

(ウ) 手工業開業準備研修への助成

手工業会議所等が主催し手工業者として独立開業する者に義務づけられている研修の受講料について、地域圏の助成が受けられない場合は個別職業訓練助成(AIF)で全額負担する。

対象者は、以下の①または②の条件を満たす者である。

- ① 過去1年以内に6か月以上雇用センター(Pôle emploi)に登録している求職者のうち、直ちに就労可能で無期限雇用契約での就労を希望している者
- ② 個別再就職協定(CRP)又は職業移行契約(CTP)の利用者

(エ) 個別訓練受講権(DIF)³⁵⁾を使用して受講する訓練への助成

求職者が職業訓練受講権(droit individuel à la formation : DIF)を使って職業訓練を受ける際に、DIFだけでは訓練費用をカバーできない場合には、個別職業訓練助成(AIF)で不足分を上乗せ助成する。助成の上限額は、1,500ユーロである。

(b) 雇用センター(Pôle emploi)が費用負担する訓練メニューの増加

従来、雇用センター(Pôle emploi)や地方公共団体等の助成対象ではなかった職業訓練のうち、地方レベルで需要のある職業資格の取得を目指す訓練として雇用センター(Pôle emploi)が指定した訓練が、助成の対象となる。

8 企業に対する支援

なし

(4) 採用準備訓練(action de formation préalable au recrutement : AFPR)

a 制度の概要

具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である。そのために求人企業と雇用センター(Pôle emploi)との間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用形態等について協約を結ぶ。求職者は、「継続職業訓練生(stagiaire de la formation professionnelle continue : FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は、最長4か月間である。訓練終了後に求職者が必要な職業能力を獲得したら、企業は6か月以上の有期雇用契約(contrat de travail à durée déterminée : CDD)、熟練化契約、6か月以上の派遣労働契約のいずれかの雇用契約を締結する。

b 根拠法令

雇用センター(Pôle emploi) 通達(2009年12月8日付)

c 制度の対象者

職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な6か月以上12か月以内の有期雇用契約の求人を雇用センター(Pôle emploi)から紹介された登録求職者及びこれらの者を雇用した雇用主。失業手当の受給の有無は問わない。

d 管理運営主体

雇用センター(Pôle emploi)が管理運営する。

e 財源

雇用センター(Pôle emploi)が負担する。

■ 35) 職業訓練受講権(droit individuel à la formation : DIF)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1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も、就労期間の割合に応じて、DIFを獲得できる。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。離職した場合でも、失業期間中あるいは再就職後に、DIFを使用して職業訓練を受けることができる。

f 失業者に対する支援

訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用手当 (aides aux frais associés à la formation : AFAF) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)³⁶⁾」が支給される。

g 企業に対する支援

訓練後に求職者を採用³⁷⁾する予定で求人を出した企業が、自社あるいは訓練機関の訓練終了後に求職者を採用した場合、雇用センター (Pôle emploi) が訓練費用を支給する。企業が自社で訓練を行う場合は、1時間あたり5ユーロを上限に2,250ユーロまで助成する。訓練機関で行う場合は1時間あたり8ユーロを上限に3,200ユーロまで助成する。

(5) 即戦力養成

(préparation opérationnelle à l'emploi : POE)

a 制度の概要

失業者が、「個別就職計画 (PPAE)」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である。

訓練終了後、当該企業は、無期限雇用契約 (Contrat de travail à Durée Indeterminée : CDI)、12か月以上の有期雇用契約 (Contrat de travail à Durée Déterminée : CDD)、無期限の熟練化契約のいずれかの雇用契約を締結する。

「職業訓練改革法 (2009年11月24日付法律第2009-1437号)」で創設された失業者への職業訓練制度で、2010年7月から実施されている。

b 根拠法令

労働法典L6326-1~L6326-2, 雇用センター (Pôle emploi) 議決 (2010年7月9日付)

c 制度の対象者

職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な求人を、雇用センター (Pôle emploi) から紹介された登録求職者及び対象者を雇用した雇用主である。失業手当の受給の有無は問わない。

d 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

e 財源

雇用センター (Pôle emploi) が負担する。

f 失業者に対する支援

訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (aides aux frais associés à la formation : AFAF) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

g 企業に対する支援

職業訓練後に、求職者を無期限雇用契約 (Contrat de travail à Durée Indeterminée ; CDI)、12か月以上の有期雇用契約 (Contrat de travail à Durée Déterminée : CDD)、無期限の熟練化契約のいずれかで採用することを予定している企業が、支援対象となる。

雇用センター (Pôle emploi) は、企業の求人登録に

■ 36) 雇用センターの訓練手当 (RFPE) は、失業保険の雇用復帰支援訓練手当 (AREF) や地域圏等の公的な訓練手当を受給できない失業者が、個別就職計画 (PPEA) に合致し、かつ雇用センター (Pôle emploi) が指定する40時間以上3年以内の職業訓練を受講する場合に支給される。支給額は訓練前の就労実績により異なる。

■ 37) 6か月以上の有期雇用契約、期限のある熟練化契約、6か月以上の派遣労働契約のいずれかで採用する。

基づいて、職業訓練を受ければその職に就くことができる求職者を選定する。雇用センター (Pôle emploi) と企業の2者、あるいは職業訓練費徴収機関 (Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) を加えた3者は即戦力養成 (POE) 協約を結び、訓練計画を策定する。

訓練費用の一部は雇用センター (Pôle emploi) が助成する。助成額は、企業内の訓練機関で訓練を行う場合は1時間当たり5ユーロ、外部の訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロである (上限は400時間)。この他に協約に定められている場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) あるいは職業経路安定化基金 (FPSP) が訓練費用を負担する。助成金は、訓練実績と雇用契約の締結を確認した上で、企業あるいは外部の訓練機関に支給される。

(6) 交互訓練契約 (contrats en alternance)

a 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

(a) 制度の概要

見習い労働者と雇用主の間で契約を交わす見習い契約は、特殊雇用契約の一つである。この契約を通じて見習い労働者は企業から給料を支給されながら、職場での実地訓練と、見習い訓練センター (centre de formation d'apprentissage : CFA)³⁸⁾での理論教育を通じて職業資格の取得を目指す。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年から3年である³⁹⁾。見習いセンターにおいて年間400時間以上の講習を受けることが義務づけられている。民間部門、公共部門のいずれの法人もこの契約で見習い労働者を採用できる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.6221-1、他

(c) 制度の対象者

原則として16歳~25歳の若年者を対象とする。ただし、起業・事業継承を目指す者と障害を持つ労働者は26歳以上でも年齢に関わらず利用できる。また15歳でも中等教育の第1課程を修了しているか、在学中にジ

ュニア向けの見習い入門課程を修了した者は利用ができる。

(d) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) の地域支所が管理運営する。

(e) 財源

① 地方自治体、国の補助金

② 見習い税 (taxe d'apprentissage)

企業から、年間賃金総額の0.5%を徴収している。ただし、従業員250人以上の企業で、見習い契約あるいは熟練化契約の従業員の人数が年間平均で全従業員の3%に達しなかった場合は、さらに0.1%上乗せして徴収する。

③ 見習い制度発展分担金

(Contribution au développement de l'apprentissage : CDA)

企業から、年間賃金総額の0.18%を徴収している。

(f) 失業者に対する支援

企業は見習い労働者にチューター (見習い指導員) をつける。チューターは、見習い労働者が取得を目指す資格と同等以上の資格を有している者やその資格に関わる仕事での経験が豊富な者が務め、見習い訓練センター (CFA) と連携して見習い労働者の職業能力の向上に努める。1人のチューターが同時に受け持つ見習い労働者は2人までである。また、見習い労働者には見習い訓練センター (CFA) で原則として年間400時間以上の講義が義務づけられているが、受講料は無料である。

契約期間中の見習い労働者には、年齢及び見習い労働者になってからの年数に応じて、下記の通り法定最低賃金 (SMIC) を基準に算定した賃金が支払われる。社会保険料は労災・保険料以外は免除される。給与は法定最低賃金 (SMIC) の年間相当額までは所得税が免除される。

■ 38) 見習い訓練センター (CFA) は国や自治体から認可を受けた訓練機関で、その多くは業界団体や商工会議所、手工業組合などの経営者団体によって運営されている。

■ 39) 既得の資格に応じて6か月から1年の契約も可能である。また、障害者は最高4年間契約できる。

〈表1-5-14〉見習い労働者の賃金水準(法定最低賃金に対するパーセンテージ)
(%)

契約年度	年齢		
	18歳未満	18歳～20歳	21歳以上
1年目	25	41	53
2年目	37	49	61
3年目	53	65	78

さらに見習い労働者には見習い訓練センターから身分証が交付され、身分証の提示で映画館、学生食堂などで料金割引が受けられる。

(g) 企業に対する支援

① 社会保険料軽減措置

見習い労働者の給与に対する社会保険料について、以下の通り軽減措置がある。

従業員10人以下の企業：労災保険料を除き雇用主負担を免除

従業員11人以上の企業：労災保険料と失業保険料を除き雇用主負担を免除

② 助成金支給

地域圏から企業に定額手当が支給される。地域圏議会が支給額を決定するが、最低基準は見習い労働者一人につき年額1,000ユーロである。

③ 税額控除

見習い労働者1人あたり1,600ユーロの税額控除を受けることができる。障害のある労働者または職業資格を持たない16歳～25歳の若年者の場合は2,200ユーロに増額される。

④ 若年者雇用緊急プランによる助成措置

①～③に加え、2009年の若年者雇用緊急プランでは、見習い労働者を採用する企業に対して期間限定の助成措置が盛り込まれた。2009年4月24日～2010年12月31日の採用が助成の対象となる。

- 従業員11人以上の企業に対して、国は新規採用の見習い労働者の社会保険料雇用主負担額がゼロになる

ように、既存の減免措置の減免額を差し引いた残りの雇用主負担保険料に相当する助成金を最長12か月間支給する。2か月以上の雇用が対象である。

- 従業員50人未満の企業が見習い労働者を増員した場合、国は1人につき1,800ユーロの定額手当を支給する。

(h) 給付実績（及び対象者数）

見習い契約の利用者数は380,000人である(2010年9月現在)。

資料出所 労働・雇用・保健省⁴⁰⁾

b 熟練化契約

(contrat de professionnalisation)

(a) 制度の概要

熟練化契約は職業訓練を伴う特殊雇用契約の一つであり、訓練と職業経験を組み合わせることで職業生活への円滑な参入を促す制度である。採用された労働者は、職業資格の取得を目的として、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事する。職業訓練と就労から成るこの期間を「熟練化活動 (action de professionnalisation)」といい、6か月～12か月、資格によっては24か月まで設定することができる。熟練化契約は期限なし雇用契約 (CDI) もしくは6か月～12か月の有期雇用契約 (CDD) として締結され、有期雇用契約の場合は雇用期間が熟練化活動の期間に相当する。契約は民間部門の法人 (派遣労働事業者を含む) に限られる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.6225-1、他

(c) 制度の対象者

以下のいずれかの者が利用できる。

- 16歳～25歳の若年者
- 26歳以上の求職者
- 積極的連帯収入 (RSA)、特別連帯手当 (ASS)、成人

■ 40) 労働・雇用・保健省ホームページ (http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/synthese0910_b_.pdf) 参照。

- 障害者手当 (AAH) のいずれかを受給している者
- 単一参入契約 (CUI) をすでに利用したことがある者

(d) 管理運営主体

職業訓練費徴収機関 (organisme paritaire collecteur agréé : OPCA)⁴¹⁾ が管理運営する。

(f) 失業者に対する支援

失業者は事業主との間で期限なし雇用契約 (CDI) もしくは原則 6 か月～12か月の有期雇用契約 (CDD) を締結する。採用後は労働者に職業訓練と取得予定の資格に関連した就労ポストが提供される。訓練は企業内の教育訓練機関もしくは外部の教育訓練機関が実施する。訓練時間は最低でも150時間を確保した上で、有期雇用契約 (CDD) の場合は雇用期間全体の15%～25%、期限なし雇用契約 (CDI) の場合は熟練化活動の期間の15%～25%の範囲で設定する。(一定の場合25%以上に引き上げ可。)

有期雇用契約 (CDD) の契約者には雇用期間を通して、また、期限なし雇用契約 (CDI) の契約者には熟練化活動の期間の間、年齢と既得の職業資格に応じて法定最低賃金 (SMIC) の55%～100%の給与が支給される。

利用者が然るべき理由で取得予定の資格を取得できなかった場合は、1 回に限り熟練化契約を更新できる。

〈表1-5-15〉 熟練化契約の労働者の賃金水準(法定最低賃金に対するパーセンテージ)
(%)

	21歳未満	21歳～25歳	26歳以上
職業資格を持たない者	55	70	100%(あるいは部門の協約賃金の85%)
職業バカロレア ⁴²⁾ と同等以上の者	65	80	

(g) 企業に対する支援

① 社会保険料軽減措置

- 熟練化契約で採用した45歳以上の者を対象に、法定

最低賃金 (SMIC) 水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除される。

- 複数企業が非営利事業体を設立して、25歳以下または45歳以上の者を熟練化契約で採用して社会参入を支援する場合は、労災保険料の雇用主負担が免除される。

② 助成金支給

- 2009年の若年者雇用緊急プランには2009年4月24日～2010年12月31日の採用を対象に期間限定の助成措置が盛り込まれている。16歳～25歳の者を熟練化契約で採用した企業には、労働者の職業資格の水準に応じて一人当たり1,000ユーロまたは2,000ユーロの雇用助成金が支給される。
- 26歳以上の求職者を熟練化契約で採用した企業には、熟練化活動の間は一人当たり月額200ユーロの助成金が支給される。(総額2,000ユーロ以内)
- 複数企業が非営利事業体を設立して、25歳以下または45歳以上の者を熟練化契約で採用して社会参入を支援する場合は、1件あたり国から年間686ユーロの助成金が支給される。

③ 教育訓練費負担

- 職業訓練費徴収機関 (OPCA) は協約の定める水準で労働者の訓練費用を負担する (協約で定められていない場合は一人当たり9.15ユーロ/h)。費用超過分を企業が負担した場合は、企業から徴収する職業訓練分担金からその分が差し引かれる。
- チューターを置く場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) はチューター費用として最高6か月まで熟練化契約の労働者一人につき最高230ユーロ/月を負担する。45歳以上の労働者あるいはバカロレア未修得の労働者を監督する場合は50%増額される。

■ 41) OPCAは労使によって設立された政府公認組織である。

■ 42) 127ページ脚注27)を参照のこと。

■ 43) 労働・雇用・保健省ホームページ (http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/synthese0910_b_.pdf) 参照。

■ 44) 再就職斡旋休暇 (congé de reclassement) は、従業員1,000人以上の企業で経済的理由による解雇の対象となる従業員に対して、雇用主が従業員の勤続年数や職位に関わらず全員に提示しなければならない再就職支援措置である。従業員は原則4～9か月の休暇中に再就職の手続きや職業訓練、技能検定などを行い、雇用主はそれらにかかる費用を全額負担する。休暇中の賃金は解雇予告期間中は100%支払われ、解雇予告期間を過ぎると最低でも賃金の65%以上が保障される。再就職斡旋休暇 (congé de reclassement) は、従業員1,000人未満の企業と更生手続き中あるいは清算手続き中の企業には義務づけられていない。

(h) 給付実績（および対象者数）

熟練化契約の利用者数は147,000人である（2010年9月現在）。

資料出所 労働・雇用・保健省⁴⁵⁾

(7) 個別再就職協定

(convention de reclassement personnalisé : CRP)

a 制度の概要

個別再就職協定 (CRP) は再就職幹旋休暇⁴⁴⁾ (congé de reclassement) が義務づけられていない企業で、経済的理由による解雇の対象となる従業員を対象に、2005年1月から導入された再就職支援措置である⁴⁵⁾。全国商工業雇用連合 (Unédic) の運営協約に基づいて、2011年3月末まで実施される。個別再就職協定 (CRP) の期間は12か月で、従前賃金の80%に相当する再就職特別手当を受給できる。

解雇対象となった従業員に個別再就職協約 (CRP) を提示しなかった場合は、当該従業員の2か月分の賃金に相当する分担金を雇用センター (Pôle emploi) に支払わなければならない。

b 根拠法令

- 労働法典 (Code du travail) L1233-65~L1233-70
- 個別再就職協定 (CRP) に関する2009年2月19日協約

c 制度の対象者

再就職休暇が義務づけられていない企業に勤めていた労働者で、勤続2年以上の者あるいは雇用復帰支援手当 (ARE) の受給資格のある者であって、経済的理由による解雇の対象となった者が対象である。

d 管理運営主体

全国商工業雇用連合 (Unédic) が管理運営する。

e 財源

雇用主、全国商工業雇用連合 (Unédic)、国が負担する。

f 失業者に対する支援

- 個別再就職協定 (CRP) を受諾した労働者の雇用契約は解消され、解雇手当⁴⁶⁾を受給する権利が与えられる。
- 個別再就職協定 (CRP) の期間中は、個別再就職協定 (CRP) 利用者の身分は職業訓練研修生⁴⁷⁾となる。
- 勤続2年以上の労働者には、従前の額面賃金の80%に相当する再就職特別手当 (allocation spécifique de reclassement : ASR) が12か月間支給される。
- 勤続年数が2年未満でも失業保険に4か月以上加入している労働者には、失業手当と同水準の再就職特別手当 (ASR) が12か月間支給される。
- 個別再就職協定 (CRP) 利用者は、公的機関により実施される再就職のための支援を受けることができる。
- 個別再就職協定 (CRP) の期間中に再就職し、再就職後の給与が従前の給与よりも15%以上低い場合は、再就職差額手当 (indemnité différentielle de reclassement) が最長12か月間支給される (勤続年数が2年未満の労働者を除く)。支給額上限は、個別再就職協定 (CRP) の残留期間に受給できる再就職特別手当 (ASR) の50%である。

g 企業に対する支援

なし

h 給付実績（及び対象者数）

個別再就職協定 (CRP) の利用者数は86,500人である (2010年6月末現在)。

資料出所 全国商工業雇用連合 (Unédic) 統計⁴⁸⁾

■ 45) 職業移行契約 (CTP) (5(8)参照) が実施されている地域においては、個別再就職協定 (CRP) は実施されない。

■ 46) 解雇手当については212ページ定例報告第2章フランス3(4)bを参照のこと。

■ 47) 職業訓練研修生の間は社会保障の一部 (疾病・出産) は受給権が維持され、また、再就職にむけた活動中に起きた事故は労災保険でカバーされ、さらに高齢保険と補足年金の加入期間に算入される。

■ 48) 全国商工業雇用連合 (Unédic) ホームページ (<http://info.assedic.fr/unistatis/travail/documents/cpalloc201006.pdf>) 参照。

(8) 職業移行契約**(contrat de transition professionnelle : CTP)****a 制度の概要**

職業移行契約 (CTP) は再就職斡旋休暇⁴⁹⁾が義務づけられていない企業で、経済的理由による解雇の対象となる従業員を対象に、2006年4月から国が指定した職住近接地域 (bassin d'emploi) で試験的に実施されている再就職支援措置である⁵⁰⁾。2011年3月末までに解雇手続きを開始する企業が対象となる。職業移行契約 (CTP) の期間は職業訓練と就労期間を含めて12か月で、就労期間以外は、従前賃金の80%に相当する職業移行手当 (ATP) を受給できる。

解雇対象となった従業員に職業移行契約 (CTP) を提示しなかった場合は、当該従業員の1か月分の賃金に相当する分担金を雇用センター (Pôle emploi) に支払わなければならない。

b 根拠法令

職業移行契約の試験的实施に関する2006年4月13日付No2006-433オールドナンス (行政命令)⁵¹⁾

職業移行契約の試験的实施に関する2006年4月13日付No2006-433オールドナンス (行政命令) の施行のための2006年4月14日付No2006-440デクレ⁵²⁾

c 制度の対象者

職業移行契約 (CTP) の対象者は、2011年3月末までに解雇手続きが開始される労働者である。勤続年数は問わない。

d 管理運営主体

国が管理運営する。なお、再就職支援や給付業務は成人職業訓練協会 (Association pour la formation

professionnelle des adultes : AFPA)⁵³⁾の系列であり CTP利用者の再就職支援を専門に行う機関及び雇用センター (Pôle emploi) で行っている。

e 財源

国、全国商工業雇用連合 (Unédic) 及び雇用主が負担する。

f 失業者に対する支援

- 職業移行契約 (CTP) 期間中は、職業移行契約 (CTP) 利用者の身分は職業訓練研修生⁵⁴⁾となり、毎月、職業移行手当 (allocation de transition professionnelle : ATP) が支給される (雇用主から給与が支払われる勤務期間を除く)。支給額は、従前の12か月間の額面賃金を平均した月額賃金の80%である。
- 職業移行契約 (CTP) 期間中に職務に従事する期間の給与が職業移行手当 (ATP) より低い場合は、差額手当 (indemnité différentielle) が支給される。
- 職業移行契約 (CTP) の利用者は、公的機関により実施される再就職のための支援を受けることができる。
- 期間中に無期限雇用契約 (CDI) あるいは6か月以上の有期雇用契約 (CDD) または派遣契約で再就職したり起業したりした場合は、職業移行契約 (CTP) を前倒しで終了する。この場合、職業移行契約 (CTP) 利用者に残存期間の職業移行手当 (ATP) の50%に相当する補助手当が支給される (支給額の上限は、月額の職業移行手当 (ATP) の3倍までとなっている)。さらに、再就職後の給与が従前の給与よりも15%以上低い場合は、再就職差額手当 (indemnité différentielle de reclassement) が支給される (支給額の上限は、職業移行契約 (CTP) の期限までに受給できる職業移行手当 (ATP) の50%となっている)。

■ 49) 脚注44)参照のこと。

■ 50) 職業移行契約 (CTP) は、雇用不安に直面している職住近接地域を国が指定し、個別再就職協定 (CRP) に代わるより手厚い支援を行うために導入された。そのためCTPが実施されている地域はCRPの対象とはならない。現在個別再就職協定 (CRP) の補償内容が改善され、両者の支給額は同水準になっている。

■ 51) ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

■ 52) Décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

■ 53) 成人職業訓練協会とは公共雇用サービスを担う機関の一つで、労働・雇用・保健省所管の職業訓練機関である (非営利団体)。全国180余のキャンパスで失業者ならびに就労者の職業訓練、オリエンテーション、職能評価等を行っている。

■ 54) 脚注47)参照のこと。

g 企業に対する支援

なし

h 給付実績（及び対象者数）

職業移行契約（CTP）の利用者は15,300人である（2010年6月末現在）。

参考文献

- フランス “Service-Public.fr” HP（フランス政府が運営する行政ポータルサイト）
- フランス経済・産業・雇用省HP
- 労働政策研究・研修機構（2010）「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」（JILPT資料シリーズNo.70）
- 労働政策研究・研修機構（2010）「データブック国際労働比較2010」
- 労働政策研究・研修機構（2009）「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 —仏・独・英・米4カ国比較調査—」（JILPT資料シリーズNo.57）
- 労働政策研究・研修機構（2007）「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」（労働政策研究報告書No.84）
- 農林中央金庫（2006）「農林金融2006年3月号」（重頭ユカリ「フランスにおける連帯ファイナンス」）