

**f 休息・休日****(a) 1日の休息時間**

使用者は、2労働日<sup>(注13)</sup>の間に少なくとも連続11時間の休息時間を保障しなければならない。

**(b) 1週の休息時間**

使用者は、1週につき6日を超えて労働させてはならない。また、週休は少なくとも連続24時間((a)の休息時間を加えて合計35時間)としなければならない。

**(c) 日曜休日制**

週休は、原則として日曜日に与えなければならない。ただし、ホテル、レストラン等法制により認められている業種については、日曜日に労働させることが可能である。

2009年8月10日、「日曜就労規制緩和法<sup>(注14)</sup>」が制定された。同法の制定により、観光地域においては、全業種の小売店が、県知事の許可を得ずに日曜日に営業することが可能となった。また、地域圏知事によって「例外的な消費慣行地域(PUCE)」に指定された地域の小売店では、行政の許可を得たうえで休日交代制を実施できるようになった。

**g 年次有給休暇**

年休基準年度(6月1日～翌年5月31日)内に、少なくとも10日間継続勤務した場合、1か月につき2.5労働日の年次有給休暇が発生する(年間30労働日)。使用者は、5月1日～10月31日の間(法定期間)に、30労働日(5週間)の有給休暇のうちメイン休暇として最長24労働日(4週間)を連続して取得させなければならない。このメイン休暇を分割して取得させることもできるが、その場合は、一度は連続12労働日(2週間)以上の休暇でなければならない。24労働日の休暇のうち法定期間内に取得させきらない分をこの期間外(11月1日～翌年4月30日)に取得させる場合、残日数が3～5労働日の場合は1労働日、6労働日以上の場合は2労働日の追加休暇を付与することが義務付けられる(24労働日を超える分については、法定期間外に取得させても追加休暇を付与する義務はない)。

有給休暇取得中は、年休基準年度(6月1日～翌年5月31日)における総賃金の10分の1又は休暇期間中

に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者に有利な方が有給休暇手当(indemnité de congés pay s)として支給される。なお、有給休暇の取得(付与)は労働者の権利であるとともに使用者の義務であり、繰り越しや使用者による買い取りは認められない。また、使用者には、従業員代表の意見を聴いた後に個々の有給休暇取得日を決定し、企業内において掲示する義務がある<sup>(注15)</sup>。

**(4) 解雇規制<sup>(注16)</sup>****a 個人的理由による解雇(普通解雇)****(a) 実体的要件**

労働法典において、解雇に当たっては「真実かつ重大な事由」が必要とされている。解雇理由の真実性は、①仕事との関連を説明しうる理由かどうか、②実際に立証できる客観的な理由かどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって雇用の継続を不可能とし、解雇を必要とするかどうかという点から判断される。

**(b) 手続的要件**

解雇が個人的理由に基づく場合、次の手続が必要である。

ア 書面による事前面談実施の通知

イ 事前面談

ウ 解雇通知書の発送(この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。)

エ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要(勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による)。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い

オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の1の解雇手当の支払い(勤続11年以上の場合は加算あり)。

**(c) 救済**

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。解雇が不当である(真実かつ重大な理由がない。)と認められた場合、労働者は企業規模と勤続年数に応じて賠償金を請求することができる(上記(b)オとは別)。企業規模が11人以上の場

合には、裁判官は(賠償金の支払いではなく)復職の提案をすることもできる。

## b 経済的理由による解雇(整理解雇)

### (a) 実体的要件

個人的理由による解雇の場合と同様、「真実かつ重大な事由」が必要とされている。具体的には、経済的困難、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止などから生じる雇用の削減・変更や、労働者が承諾しかねる雇用契約の本質的な条件の変更があった場合に認められる。

### (b) 手続的要件

解雇が経済的理由に基づく場合、次の手続が必要である。

ア 書面による事前面談実施の通知

イ 事前面談

ウ 解雇通知書の発送(この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。)

エ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要(勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による)。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い

オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の2の解雇手当の支払い(勤続11年以上の場合は加算あり。)

カ 従業員代表や県労働局長への情報提供

キ 労働者の再雇用優先権、企業による再就職休暇(4～9か月の有給)の付与等、再就職支援措置の実施  
また、企業規模、解雇の実施規模によっては、再配置義務、従業員代表との協議、県労働雇用職業訓練総局(DDTEFP)への事前報告が課されている。

### (c) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。救済内容は個人的理由による解雇の場合と同様である。

さらに、従業員代表や県労働局長への情報提供を欠く場合には、刑事制裁も予定されている。

## (5) 出産休暇及び育児休暇制度

### a 出産休暇制度

出産予定のある女性労働者は、最低8週間(出産前2週間、出産後6週間)の休暇を取得することが義務づけられており、また、最大16週間(出産前6週間、出産後10週間)の休暇を取得することが認められている<sup>(注17)</sup>。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇手当として休暇前賃金の日額基本給と同額が支給される。

また、2001年12月21日社会保障予算法<sup>(注18)</sup>によって、父親休暇が新設された。父親は、子どもの誕生から4か月以内に11日間(多胎の場合は18日間)の休暇を連続して取得することができる<sup>(注19)</sup>。休暇期間中は医療保険制度から賃金の日額基本給と同額が支給される。

### b 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、または②パートタイム労働への移行のいずれかを選択することができる。父親、母親ともに取得でき、両方が同時にあるいは交代で取得できる。休暇中は原則として無給であるが、「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE: Prestation d'Accueil du Jeune Enfant)<sup>(注20)</sup>から第1子は最長6か月、第2子以降は対象となる子どもが3歳になる前の月まで、出生順位に関わらず同額の(乳幼児迎え入れ手当)賃金補助を受けることができる。

2005年9月22日の全国家族会議(Conference nationale de la Famille)<sup>(注21)</sup>において、ド・ビルパン首相(当時)は育児休暇制度を改正する方針を打ち出した。これにより、第3子に係る育児休暇について、期間を1年に短縮する代わりに、(乳幼児迎え入れ手当の補助手当のうち)賃金補助を月額524ユーロから750ユーロに引き上げる選択肢が設けられることとなった(2006年7月1日以降に出生(又は養子縁組)した第3子から実施。なお、2009年現在で月額552.11ユーロから789.54ユーロに引き上げる選択肢となっている)。

## 4 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### a 労働組合員数及び組織率

フランスの労働組合員数は184万5千人、組織率は8.2%である(2003年)。このうち公共部門の組織率は

約15%、民間部門の組織率は約5%となっている<sup>(注22)</sup>。  
労働組合組織率は、ここ10年来ほぼこのレベルで推移している。

## b 労働者団体

労働者団体としては、背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違いにより、複数のナショナルセンターが存在しており、主要なものとして、下表のようなものがある(組合員数は当該団体の発表)。このうち、統一組合連盟(FSU)以外については、組合員数、独立性、組合基金、歴史及び(第2次世界大戦中のドイツによる)占領下における愛国的態度の5つの基準により、「代表性を有する労働組合」とされ、政府機関へ代表者を送り込んだり、全国レベルの労働協約について協議し又は調印する権利を有する等の特別の権利を認められた団体となっている。

〈表2-44〉フランスの労働者団体

団体名	設立年	組合員数	加盟組合数	性質
フランス労働総同盟(CGT)	1895年	71万人	-	公共部門中心で共産党色が強いが、近年は共産党色を薄めつつあり、1999年には国際自由連連に加入した。
フランス民主労働総同盟(CFDT)	1964年	80万人	18組合	政治的に社会党との関係が深い。
労働者の力(CGT-FO)	1948年	30万人	27組合	公共部門中心の組合で対決的姿勢が強い。
フランスキリスト教労働者同盟(CFTC)	1919年	13万人	-	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成。
フランス幹部職総同盟(CFE-CGC)	1944年	16万人	-	幹部職中心の労働組合で構成。
統一組合連盟(FSU)	-	-	-	教職員の労働組合で構成。

## c 使用者団体

使用者団体は主要なものとして、次のようなものがある(加盟企業数等は当該団体の発表)。

〈表2-45〉フランスの使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数	性質
フランス企業運動(MEDEF)	1998年	75万	1946年設立のフランス経営者評議会(CNPF)を引き継いだ経営者団体。企業規模を問わず全産業・全国にまたがる。
中小企業総連盟(CGPME)	1945年	167万5千	工業部門の中小企業、全国規模の宣伝・サービス業、欧州及び国際レベルの公共企業体を代表する。
手工業連合会(UPA)	1975年	-	全国小規模建設業者連盟(CAPEB)、手工業・サービス業連盟(CNAMS)、食品小売業者連盟(CGAD)の3団体の下に、約50の全国組織の業界連盟と4,500の県レベルの加盟団体を擁する。

## (2) 労働争議

フランスにおいて、企業全体の中で労働争議が発生した企業の割合(労働争議発生率)、労働争議のために労働を停止した日数(労働損失日数)は、ともに近年減少傾向である。

〈表2-46〉フランスの労働争議発生率等の推移

(%,千日)			
年	2005	2006	2007
労働争議発生率	2.8	2.0	1.8
労働損失日数	1,997	1,421	1,553

資料出所 フランス労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES)

(注1) 調査範囲は、営利部門(農業を除く)の従業員10人以上の企業。

(注2) 労働争議発生率は、10人以上規模の企業(農業を除く)数に対する1ないし複数の労働争議が発生した企業数の割合。

## 5 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 若年者雇用緊急プラン

2009年6月16日、若年者雇用緊急プラン実施のためのデクレ<sup>(注23)</sup>が公布された。

この緊急プランは、民間部門での教育訓練を通じて若年失業者の雇用を促すことを目的として、サルコジ大統領が2009年4月24日に発表したものである。

2010年6月までに50万人の若年者の就労を支援する狙いで、予算規模13億ユーロで実施する。

主な内容は、以下の通りである。

#### a 見習い契約(2の(3)c参照)を通じた助成

【対象】2009年4月24日～2010年6月30日の採用

- ・従業員11人以上の企業を対象に、2010年6月末までに2ヶ月以上の雇用契約で採用された見習い労働者の雇用主負担保険料に相当する助成金を支給する。助成期間は最高12カ月間。
- ・従業員50人未満の企業が見習い労働者を採用した場合は、1人当たり1,800ユーロの一時手当を支給する。

※ 政府は、2009年6月から2010年5月までの1年間で、320,000人の見習い労働者の受け入れを見込んでいる。(2008年比35,000人増)

### b 研修生の本採用に対する一時手当

【対象】本採用時に25歳以下で、採用企業で2008年5月1日～2009年4月24日の間に研修を開始して、通算8週間以上の研修を受けた研修生

- ・企業が自社で受け入れた研修生を2009年4月24日から9月30日の間に期限なし雇用契約で採用した場合、3000ユーロの一時手当が支給される。

### c 熟練化契約(2の(3)b参照)を通じた助成

【対象】25歳以下で、2009年4月24日～2010年6月30日の採用

- ・1か月以上の有期契約で熟練化契約を交わすか、あるいは4月24日より前に交わした有期契約の熟練化契約を期限なし雇用の熟練化契約に転換した場合に、1000ユーロを助成する。ただし、バカロレア未修得の若年者を採用した場合は、2000ユーロに増額する。
- ※ 政府は、2010年6月までに170,000件の契約を目指している。(2008年比30,000件増)

## (2) 失業保険の特別措置(若年失業者の救済)

現行の失業保険制度(2の(5)参照)では、失業手当を受給するには最低4ヶ月の加入期間が必要であるが、若年失業者救済のため、2009年3月27日付デクレにより、期間限定の特別措置が導入された。これは、直近28ヶ月の間に2ヶ月以上4ヶ月未満の就労期間があり、2009年4月1日から2010年3月31日の間に仕事を失った労働者に対しては、500ユーロの定額失業手当を支給するというものである。

## (3) 並はずれた経済貢献に基づく「在留許可証」の導入

2009年9月11日付デクレにより、並はずれた経済貢献を理由に10年間有効の「在留許可証」を交付する措置が導入された。政府はこの措置を、外国人投資家をフランスに呼び込む新たな手段にしたいと考えている。

外国人が個人的に、あるいは本人が経営する企業や本人が資本の30%以上を保持している企業を介して下記の条件のいずれかを満たした場合、並はずれた経済貢献と見なされる。

- ・フランス国内で50人以上の雇用を創出または保護する、あるいは今後創出または保護することを確約

する場合

- ・フランス国内で1000万ユーロ以上の有形固定資産または無形固定資産への投資を行う、あるいは今後行うことを確約する場合

該当者は、事業所のある県に申請できる。県は、地域の雇用情勢や特徴を考慮して、その経済的貢献が格別と認められれば在留許可証を交付する。

## (4) 職業訓練改革法

「職業訓練改革法(2009年11月24日付法律第2009-1437号)」が制定され、2010年1月1日から施行される予定となっている。同法は職業訓練受講権の持ち越しを認め、また求職者や低資格労働者の受講を促して職業経路の安定化を図ることを目的としている。

主な内容は、以下の通りである。

### a 職業経路安定化基金(FPSPP)の設立

#### (a) 従来の制度

職業訓練費徴収機関(OPCA)、訓練休暇制度管理機関(OPACIF)等の各徴収機関(2の(6)参照)の上部機関として、労使によって運営されている適正化単一基金(FUP:Fonds Unique de Péréquation)がある。各徴収機関が徴収した職業訓練費の余剰分は、FUPに払い込むことが義務付けられている。

FUPは、徴収機関間の相互支援を強化することを目的としており、職業訓練の仕組みの発展をよりよく支えるための機能を担っている。例えば、各徴収機関の監督や会計監査を行う他、職業訓練において特別な支援が必要な業種に対して再配分を行う。

#### (b) 新法による改善点

従来の適正化単一基金(FUP)に代わる基金として、職業経路安定化基金(FPSPP:Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)を創設する。FPSPPは、FUPと同様に労使運営の基金で、企業から徴収する職業訓練負担金の一部が振り分けられる。

FPSPPは、失業者や、失業するリスクの高い低資格労働者といった職業訓練の必要性が高い人々への職業訓練費用を支援する。この支援により、職業訓練を受講できる人は、低資格労働者で50万人、失業者で

20万人増加することが見込まれている。

従来は、企業や産業部門が必要とする職業訓練の提供に主眼が置かれていたが、失業者や低資格者向けの職業訓練枠を拡大し、労働者の職業経路の安定化を図る。

## b 職業訓練受講権(DIF)の改善

### (a) 従来 of 制度

職業訓練受講権(DIF: droit individuel à la formation)は、企業の職業訓練計画の枠外で、従業員 の意志によって職業訓練を受けることができるように、2004年に創設された。この制度により、フルタイムの従業員は、勤続一年以上経過後、毎年20時間の職業訓練を受ける権利を得ることができる。パートタイムの従業員の場合も、就労期間の割合に応じて、DIFを得ることができる。毎年獲得する権利は、同一企業において6年間累積可能で、その6年間に職業訓練を受講しなかった場合も、120時間分の権利を持ち越すことができる。

職業訓練を労働時間外に受講する場合は、職業訓練手当(給料の50%相当)を受給し、労働時間内に受講する場合は、給料の100%を受け取ることができる。

DIFの取得を希望する場合、雇用主に書面で申請を行う必要がある。雇用主は、申請を拒否することができるが、2回申請が却下された場合、当該従業員は、職業訓練休暇(CIF: 下記c参照)を他の従業員より優先して取得することができる。

### (b) 新法による改善点

退職後もDIFの権利の持ち越しが可能となり、解雇(被用者の重大な過失による解雇を除く。)や、有期雇用契約の終了等による失業保険の受給者は、積み立てたDIFの時間数×9.15ユーロの金額を、職業訓練等の費用に充当することができるようになる。

#### 【DIFを失業期間中に利用する場合】

公共職業安定所(Pôle emploi)の担当者の合意を得れば、職業訓練、職業経験認定(VAE: validation des acquis par experience)<sup>(註24)</sup>、能力調査書(bilan de compétences)<sup>(註25)</sup>作成にかかる費用に充当することができる。

#### 【DIFを再就職後に利用する場合】

再就職から2年以内に、新たな雇用主の合意を得れば、職業訓練、職業経験認定(VAE)、能力調査書作成にかかる費用に充当することができる。

## c 職業訓練休暇(CIF)の改善

### (a) 従来 of 制度

職業訓練休暇(CIF: congé individuel de formation)は、キャリアアップに役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために労働時間内に職業訓練を受ける際に、有給休暇を取得することができる制度であり、1971年に創設された。

利用できるのは、少なくとも24ヶ月以上雇用されており、そのうち直近12ヶ月は現在在籍している企業に雇用されている労働者である。従業員10人未満の企業の場合は、36ヶ月以上雇用されており、そのうち直近12ヶ月は現在在籍している企業に雇用されている労働者である。

取得可能な休暇の期間は、フルタイムで取得する場合は1年以内、パートタイムで取得する場合は1,200時間以内となっている。

CIFの取得を希望する場合、雇用主に休暇を申請し、訓練休暇制度管理機関(OPACIF: Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation, FONGECIF: Fonds de gestion du congé individuel de formation, 等)に費用負担の申請を行う。OPACIFは、休暇中の賃金の一部と、訓練費用の一部あるいは全額を負担する。

### (b) 新法による改善点

労働時間中に休暇を取得して職業訓練を受講することができる従来の制度に加えて、労働時間外にも、訓練費用を自己負担せずに職業訓練を受講することができるようになる。夜間コースなども受講できるようにして、一人一人に応じた職業訓練を普及させることが目的である。一定の期間を超える訓練の費用の一部あるいは全額を、OPACIFが負担する。職業訓練中も、労働者は労災・職業病保険が適用される。

- (注1) Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi
- (注2) Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise
- (注3) パカロレアとは、中等教育修了資格と高等教育(大学)入学資格を兼ねる国家資格で、普通(général)・技術(technologique)・職業(professionnel)の3種類がある。フランスの教育課程は、就学前教育(幼稚園・幼児学級、2～5歳)、初等教育(小学校、5年制)、中等教育(前期:中学校、4年制/後期:高校、3～4年制)、高等教育(大学)から成り、義務教育は6～16歳の10年間となっている。(文部科学省『諸外国の教育動向2007年度版』、独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ参照)
- (注4) 免除対象となるのは疾病、出産、障害、老齢・死亡、家族の各保険料である。なお、2006年12月31日までは労災・職業病の保険料も免除対象であった。
- (注5) この場合、25歳以下の者にかかる労災・職業病の保険料、45歳以上の者にかかる疾病、出産、障害、老齢・死亡、家族、労災・職業病の保険料の事業主負担分が免除対象である。なお、熟練化契約の事業主の社会保険料減免措置について詳しくは、社会保障・家族手当保険料徴収機構(URSSAF: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales)ホームページを参照されたい。
- (注6) LOI n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- (注7) LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- (注8) LOI n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009
- (注9) 従来は、①時給ベースの法定最低賃金(SMIC)と、②週39時間労働制から週35時間労働制への移行に伴う月収ベースでの賃金水準の低下を防ぐため、移行時期により異なる5種類の月額保証賃金(GMR)の計6種類の最低賃金が並存していた。2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、6種類あった法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなり、2005年に実施された。
- (注10) 労使の賃金交渉促進と最低賃金レベルの適正化を図るため、2006年10月17日、産業部門別賃金交渉継続調査委員会(comité de suivi des négociations salariales de branches)が発足した。この委員会は労働局局長ジャン＝ドニ・コンプレクセルにより発足され、各産業部門の賃金交渉の追跡調査、報告書の作成等を行う。
- (注11) フランス労働・社会関係・家族・連帯省ホームページ、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.36)』(pp.10-17, pp.129-139)、同機構ホームページ
- (注12) LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
- (注13) 「労働日(jours ouvrables)」とは、日曜日及び法定祝日を除く暦日。土曜日については、働いていなくとも、「労働日」にカウントされる。
- (注14) LOI n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires
- (注15) 有給休暇制度については労働法典L.3141-1～L.3141-31条に規定されている。
- (注16) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』pp.196-203、英国貿易産業省ホームページ"Guidance on the statutory minimum dismissal procedure from the Department of Trade and Industry"(http://www.dti.gov.uk/employment/redundancy/index.html)参照
- (注17) 第3子以降や多胎出産の場合は、出産休暇は通常より延長される。
- (注18) LOI no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002
- (注19) 父親休暇導入前も、父親は母親の出産時に3日の休暇を取得する権利が労働法典により保障されていた。この権利を行使し、父親休暇も取得すると合計14日間(多児の場合は21日間)の休暇が取得できる。
- (注20) 乳幼児迎え入れ手当は、出産先行手当、基礎手当、補助手当(保育費用補助又は賃金補助のいずれかを保育方法により決定。)から成る。出産先行手当及び基礎手当は支給対象に所得上限が設けられており、所得、子どもの数、家族形態で支給額が異なる。補助手当のうち保育費用補助は、認定保育ママ等に子どもを預けて働く親に支給され、賃金補助は自らの労働時間を削減して育児をする親に支給される。
- (注21) 1994年に首相が議長を務める年次家族会議の開催が「ヴェイユ」法で規定され、家族問題の主要関係者(政府、県、市町村連合会の代表のほか、労使団体、家族代表団体)と協議し家族政策の方針を発表する場として、1996年以降毎年開催されている(在日フランス大使館ホームページ、独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ参照)。
- (注22) 資料出所:フランス労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES) "Première Synthèses Informations - Octobre 2004 - No 44.2 - Mythes et Réaliés de la Syndicalisation en France"
- (注23) デクレとは、「共和国大統領または首相によって署名された、一般的効力を有するまたは個別的効力を有する執行的決定。」である。(三省堂「フランス法律用語辞典[第2版]」より)
- (注24) 3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度。
- (注25) 職業計画(キャリア設計)や職業訓練計画を策定するために、心理学の有資格者やトレーナーが従業員と面談し、職業能力、人間的資質、適性、モチベーションについて判定し、調査書を作成する制度。