

第2章 フランスにおける非正規雇用の実態に関する調査

第1節 非正規雇用の定義・就労分野

1. 法律上の定義

英語の「非正規雇用 (non-regular employment)」¹に該当するフランス語の表現としては「非典型雇用 (emplois atypiques)」と「特殊形態雇用 (formes particulières d'emploi: FPE)」²が考えられる。この表現は、特定の雇用関係がフランスの労働法典で契約規範としている雇用関係、すなわち無期契約のフルタイムの賃金労働とはかけ離れていることを強調するのに一役買っている。

しかし、特殊形態雇用がフランス法の規制を受けていないということではない。特殊形態雇用は基本的に、「労働の一般法」（訳注：全ての労働関係に適用されるべき労働法）における例外であり、こうした例外に関する特定の制度によって規制されている。したがって、フランスで特殊形態雇用と呼ばれるものは主として、労働の一般法における無期契約でのフルタイムという規範の例外として、制度的に規制された雇用関係を指す。

安定雇用、不安定雇用 —歴史的マイルストーン—

フランスの歴史上、必ずしも常に無期労働契約が労働法の構成要素である標準的雇用だったわけではない。

今日では不安定雇用と呼ばれる雇用形態が長い間主流を成し、労働市場の常態であった (Beau 2001)。19世紀を通じて、農村の多くの住民が農業活動に従事していたフランスにおいて、工業の使用者は、工業活動に従事する労働者が田舎に戻らないように、労働者を安定させ、定着させることに常に配慮していた。そのため、被用者以上に使用者が雇用の安定を望んでいた (Germe 1978)。19世紀の終わりになって初めて、被用者が安定を要求するようになった (Castel 1995)。1890年に民事法典に盛り込まれた賃貸借契約 (contrat de louage) を無期契約の前身と考えることができる。これは確かに無期契約だが、いずれの当事者も理由の如何を問わずいつでも契約を停止できるとするものである。とはいえ、1930年までは独立自営業が引き続き主流の雇用形態であった (IRES 2005)。

無期労働契約がようやく全ての産業に広がり、雇用の原型になったのは栄光の30年の間であった。しかし、長く続いた安定成長時代の終わりには、労働力の柔軟性を高める必要性が次第に増し、不安定が戻った。1970年代には、法律によって一般法の例外であることが明示された新しい雇用身分が現れた。一般法の例外であることから、有期労働契約 (contrat à durée déterminée : CDD) と派遣労働契約を企業の通常の活動に関して結ぶことはできなかった。このニーズに応えることができたのは無期契約 (contrat à durée indéterminée : CDI) だけだった

¹ フランス語の「特殊形態雇用 (forme particulière d'emploi)」は最初に「非標準的雇用形態 (non standard job form)」と英訳された (Michon, 1981)。

² Germe et Michon (1979 - 1980) 参照。

からである。

しかし、2008年には「労働市場近代化」法によって管理職と技師を対象とした「プロジェクト契約」と呼ばれる新しい非典型労働契約が設けられた。この契約は当初より有期であり（18カ月から36カ月の間、更新不可）、労使いずれかが契約から一年経過毎に解除することができる。被用者の要請による契約解除も設けられ、この場合でも被用者には失業手当が保証される。こうして、他の人々よりも無期契約で雇用されることが多い人々にとって、この契約が被用者にもたらす主な利点（使用者は被用者の重大な過失の場合にしか契約を解除することができない）はなくなった（Fabre, Lefresne, Tuchszirer 2008）。特に、法律上明確だった無期労働契約と有期労働契約との境界が曖昧になり始めている。

フランスで入手できる統計は³、一般に特殊形態雇用を次の通り区分している：

- 派遣
- 見習い契約
- 支援付き雇用を含むテンポラリー労働契約（有期労働契約による）
- 無期契約か有期契約かを問わず、パートタイム雇用も加えられることが多い⁴

ヨーロッパの統計とは異なり、フランスで公表された統計は派遣労働と他のテンポラリー雇用を区別していることがわかる。

第2-1表 特殊形態雇用の割合（2008年、%）

		15歳以上の合計
非賃金労働者*		10.5
賃金労働者		89.5
うち	派遣労働者	2.1
	見習い	1.3
	有期労働契約（1）	8.3
	無期労働契約（2）	77.7
合計		100
総数（単位：千人）		25,913

注：フランス本土、世帯人口、15歳以上（12月31日現在）の就業者。

（1）支援付き雇用を含む。

（2）支援付き労働契約のない賃金労働者、公共部門の研修公務員と正規公務員を含む。

出典：INSEE, 継続雇用統計（Enquête Emploi en continu）

*訳注：すなわち自営業者・無給家族従業者。

³ 特に主要な公的統計機関である INSEE（国立統計経済研究所）や DARES（雇用省研究推進統計研究局）が作成。

⁴ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/forme-particuliere-emploi.htm> 参照。

第2-2表 さまざまな雇用形態に占めるパートタイム労働者の割合（2008年、％）

	合計	男性	女性
非賃金労働者	10.4	5.1	21.3
賃金労働者	16.8	5.1	29.0
派遣労働者	8.2	4.6	16.2
見習い	17.7	14.9	23.8
研修、支援付き契約	46.1	29.9	54.9
有期労働契約	28.1	17.5	34.9
無期労働契約	15.4	3.7	27.9
就業者全体	16.1	5.1	28.4

出典：INSEE, 継続雇用統計

（1）派遣労働

派遣労働契約による雇用には一般に特別規則が適用される。それは特に、派遣の雇用関係が三者間の関係だという理由による。フランスでは、派遣の雇用関係は使用者の権利と義務を民間の人材派遣会社と派遣先企業とに振り分け、派遣労働に固有のリスクから派遣労働者を保護しようとする身分規程で規制されている。

（2）見習い

見習い契約は、免状が付与される見習い訓練である。対象となるのは16歳から25歳の若年者であり、この契約で就労する見習いには被用者の身分が与えられる。この契約は実施される訓練の質を保証し、見習いへの報酬の基本方針を定める。この契約は、現在では見習いの雇用に対し使用者に助成金が支給される期限付きの労働契約（*duree limitee*）である。ただし、有期労働契約、特に「支援付き」労働契約とは区別される。

（3）有期労働契約

有期労働契約には「支援付き」雇用と言う120万件を超える雇用が含まれる。

第2-3表 雇用政策の一環としての「支援付き」雇用（千人）⁵

		2008年末の締結者 ストック（注）
支援付き雇用（営利部門）		1042
うち	若年者雇用時の免除および雇用助成金	59
	長期失業者（CLD）雇用時の免除および雇用助成金	66
	企業設立支援	119
	交互契約	632
	支援・再編成	13
支援付き雇用（非営利部門）		185
うち	未来契約	78
	雇用支援契約	102

注：フランス本土。季節調整済み。

出典：ASP；DARES；DGEFP；INSEE

この支援付きと呼ばれる雇用は、雇用政策の基本方針に従って現れては消えてゆく、さまざまな法文を根拠としている。この雇用は失業対策の一環として生み出された契約形態であり、主に若年労働者の参入促進を目的としている。

有期労働契約の評価には、上記以外に、有期労働契約だがいくつかの限られた点で従来の有期労働契約とは明確に区別されるテンポラリー労働契約の形態が含まれる。これらのテンポラリー労働契約はそれぞれ特定の産業部門でしか許可されず（法律または労働協約による許可）および／または利用することができず、固有の失業保険制度に属することができる。例えば農産食料品産業は「季節労働」契約、ホテル・レストラン業は「臨時雇い（d'extra）」契約、映画産業従事者は不定期労働契約を利用する。

（４）パートタイム

フランス法は、法定労働時間（協定時間が法定時間より短い場合には協定時間）未満のすべての被用者をパートタイムと見なさなければならないとしている。前述のようにパートタイム就業者はテンポラリー労働契約の場合も常用労働契約の場合もある。だが常用労働契約よりもテンポラリー労働契約の場合の方が多い（パートタイム就業者は有期労働契約の28.1%、支援付き契約の46.1%を占め、無期労働契約ではわずかに15.4%である）。派遣労働のみ、大半がフルタイムである（第2-2表参照）。

したがって、労働契約がテンポラリー雇用か常用雇用かということと労働がフルタイムかパートタイムかということには交差する部分がある。パートタイムのテンポラリー労働契

⁵ 各支援付き雇用に関する規則を添付資料でまとめている。

約が二重に算入されることになるため、特殊形態雇用の数量的なウェイトはテンポラリー労働契約とパートタイム労働者数の合計から推定することはできない。

さらに、テンポラリー労働契約の中では、フルタイムの有期労働契約とパートタイムの有期労働契約ははっきり分かれているようである。フルタイムの有期労働契約の方がパートタイムの有期労働契約よりも例えばフレックスタイムの影響を受けにくいようである。フルタイムの有期労働契約は、特定の人口集団が対象になっているが、テンポラリー労働契約であるにもかかわらず、労働時間の特性の点では常用雇用フルタイムにかなり近い。一方、パートタイムの有期労働契約はパートタイムの常用雇用とほとんど変わらない。このように、パートタイムとフルタイムの区別の方がテンポラリー雇用と常用雇用の区別よりも明確である。雇用が常用雇用であるかテンポラリー雇用であるかによる区別はそれほど明確ではない (Cottrell et al. 2003)。

パートタイム被用者は、労働時間と社会保障適用の枠組みに関する規程によって、その権利が明確に保証されている。だがフランスでは、パートタイムは事実上女性だけが対象の雇用形態だということに変わりはない。実際、パートタイム被用者は 2005 年に賃金雇用の 17.9%を占めているが、女性では 31.4%、男性では 5.8%である。ここから、パートタイム雇用がなぜテンポラリー雇用よりも差別されがちであるかがわかる。それだけに、大抵はやむを得ずパートタイムで就労している。2005 年には 30%以上のパートタイム労働者がフルタイム雇用が見つからなかったためにパートタイムで働いていると答えている⁶。つまり、パートタイム就業者は賃金、キャリア、社会権に関して不平等を被っている (Maruani 2005)。

フランスにおいてパートタイム労働が一全体的または部分的に一特殊雇用形態として扱われ (Maruani, Michon 1998)、さらにしばしば過小雇用形態として扱われるのは上記の理由による⁷。

(5) 法律による枠組みのない特殊形態雇用

特殊形態雇用は、そのほとんどが被用者の保護を目的とする法律の枠組みに基づいて、何らかの形で区分された形態には留まらない。統計データでは、複雑に込み入った身分を特殊形態雇用と言う表現でひとくくりにしようとするごく簡易な表があるだけである。

当然ながら、法定ではない雇用関係一すなわち法の埒外にあり労働法典に定めがない雇用関係や、法で禁じられた明らかに違法な雇用関係一の存在を除外することはできない。また、雇用と労働に関する規制の観点からは常用雇用 (無期労働契約による雇用) かテンポラ

⁶ 同上。

⁷ 後掲参照。確かに歴史的には、女性はパートタイムとして初めて職業活動に動員された (特に 20 世紀の第二次世界大戦中には、出兵した男性の代わりとして)。戦後、パートタイムは女性の動員解除と過小雇用の形態として出現した (cf. Bouillaguet-Bernard et Michon 1981)。この状況は現在も続いている。パートタイムは、フランスでは他の国ほど仕事の負担と家庭の負担の両立を可能にする女性の雇用アクセス手段として認識されていない。フランスでは幼い子供の集団的守の方法が発達しているため、そのような考えは少ない。

リー雇用（有期労働契約による雇用）かが不明瞭な状況も存在する。一般に、規制の枠組みを逃れるために、それまで雇用関係ではほとんど実施されていなかった独自の方法が新たに出現する場合がこれに該当する（後掲参照）。

さらに、いわゆる「特殊形態雇用」が非常に不安定な状況を前提としないのと同様、いわゆる「常用雇用」が不安定でないということはない。最近の研究は、常用雇用といっても不安定さを免れるわけではないことを示している。Rouxel（2009）は、もっと長く働くことを希望している一無期労働契約で就労することを強いられたパートタイム⁸か、12 カ月後の雇用を心配している無期契約の労働者を加えると、被用者の 4 分の 1 は不安定な雇用状態にあると推定している。他の研究では、パートタイム労働者は大変な不安定に曝されていることを指摘している（例えば Askenazy et al., 2009 を参照）。逆に、前述のように、特殊形態雇用の労働時間に関する制約は必ずしも常用雇用より厳しいわけではない（Cottrell et al. 2002）。他の点では、フランスでは「常用雇用」と安定、特殊形態雇用と不安定が厳密に結びついているわけではない。

（6）非賃金労働者の新しい特殊形態

最後になったが、これは他に劣らず重要な問題である。現在（2008）、非賃金就業は全就業者の 10.5% を占めている。1990 年代のヨーロッパと米国の変化については、非賃金労働は数十年間一貫して減少した後再び増加したことが知られている。この新しい非賃金労働の多くに関して、その性質はまったくはっきりしていない。多くの点で、被用者が負う従属性と非常に類似した従属性を発注者に対して有していることは事実である。現在では、「労働」の外部委託・下請けと「雇用」の外部委託の中間的な慣行が拡大していることがわかっており、この非賃金労働タイプと賃金労働タイプが混在する曖昧な関係の拡大が状況を複雑にしている。とにかく、200 万から 300 万の独立自営業者（2007 年の推計⁸）が雇用保護を受けておらず（独立自営業者の地位はこの者の企業の活動および特徴とのつながりの方が大きい）、失業保険が適用されず（任意に失業保険契約をする場合を除く）、法定疾病保険が受けられず、職業リスクの防止に関して法が被用者に認めている主な権利を享受していない。

2. 非正規被用者の従事する産業と職種

フランスでは多様な特殊形態雇用の中で分断というような現象が見られ、異なる形態が同じ用途に「当てられ」たり、同じ業種で用いられたり、同じ持ち場や同じ労働者カテゴリー⁹を対象としたりすることはないようである。例えば、典型的な派遣労働者は、自動車、建設、農産食料品産業（後掲参照）といった分野で使われる無資格の男性労働者である。有

⁸ 出典：INSEE, 雇用統計。

⁹ フランスでは主要な社会人口学的グループとして、男性と女性、若年者と年長者、移民などがある。

期労働契約の対象の中心は、明らかに個人向けサービスなど第三次産業で雇用される低資格の女性である。パートタイム被用者はそれ以上に第三次産業に多く、ほぼ女性が独占している。このような特殊形態雇用の中での分断はフランスでは古くから見られ、最近の変化により緩和する可能性があるとはいえ、依然として続いている。

(1) 使用者の産業・職業カテゴリー

ア. 派遣労働

他のヨーロッパ諸国と異なり、フランスでは派遣労働は常に工業に見られる現象である。むしろ、派遣労働の利用は明らかに自動車産業、農産食料品産業、建設業といった工業の一部の分野に集中している。

第2-4表 産業別派遣労働の利用率（フルタイム換算、%）

	2001	2008
農業、林業、漁業	0.9	1.3
工業	6.8	6.9
農産食料品産業	6.2	7.5
消費財産業	5.0	5.0
自動車産業	10.7	9.3
設備財産業	6.6	7.1
中間財産業	7.9*	7.5
エネルギー	2.3	2.7
建設業	7.6	8.1
第三次産業	1.7	1.7
商業	2.0	1.8
運輸	3.8	4.3
金融	1.3	1.0
不動産	1.0	1.1
企業向けサービス	2.0	2.0
個人向けサービス	0.5	0.5
教育、保健、福祉	0.6	0.6
行政・アソシエーション活動	0.5	0.5
全体	3.5	3.3

注：年平均率-

出典：DARES - UNEDIC

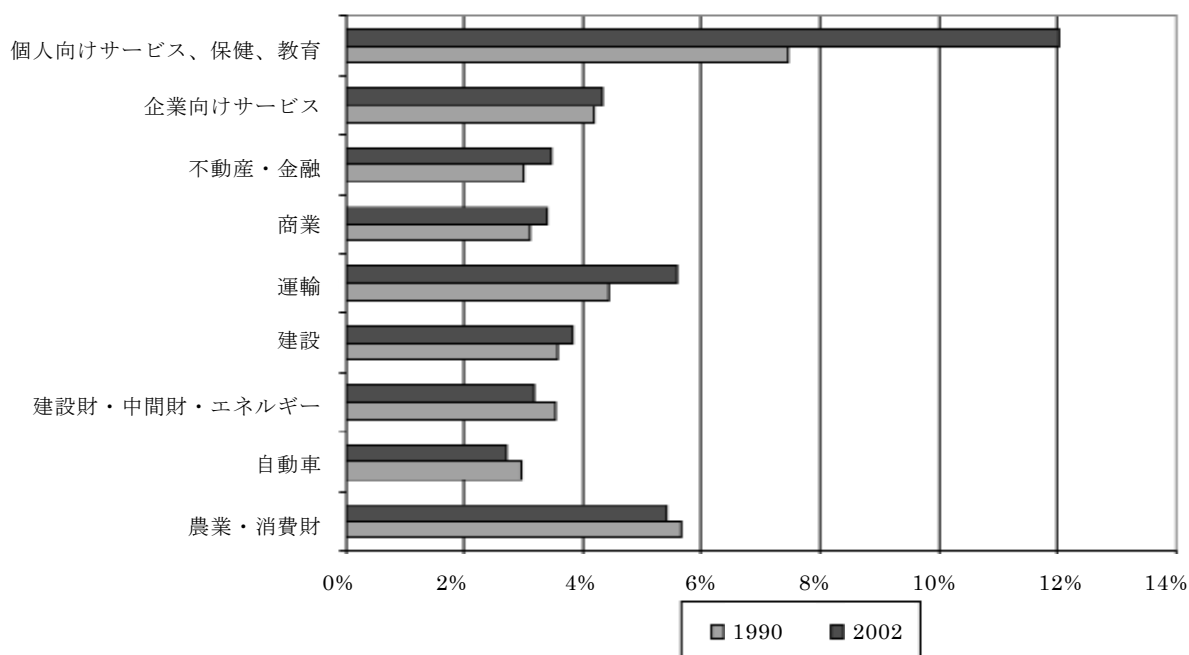
したがって、派遣労働者の大半がブルーカラー労働者なのは驚きではなく、38.4%が無資格労働者、39.4%が有資格労働者で、ホワイトカラー労働者はわずか13.2%、管理職と中間職は9%に過ぎない¹⁰。

¹⁰ 出典：DARES, 派遣労働契約月次報告

イ. 有期労働契約

一方、有期労働契約は主に第三次産業と、工業のわずかな分野で利用されている。Bunel (2007) は、有期労働契約は特定業種への集中が著しいことを指摘している。有期労働契約は個人向けサービス（保健、教育）の賃金雇用の 12%、農産食料品産業と消費財産業では 5%強、企業向けサービスでは約 4%を占めている。

第 2-1 図 有期労働契約の産業別分布（民間部門の賃金雇用、1990~2002 年）



出典：雇用統計および Bunel (2007) の計算 (Bunel (2007) より転載)

非典型雇用は公共雇用で、契約従業員の身分（有期労働契約）またはどの身分にも該当しないいわゆる「自由契約 (vacataire)」従業員として拡大していることにも言及しておく。フランスで三つの公職（国、地方公共団体、保健）と呼ばれるものは、競争試験で採用され、いわゆる「正規従業員 (fonctionnaires)」の身分を享受する者で構成されている。しかし、公共機関は通常の方法で採用される非正規—いわば非常用雇用—のいわゆる「契約」従業員や「自由契約」従業員も利用している（実際には、正規従業員より勤続年数が長いこともある）このように公務員ではない従業員は 1982 年には 2%であったが、2007 年には 14%になっている (INSEE 2008)。

ウ. パートタイム

主にパートタイムは、一般に女子労働者が最も多い第三次産業で普及している。とりわけ、個人向けサービス、教育・保健および社会福祉、行政サービスなどのサービス分野で多い。

第2-5表 産業別パートタイム労働者比率（2008年、%）

	女性	男性
農業、林業、漁業	15.7	6.0
工業	6.1	1.4
農産食料品産業	9.9	1.7
消費財産業	8.2	1.6
自動車産業	2.4	0.8
設備財産業	4.2	1.0
中間財産業	4.9	1.4
エネルギー	9.8	2.8
建設業	4.8	2.1
第三次産業	21.0	3.3
商業	18.5	2.4
運輸	8.2	3.0
金融	11.0	0.8
不動産	16.4	3.2
企業向けサービス	14.6	3.6
個人向けサービス	41.3	8.0
教育、保健、社会福祉	24.9	2.4
行政・アソシエーション活動	19.2	2.9
全体	17.6	3.0

注：賃金労働者全体に占める比率。

読み方—工業では女性賃金労働者の6.1%がパートタイムであり、男性賃金労働者の1.4%がパートタイムである。

出典：INSEE, 継続雇用統計

パートタイムは主にホワイトカラー労働者が中心となり、公務や個人向けサービスで雇用されている。中間職でも非常に多い。

第2-6表 職業カテゴリー別パートタイム労働者比率（2008年、%）

管理職	10.2
中間職	14.5
ホワイトカラー労働者	30.5
ブルーカラー労働者	9.4
うち	
有資格労働者	5.6
無資格労働者	16.4
農業労働者	19.8
全カテゴリー	16.9

注：賃金労働者全体に占める比率。

読み方—管理職の10.2%がパートタイム

出典：INSEE 継続雇用統計

(2) 特殊形態の就労者の社会人口学的特徴¹¹

非典型雇用の対象になる労働者と社会カテゴリーは増えているが、労働人口での分布は一様ではなく、女性、若年者、資格レベルの低い者（無資格ブルーカラー労働者およびホワイトカラー労働者）が比較的多い。フランスではこのような人々によって特殊形態雇用が増加し、労働市場の区分を変化させることができた（IRES 2005）。「賃金労働者の規範の普及では一部のカテゴリーの労働人口が重要な役割を果たした。というのも、雇用と労働市場の変化はこの人口カテゴリーを通じて道を切り開いたからである」（Lefresne 2006b）。

ア. テンポラリー雇用

常用雇用—すなわちここでは無期労働契約—との関連で明白なことは、女性の割合は非賃金労働者、派遣労働者、見習いでは比較的小さく、有期労働契約では比較的大きいということである。もちろんこの女性に特有の分布は職業-資格および女性が多い業種と密接に関連している。

第2-7表 就業者の性別・従業上の地位と労働契約タイプ別分布（2008年、千人）

	男性		女性		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
非賃金労働者	1,832	67.1	898	32.9	2,730	100.0
賃金労働者	11,838	51.1	11,345	48.9	23,183	100.0
派遣労働者	380	69.3	168	30.7	548	100.0
見習い	237	68.3	110	31.7	347	100.0
有期労働契約	824	38.5	1,316	61.5	2,140	100.0
無期労働契約	10,397	51.6	9,751	48.4	20,147	100.0
合計	13,670	52.8	12,243	47.2	25,913	100.0

注：フランス本土で暮らす15歳以上の労働力人口

出典：INSEE 2008年第1四半期から第4四半期の雇用統計

年齢別分布も非常に特徴的であり、年齢が高い程常用雇用の比率が高くなり、特殊形態雇用は若年者ほど多い。特殊形態雇用は、職業生活に入ったばかりの若年者に不安定さを強いながら、新しい規範を普及させる主な媒体になっている。

¹¹ フランスには民族的出身に関する統計データはない。このようなデータは人種差別的姿勢を助長する可能性がある以上危険だと見なされて、そのため法律で禁止されている。

第2-8表 年齢別従業上の地位と労働契約のタイプ（2008年、%）

	15-24 歳	25-49 歳	50 歳以上	合計
非賃金労働者	2.0	9.3	16.5	10.5
賃金労働者	98.0	90.7	83.5	89.5
うち:				
派遣労働者	6.6	2.1	0.7	2.1
見習い	15.3	0.1	0.0	1.3
有期労働契約	26.4	7.5	4.4	8.3
無期労働契約	49.7	81.0	78.4	77.7
合計	100	100	100	100

出典：INSEE, 雇用統計

ただし、若年者では非賃金労働者は少ない。もちろんこのことは、従属関係において賃金労働者に近い新しい非賃金労働者が出現したという主張を無効にするわけではない。しかし、観察の結果は、このような「従属する」新しい非賃金労働者の増大を担っているのは若者ではないことを示唆している。若年者は特殊形態雇用の賃金労働者の増大だけを担っているのであろう。

一方、公共部門の雇用では、15～29歳は他の年齢よりも契約雇用や自由契約雇用が多い（15～29歳では40%、一方公共部門の賃金労働者全体では13.6%）。

また、テンポラリー雇用は低レベルの職業教育訓練である初期訓練の終了からの経過期間が短いことと関連性が強い。一般に、初期訓練終了からの期間が短いほど、テンポラリー雇用になるリスクが大きい。このことは、テンポラリー雇用は正規従業員がテンポラリー従業員に代わることによって広がっているのではなく、人事異動、年長者から新たに就職する若年者への交替によって広がることを示唆している。

第2-9表 取得免状と初期訓練終了からの期間別就業者の従業上の地位と契約のタイプ

(2007年、%)

	合計	長期高等教育	短期高等教育	バカロレア相当	CAP-BEP相当	技術者免状、CEPおよび免状なし
初期訓練終了後1~4年前に終了						
非賃金労働者	4	5	6	4	1	1
賃金労働者	96	95	94	96	99	99
テンポラリー雇用	31	22	27	34	38	45
うち派遣労働	6	2	4	6	9	12
民間無期契約	54	56	55	54	53	48
公共無期契約	11	17	12	8	8	6
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	616	461	466	319	208
初期訓練を5~10年前に終了						
非賃金労働者	6	8	6	7	4	5
賃金労働者	94	92	94	93	96	95
テンポラリー雇用	15	9	8	15	22	26
うち派遣労働	3	1	2	3	6	8
民間無期契約	62	52	69	62	65	63
公共無期契約	17	31	16	15	9	6
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	951	789	901	671	418
初期訓練を11年以上前に終了						
非賃金労働者	14	17	13	13	13	11
賃金労働者	86	83	87	87	87	89
テンポラリー雇用	7	4	4	6	7	10
うち派遣労働	1	0	0	1	2	2
民間無期契約	59	45	59	58	64	63
公共無期契約	20	33	25	23	16	16
合計	100	100	100	100	100	100
有職労働人口 (単位：千人)	nd	2 338	2 298	3 068	5 628	5 476

注：バカロレア：中等教育修了・高等教育入学資格、BEP：職業教育修了免状、CAP：職業適性証、CEP：初等教育修了証、nd：入手不可-

出典：INSEE, 雇用統計

イ. パートタイム

パートタイムはほぼ全面的に女性の雇用である。すべての産業で、女性はパートタイム雇用の80%以上を占めている。第三次産業では85%以上、工業では75%以上である。パートタイムの男性は主に個人向けサービス（男性の20%以上がパートタイム）、保健・教育（10%強）で就労している¹²。男性の場合、学生（パートタイム男性の24%）か、フルタイ

¹² 出典：INSEE, 2008年雇用統計。

ム雇用を見つけられない場合（同 30%）にパートタイムに就いていることが非常に多い¹³。

さらに、パートタイム従事者は比較的若く、この特徴は週労働時間が短いパートタイムの場合にはさらに顕著である。

第 2-10 表 年齢階層・週労働時間別パートタイム労働者の割合（2008 年）

	週労働時間				
	フルタイム計	パートタイム計	15 時間未満	15～29 時間	30 時間以上
15-24 歳	77.0	23.0	5.3	12.7	4.9
25-49 歳	84.5	15.5	1.9	8.3	5.3
50 歳以上	81.2	18.8	4.0	10.0	4.8
15 歳以上計	83.1	16.9	2.7	9.1	5.1

注：読み方—15 歳から 24 歳の若年者の 77%がフルタイム、23%がパートタイム；この 23%のうち、5.3%が週労働時間 15 時間未満、12.7%が 15 時間から 29 時間、4.9%が 30 時間以上である。

出典：INSEE, 2008 年雇用統計

3. 非正規被用者数の推移

1985 年から 2005 年までの 20 年間に特殊形態雇用は比較的急激に増加した。結局、テンポラリー雇用、支援付き雇用、見習いはかなり低いレベルに留まっている。最も増加が大きかったのは派遣労働で、就業者全体に占める派遣労働の割合はほぼ 4 倍になった。ただし、初期の派遣労働者数が非常に少なかったことは確かである¹⁴。

第 2-11 表 就業者全体に占める非典型雇用の割合（%）

	有期契約	派遣労働者	研修生、支援 付き契約	見習い
1985	3.6	0.4	1.1	0.7
1990	4.8	0.8	1.8	0.8
1995	5.6	1.0	2.8	0.7
2000	7.0	1.8	2.6	1.0
2005	6.9	2.1	1.7	1.3
2007	7.1	2.1	1.7	1.4
2008	8.3	2.1	??	1.3

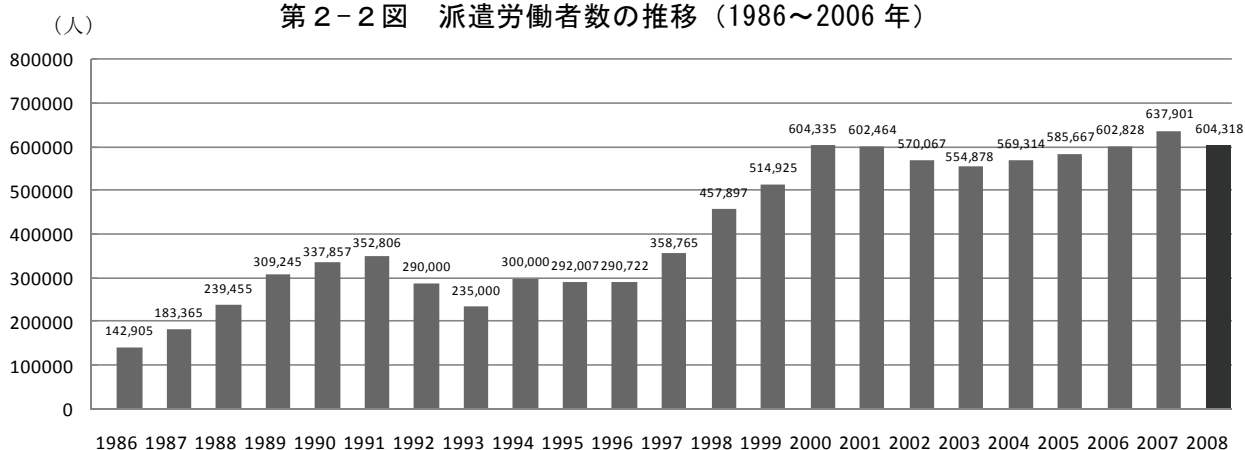
出典：INSEE, 雇用統計

派遣労働の長期的推移について特に言及しておかなければならない。派遣労働市場は経済情勢の変化に大きく左右される（この点に関して第 2 節 2 項参照）が、派遣労働は経済情勢の変化を超える急速な伸びを示している。

¹³ 2005 年雇用統計（Ulrich et Zilberman 2007）。

¹⁴ 特殊形態雇用の割合はフランス労働市場の機能にこの雇用が及ぼしている重要性を十分示していない。雇用への参入・退出といった労働力のフローへの特殊形態雇用の寄与について共通の尺度がない。後掲参照。

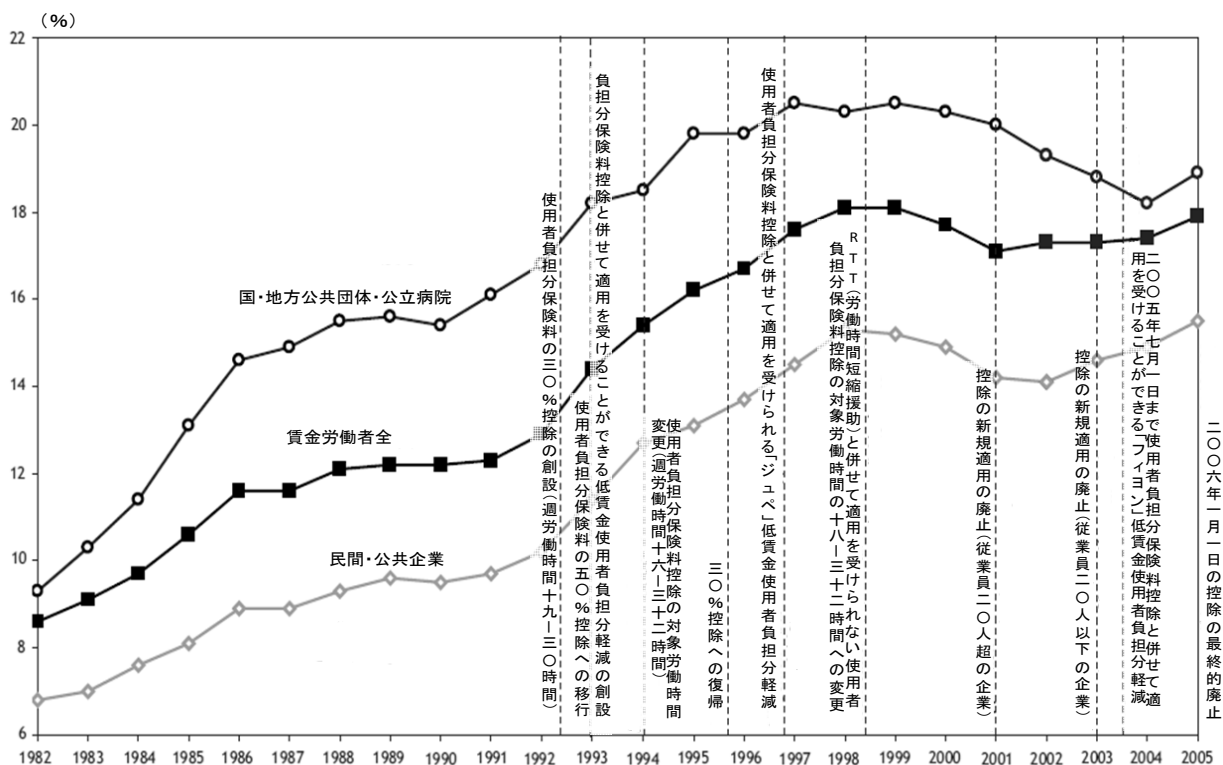
第2-2図 派遣労働者数の推移（1986～2006年）



出典：DARES 雇用センター

パートタイム雇用の割合は1982年（賃金労働者の8.2%）から2005年（同17.9%）にかけて倍増した。しかし、この時期の展開にはさほど大きな不可解さはなく、停滞、大幅な増加、さらには特にフルタイムの週35時間労働の実施時の大幅減少の時期が交互にやってきている¹⁵。

第2-3図 パートタイム賃金労働者の割合（1982-2005年）



範囲：賃金労働者全体（個人使用者の賃金労働者を除く）

出典：2002年まではINSEE年次雇用統計、以降はINSEE継続雇用統計（Ulrich et Zilberman 2007より転載）

¹⁵ Ulrich et Zilberman (2007)

第2節 非正規雇用増減の理由

長期にわたり特殊形態雇用の割合が一見圧倒的に見えるほど増加している理由はよく知られている。誰もが、現在の非常に激しい国際競争を背景に、雇用の柔軟性を避けて通れなくなつたと判断している。また、その影響は労働者保護を破壊する可能性があることが認識されており、異口同音に非難されている。それならば、ヨーロッパとフランスの政策責任者はなぜこれほどフレキシキュリティ（flexicurity）を推奨し、どのように発展させるのか。すなわち、柔軟性と労働者の保護をどのように両立させるのか。特殊形態雇用の拡大は一見相反するように見える柔軟性と雇用保障という2つの目標を両立させることができるのか。1990年代から議論されているこういった問いが特殊形態雇用が増加した理由の分析の枠組みになる。

1. 増減理由に関する調査および政労使・研究者等の意見

フランスでの議論は、特殊形態雇用の拡大の理由は、②近代的な経済競争の新しい条件、①労働市場での均衡と不均衡の変化、③雇用に関するフランスの法的枠組みの硬直性、④必要な柔軟性に対処する手段を企業に与えるために実施される政策の「副」作用に起因することを認めている。さらに、⑤さまざまな特殊形態雇用の競合という問題と特定の雇用形態を他の形態よりも優先的に利用して雇用するという選択に通じるトレードオフの問題にも取り組まなければならない。

（1）経済競争の条件

フランス経済は、現在の競争方法とそれが労働の編成に及ぼす影響との共同の宿命から免れない。企業は競争力を高めるため、市場のわずかな変動にも反応できる力を高めており、人件費を削減しながら、潜在的な労働力に対し、いかなる仕事量の変化にもほとんどすぐに対応することを求めるといふ、ジャストインタイム方式を導入している。特殊形態雇用は、ほぼ即座にこの調整を行うための役に立つツールである。

（2）労働市場の均衡の変化

20年間の急速な成長の後、1960年代には、1950年代にフランス経済が経験した極端な人手不足の状況が、労働力の増大という新たな状況に取って代わられた。まず1960年代初めにアルジェリア帰国者が労働市場にやってきた。次いで1960年代末と1970年代に戦後のベビーブーム世代が労働年齢に達した。同時に、女性の就業行動が変化して大量に労働市場に参入し、出産年齢まで職業活動に従事し続けた。一方、これとほぼ並行して1970年代半ばに石油危機が起き、経済成長が鈍化した。10年間で労働市場の均衡は完全に変容し、吸収困難な大量の労働力の余剰と失業増加の長い周期に突入した。

この新たな状況は、仕事の供給者と求職者の関係を変え、賃金労働者がすでに獲得した（または維持した）社会的獲得物—その象徴が無期契約のフルタイムのいわゆる「常用」雇用である—を守る能力を低減させた。常用雇用の規範を守る力は衰えている。またはより正確に言うなら、この規範が拘束力のある基準として十分な効力を有する部分に集中し、最低限の保護しか受けていない分野の雇用や労働者カテゴリーをなおざりにした。特殊形態雇用が増加し始めている。企業内部者の常用雇用と、労働市場への新規参入者および不安定雇用からぬけだせない人々といった企業外部者の特殊形態雇用との間の溝が深まった。

現在状況は再び変化している。多くの世代が退職年齢になり、労働時間が大幅に短縮された。局地的な労働力不足が再燃している。ただしこの背景には、成長鈍化、ほとんどない雇用創出、さらには 2008 年の深刻な不景気と新たな非常に高い失業率がある。企業内部者と企業外部者の間の区分は変化しつつある。景気後退は著しく、雇用の不安定化を被るのは特殊形態雇用だけではなくなっている。企業内部者の特徴である常用雇用も脆くなっている（後掲参照）。

（3）雇用ルールの硬直性

現在の社会的・政治的議論の中心的問題のひとつに、フランスでの雇用規制の性質と目的が含まれる。2007 年のサルコジ大統領の選挙運動のテーマは示している。フランスは、特に本論に関して言うなら、労働市場のルールがイニシアティブを妨げ、雇用を阻む作用を及ぼしているため、ルールの改革が必要な硬直した社会である。

現在柔軟性に関する議論の対象になっているもののひとつは雇用ルールの問題である。これはいわば、労働契約の性質と各雇用形態に固有の法制度や協定の規定の問題である。特に、無期契約に適用される解雇規則はいずれも賃金労働者を保護する保証になっている。そのため、解雇規則は企業の解雇の自由を大幅に縮小させてもいる。したがって企業は、より大きな自由を取り戻すため、雇いたい者に別のタイプの契約を提示する方を選ぶ。企業は、必要に応じて正式な解雇手続きを取らずに比較的簡単に従業員を手放せるように、特殊形態雇用で従業員を雇いたがるであろう。Cahuc と Kramarz（2004）によると、解雇手続きは複雑で費用がかかるため、無期契約は露骨に嫌われるであろう。使用者は有期労働契約で採用すればリスクを減らすことになる。

この種の論証は 2000 年代に開始された雇用政策、特に 2005 年以降の雇用政策を方向転換し、さまざまな労働契約改革の試みや 35 時間労働を再検討する労働時間政策を支持している（Michon 2009）。

（4）雇用政策の影響

1980 年代初めに柔軟性というテーマに取り組んだアカデミックな議論は、柔軟性を達成する方法は多岐にわたり、必ずしも雇用の不安定性により達成されるわけでも、雇用の創出

と雇用の廃止を交互に実施すること（特殊形態雇用を利用することで促進される）で達成されるわけでもないことを強調した（Michon 1987）。多目的性、事業者の資格付与の増大、柔軟な編成と柔軟な労働時間システムの実施も効果的な方法だと主張する者もいた。この主張では、いわゆる「外部の」柔軟性に「内部の」柔軟性という手段が対置されていた。

1980年代と1990年代の雇用政策の主流は、労働時間を短縮して雇用を守ること、新しい雇用を創出すること、内部柔軟性を進展させて（特に労働時間の柔軟性）労働のシェアを改善すること、労働時間の柔軟性を進展させて労働時間短縮の実施を促進することであった。公の議論は特殊形態雇用の拡大を奨励していなかった。それどころか労働者を守るために厳格な枠組みを強く勧めていた。実際に目指したのは、企業内部者の雇用保障を維持しながら、彼らの労働の柔軟性を高める（常用労働契約者の労働時間）ことであった。しかし、おそらくは1990年代末に週35時間労働が実施されたときを除いて、これによって特殊形態雇用の拡大が妨げられることはなかった。

しかし、労働市場新規参入者の雇用参入を促進するため、雇用創出をその費用を削減しながら奨励するため、フランスの政策は主にいわゆる「支援付き」雇用に賭けた¹⁶ことを思い出さなければならない。この支援付き契約は一定のカテゴリーの労働者や資格と報酬が低水準の場合のみ利用することができ、使用者はその費用負担を軽減するさまざまな性質の助成と支援金を受ける。実質的に30年前から、政策が変わるたびに措置案の方向転換が実施され、支援付き雇用の身分が増加された。失業対策と失業者の参入や復帰を促進するため（初求職者や長期失業者）、実施された雇用政策によって多少なりとも不安定な新しい雇用形態が増えた（Bevort, Lallement et Nicole-Drancourt 2006）。結局のところ、これらの雇用政策は、企業内部者の保護を継続し、新しい特殊形態雇用を促進するという効果を及ぼした。

（5）特殊形態雇用の補足性と代替性

すでに述べたとおり、業種別のデータからは、労働がさまざまな雇用形態に分割されているように思われる。Bunel（2004）は1999年にDARESが柔軟性に関する企業の慣行について実施した調査の結果に言及している。「使用者は操業の停滞とピークの波に対処するため、主に超過勤務、有期労働契約、派遣労働契約を利用している。有期労働契約と派遣労働契約はむしろ相互代替的な柔軟性追求手段であり、派遣労働と超過勤務はそれよりも相補的である。」

テンポラリー労働監視所（Observatoire du Travail Temporaire）のためにCREDOCが2007年に実施した調査は、（直近の12カ月間に）派遣労働を利用した企業の中で、他を引き離して最も多い利用理由は欠勤者（突発的またはあらかじめわかっていた）の代わりだということを示している（OTT 2008）¹⁷。この理由は、その仕事が季節的（季節性が大きい業種が

¹⁶ 添付資料を参照。

¹⁷ フランスでは、企業による派遣労働の利用の理由は、法によって次のように枠組みが明示されている：欠勤

が「季節」有期労働契約と言われる特別な契約を認めている仕事¹⁸⁾ だからという理由よりも多い。同調査は、企業が派遣労働の利用に見出している利点として、臨時の仕事に対して対応しやすくなること、提供される人員の能力を最も評価していることを示している。

幾つかの分野に焦点を絞ったモノグラフ研究は、有期労働契約、派遣労働契約、パートタイムの利用方法と企業による選択について役に立つ補足情報を提供しており、これらの雇用形態の各々に関する具体的利用、その競合と補完性に関しても検討している。

最近では、少数の業種での低賃金雇用とこの雇用で派遣労働が占める位置を特に対象とした調査が行われた¹⁹⁾。この調査は、さまざまな特殊形態雇用では報酬が低く（派遣労働よりも低い）かつ労働条件が非常に厳しいことを示している。この調査は、企業は、派遣労働を利用する場合に法律で定められた派遣労働利用理由を巧みにかいくぐるか²⁰⁾、派遣労働と競合する法定の形態を用いることによって²¹⁾、フランスで派遣労働の法制度によって開かれた柔軟性を超える柔軟性を達成しているというのが実状だということを明らかにしている。

この調査は、第三次産業では、一定の活動に固有のテンポラリー雇用形態（ホテル業の臨時雇い契約）や逆に全ての業種で広く利用されるテンポラリー雇用形態（見習い、研修、パートタイム）といった柔軟性に対する企業のニーズを満たすことができる他の雇用形態と派遣労働が激しく競合していることを示している。いずれの場合も、こういった雇用形態の報酬は派遣労働者の報酬より低く、派遣労働に関する現行法を考えると、こられの雇用形態の利用の方が柔軟である。

季節的な変動と予期せぬ変動により仕事量の変動が激しいホテル・レストラン業では、派遣労働の利用はかなり一貫して増加しているが、主に増加が見られるのはレストラン業である。ホテル業では特に「臨時雇い」が派遣労働の利用を制限している。さらに、見習いと研修がほぼ恒常的な廉価な労働力基盤を構成し、レストラン業の店舗の運営に不可欠な役割を果たしている。

商業では、スーパー、大型スーパー、大型専門店での派遣労働者の雇用が次第に増加している。商業の派遣労働の増加は年 10%に達する。欠勤社員の代用（この業種では欠勤率も高い）、プレリクルートが主な理由である。この業種は、労働の柔軟性の点でパートタイムの徹底した利用を重視しているのは明らかである。必要に応じて夜間、週末、繁盛期にフルタイム従業員を補うパートタイム従業員の「プール」（学生であることが多い）をもつ事業所もある。

者の代わり、近々雇用が廃止される場合の労働契約が終了する従業員または退職する従業員の代わり、臨時または季節的な仕事の増加、緊急・例外的・一時的作業、派遣契約の従業員への補足職業教育の実施、使用者企業が困難な状況にある失業者を常用雇用する場合、これに先立つ事前雇用。

¹⁸⁾ 第1節の1および第2節の1参照。

¹⁹⁾ ここでは Erhel, Lefevre et Michon (2009) による分析を取り上げている。

²⁰⁾ 後掲参照。

²¹⁾ フランスでは、派遣労働者の身分は報酬の平等（仕事が同等の場合）と報酬の10%に相当する「不安定」手当という特別手当の派遣労働者への支給が義務付けられている（したがって派遣労働者の雇用には相当な追加費用がかかる）だけでなく、法律で認められた理由がある場合のみ派遣を利用できる。

コールセンターでの派遣労働の利用はごく限られている（CFDTによるとこの業種全体に占める派遣労働者の割合は1%未満、総合コールセンターでは2%）、パートタイムはしばしば大量に利用されている（コールセンターによっては従業員の32%に及ぶ場合がある）。

結局企業は、その企業の作業量計画の変動タイプ（予想可能または予想不可能、循環的または季節的など）や、その企業が対処しなければならない欠勤のタイプなど、その柔軟性ニーズの内容に適していると判断する柔軟性の方法を選択すると考えることができる。

2. 常用雇用から非正規雇用への代替

（1）常用雇用の抵抗

非典型雇用の割合は徐々に上昇している。数年前から度重なる立法者の試みを見れば雇用の柔軟性を伸ばすという目的があることに疑いの余地はない。非典型雇用は、あらゆる形態をとりながらいわば採用の規範になった（70%の雇用が非典型雇用である）ことは明らかである。したがって、新たに正規従業員を採用せず常用雇用が収縮し続けてゆくなら、非典型雇用が最終的に雇用規範になる危険性がある。

それでも、特殊形態雇用が雇用のインフローの中で占める割合は、特殊形態雇用が雇用の総ストックに占める割合を上回るが、雇用からのアウトフローでも同じことが言える（後掲参照）。特殊形態雇用は入職者でも退職者でも大きな割合を占めている。したがって雇用ストックでは依然として少数派であり、相変わらず主流をなす典型的雇用にとって代わるにはほど遠い。あたかも常用雇用がその砦を保ち続け、数量的にわずか（ストックに関して）だが、柔軟性の負担を支えるのに不可欠（フローに関して）な位置を特殊形態雇用に残しているかのようである。

したがって、本当の問題はいわゆる「常用」雇用の抵抗力の問題、そして同じ「特殊」形態の雇用が雇用のスタンダードになると言える時間的範囲の問題である。この問題は2000年代の初めにフランスで長い時間をかけて議論された。そして、常用雇用の驚くべき抵抗力を目の当たりにした。幾つもの調査研究がこの議論に材料を提供している。

Germe (2001)²² [常用雇用と特殊形態雇用に関する議論] は、内部市場の性質が変化していることを強調している。彼は、資格のヒエラルキーを上ってゆくのは内部市場の中（すなわち常用雇用に関して）では比較的稀であり、外部労働市場への移動により達成される場合の方が多く、「内部」市場といわれるものの中では特殊形態雇用が常用雇用の世界への入り口になったこと、一方、常用雇用は以前のような上方向への移動性を保証しなくなったことを指摘した。Auer (2005) は、常用雇用の安全性は縮小するどころか相変わらず高く（常用雇用の平均年数は短くなっていないようである）、現在問題なのは不安定が実際に増

²² Germe, Monchatre et Pottier (2003) も参照のこと。

大していることではなく、不安定と言う脅威に対する恐れが増大していることだと述べた。また、CERC（2005）は、雇用の不安定はフランスではかなり強くなっている（雇用のアウトフローとインフローの頻度が高まっている）が、この国で以前から著しく高水準な雇用不安がさらに悪化している様子はない（高水準の失業、特に長期失業の多さが証明している）と指摘した。

こういった議論は、経済危機と失業の増加が明らかになったことによって中断され、まだ決着を見ていない。それでも、用いられる診断指標の性質に関するこの議論の技術的・統計的側面を超えて、経済危機以前の 2000 年代に労働市場に影響を及ぼした変化は、特殊形態雇用が一般化して常用雇用に侵食したというよりも、常用雇用と特殊形態雇用の間の流動性をさらに高め、この両者を隔てている溝を変化させたようだったと指摘することができる。

（２）現在の不確実性

重要なのはもちろん危機以前の議論と診断である。危機は状況を驚くほど変化させるリスクがある。間違いなく常用雇用に弱体化させるはずである。2008 年から 2009 年には、採用が完全にストップしただけでなく、雇用削減も常用雇用に影響を及ぼしたからである。

しかし、危機以前からすでに、多様なテンポラリー雇用形態についても、パートタイムについても、特殊形態雇用の増加は多少収まっているようだったことを強調しておかなければならない（第 2-1 1 表および第 2-2 図、第 2-3 図参照）。確かに、1990 年代末と 2000 年代初めの雇用が大幅に増加した期間の後には、経済成長が鈍化して雇用の創出が少なくなった期間が続いた。この時期には支援付き雇用と派遣労働の横ばいが特に目を引いた。

派遣労働に関しては、目下の危機が派遣労働の拡大の突然の停止に拍車をかけている。それでも、この現象は過渡的なものにすぎないと考えることができる。

確かに長期的には、あらゆる市場に入り込もうとする人材派遣会社の努力が 1990 年代末には成功の栄冠を勝ち取ったようであった。フランスで「従来型」と形容できる派遣労働（その業界の資格を持たない若い男性ブルーカラー労働者）は、退職後も派遣労働によって労働に打ち込む高齢者から、比較的女性向けの職業、比較的熟練度の高い職業、管理職にまで及ぶ新しい派遣労働ほど活発ではないようだった。派遣労働があまり多くなかった（現在も状況は同じである）第三次産業では、急増した。

2000 年代初めに工業派遣労働が経験した盛り返し（この時期の雇用を創出するとりわけ急激な経済成長を考慮すると、工業での人材採用の需要が大きかったことによる）によってこの長期的傾向にはっきりと歯止めがかかった。従来の派遣労働（資格を持たないブルーカラー労働者の若い男性）が、高齢者、女性向きの仕事、熟練者の仕事、第三次産業という新しい顔ぶれの派遣労働以上の活力を取り戻した。

現在、金融危機とこの危機が経済全体の雇用、特にこれまで一度もこのような売り上げ低下を経験したことがなかった派遣労働市場の雇用に及ぼす影響は、確かにこのような従来

型の工業派遣労働の復活を停止させた。それでも、経済危機が解消され、労働者採用のニーズが再び「通常」の水準に近づいたら、新しい市場と新しい顔ぶれの派遣労働の増加という長期的傾向はおそらく回避できるものではなく、再び確認されるはずである。結局経済成長予測はかなりよくないため、それだけこの新しい市場での派遣労働の勢力増大は大きくなるであろう。フランスにおける雇用の増加が、週 35 時間労働が実施された 20 世紀終わりから 21 世紀初めの早いペースを取り戻すというのは想像しがたい。したがって、人材派遣会社はまだあまり進出していない新しい市場に対する攻勢を重視して従来の市場の弛緩状態を相殺するノウハウを開発すると考えることができる。従来の派遣労働利用業種への派遣労働の浸透率が停滞したとしても、新しい市場での普及は結局派遣労働の増加に寄与できることになる。

第3節 希望か不本意か

1. 難しい問題

テンポラリー雇用やパートタイムによる就業を選択したかどうかという疑問には明確な答えを得ることができない。制約のない選択はない (Freysinet 1999)。純然たる希望退職と乗り越えがたい制約との境界は非常に曖昧であり、その区別はかなり相対的なものになっている。非典型雇用が低報酬で労働条件が厳しかったりさらに危険だったりする未熟練の仕事（同等の仕事に関して形式的には平等が守られていたとしても、後掲参照）に集中していることが分かっている場合、たとえ本人が統計調査で自主的だと表明しても、その選択が自主的なのかどうかは疑問である。

ほとんどのフランスの賃金労働者にとって、無期労働契約でのいわゆる「常用」雇用は今でも超えがたい一線だということがわかっている。常用雇用になることを阻む障害は、非常用労働者にその意思がないことだと常に解釈される可能性がある。しかし、徹底した分析は、問題なのはむしろ各人の特性や能力、そしてとりわけ仕事の特性、その仕事のリスク、さらには使用者自身の選択だということを示している。

さまざまな形態のテンポラリー雇用に就いている人の場合は確かにそうである。

1990 年代末に実施された調査は有期労働契約の賃金労働者の実体験についてのものであった (Cancé 2002)²³。この調査は、面接をした賃金労働者ほぼ全員にとって依然として無期労働契約がいかに規範的雇用であることを示し、「有期労働契約か無期労働契約で仕事と同じなら、この人たちは無期労働契約を選択する」と述べている (p.43)。非典型雇用はいずれ常用雇用で就業する確かな保証とは思われないため、それだけ無期労働契約を選択する度合

²³ 1990 年代末、有期労働契約で雇用されている 122 人に対して、彼らの意識と雇用ルートに関する聞き取り調査を実施した。

度合いは高い。

FPEtt（テンポラリー労働雇用職業基金²⁴）の要請により、派遣労働者を対象として 2006 年に実施された調査は、派遣労働に就いた理由に関心を寄せている。派遣労働者の 54%は、「すぐに仕事を見つけることができる」から派遣労働に就いていると答え、35%は「有期労働契約や無期労働契約の仕事が見つからない」から、28%が職業経験獲得のため、21%が「現在仕事をしている企業で常用雇用に就くことを期待している」。進んで派遣労働に就いているのかそれともやむを得ず選択しているのか。

1998 年に 1 回以上の派遣労働に就いた 170 万人強の 4 分の 1 が 4 年後にも相変わらず派遣労働に就いている。彼らは 1998 年に年平均 6 カ月以上、比較的長期の派遣労働に就き、他の派遣労働者よりも熟練している。Fréchou（2004）はこの人たちを派遣労働の常用被用者と呼び、経済的ニーズに応じて労働時間を調整し「常用雇用されることなく常用雇用労働力になっている」と指摘している。それは好都合なのかそれとも制約なのか。

パートタイムについては問題がふたつある。テンポラリー労働契約の労働者も常用労働契約を切望していると考えられることができる。また、パートタイムの大半がフルタイムを切望しているとも考えることができる。例えばパートタイムは、フランスではコストがかかりすぎる超過勤務時間を利用せずに労働時間に柔軟性を持たせる手段だということがわかっている²⁵。

雇用統計は、2005 年にはパートタイム労働に就いている女性の 3 分の 1 弱が「子供や家族の世話のために」パートタイム労働に就いていると答え、3 分の 1 弱が「フルタイムの仕事が見つからなかった」、残りの 3 分の 1 が主に「自由な時間をもつためや家事をするため」と答えているが、「他の仕事をするためや学業のため、訓練を受けるため」という答えもあり、これより少ないが「健康上の理由」もあった。

数値で表されてはいるが、このデータは個人を対象とした調査の結果であり、質問とその答えは当然ながら非常に主観的である。従って、このデータをさらに質的調査で補足しなければならない。我々は、派遣労働とパートタイム労働という 2 つの適当な例を用いて、選択の問題に答えることを試みる。フランスでは、派遣労働とパートタイム労働は、選択という点において最も疑問を呼ぶ二つの雇用形態である。

2. 派遣労働者になることは生涯の選択か？

フランスで人材派遣会社が出現した初期の状況は、派遣労働者の選択や派遣労働者が負う制約についての議論をかなりよく表している。派遣労働の自発的選択は人材派遣会社の発

²⁴ FPEtt は人材派遣業の労使同数機関である。この機関は派遣被用者および求職者の参入と訓練を発展させるために人材派遣会社を実施する活動の助言と資金調達を担当している。

²⁵ フランスでは、労働時間の年間計算制や調整が交渉で定められていない場合、35 時間を超える労働時間には加算報酬が適用されるか休日の追加という形での補償がある。パートタイムは「追加」時間（パートタイムの通常の労働時間を超えるが、労働契約がフルタイムになる 35 時間に満たない時間）といわれる時間の就労が可能である。この追加時間にはいかなる報酬の加算や補償も義務付けられていない。

展戦略のなかで繰り返し広く主張されるテーマである。しかし、派遣労働に対するこの肯定的な見方に、多くの研究が異議を唱えている

フランスでは 1950 年代、急速な経済成長と労働力不足を背景に初期の人材派遣会社が誕生した。当初派遣労働の対象は秘書職を求める女性であった。しかし、派遣労働にはその誕生時から悪い評判があった。人材派遣会社は「人身売買業者」、「黒人奴隷売買業者」のように考えられていた。一方、派遣労働者は、安定した仕事に就けなかった、拡大する資本主義の犠牲者あるいは敗者と見なされた。そこで、この業種は派遣労働について別の見方を提示しなければならなかった。このタイプの雇用が社会にとって有用であるという新たな見方を示そうとした。女性が労働市場に大挙して押し寄せると、人材派遣会社はこの女性たちが人材派遣会社の発展を支える顧客層だということにすぐに理解した。人材派遣会社は派遣労働を仕事と家庭を両立させる方法として紹介した。このことから考えられるのは、派遣労働者の一部はこの点に利益を見出し、他の者が拒絶した労働条件と雇用条件を受諾したということである。この人たちを前面に押し出すことによって「労働者斡旋」と「搾取」という非難への対応が可能になったはずである²⁶。しかし、**Madeleine Guilbert** 率いるグループが 1968 年から実施した調査は次のようにこの見方に反論している：「特に子供のいる既婚女性がテンポラリー労働に引きつけられているという広く流布している意見が立証されているとは言えない」（Guilbert 1968 : 1015）。

現在、派遣労働はもう「女性」の雇用ではない。明らかに男性が多数派である。もはや争点は仕事と家庭の両立ではなく、仕事を見つけることである。人材派遣会社は、常用雇用への「踏み台」と雇用創出の推進役という派遣労働が果たしている二つの役割を強調している（Prisme, 2009）。

1999 年、マンパワー社が、同社が「テンポラリー協力者」と呼ぶ 14 カ月以上同社の派遣労働者を務めている人々についての調査のスポンサーになった（Institut Manpower 1999）。これは「派遣労働職」と呼ばれる人々の特徴と期待を明確にする調査であった。この人たちは同社の「協力者」全体の 25%を占めていたが、売上げの 62%を上げていた。このことから、同社の利害にとってのこの顧客層が決定的に重要だということがわかる。この調査によると、この顧客層の 4 分の 1 にとって、派遣労働は「その職業生活の全期間にわたり持続する解決策」であり、4 分の 3 にとってはむしろ妥協策である。いずれの場合も、大多数が、生涯派遣労働に留まることはできないが、「現在は長期的な仕事を確保することができず」、派遣労働はすぐに仕事に就く手段だということに認めている。

Kornig（2003）は派遣労働に留まることを選択する（そして安定雇用を拒否する）派遣労働者に関心を向けている。2000 年の Kornig の考察はこの「専門的」派遣労働者の労働・

²⁶ 1950 年代から、人材派遣会社の広報キャンペーンは経済情勢に沿って変化してきた。しかし、現在でも選択した派遣労働という面は、1990 年代末に Adecco のスローガン「少し、たくさん、情熱的に、がむしゃらに働く、全く働かない」が証明しているように宣伝広告のスローガンにも派遣会社の被用者の談話にも見られる。

雇用条件に関するものであった。この考察は彼らが他のタイプの雇用よりも派遣労働を好む理由とその条件、大半の賃金労働者が拒否すること—すなわち困難な労働条件—とほとんど評価が上がらない雇用身分をこの人たちが受け入れるかどうかを理解しようとした。

結果は驚きであるとともに、納得できるものであった。専門的派遣労働者は比較的良い労働・雇用条件を提示されているため、この方法を選んでいるのである。確かに、この派遣労働者は他の人々よりも熟練度が高い。人材派遣会社はこういう人々に目星をつけ、忠誠心を高めるためにより有利な労働・雇用条件を提示した。このように、このタイプの派遣労働者は、「使い捨て」扱いされていると感じている大半の派遣労働者とは異なり、より多くの派遣仕事と訓練を受け、賃金を交渉することができ、派遣会社との個別的な関係を享受しているのである。

このように2種類の派遣労働が共存していることは、派遣労働力の管理が分化していることを証明していることがわかる。「専門的」派遣労働は「強制された派遣労働」と呼ばれる「一般的」派遣労働とは明らかに異なる「個別」派遣労働を構成する (Lefevre, Michon et Viprey 2002-b)。当然人数では前者を上回る一般的派遣労働では、各人は派遣会社への依存度が非常に高く、不規則に就労し、ほとんど尊重されていない。つまり専門的と認められていない。全派遣労働者の80%がこのように管理され、派遣会社から電話を待つか、より期間の長い派遣の仕事に就くこと、派遣先企業からの直接雇用につながる派遣労働に就くことを期待する以外特に利点はない。「専門的」または「個別」派遣労働では、仕事は比較的定期的で、派遣会社と交渉する労働条件への満足度も比較的高い。派遣労働者全体の20%から25%がこの個別的な管理の対象者であり、派遣会社から信頼されていると考えられる。Kornig (2008) は、派遣会社と派遣労働者の間に共同で築かれる特別な関係を条件づける人材派遣会社と派遣労働者の利益がここで一致しているとしている。選択が行われているとすれば、それは派遣労働者側だけの選択ではなく、共通の利益である。

3. 女性がパートタイムを選択しているのかということについて

前述のように、パートタイムはほぼ女性で占められている。女性は自発的にパートタイム労働を選択しているのだろうか。1970年代に女性が大量に賃金労働市場に参入したとき、その大半はフルタイムの賃金労働者であった。当時の規則では、パートタイム労働を選択するか否かについて、賃金労働者がイニシアティブを握っていた。仕事と家庭の両立への要求はパートタイムへの要求として表れてはいなかった。

1980年と1981年の法律は、使用者がパートタイム雇用を提案し、場合によってパートタイムで採用することを認めた。これは、当時は失業率が非常に高かったことから、パートタイム労働の促進により、最終的に失業を減らすという雇用政策手段であった。使用者はパートタイム雇用の申し出を増やすように促された。1993年には、近隣諸国に比べてフランスのパートタイム労働の増加が比較的鈍いことが確認され、パートタイム雇用によるコストの

削減のための新たな法律が作られることになる²⁷。

このように、いずれの場合も、仕事と家庭の両立という女性からの強い要求に応えることが問題だったわけではないに違いない。この異なる時間の両立というテーマは、いわば、主として労働組合と男女同権運動のうねりに対処するために使われた論拠にすぎなかった。

実際、現在「パートタイム」には、労働時間を少なくするためにフルタイムの賃金労働者が要求するパートタイム労働契約（自発的な労働時間の調整）と、使用者の意向で最初からパートタイムで締結される労働契約（女性はその仕事がパートタイムと知りながらこのタイプの雇用に志願するのであるから、パートタイムはいわば女性を選択している状況であるとしても）の、非常に異なる二つの状況が見られる。Maruani（2000：91）の表現に従えば、一方は「時短労働」であり、もう一方が「パートタイム雇用」である。前者が女性のパートタイム労働の半分を占めている（Bué 2002）。この二つの状況は非常に異なる。「パートタイム労働は女性グループの二極化を助長している。一方は、教育程度が高く、良い仕事に就き、パートタイムを選ぶ場合にはむしろ 30 時間さらにはそれ以上労働する女性である。もう一方は低熟練で、失業や不安定雇用をしばしば経験し、家庭生活にとっては非常に不利な労働時間で使用者から強いられた短いパートタイムの仕事に就いている」（Daune-Richard 2004：79）。

例えば Cottrell et al.（2002）の研究によって、無期労働契約でのパートタイムは有期労働契約でのパートタイムとは明らかに異なることがわかる。前者ではパートタイムを「選択」しているのは過半数強（55%強）である。後者では 20%に過ぎず、さらに後者は熟練度が低い仕事に就いている。

すでに述べたように雇用構造の中でのパートタイムの分布には大きなばらつきがある。例えば公共部門では、パートタイムは大半が女性による選択である。民間部門では、仕方なくパートタイムに就いている割合が高く、女性向けの未熟練雇用（家政婦、掃除婦、キャッシャー、保育ママ、家事ヘルパー）に集中している。商業、個人向けサービス業、清掃で非常に多い²⁸。いずれも労働・雇用条件が厳しい業種である。Askenazy Berry et Prunier-Poulmaire（2009）は、大規模流通がパートタイムの女性に与える仕事は維持することが非常に困難であることなどを強調している。パートタイムだということは、賃金も、退職年金も、諸権利もそれだけ少ないということである。2006 年には大半のパートタイム賃金労働者の平均手取り月給は 764 ユーロであった。パートタイムへの移行はキャリア展開の鈍化につながり、責任あるポストへのアクセスが不確実になることが非常に多い。労働時間が 15 時間未満の場合（パートタイム労働者の 16%がこれに該当する）社会保障に関する諸権利は与えられない（Bel 2008）。

Fraisse（1999：150）は、パートタイム被用者の雇用条件を見れば「「選択された」と

²⁷ 1993 年の法律はパートタイムに対する社会保障保険料使用者分担金の減額を導入している。

²⁸ パートタイムで就労する女性労働者のうち、二人に一人が清掃会社で働いている（CESR 2008）。

「支持された」という修飾語は欺瞞」だということを強調している。Maruani にとっても、「問題はパートタイムという働き方が多少なりとも選ばれたか全くそうではなかったかを知ることではなく、その結果に目を向けることである。年月が経過するにつれ、パートタイム労働は労働市場の性別による分断の象徴的な像になった。パートタイム労働は不安定雇用とワーキングプアの原動力にもなった」（Bel 2008:44 による Maruani の引用）。

パートタイム労働を選んだ女性に仕事（職業）と家庭の両立が可能だということに変わりはない。例えば公共部門では、水曜は仕事をしないことを選択した女性がこれにあたる。公共部門では、40 歳以降のパートタイム雇用の減少が観察されている。これは仕事と家庭の両立を求める場合に予想される影響と一致する。40 歳以降はこの両立を求める人が減るのである。ただし Pailhé et Solaz（2006）によれば、「出産後、職業活動を最も減らしていない女性層が、労働市場に最もよく参入している」。

こうした動機は、使用者から提示されたパートタイム労働に従事している女性—特に民間部門—ではおそらくこれほど見られないであろう。確かに民間部門では、全ての年齢層の女性が同じ比率でパートタイムで就労している。パートタイム労働によって日常生活の管理が混乱されればされるほど、相反する制約を両立できなくなることが非常に多い。「女性は完全に日常生活の時間と労働時間を管理できない状況になっている」（Maruani 2000 : 101）。例えばホテル・レストラン業、小売業では、たとえパートタイムでも強いられた労働時間が家庭生活を破壊している。

仕事と家庭を両立するためにパートタイム労働を選択すると主張している女性を含め、どんな場合でも、自由に選択しているとは言い難い。Maruani（2000）によれば強制された選択である。女性が家事の 80%をし続け、父親が家事のために職業活動を減らす割合は母親の 20 分の 1 に留まっている（Régnier-Loilier 2009）。

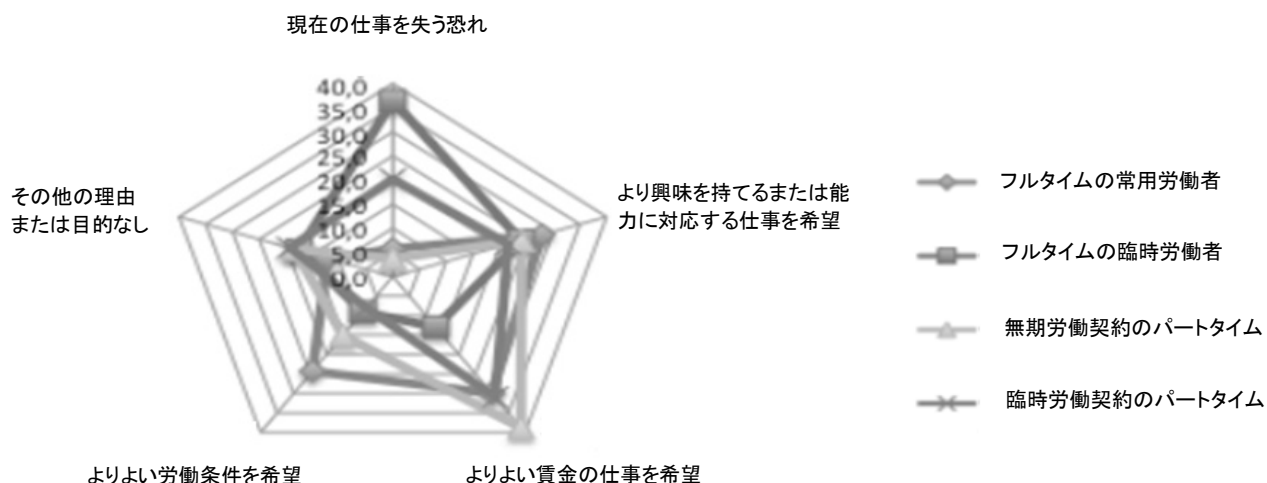
パートタイム労働を選択しているか否かは、どのような統計指標によって推定が可能なのか。Milewski によれば、パートタイム選択の自発性に関する指標を変えることは、この現象の評価を変えることである。彼はパートタイム労働を希望する「女性求職者」の割合を指標として提案している。パートタイムを希望しているのは 25 歳から 49 歳の女性求職者の 24.3%に過ぎない。「したがって、この尺度では、「選択された」パートタイム労働の割合はかなり低い」（Milewski F. et al. 2005）。

Milewski は次のように総括している：「このように女性のパートタイム労働は、サービス業—雇用を創出し、その雇用はパートタイムであることが多い—の発展の長期的傾向が、景気によって調整され—女性の雇用が調整弁になっている—、さらに経済政策の手段によって増幅された—失業率が最も高かった時期にパートタイムを促進して女性パートタイムの伸びを助長し、次いで中立的になったことによってパートタイムの雇用創出が縮小した—結果として現れている。」（Milewski et al. 2005: 51）。

第4節 正社員化のシナリオ

すでに仕事に就いていて転職を希望している人の中では、どのような仕事に就いているかによって動機がはっきり異なっている。当然、フルタイムの常用雇用の仕事に就いている人はより良い労働条件やもっと興味を持てる仕事を探し、フルタイムのテンポラリー被用者は仕事を失うリスク、パートタイムはより高い報酬をそれぞれ動機とする人々が多い。この結果は、フルタイムのテンポラリー被用者は常用雇用を探し、パートタイムはフルタイムやそうでなければ週労働時間がもっと長い仕事を探していることを意味していると考えることができる。

第2-4図 転職希望理由別転職希望の就業者（%）



注：読み方—フルタイムのテンポラリー労働者の40%が現在の仕事を失う恐れがあるという理由で転職を希望している。テンポラリー労働者とはすべての有期労働契約と派遣労働のことである。

範囲：転職希望の就業者全員
出典：INSEE、2008 雇用統計

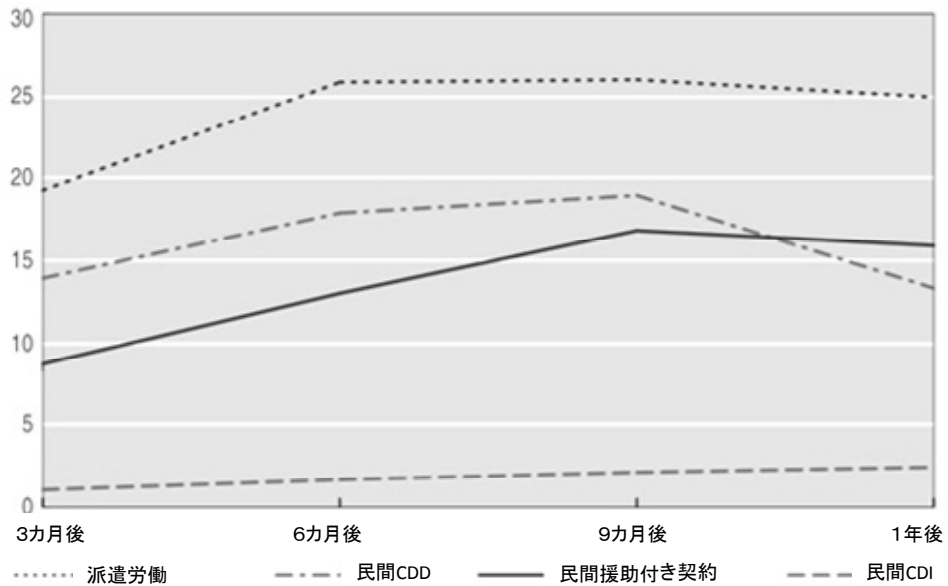
常用雇用が超えがたい一線なら、だれもが常用雇用に就けるわけではないのは明らかである。2006年には、無期労働契約は雇入れの27%、工業だけでは32.5%、建設業では51.7%を占めていた²⁹。2003年に民間部門で有期労働契約で働いていた労働者の4人に1人が、1年後には無期労働契約になっていた。派遣労働者の17.3%、支援付き契約の13.4%がそれぞれ1年後には無期労働契約で就労していた。しかし、2004年に無期労働契約で就労するようになった2003年の失業者の14.6%という数字と比べると、支援付き契約の数値

²⁹ 出典：DARES, DMMO/DEMO, 競争業種の従業員10人未満の事業所。フランスでは派遣労働者は人材派遣会社の被用者であって派遣先企業の被用者ではなく、ここでは派遣契約の締結は雇用として計算されていない。

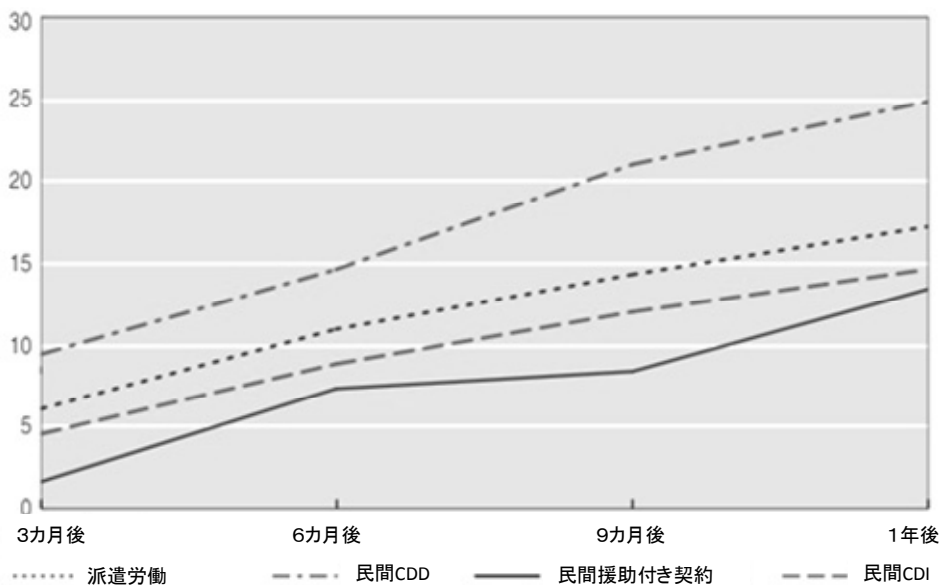
第2-5図 3カ月から1年後に無期労働契約または特殊形態雇用になる割合

—2003年の派遣労働者の約4人に1人が1年後に失業していたが、
有期契約就業者は4人に1人が無期契約による賃金労働に従事していた—

失業 (%)



無期契約 (%)



注：2003年に初めて質問を受けた、その後四半期ごとの15歳から64歳の労働人口。初期教育中の者、無報酬の研修生、見習いは除外。

読み方ー失業：2003年の所定の四半期の派遣労働者のうち、19.3%がその3か月後に失業していた。この比率が、6か月後では25.8%、9か月後では26.1%に達し、1年後では24.9%に減少した。無期契約：2003年の所定の四半期の派遣労働者の6.1%が3か月後に無期労働契約の賃金雇用に着いていた。この比率は6か月後には10.9%、9か月後には14.4%、1年後には17.3%に達する。

出典：2003・2004年の雇用統計, INSEE (Givord 2006より転載)

は驚くほど小さい³⁰。Givord（2006）はこの状況を次のようにまとめている：「有期契約労働者の約4人に1人、派遣労働者の6人に1人が、1年後には安定した仕事に就いている。一方、支援付き契約の適用者が無期労働契約の雇用を得る割合は失業者より小さく、ほぼ8人に1人以下である」。

支援付き契約は雇用への参入機能を十分果たしていないのだろうか。支援付き契約（営利または非営利）の典型雇用への就職率は、支援付き契約で就労していた業種に大きく左右されるとともに、支援付き契約の適用を受ける資格のタイプによっても異なる（社会保障最低保障額の受給者のための支援付き契約で就労する被用者は他の支援付き契約者よりも安定した雇用に就いていることが少ない）（Fendrich Y., Rémy V. 2009）。

さらに、テンポラリー雇用は非常に失業に曝されやすい。2003年の民間部門の無期労働契約就労者のうち2004年に失業していたのはわずか2.5%であったが、2003年の民間部門有期労働契約就労者のうち13.3%が1年後に失業していた。2003年の支援付き契約締結者で1年後に失業していたのは15.9%、派遣労働者では24.9%である³¹。

企業にとって、さまざまなテンポラリー雇用形態は常用雇用予定者を見極めるための試用期間であることが多い。しかし、全員がこのテストをクリアするわけではなく、現状は程遠い。Di Paola et Moullet（2003）は、労働市場に参入する世代、すなわち若年者にとって、テンポラリー雇用はそれが短期である場合常用雇用への踏切台になることを指摘している（テンポラリー雇用が被用者の試用期間に対応する）。しかし、期間が長引き、テンポラリー契約が更新されると、この被用者は次第にこのタイプの雇用に閉じ込められ、常用雇用に就くことができない。訓練レベルが低い場合、女性である場合にはそれだけテンポラリー雇用の期間は長くなり、常用雇用に就くのは難しくなる。

またフランスでは、短い週労働時間が規範になっているため、主に長時間のパートタイムは、フルタイムへの移行が容易になる。Oliveira et Ulrich（2002）は、週35時間労働が実施された際、長時間のパートタイムはフルタイムに移行できる可能性が増大したが、短時間のパートタイムはこれに該当せず、週35時間労働の実施により短時間パートタイムの用途が変わることはないことを指摘している。企業による必要に応じた労働時間の一時的延長が最もし易く（それも最低のコストで³²）、さらに、追加の報酬が得られるためにパートタイマー側の支持も得られるのは、おそらくこの短時間のパートタイムであろう。一方長時間のパートタイムは短時間のパートタイムよりも労働時間が安定し、こちらの方が女性のニーズ（子供の学校がない水曜日は自由）に対応する労働時間を調整できる形態であろう。

³⁰ 出典：INSEE, 2003年と2004年の雇用統計。

³¹ 出典：INSEE, 2003年と2004年の雇用統計

³² 前掲（脚注27）の、パートタイムで実施されるいわゆる「追加」時間を参照。

第5節 均衡待遇の実態

法律上、フランスにおいては取り扱いの同等性が保障されている。とりわけ、有期雇用従業員については、法律が、同等の就労現場にあって在職期間も同じような無期雇用従業員と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。同等な取り扱いが尊重されないときには、雇用主は刑事罰（科料ないし禁固）を受けることになる。

現実とはそれほど牧歌的なものではない。それは法律違反が行なわれるからではない。不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、それゆえ、特殊形態雇用にある諸個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場では、特にそうである。主として小規模企業にこのことがあてはまる。しかし、本質的な問題は第一に構造的な影響にある。すなわち、特殊形態雇用の存在は、報酬がもっとも低くまた労働と雇用の条件がもっとも厳しい職場でとりわけ大きい。

1. テンポラリー労働

(1) 週労働時間（および残業時間）、有給の休日・休暇、労働条件

テンポラリー従業員（有期雇用ないし派遣）は無期契約従業員と同等の権利を有しており、同一の就業規則に従う（労働時間、有給休暇、休暇と祝日、衛生と安全、厚生施設の利用、等々）。派遣労働者は人材派遣会社を法律上の雇用主としているので、これらの従業員にとって取り扱いの平等性は、同一の職場に配置されている派遣先企業の従業員との関係で判断される。労働活動そのものについては、法律は、被用者の権利と義務を、人材派遣会社と派遣先企業の間で分割することを定めている。派遣先企業は、労働条件にしたがって労働時間の管理権を有しており、労働現場での指揮命令権を保有し、就労時間、衛生と安全の条件、就労にかかわる取り扱いの平等性について責任を持つ。派遣先企業は当然非常用雇用従業員を自己の都合に合わせて配置するのであるから、最もきつい現場にこれらの従業員を配置することが容易に行なわれる。

有期従業員が常用雇用従業員と同一の就労規則の下に置かれているとしても、前者は劣悪な労働条件にさらされる。かれらの勤務形態はおそらく（いずれにせよ有期契約による諸個人にとって）あまり過密ではないであろうが、しかし、就労時間は常用雇用従業員に比べて、一週間先のことも不明なほどずっと不安定であり、労働における自律性ははるかに少なく、勤務スケジュールに関する制約はずっと大きい（Rouxel 2009）。これは明らかに、均衡待遇の原則からの逸脱やその違反の結果というよりも、本質的に構造的な影響による。

(2) 基本賃金（およびボーナス）

有期契約あるいは派遣労働といったテンポラリー契約の就業者に対しては、同等の報酬が保障されなければならない。派遣雇用の場合、この同等性は、人材派遣会社の他の従業員との関係においてではなく、同一の職場に配置される派遣先企業の常用雇用従業員との関係において評価される。

もちろん、有期従業員は、まさに在職期間の短さゆえに、年功による恩恵を受けることが実際上はない。逆にこれらの従業員は、（より高い手当率を課す例外的な場合や集団合意の場合を除いて）契約期間中に受けとる粗報酬総額の 10%に相当する不安定手当を受ける。また、有期契約による従業員と派遣労働者は、派遣先企業から支給される、利用者や作業場自体に関連づけられるすべての手当（危険性、弁当）を受けとることができる。しかし、明らかに、個人自身のプロフィールと関連付けられる諸手当にこれらの従業員が関係することはない。最後に、有期従業員がその契約期間あるいは派遣職務のうちに有給休暇を取らなかった場合、補償手当を受けることになる。

Erhel Lefevre et Michon（2009）は、派遣従業員は必ずしももっとも低い時給の部類に特に集中しているわけではない、と述べている。この意味では、派遣従業員が低賃金の従業員グループの特別な供給源であるとは言えない。不安定手当や有給休暇を取らなかった場合の補償手当に関連する規則を考慮すれば、このことは驚くべきことではない。しかし、年間所得の点から見ると事態はまったく異なってくる。この場合、非就労期間したがって報酬のない期間が考慮に入るからである。

(3) 能力開発機会、企業内での昇進機会

有期契約従業員は、常用雇用従業員の職業訓練を受ける権利と同等の権利ないしは若干の優遇措置を受ける権利を有する。例えば、危険を伴う就労現場に配置される場合には安全強化訓練を受ける。ただし実際問題としては、不安定な雇用経歴を有する労働者は、無期契約を有する同等の労働者よりも訓練を受けられる機会が少ない（Perez et Thomas 2005）。

派遣従業員には、彼らに固有の恒常的訓練の制度があり、これはある意味では常用雇用従業員の制度よりもさらにいっそう有利である。実際、フランスにおいては、どの雇用主も従業員の訓練のための負担金を支払わなければならない、その率はすべての企業に対して一律に賃金総額の 1.5%と定められている。人材派遣会社について、および、派遣従業員にかんしては、掛け金率は 2%に引き上げられる。とはいえ、実際問題として、派遣従業員がその他の種類の従業員よりも訓練にアクセスする機会が少ないことには変わりはない。Erhel Lefevre et Michon（2009）は、2005年には、従業員のうちの 9.4%が過去 3 カ月の間に訓練

を受けたと申告したが派遣従業員についてはこの数値は 5.5%にすぎない、と述べている³³。また、資金援助を受ける訓練はきわめて短期間でありその主な目的が派遣従業員の職務への適応にあることも、周知のことである。にもかかわらず、同じ著者たちによれば、人材派遣会社はその派遣従業員の訓練に大きな貢献をしていると主張している。実際、これらの企業にとって訓練の実施は、派遣従業員に対する安定的な顧客企業から繰返し注文を受けるための方針の最重要部分なのである。しかし、派遣内部での従業員の入れ換え率は高く、訓練を受けた人員の数は、派遣を経験した人数と比べて多くはない。彼らはおそらく有期労働仲介業者に長期的に属している小数の派遣従業員なのであろう (Faure-Guichard 2000; Kornig 2003)。

(4) 社会・雇用保険と福利厚生

すべての給与所得者は原則として、法律に定められている疾病保険・失業手当・退職権という基本的諸制度の適用を受ける。しかし、集団協約により定められる追加の諸制度あるいは保険諸制度は、常用雇用従業員にも有期従業員にも同じように適用されないことがある。とりわけ、社会保護の各種の仕組みは、これらの仕組みから十分な恩恵を受けるには在職期間(掛け金支払い期間)についての条件を要求している。有期従業員は明らかに不利な扱いを受ける。

また、「公務員」と言われる資格を有する国家と地方自治体の従業員は、多くの点でとりわけ退職にかんして有利な社会的保護にアクセスすることができる、ということを指摘しておこう。国家と地方自治体の非公務員従業員は社会的保護の同一の制度を受けることができない。

(5) 労働組合加入

すべての給与所得者はその資格のいかんにかかわらず、労働組合加入と企業内部での代表選出についての同一の権利を有する。派遣従業員に関しては特別の条項が存在し、代表選出と要求提出の権利が人材派遣会社の内部で行使される。しかしながら彼らは、フランスの法律により、人員数の限度枠の計算については派遣先企業の内部でも考慮される。この限度枠は、従業員の代表選出制度を決定するものである³⁴。

有期契約による従業員はおそらく相対的に弱い立場にあり、より依存度が高いであろう。フランスの基準³⁵に照らしてさえ、他の形態の従業員よりも組合加入率が低い。しかしこれもまた、有期契約による従業員が労働組合の組織率が低い業種でより多く使用されていると

³³ 出典：INSEE 雇用統計 (2005)

³⁴ 実際、この制度は企業規模に応じて変化を付けられる。

³⁵ 周知のように、フランスの状況は大部分の他の工業諸国において観察されるものと比べてきわめて逆説的であるように見える。組合加入率は実際上もっとも低位である(それは従業員の 8%以下であり、民間部門だけだと 7%である)。にもかかわらず、集団協約によるカバー率は最も高い(全従業員の 80%を上まわる)。派遣がこの逆説性をさらに強めている。すなわち、組合に加入しているのは 1%であるが、(雇用主側からの働きかけによる)協約締結が極めて活発に行われている。Michon (2009-b) を参照。

いうことの結果である。ともあれ、有期従業員はほとんど組合に組織されていない³⁶。Dufour、Bérout et al. (2008) は諸々の理由を明らかにしている。とりわけ、労働組合が不安定就労者を代弁し動員する真の意志を示したのはごく最近のことではない。また、「不安定な環境の中での」組合活動もそれ自体がきわめて「不安定」である。

同一の企業の内部に、実際には常用雇用と言ってよい不安定就労者が存在していることの結果であろうが、事態はおそらくなお変化しているであろう。今日、不安定な身分と呼ばれるものが拡大するにつれて、自らの活動基盤が確実に浸食されているということ、労働組合は理解し始めている。これら不安定就労者を組織化することは労働組合の存在そのものにとって死活問題となっているのである。また、違法状態にある外国人労働者である「サン・パピエ〔滞在許可の書類をもたない者〕」一彼らの極めて多くが派遣従業員であった一を動員した 2008 年秋の労働運動も、彼らの要求提出（人材派遣会社に対するものも含めて）への動きを示すものであった。

2. パートタイム

パートタイム労働者は、その労働時間に比例して、フルタイム労働者に認められているのと同等の権利を享受する。雇用条件も平均よりも厳しいものようには思われぬ。また、均質性の低いグループであることから、若干の区別を導入する必要がある。

(1) 週労働時間（および残業時間）、有給の休日・休暇

パートタイム労働者は、フルタイム労働者が取得できるのと同等の有給休暇の期間に関する権利を有する。また、パートタイム労働者は全体としてはむしろ時間的制約に服する程度が低い。しかし、労働時間を延長したいと望むパートタイム労働者のうちには、有期契約を結んでいる者、家族に関する理由からパートタイム労働を選択している者、あるいは、フルタイムの求人が少ないためにパートタイム労働を余儀なくされている者がいる、というように彼らの境遇はきわめてまちまちである。Cottrell et al. (2002) は、「選択による」パートタイムと「やむなく従事する」パートタイムの間のいくつかの本質的な相違点を考察している。前者は比較的長い期間にわたり就労し、時間的な規則性と、就労リズムによる制約が強い。著者は全体の観察から、家庭と仕事を両立させようとして就業者たちの行なう努力が、労働時間の削減という対価を払ってなされているという印象を受ける、と述べている。しかし Bué et Coutrot (2009) はこうした観察に同意しない。彼らのデータから示されるのは、もっと長時間就労したいと望むパートタイム労働者は、週あたりの労働時間がもっと短く契約は有期である場合がより多く、変動的で先の読めないシフト制を余儀なくされることが多い傾向にある、ということである。

³⁶ とはいえ、このことはどの業種にもあてはまるわけではない。自動車産業は派遣従業員を大量に使用する業種であるが、また同時に組合組織率のきわめて高い業種でもある。

(2) 基本賃金（およびボーナス）

パートタイム労働者の「時間当たり」の報酬は、技能資格が等しく、企業ないし施設でフルタイムとして同等の雇用に使っている従業員のそれと同一である。パートタイム労働者に対する年功手当や有給休暇は、フルタイムで雇用されていた場合と同じように計算される。しかし、パートタイム労働者が低賃金業種で多く使用されていることも、周知の事実である。再度繰り返すが、重要な点は待遇の同等性よりも構造的な影響である。

(3) 能力開発機会、企業内での昇進機会

パートタイム労働者の訓練受講率は 28%、これに対してフルタイム労働者の受講率は 38%である (Bel 2008)。パートタイム労働者の 24.5%は危険予防のための訓練を受けていないが、これに対して無期契約によるフルタイム労働者についてはこの率は 12%である (Rouxel 2009)。

無期契約のパートタイムに対する訓練の実施率は最も低い。理由の一端は、このタイプの契約を締結する個人の特質や、就業している企業や業種の特性にある。第一に、パートタイム労働者の多くを占める女性は、家庭の制約から訓練の受講が非常に困難であることがある。また女性は、追加所得を得るためにより長時間就労することを第一に追求し、このため訓練を犠牲にすることを厭わない。さらに、こうした女性の多くが就労しているのは往々にして零細企業であり、訓練機会が全体としてきわめて低い業種（例えば、対人サービス部門）に従事しがちであることがある。

(4) 労働組合加入

パートタイム労働者は形式的にはフルタイム労働者と同じ状況にある（組合加入の権利、代表選出権）。彼らはフルタイムと同じ資格で従業員の代表機関への選挙権・被選挙権を持っている。彼らはその労働時間に比例して企業の従業員数に算入される。

パートタイム労働者は、その大部分を女性が占め、相対的に技能程度が低く、主として第三次産業部門に存在し、小規模企業の事務系従業員に多い等々、これらすべての特質は労働組合組織率の低さときわめて相関性が高い。故に、パートタイム労働者の組合加入がかなり少ないとしても驚くにはあたらない。ここでもまた、重要な点は構造的な影響なのである。

第6節 雇用の安定

雇用の安定性の問題は、本質的に契約の継続期間と契約の更新に関連するものであることから、この項ではテンポラリー契約のみについて扱う。パートタイムも、無期契約によるものは考慮外とする。

派遣従業員のような有期契約については、契約期間は法律により制限されている。テンポラリー労働に依拠する動機に応じて、最長期間は9カ月から24カ月である³⁷。この最長期間は、契約更新がなされた場合には更新期間も含むものとする。更新は一回かぎり可能である。更新に先だって、休止期間をおくことが義務づけられている。この休止期間は、当初契約の期間が14日を超過していなかった場合にはその半分に等しく、当初期間がそれ以上であった場合にはその三分の一に等しいものとする。法律の趣旨は明らかである。すなわち、特定の理由のためにしか利用してはならないテンポラリー契約が際限なく更新されて無期契約に取って代わるのを避ける、ということである。

他方、テンポラリー契約を更新する義務はまったくない。どの従業員も契約更新を拒否できることは明白である。法律上、テンポラリーの従業員は契約更新のためのいかなる特別な条件も満たす必要はないが、雇用主の評価は当然のことながら自由でありだれにも左右されない。雇用主が、契約が法律上の継続期間限度に達した有期契約または派遣契約による従業員を、その従業員のうちにとどめておきたいと考えたときには、契約は無期のものに転換することができる。これを妨げるものは何もない。また、派遣契約は、派遣業務を派遣先企業の内部で無期契約に転換することに人材派遣会社が対抗することはできない、と規定した義務条項を含む。

テンポラリー労働者の保護は、有期契約の期間中であれば、試用期間を除いて契約の破棄は無期契約の場合よりも難しい、というほどのものである。もちろん、派遣先企業が人材派遣会社から派遣されてきた者が使い物にならないと判断したならば、派遣先企業はすぐにも派遣業務を打ち切ることができる。これは派遣先企業にとって、（打ち切ることのできる）有期契約と派遣との間の非常に大きな相違である。しかしだからといって、派遣従業員の雇用主つまり人材派遣会社が雇用主としての義務を満たさなければならないことには変わりはない。顧客企業によって業務が打ち切られた場合、派遣労働契約により人材派遣会社は、3営業日を最長期間として派遣従業員に対して別の業務を提案する義務を負う。これに違反した場合、人材派遣会社は契約に定められていた業務期間全体について定められていた報酬を支払うことを義務付けられる。試用期間が経過した後、人材派遣会社が実施中の契約を打ち切ることができるのは、関係者の重大な過失あるいは予期せぬ出来事があった場合のみである³⁸。

法律の文言から企業内で実際に行なわれていることまでの距離は非常に大きい。われわれの知るかぎりでは、有期契約の実際の長さについて情報を与えるようなデータは皆無である。反対に、派遣業務がきわめて短期であるということは知られている。2008年中の平均

³⁷ 例えば、有期契約については、このような契約による雇入れが無期契約によって雇入れられた者が就労開始するのを待つために使われる場合は、9カ月であり、輸出のための例外的注文に応じるためである場合には24カ月である。

³⁸ どの労働契約とも同様に、派遣業務契約にも試用期間が含まれ、その間は契約の破棄通告をすることができる。この試用期間の長さは労働協約によって定める。協約締結に至らなかった場合には、法律が試用期間を課すが、派遣に関しては契約期間によって2～5日である。

は 1.9 カ月であった。同年には、派遣従業員の半数近くが年間で 1 カ月半に満たない業務に従事していた (Domens 2009)。また、若干の企業や部門が現業従業員の大きな部分を派遣として恒常的に抱えており、多くの場合その従業員は同じ顔ぶれであり、しかも何年にもわたってこうしたことが続いている、さらに、企業によっては、有期契約あるいは派遣契約による若年のテンポラリー労働者からなる人材プールの中から選別によって無期契約による雇入れを系統的に実施している、ということも周知である。これは自動車産業に対して特にあてはまる (Moncel et Sulzer 2006)。若干数の濫用事件が法廷に持ち込まれたことが知られている。法廷は労働組合に対して、労働契約に無期契約としての「資格を改めて与える」と認めた。すなわち、労働組合の存在がなければ濫用がないと信じさせるものは何もないということである。これはまた、有期雇用が無期雇用への唯一の入り口であることが明白である場合、有期雇用に対抗するにあたっての労働組合の困惑も示している。

第 7 節 経済危機に伴う雇用調整と非正規被用者

前述、第 2 節 2 項を参照のこと。

ヨーロッパにおいては、(有期契約や派遣契約などすべての形態における) テンポラリー雇用が、2008 年から 2009 年にかけての危機により甚大な影響を受けた、ということだけを付け加えておこう。フランスもこの影響を逃れることはできなかった。しかし、テンポラリー雇用の落ち込みはフランスでは他の諸国 (とりわけスペイン、オランダ、イギリス) におけるよりも小さいままである (Erhel 2010)。

第 8 節 社会的・政策的課題としての非正規雇用

特殊形態雇用の全体がフランスではかねてから社会的・政治的研究と論争の重要テーマであった。非定形的な種々の身分が伝統的に不安定性と柔軟性に結びつけられてきた。柔軟性は不安定性を含意するものではないということを受容させ、柔軟性と不安定性を切り離すのに適した諸方策を提案し、そして、ヨーロッパ各国の当局の推奨するフレキシキュリティを発展させようとして、一部の人々が展開してきたあらゆる努力 (Schmid 2009) にもかかわらず、この二つは依然として実際には同義語のままであり労働組合から告発され続けている。

フランスの労働組合は、特殊形態雇用は常用雇用の保護を弱め破壊するために利用される武器にほかならないと常に考えてきた。それゆえ、これらの雇用形態に対する労働組合の敵対的な立場は、常用雇用の保護と、身分のあらゆる多様化を容認する原則の拒否につなが

っていた。この場合も当然、主要な労働組合によってニュアンスの相違は存在する。またこの相違に加えて、敵対と困惑が同居しているという事情もある。なぜなら、特殊形態雇用を有する多数の当事者たちが常用身分への統合を要求していないからである。これはとりわけ派遣従業員の場合にあてはまる。派遣従業員の給与上のメリット（不安定手当、有給休暇の補償手当）は、彼らが無期契約に統合されるとなくなってしまう。もっと一般的には、派遣従業員は彼らが受けている各種の保護のために、（季節労働者、各種の臨時雇いのような）他の多くの有期契約労働者に比して、相対的に特権的な身分のように思われるのである。そして、フランスの労働組合は、有期契約に対して取っている一般的な敵対的態度以上に、どのような戦略を採用すべきかについて多分に躊躇してきた。

「支援された」雇用と呼ばれるものについて特に言及しておかなければならない。この雇用の表向きの目的は、（その実際の利用が公言された目的から離れることがありうるとしても）雇用への再統合である。たとえば、2005年に政府が、若年者の雇用統合を促進するために設定した二つの新しい非定形的な雇用身分—CPE（一次雇用契約）とCNE（新規採用契約）—を提案したとき、主として学生からなる若者の動員により、長期の紛争の後、CPEのプロジェクトは撤回された。CNEの方は実際に適用されたが、それも、2008年に解雇に関する国際労働機関の協約第158号に違反すると判断された時点までであった。それゆえ、2008年6月26日時点で実施中であったCNEは、一般法の無期契約という新たな資格（典型型雇用）を与えられた。

さらに一般的には、一般労働法の基準として用いられる無期限でフルタイムの常用契約の改革の試みは古くからありその数も多い。最近数年間、労働契約の制度を完全に新しいものにして単一の契約を設けるという考え方が、長い間の論争の的となっていた。経済・財政・産業大臣と雇用・労働・社会統合大臣から Pierre Cahuc と Francis Kramarz という二人の大学教授に要請された報告書は、単一の契約を設定することを勧告した。その目的は、「有期契約の過度な利用により引き起こされる不平等を制限し」、「労働契約を単純化すること」にあるが、それは「労働契約の漸進的な複雑化が、過去20年にわたる不平等待遇の重要な源泉となっていた」からである（Cahuc et Kramarz 2004: 143）。このような改革の意志は労使関係当事者たちの敵対的な態度を前に挫折した。労働市場の近代化についての2008年6月の法律の基礎固めをすることを趣旨とした2008年1月の業種横断的合意は、単一の契約というこの考え方を明確に棄却した。

最後に、今回の危機を受けて、政府は、労働市場の機能を改善して、柔軟性を高めることにより雇用創出を促進するための改革の緊急性を主張し続けている。しかしながら、労働契約の改革についての論争は、大量の雇用が失われ失業率が上昇するという状況の中で後景に退いている。緊急の問題はもはや労働契約に関する改革ではなく、失業手当の資金調達の困難さである。2009年の失業保険規則の改訂は、短期の労働契約が終わりに近づいている個人に対して失業手当の給付枠を拡大したが、手当支給期間はこれまでと同様に短いままで

あった。さらに一般的には、失業者の迅速な雇用への統合を促進するため、失業給付の条件がこの数年やや厳しくされている。その結果の注目すべきもののひとつが、（短期契約、低賃金といった）質の低い雇用が拡大したことである。今日、増大する失業手当の支出と、求職者の良質な再統合への志向、そして雇用の質の改善の間の調整は困難になっている。

付属資料：「支援付き」契約に関する情報³⁹

支援付き契約は一般法の例外にあたる労働契約であり、この契約に関して使用者は支援金を受けることができる。支援金は雇用への補助金、一部の社会保障保険料負担分の免除、訓練援助金という形態をとりうる。基本方針は、直接的または間接的な支援により、使用者が負う雇用および／または訓練のコストを軽減することである。一般に「労働市場で不利な」人々や若年者などの「ターゲット層」がこの支援付き雇用を優先的に利用することができる。この契約は営利部門のもの（例えば「雇用導入」契約）も非営利部門のもの（例えば「雇用・連帯」契約）もある。非営利部門の契約の場合、締結相手は大抵非営利団体、地方自治体、公企業である。

未来契約は社会参入最低保障額（RMI）、特別連帯手当（ASS）、単親手当（API）、成人障害者手当（AAH）の受給者を対象とした契約であり、有期のパートタイム労働契約である（週労働時間 26 時間）。未来契約の契約期間は原則 2 年間であり、12 カ月間を限度に更新することができるため、合計で 36 カ月になる（50 歳超の高齢受給者と障害労働者認定された者は、更新限度を合計 36 カ月から 5 年に延長することができる）。

雇用支援契約（CAE）は社会的困難と特に雇用へのアクセスという職業的困難を経験している失業者の職業参入を促進するための有期労働契約である。この契約の最低期間は 6 カ月、最高期間は更新を含め 24 カ月である。パートタイム（例外を除き週最低労働時間 20 時間）もフルタイムも対象になりうる。CAE を締結できるのは非営利部門の使用者（主に、地方公共団体、その他の公法上の法人、公役務の管理を担う私法上の法人、1901 年の法の非営利団体）である。この契約の締結によって使用者は法定最低賃金（Smic）を上限とする社会保障使用者負担分の援助、Smic に対する比率で定められる報酬援助（最高 Smic の 95%）といったさまざまな援助を受けることができる。

1992 年に設けられた有期連帯労働契約（CEC）はパートタイム労働契約（一般に週 30 時間）であり、契約期間は 12 カ月で 5 年を上限として更新可能。この契約を締結できるのは地方公共団体、公施設法人、非営利団体である。被用者の報酬の一部を国が負担する。この契約は労働市場に困難な状況にある者、特にすでに一度以上雇用連帯契約の適用を受けたことがあり、この契約終了時に仕事を見つけることができなかつた者を対象とする。

1997 年に設けられた若年者労働契約（CEJ、または「若年者雇用新サービス」）は 26 歳未満の無職の若年者と Unédic から補償を受けていない 26 歳から 30 歳の若年者を対象としている。この契約は新しいニーズや充足されていないニーズに応える社会的利益のある活動の拡大を目指している。この契約を締結できるのは学校、国家警察、地方公共団体、公共施設法人、非営利団体である。被用者の報酬の一部を国が負担する（最高 Smic の 80%）。

³⁹ INSEE, <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-aide.htm> より転載。

労働契約は 60 カ月（非営利団体では無期のこともある）でフルタイム（例外であることが明示されている場合を除く）である。

[参考文献]

- Askenazy P., Berry J.-B. et Prunier-Poulmaire S. (2009), « Travail et salariés dans la grande distribution », in Caroli È. et Gautié J. ed., « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? », Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure (collection du CEPREMAP), Paris, p. 333-392
- Auer P. (2005), « Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalised work », Geneva, ILO (Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department), 2005/1, Employment Strategy paper, 20
- Bel G. (2008), « Les femmes face au travail à temps partiel », communication au Conseil Economique et Social, 26 février (avis et rapports du CES), 115 p.
- Bevort A., Lallement M. et Nicole-Drancourt C., 2006, « Flexicurité. La protection de l'emploi en débat », Problèmes politiques et sociaux, n° 931, La documentation française, décembre
- Bouillaguet-Bernard P., Michon F. (1981), « Attitudes envers le travail, attitudes envers quel travail ? Quelques aperçus historiques », Séminaire d'Économie du Travail, CNRS – Université de Paris 1, cahier n°8108, 29 p. [Séminaire sur les Attitudes envers le Travail, programme FAST - Commission des Communautés Européennes, Marseille, 23-26 novembre 1981].
- Bué J. et Coutrot T. (2008), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses, n°22.2, mai, 7 p.
- Bunel M. (2004), « Les pratiques de flexibilité en 1999 : davantage complémentaires que substituables », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses, 33.1, aout, 7 p.
- Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats », Noisy-le-Grand, France, Centre d'Études de l'Emploi, Document de Travail, n° 82, 43 p.
- Cahuc P. et Kramarz F. (2004), « De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle », La Documentation Française, Paris, 204 p. (Collection des rapports officiels)
- Cancé R., 2002, « Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », Travail et Emploi, n° 89, janvier, pp. 29-44
- Caroli E. et Gautié F. (sous la dir.) (2009), « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? », Éditions Rue d'Ulm / Presses de l'École normale supérieure (coll du CEPREMAP), 510 p..

- CERC (Conseil Emploi Revenu Cohésion sociale) (2005), « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », Paris, La Documentation française, rapport n° 5, 184 p.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C, Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 169-189.
- Coutrot T. (2000), « Les facteurs de recours aux emplois temporaires », DARES, Premières informations, Premières synthèses, n° 25.3, juin, 8 p.
- Daune-Richard A.-M. (2004), « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et emploi*, n° 100, octobre.
- Di Paola V., Moullet S. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n°369-370, p. 49-74
- Domens J. (2009), « L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 27.4, juin, 7 p.
- Dufour C., Bérourd S., Denis J.M., Hege A., Pernot J.M. (2008), « Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale », Paris, Documents d'études, DARES, août, 156 p.
- Erhel C. (2010), « Les politiques de l'emploi en Europe : le modèle de l'activation et de la flexicurité face à la crise », Paris, Centre d'Économie de la Sorbonne, Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, 2010.02, 24 p.
- Erhel C., Lefevre G., Michon F. (2009), « L'intérim : un secteur dual, entre protection et précarité », document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne (Université de Paris 1 – CNRS), n° 2009.14, 52 p. (téléchargement : <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2009/09014.pdf>) (publié in Caroli E. et Gautié F. (2009), p. 455-506)
- Faure-Guichard C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n°78, pp. 1-20
- Fendrich Y., Rémy V., 2009, « L'insertion professionnelle, six mois après la sortie de contrats aidés », *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n°45.1, novembre.
- Fourcade B., 1992, « L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52
- FPEtt et BVA (2006), « Regards des intérimaires sur l'intérim », Paris, 26p.
- Fraisse G., 1999, « Des conditions de l'égalité économique », *Travail, genre et société*, n°1.
- Fréchou (2004), « Les permanents de l'intérim », *Premières Informations Premières Synthèses*, vol. n° 43.3, octobre, 1-5
- Freyssinet J. (1999), « Commentaires », in Cette G., « Le temps partiel en France », Paris, La Documentation française (coll. Les rapports du Conseil d'Analyse économique), 222 p.
- Germe J.F. (1978), « Emploi et main-d'œuvre au XIXe siècle. Etude des enquêtes sur la condition

- ouvrière en France », Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne, thèse de Doctorat d'État en Sciences Économiques.
- Germe J.F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », Formation Emploi, vol. n° 76, oct-déc.
- Germe J.F. et Michon F. (av. la collaboration de Bonnechère M. et Kerleau M.) (1979-1980), « Stratégies des entreprises et Formes Particulières d'Emploi », Séminaire d'Économie du Travail, cahier n° 8006 (rapport pour le Commissariat Général du Plan, tome 1 : « Dossiers », décembre 1979, 186 p., tome 2 : « L'enquête », juin 1980, 199 p.) [avec la collaboration de M. Bonnechère et M. Kerleau]
- Germe J.F., Monchatre S. et Pottier F. (2003), « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », La Documentation française, Paris.
- Guilbert M. (1968), « Le travail temporaire en France », Paris, CNRS,
- IRES (2005), « Les mutations de l'emploi en France », Paris, La Découverte (coll. Repères)
- Kornig C., 2003, « La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée », thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.
- Kornig C., 2008, « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », Economies et Sociétés, Cahiers de Socio-Economie du Travail, n°12, pp. 1959-1977.
- Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-a), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », in Travail et Emploi, n° 89, janvier 2002, p. 45-64
- Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2002-b), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire », rapport final (version révisée), IRES – Marne la Vallée et MATISSE – CNRS & Univ Paris 1, 2002, 158 p.
- Lefresne F., 2006a, « Précarité pour tous, la norme du futur », Le Monde Diplomatique, mars, pp. 18-19
- Lefresne F. (2006-b), « Les nouvelles normes de l'emploi », Sciences Humaines.
- Maruani M. (2000), « Travail et emploi des femmes », La Découverte, Coll. Repères
- Maruani M. (2003), « Emplois atypiques », Le Monde Diplomatique, juin, p.5
- Maruani M., Michon F. (1998), « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », Economies et Sociétés, série A.B., n°20, 3/98
- Michon F. (1981), « Dualism and the French labour market. Business strategy, non standard job forms and secondary jobs », in Wilkinson F., ed. (1981), « The dynamics of labour market segmentation », Academic Press, London, p. 81-97.
- Michon F. (1987), « Autour de la flexibilité. Les politiques d'emploi, l'entreprise, les règles et conventions », in Maruani M. et Reynaud E. ed. (1987), « France Allemagne : débats sur

- l'emploi », Syros, Paris, 1987, p. 122-139
- Michon F. (2003), « Sur la comparaison internationale des temps de travail », in Lallement M., Spurl J. (dir), « Stratégies de la comparaison internationale », Paris, CNRS Éditions, juin, p. 189-197.
- Michon F. (2009-a), « From “Working Less for More Jobs” to “Working more for More Money”. Recent Development and Issues on Working Time in France », The Japan Institute for Labour Policy and Training, JPLT report n° 7 (Working Time – In Search of New Research territories beyond Flexibility Debates- 2009 JILPT Workshop on Working Time) p. 3-19.
- Michon F.. (2009-b), « French Social Actors confronting Temporary Agency Work », Flexwork Research Conference (EuroCIETT and Amsterdam University, Flexwork Research Center), Brussels, November 26th-27th.
- Milewski F. et alii (2005), « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la Parité.
- Moncel N. et Sulzer E. (ed.) (2006), « L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail », Marseille, CEREQ (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications), Notes Emploi Formation n°22, 70 p.
- Observatoire du Travail Temporaire (2008), « L'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015 », Paris, Les dossiers de l'Observatoire du Travail Temporaire, mai, 133 p.
- Oliveira A. et Ulrich V. (2002), « L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel », Paris, DARES, Document d'études, n°61, 60 p.
- Perez C., Thomas G., 2005, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », Economie et Statistique, n° 388-389, pp. 107-127
- PRISME (2008), « Rapport économique et social », 59 p.
(http://prisme.eu///Addon_Site/Upload/Autres/Rapport%20eco_2008.pdf)
- Régnier-Loilier A. (2009), « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple », Population et Sociétés, n° 461.
- Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Premières Synthèses Premières Informations, DARES, n° 28.2, juillet.
- Schmid G. (2009), « Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity : Managing Social Risks over the Lifecourse », Paris, Centre d'Économie de la Sorbonne, documents de travail n°2009.75, 26 p.
- Ulrich V. et Zilberman S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », Premières Synthèses Premières Informations, DARES, n° 39-3, septembre.

