

紹介

# フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み

中道 麻子

(早稲田大学助手)

## 目次

- I はじめに
- II フランスの派遣労働の概要
- III 派遣社員への職業能力開発支援の仕組み
- IV 派遣社員への職業能力開発支援の効果と課題
- IV おわりに——フランスの事例からの示唆

## I はじめに

日本の雇用者に占める非正規雇用者の割合が3割を超え<sup>1)</sup>、その属性や就業意識が多様化するなか、非正規雇用者の職業能力開発のあり方——言い換えれば誰がその担い手となるべきなのか——が課題となっている(土田(2004)、阿部(2008))。日本の労働市場の諸制度や企業の雇用慣行(国レベルでは社会保障、雇用保護の適用、企業レベルでは賃金制度や職業能力開発・昇進といったキャリア形成機会へのアクセス等)が正規雇用者を基準に構築されてきたこともあり、企業主導が前提の職業能力開発も、正規雇用者の内部育成を柱としてきた。その結果、この仕組みの外に置かれる非正規雇用者が長期的に活用できる職業能力を開発する機会は限られる傾向にある。また、外部労働市場の職業能力開発機能が必ずしも十分に整備されていないことも考慮すると(黒澤(2001)、労働政策研究・研修機構(2006))、非正規雇用者がその職業能力の開発を通じたキャリアの形成を希望したとしても、その実現は困難であると言わざるを得ない(樋口・川出(2003))。とりわけ非正規雇用者のなかでも、雇用する主体と指揮命令する主

体が異なり、それらとの関わりが派遣就業の期間に限られる登録型派遣社員は、その職業能力の開発にあたり一段と高い障壁に直面すると考えられる(島貫・守島(2004))。

こうした問題意識を踏まえ、本稿は登録型派遣社員の職業能力開発に対し独自の仕組みを構築しているフランスの事例を取り上げ、独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団の報告書「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」<sup>2)</sup>の一環として2006年にフランスで実施されたインタビュー調査<sup>3)</sup>の結果、および関連文献の研究をもとに、その導入背景や特性を紹介し、派遣社員の職業能力開発支援の制度化に向けてフランスの派遣業界団体や労働組合がどのような役割を果たしてきたのかを明らかにする。

本稿の構成は次の通りとなる。まず、フランスにおける派遣労働の特性や法規制を概観し、派遣社員を取り巻く職業能力開発支援の仕組みの導入背景やその特徴を紹介する。つづいて、こうした職業能力開発支援が派遣社員のキャリア形成にどのような影響を与えているのかを見たうえで、同制度の課題を整理する。最後にフランスの事例から示唆される点について考察する。

## II フランスの派遣労働の概要

### 1 派遣労働の特性

フランスの派遣労働は、派遣社員を活用する派遣先企業、派遣元企業(以下、派遣会社)と派

遣社員の三者関係で構成される。派遣社員は派遣先企業の指揮命令に従い業務を遂行し、その雇用や賃金の支払いは登録会社である派遣会社によって行われる。派遣会社と派遣社員の契約は登録型のみである。

その市場規模に目を向けると、2007年度のフランスの派遣事業は全世界の派遣売上高の9.9%を占め、米国(32%)、英国(18%)、日本(13%)に次いで世界第4位に位置する<sup>4)</sup>。フランス雇用省調査統計局のDARESによれば、派遣社員数は過去20年間において約5倍の常用雇用換算後<sup>5)</sup>で63万7901人(常用雇用換算前では約230万人に上ると推定)となり、同年度の雇用者に占める割合は3.6%、全就労者に占める割合は2.3%に達している<sup>6)</sup>(図1)。

当初、日本と同様、事務系職種を中心に1950年代に発展した派遣労働の担い手は女性であったが、1960年代以降、派遣労働が戦後の長期経済成長を背景に工業部門や建設部門の人手不足に対

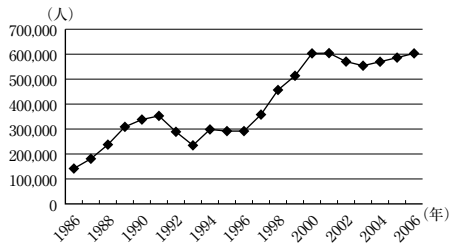
応する形でブルーカラー職種に浸透していった。そうした背景を反映し、派遣社員は現在も生産労働に従事する若年層の男性で構成される。DARESによれば2007年度における派遣社員の72%は男性であり、その5割が34歳未満である<sup>7)</sup>。派遣社員が30歳未満の若年層に集中していることは、2004年度の派遣社員の年齢構成を全就業者と比べたときにも明らかである(図2)。

産業別の派遣社員の使用状況に目を向けると、2007年度の派遣社員を最も多く使用する産業は工業部門であり(29万307人、全体の45.5%)、土木建設業(13万2351人、同20.7%)、第三次産業(21万987人、同33.1%)農業(4256人、0.7%)といった順になる(図3)。

また、派遣社員の職業分類の構成は、派遣労働の使用産業を反映して生産労働者に集中しており、職業資格あり(40%)、同なし(39%)を合計すると派遣社員全体の8割弱に上る。近年派遣社員の職業資格の水準が上昇し続けていることもうかがえる(図4)。

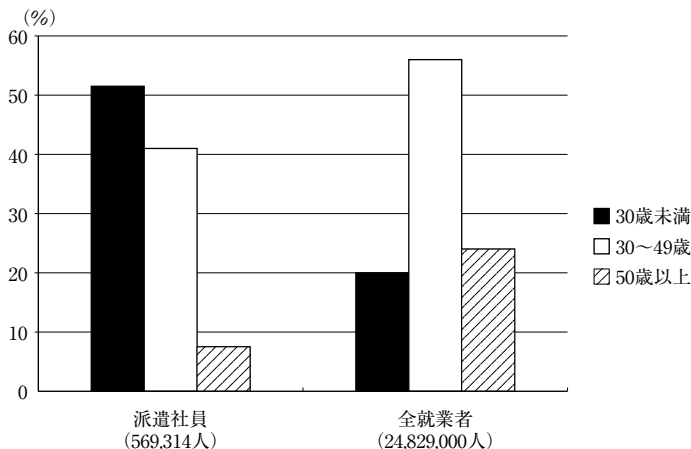
さらに、派遣社員の派遣期間は全般的に短く、DARESによると2007年度の1契約当たりの期間は前年度同様の平均1.9週間である。産業別の特徴として、工業の派遣契約期間が平均2.3週間、土木建設業が同2.8週間となっているのに対し、第三次産業の派遣契約期間は極めて短く、平均では1.4週間となる<sup>8)</sup>。こうした違いは産業ごとの派遣を使用する事由に起因すると同DARESが

図1 派遣社員人数推移



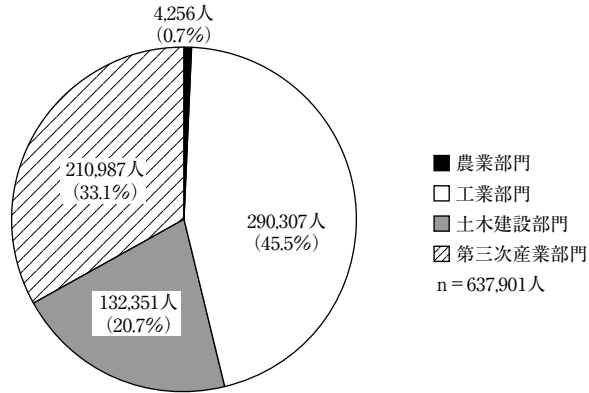
出所：PRISME (1986~2007)。

図2 2004年度の派遣社員と全就業者の年齢構成



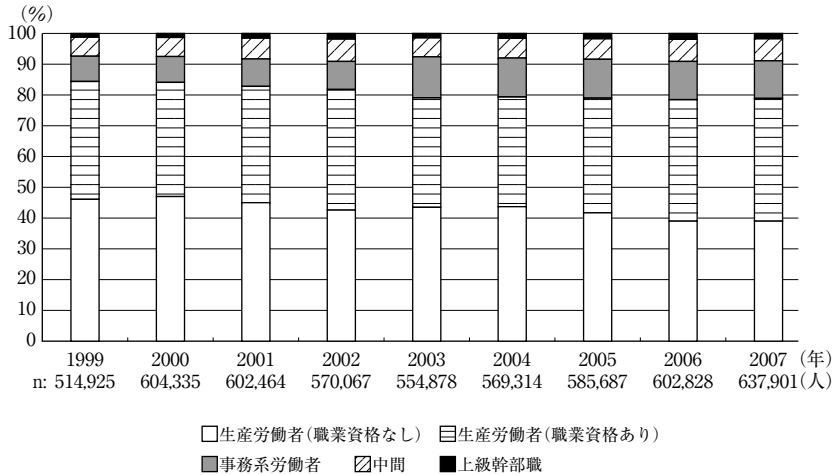
出所：Cereq (2006) (PRISMEの前身SETT (2004)、INSEEよりCereqが作成)。

図3 2007年度の派遣労働使用の産業別構成



出所：PRISME 2007。

図4 派遣社員の職業資格構成推移



出所：PRISME (1999～2007)。

注：n = 常用雇用換算後の派遣社員数。

指摘する。第三次産業の派遣契約期間はそもそも1日から2日間の契約に集中しており、派遣が「欠勤社員の代替」として利用される傾向を示すのに対し、他の産業は「一時的な業務量増加への対応」のため派遣を使用すると考えられる<sup>9)</sup>。

一方、フランスの派遣社員の就労働機に目を向けると、派遣労働雇用基金 (FPETT) が定期的実施する派遣社員の意識調査の2006年度結果によると、2005年3月に派遣労働に従事していた調査対象者 (n=1013人) の大半が派遣を「正規雇用へのステップ」、および「職業経験・職業能力開発機会を得る手段」として位置づけていることが指摘された<sup>10)</sup>。派遣業界団体の PRISME

の見解では、派遣社員の2割が学校や家庭責任等との両立が図りやすい働き方として派遣を好んで選択していると推定している (例えば看護師は都合のいい時間で働ける派遣を好むようである)。しかし残りの80%は「期間の定めのない雇用契約 (CDI)」<sup>11)</sup>を希望しており、派遣労働はあくまでも正規雇用へのステップとして捉えているのではないかと同団体は考えている。PRISMEは、派遣を通して企業内部にアクセスし、そこで経験を積みながらスキルを蓄積し、その過程で正規雇用に移行することを希望する派遣社員が多いのではないかと述べている。さらに、フランスの手厚い失業保険制度を背景に、失業手当の受給資格条件を

計算した上で失業手当の受給を目的とする、派遣と失業を行き来する者も一定割合存在することも指摘している<sup>12)</sup>。

最後に、フランスの派遣業界の特性にも触れておきたい。派遣業界の売り上げの3分の2が三大企業（Adecco/Adia, Manpower, Vediorbis）によって占められており、その他の派遣会社が残りの3分の1を構成する。大手派遣企業は顧客企業に対し全国または国際レベルで事業展開する戦略をとっており、そのため全土に営業所を展開する戦略を採用している。その結果営業所数が多く、派遣会社1200社に対し、営業所は6650に上り、地域に密着した営業基盤を確立している<sup>13)</sup>。その背景として、フランスの高失業率の一因ともされる、地域への強い定着志向に起因する限られた地域間の労働移動が挙げられ<sup>14)</sup>、そのため派遣会社は労働者により近い場所で事業を展開せざるを得ないことになる。こうした派遣会社の事業展開の特性から、派遣会社は顧客企業のニーズの把握、担当地域の人材ニーズの把握においては、公共職業安定所のANPEより機能する側面があると社会的に評価され、失業対策のために公的部門と協力関係を築くに至っている。

## 2 派遣労働を取り巻く法的枠組み

フランスの派遣労働の法的枠組みは1972年に確立され、派遣が「派遣先企業の通常かつ恒常的業務にかかわる雇用を継続的に充用することを目的とすることも、また、結果とすることもできない」（労働法典124-2-1条）といった基本原則は今なお有効である。その主な特徴は、派遣の対象となる「職種」や「業種」（政令で指定された一部の危険有害業務を除いては）規制しない代わりに、派遣が雇用契約の基本原則となる「期間の定めのない雇用契約」の代替にならないように、その「使用目的」や「使用期間」を厳しく制限しているところにある<sup>15)</sup>。したがって、派遣の使用は、1) 社員の欠勤・休職の代替（産休等の代替）、2) 一時的な業務量増加への対応、3) そもそも期間の定めのない労働を使わない職種（季節労働等）のみに許可されていたが、フランスの近年の高失業率を背景に、2005年には雇用政策上の事由（訓練を

目的にした派遣・就職する上で困難に直面する者の派遣を許可する事由）が新たに追加された。

また、派遣契約期間および契約更新回数に上限が設けられている。派遣期間の上限は更新期間を含めて18カ月に設定され、更新は1回限り許される。同じ派遣先における同じ職種に関する契約の更新を行う場合、2つの連続した契約の間に一定期間の経過も必要となっており<sup>16)</sup>、この「クーリング期間」が派遣の使用拡大を妨げていると派遣業界は認識しており、その撤廃に向けてロビー活動を進めている<sup>17)</sup>。

こうした派遣の使用に関する制約の他に、フランスの派遣社員と派遣先の社員の均等待遇が法で定められている。派遣期間中の賃金やその他の労働条件は、派遣先企業において就労する同様の職務に就く同等の職業資格の社員のものの下回ってはならないことになっている。さらに、派遣社員の「不安定な身分」を補填するために、派遣社員が受け取る総報酬額の10%に上る「契約終了時手当」や、派遣契約期間にかかわらず、契約終了時手当を含む総報酬額の10%に相当する「有給休暇補償手当」の支給も義務づけられている。その結果、派遣の使用は利用企業にとってコスト負担を伴うものとなり、コスト圧縮よりも労働力の柔軟性の確保が主な使用事由となっていることが指摘されている<sup>18)</sup>。

派遣社員の待遇は、立法の他に全国レベルの労使交渉に基づき締結されている労働協約によっても規定されており、派遣社員の職業能力開発の制度化もこうした協約のもと進められた。

一方、派遣労働を取り巻く法規制の遵守には課題が散見され、派遣労働が法律の本来の意図とは異なる形で使用されるケースも報告されているようである<sup>19)</sup>。

## III 派遣社員への職業能力開発支援の仕組み

フランスにおける教育訓練は、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)の二本柱で構成される。派遣社員の職業能力開発はこうした枠組みのなかで構築されているため、本節ではまず初期教育訓練および継続職業訓練の特性を概観したうえで、派遣社員への職業能力開発支援が政策的な課題として位置づけられるに至った背景を紹介する。

### 1 職業資格の重要性

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に基づいており、学校の各教育段階に対応する職業資格および学位免状が職業能力の水準を示す合理的な基準として使用されている。言い換えれば、就業できる職種の範囲が初期教育訓練で取得する資格によって左右されることから、その社会的重要性が大きい<sup>20)</sup>。

初期教育訓練は、一定の教育課程を履修した後で試験を通過して得る「職業資格または学位免状」の取得を目的とする。政府が管理するこの資格制度は、学歴水準と6段階に分かれる職業能力水準の対応のうえに成り立つ。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人のキャリアの範囲を規定することになる(表1)<sup>21)</sup>。

こうした学歴重視の資格制度は、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を大きな課題として抱えている。低資格および無資格層の雇用される能力を高めるためには、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必要がある、そうした学校を離れた労働者の資格取得も一つの目的とする継続職業訓練は、失業対策の一環として実施される。

一方、企業の法的義務である継続職業訓練は直接雇用の社員を対象としており、企業が作成する「職業訓練計画」に基づき労働時間内に実施される企業主導の訓練と、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、基金がそ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その費用の積立も企業に義務づけられており、同制度は企業による訓練実施を推進することになる。積立額は、企業の前年度の総支払賃金額の一定比率(10人以上の企業は前年度の賃金総額の1.6%、10人未満の企業は0.55%)となる<sup>22)</sup>。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ているケースが多く、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。年度内に積み立てた資金を消化しない場合、翌年

表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
レベル1・2	高等教育修了	DEA (高等研究免状), DESS (高等専門教育免状)	上級幹部職 専門職
レベル3	大学レベル: バカロレア取得+ 2年	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
レベル4	高校レベル	バカロレア	事務職
レベル5	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)
レベル5・6	中学前期レベル 初等教育修了	—	生産労働者 (職業資格なし)

資料出所:日本労働研究機構(1997),厚生労働省(2006)より作成。

に持ち越しできず、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。なお、徴収基金は企業の職業訓練負担金の一部を運営資金として使用するが、その上限は1996年の雇用省の行政命令により取り決められている。

## 2 派遣社員の職業能力開発支援構築の背景

そもそも継続職業訓練制度は当初直接雇用されている労働者を対象にしていたため、短期の契約で雇用され、企業横断的に働く派遣社員はその対象外であった。しかしフランスの派遣社員の多くが無資格または低資格の生産労働者に集中することから、失業状態に陥りやすく、短期の派遣契約の下、職業能力を開発する機会も限られ、正規雇用に移行することが困難である点が問題視された。また、派遣の大半が生産現場で使用されるため、派遣社員の高い労災発生率も問題となり、派遣社員を巻き込んだ事故を防止する意味でも、派遣社員の職業能力開発支援は政策的な課題として位置づけられた<sup>23)</sup>。1980年代から積極的に持たれた労使交渉の末に現在の派遣社員の職業能力開発の仕組みが構築された。

派遣業界団体との交渉にあたる労働組合は、国から認められた、全国レベルで代表性を有する5つの労組（CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC）である。5つの労働組合は労働協約の締結権限を持ち、「労働協約拡張適用制度」に基づき、締結した労働協約を直接の当事者でない企業と労働者にまで広げることができる。拡張適用は政府が決定する。こうした労働組合の機能が存在するため、フランスの労働組合の組織率は低いものの、労働協約の適用率は政令による拡張適用手続きを経て非常に高くなるといった特徴を持つ。言い換えれば、労働組合は労働条件を規制する役割を担っていることからその社会的影響力は大きい<sup>24)</sup>。

歴史的に見れば、フランスの労働組合は公的職業紹介機関の職業紹介の独占を脅かすとして、また、「不安定な雇用を助長する」として、長い間派遣業界に対し反対の立場をとり、その禁止を求め続けた。しかし1972年に派遣の法的枠組みが

確立されると、労働組合は派遣の禁止を主張するのを止め、派遣業界を非難しつつも、派遣に伴う労働者へのデメリットを最小限に留めるために業界団体と積極的に交渉する戦略をとるようになった<sup>25)</sup>。さらに、派遣社員と派遣先の従業員との均等待遇の原則のため、派遣業界における賃金交渉は実施しようがない点も、派遣社員の職業能力開発支援が労使交渉の重点的な課題として位置づけられる動機となった（前述の通り、派遣社員の賃金は派遣先企業の同じ職務を担当する同等の職業資格の社員に沿って決定されており、賃金は交渉の対象にはなりえないためである）。

こうした労働組合の派遣業界に対する批判的な姿勢や、社会全体に普及していた派遣業界に対するマイナスなイメージを払拭するために、派遣会社は早い段階から結束を固め、業界として派遣社員の待遇改善に取り組み、職業訓練や様々な社会保障の整備を図った<sup>26)</sup>。1972年に派遣の法的枠組みが確立されたものの、1982年に左派政権が選出されると再び派遣労働の原則禁止が政府から検討される等、労組を含む社会全体の強い風当たりによりさらされ続けてきた派遣業界は、存続の危機の下、その存在意義や働く側にとってのメリットを常にアピールする必要があったことも、派遣社員の職業能力開発支援の構築につながったといえよう。

そして労働組合と派遣業界団体は1980年代から派遣社員の処遇改善に向けて交渉を重ね、締結された各種協約は派遣社員に一定水準の権利を保障する枠組みを整備するに至った。代表的な協約としては、「職業訓練に関する協約」（2000年）、「労働者の健康や安全の保護に関する協約」（2003年）、「職業訓練に関する協約」（2004年）、「派遣労働の使用事由の改正に関する協約」（2005年）が挙げられる。

派遣社員の職業能力開発制度において重要な役割を果たす派遣業界の訓練費徴収基金の派遣労働訓練保険基金（FAF.TT:Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire）も労使交渉の末1983年に設立された。FAF.TTは労使双方の同数の代表者で構成される運営委員会によって共同決定方式に基づき運営される。派遣社員の職業

訓練に関する決定を共同で行うことにより、労使が対立的にならず、双方にとってよりよい合意にたどり着くことが狙いである。

また、訓練期間中の派遣社員の身分を保障するため、派遣会社主導の職業訓練の実施期間中は、派遣社員と派遣会社の間に「職業訓練を目的とした派遣契約」(contrat de mission formation：労働法典 124-21 条)といった派遣労働特有の契約が構築された。訓練期間中に派遣社員が最後に行った契約に基づく賃金が派遣会社から支払われ、職業訓練期間に対する 10%の有給休暇補償手当も支給される。ただし、契約終了時手当は支給されない。

### 3 派遣社員の職業能力開発支援制度の概要

派遣社員の待遇をめぐる労使交渉の重点的な課題がその職業能力開発のあり方であった。前述のように、既存の継続職業訓練が直接雇用されている従業員を前提としていたため、企業横断的に働く派遣社員は特に個人主導の継続職業訓練の申請要件を満たすことができなかった。そこで、労使は派遣社員が職業能力開発を受けられる要件を派遣といった雇用形態に適用させ、「同一企業の従業員として」ではなく、「派遣社員として」働いた時間を、職業能力開発支援を受ける要件にした。派遣社員がその派遣会社にかかわらず「派遣

社員として」の累積就労時間が継続職業訓練の申請要件になるため、派遣社員の職業能力開発へのアクセスが容易になった。

#### (1) 派遣会社が主導する職業訓練

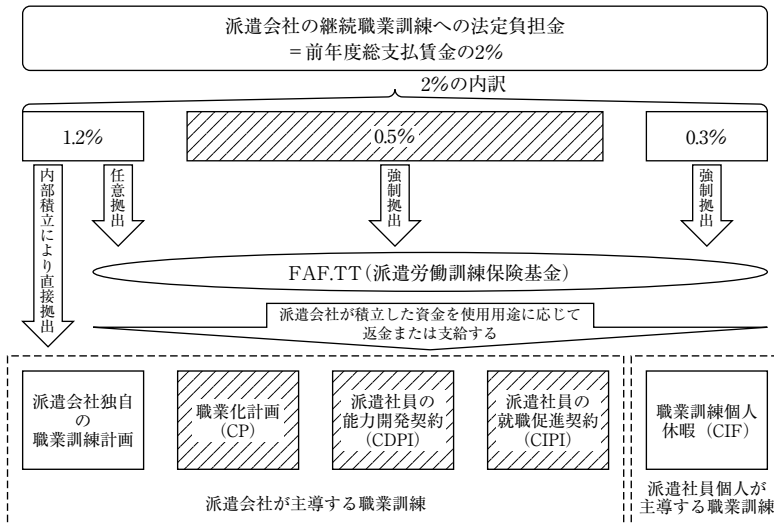
派遣会社が派遣社員に対し行う職業訓練は、派遣会社の訓練負担金の大半を占める企業独自の訓練計画(負担金前年度総支払賃金の 2%のうち、1.2%)と各種契約(同 0.5%)からなり、合計で積立金の 1.7%が企業主導の職業訓練に、残り(同 0.3%)が個人主導の訓練に充てられる(図 5)。派遣会社の直接雇用の社員の職業能力開発が優先されない措置として、積み立てられた資金の少なくとも 50%が派遣社員の職業能力開発に使用されなければならないことも取り決められている。

こうした訓練を行う派遣会社の動機づけとして、

1) 職業訓練のために積立資金の活用(継続職業訓練が企業に義務づけられ、事前に積み立てられた資金を訓練に使用しない場合失われるなら、派遣会社は訓練を実施することを選択する)、2) 派遣先企業のニーズに対応するための派遣社員の能力水準の向上(派遣会社が派遣先企業のニーズに対応するために、顧客企業と連携して、その人材ニーズを予測した上で求められるスキルを養成することができる。競合他社よりいち早く顧客企業が求める能力を持つ派遣社員を養成することが差別化の要因になる)、

3) 派遣社員の定着率の向上(派遣会社が派遣社員

図 5 派遣会社による継続職業訓練への拠出



出所：FAF.TT より筆者作成。

に職業訓練の機会を提供しても、派遣社員がその会社で働き続けるとは限らないが、派遣社員の定着率を上げるために訓練提供が使用される」といった点が挙げられる。

派遣会社主導の職業能力開発の詳細を見ると、派遣会社独自の職業訓練計画の一環として行われる職業訓練と、派遣業界共通のルールで規定される、OFF-JTの職業訓練と派遣先企業での実務を

交互に行う交互訓練契約を通じて行われる。詳細は表2の通りである。

派遣会社の職業訓練計画は主に短期の訓練（FAF.TTの850派遣会社の2007年度の職業訓練計画を分析した結果、「数時間」が職業訓練合計の66%、「数週間」が同16%、「数カ月以上」が同18%）で構成され、派遣社員の派遣開始前の能力向上、派遣先のポストへの適応促進を目的とし、一般的には

表2 派遣会社主導の職業訓練制度

	職業訓練計画に基づく訓練	職業化契約	派遣社員の能力開発契約	派遣社員の就職促進契約
	Plan de Formation	Contrat de Professionnalisation (CP)	Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires (CDPI)	Contrat d'Insertion Professionnelle des Intérimaires (CIPi)
訓練受講資格	派遣社員として勤務した経験があること	・ 職業資格を保持しない16～25歳の若年者 ・ または26歳以上の求職者	職業資格レベルの低い派遣社員が対象であり、レベル5からレベル4の職業資格保持者でCDPI開始前の12カ月間内、派遣社員として450時間以上働いた者	求職者かつ年齢、障害その他の職業的、家庭的事情等により就職が特に困難な者
訓練・契約の目的	・ 派遣先企業の職種への適応 ・ 求められる職業への適応 ・ 職業能力開発	理論の習得を目的とする企業外の職業訓練（OFF-JT）と派遣先会社での実務（OJT）を交互に実施することにより、受講者の雇用される能力を高めることを目的とする 公的職業資格、業種で認定されている資格の取得を目指す	能力水準の向上を通じて、労働者を派遣できる職種範囲を広げる	能力水準の向上を通じて失業者の就職を促進する
手続の手順		派遣社員と派遣会社の間に以下の契約が締結される： 派遣会社は労働者が取組む職業訓練と関連する派遣契約を提供することを約束する その代わり、労働者はその派遣会社の提供する派遣契約に従事し、予定された職業訓練を受けて必要な試験等を受けることを約束する	派遣会社はCDPI修了後の3カ月以内にCDPIで取得した資格に合った派遣契約を提供することを約束する その代わり、派遣社員は職業訓練を受講することを約束し、提示された派遣契約を受け入れることを約束する	労働者と派遣会社の間に以下の契約が締結される： 派遣会社は労働者が取組む職業訓練と関連する派遣契約を提供することを約束する その代わり、労働者はその派遣会社の提供する派遣契約に従事し、予定された職業訓練を受けて必要な試験等を受けることを約束する
訓練・契約の期間	数時間	6カ月から24カ月	175～450時間	職業訓練と派遣契約を交互に実施し、職業訓練は210～420時間
訓練・契約期間中の報酬	職業訓練期間中の賃金補償：訓練開始前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となる	職業訓練期間中の賃金補償： 21歳未満の派遣社員：最低賃金の55% 21歳以上25歳以下の派遣社員：最低賃金の70% 26歳以上の派遣社員：最低賃金の100% 派遣契約期間中の賃金：通常の派遣に基づく報酬が支払われる	職業訓練期間中の賃金補償：CDPI請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となる 派遣期間中の賃金：通常の派遣契約に基づく報酬が支払われる	職業訓練期間中の賃金補償：最低賃金に相当する額 派遣期間中の賃金：通常の派遣契約に基づく報酬が支払われる
職業訓練費用・賃金補償の負担	基本的に派遣会社負担だが、FAF.TTに任意提出した積立金がある場合、FAF.TTより返金が行われる	FAF.TTが一部負担する 職業訓練1時間に対し、€18を派遣会社に支給/返金	FAF.TTが一部負担する 職業訓練1時間に対し、€21を派遣会社に支給/返金	FAF.TTが一部負担する 職業訓練1時間に対し、€21を派遣会社に支給/返金
FAF.TTの2007年度の実績：徴収額合計（€）	39,085,043		77,824,092	
FAF.TTの2007年度の実績：提出額合計（€）	32,007,445		69,080,797	
FAF.TTの2007年度の実績：訓練受講者合計（派遣社員）	41,810人 1,188,052時間	4,324人	4,767人	3,604人

出所：FAF.TT（2007）より筆者作成。



派遣会社が提携する外部の職業訓練機関で行われる。訓練が実施される分野も、前述 FAF.TT の分析結果に基づく、長時間を要しない免許の更新、既存の知識のアップデート等が挙げられる。具体的には、特定技能の習得（職業訓練合計の58%）、免許の取得（26%）、安全衛生教育（12%）、PC 関連（2%）となっている。

訓練の対象者の基準や訓練の方法が派遣会社の裁量に任されている職業訓練計画のなかで行われる訓練とは別に、対象者や実施方法が取り決められている交互訓練契約は、派遣業界に限定されない共通のルールで規定される長期の職業化契約（contrat de professionnalisation）と、派遣業界特有の短期訓練契約（派遣社員の就職促進契約：contrat d'insertion professionnelle des intérimaires と派遣社員の能力開発契約：contrat de développement professionnel des intérimaires）で構成される。職業化契約（CP）は若年層を対象にしており、派遣先で実務に就きながら、専門職業訓練機関または学校で職業資格の取得を目的とした訓練を受ける。訓練は理論を学ぶ社外訓練と、派遣先での実務訓練の交互訓練によって構成される。

職業化契約（CP）は人材難に陥っている業種（建設、宿泊、飲食等）や職種（溶接工、長距離運転手等）において利用され、訓練期間のより短い派遣社員の能力開発契約（CDPI）や派遣社員の就職促進契約（CIPi）は特定の派遣先企業が求める資格や派遣社員の能力水準を向上させることを目的とする。派遣会社は常に顧客企業、および担当する地域の具体的な人材ニーズを把握した上そのニーズを満たすために訓練を開始するため、訓練を受けた派遣社員の受け皿は基本的に訓練開始前に保証されている。

一方、派遣会社は派遣社員の職業訓練を実施するうえで困難にも直面しており、とりわけ長期の職業訓練の受講希望者を見つけること、職業訓練期間中に受講者のモチベーションを維持させることが挙げられる。その背景として派遣社員には、学校に対するマイナスのイメージを持つ者が多いため、短期（2日から3日）の訓練を受け入れることができても、長期（1カ月以上）の訓練になると抵抗をしめす傾向が指摘されている<sup>27)</sup>。

## (2) 派遣社員個人が主導する能力開発制度

継続職業訓練のもう一つの柱である派遣社員個人が主導する職業訓練の流れは次の通りである。派遣社員個人は、能力評価休暇（CBC）の取得により、公的機関でキャリアカウンセリングを受けることができる。派遣社員はそこで希望する職業訓練を明らかにした上で、職業訓練個人休暇（CIF）を申請する。CIF は職種または業種転換を可能とする国家資格または業種認定資格の取得を目的としており、そのためには長期の職業訓練専門機関・学校による訓練の受講が必要となる（表3）。

職業訓練個人休暇は長期間にわたる賃金補償や訓練費が発生するため、コストが高く、希望者全員が CIF を取得することは徴収基金の予算上制約がある。書類選考に基づき派遣社員の訓練実施の可否を決定するのが FAF.TT である。FAF.TT の選考の基準において、訓練計画が現実的であるか否か（非現実的な職業訓練計画は落とされる）、職業資格を保持していない、または低水準の資格に留まっている者であるか（労働市場できわめて不利な状況にある者の資格取得が優先される）、の二点が特に重視される<sup>28)</sup>。

## IV 派遣社員への職業能力開発支援の効果と課題

派遣社員、および職業訓練を経て派遣社員として就業する者の職業能力開発を支援する職業訓練の各種制度の特性として、訓練を通じて習得される技能の性格があくまでも企業横断的でなければならないといった点がある。フランスにおける派遣社員の職業訓練を実施したとき、訓練費として積み立てた資金を活用するためには、訓練を通じて特定の企業に属する「企業特殊能力」の取得を目的とするのではなく、あくまでも企業・産業横断的な職業資格および免許を得ることが必要となる。この仕組みを支えているのが初期教育訓練に基づく職業資格制度である。

FAF.TT が実施したアンケート調査によればこうした訓練が派遣社員のキャリア形成に一定の効果を与えていると、評価されている。特に職業化契約（CP）と職業訓練個人休暇（CIF）が派遣

表3 派遣社員主導の職業訓練

	職業訓練個人休暇	職業訓練への個人の権利	能力評価休暇	職業経験認定休暇
	CIF	DIF	CBC	VAE
	Congé Individuel de Formation	Droit Individuel à la Formation	Congé Bilan de Compétences	Congé de Validation des Acquis de l'Expérience
応募資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CIF申請日から直近18カ月の間、派遣労働者として1600時間以上働いていること</li> <li>・その内600時間がCIF請求時に所属する派遣会社で働いていること</li> <li>・特例1)直近36カ月の間に派遣労働者として合計4500時間働いた場合、優先的にCIFを受けられる</li> <li>・特例2)労災の結果、被災前に就いていた職種に就けなくなった派遣労働者は上記応募資格を満たさなくてもCIFを受けられる</li> </ul>	直近24カ月の間派遣労働者として2700時間以上働き、その内少なくとも2100時間をDIFを請求するときに所属する派遣会社で派遣労働者として働いた者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態にかかわらず雇用者として5年以上の職業経験を有し、その内CBC申請時から直近15カ月の間派遣労働者として少なくとも1600時間以上CBC申請時に所属する派遣会社で働いた者</li> <li>または</li> <li>・CBC申請時から直近30カ月の間派遣労働者として3200時間以上働いており、その内CBC申請時に所属する派遣会社で1600時間以上働いた者</li> </ul>	直近12カ月の間に派遣労働者として1600時間以上働いた者
職業訓練制度の目的	派遣労働者が希望する職業訓練を受けることにより、能力向上を図り、職種・業種の転換、国家資格・業種認定資格の取得を目指す	派遣労働者として働いた時間に応じて積み立てた職業訓練用の時間の使用方法は、能力開発、CBCまたはVAE等である	公的認可機関でのキャリアアカウンティング受講を目的とするCBCは派遣労働者が職業訓練を計画する前段階として、現在保有する能力や今後必要な職業訓練を明確にするために取得する休暇である。具体的には： <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去の職業経験を評価する</li> <li>・現在の希望を明らかにする</li> <li>・現時点保有する能力を評価する</li> </ul> →その結果、必要な能力開発を明確にし、本人の希望等によっては職業訓練計画に取り組みことになる	派遣労働者の現時点までの職業経験を資格の形で認定することを目的とする ⇒学歴社会において低学歴・無学歴の労働者の雇用される能力を高めることを目的とする ⇒職業経験によって得た技能を、該当機関の試験を受けることにより、労働者の最終学歴から1段階上の学位に相当する資格を取得することができる
申請の手順	申請時に所属する派遣会社にCIFを請求する ⇒CIF申請願書を作成し、FAF.TTに提出する ⇒合格すればCIFを取得し、訓練を開始する	申請時に所属する派遣会社にDIF申請届を提出し、派遣会社は許可の有無を回答する ⇒許可を得た場合、研修用に積み立てた時間を使用することができる（一般的に就業時間外に行われる）	申請時に所属する派遣会社にCBCを請求する 居住地域におけるFAF.TTによりCBCを行えることと認定されている機関を選択し、FAF.TTへの申請願書を作成する FAF.TTに願書を提出する 合格すれば認定機関で能力の評価を行う	職業経験の資格認定を受ける際、試験あるいは試験準備のために24時間を限度とする休暇を取得する
職業訓練の期間	パートタイムで受ける職業訓練：最長1200時間 フルタイムで受ける職業訓練：最長1年	労働時間2700時間ごとに40時間、最長120時間	最長24時間	最長24時間
職業訓練期間中の賃金負担	CIF請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となる：報酬の8割から全額が支給される 賃金補償は派遣会社が立替、FAF.TTが派遣会社に払い戻す	DIF請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となり、時給の50%が派遣会社により支給される（派遣会社負担である）	CBC中の報酬はFAF.TTが負担する 報酬の算定基礎は直近12カ月の平均月取である 派遣会社が立て替えた休暇分の補償をFAF.TTに請求する	DIFの一環としてVAEを取得する場合、派遣会社が負担する CIFの一環としてVAEを取得する場合、FAF.TTが負担する
職業訓練費の負担	FAF.TTが負担する（訓練機関に直接支払う）	派遣会社が負担する	FAF.TTが負担する（上限€1525、認定機関に直接支払う）	DIFの一環としてVAEを取得する場合、派遣会社が負担する CIFの一環としてVAEを取得する場合、FAF.TTが負担する
FAF.TTの2007年度の実績：徴収額合計（€）			46,764,517	
FAF.TTの2007年度の実績：拠出額合計（€）			42,161,488	
FAF.TTの2007年度の実績：訓練受講者合計（派遣社員）	2,251人	NA	328人	52人

出所：FAF.TT “Quel financement pour le FAF.TT?” より筆者作成。

社員の「期間の定めのない雇用契約」への移行を促進することが示された(表4)。

しかし各訓練制度の利用者数を60万人以上にする常用雇用換算後の派遣社員数に照らし合わせると、その数が極めて限定的であると言わざるを得ない。その背景としては、派遣会社・徴収基金の予算の制約も一因であろうが、派遣社員に対する職業能力開発支援には多様な仕組みが存在し、それぞれの運用方法が複雑であることも要因の一つとして考えられる。それにより派遣社員がその職業能力を開発したいと考えたとき、必要な情報を収集し、訓練計画を立てることは容易ではない。また、そもそも人材開発部局を保持しない中小規模の派遣会社も制度の全体像を把握していない可能性が高い。FAF.TTは派遣社員および中小規模の派遣会社を対象に職業訓練に関するコンサルティングを行っているものの、派遣社員の多くが低資格または無資格であることを考慮すると、訓練に関する情報へのアクセスを簡略化し、制度の運用を改善する余地はあると考えられる。

こうした課題を背景に、派遣業界に限定しない継続職業訓練の現状に対し批判的な見方を持つサルコジ政権は、その制度改革に取り組むことを発表し、2008年9月末から継続職業訓練の見直しに向けて労使交渉が開始された。

## V おわりに——フランスの事例からの示唆

本稿では、非正規雇用者の職業能力開発という日本と共通する課題に対する施策として、フランスで構築されている国および業界レベルを通じた仕組みの概要を紹介した。社会的背景の違いはあるとはいえ、雇用形態の多様化、非正規雇用の増加に対する日本における諸施策の検討に向けて、以下のように、フランスにおける問題解決へのアプローチは参考になる事例であるといえよう。

フランスの派遣社員は職業能力開発を行う上で次の課題に直面すると考えられる。1)企業横断的に働く派遣社員の就労期間が短期であるために、職業能力開発機会が不足しがちとなり、結果的に、体系的かつ汎用的な能力を蓄積するのが困難であること、2)正規雇用を希望し、その手段として派遣に従事する者は少なくないが、就職するために重要視される職業資格水準が概して低く、その水準を高める機会が限られていること、である。

フランスにおいては、こうした派遣社員が職業能力を開発する上で直面する課題を踏まえた制度設計を行っている。登録する派遣会社や契約の長短にかかわらず、「派遣社員」として就労した時間を累積することによって職業訓練の申請要件を満たすことができる点や、派遣先企業でのOJTを重視しつつも、職業資格の取得促進および汎用

表4 職業訓練修了半年後の雇用形態(2006年9月時点・単位%)

	派遣会社主導の職業訓練		派遣社員主導の職業訓練	職業訓練を受けていない派遣社員の就業状況
	職業化契約(CP)	派遣社員の能力開発契約(CDPI)	職業訓練個人休暇(CIF)	
n	n: 948	n: 1,323	n: 1,307	n: 1,013
	職業訓練修了から半年経過後			—
期間の定めのない雇用契約(CDI)	36	16	26	16
期間の定めのある雇用契約(CDD)	9	7	13	9
派遣	33	61	46	39
学生・訓練受講生	3	2	3	7
求職者	18	13	12	23
非労働力化	1	1	0	6
合計	100	100	100	100

出所: FAF.TT (2008a) より筆者作成。

的な能力の蓄積を重視する訓練内容は、派遣社員の企業横断的な働き方に合わせた工夫をしており、日本の参考のできる点が少なくないと考えられる。派遣会社主導の訓練のみならず、派遣社員主導の訓練を支援する機能も備える仕組みは、派遣社員が主体的にその職業訓練やキャリア形成に取り組む姿勢を促すことにも繋がっていると考えられる。

このように派遣社員の職業訓練を労働者個人や個別の企業に委ねるのではなく、業界共通の課題、および政策上の課題として位置づけている背景には、派遣業界がその存続のために業界のイメージ改善の手段として、社会的評価を得るために派遣社員の職業能力開発支援に対し積極的に関与してきた点が挙げられる。また、派遣社員の職業訓練のあり方は、政策的な枠組みにおいて労使交渉を通じて決められたルールで規定されており、その費用も業界単位で分担されること、そして費用の配分に際し、労使で運営される訓練費徴収基金が中立的な役割を果たすことも同制度の大きな特徴である。このような特性が、「誰が派遣社員の職業訓練を担うべきなのか」の問いに対するフランスの回答になるといえよう。

\* 本稿は平成 19 年度独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団の報告書「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」の第二章「フランス」や、日本労務学会第 38 回全国大会（2008）で行った報告「フランスにおける派遣労働者の職業能力開発への取り組み」をもとに加筆修正したものである。調査委員会の委員の方々および日本労務学会の出席者から多くの有益なコメントをいただき、記して感謝したい。執筆にあたって佐野嘉秀氏（法政大学）、鈴木宏昌氏（早稲田大学）からいただいたご指導には改めて感謝を申し上げる。なお、本稿に含まれうる誤りはすべて筆者の責任である。

- 1) 総務省の『労働力調査』に基づくと、2008 年度 1~3 月期平均では非正規雇用者は 1737 万人に上り、役員を除く雇用者に占める割合は 34%に至った（前年同期比+0.3 ポイント）。
- 2) 独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」（2006 年）東京大学社会科学研究所教授佐藤博樹氏主査。
- 3) 山田陽一氏（国際労働財団理事）・佐野嘉秀氏（東京大学社会科学研究所客員助教授）と 2006 年 10 月に実施（所属・肩書きは当時のもの）。
- 4) PRISME (2007) p. 49。
- 5) 常用雇用換算は派遣社員が就業した「時間数」ではなく「日数」で計算される（PRISME (2007) p. 6）。
- 6) PRISME (2007) p. 25。
- 7) PRISME (2007) p. 46。

- 8) DARES (2008) p. 3。
- 9) PRISME (2007) p. 26。
- 10) FPETT (2006) p. 7。
- 11) 雇用契約の種類として、CDI (Contrat de Travail à Durée Indéterminée: 期間の定めのない雇用契約)、CDD (Contrat de Travail à Durée Déterminée: 期間の定めのある雇用契約)、パートタイム契約、派遣契約 (Intérim) があるが、伝統的に CDI が雇用契約の原則とされてきた（日本労働研究機構：2001）。
- 12) 「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」：派遣業界団体 PRISME の事務局長・経済部担当者へのヒアリング（2006 年 10 月 2 日に山田陽一氏・佐野嘉秀氏と実施）。
- 13) PRISME (2007) p. 2。
- 14) 鈴木 (1993) を参照。
- 15) CGT-FO (2005-2006)、島田 (2007) を参照。
- 16) CGT-FO (2005-2006)。
- 17) PRISME (2006) p. 12。
- 18) 「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較」：日系派遣先企業の副社長・人事部責任者へのヒアリング（2006 年 10 月 3 日に山田陽一氏と佐野嘉秀氏と実施）。
- 19) Glaymann (2007) pp. 9-30。
- 20) 浅野編 (2005) 第 6 章、日本労働研究機構 (2001) 第 6 章参照。
- 21) 日本労働研究機構 (1997)、厚生労働省 (2006) 参照。
- 22) CGT-FO (2006) p. 69。
- 23) CGT-FO によると、派遣社員の労災被災率は正規社員の 2 倍から 3 倍に上り、年間約 40 人が労災の結果亡くなっていることから、労災は派遣社員の大きな問題となっている。「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」：CGT-FO の有期雇用担当者・有期雇用失業保険担当者へのヒアリング（2006 年 10 月 5 日に山田陽一氏と佐野嘉秀氏と実施）。
- 24) 松村 (2006) 参照。
- 25) 「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」：CGT-FO の有期雇用担当者・有期雇用失業保険担当者へのヒアリング（2006 年 10 月 5 日に山田陽一氏と佐野嘉秀氏と実施）。
- 26) PRISME は派遣業界の唯一の事業主団体であり、フランスの約 1200 の派遣会社のうち、派遣市場の 90%を占める 550 社が PRISME に加盟している（2006 年度時点）。
- 27) 「非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査」：FAF.TT の代表者へのヒアリング（2006 年 10 月 5 日に筆者実施）。
- 28) FAF.TT (2007)。

#### 参考文献

- Accord National Relatif aux Priorités et aux Moyens de la Formation Professionnelle dans le Travail Temporaire (2004).
- Cereq (2006) Le développement des compétences dans le travail temporaire en France. Notes emploi formation 23. CGT-FO (2005-2006) Guide Force Ouvrière du salarié intérimaire, 3ème édition.
- (2006) La formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.
- Cour des comptes (2008) La formation professionnelle tout au long de la vie: Rapport public thématique, La

- documentation française.
- DARES (2008) Premières Informations et Premières Synthèses: L'Intérim en 2007, No. 36-1. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.09-36.1.pdf>.
- FAF.TT (2004) Rapport d'activité 2004.
- (2007) Rapport d'activité 2007.
- (2008a) Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle. des intérimaires: Le Congé Individuel de Formation.
- (2008b) Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle. des intérimaires: Contrat de Professionnalisation/CDPI.
- Quel financement pour le FAF.TT ? [http://www.faftt.fr/faffront/page392\\_Notre-organisation.aspx](http://www.faftt.fr/faffront/page392_Notre-organisation.aspx). 最終アクセス日: 2008年12月8日。
- FPETT (2006) Regards des intérimaires sur l'intérim.
- Glaymann, D. (2005) La vie en intérim. Fayard.
- (2007) L'intérim. Editions la Découverte.
- Michon, F. (2002) Temporary agency work in an enlarged European Union-France, *European Industrial Relations Observatory*.
- PRISME (2007) Rapport économique et social 2007.
- (2006) Livre Blanc: Propositions des Professionnels de l'intérim pour développer l'emploi.
- Santelmann, P. (2006) La formation professionnelle continue. La documentation française.
- 浅野清編 (2005) 『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。
- 阿部正浩 (2008) 「非正規社員の構造変化とその政策対応」『就職氷河期世代のきわどさ——高まるリスクにどう対応すべきか』総合研究開発機構: 25-34 頁。
- 黒澤昌子 (2001) 「職業訓練・能力開発施策」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会: 133-166 頁。
- 厚生労働省編 (2006) 『世界の厚生労働: 海外情勢報告』。
- 佐藤博樹 (2006) 「人材ビジネスの社会的機能と課題——雇用機会創出とキャリア形成支援」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社: 27-54 頁。
- 島田陽一 (2007) 「フランスの雇用多様化における労働者派遣制度の現状」『世界の労働』第 57 巻第 9 号: 2-13 頁。
- 島貫智行・守島基博 (2004) 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No. 526.
- 鈴木宏昌 (1993) 「労働市場と雇用」原輝史編『フランスの経済——転機に立つ混合経済体制』第 5 章, 早稲田大学出版部。
- (2008) 「日本の雇用問題とヨーロッパの雇用問題: 国際比較の視点から」『労働法律旬報』1663-64.
- 土田道夫 (2004) 「非典型雇用とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』No. 534.
- 独立行政法人雇用・能力開発機構・財団法人国際労働財団 (2006) 『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する国際比較調査』。
- 仁田道夫 (2003) 『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。
- 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』。
- (2001) 『フランスの労働事情』。
- (2003) 『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』資料シリーズ No. 136.
- 樋口美雄・川出真清 (2003) 「個人のキャリア支援とリカレント教育」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社。
- 松村文人 (2006) 「フランス労使関係の動向」『生活経済政策』117 号: 12-20 頁。
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向』労働政策研究報告書 No. 53.

なかみち・あさこ 早稲田大学産業経営研究所助手。労働経済・人事管理論専攻。