

専門職化契約(フランス)

2013.06.17

西之園晴夫訳

全生涯にわたり社会的対話による専門職人財育成に関する2004年5月4日の法律によって専門職化契約が生まれた。

この契約は、初期人財育成を修了し、専門職に参入あるいは再参入するのに有利になるように資格を取得することを目的としている。

従来の資格契約(若者あるいは成人)、現行のオリエンテーションならびに職場順応に取って代わり、社会的分担金が免除されることになっている。

専門職化契約は2004年10月1日のものに含まれることになるだろう。

この日付以降に、若者の専門職化契約に新たに署名することはできなくなる。しかしながら、現行の契約から専門職化契約に移行することができるようにするために、労働担当大臣は旧来の契約の肩書きで、2004年9月15日当日まで若者の雇用を認めることができる。

関係資料

専門職化契約と社会的対話に関する2004年5月4日の法律2004-391号

2004年3月26日の大臣書簡

2004年6月9日の大臣書簡

2004年6月29日の書簡一通達ACOSS2004-109号

2004年9月13日の命令2004-968号

関係する雇用主

すべての雇用主は、国、地方公共団体および行政関係の公共機関を除いて、専門職化契約に関わることになる。

臨時雇用の企業では、海軍装備企業が航海従事者のために(命令が発表されている条件で)とっていると同じ様に、この契約の枠組みで採用することができる。

定義

専門職化契約は、初期人財育成をこの制約のもとに履修できる16歳から25歳までの人々を対象としている。

同様に26歳以上の求職者についても自由に参加できる。

契約

専門職化契約は書面によって、DDTEFPに提出されることによって締結される。

この契約は、無期限の契約あるいは6ヶ月から12ヶ月の期限付き(CDD)の契約の枠内で実

施することができる。

人財育成の解約の条項を規定することはできない。

この契約は専門職化の活動を含んでいる。それは6ヶ月から12ヶ月までに含まれる最短期間である。期限付きの期間であるなら契約の対象であり、無期限の契約が問題の場合は契約が始まるときに設けられるべきである。

この期間は、特に教育機関から職業資格を取得せずに卒業した者のために、あるいは目指している職業の特質上資格を必要としている場合には、24ヶ月まで延長することができる。協約あるいは分野毎の団体協定、それがない場合でも雇用主代表の機関とOPCA職種間で構成された協定の署名賃金生活者の間での団体協定によって、受益者を規定しその資格の特性を決定する。

賃金生活者の身分

専門職化契約の資格者は、人財育成の要請に支障をきたさない限度において他の賃金生活者と同様の労働条件を享受する。

賃金

受益者は人財育成の活動期間中、その身分に応じた賃金を受け取る。

- 26歳以下の若者については、年齢と人財育成のレベルに応じて変動するSMIC(訳注：全産業一律スライド制最低賃金)の職務によって計算される。

この給与はつぎの基準を下回らない

21歳未満の若者ではSMICの55%

21歳以上の受益者では70%

少なくとも職業バツカロレアと同等の資格あるいは同等レベルの職業修了の肩書きあるいは免状の資格者の場合には、給与はつぎの基準を下回らない。

21歳未満の若者ではSMICの65%

21歳以上の受益者については80%

- 26歳以上の求職者については、賃金は少なくともSMICと同等であり、かつ契約の賃金の85%を下回らない。

人財育成

専門職化契約では、人財育成される賃金生活者が職業資格の全国総覧に登録されている資格の一つを取得できるようにしなければならない。

- 分野の全国共同協定の分類のなかに認定されている
- 職業分野での雇用の全国比例代表委員会によって作成された総覧に掲載されている
専門職化の活動はつぎのものを含む

- 評価と随行の活動
- 普通、職業および技術教育

この活動と教育の期間は、契約の全期間で 150 時間を下回らないで最少 15%と 25%との間である。

あるカテゴリーの受益者に対して分野の合意によって 25%を超えて実施されることもある。随行活動、普通教育、職業教育、技術教育が人財育成機関あるいは教育施設によって実施される場合には、この協定は、企業と人財育成機関あるいは教育施設との間で締結される。専門職化契約の開始から 2 ヶ月以内に、雇用主は契約の名において賃金受給者が習得することに関して人財育成プログラムの適合性を検討する。

不適合の場合には雇用主と賃金受給者は契約期間の限度内で契約変更を決めることができる。

この契約変更は認可された比例代表共同者組織に伝達され、つぎに DDTEFP に提出される。

指導者

若者を企業に受け入れてガイドされるために雇用主によって 1 名の指導者を指名することができる。選ばれる人はボランティアであり、目指している専門職化の目的との関連で、資格分野での最低 2 年間の職務経験をもっていることが求められる。

指導者は、専門職化契約、徒弟見習い、あるいは専門職化期間中の 3 名以上の受益者を考慮して、その役割を同時に実施することはできない。

雇用主は資格と経験の条件を満たすならば指導者の役割を担当することができる。専門職化契約、徒弟見習い、あるいは専門職化期間中にある 2 名以上の受益者を考慮して、指導者の役割を同時に実施することはできない。

雇用主にとっての利益

雇用主は 26 歳未満の若者と 45 歳以上の求職者に対して、有給の時間数に応じて最低賃金 (SMIC) を超えない限度で、支給される給与の一部に経営者の社会保険負担の免除を受けることができる。

この免除は有限期間契約 (CDD) の期間に基づくか、あるいは契約が無期限の場合には専門職化活動の期間に基づく。

この免除の利益は根拠のある決定であり、雇用主が契約に関連した責任の義務を理解していないときに、契約の実施を監督する役割から排除することである。

雇用主は OPCA によって課せられている見積み総額を超える人財育成活動に要する支出を、職業訓練に参加することで控除される。

免除の利益は、経営者の分担金の一部、査定対象の特別の適用、あるいは分担金の見積み総額を他の全体の免除に累積することはできない。

OPCA による費用負担の受け入れ

認可された比例代表共同機関は、評価活動、随行および時間単位の契約金に基づく人財育成を引き受けることができる。

この契約金額は規約、分野の共同協約、あるいはそれが無いときは雇用主代表機関と全職業の OPCA の権利設定協約の署名賃金生活者によって締結された共同協約によって決められる。

このような協約によって決められた時間単位の契約金額がない場合には、活動料金の値段は 1 時間 9.15 ユーロの単位で実施される。

手続き

雇用主は契約を遅くとも契約開始以降の 5 日以内に体験入社の名目で OPCA 宛に送る。

契約事務所

職業人財育成

リヨン Ehpap の滞在契約

専門職化契約についての意見を発行し、人財育成の費用を負担することを決めたのちに、OPCA はそれを委託するために、その資金調達に関連する意見と決定と同様に、契約実施の地域の DDTEFP に 1 ヶ月内に提出する。

契約は、それを決めている規定に一致している場合には、DDTEFP によって登録される。

1 ヶ月の遅れが経過しても DDTEFP から返事がない場合には、登録の決定を意味している。

専門職化契約の期間以前に、あるいは無期限の契約が問題になっているときに専門職化活動以前に契約を解消する場合には、雇用主は 30 日以内に DDTEFP、OPCA および社会分担金を徴収する機関に続けて解消に署名する。

専門職化契約に関するすべての情報は労働の政府サイトに相談して下さい。

(訳者注)

この専門職化契約を理解するためには、年齢ごとの在学者と在職者の比率を知る必要があります。そこで国民教育省の統計「filles et garçons a l'école sur le chemin d'égalité 2007」からの数字と対応づけると図のようになります。

