

# 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——

村田 弘美 リクルート ワークス研究所・主任研究員

フランスの職業訓練は、1919年の法制定以降に様々な法改正を経て、低成長経済、高失業率のなかで時間をかけて徐々に形成された制度である。現在は、社会人向けの継続職業教育と若年向けに学校教育の枠組みとして実施する初期教育とに二分される。本稿では、後者の見習い訓練契約の2005年法改革以降に焦点を当て、実践的な人材養成のメソッドや交互訓練のあり方、企業参加のしくみ、契約の効用などに注目した。

**キーワード：** 職業訓練、フランス、見習い訓練、交互訓練、雇用援助契約

### 目次

- I. はじめに
- II. フランスの職業訓練の特徴
  - II-1. 歴史・経緯
  - II-2. 雇用援助契約
- III. 見習い訓練制度 (apprentissage)
  - III-1. 見習い訓練制度の発展
  - III-2. 2005年法による見習い訓練制度の改革
  - III-3. 見習い訓練制度の概要と実績
  - III-4. 見習い訓練センター (CFA)
  - III-5. 見習い訓練税 (taxe d' apprentissage)
- IV. 日本への示唆

### I. はじめに

国際労働機関 (ILO) によると、経済活動に従事する若者 (15~24歳) は世界全体で約6億2,000万人。金融危機の影響で15~24歳の若年層の失業者は8,070万人となり、金融危機前の2007年から780万人も増加した。この増加分の半数近くが先進国であるという<sup>1</sup> (2009年末時点)。2008年の全体の失業率5.8%に対して、若年者の失業率は2007年の11.9%から2010年には13%へと上昇し、全体平均の2倍以上の数値となった。若年者は、就業経験の乏しさなどから他の年齢層に

比べ高失業が慢性化している。

若年者の人材養成については、若年失業に苦しむ欧米主要国のほとんどが政策の重点項目として古くから取り組んでいる。初等教育時に生徒が職業を知るためのキャリア教育に始まり、仕事や職場を知る体験の場としてのサマージョブやデュアルシステム、高等教育機関ではインターンシップやコーオプ教育、サンドイッチコース (プレースメント) といった長期の企業実習を行うなど、発達段階に応じて働く場での実践を通じた養成が行われている。

2011年3月、フランスのサルコジ大統領は雇用政策において企業に対する見習い訓練の義務比率を引き上げるなど、見習い訓練制度を強化する方針を打ち出した。フランスの若年者の失業率 (15~24歳) は2010年第4四半期で22.3%と高止まったままだが、ここ数年に行ったさまざまな雇用対策の中で、効果を上げてきた見習い訓練制度をさらにブラッシュアップし、最終的に100万人の養成をする意向である。

フランスにおいても、職業教育は学校教育や職業資格と密接なかわりを持っている。低資格＝高失業率の因果関係がある<sup>2</sup>として、政府もその解決のために積極的に関与している。

フランスが若年雇用政策の柱に掲げている見習

い訓練制度による実践的な人材養成のしくみはどのようなものか、その外観については公式のウェブサイトなどに掲載されているが、あくまでも制度の説明に留まり、具体的な内容やカリキュラムなど現状を映した文献はほとんどない。

本報告では、1919年の制度導入後、紆余曲折を経ながらも実績を挙げつつあるフランスの「見習い訓練制度」に着目した。はじめに複雑なフランスの職業訓練制度と見習い訓練制度の外観を整理し、次に、人材養成のしくみや機能について、現地の事業者等へのヒアリング調査結果を付加して紹介する。

## II. フランスの職業訓練の特徴

### II-1. 歴史・経緯

フランスにおいて近代的な職業教育制度が導入されたのは第一次大戦後である。1919年に制定されたアスティエ法(Loi Astier 1919年7月19日)では成人労働者の熟練のための任意の職業教育制度を導入し、職業適性証(CAP)の取得を希望する「見習い」に講座の受講を義務付けさせた。

また、成人向けの継続職業訓練のはじまりは1935年の加速職業教育制度(以下FPA)からで、名称に「加速」と名付けた背景には、1929年の世界大恐慌後の深刻な経済社会状況と、失業者対策の緊急性があった。FPAは労働省と労使が関与する組織となり、全国に40のFPAセンターを創設、国策労働力養成機関として機能した。現在の労使による「継続職業訓練制度」はこれが起点となる。

1960年代には産業再編の必要性に伴う職業教育が重視された。1966年法<sup>3</sup>では、職業教育を「国家的義務」と位置づけており、現在の労働法典L900-1条<sup>4</sup>に継承されている。現行のフランスの職業教育制度は、このような歴史背景の上に、後の1971年の職業教育関連新法、いわゆるドロール法とこれに続くさまざまな法改正を重ねて、さらに40年の年月をかけて徐々に形成されてきた制度である。フランスでは、低成長経済下における高失業の状態にあり、労働関連の政策や人材養

成の施策においてもそれを前提に置いたものとなっている。1971年以降の見習い訓練制度については後に詳述する

2008年10月に会計検査院が発表した職業教育に関する報告書は、フランスの職業教育全般が「不平等、非効率、高コスト」であり「個人のニーズにも対応できていない」と厳しく批判された。それを踏まえて、2009年11月に政労使の三者会合を通じて「生涯を通じた職業オリエンテーション・職業教育関連法」を制定した。同法は2004年法に集約される従来の継続職業教育の発展に加えて、企業が支払う訓練基金からの職業訓練を、低資格者、不安定雇用従事者、求職者を優先的にすること、解雇や転職などモビリティに対応できる職業教育の権利を保障することとした。

一方、サルコジ大統領は「職業上の保障制度」という考えを打ち出した。これは失業保険により生活を保障し失業者の再就職を促すというもので、再就職へのステップの1つとして「資格取得につながる職業教育」を掲げている。さらに、機会均等を保障し、経済の変化に適応するという観点から、「各人が職業生活の全期間を通じ、転職や資格向上を目指して真の資格取得につながる職業教育をいつでも受けられる制度」の推進を行っている。

### II-2. 雇用援助契約

フランスの職業訓練制度において、最も特徴的といえるのは、雇用契約と職業訓練が一体化した「雇用援助契約(Contrat aidé)」に基づく職業訓練であろう。フランスの雇用契約は、正規雇用である1)無期限雇用契約(CDI)と、2)有期雇用契約(CDD)、3)パート・派遣労働契約(emploi à temps partiel)、4)季節労働契約(Travail saisonnier)などが一般的な雇用形態であるが、その他に「雇用援助契約」という一般の法の例外となる労働契約がある。(図表1)

「雇用援助契約」は、学歴も職業資格もなく長期失業している若年者や就職困難者を対象に、契約期間中に職業訓練を通じて職業資格を取得させ、契約終了後に安定した雇用に就かせることを目的

としている。訓練から雇用という1つの流れを持った契約の形態である。同契約を利用して人材を採用した雇用主は政府から雇用に対する補助金、一定の社会保障分担金の免除、職業訓練費の援助金、採用費用の削減といった“援助”を受けることができる。

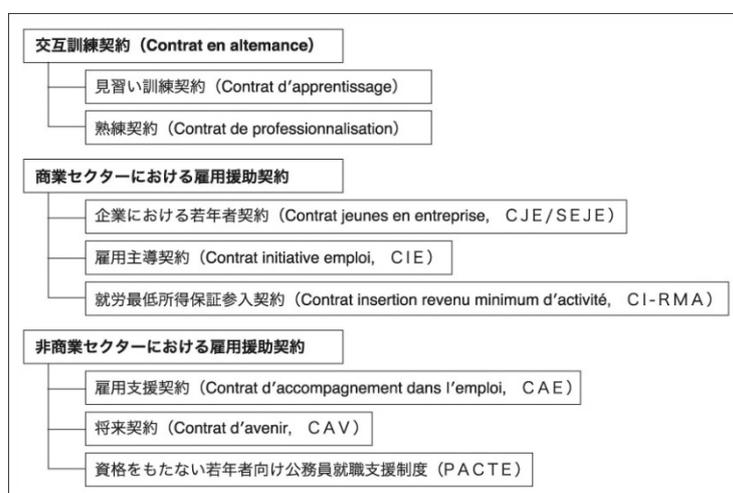
見習い訓練契約を含む主な「雇用援助契約」は、見習い訓練契約 (contrat d'apprentissage) のほかにも、資格をもたない若年者向け公務員就職支援制度 (PACTE)、企業における若年者契約 (CJE/SEJE) などがあり、訓練を受けながら就職を目指す雇用契約を多く取り入れている。

フランス政府が打ち出した若年者の雇用対策の1つである“就職までの道のり (Pass emploi)”<sup>5)</sup>では「交互訓練契約」は、就職支援としての効果が高いとしている。見習い訓練を担う教育機関である見習い訓練センター (CFA) へのヒアリング

ではこれは“契約”による効果であるという。見習い訓練制度は一般学生が行う企業研修とは異なり、訓練生が企業と“雇用契約”を締結し、給与所得者としてその企業に雇われる。一般の企業研修では、「思っていたイメージと違う」、「研修に飽きた」等の理由により学生側が一方的に研修を中断することもあるが、見習い訓練制度は雇用契約による縛りがあるため、一方的な理由による契約破棄は難しく、企業と訓練生の双方が真剣に取り組まざるを得ない仕組みとなるからだという。

調査統計局 (Dares) によると、2008年末時点の見習い訓練契約の締結者は29万137人。見習い訓練契約を終了した若年者は職業系学位を取得し、5人中4人が正社員として就職している。また、熟練契約においても、17万7,807人が締結しており、雇用契約と職業訓練との一体化の効果が窺われる。

図表1 主な雇用援助契約



出典：フランス各省庁ポータルサイトより作成

欧米主要国の雇用労働政策 2009年の緊急雇用対策 リクルートワークス研究所

### III. 見習い訓練制度 (apprentissage)

#### III-1. 見習い訓練制度の発展

<2005年以前>

見習い訓練制度の目的は、“教育機関と職場による交互訓練により、就学義務を果たした若年労働

者に追加的な職業資格を与えること”である。

見習い訓練制度は中世のギルド (同業組合) の徒弟制度からある“実践型の職能習得制度”である。フランスでは「継続職業教育制度」と同じく、第一次世界大戦以降に、現在の制度的枠組みが整備されてきた。ギルドを基盤とした中世以来の封建的な徒弟制度が崩壊したのはフランス革命下であ

り<sup>6</sup>、その後、産業革命後の新しい経済環境下で「見習い」の利用が始まるようになった。

前述のとおり、第一次大戦直後の1919年、アスティエ法の制定により、職業適性証（CAP）の取得を希望する見習いによる職業教育講座の受講が義務化された。その6年後の1925年には、受講の義務化に対応する財政措置として、全企業に見習い訓練制度へ財政負担を求める「見習い訓練税（taxe d'apprentissage）」を導入する（1925年財政法第25条）。見習い訓練税については後述する。

社会人を対象とした「継続職業教育制度」においては、1971年法で、国労使、業界団体、民間職業教育サービス機関など多数のステークホルダーの関与が制度化され、国による認可・監督、労使関係、自由市場の原理が絡み合って機能するしくみが整備されている。しかし、見習い訓練制度ではこの点については根本的に異なっている。学校教育の外の枠組みとして存在してきた見習い訓練制度をいかに初期教育制度に結合させ、高資格化という労働市場の新しい流れに乗せていくかが、過去40年の課題であった。

1980年代に入り、フランスでは高校や大学へと進学する者が増えてきたが、高資格化の流れから脱落した若年者、すなわち無資格あるいは低資格で初期教育システムを離れた若年者の失業問題が深刻な社会問題として認識されるようになった。また、ドイツ型の交互訓練教育が各所で注目されたという背景もあって、学校教育と雇用市場のニーズとのギャップを解消し、若者の雇用機会を大幅に増やすためのツールの1つとして、実地の職業経験をカリキュラムに織り込んだ高校レベルの教育制度（職業リセ）の整備と、実地で就労しながら高校以上の学校教育資格が習得できる見習い訓練制度の近代化に注力するようになった。

近代化への大きな節目となったのは、1985年の職業リセと職業バカロレアの創設<sup>7</sup>、1987年と1994年の改革による見習い訓練制度による取得資格の拡大、2005年法による見習い訓

練制度の地位向上が挙げられる。

職業リセと職業バカロレアの導入により、職業教育的要素を盛り込んだ高校教育課程が整備され、これと並行して、見習い訓練生にも「職業リセ」の生徒と同等の資格取得の道を開く制度改正が実施された。

見習い訓練制度を通じて取得できる資格は従来、バカロレアより下のレベルであるレベルV（CAP, BEP）に限定されてきたが、1987年法による労働法規定（L115-1, L-115-2）の改正で、バカロレア及び高等教育レベルの全資格（レベルIV, III, II, I）にまで取得可能資格が拡大された（図表2）。

さらに1994年の新たな法改正で、RNCP（全国職業資格認証リスト）に登録されている資格も見習い訓練制度による取得が可能になった<sup>8</sup>。

見習い訓練制度では、農業、手工業、スポーツといった分野を含めて、レベルV以上の多数の資格取得が可能となった。（図表3, 4）。さらに、普通コースの理系エリート学生のみを取得が許されていた「エンジニア」の資格取得が可能となり、同じように経済・マネジメント系のエリートコースである「ビジネススクール（Ecole de Commerce）」の一部も見習い訓練制度に門戸を開くまでに至った（図表5）。

このように政府は“高資格化”へ向けた見習い訓練制度改革に尽力した。しかし、当初は見習い訓練生の増加には繋がらず、1995年から2005年にかけての10年間に42万人から35万人へと減少するという結果に陥った。

デュテイユ中小企業担当相が2004年に実施したアンケート調査によると、見習い訓練制度についての国民のイメージが依然、「CAPレベルの短期の資格取得で、発展性のないきつい仕事に就くためのもの」という古い印象を持っていることが見習い訓練制度停滞の最大の原因と分析されている。

図表2 フランスの資格・レベル分類

レベルVI	無資格, 中学修了免状
レベルV	CAP (職業適性証), BEP (職業学習免状) <sup>9</sup>
レベルIV	高等教育入学資格バカロレア (普通コース, 技術コース, 職業コース)
レベルIII	大学2年修了 (DUT=技術短大免状, BTS=上級技術者免状, DEUG=大学一般教育課程修了証, 保健・福祉専門資格)
レベルII	大学3年修了 (学士), 大学5年修了以上 (修士, 博士, グランゼコール)
レベルI	

出典: INSEE

注) 1969年の労使間合意を基にINSEEが現在採用している分類

図表3 レベルIIIの職業資格の例

レベルIII (高等教育2年修了レベル)	
BTS	: 上級技術者免状
BTSA	: 農業上級技術者免状
CS	: 専門資格
DUT	: 技術短大免状
DEUST	: 科学技術大学教育修了証
DPECF	: 会計財務教育準備修了証
DE	: 看護師国家資格
DEJEPS	: 青少年・大衆教育・スポーツ国家資格

出典: INSEE

図表4 レベルI, II, 職業資格の例

レベルI (修士以上, エンジニア, DESS) レベルII (学士レベル)	
LICENCE	: 学士
MASTER	: 修士
DCG	: 会計・経営資格
DSCG	: 会計・経営上級資格
MIAGE	: 経営情報応用修士
INGENIEUR	: エンジニア

出典: INSEE

図表5 見習い訓練を受け入れている  
ビジネススクールの例

ビジネススクール (Ecole de commerce)	
ESSEC	- ESSEC MBA - 国際ビジネス法・経営修士 - 情報分散システム経営修士 - IMHI (国際ホテル経営) - EPSCI (ビジネス経営ポストバカロレアコース)
IECS Strasbourg	学生の10%を見習い訓練生枠として設定
INSEEC	全課程
Euromed Marseille	第2学年, 3学年課程

出典: INSEE

## III-2. 2005年法による見習い訓練制度の改革

このような深刻な状況を受けて策定されたのが、「2005年1月18日の社会的結合のための計画法」に盛り込まれた見習い訓練制度の新たな改革である。2005年の改革は、前出の分析を受けて、見習い訓練センター（以下、CFA: centre de formation d'apprentis）拡充のための予算援助、見習い訓練生の採用を奨励する雇用者向け財政援助をはじめとして、全方位に見習い訓練生制度の底上げ措置を盛り込んだ。

## &lt;2005年法により導入された新措置&gt;

## ① 見習い訓練制度発展・近代化全国基金の創設 (FNDMA)

国によるCFA運営援助予算の増額措置（年間2億ユーロ）。全CFAの運営予算規模は年間15億ユーロから17億ユーロへと13%増加した。

## ② 雇用者に対する税額控除

見習い訓練生1人につき年間1,600ユーロの税額控除を導入。2006年から控除額は2,200ユーロに引き上げられた。国はすでに見習い訓練生の給与の雇用者社会保障負担をほぼ全額肩代わりしている。

24の業界団体、CAC40企業（仏を代表する上場トップ40企業）らが「見習い訓練制度憲章」を発表して見習い訓練生徒数を2年間で20%増やすことを約束した。

## ③ 見習い訓練生の給与に対する所得税の完全免除

見習い訓練生のいる課税世帯は、見習い訓練生の給与については所得税を免除される。さらに、給与がSMIC（法定最低賃金）<sup>10</sup>の55%以下である場合は、訓練生が20歳になるまで両親は家族手当を受給できる（図表6）。

**図表 6 見習い訓練生の給与体系  
(SMIC に対する比率)**

	16-17 歳	18-20 歳	21 歳以上
1 年目	25%	41%	53%
2 年目	37%	49%	61%
3 年目	53%	65%	78%

出典：INSEE

#### ④ 「ジュニア見習い訓練制度」の導入

見習い訓練生の裾野を広げるための措置として、14 歳以上に対象を拡大した。一定条件の下であるが、職業訓練コースを経験する可能性を開いた。見習い訓練制度の利用年齢は通常 16～25 歳で、ジュニアの場合は 2 年の訓練ではなく、実際には 3 年間のケースが多い。14～15 歳の生徒を企業に送り込んでも、基礎知識や自立性が不足しているために訓練がまともに機能することは期待できないための措置で、職業リセなどの高校でははじめての 1 年間は、当該の職業に関する基礎知識を習得させ、その後企業と契約し、2 年間の見習い訓練を受けさせることもある。

#### ⑤ 「見習い訓練生・職業の学生」の新しいステータスの導入

見習い訓練生は、雇用者との間で労働契約を結んだ給与所得者であるが、新たに「見習い訓練生・職業の学生 (Apprenti Etudiant des métiers)」というステータスを追加して付与する。これにより、州ごとに、学生に提供している住宅費援助、交通費援助などが見習い訓練生にも支給される。

#### ⑥ 「全国見習い訓練生カード」の導入

学生証にならった全国共通の「見習い訓練生カード」を導入し、これまで生徒、学生のみにも適用されてきた映画館やスポーツ活動、大学の食堂などでの割引が利用できる。

2005 年法による改革以降の、見習い訓練制度や改革の効果については、以下のとおりである。

### III-3. 見習い訓練制度の概要と実績

#### ① 見習い訓練の概要

##### a. 適用条件

見習い訓練契約は、16 歳から 25 歳の若年者を対象とした「特殊な労働契約」に基づく職業訓練である。そして 2005 年改革で追加された 14 歳からの若年者を対象とした「ジュニア見習い訓練制度」や 26 歳以上 (30 歳まで) も対象とする特例も継続されている。

また、正規に雇用されている就労者についても、同じ雇用者との間で見習い訓練契約を結ぶことは可能であるが、この際には前述の雇用援助契約を締結している期間においては正規の雇用契約は一時中断扱いとなる。

##### b. 契約期間

契約期間は業種や取得予定の資格の種類により異なるが、概ね 1 年から 3 年。職業バカロレア準備の場合は 3 年 (例外で 2 年) となる。また、制度の適用が 2 度目の場合など例外もある。職業教育上の必要性から訓練生が別の企業に一時就労することも可能である。

##### c. 企業における見習い訓練の支援

訓練生には必ず従業員から選任されたチューターが指導にあたらなければならない。チューターは訓練生が目指す資格の分野において、「同等以上の資格+職歴 3 年以上」または「職歴 5 年以上」が必須となる。チューター 1 人あたり 2 名の訓練生までという人数制約もある。

##### d. 労働条件

見習い訓練は労働契約であるため、訓練生は他の従業員と同等の権利を有し、同様に団体協約等が適用される。訓練生の賃金は最低賃金を基準に年齢や訓練年数によって定められたものが適用される。また、所得税は免除となる。

##### e. 福利厚生

在籍する CFA から「全国見習い訓練カード」が発行され、学生相当の割引が適用される。福利厚生においても、従業員と同じ制度が適用される。

## f. 検査

教育面においては学区内の見習い訓練制度検査機関、就労面については労働検査局が検査する権限を持つ。

## g. 雇用者への援助制度

見習い訓練契約を締結した雇用主に対してはいくつかの優遇措置がある。まず、社会保障負担が免除される（労災・職業病保険負担を除く）。他にも訓練生1人当たり年間1,000ユーロの定額保障金制度の支給や2,200ユーロの税額援助が支給される。また時限的な措置として2010年6月までは従業員50人未満の中小企業に対して訓練生1人当たり1,800ユーロの補助金が支給された。

## ② 実績と傾向

2005年法導入後、新規の見習い訓練生数は毎年僅かながら増加し、2008年の新規訓練生数(民間部門)は前年比+6%の29万4,817人、公共部門の新規訓練生数も6,667人と前年比8%増となった。ストックで見ると2008年末時点の総数は42万7,650人まで回復した。

また、見習い訓練生数の推移をレベル別・資格別でみると、レベル別では2006年から2008年の2年間を比較で、レベルIVで7.0%増、レベルIIIで同16.4%増、レベルII・Iで同4.9%増といずれも高資格へのエントリーが増加した結果となっており、2005年改革の成果が見てとれる。資格別も同様に増加している(図表7、図表8)。

また、見習い訓練契約期間は2000年以降、短縮傾向にあり、2年以上の契約の割合は、2000年の65%、2006年の56%から、2008年には54%に減少した。

公共部門の最大の雇用主は市町村(56.4%)で、また、公共部門の訓練生の方が民間部門よりも準備中の資格水準が高い(バカロレア以上の資格を準備中の訓練生の比率が48%。民間は38%)。

新規の見習い訓練生の既得資格水準は、73%がレベルV以下と依然として低い。ただし、見習い訓練契約を通じて取得を目指す資格については、レベルVの資格を目指す訓練生の比率がやや減少し(2007年は59.2%)、バカロレア・レベルを目指す訓練生が横ばい(同20.6%)、高等教育修了水準(レベルIII~I)を目指す者が17.9%とやや増加した。

また、高等教育段階の見習い訓練契約(全体の9~10%)では、社員250人以上の大企業での利用率が比較的高い。

セクター別では、工業、建設、商業、個人向けサービス部門で、伝統的に見習い訓練の利用が多く、訓練生の70%を雇用している。訓練生の42%が社員5人未満の零細企業に集中しているのもこのためである。男女比は、男性が7割、女性が3割と圧倒的に男性が多い。年齢層は、9割以上が21歳以下に集中しており、内訳はほぼ5割が17歳未満、4割強が18-21才である。

図表7 見習い訓練生の人数推移(レベル別)

	1990	1995	2000	2006	2007	2008
レベルV	215,274	232,157	245,361	235,391	239,294	231,659
レベルIV	13,210	41,327	69,355	91,951	95,753	98,470
レベルIII	1,319	15,273	35,553	50,316	55,577	58,572
レベルII・I	0	4,777	15,633	30,151	34,538	38,949
計	229,803	293,534	365,902	407,809	425,162	427,650

出典：MEN-MESR DEPP Enquête 51 – Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA) au 31/12 de chaque année

図表 8 見習い訓練生の人数推移（資格別）

資格	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
CAP 及び同等資格	189,591	185,843	177,140	182,417	185,734	180,916
BEP	36,129	52,974	46,554	48,254	48,604	45,600
Mentions complémentaires (CAP-BEPに続く1年の専門 課程修了証)	6,432	6,516	5,511	4,720	4,956	5,143
バカロレアと同等の職業・ 技術免状	25,678	35,951	46,197	49,242	50,758	51,586
職業バカロレア	15,632	33,404	39,820	42,709	44,995	46,884
BTS (上級技術者免状)	12,539	27,800	35,345	40,611	45,000	47,249
高等教育資格	7,511	23,386	35,292	39,856	45,115	50,272
<b>合計</b>	<b>293,512</b>	<b>365,874</b>	<b>385,859</b>	<b>407,809</b>	<b>425,162</b>	<b>427,650</b>

出典：MEN-MESR DEPP / Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)

注) フランス本土 + 海外領土

### III-4. 見習い訓練センター (CFA)

見習い訓練センター（以下、CFA）は、企業との間で見習い訓練契約を結ぶ 16～25 歳の若年就労者向けに、目指す資格取得に必要な一般教育を施す教育機関である（労働法典 L116-1）。

#### ① CFA の運営主体

全国に約 1,000 カ所ある CFA の管理・運営は大きく 3 つの主体に分かれている。機関の種類によって異なるが、民間型、商工会議所型、教育機関併設型がある。最も多いのは業界団体などが運営する民間型である（図表 9）。

なお、フランスでは企業のパリ商工会議所の入会は任意ではなく、義務である。

図表 9 CFA の運営主体と構成比

民間セクターの CFA（業界団体、アソシエーションなどが運営）	51.5%
商工・手工業・農業会議所が運営する CFA	32.8%
公立学校内に設置された CFA	12.4%

出典：CNRAA

CFA の設立に当たっては、自治体、商工業・手工業・農業会議所、公立・私立の教育機関、企業などの関係者が、国（全国規模の CFA）、又は州（地域規模の CFA）との間で契約を締結する。こ

の契約により、CFA の運営方式、財源、教育内容、国・州からの補助金等が規定される。

#### ② CFA による見習い訓練事例

CFA の運営主体による違いは何か。また、制度の目的でもある“より労働市場のニーズに合った人材の養成”のプログラムの作成や運営について知るために、統括機関である全国成人職業教育協会（AFPA）と、CFA を訪問し、聞き取り調査<sup>1)</sup>を行った。訪問先は、(1) パリ商工会議所運営の Gobelins：グラフィック・映像・アニメ等の人材養成機関、(2) パリ商工会議所運営の TECOMAH：食品・園芸関連職の人材養成、(3) ヴェルサイユ商工会議所運営の ESSEC（エリート養成校）、(4) フランス国立工芸院 CNAM：科学・技術・経済・経営・人文・社会科学等、(5) 私立サンニコラ技術高校：経理・秘書・技術・医療・ジャーナリズム、サービス等、(6) キャンパス・ヴェオリア社＝水・エネルギー・環境関連企業の 6 カ所である。

CFA は、高校レベルからグランゼコールレベルの最高位までと幅広い。Gobelins のように大学よりも入学レベルが高く、実社会からも評価される教育機関など、ヒアリング調査（図表 10）から得られた共通項は以下のとおりである。

- ・CFA の入学は選抜で高い倍率である。意欲が高い人材を選抜し契約を締結している。

- ・“労働契約の締結”が脱落者を出さず、かつ資格取得率の高さへと繋がっている。

- ・教育機関と、両親、企業、企業チューターとの連携とプレッシャー。
- ・高等教育機関などと遜色ないカリキュラムであり、卒業時の学位、資格取得は就職や次の進学など将来への有効な接続として機能している。同じ教育機関の他の生徒と同様の試験を受けている。
- ・最新のカリキュラムを維持。企業はビジネスモデルの変化や技術革新に連動して新たな人材ニーズが発生することを見越し、将来に備えて必要な人材を採用、育成するという意義から、CFAのプログラムづくりから教育まで、積極的に関与しているため、カリキュラムは陳腐化しない。
- ・教育機関と企業チューターとが連携し、きめ細かく指導する。
- ・企業実習は企業の従業員と同等に一人前として扱われる。
- ・CFAの講師は企業経験の豊富な第一人者である。

運営主体の違いは、民間企業や商工会議所型CFAは、より実践に近く、当該企業、もしくはその業界で即戦力になる人材の養成をしている。見習い訓練契約終了後には、実習先企業に就職することが多い。見習い訓練契約の場合、企業からチューターを付けて養成することが肝となるが、中小企業ではその人材を捻出することができず、現在は大企業中心のしくみとなっている。また、官製CFAの場合は、上記にないNPOや未成熟な分野などを広くサポートするなど、ある程度の棲み分けができている。公立学校内のCFAは、職業教育に加えて、生活指導などにも重点を置き社会人としての基礎づくりにも寄与している。多様なCFAは実社会への架け橋となっている。

### ③ 国・州の検査権限

国は、CFAの教育、管理・財政面に関して検査(contôle)権限を持っている。教育内容に関しては、教育省又は農業省の検査官が担当する。州レベルのCFAについては州が管理・財政面の検査を行う。

### ④CFA・UFA・SA

全国では現在約1000のCFAが活動している。ほかに、CFA以外の見習い訓練生受け入れ組織としてUFA(unité de formation par apprentissage:見習い訓練ユニット)が約300、SA(section d'apprentissage:見習い訓練セクション)が約200存在する。UFAは、CFAと学校の二者間契約で、SAは州議会議員、学校長、及び企業・職業団体など法人との三者間契約で設置している。UFAとSAは1993年法により設立が可能となった。学校教員の間には当初、見習い訓練制度を「職業リセ」のライバルとして警戒する傾向が強かったが、UFA及びSAが制度化されたことで、より柔軟で広範な見習い訓練生受け入れ態勢が整備されるようになった。

### III-5. 見習い訓練税 (taxe d'apprentissage)

2005年法以降のフランス全土の見習い訓練教育センター(CFA)の年間予算額は約17億ユーロ規模となった。この財源は、1)見習い訓練税、2)管理運営団体からの資金注入、3)国・州からの補助金、によるものである。見習い訓練税の同税収の使途は、教育活動に直接的に関わる支出への充当に限定されており、例えば、管理業務用の設備購入等には充当できない。

#### ① 見習い訓練税の特徴

見習い訓練税は、CFAの主要財源である。ただし、「見習い訓練税」という限定的呼称とは別に、同税は「初期技術・職業教育全般への雇用者負担」として課税される税であり、CFA運営資金以外にも、広範な「技術・職業教育」の財源として活用されている。同税の税収の一部が、全レベル(レベルV, IV, III, II, I)の初期技術・職業教育全般に充当されていることは、見習い訓練制度を初期教育制度に結合して発展させる有効な基盤になっている。初期技術・職業教育機関の多くは、見習い訓練生を受け入れるためのCFAを併設し、

図表 10 CFAへの聞き取り調査の概要 (初期職業教育のみ。一部抜粋)

名称	Gobelins l'école de l'image	TECOMAH	ESSEC エッセック経済商科大学	仏国立工芸院 CNAM	私立サンニコラ技術高校 (リゼ)	企業型 CFA ヴェオリフ・エンバロント社
CFAの分類タイプ	商工会議所型 CFA ハ/ハ商工会議所が設立	商工会議所型 CFA ハ/ハ商工会議所が設立	商工会議所型 CFA ヴェオリフ・エンバロント社・イ ウリーヌ商工会議所	官製 CFA 高等教育・研究者の管轄下にある教育・研究機関、生涯職業教育を提供	職業高校型 CFA 見習い訓練ユニット UFA (CFA/ハ/イ・フカチミー・企業)	企業型 CFA ヴェオリフ・エンバロント社
概要	＝「咲後」に「する職業訓練」 【初期職業教育】 【分野】 5 分野: ミニコンパニ、フクロ 映画、写真、グラフィック、グラフィ 7 【学習のレベル】 中学 4 年生から BAC5 まで。 【学生数】 初期職業教育は年間 700 名 (うち見習い訓練生約 380 名) 【学選抜試験】 非常にレベルが高 く大学以上。倍率も高い (10-20 倍)。 ※近年 Gobelins の短編アニメが スカーを受賞 【企業との関わり】 企業は知事会およ びフリエンダーシップ委員会に代表を 送り、欲しい人材・新しく入れるべき 企業を提案する。学校側はできるだけ 企業の意向を取り入れた人材育成、カ リキュラム策定を行う。 【期間】 ・毎年 7 月 1 日 (フカチミー) に、企業と学生とのフカチミーを行う。企 業に新卒者が作品を見せ面談を設定す る。 ・卒業後 6 カ月後の就職率は、2008 年 99%、2009 年 96.4%、科により 100% 【教員】 教員は業界のプロ。企業やフ リーで働きながら教員をしている人は 400 名。常勤は 43 名 卒業生との繋がりも企業から派遣され た教員。 【学費】 税金 (見習い訓練生の税金入 りの分)、継続職業教育基金からの取 入、地方自治体からの補助金、前金 (基 金はない)	＝食品や草花が消費者の手に渡るまで の工程に携わる食品・園芸関連職に就 く人材を育成する。国の資格の発給。 【分野】 外食産業、公共工事、園芸 フラワーアレンジメント、ランドスケ ープ、水管理、食品ビジネス。 【学習のレベル】 中学 4 年生レ ベルから。 【学生数】 初期職業教育科は 1000 名 【学選抜試験】 学力試験と面接、筆 記試験より、面接重視。特にモチベー ションが指標となる。 【期間】 就職率 (卒業から 6 カ月後) は非常に高い。2009 年の交互訓練教育 課程の学生で 92%。 【教員】 常勤職員 (事務職員と教員) は 132 名。外部講師 60 名。現在企業 で働いている講師がほとんど。 【学費・授業料】 学費は関係者から の助成金、地方自治体からの助成金、 授業料、税金 (見習い訓練生)、売上 (花 やハーブの販売、レストラン) を財源 とする。 初期職業教育の在籍学生の 70%を占める交互訓練教育課程の学 生は授業料を払わない。初期職業教育 の授業料は年間 1500 ユーロから 5000 ユーロ。 【カリキュラム】 校内外食産業科の 実地訓練実習用のレストランがある。 学生がメニューを考え、材料を調達し、 調理し、納品する。売上は学校の収入 の一部となる。 【資格取得】 CAP (職業適性証) か ら BAC5 (バカロリア・高等教育 5 年 修了) までの、31 種類。2009 年には交 互訓練教育課程の学生で 90%が免 状・資格を取得。 【教員】 無給 LAN、ビデオプロジェ クターを装備。公共工事科で使う建機 などは、パートナー企業でのレベルから 調達 (一部贈与) している。	＝商学、経営学の高等教育に特化した ビジネススクール。卒業生は「フクロ リア6年」修了に相当する。 【分野】 ESSEC の 7 履修コースの うち、見習い訓練制度で履修できるの は MBA 4 コース、① エグゼクティブ ・マネジメント、② 国際商法及びバ ネジメント、③ 国際簿記管理、④ ナ ットワーキングシステムでマネジメ ント。期間は 12 年。 【学生数】 見習い訓練生数は 760 名 (2010 年) 【企業との関わり(就職)】 訓練生採用 に選ばれる企業数は 400~500 社。 約 70%は訓練中の放労先企業から学 校取付け後の採用でフカチミーを受け る。 【学費】 他の教育機関と比較して高い が、見習い訓練制度を利用した場合 が、見習い訓練の負担は大幅に軽減され る。学費は 8000 ユーロ/年 【学費】 見習い訓練生は、見習い訓 練制度以外の初期教育にも財源として 充当される。 【カリキュラム】 ESSEC MBA の場 合、訓練生は 1) 半年は企業での放労、 残り半年は学校で学習 2) 同、3 カ月 毎 3-1 週間のうち 2 週は平日と学習 日に分ける、という 3 つの選択の中で からスケジュールを選択できる。学校 の長期休暇期間中は、企業での放労に 従事することが求められる。CFA ナ ムが、訓練生の学習および企業内訓練 のアドバイザーがなされる。いずれの コースにおいても見習い訓練生と一般学 生の間には履修期間、履修科目数、取 得可能な学位などカリキュラム・資格 上の違いは存在せず、見習い訓練生と 一般学生は同一の知識を習得する。	＝エンジニア資格、修士、博士課程ま での高等教育を提供し、国が保証する 免状を付与、全国に 150 の教育センタ ー、1300 種類以上の課程をもつ。 【分野】 全般: 他の CFA ではできない 領域をカバー。特効は、NPO 格の「フ リエンダーシップ」経営の学生号コース 新編編分野の「フレイバー・チキスタ イル職業学士号」、運河を利用した輸 送、ロジスティクスへの対象コースなど。 【学習のレベル】 カリキュラム以上の 学歴保持者に対象を限定。 【学生数】 現在の訓練生は 500 名。う ち技術系が全体の 3 分の 2 【企業との関わり】 企業と密接に連携 し、ニーズを敏感に反映したコースや 免状を創設。 【教員】 訓練生は 6 カ月以内に 往來全員の訓練を受ける。 【教員】 教授陣は企業出身者が大半。 【資格】 フカチミー、バカリア、バカ リア+3 年 (学位号)、バカリア+4 年 などの高等教育免状。合格率は 85%。 【期間】 フカチミー取得率が 100%。2 年間の見習い期間を終了、BAC を取得 して、多くが契約先の企業で就職する。 【資格】 「電子技術、バカリア、通信 機器」分野の職業、バカリア (BAC EIEEG、レベル IV) 【教員】 180 名 【カリキュラム】 年 52 週の内、27 週 は企業実習、20 週を高校で理論学習 後、高校生と同じ試験を要し合格後、 バカリアと同じ資格を取得、学業を継続し、 上級の BTS を取得する可能性も与え られており、5 週年、 有給休暇は 5 週年。	＝経理や秘書、経営アシスタント、技 術系、医療系、ジャーナリズム、サー ビスなど多岐種のコースの研究開発と して、パリ市内在の高校 (リゼ) を 契約先として、高校内に UFA を設置。 【電気機器、設備分野の職業、バカリア 取得】を目的とするコースの研究場 所に指定されている高校。 【分野】 「電子技術」「木工」 【CAD/CAM】「第三次産業 (会計・経 営)」の 4 コース 【学生数】 見習い訓練生は毎年 5 クラ ス 30 名。2 学年で計 60 名。 【企業との関わり】 契約を締結する 企業は、EDF (電力公社)、SNCF (国 鉄)、パシオン (VINCI、建設)、エフエ ック (電気エンジニアリング) など、 大企業が中心。中小企業もあるが、見 習い契約制度では企業側のチーフター ナーが、見習い訓練を監督することや業務 付けられており、規模の小さい企業で は人員の余裕がないため難しい。 企業と高校は相互に緊密な連絡をと り、見習い訓練生の出入り動向、学 業成績について細かく監視してい る。インターネットを通じて企業と高 校の双方から開講可能なデータベース があり、各人の出入り動向状況、学業 成績などをリアルタイムでモニタリング が行われている。夜勤や夜班が多い場 合には賞金を削減するなどの処遇が適 用される。また、高校側は 1 年に 2 回、当 該企業を訪問し、見習い訓練生の動向 状況を实地に観察する。	＝1994 年に設立した職業訓練機関 見習い訓練生約 1000 名。就業契約 自社の従業員向け継続職業教育を要 施。 【分野】 チューターの指導の下で、職 業教育センターにおける理論教育と、 社内での実践教育による交互訓練を基 盤とする。 【分野】 CAP、BEP、BAC Pro、 Licence Pro、Master Pro など約 15 の職業資格を準備 【学生数】 18-25 歳の見習い訓練生 610 名/年 【資格取得率】 92.44% (2009 年) 【学費】 CAP、BEP、職業修了 (バスター) など 15 職業資格 【学費】 3000 ユーロ。企業が無料付 する見習い訓練料、国・州の補助金な ど。 【期間】 1 年、15 カ月、2 年 【分野】 CFA での一般教育・理論とフ リエンダーシップ内企業 4 部門での 実践を交互に施し、職業資格の取得を 目指す。フカチミーが必要とする人材 を養成する。チューターの指導下、 CFA とグループ内企業を行き来する 交互訓練方式。

CFA 充当分も含めた最大限の税収取り込みと活用をはかる方針を採用している。

## ② 企業が受益 CFA を指定

見習い訓練税が「他の租税とは違う」と言われる理由の背景には、以下のような特殊性がある。

- ・ 収入は国家予算に計上される租税であるが、国の認定を受けた見習い訓練税徴収機関（以下 OCTA）への補助金納付という形で代替することができる。2008 年まで、企業は管轄の税務署に納税申告書を提出しなければならなかったが、この義務は撤廃された。
- ・ 認定を受けた OCTA が企業の支払を徴収し、これを規定に従って分配する。
- ・ 企業側が納付先の OCTA を選択し、かつ、一定限度内で税の最終受益者となる CFA を“指定”することができる（図表 11）。

図表 11 企業が CFA を指定する  
見習い訓練税納付書類の例

REVERSEMENTS AUX ECOLES ET CFA								
Code (interne au traitement)	Noms et adresses des établissements	Code postal	Montant en €	Quota	A	B	C	AC
	ESSEC - BP 50105 - CERGY CX	95021						X
	EPSCI - BP 50105 - CERGY CX	95021			X	X		
	CFA Groupe ESSEC - BP 50105	95021		X				
	CERGY CX							

注) ESSEC グループが発行している見習い訓練税納付のための「記入例」の一部。QUOTA, カテゴリーABC という枠毎にグループ内3教育機関への指定を促しているのがわかる。

このため、見習い訓練制度は継続職業教育とは違い自由市場ではないが、CFA を併設する教育機関は、より多くの企業の“指定”を獲得するために企業に向けた広報を積極的に行っている。また、企業も指定した CFA への納税によって距離が縮まることから、見習い訓練生の受け入れや教育カリキュラムの作成などに積極的に関与することへと繋がっている。

OCTA は全国または州レベルで設置され、認定を受ける。全国レベルでは業界団体が、州レベルでは商工・手工業・農業会議所又は業界団

体がこれを設置している。

## ③ 見習い訓練税の税率

見習い訓練税の税率は、賃金総額の 0.5%。従業員が 250 人以上で、かつ交互訓練契約（熟練契約又は見習い訓練契約）を利用する 26 歳未満の従業員の年間平均比率が一定値（租税法典第 225 条）に達しない企業には 1%の追加税率が課される。

## ④ 見習い訓練税の税収配分

納税額のうち 52%が割当枠 (QUOTA) に、48%が割当枠外 (HORS QUOTA) に充当される。割当枠は見習い訓練制度財源、割当枠外はその他の初期技術・職業教育の財源として充当される。

割当枠の見習い訓練制度への充当分はさらに、30%と 22%に分配される。30%は納税企業が指定する CFA に、22%が見習い訓練制度発展・近代化全国基金（以下 FNDMA）に充当される。納税企業が見習い訓練生を雇用している場合、企業は、当該訓練生が通う CFA に必ず 1,500 ユーロを割り当てることとなる。

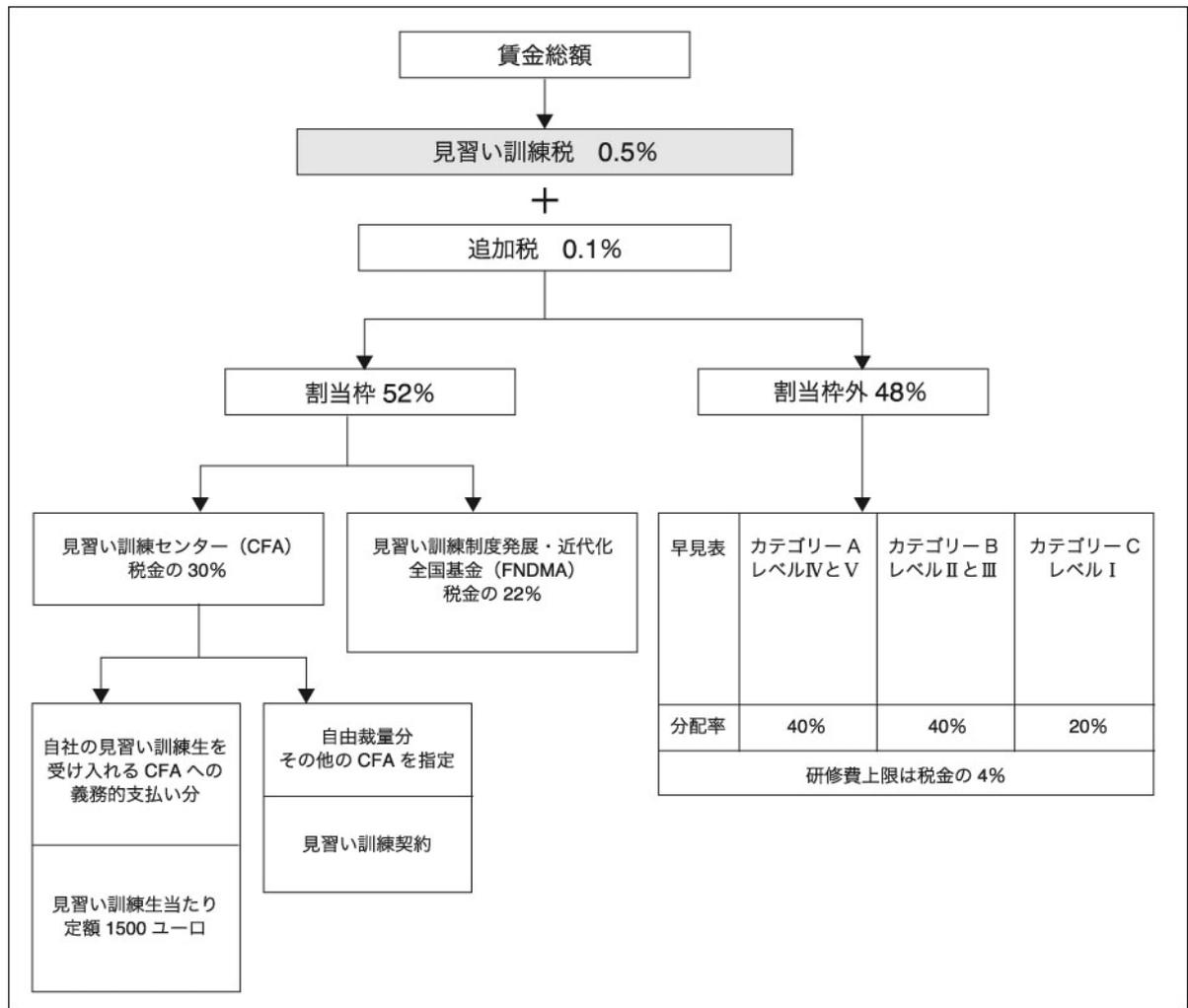
割当枠外の、その他の初期技術・職業教育への充当分は、技術・職業教育のレベルによってカテゴリーA（レベル V, IV）、B（レベル III, II）、C（レベル I）に分配される。分配率は 40%、40%、20%となる。

企業は従業員向けの職業・技術教育支出に関し、割当枠外の課税分について控除適用を受ける。控除額の算出は以下の規定に従う（カテゴリーAの資格準備の場合は一日当たり費用 19 ユーロ、カテゴリーBが 31 ユーロ、Cが 40 ユーロ）。控除総額は課税総額の 4%が上限となる（図表 12）。

## ⑤ 見習い訓練制度発展・近代化全国基金 (FNDMA)

2005 年法により設置された FNDMA は、国が CFA 財源の地域間格差の解消、及び、国が州との間で結ぶ目標・財源契約 (COM) の財源確保の

図表 12 見習い訓練税の税収分配のしくみ



出典：KSM

図表 13 全国の見習い訓練センターの年間予算額・合計 17 億ユーロの内訳

CDA 税	見習い訓練税 割当枠分 (指定分)	見習い訓練税 割当枠外分	見習い訓練税 割当枠分 (非指定分)	その他財源 管理機関の自己資本／自治体補助金／土木建設、輸送、自動車修理セクターへの特別課税 <sup>12</sup> ／交互職業教育基金など
国から州への財源移管措置	企業→指定 CFA	企業→FNDMA→州→CFA	企業→FNDMA→州→CFA	
6 億ユーロ	4 億 5,000 万ユーロ	2 億ユーロ	1 億 5,000 万ユーロ	3 億ユーロ
CFA 財源 計 17 億ユーロ				

出典：CNRAA

図表 14 見習い訓練の公的資金の拠出

国から	企業へ	<ul style="list-style-type: none"> <li>見習い訓練生給与にかかる社会保障負担の免除</li> <li>訓練生雇用に対する税額控除 (一人当たり年間 2,200 ユーロ)</li> <li>2009 年 4 月から 2010 年 6 月までの訓練生雇用に対する時限補助金支給 (50 人未満企業、一人当たり 1800 ユーロ)</li> </ul>
州から	企業へ	<ul style="list-style-type: none"> <li>定額補償金の支給 (訓練生一人当たり年間 1,000 ユーロ)</li> </ul>

出典：CNRAA

ために設置している全国レベルの調整基金である。この基金から国庫を通じて各州の「見習い訓練制度・継続職業教育基金」に再分配される。

#### ⑥ 見習い訓練制度発展負担金 (CDA)

2005年財政法により、見習い訓練制度発展負担金(以下CDA)が導入された。CDAは、地方分権化に伴う州への財源移管の一環として導入されたもので、見習い訓練制度税を納税する企業はすべて、賃金総額の0.18%を見習い訓練制度発展負担金として追加納税しなければならない。企業はOCTAにCDAを支払い、OCTAから国庫を通じて各州の「見習い訓練制度・継続職業教育基金」の財源に充当される。各州の「見習い訓練制度・継続職業教育基金」は、企業の支払うCDAとFNDMAからの調整財源を利用している。

#### ⑦ 見習い訓練制度の資金フロー

見習い訓練制度に関しては、「CFAの運営に関する資金」のフローと、「見習い訓練生の雇用に係る資金」のフローがある。前述のとおり全国のCFAの年間予算額合計は約17億ユーロであるがその大部分は企業が支払う見習い訓練税及び追加課税であるCDAの追加税により賄われている(図表13)。他方、見習い訓練生の雇用に関しては、雇用促進を目的に国や州から公的資金が拠出されている(図表14)。

### IV. 日本への示唆

日本では、新卒未就職者や非典型雇用などの増加が深刻化している。大学全入の時代となると高学歴でも就職することが難しくなり、卒業後3年までを“いわゆる新卒”として扱う動きがあるように、企業だけでなく社会全体で若年者の人材育成に取り組む必要が生じている。

フランスの若年失業対策は、エントリーレベルを対象とした見習い訓練制度を中心としており、政府の誘導によって高資格の職業人を養成し、社会に送り出す。これは現在の雇用対策のなかでも、

重点課題として継続・拡充されている。誘導策として成功したのは、企業が積極的に若年者の人材養成に取り組むしくみを作ったことである。見習い訓練税による徴税のしくみと相反した雇用主への税額控除、また、企業が納税をする際に最終受益者(CFA)を“指定”するによって、企業の人材育成との距離を縮めた。これはCFA側にも教育の質の向上をさせる意識改革にもつながった。一種の納税バウチャーのようなものだが、企業は金を出し、人を出し、口も出す。日本にはこのような連携のしくみはなく、着目すべき点である。

また、フランスをはじめとした欧米主要国と日本の職業訓練制度で大きく異なるのは中等・高等教育機関からの職業訓練の接続性や密接さ、次に学業から職業への移行のしくみの違いが挙げられる。日本の政策は既存の教育機関を本当にフルに活用できているのだろうか。また、日本では採用に直結したインターンシップは青田買いにつながると避ける傾向がみられるが、これはグローバル採用では通用しない。欧米企業はポスト採用が主であり、採用時に応募者の専攻分野やその成績を重視する。欧米では初等教育時に将来の方向性や職業を決めて進路を選択し、学生の頃から専門分野を絞り込み、卒業までにその職業に関する必要な基礎を習得するため、職場実習を通して経験を積むのは自然なことである。大学における専攻は、企業におけるポジションの準備過程と言い換えてもよいだろう。例えば、日本では人事部のポジションに配属する従業員の採用において学生の専攻を問うことは少ない。しかし、欧米においては企業が決めた指定校のHR学部やビジネス学部で優秀な学業成績を修めた学生がインターンシップ選考や、実際の採用選考に優先されることが多い。高等教育課程で労働法、労働経済、労使関係、労務、メンタルヘルスなどの人事の職に関わる基礎知識を習得している者が、実際に企業の人事部門や、ジョブセンターのスタッフなどHR領域でのインターンシップに就くことは、受け入れ側が一から教育する負担もなく、よりよい人材を採用しようという意欲を高めることにつながる。実社会

で役に立つかどうかを試すのがインターンシップや見習い訓練である。一方、企業側も、特に解雇規制の厳しい国では採用に慎重にならざるを得ない。数時間の面接だけでなく、実際の就業状況を見ながら、実力や将来性のある人材を採用するのは当然の流れである。

グローバル市場では“職”をベースとして自己の職業アイデンティティを形成していく学びのプロセスや、就職への移行プロセスまでがきれいに繋がっていることが挙げられる。日本においても、グローバルで引けをとらない人材養成の必要に迫られている。見習い訓練やインターンシップなど試行雇用のしくみを活用した若年者の人材育成の全体設計の見直しが必要である。

## 注

- 1 ILO Global employment trends for youth 2010 [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang-en/WCMS\\_143356/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_143356/index.htm)
- 2 INSEE の長期統計の資格水準毎の失業率の推移。入職 4 年までの期間を見ると 1990 年代以降、この層の失業率は 30%以上の高水準で推移を続け、厳しい不況時にはその失業率は 50%近くに達する。入職 11 年以上を経た場合、1978 年には、11 年以上を経た場合の失業率は 3.7%で、高資格者とほぼ同水準にあったのに対し、その後状況は著しく悪化し、1987 年以降、現在まで 20 年間以上にわたって 10%前後の高失業率が続いている。高等教育資格取得者は、不況時には卒業後 4 年以内の失業率が 17%近くまで上昇したことはあるが、11 年以上のスパンで見ると失業率は必ず 5%以下の水準まで改善しており、長期的な雇用の安定度は高い。
- 3 1966 年 12 月 3 日の職業教育に関するオリエンテーション・計画法。
- 4 労働法典 L900-1 条 (1973 年版) : 恒常的な職業教育は国家的義務である。恒常的な職業教育には、初期教育、及び、成人・就労中の若者向けに初期教育の後に行われる教育が含まれる。後者は継続教育と呼称される。継続職業教育は恒常的教育の一環であり、就労者が、技術の進歩や労働条件の変化に適応し、文化や職業資格の異なる段階に到達することによる社会的地位の向上を可能にし、文化、経済、社会の発展に貢献することを可能にする。国、地方自治体、公的施設、公・民の教育機関、アソシエーション、職業団体、労組、家族団体、企業が、継続職業教育の実施に参加する。
- 5 交互訓練契約 (見習い訓練契約、熟練契約)、若年者の就業に役立つ支援機関、開業あるいは事業継承のノウハウ、社会人としての心得や就職先の見つけ方といった情報提供を重視し、多方面からサポートしている。
- 6 1791 年のル・シャブリエ法によりギルドは廃止された。
- 7 1977 年に制度化された「職業教育リセ」は、1985 年には現在の「職業リセ (lycée professionnel)」に改編された。職業リセのカリキュラムは実地研修を必須課目として取り入れた内容である。1985 年はこの職業リセのカリキュラムの履修を通じて取得が可能な新しいバカロレア「職業バカロレア」が創設された画期的な年であった。「職業バカロレア」は経済界との密接な協力の下に創設されたバカロレアであり、職業リセの生徒に高等教育進学の道を持つつつ、卒業後即稼働可能な職能水準の高い特定職能技士、一般事

務職、工場労働者を養成することを目的に導入された。

8 同改正で約 1,400 の資格取得が可能となった(2010 年時点)。

9 CAP, BEP の両コースは、中学卒業後にすぐに進学できる 2 年間の短期コースで、職業資格の第一段階(レベル V)と見なされる。修了後、すぐに有資格の工場労働者又は一般事務職として就職が可能となる。CAP は 250, BEP は 50 の専門分野に分かれており、CAP の方がより特化しており、BEP の方はむしろ進学向きのコースである。企業研修期間も CAP は 8~16 週間、BEP は 3~8 週間。進学する場合、職業バカロレア、技術バカロレア(レベル IV)を取得、技術系の短期高等教育 2 年コース(レベル III の DUT, BTS 取得を目指す)に進むことが可能。

10 2010 年 1 月 1 日現在の SMIC は額面月額 1343.80 ユーロ、手取り月額 1055.42 ユーロ(週 35 時間ベース)

11 CFA 聞き取り調査(第 2 回)は 2010 年 3 月から 4 月にかけて行った。第 1 回は 2005 年改革以前の 2004 年 11 月に行っている。

12 土木建設、自動車、輸送セクターへの特別追加課税徴収が各セクターの見習い訓練制度資金に充当される

## 参考文献

- リクルート ワークス研究所, 2009, 『欧米主要国の労働政策—2009 年の緊急雇用対策—』 Works Report 2009.
- リクルート ワークス研究所, 2008, 『米・英・仏の労働市場サービ 2008—労働力需給調整システムの現状—』 Works Report 2008.
- リクルート ワークス研究所, 2004, 『仏見習い訓練制度調査報告』。KSM, 2010.3, 『仏の職業教育制度』。
- 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 2007 年 3 月。
- 岩田克彦, 2010, 『改革が進む欧州各国の職業訓練と日本—日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務—』日本労働研究雑誌 No.595 p54-67, 労働政策研究・研修機構。
- 中道朝子, 2010, 『フランスの若年雇用をとりまく現状・課題』世界の労働 2010.6, 日本 ILO 協会。
- 労働・連帯・公職省, DARES, 2010, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>
- 経済・産業・雇用省, 2010, <http://www.economie.gouv.fr/>
- <http://www.pme.gouv.fr/index.php>
- 教育省, 2010, <http://www.education.gouv.fr/>
- Vie Publique, 2010, <http://www.vie-publique.fr/>
- Educnet, 2010 <http://www.educnet.education.fr/>
- INSEE, 2010, <http://www.insee.fr/fr/default.asp>
- CEREQ, 2010, <http://www.cereq.fr/>
- Centre INFFO, 2010, <http://www.centre-inffo.fr/>
- Droit-de-la-formation, 2010, <http://www.droit-de-la-formation.fr/>
- CNRAA, 2010, <http://www.cnraa.fr/>
- L'Apprenti, 2010, <http://www.lapprenti.com/>
- CNCP, 2010, <http://www.cncp.gouv.fr/>
- VAE, 2010, <http://www.vae.gouv.fr/>
- DIF, 2010, <http://www.droit-individuel-formation.fr/>
- FFP, 2010, <http://www.ffp.org/>
- Pôle Emploi, 2010, <http://www.pole-emploi.org/communication/page-d-accueil-@/index.jspz?id=698>
- Documentation française(政府刊行物), 2010, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/>
- AFFPA, 2010, <http://www.afpa.fr/>
- CNAM, 2010, [http://www.cnam.fr/jsp/fiche\\_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=36392593&LANGUE=0&RH=](http://www.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV=&CODE=36392593&LANGUE=0&RH=)
- DEPP, 2010
- l'état de l'École n°- 20 édition 2010
- Repères et références statistiques - édition 2010