

特 集 3

フランスにおける派遣労働者への支援の現状 ～職業能力開発支援の取り組みを中心に～

なかみち
中道あさこ
麻子

●早稲田大学産業経営研究所・招聘研究員

はじめに

企業を取り巻く経済のグローバル化が進行し、産業構造も転換するなか、先進諸国全般において非正規労働者が増加しており、日本においても雇われて働く者の3割を超えるに至っている。非正規労働者は企業活動において不可欠な存在となっているが、正社員を基準に構築された日本の労働市場の諸制度や企業の雇用慣行は、その労働条件や処遇—特に能力開発やキャリア形成—に対し、対応が遅れていると考えられ、今後の取り組みが社会的に注目されている。とりわけ直接雇用の非正規労働者と違い、就労先と雇主が異なる「外部人材」である派遣労働者の抱える課題は、その雇用関係の特性故に一層複雑なものとなっている。

現在、2012年施行の「改正労働者派遣法」の見直しをめぐる議論が行われるなか、日本の派遣労働の今後のあり方が問われている。派遣を取り巻く規制を緩和し、派遣労働を一層柔軟な労働力として位置付けるならば、同時にこの特殊な雇用関係に従事する者に対する支援策を検討していく必要があると考えられる。労働者全体のキャリア形

成の展望が不透明さを増すなか、労働者は、生涯にわたりその能力の開発や維持を求められている。派遣労働は就労場所以外で習得した技能・経験に基づき機能する側面を持つため、派遣労働者の技能形成はその所得獲得能力に大きな影響を与えると考えられるが、能力開発の機会をどこに求めればいいのか、といった課題が残る。

諸外国でも同様の課題が検討されているが、本稿ではフランスの派遣労働に対する支援の取り組みを取り上げる。正社員の解雇規制の強いフランスにおいても、日本同様1980年代以降、非正規労働者が増加したが、そうした現象に対し、早い段階から正社員とは異なる、非正規労働者の「社会的地位」の構築が推進されてきた。労働者の雇用形態にかかわらず、働く「個人」に対し、如何にして一定の所得保障、社会保障および能力開発機会を付与するのか。この問いに対する一つの取り組みとして注目に値するのが、フランスの派遣業界における派遣労働者に対する様々な支援の仕組みである。

以下では、フランスの派遣労働を取り巻く法規制や派遣労働者の主な特性を確認したうえで、派遣労働者に対しどのような支援が行われているのかを、特に職業能力開発に関する支援策を概観す

ることを通じて紹介していく。そのうえで、この事例から日本の派遣労働政策への示唆となり得る点を整理する。

1. フランスの派遣労働の特性

フランスの派遣労働は厳しく規制されており、労働法典に記されるその原則は、派遣が「派遣先企業の通常かつ恒常的業務にかかわる雇用を継続的に充用することを目的とすることも、また、結果とすることもできない」である。そのため、派遣の対象となる「職種」や「業種」を規制しない代わりに、派遣が雇用契約の基本原則となる「期間の定めのない雇用契約」の代替にならないように、その「使用目的」や「使用期間」を制限しているところが特徴となる。

したがって、派遣の使用は（2005年には雇用政策上、訓練を目的にした派遣および就職する上で困難に直面する者の派遣を許可する事由が新たに追加されたものの）、(1) 社員の欠勤・休職の代替（産休の代替等）、(2) 一時的な業務量増加への対応、(3) そもそも期間の定めのない労働を使わない職種（季節労働等）のみに許可されてきた。また、派遣契約期間および契約更新回数に上限（派遣期間は更新期間を含め18ヶ月、更新は1回限り）が設けられており、同一派遣先における同一職種に関する契約の更新を行う際、2つの連続した契約の間に一定期間の経過が必要となっている。特定派遣の導入が検討されているものの、現在の派遣形態は、稼働時のみに雇用契約が発生する登録型派遣のみである。

こうした派遣の使用に関する制約の他、派遣労働者

と派遣先社員の「均等待遇」が法で定められている。派遣期間中の賃金やその他の労働条件は、派遣先企業で同様の職務に就く同等の職業資格¹の社員を下回ってはならないことになっている。さらに、派遣労働者の「不安定な身分」の補填のため、派遣労働者が受け取る総報酬額の10%に上る「契約終了時手当」および、派遣契約期間にかかわらず、総報酬額の10%に相当する「有給休暇補償手当」の支給も義務づけられている。

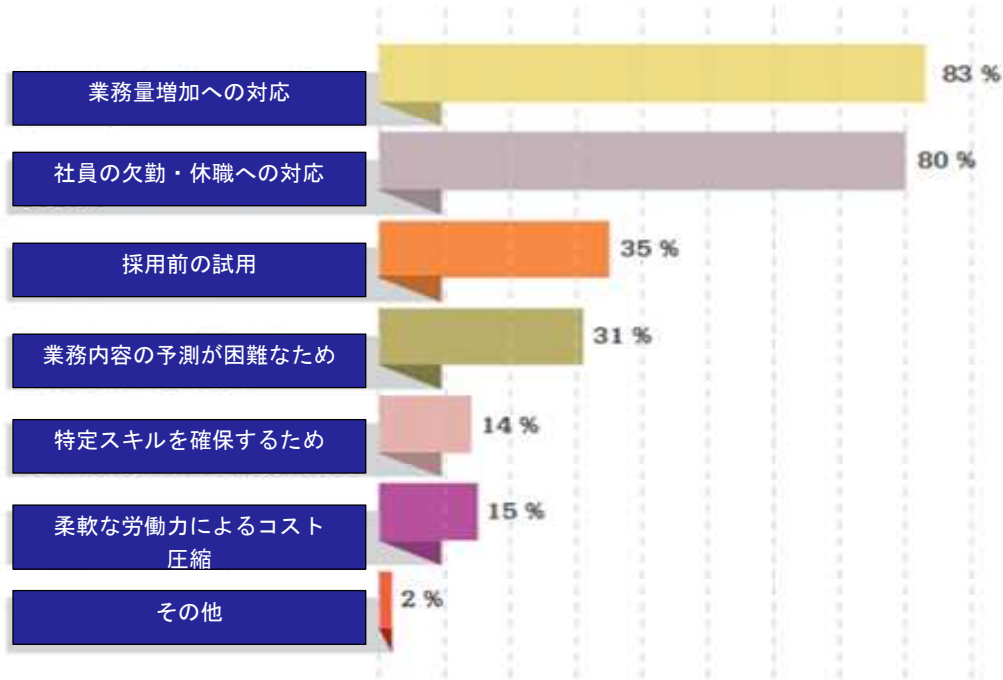
その結果、派遣の使用は、派遣先企業にとってコスト負担を伴うことから、その使用目的は「コスト圧縮」よりも「一時的な業務量増加への対応」、「社員の欠勤・休職の代替」といった使用事由が上位に上がっている（図1）。

続いて、フランスの派遣労働の規模に目を向けると、雇用省調査統計局によれば2012年度の派遣労働者数は常用雇用換算後52万5,058人、同年度の雇用者に占める割合は3%に達している。派遣労働者の男女比は7対3となっており、製造業・土木建設業の現場に派遣される35歳未満の男性がその主な担い手となっている（派遣労働者の25%が25歳未満の若年層で構成される）。

派遣労働を最も多く使用する産業は工業部門（44%）であり、つづいて第三次産業（35%）、土木建設業（21%）といった順になる。また、派遣労働者の職業分類の構成は、使用産業を反映して生産労働者に集中しており、派遣労働者全体の8割弱を構成（内、職業資格を有する生産労働者：42.2%、無資格生産労働者：35.3%）している。生産労働者以外の派遣労働者は事務職（12.3%）、中間職（管理職以外の責任者：8.3%）、管理職（1.9%）に従事する。

1. 学校の各教育段階に対応する職業資格・学位免状は個人の職業能力の証明として定着しており、企業における職種や地位にも対応しているためその社会的重要性は高い。フランスの職業能力評価制度の詳細については、中道麻子（2012）「第二章フランス」『諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査－』労働政策研究・研修機構資料シリーズNo. 102を参照。

図1 フランスの派遣先企業が派遣労働を使用する理由（2012年度、複数回答可、n不明）



出所：INSEE et Étude BVA-PRISME 「有期雇用契約に関する企業調査」 in PRISME(2013).

2. 派遣労働者に対する支援の背景および支援制度の概要

フランスにおける派遣労働者に対する取り組みの特徴は、派遣労働者の労働条件や処遇のあり方を、労働者個人および個別企業の課題ではなく、派遣業界および代表性を有する労働組合が当事者となって取り組むべき課題として位置づけている点である。

歴史的背景を振り返ると、派遣労働者に対する現在の支援体制は、1980年代からの労使交渉を通じて構築されてきた。当時フランスにおける職業訓練制度は短期契約で雇用され、企業横断的に働く派遣労働者を対象外にしていたが、フランスの派遣労働者の多くが無資格または低資格の生産労働者に集中していたことから失業状態に陥りやすく、職業能力を開発する機会も限られるなか、正規雇用に移行することが困難である点が問題視さ

れた。また、派遣労働者の大半が生産現場で使用されたため、その高い労災発生率も社会問題となり、派遣労働者の事故を防止する意味でも、その職業能力開発支援は政策的課題として位置づけられた。

その結果、労働組合と派遣の使用者団体は1980年代から派遣労働者の待遇改善に向けて交渉を重ね、締結された各種協約を基に派遣労働者に一定の権利を保障する枠組みに至った。派遣業界の使用者団体（現PRISME）との労使交渉にあたるのが、国から認められた全国レベルで代表性を有する5つの労働組合である。

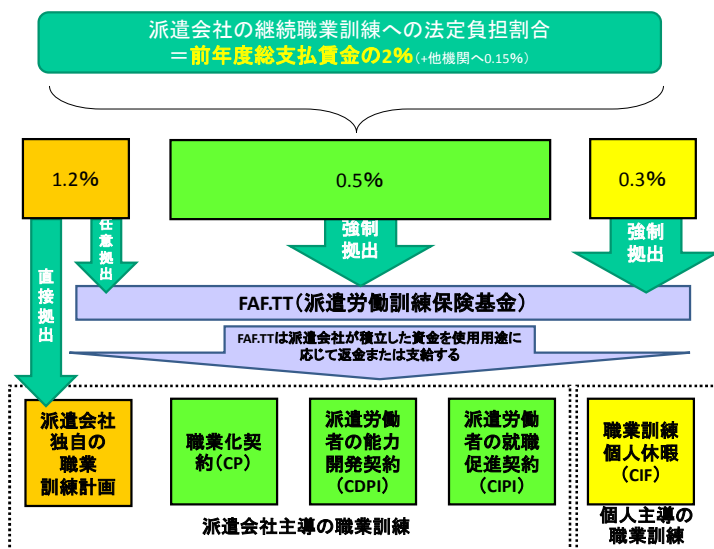
5つの労組は労働協約の締結権限を持ち、「労働協約拡張適用制度」に基づき、締結した労働協約を直接の当事者でない企業と労働者にまで広げることができる。こうした労働組合が存在するため、フランスの労働組合組織率は低いものの、労働協約適用率は政令による拡張適用手続きを経て高まる特徴を持つ。派遣労働者の職業能力開発支

援において重要な役割を果たす、労使で運営される派遣労働訓練保険基金（FAF・TT）も、労使交渉の末に設立された。

そもそもフランスの企業は、従業員の職業訓練に要する費用の負担を法的に義務付けられており、従業員の規模によって前年度の賃金総額の0.55%から1.6%を、企業が属する業種の徴収基金に積み立てて職業訓練に使用しなければならない。職

業訓練の財源が法的に整備され、その運用方法も労使により取り決められている。派遣労働者に対する職業訓練の財源は、同様に派遣会社の積立により成り立っているが、派遣会社は他の業種の企業よりも高い負担を義務付けられており、前年度支払賃金総額の2.15%を基金に積み立てなければならない（図2）。その積立金は、派遣会社が職業訓練を実施する度に利用できる。

図2 派遣会社の職業能力開発支援への支出の仕組み



出所：FAF・TT資料より筆者作成。

派遣労働者に対する職業能力開発支援の内容をみると、大きく分けて派遣会社主導の職業訓練と、労働者個人が主導する職業訓練で構成される。

まず派遣会社主導の職業訓練制度の詳細を見ると、派遣会社独自の職業訓練計画の一環として行われる職業訓練と、派遣業界共通のルールで規定される交互訓練契約（OFFJTと派遣先企業での実務を交互に行う）を通じて行われる職業訓練とがある。各制度の対象者や運用方法は表1の通りで複雑であるが、派遣労働者に対し職業訓練を実施する派遣会社の動機づけとしては、積み立てた資金を所定の返金手続きを通じて年度内に活用

しなければ基金の共済に移管され、返金請求が不可能となるといった点が挙げられる。

さらに、派遣労働者への訓練を通じて、派遣会社は顧客企業のニーズに対応することができ、その人材ニーズに沿ったスキル養成が可能となるため、他社との差別化の要因になる。派遣会社は顧客企業、および担当する地域の具体的人材ニーズを把握した上で訓練を開始するため、訓練を受けた派遣労働者の受け皿は基本的に訓練開始前に保証されることになる。言い換えれば、派遣会社が各種職業訓練の実施を通じて、派遣先企業の職業訓練・採用機能を代行しているといえよう。

表 1 派遣会社主導の職業訓練制度

	職業訓練計画に基づく訓練	職業化契約	派遣労働者の能力開発契約	派遣労働者の就職促進契約
	Plan de Formation	Contrat de Professionnalisation (CP)	Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires (CDPI)	Contrat d'Insertion Professionnelle des Intérimaires (CIPI)
訓練受講資格	・派遣労働者として勤務した経験があること	・職業資格を保持しない16～25歳の若年者 ・または26歳以上の求職者	・職業資格レベルの低い派遣労働者が対象であり、CDPI開始前の12カ月間の内、派遣労働者として450時間以上働いた者	・就職する上で困難に直面する、職業資格レベルの低い労働者が対象であり、CIPI開始前の6カ月間の内、派遣労働者として210時間働いた者、長期失業者、就業経験のない若年者等
訓練・契約の目的	・派遣先企業の職種への適応 ・職業能力開発	・企業外の職業訓練（OFF-JT）と派遣先企業での実務（OJT）を交互に実施することにより、受講者の雇用される能力を高める ・公的職業資格、業種で認定されている資格の取得を目指す	・能力水準の向上を通じて、労働者を派遣できる職種の範囲を広げる	・能力水準の向上を通じて失業者の就職を促進する
手続の手順		派遣労働者と派遣会社の間以下に以下の契約が締結される： ・派遣会社は労働者が取り組む職業訓練と関連する派遣契約を提供することを約束する ・その代わりに、労働者はその派遣会社の提供する派遣契約に従事し、予定された職業訓練を受けて必要な試験等を受けることを約束する	・派遣会社はCDPI 修了後の3カ月以内にCDPIで取得した資格に合った派遣契約を提供することを約束する ・その代わりに、派遣労働者は職業訓練を受講することを約束し、提示された派遣契約を受け入れることを約束する	労働者と派遣会社の間以下に以下の契約が締結される： ・派遣会社は労働者が取り組む職業訓練と関連する派遣契約を提供することを約束する ・その代わりに、労働者はその派遣会社の提供する派遣契約に従事し、予定された職業訓練を受けて必要な試験等を受けることを約束する
訓練・契約の期間	数時間	6ヵ月から24ヶ月	175～450時間	175～450時間職業訓練と派遣契約を交互に実施し、職業訓練は210～420時間
訓練・契約期間中の報酬	職業訓練期間中の賃金補償：訓練開始前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となる	職業訓練期間中の賃金補償： ・21歳未満の派遣労働者：最低賃金の55% ・21歳以上25歳以下の派遣労働者：最低賃金の70% ・26歳以上の派遣労働者：最低賃金の100% ・派遣契約期間中の賃金：通常の派遣に基づく報酬が支払われる	・職業訓練期間中の賃金補償：CDPI請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となる ・派遣期間中の賃金：通常の派遣契約に基づく報酬が支払われる	・職業訓練期間中の賃金補償：最低賃金に相当する額 ・派遣期間中の賃金：通常の派遣契約に基づく報酬が支払われる
職業訓練費用・賃金補償の負担	基本的に派遣会社負担だが、FAF、TTに任意拠出した積立金がある場合、FAF、TTより返金が行われる	FAF、TTが一部負担する：職業訓練1時間に対し、€18を派遣会社に支給/返金	FAF、TTが一部負担する：職業訓練1時間に対し、€21を派遣会社に支給/返金	FAF、TTが一部負担する：職業訓練1時間に対し、€21を派遣会社に支給/返金
FAF、TTの2012年度の実績：訓練受講者合計（派遣労働者）	33,360人	3,428人	3,824人	2,748人

出所：FAF、TT(2013)。

積立金の返金申請の際、重要と考えられる点は、積立金の返金が受けられる職業訓練の定義にある。派遣会社は訓練費徴収基金に事前に積み立てた資金を、訓練を実施する前に返金を申請するのだが、返金してもらうためには職業訓練は次の条件を満たす必要がある：

- ① 職業訓練が生産現場外の場所において実施されること
- ② 職業訓練を通じて取得される能力が、企業特長的ではなく、汎用性のある能力であること
- ③ 職業訓練は少なくとも6時間実施されること
- ④ 職業訓練は、専門の指導員によって実施されること（職業訓練は企業ではなく、労働者個人のためであるため、労働者は生産と同時に訓練を受けることができない）

返金対象の職業訓練として認められる訓練は基本的にOFFJTとなるため、仮に積立金の返金を申請した職業訓練が生産と同時に実施されて発覚した場合は、労災発生時に労災が認定されず、

企業に罰金が課せられるといった罰則規定も設けられている。

上記のような派遣会社主導の職業訓練とは別に、派遣労働者に対する職業能力開発支援のもう一つの柱は、派遣労働者個人が主導する職業訓練である（表2）。

派遣労働者に対し、その自己啓発意欲を尊重し、それを直接的に支援する仕組みが整備されている。派遣労働者が職業訓練を個人的に申請するためには、基本的に派遣労働者として一定の労働時間を蓄積しなければならない、派遣労働者が訓練受領資格を有するという事は、相当な時間を派遣労働に従事しており、既に派遣業界に貢献していることを意味する。派遣会社にとって派遣労働者への職業訓練投資が回収困難である可能性が高く、それを限定したいとの考えがあるなか、フランスの仕組みは教育投資を「事前に回収できる」側面を持ち、同システムは、労働者に派遣に従事するインセンティブを与えながら派遣会社の労働力確保を促進する機能も担っていると考えられる。

表2 派遣労働者主導の職業訓練

	職業訓練個人休暇	職業訓練への個人の権利	能力評価休暇	職業経験認定休暇
	CIF	DIF	CBC	VAE
	Congé Individuel de Formation	Droit Individuel à la Formation	Congé Bilan de Compétences	Congé de Validation des Acquis de l'Expérience
応募資格	<ul style="list-style-type: none"> ・ CIF申請日から直近18カ月間、派遣労働者として1600時間以上働いていること ・ その内600時間がCIF請求時に所属する派遣会社で働いていること 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直近24ヶ月の間派遣労働者として2700時間以上働き、その内少なくとも2100時間をDIFを請求するときに所属する派遣会社で派遣労働者として働いた者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用形態にかかわらず雇用者として5年以上の職業経験を有し、その内CBC申請時から直近15ヶ月の間派遣労働者として少なくとも1600時間以上CBC申請時に所属する派遣会社で働いた者 	<ul style="list-style-type: none"> 直近12ヶ月の間に派遣労働者として1200時間以上働いた者
職業訓練制度の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職種・業種の転換、国家資格・業種認定資格の取得を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CBCまたはVAEの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 公的認可機関でのキャリアアカウンティングを通じて： <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去の職業経験を評価する ・ 現在の希望を明らかにする ・ 現時点保有する能力を評価する ⇒その結果、必要な能力開発を明確にし、本人の希望等によっては職業訓練計画に取り組むことになる 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の現時点までの職業経験を資格の形で認定することを目的とする ⇒職業経験によって得た技能を、該当機関の試験を受けることによって、職業資格を取得することができる
職業訓練の期間	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイムで受ける職業訓練：最長1200時間 ・ フルタイムで受ける職業訓練：最長1年 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間2700時間ごとに40時間、最長120時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最長24時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最長24時間
職業訓練期間中の賃金負担	<ul style="list-style-type: none"> ・ CIF請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となり、報酬の8割から全額が支給される ・ 賃金補償は派遣会社が立替、FAF. TTが派遣会社に払い戻す 	<ul style="list-style-type: none"> ・ DIF請求前の最後の派遣契約時に支給された報酬が基礎となり、時給の50%が派遣会社により支給される（派遣会社負担である） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CBC中の報酬はFAF. TTが負担する ・ 報酬の算定基礎は直近12ヶ月間の平均月収である ・ 派遣会社が立て替えた休暇分の補償をFAF. TTに請求する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ DIFの一環としてVAEを取得する場合、派遣会社が負担する ・ CIFの一環としてVAEを取得する場合、FAF. TTが負担する
職業訓練費の負担	FAF. TTが負担する（訓練機関に直接支払う）	派遣会社が負担する	FAF. TTが負担する（上限€1525、認定機関に直接支払う）	<ul style="list-style-type: none"> ・ DIFの一環としてVAEを取得する場合、派遣会社が負担する ・ CIFの一環としてVAEを取得する場合、FAF. TTが負担する
FAF. TTの2012年度の実績：訓練受講者合計（派遣労働者）	1,920人	NA	221人	95人

出所：FAF. TT(2013).

職業能力開発支援の他に、現在派遣労働者に対し行われている支援プログラムは多岐にわたる。派遣会社からの拠出金で運営されるFASTT（派遣労働社会活動基金）による支援は、住宅確保の支援、移動／出勤に関する支援、および貸付に関する3本柱で構成される。派遣労働に伴う労働者への様々なデメリットの最小化を目的とする支援を具体的にみると、表3の通りとなっている。支援内容は、子供のいる労働者であっても急な派遣依頼に対応できるようにベビーシッターの補助から、自動車等の免許の取得支援、低金利ローンの提供等となる。

労働者への様々なデメリットの最小化を目的とする支援を具体的にみると、表3の通りとなっている。支援内容は、子供のいる労働者であっても急な派遣依頼に対応できるようにベビーシッターの補助から、自動車等の免許の取得支援、低金利ローンの提供等となる。

表3 FASTTによる派遣労働者への支援プログラムおよび2012年度の実績

支援分野	住宅	移動/出勤	貸付
支援内容/背景	<ul style="list-style-type: none"> ・遠隔地での派遣契約時の宿泊先に関する支援 ・不動産手数料の半額補助 ・住宅を探す際の助言 ・派遣労働者の賃貸に係るFASTTによる保証（3年が上限） 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣先企業に出勤する際のレンタカー代の補助 ・（自動車免許を保有しない場合）二輪等の貸出 	<ul style="list-style-type: none"> ・フィナンシャルプランナーのサービス提供 ・信用度の低い派遣労働者に対する低金利のローン提供
2012年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅探し支援：3,900件 ・不動産手数料の補助：1,950件 ・賃料保証の提供：2,500件 ・保証金の補助提供：3,800件 	<ul style="list-style-type: none"> ・レンタカーの貸出：4,700件 ・ベビーシッター支援：3,000件 ・自動車免許取得に関する貸付：1,700件 	<ul style="list-style-type: none"> ・少額貸付：520件 ・貸付：3,840件

出所：PRISME(2013).

3. 日本の派遣労働政策への示唆

これまで見てきた通り、特定の企業に限定することなく企業横断的な働き方をする派遣労働者の職業能力開発という日本と共通する課題に対する施策として、フランスにおける国および業界レベルを通じた仕組みは、日本における諸施策の検討に向けて、以下の側面において参考になると考えられる。

まず、フランスの派遣労働者に対する諸制度は、

派遣労働者—特にその主たる構成員である職業資格水準の低い若年層—が、職業能力開発に際して直面する課題を踏まえて設計されている。具体的には、登録する派遣会社や各契約期間の長短にかかわらず、「派遣労働者」として就労した累積期間により職業訓練の申請要件充足が判定される点や、職業資格の取得促進および汎用性のある能力の習得を重視する訓練内容も、派遣労働者の企業横断的な働き方に合わせた仕組みとなっている点が挙げられる。

また、派遣会社主導の訓練に限らず、派遣労働者主導の訓練を支援する機能も備える仕組みは、

派遣労働者が主体的にその職業訓練やキャリア形成に取り組む姿勢を促すことにも繋がっていると考えられる。さらに、こうした各種職業訓練は、派遣先企業により近い派遣会社はそのニーズを的確に把握し、そのニーズに合った形で派遣する労働者の能力開発に取り組むことにより、失業対策としても機能している。住宅確保や出勤支援といった、能力開発以外の分野においても、派遣労働者を多方面から支援する諸制度の構築が、派遣労働に伴う労働者へのデメリットを縮小するのに貢献している。

他方、フランスの事例から日本の派遣労働者を取り巻く課題への適用可能性が困難である側面—特に、フランスにおいては職業訓練が職業資格と連動している点、および派遣労働を規制する機能を持つ労働組合が存在すること—も見受けられ、そうした社会的な背景の違いも念頭に置くことが肝要となる。具体的には、フランス企業における賃金は職業能力水準別に決定され、賃金決定の仕組みが企業横断的であるため、職業資格の取得やその水準向上を目指す派遣労働者への職業訓練の効果は、派遣労働者の職種転換や雇用形態の安定化に大きな影響を与えることができる。一方、現在の日本においては職種別賃金体系が整備されておらず、一般的に職業能力水準が企業に内部化さ

れているため、公的な資格の取得よりもOJTを通じて習得する企業特種的な技能が労働者のキャリア形成上重要な位置づけを占めている側面も否めない。その結果、公的な職業資格取得を重視するフランスの派遣労働者に対する職業訓練制度の効果は、日本においてはより限定的なものになる可能性がある。

さらに派遣労働を規制する手法として、労働組合や使用者団体による「社会的対話」の役割が大きい。当事者間の交渉による業界共通のルール作りを可能にしたのは、フランスにおける労働組合が派遣労働者の労働条件を規制する役割を担っており、その社会的影響力が大きいからである。労働組合は派遣労働を取り巻く仕組みの構築に当事者として活動しており、使用者団体も労使交渉の結果が業界を規制する方向性であっても、積極的にそれを受け入れてきた。

こうした社会的背景が異なるとはいえ、日本においても、派遣労働者の保護および支援を当事者として担える機関の確立も一考に値する要素である。フランスを含めた諸外国の事例検証も含めて、既存の労働組合または業界団体がその役割を引き受けられるのかどうか、ないしは日本の社会的背景を反映した新しい制度の構築が可能かどうかは検討に値すると考える。

参考文献

- FAF.TT (2013). *Rapport d'activité 2012*.
PRISME (2013). *Rapport économique et social 2012*.