

フランスにおける職業キャリア途上の職業訓練制度

鈴木 俊晴

(早稲田大学准教授)

フランスの職業キャリア途上における職業訓練制度は、近年大幅に制度変更された。現在は、勤続年数に応じて金銭という形で職業訓練の権利を付与する CPF（職業訓練個人口座）と、一定以上の勤続年数を有する労働者に職種の変更を可能とするような比較的長期の職業訓練の権利を付与する PTP（職業移行計画）がある。いずれの制度も、労働時間中に実施される場合には受講者に休暇が付与され、金銭的保障もなされる。フランスでは、職業訓練制度は労働者のみならず最終的には使用者にも利益をもたらすものであるとの考えが強く、企業の枠を超えた労使団体が運営の中心を担っている。その結果、職業訓練制度が「労使が協働して産業全体の利益のために行われるもの」というグランドデザインのもと構築されている。このことが、充実した制度を提供することにつながっている。もっとも、近年の技術革新をうけて、必要とされる技術や知識が目まぐるしく変化するなか、職業訓練のしくみにも変化がみられる。CPF は、以前の制度とは異なり、一定の年月が経過したり転職をした場合でも、それまで積み立てた職業訓練を受けられる権利が消失しないこととなった。一方、PTP は以前の制度よりも受講できる訓練の範囲が狭められ、職種の変更を可能とするような職業訓練のみが受講できる制度となった。職業訓練に対する労働者の自由度を高めつつも、適切な労働力移動に寄与しうるものに変更されている。

目次

- I はじめに
- II フランスの職業訓練制度の概要
- III 職業訓練にかかわる諸組織
- IV 職業訓練を受講する権利
- V おわりに——総括とわが国への示唆

I はじめに

近年の目まぐるしい技術革新や働き方の変化は、職業キャリアの中で労働者が培ってきた知識や技能を猛スピードで陳腐化させていく。労働力として有効に機能し続けるためには、職業キャリアの途上であっても、常に知識・技能を「学び直

す」必要が出てくる。

わが国の特に大企業では、労働者の知識・技能の育成はおもに企業内の育成システムによって行われてきた。しかし、経済のグローバル化など企業を取り巻く環境は厳しさを増しており、企業内だけで労働者の育成を図る余裕がないところも増えつつある。そのうえ、日ごとに技術革新が進み産業の「旬」も大きく移り変わっていくなかで、産業構造の推移をにらみながら、企業が労働者の知識・技能を絶えずアップデートしていくことは簡単ではない。こうしたことから、利用しやすく、かつ時代のニーズに即応しうる企業外の職業訓練制度をいかに構築するかが、徐々にではあるが課題として意識されるようになっていく。

フランスは従来から、休暇や金銭的保障を伴った、充実した公共職業訓練制度を有している。しかも近年では、昨今の技術革新の影響もあって、時代に即した制度への変更が図られているようである。そこで本稿では、こうした先進的な内容を持つフランスの職業キャリア途上での職業訓練制度について詳しく見ていくとともに、近年の変化やその背景なども踏まえつつ、その本質的特徴を分析することを試みる。そのうえで、わが国制度への若干の示唆を加えることとしたい¹⁾。

II フランスの職業訓練制度の概要²⁾

1 基本理念

フランスでは、憲法の前文において「国は、子どもから大人まで、教育、職業訓練および文化に対し、無料で平等なアクセスを保障する」とうたわれている。また、労働法典では「国家の義務」として、「生涯にわたる」継続的な職業訓練を保障している（労働法典 L.6111-1 条。以下、条文番号のみを記す）。

これらをうけ、現在、職業訓練に関しては、法により3つの権利が認められるに至っている。第1は、職業資格に対する権利（*droit à la qualification professionnelle*）である。この権利は、すべての労働者及び求職者に対して与えられるもので、短期的あるいは中期的に予測しうる経済需要に応じて資格を取得させ、職業人生を通じてキャリアの向上が図れるような職業訓練の受講を可能にするものである（L.6314-1）。第2は、CPF（*compte personnel de formation*：職業訓練個人口座）の権利の付与である。詳細は後述するが、16歳以上のすべての人に与えられ、勤続年数に応じてユーロという形で職業訓練を受けられる権利が積み立てられていく制度である。個人が引退あるいは死亡するまでの間、企業を移っても完全に移管され、一定の限度額の範囲内で、積み立てが継続される。第3は、職業指導に関して情報提供、カウンセリングおよびサポートを受ける権利（*droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle*）である。こ

れにより、あらゆる人は、職業人生を通じ、職業キャリアの向上と安定化を促進することを目的としたキャリアアップカウンセリング（*conseil en évolution professionnelle*）を受けることができる（L.6111-3）。このカウンセリングは無料で、国や自治体の公共サービスとして提供される。

他方、使用者は労働者の職業訓練に関し、2つの義務を負っている。詳細は後述するが、第1に、使用者には職業訓練のために財政的負担をする義務がある。例えば、労働者11人以上の企業では、労働者の支払う賃金総額の最低1%を職業訓練費用として負担しなければならない（L.6331-3）。また、第2に、労働ポストの内容に変化があったとしても、労働者をそれに応じて配置する義務を負っている（L.6321-1）。

このように、フランスの職業訓練は、企業に出資を義務づけ、かつ労働者に対するものである場合には労働時間を利用して行われる場合もある。そこで、様々な義務を負う使用者に対する納得性を高める意味でも、制度の制定および改廃に関しては労使の合意を重視する政策をとっている。具体的には、職業訓練の制定及び改廃が行われる際には、初めに全国レベルの労使交渉を行い、それに基づき一定の決定がなされた場合に、その後、その骨子を法律で制定する形をとっている³⁾。

2 職業訓練の種類

フランスの労働法典には、4つの異なるタイプの職業訓練が列挙されており、そのそれぞれが「能力の発展のため協働する」関係にあるとされる（L.6313-1）。

第1に、一般的な職業訓練、すなわち職業上の目的を達成できるような教育課程としての職業訓練が規定されている。これは座学である場合（いわゆる Off-JT）もあるし、労働現場において行う場合（いわゆる OJT）もある（L.6313-2, 3）。

第2に、職業能力診断（*bilans de compétence*）が規定されている（L.6313-4）。これは、労働者が自らの職業能力、適性、意向などを分析できるようにするものである（L.6313-4）。企業による労働者に対する職業訓練計画である職業能力開発計画（*plan de développement des compétences*）⁴⁾の一環

として使用者が診断を要求する場合もあるし、労働者自身がCPFのもと職業訓練を行うために要求する場合もある。もっとも、使用者が要求する場合、労働者の同意がない限り診断を実施することはできない。当然のことながら、使用者の要求に対し労働者が拒否した場合でも非行となることはないし、解雇の正当な理由にもならない (L.6313-4)。職業能力診断は、企業内部の組織が実施することは許されておらず、企業外の機関に依頼しなければならない (R.6313-5)。使用者が診断を要求した場合には、診断にかかる時間は労働時間として扱われ、賃金が支払われる。一方、労働者が診断を要求した場合、労働時間外で実施される場合は使用者に通知する必要はなく、使用者から許可を得る必要もない。一方、労働時間内に実施する場合には、使用者に欠勤の許可を得る必要がある (L.6323-17)。

第3に、国の認定職業一覧 (répertoire national des certifications professionnelles) に掲載されている職業の職業証明を獲得させて、職業経験を有することを認定する行為が挙げられている (L.6313-5)。

最後に第4に、見習い (apprentissage) としての職業訓練が記載されている。この職業訓練は、使用者と労働契約の一種である見習い訓練契約 (contrat d'apprentissage)⁵⁾ を結んでいる若年労働者が、職業に関連する学位や国の認定職業一覧に掲載されている職業の職業証明を獲得することなどを目的とするものである (L.6313-6)。

Ⅲ 職業訓練にかかわる諸組織

1 フランス職業能力開発機関による統括

フランス職業能力開発機関 (France compétences) は、職業訓練にかかわる運営を統括する、法人格を与えられた機関である。2018年9月5日法⁶⁾により、従来から存在した職業訓練の運営を担う3つの組織 (雇用・職業訓練・職業指導会議 (Cnefop)、雇用および職業訓練のための労使同数委員会 (Copanef)、職業キャリアの安定化のための労使基金 (FPSPP)) を統合するかたちで創設

された (L.6123-5s)。同機関は理事会によって運営されるが、理事会には5つの部会があり、そのそれぞれが、国及び職階レベルの労働組合団体の代表者、同じレベルの使用者団体の代表者、地域の代表者、そのほか参加資格を与えられた者によって構成されている。職務内容は多岐にわたるが (L.6123-5)、もっとも重要な職務は、職業訓練の実務を行う機関 (後述するOPCO、地域圏 (région)、供託局 (Caisse des dépôts et consignation) など) への資金分配である。また、実施されている職業訓練の費用および質、必要性を調査したり、キャリアアップカウンセリングを組織する。そのほか、職業訓練に関する年次活動報告書を取りまとめ議会に提出するなど、職業訓練にかかわる様々な業務を行っている。

2 労使による管理運営

前述のとおり職業訓練は、その運営の第一義的責任は労使の自治に委ねられるべきものである。そこで、法は産業別部門の労使に対し、3、4年ごとに職業訓練に関する労使交渉を義務づけ、職業訓練の目的や方法などを決定するよう求めている (L.2241-1, 2241-11)。一方、職業訓練に関し、企業別の労使交渉には重要な役割は与えられていない。後述のとおりフランスの職業訓練は職業移動の促進にも重点が置かれているので、企業内部の事情だけではなく、その属する産業全体の需要に応じた内容にする必要があるためである。

職業訓練の費用管理という面でも、労使が大きな役割を果たしていた。1994年7月3日の全国職階協定の締結以降、OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés: 労使間公認徴収機構) が使用者から職業訓練の費用を統一的に徴収してきた。しかし、2018年9月5日の全国職階協定によりOPCAはOPCO (Opérateurs de compétences: 職業能力開発指導機関) に名称変更され、職業訓練の費用徴収業務も廃止されることとなった。徴収業務は、遅くとも2020年12月31日までの一定の移行期間を経たうえで、以後は既存の社会保険料徴収機関である「Urssaf (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales: 社

会保障・家族手当徴収連合)」が行うこととなっている。OPCOの新しい任務は、職業訓練の管理運営を行うことである。すなわち、①見習い訓練契約および専門化契約(contrat de professionnalisation)⁷⁾の資金(financement)を確保すること、②加入している産業部門(branches adherentes)に対して技術的サポートを提供すること、③中小零細企業に対しても類似のサービスを保障すること、④職業訓練の内容を向上させること、などである(L.6332-1)。

OPCOは主に産業別に組織されており、現在、フランス全土で11のOPCOが承認されている⁸⁾。OPCOは、一つあるいは複数の産業別部門での協定によってその存立を合意され、法に定める基準を満たした場合に、行政により承認を受けることができる(L.6332-1-1)。1つの業界は、1つのOPCOにしか加入できない。OPCOは、職務を適切に遂行するために、国および自治体と協定を締結することができる。癒着を防ぐため、労働組合団体あるいは使用者団体から直接的・間接的に財政的支援を受けることは禁止されている。

3 企業の役割

(1) 財政的責任

10人以下の企業の使用者は、労働者の賃金総額の0.55%相当の分担金(contribution)をUrssafに支払う(L.6331-1)。一方、労働者が11人以上の企業では賃金総額の1%相当となっている(L.6331-3)。この分担金はフランス職業能力開発機関に送られ、キャリアアップカウンセリング、求職者の職業訓練およびCPF等に利用される(L.6331-2, L.6331-4)。

(2) 労使対話

職業訓練に関する労使交渉は、前述のとおり産業別の団体交渉が中心となる。しかし、企業別の労使交渉も、重要な役割を果たすことがある。労働者300人以上の企業では、3年ごとに、GPEC(gestion prévisionnelle des emplois et des compétences:雇用・能力予測管理計画)⁹⁾に関する措置を実施することや、それに付随する職業訓練、後述するCPFへの拠出(abondement)、職業

経験を獲得したことの評価(validation des acquis de l'expérience)、前述の職業能力診断につき、交渉を行うことが義務付けられている。また、今後3年間の企業内職業訓練の基本方針と、特に優先的に計画の対象となる労働者や雇用についての職業能力開発計画の目的、協約の有効期間である3年間に優先的に獲得すべき能力や資格、また、CPFに対する使用者の拠出の基準、なども話し合われる(L.2242-20)。

個々の労働者と使用者との間でも、職業訓練につき十分なコミュニケーションをとることも求められる。労働者の採用の際には、2年ごとに職業資格などキャリアアップを議題とした職業面談を受けられることが告知される(L.6315-1)。当該面談は書面に記録され、労働者にもその複製が渡される。当該面談は、長期間休職していたが復職した労働者も受けることができる。また、6年ごとに、職業面談によって労働者のこれまでの職業経路の要点を記した経歴書が作成される。この経歴書についても、複製が労働者に渡される。これによって労働者は、最近6年間に2年ごとの職業面談を受けているか、また少なくとも1回の職業訓練を受講しているかを確かめることができる。

なお、使用者は毎年、今後数年間の職業訓練の実施見込みや職業能力開発計画などについて、社会経済委員会(comité social et économique)に諮問する(L.2312-24, L.2312-26)。

4 職業訓練の実施者

職業訓練は、認定された職業訓練実施機関(公的機関の場合も私企業の場合もある)と職業訓練協定を締結することによって行われる。当該協定は、民事上の契約とされている。

職業訓練の質の確保や濫用防止のため、職業訓練実施機関には、一定の義務が課されている。具体的には、職業訓練実施機関は、職業訓練協定を初めて締結した場合には、行政機関に活動宣言(déclaration d'activité)をすることとなっている。また、教育内容や財政につき毎年報告書を提出すること、研修受講者の代表者を規定した内規を作成すること、職能向上のためのカウンセリング制度を設けること、広告規制(réglementation

de la publicité) の義務などがある(以上につき、L.6351-1 以下)。職業訓練機関は登録制となっていて、法が定める一定の条件を満たしていない職業訓練を提供しているとみられる場合には、登録を拒否されたり、登録が取り消される。

労働法典はまた、OPCO、国、地域圏、職業安定所(Pôle emploi)、障害者雇用促進のための職業能力開発基金(fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés)に対しても、関係する職業訓練実施機関が法に定める一定の質が確保された職業訓練を行えるかを監視する職務を与えている(L.6316-1, R.6316-1 以下)。

IV 職業訓練を受講する権利

1 職業訓練個人口座(CPF)

(1) DIF から CPF に(2015 年)

労働者が職業人生を通じて職業訓練を行うことが可能となるよう、2004 年 5 月 4 日法¹⁰⁾で、「DIF (droit individuel à la formation : 職業訓練に対する個人の権利)」が創設された。これは、(見習い訓練契約あるいは専門化契約を締結している者を除き)当該企業における勤続年数が少なくとも 1 年以上の無期契約労働者、および直近 12 カ月間に、連続しているか否かを問わず 4 カ月以上在籍している有期契約労働者を対象に、職業訓練を受けられる権利を付与するものであった。

当該権利は「職業訓練に利用できる時間(credit d'heures de formation)」という形で権利行使でき、1 年あたり 20 時間利用できることになっていた。短時間労働者あるいは有期労働者の場合には、比例的に付与された。この時間は、6 年にわたり 120 時間まで毎年積み立てることもできた。

しかし、施行されてから年月が経ち、内容が不十分であることが明らかとなってきた。とりわけ、一定の年月が経つと権利が消失してしまうことや、転職をすると基本的には、それまで積み立てた職業訓練の権利を移行できないことが課題となった¹¹⁾。そこで、2013 年 6 月 14 日法¹²⁾によって新たに CPF が創設され、DIF に替わるもの

として 2015 年 1 月 1 日から実施されている。

(2) CPF の内容

CPF は、すべての労働者に対し、職業キャリアを通じて職業訓練を受ける権利を付与している¹³⁾。労働者は、職業資格の維持向上のため、一定の職業訓練を自らが主導権をもって取り組めるようになっている。CPF は、DIF のような時間単位ではなく「ユーロ」によって換算される。具体的には、年間の総労働時間が法あるいは協約に定める労働時間の半分以上である場合は、上限 5000 ユーロに至るまで、年間 500 ユーロずつ積み立てられる(L.6323-11, R.6323-22)。これは、転職や失業期間の有無にかかわらず、普遍的な権利として保持しつづけられるものである。

CPF は、特定の使用者とのみ結びついた権利ではないことから、口座の管理も、使用者ではなく、供託局(Caisse des dépôts et consignations)が行うことになっている。労働者は、自らの口座の内容を照会するために、インターネットのウェブサイト「MON COMPTE FORMATION」¹⁴⁾にアクセスすることができる。

CPF には、前述の積立制度とは別に、前述の「拠出」という制度もある。具体的には、以下のとおりである。①受講を希望する職業訓練の費用が、その者が積み立てた額を上回る場合には、その者が希望すれば、付加的な権利として費用の拠出を受けられる場合もある。当該費用は、使用者、権利者自身、国や自治体のほか、法に規定する様々な組織が負担することができる(L.6323-4)。使用者が負担する場合には、企業あるいは企業グループの協定によって、付加的な拠出をおこなう職業訓練の内容および支出の条件を決めることができる(L.6323-11, al.5)。②労働者 50 人以上の企業では、労働者が直近 6 年間に、2 年ごとに法で要求されている職業面談を受けていない場合で、かつ職務を遂行する際に必要であると法に規定された職業訓練以外の職業訓練を受講していない場合には、いわば制裁という形で、口座への拠出が義務付けられる(L.6315-1)。もっとも、この場合には 3000 ユーロが拠出限度額となっている(L.6323-13, R.6323-3)¹⁵⁾。企業がこの義

務を果たしているか否かは、労働監督官が監視する。仮に、拠出が行われていなかったり、拠出額が不足している場合には、企業に対し、支払い督促がなされる。それでも企業が支払わなかった場合には、不足額の2倍に相当する額を財務局(Trésor public)に支払うこととなる(L.6323-13, al.2 et 3)。

CPFの権利は、転職あるいは単に失業した場合でも失われることはない。失業中の者についても、前職において得られたCPFを用いて権利を行使することができる(L.6323-21以下)。したがって、たとえば労働者の重大な非行(faute lourde)により解雇された場合など、解雇された理由いかんによって当該権利に影響がでることはない。もっとも、CPFは、権利を有する者が死亡することにより終了する。このほか、権利保有者が権利を放棄することによっても終了する(L.5151-2, L.6323-3)。ひとたび権利を放棄すると、その者がその後再就職した場合でも権利は復活しない(L.6323-3)。ただし例外として、権利を放棄した場合でも、個人活動口座のひとつである「市民活動口座(compte d'engagement citoyen)」の枠組みのもと算入されるボランティア活動などをしていた場合には、ボランティア活動や地域の消防団活動などの訓練を受ける権利として使用することができる(L.6323-3)。

CPFでは、口座利用の主導権は労働者にある。したがって、使用者は労働者の明示の同意がない限り口座の使用はできず、また労働者による不同意が非行(faute)を構成することもない(L.6323-2)。労働者が口座を使用する際には、①所定労働時間外の職業訓練を受講するために口座を使用する場合は、使用者の同意は必要ない。しかし、②所定労働時間内に職業訓練の一部または全部を受講する場合は、使用者に対し、労務提供をしないことの許可を受けなければならない(L.6323-17)。当該許可の請求は、職業訓練の期間が6カ月未満の場合は60日以上前に、6カ月以上の場合は120日以上前に行わなければならない。これに対し、使用者は申請から30日以内に返答をしなければならない(以上D.6323-4)。期限内に使用者が返答しなかった場合には、許可し

たものとみなされる。所定労働時間内で職業訓練に充てられた時間については、実際に労働したものと扱われ、当該時間につき使用者は賃金を支払う(L.6323-18)。

職業訓練の費用は、労働時間内のものか否かにかかわらず供託局が負担する(L.6323-20)。

2 職業移行計画(PTP)

(1) CIFからPTPに(2019年)

1971年に制定されたCIF(congé individuel de formation:職業訓練個人休暇)は、すべての労働者に、企業が作成する職業訓練計画とは別の、個人による職業訓練を実施することを可能にするための休暇であった。しかし、訓練内容に特に制限がなかったため、既得の資格・技能等の向上や職種の変更のための職業訓練に利用されるのはもちろん、ボランティアなど文化的活動の習熟のためにも利用されていた。そこで政府は、職場移動を可能とするような職業訓練の受講を重点的に促すため、2018年9月5日法¹⁶⁾によってCIFを廃止し¹⁷⁾、かわりに、職種の変更のための職業訓練を受講するPTP(Projet de transition professionnelle:職業移行計画)を創設した(L.6323-17-1)¹⁸⁾。PTPは、2019年1月1日より実施されている。

(2) PTPの勤続要件

労働者がPTPによる職業訓練を受けるためには、訓練開始までに①勤続年数要件と②控除期間(délai de franchise)要件を満たす必要がある(L.6323-17-2 I)。

①勤続年数要件は、無期雇用と有期雇用で異なり、無期雇用の場合、連続しているか否かを問わず労働者として24カ月以上勤務しており、そのうち12カ月以上は、連続したものであるかを問わず当該企業の労働者として勤務している必要がある。一方、有期雇用の場合は、連続しているか否かを問わず、最近5年間で労働者として24カ月以上勤務しており、かつ最近12カ月で有期雇用契約のもと4カ月以上勤務している必要がある(以上、D.6323-9)。有期雇用契約の4カ月要件を充足しているかを判断する際には、見習い訓練契

約や学校教育課程の一環としての契約などは含まない。もっとも、障害をもつ労働者、あるいは、経済的理由または（傷病など）就労不能判定に基づき解雇され転職をした者で解雇されていた間に職業訓練を受けていない労働者については、この勤続年数要件は適用されない（L.6323-17-2 I）。

一方で②控除期間要件には無期雇用と有期雇用で違いはなく、同一企業において、すでにPTPに基づく職業移行休暇（congé de transition professionnelle）を取得している者については、一定の控除期間を経なければ再度の職業移行休暇を取得することはできない。当該期間は、6カ月以上6年以下の範囲内で、直近のPTPの期間の10倍の期間とされている（R.6323-10-3）。もっとも、当該労働者が別の企業に移った場合には、この要件は適用されない。

（3）労働者からの休暇請求

当該職業訓練は、その一部または全部を、労働時間のなかで行うことができる（L.6323-17-1）。もっとも、その場合には、使用者に対し職業移行休暇を請求する必要がある。当該休暇請求は、法が定める一定の配慮期間（délai de prévenance）を空けて、すなわち6カ月以上継続的に勤務中断を伴う場合は120日以上前に、6カ月未満あるいは期間を問わず短時間の勤務中断を伴う場合は60日以上前に、書面で使用者に提示しなければならない（R.6323-10）。

使用者は、原則として労働者からの休暇請求を承認しなければならない。もっとも、①配慮期間が遵守されていない場合、②法で定められている記載内容に不備がある場合、③休暇請求を行った労働者が勤続年数要件に未達である場合に限り、使用者は労働者からの休暇請求を拒否することができる。労働者からの休暇請求から30日以内に使用者が書面で返答をしなかった場合には、労働者からの請求を認めたものとみなされる（R.6323-10 III）。

加えて使用者は、①企業運営に支障が生じるおそれがある場合、あるいは、②同時に一定数以上の職業移行休暇が利用されている場合には、労働者からの休暇請求を保留することができる

（R.6323-10-1 I）。①につき、使用者はあらかじめ従業員代表委員の意見を聴取しなければならない¹⁹⁾。もっとも、使用者が労働者からの休暇請求を保留することにつき従業員代表委員から反対の意見があった場合でも、労働者は使用者の意に反して休暇を取得することはできない²⁰⁾。②につき具体的には、①労働者100人以上の事業所では、PTPによる休暇を同時に取得する労働者が2%を超える場合、②労働者100人未満の事業所では、同時に2人以上となる場合には、労働者からの休暇請求を保留することができる。

使用者による拒否あるいは保留の決定に労働者が従わない場合には、懲戒解雇を含む処分の対象となり得る。使用者の決定に不服がある労働者は、労働審判所に訴えを提起することができる。また、労働者が休暇請求を行ったことをきっかけとして解雇された場合にも、訴えを提起することができる²¹⁾。

（4）財政的支援

PTPの財政的管理をおこなうのは、「地域職際労使調停委員会（commission paritaire interprofessionnelle régionale）」である（L.6323-17-6, D.6323-20-4²²⁾）。同委員会は、国および職際レベルの労働組合団体および使用者団体の代表者によって構成される。同委員会は、フランス職業能力開発機関から資金供与をえて（D.6323-20-6）、①職業訓練に関する教育費用および知識・能力の認定費用、②職業訓練に伴う交通費・食費・宿泊費などの付随的費用、③労働者の賃金、④当該賃金に付随する社会保障費、⑤その他の法あるいは協約に定められた費用を負担する（R.6323-14-3）。

労働者が地域職際労使調停委員会から財政的支援を受けるためには、使用者からの休暇の許可を得たうえで、申請書を提出する必要がある（L.6323-17-2 I）。この申請書には職業訓練の内容や期間などを記載しなければならないことから、労働者はあらかじめ、職業訓練実施機関と協議のうえ、獲得したい知識・技能に合わせて職業訓練の期間や内容を決めておく必要がある（L.6323-17-1, R.6323-12）。これに対し、同委員会が労働者からの申請の全部または一部を拒否する

場合には、日付が確定できる方法で郵送にてその理由を通知しなければならない (R.6323-15)。労働者は、当該拒否通知に対して、2 カ月以内に不服申し立てをすることができる (R.6323-16)。また、フランス職業能力開発機関に調停を申し立てることもできる (R.6323-17, R.6323-14)。

労働者 50 人以上の企業の場合、賃金と、法および協約に定める社会保障費は使用者から支払われる (L.6323-17-5, D.6323-18-1 II)。これらを支払った使用者は、のちに地域職労使調停委員会から還付をうけることができる。労働者 50 人未満の企業の場合、これらは同委員会から直接支払われる (D.6323-18-1 III)。有期雇用労働者が契約期間経過後に職業訓練を受ける場合も、同委員会から支払われる (D.6323-18-2)。

支払われる賃金は、「基準平均賃金 (salaire moyen de référence)」をもとに算出される。無期契約労働者の場合、基準平均賃金は職業訓練まえ 12 カ月の賃金をもとに算出され (D.6323-18-3 II)、有期契約労働者の場合は、有期契約期間の直近 4 カ月間の賃金を考慮して算出される (D.6323-18-3 III)。そして、基準平均賃金が法定最低賃金 (SMIC) の 2 倍以下である場合、支給される賃金の最低額は基準平均賃金となる。一方、基準平均賃金が法定最低賃金の 2 倍を超えている場合には、支給される賃金額は職業訓練の期間の長さに応じて異なる。すなわち、職業訓練期間が 1 年以下、あるいは断続的または短時間の場合は 1200 時間を超えていない場合には、支給される最低額は基準平均賃金の 90% となる。これに対し、職業訓練期間が 1 年を超え、あるいは断続的または短時間の場合は 1200 時間を超えている場合、支給される最低額は、最初の 1 年間あるいは 1200 時間は基準平均賃金の 90%、その期間を超えると 60% となる。もっとも、受給者の基準平均賃金が法定最低賃金の 2 倍を超えている場合、PTP のもと受給する賃金額は法定最低賃金の 2 倍を下回することはできない (D.6323-18-4, dernier al)。

(5) PTP の実施と労働者の地位

PTP のもと受講できる職業訓練は、認証を受

けた職業訓練のみであり、職種の変更を可能とするもののみである (L.6323-17-1)。PTP の存続期間は、非常にシンプルに、職業訓練期間と一致する形となっている (L.6323-17-3)。職業訓練期間の長さについて、法律上とくに定めはない。したがって、ごく短期のこともあるし、数年にわたることもあり得る。

PTP の期間中、労働者はキャリアアップカウンセリング (conseil en évolution professionnelle)²³⁾ を受けることができる。労働者が職業訓練をフルタイムで受講する場合には、労働契約は停止し、労働者は労務提供義務を負わない。もっとも、この期間も、たとえば特別手当や年次有給休暇、解雇手当などの算定の際の勤続年数には算入される (L.6323-17-4, 2°)。

使用者は、PTP が終了した労働者を、当該労働者の資格 (qualification) に応じた労働ポストに配置しなければならない。もっとも、労働者が受講した職業訓練に対応する労働ポストに配置するまでの義務はない。労働者は就労を開始しなければならず、使用者の就労開始命令に従わなかった場合には、重非行 (faute grave) を構成する²⁴⁾。

V おわりに——総括とわが国への示唆

1 フランスの特徴

フランスの職業訓練制度の最大の特徴は、冒頭で触れたとおり職業訓練受講中の休暇及び金銭的保障がなされている点である。CPF では、職業訓練が所定労働時間内に行われた場合には、労働者は使用者から賃金相当分の金銭を受けることができる。一方 PTP では、職業訓練に伴う休暇が相対的に長期にわたる可能性があるが、この場合の金銭的保障は、使用者が負担する分担金を原資として、労使代表で組織される地域職労使調停委員会が行っている。

また、職業訓練の運営に労使が大きく関わっている点も重要な特徴である。国の職業能力開発政策全般を統括する「フランス職業能力開発機関」は労使代表によって構成され、職業訓練の実務を行う機関へ資金分配をしたり、実施されてい

る職業訓練の費用および質、必要性を調査したり、職業訓練に関する年次活動報告書を取りまとめ議会に提出するなどの業務を行っている。また、PTPにおいても地域職際労使調停委員会がその運営に大きくかかわっている。職業訓練の運営に産業や地域の労使が深くかかわることで、職業訓練の内容等が、それぞれの産業部門や地域の実情に即したものとなることが目指されている。

加えて、近年大きな制度変更がなされていることも注目すべき点である。CPAは、それまでのDIFとは異なり、一定の年月が経過したりあるいは転職をした場合でも、それまで積み立てた職業訓練を受けられる権利が消失しないこととした。また、PTPは、職業訓練の内容に制限がなかったCIFとは異なり、職種の変更を可能とするような職業訓練のみが受講できる制度となった。近年の技術革新をうけて、必要とされる技術や知識が目まぐるしく変化するなか、職業訓練に対する労働者の自由度を高めつつも、適切な労働力移動に寄与しうるものに変更されていると評価することができる。

2 わが国への示唆——職業訓練制度のグランドデザイン

フランスでは、公共の職業訓練制度は労働者のみならず最終的には使用者にも利益をもたらすものであるとの意識が強い。そのため、職業訓練制度は労使合意によって運営されており、また使用者の出捐のもと、労働者に休暇や収入保障を伴った充実した制度を提供することにつながっている。また、職業訓練で得られる職業資格等は同一産業内では企業を移っても利用しうるものであるため、職業訓練の内容も、産業全体の利益を考えたものになりやすい。フランスの職業訓練制度は、「労使が協働した産業全体の利益のための職業訓練制度」になっているのである。もっとも、近年では労働者の選択の自由度を高めたり、労働力移動を促進する要素も付け加わり、多方面に配慮した制度設計となっている。

一方わが国では、雇用保険法上の教育訓練給付金制度（雇用保険法60条の2）がひとまず類似の制度として存在している。しかし、同制度は教育

訓練費用の一部を助成するものにとどまるし、受講者に休暇を提供したり賃金に相当する金銭的保障をするものではない²⁵⁾。また、わが国の教育訓練制度は個人の選択と責任で行う職業的な自己啓発としての色合いが強い制度内容となっており、産業内でのキャリアアップを目指した職業資格等の取得を中心とするフランスの制度との相違がみられる。

日仏でこのような違いが生じているのは、わが国では労働者の知識・技能の向上はおもに企業内の育成システムにより行われてきたため、公共の職業訓練制度は副次的なものに過ぎなかったことに大きな要因がある。また、わが国の人事システムが一般的には、フランスほど職業資格を重視しないジェネラリスト育成型であることも一因と言える。しかし、冒頭で述べたように、昨今は技術革新が目覚ましく、またそれもグローバルな規模で変化が生じている。今後は企業単独で労働者の育成を担うのは困難になっていくのかもしれない。こうしたなか、労使が一体となって、グランドデザインを描きつつ労働者の育成をしていくフランスの手法は、わが国が今後の方向性を模索するうえで、一つの手掛かりとなりうるだろう。

- 1) フランスには、後述する見習い訓練契約など、職業キャリアの最初期においても注目すべき職業訓練制度があるが、本稿では職業キャリアの途上で利用されることの多い制度に重点を絞り、そのほかの制度は必要の限りで言及するにとどめた。
- 2) フランスの職業訓練制度の内容につき、とくに断りがない場合には、フランス労働法典 Code du travail および Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 33^e éd., Dalloz, 2019, p. 475 以下, Sandra Limou, *La formation professionnelle II, Liaisons sociales Les Thématiques* 71, 2019 に依拠している。
- 3) Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, note 2), p. 477.
- 4) 職業能力開発計画の詳細については, Sandra Limou, *La formation professionnelle I, Liaisons sociales Les Thématiques* 70, 2019, p.37 以下を参照。
- 5) 見習い訓練契約は、原則として企業における見習い開始時に16歳から29歳である場合に締結でき、職場における実務と見習い訓練センター (centre de formation d'apprentis) などでの研修を交互に行うものである。訓練は無料で提供され、見習い訓練契約を締結した使用者には税額控除など様々な財政的支援が行われる。見習い訓練契約の詳細については, Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, note 2), p.213 以下, Sandra Limou, *op. cit.*, note 2), p.59 以下, 中上光男「フランスの「職業訓練」の一断面——見習い養成

- 契約」国際地域学研究 12 号 113 頁 (2009 年), 村田弘美「フランスの実践型人材養成システム——見習い訓練制度のしくみと実際」Works Review, vol.6, 132 頁 (2011 年) 等参照。
- 6) LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018.
- 7) 専門化契約とは、主に若年労働者の技能の習熟化のため、企業と労働契約を締結した状態で、労働と国が費用負担した職業訓練の双方を行うものである。期間は原則として 6～12 カ月で、当該契約下の労働者の賃金は最低賃金 (SMIC) を下回ることが許されている (20 歳以下は最低賃金 (SMIC) の 55% 以上, 21～25 歳は 70% 以上, 26 歳以上は 85% 以上でなければならない)。Gilles Auzero, Dirk Baugard et Emmanuel Dockès, *op. cit.* note 2), p.220 以下等を参照。
- 8) <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>
- 9) 従業員 300 人以上の企業あるいは 150 人以上の従業員をフランスの会社に置く欧州企業に作成が義務付けられている。経済変化を予測し準備することで、経済的解雇を減らし従業員のキャリアを保全することが目的である。
- 10) LOI n°2004-391 du 4 mai 2004.
- 11) 改正の経緯については、『ビジネス・レーパー・トレンド』2013 年 9 月号を参照。 <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2013/09/040-056.pdf>
- 12) LOI n°2013-404 du 14 juin 2013.
- 13) CPF は、CPA (compte personnel d'activité : 個人活動口座)」のひとつと位置付けられている (L.5151-1, L.5151-5)。CPA は、16 歳以上で、①雇用されている場合 (フランスの労働法が適用される条件のもと海外で労働している場合も含む)、②求職中あるいは「職業指導および入職計画 (projet d'orientation et d'insertion professionnelles)」のもとにある場合、③社会家族活動法典 (code de l'action sociale et des familles) L.312-1 条に規定する施設及びサービスを利用している場合、④各自の「(droits à la retraite)」を利用している場合には、利用することができる (L.5151-2)。
- 14) <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>
- 15) 当該措置は、2020 年 12 月 31 日から適用される。L'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019.
- 16) LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018.
- 17) このとき同様に、職業能力診断休暇 (congé de bilan de compétences), 25 歳以下の職業訓練休暇 (congé de formation des salariés de 25 ans et moins), 教育研究休暇 (congé d'enseignement ou de recherche) も廃止された。
- 18) 正確には PTP は CPF のなかの特殊な類型と位置付けられていることから、CPF de transition professionnelle と呼称されることもある。
- 19) CIF 時代の事例ではあるが, Crim. 4 janv. 1983, n°82-91.800 参照。
- 20) CIF 時代の事例ではあるが, Soc. 11 oct. 2000, n°98-45.611 参照。
- 21) Sandra Limou, *op. cit.* note 2), p.52.
- 22) 同委員会は財政的管理のほか、①失業保険給付を希望する元労働者の職業計画の真实性と重大性を立証すること、②キャリアアップのためのカウンセリングを提供している機関についての情報提供、③職業移行計画の枠組みのもと提供されている職業訓練の質の確保、④管轄地域において必要とされている雇用や能力、資格の分析および、キャリア形成を可能にできるような地域のパートナーシップの構築、などを行っている。
- 23) 2015 年に創設され、労働者がキャリアアップ計画 (projet d'évolution professionnelle) の内容を決定したり実施するための相談や支援を無料でおこなうものである。具体的には、①地域の経済的社会的な現状及び予測に立脚したキャリアアップ計画を支援すること、②個人の能力、当該個人の要望に沿う資格や職業訓練、利用可能な財政的支援を明らかにして職業訓練へのアクセスを容易にすること、③職業移行計画の枠組みのもと労働者を支援することなどである (L.6111-6)。2019 年 3 月 29 日のアレテ (arrêté ministériel) によって定められた目録 (cahier des charges) に詳しく記載されている。Arr. 29 mars 2019, NOR : MTRD1909505A, JO 30 mars. キャリアアップカウンセリングの業務は、職業安定所 (Pôle emploi) などの公的機関が実施している (L.6111-6)。使用者は労働者に対し、キャリアアップカウンセリングの支援が受けられる旨の情報提供をしなければならない (L.6315-1)。
- 24) CIF 時代の事例ではあるが, Soc. 30 nov. 1994 n°93-41.229 参照。
- 25) なお、厚労省は、企業が教育訓練等を受けるための有給休暇制度を導入した場合に、賃金補助や経費補助として一定額を支給する人材開発支援助成金 (教育訓練休暇付与コース) を設けている。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000615989.pdf>

すずき・としはる 早稲田大学社会科学総合学術院准教授。最近の主な著作に「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」『季刊労働法』259号 (2017年)。労働法専攻。