

フランスの資格制度 ー特質と課題ー

藤 井 佐知子
(江戸川女子短期大学)

はじめに

ヨーロッパ諸国は資格社会といわれ、日本の学歴社会と対比される。しかし同じ資格社会といってもその態様は国によってかなり異なっており、イギリス、ドイツ、フランスの三国をとってもそのあり方は三者三様である。わが国でも生涯学習社会が目指されるに伴い、公的資格制度が注目され、学歴主義の弊害の緩和が叫ばれているが、「今日の我国は既に学歴社会というよりは資格社会というべきであり、学歴社会といわれている諸問題も、実は資格試験にまつわる問題である事が多い」⁽¹⁾との指摘もあり、学歴社会、資格社会の厳密な区別や各々の定義は相対的なものであることが多く、明確な類型化はなされていないといえるだろう。その原因の一つは、資格には教育資格＝学歴と職業資格の双方が含まれ、両者の関連のあり方によって様々なパターンが存在することにあると思われる。

上記のヨーロッパ諸国でも、ドイツでは職業資格体系が学校教育と独立して存在し、学歴でない職業資格による評価体制が確立しているといえるが、これと対照的にフランスでは、主たる職業資格を学校教育で取得させる制度をもち、教育資格と職業資格が一元的に体系化され、人々の職業的分化の基準は専ら学校の修了水準によっている。フランスの場合、この学校教育修了水準がすべて資格付与によって認定されるために資格社会といわれているが、実質は日本の学歴社会以上に、個人の教育レベルの地位決定力は大きいといえる。

したがって資格制度を検討するにあたっては、まず、教育資格＝学歴と職業資格の関連のあり方を明らかにする必要があるだろう。そのうえで生涯学習社会における資格制度を展望する場合、少なくとも次の視点を共有することが重要と思われる。第一は、個人が職業生活中に獲得した資格がどの程度個人の能力評価の基準として認められるか、第二は、そうしたシステムへの接近がどの程度開かれて

いるか、すなわち人々に平等な資格取得のアクセスを保障しているか否か、第三に、それらが内部労働市場での昇進・昇給や外部労働市場での横断的労働移動にどの程度有効に結びついているか、である。

本稿では、以上の観点からフランス独特の資格制度の全体像と改革動向、課題を明らかにしたい。

I. 統一的資格体系の形成

フランスの資格制度の最大の特徴は、あらゆる公的資格が一元的に体系化されているという点である。わが国の場合、資格の数は1992年度で1365種にのぼっているが⁽²⁾、その水準や社会的効力などはばらばらで、それらを体系化する基準も存在していない。しかしフランスの場合、職業資格、教育資格ともすべて国が定めた基準の下に分類される仕組みをもっており、これにより全国統一的資格体系が確立している。

この資格の一元的分類の基準となっているのが学校教育水準である。表1は現在全国で通用している教育水準の分類であり、すべて学校体系との対応で定められている(図1)。

ここに載っている資格は、技師の資格を除いてすべて、各教育課程修了時に公的な検定試験の合格によって取得できる資格であり、このうち水準VのCAP(職業適格証-1919年設置, 91年現在250種)、BEP(職業教育免状-1966年設置, 91年現在33種)、水準IVの科学技術バカロレア、職業バカロレア、BT(技術者免状)、ならびに水準IIIのBTS(上級技術者免状)、DUT(大学技術免状)は、正式には「国民教育省管轄技術教育免状」といい、専攻に対応する職種においてそのまま労働協約の対象となる職業資格である。とくにCAPとBEPは熟練職に対応する資格として、またBTS、DUTは企業の中堅幹部に対応する資格として確固たる地位を確立しており、このレベルの就職を目指す者にとって必須の職業資格となっている。このように主要職業資格が国民教育省の管轄であるのは、技師資格以外の職業関連の資格交付の権限を国民教育省の専管とした1942年の法律に拠っている⁽³⁾。なお、これらの技術教育免状については、国民教育省が毎年リストを公表している⁽⁴⁾。

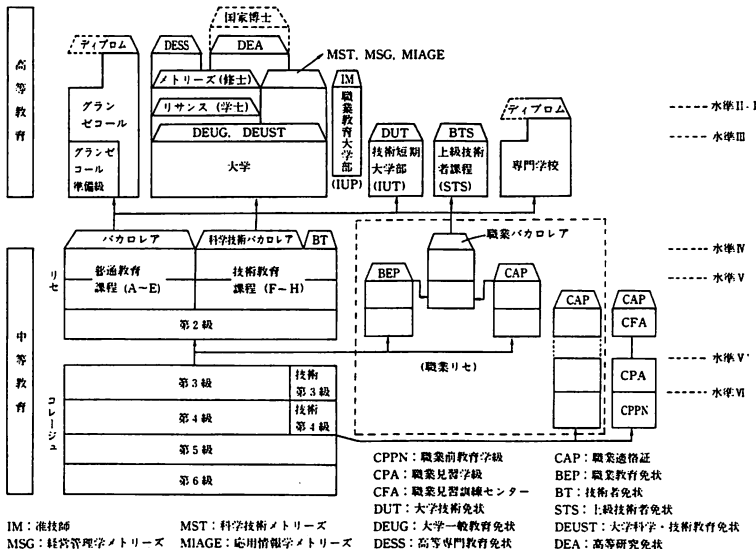
このように資格(教育)水準の分類は、学校体系に即して、そしてそれゆえに国民教育省管轄の資格を基準として系統づけられているのであるが、資格・免状は同省以外の省庁によっても数多く出されている。それら他省庁管轄の資格・免状も、実はこの資格水準表に基づいて等級づけされており、これがフランス独特

表 1 教育（資格）水準の分類

教育水準	該当資格	職階レベル
水準 II-I	大学第2期・3期課程の免状 (diplôme)、グランゼコールの免状を取得して修了した者	上級幹部職員 (cadres supérieurs)、専門職*
水準 III	バカロレア取得後2年間高等教育を受け必要の免状を取得して修了した者	中級幹部職員** (cadres moyens)
水準 IV	後期中等教育長期課程 (リセ) 最終学年を修了した者、及びそれ以後卒業進級して水準IIIに達しない者	中級職員、職長、自営業者
水準 V	後期中等教育短期課程 (職業リセ) 最終学年を修了した者、及び長期短期課程進級者で最終学年より前に修了した者	熟練労働者 (Ouvriers Qualifiés, OQ, Ouvriers Professionnels, OP)
水準 V'	前期中等教育 (コレージュ) 最終学年を修了した者、及び後期中等教育短期課程進級者で最終学年より前に修了した者	半熟練労働者 (Ouvriers Spécialisés, OS, 職能工ともいう) 単純肉体労働者 (Main-d'œuvre, MO)
水準 VI	前期中等教育を修了した者、及び1年間の職業準備教育を修了した者	資格なし 無資格又は C E P (初等教育修了証)

*上級幹部職・専門職の部類には、上級公務員、管理職、技師、教授、専門職等が含まれる。
 **中級幹部職の部類には、初・中等教員、医療、社会福祉職員、技能職員、行政機関・企業の中堅幹部が含まれる。
 ***法科進級証は、非バカロレア取得者のうち大学法卒で2年間勉強した学生に与えられる。
 ****B P (職業免状) は、既修教育で得られる資格として1975年に設けられた。数は約130 種。
 (出所) *Bilan Formation Emploi 1987*。INSEE, Résultats No 85, 1990 を基に作成。

図 1 学校体系図



のシステムを作り上げている。それは、「資格の認可」(l'homologation des titres)と呼ばれるもので、国民教育省以外の省庁や商工会議所、手工業会議所、農業会議所等が出す公的資格は、表1の資格水準に照らして審査をした上で認可し、両者の等価性を保障するという制度である。

この制度は、特に労働省が、自らの出す職業訓練講座の修了証(CFP)が法的根拠をもたないために労働市場で軽視される傾向にあることに異議を申し立てたのを動因として、1971年7月の「テクノロジー教育基本法」によって導入された。翌72年には、認可を行う専門機関として「技術教育称号・免状認可専門委員会」

(Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technique, 職業教育各省間委員会直属の諮問機関。当局および雇用者・労働者各代表から成る三者構成)が設置され、毎年各省庁・会議所等から認可要求が出される称号・免状を審査し、認可した場合にはそれに相応する資格水準(V~I)を提示する役割を負うことになった。最終的な判定は同委員会の意見に基づいて首相が下し、結果は労働・雇用・職業教育省令として官報(認可リスト)に掲載される。初年度には労働省約800、国防省約400、農業省12の資格が認可され、その後毎年数を増やし、1990年には2,780の資格が認定され、すべてに水準V~Iの何れかの等級づけがなされている⁽⁵⁾。一例として、90年に「電気工学」と「国際貿易」の部門で認可された資格を挙げておく(表2)。

法的には、国民教育省管轄の資格は「国家免状」(diplôme d'Etat)、「資格の認可」制度による資格は「認可資格」(titres homologués)、という相違があり、それぞれ別のレストランに掲載されるため、両者を統合した体系表は存在しないが⁽⁶⁾、この「資格の認可」制度によって、国内のあらゆる公的資格が唯一の基準である資格水準(V~I)に基づいて分類・構造化される、統一的資格体系が成立したのである。

なお、水準II~Iに位置する技師(ingénieur, 工業技術系の幹部職員に対応)の資格に関しては、1934年7月10日法に基づく例外的な扱いがされている。すなわち、技師の資格は法的には機関免状(diplôme d'établissement)とされ、国が認可した高等教育機関(主としてグランゼコールの一種である技師学校。全国183校あり、内訳は、国民教育省管轄が89校、農業省、国防省、産業・国土整備省等の他省庁管轄が49校、私立が45校)が、平均5年の教育課程修了者に対して、技師資格委員会(Commission des titres d'ingénieur, CTI)の意見を徴した後に交付している。

このほか、1987年6月に「全国金属連盟」(UIMM)が、2年間の労使交渉の末、独自の職業資格制度である「金属系資格証書制度」(Certificat Qualification

表2 1990年度の認可資格の一例

(電気工学)

通し番号	水準	資 格	管 轄
1505	Ⅲ	軍事：プレスト造船・船備高等学校高等証書（電気専攻）	軍事総務局（国防省）
1506	Ⅲ	職長免状：一般電気（アルザス・モーゼル商工会議所）	バ＝ラン県商工会議所
1507	Ⅲ	職業訓練証：電気工学専門員（AFPA：国立職業訓練協会）	AFPA（労働・雇用・職業訓練省）
1508	Ⅲ	職業完成証：電気工学専門員（AFPA）	AFPA
1509	Ⅳ	航空：初等証書2級－電気工学設備	空軍（国防省）
1510	Ⅳ	航空：高等証書－治山電気	空軍（国防省）
1511	Ⅳ	航空：高等証書－電気工学設備	空軍（国防省）
1512	Ⅳ	軍事専門証書2級－応用電気工学	陸軍（国防省）
1513	Ⅳ	職業訓練証：電気技術専門員	AFPA
1514	Ⅳ	職業訓練証：電気工学・電気調査部技術者（AFPA）	AFPA
1515	Ⅳ	職業訓練証：電気工学・工業電気技術者（AFPA）	AFPA
1516	Ⅳ	職業完成証：電気技術専門監督者（AFPA）	AFPA
1517	Ⅴ	航空：初等証書2級－治山電気工	空軍（国防省）
1518	Ⅴ	軍事専門証書1級－発電所監督者	陸軍（国防省）
1519	Ⅴ	職業完成証：電気（AFPA）	AFPA
1520	Ⅴ	手工業見習い訓練修了試験：電気製品技術者	手工業会議所常設議会
1521	Ⅴ	手工業見習い訓練修了試験：電気工学者	手工業会議所常設議会

(国際貿易)

通し番号	水準	資 格	管 轄
2006	I	国際貿易高等研究証（外商研究センター）	マルセイユ商工会議所
2007	I	国際貿易高等研究資格（国際高等教育研究所）	クレルモン高等商業学校グループ
2008	Ⅱ	輸出業幹部職員（グランビル＝サン＝ロー商工会議所）	グランビル＝サン＝ロー商工会議所
2009	Ⅱ	国際産業マーケティング技術・営業部門幹部証書（国際産業マーケティング研究所）	ロンジュモ－国際産業マーケティング研究所
2010	Ⅱ	国際貿易高等教育証（トゥールーズ貿易促進研究所）	トゥールーズ貿易促進研究所
2011	Ⅱ	対外貿易高等適格証（外商教育研究所）	ダンケルク外商教育研究所（商工会議所）
2012	Ⅱ	輸出入業共同事業者（外商教育）	リール＝ルーベ＝トゥルクアン商工会議所
2013	Ⅱ	外商高等学校免状	パリ外商高等学校
2014	Ⅱ	輸出業専門家完成課程修了免状（国立輸出学校）	国際貿易研究所（パリ商工会議所）
2015	Ⅱ	国際商法センター免状（トゥールーズ大学）	トゥールーズ大学
2016	Ⅱ	国際貿易幹部職資格（高等産業研究センター）	パリ高等産業研究センター
2017	Ⅲ	仏独経済関係特別管理・貿易実践研究証（仏独商工業学校）	パリ仏独商工会議所
2018	Ⅲ	外商補佐高等教育証（国立外商補佐学校）	国立外商補佐学校（ディエップ）
2019	Ⅲ	国際貿易経営教育（リヨン貿易研究所）	リヨン貿易研究所

(出所) Titres et Diplômes homologués: Liste récapitulative-septembre 1990, Centre Inffo. 1990.

Paritaire de Métallurgie)を創設し、脚光を浴びている。これは、業界団体として初めての資格制度であり、後にみるような現行資格制度の欠点を補う目的でつくられたが、フランスではこうした試みは始まったばかりで、一般的には普及していない⁷⁾。

ところで、以上みてきた公的資格は、どのような手段で取得しても、それらの

価値が同等であることが法的に保障されている。先のテクノロジー教育基本法第8条は次のように述べている。

「技術教育の称号 (titre) や免状 (diplôme) は、学校教育・大学教育によっても、また見習訓練 (apprentissage), 継続職業教育 (formation professionnelle continue) によっても獲得される。」

表1, 2に掲げた各種の資格をみると、学校・大学教育の修了資格を始めとして、各分野の専門職業人を養成するために各省庁が設置する学校（専門学校あるいはグランゼコール）において取得又は取得準備ができるもの、労働者の技能形成を目的に行われる徒弟訓練や継続教育によって取得できるものなどが混在しているが、いずれの方法によっても相互の等価性が、少なくとも法的には保障されている。

II. 資格制度のフランス的特質

上でみた体系的な構造をもつフランスの資格制度は、わが国、あるいは他のヨーロッパ諸国と比較していくつかの特徴的な性格を有している。ここでは、比較検討を通してフランス的資格社会の実態を浮き彫りにしてみたい。

まず第一に日本と最も異なるのは、学校と資格の制度的連関のあり方である。日本では学校は卒業・修了証書を除いて資格付与機能をもたないが、フランスでは学校の教育課程修了時に公的な検定試験を行い、これに合格した者に資格を与える仕組みとなっている。学校はその意味で資格取得準備機関であり、生徒・学生は資格取得をもって離学し、「卒業」という概念はない。各学校が準備させる資格はIでみたように全国的に通用するので、都市部の一部有名高校を除いて、高校や大学の学校間格差は基本的に存在しない。中等教育修了認定であるバカロレア資格が、同時に高等教育入学資格をも兼ね合わせているために、これを取得すればどの大学にも入学可能なのはその典型的事例である。

人々の社会的地位は、どの資格をもっているかによって決まるのであるが、すべての公的資格は表1の教育水準に基づいてはっきりと序列化しているため、日本のように、高卒か大卒か、あるいは有名大学卒か、というような基準ではないにせよ、実態は厳然とした学歴別ヒエラルヒーが存在している。

次にこれと関連して、職業資格と職業技術教育の関係にも大きな特徴がみられる。フランスの企業は、自ら労働力の養成を行う慣行を持たず、そのため専らその役割は学校職業教育に委ねられている。これは、熟練形成をOJT、すなわち仕事に就きながらの教育訓練によって行うわが国と対照的であるし、また、私企業

が労働力養成に大きな役割を果たしているドイツやイギリスに比べて欠点だと指摘されている点でもある⁽⁸⁾。企業が採用の際に要求するのは、即戦力となる専門的知識・技能をもった人材であり、学校職業教育はそれを準備させ、特定の職業資格を取得させて生徒・学生を実社会に送り出すのである。そのため教育課程は職業資格の種類に対応して構成されており、例えば職業リセで工業科機械部門を専攻した者はCAPであれば「フライス盤工」「旋盤工」「仕上工」のいずれかの資格を取得し、BEPであれば「組立工」の資格を取得する。短期高等教育で取得できるBTSやDUTも、同じく各種専門分野に対応して種類が分けられており、1966年に生産、応用研究、サービス業の三部門の中堅幹部を養成する目的で創設されたIUT（技術短期大学部）で取得できる後者は、1991年現在、第二次部門で11種、第三次部門で7種の職域に分けられている⁽⁹⁾。

いずれの職業資格でも公的試験合格というフィルターを通ることによって当該領域の職務能力があることが証明されたことになり、就職先も当然ながら取得資格に関連する職種に限定される。この点、企業が専門的知識・技能よりも一般的能力を重要視し、＜訓練可能性 trainability＞を採用の際の最大の基準とする日本において、学校で獲得した能力と職務内容との間に相関性がみられず、それによって学歴の内実が形骸化する傾向にあることは好対照である。フランスの場合、学校で取得した職業的能力に応じた職業選択を行わせることによって、教育と労働のミスマッチをできるだけなくそうとする考え方に拠っており、近年この考え方は高等教育にまで浸透してきている。1970年代から高等教育の「職業化」（professionnalisation）が推進され、職業的専門的知識・技術習得を強化する施策が種々試みられてきたが⁽¹⁰⁾、1991年には、この方針をさらに徹底するために新しく大学付設機関として「職業教育大学部」（Institut universitaire professionnelle, IUP）が創設された。これは、1年以上の高等教育を終えた者にその後3年間の職業専門教育を受けさせ、准技師の資格（ingénieur-maitre、現在の技術者と技師の中間に位置付く新しい資格。通常大学教育4年間で取得できる「メトリーズ」学位と同等）を取得させるコースである。このコースは、大学教育2～3年で直接職業に関連のないDEUG（大学一般教育免状）や学士の資格をとって修了していた者が就職困難に陥っていた事情を鑑み、即戦力として通用するような専門的能力をつけさせて彼らの就職を促進するために設けられたもので、多数の進学者確保が目指されている⁽¹¹⁾。

第三に、いかなる職種においても職業資格の系統性が明確であるため、所有資格によってその人のもつ職務能力程度が判断できるとともに、各人が資格取得・向上の見通しをもつことができる、という点があげられる。これは、わが国のよ

112 特集 生涯学習と資格

うに、国家試験、各省庁が民間団体に認定を与える認定資格、公的団体が出す検定資格、民間資格の四種類の資格が乱発され、無秩序に並立している状態⁽¹²⁾と比べて、また、同一職種の中にも複数の団体が交付する職業資格が並立し、それらの相互関係もあいまいなままであるために現場での混乱を引き起こしているイギリスと比べると利点として評価されよう⁽¹³⁾。すなわち、どの分野も熟練職資格としてのCAP又はBEP、中位水準職種（技術者、下級ホワイトカラー）の資格としての職業バカロレア及びDUT又はBTS、そして上位水準職種（上級ホワイトカラー、幹部職）の資格としての学位・グランゼコール修了資格・技師資格、という三段階構成が基本になっており、これに当該分野の「認可資格」が加わって共通基準の下に体系的に整理されているのである。しかも、職業資格を準備しないコース修了者に与えられる学業資格（バカロレア、大学一般教育免状、非職業関連学位など）もこれら職業資格と同一体系のなかで序列化されていることから、労働市場内では両者の価値をめぐった混乱は生じにくいし、また、学習者の側も、資格向上のための学習計画をたてやすく、目的とする技能・能力を無駄なく整合的に獲得できるといえる。

経営・管理系を例にとって具体的な職業資格の体系を表3に示しておく。

表3 職業資格体系（経営・管理系）

水準V	BEP（経営コミュニケーション・秘書）
水準IV	職業バカロレア（オフィスオートメーション；会計・経営管理選択）
水準Ⅲ	BTS（会計・経営） DUT（企業管理） 企業管理準専門課程修了証書（ポアンターベートル商工会議所、No.1949）＊ 管理商業学校修了証書（オルレアン、ブリュ、トロア、サン＝ナゼール、シャロン＝シュール＝ソーヌ、ナント、サン＝ディエ各商工会議所、ルーアン職業準備高等研究所 No.1950～1957）＊ 小企業管理適格証（ナント産業昇進学院；ナント商工会議所 No.1958）＊ 管理・営業指導員当証書（ランジス生涯商業教育研究所 No.1959）＊ 管理証書（ゴブランテクノロジエ教育センター；パリ商工会議所 No.1960）＊ 企業組織管理技術者免状（ランジス生涯商業教育研究所 No.1961）＊ 共同管理者幹部資格（パリ生涯教育プロモーション研究所 No.1962）＊
水準Ⅱ・Ⅰ	経営・管理学士（MSG） 経営系グランゼコール（HEC、ESSEC、ECSF、IEP）免状 高等専門教育免状（DESS） パリ高等管理研究所免状（パリ高等管理研究所、水準Ⅱ、No.1918）＊ 高等経営研究証書（高等経営研究センター；エキュリー高等商業学校グループ水準Ⅰ、No.1945）＊ 高等管理教育免状（MBA）（ヨーロッパ管理事業研究所（フォンテンヌブロー）、水準Ⅰ、No.1946）＊ 企業管理教育研修免状（パリ商工会議所、水準Ⅰ、No.1947）＊

＊は認可資格。Noは通し番号

こうした資格相互の関連性が明確になっているのは、「資格の認可」制度に加えて、「職業諮問委員会」（Commissions professionnelles Consultatives, CPC）および「全国教授法委員会」（Commissions pédagogiques nationales, CPN）の役割に負うところが大きい。前者は国民教育省リセ・コレージュ局、後者は高等教

育局直属の委員会で、それぞれ20, 19の産業部門に分かれて該当する職業資格(前者はDUTを除く水準V～Ⅲの国家免状、後者はDUT)の新設・改訂・廃止、認定試験の規則・内容の決定と実施、教育課程の決定など資格関連の業務一切を行っている。両委員会とも、当局関係者のほかに労働者代表、雇用主代表、学識者から成る四者構成をとって、各界の意見や経済・雇用情勢を鑑みながら資格政策を主導しており、これまでも職業バカロレアの新設(85年)やCAP・BEPの大幅な整理統合⁽¹⁴⁾などの施策を実行してきた。同委員会によって同業種内の各種資格のタテのつながりが常に考慮され、有機的連関を持つよう配慮されており、しかもすべて国民教育省の諮問機関として位置づけられることにより、資格とそのため教育訓練に関する政策が一貫性を持ちうるというわけである。

以上のような特色をもつ資格制度は、しかしながらいくつかの問題点を抱えている。次節ではそれらを検討してみたい。

Ⅲ. 一元資格体系の問題点

問題点の第一は、資格制度が国、とくに文部省によって管理運営されていることに起因している。教育経済高等委員会が発表した第四報告書『成功のためのパートナー——青年の資格の課題と方策——』(1993年)は、フランスの資格制度を<国家管理型>と称して次のように述べている⁽¹⁵⁾。資格の決定・承認に関するフランス的システムの特徴は、国家の優位性と行政当局の管理の強大さにある。それは各職業分野の資格に関する施策を行う職業諮問委員会は諮問機関であり、決定権限は国民教育大臣にあること、また、各委員会には産業界の代表が参加しているものの事務局の発言権が強く、特に視学官がリード役を務め、産業界の見解は実質的にはほとんど聞き入れられないことがない、という理由による。また近年、リセ・コレージュ局内の「テクノロジー・教育グループ」(GET)がCEREQ(資格調査研究センター)⁽¹⁶⁾との協同により、職業教育政策にイニシアティブを取るようになり、ますます文部行政の権限が強まる傾向にあるという。そのため結果的に産業界のニーズを反映できず、市場の動向への的確な対応が不足している、というのである。産業界との緊密なパートナーシップのもとに資格政策を進めているイギリスやドイツと比べるとこれは大きな弱点であり、産業界との連携を早急に強めていくべきだと提言している。

報告書は、イギリスの資格制度を<プラグマティズムと地方分権性>、ドイツの制度を<共同決定>と特徴づけてフランスの国家管理型制度を批判的に分析しているのであるが、同様の指摘は『タンギー報告』⁽¹⁷⁾においてもみられる。そこ

では、資格政策に関する文部省と産業界、労使代表との協議の場が欠如していることから、教育界と職業界の間で職業資格に対する評価のズレがみられることを、労働協約における資格の取り扱いの調査を示して明らかにしている⁽¹⁸⁾。また、職業諮問委員会主導の資格政策は学校教育中心なので、産業界が近年進めようとしている継続教育が視野から外れてしまうことも問題だとしている。

さらに重要な問題点として、この一元的資格体系がフランス社会に及ぼすマイナスの規定力をあげなければならないだろう。それは、フランスの強い学歴主義的傾向と深い関係にある。これまでみてきたように、フランスでは主たる職業資格取得のための職業教育訓練を学校教育が担当しており、しかも企業は採用後の教育訓練はほとんど行わずに新規卒業者を取得資格別に採用し、即戦力として労働力を行使するため、労働力の階層化が専ら学校教育修了水準（学歴）を基準として行われている。例えばホワイトカラーとブルーカラーを分けるのはどの水準で学校教育を終えたか、つまり学歴の違いによっており、水準V以下であればブルーカラー、水準IV以上だとホワイトカラーということになる（但しこの原則は近年の不況による「資格の価値喪失」*déqualification*現象で大幅に崩れつつある）。またホワイトカラー内部の等級の違いも、水準IVからIまでのどの教育（資格）水準であるかによって自動的に決まってしまう。この点は、学校制度と独立した社会的職業訓練制度と資格制度を有するがゆえに異なる形態をとるドイツと比較するとわかりやすいであろう⁽¹⁹⁾。

ドイツでは、デュアルシステムで知られるように、職業資格は産業界が主体となって運営する職業訓練制度において取得させ、続く職業生活中も企業・業界団体が独自に実施する教育訓練によって随時資格を更新させていき、やがてはマイスターにつなげていくという学校教育体系とは別枠の独立した資格体系を有している。労働者のカテゴリー間の違いは学歴ではなく職業訓練の経歴によって分けられ、中級職種には中等教育修了者よりは、短期の中等教育（ハウプトシューレ）に続く初級職業訓練（デュアルシステムによる）を経て資格取得後に参入するケースが多い。これに対してフランスでは、中級職種には水準IV以上、すなわち長期中等教育修了者が就くのが普通で、短期職業教育修了者（水準V）が中級職種に就くことはない。逆に中級職種に就くには最初から長期中等教育コースに進学する必要がある、水準IIIの職業資格は、バカロレア取得者が短期高等教育に進学することによって取得できる仕組みになっている。要するに、学校教育修了水準、つまり学歴がその人の社会的地位を決定してしまうのである。

両国のこうした相違は、企業の労務管理制度の違いにも強く影響を受けていることに留意しておく必要がある。つまり、フランスでは修了した学校と資格の種

類が職業上の格付けのみならず、賃金、昇進の絶対的基準となり、入職後の個々人の努力はほとんど雇用管理面に反映されることはない。フランスは世界で最も職階別（すなわち学歴別）賃金格差が大きい国の一つであり⁽²⁰⁾、かつ内部昇進は非常に少ないといわれている⁽²¹⁾。労働・経済社会学研究所（LEST）の研究によれば、「フランスの職業空間は管理性（格付けの論理）に価値を置き、教育水準と年功を結合するのに対し、ドイツでは専門性を重視し、職業教育とそこで獲得された成果を評価する」のである⁽²²⁾。さらに継続教育に対する社会的評価が一般的に高くないため、職場内で考慮されるのは専ら入職時の学歴であり、其以後の学習成果、例えば継続教育でとった資格などはほとんど評価されることがない⁽²³⁾。継続教育は「非常にマージナルな疑わしいもので、それによって資格をとった者は軽蔑されたり、成り上がりといみなされたりする」⁽²⁴⁾ともいわれている。これに対してドイツでは伝統的なマイスター制度を基盤とする職業訓練制度がアカデミックな基準に基づく学校教育とは異なる価値をもって社会的に高く評価されており、両者の間に序列関係はない。学卒後、職業生活中に職業資格をとって地位上昇をはかっていくというのが勤労者のごく一般的なライフスタイルとなっているのである。例えば、技術者・職長の免状の所有者は、その60%が継続教育によって取得している⁽²⁵⁾。アビトゥア（大学入学資格）取得後に大学進学せず、デュアルシステムに入る者が36%に達するという事実⁽²⁶⁾は、職業資格取得がいかに人々の間で重要視されているかを物語っており、学校教育以外の場において社会的地位を得る手段が確固として存在していることの例証である。

ところがフランスでは、明らかに普通教育優位の伝統が根づいており、職業教育には低いステイタスしか与えられていないため、短期職業教育コースへは成績不振者が振り分けられ、そこに進学することは学校教育体系からの脱落を意味する。そして一旦通常のコースから外れると、その後上級の資格をとったとしても、労働市場の側でそれを評価するシステムを確立していないために、地位上昇の可能性はきわめて低く⁽²⁷⁾、結局学校教育を修了した時点で職業的階層がほぼ決定づけられてしまうのである。そのため社会的競争が学校内部に集中し、学校教育の厳しい選別主義、ならびに人々の間に学歴獲得をめざした過度の競争を生み出しているのである。

両国の相違は、職業教育への企業の関与の程度、雇用慣行、職業教育に対する社会的評価など種々の側面から説明しうるが、資格制度の観点からみた場合、資格体系が学校教育水準のみに基づいたものかそうでないかという違い、さらに言えば、人々の能力評価の基準が一元的か多元的か、の違いを意味している点が重要であろう⁽²⁸⁾。「資格をもつことは職業への権利ではなく、地位への権利が与えら

れたとみなされ」⁽²⁹⁾、そのためにより上級の地位を得る手段として人々が高学歴（資格）を求める結果、学校教育に競争が集中するフランスと、学校教育体系の外側で職業資格取得をめぐる競争が自律的に存在し、社会的競争が多元化しているドイツとの対比は、フランスが今後めざすべき方向に多くの示唆を与えてくれるように思われる。

IV. おわりに ー現状と課題ー

普通教育優位の学校体系をもち、社会的競争が上位の学校への進学をめざした受験競争に集約されているわが国の現状は、フランスと多くの共通点をもつといえよう。日本で生涯学習社会への移行を推進していく際に公的職業資格制度の見直しが重要な課題とされているのは、学歴偏重の弊害を是正し、生涯にわたる学習の成果が適正に評価されるような、人間の能力評価システムの多元化を図ることを目標としているからにはかならず⁽³⁰⁾、その点で学校外の職業資格制度による能力評価システムが確立しているドイツの例は日仏両国にとって共通に参照すべきあり方だと思われる。

それでは、フランスでは学校教育外の能力評価システムに関してどのような取り組みがなされてきたのであろうか。結論的にいえば、これまでのところ抜本的な施策は行われていない。1950年代後半以降、職業教育の分野で様々な成人対象の学習機会が整備され、特に71年「生涯職業教育法」制定後は、継続教育の制度化に伴い資格取得のための学習の場が拡張されてきたのであるが、いずれも旧来の学歴重視の風潮を覆すようなインパクトは持ちえなかった。その原因は、フランス社会に根強く横たわる学歴重視の伝統と、それを支える企業側の雇用倫理・制度にある。すでに述べたように、フランスの企業は継続教育での学習成果を能力評価の対象とする戦略をもっていないため、人々の間では失望感が蔓延しこれが継続教育による資格取得の普及を妨げる要因となっている。実際、継続教育に関する評価においても、資格を付与する教育訓練(formations qualifiantes et/ou diplômantes)が十分に行われていないことが常に指摘されている⁽³¹⁾。さらに近年の企業の人事方針転換がこうした傾向に拍車をかけていることも見逃せない。国際経済競争への生き残りをかけて各企業は生産性向上をめざして採用人員の資格水準の一斉向上を断行し、そのために職務内容レベル以上の資格を有する若者を大量に採用するという方針を今まで以上に徹底するようになった。この労働市場の動向に敏感に反応した若者や父母の間に、より一層の高学歴志向が浸透するようになり、ますます学校教育への執着が生まれているのである⁽³²⁾。

冒頭に述べた3つの視点に即していうと、いずれの点からもフランスの資格制度は生涯学習の見地からみて有効に機能しているとはいえないだろう。第二のアクセスの問題について付言すれば、継続教育を受けるチャンスにも職業階層別格差が明確に表れており、すべての人々に開かれた職業的進展のための手段とはなっていないし⁽³³⁾、第三の労働移動に関しても、人々の職業資格取得のための努力は企業内昇進のみならず横断的な労働移動に十分に結びついてこなかった。

従って、今後求められるべきは、まず、企業が就職後の人々の学習成果を評価する体制を導入すること、そして、学歴にとらわれずに人々の能力の中身を多元的にとらえるような資格制度を構築することであろう。そのためには資格認定の際の能力評価の基準転換が必要である。後者に関連する最近の動向を最後にまとめておきたい。

まず見習訓練制度改革があげられる。従来よりフランスではこの制度はあまり発達しておらず、量的にも同一年齢層に占める訓練生の比率は5.2%～8.7%（16～18歳）と低く、また質的にも訓練生のほとんどが後期中等教育に進学できない学業不振児で占められるなど、社会的評価はきわめて低かった。こうしたなか政府は1980年代後半以降、本制度の振興に努め、87年と92年には本制度改革のための法律が制定された⁽³⁴⁾。これにより、今まで見習訓練によって取得できる資格がCAPに限られていたのが上位の職業資格も取得できるようになった。BEP、BTS、職業バカロレアはもちろん、高等教育機関で取得準備されていた技師資格までが見習訓練によって取得できるようになったのである。

本改革の直接の目的は、若者の就職難を緩和するために、企業のニーズを反映しやすい当該制度の活用によって労働力養成を企業と協力して積極的に行っていくことにあるが、重要なのは、本改革により、学校教育体系とは別個の資格取得のルートが確保された点であろう。取得できる資格が全水準にわたるようになったことにより、アカデミックコース以外からの上位資格取得が可能となり、このことが、職業的階層決定の原理を学歴（又は学校で取得した資格）外に広げ、能力評価の多元化をもたらす一つの契機となっていくのではないと思われる。

人々の能力を多面的にとらえようとする動向としていま一つ注目されるのは、実務経験重視の傾向である。一例として、近年導入された新技師養成コース（Nouvelles filières de formation d'ingénieurs, NFI）をみてみよう。

技師の資格は、通常バカロレア取得後技師学校で4～5年の教育を受けた後に取得する。これに加えて1974年からは、バカロレア+2年の水準で3年の職業経験を持つ者に対して、200～400時間のパートタイムの準備教育と2年間のフルタイム教育を受けることで取得できるコースが設けられていた（ポストDUTコー

す)。しかし、本コースによる資格取得者は、年間約14,000人の技師資格取得者のうちわずか1000人と振るわなかった。そこで国民教育省は1990年に、勤労者の技師資格取得を拡大するための新しいコースを創設した。それは、5年の職業経験を有する上級技術者(BTS所有者)並びに同水準の者が1年間のフルタイム教育を受けることで技師資格を与える制度で、これまでの理論教育重視の傾向を廃し、職業経験を実務能力とみなして評価することを一つのねらいとしている⁽³⁵⁾。学校・大学での教育内容が抽象的かつ非实际的で、産業界の現実在即していないことは従来から批判されていたが、新制度ではその弊害を除くとともに、職業経験を実際に仕事をする能力として積極的に評価し、資格認定の新たな基準に組み入れている点が特記される。

この試みは、1992年7月20日付けの「資格交付のための職業経験の認証と国民教育についての諸規定に関する法律」において一つの到達点として結実した。本法は、5年間の職業生活を送った者は誰でも職業経験の認証(validation d'acquis professionnels)を要求でき、それが高等教育免状や職業資格取得の際に求められる知識(connaissances)と資質(apitudes)の一部を証明するために考慮の対象とされる、という新しいシステムを導入したのである。職業経験の認証は、教員、研究者を中心メンバーとする審査委員会(高等教育免状の場合は大学長を必ず含む。本委員会は随時結成される。)が応募者の提出した書類をもとに行い、職業経験の内容・程度に応じて資格取得のための試験の一部または全部の免除を決定する。また、この制度によって得られた資格は、通常の試験合格による資格と同等の効果をもつことが定められ、Iで述べたテクノロジー教育基本法第8条は次のように改正された。

「技術教育の称号や免状は、学校教育・大学教育によっても、また見習訓練、継続職業教育によっても、さらに試験の一部に取って代わる職業経験の認証によっても獲得される。」

本規定は、資格認定に必須であった筆記試験合格という条件を外し、理論よりも実際の職務遂行能力や経験を評価対象にすることを決めたもので、資格認定の際の能力評価の基準の多元化という点からみてきわめて斬新な施策である。国民教育省も本法を「中等・高等教育の民主化の画期的な一歩となる」と評価しており、この国の学校中心主義・理論中心教育に歯止めをかけ、新しい能力観の醸成を促す制度として期待される。具体的な実践例はまだ報告されていないが、生涯学習時代の新しい資格制度として注目に値すると思われる。

注

- (1) 市川昭午「公的資格制度の方向と生涯学習」『社会教育』1月号(523号), 1989年, 14頁, 全日本社会教育連合会。
- (2) 『国家試験資格試験全書』1992年版, 1992年, 自由国民社。
- (3) 技術・職業教育は, 19世紀に展開された公教育省と商務省の所管争いを経た後, 1920年以降国民教育省(旧公教育省)によって整備が進められていった。この動きが, 今日のフランスの技術・職業教育の基本的特徴を生み出したといわれている。Charmasson, T., Lelorrain, A.M., Ripa, Y., L'enseignement technique de la Révolution à nos jours, Tome 1, Economica, 1987, pp.56-71., Affichard, J., “Nomenclatures de formation et pratiques de classement”, Formation Emploi, No.4, 1983, pp.47-61.
- (4) Ministère de l'Education Nationale, Direction de l'évaluation et de la prospective, Liste des diplômes de l'enseignement technologique.
- (5) 1990年10月1日付労働・雇用・職業教育令(J.O. du 3 oct. 1990)。Titres et diplômes homologués, Centre Inffo, 1990。毎年労働・雇用・職業教育省管轄のCentre Inffo(生涯教育情報センター)からこの冊子が出版されている。
- (6) 次の拙稿において両者を統合した資格体系表を試みに作成した。「フランスにおける資格体系と継続教育」『各国生涯学習に関する研究報告—生涯学習海外研究班—』(国立教育研究所特別研究報告書), 1992年, 68頁。
- (7) Haut Comité Education-Economie, Partenaires pour réussir; Enjeux et moyens d'une qualification des jeunes, La Documentation Française, 1993, pp.59-60.
- (8) Myriam C.-D., J.M.Grando, “Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens”, Formation Emploi, No.22, 1988, pp.5-29。歴史学者プロストは, 学校職業教育の限界を指摘しその縮小を唱えているが, 今のように入企業が自ら労働者の教育訓練を行わない現状ではその実現は難しいと述べている。A.Prost, Eloge des pédagogues, Seuil, 1985, pp.157-173.
- (9) 各職業資格準備課程については次の論文が詳しい。堀内達夫「職業技術教育」原田・手塚・吉田・桑原編『現代フランスの教育』早稲田大学出版部, 1988年, 168~180頁。
- (10) 学生数の急増に伴い学卒失業が出現するにいたって, 職業教育的色彩をもった新しい第1期課程修了免状DEUST(大学科学・技術教育免状), 第2期課程の2年一貫教育の新型のメトリーズ(MST: 科学技術, MSG: 経営・管理学, MIAGE: 企業経営のための応用情報学, の三種がある)が創設された。後者は

進級に際し選抜が行われ、企業における即戦力人材の養成をめざして企業との連携による教育を行っている。

- (11) 産業界に不足している上級技術者と将来の幹部職を養成する目的で創られ、ヨーロッパで主流の、バカロレア（高校卒）+ 4 年水準の上級技術者の育成（フランスの上級技術者は通常バカロレア + 2 年水準）が念頭におかれている。1993 年には全国の122大学で設置され、学生の間でも人気が高い。教授スタッフの半数を産業界から招き、企業実習を多く取り入れた実践的教育に重点を置いている。毎年6000人の准技師免状を出す予定。Inffo Flash, No.384, 28 mai 1993.
- (12) 佐々木賢『怠学の研究』三一書房, 1991年, 127頁。
- (13) この点を改善するためにイギリスでは新しい全国職業資格体系 (NVQ Framework) の構築が進行中である。詳細は次の論文を参照されたい。柳田雅明「イギリスにおける全国職業資格体系 (NVQ Framework) の構築状況について－生涯学習化社会との関連から－」『各国生涯学習に関する研究報告－生涯学習海外研究班－』（国立教育研究所特別研究報告書），1992年，46～61頁。
- (14) 1983年に317種あったCAPが1990年には250種類に、同じくBEPは75種類から33種類になった。職業諮問委員会、全国教授法委員会については注(7)の文献に詳しい。
- (15) Haut Comité Education-Economie, op.cit., pp. 49-102.
- (16) 1970年に労働・雇用・職業教育省と国民教育省の両省の管轄下に設置された研究機関で、雇用と教育訓練の関係ならびに職業問題についての調査研究を行っている。
- (17) L. Tanguy, Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France, La Documentation Française, 1991, pp. 93-107. 本報告書の概要が次の論文に紹介されている。堀内達夫「教育・雇用関係に関する研究－「タンギー報告」について－」『フランス教育学会紀要』第4号，1992年，91～97頁。
- (18) 例えば資格水準の最低レベルに位置づくCAPに関してそれは顕著である。学校教育においては、職業リセのCAP準備コースは学業不振児のゲットーとなっており、生徒・父母の間で評判がすこぶる悪く、進学者も激減しつつあるが、逆に産業界ではCAPを熟練資格として高く評価する傾向にある。
- (19) フランスの職業教育はドイツのそれと比較検討されることが多く、特に労働社会学の分野で優れた研究成果が出ている。代表的な研究はLEST（労働・経済社会学研究所）が行った次のもの。Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J.-J., “La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal; Comparison France-Allemagne”, Revue française de sociologie,

XX, 1979, pp. 331-365., Maurice, M., Sellier, F., Silvestre, J. - J., Politique d'éducation et organisation industrielle, PUF, 1982. なお乾彰夫は、同著者による論文(“The social Foundation of Industrial Power, A Comparison of France and Germany” 1986.)を仏独の階層化システムと社会の競争構造の違いという視点から紹介しており、本稿でも参考にした。「現代の産業社会と競争」『現代社会と教育 ①現代と人間』大月書店、1993年、123～154頁。

(20) 水野朝夫、谷弘一編『先進国失業の構造』有斐閣、1983年、129～135頁。

(21) Education Economie, No.11, 1991, p. 49, Le Monde de l'Education, No. 216, p. 36. LESTの研究によれば、企業内の昇進は下級水準の資格の者に限られる(例えば無資格の者が非熟練職に就き、その後CAPを取得して熟練職となる)。注(19)の前者の論文344頁。

(22) 注(19)の前者の論文、345頁。

(23) L. Tanguy, op. cit., p. 104.

(24) J. Aubret, P. Gilbert, F. Pigeyre, Savoir et pouvoir; Les compétences en questions, PUF, 1993, p. 116.

(25) M. Vernières, Formation Emploi; Enjeu économique et social, Cujas, 1993, p. 79. フランスの企業の幹部職のうち高等教育ディプロムを持っているのは75%であるのに対し、ドイツでは30%である。これは、ドイツの企業では学位より職業訓練・資格がいかに重視されているかを物語る数字である。注(19)の論文90頁。

(26) Ibid.

(27) 国立経済統計研究所 (INSEE) の行った全国調査によると、1980年～85年の間に何らかの教育を受けた者のうち上昇移動 (mobilité ascendante, 現在より上位の地位・資格の獲得をともしなう転職・職務の変更) を行った者の割合は、「雇用主の意志による教育」の場合は25.1%, 「個人の意志による教育」の場合は21.2%であるが、1970年の調査ではそれぞれ55.4%, 35.2%であった。これはデュバルらによれば、70年代は各企業が1971年生涯職業教育法成立を受けて「権利としての教育」に重点を置いていたが、経済危機以降、次第に教育は生産性向上、組織維持の論理に傾斜していった結果である。C. Dubar, G. Podevin, “Formation et promotion en France depuis vingt ans”, CEREQ BREF, No. 59, 1990.

(28) 乾彰夫は先の論文において、現代日本の競争を抑制する一つの可能性として<競争の多元的構造の社会的形成>を挙げ、ドイツ・イギリスをモデルに示唆に富む考察を行っている。その中でフランスと日本は、社会的競争が一元的

性格をもつという点で一定の類似性をもつ、とされており、著者もこの見解に賛同する。

- (29) P.d'Iribarne, La logique de l'honneur, Le Seuil, 1989.
- (30) 臨時教育審議会第3次答申(1987年4月1日提出)は、「形式的な学歴が重視される弊害を是正し、評価の多元化を図るとともに、資格を真に能力の裏付けをもったものにする観点から、公的職業資格制度を見直す必要がある。」と述べている。
- (31) 教育経済高等委員会の第3報告書は、継続教育の現状を次のように評価している。「資格を付与する長期にわたる教育が十分に行われていない。このタイプの教育はアングロサクソン系の工業国の特長であるが、フランスではこの数はかなり少ない。……わが国の規定は長期教育に適しておらず、企業は、2～3週間にわたる教育のために従業員の勤務を免除することに相変わず躊躇しがちである。企業は雇用に結びついた教育によって技術的・経済的進展を図ることの方をめざしており、その意味で人々は資格に向けての義務的な道程よりも、斬新的進歩のあり方について話題にする。しかしこの能力管理のやり方は、十分な時間をかけられないこともあって従業員の「機能的移動性」(mobilité fonctionnelle)と昇進の機会を減らし、ますます必要となっている内・外部の移動の妨げとなっている。」Haut Comité Education-Economie, 2001, d'autres temps, d'autres enjeux: de nouveaux parcours en formation initiale et continue, La Documentation française, 1990, pp.112.
- (32) この点については別稿で論じた。「1980年後半期フランスにおける後期中等教育の構造変動—特質と要因—」平成2, 3, 4年度文部省科研費補助金総合研究(A)報告書『後期中等教育の史的展開と政策課題に関する総合的比較研究』, 1993年, 105～122頁。
- (33) 国立統計経済研究所(INSEE)の報告によると、1992年1月から1993年3月までに何らかの継続教育を受けた者の割合を職階別にみると、幹部職は31.8%, 事務職員は18.4%, 熟練労働者は11.8%, 非熟練労働者は4.5%であった。学歴別では、バカロレア水準+2年以上の学歴の者の3分の1が継続教育を受けたのに対し、無資格者のそれは9.4%であった。Info Flash, No.409, juin 1994, p.1.
- (34) 詳しくは、夏目達也「現代フランスにおける見習訓練制度改革—職業教育の公共性の現段階—」『日本産業教育学会研究紀要』第23号, 1993年。
- (35) J.Aubret et al., op.cit., pp.101-132.