

フランスの就業構造と高学歴者のキャリア

——学歴インフレと不平等——

藤本 昌代

FUJIMOTO Masayo

はじめに

本稿はフランスの就業構造と学位・資格の違いによる離学後のキャリアと、そこに見られる学歴インフレと不平等についてまとめたものである。本研究は働く個人を取り巻く社会的環境の流動性に着目し、当該社会の制度、人々の移動に関する予期、規範と組織の関係を検討するプロジェクトの一環である。これまで行ってきた研究は、外部労働市場があまり発達していない日本での就業者の転職行動と非常に外部労働市場が発達している米国シリコンバレーでの頻繁な転職行動の比較である。頻繁な転職行動には、興味深い仕事の獲得、昇給、昇進などの能動的でポジティブな理由も多いが、それだけでなく、倒産、失業、滞在資格の喪失といった受動的に移動せざるを得ないネガティブな理由も多かった（藤本 2011、2012、2013、2015）。フランスは日本よりも転職者が多く、またシリコンバレーほど頻繁な転職を行う者は少ない中程度の流動性である。組織に長く定着する人々がいる中、日本の3倍以上の失業率であるフランスには、シリコンバレー同様、受動的転職も多いことが予想される。また組織間移動が比較的行いやすいと考えられる専門職比率が高いことも同国の特徴である。

フランスの無償の教育制度は低所得者層にも高等教育を受ける機会を与えるが、高等教育を受けても自由な職業選択や能動的な転職ができていない人は限定的である。流動性の能動的、受動的的要

因、制度、その背後にある構造について研究を進めることは、今後、流動性が高まることが予想される日本に重要な知見をもたらすと思われる。フランスの人々が、どのような制度の影響を受けて流動しているのか、彼らのキャリアはどのような状況にあるのかについて、高等教育による学位・資格と就業構造の観点から調査を行った内容を以下にまとめる。

1 フランスの就業構造

本章ではフランスの就業構造について国際データを用いて職業構成比、労働時間、GDP、失業率の比較により概観する。

1.1 職業別就業構造の国際比較

図1に示すのは、職業別就業構造の構成比の国際比較である。本データは労働政策研究・研修機構（以後、JILPT と呼ぶ）が提供する国際比較データ（2016年版）のうち、国際標準職業分類（International Standard Classification of Occupations）のISCO-08の分類表を再加工したものである¹⁾。図1によれば管理職はアメリカが16%と最も多く、次いでイギリスの11%、フランスの7%と続き、ドイツと日本は5%未満と非常に少ない。専門職および準専門職はドイツが39%と最も多く、次いでイギリス、フランスも37%と非常に多い。実に就業者の約40%が専門職および準専門職に就いている。事務職および事務補助員は日本が最も多く20%であり、他国は10%

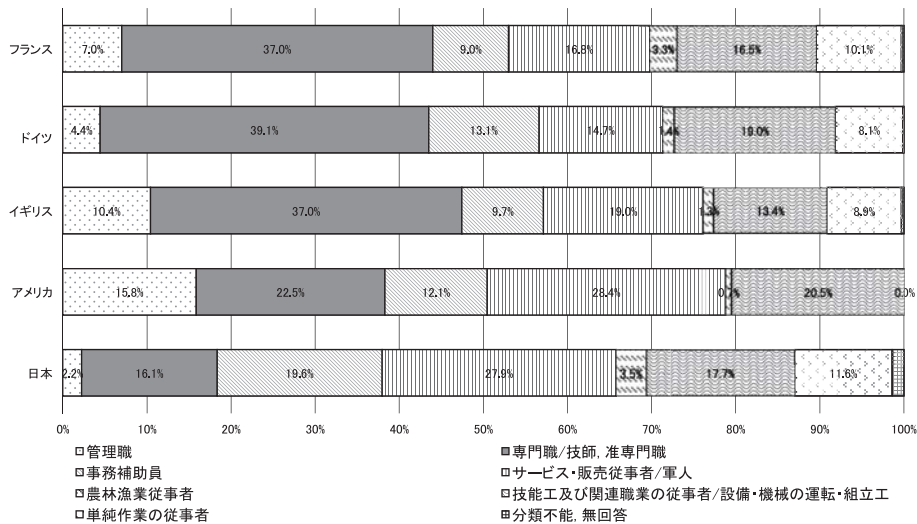


図1 職業別就業者構成比の国際比較 (ISO 08)

出所：JILPT 『データブック国際労働比較 2016』

程度である。サービス・販売従事者および軍人では、アメリカ、日本が最も多い28%であり（日本・アメリカのデータには軍人は含まれない）、他国は10ポイント程度少ない。農林漁業従事者は日本が最も多い4%であり、次いでフランスが3%、他国はその半分程度である。工場労働者はアメリカが最も多い21%であり、次いでドイツの19%、日本の18%、フランスの17%と続く（アメリカの工場労働者の分類には単純労働者が含まれるため、分類上アメリカの単純労働者の数値がない）。

各国の職業分類の定義の差異の影響はあるものの、国際職業分類で示される就業者の傾向からは、日本はサービス・販売業従事者、事務職、工場労働者、専門職の順に多く、非専門職従事者が多い構造であることがわかる。そしてフランスは専門的職業従事者が最も多く、次いでサービス・販売従事者、工場労働者と続き、高スキル者が多い構造であるといえる。後述するが、フランスは大学、大学院での就学にかかる費用が無償であるため、多くの人々に高等教育の機会が開かれてい

る。専門的職業従事者の多さは高等教育の無償化の効果であることがうかがえる。

1.2 労働時間と GDP の国際比較

本節では JILPT による労働時間の国際比較データを加工したものを分析し、フランスの労働時間を確認する。図2に示すように、韓国の長時間労働は近年、減少しつつあるものの世界の中でも群を抜いている。第2グループはアメリカ、日本、イギリスであり、年間1,700時間～1,800時間である。第3グループはフランス、ドイツの1,400時間～1,500時間であり、大きく労働時間の違いがある。

では、労働時間の違いはどのように GDP に現れているのだろうか。以下に示すのは National Accounts Main Aggregates Database から総務省統計局が作成した国際比較データから名目 GDP²⁾ 上位8カ国を抜粋したものである。ドイツはイギリスより労働時間が短く、高い GDP である。フランスも労働時間が短いグループであるが、イギリスに近い GDP である。GDP は労働時間以外の要

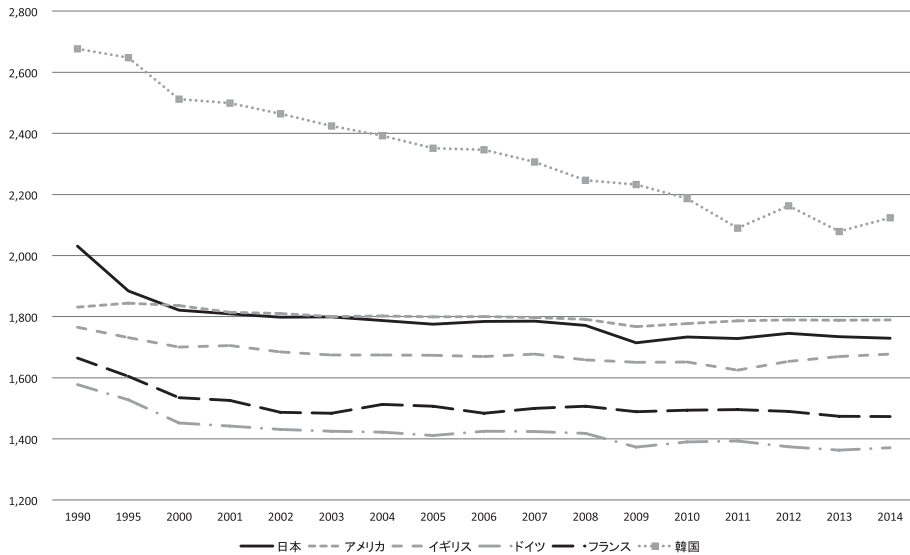


図2 1人当たり平均年間総実労働時間の国際比較

出所：JILPT 『データブック国際労働比較 2016』

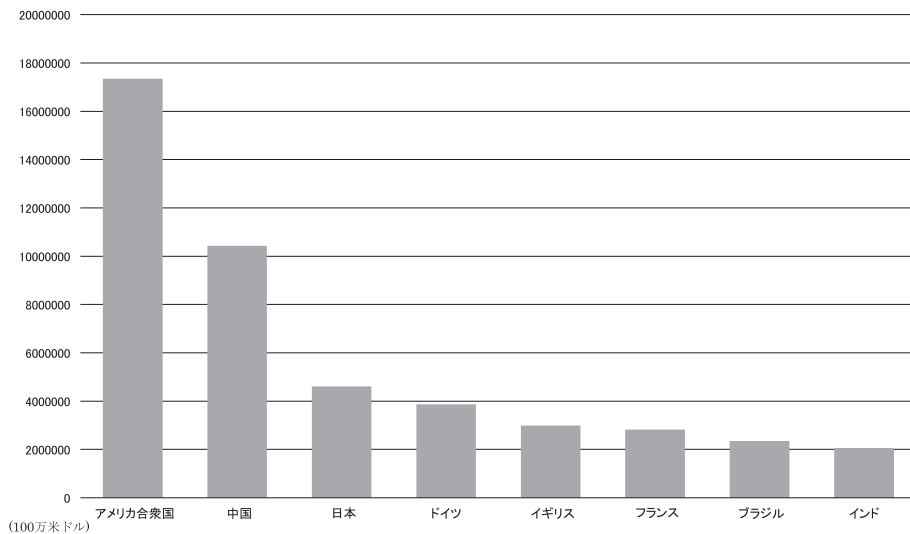


図3 GDPの国際比較

出所：総務省統計局『世界の統計 2016』

因の影響も多いため、必ずしも長時間労働をすることがGDPに直結するとは限らず、図3からは労働時間の短い国のGDPが低いとはいえないことがわかる。

1.3 失業率の国際比較

本節では、JILPTによる失業率の国際比較データを分析し、フランスの失業状態を確認する。図4にはヨーロッパの中で経済状態が深刻である国としてポルトガルを比較に入れている。ポルトガルの失業率は非常に高く14%と群を抜いている

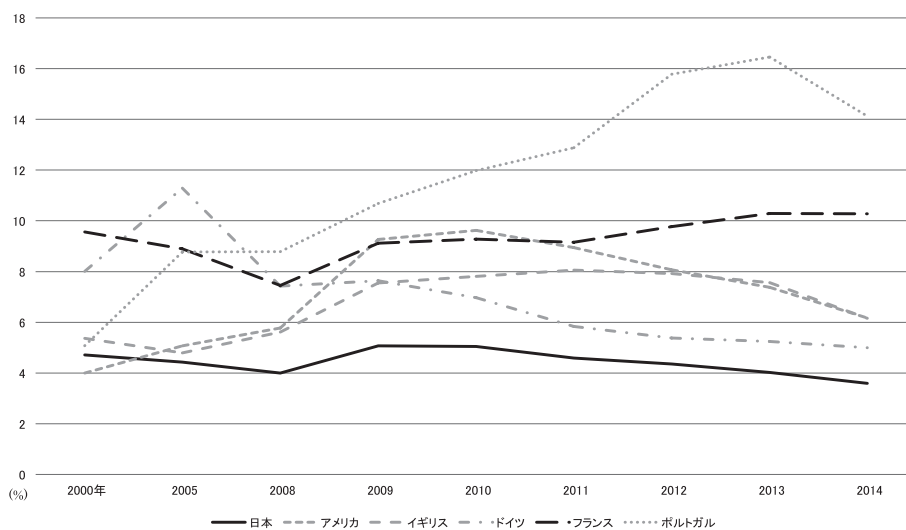


図4 調整済み失業率国際比較

出所：『データブック国際労働比較 2016』

(近隣のギリシャやスペイン、イタリアなども高い)。日米仏英独のうち、リーマン・ショックと呼ばれた世界恐慌の影響から他国が回復しつつある中、フランスの失業率は依然として高く、10%を超えている。ことにフランスは15歳～24歳の失業率が深刻であり、2015年 OECD のデータベースによれば24%と非常に高い（ドイツは7%、日本は6%、イギリスは15%、アメリカは12%）³⁾。

2 フランスの労働者の就業観

本章では失業率が高く、労働時間が短いフランスの労働者が仕事に対してどのような意識を持って働いているのかということについて D. Lucie and M. Dominique による報告書をもとに検討する (Lucie and Dominique 2008)。

2.1 仕事への意識

フランスの人々は他国に比べて長期間の休暇を取得するため、仕事より休暇を重視している印象がある。ところが、経済的目的以外にも仕事が重

要だと考えているフランスの労働者像を分析したフランスの研究者がいる。Lucie and Dominique は、欧州各国の比較が可能な調査データ (EVS⁴⁾、ISSP⁵⁾、ESS⁶⁾) を用い、欧州各国の中のフランスの労働者の就業観を分析している。仕事に対する姿勢では、「私は生活に困らなくても有償の仕事がしたい」(ISSP 2005) という問いに対して、60%の人々が「そう思う」と回答しており、フランスの労働者はイギリス、スペイン、ポルトガルの労働者よりも仕事を重視していることが示されている (ただし、デンマーク、ドイツ (東側) は75%の人々が、スウェーデン、ドイツ (西側) は65%とさらに仕事を重視している)。また「仕事の興味深さは大変重要である」(ISSP 2005) と回答した人々は、フランスは68%と他国に比べて最も高い (イギリスは52%、ドイツは47%)。後述するが、フランスでは実際には興味深くない仕事に就かなければならない人々が多く、特に高学歴化が非常に進んでいる同国には高学歴者が興味を持って働ける職場の提供が困難であり、高学歴者であっても比較的単純な仕事に従

事しなければならないことがある。また選抜の厳しい学校出身の高学歴者の場合は、エリート層であるために、非常に長時間で集中力を要する過重労働を継続し続けなければならない人々も多い。さまざまな理由から、「仕事を興味深く感じられる就業環境」への渴望が充満していることがうかがえる。

2.2 仕事満足度

フランスで働く人々にとって仕事が生活を占有することは耐えがたいことと予測されるが、Lucie and Dominique は、以下の項目に着目して分析している。「生活において仕事の重要性が減少することはよいことか？悪いことか？」(EVS 1999) の問いに対して、フランスの労働者は 66% が「良いこと」と回答しており、仕事をするをあまり望んでいない傾向がうかがえる（イギリス 54%、ドイツ 36%）。また、「あなたは自律的に働けますか」(ISSP 1997、2005) という問いに対して、フランスの労働者は 1997 年において当てはまると回答したのは 48% と、あまり自律的に働けているとは感じていない。しかし 2005 年には 67% とかなり改善されている。ただし、他国に比べると自律性が低いと感じている労働者が多い（イギリスは兩年とも 80%、ドイツも兩年とも 86%）。

フランスの労働者の仕事満足度は、調査によって大きく傾向が異なる。たとえば、EVS 1999 では、フランスの回答者は 81% が「仕事に満足している」と答えている（イギリス 81%、ドイツ 91%）。しかし、ISSP 1997、2005 ではフランスの労働者の仕事満足度は非常に低く、35%～30% しか満足していない（イギリスは 40%～43%、ドイツは 35%～48%）。特に EVS 1999 年と ISSP 1997 年の調査は 2 年しか異ならないのにもかかわらず、あまりにも数値が異なり、これらの調査

傾向のばらつきからは、どちらの信憑性が高いかについては不明である。また「余暇時間が減ったとしても常に仕事を優先すべき」(EVS 1999) という問いに同意したフランスの労働者は 36% であった（イギリスは 44%、ドイツは 56%）。「家族のために、より時間を費やしたい」(ISSP 1997、2005) という問いでは、フランスの労働者は兩年とも 74% がそのように望んでいる（イギリスは 66%～73%、ドイツは 56%～59%）。

その他、「仕事を失う可能性について、どの程度、心配していますか？」(ISSP 1997、2005) という問いに対して、不安を感じているフランスの労働者はわずか 25% であった（イギリスは 21%、西ドイツは 30%）。フランスの社会保障制度は厚く、また、一旦、無期雇用の地位を獲得すると人々の不安は大きくないのかもしれない。

これらの項目からはフランスの労働者は仕事に占有されることなく生活をしたいが、自律的には仕事が出来ていない。しかし仕事には満足しており、多くは仕事より家族を優先したいと考え、失業への不安は小さいことがうかがえる。

2.3 休暇への意識

フランスの労働者は「休暇は非常に重要」と 90% 近くが回答しており、休暇取得指向が強い。しかし、イギリスも 93% が回答しているため、フランスだけが休暇を特別重視している訳ではない。そして先述したように彼らは仕事を軽視している訳でもない。Lucie and Dominique は休暇取得指向と仕事重視指向は一見、アンビバレントなことに見えるが、フランスの労働者にとって矛盾はしないことだと述べている (Lucie and Dominique 2008)。彼女らは European Commission 2007 の調査結果を引用しつつ、27 カ国の回答者がアイデンティティとして最も重視しているものは家族であり、それは所得、階層に関わりなく共通し

ていることを挙げている。回答者が重視しているのは家族 87%、友人 36%、休暇 29% であるが、友人、休暇以上に仕事や専門性が上位を占め (41%)、重視されている。フランスの労働者は仕事が自身の関わる社会圏で重要な個性として「社会参加」できるしくみであることを認識しているのである。

しかしながら Lucie and Dominique は、高所得者、経営者、専門職が仕事を楽しいと感じており、その他の多くの人々が生活の中で仕事の占める割合が少なくなることを望むのは、余暇指向の強さを表すものではなく、また仕事指向の低さを示すものでもないと述べている⁷⁾。彼女らはアンビバレントに見えるこの回答は、企業の成長戦略政策のために犠牲になっている職場における労働条件の悪さの改善、ワークライフバランスの調和を望むことを示すものだと主張する。

これらのデータから、フランスの労働者の就業観は、仕事は苦役であるだけでなく、自分の個性を活かす上でも重要だと考えているが、興味深い仕事に就けない場合は、仕事にやりがいを見出しにくく、満足できていない状況であると考えられる。家族の優先度は常に高いが、仕事も友人や休暇以上に重視していることが示された。

3 フランスの学位・資格制度

フランスでは就業の傾向は学位・資格で大きく異なる。フランスの教育制度は非常に複雑であり、多様な学位・資格取得のしくみがある。次章の 4.1 で学位・資格別就業状況、4.2 で学位・資格別の離学 3 年後の従業上の地位、4.3 で学位・資格別の離学 3 年後の従業上の地位の世代間比較について検討するため、本章ではフランスの教育制度について概観し、学位・資格の説明を行う。

フランスの教育制度は高校教育を後期中等教育と呼び、高校で職業訓練を行い、多様な職業資格

を取得できるようなコースが用意されている。以下、フランスの教育・資格制度について文部科学省の報告書 (文部科学省 2013) を中心にまとめる。

表 1 に示すのはフランスの職業資格であり、I が最も高レベルな資格である。レベル V の職業資格である CAP (Certificat d'aptitude professionnelle 職業適性証) / BEP (Brevet d'étude professionnelle : 職業教育免状) は、職業リセにおいて 2 年間で取得できる。CAP は職域が狭く専門的で熟練労働者 (職人的職種) への準備資格が想定されている。BEP は CAP に比して職域が広いため職業資格としての性格は弱い。近年は職業資格である BEP の取得課程でも修了後に進学する学生が 8 割を占める。後期中等教育レベルでの職業資格では就職が困難になっているため、高学歴化を望む学生が多い (夏目 2009)。MC (Mention complémentaire : 補充資格) は、CAP 取得後、1 年間で要する職業資格で、職種によって補充資格が必要なものがある。

レベル IV の職業資格は、技術バカロレア (Baccalauréat technologique-BacT)、職業バカロレア (Baccalauréat professionnel-BacP)、BP (Brevet professionnel : 職業免状)、MC、BMA (Brevet des Métiers d'Art : 芸術職業免状)、BTM (Brevet de Technique des Métiers : 商業技術免状) がある (普通バカロレア Baccalauréat general-BacGe はフランスの職業資格の枠組みとして含まれていない)。普通バカロレアは大学進学を目指している学生が取得し、文学・社会経済・科学のコースを受講する。技術バカロレアは科学技術系、経営学系、ホテル業系などの個別職業の訓練を受けて取得するものである (綾井 2009)。職業バカロレアは各職種に関する多様な教育を受けるコースで、職業資格としての性格が強いが、普通バカロレア、技術バカロレア同様、高等教育への進学も認

められ、進学する学生も多い。BP は熟練労働者資格の一種であり、就業中の労働者の昇進を促すための資格である。BMA は刺繍など芸術系の職人のための資格である。BTM はパン屋やパティシエなどの職人系免状である。

レベルⅢの職業資格は BTS (Brevet de technicien supérieur：上級技術者免状) と DUT (Diplôme universitaire de technologie：技術短期大学部修了証) である。BTS は職業リセに付置されている2年間の課程を修了することで受けられる免状で、DUT は大学附置の短期大学部で2年間の課程を修了することで受けられる学位である。

レベルⅡの職業資格は、学士 (licence)、職業学士 (licence professionnelle) である。学士は3年間で修了するが、日本の大学卒に当たり、アカデミックな性格が強い。これに対して職業学士は大学や DUT、BTS などでの2年間の中後教育を修了した後に、1年間の教育課程を経て授与される学位である (野田 2015)。

レベルⅠの職業資格は、修士 (masteur)、博士 (doctrat)、技師免状 (ingénieurs)、グランゼコール免状 (ingénieurs/commerce) 他である。フランスの修士課程、博士課程は日本と同様で、それぞれ2年間、3年間以上で論文を提出することにより学位を取得する。図5はフランスの中等教育制

表1 フランスの職業資格

V	CAP、BEP、MC*
IV	普通バカロレア、技術バカロレア、職業バカロレア、BP、MC、BMA、BTM
III	BTS、DUT
II	学士 (licence)、職業学士
I	修士 (masteur)、博士 (doctrat)、技師免状、グランゼコール免状他

*MC はレベルⅣにもあるが、一部の職種はレベルⅤに指定されている。

出所：文部科学省、2013、「第Ⅳ章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究 報告書』の図表Ⅳ-1を抜粋。

		職業教育				国家資格、免状、証書	
就学年数		BP	BP	BMA	BTM	MC	
中等教育(後期)	4						
	3	MC					Bac職業 職業(最終学年)
	2	BPA	CAP/CAPA				技Bac・BT/BTA 技術(最終学年)
	1		二年目				Bac一般 一般(最終学年)
			一年目				職業(第一学年)
							技術(第一学年)
							職業(第二学年)
							(特)第二 技術/一般(第二)
							職業リセ・CFA 技術/一般リセ
中等教育(前期)	4	CFG					前期中等教育修了国家免状
	3	同第三学年					第三学年
	2	同第四学年					第四学年
	1	同第五学年					第五学年
		SEGPA(第六)					第六学年
							中学(コレージュ)

図5 フランスの中等教育課程

出所：文部科学省、2013、「第Ⅳ章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究 報告書』の図表Ⅳ-8の一部を抜粋

度を図解したものである。日本の小学6年生から中等教育（前期）に進み、4年後、中等教育（後期）に移行する。職業リセのコースに進学し、2年間、3年間、そして4年間、それぞれの課程を修了すると、上記に挙げたCAP、職業バカロレア、MC、BP、BMA、BTMの免状を取得できる。また中等教育（前期）終了後、技術リセのコースに進学すると技術バカロレアを、一般リセのコースに進学すると普通バカロレアを取得することができる。

図6はフランスの高等教育制度を図解したものである。リセを修了した後、大学・大学院、大学附置短大、リセ附置グランゼコール準備学級（超難関）、グランゼコール（超難関校）等々がある。それぞれコースに進み、2年間の免状としてIUTなど、3年間の課程を終えると職業学士の資格、IUT、IUPの免状を取得できる。さらに高等教育を受けると修士、博士の学位を取得することができる。その他には専門医、一般医、薬剤師、歯科

医、助産師等々、医療系の専門職の資格を取得するためのコースがある。柏倉康夫によれば、グランゼコールの受験は2年間しか挑戦することができないため、グランゼコールに入りやすい準備クラスのトップ校に入るためにその校区に引っ越す家族もいる（柏倉2011）。そしてこのグランゼコールへの挑戦は、Duru-Bellatによれば、「正式には2年間であるが、もう1年留年し、3年間かける学生もあり、78%が合格している」（Duru-Bellat 2015:21）。グランゼコール出身者の多くが政府のエリート官僚や企業のエリート層になる傾向にある。グランゼコールには高額の授業料も必要で必然的に高階層の学生が有利な構造になっている（ただし、近年、シャンスポというグランゼコールの政治学院で恵まれない層の若者を受け入れる枠を設けて教育機会を作っている）。これに対して大学はバカロレアの試験に合格すると入学が許可されるため、グランゼコールの威信の方が非常に高く評価されている（柏倉2011）。ただ

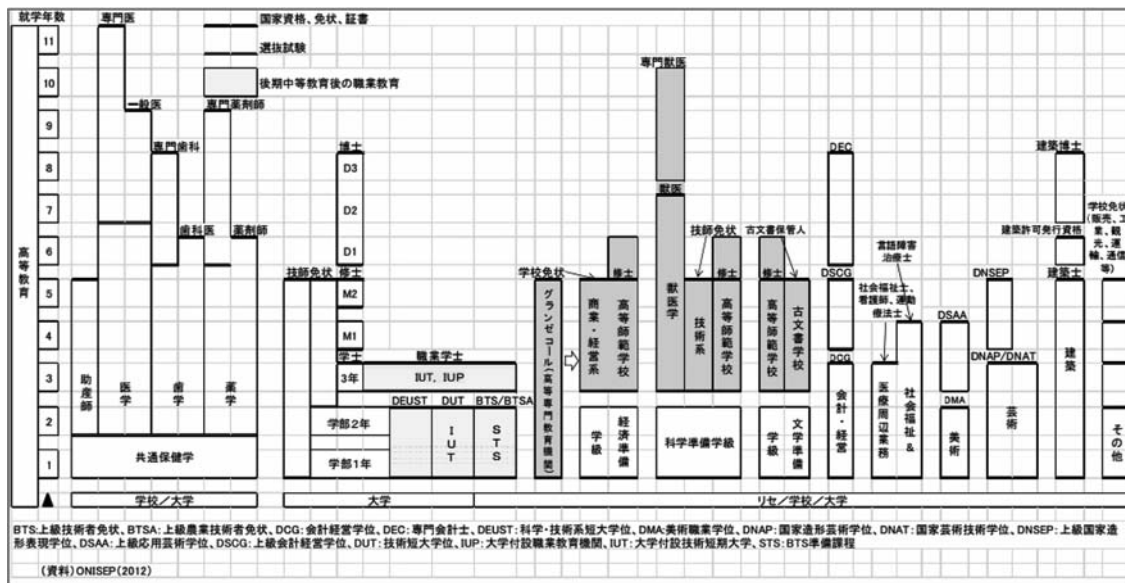


図6 フランスの高等教育課程

出所：文部科学省、2013、「第四章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究報告書』の図表IV-11

し、従来「エンジニア」と呼ばれるのは厳しい選抜をくぐり抜け、準備クラス経由でグランゼコールを修了した人々に与えられる特別な資格であったが、近年、伝統的なグランゼコール以外にも新しくグランゼコールとして認められる学校もあり、大学経由でグランゼコールに進学した人々、大学院の工学研究科を出た人々にも「エンジニア」の資格が付与されている。

4 フランスの学位・資格と就業の関係

4.1 学位・資格別就業状況

表2に示すのはフランスの初期教育訓練後、1年～4年後の若者の職級と学位・資格の関係を示したものである。長期の高等教育を受けた者は管理職・知的職業、中間職に最も多く従事しており、短期の高等教育を受けた者は中間職に就くことが多い。バカロレア取得者は中間職または有資格従業員となり、CAP-BEPは熟練労働者として働き、中卒・無資格者は非熟練労働者として働く傾向がある。また表3に示すのは、初期教育訓練後の年数別に見た失業率と資格・学位水準との関係である。I～IIIは1年～4年後に失業する確率が11%程度、レベルIVが23%であるのに対して、レベルVは44%と非常に高いことがわかる。その傾向は5～10年後にも継続し、レベルI～IIIは5%程度と低減しており、レベルIVも12%と半減している。しかしレベルVは31%と依然と

表3 初期教育訓練後の年数別に見た失業率と資格・学位水準との関係（2010年）

学位水準	1～4年後	5～10年後	10年以上
男性	21.1	11.1	6.9
女性	18.9	11.0	7.8
V	44.3	31.3	12.0
IV	22.5	11.8	6.4
I～III	10.7	5.0	4.1

出所：文部科学省、2013、「第IV章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究 報告書』のInsee雇用調査のデータを利用した図表IV-5

して高い失業率であり、就業の不安が大きいことがわかる。

4.2 若年層の学位・資格別離学3年後の従業上の地位

先に示したようにフランスの25歳未満の若年労働者の失業率は24%と高く、4人に1人の若者が失業中という深刻な事態である。調査大国のフランスでは若年層の就業問題が深刻であるため、いくつかの政府系研究機関が労働移動、失業に関する調査を行っている。そのうちの1つであるCéreq⁸⁾という研究機関は若年層の離学後のキャリアに関する継続調査を行っている。表4に示すのは同機関が発行している報告書に掲載されているもので、学位・資格別の離学3年後の卒業生の従業上の地位を示したものである。学位・資格の分類は「資格・免状なし (Aucun diplôme)」

表2 初期教育訓練後 1～4年時点での若者の職級と学位・資格の関係（2010年） 単位（%）

	自営業	管理職・知的職業	中間職	有資格従業員	無資格従業員	熟練労働者	非熟練労働者
中卒・資格なし	2	1	9	15	26	19	28
CAP-BEP	3	0	5	17	24	31	20
バカロレア	3	3	22	28	17	15	12
高等教育（短期）	2	4	56	23	6	5	4
高等教育（長期）	2	45	36	11	4	1	1

出所：文部科学省、2013、「第IV章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究 報告書』のInsee雇用調査のデータを利用した図表IV-3の行列入れ替えて作成

「CAP-BEP」の「第3次産業系 (tertiaire)」、 「工業系 (industriel)」、 「職業バカロレア (Bac professionnel)」「技術バカロレア (Bac technologique)」 (これにも第3次産業系と工業系がある)、「Bac +2 医療社会福祉系以外 (Bac+2 hors santé social)」 (大学2年間修了資格で、これもそれぞれ第3次産業系と工業系がある)。「Bac+2/3 医療社会福祉系 (Bac+2/3 santé social)」 (大学2年間、または3年間の課程を修了する必要のある看護師、マッサージ師、足指治療師などの医療社会福祉系準専門職)、「bac+3/4 文社経、経営、法 (bac+3/4 LSH, gestion, droit)」 (文学、社会学、経済学、経営学、法学系)、「bac+3/4 数学、科

学、技術、スポーツ系 (Maths, sc et tech., STAPS)」 (数学、物理学、工学系、スポーツ科学系の資格)、「Bac+5 (M2)」 (修士課程であり、「bac+3/4」同様のカテゴリー)、それに加えて「グランゼコール 経営・エンジニア (Ecoles de commerce ou d'ingénieurs)」、 「doctrat (D)」は博士後期課程修了の学位を指し、「博士 医療系 (Doctrat santé)」 (薬剤師などの医療系の資格)、「博士 医療系以外 (Doctrat hors santé)」 (文学、社会学、経済学、経営学、法学、数学、科学技術などの分野の学位) で分けられている。

表頭の「無期雇用 (EDI⁹⁾)」は「無給 (Non Salarie)」 「有給 (Autre EDI)」 (それ以外の無期

表4 フランスの教育制度における学位/資格別 離学後3年後の従業上の地位

	従業上の地位						フル タイム	選択的 パート タイム	非選択的 パート タイム	合計
	無期		有期							
	無給	有給	臨時	補助 契約	その 他	合計				
資格・免状なし	6	33	13	22	26	100	72	9	19	100
CAP-BEP										
CAP-BEP 第3次産業系	6	46	5	14	29	100	69	8	23	100
CAP-BEP 工業系	5	55	13	10	17	100	87	4	9	100
バカロレア										
職業バカロレア、技術バカロレア：第3次産業	5	52	7	13	23	100	76	7	17	100
職業バカロレア、技術バカロレア：工業	9	60	11	5	15	100	91	3	6	100
普通	6	45	6	17	26	100	75	12	13	100
Bac+2 医療・社会福祉系以外										
Bac+2 第3次産業系	5	64	3	8	20	100	86	5	9	100
Bac+2 工業系	8	68	7	4	13	100	96	2	2	100
Bac+2/3 医療・社会福祉系	10	73	2	<1	15	100	89	6	5	100
Bac+3/4 医療・社会福祉系 (L, M1)										
Bac+3/4 文社経、経営、法	7	63	3	3	24	100	85	7	8	100
Bac+3/4 数学・科学・技術・スポーツ他	5	73	3	2	17	100	92	4	4	100
Bac+5 (M2)										
Bac+5 文社経、経営、法	7	66	2	2	23	100	89	5	6	100
Bac+3/4 数学・科学・技術・スポーツ他	5	76	1	1	17	100	94	2	4	100
グランゼコール エンジニア、経営	4	89	1	1	5	100	99	<1	1	100
Doctrat (D)										
博士 医療系	38	33	1	<1	28	100	80	11	9	100
博士 医療系以外	5	63	<1	<1	32	100	92	4	4	100
全カテゴリー合算の行%	7	59	6	8	20	100	84	6	10	100

<1=1% 未満 n=478,000

出所：Quand l'école est finie, Céreq Enquete 2013 (for generation 2010) by Céreq

雇用)に分けられ、「有期雇用 (EDD¹⁰)」は「臨時業務の雇用 (Interim)」は、「期限付き補助業務の雇用 (Contract aide)」は、「それ以外の臨時業務の雇用 (Autre EDD)」に分類されている。その隣の列は「フルタイム雇用 (Temps pleins)」、 「選択的パートタイム雇用 (Temps partiel choisi)」、 「非選択的 (厳しい状況での) パートタイム雇用 (Temps partiel subi)」で分類されている。

この表で特徴的なことは3点あり、1つめは低学歴層は高学歴層に比べて無期雇用率が低いことである。「資格・免状なし」の人々の離学3年後の無期雇用率は33%と最も低い。CAP-BEP やバカロレアの人々で50%程度、Bac 2以上になると60%~70%と高くなり、グランゼコール出身者は90%と非常に高い。2つめは工業系、医療系、数学系などの各資格、免状は同レベルの普通、文学、社会経済などの分野に比べて無期雇用率が高いということである。CAP-BEP の第3次産業と工業の免状では、3年後の無期雇用率は、工業の免状の方が9%高い。バカロレアにおいても工業の方が9%高く、普通バカロレアは15%も低い。3年~4年の修了者は人文社会科学でも63%が無期雇用に移行できているが、同レベルの資格でも数学、科学技術系はさらに10ポイント高い。修士でも人文科学系も76%と無期雇用率は高まるが、数学、科学技術系の修士はさらに高い89%である。したがって文系と理系の無期雇用率に大きな差があるといえる。しかし、文系、理系、それぞれの資格、免状で比較すると学歴が高まるほど無期雇用率は高まり、学歴効果は依然として大きいことがわかる。3つめは高学歴者が常に低学歴者より優位であるとは限らない点である。博士学位取得者の無期雇用率は49%で、バカロレア取得者の52%よりも低い。博士後期課程への進学は就職難になることにつながって

り、高学歴就職浪人現象は日本と同様、深刻な事態である。

これらのことからフランスの雇用と学歴の関係は、工業系の資格、数学、物理学、科学技術系の資格、グランゼコールの超難関校などの場合は、就業に対する学歴効果がうかがえる。しかし文系分野の資格、免状の場合、高学歴化しても必ずしも優位に働くとは限らないことがわかる。それはその資格・免状取得のためのコース選択が選別的であるかどうか重要なポイントであるため、教育年数の長さは直接的な評価指標にならない場合があるためだという。フランスの社会科学系の研究者たちによれば、フランスで最も評価される指標は「数学」であり、バカロレアの試験でどの程度解答できるかということが重要である。それは数学の能力が論理的に物事を考えることができる証だとフランスの人々に考えられているためであるという¹¹)。したがって、文系の修士の学位を持つ学生よりも、選別的な数学の試験を通過した大学2年修了 (BAC 2) で取得できる免状の DUT の資格の学生の方が労働市場で有利になることが珍しくない (文系で例外的に有利なのは準備クラスからグランゼコールに進級したエリート層の人々である)。したがって学歴とキャリアの間に見られる不平等は、フランスでは分野を分けて分析しなければ、その実態は見えてこないのである。

4.3 若年層の初職獲得3年後の従業上の地位の世代ごとの推移

表5はCéreqによるジェネレーションデータ (1998世代-2010年代調査)¹²)のコーホート分析の結果である。どの世代も低学歴者ほど失業率が高いが、1998年世代は中卒以下で25%、その他の資格取得者は5%~13%程度であったのに対して、2004年世代は中卒以下の失業率は32%と

表5 世代別初職獲得3年後の従業上の地位

	失業率 (%)			正規雇用率 (%) 無給なども含む			平均月給 (ユーロ) 2013年-ボーナスを含む		
	C 1998	C 2004	C 2010	C 1998	C 2004	C 2010	C 1998	C 2004	C 2010
高校以下	25	32	49	50	48	40	1140	1220	1150
レベルV 資格									
CAP 工業系	10	15	32	68	67	63	1240	1330	1330
CAP 第3次産業系	17	20	31	65	62	56	1070	1170	1150
BEP 工業系	8	14	28	63	61	55	1250	1370	1300
BEP 第3次産業系	18	21	31	54	57	49	1110	1210	1200
レベルIV 資格									
職業バカロレア 工業系	5	7	16	77	76	70	1340	1430	1400
職業バカロレア 第3次産業系	9	14	21	67	66	64	1150	1250	1240
技術バカロレア 工業系	8	15	22	65	65	65	1350	1400	1390
技術バカロレア 第3次産業系	11	17	23	50	50	47	1110	1210	1250
高等教育卒資格	5	7	10	77	77	76	1670	1710	1730

出所：Training & Employment no 116 ② March-April 2015 by Cereq

深刻な状況になり、他の学歴者も相対的に5%程度上昇している。2010世代の中卒以下の失業率は約50%にまで膨れあがり、レベルVで31%、レベルIVで20%とバカロレア取得者でも失業率が高い。しかし高等教育資格取得者は5%~10%と世代間の差は大きくない。離学3年後に無期の雇用契約ができていない人々の比率は、1998世代では中卒以下で50%、レベルV、レベルIVが60%であるのに対して、高等教育資格取得者は77%と高い。2010世代は中卒以下は40%、レベルV、IVは60%前後でやはり高等教育資格取得者は76%である。多くの資格取得者の失業率、無期雇用率が1998年、2004年、2010年の3世代で後の世代になるほど厳しい状況にあるが、高等教育資格取得者は世代間の変化の影響が非常に少ない。給与に関しては各世代、大きな変化は見られず、資格の差もあまり大きくないが、レベルIV以下と高等教育資格取得者との差は歴然としている。

このようにフランスでは、低学歴者が厳しい状況に置かれ、高学歴者が優位な状況下にいることは、他の社会と類似傾向が見られるが、中間の多

様な資格が人文社会科学系か技術系かによってその違いが大きいこともフランスの特徴であるといえよう。先に示したようにフランスは大学院の修士、博士の学位取得のための授業料も無償である。にもかかわらず、高学歴者と低学歴者の差異は減少するどころか広がりを見せている。学歴の差異には授業料の無償化では解消されない不平等が潜んでいることがわかる。

5 フランスの高学歴労働者のキャリア

本章では高学歴労働者のキャリアについて、大学・大学院修士の文系専攻修了者、グランゼコール（経営系）、エンジニア（グランゼコール系、大学院系）の人々へのインタビュー内容を抜粋して彼らのキャリアの傾向を示す。

5.1 大卒・大学院修士文系専攻出身者のキャリア

上記のCereqの調査結果では理系資格に比べて文系資格は離学後の従業上の地位で無期雇用に移行されている人々が少なかった。以下では文系高学歴者のキャリアについていくつかのインタビ

ューを示す。

事例1：A氏 50代女性¹³⁾ 文系大卒 事務職

私はパリで文系の学部を卒業し、パリで就職活動を行いました。なかなか仕事が見つからず、最終的には大学生の時にアルバイトをしていたスーパーマーケットに就職しなければなりません。大学で学んだ論理的思考力などを活かせる仕事に就くのは難しかったです。その後、「生涯教育」¹⁴⁾の訓練制度を利用して事務職として働ける証明を受けて、トゥールーズに帰って無期雇用の事務職に就くことができました。

A氏の場合、大卒でありながらホワイトカラーの職に就くことができず、初職獲得に苦労している。しかし、「生涯教育」の制度で資格を取得し、40歳を超えてから無期雇用で採用されており、キャリアの途中で訓練制度により職種転換が可能であることがわかる。

事例2：B氏 50代女性¹⁵⁾ 文系大学院卒 銀行員

私は文系の学部を出た後、銀行に勤めました。会計の知識はありませんでしたが、OffJTで研修を受けさせてもらうことができたので、専門知識をつけることができました。研修の後は給与が上がりました。アラブ系の管理職を見たことがなく、私になるのは人種的に難しいと思うので、昇進は望みません。在職中に大学院に入り、心理学を学びました。フランスの雇用制度ではこういう場合、解雇されません。CDI（無期雇用）から週4日の仕事に変えてもらって週1回大学院に通い、修士の学位を取りました。その後、週5日の通常業務に戻りました。学位をとっ

たことで昇進、昇給はありませんが、大学院で学んだことは接客に役立っています。現在、CDD（有期雇用）なので年齢的に更新してもらえるか不安です。同僚との関係はよく、仕事も楽しいですが、特に組織に忠誠心などは何も感じていません。

B氏の事例から、フランスの企業が社員への教育制度を提供していることがわかる。また社会人になってからの教育制度の利用も権利として認められていることがわかる。しかし、彼女はフランスでは表面的には言われないが、人種的な差別があると言い、昇進は諦めていると語った。彼女の事例は、恵まれない層の人々にも生涯教育制度により、年齢差別なく就学機会は与えられるが、キャリアにはつながらない場合があることを示している。

事例3：C氏 20代女性¹⁶⁾ 文系大学院修士卒

大学院を修了してからの就職活動の際、企業の面接担当者から「就職活動をしてどれくらい経っていますか？」と尋ねられ、「現在、5ヶ月です」と回答したところ、担当者は「ああ、じゃあ、まだ大して時間はかかっていないね、これからですね」と言われました。文系の人間は1年くらい仕事に就けないのは「普通」だと言われました。同じ専攻の院生仲間だった友人が修士課程修了後、就職活動をしてなかなか仕事が見つからなかったのですが、MBAを取得したら就職できたので、ダブルディグリーを取らないと仕事に就くのは困難ではないかと心配しています。

C氏の事例からは文系修士の就職活動の難しさがうかがえる。ダブルディグリーでなければいけ

ないのか、MBA という実学が評価されるのかはこの事例だけでは不明であるが、エリート層でなくても工業系の職業資格の人々の就職率から類推すると、文系の実学ではない高学歴者は決して高学歴者の優位性を実感することはなさそうである。

A 氏、C 氏からは文系学位の不利さが伝わって来る。B 氏は人種的な不利さを語った。しかし、以下のフランス人男性の D 氏は専門と仕事の合致が良かったため、文系でも不利にならずに就職できている。M. Duru-Bellat が指摘するように属性（性別、人種など）が影響している可能性もあるが、今回の質的調査では事例が少ないため明らかではないが、文系の学位でも不利にならずに就職できている人もある（Duru-Bellat 2006 = 2008）。

事例 4：D 氏 30 代男性¹⁷⁾ 文系大学院修士卒（歴史学、地理学のダブルディグリー）

私は院生の時にパリ市役所のインターンシップに行った際、その続きに大学院修了後もフリーランスで継続雇用してもらえました。その後、パリ市役所の IT 系のウェブサイトのコンテンツマネジメントをする部署に配属されました。その際、最初から CDI で雇用されました。文系でも IT サービスを提供する仕事には文系のコンテンツ（歴史的、地理的由来などの情報）を提供できるので、ある一定のニーズはあるようです。

ただし、D 氏もダブルディグリーであることから、彼も 1 つめの修士の学位の時には就職が厳しかったのかもしれない。

5.2 グランゼコール文系（ビジネス・スクール）出身者

本節ではグランゼコールのビジネス・スクール（MBA）出身者のキャリアについて、インタビューによる事例を示す。以下の 2 名は、パリ以外の地方のグランゼコールのビジネス・スクールを修了している。グランゼコールのための準備クラス出身者であることもあり、猛烈に仕事をすることに慣れている。2 人は職場から戻った後、23 時まで自宅で仕事をしている事も少なくない。

事例 5：E 氏 30 代女性¹⁸⁾ グランゼコール文系卒（ビジネス・スクール）

所属組織からいろいろな会社のプロジェクトのマネージをするためにあちこち出向するのが私の仕事です。1 つの会社のチームをマネージするのに 1 年間定着する時もあれば、短い時は 1 週間だけその会社に行くという時もあります。マネージするチームに気持ちよく働いてもらってプロジェクトを順調に進ませたいので、私はポケットマネーでドーナツを買っていったりして、チーム管理に気を配ります。いつも 21 時まで仕事をする事が多く、時々、夜 23 時でも帰れないこともあるので、大変疲れます。でも、この働き方が自分のアイデンティティになっているので、いまさら暇な仕事をしたいとは思わないです。

E 氏はいつも多忙で、いつも疲れており、深夜まで仕事をしていることも少なくない。

事例 6：F 氏 20 代女性¹⁹⁾ グランゼコール文系卒（ビジネス・スクール）

私はアジア担当なので、朝 5 時からスカイプでミーティングをして、9 時に会社へ出勤

し、1日中働いて18時頃に帰ります。ですので、毎日12時間以上、仕事をしています。それなのに社長は時々18時から会議を入れたりします。早朝から仕事をしているのを知っているのに20時まで働かせることもあるので、近いうちに辞めて労働環境のいい所に転職しようと思っています。

F氏は現在の会社はベンチャー企業の創設の時から関わっているため、組織は自分の子供のような気持ちで働いていると述べる。非常に長時間、働き、非常に働きがいを感じているという。しかし、あまりにも過酷な働き方に心身ともに疲弊しており、愛着がある組織ながらやめるつもりになっている。非常に激しい働き方をするフランスの難関校出身者たちの姿が垣間見られる。

5.3 大学院理系修士・グランゼコール理系（エンジニア）出身者

本節では大学院理系修士およびグランゼコール（エンジニア）出身者のキャリアについて、インタビューによる事例を示す。フランスにおける「エンジニア」という学位は非常に特別であり、選別的な試験をくぐり抜けてきたエリート、準エリート層を指す（イギリスでのエンジニアの職業威信と対極にある）。彼らは、転職する場合、ほとんど失業期間を経験せず、労働市場の中で自由度が高い状態で移動することが多い。

事例7：G氏 60代男性²⁰ 理系大卒（IUT） +修士課程進学+電気通信系の学校進学

大学卒業後に就職した会社は大変良かったが、残念ながら倒産してしまったので、本当はそこにずっと勤め続けていたかったのですが、転職せざるを得ませんでした。次の会社はすぐに見つかり、正規雇用でしたが、あま

り働きがいを感じる職場ではありませんでした。その後、フリーランスになり、いくつかの職場に出向しました。仕事がなく困ったことはありません。フリーランスは時間的拘束が少なく、自分で出向する会社を選べるので私には向いていました。しかし、近年は税金の申告などを自分で行うのが面倒になり、正規雇用のポジションで就職しました。今の会社の仕事（軍事系）はやりがいがあると感じています。

G氏のキャリアからは、専門職特有の組織に依らない専門知識を持っているために組織間移動に障壁が少ないことがわかる。また世代的に「エンジニア」ではなくIUTの学位で仕事が十分あったことが示されている。

事例8：H氏 30代男性²¹ 大学院理系修士 卒 エンジニア（IT系）資格取得

自分の専門性、エンジニアという職業には誇りを持っています。しかし、現在の勤め先はクライアントの所へ1週間、1ヶ月、半年間、1年間と出向することもあるので、あまり気に入っていません。機会があれば落ち着いて働ける企業に転職したいです。

H氏によれば失業期間を経験しなくてもよいとはいえ、常に興味深い仕事が与えられるかといえばそうではない場合もあり、部品のように非常に短期間でクライアント企業に派遣されるような雇用形態もあるため、仕事満足度が高いとは限らない。そして彼らにも能動的転職だけでなく、雇用契約期間切れのために転職せざるを得ないという受動的なものもある。

事例 9：I 氏 20 代女性²²⁾ 大学を経てグランゼコール卒 エンジニア（バイオ）資格取得

私はグランゼコールでエンジニアの学位を取得した後、9ヶ月の CDD で今の会社に入りました。もうすぐ契約が切れるので次の仕事を探さなければいけません。でも、今、関わっているアメリカの企業が CDI で雇用してくれると思います。専門は遺伝子工学ですが、今、やっている仕事は全然違う分野ですが、OJT で教えてもらっています。

I 氏は職場環境がよいため、転職する気持ちはないが、CDD のため、1 回は更新してもらえませんが、その次はないという。ただ、理系の資格を持っているため、転職先には不安はないようである。

事例 10：J 氏 30 代男性²³⁾ 準備クラスを経てグランゼコール卒 エンジニア（自動車系）資格取得

転職は何度かしていますが、失業期間はほとんどありません。友人に誘われたり、LinkedIn²⁴⁾ でエージェントから誘われたりします。私のように数回転職する人はこの会社（大手自動車メーカー）には少なく、またフランス大手の自動車会社でもほとんど転職しないエンジニアが多いです。初職からずっとこの会社に勤めている人が多いので、複数の組織を経験している私のような人間は貴重だと思いますが、実は自動車系の大手企業に勤めるエンジニアにはそんなに多くないですね。

大企業、半官半民のような企業に勤めるエンジニアは、長期雇用者が多く、初職のまま勤続している者、1 回のみでの転職経験者などが多く、2～3

回の転職経験者は非常に少なく、日本の大企業勤務者と類似した傾向にある。

事例 11：K 氏 30 代女性²⁵⁾ 大学を経てグランゼコール卒 エンジニア（原子力系）資格取得

フランスの電力会社は、休職制度や復職制度が整っており、育児休暇や一旦退職しても 5 年以内に戻ってくれば復職できるため、他社に就職する人もいます。私も育児休暇を取って復職しました。しかし、育児休暇を取る前と同じ仕事だったら大変興味深かったのですが、復職後の仕事は巨大プロジェクトなので、自分の貢献度が見えにくく、あまり興味深くありません。また、復職していきなり責任ある管理職のポジションにつけられたことにもストレスを感じています。数年間、会社を辞めて、また働きなくなったら復職するというのを考えてもいいかなとも思っています。

フランスにおいても大企業の場合、福利厚生、給与、組織の将来への安定など多くの利益を得ることができる。ただし、大きな組織では巨大プロジェクトの中の一部とならざるをえないことから、自己効用感は低くなり、大企業での待遇の良さはあるものの仕事満足度が高まるとは限らないようである。

事例 1～11 までほとんど組織に対する思い入れを聞くことはできなかった。しかし、以下の L 氏のように興味深い仕事の付与、職場環境、雰囲気がよく組織に愛着も誇りもかんじているエンジニアもいる。

事例 12：L 氏 30 代男性²⁶⁾ 準備クラスを経てグランゼコール卒 エンジニア（ロボット工学）の資格取得

最初に勤めた会社は、あまり刺激を与えられるような興味深い研究をしている人がいなかったのですが、今は日本の大手ゲームメーカー（ソフト・ハード）A 社に勤められて、非常に興味深い環境で仕事ができています。給料だけだったら、他社に行った方が高いのですが、A 社は長期スパンの研究をさせてくれるし、研究に必要なものは研究費で買ってくれるし、規定時間内の労働時間に納めることに厳しいし、とてもいい職場です。A 社の製品に対するファンも多いし、A 社に勤められていることを誇りに思っています。

L 氏の事例から、給与以上に興味深い仕事の獲得が企業選択の重要な要因になっていることがわかる。

Céreq の離学後の卒業生調査においても文系／理系の就業に関する差は明らかであったが、そのことはインタビューでも確認できた。文系でもグランゼコール出身者は失業することはないが、非常に長時間労働に耐えてハードな働き方をしている。理系の人々のキャリアは CDD でも途切れることなく、就職が可能であることがわかった。しかし、能動的な転職だけでなく、CDD による受動的転職が理系にもあることが明らかになった。

6 フランスの学位・資格とキャリアの関係

6.1 進路選択における階層間格差による学歴インフレ

フランスでは教育機会の平等化を目指し、無償で高等教育を提供したにもかかわらず、卒業生の数に見合うほど高学歴者に興味深さを感じるような仕事の提供はなされていない。Duru-Bellat に

よれば、スーパーのレジ打ちの募集を出した経営者が、大卒者を求めているなくても、高学歴者が職を求めて応募して来るため、その中から選ぶと必然的に低学歴者の人々が不利になるという構図がある。若者は大学を卒業しても興味深さを感じる仕事に就くのが難しいという状況にあり、これは文系分野の高学歴者に起こりがちな現象であることが指摘されている（Duru-Bellat 2006：64＝2008：104）。彼女はこれを学歴インフレ（*inflation scolaire*）と呼び、「過去 15 年ほど前から、少なくともバカロレア（この学位は同時期に多様化した）を取得した若年層全体に学位と就職先のミスマッチ現象である『社会的地位の格下げ（*déclassement*）』が観察できる」（Duru-Bellat 2006：26＝2008：46-47）と主張し、「グランゼコールの定員は、ほとんど増えていない一方で、ここ 15 年ほどの間で、もっとも定員が増加した大学の学部（たとえば STAPS [スポーツ科学技術部]）は、社会的中間層出身の生徒を受け入れている。また、富裕層出身の生徒は、こうした学部を注意深く避けている」（Duru-Bellat 2006：43＝2008：89）と、進学の際に、すでに分野の選択に社会階層、親の知識量が影響していると述べている。彼女は、入学分野の選択が職業選択の格差につながっているため、この学歴インフレ現象が起こっている状況において、不平等を分析するには高等教育修了者という学歴だけでは十分な指標にならないと主張する。P. Bourdieu も学歴と就職とのズレを発見し、その問題を指摘した（Bourdieu 1978）。

事例 3 の C 氏や他にも本調査で情報収集した中で、文系の大学生は 1 年間あるいはそれ以上の期間、就職先を探さなければいけないことを不安に感じていた。Céreq の研究員にそのことを話すと、「残念ながら、そういう傾向が強いです」と、文系が学歴を重ねても就職が難しい状況が起こっ

ていることに同意した²⁷⁾。フランスの事例からは、教育費が無償化されただけでは、不平等が解消されず、学歴インフレにより社会的地位の格下げが起こることが示唆されている。Duru-Bellatは、「ポルトガルやイギリスでは若年層の教育レベルは低い、同時に失業率も低い。一方、スペインをはじめとする高等教育への進学率が非常に高い国では、若年層の失業率低下は確認されていない」と述べ、高等教育の付与が失業率低下に直結するとはいえないことを指摘している（Duru-Bellat: 66=2008: 107）。特にフランスは産業界とのつながりが弱く、教育制度だけで格差の解消を試みたところに問題解決の難しさが表れている。

6.2 高学歴者における仕事のミスマッチと働き方の二極化

事例1のA氏に示したように、大卒の高等教育修了者に適合的な仕事が見つかりにくい状態がある。それはCéreqのデータにも見られたように文系の高学歴者にありがちな傾向である。Duru-Bellatが述べているように学部選択の時点で情報格差があり、文系を「選んでしまった」学生は、より教育年数の少ないBEPやDUTより就職に苦勞することがある。また文系の中でも親が教師である子供は低学歴者より高学歴者の方が就職に有利なことを知っており、進路選択に差が見られる²⁸⁾。高等教育への無償化は多くの若年層および生涯教育の場を開く非常に重要な制度であることには違いないが、雇用創出、特に働きがいを感じられる能力発揮の場を提供できるかという点への注力が乏しいと仕事のミスマッチが起こる。高等教育を受けたのにもかかわらず単純労働しか与えられない人々は仕事に喜びを感じることができるだろうか。そしてグランゼコール出身者はただ勝ち組として悠々自適に過ごしているわけではない。準備クラスで膨大な勉強量と試験を毎

週続ける知的作業に耐えうる訓練を受けた人々の仕事への集中力、労働時間は凄まじい。フランスでは、一方で、エリート層は過酷なまでの働き方をし、他方で同程度の教育年数の大学教育を受けた人々は働きがいを感じられる仕事に就くのが難しいという高等教育修了者間においても働き方の二極化が存在する。

6.3 フランスの社会保障制度と生涯教育制度

フランスでは、失業者のうち1年以上の失業者が40%以上もいる（OECD労働力データ2015）。失業中の保障は生活をしていく上で非常に重要になる。フランスの失業保険は、前職の75%を2年間受け取ることができるため²⁹⁾、ある一定以上の所得を得ていた人々は失業中でも落ち着いて仕事を探すことができる。あまり興味のない仕事しなければ、就職を先送りすることも珍しくない。彼らには失業中であっても日本のように「恥ずかしい」という規範は強くない³⁰⁾。フランスの失業率は10%を超えているが、その保証の手厚さや規範の影響のなさを考えると、深刻な失業者と選択可能性を持っている失業者の2種類存在することがわかる。先述した通り、フランスは高学歴化が進んでいるが、失業者が非常に多く、就職に苦勞している人々が多い。つまり、教育年数を重ねても就職が有利に働くのは狭き門をくぐった一部のエリート層だけという現象が起こっている。そうした中、興味深い仕事を重視する傾向が強いフランス人にとって、特に教育年数が長い若年層にとって単純労働に興味をもつことは難しく、しかし、選り好みをしているといつまでも就職先が見つからないというジレンマがある。何らかの手当を受け取りつつ、ある程度、妥協できる仕事を見つけなければならぬような、教育、教養と仕事のミスマッチが起こっており、失業状態を意図的に継続しながら、就職活動を行う人々も

いるのである。失業保険制度が、人々に働きがいを感じられる仕事を探索する選択肢を与えていることが、失業状態の継続を長引かせていることは否めない。保証制度は重要であるが、高等教育を付与することと、高学歴者に見合う仕事が創出されていない現状に問題があることを考える必要がある。先に見たようにエリート層以外、教育効果が社会に受け入れられる体制が整えられていないという問題は、高等教育の機会を与えるだけでは失業率が改善されるのは難しいことが顕在化したものといえる。

また生涯教育の制度は社会人にも職業訓練の場を与えている。事例2のB氏のように勤め先で雇用形態をCDIからCDDに変えて就学に出ることが可能となっており、また職場に週5日勤務に戻してくれるしくみがある。またA氏のように転職のためにスキルアップを目指し、職業訓練を受けて前職とは異なる職種のCDIのポジションを獲得している事例もある。

その他には事例11のK氏のように育児期に会社を休むことも、一旦辞めることも可能であり、他社への転職も可能であり、5年以内であれば元の会社に戻る制度がある。それは事例10のJ氏も同様でたとえ他社に転職しても5年以内は復職ができるという。ただし、これは半官半民の電力会社や自動車大手企業などには存在するが、全ての企業で実施されている制度ではない。5年間の猶予があるエリート層の人々、就職が難しいながら転職する人々、生涯教育で異なる職種へ転職する人々、経済的有利さ、仕事の興味深さの差は決して小さくないが、就業に関する選択の余地をもたせることについては日本より寛容さがある。ただし、移民については失業保障を平等に与えられても就業の場には大きな差があることを忘れてはならない。

6.4 雇用制度と成員の組織への態度

先述したように、フランスの若年労働者の失業率の高さは非常に深刻である。米国シリコンバレーでの調査の際、若年層は能動的な転職を積極的に行い、自分の成長につながるスキルを身につけ、最終的には自身の会社を起業したり、母国に帰って起業したりしていた。その一方で、ビザの期限により、帰国を余儀なくされる者も多く、また所属企業の倒産や解雇といった受動的な転職をしなければならない者も多かった。したがって流動性の高い地域では、ポジティブな理由だけでなく、ネガティブな転職理由が多く存在する。フランスの場合も無期雇用の従業上の地位にいられない人々が存在することがわかる。これらのことから、フランスの流動性は有期雇用での契約の人々が次の就職先を獲得しなければならない必然性による受動的なものが多いことが見えて来る。

ただし、これらの文系やエンジニアなどの人々に共通していたのは、組織が自分にとって興味深くない仕事しか与えないようであれば、組織をやめると言っていたことである。日本の場合、アンケートではそのように回答するエンジニアも多いが、そのような回答をするのは一度も転職したことがない人々が多かった（藤本2005）。インタビューでこれらのことを話してくれていたのは、それぞれ転職や休職を経験した人々であったため、彼らは我慢ができなくなったら、本当に転職をするだろう。フランスの労働者は、むやみに転職は行わないが、つまらない仕事が続くようであれば転職するという姿勢がある。それは失業中の仕事を獲得することへの不安を抱える高等教育を受けた若者にも見られる態度である。彼らには、組織を渡り歩くコスモポリタンとは異なる、自己実現ができる仕事指向という理想による組織からの自立的態度が潜在しているように見える。

また2012年のエンジニアへのアンケート調査

で約 80% 以上のエンジニアが忠誠心を持つことは重要と回答していた (Fujimoto 2012) のにもかかわらず、インタビューに協力してくれた多くのエンジニア (グランゼコール出身者、または大学院で「エンジニア」の資格を取得した人々、テクニシャン) は、組織に対する忠誠心は持っていないと回答した (銀行員、事務職の人々も同様に組織に対する忠誠心は持っていないと回答した)。2012 年のエンジニアへのアンケート調査の結果は、アンケートにおけるイエステンデンシーなのか、本心ではなく優等生回答をしてしまう傾向があるのか、規範としては忠誠心の重要性を感じているが、自身は持っていないということなのか、この点については、さらに調査、およびデータの分析が必要である。

7 日本との比較から見るフランスの就業傾向のまとめ

フランスは高等教育の無償制度を実施しており、就業構造では専門職の占める割合が日本より約 10% も多いのが特徴であった。しかも労働時間は日本より短い、GDP は世界 6 位を維持している。しかし、フランスの失業率は日本の 3 倍であり、若年層は 4 倍の人々が失業しており、深刻な事態にある。そのため若年層の安定雇用への道りは厳しいといえよう。学歴と就業の関係は、低学歴者ほど無期雇用に移行できる人が少なく、給与も低い。しかし、たとえ高等教育を受けていても、文系の修士などは、技術バカロレアなどの理系資格取得者よりも無期雇用を獲得するのに苦労しているという文理格差がある。したがって学歴格差だけでなく、文理選択にも社会階層の影響があり、文系において学歴インフレが起り、大学卒であってもスーパーの店員に雇用されるのが精一杯という事態が起こっている。Duru-Bellat は学校教育が担うべきことと企業で役立つ知識の

違いに言及し、フランスの産業界と学校のつながりの弱さを指摘している。彼女はドイツ・モデルのように学校教育だけでなく、企業における見習い制度による職業訓練など、OJT を重視しており、労働組合も密接に関係していること、また日本の製造業を例に挙げ、企業内での特化された専門的教育などにより、学生の社会的同化が行われやすいことを指摘し、学校教育と産業界の関係のあり方について述べている。しかし、フランスの場合、「能力主義信仰が強く、学校形式に優位性を与えている」ため、何度もドイツや日本の方式に魅力を感じても適用が難しかったと指摘している (Duru-Bellat 2006: 89=2008: 142)。フランスは産業界と学校のつながりの弱さを補完するために中学、高校、大学教育の中に見習い訓練制度 (apprentissage) を取り入れ、レベル V に限定していたものをレベル I まで見習い訓練を通じて取得できる資格を整備した。加えて全国職業資格認証リスト (RNCP)³¹⁾ に登録されている資格も見習い訓練制度による取得もできるようにした (村田 2006)。また、ボローニャ・プロセス³²⁾ に対応した高等教育制度の標準化はフランスでも進められているが、認知度は非常に低い。そして、これらの効果が産業界とのつながりとして文系学部、大学院の学生に無期雇用での就職先獲得や失業率の低減という形で現れているとは言い難い。

フランスでは生涯教育など、社会人になっても新たな労働市場に再参入できる制度を整えており、働きながら無償で大学、大学院、職業訓練校 (民間の業界団体による職業訓練校もある) に行くことができ、日本でも取り入れたい教育制度が多くある。アメリカ西海岸の調査の際にも、フランス調査の際にも、社会的属性にかかわらず再教育された人々、ボランティアで専門的業務への就業により準備が整った人々が労働市場に再参入できるしくみがあった。興味深い仕事を与えられな

い場合、所属組織をやめるという回答は、日本を含め、専門職によく見られる傾向である。しかし、実際にそれを行動に起こせるのは外部労働市場が存在する社会の人々に限られている。また定着に関しては、フランスの大企業に雇用される長期勤続者が、動かない方が有利な状況にあるという「ローカル・マキシマム」³³⁾状態にあり、日本と類似した行動をしていることがわかった。

外部労働市場の社会では、雇用枠を捻出するために、経営不振の部署の人々が解雇される可能性がある。日本では正規雇用者は整理解雇の4要件というルールがあり、その要件が整わなければ従業員を解雇できないため、長期雇用が前提となっている。解雇される可能性が今の条件以上に緩和されることがあれば、その分、労働市場は発達するだろう。しかし、解雇の不安に苛まれる確率は今より高まり、フランスやアメリカの失業率の3分の1以下という状況は維持できない。モビリティを高める政策を実施するのであれば、失業保険制度、生涯教育制度などを同時に整える必要がある。また、全ての人に平等な教育機会を与えたいと考えられたフランスの教育制度は、皮肉なことに就職活動のために行われる学歴蓄積のエスカレーションによる学歴インフレを起こし、雇用主に学歴が選別の指標にならなくなると同時に、見えない質的な選択（表立っては言わないが階層間格差や人種差別）をさせてしまっている可能性があることも知っておく必要がある（Duru-Bellat 2006=2008）。日本は新卒から間断なく、初職に就き、継続雇用されることが「望ましい」という規範が今でも強い。女性の就業に関するしくみは育休制度が広く普及しつつあるものの、「継続」しか選択肢を与えていない。就業を中断して職業訓練を受けて正規雇用労働者として再開できるという選択肢はかなり少ない。それはたとえ専門職であっても難しいことが多い。流動性の背後に何

があるのか、それを解決するために当該国がどのような複数の制度を整えているのか（欠落しているのか）、またその環境にいる人々にとって組織がどのような存在であるのか、それらについて今後も調べる必要がある。

おわりに

本研究は社会的環境として流動性の違いと人々の就業観、キャリア、そしてそれらの社会で共有されている規範に着目しているが、本稿では人々の流動性にかかわる教育制度（資格、学位、教育年数の違い）、雇用制度（無期雇用と有期雇用と学部、出身校、職業の影響）、失業に関する保証制度についてまとめた。しかし、これは前提となる部分についての理解を深めたに過ぎない。今後は、以下の2点について研究を進める予定である。1つめは個人主義であるフランスの人々にとっての組織の意味（たとえば、ローカルとは異なる定着志向ではあるが、コスモポリタンのように組織の一員であることを重要だと考えていないなど）に関する質的調査を継続すること、2つめはフランスで特別な存在である「エンジニア」の転職行動や、定年後まで追った量的データの詳細分析を行い、専門職のキャリア、就業観、定年後の生活意識について検討を行う。今後も日本と対比しながらフランス社会について理解を深めていきたい。

〔謝辞〕

本研究は「文科省科学研究費補助金 基盤 C 平成 23-25 年度」、「文科省科学研究費補助金 基盤 C 平成 26-28 年度」から研究補助を受けている。そして同志社大学からは 2015 年から 1 年間、パリに滞在し、フランスで集中的に研究する機会を与えられた。この間にフランス労働社会学者、労働経済学者にフランスの現状を知るためのアドバイス、情報を多く与えられた。まず EHESS（フランス国立高等社会科学研究院 *École des hautes études en sciences sociales*）には、滞在期間中の

研究の場を提供して頂いた Pierre-Cyrille HAUTCOEUR 学長に御礼を申し上げる。特に FFJ (日仏財団) 理事長の Sebastien LECHEVALIER 教授には研究の場だけでなく、ネットワーキング、調査、報告の機会など、長年、大変多くのサポートをして頂いている。心より御礼申し上げます。2015年9月からの1年間の研究活動では、特に LEST の Ariel MENDEZ 所長をはじめとする労働経済学、労働社会学の教授陣である Hideatsu NOHARA 教授、Eric VERDIER 教授、Claude PARAPONARIS 教授、Céreq の Alberto LOPEZ 理事長をはじめとする若年層の入職経路、キャリア調査チーム Matteo SGARZI 研究員、Arnaud DUPRAY 研究員、Valentine HENRARD 研究員、労働社会学のメッカである Douphine Université の Meda DOMINIQUE 教授など、多くの人々のサポートを受けた。そして2012年の CEFI (Comité d'études sur les formations d'ingénieursChargée d'études) のエンジニア調査への参加を受け入れてくれた Chantal DARSCH 研究部長 (当時) には、2011年から長年にわたり、研究上のサポートをして頂いている。記して御礼申し上げます。これらのサポートを受け、本研究は今後もフランスの就業状況、流動性に関する研究を継続できる道筋をつけることができた。引き続きフランスの就業状況の研究に励みたい。フランス滞り期間が非常に充実したものになったことを全てのみなさまに深く感謝する。

〔註〕

- 1) 国によって合算されている項目が異なるため、筆者が合算された項目を共通化して作成。
- 2) GDP の名目値とは、実際に市場で取り引きされている価格に基づいて推計された値である (内閣府 GDP 統計のウェブサイトより)。
- 3) OECD 労働力データ 2015
- 4) The European Values Study
- 5) The International Social Survey Program
- 6) The European Social Survey
- 7) 彼女らはインタビュー調査で量的調査を補完している。
- 8) フランスの公的機関に Céreq (Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications) という研究機関がある。Céreq のミッションは、労働や雇用に関する研究、資格取得のための教育、若年者のキャリア調査、生涯教育への貢献などである。
- 9) EDI (Emploi à durée indéterminée) は期限なしの雇用状態を指し、CDI (Contrat à durée indéterminée)、fonctionnaire, travail indépendant と同義語として扱われている。

- 10) EDD (Emploi à durée déterminée) は期限有りの雇用状態を指し、CDD (Contrat à durée déterminée)、interim と同義語として扱われている。
- 11) 複数の研究者へのインタビュー
- 12) 現在、第5ウェーブまで進行している。
- 13) A 氏へのインタビュー 2016年5月。トゥールーズ出身。
- 14) A 氏が若かった頃にはこの制度は整っていなかったが、現在は、職業訓練教育が成人に提供され、これまでと異なる職種への転職が可能となった。
- 15) B 氏へのインタビュー 2016年7月。アラブ系移民2世
- 16) C 氏へのインタビュー 2016年5月。フランス生まれ-父親 フランス国外県。
- 17) D 氏へのインタビュー 2016年6月。フランス人。
- 18) E 氏へのインタビュー 2016年5月。ベトナム人移民2世。
- 19) F 氏へのインタビュー 2016年6月。アフリカ系移民。
- 20) G 氏へのインタビュー 2016年6月。フランス人。
- 21) H 氏へのインタビュー 2016年5月。フランス人。
- 22) I 氏へのインタビュー 2016年5月。ポーランド系移民。
- 23) J 氏へのインタビュー 2016年8月。移民。
- 24) 米国シリコンバレー発祥の企業によるオンラインのネットワーキングサイトで主に仕事でのつながりを目的として利用しているユーザーが多い。Facebook がプライベートな情報が多いのに対して、このサイトは職業履歴を重視したコミュニケーションが行われている。
- 25) K 氏へのインタビュー 2016年6月。フランス人。
- 26) L 氏へのインタビュー 2017年1月。フランス人。
- 27) 2016年4月 政府系研究機関の労働関係の研究者。
- 28) 本調査でも移民2世の若者で大学院まで進学している人の親は教師であるケースがいくつもあった。
- 29) フランスの行政サービスの労働に関するウェブサイト (Service-Public.fr)
- 30) 今回のインタビュー調査の中で失業に関する意識についても尋ねている。また情報提供を受けた研究者からも同様の回答を得た。
- 31) CNCP (フランス国立職業資格認定委員会) のウェブサイト (RNCP [CNCP が提供している国家職業

認定のリストのサイト]

- 32) ボローニャ・プロセスとは、欧州高等教育圏構想に向けての協力枠組であり、1999年に始まった。これは高等教育の質的保証及び学修成果の相互認証を図りつつ、欧州における高等教育の学位構造の収斂を目指すものである（大場2009）。われわれの調査において、関連の政府系機関間でさえ、認知度が低かった。
- 33) 当該業界のトップにあり、他社への転職は下方へ

の移動となり、またその企業の社員であることが一定の地位として社会から信頼を得るような場合、ある限られた範囲でのトップというローカル・マキシマム状態にあり、動くに動けないという状況にあるといえる。ただし、彼らの場合、5年間、他社に勤務しても復社できる猶予もありため、移動に関しては日本よりも柔軟に考えていると予測される。

【参考文献】

- 綾井桜子, 2009, 「第2部 学校教育の特色と課題 第4章 後期中等教育」フランス教育学会編『フランス教育の伝統と革新』大学教育出版, 112-120.
- Bourdieu, P. 1978, "Classement, déclassement, reclassement", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, 2-22.
- CNCP (フランス国立職業資格認定委員会)のウェブサイト (RNCP [CNCP が提供している国家職業認定のリストのサイト] 2017年1月13日取得, <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>)
- Céreq, 2014, *Quand l'école est finie*, Céreq Enquete 2013.
- , 2015, *Training & Empoyment*, No.116, March-April 2015.
- Duru-Bellat, M., 2006, *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie : Seuil et la République des Idées*. (=2008, 林昌宏訳, 『フランスの学歴インフレと格差社会』明石書店.)
- , 2015, *Access to Higher Education : the French case*. (2016年1月20日取得, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01103597/document>)
- Fujimoto, M., 2011, 'Trends in Changing Jobs by Professional Personnel in High Mobility Regions-The case of Silicon Valley, U.S.-' Institute for Technology, Enterprise and Competitiveness, Doshisha University Working Paper 11-02.
- , 2012, 'Mobilité, implication et satisfactions professionnelles comparées des ingénieurs au Japon, en France et dans la Silicon Valley', *Observatoire Des Ingénieurs Enquête 2012*, Ingénieurs et Scientifiques de France, 27-28.
- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造－組織準拠性と移動－』文眞堂.
- , 2009, 「高流動性地域における高度専門職の電子ネットワーク・コミュニケーションと雇用制度」『電気通信普及財団 研究調査報告書』, 電気通信普及財団, No.24, 135-145.
- , 2011, 「科学技術系研究者, 技術者における流動性の社会的要因の日米比較」平成20～22年度科学研究費補助金【基盤研究(C)】(代表者 藤本昌代)研究成果報告書.
- , 2012, 「高流動性社会における就業制度と高学歴者の転職行動－米国シリコンバレーのフィールドワーク調査より」『同志社社会学研究』16: 17-36.
- , 2013, 「開放的社会構造における多様な人的ネットワークの交差－米国・シリコンバレーのフィールドワーク調査より」『経済学論叢』64(4): 147-171.
- , 2015, 「高流動性社会における就業者の組織への忠誠心と互酬性－米国西海岸シリコンバレーの専門職の転職行動から－」『ソシオロジ』, 第183号, 3-21.
- 柏倉康夫, 2011, 『指導者はこうして育つ－フランスの高等教育 グランゼコール』吉田書店.
- Lucie D. and Dominique M., 2008, 'Importance and Meaning of Work in Europe : a French Singularity', "*Document de Travail*" No.96-2, Centre d'études de l'emploi.
- 文部科学省, 2014, 『平成23年度生涯学習施策に関する調査研究 諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究 報告書』.
- 村田弘美, 2011, 「フランスの実践型人材養成システム－見習い訓練制度のしくみと実際－」『Works Review』Vol.6, 132-145.
- 夏目達也, 2009, 「第2部 学校教育の特色と課題 第5章 職業教育」フランス教育学会編『フランス教育の伝統と革新』大学教育出版, 121-130.

- 野田文香, 2015, 「第3章 フランス高等教育におけるプログラム評価」『平成26年度 文部科学省先導的・大学改革推進委託事業大学教育における分野別質保証の在り方に関する調査研究報告書』大学評価・学位授与機構, 37-56. (2017年1月20日取得, http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/project/_icsFiles/afieldfile/2015/08/03/no09_nr15-2-0803.pdf)
- 大場 淳, 2009, 「フランスにおける修士・博士教育-ボローニャ・プロセスに対応したLMDの下で-」広島大学高等教育研究開発センター編『大学院教育の現状と課題』戦略的研究プロジェクトシリーズI, 47-70.
- OECD 労働力データ 2015 (2017年1月10日取得, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>)
- Service-Public.fr (2017年1月13日取得, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1447>)
- The European Social Survey (2017年1月10日取得, <http://www.europeansocialsurvey.org/>)
- The European Values Study (2017年1月10日取得, <http://www.europeanvaluesstudy.eu/page/surveys.html>)
- The International Social Survey Program (2017年1月10日取得, <http://www.issp.org/index.php>)