

界経済危機の影響は軽微で、定住的な外国人の増加傾向も続いている、ブラジル人とはかなり異なった動きをみせている(佐藤・井12011)。

なお、2011年3月11日の東日本大震災と福島第1原発事故を契機に、その直後の約1ヶ月間に、約53万人の外国人が出国したとみられる。これは、中国人が18万5000人、韓国人が10万7000人、アメリカ人が3万9000人、イギリス人1万人のほか、インド人8000人、ブラジル人7000人、フランス人7000人、ドイツ人6000人などが含まれる。また、在留資格では、永住者が7万1000人、留学が7万人、日本人の配偶者等が2万7000人、人文知識・国際業務が2万3000人、技術が1万4000人、技能実習が9000人、投資・経営が5000人、帰国した。こうした結果、わが国における外資系企業の活動が一時的にせよ停滞を余儀なくされたほか、外国人雇用にも依存する産業や地域経済にも少なからず影響が生じている。

3 日本人雇用と外国人雇用の関係

1) 人口動態と外国人雇用

こうした外国人労働者の流入に伴って、これが、日本人労働者の雇用にどのような影響を与えるかが常に問題とならざるを得ない。

経済学的手法によって、企業レベルのマイクロデータを用い、雇用の代替弾力性を推定し、日系人雇用と日本人のパートタイム雇用の間に代替関係がある可能性を実証的に明らかにした研究はある。しかし、こうした局所的データで、労働市場全体の傾向を説明することについては、懐疑的にならざるを得ない。

近年、日本人労働力の需給ミスマッチが高まっていることを背景にして、外国人労働力の流入の影響を広範に究明すべき段階にある。

表7-2 外国人人口と日本人の雇用・労働力人口(率)との相関

Table with 6 columns: Category, Youth Ratio, 50+ High Age Labor Force, 50+ High Age Employment, 25+ High Age Female Labor Force, 25+ High Age Female Employment. Rows include Foreigners Total, Special Permanent Residents, Brazilians, Japanese, and Technical Trainees.

注: **は5%水準で有意。***は1%水準で有意。資料出所: 関西学院大学少子経済研究センター推計。

すでに、地域データを利用した研究は多く実施されている。いくつかの地域においては、若年層(15~24歳)の比率が低く、研修・技能実習生の流入が多いという結果が得られる。同時に、50歳以上の高齢者や25歳以上の女性の労働力率の上昇と、ブラジル日系人人口とが正の相関関係にある(表7-2)。

2) 外国人のローケーション選択

特別永住者を除く外国人労働者92万人(推定)のうち、就労目的の在留資格を有するのは約21万人にすぎない(表7-1)。全体の8割の外国人労働者は、就労以外の目的で入国し、低熟練の仕事で就労している。しかも、ほとんどは、日本語の能力が不十分なばかりか、日本社会に関する十分な知識も与えられず地域に流入してきた。そこで、外国人は、日本国内で、何を根拠に、特定の地域で就労し、家族とともに居住するのであろうか。この問題を解くには、「ローケーション選択の理論」(location choice theory)が有効である。

その考え方に基づき、雇用、所得など経済的要因のみならず、人口、居住地域、過去の移民送出地域など非経済的要因を含め、今世紀初頭における外国人の居住地の選択に影響する要因を可能な範囲で多変量解析を試みた。

その結果、①高度人材(労働移動の自由でない企業内転勤者を含む)のみならず、日系人も賃金水準の高い地域または労働需給ミスマッチの大きい地域への就労などが観察され、その限りにおいては、日本人の雇用にも悪影響を与えていない。また、就業者に占める若年層比率の低さと外国人雇用は、密接に関係している(表7-3、表7-4)。

②技能実習生(労働移動は制限されている)については、賃金水準の低い地域での就労が観察され、その限りにおいては、低賃金では就労したがらない日本人を補充する側面があることも否定できない。

表7-3 高度人材のローケーション選択の決定要因

Table with 4 columns: Variable, Coefficient, T-value, and F-value. Rows include Job Vacancy Rate, Average Wage, 15-24 age ratio, etc.

注: *は10%水準で有意。**は5%水準で有意。***は1%水準で有意。2002年から2006年の都道府県別集計データをプールし、最小二乗法で推定した。()はサンプル数。資料出所: 関西学院大学少子経済研究センター推計。

表7-4 日系ブラジル人のローケーション選択の規定要因

Table with 3 columns: Case, Coefficient, T-value. Rows include Job Vacancy Rate, Average Wage, etc.

注: *は10%水準で有意。**は5%水準で有意。***は1%水準で有意。2002年から2006年の都道府県別集計データをプールし、最小二乗法で推定した。資料出所: 関西学院大学少子経済研究センター推計。

技能実習生の受入地域は、就業者に占める若年層比率の低さとも関係がある(表7-5)。

フィールドワークで確認できるのは、技能実習生が地元の低賃金産業に就職せずに大都市に流出する高卒労働者を補充する性格のものだということである。

日系人については、過去において南米諸国に多くの移民を送りだした地域と、現在、滞在している地域との間には全く相関関係がなかった。このことは、日系人の移動が、いわゆる帰還移民ではなく、「アカセギ」の性格が強いことを示している。

こうした外国人の居住地選択に与える教育や医療、社会環境の影響については、様々な指標を用いた計量的な調査研究をさらに進めている。

表7-5 技能実習生のローケーション選択の決定要因

	ケース1		ケース2		ケース3		ケース4	
	係数	T値	係数	T値	係数	T値	係数	T値
有効求人倍率	0.317***	5.039	0.431***	6.576	0.362***	5.559	0.401***	6.202
平均賃金	-0.405***	-5.960	-0.383***	-4.854	-0.372***	-5.140	-0.398***	-5.186
高卒の若年者比率	-0.211***	-2.948	-0.242***	-3.215	0.202***	-2.789	-0.233***	-3.328
食品製造業	-0.065	1.114	-0.078	-1.285				
繊維皮革	0.252***	4.217			0.259***	4.353		
第1次金属加工	-0.089	-1.575					-0.093	-1.564
金属製品製造			-0.021	-0.346				
電気製品製造					-0.121**	-1.993		
輸送用機械製造	0.070	1.182	-0.650	-0.778			0.007	0.111
精密機械製造			-0.039	-0.662				
定数項	0.169***	5.394	0.163***	4.887	0.154***	5.038	0.165***	5.138
自由度調整 R ²	0.254		0.185		0.237		0.190	

注：**は5%水準で有意。***は1%水準で有意。
2002年から2006年の都道府県別集計データをプールし、最小二乗法で推定した。
資料出所：関西学院大学少子経済研究センター推計。

3) 地域労働市場への影響

同時に進行中の地域労働市場の需給ミスマッチと外国人雇用の関係に関する研究においては、今世紀になってから、日系ブラジル人雇用が、地域の失業率と負に相関するとの事実が明らかになった（「労働需給ミスマッチ」仮説）。すなわち、移動性の高い日系ブラジル人の雇用が、地域労働市場の需給ミスマッチを埋める効果を発揮したと考えられる。同時に地域労働市場では、日本人の高卒者は、就職や進学のために県外流出している（長谷川 2010）。

なお、同様の現象を全く異なる仮説を用いて分析した文献がある。これによると、地域における外国人比率が高まった結果、自国人が地元での就職を忌避し進学していると主張する（「クラウディングアウト」仮説）（中村ほか 2009）。

確かに、筆者が、南米日系人を中心に多くの外国人を受け入れて

いる外国人集住都市で行った購買では、進学や就職で、地域に残る高校卒業生が少なくなり、そうした地域で、外国人が増加していることは明らかである。しかし、外国人が多いため、日本人が職場から排除されているとか、日本人が外国人の多い職場を忌避する結果、地元以外に就職や進学しているとの裏づけは得られなかった。

地域における外国人雇用の、「労働需給ミスマッチ」仮説で説明するのか、「クラウディング・アウト」仮説で説明するのか。こうした問題は、統計的解析だけではなく、実地調査を行った上で判断すべきものであろう。

4 外国人政策の改革：多文化共生の制度的インフラの構築

先にみた通り、わが国の産業立地や人口が変動するなかで、外国人労働者と家族が地域に多数流入してきた。したがって、外国人政策の改革のイニシアチブも、地域・自治体において顕在化してきた。緊急性のある課題は以下の通りである（井口 2011）。

第1の課題は、従来の外国人登録制度のもとでは、外国人が居住し就労する場所を的確に把握できず、自治体が適切なサービス（および課税）を行えない現状を改めることである。

第2の課題は、外国人雇用が、企業の直接雇用から請負・派遣など間接雇用にシフトするなか、労働法上の保護も雇用・社会保険の適用も十分でない現状を改めることである。

第3の課題は、外国人の子どもの不就学が増加するなか、公立学校での日本語指導と人材配置を強化し、外国人学校を支援し、最終的には義務教育を実現することである。

2001年に発足した外国人集住都市会議（2011年4月現在、28都市参加。集住都市は長野県飯田市）は、こうした諸課題を実現し、「日本人住民

と外国人住民が、お互いに文化や価値観に対する理解と尊重を深めるなかで、健全な都市生活に欠かせない権利の尊重と義務の遂行を基本とした「真の共生社会」を実現することを目標として掲げた。当初、静岡県浜松市は、これを「地域共生」と呼んでいたが、2004年の「豊田宣言」において、これを「多文化共生」と読み替えた経緯がある。

わが国の「多文化共生」の理念は、カナダやオーストラリアから輸入された概念ではなく、地域に発する「草の根」の理念である。それは、1990年代初頭に多様な国籍の外国人住民が増加したことを背景に神奈川県川崎市で使用された。1995年には、阪神淡路大震災の後、日本人と外国人が協力して復興支援を進める運動および自治体の事業の名称に用いられ、兵庫県神戸市を中心に普及した。2004年以降は外国人集住都市が、この理念を先の定義のもとで使用し、そこに「権利の尊重と義務の遂行」を明記した。つまり外国人と受け入れる社会の間で、「双方向」的に努力する関係を作り出す必要性が強調されており、今世紀になって進展したEU諸国の「社会統合政策」との近接性が見出される。

ところが、その後、2005年に総務省が使用しはじめた「多文化共生」の定義には、外国人と受入社会の間の「双方向」的な関係は全く反映されていない（総務省 2006）。実際、総務省の用語法に沿って、多くの自治体が、その外国人住民対策を、そのまま「多文化共生」施策と呼び、政策理念があいまいになってしまっている。

2010年11月8日に東京で開催された「外国人集住都市会議、東京 2010」では、世界経済危機に伴い南米日系人が7万人近く帰国したと推定されるなか、日本国内で暮らす外国人の定住化傾向が強まったことを背景に、さらに重要な第4の課題を提起している。

第4の課題とは、滞在する外国人に生活、就労または就学に必要な日本語を学習する機会を保障し、日本語能力の不足ゆえに社会的に排除される状況を改善することである。

このほか、外国人集住都市会議は、2009年11月に群馬県太田市で行った緊急提言で、民主党中心の新政権に対し、省庁を再編し「外国人庁」（仮称）を設置するよう強く求めた。

いずれにせよ、「外国人集住都市会議」が提起した課題は、南米日系人を中心とする外国人住民の増加を背景とする問題に限られてきた。特に、地域で急速な増加のみられた外国人研修生および技能実習生の受入れは、受入団体の不正行為や研修・実習生の権利侵害などが増加し、国内外で厳しい批判にさらされていた。

「外国人集住都市会議」は、外国人研修・技能実習制度に関する制度改革を提起するには至らず、南米日系人中心の外国人政策の考え方から、なかなか脱却できない状況にある。

しかし、外国人集住都市以外の自治体においても、外国人行政を、広く社会統合のための地方行政組織のなかに埋め込む工夫がますます必要になっている。

5 わが国外国人受入れシステムの基本的欠陥

わが国の外国人受入れシステムにおいて、「外国人集住都市会議」が指摘するような多くの問題が発生してしまう背景には、どのような問題があるのだろうか（井口 2011）。

例えば、わが国で就労する外国人の多くが、入国時点で合法的に在留資格を付与されているながら、実態として、社会保険に加入しないままに就労し、多くの健康リスクにさらされていることがあげられる。

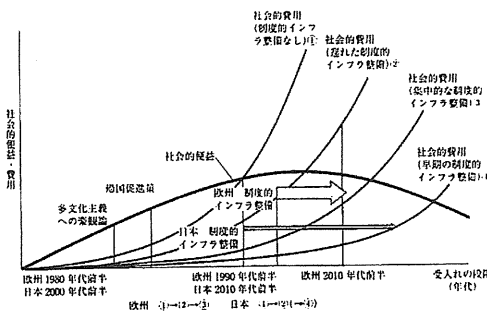


図7-1 外国人受入れの社会的便益・費用と統合政策の制度的インフラ整備の効果
資料出所：井口（2011）。

ラ投資を早い時期から実施すれば (1)→(2)→(4)、社会的費用の上昇を十分に抑えることが可能であり、それによって、外国人と共生可能な社会環境を生み出すことができよう (図7-1)。

外国人集住都市会議が掲げてきた主要4分野の施策を実現する法令整備やこれに伴う財政支出は、決して、外国人受入れの社会的コストとはいえない。むしろ、これが、将来発生が予想される社会的コストを削減する社会的インフラ投資だという点こそ強調したい。最近の欧州における制度的インフラ投資のうち、最大のものは、言語コースの開設である。新規入国者や語学コース参加の必要性の高い者に優先度を与えて受講させている。その結果、年間経費はドイツでも200億円程度、フランスで120億円程度となっている (井口2010a)。

したがって、いたずらに現状を放置することなく、今から着実に制度的インフラの整備を進めることは、現状の外国人受入れ範囲の下ですら予想できる外国人流入の増加に対する大事な備えとなるだろう。

7 外国人政策の改革の方向性

このように、社会統合政策 (または、多文化共生政策) を、わが国でも、外国人政策の第2の柱とし、その制度的インフラ整備を計画的に推進することが重要となる。その際、外国人政策全般にわたり、以下の諸点を注意する必要がある。

第1に、わが国では国内市場の拡大が望めないなか、アジア新興国を中心に世界とのつながりを強化し、日本人雇用を維持・拡大する視点から外国人雇用を促進すべきである。このため、留学生に対し実践的な就職支援を行うほか、国内の地域経済とアジア各国経済をつなぐ外国人人材の登用に、特に力を注ぐべきである。

第2に、世界的人材獲得競争のなか、高度人材が日本に拠点を置き、円滑な移動性を確保するため、国際空港への良好なアクセスを確保しつつ、医療や教育面の地域のインフラを整備し、家族の円滑な滞在が可能となる国内の地域を重点的に整備すべきである。

第3に、狭義の不熟練労働者の受入れについては今後とも慎重に対応する一方、日本人だけでは供給困難な職業資格のリストを政労使合意で作成し、それらの分野で、日本人のみならず、外国人を含めた人材開発と資格取得を支援すべきである。

第4に、経済連携協定における外国人受入れ条項の条件の柔軟化を図るなど、日本で取得した資格を送出国でも認知できるようにし、日本と周辺国に互恵的な人材の循環移動を実現する必要がある (井

口2009b)。

第5に、秩序ある労働者受入れと労働者保護のために、「外国人雇用法」を制定するとともに、二国間労働協定を締結し、技能実習制度も、この枠組みで運営すべきである。なお、有期雇用といえども、全て雇用保険や社会保険への加入を条件とする必要がある。

第6に、先進国のみならず、ブラジルに次いで、中国やインドなどの新興国との間でも社会保障協定の締結を促進し、社会保障制度を国内外を移動する日本人および外国人に配慮した仕組みに改善すべきである。

第7に、入管法の在留管理に関する規定を拡充し、外国人の在留期間中の権利義務関係を明確にし、さらに、統合政策を入管政策と協働して進めるための法的基盤を整備すべきである。その際、永住権および国籍取得に必要な日本語能力水準を定める必要がある。

第8に、一定期間以上、わが国に在留する外国人については、低い自己負担で、生活、就労または就学に必要な日本語を学習する機会を保障する仕組みを法制化することが重要である。このため、国として日本語標準を設定することが不可欠になる。

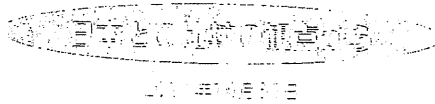
第9に、地域において、日本語学習を提供する資格を有する人材および教育機関を育成する必要がある。また、外国人に対して日本語を教える教諭資格を制度化するとともに、海外経験のあるバイリンガルな日本語教諭を積極的に登用すべきである。

第10に、地域・自治体で、長期失業者や外国人失業者などに対し、きめ細かく就労、住宅、福祉などの支援を総合的に行うため、雇用行政と市町村が共同して「ジョブ・センター」(仮称)を開設することが可能となるように、予算措置のみに頼るのではなく、しっかりと法的な整備を進めるべきである。

第11に、外国人がわが国の法令に基づく権利と義務について熟知するようなオリエンテーション・コースを開催するとともに、権利侵害が発生した場合には、迅速にこれを救済できる仕組みを地域・自治体レベルで整備すべきである。

最後に、外国人政策を総合的に立案し、関係省庁や自治体との調整権限を有することが可能なように、新たな組織を設けるべきである。その際、行動計画を開議決定し、関係省庁が期限までに協力して法案の作成を行うための仕組みを整備することが重要であろう。

フランスにおける 仕事と家庭生活に関する 調査報告書



フランスにおける仕事と家庭生活に関する調査報告

—日本との比較の観点から—

著者 藤野敦子（京都産業大学経済学部准教授）
労働経済学専攻、経済学博士
2009-2010 パリ第10大学 人口社会研究所 客員研究員

*本研究の一部について、厚生労働科学研究費補助金（政策科学研究事業）研究課題「経済統合および人口減少下における雇用戦略と社会保障の連携及び家族政策の可能性に関する国際比較研究（21010101）の助成を受けています。

調査協力：仏労働経済学センター

第1章

フランスにおける近年の雇用形態の特徴

第1章 フランスにおける近年の雇用形態の特徴

本章では、フランスにおける雇用形態の特徴を紹介しながら、近年の非正規雇用の実態や非正規化の動向に迫る。以下のような三人の働き方が、フランスの非正規雇用の典型的な例である。

○ステファン（男性・38歳）は、パリの電子機器の会社のエンジニアとして、18カ月間の有期限雇用のフルタイムとして働く。以前は、地方都市で、無期限雇用・フルタイムのエンジニアとして働いていた。パリに住みたいという理由で、転職。とりあえず、見つけた仕事は有期限雇用だった。ステファンの働き方は、2008年フランスで成立した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）によるものである。この法律によってエンジニア・管理職対象の「特定目的のための有期限雇用」と言われる雇用形態が創設された。雇用主が比較的自由に用いることのできる有期限雇用契約である。

以前、フランスで労働契約と言えば、「無期限雇用」であり、容易に有期限雇用契約を締結することはできなかった。フランスもまた国際競争の激化、EUの雇用流動化政策を受け、根柢緩和しているのである。ステファンは、「今の仕事が気に入っている。今は有期限雇用であるが、契約が切れるときに、無期限雇用に移行してくれる」との期待をいだいている。

○エリック（男性・25歳）は、フランスの交通公共機関で無期限雇用のパートタイム（週25時間）として働く。パートタイム契約は、自らが選択したものではなく、雇用主から提示されたものである。職場の同僚は、みな50歳以上。エリックは、不本意ながらも当面はパートタイムとして働くと言う。「同僚が定年退職すれば、フルタイム雇用となる」と採用の面接のときに言われているからだ。つまり、この職場では、定年附近の高齢者と若年者のパートタイム勤務を組み合わせ、世代間のワークシェアリングを行っているのである。フランスのパートタイムは、そもそもフランスの小学校が水曜日であるため、子どもを持つ既婚女性の働き方として普及してきた。近年は、子どものいない若年男女に多い働き方となってきている。労働法では、職場でフルタイムのポストが空いた場合、すでに働いているパートタイマーを優先的にフルタイム契約へ変更しなければならないとしている。

○ステファニー（女性・33歳）は、大手化学メーカーで無期限雇用の週25時間のパートタイムとして働く。彼女は、両親が病気になり介護が必要となったため、半年前に、フルタイムからパートタイムに切り替えた。半年後、フルタイム（週38時間）に戻る予定である。両親の介護の新たな方法が見つかったためだ。会社は、パートタイムの選択をすぐに受け入れてくれたし、フルタイムへの変更もすでに承諾されている。ステファニーのパートタイム契約は自己選択型である。家庭と仕事の両立を目的として、1年間、パートタイム契約をすることができ、3年まで更新することが可能である。

1. フランスの雇用形態

フランスにおいて、「正規雇用」とは一体何を指すのだろうか。

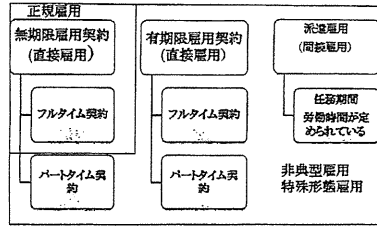
フランスでの「正規雇用 (emploi typique)」とは、労働法上、無期限雇用契約 (contrat à durée indéterminée CDI) のフルタイムを指している。それ以外の雇用は、無期限雇用契約のパートタイムを含め、特殊形態雇用 (formes particulières d'emploi) または非典型雇用 (emploi atypique) と呼ばれ、正規雇用とは区別されている。つまり、「無期限雇用・フルタイム」以外の働き方が日本で言う非正規雇用に該当すると考えられる。

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、フルタイム契約 (travail à temps plein)、パートタイム契約 (travail à temps partiel) が存在している。

フランスは、契約と法の国である。非正規雇用の名称、特徴が、企業によって異なる日本とは違い、フランスでは、法によって細かく雇用条件が定められているため、どの企業で働くかが条件が大きく変わることがない。

そのような意味で、フランスにおける雇用形態の特徴を理解するのはたやすい。それぞれの雇用形態の特徴をさらに考察してみる。まずは無期限雇用契約、次に、有期限雇用契約、そして派遣契約の特徴について述べる。さらに、無期限雇用、有期限雇用どちらにも存在している、フルタイム契約、パートタイム契約とはどのようなものかについて述べる。

図1 フランスの雇用形態



(1) 無期限雇用契約 (contrat à durée indéterminée CDI)

19世紀後半までのフランスでは、雇用契約は有期限であることが法的な規範となっていた。無期限雇用契約の下での労働者は、仕事を辞めることのできない労働者としてむしろ不安定な立場であった (Brunet et Vinogradoff, 2009)。しかし、戦後の高度成長期に無期限雇用契約が標準の雇用契約となり、1982年、労働法では、「労働契約は期間の定めなく締結されるものである」とされたのである。このようなことから、有期限雇用は例外的な雇用だとみなされていた。

ところが、2008年、フランスの雇用流動化を促進させる「労働市場改革法」によって、無期限雇用は「通常かつ一般的な雇用形態である」と再定義されている。つまり、この法律によって、通常または、恒常的な仕事のポストに対して差し出される雇用は「無期限雇用」で、期間が限定されている仕事は「有期限雇用」ということになったのである。2008年の「労働市場改革法」は、グローバル化、国際競争の激化の中で、企業において期間が限定の仕事が増加してきていること、またそれに対応し雇用の流動化を進めなければならない事柄から、成立した法律である。

雇用主と労働者の間で無期限雇用契約を結んだ場合、原則、雇用主は、定年まで解雇できない。しかしながら、2008年労働市場改革法によって無期限雇用契約の解除が円滑に行われるよう、労働者の解雇でも、雇用主側の解雇でもない、労使双方合意の上での雇用契約の解除が導入されることになった。

ところで、雇用主は、労働者を見極める期間として試用期間 (période d'essai) を設定できるようになっている。これは、無期限雇用・有期限雇用双方に設定されている。2008年の労働市場改革法によって試用期間に関する改正も行われ、無期限雇用の試用期間については、さらに延長されることになった。試用期間においては、無期限雇用契約であっても比較的自由に雇用契約を解除することができる。この期間を延長することによって雇用の一層の流動化が可能となる。ただし、後職、職種によって、雇用主が設定できる最長期間は異なっている。一般的な労働者の場合には2カ月・3カ月、管理職で4カ月である。試用期間は1度更新することができるため、一般的な労働者の場合には最長4カ月・6カ月、管理職では最長8カ月の試用期間が設定できるということになる。

派遣の契約期間は原則9カ月まで一回更新の最長18カ月である。無期限雇用契約の労働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のである。

派遣契約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た。前述したように間接雇用の労働者は、無期限雇用契約であり、有期限雇用契約であり、職業訓練を受ける権利を持っていた。しかし、短期間のしかも間接契約形態である派遣労働者はこの職業訓練の対象外であった。派遣労働者には無資格、低賃格の未熟労働者が集中する。職業訓練を受けられないとなると、派遣労働者は、結局、無資格、低賃格のまま派遣労働にとどまることを余儀なくされ、不安定な生活を強いられることになる。

しかし、現在は、派遣会社が、職業訓練の積立を行い、派遣会社主導で行う職業訓練が提供された。また派遣労働者自身が能力開発のために職業訓練個人休暇 (CIF) を取得し、国家資格、職種認定資格を取得することも可能である。訓練期間中の派遣労働者の身分を保障するため、派遣会社主導の職業訓練期間は、前述したように、2005年新たに追加された法律によって、職業訓練を目的とした派遣契約を結んでいることに対応される。

(4) フルタイム契約、パートタイム契約

フルタイムとは、各企業が定めるフルタイム労働者の協定労働時間、もしくは週35時間の法定労働時間で働く場合を指している。2002年以降、管理職を除くすべての労働者においては、法定労働時間週35時間が適用されているが、週35時間もしくは週35時間をベースとして計算される月間労働時間、年間労働時間を超えて働く場合、残業時間の扱いとなる。

そこで、この週35時間の労働制に関連し、2002年以降、パートタイムは、雇用契約の中で締結される労働時間がフルタイムの協定労働時間週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働く者を指すことになった。

ここで、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、雇用主は、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇が義務付けられている。

なお、パートタイム契約は、①家庭と仕事の調和を目的とした自己選択によるものと、②雇用保障を目的とした雇用主側からの提示によるもの二つに大別できる。

①の場合については、第4章で詳しく述べるが、1年間のパートタイム労働を2回更新することが可能であり、最長3年間、パートタイム労働として働くことが可能である。パートタイム労働終了後は、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、有期限雇用のパートタイム労働者を採用したり、フルタイム労働者をパートタイム労働契約とし、新たにパートタイム労働者を追加的に採用したりした場合、企業の社会保険料を軽減するというパートタイム雇用を促進する措置があることに関連している。特にこのようなパートタイム契約による雇用創出の政策が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労働は増加した。

また、サービス産業、飲食店、ホテルなどでは、フルタイム労働者よりもパートタイム労働者を採用することで、より柔軟な対応が可能となる。また、①の家庭と仕事の調和を目的として労働者が一時的にフルタイムからパートタイムに転換した場合には、有期限のパートタイム労働者などを活用し、代替しなければならない。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書えるだろう。

ところで、フランスでは、労働者は、職業訓練を受ける権利 (Le droit individuel à la formation - DIP) を有している。職業訓練には雇用主主導のもの、労働者主導のものがあるが、無期限雇用の場合、労働者主導の職業訓練 (DIP) に関しては、年間20時間の職業訓練のための時間を雇用主に請求することができる。個人主導の職業訓練の場合、個人職業訓練休暇 (Congé individuel de formation - CIF) を取得することが可能となり、教育機関や企業外の養成機関などで受けることができる。この期間、通常賃金の50%が企業から支給されることになっている。

企業側は労働者の職業訓練のための経済的負担があり、従業員20名以上の事業所では、前年度の労働者賃金総額の最低1.6% (事業所規模によって割合は異なる) を職業訓練のために支出しなければならない。

(2) 有期限雇用契約 (contrat à durée déterminée CDD)

有期限雇用契約は、期間が定められた任務に対して結ばれる契約である。すなわち、(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) 無期限雇用の労働者の募集期間中や得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加の場合、(4) 季節変動要因 などに該当して採用する場合、(5) 援助契約としての雇用の場合などである。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。同じ勤務先での最長勤務期間は18カ月となる12カ月の契約期間を1回更新し、同じ勤務先で最長24カ月働くことが可能なケースもある。(6)のある特定の目的のために採用する場合は、更新はないが、最長36カ月同じ勤務先で働くことが可能である。

さらに、就業困難者の就労を促進する有期限雇用契約の場合には、50歳以上であることや障害者であるなどの例外的なケースに限り同じ勤務先で最長5年まで働くことが可能である。

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。給与レベルについては、正規雇用と同じポスト、同じ資格を持っている人に準ずる。しかし雇用期間が限定され、不安定であることから、特別な措置を受けることができる。すなわち、有期限雇用契約 (CDD) が終了した後、無期限雇用契約 (CDI) に移行しない場合には、不安定雇用手当 (雇用期間中の月額給与の10%) が支給される。また、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。ただし、10日目から権利が発生する正規雇用とは異なり、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。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。職業訓練については、有期限雇用の場合、4カ月以上の雇用契約であれば、雇用期間に応じて無期限雇用と同じような職業訓練の権利が与えられている。

16歳から25歳までの若年者が職業訓練を受けながら、就労する「見習い契約」の場合もこの有期限雇用としての働き方となる。契約期間は1年-3年である。給与は最低賃金を基準に定められるが、最低賃金の何割かを受け取ることになる。

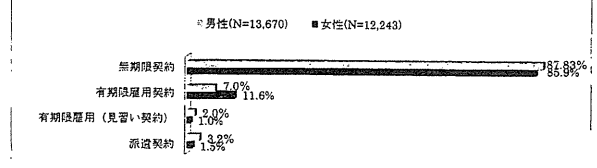
また、2006年、57歳以上の人で、原則、3カ月以上求職活動をしている者に対して「有期限シニア契約」が創設されたが、同様にこの契約も有期限雇用契約の労働条件が適用されることになる。この契約は主に年金支払い期間が足りないことによって生まれる高齢世代の労働需要に対応できるように創設された。

(3) 派遣契約

限られた期間の任務のため、派遣元に雇用され派遣元から給与を得るが、派遣先の指令の下、任務を行う働き方となる。いわゆる間接契約であるが、派遣契約は有期限雇用契約と同じ法的な枠組みにある。すなわち、雇用主は期間が定められた任務に対してのみこの契約を結ぶことができ、その理由は、有期限雇用契約と同様で、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。ただし、特定の目的とは、2005年に新たに追加されたもので、職業訓練を目的とした派遣契約である。

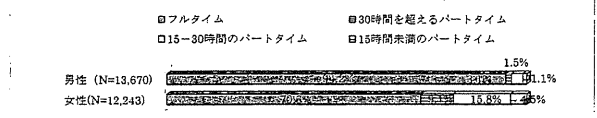
2. フランスにおける近年の非正規化の動向

図2 フランスの雇用者男女における各雇用形態の割合 (2008年)



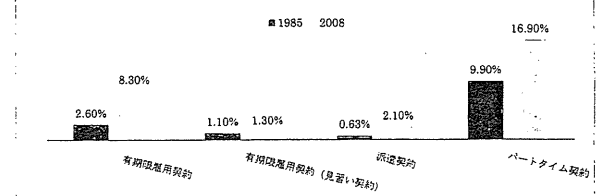
資料出所: INSEE (フランス国立統計経済研究所) <enquêtes Emploi> 2008

図3 フランス男女雇用者のフルタイム・パートタイムの割合(2008年)



資料出所: INSEE (フランス国立統計経済研究所) <enquêtes Emploi> 2008

図4 フランスの非典型(非正規)雇用の割合の変化



資料出所: INSEE (フランス国立統計経済研究所) <enquêtes Emploi> 2008 及び INSEE (フランス国立統計経済研究所) Fichier terminale Hachette 2003
パートタイム契約は、CDI, CDD 両方を含む。

図2では、フランス男女労働者に占める各雇用形態の割合が示されているが、男性では87.8%が、女性では85.9%が無期限雇用契約となっている。女性の有期限雇用の割合が若干男性の割合より高い。派遣契約に関しては、男女とも5%以下となっている。

図3では、フランス労働者男女のフルタイム、パートタイムの割合が示されているが、男性に関しては、94.2%がフルタイムで働いているが女性は70.6%である。女性の方が男性よりパートタイムで働く割合が高くなっている。そもそも、パートタイム労働は、フランスでは、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労働として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働き方である(Maruani et Nicole,1989)。男性よりも女性にパートタイム雇用の割合が高いのは日本と同様の現象であると言えるだろう。

図4からは、有期限雇用契約、派遣契約、パートタイム契約といった「非正規雇用」はここ20年来、大きく増加してきていると言える。これは、「非正規化」が進んでいる世界各国の流れと同様である。サービス経済化や、国際競争力の激化から、雇用に流動化していく必要に迫られているからである。

欧州では、デンマーク、オランダがいち早く、フレキシキュリティという雇用政策の中で、雇用流動化に取り組んだ。ただし、雇用流動化を進めるが、同時に手厚い社会保障、積極的労働市場政策と組み合わせるといった戦略である。フランスもこの流れの中で、2008年の労働市場改革法によって、無期限雇用が再定義され、有期限雇用が雇用形態の一つとしての地位を確立したと考えられる。今後その割合は高まるものと考えられる。

また、1990年代以降、フランスで、次々と実施してきた民営化の非正規雇用拡大への影響も大きい(Piotet, 2007)。例えば、郵便(La poste)では、民営化に伴い、大規模な人員削減と非正規雇用の導入を進めたのである。

さらに、フランスは高失業率の国である。長期失業対策として、失業者の再就職を促進するために1980年代後半以降、就業困難者(若年者、長期失業者、高齢者など)に向けての様々な措置が実施されてきていることとも関連している。

たとえば、「援助付き契約(contrats aidés)」(2010年1月からの名称では「統一参入契約(contrat unique d'insertion)」)が導入されたことが、非正規雇用の拡大に寄与していると言われている。就業困難者に対しては、この契約を結ぶことができ、この契約によって労働者を雇用主には、経過措置として、賃金に対する補助や社会保険料の雇用主負担の減免などが与えられる。この統一参入契約は、「有期限」の雇用契約(フルタイム、パートタイム)に限られたものではない。労働者に対し、「無期限」の雇用契約(フルタイム、パートタイム)を交わすこともできる。しかし、就業困難者は、職業経験が少なく、低スキルであることが多く、有期限雇用やパートタイムを中心とした契約が多いようである。

近年、このような流れの中で、フランスにおいても雇用の不安定化を問題視しているが、フランスにおいては、不安定雇用イコール非正規雇用ではないことには注意が必要である。2005年のDaresによる雇用形態に関するアンケートによれば、雇用の27%が不安定な雇用の中にあり、うち、有期限雇用が10%、派遣が2%、無期限雇用パートタイムが4%、そして無期限フルタイムのいわゆる正規雇用が10%に達しているとしている(Rouxel,2009)。

3. フランスの非正規雇用の実態—アンケートから

(1) 有期限雇用の実態

表1 有期限雇用者の平均雇用契約期間、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なる可能性があると答えた割合

	平均雇用契約期間(年)		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と答えた割合(%)
	雇用契約期間(年)	有期限雇用を自ら進んで選択した割合(%)	
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」。

アンケートから有期限雇用の実態について見てみよう。ここでは、有期限雇用には派遣を含んでいる。

表1にあるように平均雇用契約期間は男女とも2年を超えるものとなっている。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。ついでに2008年の労働市場改革法によって36カ月も可能となったことが関連していると思われる。また、無期限雇用フルタイムが病欠や育児休業などの代替要員として採用された場合、その無期限雇用者の不在期間、契約が破く場合がある。

次に、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、多くが、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。インタビューから聞き取ったが、有期限雇用の選択者の多くは、無期限雇用へのステップとしてとらえている。つまり、派遣や有期限雇用を選択し、そこで、経験を積みながらスキルアップをし、無期限雇用に移行していきたいと考えているのである。

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と答えたものも少なからず存在している。インタビューにおいても、いったん、有期限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あった。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。

(2) パートタイマーの実態

表2 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%
パート80%を超える	1.6%	6.6%
パート80%	0.6%	9.4%
パート50-80%未満	2.1%	9.7%
パート50%	1.0%	5.8%
パート50%未満	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」

アンケートからパートタイマーの実態について見てみよう。ここではパートタイマーには、有期限雇用、無期限雇用双方を含んでいる。アンケートでは、カップルで生活している場合、パートナーについての情報も聞いているため、回答者本人とパートナーとのデータを合わせたデータとなっている。企業・団体で働くフルタイムの労働時間を100%とした場合のパートタイム時間を80%を超える、80%、50%から80%未満、50%、50%未満と分類している。

フルタイムの選択は男性が9割を超えているのに対し、女性は6割程度となっている。フランスは1970年代以前は、労働市場において、大きな男女格差が存在していたが、まだ格差が男女格差が狭まっていることがわかる。しかしながら、女性の場合もパート労働時間がフルタイムの50%を超えるケースの方が圧倒的に多く、パートタイムと言えどもフルタイムに近い労働時間で働いていると言えるだろう。

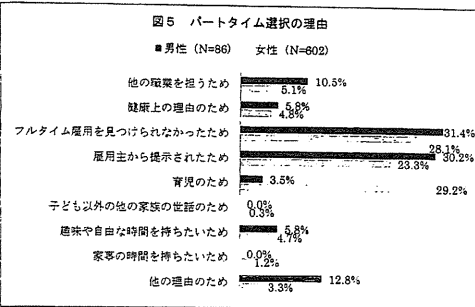
次に表2によってパートタイムを選択する理由を見てみよう。アンケートでは、この質問も同時にパートナーがパートタイムの場合、パートナーのパートタイムを選択する理由も回答してもらっている。双方のデータを併せた結果となっている。また、回答者には、ここに挙げられている理由のうち、もっとも主要な理由の一つあげてもらっている。つまり、単一回答となっている。

ここでは、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ある割合にのぼるのだが、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。

これは、フランスの近隣国であるオランダとは事情が異なる。オランダの場合には、2000年の労働時間調整法により、労働者自身が、雇用主と交渉し、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、全般的に若い世代にパートタイム労働が多く、フルタイムの雇用機会にめぐまれないため仕方なく、パートタイム労働にたつくことになっているようである(Pôle emploi, 2010)。パートタイム労働によって、低賃金に陥らざるを得ず、貧困にも陥りやすい。このような点では、日本と同じ問題を抱えていると言えるだろう。

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。

パートタイム雇用は、フルタイムとの均等待遇が保障されているとは言え、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、雇用保障があっても、貧困が固定化される可能性を意味している。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、就業意欲を喪失し、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マーを雇用したとしても、政策的効果がない場合もでてくることである。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。(Bonfroye,Buffeteau, et Cszanvezy,2009)



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」

(3) 雇用形態への定着性のフランス・日本比較

表3 転職経験者(企業・団体間)の現在の雇用形態への移動割合(フランスのケース)

直前の雇用形態	現在の雇用形態		合計
	無期限雇用(CDD)	有期限雇用(CDD,派遣等)	
無期限雇用(CDD)	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」

表4 転職経験者（企業・団体間）の現在の雇用形態への移動割合（日本のケース）

直前の雇用形態	現在の雇用形態		合計
	正規雇用	非正規雇用	
正規雇用	251人 40.6%	367人 59.4%	618人 100.0%
非正規雇用 (契約・派遣・パート等)	51人 8.7%	537人 91.3%	588人 100.0%
合計	302人	904人	1206人

資料出所：「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

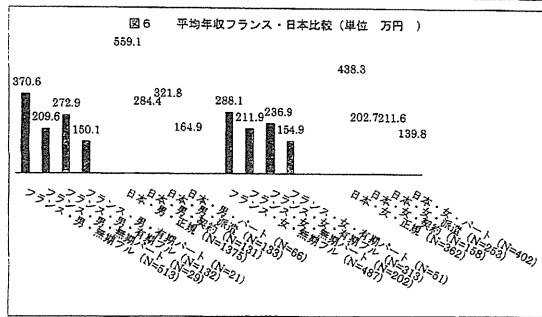
フランス、日本ともに、企業・団体間で転職経験がある労働者が前職の雇用形態から現在、どのような雇用形態に移動したかをアンケートから比較してみよう。日本の場合には、非正規雇用と正規雇用とに区別していることに留意が必要である。非正規雇用の中にはパートタイマーが入っている。フランスは、無期限雇用・有期限雇用双方にフルタイム・パートタイム契約が存在している。またフランスにおける有期限雇用には派遣も含まれている。単純には比較できないが、日本においてもフランスにおいても、いわゆる雇用が不安定なものから安定的なものへの移動がどれだけあるのかを見ることが出来る。

フランスにおいては、無期限雇用から無期限雇用に移ったものが81.2%、無期限雇用から有期限雇用に移ったものは、18.8%となっている。一方、日本では、正規雇用から正規雇用へ移ったものは、40.6%、正規雇用から非正規雇用に移ったものが59.4%となっている。フランスでは、無期限雇用の場合、有期限雇用に移ったことは2割以下であるが、日本では、正規雇用から非正規雇用への移動が6割近くになっている。

これは、日本の場合、女性が結婚、出産後に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と思われる。フランス・日本でのインタビューでもわかったが、日本の場合は、結婚や出産後、既婚女性の多くは正規雇用から離れ、家事や子育てをするため、非正規雇用を選択するが、フランスでは、女性は、子どもを持つ場合にはむしろ、無期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持ち、出産後も同職場で継続して仕事を続けるのである。

次に、フランスでは、有期限雇用から無期限雇用に移ったものは、56.2%、日本では、非正規から正規雇用へ移ったものは8.7%となっている。日本の場合には、ひとたび、非正規雇用を選択したものは、正規雇用へ移ることが非常に困難であることを意味している。しかし、日本の同アンケート「働き方の多様化と生活意識」では、派遣男性(N=149)のうち73.8%が、契約社員(N=169)のうち71.0%が、パートタイム男性(N=86)のうち43%がフルタイムの正規雇用に変りたいとする。女性においても派遣女性(N=290)のうち59.3%が、契約女性(N=205)のうち47.8%が、パート女性(N=594)のうち46.8%がフルタイムの正規雇用に変りたいとしている。

(4) 平均年収のフランス・日本比較



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」
「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年の平均をベースとして約1ユーロ=130円で円換算
注：フランスに於いて、派遣労働者については、労働期間より、有期限雇用のフルタイム、パートタイムのいずれかに含まれる。この後の章のどの分析についても、同様の分類とし、派遣は有期限雇用のフルタイム、パートタイムのいずれかに含まれる。

ここでは、日本、フランスのアンケートから雇用形態別にみた平均年収を見てみよう。フランスでは、日本より雇用形態別の年収差が小さいことが見てとれる。

日本では、正規雇用で働く者の年収が他の雇用形態と比較し、非常に高いことがわかる。異動を伴い、長期的雇用を前提として働く、男性正規雇用にも最も手厚い資金を保障していることが伺える。一方、フランスでは、非正規雇用だからと言って、正規雇用と比べ極端に低いわけではない。

なぜ、このようにフランスの場合、雇用形態別の年収差が小さいのだろうか。フランスでは2009年、仕事が見つからず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、就労者に対しても、収入が少ないもの (最低賃金を達しないもの) には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。

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。フランスでアンケートが実施された2010年時点では、時給で8.86ユーロ (約1150円)、35時間労働を基本として、月給1343.77€ (約17万4000円) であった。2011年1月以降は、時給で9ユーロ、月給では、1365.00€と若干上昇している。どのような雇用形態であれ、すべて働くものが社会保険料を支払わなければならないため、その支払い分が想定された最低賃金とならざるを得ないためである。日本では、第3号被保険者制度や配偶者控除、配偶者特別控除などが存在している。日本の女性パートの平均年収は若年未婚女性も含むため、平均年収では130万円を超えてはいる。しかし既婚女性はむしろ低収入に抑えている可能性がある。そのためか、日本のパート女性の平均年収はフランスのパート女性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、職務内容と賃金に強い関連性がある。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。一方、日本の正規雇用の場合、柔軟な職務構成、頻繁な配属転換のために、職種や職務内容と賃金との関係性は薄い。したがって、長期的な雇用と頻繁な異動を伴う正規雇用の場合には、高い賃金が、短期的雇用と異動のない非正規の場合には低い賃金になってしまうのである。

まとめ

フランスでも日本同様、近年、サービス経済化や雇用流動化の影響によって、非正規雇用の雇用者に占める割合は増加傾向にある。また2008年の労働市場改革法によって無期限雇用の定義が変わり、以前のような有期限雇用が明らかな雇用であるとの認識も弱められてきている。

しかし、日本と比較すると、非正規雇用の労働条件はずいぶん異なっている。有期限雇用にあっても無期限雇用と同じ仕事をすることは、その待遇において、無期限雇用と同様でなければならない。有期限雇用の場合、不安定雇用を補償するための不安定雇用手当が賃金に加えて支払われる。近年は、派遣労働においても、無期限雇用と同様に、職業訓練を受けることができるようになっている。有期限雇用は無期限雇用へのキャリアパスとされ、フランスの有期限雇用から無期限雇用へと移動する割合は日本の非正規雇用から正規雇用へと移動する割合よりもずいぶん高い。

フランスにおけるパートタイムは単にフルタイムより労働時間が短いということにすぎない。つまり、パートタイムであっても無期限雇用であれば、基本的に定年までの雇用保障がある。ただし、フランスの場合は、家庭と仕事の調和を目的とした自己選択によるパートタイムだけではなく、労働者が望んでいない場合においても、雇用主側から提示するパートタイムが存在している。特に男性のパートタイムは雇用主側からの提示であることが多くになっている。

また、日本において、非正規雇用と言えば不安定雇用であるというイメージがあるが、フランスにおいて、不安定雇用という、必ずしも有期限雇用やパートタイムではないことに留意が必要である。

コラム 「フレキシビリティとフランスの2008年の労働市場改革法」

1990年代に入り、グローバル化の中で、国際競争力が強化されてきている。企業は、厳しいコスト意識を持ち、柔軟に経済環境に対応していかなくては勝ち残れない。また、国としても、そのような経済環境の中で、制糖産業から成長産業へ労働力をスムーズに移動させなければ経済力を高めることができない状況となってきた。近年、雇用流動化の促進は不可欠の共通認識が欧州にある。そのような中で、労働市場の流動性を確保しながら、充実した社会保険を充実させようとする労働政策、フレキシキュリティ (flexicurity) 柔軟という語 (flexibility) と安定、保障 security) を組み合わせた造語) が EU 各国で進められている。

フレキシキュリティという考え方はデンマークで生まれた。柔軟な労働力が必要であるが、そういった労働力は不安定で不利になりやすいため、手厚い保障を同時に組み合わせなければならないとしたのである。デンマークはこのフレキシキュリティにより、労働力のミスマッチを改善させ、失業率を大幅に低下させることに成功した。このことを受け、もともと高失業率体質の EU 各国は積極的にフレキシキュリティを導入しはじめた。そこで、フランスにおいても、2008年に労働市場改革法が成立したのである。

主な労働市場改革法の内容は以下のようになっている。

- 1) 無期限雇用契約 (CDI) の試用期間の延長
 - 2) 有期限雇用契約 (CDD) の範囲の拡大
 - 3) 労使双方の合意による「労働契約の解消」の導入
- 特に、CDDの範囲の拡大については、管理職、エンジニアに限る特別の場合としている。柔軟な労働力を未熟労働力ではなく、熟練労働力に範囲を限ったところが、このEUのフレキシキュリティの考え方を踏まえていることと解釈できるだろう。

この章の参考文献

- Brunet, T et Vinogradof, G. «Emploi : analyses, enjeux, perspectives», Demos, 2009
- Bonnefoy, V, Buffeteau, S, et Cazenave, M-C. «De la prime pour l'emploi au revenu de solidarité active : un déplacement de la cible au profit des travailleurs pauvres», France, Portrait social, édition 2009, INSEE, pp.87-106.
- Rouxel C. « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Première Synthèse, Dares, No.28.2, pp.1-7, 2009
- Hess-Fallon, B et Simon, A. Droit du travail 2010, Dalloz, 2009
- Maruani, J, M et Nicole, C. Au labour des dames : Métiers masculins, emplois féminins, Syros, 1989.
- Ministère du Travail des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire, La documentation Française, 2009
- Pôle emploi (sous la direction de Christian Charphy) Emploiscopie: Travail et emploi aujourd'hui et demain 2009-2010, Fayard, 2010
- 川口美貴 「フランス：パートタイム労働の法制度」『海外労働時報』増刊号・No.331pp.1-20, 2002年
- 鈴木尊雄 「フランスにおけるフレキシキュリティ法制ー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, 2009年
- ロッパ ミッション 「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ー独仏英米をとりあげてー』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, pp.65-108, 2010年
- 中道麻子 「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』No.582, pp.51-63, 2009年
- 中上光夫 「フランスにおける『職業訓練』と職業資格」『国際地域学研究』第10号, pp.47-60, 2007年

第5章

フランスにおけるカップル・子ども・家族

第5章 フランスにおけるカップル・子ども・家族

本章では、フランスのカップル・子どもについての意識について考察する。1970年代以降、カップルの姿が大きく変化してきた。そのような中で、一度、低下していた出生率が上昇し始め、現在、フランスは、ヨーロッパの高出生率の国として知られている。カップルとして生きることに対し、また子どもを持つことに対し、フランス人はどのように考えているのだろうか。以下で3人のフランス人の声を紹介しよう。

○派遣契約で、イベント会社において販売の仕事で働くアリス（女性・20歳）。現在は両親所有のアパートで一人暮らしをしているが、来年にはボーイフレンドと同棲を始めるつもり。将来は少なくとも3人の子どもがほしいと思っている。「結婚やパックス（PACs 市民連帯契約）はカップルとしての歴史があつてもいいと思います。5年以上カップルで生活して、それからかな、子どもをもつ前に少なくとも派遣契約ではなく、有期限雇用か、無期限雇用の仕事に就きたい。有期限雇用で子どもを持つていた人を知っています。でも自分なら無期限雇用の仕事についてから子どもを持ちたいです。」

○コンサルタント会社で有期限雇用、フルタイムの管理職として働くアリス（女性・32歳）は、有期限雇用であれば、病欠休暇の取得が可能でも出産・育児休暇の取得は困難であるから子どもを産む前に女性の方は無期限雇用になっておかなければと言う。「フランスは、所得水準が低いので、子どもを育てるためには、カップル2人で働かないといけません。でも3人以上の子どもを持つたのなら3人の子どもの手当が一人分の給与になりえます。手当の存在があるから、結局、所得水準は、子ども数に影響を与えるということはないでしょう。」と言う。

○エンジニアとして働くステファン（男性・38歳）には、15歳と5歳の子どもがいる。パートナーとは結婚もパックスもしておらず、いわゆる同棲である。フランスで子どもを持つていたことに対して、次のように述べる。「周囲を見回すと経済的に困難でも子どもを持つていた人はいますね。フランスでは、子どもを持つては、個人の欲求であり、その人の経済状態は問題にならないと思います。もし経済的なことが子どもを産むための障害になるとしたら、悲しいことですね。どんな、経済状況でも子どもの数は自由に選択できるのではないのでしょうか。それは家族手当、住居手当、教育関連の手当、積極的連帯所得（RSA）など各種の手当が充実しているからです。家族を助けるNPO団体も多いと思います。」

1. 若者の親からの独立

(1) 若者が親と同居する社会的背景

5カ国（日本・韓国・アメリカ・イギリス・フランス）で、18歳・24歳の青年に実施されている内閣府の調査「世界青年意識調査」（平成21年）によると、若者の親との同居の割合が高い国は日本・韓国であり、母親と同居しているとする割合は7割を超える。次に親との同居割合が多いのがフランスで、6割、イギリス4割、アメリカ3割と続く。親との同居は、経済的理由あるいは、社会制度に影響されるだけでなく、親子関係における歴史的、文化的背景も関連すると考えられる。

日本・フランスの若者が親と同居する割合をさらに詳しく見てみよう。2005年の若者の親との同居割合は20・24歳の男性は64%、女性は37%、25・29歳の男性は21%、女性は10%と報告されている（INSEE；国立統計経済研究所、Enquêtes annuelles de recensement de 2004-2006）。一方、日本に関しては、2004年の20-24歳の親との同居割合は男性76.5%、女性77.5%、25・29歳男性64.0%、女性56.4%となっている（国立社会保障人口問題研究所：第5回世帯動態調査）。

日本では、明治以降、長子相続によって長男が家を継ぐものとされていた。戦後、日本国憲法が成立するとともに、民法が改正され、長子相続はなくなった。しかし、地方を中心に長男が家を継ぐ、長男が親の面倒を見る

67

など、慣習としてまだ、長子相続の影響が残っている。子どもが成人したり、職についていたりしても、子どもが親の家にどまり続けることが不自然でない社会であると言える。

また、女性の場合には、「結婚」によって、自分の生まれた家を離れ、嫁入りするという考えがあった。つまり、日本では、「結婚」というイベントが家を離れる大きな要因であったことが、現在も我々の意識の中に残っているのではないだろうか。

日本での近年の研究では、男性の場合には、非正規や無職の場合に離家が遅く、その父親が専門・管理・自営業の場合に離家が早いという結果が示されている。女性の場合には雇用形態は離家に関連はなく、父親がすでに他界している場合に離家が早くなることである（田淵, 2009）。

一方、欧米社会では、イタリア、スペインなど南欧諸国に子どもが家を離れるのが遅い国が見受けられる。しかし、一般的には男女とも成人すれば、家から離れる傾向が強い。特に、アングロサクソン諸国、北欧諸国は、成人した子は親を離れるのが一般的である。

フランスでは、農家の場合には、若者が親と同居する傾向が強く、学歴の高い親ほど、子どもが家を離れるのは早いと言われている。つまり、家から遠く離れた高校や大学に入学することをきっかけに親から離れるのである（Villeneuve-Gokalp, 2000）。しかし、そのときの子どもにかかる費用の大部分は親が持つており、経済的な意味での独立ではない。その後は、親と同居するよりもむしろパートナーと生活する方が好まれる。前述したように日本、フランスともに25・29歳の女性の親との同居割合が男性よりも低いのは、女性の方が男性よりも早く、パートナーと生活することが影響しているものと思われる。フランスでは、女性の方が平均2年早くパートナーと生活し始めるとされている。

そもそも、フランスでは、家の中でも赤ちゃんの時から、親と独立した部屋を持つ、子どもが親と同居で寝ることは非常に少ないのである。つまり、親子の中でもプライバシー、個人を大切に、それぞれの領域を持つ傾向にある。また、子世帯が介護などの目的のために高齢の親世帯と同居することもまれである。しかし、決して親子関係が希薄であることを意味していない。日本とフランスでは親子の関わり方が異なっている。

フランスと日本で、親と同居、別居する理由はこのような歴史的、文化的な差異にとどまらない。社会政策の影響もある。フランスの場合には、公的な住宅手当が充実している。日本では、就労している場合には、企業から住宅手当が支給されるケースがある。あるいは、住宅や寮などが提供される。しかし、就労していない場合には、親など自費者の同居や金銭的援助が不可欠となる。

一方、フランスの場合には、就労の有無、国籍などに影響されることなく、公的な住宅手当（allocation de logement）を受け取ることができる。学生も、住まいを借りるものは、この住宅手当を受け取ることが可能なのである。ただ、フランスにおいても、大都市では、住宅費用が高く、この手当てのみで家賃を借りることは難しく、年々経済的な問題から、若者の親同居の割合が高くなってきているとされている（Nakajima, 2005）。

(2) 日本・フランスの雇用形態別にみた非カップルの親同居割合の比較—アンケートから—

アンケートから雇用形態別に、フランス、日本の非カップルの親同居割合を見てみよう。ここでは、非カップルを対象としている。

フランスは、男女とも、またどの雇用形態にあっても親との同居割合は2割以下となっている。雇用形態間に有意な差は存在しない（男性 $\chi^2=0.045, d.f.=1, P=n.s$ 女性 $\chi^2=2.087, d.f.=1, P=n.s$ ）。ところが、日本の場合には男性の非正規雇用と正規雇用の間に差があると考えられ、非正規雇用の方が、親同居割合が高いのである（ $\chi^2=14.982^{***}, d.f.=1, P<0.01$ ）。一方、日本の女性の場合には、どの雇用形態も親との同居割合が2割を超えていない（ $\chi^2=0.552, d.f.=1, P=n.s$ ）。

日本の場合には、特に男性の非正規雇用者に、親同居割合が高いのは経済的な要因であろうと考えられる。正規雇用者の場合には、企業から、福利厚生として、住居を安く借りることが可能だったり、住居手当が出たりする

ものと思われる。しかしフランスと異なり、非正規雇用の場合には、不利な状況に置かれることが示唆されているのではないだろうか。

図1 雇用形態別にみた非カップルの親同居状況
フランス・日本比較

	■親と同居	○親と非同居
フランス男性・正規 (N=128)	82.4%	17.6%
フランス男性・非正規 (N=74)	83.6%	16.4%
フランス女性・正規 (N=163)	81.7%	18.3%
フランス女性・非正規 (N=289)	82.1%	17.9%
日本男性・正規 (N=378)	82.1%	17.9%
日本男性・非正規 (N=253)	88.9%	11.1%
日本女性・正規 (N=177)	81.6%	18.4%
日本女性・非正規 (N=408)	84.3%	15.7%

注) フランスでは無期限雇用フルタイムを正規、それ以外を非正規（非典型）とする。

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」

「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

2. カップルとして生きる

(1) フランスのカップルの選択肢

日本で、国家の基礎単位が「家」、「家族」であるのに対し、フランスは「カップル」だと言えるかもしれない。しかし、そのカップルは必ずしも「結婚」という制度の中における関係だけを意味するのではない。実質的にカップルとして生きていることがフランスでは重要視される。

1968年にあった5月革命後のフェミニズム運動の中で、1970年代、フランスでは、家族に関する様々な制度改革が実施された。特に、1972年に、婚外子と婚出子の差別が数従されたことがきっかけで非婚カップルが増加する。1972年に結婚件数は416,000件であったが、2009年では、256,000件にまで減少した（INSEE statistiques de l'état civil et ministère de la Justice - SDSE）。また2009年では、産まれてきた子どもの5%が婚外子となっている（INSEE, estimations de population et statistiques de l'état civil）。

1999年には、パックス（Pacte Civil de Solidarité）、つまり「市民連帯契約法（連帯市民契約）」が成立、施行されることになった。そもそもフランスのパックス成立は、他のEU諸国からの外圧もあってのことである。他のEU諸国ではすでにこのようなパートナーシップ契約がすでに存在していたからである。

パックスとは、結婚と事実婚の間に位置するパートナー契約について定められたものである。異性間であっても同性間であってもパックスを結ぶことができる。2009年のパックスの件数は、175,000件であり、2008年に比べると20%増加ということである（INSEE, SDSE）が、圧倒的に異性間のパックスの割合が多い。

このように、現在、フランスでは、カップルとして生きるとき、事実婚や同棲、パックス、結婚、の三つうちのいずれかの選択が可能となる。どの形態でも産まれてくる子どもに対して差別はないものの、税など経済的な側面を中心に少しずつ条件が異なってくる。

パックスや結婚の場合には、非婚カップルとは異なって、所得税、贈与税、相続税上の優遇措置がある。最も優遇されるのが「結婚」の場合となる。1996年以前は、結婚していないカップルであっても税制上の優遇を受

けることができたのだが、1996年以降、クールソンの修正案(L'amendement de Courson)により、結婚しなければカップルとしての優遇措置を受けることができなくなった。

また、パックスでの場合、カップルとして養子をとることはできず、非婚カップル同様、カップルどちらか一方の資格でしか養子をとることはできない。養子に関しては、異性カップルの場合には、「結婚」という選択が残されているため、大きな問題とはならない。一方、同性カップルがカップルとして養子をとることができないことが近年フランスでは問題視されている。

これら3つの選択のうち、最も異なる点はカップル関係を解消する場合である。事実婚や同棲の場合にはその解消が自由に行える。パックスの場合は、一方的な廃業宣言や協議による解消合意書の提出で、比較的簡単に解消・放棄が行われる。しかし、一度結婚したカップルが離婚するには、協議離婚の場合にあっても、弁護士を雇い、離婚協議書の作成が求められる。離婚の手続きの簡略化が図られてきたとは言え、離婚の手続き完了までに平均4カ月〜半年くらいかかると言われている。

2) フランス人の「カップルに対する一般的な考え」－アンケートから－

アンケートから、フランス人のカップルに対する様々な考え方をみてみよう。ここでは、「パックスや結婚をするつもりない男女が一緒に住んでもよい」、「同性カップルも異性カップルと同様に扱うべきだ」、「子どもがいても関係が悪くなったカップルは別れてもよい」の3つの考えを取り上げる。

いずれも5段階の評価となっており、5が「賛成する」、4「やや賛成する」、3が「どちらでもない」、2が「やや反対する」、1が「反対する」である。

どの考え方においてもフランス人は賛意を示している。特にパックスや結婚をしない、同棲や事実婚は、1970年代以降すっかり社会に定着している。若い世代のカップルはまず同棲かというのが一般的なパートナーであるため、このように70%・80%の割合の人々が「賛成」や「やや賛成」を選択しているということである。

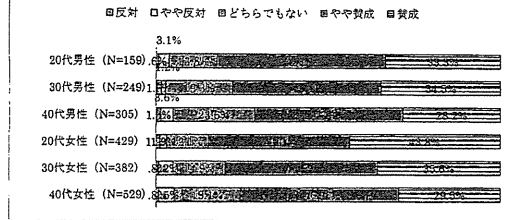
パートナーの解消についても同様である。たとえ子どもがいてもよい。フランスでは、パートナーとの関係を解消した後、新たなパートナーとそれぞれの子どもを連れて形成される複合(再構成)家族(Famille recomposée)もすでに社会的に認知されている。特にカップルの解消については、男性よりも女性の方が賛意を示す割合が高く、女性は40%以上が「賛成」を選択している。

ところが、「同性カップルも異性カップルと同様に扱うべきだ」とする意識については、「どちらでもない」の割合が高い。女性の方が男性よりも賛意を示しているし、若い世代の方が年齢の世代より賛意を示していることもわかる。

フランスは、1989年に世界で初めて同性婚の登録制度を可決法が施行されたデンマーク、ノルウェーといった北欧諸国と比べると、いわゆる同性同士がパートナーとなることのできる法律(Pacs)の成立が10年遅かった。フランスは外圧によってPacsが成立したことは前述したとおりである。さらに進んだ国、隣国オランダでは、2001年に同性婚が許可され、異性婚との違いは全くなくなっている。パックスが1999年に施行されたとは言え、フランスでは同性カップルにまだ条件が課され、フランスの同性カップルは多くの不満を抱えているのが現状である。ヨーロッパの中では、フランスは同性カップルの認知に対して遅れを取っている。それは、ここでも見られるようにやはり人々にまだ十分受け入れられておらず、「わからない」とする傾向があるからなのではないだろうか。プロテスタントの国に同性婚の浸透が早いことを考えると、フランスの場合、宗教的影響が薄らぎてきているとは言え、カトリシズムの性に対する考え方が人々に影響している可能性がある。

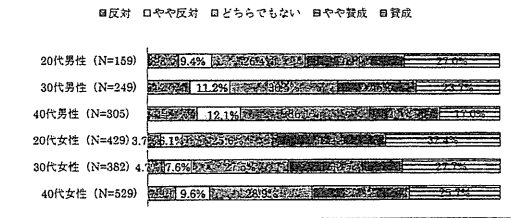
とはいえ、日本の現状と比べると、フランスの方がカップルに対する考えは、進んでいると言わざるを得ない。意識の上での差が大きいということがわかる。ただし、30、40年前、フランスと日本がここで意識の差があったかという点とそうとは言えない。フランスにも異性間の「結婚」という選択がなかったためである。フランスはここ30、40年で大きく変わってきたと言えるのではないだろうか。

図2 パックスや結婚をするつもりないカップルが一緒に住んでもよい



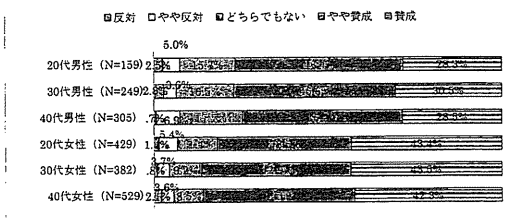
資料出所 「フランスにおける仕事と家庭生活に関するアンケート調査」

図3 同性カップルも異性カップルと同様に扱うべきだ



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」

図4 子どもがいても関係が悪くなったカップルは別れてもよい



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」

(3) フランスのカップルの実態－アンケートから－

アンケートでは、フランスのカップルはどのようになっているのだろうか? 1364組中、結婚が最も多く、730組となっているが、同棲婚、事実婚である、ユニオン・リールも554組、そしてパックスが80組となっている。パックスでは同性が6組であり、ユニオン・リールでは、21組となっている。パックスは、同性間でも可能なパートナー契約であるが、やはり異性間で多く結ばれていることが確認できる。

ここで注意したい点は、アンケートでは、カップルの形態を問いている。そこで、本アンケートで回答している人は、すべてカップルとしての関係を築いている人達である。しかし、フランスでは、ユニオン・リール、そして、パックスでは、必ずしもカップルである必要はない。親子のような関係を作るため、また仲の良い友人同士が互いの人生のパートナーとするため、生活を共にしたり、パックスを締結したりすることも可能である。必ずしもカップル関係であるとは限らない点にも注意が必要であろう(北原2005)。

次に、カップルの出会いの場について見てみよう。図5には、高学歴同士のカップル、低学歴同士のカップル、そして低学歴・高学歴のカップルに分けてそれぞれの出会いの場を示している。

フランスでは、職場よりも友人の家というプライベートな場での出会い割合が高い。フランスの場合、日本と比べ、短い労働時間、長い有給休暇の中で、プライベートの生活での出会いの確率が高いからなのである。近年日本においても出会いに関して同様の傾向が見られる。国立社会保障人口問題研究所の出生動向基本調査によると、1970年代以降、職場、仕事の関係での出会いが最も多かったが、2000年に入ると、友人・兄弟姉妹を通じての出会いの方が多くなるとする(岩澤・三田2005)。しかし、日本の場合、ワーク・ライフ・バランスの中でもワークの方が重視される生活であるため、職場、仕事での出会いの機会が少なくなることによって未婚化が引き起こされている可能性も考えられるという(岩澤・三田2005)。職場、仕事における出会いが少なくなった理由として、非正規雇用の割合が増加したこと、長期継続雇用の傾向が弱まってきていることが挙げられる。また、職場内での結婚の場合、カップルのどちらかが退職または異動となることが多い。女性の継続就業志向が高まっている昨今、そのような傾向がある場合には、同一職場内での結婚を避けたいとの考えが女性側にある可能性もある。

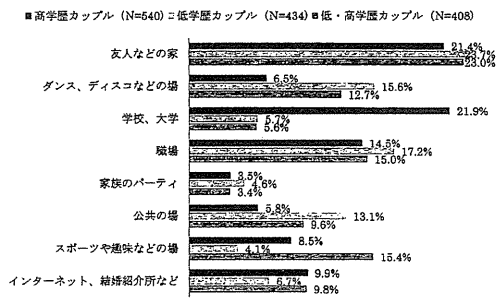
次に、フランスの高学歴同士のカップル、低学歴同士のカップル、高学歴・低学歴のカップルのそれぞれの出会いの場の特徴について見てみよう。高学歴同士のカップルは、「学校」での出会いが多く、低学歴同士のカップルは公共の場やダンス、ディスコなどの場での出会いが多い。また高学歴・低学歴のカップルは、スポーツや趣味の場での出会いが多くなる。共通の趣味を介してということになるのだろう。もともと階級意識の強いフランスである。日本におけるお見合いのようなアレンジされた出会いの場も少ない。そこで、高学歴同士では、学校など限られた場所で、低学歴同士では、逆に、公共の場での出会い傾向があるのかもしれない。

表1 フランス人カップルの選択

	フランス人のカップル	
	同性間	異性間
結婚	0組	730組
PACS	6組	80組
ユニオン・リール	21組	554組
合計	27組	1364組

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」

図5 カップルの出会いの場



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」

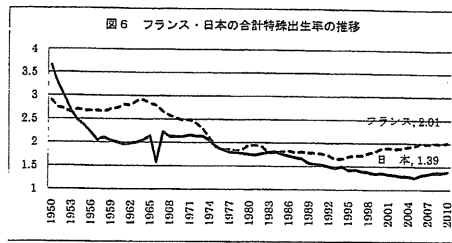
3. 子どもを産む

(1) フランスにおける出生率の推移と高出生率の要因

フランスは、現在、EU諸国の中では、アイルランドに次ぐ高出生率の国であることはよく知られている。フランスと日本の合計特殊出生率の推移をグラフによって確認してみよう。

フランスでは、1968年の5月革命以降、女性の社会進出が急激に増加、それに伴い、家族に対する考え方も大きく変わる。それまでは、女性の専任は「結婚」であり、離婚率は低く、また嫁外子も少なかった。カトリックの伝統の中で、男性が稼ぎ、女性は家を守り、子どもさんであることが一般的な家族像であったのである。

しかし、家族形態の多様化、女性の社会進出が進展、新たな価値意識が浸透する中で、1970年代以降、出生率が低下し始める。同様に1970年代後半から出生率が低下しはじめる日本と、フランスの間にこの時期の出生率の大きな差は見受けられないのである。しかし1995年以降、両国の出生率の差が拡大し始める。フランスは上昇する一方で、日本は下降、停滞していくのである。



資料出所：フランス INSEE、日本 国立社会保障人口問題研究所

なぜ、1995年以降、フランスの合計特殊出生率は上昇したのであろうか。
フランスでは、年々、女性の第一出産年齢は上昇してきている。INSEEによると、1999年には、27.6歳であったが、2009年には、28.5歳となっている。多くの先進諸国同様、晩産化傾向が続いている。しかし、フランスにおいてカップルが2人以上の子どもを産むという傾向は一貫していると言われている (Baec, Legendre, et Thibault, 2006)。ドイツ、イタリアとは異なり、一生生涯子どもを持たない女性の割合を低下し、30歳を過ぎてから多くの女性が子どもを産むのである。そこで、フランスでは、晩産化が、出生率を低下させるといった一般的な傾向が見られないのである。

ところで、1995年以降のフランスの景気動向を見た場合、1995年から2000年まではGDP成長率が上昇しているものの、2000年以降は下降傾向にある。特に2007年のアメリカのリーマンショック以降、世界の景気は下降する。フランスでも、全く同様である。フランスの場合、さらに2010年、GDP成長率が大きく下降している。アメリカでは、2007年以降の不振に呼応して、出生率は徐々に低下している。一方、フランスではむしろ2007年以降、出生率は上昇している。特に2010年の合計特殊出生率は2.01と2009年の1.99よりむしろ上昇している (Pison, 2011)。フィンランドにおいても、1990年代はじめの深刻な経済危機の間、出生率が上昇するという現象が見られた。これは、育児休業給付が上昇するという家族政策があったからとされている (Pailhé, 2009A)。

経済危機には、人々の所得が低下するし、多くの人が将来不安を感じる。子どもを持つことを避けようとする傾向があるものと思われる。失業手当、家族給付、雇用政策の充実しているヨーロッパ諸国の場合、それらが人々の将来に対する不安を緩和し、出生率が必ずしも低下するとは限らない。
そこで、まずは、フランスにおける充実した家族給付について述べる必要があるだろう。1994年、2004年に家族給付のうち、出産に関連する手当がより充実したものへと変更された。現在の乳幼児手当 (Prestation d'accueil du jeune enfant) というものである。このことが影響を及ぼす可能性もある。

現在のフランスの主な家族給付は表のようになっている。これ以外にも、一人親を対象としたもの、障害を持った子どもに対するものなど特別な給付が存在しているが、ここでは、一般的なもののみを取り上げ、紹介したい。
家族給付には、多様な種類があるが、「一般扶養給付」と「乳幼児手当」に分けることができる。前者は、子どもに対する負担を軽減するものであり、子どもの多い家庭、低所得の家庭への配慮が特になされている。後者は、育児と仕事の両立を支援するものであるが、それぞれの家庭がどんな選択を取ろうとも、家庭にどのくらい収入があることも、給付がある程度平等に得られる仕組みとなっている。つまり、完全に親が仕事を休業し、家で子育てを選択した場合にも手当が出るし、

親がパートタイムなどを選択し、仕事と育児を両立する場合にも、また、大部分を保育者に保育してもらう場合にも手当が出る。家族の選択の多様性に対応できるように手当が制度化されている。

表2 フランスの家族給付

項目	目的	給付対象	所得制限	支給額(2011年1月~12月に ついて)	支給期間
1. 一般扶養給付 (prestation générale d'entretien)					
(1) 1人目(家族)手当 (Allocation Familiale)	子どもを育てつことから生じる 通常の費用に対する 支援	2人以上の子ども(養 子含む)を持つ親	なし	2人の場合:1257€~2010(月 額) 3人の場合:2884€~ 2010(月額) 4人以上の場合: 人によって1172€~2010(月 額) (年収が11~15階層) 支給される 額: 3538€~2010(月額) 16階 以上: 4239€~2010(月額)	20歳未満の扶養する子 どもが4人以上いる限り 支給される
(2) 家族特別手当 (Complément familiale)	大企業に対する支援	3歳以上の子どもを 持つ親(養子含む)	あり	16371€~2010(月額)	20歳未満の扶養する子 どもが4人以上いる限り 支給される
(3) 新卒者手当 (Allocation rentrée scolaire)	新学期に就学するときに 発生する費用に対する支 援	6歳以上の子ども が4人以上いる親	あり	6~10階: 28784€~2010 11~14階: 300, 62€~2010 15~18階: 311,12€~2010	送迎(9月)に一度安 定
(4) 就労制限手当 (Allocation pour risque de présence sarvent)	病気や事故など子どもの 保護のために仕事を休 止した場合の所得損失の補 償 (失業給付対象外)	扶養する子どもの病 気、事故などで行き つないでいる親 が健康な場合に加入して 支給される場合がある	あり	収入者40,85€~2010(日額) カップル41,72€~2010(日額) 子どもの健康状態に合わせた が健康な場合に加入して 支給される場合がある	休養は9ヶ月、最長3年 間要請可能であり、そ のうえに2010分の9が 支給される。1ヶ月分 の中で、22日分を最大 として支給される。
2. 乳幼児手当 (prestation d'accueil du jeune enfant)					
(1) 出生・産子手当 (Prime à la naissance ou à l'adoption)	出生や産子受け入れの際の 費用に対する支援	近産や20歳未満の産 子にす場合	あり	出生に際して:8037€~2010 養子に際して:1046,14€~2010	妊娠の場合、妊娠9カ 月目~1年、産子手 当、子どもが産ま れ受け入れられた日、または 産まれた日から1年 までの期間
(2) 基礎手当 (allocation de base)	子育てにかかる費用 に対する支援	3歳未満の子ども 20歳未満の子を養 子にする家庭(養 子手当を受けける場 合はなし)	あり	160,62€~2010(月額)	3歳の誕生日まで、養 子の場合は、家庭 に受け入れられた あいは産子になって から3ヶ月
(3) 就業自由選択特別手当 (complément de libre-choix d'activité)	育児休業、育児休暇によ り所得損失の補償	3歳未満の子ども(養 子含む)	なし	養育費の水準が養育費 を受け取る場合:8181€~2010 2010年以降:8181€~2010 2010年以前:8181€~2010 2004年以前の出生の場合は 出生手当を受け取る場合: 45€~2010 58~84階の所得階層 の子どもの場合:出生手当 と同額の金額 (2010年) 1412€~2010(子育て期間) 2222€~2010 (子育て期間)	支給の給付、出産後、 親子が養育する子 を産み入れた後、産後 6ヶ月、産後 12ヶ月、産後 24ヶ月、養育費 の水準が養育費 を受け取る場合:45€~ 2010 58~84階の所得階層 の子どもの場合:出生 手当と同額の金額 (2010年) 1412€~2010(子育て期間) 2222€~2010 (子育て期間)
(4) 保育施設自由選択特別手当 (complément de libre-choix de mode de garde)	子どもの保育のための費 用に対する支援	6歳未満の子ども(養 子含む)	あり 家庭収入、 子どもの年齢、 親の労働時間、 R0、R1、R2、R3、R4、R5、 R6、R7、R8、R9、R10、 R11、R12、R13、R14、 R15、R16、R17、 R18、R19、R20、 R21、R22、R23、 R24、R25、R26、 R27、R28、R29、 R30、R31、R32、 R33、R34、R35、 R36、R37、R38、 R39、R40、R41、 R42、R43、R44、 R45、R46、R47、 R48、R49、R50、 R51、R52、R53、 R54、R55、R56、 R57、R58、R59、 R60、R61、R62、 R63、R64、R65、 R66、R67、R68、 R69、R70、R71、 R72、R73、R74、 R75、R76、R77、 R78、R79、R80、 R81、R82、R83、 R84、R85、R86、 R87、R88、R89、 R90、R91、R92、 R93、R94、R95、 R96、R97、R98、 R99、R100、 R101、R102、 R103、R104、 R105、R106、 R107、R108、 R109、R110、 R111、R112、 R113、R114、 R115、R116、 R117、R118、 R119、R120、 R121、R122、 R123、R124、 R125、R126、 R127、R128、 R129、R130、 R131、R132、 R133、R134、 R135、R136、 R137、R138、 R139、R140、 R141、R142、 R143、R144、 R145、R146、 R147、R148、 R149、R150、 R151、R152、 R153、R154、 R155、R156、 R157、R158、 R159、R160、 R161、R162、 R163、R164、 R165、R166、 R167、R168、 R169、R170、 R171、R172、 R173、R174、 R175、R176、 R177、R178、 R179、R180、 R181、R182、 R183、R184、 R185、R186、 R187、R188、 R189、R190、 R191、R192、 R193、R194、 R195、R196、 R197、R198、 R199、R200、 R201、R202、 R203、R204、 R205、R206、 R207、R208、 R209、R210、 R211、R212、 R213、R214、 R215、R216、 R217、R218、 R219、R220、 R221、R222、 R223、R224、 R225、R226、 R227、R228、 R229、R230、 R231、R232、 R233、R234、 R235、R236、 R237、R238、 R239、R240、 R241、R242、 R243、R244、 R245、R246、 R247、R248、 R249、R250、 R251、R252、 R253、R254、 R255、R256、 R257、R258、 R259、R260、 R261、R262、 R263、R264、 R265、R266、 R267、R268、 R269、R270、 R271、R272、 R273、R274、 R275、R276、 R277、R278、 R279、R280、 R281、R282、 R283、R284、 R285、R286、 R287、R288、 R289、R290、 R291、R292、 R293、R294、 R295、R296、 R297、R298、 R299、R300、 R301、R302、 R303、R304、 R305、R306、 R307、R308、 R309、R310、 R311、R312、 R313、R314、 R315、R316、 R317、R318、 R319、R320、 R321、R322、 R323、R324、 R325、R326、 R327、R328、 R329、R330、 R331、R332、 R333、R334、 R335、R336、 R337、R338、 R339、R340、 R341、R342、 R343、R344、 R345、R346、 R347、R348、 R349、R350、 R351、R352、 R353、R354、 R355、R356、 R357、R358、 R359、R360、 R361、R362、 R363、R364、 R365、R366、 R367、R368、 R369、R370、 R371、R372、 R373、R374、 R375、R376、 R377、R378、 R379、R380、 R381、R382、 R383、R384、 R385、R386、 R387、R388、 R389、R390、 R391、R392、 R393、R394、 R395、R396、 R397、R398、 R399、R400、 R401、R402、 R403、R404、 R405、R406、 R407、R408、 R409、R410、 R411、R412、 R413、R414、 R415、R416、 R417、R418、 R419、R420、 R421、R422、 R423、R424、 R425、R426、 R427、R428、 R429、R430、 R431、R432、 R433、R434、 R435、R436、 R437、R438、 R439、R440、 R441、R442、 R443、R444、 R445、R446、 R447、R448、 R449、R450、 R451、R452、 R453、R454、 R455、R456、 R457、R458、 R459、R460、 R461、R462、 R463、R464、 R465、R466、 R467、R468、 R469、R470、 R471、R472、 R473、R474、 R475、R476、 R477、R478、 R479、R480、 R481、R482、 R483、R484、 R485、R486、 R487、R488、 R489、R490、 R491、R492、 R493、R494、 R495、R496、 R497、R498、 R499、R500、 R501、R502、 R503、R504、 R505、R506、 R507、R508、 R509、R510、 R511、R512、 R513、R514、 R515、R516、 R517、R518、 R519、R520、 R521、R522、 R523、R524、 R525、R526、 R527、R528、 R529、R530、 R531、R532、 R533、R534、 R535、R536、 R537、R538、 R539、R540、 R541、R542、 R543、R544、 R545、R546、 R547、R548、 R549、R550、 R551、R552、 R553、R554、 R555、R556、 R557、R558、 R559、R560、 R561、R562、 R563、R564、 R565、R566、 R567、R568、 R569、R570、 R571、R572、 R573、R574、 R575、R576、 R577、R578、 R579、R580、 R581、R582、 R583、R584、 R585、R586、 R587、R588、 R589、R590、 R591、R592、 R593、R594、 R595、R596、 R597、R598、 R599、R600、 R601、R602、 R603、R604、 R605、R606、 R607、R608、 R609、R610、 R611、R612、 R613、R614、 R615、R616、 R617、R618、 R619、R620、 R621、R622、 R623、R624、 R625、R626、 R627、R628、 R629、R630、 R631、R632、 R633、R634、 R635、R636、 R637、R638、 R639、R640、 R641、R642、 R643、R644、 R645、R646、 R647、R648、 R649、R650、 R651、R652、 R653、R654、 R655、R656、 R657、R658、 R659、R660、 R661、R662、 R663、R664、 R665、R666、 R667、R668、 R669、R670、 R671、R672、 R673、R674、 R675、R676、 R677、R678、 R679、R680、 R681、R682、 R683、R684、 R685、R686、 R687、R688、 R689、R690、 R691、R692、 R693、R694、 R695、R696、 R697、R698、 R699、R700、 R701、R702、 R703、R704、 R705、R706、 R707、R708、 R709、R710、 R711、R712、 R713、R714、 R715、R716、 R717、R718、 R719、R720、 R721、R722、 R723、R724、 R725、R726、 R727、R728、 R729、R730、 R731、R732、 R733、R734、 R735、R736、 R737、R738、 R739、R740、 R741、R742、 R743、R744、 R745、R746、 R747、R748、 R749、R750、 R751、R752、 R753、R754、 R755、R756、 R757、R758、 R759、R760、 R761、R762、 R763、R764、 R765、R766、 R767、R768、 R769、R770、 R771、R772、 R773、R774、 R775、R776、 R777、R778、 R779、R780、 R781、R782、 R783、R784、 R785、R786、 R787、R788、 R789、R790、 R791、R792、 R793、R794、 R795、R796、 R797、R798、 R799、R800、 R801、R802、 R803、R804、 R805、R806、 R807、R808、 R809、R810、 R811、R812、 R813、R814、 R815、R816、 R817、R818、 R819、R820、 R821、R822、 R823、R824、 R825、R826、 R827、R828、 R829、R830、 R831、R832、 R833、R834、 R835、R836、 R837、R838、 R839、R840、 R841、R842、 R843、R844、 R845、R846、 R847、R848、 R849、R850、 R851、R852、 R853、R854、 R855、R856、 R857、R858、 R859、R860、 R861、R862、 R863、R864、 R865、R866、 R867、R868、 R869、R870、 R871、R872、 R873、R874、 R875、R876、 R877、R878、 R879、R880、 R881、R882、 R883、R884、 R885、R886、 R887、R888、 R889、R890、 R891、R892、 R893、R894、 R895、R896、 R897、R898、 R899、R900、 R901、R902、 R903、R904、 R905、R906、 R907、R908、 R909、R910、 R911、R912、 R913、R914、 R915、R916、 R917、R918、 R919、R920、 R921、R922、 R923、R924、 R925、R926、 R927、R928、 R929、R930、 R931、R932、 R933、R934、 R935、R936、 R937、R938、 R939、R940、 R941、R942、 R943、R944、 R945、R946、 R947、R948、 R949、R950、 R951、R952、 R953、R954、 R955、R956、 R957、R958、 R959、R960、 R961、R962、 R963、R964、 R965、R966、 R967、R968、 R969、R970、 R971、R972、 R973、R974、 R975、R976、 R977、R978、 R979、R980、 R981、R982、 R983、R984、 R985、R986、 R987、R988、 R989、R990、 R991、R992、 R993、R994、 R995、R996、 R997、R998、 R999、R1000	子どもが2人以上の場合 子どもが2人以上の場合 子どもの年齢、親の労働時間、 R0、R1、R2、R3、R4、 R5、R6、R7、R8、 R9、R10、R11、 R12、R13、R14、 R15、R16、R17、 R18、R19、R20、 R21、R22、R23、 R24、R25、R26、 R27、R28、R29、 R30、R31、R32、 R33、R34、R35、 R36、R37、R38、 R39、R40、R41、 R42、R43、R44、 R45、R46、R47、 R48、R49、R50、 R51、R52、R53、 R54、R55、R56、 R57、R58、R59、 R60、R61、R62、 R63、R64、R65、 R66、R67、R68、 R69、R70、R71、 R72、R73、R74、 R75、R76、R77、 R78、R79、R80、 R81、R82、R83、 R84、R85、R86、 R87、R88、R89、 R90、R91、R92、 R93、R94、R95、 R96、R97、R98、 R99、R100、 R101、R102、 R103、R104、 R105、R106、 R107、R108、 R109、R110、 R111、R112、 R113、R114、 R115、R116、 R117、R118、 R119、R120、 R121、R122、 R123、R124、 R125、R126、 R127、R128、 R129、R130、 R131、R132、 R133、R134、 R135、R136、 R137、R138、 R139、R140、 R141、R142、 R143、R144、 R145、R146、 R147、R148、 R149、R150、 R151、R152、 R153、R154、 R155、R156、 R157、R158、 R159、R160、 R161、R162、 R163、R164、 R165、R166、 R167、R168、 R169、R170、 R171、R172、 R173、R174、 R175、R176、 R177、R178、 R179、R180、 R181、R182、 R183、R184、 R185、R186、 R187、R188、 R189、R190、 R191、R192、 R193、R194、 R195、R196、 R197、R198、 R199、R200、 R201、R202、 R203、R204、 R205、R206、 R207、R208、 R209、R210、 R211、R212、 R213、R214、 R215、R216、 R217、R218、 R219、R220、 R221、R222、 R223、R224、 R225、R226、 R227、R228、 R229、R230、 R231、R232、 R233、R234、 R235、R236、 R237、R238、 R239、R240、 R241、R242、 R243、R244、 R245、R246、 R247、R248、 R249、R250、 R251、R252、 R253、R254、 R255、R256、 R257、R258、 R259、R260、 R261、R262、 R263、R264、 R265、R266、 R267、R268、 R269、R270、 R271、R272、 R273、R274、 R275、R276、 R277、R278、 R279、R280、 R281、R282、 R283、R284、 R285、R286、 R287、R288、 R289、R290、 R291、R292、 R293、R294、 R295、R296、 R297、R298、 R299、R300、 R301、R302、 R303、R304、 R305、R306、 R307、R308、 R309、R310、 R311、R312、 R313、R314、 R315、R316、 R317、R318、 R319、R320、 R321、R322、 R323、R324、 R325、R326、 R327、R328、 R329、R330、 R331、R332、 R333、R334、 R335、R336、 R337、R338、 R339、R340、 R341、R342、 R343、R344、 R345、R346、 R347、R348、 R349、R350、 R351、R352、 R353、R354、 R355、R356、 R357、R358、 R359、R360、 R361、R362、 R363、R364、 R365、R366、 R367、R368、 R369、R370、 R371、R372、 R373、R374、 R375、R376、 R377、R378、 R379、R380、 R381、R382、 R383、R384、 R385、R386、 R387、R388、 R389、R390、 R391、R392、 R393、R394、 R395、R396、 R397、R398、 R399、R400、 R401、R402、 R403、R404、 R405、R406、 R407、R408、 R409、R410、 R411、R412、 R413、R414、 R415、R416、 R417、R418、 R419、R420、 R421、R422、 R423、R424、 R425、R426、 R427、R428、 R429、R430、 R431、R432、 R433、R43	

パートタイム労働や有期雇用といった出生率にどのような影響を与えているかについての実証研究は、現在までのところ非常に少ない。

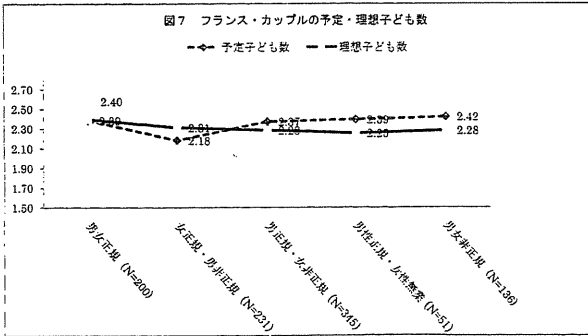
その中で、フランスにおける労働市場と出生行動に関する実証研究として、女性が失業状態であることは雇用されている女性や無業の女性よりも、第一子誕生を遅らせる傾向があり、これは、未熟労働者や若い世代に特に顕著に見られることが指摘されている (Méron and Widmer, 2002)。また、子どもを持ちたいと考える人達の間で失業経験のある人は5年以内の実現確率が低くなるということも示されている (Toulemon and Testa, 2005)。やはり安定した雇用に就くことが家族形成と関係があると思われる。特にフランスでは、女性の無期限フルタイム雇用と母親になることとの関連性が深いことは多くの研究者に指摘されているところである。(Thévenon, 2009)。また筆者が行ったインタビューにおいても、有期雇用女性からたびたび「無期限雇用になれば子どもを産むことができる」と聞かれた。

日本においてはどうかだろうか。日本においても非正規化の出生行動に対する影響についての研究は多くない。しかしながら、酒井氏、樋口氏は、パネルデータを使用し、バブル崩壊後、フリーター女性が結婚を遅らせ、その結果第一子出産を遅らせていることを指摘している (酒井・樋口, 2005)。また、国立社会保障人口問題研究所の2005年に実施した「第18回出生行動基本調査」のデータからは男性は就業状況によって結婚意欲が異なり、非正規雇用の男性の結婚意欲が正規雇用の男性よりも低いことが示されている。さらに、厚生労働省の2008年に実施された「第7回21世紀成年者縦断調査」によると、非正規男性の結婚する割合や出生率の割合が正規男性に比べて低くなっていることが示されている。

フランスでも、日本でも、非正規雇用が出生行動に及ぼす影響についての研究は多くない。また、従来の研究では、出産のタイミングに与える影響について分析したものが多かったと言うことができるだろう。そこで、この章では、アンケート調査を用いて、フランス、日本において、現在の若年カップルの雇用・就業状況の違いが出生意欲の差をもたらすのかどうかを検証することによって、非正規雇用が進んでいくことが出生率にどのような影響を与えることになるのかを推察してみたいと思うのである。

②カップルの雇用・就業状況別にみた予定・理想子ども数—フランス、日本比較—

まずは、フランス・日本におけるカップルの雇用・就業状況と予定・理想子ども数について見てみよう。



注) フランスでは、正規雇用とは無期限雇用・フルタイムであり、非正規雇用はそれ以外。

対象とすることは2つの理由がある。一つは、現在の子どもの数が子どもを持つ意欲に影響を与えないためであり、また一つは、育児理由によってパートタイムなど非正規を選択する人を除外するためである。次に現在、子どもが一人いるカップルを対象を絞り、彼らの追加予定子ども数を被説明変数とするモデル2である。ここでは、モデル1と違って、育児との両立目的によってパートタイムなど非正規を選択している人もいるかもしれない。モデル1と異なる結果が出るのかを考察したいと思う。

子どもが2人以上いる場合は、分析対象とはしない。フランスも日本も予定子ども数2人が最頻値であるが、特に日本の女性の場合は、2人程度の子どもの産み育ててから子育てを終えてから、労働市場に非正規雇用の働き方で参入するものが増えてくる。ここでは、まだ、子どもがいない、もしくは、まだ産み終わっていないと思われる若年層をターゲットにするとともに、近年若年層に広がる非正規雇用と彼らの出生意欲との関連性を考察したいと思う。

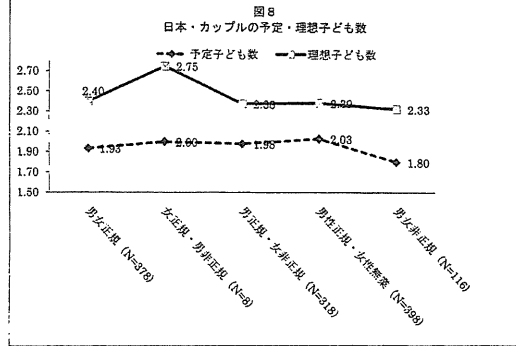
注目するところは、フランス・日本ともに、正規雇用 (フランスの場合には、無期限雇用・フルタイム) と比べて、非正規雇用の出生意欲が低いのか、高いのかという点である。そこで、フランスの男性については、雇用・就業形態のダミー変数として、①有期雇用フルタイム、②有期雇用パートタイム、③無期パートタイム、④無業、⑤無期限雇用フルタイム (比較基準) となる。女性の場合には、①有期雇用フルタイム、②有期雇用・無期限パートタイム、③無業、④無期限雇用フルタイム (比較基準) とする。日本の男性については、①非正規雇用、②無業、③正規雇用 (比較基準) とし、日本の女性については、①派遣雇用、②契約雇用、③パート雇用、④無業、⑤正規雇用 (比較基準) とする。フランスの女性においては、有期雇用のパートタイムと無期限雇用のパートタイムを同一カテゴリーとする。日本の男性においては、①派遣、②契約、③パートを同一カテゴリーとする。これは、別々にみるよりも、同一カテゴリーとした方が、当てはまりがよかったためである。特に日本の男性については、非正規雇用のサンプルが少なかつたことも影響している。さらに日本の男性、フランスの男性ともにモデル2には、無業がサンプルの中に存在しなかつたことも付け加えておきたい。

ところで、正規雇用は、定年までの雇用保障があり、雇用が安定しており、所得が保障される働き方である。したがって、正規雇用労働者は、子どもを持つ意思決定をする場合の子どもの直接コストに関する不安は非正規雇用労働者よりも小さいと考えられる。特に、日本の場合には、1970年代以降、性別役割分業が進められ、男性が正規雇用に就き、女性は専業主婦になるというパターンが標準化した。そのようなことから、正規雇用には雇用安定と所得補償が手厚いだけでなく、労働条件、社会保障なども同様に手厚い。一方、非正規雇用は、もともと、家庭を守りつづ、女性が働くことを可能にする働き方であり、あくまでも、家計補助的な働き方すぎない。雇用の安定性、所得のみならず、労働条件、社会保障などの点においても不利な状況におかれる。また、いったん、非正規雇用を選択した場合、キャリア蓄積がなされにくく、正規雇用への道を選択しにくい状況となる。そのような理由から、男性が非正規雇用を選択せざるを得なくなったとき、将来所得に対する見直しを持たず、出生意欲を低めることが予測できる。

フランスの場合には、有期雇用の場合には、無期限雇用以上の所得補償があり、また労働条件、社会保障などにおいても性別に低いわけではない。フランスの場合には、有期雇用は、無期限雇用への移行過程と位置づけられている。そこで、若年層は、無期限雇用・フルタイムを見つづけても、有期雇用によってキャリアを積めば、いつか希望の雇用につくことができると考える傾向がある。また雇用主側はパートタイム雇用を選択させた場合、労働法上では、ポストに空きがある場合には、フルタイムを希望するパートタイム労働者を優先的にフルタイムに移行させなければならないとしている。このように日本よりは、雇用形態間に流動性は確保されている。しかし、そうは言っても、雇用の安定性は、無期限雇用の方が高いと考えられる。そこで、非正規雇用を選択した場合、出生意欲を低める可能性がある。

ところで、フランスの場合においても、現在、非正規雇用に就いている場合、時間的な側面において自由度が高い。有期雇用の場合には、契約期間が定められ、出産のタイミングが固い。また、非正規雇用が正規雇用よりも低い賃金であれば、むしろ、出産を選択することによる機会費用は小さいことになる。つまり、女性の場合には、機会費用の点からは、出生意欲は高まる方向に行くものと考えられる。

女性無業には専業主婦だけでなく、学生、失業者も含まれている。
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」



資料出所 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査 2008」

フランスにおいては、「男女とも正規カップル」、「女性・正規、男性非正規カップル」、「男性正規、女性非正規カップル」、「男性正規・女性無業カップル」、「男女とも非正規カップル」の予定子ども数、理想子ども数に統計的な差異が見られない。日本においても、理想子ども数、予定子ども数とも有意水準5%では見られない。

着目したい点は、フランスはどのカップルにあっても、理想の子ども数と予定子ども数の差が小さい点である。一方、日本は理想の子ども数は2を超え、フランスとも変わらないのだが、予定子ども数が「男女とも正規カップル」、「男性正規、女性非正規カップル」、「男女とも非正規カップル」は2を切っており、理想子ども数と予定子ども数の差が大きい。

③モデルによる分析

ところで、夫婦の子どもの数の必要の決定に関しては、様々な要因があり、総合して考える必要がある。子どもの必要の理論に関しては、Beckerがあり、子どもの必要は子どもにかかる直接費用と子育てによって就労を放棄する機会費用から決定されるとする (Becker, 1991)。そこで、Becker タイプの子どもの決定理論に基づきながら、子ども数を決定づける様々なコントロール変数を加えた多変量モデルによって、フランス・日本の現在の夫、妻の就業、雇用・就業状況が子どもを持つ意欲に影響しているかを分析してみよう。ここでフランスについては結婚やパックスの有無は関係なく、現在同居している異性カップルを対象としたデータを用いる。日本については、結婚しているカップルを対象としたデータを用いる。また、フランス・日本ともに、子育て世代に限定するため、カップル年齢は20・49歳に限定する。

さらに、対象を絞った上で多変量モデルを分析する。まずは、現在、子ども (養子等も含める) のいないカップルを対象を絞り、彼らの予定子ども数を被説明変数とするモデル1である。現在、子どものないカップルを

フランスの場合には、どのような雇用形態であっても、また出産後、就業継続の意欲がなくても、産児休業、育児休業を取得することが可能である。育児休業の賃金保障は、雇用形態、就業状況によって変わることはなく、一律の額である。ただし、有期雇用の場合には、契約期間中に産児休業、育児休業を取得したら、その後同じ仕事に戻ることは難しくなる。有期雇用は、そもそも通常の仕事ではなく、期間の限定された仕事に対して仕される契約であるからである。

日本では、非正規雇用の場合、フランス以上に産児休業、育児休業が取得しにくい働き方であると言える。それらの制度は正規雇用のためのものと書いても過言ではない。2004年に育児・介護休業法が改正され、非正規雇用の女性も取得できるようになったものの、非正規雇用でも出産後の継続雇用が確定している場合でなければ取得することは難しい。

産児休業、育児休業の制度の利用の困難さを考慮すると、日本の場合、非正規雇用の機会費用が正規雇用ほど小さいのかどうか、明確でなくなる。制度の不備が、機会費用を高く感じさせることによって、出産や育児を後回しにさせ、現在の出生意欲を減退させている可能性があると考えられる。

その他、コントロール変数については、表3、表4に示している通りである。

表3 フランスのモデル分析に対する記述統計

従属変数	内容	子どもがいらないカップル(モデル1)			子どもが一人いるカップル(モデル2)		
		割合	平均値	標準偏差	割合	平均値	標準偏差
予定子ども数	カップルの今後予定している子ども数	0人(15.5%), 1人(4.4%), 2人(4.8%), 3人(19.1%), 4人以上(2.4%)			0人(42.2%), 1人(33.8%), 2人(16.5%), 3人以上(2.6%)		
追加予定子ども数	子どもが一人いるカップルの今後追加しない子ども数						
独立変数	内容	平均値	標準偏差	割合	平均値	標準偏差	割合
雇用・就業状況							
妻 パートタイム(有期限+有期無期)	有期限・有期無期におけるパートタイム契約の割合	-	-	24.5%	-	-	27.7%
妻 有期限雇用・フルタイム	有期限雇用(有期・有期無期)	-	-	22.7%	-	-	15.2%
妻 無業もしくは失業	妻 無業・失業 (失業・失業中・失業中・失業中)	-	-	8.1%	-	-	5.6%
妻 無期限雇用・フルタイム	無期限雇用(フルタイム契約)	-	-	44.9%	-	-	51.5%
夫 有期限雇用・フルタイム	有期限雇用(フルタイム契約)	-	-	17.6%	-	-	13.0%
夫 有期限雇用・パートタイム	有期限雇用(パートタイム契約)	-	-	1.7%	-	-	6.5%
夫 無業もしくは失業	夫 無業・失業 (失業・失業中・失業中)	-	-	1.3%	-	-	1.7%
夫 無期限雇用・フルタイム	無期限雇用(フルタイム契約)	-	-	72.7%	-	-	78.8%
妻の年齢	妻の年齢(変数値 単位: 歳)	30.49	8.73	-	35.32	7.77	-
世帯所得	世帯所得(変数値 単位: 千ユーロ)	37439.62	20229.50	-	41255.41	17359.48	-
家	家	-	-	69.5%	-	-	40.7%
持家(ローンあり)	持家で、ローン支払いあり	-	-	10.4%	-	-	13.0%
持家(ローンなし)	持家だが、支払いなし(比較基準)	2.25	.72	-	2.18	.67	-
カップルの理想子ども数	カップルの理想子ども数(変数値 単位: 人)	-	-	-	-	-	-
現在の結婚形態	現在の結婚形態	-	-	29.2%	-	-	49.8%
離婚	離婚(離婚後同居・再婚・再婚)	-	-	9.3%	-	-	7.8%
パックス	パックス(離婚後同居・再婚・再婚)	-	-	61.4%	-	-	42.4%
ユニオン・リーブ	ユニオン・リーブ	-	-	-	-	-	-
妻の学歴	妻の学歴	-	-	15.7%	-	-	23.4%
Bacなし	Bacなし	-	-	20.8%	-	-	25.1%
Bac	Bac	-	-	51.2%	-	-	45.9%
Bac+2,3,4	Bac+2,3,4	-	-	12.3%	-	-	5.6%
Bac+5	Bac+5	-	-	30.5%	-	-	37.7%
夫の学歴	夫の学歴	-	-	20.6%	-	-	22.1%
Bacなし	Bacなし	-	-	35.8%	-	-	31.6%
Bac	Bac	-	-	12.1%	-	-	8.7%
Bac+2,3,4	Bac+2,3,4	-	-	-	-	-	-
Bac+5	Bac+5	-	-	-	-	-	-
妻の宗教	妻の宗教	-	-	40.3%	-	-	50.2%
カトリック	カトリック	-	-	3.8%	-	-	5.2%
イスラム教	イスラム教	-	-	55.9%	-	-	44.6%
その他	その他	-	-	-	-	-	-
夫の宗教	夫の宗教	-	-	37.7%	-	-	45.8%
カトリック	カトリック	-	-	4.4%	-	-	5.2%
イスラム教	イスラム教	-	-	57.8%	-	-	48.9%
その他	その他	-	-	-	-	-	-
地域	地域	-	-	72.5%	-	-	79.2%
パリ以外	パリ以外	-	-	27.5%	-	-	20.8%

表4 日本のモデル分析に対する記述統計

従属変数	内容	子どもがいらないカップル(モデル1)			子どもが一人いるカップル(モデル2)		
		割合	平均値	標準偏差	割合	平均値	標準偏差
予定子ども数	カップルの今後予定している子ども数	0人(34.1%), 1人(29.4%), 2人(32.1%), 3人以上(3.4%)			0人(51.9%), 1人(42.0%), 2人以上(14.1%)		
追加予定子ども数	子どもが一人いるカップルの今後追加しない子ども数						
雇用・就業状況							
妻 派遣	妻が派遣雇用	-	-	13.8%	-	-	5.8%
妻 パート	妻がパート雇用	-	-	7.2%	-	-	7.2%
妻 無業・失業	妻が無業・失業 (失業・失業中・失業中)	-	-	28.1%	-	-	24.9%
妻 正規	妻が正規雇用(比較基準)	-	-	16.1%	-	-	39.2%
妻 非正規	妻が非正規雇用(比較基準)	-	-	32.8%	-	-	22.9%
夫 非正規	夫が非正規雇用(比較基準)	-	-	11.3%	-	-	10.9%
夫 無業・失業	夫が無業・失業 (失業・失業中・失業中)	-	-	1.9%	-	-	.0%
夫 正規	夫が正規雇用(比較基準)	-	-	86.9%	-	-	89.1%
世帯所得	世帯所得(変数値 単位: 千円)	37.23	12.08	-	35.94	6.50	-
カップルの二人の所得(世帯所得の合計、それぞれのパートナーの所得を別々に示す)	カップルの二人の所得(世帯所得の合計、それぞれのパートナーの所得を別々に示す)	711.73	273.96	-	689.28	264.78	-
家	家	-	-	36.9%	-	-	52.6%
持家(ローンあり)	持家だが、ローン支払いあり	-	-	40.0%	-	-	21.5%
持家(ローンなし)	持家だが、支払いなし(比較基準)	-	-	8.8%	-	-	10.2%
カップルの理想子ども数	カップルの理想子ども数(変数値 単位: 人)	1.88	.82	-	2.20	.82	-
現在の結婚形態	現在の結婚形態	-	-	7.2%	-	-	6.8%
再婚	再婚	-	-	92.8%	-	-	93.2%
パックス	パックス	-	-	34.1%	-	-	40.6%
離婚	離婚	-	-	29.4%	-	-	35.5%
ユニオン・リーブ	ユニオン・リーブ	-	-	36.6%	-	-	23.9%
妻の学歴	妻の学歴	-	-	38.4%	-	-	44.7%
Bacなし	Bacなし	-	-	10.6%	-	-	11.3%
Bac	Bac	-	-	50.9%	-	-	44.0%
Bac+2,3,4	Bac+2,3,4	-	-	-	-	-	-
Bac+5	Bac+5	-	-	-	-	-	-
夫の学歴	夫の学歴	-	-	8.4%	-	-	15.4%
Bacなし	Bacなし	-	-	91.6%	-	-	84.6%

表5 子どもがいないカップルの雇用・就業状況が子どもをもつ意欲に与える影響(モデル1)

従属変数	フランス 子どもがいないカップル			日本 子どもがいないカップル		
	係数	標準誤差	有意水準	係数	標準誤差	有意水準
雇用・就業状況						
妻 パートタイム(有期限+有期無期)	-.480	0.250	.055	-1.225	0.401	.002
妻 有期限雇用・フルタイム	-.251	0.244	.304	-1.324	0.493	.005
妻 無業もしくは失業	-.314	0.379	.407	-1.483	0.355	.000
妻 無期限雇用・フルタイム	ref			-.305	0.411	.459
夫 有期限雇用・フルタイム	-.472	0.257	.066	-	-	-
夫 有期限雇用・パートタイム	-.127	0.223	.860	-.768	0.415	.044
夫 無業もしくは失業	-.502	0.814	.538	-1.055	0.950	.247
夫 無期限雇用・フルタイム	ref			ref		
妻の年齢	-.089	0.013	.000	-.108	0.018	.000
世帯所得	-.000	0.000	.678	-.001	0.001	.013
家	-.106	0.217	.623			
持家(ローンあり)	-.167	0.342	.625	0.05	0.401	.312
持家(ローンなし)	ref			0.16	0.421	.052
カップルの理想子ども数	1.886	0.169	.000	ref		
現在の結婚形態	-.210	0.234	.370	1.050	0.169	.000
離婚	-.246	0.227	.453			
パックス	ref			-1.142	0.485	.019
ユニオン・リーブ	ref			ref		
妻の学歴						
Bacなし	-.129	0.411	.752			
Bac	-.240	0.373	.520			
Bac+2,3,4	-.261	0.317	.375	-.536	0.327	.101
Bac+5	ref			-.151	0.304	.596
夫の学歴						
Bacなし	-.159	0.356	.654	ref		
Bac	-.066	0.361	.858	-.112	0.285	.695
Bac+2,3,4	-.458	0.318	.152	-.226	0.402	.574
Bac+5	ref			ref		
妻の宗教						
カトリック	-.251	0.230	.274	1.203	0.447	.004
イスラム教	-.549	0.586	.349			
その他	ref					
夫の宗教						
カトリック	-.122	0.233	.601			
イスラム教	-.076	0.539	.890			
その他	ref					
地域						
パリ以外	-.076	0.212	.721			
その他	ref					
サンプル数	472			310		
自由度(R²)	0.408			0.415		

注) *は有意水準10%、**は5%、***は1%を示している。
 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」
 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」

表6 子どもが一人いるカップルの雇用・就業状況が子どもをもつ意欲に与える影響(モデル2)

従属変数	フランス 子どもが一人いるカップル			日本 子どもが一人いるカップル		
	係数	標準誤差	有意水準	係数	標準誤差	有意水準
雇用・就業状況						
妻 パートタイム(有期限+有期無期)	-.100	0.394	.739	-.442	0.365	.251
妻 有期限雇用・フルタイム	-.572	0.456	.192	-.440	0.358	.220
妻 無業もしくは失業	-.655	0.761	.372	-.591	0.382	.035
妻 無期限雇用・フルタイム	ref			-.260	0.240	.278
夫 有期限雇用・フルタイム	ref			ref		
夫 有期限雇用・パートタイム	-.180	0.513	.735			
夫 無業もしくは失業	-.691	0.687	.315	-.504	0.280	.072
夫 無期限雇用・パートタイム	-.218	0.379	.004	ref		
妻の年齢	-.215	0.028	.000	-.124	0.017	.000
世帯所得	-.000	0.000	.106	-.001	0.000	.103
家						
持家(ローンあり)	-.636	0.372	.087	-.064	0.249	.798
持家(ローンなし)	ref			-.282	0.287	.340
カップルの理想子ども数	2.299	0.300	.000	ref		
現在の結婚形態	-.202	0.344	.556	-.620	0.142	.000
離婚	ref			ref		
パックス	.817	0.593	.141			
ユニオン・リーブ	ref			.160	0.231	.619
妻の学歴						
Bacなし	-.101	0.605	.991			
Bac	-.415	0.783	.596			
Bac+2,3,4	-.910	0.714	.202	-.222	0.234	.343
Bac+5	ref			-.636	0.217	.070
夫の学歴						
Bacなし	-.458	0.643	.022	-.253	0.192	.187
Bac	-.159	0.567	.683	-.142	0.212	.603
Bac+2,3,4	-.527	0.595	.374	ref		
Bac+5	ref			ref		
妻の宗教						
カトリック	-.445	0.438	.310	-.303	0.242	.212
イスラム教	-.378	0.680	.660			
その他	ref					
夫の宗教						
カトリック	-.212	0.439	.475			
イスラム教	-.576	0.883	.008			
その他	ref					
地域						
パリ以外	-.029	0.424	.946			
その他	ref					
サンプル数	231			283		
自由度(R²)	0.84			0.42		

注) *は有意水準10%、**は5%、***は1%を示している。
 「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」
 「働き方の多様化と生活意識に関するアンケート調査」

分析の結果を表5、表6から見てみよう。

まず、子どものいないカップルから考察しよう。

日本の場合、夫が現在、非正規労働者の場合、正規労働者よりも子どもを持つ意欲を低めているという結果である。妻も同様で、妻が現在、派遣、契約・パートの場合は、妻が正規労働者の場合よりも子どもを持つ意欲を低めているという結果が示されている。

男性の場合には、理論通り、正規よりも非正規の方が、将来の所得の不確実性から将来の子どもの直接費用に対する不安が大きくなるためと考えられる。一方、女性の場合には、育児休業などの両立支援がなければ、正規労働者の方が、非正規労働者よりも機会費用が大きくなると考えられるが、育児休業などの両立支援の整備により、むしろ、非正規よりも機会費用が大きくないということを示していると思われる。非正規雇用に就いている女性は、家計を成り立たせるために、仕事を継続したいが、産児・育児休業が取得することが困難であるため、出産・育児よりも仕事の方を選択しているということになる。

一方、フランスを見てみよう。フランスでは、男性の有期限フルタイムの場合には、正規雇用よりも、子どもを持つ意欲が高いことが示されている。また、無業である者も、正規雇用よりも子どもを持つ意欲が高くなっている。このような結果となったことに対し、いくつかの理由が考えられる。

まずは、将来の所得に対して、悲観的ではないということである。2008年の労働市場改革法によってできた有期限雇用は特に、管理職やエンジニアを対象としている。不安定雇用保障を加えると、無期限雇用と比べ、雇用に賃金水準は高くなる。また、有期限雇用でのキャリアは評価され、次の仕事へつながっていく可能性も高い。そもそも、労働需要と労働供給の間のミスマッチをなくするための雇用として位置づけられているからである。

次に考えられるのは、フランスの持つ厚い社会保障との関連である。フランスは前述したように、子どもを家族給付において、所得再分配の機能がある。特に、不安定状況におかれている場合、子どもを持つという社会貢献をすることで、安定した生計が営めるという社会の仕組みになっている。現在、仕事がなく、また、将来に対しても、安定した雇用には就けないと予測ができる場合には、子どもを多く持つことを選択しようとする可能性がありうる。たとえば、フランスにおいて、子どもを産む人でも、多額の家族給付がもらえる。大学にいたるまで、授業料がほぼ無料で教育を受けられるため、子どもの教育費について大きな心配はない。給付額は扶養する子ども数や年齢によって変化しつつも、およそ子どもが20歳になるまで、これが支給され続けるわけであるから、子どもがいる方が家計は安定的になると考えられるのである。

これは、家族給付の厚いドイツでも同じような状況だと書かれている。子どもを1人、2人産みながら、働く場合と、子どもを多く育てながら、失業手当をもらう場合には、後者の方が、可処分所得が高くなる場合も出てくる。前者の働いている場合には社会保険料や税金などを支払わなければならないからである。非正規雇用で働き、少し働いた後、失業手当をもらういわゆる不安定な状況に陥る人ほど、家計を安定させるために、子どもを多く持つという意識が働いてもおかしくない。これは、厚い社会保障手当の異なる国々でも、欧州の抱える悩みを種々と語るだろう。

次に、フランスにおいて、妻が、有期限、無期限のパートタイマーの場合、正規雇用よりも子どもを持つ意欲が高くなっている。フランスの場合には、どのような雇用形態であれ、産児休業、育児休業を取得しながら仕事を継続していくことができる。しかしながら、無期限雇用フルタイムや有期限雇用フルタイムで働く女性の場合には、職業生活の方に多くの時間を振り向け、キャリアアップにつながる働き方をしている。そこで、一時的に育児休業を取得するにせよ、出産、育児の機会費用は、パートタイム女性よりも高くなると思われる。パートタイムを選択されている女性の方が、育児休業を取得し、出産、育児を経験しやすいと考えられる。

次に、子どもが一人いるカップルについて見てみよう。

やはり日本の場合は、夫が非正規の場合に子どもを持つという意欲は低まる。将来への所得不安が、出産、育児の直接費用に影響しているためと思われる。一方、女性の非正規に関しては、パート雇用が正規雇用

に比べ、出産意欲を低めているが、派遣・契約は正規雇用女性と変わらないという結果となった。パート雇用の性は1人で産み終わり、パート就労を開始した女性達である可能性が高い。正規雇用で子どもを一人もち、継続就業している女性は、キャリアを意識していると思われる。次の子どもを持ち、育児休業を取得する機会費用は、高まっていくものと考えられる。もちろん、派遣、契約の女性がもう一人持つという意思決定をする際の仕事の失う可能性は高く、派遣、契約の女性の機会費用も高いものと考えられる。よって、ここでの分析では、正規雇用と派遣、契約の機会費用は、あまり差がないものになっていると捉えられるのではないだろうか。

フランスの場合には、フランスの男性の無期限パートタイムの場合に、正規雇用よりも出産意欲を低めていることが示されている。ここでの分析では、無期限パートタイムのサンプル数が極端に少ないため、明らかになることがない。子どものいないカップルにおける無業者や有期限雇用者のように、出産意欲を高めてはいないであろう。

第二章で見たように、フランスの男性パートタイム労働者は、日本の男性のパートタイム労働者に似ていることは見たとおりである。労働時間の短さに不満も持っている。子どもを持つ意欲以上に、フルタイムの仕事に就きたい、あるいは仕事以外の他の活動を充実させたいなどという気持ちが強く、出産意欲に反映されている可能性がある。

また、子どものいないカップルよりも、子どもをすでに一人産んでいる女性の年齢も高くなってきている。子どもをたくさん持つという選択が現実的な選択でなくなってきたり、子どもを産むのをやめたいということのなかもしれない。

まとめ

まず、若者の親からの離家についてである。フランスは、子の自立を早く促す文化のあるアングロサクソンの国と比べると親との同居割合は高いと言われているものの、日本と比べると低い。日本は、文化的要因に加え、経済的要因も重なり、親との同居割合が高くなっている。アンケートのデータからも日本の男性に関しては、非正規雇用と親との同居割合が高くなっている。

一方、フランスには雇用形態にかかわらず、また性別にかかわらず、20%に達していないことが示された。経済的要因によって親から離家が遅れるというのは、日本・フランスに共通の要因ではあるが、フランスでは、就労の有無や雇用形態、国籍などに関わらない普遍的な制度としての住宅手当が存在している。そのことが若者の自立を支えている可能性がある。

次にカップルについてである。フランスにはカップルとして生きていくと、3つの選択肢が存在している。「同棲、事実婚としてのユニオン・リブル」、「同性間、異性間双方において結婚が可能な、パックス契約」、そして「結婚」である。「結婚」という選択肢はなかなか時代から40年程度しかたっていない。なかでも「パックス」は1999年にその法律が施行されたばかりである。しかし、アンケートからは、「ユニオン・リブル」や「パックス」を選択している一定割合が示されているとともに、価値意識を問うアンケート結果からは、それぞれ新しい価値意識が尊重される社会になっている様子が見えてきた。ただし、フランスは、ホモセクシャルを異性関係と同等のものと考えることについては慎重なようである。筆者がフランス滞在中の経験からもホモセクシャルの権利拡大に対しては、消極的意見を持っている人が多いように見受けられた。

さらに、子どもについてである。なぜ、近年、フランスの出生率が上昇したのかについて、その答えは、簡単でもあり、複雑でもある。簡単に言えば、フランス社会は、カップルが持ちたい子ども数（理想の子ども数）を持つことができる社会に近くなってきたからである。しかし、何が出生率上昇に導いたのか、出生率上昇の要因は複雑であり、どの要因が最も有利に作用したのかを答えることは難しい。フランスには、子育て支援、両立支援のための多様な制度が存在する。それらがおそろい複合的に作用した結果である。理想の子ども数を持つことができにくい日本社会にとっては、フランスの制度設計は参考になる。家族給

付一つを取っても、子どもの数や子どもの年齢、親の所得状況などを細かに調査した非常に多様な制度設計となっている。こういった多様性、きめの細かさが日本の少子化対策には必要なのではないだろうか。

最後に、非正規雇用の若年層への広がりへの彼らの出生意欲への影響についてである。フランス・日本との比較考察をしてみたが、興味深い結果が得られた。

日本では、夫が現在、非正規である場合、経済リスクを感じ、子どもを持つ意欲を低めている。また、また妻が現在、非正規であっても子どもを持っていないと感じている。非正規が経済面においてもまた、仕事と育児の両立の面で不利な状況に置かれているからである。

一方、フランスでは、男性が有期限雇用で働く場合、失業・無業の場合に子ども意欲が高くなっている。有期限雇用の場合であっても、正規雇用と比べ、賃金水準が高い。また、キャリアとしてみなされるために、次の仕事にもつながっていく可能性が高く将来への収入の不安が少ないことが考えられる。さらに、フランスでは、不安定な経済状況にある場合、子どもを多く産むことによって、家計が安定する社会の仕組みがあることも影響している。

さらにフランスでは、女性の場合、パートタイムという働き方をすることも子どもを持つ意欲を高める。子どもを多く持つことは、子育てと仕事との両立を難しくする。フルタイムで働く女性の場合には、育児休業を何回も取得することがキャリアに影響することにもなりかねない。パートタイムの場合には、フルタイムよりも機会費用が低く、子どもを産む意欲を高めている可能性がある。フランスは、カップルが関係を解消しやすく、また働かない者は年金給付を受けられない社会である。フランスの女性で専業主婦を選択するものは少ない。職業のキャリアよりもむしろ、出産、育児を重要視したい女性はパートタイムを選択するという風潮があるように思うし、また逆に、雇用主によって仕方なくパートタイムを選択させられた女性は、キャリアよりもむしろ現状の働き方を利用して、出産、育児の方を選択しようとするのかもしれない。そこで、なおもフランスにおけるパートタイム雇用は女性によって占められているということになるのである。

分析からは、厚い社会保障を持つ、フランスの問題点も見てきた。景気が悪化し、失業者が増加したとき、厚い社会保障を当てにして、出生率が増加してしまうのである。景気による税収減少に加え、国の財政はさらさらひつ迫するというところである。働く意欲を持たず、子どもを多く産み、家族給付を受けることに対する批判がフランス国内にあることも事実である。

そうはいっても、フランスの「有期限雇用」の雇用については参考になる点が多い。この働き方は、必ずしも若者の出生意欲を低めていない。賃金水準の高いキャリア層が働くことができる「非正規雇用」を充実させるという考え方も、日本の選択肢にあってもよいように思える。

コラム 移民と出生率の関係

アメリカにおいては、ヒスパニック系女性の合計特殊出生率が高く、アメリカ全体の合計特殊出生率を高めている要因の一つであることが知られている。一方、フランスはどうなのだろうか。フランス人のなかには、「フランスの出生率が高いのは移民の人達がたくさん産んでいるからだ」と語る人が多く見られる。しかし、その人は周囲を見て、自分らの意見を述べているにすぎず、公の統計など確かな根拠に基づいていない。フランスでは、アメリカ、イギリス、カナダなどは異なり、人ロセンサスにおいて、民族出自を問う調査をしていないからである。

フランスにおいては、当初外国人であっても、いったんフランスに定着し、国籍を取得したら、フランス人以外の何ものでもない。民族出自を問うことは人権問題にもなりかねないのである。ただし、フランスにおける「移民」の定義は「フランス以外の国で出生し、出生時にフランス国籍を持っていない」人とする。

INSEE (フランス国立統計経済研究所) やINED (国立人口研究所) が今までに移民の履歴調査を実施したことはあるが、その実施に対し、批判や反論が多くあった。フランスにおいて、移民に関する様々なデータを取ることはある意味、困難なものである。人権に配慮する意味から、人ロセンサスにおいても民族調査を行っていない。また別の意味でも移民に関するデータを取ることは困難である。というのは、フランスにはフランスの正式な滞在許可証を持たないいわゆる不法移民も多くいると考えられるからである。統計データ上では決して把握することはできない。

このような事情から、フランスにおいて何をもちて移民の出生率とするのかは、難しい問題となる。しかし、フランスにおいて移民の出生率に関する研究は存在している。Toulemon氏は、INSEEとINEDが実施した「家族の歴史に関するアンケート調査」より、1991年から1998年の合計特殊出生率に関して、フランス生まれの女性は1.65、移民女性は2.50だとしている。ただし、移民の場合、夫が定着した後、妻が移住するいわゆる呼び寄せ移民が多く、そのため移民後の出生率が高くなる傾向があるとすると、フランス生まれの女性と同条件で計算してやれば、結局、移民女性の合計特殊出生率は2.50から2.16まで下がるとする(Toulemon, 2004)。しかし、1.65と2.16では、格差があると断言することができる。

また、Héran氏、Pison氏は、2004年のセンサスから外国籍の親、フランス国籍の親に分類し、それぞれの合計特殊出生率を計算したところ、外国籍の親の合計特殊出生率は3.3に対して、フランス国籍の親の合計特殊出生率は1.8と断るとした。しかし、外国籍の親の子どもを持つ世帯の人口割合が7%にすぎないため、結局外国籍の合計特殊出生率を0.1%押し上げて、1.9にする効果でもたないとしている(Héran et Pison, 2007)。ここでフランス国籍の親の中にも定着した移民が含まれている可能性はある。しかし、Toulemon氏が指摘するように、移民女性はフランスに定着すると、フランスで生まれた女性と同じような行動を取り、出身国の女性のように子どもを多く産まなくなる傾向がある(Toulemon, 2004) ようである。

これらの研究で見える限り、フランスでの移民の出生率が高いことは事実のようだが、しかし、フランス全体としての出生率を上昇させる効果は大きくないと言えるようである。つまり、フランスでは、移民であっても、移民でなくとも、子どもを生んでいるということである。

この章の参考文献

- ・Bac, C, F, Lefendré et Thibault, F, « Une reprise de la natalité française en trompe l'oeil? », Recherches et Prévisions No.85, Documents travaux et commentaire, pp.83-86,2006
- ・Bechtel J et al, « La politique familiale française : coûts et bénéficiaires », Godet M. et Sullerot E. eds, La Famille, une affaire publique, CAE : 57 : La documentation française, pp. 409-437,2005
- ・Becker, G.S. A treatise on the family, Harvard University Press, 1981
- ・Breton D. et Prioux F, « Two or Three Children? Influence of family policy and socioeconomic factors », Population (English edition) Vol.60, No.4, pp. 415-445,2005
- ・Certe G. et al, « Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant », Revue de l'OFCE 92, pp.263-312, 2005
- ・Landais C, « Le quotient familial a-t-il stimulé la natalité française », Economie Publique, No.13, pp.3-31,2003
- ・Le Miner, S et al, « L'impact des prestations familiales sur le revenu des ménages en 2001 une estimation à l'aide du modèle de microsimulation INES », Études et Résultats No.174, pp.1-12,2002
- ・Laroque G. et Salanié B, Does fertility respond to financial incentives?. Document de travail, CREST, 2005
- ・Méron Met Widmer I, « Les femmes au chômage retardent l'arrivée du premier enfant », Population Vol.57 No.2 : pp.327-358,20
- ・Héran, F et G, Pison, « Deux enfants par femme dans la France de 2006 : la faute aux immigrées? », Population et Société No. 432, pp. 1-4,2007
- ・Nakajima, S, « Dépendance des Jeunes adultes à l'égard de leurs parents au Japon et en France », Bihr, A et Tnasaawa, N eds, Les rapports intergénérationnels en France et au Japon, Lharmattan logiques Sociales, pp.117-125, 2009
- ・Pailhé A, « La crise économique actuelle affectera-t-elle le nombre de naissances? », INSEE, France, Portrait Social, édition 2009, pp.26-27 2009A
- ・Pailhé A, « Work-family balance and childbearing intentions in France, Germany and the Russian Federation », UNECE eds, How generations and gender shape demographic change : Towards Policies Based on Better Knowledge, United Nations, Geneva, pp. 58-82,2009B
- ・Pison, G, « Deux enfants par femme dans la France de 2010 : la fécondité serait-elle insensible à la crise économique? », Population et Société, No.476, pp.1-4,2011
- ・Thévenon, O, « Does fertility respond to work and family-life reconciliation policies in France? », Noriyuki Takayama and Martin Werdinger eds, Fertility and Public Policy: How To Reverse the Trend of Declining Birth Rates, MIT-Press, 2009
- ・Toulemon, L, « La fécondité des immigrées : nouvelles données, nouvelle approche », Population et Société, No.400 pp.1-4,2004
- ・Toulemon L et Testa M.R, « Fécondité envisagée, fécondité réalisée : un lien complexe », Population et Société No. 415, pp. 1-4,2005
- ・Villeneuve-Gokalp, C, « Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents », ÉCONOMIE ET STATISTIQUE No. 337-338, pp.61-80,2000
- ・田淵六郎「継家とその規定要素：日本・ドイツ・イタリアの比較を通じて」『人口問題研究 (J.of Population Problems)』No.65-2, pp.28-44, 2009年
- ・北原寿未「フランス社会とバックスーPacsの可能性と限界」『フランスー経済・社会・文化の位相』中央大学出版部 2005年
- ・酒井正・樋口美穂「フリーターのその後ー就業・所得・結婚・出産ー」『日本労働研究雑誌』No.535,

- ・白波瀬佐和子『日本の不平等を考へるー少子高齢社会の国際比較ー』東京大学出版会、2009年
- ・岩渕美帆・三田勇美「晩婚結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』No.635、pp.16-28、2005年

What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets?

Yasushi Iguchi¹

Kwansei Gakuin University

Abstract

The author explores trends of low-skilled migrant labor in Japan before as well as after the global economic crisis, reviews the development of migration policies especially related to low-skilled migrants, and examines new empirical findings and draws some implications for migration policy reform in Japan. In the empirical analysis, the author stresses the effects of production fragmentation on low-skilled labor, the effects of the declining youth population on mismatches in the labor markets, and those of employment strategies by enterprises on the employment of nationals as well as foreigners at the local level. Finally, the author insists on the necessity for Japan to strengthen integration policy at the local level, in addition to immigration control policy at the national level, within the context of developing economic integration in the East Asian region.

¹ Correspondence concerning this article should be addressed to Yasushi Iguchi, School of Economics, Kwansei Gakuin University, 1-155 Uegahara-Ichiban-cho, Nishinomiya, Hyogo-ken, 662-8501, Japan, E-mail: iguchi@kwansei.ac.jp

1

their workplace is fixed under the rotation principle of the foreign traineeship program. In addition, part-time workers such as foreign students, who are learning the Japanese language or studying at universities and colleges, may be meeting the needs for atypical employment, especially in the service sector.

However, the relationship between 1) production fragmentation in East Asia, 2) difficulties in local development as well as mismatches in local labor markets with declining youth population, and 3) the growth of different types of low-skilled migrant labor have not been clearly perceived by policy makers or clarified by theoretical consideration and empirical findings. In order to fill this gap, this paper attempts to explore such mechanisms, to examine policy developments, and to formulate future tasks of public policies at the national and local levels in the context of regional economic integration.

Global Economic Crisis and Labor Market Outcomes in Japan

Since the global economic crisis began in the U.S. in September 2008, employment has been in crisis in many developed economies, including Japan. High unemployment rates persist in Europe as well as in the United States, even three years after the outbreak of the global economic crisis. Although Japan experienced positive growth for four consecutive quarters in 2010, Japan saw further evaluation of the yen against almost all other currencies, despite the Great Earthquake in East Japan and the disaster in the First Fukushima Nuclear Plant in March 2011.

It is noteworthy that there exist strong downward pressures on labor costs in Japan. As a result, wages are still in decline and regular employment does not grow, while atypical employment has started to recover. The growth of manufacturing production has been a contributing factor to the reactivation of the Japanese economy since 2002; employment in the

3

This paper aims 1) to identify the trends of low-skilled migrant labor in Japan before as well as after the global economic crisis; 2) to review the development of migration policies, including both immigration policy and integration policy, related to low-skilled migrants; and 3) to examine new empirical findings and draw some implications for migration policy and labor market policy reform in Japan.

In this discussion, the author focuses first on the effects of changing production fragmentation and agglomeration within East Asia on local economies and labor markets in Japan, especially after the global economic crisis¹. There is a growing risk that local production and employment will lose their presence in Japan and move overseas, under the pressure of the evaluation of the yen. The yen is evaluated not just vis-à-vis the U.S. dollar or the euro, but against currencies in East Asian countries, which are promising emerging markets for Japan.

Second, it is necessary to take into consideration of difficulties arising from mismatches in local labor markets², especially as a result of the declining youth population and growing atypical employment, which is generally unstable, standardized, and low-paid. In the labor markets for high school graduates, young people try as much as possible to go to universities in large cities instead of getting low-paid jobs in their home cities.

Third, because of growing difficulties in local production and employment, there is an increasing need for local economies and communities to realize sustainable development by assuring the availability of an increasing population of citizens as well as foreigners with their families. Japanese Brazilians seem to be filling such needs at the local level in cities with some industrial agglomeration because they are able to get better-paid jobs in manufacturing. It is foreign trainees and technical intern trainees who seem to be filling the needs for low-paid jobs, especially in the textile, food, and agriculture sectors or in very small-sized companies, because

2

manufacturing sector started to increase in 2006, but stopped in 2007 (see Table 1). In December 2008, as Japanese international trade declined dramatically, by almost 30%, export industries were the hardest hit, especially the automobile sector. Employment losses in the manufacturing sector were concentrated among atypical employees such as dispatched and subcontracting workers, among whom foreign workers, especially Brazilian workers of Japanese descent, were highly represented (see Chart 3)(Iguchi 2009).

- Insert Chart 1 here -

- Insert Table 1 here -

Atypical employees have been increasing in numbers in the manufacturing sector in particular since 2002 (see Table 2). Employment loss for dispatched or subcontracting workers was often accompanied by the loss of their accommodation, because many of them lived in accommodation provided by the dispatching or subcontracting company. These workers were often unprotected by safety nets such as unemployment benefits or sickness insurance because they were not eligible as a result of their fixed-term contracts, which only last for two months.

The unemployment rate soared to 5.5% and the number of unemployed reached 3.4 million in April 2009 (Charts 1 and 2). The number of those unemployed as a result of dismissals has been rapidly growing over one million.

- Insert Table 2 here -

- Insert Chart 2 here -

- Insert Chart 3 here -

4

Impacts of the Economic Crisis on Foreign Workers and Their Families in Japan

The economic slowdown has been observable since the end of 2007. However, it was not until September 2008, after the collapse of Lehman Brothers shocked Japan, that the credit squeeze led to the dismissals of Indian IT specialists in Tokyo.

There have been several observations at the local level that the employment situation of migrants, as well as their social situation, has been severely damaged by the crisis. In several cities with a high density of foreign citizens, between 30 and 70 percent of foreign workers are estimated to have lost jobs by the end of April 2009. These workers were mainly Japanese Brazilians, whose registration at municipalities declined by almost 50,000 between the end of 2008 and the end of 2009. In the same cities, those foreigners who could find jobs at the Public Employment Office were as low as five percent of total foreign job seekers (Iguchi, 2011).

The instability of the income of foreign households led to a decline in the school attendance of foreign children. The number of foreign pupils attending foreign schools declined by 30-50% by March 2009. Some foreign schools went into bankruptcy and some of them were reconstructed or restructured.

According to the Foreigner's Registration, the number of Brazilians peaked in November or December 2008 and started to decline thereafter. Some of them left Japan with reentry permits.

In March 2009, a new subsidy for the airfares of returning foreign workers of Japanese descent and their families was instated. If they were dismissed in Japan and wanted to go back to their home countries, each worker received 300,000 yen and an additional 200,000 yen for each family member.

However, this subsidy has met with several criticisms. Beneficiaries of the subsidy cannot return to Japan with the same status of residence "for the time being." The Ministry of Health,

5

obtained permanent resident status based upon Article 22 of the Immigration Control and Refugees Recognition Act.

Article 22 of the Act stipulates general conditions for foreigners applying for permanent resident status. Detailed conditions are written in the guidelines to the Article. In principle, application for permanent resident status is only possible when foreigners have been residing in Japan for at least ten years; however, there are some privileged cases where foreigners can apply within five years. These cases include highly talented scientists, entrepreneurs and the spouses of Japanese citizens, etc.

The statistics show the trends of the long-term stay of foreigners. While special permanent residents are declining in number because of death or naturalization, ordinary permanent residents are growing in number, especially in the case of the Chinese, Brazilians and Filipinos, etc. (see Table 3). It is remarkable that almost 43 percent of the foreigners legally residing in Japan already have permanent resident status, and their number has been constantly growing by 40,000 per year, even during the economic recession. However, there have been no systematic measures taken to integrate these permanent residents by giving them language lessons, civic education, or orientation, as has been the case in the traditional immigrant receiving countries, such as the United States and various European countries (OECD 2010).

- Insert Table 3 here -

At this point, it will be helpful to estimate the numbers of foreign workers in Japan. The Reporting System of Foreign Employees, based upon the Employment Countermeasures Law of the Ministry of Health, Labor and Welfare, obliges employers to report foreign workers when they

7

Labor and Welfare announced in May 2009 that this meant "almost three years." The number of foreign workers and their families who got this subsidy amounted to more than 20,000 by May 2010.

The decline of registered Brazilians after the crisis was the biggest according to the registration statistics. In some neighborhoods, community businesses run by Brazilians often suffered great losses, and some Brazilian communities were dissolving altogether. Nevertheless, the numbers of Chinese, Filipino, and Vietnamese have been steadily growing in several cities, which reflect the steady inflow of foreign trainees and technical intern trainees. Naturally, the global economic crisis affected the operation of foreign traineeship programs. By the end of April 2008, around 2,400 trainees had left Japan due to the interruption of their contracts. This has created additional problems, because foreign trainees often owe much debt at home. In addition, around 410 cases of misconduct (i.e., violation of immigration laws or labor laws by accepting organizations as well as the infringement of human rights of trainees, etc.) were found in 2009. To prevent the abuse of this system and to protect trainees, labor laws have been applied to all trainees who have received on-the-job training since July 2010.

Long-Term Trend of Foreign Inhabitants and Workers in Japan

To discuss the long-term trend of migrants in Japan in comparison with U.S. immigration data, it is desirable to start with the distinction between temporary and permanent residents in Japan. There are two categories of permanent residents. One category is that of special permanent resident: individuals who had had Japanese nationality before the San Francisco Peace Treaty took effect. These individuals are mainly Koreans and Chinese, as well as those who came from Taiwan. Another category is that of ordinary permanent resident: an individual who applied for and

6

hire and fire them. However, the system does not account for all the foreigners employed in Japan, because the obligation was introduced as late as October 2007. Therefore, the estimate of foreign workers comes from a combination of several statistics, excluding those who are special permanent residents. The result is presented in Table 4.

- Insert Table 4 here -

It is surprising that those foreigners who have the status of residents for the purpose of working represent only 20 percent of foreign workers in Japan. In addition, technical intern trainees, who possessed a status of "designated activities," and students with permission for non-designated activities together amounted to almost the same number as those who have a status of residence for the purpose of working.

Japanese descendants have traditionally been the largest group in this table, but their numbers may have declined significantly since 2009 due to the employment crisis. Overstaying foreigners have substantially declined under administrative efforts to reduce overstay by half from 2005 to 2009. This figure also reflects the issuance of a "special permission to stay" by the Minister of Justice, which may be issued in the process of deportation when there are humanitarian considerations, as indicated in the guidelines attached to Article 25 of the Immigration Control and Refugees Recognition Act.

The estimate also reflects the fact that every day there are new foreigners who obtain permanent resident status. Many of them come from the category of Japanese descendants. If foreigners would like to build a house in Japan and get loans from banks, they tend to think about applying for permanent resident status. This is a difficult number to estimate. -Based upon such

8

estimates, however, the number of foreign workers without special permanent resident status amounted to 920,000 in 2009 (excluding trainees who were not covered by labor laws until July 2010). In the next section, we classify foreign workers according to skill categories and focus on low-skilled migrants.

Low-Skilled Foreigners in the Labor Markets: Descriptive and Historical Aspects

Government principle on the “so-called unskilled labor.” The ex-Ministers of Labor have repeatedly made statements in cabinet meetings and obtained “cabinet consent” on the ban on foreign labor since the late 1960s. In the middle of the 1960s, Japanese labor market had allegedly reached the “turning point of the labor market,” based upon A. W. Lewis’s two sector theory. In this view, additional labor supply was not possible if higher wages were not paid. There were proposals to accept foreign workers, especially nurses, as trainees, while the government of Japan maintained the principle not to accept “foreign (unskilled) labor.”

It can be argued that Japan could still expect a continuous increase in its labor force at that time, while some European countries, especially Germany, were already faced with a shrinking labor force. This state of affairs was brought about partly because the elderly were incapable of working as a result of injuries incurred during the Second World War (Iguchi, 1998).

The government revised the principle of accepting foreign workers in about 1988 based upon the “cabinet decision” to instate the Economic Plan and the Basic Employment Measures Plan. It insisted that Japan should actively accept foreigners with knowledge and technology (formerly worded: as much as possible), while the acceptance of so-called unskilled labor should be carefully examined. This principle created a dichotomy. Namely, there seemed to be only two

9

Actual composition of foreign labor according to skill. In order to clarify the actual composition of foreign workers according to skill, we should classify foreigners into several groups. According to the Immigration Control and Refugee Recognition Act, there are 17 categories of status of residence with the objective of working. Given these categories, we may say that status of residence does correspond with the skill of foreigners.

University graduates or their equivalent : Highly-skilled workers. “Highly-skilled” foreigners with a status of residence fall into the following categories: professor, artist, journalist, investor /manager, legal/accountant service, medical service, researcher, instructor, engineer, specialist in humanities,” and intra-corporate transferees. Normally, “high skill” is determined by activities which necessitate high-level knowledge acquired through university education or practical knowledge of at least ten years after finishing a compulsory junior high school education. The definition of “highly skilled” was widened in the case of IT specialists, when national IT qualifications were mutually recognized in the late 1990s by several Asian countries, including Japan, India, Singapore, and Vietnam, as the result of global competition for the highly-skilled.

Entertainer and skilled labor: Foreigner’s specific skills. It is important to note that “entertainer” and “skilled labor” are classified as “foreigners with a skill specific to foreigners.” The skills specific to foreigners are difficult to obtain from the domestic labor market, and it is considered impossible for native Japanese to acquire these skills. The skills specific to foreigners stem mainly from cultural differences between Japan and foreign countries, and it is more or less impossible to overcome them by technological development and diffusion. Historically speaking, the channel of accepting entertainers has been expanded mainly between Japan and the Philippines

11

categories of workers: “foreigners with knowledge and technology” and “the so-called unskilled labor.” However, the distinction between the two is not always clear and is sometimes confusing.

The rationale of Japan closing its labor market in principle to unskilled foreigners has been explained as follows: 1) unskilled foreigners’ entry may be damaging to the labor market of seniors; 2) they may create a “double structure” in the labor market, hindering the improvement of working conditions and changes in industrial structure; 3) they may become easily unemployed during a recession; 4) they may entail more social costs (such as education, medical care, welfare and housing, etc.); and 5) they may bring about “brain waste” and stress for foreigners themselves (Iguchi, 1997).

It is also important to remember that Japanese foreign direct investment directly created almost 2.7 million jobs in 2008, especially in developing countries in Asia. There seemed to be a policy model that assumed that unskilled foreigners should get jobs in developing countries by creating employment there rather than get jobs as migrant workers in a developed country.

Recently, the legal basis of cabinet decisions has been altered from what it was in the era of the coalition government (the Liberal Democratic Party and the Komei Party) to that of a government mainly run by the Liberal Democratic Party and the New National Party since September 2009. The New Growth Strategy in December 2009 and June 2010 did not fully establish any principles on the acceptance of foreign labor nor any concrete measures for foreigners in Japan, with the exception of the acceptance of highly-skilled laborers and foreign students. In September 2010, the Cabinet Office created only a guideline on long-term resident foreigners of Japanese descent. In any case, the skill level of foreigners has been a key factor in discussing the acceptance of foreigners.

10

since the era of occupation by the Allied forces after World War II. Nowadays, the restrictions on entertainers have been tightened and the permissible entry and stay of entertainers has been reduced radically.

Foreign student part-timers: Low or unskilled labor. In addition, foreign students may be able to earn money for study or training when they have permission to undertake non-designated activities for 28 hours per week during the school semester. Their part-time jobs can mostly be classified as low or unskilled jobs. Similar regulations have been in effect since the 1980s, when the government -set the target of accepting 100,000 foreign students.

Foreign workers of Japanese descent : low or unskilled labor. Foreigners who are descendants (first, second, and third generation, and their spouses) of ex-emigrants from Japan to foreign countries are entitled to the statuses of residence of “spouses of Japanese” or “long-term resident,” and may work or study in Japan without limitations. Such treatment of ex-emigrants can be explained by the government policy that encouraged Japanese nationals to emigrate from Japan to foreign countries, especially to Brazil and other Latin American countries, in the 1950s. This is the reason why they are able to come back to Japan and stay or work. In practice, many of them work for subcontracting companies or worker dispatch firms, and perform simple jobs. Therefore, foreigners who are descendants of Japanese can be classified as foreign “unskilled or low-skill labor.”

Trainees and technical intern trainees: Semi-skilled labor. Japan has been developing its foreign traineeship programs since the 1960s, when Japanese textile companies invested in

12

Thailand and other Asian countries in order to open up overseas production. This is known as acceptance through the "single-company" type, which realizes technology transfer from mother companies in Japan to affiliated companies in developing countries.

In 1990, as the Immigration Control and Refugee Recognition Act was amended to allow the highly-skilled migrants to enter, there were strong appeals from associations of small and medium-sized companies to abolish the ban on unskilled labor. Its background was the strong demand for labor associated with the bubble economy, while the entry of young people into the labor market was approaching one million per year. The Ministry of Justice acknowledged the need to expand the acceptance of trainees of the "SME association" type.

This system has been substantially expanded on the basis of a proposal by the Council of Administrative Reform to introduce technical intern trainees mainly by accepting the "SME association" type for a maximum of three years. This program began in 1993 and has targeted the transfer of technology to developing countries based upon a "rotation system" principle that allows foreigners to stay for three years. Trainees should be accepted within the quota of five percent of the regular employees of a company, so as not to damage employment opportunities for Japanese workers. However, trainees are not counted as trainees when they become technical intern trainees in their second year. Therefore, the number of accepted trainees and technical intern trainees in total may reach at least 15 percent of the regular employees. This channel expanded particularly in the 1990s between Japan, China, and Indonesia.

- Insert Table 5 here -

Foreign workers in an irregular situation: Unskilled and low-skilled labor. Foreign

13

workers in an irregular situation consist of 1) overstaying foreigners; 2) foreigners conducting non-designated activities; and 3) foreigners undertaking illegal landings, etc. In any case, they have to work without authorization in order to support themselves in Japan. The number of foreign workers in an irregular situation expanded enormously from 60,000 in the late 1980s to more than 100,000 at the beginning of the 1990s. The number reached a peak at 290,000 in the first half of the 1990s before gradually decreasing in the 2000s, thanks to stringent crack-downs by the authorities to reduce overstaying foreigners by half from 2005 to 2009. During the same period, the "special permission to stay" issued by the Minister of Justice to foreigners with specific humanitarian needs has grown substantially. These workers may be regarded as unskilled or low-skilled, although there are some foreigners who have mastered the Japanese language and have acquired a high degree of skill in their jobs.

Estimates of low- and unskilled labor. In 2008, the sum of low-, semi-, and unskilled foreign workers amounted to 621,756, which comprised 62.8 percent of total foreign workers (Table 5). This ratio has been in decline, while the skill composition of permanent residents is unknown. We may conclude that low- and semi-skilled foreign workers always make up the largest percentage of the total. Moreover, since the majority of permanent residents enter the low-skilled job market, low- and unskilled workers made up almost 80 percent of foreign workers in 2008. The numbers from 2009 are strongly influenced by the global economic crisis. The most significant reduction can be observed in the number of overstaying foreigners and foreign workers of Japanese descent.

If we intend to reduce dependency on low-skilled foreign workers, it seems intuitive to implement a selective immigration policy. At the same time, foreign residents should have

14

opportunities to learn the Japanese language, to get the chance to receive higher education, and to acquire high occupational skills, so that they can be highly integrated into the economy and society. Immigration policy alone cannot solve this problem of unskilled or low-skilled labor; measures of integration policy are also indispensable.

Composition of foreign labor according to geographical mobility. Although skill composition is important in evaluating problems in the labor markets, the mobility of foreign workers is an essential factor explaining their location and their working and living conditions.

Under the rotation principle, which places limitations on their stay in Japan, technical intern trainees are distributed all over Japan, because they are not mobile and they cannot change their jobs, even if their compensation and working conditions are extremely poor or they are violating laws and regulations. The location shows that the fishery and seafood sectors also employ technical intern trainees; this is also the case in agricultural areas (Graphic 1). In comparison with dispatched and subcontracting workers, who are very mobile, technical intern trainees do not live or work in low-paid regions, and they are clustered in the areas with a high concentration of industries that offer higher wages or salaries (Graphic 2).

Foreigners with the status of "residence for the purpose of working" are able to change jobs, and their wages and working conditions should be in compliance with the laws and regulations. In other words, their skill levels are often high and their mobility is dependent upon factors at the workplace (Graphic 3). Foreigners with the status of "permanent residence" or "long-term stay" are very mobile, but their skills are not always valued by employers and they can change jobs very often. Their location is also similar to that of dispatched and subcontracting workers (Graphic 4).

15

- Insert Graphics 1 and 2 here -

- Insert Graphics 3 and 4 here -

Foreign students work part-time, and their working location is constrained not only by job offers from enterprises, but also by the location of their university or college. Their mobility is limited by the time and space necessary for commuting (Graphic 5).

- Insert Graphic 5 here -

It is important to distinguish different groups of low-skilled labor because of the workers' function in the labor market; also, problems are different for those who are mobile and those who are not mobile. This issue will be examined in the empirical analysis below.

Composition of foreign labor (including trainees) according to sector and occupation.

Concerning the sectors where foreigners work, we have several ways of making estimates, such as using statistics from the Reporting System on Foreign Employment. However, the new system is in the early phases of implementation and the situation is not evenly reported. Therefore, a better data set to use is the Population Census from 2005.

It is striking that foreign workers are concentrated in the manufacturing sector (36.2%) followed by the other services (15.4%), restaurant and hotel (11.4%), as well as retail and wholesale (10.1%). The concentration in manufacturing is especially high for the Vietnamese (70.4%), Peruvians (66.6%), Brazilians (63.8%), Indonesians (59.4%) and Chinese (44.9%). This concentration reflects mainly low-skilled foreign labor, especially dispatch or subcontracted

16

workers (Brazilians and Peruvians) and technical intern trainees (Vietnamese, Indonesians and Chinese). (See Table 6.)

The distribution of foreign trainees by sector reveals textile, food and drink, and transport machinery as the three main sectors; construction and agriculture have also been attracting trainees since 2001. Trainees undergoing on-the-job training are now regarded as workers under the Labor Standards Law, in force since July 2010; training allowances have been low and on the decline in the 2000s. (See Tables 8 and 9.) As far as occupation is concerned, production workers make up almost 50% of foreign workers, with some variations according to nationalities (Table 7).

- Insert Table 6 here -

- Insert Table 7 here -

- Insert Tables 8 & 9 here -

When we explore the distribution of foreign labor according to the size of the companies, almost 40% of foreign workers are in establishments with less than 50 employees. The average number of foreign workers is only four per establishment. From these statistics, we can see that foreigners remain the minority at the workplace. (Ministry of Health Labor and Welfare 2010)

Employment Measures Especially for Low-Skilled Foreigners

During the time of the global economic crisis, employment measures for foreign workers were rapidly developed. Many of them are based upon the annual or supplementary budgets and not new laws and regulations. It is expected that some of the measures will be institutionalized when these

17

Justice as to whether foreigners who had once benefited from the subsidy can be refused reentry at the border on the basis of Articles 5 and/or 7 of the Immigration Control and Refugees Recognition Act.

Language training for unemployed foreigners of Japanese descent. Measures of language training for unemployed foreigners started in May 2009 due to a widely held belief that their difficulty in finding jobs often comes from their low level of proficiency in the Japanese language. Unfortunately, the three months of training currently offered is not sufficient. In addition, the language necessary for business has not been defined. Therefore, this measure can, for the time being, be regarded as an experiment. It is expected that language training for unemployed foreigners will be institutionalized through the employment policy, though the standard of language proficiency in practical Japanese has not yet been established.

Amendment of Immigration Control Act and Foreigner's Register Act

Basically, the Japanese immigration control system (applicable to temporary migrants only) can be regarded as an Anglo-Saxon type, because it was established on the basis of U.S. immigration laws during the period of occupation by the U.S. Army after World War II. The status of residence in the Japanese system is comparable with the visa status for non-immigrants in the U.S. The immigration control laws and regulations have been supplemented by the Foreigner's Registration Law, which originally aimed to control, as permanent residents, those Koreans who had lost their Japanese nationality upon the acceptance of the San Francisco Peace Treaty in 1952, which restored Japanese independence.

The Council on Regulatory Reform recommended that municipalities, in cooperation with

19

emergency measures come to an end (Iguchi 2009).

Collaboration between PES and municipalities. In December 2008, with a growing number of foreign jobseekers, the Public Employment Service (PES) set up "one-stop centers" in several municipalities. These centers, however, only have functions of counseling and interpretation for foreign job-seekers, and are not equipped to facilitate job placements nor make applications for unemployment benefit, housing services, or public assistance (Iguchi and Hasegawa 2010).

Extended allowance for employment adjustment. With the first supplementary budget in 2008, the financial means for the "Allowance for Employment Adjustment" (*Koyo Chosei Josei Kin. date*) was augmented. This enabled enterprises to postpone dismissals by introducing a shortening of working hours. With the second supplementary budget, the conditions for the "Allowance for Employment Adjustment" was extended to compensate for the reduction of overtime work and to maintain the employment of both typical and atypical employees.

New subsidy for foreigners to return to home country: pros and cons. In March 2009, a new subsidy was introduced for airfares for foreign workers and their families, if they are dismissed in Japan, to go back to their home countries if they wish. It amounts to 300,000 yen for the worker and 200,000 yen for each family member. However, this subsidy has evoked serious debate. According to the requirements, beneficiaries cannot return to Japan with the same status of residence "for the time being." The Ministry of Health, Labor and Welfare announced in May 2009 that this meant "almost three years." In addition, there was no clarification by the Ministry of

18

government agencies, strengthen policies for "multicultural coexistence." To attain this goal, the Anglo-Saxon system of migration policy should be extended to incorporate functions found in the Continental European system (as implemented in Germany, the Netherlands, and France), which enables municipalities to take effective measures for "integration policy." This type of arrangement ensures that the rights of foreign citizens are guaranteed and their obligations are fulfilled, which is a prerequisite for the success of "immigration policy." (Iguchi 2009).

Therefore, the Immigration Control and Refugees Recognition Act and the Inhabitant's Register Act were amended so as to integrate foreign inhabitants into the Inhabitant's Register within a digitalized network. The Foreigner's Registration Law will be abolished within three years. At the same time, trainees should be treated as "workers" as of July 2010, according to labor laws, when they are engaged in "on-the-job training" under the new legislation. In any case, there should be more involvement of the municipalities, which is expected to be part of the reform package to be realized in the near future, especially in the field of language training for foreign inhabitants. This reform process of the migration policy can be regarded as establishing an institutional infrastructure for "multicultural coexistence."

New Empirical Findings on the Roles of Low-Skilled Foreigners: Analytical Perspectives

In this section, we introduce new empirical findings on the roles of low-skilled foreigners in Japan by the Research Center on Economies with Low Fertility at Kwansai Gakuin University. The role of low-skilled foreigners in the de- (or re-) industrialization process is particularly important. This is discussed in the first section that follows. It relates to production fragmentation and agglomeration in the East Asian region. Second, we also discuss the relationship of foreigners with the demographic changes of the Japanese population in local areas. The declining population of

20