

2020年2月

ジェトロ・パリ事務所

**法務・税務セミナー概要(2020年1月28日開催 於パリ)****講師:遠藤佳澄(FIDAL Japan Desk)****テーマ: <研修関連制度の概説と雇用主の義務>****I. 個人研修口座(CPF)**

各従業員は個人研修口座(CPF)を有し、同口座を使い自発的に研修を受けることができる。勤務時間外で CPF を使い研修を受ける場合は、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 日未満の研修については研修の 30 日前に、6 カ月以上の研修については 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。

以前は時間で権利付与であったが、2019年1月1日以降は金額(ユーロ)での付与となった。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。累積可能期間は 10 年、最高で 5000 ユーロ、または 8000 ユーロまで累積できる。

対象となる研修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、運転免許証、起業をサポートする研修、経験を通じて得た知識やスキルの学位や資格の承認を与える研修など。その他、転職を目的とした研修(CPF-TP 研修休暇)、キャリア向上または再転職(Pro-A)を目的とした企業内実習を伴う研修を受けることができる。

CPF の枠で享受でき、費用負担の対象となる研修を契約することができるサイトが開設された。<https://www.mon-compte-formation.fr/>

**II. 能力向上プラン**

雇用主は、従業員の能力向上、従業員がポストに適応し雇用維持ができることを目的として、能力向上プランに基づいた研修を実施することができる。従業員の CPF を活用し、従業員と共同で研修を計画することも可能。基本的には就業時間内に行う。就業時間内の研修実施を従業員が拒否する場合、懲戒処分対象となる。就業時間外の場合、従業員は拒否できる。費用については、従業員数 50 人以上の企業は企業負担、50 人未満の場合は国が設置した研修制度の運営機関。

雇用主は、能力向上プランの一環として、外部の専門家による能力評価を実施できる。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会社負担。対象者のキャリアアップ

ランを立て、研修の妥当性を検討し、研修計画を練り、個別面談を通じて対象者に調査結果の説明を行う。

### Ⅲ. 職業訓練に関する雇用主の義務

雇用主には、雇用、技術、組織の改変に際し、雇用を維持する能力を従業員が有するように配慮する義務がある。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。従業員 50 人以上の企業では、従業員代表機関に研修プログラムについて諮問する義務がある。職業訓練負担金として、従業員 11 人未満の企業は給与額の 0.55%、11 人以上の企業は 1%、見習税として 0.68%が課せられる。

労働法では研修の義務に関する法律はないが、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関わらず、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。

雇用主は、原則 2 年ごとにキャリア面談を行う。面談で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話を聞き、将来の研修を検討する。従業員と面談した証拠を残す必要があるので、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。裁判時にキャリア面談をしていないと不利になる。

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、キャリア面談を行っていない、または、上記三項目のうち二つ以上を従業員が享受していない、または義務でない研修を 1 回も享受していない場合は、3,000 ユーロの罰金が雇用主に課せられる。罰金は対象となる従業員の CPF に申告し、従業員は権利として使用することができる。2020 年 12 月 31 日までの暫定措置であり、2021 年以降はさらに厳しい制度となる予定。

(以上)