

## 【フランス】 経済危機下の職業指導及び訓練法の制定

海外立法情報課・鈴木 尊紘

\* 経済危機を背景として、フランスは、旧来の職業訓練政策を一新しようとしている。特に、労働者及び求職者の職業訓練を金銭的に援助するアクティベーション政策を実行に移している。

### 立法の背景

「生涯を通じた職業指導及び訓練に関する 2009 年 11 月 24 日の法律第 2009-1437 号」(以下「職業指導・訓練法」という。)が制定された。この法律が制定された背景として、以下の 2 点が挙げられる。第 1 には、フランスは現在 GNP の 1.5% (約 270 億ユーロ) を労働者の職業訓練に充てているが、2008 年に発生した経済危機状況下で、職業上弱い立場にある者たち(中小企業の被用者、低資格の被用者、資格を取得せずに学校教育を終了した若年者等)のために、より効率的で有益な職業訓練を構築する必要性が主張されたことである。第 2 には、統計上、フランスの労働者は生涯において 2~3 回職を変えるといわれているが、このような職の流動性に対し、現状の職業訓練制度が不十分であるとの政府の認識があることである(注 1)。こうした主張及び認識を受けて、2009 年 1 月 7 日に、職業訓練の発展にかかる社会的パートナー(使用者団体と複数産業間労働組合)の合意が成立し(注 2)、その内容を法律化したのである。労働法典 L.第 6111-1 条は「生涯を通じた職業訓練は、国家的義務である」と規定しているが、職業指導・訓練法第 1 条は、職業訓練を「国家的戦略(stratégie nationale)」の 1 つと位置づけ、国家のみならず地域及び社会的パートナーでその戦略を練っていく必要があることを定めている。以下、当該法律の重要点を 3 点に絞り、説明を行う。

### 職業訓練のための基金の設立

労使は、「職業課程安定化労使同数基金(FPSPP: Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)」を創設する。この基金は、労働市場において、脆弱な立場に置かれている低資格の被用者が、第 1 に、企業主導で行われる「職業訓練計画」(企業が自社の従業員に対して(1)組織変更に伴う就労部署への適合化、(2)雇用動向の変化への対応・雇用維持、(3)能力開発を行う)を受けるために、第 2 に、その被用者自身が「個別訓練休暇」(被用者が自発的に職業訓練を受けるための休暇であり、その休暇の際には使用者は賃金を支払わなければならない)を率先して使用するために創設されるものである。企業に拠出が義務付けられている職業訓練費は、「労使同数認定徴収機関(OPCA: Organisme collecteur paritaire agréés)」が徴収することになるが、企業はその職業訓練費の一定比率(5%~13%)を負担することになった。この比率については、「職業訓練のための労使全国委員会(CPNEP: Comité paritaire national pour la formation professionnelle)」が毎年 10 月末までに翌年の割合を決定し、その上で政府がアレテ(省

令)で定めることとなった(特に第18条等)。また、労使同数認定徴収機関を中心に、資金の透明性を確保し、コストパフォーマンスの向上に努めることも規定された(特に第41条等)。

### 被用者の職業訓練に関する権利の強化

被用者は「職業訓練への個人の権利(DIF: Droit individuel à la formation)」を有している。当該権利は、使用者との合意に基づき自らの意思で年間20時間職業訓練を受けることができるものであり、6年間保持し続け合計120時間まで貯めることが可能である。勤務時間内に職業訓練が行われる場合には100%の賃金が、勤務時間外に受ける場合には50%が支払われる。後者の場合には、使用者は職業訓練に必要とされる費用及び交通費を負担しなければならない。職業指導・訓練法では、被用者が失業した場合又は転職した場合でも、この権利を継続して保持し続けるか、又は現金化することを可能とした(第6条)。

また、職業指導・訓練法第12条は、「職業段階証明書(bilan d'étape professionnel)」を新設した。この証明書は、被用者がいる企業等に2年間以上勤続した場合、被用者の求めに応じて、使用者が当該被用者の職業的な能力(日常的な業務遂行能力や資格等)を証明するものである。作成されてから5年間有効であり、転職活動等をする場合の「パスポート」になると説明されている。

### 熟練化契約の促進

「熟練化契約(Contrat de professionnalisation)」とは、16歳~25歳の非熟練労働者及び26歳以上の一部がそもそもは対象となっているものであり、働きながら職業訓練を受けて、高技能を必要とする職種に就くためのスキル等を習得することを目的とする契約である。職業指導・訓練法第23条は、こうした熟練化契約を、第1に、中学校又は高等学校を卒業できなかった低資格者に、第2に、失業保険制度の対象から外れ、活動的連帯所得手当(RSA: revenu de solidarité active)(注3)、連帯特定手当(ASS: allocation spécifique de solidarité)(注4)等を受給している者へ拡大することを規定している。

注(インターネット情報は2010年1月25日現在である。)

(1) この点に関しては、Assemblée nationale, “Projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, n° 1628, déposé le 29 avril 2009”, p.4を参照した。

(2) 2009年1月7日の労使合意の内容並びに本稿で言及する基金及び機関の日本語名に関しては、労働研究・研修機構の海外労働情報ホームページ「低資格労働者向けの訓練充実へ(2009年3月)」を参照した。<[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009\\_3/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009_3/france_01.htm)>

(3) RSAとは、2009年6月1日から新設されたものであり、生活保護を受けていた失業者が就職しても手当の一部を引き続き受け取れる制度を意味する。

(4) ASSとは、1984年からある制度であり、失業手当が切れてしまったが、求職者としてハローワーク等に登録しているか、実際に求職活動をしている者に与えられる手当を意味する。