

フランスの労務知識 第12回 職業訓練

2024年5月更新

ジェトロ・パリ事務所

雇用主は在職の従業員に対して、技術の進歩、企業内の組織変更、業務内容の変更などに対応できるよう、その職業能力を職業訓練などにより維持させなければならない。職業訓練は雇用主が立案する能力向上プランに基づいて実施されるもの、職業訓練個人口座制度（CPF）に基づいて従業員の発意により実施されるものなどがある。能力向上プランの作成は法律的に義務付けられているものではないが、従業員の職業能力維持に対する雇用主の義務を果たすための手段の一つである。

能力向上プラン

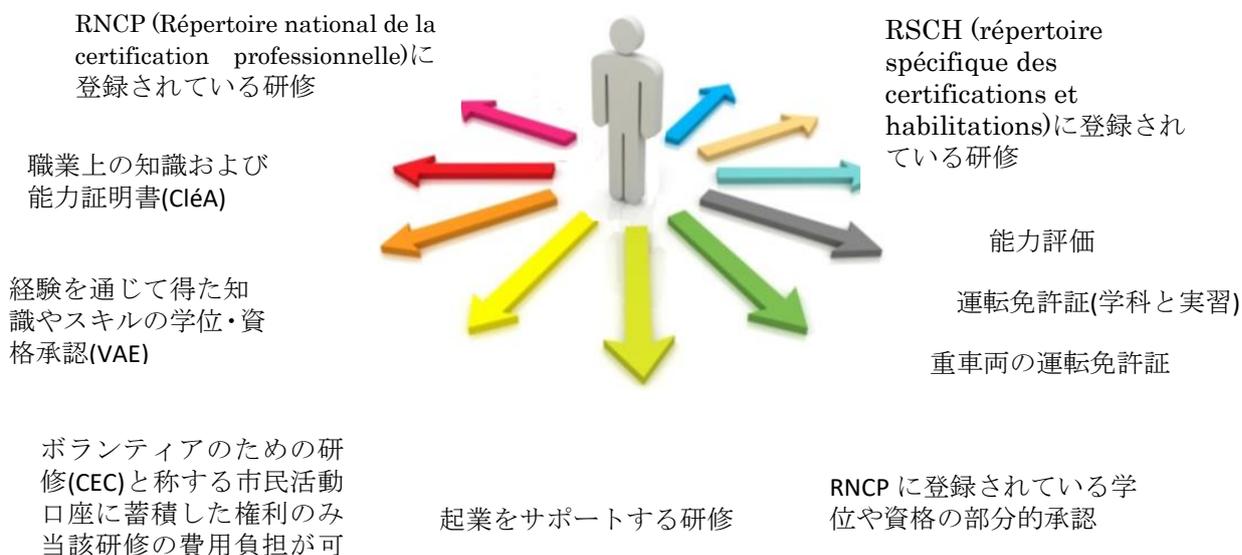
雇用主立案のプランに基づいた職業訓練は、①技術の進歩等による仕事内容の変化に従業員を適応させる、または企業内での雇用維持のための訓練、②従業員の能力をさらに高めるための訓練、③安全、一定の業務またはポストで義務付けられている、国際条約または法規で義務付けられている訓練、と大きく三つに分かれる。原則として就業時間内に行われるが、労使双方の合意があれば就業時間外に行うことも可能である。ただし、年間30時間、年間労働定日数/時間の2%までを上限とする。

雇用主は、社会経済委員会に諮問したうえで、能力向上プランを制定する。雇用主は訓練を受けさせる従業員および訓練内容を自由に決めることができる。従業員は正当な理由がない限りこれを拒否することはできない。訓練費用は雇用主が負担する。訓練後の従業員の辞職を禁止する法令はない。雇用契約書内に訓練後、ある一定の期間は仕事をする義務、辞職する場合は訓練費用の返済をするなどの条項を付け加えることにより、問題を回避することができる。

職業訓練個人口座制度（CPF）

16歳以上の国民すべてを対象とする職業人生を通じた労働者のキャリア形成を目的とするものであり、職業訓練権利を管理する個人口座。勤務時間外でCPFを使い職業訓練を受ける場合は、雇用主の許可や通知の必要はない。勤務時間内にCPFを使う場合は、雇用主の事前許可が必要。60日間未満の訓練については訓練の30日前に、6ヵ月以上の訓練については120日前に雇用主に申請する。雇用主は受け取った日から30日以内に返答しないと許可したとみなされる。雇用主からCPFを利用した訓練を提案することも可能であるが、従業員の承諾が必要となる。

(対象となる主な訓練)



(出典：FIDAL法律事務所)

CPF の権利算出は給与申告システム (DSN) 上で申請された労働時間に基づいて自動的に算出される。金額 (ユーロ) での付与、1年間あたり 500 ユーロ、中等教育資格や職業適性証がない場合は 800 ユーロ、労働時間がフルタイムの 50%に満たない場合は比例按分となる。3年ごとに権利および金額、上限の自動評価が行われる。累積期間は 10年、最高で 5,000 ユーロ、中等教育資格や職業適性証がない従業員は 8,000 ユーロまで累積できる。

訓練費用は CPF を対象とする基金を利用し、その運営機関である (Caisse des Dépôts et Consignations :CDC 預金供託金庫) が負担する。給与から差し引くことは禁止されている。CPF だけでは費用が足りない場合は、会社による費用負担も可能。会社にとりプラスになる研修であれば、個別交渉に基づいて不足分を会社が支払うこともある。団体協約により規定が定められている場合もある。従業員 50人以上の企業で研修について従業員との会談を 2年ごとに持つなどの法律を遵守していなかった場合は、罰金に相当する金額を従業員の CPF に貯蓄する。

転職を目的とした訓練 (CPF-TP 訓練休暇)

従業員の発意による、業種または職種の変更を目的とするもので、CPF として得た権利の活用を請求することができる。対象となる訓練は国が認定する職業証書目録 (RNCP)、証書および資格特別目録 (RSCH) に登録されている学位や資格を与える研修、および学位や資格の部分的承認を与える研修。CPF を利用できる条件は、原則として連続でも非連続でも最低 24 ヶ月間従業員として就労しており、現時点で所属している会社に 12 ヶ月間以

上就労していること。

キャリア向上または再転職 (Pro-A)

従業員、雇用主双方のイニシアティブによる訓練で、業務または業種の変更、社会的地位またはキャリアの向上を目的とし、理論を学ぶ研修と企業内実習から構成される。RNCPに登録されている学位や資格、職業資格証明、国レベルの業種別団体協約に定められた資格の取得を目的とする。最低レベルの資格保有者を対象とし、学士以上の学位取得者は対象外。

能力評価

外部の専門家による能力評価で、自身の能力のレベルを確認したい従業員は CPF を利用することができる。雇用主は能力向上プランの一環として利用することができるが、従業員に強制はできない。個人の能力、職業上の能力、適正、モチベーションを分析、将来の展望を鑑みて能力を計り、足りないものを補うためにはどのような研修が必要か定めるための評価。従業員のイニシアティブによる場合の費用は CPF、能力向上プランの場合は雇用主が負担する。

経験から得たスキルや知識の承認 (VAE : validation des acquis)

仕事への関係の有無は問われず、学位または職業に関連した資格や証明書を得るために経験を承認するもの。例えば、会計の資格はないが知識やスキルがある場合はこれを資格として承認する研修。従業員は CPF を活用、勤務時間内に行う場合は事前に会社の許可が必要。雇用主は能力向上プランの一環として行う。その場合は従業員の合意が必要で合意書を作成する。審査員は関連業界から主に選ばれ、対象とする資格、学位の証明書のすべてまたは一部を承認することができる。

雇用主の義務

労働法で「従業員数に関係なく、雇用主は従業員がそのポストに適応できるよう保証する。特に雇用、技術、組織の改変に際し、雇用を維持し得る能力を維持できるよう配慮する。」と定められている。能力不足で解雇する場合、研修を受けさせていないと不当解雇となる。労働法では研修の義務に関する法規はないが、直近の判例は下記のとおり。

- 7年間研修を行わなかったことで 6,000 ユーロの賠償金。
 - 17 回も業務適応を目的とした短期研修を行ったにもかかわらず、転職や雇用維持のために必要な能力を得るための研修を行わなかったために、10,000 ユーロの賠償金。
- 従業員 50 人以上の企業では、能力向上プランについて社会経済委員会に諮問する義務がある。

キャリア面談と評価

原則 2 年ごとに行う。従業員と面談した証拠を残す必要があるため、様式を作り回答を明記、従業員にサインをしてもらい、コピーを従業員に渡すことを勧める。解雇にともない係争となった場合、キャリア面談をしていないと不利になる。産休、育児休暇などで長期欠勤後の復職時にも行う。キャリア面談は従業員がどんな仕事をしたいのか、違うポストにつきたいのかなど将来の展望について聴取し、将来の研修を検討する場である。昇級交渉のための年次評価を目的とした面談とは区別される。

6 年ごとにキャリア総括として、下記を評価する。

- 少なくとも研修を 1 回は受けたかどうか。
- 研修や経験の承認（VAE）に基づき資格や学位を取得したか。
- 昇級および昇格/キャリアアップを享受したか。

従業員 50 人以上の企業で、直近の 6 年間にキャリア面談 3 回、および義務ではない研修を少なくとも 1 回は従業員に享受させていない場合、3,000 ユーロの罰金が科せられ、対象となる従業員の CPF に蓄積される。

労働上の健康と安全に関する研修を通じて得た資格のデータ保存

労働者の全キャリアを対象とし、労働上の健康と安全に関する研修を通じて従業員が得た資格などの透明化を目的としてデータ保存化するプラットフォーム（**Passeport de prévention**）の構築が定められ、すでにサイトは開設されている。データ提供者は雇用主、研修機構、従業員であるが、今後本格的に稼働される予定。

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>