

鍵となった。日本の場合も複合的に作用したことは間違いない。

さらに日本の経験から、児童労働撤廃の重要な政策として女性の人権やジェンダー平等意識の向上の重要性を強調しなくてはならない。高度成長期に入り、我々の国内において「児童労働」はなくなったかのように見えた。しかし、経済が豊かになった今にあっても、商業的性的搾取分野における児童労働に対して我々はなお注意を払わなければならない状況にある。グローバル化の中で、我々日本人が国内外で商業的性的搾取分野における児童労働に関わる機会が高まってきている。人々の中にあるジェンダーバイアスは世代から世代へと伝わり、形を変え、今日にまでいたっていることを認識せざるを得ない。

---

<sup>1</sup> 本稿は、藤野[2007]、Fujino [2009]を基に大幅に加筆・修正されたものである。

<sup>2</sup> 児童とは、1989年に国連によって採択された「児童の権利に関する条約」に基づき、18歳未満を指す。

<sup>3</sup> 商業的性的搾取とは、スウェーデンのストックホルムで開催された第一回「児童の商業的性的搾取に反対する世界会議」で使用された Commercial Sexual Exploitation of Children の日本語訳である。これに含まれる具体的なものとしては、「児童買春」「児童ポルノ」「性的目的による児童の人身売買」である。

<sup>4</sup> 1872年「学制」頒布以降、義務教育の制度化が図られてきたが、1886年の小学校令により、保護者が学齢児童に初等教育を受けさせる義務があることが明確化された。

<sup>5</sup> これは、現在のILO（国際労働機関）の定義と同様である。「最低年齢条約（第138号）」及び「最悪の形態の児童労働条約（第182号）」等。

<sup>6</sup> 南部アメリカの場合には、労働力確保のため、雇用主が労働者のための家を提供していた。雇用主は、労働者に対する、住宅という大きな投資をまかなうため、男女子どもを含めた家族全員で働くことを前提とした家族賃金制度（Family Wage）を採用したのである（Hindman [2002] p.155）。イギリスにおいても、親の仕事を手助けすること、一定年齢に達した児童は親の仕事を継ぐこと、すなわち家族作業単位が、工業化以前から当然のこととして受け止められていた（武居[2003] p.52）。

<sup>7</sup> 斎藤修 [1997] pp.217-239 を参照。

<sup>8</sup> 明治期に来日した米国人 Morse はその日記'*Japan Day by Day*'の中に「日本は子どもの天国である。世界中で日本ほど子どもが大切に扱われ、子どものために多大な注意がはられる国は他にない」と記している（日本民具編[1988]pp.36-37）。

<sup>9</sup> Nardinelli [1990]を参照。

<sup>10</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]下付録Iを参照。

<sup>11</sup> 牧[1971] p.12 を参照。

- 
- <sup>12</sup> 牧[1971] pp.34-38 を参照。
- <sup>13</sup> 牧[1971] p.41 を参照。
- <sup>14</sup> 池本・布留川・下山[1995] pp.158-159 及び岡本[1934] p.9 を参照。
- <sup>15</sup> Hindman [2002] p.9 を参照
- <sup>16</sup> 曾根[2003] pp.45-46 を参照。
- <sup>17</sup> 1733年制定された「御定書」第46条、またその但し書（山本[1983] p.5）を参照。
- <sup>18</sup> 江戸時代の1688年から1703年には、公認された遊郭が日本全国で35箇所あったと言われている（山本[1983] p.17）。
- <sup>19</sup> 労働の有償的提供を目的とする年季奉公契約に対し、人身取引（人身売買）の特徴を持つため、これと区別するため、身売的年季奉公契約と呼ばれた（牧[1971] p.116）。
- <sup>20</sup> 井上[1967] p.161 及び落合[1994] p.427 を参照。
- <sup>21</sup> 牧[1971] p.145 及び後藤[1985] pp.21-22 を参照。
- <sup>22</sup> フロイス（岡田章雄訳注）[1991] p.61 を参照。
- <sup>23</sup> 赤松[1994] p.107 を参照。
- <sup>24</sup> 玉野井[1995] p.523 及びTamanoi [1991]を参照。
- <sup>25</sup> 赤坂[2006] p.16 を参照。
- <sup>26</sup> 赤松[1994] p.92 を参照。
- <sup>27</sup> 綿などの厚い敷物のこと。
- <sup>28</sup> 横山[1949：初版1899] pp.162-163 を参照。
- <sup>29</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.313 を参照。
- <sup>30</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.58 を参照。
- <sup>31</sup> 横山[1949：初版1899]p.159 を参照。
- <sup>32</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 pp.169-170 を参照。
- <sup>33</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.167 を参照。
- <sup>34</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.173 を参照。
- <sup>35</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.168 を参照。
- <sup>36</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]上 pp.306-307 を参照
- <sup>37</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]上 p.307 を参照。
- <sup>38</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 pp.228-229 を参照。
- <sup>39</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.230 を参照。
- <sup>40</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.240 を参照。
- <sup>41</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.231 を参照。
- <sup>42</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 pp.328-329 を参照。
- <sup>43</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版1903）]中 p.325 を参照。

- <sup>44</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]中 p.319 を参照。麦稗真田、花筵製造業は家内工業に属し、農家の副業や婦女、児童の内職であったと言う。
- <sup>45</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.221 を参照。
- <sup>46</sup> 細井[1954：初版 1925] p.29 及び p.36 を参照。
- <sup>47</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.25 及び p.223 を参照。紡績業については、1887年の紡績連合会の統計、製糸業については、1889年の農商務省の工場統計による。日本の紡績業の女子比率はイギリスの紡績業の比率59%と比べ、高かった。
- <sup>48</sup> 紡績職工の雇用は志願工と募集工の二つに分かれるが、男性は80%までが志願工であるのに対し、女性は80%までが募集工であった。1877年～1894年くらいまでは、農村、漁村から家にも使用のないものを稼ぎに出すことが多かった。1895年～1905年くらいまでは、各会社に募集人がおかれ、年期制度、身代金制度などが行われるようになった。1906年～1923年くらいまでは、やはり募集人が誘拐まがいの手段によって農村から少女を連れて出し、紡績工場は一人いくらかで彼女達を買い取った。細井[1954：初版 1925] p.54 及び p.60 を参照。
- <sup>49</sup> 西成田 [1988] p.21 参照。
- <sup>50</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.224 を参照。  
男子労働者に関しては、14歳未満は56人であり、全労働者の0.2%にも満たない。
- <sup>51</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.20 を参照。
- <sup>52</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.225 を参照。
- <sup>53</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.33 を参照。
- <sup>54</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.225 を参照。紡績業においては、景気によって深夜業をしない場合においては、児童労働者から先に解雇されるため、10歳未満が少ない場合もあるとし、深夜業が復活すれば児童労働者が雇用される可能性があると報告されている。
- <sup>55</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.225 を参照。
- <sup>56</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 pp.83-110 及び pp.240-256 を参照。
- <sup>57</sup> 斎藤[1997] pp.217-219 及び Saito[1996]を参照。
- <sup>58</sup> 三好[2000] p.86 を参照。
- <sup>59</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998 (初版 1903)]上 p.418 及び三好[2000] p.126 を参照。
- <sup>60</sup> 石原[1947] pp.174-198 を参照。
- <sup>61</sup> 製糸業においては、長時間労働、低賃金、粗悪な食事に関して苦しかったと答えたものは少なく、大部分は「それでも家の仕事よりも楽だった」と答えているという。山本[1977] p.332 を参照。
- <sup>62</sup> 西成田[1988] pp.17-18 を参照。

- 
- <sup>63</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版 1903）]中 pp.66-68 を参照。
- <sup>64</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版 1903）]中 pp.20-21 を参照。
- <sup>65</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版 1903）]中 pp.264-265 を参照。
- <sup>66</sup> 農商務省 犬丸義一校訂[1998（初版 1903）]中 pp.25-26 を参照。
- <sup>67</sup> 横山 [1949：初版 1899] p.242 を参照。
- <sup>68</sup> 1923 年成立、1926 年施行の工業労働者最低年齢法による。
- <sup>69</sup> 西成田 [1988] p.321 を参照。
- <sup>70</sup> 山下[2001] p.93 を参照。
- <sup>71</sup> 法政大学大原社会問題研究所[1952] pp.123-126 を参照。
- <sup>72</sup> 法政大学大原社会問題研究所[1951] p.125 及び佐々木[2011]を参照。
- <sup>73</sup> 法政大学大原社会問題研究所[1957] pp.153-163 を参照。
- <sup>74</sup> 吉田容子監修 JNATIP (Japan Network Against Trafficking in Persons)編[2004] p.20 を参照。

## 参考文献

### <日本語文献>

- 赤坂憲雄 [2006]『子守り唄の誕生』講談社学術文庫
- 赤松啓介 [1994]『民謡・猥歌の民俗学』明石書店
- 石原修 [1970 (初版 1947)]「女工と結核」竈山京編集・解説『生活古典叢書第5巻 女工と結核』174-198 ページ
- 池本幸三・布留川正博・下山晃 [1995]『近代世界と奴隷制—大西洋システムの中で—』人文書院
- 岡本良知 [1934]「16世紀に於ける日本人奴隷問題(上)」『社会経済史学』4巻3号 1-19 ページ
- 落合恵美子 [1994]「近世末における間引きと出産」脇田晴子、S.B.ハンレー編著『ジェンダーの日本史(上)』425-459 ページ
- 斎藤修 [1997]『比較史の遠近法』NTT出版
- 佐々木綾子 [2011]「『人身売買』の定義再考に向けて—『いわゆる人身売買』と労働搾取問題」『大原社会問題研究所雑誌』627号 30-44 ページ
- 曾根ひろみ [2003]『娼婦と近世社会』吉川弘文館
- 武居良明 [2003]「イギリス綿工業と児童労働—19世紀初期から戦間期まで—」『社会経済史学』69巻4号 49-69 ページ
- 田中勝文 [1967]「児童労働と教育—特に1911年の工場法の施策をめぐって」『教育社会学』22号 148-161 ページ
- 日本民具編 [1988]『E. S. Morse Collection: モースの見た日本』小学館
- 農商務省、犬丸義一校訂 [1998 (初版 1903)]『職工事情(上)・(中)・(下)』岩波文庫
- 藤野敦子 [2007]「日本の児童労働とジェンダーバイアス—歴史からの考察」『日本ジェンダー研究』第10号 27-40 ページ
- 法政大学大原社会問題研究所 [1951]『日本労働年鑑』 第23集
- 法政大学大原社会問題研究所 [1952]『日本労働年鑑』 第24集
- 法政大学大原社会問題研究所 [1957]『日本労働年鑑』 第29集
- 細井和喜蔵 [1954 (初版 1925)]『女工哀史』岩波文庫
- ルイス・フロイス (岡田章雄訳注) [1991]『ヨーロッパ文化と日本文化』岩波文庫
- 牧英正 [1971]『人身売買』岩波新書
- 三好信浩 [2000]『日本の女性と教育—近代産業社会における女性の役割』東信堂
- 山下文男 [2001]『昭和東北大凶作』無明舎出版
- 山本俊一 [1983]『日本公娼史』中央法規出版

山本茂実 [1977] 『あゝ野麦峠—ある製糸工女哀史』 角川文庫  
横山源之助 [1949 (初版 1899)] 『日本の下層社会』 岩波文庫  
吉田容子監修 JNATIP (Japan Network Against Trafficking in Persons)編 [2004] 『人身売買  
をなくすために—受入大国日本の課題』 明石書店

<英語文献>

Cunningham, H. [1955] “Child Labour and Industrialization,” Working Conditions and Environment Department Working paper No.1, International Labour Office.  
Fujino, A. [2009] “History of Child Labor in Japan,” Hugh D. Hindman, ed., *The World of Child Labor: An Historical and Regional Survey*, M. E. Sharpe, pp.881-887.  
Hindman, Hugh D. [2003] *Child Labor: An American History*, M. E. Sharpe.  
Nardinelli, C. [1990] *Child Labor and the Industrial Revolution*, Indiana University Press.  
Saito, Osamu [1996] “Children’s Work, Industrialism, and the Family Economy in Japan,” Hugh Cunningham and Pier Paolo Viazzo, eds., *Child Labour in Historical Perspective 1800-1915: Case Studies From Europe, Japan and Colombia*, Unicef International Child Development Centre, pp.73-90.  
Tamanoi, Mariko A. [1991] “Songs as Weapons: The Culture and History of Komori (Nursemaids) in Modern Japan,” *The Journal of Asian Studies*, Vol. 50, No. 4, pp.793-817.

# 楽観主義者対悲観主義者～非正規雇用の「日本・フランス」比較～

(京都産業大学経済学部准教授 藤野敦子)

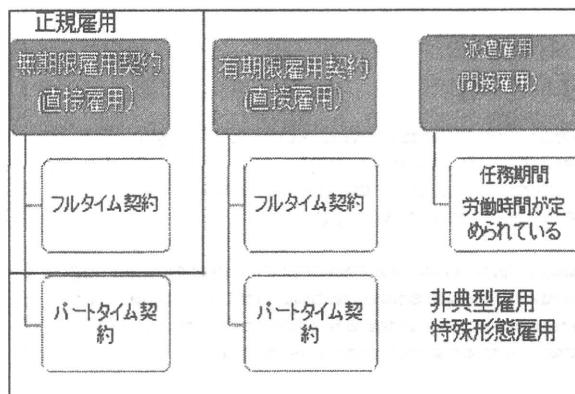
全雇用者数における非正規雇用者数の割合が3割を超える日本。現在も非正規雇用者と正規雇用者の間には賃金や社会保障、その他の点で大きな格差が存在している。

フランスにおいても、近年、非正規雇用者（非典型雇用・特殊形態雇用）が増加してきている。現在、フランス政府統計によると、無期限雇用以外の働き方は就業者全体の13-4%。女性を中心にパートタイマー（無期限・有期限）の割合も増加してきている。増加の第一の理由は日本同様、グローバル化、国際競争の激化の中で、雇用の柔軟化が不可欠だからである。第二は、失業率の高いフランスならではの理由。失業者の労働市場への参入促進を目的とした主に非正規の雇用契約（Contrat aidé）を増やしているからである。

歴史の中で、労働者の権利を勝ち取ってきたフランス。日本とフランスでは非正規雇用の働き方、生活にどのような違いがあるのか考察していきたい。

## 1. フランスの非正規雇用とは？

フランスの雇用形態



- ▼ フランスでは、「無期限雇用・フルタイム」を正規雇用とし、それ以外の働き方は、特殊形態雇用 (formes particulières d'emploi) または非典型雇用 (emplois atypiques) と呼び、正規雇用とは区別している。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。
- ▼ フランスでは無期限、有期限、どちらの雇用契約にもパートタイム契約の雇用が存在する。
- ▼ フランスにおけるパートタイムの雇用条件は、フルタイムと比べ労働時間が法定労働時間（協定時間）より短いという「労働時間」上の違いのみである。
- ▼ パートタイム契約は労働者が家庭の事情やライフスタイルなどにより、希望して選択する場合と、雇用主から提示される場合の二つが存在する。
- ▼ 有期限雇用と無期限雇用の労働条件の差別は禁止されている。有期限雇用の場合、不安定雇用の補償として「不安定雇用手当」が支給される。

## 2. データ

|         | 調査名                           | 調査対象                         | 調査方法                                      | 調査時期  | 有効回収数                  |
|---------|-------------------------------|------------------------------|---|---|------------------------|
| アンケート調査 | ①「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」    | 兵庫県にて勤務する20歳以上の男女雇用者（学生除く）   | 郵送調査（労働組合を通じて配布、郵送による回収）及びWeb調査（IPSOSによる） | 2008年8月1日－9月7日（郵送調査）2008年9月12日－9月17日（Web調査） | 正規雇用者2152人、非正規雇用者1695人 |
|         | ②「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」 | フランス全土における20-49歳の男女雇用者（学生除く） | Web調査（WIPJapanによる）                        | 2010年2月5日－2月28日                             | 正規雇用者非正規雇用者合わせて2053人   |
|         | ③「正社員の仕事と休暇に関するアンケート」         | 日本の正社員男女20-49歳               | Web調査（Transbirdによる）                       | 2010年12月13日－12月20日                          | 1300名                  |

(注) ただし、①については、20-49歳のデータを使用している。

|          | 調査名                      | 調査対象                                 | 調査方法            | 調査時期              | 有効回収数 |
|----------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------------|-------|
| インタビュー調査 | 兵庫県で働く非正規雇用者に対するインタビュー調査 | 兵庫県内に勤務する派遣、契約、パートタイマー10名（日本人）       | 半構造化面接法（一人約1時間） | 2008年11月29日－12月8日 | 10名   |
|          | パリ市で働く非正規雇用者に対するインタビュー調査 | パリ市内に勤務する派遣、有期限雇用、パートタイマー等11名（フランス人） | 半構造化面接法（一人約1時間） | 2010年5月28日－6月10日  | 10名   |

### 3. 日本・フランス徹底比較

#### ①労働時間

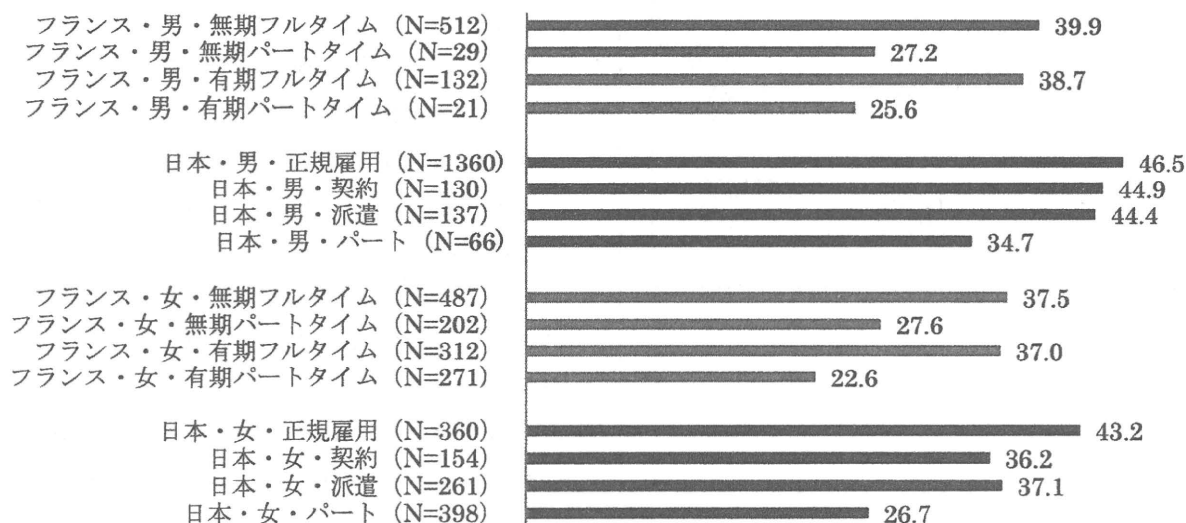
▼法定労働時間（1週間）：【フランス】週35時間【日本】週40時間

▼フランスの35時間労働制：ワークシェアリングによる失業率低下を目的とし、2002年以降、すべての規模の企業に導入され、管理職を除く雇用者に適用されている。

▼フランスの時間外労働：残業時間が年間の制限枠内であれば、代休（RTT）と相殺することが可能である。（ただし、割増された時間でなければならない。）

▼RTTとは？：字義通りでは「労働時間短縮」という意味であるが、今は超過労働時間の調整のために与えられた代休（有給休暇）のことを指す。フランス人は、飛び石連休の場合にRTTを最もよく使用し、連続休暇にする。その他、交通ストのときや家族の事情に合わせて半日取得など様々。

#### 週平均実労働時間の日仏比較 男女20-49歳【単位 時間】



（データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「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」）

（注）フランス「派遣」については、労働時間が35時間（以上）の場合には、有期フルタイムに35時間未満の場合は、有期パートタイムに分類されている。



## ②年次有給休暇等

### ▼年次有給休暇の制度比較

【フランス】同じ雇用主の元で、10日以上勤務（有期雇用契約は1日目）より有給休暇の権利発生。原則、25労働日（5週間）。5月～10月の間に4週間取得、うち2週間は連続して取得しなければならない。11月～4月までに残りの1週間を取得する。有給休暇の繰り越しは禁止。ただし、有給休暇が消化できなかった部分に関しては、退職時にまとめて「有給休暇手当」として支給される。

【日本】6カ月以上勤務、全労働日の8割以上出勤後に10労働日、最大20労働日の有給休暇。消化されなかった年休は翌年度繰り越し可能（2年で時効）。時効になる有給休暇の買い取りは可能。

### 【フランス】

| フランス人男性         | 年次有給休暇取得日数(日) | フランス人男性        | 年間RTT日数(日) |
|-----------------|---------------|----------------|------------|
| 無期フルタイム(N=513)  | 34.07         | 無期フルタイム(N=219) | 16.21      |
| 無期パートタイム(N=29)  | 27.34         | 無期パートタイム(N=11) | 12.55      |
| 有期フルタイム(N=132)  | 33.81         | 有期フルタイム(N=63)  | 14.89      |
| 有期パートタイム(N=21)  | 34.05         | 有期パートタイム(N=3)  | 8.67       |
| フランス人女性         | 年次有給休暇取得日数(日) | フランス人女性        | 年間RTT日数(日) |
| 無期フルタイム(N=486)  | 34.24         | 無期フルタイム(N=241) | 16.59      |
| 無期パートタイム(N=202) | 32.18         | 無期パートタイム(N=58) | 13.22      |
| 有期フルタイム(N=313)  | 35.14         | 有期フルタイム(N=123) | 16.97      |
| 有期パートタイム(N=271) | 33.28         | 有期パートタイム(N=44) | 11.73      |

(データ 「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」)

(注) 年間年次有給休暇取得日数にRTTの日数は含んでいない。

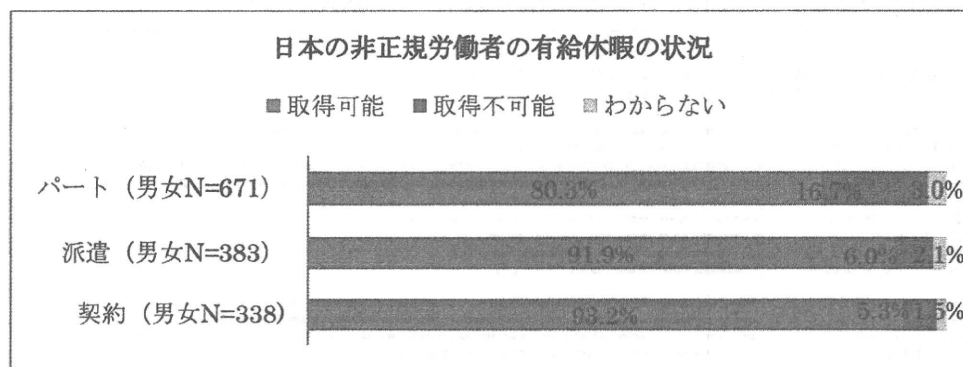
### 【日本】

| 日本人男性 正社員(N=650) | 年次有給休暇平均付与日数 | 有給休暇平均保有日数 | 年次有給休暇平均取得日数 |
|------------------|--------------|------------|--------------|
|                  | 16.17日       | 27.91日     | 7.64日        |
| 日本人女性 正社員(N=650) | 年次有給休暇平均付与日数 | 有給休暇平均保有日数 | 年次有給休暇平均取得日数 |
|                  | 15.01日       | 23.73日     | 8.67日        |

| 1年間における連続休暇(1週間以上)の取得状況<br>日本人男性(N=650)                              | 1年間における連続休暇(1週間以上)の取得状況<br>日本人女性(N=650)                             |
|--|---|
| <p>わからぬ 1%</p> <p>一回だけ取得 23%</p> <p>二回以上取得 11%</p> <p>全く取得せず 65%</p> | <p>わからぬ 1%</p> <p>一回だけ取得 22%</p> <p>二回以上取得 9%</p> <p>全く取得せず 68%</p> |

(データ 「正社員の仕事と休暇に関するアンケート」)



(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」)

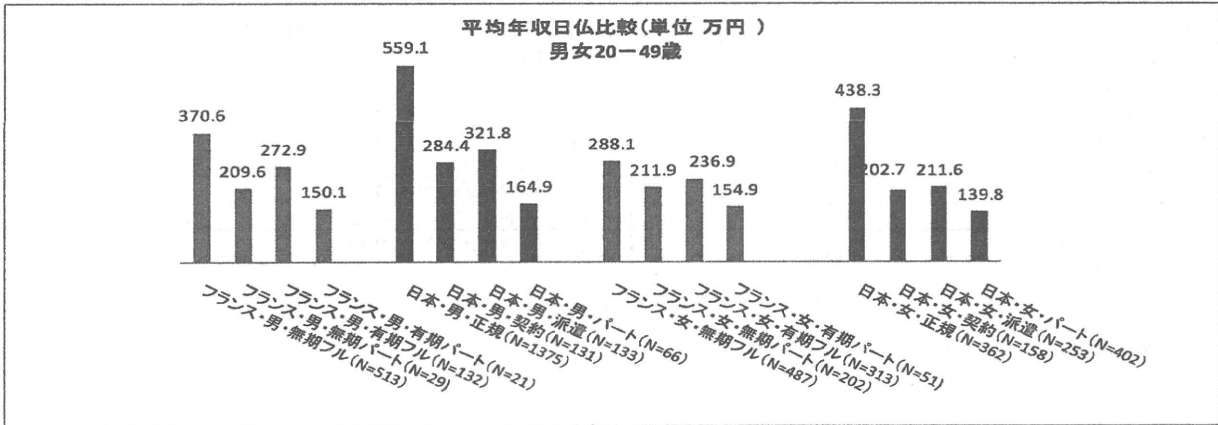
(注) 6カ月以上、同じ勤務先で働いている人を対象としている。

### ③年収

▼最低賃金：【フランス】調査の実施された2010年時点では、時給8.86€（約1150円）、35時間労働を基本として、月給1343,77€（約17万4000円）。現在2011年1月以降は、時間で9€、月給では、1365,00€と若干上昇している。【日本】兵庫県地域別最低賃金734円

▼所得格差：OECD（2005年）では、フランスの方が日本より所得格差は小さいが、本データでも平均年収日仏比較からもフランスの雇用形態における所得格差は小さいと言えそうである。

▼フランスでは正規雇用の平均年収が日本よりも低い・・・：①フランスでは、衣食住、教育費等に日本ほど費用がかからない。②フランスでは、子どものいる女性でも8割以上が就労。女性の就業率は、日本より高い。カップルはほとんど共働きである。



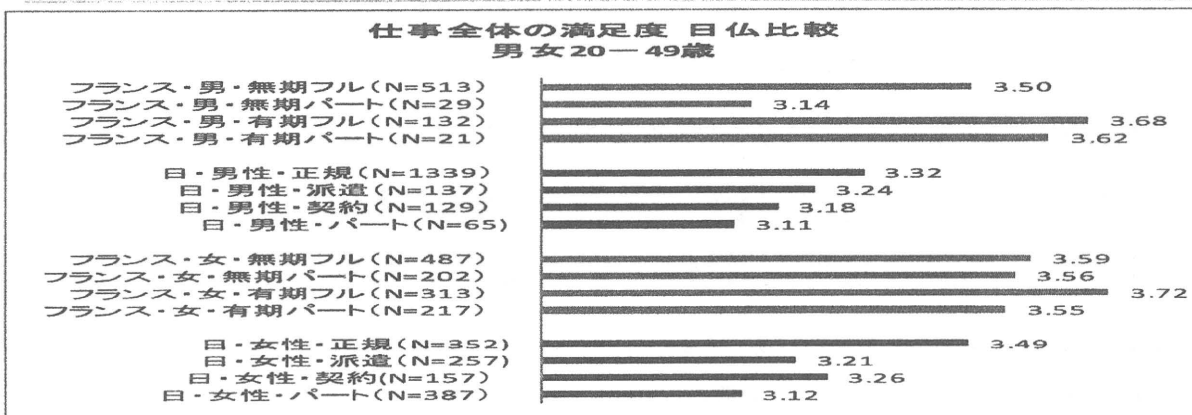
(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査」)

(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円で円換算している。

### ④仕事満足度（仕事全体）

▼仕事に関する意識：アングロサクソンの国々とは異なり、フランスでは仕事自体を自己目的化する傾向は弱く、「生計の手段」と考える傾向が強いと言われている。

▼フランスの有期限雇用（フルタイム）の仕事満足度が高い理由：有期限雇用は不安定雇用を補償する①不安定雇用手当を受給できる上、②契約が切れたときに、雇用期間中に取得できなかった有給休暇を有給休暇手当としてまとめて受給できる、③雇用主が積み立てる職業訓練基金によって、職業訓練を受けることができ、職業訓練費用のみならず、職業訓練期間中、様々な手当が支払われるからである。さらに、④若者たちにとっては、有期限雇用での経験が「無期限・フルタイム」へのキャリアパスとなりうる。



(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「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」)

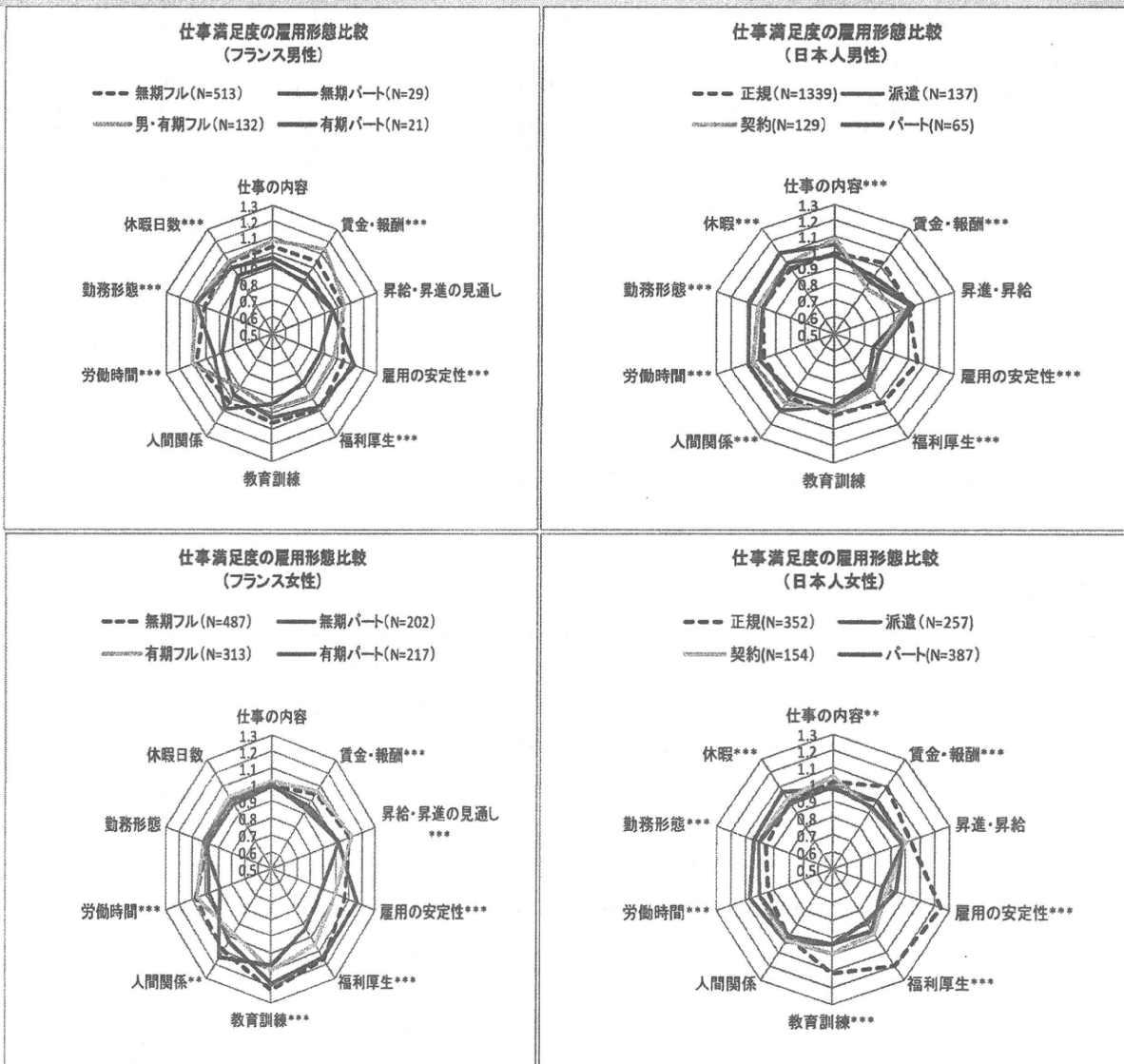
(注) : 5満足、4どちらかと言えば満足 3どちらでもない 2どちらかと言えば不満 1不満の5点評価である。

## ⑤仕事満足度（10項目）

### ▼仕事満足度の雇用形態比較からわかることは？

【フランス】無期パートは男女とも「雇用の安定性」、有期フルタイムは男女とも「賃金・報酬」、有期パート女性は「人間関係」に満足度が高い。正規女性の場合には、「教育訓練」に満足度が高い。必ずしも、「賃金・報酬」や「雇用の安定性」などにおいて、正規雇用の満足度が高いとは言えない。

【日本】男女とも、正規雇用者は「賃金・報酬」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練」に満足度が高く、非正規雇用者は「休暇」「勤務形態」「労働時間」に満足度が高いことが示されている。非正規雇用はパート・契約・派遣と多様ではあるが、満足度の傾向は、正規・非正規で二つにはっきりと分かれる。日本人の働き方は安定性や報酬を取るか、時間や休暇を取るかという二者択一である可能性が示されている。



(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「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」)

(注1) : 「10」の要素の満足度に関して、各雇用形態の満足度の平均を全雇用者の満足度の平均で除したもので比較している。すなわち、グラフ中、各要素が「1」の正10角形は全雇用者の満足度の平均を示している。

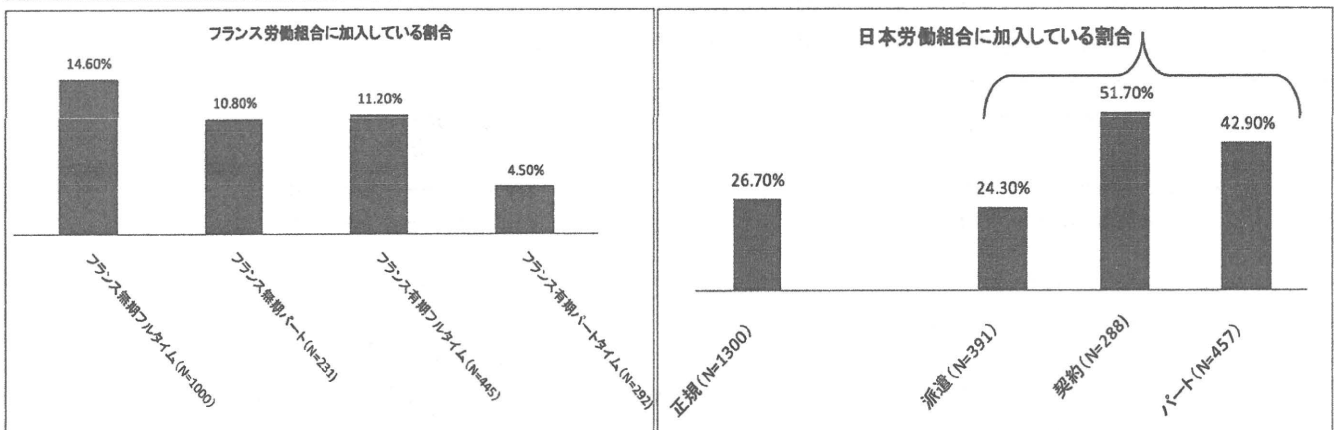
(注2) : 各要素に付されている\*\*\*や\*\*は、その要素の満足度に関して、雇用形態間に有意な差があることを示している。

## ⑥労働組合

▼労働組合組織（加入）率：OECD（2004年）では【フランス】9.7%【日本】21.5%。本データでは、フランス有期パートに加入割合が低い（派遣が含まれているから）。日本の場合（データに留意が必要、注参照）、パート、契約に加入割合が高いが、インタビュー結果と合わせると、「雇用に対する不安感」の表れと考えられる。

▼フランスの労働組合の特徴：①フランスの労働組合は産業、業種別である、②フランスの労働組合員は、活動家や企業、団体の労働者代表（従業員代表者）で占められている。一般労働者の加入割合は極めて低い（高校生など含め）を動員して運動するスタイルをとる。

▼スト大国「フランス」のスト権について：フランスの場合、軍隊など一部例外を除き、公務員を含む個々の労働者にスト権が保障されており、個人がストを実施する場合に労働組合に加入している必要はない。

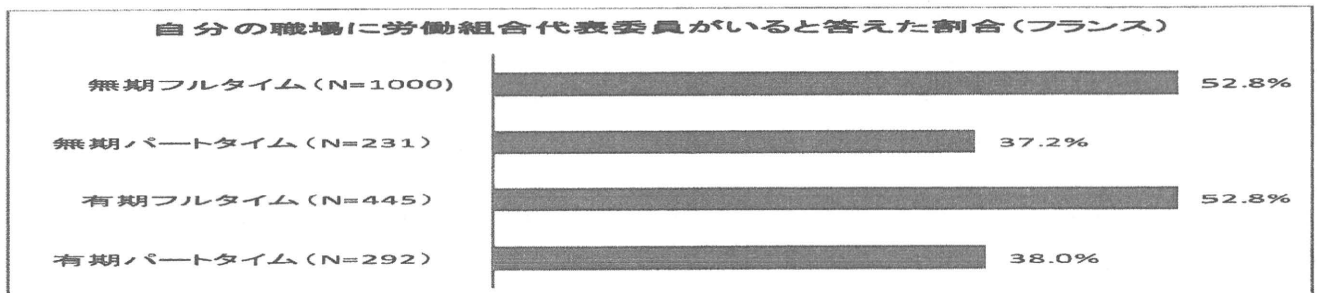


（データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「正社員の仕事と休暇のアンケート」「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート」）

（注）「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」では、すべて労働組合であることから、正規雇用は「正社員の仕事と休暇のアンケート」を使用している。非正規雇用に関しては、「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」を使用。ただし、労働組合を通じてのアンケート配布のため、加入している割合が高めに出現している可能性がある。

## ⑦フランスの非正規労働者の苦情処理

▼フランス非正規雇用の苦情処理は？ 正規雇用の場合と同様。①雇用主（あるいは上司など）に直接言う②勤務先の従業員代表者や労働組合代表委員に相談する。（フランスの企業では労働者代表制が法制化されており、従業員11名以上の企業には従業員の投票によって選出された従業員代表者、従業員50名以上の企業には加えて労働組合の代表者がおり、雇用主への苦情紛争の処理をする）③労働審判所に持ち込む。（労働審判所は個別労働紛争を扱う。調停判事は、選挙によって選出される。）



（データ 「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」）

## ⑧若者の親からの独立

### ▼親との同居状況

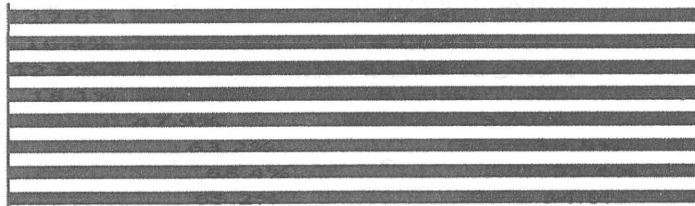
【フランス】近年、18歳以上の若者の親からの独立が遅くなってきていると言われているが、雇用形態、性別に関わらず、親との同居割合は2割以下。フランスの場合、高齢者においても親・子世帯の別居が一般的であり、親・子の「同居」の伝統はない。若年者の場合、比較的容易に社会住居手当を受給できることも背景にある。住居手当、家族手当など社会保障関連手当はフランス居住者であれば、外国人であれ、だれでも支給される

【日本】未婚女性の場合は雇用形態にかかわらず、親との同居が6割以上となっている。未婚男性の場合は「非正規雇用」に親同居割合が高くなっている（統計的に有意な差が見られる）。

非カップルの親同居状況 日仏比較  
男女20-49歳

■ 親と同居 ■ 親と非同居

フランス男性・正規(N=128)  
フランス男性・非正規(N=74)  
フランス女性・正規(N=163)  
フランス女性・非正規(N=293)  
日本男性・正規(N=378)  
日本男性・非正規(N=253)  
日本女性・正規(N=177)  
日本女性・非正規(N=408)



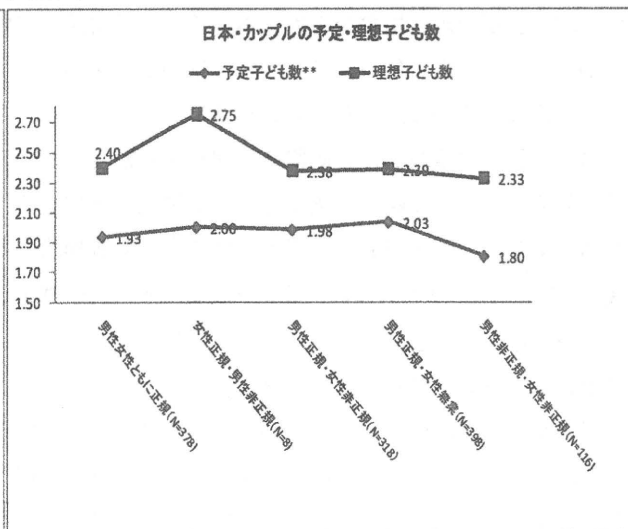
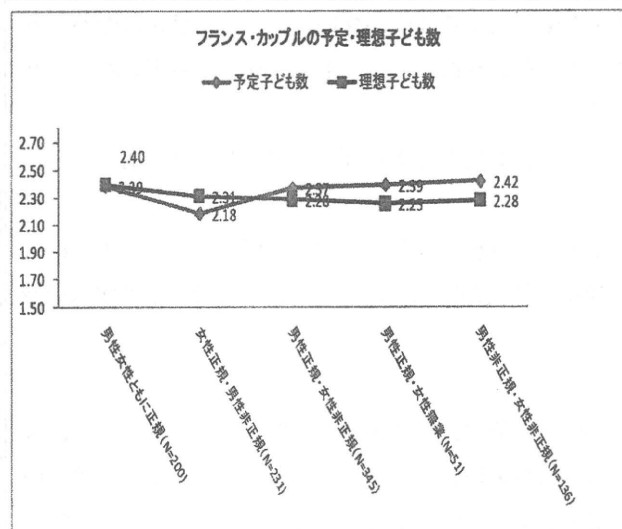
(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査」)

## ⑨カップルの子ども数

### ▼カップルの雇用形態別にみた予定子ども数・理想子ども数

【フランス】理想の子ども数以上の子ども数を持つ世帯さえも見られる。ほぼ理想の子ども数を持つことができていると言えそうだ。また、予定子ども数に雇用形態の差は全く見られない。

【日本】理想子ども数は、どの世帯においても2を超えている。これはフランスと同程度である。しかし、予定子ども数は理想子ども数よりも低く、また、特に非正規同士の世帯では、他の世帯に比べて低いことが示されている（統計的に有意な差が見られる）。



(データ 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」「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」)

## ⑩正規雇用のワーク・ライフ・バランス（参考）

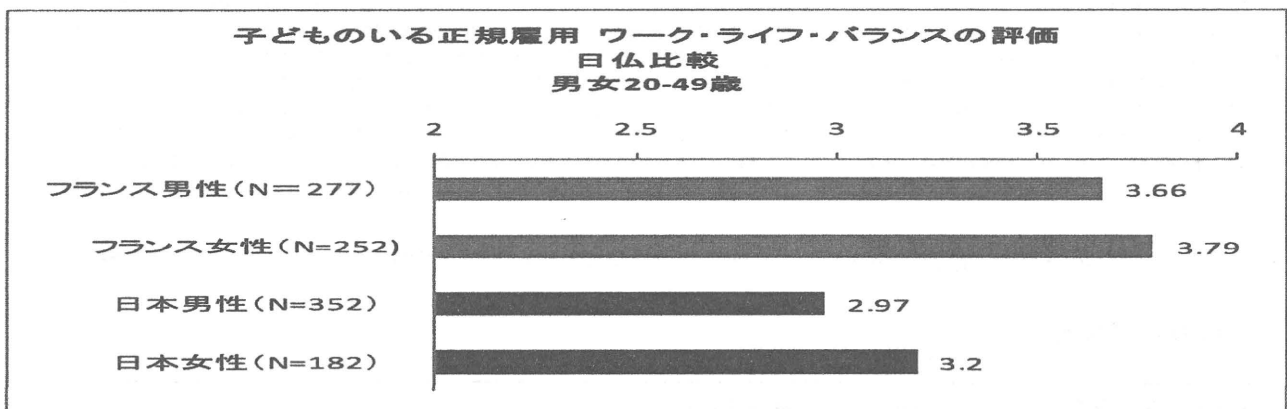
### ▼子どものいる正規雇用者のワーク・ライフ・バランスの評価：

フランスは、男女とも自らのワーク・ライフ・バランスが取れていると評価している。一方、日本では、女性はワーク・ライフ・バランスが取れていると評価しているが、男性は評価していない（3以下の数値である）。またフランスには評価に男女差は見られないが、日本には男女差が見られる。（統計的に有意な差あり）

### ▼なぜ近年フランスの出生率が高いのか？：（2009年合計特殊出生率【フランス】1.99【日本】1.37）

INED（フランス国立人口研究所）のOlivier Thévenon氏はヨーロッパにおける出生率の回復は、ワーク・ライフ・バランス政策の効果であると主張。ワーク・ライフ・バランス政策は結果として、『総合的な少子化対策』となるからである。フランスにおいても、失業対策としての35時間労働制の浸透が、男女のワーク・ライフ・バランスを推進し、出生率が高まったとの見方がある。

（データ 「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」「正社員の仕事と休暇に関するアンケート」）



（注）ワーク・ライフ・バランスの評価とは自分のワーク・ライフ・バランスの状況について、5段階で評価したものである。

### フランス人は楽観主義者？

▼フランスでは、法律上は「有期限雇用」「無期限雇用」の違いは契約期限の有無、「フルタイム」と「パートタイム」の違いは労働時間のみである。有期限雇用に関しては、不安定雇用を補償する措置が取られているため、無期限雇用よりも賃金・報酬を中心とし、仕事満足度が高い。有期限雇用は、若年者には、無期限雇用へのキャリアパスとして受け止められており、不安定雇用ながらも日本の若者とは対照的に将来を楽観視する傾向が強い。一方、フランスのパートタイムに関しては、男性の仕事満足度が特に低いことが示されている。その理由として、近年、雇用主主導のパートタイム契約が増えてきているからだと思われる。

▼フランスの労働者は全般的に労働組合に関与する割合が低い。しかし、労働者であれば、正規、非正規に関わらず、労働条件に対する不満や問題を解決する道筋が備えられている。

▼フランスの場合は「雇用形態」の選択や働き方が家族形成に対して与える影響は弱い。35時間労働制や有給休暇、RTTの恩恵により、仕事と家庭のバランスが取りやすい。また、手厚い社会保障制度によって、家族は仕事の収入の減少などの経済変化の影響を受けにくくなっている。

### フランスと日本、一体どこが違うのか？

▼様々な違いがあるが、根本的には、個々人に照準をあて労働者の権利、条件、社会保障を整備してきたフランスに対し、日本では、正規雇用者や正規雇用者を世帯主とする「世帯」にそれらを整備してきたという違いがあるのではないだろうか。日本の非正規雇用者は企業においても家庭においても正規雇用者に付随する補助的労働力として見られてきた。日本では世帯の中に、正規雇用者がいない場合、非常に不利な立場におかれる。また、非正規雇用者を選択した若者が独立して生計を営むことも困難となる。

新卒採用の急激な縮小と外国人留学生の日本における就職\*  
International Students' Job Market and  
the Sharp Decline of New Graduates Recruitment in Japan

関西学院大学 国際学部  
志甫 啓<sup>ψ</sup>

〔要約〕

本稿では、近年注目を集めている外国人留学生の我が国での就職に関し、人口流出や少子高齢化の影響を色濃く受けている地域経済に着目した。主要統計を概観して最新の動向を押さえた後、留学生の居住地と就職先企業の所在地の間の関係を分析し、マッピングによって相関分析の結果と地方の感覚との乖離の原因を捕捉した。次いで、九州で学ぶ留学生の九州での就職意欲の規定要因を、個票データを用いて検証した。日本での就職意欲を分析した先行研究との比較から、技術職・研究職を目指す理工系留学生にとっては、就職希望先を九州に限定することは困難であることが示された。また、福岡県に住む留学生が他の6県の留学生と比べ高い確率で九州での就職を希望することが判明した。

1. はじめに—問題の所在—

外国人留学生の我が国における就職件数の増加傾向や大企業による積極的な留学生採用戦略が、メディアによる報道等で広く一般社会にも知られるようになった。次節で言及するように、外国人留学生も世界同時不況後の新卒採用縮小の影響を日本人学生同様に色濃く受けていることは特に強調しておきたいが、経済のグローバル化が進展する下で、日本企業が留学生を採用し、有効に活用することは、少子高齢化・人口減少に直面する我が国にとっても重要な課題であることは間違いないだろう。

本稿では、外国人留学生の我が国における就職の中でも、特に地域レベルにおける活用に着目する。すなわち、留学生の学ぶ場と就職先企業の本社所在地の間の関係、さらには留学生が学んでいる地域に対して有する「地元」志向の規定要因を捉えようとするもので

---

\* 本稿は、平成22年度厚生労働科学研究費補助金（課題番号：H21-政策-一般-009）に基づく研究成果の一部である。

<sup>ψ</sup> e-mail : shiho@kwansei.ac.jp

ある。周知の通り、都市部を除く我が国の各地域の経済は、人口流出や少子高齢化の影響をはじめとする様々な困難に直面している。そのような中、もちろん偏りはあるものの、留学生は全国に散らばっており、各地の高等教育機関で学んでいるという現実がある。縁あって各地域で学ぶ留学生を、地域が卒業後に有効に活用できているか否かは、今後、益々問われていくことになると思われる。

次節以下の構成は次の通りである。まず第 2 節では、我が国で学ぶ外国人留学生と彼らの日本での就職の動向について、データを概観しておきたい。第 3 節では、留学生の学ぶ場と就職先企業の所在地の間の関係を確認する。次いで第 4 節では、地域の一例として九州地方に注目し、個票データを用い、九州で学ぶ留学生の九州での就職意欲を規定する要因を分析する。第 5 節では、本研究によって示される政策的含意をまとめたい。

## 2. 我が国で学ぶ外国人留学生と彼らの日本での就職の動向

ここでは、我が国で学ぶ外国人留学生数と、彼らの日本での就職件数の推移について、2000 年以降のデータを概観する。

1983 年に 2000 年初頭を目標として提言された「留学生受入れ 10 万人計画」は、多くの課題を抱えながらも、2003 年に達成された<sup>1</sup>。しかしながら、留学生数は 2005 年をピークに漸減する。2008 年 1 月の福田元首相の施政方針演説で提唱された「留学生 30 万人計画」は、このような背景の下、高等教育機関が戦略的に優秀な留学生を獲得し、これを日本企業のグローバル戦略と融合させることを理念の根幹として誕生したのである。

その後、再び留学生数は増加に転じるが、2000 年代を通じた特徴として、次の二点を指摘しておきたい。第一に、自然科学分野での受入れも増えてはいるが、留学生数の増加は主に人文・社会科学分野による受入れが原動力となっており、我が国で学ぶ留学生の専門分野も、人文・社会科学分野の割合が高まる傾向にある(図 1)。第二に、教育課程別では、大学(学部)・短期大学・高等専門学校による受入れが主流ではあるものの、大学院への留学が堅調に増加している(図 2)。

### 【図 1・2 about here】

次に、留学生の日本での就職状況を見ておこう。留学生の我が国での就職件数<sup>2</sup>は特に

<sup>1</sup> 留学生受入れ 10 万人計画が達成されるまでの留学生政策の動向は柘原(2010)に詳しい。受入れ態勢の不備から 1990 年代に留学生数の増加傾向が勢いを失い 1990 年代半ばには減少傾向に転じたこと、その後、大学等の教育機関が入学を認めた学生には原則的に入国を許可するという入国審査の大幅な緩和が 2000 年に為された結果、1998 年の留学生数が 2003 年までの 5 年間で 2 倍以上に急増したことなどが示されている。

<sup>2</sup> 留学生の日本での就職件数は、法務省入国管理局統計から、留学生等からの就職を目的とした在留資格変更許可申請に基づく許可件数を採用している。



2006年頃から急激に伸び、2007年には1万件を突破する(図3)。これには、当時の好景気を反映した旺盛な労働需要の下、企業が日本人新卒者だけでは予定採用者数を達成できなかった、ということも多分に影響していると思われる。この採用の増加と、政府による外国人留学生の就職に係る広報活動展開に伴い、多くの企業が留学生採用の魅力に気付き始めることとなった。

【図3 about here】

しかし、2008年秋のいわゆるリーマン・ショックに端を発する世界同時不況の影響を受け、留学生の就職件数は2008年をピークに、2009年には約13%減少した。メディア等では依然、日本の大企業が留学生を含む外国人採用に本腰を入れ始めたと大々的に報じられているが、実態は全ての従業員規模で、留学生採用が減少に転じたことは記憶されるべきである(表1)。また、従業員規模が2000人以上の企業による採用が2008年にかけて増加したのは事実であるが、それでも留学生の就職先企業の過半数が従業員規模100人未満の中小企業によるものであることも変わっていない。気になる点としては、2000年以降、留学生の採用を牽引してきた従業員規模100~999人の中堅企業において、その採用ペースが減速していることを挙げておきたい。

【表1 about here】

### 3. 外国人留学生が学ぶ地域と国内就職先の関係

本節からは、地域に着目した分析に軸足を移す。冒頭で述べたように、留学生は日本各地で学んでいるわけだが、留学生が日本で就職するケースでは、彼らが学ぶ地域と国内の就職先にはどのような関係があるのだろうか。残念ながら、就職を機に住居を移す留学生の実態を捉えた統計は存在しないため、ここでは各都道府県における留学生数<sup>3</sup>と就職件数(就職先企業等の所在地別許可人員)を用いて、近接したい。

表2は、各都道府県における留学生数と就職件数の相関関係をまとめたものである。

【表2 about here】

2000年代を通じ、相関係数・順位相関係数ともに極めて高い正の相関が示される。また、順位相関係数は年々強まっているように見受けられる。これらの傾向は、「人材を養成している地域に人材が集まる傾向」を如実に物語っている。

しかし、現実には少なくない地域が、外国人留学生を受け入れているものの、卒業後の

---

<sup>3</sup> 厳密には、この数値は居住地ベースであり、必ずしも所属する教育機関の所在地(都道府県)と一致するものではない。

彼らを十分に活用できていない、さらにいえば、育て上げた多くの優秀な留学生を、日本人学生以上に都市部に取られている、と感じている。このような乖離は、どこから生じているのだろうか。

図 4 は、留学生がどこで学んでいるか、また留学生がどこで就職しているか、というデータを用い、それぞれについて各地域の構成比を算出し、その差を表現したマッピングである。具体的には、X 県に日本の何%の留学生が住んでいるか、という割合と、日本で就職した留学生の内、何%が X 県で就職したか、という割合を用い、その差を見ている（データについては付表を参照のこと）。

#### 【図 4 about here】

2008 年時点で、就職に関する構成比が留学生の居住地の構成比を 1%ポイント以上上回っているのは東京都と愛知県である<sup>4</sup>（地図上の赤色）。反対に、埼玉県・千葉県・神奈川県・京都府・岡山県・福岡県・大分県では 1%ポイント以上下回っていた（地図上の青色）。なお、群馬県・長野県・岐阜県・静岡県・三重県・大阪府では 1%ポイントには満たないもののプラスとなっており（地図上の黄色）、ここに挙がらなかった道県は全て、1%ポイント未満の幅で下回っている。

就職件数が落ち込んだ 2009 年時点に着目すると、東京都と神奈川県が 1%ポイント以上上回っている。反対に、埼玉県・千葉県・京都府・岡山県・福岡県・大分県では 1%ポイント以上下回った。長野県・愛知県・三重県・大阪府では 1%ポイントには満たないもののプラスで、2008 年時点と同様に、ここに挙がらなかった道県は全て、1%ポイント未満の幅で下回っている。

2008 年時点と 2009 年時点の比較も興味深いだが、それ以上に注目すべきは、1%ポイント以上のマイナスを計上している地域が神奈川県を除き、固定化していることである。特に都市部に隣接していない岡山県・福岡県・大分県においては、「育てた多くの留学生を都市部に取られている」との感覚は間違っていない。また、九州の 2 県は、2009 年時点で福岡県が 7578 名、大分県が 4147 名の留学生を抱える「留学生受入れ大国」であり、九州地方の産業界においても、彼らを有効活用できていない現状を憂慮する声は大きい。

次節では九州で学ぶ留学生の個票データを用い、彼らの「地元」での就職意欲の規定要因を分析しよう。

#### 4. 九州で学ぶ外国人留学生の九州における就職意欲の規定要因

##### 4.1. 分析の枠組み

<sup>4</sup> もっとも東京都の「一人勝ち」傾向は明らかで、2008 年時点・2009 年時点ともに、20%ポイント前後のプラスを計上している。

本節では、九州に注目し、九州で学ぶ留学生の九州での就職意欲を規定する要因を分析する。

使用するのは福岡地域留学生交流推進協議会・九州大学（2007）の個票データである。この調査は九州 7 県の留学生を対象に、就職に対する意識や就業ニーズの把握を目的として 2006 年 12 月に実施された。調査協力校（国公立大学 18 校、私立大学 33 校）に在籍する全留学生 10373 名が対象だが、2006 年 5 月 1 日時点の九州地方の留学生数は 11784 名なので、ほぼ全てがカバーされていることになる<sup>5</sup>。

本分析では、3094 の回収票の内、使用変数に欠損値を含むものを除いた 1924 件（62.2%）を使用し、表 3 に記載された変数を用いた二項ロジスティック回帰分析によって、どのような属性を有する留学生が九州での就職を希望する傾向にあるのかを検討した<sup>6</sup>。

【表 3 about here】

卒業・修了後に九州での就職を希望しているか否かを被説明変数とし、国籍、来日年次、性別、在籍大学の種類（国公立か私立か）、所属課程、専攻分野、費用負担者による留学区分（私費か公費か）、日本語能力の自己評価、居住する県を説明変数とした。来日年次と日本語能力以外はダミー変数である。日本語能力は四段階評価で、1. 少し話せる、2. 日常会話には支障ない、3. 上級レベル、4. 母国語並み、となっている。専攻分野は、工学、理学、薬学、医学・歯学、福祉・保健、農学を理工系とした。

#### 4.2. 分析結果

分析結果は以下のようにまとめられる（表 4）。

【表 4 about here】

全ての係数が統計的に有意だった「日本での就職希望」を分析した志甫（2009）（サンプル数 2812 件）と比較すると、以下のような特徴がみられる。

第一に、理工系留学生の係数符号が負に転じた。すなわち、日本での就職を希望する確率が理工系学生の場合に高かったのが、九州での就職を希望する確率に関しては理工系学生の場合に低くなる傾向が認められた。これは技術職・研究職を目指す留学生の期待に込められる就職先が九州では限定されることを反映しているといえるだろう。

<sup>5</sup> 福岡地域留学生交流推進協議会・九州大学（2007）の調査結果の特徴については志甫（2009）を参照のこと。

<sup>6</sup> ここでの分析は、留学生の居住する県を除き、志甫（2009）が同個票データを用いて行った「日本での就職意欲」に関する分析フレームを踏襲することで、「九州での就職意欲」の規定要因を比較検討できるようにした。

第二に、日本での就職希望には有意に正の効果を有していた日本語能力の自己評価が、九州での就職希望では効果を持たなかった。これは、日本語に自信を持つ者ほど日本での就職を希望する傾向にあったのが、就職希望先を九州に限定すると当てはまらなくなったことを意味する。日本語に自信のある者ほど、九州にこだわらず、地域を限定せずに日本での就職を目指す傾向を表していると考えられる。

最後に、本稿の分析で説明変数として投入した留学生の居住地域（県）であるが、福岡居住者が他の6県に住む者と比較して、約1.5倍の確率で九州での就職を希望することが明らかとなった。これは示唆に富む結果で、端的に言えば、福岡以外の地域で学ぶ留学生は、就職を機に九州を離れて都会に出たいという意向が強い可能性がある。それに対して、福岡で学ぶ留学生は福岡・九州での就職を希望する傾向が高い。福岡の、コンパクトでありながら十分に都会であり自然にも近いという地域的な魅力が、留学生の「地元」への愛着を高める効果を持っている、といえるだろう。

## 5. 結語

本稿では、我が国で学ぶ外国人留学生と彼らの就職について、主要統計を概観して最新の動向を押さえた後、まず、留学生の居住地と就職先企業の所在地の関係进行分析した。

都道府県データを用いた相関分析からは、「人材を養成している地域に人材が集まる傾向」が如実に示された。他方、留学生がどこで学んでいるか、また留学生がどこで就職しているか、というデータを用い、それぞれについて各地域の構成比を算出し、その差を表現したマッピングを行ったところ、相関分析では検出できなかった「育てた多くの留学生を都市部に取られている」という地域の嘆きの原因を捕捉することができた。

次いで、特に福岡県・大分県という留学生を多く受け入れている地域で上述のような憂いが聞かれることを鑑み、九州で学ぶ留学生の九州での就職志向の規定要因を、個票データを用いて分析した。先行研究による日本での就職志向との比較から、技術職・研究職を目指す理工系留学生にとっては、就職希望先を九州に限定することは困難であることが示された。また、福岡県に住む留学生が他の6県の留学生と比較して高い確率で九州での就職を希望することが明らかとなった。

地方においては常に、雇用吸収力の小ささが、留学生の卒業・修了後の活用のネックとなってきた。このことは、たとえば九州の状況について、志甫（2009）が企業データを用いた個票分析で示している。また、建井（2010）は、雇用の場が少ない地方においては、卒業・修了後に就職で都市部に移る留学生をフォローアップするネットワーク形成が、元留学生による将来的な地域活性化に有効だと提言する。

福岡県はおそらくその地域的な魅力から留学生の「地元」への愛着心を育むことに成功している全国的にも珍しい恵まれた県である。福岡県はそのことを自覚して、雇用の場を量的に拡大する努力はもちろんのこと、質の面でも、地域への愛着を持った留学生の期待