	1,179	1,714	2,127	2,180	2,007	4,187
内：国民教育省	613	640	891	851	9	675	684
内：雇用省	291	313	338	354	9	363	372
内：青少年スポーツ省	130	145	149	148	-	148	148
内：健康省	3	10	10	10	-	11	11
内：技師資格 (CTI) ¹⁾	97	184	298	165	132	232	364
合計	3,644	4,299	5,506	5,549	2,385	5,709	8,094

出所：CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

1)：技師資格委員会 (Commission des titres d'ingénieur) は技師資格を管理する公的機関：

技師資格は職業資格において最高水準に位置する資格であり、技師資格を交付するできる機関は、CTI の認証を受ける必要がある。

そのため、登録義務はないものの、業界団体はその職業資格の社会的認知度を高めるために、所定の手続きを経て RNCP への登録の申請を行うことが多い (2010年には公的機関を除く資格の登録申請は 287件に上った：図表 2-13 参照)。

フランスの職業資格・学位免状は、RNCP に登録されるが、この総覧の管理は、職業教育訓練管轄の省庁機関である「職業資格認定全国委員会」(以下 CNCP : Commission Nationale de la Certification Professionnelle) が担っている¹⁸。CNCP の前身は、1972年に設立された職業資格認証委員会 (Commission Technique d'homologation des Titres français : CTH) であり、同機関は職業資格制度についての業種別労使間の協議会として機能していた。2002年1月の「社会近代化法」(Loi de modernisation sociale) に基づき、CTH の役割を引き継いで設立された CNCP は、総数 43名の委員から成っており、各省庁の代表 (16名)・労使の主な団体の代表 (10名)・商工農会議所の代表 (3名)・地域の代表 (3名) や専門家 (11名) 等から構成される。CNCP の構成員は任期 5 年で首相により任命される。同委員会の構成は多様であり、業種横断的であることから、その助言・監視により、資格の国家単位での質の保証を提供する外部機関として確立されている¹⁹。

CNCP は全国職業資格総覧の RNCP の作成・更新の作業を主な業務としており、その具

¹⁸ RNCP および CNCP の機能の詳細については、大場淳・夏目達也 (2010) を参照されたい。

¹⁹ CNCP (2010)。

体的な役割は次の通りとなる²⁰：

- 1) 職業資格・学位免状のリストを RNCP に更新すること
- 2) RNCP に登録されている職業資格・学位免状、EU 諸国で認定されている職業資格・学位免状に関する情報を、個人および企業に提供すること
- 3) 職業資格・学位免状の一貫性、補完性およびその更新状況を確認しながら、労働市場のニーズ・動向に合致しているか否かを確認すること
- 4) 職業資格・学位免状を交付する諸機関に対し助言を行うこと
- 5) RNCP に登録されている職業資格間の互換性を示し、EU 諸国の資格との互換性も示すこと
- 6) RNCP に無条件登録される職業資格に関する意見を登録前に交付すること
- 7) 職業資格証明書の CQP に関する公的な評価を行うこと
- 8) 別のリストにおいて、職種横断的な能力に該当する資格をリストアップすること
- 9) 実際保持される職務とリンクした形で職業資格水準の分類表の見直し作業を行うこと
- 10) 資格の説明に関する国際的な作業に協力すること。欧州単位の EQF 作成の調整を行う担当機関となること。

上記の作業のなかで、特に RNCP の更新作業が CNCP の中心的な役割となっている。以下では、RNCP の主な特性を概観したうえで、CNCP がどのような形でその更新作業を行っているのかをみていく。

全国職業資格総覧 (RNCP) の特性

CNCP に管理される RNCP は、職業資格認証委員会が管理していた職業資格・学位免状のリスト (liste des titres et diplômes homologués) を引き継いで、2002 年の教育法典改正 (R335-12、R335-16、R335-20 条) によって設けられた²¹。

「職業に就くことを目的とする」資格および学位免状 (diplôme ou titre à finalité professionnelle) を統合する手段として、初期教育訓練・継続職業訓練を通じて取得される資格を含む²²。国が管轄する国家資格のほか、CNCP への申請手続きによって認証された民間の資格も登録している。職業資格・学位免状を職業訓練分野・職業能力水準別に整理した総覧は、インターネットで公開されている²³。

²⁰ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/qualificationsFramework> (2011年10月25日に参照)。

²¹ CNCP (2010) p. 50 appendix 2: extract from the French law of 17 january 2002.

²² 取得によって職業に直結しない資格 (例えば普通バカロレア) は RNCP に登録されていないが、技術バカロレア、職業バカロレアは登録されている。

²³ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/> (2011年10月25日に参照)。

図 2-11 : RNCP に収録される職業資格数 (2010 年時点)

	2006	2007	2008	2009	2010
登録資格数	3,616	4,553	5,506	6,268	8,094
内無条件登録	2,203	3,204	3,824	4,585	6,037
内申請後登録	1,413	1,609	1,682	1,683	2,057

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

RNCP は個人・企業に対して各種職業資格・学位免状に関する最新の情報を提供するとともに、就職の促進、人事管理の改善、労働移動の促進に寄与することを目的としている。また、RNCP は職業能力開発目的の資格に関する国家単位の唯一の参照ツールとして確立されており、国による資格の妥当性・適法性を保証する役割を担う。2005 年においては、当時のフランスの公的職業サービスの ANPE (2008 年から Pôle emploi) と協定を締結しており、RNCP に登録される資格には、Pôle emploi のデータベースの職務記号が該当するように設定される。2010 年の CNCP の年間報告書によれば、RNCP には約 8,000 の資格が登録されている (図 2-11)。

図表 2-11 にみられる通り、RNCP に登録される資格には、「無条件登録」と「申請後登録」の 2 種類に分けられる。無条件登録資格 (enregistrement de droit) は、国家の名の下に交付される資格であり、無条件登録資格を発行する権限を有するのは 7 つの省庁に限定されている (教育省、国民教育研究省、雇用省、農務水産省、青少年スポーツ省、社会活動総局、健康省である²⁴)。これらの省庁が交付する資格は、無条件で RNCP に登録されるが、RNCP 登録には資格を交付する省庁の申請が必要である。

こうした資格が無条件に登録される理由としては、上記の 7 つの省庁が新たに資格をつくる際、労使の代表者、専門家で構成される省庁管轄の協議会である職業審議委員会 (Commissions professionnelles consultatives : CPC) を設けており、その委員会からの助言を踏まえている点が挙げられる (無条件登録の資格交付権限を持たない省庁には同職業審議委員会が設けられてない)。省庁によって職業審議委員会の数は異なり、国民教育省が最大の 17 委員会を有しているのに対し、雇用省・農務水産省はそれぞれ 7 つ、その他の省庁はそれぞれ 1 つとなっている²⁵。こうした過程を経て創設される国家資格は、国家や労使の社会的パートナーの協調のもとに創設されているため、RNCP への登録が無条件となる。資格は定期的に再評価され、その結果によっては内容の更新および資格の廃止が行われることもある。

無条件登録される資格に対し、資格を管理する機関による申請後にしか RNCP に登録されない資格が存在する (enregistrement sur demande)。これら資格が RNCP に登録され

²⁴ CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

²⁵ CNCP (2007) La lettre d'information CNCP no. 2.

るためには、CNCP の審査を受けて職業能力開発担当省の許可を得ることが条件となる。申請を必要とする資格の種類には、業界団体が交付する職業資格証明書の CQP、訓練機関、商工会議所独自の資格、および上記でみた 7 つの省庁を除く、職業審議委員会を保持しない省庁の交付する資格等である。

これら資格を管轄する機関から RNCP への登録の申請があれば、CNCP は申請を受けて、その資格が RNCP の登録条件を満たしているか否かを審査する。登録にあたっては、CNCP は以下の条件を審議することになるが、登録の最終決定は、CNCP の助言に沿って職業教育訓練担当大臣が行う。具体的には、RNCP に申請される資格は次の要件を満たしていなければならない：

- ・申請される職業資格は職業能力を証明するものであり、取得の結果、特定の職種への就職を促していなければならない
- ・申請される職業資格は既に確立したものであり、計画の段階であってはならない。資格の RNCP への登録申請を基点に、遡って少なくとも 3 年間の同資格取得者数といった実績を明示する必要がある。
- ・資格保持者が従事する業務に関する報告が必要である（実際就いている職種と資格が関係しているか否か）
- ・資格を取得するための訓練を通じてどのような能力を習得し、その能力がどのように評価されているのか、に関する基準の作成も必要である（*référentiel de certification*）
- ・資格取得がどのような職種につながるのかも明示しなければならない。さらに、その職種の特性に関する基準の作成も必要である（*référentiel d'emploi*）
- ・最後に、申請される資格は、職業経験認定制度の VAE を通じて取得可能でなければならない

資格登録の申請は、CNCP の分科委員会に提出される。分科委員会は各省庁から 10 名、労使同数から 10 名の委員で構成され、毎月提出された申請書を審査するために開催される。分科委員会は、申請許可を言い渡したり、RNCP へのより低い職業能力水準での登録を提案したり、申請者に再提出を要請したり、申請を却下したりする。分科委員会は CNCP の総合委員会より実務的な役割を担っており、総合委員会は、より幅広い課題に取り組む。総合委員会は年 5 回開催される。最終的に審査の結果は大臣に伝えられ、RNCP に登録が行われる度に官報で公布されるといったプロセスがとられるため、登録申請の書類提出から、登録の可否決定まで一般的に半年はかかる。

CNCP の委員会は、資格の RNCP 登録申請を審議する際、訓練の質を審査するのではなく、その労働市場における効果を重視する。言い換えれば、CNCP は当該資格がどのように能力開発を行っているのかではなく、どのように労働市場のニーズに対応しているのか、を重視している。そのため申請書類においては、申請される資格が、労働市場のニーズに合致していることを証明する必要がある。具体的には、申請機関は、資格取得によってどのよ

うな職種に就けるのか、といった就業可能な職種の定義、必要とされる能力、評価の基準、資格保持者のキャリア（従事する職務、賃金水準等）に関する情報を CNCP に提供する必要がある。RNCP は取得によって職業につながる資格しか扱わないため、例えば語学の習得、ウィンドウズの習得等に関する資格は登録の対象外である。同様に、普通バカロレアの取得も特定の職業に直結しないことから、RNCP に登録されていない²⁶。5 年間有効の RNCP 登録は自動更新ではなく、その都度再申請が必要となる。図表 2-13 において、2006 年から 2009 年の RNCP 登録の申請が行われた資格、およびその職業能力水準を示したものである²⁷。

登録が許可された資格は、RNCP に図表 2-14 の項目に沿って登録される。各資格の紹介票には、公的雇用サービスの Pôle emploi とのリンクがはられている点が注意に値する。

図表 2-12 : RNCP 登録申請された資格数の推移 (2006 年～2009 年)

	2006	2007	2008	2009	2010
委員会で審査された登録申請書数	372	327	281	289	331
内申請許可された申請書	299	228	203	221	253
内申請が却下された申請書	28	38	25	21	19

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

図表 2-13 : 2010 年に登録申請された職業能力水準別・登録依頼元別件数

職業能力水準	I	II	III	IV	V	合計
商工会議所	8	10	12	5	1	36
公的機関 ¹⁾	6	11	10	7	10	44
民間機関	47	70	29	46	13	205
全国雇用労使委員会 (CPNE) ²⁾	-	-	-	-	-	46
合計	61	91	51	58	24	331

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

1) : 公的機関からの登録申請の 3 割 (28.9%) は防衛省による申請である。

2) : 職業資格証明書の CQP の申請は全国雇用労使委員会 (commission paritaire nationale de l'emploi : CPNE) 経由に行われる。CPNE は業種ごとに、職業教育訓練政策の策定や実施に関して、労使協議を行う機関として設置される。同委員会の監督下の審査委員会が実施する試験に合格した者に CQP を付与する。教育法典の R335-6 に基づき、RNCP に登録される職業資格証明書 (CQP) は学歴水準を保持しない。

²⁶ CNCP (2010) p. 21.

²⁷ <http://www.educpros.fr/dossiers/les-labels-et-accreditations-delivrees-par-l-etat/h/753c7b4f3b/d/1033/a/lenregistrement-au-rncp.html> (2011年10月25日に参照)。

図表 2-14 : RNCP の資格登録票 : 顧客の遠距離対応 (オペレーター) の例

資格名 : 職業称号 : 顧客の遠距離対応 (Titre professionnel Conseiller(ère) relation client à distance)			
資格責任者 : 雇用・職業訓練担当総局			
職業能力水準 : IV (1969 年の職業能力水準分類表に基づく)			
職業訓練分野 : 312t 交渉販売			
職種の特性/必要とされる職業能力 : 顧客対応を担当する者は、顧客から離れたところから、通信手段 (電話、インターネット等) を利用しながら、様々なサービスを提供する サービス内容は所属する企業の事業内容に規定される 企業の利益を守りつつ、顧客満足度を高めることを目的とする 企業における業務分担によるが、コールのインバウンド・アウトバウンドを担当する 顧客データをアップデートし、コールから発生する事務を処理する 職務の範囲を把握し、必要であれば顧客を他の者につなげる 顧客対応の改善を提案する 勤務先としては、企業内部のかかえるコールセンターか、企業からの依頼を受けてコールセンターを運営する請負会社が挙げられる。一般的にはチームに所属し、スーパーバイザーの下で働く。自宅での勤務も可能である。 勤務形態としては、フルタイムまたはパートタイムが挙げられる。仕事の進行状況は、コールの数による。 働き方としては、画面の前に座った状態で行われる 賃金は固定給と変動給で構成される			
当該資格保持者の活動業種/職種 : 関係する業種 : 電話通信・IT・金融保険・電気・交通・健康・観光・通信販売・行政 関係する職種 : 顧客対応、秘書オペレーター、販売オペレーター、営業オペレーター、調査実施オペレーター等			
公的雇用サービス (Pôle emploi) 関連職種番号 (→職安の HP にリンク) D1408 : 通信機器利用経由の販売・営業 M1401 : 調査の実施			
資格取得方法 : 同資格は、二つの職業資格証明書 (CQP) で構成される 同資格は、上記の二つの職業資格証明書の蓄積を経て取得することができる。また、(資格登録時に要件定義された) 所定の訓練を経て取得することができる。			
資格を構成する単位の有効期間 : 5 年			
資格を取得できる者 :			
資格の取得を申請できる条件	可	不	審査委員
学生身分での教育訓練修了後 (=初期教育訓練)		●	-
見習訓練中 (=初期教育訓)		●	-
継続職業訓練修了後	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE (Unité territoriale de la DIRECTION REGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI) 資格に係る分野の実務家で構成される)
職業化契約の訓練中	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE : 資格に係る分野の実務家で構成される)
個人の申請経由		●	-
VAE 経由	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE : 資格に係る分野の実務家で構成される)
資格の法的根拠 : 教育法典 : L. 335-5, L. 335-6 et R. 335-13, R. 338-1 et R. 338-2. 第一回登録の根拠 : 01/06/2001 付条例 21/06/2011 に官報公布			
資格の認定所 : 雇用省により認定された機関			

出所 : RNCP (<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12504>, 2011 年 10 月 25 日に参照)。

上記でみたように、資格の RNCP へ登録は膨大な作業を伴う手続きであり、申請機関への負担も大きいと考えられる。しかし RNCP への資格登録によるメリットも大きい。国家による資格の質の保証を得られるばかりではなく、地域による訓練機関への財政支援は多くの場合、資格の RNCP 登録を条件とする。地域圏議会（Conseils régionaux）²⁸は資格の RNCP 登録を、資格の質を保証し、労働市場における職業訓練の質や効果を示す指標であると評価している²⁹。地域によっては、RNCP に登録されている資格の職業能力水準をベースに、職業訓練機関への補助金の拠出を行っており、例えば水準Ⅳ・Ⅴといった、低い水準の資格への補助を優先的に行う政策を取り入れている地域もある。また、訓練制度によっては、訓練の目標とされる資格が RNCP に登録されていなければならないと規定されるものもある。例えば、若年者を対象とした見習訓練で取得される資格の性質が労働法の L115-1 条において、次の通りに規定されている：「見習訓練の目的は、理論的・実務的訓練の実施を通じて、RNCP に登録される職業資格または学位免状の取得を目的とする」。

RNCP と他機関との協定

職業資格・学位免状を登録する国家単位の参照ツールとして、RNCP は資格化、職業訓練、就職相談等にかかわる、多くの機関と協定を締結している。主な提携先として、次のものが挙げられる（図表 2-15）。

図表 2-15 : RNCP の主な協定

協定相手	協定内容	協定決定日
雇用省	RNCP の資格票の管理・更新	2003 年 6 月 23 日
国民教育省	高等教育の交付する資格の資格票の RNCP における管理・更新	2003 年 7 月 8 日
公的雇用サービス（Pôle emploi）	RNCP の資格票に公的雇用サービスの職種指標 ROME を使用すること 希望する職種を入力することにより、その職種への就職を促す資格を検索するデータベースの構築	2005 年 2 月 1 日 2007 年 3 月
ARIFOR（Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation : 職業訓練とオリエンテーションに関する情報を提供する地域機関）INTERCARIF（Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation : 職業訓練推進・資料・情報センター : 地方単位で公共団体、職業訓練機関、企業等に情報を提供する機関）	一般が検索しやすい資格に関するデータベースの改善 地域単位における資格に関する調査との調整	2005 年 4 月 10 日
PRAO（ローヌアルプス地方職業訓練情報提供機関）INTERCARIF	RNCP と CARIF のデータベースの連携 資格を取得できる職業訓練に関する情報の提供につながる	2008 年 11 月
CNIS（Conseil national de l'information statistique : 国家統計情報審議会）	資格の職業能力水準の構築（現職業能力水準制度の見直し作業）	2008 年 1 月 10 日

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

²⁸ 選挙によって6年の任期で任命される地域圏議会議員は、国から移管された分野において活動する。地域圏議会は主に次の分野において権限を有する：地域圏レベルの運輸と交通、国土整備、経済発展、地域の開発、教育、環境、職業訓練。

²⁹ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grandPublic/telechargerDocumentGdp/13598?forceDL=0>（2011年10月25日に参照）。

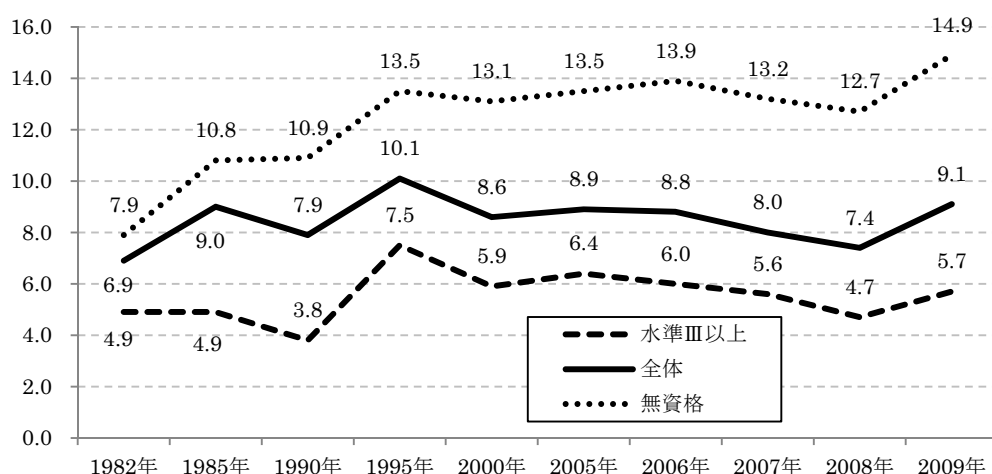
第2節 能力評価制度の現状

第二節では、フランスの資格制度が、その保持者（または資格を保持しない者）の就業状況に与える影響や、従来の資格化とは異なる、職業能力を評価する新たな試みとしての職業経験認定制度（Validation des Aquis de l'Expérience：以下 VAE）について紹介する。さらに、近年の EU 共通の欧州資格枠組み（European Qualification Framework：以下 EQF）に向けての国家単位の資格枠組み（National Qualification Framework：NQF）策定の近年の取組みについても概観する。

1. 職業能力評価制度の労働市場における機能

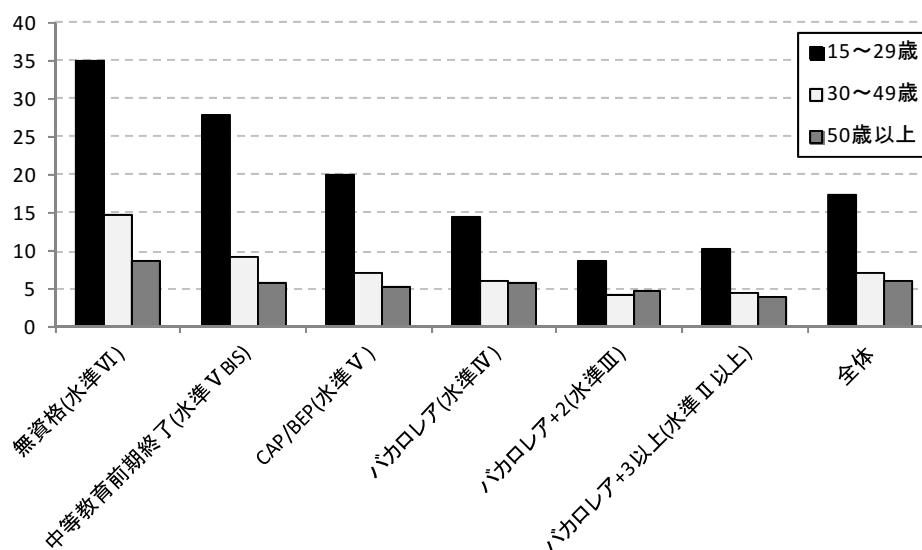
前節において、フランスの職業能力の評価基準が、学校教育（初期教育訓練）で取得する学歴水準に基づいており、職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されていることを確認してきた。同制度が労働市場においてどのように機能しているのかをみるうえで、職業資格・学位免状の水準と、失業率の関係を Insee の調査結果に基づき紹介する。Insee の調査結果の推移をみると、1980 年代においては、無資格者の失業率は、高等教育の資格（バカロレア+2 以上：水準Ⅲ以上）を保持する者の 2 倍に上っていたが、この差は近年の景気後退に伴い、3 倍近くにまで広がり、この傾向が一段と強まっていることがうかがえる（図表 2-16）。

図表 2-16：職業資格・学位免状水準別の失業率（1982 年～2009 年）単位：％



出所：Insee, enquêtes Emploi.

図表 2-17：職業資格/学位免状水準別・年齢別の失業率（2009 年）単位：%



出所：Insee enquête Emploi 2009.

2009 年度に限定した職業資格・学位免状と年齢別の失業率をみると、就職するためには、年齢にかかわらず資格の保持が大きく影響していることが明らかである。特に無資格者は厳しい状況に直面しており、年齢が上がっても、その失業率は有資格者に比べ依然高い水準に留まっている（図表 2-17）。

上記の職業資格・学位免状別の失業率をみると、フランスではより上位の職業資格・学位を取得することが、その人のキャリア上、重要な意味をもつことがうかがえる。そのため、初期教育訓練を無資格、または低資格で終えた者に対し、失業対策の一環として、資格の取得を促す上述の継続職業訓練が挙げられる。しかし、一度労働市場に出た労働者（被雇用者および求職者も含む）にとって、従来の資格取得方法となる学校教育や試験を再度受けることは、時間的にも経済的にも困難である。ここで、近年は職業資格・学位免状を取得する方法として、既存の取得方法とは異なる取組みが目立っている。職業経験の評価を通じて、それを資格につなげる制度としての職業経験認定制度（VAE）の導入である。2002 年の「社会近代化法」によって導入された同制度は、教育訓練の受講を修了し、認定試験を通過したうえで取得する従来の資格取得プロセスとは異なり、職業経験の認定により、職業資格・学位免状の取得を可能とする取組みである。以下においては VAE の主な特性や、前節でみた既存の職業能力評価制度との違いについて概観する。

2. 職業経験認定制度（Validation des Aquis de l' Expérience : VAE）の取組み

VAE は、職業経験をもって、職業資格・学位免状を獲得することを促す制度であり、2002

年の社会近代化法（133条から146条）によって現行の形が確立された³⁰。同制度は、申請者の職業経験を資格の形で認定する制度であり、資格交付の結果、無資格または低資格の者の雇用を促進することを目的としている。また、同制度を通じて、職業経験を評価することになり、既存の訓練機関・教育機関外の枠組みで、職業資格・学位免状を取得することを可能とする取組みである。そのため、2002年の法律は、職業経験の評価を求める権利を、個人の権利として確立し、VAEは資格を取得する方法として、初期教育訓練・見習訓練・継続教育訓練と同位に位置づけられた。VAEは、資格認定対象の分野において合計3年以上の職業経験（有償・無償を含む）を有する者が、訓練機関・教育機関外で得た職業経験を、目的とする資格を交付する機関での審査を通じて評価を得たうえで、それが職業資格・学位免状の授与に値するか否かが判断される。授与に値すると判断された場合、従来資格取得のために必要とされた規定の教育訓練や試験は免除され、職業資格・学位免状を取得することができる。一部例外を除いては、前述のRNCPに登録されているすべての職業資格・学位免状は、VAEによって取得可能な職業資格・学位免状でなければならない。

VAEを通じて職業経験を資格としての認定を得るためには、大きく分けて5つの手順を踏む必要がある。第一に、申請したい資格の特定である。VAE申請希望者の保有する職業経験を資格化した場合、どのような職業資格・学位免状が該当するのかを把握し、職業経験がVAE申請に値するかを判断するため、無料でVAEに関するカウンセリングを提供する、地域管轄の情報提供コーナー（Points Relais Conseil：以下PRC³¹）が設けられている。PRCでは、VAEの取組みに関する助言を、無料で1時間半から2時間をかけて受けることができる。面談の結果、申請希望者はその職業経験を分析し、それに該当する職業資格・学位免状を特定する。特定ができた段階で、PRCはVAEの申請者を最寄りの資格認定機関に誘導する。第二に、資格認定機関（基本的に資格を管理する機関：全国成人職業訓練協会（Association nationale pour la formation professionnelle des adultes：AFPA）および各省庁の管轄機関等からVAEの申請書類を請求し、VAEを申請する資格を有することを証明する書類（特に3年間の職業経験を裏付ける証拠書類）を添付してVAE申請の受付を請求する。VAEを申請する資格が認められた場合、申請者は職業経験を記した願書を作成し、職業資格・学位免状が必要とする職業能力を保持していることを書面で示さなければならない。この段階において、資格認定機関から願書作成のカウンセリングを受けることができる。完成した願書は、資格認定機関の審査委員会に提出され、評価を受けることになる。審査委員会の構成は二つの政令によって規定されており、一般的に教員や研究者および、職業経験を評価し得る、教育・研究以外の職務に従事する者で構成されなければならない。申請者が勤務していた企業機関等の者が審査委員会に所属する場合、申請者の審査にかかわることが

³⁰ VAEの詳細については、夏目達也（2010）を参照されたい。

³¹ PRCは公的雇用サービスのPôle emploi、AFPAのオリエンテーションサービス、商工会議所、PAIO、地域ミッションセンター等といった、雇用に関する地域の各機関のなかに設置されている（C. Drugmand（2009））。

できない。審査委員会のメンバーは、資格認定機関の長によって任命される³²。審査委員会の評価結果は次の3つに分けられる：1) 資格認定の審議に必要な情報が提出書類によって十分に把握できる場合、結果を待つのみとなる。2) 提出書類が十分であると認められなかった場合、審査委員会の前で職業経験について面接を受けなければならない（高等教育の資格の場合、同面接は提出書類の完成度にかかわらず、必要条件となる）。3) 審査委員会の前で、再現された職場環境で職業経験を実践的に示さなければならない。

評価の結果、職業経験が「総合的」に認定されれば、資格を付与される。資格授与には不十分であると判断された場合、職業経験は「部分的」に認定され、審査委員会は申請者に不足する職業能力の詳細を伝える。「部分的」に認定された職業能力の有効期間は審査から5年であり、5年以内に不足している能力を、次の何れかの方法で習得することが可能となる：1) 訓練機関に登録したうえで、職業訓練を受講して不足する職業能力を習得し、試験を通過して資格を得る（従来の資格取得方法）、または2) 追加的な職業経験を通じて不足する職業能力を習得し、再度VAEを申請するか、である。

VAEの結果を左右する作業は、申請者の職業経験の分析の記述にある。申請者は願書において、職業経験の詳細を記載する必要があり、担当した職務やそこで得た能力を細かく説明する必要がある。このとき参照されるのが、前述のRNCPである。申請者は、RNCPに登録されている希望する資格が必要とする職業能力を確認し、どのような職業経験を通じて、それを保有してきたのかを確認していく。申請者一人で願書を整えるのは困難な作業となるため、申請する資格によって異なる、所定機関のカウンセリングを受けながら願書作成を進めることが多い（国民教育省の資格を申請する場合は職業訓練グループのGRETA³³、高等教育の資格の場合は各大学に設置されているVAE局、職業資格となる場合、AFPAやその他の民間機関となる）。また、VAEは様々な費用を要する作業であり、願書作成費、資格認定機関からのカウンセリング、移動や宿泊費等が必要となる。VAEの申請が、申請者の所属する企業の訓練計画内で実施される場合、費用は企業負担となるが、申請者が個人で進めている場合、申請者が勤務する企業が所属する、訓練費徴収基金にVAE費用を請求することが可能である。

続けてVAEの近年の普及状況をみてみよう（図表2-18）。

³² Décret 2002-590 (2002年4月24日)および décret 2002-615 (2002年4月26日)。

³³ 職業訓練グループのGRETA (groupement d'établissement)は、中等教育機関約10校をグループ化し、その教育機関の施設・設備・職員を利用するかたちで企業や地域住民のニーズに対応した職業訓練を提供する機関。

図表 2-18：省庁別 VAE 申請件数（単位：人）

	VAEを申請する資格が認定された者					VAEを実際申請した者				
	2005	2007	2008	2009	2010	2005	2007	2008	2009	2010
国民教育省(水準V・水準IV)	20,818	25,594	28,692	32,460	31,160	21,379	21,967	22,013	22,290	20,030
高等教育研究省	nd	nd	6,909	6,764	6,656	4,146	4,529	4,309	4,476	4,282
農務水産省	828	799	961	1,043	927	351	371	446	522	511
健康省	25,663	29,720	22,065	19,675	17,854	9,219	16,111	13,899	19,504	17,741
雇用省	7,363	10,178	10,659	10,863	8,948	7,426	8,983	8,632	8,743	7,847
青少年スポーツ省	3,025	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
防衛省	nd	155	413	591	496	53	78	210	331	456
文化省	-	1,201	1,221	158	187	-	1,108	1,125	154	106
設備省	-	nd	nd	82	122	-	64	68	82	73
省庁合計	60,000 ～ 63,000	75,000 ～ 80,000	72,000 ～ 75,000	72,000 ～ 75,000	70,000 ～ 75,000	44,354	55,000	53,000	57,000	53,000

出所：DARES (2011) Analyses No. 79³⁴.

注)：VAE に関する統計は省庁管轄の資格のみを対象としており、民間機関の VAE の統計は不明である。

図表 2-19：VAE 申請者の属性および申請資格の水準（AFPA への職業資格申請者の場合）

	2010			2009
	男性 N=2,799	女性 N=3,532	合計 N=6,331	合計 N=7,703
就業状況				
求職者	60.0	59.8	59.9	60.3
被雇用者	40.0	40.2	40.1	39.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
申請者の年齢				
30歳未満	25.2	14.7	19.3	16.8
30歳～39歳	30.6	26.4	28.2	27.6
40歳～49歳	30.8	41.7	36.9	38.3
50歳以上	13.5	17.2	15.5	17.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
VAE申請資格の水準				
水準Ⅱ	0.4	0.0	0.2	0.1
水準Ⅲ	17.7	20.6	19.3	17.4
水準Ⅳ	22.5	23.3	22.9	22.5
水準Ⅴ	59.5	56.0	57.5	60.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：DARES (2011) Analyses No. 79 .

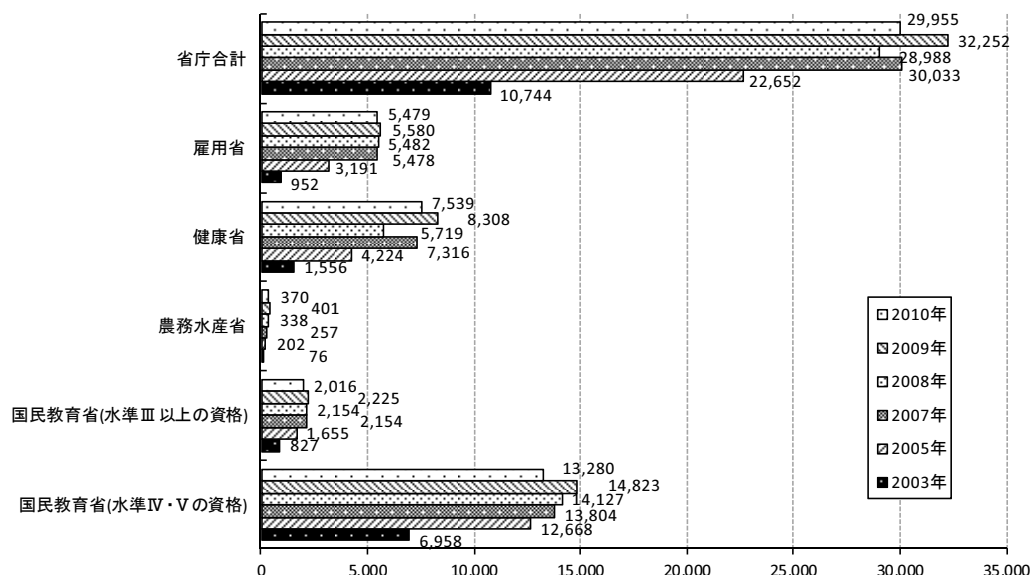
調査対象者：全国成人職業訓練協会（Association nationale pour la formation des adultes: AFPA）に VAE を申請した者。

DARES（仏雇用省調査統計局）の報告によれば、2010 年においては、約 75,000 の VAE 申請が受付可能と判断された。その後実際に VAE を申請し、審査委員会の審査を受けた者は 53,000 人に上る（図表 13）。その VAE 申請者の属性をみると、図表 2-19 の通りとなる。男性より女性が多く（44%：56%）、被雇用者が全体の 4 割、求職者が同 6 割に上る。申請される資格水準は上昇傾向にあり、2005 年において水準Ⅴの資格が全体の 7 割に上っていたのに対し、2010 年には 58%にまで低下した。

³⁴ http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/_pdf/dares_2011-079.pdf#search='diplomes certifications obtenus par VAE statistiques'（2011年10月25日に参照）。

審査の結果、約 3 万人の申請者が VAE 経由でなんらかの資格を取得した（図表 2-20）。資格取得者は年間約 3 万人前後に推移しており、VAE 制度導入の 2002 年からは、累計で約 20 万人の者が VAE 経由で資格を取得している。

図表 2-20：VAE 経由で交付された職業資格・学位免状（省庁別）（単位：件数）



出所：DARES (2011) Analyses No. 79.³⁵

VAE の制度導入から時間が経過していない点も考慮する必要があるが、VAE はまだ期待されていた効果を十分に発揮していないといった批判が見受けられる。2008 年の「首相に対する VAE に関する評価報告書」³⁶（エリック・ベソン経済・財務・産業大臣付産業・エネルギー・デジタル経済担当大臣報告書）によれば、VAE の次の点の改善が望まれるとする。第一に、VAE の申請件数は年間約 75,000 件前後に上るが、まだ不十分であると考えられること。特に VAE が対象とする、低資格または無資格層は同制度の存在を把握していないことが多く、把握していても、手続きの煩雑さに直面し、申請をあきらめている人数が多いとも推測される。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 人に一人は 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。第二に、VAE の発展は、職業資格・学位免状の複雑な制度によっても制限されていると考えられる。資格の数が多いため、VAE 申請を検討する者が、申請する資格を特定するのが困難

³⁵ http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/_pdf/dares_2011-079.pdf#search='diplomes certifications obtenus par VAE statistiques'（2011年10月25日に参照）。

³⁶ http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_besson.pdf#search='Dossiers de VAE présentés et diplômes obtenus cereq'（2011年10月25日に参照）。

な作業となることから、願書作成段階のサポートを強化していく必要がある、と考えられる。

3. European Qualifications Framework : 欧州資格枠組み) に基づく NQF (National

Qualifications Framework : 国家単位資格枠組み) 策定状況

欧州資格枠組み（以下 EQF）は、各加盟国の資格が、どのような水準の知識・スキル・能力を持つかを比較可能にしようとする試みである。EU は欧州において各国の資格の持ち運びを可能とし、比較可能とするため、共通な評価基準としての 8 段階の EQF を策定している。そこで各国の資格を比較可能とするため、各国単位の資格枠組み（以下 NQF）における国内資格を、2010 年末までに EQF に関連付けることを、欧州議会・理事会が勧告している³⁷。

EQF は国ごとに NQF の整備を促し、既に NQF を導入済みの国に対しては、EQF との比較が可能になるように、資格水準を関連付けるように求めている。2008 年に EQF に関する勧告が欧州議会と理事会によって採択され、関連付けの目標年次として 2010 年を設定し、国内資格に EQF の参照水準を備えなければならないとした。

フランスで EQF と NQF を関連付ける作業を担当するのは、前述の CNCP であり、教育法典の 365-6 条において正式にその任務が与えられた。CNCP が 2010 年 10 月に関連付け作業の現状報告を発表した。同報告書によれば、フランスの NQF の各水準を水準ごとに EQF と関連付けることが決められた。

図表 2-21 : フランスの NQF と EU の EQF の対応表

NQF		EQF
水準Ⅰ：博士	→	8
水準Ⅰ：修士	→	7
水準Ⅱ：学部卒	→	6
水準Ⅲ	→	5
水準Ⅳ	→	4
水準Ⅴ	→	3
該当なし		2
該当なし		1

出所：CNCP（2010）。

一方で、CNCP は、フランスの枠組みの最も低い水準は、EQF の水準Ⅰと水準Ⅱに該当しないという結論に達した。なぜなら、職業に就くことを目的とする資格が、フランスの国民教育省によって交付される最も低い水準の職業資格・学位免状の水準を下回ってはならない、とする既存の合意が存在するためである、と CNCP は報告している³⁸。

³⁷ 岩田克彦（2011）。

³⁸ CNCP（2010）p.4.

おわりに

本稿では、フランスの職業能力評価制度、とりわけその背景にある職業教育訓練制度や、職業資格・学位免状の位置づけやその管理方法の特性を概観した。同制度の特性として、特に次の点が挙げられる。1) 職業資格・学位免状は、業種・職種横断的な「職業能力水準分類表」に基づいて格付けされており、資格の種類・職種にかかわらず、この共通の基準に沿って格付けされていること。2) 職業資格・学位免状を評価する仕組みとして、国家が集中管理する RNCP への登録制度があり、資格の登録が国家による資格の質の保証となること。その質の保証にあたり、RNCP への資格登録を審査する委員会が政労使で構成されていることから、関係当事者の合意のうえに成り立っており、資格の評価の客観性が保たれること。3) RNCP と公的雇用サービス等の協定により、職業能力評価基準として職業資格・学位免状に対する社会的合意が形成されており、資格が保持者の職業能力水準を表す公的な指標として認められていること、である。

職業教育訓練制度や資格の管理方法から、フランスの取組みが、職業能力の取得方法のみならず、その評価も企業からの外部化を徹底しており、国家の規制のもとに明確化され、運営されている点から、職業資格・学位免状が能力のシグナルとして、外部労働市場で確立されていることにつながっている。企業・業界に共通する職業能力評価基準および管理方法が国家規制のもとに整備されているため、個々の企業を超えた企業横断的な能力取得、能力評価を促す結果となっているといえよう。

【参考文献】

- 浅野清（2005）「第 6 章：階層化社会の雇用形態と賃金格差—職業資格と学位免状の公認表」
浅野清編『成熟社会の教育・家族・雇用システム日仏比較の視点から』NTT 出版、
pp. 143～161.
- 岩田克彦（2011）「欧州諸国の NQF（国単位の資格枠組み）策定状況と日本版 NQF（JQF）
策定に向けた諸課題」『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』日本生産性本部.
- 大場淳一・夏目達也（2010）「第3章：フランスの大学・学位制度」
『学位と大学－イギリス・フランス・ドイツ・アメリカ・日本の比較研究報告』大学評価・学位授与機構、pp. 93～161.
- 厚生労働省編（2006）『世界の厚生労働：海外情勢報告』.
- 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』
第10号 pp. 47～60.
- 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、pp. 117～138.
- （2011）「第五章：フランスにおける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』独) 雇用能力・開発機構、職業能力開発総合大学校、pp. 161～216.
- 日本労働研究機構 (1997) 『公共職業訓練の国際比較研究：フランスの職業教育訓練』.
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「我が国における職業に関する資格の分析 - Web 免許資格調査から、労働政策研究報告書 No.121.
- CEDEFOP (2009) The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards,
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5195_en.pdf (2012年 1 月10日参照).
- CNCP (2010) Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning
<http://ec.europa.eu/eqf/uploads/file/Report-FR-NQF-EQF-VF.pdf>
 (2011年10月25日参照)
- (2011) “Rapport au Premier Ministre 2010”
http://www.cncp.gouv.fr/gcp/webdav/site/cncp-internet-cncp/shared/contents/documents/CNCP_Rapport_d_activite_2010.pdf (2012年 1 月10日参照).
- Charraud, A.M, A. Boudier & J.L. Kirsch (1994) “Le titre, la compétence et l’emploi”
 Bref Céreq, n° 114, p.1-4.
- DARES (2011) La VAE en 2010 au Ministère chargé de l’emploi,
 DARES Analyses No. 079
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-079.pdf>
 (2011年10月25日参照).
- Drugmand, C. & L. Mattio (2009) 100 questions pour comprendre et agir:
 VAE – Validation des Acquis de l’Expérience, Afnor Editions.
- ILO (2004) R195 Human Resource Development Recommendation,
 92 ILO Conference,
 Geneva, ILO (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R195>)
 (2011年10月25日参照).
- Méda, D. & F. Vennat ed. (2004) Le travail non qualifié – Permanences et paradoxes,
 La Découverte.
- OPCALIA (2009) Le certificat de qualification professionnelle dans les DOM –
 Pragmatisme, accessibilité, efficacité
http://www.opcalia.com/fileadmin/user_upload/Themes/INTERDOM/Publications/Guide_CQP/GUIDE_CQP.pdf (2011年10月25日参照).
- ReferNet France (2011) France. VET in Europe – Country Report 2011,

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_FR.pdf

(2012年2月3日参照).

Tanguy, L. (2004) La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification, Le travail non qualifié – Permanences et paradoxes, D. Méda & F. Vennat ed., La Découverte, pp. 55～68.