

連載

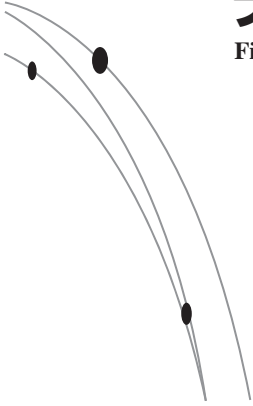
## フィールド・アイ

Field Eye

フランスから——②

神戸大学 勇上 和史

Kazufumi Yugami



### フランスにおける移民問題

筆者が滞在するエクス・アン・プロバンスの南方約30kmには、フランス第2の人口規模を誇るマルセイユがある。仕事や観光、在留ビザの手続きなどでこの町を訪れるたび、フランス最大の港湾都市としての活気もさることながら、その民族の多様さに驚かされる。歴史的に地中海沿岸の諸都市との関係が深いこの町は、現在、アフリカからの移民の玄関口になっており、元サッカーフランス代表のジダン選手もアルジェリア系の移民2世としてこの町で育ったことで知られている。実際、目抜き通りのカスピエール通りや凱旋門に続くエクス通りを歩くと、北アフリカの都市に迷い込んだ感覚にとらわれる。

移民の多様化は、多かれ少なかれフランス全土に共通した傾向である。国勢調査 (*Recensements de la population*) によると、2007年の全人口に占める外国生まれの移民は約10%であり、1975年以降ほとんど変化していない一方で、この間に移民の出身地域は大きく変化した<sup>1)</sup>。移民の多数派であったヨーロッパ系移民の比率は1962年の約80%から次第に低下して1999年には50%を下回る一方、同期間にアフリカ系移民の比率は10%台から約40%まで上昇している (INSEE, *Les immigrés en France*, 2005)。同時に、これら新しい移民の存在はフランスの失業問題にも関連している。2009年の労働力調査 (*l'enquêtes Emploi*) によれば、生産年齢人口ベースの失業率はフランス生まれの8.5%、ヨーロッパ系移民の8.2%に対して、非ヨーロッパ系移民では19.9%と他のグループの2倍以上に及んでいる。

移民の高い失業率は、第1にその労働者としての属

性に帰する部分が多い。例えば1999年の30~40歳の学歴構成をみると、初等教育修了レベルの割合は、非移民の21%に対して移民では41%と極めて高い (INSEE, 前掲書)。とりわけ、非ヨーロッパ系移民は他のグループに比べて年齢が若く学歴が低いという点で不熟練労働力としての性格が強く、それが深刻な失業率に反映されている。しかし同時に、第2の要因として、フランスの労働市場における差別の検証を試みる調査や研究が相次いで現れている。

その1つの特徴は差別の測定方法にある。一般に労働市場における差別は、その他の点では全く同じ属性を持つ労働者が、生産性には直接効果を持たない性や人種の違いによってのみ、他者と異なる取り扱いを受ける場合に生じる<sup>2)</sup>。しかし、代表的な調査データから利用可能な情報は限られており、差別の識別には、賃金や就業/不就業などの成果に効果を持つが研究者には観察不可能な変数もたらすバイアスが問題となる。これまでの実証分析では、同様の外見や労働市場経験を持ち、振る舞いについても同じように訓練された1組の実験参加者が実際の求人面接に参加し、両者の性や人種の違いが採用の正否に及ぼす効果を計測するという実験的手法 (audit study) が採用されてきた<sup>3)</sup>。

フランスにおけるこの種の実験の最大規模のものが、国際労働機関 (ILO) の指導の下、労働社会関係連帯省調査研究統計局 (DARES) の出資によって2006年に実施された実験である<sup>4)</sup>。実験対象は、フランスの6つの大都市 (パリ、リール、リヨン、マルセイユ、ナント、ストラスブール) の販売職や宿泊・飲食店関連などの不熟練職の求人である。実験では、一つの求人に2人の応募者を割り当て、両者は性別や年齢 (20~25歳)、国籍 (フランス)、学校教育や労働市場経験は同じで名前だけが異なっている。明らかにフランス本土出身者 (*hexagonale ancienne*) の名前を持つ応募者に対して、北アフリカ系 (*maghrébine*) あるいはサハラ以南のアフリカ系 (*noire africaine*) の名前の応募者が組み合わせられ、企業の採用における非移民と移民のパフォーマンスの差が検証されている。

求人への応募後は、直ちに面接や技能評価といった次のステップに進むか不採用が通知されるほか、しばらく待機した後にこれらの判断がなされるケースがある。待機後の結果を含めた初期段階の成果のみを紹介すると、2323件の有効な実験に対して、多数派 (フランス本土系) と少数派 (アフリカ系) が次のステップ

に進んだ割合は、それぞれ47.4%と26.8%であり、両者の間には20ポイント以上もの差が確認されている。

しかし audit study にも、訓練された実験参加者の意識が成果に影響を及ぼす問題や、研究者には観察できない労働者の生産性情報の脱落が差別の識別にもたらす深刻なバイアスが指摘されている。そこで最近の研究では、求人側に提供する求職者の情報を、客観的に同一の属性を揃えやすい履歴書 (Curriculum Vitae, 以下 CV) の書類情報に限定し、同一の CV における人種の違いが書類選考の通過に与える効果に限定した差別の検証がなされている<sup>5)</sup>。

表 同一の求人に対する成功率 (taux de succès) の差

|            | 差 (%ポイント) | Student-t |
|------------|-----------|-----------|
| (フランス系-移民) |           |           |
| 女性         |           |           |
| フランス-モロッコ  | 12.3**    | 4.87      |
| フランス-セネガル  | 14.2**    | 5.41      |
| フランス-ベトナム  | 2.6       | 0.90      |
| 男性         |           |           |
| フランス-モロッコ  | 6.8**     | 2.75      |
| フランス-セネガル  | 13.9**    | 5.38      |
| フランス-ベトナム  | 15.5**    | 6.11      |

注：数値はブートストラップ法 (1万回の実験) から得られた統計量。  
\*\* : p<0.05.

出所：Petit *et al.* (2010), p.14, Tableau4 より抜粋

このうち、2009年に首都圏 (Île-de-France) で実施された実験は、地域の労働市場の特徴に合わせてソフトウェア技術者の求人303件を対象としている。求人1件について学歴や資格、経験を同一に揃えた8種の架空のCVが送付され、人種を示す名前 (フランス系、セネガル系、モロッコ系、ベトナム系) の違いが書類選考の通過率に有意な差をもたらすかどうかを検証されている<sup>6)</sup>。性別かつ人種別の成果の差を検定した結果 (表参照) によれば、ベトナム系女性のケースを除き、CVの成功率は、移民系がフランス系に比べて約7~16ポイント低い。これらは求人企業の属性を調整した場合でも頑健な結果であり、対象を限定した実験であるものの、書類選考段階で移民労働者に対する差別が存在することを示唆している。

現実の労働市場では、労働者は採用されやすい企業を選んで就職活動を行うと考えられることから、こうしたランダムな実験の結果が直ちに実際の労働市場における差別の効果を示す訳ではないことに留意すべきである。しかし、政府統計を用いて、フランス系非移民とアフリカ系移民の賃金格差と就業率格差の要因分

解を行った最近の研究によると<sup>7)</sup>、人種間の格差のうち説明されない要因 (いわゆる差別部分) が占める割合は、賃金格差の25%程度に対して就業率格差では47%に及んでいる。先の結果と合わせると、フランスにおける労働市場の差別は主に採用レベルで生じており、それが新しい移民の高い失業率に関連している可能性があることを示している。筆者の見限り、フランスにおける移民差別に関する実証分析はようやく緒についたという印象であり、今後注目したい。

- 1) フランスでは、憲法制定評議会 (Conseil Constitutionnel) の2007年11月の決定により、統計調査において個人の人種や宗教を尋ねることは禁止されている。統計上の移民とは外国籍か外国生まれのフランス国籍取得者である。移民の子孫は出生地主義によってフランス国籍の保持者であり、統計上の移民には含まれない。
- 2) Heckman J. (1998) "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116を参照。audit studyにおける計測方法や差別の定義に関する問題点の指摘も同論文に依っている。
- 3) Riach, P. A. and J. Rich (2002) "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, 112, F480-F518は、市場における差別のフィールド実験を包括的にサーベイしている。
- 4) Cediey, E. F. Foroni et H. Garner (2008) "Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes Français (es) peu qualifié(e)s" une enquête nationale par tests de discrimination ou testing, *Premières Informations-Premières Synthèses*, 06. 3, DARESを参照。書類選考に関する結果は、この実験の報告書である次の文献に依っている。Cediey, E et Foroni F. (2008) "Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France", *International Migration Papers*, 85E, ILO.
- 5) こうしたアプローチは米国で先鞭がつけられている。Bertrand, M. and S. Mullainathan (2004) "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review*, 94(4), 991-1013を参照。ただし、この種のフィールド実験にも、後述の問題点のほかに、実験の対象が書類審査の可能な職に限られること、特に人的ネットワークによる求人が実験の対象外となることや、最終的な採否に与える効果が不明であることなどの問題が指摘されている。
- 6) Petit, P., E. Duguet, Y. L'Horty, L. Parquet et F. Sari (2011) "Discriminations à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine", *Document de Travail*, 141, CEEを参照。
- 7) Aerberhardt, R., D. Fougere, J. Pouget and R. Rathelot (2010) "Wages and Employment of French Workers with African Origin", *Journal of Population Economics*, 23(3), 881-905を参照。

ゆうがみ・かずふみ 神戸大学大学院経済学研究科准教授。最近の主な論文に「賃金・雇用の地域間格差」(樋口美雄編『労働市場と所得分配』第12章, 慶應義塾大学出版会, 2010年)。労働経済学専攻。