

海外労働事情

フランス①

**採用時に人種・民族差別
別—大規模調査であら
ためて浮き彫りに**

労働省は二月、採用時の人種差別に関する調査結果を発表した。学歴、職歴など人種と民族以外の学歴や職歴などについては全く同じ内容の二通の履歴書を送付して、企業の採用時の反応を見ると、マグレブ（アフリカ北西部のモロッコ、アルジェリア、チュニジア）出身のアラブ人とアフリカ出身の黒人よりも、フランス出身の白人の応募者の方が優遇したケースが全体の七〇％に達した。調査は、二〇〇〇通以上の履歴書を送る大規模なもので、ILO（国際労働機関）がフランスの社会統



合省の調査・研究・統計推進局（Dares）に資金提供し、パリ、リヨン、マルセイユ、リール、ナント、ストラスブールの六大都市で二〇〇六年に実施した。

調査は、ある求人に対して、人種や民族が異なる点以外の内容は全く同じ二通の履歴書を企業に送付し、その反応をみるという「テストイング」方式で行われた。学歴や職歴、フランス国籍など、雇用主の希望に沿うと考える特性を同等に持っているフランス系（白人）とアフリカ系（アラブ人・黒人）の二人の若者が、ある実際の求人に応募する。この二通の履歴書で異なる点は、名前の響きと、そして顔写真だけである。調査対象の求人には、あまり熟練度の高くないものが選ばれ、ホテル・飲食業、商業、建設・土木業、サービス業、交通機関の一〇〇〇件に、計二〇〇〇通以上の履歴書が送られた。

白人の優遇、七〇％のケースで

調査の結果、フランスでは採用の際に「著しい差別」があることが明らかになった。企業がアフリカやマグレブ出身の応募者よりもフランス出身の応募者を優遇したケースは、一一〇〇件の求人のうち七七〇件（全体

の七〇％）に達した。逆に、アフリカやマグレブ出身の応募者が優遇されたケースはわずか二〇九件（同一三％）であった。人種や民族にかかわらず、選考過程で同等の扱いを受けた求人は、一二二件（同一一％）にとどまった。最終的に、ILOが定義する「純差別率」〔注〕は五％に達した。

一一〇〇件のうち、応募の段階で差別的な扱いが見られたケースは六五〇件（同五九％）に上った。その大半が、フランス系（白人）には、応募の段階で次の面接の連絡をするが、アフリカ系（アラブ人・黒人）には即、不採用の通知を出すというような差別だ。逆に、アフリカ系が有利な扱いを受けたケースは、一四三件（同一三％）に過ぎなかった。残りの四五〇件（同四〇・九％）は、応募の時点で、フランス系及びアフリカ系のいずれも同じ扱いを受けた（両方の応募者が門前払いとされた求人は除外）。

同等の扱いを受けた四五〇件のうち、二二二件はその場で次の面接実施を決定し、残り二三八件は、即答を避けた。この二三八件のうち、後日、フランス系が有利な扱いを受けたのは一六七件、アフリカ系に有利な決定がなされたのは五一件であ

った。残りの二〇件は、フランス系及びアフリカ系共に、次の面接に進むことができ、そのうち三件はフランス系が、二件はアフリカ系が有利な扱いを受けた。残りの一五件は、双方とも採用されたか、不採用になったケースである。

今回の調査では、採用の際の人種差別は、男性よりも女性が、また黒人よりもアラブ人が優遇されていることが明らかとなった。例えば、マグレブ系の差別率は、男性が四七％であるのに対して、女性は二七％である。また、黒人男性の差別率は五四％で、黒人女性は五〇％であった。なお、産業界による差別率の差はみられなかった。

名前と顔で判断

他にも注目すべき現実が明らかになった。それは、差別の大半は面接に至る前の最初の接触から確認されるということである。差別の三分の二は履歴書を受領した時点でなされ、名前や顔写真から外国出身と判断された応募者は、面接で自己アピールすることもできず、企業側の先入観を打ち崩すこともできない。履歴書の匿名化と顔写真の添付廃止も検討されているが、現在のところ実現していない。さらに、「面接にも呼ばれな

い」という事実は、明確に断るよりも、「後日連絡します」という決まり文句などで曖昧にし、応募者に無駄な期待を抱かせるという形をとるケースが多い。これは「実際には履歴書だけではじかれてしまった応募者が、公には『採用担当者の目にはとまった』と思えてしまうため、実際の求職活動中には見破ることが難しい陰湿な差別の形態である」と、調査は指摘している。

〔注〕ILOでは、「差別率 (rate net de discrimination)」という指標を定義している。これは、二種類の応募者に対する雇用主の選好割合の差である。今回の調査の場合、フランス系（白人）が選好されたのは七〇％、逆にアフリカ系（アラブ人・黒人）が優遇されたのは一九％であった。したがって、「差別率」は、七〇％－一九％＝五一％となる。

（国際研究部 町田 敦子）

フランス②

**CNEが廃止へ、ILO
決定が影響か—労働市場
改革法案が閣議決定—**

労働市場の改革法案が三月二六日、閣議可決した。従業上の地位によって異なっていた試用期間の統一、特定プロジェクト向けのCDD（期限の定めのある雇用契約）の新設などが盛り込まれている。これらは、政府決定に先立つ労使協議で合意さ

れた内容。このほかに、法案では二〇〇五年に導入されたCNE（従業員二〇人以下の企業を対象に、二年間の試用期間中に従業員を解雇できる雇用契約）の廃止を打ち出した。政府はCNEについて、「雇用に柔軟性を持たせることができ、新たな雇用を創出できる」と強調してきたが、ILO（国際労働機関）は「二年もの長期の試用期間はILO条約（注）に反する」との決定を下していた。今回の政府の決定はこのILO決定が影響したとみられている。急浮上したCNEの廃止に、労使とも驚きの表情を隠していないという。

長期化した労使交渉

労使対話の優先路線を強調するサルコジ大統領は、労働市場改革に関する法案作成に先立ち、労使による交渉を指示。労使は労働契約や解雇法制、雇用にかかわる公共サービスなどに関し、二〇〇七年九月から交渉を続けてきた。労使交渉の最重要テーマとなったのは労働契約改革。複雑な雇用契約の存在が、フランスの労働市場の硬直化を招いているとするサルコジ大統領は、常に労働契約改革の必要性を主張してきた。企業に対しては解雇規制を緩和するとともに、従業員の失業期間中の生活を保障するという内容の労働契約の導入に積極的で、これは北

欧諸国で実践されている「フレキシキュリティ(Flexsecurity)」の原則に則った考えであると政府は説明している。

使用者側は、労働契約改革の具体案として試用期間の延長を主張した。企業のニーズに応えるために、労働契約にかかわる規則の緩和・簡素化を求める使用者側は、「十分な長さをもつ一貫性のある試用期間」が必要とし、従業上の地位により異なる試用期間を半年から一年くらいにするとした。この期間はCNEの試用期間の二年よりは短い。現在の実態よりも長い。これに対し労組側は、「使用者側にだけ有利な提案」だと猛反発した。

試用期間の延長のほかに、使用者側が「ある特定の目的の実現のために結ばれるCDD（期間の定めのない雇用契約）の導入」も提案した。この雇用契約は、建設業の工事請負契約と同じように、特定プロジェクトの完了をもって解消する。あらかじめ期限を設けないためにCDDの形をとるが、解雇は容易になる。そのため、この案にはCFTC（フランス・キリスト教労働者同盟）が「労働者にさらなる不安定性を強いる契約」と強く反発した。

労使交渉は、サルコジ大統領が当初予定していた三カ月の期限を過ぎて、合意に達しなかった。そこで政府は最終的な期

日を設定。労使がこの期日まで合意に達しなかった場合には、サルコジ大統領が独自案をもって交渉に介入することとした。

その期日である一月十五日、三使用者団体MEDEF（フランス企業連盟）、UPA（手工業者連盟）、CGPME（中小企業経営者総連盟）と、四労組CFDT（フランス民主労働同盟）、CGT-FO（フランス労働総同盟・労働者の力）、CFTC（フランス・キリスト教労働者同盟）、CFE-CGC（管理職組合総同盟）が、一定の合意に達した。なお、最大労組のCGT（フランス労働総同盟）は、合意内容が使用者寄りであるとして署名を拒否した。

試用期間の上限整備などで

労使合意

労使の合意案は、主に①労使合意の契約解消の導入、②試用期間の上限の法整備、③特定プロジェクトのCDD（期間の定めのある雇用契約）——の三つの柱で構成されている。

第一の労使合意の契約解消の導入は、これまでの慣行に法的基礎を与えるものだ。労働契約の終了には、使用者による解雇、従業員による辞職、契約期間の到来などのケースがある。フランスでは、使用者による解雇については、特に手続きが厳格かつ複雑に法律で決められており、煩雑な手続きを避けるために、

使用者と従業員が協議した結果、示談書を用いて契約を終了するということが、しばしば行われてきた。

こうした状況から、合意案では新たに「労使の合意による契約解消」を導入し、これまでの慣行に法的基礎を与えた。使用者と従業員の双方が合意した契約解消に関する協定を、使用者は県の労働局に届ける。これは一五日以内であれば、使用者、従業員ともに取り消しを申請できる。この期限内に契約解消を撤回する申請がなければ、県の労働局長は契約解消について最終的な承認を下す。契約を解消された従業員は、失業給付および解雇補償金を受け取ることができる。

第二は、CDD（期間の定めのある雇用契約）の試用期間に上限を定めた。現行の労働法は、CDDの試用期間の上限を定めていない。業種別労働契約で定められている場合がほとんどで、さらに従業上の地位によって期間異なる。一般的に、事務職員一カ月、現場労働者一〜二週間、管理職三〜四カ月、技師・職工長二カ月、上級管理職三カ月程度といわれている。

今回の労使合意案では、事務職と現場労働者は一〜二カ月、技術者・職工長は二〜三カ月、管理職は三〜四カ月へとそろえることになった。なお、試用期間の更新については一回のみ可

能だが、その可否は業界ごとの合意に委ねている。

また、学生が最終学年中に企業で行う研修は、その企業に研修終了後正式に採用された場合、試用期間とみなすことにした。

第三は、あらかじめ定められたミッションの終了に際して、雇用契約も自動的に終了するというCDDを新設する。これは、建設・公共事業セクターでは既に実施されているもの。

管理職と技術者のみを対象とし、契約の更新はできない。契約期間は一八カ月から三六カ月で、おおよそ契約期間は契約中に明示する。契約終了の二カ月前に、従業員にその旨を通知しなければならない。契約の中途解消の場合は、使用者は従業員に全報酬の一〇％に相当する「不安定補償金」を支払わなくてはならない。当該従業員は、失業給付も受給できる。



急浮上したCNEの廃止

こうした労使合意を受けて、政府が作成した労働市場改革に関する法案が三月二十六日、閣議決定した。法案には、労使交渉では議論されなかったCNEの廃止が盛り込まれた。法案によると、CNEに関する条項は全て廃止し、新法の施行と同時に現在有効のCNEを即時に一般のCDIに転換する。CNEは二〇〇五年夏に、緊急雇用対策としてド・ヴィルパン首相が導入した特殊雇用契約。企業側は、有用な人材をフレキシブルに採用できるとして歓迎したが、二年間という解雇可能期間について議論が絶えなかった。国内の労働裁判所は「CNEは違法」と判断、控訴院もその見解を支持した。さらに、国際的にも労組のCGT・FOがCNEの不当性をILOに申し立てていた。政府は、「雇用に柔軟性を持たせることもでき、雇用の拡大にも貢献できる」とCNEの有効性を主張してきたが、ILOは「自由に解雇できる期間が二年もの長期に及ぶことは、フランス政府が主張するように『理にかなっている』とはいえない」との決定を下した。

経営者団体であるCGPMEは、CNEを即CDIに転換するという政府の決定に強く反発している。CNEによって、企業は経営状態が悪化した場合や従業員がその仕事に合わないかと判断した時に解雇することが可能となり、新たな人員を雇用しやすくなった。現在のCNEを即CDIへ移行することになれば、解雇や採用の手控えが生じ、雇用悪化につながると主張している。

当初からCNEに反対していた労組は、今回の廃止を歓迎する一方で、「CDIへの移行を避けるために法律制定前に、駆け込み的に従業員を解雇しようとする全企業を裁判所に訴える」と、企業側の動きを牽制している。

CNEについてはその契約終了に関する調査がなされていないため、現在CNEによる就労者数は判明していない。しかし、新法によるCNEのCDIへの移行は、数十万人が対象となるとみられている。政府には、新規のCNEによる採用を禁止するだけで、現行のCNEについてはそのまま期間満了を待つという選択肢もあった。しかし、中小企業が混乱に陥るのものとわず、ある種適及効果のある断固とした手段を、政府は選んだといえる。

今回の法案は、CNEの廃止以外は、労使合意案では幅をも

たせた形となっていた試用期間を、事務職員及び現場労働者二カ月、技師・職工長三カ月、管理職四カ月と、上限のみ定める等の微修正はあったものの、労使合意案の内容にほぼ忠実なものとなっている。

法案は、四月一五日から一七日にかけて国民議会で、五月六日及び七日に上院で議論される。〔注〕ILO一五八号条約（使用者の発意による雇用の終了に関する条約）では、「試用期間は合理的な長さで、事前に定められていなければならない」と規定している。フランスは、同条約を一九八九年に批准している。

国際研究部 町田 敦子

中国

農民工が二億人を突破

労働社会保障部（四月一日より人力資源・社会保障部に改組）によると、農村部からの出稼ぎ労働者いわゆる「農民工」が、全国で二億一〇〇〇万人に上っていることが明らかになった。

二〇〇七年の農民工一人当たりの平均月給は一〇〇〇元を突破しており、生活程度は改善しているという。また近年農民工に対する給与未払い問題も減少している。

他方、中華全国総工会は、農村部からの出稼ぎ労働者の組合組織「農民工工会」の会員が六〇〇〇万人を突破したことを明

らかにした。農民工工会は出稼ぎ農民の合法的利益を守ることが目標とする。同工会は二〇〇八年の主要活動方針として、農民工を合法的に加入させ、年内に会員をさらに一〇〇〇万人以上増やし、総会員数を七〇〇〇万人以上とすることを目指すという。出稼ぎに出る前に入会できるように手続きを簡素化し、飲食サービス、建築、鉱山、製造、繊維などの出稼ぎ農民が集中する産業及び企業で会員を増やすべく組織化の活動を展開する。

こうした中、「農民工」出身の三人が三月初旬に開催された第一期全国人民代表大会（全人代）代表に選ばれた。農民工が全人代代表になるのは初めてのことで、三人はいずれも女性で、上海市、広東省、重慶市から選出された。それぞれ服飾会社の労組副委員長、建材企業とコンピュータ企業現場副責任者を務めており、模範的労働者とみられる。

中国は昨年、出稼ぎ者の多い地域で農民工を代表に選出することを決定した。社会的弱者の声を国政に反映させる姿勢を示すものであるが、二億人に上る農民工の代表となったのはわずか三人であり、象徴的措置に過ぎないとの見方もある。

〔参考〕時事ワールド、人民日報他

〔国際研究部〕

韓国

四〇歳以上の労働者が全体の五六・四％に

韓国統計庁の発表によると、二〇〇七年の国内労働者数は約二三四〇万人、そのうち四〇歳以上の労働者の割合が高まり、前年比三・五％増の一三二〇万人、全体に占める割合は前年比一・三％ポイント上昇し五六・四％に達したことが分かった。

年齢別では五〇歳台の労働者数が前年比二六万人増の四一〇万人、同一七・五％、六〇歳台は同一三万人増の二六二万人、同一一・二％。これに対し二〇歳台の労働者数は前年比九万人減の四〇〇万人、同一七・一％、三〇歳台は同八万人減の六〇四万人、同一二・五・八％となった。

高齢労働者の増加の背景には引退後の貯えが十分ではないことが指摘されている。こうした高齢者が就労する仕事は、若年者が就労を望まない製造業やサービス業の低賃金労働が多い。

一方、若年労働者の減少は近年の企業の採用手控えが要因と考えられる。若者の多くが望むいわゆるディーセント・ワークが減少しており、自発的な失業状態を選択する若年者が増加している。こうした「自発的な失業者」の数が過去最も多く一六三万人に達したことも明らかになった。

〔参考〕韓国労働部 Web サイト