

失業問題・雇用政策とサードセクター

北 島 健 一

はじめに

フランスでは1970年代後半から失業者数が急激に増大していく中で、失業期間の長期化する傾向が80年代に入って現れる。この失業期間長期化のもたらした大きな問題はいわゆる社会排除の問題であった。労働市場からの長期にわたる排除は、その人がおかれた家庭環境などにもよるが、さまざまな深刻な影響を及ぼす。その典型的な帰結は、「貧困水準」以下の生活を余儀なくされ物的な意味での貧困にさらされる人々が増えていったことであり、さらにゆゆしいことに、失業や貧困が引き起こす自尊心の喪失や屈辱感、心理的な零落意識、自分が社会に役立っていないという感情などのために、人々が他人との関係を断ち切り自らを孤立へと追い込んでいったことである。かくして、失業状態にからめとられてそこから逃れられなくなった人がでてくる (cf. Ballet, J. (1997) pp. 5-20)。

この排除の問題とともに、公的福祉施設で働くソーシャル・ワーカーや福祉分野のNPOの中から、年齢・性・職業資格の有無などの故に雇用からひいては社会から排除されてしまった就労のとくに困難な人々を労働市場ならびに社会に「組み入れる」ことを目指す多様な市民のイニシアチブが生まれていった。ここに、在宅福祉サービスや保育サービスなどと並んで、雇用への「編入 insertion」(以下では「就労支援」あるいは「社会編入」と訳している) サービスとでも言える新しい「福祉サービス」が登場してくる。それは、実際に従業員として企業内で生産活動に従事させる中で、仕事に関するノウハウや知識さらに

は企業内での集団的労働に必要な慣習や規律を学ばせていくことを目的としている。一種のOJTの機能を果たすサービスと考えてよかろう。この機能はこれまでは学校・家庭・企業の中の公式・非公式な連携関係が果たしてきた。しかしながら、この新たな「福祉サービス」の登場は、企業の要求する労働能力が変化し労働市場がますます選別的になる中で、親から子への継承や学校での職業教育や訓練などのかつての就労のメカニズムが働かなくなってきたことを示唆する (cf. Demoustier, D. (1998) p. 43)。

当初、このイニシアチブは恒常的な雇用を生み出すこと、すなわち直接に企業に取って代わって雇用を供給することを意図したものではなく、社会から排除されたとくに就労困難な若者や失業者を通常の企業の下へ正規の従業員候補として送り出す中継ぎ的な役割を果たすことを目指していた (仲介企業 *entreprises intermédiaires*)。すなわち、排除された状況から労働市場での「通常の」雇用への移行を中継する、いわゆる「篩の機能」を果たしていた。また、公共政策に取って代わることを追求していたわけでもなく、むしろさまざまな施策を利用しながら発展を遂げていった。しかしながら、いっこうに改善されない失業問題や変転する公共政策の効果の不確かさなどのために、それらのイニシアチブの中に方針を変え、中継ぎ的な機能だけではなく、恒常的な雇用の場を提供する機能をもつ必要性を自覚するものが現れていった。今日のフランスでは、中継的な役割を果たすものも含め、このような企業を就労支援企業 *entreprises d'insertion* と呼んでいる。

ところで、就労のとくに困難な若年者や長期失業者の就労支援を目的とする非営利目的の民間組織には、この就労支援企業の他にも、仲介非営利組織や地区レジなども存在する。これらの就労支援組織は、「経済 (活動) による就労支援 *insertion par l'économique*」と呼ばれるアプローチによって特徴付けられる。本稿の目的は、70年代後半からのフランスの雇用政策の特徴を整理し、それと対比することによって、このアプローチの意味するところを明確にしておくことにある。それに先立って、フランスで今日「就労支援組織」と呼ばれて

いる組織の特徴を整理しておきたい。

1. サードセクターとしての「就労支援組織」

フランスで、財・サービス市場に足場を置いて経済活動を営みながら、就労のとくに難しい人たちに雇用および生活指導・相談を提供している組織には、法令上の規定や生産している財・サービスの種類、提供している雇用のタイプなどからみて非常にさまざまなものがある。今日ではそれらを一括して「就労支援組織 structures d'insertion」と呼ぶことが多くなっているが、それを定義することは、この名称でくくられている組織がただ一つの法令に基づいたものではないこともあって難しい。Alphandéry, C. (1990) は、厚生大臣・労働大臣への報告書の中で就労支援組織の特徴を次のように簡潔にまとめて、定義に代えている (p. 15)。

- ① それらの組織は地域に根ざしている：これらは、失業、社会関係の崩壊、環境の悪化、十分に充たされていない住民のニーズ、供給企業の不十分さあるいは消滅などに応える地域のイニシアチブから生まれた組織である。
- ② 本来、混合的な組織である：これらは、市場で財・サービスを提供し品質／価格関係という点で利用者を満足させるよう努め、経営収支に注意を払う経済的な組織であり、同時に、就労の困難な人に雇用へのアクセスを提供し、それだけでなく、その中で彼らに責任を与え専門的な職業人となって保護された環境から抜け出したいという願望を再び持たせ、彼らの就労への道の手を見守るソーシャルな組織でもある。さらに、その使命と地位規定によってそれらは利益を目的とする組織ではないが、それにもかかわらず組織の発展を保障する採算性に留意する組織でもある。
- ③ 必要性からそれらはパートナーシップを築いている：これらの組織は、地方議員・国の出先機関・福祉団体・経済界・住民との協力関係を築くことによって、市場でのポジション・適切な職業訓練の手立て・雇用者の就職先を確保することが可能となっている。

- ④ 革新的な組織である：不生産的と評価された人々を雇い入れることで、これらの組織はオリジナルな生産技術、これまで試されたことのない社会関係の形態、オリジナルな職業訓練の手法を実践していくことを要求される。また、これらの組織によって、未開拓のサービス・製品のニッチ市場が開かれていくことも多い。

就労支援組織そのものが社会イノベーションの性格をもっており常に変化していく可能性を秘めている以上、厳密な定義というものは期待できないが、これらの特徴は、1970年代末頃から登場し始めたさまざまな就労支援組織の中のとくに先駆的な事例に見られる典型的・教訓的な特徴の主たるものを十分に伝えてくれていると思われる (cf. Eme, B. and Laville, J.-L. (1988))。

通常の間際の営利企業と同じく、就労支援組織も市場で財・サービスを販売することで事業収入をえ、雇用者への給与支給などはその事業収入に左右される、市民の発意で創設される民間企業である。その点において、雇用の保障されている公共機関、とくに公的な福祉施設とは異なる。しかし、その目的は民間営利企業のように利益をあげるのではなく、就労のとくに難しい層を対象にして彼らに通常の間際の企業で仕事をしていくのに必要な適応力や職業能力を身に着けさせることにある。すなわち「社会的な使命を持つ企業」いわゆる「社会的企業 social enterprises」(OECD (1999))であり、この点において、単に政策的な誘導によって就労の困難な若年者や長期失業者を雇用する民間営利企業とは異なる。このような意味において就労支援組織はサードセクターとしての性格をもっている。

フランスで就労支援組織とみなされている主な組織は就労支援企業、仲介非営利組織、地区レジの三種類であり、それぞれが別個に全国的な連絡組織を結成している¹⁾。いずれの組織も1980、81年頃に登場し、その後も失業や社会排除

1) 仲介非営利組織の全国組織は「雇用による失業者支援市民団体連絡会 COORACE」(1985年10月結成)、就労支援企業は「就労支援企業全国委員会 CNEI」(1988年3月結成)、地区レジは「地区レジ全国連絡委員会 CNLRQ」(1988年10月結成)。

表1 就労支援組織団体数の推移

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
地区レジ	3	6	9	22	41	60	92		103
仲介非営利組織	225	628	816	849	910	960	1,025	1,054	1,109
就労支援企業				279	356	511	635	746	831

出所：Ballet, J. (1997) p. 34

の問題の持続を背景に発展していった。表1は未調査の年度もあり不十分ながらもその発展の様子を如実に示してくれている。それぞれの組織は以下のような特徴をもっている (cf. Castro, S. and Alix, N. (1990), *Commisariat Général du Plan*(1990), Alphandéry, C. (1990), Bigourdan, B. (ed.)(1993) etc.)。

三つの組織のなかで、法令や通達などで明確にその役割や性格などを規定されていて、その意味で制度化の最も進んでいるのは1987年1月27日法の中で制定された仲介非営利組織 *associations intermédiaires* である。それは、法的には1901年法に基づくアソシエーションの形態をとり知事の認証を必要とする。このタイプの就労支援組織の役割は、制定当初はすべての失業者を対象に、後には長期失業者や50歳以上の失業者などとくに再就職の困難な人たちを対象にして、彼らを個人・企業・自治体といった第三者の利用者に有償で「派遣する」目的で雇用することにある。彼らが利用者の下で行う仕事は基本的に一時的・臨時的な仕事であり、それを通して彼らの安定した雇用への就労を支援していくことが仲介非営利組織の一つの目的である。したがって、仲介非営利組織は、雇用した人とは雇用契約、通常は有期の雇用契約を結ぶと同時に、利用者とは労働力貸与契約を結ぶことになる。また、彼らが第三者の下で従事する仕事は、民間企業も公共機関も手をつけていない未開拓の分野の活動でなければならない。言い換えると、仲介非営利組織に与えられたもう一つの重要な目的は新しい「雇用の鉱脈」を探り当てることにある。仲介非営利組織は、派遣労働者の労働時間が3ヶ月間で250時間を超えない場合には社会保険料を免除される。付加価値税も免除され、さらに、認証により公的な補助金の対象と

なる。

就労支援企業については、その役割や性格などを規定している法令などはなく、国からの就労支援企業への補助金交付に関する通達がいくつか存在するだけである。法人格としてはアソシエーションの形態を取っているものが最も多いが、それだけでなく有限責任会社の形態を取る組織も、少数であるが労働者生産協同組合の形態を取る組織もある。仲介非営利組織が民間企業によっても公共機関によっても充たされない、とくに個人の一時的なサービス需要に応える臨時的な仕事を雇用者に「斡旋する」だけであるのに対して、就労支援企業は通常の民間企業との競争関係におかれる分野で恒常的に財・サービスの生産に従事する企業であり、かつ、雇用者には少なくとも法定最低賃金を保障し、企業として社会保険料免除などの特典も受けない「完全な」企業であろうとする。その点で、経済的な組織であり同時にソーシャルな組織でもあるという就労支援組織の特徴を典型的にあらわしているのはこの就労支援企業であるといつてよい。とはいえ、就労支援企業は公的補助金を交付されないのではなく、補助金は基本的に雇用者の低い生産性と生活指導・相談のコストを補填するためにポストに対して交付される。就労支援企業の雇用者は基本的に通常の企業に就職していくことが想定されているが、中には恒常的な雇用を保証しようとする就労支援企業もある。就労支援企業の営む事業は、建築の二次作業、緑地の維持管理、清掃、自動車修理などが多い。

地区レジ *régies de quartier* は、もともと荒廃した公団住宅の維持管理の問題を団地住民自身の手で担っていく運動から出発して就労支援組織としての体裁を整えていった。その点で失業者の就労問題に端を発している仲介非営利組織や就労支援企業とは異なっている。現在の地区レジは、公団住宅供給機関や地元自治体や地域の市民団体との協力の下に、団地内に住む失業者を雇用して、建物の清掃・維持管理さらに団地内の全般的な生活環境の改善・向上に関わる活動に取り組んでいる。また、そのような活動への住民の参加を呼びかけ、団地内の住民たちのコミュニティを形成していくことも地区レジの重要な目的と

なっている。法人格としては、一般にアソシエーションの形態を取っている。

さて、就労支援組織は組織の目的や機能ばかりでなく、何よりも、就労支援という目的へのアプローチの仕方という点から見ても重要な特徴をもっている。それは「経済活動による就労支援」として知られているアプローチである。その意味するところを知るためには、雇用政策の変遷を見ておく必要がある。

2. ヨーロッパにおける雇用政策の特徴

1970年代中頃からの完全雇用の崩壊・失業者の増大とともに、ヨーロッパ諸国（スウェーデンを除く）はケインズ的な経済政策を徐々に放棄していき、それと相関的に各国は雇用対策を強化していく。とくに失業問題の構造的な側面が明らかとなる1970年代末以降、各国の雇用政策は明確に多様化の傾向を見せ始める。これに呼応して、何よりもケインズ的な完全雇用政策を指すものとして単数形で用いられてきた「雇用政策」という用語が、70年代末頃から複数形で用いられる傾向も現れ始めた。現代の公的雇用政策は、「もはや構造的に雇用問題を解決するためではなく、多くのさまざまな状況に対処するために」、「雇用状況を改善すること、あるいは過少雇用の諸帰結を和らげること」を目的にして構想されている(Join-Lambert et al., *Politiques Sociales*, Dalloz-FNSP: Paris, 1994. cited in Barbier, J. C. (1998) p. 278)。Barbier, J.-C. (1997) は、現代の公的雇用政策の特徴を、この多様化²⁾と並んで、雇用政策という経済政策が社会政策としての意味ももつに至っていることに見いだしている。

20世紀に入って、とくに第二次世界大戦後にヨーロッパ各国で失業時の所得保障のシステムと職業紹介のシステムという雇用政策の二本柱が整備されていく。失業給付（社会保険と公的扶助の二つの方式による）は「雇用政策の中で最も重要で、かつほとんどの国で支配的なものにもなっている政策」(Ray, J.

2) 論者によっては、特殊化という言葉で把握される場合もある。

-C., Dupuis, J.-M. and Gazier, B. (1988) p. 203) であるが、もちろん1980・90年代のように大量の失業が持続するような事態を想定して作られたものではなかった。したがって、失業問題が悪化し給付・手当が拡大していくにつれ慢性的な赤字や保険料負担の増大などの問題が表面化していく中で、雇用政策の重心は、伝統的な区分に従えば「消極的な」失業給付から「積極的な」施策へ、すなわち、労働市場の不均衡の悪影響を緩和する施策から不均衡そのものの是正を目的とする施策へと移っていった³⁾。こうして、徐々に、対象や目的を絞ったより特殊な雇用政策が登場してくる。Barbier, J.-C. (1997) は、現代のヨーロッパ各国で採用されている公的雇用政策を次の9つのカテゴリーに分類している (pp. 36-40)。

① 労働力人口を減少させる施策

典型例は早期退職制度であり、1980年代にドイツ・オランダ・イタリア・フランスでよく用いられた。

② 失業給付

社会保険制度および公的扶助によって、一定期間所得を保証する制度は各国に存在するが、その保証率また保証期間も国によって大きく異なる。

③ 賃金コスト負担の軽減措置 (雇用補助金)

直接賃金あるいは社会保険料の負担を軽減することによって民間企業による雇用増を誘導する措置。フランスで実施され、イタリアでも予定されているが、他のヨーロッパ諸国 (スウェーデンを除く) はむしろその効果を疑問視している。

④ 職業訓練

治療的なものから予防的なものも含めて大多数の国で採用されているもの。

⑤ 労働時間の削減・調整

3) この傾向はスウェーデンではすでに1950年代から現れていた。

この分野の政策手段は、法定労働時間の削減（フランス）・誘導・労使交渉（オランダやドイツ）など多様性に富む。

⑥ 特定のカテゴリーを対象にしたポジティブな差別的対策

障害者や長期的失業者など社会的弱者を対象にしたもので、具体的な施策は、通常、彼らの一定数を雇用する義務と財政的な誘導措置を組み合わせている。

⑦ 労働市場の組織化を目的とする施策

労働市場における供給と需要を中継する政策用具にはきわめて多様なものがあり、職業紹介所をはじめ、今日では各国ともに雇用に関する行政機関を設置し、それはさまざまな機能を果たしている。

⑧ 公共機関あるいは非営利組織における一時的雇用創出

公共機関などで公益性を有する事業への雇用については、フランス・イタリア・ドイツなどで実施されているが、イギリスなどでは好意的に見られていない。

⑨ 失業者・若年者による企業創出への誘導

当事者による企業の立ち上げ・助走期間を支援するための組織的整備や財政的援助はフランスやイギリスで見られた。

長期失業者⁴⁾あるいは職業訓練の十分でない若年者など就労の特に厳しいグループの存在が表面化していく70年代以降、各国政府の雇用政策の基本的な施策となっていたのは、この中の、公共セクターにおける一時的雇用の創出、雇用補助金、職業訓練計画、求職活動の拡張・改善であった。今、アメリカも含めて議論すれば、総じて、ヨーロッパ諸国は民間企業に対する雇用補助金や公共セクターにおける一時的雇用の創出、早期退職優遇制度などにも重要な役割を与えてきた。それに対して、アメリカをはじめとするアングロサクソン諸国ではそれらの施策は価格と数量に直接介入することで労働市場の価格メカニズムを歪めるものとみなされ、雇用政策の中心には職業訓練・教育や求職活動

4) 通常は期間が一年以上の失業者を指す。

支援など労働市場の川上に関与するプログラムが据えられている。この傾向はとくに1980年代以降に顕著になっていった(cf. Erhel, C., Gautié, J. and Gazier, B. (1996), DARES(1997) p. 101)。しかし、ヨーロッパだけをとってみても、とくにどの施策に重点を置くのかという点についても、また同じタイプの施策であってもそれをどのように具体化していくのかという点についても各国は一様ではなかった。

なお、政策の目的ないし機能からみた上記の9つのカテゴリーへの区分は分析的なものであり、現実のレベルではあるプログラムに上記の複数の要素が組み合わさっている場合も少なくない。たとえば、⑧の公共セクターないし非営利セクターに一時的な雇用を創出するプログラムは、職業経験を積むという意味ももっており、広い意味で④の職業訓練という要素も併せ持っていると解釈しうる。

3. フランスの雇用政策の推移 —若年者から長期失業者へ—

3-1. 若年者の就労問題

さて、フランスで今日雇用政策と呼ばれているものが登場してくるのは、第一次石油ショック後の不況の中で失業率が顕著に上昇していく1970年代の後半以降である。1975年以降失業率が顕著に上昇し、また基本的な経済指標も悪化を示し、ここに対象を絞った雇用政策が本格的に発展を遂げていった。以下、雇用対策の対象となった社会集団(若年者・長期失業者・寡婦、あるいは特定地域)をたて軸において、そして、DARES(1997)による雇用政策の四分類(市場セクターにおける雇用奨励策、非市場セクターにおける雇用創出、職業訓練研修制度、早期退職優遇制度)をよこ軸においてフランスの雇用政策の推移を概観しておきたい(付表参照)⁵⁾

5) 以下の雇用政策の整理は、DARES(1997), Holcblat, N. (1998), Pébereau, M. (1988) 第6章, Ray, J.-C., Dupuis, J.-M. and Gazier, B. (1988) 第4章, Demazière, D. (1995)などを参考にした。

失業問題は当初は若年者（16歳～25歳）の間で深刻化の様相を呈した。学校を出て労働市場に参入した若年者が9ヶ月後も失業者の状態にあった比率は、1973年には10%であったのが1980年には29%にもなり、また、1975年から1986年にかけて、フランス全体でみた失業率は4%から10.5%に上昇したのに対して、15歳～22歳の層では失業率は8.9%から23.1%に上昇した。その一つの大きな原因は、就学期間が延びているにもかかわらず彼らの職業能力が十分な水準に達していないことに求められた。そのため、学校を卒業したばかりの若者に職業資格を取得させたり、職業経験を積ませるためのさまざまな雇用政策が次々と採択されていった (cf. Pébereau, M. (1988) p. 272)。

1977年から79年にかけて三次に渡って「若年者雇用パクト」（1977年～1981年）が制定される。その中には、企業内での実地研修期間も取り入れた、職業訓練センターでの職業資格取得を目的とするプログラム（職業訓練研修）も盛り込まれたが、パクトの特色あるプログラム（雇用・職業訓練契約 CEF）の基本的な原理は、若年者に一定期間の雇用ならびに企業内外での職業訓練を保障する企業に対して、公的な財政援助（社会保険料負担の免除と職業訓練に対する補助金）を支給するというものであった。この市場セクターにおける雇用の奨励策（「市場セクターにおける支援雇用」）に対して、1981年9月の「若年者の就労・社会編入に関するシュバルツ報告」を受けて82年に制定された数種類の就職準備研修プログラムは職業訓練研修制度（国の費用で、国・地方公共団体の責任で行われる）のカテゴリーに入る。それらのプログラムの多くも専門の職業訓練センター内での訓練ばかりでなく企業内での職業訓練もプログラムに組み込んでいたが、その核となる目標は公認の職業資格の取得にあり、この点において以前の「市場セクターにおける支援雇用」の施策と異なる。82年のプログラムは当初は学校を卒業したばかりの16歳～18歳の若年層に向けたものであったが、その後、徐々に適用対象はより高い若年齢層に広げられていった。こうして職業訓練・職業資格が重視されるのと並行して、民間企業による若年者雇用に対する社会保険料負担の免除措置もこの頃に一旦廃止されてい

る。

しかし、1983年中頃からの緊縮政策への転換とともに雇用政策の方針も再び変わる。1984年に、前年の産業横断的全国協定などに基づいて三種類の交互職業訓練（職業資格契約 CQ，適応契約 CA，職業導入研修 SIVP）が制定されている。それは雇用・職業訓練契約 CEFを引き継ぐ施策で、企業内で通常の労働に従事する期間と職業訓練期間とを組み合わせ⁶⁾、再び若年者の職業訓練よりも雇用に重心を移した「市場セクターにおける支援雇用」に分類される施策であった。ただし、公的な財政援助の形式は雇用・職業訓練契約とは異なり、法定最低賃金 (SMIC) ないし協定賃金以下で企業が若年者を雇用することを合法的に認めるという形式を採った⁷⁾。しかし、社会保険料雇用主負担の免除は1986年に入り再び民間企業に対する雇用補助金の主たる形態として注目を集め、その年の若年者雇用プランによって交互職業訓練などにさまざまな形で導入されていき、その後も継続して利用された。このような「市場セクターにおける支援雇用」の施策を補完して、1984年には公共機関や非営利組織で若年者を一時的に雇用し公益性を有する活動に従事させるプログラム（集会的有用事業 TUC）も開発された。

1983年中頃からの緊縮政策は、早期退職優遇制度にも影響を与えている。すなわち、1981年から83年にかけての雇用政策の柱は上記の若年者向けの雇用政策と早期退職制度におかれ、この時期に一種の世代間のワークシェアリングという意味をもつ早期退職制度の新たな仕組みが設けられた。これを反映して1980年から83年にかけて早期退職者は三倍に増え、83年の早期退職者数は約71万人にもものぼった。しかし、そのための特別手当支給の負担も大きくなりす

6) 職業資格契約 CQ の場合は契約期間（6ヶ月～2年）の内の少なくとも1/4を、適応契約 CA の場合は契約期間（6ヶ月～12ヶ月ないし無期）の内の最低200時間を職業訓練に充てねばならない。

7) 報酬は、職業資格契約 CQ の場合には年齢と労働契約の経過期間とによって異なり SMIC の25%～78%の水準、そして適応契約 CA の場合には協定最低賃金の80%の水準での支給を認められた (DARES(1997) p. 119)。

きたため、結局、83年以降は新規の施策は中止されるなど、雇用政策の中での早期退職制度の重要性は後退していく⁸⁾。

3-2. 長期失業者向け施策の充実

若年者向けの施策はその後も継承されていくが、1980年代後半からはそれに加えて長期失業者に向けた施策が本格的に取り組まれることになる。1975年以前にはまだ珍しかった期間2年を超える失業者数は1981年3月には20万人以上、1984年3月には40万人にものぼり、1986年3月には51万8千人、求職者数のほぼ1/4を占めるまでに増えていた。平均失業期間は1974年には8ヶ月であったのが、1986年には15.7ヶ月に上昇していた(Eme, B. and Laville, J.-L. (1988) pp. 54-55)。

「1985年は、切迫した状況と雰囲気の中で10万人の長期失業者を対象とする特別な職業訓練プログラム[ユニット式研修]が打ち出され、長期失業対策における一つの転換点となる」(Demazière, D. (1995) p. 55)。このユニット式研修は1987年から始まった交互再就労研修SRAなどと統合されて、90年から就労・職業訓練アクションAIFとなる。さらに、1994年にはAIFを引き継いだ就労・雇用職業訓練研修SFIEがスタートする。これらの長期失業者向けの職業訓練制度は多様性に富んでいたが、それは長期失業者の抱える非常にさまざまな問題・困難・ニーズに応じていこうとする意思を表しており、たとえば、その目的も若年者の場合のように体系的に職業資格を取得させることではなく、労働の世界に再び慣れ親しませたり、補足的な職業訓練を受けさせたり、あるいはまた単に彼らに自信を取り戻させることなどにおかれた。

一方、長期失業者向けの「市場セクターにおける支援雇用」の施策は少し遅れて1987年の交互再就労契約CRAに始まり、その後は職業訓練研修制度と同じく再編が続き、1990年の雇用復帰契約CRE、1995年の雇用イニシアチブ契約

8) 具体的には、早期退職優遇制度の適用者は1984年を境に減少していく(cf. DARES(1997) p. 45のグラフ)。

CIE へと変遷していく。企業に対する雇用支援のこれらの施策は、いずれも社会保険料雇用主負担の減免措置や雇用報奨金をその手段として用いた。さらに、「非市場セクターにおける支援雇用」の分野においても、1984年のTUCは公共機関・非営利組織における一時的雇用を21歳以下の若年者（長期失業の場合は25歳まで）に限っていたので、それとは別に86・87年から26歳以上の長期失業者向けの同類のプログラム（地域就労プログラムPIL）や身寄りもなく経済的にも恵まれない40歳以上の女性向けの同類のプログラム（女性就労地域プログラムPILF）も施行されていった。これらの一連の「非市場セクターにおける支援雇用」の施策は1989年に雇用連帯契約CESに統合される。

最後に、1990年前後から以上の雇用政策の流れからみると質的に異なる新しい方向性が現れ始めるので触れておきたい。一つは、1990年代中頃から施策の対象を人の属性（若年者、職業資格の有無、長期失業者など）を基準に特殊化させるのではなく、特に失業率の高い地域に照準を定めて特殊化させていく傾向が現れ始めることである。具体的には、44の地域が指定され、そこに進出する企業に対して、社会保険料雇用主負担や税の面での優遇措置が決められた。もう一つは、施策としては89年頃から登場してくるもので、適用が同じく人の属性ではなく雇用ポストの特質に基づいて決められる施策、したがって対象者は失業者や職業資格の不十分な若年者に限らない施策が増えていく傾向である。具体的には、89年の企業創設の際の第一番目の従業員の雇用についての社会保険料雇用主負担の免除措置、91年の家庭内雇用の支援制度（税額控除）、92年のパートタイム雇用に対する社会保険料雇用主負担の減額措置、そして、93年の低賃金雇用に対する労働コストの軽減措置⁹⁾がそれに相当する。いずれも、労働コストの軽減による「市場セクターにおける支援雇用」のカテゴリーに分

9) この措置を正当化する論拠は、①措置の総額を一定とすれば、雇用者全体にそれを割り振るよりも最も低い賃金での雇用で割り振ったほうが労働コストの軽減率は高くなる、②高度な職業資格を必要としない仕事ほど、したがって低賃金の仕事ほど労働コストの引き下げによる雇用拡大効果は大きい、とする議論に求められた。

類されうる。

さて、おおよそ以上のような推移をたどってきたフランスの雇用政策はヨーロッパ諸国の中ではどのような位置を占めるのか。雇用政策は職業訓練システムの整備など限定的なものにとどめ、基本的に労働市場の自立的なメカニズムに任せる自由主義的なイギリス・モデルを一方の端におき、もう一方の端に、労働組合や経営者団体の協力の下に確固たる意志に基づいて積極的で多用な雇用政策を進めてきた北ヨーロッパ諸国（スカンジナビア諸国とドイツ）のスカンジナビア・モデルを置くと、フランスはその中間に位置付けられることが多い（cf. DARES(1997), Barbier, J.-C. (1997)）。フランスの雇用政策が後者のスカンジナビア・モデルと明確に異なる点は、フランスの雇用政策においては労働組合や経営者団体の介入は重要な役割を果たしておらず、国家の介入が決定的な位置を占めていることに求められる。とくにドイツと比べた場合の特徴としては、ドイツの場合には賃金体系などは労組と経営者団体との団体交渉に強く制約されることもあり、民間企業の失業者採用に対する雇用補助金が雇用政策として用いられることはほとんどなかったのに対して、フランスではむしろ雇用補助金はとくに80年代後半から重要な位置をしめるようになっていった点、また、徒弟制度のおかげでドイツでは若年者の失業率はきわめて低いのに対して、フランスでは若年者の失業問題は当初より中心となってきた問題であり、¹⁰⁾若年者に対象を絞ったさまざまな施策が積み重ねられてきた点、などがあげられる。

4. 雇用政策の効果をめぐって

ところで、このような雇用政策に効果は見られたのだろうか。

雇用政策のミクロ経済的な次元での効果には、施策の適用者に対する直接的な効果と、非適用者への効果（代替効果など）も考慮に入れた労働市場に対す

10) 若年者の間でとくに失業問題が深刻であった点は、イタリアやスペインのような南欧の国の失業問題と似ていた。

るネットの直接的効果の二つのものが区別されうる (Gautié, J. (1998))。このうち、多くの評価作業がこれまで取り組んできたのは主に前者の施策の適用者に対する直接的な効果の問題であった。その最も基本的なものは、個々の施策がそれ固有に設定された目標をどれだけ達成したのか、具体的には、実際に狙いどおりの対象者に施策の適用を限定し得たのか、どれだけの人々が施策の適用の恩恵を受けたのかという評価である。しかし、より本質的な問題はそれよりも、施策の恩恵を受けたことがその人のプログラム修了後の進路にどのような影響を与えているのかという問題である。その種の評価がフランスで本格的に発展していくのは1990年代に入ってからであり、アメリカの研究状況と比べれば大きく遅れた。

適用者の進路に対する効果を評価するためにはプログラム終了後の追跡調査が必要となる。その際に調査対象となりうる項目には量的なものばかりでなく質的なものも含めていくつかあるが(賃金や行動など)、中心におかれてきたのは常に就職率であった。若年者向け施策について実施された初期の頃の複数の追跡調査(通常3ないし6ヶ月後に行われたもの)から確認されるひとつの傾向を、DARES (1997)は「施策間のヒエラルキー」と表現している。それは、市場セクターにおける通常の労働契約に最も近い身分・条件の下に対象者をおくプログラムの場合に修了者の就職率はより高く、逆に通常の雇用に伴うものとは異なる身分・条件(単なる職業訓練研修生の身分やあるいはパートタイムでの雇用など)の下に適用者をおくプログラムの場合には、失業に逆戻りしている率がより高かったり、あるいは以前と同じプログラムを再び繰り返している率がより高いという現象を指している (cf. DARES (1997) 第4章)。

追跡調査を一回に限らずより長期にわたって何度か繰り返したり、施策の非適用者の進路と比較するなど、より体系的で合理的なものにされた調査でも類似の結果が再確認されていった。1990年前後から労働・雇用・職業訓練省はこのようにより洗練された追跡調査を始めているが、ここで1989年から1991年にかけての調査結果に基づいた分析を取り上げておく。それは、当該施策の実

際の受益者からなる標本と施策の恩恵は受けなかった同類の特徴（年齢・失業期間）を有するモデル標本のそれぞれに属する個人の軌跡を比較分析している（表2、表3を参照）。

ここで、表中の各施策の特徴を簡単に整理しておくと、長期失業者向けの雇用復帰契約 CRE の場合も若年者向けの職業資格契約 CQ の場合も、対象者は企業と社会保険料雇用主負担の免除などを伴う特殊な労働契約を結ぶ。したがって給与生活者の身分を与えられ、その下で資格取得を目的に職業訓練も受けながら（CQ の場合）、通常の雇用への就労を目指す。それに対して、就労・職業訓練アクション AIF や職業導入研修 SIVP の場合には、適用者は職業訓練研修生という「雇用と失業との中間的な身分」(Demazière, D. (1995) p. 57) を与えられ、その下で企業内での研修も積みながら就職に必要な能力を高めていくことになる。最後に、集合的有用事業 TUC、およびそれを継承した雇用連帯契

表2 雇用対策適用者とモデル標本の軌跡の比較（長期失業者）

	長期失業者モデル標本*	雇用復帰契約 CRE**	就労・職業訓練アクション AIF**	雇用連帯契約 CES**
雇用小計	39	64	43	51
非支援雇用	35	63	34	18
無期契約	19	50	15	10
有期契約	9	9	12	6
TUC/CES	3	1	8	30
職業訓練	4	2	3	—
失業	40	33	49	42
非労働力	17	2	4	5
総計	100	100	100	100

資料：DARES 調査

*1990年2月の時点で失業13ヶ月目に入っていた失業者の1991年11月の時点での境遇。

**施策を経由した長期失業者（同じく90年2月時点で失業13ヶ月目に入っていた者）の1991年11月の時点での境遇。

出所：DARES (1997) p. 84.

表3 雇用対策適用者とモデル標本の軌跡の比較(若年者)

	若年者モデル標本*	職業資格契約 CQ**	職業導入研修 SIVP**	雇用連帯契約 CES**	集会的有用事業 TUC**
雇用小計	67	71	57	57	57
非支援雇用	50	61	35	28	33
無期契約	32	43	25	12	17
有期契約	11	12	6	10	12
TUC/CES	8	—	8	27	21
職業訓練	3	1	3	3	3
失業	17	16	32	32	31
非労働力	12	12	8	8	9
総計	100	100	100	100	100

資料：DARES 調査

*1989年6月に卒業した若年者の1991年12月の時点での境遇。

**施策を経由した若年者の1991年12月の時点での境遇。

出所：DARES (1997) p. 84.

約 CES は、対象者を公共機関や非営利組織に一時的に雇用して、民間企業によっても政府によってもまだ満たされていない住民のニーズに応える事業に従事させながら職業訓練を積みせようとするプログラムである。TUC の場合には適用者の身分は職業訓練研修生であったが、CES では給与生活者(労働契約)に改められた。しかし、いずれの場合にも仕事はパートタイムである。

この二つの表から確認されることは、一つは、それぞれの施策の受益者集団間の比較から、通常の雇用に近い身分・条件の下に対象者をおく施策の効果が最も高いことが知れる。具体的には、長期失業者については雇用復帰契約 CRE の場合に 64% という最も高い就職率を示し、さらに「非支援雇用」すなわち通常の雇用への就職率においても、またその内の安定した職(無期契約)¹¹⁾への就職率についても最も高い率(それぞれ、63%・50%)を示している。雇用連帯

11) 有期契約は不安定雇用のひとつの形態である。1986年にはその数は40万人ほどに達していたが、民間セクターの雇用者の中に占める割合はまだ3%程度でしかなかった。

契約 CES の場合には、半数 (51%) が就職しているが、通常の雇用への就職率は 18%にとどまっている。それに対して、就労・職業訓練アクション AIF の場合には就職率は CES を下回るものの (43%)、通常の雇用への就職率は CES を上回っている (34%)。若年者の場合には、職業資格契約 CQ の場合に就職率、通常の雇用への就職率、無期契約での就職率のいずれにおいても最も高い率 (それぞれ、71%・61%・43%) を示し、通常の雇用への就職率でみれば SIVP, TUC/ CES がそれに続く。

第二に、モデル標本を比較の基準とすることで、長期失業者の場合にはいずれの施策によっても雇用への復帰率が上昇していることが明らかとなる (モデル標本の 39%に対して、64%・43%・51%)。しかし、実質的な数値を示しているとみなしうる通常の雇用への就職率で見れば、明らかに施策の効果が現れているのは CRE の場合だけであり (モデル標本の 35%に対して 63%)、このことは無期契約での就職率を見れば一層明らかとなる (モデル標本の 19%に対して、CRE は 50%、AIF は 15%、CES は 10%)。若年者の場合にも、何の施策の適用も受けない若年者と比較すると CQ だけが、就職率・通常の雇用への就職率・無期契約での就職率の向上に貢献していることが分かる。

これと相関的に、第三に施策が明らかに逆効果となって現れている場合も際立っている。それはとくに若年者の場合に顕著であり、何の施策の適用も受けなかった若年者と比較して、SIVP や CES・TUC のプログラム修了者のほうがかえって失業状態にある率がかなり高くなっている (モデル標本の 17%に対して、それぞれ 32%・32%・31%)。さらに、CES・TUC のプログラム修了者が修了後に再び同じプログラムを繰り返している率も相当に高い (27%・21%)。長期失業者の場合には、失業者の率は AIF の場合に特に高く出ており (モデル標本の 40%に対して、49%)、それに対して CES の場合には修了者が再び同じプログラムを受けているケースが非常に多くて (30%)、CES 修了者が通常の雇用についているケース (18%) よりもはるかに多い。

ところで、Gautié, J. (1998) が指摘するように、施策の適用者に対する政策効

果を評価する作業には、「標本選択のバイアス」の問題や「施策を取り巻く環境の変数」の問題が付きまとう。施策適用者の数ヶ月後の帰結と非適用者の帰結とを比較して施策に固有の効果を導き出すためには、両集団は「その他の事情にして等しい」ことが必要となるが、実際には、施策適用者は評価主体には観察し得ない特性（たとえば動機や自己表現能力）によって非適用者と異なることもありえ、場合によってはこの特性が両集団の帰結の違いをもたらしている重要な要因となっているのかもしれない（「選択のバイアス」）。また、政策効果の評価主体は何よりも個人の特性（性別・年齢・職業資格など）に焦点を絞り、環境に関わる多くの変数（地域や文化など）を無視することが多いが、それらは施策を経由した人の帰結に重要な影響を与えうる（「環境の変数」）。実際に、この表で取り上げられている施策はそれぞれが適用の対象を絞っており、そもそも異なる特性をもつ個人を受け入れているゆえ、とくに施策間の効果の比較検討は慎重に行われる必要がある。とはいえ、この表に端的に示されているように、TUC/CESがロック・イン効果のリスクをはらんでおり、非市場セクターにおける就労支援の施策や職業訓練制度の効果が期待されるほどのものではないことは、その他の調査からも導かれる重要な事実であった（cf. Demazière, D. (1995) p. 70, DARES(1997) p. 80）。

TUC/CESのような失業者を公共機関で一時的に雇用し公益性を有する活動に従事させるプログラムが、期待に反して、失業と安定的な雇用とを中継する役割を効果的に果たしていないという批判は、ドイツの類似のプログラムについても指摘されてきた点でもある。TUC/CESに相当するドイツのプログラムは、1969年に制定され1970年代末頃からかなりの規模で利用されたABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) である。それは失業手当を受給する長期失業者を対象にしており、失業手当を支給する代わりに連邦雇用庁が彼らに保障される協定賃金の50%~100%を負担することで雇用の促進を図ろうとするプログラムである。期間は原則として2年であり、採用された失業者は「追加的な」ポストに就き、公益性を有する活動に取り組む。公共機関や非営

利組織のみならず民間企業も受け入れ組織として認められている点がひとつの特徴である。このプログラムの利用の拡大とともに「第二労働市場」と呼ばれる実態が形作られていくが、それは、ABM の設計思想からしてひとつの独立した市場を成すものではなく、「第一労働市場」への橋渡しの役割を果たすだけの、いずれは解消される一時的な市場であるはずであった。ところが、ABM の修了者のかなりの割合の者が再びプログラムを繰り返したり、あるいは失業に舞い戻っていることが明らかとなり、ここに ABM は「不確かな身分の不安定な雇用の第二市場」を強固なものにしているとの限界が指摘されるに至る (cf. Birkhölzer, K. and Lorenz, G. (1998), Milano, S. (1998))。

就労支援企業の発展は、このような公共政策の限界ないし「失敗」を背景にしている。

5. 「経済活動による就労支援」

さまざまな雇用対策の効果は就労支援の対象者をどのような身分・条件の下におくかで異なってくるとする上述の議論が妥当なものであるならば、先にフランスの雇用政策の推移を概観するときに準拠枠として用いた DARES (1997) による雇用政策の四分類（市場セクターにおける雇用奨励策、非市場セクターにおける雇用創出、職業訓練研修制度、早期退職優遇制度）を異なる視角から再考してみることも有意義であるだろう。実際、雇用・連帯省の調査・研究・統計部局 (DARES) は、就労支援組織による雇用創出あるいは就労支援企業を、「市場セクターにおける支援雇用」に分類しており (DARES (1997) pp. 40, 43), この四分類は形式的な性格をもつものであることを示唆している。

雇用問題に対する就労支援組織のアプローチは「経済活動による就労支援」と特徴付けられている。そこに含まれている意味は、就労支援組織、より正確にはその代表的な組織たる就労支援企業が生まれてきた背景にまでさかのぼることでよりよく理解できるだろう。

フランスにおける就労支援企業は主に公的施設に働くソーシャルワーカーの

イニシアチブから始まっており、就労支援企業が登場し発展を遂げていく背景には、彼らソーシャルワーカーたちによる公的福祉ならびに伝統的な職業訓練およびそれに基づく雇用政策に対する批判があった (cf. Laville, J.-L. (1990); Bigourdan, B. (ed.) (1993))。

とくに1968年の「五月革命」以降、公的施設で働くソーシャルワーカーたちの中に抑圧や閉じ込めへと導きうるような福祉の仕事からの脱却を模索する人々が現れていたが、70年代中頃から若年者の失業問題が深刻化していきさまざまな形態の貧困や不安定性の問題が表出してくる中で、また福祉国家の財政的な限界も背景にして、彼らはますます自分たちの仕事の有用性を問い直すことを迫られる。こうして、1978年頃からソーシャルワーカーたちが自分たちの引き受けている社会への適応が難しい人々を対象にして新しい福祉の形態を実験する試みを始め、既存の福祉施設内に「生産アトリエ」が作られていった。職の無い若年者に少額の報酬が支給されるパートタイム労働を提供する程度にすぎなかったが、ここに「経済活動による就労支援」のアプローチが産声を上げる。

この動きに対して厚生省は1979年9月10日に通達を出し、このような新しいイニシアチブが国の補助金をうけられるように「生産活動適応センターCAVA」などの新しい制度を作った。CAVAは基本的に1974年11月19日法で定められた身体障害者・知的障害者のための保護労働施設(CAT)をモデルにしたものであり、「社会への不適応の恐れのある人々 [いわゆる「社会障害者」] の社会復帰を助けるための保護労働施設」(79年通達)という性格をもっている。これが今日の就労支援企業の前身とみなされるのは、国の補助金はセンターにおける生活相談員の人件費や運営費などをカバーするために支給されるだけで、原材料費や生産活動に従事する人々の人件費などはセンターの経済活動によって稼ぎ出された収入によって賄わなければならないとされたからである。身体障害者などの保護労働施設の場合には障害者は障害者手当を支給され、そこにおける生産活動は治療的な意味合いを与えられているのに対して、CAVA

における生産活動は経済的自立の裏づけとなる報酬を得るための仕事としての意味合いを与えられた。

この79年通達第44号およびそれに続くさまざまな公的機関や民間福祉団体による一時的助成活動のおかげで、1980年代初頭に多くの「就労支援組織」が設立されている。それらの多くは既存の公的福祉施設、「宿泊・再適応センターCHRS」に勤める自覚的なソーシャルワーカーによって施設内に作られたものであった。もともと、79年通達そのものが第一のターゲットとして想定していたのがCHRSの受入者であったので、公的補助は主としてこのセンターに支給されたからである。

しかし、この「ソーシャルワーク機関のプロジェクト」(Laville)あるいはその発展を支えた79年通達には重大な限界が存在した。CAVAの通所者は職業訓練研修生の身分であり、通達は、彼らの受け取る報酬は個人の仕事の実績に応じて差が設けられることを認めつつも、それは「給与の性格はもたない」ことを明記していた。その一方で、少なくとも規定の上では報酬は市場を対象にして得られた収入に左右され、彼らは身分においても労働条件においても不安定な状況に置かれた。それに対して、設立のイニシアチブをとったソーシャルワーカーたちの大部分は、実際には出身福祉施設の職員という身分のままであり、公務員として保障された身分を保持していた。両者の間にははっきりとした区別があり、それゆえ「これは、公的福祉助成からの脱却というよりもむしろ、公的福祉助成の方式の再編であった」(Laville, J.-L. (1990) p. 21)。

79年の通達が第一に公的補助の対象としていたのはCHRS内におけるCAVAの創設であったが、補助金支給の可能性はそればかりではなく任意団体などにも開かれていた。「この枠内で、ソーシャルワーカーたちは、伝統的なソーシャルワークの分野とは一線を画した福祉関係の市民団体(民衆教育の分野の市民団体など)をパートナーとして、経済的・企業的な次元をより強調したプロジェクトを練りあげ、こうしてより企業家的な言説と実践とによって、『経済活動による就労支援』の概念に近づいていった」(Bigourdan, B. (ed.) (1993) p.

22)。このようなソーシャルワーカーの中から、少数ながら「ソーシャルワーク・アクターのプロジェクト」(Laville)を実行に移し、自らが独立した企業を立ち上げ経営者となるものが出てきた時、当時は仲介企業と称した、今日就労支援企業と呼ばれている組織が生まれた。

ところで、ソーシャルワーカーたちが70年代末に「生産アトリエ」を始めた背景には、当時の若年者雇用対策(若年者雇用パクト)の中心におかれていた職業訓練プログラムに対する批判的な評価もあった。すなわち、政府が力を入れている職業訓練研修制度は基本的に「職業訓練→職業資格の取得→就職」というロジックに沿って設計されていたが、現実にはそれは期待されたような成果をあげておらず、一部のソーシャルワーカーたちは、新卒の若年者が企業や実際の生産活動が服する競争などのさまざまな制約も十分に知らないままに特定の職業資格の選択を迫られることは困難なこと、また職業訓練制度が学校教育に偏って組み立てられていることなどを指摘し、政府の職業訓練プログラムに対する批判的な見方を強めていった。

とくに1982年に制定された数種類の職業準備研修プログラムは、職業資格重視の姿勢を鮮明に打ち出していた。16歳～18歳の若年者向けの職業訓練プログラムを定めた82年3月26日の政令はそれを次のように言い表していた。「この政令によって政府は、1985年には労働市場に参加するこの世代の若者全員が免状によって認められる職業資格を取得しているという状況に導く野心的なプログラムの第一歩となる立法的基礎を築きたい」(cited in Eme, B. and Laville, J.-L. (1988) p. 64)。しかし、82年のプログラムの成果も芳しくなく、その主要目的である職業資格の取得という点でも、さらにプログラム終了後の就職という点でも期待される効果はあがらなかった。16歳～18歳向けプログラムの政策評価を行った1983年のある報告書は「職業訓練は雇用へとは導かない」(cited in Laville, J.-L. (1990) p. 22)と結論した。

かくして、1984年頃から伝統的な職業訓練制度は政府の雇用対策の中心的な施策の地位からははずれていく。同時に、それを支えてきたロジック、すなわ

ち職業訓練によって職業資格を取得し、それによって就職が可能となるという推論に代わって、それを逆転させて、まず職に就いて現実の労働に従事することが職業資格の取得や職業訓練を規定する条件となり、職業訓練は現実の労働の中で獲得していった知見を補強したり、現実の労働現場で出くわした問題を解決するのを助けるものだとする推論が徐々に根を下ろしていった。

職業訓練研修制度の限界がもたらしたこの「逆転されたロジック」の浸透は、1984年に導入された交互職業訓練(CQ, CA)となってあらわれ、次いで85年4月24日の労働省通達「仲介企業に対する実験的支援プログラム」となってあらわれた。「職業訓練→職業資格の取得→就職」のロジックの逆転は、ソーシャルワーカーのイニシアチブで実践に移されつつあった仲介企業の実験の目的と合致しており、この85年4月通達はこの仲介企業をそのままの形で認知し、それに対する公的補助を定めた。

お わ り に

この就労支援企業の前身となる組織の登場から今日就労支援企業として知られる組織の公的認知へと至る経緯から、就労支援組織を特徴付けるいわゆる「経済活動による就労支援」というアプローチが、雇用政策の展開と関わって、雇用あるいは就労の問題に対する少なくとも二つのアプローチと対置される形で形成されていったことが知れる。一つは、CAVAという福祉施設の特徴を残している施設での「リハビリ」を経て就労へと結び付けていく福祉的なアプローチであり、もう一つは、職業資格の取得を就労の前提条件とみなし、その取得を第一の目標に掲げる職業訓練アプローチである。したがって、この点からみれば「経済活動による就労支援」アプローチのキーとなる特徴は、マーケットで取引される財・サービスを生産する企業の下に一般の従業員と同じ条件のもとに就労の困難な者を雇い入れ仕事に従事させる中で、職業能力や集団生活への適応力などを身に着けさせる「就労支援サービス」を提供することと整理できるだろう。

上述のようなアプローチとの対抗の中で「経済活動による就労支援」というアプローチが形成されていったということは、それを構想し、就労支援組織として実践に移していったのが、何よりも福祉や社会教育、職業訓練などに関わるソーシャルワーカーであったということと深く関わっている。その意味でこのアプローチが就労支援組織の独自のアプローチとして強調されることはフランスに特徴的な現象といってもよかろう。また、彼らがイニシアチブを取ったということと、フランスのこの種の組織には当事者の組織する共益組織、典型的には協同組合形態を取るものが少なく、非営利組織の形態を取るものが多いこととも関係している。

就労支援組織は、雇用問題へのアプローチだけによって特徴付けられるものではなく、そのファイナンスのあり方、地域の発展との関わり、行政との関係や政策形成のあり方などの点からみても興味深い側面を見せている。そして、それらは老人福祉などの分野の新しい非営利組織などとの共通点も多い。本稿は、フランスにおける就労支援組織の一つの特徴を成す「経済による就労支援」アプローチの意味を雇用政策の展開の中に位置付けることによって浮き彫りにすることに課題を限定した。

参 考 文 献

- Alphandéry, C. (1990), *Les Structures d'Insertion par l'Économie, Rapport au ministre de la Solidarité de la Santé et de la Protection sociale et au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle*, La Documentation Française: Paris.
- Ballet, J. (1997), *Les Entreprises d'Insertion*, PUF: Paris.
- Barbier, J.-C. (1997), *Les Politiques de l'Emploi en Europe*, Flammarion: Paris.
- Barbier, J.-C. (1998), "Analyser la mise en oeuvre: une démarche indispensable pour l'évaluation des politiques publiques d'emploi" in *Les Politiques de l'Emploi en Europe et aux États-Unis* edited by Barbier, J.-C. and Gautié, J., PUF: Paris, pp. 277-293.
- Barbier, J.-C. and Gautié, J. (1998), *Les Politiques de l'Emploi en Europe et aux États-Unis*, PUF: Paris.
- Bigourdan, B. (ed.) (1993), *L'Entreprise d'Insertion*, Juris-Service: Paris.

- Birkhölzer, K. and Lorenz, G. (1998), "Les Sociétés d'emploi et de qualification en appui à la réunification" in *Insertion et Nouvelle Économie Sociale* edited by Defourny, J., Favreau, L. and Laville, J. -L., Desclée de Brouwer : Paris, pp. 127-158.
- Castro, S. and Alix, N. (1990), *L'Entreprise Associative*, Economica : Paris.
- Commisariat Général du Plan (1990), *Nouvelles Demandes, Nouveaux Services : rapport du groupe présidé par Greffe, X.*, La Documentaion française : Paris.
- DARES (1997), *La Politique de l'Emploi*, La Découverte : Paris.
- Demazière, D. (1995), *Le Chômage de Longue Durée*, PUF : Paris.
- Demoustier, D. (1998), "Des structures diversifiées à la croisée des chemins" in *Insertion et Nouvelle Économie Sociale* edited by Defourny, J., Favreau, L. and Laville, J. -L., Desclée de Brouwer : Paris, pp. 41-71.
- Eme, B. and Laville, J. -L. (1988), *Les Petits Boulots en Question*, Syros : Paris.
- Gautié, J. (1998), "Les évaluation d'ordre micro-économique : impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi", in *Les Politiques de l'Emploi en Europe et aux États-Unis* edited by Barbier, J. -C. and Gautié, J., PUF : Paris, pp. 237-256.
- Holcblat, N. (1998), "La Politique de l'emploi en France" in *Les Politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis* edited by Barbier, J. -C. and Gautié, J., PUF : Paris, pp. 71-91.
- Laville, J. -L. (1990), "L'insertion par l'économique", *Economie et Humanisme*, no. 315, oct.-déc., pp. 18-27.
- Milano, S. (1998), "Les politiques actives de l'emploi en RFA" in *Les Politiques de l'Emploi en Europe et aux États-Unis* edited by Barbier, J. -C. and Gautié, J., PUF : Paris, pp. 27-48.
- OECD (1999), *Social Enterprises*, OECD : Paris.
- Pébereau, M. (1988), *La Politique Économique de la France : les instruments*, Armand Colin : Paris.
- Ray, J. -C., Dupuis, J. -M. and Gazier, B. (1988), *Analyse Économique des Politiques Sociales*, PUF : Paris.

本稿は、平成8年度に受けた特別研究助成の成果の一部である。

付表 1973年以降におけるフランス雇用政策のたたる施策

	市場セクターにおける支援雇用	非市場セクターにおける支援雇用	職業訓練研修	早期退職優遇制度	「経済活動による就労支援」関連
1973-1975	<ul style="list-style-type: none"> 雇用・職業訓練契約 CEF (75-83) 			<ul style="list-style-type: none"> 国民雇用基金 FNE の特別手当, 60歳~65歳 (64-79) 	
1976-1980	<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用パケット (77-82): CEF, 企業体験研修, 徒弟の採用の場合の社会保険料負担免除 企業創設失業者への援助 ACCRE (79-97) 		<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用パケット (77-82): 職業訓練研修 		<ul style="list-style-type: none"> 生産アトリエの登場 (78年) 生産活動適応センター CAVA の制度化 (1979年 9月10日通達) 地区レジの登場 (81年) 最初の仲介企業ならびに仲介非営利組織の登場 (81年)
1981-1983	<ul style="list-style-type: none"> 地域イニシアチブ雇用プログラム EIL (81-87) 		<ul style="list-style-type: none"> シュヴァルツ報告 (1981) 就労・社会編入研修 (82-90) (16歳~25歳) ユニット式研修 (85-89) (長期失) 	<ul style="list-style-type: none"> 国民雇用基金 FNE の特別手当, 55歳~59歳 (81-) 離職早期退職連帯契約 (82-83) 	
1984-1985	<ul style="list-style-type: none"> 交互職業訓練: 職業資格契約 CQ-適応契約 CA (84-), 職業導入研修 SIVP (84-91) 	<ul style="list-style-type: none"> 集約的有用事業 TUC (84-89) 			<ul style="list-style-type: none"> 仲介企業への実験的支援プログラム (85年 4月24日通達)
1986-1987	<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用プラン (86-87) 交互再就労契約 CRA (87-89) (長期失) 	<ul style="list-style-type: none"> 女性就労地域プログラム PILF (86-89) 地域就労プログラム PIL (87-88) (長期失) 	<ul style="list-style-type: none"> 交互再就労研修 (87-89) SRA (長期失) 		<ul style="list-style-type: none"> 仲介企業への国の援助停止 (86年 9月26日通達) 仲介非営利組織の制度化 (1987年 1月27日法)
1988-1991	<ul style="list-style-type: none"> 雇用復帰契約 CRE (89-95) (長期失) 第一番目採用の従業員についての社会保険料雇用主負担の免除措置 (89-) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用連帯契約 CES (90-) 	<ul style="list-style-type: none"> 就労・職業訓練アタクシヨーン AIF (90-93) (長期失) 		<ul style="list-style-type: none"> 「経済による就労支援企業」への国の援助の復活 (88年 4月通達)
1992-1996	<ul style="list-style-type: none"> 家庭内雇用 (92-) パートタイム契約についての社会保険料減額措置 (92-) 低賃金雇用について家族手当雇用主負担の減免措置 (93-) 雇用イニシアチブ契約 CIE (95-) (長期失) 	<ul style="list-style-type: none"> 補強雇用契約 CEC (92-) 都市ゾーン雇用契約 CEV (96-) 	<ul style="list-style-type: none"> 就労・雇用職業訓練研修 SFIE (94-) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用交代手当 APRE (95-) 	

参考文献

Bigourdan, B. (ed.) (1993), L'Entreprise d'Insertion, Juris-Service : Paris.
 DARES (1997), La Politique de l'Emploi, La Découverte : Paris.
 Erne, B. and Laville, J.-L. (1988), Les Petits Boulots en Question, Syros : Paris.
 Pébereau, M. (1988), La Politique Économique de la France : les instruments, Armand Colin : Paris.
 Ray, J.-C., Dupuis, J.-M. and Gazier, B. (1988), Analyse Économique des Politiques Sociales, PUF : Paris.