

フランスの雇用と失業

— 1990年代以降 —

The Characteristics of Employment and Unemployment in France

— from the 1990's —

森脇 丈子*

Takeko Moriwaki

フランスの1990年代以降の失業率は7%台～10%台が続いており、失業率の改善にはほど遠い。その一方で、賃金が増加傾向にあることや社会保障のおかげで、他の先進資本主義諸国に比して格差の広がりには抑えられている。オランダ政権は失業対策を促進するため雇用面での規制緩和を進めているが、その方向性は大手企業にとっての労働コストの引き下げと同時に、労働や生活の条件悪化を招く可能性も含んでいることを提示する。

キーワード：フランス、雇用、失業、「再雇用」、労働コスト

I. はじめに

欧州諸国は2008年のリーマン・ショックの影響から十分な経済回復を果たす前に、ギリシャに端を発する債務問題に見舞われた。この問題がやや落ち着きを見せ始める頃から、新たな課題が表立ち始めた。例えば、2015年以降、中欧や北欧の諸国では難民数の受け入れ制限などに関して各国独自の判断による新たな動きがみられたこと、「パナマ文書」の公開による租税回避地を利用した一部の大物政治家や富裕層の資産隠しといった不正な税金逃れに対する批判が急速に盛り上がる展開となったこと、2016年7月の英国におけるEU離脱を問う国民投票では僅差での離脱派の勝利という結果を招いたことなどである。

フランスでは、2012年5月の大統領選挙で17年ぶりに左派政党から選出された大統領の政権が誕生した。だがその政権のもとでも国内の失業者対策はあまり功を奏さず、経済面を中心にして政権に対する不満が高まっていた。それに加えて2015年1月のテロによる新聞社襲撃以降、繰り返されるテロ攻撃に対する有効な対策が取られていないといった世論の反発などもあり、オランダ内閣の支持率は低迷を続けている¹⁾。こうした隙間にうまく入り込んできたのが極右の国民戦線(FN)であり、2015年の地方選ではFNが得票数で一時的に(第1回投票で)最大となった。

*流通科学大学人間社会学部、〒651-2188 神戸市西区学園西町3-1

(2016年8月26日受理)

©2017 UMDS Research Association

第2回の決選投票においてはどの地方でもFNが第1党を占めることはなかったものの、「反移民」の主張が高齢者や失業者を中心に一般市民にもひろがりつつある²⁾。また、他のEU諸国でも同様の主張をする政党が勢力を増してきており、なかには政権に参加するところまでできた³⁾。こうした変化は、ソフトターゲットに焦点を移した爆弾テロが続く状況下でその勢いを増している。フランスにとってはEUの安定化をどう進めるか、ISへの対応と国内治安強化といった問題が降りかかるなかで、いかに経済力を回復し失業率を引き下げることが国民に見えやすい政府の課題となっている。

本稿では、1990年以降を中心に、第一に、フランスの失業率、就業者数の推移について、第二に、近年の雇用創出状況について、第三に、賃金の推移について、最後に、ドイツにおける失業率の低下をシュレーダー政権下での社会保障改革との関係でおさえながら、フランスの雇用の現状を把握する。これは、オランダ大統領率いる政府がその実現に向けて執着する規制緩和の方向性が大手企業にとっての労働コストの引き下げと同時に、労働や生活の条件悪化を招く可能性を含んでいることを示唆するためである。そのうえで、産業構造の変化により新たな雇用創出がますます厳しくなる状況のもとで、フランス社会にとって有効と思われる雇用面での政策は何であることを提示する。

II. フランスの雇用

1. 失業率の推移

国立統計経済研究所 (Institut national de la statistique et des études économiques, 以下、INSEE) によると、フランスの2016年第1四半期の失業率は9.9%であり、この値は2013年と2014年の年間平均失業率および2015年の第4四半期の失業率と同じである。フランスの失業率は90年代の平均で9.3%、2000年代の平均で8.0%、2011~2014年の平均で9.4%であり(表1参照)、失業率が高止まりしていることがわかる。

表1. 年間平均失業率の推移 (フランス本国, 15歳以上)

年	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
失業率 (%)	7.6	7.8	8.6	9.6	10.2	9.6	10.1	10.3	9.9	9.6
年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
失業率 (%)	8.1	7.4	7.5	8.1	8.5	8.5	8.4	7.7	7.1	8.7
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015				
失業率 (%)	8.9	8.8	9.4	9.9	9.9	9.9				

出所：INSEE, Taux de chômage au sens du BIT (moyenne annuelle) - Ensemble des 15 ans et plus - France métropolitaine および Le taux de chômage est stable au premier trimestre 2016 より作成。

注：2015は、第4四半期の値。

同じく INSEE の統計⁴⁾ から 1990 年以降の性別・年齢階層別失業率の推移をみてみよう。その特徴は 2008 年以降になるとどの年齢階層においても、男性の失業率が女性のそれを上回る年がしばしば見られることである。「15～24 歳」層では 2008 年に男性 18.5%と女性 18.1%，2009 年に男性 24.0%と女性 21.6%，2014 年に男性 24.4%と女性 22.2%，「25～49 歳」層では 2013 年に男性 9.2%と女性 9.1%，2014 年に男性 9.4%と女性 9.2%，「50～64 歳」層では 2012 年に男性 6.3%と女性 5.9%，2013 年に男性 6.9%と女性 6.5%，2014 年に男性 7.0%と女性 6.7%である(図 1 参照)。産業構造の変化によりサービス業が拡大し、製造業分野での雇用の多かった男性の再就職に比べて、女性の方が仕事を見つけやすい環境にあるといえる。産業別就業者数の割合⁵⁾ は、1970 年に「農業」11.8%、「製造業」26.3%、「建設業」9.3%、「サービス業」52.6%だったものが、2014 年には「農業」2.5%、「製造業」12.4%、「建設業」6.3%、「サービス業」78.9%へと変化している。

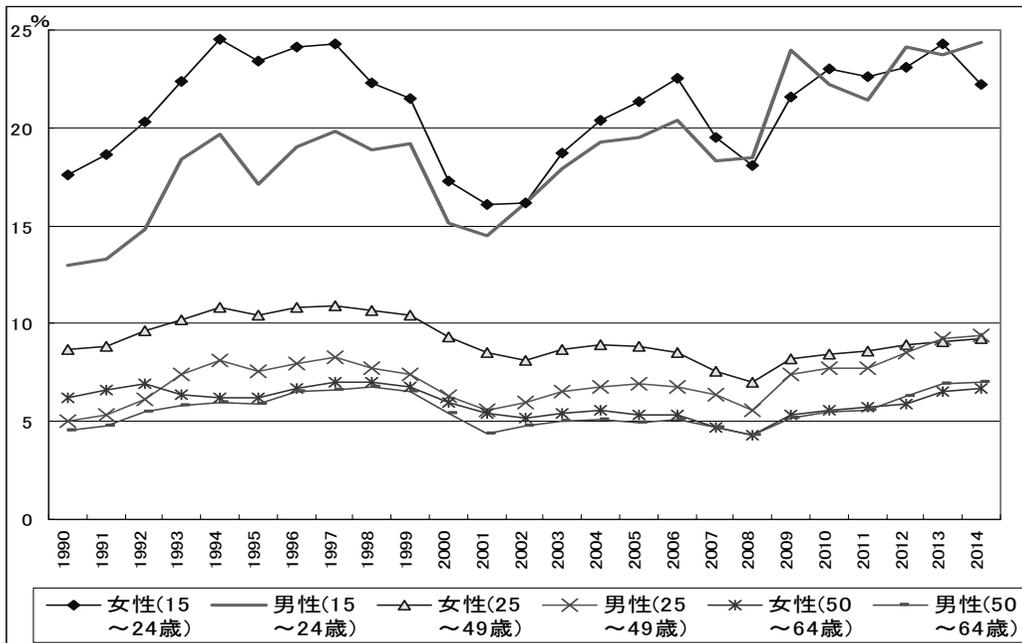


図 1. 性別・年齢階層別にみた失業率の推移

出所：INSEE, Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2014 より作成。

注：2003 年と 2013 年に統計の継続性の断絶あり。領域：フランス本国，15 歳以上。

男女の総計でみた年齢階層別の失業率⁶⁾ は、2014 年の全年齢階層で 9.9%，失業者数は 283.8 万人である。日本の 2016 年 6 月の完全失業率（労働力調査（基本集計）平成 28 年 6 月分〈2016 年 7 月 29 日公表〉）は 3.1%，完全失業者数は 210 万人である。フランスの人口は日本の半分強であることを考えると、フランスにおける 280 万人を超える失業者数の深刻さがわかる。

また、若者の失業率については、他の欧州諸国と同様にフランスでも常にその高さが指摘されている。直前と同様の統計から年齢階層別にフランスの失業率と失業者数に関する特徴をみると、若年層が他の年齢階層よりも際立って高いことがわかる。2014年に「15～24歳」層で失業率は23.4%（失業者数62.7万人）、「25～49歳」層で同9.3%（同167.5万人）、「50～64歳」層で同6.9%（同52.9万人）となっている。若年層には就学者が多数含まれていることからその影響をやや緩和できる「20～24歳」層に限定した失業率でみても21.2%（失業者数45.7万人）である。失業者数全体に占める各年齢階層の比率は、「15～24歳」層の22.1%（「20～24歳」層だけでは16.1%）、「25～49歳」層の59.0%、「50～64歳」層の18.6%である。1990年以降で10.3%と最も全体平均の失業率が高かった1997年をとりあげると、「20～24歳」層の失業率は21.1%、「25～49歳」層で9.5%、「50～64歳」層で6.8%である。2008年は1990年以降で7.1%と最も全体平均の失業率が低かった年であるが、この年の「20～24歳」層の失業率は17.0%、「25～49歳」層で6.3%、「50～64歳」層で4.3%である。つまり、景気の変動にかかわらず若年層の失業率が他の年齢階層に比べて相当高いといえる。

フランスの若年者は学業修了後に非正規雇用で働き、その後数年のうちに正規雇用へ転換する人が一定数存在している。これは、フランスでは日本のような新卒者採用の仕組みが存在しておらず、即戦力になる人材を求める企業にアピールするには非正規で経験を積むことが採用にあたってのプラス要因になること、非正規雇用から正規雇用への転換が日本に比して相対的にスムーズであること、労働法に定められた雇用形態の基本が正規雇用であることなどによる（五十畑 2013）。さらに、現状の雇用契約や労働法では労働者の権利の保護が細かく厳しく決められており、一旦正規労働者として雇用された者が企業側の判断のみで明確な理由も示されずに解雇されることはない⁷⁾。すなわち、現状では労働者の権利保護がかなり厳格に守られている。これらの事情も影響して、若年層は他の年齢階層に比べて常に高い失業率におかれやすいといえる。

また、フランスにおいて、移民や移民の子孫の失業率が非移民に比べて高いことはさまざまな調査でも明らかになっている。例えば、DARES（研究統計調査指導局）の2014年の分析⁸⁾によると、2012年の失業率は「移民」全体で17%、「非移民」は8.6%である。さらに、この調査によると、「移民」間においては各人（各家族）の出身国によっても失業率に差があることが指摘されており、アフリカ起源の「移民の子孫」22%に対し、欧州起源の「移民の子孫」は9%とかなり低いといった違いが見られる。

2. 就業者数の推移

つぎに、就業者数の変化から雇用状況をみていく。INSEEの統計（表2参照）によれば、2014年の現役労働者数は約2837.4万人（男性1473.8万人、女性1363.6万人）で、雇用率は64.3%（男性67.7%、女性60.9%）である。雇用率を10年単位で比較すると、1990年は62.0%（男性71.3%、

女性 52.6%)、2000 年は 63.3% (男性 70.0%, 女性 56.6%), 2010 年は 64.1% (男性 68.3%, 女性 59.8%), 2014 年の 64.3% (男性 67.7%, 女性 60.9%) と推移しており、人口に占める働く人の割合は増加していることがわかる。現役労働者数で見ても 10 年単位での比較では増加しており、1990 年の男女計で 2466.2 万人から 2014 年の男女計 2837.4 万人へとプラス 371.2 万人となっている。就業者総数の変化でみると失業率の高い時期にも就業者数は増加している。

表 2. 性別・年齢階層別にみた現役労働者数および雇用率の推移 (単位: 千人, %)

		15～24 歳	25～49 歳	50～64 歳	15～64 歳
1980 年	男性	2,526 (55.1)	8,536 (95.1)	2,865 (73.9)	13,928 (80.3)
	女性	2,068 (41.8)	5,072 (62.7)	1,782 (41.6)	9,552 (52.5)
1990 年	男性	2,023 (41.3)	9,423 (91.6)	2,421 (54.4)	13,867 (71.3)
	女性	1,680 (33.2)	7,394 (68.7)	1,721 (35.5)	10,795 (52.6)
2000 年	男性	1,526 (34.4)	9,850 (89.3)	2,720 (55.8)	14,095 (70.0)
	女性	1,230 (27.5)	8,521 (72.8)	2,232 (43.5)	11,982 (56.6)
2010 年	男性	1,587 (33.2)	9,571 (87.5)	3,554 (57.6)	14,712 (68.3)
	女性	1,297 (27.1)	8,739 (76.9)	3,334 (50.6)	13,370 (59.8)
2014 年	男性	1,470 (30.5)	9,355 (84.8)	3,913 (61.6)	14,738 (67.7)
	女性	1,207 (26.2)	8,634 (76.1)	3,794 (56.0)	13,636 (60.9)

出所: INSEE, Nombre de femmes actives selon l'âge, Nombre de hommes actives selon l'âge, Taux d'emploi des femmes selon l'âge, Taux d'emploi des hommes selon l'âge (12 avril 2016) より作成。

注: 領域はフランス本国, 15 歳以上。

失業問題の解決のためには、新しい産業の創造が必要だとしばしば言われる。だが、たとえそうした新しい産業が新規の雇用を生み出すとしても、その数が失職者よりも少ないならば失業者数の削減という問題は残り続ける。

現実の世界では IT 技術が日々飛躍的な進歩を遂げており、その成果も具体的に生活の現場や工場などで現れてきている。日本での事例⁹⁾を挙げると、ガンの最適治療法を提示することや工場での不良品検査、銀行のコールセンターへの問い合わせ現場ではオペレーターの代わりに人工知能 (以下、AI) で対応するといった内容である。ガンの治療法を提案する事例では、毎年約 20 万本発表されるガンの治療法に関する論文を AI に登録し、最適な治療法の候補を提示させるといった形での AI の活用がすでに一部で始まっており、人間の能力だけでは最新の資料の渉猟だけでも相当の時間のかかる作業が代替されている。ある目標を達成するにあたって避けて通れないが時間とコストのかかる作業 (前例でいえば膨大な数の資料のチェック) を AI で行えるようになれば、人間が能力を集中したい作業に対しより多くの時間を投下できるようになるという利

点がある。

その反面、上記の例でいうとオペレーターを AI に置き換えるような場合には、今まで人が対応してきた仕事の領域が狭まってしまうことも事実である。ある仕事は機械やコンピュータや AI によってひとたび代替されると、その仕事に必要とされていた人員は大幅に削減される。この論点に関してはここ数年、ロボットや AI が雇用に与える影響として世界的にも議論が活発になっている。例えば、2016 年 5 月に OECD（経済協力開発機構）が公表した報告書¹⁰⁾によると、フランスにおけるその影響は 9%と見積もられている。また、フランス・ストラテジー（首相府のもとにある調査・分析機関）が 2016 年 7 月に発表した報告書¹¹⁾では、機械化やロボット化や AI やデジタル化の進展による雇用の自動化（l'automatisation sur l'emploi）が雇用者に占める割合は約 15%と OECD の分析よりも高めに推定されている。ロボットや AI に置き換わりうる仕事に関して代替可能性をさらに高く見積もる報告書では雇用者の半数近くがそれに該当するとの指摘もある¹²⁾が、フランス・ストラテジーの今回の報告書では、過去 30 年で事務員数は 15.8 万人減少したがそれと引き換えに情報産業などで 31.2 万人の雇用が生みだされてきたことや 1990 年代終盤以降には自動化には適さない雇用（柔軟な対応が求められるため機械よりも人間のほうが優位にあるような分野）が増えていることなどから、自動化の進展がすぐに雇用の喪失に結びつくという評価は容易ではないとしている。

では、比較的安定した収入を得るには何が必要とされるのだろうか。まずは、一定以上の技能が必要とされるだろうが、そうした条件を誰もが容易に手に入れることができるわけではない。ここではフランスの学歴との関係でとらえた失業率からその問題を考えてみよう。INSEE の統計¹³⁾から「学歴別にみた学業終了後 1~4 年の失業率」を取り出してみると、全体平均の数値では 2003 年に 15.2%、2014 年に 20.1%とこの期間に約 5 ポイント増加している。これを学歴階層別にみると、「初等教育修了 or 学歴なし」層では、2003 年の 33.4%から 2014 年の 53.0%へと約 20 ポイントの大幅増である。「職業教育修了証書、職業適性証、バカロレアもしくはそれと同等」層でも 2003 年の 14.7%から 2014 年の 24.1%へと 10 ポイント近く増えている。それに対し、「修士以上」層では同じ期間の失業率は 2003 年 10.0%から 2014 年 11.5%へと他の学歴階層に比べるとわずかの増加である。これらの数字からわかるのは、機械やコンピュータなどの高度化が進むにつれ、専門の学びを身につけた人たちの就職のチャンスは増えているが、反対に、専門的な学びを身につけていない人たちは雇用の自動化によるマイナスの影響を受けやすくなっているということである。

3. 雇用形態の特徴

近年フランスにおいても、プレカリアートと言われる不安定雇用の増加がみられるといわれている。だが、非正規雇用が 4 割を超える日本に比べれば、フランスでは正規雇用がまだ強固に守

られている。経済のグローバル化の進展に伴い、企業の競争力をつけるために労働コストの削減に関心が向けられ、より安価な労働力を市場に提供する仕組みをつくる動きもあるが、現在までのところフランスの雇用形態の基本は正規雇用である。労働法には、標準で一般的な雇用形態は無期雇用であることが明記されている。そのため、正規雇用に該当する「期限なし雇用」が雇用全体に占める割合は1985年から2014年の期間をとってみてもほぼ変化はしていない。INSEEによる（表3参照）と、2014年のフランスの雇用形態の構成は、「期限なし雇用」が76.4%（1985年：76.8%）、「期限付き雇用もしくは季節契約」が8.6%（同前4.3%）、「派遣」が2.1%（同前0.4%）、「見習い」1.4%（同前0.8%）、「非賃金労働者」11.5%（同前17.7%）となっている。1985年以降の約30年の間に、「期限なし雇用」はほぼ同水準で推移している。それに対して、労働者人口に占める割合はまだ少ないとはいえ、いわゆる不安定雇用の割合は伸びている。「非賃金労働者」は、商業での大規模小売店の成長などにより個人商店が減少したり、機械の導入などにより就業者数が減少したりするなどの影響を受けており、この減少分の大半が非正規雇用に移行したものと考えられる。

表3. 雇用全体に占める雇用形態の構成の推移（単位：％）

	期限なし雇用	期限付き雇用 及び季節契約	派 遣	見習い	非賃金労働者
2014	76.4	8.6	2.1	1.4	11.5
2010	76.7	8.6	1.8	1.4	11.5
2005	77.6	8.1	2.1	1.3	10.9
2000	75.9	9.1	1.8	1	12.2
1995	76.2	7.6	1	0.7	14.4
1990	75.8	6.1	0.8	0.8	16.6
1985	76.8	4.3	0.4	0.8	17.7

出所：INSEE, Formes d'emploi dans l'emploi total（％），9 février 2016.

注：小数点以下の扱いにより、雇用形態合計が100にならない年もある。

つぎに、1990年代以降に広がった「再雇用」についてみていきたい。Unédic（union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce：商工業雇用関連業種全国連合）の調査¹⁴⁾をもとにその実態を紹介しよう。それによると、1990年代になると多くの産業で、採用募集の形としてより一般化してきたのが「元の会社で再び雇用される」ことを意味する「再雇用」である。1995年には「再雇用（派遣を除く）」はすでに採用の46%を占めていたが、2012年には69%に達している（派遣ならびに興行のための間欠的契約を除くと1995年30%と2012年59%）。この「再雇用」では、「1か月もしくはそれ以下の短期の期限付き雇用」が採用の84%（同前82%）

を占めている。この短期の「再雇用」はとりわけ2000年から2012年の間に倍増しており、「再雇用」で働く人たちは全労働者の労働時間のうち3~5%を占めるまでになっているという。

表4によると、2012年に雇用に占める「再雇用」の割合は69%に達しており、「最後の前職での再雇用」が49%、「最後の前職以外での再雇用」が20%を占めている。

表4. 2012年の「再雇用」の状況

	雇用全体		興業関係の雇用を除く	
	雇用に占める割合	再雇用に占める割合	雇用に占める割合	再雇用に占める割合
再雇用の割合	69%	100%	59%	100%
最後の前職以外での再雇用	20%	29%	12%	20%
最後の前職での再雇用	49%	71%	47%	80%
初職の割合	31%	—	41%	—

領域：フランス全体、臨時雇用を除く。出所：Unédic, *éclairages N°14 janvier 2016*, Tableau 2.

ここでいう「再雇用」に「派遣」は含まれていない。フランスにおける派遣 (intérim) の特徴¹⁵⁾は、①一時的な職務遂行のために締結される契約であること、②契約期間は原則最大18か月（それを超える更新は原則不可）、③雇用および賃金支払いは一時就労登録会社によること、④対象業種の制限なし、⑤就業期間中の賃金や社会保障などの労働条件は派遣先企業内の同一職種・地位の労働者と同等といった点にあり、日本の派遣とは労働条件に大きな違いがある。したがって「派遣」としての雇用契約を持たない人たちが上記の「再雇用」の対象となり、労働市場で契約が切れるたびに仕事を探す状況に置かれていると推測できる。

表5は、正規雇用に該当する「期限なし雇用」と非正規雇用に該当する「期限付き雇用」が採用数に占める割合を2000年と2012年で比較したものである。これによると、「期限なし雇用契約」が採用数に占める割合は2000年の24%から2012年の15%へと減少し、「期限付き雇用契約」は2000年の76%から2012年の85%へと増加している。「期限付き雇用契約」のうち、「一月以上」が2000年の28%から2012年の19%へと減少し、「一月もしくはそれ未満」が2000年の48%から2012年の66%へと増加していることがわかる。これらの数値から、フランスでは非正規労働者が労働者全体に占める割合はまだ低いとはいえ、非正規の雇用形態で働く人々にとっては短期契約の繰り返しが常態化する傾向にあることが見て取れる。同じ労働者を短期で雇い入れ、期限がきたら契約終了となり、再び雇用するといったこの雇用形態は、日本はすでに珍しくはなく労働者の生活の不安定に直結すると指摘されている。労働者の生活を守るためにはこうした雇用形態のまん延は避けられるべきであろう。

表 5. 雇用形態別の採用数の推移 [2000 年, 2012 年]

(年)	雇用数		推 移	雇用形態別の割合	
	2000	2012	2000/2012	2000	2012
期限なし雇用契約	3,268,849	3,145,270	-4%	24%	15%
期限付き雇用契約	10,424,425	17,967,449	+72%	76%	85%
一月以上	3,086,238	3,923,655	+3%	28%	19%
一月もしくはそれ未満	6,618,187	14,043,794	+113%	48%	66%
総数	13,693,274	21,112,719	+54%	100%	100%

領域：フランス全体，臨時雇用を除く。出所：Unédic, *éclairages N°14 janvier 2016*, Tableau 1.

原典：Déclaration préalables à l'embauche (AcoSS)

つぎに、パートタイムとフルタイムの労働者数¹⁶⁾についてみておく。2014年の労働者全体に占めるフルタイム労働者の割合は81.1%、パートタイム労働者は18.9%である。男性労働者に占めるフルタイム労働者の割合は92.2%、女性のそれは69.2%で、男女間の差は大きい。

パートタイム労働者は労働時間の短さによる低賃金状態に置かれている人が多いうえに、非自発的にパートタイムに就いていることが多いという。2011年時点での雇用労働者に関するフランス政府の報告(2013年1月23日発表)について、JILPTはつぎのように紹介している¹⁷⁾。パートタイム労働者の約8割が女性であり、そのうち9割がサービス業に従事している。パートタイム就労の理由として挙げられているのは、「フルタイムでの職が見つからない(非自発的就労)」が最も多く、31.7%(女性30.7%、男性37.0%)となっている。また、若年者と高齢者でパートタイム比率が高く、15歳以上25歳未満の雇用労働者のうちの26.6%、55歳以上の24.6%がパートタイム労働者である。さらに、パートタイム労働者には低学歴あるいは無学歴者が多く、そこにはbac(baccalauréat:大学入学資格)を持っているかどうかといったことの違いが影響している。パートタイム労働者のうち、「bac+2(大学の一般教養課程修了に相当)以上」層が14.9%、「一切の学業修了証をもたない」層が24.6%である。フルタイム労働者では、「bac+2(大学の一般教養課程修了に相当)以上」層が19.9%、「一切の学業修了証をもたない」層が14.1%を占めている。自分のやりたい仕事があるがゆえに自発的にパートタイムとして働いている人の平均賃金月額の中位数は988ユーロで、非自発的パートタイムの719ユーロよりは高い。いずれにせよ、彼らの賃金水準は決して高くないため、パートタイム労働者の16%が掛け持ちをしているという。

フランスにおけるパートタイム契約は非正規雇用ではない。しかしながら、その雇用形態を自ら選んだかどうかは別として、賃金は低い状態におかれていることがわかる。

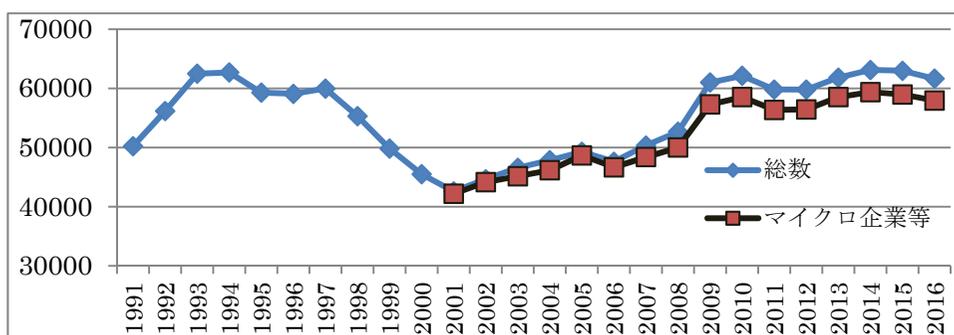
Ⅲ. リーマン・ショック以降の雇用の喪失と創出

1. 経営不振の企業数と工場の開閉

2008年のリーマン・ショックは世界経済に負の影響を与え、その翌年以降、フランスでも雇用の大幅な減少がみられた。

まずは、経営不振状態にある企業の増減についてフランス銀行（Banque de France、中央銀行）の統計から数字を取り出してみよう（図2参照）。

図2. 経営不振の状態にある企業総数とマイクロ企業数の推移（年間平均、単位：件）



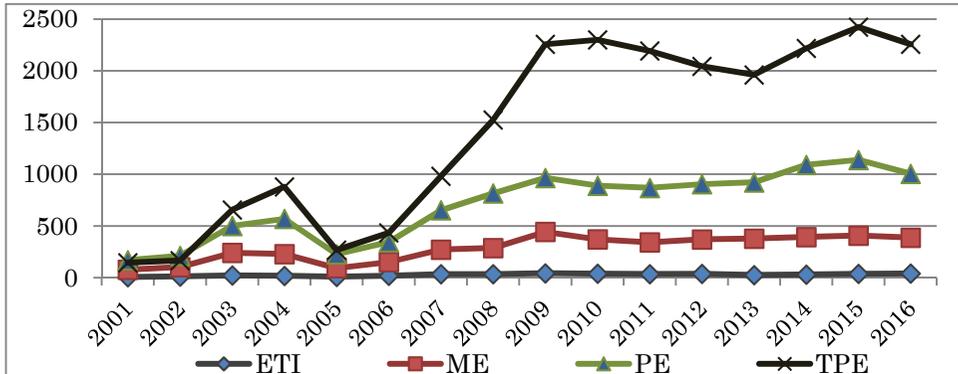
出所：BANQUE DE FRANCE, Défaillances : nombre cumulé sur 12 mois および同前, STAT INFO, Défaillances の企業規模別統計をもとに作成。

注：各年の平均値は小数点以下を四捨五入し整数で表示。2016年は5月までの平均値。

1991年から2016年（5月まで）の経営不振（défaillance）の状態にある企業の総数（年間平均）をみると、1993～1997年に6万件前後（1993年：62476件、1994年：62696件、1995年59277件、1996年：59074件、1997年：59967件）、および2009年～2016年にかけても6万件前後（2009年：60997件、2010年：62133件、2011年：59807件、2012年：59791件、2013年：61820件、2014年：63104件、2015年：62978件、2016年：61643件）であった。それに比して2000年代の各年平均はやや低めの48809件となっている。2000年代以降で経営不振状態にある企業総数には、マイクロ企業の占める割合が極めて高い。マイクロ企業とは、従業員10人未満で、年間売上高あるいは総決算が200万ユーロ未満の企業であり、ここには経営者一人のみといった事業体が多く含まれている。マイクロ企業の経営不振企業に関する統計は2001年から存在しており、それらが経営不振企業総数に占める割合は各年とも9割以上である。

つぎに、マイクロ企業を除く企業規模別にみた経営不振企業数の推移についてである（図3参照）。全体に占める零細企業（TPEと表記）の割合が高く、それに次いで中小企業（PE）、次に中規模企業（ME）、そして大企業（ETI）の順になっている。2001年から2016年（5月までの集計）で各年の経営不振企業数を単純平均すると、大企業は28件、中規模企業は284件、中小企業で705は、零細企業は1419件となる¹⁸⁾。

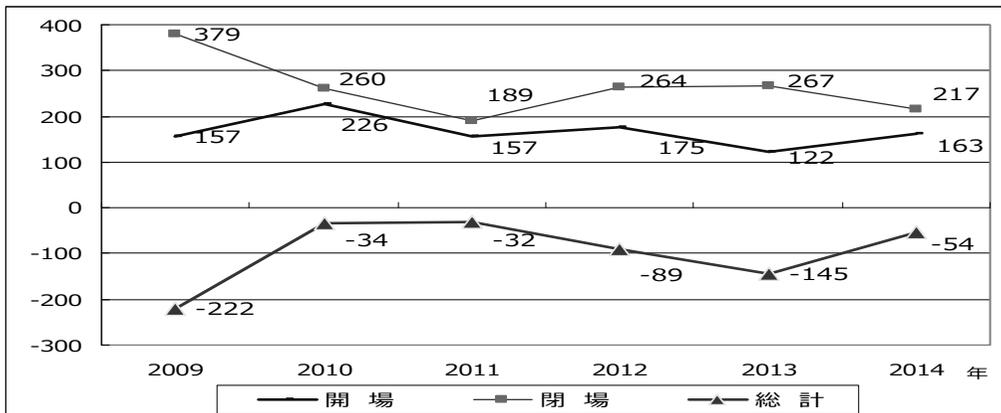
図 3. 経営不調の企業規模別にみた企業数（年間平均、単位：件）



出所：BANQUE DE FRANCE, STAT INFO, Défaillances の企業規模別統計より作成。
 注：各年の平均値は小数点以下を四捨五入し整数で表示。2016年は5月までの平均値。
 ETI：大企業，ME：中規模企業，PE：中小企業，TPE：零細企業。

以下では、情報収集・コンサルタント会社 Trendeo の資料に基づき、工場数の増減、産業部門別にみた雇用増減、企業規模別にみた雇用増減について紹介する。まずは、リーマン・ショック翌年の2009年から2014年の各年にフランスで、閉鎖された工場数と開場された工場数について¹⁹⁾である。2009年に閉鎖された工場は379、開場は157、総計でマイナス222である。2010年の閉鎖は260、開場は226、総計はマイナス34である。2011年には閉鎖が189、開場が157で、総計でマイナス32である。2012年には閉場が264、開場が175で、総計マイナス89、2013年には閉鎖が267、開場が122で、総計マイナス145、2014年に閉鎖が217、開場が163で、総計マイナス54である。この期間を通しての工場閉鎖数合計は1576、工場開場数合計は1000であり、閉鎖数が開場数を576上回っている。また、各年とも閉鎖数が開場数を上回っている（図4参照）。

図 4. 年間別にみた工場の開場・閉場数の推移[2009-2014年]



出所：Trendeo, "L'emploi et l'investissement en France en 2014"の p.4 の図表より作成。

つぎに、同期間を対象にした年間の実質雇用についてである。2009年の年間実質雇用はマイナス116,117人（雇用創出数：169,548人，雇用減少数：285,665）であった。その後は、2010年のプラス19,999人（創出数：193,103人，減少数：173,104人），2011年のプラス45,298人（創出数：166,058人，減少数：120,760人），2012年のプラス19,122人（創出数：150,599人，減少数：131,477人）と実質増加数が実質減少数を上回っていたが、欧州債務問題の影響もあり2013年には再びマイナス10,836人（創出数：104,589人，減少数：115,425人），2014年にマイナス3,162人（創出数：94,132人，減少数：97,294人）と推移している²⁰⁾。

産業部門に分けてみると雇用減少幅の最も大きかったのは自動車産業であり、2009年以降に労働者の3分の1が失われたと指摘されている。先進諸国の製造業では、国際的に展開する低価格競争のもと、企業倒産や工場の海外移転に伴う国内工場の閉鎖といった状況が続いている。フランスにおいて2009～2014年の間に「製造業」で失われた雇用は157,921人にのぼっており、同期間の「行政」のマイナス69,732の2倍以上の削減数である。この間に雇用を増やした産業部門は、「商業」で91,822人、「宿泊・外食」で53,201人、「情報・通信」で41,123人、「その他のサービス業」で32,092人、「コンサルタント業」で25,239人などとなっている²¹⁾。製造業での雇用創出の苦戦は継続し、サービス業での雇用創出が目立っている。

上記の雇用喪失・創出とほぼ同期間（2009年1月～2014年9月）の雇用純増減を企業規模別にみるとどうであろうか。この期間に雇用を増やしたのは「中規模企業」が最大で87,411人、つぎに「中小企業」の19,007人である。反対に、雇用を大幅に減らしたのは「大規模企業」でマイナス53,247人、つぎに「極小企業」のマイナス1,464人である²²⁾（表6参照）。つまり、一企業当たりの雇用人数の多い大手企業での人員削減数が多く、一企業当たりの雇用人数が少ない中規模以下の企業での雇用は大手企業に比して多かったことがわかる。

表6. 企業カテゴリー別にみた雇用の純増減の推移 [2009年1月～2014年9月]

企業カテゴリー	中規模企業	中小企業	極小企業	大規模企業
増減数	87,411	19,007	-1464	-53,247

出所：Trendeo, "Evolution de l'emploi et de l'investissement dans des ETI 2009-2014".

注：中規模企業。

国境を越えて大規模に活動する大規模企業にとって、自己の利潤の拡大実現のためにはフランス国内の雇用に固執する必要はない。それを問題にするのは働く場所を奪われる労働者と、失業問題の深刻化と税収の減少を避けたい政府である。フランスでは、他の資本主義諸国に比べて、企業による国内雇用の削減や工場の海外移転をするための条件が厳しいと言われている。法律や政府による規制の縛りが強固で、かつ労働組合を中心とした国内世論の激しい抵抗がしばしばみられるからである。国内雇用の確保のため、政府が企業に直接意見することも時にはある。とりわけ政府が株式の一部を所有している大手の企業においてはそうした傾向が強い。2014年のフラ

ンス重電大手であるアルストムのエネルギー部門の買収をめぐる交渉では米ゼネラル・エレクトリック（GE）が最終的に勝利したが、最終案に至るまでには GE 側が買収の提案内容を修正し、フランス政府の要求（地元の雇用保証など）を取り入れる形となった²³⁾。また、フランス政府が株式の約 15%を所有する²⁴⁾自動車会社のルノーでは、2015 年のカルロス・ゴーン社長の報酬（総額 720 万ユーロ、このうち固定給は 2011 年から変動なしの 123 万ユーロ）に対し高すぎるとの強い批判が国から出され、株主総会ではこの高い報酬に対して 54%が反対票を投じる事態となった。決議では反対票が過半を超えたにもかかわらず、取締役会は CEO の報酬額を堅持した。しかしながら、取締役会は 2016 年 7 月 27 日にゴーン社長の 2016 年の報酬に関する新たな規定として、可変部分の引き下げを発表した²⁵⁾。これらの例からだけでも、フランスは企業活動にとって政府による干渉や締めつけのきつい国であることがわかる。したがって、国際的に活動する企業にとっては国の規制により資本の活動が縛られるといった状況から一刻も早く逃れたいという衝動がある。それが規制緩和を求める企業の本音である。

2. 労働時間

では、フランスの大手企業はフランス国内に会社や工場を置くこと、フランス国内で雇用を増やすことについて、どういった点を不満に思っているのだろうか。その焦点の一つは、労働時間である。週の法定労働時間が 35 時間のフランスは、国際的にみても労働時間が短い国の一つである。OECD の年間労働時間による（図 5 参照）と、2014 年のフランスは 1473 時間、ドイツはそれよりも短く 1371 時間、イギリスは 1677 時間、日本は 1729 時間、アメリカは 1789 時間である²⁶⁾。INSEE の統計では、フランスの産業部門平均の年間労働時間（2014 年）は 1383.9 時間で、「製造業・採掘業」では 1462.9 時間、「建設業」で 1541.4 時間、「商業」1391.0 時間となっている²⁷⁾。

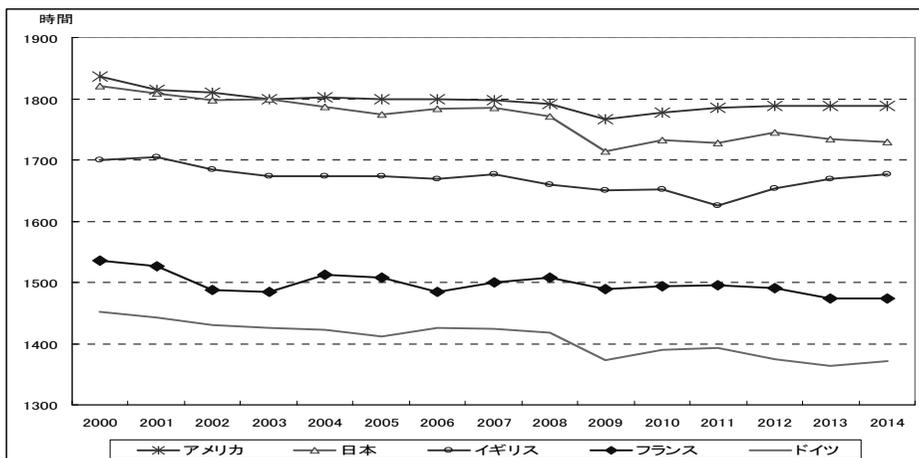


図 5. 年間労働時間の推移

出所：OECD stat, “Heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur”.より作成。

フランスの財界の代表組織である MEDEF (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動) は、フランス企業の競争力の弱さはこの労働時間の短さが主要因の一つであるとして、35 時間労働制の撤廃を主張している²⁸⁾。労働時間の増大を模索する企業の例として、フランス製薬大手のサノフィ・パストゥール (サノフィのワクチン部門) をとりあげよう。この企業では、2015 年にフランス国内にある工場 (労働者数 6,400 人) の労働時間の見直しをはじめた。ワクチン部門は今後 10 年で成長が見込まれるとして、世界で 13 億ユーロ、フランスで 5 億ユーロの投資を計画している。だが、企業側はこのフランスでの投資にあたっての引き換え条件として、労働時間の延長を要望している。サノフィ・パストゥールの経営陣によると、既存の労使合意にある 21 日間の時短有給を 12 日間に減らすことがその条件であるという。これにより現状のフランス工場の労働者の年間労働時間 1500 時間をイギリス及びアメリカの工場労働者と同様の年間 1700 時間まで引き上げたいとの意向を示している²⁹⁾。

3. 労働コスト

つぎに問題となるのが、フランスの経済面での国際競争力が弱いといわれるときにしばしば持ち出される労働コストである。

フランスの時間当たりの労働コスト (産業計) をドイツとの比較でみてみよう。OECD の Database による³⁰⁾ と、2005 年を 100 とした場合、ドイツは 2013 年に 110.5、フランスは 115.0 となっており、貿易収支で黒字を出しているドイツの労働コストはフランスのそれよりも低くなっている。また、2000 年のフランスの時間当たりの労働コストは 90.0、ドイツのそれは 99.4 であり、この時点ではドイツよりもフランスの労働コストが 8.5 ポイントも低かったが、2005 年以降の両国の立場は逆転している。

では、輸出品に直接かかわる製造業部門の時間当たり労働コストの具体的な額はどのようになっているだろうか。ドイツ経済研究所の資料³¹⁾ より、2014 年の値をとりだすとドイツ 37.81 ユーロ、フランス 36.86 ユーロとなっている。労働コストは、直接支払われる給料と給料以外の費用からなっている。ドイツの労働コストの内訳は給料が 21.61 ユーロで給料以外が 16.2 ユーロ、フランスは給料が 19.52 ユーロで給料以外が 17.34 ユーロである。一般的に西欧や北欧の諸国の労働コストは高く、この統計で 1 位にあるのはノルウェーで労働コスト 52.23 ユーロ (給料 32.37 ユーロ、給料以外 19.86 ユーロ) である。日本の労働コストは 21.85 ユーロ (給料 11.96 ユーロ、給料以外 9.89 ユーロ)、アメリカは労働コスト 27.30 ユーロ (給料 18.13 ユーロ、給料以外 9.17 ユーロ) となっており、日本やアメリカは西欧諸国よりも給料が低いだけでなく、給料以外のコストも低いことがわかる。

企業負担を求められる社会保険料や訓練費や厚生福利費などといった給料以外のコストが高いことは、欧州諸国の企業にとっての労働コストに関する悩みの一つである。国内労働者の労働・

生活条件の悪化を考慮しなければ、国際的な競争力をもつ製造業分野での生産には労働コストの引き下げは一般的にはプラスに働くと考えられる。同じ一つの商品を製造する場合、原材料等の価格が同じと仮定すれば、賃金が安いほど製造価格および販売価格を低く抑えることができ、同じ条件のもと高い賃金で生産した国々に対して、競争力をもつとみなされるからである。したがって、ドイツの経済成長に対する貿易貢献度の高さは、とりわけ1995年以降リーマン・ショック発生以前までの時期にドイツの労働コストの伸びがフランスやイギリスに比べておおむね低かったことが主要因の一つであると推測できる(図6参照)。ドイツで最低賃金制度が取り入れられたのは、2015年1月1日になってからのことである。

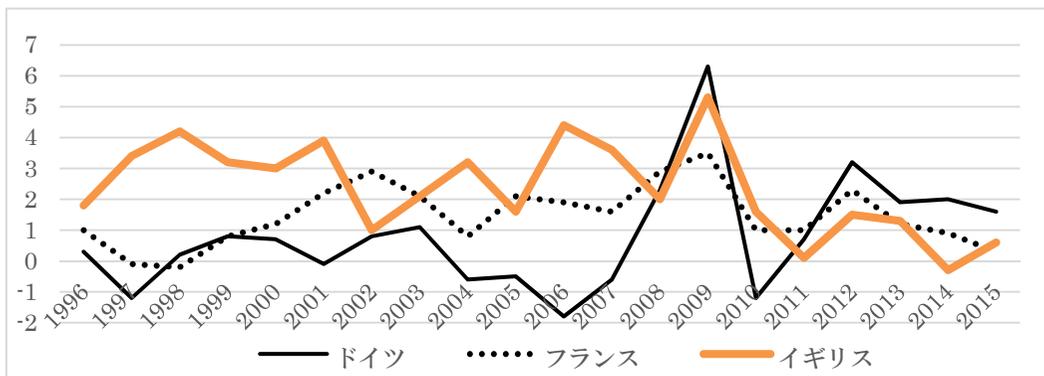


図6. 単位労働コストの推移 (2010=100, 単位: 単位: %)

出所: Eurostat, Nominal unit labour cost - annual data, % changes and index (2010 = 100), よりドイツ, フランス, イギリスを抜粋して作成。

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipslm20&plugin=1>

IV. 賃金

1. 最低賃金

つぎに生活を支える基本である賃金についてみていく。フランスの法定最低賃金は業種間一律のスライド制最低賃金であり、毎年7月1日に実行賃金を基準に政令で決定される。2016年の法定最低賃金(税込)は、9.67ユーロ/時間、1466.62ユーロ/月(151.67時間労働)³²⁾であり、EU諸国のなかでは比較的高めに設定されている。

Eurostatの統計³³⁾によると、EU諸国28か国のうち最低賃金の仕組みがあるのは22か国であり、2015年1月1日時点での月額最低はブルガリアの184ユーロ、最高はルクセンブルグの1,923ユーロである。月額の最賃が500ユーロを下回る国はブルガリアを先頭に、ルーマニア(218ユーロ)、リトアニア(300ユーロ)、チェコ(332ユーロ)、ハンガリー(333ユーロ)、ラトビア(360ユーロ)、スロバキア(380ユーロ)、エストニア(390ユーロ)、クロアチア(396ユーロ)、ポーランド(410ユーロ)の10か国である。月額が1,250ユーロを上まわるのは、イギリス(1,379

ユーロ), フランス (1,458 ユーロ), アイルランド (1,462 ユーロ), ドイツ (1,473 ユーロ), オランダとベルギー (1,502 ユーロ), 最高額のルクセンブルグ (1,923 ユーロ) の7か国である。

このように, EU 諸国のなかでの最低賃金額は比較的高めに設定されているフランスではあるが, 最低賃金レベルで働く労働者の比率が上昇傾向にあることが指摘されている。JILPT (労働政策研究・研修機構) のレポート (2014年1月)³⁴⁾によると, 2013年1月時点において最賃水準で就労する労働者は約190万人であり, 雇用労働者の約12.3% (2011年1月に10.6%, 同年12月に11.1%) に該当するという。この時点での時給9.53ユーロで週35時間労働を換算すると, 月額1445.38ユーロになる。産業別の最賃労働者の割合 (2013年) では, ホテル・レストラン業界における最賃レベル労働者の割合が最も高く39.5%, ヘルスケア関連が20.6%, 商店, 自動車修理が16.9%と平均の12.3%を上まわっている。雇用形態別の最賃労働者の割合は, パートタイムでは28.6%とフルタイムでの8.1%の3倍以上となっている。

2. 平均手取り賃金の推移

フランスの経済は一般的に内需主導の緩やかな成長を特徴としてきた。また, 税金や社会保障負担率が高い反面, 教育費や医療費等にかかる費用が日本やアメリカとは比べものにならないほどに低く抑えられており, これにより個人の消費が支えられている面もある。このような仕組みにより国内の個人消費が比較的安定していることがリーマン・ショック後の経済的打撃を比較的軽めに乗り切ることができた背景にあったと考えられる。

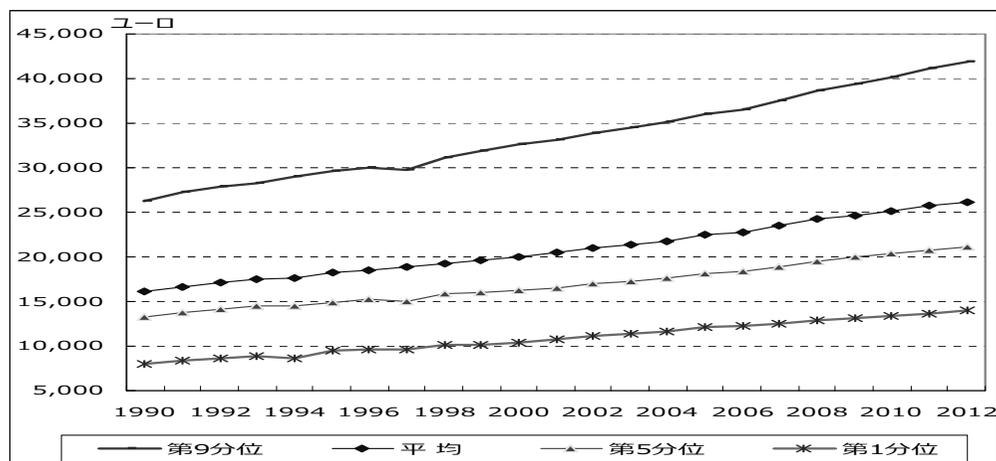


図7. 手取り年収の推移 [平均, 第1分位・第5分位・第9分位]

出所: INSEE, “Salaires nets annuels (moyen, médian, déciles) par sexe depuis 1950”より作成。

手取りでみた平均年収 (男女計) は1990年の16,065ユーロから2012年の26,106ユーロへと増

加しており、各年とも前年比で増加している。年収を9分位の層にわけてその推移をみると、最も年収の低い層である第1分位は1990年の8,049ユーロから2012年に13,939ユーロへ、中間の層である第5分位は1990年の13,223ユーロから21,067ユーロへ、最も年収の高い層である第9分位は1990年の26,261ユーロから2012年の41,859ユーロへと増加している。これらの数字をもとにした第1分位と第9分位との差は、1990年の3.26から2012年の3.00へと幅が狭まっており、第1分位と第5分位との差では1990年、2012年ともに1.99と変化はない（図7参照）。

フランスの貧困率（平均所得の60%未満の収入）を税金の再配分を踏まえたあとの数値（2013年）で比較すると、EU諸国28か国中では下から5番目の13.3%である。EU諸国平均では17.2%であり、フランスはそれよりも低い。貧困率が最も高いのはルーマニアの25.4%、続いてスペインの22.2%、ギリシャの22.1%、ブルガリアの21.8%、リトアニアの21.2%が20%以上の国々である。ドイツはフランスよりも高い16.7%である³⁵⁾。貧困率でよく使用される平均所得の50%未満の収入でフランス国内での推移をとりあげると、1970年には12.0%であったものが、1990年には6.6%へと大きく引き下げられてきた。その後は徐々に貧困率は上がっており、2000年は7.2%、2010年は7.8%、2014年は8.1%となっている³⁶⁾。

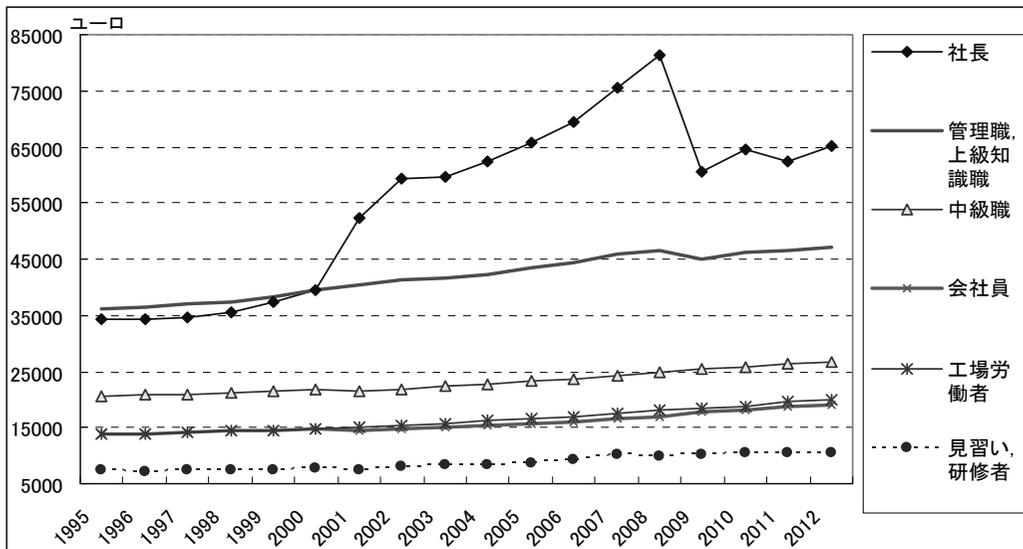


図8. 社会階層分類別にみた年間手取り給与の推移

出所：INSEE, *Salaire net annuel moyen en équivalent temps plein* の各職業階層より作成。

過去30年程度の時間でみた場合、大半の先進諸国において高所得層の収入（税引前）が増加し低所得層では収入（同前）が減少しているとの統計が出されているが、上記のようにフランスでは低所得層の収入の大幅な減少傾向が今のところ明確にみられるわけではない³⁷⁾。フランスにお

いて、階層間格差がアメリカのように極端に広がる状況に至らなかった理由について、職業階層別の賃金動向から推測してみよう。INSEE の統計（図 8 参照）によると、1995 年～2012 年を対象とした年間平均の手取り賃金の推移では、2008 年に「社長」の 81,232 ユーロと「管理職・上級知識職」の 45,582 ユーロが最高額を打ち立てていた。それがリーマン・ショックの翌年である 2009 年には、前者が 60,637 ユーロ、後者が 45,106 ユーロへと手取り賃金を減少させている。それに比して、「会社員」「工場労働者」「見習い・研修者」では 2012 年が最高額となっている。つまり、リーマン・ショックや南欧諸国を中心とした債務問題などの影響のもとでも、手取り賃金で手痛い引き下げを被った職業階層は、フランスの場合、賃金の高い層であったことがわかる。とはいえ、1995 年と 2012 年比較でみた職業階層別の年間手取り給与の伸び率は、「社長」が 189.7%、「管理職、上級知識職」が 129.8%、「中級職」が 138.9%、「会社員」が 136.9%、「工場労働者」が 145.4%、「見習い、研修者」が 144.7%となっており、「社長」の伸びが顕著であった。

だが、好況時であろうと不況時であろうと、利潤の分け前の最大の受け取り手は職業階層の上層部であり続けるアメリカのような国々が存在する一方で、同じ資本主義とはいえ、職業階層の中間部や低層部に分け前がまわりやすい仕組みにあるフランスのような国が存在しているといえる。内需による緩やかな成長を軸に経済を成り立たせてきたフランス経済の特徴の一つがこの年間手取り給与の推移のあり方からも確認することができるだろう。

このように、わずかながらでも低・中所得者層の賃金が増加傾向にあるフランスにおいてさえ、EU の今後の方向性や国内の失業率の高さやドイツのような輸出で稼ぐ力を持たない経済の実態といった懸念事項があることから、彼らにとってのお金持ちの基準がかわってきているという。

調査会社 ODOXA によると、フランス人にとっての「お金持ち」とは、月収 5,000 ユーロ以上か、不動産を所有しており、かつ、金融資産 500,000 ユーロ以上を持っている人たちである。だが、この「お金持ち」層の所得はとりわけここ数年で顕著に減少しているという。また、どの程度の所得を「お金持ち」ととらえるかは、各人の収入状況によって異なるとも指摘されている。所得最下層にとっての「お金持ち」は、300,000 ユーロの資産のある人たちであり、中間所得層（1,500～3,500 ユーロ／月）では 500,000 ユーロの資産のある人たちであり、富裕層（3,500 ユーロ以上／月）にとっては 100 万ユーロ以上の資産のある人たちである。今回のこの調査で興味深いのは、どの水準が金持ちであるかという捉え方に関して、欧州金融危機以降に大きな変化がみられたことである。2011 年には 6,000 ユーロ以上の月収のある人たちが金持ちと考えられていたが、2015 年の調査ではそれが 5,000 ユーロ以上の月収へと、20%もポイントが低下している。この要因としては、2006～2011 年にかけて高騰した不動産価格の落ち込みと収入減少による影響が大きいと考えられている。また、この調査では「彼らの状況が彼らの親が同年代だったころよりもよくない」と感じている人がフランス人の 54%もおり、「親よりも少し悪い」と感じている人が 18%、「親よりも良い」と感じている人は 27%であった³⁸⁾。2002 年に経済紙 Les Echos が実施

した調査によると、フランス人の55%が「自分たちの親が同年代だった頃よりも自分たちの状況が良い」と答えており、「親よりもよくない」と回答していたのは17%だけであった。経済状況の変化とそれによる生活への影響が経済面および心理面ともに見られるといえよう。

実際に2013年の手取りの月収をみると、INSEEの統計では平均で2,202ユーロ、管理職（雇われ社長を含む）で4,072ユーロ、中間専門職で2,254ユーロ、従業員で1,612ユーロ、労働者で1,686ユーロとなっており³⁹⁾、職種によりかなりの賃金差が存在している。そのうえ、失業率の高さや工場の閉鎖・海外移転、失業後の転職の難しさといった現実を目の前にすると、「お金持ち」に対するイメージが時代状況により変化するのは当然だと思われる。

V. ドイツの失業率の激減とシュレーダー改革

欧州金融危機の打撃によりEU崩壊論までが出されるなか、そうした声とは一線を画すかのようにドイツの失業率は低下を続け、2015年には4.6%とほぼ完全雇用状態ともいわれるまでになった。とりわけ2005年以降失業率は急減している（図9参照）。ドイツはユーロ圏内で製造業を中心に高収益を稼ぎ出す貿易構造を発展させてきた。ある国が輸出して得た金額と、輸入して支払った金額との差額として計算されるのが貿易収支である。2014年のドイツの貿易収支は2198億ユーロの黒字を生み出しており、貿易収支の黒字額の2位はオランダで636億ユーロ、3位はイタリアで429億ユーロと比べても断トツの黒字額をはじき出している。フランスの2014年の貿易収支は、716億ユーロの赤字であり、EU諸国のなかでは赤字額が最大のイギリス（1341億ユーロ）に次ぐ位置にある⁴⁰⁾。

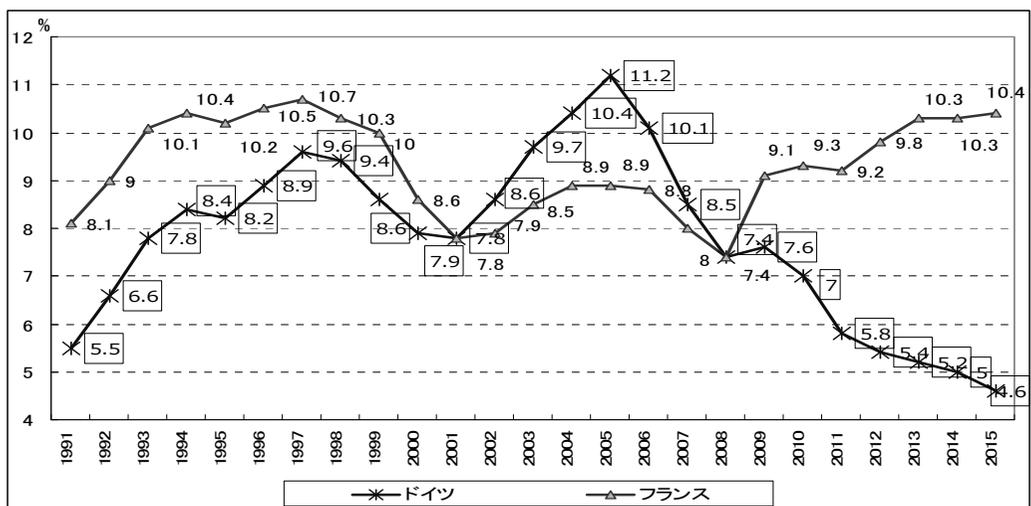


図9. 失業率の推移[1991～2015年]

出所：Eurostat, Total unemployment rate より作成。

ドイツの貿易収支の黒字は、共通通貨ユーロを使ったユーロ圏内での貿易による恩恵があること、EU 諸国偏重ではない貿易相手の形成に成功してきたこと、現地生産化を進めてきたこと、さらには海外と取引できる製品をドイツ独自の教育や地域経済の仕組みのなかでつくりだしていること、つまり、製造業で働く若い人材の育成・確保や中小・零細企業も含めて製造業としての生産体制が維持されていることなど⁴¹⁾の相互作用のなかで生みだされていると考えられる。だが、1990年の東西ドイツ統一以降でドイツ経済が安定的な発展を歩みだしたのはわずかこの10年余りである。

ドイツ経済の好調はこうした貿易による収益力の高さのみではなく、シュレーダー政権下で実施された社会保障制度改革によりその基盤が築かれたともいわれている。1990年代のドイツは、東西統一直後の建設ラッシュによる景気高揚の時期を短期間経験すると、その後は「欧州の病人」と呼ばれるような停滞に陥った。16年間続いたコール政権は東西統一を果たしはしたが、夢に描いたような東西両地域における経済成長を達成することは儘ならず、その代りに、旧東ドイツ地域の人々には失望をもたらし、旧西ドイツ地域の人々には新設も含めて税金の負担を課すようになった。そのため、コール政権の国内での支持率は落ち込んだ。そうした状況を受けて誕生したのが、野党・社会民主党（SPD）党首から首相になったのがゲアハルト・シュレーダー（在任1998～2005年）である。シュレーダーは左派政党出身の首相であったが、ドイツを経済低迷の状態から救い出すためには社会保障改革と雇用改革が必要であると考え、大胆に実行した。その改革の軸は、「アゲンダ2010」と呼ばれる改革プログラムに示されている。その特徴を熊谷（2014）に基づきまとめるとつぎのようである。

「アゲンダ2010」の狙い⁴²⁾は、社会保障制度を変えることにあった。その柱は、(1)雇用市場と失業保険制度の改革、(2)公的年金保険制度の改革、(3)公的健康保険制度の改革、(4)賃金協定の柔軟化、(5)減税であった。特に(1)～(3)にメスを入れ、高福祉国家の過度な保護状態を脱却することに焦点があてられた。

失業者数を大幅に減らすためにシュレーダーが必要だと考えたのは、失業保険の給付金を減らすことだった。「ハルツ第IV法」で実施されたのは、まずは「第一次失業者給付金（ALG・I）」と名付けられた「失業者給付金」の支給期間の大幅短縮だった。最長2年8か月にわたって支給されていた従来の給付金に替わり、2006年1月1日以降、最長1年6か月の支給期間に変更された。また、「失業者援助金」が廃止され、その代わりに「第二次失業者給付金（ALG・II）」が導入された。この変更により、給付金の水準が生活保護水準にまで引き下げられた。さらに、「第二次失業者給付金」の受給者は、労働局から斡旋された仕事を正当な理由なしには拒否できなくなった。正当な理由がない場合の拒否に対しては制裁も課され、その場合、国は給付金を最高30パーセント削減できるようになった。これらの施策により、生活保護水準の生活を嫌がる人々を職に就かせ、1年以上の長期失業者を減らすことが目指された。

その他、シュレーダー政権は雇用制度の柔軟化も進めた。2001年1月1日の法改正により期限付き雇用契約の期間を2年間から4年間に伸ばし、企業が雇用期間を設定する場合に必須であった具体的な理由の開示を不必要とした。また、2004年1月1日の新法施行により、厳しい解雇制限をもつ「解雇から勤労者を守る法律（Kündigungsschutzgesetz）」の適用を従来の「5人を超える企業」から「10人を超える企業」へと引き上げた。このような大胆な社会保障の切り下げや企業にとっては雇用の柔軟化につながるような改革等により、2005年のピーク時に520万人の過去最高を記録した失業者数は減少していった。

シュレーダーが議員を辞職した2005年11月24日の時点では、まだ「アゲンダ2010」の効果は見られなかったが、シュレーダーの後、首相になったアンゲラ・メルケルの政権時にその効果は失業率の低下という形で明白に表れ始めた。その意味ではシュレーダーが目指した通りに失業率は激減したのである。だがその一方で、近年のドイツで貧富の格差が広がっていると指摘されるような状況も出てきている⁴³⁾ことは指摘しておく必要があるだろう。

VI. おわりに

ドイツ経済は東西ドイツの統一による停滞時期があったものの2005年をピークに失業率を激減させた。欧州債務危機からすぐに立ち直り、EU諸国内での一人勝ち状況をつくり出すことに成功した。他方、フランスは高い失業率を克服できず、雇用創出政策もあまり効果を発揮できない状況が続いている。10%近い失業率や不安定な雇用形態がまだ少ないとはいえ徐々に拡大してきていることなどにより、親の世代が自分たちと同世代だった頃よりも自分たちの生活はよくなると感じる若者が増えてきている。

オランダ政権は経済のグローバル化のなかでの競争優位を獲得すべく、労働・雇用領域の規制緩和を推し進めようとしている。フランス下院は2015年7月10日、規制緩和を通じて経済成長を後押しすることを目的に策定された法案、通称マクロン法案を最終的に可決した（Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, 2015-990号、2015年8月7日発効）。法案の主な措置には、①日曜営業の規制緩和（「国際観光地区」内における日曜営業の規制解除、大規模店舗を含む）、②100 kmを超える国内長距離バス路線の運行自由化、③労使合意の規制緩和（雇用の維持を目的として、賃金面の補償を伴わずに労働時間を引き上げるタイプの合意に関するもの）、④不当解雇等に伴い労働裁判所が命じる損害賠償での上限設定などがある。また、2016年3月9日には政府が準備する労働法改正に反対する初のデモがおこなわれ、主催者発表で50万人（警察発表で22.4万人）がフランス各地で反対の声をあげた。呼びかけには、労働組合（CGT, FO, FU, ソリデール）とともに大学生・高校生組合（UNEF, UNL, FIDL）が加わっていた。その後も継続してデモが行われていたにもかかわらず、この労働法改正案は2016年7月21日に国民議会で採択された⁴⁴⁾。

内需による緩やかな経済成長を軸に発展してきたフランス社会が今、その内需を支えてきた国内雇用や社会保障給付に対しても、より強固な資本の論理を導入しようとしているかのようである。しかしながら、すでに市場競争の原理が社会基準の最高位に置かれたアングロサクソンの国々やそれらをまねた国々では、賃金格差の広がりや貧困率の上昇、学びに必要な多額の費用とそれに伴う借金返済に追われる若者の存在、食事を十分にとれない子どもたちや病院にかかれない貧困家庭の増加といった問題が顕在化している〔スタンディング (2016)、マハリッジ/ウィリアムソン (2013)、スミス (2015)、中川 (2015) など〕。

フランスがめざすべき方向は、規制緩和の促進によって競争の参加者の大半に疲弊を招き、大口の株主といった一部の富裕層だけが大金を手にするだけの市場競争第一の社会〔スティグリッツ (2012)、クルーグマン (2008) など〕ではなく、教育・医療・介護・保育を中心とした人手にかかるサービス産業での雇用拡大や、内需維持のための税金の再配分や共同・助け合いの領域の拡大などによる派手な成長はなくとも安定型の経済社会の実現であろう。先進資本主義諸国においては、経済成長が労働者の雇用と賃金もしくは生活条件の改善を同時に実現する時代はすでに終わっているといえよう。そういう時代であるからこそ、機械や IT だけでは代替できない領域、つまり、人手と豊かなコミュニケーション力を必要とする領域、つまり、働く者にとってはやりがいのある労働とサービスの受け手にとっては安心感の伴う仕事を拡大し創造していくことこそが、誰もが多様性を前提にして共に暮らす社会の形成には最適の道なのではないだろうか。

<付記> 本稿は、平成 26 年度阪南大学産業経済研究所助成研究 (B)「製から販へのパワー・シフトの進展に関する先進国間比較」の成果報告の一部である。

【参考文献】

- 1) 三井美奈『イスラム化するヨーロッパ』(新潮新書, 2015)。
- 2) 五十畑浩平「フランスの若年者における初期キャリア形成」,『中央大学経済研究所年報』第 44 号 (2013), pp.1-14。
- 3) 小山敬晴「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」,『労旬 1830』(2014 年 12 月下旬号), pp.8~15, 旬報社。
- 4) 古賀修平「フランスにおける人的理由による解雇」,『労旬 1830』(旬報社, 2014 年 12 月下旬号), pp.8~15。
- 5) 川口美貴「多国籍企業グループにおける経済的解雇と使用者の再配置義務」,『労働法律旬報 NO.1469』(1999 年 12 月), pp.48~51。
- 6) 川口美貴「経済的理由による解雇と経営上の必要性」,『労働法律旬報 NO.1495・96』(2001 年 1 月), pp.90~93。
- 7) 川口美貴「フランスにおける経済的解雇法制の新展開 (特集 解雇等労働契約終了に関する立法提言と最近の判例の動向)」,『季刊労働者の権利 (245)』(2002 年 7 月), pp.55~70。
- 8) 川口美貴「フランスにおける企業倒産と労働者保護」,『季刊労働法』201 号 (2002 年 11 月), pp.143~171。

- 9) DARES, Dares Analyses, mars 2014-N°023, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-023.pdf>, (最終アクセス 2016 年 8 月 24 日, 本稿の他の URL も同様)。
- 10) 森脇丈子「転機に立つフランス経済と雇用・移民・外国人労働者問題—分裂するフランス社会にどう立ちむかうか」, pp.164-191, 朝日吉太郎編『欧州グローバル化の新ステージ』(文理閣, 2015)。
- 11) OECD, Automation and Independent Work in a Digital Economy, may 2016, www.oecd.org/employment/future-of-work.htm
- 12) FRANCE STRATÉGIE, LA NOTE D'ANALYSE N°49, Juillet 2016, L'effet de l'automatisation sur l'emploi: ce qu'on sait et ce qu'on ignore. <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-49-automatisation-emploi.pdf>
- 13) 野村総合研究所「日本の労働人口の 49%が人口知能やロボット等で代替可能に」(2015 年 12 月 2 日), https://www.nri.com/~media/PDF/jp/news/2015/151202_1.pdf
- 14) INSEE, "Tableaux de l'économie française, édition 2016", http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=T16F044
- 15) Unédic, "éclairages ETUDES ET ANALYSES", N°14 janvier 2016, http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic-etude_reembauche-janvier_2016.pdf
- 16) JILPT「請負・派遣：フランス フランスにおける派遣労働 (interim)」(2005 年 1 月), http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_1/france_01.html
- 17) JILPT「パートタイム労働者が雇用労働者全体の 18.7%—3 割以上が非自発的就労」(2013 年 4 月), http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_4/france_01.html
- 18) Trendeo, "L'emploi et l'investissement en France en 2014" (2014), <http://www.trendeo.net/publications/>
- 19) Trendeo, "Evolution de l'emploi et de l'investissement dans des ETI 2009-2014" (2015), http://www.asmep-ti.fr/wordpress/wp-content/uploads/2015/01/note_trendeo_ASMEP.pdf
- 20) Groupe Renault Corporate Communications, DRIVE THE CHANGE 2014 ANNUAL REPORT.
- 21) OECD Database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR
- 22) INSEE, "Durée annuelle du travail des salariés déclarés par branche (En nombre d'heures annuelles par salarié)", http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/tableau.asp?sous_theme=5.2.2&xml=t_6212
- 23) MEDEF TV, «IL faut un débat sur la durée du travail», 18 janvier, 2011, <http://www.medef.com/medef-tv/actualites/detail/article/il-faut-un-debat-sur-la-duree-du-travail.html>
- 24) JILPT「法定最賃, 時間当たり 9.53 ユーロへ—最賃レベル労働者の比率, 上昇傾向」(2014 年 1 月), http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_1/france_02.html
- 25) ODOXA, *Le rendez-vous de l'économie juin 2015, 23 juin 2015.* <http://www.odoxa.fr/le-rapport-des-francais-a-largent-et-aux-riches/>
- 26) 熊谷徹『日本とドイツ ふたつの「戦後」』(集英社, 2015)。
- 27) 熊谷徹『ドイツ中興の祖 ギャハルト・シュレーダー』(日経 BP 社, 2014)。
- 28) 熊谷徹『ドイツ病に学べ』(新潮社, 2006)。
- 29) 朝日吉太郎「ドイツ財界のグローバル化戦略とリーマンショック下の『雇用の奇跡』」, 朝日吉太郎編『欧州グローバル化の新ステージ』(文理閣, 2015)。
- 30) イエンス・ベルガー『ドイツ帝国の正体』(ハヤカワ・ノンフィクション, 2016)。
- 31) 川口マーン恵美『ヨーロッパから民主主義が消える』(PHP 新書, 2015)。

- 32) デール・マハリッジ, マイケル・ウィリアムソン (ラッセル秀子訳) 『繁栄からこぼれ落ちたもうひとつのアメリカー果てしない貧困と闘う「ふつう」の人たちの30年の記録』(ダイヤモンド社, 2013)。
- 33) ヘドリック・スミス (伏見威蕃訳) 『誰がアメリカンドリームを奪ったのか?』上・下 (朝日新聞出版, 2015)。
- 34) ガイ・スタンディング (岡野内正監訳) 『プレカリアートー不平等社会が生み出す危険な階級』, (法律文化社, 2016)。
- 35) 中川雅之 『ニッポンの貧困 必要なのは「慈善」より「投資」』(日経BP社, 2015)。
- 36) NHK スペシャル取材班 『老後破産 長寿という悪夢』(新潮社, 2015)。
- 37) ジョセフ・E・スティグリッツ 『世界の99%を貧困にする経済』(徳間書店, 2012)。
- 38) ポール・クルーグマン 『格差はつくられた』(早川書房, 2008年)。

注釈

- 1) 2012年5月の大統領就任時, オランダの支持率は58%であったが2016年8月には17%となっている。
Les Echos, La cote de Hollande reste au plus bas après les attentats. 5,6 août 2016.
- 2) 三井 (2015), pp.167-177。
- 3) 『日本経済新聞』2016年2月14日朝刊26面, 同前2016年1月21日夕刊3面, 同前2016年1月27日朝刊6面, 同前2016年2月29日朝刊4面。
- 4) INSEE, Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2014.
- 5) INSEE, Emploi total selon le secteur d'activité (%), Date de mise à jour : 12 avril 2016,
<http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=emploi-total-secteur>
- 6) INSEE, Chômage et taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT), par sexe et par tranche d'âge quinquennal et regroupé, en moyenne annuelle による数値。
- 7) フランスにおける解雇は解雇理由により「人的理由による解雇」と「経済的理由による解雇」の領域があり, どちらも厳格な手続きを必要とする。詳細については, 小山敬晴 (2014), 古賀修平 (2014), 川口美貴 (1999, 2001, 2002a, 2002b) を参照されたい。
- 8) DARES, Dares Analyses, mars 2014-N°023, および森脇 (2015)。
- 9) 『日経産業新聞』2016年4月28日21面, 『日本経済新聞』2016年5月5日朝刊13面, 『日本経済新聞』2016年8月5日朝刊42面。
- 10) OECD (may 2016) .
- 11) FRANCE STRATÉGIE, LA NOTE D'ANALYSE N°49 (Juillet 2016) .
- 12) 例えば野村総合研究所 (2015) では, 今後10~20年程度で日本の労働人口の49%が就いている職業でAIやロボットによる代替が見込まれると分析されている。
- 13) INSEE, “Tableaux de l'économie française, édition 2016”のEmploi par âge 4.6.
- 14) Unédic, “éclairages ETUDES ET ANALYSES”, N°14 janvier 2016.
- 15) JILPT (2005年1月)。
- 16) INSEE, “Tableaux de l'économie française, édition 2016”.
- 17) JILPT (2013年4月)。
- 18) 大企業は, 従業員5000人以上, 年間売上高15億ユーロ以上で総決算20億ユーロ以上の企業。中規模企業は, 従業員数250~4999人, あるいは年間売上高15億ユーロ未満, あるいは総決算 (total de bilan) 20

億ユーロ未満の企業であり、従業員 250 人未満で年間売上高 5000 万ユーロ超かつ総決算が 4300 億ユーロ超の企業も中規模企業を含む。中小企業は、従業員 250 人未満で年間売上高 5000 万ユーロ未満あるいは総決算 4300 億ユーロ未満の企業。

- 19) Tredeco, "L'emploi et l'investissement en France en 2014" (2014), p.4 の図表。
- 20) 同前 p.5 の図表。
- 21) 同前。
- 22) Tredeco, "Evolution de l'emploi et de l'investissement dans des ETI 2009-2014" (2015) .
- 23) 『日本経済新聞』2014 年 6 月 24 日朝刊 3 面。
- 24) Groupe Renault Corporate Communications, DRIVE THE CHANGE 2014 ANNUAL REPORT.
- 25) Les Echos, Ghosn tente de répondre aux critiques sur sa rémunération, le 28 juillet 2016.
- 26) OECD stat, "Heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur".
- 27) INSEE, "Durée annuelle du travail des salariés déclarés par branche (En nombre d'heures annuelles par salarié)".
- 28) MEDEF TV, 《IL faut un débat sur la durée du travail》(18 janvier, 2011) など。
- 29) Les Echos, "Sanofi Pasteur veut revoir ses accords sur le temps de travail", le 7 novembre 2015.
- 30) OECD Database (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR) 2015 年 2 月現在, 単位労働コスト = 人時間当たり労働費用 / 人時間当たり産出額, 第 1-22 表。
- 31) Institut der deutschen Wirtschaft Köln, *Labour Costs: An international Comparison*, <http://www.iwkoeln.de/en/topics/arbeitsmarkt/arbeitskosten>
- 32) INSEE, *Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en 2016*, http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=natnon04145
- 33) Eutostat : *National minimum wages in the EU Monthly minimum wages in euro varied by 1 to 10 across the EU in january 2015*.
- 34) JILPT (2014 年 1 月)。
- 35) Eurostat, *Taux de pauvreté fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national*.
- 36) INSEE, "Taux de pauvreté et nombre de personnes pauvres selon le seuil en 2014!", http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=nattef04415
- 37) OECD, *FOCUS on Top Income and Taxation in OECD Countries: Was the crisis a game changer?*. may 2014. IMF, IMF STAFF DISCUSSION NOTE, *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, june 2015. OECD stat, "Ensemble de données : Ratios deciles des salaires bruts" など。
- 38) ODOXA, *Le rendez-vous de l'économie juin 2015* (23 juin 2015) .
- 39) INSEE, "Salaires mensuels moyens nets de tous prélèvements selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013", http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152 .
- 40) INSEE, "Tableaux de l'économie française, édition 2016" の balance commerciale 14.2, <http://www.insee.fr/fr/ffc/tef/tef2016/T16F142/>.
- 41) 「特集 強さの秘密 ドイツ」『日経ビジネス』2013 年 12 月 23 日。
- 42) シュレーダー政権下で実施された社会保障制度改革はドイツ財界の新たな資本蓄積のための戦略と合致していたとの分析は朝日 (2015) を参照されたい。
- 43) 例えば, イエンス・ベルガー (2016) pp.12-13, 川口マーン (2016) pp.120-121.
- 44) LE MONDE, *Après cinq mois de contestation sociale, la loi travail est définitivement adoptée*, 21 juillet 2016.