

フランスにおける派遣社員に対する職業能力開発支援 ——その運用上の実態と課題～聞き取り調査結果より

中道 麻子

(早稲田大学助手)

I はじめに

本研究は、日本においても政策課題となっている派遣社員の職業能力開発・キャリア形成に対するフランスの取り組みに着目し、現地派遣会社による運用状況および課題について、2008年秋に実施された派遣会社3社に対する現地聞き取り調査の結果を踏まえて明らかにする¹⁾。

フランスの派遣社員の主な担い手は、稼働している時のみに雇用契約が発生する登録型派遣に従事する、製造業・土木建設業の生産・建設現場を中心に派遣される非熟練の若年男性である。派遣業界団体によれば、こうした特性を持つ派遣社員の8割が正規雇用への移行を希望しているが、派遣社員の多くが非熟練生産労働者で構成され、正規雇用に就くために重要視される職業資格水準が概して低く、また、その水準を高めるために必要な訓練機会が限られていることから、その移行が困難とされている。

こうした課題に対するフランスの取り組みの特徴は、派遣社員の職業能力開発やキャリア形成を、労働者個人や個別の企業でなく、派遣業界共通の課題として位置づけている点である。派遣社員の職業能力開発のあり方は労使交渉を通じて規定されており、その費用も派遣会社の拠出により、業界単位で負担される。訓練費用の積立は、派遣会社の内部積立と、労使で運営される訓練費徴収基金（FAF.TT）への積立に分けられる。その積立資金を活用するためには、訓練を通じて派遣社員が習得する技能の性格が企業横断的な要素を含む必要があり、その条件を満たさないと派遣会社が訓練費として積み立てた資金を活用できない。このように、派遣社員の企業横断的な能力の育成を

促す取り組みは、派遣といった雇用形態に合った職業能力開発・キャリア形成支援を提供する試みを行っている²⁾。

一方、こうしたフランスの取り組みの運用上の実態は必ずしも明確になっておらず、その効果や意義を理解するうえでは、その解明が必要であると考えられる。そこで本研究は、職業能力開発支援の仕組みが派遣会社においてどのように運営されているのかを知るために、関係当事者となる派遣会社各社へのヒアリングを実施し、1)派遣社員に対し職業訓練を提供する動機、2)職業訓練実施のプロセス・職業訓練の内容や対象者、3)職業訓練の実施に伴う課題、といった諸点の解明を試みた³⁾。

II 聞き取り調査の結果

派遣会社3社のK社、A社とP社の人事担当者、職業訓練担当者に対する聞き取り調査の結果を以下の通り紹介する。

1 派遣社員に対し派遣会社が職業訓練を実施する動機

調査対象の派遣会社は共通して、派遣社員に対し職業訓練を提供する動機として次の理由を挙げた。第一に、訓練基金や内部で積み立てた職業訓練資金を消化すること。第二に、自社に登録する派遣社員の能力開発を図ることにより、より幅広い範囲の業務またはより高度な業務への派遣が可能となり、その派遣料金の向上を図れること。第三に、派遣会社による派遣社員に対する職業訓練の大半は、顧客企業の訓練ニーズに対応する形で開始されており、派遣会社は顧客企業の職業訓練を代行することにより、顧客企業との関係強化を図れること。上記の動機に加えて、P社は、K社

と A 社と異なり社会的参入を目的とする派遣会社 (ETTI⁴⁾) であるため、「より多くの者の就職を促進する」といった政府のニーズを代行する側面を持つ。その結果、P 社は通常の派遣会社の機能に加え、公共職業安定所・地域の雇用関連機関と連携しながら「就職するうえで困難な状況にある」層 (長期間失業状態にある者等) の就職を支援する役割を担っているところが、一般の派遣会社と異なる点である。P 社にとって、職業訓練は対象とする層の就職支援の手段として位置づけられ、その費用も、P 社が一般的な派遣会社と同様に積み立てている職業訓練の資金のうえに、政府との契約締結により、政府から P 社の派遣社員のキャリアカウンセリング費も得ている。

2 職業訓練実施のプロセス・職業訓練の内容や対象者

派遣会社主導の職業訓練は、顧客企業のニーズに対応する形で開始される。人材の確保が困難である業種 (建設業・飲食業等)、および顧客企業が、その属する業種が養成を支援していない能力を必要とした場合 (例えば建設業界は派遣業界同様、訓練用の基金を運用しているが、その基金が支援する訓練は建設業務に直結する能力の養成を必要とし、例えば秘書の養成は不可能となる)、派遣会社に依頼して、その企業が必要とする能力開発を実施してもらうことになる。大手派遣会社の K 社、A 社の場合、派遣事業所はこうした顧客企業の依頼に対し、職業訓練実施の依頼を本社管轄部に提出し、承諾を得た場合、訓練希望者を募ることとなる。対象となる派遣社員は、職業資格水準の低い社員であり、訓練を提供する派遣会社に一定期間勤務していることが多い。派遣社員に対する職業訓練の内容は、外部の訓練機関での Off-JT のみで構成される訓練、または派遣先企業での業務を通じた OJT と外部の訓練機関での Off-JT の交互訓練を通じて、主に工業部門における各種免許の取得を目的としている。P 社は、職業訓練の対象者を自社の派遣社員から選定を行う K 社、A 社と異なり、公共職業安定所・若年層向けの地域の雇用機関・学校等の機関から紹介され、その意欲と就職するうえでの困難の度合いにより、選定する。就職するうえで困難な状況にある者が目標と

するキャリアに必要な行動・訓練を明確にするために、上限 7 カ月のキャリアカウンセリング、職業訓練、就職指導を行う。さらに、P 社においては、訓練を受ける派遣社員が安定した日常生活を確保できるよう、市町村やその他地域の機関と連携し住宅の確保等も支援する。

3 職業訓練の実施に伴う課題

職業訓練を実施するうえでの課題として、3 社から次の点が指摘された。第一に、派遣社員の担い手に学校教育システムからのドロップアウトが多いため、継続的な努力を必要とする訓練の希望者を確保し、訓練開始後にその意欲を維持させることが困難である点。第二に、希望者が限られる背景として、顧客企業の訓練ニーズと、派遣社員が希望する訓練との間のギャップの存在。また、第三に、派遣社員に対する訓練の実施に伴う手続きが煩雑であり、運用コストが高いため、その簡素化の必要性。職業訓練の仕組みを理解し、運用するためには、専門の担当者が必要だが、中小規模の企業にとってはそれが困難であり、積み立てた訓練資金を消化できない企業もあると考えられる。

P 社によれば、長期間失業を経験した者や、短期の雇用契約を繰り返した者は、将来を長期的に設計することが困難になっている傾向があるため、働く意欲を失う前に、早期の段階でキャリアカウンセリングを実施し、職業訓練を通じて需要のある職種へ誘導する必要がある、と指摘した。また、現在の職業訓練制度の運用が複雑であるため、そうした早急な対応が困難であることも同様に指摘した。

III 今後の研究課題

フランスにおいては、1980 年代以降の非正規雇用の増加に伴い、個人が従事する雇用形態にかかわらず、一定の所得保障・社会保障や職業能力を開発する機会を「個人」に如何にして付与するかが模索されてきた。その一つの成果が、派遣社員への取り組みに象徴される、労働者個人の汎用的な能力の養成を重視する職業訓練の諸制度の構築であった。しかし、フランスでの制度運用の実情把握の観点からは、個人の汎用的な能力を重視

する訓練と、企業が必要とする技能のマッチングが実務上どのように行われているのかを、派遣会社のみならず、派遣先企業側からも明らかにする必要がある。さらに、こうした特性を持つフランスの取り組みが、企業特殊的能力を重視する日本企業においてどのように位置づけられるのかを明らかにすることにより、日本における派遣社員の能力開発のあり方に関する示唆を得ることが本研究の今後の課題であると考え。

- 1) 二国間事業共同研究/セミナー（年齢層と性差への対応に焦点を当てた労働市場の構造変化に関する日仏比較研究：共同研究・セミナー代表者：東京大学社会科学研究所仁田道夫教授）の一環として2008年9月から10月の間に実施。
- 2) フランスの派遣社員の特性およびその職業能力開発に関する詳細は、筆者の紹介（2009）を参照（「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」『日本労働研究雑誌』No. 582, 51-63頁）。

3) ヒアリングの実施状況は次の通り：

- ・ K社（1972年からフランス全土で営業展開する大手派遣会社）：2008年9月30日（10時～12時）に実施。対応者：本社人材開発部責任者、調査者：筆者
 - ・ A社（1964年からフランス全土で営業展開する大手派遣会社）：2008年10月7日（15時～18時）に実施。対応者：本社広報部部長・人材開発責任者、調査者：筆者
 - ・ P社（2007年に設立された社会的参入を目的とした中小規模の派遣会社）：2008年10月3日（15時～17時）に実施。対応者：代表取締役、調査者：筆者
- 4) ETTI (Entreprise de travail temporaire d'insertion：社会的参入を目的とした派遣会社)：政府や地域による助成を受けながら、就職困難な層に対し、社会的参入を目的とした派遣事業を実施する派遣会社。

なかみち・あさこ 早稲田大学商学術院総合研究所助手。
最近の主な論文に「コールセンターにおける『正社員登用制度』の実態と課題」『産業経営』45号（早稲田大学産業経営研究所，2009年）。労働経済・人事管理論専攻。