

# フランスの非正規雇用の実態及び就労意識

— 日本との比較の観点から

藤野 敦子

## 目 次

### 要 旨

1. はじめに
2. データ
3. フランスの非正規雇用の特徴と実態
  - (1) フランスにおける非正規雇用とは何か
  - (2) フランスの有期限雇用契約の定義と実態
  - (3) パートタイム契約の定義と実態
  - (4) 非正規雇用の平均収入、労働時間の実態について
4. 就労意識のフランス・日本の比較
  - (1) 仕事全般の満足度
  - (2) 雇用形態間でのフランス・日本の仕事満足度（各項目）の比較
  - (3) 仕事全般の満足度と①～⑩の仕事の各要素の満足度の相関分析
5. おわりに
6. 参考文献
7. 脚 注

## 要 旨

日本、欧州ともに、労働市場において、非正規雇用者が増加してきている。サービス業の比率上昇や、グローバル化の進展とともに雇用流動化が進められてきているためである。そのような中で近年、日本において、非正規化問題の政策的な議論が活発になされるようになってきている。特に、最近では、日本の問題を多面的に捉えるために、欧州の非正規雇用との比較が重要視されるようになってきた。

そこで、本稿では、EU諸国の中核にあるフランスの非正規雇用に焦点を当て、その特徴や実態を考察するとともに、非正規雇用者の就労意識をフランス・日本で比較分析したいと考える。そこから日本の非正規化問題の課題について考える契機としたい。なお、本稿での考察、分析には、著者が、2008年

に日本で実施したアンケート調査とインタビュー調査、2010年にフランスで実施したアンケート調査とインタビュー調査から得られたマイクロデータを使用する。

得られた主要な知見は以下の通りである。

第一に、雇用流動化とともに拡大してきたフランスの非正規雇用における有期限雇用者の仕事全般の満足度は決して低くない。有給休暇の権利や職業訓練の権利が無期限雇用者と同じ条件で与えられる他、不安定雇用を保障する手当が上乘せされるといった措置があるからである。また、無期限雇用に移行するステップとして考えられていることも関連している。

第二に、フランスの非正規雇用のパートタイム雇用者は、非自発的な選択であることが多い。パートタイム男性の場合は、約6割強が非自発的な選択をしており、日本の男性パートタイマーとよく似た状況であることが示されている。

第三に、日本の場合には正規雇用では雇用安定性、賃金に満足度が高く、非正規雇用では、時間や休暇に満足度が高い。日本の働き方の選択は、安定と賃金を取るか、時間や休暇を取るかという二者択一の状況にあることが反映していると思われる。一方、フランスの場合には、非正規雇用でも雇用安定性に満足であったり、賃金に満足であったりする働き方が存在している。

日本には、1970年代以降に志向してきた性別役割分業社会がなお根強く残っている。今もなお、正規雇用は男性的、世帯主型の働き方で、非正規雇用は女性的、家計補助型の働き方である。一方、フランスは、同時期以降、就労する女性を積極的に支援する男女平等型社会を志向してきた。そのような中でフランスでは、雇用形態あるいは性別によって、労働条件、社会保障に差別のない制度を不断なく構築してきている。なおパートタイムに男女不平等的な側面が若干見られるものの、労働者側の非正規雇用に対する満足度が日本に比べ、多様でかつ高いのは、そのような普遍的な制度構築のためであろう。

キーワード：非正規雇用、雇用流動化、仕事満足度、日仏比較、性別役割分業

## 1. はじめに

グローバル化の進展の中で雇用流動化の時代がやってきたと言われる。

欧州では、近年、国際競争力を高めるために、雇用政策の一環として積極的に雇用流動化を進めてきている。デンマークがまず「フレキシキュリティ」という政策の中で雇用流動化を進めてきた。「フレキシキュリティ」とは、雇用流動化を促進するが同時に手厚い失業給付及び充実した職業訓練を組み合わせる政策である。この政策を進めた結果、デンマークの場合、1990年代前半に10%を超えていた失業率を、2008年には1.8%にまで低下させた<sup>1)</sup>。企業の人的コストのパフォーマンスを良好にただけでなく、斜陽産業から成長産業に労働力を移動させ、産業構造を転換していくことにつながったからである。デンマークでの「フレキシキュリティ」の成功は、ヨーロッパ連合(EU)において、高く評価され、近年、加盟国に「フレキシキュリティ」の導入を促している<sup>2)</sup>。

そのようなEU全体の流れの中で、2008年、フランスにおいて、雇用流動化を促進するための法律「雇用流動化を進める労働の現代化に関する法律(以下 労働市場改革法)」が成立、施行された。

そもそもフランスでは、有期限雇用で働く労働者は非常に限定的であった。1982年以降、労働法において、「労働契約とは期間の定めなく締結されるものである」とされ、有期限雇用に対して、厳しい規制が課されてきたからである。しかし、2008年、労働市場改革法によって無期限雇用を「通常かつ一般的な雇用形態である」と再定義することによって、有期限雇用に対して、一定の雇用形態としての地位を確立させることになった。後にも述べるように、このような規制緩和により、期間の定められた雇用や特別な目的の雇用に対して、有期限雇用契約が締結されることが可能となったのである。INSEE（国立統計経済研究所）の2009年のデータによると、フランスの雇用者に占める有期限雇用者（派遣含む、「見習い」除く）の割合は、9.8%である<sup>3)</sup>。しかし、今後、フランスの有期限雇用者はさらに増加していくことになるだろう。

また、フランスには、無期限雇用であり、かつパートタイム契約という特殊な雇用形態が存在している。これは、いわゆる正規雇用以外の雇用で非正規雇用に分類される。フランスのパートタイム契約は、小学校が、水曜日休みであるため、子どもに合わせた女性の働き方として、1980年代、公務員や金融機関などに導入されたことで普及してきた<sup>4)</sup>。日本同様、パートタイム契約で働く雇用者は、飲食、サービス業に多く見られ、また既婚女性に多いのが特徴である<sup>5)</sup>。

近年では、仕事と家庭生活の両立を目的とした雇用者・主導型のパートタイム契約と、雇用主が、雇用管理の柔軟性を高めることを目的とした、雇用主・主導型パートタイム契約の両方が存在している。1990年代以降、雇用の創出、失業率の低下を目的に、フルタイム雇用者をパートタイム契約に変更するとともに、追加的にパートタイム雇用者を採用すれば、雇用主の社会保険料負担が軽減される政策が実施されてきた。このような、ワークシェアリングを目的とした政策の影響もあり、雇用主の主導により、特に、職業経験の少ない若年層がパートタイム契約で採用される傾向がでてきた<sup>6)</sup>。

一方、日本についてはどうであろうか。1970年代までは、日本においてもフランス同様、雇用者のほとんどが正規雇用で働いていた。オイルショック後の1980年代、第2次産業から第3次産業への産業構造の転換期からパートタイマー（パート）の働き方が顕著に見られるようになる。この頃、パートの大半は既婚女性によって占められていた。

ところが、1990年代に入り、労働市場の規制緩和の流れより、派遣労働が原則自由化し、「派遣社員」という働き方が生まれた。また、企業の中には、学卒後の若年層対象に「契約社員」という有期限雇用を導入するところも増えてきた。正規雇用に採用されなかった若年層の中にはとりあえず、不本意ながらもパートに就くものも増加している。15歳から34歳の未婚男女で、このような仕事についているものを、既婚女性のパートとは区別し、「フリーター」と呼ぶことがある。

欧州同様、サービス経済化やグローバル化による競争の激化により、日本の企業ももはや雇用保障の厚い正規雇用のみを抱えることが困難となってきている。非正規雇用の人材を柔軟に活用することでこのような経済環境に対応せざるをえないのである。2010年の総務省の労働力調査（詳細集計）

の結果によると、日本では、女性、若者、高齢者を中心に雇用者の34.3%が非正規雇用者となった。これは過去最高の割合である。

つまり、日本、フランスともに、近年、労働市場において、いわゆる非正規タイプの働き方が増加してきているということである。よく似た現象が両国で起こっていると言えるだろう。

ところで、著者は、後にも述べるように、2008年と2010年、日本、フランスで、若者を中心にいわゆる非正規タイプの雇用者21名にコンタクトし<sup>7)</sup>、1人約1時間かけたデプス・インタビューを行った<sup>8)</sup>。日本人、フランス人双方の若者に触れ、対照的な印象を抱いた。日本の非正規雇用者は皆一様に現状に不満を表し、将来に悲観的である。一方、フランスの非正規雇用者は、概して現状に満足を示し、将来に楽観的であった。これを国民性の違いだと単純に言ってしまうと違和感を感じたのである。

そこで、本稿では、フランスの非正規雇用に焦点を当て、その特徴や実態について考察するとともに、非正規雇用者の就労意識をフランス・日本で比較分析したいと考える<sup>9)</sup>。そこから、日本の非正規問題の課題について考える契機としたい。

日本の非正規問題がクローズアップされるにつれ、日本との比較の観点から、欧米諸国の非正規雇用の現状が多く語られるようになってきた。多角的に問題を捉える必要があるためであろう。小倉(2002)は、非正規(非典型)雇用の日本、欧州、アメリカの概念の違いを非常にわかりやすく整理している。また、ミシュワン(2010)はフランスの非正規雇用の特徴、また近年のフランスの雇用流動化の状況について詳しく紹介している。ウルス(2009)は日本の非正規雇用の問題をフランスの雇用、社会保障制度との比較から考察し、日本の非正規雇用の実態を批判的に議論している。

本稿でも、フランスの非正規雇用の実態を紹介するが、従前の研究とは異なり、フランスの非正規雇用の特徴や実態を著者の実施したアンケート調査によるマイクロデータやインタビュー調査を参考とし、より現実に即しながら、考察していきたい。

ところで、企業側、あるいはマクロ経済の政策側からは雇用流動化あるいは非正規雇用の増加による雇用の多様化を評価する声が多く聞かれる。しかし、雇用者側、つまりミクロ経済の主体からはどう評価されているのだろうか。労働の主体は雇用者であるため、実のところ、雇用者側の評価も重要ということになる。

佐藤・小泉(2007)によれば、日本では、パートや派遣といった非正規雇用を積極的に選択しているものも多く、働き方に満足している者の割合は多いとし、非正規雇用がマイナスイメージだけでとらえられないことを指摘している。しかし、藤野(2009)では、高齢者において、肯定的な評価がなされているものの、若年には否定的な評価がなされていることを述べてきた。水町(2009)は、近年の非正規化によって、日本では、働く喜びや十分な収入を得られない非正規層と、働きすぎて労働以外の活動の意義を見失ってしまっている正規層との二極化傾向が見られるようになってきている

と指摘している。つまり、正規も非正規においても仕事の満足感は感じていないということである。

フランスでは、Piotet (2007) が、近年の雇用流動化によるフランスの不安定雇用の進展は、労働が生計の手段にもならない状況を生み出すとともに、非正規雇用者の仕事に対する喜び、仕事を通じての人と人との関係性、連帯感などをも奪っているとの指摘をしている。

非正規雇用は不安定雇用とのイメージが強く、雇用者側からは否定的な評価が強いとの指摘が多く見受けられるように思える。これは両国共通に見られるのか、それとも、労働条件、雇用制度の異なる国では違った評価が見られるのだろうか。意識の国際比較には、慎重にならなければならない。しかしながら、本稿では、著者の実施した最新のミクロデータを用いて、非正規雇用者を中心とした就労意識を「仕事満足度」という変数によってフランスと日本で比較し、雇用者側からどう評価されているのかを確認する。

## 2. データ

本稿で用いられるデータは二種類ある<sup>10)</sup>。著者が実施したフランス・日本におけるアンケート調査から得られた定量データ、および、フランス・日本において実施されたインタビュー調査から得られた定性データである。

まず、フランス、日本におけるアンケート調査のデータの詳細について述べよう。

フランスに関しては、2010年2月から3月にかけて、フランス全土における2,053名の雇用者男女20-49歳に対し実施したWebによるアンケート調査「フランスにおける仕事と家庭に関するアンケート (Enquête sur le travail et la famille en France)」から得られたデータを使用する<sup>11)</sup>。フランスの有期限雇用の割合は、全雇用者の10%程度であり、完全な無作為抽出では、有期限雇用の情報を取ることが難しくなる。そこで、無期限雇用：無期限雇用以外（派遣を含む有期限雇用、その他）を3：2の割合で割り付けをしている。したがって、2,053人中無期限雇用は1,253人、無期限雇用以外が800人となっている。パートタイム・フルタイムの割り付けはしていない。

アンケート調査票の質問事項は、回答者の就業状況や就労意識、および、家族状況や家族に対する意識からなっている。就業状況、就労意識に関連する項目としては、職務内容、雇用形態、雇用期間、現在の仕事に就く前の状況、労働時間、パートタイム選択の有無とその理由、有給休暇の取得状況、労働組合への参加状況、仕事満足度、収入などが挙げられる。家族状況や家族に対する意識に関連する項目としては、カップルとして生活しているか、カップルの婚姻状況、家族の状況、家族に対する価値意識、子どもを持つ理由などである。フランスの「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート (Enquête sur le travail et la famille en France)」の調査票や研究調査の詳細については、藤野(2011)を参照されたい。

日本に関しては、2008年の8月から9月にかけて、財団法人兵庫勤労福祉センター、連合兵庫の

協力の下、兵庫県内で働く非正規雇用者・正規雇用者の20歳以上男女あわせて約1万人を対象に郵送配布により実施した「働き方の多様化と生活意識のアンケート」によるデータを使用する。有効回収数は正規雇用者2,152人、非正規雇用者1,309人である。正規雇用者に対しては、連合兵庫構成組織の傘下労働組合を対象とし、地域を考慮し、無作為抽出した。非正規雇用者に対しては、雇用形態に偏りがなく、多くのサンプルが獲得できるように、連合兵庫構成組織の傘下労働組合によるアンケート調査票の郵送配布と同アンケートのWeb上での調査を組み合わせ実施した。ここでは、20-49歳の男女雇用者のデータの正規雇用1,686人、非正規雇用1,173人を用いる。

アンケートの調査票は、正規雇用者、非正規雇用者の共通の質問項目とそれぞれの雇用者に特有の問題点などを聞く質問項目からなっている。具体的には、就業状況（職務内容、雇用形態、労働時間、収入など）、仕事満足度、賃金に対する意識、仕事選択の理由、家族や結婚、子どもに対する状況や意識、将来への不安などを正規雇用者、非正規雇用者双方への共通の質問項目とした。加えて正規雇用者には非正規雇用の職場での活用実態や正規雇用者の職場環境の実態を、非正規雇用者には、社会保障の実態や職場で活用できる制度の実態を聞いている。日本の「働き方の多様化と生活意識のアンケート」の調査票や研究調査の詳細については、藤野（2009）を参照されたい。

これら二つのアンケートは、国際比較のために設計されたものではない。それぞれが独立した調査となっている。しかし、いくつかの質問事項は共通となっているため、国際比較が可能なものがある。その中の一つが就労意識に関連する「仕事満足度」である。

次にインタビュー調査の詳細について述べよう。

フランスにおいては、2010年5月から6月にかけてパリ市内に勤務する、有期限雇用（派遣含む）、パートタイム雇用者男女11名に対し実施した。うち1名は、インタビュー実施日に、正規雇用（無期限雇用フルタイム）になっていたことがわかったため、非正規雇用者のサンプル数は10名となる。日本においては、2008年11月から12月にかけて兵庫県内に勤務する契約、派遣、パートで働く男女10名に対し、実施した。

どちらも、先に質問用紙を送り、質問事項を事前に決めておくが、しかし、自由に思ったことを話してもらおうというスタイルの「半構造化面接法」によって行った。場合によっては、質問以外のさらに踏み込んだ質問も実施した。インタビュー時間が、一人約1時間にわたるいわゆるデプス・インタビューである。

質問内容は日本、フランスともに共通であり、雇用契約や働き方の詳細（労働日数、労働時間、有給休暇など）に加え、仕事上での不満な点や心配な点、家族の状況、家庭と仕事の両立について、家族形成に対する考えなどである。

### 3. フランスの非正規雇用の特徴と実態

#### (1) フランスにおける非正規雇用とは何か

フランスでは、「正規雇用 (emploi typique)」が、無期限雇用 (contrat à durée indéterminée : CDI) のフルタイムとなる。それ以外の雇用形態は、無期限雇用のパートタイムを含め、特殊形態雇用 (formes particulières d'emploi) または非典型雇用 (emploi atypique) と呼ばれ、「正規雇用」とは区別されている。つまり、「無期限雇用・フルタイム」以外の働き方が日本で言う非正規雇用に該当すると考えられる (図 1 参照)<sup>12)</sup>。

フランスでは、派遣雇用 (間接雇用) を除く、直接雇用のうち、大きく分けて、無期限雇用、有期限雇用 (contrat à durée déterminée : CDD) の二つの雇用形態があるが、どちらの雇用契約にあっても、フルタイム (travail à temps plein)、パートタイム (travail à temps partiel) が存在している。

以下で、日本で言う「非正規雇用」に該当する有期限雇用、およびパートタイムについて説明したいと思う。

#### (2) フランスの有期限雇用の定義と実態

有期限雇用の契約は、期間が定められた任務に対して結ばれる。期間の定められない恒常的な任務に対しては必ず無期限雇用契約が結ばなければならない。

すなわち、有期限雇用は、(1)休暇や病気、育児休業などの代替要員として採用する場合、(2)無期限雇用者の募集期間中や将来なくなるポストに対して現在、人員が必要な場合、(3)一時的な業務量の増

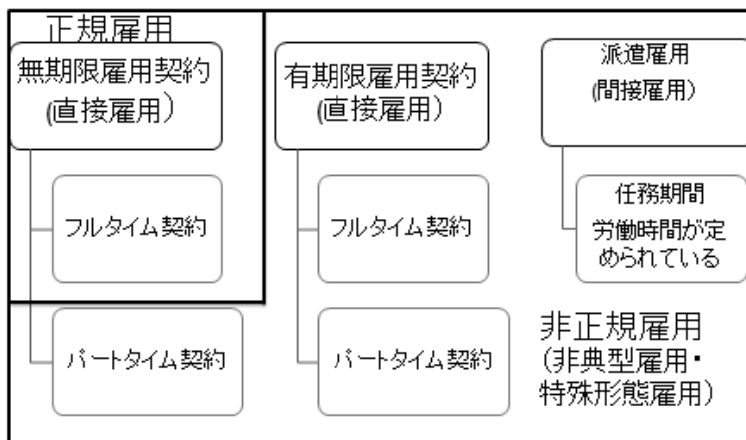


図 1 フランスの雇用形態

加の場合、(4)季節変動要因などに対応して採用する場合、(5)援助契約<sup>13)</sup>の場合に限定されてきた。これに2008年以降は、労働市場改革法により、管理職やエンジニアに限る(6)ある特定の目的のために採用する場合が加わった。

採用の目的や理由によって、契約期間や更新回数は異なる。最も一般的なケースとしては、契約期間が9カ月で、一回の更新を行うケースである。この場合、同じ勤務先での最長就労期間は18カ月となる。

労働条件に関しては、正規雇用と同等の権利を有している。欧州では、次に述べるパートタイム同様、雇用形態を理由に差別的な待遇をすることが禁止されている。たとえば、有給休暇についても正規雇用と同等の権利(5週間)がある。有期限雇用の場合には、雇用されて1日目からその権利が発生する<sup>14)</sup>。もし、期間中に有給休暇を取得することができなければ、有給休暇保障手当が契約終了時に支給される。職業訓練休暇については、有期限雇用の場合2年の就業経験があり、かつ、4カ月以上の雇用契約であれば、原則、無期限雇用と同じ職業訓練休暇の権利が与えられている。

フランスでは、EU法に基づき、「同一価値労働、同一賃金」を遵守しなければならないが、有期限雇用の場合、雇用期間が限定され、不安定だと見なされるため、不安定雇用手当(雇用期間中の累積給与の10%)が賃金に加え支給される。有期限雇用の契約が終了した後、無期限雇用の契約に移行しない場合に支払われる。

派遣についても、間接雇用形態ではあるが、この有期限雇用と同じ法的な枠組みとなる。すなわち、雇用主は期間が定められた任務に対してのみ、派遣の契約を結ぶことができ、その理由は、有期雇用と同様で、代替要員、一時的な業務量の増加、季節変動要因、特定の目的のためである。派遣の契約期間は原則9カ月までで一回更新の最長18カ月である。無期限雇用契約の雇用者の代替とならないように、その目的や期間が厳しく制限されている。派遣の職業訓練については、労使交渉の末、2000年以降、その権利を保障する枠組みが整備されてきている。

ここで、著者の実施したアンケートのデータから有期限雇用者の実態を確認してみよう。

まず、表1を見てみよう。有期限雇用者の平均雇用期間は男女とも2年を超えている。通常18カ月であるので、このデータにおける雇用契約期間は長いと言える。その理由の一つに2008年の労働市場改革法によって雇用契約期間が36カ月のものが創設されたことが関連していると思われる。また一つに、無期限雇用・フルタイム雇用者が病気や育児休業などの代替要員として採用された場合、その雇用者の不在期間中契約が続く場合があるからだと思われる。

次に、同じ表1から、無期限雇用を選択するのではなく、有期限雇用を自ら進んで選択した割合を見てみよう。この結果からは、有期限雇用を自ら進んで選択しているわけではなく、男女とも8割を超える者が、有期限雇用しか選択肢がないために選択せざるを得ない状況にあると思われる。インタビュー調査からは、有期限雇用者の多くは今の雇用を、無期限雇用へのステップとしてとらえて



いた。つまり、当初は無期限雇用を見つけられないため、非自発的に派遣や有期限雇用を選択するのだが、そこで、職場経験を積み、無期限雇用に移行していきたいと考えていた。

また、フランスでは非正規雇用においても、職業訓練の権利が確立している。職業訓練の権利は雇用主・主導型だけでなく、雇用者・主導型が存在しているが、インタビューからは、非正規雇用者の場合、雇用主・主導型の職業訓練を多く受けられないが、自ら、雇用者・主導型の職業訓練を申し出ることに対しては何ら問題がないことがわかった。つまり、彼らは、雇用主に申し出をし、所得保障を受けながら、職業訓練休暇を取得し、自らの望む職業訓練を受け、ステップアップしていくことができる。

さらに表1では、契約更新をするときに、通常、一般的なポストに空きがあれば、無期限雇用としての採用の可能性があるかと答えたものも少なからず存在している。男性では2割を超えている。インタビュー調査においても、雇用契約が終了したが、同じ企業から無期限雇用としての採用を言い渡されたケースが2人あった。また有期限雇用の今の働き方が評価され、無期限雇用への切り替えを期待していると答えたものも2人いた。企業側もまた、無期限雇用に移行させる前段階と捉えている可能性がある<sup>15)</sup>。

表2では、企業・団体間で転職経験がある雇用者が前職の雇用形態から現在、どのような雇用形態に移動したのかを示している。無期限雇用から無期限雇用に移動したものが81.2%、無期限雇用から有期限雇用に移動したものは、18.8%となっている。この転職経験者の現在の雇用形態への移動割合については、藤野(2009)が、日本に関する類似の分析を行なっている。それによると、日本の場合には、正規雇用から正規雇用へ移動したものは、40.6%、正規雇用から非正規雇用に移動したものは、59.4%である。

これは、日本の場合、女性が結婚、出産後に正規雇用から非正規雇用へ移動している割合が高いことが影響している。フランスと日本でのインタビュー調査から聞き取ったが、日本の場合は、結婚や出産後、女性の多くは正規雇用から離れる。子どものいない女性の場合は派遣や契約、出産後の女性はパートを選択する傾向がある。一方、フランスでは、女性は、子どもを持つ場合にはむしろ、無期

表1 有期限雇用者(派遣含む)の同一企業での平均雇用期間、有期限雇用を進んで選択した割合、契約更新時に無期限雇用契約になる可能性があるかと答えた割合

	平均雇用期間(年)	有期限雇用を自ら進んで選択した割合(%)	契約更新時に無期限雇用契約に変更される可能性があるかと答えた割合(%)
男性(N=99)	2.7	14.8%	21.9%
女性(N=469)	2.3	14.2%	16.7%

資料出所:「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査2010」

限雇用の方が有利と考える傾向が強い。有期限雇用から無期限雇用に移った後、子どもを産むという選択を取り、出産後も同職場で継続して仕事を続けるのである。フルタイムの雇用契約の場合、出産後は、育児のためのパートタイム契約に切り替えることも可能である<sup>16)</sup>。

次に、有期限雇用から無期限雇用に移ったものを見てみよう。割合は56.2%となっている。この割合を高いとみるか低いとみるかは難しい。日本と比較するとわかりやすいかもしれない。藤野(2009)の分析では、日本において、非正規雇用から正規雇用に移ったものはわずか8.7%となっている。

日本では、正社員登用制度など制度を持っている企業もあるものの、ひとたび、非正規雇用を選択したものは、正規雇用へ移動することが非常に困難であることを意味している。日本側のインタビュー調査からわかったことは、非正規男性に正社員になりたいとの希望が強いが、その道筋が見えないことが不安感をもたらしていることであった。契約社員男性からは、契約社員の世界は、厳しい成果主義の中におかれ、競争に勝ち残ったほんの一部のものしか正社員として採用されないとの話を聞くことができた。

フランスでは、無期限・有期限雇用間の労働移動性がある程度確保されており、それが、雇用者に閉塞感を与えない状況を作っている可能性がある。

### (3) パートタイムの定義と実態

フランスでは、2002年以降、管理職を除くすべての労働者において、法定労働時間週35時間が適用されている。そこで、2002年以降、パートタイムとは、雇用契約の中で締結される労働時間が週35時間の法定労働時間、週35時間をベースとして計算される月間労働時間、年間労働時間よりも短い時間で雇用契約を指すことになった。

表2 転職経験者(企業・団体間)の現在の雇用形態への移動割合

直前の雇用形態	現在の雇用形態		合計
	無期限雇用 (CDI)	有期限雇用 (CDD、派遣等)	
無期限雇用 (CDI)	375人 81.2%	87人 18.8%	462人 100.0%
有期限雇用 (CDD、派遣等)	173人 56.2%	135人 43.8%	308人 100.0%
合計	548人	222人	770人

資料出所：「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査2010」

もちろん、フランスにおけるパートタイムとは、フルタイムよりも時間が短い契約ということではない。労働法上、報酬、その他の労働条件について、雇用主には、パートタイム雇用者とフルタイム雇用者との均等待遇が義務付けられている。有給休暇も法定の5週間が保障されている。

なお、パートタイム契約は、①仕事と家庭生活の調和を目的とした雇用者の選択によるものと、②雇用主側からの提示によるものの二つに大別できる。①の場合、1年間のパートタイム契約を2回更新することが可能であり、最長3年間、パートタイムで働くことが可能である。契約終了後は、パートタイム転換前の雇用条件が保障されている。

②については、雇用創出を目的として、フルタイム雇用者をパートタイムに転換し、パートタイム雇用者を追加的に採用した場合に企業の社会保険料が軽減するというパートタイム雇用を促進する措置があったことが関連している。特にこのようなパートタイム契約による雇用創出する政策が1993年から2003年まで積極的に実施されていたため、雇用主・主導型のパートタイム雇用者が増加した。サービス産業、飲食店、ホテルなどでは、フルタイム雇用者よりもパートタイム雇用者を積極的に採用することで、より柔軟な対応が可能となる。主に企業の労働時間管理をうまく機能させるためのパートタイム労働と言える。

表3によって、アンケート調査からフルタイム・パートタイムの状況をみてみよう。ここでは、回答者に職場のフルタイム雇用者の就労時間を100%としたときに、何%の就労時間のパートタイム契約なのかを問うている。

表3の結果からパートタイム雇用者は女性に多いことがわかる。そもそも女性の働き方であったことから、男女差が根強く残っているものと思われる。しかし、女性に多いと言っても、女性の場合でも、フルタイム就労時間80%未満のパートは20%にも満たないことが表3から示されている。本アンケートは20-49歳のいわゆる子育て世代の男女を対象にしている。つまり、子育て世代にある女性であってもフルタイムに近いパートタイム労働をしているものが大半であるということである。

フランスでは、フルタイムの週の法定労働時間がそもそも35時間と短いことや残業した場合には、

表3 フルタイム・パートタイムの割合

	男性 (N=1409)	女性 (N=1696)
フルタイム	93.7%	63.6%
フルタイムの就労時間の80%以上のパートタイム	2.2%	16.0%
50-80%未満のパートタイム	3.1%	15.5%
50%未満のパートタイム	0.3%	4.0%
その他	0.8%	0.9%
全 体	100%	100%

資料出所：「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査2010」

残業手当よりもむしろ相殺代休（Réduction du temps de travail : RTT 以下 RTT）がもらえることが関係しているのだろう。フルタイムもしくはフルタイムに近いパートタイムの働き方で、十分、仕事と家庭生活の両立が実現しているのではないだろうか。

次に、図 2 によってパートタイムを選択する理由を見てみよう。アンケートでは、パートナーがパートタイムの場合、パートナーのパートタイムを選択する理由も回答してもらっているので、双方のデータを併せた結果となっている。また、回答者には、ここに挙げられている理由のうち、もっとも主要な理由を一つあげてもらっている。つまり、単一回答となっている。

ここでも、男女差があるように感じられる。女性のパートタイムを選択する理由の最も高い割合は、29.2%で「育児のため」である。一方、男性のパートタイムを選択する理由の最も高い割合は、31.4%で「フルタイム雇用を見つけられなかったから」、そして、その次に同程度の割合である 30.2%で「雇用主から提示されたため」となる。つまり女性の場合には、育児のため、自らパートタイムを選択しているものが 3 割近くいるのだが、男性の場合の 6 割程度が非自発的なケースとなる。ただし、女性の場合も「フルタイム雇用を見つけられなかったから」「雇用主から提示されたため」という項目は育児理由の次に高い理由であり、女性にもまた非自発的理由が多いことが見逃せない。

フランスの場合、パートタイムを必ずしも雇用者側の意思で選択しているわけではないことがわかる。これは同じ EU 諸国のオランダとは異なっている。オランダの場合には、2000 年の労働時間調整法により、雇用者自らが、雇用主に交渉し、労働時間を選択できる権利を得ている。ただ、オランダを除く、EU 諸国においては、全般的に若い世代がフルタイムの雇用機会にめぐまれないため仕方なく、パートタイム契約をするケースが多く、フランスも例外ではない<sup>17)</sup>。

ただし、著者が、フランスのインタビューで聞き取ったある一人の若者のケースがある。この若者の場合、経験が少ないという理由で雇用主から無期限雇用パートタイム契約を提示されたが、同じ職場で働く高齢パートタイム雇用者が退職した後にはフルタイム契約に移行することを約束すると採用面接の時に言われたというのである。フランスの労働法では、雇用主・主導で採用されたパートタイムに対しては、ポストが空いた場合、優先的にフルタイムに転向させなければならないとしている。だが、ポストが空かない場合には、パートタイム契約が継続されることになる。

パートタイム雇用者は、労働時間が短いことから低賃金であるため、貧困にも陥りやすい。無期限雇用のパートタイムであれば、雇用保障はあっても、貧困が固定化される可能性を意味している。インタビューの例のように、いずれフルタイムに変更されるとわかっている場合はよいだろう。しかし、そうでない場合には、貧困に陥ったり、就労意欲を喪失し、失業という事態にもなりかねない。雇用創出の目的で、無期限雇用のパートタイムの雇用を拡大したとしても、政策的効果が出ない場合もありうる。フランスでもまた、貧困問題と関連付けられることの多い働き方である<sup>18)</sup>。

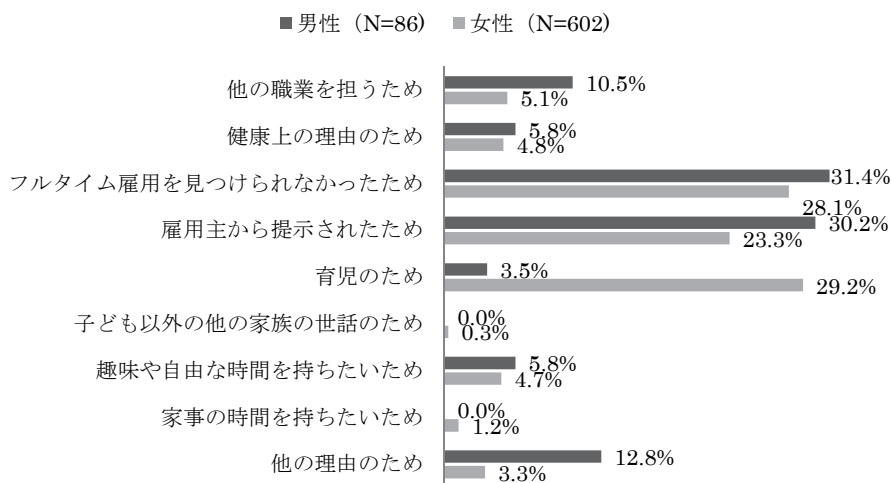


図2 パートタイム選択の理由

資料出所：「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」

#### (4) 非正規雇用の平均年収、労働時間の実態について

雇用形態別にみた平均年収と労働時間によって非正規雇用の平均収入、労働時間について考察しよう。ここでは、日本との比較が可能である。年収については、労働報酬だけではなく、一年間に受け取ったすべての収入となっている。

まず、平均年収からである。図3から、フランスでは、日本より雇用形態間の年収格差が小さいことが見てとれる。非正規雇用だからと言って、正規雇用に比べ極端に年収が低いわけではない。

ところで、フランスでは2009年、仕事が見つかり支給が停止されてしまう、生活保護 (revenu minimum d'insertion RMI) から積極的連帯所得 (revenu de solidarité active RSA) へと制度が移行した。積極的連帯所得 (RSA) は、就労している者であっても、収入が、基準収入に達しない者に対して、収入額に比例して支給される。この制度変更が、所得格差縮小に貢献した可能性がある<sup>19)</sup>。

フランスに所得格差が小さい理由は、RSA だけではない。フランスでは、日本に比べ最低賃金が高く設定されている<sup>20)</sup>。どのような雇用形態であれ、就労する者全員が社会保険料を支払わなければならない。最低賃金水準を決定する際に、雇用者が少なくとも社会保険料を支払うことを想定した上での水準にならざるを得ないためである。逆に、日本の場合、社会制度が、正規雇用と非正規雇用の賃金格差拡大に影響している可能性がある。もちろん、最低賃金水準自体、フランスより低い、日本には、第3号被保険者制度が存在している。雇用者の妻の場合、130万未満の年収であれば、社会保険料を支払う必要はない。さらに、配偶者控除、配偶者特別控除も存在している。パートとして

働く、日本の既婚女性の場合、雇用者自身、年収が低くなるように押さえる傾向があるし、雇用主側も賃金水準を上げようとするインセンティブを持たないのである<sup>21)</sup>。図3を見ると、日本の女性パートの平均年収は、130万円を超えてはいるものの、フランスの有期限雇用パートタイム女性の平均年収よりも低いという結果が出ている。

さらに賃金制度自体が両国で異なっていることも指摘しなければならない。フランスをはじめとする欧州では、原則、職種、職務内容と賃金に深い関連性がある。したがって正規雇用と非正規雇用の均等処遇原則が成り立ちやすい。また、近年フランスでは、同一労働には、同一賃金 (A travail égal, salaire égal) の徹底が図られるようになってきている<sup>22)</sup>。

一方、日本では、正規雇用者の年収が他の雇用形態に比較し、高い。特に、異動を伴い、長期継続雇用を前提として働く、男性正規雇用者に最も手厚い賃金を保障していることが伺える。日本の場合、職種や職務内容と賃金との関係性は薄い。むしろ雇用形態で賃金が決定づけられていると言えるかもしれない。つまり、長期継続雇用で頻繁な異動を伴う正規雇用の場合には、高い賃金が支払われ、短期的雇用と異動のない非正規の場合には低い賃金となる。日本の場合、雇用形態間の所得格差が大きくなってしまいう構造となっている。

次に週の平均労働時間を図4によって見てみよう。日本、フランスともに、週の平均労働時間は、

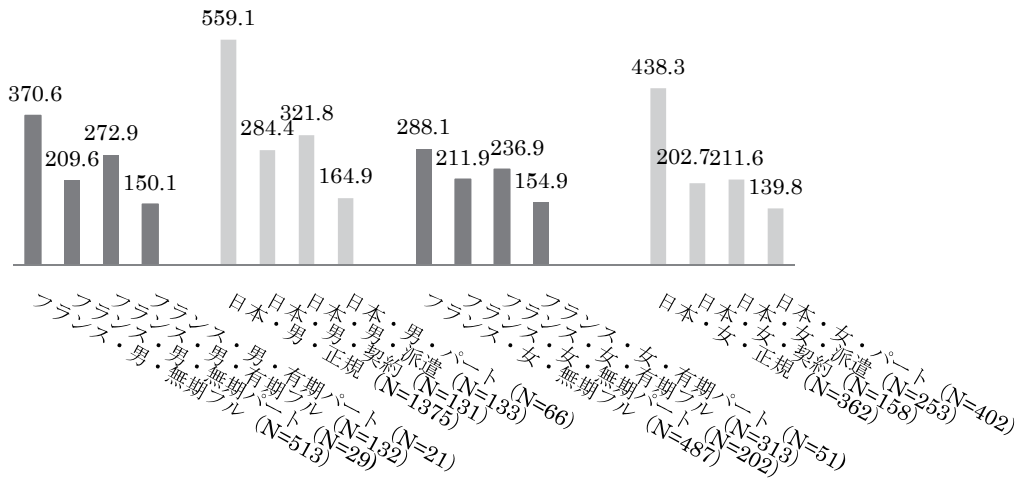


図3 平均年収フランス・日本比較 (単位 万円)

資料出所：「フランスの仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」

「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

注：フランスに関しては 2009-2010 年の平均為替レート約 1 ユーロ = 130 円で円換算

フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらかに区分されている。

職場における所定内労働時間に残業時間を含めた実質的な週の労働時間となっている。

図4から、フランスでは、フルタイムの場合、男女ともに週の平均労働時間が週の法定労働時間の35時間を超えていることが示されている。ところで、フランスでは、雇用者が残業を命じられた場合、残業手当を受け取るか、RTT（相殺代休）を受け取るかのどちらかとなる。多くのインタビュー対象者から、残業は、残業手当ではなく、ほぼ強制的にRTT（相殺代休）で調整されているとの返答があった。

残業手当の変わりにもらったRTTは、かなり柔軟に使用できる。飛び石連休になるときの、間の平日にRTTを利用し、連続で休めるようにしたり、夏のヴァカンス時の連続休暇（原則2週間）に加えたりして使用するのが一般的なようである。同アンケートで、RTTの日数を聞いたところ、雇用形態によって違うが、無期雇用フルタイムの場合、男女ともに16日であった<sup>23)</sup>。

また、フランスでは、原則、週35時間の法定労働時間を年間ベースで計算した場合の1607時間を労働すればよいことになっており、週や月あたりの働き方を柔軟に変えることが可能となっている。週4日勤務にしたり、繁忙期、閑散期に労働時間をうまく割り振ったりすることも可能である。このようにフランスの場合、管理職でない、いわゆる一般の雇用者の週の労働時間を聞いた場合、平均的には週35時間を超えているものの、年間ベースの労働時間は、年間の法定労働時間1,607時間から大きく超過していないと思われる。2007年のINSEE（フランス国立統計経済研究所）のデータによると、フルタイムの一般雇用者（管理職除く）の年間の総実労働時間は1,680時間ということである。

日本の週の平均労働時間を見てみよう。日本の法定労働時間は週40時間である。日本の男性正規雇用者の週の平均労働時間が46.5時間であることは、フランスの法で定められた週の労働時間の上限である48時間に届きそうである。ちなみに、日本のフルタイムの一般雇用者の2008年の年間の総実労働時間は、2,017時間である（厚生労働省「毎月勤労統計調査」より）。フランス人から見て、日本の男性の労働時間が非常に長時間だとうつるのも当然である。

男性の場合には、契約、派遣も40時間を超えていることがわかる。また、パートにおいては、34.7時間となっており、ほぼフランスのフルタイムの法定労働時間とすることができる。日本の場合、パートタイムとは言うものの厳密に労働時間が管理されているわけではない。フランスのようにフルタイムよりも必ずしも短い労働時間である必要はないのだろう。むしろ、時間給で働く働き方と言った方がいいかもしれない。男性の場合には、収入を得るために、長時間労働を選択している可能性がある。

日本の女性の場合には、契約、派遣は正規雇用よりもかなり短い週の平均労働時間になっているようである。フランスのフルタイム女性と同程度の労働時間である。日本での契約や派遣社員の女性のインタビューでは、契約や派遣を選択している理由として、正規雇用よりも時間的に働きやすいこと、

しかしパートよりも賃金が高いことを挙げる人が多かった。

年収と週の労働時間を見てきたが、最後に挙げておかなければならない重要な点がある。フランスの年収は、相対的に日本より低かった。特に男性にそのような傾向が見られる。しかし同時に労働時間も短いということである。週の労働時間だけではない。フランスの場合、残業時間がRTTという相殺代休によって調整されることに加え、どの雇用形態においても、有給休暇を5週間取得できる権利がある。つまり、年の総実労働時間が日本と比べるとかなり短くなるという点である。そこから、時間あたりの賃金は、非正規の雇用形態であっても、必ずしも低くない可能性があるということである。

#### 4. 就労意識のフランス・日本の比較

##### (1) 仕事全般の満足度

フランス、日本で実施したアンケート調査では、共通の質問項目がある。それは、仕事の中の様々な側面の仕事満足度についてである。11の項目について聞いているが、以下の通りである。

- ① 仕事の内容
- ② 賃金・報酬

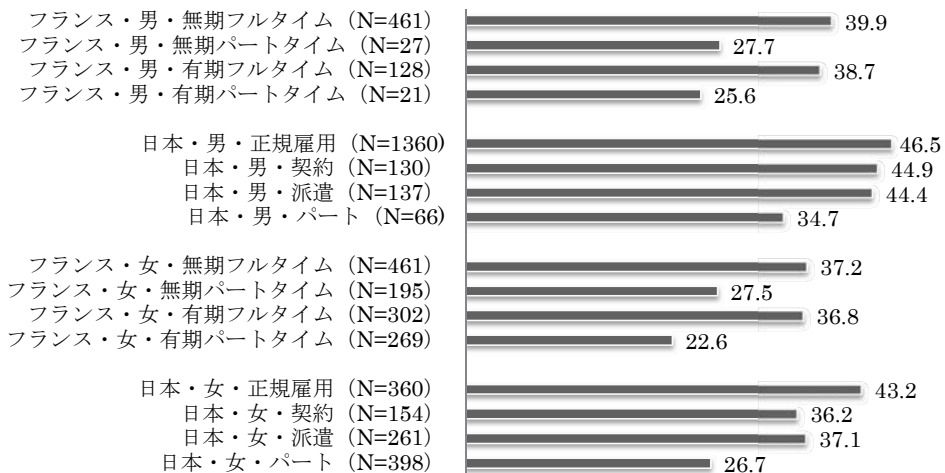


図4 週の平均労働時間のフランス・日本比較 (単位 時間)

資料出所：「フランスの仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」

「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

(注) フランス・日本ともに管理職は含んでいない。

フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらかに区分されている。



- ③ 昇進・昇給の見通し
- ④ 雇用の安定性
- ⑤ 福利厚生
- ⑥ 教育訓練・能力開発
- ⑦ 職場の人間関係
- ⑧ 労働時間
- ⑨ 出勤・退社時刻などの勤務時刻の形態
- ⑩ 休暇日数の満足度
- ⑪ 仕事全般の満足度

これらの満足度は5段階（5件法）評価で回答されている。つまり、5. 満足 4. やや満足 3. どちらでもない 2. やや不満 1. 不満 の1～5となっている。

主観的な評価を国際比較することには注意がいると思われるが、まずは、⑪の仕事全般の満足度を比較してみよう。図5では雇用形態別にみた仕事全般の満足度の平均が示されている。中位値は3である。日本・フランスともに3を超えており、雇用者は全般的には仕事に満足している様子がかがえる。まったく同じ質問であるが、フランスの方が、全般的に仕事満足度は高いように見受けられる。

まずは、各国、雇用形態間に仕事全般の満足度に差が認められるのかどうかを考察しよう。まず、男性については、日本の場合、雇用形態間の差が見られない ( $F=2.358$ ,  $d.f.=3$ ,  $P=0.07$  (n.s.))<sup>24</sup>。一方、フランスの場合には、雇用形態間に差が認められる ( $F=3.495$ \* $d.f.=3$ ,  $P=0.015$ )。また、多重比較 (Bonferroni) によれば、無期限パートタイムの満足度が有期限雇用フルタイムより低い<sup>25</sup>。

女性の場合には、フランスにおいては、分散分析の結果も多重比較 (Bonferroni) によっても雇用形態間に差が見られないという結果である ( $F=1.939$ ,  $d.f.=3$ ,  $P=0.121$  (n.s.))。無期限雇用パートタイムの仕事全般の満足度は、低くない。女性の場合には、自らパートタイム契約を選択している場合も多いからであろう。男女でジェンダー差があることが見受けられる。

日本の女性の場合には、雇用形態に差が認められる ( $F=10.152$ \*\* $d.f.=3$ ,  $P=0.000$ )。正規雇用あるいは契約は、派遣、パートに比べ仕事全般の満足度が高いことが示されている。正規、契約の間に差は存在しない。日本の女性のフルタイム就業率はフランスよりも低く、子育てをしている女性に限るとフルタイムで働く女性の割合はかなり低い<sup>26</sup>。日本の場合、仕事と家庭生活を両立できる者が正規や契約を選択している可能性があり、このような満足度の差となって表れている可能性がある。

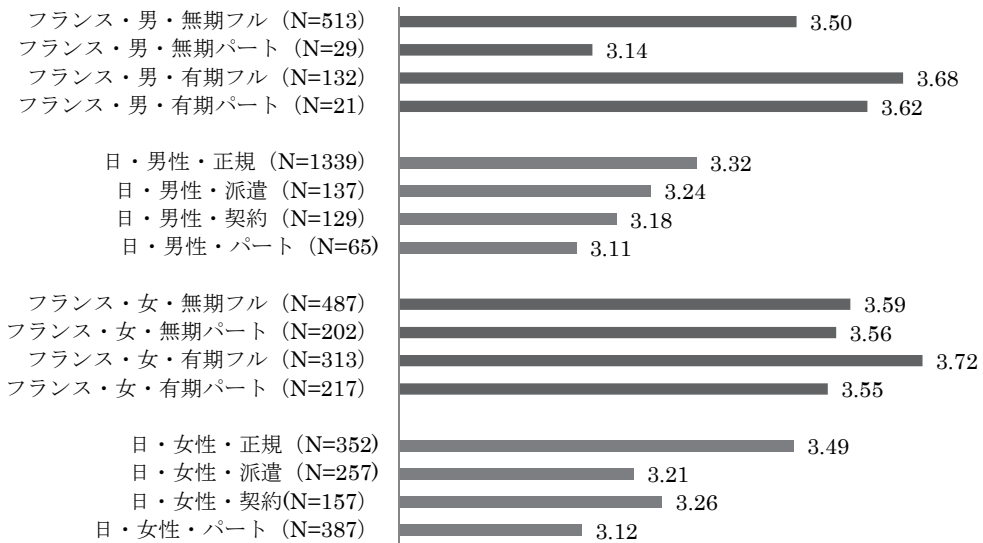


図5 仕事全般の満足度 フランス・日本

資料出所：「フランスの仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」

「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらか区分されている。

## (2) 日本・フランスにおける仕事満足度（各項目）の雇用形態間の比較

次に、①から⑩の各項目について、雇用形態間の仕事満足度の比較を日本、フランスにおいて男女別に行う。結果は、図6から図9に示されている通りである。

図6から図9は、以下の手順によって、作成されている。第一に、5件法で評価された仕事満足度の各項目について雇用者全体（男女別）の平均値を導出する。第二に、各雇用形態別・男女別にみた仕事満足度のそれぞれの項目の平均値を導出する。第三に第二で求められた各雇用形態別・男女別平均値を雇用者全体（男女別）平均値で割る。第三において求められた数値がレーダーグラフによって表示されているわけである。つまり、レーダーグラフ上、仕事満足度のすべての項目が1を指している「正十角形」は、雇用者全体（男女別）の平均値を示していることになる。この各雇用形態別・男女別に導出された平均値については、同時に分散分析、多重比較も行っており、雇用形態間に格差があるのかどうかを統計的に検定している<sup>27)</sup>。その結果を考慮しながら議論する。

まずは、日本のケースを見てみよう。

日本の場合には、男女とも、正規雇用に賃金、雇用の安定性、福利厚生への満足度が高い傾向があり、非正規雇用では、派遣、契約、パートにかかわらず、労働時間、休暇、勤務形態、人間関係が正規雇

用よりも満足度が高い傾向がある。非正規雇用には、派遣、契約、パートとそれぞれ特徴の異なる雇用形態があるものの、ほぼ同じ傾向を示しているという特徴が示されている。

日本の場合には、雇用形態の多様化があるものの、結局のところ、正規雇用かそれ以外の雇用という特徴に分かれているということなのだろう。日本の労働市場が正規、非正規の二つの構造に分かれていることはよく指摘されてきた通りである<sup>28)</sup>。正規雇用は、企業に拘束的な働き方を強いられる一方で、賃金や雇用安定性が守られている。それ以外の雇用では、勤務時間や休暇などの調整が容易である一方で、賃金や雇用安定性が守られていない。こういった現状が見事に労働者の仕事の満足度に反映された形となっていると思われる。

前節で、仕事全般の満足度のフランス・日本比較を行ったが、日本の男性に仕事全般の満足度に雇用形態間の差が見られなかったのは、賃金や雇用安定性が長時間労働で拘束的な働き方かという二者択一の状況が女性より厳しい状況にあるからではないだろうか。非正規も正規も男性の場合、全般としては、同程度の満足度となってしまうのである。女性の場合には、家族のサポートなどがあって、両立できる人が正規雇用についている可能性があり、その場合、正規雇用の満足度は高まるのであろう。

次に、フランスについて見てみよう。

フランスについては、男女とも有期限雇用フルタイムは、無期限雇用フルタイム同様に賃金・報酬における満足度が高い傾向がある。これは、前にも述べたように、有期限雇用では、不安定雇用手当が支給されることが影響している。さらに、インタビュー調査から聞き取った結果によると、有期限雇用の場合、5週間の有給休暇を契約期間中にすべて取得できない代わりに、有給休暇保障手当で手渡されるため、賃金報酬の満足度が高くなるようである。

また、男女とも、有期限雇用パートタイムの場合には雇用の安定性の満足度が低いのが、無期限雇用パートタイムの場合には、無期限雇用フルタイム同様に満足度が高い傾向がある。パートタイムではあるが、同じ企業で定年年齢まで働くことができるということにメリットを感じていると思われる。また、有期雇用フルタイムについても決して雇用安定性の満足度は、低くなく、無期限雇用フルタイムと変わらないという結果が出てきた。有期限雇用の賃金・報酬の満足度が高い点、無期限雇用パートタイム、有期限雇用フルタイムに雇用安定性の満足度が決して低くない点は日本の非正規とは異なる点である。有期限雇用フルタイムの場合でも、ひとたび仕事につけばキャリアとなり、次の仕事を見出しやすいからだと思われる。

労働時間については、男女ともに、無期限、有期限かわからず、パートタイムの場合に満足度が低い様子が見受けられる。フルタイムで働きたいという気持ちがあるからだと思われる。

さらに、無期限雇用の場合には、男女ともパートタイム・フルタイムに関わらず、福利厚生に満足度が高く、有期限雇用には低くなっている。これはインタビューでも、不満な点として、有期限雇用

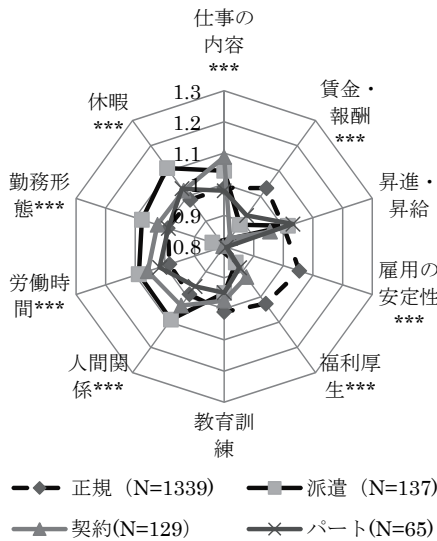


図6 雇用形態別にみた仕事満足度 (日本人男性)

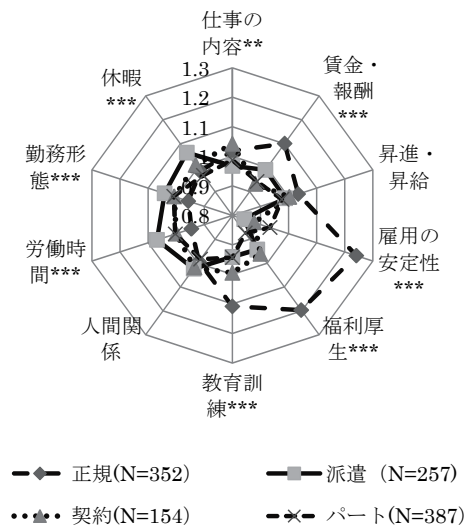


図7 雇用形態別にみた仕事満足度 (日本人女性)

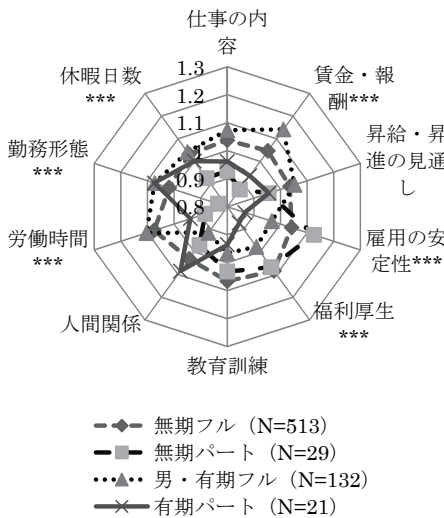


図8 雇用形態別にみた仕事満足度 (フランス人男性)

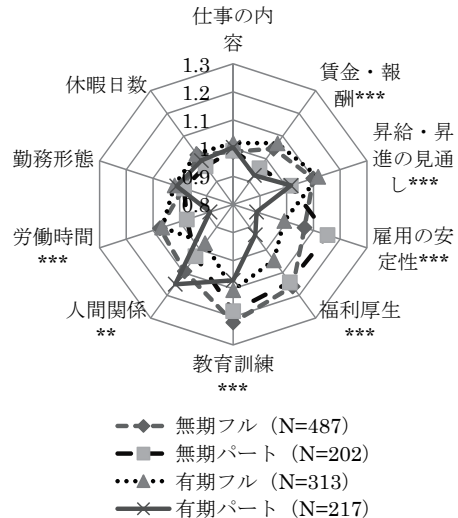


図9 雇用形態別にみた仕事満足度 (フランス人女性)

注) 雇用形態によって差があるかどうかの検定(分散分析及び多重比較)をしている。特に、分散分析の結果をグラフ中に示しているが、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準で有意な差が存在することを示している。フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらかに区分されている。

者からよく聞かれたことである。有期限雇用者は契約が短期間であることから、企業において差し出される任意の医療保険や貯蓄制度など長期間でなければ加入できないものから除外されてしまうことなどが理由にあるようである。

女性に関しては、有期限雇用パートタイムに人間関係の満足度が高いという傾向もみられる。

このように、フランスの場合には、正規雇用である「無期限雇用フルタイム」に、賃金や雇用安定性に、必ずしも満足度の高い状況が見られないという点で日本と異なっている。正規雇用を特に優遇しているわけではなく、原則、雇用形態によって労働条件の差別がないことが反映したものと考えられる。

### (3) 仕事全般の満足度と仕事の各要素の満足度の相関分析

1節で述べた仕事全般の満足度と仕事の各要素における満足度①～⑩の相関関係を見てみよう。

満足度のデータが順序データであるため、スピアマンの順位相関係数を導出している。両側検定で1%水準、5%水準で有意なものを記載している。ただし、5%水準で有意なものは、挙げられている以下の数値のなかの一つしか存在せず、残りは、すべて1%水準で有意である。各雇用形態の中で、もっとも相関係数の高い要素を枠で囲んでいる。また相関係数が相対的に高いと思われる、0.6を超えるものについては色をつけ、他と区別した<sup>29)</sup>。

相関係数の分析ですべてを語ることはできないが、これを見て、指摘できることがいくつかある。

まずは、フランスの場合、男女とも仕事全般の満足度を決めていると思われる要素のうち、強い関連があるものは「仕事の内容」である。日本の場合にも、もちろん、仕事全般の満足度と仕事の内容との関連性はあるものの、フランスほど強い関連はなさそうである。また日本女性には日本男性よりもその傾向が弱いように思える。むしろ、日本の女性の場合には、休暇日数、つまり労働日数との関連性が強いようである。日本の女性の場合には、仕事と家庭の両立の問題が大きく、そちらの方が、仕事全般の満足度との関連性が深くなるということではないだろうか。既婚女性に休暇や時間などの満足度が高いと仕事全般の満足度が高まることは従前の研究でも示されている（奥津、2009）。男性の場合にも、日本の正規雇用の場合には、フランスの無期限雇用フルタイムと比べれば賃金・報酬や教育訓練、雇用の安定性といった要素との関連性も強く、仕事全般の満足度を考えるときに、仕事の内容以外の諸条件も重要な要素となっている可能性が示唆される。

フランスの場合、賃金・報酬、労働時間や休暇日数、勤務形態など仕事以外の諸条件に関しては、採用前に納得して契約することが一般的である。ひとたび、契約をしたからには、労働条件が大きく変わることはありえない。仕事全般の満足度に大きな影響を及ぼすのは、現在の仕事内容ということになるのだろう。日本の場合には、フランスと違って、明確に仕事内容や労働条件が定められていない。特に正規労働者の場合には、曖昧である。そういうことが背景にある可能性がある。

表4 仕事全般の満足度と仕事の各要素における満足度との順位相関係数

	フランス人男性				フランス人女性			
	無期限フル(N=513)	無期限パート(N=29)	有期限フル(N=132)	有期限パート(N=21)	無期限フル(N=487)	無期限パート(N=202)	有期限フル(N=313)	有期限パート(N=271)
仕事の内容	0.656	0.658	0.677	0.665	0.608	0.635	0.693	0.595
賃金・報酬	0.453	0.783	0.448	0.437	0.504	0.377	0.374	0.350
労働時間	0.440	0.622	0.523	0.674	0.398	0.347	0.339	0.350
勤務形態	0.456	0.637	0.419	0.611	0.369	0.487	0.363	0.263
昇進・昇給の見通し	0.388	0.580	0.427	—	0.337	0.394	0.314	0.190
休暇・日数	0.557	0.732	0.486	0.573	0.578	0.618	0.476	0.409
職場の人間関係	0.600	0.659	0.578	—	0.598	0.656	0.530	0.541
雇用の安定性	0.370	0.489	0.296	0.597	0.425	0.361	0.215	0.350
福利厚生	0.474	0.646	0.477	—	0.378	0.318	0.340	0.374
教育訓練	0.471	0.722	0.483	—	0.393	0.484	0.456	0.467
	日本人男性				日本人女性			
	正規(N=1339)	派遣(N=137)	契約(N=129)	パート(N=65)	正規(N=352)	派遣(N=257)	契約(N=154)	パート(N=387)
仕事の内容	0.585	0.626	0.462	0.578	0.511	0.595	0.566	0.589
賃金・報酬	0.565	0.420	0.208	0.765	0.555	0.514	0.560	0.590
労働時間	0.425	0.323	0.279	0.363	0.389	0.487	0.477	0.426
勤務形態	0.450	0.344	0.184	0.670	0.409	0.438	0.394	0.361
昇進・昇給の見通し	0.441	0.413	0.261	0.568	0.395	0.415	0.417	0.393
休暇・日数	0.519	0.590	0.325	0.723	0.542	0.613	0.596	0.584
職場の人間関係	0.510	0.415	0.393	0.708	0.533	0.599	0.579	0.572
雇用の安定性	0.510	0.292	0.348	0.539	0.490	0.464	0.397	0.498
福利厚生	0.494	0.467	0.301	0.440	0.491	0.417	0.277	0.413
教育訓練	0.522	0.518	0.446	0.652	0.524	0.399	0.407	0.548

資料出所：「フランスの仕事と家庭生活に関するアンケート調査 2010」

「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

フランスの派遣については、労働時間により、有期限雇用のパートタイム・フルタイムのどちらかに区分されている。

次に、男性のパートタイムについて注目してみよう。フランスでは、無期限雇用のパートタイム労働、日本ではパートのことを指している。どちらも同じような傾向があり、仕事全般の満足度と各要素の関連性が非常に強いことである。賃金報酬、労働時間や休暇日数、勤務形態、教育訓練の条件が他の雇用形態に比べ、不利な場合が多く、それらが、仕事全般の満足度に直結してくることを示している。もちろん、労働時間や休暇日数の場合には、労働時間が短いこと、休暇日数が多いことが仕事の不満につながっているということである。

つまり、この働き方に関しては、フランスにおいても労働条件に納得して働いているわけではないということ、また非自発的にそういう環境に置かれていることを意味している。そういった労働条件の不満が仕事全般の満足度の低さにも影響していると言えるだろう。

そのような意味で、フランスの男性の無期限雇用のパートタイムと日本の「フリーター」と呼ばれる若年男性のパートは非常に似通った状況にあるように思われる。

## 5. おわりに

日本との比較の視点からフランスの非正規雇用の実態、また就労意識について考察してきた。以下に知見を述べ、政策的なインプリケーションをまとめたい。

まずは、EU 諸国の雇用流動化の流れと相まって増加してきたフランスの有期限雇用についてである。不安定雇用保障がある上に有給休暇の権利、職業訓練の権利もほぼ同等である。また、日本との比較の観点からは、有期限雇用から無期限雇用への労働移動の可能性が高い。このようなことから、この働き方は、雇用者にもある程度評価されている働き方と言える。ここに、EU 諸国が、政策的選択として雇用流動化と手厚い社会保障・積極的労働市場政策を組み合わせたフレキシキュリティを促進する理由も見えてくる。

次に、もともと、既婚女性の働き方としてとらえられてきたフランスのパートタイム契約についてである。近年は、サービス産業の比重の高まりや、失業率を低下させる雇用政策により、雇用主主導のパートタイム契約が増加してきている。自己選択型のパートタイムではなく、フルタイム契約がみつからず、仕方なく、パートタイム契約をしている非自発的な男性パートタイムの場合、仕事への満足度を低下させ、意欲を低めている可能性が示されている。それは、日本の男性パートとも非常に似た状況にあることも示されている。

特にフランスの男性の無期限雇用パートタイムの場合には、非常に複雑な状況が読み取れる。無期限雇用であるので、雇用の安定性は確保される。失業のリスクはなく、雇用の安定性に対する満足度は高い。しかし一方で、そのことは、低い賃金に固定され続けることを意味している。フランスの場合、このような経緯の中で、3章の4節で紹介したように、就労者であっても収入が最低賃金に達しないものに対しては収入額に比例して支給される積極的連帯所得（RSA）が創設された。ワーキングプワ対策として、日本で言う生活保護が、低賃金の就労者にも与えられるというシステムになったということである。ただ、希望する働き方へ移行できない限り、根本的な問題の解決にならない可能性がある。

さらに、フランスと日本の雇用者の就労意識の比較からわかったことについて述べよう。

日本では、契約、派遣、パートといった非正規の雇用形態に多様性があるものの、どの雇用形態であれ、雇用者の評価は似通っている。つまり、非正規という働き方をしていればどんな雇用者も、正規雇用より雇用の安定性、賃金報酬、教育訓練に対し、不満を抱いている。一方、正規雇用よりも労働時間や休暇、勤務形態といった働き方には満足感を抱いている。

非正規雇用者は、決してすべての面において、満足度が低いわけではなく、働き方に対し、一定の評価はしている。しかし、同時に不満も抱えている。トータルすれば、日本の男性の場合、正規も非正規も仕事の満足度は、さして変わらない。

つまり、日本の場合、雇用者は二者択一の環境、二重構造の労働市場の中におかれていると考えられる。正規雇用であれば、安定した収入を得ることができるが、長時間労働を覚悟しなければならない。一方、非正規雇用を選択した場合、比較的自由な時間を得ることは可能であるが、正規雇用に移動できる可能性も少なく、収入が低い状況におかれてしまう。

日本の雇用者がジレンマを感じざるをえないこのような状況は、様々な社会問題となって現れているのではないだろうか。特に男性正規雇用者の場合には、家庭生活や地域社会での活動などの時間が制約されたり、睡眠や休息時間が確保できず、健康を害したりすることもありうる。また特に男性非正規雇用者の場合には、生計がたてられず貧困に陥ったり、失業や引きこもりになりやすい状況がある。日本の場合、このようなアンバランスな状況を改善していき、働き方の選択肢を増やしていく必要があると言えるだろう。

日本の正規雇用女性や契約女性の場合には、男性の同じ働き方の雇用者よりも、短い労働時間で働いていたが、彼女達の満足度は相対的に高いことが示されていた。労働時間に関しては、フルタイムで働く男性雇用者の労働時間が、女性雇用者並み、すなわち、法定労働時間 40 時間程度に抑えられるようにすべきであろう。

フランスの場合には、正規雇用（無期限雇用・フルタイム）であるからといって、必ずしも賃金や雇用安定性の満足度が他の雇用形態より高いわけではない。むしろ、フランスの場合には、労働条件が雇用形態によって異なっているとはいけないため、仕事の内容が仕事の満足度を決める上で重要な要素となっているようである。フランス人が楽観的な見方のできる理由がここにあると言えるだろう。

ところで、我々がフランスのこのような労働条件を学ぶ上で、1970 年代以降のフランスと日本の志向してきた社会に大きな違いがあったことを見逃してはいけない。

日本は、オイルショック以降、「日本型福祉社会」として、育児・介護は家庭の責任とする性別役割分業型の社会を目指した<sup>30)</sup>。そのため正社員の夫、専業主婦やパートの女性を支える税制、社会保障制度を創設していく。そのようなことが影響し、現在も日本では、正規雇用の働き方は男性、いわゆる世帯主の働き方である。一方で非正規雇用の働き方は既婚女性、いわゆる主婦の働き方、家計補助的な働き方としてみなされている。そこで、時間的には自由な働き方であるが、フランスのように不安定な雇用に対する保障が必要との発想は出てこない。有給休暇、職業訓練などの必要性の議論もつながらなかった。

ところが、近年のサービス経済化、雇用流動化の流れの中で、もともと主婦の働き方であったところに若年の男女が参入していることで問題が生じていると解釈できる。

同時期以降、フランスでは、女性の高学歴化、就業率の高まりとともに、男女平等意識が向上する。もともと、男女の差別意識や性別役割分業の激しかったフランスであるが、女性の就労を促進する家庭と仕事の両立を目指す政策が展開され始める。そのような政策の積み重ねとして、労働条件、また社会保障も、性別、雇用形態によって差別がないような制度として構築されてきたのである。このことが雇用流動化を進める前提条件として、うまく機能していると言えるだろう。

ただし、フランスのパートタイム契約に、男女不平等の名残が見える。まだ圧倒的に家事・育児負担は女性に偏り、パートタイム雇用者の多くは女性によって占められている。家族のいる女性パート



タイム雇用者の場合、パートナーの収入や子どもに対する家族給付の存在がある。そこで、低賃金であっても、大きな問題とはならない。

しかし、近年、そのような働き方を選択させられた若年独身男性の仕事満足度が低くなってしまっている。たとえパートタイムとフルタイムの均等待遇が保障されていても、このような結果となっている。希望する働き方にスムーズに移行できるような流動性が確保されなければならないということだろう。

サービス経済化、雇用流動化が進む社会の中で非正規雇用を選択した場合においても、一労働者が、生計を立てることができ、そして仕事に満足感を感じることができるようになるためには何が必要なのだろうか。

フランスの実態をヒントにすると、まず日本の場合、男女平等な社会、男女が仕事と家庭生活を両立できる社会を目指し、賃金や休暇、労働時間など雇用形態間の労働条件のアンバランスな状況を解消していく必要があるということである。こうすることによって、女性労働力の活用が進むとともに、男性の仕事以外の活動への参加も増加するかもしれない。結果として男女雇用者の仕事の満足度も高まっていくものと考えられる。

次に、雇用形態間の流動性が確保されなければならない。雇用者側が働き方を自由に選択することを可能にするためである。流動性を高めるためには、日本の場合には、非正規での働き方をキャリアとして評価することや低調である非正規雇用に対する職業訓練の仕組みを整備していくことなどが不可欠となるだろう。こうすることによって、現在、特に仕事に対する不満の高い、若年男性非正規雇用者に将来への希望と道筋を与えることが可能になる。

## 注

- 1) 鈴木 (2009) を参照。
- 2) Philips, Eamets, et al (2007) を参照。
- 3) [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATnon03240](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03240) を参照。
- 5) Maruani et Nicole (1989) を参照。
- 5) [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATnon03243](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03243) を参照。
- 6) Buffier-Morel (2007) を参照。
- 7) フランスのインタビューで接触した非正規雇用者 21 名のうち、1 名は、インタビュー実施日には、無期限雇用・フルタイムで働く雇用者となっていた。そこで、サンプルから省くことになり、20 名となった。
- 8) デプス・インタビューとは、定性的なデータを取得するための面接調査方法。インタビュー対象者とインタビューアーが対面で 1 時間以上の時間対話することで、対象者から内容の深い回答を得る。対象者の心理的な側面なども見ることがある。
- 9) フランスでは、典型的な雇用 (正規雇用) 以外の雇用を非典型雇用あるいは、特殊形態雇用と呼んでいるが、日本で呼ばれている「非正規雇用」と同意であるため、フランスの場合にもそれらの雇用を指す

ときに、「非正規雇用」という言葉を使用する。

- 10) これらのアンケート調査、インタビュー調査は、財団法人兵庫勤労福祉センターにおける検討委員として、著者が参加したことによって、実施することができた。調査に協力いただいた財団法人兵庫勤労福祉センター、連合兵庫に感謝申し上げます。
- 11) Web 調査については、著者が調査票を作成（フランスに関しては著者がフランス語で作成）、どちらも日本の民間調査会社に委託し、アンケートを実施した。
- 12) ミシュワン（2010）、Hess-Fallon, Simon（2009）を参照。
- 13) 援助契約とは、一般の労働法の例外にあたる契約。就職困難者や若年者に対し雇用契約を行った場合、企業の社会保険料が免除されたり、職業訓練の費用が援助されたりする。
- 14) 無期限雇用契約の場合、有給休暇の権利は勤務して 10 日たった後に生じる。
- 15) 特に 2008 年に創設された管理職・エンジニアに限る有期限雇用の場合にその可能性がある。フランスの場合には、大学院卒にあたるグランゼコール出身者は、新卒後、すぐ管理職待遇となるため、採用側のリスクが高い。そこで、この有期限雇用での採用が長期の試用期間のようにとらえられる可能性がある。
- 16) フランスの家庭・仕事の両立目的のパートタイムは、第 2 章 3 節でも述べているように育児休業制度の枠内にある。3 年間、完全な育児休業を取得することも可能だが、3 年間で育児パートタイムとすることも可能である。育児と仕事との両立のために様々な選択が可能である。
- 17) Pôle emploi（2010）を参照。
- 18) Bonnefoy, Buffeteau, et Czenave（2009）を参照。
- 19) 原則 25 歳以上の低所得者（月収が 880 ユーロに満たない者）であるが、世帯収入や世帯構成員も考慮される。
- 20) フランスでアンケートが実施された 2010 年時点では、時間で 8.86 ユーロ（約 1,150 円）、35 時間労働を基本として、月給 1343,77€（約 17 万 4,000 円）であった。2011 年 1 月以降は、時間で 9 ユーロ、月給では、1365,00€と若干上昇している。
- 21) 永瀬（2001）を参照。永瀬は、雇用主がパート労働者のインセンティブを上げるため賃金を上昇させようとしても、労働者が年収の壁のために就業調整をし、意図通りの結果が得られないため、低賃金に抑えると説明している。
- 22) 同一価値労働、同一賃金は以前から遵守事項ではあるが、近年、非常に厳密な意味での徹底が図られるようになってきており、逆に疑問視する声も出てきている。しかしながら、同一価値労働、同一賃金に関するフランスの労働審判所に対する訴えも多く、労使間交渉のテーマにもなっている（Brunet et Vinogradoff（2009））。
- 23) 近年、病院関係者が RTT を消化できないことが問題となっている。「Les Echos（フランス経済新聞）2011 年 11 月 23 日記事より」
- 24) F 値は F 検定（等分散検定）の際に用いる値。n.s. は有意でないということを d.f. は自由度を、p 値は、差がないとする帰無仮説を棄却する確率を示している。
- 25) 多重比較とは、独立したカテゴリーが 3 つ以上あるときに、どのカテゴリーに差があるかを検定するものである。カテゴリーを 2 つずつ比較する方法が Bonferoni である。
- 26) OECD の 2006 年データでは、フランスの女性就業率は 73.4%（うちパートタイム 22.9%）である。

- 日本の女性就業率は、66.6%（うちパートタイムは40.9%）である（ODCE、(2007)）。
- 27) 具体的なF値については紙面の関係から割愛する。
- 28) 古郡（1997）など、正規雇用者とパート雇用者の賃金の二重構造が存在し両者の労働市場が分断されていることを指摘する。
- 29) 相関係数の一般的な解釈として、0.4以上であれば、相関があるとされ、0.7以上である場合に、高いと判断される。ここでは、回答者の意識を図っているため、高い相関係数が見られにくくなっていると思われる。ここでの結果からは、0.7以上の相関係数が多く見られないため、0.6以上を高い相関係数と捉えることにしたい。
- 30) 日本型福祉社会とは、自助努力と家庭扶助によって福祉を進める社会のことである。つまり、老親の扶養と子どもの保育としつけは、第一義的には家庭の責務であるとするものである。1979年、この考えは、新経済社会7カ年計画に盛り込まれ、日本型福祉社会が具現化されていった（家庭基盤の充実に関する対策要綱）。

#### 参考文献

- Bonnefoy, V, Buffeteau, S, et Cazenave, M-C (2009) “De la prime pour l’emploi au revenu de solidarité active: un déplacement de la cible au profit des travailleurs pauvres”, ‘France, Portrait social, édition2009’, INSEE, pp. 87-106.
- Buffier- Morel, M (2007) ‘L’emploi du temps au féminin entre liberté et égalité’, LHarmattan, Logiques Sociales
- Brunet, T et Vinogradoff, G (2009) ‘Emploi: analyses, enjeux et perspectives’ Les éditions Demos
- Hess-Fallon, B et Simon, A (2009) ‘Droit du travail 2010-20’ édition’, Dalloz.
- Maruani, M et Nicole, C (1989) ‘Au labeur des dames: Métiers masculins, emplois féminins’, Syros
- OCDE (2007), ‘Bébé et employeurs comment réconcilier travail et vie de famille’ Édition OCDE.
- Philips, K, Etamets, R et al (2007) “Approaches to flexicurity: EU models”, ‘European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions’, Office for Official Publications of the European Communities.
- Piotet, F, (2007) ‘Emploi et Travail: Le grand écart’, Armand Coline.
- Pôle emploi (sous la direction de Christian Charphy) (2010) ‘Emploiscopie: Travail et emploi aujourd’hui et demain 2009-2010’, Fayard.
- ウルス メラニー（関口涼子訳）（2009）「日本における非正規雇用者問題 — 健康、非正規雇用、社会保障」大原社会問題研究所雑誌 No. 613, pp. 26-39.
- 奥津眞里（2009）「主婦の再就職と働き方の選択 — 結婚・育児等によるリタイアと職業復帰」『日本労働研究雑誌』No. 586, pp 68-77.
- 小倉一哉（2002）「非典型雇用の国際比較」『日本労働協会雑誌』No. 505, pp. 3-17.
- 古郡頼子（1997）『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社
- 佐藤弘樹・小泉静子（2007）「不安定雇用という虚像 — パート・フリーター・派遣の実像」勁草書房
- 鈴木尊紘（2009）「フランスにおけるフレキシキュリティ法制 — 労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取り組み」『外国の立法』No. 240, pp. 196-224.

- ミショワン フランソワ (2010)「第二章 フランスの非正規雇用の実態に関する調査」『資料シリーズ No. 79 欧米における非正規雇用の現状と課題 — 独仏英米をとりあげて —』独立行政法人 労働政策研究・研修機構、pp 65-108.
- 永瀬伸子 (2001)「パートの賃金に 103 万円の壁は重要か」『日本労働研究雑誌』No. 489, pp 60-61.
- 藤野敦子 (2009)「非正規従業員 (派遣・契約・パート) の実像」『働き方の多様化と生活意識 分析報告書』財団法人兵庫勤労福祉センター、pp 69-100.
- 藤野敦子 (2011)「フランスにおける仕事と家庭生活に関する調査報告書 — 日本との比較の観点から」財団法人兵庫勤労福祉センター
- 水町勇一郎「労働信仰の魔法とそれを解く法 — 希望の意義と危険性 —」
- 東大社研・玄田勇史・宇野重規編『希望学【1】希望を語る — 社会科学の新たな地平へ —』東京大学出版会 pp 192-214, 2009.

# Atypical employment and the attitude of employees towards their jobs:

A comparison between France and Japan

Atsuko KAKINAMI (FUJINO)

## Abstract

The number of atypical employees in Japan and European countries has been increasing. This is due to a rise in the popularity of the service sector and the flexibilization in the labor market as a result of globalization.

In recent times, we have discussed the problem of an increase in atypical employment in Japan. We need to understand the actual situation of atypical employment in European countries these days in order to grasp the problem from a multidimensional perspective.

The first objective of this study is to assess atypical employment in France, which is one of the main countries of the European Union. The second objective is to compare the attitude of Japanese and French employees towards their jobs by measuring job satisfaction. For our study, we used micro level data, collected by means of questionnaires and interviews, of French workers in 2010 and Japanese workers in 2008.

The main findings are as follows.

First, employees with a fixed-term contract in France are satisfied with their jobs in general. They have the same rights as typical employees do, such as paid holidays and training, and they receive an indemnification for precarious employment. Moreover, there is a high possibility that they will be moved to a full-term employment contract.

Second, 60% of male part-time employees in France are forced to work part-time not by their choice but by their employer. Their situation is similar to that of Japanese male employees working part-time.

Third, in Japan, typical employees are more satisfied with their wages and employment security than atypical employees are. However, atypical employees are more satisfied with their work timings and working style than typical full-time employees are. This shows that there is a trade-off between a stable income and unconstrained time in the Japanese employment market.

On the other hand, in France, some atypical employees are as satisfied with their wages and their security of employment as typical employees are.

Japan has been a breadwinner-oriented society since the 1970's. Our society still supports a division of labor by gender in a household. The typical employment is generally undertaken by breadwinners (mostly men), while the atypical employment is undertaken by those who help with the household (mostly women).

France, on the other hand, has been a society oriented towards gender equality since 1970. For part-time jobs, it remains gender discriminative situation. However, job satisfaction among atypical employees is much higher in France, than it is in Japan, which seems to suggest her equalization policy has been successful.

**Keywords :** atypical employment, labor market flexibilization, job satisfaction,  
comparison between Japan and France, breadwinner-oriented society