

アルテルナンス——フランス版デュアルシステムの 新たな潮流

五十畑 浩平

フランスの職業教育において、教育機関での理論的学習と職場での実践を交互に組み合わせたアルテルナンス教育（Formation en alternance または Alternance）は、近年飛躍的な発展を遂げている。とりわけ、同教育制度のメインである見習契約制度（Contrat d'apprentissage）は、これまで中等教育レベルの契約者が多数を占めていたが、2020年には高等教育レベルの契約者が過半数を占めるまでになり、近年、高等教育でのアルテルナンス教育の発展が著しい。こうした新たな潮流の一因として考えられる2018年の法改正について詳らかにしたところ、①全体にとって利用しやすいよう工夫がなされ、②個別の事情に応じて、柔軟な契約の実施ができるよう意図されており、③国外での実施をより行いやすいよう配慮され、④見習生に対する経済面での待遇が改善され、⑤受け入れ側の企業に対する助成制度を改革していることが明らかとなった。法改正が、とりわけ、若年者の事情に配慮し、従前の見習契約における制度上の硬直性を緩和していることがうかがえる。

はじめに

フランスにおける職業教育の中でも、教育機関での理論的学習と職場での実践を交互に組み合わせたアルテルナンス教育（Formation en alternance または単に Alternance）の重要性やその意義、また近年の動向については、これまでも拙稿でたびたび触れてきた。例えば、2010年の拙稿「フランスにおける若年者向け緊急雇用対策に関する一考察」では、アルテルナンス教育の一翼を担っている見習契約制度が注目される理由について述べている。また、2016年に刊行された宮本悟編著『フランス—経済・社会・文化の実相』のなかの拙稿「フランスにおける職業教育の新たな潮流—高等教育における交互制職業教育—」においても、見習契約制度を中心にアルテルナンス教育が、とりわけ高等教育のあいだで広がっている新たな傾向を析出してきた。なお、本稿では、研究対象となる Formation en alternance または Alternance について、以前は「交互制職業教育」と訳していたが、原語に沿ったかたちでア

ルテルナンス教育としたい。

もともと、フランスの職業教育は中等教育段階で盛んであり、それは、アルテルナンス教育も例外ではない。アルテルナンス教育の中心に位置される見習契約制度（Contrat d'apprentissage）は、もともと CAP（Certificat d'aptitude professionnelle：職業適任証）という中等教育レベルの職業資格を取得するものとして発展してきた。この制度が1987年にあらゆる資格を取得できるものに改正されてから、年々契約者数が増加するとともに、後述するように、徐々に契約者である若年者が多様化や高学歴化が見られるようになってきた。また、近年の契約者の伸びも著しく、高学歴化にも拍車がかかった。とりわけ、2020年には、これまで一貫して過半数を占めてきた中等教育レベルの契約者を、高等教育レベルの契約者が上回った。

もちろん、こうした新たな現象は、起こって間もないこともあり、本格的に検討するまで十分な時間が必要となろうが、本稿では、こうした事実を詳らかにするとともに、契約者数の飛躍的な増加の一因となったと考えられる2018年の法改正について検討していきたい。とりわけ、この法改正に関しては、アルテルナンス教育ひいてはフランスにおける職業教育の深い理解にとって重要にもかかわらず、日本では管見の限り、詳細な研究がなされていない。これらを明らかにすることで、アルテルナンス教育の変遷の実態をより詳らかに把握できることはもちろん、その変遷の意義を考察する際にも有益であると考えられる。

本稿では、第1に、フランスの職業教育やアルテルナンス教育について、概要を明らかにする。続いて第2に、アルテルナンス教育の歴史的な変遷について、その中心的な存在である見習契約制度を対象に検討していく。第3に、見習契約制度の契約者である見習生が近年急増した一因と考えられる2018年の法改正について、その概要やアルテルナンス教育に関する改正内容等を析出していく。

1. アルテルナンスおよび見習契約制度について

1-1 フランスの職業教育

フランスでは長い職業教育¹⁾の歴史のなかで、教育機関での理論的教育と企業での職場実践を組み合わせたアルテルナンス教育が発達してきた。この制度は、もともと中等教育水準

1) フランス語で職業教育をあらわすもっとも一般的な言葉は「formation professionnelle」である。この「formation」は、「形づくる」「(人格を)形成する」「育成する」「訓練する」という意味を持つ動詞「former」の名詞形であり、「育成」「教育」「訓練」と訳される。とくに、「職業的な」という意味の「professionnel (le)」をつけた「formation professionnelle」は、「職業教育」あるいは「職業訓練」である。ここでは、原則的には「formation」を「教育」と訳し「formation professionnelle」を「職業教育」と訳すことにする。

の若年者を育成するものとして発展してきたが、1987年の制度改定を契機に、高等教育の学生がこの制度を活用する動きが1990年代以降徐々に活発化する。

フランスでは、職業教育は、初期教育 (formation initiale) と継続教育 (formation continue) とに二分される。初期教育とは、初等教育から高等教育までの学校教育のなかで行われる教育のことであり、アルテルナンス教育も含まれている。一方、継続教育とは、労働者をはじめ、学校教育を卒業した者を対象とした生涯にわたる教育のことである。

フランスの職業教育の歴史は長く、その発端は遅くとも19世紀終わりにさかのぼることができる。詳細は後述するが、1919年のアスティエ法 (Loi Astier) をきっかけとして本格的に職業教育制度が整備されることとなり、その後、現在の職業教育制度に欠かせないディプロムを中心とした資格制度が戦後できあがっていく。歴史的な経済成長を遂げる「栄光の30年」のはじめには、職業教育の国家による統一化が成し遂げられ、あらゆる職業水準に対応し、全国的に価値が保証されたディプロムにより公認された職業教育が受けられるような体制となった。とくに1960年代中盤にかけては、中等教育における職業教育の発達がめざましい。

その後、1960年代以降には高等教育において職業教育課程が次々と創設されることになっていく。オイルショック後、若年雇用が社会問題化した1980年以降は、改めて職業教育と雇用の関係が見直されることになり、「formation-emploi」[教育—雇用]問題として、あるいは「insertion professionnelle」[職業的移行]問題、あるいは「insertion sociale」[社会的参入]問題として今日まで取りあげられている。

こうした歴史と伝統あるフランスの職業教育であるが、一方で、同様に伝統のある「エリート主義的意識」によって、普通教育にくらべ職業教育は周辺的な扱いを受けてきたのも事実であり、この点には注意が必要である。フランスの学校教育制度は従来、エリート主義的性格およびアカデミック志向が強いとされてきた。すなわち、厳しい選抜を通じて少数のエリートを養成するグランゼコール (Grandes Ecoles) を頂点として、エリート選抜のプロセスが初等教育段階からはじまっていると言われる。このように普通教育の威信が高く、進学志向が強い結果として、初期教育において実践的な職業能力の形成は周辺的な地位に置かれてきたということが、これまでしばしば指摘されている²⁾。

こうしてフランスの職業教育は、たしかに、周辺的な位置づけがなされてきたことも事実であるが、今日でも1世代あたり40%以上の生徒・学生が技術教育や職業教育を受けており³⁾、その重要性を否定するものではない。むしろ、後述するように、アルテルナンス教育

2) 日本労働研究機構 (1997) 8頁。

3) Brucy, G. (2005) p. 13.

をはじめとした職業教育に新たな注目が集まっているのである。

1-2 アルテルナンス教育

本稿で取りあげるアルテルナンス教育は、見習訓練センター（CFA：centre formation d'apprentis）での授業と企業などでの実践を交互に行い、公認された資格を取得するものであり、その期間、受け入れ先の企業などと労働契約を結ぶことが特徴となっている。同教育制度には、30歳未満を対象とした見習契約と、求職者も対象に含んだ職業化契約（Contrat de professionnalisation）の2つが存在するが、歴史的観点からも、また契約者数の規模からも、メインとなるのが前者である。本稿では、したがって、アルテルナンス教育のなかでも前者の見習契約制度にのみ着目していく。

1-3 見習契約制度の概要

交互制職業教育制度の1つである見習契約制度は、教育機関における教育と企業における実地訓練を組み合わせた教育・訓練を通じて、職業資格の取得を目指す制度である⁴⁾。

この制度の対象となるのは、原則的に義務教育を修了した16歳から29歳の若年者である⁵⁾。契約の形態は期限付きの有期契約で、期間は目指す資格のレベルに応じて6か月間から3年間となる。契約した若年者への報酬は、後述するように、契約者の年齢と契約経過年数により決められている。

見習契約制度では、職業教育機関において、一般と理論の授業を受講する一方で、1つ以上の企業あるいは公共機関⁶⁾において、契約の目的である資格に直接関係のある実習を行う。職業教育機関での教育期間は、年400時間以上である。ただし、1年未満の契約の場合は、契約期間に応じて減少する。また、職業バカロレア（Baccalauréat professionnel）またはBTS（Brevet de technicien supérieur：中級技術者養成課程修了免状）を取得する場合は、1350時間を2年間に振り分ける。見習生を受け入れる雇用主にはインセンティブが設けられ、(1) 社会保障の負担額の免除、(2) 受け入れ助成金の受給、(3) 税額控除の3つの財政上の優遇を受けることができる。

4) 労働法典第L115-1条。

5) 後述するように、2018年の改正により年齢が引き上げられる前までは、16歳から25歳までであった。

6) 公共機関は、中央省庁および地方公共団体の行政機関、教育機関、医療機関、商業会議所、農業会議所、職業会議所など非工業・商業部門に限られる。

2. アルテルナンス教育の変遷と最近の潮流

2-1 見習契約制度の誕生と発展

1971年に創設されたこの見習契約制度は、その後時代の変化に対応して契約者を増やしながらか現在の半世紀以上途切れることなく継続されてきた。同制度の契約者数を在籍者ベースで見ると、統計が確認できる1974年で15.7万人であったものが、1980年に23万人を超え、以降1990年代前半まで横ばい状態が続いてきた。

その後、2000年代までにかけて大きく契約者数が伸びていくこととなるが、そのきっかけは、1987年の法改正である。すなわち、1987年の法改正により、CAP以外の資格も取得できるようになったことが深く影響している。改正前までは、見習契約制度を通じて取得できる職業資格は、CAPに限定されていた。しかし、CAP以外のBEP (Brevet d'études professionnelles：職業教育免状)、BTSといった教育課程を修了することで取得できる職業資格や、技術者資格をはじめとした全国職業証明目録 (Répertoire national des certifications professionnelles) に掲載されている職業資格を取得することが可能になった。

こうして取得できる職業資格の選択肢が格段に広がったことから、1990年代以降、契約者数は大きく伸びてきた。新規契約者数で見た場合、統計が確認できる1993年では13.1万人であったが、2000年には24万人となり、2008年には30万人をはじめて突破することとなった(図1参照)。

その後はしばらく頭打ち状態が続き、2010年代後半から再び増加へと転じた。とりわけ、



(出所) Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares

ここ数年の増加のペースはそれまでのものと比べても飛躍的に伸びており、2017年には30.5万人であったが、2021年には78.8万人となった。

同時に、契約者の質的な変化も確認できる。1987年の法改正により、選択肢がひろがったことから単に契約者数が伸びただけでなく、契約者の属性にも変化が見て取れる。

まず、年齢層に関しては、1993年には、18歳未満の未成年者が過半数を占めていたが、2000年代には反転し、18歳以上の成人が過半数を占めるようになった（図2参照）。2010年代にかけては、その傾向がさらに進み、2020年には、成人が8割近くを占めるようになっている。とりわけ、1993年には全体の5%程度であった22歳以上の割合が2020年では、3割近くを占めるようにまでなっており、契約者の高齢化が進んだと言える。

そして、よりダイナミックな変化を見せたものが、契約者の教育水準である。フランスの場合、教育水準と職業資格水準は直結しており、例えばCAPは中学卒業レベルで取得可能な職業資格であり、バカロレアは高卒程度の職業資格である。

新規契約者が取得を目指す職業資格の水準の推移を示した図3によると、もともとはCAPを取得するための制度であったため、1987年の法改正後も依然として、CAPと同程度の職業資格を目指す契約者が大多数を占めていた。1993年には、CAPと同程度の資格取得を目指す契約者が9割近くを占めていた。その後、高卒程度の資格取得を目指す契約者や、短期の高等教育機関の卒業を含む大卒以上の資格取得を目指す契約者の割合が高まりはじめ

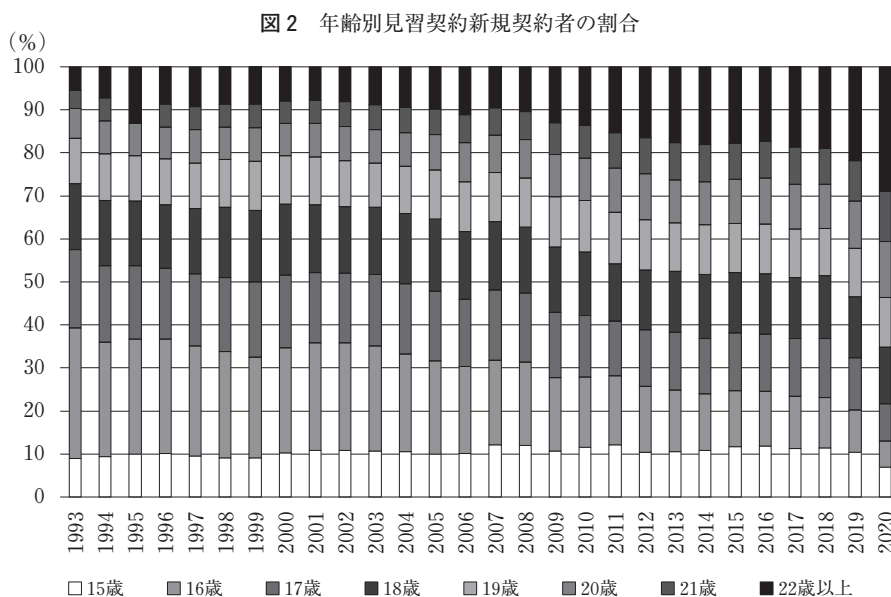
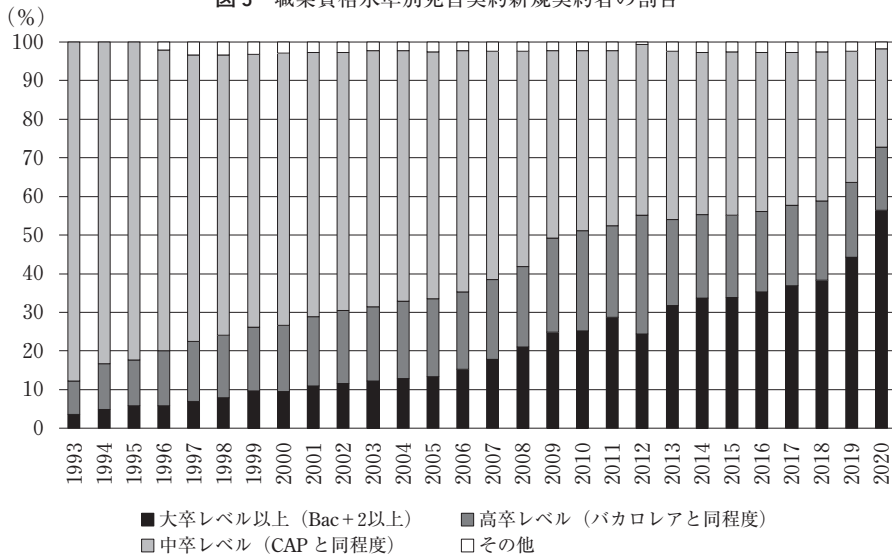


図3 職業資格水準別見習契約新規契約者の割合



(出所) Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares

る。

一方で、2010年を境に高卒と同程度あるいはそれ以上の資格取得を目指す契約者が過半数を占めるようになり、それ以降、その割合は上昇し、2020年には全体の7割以上を占めるようになった。

とりわけ、近年大きく割合を伸ばしているのが、大卒以上の資格取得を目指す契約者であり、2010年には25.3%であった割合が、2020年には56.3%となっており、10年間で倍増したことが確認できる。また、特筆すべきもう1つの特徴は、大卒以上の資格取得を目指す契約者、すなわち高等教育レベルの契約者が、2020年にはじめて過半数を超え、中等教育レベルの契約者を上回った点である。たしかに、前述のとおり、契約者の学歴は、多様化し、かつ高学歴化したものの、依然として中等教育レベルが同制度の中心であったことも事実である。しかし、2020年にはじめて高等教育レベルの契約者が過半数を占める結果となった。もちろん、こうした傾向は一過性に終わる可能性もあるが、少なくとも、同制度を中等教育としてとらえるだけでなく、高等教育としてもとらえ直す必要が出てきたと言えるであろう。

以上のように、1987年の法改正以降、契約者の属性として、年齢層は全体として高くなるとともに、取得を目指す職業資格も多様化し、その水準も高学歴化する傾向が見て取れる。こと高学歴化に関しては、近年、同制度で取得する資格水準が、中等教育レベルから高等教育レベルへと大きく変わったことがわかる。とりわけ、2020年は、これまでの一貫して過半数を占めてきた中等教育レベルの契約者を、高等教育レベルの契約者が上回った点で、歴史

的な転換点とも言えるのである。

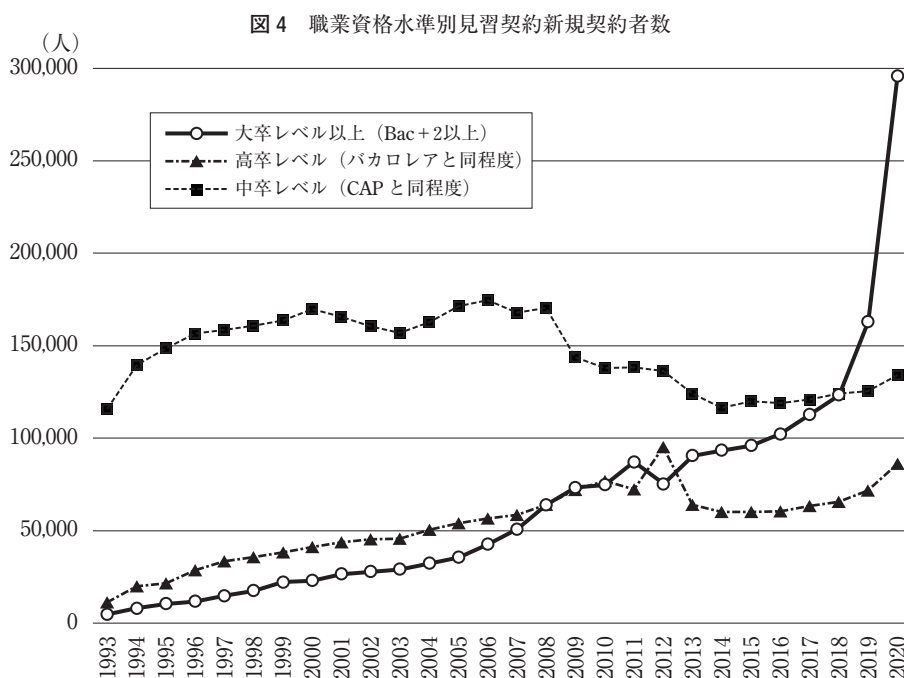
2-2 高等教育での発展とその要因

前述のように、高等教育レベルの契約者は、1990年以降増加し続け、1993年には全体の3.6%であった割合は、10年後の2003年には12.3%に、20年後の2013年には31.3%にまで上昇した。とりわけ近年にかけて著しく、2020年には56.3%と過半数を占めるようになった。

新規契約者を実数で示した図4を見ると、その勢いを改めて確認することができる。

1987年の改正から20年となる2007年によく大卒レベルの新規契約者が5万人にのぼり、それからおよそ10年後の2016年に10万人を突破することとなった。その後は飛躍的に増加し、2019年には16万人を超え、2020年には30万人近くまで達している。こうしたことから、ここ数年における新規契約者数全体の飛躍的な増加は、この高等教育レベルの契約者が牽引していることがわかる。

こうした高等教育レベルの契約者の急増の一因として、近年、大学やグランゼコールをはじめとした高等教育機関のカリキュラムのなかに見習契約制度が組み込まれてきたことも関係する。実際、エセック商科大（ESSEC）、パリ政治学院（Sciences Po）、パリ第9大学（Université Paris-Dauphine）をはじめとしたフランスの数十のグランゼコールや大学に



(出所) Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares

において、見習契約制度を通して資格を取得することができる⁷⁾ようになっている。

例えば、エセック商科大学校では、1994年、商科系のグランゼコールではじめて交互制職業教育を取り入れた。現在では、MBAをはじめとした5つのコースで同教育制度を採用している⁸⁾。また、パリ・エスト・クレティユ大学とパリ・エスト・マルヌ・ヴァレ大学が設立したエッフェル商科大学校 (IAE Gustave Eiffel) では、3分の2のプログラムが交互制職業教育に関係しており、1,300人の学生のうち約600人が見習生となっている。リール・カソリック大学では、2014年、交互制職業教育を柱とした交互制法科大学校 (École de l'Alternance du Droit) を創設した⁹⁾。こうした教育機関で見習生となった学生たちは、3週間から5週間の教育機関での授業と4週間から6週間の企業等での実習を繰り返す¹⁰⁾。

また、別の一因として、2018年に行われた法改正の影響も考えられる。次節では、2018年の法改正の概要を確認するとともに、同改正によってアルテルナンス教育がどのように変更されたのか、また、同改正が今後のアルテルナンス教育の発展にどのように寄与しうるのかを検討していく。

3. 2018年の法改正¹¹⁾

3-1 法改正の概要

2018年9月5日に成立した「職業上の将来を選択する自由に関する法」(以下2018年法)は、116条から構成されており、その内容は、アルテルナンス教育を含めた職業教育の諸制度に関する改革から失業保険の拡充、障害雇用、男女間の賃金格差問題、違法労働対策と多岐にわたっている。

3-2 アルテルナンス教育に関する改正

おもに見習契約制度を中心としたアルテルナンスに関しては、若年者が同制度を利用しやすいよう、対象が拡大したり、制度が柔軟化するなど、若年者の事情に配慮した変更点が目立つ。第1に、全体にとって利用しやすいよう工夫がなされている。第2に、個別の事情に応じて、柔軟な契約の実施ができるよう意図されている。第3に、国外での実施をより行いやすいよう配慮されている。第4に、見習生に対する経済面での待遇が改善された。第5

7) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2007) p. 19.

8) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2007) p. 19.

9) *Supplément Le Parisien Etudiant*, du 13 avril 2015.

10) *Supplément Le Parisien Etudiant*, du 13 avril 2015.

11) 2018年の法改正内容に関して、とくに断りがない場合は、2018年9月5日「職業上の将来を選択する自由に関する法」(Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) およびそれに付随した政令等に依拠している。

に、受け入れ側の企業に対する助成制度を改革している。以下では、順に詳細を見ていく。

(1) 若年者全体にとっての利便性の向上

第1に、対象者が拡大したり、短期間でも契約できるなど、全体にとって利用しやすいよう工夫がなされている。

① 対象年齢の引き上げ

見習契約制度の対象となる年齢は16歳から25歳未満であったが、この上限が29歳未満となった。

② 最低契約期間の短縮

これまで契約期間は取得を目指す資格に応じて1年から3年と年単位であり、最低でも1年であった期間が、この改正により6か月に短縮された。

(2) 個別の事情に応じた柔軟な対応

第2に、契約期間や契約時期など、若年者の個別の事情に応じて、柔軟な契約の実施が可能となるよう工夫がなされている。

① 契約期間の調整（短縮・延長）

同改正により、個別の事情に応じた契約期間の調整が可能となった。見習生の教育水準・習得レベルや外国で習得した能力を考慮して期間が短縮されたり、個人の特殊な事情を考慮して期間を延長したりできるようになった。また、資格取得できなかった場合にも1年間の延長が認められる。その場合、単にもとの契約の期間を延長するか、別の受け入れ先企業との新たな契約を結ぶことができる。

② 契約時期の柔軟化

契約前に先駆けてCFAでの教育を開始できることとなり、受け入れ先企業が見つからない状態でも教育をはじめられるようになった。これまではCFAの学事暦にあわせて契約を結ぶ必要があったが、改正により、契約を結ぶ前であっても、3か月の範囲内であれば、CFAで教育をはじめることができるようになった。契約前までのこの期間は、研修生という身分が与えられ、まだ受け入れ先が決まっていない場合には、CFAから受け入れ先を探す際の支援を受けることができる。また、反対に、契約を締結した後であっても、同じく3か月の範囲内であれば、CFAでの教育の開始を遅らせることも可能となった。

そもそも、受け入れ先の企業が担保されてこそ、はじめて契約が締結されるわけであるが、受け入れ先企業が必ずしもすぐに見つかるとは限らず、学事暦にあわせて締結することは容易ではなかった。改正後は、まだ受け入れ企業が見つからない場合でも教育を開始することができ、そこで受け入れ先を探す際の支援を受けることができるようになった。

③ 超過勤務の容認

一般の労働者同様、見習生に対しても1日8時間、週35時間の法定労働時間が適用され、

これまでは上限を超えて仕事に従事することはできなかった。しかし、今回の改正によって、建設業など国務院の政令に掲載された特定の産業分野においては、週40時間までに緩和される特例が設けられた。その場合、1日あたり2時間まで週5時間までの超過勤務が容認されることとなる。

④ 契約解消条件の緩和と付随する支援

契約開始から45日間は、見習生、企業のいずれからでも契約解消を申し出ることができる。一方で、法改正前は、45日間の試用期間が過ぎると、両者が文書で合意した場合や労働裁判所が判断した場合のみに認められていた。法改正によりこうした試用期間後の契約解消手続きが、見習生、企業双方にとって緩和される。

見習生は、当該の商工会議所、職業組合などが指定した仲介者に前もって申し出ることにより、一方的に契約を解消できる¹²⁾。他方で、企業側からの一方的な契約解消の手続きも簡素化され、重大な過失、就労不能、不可抗力、CFAからの除籍に関しては、労働裁判所の判断なく契約を解消できるようになった。

契約解消時には、CFAは必要な措置を講じ、見習生が6か月間講義を受講できるようにしたり、新たな受け入れ先を探す支援をしなければならない。新たな契約がはじまるまでの期間、見習生は研修生という身分となる¹³⁾。

(3) 国外での実施条件緩和

第3に、国外での実施をより行いやすいよう配慮されている。国外でのアルテルナンスに関しては、ヨーロッパ大学間交換留学制度であるエラスムスプログラムを通しEU加盟国で実施されていたが、これまではその手続きは極めて複雑であったとされている。また、最低でも1年間はフランスで実施しなければならなかった¹⁴⁾。

2018年法により、第1に国内で必要な実施期間が6か月に短縮された。第2に、EU加盟国に加え、スイスやノルウェーなどEU域外の4か国でも実施可能となった。

国外での実施の場合、受け入れ企業または現地のCFAが実習の条件に責任を持つこととなる。受け入れ先企業はフランス企業でも国外企業でもよく、また、CFAもフランスのCFAでも現地のCFAでもよい。国外での見習契約では、教育機関での講義と現場での実習を交互に行うほかに、単に、現地での滞在期間をすべて現場の実習に用いることもできるよ

12) Village de la justice ホームページ, « Loi avenir professionnel : quelles modifications en matière d'apprentissage ? ».

13) Défi Métiers ホームページ, « Les nouvelles règles applicables aux CFA et aux formations en apprentissage ».

14) JDN (Journal du net) ホームページ, « Réforme de l'apprentissage : zoom sur les changements introduits ».

表1 見習生の報酬一覧（対SMIC比）

契約の 経過年数	見習生の年齢			
	18歳未満	18歳～20歳	21歳～25歳	26歳以上
1年目	25% ⇒ 27%	41% ⇒ 43%	53%	100%
2年目	37% ⇒ 39%	49% ⇒ 51%	61%	100%
3年目	53% ⇒ 55%	65% ⇒ 67%	78%	100%

（出所）Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion および Décret n° 2018-1347をもとに筆者作成

うになった¹⁵⁾。

(4) 見習生の待遇改善

第4に、報酬の引き上げや運転免許補助など、見習生に対する経済面での待遇が改善された。

① 報酬の一部引き上げ

見習生への報酬は、年齢と契約の経過年数に報じてSMIC（法定最低賃金）の25%から78%に定められていたが、今回の法改正で、このパーセンテージが変わり、一部の見習生の報酬が引き上げられた。今回の改正で、20歳までの見習生に関して、報酬のSMICに対するパーセンテージがそれぞれ2ポイントずつ上昇した（表1参照）。例えば18歳未満の場合、契約1年目では、SMICの25%であった報酬がSMICの27%に、2年目ではSMICの37%であった報酬がSMICの39%に、3年目ではSMICの53%であった報酬がSMICの55%へと値上がりした。また、新たに対象に加わった26歳以上の見習生に対する報酬は100%に固定されることとなった。

② 運転免許補助

金銭的な面としては、報酬以外にも、運転免許取得のための補助金として500ユーロが18歳未満の見習生に対して支給されることとなった。

(5) 受け入れ企業への採用助成制度の改革

第5に、今回の改正によって、3種類あった採用助成金は1つに統合され、直接政府から助成されることとなった。以前は契約を結んだ雇用主は事業所が所在する地方圏（région）などから、助成金を受け取っていたが、新たな助成金は、250人未満の企業がバカロレア以下の職業資格の取得を目指す見習生を受け入れた際、契約1年目では最大4,125ユーロ、2年目では最大2,000ユーロ、3年目以上で最大1,200ユーロが直接政府から助成される¹⁶⁾。

15) Village de la justice ホームページ, « Loi avenir professionnel : quelles modifications en matière d'apprentissage ? ».

16) Défi Métiers ホームページ, « Les nouvelles règles applicables aux CFA et aux formations en apprentissage ».

また、助成制度に付随して、今回の法改正とは別に、新型コロナウイルス感染症による経済危機に対する経済対策の一環として、受け入れ先企業に助成金が支給されることとなった。未成年の見習生を受け入れた場合に5,000ユーロ、成人の見習生を受け入れた場合には8,000ユーロを助成する。2020年7月から2021年2月に締結された見習契約が対象で、250人未満の企業は無条件で、それ以上の企業は、2021年の従業員総数に応じた受け入れ可能な人数の上限まで見習契約または職業化契約で受け入れることを約束した場合に支給され、その人数に達しない場合は助成金を返還しなければならない。

3-3 小 括

以上のように、2018年の法改正により、若年者全体に対する利用促進が図れるよう工夫がなされたり、若年者の個別の事情に応じて利用できるよう制度が柔軟化する意図が見られた。

もちろん、本改正が見習契約制度の促進や新規契約者数の増加に、どれほど影響を与えたかを正確に把握することは難しいが、あくまで可能性として次の点を指摘しておく。

見習契約制度をはじめアルテルナンス教育の独自性の1つが、いずれの場合も、受け入れ企業先との契約を結ぶことである。CFAへのヒアリングをもとにアルテルナンス教育の実態を明らかにした村田(2011)によれば、この「契約」という点が就職支援としての効果を上げていることを強調しており、アルテルナンス教育における雇用契約による縛りこそが、企業と見習生の双方に真剣な取り組みを促す源泉であるとしている¹⁷⁾。一方で、こうした契約により発生する種々の硬直性こそが、若年者の利用の妨げになっていることも事実であり、今回の改正ではこれらの点を、実態にもとづいて改善してきたと言える。この契約による硬直性を緩和したことが、法改正のもっとも大きな貢献の1つであると言える。こうした点が、全体の契約者の増加、とりわけ高等教育レベルの契約者の増加に結びついた可能性がある。

また、今回の改正のうち、とりわけ、対象年齢の上限の引き上げに関しては、高等教育レベルの契約者の増加に寄与する可能性が高い。さらに、新たに対象となった26歳以上の場合は、SMICの100%が報酬として受給されるため、「見習」であっても最低賃金が保障されていることも、高等教育レベルの契約者の増加に結びついている可能性がある。

17) 村田(2011)134頁。

おわりに

2017年までに見習契約の新規契約者数を年間50万件にまで拡大させるという、かつてオランダ政権が設定した目標は、結局、マクロン政権となったあと、目標の3年遅れである2020年に達成したことになる。このように歴史的な近年の増加は、単に政府の悲願が達成されたことに限らず、アルテルナンス教育の性格やあり方にも大きな変化をもたらした。すなわち、少なくとも契約者数の観点から見れば、中等教育から高等教育に軸足が移るといふ歴史的な転換を迎えたと言える。かつてアルテルナンス教育は中等教育レベルのものであり、かつ、“voie de garage (将来性のない進路)”としてとらえられていたが¹⁸⁾、そのイメージも今後一変する可能性がある。

とりわけ、高等教育におけるアルテルナンス教育の発展が著しく、高等教育レベルの契約者数の飛躍的な増加が、全体の契約者数を押し上げた。こうした新たな潮流の背景には、大学やグランゼコールなどの高等教育機関のカリキュラムの中に、見習契約制度が組み込まれてきたことも影響していると考えられるが、その他の要因として、見習契約制度の硬直性を柔軟にした2018年法の影響も考えられる。

アルテルナンス教育の肝である契約の硬直性は、教育効果を上げるうえで欠かせないとする意見がある一方で、その硬直性が、若年者の利用を妨げていたことも事実であり、この硬直性を緩和したことが法改正の意義であると言える。

とはいえ、こうした法改正が実際に契約者数の飛躍的な増加にどれほど寄与したのか、あるいは、こうした増加には、他にどのような要因が考えられるかについては、今後さらなる慎重な検討が必要となる。とりわけ、以上のようなフランスにおけるアルテルナンス教育の新たな潮流は、一過性に終わるものなのか、あるいは持続的な性格のものなのか、今後しばらく注視して分析していく必要があるだろう。今後は、高等教育におけるアルテルナンス教育の実態をさらに詳らかにするとともに、そうした実態把握をしたうえで、飛躍的な増加の原因を追究していきたい。

付記 本研究はJSPS 科研費（課題番号20K02951）の助成を受けたものです。

参考文献

- 五十畑浩平（2010）「フランスにおける若年者向け緊急雇用対策に関する一考察—見習契約制度が注目される理由—」『大学院研究年報』経済学研究科篇，第39号，中央大学大学院研究年報編集委員会，27-38頁

18) Studyrama « Les études en alternance : possibles à tous les niveaux ».

- 五十畑浩平 (2016) 「フランスにおける職業教育の新たな潮流—高等教育における交互制職業教育—」 (中央大学経済研究所研究叢書66) 宮本悟編著『フランス—経済・社会・文化の実相』中央大学出版部, 41-57頁
- 日本労働研究機構 (1997) 『フランスの職業教育訓練』日本労働研究機構
- 村田弘美 (2011) 「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」『Works Review』第6巻, 132-145頁
- Brucy, G. (2005) « L'enseignement technique et professionnel français - Histoire et politiques », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 4, p. 13
- C2RP (<https://www.c2rp.fr/publications/reforme-de-la-formation-professionnelle-volet-apprentissage>) アクセス日2022年3月27日
- Défi Métiers « Les nouvelles règles applicables aux CFA et aux formations en apprentissage » (<https://www.defi-metiers.fr/dossiers/les-nouvelles-regles-applicables-aux-cfa-et-aux-formations-en-apprentissage>) アクセス日2022年3月27日
- JDN (Journal du net) « Réforme de l'apprentissage : zoom sur les changements introduits » (<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1197883-reforme-de-l-apprentissage-zoom-sur-les-changements-introduits/>) アクセス日2022年3月27日
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2007) *Campagne de promotion 2007 de l'apprentissage, dans le cadre du plan de cohésion sociale « Apprentissage et alternance, un grand plus pour réussir »*, Paris : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, p. 19
- Studyrama « Les études en alternance : possibles à tous les niveaux » (<https://www.studyrama.com/formations/alternance-apprentissage>) アクセス日2022年3月27日
- Supplément Le Parisien Etudiant* « Grandes écoles et universités : des formations en alternance au top », du 13 avril 2015
- Village de la justice « Loi avenir professionnel : quelles modifications en matière d'apprentissage ? » (<https://www.village-justice.com/articles/loi-avenir-professionnel-queelles-modifications-matiere-apprentissage,29795.html>) アクセス日2022年3月27日

(フランス経済社会研究会)

