

科学研究費助成事業 研究成果報告書



令和 6 年 9 月 30 日現在

機関番号：33908

研究種目：国際共同研究加速基金（国際共同研究強化(A））

研究期間：2021～2023

課題番号：20KK0301

研究課題名（和文）不安定雇用層の主体的な意欲を活用して雇用能力の向上につなげる法制度の日仏比較研究

研究課題名（英文）Comparative research between Japan and France on a legal system connecting the motivation of people in precarious employment to improving their employment ability

研究代表者

柴田 洋二郎（SHIBATA, YOJIRO）

中京大学・法学部・教授

研究者番号：90400473

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 4,600,000円

渡航期間：12ヶ月

研究成果の概要（和文）：不安定雇用層に安定した雇用をもたらすには、労働者主導で仕事の知識や技能を向上することが重要となる。そのための政策として、フランスの職業訓練個人口座（CPF）を検討した。CPFは、被用者だけでなく、非正規労働者や求職者、障害を有する労働者といった「不安定雇用層」にも開設される口座で、保持者の主導により、仕事の知識や技能の向上に利用できる金額がチャージされる。CPFは、労働契約と切り離された権利で、転職・失業しても使用できる。CPFは使用者が企業規模に応じて負担する拠出金と公費を財源としている点で、わが国の社会手当に近い財源方式をとっている。これらの点は日本の政策を検討する際に参考となる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで、日本的雇用システムのもと、長期雇用と結びついた新卒一括採用により、職務経験のない若年層を正社員として雇用してきた日本企業では、労働者の知識や技能の向上は、主に企業内の人材育成制度（OJT）により行われてきた。そのため、仕事の知識や技能は、労働者からすれば「企業から与えられるもの」であり、自らの能動的な活動で獲得するものとはなっていない。こうした状況において、労働者主導の知識や技能向上政策の1つのあり方を示すとともに、上記政策におけるフランスの特徴や動向を考察・分析した点に本研究の学術的意義があり、その分析に基づいて、日本の政策を検討する際の視座を提供した点に本研究の社会的意義がある。

研究成果の概要（英文）：For the stable employment to the unstable workers, it is important to improve job knowledge and skills under the initiative of workers. For that purpose, I examined Personal Professional Training Account (CPF in French) that exists in France. Not only the regular employee but also the "precariously workers" such as non-permanent workers, job seekers, and workers with disabilities can open their CPF. They can use the CPF (precisely, money charged in CPF) to improve job knowledge and skills at the initiative of the holder. Even if the holders change jobs or lose their job, they can use the CPF, because the CPF is separated from the labor contract. The CPF is financed by employers' contributions based on the size of the company and by public funds. That system is similar to social allowances in Japan. These points will serve as a reference when examining Japan's policies.

研究分野：社会保障法・労働法

キーワード：職業訓練個人口座（CPF） 労働者主導の知識や技能の向上 キャリアパスの安定化 職業移行計画（PTP） 集団的移行（TRANSCO）

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

日本の社会保険制度は、失業率が低かったことと手厚い企業内福利厚生を背景に、正規被用者のみが対象となり、公的扶助や雇用保障との連携が注目されてこなかったし、その必要性もなかった。しかし、雇用の不安定化のなかで、こうした制度は機能不全に陥った。具体的には、雇用保険の受給期間終了後の所得保障が生活保護しかないこと、生活保護の受給は「補足性の原理」の厳格な適用により大きく制限されること等から、稼働能力を有する不安定層（長期失業者、若年の生活困窮者）に適切な保障をもたらすことができないという問題を生じさせた。この問題に対し、2010年代に入り「第二のセーフティネット」を構築して対応が図られたが、金銭給付の対象者と支給期間が限定的であること、継続性が見込まれる雇用を提供できていないことから、生活の安定につながらず、問題解決に至っていない。

こうして、稼働能力を有する不安定層に社会保険と公的扶助の連携による所得保障機能を再構築すること、この層に一過性の金銭を給付するととどまらず、安定雇用に向くことにより長期的な生活保障につなげることが社会法（労働法・社会保障法）の重要な課題となっている。

こうした状況は、諸外国でもみられた。すなわち、近年の欧米諸国の実態や議論を観察すると、社会保険を社会保障制度の中心に据える国々のなかにも、正規労働者を念頭に置いた制度設計により、そこから漏れた人口層が社会的に切り離され、孤立してしまう現象が問題視されるに至っている国々が見られる。その意味で、日本の社会保障制度の特徴とそれに由来する問題は、欧米諸国でもある程度共通して観察される相対的なものといえる。そして、この問題がとりわけ顕著な形で指摘されているのがフランスであり、それに対する法制度的対応として、援助付契約（労働契約に、使用者に対する公的支援を結びつけて雇用の場を創出する制度）や活動的社会保障給付（受給者に対し、受給権に対応する社会的義務を課すことで、金銭給付と社会生活への統合との関連を強めて、就労促進的機能を強化した社会保障給付）が促進されていることまで明らかにすることができた。

2. 研究の目的

本研究は、雇用形態が多様化するなかで重要な課題となっている、「不安定雇用層に対する所得保障を就労による自立につなげる制度の構築」について検討しようとするものである。そのため、フランスで2013年に創設された職業訓練個人口座（CPF）を検討する。これは、被用者だけでなく、非正規労働者や求職者、障害を有する労働者といった「不安定雇用層」にも開設される口座で、保持者の主導により、仕事の知識や技能の向上に利用できる金額がチャージされるものである。その特徴は、チャージされた金額の用途が、公的資格が獲得できる職業訓練等に限定されている。それにより獲得した資格をもって、雇用可能性の高い職務に就くことにつながっていくところにある。

また、CPFの特殊な用法として2018年に法制化された職業転換計画（PTP）が、さらにPTPをベースにした近年の試みとして2021年に雇用担当大臣の訓令（instruction）により実施されている集団的移行（TRANSCO）がある。この2つは、「労働者の転職を促進する仕組み」であること、「訓練期間中の休暇と報酬とが保障」されながら、職務変更を視野に入れた長期の訓練を受講できることに共通点がある。

そこで、これら制度の特徴・意義・問題点（課題）を明らかにし、最終的には、比較法的な観点から、我が国における社会保障と労働の連続した支援体制の構築にかかる議論に示唆を得ることを目的とする。

3. 研究の方法

（1）収集・読解を通じた分析

フランス語文献について、歴史的考察に不可欠な伝統的な名著および近年の動きを把握するために不可欠な最新の情報を積極的に収集し、その読解を行う。

もちろん、我が国の社会保障制度についても関連する邦語文献の収集と分析を行う。その際、現行制度や近年の改革の整理を行うだけでなく、制度が形成されてきた歴史的状況や改革を妨げてきた諸要因の分析を行う。また、研究目的の欄で触れたように、本研究の意義は社会保険・公的扶助・雇用保障の連携を意識した制度の構造と課題を分析する点にある。したがって、それらの分野についても積極的な資料収集を行い、多角的な考察に努める。

（2）ヒアリングやインタビューの実施

フランス社会法制度に造詣の深い先生方や研究者の方々とのインタビューや議論を通じて文献だけでは知ることのできない社会システム、社会状況、制度の実際の適用・運用状況等の把握を行う。具体的には、実際にフランスに赴き、フランス人研究者や実務家にインタビューを行い、フランス社会の実態を調査・把握する。同時に、1980年代後半以降の社会保障改革（とりわけ1990年代以降に転換期を迎えた援助付契約や活動的社会保障給付の展開）に対する国民、労働組合、政党等の反応についてもインタビューし、改革の問題点や今後の動向の把握に努める。これらの作業は法制の枠組・内容のみならず、法の背景にある社会システムの分析・解明を行うため、法が適用されている現実の社会に接することで社会の実相を踏まえた考察を行う際の貴重な資料として研究に反映させたい。

（3）研究会への参加

研究代表者の勤務地域で定期的開催されている名古屋大学労働法研究会（同研究会は社会

保障法研究者も出席しており、しばしば社会保障関連の報告が行われている。学生時代から参加させていただいている東北社会法研究会、比較対象国であるフランス(特にパリ)で開催されている研究会に参加させていただき、そこで行われる議論から自らの見識を深めたい。また、報告・発表の機会をいただき研究の成果を適宜まとめて行きたいと考えている。

(4) 研究成果の公表作業

研究代表者が以上を通じて行った研究の完成度をより高いものとし、公表するための作業を行う。とりわけ、これまでのフランスの研究において検討が不十分だった労働者主導の知識や技能の向上政策の考察および我が国への示唆を検討し、我が国の状況に適合的な「社会保険・公的扶助・雇用保障の連携」のあり方はいかなるものか等についてまとめ、質・量ともに十分な論文としてまとめる。

4. 研究成果

(1) はじめに

不安定な非正規雇用の労働者が増加するなかで、この者に安定雇用を提供するにはどうすればよいか。同じ問題を抱えるフランスの1つの方策に、雇用市場への参入が困難な労働者を雇用する使用者に財政支援等を行い、使用者に雇用創出を促す特殊な労働契約である「援助付契約」(contrats aidés)がある。しかし、使用者主導の方策である援助付契約は、短期的には対象者の雇用に好影響をもたらすものの、長期的な実効性については以下の3つの効果(effet)が批判された。もともと労働者を採用する予定の使用者が、たまたま援助付契約を利用したにすぎないこと(偶発的效果[effet d'aubaine])、使用者が、財政支援を受けられない労働者の採用を避けること(逆効果[effet pervers])、使用者は、通常の労働者に代えて、財政支援を受けられる労働者を採用すること(代替効果[effet de substitution])である。

こうして、「労働者主導」の「知識や技能の向上」というキーワードが浮かび上がる。そこで、被用者だけでなく、自営業者や求職者にも開設される口座で、保持者の主導により、仕事の知識や技能の向上(職業訓練等)に利用できる金額がチャージされるCPFと、CPFの特殊な用法である、長期の訓練に休暇と所得を保障し、被用者の転職を促進する仕組みを検討することが重要となる。

(2) 職業訓練個人口座(CPF)

CPFは、誰もが保持する「普遍性」(universel)労働契約ではなく人と結びついた「個人性」(individuel)職業生活を通じて保持でき、権利を行使できる「移転可能性」(transférable)を原則とする。保持者が、満額の老齢年金受給権を獲得すると、CPFに金額がチャージされなくなり、残高も使用できなくなる。そして、保持者の死亡時にCPFは閉鎖される。

CPFは金額(ユーロ)でチャージされる。被用者が、1年間に法定労働時間(または協約で定める労働時間)の半分以上労働した場合、翌年4月末までに500ユーロがチャージされ、最大5000ユーロまで蓄積できる。最大額に達すると、CPFを使用しない限りチャージは停止される。雇用義務の対象となる障害者や非熟練労働者のCPFは加重してチャージされる。訓練費用がチャージされた額を上回る場合、保持者の申請により、保持者自身のほか、その使用者、国、地方、雇用局(Pôle emploi: フランスの公共職業安定所)等の公的機関等によって上乘せが行われる。チャージされた金額の用途が限定されているところに、CPFの重要なポイントがある。すなわち、CPFを使用できる職業訓練は、公的資格が獲得できることを主たる目的としていることを特徴とする。

2019年11月に無料のポータルサイトが開設され、CPFの保持者は個人アカウントからCPFの残高や利用できる職業訓練、受けられる上乘せを知ることができるだけでなく、訓練への登録や支払いまで行うことができる。

CPFの財源には、職業訓練拠出金の一部が割り当てられる。この拠出金は、使用者は企業規模に応じて負担し、自営業者は職業に応じて負担する。

被用者は自らの同意のみにより、つまり、自ら主導してCPFを使用する。使用者は、自分の指示する訓練の財源とするために、被用者にCPFの使用を命じることはできず、この者がCPFの使用を拒否したことは非行とならない。そして、CPFにチャージされた額は、保持者の就労状況の変更または失業時も維持される。つまり、被用者が重大な非行または重い非行により解雇された場合でも、CPFの残高は失われない。

労働時間外の職業訓練には使用者の同意を要せずCPFを使用でき、この点に「労働者主導」でCPFを使用できるという性質を確認できる。訓練の全部または一部が労働時間中に行われる場合には、使用者の欠勤許可が必要となる。労働時間中に受講する訓練は実労働時間となり、使用者は被用者に賃金を支払わなければならない。

(3) 被用者の転職を促進する仕組み

転職を促進する仕組みとして、2018年2月22日のANIにより、CPFの特殊な用法として職業移行計画(PTP)が定められた。その後、2018年9月5日の法律によりCIFは廃止され、PTPが労働法典に条文化された。また、フランスでは、新型コロナウイルス感染症の影響で転職の関心と緊急性が高まった。そこで、2021年に「集団的移行」と呼ばれる仕組みが構築された(TRANSCOとも呼ばれる)。

被用者は、PTPにより職務(métier)または職業(profession)を変えるための、公的資格が獲得できる訓練にもCPFを使用できる。PTPは、被用者が職務変更を視野に入れた長期の訓練

を受講でき、訓練期間中の休暇と報酬とが保障されることが特徴である。また、職務または職業を変えるための訓練に限られており、費用負担にあたり個人に合った訓練が受講できるための手続が加えられている。

集团的移行の目的は、雇用が変化の影響を受けやすく脆弱とされる部門の被用者で、その地域で「発展の見込める」職務への就職を希望する者に、公的資格が獲得できる訓練を行い、解雇を回避しながら（また、失業させずに）、別の職務に移行させることにある。利用者の訓練期間中の報酬が保障されるだけでなく、労働契約も維持され、しかも訓練終了時に、訓練前の所属企業を退職して転職するか、復職するかを選択できる。PTP が被用者の主導する仕組みであるのに対し、集团的移行は企業や地方（région）・地域（territoires）も関わらせて行われる点に特徴がある。

（４）総括

CPF

CPF は自営業者や求職者も利用できる点に特色がある。しかし、CPF も（年齢要件は措いても）「労働市場への参入」が開設要件のため、学卒無業者や専業主婦・主夫等には開設されない。ここでの普遍性は、CPF が職能資格、賃金、所得の水準（が低いこと）を開設要件としていない点にある。つまり、CPF は不安定雇用層だけに知識や技能を向上させるための権利を与えるものではなく、むしろ職務移動の支援やキャリアパスの安定化に向けたツールとされている。この点で、本研究の問題意識である、不安定雇用の労働者に安定雇用を提供する方策に完全に符合するわけではない。ただし、不安定雇用層への配慮がまったくないわけではない。1年あたりの満額がチャージされる基準は、年間労働時間が法定労働時間の半分以上の労働者とされており、パートタイム労働者（女性が多い）に資する設計となっている。また、障害を有する労働者や非熟練労働者には、チャージ額の加重という形で一種の重点化が行われている。これらは、積極的差別措置（discrimination positive）を講じて職業訓練へのアクセスの平等を保障しようとするものと評価されている。

CPF は、労働関係と離れて設けられる「口座」という手法をとることで、労働契約から切り離された個人の権利を構成する点を特徴とする。さらに、ポータルサイトで CPF の使用手続を進めることができる仕組みも、労働関係や雇用を越えて職業訓練にアクセスできる CPF の革新的な点に実効性をもたせる画期的なものとして評価されている。なお、こうした職業訓練の権利の個人化は、フランスの社会法で重要な価値観とされてきた連帯（solidarité）の消失を意味しない。というのも、CPF の財源は、使用者や自営業者の負担する職業訓練拠出金（の一部）を原資としつつ、訓練費用が残高を上回る場合には、国、地方、雇用局等の公的機関等によって補完的に乗せが行われうるからである。

CPF は、労働契約から切り離されていることから、労働契約が破棄されても失われない。つまり、転職・失業しても残高が維持されるだけでなく、その間も使用できることで、転職・失業時も含めたキャリア全体を通じた職業訓練の受講を促進している。フランスでは、雇用の不安定化のなかで、職業訓練が「キャリアパスの安定化」という目的をもつものとなっている。この概念には、従前の地位で獲得した権利や保障を別の地位でも行使できるようにすることも含まれ、「職業活動」の継続性を追求するものといえる。こうした観点からすれば、CPF は、キャリアパスの安定化を図ろうとするものである。これは（解雇や退職の回避という意味での）「雇用の安定化」や「雇用」の継続性とは異なり、むしろ職務の移動、転職を促進しようとするもので、そのために、使用者の責任としてではなく、労働者主導で職業訓練を選択・利用し、自らの知識や技能を高める手段といえる。

被用者の転職を促進する仕組み

PTP と集团的移行は、被用者が長期の訓練中の休暇を保障され、その間、企業外の機関により報酬を保障されることに重要な特徴がある。見方を変えると、労働契約は維持されながら、労使とも契約上の主たる義務である労働義務と賃金支払義務を一時的に免れる。

転職を促進する仕組みには、使用者の雇用削減を後押しするのではないかと、という危惧が労働組合からなされてきた。実際、転職は、2010年代から経済的理由により解雇された労働者に対する支援と結びつけられてきた。しかし、集团的移行は、人員削減のプロセスに着手している企業は利用することができない。ここに、労働契約を破棄することなく転職を行うという集团的移行の重要なポイントがある。

雇用政策としての集团的移行の特殊性は、被用者の「キャリアパスの安定化」のため、脆弱雇用を抱える企業や産業部門と「発展の見込める」職務をもつ企業や産業部門との双方を視野に入れ、その橋渡しをすることにある。労働の需要または供給の一方に焦点を当てるのではない。斜陽部門と成長（が見込まれる）部門を考慮して、雇用の需要と供給を将来的に適合させるために先手を打つ、労働市場の全体的な機能に焦点を当てる政策である。そのため、集团的移行では、職業訓練は、ある所定の企業における技能への適応（adaptation）を考えるのではなく、異なる産業部門間での技能と雇用の適合（adéquation：マッチング）あるいはペアリング（appariement）を考えるものとなる。

ただし、集团的移行の仕組みを利用するか否かは企業の自由であり、また、実際に転職するかどうかは職業訓練を終了した被用者の判断による。とすると、集团的移行の前途は、脆弱雇用と「発展の見込める」職務のマッチング（ペアリング）特に、どのような職務が「発展の見込める」ものとして設定されるかにかかっている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Yojiro Shibata	4. 巻 3
2. 論文標題 Compensation des pertes de revenu dues a la Covid-19 pour les travailleurs	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Cahiers Louis Josserand	6. 最初と最後の頁 ?-?
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 柴田洋二郎	4. 巻 1557（4月臨時増刊）
2. 論文標題 育児期間中に契約社員に移行した女性従業員の正社員復帰請求の可否・雇止めの適法性	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 182-183
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 Yojiro SHIBATA
2. 発表標題 Compensation des pertes de revenu dues a la Covid-19 pour les travailleurs
3. 学会等名 シンポジウムCovid-19 et droit de l'indemnisation : La prise en charge des dommages lies a la crise sanitaire
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Yojiro SHIBATA
2. 発表標題 Covid-19 et compensation des pertes financieres des travailleurs au Japon
3. 学会等名 シンポジウム COVID-19 et droit - regards croises franco-japonais
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 武井寛・矢野昌浩・緒方桂子・山川和義編	4. 発行年 2023年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 960
3. 書名 労働法の正義を求めて：和田肇先生古稀記念論集	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
主たる渡航先の主たる海外共同研究者	ロキエク バスカル (LOKIEC Pascal)	パリ第1大学・法学部・教授	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------