

# フランスの若者の失業問題と対策—その光と影—

The problem of the Unemployment of Young People  
in France and Countermeasures —Successes and Failures—

小坂 修  
KOSAKA Osamu

## 〈目 次〉

- はじめに
- I. 雇用状況の概観
- II. Les Contrats à durée déterminée (CDD)
  - (1) CDD と〈援助雇用契約 (Contrats aidés)〉
  - (2) CDD 増加の背景
- III. CDD の功罪
  - (1) CDD の光と影
  - (2) CDD と新たな貧困の問題
- IV. フランスをとおして見た日本
- おわりに

## はじめに

ヨーロッパ、また日本、そしておそらく合衆国も、いわゆる経済的先進国と見なされる国々にあつて、失業の問題は相変わらず解消されない。80年代、90年代はフランス社会を激しい失業の荒波が襲った。華やかな街角にも時として貧困が影が落とし、若者にとって、よほどの名門校を卒業したのではなければ、順調な就職はのぞめない時代であった。それとともに、高学歴化が進み、古典的なことばを借りるなら「学歴インフレ」<sup>(1)</sup>が進行しつつあるような気配さえ認められた。1998年から経済は回復基調に入り、失業率も低下しつつある。ここ数年、若者の就職動向にも明るさを感じられるようになってきている。しかし、未ださまざまな問題が解消されぬまま残っている。

フランスと交互するかのよう、今、かつての日本には無縁に思われたことば、就職難が若者の生活を背後から脅かしつつある。フランスの雇用対策が日本においてそのまま有効であるとは思わない。だが、失業問題に悩まされてきたフランスは、少なくとも対策という意味においては先進国と言える。フランスが、若者の失業対策にどのように取り組んできたか、また若者たちはどのような状況におかれているのか、その一端を明らかにしたい。

## I. 雇用状況の概観

60年代、また70年代前半までは順調であったフランス

の経済また雇用状況は、オイルショックの影響もあり、その後、90年代にかけて悪化の一途を辿った。1997年にフランスの失業率は最悪を記録し、当時、全体としての失業率は12.7%に達した。現在の日本の2倍を大幅に超える水準だった。とりわけ、16歳から25歳の若年層における失業率は悲惨な状態であった。まず、80年代、90年代をふり返りつつ、フランス政府が取り組んだ雇用政策の背景を概観しておきたい。

1982年にはフランスの若年層の失業率はすでに19%にまで上昇している。85年には25%、また97年には28.1%を記録している。すなわち、80年代後半から90年代を通して、フランスの若年層の失業率は25%前後に達し、危機的とも言える状態に陥ったのである。80年代から今日にいたるまで、フランス政府が非常なエネルギーと予算を傾注して取り組んだのが、失業問題であることは上記のいくつかの数字をみても理解できるのではないかと思われる。我国の15～19歳の若年失業率2001年には12%を超えたにせよ、90年代のフランスに比するとかなり下回っている。我国の中卒者、また高卒者の求人倍率は2002年の8月時点において、それぞれ0.14%、0.50%にすぎないという我国の厳しい現実をとおしてフランスをふり返ると、フランスにおいて雇用問題がいかに深刻な社会問題であったかが実感できるだろう。

このような厳しい雇用状況であったが、1998年以降、長いトンネルから抜け出したかのようにようやく改善の兆

しが見えてきている。現在やや悪化の傾向が生じ、今後の動向が危惧されてはいるが、ここ数年にわたる順調な経済状況を追い風に、これまでとられてきた雇用対策が効果をあげている結果と思われる。事実、1998年には民間部門において約280,000件、また1999年には375,000件の雇用が増加している。それは、それぞれ全体の雇用数の2%、また2.6%に相当する。これとは別に、若者を対象とした雇用促進政策によって、1999年には10,000件、また2000年2月の時点において236,000件の雇用が創出されている。若者もまたおおいに雇用情勢の改善の恩恵を受けているのである。

若者を中心に、より具体的な状況により、その改善傾向を捉えてみよう。失業率が危機的な状況にあった1993年から1997年に大学またその他の教育機関を卒業また終了した若者のうち、翌年の3月まで、すなわち卒業から約7～8ヶ月を経て就職した若者は、10人中4人にすぎなかった。その後、1998年には就職率は50%、また2000年には60%を超え、着実に改善している。これらの卒業生は、日本風にいえば新卒者であるが、卒業と就職の関係をもう少し長い時間的スパンで見よう。1988年から1994年に卒業した若者の中、37%が1994年に、72%が1997年に、77%が1999年になりようやく就職している。言い換えると、8割近くの若者が卒業後就職するには、最短で5年、長い場合は10年以上かかることを示している。1998年から2001年にかけて、フランスは毎年3%をこえる経済成長率を達成している。この好調な経済成長により雇用市場にも改善傾向が見られ、最近では就職するまでの期間が短縮化する傾向が強まっている。1995年には、卒業した若者の75%が4年後に、また1996年に卒業した若者の75%が3年後には職を得ている。1999年以降、改善は顕著であり、卒業生の60%が翌年の2000年3月には就職している。

このような状況は失業率の低下と表裏一体をなす。15～24歳の若年労働者の失業率は1997年以降下降し、2001年には16.4%にまで下がっている。長期失業者も減少し、5年未満の失業者については8%の減少を記録しているし、また5～10年未満の失業者についても改善が見られる。

すなわち、失業率の低下は、予想通りとも言えるが、雇用状態のあらゆる側面に明るさをとりもどす結果を招いている。

では、就職状況は悲劇的な状態から決定的に脱しつつあるのだろうか。果たしてその実態はどうなのだろうか。実は、決して楽観できる状況にはないと言わなければならない。失業率改善や、学卒者の就職率向上などの数字上の明るい徴候の裏に、負の部分が潜んでおり、そこから目をそらすわけにはいかない。簡単に言えば、失業率の改善を牽引している前輪が経済成長とするなら、それを後輪として

支えているのは、さまざまな雇用促進政策であり、その中でもCDD (Contrats d'emploi à durée déterminée)、すなわち〈期間限定雇用契約〉<sup>(2)</sup>とでも言うべき期間の限られた不安定な契約労働なのである。

80年代には雇用の悪化に歯止めをかけ、90年代後半において雇用状況の改善を支えたのはCDDだった。1999年に卒業し、2000年に就職した若者の中、80%が民間部門に就職しているが、実は、その29%が短期もしくは臨時的 (temporaire) 雇用契約であり、いわゆる正社員もしくは常用雇用、すなわちCDIは30%に過ぎない。全体として改善されたとは言え、1995～2000年の新卒者の場合、2000年10月時点において、企業に採用され、就労期間が1年に満たない若者の中、ほぼ2人にひとりが臨時的雇用である。CDIとして採用される可能性は低い。1997年または2000年に卒業した若者が、同じく2000年10月までに、CDIとして雇用された割合はそれぞれ50%、42%にすぎない。

すなわち、就職状況は好転したとはいえ、CDDをはじめとする短期間もしくは就労期間を就職時に限定された契約労働者が相変わらず非常に多いのである。いかにして、雇用を増やし、さらに安定した雇用を生み出すかが、政府またフランス社会の長年の懸案であり、CDDはその牽引役を担うはずのものであった。しかしながら、CDDが不安定さを免れ得ない雇用であることは言うまでもない。そして、良くも悪くも、CDDの整備、拡大、充実に積極的に取り組んできたのがフランス政府であり、雇用政策の重要な部分を支えるものなのである。

## II. Les Contrats à durée déterminée (CDD)

### (1) CDD と〈援助雇用契約 (Contrats aidés)〉

CDDは、短期の季節労働から、基本的には最長1年半を契約期間とした労働契約であるが、その範疇にはいる研修を組み合わせた雇用形態も含めると、1年、2年、(また現在は5年契約もある)、の契約期間が雇用時に前提とされた就労など、広範な雇用形態を包括する。経済的停滞に見舞われた90年代は、いわば〈期間限定契約労働〉すなわちCDDが増大した時代であった。90年代に就職した若者が最低一度は経験していると言えるほど、若者には避けて通るころのできない過程だった。実際、1991年には民間の全体の雇用の中7%が、また2000年には12%がCDDが占め、現在にいたるまで増加傾向は続いている。また、民間のみではない。公的な部門においても、〈援助雇用〉による就労者は1991年から1998年にかけて、250,000人から459,000人へと、約2倍近く増加しているのである。

〈期間限定労働契約〉と言え、現在、厚生労働省によれば日本において約193万人に達するというフリーターが

まず念頭にその対比として浮かぶかもしれない。が、しかし、フリーターとCDDはかなり異なると言わなければならない。労働期間、賃金、社会保障をはじめとする労働条件に関して、フリーターに関しては従来我国において国家が積極的に関与することはあまりなかったと言ってよい。最近その増加にともなって、ようやく年金、健康保険などの社会保険の加入率の低さが問題視されてきている。まず、その実態の詳細な調査が必要と思われるが、社会保険庁の「平成10年度公的年金加入状況等調査」によれば、「第1号未加入者」607,000人の中、36.2%が「アルバイト」や「パート」が占める結果となっている。それとは対照的に、フランスのCDDは、国家の積極的な関与と保護を特徴としている。日仏を隔てる大きな異なりである。

CDDの法制化にフランス政府が着手したのは、1979年である。この頃、戦後の繁栄期、いわゆるTrente glorieuses（栄光の30年）を過ぎ、フランス経済は疲弊し、すでに数年前から退潮期に入っている。ヨーロッパの経済や社会を停滞感が支配し、ヨーロッパの黄昏などと言われた時代である。しかも、未だに記憶に新しいオイルショックが世界経済に大きな打撃を与えている。フランスもその影響からは免れ得ず、1974年を境として雇用状況も一層悪化する契機となった。70年代から80年代にかけて世界的に急速に進んだ産業の近代化に遅れをとったフランスを不況が襲う。80年代は企業の倒産、再編成の時代であり、また大量解雇の時代でもあった。81年には社会党政権が誕生したが、それとともに資本の流失が発生する。企業は採用を手控える。また、採用するにしても、倒産や解雇にも柔軟に対応しやすいCDDに多く頼ることになる。解雇には一定の法的な歯止めがかけられていた。それもまたCDDを増やす要因となったのである。

CDDは1979年以来何度も法改正が行われているが、CDDの最も基本的な精神は次の通りである。すなわち、「<期間限定雇用契約>は、企業の通常かつ恒常的業務に継続的に携わることを目的としてはならない。また、そのような結果を生じせしめてはならない」<sup>(3)</sup>のであり、日本とは全く異なり、CDDは、あくまでも、臨時の人員増、補充が必要となった時に活用すべきものなのである。すなわち、ある特定のポストに、長期にわたって同一人物を雇用することはできない。現在、CDD雇用が認められるのはおおまかなものであるが、具体的には以下の通りである。

- (1) 休暇、病気、産休の正社（職）員の代理。但し、スト中の職員の代理要員としては認められない。
- (2) 企業の臨時的に発生した業務、また業務の一時的増加に対応するため。
- (3) 季節労働など、CDIに依存しないことが慣習化して

いる業務。

- (4) <青年雇用契約（Les emplois-jeunes）>、<連帯雇用契約（Les contrats emploi solidaritéのような政府援助に基づく）>、<援助雇用契約（Contrats aidés）>による雇用促進政策によるもの。

(1)から(4)まで、かなり厳密な区分が法律によって定義されている。例えば、劇場で働く場合、俳優は当然職種としてはCDDであるが、いわゆる座席案内係はCDIである。また、観光関係、飲食店関係などにおける繁忙期の雇用は<季節労働>の範疇に入る。その他、様々な職種が(1)から(4)に分類されている。具体例のひとつとして、秋の<ぶどう刈り>に簡単にふれておこう。外国人からすると未だに牧歌的な雰囲気を感じるが、もちろんこれも労働形態としては、CDDであり、<季節労働>としての範疇にはいる。しかも、政府の労働雇用省のホームページが、今年の<ぶどう刈り>（日本でいうならアルバイトだろう）の紹介を行い、給与、また労働時間、募集地区、条件などがすぐに分かるようになっている。今年度は、全体で約400,000人の募集を行っている。賃金は2002年1月に改定されたSMICに準じ、1時間当たり、今年度からユーロ表示となり、職種、ブルゴーニュやアルザスなど、地方によって若干異なるが、最低賃金の6.83ユーロから7.20ユーロであるから、1時間あたりほぼ820～860円（1ユーロ=120円として計算）ということになる。付け加えるなら、男女差はもうけていない。また、一度に30～40キロのぶどうを運ぶ職種はかなりハードな労働であるが、6.83ユーロである。<ぶどう刈り>は、フランスの伝統的年中行事であり、かつ文化ともいえる分野であり、その意味で政府が官報に載せるのは相応しいことかもしれないが、それとともに、むしろ失業対策に積極的に取り組もうとするフランス政府の姿をそこに見る思いがする。

CDDに関し、もうひとつ重要な点を強調しておかねばならない。それは、同じ職種において、契約を更改しつつ、同じ労働者をくり返し雇用することが禁じられている点である。そのような事態が発生した場合、また経営者側がCDDの規約を犯した場合、労働者は、Requalification、すなわち<身分変更>または<資格再認定>（CDDからCDIへの身分変更）を要求することが法律で認められている。労働者の権利の保護のためである。日本におきかえると、いわゆるフリーターが、2年、3年と同じポストを占める場合、<資格再認定>申請の権利を有することになる。但し、いろいろな抜け道があり、必ずしも法律が100%遵守されているわけではない。

さて、上記のCDDの定義によってもほぼ明らかになったと思われるが、さまざまな雇用契約の具体的な労働条件の概要を確認しておこう。CDDには、政府の雇用促進政

策によるもの、すなわち〈援助雇用契約 (Contrats aidés)〉とそうではないものとの2つの大きな区別があることが分かる。また、その他、高校生や大学生が在学中に参加する〈交互研修教育 (Formation en alternance)〉もあり、それらが同時・並列的に存在することによって、非常に複雑な形態となっている。時としてカフカ的と言われる所以である。歴史的に見て、失業対策として、約20年また30年にわたってほとんど毎年、法改正を行いながら新しい事態に対応しつつ、次々と新しい法令に基づく雇用政策を実施にうつしてきたことを反映している。

以下は国が定めるCDDの全般的かつ基本的な労働条件である。

契約期間：基本的には18ヶ月。但し、9ヶ月、24ヶ月の場合もあり。例えば海外業務、また廃止の決定がなされたポストにつく場合は、24ヶ月の契約が認められる。

契約更新：一度のみ、18ヶ月、9ヶ月、24ヶ月の範囲で更新可能。

労働条件：食事、施設使用、手当、病気中の保障など、基本的にはCDIと同じ権利を有する。

賃金：同じ職種に従事するCDIと同じ。但し、経験年数により賃金の調整は許される。

有給休暇：CDIと同様の権利を有する。すなわち、月、2日半の有給休暇が与えられる。

以上、労働条件をおおまかに示したが、CDDがCDIと同様の権利を有することが分かるだろう。異なるのは、〈契約期間〉が存在するという点である。その他、CDIと同様に、有給で職業訓練または研修 (Formation professionnelle) を受ける権利を有する。その場合は、CDDとして24ヶ月職務に従事していなければならない。また、研修に参加するのは、契約満了後となる。研修参加中も、失業保険、老齢年金加入などの社会保障は、在職中と同様に享受できる。さらに、研修中も、研修の期間などによって、在職中の60%から90%の賃金を受け取ることができることなどが定められている。

このようなCDDと同時にとりあげねばならないのは、〈援助雇用契約〉である。この雇用契約には現在約10種類の雇用契約が定義されている。基本的には、これらの雇用は政府管掌の雇用契約と言ってよく、政府から雇用主への雇用促進のための補助金の供与、また雇用主負担の社会保障費の免除などの優遇措置がとられている。さらに、〈援助雇用契約〉には、民間部門ならびに公共部門を対象としたものの2つがあることも付け加えておかねばならない。具体的な雇用形態ならびに、それぞれの雇用契約の下にある就労者人数は以下の通りである。2000年秋の調査によるものである<sup>(4)</sup>。また、( ) 内に示されてい

る数字は最初に法制化された年である。

まず、交互訓練契約から見ておこう。この契約は5つの雇用契約を包括している。

交互訓練契約 (Contrats d'alternance)

研修雇用契約 (Contrat d'apprentissage) ('77) 391,000 人  
資格取得雇用契約 (Contrat de qualification) ('83) 155,000 人  
成人のための資格取得雇用契約

(Contrat de qualification adulte) ('98) 6,500 人

職業適応雇用契約 (Contrat d'adaptation) ('83) 48,000 人

職業選択雇用契約 (Contrat d'orientation) ('91) 3,400 人

自発的雇用契約 (Contrats d'initiative emploi) ('95) 262,000 人

以下は主として公的機関を就労先としている。

連帯雇用契約 (Contrat emploi solidarité) ('90) 199,000 人

補強雇用契約 (Contrats emploi consolidé) ('92) 122,000 人

都会雇用契約 (Contrat emploi ville) ('96) 2,000 人

青年雇用契約 (Contrat emploi-jeune) ('97) 250,000 人

ここでは若者を対象とした雇用契約を中心にその概要を示しておこう。それぞれの雇用契約は当然、目的、性格など異なるが、共通する部分もあり、煩雑さをさけるため、簡単に図表化しておきたい (表1)。

1977年から、今日にいたるまで実にさまざまな雇用促進のための制度、法案が整備され、実施されてきたことが分かるだろう。しかも、これが全てではない。他にも、〈就職準備雇用契約 (Contrats d'accès à l'emploi)〉、また〈スポーツ雇用契約 (Contrats sport emploi)〉などがある。上記を中心とした若者対象の雇用契約を、あえて簡単に包括的にまとめるとやや不正確な部分が生ずるが、次のようになるだろう。対象とするのは、ほぼ義務教育を終了をする年齢から25歳もしくは26歳までの年齢層にある若者であり、また、就職に必要な技術または資格に欠ける若者、また学業を途中で放棄したもの、また、それ以外の理由で失業中のもの、さらにハンディキャップのある人たちなどである。雇用期間はそれぞれの契約に応じて異なるが、〈青年雇用契約〉を除けば、ほぼ6ヶ月～2年の間に集中している。また、それらがCDDである以上、就労期間に応じて何らかの形で有給の研修を受ける権利を持つ。とりわけ職業上の資格を持たないもの、また十分ではない若者には研修を義務として課していると言ってよいだろう。

では、雇用主への優遇措置、また研修生また上記の雇用契約の下で就労する場合の賃金はいかなるものだろうか。簡単に述べておきたい。

雇用主に対する優遇措置は、それぞれの雇用契約により異なる。例えば〈研修雇用契約〉場合、雇用時に1名採用につき6,000フランが雇用促進補助金として、〈青年雇用契約〉の場合は、年間98,044フランが支払われる。ま

表1 若者を対象とした雇用契約の概要

	年 齢	主たる目的	期 間	特 徴 な ど
研修雇用契約	16～26歳未満。	資格取得	1～3年	目指す資格により400～1500時間（バカロレア水準）の研修を受講。
資格取得雇用契約	16～26歳未満。	より高度な資格取得	6ヶ月～2年	契約期間の25%は研修を受講。CAP, BEP 取得者でも可。DUT, BTS 取得者は対象としない。（註）
職業適応雇用契約	16～26歳未満。	企業において特定、または補完的研修を受ける。	6ヶ月～1年	最低200時間の研修。
職業選択雇用契約	16～22歳の無資格者。25歳未満の職業高等教育放棄者	職業体験ならびに職業選択の機会を与える	期間は種々。最高は9ヶ月（16～22歳）または6ヶ月（25歳未満）。	契約期間の20～25%は研修を受講。職業体験を重視。企業において、2年間の実務経験のある職員が職業選択に関し、チューターとして指導にあたる。方向性や適応性を明確にすることを目的とする。
青年雇用契約	18～26歳未満の失業者など、また26～30歳未満の学卒など。障害者も対象	若者に雇用の機会を与え、同時に公共部門またはその関連事業における人員不足を補う。	5年間の契約。但し更新はなし。民間の場合は本採用CDIが原則。	原則として、公的部門ならびにその関連の新規事業や人員不足などから生じる雇用に限定。雇用契約は雇用主と国家や地方公共団体との間で交わされる。研修の受講は義務付けられていない。
自発的雇用契約	18～26歳の無資格者やRMI, ASSの受給者など。長期失業者や50歳以上、ハンディキャップを持った人などを対象（上記は、ほぼこの3つの雇用契約に共通する）。	就職、住居など、社会生活を営む（社会参入する）上で援助する状況にあるとされた人たち。	1～2年の雇用契約（CDD）。CDIの場合もあり。	研修の受講は義務付けられていない。しかし労働期間に応じて、200～400時間の研修を労働時間内に受けることができる。
補強雇用契約		就職機会を与える。	12ヶ月。5回更新可能。	研修を受けることができる。
連帯雇用契約		新しい就職の機会を与える。	12ヶ月。長失業者、50歳以上などの場合は、24ヶ月まで。	契約開始3ヶ月後、1年間を限度に同時に他の職業に従事することも可能。研修の受講は義務付けられていない。

資料出所：LARPIN, Eric, *Tout savoir sur les contrats aidés*, Rebondir, 2001. PIRAT, Emmanuelle et FRAISE, Eric, *Le CDD de A à Z*, 2001. Rebonir  
 註：CAP：職業適性証, BEP：職業教育免状, DUT：技術短期大学修了証, BTS：高等技術免状

た、＜連帯雇用契約＞のように給与の60%から20%を1年から5年の就労期間に応じて漸減的に（dépressive）に補助する形態をとるような雇用もある。全体としては、本来企業や雇用主負担となる社会保険費用は免除される。これらの優遇措置は雇用へ刺激剤となることはいうまでもない。だが、もろ刃の刃としての側面ももっていることにも注意しなければならないだろう。すなわち、雇用主にとっては経済的な負担が大きくなるCDIの雇用が、魅力の薄いものとなる結果を招く。CDDは安価な労働力なのである。

賃金は年齢、就労年数によって異なる。例えば、＜研修雇用契約＞の場合、18歳未満はSMIC「最低賃金」の25%（1年目）、37%（2年目）、また18～21歳未満の場合、

表2 援助雇用契約による若者の賃金

算定の基準	基準：SMIC 基準：企業の最低賃金およびSMIC			
年齢	17歳まで	18～20歳	21～26歳未満	26歳以上
契約年数				
契約1年目	SMICの30%	SMICの50%	企業の賃金基準の65%もしくはSMICの最低65%	企業の賃金基準の100%もしくはSMICの100%
契約2年目	SMICの45%	SMICの60%	企業の賃金基準の75%もしくはSMICの最低75%	

出所：PIRAT, Emmanuelle et FRAISE, Eric, *Le CDD de A à Z*, 2001, Rebonir

41%（1年目）、49%（2年目）となっており、複雑とは言えないまでも、決して単純ではない。これらの契約の賃金体系の概要を示しておこう（表2）。＜研修雇用契約＞の賃金が若干下回っているが、これは＜研修雇用契約＞の場合、税金が免除されているからであり、実質的には変わらない。また、＜青年雇用契約＞の場合は最低賃金を下回ることではない。

左の表に基づき、具体的な賃金を2002年のSMICを基に算定してみよう（1ユーロ＝120円として計算）。17歳までがSMICの30%、また26歳以上で100%であるから、月額、週35時間労働した場合を想定しても、それぞれ概算で41,500円、また138,500円であり、経済的には決して豊かな生活が送れるわけではない。後者の場合、年間の基準労働時間（1,600時間）により算定すると、約130万円余りである。しかも、雇用期間が限定されたCDDであり、不安定であることは免れない。CDDがCDIへの確実なワンステップとなるなら、一時的なものとして受け入れる余地や希望はあるが、CDDとしての雇用を長期間続けるのは耐えがたいだろう。例えば、＜研修雇用＞から＜資格雇用＞へ、さらに＜連帯雇用＞へと、CDIになることなく様々な雇用契約を次々にこなす場合もありうる。CDDの状態が恒常的に続くなら、労働は悲劇的な印象さえ与えるといつてよい。研修、CDD、失業の組み合わせとそのくり返しの人生であり、一定の法的な保護の下にあるとは言

いながら決して幸福な職業生活ではない。1990年代は、若者にとっては受難の時代だったのである。

当時、そのような若者の心理を代弁するようポピュラーソングがヒットチャートに入っている。日本では最近聞かれることのない種類の歌である。*A.S.S.E.D.I.C.*（『商工業雇用協会』）というタイトルをもった歌であるが、「詐欺師たち（Les Escrocs）」というグループが「働くなんてうんざりさ／給料の悪い仕事に時間をとられ／しかも、いやなやつらと一緒にさ」<sup>(5)</sup>と歌っている。日本も不況が続くと、今は愛や失恋を切なくうたう日本の若者の間にもこのような歌が流行する時が来るかもしれない。他にも、「1時間35フランのために、39時間は働かないだろう」<sup>(6)</sup>とトリオ（Tryo）が歌い、1997年にヒットしている。35フランはSMICを意味している。1994年には35.56フランであった。この時代、SMIC（またはRMI）やASSEDICは若者には皮肉にも「親友（mes deux meilleurs amis）」<sup>(7)</sup>だったのである。

CDDや<援助雇用契約>の賃金が、SMICを基準に保障されているのはすでに見たとおりである。しかし、若者にとっては、保障されているというより、SMICの水準に低く抑制されているとの捉え方や感覚があっても不思議ではない。これらのポピュラーソングからは若者のやるせない憤懣が伝わってくる。音楽のみではない。90年代後半の時代風潮を伝える映画作品、『天使が見た夢（La Vie rêvée des anges）』（エリック・ゾンカ監督）が1998年、カンヌ映画祭で評判となっている。主人公のひとり、イザは、友人を頼ってリールに来る。そこで偶然出会うのがマリーである。マリーは、自嘲気味に「16歳の時、見習いを... 1年で逃げたけどね」『J'ai fait un apprentissage d'un an, quand j'avais seize ans. Je ne suis pas restée, je me suis cassée.』<sup>(8)</sup>と語っている。このことばは、中学卒業後まずContrat d'apprentissageのような研修生として、社会に出たことを暗に示している。この当時、中卒、または高校中退で安定した職を得るのは至難だった。マリーは研修、短期の仕事、またCDDと転々と職を変えたことが容易に推定される。縫製工場も働きはじめて2週間にすぎない。何とか出口を求めようとするこれらの若者には怒りや不満、そしてある種の脱力感が支配しており、この映画において、職場や恋愛関係など、さまざまな人間関係をとおして若者特有の危なっかしさ、またすさまじさが浮かび上がる。もちろん、このような若者像が見られるのは映画や歌のみではない。*Le CDD de A à Z*（『CDDのAからZまで』）や*Tout savoir sur les Contrats aidés*（『援助雇用契約のすべて』）のようなハウツー本の中にも多くの若者の証言が収録されている。歌や映画は虚構ではないことが分かるだろう。

## (2) CDD 増加の背景

若者を失業から救い、適切な職業生活へと導くために政府がとった政策はCDDの法制化と整備、またその下で就労する若者の権利保護であった。しかし、失業を抑制し、雇用の機会を増大するために政府が整備したCDDであるが、逆にそれが一定の法的な保護の下、社会的に定着をはじめると、本来ならば例外的（exceptionnel）な雇用であるべきはずのCDDが、それが通常の（banal）ものとなり、ノーマルな雇用形態として社会的認知を受けることとなる。企業家は、雇用契約の「期間限定（durée limitée）」の手軽さの故に、多くの人員をそこにもとめる。新しく企業を起こす際にも、限られた正社員を軸に、それをとりかこみ、支えるように多くのCDD就労者をかかえる事例などが知られている。オプリー元連帯雇用相は、1999年、「12%の企業が恒常的に20%の人員をCDDや臨時雇用にたよっている」<sup>(9)</sup>と嘆いたが、CDDをいかにしてCDIへと転換するか、それがCDDの増加とともに政府に課された課題となっている。

CDI雇用を嫌う理由は、もちろんCDDよりも労働コストが高いこともあるが、ひとつには、政府のCDIすなわち常用雇用の権利保護にもその大きな理由が横たわっている。言い換えれば、解雇条件の法制度と関わってくるのである。

雇用主が安易な解雇をするのを抑制するため、解雇条件を厳しくすれば、それは当然CDIの雇用を企業が嫌う結果を招くのは容易に理解できる。また、解雇条件を緩和すれば、言うまでもなく、労働者の立場、権利は護られないこととなる。このさじ加減で、CDDが増加したり、減少したりする現象をもたらすことになるのである。

フランスの労働法（Code du travail）を参照すると、現在でも解雇条件はかなり厳しい規制下におかれていることが分かる。企業規模、また解雇人数、職員組合の有無などによって解雇の手続きが異なる。その概略を示しておこう<sup>(10)</sup>。本人都合や個人の過失によるものではなく、いわゆる雇用者側の「経済的理由」による解雇についてである。比較的規模の小さい企業の場合、例えば「30日間に2～9名の社員」の解雇に踏みきる際、以下の経過を経なければならない。まず、職員組合への「通知」→「事前折衝」→「解雇理由説明」→「県の労働・雇用局への通達」へと進む。それぞれの段階、交渉は法により定められた日数で終えなければならない。もちろん大企業が大量に人員を解雇する場合はより複雑な手続きをへなければならない。

雇用者側に課せられた義務として、<社会プラン（Plan social）>とよばれる再雇用を促進する法律にもとずいて、再就職口を見つけるよう支援しなければならない（50人以上の企業の場合。その中には関連企業での再雇用や、労

働時間短縮によるワークシェアも含まれる)。解雇後、6ヶ月は一定の条件の下で<再就職斡旋 (Reclassement)>への援助費用という名目で手当が支給される。その手当の後には、失業保険として、給与の83.4%から70.4%の手当てを6ヶ月にわたって受給することになる。いわゆる<漸減手当 (allocation dépressive)>である。また、それとともに、再就職のための研修が300時間を超えない範囲で提示される。さらに、50歳以上の社員を解雇する場合、経営者側は、年齢が上にしたがい1ヶ月から10ヶ月分に相当する額を<社会保険 (cotisation)>として支払わなければならない。会社都合、すなわち「経済的理由」により解雇する場合の手続きの概要である。経営者に対し解雇に関しては法的な規制を行うとともに、労働者を無秩序な解雇、またそこに由来する不利益から保護しようとする法のありようの一端を見ることができる。

あらためて言うまでもないが、解雇条件をどのようなものとするか、これもまた当然のことながら雇用市場に大きな影響をもたらす。経営者側は解雇条件の緩和を望む。また、一方、解雇を抑制し、失業率を低く抑えるためにも、その条件を厳しくしようとする動きが拮抗するように働く。例えば、社会党である。社会党が政権につくと規制強化へと針が揺れる。但し、解雇条件の規制を強化すると、新しい人材をCDIとして雇用しようとする企業の意欲を冷ます。70年代から今日にいたるまで、解雇条件の緩和と規制強化が政権交代の度に議論され、その都度法改正が行われてきている。古くは<1973年7月13日の法令>が規制強化へと傾いたことがよく知られている。不況の中、解雇を規制し、雇用をまもろうとした結果であった。この時点では、解雇の際の事前調査が強化されたのである。しかし、80年代、雇用をまもろうとした政府の努力にもかかわらず失業率の上昇は止むことがなかった。第I期ミッテラン政権の末期、保革共存とよく取りざたされたねじれ現象が生じたことは記憶に新しい。現在のシラク大統領が首相をつとめた時代であり、規制の緩和へと政府の方針は動いた。いわゆる<解雇許可行政手続き (Autorisation administrative de licenciement)>がかつては事前に必要であったが、それを事後報告の形で了承する形式に変更している。事実上の廃止と言ってよい。80年代後半から、労働市場の自由化が進んだのである。その結果、経営者側が選んだのは、解雇条件が緩和されたからといって正社員をより積極的に雇用する道ではなく、CDDによる労働力の充当であった。CDDを保護また拡大する政府の政策と平行するかのようになり、企業家は、恒常的に企業を支えることのできる経験ある安定した人材より、むしろ柔軟に対応できる短期間契約の人員、すなわちCDDに頼ったわけである。解雇条件の緩和はCDIの拡大につながらず、CDD

の増大を結果的にはもたらしたのである。80年代、90年代、CDD増加した大きな理由のひとつである。CDDとCDIの関連を読み取ることができるだろう。

<オブリー法>にもふれておかねばならない。第II期ミッテラン政権において成立した同法は、解雇の際の<再就職斡旋計画 (Plan social de reclassement)>に関する規制の強化ならびに35時間労働導入による労働時間短縮をCDIの拡大へとつなげようとするものであった。しかし、逆に<再就職斡旋 (Reclassement)>の強化はフランスへの海外からの投資を遠ざけるという結果を招いている。当時、英国において60,000件の雇用が外資導入により生み出されたのに対し、フランスは22,000件にすぎなかった。政府は35時間労働制移行により、2000年において、約15万の雇用を創出したと政府は公表している。また、50万人の雇用の創出、確保に貢献したとの調査結果もある<sup>(1)</sup>。だが、それと同時に相変わらず景気回復によるものとの見方も強く、CDIを増加させる決定的な要因となったかどうかに関する評価は分かれる。そして、現実的には、雇用の増加は相変わらずCDDにより吸収される事態が続いているのである。

2002年に実施された大統領選挙第1回目投票において、ジョスパン元首相が、予想に反し敗退した後、シラク大統領が目下II期目をつとめている。1998年から実施された<オブリー法>も、目下、国会において改正の動きがでている。将来的には廃止の可能性も否定できないのではと観測されている。週労働時間が39時間から35時間に移行した際に生じた最低賃金のバラツキの解消、超過勤務の規制緩和など、いくつかの問題点の是正、改正を目的としたものであるが、解雇要件を厳しいものとし、さらに雇用時間の短縮により雇用を増やすか、または企業のより自由な経済活動を重視し、その活力により雇用を増やすのか、このふたつの立場、すなわち社会主義と自由主義の相克である。35時間労働見直し論議は、国民生活に密着しているという意味において、ラファラン内閣誕生後のもっとも重要な政策論争のひとつと言えるだろう。

### III. CDDの功罪

#### (1) CDDの光と影

CDDが不安定とはいいながら、また、賃金がSMICを基準とし、それをSMICを下回るにしても、これらのさまざまな雇用契約によりなんとか収入を得ることができることは否定できない。しかも、研修という視点を失ってはならず、次のステップへの可能性への希望を与えるものであることも事実である。『天使が見た夢』のマリーにとって、研修はおそらく苦い体験であった。しかし、それとは異なった肯定的な体験もある。研修雇用契約者として働

きながら、研修を受けるニコラ (Nicolas Potier) のことばである。

ぼくはむしろ手仕事が向いている。だから研修のコースを選んだんだ。2週間はCFAで研修を受け、2週間はヴィルクレーヌの小さい会社で働いているんだ。(…)彼等[友人達]はすでに月500フラン稼いでいるけど、ぼくはたった300フランだ。でも、悪くはない、17歳なんだから。(12)

CDDが見る現実的な夢、それは「天使」が見る「夢」のような人生ではなく、〈資格再認定 (Requalification)〉をへてCDDからCDIへと変身することであろう。

では、CDDからCDIに移行する可能性はどれくらいなのだろうか。人柄や労働意欲、適応性など、さまざま要素が左右することは当然であるが、ここでも学歴が作用する現実がある。学歴によってそのチャンスには2倍近くの差が見られるのである。

具体的に見てみよう。義務教育卒業者がCDDを経て1年後に安定した職業に就く可能性は23%にすぎない。バカロレア取得者の場合は、40%近く、また高等教育の修了者の場合は50%にせまる可能性を示している。高等教育修了者はかなりの高率でCDIへと移行するチャンスを持つが、反面、低学歴者層において、安定した職業につく可能性の低さは歴然としている。それはまた、より若く、より学歴の低い層が安定した職業につくことの難しさを端的に物語っている。フランスの学歴社会の一面が表れている。

民間または政府管掌のCDD、また失業、研修、このサイクルから抜け出すことは決して容易ではない。ちなみに、若者に限ってみると、全体としては、1999年にCDDであった若者が約1年後失業状態に陥る可能性は現在18%である。最悪であった1996年、1997年当時と比べると大幅な改善が見られるにせよ、CDDが不安定な身分であることは、現在もかわらないと言える。

心理的には、保護されているという感覚はあるにせよ、むしろCDDから失業へ、失業から再びCDDへと繰り返す中で、相変わらず日の当たらない弱者としての不満が生じるのは当然だろう。レクスプレス誌が紹介しているように、「わたし達は、貧乏人の権利を決定する法を望んでいるんじゃないんだ。貧困を生み出すものと闘う法が必要なんだ」(13) とのことばは若者のみならず、世代を超えて「RMistes (社会参入最低所得受給者)、Smicards (法定最低賃金所得者)、臨時採用、連帯雇用契約者、また他のパートまたはフルタイムのCDD、そして若者」(14) についてあてはまる叫びと受け取るることができるだろう。すな

わち、貧困や失業への歯止めとしての雇用政策は、同時に、ある年代層や職を得るに不十分な経歴しか持ち合わせていない層の貧困を固定化する影の部分をもつ。CDD、失業、CDD、失業とくり返す過程で、労働意欲を失い、徐々に社会からドロップアウトしていく多くの例が報告されているし、また法により一定の保護政策の下にあるにせよ、新たな貧困を生み出すネガティブな側面は否定し難い。すなわち、CDDが順調にCDIへと移行するものでない限り、CDDの存在価値は無限に低くなる。CDDはCDIへの移行への可能性をもたらすが故に価値があるといえる。不幸な例を紹介しよう。

53才になる女性労働者の例である。ある企業において、CDD、すなわち代理業務として、秘書、事務、電話交換手など、実に4年間で9回の雇用契約をかわした事例である(15)。通常、同じ職種、賃金で長期間にわたって同じ労働者をCDDとして雇用することは禁じられている。そのような事態が発生すれば、CDIの身分を求め、〈資格再認定〉を要求できるのであるが、この女性の場合、同じ会社の中でありながら契約の都度職種や賃金を変えられており、そのような権利を有するにはいたらなかったのである。雇用市場の冷え込みとともに、政府のCDDに対する一定の保護政策、またCDI雇用を増加させる意図にも拘らず、企業は、CDDに量的に柔軟な労働力を求める。CDDの不安定さが企業の安定した労働力の供給を可能にする。

## (2) CDDと新たな貧困の問題

レクスプレス誌が1998年の記事において労働と貧困の問題をとりあげ、CDDを新しい貧困生み出す労働形態と見なし、警鐘をならしている。その記事において、貧困労働者の数をあげているが、それによれば、「全世帯の10%は貧困家庭であり、また失業者の40%は、貧困の基準とされる一人当りの収入は月額3,800フランを、子ども二人を持つカップルの場合は7,900フランを下回る。また、若年労働者の45%は、不安定な職業に就き、貧困状態にある。202,000人に達する住居不定者も貧困状態にある」(16)。ややセンセーショナルな取り上げ方であるが、ここで「若年労働者の45%」という数字は何を根拠としたものか、またその実態をどのようなものか若干検討しておこう。

1996年、Insee (国立統計経済研究所) が1年のうち最低1ヶ月仕事に従事した労働者を対象とした調査を行っている。それによれば、約130万人の労働者が〈貧困状態にある労働者 (Travailleurs pauvres)〉とみなされている。Travailleurs pauvresは、世帯当たりの平均収入の50%を下回る層であり、その中の4分の3は、1年間の収入が42,000フラン (6,400ユーロに相当) 以下に過ぎない。

130万人の内訳はほぼ次のとおりである。1年間継続して仕事に従事した層の中、いわゆるCDIすなわち正社員

(職員)が270,000人、CDIのパート雇用が106,000人、自営が350,000人であり、CDDまた短期の契約労働者また研修生は134,000人を数える。失業ならびに雇用双方を経験した労働者が350,000人、その他、新規労働市場参入者などが約91,000人としているが、これら2つはCDDを含んでいるものと思われる。これらの労働者の中、正社員の場合(パートを除く)は全体の2%が貧困層と見なされ、CDDに限ると、貧困と見なされるのは10%であり、正職員の貧困率が2%にあるのに対して、約5倍の貧困の危険性があるとされている。上述は年齢など考慮せずに見たおおまかな分類であるが、若者の場合、親と同居しているかどうかなどの条件により異なった結果を生む。親と同居している場合は、貧困の危険性は下がる。例えば、貧困の基準とされるSMICの70%(1996年において月3,500フラン)に満たない収入でも家族とともに暮らす若者の場合は10%である。

逆に、一般的に低収入の場合、ひとり暮らしの場合やカップルで生活を営んでいても、どちらかが無職の場合、貧困率は一挙に上昇する。ちなみに、収入がSMICの70%に満たない場合、年齢を問わずひとり暮らしの場合は60%が貧困状態となる。また、結婚または同棲していても男性もしくは女性のみが収入を得ている場合は、80%が貧困に陥る危険性を持っている。家庭からの援助がない場合、また<片働き>の場合、貧困に直面する可能性が高くなる。そう言えば、『天使が見た夢』のマリーには、家庭からの援助はない。また、住居は偶然住むことが許された仮のものであり、それがなければ、いわゆるSDF<住居不定者(Sans Domicile Fixe)>なのである。90年代の若者がかかえる貧困やさまざまな問題を象徴的に映像化した存在がマリーやイザだった。この映画が理解され、共感された理由のひとつだろう。

1990年から1999年にかけて、CDDやその他の短期雇用労働者、また短時間労働者が、15~29歳の若年就労者に占める割合は約34%から約48%にまで上昇している。もちろん、これらの若者がすべて貧困状態にあるわけではない。だが、その可能性は強い。たとえ、政府の雇用促進制度に従って収入を得ているにせよでもある。というより、それが故の貧しさと言ってもよいかもしれない。雇用の増大という光には、影が、すなわち貧困が潜んでいる。<援助雇用契約>をはじめとするCDDなどの雇用促進政策は、職を供給すると同時に、低賃金と労働時間の限定を法制化したというジレンマの中にあると言える。

CDDは2000年時点において、過去5年間で全体として30%増加し、975,000人へと膨れ上がっている。稼働人口の10%(2000年)である。CDDの増加、それは新たな貧困の問題でもある。

#### IV. フランスをとおして見た日本

日本においても最近失業問題が深刻さを増しつつある。8月に発表した厚生労働省の調査結果によれば、2001年の完全失業率は5.2%であり、若年層の失業率は12.2%(15~19歳)また9%(20~24歳)に達している。一方、Inseeによれば、フランスでは、2001年3月、15~24歳の年齢層において16.4%へと下がっている。フランスが低下傾向を示しはじめたのとは対照的に、日本は上昇傾向にあり、その差は縮まりつつある。今後、日本においてこのような傾向が続けば、いずれ雇用対策を強化しなければならないことは歴然としている。折しも、同じく厚生労働省は、中高生の就職支援に300億円の予算を要求するとの記事を朝日新聞などが報じている。その中、フリーター対策として120億円、また高校生などを対象にする雇用促進対策、「若年者トライアル雇用」の予算として90億円が策定されている。「若年層トライアル雇用」の詳細は一般的には余り知られていないかもしれない。具体的には、若者を「トライアル雇用」した企業に対し、一人当たり、1ヶ月につき、50,000円を最長3ヶ月分支給し、教育訓練の依託費用として60,000円支給するというものである。公共職業安定所では若者の適正を把握したり、また常用雇用へ移行のための助言を行うことになっており、幾分、フランスの<援助雇用契約>を思わせる内容となっている。異なりは期間が短期であること、また研修の位置付けが曖昧であることなどであり、何よりも目立つのは予算規模の控えめさである。フランスは、2001年の歳出は1,120億フラン、約2兆円である。国の予算の6.5%に達する額であり、かなりの規模である<sup>(17)</sup>。その中、若者を対象の<援助雇用契約>を中心とする雇用対策費(Actions spécifiques en faveur des jeunes)のみで、約4,118億円の予算(2001年)である。

日本の失業問題はフランスほど深刻ではないにせよ、若年失業者の増加とともに、フリーターやまた長期失業者も増加傾向にあり、決して安閑とした状況にはない。「トライアル雇用」などの現在の対策がどの程度効果を発揮するかは未知数であるが、今後、より手厚い失業対策が必要となる事態が生ずる可能性は強い。バブル破綻後も相変わらず覚めやらぬ経済成長への期待が不良債権問題を軽視させ、その処理を遅らせる一因となつたと言われている。失業問題についてもそのような傾向はないだろうか。経済成長への夢、その神話にとらわれることなく冷徹に現実を見つめねばならないと言える。

#### おわりに

さて、1999年から2000年にかけて改善が見られた失業

率であるが、現在フランスでは、昨年から再び悪化の兆しが見えている。7月には、求職者数が0.5%増加し、失業率は8月現在、9%である。9月11日のテロの影響、また米国の消費停滞の影響を我が国同様受けていると分析されている。政府は2010年の全員雇用を目標に掲げているが、果たして達成できるのだろうか。

このような状況で最近注目されているのは35時間労働に関する見直しの議論である。社会問題・連帯雇用相のフランソワ・フィロン (François Fillon) が議会に提出した法案であるが、新しく誕生したラファラン内閣の最初の注目される仕事のひとつである。シラク大統領がⅡ期目を迎え、かつて〈オプリー法〉に見られた社会主義的な雇用政策から、再び針は自由主義へと揺れる徴候を見せている。具体的には、今後どのような形になるかは現段階で確かなことは分からない。労働時間短縮の見直しは、従来政府が主張してきたワークシェアの立場を否定するか、もしくは

その効果を疑問視するものである。すなわち、より自由な経済活動が雇用をもたらすとの立場へと政府は傾いている。フィロンによれば、「その哲学は社会的自由主義」<sup>(18)</sup>であり、近代化、グローバリゼーションに対応しなければならないという主張である。雇用市場の自由化への傾向は、今後若者の雇用に何らかの影響、変化を持たらすものであることだけは間違いのないといえる。一方、〈新青年雇用 (Nouveaux emplois-jeunes)〉の手直し、また〈TRACEプラン (Le programme TRACE)〉<sup>(19)</sup>などにより、従来の〈援助雇用〉の拡充・整備も行われている。ジョスパンからラファランへ政権交代がおこなれた今、政策は今後どのような方向に行くのだろうか。

フランスの若者に対する雇用促進制度については、最近高校生、大学生の間に増加しつつある〈交互研修教育 (Formation en alternance)〉など、まだ言及すべき点が多々残っているが、今後の機会に委ねたいと考えている。

## 註

- (1) R.P.ドアー, 松居弘道訳『学歴社会 新しい文明』1998, 岩波書店。
- (2) 〈短期間雇用〉と訳することも可能だが、最近では5年の雇用契約も認められており、あえてフランス語の意を尊重し、〈期間限定〉としておきたい。ちなみに、日本の正社(職)員、また常用雇用とでも言うべき雇用形態はフランスにおいては、CDI (Contrats à durée indéterminée) と呼ばれている。〈期間非限定雇用〉とでも言うべき雇用契約である。また、フランスでは、通常、CDD, CDIは雇用契約をさす語であるが、同時に、そのような雇用形態の下で就労する人々も指し示すことが多く、本稿においてもそれにならいたい。なお、日本の厚生労働省は〈有期雇用〉〈無期雇用〉という語を〈常用雇用〉〈正規雇用〉〈パート〉などの用語とともに併用していることも付記しておきたい。
- (3) PIRAT, Emmanuelle et FRAISE, Eric, *Le CDD de A à Z*, 2001, Rebondir, p.22.  
日本の場合、厚生労働者は「パート、その他」の契約期間は12ヶ月間が最も多く、しかも、契約更新回数を5~10回とするケースが最も多いとの報告を公表している(「平成13年パートタイム労働者総合実態調査の概況」)。
- (4) LARPIN, Eric, *Tout savoir sur les contrats aidés*, 2001, Rebondir.
- (5) A.S.S.E.D.I.C, Paroles et musique par Eric Toulis, Interprète: Les Escroc.
- (6) *Je n'ai rien prévu pour demain*; Paroles et musique par Tryo.
- (7) A.S.S.E.D.I.C. op.cit.
- (8) エリックゾンカ, ロジェボーボ原案, 吉元由実著『天使が見た夢』(1999, 徳間文庫)によれば、「実は16歳の時に1年間ミシンの見習いをしたの」となっている(同書31頁)。
- (9) *Le CDD de A à Z*, op.cit., p.11.
- (10) GRQDUILLOT; Dominique; *Droit du travail et de la sécurité sociale*. 2000, GualinoEditeur; pp. 83-94.
- (11) フランス政府のホームページ参照 (<http://www.gouv.fr.actualites>). HUSSON, Michel, *Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation* in La Revue de l'IREM n°38-2002/1.
- (12) *Tout savoir sur les Contrats aidés*, op.cit., p.54.
- (13) L'Express, N° 2435 Semaine du 5 au 11 mars 1998.
- (14) Ibid.
- (15) *Le CDD de A à Z*, op.cit., p.18.
- (16) L'Express, op.cit.
- (17) *Tout savoir sur les Contrats aidés*, op.cit., p.14.また、フランスではその他、社会保障免除や軽減による支出は850億フラン(約1兆5,500億円)に達する。
- (18) *Discours de François Fillon à l'Assemblée nationale, Projet de loi instituant le contrat-jeune en entreprise*, le 30 juillet 2002.
- (19) 1998年7月29日に法制化された。25歳未満の若者を対象とし、安定した職業に就くことができるようにするための援護措置である。2002年は、12万人の若者を対象に、月300ユーロ(6ヶ月で最高額900ユーロ)奨学金(bourse)を供与し、6ヶ月から1年(最長1年6ヶ月)の期間、就職、研修を経済的に支える計画である。このプログラムに参加した若者の50%が安定した仕事に就くことを目標としている。

## 参考文献

- ALERTS, Annes-Thérèse et BIGOT, Jean-François, *Enquête sur l'emploi de mars 2002, Chômage et emploi en hausse*, N° 857-Juillet 2002, Insee
- BALLET, Bertrand et SEGUIN, Sébastien, *Les jeunes, premiers bénéficiaires de la baisse du chômage*, N° 751-Novembre 2000, Insee
- BREUIL-GRENIER, Pascale, PONTHEUX, Sophie et ZOYEME, Jean-Paul, *Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres*, Economie et Statistique N° 349-350, 2001-9/10
- DOMINIQUE, Grandguillot, *Droit du travail et de la sécurité*

- sociale*, 2000, Gualino Éditeur.
- L'Economie française, Edition 2002-2003, 2002, Insee.
- L'Express, N° 2435 Semaine du 5 au 11 mars, 1998.
- LAGARENNE, Christine et LEGENDRE, Nadine, *Les travailleurs pauvres*, N° 745-Octobre 2000, Insee
- LARPIN, Eric, *Tout savoir sur les contrats aidés*, 2001, Rebondir.
- Le nouvel Observateur, N° 1661-Du 5 au 11 septembre, 1996.
- PIRAT, Emmanuele et FRAISE, Eric, *Le CDD de A à Z*, 2001, Rebondir.
- POULET-COULIBANDO, Pascale et ZAMORA, Philippe, *Insetion des jeunes: sensible amériolation, surtout chez les diplômés*, N° 741-Octobre 2000, Insee.
- Projet de loi de finances 2001-section emploi*-Direction de l'administration générale et de la modernisation des services, Ministère de l'emploi et de la solidarité.
- RIOUX, Laurence, *Les allocataires du RMI: une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé*, N° 720-Juin 2000, Insee
- SAKA, Pierre et PLOUGASTEL, Yann, *La Chanson française et francophone*, 1999, Larousse.

