

連合総研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

東アジアにおける経済発展と労働

財団法人

連合総合生活開発研究所

東アジアにおける経済発展と労働

連合総合生活開発研究所

はじめに

ASEAN諸国、中国、韓国、台湾、日本を中心とする東アジア地域の経済的相互関係が深まり、東アジア経済圏形成への動きが深まっている。日本にとっても、また世界経済にとっても、東アジア経済圏の発展がますます重要性を増している。しかしながら、この地域において経済発展の成果がすべての人々に還元され、生活の向上と社会の安定に結びつけられるためには、いまだに多くの困難な課題を克服しなければならない。とりわけ、成長の成果配分による労働者の生活向上、労働者の権利の保障、労働組合の強化による産業民主制の発展など、労働の側面の改善には引き続き多くの努力が必要とされている。

こうした問題意識のもと、連合総研では2005年12月、「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」（所内プロジェクト）を設置した。同委員会はGUF（Global Union Federation:国際産業別組織）、連合構成組織、連合、国際労働財団で国際労働運動の実践に携わる専門家で構成され、東アジア各国における最近の労働事情、働く人々の生活の現状と政策的諸課題について検討を行うとともに、それらの課題に対して労働組合運動がどのように対応しているのかを明らかにすることにより、東アジアにおける「連帯のグローバル化」の可能性と労働組合の課題を探ることを目的とした。

本報告書は、委員会でお招きした東アジア地域の経済・労働分野に精通した専門研究者の方々の講演の記録と研究委員会委員による運動課題への取り組みについての報告及び問題提起から構成されている。

本報告書が今後の国際労働運動の実践の一助となれば幸いである。

最後に、委員会でご講演いただいた先生方、及び、ご参画いただいた委員の皆様により御礼申し上げます。

2006年12月

財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 薦田隆成

「東アジアの経済発展と労働に関する研究委員会」

(2005年12月～2006年9月)

委 員	井ノ口 登	自治労国際局長	(第2部 第4章)
	郷野 晶子	UIゼンセン同盟国際局長	(第2部 第3章)
	中野 英恵	UIゼンセン同盟国際局部長	
	福岡 憲夫	日教組前組織局長 (2006年5月まで)	
	寺澤 環	日教組組織局国際担当・拡大センター担当 (2006年6月より)	(第2部 第5章)
	伊藤 栄一	UNI日本加盟組織連絡協議会事務局長	(第2部 第2章)
	岩井 伸哉	金属労協 (IMF-JC) 国際局主任	(第2部 第1章)
	松崎 寛	金属労協 (IMF-JC) 政策局主任	
	野木 正弘	連合国際局次長	(第2部 第7章)
	鈴木 宏二	国際労働財団 (JILAF) 現地支援事業部部長	(第2部 第6章)
事 務 局	鈴木不二一	連合総研副所長	
	桑原 進	連合総研前主任研究員 (2006年3月まで)	
	岡田 恵子	連合総研主任研究員 (2006年4月より)	
	後藤 嘉代	連合総研研究員	

目次

はじめに

序章 東アジアにおける経済発展と社会発展の調和：労働の次元を中心に	1
第1部 東アジアにおける経済発展と労働：現状と展望	13
第1章 <講演>東アジアの地域化と地域主義の現状	15
第2章 <講演>韓国の非正規労働者問題	33
第3章 <講演>中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題	51
第4章 <講演>タイの政治経済状況と労働運動	73
第5章 <講演>アジア労働法の可能性：東アジア経済圏の展開との関連で	95
第2部 連帯のグローバル化の最前線から	113
第1章 IMF-JCの経験から	115
第2章 UNIの経験から－「タイ・テスコ・ロータス労組の闘い」	123
第3章 TWAROの経験から －生活の向上を伴った経済発展を達成するために労働組合がなすべきこと	129
第4章 PSIの経験から－公共サービスからみた東アジアの開発の可能性	133
第5章 EIの経験から－経済発展の恩恵をすべての人、特に子どもたちへ	139
第6章 JILAF（国際労働財団）の経験から －アジアの労組支援活動の現場から～JILAFの支援活動と課題と通じて～	145
第7章 ITUCと連合の経験から －グローバルイゼーションと日本の労働組合の挑戦～日本からアジア、そして世界へ～	151
附録 データブック	159
東アジア地域のナショナルセンター	178

序章 東アジアにおける経済発展と社会的発展の調和 ：労働の次元を中心に

連合総研 事務局

はじめに

東アジア（日本、中国、韓国、台湾、香港、ASEAN10カ国）地域では、いま、東アジア全域にわたる生産ネットワークの形成による中間財貿易における統合を基軸に、「実質的な経済統合」が急速に進展しつつある。

そして、このような実質的な経済統合の進展が、地域協力と強靱な経済統合の必要性を高め、様々な機能的協力を通じ、多様性を尊重した東アジア独自の共同体を形成しようとする地域統合の流れを形成し、東アジア諸国におけるFTAがASEANを中心に増加していること、さらには、中国経済のダイナミズムが地理的距離の近い東アジア諸国・地域に新たな発展の機会を提供していることを背景に、さまざまな東アジア共同体構想が提唱されている。

しかしながら、東アジアにおける経済の地域化、実質的な経済統合の進展に見合った制度の構築、地域公共財の形成は、依然として立ち遅れている。そこで域内の経済的趨勢と様々な制度の溝をいかに埋めるかが、この地域における国際協力・協調の大きな政策課題として浮上している。現在議論されているさまざまな「東アジア共同体構想」は、こうした制度と現実のギャップを埋めることをめざしている点では、いずれも共通している。けれども、そこでめざされている目標は、あまりに経済効率偏重であり、「社会的側面」への配慮がほとんどみられない。たとえば、政府間のEPA、FTA交渉の過程では、関税引き下げ・貿易拡大による経済効果シミュレーションなどが行われてはいるが、マクロ経済と主要産業への影響分析がほとんどで、雇用・労働や環境保全、地域格差などへの影響はほとんど検討されていない*。

*この点について、詳しくは、成川秀明(2004)、「東アジア共同体構想の展開と日本の労働組合の課題」(第10回ソーシャル・アジア・フォーラム)を参照。

東アジア諸国は今や経済発展戦略の転換を迫られている。開発至上主義から人間一人一人の自由と福祉を追求する福祉社会の建設を目指さなくてはならない時が来ている。工業化や経済成長は決してそれ自体が目標ではなく、あくまで人間一人一人が自由で幸福になるための手段であるにすぎない。

このような、人間一人一人の自由と福祉を追求する福祉社会の建設こそ、東アジア共通の目標になるだろうし、そのための社会的側面の発展への協力こそ、国家の枠を超えて東アジア全体が協力できるものとなるだろう。そのような共通の未来像および基本的価値観と、それに向けての地域協力を通じてこそ、「東アジア共同体」の前提条件が確立されるといえるだろう。

グローバル化の負の側面を是正し、それを働く人々の生活の質改善のためのチャンスに転じる可能

性を開発するためには、労働組合運動の「連帯のグローバル化」が果たすべき役割は非常に大きいといえるだろう。ここでは、日本における「連帯のグローバル化」の実践の意義と課題について、研究委員会での議論をふまえて論点の整理を行うとともに、あわせて日本の労働組合の政策的課題に関する考察を試みることにしたい。

東アジアの経済発展—課題と展望

1970年代以降、アジア諸国、特に太平洋に接した東アジア地域の持続的経済成長に対する世界の関心が高まった。実際、アジアNIEs、ASEAN諸国そして中国の高い経済成長の持続力には、まさに驚異的なものがあった。東アジア地域の実質GDP成長率は、70年代、80年代、90年代のいずれの10年間をとっても、7～8%台で推移し、世界でも際立った高成長を記録してきた。また、今後もこの地域の高成長の持続が期待されることから、世界に占める東アジア地域（日本を除く）の実質GDPのシェアは、1990年の約5%から、2020年には約16%になると予測されている。

こうした東アジア諸国における経済的離陸の成功は、世界的にも高く評価される場所となっている。しかしながら、90年代から21世紀にかけての東アジア地域に対する世界の関心は、単にその「高い経済成長率」にだけ向けられているのではない。同地域内に次第に経済的相互関連の深まりがみられるようになり、経済ネットワークが形成されてきたことにも大きな注目が集まるようになってきた。

80年代末から90年代にかけて、東アジアの国や地域の相互の結びつきや経済的ネットワークに質的な変化をもたらした第1の要因は、いうまでもなく、この地域における冷戦体制の崩壊であった。第2の要因は、「太平洋沿岸ベルト経済圏」とでも呼ぶべき広域の経済ネットワーク形成の可能性が強まったことである。第3の要因としては、東アジア地域が、アメリカ地域、ヨーロッパ地域とならんで、世界経済の3極化のひとつとして位置付けられるようになったことがあげられる。

ところで、80年代までの東アジア地域の経済は、(1)その構成の多様性（人口規模、経済の発展水準、社会、言語、宗教など）、(2)域外貿易依存型の発展、(3)自然発生的で緩やかな経済ブロック形成、の3点で特徴付けられることが多かった。

今後ともこのような特徴は簡単には解消しないであろうが、90年代にはいくつかの重要な変化が生じている。

まず第1の変化は、東アジア地域は「多様性」をあいかわらず抱えながらも、その中に「共通化・標準化」の傾向が強まってきたことである。域内においても、また域外との関係においても、経済的相互関連が強まり、ますますヒト・モノ・カネ・情報の流通が活発化してきたことがその背景にある。経済の発展段階や経済水準の違いを越えて、各国間の「年代のルール」形成へのニーズが高まってきた。例えば、交通や情報などに関するインフラの整備と共通化や、あるいは規格の標準化に向けての努力も重要性を増してきた。

こうした中で、国際自由労連アジア地域組織（ICFTU-APRO）が1994年8月の大会で採択した「アジア社会憲章」は、この地域での「共通化・標準化」に、労働の側面から接近することの意

義と課題を明らかにし、アジア太平洋地域レベルでの国際規範形成に一石を投ずるものであった。

第2の変化は、域外貿易から域内貿易への転換である。およそ、1990年代初頭までの東アジアの経済発展は、「域外輸出依存型」とりわけ「アメリカ市場依存型」であったと特徴付けられてきた。けれども、近年では、アメリカとの通商摩擦の強まり、域内での経済的依存関係の深化、また人口12億の巨大な中国市場の存在などを背景として、次第に域内貿易の比重が高まってきた。

すなわち、東アジア域内の貿易量は、過去20年間に渡って順調に増加を続けている。東アジア域内貿易は1985年の1,200億ドルから2004年には1兆330億ドルへと20年間で8.6倍に増加した。この間、世界の貿易量は1兆8,000億ドルから8兆5,380億ドルへと4.7倍に増加しているから、東アジアの域内貿易はその2倍近い伸びを示したことになる。結果として、世界貿易に占める東アジア域内貿易のシェアは、1985年の6.7%から2004年には12.1%を占めるに至った。

第3の変化は、経済ネットワークの「制度化」「組織化」の傾向の強まりである。東アジア地域の経済ネットワークは、自然発生的に形成されてきた側面が強かったが、近年は次第に各種の協定や協議による「制度化」あるいは「組織化」の動きが活発化してきた。今後とも、ますますこのような傾向が加速されていくだろう。そのような時代の趨勢の延長上に、「東アジア共同体」構想をめぐる議論と外交的な動きが展開されている。

しかしながら、事実として展開している「事実上の経済統合」に対応する、地域レベルでの国を超えた共通の制度的インフラ構築という課題は、種々の困難に直面している。とりわけ、環境や労働などの社会的側面に対しては、政策当局者も、企業も、きわめて関心が低いといわざるをえない現実がある。とはいえ、こうした社会的側面こそ、一国レベルで対応しようとするれば、外国企業から敬遠されてしまうことにつながりかねない問題領域なのであり、まさに国を超えた地域レベルでの制度構築が求められるのである（以上の現実と課題については、第1部第1章「東アジアの地域化と地域主義の現状」を参照）。

こうした東アジア地域経済ネットワークの性格に関わる基本的変化の進行の中で、今後域内の各国は、多元的・互恵的な経済協力関係の構築と「開かれた地域主義」の大原則を維持しながら新しい経済ネットワークの形成をめざさなければならないだろう。日本としても、域内諸国との貿易インバランスの縮小に努めると同時に、こうした新しい秩序形成に貢献する道を模索しなければならない。

東アジア地域は、今後とも引続き経済的活力を維持することが予測され、また期待もされている。しかしながら、域内の各国が将来的に順調な成長を展望しうるためには、これまでの、ややもすれば開発至上主義に傾きがちであった政策そのものが、逆に発展の阻害要因に転化する可能性もある。すなわち、今後の産業構造高度化の要請に対応して、これまで以上に人的資源開発を進める必要があるし、また域内貿易の重要性の高まりは各国における内需経済の発展を求めることとなろう。これらの課題に応えるためには国民生活の質的向上が不可欠といえる。こうしたことを背景に社会政策面での充実が求められることとなろうが、それは経済発展の次の段階への飛躍のための前提条件といっても過言ではない。

グローバル化の負の側面の是正をめざす「連帯のグローバル化」

経済のグローバル化がますます進む中で、21世紀初頭の世界は揺らぎの中にある。その揺らぎの震源は、一方での「経済の統合」と、他方での「社会の分裂」の間の矛盾である。ヒト・モノ・カネ・情報が、かつてないスピードで地球上を行き交うようになった。各国・地域間の経済的相互依存関係は深まっている。市場経済による世界の統合はたしかに進んだ。けれども、さまざまな側面で、世界に大きな亀裂が生じているのも現実である。貧困の広がり、内戦・虐殺、南北格差拡大、環境破壊など、地球レベルでの諸問題の深刻さは一向に解消されていない。グローバル経済の「勝ち組」と「負け組」、「富める者」と「貧しき者」、「持てる者」と「持たざる者」の間の格差は、国際的にも、また各国の国内においても、ますます拡大しつつある。社会の二極化、社会的に排除されてしまう人々の増加などに示される「社会統合」の危機は、いまやグローバル化の中での「新しい文明病」として世界を席卷しつつあるかにみえる。

その背景には、「雇用・人権・環境」という、本来経済発展とバランスをとって改善されていくべき社会的側面が、しばしば置き去りにされがちな傾向がある。すなわち、先進国、発展途上国を問わず、失業の増大と雇用の不安定化、賃金格差の拡大などの現象が世界的に広がっており、また発展途上国諸国における人権、労働基本権の保障は依然として大きな社会問題として存続している。また、地球規模で進む環境汚染問題についても、残念ながら1992年の世界環境サミットの熱気が具体的かつ有効な地球環境問題改善策に結実するにはいたっていないのが実状である。

とはいえ、社会的側面の改善が経済的発展のテンポに追いついていないという現象を、グローバル化の故にという因果関係で読み解くことは間違いであろう。グローバル化を敵視して、それぞれの国民国家が保護主義の殻の中に閉じこもることは、結局は、国内的には産業発展を阻害し、国際的には各国の協調的関係を損なうことを過去の経験は教えている。また、最近の東アジアの経済発展が外資導入・輸出志向型発展戦略を基調に達成されたことを想起すれば、グローバル化が経済発展の環境を準備することも確かである。そこで、問題とさるべきは、グローバル化のもたらす利益が、なにゆえ広く諸国民に配分されないのか、ということである。

グローバル化の挑戦に答え、そのリスクをチャンスにするにはどうしたらよいか。いま、この問題をめぐって、世界中で大きな論争がおきている。労働組合もまた、それを21世紀に向けての運動戦略の重要な柱に据えている。ICFTUは、この間、経済のグローバル化を国際労働運動に対する最大の挑戦と受け止め、それが雇用や労働面にもたらす危機をチャンスに転ずるための議論と実践を展開してきた。すなわち、第16回世界大会（1996年）では「グローバルな市場－労働組合運動に対する最大の挑戦」、第17回世界大会（2000年）で「グローバル経済の民主化－21世紀における労働組合と社会正義」がメインテーマとして取り上げられ、そして、日本ではじめて開催された第18回世界大会（2004年12月5～10日、宮崎市）では、「連帯のグローバル化～未来に向けてのグローバル・ユニオン運動の構築～」がテーマとなった。大会で採択された決議の中から、「連帯のグローバル化」に関連した項目をみると、「グローバリゼーション、ディーセント・ワーク、持続可能な開発」（第2決議）、「グロー

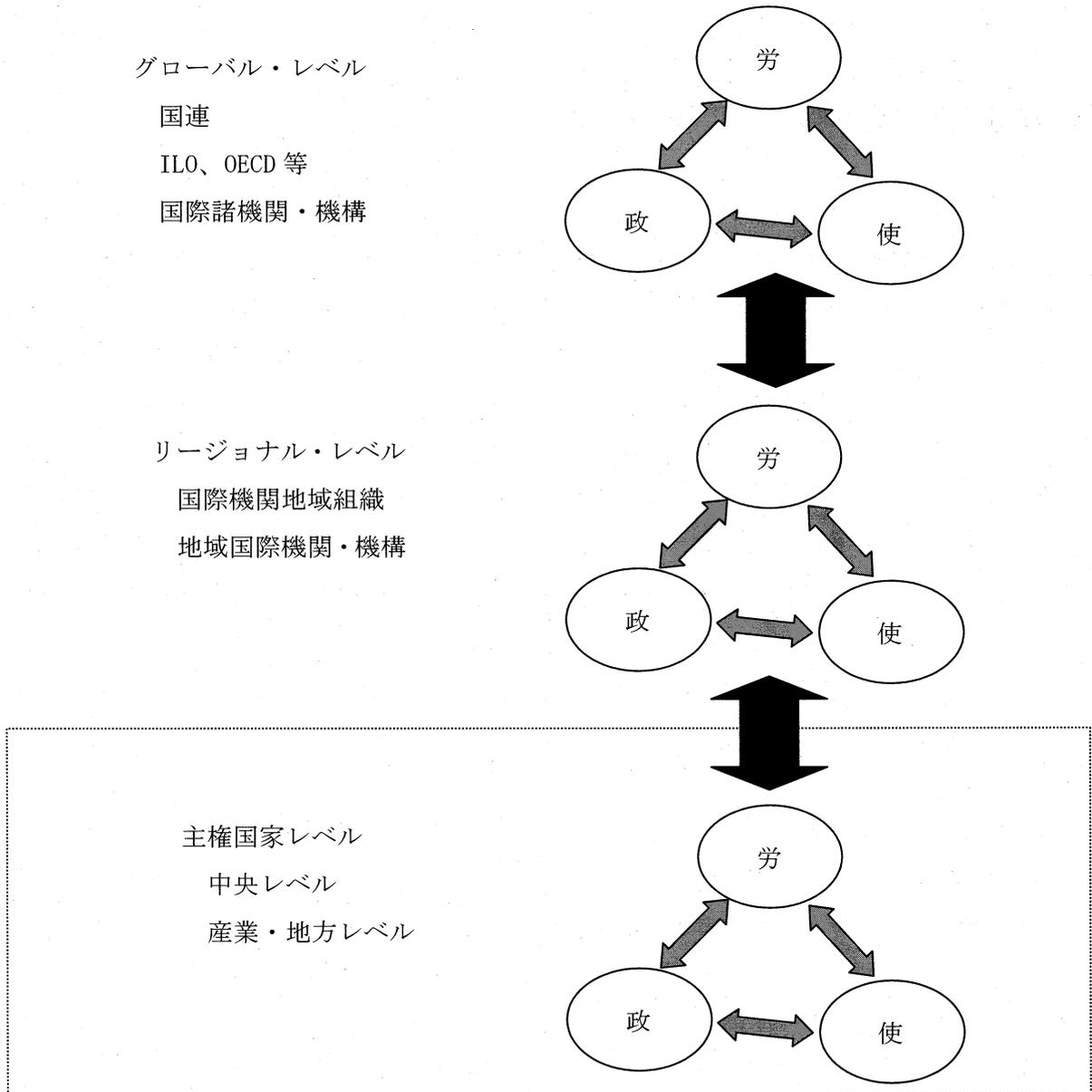
バル経済における社会正義実現のためのILO強化」(第6決議)、「グローバル経済におけるビジネスの社会的責任」(第7決議)などの注目すべき方針が示されている。

アジア地域における国際的労使関係の構図

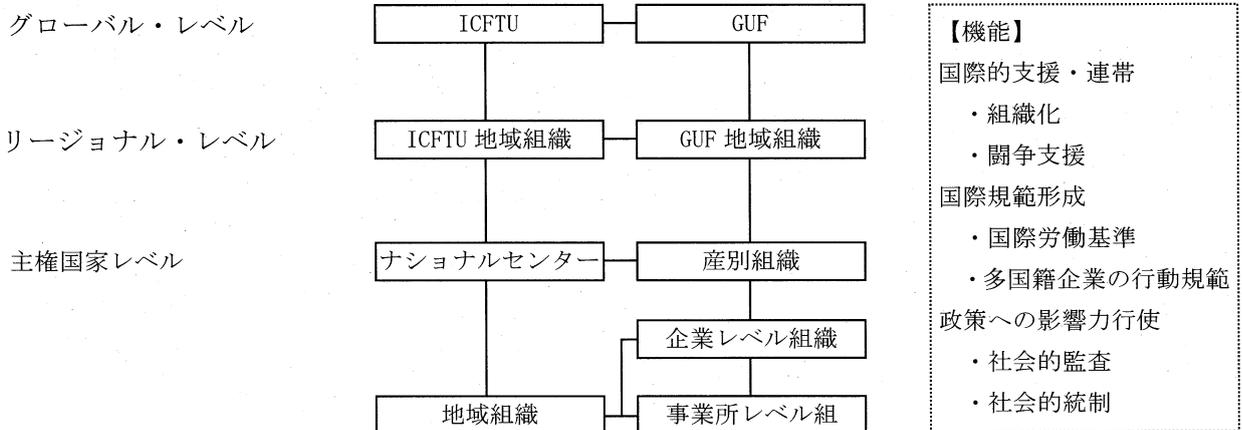
労使関係システムを、ダンロップの古典的な規定にしたがって、労働者とその組織、経営者とその組織、および政府機関の3つのアクターによって構成される、所与の環境条件の下での職場における仕事のルール(賃金、労働条件、働き方等)をめぐる対抗関係の総体として捉らえると、そのシステムは産業の国際化にともなって、主権国家の枠を越えて次第に国際的な重層構造を形成してきたといえる。いま、これをあえて単純化して示すと**図表1**のようになろう。グローバル・レベルでは国連やOECD、ILO等の国際機関の場で、国際労働基準や多国籍企業の行動基準をめぐる政労使の対抗関係がある。それは、国際機関の地域組織(ESCAP、ILO-ROAP等)や地域国際機関・機構(APEC等)のリージョナル・レベルにも投影され、これらの場で形成される国際規範の影響力が主権国家レベルでの労使関係システムと相互作用しながら、国際的労使関係システムの重層的構造が形作られているのである。各主権国家レベルの労使関係システムは、各国の自主的決定の領域に属することであり、また産業自治の原則のもとに、労使合意が基本となって形成されるものである。とはいえ、次第に国際関係の影響力は労使関係レベルにも強く及ぶようになってきているのが、近年の発展傾向であるといえよう。

さて、そのような国際労使関係の発展傾向を促した勢力のひとつは、いうまでもなく労働組合であった。国際労使関係システムの場合での影響力行使、運動課題前進のための相互支援・協力をめざして、**図表2**に示すような国際連帯のネットワークを構築している。それは、中央レベル(ナショナルセンター-ICTU地域組織-ICTU本部のライン)、産業レベル(事業所・企業レベル単組-産別組織-GUF地域組織-GUF本部のライン)の2本立て構造をなしていることが特徴的である。GUFを基軸とする産業別の国際連帯ネットワークが相対的自律性を持ちながら、ICTUのラインとの相互協力関係を形成していることが、マクロ国際関係における政治的パワー・ポリティクスとは区別される、労働組合の国際活動の独自性をもたらしているといえる。こうした国際連帯ネットワークの機能は、(1)組織化や労使関係問題についての国際的支援・連帯、(2)国際規範形成(国際労働基準、多国籍企業の行動規範など)、および、(3)国内・国際にわたるさまざまな政策への影響力行使である。

図表1 労使関係システムの国際的重層構造—相互依存世界における影響力の形成



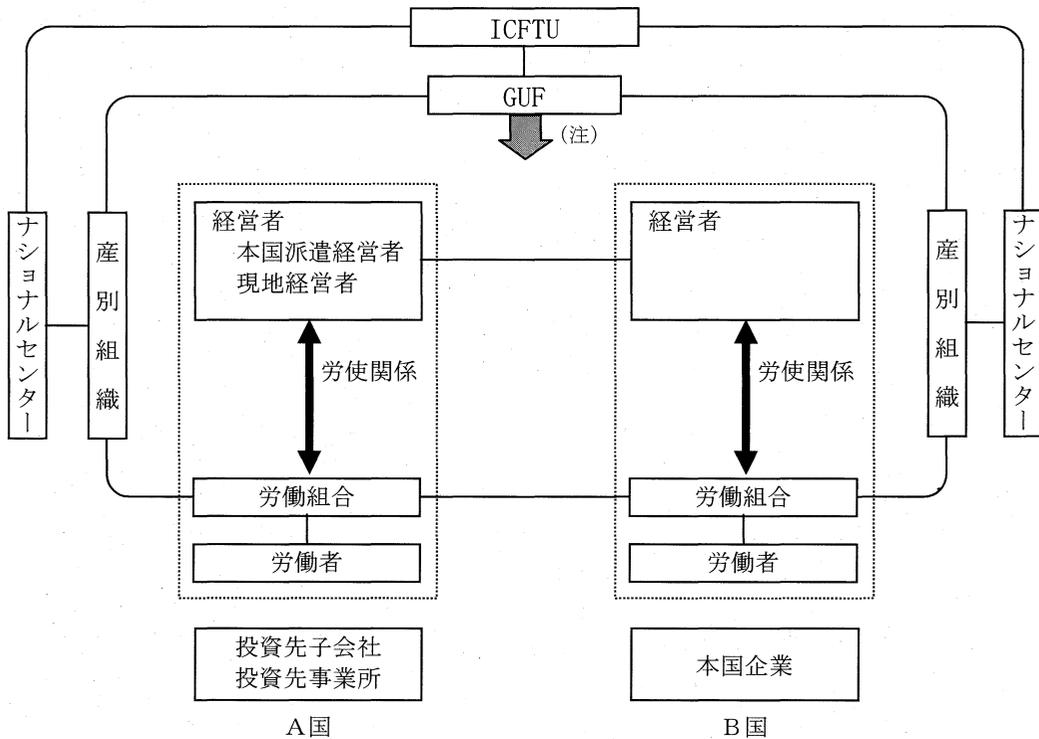
図表2 労働組合の国際連帯ネットワーク



ところで、このような国際労使関係の構図の中で、もうひとつ見逃してはならないことは、多国籍企業における多国籍労使関係の形成とでもいえる近年の動きである。多国籍企業の行動規範をめぐっては、前述したようにICFTU、GUFの長い取り組みの歴史があるが、現実にも多国籍企業の本国における労働組合と投資先国子会社・事業所の労働組合との間にはGUF、ICFTUのルートを通じて、公式、非公式は別にして、次第に情報交換や支援・協力などの関係が形成されつつある。その概要を整理すると図表3のようになるが、ここでは、B国の本国企業の経営者と投資先A国子会社・事業所の経営者を結ぶ経営的意志決定のラインに対して、労使関係に関わる事項に関して、(1)組織化、闘争支援、(2)本国企業への働きかけ、(3)労使間の話し合いの仲介・斡旋、(4)さらに進んだ形態としては、多国籍労使協議の制度化など、さまざまな国際的影響力行使の模索が続けられている。(この点については、「第2部 連帯のグローバル化の最前線から」に収録された研究委員会委員の論文を参照。)

このような国際労使関係システムの重層的なからみあいの中で、いまや各国労働組合運動の相互依存性はますます高まりつつある。問題は、その相乗効果を、経済発展における社会的側面の充実に向けていかに発揮するかにあるといえよう。

図表3 多国籍企業における多国籍労使関係の形成



(注) 影響力行使は、具体的には「組織化、闘争支援」「本国企業への働きかけ」「話し合いの仲介・斡旋」「多国籍労使協議」など、さまざまな形態が発展しつつある。

「企業の社会的責任（CSR）」と労働組合の国際的連帯

上述した国際的労使関係の展開の構図の中で、近年の注目すべき動きとして、「企業の社会的責任（CSR）」をめぐる労働組合の国際連帯の課題がある。

企業は「社会の公器」といわれる。利潤動機を欠いては企業活動が成り立たないのは当然であるけれども、さりとして「もうかりさえすれば、何をしてもよい」ということにはならない。両者のおりあいをどうつけるのか。これは永遠の問いであろう。企業の社会的責任論は企業の発生とともに古いといわれるゆえんである。

いずれにせよ、企業には社会的存在としての自覚が必要である。けれども、企業そのものが、直接そのような自覚の主体になりうるわけではない。企業を社会的存在たらしめるものは、あくまで、それを構成している企業人の意思と行動に他ならない。労働組合の追求する産業民主主義は単なる組合員の利害という狭い枠を超えて、社会と企業のあり方そのものの変革をめざす方向に深化していくことがいまや時代の要請になりつつあるといっても過言ではない。労働組合は企業の中に「社会の声」を吹き込む存在とならなければならない。そして、この場合の「社会」を狭く国民国家の枠内にとどめるのではなく、地球社会にまで広げて考えていくことが必要であり、「連帯のグローバル化」とはまさにそのことを指し示す実践的スローガンであろう。

なお、CSRの問題を考える時に、社会問題の解決が、その重点を私企業の社会的責任に移行させていくということではない点をおさえておくことも大切だろう。政府、市民、そしてその間にあるさまざまな中間組織（NPO、NGO、労働組合など）のすべてが、「社会的責任」の主体であることを当然の前提としながら、私企業にも社会的責任を問うていくことが、CSRの議論の出発点である。また、社会的公共サービス（さまざまな社会的インフラの構築・維持、教育、生活関連公共サービスの提供、食の安全管理や水の供給など多岐に及ぶ）の供給主体である公的企業は、その定義上明示されている「社会的責任」をこれまで以上に明確化し、その実現に努力しなければならない。また、CSRの充実を口実に、中央・地方政府の公共政策の後退や、産業民主制の空洞化が進展することも、同時に避けなければならない。

現在、日本の企業の間では、CSRをめぐる議論はブームとも呼ぶべき活況を呈しており、大手企業を中心に取り組みも進んでいる。けれども、残念ながら、日本企業の行動指針の中では、労働の側面に対する配慮はきわめて低い。とりわけ、ILOの中核的労働基準に対する認識の低さに代表されるように、事業活動の海外展開や国際的サプライチェーン・マネジメントの際に留意されるべき基礎的労働問題への配慮が不十分なことは問題とされなければならない。また、企業行動指針の実効性を高める上で不可欠ともいえる、労働組合による企業行動監視（モニタリング）活動の実行状況もきわめて低い。日本の企業別組合は、企業との間に濃密なコミュニケーションのチャンネルを持ち、企業との情報共有を基盤としながら、さまざまな形で企業の意思決定に影響力を行使している。このような成熟した労使関係の下では、労働組合のCSRへの関与は現在以上に高めることが可能であり、その可能性を現実のものとするのが期待される。企業行動の監視についても、労働組合同士のネットワ

ークによる情報収集と、問題発見が可能であることは、問題が起こった場合の早期の解決にも役立てることができる。こうした特徴を生かしながら、CSRの中での労働への関心を高め、労働組合の関与の割合を高めていく必要がある。

戦後日本の産業民主制は、基礎的単位である企業別組合を産業、地域、全国レベルの各段階で連合体に編成し、あるいは共闘のネットワークでつなぐことによって、企業外でのさまざまな機能を担う産業別組合、地域組織、ナショナルセンターを形成するという独特の発展をとげて今日にいたっている。企業別組合がそれ自体で自己完結している組織ではなく、多段階の輻輳したネットワークで社外の組織につながっていることは、社内民主制を外に向かって開かれたものとしていく潜在的可能性を示唆する。その可能性を現実のものとするのが、いま求められている。「企業の社会的責任」に関する社内規範の形成と実践に、日本の労働組合が積極的に関与し、影響力を発揮していくこともまた、日本の労働組合がその可能性を、時代の要請にそって発揮していくことにつながる。そのことは、日本の労働組合が「連帯のグローバル化」の実質を豊かにしていく上で、今後ますます重要になっていくだろう。

東アジアにおける発展の社会的側面と産業民主制の課題

東アジア各国におけるこの間の経済成長の過程は、著しい生活水準の向上をももたらしてきた。すなわち、耐久消費財の普及、選択的消費の拡大に象徴される消費生活の改善、在学率、識字率の向上に現れている教育水準の上昇など、さまざまな指標でこのことは確認される。そして何よりも所得分配は平等化し、貧困層は着実に減少傾向を辿った。1993年に、世界銀行報告書「東アジアの奇跡」は、「驚くべきことは、この東アジア諸国は世界のどの地域よりも公平な分配を伴った成長を維持してきた」と指摘した。こうしたことを背景として、社会改革や民主化推進の主体的担い手が成長しており、近代的な社会諸制度（政治制度、教育制度、労働法制、社会保障制度など）の確立を含む社会発展が進みつつあることにも注目しなければならないだろう。

とはいえ、こうした社会的発展は、あくまで緒に着いたというべき段階であって、本格的な展開は今後の課題であることは、いうまでもない。アジアの労働者は、いまだに基本的権利の保障や、最低労働基準などの面で、厳しい現実と直面していることを忘れてはならないだろう。例えば、政治的民主化はさらに強力に推進されなければならない現状にあるし、結社の自由をはじめとする労働基本権問題、児童労働・強制労働の廃絶問題など、基本的人権と自由に関わる諸問題の解決は今後に残されている。それどころか、外資を誘致するために労働の規制緩和をしようとしている動きすらある。また、労働条件面でも、低賃金や長労働時間の問題がなくなっているわけでもないし、また劣悪な職場環境・安全衛生が問題化する事件も少なくない。工業化に伴う自然環境破壊問題も深刻化しつつある。このように様々な問題が未解決のままに累積されているのである。

こうした様々な労働をめぐる諸問題をこのまま放置することは、これまでにつちかわれてきた発展の芽をつんでしまうことになるだろう。1993年時点で賞賛された「成長と不平等度の減少の両立」と

いう「奇跡」は、1997年のアジア通貨危機を境に頓挫し、今日では発展の中の格差拡大、とめどない不平等化の進行が社会問題化しつつある。

産業の高度化と国内市場の拡大を実現するための最大の鍵は、社会発展とバランスのとれた経済発展、すなわち発展の社会的側面に着目することにあるといわなければならない。なぜならば、産業高度化に必要な人材をどのように養成し、確保するのかという視点からは、教育水準の全般的改善や職業訓練の充実と同時に、労働者の職場への定着度を高め、OJTによる熟練形成を促進することが重要である。このためには、職場環境の改善はもとより、働くインセンティブを高め、労働生活における自己実現欲求にも応えうるような労働の人間化に関わる諸施策が求められることとなろう。また、各国における内需主導型経済の転換が奏功するためには、経済成長の成果が国民生活の豊かさとして公正に配分されることが、これまで以上に重要性を増すことだろう。また、以上のこと的前提条件として、民主主義の内実ある発展がいつそう重視されなければならない。

そして、なによりも世界のアジアを見る目が変わってきていることにも留意しなければならない。世界の成長センターとして注目を集め、世界市場の発展に依拠して相次いで経済的離陸に成功を収めつつあるアジア諸国は、その経済力に応じた政治体制、社全体制の確立を求められるようになるし、また世界の社会的側面の充実に向けての貢献をも期待されるようになるだろう。ソウル・オリンピックの際に、韓国の民主主義の成長と躍動が世界の耳目を集め、新しいアジアの姿を象徴するものとして親近感をもって受け入れられたことを、あらためて思い返す必要があるだろう。アジアにおける社会的側面の改善、環境的側面の改善を世界に向けて提示することは、「世界とともに生きる開かれたアジア」をもっとも強く世界にアピールすることにつながるのである。

以上のように、社会的側面の充実は、アジアにおける内からの要請であるとともに、また外からの期待でもある。アジアの一員としての日本は、とりわけこの課題に対する責任と役割の自覚が迫られよう。日本政府はこうした問題の所在を適格に捉え、しかるべき対応を行うことが急務であるといえるだろう。日本の労働組合もまた、そうした視点から自らの国際連帯活動の充実をはかると同時に、政府および経営者に対する働きかけをも強めていかななければならない。

ところで、今後における社会的側面の充実という課題にこたえていくためには、民主主義の定着拡大と労働組合を含む多様な社会組織の発展による社会的拮抗力の拡大が重要であることに注目すべきであろう。不平等度の減少を制度的に定着させるためには、公教育の拡充、社会保障の整備などに加えて多元的民主主義の装置を整えていくことが必要なのである。とりわけ、民主的な企業組織をつくりあげ、労使コミュニケーションの円滑化をはかる上でも、労働組合の諸権利の確立を基軸に、産業民主制の基盤を確かなものにしていくことが重要であろう。自立した安定的社会勢力としての労働組合の健全な発展のもとに、産業化にともなう社会労働問題についての「社会的対話」（労使間および政労使三者間の）を実りあるものにしていくことこそが産業発展の生産力的基礎を確かならしめるものであることを各国の経験は教えている。

東アジアの産業民主制の発展と日本の労働組合の役割

今後の東アジア地域における産業民主制の一層の発展のためには、労働組合は国際協力の分野でいかなる政策をもって取り組むべきであろうか。とりわけ、日本の労働組合が果たすべき役割は何か。最後に、この点についていくつかの論点を述べて結びとしよう。

まず、第一には、国際協力のための組織機構の充実・強化である。現在、日本では国際労働財団（JILAF）が、この目的のために活動を行っているが、その組織のいっそうの強化が必要であろう。政府のODA資金によるプロジェクトも開始されているが、いまだ緒についた段階であることは否めない。開発協力における労働組合およびその関連組織の関与は、欧米においては、国際協調をめざす外交戦略の中に明確に位置づけられながら展開されていることに学ぶ必要がある。国際労働財団（JILAF）の活動を、日本の国際協力外交の中に正当に位置づけ、活動のいっそうの充実強化が社会的に制度化される道を追求する必要がある。

第二には、産業民主制のいっそうの発展のためには、労働組合の人的資源開発が不可欠であり、この面での協力をいっそう推進する必要がある。各国労働組合の人材養成へのニーズは非常に大きい。若手労組リーダーの長期研修制度、現地に専門家を派遣してのリーダー教育支援などの面で、連合、国際労働財団（JILAF）、GUF、産業別組合などの取り組みが、さまざまに展開されてきたが、より一層、活動の充実強化を期する必要がある。と同時に、現在個々の労働組合が個別に対応している労組リーダー・プログラムのうち、共通の部分を一元的に実施するような国際的機構を作って、支援活動の効率性向上をはかるなどの取り組みも、今後は検討する必要があるかもしれない。そのためには、まず国内の関係団体・労組の情報交換・集約機能を強化する必要があるし、更に世界レベルでのナショナル・センター、GUF、SSOs（Solidarity support Organizations）、産業別組合の活動についての情報交換、集約機能の構築を図っていく必要がある。

第三には、東アジアの地域レベルでの、労働組合の政策形成能力の拡充・強化をはかる必要がある。そのためには、労働組合の立場から産業政策、経済政策、労使関係政策に関わる諸題を調査研究し、政策形成を行なうための基盤強化も重要となる。この目的のために、例えばアジア・ワイドの国際的政策研究機関設立も構想されてよいだろう。現在、アジア開発銀行、APEC、世界銀行、国際通貨基金などさまざまな国際機関が、アジア地域を対象に多くの経済政策や構造調整政策に関わる政策提言を行っており、それらが労働者に与える影響はきわめて大きいにもかかわらず、労働組合の政策形成への関与はきわめて限られている。こうした現状を打破するために、現在、ICFTU-APROでは、労働組合および関連組織の調査研究機関のネットワーク形成など、さまざまな努力が行われているが、そうした取り組みに対して、日本の労働組合としても積極的に貢献すべきだろう。

第四には、生産性三原則を柱とする日本の労働組合の経験をふまえて、各国労組からの生産性問題に関する情報交換への期待に応えることも考えられる。これまで日本では、全国労組生産性会議を設立して日本生産性本部と協力しながらこの問題に取り組んできた経緯がある。こうした経験をふまえると、現在のアジア生産性本部の活動を労働組合も参加した三者構想の場としていく工夫なども検討

されてよいかもしれない。

第五には、人作り国際協力の一環として、「ものづくり基盤」整備に向けての日本の労働組合の教訓を、積極的に東アジアの労働組合に向けて発信していくことも、重要な意義を持つといえるのではないか。たとえば、「ものづくり基盤技術振興基本法」制定と、その後の「日本技術・技能院」の法制化に向けての取り組みは、共感をもって迎えられないかと思われる。また、「技能資格の国際化」の推進にあたって、労働組合が積極的に協力していくことも考えられよう。アジア地域でのヒト・モノ・カネの流通がますます活発化する中で、「標準化」の要請が高まっている。技能資格が標準化されアジア地域内で国際的に通用することになることの社会経済効果は大きく、各国の人的資源開発に寄与することとなろう。

以上は、あくまで日本の労働組合の経験をふまえた時に考えられる、東アジアにおける産業民主制発展に向けての国際貢献の課題の例示である。本報告書の第1部では、この問題を包括的・体系的に検討していく際の基本的な論点とヒントを、各専門分野の研究者から提起していただいた。また、「第2部 連帯のグローバル化の最前線から」には、国際労働運動の最前線での実践に携わるGUF、連合構成組織、連合本部の専門家からの、運動課題への取り組みの報告と問題提起をいただいている。これらをふまえて、東アジア地域の経済発展と社会的進歩の調和を展望するために、労働組合の「連帯のグローバル化」の実践が担うべき課題のより詳細な検討を行うことは、今後の課題としたい。

第 1 部

東アジアにおける経済発展と労働：現状と展望

注：第 1 部は講演速記録をもとに事務局がとりまとめたものである。

第1章 東アジアの地域化と地域主義の現状

(2006年2月3日講演)

平塚大祐

日本貿易振興機構 アジア経済研究所 開発研究センター長

はじめに

東アジア経済が発展を続け、経済のリージョナリゼーション、すなわち、地域化が進んでいると思います。その一方で、地域主義が徐々に強まってきています。リージョナリゼーションというのは「現象」、リージョナリズムというのは最近の東アジア共同体の議論など、「制度的なもの」をさします。リージョナリゼーションが先行しリージョナリズムを誘発しています。本日の話は東アジア経済の地域化、リージョナリゼーションの話が中心です。リージョナリゼーションがどこまで進んでいるのか、その一方でリージョナリズムがどこまで進んできたのかということを考えてみたいと思います。そうすることによって、東アジアの現状認識がかなり共有できるのではないかと思います。

1. 東アジアの雁行的経済発展過程

1-1 新天地の工業化

東アジアの経済発展は、賃金の安い国に日本、あるいはアメリカの企業が続々と進出し、そして進出先の賃金が高くなると、さらに賃金の低い国に進出し、次々と国・地域が工業化されるというような形で進んできました。こうした構造を捉える時に非常に有用なのは、「核・周辺構造」というフレームワークです。この「核・周辺構造」の「核」とは工業化された国、もっと厳密いえば、工業化されかつ開発力があるようなイノベティブな国をさします。つまり、工業化された「核」の国の製造が次第に工業化されていない農業中心の周辺へと移っていく。そして、その周辺の国々も少しずつ工業化され発展していきます。東アジアの経済発展はこうした核・周辺構造の中で日本、アメリカの企業が次々と進出し、周辺を刺激して工業化してきたと捉えることができると思います。例えば1960年代初頭、東アジアで工業化されていた国は日本だけです。ですから核・周辺構造で考えると、日本だけが核であった。当時、日本は労働力が不足しており、日本企業は台湾へと進出していきました。なぜ台湾かというやはり地理的に近いからです。さらに、かつて台湾や韓国は日本の占領下であったので日本語が通じました。言葉が通じるということは非常に重要です。こういった形でまず、製造工程の一部や部品が進出し、それが上手くいくようになると次第に組み立ての工場が進出がしていきました。そして、こうした動きは70年代、80年代、90年代と加速していき、これとともに、周辺に過ぎなかった国々がだんだんと発展していきました。

こうした動きは日本企業だけではなくアメリカ企業も同様でした。70年代には、アメリカの半導体企業が「英語が通じる国」、そして「港湾が整った国」ということで香港、シンガポール、マレーシアのペナンに進出していきます。特に、シンガポールは企業誘致に非常に熱心でした。英語が通じるということはアメリカ企業にとって決定的なことですので、シンガポールがアメリカ企業の受け皿の中心になっていきます。しかし、そうなるとシンガポールの賃金が高くなる。その結果、少しずつシンガポールからマレーシア、タイへと進出先が広がっていく。例えばマレーシアやタイで一部、製造を行い、それをシンガポールで組み立てを行います。ここで興味深いのは、決済もシンガポールで行なった点です。その理由は、シンガポールも香港も港湾の点では同じですが、シンガポールはドルの自由な運用ができます。やはりビジネスの世界ではドルは非常に大きい。タイバーツとかマレーシアリングドでお金を持っていても非常に不安で、決済ができない。ですから、企業はシンガポールで決済しようとしています。その結果、シンガポールがお金の流れの中心になり、東南アジアの中心になっていったのです。1980年代のドル高の時期、アメリカの労働力も不足しました。その結果、安い賃金を求めて、アメリカ企業によるシンガポールに進出は加速しました。

1985年9月のプラザ合意後、円高は日本企業の海外進出を加速しました。外国為替市場では円高でしたが、日本の労働市場では人手不足でした。当時、日本の労働力が不足して、シンガポールなどの東南アジアへの移管が進みました。1980年代後半には、シンガポールの工場も対応できなくなり、周辺国へと工業化が広がって行ったのです。

1-2 産業集積効果と自国市場効果

労働力が安いというだけではなく、アジアの技術的な発展のメカニズムについても、企業は関心をもち始めています。企業にとって輸送費をいかに削減するかが非常に重要になっています。実際、輸送費と労働コストを考えると、輸送費のほうが高いぐらいです。東南アジアや中国の賃金は安いですが、どのように高い輸送費を削減していくかが企業にとってはビジネス上非常に重要です。それゆえ、集積が形成されていく。なるべく一緒の地域で立地をしたほうが輸送費を削減できるからです。組み立て企業が部品を調達する場合、部品を調達する企業が輸送費を払わなければなりません。通常、ビジネスでは調達する側が輸送費を払うのです。ですから、サプライヤーが近くにいてくれないとビジネス上非常に具合が悪い。こうして集積のメカニズムが徐々に発達していくのです。例えば、台湾やシンガポールなどアジアの中でも工業化の歴史がある国では産業の集積がかなり進んでいる。そうになると、賃金という要因は重要ではなくなってくる。賃金や天然資源よりも人工的に作られた部品産業の集積が非常に大きな力を持ち始めるわけです。台湾の発展は、賃金が安いからというのではなくて、集積そのものが威力を発揮しているからです。

同時に、もう一つ、自国市場効果、ホームマーケットエフェクトも非常に重要になってきています。例えば韓国では、5千万近くの人口がありますが、家電や自動車産業などの国内産業が自国市場の効果でもって輸出産業になり得る。韓国の自動車産業が発展したのは、自国市場効果が働いたからです。一方、タイでは自動車に関してはかなり高い物品税がかかります。しかし、ピックアップ型トラック

(バン)だと物品税が安く、通貨危機直前には既に50万台近くの市場があり、世界でアメリカの次に大きな市場になっていました。つまり、タイのピックアップ型トラックには、「自国市場効果」があり、タイで製造し、アメリカ以外の世界の国々にも輸出する力が働き始める。その結果、輸出向け生産が始まり拡大しているのです。そして部品産業が集積し、それが自動車だけでなく、エアコンや家電の部品も作れる、ということになるのです。このように、自国市場効果が非常に大きな力を持ち始めて様々な産業がタイで集積を始めています。一度集積し始めるとそれは自己強化的に進んでいきます。タイでは、このような形で産業が集積しています。

1-3 東アジアの生産ネットワーク

また中国でも、今、同じような状況となっています。そして、東アジアは、一つの工場のようになっています。例えば、日本を含めた東アジア全体が世界合計に占める輸出の割合は、例えば最終財に関しては大体3割、部品に関しては4割近くに達しています。

表1 東アジア、NAFTA、EU15の産業別対世界輸出割合、(%)

品目	東アジア		東アジア全域		NAFTA		EU15	
	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001
最終財 (加重平均)	18.9	24.1	30.0	30.8	17.6	22.9	52.3	46.3
素材 (加重平均)	14.9	20.0	21.4	25.9	17.9	20.8	60.6	53.3
部品 (加重平均)	13.7	26.4	29.0	37.5	22.3	26.2	48.7	36.2
資本財 (加重平均)	6.0	9.7	18.4	21.1	23.0	26.9	58.6	37.5
全品目	15.4	22.4	26.1	30.6	19.2	23.5	54.7	45.9

(出所) アジア経済研究所 AIDXTより筆者作成。

(注) 東アジアは、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイのASEAN4、韓国、香港、シンガポール、台湾のNIES、中国の9カ国。東アジア全域は東アジアに日本を含む10カ国。

それぞれの国によって「立地優位性」というのは微妙に異なります。例えばタイでは、労働力に優位性があります。バンコク周辺では既に、賃金は高くなっている。しかし、少し田舎にいくと、賃金は結構安い。また、中間財、資本財の輸入関税を免除している国もあります。特に中間財の免除はあらかじめ届けられた部品には関税が免除されているという仕組みになっていますので、貿易の円滑化に役に立っています。

また、東アジアの製造現場では、トヨタのジャストインタイム・サプライマネジメントが常識になっていて、これは中国でも徐々に広がりを見せています。大規模なフォワーダー、つまり、部品をサプライヤーから預かって通関業務を代行し組み立て業者に納品する輸送業者ですが、フォワーダーのコンピュータと部品、組み立て業者、航空会社や船会社のコンピュータはLANでつながっていて、オンラインで状況を見ることができるのです。今どこのサプライヤーで、どの程度の部品があって、組み立て業者ではどの程度部品が不足してきたかということがわかる。フォワーダーがオンラインで組み立て業者とサプライヤー間の情報を結ぶことによって、技術的な距離が相当縮まり、輸送コストは低下しています。企業は立地優位性を利用しながら国際調達をする。また部品によってはなるべく近くから調達する。しかし、ジャストインタイムで動いているということは、1箇所から集中調達す

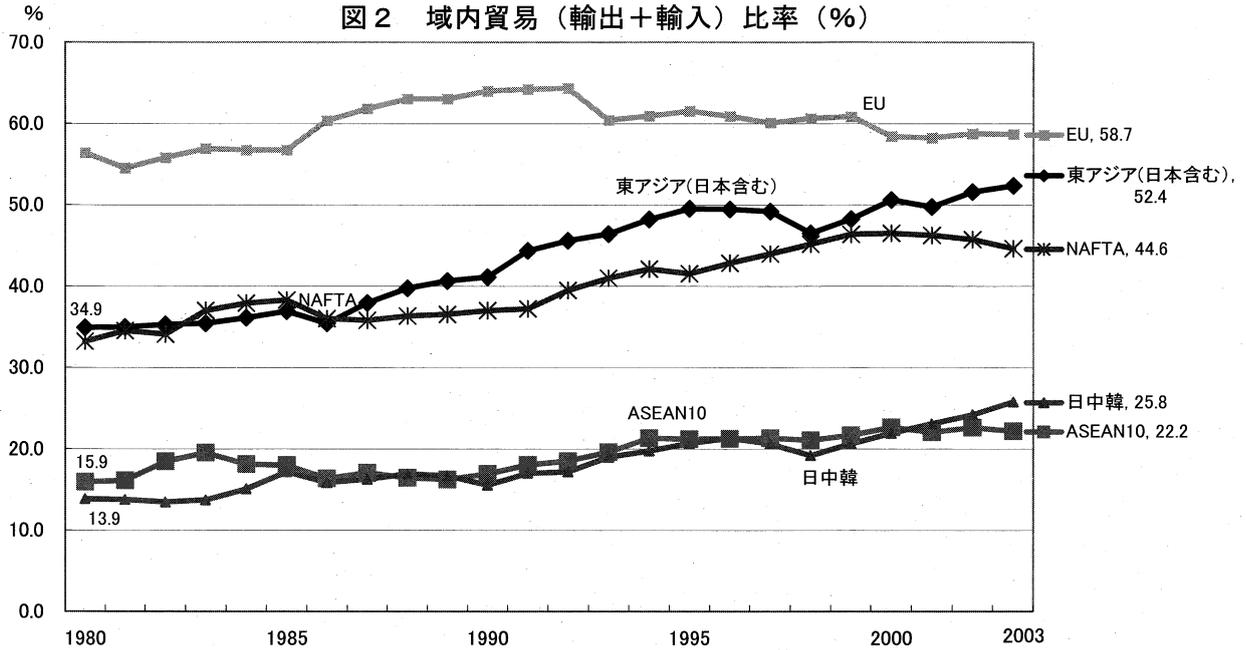
ると、もし何かあった時に、たとえばどこかで労働争議があり、操業が1週間止まったといったような状況には対応できない。ですから、企業は調達を適度に分散をさせながら、生産リスクを低下させるようなことを考えているのです。

2. 東アジアの実質的経済統合と経済の地域化

輸送技術の発達、適度な調達の分散により、東南アジアの経済というのはかなり統合されてきています。完全に統合された世界では、本来、財や生産要素の価格が同一価格に収斂されるはずですが。しかし、実際には価格は収斂しない。例えば、タイのハードディスクの組み立て企業はマレーシアとタイからもピポットという部品を調達しています。しかも同一価格です。調達する側にとっては輸送費が若干違う。輸送費を含めるとタイから調達したほうが安く、マレーシアから調達したほうが高い。でも部品サプライヤーには支払う単価お金は全て同じです。こうした中間財に関する取引では、どこかのサプライヤーがどの組み立て企業に、いつ、どの程度の数を納品したかという情報を共有し持っているのです。つまり、量的生産は、全て同じ条件で進んでいる。しかも1社にしないというのは、リスクを分散させるだけでなく、サプライヤーの間で競争させ品質競争をさせているためです。長期的なことを考えて同じ条件で同じ状況の中で競争していく互角の土俵 (level playing field) が確立されているのです。

東アジアで統合は、中間財貿易に関しては進んでおり、実質統合されています。図2は輸出入を合計した貿易の域内貿易が対世界貿易に占める割合、すなわち、域内貿易比率を示したものです。これをみますと、2003年の時点でEUはEU域内で58.7%、域内貿易が占めています。東アジアは52.4%。NAFTAの44.6%よりも比率が高い。これをみると、東アジアの地域経済化が進んでいることが理解できるかと思えます。それからもう一点、実は非常に重要な点なのですが、日本と中国と韓国の貿易を合計した日中韓の域内貿易比率を見ますと、25.6%と意外と低い。東アジア全体と比べると大きく違う。またASEAN10の域内貿易比率も22.2%と低い。ASEANは、域内貿易比率を伸ばそうと一生懸命取り組んでいるのですが、それが実際には数字に成果が表れてない。

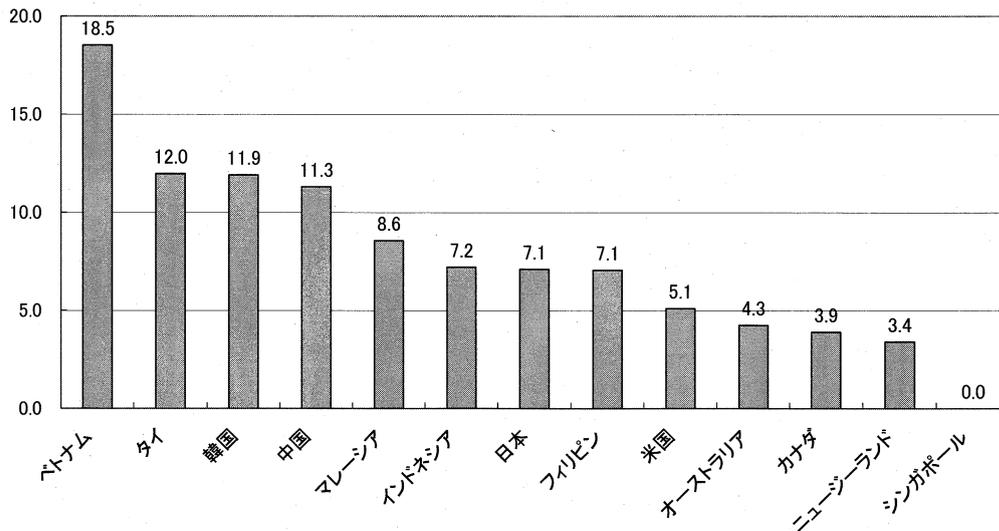
やはり日本・中国・韓国の空間、ASEANの空間的広がりというのは経済活動をしていくには狭すぎる。やはり、ASEAN、日・中・韓ではなく、それらに台湾、香港も含めたぐらいの空間のサイズがないと十分な経済活動はできません。かなり大きな地域、空間になって、固有の立地性を持った都市が多数含まれる。ですからある程度の空間を持った地域が非常に重要になってくる。しかし、空間、地域が広ければいいかというとは決してそうではない。なぜなら、そこに輸送費という問題が出てくるからです。空間、地域には適切なサイズがあるということです。東アジアの空間サイズは、アメリカを中心としたカナダの南からメキシコまでの北米地域とほぼ同じサイズです。これは、偶然ではないのです。これに対して例えばEUという空間、地域は経済活動を行うには狭い。だからEUは新しいメンバーを次々と入れているのです。将来的にはロシアの一部も入っていくというのが基本的には望ましいエリアだと思います。



(出所) IMF Direction of Trade, 2004, CD-ROM、台湾は、Council for Economic Planning and Development, Republic of China, Taiwan Statistical Data Book, 2004、より筆者作成。
 (注) 東アジアは、ASEAN10、日本、中国、韓国、香港、台湾。

東アジアは適切な規模の空間ではありますが、大きな問題があります。それは、関税障壁が依然として高いという点です。図3をみると、ベトナム、タイ、韓国、中国などでは実行関税率が10%以上の高さです。つまり、これは関税障壁が残っているということなのです。先程言いましたように、中間財に関してはそれぞれ中間財として輸入してそれを輸出目的に使う、また、労働集約的な産業で何人以上の労働者を雇用した場合には中間財を免除するなど、前もって税関に届け出れば関税が免除されるという仕組みがあるのですが、消費財に関しては、関税率は依然として高いままで、この結果、実行関税率が高くなってしまいます。

図3 実行関税率（2004年、%）



(出所) APEC Electronic Individual Action Plan, <http://www.apec-iap.org/>

次に、域内の輸出割合をみますと（表2）、最終財の域内の輸出割合は27.9%しかありません。ところが、域内輸出割合はNAFTAで6割、EUでは66%に達している。東アジアはやはり最終財の関税障壁が高いために、最終財の域内貿易比率が低くなってしまいますのです。FTA（自由貿易協定）は消費者にとって、色々な選択、バラエティーが増えるといったメリットがあります。FTAが普及すれば、東アジアでも最終財の域内輸出、貿易が拡大するはずで、東アジアが今後行なう課題は、関税障壁を撤廃し、消費財における経済統合を推進することだと思います。

表2 東アジア、NAFTA、EU15の産業別域内輸出割合、（%）

品目	東アジア		NAFTA		EU15	
	1990	2001	1990	2001	1990	2001
最終財（加重平均）	25.1	27.9	43.0	61.2	71.3	66.0
素材（加重平均）	54.2	45.0	41.6	56.7	67.1	60.3
部品（加重平均）	40.0	46.1	48.5	53.4	62.7	54.5
資本財（加重平均）	36.0	29.9	22.3	31.9	50.2	50.2
全品目	35.6	37.1	41.4	55.4	66.1	60.3

（出所）アジア経済研究所 AIDXTより筆者作成。

（注）東アジアは、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイのASEAN4、韓国、香港、シンガポール、台湾のNIES、中国に日本を含む10カ国。

3. 東アジアにおける地域主義

3-1 東アジア共同体の機運

今、まさに東アジア共同体という議論が活発になってきていますが、東アジア共同体という機運が高まってきた背景として5点あげることができます。まず、①国・地域の固有の立地優位性を基礎とした東アジアの工業化の前進、②東アジアの実質的な経済統合の進展です。これが、地域協力と経済統合のさらなる必要性を高め、③様々な機能的協力を通じ、多様性を尊重した東アジア独自の共同体を形成しようという、地域統合の流れが形成され始めてきていると思います。これらが東アジア共同体の底流となって、最近では、④東アジアにおいてもFTAがASEAN中心に増殖し始め、⑤中国经济のダイナミズムが、地理的距離に近い東アジアに新たな発展の機会を与えています。こうした背景が東アジアの協力や東アジアの共同体に勢いを与えてきていると解釈できると思います。

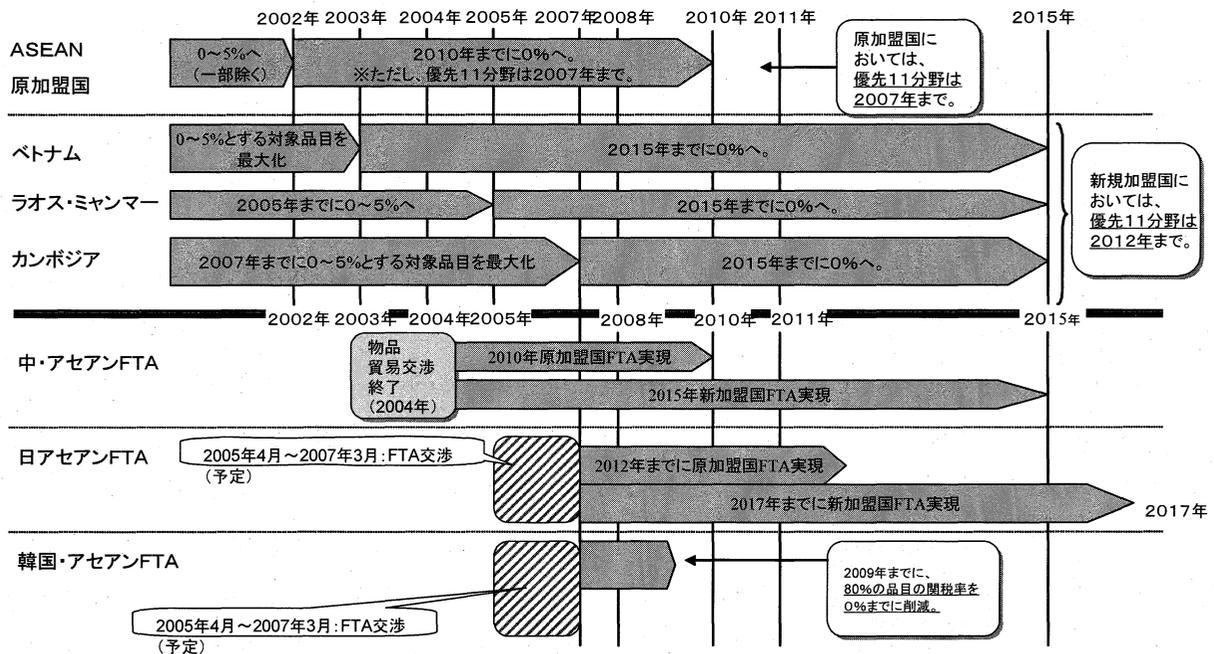
3-2 東アジアの公式な統合の現段階

それでは、東アジアの公式な統合の段階はどこまできているのでしょうか。つまり、これはFTAがどこまできているのか、ということになります。ASEANは2010年までにベトナム、ラオス、ミャンマー、カンボジアを除いた原加盟6カ国は殆どの財に関しても0%まで削減する予定です。そしてベトナムとラオス、ミャンマー、カンボジアは2015年までに同様の措置をする。そしてさらに中国とASEANは2010年までにHSコード6桁でほぼ90%の品目に関して自由化を達成します。そしてさらに新規加盟国ベトナム、カンボジア、ミャンマーと中国は2015年までにやはり90%近い品目で関

税を自由化していく予定になっています。もう既にASEAN原加盟国のインドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ブルネイの6カ国と中国に関しては2005年の4月から関税の削減を開始しています。

そして、日本とASEANとの関係は、2002年に日本とシンガポールがFTAを結んでいます、2005年12月に日本とマレーシアが2国間でFTAを結びました。さらに日本はASEAN全体と2007年末3月にFTAの交渉を全て終え、2010年までにASEANの原加盟国とFTAを実現する計画で交渉が始まっています。そして新規加盟国とは2017年までにFTAを締結する予定です。韓国も同様で、2009年までにASEANと大体80%の品目について関税率を0%に削減します。このように、東アジアでは、ASEAN諸国を中心にFTAが進み始めています。要するに、ASEANを中心に関税の自由化が進展しているのです。

図4 ASEANを中心とした東アジアのFTAの展開



(注1) 優先11分野は次の通り:自動車、エレクトロニクス、IT、航空、木材ベース産業、農業ベース産業、漁業、観光、ゴムベース産業、繊維・アパレル、ヘルスケア商品

関税の自由化と共に貿易円滑化措置も東アジアの中で始まりそうです。特にFTAを締結しますとヨーロッパの関税同盟とは違って、原産地証明が必要になってきます。原産地証明というのは商品の国籍です。迂回輸出が起きないように原産地規則を設けています。関税同盟の場合には域外から入ってくる際に、原産地規則を適用して、実際には関税をかけるということなるのですが、いったん域内に入れば何ら証明書が必要ありません。自由にものが動くのです。ところがFTAとなると、原産地証明、国籍を示す証明書が必要になります。ここで問題なのは、いくつもFTAが出てくると異なる原産地規則が乱立してしまい、そこでの統一性が必要になってくるということです。統一をしなければ

ば、スパゲッティ現象が生じ、結局、高い管理コストが新たに発生してしまいます。このスパゲッティ現象を回避するために原産地規則も統一されそうな方向にあるようです。そのスタンダードとなるのが今ASEANの原産地規則です。ASEANは一応付加価値率基準を設けて、40%以上のASEAN産品であればASEAN原産地とする基準を設けました。ASEANと中国とのFTAもこのASEANの原産地規則をそのまま採用しています。ですから日本とASEANのFTA交渉も基本的にはASEANの原産地規則を尊重しながら交渉を始めているという状況です。

さらに、ASEANでは域内の貿易円滑化措置を進めています。国連では、統一商品分類(HS)は6桁までの商品を統一しています。ところがそれ以上細かい商品分類については、各国独自の分類が適用されるので、実際の貿易では8桁または9桁の商品の分類の統一が必要になってくる。そこで、ASEANは貿易の円滑化をするために8桁まで統一する合意を1997年に取り決め、2003年から運用を開始しています。このASEAN版のHSコード作成にあたっては日本の財務省関税局が様々な援助、支援をしています。今後、ASEANと中国との間でもこのASEAN統一基準が使われれば、東アジアの貿易はかなり円滑になります。

また、ASEANの中では通関情報の電子化を含め、通関情報の全ての一本化を進めています。つまり、電子化を行なって通関、フォワーダー、サプライヤー、組み立て業者が全て同じ情報を持ち、同時に情報を流すということです。これも日本が支援してきています。日本が様々な支援をしていく中でASEANを中心に、ASEANと中国、ASEANと韓国、そしてさらにASEANと日本が基準を統一していけば、将来、日中韓で様々な規則の統一が図られていく基礎にもなります。現在、そうした方向に向かっていると思います。

しかし、非常に大きな問題として東アジアの格差という問題があります。まだまだ一人当たりの所得も政治スタイルも違いますし、その中でヨーロッパのような共同体の構築は難しいと思います。一人当たりの格差だけではありません。例えば、カンボジアやラオス、ミャンマーは将来、日本とFTAに関して交渉しなくてはいけない立場なのですが、これらの交渉する立場の官僚には日本にどのような要求をしていけばよいか良いアイデアを持っていません。まだまだFTA交渉の準備ができていないのです。そして、東アジアでは、やはり民主主義や人権といった点で共通の価値観を持つことについても難しい面があるでしょう。やはりこうした点からも経済面で共通の価値観を持っていくことがまず必要だと思います。

2005年の12月にASEAN+3の首脳会議、同時並行的に東アジアサミットが開かれましたが、ASEAN+3の首脳会議では2007年に東アジアの地域協力のあり方をまとめるということに合意しています。おそらくそこで示される方向性はかなり経済的なものだと思います。自由な市場経済を構築していく、人権まではあまり踏み込まない経済だけを重視した共同体という形で合意していくだろうと思います。

4. 東アジアは真のグローバルゼーションを実現できるか

4-1 グローバリゼーションの視覚

最後に、この研究会のテーマの1つでもあるグローバルゼーションに関連したお話をしたいと思います。一つはグローバルゼーションの視覚、ということがグローバルゼーションの中で重要になってくるかについてです。グローバル化が進み、経済的に国境がなくなると、輸送費をどのように削減していくかということが重要になってきます。その中では「規模の経済」も重要になってきますので、企業の競争力を左右していく過程で、国という単位よりも地域という単位のほうが相対的に重要になってくると思います。これがグローバルゼーションの核心です。地域に見合った制度の構築や地域公共財、地球公共財といった考え方が必要になってくるのでしょうか。他方で、グローバルゼーションとともに、国という概念よりも地域という大きな単位が重要になってくる一方で、都市といった単位が重要になり、ローカリゼーション、つまり、産業の局所的集中が強まります。

4-2 東アジアの量産型システム

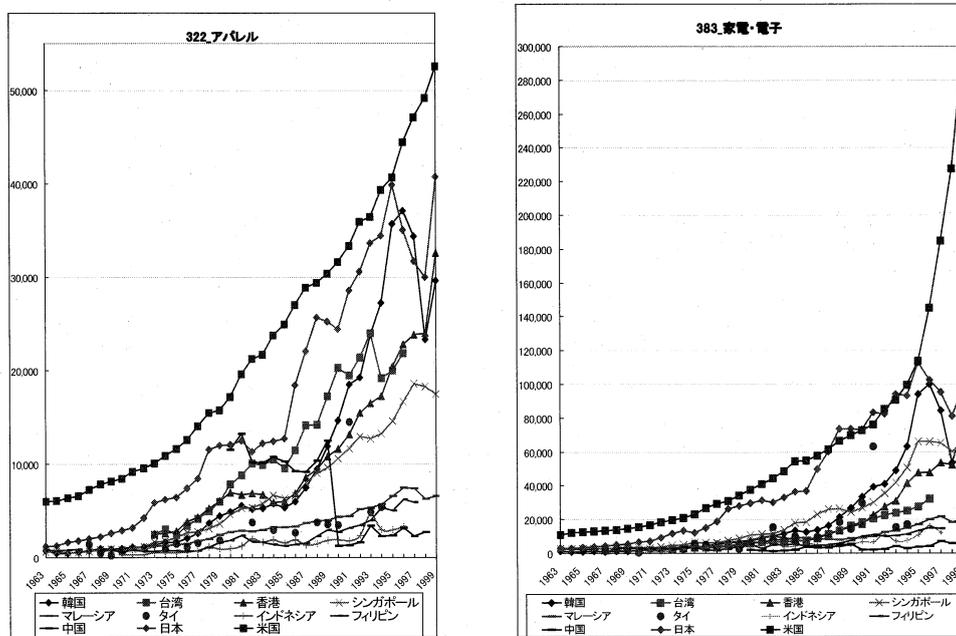
もう一つ重要な点、東アジアの量産型システムについて言及しておきたいと思います。タイやマレーシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム、中国といった賃金が安い国では労働の大量投入によって量的生産が行なわれています。これらの国では2交代の24時間操業が行なわれています。一応、8時間労働となっていますが、4時間の残業を追加して12時間労働が実質上定着しているのです。例えば夜10時を過ぎると割増50%になるなど、ある程度のルールがありますので、労働者の側にとって残業を4時間した方が賃金も増えるわけです。これが中国やASEANの現場で行なわれている実態です。

そして、ジャストインタイムが普及しているので、国内からは3時間ごとに部品が調達されています。ですからそれに合わせて24時間の操業を行なう。また海外からは、2、3日に1度、部品の調達が行なわれます。こうした状況の中では、「賃金」は「輸送費」と同じかそれよりも安くなっているのです。「労働」は労働投入の拡大によって中国やASEANの成長が維持されていくというのが、現実だと思います。アジア通貨危機の前に、ポール・クルーグマンという人が「東アジアの成長は労働投入によって維持されている」、「技術的な進歩はない」といいました。学者からは反論もありましたが、クルーグマンの見方は正しいと思います。製造現場を歩くと本当に労働投入によって成長が維持されていることがわかります。

図5の労働生産性のグラフをみると、強大な資本投資を行なっている日本の労働生産性は他の東アジアに比べて高く、また、国によって生産性は大きく異なります。家電・電子のグラフをみると、労働生産性が相当違います。やはり先進国のほうが高い。同じ産業でも、東南アジアや中国が先進国の後行程を行っています。そこでは、労働力を投入し、最終製品を組み立てる、というようなことをやっています。ですからなかなかギャップは縮まらない。一方、アパレルのような労働集約的産業では、時間が経つにつれて格差は縮小しています。労働集約的などころではある程度労働生産性の格差が小

さくなっているのです。こうした点から、国際間の所得格差や国際間の労働生産性の格差が多少縮小していくという期待は持てると思います。最近の研究では、理論的には国際間の格差はグローバリゼーションによって縮小していくとも言われています。ところがそうした研究では、国内間の格差は逆に拡大していくだろうと指摘されています。なぜかという、グローバリゼーションの中では、一方で、ローカリゼーション、少ない都市への集中が進むからです。資本が国境を越えて魅力的な都市に集まっていく。そして、その地域に労働者も集まっていくわけです。その結果、特定の都市に生産が集中し、格差は国内的に広がる。こうして格差が広がっていくのだと思います。

図5 東アジアの労働生産性



企業は、国を選別して進出しています。例えば1998年頃、多国籍企業は労働組合の強くなったインドネシアやフィリピンなどの国を敬遠しました。既にベースを作ってしまった企業を別にして、インドネシアにはあまり多国籍企業が入らなくなっています。これは、やはり労働組合が強すぎるからです。インドネシアでは、労働組合法上、ストライキの期間中も企業側が給与所得を保障しなくてはならなくなり、企業はインドネシアを敬遠しているのです。このように、労働組合が強いというだけで敬遠してしまう企業もあるのです。

このような外国企業の行動を考えると、東アジアでの制度的なグローバリゼーションの構築は非常に難しいと思います。特に環境や労働的なものに関して、各国個別に制度を結んでいくことになる、企業によっては進んでいる国を排除して立地していくということも起きてしまうでしょう。セーフティネットということを考えて、環境や労働規則などの制度的なものを構築していかなければなりません。しかし、各国単位で行なっていくと、外国企業が敬遠してしまいます。ですから、やはり国を超えた東アジア共同体のような場所での地域的な制度構築というのがどうしても必要になってくる、と私は考えています。

【質疑応答】

Q1. オーストラリアとの関係について、どのように考えたらよいか教えてください。

A1. 日本はオーストラリアFTAの政府間研究会を終了し、現在は、FTAの実現可能性に向けた調査を実施する段階にあります。実際には、農産物の問題があり、日本とオーストラリアがFTA交渉に入ることも容易ではないと思います。こうした日本とオーストラリアとの外交の展開を懸念しているのがニュージーランドで、ニュージーランドは、対オーストラリアとほぼ歩調を合わせFTAの政府間研究会の発足を日本に要請し、日本がこれを断っている状況です。

先日、日本とニュージーランドとの関係をどのように考えていったらよいか、というディスカッションに参加しました。その時に私が示したフレームワークがグラビティという引力モデルです。この引力モデル、グラビティはニュートンの万有引力です。ニュートンの万有引力は2物体間の力の大きさはその物体の質量に比例するというものです。要するに大きければ、大きいほど引力は大きくなる。そして、距離の2乗に反比例する。距離が離れていると引力は小さくなってしまいます。これがグラビティという引力モデルなのですが、実は経済でもこうした引力モデルが適用されるであろう実証的な証拠が出てきているのです。

経済の大きい国との2国間貿易は大きくなる。また、距離が遠いと貿易は小さくなる。最悪のケースは経済が小さくて地理的距離が離れているケースです。このケースでは、通常、殆ど貿易はなくなります。この分野の一番の大家であるクルーグマンの話では、アメリカとカナダは国境を接している。カナダの経済規模とスペインの経済規模はGDPで見るとほぼ同じです。しかし、スペインは、アメリカとの貿易比率は低い。これは、スペインがアメリカと非常に離れているからです。ヨーロッパではフランス、ドイツ、イギリス、イタリアなど経済規模が大きい国がアメリカとの貿易比率が高いが、そのほかは貿易立国オランダなどの特殊な場合を除くとアメリカとの貿易比率は低い。これは、つまり、貿易には距離が重要な要素であるという事例です。日本のオーストラリア、ニュージーランドとの貿易比率は小さい。このことをグラビティモデルで考ええると、オーストラリア、ニュージーランドは、地理的距離を考えると重要な貿易相手国ではない。ただし両国ともそれなりに天然資源があります。日本が持っていない天然資源があるから、それなりの貿易が行なわれているのです。このように「地理的距離」は重要になっているのです。

Q2. 東アジア量産型システムのお話がありましたが、これには興味と深刻な懸念を持っています。現在、ものづくりの分野では「インテグラル型」と「モジュラー型」という区分けをしていますが、日本は「インテグラル型」が強い。私どもも「インテグラル型」で生きていく、と考えているのですが、東アジア地域の国々がインテグラル型に将来的に強みを発揮してくるようなことになるのかどうか。例えば韓国などでは自動車の品質が相当上がっていると聞いていますし、ベトナムも将来的には大変な競争相手になるのではないかという印象を持っています。将来的にこの「インテグラル型」で日本と東アジアの他の国が競合をするようなことになるのでしょうか。

A 2. 量産型システムについて、日本は「インテグラル型」、アジアは「モジュール型」ということですが、例えばペナンあたりでも分野によってかなりインテグラル型になってきています。アメリカの企業が相当アウトソーシングをしています。アメリカ企業は日本企業と違ってアメリカから中小企業がついてこないのです。アメリカ人は金融以外のところではなかなか本国を離れない。製造なんてところには絶対きません。ですから、企業はアウトソーシングをして、確保しなくてはならない。そこで、英語が通じる現地の人に経営を任せる。マレーシアやシンガポールでは、アメリカでMBAを取ったマレーシア人やシンガポール人に経営を任せる。経営者がマレーシア人であったりシンガポール人だったりすることによって、アウトソーシングが進んでいく。その結果、大きな工場そのものは量産型かもしれませんが、かなりアウトソーシングの進んだサプライヤーの中には、インテグラル型、日本と同じような研究開発型のことをやり始めているところがたくさん出てきています。例えば産業用の機械や産業用のロボットなどのシステムを作るところはインテグラル型になっていると思います。東南アジアでもインテグラル型は相当強くなってきています。システムを積み上げていくような日本の中小企業が非常に得意なような部分で強くなってきていると思います。逆に、どうして日本の企業が自分たちを採用してくれないのかと疑問に思っている地場企業もあります。アメリカ企業は自分たちのシステムそのものを使ってくれている。しかし、日本企業は使ってくれないというような話を聞いたことがあります。ですからインテグラル型、モジュール型というのは少なくとも経済学者の観念で言うとは全然違うのではないかと思います。モジュール型、大量生産型というのは確かに東南アジアや中国の現場で見られます。しかし、その一方でそれを支えているサプライヤーは十分にインテグラル型になっています。

日本の企業がアジアの現場でインテグラル型を採用してこなかったのには理由があります。日本企業の場合、意思決定は日本の本社が全部もっているのです。サプライヤーの選択についての意思決定を全て本社が行なっています。海外の工場はそうした意思決定は一切行ないません。しかし、意思決定システムは少しずつアジアでも変わってきています。グローバル競争が非常に激しくなると、徐々に現地の日系企業にサプライヤーを決める意思決定を少しずつ下ろし始めています。ですから、そういう意味では普通のインテグラル型の企業だけでは競争できなくなっている。その中でさらに、ここが強い、世界でオンリーワンの自分たちだけしかできないような企業でないとなかなか生き残っていけなくなるような気がします。

他方、モジュール型の生産が日本でなくなるのかということとはそうではありません。なぜかという日本は自国市場効果が非常に大きい。この自国市場効果で日本のサプライヤーも十分生きていける。ただし大きな自国市場効果がだんだんゆがんできている。その変化の要因はやはり少子化です。例えば、日本の18歳人口は1992年の時点で200万人だったのですが、2002年には150万人を切ってしまった。10年間に25%も18歳人口が減少してしまったのです。要するに若い人たちの人口が急激に減少してしまったのです。1992年を境にそれまでは第2次ベビーブームで18歳人口も急激に増加しましたが、その効果が一気になくなり始め、バブルが破裂して、日本の経済の不調さが長引いて起きている。今もなお、それが進行している。教育現場でも、公立の小学校でも中学校でも統廃合が進

んでいる。また、学校のユニフォームなどの財でもものすごく減少が起きているのです。こうした影響は製造現場でもみられるのです。ですから自国市場効果というのは少しずつ威力を発揮しなくなっている。

今後の日本の製造業者がどこに活路を求めていくかという、やはり海外だと思えます。家電や電子などでは、連結の利益の半分以上を海外であげている。そのうちの半分がアジアです。こうした方向が強まってきています。

一方で、アジアだけに目を向けてもいけません。最近、ヨーロッパではベルギーに工場を建て始める企業が増えています。今までは日本から輸出していましたが、ヨーロッパ市場が十分大きくなってくると輸送費の問題を考えるようになる、そして「輸送費」を考えながら工場の立地を考えるようになる。「輸送費を考えながら立地を決め始める」というのがグローバル化の一つの現象です。そして「均衡」は微妙に変化を続けている。非常に不安定な流動的な均衡というのがいくつも存在しています。

日本でも不安定な状況があります。現在、東京、名古屋、福岡といった極がありますが、新たな極が日本に誕生するという可能性もありますし、大阪が復活していく、または消滅してしまう、ということも考えられます。企業は「立地優位性」を見極めながら行動している。そして、全ての均衡が5年も経つと変わってしまう、というような状況が進んでいるのだと思えます。

Q3. フィリピンでは労働組合が強いために、外国からの投資が鈍っているというような内容がありましたが、本当でしょうか。例えば、投資する際に、電力がきちんと供給されるとか、良質の労働力を確保できるとか、輸送に便利であるとか、立地がいいとか、そうしたインフラ整備も重要ではないでしょうか。フィリピンをみていると、水の供給が非常に悪い。ですから、「労働組合が強いから」というのは、実感としては、あまり強くないように思うのですが。

A3. 東南アジアの中ではフィリピンは労働組合が一番強い国だと思います。労働組合の力を企業が一番警戒します。一方で、フィリピンは英語が話せて、技術労働者、エンジニアを多く確保できると考える企業も多い。しかし、その場合は「絶対に大学卒しか採らない」という企業もあります。労働組合の経験を問うのは難しいので、労働組合の経験者を防ぐために大学の新卒だけを採用するという話を聞いたことがあります。やはり労働組合がストライキをして、操業が止まってしまうことをとても嫌がっていると思えます。

もちろんインフラも重要です。しかし、インフラだけかというところではなくて、企業によって様々な要因を考えているのです。インフラがいいところ、組合が強くないところ、部品が集積しているところ、そして賃金が低いところなど。様々な要素を考えると、「立地優位性」はさまざまです。その中で、労働組合も一つの重要な要素です。ですからこうした面では国単位で制度を構築するのではなくて、むしろ東アジアという単位で制度を構築していかないと、労働組合が強い国を嫌うといった状況が生まれてしまうのではないかと思います。

Q 4. 日本が強い規制を行なうと、今度は韓国で日本と同じような状況が生まれてくる。韓国で規制すればまた違うところに、要するに全体で一括してきちっとした取り組みをしないと実効性が非常に乏しくなってしまう。これはその他の側面でも同じことだと思います。例えば、インフラの関係でいいますと、どんな企業でも非常に多くの水を使います。水の問題は非常に深刻です。経営形態が国によって違うのです。その違いによって安定した水の供給が阻害されたり、非常に質の悪い水が供給されたりというようなことが、いつも問題にされています。こうした問題意識についてどのようにお考えですか。

A 4. インフラが安定的に確保できる場所というのは条件の1つになっていると思います。水に関しては、殆どの企業が絶対条件ですね。例えば、フィリピンの中一つ考えても、立地されていくところは水が安定的に供給されているような地域です。安定して供給されないような地域、洪水がよく発生する地域については、なかなか工場の立地はできないできません。

インフラが整備されていないところには工場は立地しない。自動車産業が集積を始めたタイの東部臨海地域では、JICAがマスタープランを作る際、水の確保についてのプログラムが作られました。水が安定的に供給できないような地域には企業、特に製造業は立地しないと思います。また、最近では高速道路の使えるネットワークのよいところを選ぶ企業もあります。

Q 5. なぜ、突然最近になって、東アジア共同体といった話がでてきたのか。地理的には非常に膨大な地域であるAPECは今、どのような状況なのでしょう。

A 5. APECは殆ど成果を上げられていません。1994年にボゴール宣言を出し、先進国は2010年までに途上国は2020年までに貿易投資を自由化するという合意を行ないました。しかし、2002年頃、アメリカが農産物を含めて自由化しよう提案したのです。ところがAPEC加盟のASEAN諸国はそれに反対した。それ以来、貿易に関しては、一切協議しないことになってしまったのです。ですから、現在APECがやっているのは経済協力と技術協力になっています。

こうした状況の中で何を目玉にしていくのかを検討したところ、「貿易の円滑化措置」の話が出てきました。APECのアジア太平洋の21カ国が、関税の電子化などをAPECレベルで進めていけば非常に便利ではないかという話です。ですから今は、経済協力と貿易の円滑化措置についてAPEC全体として取り組んでいこうということになっています。しかし、やはり地域が広すぎるので、いまひとつ求心力がありません。地域としてまとまるという部分で難しさがあります。

Q 6. インドネシア、フィリピンの労働組合が強いとお話がありましたが、確かに海外に進出する際は、組合があまり闘争的でないというのも条件の1つだと思います。アジアの中ではかなり地域分業が進んでいまして、どこかでストが起こるとサプライチェーンが途切れて全体が動かなくなり、従来にも増して、企業からみた「労働問題」が重要になってきていると思います。それぞれの単組

でも意識は持っているのですが、残念ながら今の最大の問題は、単組レベルの「連帯」が分断されていることだと思います。そういったところに起因する問題が、今実際に出ていまして、単組や労連、産別の中で問題意識が高まっているところです。

東アジア共同体として国を超えた制度の構築が必要だという点については、確かにその通りだと思いますが、組合は地域の特性が最後まで残る部分のように思います。実際どのように取り組んでいったらよいか、戦略をお聞きしたいと思います。

A 6. 労働組合が東アジアにおける制度構築の主体を担っていくのは、やはり難しいでしょう。ですから、なるべく政府間レベルで共通の土俵を形成していったほうがいいのではないかと思います。共通のメンバーの中で、同じ目標を掲げて、何年までにどういうレベルのものを達成しましょうというような形がよいのではないのでしょうか。たとえば、2000年までという形で、労働の規制や取り決め、規則といったものも政府間レベルで、それぞれの国の労働省のレベルで協議していく。こうした対応によって、制度構築ができるのではないかと思います。ですから、労働組合レベルで何かをするというのではなくて、国レベルで「地域化」に合ったシステムを作っていくというようなことが必要ではないかと思っています。

Q 7. オーストラリアなどでは、労働組合権を弱めるような政策ができていて、全体的にそうした流れになりつつあると思います。また、連帯のグローバル化を進めるために、様々な国際組織がありますが、その中での組織統合のような動きもみられます。こうした状況についてはどのようにお考えでしょうか。

A 7. 日本企業の中で、例えばタイに最近立地している電子部品の工場は、あまり他の日本企業がいるところに立地しない、また、アメリカ企業は次の大企業まで相当離れているといった立地の仕方をします。ある日本企業に、「どうしてタイのこんなところに立地したのですか」と聞くと、中国だけに一極集中することによって、顧客である大企業が非常に懸念をし、分散化しなければいけないというリクエストがでてきている。この企業は、「中国の生産拠点で何かあった時に、タイで全面的に引き受けられるようなところに立地したい」、そのためには、「他の企業から離れたところのほうがいいだろう」と言っていました。ですから道路の発達している、輸送技術の発達しているところでは、集積地に立地するのではなく、企業が立地しない離れたところに進出する企業もあります。工業団地に立地するところもありますが、工業団地は小さい。大きなところに工場をたてるとなると、離れた場所に立地したりするのです。こういう企業は他にもたくさんあります。特に電子部品に関しては、なるべく離れて立地するというのは昔から鉄則のようなものが。そういう意味で、各労働組合は分断されているのだらうと思います。

Q 8. 東アジア共同体を制度的に構築していくのが望ましい、というのはまさにその通りだと思うの

ですが、その中で私が一番懸念しているのは中国です。一番巨大で影響力があるのはやはり中国だと思います。中国は、制度もかなり違っています。民主主義がないとか、自由な労働組合が作れないということで、中国は労働界の中でかなり違和感をもってみられている。その一方で、東アジアでは、経済的現象をみると、地域化や地域の格差があり、中国の中でも同じような状況がみられます。また、ストライキもかなり起こっています。2008年のオリンピックまで、そしてその後どうなるかというのが、こちらの関心事でもあるわけです。経済学者として、本当に中国が今のままの経済を維持するのかについて、どのようにお考えでしょうか。

A 8. 難しい質問だと思います。中国は、既に供給過剰にあるといわれています。中国は現在、多数の国とFTAを締結しようとしています。その背景には、地場企業、国有企業が供給過剰になって、そのために市場が必要であるといったようなことが言われています。なぜ、中国がFTAを熱心に行っているのかというと、外交的な部分で、FTAを使って世界的に地位を高めていくという部分もあるのでしょうか。中国は経済的にみて、マーケットが欲しいのです。

ただ、日本でも同様の状況が1950年代にみられました。供給過剰の中で、経済白書の中にも「生産調整」という言葉が出てきた時代があったのです。それを考えると、中国も国有企業改革を進めてきたのは、まさにそのためであって、生産調整を中央レベル、国レベルで進めてきている。その改革は、ある程度は成功しつつあるのかなあとと思います。

そして中国では、2008年のオリンピック以降も発展していくようなメカニズムが、少しずつ整い始めてきているのではないかと思います。外国企業が集積することによって、集積の効果が相当出てきているのです。今までの古い供給体制が、少しずつ外国企業を中心とした新しい産業集積と大きな国有企業の産業集積によって、交代し、取って代わられていくような方向に進んでいる。その結果、日本のように急速に人口が低下するという状況が出てくると問題なのですが、供給面の集積が経済の所得の成長を生んで、そしてさらに集積が所得の増大を生んでいくのではないのでしょうか。

例えば日本にとって、中国よりもまだまだアメリカのほうが大きな市場です。でも中国の市場がアメリカ並みの市場になる可能性というのは十分にあるのではないかと思います。そこには中国企業だけではなくて日本企業も、アメリカ企業も、ヨーロッパの企業も、台湾の企業も、香港の企業も、マレーシアの企業もシンガポールの企業も色々な形で隙間を見つけていけることができるのではないかと思います。そして特に一般企業の場合、地理的距離が近いという点において非常に有利になります。アメリカのような国がすぐ近くに来たと、私は考えています。ですから、中国はアメリカのような大市場になっていくのではないかと考えています。

中国の場合には、もちろん共産主義の国でやってきて、労働組合の権利などの問題はあるのですが、おそらくどこかの時点でそれらの問題が突然解決される臨界点が、いずれ来るのではないかと考えています。共産党がどこかで崩壊していく、という状況が生まれるのだと思います。そのときに、一時的に大きな混乱がある、ということも考えられるでしょう。しかし、その混乱はそれ

ほど長く続かずに、第2のアメリカのような形で世界に市場を提供していけるように思うのです。今の産業集積や自国市場効果のコンビネーションを考えると、2008年以降も引き続き成長して、いずれアメリカのような市場になっていくのだと思います。

外国企業はどこをみているのかという中国についても労働組合の存在が挙げられると思います。そして、今、ベトナムが注目されていますが、これはやはり組合がない、という点なのではないでしょうか。今、ベトナムはニューフロンティアになってきています。

(文責・事務局)

第2章 韓国の非正規労働者問題

(2006年2月23日講演)

呉 学 殊

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

はじめに

本日は、非正規労働者の問題を取り上げます。現在、韓国では、非正規労働問題は大きな問題の一つではなくて、一番大きな問題です。2004年の11月に政府から非正規労働者に関する法案が国会に提出されました。しかし、なかなか政党間の合意が得られず、まだ議論は続いています。今、通常国会が行なわれており、2月までこの法案を通過させようとしてきたのですが、民主労働党が同法案が審議される環境労働委員会の会議室を占拠して会議ができなくなっています。結局、野党は、2月末までの通常国会では、法案を同委員会で通過させずに、3月の臨時国会に議論をうつすことで昨日、政党間の合意を得たところです。

新聞など見てみますと、こうした動向はかなり大きく取り上げられています。日本では、二極化という議論がありますが、韓国では「両極化」といわれています。この「両極化」は労働者の間でも起こっています。大統領も今年の施政演説の中でも、この問題を国の最大の課題だとしています。現在の大統領はあと2年の任期を残してしていますが、この問題を解決しないと今の大統領の掲げる「社会統合」は実現できないとしています。

民主労総は確か3日前に、この問題を解決するためのゼネストを行うと発表しました。報道によりますと、これは法案が委員会で通過されてもされなくても、28日に行なわれる予定のようです。もし法案が通過した場合、無期限ゼネストを行うということで、連日テレビや新聞で取り上げられています。

韓国の労働事情をご理解いただくためには、この争点を避けて通れないと思いましたが、今日はこのテーマでお話をさせていただきたいと思います。

1. 非正規労働者の現状

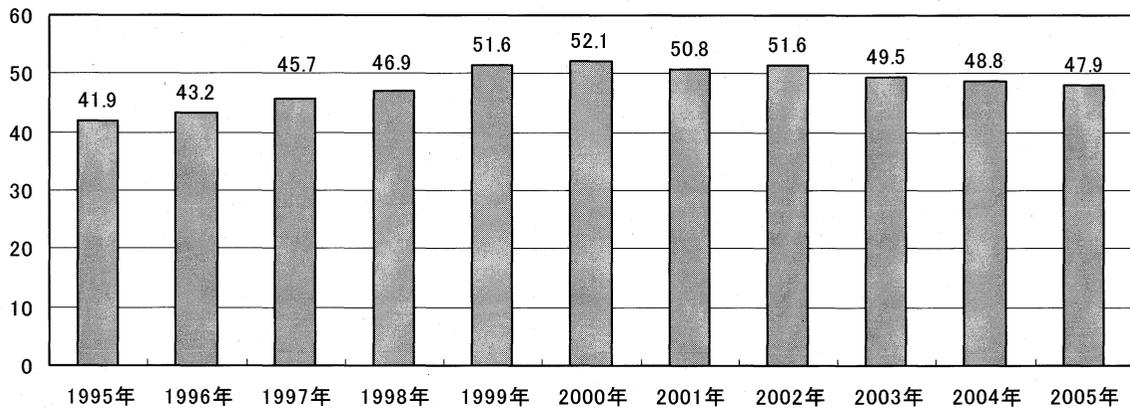
1-1 非正規労働者の割合

非正規労働者の現状についてですが、韓国では統計庁という省庁から非正規労働者の統計データをとることができ、非正規労働者の数の推定ができます。日本の総務省で行っている労働力調査のようなものです。

図1をみると、韓国経済危機が発生した1997年の時点でも非正規労働者はかなり高い割合を示して

います。その後、さらに上昇し、2000年には52.1%になり、ここ数年、減少傾向になっています。統計庁では一般的に①常用労働者、②臨時労働者、③日雇労働者の3つに分類しています。通常、臨時労働者と日雇労働者を非正規労働者としてみなしています。

図1 韓国非正規労働者の割合の推移



出典:韓国統計庁

注:1)常用労働者:期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者

2)臨時労働者:雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者

3)日雇労働者:雇用契約期間が1ヶ月未満の者

4)非正規労働者は臨時労働者と日雇労働者の合計

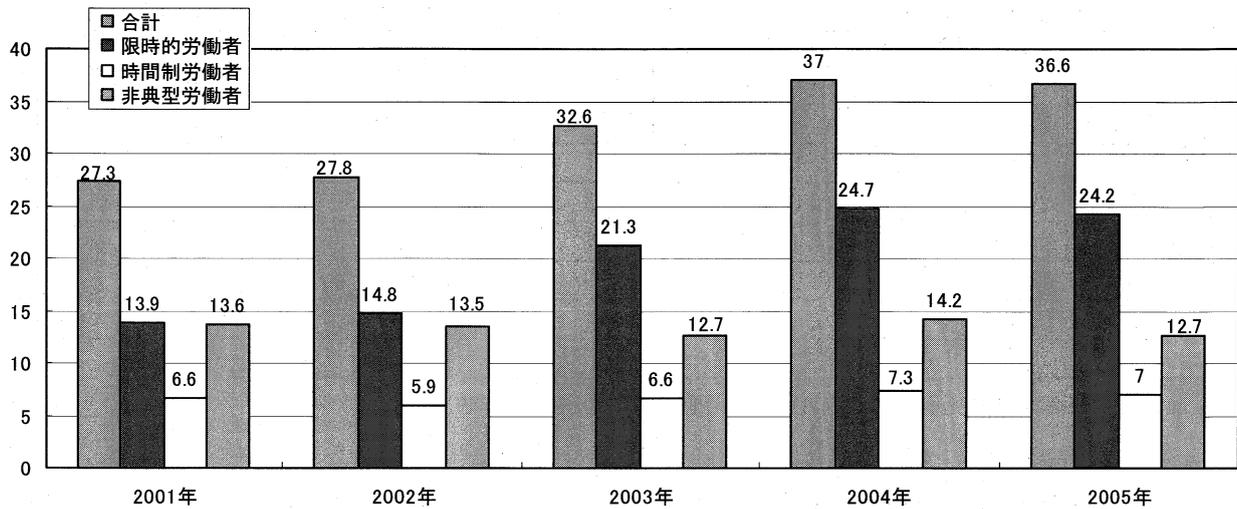
5)雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなす。

韓国の経済危機以降、それを克服する一つの方法として「労使政委員会」ができ、その中で整理解雇法制を導入することが決まりました。雇用が不安定になっていく中で、この非正規労働者の問題が非常に大きな問題になり始めています。この統計庁の調査では、非正規労働者のことが的確にとらえきれないので、もう少し雇用形態別に調査をし直すべきではないかということで、新たに調査がされています。これも同じく統計庁で調査をするのですが、韓国の労働部（日本でいう旧労働省）が推計をしています。

図2をみてください。それぞれの雇用形態の呼び方については、できるだけ韓国のイメージを皆さんにご理解いただきたいので、敢えて韓国の言葉を漢字にしてあります。「限時的労働者」は契約社員、「時間制労働者」はパートタイマー、「非典型労働者」は派遣や下請け、また特殊雇用を指します。例えば、ゴルフ場のキャディさんや、生コンの運転手さん、そして、韓国では、学習塾の先生が非常に多い。日本では、大抵の場合、教室で授業をしますが、韓国では先生が家庭を訪問します。こうした先生たちも特殊雇用ということで非典型労働者としてカウントしています。

このように雇用形態別に区分をして推計をしますと、全体的に比率が上昇していることがわかります。その中でも一番大きな割合を占めているのは、「限時的労働者」すなわち契約社員です。日本では、非正規労働者といえばパートタイマーが代表されるのですが、韓国の場合、パートタイマーは非常に少ない。2005年で7%にすぎません。ですから、契約社員、つまり限時的労働者が非常に大きな問題となっています。

図2 韓国非正規労働者比率推移（付加調査労働部推計）



出典：韓国労働部ホームページ <http://www.molab.go.kr/>

韓国統計庁の「経済活動人口調査付加調査」をもとに労働部が作成したもの。同調査は毎年8月に行われる。

注1：2002年5月労使政委員会での合意による非正規労働者の分類

- 1) 限時的労働者または期間制労働者：雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者
- 2) 時間制(短時間)労働者：労働時間が週36時間未満の者
- 3) 非典型労働者：派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者

この範疇には入らないが、雇用が不安定で社会的保護が必要な労働者階層を「脆弱労働者」と把握。

注2：各就業形態の比率は、重複してカウントされている場合があるため、各就業形態の比率の和が合計を上回る

後に触れますが、非正規労働者が自殺をする事件が増加しています。日本とは異なり、韓国では、男性労働者の契約社員が非常に多い。家庭責任を担っている人たちががんばって働いても、家計をまかないきれないという事情があります。そこで、少しでも賃金、労働条件を上げたいと労働組合を結成する。しかし、その結果、色々な差別的な取り扱いを受け、最後には自分の命を絶つということに発展してしまうという現状があります。

そこで、男性の非正規労働者のことを少し整理したほうがいいのではないかと思いますので、男性の非正規労働者の年齢階層別・類型別分布を割り出しました。表1をみますと、男性労働者の中で非正規労働者が32.2%を占めています。これは2004年8月の調査です。先ほど申しあげましたように限時的労働者いわゆる契約社員の率が高く、非正規労働者の7割が限時的労働者（契約社員）です。時間性労働者（パートタイマー）は10%、非典型労働者（派遣、下請け、特種雇用、在宅労働者）が37.3%を占めています。

年齢別に見ますと、30、40歳代の限時的労働者の割合がそれぞれ29.0%、21.0%となっています。いわゆる大黒柱として、家計の責任を負う年齢層の多くが契約社員である。参考までに日本の男性についてみますと、非正規社員が18.8%、その中で契約社員は2.2%となっています（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2003）。この比率と比べると韓国では男性の非正規労働者がものすごく多いことがわかつてきます。

表1 男性の非正規労働者の年齢階層別・類型別分布:単位(千人、%)

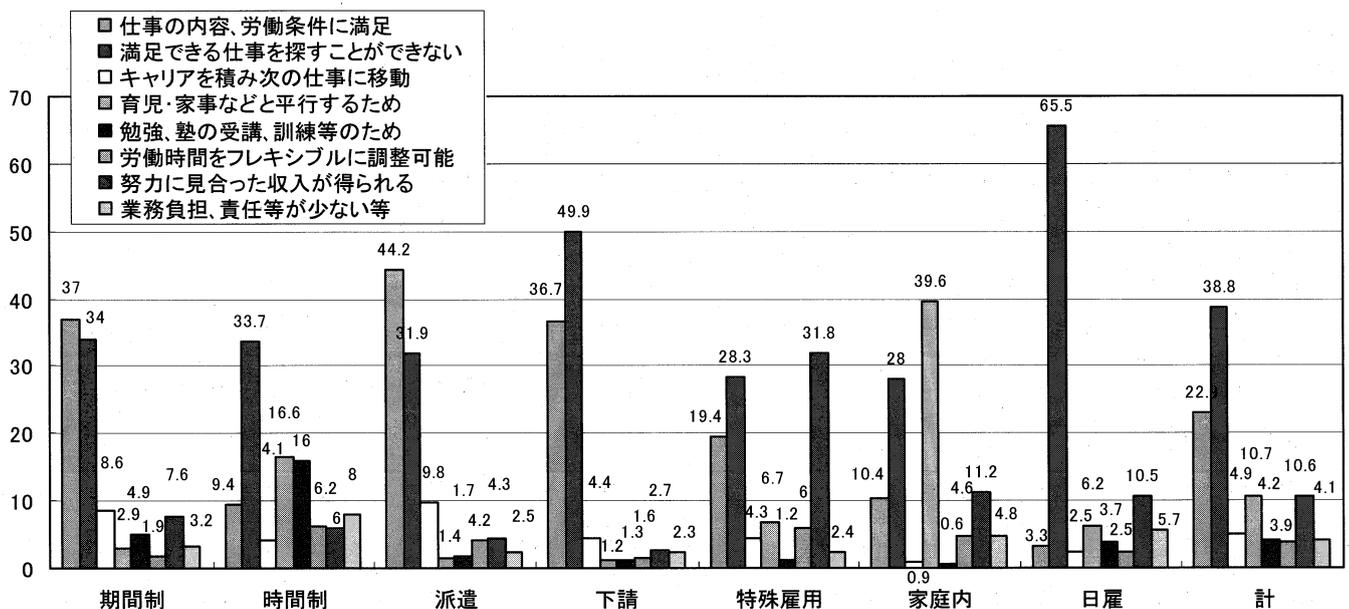
	限時的労働者	時間制	非典型	非正規労働者計	正規労働者
	1916:【70.1】 (100)	278:【10.2】 (100)	1020:【37.3】 (100)	2732:【100】 (100)	5758 (100)
15-19歳	2.3	10.4	1.5	2.3	0.6
20-29	24.4	24.5	16.1	21.9	21.1
30-39	29.0	18.0	25.3	28.6	37.4
40-49	21.0	19.1	24.7	22.5	26.5
50-59	14.0	13.0	18.0	14.8	11.6
60歳以上	9.3	15.1	14.4	9.9	2.8
				32.2%	67.8%

出典:労働部非正規職対策課「2004.8月経済活動人口調査付加調査結果分析」

1-2 非正規労働者の就業動機

では次に、非正規労働者の就業動機をみますと(図3)、全体計では「満足できる仕事を探すことができない」というのが最も高い比率となっています。つまり、やむを得ずこの仕事をやっているが、正規で働きたい、でも、実際にはそれができないという現状がわかると思います。

図3 韓国非正規労働者の就業動機



出典:統計庁2005「経済活動人口付加調査結果」(8月に実施)

1-3 正規労働者と非正規労働者の労働条件格差

次に、労働条件の格差について見ることに致します。まず賃金では、正規労働者を100にしますと、非正規労働者は2003年の71.6%か2005年に70.5%へと若干の低下がみられ、格差が広がっていることがわかります。一般に、韓国で象徴的な労働条件の格差としていわれているのは、中小企業の非正規労働者と大企業の正規労働者との間の格差です。時間当たり賃金でみると、中小企業の非正規労働者

は大企業の正規労働者の42.9%に過ぎません。

また、社会保障についてみると、非正規労働者の加入率は国民年金で36.6%、健康保険37.7%、雇用保険34.5%と30%台となっています。参考までに日本の場合には、大体40%を占めていますので、日本より全般的に低いということわかります。しかし、3年前の2002年と比較すると、10%前後加入率が増加をしています。このように、賃金はやや格差が広がっていますが、社会保障、社会保険についてみると、格差が縮まっているようです。

表2 正規労働者と非正規労働者の社会保険加入率

	正規労働者	非正規労働者	非正規(2002)
国民年金	75.7	36.6	25.7
健康保険	75.9	37.7	28.8
雇用保険	63.8	34.5	26.2

出典：統計庁2005「経済活動人口付加調査結果」

この非正規労働者の深刻な問題を、労働組合は組織化に結び付けたいということで、民主労総傘下の全国金属産業労働組合連盟と韓国非正規労働センターが共同で実態調査を行いました。これはアンケート調査と同時に事例調査を行なっているので、韓国の状況がよくわかると思います。このデータを使って、金属産業に限って格差を少し具体的に見てみたいと思います。

まず、賃金について、成果給等を全部あわせた賃金総額は、正規労働者を100とすると構内下請が58.9%という結果になっています。なぜ構内下請の賃金が低いのか。年齢はほぼ同じであるのに対し、勤続年数は正規労働者が11.4年で、下請が3.1年と大きく開いています。

非正規労働者の不満の原因は仕事がほぼ同じであるのに、処遇に格差があるということだと思えます。さらに、労働時間については、正規労働者の方が短い。賃金は非常に低いのに、労働時間は長い、これではたまらないということで組合結成に結びつくということもあると思います。

具体的に構内下請労働者の雇用形態は、常用労働者が42.2%、契約が29.1%、臨時が11.9%で契約社員が大きな割合を占めています。実態調査の結果をみると、やはり作業の指示や出退勤の管理は、5割弱が元請企業の使用者または従業員が行なっている。仕事の内容については、「元請労働者とほぼ同等」が55.6%、また、労働組合の必要性については、「非常に必要である」が64.4%、「必要である」が29.5%と全体の9割が労働組合を必要としています。

1-4 非正規労働者の増加背景

1997年に経済危機が発生し、IMFからの支援を受けることになりました。その際、「労働市場の柔軟性を高めてもらわないと困る」というアメリカから強い圧力があり、その結果、整理解雇法制を取り入れざるを得ないことになりました。1998年に労働基準法を改正、整理解雇法制が導入されました。

こうした状況の中で、ある自動車会社がかかなり思いきったリストラを発表しました。この発表に、

組合は大反発をし、結果的には、食堂の調理師など300人弱が整理解雇の対象となりました。

韓国の労働協約では、「雇用保障」が強調されていて、事実上解雇ができないようになっています。雇用保障の条文の中に、「今の従業員の雇用は守る」ということが記されています。この自動車会社では、雇用に関しては絶対に組合のハンコがなければ、会社が勝手に解雇をすることができないようにしてあるそうです。ですから、同じラインでの異動もなかなか難しい。ライン間の異動はほぼ不可能です。そのぐらい組合が「雇用保障は絶対守る」という形で労働協約を改訂したのです。会社は円満に解決しないとなかなか労使関係が安定しないのですが、労使関係を安定させるため、合意書を締結しなければなりません。そのため、正規労働者を入れると、企業は首を切ることができないので、入口を閉めるしかない。そして、構内下請、いわゆるアウトソーシングを行ってきたのです。また直接雇用ではなくて契約社員という形として、急速に現場でも非正規労働者が増えているのです。

また、構内下請労働者が正社員に対してどのぐらい割合を示しているかについてですが、経済危機が発生した1997年の47.6%から、2000年には71.7%まで上昇しています。この自動車会社に限ってみますと、組合員（正社員とほぼ同等）に対して占める構内下請け労働者の割合は1995年には14.3%から1999年には3.6%まで大きく低下しています。これは労働組合が外注に出した仕事を全て直接正社員組合の仕事にするよう、要求したからです。しかしその後、構内下請が急速に増え、2000年には12.1%、2001年には27.8%となりました。まだ自動車は成長産業で工場をいくつか作っているのですが、新しくできた工場では非正規労働者の割合が前の工場に比べてものすごく高くなっています。

2. 非正規労働者問題解決への取り組み

2-1 政府

「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律案」の提出（2004年11月）

社会統合を掲げて当選した現大統領は非正規労働者問題を解決しない限り公約は守れない。この問題に政府としても取り組まざるを得ないということで、2004年11月に「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律案」が国会に提出をされました。非典型労働者の増加、差別的な取り扱いや処遇、また使用者の濫用が非常に社会的問題化していることがこの法律案の背景となっています。また、この法案は非正規労働者の労働条件を保護すること、一方で、それでは今の使用者たちは労働者を雇わなくなるので、労働市場の柔軟化も図らざるを得ない、という二つの問題意識をもとに作られました。この法律は、日本のパート労働法に似ているように思います。

法案の中身をみますと、期間制労働者の使用期間を3年と制限し、3年超過時の解雇を制限、また経済的な合理的な理由がなければ解雇ができません。ただし、事業完結などの合理的理由があれば例外となります。さらに、同種類業務で正規労働者を採用するときには、短期間労働者を優先的に採用するといった内容です。

これに対して労働組合側で、最も反発しているのが民主労総です。民主労総はこの期間制労働者すなわち契約社員を雇う客観的な理由がなければ、雇うことができない、期間制労働者使用事由の制限

を主張しています。例えば出産や育児といった客観的な理由がない限り、契約社員として採用するのはできないというものです。

一連の非正規労働者問題として、政府側と労働側が最も対立しているのがこの点です。政府はこの制限を入れると採用が減り、失業者が増える。一方、民主労総すでに非正規労働者が増加しているのに、この法案を用意すると、非正規労働者が増えたと主張しています。非常に解決策を生み出すのが難しい。3月臨時国会でどういう形で解決されるかまだわかりません。

次に、法案では、短時間労働者を所定労働時間を超えて働かせる場合は、当該労働者の同意を得て上限週12時間までとし、違反した場合は、罰金が科されるとしています。もし労働者が所定外労働に同意しなかった際に、差別的な取り扱いをした場合には、これは懲役あるいは罰金を科するという罰則がついています。

さらに、差別的な取り扱いの禁止、是正について、合理的な理由がなければ期間制・短時間労働者に対する差別的な処遇は禁止されます。差別的な処遇を受けた労働者は、労働委員会を通じて是正してもらおうという仕組みになっています。ただし、労働委員会に訴える労働者は「私はこのような差別的な処遇を受けている」ということを書類で提示しなければなりません。これに対し、民主労総は、差別的取り扱いについて、使用者の責任であるということを確認するためには、同一労働同一賃金原則を法律に入れるべきであると主張しています。

「派遣労働者保護等に関する法律中改正法律案」の提出（2004年11月）

「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律案」と同時に、派遣法の改正が、非正規労働者問題解決の一つの方法とされています。法案の中身をみますと、現在の日本の派遣法に近づこうとしているような内容です。派遣法の改正の背景には2つの問題があります。一つは違法派遣、派遣業者でもないのに派遣をしている数がとても多い。下請企業であっても業務指示が自分の上司ではなくて、元請の人たちから出る。これを韓国では「違法派遣」といっています。

今、韓国の派遣法では1年間の更新が可能で、最長2年間派遣労働者を使うことができます。ただし、それ以上使うと直接雇用をしたとみなされます。しかしこの違法派遣に関しては、それが該当しないのです。2004年に最高裁判決があり、派遣法は合法的な派遣労働者に適用されていて、違法に派遣された労働者には適用されない、という内容でした。この判決に対して、組合も強く反発しました。違法派遣されて処遇が低いこと自体が大問題なのですが、摘発されても労働者に何の救済もない、この点に猛反発をしたのです。今の派遣法では、違法派遣に対しての救済が難しいのです。

もう一点、違法派遣が多くなったのは、派遣業種を日本と同じく26の業種に限定したからだということが言われています。法案の具体的な中身をみると、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に変え、労働市場の柔軟化につなげていくという案が出されています。法案の中身はほとんど日本と同じです。派遣期間については、3年を過ぎて派遣労働者を使うことを禁止されます。ただし、3年間派遣として使って、3カ月の間隔をあければ、再び派遣労働者を使用することはできるのです。韓国政府は、3カ月の間隔をあけることによって、どうしても人が必要であれば、企業側は正社員と

して雇うだろうと考えているようですが、労働側から見るとそれは違う。3カ月間は契約社員などを入れて、3カ月間が過ぎるとまた派遣労働者を使う、その繰り返しになると、大反発しています。

今の派遣法では「2年を過ぎると直接雇用したとみなす」となっています。改正案では、「雇う義務がある」、だから罰則はついていない、という形になっています。これは、努力義務になりますので、労働側から見ると「後退した」ということになり猛反発しているのです。ですから、民主労総は今の法律の通りに雇用したものとみなす、とするように主張しています。

先ほど最高裁の話をしました。地労委では最高裁とは違う判決が出されています。具体的にみますと違法派遣労働者の雇用拒否は不当解雇にあたりと判決を下しています。この判決によって、民主労総は、違法派遣労働者に対しては「雇用したとみなす」ということを主張しています。これについては、労働部も一定の理解を示し、違法派遣ができないように法律を変えることによって、ポジティブリストからネガティブリストに変更していくとしていますが、一方、民主労総は基本的には派遣法の廃止、ネガティブリスト方式には反対という立場をとっています。しかし、派遣法については、民主労総も若干の譲歩をするのではないかと思います。

さらに、特殊雇用労働者の労働者性を認定し、労働3権を保障しようという動きもあります。今の政府はこの問題に関する法律案は提出していません。ですから派遣法の改正と、いわゆるパート労働法の制定の二つの法案を出しています。

2-2 労働組合：組織化活動

非正規労働者の組織率の割合

このように、政府の非正規労働者問題解決への動きがありますが、組合としても自分たちの力で何とかこの問題を解決しようと、組織化活動を進めています。全体的な組織率をみますと、日本の半分ぐらいです。2004年の非正規労働者の組織率は、日本に比べて0.2%低い3.1%になっております。

組織化活動の現状

組織化活動については、その経路は三つに分けることができます。一つめは正規労働者組合が非正規労働者を組織化する。もう一つは、非正規労働者が独自に組織を結成する。さらに、最近かなり急速に増えていますが、地域の合同労組等が組織化をするという経路です。

やはり組合の中では、非正規労働者を正規労働者にしようという取り組みをしているようです。先ほど挙げた自動車会社の例ですが、2005年6月の団交で労働組合の要求が合意され、非正規から正規労働者へと雇用形態が変わったということがありました。こうした組織化とは別に、正規労働者の労働組合も問題解決に向けていろいろ取り組みをしております。しかし、日本でも問題になっていますが、非正規労働化は人件費削減のためにやっている、自分たちと同じように正規労働者を雇用すると少し企業経営が苦しくなるので、本当に組織化をしようとする自分たちの給料を下げないといけない。ですから、なかなかすべての組合が取り組みを行なうという状況はみえてきていません。

3. まとめ

3-1 非正規労働者問題の現状

以上のように、やはり韓国で非正規労働者が最も問題になるのは、家計を担う男性の中に非正規労働者が多い、という点にあると思います。また、雇用形態間の格差は賃金ではやや広がっていますが、社会保障面では改善をしていったということが言えると思います。ですから、賃金の格差がもう少し縮まれば、ある程度の問題は解決できると思います。

労働組合の人たちと話をする、もう会社は信用できない、経済危機以降ひどい目に遭った、もう雇用も保障されない、賃金もカットされた、会社は絶対信用できないという意識が非常に強い。ですから、「取れるときに取らないといけない」という思いがあるのだと思います。その点、例に挙げた自動車会社の労働組合は非常に明確で、利益のうちの3割は私たちのもの、3割は株主のもの、4割は会社のものと考えているようです。しかし利益がものすごく多いので、利益の3割が賃金に回されていないのではないかという気もします。利益がどうして出るかというと、やはり下請企業に単価の安い作業をまわし、その結果儲かっていることも事実です。ですから、大企業の労働者が少し我慢をして、下請企業がもう少し体力をつけて労働者に処遇を上げ、格差を縮める方法しかないのではないか、というのが大きな論調の一つです。しかし、これに労働組合は大反発をしているのです。

昨日、この自動車会社の管理職の人たち1,000人以上が集まって、賃金を凍結するという宣言をしました。これに対して、労働組合は「けしからん」と反発したのですが、「あの史上最高の利益を出したトヨタが去年賃上げはしなかった」、「トヨタを学びなさい」という論調が結構あるのです。管理職の人たちは今回の賃上げは少し我慢してもらいたいと音頭を取っていますが、労働組合は強く反発をしています。

3-2 社会的対話の枠組みと意義

1998年に労使政委員会で中央レベルでの政労使の「社会的対話」の枠組みができたのですが、うまく機能していません。日本にはこうした枠組みがないので、ある面では参考になるかと思いますが、委員会では合意が得られず大変多くの悩みを抱えています。

先日、民主労総の選挙があり、新しい委員長が選ばれました。新しい委員長は穏健派、51%の得票率で当選をしました。しかし、労使政委員会に入るかどうかについて未だに組織内部の意見が分かれている状況です。労使委員会に民主労総が入ることは、当分の間難しいだろうと言われています。

せっかく作られた貴重な政労使の対話の場なのでより有効に活用してほしいと思います。2001年に労使政委員会に非正規労働者問題を解決するために特別委員会が作られましたが、結局合意が得られなかった。最終的には、報告書だけ残すという形になりました。報告書を見ると、会議を何十回もやっています。会議は真剣に行なわれるのですが、やはりこの中でも合意が得られない。合意がもし得られたとしても、そこに入っていない民主労総が最後はまた抵抗するという形で、なかなか円満解決が難しい状況にあります。そこで、うまく対話機構を機能させるために、トップ同士、リーダーの集

まりを作ろうとしたのですが、結局それも調整がうまくいきません。

3-3 非正規労働者問題の解決に向けて

どうすればこの非正規労働者の問題を解決できるのか。私は日本にお世話になっている者として、韓国と日本、両国ともに問題を解決する、あるいは、一番望ましい国になるためには、韓国と日本を掛けて2で割ればいい、と言っています。日本の労使関係、鉄鋼労使関係を戦後60年ぐらいみていると、絶対的労使関係から対立的労使関係、協調的労使関係、そして最後は融合的労使関係という流れに整理できるかと思います。これを一言で言えば、「持続的信頼蓄積型労使関係」といえるのではないかと思います。

韓国の場合には積極的に組合を認めない労使関係から、対立的労使関係へ。日本の流れで見れば対立的労使関係の次は、協調的労使関係が来てもおかしくないのですが、逆に戻って敵対的労使関係へと変化し、さらに無組合融合型労使関係へと現在に続いています。私はこうした韓国の労使関係を「スポット的危機克服型労使関係」と名づけています。

今回の発表の準備をしながら、非正規労働者が自殺した事件の多さに悲しみを感しました。2003年から2005年までの3年間で5件。非常に危機的な状況だと思います。非正規労働者の自殺という状況にならないと使用者側が動かないというところに問題があると思います。危機的な状況があればこれを解決するために何か案を出さなければなりません。その解決策は単純なもので労働組合側が求めたものです。例えば、「組合を認めなさい」ということです。

会社は組合を認めてくれません。組合を認めるよう求めると、会社を廃業にして、みんな解雇して新しい会社を作る。そうすると労働者側は方法がないので、工場を占拠して、クレーンの上に登って、抗議をするという形になるのです。こうしたスポット的な労使関係は痛々しい結果を残します。ですから、もう少し日本的なやり方を学んだほうがいいというのが私の持論です。

もう一つはやはり不当労働行為です。とくに大きな労働争議の背景には不当労働行為があるのです。これを取り締まって罰則をきちっと強化すれば、かなりの解決になるのではないかと考えています。

【質疑応答】

Q 1. 「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律案」について3年の制限と書いてありますが、現在の労働基準法では、短時間労働、いわゆる有期労働についての期間の定めは何年になりますか。

A 1. 労働基準法（日本の労働基準法にあたる）では、「労働契約は期間の定めのないものと一定の事業完了に必要な期間を定めることを除きその期間は1年を超えてはならない」となっています。

Q 2. 韓国非正規労働センターとは、主体はどこで、誰が設立して、資金を出しているのか、そして組合との関係などについて教えて下さい。また、非正規労働者の組織化の中で三つの経路があるとの

お話でしたが、一番うまくいっている、または、大きな流れになっているのはどの経路なのでしょう。正規の労働組合が介入する方式か、非正規労働者が独自に組織化をする活動か、あるいは地域合同労組のような組織なのでしょう。

A 2. まず非正規労働センターについてですが、設立の経緯は詳しく知りません。ただ、現在の所長は韓国労総の研究所（FKTUリサーチセンター）の研究員をされていた方です。組織のことは詳しくは聞いていないのですが、非常に小さい組織で、委託研究をメインにやっているのだと思います。

次に、組織化の大きな流れについてですが、やはり正規労働者の組合が組織化するのは非常に限られているようです。もっとも大きな流れとして、地域に合同労組が急速に作られています。地域の零細事業所と非正規労働者を中心にして組織化をするのです。ある地域組合の組合員の構成を見ると、正規労働者が3割、非正規労働者が7割といったところもあります。

Q 3. 今は複数労組制が禁止されていると思いますが、例えば、一つの事業所の中で地域の合同労組などに入る人がいても、それはそれで法律上は許されるのでしょうか。

A 3. 法律上認められています。複数組合で、一番問題になったのは、航空会社のパイロットと地上職の組合です。この件では、職種がかなり違うということで、一つの企業の中でも複数の組合を認めるということになりました。何か紛争になって解決を求めた場合に、どのように整理されるかはわかりませんが、非正規労働者の労働組合は認められつつあります。昔はかなり行政が組合を作るのに厳しく審査をしていたのですが、最近は非常に組合が作りやすくなっているようです。しかし、そこまでたどり着くのが難しい。組合結成までに解雇になってしまう、不当解雇の事例が多いのです。以前から労働委員会でも不当解雇問題を取り扱っているのですが、その件数は、非常にたくさんあります。

Q 4. 一つの事業所で非正規労働者の比率が高く、正規労働者がかなり少数派になったような場合、日本では従業員代表制の問題が出てくるのですが、韓国ではそうした問題はありますか。

A 4. 代表制については、韓国ではあまり話題になっていません。なぜかというとなら労働使協議制というものが法律で定められているので、すべての企業、今は30人以上だと思いますが、労働使協議会を作ることが義務付けられています。また日本のように従業員代表の役割が少ないという面もあると思います。

Q 5. 民主労総と同じように、韓国労総も非正規について取り組んでいると思うのですが、どのような立場をとっているのか教えて下さい。

A 5. 韓国労総は社会的な評価は非常に低い。あまり注目を受けていません。非正規労働者の問題に対して、韓国労総が以前妥協案を出したのですが、1回新聞に取り上げられた程度で、その後は全く無視なのです。韓国労総は、基本的には政府とは協調的な関係を維持したいというところがあると思います。ですから民主労総は不信感を持っているのです。非正規労働者の問題について共同で取り組むことになったのにもかかわらず、いきなり韓国労総が民主労総の了解も得ずに妥協案を出したりするので、結局、韓国労総は政府側ではないかといわれてしまうのです。韓国労総は昔に比べると非常に闘争体制を強めています、最終的には政府寄りになる。韓国労総と民主労総については、統一に向けてリーダー同士で話をした方がよいのではないかと思います、両者には根強い不信感があり、難しい状況のようです。

Q 6. 民主労総の委員長選挙で穏健派、国民派が51%の得票率で勝ち、これが今後安定していくのかどうか、非常に注目しています。韓国労総と民主労総、とくに新しい民主労総が急激に力を伸ばしている。それも民主化の過程の中で、こうした状態から安定するまでにはどれぐらいの時間がかかるのか、また民主労総は分裂する危険をつねにはらんでいるのではないかと思います、この点について、どのようにお考えですか。

A 6. 今の段階では、分裂まではいかないとしても、現在の体制を変えるのは難しいと思います。例えば、民主労総が労使政委員会に復帰するまでには当分時間がかかるかもしれません。また、民主労総の委員長選挙には、数人の候補者が出ますが、その分派閥もあるのです。派閥はなかなか解消されないのではないかと思います。民主労総の中でも大手労組の割合が高いので、大手労組の委員長が誰になるかによって、非常に流動的になると思います。この間、委員長選挙さえできない状況だったのです。今回、ようやく選挙ができたのですが、かなり対立が激しいので、何かを変えようとするとかなり大変だと思います。

非正規労働者に関する法案について、民主労総も対抗案を出しています。民主労働党を通じて法案を出しているのですが、その法案を勝ち取るために、ゼネストの提議をし、全国で投票を行いました。投票率は58%で、賛成が67.7%です。非正規労働者の問題は、今の組合員である正規労働者には関係ないことなのです。しかし、なぜストライキをしなければならないのか。非常に悩むところがあると思います。やはりストライキをするためには理由が必要です。例えば、韓国の場合、労働争議を行うためには10日間、労働委員会で調整をしてもらわないといけません。調整後、ストができるという仕組みです。実際にゼネストといっても、どの程度組合員がついてくるかというのが非常に問題です。最近では、なかなかついて来ないことも多い。ですから現場のリーダーたちに「もうついて行けない」という思いが高まると、ゼネストを打つのは難しいでしょう。

Q 7. 韓国の状況を見てみると、リーダーシップが変われば変わるほど時間が経過して、しかも新しいリーダーシップがちゃんとした基盤を築かないうちに、闘争をやらざるを得ないような形になっ

ていると思います。むしろ組合がかなり弱体化していくことのほうが早いのではないかと。小さいところで派閥争いが起こっているように思います。民主労総はたくさんの組合を結集しつつあるにもかかわらず、リーダーシップの問題で分裂の危機をはらんでいるという印象です。また、公務労組が民主労総の加盟を決めましたが、その中には選択肢がいくつかあったと思うのです。公務労組はもともとナショナルセンターには加盟せずに、国際組織だけは加盟を決めているのですが、公務労組が民主労総に加盟するとなると、民主労総の中で一番大きな組合になると思います。このことによる影響はどのようにみえていますか。

A 7. 影響は大きいと思います。民主労総と韓国労総の組合員数について、公開されているデータから見ると、民主労総より韓国労総の方が組合員数は多い。しかし、公務労組の民主労総への加入によって、組合員数は逆転します。このことが一番大きな影響だと思います。しかしこの点については、公務労組が政府によって労働組合として認められるかどうかという問題があります。

一つの企業の中でも、ものすごく労使の不信感が強い。また組合の中でも大手の場合には大抵、派閥が複数存在します。新しい委員長にかわると、何があってもストをやるという話を聞いたことがあります。ストをやらないとリーダーとして資格がない、組合の結集力を高めるためにストが必要とされているようなのです。リーダーになれば必ずストをやる。個別企業の労働組合の中には、いくつかの派閥があって、非常に流動的になっています。そうした企業の組合に支えられて民主労総があるといえるでしょう。

Q 8. 金属産業の労働組合と非正規労働センターの共同調査について、内容もさることながら、こういう共同調査がそもそも企画されたということ自体が非常に興味深いと思います。そこで、この調査が構内下請に焦点を当てた理由について教えていただきたいと思います。日本では、非正規労働者の中でも、どのようなタイプが多いかは、作業によって全く異なります。こうした面も含めて教えてください。

また、この調査は昨今の産業実態を踏まえた企画だと思うのですが、金属産業労働組合連盟は、この結果をどのように運動上の課題として提起し、実現していくのかについても教えてください。

A 8. 報告書を見ると、問題意識は組織化にどうつなげるか、そのための実態調査になっています。経済危機以降急速に構内下請が増えました。問題は、同じところで、ほぼ似たような仕事をしているのに処遇がものすごく違う、という点だと思います。この問題を解決するためには、組合としては組織拡大をするしかない。大手製造業の場合には大手組合が組織されています。金属労組はその組合とともにどうやって非正規、いわゆる構内下請労働者を組織化するかを本格的に研究するためにセンターと一緒に手を組んだのだと思います。他の産別でも非正規労働者の組織化を行っていますが、金属産業が一番積極的だと思います。

Q 9. 韓国の組合の組織形態について、労働組合と支部との関係、同じ企業内で正規労働者の組合と非正規労働者の組合との関係はどのようになっているのでしょうか。

A 9. 韓国の労働運動の大きな流れの一つとして、個別企業での労使関係を安定させるのは非常に難しい、また、政府でもなかなか解決が難しいために、産別組織への転換が行なわれています。個別企業の対立を産別と経営者団体とで合理的に交渉が行えるように、産別組織を作ることを後押ししている、といわれています。

金属労組では、中央交渉の中に非正規労働者に関する部分があります。そこでは、臨時職の非正規労働者は、雇用期間3カ月を超えることができない。もしやむを得ず、何か問題があれば事前に組合と交渉をして延長することができるといった臨時職の労働者を正規労働者として使えるような合意書を取りつけたのです。なかなか広がってはいませんが、現在中央交渉を進める動きがみられています。一方で、それが現在の企業別労働組合の労使関係の不安定さを示すものだと思います。

実は今、金属労組連盟の委員長が断食闘争をやっています。現代ハイスコ非正規労働者支部会では、61名がクレーンに登って11日間の抗議行動を行いました。その後問題を解決するための確約書が締結されたのです。確約書が取り交わされたのが去年の11月3日。締結のために印鑑を押した人を見ると、工場のある市の市長、工場の代表、構内下請会社の代表、ハイスコの非正規労働者支部の代表、全国金属労働組合の代表、韓国労務法人代表です。下請労働者がいくら腹が立っても、元請会社のクレーンの上に登って抗議行動するのは、法律違反であることは明らかなことですが、問題を解決するにあたって、確約書の最後のところには、「今回の事態による民事・刑事上の問題が最少化できるように建議する」となっています。これを観る限りでは、逮捕されるのはしようがないが、多分すぐに釈放されるだろうという印象です。しかし解決後を見ると11名が拘束され、令状が出され、地裁では占拠した労働者の代表に懲役1年半の実刑判決が下ったのです。さらに、現代ハイスコの工場は占拠した61名に損害賠償を請求しました。これでは確約書を締結した意味が全くなくなってしまいます。ですから、委員長は、断食をしながら闘争を続けています。

Q 10. 韓国の労働組合はこれまで企業別組合で日本とよく似ていると思っていたのですが、最近少し違っていると感じています。産別が非常に強く、韓国労総までも金融などの産別ができています。日本の場合、経営者は決して産別との交渉に応じなかった。なぜ韓国は応じるのか、と大変疑問に思っていました。今日のお話で政府側から産別で対応した方がいいという指導することによって、経営者側が産別と協約を結ぶという動きになったという印象を受けたのですが。

A 10. 具体的な接点までは把握していないのですが、大統領府でこの問題を解決するための案のようなものを出しているようです。銀行の場合、政府から流れてくるお金がありますので、政府の立場を尊重しなければならない。ですから、組合は結構ストをやります。ストを行うことは国民にとっては迷惑である。この問題を労使が解決できないのであれば、政府が何とかしなければいけないと

いう雰囲気があります。産別交渉に応じなさいという指示があったのかどうかは確認がありませんが、政府からの何らかの影響で産別交渉が行われたのではないかと思います。

Q11. グローバル化が進む中で、非正規労働者と関連すると思うのですが、韓国の場合、外国人労働者の受け入れの体制、例えば中小の現場にどういう形態で、どのぐらいの割合が入っているか、についてお聞きしたいと思います。例えば韓国も日本の「外国人技能研修実習制度」と同じような制度があって、日本よりも少し門戸を開いているような印象を持っています。実態はどこまで増えていくのか、また、それに対して韓国の労働組合はどのような問題意識を持っているのかをお聞きしたい。さらに、東アジアFTA締結の動きが強まる中で、韓国はこの間どの国と正式に締結したのか、その条項の中で人の異動に関わる部分もあったのかどうか、現在交渉中のところについて、どのような交渉が行われているのかなど、教えてください。

A11. 外国人労働者については、日本の技能研修実習制度をそのまま導入し、数も急速に増えていきます。外国人労働の問題は「失踪してしまう」ということです。この間まで、外国人労働者の約8割が不法滞在でした。日本でも一部あるといわれておりますが、不法滞在の増加に伴っていろいろな人権に関わる事件が起きました。そのため、宗教団体や市民団体から「人権」という視点で解決しないといけないという動きがありました。その結果、合法的に彼らが働けるような環境をつくるために、2004年8月17日に雇用許可制という制度が導入され、合法的に外国人労働者を採用することができる道が開かれたのです。

その際、大統領府のかなり先進的な人たちによって技能研修実習制度を廃止するという流れがあり、昨年技能研修実習制度を廃止するという合意が得られました。廃止は決まっているのですが、反対する動きもあるので、最終的にどうなるかどうかまだわからない状況です。しかし全体の流れとしては、雇用許可制一本で進めていくという方向にあると思います。

今は外国人労働者の雇用許可制によって、6カ国との間で合意書を締結しています。締結にあたっては、今まで外国人労働者が韓国に来て違法滞在をしている割合が少ないかどうか、また使用者側の評価などいろいろなファクターで調査をして、フィリピンなどいくつかの国と締結をし、一昨年から受け入れを行なっています。昨年の時点で7万人前後だと思いますが、人数も急速に増えていきます。一方で、技能研修実習生もそのまま残っています。政府は雇用許可制という制度をきちんと実行するためには、違法滞在者の取り締まりを強化しないといけないと考えています。ですから、雇用許可制を導入する前からかなり取り締まりを強化し、多くの人たちが韓国から帰国をするということがありました。

労働組合の考え方についてですが、最初、組合は強く反対をしていました。しかし「これはやむを得ない」ということで導入することに賛成しています。外国人労働者にも、労働三権をきちんと認めるべきだというような主張で、外国人労働者が増加することに対して抵抗はほとんどありません。専門学校を含めた進学率が8割以上を占めていることもあり、製造業で働かないという傾向が

あるのです。ですから、製造業の現場が生き残るためには、外国人労働者を増やすしかない。こうした背景によって労働組合は反対していないようです。

F T Aとの関係ですが、チリとの関係では私も具体的な内容は把握していませんが、人の移動に関わる部分については、今後の交渉の中で話題としてのぼってくると思います。

現在既に労働力を受け入れている国からは、枠を増やしてほしいとの要望も出ているようです。受け入れ人数については大統領の下にある2番目の責任者が中心になって各省庁の代表や責任者（次官級）が集まって会議を行います。会議では、どの国から、何人受け入れるのか、その枠を設定するのです。もちろん、韓国の労働市場の状況など全てを踏まえて決定するのですが、F T Aの交渉で受け入れ人数の話があれば、枠を広げることは簡単にできると思います。交渉の一項目として入る可能性は高いと思います。

Q12. 先日、日本で今、中小造船業の現場に急速に研修実習制度を使っているという話を聞きました。日本の場合、実習期間は最長で3年です。3年を過ぎると、送り出し国に戻さなくてはならない。送り出しの団体は彼らに職を見つける義務があるのですが、そこで韓国のブローカーが出てきて、韓国の中小造船現場に彼らを連れて行くというケースが出てきているようです。つまり、日本で技術を蓄積して、訓練して、高いお金を払って実習を行なっても、簡単に持っていかれてしまうという状況が出てきているのではないかということです。何か問題解決の方法はないかと考えているのですが。

A12. 個人的には、解決は難しいと思います。外国人労働者もやはり選択を行ないます。同じ外国人技能研修実習生制度があったときに、韓国に行くか日本に行くか。きついことはきついのですが、お金のために行くのであればはるかに韓国のほうがいい。実額で、日本の2倍近く給料がもらえます。また、日本では技能研修生はあくまでも「技能研修生」であり、労働者ではないという考え方が一貫していると思います。ところが、韓国では、実習生の場合でも、最高裁では「労働者」とされ、企業に対して残業代を払いなさいといった判決も出たりするのです。担当者に話を聞いてみても、誰も研修生としては見ていない、すべて労働者として位置づけられているのです。こうした観点が日本と韓国では違うのです。実習生制度の中身はいわゆる国際貢献です。

日本に来ている実習生から見ると韓国に比べて給料が非常に低いのです。実習生になればいいのですが、研修生のときには韓国に比べると研修手当は半額しかない。ですから、日本で研修をして、韓国でがんばりたいという希望もあると思います。また、それをつなぐブローカーができてもおかしくはないというように思います。

Q13. 国内で非典型労働や若年の失業が増加する中で、なぜ製造現場に入ってきてくれないかということは日本も韓国も一緒の問題だと思います。こうした日本の状況の中で、外国人の取り扱いを考えると建て前と実態が乖離しているように思います。これをどのように是正していくのか、韓国の

方向に向かっていくべきなのか、あるいは逆にするのか。それに対して労働組合は何をしていくべきなのかがみえてきません。

A13. 組合の役割、これは非常に難しいと思います。研修生、実習生の制度が本来の姿で実施されているかどうかは第一だと思います。国際貢献という立場であるならば、彼らが自分の国に帰って貰ってもらったのが国際貢献なのだと思います。しかし、実態と乖離があるので、それを変えていく必要があるのでしょうか。

多くの収入を韓国でも得るということになれば、その人がお金を稼いで本国に仕送りをするということもある意味ではその国のために貢献になるでしょう。ですから全体的に見て研修生制度が国際貢献という立場で続くのであれば、国際貢献という中身を整理する必要があると思います。また、今まではその研修・実習生が自国に帰ることが前提となっていますが、そういう問題が発生するとその前提がどのような機能をしているのか検証する必要があると思います。労働組合はこのような問題を整理していく必要があると思います。 (文責・事務局)

第3章 中国労働市場の構造変化と労働関連諸制度の改革課題

(2006年3月20日講演)

丸川 知雄

東京大学社会科学研究所 助教授

1. 中国労働市場の歴史・概観

(拙著『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会、第1章)

まず中国の労働市場のこれまでの経緯からお話していききたいと思います。中華人民共和国が成立した1949年の中国の労働市場は、まだ大人の約8割が文盲であり、近代的工業労働力が圧倒的に不足していました。そのさなか、中国は重化学工業化を進めようとしていました。つまり、最初から非常に労働力と工業化生産との間にミスマッチがあったのです。当時、農村に労働力が余っていたとする研究もありますが、私の認識は必ずしもそうではありません。もう農業がこれ以上労働を吸収できないほどだったということではなくて、農業にもさらに労働力を投下すれば生産が増えるような状況であったと考えています。ただ労働の供給に対して、農業が必要とする労働の伸び方というのは緩慢であったので、やはり農村から都市へ労働力が流れ込む習性がありました。こうした中で政府が重化学工業化を進めようとした場合にどのような対応をとったかということ、農村から出てくるような労働力は重化学工業ではあまり役に立たないので、入り口をふさぎ、壁を段々と高くしています。最初は来た人を単純に送り返すという形をとっていたのですが、そののち戸籍制度を導入しました。これは今でも続いている制度です。農村戸籍と都市戸籍をはっきりと分けて、生まれつきの身分で労働市場を分けてしまう。つまり、農民の子に生まれたら「工場で働くことはできません。あなたは一生農民です」という、身分社会をつくりました。一方、重工業化に必要な労働力をどのように確保するかというと、これは都市部の学校を卒業する人たちを国家がすべて独占し、国家の好きなところに配属するという仕組みなのです。このように50年代に段々と政府が賃金や労働力の配分をコントロールしていくという動きが強まりました。

基本的にこの仕組みは1957年に完成し、その後は賃金をどうしようが、労働力をどこへ持っていかうがすべて国家の思うがままという時代に入ったと思います。その結果、為政者が思うように労働力を配分できるので、例えば内陸部のインフラがないところでも、「あなたは明日からここで仕事をしなさい」と言われれば、誰も嫌だとは言えないわけです。現実には家族と離れ離れになるのは嫌だ、そんな辺鄙なところへ行くのだったらその代わり高い賃金をもらわないと割に合わないなど、当然労働を供給する側のいろいろな事情もあります。しかし、そういう事情が一切賃金として反映されないの、結局それがどんな理不尽な労働力の配分であっても通ってしまうのです。ですから、最終的に理

不十分な配分がどのように阻止されるかという点、餓死者が出るなど極端な状況になって、ようやく「ああ、間違っていました」ということになるのです。1958、59年に農村の労働力を鉄工業や鋳業に大量に動かしました。収穫間近に、労働力を引き抜いて動かしてしまおう。そうすると、農作物を収穫する人が誰もいない。そして餓死者が大量に出て、「間違っていました」とようやく改めるのです。そこで、1960年代初めには都市部に出てきていた労働力2,600万人を農村に送り返すことが行なわれました。つまり、好き放題に労働力を農村から出したり入れたりしたわけです。1960年代から70年代にかけては基本的には重化学工業化をずっと進めていましたので、労働力はそれほど必要ありませんでした。この時期は都市で新たに卒業する青年だけでも労働力は十分過ぎるといった供給過剰状況でしたので、都市部の青年を農村部に送り込むということをしたのです。中国では、農村部に青年を送り込んで農業をさせるということが十数年間に渡って行われました。

そして、その結果、賃金の需給調整メカニズムが全面的に働かなくなりました。会社の中でより大変な仕事に人を就けても、別に高い賃金を支払う必要がなくなりました。労働経済学という内部労働市場というものがなくなったのです。日本の賃金表で考えると、すべての人が最低ランクに20年間就いたままという状況がおきていました。制度としては一応8級賃金制という8つの賃金ランクがあったようですが、すべての人が1～2級でずっと動かないということもあったようです。

こうした時代がざっと20年間続き、78年から段々と労働市場のいろいろな機能が回復されていきました。その回復の過程というのも非常に興味深いものがあります。最初にいきなり賃金を引き上げるところから改革が始まったのです。生産性が低いところでいきなり賃金引き上げるので、普通はうまくいかないだろうと思われるでしょう。事実、最初のうちは国営企業の利益率が下がって、弊害のほうが大きかったのですが、その一方で賃金を引き上げボーナスを導入したことによって一定の生産性の向上がみられたのです。こうした状況の1つの解釈としては、それ以前の賃金が、基本的な労働力の再生産をするにも不十分であったということです。おなかが空いている状態できちんと働けない状況から、お腹いっぱい食べてまともに労働できるようになったので、生産性が上がったのだというような解釈もあります。

また、90年代に入るときちんと市場経済の仕組みを導入し、戦略的に改革を考えるようになりました。1つはそれまでの8級賃金制という、労働者をすべて8つのクラスにランク付けする賃金体系をもっときめ細かく職務と職能に応じた賃金に変えていこうとしました。例えば、エンジニアがある程度の資格に達した場合、主任技師といった賃金ランクがあつて、その中でさらに主任技師1号、2号、3号といった形で経験に応じて上がっていくというような職務職能賃金制度が導入されました。国営企業の賃金は現在でもこれが基本だと思います。

労働契約の在り方に関しては、1950年代以来、国営企業では固定工と呼ばれる終身雇用制度が基本で、加えて臨時工と呼ばれるアルバイトのような働き方がありました。1980年代半ばからは、新入社員はすべて契約工と呼ばれる期間付き雇用にするという仕組みになりました。その後しばらくの間、昔からいる従業員は終身雇用、新しい人は3年契約というようになかなかいびつな形になっていましたが、現在、固定工の制度は実質的に廃止されています。その代わりに、無期の契約工、つまり事実上

の終身雇用が導入され、今はすべて書面で労働契約を交わすという仕組みに変わってきています。

そして1970年代末以降の労働市場の展開の中で、一番重要なのは、今まで述べたようないろいろな制度の変更だけではなくて、国営以外の部門が雇用をすごく拡大しているということだと思います。都市部への就業者は、2億人を超えています。国有部門、国有セクターの就業者は全体の3分の1以下に低下していて、外資系企業や私営企業が非常に多く雇用しているようです。現在の中国の労働制度は、例えば終身雇用が一般的なのか有期雇用が一般的なのかというようなことはなかなか一概に言えません。元国有のところもあれば、外資系企業の中でも日系企業と台湾、香港系企業と考え方も随分違いますし、また地域によっても非常に違いがありますので、どれが中国的な雇用の在り方かというのはいささか見えにくいものになっています。

2. 大量失業の時代を経て

（拙著『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会、第3章、拙稿「高失業社会へ移行する中国」『東亜』第436号 2003年10月）

次にもう少し最近の問題として、失業問題を中心にお話をしたいと思います。振り返ってみますと、中国で大量失業が発生したのはこれまでに3回。第1回目は1961～63年、大躍進が終わったあと都市部で大量に人が余ってしまった時期です。このとき、都市部就業人口約5,000万人のうち、2546万人が解雇され、その大半の労働力はすべて農村に送り返され、解決をしました。2回目は1978～79年頃にあたります。それまで都市部の新卒の若者をほぼ全員農村に送り込んできたのですが、その若者たちがもうこれは耐えられないということで1978、79年に一斉に戻ってきました。都市に戻るのを厳しく制限していたのがこれを機に緩んでしまい、約1,500万人が一度に都市部に戻り、そのまま失業してしまう、という状況になりました。当時は失業とは呼ばずこれを「待業」と呼んでいました。公式統計でも5%以上の待業率を記録しました。このときは、国営企業やパブリックセクターに色々な形で労働力を押し込み、何とか解決をしました。それ以前から、過剰労働力のような状況があったわけですが、その後運良く高度成長が続いたこと、そして、それほど競争も厳しくなかったために、1990年代までは、労働生産性は低くてもきちんと利益が上がるという状況が続きました。

ところが1990年代半ばぐらいになると、国営企業以外に様々な新興企業が現れ、国営企業自身も非常に増え、お互い競争するようになりました。また、特に外資系企業が進出してくると、外資系企業は余剰労働力をあまり抱えたりしません。そのため、国営企業の生産性が相対的に低いため経営状況が悪化し、いわゆる「潜在失業」、企業の中で仕事のない人が徐々に増え、3人の仕事を5人でやるといった状況で、潜在失業を抱え込んでいったわけです。ところが1995年ぐらいからだと思いますが、国営企業も経営改善のために人員削減を積極的にやるべきである、という政策が出るようになります。「人を減らして効を増やす」という合い言葉がよく聞かれるようになりましたが、効というのは生産性とか利益、つまり、「人を減らして生産性を上げましょう」「人を減らして利益を上げましょう」というスローガンが唱えられました。こうした状況は1995年前後、4～5年ぐらい続いたと思います。

その後、まず「労働現場の人員をきちんと割り出して余分な人は出してください」、「企業の内部で無理に仕事に就けないで、取りあえず家に帰ってもらいなさい」とこういうことが行われました。こうして自宅待機させられた人々が「下崗（＝一時帰休）」と呼ばれるようになります。「下崗」という言葉は、「持ち場から降りる」という意味です。

しかし、その後「この持ち場から降りる」という言葉の意味が次第に変わり、現在では事実上の解雇とされています。つまり、単なる一時帰休ではなく、もうこの人は企業に戻らない、戻さないというステイタスを指す時にこの言葉が使われるようになりました。これが国営企業における解雇の一般的な形態となり、その後、その統計も徐々に出てくるようになりました。

表1をみると、一時帰休者数が1995年あたりからきちんとした数字が出てきているのが分かります。これは年末時点での未就職の一時帰休者数の数字です。これをみると、国営企業からの事実上の解雇がどういう推移で変化してきたかがわかると思いますが、1993年辺りから始まって97年は995万人に達し、その後、1999年、2000年は900万人程度を推移しており、この時期が一番失業問題が厳しかった時期といえると思います。下崗（一時帰休）は一般の失業とは区別されています。中国の場合、「失業」は失業登録をしている人だけを指します。それ以外は統計にカウントされていません。表1に「登録失業者数」の欄がありますが、これが日本の新聞等で報道されている中国の失業者数です。男性の場合50歳以上、女性の場合45歳以上の人は失業登録できないし、失業登録しない失業者もいるので、登録失業者数がカバーする範囲は日本の失業よりかなり狭く、この数字だけ見ると中国の失業問題を過少評価してしまいます。

「登録失業者」は登録した以上は政府が職業紹介をしたり、職業訓練をしたりして就業させるべき人員だと見なされています。一方、「下崗（一時帰休者）」は登録失業とは別のカテゴリーです。一時帰休者には国営企業や公営企業から解雇された人だけが含まれます。もちろん自発的ではなくて意に沿わない解雇です。終身雇用で契約を結んでいたのに解雇された、あるいは労働契約の途中であったのに解雇されたという人がこれに該当します。「一時帰休者」の待遇は一般の登録失業者より良く、失業手当より多めの生活費手当が支給されます。そして、社会保険料を政府ないし企業が肩代わりして払ってくれ、身分的には前の企業の従業員というステイタスを維持し続けることができるのです。そこで働くことができなくても、従業員という地位を維持し続ける。なぜかはよくわからないのですが、給料はなくても従業員の地位をもっているということは結構中国では重要なことのようにです。一時帰休者の多くは再就業しているのですが、再就業後も前の企業（国営企業）の従業員という身分を維持し続けている人が、実は中国に2,000万人程度いるのです。なぜ元の企業の従業員というステイタスを維持したがるのかということについては、1つは社会保険の問題があるようです。つまり自分で店を経営しているような人でも、社会保険は前の企業が払っているといったケースも結構あるようです。それが国営企業従業員のステイタスを捨てない理由になっているようです。国営企業の従業員というステイタスはタダでは手放すことのできないある種の資本になっています。

一時帰休という名の国営企業からの解雇が1993年ぐらいから少しずつはじまり、90年代終わりごろにピークを迎えました。そして2004年末に、まだ一時帰休者として残っている人は272万人。つまり、

国営企業からの解雇の波はすでに峠を過ぎたと思います。登録失業者数と一時帰休者数の両者を足して初めて本当の失業の水準を割り出すことができます。両者を足した時の失業率は表1の右から2番目「一時帰休者を加えた失業率」の数字になります。1993年は3.53%だったのが、90年代末になると8%前後に上がり、失業率は高水準になりました。それが2004年には5%程度まで下がっています。これをみると、失業の危機は基本的にはもう乗り越えたのだと思います。つまり、国営企業の余剰労働力をすべて外へ出した、ということになるのでしょう。

表1 都市部の失業者数と失業率

年	登録失業者数(万人)	登録失業率(%)	一時帰休者(万人)	一時帰休者を加えた失業率	失業者数(調査数)(万)
1978	530.0	5.3			
1979	567.6	5.4			
1980	541.5	4.9			
1981	439.5	3.8			
1982	379.4	3.2			
1983	271.4	2.3			
1984	235.7	1.9			
1985	238.5	1.8			
1986	264.4	2.0			
1987	276.6	2.0			
1988	296.2	2.0			
1989	377.9	2.6			
1990	383.2	2.5			
1991	352.2	2.3			
1992	363.9	2.3			
1993	420.1	2.6	150	3.53	
1994	476.4	2.8	180	3.86	
1995	519.6	2.9	282	4.47	790
1996	553.0	3.0	534	5.90	815
1997	570.0	3.1	995	8.51	980
1998	571.0	3.1	877	7.86	
1999	575.0	3.1	937	8.15	
2000	595.0	3.1	911	7.85	
2001	681.0	3.6	742	7.52	
2002	770.0	4.0	618	7.21	
2003	800.0	4.3	421	6.56	
2004	827.0	4.2	272	5.58	

(出所) 国家統計局(各年版)、国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部規画財務司編(各年)より。

私は余剰労働力の数を1995年時点で4,080万人と推計していましたが、2003年の数字を見ますと、累計で5,000万人あまりが一時帰休になっています。1995年時点からカウントすると4,000万人外へ出たというかたちになりますので、国営企業サイドから言えばほぼ余剰労働力を企業外に排出して身軽になったといえるでしょう。ただこの一連の非常に激しい変動を経て落ち着いた失業率は2004年登録失業者で4.2%。一時帰休を加えて5.58%となっております。

一時帰休者は、3年間企業に設けられた「再就業センター」に属し、生活費の給付、社会保険の支払いを受けながら、再就職先を探します。再就業センターの在籍者数は2000年末には614万人、年間支出246億元でしたが、2004年末には在籍者数92万人、年間支出も64億元に減少しています。

このところ、マクロ経済的には中国は非常に景気がいい時期だと思います。こうした時期でも失業率が4～5%ですから、今後も中国ではかなり高い水準で失業率が推移するだろうと思います。日本や韓国、台湾など東アジアでは、一般的に高度成長の中、1～2%台の非常に低い失業率で推移していましたが、中国はこれらの国々の状況とは異なるようです。

表2 一時帰休者数の推移(万人)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
一時帰休者総数(その年に再就業したものを含む) a	300	360	564	892	1435	1734	1652	1454	1194	953	743	471
国有企業	-	-	368	574	929	1254	1210	1098	891	677	509	294
集団所有制企業	-	-	182	287	447	424	399	321	279	249	210	157
その他	-	-	13	31	59	57	44	35	24	27	24	18
年末時点での未就職の一時帰休者 b	150	180	282	534	995	877	937	911	742	618	421	272
就職等によって減少した一時帰休者 c	150	180	282	358	440	857	715	543	452	335	322	199
新規一時帰休者 d	300	210	384	610	902	739	781	512	283	211	128	50
累計一時帰休者 e	300	510	894	1504	2405	3144	3925	4437	4720	4931	5059	5109

(出所) a: 1993、94年は陳佳貴編(2001)、95年以降は『中国労働統計年鑑』各年版。
 b: 1993～95年は当該年のaの1/2として推計。1996年は同年の一時帰休者総数(a)－再就業者(c)。1997、98年は『中国労働統計年鑑』1999年版、99年は同2000年版。
 c: 1993～95年は当該年のaの1/2として推計。96年は『中国統計摘要』1998年版、p. 78に示された再就業者数。97～99年は当該年の一時帰休者総数(a)－年末時点の未就職一時帰休者(b)。
 d: 1993年については同年の一時帰休者数、94年以降は同年のa－前年のb。なお、98、99年については『中国労働統計年鑑』にも記載あり。(数字は同じ)
 e: dを累計していったもの。

3. 未解決の局地的失業問題

日本、韓国、台湾でもう一つ共通している点は、高度成長のなかでも所得格差が小さかったということです。しかし、中国はそうではない。この約10年の間に非常に所得格差が拡大しています。現在残っている失業問題として中国でも最近かなり話題になってきているのが「局地的失業問題」です。日本で言えば、例えば北海道の夕張市とか赤平といった炭鉱都市が中国にも多数あり、それらの経済の沈滞が大きな問題になっています。石炭の枯渇などで炭鉱業が衰退すると日本の場合は人口が流出しますが、中国では人口が減らないまま失業者がそこにたまってしまふ。この状況は非常に深刻です。

最近では、特に東北部で「資源枯渇型都市」の問題が深刻化しています。図1は非常に興味深いデータです。中国は国の下に「省」、省の下に「地区」、さらにその下に「県」があり、全国で2,900の県に分かれています。県は日本の都道府県の3分の1、4分の1程度と小さいのですが、人口でいうと大体40～50万ぐらいに相当します。各県の失業率をグラフにして見ますと非常に面白い分布になっています。まず国全体の平均で見ると(2000年)、失業率は3.58%でした。先ほどの表1と比べて少し低いのではないかとと思われるかもしれませんが、この図1のデータは都市部と農村部両方含んでいます。都市部に比べ、農村部の失業率はとても低いので、両者を平均すると都市部よりもかなり低くなりま

す。このようにグラフにしてみますと、40%の県では失業率が2%以下であることがわかります。失業率5%までの県が全体の72%です。つまり、中国の7割の地域では失業問題はそれほど深刻ではないのです。

ところが、他方には失業率45%という県があり、その他にいくつか失業率が30数%にも及ぶところがみられます。ちなみに日本の都道府県で同じようなグラフをつくと、大体3%から7%ぐらいの間におさまります。中国はこのように各県の失業率が非常に偏っているのです。

図1 県・区の失業率分布

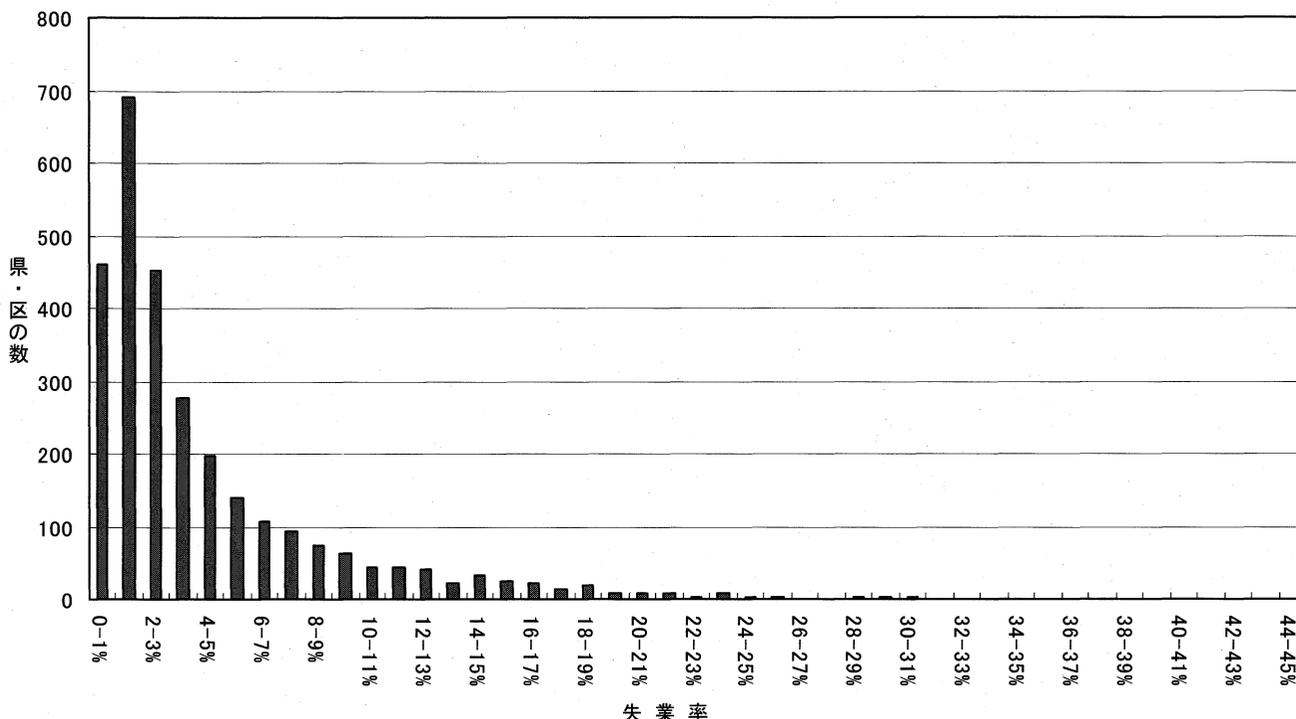


表3、4では失業率の高い県をリストアップしています。表3は行政レベルでいうと県より1つ上の地区のレベルで失業率が高いところを見たもので、表4は県のレベルで見たものです。これらを見ますと、遼寧省、黒竜江省、吉林省という東北3省にある県が非常に多く、ここに挙げた町はほとんど炭鉱町です。いずれの地域もいわゆる企業城下町で、国有炭鉱1社に依存する構造になっており、その企業の経営が悪化して人員削減しているという状況です。なおかつ、こうした地域では、例えば国有企業の炭鉱そのものの炭鉱労働者が大量に解雇されたというだけではなく、その炭鉱の周りの学校や食堂、あるいは警察など関連部門にかえって多くの余剰労働力が溜まっており、その失業もまた深刻な状況があります。

なお、上図の失業率は分母に農村部就業者も含んでいますが、都市民だけを分母にした計算（蔡編[2005]）によれば、撫順市32.9%、北票28.4%、阜新27.2%、鶏西22.0%、鶴崗21.8%となっています。

阜新市に関しては、詳しい研究が行なわれています。阜新市では露天掘りの石炭が主要産業で1950年代の第一次5カ年計画のときから開発が進められていますが、1980年代から停滞し2000年には15万

6,000人が一時帰休となっています。これは、全市の正規従業員の36.7%に相当します。また、いわゆる生活保護の対象がこの市では月156元以下の収入ということになっていますが、この月156元以下の人たちが19万8,000人（市区人口の25.4%）を占めています。

表3 地区レベルで失業率の高い地域（上位10地区・市）

	A	B	失業率(%)
遼寧省撫順市	7.7	13.8	21.5
黒龍江省鶴崗市	9.3	6.4	15.6
遼寧省本溪市	7.5	7.9	15.4
黒龍江省大興安岭地区	7.7	7.0	14.7
黒龍江省伊春市	8.7	5.7	14.4
海南省海口市	6.4	8.0	14.4
内蒙古自治区烏海市	6.5	6.5	13.1
遼寧省瀋陽市	4.4	7.4	11.8
吉林省白山市	7.7	3.9	11.5
黒龍江省鶏西市	6.4	4.7	11.1

(注) Aは就業したことがなく職を探している者の労働力人口（就業者＋失業者）に対する割合をBは職を失い職を探している者の労働力人口に対する割合を表す。失業率はA+B。

(出所) 国务院人口普查办公室・国家统计局人口和社会科技统计司編『2000人口普查分県資料』中国統計出版社、2003年

表4 県・区レベルで失業率の高い地域（失業率30%以上）

	A	B	失業率(%)
遼寧省阜新市新邱区	12.6	32.4	44.9
遼寧省撫順市東洲区	13.6	22.7	36.3
黒龍江省鶏西市梨樹区	18.2	16.3	34.5
遼寧省撫順市望花区	11.0	20.3	31.3
吉林省遼源市西安区	15.2	15.7	30.8
遼寧省阜新市太平区	11.6	18.8	30.4

(注) A、Bおよび失業率の意味は表3と同じ。

(出所) 表3と同じ。

ただし、資源が本当に枯渇したのかどうか疑わしいという意見もあります。阜新市は1985年から資源枯渇したと言い続けて、ついには政府の「資源枯渇型都市転換実験都市」に指定され、以来大量の公共投資を獲得しています。ところが昨年、一昨年あたり、中国で電力不足が発生し、その過程で石炭価格が急騰すると落ち込んでいた阜新炭鉱の石炭生産量が急に回復しました。阜新は枯渇したどころか、実は3.3億トンの可採埋蔵量があるともいわれています。資源そのものがないというよりも、余剰労働力を抱えすぎて企業の利益がなくなり、投資できない、また投資できなければ新たな生産もできないといった状況なのではないかと思えます。2000年以降、全国的には失業率は低下しています。しかし、その中で資源型都市の失業率は相対的に上昇し、さらに労働力率（就業者と失業者が、労働力人口に占める割合）も急低下しています。

先ほどお話した失業率44.9%の阜新市新邱区の人口の分布を見ますと、15歳以上の人口5,557人のうち就業しているのがたったの1,664人。大人3人に対して1人しか働いていない、という計算になります。残りの2人は何しているかという、1人は失業者、あともう1人は家事従事者、離退職者、学

生、および労働能力を失った人たちです。この家事従事者や離退職者のなかにも本当は働きたいが、就職をあきらめてしまったという、もう1つの意味での潜在失業が隠れているように思います。15歳以上の人口のうち就業者と失業者を合わせた人の割合をここで労働力率としてみてみますと、資源枯渇型都市では労働力率も低い。ですから、失業者以外に就業をあきらめた人がかなりいるのではないかと思います。こうしたことは東北地域全体について言えることです。

	阜新市新邱区	撫順市東洲区
15歳以上人口	5457人	28558人
就業者	1664	11159
家事従事者	816	2224
離退職者	1179	6477
失業者	1358	6361
学生	240	1388
労働能力を失った人	106	892
労働力率（就業者+失業者）/15歳人口	55%	61%

※国務院人口普查弁公室他（2003）

次に、表5の一番下、東北三省（黒竜江省、吉林省、遼寧省）の都市部の労働力人口推計を見て下さい。都市部労働力人口というのは就業者と失業者を合わせた数ですが、これが段々減ってきているのがわかります。特に吉林省の場合、労働力人口は572万人から409万人まで減少しています。しかし、人口は減っておらず、15歳以上の人口もおそらく減っていない。従って、労働力人口が減少した部分は家事従事者になったか、退職したか、学生です。こうした労働力の減少部分の多くがおそらく本当は働きたい人なのではないかと推測しています。ですから、この人たちを除いて計算されている失業率は、やや過小評価に陥る恐れがあると思います。これもやや極端な過程ですが、仮に上記の人たちを全て失業者とみなすと、失業率20%前後という非常に高い水準になってしまいます。

表5 東北三省の就業と失業に関する統計分析

年	1998	1999	2000	2001	2002	2003
都市部登記失業率						
遼寧	3.4%	3.5%		3.2%	6.5%	6.5%
吉林	3.1%	3.3%		3.1%	3.6%	4.3%
黒竜江	2.4%	2.5%		4.7%	4.9%	4.2%
都市部登記失業率（修正）						
遼寧	4.4%	4.6%	4.8%	6.3%	8.5%	8.1%
吉林	3.5%	4.4%	5.1%	4.7%	5.2%	7.1%
黒竜江	3.0%	3.0%	3.4%	4.8%	5.7%	4.9%
都市部失業・一時帰休率（修正）						
遼寧	14.3%	16.0%	16.0%	14.1%	12.8%	9.8%
吉林	11.9%	12.7%	14.5%	11.6%	10.1%	9.6%
黒竜江	11.8%	15.9%	14.9%	13.6%	13.9%	12.4%
都市部就業者数						
遼寧	884.9	857.5	846.6	855.9	848.5	845.0
吉林	511.0	475.4	437.9	417.2	439.4	375.6
黒竜江	818.6	784.9	721.8	712.2	697.2	686.3
都市部労働力人口（推計）						
遼寧	1003.2	992.5	978.7	962.9	939.2	903.8
吉林	572.4	536.5	504.6	465.6	482.3	409.5
黒竜江	917.0	919.0	838.0	814.9	799.8	773.7

（出所）『中国労働統計年鑑』『中国統計年鑑』より計算

4. 高失業地域における貧困問題

資源枯渇型都市では、失業とともに貧困に陥る可能性が高くなります。図2の地図で指された都市というのは人口の大体2～3割程度が生活保護の対象となっています。生活保護の対象は2000年の400万人から2002年の2065万人へと急増し、これを貧困人口と考えますと、都市規模が小さくなればなるほど貧困発生率が高くなります。人口200万人以上は3.8%、100～200万人は4.4%、50～99万人は6.0%、20～50万人は6.7%、20万人以下が9.1%となっています（蔡編[2005]）。資源枯渇型都市は特に比率が高く、阜新では25.3%、北票24.6%、鶏西16.7%、鶴崗15.5%となっています。

雲南省の昆明に東川という銅鉱山の町がありますが、ここも資源枯渇型都市の1つとして大量の従業員が解雇されました。会社はいったん倒産して1万2,000人を解雇しましたが、別の会社を買収されて新会社となって、元の従業員のうち2,000人と、新たに農村出身者を炭鉱労働者として雇いました。身軽になった会社は景気を回復しましたが、雇われなかった1万人はかなり困っています。東山は昆明市の郊外なのですが、昆明に働きに行こうとすると、いろいろな戸籍上の差別を受けてしまい働くことができない。結局多くの人がこの市に舞い戻って生活保護を受けているのです。このエピソードには様々な問題が集約されています。1つは資源枯渇型都市で労働力は余っているが、一番きつい労働を余剰労働力の人たちはやりたがらない。そのため、1万人もの失業者がいるのに、石炭採掘に従事するのは農村からの出稼ぎ労働者です。もう1つの問題は余剰労働力の人たちはなかなか外へ出て行けない、出て行きたがらないことです。外に出るより、地元で生活保護を受けているというケースが多い。政府としてもお手上げの状態です。

図2 失業率の高い都市



5. 労働移動と移住に対する規制の枠組み

なぜ資源枯渇型都市の失業者は出て行けないのか、移住できないのかについてみていきたいと思えます。例えば日本の資源枯渇型都市の場合、結局、大多数の人が移住して問題は解決されたのですが、中国ではなぜ同じような解決ができないのか。その理由の1つは流入規制が存在することにあります。もう1つは労働者自身の意識の問題だろうと思えます。

(1) 流入規制

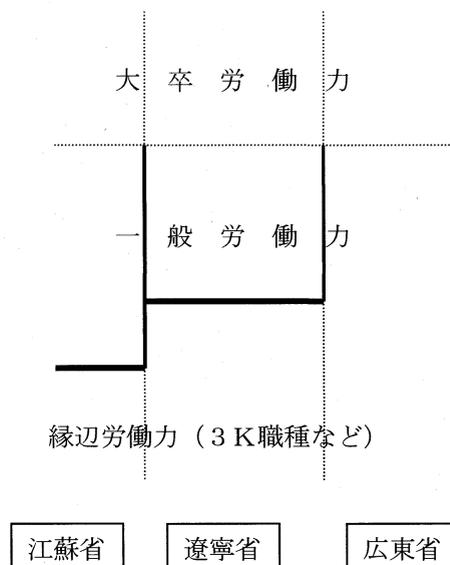
流入規制の問題についてですが、これは最近、若干状況は変わってきているようです。まず、少し前に振り返って2002年時点の説明からはじめたいと思えます。図3に概念図を書いてみました。移動に対する規制は地域によって異なります。一番厳しいのは、遼寧省など、地域自体かなり失業問題を抱えているような地域です。遼寧省と書きましたが、実際は市のレベルで移動規制が行なわれます。遼寧省の市ではどういう規制があるかという、まず大卒以上の人についてはオープンです。外から大卒の人が働こうとする場合には、わりと自由に働くことができます。規制がないわけではありませんが、人が比較的に入ってきやすい。次に、概念図にある「縁辺労働力」についてですが、これは、例えば道路で清掃する人など、いわゆる3Kの仕事です。“きつい”“汚い”“危険な”仕事をやる人をさします。こういう人の流入にも割とオープンです。では、どこの部分で規制がきついかというと、ここで「一般労働力」と記載しているところです。例えば工場労働者、一般事務職などについてはがっちり壁を固めて外から人を入れないという規制の枠組みを取っています。また町によっては、例えば道路清掃など地元の人が嫌がる仕事についてはオープンにしているが、外地の人を1人雇うごとに地域の失業者を抱き合わせで1人雇いなさいといったような規制があったり、あるいは外地の人を1人雇うのであれば、企業が1人につき年間3万円払いなさいといった、一種の関税のようなものをかけたりなど、様々な規制があります。都市によっては、職種ごとに外地の人を雇えるかどうかについて非常に細かいリストを出しているようなところもあります。それを見ると地元の人が何をやりたくて、何をやりたくないのかというのがはっきり出ていて面白い。例えば商店従業員などは流入規制が厳しいです。楽で誰でもできる仕事だからです。

江蘇省南部のように失業問題がそれほど厳しくないところでは、市の内部であれば都市部、農村部の区別なく自由に流動してよいという政策を採っているところもあります。また、労働力流入に対して一番オープンなのは広東省です。広東省では地元の人ほとんどが地主になっていて、工場労働、一般労働をあまりやりません。なので、労働市場のあらゆる階層で外地出身者を歓迎しているのです。以上が2002年時点で調べた状況です。しかし、このところ、だいぶ変化があるようです。

まず、江蘇省については、2002年時点ではまだ壁があったのですが、今はかなり消えているようです。そして、2004年に通達があり、農村の人が都市で働くことに対する料金の徴収や、差別的規定を中止すべきとの通達が出されました。これがその通り実現されていけばこの壁は一切なくなったはずですが、私は一度の通達でこの堅い壁が簡単にはなくなるとは思えません。今でも外地の人が移住して

きて就職するのに少なくとも一つの壁があります。それは子どもの教育に関する壁です。労働市場においては開放的な都市でも子どもの教育においてはそうではありません。日本でいえば例えば北海道の人が東京に転勤して子どもを東京の学校に入れようとするような場合、中国では、学校から「200万円の寄付を学校に対してしてください。さもなければ就学させてあげません」と言われます。私立学校ではなく、普通の公立学校でもそういう要求がなされるのです。ですから、多くの出稼ぎ労働者は就学までは子どもと一緒に出稼ぎ先で暮らしているのですが、就学すると泣く泣く地元に戻らなければならないのです。

図3 中国労働市場の構造（概念図）



(2) 労働者の意識の問題

次に意識の問題についてお話したいと思います。先ほど一番失業率が高いところとして阜新市を挙げました。ここでは炭鉱のリストラをやり、その後かなりの労働者を新しい炭鉱に再就職させました。その内訳が表6です。全部で約18万人が再就職や解雇の対象になりましたが、表の末尾に400人の「集団移住」というのが目にとまります。

18万人のうちわずか400人ではありますが、この集団移住は新たな試みとして注目されたようです。というのは、農村からの出稼ぎであれば、大量に出てくるのですが、東北部の国有企業が支配的だった都市の人たちはなかなか出稼ぎに行きたがりません。結局日本の炭鉱町のように、大量移住以外に局地的失業問題を解決する道はないので、何とか道を開くために、地方政府がかなりの援助を与えて阜新炭鉱の従業員を集団移住させました。阜新市から同じ遼寧省の南端にある大連の郊外に労働者400人とその家族、合わせて1,000人を移住させました。移住したのはもちろん希望者だけですし、移住先では地方政府が住宅を建設して、これを非常に安い値段で従業員に払い下げました。生活保護も与え続け、就職先も斡旋しました。移住者1,000人のうち就業希望者が700人いましたが、実際にはその3

分の1しか大連で就業できなかった。なぜなら、この地域は外資系企業と民営企業中心なので、今まで国営企業の働き方に慣れてきた人には適用できなかったのです。仕事が見つい割に賃金が安いとして、阜新に帰りたいと言う人もかなり出てきました。

表6 3 鉞山閉山・企業改組後の従業員の行き先

(人)	
地方政府に移管	81720
退職職工	68202
社会機能部門職工	9681
早期退職職工	3837
改組後の企業に就職	62442
阜新鉞業集团公司	48487
非石炭の子会社	12783
他の所有制	1172
解雇・一時帰休	36891
閉鎖3鉞山の集体職工	14409
閉鎖3鉞山の第1線の集体職工	1895
閉鎖3鉞山の全民職工	2539
退職	111
農民工	60
地方再就職センターに入る	17877
集団移住	400
合計	181453

(出所) 于立・孟韜・姜春海『資源枯渇型国有企業退出問題研究』经济管理出版社 2004年の表11-5を再構成。

集団移住に際し、大連での市民的権利の基本である戸籍も与えられることになっていたのですが、実際には誰も大連に戸籍を移そうとはしませんでした。なぜかという、阜新市の人たちは都市戸籍の中でも「城市戸籍」であったのに、移住先の戸籍は「城鎮戸籍」で城市戸籍よりも格が下がる、として移住者たちは嫌がったのです。「城市戸籍」と「城鎮戸籍」の間で実質的な違いはおそらくないはずですが、そんなことにもこだわるほど、旧国有企業従業員はかたくなであり、新たな環境に適応する積極性はなく、権利意識が強いのです。

6. 労働者の安全と権利

(1) 出稼ぎ労働者の労働条件と権利

話題を変えて、労働者の安全と権利について話します。中国で人権や安全が最も侵害されているのが、農村からの出稼ぎ労働者だと推測されます。そこで、出稼ぎ労働者の労働条件や労働者の権利に関して幾つかの調査を探してきましたので、それをご紹介しますと思います。これも全国的にみると状況が異なるのですが、最近、かなり問題視されている広東省の出稼ぎ女性労働者の状況に関する調査がありましたのでそれをまず紹介します。

広東省の女性労働者の調査をみると、7割が会社側に何らかの担保を提供していることがわかります。会社側に何か握られている、例えば保証金を納めているのです。これは、勝手に逃げたら保証金

を取られてしまうとか、身分証明書を預けているというようなことです。

広東省の出稼ぎ女性労働者の状況

保証金を納める	35.8%
親戚や友人が保証人となる	10.0%
身分証明書を会社が預かる	21.6%
暫住許可証を会社が預かる	16.8%
出稼ぎ労働証を会社が預かる	8.5%
その他の担保	3.4%

中国社会科学院社会科学研究所「農村外出務工女性」課題組（2000）珠江デルタ調査（1994）

会社が従業員に保証金を納めさせる行為は、日本では労働基準法違反だと思いますが、中国の労働法ではこれを禁止する条項がありません。そして、日本には身分証という制度、つまり国民全員が身分証を持つ制度がありませんが、中国は身分証を預かるというのは、外国人がパスポートを預けるのと同じ意味合いを持っています。これも労働法に特に禁止されてないのです。61.2%が労働契約を会社と結んでおらず、いつでも自由に解雇されうる状態になっています。賃金は、月300元以下が33.3%、300～500元が50.8%、500元以上が15.9%、800元以上が3.7%という分布になっています。

労働時間に関しては、残業のある月が平均で6.9ヶ月、残業がある日の労働時間は表6-1Aに示したとおりです。長時間労働が常態化していることがわかります。

また、労働環境については、特に騒音、通風、粉塵、スペース、高温などに関して、問題があるという回答が多くなっています（表6-1B）。

生活に関しては、回答者の82.9%が会社の提供する従業員宿舎に住んでいます。25㎡ほどの部屋に12人住むケースが最も多く、1室の住人は平均で12.6人。1人平均2㎡程度のスペースしかないにもかかわらず、住居条件はとてもよいとする者が11.4%、わりと良いとする者が51.1%を占めています。阜新の国有企業従業員に比べると、農村からの出稼ぎ労働者がとても慎ましやかであることがわかると思います。こういうところに感動して広東省に投資する日本企業も多いようです。

労働災害に遭ったときに医療費の請求については、すべてないし一部会社に請求できると答えた者が72.1%を占めていますが、逆に言えば3割近くが無保険だということがわかります。

労使関係については、回答者の14.6%だけが会社に労働組合があると答えています。低賃金や賃金未払いに抗議したストライキやサボタージュが頻繁に発生していますが、ストを組織した者が解雇されたり殴打されることもあります。

北京での同グループによる調査によれば、暫住証明書、出稼ぎ労働証などの証明書を得るのに毎月一定額の費用を地元政府に納めなければならない、その額は暫住証明書が月平均9.8元、出稼ぎ労働証が月平均4.5元。他に治安費2.4元や宿舍代10.8元など、労働者は出稼ぎを続けるために毎月45元の各種費用を会社や現地政府に納めています。なお、「出稼ぎ労働証（就業登記証）」の制度は2005年の労働社会保障部通達で廃止することになりました。

表6-1 珠江デルタの出稼ぎ労働者の労働条件

A 残業があるときの労働時間		B 労働環境の問題点 (%)		
時間	%	問題あり	問題なし	
8.5~9	2.1	高温	33.7	66.3
9.5~10	11.1	粉塵	38.0	62.0
10.5~11	17.0	騒音	50.1	49.9
11.5~12	39.0	湿気	17.9	82.1
12.5~13	15.1	低温	8.5	91.5
13.5~14	8.8	毒	28.9	71.1
14.5~15	3.8	通風	39.0	61.0
16	2.3	照明	22.6	77.4
17	0.4	防火措置	15.7	84.3
18	0.5	スペース	35.8	64.2
残業なし	2.7			

(出所) 中国社会科学院社会学研究所“農村外出務工女性”課題組(2000)

(2) 労働者の安全

中国では、労災保険に加入している労働者の数は2000年現在で4,350万人(2001年は4,345万人に減少)であり、第一次産業従事者を除く就業者数3億5,600万人のたった12%にすぎません。労災保険の統計から労災に遭った人数は一応出てくるのですが、就業者の12%しか加入していないとすると、統計でカバーされていない労災が非常に多いはずで

一方、2002年に公布された安全生産法に基づいて毎年作成されている「全国傷亡事故状況分析」という統計がありますが、これは労災統計よりも労働中の事故に関してより広くカバーをしています。この統計は、生産現場の事故だけでなく、道路交通事故や航空機事故、火災などもすべて報告していますが、その中から鉱工業企業の事故だけを抜き出したのが表6-4です。これをみると、年間約1万2,000人がさまざまな労災事故で亡くなっています。しかし、この統計は死亡者が出るような重大事故のみ含まれており、怪我にとどまったような事故はあまり報告されていません。統計の対象は「中国国内のあらゆる生産経営単位」であり、労災保険に加入していない企業で起きた事故も含まれています。

中国の炭鉱の安全状況は極めて憂慮すべき状態にあります。表6-4にもあるように、年に5,000人以上が炭鉱で死亡しています。中でも農村の郷鎮炭鉱と呼ばれる炭鉱の死亡率が非常に高くなっています。表6-4から、炭鉱での死亡率について石炭100万トンあたり何人ぐらい亡くなっているかをみますと、中国はインドより1けた多い。飛び抜けて炭鉱の安全性に問題があるということが分かります。ただ炭鉱に問題があることは分かるのですが、この統計では建設業が十分にカバーされているとは思えません。日本では建設業の就業者1万人あたり年間0.78人亡くなっているのに対して、中国では年間0.49人死亡で、中国の方が統計上低い数字になっています。しかし、中国の建設現場をみるとおよそこのデータは信じられません。中国の方が一桁死者が多くても不思議ではないと思います。このあたりは統計の不備としか考えられないと思います。

表6-2 労災保険の加入者と労災事故（2000年）

	加入者数 (万人)	労災死亡者 (人)	労働障害補償を得た者(人)			職業病補償を得た者(人)				
			合計	1-4級 (労働能力 を全面的に 喪失)	5-6級 (労働能力 を大部分喪 失)	7-10級 (労働能力 を一部喪 失)	合計	1-4級 (労働能力 を全面的に 喪失)	5-6級 (労働能力 を大部分喪 失)	7-10級 (労働能力 を一部喪 失)
合計	4350	5044	188221	31753	26372	130096	12556	7463	2244	2849
内資企業	3748	4735	165881	31032	25169	109680	12447	7411	2218	2818
国有企業	2711	3906	135611	27280	20595	87737	11335	6950	1810	2575
外資企業	328	187	15275	543	854	13878	47	5	14	28

(出所) 『中国労働統計年鑑2001』

表6-3 産業別労災事故件数と死亡者数（2001年）

産業	2001年		2002年1-10月	
	事故件数	死亡者数	事故件数	死亡者数
総計	11402	12554	10999	11859
炭鉱	3082	5670	3078	5230
石炭以外の鉱山	1313	1932	1320	1669
鉱山以外の企業	7007	4952	6601	4960
建築			1629	1736
機械			1508	632
化学			354	359
軽工業			539	351
建材			385	349
電力			224	216
金属			412	144
流通			114	105
紡織			203	93
石油			38	41
非鉄金属			65	37
地質			25	24
医薬			40	18
電気通信			12	15
水利			10	13
林業			93	54
軍事工業			7	13
煙草			9	3
郵政			4	2
旅行			4	4

(出所) 「2001年全国傷亡事故状況分析」「2002年1-10月全国傷亡事故状況分析」国家安全生産監督管理局

表6-4 炭鉱事故死者数の国際比較（1995年）

国	死亡者数 (人)	死亡率 (人/100 万トン)	労働者数 (万人)	労働生産性 (トン/人)
アメリカ	47	0.05	10.55	8872.0
日本	2	0.32	0.26	2401.0
オーストラリア	0	0	2.55	7560.8
ドイツ	0	0	9.26	574.5
南アフリカ	47	0.23	6.21	3319.1
ポーランド	34	0.25	27.5	491.6
ロシア	217	0.82	58.55	435.5
インド	137	0.54	64.11	461.0
中国	6761	5.23	763.8	169.2

(出所) 堀井伸浩「石炭産業」(丸川知雄編『中国産業ハンドブック 2001~2002年版』蒼蒼社、2000年)

(3) 労働者の安全と権利をめぐる制度的枠組み

労働者の安全に関する統計の不備は、安全管理の不備を反映しています。特に出稼ぎ労働者の多い産業、例えば建設業などは、統計上とても事故が少ないということがかえって問題の深刻さを示しています。

では中国には、労働者の安全と権利についてどのような制度があるのでしょうか。1994年に公布された労働法が日本の労働基準法にあたります。この労働法では「労働者は、平等に就業し、職業を選択する権利、労働報酬を得る権利、休息と休暇の権利、労働安全衛生の保護を受ける権利、職業技能研修を受ける権利、社会保険と福利を受ける権利、労働争議の処理を申請する権利、および法律が規定するその他の権利を有する」と格調高く謳われ、それぞれに関する条文が107条にわたって列挙されています。

ただし、この法律は先ほどの身分証の例1つ取っても不備な点もありますし、またなかなか守られてないという実情もあります。例えば残業時間については、月36時間以内と労働法の中に書いてあるのですが、広東省では全く守られていません。月100時間程度が平均だと言われています。この労働法を監督する仕組みについては、地方政府の中に労働局があり、その下に労働観察処があります。これが日本でいう労働基準監督署に相当する役割を果たしていると思います。ただこれが地方政府の下にあることは問題だろうと思います。つまり、地方政府は地元経済の利害を体現して、外地からの出稼ぎ労働者の権益を保護するよりも、彼らを搾取する地元企業の側に立っているからです。

労働の安全については、安全生産法という法律があります。この法律に基づいて国家安全生産監督管理局という役所があり、地方政府にもそれに対応して安全生産監督を行う部門があります。しかし、地方政府の一部門ということでやはり同じ問題を抱えています。

7. 労働者の権利と政治

最後に労働問題の政治的インパクトについてお話します。よく日本のマスコミでは農民暴動が活発化して、これが政治にインパクトを与えるということが、決まり文句のように言われています。しかし、農民暴動や都市でのストライキなどは、いずれも非常に局地的な問題に対するものなので、地方政府が動揺するということがあっても、ほかの地域と連携して全国的な運動に展開するということはまず考えられないと思います。この10年間にそれに近い状況を作り出し得たのは、労働者や農民の運動ではなく、宗教団体の「法輪功」のみでした。都市と農村の間でも、また都市間の間でも、労働者の利害、あるいは考え方というのは非常に異なっており、団結するのは難しいと思います。

中国には、従来、手厚く雇用を守られた都市市民の労働者と、土地を割り当てられるだけで税を絞られ、放って置かれる農民、という二重構造がありました。それが近年は、前者に対する保護政策が下崗から失業という形でほころびを見せ、また後者に対しては農民重視政策があって、少しずつ身分格差が縮まりつつあります。しかし、2004年の一片の通達で、農民が都市部において完全に平等な待遇を受けようになったとは考えにくい。また、都市市民に対しては特に鉱業都市に対する債務棒引き、

「東北振興」の名の下の投資など、やはり様々な優遇が続いています。

都市民・農民の身分差別が意識され、心ある人によって告発されてからかなりの時間が経過していますが、農民の声を政治に反映するチャンネルは狭く、農民の利害は効果的に分断されています。暴動の頻発は、個別の土地収用・腐敗をめぐる紛争であり、地方政権さえをも揺るがす力になるとは考えられません。胡錦濤・温家宝という「英明な君主」が農民に対する配慮を示したというのが、昨今の農民重視政策であり、そこには農民の声は反映されていないのです。そして、低賃金と厳しい労働条件の下におかれている出稼ぎ農民の自らの權益を擁護する手段は、もっぱら「退出」あるのみとなっています。

組合（工会）も都市民労働者の声を代弁し、経営や政策に反映させる組織には、おそらくなっていないでしょう。全国人民代表大会（国会）もそうした役割を果たしていません。仮に誰かが組織しようと考えても、南北で労働者の意識の違いは大きいと思います。

（参考文献）

丸川知雄（2000）「失業問題の現状と展望」（中兼和津次編『シリーズ現代中国の構造変動 第2巻 経済——構造変動と市場化』東京大学出版会

丸川知雄（2002）『労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会

丸川知雄（2003）「高失業社会へ移行する中国」『東亜』第436号 2003年10月

丸川知雄（2003）「中国における労働者の安全と権利」（国際金融情報センター『中国における経済改革と経済協力』）

蔡方編（2005）『中国人口与労働問題報告No.6』社会科学文献出版社

国務院人口普查弁公室・国家統計局人口和社会科技統計司編（2003）『2000人口普查分県資料』中国統計出版社、2003年
于立・孟韜・姜春海（2004）『資源枯渇型国有企業退出問題研究』经济管理出版社

【質疑応答】

Q 1. 相変わらずテレビなどでは出稼ぎの農民工は臨時職や3Kの仕事など一部の職種に限定して働いていると報道されていますが、通達ではそういうことではなくてあらゆる都市部の職業に農民工も就いてもいいと、差別してはならないとなっているのでしょうか。

A 1. 実際にどこにでも農民工が入っていくかどうかについては、需要と供給とに関係してくると思います。政府の通達は、実際に農民工がどのような仕事で働いているかどうかは別にして、差別的規定をやめるようにといただけです。例えば、以前はよく求人広告で『わが市内の戸籍を持った人に限る』という記載がありましたが、これらは禁止されるはずですが、実際にそれが徹底しているかどうかはかなり疑問なところがありますし、表向きではそう書かなくても実際には差別をしているということもあると思います。

Q2. 都市部では、かなり農民工に依拠したことによって、その結果賃金が上がらない、したがってあまり物価上昇率も高まらないということだったと思いますが、最近では、一部の発展地域では必ずしも条件がよくないので、出稼ぎの人たちを獲得するのも難しくなって、農民工不足という中で賃金も上がってきているという話を聞きました。こうした中で、物価も上昇傾向にあるのではないかというような議論もされているようですが、何かお考えはありますか。

A2. 2004年は農民工不足が盛んに言われていましたが、地域によって全く異なっていたようです。広東省と福建省ではかなり深刻だったようですが、上海の隣の江蘇省ではあまり問題はないのです。つまり2004年に、広東省にいた人たちが一斉に江蘇省のほうに移動した。広東省では賃金がずっと上がらないし、治安も悪い。地方政府のタチが悪くて、外資でも最近では嫌がる企業が増えてきています。それで多くの企業や労働者が上海、江蘇省、浙江省へ移動したのです。この移動がいわゆる農民工不足と言われたことの大きな原因です。そして、もう1つ言われていることは、これは「一人っ子政策」の結果ではないかということです。ちょうど一人っ子政策が徹底されたのが78~79年です。それ以降生まれる世代が、今、若年労働力として出てきているために、労働者が減少しているのではないかというような解釈もありましたが、今は人手不足の状況もだいぶ落ち着いてきています。結局、労働者が欲しければそれに見合った賃金を払わなければならない。今まであまりに低賃金で雇いすぎたので、かえって少し賃金を上げるいいきっかけになったのではないかと私は考えています。これが物価に与えるインパクトですけど、まだその影響で物価が上がっているとは言えないのではないかと思います。中国は日本より早くデフレから脱しましたが、中国の物価上昇の主な要因は農産物の買い上げ価格の引き上げだと言われています。

Q3. 再就業センターについてお伺いしたいと思います。再就業センターはうまく行って在籍者数も2004年の時点で92万まで減少しているとのことですが、実際、再就業センターを経由して全く関係ない分野に移動が行われたのでしょうか。再就業センターが本当にどこまでうまく行ったかについて強い関心を持っています。

また、3年間はセンターに居られるということですが、3年後、生活保障がなくなるのでしょうか。それとも生活補償費みたいなものがそれ以降もどこかで出されるのでしょうか。

A3. 再就業センターは上海で最初に誕生しました。上海では繊維産業がほとんどつぶれてしまい、繊維産業から大量な労働力、主に中年女性が再就業センターへ移りました。そして新聞によると、スチュワードスになった人もいるようですが、私の見るところ大部分はコンビニに勤めたのではないかと思います。上海はローソンもありますし、地場小売業のコンビニも多くて、日本のようなコンビニ文化がすっかり根を下ろしていますが、コンビニの店舗に行くと多くの中年女性が働いています。上海では再就業はうまく行ったと言われていましたが、再就職しても適応できずに再び失業した人も多いようです。上海の失業率は10%近い高い水準です。もう1点、再就業センターで取り

あえず3年間は生活費手当をもらい、その後求職しなくなるケースも多いのです。労働力人口から消えてしまっていますが、潜在的には労働したいような人たちです。これが特に東北部には結構いると思っています。全般的にこれをどう評価するかですが、私は昔の中国のような失業率2%の完全就業に近い状況にはもう戻れず、今後も中国は比較的高い失業率とつき合わざるを得ないと思います。いずれ高失業になるのであれば、再就業センターという制度は割とうまい制度だったと思います。つまりそれは完全就業社会から高失業社会に移行する際の緩衝材の役割を果たしました。国有企業の終身雇用の世界にいた人たちに、いきなり解雇という厳しい現実を突き付けるのではなく、再就業センターや一時帰休という形で、現実を巧みに覆い隠して、何年間か市場経済に適応する猶予期間を与え、最後は残念ながらこれで終わりですと言いつつ渡す。その間に失業者もあきらめがつくというわけです。

次に、再就業センターの3年期限が過ぎた後についてですが、次は一般の登録失業者になるので、失業手当がもらえます。再就業センターからの生活費手当は300元ぐらいなのに対し、失業手当は250元ぐらいに減ります。失業手当を2年間もらって、それでも就職口がないと、今度は生活保護になります。これは月156元です。

Q 4. 大量失業時代後の高失業状態、所得格差の状態という足元の現実について、また、今後の展望についてどのようにお考えでしょうか。今後中国はどうなっていくか、それはここで言われている高失業の状態か、所得格差の拡大か。中国はこれを抱えたまま突っ走ってしまうのか、について伺いたいと思います。最近開かれた全人代ではこのような問題をかなり意識して、モデレートな経済成長を打ち出したというような新聞報道を行っていました。そのような方針だけで動くほどの簡単な問題ではないと思いますし、まだまだ事態は揺れ動くと思っています。

A 4. まず胡錦濤政権の力点は、私の理解するところ、農村問題のほうにあると思うのです。農村に潜在的にある失業問題を重視しているのではないかと思います。その1つの表れが差別待遇禁止という通達だと思うのです。それがトッププライオリティーで、今日お話したのはほとんど都市部失業です。炭鉱も中国では一応都市部ということになりますので、都市部失業問題に該当するのですが、こちらのほうはセカンドプライオリティーになると思います。都市部の高失業が今後どうなるか、私はかなり悲観的に考えています。今台頭してきている中国企業のなかで、終身雇用を維持しようとする企業がほとんどなく、日本で言われている成果主義よりももっと激しい原始的な成果主義を取る中国企業が非常に多くありますし、かなり頻繁にクビを切ります。そうした企業ばかりが成長してきております。企業が景気の悪いときでも労働者をむやみに首にしないような社会でない、なかなか失業率が下がらないのではないかと思います。

所得格差についてもかなり悲観的にならざるを得ません。なぜなら、例えば中国では相続税というものさえも導入してないです。中国の金持ちはまだ一代目ですが、早く相続税が導入されないと、完全に資本家階級ができてしまうと思います。しかし、相続税の議論はかなり長期間やっているよ

うですが、一向に導入される気配がありません。拡大する格差や増大する失業を食い止めるには、社会の側からの反抗が起きないと無理かもしれません。英明な君主が、恵まれない人々に恩恵を施す形で格差を縮小するには限界があって、社会の側から平等を求める声が出てくると思います。そして、私はそう遠くない時期に中国も段々民主化の方向に向かっていくのではないかと思います。

Q 5. 私も3年ぐらい前に江蘇省やその周辺で実際にできたばかりの製造業などを見てきたのですが、そのときはやはり県といったかなり狭い範囲でどんどん農村から人が出てきているというイメージを持ちました。例えば、あるベアリングつくっている工場では、18歳と19歳の農民工ばかり働いており、また福建省泉州の近くにある同じような工場でも全く同じ世代の人が働いているのをみて、強く印象に残りました。労働市場がオープンになることは、会社にとって使い勝手がよくなるというか、より色々なところから人が引っ張ってこられるということにもつながると思います。一方、おそらく規制すること対しても要望があると思います。ある一定の規制があれば労働条件などが守られる部分もあります。こうした両面の動向と今後の展望について先生のお考えを教えてください。

A 5. 2002年の時点では、地元の失業率が高いと規制の壁は高く、それから失業率が低いと規制の壁は低い、結局は地元民優先でまさに地元の労働力が足りなければ外から入れましょうという形で、割とはっきりしていました。おそらく、現在は差別は禁止されたとはいっても、基本的発想は変わっていないのではないかと思います。実際、地元民で足りないようなところに外資が集まって、そこで労働力を吸収していますので、出稼ぎがいっぱい入っているところは規制の枠が緩い。また、地元の労働者の権利や安全を監督する人たちの発想の中にもやはり地元民優先というのがあるので、外地から労働者がいっぱい入ってくるところであれば、規制も緩くなりがちだと思います。やはり地方政府の発想として、まず、地元の労働者を完全就業させたい、そしてなるべく外資を呼んできて、地元経済を発展させたいというスタンスなので、地元労働者が完全就業できるようであれば規制の壁は取り除いていくというような形になるのだと思います。昨年中国の各地を調査したとき、最も労働力の不足が著しかったのが天津でした。天津トヨタが大量に人を採用し、トヨタ関連の部品メーカーも一斉に雇用を拡大して、お互いに労働力を取り合っているのです。毎月何百人も雇っても、何百人も辞められてしまう、と言っていました。天津ではまだ外地からの労働力があまり入ってきておらず、それが不足の要因になっています。それが規制によってなのか、あるいはまだ出稼ぎ労働者の出稼ぎ先としてあまり注目されていないためなのかはよく分かりません。

Q 6. 工会、つまり組合についてですが、今までは国有企業が中心だったように思います。最近では郷鎮なり外資系の企業の組織化も一生懸命やっているようですが、どうしても都市の労働者の声を代弁するということにならざるを得ないという評価をされています。外資系、郷鎮など、比較的組

組織が進められている中で、かなり出稼ぎ労働者が入ってきているとなったときに、出稼ぎの農民工などについても組合員として組織化しているのか、あるいはやはりそこで差別ができてしまっているのか、などについて何かお聞きになっていることはありますか。

A 6. 工会についてはあまり調査をしておりませんが、外資系企業における工会は基本的には共産党の組織、古い言葉でいえば共産党の企業内細胞です。共産党というと外国人はびっくりしてしまうから、代わりに工会と言っているようなところがあるようです。共産党というのは中国では労働者の代弁者というよりもエリートの代弁者なので、つまり工会という名前で外国人とかかわってくる人たちは、中国側の会社の代表者みたいな立場なのだと思います。最近はお出稼ぎ労働者のストライキなどの話をよく聞きますが、それは工会とは全く別の人たちによるいわゆる山猫ストです。郷鎮企業、私営企業での工会はあまり意識したことがないのですが、私営企業でも、つい最近まで一応資本家は共産党に入れなかったことになっていました。しかし、私営企業でも、その中に党委員会というのがあり、党委員会の委員長は経営者の父親だったりするのです。工会が仮にあっても、共産党組織のように経営サイドに立つ組織だと思います。共産党組織と工会、経営陣の間に普通は利害対立がありません。

Q 7. 先生の評価ですと、国営企業のリストラは成功だということになりますか。

A 7. 旧社会主義国の中では非常に成功した方ではないかと思っています。まず、国営企業はだいぶ数が減りましたが、それでもまだ何万社もありますし、1990年代は本当にどん底でしたが、人を減らした結果、経理状況は非常に好転しているのです。もちろん小さな国有企業はみんな民営化されたのですが、資本の6～7割を国が持ったままの大きな企業では、その状態のまま経営状況が大きく好転していますので、経営サイドからあるいは国全体のマクロ経済サイドから見れば、成功したのではないかと思います。もちろん問題もいっぱいあります。今、中国で盛んに議論されている問題は、民営化のときに不当に安く国有財産を民間人に払い下げたのではないかという問題です。特に地方などでは経営者にタダであげてしまう、といったようなことがあったようです。でも総じて言えば、かなり成功したのではないかと評価しています。

(文責・事務局)

第4章 タイの政治経済状況と労働運動

(2006年7月18日講演)

浅見 靖 仁

一橋大学大学院社会学研究科 教授

タイの社会は、1980年代後半に大きく変化しました。1985年のプラザ合意以降、日本、韓国、台湾から東南アジアへの投資が急増し、タイにも1987年以降毎年海外から多額の投資が行われるようになりました。その結果、1987年から1996年まで、高い年は二桁、低い年でも8%を超える高度経済成長が約10年続きました。1997年のアジア金融危機によって、経済成長は一旦停止してしまいましたが、2000年頃からは回復基調となり、その後毎年4～5%の経済成長をしています。現在でも100万人弱のタイ人が海外に出稼ぎに行っていますが、その一方で150万人以上の外国人労働者を周辺諸国から受け入れるようになってきました。今日は、こうした急激な経済成長の中で、タイの労働運動が現在どのような状況になっているかについてお話ししたいと思います。

1. タイの労働運動の現状

(1) 2006年メーデー

今年も5月にメーデーが行われたのですが、3年前からタイのメーデーに少し変化があり、その後事態は改善していません。

2006年も分裂メーデーでした。タイでは分裂メーデーはそれほど珍しいことではありませんが、1980年代から90年代は分裂メーデーとなっても、動員力においても、資金力においても、主流派が反主流派に対して圧倒的な力を持つ中で分裂メーデーが行われていたのに対し、ここ3年は、勢力がかなり拮抗した2つのグループに分かれて、メーデーが開催されています。国際連帯を考えた場合、海外の労働団体には、それぞれのグループとどのように接すればいいか、判断が難しい状況にあると言えます。

タイには現在11のナショナル・センターがあります。11番目のナショナル・センターは今年2月にできたばかりです。タイの場合、メーデーの集会をやる場合には、労働省にメーデー集会開催委員会設立を届け出て、労働省からお金をもらって開催することになっています。今年もメーデー集会開催委員会設立の届けをする際に、まだ11番目のナショナル・センターはできていませんでしたので、10のナショナル・センターが共催で行うことになりました。

今日の報告では、この10のナショナル・センターが参加する側を主流派と呼ぶことにします。主流派のメーデーは労働省が後援ということになります。それに対して、今日の報告で、反主流派と呼ぶのが、タイ労働コンセンサス委員会です。これは日本語の定訳があるわけではありません（タイ語

ではKhana-kammakarn Sanamchan Raegh-ngarn Thai) ので、とりあえず今日はこの団体のタイ語の名称を直訳して「タイ労働コンセンサス委員会」と呼ぶことにします(この団体の英語名称を日本語にした「タイ労働連帯委員会」という訳語が使う人もいます)。タイ労働コンセンサス委員会はナショナル・センターではありません。タイの場合、ナショナル・センターは労働関係法によって、労働省への登録が義務付けられていますが、タイ労働コンセンサス委員会は労働省にナショナル・センターとして登録していません。人によってはNGOだという人もいるのですが、実態としてはナショナル・センター的な役割を果たしています。この委員会と連携しているのが、国営企業労働連盟というところ。反主流派のメーデーは、「タイ労働コンセンサス委員会」と国営企業労働連盟の共催という形で開催されました。

具体的にいいますと、今年の5月1日の午前中にまず反主流派が集会を行い、午後に主流派がメーデー集会を開催しました。主流派は2006年3月1日に首相に面会し、花束を贈呈しています。日本のテレビニュースなどでも少し報道されましたので、ご記憶の方も多いと思いますが、タイでは今年1月から4月にかけて、タクシン首相退陣要求運動が数十万人の人を集めて、月に2回ぐらいのペースで行われていました。そうした中であって、首相にわざわざ面会して、花束まで贈呈するというのは、首相支持の姿勢をはっきり示したことになります。バンコクの間層は一般的に首相に対する反感が強いので、10のナショナル・センターの代表がそろって首相に面会し、へらへら笑いながら花束を贈呈したことは、バンコクの間層が既存のナショナル・センターに対して抱くイメージをそれまで以上に悪いものにしました。そして、中間層が主な読者であるタイのマスコミの多くが、ナショナル・センターのこうした行動をひややかな感じで報道したこともあり、中間層だけでなく、一般の労働者の間にもナショナル・センターの指導者の行動に不満や不信感を抱く人が増えることになりました。

こうした反応は、当然主流派も予想していたわけですが、それでも花束贈呈をしたのにはいくつか理由があります。彼らは何としてでも労働省からメーデーの予算を獲得したかったのです。とはいっても公のメーデーの予算自体はそれほど大した額ではありません。今年の予算は140万バーツでしたから、日本円にすれば500万円弱です。しかし、これは一つのシンボリックなことであって、労働省やタクシン政権との関係を悪くしたくないという強い意志の表明であったのだと思います。

最近では労働省だけではなく、社会保険庁も、10のナショナル・センターによって構成されている主流派をかなりはっきりと支援するようになってきました。そしてそのことに対して、反主流派は不満を募らせています。

タイの社会保険は、1990年に始まりました。徐々に拡張してきましたので、失業保険や、年金などは、受給者は少ないけど、お金を払い込んでいる人は多い。つまり、今はお金が余っています。ただ、タイもすごい勢いで高齢化が進んでいますから、非常に近い将来に赤字になり、今のままでは社会保障制度は財政的に破たんをするだろうとも言われています。でも、とりあえず現時点では、お金があるものですから、社会保険庁は、労働省の予算とは別に、主流派のメーデー集会に対して100万バーツを支出すると表明しました。100万バーツで2万着のTシャツを作って、それをメーデーで配りな

さいと言ったのです。このように、政府の全面的なバックアップを受けて、主流派はメーデー集会を開催したわけです。

これに対して反主流派は、今年の1月から4月にかけて、2週間おきぐらいに開かれたタクシン首相退陣要求デモにも積極的に参加しました。10万人以上が集まるデモが何度か開かれましたが、そうしたデモの多くで、タイ労働コンセンサス委員会の委員長や国営企業労働連盟の委員長がステージに上がって、タクシンを批判する演説を行い、市民から喝采を浴びました。

反主流派の方は労働省との関係があまりよくありませんので、労働省や他の政府機関からはお金をもらえません。ですから、ナショナル・センターに不満を持つ単組や一部の産別組織、さらにはNGOなどの各種支援団体や個人から20万バーツぐらいの寄付を集めたということです。そうした支援によって、何とか独自のメーデー集会を開催したわけです。

(2) 主流派・反主流派のメーデー要求項目

主流派と反主流派の二つのメーデー集会の雰囲気の違いを知っていただくために、二つのメーデーの今年のスローガンと要求項目を比較してみたいと思います。

主流派の今年のメーデーのスローガンは、「結集した勤労者の総力を、タイ民族の総意に基づいて国王に捧げよう」でした。今年はタイの国王の在位60周年にあたり、6月には盛大にお祝いが行われました。メーデーはそのわずか1カ月前に行われたわけですから、労働者、労働組合、労働団体からの国王へのお祝いの気持ちを表すということで、このようなスローガンになったわけです。

それに対して、反主流派のメーデー集会のスローガンは、「働く者の団結で、タクシン体制を打倒し、政治改革を実現しよう。そして資本主義が世界を覆い尽くすのを阻止しよう」でした。反主流派のスローガンには、共産党系の決まり文句のようなものがよく出てきます。しかし、反主流派が共産主義の強い影響下にあるかという点、必ずしもそうではありません。このあたりの評価はいろいろと難しい部分がありますが、タイの場合、共産党というのは第二次大戦後の一時期を除いて、ずっと非合法化されてきましたし、1980年代前半から中頃にかけて、タイ共産党内部に深刻な路線対立が生じて、党組織は非常に弱体化し、現在ではタイ共産党は、組織としての体をなしていない状況にあります。ですから、スローガンなどに用いられる言葉などだけから、反主流派を共産主義者の団体だと考えてしまうと、おそらくその実態を見誤ってしまうだろうと思います。

一方で、共産主義的な言辞にシンパシーを抱く集団であるというのもまた事実です。今、ラテンアメリカなどでは、反グローバリゼーションのグループが力を持っています。タイでも、市場主義、市場経済を完全に否定するわけではないけれども、行きすぎたグローバリゼーションに対して、強い危機感、不満を持っている人たちがかなりの数います。タイの労働運動の反主流派は、そのような人たちの支持を得ることにある程度成功していると言えるでしょう。逆に言えば、既存のナショナル・センターの指導者たちは、そうした人たちの不満や不安に十分に答えることができていないとも言えるように思います。

主流派は、マスコミなどではあまり評判がよくありませんが、メーデーの具体的な要求項目をみる

と、要求項目自体は、反主流派に属する人の中にもそのような感想を述べる人に何人か会ったことがあります。結構まじめに考えて書いていると言えらると思います。例えば、関連法規の特定の条項を指摘して、修正案が出されています（下表参照）。

主流派のメーデー集会	反主流派のメーデー集会
<p>【今年のメーデー・スローガン】</p> <p>結集した勤労者の総力を、タイ民族の総意に基づいて国王に捧げよう。</p>	<p>【今年のメーデー・スローガン】</p> <p>働く者の団結で、タクシン体制を打破し、政治改革を実現しよう。そして資本主義が世界を覆い尽くすのを阻止しよう。</p>
<p>【今年のメーデーの要求項目】</p> <p>(1)1998年労働者保護法第5条3項を改正して、派遣労働者にも正社員と同等の権利と義務を与えよ。</p> <p>(2)1990年社会保障法第39条を改正して、社会保障費を引き下げ、年金生活者の医療費を無料にせよ。</p> <p>(3)1994年労災基金法第18条1項を改正して、労災によって休職しなければならなくなった労働者には、休職開始と同時にそれまで受け取っていた給与と同額の手当が至急されるようにせよ。</p> <p>(4)省略(企業の福利厚生支出に対する免税措置)</p> <p>(5)各県の最賃をインフレ率に応じて引き上げよ。</p> <p>(6)職場の安全衛生を管轄する機関を既存の省庁から独立した機関として設置せよ。</p> <p>(7)すべての三者構成委員会の構成を、政労使代表委員の数が等しくなるように改めよ。</p> <p>(8)ILO条約第87号及び98号を批准せよ。</p> <p>(9)関連法規を改正して、住民票がある地域以外で働いている勤労者は、職場のある地域で投票できるようにせよ。</p> <p>(10)省略(メーデーの要求項目の検討を担当する委員会の設置要求)</p>	<p>【今年のメーデーの提案項目】(抄訳)</p> <p>・政治改革に関する提案</p> <p>(1)国政選挙被選挙権の学歴制限撤廃。</p> <p>(2)主流派の要求の第9項目とほぼ同じ。</p> <p>(3)下院議員選挙の比例区での議席獲得のための最低ラインを現行の5%から3%への引き下げ。</p> <p>(4)政治改革、経済改革に関する意思決定の各段階に労働者や市民の代表を参加させる。</p> <p>・社会正義に関する提案</p> <p>(1)付加価値税の撤廃あるいは税率引き下げと所得税や相続税などの直接税の強化や導入。</p> <p>(2)FTA締結促進を政府の基本政策とするのをやめる。</p> <p>(3)国営企業の民営化の中止。</p> <p>(4)FTA締結交渉の中止。</p> <p>(5)国内賃金の国際水準への引き上げを目指すことを憲法に明記する。</p> <p>(6)憲法87条の改正(市場経済堅持よりも福利厚生重視を)</p> <p>・市民の自由と権利の擁護のための提案</p> <p>(1)憲法29条と45条の改正(国民の自由の制限撤廃)。</p> <p>(2)憲法170条を改正して立法請求権を強化。</p> <p>(3)憲法45条に規定されている結社の自由の強化。</p> <p>(4)憲法39条、40条、41条を遵守して、言論の自由を厳格に保証する。</p> <p>・その他の提案</p> <p>(1)選挙違反を専門に審議する選挙裁判所の設置。</p> <p>(2)首相不信任案提出に必要な国会議員の数を定数の40%から25%に引き下げる。</p> <p>(4)～(6)省略</p>

これには労働省の役人が何人か手伝っているということが考えられます。タイの場合も、法律に関しては日本と似たようなところがありまして、形式的には国会で立法作業を行うわけですが、提案される法案の多くは官僚が作成します。労働関係の法規は特にそうした傾向が強く、タイの労働関係の法規はほとんどが労働省の官僚が作文しています。ところが、労働省の官僚が作文した法案というのは、色々なところから横やりを入れられて、彼らの思ったとおりの法案にはならないことがよくあります。彼らの希望通りにならなかった部分を、彼らと関係の深い労働団体にメーデーの要求として出

してもらって、あとで条文改正を行うという手を使うこともあるようです。主流派の今年の要求項目のいくつかは、労働省の官僚の一部との一定の連携の下に書かれたものだと思います。

それに対して、反主流派のメーデー集会についてですが、ちょうどタイでは、今年1月からタクシン首相退陣要求運動がありました。ただし、これは首相個人が辞めればよいというのではなく、政治制度を変えなくていけない、政治改革を行わなくてはいけないという市民レベルの政治運動が盛んになり、反主流派はこうした運動と密接な連携を持ちながら、運動を展開してきました。ですから、政治改革に関する提案が要求項目の最初にきています。そのほか、「社会正義に関する提案」については、日本の消費税に相当する「付加価値税の撤廃あるいは税率引き下げと、その代わりに、所得税や相続税などの直接税の強化や導入」といった内容が挙げられています。

そして、国際連帯ということを考えるときに重要なポイントになるかと思うのは、FTAです。タイでは、タクシン首相が2001年に首相に就任してから、少なくとも対外経済政策については自由貿易協定締結促進の立場を取っています。中国や他のASEAN諸国、さらにはオーストラリアやニュージーランドと既にFTAを締結し、アメリカとも交渉中です。日本ともすでにFTAについて政府間の合意はしたのですが、タイで首相退陣要求運動が盛り上がり、政情が不安定になったため、調印だけがまだ行われていない状態になっています。こうした主要貿易相手国とのFTAの矢継ぎ早な締結に対して、強い危機感を持っているグループがタイ国内にもあります。その不満を労働運動の反主流派が吸い上げているというところがあります。

2番目の要求項目として掲げられている「FTA締結促進を政府の基本政策とするのをやめる」というのと、内容的にほとんど同じようにも見えますが、4番目の項目として、「FTA締結交渉の中止」が書かれています。彼らに言わせれば、基本政策とするのをやめるだけでは不十分で、既に交渉がかなり進んでいる段階の締結交渉もやめるべきだと、ということです。これは主にアメリカとのFTAを念頭に置いています。アメリカとのFTAが特にこのグループの強い批判的的になっています。それはアメリカがFTA締結の条件としてタイ側に要求している知的財産権保護に対する不満が強いことが一番大きな理由です。日本とのFTAに関しては、今のところそれほど強い反対の声は上がっていませんが、成り行き次第では、まだ調印が終わっていませんので、批判が強まる可能性がなきにしもあらずです。ただ、日本とのFTAは、日本側がタイ側に米の輸入に対する関税撤廃の要求を取り下げてもらったために、日本側の要求もかなり下げましたので、タイ側の反発は、アメリカとのFTAに比べれば弱いものになっています。タイの反FTA運動のメインのターゲットは何といてもアメリカとのFTAになっています。

2. タイの労働運動の概要

タイの労働運動の現在の状況をよりよく理解していただくために、ここで、タイの労働運動の最近の流れをざっと振り返っておくことにしましょう。

(1) 1970年代—ナショナル・センターの創設

タイで現在の形のナショナル・センターができたのは、1978年です。ナショナル・センターとして一番最初に登録が認められたのが、LCT（タイ労働評議会）です。当時の首相、クリアンサクは自身の政治的思惑もあって、1つの強いナショナル・センターを作りたいという意向を、少なくとも彼の任期の最初の頃は持っていたようです。その対象として選んだのが、このLCTです。当時のLCTの指導者はパイサーンで、彼は70年代の初めから、タイの労働運動で中心的な役割を果たしてきた1人です。

1970年代前半から中頃にかけてのタイの労働運動は、大きく分けて二つのグループに分かれていました。非常に大まかに言ってしまうと、共産主義+容共派と、反共とは言わないけれども非共産派の二つのグループです。パイサーンは非共産派でした。共産派が個々の労働現場の労働条件改善よりも政治的な要求を掲げて、ゼネストを仕掛けたり、世間の耳目を集めるような攻撃的なストを打ったりしたのに対して、パイサーンのほうは、労使協調という言葉が適切かどうか分かりませんが、それぞれの職場での労働条件の改善、経営者や労働省との対話にもなるべく応じるというような対応を取ったので、労働省の官僚たちの一定の信頼を勝ち取ったと言えるかと思います。

ところが、それからしばらくして、クリアンサクの力が少し落ちてしまいました。またナショナル・センターができてみると、色々なところで利権も多少出てくるということになります。「ナショナル・センター、これは、おいしいじゃないか」ということで、クリアンサクはもともと軍出身なのですが、クリアンサク派以外の軍人と労働省内のクリアンサク派以外の官僚が、「私たちもナショナル・センターをつくりたい」と、自分たちと仲のよかった労働指導者にナショナル・センターを作らせました。それが1978年3月にできたNFLUC（全国自由労働会議）とNCTL（タイ労働会議）です。ところが、両組織ともにそれほど評判がよくなって、あまり参加者も増えませんでした。

こうした状態が続くなかで、LCT内で内紛が起きました。パイサーン派とアーマド派という二つのグループに分かれました。その結果、パイサーン派が83年にTTUC（タイ労働連合会議）という新しいナショナル・センターをつくりました。これでタイには4つの労働センターができたことになります。その後、89年までは4つのナショナル・センター体制が続きました。

この時代は、非常にわかりやすく、安定していたと言えると思います。LCTとTTUCとはそれほど仲が悪かったわけではなく、どちらもICFTUに加盟をしていましたし、ICFTUなどから、早く再度合併するように指導を受け、何度か合併に向けたかなり真剣な努力もしました。しかし、合併があと少しでうまく行きそうになると、指導者間の個人的な対立が生じたり、さまざまな横やりが入ったりして、また後退するということが繰り返していました。

ところが、もともとLCTにいた、パナットがそれまで弱小で、ほとんど有名無実のナショナル・センターであったNCTLに移籍してから、少し状況が変わりました。パナットはとにかくたくさん労働組合を作ることに全力を上げました。タイの労働関係法では、10人労働者が集まると労働組合を作ることができます。パナットは、10人だと1人辞めるとすぐつぶれてしまうので、15~16人集まったら、一つの労働組合という方法を多用し、大きい国営企業などには、3、4つの労働組合を作る

ということもして、NCTLに参加する労働組合の数を着々と増やして行きました。

タイの政府は、1970年代前半から中頃にかけての苦い経験から、労働者に対してあまりに強圧的な対応をしてしまうと、労働者の不満が場合によっては暴力的に、制度外的なところで出てしまうという教訓を学んだこともあって、1970年代末頃からは労使紛争の防止と解決のための制度的な枠組みを整備するようになりました。その一環として、三者構成の委員会が1970年代末から80年代にかけて、次々と作られました。労働省の中にもいろいろな派閥があって、それぞれの派閥が別々のナショナル・センターを押していたということもあって、1980年代は、三者構成の委員会の労働者代表委員は大抵4人でした。なぜ4人かということ、ナショナル・センターが4つあるので、各ナショナル・センターから1人ずつということです。ですから、弱小の組織の方が有利になります。弱小のナショナル・センターだと主な指導者が3～4人しかいないので、必ずどこかの委員会の委員になれます。委員会の委員になるとさまざまなFRINGE・ベネフィットがあるのです。

(2) 1980年代－労働裁判所の設置

1980年には、労働裁判所が開設されました。労働裁判所は、司法省の本来の資格を持った裁判官1人と、労働者団体推薦の労働側、タイ語を直訳すると補助裁判官が1人と、経営者団体推薦の経営者側代表補助裁判官、この3人で即決の裁判を行うことになりました。通常の民事裁判だと、日本と同じように審議に時間がかかり、労働者に不利という理由から、ドイツの労働裁判所制度を参考にして労働裁判所が開設されました。

労働者側は労働者側で、使用者側は使用者側で、代表の労働裁判補助裁判官を選ぶ必要が生じたわけですが、労働者側は労働組合による選挙で、経営者側は経営者団体による選挙でそれぞれの代表を選ぶことになりました。タイでは、裁判官は非常に社会的地位が高いです。「補助」という語が付いているとはいえ、裁判官となることは、必ずしも社会的地位が高いわけではなかった労働組合、労働団体の指導者にとっては、非常に魅力的なことでした。労働裁判所の補助裁判官を、2年間、場合によっては4年間勤めると叙勲の対象になるなど色々な特典もあります。

補助裁判官を選ぶ選挙は1組合1票で行われます。1組合1票ではなく、組合員の数に応じて、各組合の持ち票にウェイトをつけるべきだという意見もあったのですが、各組合の正確な組合員数を把握することが困難という理由で、1組合1票ということになったといわれています。組合費を滞納している人を辞めさせると、組織率が下がってしまうので、組合費を何年もの間払っていない人でも、特に本人から退会の申し出がなければ、いつまでも組合員としてカウントするということがタイではよく行われています。そのため各組合に組合員数を報告させても、それがどの程度実態を示した数字なのかは、よくわからないのです。そういう状況の中で、組合員数に応じて票数を与えることにすると、組合員数の水増し現象が起きてしまうということもあって、1組合1票になったということです。しかし1組合1票にも大きな弊害があります。1組合1票だと、500人の組合を1つ作るよりも、パナットがやったように、20人ぐらいの組合を25個作った方が、25票獲得できて選挙の時に有利になります。

そうした手法に加えて、パナットは、経営者側にまずコンタクトして、「変な危ない組合ができてしまうよりは、私に作らせたほうがいいですよ」と、組合作りを経営者の支援も受けながら行うという手法も多用しました。その結果、パナットが率いるNCTLは所属している組合員の数では多くないものの、傘下の組合数では他のナショナル・センターを凌駕するようになり、労働裁判所の補助裁判官の選挙でも毎年圧勝するようになりました。こうした状況は現在に至るまで、基本的にかわりません。

1980年代から90年代前半にかけては、比較的まじめに労働運動をやろうとしている人たちの間でまあまあ評判のいいTTUCとLCT側と、あまり評判はよくないけれども、選挙には強いNCTLが時として対立しながらも、決定的な敵対関係にはならず併存するという状況が続きました。

(3) 1990年代クーデターとその後

こうした状況に大きな変化を与えたのが1991年のクーデターです。クーデター後すぐに、国営企業の労働者の団結権が否定されました。TTUCやLCTで中心的な役割を果たしていたのは国営企業の労働組合で、TTUCやLCTの重要な役職の多くは国営企業の労組出身者によって占められていました。ところが、国営企業の組合が禁止されてしまったため、国営企業の労組に所属していた活動家たちは、TTUCやLCTでの活動からも手を引かざるをえなくなってしまいました。そうした状況の中で、民間企業の労組の指導者がTTUCやLCTの委員長や他の重要なポストに就任するようになったのです。

2000年には国営企業の労働者の団結権が再び認められるようになり、現在は国営企業の労働者も労働組合を作ることができるようになっています。しかし、国営企業の労働組合は民間企業の労働組合が作ったナショナル・センターには所属できないことになっていますので、ナショナル・センターには入れない状況が続いています。国営企業の労働者が参加できないことが、LCTやTTUCがかつての勢いを取り戻すことができない大きな原因のひとつとなっていると言えるでしょう。

(4) タイの最低賃金

タイでは1972年に最低賃金法ができました。特に1980年代になってから、最低賃金の交渉が、ある種日本の春闘のような役割を果たすようになりました。タイでは、インフォーマル・セクターで働いている人の多くは最低賃金以下で働いています。ですから、タイの最低賃金は、実際には、フォーマル・セクター、つまり役所に正規に届け出て操業している企業の工場で働いているラインワーカーの賃金に適用される賃金というのが実態です。ラインワーカーの賃金が最低賃金に設定されている企業は今でも少なくありませんし、また最低賃金よりも高い賃金を払っている企業でも、ラインワーカーには、最低賃金+生活手当(COLA)というかたちで給与を出しているところはかなりあります。

業種によっては、最低賃金ではなかなか十分な数の人が集まりません。そこで、生活手当を足すことによって、人集めをするわけです。タイの企業の人事担当者に話を聞くと、各企業ごとの賃金交渉はあまりやりたくないという人が多い。賃金交渉をやるといっても、従業員協会もあまり機能して

いませんし、しっかりとした組合もできてほしくないという経営者が少なくありません。一方、組合のほうも、その多くが、賃金交渉を自分たちだけで行う自信がない。こうした状況の中で、中央賃金委員会の場で、経営者団体の代表とナショナル・センターの代表が、毎年最低賃金の引き上げ額について交渉を行い、最終的には何らかの妥結点を見つけ出すという慣行が定着したわけです。

賃金委員会は使用者側代表と労働者側代表と政府側代表という構成になっており、労働者側代表は毎年高めの要求を出しますし、使用者側は低めの引き上げ額、あるいは年によっては引き上げしないことを提案してきます。そこで、労働省などから派遣されてくる政府側代表が、労働者側代表と経営者側代表の要求の中間あたりで落としどころを探ることが1980年代半ば頃に定着しました。

賃金委員会で最低賃金の引き上げ額が決まると、タイのほとんどの工場で労働者の賃金が引き上げられます。据え置かれた年があっても、タイでは最賃が下がったことはありません。最低賃金が上がると、タイではほとんどの企業で、最低賃金と同額の給料をもらっていた労働者だけでなく、すべての従業員の賃金の改定が行われます。一番下のラインワーカーの賃金だけを上げると、ラインワーカーと他の従業員との間の賃金の差が縮まってしまうので、それを修正するために、玉突き的にかなり上の方の従業員の給与も引き上げられるのです。

若干例外はありますが、最低賃金の改定は1年に1回を原則としています。つまりタイの労働者の賃金は、企業ごとの労使交渉によってだけでなく、全国レベルでの労働者代表と経営者代表による交渉によって、大きく左右される仕組みができ上がっていたわけです。企業ごとの労使交渉ではあまり強い態度に出ることができない労働者にかわって、全国レベルでナショナル・センターの代表が賃金交渉を行い、組合が組織されていない企業の労働者の賃金も含めて、タイのフォーマル・セクターの労働者の多くの賃金の引き上げを毎年実現させることは、ナショナル・センターの指導者の腕の見せ所であったわけです。

ところが、ナショナル・センターから国営企業の労組の指導者が抜けたこともあって、1990年代には、最低賃金の引き上げ率はほぼ物価上昇分と等しくなる年が続くようになってしまいました。物価上昇分を超えると、経営者側の代表も、政府代表も「うん」と言わない。その結果、最低賃金委員会での交渉は以前ほどの重要性が失われてきています。そうすると、労働者の多くの目にはナショナル・センターの存在意義も弱くなったように見え始めるわけです。

(5) ナショナル・センターの分裂－反主流派とNGO、地域別労働組合ネットワーク

このように1990年代になって、タイのナショナル・センターの行き詰まり感が強くなる中で、今度はLCTとTTUC内でさらに内紛があって、2004年のメーデーは9つのナショナル・センターのうち、5つが主流派のメーデー集会に参加し、4つのナショナル・センターが反主流派のメーデー集会に参加するという状況になってしまいました。この時の反主流派のメーデー集会には、昨年、今年のメーデー集会の反主流派の中心となった、NGO的なグループも参加しています。昨年と今年は、主流派がすべてのナショナル・センターを取り込むことに成功し、労働省にナショナル・センターとして正式に登録しているグループ（主流派）対ナショナル・センターという形態は取っていないグルー

プ（反主流派）という形で、分裂メーデーになりました。

このような構図では、ナショナル・センターとして正式に認知されていない反主流派が圧倒的に不利になるのではないかとされるかもしれませんが、労働省からの予算はもらえないものの、反主流派は地域別の労働組合のネットワークやNGOに支えられている面があり、動員力においてもマスコミなどへの発信力においても、主流派に対してそれほどひけをとっていません。一方、ナショナル・センター側は、使用者団体や労働省との「トップレベル」での交渉ばかりに力を入れるようになり、個々の職場で実際に生じているいろいろな問題への職場レベルでの取り組みが弱くなってしまい、職場での問題は個々の労働組合が取り組まざるを得なくなっていました。しかし、個々の労働組合で取り組むには限界がありますから、業種によっては、産別連合の役割が増してきています。しかし、しっかりとした産別組織が作られている業種はまだあまり多くありません。

現在のタイでは、一つの産業の中だけで職を転々とする労働者はあまり多くなく、産業をまたいで労働者の移動が多いのです。このため産業別ではなく、地域別の労働組合ネットワークの方が重要な役割を果たす場合がかなりあります。

例えば、オムノイ・オムヤイとかプラバデー、ランシットなどの工場が数多く集まった地域では、地域別の労働組合ネットワークの役割がかなり大きなものになっています。タイでは組合の専従はあまりたくさんいませんから、長時間労働をしなければならない労働者たちにとっては、地理的にあちこちに分散している業種という枠組みよりも、地域ごとにネットワークを作った方が、長い時間を使って移動しなくても日常的に顔を合わせることができ、活動を充実させやすいのです。このような地域ごとのネットワーク組織は、1975年にできた労働関係法の中では労働者団体として想定されていませんので、法的根拠がある組織ではありません。

地域別のネットワーク組織の中でも、最も活発なグループが今年のメーデーでも反主流派を支援しており、そのことが反主流派の動員力を支えていると言えるかと思います。また、反主流派のグループは、いくつかのNGOとも密接な関係を持っています。NGOのグループはナショナル・センターとは、あまり密接な関係は持っていません。反主流派は、労働組合の地域別ネットワーク組織に加えて、NGOからもさまざまな形で支援を受け、さらには国営企業の労働組合の中でも最も元気な組合のいくつかが加わっているため、マスコミなどへの発信力においては主流派をしのぐ勢いになっているのです。

3. タイ社会における労働団体の位置づけ

(1) 労働者の学歴

次に、タイの労働団体はタイの経済構造全体の中ではどのような位置づけになっているのかについて少しお話ししておこうと思います。タイの労働市場は、大きく三つに分けられるかと思います。タイは学歴社会です。日本のように、学校の名前はあまり重要ではありません。大学卒か、高卒か、中卒かで、応募できる仕事が変わってきてしまいます。

大卒以上の学歴を持つと、若干の例外を除いて、多くの人はフォーマル・セクターに就職することになります。フォーマル・セクターというのは、事業所として政府にも届け出ていますし、社会保障制度にも加入しています。多くの場合、ホワイトカラーであるか、または工場に入ってから職長以上、最終的には工場長またはそれに準ずる職に就くことが想定されている人たちです。

中卒・高卒レベルの人たち中にもフォーマル・セクターの仕事に就く人が増えて来ていますが、その多くは、ラインワーカーとして働くことになります。タイの場合、中卒、高卒で工場長になるのは一般的には難しいため、ラインワーカーからのたたき上げの工場長というのはあまりいません。

タイは、途上国の中では経済発展にかなり成功した部類に入りますが、表1に示されていますように、比較的最近まで中等教育への進学率はあまり高くありませんでした。1980年代の後半まで、中学進学率が3割程度しかなかったのです。現在は中学校も義務教育化されていますが、教育というのは後々まで尾を引きます。例えば、1990年の30代後半の中卒以上の比率をみると、たった17.4%です。1990年に20代前半の人たちは、今、30代後半になっています。その世代をみても、3分の1ぐらしか中卒資格を持っていません。

これは、インフォーマル・セクターにとどまらざるを得ない人が少なくないということです。タイでは、フォーマル・セクターで働いている人の数と、中卒以上の学歴を持つ人の数が大体一致します。

表1 各年齢層に小卒以下・中卒以上の学歴保有者が占める割合 (1990)

年齢層	単位：%						
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45歳以上
小卒以下	63.1	66.4	69.8	75.4	82.6	85.2	92.2
中卒以上	36.9	33.6	30.2	24.6	17.4	14.8	7.8

出所：National Statistics Office, Population and Housing Census, 1990

(2) 組織率と最低賃金

表2は月収別の組合員の割合、組織率を示したものです。タイの組織率は分母の確定が難しいので、組織率を厳密に計算することは非常に難しいですが、一般的には4%前後とされています。これは社会保障に加入している人の中での組合員の割合です。現在社会保障制度は事業所が政府に登録し、1人以上の従業員がいれば加入が義務付けられていますので、かなり補足率は高くなっています。つまりフォーマル・セクターに関して言えば4%ぐらいというのが一つの目安になっています、ただし、世界中どこでも同じ傾向がありますが、大企業になればなるほど組織率が高くなっています。

表2 給与レベル別労働組合組織率 (1999)

月収 (残業・ボーナスも含む)	組合員の割合 (%)
3,000バーツ以下	0.3
3,001 - 4,000	1.1
4,001 - 5,000	2.1
5,001 - 6,000	3.9
6,001 - 15,000	6.6
15,001バーツ以上	9.1

出所：National Statistical Office, Labor Survey, 1999

また、表3から企業規模別法定最低賃金以下の人の割合をみると、10人未満の企業では、半分以上の人が最低賃金以下で働いていることがわかります。さきほど述べましたように、ある程度の規模の事業所で、正社員として働いている人は最賃を確保できますが、そうでないと、最賃を確保することも難しい状況にあることを示すものと言えるでしょう。

表3 企業規模別法定最低賃金以下で働いている労働者の割合

従業員規模	法定最低賃金以下の給与で働いている労働者の割合 (%)
10人未満	53
100人未満	31
100人以上	13

出所：National Statistical Office, Labor Survey, 1997

(3) 社会保障制度

タイの社会保障制度はフィリピンなどの国と比べて導入が遅れました。タイで社会保障制度がスタートしたのは1990年代に入ってからです。最初は20人以上の従業員を雇用している事業所のみを対象として、けが・病気、障害、死亡、出生の4つの分野だけを対象としていました。徐々に10人以上に増やし、2002年には1人以上に増やして、つまり原則としてすべての事業所に拡大していきました。また1998年には、児童養育手当と老齢年金が導入され、2004年には失業保険も開始しました。

しかし、これらの制度はあくまでもフォーマル・セクターだけが対象となっています。つまり、タイの労働力人口の約半分を占める農民は対象になっていませんし、道端で物を売っている個人営業の露天商も対象にはなりません。タイの社会保障制度の保険料は、3分の1を雇用主が、3分の1を労働者が、3分の1を政府が拠出しています。政府の拠出は税金でまかなわれています。一般に農業従事者やインフォーマル・セクターの労働者の方が所得レベルが低いにもかかわらず、比較的恵まれたフォーマル・セクターの労働者の社会保障制度のために税金が使われていることとなります。ここ数年、インフォーマル・セクターで働く人たちや農業従事者にも対象を拡充すべきだという人たちと、対象を拡大すると社会保障制度が破綻してしまうので、もうしばらくはフォーマル・セクターだけを対象とすべきだという人たちの間で激しく議論が行われています。

こうした状況の中で、選挙で票を集める目的もあって、タクシン首相が5年前に導入したのが、医療費一律30バーツ制度です。若干の例外はありますが、現在タイでは、農民や零細自営業者は、ほとんどの病気や怪我について、30バーツ（約90円）で病院にかかることができます。この医療費一律30バーツ制度は、社会保障制度に入っていない人のみを対象としています。社会保障制度に入っていない農民の場合、90円で子どもが産めますし、子どもが遊んでいて足の骨を折っても90円で一応治してもらえます。このため、最近では社会保障制度と医療費一律30バーツ制度との関係をどうするかということも議論の対象になってきています。

(4) 労働法制の動き

タイでは労働者保護法、労災基金が最初にできたのが72年、それぞれ後で改正されました。労働関係の法律でも、法律によって労働者の定義も違いますし、労働者を解雇する場合、経営者は何をしなければいけないかという規定も、法律によって少しずつ異なっています。

昨年の8月それらを一つの法律にまとめてしまおうという動きが出てきました。タイでは民法は民法典、刑法も刑法典というかたちになっていますので、労働に関する法律も労働法典というかたちにして、一つの法律にまとめてしまおうというものです。そのための委員会が去年の8月に設置されて、審議会も設置され、審議が進んでいたのですが、今年初め頃からタクシン首相退陣要求運動が高まり、国会も機能停止状態になったため、審議がストップしたままになっています。

ただし、タイでは、法律改正が国会議員のイニシアチブで行われることは非常に少なく、労働法典の作成も労働省の官僚が背後で強く動いています。今の状況では、3年後にどの政党が国会の議席の多数を占めているかわかりませんが、労働省の役人はほとんど入れ替えがありません。彼らは3年後もまず間違いなく労働省の役人をやっています。ですから、早ければ3年以内、遅くても5年以内にはタイの労働法制は、一つの労働法典にまとめられると思います。少なくとも法律の文言的にはかなり整備されたものになると思われれます。

【質疑応答】

Q 1. タイに組織化に行った際、直接的に非常によくやってくれたのは、アユタヤの工業団地にある地域運動です。お話の中にもありましたが、地域共闘の中身が日本人にはなかなかわかりにくいところがあります。

例えば、アユタヤの大きい日系企業でかなり大きな労働争議が行われています。話を聞くと、地域で過激派を増やす活動の一番の中心になっている、だから、その前につぶさなければいけないみたいな言い方がされています。ただ、実際に会ってみると、共産主義の確固とした理念を持っているような人たちでは全くありません。しかし、現状、値下げ生産についても、産別についても非常に不満が多い、ですから、自分たちでやれることをやっていくという論理のようなのです。

こうした地域共闘みたいな形のもはどのような経過で出てきたのでしょうか。

A 1. 地域連合には利権がありません。ナショナル・センターの役員になるといろいろな利権や特権を享受できますが、地域連合のリーダーになってもあまりいいことがないのです。ですから、純粋に運動をやっている人が多い。しかし、一方で家庭の問題が生じてしまったりとか、ちょっと内輪もめがあったりすると、「じゃあ、辞める」ということにもなりやすい。しがみついてまでやって、別にお金がいっぱいもらえるわけでもない。そういう意味では、地域連合の行動形態はその時々指導者の力量や個人的な好みによってかなり大きく変わります。それぞれの地域連合内で中心的に動いている人が何人もいるわけではありません。どこのグループでも4~5人、本当に指導

的な立場にある人は2～3人といいと思います。

アユタヤからもうちょっとバンコク側に戻ったところに、ランシットという地区があるのですが、ランシットで一時的に運動が過激になった時期がありました。ただ、その中心人物が辞めた後、そうした動きは沈静化しました。彼らは強固な組織を持っているわけではなくて、非常にゆるやかなネットワーク組織なのです。ですから、方針も4～5年に1回ぐらい、大きくかわったりすることが珍しくありません。

労使の問題はこじれるととことんこじれてしまうので、争議によっては、労使双方がかなり過激なことを行うこともあります。経営者側がならず者を雇って、組合指導者を襲撃させるということも何度かありましたし、組合側が会社の倉庫を燃やしたこともありました。しかし、地域連合に集まっている労働者は指導者も含めて、そのほとんどは共産主義的な原理をしっかりと学んだことはありませんし、また学ぶつもりもありません。中には、1980年代に共産主義運動にかかわって、今でも地域連合に顔を出しているという人もいます。そうした人の多くは、学生運動上がりですので英語ができる人もいます。ですから、彼らは場合によっては、重要な役割を果たすことがあります。地域連合は海外からたくさんのお金をもらっているわけではありませんが、争議が起きたときに、お金を時々もらうことはあります。その際、英語を話す学生運動上がりの人が、連絡役になることもあるので、現場の労働者から見ると、彼らが一瞬頼りになる存在に見えたりするのでしょう。このため、実際に活動している労働指導者たち自身は、共産主義的なイデオロギーを受け入れているわけではなくても、一部の外部の支援者の影響を受けて、運動のスローガンなどに、共産主義的な言辭がかなり顔を出すという現象も見られます。

国際連帯ということであれば、タイの場合、ナショナル・センターレベルでの連帯が非常に難しいと思います。タイのナショナル・センターとの関係はもちろん維持しなければいけないと思いますが、タイの場合、ナショナル・センターレベルだけの連帯を行ってはい、あまり意味のある活動ができないと思います。かといって、日本のナショナル・センターである連合がコンセンサス委員会（連帯委員会）と直接関係を持つてしまうというのも、これもまたいろいろと難しい問題があるでしょう。ですから、やはり、産別レベルの取り組みが、タイの場合は重要になると思います。

タイの場合、たとえば銀行の産別組合はしっかりしています。しっかりしている産別組合はナショナル・センターとも関係を持ちながらも一線を画しているところが多いです。今のタイで日本の労働団体が国際連帯活動を進めるとすれば、まず産別組合との連携を深め、その地域で、一定の信頼関係を築けそうな地域グループがあるのであれば、ケースに応じて、地域連合組織とも連携を取るといったやり方が一番現実的な方法なのではないかと思います。

Q2. EGAT（タイ発電公社）の民営化について、最高行政裁判所からストップがかけられたという形になりましたが、今後の動きはどうなるのでしょうか。また、EGATの民営化反対闘争は、主としてどの団体がやっているのでしょうか。

A 2. 中長期的には国営企業の民営化という流れはまだまだ強いので、最高行政裁判所の今回の判決で民営化の話が完全に御破算になることはないと思います。タイでは今裁判所はタクシン政権に対して、かなり批判的な立場を取っており、今回の最高行政裁判所の判決には、タクシン政権反対の意味も込められていたと思います。今回の判決は民営化自身を違法と断じたわけではなく、タクシン政権による民営化の手順に誤りがあったというものですので、EGATの民営化を当面先延ばしすることにはなりますが、今回の判決だけではEGATの民営化を完全に白紙に戻すことにはならないと思います。

反対闘争を主として行っている団体は、タイの労働運動の反主流派です。ただ、主流派のほうも民営化を推進するようなことは言っていません。去年のメーデーの要求項目を見ても、主流派は民営化反対を出していませんし、促進しようということも言っていません。

2004年のメーデーの時には、当時9つあったナショナル・センターが2つのグループに分裂しました。そのときに4つのナショナル・センターは民営化反対をはっきりと主張する側に付きましたので、今は主流派についているナショナル・センターの中にも、EGATの民営化を快く思っていないグループもかなりいます。今はナショナル・センター間の力関係から、民営化反対を表向きには表明していないと、といった状況です。

タクシンが今年中に失脚して、タクシン側ではない人が首相に就けば、EGATの民営化はしばらくはやりにくいと思います。3年はできないと思います。ですが、タイでは、すぐに政権が変わりますので、5年もたてば、同じような問題が必ず出てくるように思います。

Q 3. このような闘争があったときに支援して欲しいと連絡が来るのですが、反主流派が中心になっているようなEGATの民営化反対闘争に出す金額としていくらぐらいが適当なのか非常に悩んでしまいます。

A 3. 外国からのお金に頼ることが、タイの労働運動をだめにしてきたという側面があるように私は思います。タイの組合員から給料の何%かを取っても、微々たるお金にしかならない。ところが、海外の労働団体に支援を要請すると、国内で集める組合費をはるかに上回る金額が結構簡単に得られる。そうすると、まじめに組合費を集めようという気にはならなくなってしまいます。まじめに組合費を集めるためには、組合員から一定の理解と支持を得なければいけないのですが、そうした活動を地道にやるタイプの人よりも、海外に行って海外の労働団体とうまく話をつけることができる人がタイの労働運動の中で力を持ってしまうという現象がしばしば見られますが、これはタイの労働運動の健全な発展にとってかなりマイナスになっていると私は思います。

Q 4. タイの場合、影響力を持つとするとする場合に、組織化して組合員を増やすというルートと違うルートで影響力を持ってきたということですね。資金源についても一生懸命組合員を増やして、それで組合費を財源にするという以外のルートで、その財源の手当てもついてしまう。つまり組織化の

インセンティブがリーダーの側に出てこないというか、阻害される側面があるのではないかと思います。今後そういう傾向に本当に行ってしまうのでしょうか。

一方で、連帯委員会の人たち、地域連合に結集する人たちというのは、これは一切そのような手立てを抜きに自分たちの影響力を確保しようとする。これが、社会運動として一定の定着をしていくと、地域連合の方が本来の労働組合に取って代わってしまう可能性がある。ただし問題は、団体交渉をやるような実務感覚を持って、労使関係を仕切るような人たちになっていくかどうか、です。社会運動一般と労働組合というのは違うと思います。労使関係というのは、一種実務の世界ですから、社会運動そのものは労働組合につながるわけではないと思います。

A 4. まず組織化の問題について、これは私自身もどのように評価したらいいのか迷っているところがあります。やはりタイの労働運動の場合、先進国の労働運動に比べて、NGOの活動形態に近いように感じています。多くの国で、NGOが国政に与える影響力が強くなってきていますが、タイも例外ではありません。ですが、タイでは労働組合の組織率が低い、低いとよくいわれますが、それでもNGOに参加している人の数をはるかに上回る数の労働者が労働組合に加入しています。しかし、それにもかかわらずNGOの方が脚光を浴びているのです。

組織率というのは、選挙で自分たちが支持する政党に政権を取らせて、それで自分たちの政策を実現させようと思う、古いタイプの労働運動には意味がありますが、選挙ではもう政権は取れない、または特定の政党は支持しないと割り切った新しいタイプの労働運動にとっては、個々の職場の組織率は意味があるかもしれません。全国レベルの組織率を重視するのはもう古い、という人もいます。新しいアイデアが出せるかとか、マスコミ対策をどうやるか、どうやって一般市民にアピールできるようなデモをするのかということの方を労働運動側ももっと重視すべきだと彼らは言います。

このような考え方も新しい考え方で面白いと思う反面、それでは労働団体としての特質はどこに行ってしまうのか、という気もします。いずれにせよ、現象として言えば、確かに労働団体のNGO化がタイではかなり進んでいるように思います。では、こうした動きにどうやって歯止めをかけるかということを見ると、やはり従来の労働運動、労働団体の活動を行うことによって成果が上がるということを誰かが見せないといけないのだろうと思います。今のタイのナショナル・センターには、それを行う力がないように思えます。ナショナル・センターがやっていること自体が結構NGO的手法になっています。ですから、組織率をそんなに気にするわけではなくて、ロビー活動や、目を引くデモを行うことの方をむしろ重視する傾向が強いです。そうした状況にある中で、実務レベルでの労使交渉の行い方やその重要性を、国際連帯の取り組みの中で具体的な目に見える成果をあげながら示すことができれば、非常に大きな意味があるように思います。

ドイツにFESという団体がありますが、FESはタイですと以前から地道な活動を続けています。闘争資金という形では、FESはほとんど金を出さないのですが、いろいろなセミナーを開催したり、タイ語の出版物に対する助成をしたりしています。また、現地にタイの状況がよくわかっている人を駐在させていますので、もし中長期的に取り組むのであれば、FESのように情報を

地道に提供するというような方法がいいのかもしれませんが。タイの人は、英語があまり得意ではない人が多いですし、労働団体では特にその傾向が強いですから、タイ語での情報の提供は非常に重要だと思います。

Q 5. タイで最近外国人労働者の受け入れが増加しているというお話でしたが、これはどの国からどの地区に流入しているのでしょうか。それは例えば、1960年代に、中国の河南省から来た労働者が、いわゆる、工場労働者としてタイ人化したケースと同じような道をたどっているのか、またどのような産業で仕事をしているのでしょうか。

A 5. 国で言えば、圧倒的にビルマが多いですね。タイでは外国人労働者の登録制度を10年前ぐらいにスタートしています。たとえ不法入国した人であっても、登録すれば、働くことが認められ、ビザを所持していなくても逮捕されることはなくなります。しかし、法的にはやはりかなり不安定な地位になります。私が知っている限りでは、フォーマル・セクターには外国人労働者はまだあまり入ってきていません。例えば、タイにはトヨタの大きな工場が二つあるのですが、そこでビルマ人の労働者が働くということは考えられません。

外国人労働者が特に多い地域は例えば、バンコクの南のほうにあるマハーチャイという有名な漁港です。そこで水揚げされた、貝やエビの殻むきの仕事や、漁師などの仕事には数多くのビルマ人が従事しています。皮むきは女の人が多く、漁師は男の人が多い。その他、縫製工場にも外国人労働者が入っていますが、これもアユタヤの工業団地の中に入っているような大規模な工場ではなくて、地方の零細工場、いわゆる3K職場に限定されます。タイとビルマの国境にあるメーソートという町には、ビルマ人の労働者が数多く働いている縫製工場がここ数年急増しています。

タイの場合は、つい最近まで農村に余剰労働力がありましたので、やはり一定レベルの技術が必要な職場は、タイ人を雇うということがかなり徹底されています。前に中国人が果たしたような役割を果たすという状況には、少なくともすぐにはならないと思います。タイで働く外国人労働者は、日本の外国人労働者が置かれている状況にちょっと似ているようにも思います。これまでのところ、主にタイ人がやりたがらない仕事や職場に外国人労働者が入ってきているので、政府はそれらの外国人労働者の存在を黙認はするものの、外国人労働者が国籍を取得したり、あるいは国籍は取得しないまでも定住化したりすることに対しては、さまざまな障害を設けて、一定期間タイ国内で働いたあとは、それぞれの出身国に帰るようにしむけていると言えます。

Q 6. タイ南部はいわゆるイスラム教徒の多いところですが、例えば、この人たちが出稼ぎに行って、労働組合が組織されているようなフォーマル・セクターにちゃんと雇われて、労働運動に従事するというようなことはできるのでしょうか。

A 6. タイでは、イスラム教徒が人口の4～7%程度を占めています。何代か前のタイの外務大臣は

イスラム教徒でしたし、国会議長になった人もいますし、現在の陸軍司令官もイスラム教徒ですし、大学の教員にもイスラム教徒はたくさんいます。労働関係で言えば、パイサーンと対立したアーマドもイスラム教徒です。イスラム教徒に対する差別が全くないわけではありませんが、日本における在日朝鮮人・韓国人に対する差別に比べれば、差別はあまり強くなく、就職においてそれほど不利になることはありませんし、労働組合に加入したり、労働組合の役職に就いたりする際にも大きな障害になることはありません。

Q7. 毎年欧米のドナーが集まって会議をしているのですが、タイに十年以上お金を注ぎ込んでいるのに、一向に組織率は上がらない。中には、資金提供をやめてしまえばいいという意見もあります。しかし、結局それぞれ国のエゴもあって、ドナーは引かない。その中で、お金だけは流れていく、そして事態は進展しないという厳しい状況にすごく悩んでいます。最近、タイに行ったときに、アメリカのソリダリティー・センターがお金を出して、今度オルグ、組織化を本格的にやるという話を聞きまして、非常に危機感を覚えました。私どもも組織化をやろうとしているので、お金をソリダリティー・センターからもらって、一緒にオルグをやればいいのかという話もあり、協議を行いました。その結果、お金をもらうことは拒否して、自分たちでやりたいということで一件落着はしたのですが、非常に怖い動きがあると感じています。

そこで、質問なのですが、タイ労働コンセンサス委員会というのは、NGOやタイ・レイバー・キャンペーンも入っている組織でしょうか。また、例えばNGOは別にしても、これが一つのナショナル・センターに発展していくという可能性はあるのでしょうか。

A7. NGOやタイ・レイバー・キャンペーンは正式なメンバーとしては入っていません。

将来コンセンサス委員会がナショナル・センターに発展する可能性はあると思います。ただ、今すぐということはないでしょう。2年前の分裂メーデー際には、プラトゥアンがナショナル・センターの委員長でありながら、民間企業の経営にも関わり、社会保険庁の随意契約でぼろもうけをしているというスキャンダルが問題になりました。社会保険庁はここ数年ナショナル・センターの主流派との関係を強めています。一般的に考えて、メーデーで配るTシャツのために社会保険の金を使うというのは、確かにちょっと普通ではないと思いますが、実際それを行っているのです。こうしたナショナル・センターと社会保険庁のつながりに対して、反主流派は裁判に訴えるということをしています。ですから、反主流派のコンセンサス委員会がナショナル・センターになっても、現在の状況では、社会保険庁や労働省との間にそれほど良好な関係を築くことができるとは考えられず、短期的に見れば、彼らが彼らの組織をナショナル・センターにするメリットはあまりありません。

先ほど、1980年代は、三者構成委員会の労働者代表委員は各ナショナル・センターから1人ずつ選ばれていたと言いましたが、今はナショナル・センターが11もありますから、ナショナル・センターを作ったからといって、各種の三者構成委員会に委員を出すことができるとは限りません。今

の状況のままで、コンセンサス委員会がナショナル・センターになっても、社会保険庁や労働省との関係はあまり変わらず、コンセンサス委員会の発言力もあまり大きくは変わらないように思います。

逆に、ナショナル・センターになると、行動が縛られてしまう部分もあります。政治的活動ができなくなりますし、首相退陣要求デモに賛同団体として正式に参加することは法律上難しくなるでしょう。ですから、今はあまりメリットがない。ただ、状況が変われば、ナショナル・センターのメリットというのは確かにいろいろありますから、可能性は十分あると思います。

コンセンサス委員会には、もともとLCITで活動していた人たちが何人もかかわっていますが、ナショナル・センター化を促進する力がどこにあるかという、疑問です。これまでのナショナル・センターは、労働省の役人が後ろで後押ししていた部分があるので、その後押しがない状態で誰がナショナル・センター化を一生懸命やるのか。これは、反主流派のグループがイデオロギー的に、彼ら自身整理できていない部分もものすごく大きいと思います。ですから、彼らの中で第3の道を目指すという整理ができれば、正規のナショナル・センターとして、登録もして労働省との間に一定の信頼関係を築き、イシューによっては協力ができる関係を築くことを目指せると思います。今の彼らの状況、特に、反タクシン運動がめらめら燃え上がっている中でナショナル・センター化をやってしまうと、世論に対する発言力が低下しかねません。こうした状況がそんなに長く続くとは思いませんが、少なくともタクシンが首相でいる間はちょっと難しいのではないかと思います。

Q 8. タイのNGOの中で社会的影響力が強い組織とはたとえばどのようなNGOなのでしょうか。

A 8. たとえば、予算規模で言えば、子供財団 (Foundation for Children) などが、最大手ということになるでしょう。今回タクシンの退陣要求運動には、5人の共同指導者が選出されましたが、そのうちの1人は子供財団の事務局長です。そのほか、最近まで創設者が上院議員を務めていたプラティープ財団もタイのNGO界の代表的な存在として挙げられることができると思います。今年4月の上院選で上院議員に当選した、ロサナ・トシトラクンという女性がいますが、彼女はEGATの反対キャンペーンでも中心的な役割を果たしました。彼女は様々な団体を持っていて、そのうちの1つは日本大使館から草の根援助のODAも受けています。これらの組織に比べると、タイ・レイバー・キャンペーンは、予算規模においても、政治的な発言力においても、タイのNGO界の中ではかなり末席のほうに位置します。

Q 9. プラティープ財団などでは、貧困に対する対応のためなどにお金を集めていますが、集められたお金というのは、必ずしもその目的のために使われているわけではなくて、ある種政治的な運動の中にも注ぎ込まれているということですか。また、タイではNGOをすぐ誰でも作ることができると聞いたのですが、それは本当ですか。

A 9. 大量に資金をつぎ込んでいるということはありません。資金力という点では、大した額ではないのです。例えば20万人規模の集会を開こうと思ったら、お金がかかります。参加者に配る水やトイレの手配、マイクの準備やステージの設営などかなりのお金が必要です。でも、そういったお金は企業の経営者の大口サポーター数名と数多くの一般市民からの寄附によってまかなわれています。

タイでは、NGOはすぐ設立できますが、財団にしようとするとかかなり厳しい審査が行われます。プラティープ財団も、財団としての認可を受ける際には厳しい審査を受けています。

Q10. メーデーのスローガンを見て、なぜ主流派と反主流派にこのような違いがあるのか、と思いました。やはり主流派には、労働省がかなり入って作っている。一方、反主流派はNGOの色がかなり濃く出ていると理解すると、こういうことになるんだろう、と思いました。たとえば、ILO条約87条と98号などについても、反主流派のほうのスローガンには入っていないということなのでしょうか。

A10. 今年の反主流派の要求項目にはILO条約が入っていませんが、去年は入っていたように記憶しています。ちょうどタクシン政権のドタバタがあったので、政治要求が中心になったのだと思います。

Q11. 先ほど、反主流派のナショナル・センター化が近い将来にあり得るというお話がありましたが、私が話した時の記憶では、今の状況では、ナショナル・センターへの登録はできないし、なる気はないというような意見がかなり強かったように思います。ですから、ナショナル・センター化にはかなり大きな条件、障害があるような気もしています。また、単組レベルではいい組合が、むしろ今反主流派のほうに多いという印象もあります。

A11. 組合事務所を訪問して、まじめに活動しているという印象を受ける組合の多くが反主流派を支援しているということは、タイの労働組合をいくつか回ったことのある人の多くが抱く感想だと思います。ですから、海外の労働団体にとっては、この部分の整理が本当に難しいと思います。反主流派を一部過激派と切って捨ててしまえるならいいのですが、良質な組合の多くがナショナル・センターと一線を画すようになっており、ナショナル・センターを通じての国際連帯だけでは、それらの組合との連携がとれないという状況にどのように対応するのが難しいところだと思います。

反主流派によるナショナル・センターの設立についても、形だけ別組織をつくって、政治活動やNGOなどとの連携はそちらの組織の名前を使ってやれば済む話です。しかし、それをまだしようとならない最大の理由は、先ほどお話ししましたように、現在の状況ではナショナル・センターとなることのメリットが少ないということですが、もう1つの理由として、反主流派を構成している国営企業の労働組合と民間の労働組合の間に完全な信頼関係がまだ築かれていないということもあると思います。両者の間に完全な信頼関係があれば、国営企業の労組が民間企業の労組と一緒になっ

てナショナル・センターを設立することが法的に難しい現在の状況下でも、反主流派に参加している民間企業の労働組合だけがまず集まって、ナショナル・センターをつくるという手が考えられます。しかし、国営企業の労働組合の指導者の中には、今は同じ反主流派に属しているとはいえ、民間企業の労働組合に対して一定の不信感があり、自分たちが意思決定に深くかかわれるようなかたちで運営したい、そのためにはまだナショナル・センター化しない方がいいと考えている人たちもいるようです。

国営企業の労組の指導者たちにしてみると、長年兄貴分のような感じで民間企業の労働組合を指導していたつもりだったのに、1991年に国営企業の労働組合がなくなり、ナショナル・センターの役員ポストも辞めざるを得なくなったら、民間企業の労組の指導者たちは大喜びでナショナル・センターの必要なポストについてしまった。その後、国営企業の労働組合がナショナル・センターに戻ろうとしたのにもかかわらず、民間企業の労組の指導者たちは「いや、そんなに急がなくても」と煮え切らない態度を取り続けたのは納得がいかないということになるのでしょうか。労働省の方もILOの手前、国営企業の団結権を早く復活させたいと思っていて、ナショナル・センターに戻ろうとしたのに、実は水面下で民間企業の労働組合の指導者がNOと言っている部分があったのです。今の反主流派の状況では、国営企業の労組が強いリーダーシップを発揮していますが、民間企業の組合だけがナショナル・センターをつくと、また同じことがおこるのではないかという不安感もあるようです。

Q12. 学歴水準が高い方がフォーマル・セクターで働く比率が高いというお話でしたが、反主流派の動きとの関連があるのでしょうか。また、学歴の上昇が、例えば、現在のナショナル・センターがたくさん乱立している状況の中で、将来的にはどのような影響があるのかというところを教えてください。

A12. 難しいですね。学歴が上がるというのは時間がかかります。タイでも年功序列の社会という部分があって、40代後半ぐらいになって、やっと多くの組織で重要なポストに就くことができるようになります。ですから、高校進学者が珍しくないという世代が労働団体の執行部の多数派になるにはもう少し時間がかかります。でも、いつかはそういう時代になるわけですから、学歴水準が上昇した場合タイの労働運動や労働団体にどのような変化が生じるかを今から考えておくことは重要だと思いますが、私自身この点についてははっきりとした見通しをまだ持てないでいます。

タイでも1980年代、90年代はしっかりした組合が結構たくさんありました。90年代に入るまでは、国営企業や一部の大企業のように、雇用が安定していて、労働者の勤続年数が非常に長い職場では、社内養成所みたいなどころでもともと成績優秀だった人が、労働組合の幹部になって、しっかりした組合を作っているというケースがいくつもありました。

昔の日本と同じように、タイの場合、大卒が優秀だということでは必ずしもなく、私が会った年配の労働指導者の人たちの中には、小卒だけれども非常にしっかりしているなど感じた人も数多く

います。高学歴化そのものよりも、むしろ転職率の上昇の方がタイの労働運動や労働団体のあり方に大きな影響を与えるのではないかという気がします。タイは日本に比べるとともに転職率が高いですが、20～30年前と現在を比べると、現在の方が転職率がさらに高くなっています。

Q13. タイの労使関係行政の特徴について教えていただきたいと思います。そして、もう一点、国際標準化機構 I S O で C S R の基準を作っている国際委員会の六者構成の会議に、労働組合を出してくださいといっても、タイだけが労働省が出してくるので、困っています。いよいよ次は、相当強烈な勧告が行きかねないということになっています。うまく説得する点があるのか。何かアドバイスがあればお願いします。

A13. 労働福祉行政の特質についてですが、例えば、フィリピンなどと比較すると、タイは最近はほとんど跡形がないぐらい崩れ落ちたところがありますが、昔は官尊民卑の強い国だったといえるでしょう。労働組合側には、1980年代、90年代あたりまでは大卒の人はほとんどいませんでした。ですから、大卒の労働省の役人に対するコンプレックスがいろいろな形で出てしまいます。それに対して、労働省の役人たちも、労働組合の指導者たちに対して、見守ってやらなければいけないし、監督もしなければならぬという気持ちが非常に強く出てしまうのだと思います。タイの場合、日本と違うのは、軍政期が比較的最近まで長い期間あったということでしょう。そのときに、労働組合を守ったのが労働省だったという意識が労働省の役人たちの中にはまだ多少残っています。労働指導者が殺されかけたときに、労働省の役人が守るといようなケースもあって、やはり特殊な関係があるのだと思います。

タイは、いまだにメーデーの際、労働省が労働団体にお金を出し、それへの感謝の印として労働団体が労働省の役人に花束をプレゼントするというような関係をやっているところです。それがやはりタイの古いナショナル・センターのあり方なのだと思います。それに対して、不満を持っている人たちが、今のところ受け皿がないものですから、コンセンサス委員会の方に行っているという部分があります。ですから、今のナショナル・センターは、確かに人材が不足しています。会って話をしても、すごみのある人が少ないですし、実務能力がある人もそんなに多くないように思います。むしろそうした人材は反主流派の方に集まりつつあります。でも現在の状況では、労働省の役人が国際的な会議に、タイの労働側代表として反主流派の人間を出すわけにはいきませんから、出すとすればナショナル・センター側の人間ということになります。でもナショナル・センター側の人間は、労働省の役人も国際会議に出すのはちょっと恥ずかしいと思ってしまうのかもしれない。こうした問題はなかなかいい解決策がすぐにはみつからないのかもしれない。

(文責・事務局)

第5章 アジア労働法の可能性： 東アジア経済圏の展開との関連で (2006年7月24日講演)

香川孝三

神戸大学大学院国際協力研究科 教授

1. アジア労働法の可能性

アジアの労働法をみておきますと、労働法は経済発展と社会発展の両方に関わっていて、この経済発展と社会発展の両輪がうまくいかなければ、アジアの発展はうまくいかないと思っています。言い換えれば、経済発展によって、富（パイ）を大きくし、また社会発展によって、それを公平に分配していかなければ、アジアの労働者は幸せになれないと考えています。

労働立法を作るだけでしたら、簡単にできるかもしれませんが、しかし、その施行状況も視野に入れて、立法化を図るとなると、大変、難しいように思います。特に個別的労働関係法の領域では、なかなか遵守されないという問題を抱えており、立法化によってだけでは解決できない問題があります。また、国によって経済発展レベルが違い、法制度も国によって異なるので、東アジア全体を一つの労働法でカバーするというのは非常に難しいだろうと思います。でも、遠い先の話として、そうした可能性も考えてもいいのではないかと考えています。

(1) 経済発展と社会発展

基本的な発想としては、経済発展と社会発展の両輪を可能にさせていく、そして、労働法はその両方にかかわっていると考えています。

現在、アジアの発展途上国では、工業化による経済発展政策を共通の国の基本方針として掲げておられます。それによって、GNP、つまり富を拡大するという目標を掲げているわけですが、その手法をどうするかについては歴史的に様々に変遷しているような気がします。

アジアの発展途上国が独立をして、一つの国民国家としての形成を整えるために、最初「秩序」といったものを非常に重視しました。その典型が、例えば、社会秩序を転覆させることを目的とした共産党を弾圧するというようなケースです。これは、旧社会主義国を除いた東南アジアでかなり共通に見られた現象です。社会の秩序維持というものがあ程度できる中で、工業化によって経済発展を目指した場合、開発独裁、あるいは政府主導型の経済開発の方向に向かっていったといえるでしょう。これが1970年代、80年代です。1990年代になって、インドネシアやタイなどでは、開発独裁から少しずつ脱して、民主化の方向に向かいつつあるといえます。

経済発展政策の基本は、やはり低賃金を武器にした労働集約型産業の振興です。そのために積極的

に外資を導入しています。確かにマレーシアなどの場合、この労働集約的なレベルを脱して高度な技術を活用した形の産業を興そうという基本方針を掲げています。マレーシアは基本的にはまだ低賃金による労働集約型であると思いますが、2020年には先進国に到達しようという、知識集約型の工業化を興そうとしているようです。このように少しずつ変化がみられ、さらにそのための手段として、積極的な外資の導入とがセットになって経済発展を立案しているのだと思います。

一方、社会発展の側面からいきますと、ここには労働組合が関わってくるかと思えます。組合は、拡大しつつある富をどのようにより公平に分配するか、という課題に取り組んでいます。最近、政治の面では、民主化が進められていますし、もっと経済的な側面に注目すれば、国連のミレニアム開発、あるいは、UNDP（国連開発計画）で行っているミレニアム開発目標などを受けて、アジアの発展途上国の各国が包括貧困撲滅計画を作成し、その実現を目指していくという方向がみられます。UNDPでは、11項目ほどの開発目標をつくり、それを実現していくという形で社会発展を実現しようとしています。その最大の眼目は貧困撲滅であり、まさに社会開発の実現をしていこうという方向が示されているかと思えます。

経済発展については、生産性を向上し労使協調路線によって富を拡大していくという形で労働組合が企業と協力をして生産性を高めていく、そして、それが経済発展に結びつくというようなことを考えています。そして、その拡大する富を、労働組合が使用者との間で、団体交渉によってより公平に分配をしていくという活動が、一人一人の働く人々の幸せを拡大していくというルートだと考えています。もし、旧社会主義国のように、縮小再生産の状態になれば、いくら公平性を確保しても、みんなが貧しさを分かち合うことになってしまうからです。

(2) ILOの役割ーグローバル化と労働基準

グローバル化が進んでいる現在では、労働基準の問題を検討する場合、ILOの役割は非常に大きくなります。そこで、ILO条約やILOが定めている基準を一つの基準として取り上げる必要があるように思います。グローバル化と労働基準の問題は絡んでいるわけですが、グローバル化がますます進むことによって、一定の基準をどこかで作り上げていかなければならないと思います。その中心であるILOの役割をこれからも重視していかなければなりません。

最近、労働組合もNGOもこうした労働基準に関する基準（Code of Conduct）をつくって、それを企業の社会的責任という形で遵守していこうと進めているようです。先日、SA8000を中心に取り組んでいるSAI（Social Accountability International）というアメリカのNGOの方にお話を聞く機会がありました。SAIでは、日本の企業にもっとSA8000に加盟してもらいたいと考えていたようですが、中国やベトナムでは、ある程度の広がりを見せているのに、日本ではSA8000がなかなか広がらないようです。中国やベトナムではSA8000を20か30ぐらいの企業でもう既に受け入れ、認定証を発行して活動しているそうです。その話を聞いて、SA8000では、ILOの基準を掲げているものの、判定基準が甘過ぎるのではないかと感じました。SA8000に書いてある項目の中の基準は非常に抽象的です。それが現実に実行されているかどうかの判定の際、判定者が非常に甘い判定を

しているという印象を受けました。こうした基準が広がっていくと、ILOとは違う基準がもうひとつのグローバルスタンダードになってくるのではないかというおそれを感じています。

特に、中国やベトナムでSA8000が簡単に認証されていると感じたのは、「結社の自由」の点です。中国、ベトナムともに、ILO87号条約・98号条約ともに批准はしていません。つまり、これは一つの労働組合しか認めないからです。組合の結成は認めているけれども組合選択の自由はない、既にある労働組合に入る以外は結成できないという仕組みになっているのです。こうした仕組みを無視してベトナム、中国の企業に対して認定書を出しているのはおかしいのではないかと思います。SAIの方に聞くと、「いや、その企業の中にちゃんと労働組合があって、そこで団体交渉や話し合いをして活動しているのだから、これは結社の自由が守られている」という回答をされたので、ILOが言う「結社の自由」と違う意味でSA8000を認定していることに気がつきました。これはちょっと気をつけないといけないでしょう。

このようなNGOは先進国が中心にやっている活動なのですが、こうした活動はILOとは少し違う活動に徐々になりつつあると感じています。要するに、SAIだって、組織を維持しなければならないので、活動のためには儲けなければなりません。ですから、判定をどうしても甘くするという傾向があり得るといえることだと思います。審査料を相当高く取っていて、それがSAIの活動費になるのですから、どうしても甘くならざるを得ない。そのため、ILOの基準とはちょっとずれてしまう傾向を生んでいます。こうした状況が広がってしまうのは問題だと思います。

そして、ILOとの関係での論点は、ILOの条約自体がヨーロッパを基準にしてつくられた条約である、ということです。したがって、それとは違うアジア向けの労働基準を設定したらどうかという動きもあります。しかし、これを行うと、ダブルスタンダードをつくるような形になってしまいます。ただし、ILO条約自身も既にある程度発展途上国の現状を考慮した形で、条約の中に取り入れているものもあります。例えば、最低年齢の基準です。「働いてよい」という最低年齢の基準を15歳と14歳という形で二つの基準を設けています。ILO条約の中にある労働条件の中にダブルスタンダードが設けられている。これは、公正労働基準のあり方の問題にも絡んできます。

さらに、ILO自身がつくった1998年にできたILO宣言—中核的労働基準—は明らかに妥協の産物だと思います。中核的労働基準には四つの分野が掲げられているわけですが、この四つの分野だけが中核的労働基準かという、必ずしもこれは論理的に出されたものではありません。総会において、4分野しか合意がえられそうにないので、4分野になっただけに過ぎない。明らかに妥協の産物です。ですから、中核的労働基準以外につきましてもこの中に含めるべきものがあると思います。例えば最低賃金の遵守や労働安全衛生基準の遵守などは非常に重要な労働基準です。こうしたILO自身の問題も含め、グローバル化の加速に伴い、労働基準についてかなりいろいろな問題を含んでいるように感じています。

私自身、経済発展と社会発展をリンクさせて両輪でやっていこうと考えていますが、グローバル化が進むなかで、先進国と発展途上国の力関係という政治経済的対立状況が、公正労働基準問題の背景にあり、現実には非常に難しい問題と理解しています。

(3) APRO社会憲章

また、ICFTU-APROが1994年に社会憲章をつくっています。これは産業民主化による社会経済発展宣言です。これが各国の労働組合運動にどのような影響を与えているのかについての検証、モニタリングが必要だと思いますが、今のところあまり行われていないように感じています。社会憲章に書かれていることは実現が難しいので、将来の努力目標という形で位置づけられているのかもしれませんが、こうしたものについても労働法の中に今後反映させ、法改正をしていかなければならないと考えております。

2. 集团的労使関係法

(1) 結社の自由

先進国では、労働組合と使用者側との間の団体交渉、話し合いによって労働条件を設定し、その維持改善を図るとというのが基本的なスタンスなのですが、こうした意味においては、労使自治を実現するということが集团的労働関係法の中の最大の目標ととらえられているように思います。

しかし、この点がアジアの場合には少し違ってきています。三者制、つまり政労使によるトライパーティズム (tripartism) の労使関係が大きな特徴になるということ (日本でいう公労使の三者制とは異なる)、そして、労使よりもむしろ政が非常に大きな力を持っている点が挙げられると思います。その上で、労使協調的な政策を図ろうとしています。経済発展をするために政府主導で労使協調政策をつくり上げていくという政策を採用しています。それが労働法に色濃く反映されていると私はとらえています。例えば結社の自由にかかわる点ですが、労働組合の結成について、登録制度が採用されていることに現れています。これはアジアだけではなく、アフリカやラテンアメリカなどでも見られます。労働組合の強制登録制度が採用され、労働省の中に登録を受け付けるセクションに登録される必要があるということです。登録をするときに当然中身を審査され、基準に合わなければ登録が拒否されます。あるいは、いつまでも登録されずに、棚さらしにされる場合もあります。登録が認められずに、そのままの状況に置かれてしまうと、その労働組合はずっと違法な団体になってしまいます。その違法な団体が行う活動は当然違法な行為です。ですから、活動をすれば直ちに警察が来て拘束をする、場合によれば軍隊が出動するということが見られるわけです。したがって組合登録制度の中に、労働組合を治安の対象にとらえる側面をあらわしていると思っています。

この登録制度が最初に導入されたのは、世界で最初に労働組合運動が発達したイギリスです。イギリスではこの登録制度は強制ではありません。一定の保護を与えるために登録制度を導入したのです。登録が認められると労働組合の名によって財産を取得する、あるいは法人格を取得することができるようになります。イギリスでは、労働組合の名で訴訟を起こすことができる恩典を与えるという意味で登録制度が導入されました。登録制度がアジアに入るきっかけになったのは、インドに労働組合法が作られた時です。イギリスから登録制度がそのままインドに入ってきました。そのときも強制ではなく、あくまでも任意の制度だったのですが、それが大きく転換したのは、インドの労働組合法がス

リランカに導入された時です。そこで強制登録制度になったのです。その当時、スリランカで独立運動がかなり盛んになった時期で、独立運動の中心組織が労働組合だったのです。その結果、労働組合をきちんと政府側が管理しておかなければならないということになったのです。その後、スリランカの制度がマレーシア、シンガポール等に導入されていきます。また、イギリスの植民地だったケニアやウガンダ、タンザニアなど東アフリカ地域にも同様の強制登録制度が導入されました。

インドの労働組合登録制度がスリランカに導入される際、シドニー・ウェツブが関係しています。シドニー・ウェツブは約10年間、イギリスの植民地省のアフリカ担当官をしていました。第二次労働党内閣のときには植民地省の大臣になりました。彼がインドからスリランカに労働組合法制を入れる際に、強制登録制度を導入するという通達を出しているのです。なぜシドニー・ウェツブがそれを行ったかという、彼は独立運動を弾圧するという意図ではなく、むしろ労働組合を積極的に助成するためだったのです。どこにどのような組合があるかわからなかったら対象がつかめない、だから強制登録制度を導入するという発想です。しかし、実際に導入された時には、独立運動の中心で活動していた労働組合を弾圧するためにどこに労働組合があるかをはっきりさせなければいけない、そして、もし登録がその要件を満たしていなければ、それは違法な団体でありますから直ちに弾圧できるということになったのです。

インド、マレーシア、タイ、そしてシンガポール、フィリピンも同様です。その中で最近、インドネシアで変化がありました。2000年にスハルト大統領が倒れた後、一定の民主化が進み、2000年に、労働法を改正した中で強制登録制度を廃止し、notificationという通告をする制度に切り替えました。

その制度の切りかえの前に、インドネシアは中核的労働基準についての8つの条約を大統領令によって批准をしました。つまり、これは、国会の承認を得て批准したわけではないのです。少なくともインドネシアは批准した後、2000年の労働法改正の際に強制登録制度を廃止しました。しかし、お役所に届け出る、notificationするという仕組みはまだ残っています。通知をすると、お役所の方で労働組合にnotificationナンバーを与えます。それによって、労働組合の数が簡単に把握できるようになったのです。しかし、制度は変わりましたが、notificationは必ずやらなければならないものです。これは昔の強制登録制度の名残として、非常に中身を厳しく審査して強制登録制度と同じような運用の仕方をしているのではないだろうかというおそれを感じています。インドネシアはこの制度の変更は民主化が進んだ一つの証拠だと盛んに主張していますが、若干の疑いを持っています。ですから、どのような運用をしているのかどうかをチェックする必要があるでしょう。

特に、強制登録制度については、例えばシンガポール、マレーシアなどでは実を言うと独立前に既に導入されていたのです。その当時、シンガポール、マレーシアでも労働組合は独立運動の重要な主体であり、植民地政府から見れば労働組合は目のかたきとなっていたので、強制登録制度にすることによって弾圧をしようということが明らかでした。それがそのまま現在まで続いてきているのです。独立国になったときには、独立後の憲法に違反しない限りは独立前の法律がそのまま継続して効力を持つという規定を持っておりますので、それを受けて独立前にあった法律がずっと独立後も維持されているのです。こうした状況を何とか変える必要があると思っています。

もう一点、結社の自由に関して、中国、ベトナムでは、組合選択の自由が不在である点が挙げられます。しかし、中国で、結社の自由を広く認めるような法律改正ができるかという点、今のところは難しいように思います。むしろ政治上、民主化が進んで、共産党の一党独裁体制に変化がみられる必要があります。労働組合は共産党支配体制に組み込まれているからです。今後、労働組合を自由に自分たちで旗揚げができるような、システムに切りかえられればいい、と思っています。しかし、今のところはそれができないのが現状です。

(2) 団体交渉制度と労使協議制

次に、団体交渉や労使協議についてお話ししたいと思います。団体交渉制度について、多くの国が非常に細かく手続を定めております。団交を申し込んで何日以内に使用者が回答して実際に団体交渉をし、うまくいけば労働協約に至る、うまくいかなければ今度は労働争議調整の方にかかっていくというような形の手続きです。特にタイなどでは典型的に定められていて、団体交渉のシステムは既に労働法の中に入っていると思います。ただし、その組合は登録された組合に限られます。登録されない組合は適用対象外になります。団交から争議調整までの手続を詳細にさだめていることは、政労使による三者制の労使関係と親和性のある定め方であると思っています。

労使協議制については、必ずしも労働法の中には入っていません。韓国は法制化をしていますが、その他の国では法制化という形ではなくて、政府主導による労使協調政策を進めるための行動綱領の中で定められています。その中で労使協議制度を導入することで労使協調を実現しようというものです。このような行動綱領があることは、労使協調は進んでいない証拠と見ることはできますが、政府主導の三者制の労使関係のあらわれと見ています。

(3) 労働協約

労働協約については、1つはドイツ型、規範的効力によって契約上の問題として処理をするパターンがあります。これは日本、韓国、台湾などで取り入れられています。ところが、アジアに多くみられるのは、労働協約を登録させて、担当官が協約の中身をチェックする、そして、その中身に問題があればそれを直させるという法制度です。その協約にもし違反をした場合には一定の法的な効力を認めています。特別に登録をして、その登録の内容に違反をした場合は、裁判所に訴える、そして、裁判所から一定の判決を得ればそれを強制執行ができるというパターンが入れています。これはオーストラリアやニュージーランドで生れたオセアニア型であります。このタイプはインドやマレーシア、シンガポールに導入されています。そのほか、イギリス型、つまり基本的に紳士協定で法的拘束力を付与しないようなパターンのももあります。これはアジアではみられません。

労働協約には、こうした幾つかのタイプがあり、アジアでは、ドイツ型とオセアニア型、この二つのパターンがかなり広がってきています。労働協約が一定の要件をみだせば、特別な法的効力を認めて、裁判所の判決によって、その履行を強制することができるというものです。完全な労使自治のあらわれであるイギリス型とは異なり、第三者が介入することによって労働協約に法的効力を認めると

いう点では、三者制の政労使による関係と親和性があると思っています。

(4) ストライキ権

次に、ストライキ権についてですが、手続をより厳格化しているのが特徴です。ストライキをする
と生産性が低下し、経済発展政策がうまくいかない要因をつくる。だから、ストライキに対して非常
に厳しい制限を課す。特に、ストライキ手続をきちんとする、ストライキの通告をきちんとやらせて
いく、といった点について、厳格化された仕組みとして共通にみられます。

経済発展のために重要な産業や公共部門ではストライキそのものが禁止されています。その範囲が
広く設定されていることに特徴があると思います。

ストライキ中の賃金の支払いについて、これを重要視されている方はほとんどいません。これはア
ジアではかなり共通に見られるのですが、労働契約があれば当然ストライキ中は働けないわけですか
ら賃金不払いになる。しかし、実質的な運用面からいくと、賃金は払われている、または、賃金とい
う名前はつけていないものの、それに相当する額が支払われているケースがかなり多いのではないか
と思っています。これは、労働契約が徹底していないということがいえるかと思っています。どんなスト
ライキでも賃金を払うというわけではありませんが、合法的なストライキ、あるいは手続をきちんと踏
んだストライキ、といった一定の制約の範囲内で賃金が支払われている。これは社会正義からの要請
で、おこなわれています。労働者の方は日々働かないと収入が得られない、そう蓄えも多くないとい
うときに、やはり、ストライキ中であっても、そのストライキが合法であれば使用者側に賃金支払い
義務を課すことが、労働者の生活保護のために必要だと考えられているようです。

経済発展をとげると、ノーワーク・ノーペイの原則が実施されています。典型的には韓国で見られ
ます。韓国では過去にはストを解決する手段として、スト中の賃金相当額を使用者が支払ってしまし
たが、法律で支払わなくてよくなりました。

(5) 労働争議調整

争議の調整については、非常に詳細に手続が定められているのがアジアの特徴かと思っています。調整
あるいは仲裁、その手続が非常に厳格に定められていて、何とかストライキに行く前に、争議の調整
で終了し、生産性低下を招かないようにする、そういう仕組みをつくり上げているということが言え
るかと思っています。

さらにはインフォーマルな形で争議を解決することも多用されている。家父長制の強いところでは、
労使の両方に顔の効く者が調整に乗り出して解決することもあります。

3. 個別労働関係法（労働契約法）

工業化政策を実現するためには、低賃金による労働集約型の産業政策をとるということになります
ので、労働基準が低い状態の方がアジアにとってはプラスになるかもしれません。しかし、それを幾

らでも低くしていいということではなく、労働力の磨滅を防止するという意味で労働基準を定めて規制をするということがこれまでやられてきたように感じています。

アジアの国々の労働法は、せつかく作っても、何ら守られていないとよく言われますが、一律に守られていないというわけではないと思っています。法律が守られることによって労働組合が弾圧の対象になるということはありますが、集団的な部分についてはかなり法律の内容が守られているように思います。それは、経済発展をするということと同時に秩序維持を図るという必要性から労働組合に一定の枠をはめるという点で、集団的労働関係法が遵守されている気がします。

(1) 適用範囲の問題

これに対して、労働契約関係、あるいは労働基準に関してはあまり守られていない。法律はあっても、守られていない状況があるかと思っています。特に労働基準監督制度がきちんと整備されていません。同様に、アジアで共通に見られるのは、インフォーマル・セクターの部分が非常に多いという点です。基本的にインフォーマル・セクターは労働法の適用範囲から排除されています。つまり、労働法は、労働契約があるということによって使用者と従業員という存在を前提に考えられていますので、インフォーマル・セクターが排除されてしまうのです。アジアではむしろこのインフォーマル・セクターのための特別立法が必要だと思っています。

社会保障法や社会福祉法などの分野で本来カバーすべきなのかもしれませんが、これらはアジアでは非常に不十分な領域です。基本的には、家族あるいは血のつながった親族同士で支え合うというのがアジア的な社会保障であり、非常に制約された範囲でしか公的な保障がなされていないと思います。一応、社会保障が比較的完備されているのは、日本、韓国、シンガポール、そのほかに、台湾もかなり広がってきていますし、タイなどでも取り組まれようとしています。制度はできていても、実際に適用になっている人たちは非常に少ないというのが現状です。したがって、経済的な先進国、あるいは中進国の一部にしか広がっていません。もちろん、社会保障は公務員や軍人などには比較的保护があるのですが、そこから外れてしまうと保護がなく、親族、一族で支え合うしかないという状況になってきています。こうしたインフォーマル・セクターに対する配慮を行うべき必要性があり、それを労働法でも何とかカバーできないかと考えています。

(2) 労働契約

労働契約については、法律上、ILO条約の影響を受けて、制度自体は比較的うまくつくられていると思います。

労働協約の普及が非常に狭いことと関係して、就業規則の影響が非常に大きいと思います。労働組合の組織率が非常に小さいので協約によってカバーする労働者の範囲が狭くなっています。未組織労働者をカバーするとなると、どうしても就業規則になりますが、この就業規則の規制をきちんとすればかなりのところがカバーできるのではないかと思います。就業規則の制定や改定に、国によっては従業員代表との合意を求めているところもありますし、日本のように意見だけ聞けばいいというところ

もあり、国によって異なります。就業規則の制度をきちんとつくることが必要だと思います。

そして、労働契約については、雇用形態の多様化がアジアで非常に進んでいて、パートタイマーあるいは臨時工などがかなり広がってきています。また、派遣労働については法律制度がないままに広がっているという感じがします。労働者派遣の法律制度があるのは日本と韓国だけだと思います。中国では、労働契約法案が今年の3月にでき上がり、4月、5月にパブリックコメントが求められました。まだ、いつ成立するかわかりませんが、労働契約法草案の中に労働者派遣の規定が設けられています。台湾では、4～5年前に策定された法案があるのですが、組合が猛反対して、結局、国会にかけられないままになっています。それ以外の国では、派遣事業についての法律上の制度は聞いたことがありません。しかし、現実には労働者派遣という形で事業をしているものがあるのです。法律規制のないまま派遣が使われているので、ほとんどが契約論で処理されていると思います。つまり、派遣契約に基づいて派遣をするという形になっているのです。その結果、派遣契約の中に様々な問題点が含まれ、中間搾取的な形の派遣が行われています。そして、もう一つ大きな特色は、この派遣を利用してアジアの発展途上国では労働者を海外に送り出しているのです。これが今大きな問題になってきています。国内は非常に失業率が高いものですから、派遣を積極的に利用するまでもなく安く雇えるということがあるわけですが、アジアでは派遣を使って海外に送り出すというようなことが積極的に行われていて、そこでは、いろいろな問題が発生しています。派遣の手続の際に、派遣元事業者から高い率の借金をするために、その返済のために、期間を終えても帰国せず、不法就労者として働く傾向が強く見られます。

解雇制度については、法律制度上からいきますと非常に厳しい解雇規制が設けられているかと思います。予告制度が入っていますし、解雇の正当理由として法律に制約を課した解雇事由を定めていますので、制度上、解雇制度は整備されている方だと思います。しかし、問題は整った制度を利用せずに退職制度を利用する、任意にやめさせるということが実際多いことです。退職予告手当を払うことを義務づけているところが多いのですが、それを払わなくて済むように、任意でやめていくよう仕向けるケースが非常に多く見られています。

(3) 賃金（最低賃金）

最低賃金は、中核的労働基準の中には入っていません。しかし、最低賃金の問題は、最低賃金が最高賃金になっているとケースが非常に多いことです。最低賃金の決め方自身は、それぞれの国である程度整備されていますが、その額の遵守が余りなされないままになっています。ですから、最低賃金以下の賃金を払って、たとえそこに労働基準監督官が来て違反だと言われても、ちょっとお金を出せばお目こぼしを受けることができる、あるいは罰金を払ってもやる、といったシステムになっています。罰金を高くすることで、最低賃金がきちんと守られるようになるかもしれませんが、やはり、低賃金を武器にしているのが政府の方も余り強く言わないようにしているのだと思います。実際、監督すると最低賃金の話をするとみんなが嫌がるのです。賃金を安くして、商品を安くつくってそれを海外に輸出することで外貨を稼ぐ、こうした国策があるので、なかなかきちんと守らせられないのだ

というのです。また、最低賃金の適用対象の除外がアジアでよく見られます。訓練中や試用期間中の者も全部外されますし、障害者なども除外されています。これは今の日本と似たようなところがありますが、このような例外規定が非常に多くあることによって、最低賃金が実質的に最高賃金になっているという問題があるのです。

(4) 労働時間

労働時間については両極端になっています。きちんと制度があるのですが、残業をほとんど拒否して所定の労働時間だけしか働かないような人と、どんなに残業しても幾らでも働きますといった二つのパターンに、両極端にわかれているような気がします。しかし、残業を拒否して所定しか働かない人たちは、別のところで働いているのです。さっき言ったように、最低賃金が最高賃金になっていますから、生活ができません。ですから、二つ、三つ仕事を持つ。それをこなすためには残業ができない、という状況があるようです。多分、労働時間は通算されないために、割増賃金は支払わなくてもすんでいます。割増率はILO条約の基準に従って、国際的基準をクリアしていますが、実際に支払われているか疑問を持っています。大企業や外資系企業では遵守されても、中小企業では難しいのではないかと思っています。

(5) 安全衛生・労働災害

安全衛生・労働災害についても非常に問題があります。現在、日本が厚生労働省を通じてODAを提供しているのが安全衛生部門です。「結社の自由」など、イデオロギーや政府の体制にかかわることは問題がありますが、安全衛生や労働災害については、比較的、技術的な問題で処理できるということもあり、ODAが提供されています。一般にアジアの国々は暑い国ですのでヘルメットをかぶるといったことをあまり徹底していない。ルールがあっても遵守されないという問題があります。その背景には人命の値段が安いことにあると思います。労災補償制度はほとんどの国で設けられていますが、その手続がやっかいであり、そのために示談で安く現金をもらって処理しているのが実態です。

(6) 児童労働・強制労働の廃止

児童労働・強制労働について、これは中核的労働基準の中に含まれていますが、特に児童労働については、タイ、インドネシア、フィリピン、一部中国でもみられます。制度上、児童労働はなくなっていますが、実際は多く存在をしています。ILOなどが介入するという形で指導がされていますが、なかなか保護が広がりません。せっかく保護しても、そこから漏れる人が多いので児童労働の廃止がなかなか進まないという気がします。これも経済発展が実現すればかなり減ってくると思います。シンガポールとマレーシアなどではほとんど児童労働が消滅をしている状態です。経済力が上がってくれば解決できる問題だと思います。

(7) 差別の廃絶（女性、外国人）

男女差別の廃絶については、日本と比較をすると非常に興味深い。東南アジアでは男女の格差は日本よりずっと小さいのです。東南アジアは一般に女性の力が強い。その背景として、母系社会あるいは双系社会、つまり、男女平等の社会が伝統的に昔からあったからです。一方、父系社会、男性が非常に強い社会については、中国を挙げることができますが、中国でも広州など南の方では、非常に強い母系社会があったようです。形式的に母系社会が残っているのは東南アジアでもわずかですが、例えば、インドネシア・スマトラ島にあるミナンカバウ族は母親から長女に財産が移っていくという社会が今も残っているのです。フィリピンでは、母系社会の伝統がずっと残っているのですが、女性たちは日本で売春を強制されるかもしれないのにエンターティナーという形で日本に来ようとしています。やはり、女性が家計を支えなければならないという意識が非常に強いので、売春を強制されるということを知っていても、それでも来るのです。「私が家族を支えなければいけない」という意識が女性に強いと言われています。

法律制度上、男女の差別をなくす規定があると同時に保護の規定も存在します。例えば、生理休暇制度はアジアだけにあるようです。世界中で、生理休暇があるのは韓国、インドネシア、そして日本の3国のみです。韓国の制度は日本の影響です。インドネシアになぜ生理休暇制度があるのかはよくわかりませんが、日本が太平洋戦争中、軍政をしいていましたので、そうした影響があるのかもしれませんが。

東南アジアは日本より男女の格差は小さいといっても差別がないという意味ではありません。格差が小さいということです。ですから、差別の撤廃に対する活動はいずれの国でも行わなければなりません。

(8) 労働監督制度

そして、次の問題は監督制度が非常に不十分だということです。公務員の給与が非常に低いということもありますが、優秀な監督員が雇われない。予算の制約によって人数が少ないということが大きな問題だと思います。現在、民主化が進む中で、腐敗（コラプション）をなくす仕組みをつくろうとしています。フィリピン、インドネシア、タイ、マレーシアでそうした仕組みが設けられています。汚職防止委員会という形で特別委員会制度が発達しているのですが、状況はあまりわかりません。労働監督制度の充実が今後必要です。

4. 労働市場法制

最後に、労働市場法制について、これは、現在最もおこなわれている分野だと思います。特にアジアでは縁故による採用が多いために、職業紹介制度をつくらなくても縁故採用で雇われていくのです。そのために職業紹介制度がきちんと国の中で整備されていないのです。

失業手当制度については、日本、韓国、台湾、シンガポールに制度があります。マレーシアにはプ

ロフィデント・ファンドというものがあり、失業したときにそのファンドから手当を受けることができます。ただし、適用の人数は少なかったと思います。インドネシア、フィリピンにはありません。中国も失業保険料が給料からとられていたケースがありましたので、失業制度があるといえるでしょう。

失業手当制度は、少しずつではありますが、導入されはじめています。失業が非常に多い状況では、失業保険制度の成立は困難です。ある程度の経済発展をした国でないと失業保険制度は導入できないと言われていています。今後もう少し充実させる必要があるかと思っています。

職業訓練については、日本はODAで職業訓練制度にかなり力を入れてやっているようです。この制度の充実は、今後、大きく進めていかなければならない分野として残っているような気がします。

【質疑応答】

Q 1. 組合登録のことについて詳しく教えて下さい。マレーシアでは、組合登録が労使紛争のキーになっているようなのです。これは、組合の認証の方法とも関係があると思います。例えば、アメリカには選挙制度がありますが、一般的にアジアではどうなのでしょう。

A 1. 選挙制度をはっきり置いているのはフィリピンです。フィリピンは完全にアメリカの真似をして交渉単位制度を導入しています。交渉単位の中で従業員の過半数の支持を得た組合が2年間交渉権限を保持するという形です。

またマレーシアについては、投票を行う場合、または、認証という形で組合名簿を見てそれで過半数になっていたら認めるという、2つの方法を採用していると思います。

Q 2. 国際比較をされている中で、日本の制度について何か特徴があれば、教えて下さい。

A 2. 「結社の自由」については、日本は最も幅広く認められているパターンだと思います。例えば、日本の場合、2人以上で労働組合が作れますが、インドネシアの場合はたしか10人以上、マレーシア、シンガポール、インドでは、7人以上必要です。7人では小さな組合ばかりができてしまうので、多くすべきであるという主張がなされています。日本の場合は、公務員については登録制になっていますが、自由につくって、自分たちで組合だと自称すればそれで組合として認められます。資格審査制度がありますが、これは組合結成を妨害するものではありません。

Q 3. 労働組合の立場としても、アジアにおいて労働の基準、スタンダードを色々な形で確立をしたいと考えています。ILOは既にスタンダードを確立していますが、組合は組合の立場で様々な側面から追求し、それを通じて経済発展や社会発展の調和を求めたいと考えています。その場合に、どうしたらスタンダードを確立し、かつ、このアジアの地域において普及させることができるか

という難問があると思うのですが、先生のお話で、その基盤はかなり難しいけれども全然ないわけではないということを経つかご示唆をいただいたと思います。ですから、やりやすいところからやっていって広げていくということを積み重ねていくしかないと感じています。

ただ、国民国家の枠を超えて秩序の規範を確立するということとなると、これは、普通、国民国家の中ではいわゆる罰則を伴って強行法規で規範を形成するのとは異なるアプローチが必要だと思うのですが、その場合にどのような方法が考えられるのか。また、労働組合の運動の中で方針として組合としての理念をうたって、それを各国に持ち帰って団体交渉なり協議の中で確立していく、という方法もあると思いますが、それだけでは必ず限界に突き当たると思います。その他国際法など、いろいろなアプローチが考えられると思うのですが、どの部分の可能性を開発していったらよいとお考えですか。

A 3. 方法としては、一つは罰則を科す法案です。もう一つは、日本でもよくやっていますが、あめとむち、つまり、何か優遇策を講じることによって一定の方向に誘導するという方法だと思います。基本的にはILOの基準を国内法によって定着させていくことが不可欠であると思います。それを各国の労働組合が運動によって実現を目指し、それを国際的な労働組合が支援することだと思います。そのためには各国の組合の組織率をもっと上げていく必要があると思います。アジアでは組織率があまりにも低いと思います。

Q 4. EUの場合にはEUのディレクトリーなど、一連の仕組みを通じてEUレベルでのスタンダードが波及していくプロセスが成功していると思うのですが、アジアでもこのような仕組みを展望する可能性はあるのでしょうか。

A 4. 一つの方法は、ASEANだと思います。ASEANで何か一定の基準を設定するという事は難しいことですが、できなくはないと思います。ASEANでは、コンセンサス方式でみんなが一致するようなレベルでの合意を取りつけようとしていますので、一定の方針みたいなものを出すという可能性はあると思います。

最近、ASEANで幾つかの合意ができています。例えば、麻薬撲滅のための行動方針を作っています。また、特許権取得手続をASEANで統一するという努力がされています。今までは各国ごとに特許の申請をしなければならぬルールになっていたのですが、ASEANとしてまとまってやり、それを10カ国に全部適用しようという試みが行われています。法律関係では、法律上の情報交換を行っています。各国それぞれの言語で法律がつけられていますから、それを全て英訳したものをASEANが統一して一般公開する。このようなシステムの構築について現在努力が重ねられています。

また、ASEANの中に労働大臣会議があり、場合によっては、韓国、日本、中国が加わったASEANプラス3で会議が行われています。労働大臣会議のような枠で一定の労働政策について

の基本方針を打ち立てていくという方法もあるでしょう。

労働大臣の会議で問題になっているのが、労働力輸出の問題です。それは、行った先の国で受ける差別の問題だけでなく、送り出す側の問題もあります。非常に手数料を高く取って、その借金をずっと抱えたままで海外に働きに行かせているケースもあります。また、国内でのトレーニングや言葉の問題など、何かASEANで共通の目標を立てて取り組んでいったらどうか、という案が出ています。

ASEANには労働組合の全国組織のあつまりがあります。あまり活動しているようには思えませんが、これの活性化も1つの手段だと思います。

そのほか、最低賃金については、各国それぞれが最低賃金の決め方のシステムを持っています。しかし、実際の賃金額をみると、国によってすごく格差がある。この格差を徐々に平準化して行く方向になればいいと考えています。労働条件の改善の次に格差をなくすということが重要だと思います。現時点では、国際的なレベルではなかなか考えられないので、国ごとの格差を少しずつ縮めていくしかないでしょう。労働組合もこの点についてアプローチしていけばいいのではないかと気がしています。

Q5. インフォーマル・セクターの適用除外は、非常に気になっている問題です。やはり、社会保障が労働者にない問題について、強い共感を覚えました。

そこで、一つ質問なのですが、集团的労働関係法の中で、労使自治か政労使三者制による労使関係かという点について、後者は政府主導に基づく政労使という形になると、労使協調政策につながるというお話だったかと思うのですがこの点について詳しく教えて下さい。

私の経験では、政府が入ると大体的場合、経営者寄りで組合をつぶす。例えば、日本を見習っている組合を分断したのはマレーシアのマハティールですし、政府が入ると、当然、経営者寄りになってしまいます。今の流れとしても組合はない方がいい、できるだけ組合を弱体化して労働条件を下げたいというのが本音だろうと思います。

A5. 経済発展するためには、労使協調路線、生産性向上に協力するような労使関係を確立する必要性がある、という意味でお話をしました。政府も基本的にはこのような考え方だと思います。三者制をやる際、三者のうち政府の力が非常に強くて、そのことによって生産性向上のための労使協調に誘導し、そして、それを経済発展につなげていく。政府は、こうした基本路線をとっていると考えていました。それが経営者寄りになっているという実態があるのは、そのとおりだと思います。

C5. 生産性向上のあり方の見方が違うのだと思います。政府は、組合がなくて賃金を安くした方が生産性向上につながるのだというような誤解を持っている部分が少しあるような気がしています。生産性向上ということへの国の思いはあると思いますが、ただ、根本の考え方や意見が異なる場合があるのだと思います。また、組合からすると、余りにも経営者が敵対的なので、「生産性向上の前

に組合を認めて欲しい」となってしまいます。「生産性向上」を一生懸命伝えようとしても現実的にはどうしたらよいのか、すごくむなしく感じています。

Q6. ILO条約をアジアに適用する際、どのようなアレンジをするかという問題はありますが、やはりベースはILO条約という理解でよろしいのでしょうか。

また、私はILOというのは極めて不思議な組織だと感じています。政労使という非常にはっきりした三者構成をうたっているわけですが、実態があるのは、政府と、その次に労働組合。使用者には本当に実態があるのか、疑問を感じています。

ILO条約は、何十年と続いていて、各加盟国が三者の構成によって認められた条約であるということ尊重していくという伝統はあるのですが、しかし、現場では、実効性がない。最近、途上国が自分のところで法律をつくるよりもILO条約をそのまま自国の法律にするという国が非常に増えていると思います。しかし、使用者側の方は実体がないために守られないということの方が多いのではないかと思っています。

A6. 確かにそうだと思います。形だけはILOも作り上げますが、なかなかそれを履行するのは難しいという状態だと思います。ILOも実行しやすくするための支援を少しずつやってはいるとは思いますが、しかし、ILOの条約全体がきちんと守れるような状態になっているわけではないので、ILO条約は一つの理想の形になっているのかもしれない。

ILO条約も批准しないとそれぞれの各国が拘束力を持ちません。批准をしたら、きちんと守らなければいけません。ただ、ILO自体がきちんと守らせるという仕組みは余り整ってはいないと思います。各国がそれぞれの努力でやらなければならないのです。例えば、国際司法裁判所に訴えるということもできなくはないのですが、それは大変な手続ですから、ほとんどこのような手続はとられていないでしょう。

Q7. 私どもの研究会では、対象地域をASEANプラス4（日・中・韓・台湾）に限定しています。日本との経済的関係、実際に今展開している、自然に出てきている枠組みとして、様々な問題を日本で考える上で一番妥当ではないかということを出発しました。お話を聞いて、ASEANプラス4の枠組みにすることの戦略的意義もあるかなと感じています。

ASEANは経済力から言えば少し後景に退いてしまいますが、規範形成という意味では漁夫の利を今追求しつつあり、EPAとかFTAについては、ASEANが基軸になって共通のスタンダードを打ち出すということを戦略的にやりつつある。FTAに関しては具体的に政策プログラムがASEAN中心に回りつつある。これは一つのヒントではないか、そこに一つの可能性を我々は見出すことができはしないか、と思っています。

このような理解が労働の世界や社会的発展の世界で考えても、一つの戦略的な視点と言えるかどうか。FTAとかEPAを通じた自然的な流れをみると、やはり中心は経済分野です。ただ、一方

でその流れが進めば進むほど社会発展のレベルでの共通性の追求や、制度面での統合が置き去りにされてしまう可能性がある。そこに一石を投じる必要が多分あるだろうと思います。

A 7. F T Aの中に労働関係の規定を設けるという方法はあるでしょう。それともう一つ、二国間投資協定 (Bilateral Investment Treaty) を通じて、その中に労働関係の条項を入れるという手法があり得ると思います。

投資協定の中に労働条項を入れるというのは、その前例として、アメリカが行ったソーシャル・クローズがあります。結局、アメリカが思うようには進まなかったのですが、投資協定の中に労働条項を入れて、それをきちんと守らせて、違反したら罰則を科す、というものです。その際、例えば労働条件については、I L O条約をきちんと守る、あるいは、それぞれ投資先の労働基準を守るということを条項の中に入れさせるなどが条件として挙げられるでしょう。

Q 8. 労使自治か政労使三者構成かについて、インドネシアやフィリピンなどを見ていると、色々な部分で三者構成をとっていますが、日本のように、労使関係の調整を公労使でやるというのは珍しいと思います。日本は政府が入らないで労使でやったからこそ、うまくいったのではないかというのが実感としてあるので、やはり、生産性という点では、労使で取り組むように持っていった方が「実が上がる」というのが、正直なところです。

また、制度面については、ナショナルセンターを育て、各国で整備しながらいろいろな条件を整え、実態面についても強化しながら整備して、全体をカバーするようなミニマム的なものが将来できていけばという、構想だと受け取りました。そうした中で、A S E A Nで何かきっかけをつくるというのは本当に現実的で、いいアイデアだと思います。一方で、中国の存在を考えると、A S E A Nで頑張るとみんな中国に行ってしまうというのが実態だと思います。そのあたりをどのように整理していけばよいか、教えていただきたいと思います。

A 8. A S E A Nに対する影響力の競争を日本と中国でやっているような感じですが、一つは、南アジア、インドとの関係をつくれれば中国だけが力を強く持つということは少し減るのではないかと考えています。南アジアで発展しているのはインドだけで、あとの周りの国々は経済不振になっています。ですから、中国を抑えるのにインドが出てくるとある程度抑えられる可能性はあるかなという気はします。しかし、日本との関係からみれば、インドとの関係は薄いので、これから関係を強化する必要があると思います。

もう一つは、A S E A Nプラス3が参加して、O E C Dのように、A P E Cにも統一協定をつくるという取り組みがここ10年来続けられています。去年の11月に釜山で行われたA P E Cの総会でこれが実現すると思って期待をしていたのですが、韓国の問題でこれが先送りになってしまいました。今後、どうなるかよくわかりませんが、これが実現できると、だいぶ状況がかわってくると思います。

国際的な交渉の場では、各国の利害が対立して合意を取り付けるのは大変でしょう。しかも、そこでできた合意でも強制力がない場合がほとんどであり、ILOがまだしも有効な手段といえるように思います。その中で発言力をつけるためには、労働組合の組織力を高めることが必要だと思います。

東アジア共同体論が唱えられていますが、主に経済の側面からの主張が多いようです。労働の側面からの提言があってもよいのではないのでしょうか。労働立法、労働政策はこれまで各国別に議論されてきていましたが、東アジア全体で捕らえなおしてみる試みも必要ではないか考えています。

(文責・事務局)

第 2 部

連帯のグローバル化の最前線から

第1章 IMF-JCの経験から

岩井伸哉

IMF-JC 国際局主任

はじめに

IMF（国際金属労連）の結成は1893年、第一インターナショナルのチューリッヒ大会と関連して開催され、国際金属労働者情報局として結成されたが、それ以前にも金属労働者の国際組織の結成の努力は進められており、1891年には第一インターナショナル・ブラッセル大会にあわせて開催された金属労働者の国際会議において金属労働者国際組織結成のための決議が採択された。その決議は、各国の金属労働組合の代表の選出とその任務、各国の金属労働者の情勢報告の送付に加え、「広範なストライキまたは、その他の闘争を行ったときは、直ちにこれを報告すること。そうすれば、スト破りの恐れのある場所への労働補給を規制することができる¹」とし、ストライキ中の労働組合への連帯支援についても、送金のための手続きを含め明記されたものであった²。

当時、理想を掲げて国際的な社会運動が勃興する中、金属労働者の国際組織を結成する原動力となったものは、より現実的で差し迫った問題への対応である、国際的なスト破りの防止と実質的な国際連帯の構築にあった。IMFの結成には欧州とアメリカの金属労働組合の代表が関与したが、これより100年以上を経て、100カ国、200加盟組織、2500万人³の国際組織となったIMFの現在の活動はこれが礎となっていると考える。

IMF-JC（国際金属労連日本協議会：当時の名称）のIMF加盟は1964年に開催された第20回IMF世界大会（オーストリア、ウィーン）で承認された。この世界大会に際してIMF-JCがIMFに対して訴えた事は、日本の労働者の地位向上、時間短縮早期実現および賃金引上げ要求への協力に加え、「将来、東南アジア各国労働者への援助活動の決意表明」であった⁴。

IMF-JCの国際活動は、当初はIMF本部や欧米の金属産業労働組合から講師を招聘したり、

¹ 10-13 ページ、「国際金属労連 75 年の歩み」1968 年、IMF（国際金属労連）、翻訳：IMF-JC（日本協議会）、原著：“75 Years Iron International”，1968, International Metalworkers’ Federation

² 12 ページ、上述 1、「ある国の組合が、作業停止、ロックアウト等の際に、必要な対策をとれない場合は、すべての代表が闘争中の組合員に対し、物質的援助を与えるものとする。この目的を達するため、スト闘争カンパを行う国の代表は、20 サンチームおよび 50 サンチーム相当の郵便切手を送付しなければならない」、「代表たちは、送付された郵便切手を売却し、その売上げを遅滞なく、遅くとも 4 週以内に切手を送付した代表に返却する」、「この計画の遂行に要する費用は、各国の労働者自身が負担しなければならない。各国の組合は、組合員が任命した代表が、速やかに、かつ誠実に活動を開始したことを確認しなければならない」

³ <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=11&l=2>

⁴ IMF-JC 資料：第 20 回 IMF 世界大会対策：「a. ILO 憲章に基づく日本労働者の地位向上への協力。b. 特に、時間短縮の早期実現のための IMF の協力。c. 当面する賃金引き上げ要求への協力。欧州金属労働者の賃金水準確保を目標とする運動への協力、d. 将来、東南アジア各国労働者への援助活動への決意表明」

視察団を派遣するなど、欧米の労働運動の研鑽が中心であったが、アジア地域を管轄するIMF日本事務所による東アジアや東南アジアの金属労働者の組織化が進展するにつれ、IMF加盟の際の宣言にあるようなアジアの金属労働者への支援活動、国際連帯活動が促進されるようになってきた。さらに日系多国籍企業の海外における事業の展開が進むにつれ、さらに大きな役割を担うようになった。

いわゆる雁行型経済発展に象徴されるようなグローバルな分業体制が構築されていく中で、さらには市場経済の拡大による国際競争の熾烈化の中で、各国の金属労働者の直面する問題は深刻化してきている。また、経済のグローバル化の進展の引き金となった冷戦終結によって、異なる体制の間の軋轢に注がれていた力が労働運動へ向けられるようになったことも労働者への大きな圧力となっている。本論ではIMFの経験というよりは、IMF-JCの国際連帯活動の課題について、アジア地域で事業展開を行っている日系多国籍企業での労使紛争への対応という視点から見てみたい。

労使紛争の歴史的経過

1970年代、ニクソン・ショックにともなう円高に対応するため日本の企業が海外に事業展開を開始し、その流れはNIE S諸国からASEAN諸国に拡大し、市場経済の世界的な拡大、経済のグローバル化の進展に伴い、中国やインドなどBRICsなどへの展開が進んでいる。概括すると、多国籍企業の海外展開は、当初は労働組合の組織化に関連する労使紛争の発生が見られ、その後団体交渉や作業編成の変更などに関する労使紛争が発生することが多く、ある程度経済発展した国においては「労働者の賃金の高騰」や「事業再編」などを理由とした、事業の打ち切りや撤退の際の労使紛争が発生するという傾向がある。

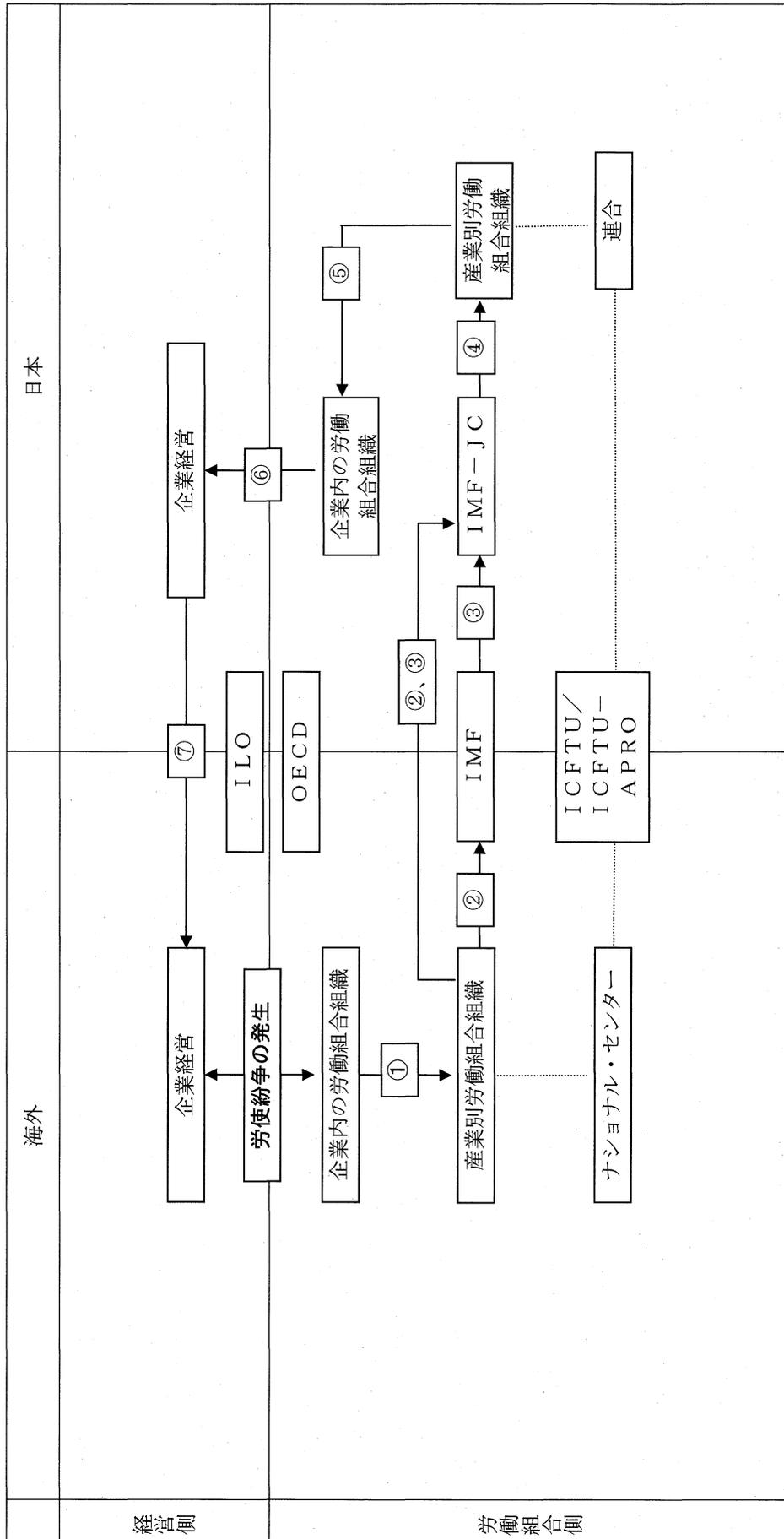
IMF-JCではこれまで数多くの労使紛争について、IMF加盟組織からの要請を受け付けてきているが、このような支援要請は当該の労使の交渉が膠着状態となり、また労使双方が法的手段に訴えたりし、労使の間話し合いが機能しなくなっただけからのことが多い。要請自体は年間十数件であるが、これ以外にも限定的なストライキなどの紛争が発生しているものと考えられる⁵。

労使紛争への対応

IMF-JCは、紛争当事者である当該労使の間の協議を通じた、話し合いによる労使紛争の解決のための環境作りを主眼に、アジアにおける日系多国籍企業の事業所の労使紛争へ対応してきた。図1ではその典型的な流れについて示したものである。労使紛争の発生により当該企業の労働組合組織が加盟する産別組織にその情報を伝え(①)、その情報をもとに産別組織が(IMF加盟組織である場合)IMFに支援要請し、IMFからIMF-JCに情報が伝達される。もしくは産別組織から直接

⁵ IMF-JC調査：タイのIMF加盟組織であるTEAMは、2005年の交渉で傘下の企業別労働組合の交渉で12組合(うち10組合が日系企業)がなんらかの紛争状態に陥ったが、IMF-JCなどへの支援要請はなかった。

図1：海外で事業を展開する日系多国籍企業における労使紛争への対応



IMF-JCに支援要請が行われる場合もある(②、③)。IMF-JCでは該当する産業別組織を通じて、日本の本社の労働組合に連絡し(⑤)、本社の労使関係のなかで本社経営側に伝え(⑥)、実情把握など申し入れを行っている。ILO結社の自由委員会やOECD多国籍企業ガイドラインに沿った対応などの事例もある。

このような対応は1990年代半ばには大きく変容せざるを得ない状況に直面している。ひとつには、いわゆる開発独裁などの強権による労働運動への抑圧を行ってきた国々における民主化により、これらの国々で労働運動が活性化したこと、同時にインターネットの普及などIT技術の発展による、世界同時的な新しいコミュニケーション手段の確立、また、企業の移転に伴う解雇や労働条件の切り下げなど、また経済のグローバル化の進展によって激化した国際競争の労働者への過度のしわ寄せという「負の側面」への対応など、さらには海外に事業展開を行っている日本の企業が増加し、日本国内においても労働組合に組織化されていない企業の海外事業展開も増加しており、これまでの方法では対応しきれなくなっていることも事実である。

これら新たな問題に対応するため、労使紛争を予防するという観点からの取り組みも必要となってきた。

予防という視点

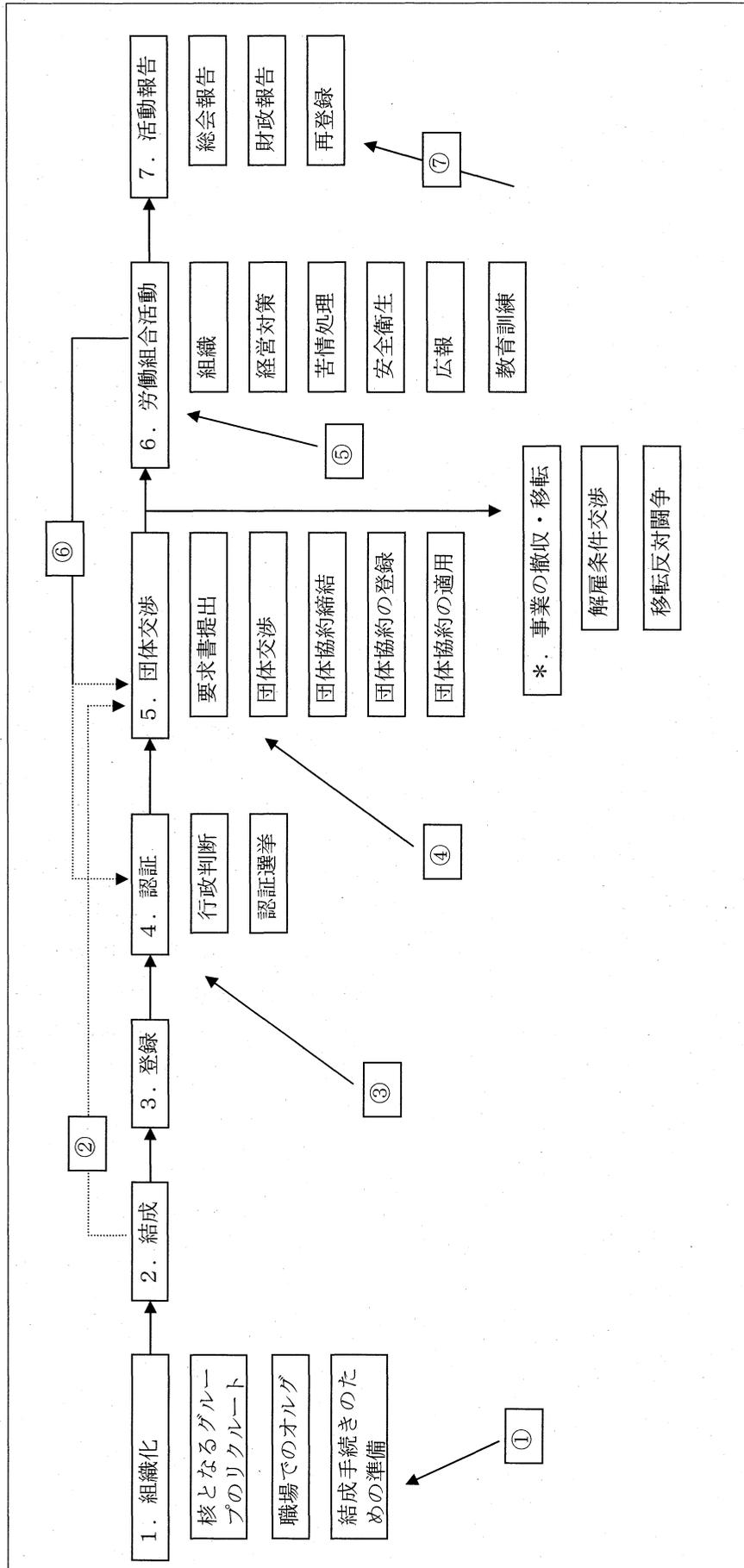
図2はこれまで取り扱ってきた労使紛争の要因を概括的にまとめたものである。労働組合は組織化し(され)、団体交渉を行い、組合員のための活動を行うということは各国共通であるが、制度的な障害や労使関係上の障壁が数多く存在する。まず組織化は秘密裏に進めていくことが常套手段であるが、その活動が経営側の関知するところとなり、様々な他の理由で解雇されるなど組織化前段に潰されること(①)、労働組合が結成されたことを公表すれば団体交渉を要求できる⁶(②)のような制度を持つ国は少なく、登録の必要性や、登録後許可の行政判断を仰いだり、従業員による認証選挙を実施しなければならないことも多い(③)。行政判断にゆだねる制度の場合、行政の恣意的な判断や、経営側の不服申し立てによる組織化阻止の余地がある⁷。認証選挙の実施はその手続きに関わる訴訟やさらには認証選挙自体を阻止するようなこと、また労働組合が複数存在する場合の労働組合同士の対立が発生する⁸。

⁶ 日本

⁷ マレーシア：労働組合の登録に対し、企業が人的資源省労働組合局に、その労働組合が当該企業が分類されている産業を組織化することのできる組織であるか審査することを請求することができる。たとえば電機産業労働組合が電線を製造する企業を組織化した場合、企業は「製品の電線は自動車部品である」という意見書を添付して当局に労働組合の組織化範囲の審査を請求する。当局が自動車部品であると判断した場合には電機産業労働組合には組織化資格はなくなる。当局が電機気産業労働組合に組織化資格があると判断した場合でも、企業はそれを不服としてさらに申請することも可能であり、また行政裁判所に不服申し立てすることもできる。当局が自動車部品であると判断し、電機産業労働組合には組織化資格が認められず、今度は輸送機器・関連産業労働組合が組織化にとりかかると、企業は「製品はゴムで皮膜加工されているため、化学産業である」と主張でき、化学産業労働組合が組織化にとりかかると、企業は「製品は金属製品である」と主張したという事例がある。

⁸ フィリピン：労使いずれかの申し立てにより5年に1回、企業内の組織化範囲(監督職もしくは一般労働者)の労働者を代表する唯一排他的な労働組合を決定するための認証選挙が実施される。また同様に他の労働組合が組織化した場合も申し立てることが可能。

図2：これまでの労使紛争の要因



組織化に成功すれば経営側に団体交渉を要求するが、労使の姿勢によっては膠着状態に陥る可能性も多く（④）、特に経営側に交渉当事者能力がない場合⁹はそうなる可能性が高い。日本国内の労使関係が良好であるとしても、海外の現地法人では、労使交渉は当該国の人々の間で行われ、それは当該国の労働関連の法制度や労使慣行が基礎となっているため、いわゆる日本の労使関係とは異なるものである。労働組合活動における問題（⑤）の発生は主に苦情処理や安全衛生の取り組みに関連する問題や、労働組合役員への差別的取扱いの問題などの事例がある。

団体協約の有効期間が満了に近づくと新しい労働協約の締結のための交渉が開始される。時としてこれまで数十年間、賃金・福利厚生に関する項目の改定だけで済んでいた交渉が、作業編成の変更や成果給の導入など、経営側からの新たな提案に対応しなければならない状況に直面する労働組合も少なくない¹⁰。また新たな団体協約の交渉に先立ち、認証選挙を再度実施する制度を持つ国¹²もある。また労働組合に年次活動報告や年次財政報告を義務付けている制度を持つ国もある¹³。

さらに近年、世界規模かつ同時に実施される企業の生産体制の変更や再編により、事業の撤収や移転という問題が発生することも多く¹⁴、先に記した作業編成の変更や成果給の導入などの経営側提案もこのような流れの一部であるといえる。

ここには記していないが、労使交渉が膠着状態に陥った場合、仲裁制度や司法制度に持ち込まれたりする場合も多く、その場合は非常に長期にわたって紛争状態が継続し、紛争状態の日常化を引きおこし、特に、労働組合の力が弱い場合、結果的に労働組合組織自体が消滅するなどの危険性もある。

予防的な視点からの取り組みとは、各国の法制度の現状や問題点について調査・分析し、紛争が発生する可能性のあるポイントをおさえること、そして各国の労働組合の活動についての情報交換をさらに緊密なものとし、労働運動の詳細について、たとえば組織化活動の動向や労使交渉の動向などについて把握し、紛争の発生の可能性について常に留意することである。これまでは、国際会議の場などでその時々状況の報告などでの把握を行ってきたが、これからは日常的な活動の中で取り組む必要があると考えている。IMF-JCでは、海外でのアジア金属連帯セミナーの開催や日本での東南アジア金属労組研修の招聘などを行ってきたが、今後アジアにおける金属労働者の連携の緊密化を図るために「アジア金属労組連絡会議」の創設を提案している。

課題

これまで記してきたように、取り組むべき課題は山積しており、さらなる分析も必要であるが、主

⁹ たとえば「日本の本社がすべて決めている」などと返答するなど。このような場合往々にして日本の本社は、「労務関係はすべて海外現地法人に任せており、本社は関知していない」というような対応をとる

¹⁰ マレーシア：成果給導入および作業編成の変更（座り作業から立ち作業への変更）に関する労使紛争の事例あり。

¹¹ インドネシア：産業編成の変更（同上）に関する労使紛争の事例あり。

¹² フィリピン：上記参照。

¹³ タイ：公認会計士による監査に基づく年次財政報告が義務付けられており、報告がない場合労働組合登録が抹消される。

¹⁴ 韓国：馬山輸出加工区における企業の撤退に関する労使紛争の事例あり。

¹⁵ 中華民国：高雄輸出加工区における企業の買収（EMS企業への工場の売却）後、受注減にともなう事業所閉鎖の事例あり。

要な課題を挙げるとすれば下記の3点であると考える。

1. 労使紛争の新たな側面への対応：これまでの組織的な秩序に対応した手続きで問題の発生を把握してきた体制から、様々なソースから多くの情報が寄せられるようになってきていることや、日本国内において未組織の企業の海外現地法人における労使紛争にどのように効果的に対処するかである。また、海外の組織からの直接的な問題提起に迅速かつ効果的に対処できるような体制作りも課題である。これは予防的対応の早急な構築が求められている。
2. 企業の世界規模同時的な生産体制の変更：この影響を受けるのは海外の現地法人の労働者だけではなく、本社の労働者も同様である、もしくは今後様々な影響を受けることになるのではないだろうか。そのようになった場合、既存の「日本の本社の労働組合を組織するIMF-JC」としてのある種特別な地位が失われていくのではないかとの懸念がある。
3. 労働組合のクライテリア：ICFTUの理念は『パンと自由と平和』というスローガンに示されるように、自由で民主的かつ独立した労働運動の促進とされているが、前述の冷戦終結以降の労働運動への圧力により、より多くの力の結集が必要となり、その意味する内容が変化してきているのではないか。具体的には様々な背景を持った組織の取り込みであるが、判断基準となるのは国際労働基準を擁護しているか否かであり、日本の労働運動が総体として、それに追いついていけるのかという懸念である。ICFTUとWCLの合併を含め、今後検討が必要であると考える。

まとめ

いうまでもなく、労働組合の国際連帯は、国内活動によって支えられている。労使関係の安定は継続的な努力によって支えられると考えており、そのためには、自立した強力な労働組合の構築が不可欠である。しかし組合員の福利厚生継続的な向上のための、労使関係の安定を含めた労働組合活動を求めていくための取り組みは当該の労働組合だけでなく、当該国の政労使の努力を促すような取り組みを行っていくことが必要であると考え。それは決していわゆる日本型労使関係というものを海外に移植するものではなく、それぞれの労使関係の枠組みがすでに築かれており、それらの状況に応じた対策や取り組みが必要であると考え。

そのような労働運動は労働に関する基本的権利の確保がなくては成り立たず、手段として利用すると同時に求めていく取り組みが必要であり、マクロの観点で言えばそれは、最低限中核的労働基準に関するILO条約の遵守であり、ミクロの観点で言えばそれは、労使の締結によるCOC（企業行動規範）であり、IFA（国際枠組み協約）であると考え。

新たな課題に対応するためには多くの改善すべき点があることを認識し、IMF-JCでは労働に関する基本的権利の確保の取り組みとともに、海外の金属労働組合との日常の緊密な情報交換を行い労使紛争を予防するための課題に一つ一つ対処し、労使紛争が発生した場合は当該労使間が協議を行い、話し合いによって解決が図られるよう促す取り組みを行っている。

第2章 UNIの経験から－ 「タイ・テスコ・ロータス労組の闘い」

伊藤 栄一

UNI日本加盟組織連絡協議会 事務局長

1. はじめに

昨年12月中旬クアラルンプールで東アジア・サミットが開催された。日本のマスコミも「東アジア共同体の誕生」と相当大きく取り上げたが、論調は概して「将来の東アジアの枠組みを、ASEAN+3（日中韓）とするのか、ASEAN+3+インドとするのか、ASEAN+3+インド、オーストラリア、ニュージーランドとするのか」と、「地政学」的パワー・ゲームに重点をおいたものだった。しかし私達が見ておかねばならないことは、パワーゲームよりも、アジア太平洋地域においても経済統合の流れが確実に変わったという点である。

その前段、12月7～9日クアラルンプールで、ASEAN市民社会会議が開催された。会議は「共に共通の未来を作り出そう」をテーマに、ASEAN各国の様々なNGOを代表し、約120名が参加した。UNIからは、クリストファー地域書記長が参加し、特に「経済と貿易」分科会で活躍した。会議は最後に声明を採択し、12日に開催された第11回ASEAN首脳会議に提出、議長声明の中に明確に反映された。文言は、以下の通りである。

「我々は、ASEAN市民社会会議の報告に留意する。我々は、ピープルを中心とするASEAN共同体を発展させようとする時、市民社会がますます重要な役割を演じると認識している。そのため、我々はASEAN首脳会議のサイドミーティングとして市民社会会議が毎年開催され、その報告が指導者に提出されることを支持する。」

ASEAN首脳会議（サミット）に続いて、第1回東アジア首脳会議（サミット）が開催され、12月14日将来の地域統合である東アジア共同体に向け「重要な役割を果たす」ことを盛り込んだ共同宣言を採択した。そして東アジアサミットは、毎年ASEANサミットが開催されるのと同じ場所で開催されることもほぼ確実となった。これは東アジア共同体のイニシアティブを当面ASEAN諸国が握ることを意味している。この発展を見るとき、私達はASEAN市民社会会議の重要性に即座に気づく。小さな足がかりであるとしても、これは「東アジア共同体」へのプロセスに社会的側面を付与する重要な橋頭堡と言える。UNI-Approは、この発展に積極的に関与する戦略を構想している。

しかし労働組合側の最大の問題点は、ASEANプラス3など、どのような組み合わせを取ろうとも、ASEAN各国における労働組合の影響力が余りに小さいという点である。UNIは、サービス産業を主体としており、対象産業の大きさに対し、労働組合が脆弱な国が目立つ。例えば、商業部門を見よう。UNI-Appro（UNIアジア太平洋地域組織）商業部会は約75万人を擁し、最大の部

会である。しかし内容は、日本の商業労組が45万人、オーストラリアの商業労組が22万人であり、他の国でそれなりの力を有しているのは、シンガポールだけである。(中国は組織率が高いが、ここでは触れない。) 大規模商業施設が多い、香港や台湾に商業労組は無い。タイも同じ状況が続いていた。

UNI-Apro商業部会は、2000年に広島で開催された第1回UNI-Apro商業部会大会において、「商業労働者が未組織の国におけるオルグ強化」を重点取り組みの一つとして確認した。2002年第3回UNI-Apro商業部会委員会(シドニー)では、「タイにおける商業労働者の組織化」と題する予備調査報告書が提出され、UNIタイ加盟組織協議会(TLC)の強化を通じて、タイ商業部門の組織化に取り組むことが決定された。

タイにおける商業労組の組織化は、過去幾度か試みられたが、使用者の反撃で頓挫してきた。タイ商業部門使用者の反組合主義は、徹底しており、組合は組織化をあきらめる状況だった。しかし2004年タイ最大の商業企業「テスコ・ロータス」の物流センターで組織化に成功したのである。本論は、その経験から見えてきたグローバルな連帯のあり方を論ずることとしたい。

2. タイ商業部門の構造転換

タイの小売業は、GDPの18%、労働力の21%を占めている。1997年の経済危機は、タイ商業部門における外資の比重を大きく高めた。経営危機に陥ったタイ商業企業を、グローバル・リテイラー達は次々と手中におさめていった。99年の店舗小売販売額2120億バーツ中、外資が所有するハイパーマーケットとスーパーマーケットは41%を占めている。主要なタイ小売業とその出資構造は、以下の通りである。

主要なタイ小売業とその出資構造

		現在の出資比率 になった年	筆頭株主 (%)
ハイパー マーケット	ビッグC (カジノ)	1998	フランス (68)
	マクロ	89	タイ (60)
	テスコ・ロータス	98	イギリス (75)
	カルフル	99	フランス (100)
	オーシャン	99	フランス (49)
スーパー マーケット	トップス (アホールド)	98	オランダ (100)
	フード・ライオン (デレーズ)	99	ベルギー (100)
	フードランド	72	タイ (100)
	ヴィラ	73	タイ (100)

出典：末廣 昭「進化する多国籍企業—いま、アジアでなにが起きているのか？」

欧州系グローバル・リテラーが、1997～98年の経済危機を活用して、タイの質の高い小売企業を手に入れていった様子が良く分かる。グローバル経済の中、どの産業もM&A、リストラ、寡占支配といった構造転換を経験しているが、商業部門として例外では無い。グローバル・リテラーと呼ばれるウォルマート、カルフル、メトロ、テスコなどは、グローバルなネットワークを誇り、豊富な資金とグローバル・ソーシングによる安価な商品提供により、特に組織的な商業部門が未成熟な途上国で圧倒的な強さを示している。この状況は、一方では民族資本の抑圧だが、他方では小売業がグローバル資本に組み込まれることによって、国際連帯を活用した組織化促進という組合にとって新しいチャンスが訪れたことを意味している。特に欧州系小売業においては、本国では組合が強い影響力を保持しており、企業としても「社会的責任」を重視している。

3. テスコ・ロータス労組の闘い

〔経過〕

2004年

2003年12月UN I ボイヤー副書記長がバンコクを訪問した時、チャイシットUN I - TLC議長(銀行労組委員長)は、アユタヤ物流センターで働くテスコ・ロータス労働者と連絡をつけたと報告した。この時、アユタヤのテスコ・ロータス物流センターで働く労働者たちは、チャイシット議長とアユタヤ地区労働組合グループのワニト・コーディネーターと連絡を取りながら、組合結成のグループを作っていた。

3月2日、グループは270名の署名を集め、アユタヤ福祉労働保護事務所に組合登録の申請を行なった。物流センターでは960名の労働者が働いており、組合を登録するには15%の署名を集める必要があった。4月19日、テスコ・ロータス労組は登録申請を受理された。そして5月1日物流センターをカバーする協約(2年間)を締結した。

UN I - A p r o 商業部会は、タイにおける商業労組へと拡大するため中長期的な戦略を練る必要があるが、まずテスコ・ロータス労組の防衛・強化が第1とし、早急に実践的なセミナーを開催することを約束した。6月17～19日バンコク郊外にあるナコンノヨークでUN I - A p r o 主催のセミナーが開催された。セミナーには、テスコ・ロータス労組から約30名が参加した。

組織化の努力も実を結び、アユタヤストアで組合が結成された。職員へのピラまき、配送ドライバーの声かけなどが、成果に結びついた。全店組織化100%達成も、射程に入ってきたと思われた。

しかし9月テスコ本社からピーター・ホボルト氏が副会長、アユタヤ物流センターのトップとして送り込まれると共に、事態は急変した。経営側は、組合に対して、掲示板の使用不許可、対話の拒否、主要活動家への嫌がらせを開始、組合活動は大きな試練を迎えることになった。組合にとって、大きな打撃となったのは、施設内での組織化活動の中止、6ヶ月間施設内で組合費徴収活動の中止を求められたことである。さらに施設内外でテスコ・ロータスという名前を使わないこと、ニュースを配布しないことを求めてきたが、これは無視した。さらに「組合費を払っている奴は金を無駄遣いしている。」

「組合員は、ボーナスで差がつくぞ。」など職員全体に脅しがかけられた。

2005年

最初の大勝利

テスコ・ロータス労働者の会社に対する不満の一つは、祝日に休めないばかりか、祝日に働いても支払われるべき祝日給が支払われない点にあった。家族の紐帯が強いタイ人にとって祝日は重要である。祝日に田舎に帰り、家族との再会を果たすことは、義務のように考えられている。その祝日の中でも、特に重要な祝日がソンクラーン祭り（水掛祭り）であった。流通企業という性格上、祝日に働く必要があることは理解できるとしても、祝日給が支払われないことは、多くの労働者が不満を感じていた。組合は、この問題を解決するため2005年1月祝日手当・さらに遡っての支払いを要求。協約に無くても、法には規定がある。テスコ・ロータスは平然と違法行為を行っていたわけである。

当初会社は支払いを拒否した。しかし新聞に大きく取り上げられ、世論の反発が大きくなり、政府の介入でイメージが悪化することを恐れた会社側は、結局支払いに合意したのであった。この勝利は、組合を大いに元気付けた。プーケット、チェンマイなど多くのスーパーストア、エクスプレス・ストアから「組合員になりたい。」という問い合わせがあった。しかし会社の反撃も素早かった。

会社の反撃

この組合の勝利の後、会社側は労働組合対策を根本的に練り直したかに見える。組合に対する攻撃はより巧妙となり、活動家の狙い撃ちが始まった。と同時に、労働省、労働保護福祉局に対しても、手を回したかに見える。担当官の組合に対する態度ががらりと変わったと言う。

以下の事件が起こった。

- 仕事上のミスを捕らえ、「会社に損害を与えた」とし、刑事事件として裁判所に訴える。その上で、「割増退職金を払い、告訴も取り下げるから、辞めたらどうか」と、自主退職に持ち込む。
- 組合役員の履歴を調べ、例えば少年時代警察に補導されたことが書かれていなかったとして、解雇か自主退職かを選択させる。
- 施設内での組合宣伝ビラの配布などを徹底的にチェックし、見つけた場合、解雇すると脅し、自主退職に追い込む。
- 未組織のスーパーストアのコンタクトパーソンを発見し、退職に追い込む。

2006年

2005年12月会社は協約締結交渉の要求書を受理し、団体交渉は3月から行われることになった。組合はこの機会を活用し、労働条件改善と共に、当たり前の労使関係を構築し、組織拡大に結びつけようと考えた。2月18～19日 J I L A F / U N I - L C J 後援「テスコ・ロータス労組団体交渉セミナー」が開催された。団体交渉を成功に導くため、テスコ・ロータス労組の要請を受けて、日本の商業労組から講師が参加した。

団体交渉は3月3日から1ヶ月間行われ、無事労働協約締結に至った。

ストアへの拡大

4月に入って、バンコクの東、空港から1時間半ほど離れたサムルトプラカン県にあるスリナカリネストアの労働者と連絡がつき、組合結成に成功した。現在組合が結成されているのは、物流センター、アユタヤストア、スリナカリネストア。連絡がついており組合結成準備中がラングシットストアである。テスコ・ロータスは22,000名を雇用しており、テスコ・ロータス労組を名乗り、全国交渉を行うには全労働者の最低20%を組織しなければならない。それまでは各事業所毎に組合を結成するスタイルをとらざるを得ない。

4. 終わりに

テスコ・ロータス労組結成のストーリーから、幾つかの結論が導き出させる。

(1) 全ての力を組織化に。

組織率が2～3%という状況をまず変えることが第1の課題である。法的側面、労使関係の側面などで「組合抑制」のメカニズムがあることは事実としても、まず組合のやる気が重要である。

(2) 既存の加盟組合が、より組織化に力を入れる仕組みを作る。

そのためには「やる気」が出る仕組みを作る必要がある。UNIは、各国で加盟組織による国内加盟協の結成を進めている。UNIの窓口になると共に、UNI加盟組合の力を結びつけて、未組織領域の組織化をおこなうことが任務である。タイにおけるUNI加盟組合は、現在のところ5組合（銀行労連、TOTテレコム労組、CATテレコム労組、郵便労組、製紙印刷労組）である。2テレコム労組と郵便労組は、国営企業であり、国営企業労連でも活発な活動を展開している。このエネルギーを集約する必要がある。

(3) 多国籍企業との「グローバル協定」締結を促進する。

UNIは、この間多国籍企業との「グローバル協定」を締結し、国境を越えて、労働基本権を遵守させるよう努力してきた。カルフルとのグローバル協定はその一例である。協定の存在は、組織化という最も基本的な労働者の権利にとって、良い条件の一つとして活用できる。テスコは、英国を本拠地とするグローバル・リテーラーである。UNIとの間でグローバル協定を結んでいるわけではないが、欧州商業部門CSRセミナーに出席するなど、関係は良い。決定的な時点では、この力を活用することが出来る。

(4) 国境を越えた機動的な連帯を作り出す。

UNI-LCJ（日本加盟組織連絡協議会）は、JILAF（国際労働財団）の支援を得て、継続的にセミナーを開催、テスコ・ロータス労組の発展をサポートしてきた。日本とタイの労働法制や労働組合のコンテキストは異なるとはいえ、同じ商業企業で働く仲間のノウハウは多くの共通項がある。不当な弾圧があるとしても、長期的観点からバランスの取れた要求を作り、良い労使関係

を作るよう日本の講師陣は説得した。

(5) ソシアル・アジアの形成。

東アジア共同体をソシアル・アジアとして実現するため、全てのGUF、市民社会は手を結ぶ必要がある。現在急速なスピードで進んでいるアジアの経済統合が、単なるマーケット・アジアとして実現されれば、労働組合運動は更なる困難を被ることになる。最初に紹介したASEAN市民社会会議は、ソシアル・アジアへの一つの営みである。このような営みを数多く重層的に作り出すことが重要である。

第3章 TWAROの経験から－生活の向上を伴った経済発展を達成するために労働組合がなすべきこと

郷野晶子

TWARO（国際繊維被服皮革労組同盟アジア太平洋地域組織）書記長

UIゼンセン同盟 国際局長

1. はじめに－問題意識

一般的に、グローバル化の進展による恩恵を労働者は受けておらず、経済格差が広がるばかりだと言われている。アジアは目覚ましい経済成長を遂げ、世界のモデルとされているが、実際雇用面で見ると浮かれてばかりいられない現実がある。ILOによると、2003－2004年にかけてアジアの経済成長率7%に対し、雇用の増大は1.6%でしかなかった。また、同地域の諸国は貧困撲滅にも成功していると言われているが、働いているにもかかわらず貧困状態、つまり1日1ドルで生活している労働者は3億5,500万人存在しているのである。

どうしてこういうことが起きるのか？答えは単純である。アジアのほとんどの国において「力を持った民主的組合」が十分機能していないからである。まず、アジアにおいて本当に団結権を保障している国は少ない。組合結成が法律上、あるいは実質的に困難である場合が多い。日本は例外的に恵まれているとあって良いだろう。それに加え、国際労働団体、あるいは資金援助団体（ドナー）の長年にわたる支援にもかかわらず、労働運動が発展していないという実態がある。たとえば、タイではナショナルセンターがほとんど機能していない。フィリピンではEPZ（輸出加工区）があり、これらの地域では組合結成が特に困難である。カンボジアでは、組合が乱立し、また政党と緊密な関係を持っている場合が多く、組合の力を結集して協同行動をとることが困難である。つまり、国や経営者に対しソーシャルパートナーとして労働者を代表し、正当な労働条件を要求・交渉できる環境にないかあるいは組合がまだそこまでの能力を十分に有していないのである。

本稿では、ソーシャルパートナーに成り得る能力を備えた組合に発展させるために、カンボジアにおいてTWAROあるいはUIゼンセン同盟が行っている活動を紹介し、今後組合が取り組むべき課題を提起したい。

2. カンボジアの組織化

(1) カンボジアにおける衣料産業と組合

カンボジアの主要産業は、衣料産業であり約30万人が従事している。衣料労働者を代表するナショナルセンターあるいは産別労組は10以上あり、組合が乱立している状況である。1工場に複数の組合

があることも珍しいことではない。組合は、人民党(与党)やサム・レンシー党(野党)に近いところと、純中立なものに分かれている。政治と組合が密接に関係していることから、近い将来ナショナルセンターや産別労組が統一されることを期待するのは現実的ではない。ただし、ILOのプロジェクトに参加している組合は、組合の違いを乗り越え協力しながらプロジェクトを遂行している。

(2) TWAROの組織化プロジェクト

上述の現状を踏まえ、TWAROは組織化プロジェクトを2003年に開始した。開始するにあたって重視したのは、ILOとの協力、組合間の協調である。

私達がプロジェクトを開始した時点で、すでにILOは教育プロジェクトを実施し、一定の成果を収めていた。そこでILOと緊密に協力しながら行うことにし、ILOプロジェクトで活動している組合の中から5組合を選択し、TWAROプロジェクトの対象とした。

プロジェクトの開始に当たって、組合幹部を集め労働協約及び組織化に関するワークショップを数回行い、これにはUIゼンセン同盟も講師を派遣し、日本の経験を伝えた。

大きな課題だったのは、組合間の組織化競争である。そこで、プロジェクト開始に当たり、5組合それぞれに未組織の2工場を組織化対象として選択してもらい、組織化対象工場が重なっている場合には調整し、ダブリをなくした。1回のプロジェクトの期間を半年間とし、その間組織化対象の工場の労働者の教育をそれぞれの組合で行った。ただし、たとえばA組合が教育を行っているときは、別のB組合のプロジェクト担当が教育の状況をモニターすることとした。

(3) 成果

1プロジェクト半年間を2回行い、16組合、8,760名が新たに組織化された。組織化された人数はわずかながらあるが、このプロジェクトは以下のような二つの効果をもたらした。

ひとつは、組織化に当たっては、競争ではなく協調が組合間で必要であるという感覚が生じたことである。このため、たとえA組合に未組織の工場の労働者から問題解決要請が来ても、それがB組合の組織化対象となっている場合、A組合は労働者にB組合を紹介するようになったのである。以前であれば、すでに他の組合により組織化されている工場でも当然自分たちで問題解決を図り、組合員を奪ってしまう場面であったろう。

もうひとつは、それぞれの組合が教育に関し持っているノウハウが他の組合に伝授されたのである。また、組合間でお互いに別の組合の教育方法を評価し始めた。これで、教育において、全体のレベルアップが図られるようになった。

(4) カンボジアにおける労働運動の問題点

1) 組合の分裂

ILO、ICFTU-APRO(国際自由労連アジア太平洋地域組織)、TWARO他多くの国際労働団体の支援にもかかわらず、組合の分裂はまだ続いている。分裂の理由は様々であろうが、多

くは指導者層の対立によるものである。TWAROは組合が分裂した場合、別れていった組合はプロジェクトの対象としないが、無論それでも分裂は防ぎきれない。

2) 政治の影響力

組合指導者が、政党あるいは政治家と密接に関わっている場合がある。そのため、政治問題に組合幹部が関与し、大きな問題となることがある。たとえば、昨年、ベトナムとの国境条約を巡り、野党のサム・レンシー党首が政府の姿勢を非難し、名誉毀損で告訴された事件があった。これと同様の発言をサム・レンシー寄りの組合幹部が行い、逮捕あるいは国外逃亡を余儀なくされた。本来、国境問題は政治問題であるべきだが、組合が政党と深く関わっている場合には、組合幹部も巻き込まれてしまうという事例である。ことほどさように、政治と労働運動の線引きをきれいに行うのは容易ではない。

3) 未整備な労働行政

労使紛争が起きた際、信頼できる紛争解決メカニズムがまだ確立されていない。まず、紛争を調査する労働査察官もどこまで公正か確信がもてない。また裁定制度はあるが、これも同様である。要するに、どの制度を使って、また誰を頼って問題を解決したらよいか不明確でない。特に、組合やNGO側は政府が設けている紛争解決メカニズムを信用していない。

(5) 最近の動き

ごく最近ではあるが、ストの頻発に業を煮やした経営者団体GMAC（カンボジア被服製造協会）が、ILOに支援を求めてきた。これをきっかけに、現在GMACと衣料関係の組合が、最賃値上げ（現在月45ドル）、労働時間、強制力を持つ裁定等に関し団体交渉を開始する予定である。現在、GMACはストの発生回数減少を、組合は労働条件の向上を目指して交渉準備を行っているところである。この交渉が成功し、ストが減少する一方で労働条件が向上し、ひいては生産性が上昇すれば、他のアジアの国のモデルとなるだろう。しかし、状況は楽観を許さない。すでに、交渉参加に消極的な組合も出てきている。また、組合側としてまとまって統一要求できるかが今後の課題となる。

3. カンボジアの例から学ぶアジアにおける組合発展における問題点

カンボジアの例で出されている問題点は、ほとんどのアジアの国に当てはまる。つまり、組合の乱立、低い組織率、組合と政党との密接な関係、未整備な労働行政等である。これ以外に、他の国では外資導入のためにEPZやFTZ（自由貿易地域）が設けられており、実質的に組合結成が非常に困難となっている。また、多くの国において、公正な紛争解決メカニズムが確立されていないという問題もある。アジアの多くの国で核となるILO条約が批准されているが、実施には程遠い。また、労働法は多くの国で、当然遵守されるべき最低条件ではなく、到達目標となっている。

4. ソーシャルパートナー足りうる組合の発展のためにGUFや日本の組合ができること

(1) 組織化支援

組織化は本来自分たちで行うべきものである。ただし、アジアの多くの組合において、組織化に割ける資金はないのが現状である。そのため、TWAROとしては、要請に応じて組織化に必要な経費、たとえば交通費、教育資金を支援している。ただし、基本的に人件費は支援しない。これは過去の苦い経験に基づいている。人件費を負担すると、これが組合の会計に組み込まれ、組合の財政的自立を阻害する可能性があるためだ。

(2) 教育

カンボジアの組織化プロジェクトを通じて痛感したのは、教育の必要性である。組合結成は、ある意味で容易である。ただし、組合やリーダーを維持していくのは大変かつ根気のいることである。これを維持するために必要なのが組合リーダーや組合員への教育である。

(3) 日本の経験の伝達

安価な労働力ではない要素を武器として国際競争に勝ち抜いていこうとすれば、高付加価値生産及び生産性の向上しかない。その前提として、労使対話や労使協議制の確立に向けた努力は欠かせない。アジアでは、労使は対立的なところが多く、双方の利益になるように労使が協力しようという考え方がほとんどない。この点で、日本は先駆者であり、また組合も生産性向上に寄与し、一方で応分の成果配分を求めてきた歴史を持っている。今、アジアで必要なのは、このような組合の経験である。日系多国籍企業において、すでにこのような労使協議を実践している工場もアジアにはある。このような労使協議の事例を、様々な機会に伝えていくことはアジアの労使関係の発展のために役立つであろう。

5. 終わりに

上述のように、アジアにおいて労働組合はまだまだ発展途上である。さらに、このグローバル経済の中で、労働組合はますます不利な状況に追い込まれている。この状況を打開するためには、労働条件の向上を勝ち取りかつ国の発展にも貢献できる実力を持った組合が必要となっている。アジアの組合をソーシャルパートナー足り得る組合に発展させるために、日本の更なる貢献が求められている。

第4章 P S I の経験から — 公共サービスから見た東アジアの開発の可能性

井ノ口 登
自治労 国際局長

「開発は人々が享受する自由の拡大する過程としてみることができる。国民総生産や個人所得の増加や工業化や技術的な発展といったことをもって、開発に対する狭い考え方と人間の自由に焦点を当てる考え方とは、好対照をなす。逆に言えば、開発は必然的に不自由の主たる原因を取り除くことを要求する。専制政治と貧困、構造的な社会の貧しさと経済的な活動機会の乏しさ、抑圧的な国家の不寛容や過剰な行動と公共施設建設の無視・排除といった原因を取り除く必要性に迫られる。」このように、アマルテリア・センは開発について「Development as Freedom」の序の中で述べている。東アジアの開発（development）を考えると、何をものさしとして用いるかによって大きな違いが生まれると思う。私は、P S I という公共サービス労働者の国際的産業別組織の視点から、主として公共サービスの提供という問題からこのことを考える。

1. 公共サービスなくして開発なし

途上国の多くでは、民間部門よりも公共部門の方が圧倒的に大きい。教育、電力、水、通信・運輸、軍隊、警察、医療・保健部門、金融、いづれ分野でも、今回の研究会の対象となったASEAN4ヶ国（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム）とプラス2（中国、韓国）では、OECD加盟国である韓国を除くと、圧倒的に公共部門の経済全体に占める割合が大きい。かつては、中国もベトナムも経済活動のすべてを担うのは国家であり、公務員であったが、改革開放政策やドイモイ政策によって公共部門の民営化、市場化が行われてきたが、今でも民間部門より公共部門の方が大きい。

実は、どの経済部門のどのくらいを公共部門が担うべきかということには、明確な答えはない。何が適切な部門であるかを定義する一般的な原則はないということである。歴史的に見て国のその時々で異なる経済・政治的状況の中で決定されてきた。

しかし、その中でも最低限、これは公共サービスとして、政府や地方政府、コミュニティや非営利団体が提供すべきであるという分野はあるのではないか、その議論がこの何年かP S I（国際公務労連）での議論の中心を占めてきた。

1989年のベルリンの壁の崩壊によって、ソビエト・東欧諸国が崩壊し、いったんすべての公共サービスが民営化されたが、その結果は悲惨なものであった。かつては貧しいながらも生活するには困らなかった人々が、まさに公共サービスが崩壊したために（すべてが国家によっていたために）途端に路頭に迷ったのである。その後何年かして、P S I が東欧、旧ソビエト圏へ労働組合として組織化と

援助を始めたが、そのときの一番のテーマは、何を公共サービスとして取り戻すかということであった。

国家の提供するサービスはその時代と場所によって、誠に多種多様である。イギリスでは1917年から1970年代まで一部のパブは国営であったし、モロッコでは政府機関が養鶏農家にひよこを供給していたことさえある。

しかし、公共サービスはその供給主体が誰であれ（国家、地方自治体、コミュニティ、NGOなど）、人々が社会生活を送る上で不可欠のものであり、経済の発展にとって公共サービスは必要なものである。しかもその公共サービスは質の高いものでなければならない。何を以って、「質を測るか」、そのことがPSIでのこの5年間の大きな議論のテーマであったし、現在もそのことが中心的な問題として取り上げられている。その供給ができないのに、経済だけは先進的であるというような国は存在しない。

2. 開発に果たす公共サービスの役割

我々が社会で生活しているときの実感として、少なくとも初等教育、初期医療、電力・ガスなどのエネルギー、飲料水などの供給は公共で行うべきであるという意見に、多くの人は賛成できるだろう。これらの供給主体が国家や自治体、コミュニティでなければならないということではなく、経営形態のいかんを問わず、供給の最終責任を「公」が負うべきサービスであるということである。現に日本では、電力は10の民間企業が供給しているし、民間が供給するからといって、それが公共サービスではないということにならない。我々は「誰もがアクセスでき、人々の生命・生活と成長と尊厳にとって、不可欠なサービス」を公共サービスと規定している。現在のところ、これ以上の定義は難しく、またこれ以上の詳細な定義が現実には何らかの意味を持つとも思われない。日本では、公共サービスという役所が提供する「行政サービス」のことを思い浮かべることが多いが、実はそれはほんの一部に過ぎない。

アマルティア・センのいう個人の自由を享受できるようにすることが、開発の最終的な目的であるときに、公共サービスはそれを阻害する要因を除去する役割を担っている。公共サービスは貧困の削減や、公平な富の配分に寄与するようなものでなければならない。ここに国連のミレニアム開発目標の達成に果たすべき公共サービスの役割があり、GCAP (Global Call Against Poverty) の運動にPSIが熱心に取り組むのは、このような公共サービスに対する認識があるからである。公共サービスが本来的な役割を担い、それを果たしているのかどうか、そのことを何をもって測りうるのかということが問題になる。そのときに、「誰もがアクセスできる」という要素と、「健康な生活を送ることができる」という要素で、開発を測ることができる。

初等教育が誰にでも行き届くということは、人々が将来、貧困から抜け出すことをより現実に近づけることになるだろうか。答えは、イエスである。具体的な例として、ウガンダとマラウィの例を世銀の報告書に見ることができるが、我々の経験からもこのことに同意できる。

初期医療の普及が、人々の健康的な生活を保障するのに大きな役割を果たすことができるか。これも、答えは、イエスである。2001年の世銀の世界開発指数を見ると、キューバは平均余命が76.3歳で、乳児死亡率は7/1000人で米国と同じである。キューバはGDPが低く医薬品を含めた貿易制裁があるにもかかわらず、乳幼児や産婦の死亡率は最も低く、人口比の医者比率はもっとも高く、公共保健サービスの普及率も最高である。キューバよりもずっと豊かな先進国と比較しても、引けをとらない。初等教育や初期医療という分野を取り上げると、これらのことが必ずしも豊かな国だからできるというものではないという、もうひとつの側面が見えてくる。豊かな財政的資源がなければ、先進国並みの医療水準を達成できないとする「神話」は、キューバのこの例に見るまでもなく、さまざまな国で部分的に見られる。とはいえ、どれくらいの財源をどの公共サービスに割り当てるかは所得の再配分の問題として、何を時の政府が優先させるかという政策課題であるということだけをここでは指摘するにとどめておきたい。別の議論が必要である。

3. 水と経済・社会開発

最近の公共サービスをめぐる議論の中で、最も注目を浴びているホットな話題は、水事業、特に水道事業の民営化の問題である。安全な水を供給するという事業は、イギリスとフランスを除いて、先進国では圧倒的に公共部門によってサービスの提供がなされ、民営化事例は例外的である。

しかし、ここ10年以上前からPPP (Public Private Partnership) とかPSP (民間部門参加) と呼ばれる方式で水事業の民営化が世界の各地で起き、時には地域の猛烈な反対運動を巻き起こしている。この分野の多国籍企業は、ビベンディ、オンデオ、RWEのほぼ3社に独占されており、これら3社による給水人口は世界で2億人を数えるに及んでいる。その大きな理由は、「公共は常に効率が悪く、高くつく。民営化すれば、効率が上がり、同じサービスでも安上がりである。」という神話に基づいている。たとえば、民営化すれば、競争原理が働くという神話がある。しかし実際には、①わずか2つ (ドイツ資本に買収されたRWEを入れると3社) の多国籍企業が世界を制覇し、そこでは競争が欠如している。②高価格。債務削減方法としての民営化が往々にして生む結果である。(フィリピン、マニラ市では契約に反して一挙に4~5倍の値上げになった)、③サービスへのアクセスを貧困層に拡大することへ消極的である。④水事業であげた収益を、その企業の他の分野へ投資するため、事業の改善がなされない。⑤途上国では、法律が不整備の場合が多く、規制が困難、情報の公開が難しい、汚職が蔓延する、などなどの現象が共通して見られる。

これらのことは、実際に世界中の公共サービスをウォッチしているPSIの研究機関であるPSIRU (research unit) が各国の事例を詳細に検討した結論である。これらのことを証明する事例は世界中にあるが、最も身近なものはフィリピンのマニラ特別市の水の民営化事例であろう。この事例は、マニラ市の水道事業を東西2つの地区のわけ、一方をマニラ・ウォーター (東部地区、イギリスのunited utilitiesと三菱商事が資本提携) という会社に、もう一方をマイニラッド・ウォーター・サービス (オンデオ系) という会社に民営化したのであるが、マイニラッドが、採算が合わないという理由で契約

期間の終了を待たずに撤退。その時、水道の料金は民営化以前の4倍になっていた（マニラウォーターの方は5倍）。これはしめたと考えたマニラ・ウォーターの方は、西部地区の方も自分のところにやらせて欲しいと、当局に申請しているという。この要求が通れば、全くマニラ・ウォーター社の独占になってしまう。このようなことは、フィリピンだから起こっているというわけではなく、世界中で広げられている、水の民営化事例の典型なのである。

4. 民営化と国際金融機関の融資

マニラの事例では、民営化後まず行われたのは、雇用の削減であった。当初5400人いた職員は2000人にまで削られた。3000人あまりの職員は職を追われたり、退職制度を利用するよう強いられたのである。このように必ず民営化には雇用の削減が伴うのであるが、同時に、世銀やADBなどの巨額の融資が行われ、請け負った企業が自前の資金を投資するというのは、ほんの少額である。ADBや世銀などの国際金融機関の主たる財源は、各国の税金なのであるが、年金などの運用資金も相当に注ぎ込まれている。どの先進国でもそうであるが、年金資金の最大のものは、公務員関係の年金である。誠に皮肉と言う他ないが、PSIを支える先進国の公務部門の労働組合は、左の手で途上国の同じ公務部門の労働者を助けようとしているが、もう一方では政府を通じ、国際金融機関を通じ彼らの首切りを手を貸しているということになるのである。このため、アメリカの公務員退職者連盟は、基金の運用に目を光らせるようになり、自分たちの資金運用の投資先で、マニラのような事例が起きないように、専門の担当者を置いているくらいである。

ADBが、このマニラでの民営化に大きな融資をしているが、途中で撤退したマニラッド社が、事業がうまくいかなかったのは政府の責任だとして、3億300万ドルの賠償請求を起こしたのは、これは盗人猛々しい、あつかましい要求としてはねつけるにしろ、世銀グループとADBで融資した2億5620万ドルはどうなるのか。焦げ付きではないか。銀行がこのような杜撰な融資をして責任は問われないのか。誰もが不思議の思うところではなからうか。

水、初期医療、初等教育などの本来、途上国だからこそ公共で、これらのサービスを優先的に提供しなければならないとき、世銀・ADBなどの国際金融機関による構造調整プログラムは、それまであった公共サービスをも破壊したり、質を低下させたりしてきた。

構造調整プログラムの評判が悪いのは、このような理由によるのであるが、本来的に金融機関である限り、当初の目的を達成できなかった融資については、融資を認めた人たちがちゃんとした責任を取るべきで、これほどまでに失敗事例があちこちにあるのに、資金回収がうまくいかなかった、うまく行きそうにないときでもなんら責任が問われないという仕事振りほど、無責任なことはない、と私は考えている。

5. 基礎的サービスは共通の基盤で

以上のように、水をめぐる状況について詳しく述べたが、他の公共サービスも以上と同じような危機にさらされている。その最も身近な例が、WTOにおけるGATS（サービス貿易に関する一般協定）で、このことが与える影響は計り知れない。公共サービスの確立、あるいは「質の高い公共サービス」の提供は、海外から投資する企業にとっても、利益になるはずである。単に安い労働力を得るためという理由で投資して、長期的な視点で利益を生むのだろうか。やはり、インフラのしっかりした、良質の労働力を長期間にわたって確保できるところが望ましいのではないかと思う。キューバの初期医療の例にとって触れたが、国が貧しいということは、必ずしも良質の公共サービスの提供が難しいということの意味しない。途上国のなかでも、アレッと思ふようなパフォーマンスの公共サービスにお目にかかることがある。カンボジアのプノンペン水道事業のパフォーマンスは韓国のソウル市に匹敵するのである。必ずしも財源の問題ではないということである。

「東アジアの開発と労働」という今回のテーマに引き付けて考えると、私の考えに最も近かったのは、「アジア労働法の可能性：東アジア経済圏の展開との関連で」について話をしてくれた香川孝三先生の話であった。その中心はASEAN諸国でILO条約を基本として共通の法的な枠組みを作るという提案であったが、私は、基礎的な公共サービス枠組みを、共通のものにすれば、案外早く基盤整備が可能のように思う。あくまでもその基盤事業は基礎的公共サービスで、たとえば軍事、警察、医療、運輸、航空、港湾、通信、水、エネルギーなどのうちいくつかの分野において、国家間の共通基盤を整備に努力する必要がある。このうちいくつかでは既に協力が進んでいる分野もある。これらの基盤は、PPP（Public Private Partnership、官民協力）ではなく、PUP（Public Public Partnership、官官協力）による基盤整備の方法こそがとられるべきであると考えている。

ILO条約は、既に各国での認知を受けており、ひとつの共通する法体系を形成している。この上に基礎的な公共サービスが乗っかると、法律と経済がリンクする同じ関係がASEAN域内に広まっていくように思う。

その場合でも、公共サービスのインフラを共通のものにすることが不可欠である。

<参考文献>

- Development as freedom by Amartya Sen
 Water in Public Hands by David Hall, PSIRU, University of Greenwich
 Public Service can do (公共サービスだからうまくいく) P S I
 水の商品化・民営化 ヴァイオレッタ・Q・ベレーズ・コラール

第5章 E I の経験から —経済発展の恩恵をすべての人、とくに子どもたちへ

寺 澤 環

日教組 組織局国際担当・拡大センター担当

1. 教育インターナショナル

(1) 教育インターナショナルの概要

教育インターナショナル（E I）は、166か国の348組織が加盟し、その組合員数は約2900万人にのぼる世界最大の国際産業別組織である。経済協力開発機構・労働組合諮問委員会のメンバーであり、国際連合経済社会理事会、ユネスコ、世界保健機構などと各種とりくみを共同して行っている。

E I のとりくみの目的は、主に下記の事項である。

- ・ 教育の発展と教職員の集団としての力を強めることを通して、平和、民主主義、社会正義、平等を促進すること。
- ・ すべての国で教育に対する権利を実現するために必要な政治的、社会的、経済的な条件を促進すること。
- ・ あらゆる形態の人種差別、および、ジェンダー、生来の地位、性別、年齢、宗教、政治的意見、社会的・経済的地位、国籍あるいは民族的出生に基づく偏見および差別とたたかうこと。
- ・ 社会における女性の指導的立場と参画を進めることに注視すること。
- ・ 加盟組織の連帯と相互の信頼を築くこと。

E I は、子ども労働¹、「万人のための教育」、ジェンダー、H I V / A I D S、平和教育、サービス貿易に関する一般協定（G A T S）などの運動を展開している。学校に働く労働者の意見を代表し、E I は、教職員が日々子どもと接するなかで子どもの代弁をする役割を果たしていることから、子どもの権利を重んじるとりくみを行っているといえることができる。

(2) 教育インターナショナル・アジア太平洋地域

① 概要

E I には、ヨーロッパ、アフリカ、北米カリブ海、ラテンアメリカ、アジア太平洋と5地域の機構がある。それぞれが、地域の課題、現状に即したとりくみを行っている。

日本は、E I アジア太平洋地域（E I A P）に属し、日本教職員組合は、日本で唯一のE I 加盟組織であり、E I A P 議長を務めている。本研究会对象とするA S E A N + 3のなかでは、ミャンマー、ラオスを除くすべての国の組織がE I に加盟している。しかしながら、香港と台湾の組織が加盟しているが、中国の組織は加盟していない。そのため、中国では経済格差が広がり、教育へ

の権利が保障されていない現状があるが、その詳細を掴むことが難しい。

② E I A Pの活動

E I A Pでは、その活動の8割近くを開発協力に費やしている。その基本方針は、ア) 万人のための教育 (E F A) の達成、イ) 労働組合の権利、人権を含む、教職員の福利向上と地位の改善、ウ) ジェンダーの平等に焦点を置いた教育における差別の撤廃、エ) 民主主義、持続可能な開発、連帯の促進、オ) E I と加盟組織の参画の強化、という5点である。

前述したように、E F Aのとりくみは進展が遅く、時には後退していると認めざるをえない。A S E A N加盟国では、国家としての経済発展は顕著であるが、経済的格差は非常に開いており、教育を受ける権利がまったく享受できない状況に置かれている子どもたちがたくさんいる。そこで、E I A Pでは、A S E A N加盟国にある加盟組織を対象として、「子どもの権利と不利益を被っている子どもたちのための教育における平等について」という学習会を開催した。この学習会には、現職の教員たちが参加し、子どもの学習権、各国の経済状況と格差社会などについて学んだ。また、H I V / A I D Sは、感染者の半分がアジアにいることから、E I A Pの呼びかけにより、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナムの加盟組織が、カリキュラムにH I V / A I D S問題を取り入れるように各国政府に申し入れた。

E I A Pには、労働組合の権利が侵害されている状況が報告されている。タイにおける組合つぶし、フィリピンにおける組合の分断化、インドネシアにおける国際条約の形骸化、マレーシアにおける労働組合法の改悪、オーストラリアにおける反組合法の制定、など枚挙に暇がない。E I は、P S I と労働組合の権利に関するネットワーク (T U R N) を立ち上げた。2つの組織が共闘して調査研究、各種学習会を行うことによって、効率的、効果的なとりくみを実現している。

さらに、女性のエンパワーメントにもE I は力を入れている。アジアでは、女性蔑視につながる伝統・文化があり、それが女子の就学率を低め、また、H I V / A I D Sの拡大の一因となっている。学校現場には女性教職員が多く、学校教育を通じたジェンダー教育が可能である。そこで、E I A Pでは、教職員に対して、女性への暴力、セクハラ、人身売買などの問題を指摘し、女性の法的権利について学習を深める機会を数多く提供している。

③ E I A P北アジア小地域のとりくみ

E I A Pは、北アジア、S A A R C、南太平洋、A S E A N、中央アジアという5つの小地域に分かれている。北アジア小地域には、日本、中国、香港、台湾、韓国、モンゴルが属し、原則として年に1回「E I 北アジア小地域フォーラム」を開催している。地域に共通する教育課題をあぶりだし、それに対して教員組合としてどうとりくんでいくかを協議し、政策立案していくための会議である。

今後は、経済圏が事実上作られ、それに教育が大きな影響を受けている東アジア小地域とA S E A N小地域が連携していくことが必要になろう。

④ E I A Pの課題

各地で地道なとりくみを行ってはいるが、労働組合という社会的に大きな影響力を持つ主体に本

来求められている力を発揮しているかということ、残念ながらそうでもない。E I A P地域委員会においては、支援の有効性について問う議論もあり、焼け石に水で終わらない実行力のある支援を考えていかなければならない。つまり、E Iとしてアジア太平洋地域における政策立案能力を高めることが要請されている。

2. E Iと「万人のための教育」のとりくみ

E Iは、設立当初から、すべての人に質の高い公教育を提供することを主張している。国際機関、各国政府にその必要性を呼びかけ、NGO等と連携してとりくんできた結果が、1990年の「万人のための教育世界宣言」、2000年の「ダカール宣言」ということができる。ダカールでは、2015年までに「万人のための教育 (Education for All、E F A)」を達成することを181カ国政府が約束した。

しかしながら、E F Aの実現へ向けた道のりは険しく、達成の度合いは大きく異なる。そこで、2001年から、E Iは、オックスファム、児童労働に反対するグローバルマーチなどとともに「E F Aのための世界的キャンペーン (Global Campaign for EFA、G C E)」にとりくんでいる。G C Eは、世界で同時にE F A達成のためにとりくむ週間を毎年4月に設定する。E Iは、その一員として、各国政府に対しダカールで約束したことを実行するように要求するとりくみを加盟組織に呼びかけている。

E F A達成が難しい状況は、各国の政府の考え方、文化的背景など、様々な要因が引き起こす。とくに、アジアには女子よりも男子を望む文化が色濃く残っている地域があり、女子の教育の機会を保障する意識が低い。また、子ども労働もE F Aの障害となっている。ILOの「児童労働のない世界：手の届く目標²」によると、2004年には子ども労働に従事している子どもの数は、世界全体で2億1,800万人であり、そのうちアジア太平洋地域には半数以上の1億2,200万人いるとILOは推計している。ストリート・チルドレンのように保護者がいない子どもだけでなく、生活に困窮している家庭の子どもも子ども労働に従事している。しかしながら、子ども労働によって得ることのできる賃金の実態は、搾取と変わらない。また、子ども労働を繰り返せば、この構造が格差の固定化と再生産を産んでいる。教育を受ける権利は、人間が生来持っている普遍的権利である。残念ながら、そういったことを啓発すべき相手は、子ども労働の雇い主や保護者だけではない。子ども労働を事実上温存している政府さえある。

政府の考え方をみてとるには、国家予算がひとつの指標になるだろう。E F Aの達成にとりくんでいるにもかかわらず、下記の表を見ると、対G N P比教育国家予算が下がっている国がある。また微増にとどまっている国もある。どの国も教育の重要性を認識しながらも、教育に焦点を絞りきれない現実がある。

表 対GNP比教育国家予算³ (単位%)

国名	1998年	2002年
ミャンマー	0.6	1.3
ラオス	2.5	2.8
ベトナム	n. a.	n. a.
タイ	5.2	4.7
カンボジア	1.3	1.9
マレーシア	5.1	8.7
シンガポール	n. a.	n. a.
フィリピン	4.6	2.9
ブルネイ	3.0	n. a.
インドネシア	n. a.	1.3
日本	3.5	3.5
韓国	3.8	4.2
中国	2.0	n. a.
世界平均	4.3	4.6

3. 東アジア経済の発展とその教育に対する影響

本研究会における平塚氏のレクチャーにあったように、東アジア経済の発展は、地域格差を伴うものである。確かに、国としては発展したが、その恩恵が一部の富裕層にしか届かず、国民全体の豊かさにつながっていないことが問題である。

教育には経済格差の影響が顕著に現れている。富裕層の集まる都市部には、学校施設などインフラが優先して整い、質の高い教育が保証される。一方、地方では、学校もなく、補助教員と呼ばれる無資格の教員が1月10ドルあまりの賃金で雇用される。補助教員の賃金は、生活に足りるだけの額ではないため、彼らは兼業せざるを得ない。兼業を優先させ、教員という職務に責任を持たない・持てない者もいる。これは、格差だけが起因していることではなく、世界銀行の政策がもたらしている側面もある。世界銀行の考え方では、小学校レベルを教える教員に専門性は必要なく、小学校を修了している者で足りるという暴論を吐く者もいる。教育に関する専門的訓練も受けておらず、兼業せざるを得ない状況にある教員が、果たして最低限の職務さえまっとうできるだろうか。基礎教育を受けることすら保障されていない子どもたちは、ますます経済発展から取り残され、貧しい生活を強いられる。

さらに、東アジアでは、WTOの「サービス貿易に関する一般協定 (GATS)」あるいは自由貿易圏構想により、高等教育の民営化が進みつつある。国境を越えた高等教育の提供という概念は、教育を商品とみなしている。教育の質、教職員の雇用問題など、教育に付随する基本的原則がないがしろ

にされてしまう。このまま民営化の動きを放置すれば、商品となった高等教育が富める者だけを相手にするような自体を想像するに難くない。

4. 東アジアにおける連帯の課題と今後の展望

E I では、国際機関、各国政府との交渉力を高めるため、「リサーチ・ネットワーク」を立ち上げた。各国の加盟組織から、詳細な情報を集め、国連諸機関、ILO、OECD、または各国政府との交渉において説得材料となる情報ネットワークを作り上げている。とくに、グローバル経済のなかで、各国政府に影響力を持つOECDへの意見反映に努めている。

そもそも、「UNESCO・ILO教員の地位に関する勧告」および「UNESCO高等教育教員の地位に関する勧告」では、「教員団体は、教育の発展に大いに貢献することができ、したがって、教育政策の策定に参加させられるべき一つの力として認められるものとする」と規定されている⁴。しかしながら、教育担当相、教職員、教職員団体、保護者などによる教育に関する社会的対話は、どの国においても不足している。E I では、政府と建設的な社会的対話を実行できる力量を加盟組織がつけられるよう、各種学習会を開催している。東アジアには、賃金が低く労働条件が不安定なため、教員組合が「社会的対話」に応ずることができない国もある。そのような国では、E I の開発協力を通して、教員組合をエンパワーメントする必要がある。E I リサーチネットワークにデータを蓄積し、現場の声を吸収した運動を進めていきたい。

¹ 一般的には「児童労働」であるが、日本では「児童」とは小学校に在籍する年齢の子どもを対象とすることばであるため、日教組では本来の意味を表現するために「子ども労働」という。

² ILO, *The end of child labour: Within reach*, 2006年5月4日発表

³ UNESCO, *EFA Global Monitoring Report*

⁴ UNESCO・ILO 教員の地位に関する勧告第9段落、UNESCO 高等教育教員の地位に関する勧告第8段落

第6章 J I L A F（国際労働財団）の経験から

ーアジアの労組支援活動の現場から

～J I L A F（国際労働財団）の支援活動と課題を通じて～

鈴木 宏 二

国際労働財団 現地支援事業部部长

1. 今、アジアの現場で何が起きているのか？

今、アジアの国々で、庶民の生活や働く現場に何か起きているのか？生活面で最も深刻な影響を及ぼしているのは石油価格の高騰である。東アジアの国々ではガソリン価格が軒並み2倍近くになっている。日本も上がり幅は同じだが、もともと税金が多く含まれているために、上昇率で考えると約半分である。このガソリン価格の高騰が庶民の足（交通機関）を直撃し、この2年間で料金はほとんど2倍になっている。更に石油製品が多い生活用品も軒並み50%以上値上がりしている。石油製品の値上がりが生活に及ぼす影響は日本も過去に経験済みである。正規の職についても月1万円前後、非正規のパートやアルバイトは最低賃金やそれ以下、更に失業率も実質2桁台の国が多い中、一人の労働者が家族・親戚10人近く（学生等の子供が約半分を占める）を支えている場合が多く、石油価格高騰の影響は日々の生活を直撃している。

石油価格高騰の問題は、高額所得者にはあまり影響がなく、低額所得者には深刻な影響を与える問題であり、急速な貧富の差の拡大を生み出している。同時に自然災害ではなく、一部の人々や会社が莫大な富を手に行っている人災であり、庶民の生活がどんどん厳しくなっているというのが、職場のリアリティ（現実）である。

一方、働く現場に目を向けると、失業率の高さに加えて、どこの国でも非正規の労働者（大方が最低賃金で労働）は増え続け、大きな問題・課題となっている。更には最近のインドネシアにおける労働法改正の動きにみられるように、よりアウトソースし易くする、有期契約の期間を延長する（3年から5年へ）等、海外からの投資を誘致する、国際競争の中で勝ち抜くために、労働者を犠牲にする施策がとられようとしている。

国際競争を勝ち抜くための「労働強化」競争も激化している。単純に言えば、日本の生産性の高さに着目した諸国が「労働密度」を強制的に高めて日本に追いつこうとし、またさらに日本が生産性を高めるという構図になっている。一方で、日本でも1990年代後半から、経営側の「国際競争に勝ち抜き会社が生き残るためには、国際比較の観点からたとえ生産性が上がっても、コスト増となる労働条件の改善は困難」という論理のもと労働コストは厳しく抑制され、もともと「成果の公正な配分」システムが無いアジアの国々では、労働条件の改善のない一方的な「労働強化」が行われている。

2. グローバリゼーションの進展と経済・社会の発展

東アジアでは今、グローバリゼーションが急速に進展しつつある。グローバリゼーションの進展は直接的には「経済」の発展をもたらし、やがて「社会」の発展にも寄与することで持続的な発展が可能になる。問題はあるにせよ、戦後の日本が概ね辿ってきた道でもあり、「社会の発展」、言い換えれば雇用の創出や一般労働者の所得の増大無くしてはここまでの持続的な発展は無かつただろう。

一方、現在東アジアで起こっている事実は「経済」だけの発展であり、社会的側面への配慮が欠けているために、首都圏を中心とした表向きの「国」の発展、国際的なビジネスを展開している会社の発展、これに関わる一部の富裕層のさらなる富裕化は目覚ましいものがあるが、一般の労働者や失業者とその家族など庶民の生活は、冒頭で記述したように、より厳しくなるという「富の偏在」をもたらしている。

さらに「社会的ルール」が各国内で整備されていない、地域でのルールがないために、競争に勝つことが優先される中、地球環境にも重大な影響を及ぼしつつある。

このような状況の中、国際機関、特に「労働」に関する国際機関であるILOの役割は益々重要になってきているが、同時に、労働法等を整備し適正に施行させていくためには「アジアの労働者の連帯と行動」の必要性も急速に増してきている。

3. JILAF（国際労働財団）のプロジェクト展開と課題

(1) JILAFは、労働分野における国際的な交流と協力を推進するための機関、NGOとして、1989年に連合によって設立され、アジア諸国をはじめ、海外の労働組合関係者を日本に招いて相互理解を促進することを目的に招聘事業を行ってきた。

また1994年からは、開発途上国の労働団体が現地で行う教育活動や社会開発活動を支援することにより、民主的かつ自主的な労働運動の発展に寄与し、それによって途上国の健全な経済社会開発に貢献することを目的として、現地支援事業を展開している。

現地支援事業に絞って見れば、「アジアを中心とした開発途上国の労働組合が行う「労働者教育活動」及び「社会開発活動」への支援を実施することにより、自由にして民主的な労働組合の組織強化及びその国の健全な労使関係の発展に寄与する。さらに事業を通じ、労働組合が社会的パートナーとしての役割を担うことにより、開発途上国の社会的・経済的発展に寄与する。」事を目的に事業を展開している。

すなわち、経済・社会のバランスのとれた発展のためには、各国の三者構成の一角である労働組合が自由にして民主的で、かつ力を持つ必要があるとの考え方に立ち、直接的には現地でセミナーやワークショップに参加する職場からの労働者や労組リーダーへの教育支援をすると同時に、カウンターパートとなるナショナルセンターその他の有力な労働組合組織を支援し、育てる事をより大きな目標として支援事業を展開してきた。

(2) 具体的な事業の内容と考え方、課題

① J I L A Fの現地支援事業実施国（2005年度・アイウエオ順）

インド、インドネシア、タイ、中国、ネパール、パキスタン、バングラディッシュ、フィリピン、東ティモール、ベトナム、モンゴルの11カ国

② 支援事業の内容

労働者教育活動への支援として、安全衛生（P O S I T I V E… J I L A Fが労働科学研究所と共同で開発した参加型のトレーナー育成プログラム）、労働組合組織運営、団体交渉と労働協約、働く女性の権利、労組基礎教育、若手労組リーダー育成、生産性と労使協力等。

労組の社会開発活動への支援として、児童労働対策のための非正規学校の運営。

③ 事業実施の考え方

J I L A Fは事業実施にあたって、現地組織の自主性、事業の継続性、現地組織の責任・責務を重視している。「自主性」という意味では、まず現地組織からの提案（背景、課題、目的、内容、予算案等を含む）を受け、協議した後に実施する事業を決めている。「継続性」の点では、J I L A Fの支援が終わった後も継続すべき事業は現地組織が自力で続けていけるような事業の実施や、予算立案時のやりとりを行っている。「責任・責務」と言う点では、現地組織が自ら事業を評価し、報告すること、透明性のある決算報告が出来るように指導し、話し合ってきた。

これは、自由で民主的、独立した労働組合組織、言い換えれば組合員自らの手によって作られた、組合費によって活動する、組合員のための労働組合の発展が、発展途上国の社会面の発展にとって重要だと考えるからである。

④ 課題

しかしながら、上記の考え方に沿って支援を実施していく道のりは容易ではない。現地でプロジェクトを実施する際に一緒に汗をかき、常日頃から何故、誰のためにこのプロジェクトを実施しているかよく話し合い、セミナーの前後には必ず打ち合わせを行って良かった点、改善点と今後の展開を話し合いつつ目的を確認していく必要がある。ともすると目的が「組合員や労働者、ひいては自分達のため」ではなく、「金、予算」であったり、「J I L A F」のためのプロジェクトにすり替わってしまう。最初に「目的」をしっかりと確認し、目的に沿って現地組織が主体的に行動することが欠かせない要件である。

これは日本のODA全体や、欧米など海外の労組支援組織、NGO、NPOその他の支援組織にも共通の課題であり、同時にそれぞれの支援にも独自の課題がある。

例えばフィリピンは日本が多額のODAを拠出してきた国で、橋や道路が日本のODAで作られた事は知っている人が多く、日本製のアニメの吹き替え版も多く放映されているが、金持ちの国という印象の他はあまり知られていない。今「カミカゼ」というバンドの歌が流行っているが、「カミカゼ」とは「自殺」という意味だと人々は思っている。

欧米の労組支援組織は、戦略を持ち、支援組織側の目的に沿って支援活動を行っている。したがって、自主性尊重よりも先に支援組織側の目的があり、この目的は自分達の価値観が正しく、

それを広めることが相手の幸せにもなるという十字軍、占領政策等に共通するところがあるように思われる。ともするとDonateではなく、Dominateしているようにも感じる。同様の意味で、旧宗主国の旧植民地への影響力へのこだわりは強い。

このことは、労働組合活動や労使関係にも色濃く影響している。

言い換えると、労働組合のあり方、考え方についての世界のスタンダード争いが行われている。例えば経営側が労働不当行為を行った場合に、すぐにデモ、ストライキ等を行う考え方と、まずは労使の話し合いによる解決を目指す考え方、個別労使関係とグローバルな労組の連携とのバランス等、欧、米、日本、アジアで違いがある。東アジアの国々では、話をすると日本的な考え方に共感する労組リーダーが多いが、会社のシステムや労使関係法は欧米スタイルの国も多く、連帯方法も含め課題は多い。

JILAFの労組支援の事業と、NGO、NPOの支援活動や現地NGO、NPOの活動にも、その目的に大きな違いがある。JILAFは連合、すなわち組合員の組合費によって設立され、発展途上国の労働組合の発展、組合員の生活向上を目的としている。言い換えればその拠って立つところは「組合員」である。一方、NGO、NPOには必ずドナーがいて、その拠って立つところはドナーである。この違いは、同じ「労働者のため」ではあっても、組合員の雇用や生活を第一に考えるのか、例えばキャンペーンにより会社が打撃を受け、組合員が雇用を失ってもより広い「労働者」のために活動するのかという点で鮮明になる。

「社会的な側面」の発展のためには、もちろん労組とNGO、NPOの連携は重要であるが、まず労組がしっかりとしたナショナルセンターを組織し、その上でNGO・NPOと連携していく必要がある。

4. 連帯のグローバル化の現状と展望

連帯のグローバル化にあたっては、まず各国の労働組合組織が、自由で民主的かつ独立した組織であり、自主的に責任を持って行動できることが必要不可欠である。

言い換えれば、労働法制や社会保障制度はもちろんのこと、富の公正な分配（税制など）、そのための公平な社会、民主化の発展につながる政府の諸政策に対する政策提言能力と影響力を持つこと、一方で、地域の現場、職場において法律が正しく運用されているか、監督体制が機能しているかなどのチェック機能を持つ必要がある。

ILOの中核的労働基準に関する条約批准とそれに基づく法整備、同時に労働法制遵守のための取り組みについて、労働組合は重要な役割を担っているが、条約の批准もまだまだ不十分であるし、東アジア各国では労働基準の遵守を監督する人も圧倒的に不足している。ワイロなども横行し、法と現場の実態がかけ離れている国が多い。

連帯をグローバル化していくためには、各国のナショナルセンターをはじめとした労働組合が強化され、連帯していくメンバーが揃う事、そしてお互いに学び、理解しあう必要がある。

5. 自立し、協働する東アジアに向けて

－「連帯のグローバル化」、「アジアでのディーセントワーク実現」に向けて－

東アジアの多くの労働者、時には労働組合役員は、生まれた国、場所、家族が故に必要な知識や情報が得られずにいる場合が多い。まず教育の機会が与えられること、そしてディーセントワークができる雇用の創出が必要である。

ディーセントワークの観点でも極端な二極構造になっている国が多く、優秀な労働者は海外に出稼ぎに行ってしまう。例えばフィリピンでは、多くの医者がより賃金の高い海外へ医者としてではなく看護師として出稼ぎに行くために医療の質が低下し、まや、優秀な教師が多く海外に出稼ぎに行くことによって、一部のエリート校以外の英語教育の質が低下するなど、深刻な問題となっている。

今後、日本の労働組合、そして東アジアの労働組合が協働して取り組むべき課題として、非正規労働者の組織化とともに移民労働者の問題もより重要となろう。

グローバリゼーションの進展によって、企業の国境を超えた移転が容易になった今日、日本も含めた東アジアの労組、労働者が、お互いの労働条件が相互に作用し合うことについて共通認識を持ち、お互いの良い点や事情を理解しあい連帯する必要がある、「何故、東アジアの労働者の連帯が必要なのか？」について、日本の労組、労働者がまず理解し行動を始める必要があると思う。

第7章 ITUCと連合の経験から

ーグローバル化と日本の労働組合の挑戦

～日本からアジア、そして世界へ～

野木正弘

連合 国際局次長

1. 連帯のグローバル化と東アジア

(1) 新国際労働組合組織の発足

「連帯のグローバル化」をテーマとして、154の国、地域の労働組合の参加を得て国際自由労連（ICFTU）第18回世界大会が宮崎県で開催（2004年12月）されたことは記憶に新しい。歴史的に見て、どちらかといえばヨーロッパ主導で進められてきた国際労働運動にあって、「18回目にして初めてアジアで開催された」という事実は、まさしく「アジアの時代」の到来を象徴する出来事と言える。

宮崎大会では、「グローバル化を公正で、人間的で、連帯を基礎とする経済および社会秩序という目的に転換させる」取り組みを強化していくこと等が決議された。こうした流れを受け、本年11月1日にICFTUとWCL（国際労連）の統合を基礎とする新国際労働組合組織である「国際労働組合総連合（ITUC）」が発足した。

もちろんそれぞれの歴史、文化、価値観を背景とした組織が統合するというのは簡単なことではない。統合に至るまでの議論の道りは平坦なものではなかったし、今後も組織運営をはじめ幾多の困難が予想される。しかしながら、国際労働運動の民主的で独立した勢力を統一、結集することで全ての働く人々の声を代表し、「資本の世界戦略」に「労働の世界戦略」を対置しグローバル化をバランスのとれた、持続可能なものにしていくためには乗り越えていかねばならないハードルである。連合としても新組織実現に向け主体的な役割を果たしてきたことは言うまでもない。

(2) 新組織の基本的考え方

新国際労働組合組織は、その規約の中で「結社の自由や国境をまたいだものを含むストライキ権、団体交渉権の侵害を糾弾し、それらを終結させるために国際連帯を構築する」とするとともに、グローバル経済の中での対抗勢力となり、国内や国と国との間での富と所得の公平な分配、環境保護、公共財と公共サービスへの普遍的アクセス、総合的な社会的保護、生涯学習、万人のためのディーセントな労働機会を確保するために、以下二点を推進するとしている。

① ILOの役割を強化し、国際労働基準の普遍的適用を実行させ、他の国際機関、地域機関への代表参加を勝ち取ることで、それらの機関の政策と活動がディーセントワーク、社会的公正と持続可

能な開発の実現に一体的に貢献できるように取り組む。

- ② GUF（国際産業別組織）とOECD-TUAC（経済協力開発機構－労働組合諮問委員会）と協力しながら、「国際労働組合総連合」は多国籍企業に関する労働組合の国際的な政策的な活動の調整を行い、国際的な使用者団体との社会対話を推進、支持していく。

(3) アジア太平洋地域組織の動向

ICFTU-APRO（国際自由労連アジア太平洋地域組織）とWCLのアジア太平洋地域組織であるBATU（アジア労働組合友愛会議）の統合を基礎とする新アジア太平洋地域組織の設立に向けた議論が今後本格的に始まる予定である。尚、新アジア太平洋地域組織の設立は、2007年秋までを目処に進められる。

(4) 新国際労働組合組織と東アジア

「東アジアの経済発展と社会的発展の調和」を追求する上で、この新国際組織に求められる役割について考えてみたい。東アジア地域がグローバル経済の中で主要なプレーヤーであり続けるためには、そこで働く者が主役となり、イキイキと働けるようにすることが何より重要である。新組織は、働く者の声を代表し、国際機関や政府間会合に労働者の立場を踏まえた政策を実現させるとともに、多国籍企業への対抗軸としてその役割を果たしていくためには、より多くの未組織労働者を組織化し、「数の力」をつけていくとともに、活動の「質」をより向上させていく必要がある。つまり、「国際労働運動－各国ナショナルセンター－産業別組織－単組－一般組合員」のタテのコミュニケーションをより活性化し、国際労働運動的な課題を地に足のついた形で組合員が実践するとともに、職場、現場の最前線の声、現状を踏まえた形で国際労働運動を展開する事が求められる。つまりは「運動の双方向性」の強化である。一見当たり前のことであるが、原点に立ち返り、基本の再徹底をしていく以外に組織を強くしていく道はない。「数の力」を背景とした、質の高い活動を行う組織の意向は決して無視し得ないのである。

2. 連帯のグローバル化～産別・単組レベルの課題と取り組み

(1) 連帯の断絶とその背景

前述のように、「連帯のグローバル化」は、ナショナルセンター間では枠組みとしては強化されつつある。一方で産別レベル、単位組合レベルでこの「連帯のグローバル化」を考えたときに、それはまだまだ十分とはいえない。「労働者の権利を守る」という点においてナショナルセンター間で利害は概ね共通するが、単組レベルでは場合によってはむしろ対立するケースさえある。

個々の多国籍企業が、そのオペレーションをワールドワイドに展開しつつある中、経営サイドはそのグローバル戦略の中に各国拠点を位置づけるとともに、各国子会社間において横の連携を図っている。企業は世界各地の法制度や労働慣行を踏まえ、企業の考える最適な人事労務制度をそれぞれの国・

地域で構築しようとする。つまり「母国における人事労務制度の強み」をベースに、現地事情を踏まえた「ハイブリッド」な仕組みを作ろうとするのであって、「現地には出来れば労働組合がない方がいい」と考えるのが普通であろう。各多国籍企業の海外法人の中で、労働組合が存在するところとしないところがあるのはその表れである。「民主化が進み、労働組合が強くなると、海外直接投資を考えるに当たって、企業はそうした国、地域を敬遠する」という指摘もあるが、残念ながら現象面を見る限りでは事実であると言わざるを得ない。一方で、日本の単組は、往々にしてそうした経営姿勢を是認しているのである。海外で労使紛争が発生したという一報を受けた際、現地労働者の立場ではなく、「ライン稼働は大丈夫か？」等、つつい経営感覚で反応してしまうのが日本の単組役員の普通の姿ではないだろうか？小職もその例外ではない（！）。海外の稼働が長期間止まり、連結の業績に影響が出れば、回り回って日本本社の組合員のボーナス等の処遇に悪影響が出る可能性があるからである。

つまり、良い悪いは別として、労使コミュニケーションの活発な、「労使相互信頼・相互責任」が確立している企業別組合であればあるほど、対外的には労使一体で同じ目線、立場から物事を見るようになってしまっているのである。

こうした背景も影響し、日本の労働組合、とりわけ単組レベルでは、海外現地法人の労働組合との密接な連携関係を持っているところは少ない。つまり、「連帯のグローバル化」は、ナショナルセンターレベルでは強化されつつあるが、単組レベルではその連帯は図らずも分断されているのである。

こうした状況をそのままにしていいるのだろうか？ 「日本の企業別組合の特殊性」の一言で片付けてしまっているものなのだろうか？

(2) 健全な労使関係は企業グループ発展の前提条件

アジア諸国間の経済連携の強化と相まって、多国籍企業のサプライチェーンは東アジア全域に拡がり、分業体制が確立しつつある。それはとりもなおさず、どこかの国・地域の工場で労使紛争が発生して生産が止まった場合、瞬間にその影響はサプライチェーン全体に拡がることを意味する。つまり、東アジア地域において、円滑に事業活動を行う上で、各国地域において健全な労使関係を構築することは企業の生命線となりつつあるのである。一方で、当該地域における日系企業の労使紛争は依然として頻発しており、安定した良好な労使関係を各進出先で構築することは多国籍企業にとって急務となっている。

また、東アジア地域の現地法人の安定した労使関係の確立は、日本の組合員の中長期的労働条件の維持・向上にもつながってくるのであり、日本の単組にとっても決して他人事ではないのである。とりわけ昨今のCSR（企業の社会的責任）の意識の高まりの中にあってはなおさらである。

(3) 「連帯の点」を「線」に、そして「面」に

従来の産別、単組レベルでの海外労組との連携は、概して「交流」の域を出ないものに止まっていた。しかし、最近の海外の労使紛争とそのインパクトに鑑み、現地の労使関係を企業の専権事項として委ねるのではなく、労働組合としてやれること、やるべきことをやっていこうとする動きが顕著に

なりつつある。自動車総連は、先に行われた大会において「企業のグローバル化に対応し、労働組合としても海外における健全な労使関係の構築のため役割を果たしていく必要がある。今期はその必要性・重要性を全体で共有した上で、総連・労連・単組各々の役割を検討していく」等の方針を確認しているし、各企業別労連、単組においても、この自動車総連の動きと連動し、国際活動の強化をその方針に掲げている。また、自動車総連が加盟するIMF-JCでも、本年9月の大会で「アジア金属労組連絡会議」の構築に向けた取り組みを開始する旨確認するなど、アジア地域における労働組合の連携と知見の共有への動きが進みつつある。つながりの希薄であった産別や単組レベルの連帯の点と点がつながり、線、そして面に成り得る動きが出てきたのである。つまり、「国際労働運動－各国ナショナルセンター－産業別組織－単組－一般組合員」のタテのコミュニケーションと、「産別、単組レベル」のヨコのコミュニケーションの活性化である。

やはり「餅は餅屋」ではないが、現地の良好な労使関係を構築する上では、日本の労働組合の知見は必要である。同じ目線で、「現地で働く人々が、イキイキとやりがいを持って働けるよう手助けをしたい」という気持ちをもって取り組めるのは労働組合において他にないのである。企業としても労働組合の意見にもっと耳を傾け、力を借りるべきである。「会社の存続なくして組合なし」と経営者が説いたところで胡散臭く聞こえてしまうものなのであるから。

(4) 「日本からアジアへ、そして世界へ」

それぞれの国・地域における労使関係はそれぞれの国の文化や歴史の積み重ねであり、グローバル化がいかに進もうとも決して画一化されるものではない。しかし、労使が相互信頼に基づき、相互責任を果たしていく以外に健全な労使関係を構築する術がないことだけは事実である。かつて、「終身雇用」「年功序列」と並んで、日本の「企業別組合」は高成長を続ける日本企業の三種の神器の一つとして注目されたが、今でも全く色褪せてはいない。「企業の生産性を上げ、企業発展を通じて労働条件を向上させる」という考え方に裏打ちされた健全な労使関係の構築は、とりわけものづくり産業においては国、地域を問わず普遍的なものであると考える。本年7月に、連合と米国AFL-CIOの定期協議のため来日したUAW（全米自動車労組）のゲッテルフィンガー会長と自動車総連三役とのトップ会談が行われたが、その中でUAWが労使関係や生産性向上に関する姿勢など運動を転換しようとする姿勢を示していたのもそうした事例の一つである。

冒頭で触れた国際労働運動のあたらしい枠組みを「世界から日本へ」の流れとすれば、こうした日本的労使関係の考え方の発信、つまり「日本からアジアへ、そして世界へ」の流れを作っていかなければならない。繰り返すが、持続可能なアジアの繁栄にはそれぞれの国、地域での安定した労使関係が必要であり、日本の労働組合がそこで果たすべき役割は大変大きいのである。

新国際労働組合組織の誕生と新アジア地域組織設立、アジア地域の労働組合各層での連携の強化と知見の共有等、連帯のグローバル化、とりわけアジアにおける連帯のグローバル化の種は着実に蒔かれつつある。美しい花を咲かせることが出来るか否かは日本の労働運動にかかっているのである。

3. OECD多国籍企業と東アジア

(1) OECD多国籍企業ガイドラインの特徴

最後に、「OECD多国籍企業ガイドライン」の東アジアにおける役割について考えてみたい。

「企業の社会的責任」(CSR)という概念はここ数年言葉の上では広く浸透したように思われる。各企業は、単に利益をあげるだけではなく、各ステークホルダーとの関係を良好に保ちつつ、その社会的な責任を果たして行くことが求められるわけだが、各企業ではそれぞれ自主的にCSR基準を内外に公表し、その遵守をうたっている。

こうした、企業独自のCSR基準に加え、第三者がそうしたCSRの枠組みをつくり、それに対して各企業の参加を求めることによって、企業に社会的責任を果たさせていこうという動きもある。「国連グローバルコンパクト」各国際産業別組織(GUF)が各多国籍企業に締結を求めている「国際枠組み協定(IFA)」等も広い意味では社会的責任を企業に果たさせるための枠組みといえる。

一方、ISOにおいても、この概念を規格化しようという動きがあり、連合はじめ、国際労働運動もその議論に参画をしている。

前述の一連の枠組みと異なる独自性を持っているのが、「OECD多国籍企業ガイドライン」である。このガイドラインはOECD加盟30ヶ国を母国とする多国籍企業がその事業活動を行う各国において遵守すべき基準を定めたものである。OECDは、TUAC、BIACといった、ビジネス、及び労働組合の諮問を経てこのガイドラインを定めている。当ガイドラインは、「情報開示」「雇用及び労使関係」「環境」「収賄防止」「消費者利益」「科学及び技術」「競争」「課税」といった、事業活動のあらゆる断面を網羅する形となっており、「雇用及び労使関係」の章にはILO三者宣言の内容も含まれている。このガイドライン違反が発生した場合、労働組合等は各国の連絡窓口(ナショナル・コンタクト・ポイント)に提訴し、各ナショナルコンタクトポイントは関係各所と協議、調査し、結果をOECD-CIME(多国籍企業委員会)に報告の上、OECD総会から公開されることになる。そして、公表された事実に基づいて、労働団体、政府、当該企業は解決に向けた取り組みを進めることになる。これが当ガイドラインのメカニズムであるが、この一連の手続きに関してOECD加盟各国政府がコミットしている点で、他の枠組みとは一線を画している。

(2) OECD多国籍企業ガイドラインの東アジアでの可能性

しかしながら、OECDガイドラインも課題がないわけでもない。現在日系多国籍企業案件でNCPに提訴されている案件は5件(いずれも東アジア諸国で発生)あるが、いずれに対してもNCPとしての結論が下されておらず、いわば棚上げ状態になっている。NCPの見解は、「当該国で係争中の案件に関し、NCPとしての見解が何らかの形で影響を与える可能性があり、内政干渉の恐れがある」というもの。NCPに関しては日本だけの問題ではなく、OECD-TUACをはじめとした労組の国際会議でしばしば名指しされるのが、米国、韓国のNCPである。東アジア諸国への海外直接投資の多くをこの3国が占めているという現状を踏まえると、この3国のNCPの機能強化が当該地域に

おけるOECD多国籍企業の遵守、ひいては健全な労使関係の醸成へのカギであることは紛れもない事実である。

連合としてはあらゆるチャンネルを通じてこの取り組みを継続していくとともに、東アジア諸国の労組との連携を継続強化していく所存である。連合は東アジア地域へのOECD多国籍企業ガイドラインの普及と、健全な労使関係構築をねらいとして毎年東アジア諸国の労組と共催でセミナーを開催している。また、ICFTU—APROも定期的に多国籍企業シンポジウムを各加盟組織を集めて実施するなど、労働側の理論武装と連帯の仕掛け作りを行っている。一朝一夕に効果が現れるものではないが、こうした活動を着実に積み重ねていく以外の道はないと考えている。OECD多国籍企業ガイドラインが真の意味でこの東アジアに根付くかどうか、東アジアの経済発展と社会的調和を達成するための一つのカギといえるのではないだろうか？

参 考 資 料

- ・ データブック
- ・ 東アジア地域のナショナルセンター一覧

データ・ブック

1. China (中華人民共和国)
Chinese Taipei (台湾)
Hong-Kong (香港)
2. Korea (大韓民国)
3. Indonesia (インドネシア)
4. Malaysia (マレーシア)
5. Philippine (フィリピン共和国)
6. Singapore (シンガポール共和国)
7. Thailand (タイ王国)

データ・ブックの内容は、主に以下の資料を参考に作成している。

1. 基礎経済社会データ

- ・内閣府「世界経済の潮流 2006 春」、「月刊海外経済データ」(実質経済成長率、貿易)
- ・外務省 HP「各国・地域情勢」<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/index.html> (人口、主要産業)
- ・(独) 日本貿易振興機構 (JETRO) HP「国・地域別情報」<http://www.jetro.go.jp/biz/world/>
(名目 GDP、1人あたり GDP (名目))
- ・世界銀行「世界開発指標 2006」<http://devdata.worldbank.org/data-query/>
(出生率、平均余命、成人識字率、インターネット利用)
- ・国連開発計画「人間開発報告」<http://hdr.undp.org/statistics/data/> (貧困水準)
- ・台湾については、行政院主計處 (<http://www.dgbas.gov.tw/>) および (財) 海外職業訓練協会 HP

2. 労働関係データ

- ・(独) 労働政策研究・研修機構 HP「海外労働情報」<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- ・ILO LABORSTA Internet <http://laborsta.ilo.org> (就業者数、労働力率、平均賃金)
- ・内閣府「月刊海外経済データ」(失業率)

3. 労働関係法制度、4. 労働組合数、組織率、5. 労使紛争、6. 社会・労働保険制度

- ・(独) 労働政策研究・研修機構 HP「海外労働情報」<http://www.jil.go.jp/foreign/index.html>
- ・(財) 海外職業訓練協会 HP「各国地域情報」<http://www.ovta.or.jp/info/index.html>

7. 政治体制

- ・外務省 HP「各国・地域情勢」<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/index.html>
- ・(独) 日本貿易振興機構 (JETRO) HP「国・地域別情報」<http://www.jetro.go.jp/biz/world/>

1.China

中華人民共和國

(People's Republic of China)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は、旺盛な外需と投資にけん引され、前年比10.2%と3年連続で10%前後の高成長となった。第3次産業は拡大しているものの、依然として第2次産業の投資及び生産の寄与が大きい。固定資産投資（名目）は、不動産や輸送等インフラ分野の投資の伸びが高まり、2005年は同25.7%増、貿易黒字は、2005年は1,020億ドルと2004年の約3倍に急増した。輸出が堅調に推移する中、年前半に輸入の伸びが、政府のマクロコントロールや供給過剰の影響等から、大幅に鈍化したことが寄与した。景気及び流動性が拡大し、原油価格が高水準で推移する一方、消費者物価上昇率は安定的に推移している（都市部）。

失業率は2003年以降ほぼ横ばいで推移しており、2005年には4.2%となった。

指標		データ年
人口	13億756万人	2005
実質経済成長率	10.2%	2005
名目GDP	2兆2,250億ドル	2005
1人あたりGDP（名目）	1,702.8ドル	2005
主要産業	繊維、食品、 化学原料、機械、 非金属鉱物	
貿易（輸出）	7,620億ドル	2005
（輸入）	6,600億ドル	2005
出生率	1.8	2004
出生時平均余命	71.4歳	2004
成人識字率 ¹	90.9%	2004
絶対的貧困水準 ²	16.6%	2001
インターネット利用者 （1,000人あたり）	72.5	2004

2. 労働関係データ

労働社会保障部によると、2005年全国都市部において新たに増加した就業者数は970万人、再就職を果たした国有企業の「下崗」（リストラ）労働者は510万人であった。下崗労働者のうち再就職が難しいと

いわれる「4,050」人員（40歳以上の女性と50歳以上の男性）では130万人が再就職を実現した。一方、都市部登録失業者数は839万人、登録失業率は4.2%で前年末と同じ水準であった。中央政府は、2005年年頭に新規就業増加目標900万人、下崗失業者の再就職500万人、そのうち4050人員の再就職100万人、年登録失業率4.6%の実現という目標を打ちたたてたが、これらはすべて達成された。

2005年が最終年であった「第10次5カ年計画」期間においては全国都市部及び農村部の就業者数は約7.6億人に達し、「第9次5カ年計画」期間より4,000万人増加、特に都市部の就業者は2.7億人に達し、「第9次5カ年計画」末から4,200万人が増加している。就職、再就職に関する政府目標は毎年更新され、3年連続して目標を上回る成果をもって達成された。

労働指標		データ年
労働力人口	7億6,075万人	2004
就業者数	7億5,825万人	2005
失業率	4.2% ³	2005
平均賃金（製造）	1,169.4人民元/月	2004

¹ 分母は15歳以上人口（%）。他国も同様。

² 1日1ドル以下の人口の全体人口に対する比（%）。他国も同様。

³ 都市部登録失業数

3. 労働関係法制度

1994年に国务院により「労働法」が交付されて以降、労働関連諸法規が公布・実施されている。最近公布、施行された労働関連諸法規は「労災保険条例」(2003年)、「集団労働契約法」、「最低賃金規定」、「企業年金試行弁法」、「企業年金基金試行弁法」、「外国人の中国永住居留の審査許可方法」、「労働観察条例」(いずれも2004年)などである。

2005年、労働関係の調整と労働保障法制の分野における新たな進展として、労働関係の調整システムが強化され、都市部の労働者の給与未収拾問題の解決、国有の大型・中型企業に対する主従の分離、非主流業務の制度改革、閉鎖破産のプランの審査業務の実施、労働関係の三者調整メカニズムの構築・整備等が行われた。

ILO 基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	×
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	×
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	×
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	×
NO. 111 差別待遇条約	○
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

4. 労働組合

1992年4月3日に公布された『中華人民共和国労働組合法』では、労働組合は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織であると規定しているが、事実上、中華全国総工会は中国共産党の指導下に置かれている。中華全国総工会は5年おきに全国代表大会を開催している。政府統計局の発表によると、2002年から2003年にかけて工会員数は、減少傾向にある。2002年は、工会組織数が171万3,000、工会員数1億3,398万人であったところ、1年後の2003年は、工会組織数90万6,000、工会員数1億2,340万人に落ち込んでいる。

工会組織数減少の原因としては、国有企業改革によるリストラによる従業員数の減少や私営中小企業と外資系企業の従業員の組織化が十分に進んでいないことなどが挙げられる。

5. 労使紛争

2005年の第1四半期から第3四半期までに、全国の各レベルの労働争議仲裁委員会で立件され受理された労働争議は23万件で、関係する労働者は56万人となった。このうち集団的な労働争議は1万件強、関係する労働者は33万人となった。仲裁の成就率は90%以上に達している。

6. 社会・労働保険制度

「第10次5カ年計画」期間中、「二つの確保」(国有企業をレイオフされた職員・労働者の基本生活の確保と定年退職者の基本養老(老齢)年金の支給の確保のこと)が全面的に確立されたが、社会保障事業は更に発展し、養老、失業、医療、労災、生育(出産)保険を主な内容とする社会保障体系の枠組みが形成された。加入者数をはじめ適用範囲は拡大を続け、資金規模は倍増した。2005年、5項目の社会保障基金の総収入は約7,000億元に達し、総支出は約5,400億元となった。

7. 政治体制

政治体制	人民民主共和制
憲法	1982年12月4日公布
元首	国家主席 胡锦涛 (2003年3月15日選出) 任期5年
議会	1院制(全国人民代表大会)

Chinese Taipei (台湾)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は4.0%となり、政府見通しの3.8%を上回った。前半は世界的なIT関連財における在庫調整の影響等により輸出の伸びが鈍化し、成長は緩やかなものにとどまったが、年後半に入ると半導体や液晶パネル等を中心にIT関連材を中心とした品目の需要が世界的に持ち直したことから、輸出が拡大する中で景気拡大のペースが加速した。通年で見ると、個人消費は雇用環境の改善等により増加が続き、前年比2.7%増、一方、IT業種等の設備投資が2004年中に一段落したこと等により、

指標		データ年
人口	2,277人	2005
実質経済成長率	4.0%	2005
名目GDP	3,554億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	15,291ドル	2005
主要産業	製造業(情報技術、エレクトロニクス)	
貿易(輸出)	1,984億ドル	2005
(輸入)	1,826億ドル	2005
出生率	1.12	2005
出生時平均余命	76.4歳	2004
成人識字率	96.97%	2003
貧困率	15.1%	
インターネット普及率	39%	2004

輸出増加にもかかわらず、民間設備投資は前年比1.2%とのびを低めた。雇用状況を見ると、失業率は低下しており、年後半は3%台で推移し、2005年通年では4.1%と過去5年間で最低となった。また、消費者物価上昇率は、原油価格の高騰や、台風被害による食料品の値上がりを受けて、年央には3%台後半に達したが、その後食料品価格の落ち着きにより低下し、2005年通年では2.3%となった。

2. 労働関係データ

経済の低迷に関わらず、2005年の雇用情勢は、一貫して前年比で良好な数字を示した。これは、政府による職業訓練、雇用創出プログラム、産業政策などの諸施策が効果を発揮した結果とみることができる。失業者数も継続的に減少が続いており、2005年末時点で4.13%と、前年と比較して0.13ポイント改善した。

労働指標		データ年
労働力人口	1,032.6万人	2005.上
就業者数	989.8万人	2005.上
失業率	4.13%	2005
平均賃金	38,208台湾\$	2002

台湾においては、女性の労働力率が47.91%と比較的高く、その多くは高等中学卒以上の高学歴の女性が占めている。また、就業者人口に占めるホワイトカラーの割合も継続的に上昇を続けている。また、労働市場における問題として、若年者失業の深刻化が指摘されている。台湾では、24歳以下の労働力率が31.96%と非常に低く、さらに失業率は10%を超える高水準にあり、大きな社会問題となっている。

その他、2005年は2004年同様グローバル化の進展を背景に、さらに国際競争力を高めていくための方策が検討された年であった。国際競争力を高めるため、労働者は長時間労働を強いられているという現実も政府統計からみることができる。

3. 労働関係法制度

2004年9月に労働基準法の改正が行われたほか、雇用、社会保障、外国人労働者や福利厚生など労働各分野の関連法規の整備が進められた。具体的には、雇用サービスの強化、職業紹介サービスに関する仲介業者の許可、雇用保障基金の活用、民間職業紹介の料金などに関する雇用関連法令のほか、労働年金法(新定年制度)、外国人労働者の労働許可に関する規定や海外職業紹介サービスへの規定、保育施設への補助金に関する規定などが整備された。

4. 労働組合

台湾では1987年に反共産・反社会主義的な国民党による戒厳令が解除されるまで労働運動や社会運動は抑えられていた。労働運動の始まりも1988年からであり、その歴史は浅い。現在、これまで無視されてきた弱い立場の労働者の個別企業内での権利取得に重点が置かれており、活発に労働運動に取り組んでいるのは、比較的小規模の労働組織である。

2004年末における各種の労働組合（中国語で「工会」）の合計は4,290であり、前年に比べて132組織、3.17%の増加である。会員数も296万5,000人となり、2.16%、63,000人の増加であった。このうち産業別に組織される「産業工会」は1,109（会員数は594,000人）、職種別に組織される「職業工会」は3,024（会員数237万1,000人）とともに増加がみられる。

5. 労使紛争

工会法（労働組合法）によれば、労使双方の調停が不成功であった場合、組合員の無記名投票を行い、全体組合員の過半数の同意によりストライキが可能になる。戒厳令解除後の台湾の歴史上初めて大規模ストライキが可決されたのは2004年12月末のことである。

労働争議の処理件数は2005年の1月から3月の機関で発生案件が3,028件となり、前年より819件増加している。争議の原因は「契約」に関するものが1,463件と最も多く、「賃金」1,295件、「労災」227件、「退職」が121件と続いている。

6. 社会・労働保険制度

勞工保険が、社会保障として被雇用者を対象に1958年より実施されている。保険加入者は、強制加入と任意があり、満15歳以上60歳以下は全て加入する。60歳以上の勤続者も加入できる（公務員は中央信託局による公務員保険）。給付内容は医療（治療および入院）給付、出産給付、疾病給付、老齢給付、総裁給付、死亡給付などである。

失業保険については、1999年から勞工保険失業保険給付実施弁法が施行されることとなった。労災保険については、被雇用者を対象とした勞工保険が適用される。

また、国民福祉の向上のため、医療の充実化を目的として、1994年に「全民健康保険法」が公布され1995年3月から実施されている。全民健康保険には個人営業、中小企業を含む国民が加入することとなり、1997年7月から在台湾外国人も加入できることとなった。年金については、現在検討中であるが2004年2月現在まだ年金制度はない。一時的な措置として、不動産を持たない65歳以上の男女に一万円相当が支払われている。

7. 政治体制

政治体制	三民主義（民族独立、民権伸長、民生安定）に基づく民主共和制
憲法	1947年公布、2005年第7時憲法改正
元首	陳水扁総統（2004年5月20日選出）任期4年
議会	1院制

Hong-Kong (香港)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は7.3%となった。2004年の8.6%よりやや低下したものの、2005年11月の政府見通し(7.0%)を上回る高成長となった。2005年は内需が堅調に推移するとともに、中国本土向け輸出が順調に増加し、年後半は世界需要も持ち直すなど、外需が成長に大きく寄与した。また、失業率は過去最高を記録した2003年7月(8.7%)以降、緩やかに改善している。

2006年は、経済成長率5.0%前後(政府見通し4.0~5.0%(06年2月時点)、民間機関29

社の平均5.2%(2006年4月時点))と予測される。成長を支える要因としては、中国経済の拡大の継続による輸出の拡大が挙げられる。これに加え、輸出の約45%のシェアを占め、最大の貿易相手国である中国本土への輸出に関し、2006年1月1日よりCEPA(経済貿易緊密化協定)に基づく免除適用範囲が拡大されたため、中国向け輸出の一層の増加が見込まれている。また、好調な外需が内需へも波及し、雇用環境が改善しており、個人消費も堅調に推移するとみられる。

指標		データ年
人口	697.8万人	2005
実質経済成長率	7.3%	2005
名目GDP	1,777億 ^{ドル}	2005
1人あたりGDP(名目)	25,444 ^{ドル}	2005
主要産業	金融業、不動産業、観光業	
貿易(輸出)	2,895億 ^{ドル}	2005
(輸入)	3,000億 ^{ドル}	2005
出生率	0.9	2004
出生時平均余命	81.7	2004
成人識字率 ⁴	93.5	2003
インターネット普及率(1,000人あたり)	505.6	2004

2. 労働関係データ⁵

アジア金融・経済危機以降、香港の失業率は漸増し、SARS流行によるレイオフと大学・高校の新卒者の労働市場への流入により失業率は悪化した。2004年より本土経済の高成長を伴う貿易業と観光業の回復による小売り、ホテル、飲食業との好調に伴い失業率は回復傾向に向かった。2005年に入り、不動産業の好調による建設業の雇用改善、観光業関連の業種における雇用創出により失業率は堅調に改善されている。

労働指標		データ年 ⁶
労働力人口	358.6万人	2005
就業者数 ⁷	338.6万人	2005
労働力率 ⁸ (計)	60.9%	2005
(男性)	71.1%	2005
(女性)	51.8%	2005
失業率	5.6%	2005
平均賃金(製造)	279.0HK\$/日	2005

3. 労働関係法制度

中国の「一国二制度」政策の影響で1997年の中国復帰後も、復帰前と同じ法律、法令を維持している。労働法の理念、内容、適用、慣習は、前の統治国であった英国の影響を受けた法制度の継続となっている。

労働基準関係法を含む雇用法(Employment Ordinance: Chapter 57)が1990年に労働省(Labor

⁴ 国連データによる。

⁵ 在香港日本総領事館「香港経済概観」(2006.11)

⁶ 各年の10-12月の数値

⁷ Data are subject to revision in 2006 when the revised population estimates "Res indent population" approach are available.

⁸ Excluding marine, military and institutional populations. Data are subject to revision in 2006 when the revised population estimates "Res indent population" approach are available.

Department)にて草案、発布されている。これは労働関係調整法も合わせてその内容に盛り込まれている。その項目として、契約の終了時、仮採用、レイオフ、賃金査定、賃金カット、雇用条件、女性の職場進出、女性保護としての産休と特別休暇、組合活動と組合員の差別撤廃、長年勤続者への支払い、病気療養費、年次休暇、土木建築関係従事者への支払い、雇用斡旋業に関するライセンス取得などが織り込まれている。

4. 労働組合

労働組合組織率は低下を続けている。このなかで、78の産業別組合を傘下にもつ、香港労働組合連盟(HKCTU, Hong Kong Confederation of Trade Unions)と52組織を傘下に持つ、香港・九龍労働組合評議会(HKTUC, Hong Kong & Kowloon Trades Union Council)が香港の組合2大連合組織となっている。

5. 労使紛争

2005年のストライキ・ロックアウト件数は、1件であった(運輸・通信業(Transport, Storage and Communications))。1996年には17件のストライキ・ロックアウトが発生していたがその後、数は減少し、2001年以降は年間1~2件と低水準を推移している。

6. 社会・労働保険制度

1) 労災

労働者災害補償法(Employee's Compensation Ordinance)は雇用中、または雇用に関して発生した就労者の保障に関する支払いが主目的である。この法は労働災害に関して、労働者の保護、義務だけでなく雇い主側の義務についても述べている。主な内容は就業中の障害に関する障害の規定、障害時の条件、障害の度合い、支払条件、またその障害基金の詳細などである。

2) 年金

①企業年金

企業側と従業員双方が拠出する積立金制度(Provident fund)があり、生命保険会社などを仲立ちとして退職資金の為にプールするシステムがあったが、法的に強制されたものではなかった。2000年12月末に日本の国民年金制度など参考にして、新しい強制積立金制度が法令化され、直ちに実施に入った。

②厚生年金

香港では退職金という形で企業が従業員の生活を保証する制度はなかったが、高齢化社会の到来に合わせて、香港行政府自らの運用と保障による年金制度をスタートさせた。対象は18歳以上64歳未満の就労者であり、月収の5%を企業側、従業員双方が拠出しプールされ運用される仕組みである。受け取りは60歳以降で、就労者の場合は65才からとなっている。香港在住の外国人出稼ぎ労働者も、香港IDを持つ外国人は本国で類似年金制度に加入していない場合、加入しなければならない。また、一定金額以下の低所得者には免除制度がある。

7. 政治体制

政治体制	中華人民共和国香港特別行政区
元首	曾蔭權(ドナルド・ツァン) 行政長官(Chief Executive) 代行
議会	立法会(2004年9月12日第3回選挙)。議員総数60名、任期は4年

2.Korea

大韓民国

(Republic of Korea)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は4.0%となり、政府見通しの5%程度に達しなかった。前半はIT関連材における在庫調整の影響により輸出が伸び悩み、個人消費も力強さを欠いたことから景気の回復は緩やかになった。後半は、1999年に導入されたクレジットカード利用優遇策に対する反動として生じた家計債務の調整の進展に加え、所得や雇用環境の改善を背景に、低迷していた個人消費の増加ペースが加速。また世界的なIT需要の回復に伴い、ウォン高にもかかわらず輸出が2005年央以降比較的好調に推移したほか、企業設備投資も徐々に増勢を強め、景気は順調に回復した。

指標		データ年
人口	4,725万人	2005.11
実質経済成長率	4.0%	2005
名目GDP	7,875億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	16,422ドル	2005
主要産業	電子、自動車、 機械、造船、 鉄鋼、石油化学	
貿易(輸出)	2,844億ドル	2005
(輸入)	2,612億ドル	2005
出生率	1.2	2004
出生時平均余命	77.1歳	2004
成人識字率 ¹	97.9	2003
インターネット普及率 (1,000人あたり)	656.8	2004

2. 労働関係データ

1997年のアジア金融危機以降、韓国経済は構造改革プログラムの下で大きな変貌を遂げ、労働市場もその影響を受けてきた。失業率は1998年をピークに低下傾向にあるが、近年は経済成長の減速とともに「雇用なき成長」が懸念されており、雇用創出は経済における最優先課題の一つとなっている。そのほか労働市場における問題は多岐にわたっており、若年層の失業、中高齢者の雇用の安定、人口の高齢化に伴う高齢労働力への対応、労働市場の二極化すなわち大企業と中小企業、正規労働者と非正規労働者の格差などの問題がある。

労働指標		データ期
労働力人口	2,353万人	2005.12
就業者数	2,286万人	2005
労働力率 ² (計)	62.0%	2005
(男性)	74.6%	2005
(女性)	50.1%	2005
失業率	3.7%	2005
平均賃金	245.8ウォン/月	2005

3. 労働関係法制度

1953年の労働4法(労働基準法、労働組合法、労働争議調整法、労働委員会法)の制定以来、1980年代後半まで数回の改正が行われてきた。改正の方向は、主に集团的労使関係分野における労働3権の制限と、個別的労使関係分野における労働者保護の強化であった。また、1997年の3月13日には、従来の労使関係法を廃止し、新しい労使関係法が制定され、労働3権に対する制限が大幅に緩められ労働組合の設立自由と活動の自

ILO基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	×
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	×
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	×
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	×
NO. 111 差別待遇条約	○
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

¹ 国連データによる。

² "De jure" population. Excluding armed force

律性が強化されている。

また、2004年11月に非正規労働者の保護を目的とする2つの法案（「期間制及び短時間労働者の保護等に関する法律案」及び「派遣労働者の保護等に関する法律改正案」）が国会に提出されたが、労働団体が正規労働者の雇用を脅かすものだと反対し、2005年中の成立をみなかった。前者は(1)期間制・短時間労働者に対する合理的理由のない差別処遇の禁止及びその是正措置の規定、(2)3年以上雇用契約が更新されている労働者について正当な理由のない雇用打ち切りの禁止、(3)短時間労働者の超過労働に関する規制等を内容とする。後者は(1)派遣期間の上限の延長及び休止期間の設置、(2)対象業務の拡大、(3)3年以上使用した派遣労働者を直接雇用へと切り替えることの義務付け等を内容とする。

4. 労働組合

1987年の労働者大闘争以降、労働組合数は6,000組合余りと急激に増加し、労働組合組織率も1989年には18%以上にまで上昇した。しかし、1990年代以降労働運動に対する否定的な認識が広まったこと、また非正規職が増加したこと等により、2004年の時点で10.6%にまで低下している。

労働組合組織には、2つのナショナルセンター（韓国労働組合総連盟（FKTU）、韓国民主労働組合総連盟（KCTU））があり、2004年度では、労働組合数が6,017、約154万人の組合員が加入している。

5. 労使紛争

労働争議は、1987年民主化運動の影響で活発になったが、2000年代に入ってから沈静化傾向にある。2005年の場合、労働争議の発生件数は287件、労働争議参加者数が117,912名、労働損失日数が847,697日となっている。

6. 社会・労働保険制度

◆雇用保険法（1995年制定、施行）：失業手当と雇用安定・職業能力開発事業によって構成。失業手当は、労使折半によって拠出される³。雇用安定事業のための保険料は事業主のみが支払う⁴。職業能力開発事業も事業主のみが支払っているが、企業規模などによって保険料率が異なる。

◆産業災害補償保険法（1963年制定）：2000年7月から1人以上全ての事業場に適用。労災保険の給付の種類は、療養給付、休業給付、障害給付・看病給付、遺族給付、傷病補償年金、葬儀費である。

◆国民年金法（1988年導入）：導入当初、常用労働者10人以上の企業が対象であったが、1992年に5人以上、1995年には、農漁村地域の住民、1999年には、都市地域住民へと拡大し、国民皆年金となった。加入形態は「事業上加入」と「それ以外の地域加入」の2つ。年金の受給年齢は現在60歳であるが、2013年から5年ごとに1年ずつ上がり、2033年以降になると、受給年齢は65歳となる。

7. 政治体制

政治体制	民主共和制
憲法	第6共和国憲法 1987年10月29日公布
元首	大統領 盧武鉉 2003年2月25日就任、任期年（再選禁止）
議会	1院制 直接選挙制 任期4年

³ 2003年12月現在、労使それぞれ賃金の0.45%である

⁴ 当該労働者の賃金の0.15%

3.Indonesia インドネシア

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は5.6%と、1997年のアジア通貨危機以降最も高い成長率となった。ただし四半期別にみると、2004年10～12月期をピークに個人消費や投資等内需を中心に成長率は低下傾向にある。これは、原油価格の高騰を背景とした10月の燃料小売価格の平均126%引上げ、及びそれに伴う消費者物価上昇率の2桁台への上昇を受け、政策金利を2005年8月から12月までの5か月間で計6回4.25%ポイント引き上げたことによる。

2006年は、年前半は一連の金融引締めを受けた内需が鈍化し成長率が鈍化するものの、投資促進のための政府パッケージ実施が計画されていることから、年後半には回復が加速すると予測される

(政府見通し6.2% (2005年12月時点)、民間機関9社の平均5.1% (2006年4月時点))。

指標		データ年
人口	2.21億人	2005
実質経済成長率	5.6%	2005
名目GDP	2,725億ドル	2005
1人あたりGDP (名目)	1,259ドル	2005
主要産業	鉱業、農業、工業	
貿易 (輸出)	847億ドル	2005
(輸入)	568億ドル	2005
出生率	2.3	2004
出生時平均寿命	67.4歳	2004
成人識字率	90.4%	2004
絶対的貧困水準	7.5%	1990-2003
インターネット普及率 (1,000人あたり)	66.7	2004

2. 労働関係データ

2005年の失業者数及び失業率はこの5年間で最悪の数字を記録した。なお、不完全就業の状態にある者を含めた数字は約4,000万人 (失業率38%に相当) に達すると見られており、失業問題は極めて深刻な事態にある。また、労働移住省が把握した解雇者数は10万9,000人に達し、前年から7.9%増となっている。

政府は2006年に向けた「政府行動計画 (RKP)」を策定し、失業者数を960万人に削減する目標を立て、雇用回復のための10項目からなる政策枠組みを盛り込んだ。その項目は、労働市場の弾力性の向上、規制緩和を通じた投資促進、経済の高コスト化の改善、企業に対する許認可の簡素化、関税調整などを通じた競争力強化と輸出拡大、中小企業の事業環境改善、起業家精神の向上などとなっている。これらの施策を通じて労働集約的産業の振興を図り雇用に拡大していくこととしている。

労働指標		データ年
労働力人口	1億690万人	2005
就業者数	9,530万人	2005
労働力率 (計)	68.0%	2005Ⅲ
(男性)	85.6%	2005Ⅲ
(女性)	50.6%	2005Ⅲ
失業率	10.3%	2005
平均賃金	129.2インドネシアルピー/週	2001

3. 労働関係法制度

労働法 2003 年第 17 号が 2003 年に正式に承認され、施行された。この新法は、オランダ統治時代に植民地政府が制定した数多くの労働条例を含む旧労働法を改正することを目的としている。企業（雇用主）の権利および義務と対応する労働者（従業員）の権利および義務、労働力計画、賃金、退職金、労働争議解決、労働契約、労働組合、外国人労働者、ストライキ、企業閉鎖、解雇などの労使関係、職業訓練機関、労働管理、労働社会保障など、労働に関する各種規定が制定されている。

ILO 基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	○
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	○
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	○
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	○
NO. 111 差別待遇条約	○
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

4. 労働組合

2000 年に組合法（Trade Union Law No.21, Year 2000）が法制化して以来、数多くの労働組合が設立された。2004 年の組合数は 16,000 組合である。これは 25 人以上の従業員を抱える企業 28,000 社の 57%である。現在、16,000 組合に対し、連合組織は 83 組織ある。

5. 労使紛争

労働者の組合結成の権利は 2000 年の法制化によって付与されたが、ストライキの権利は 2003 年の法制化（Labor Law Number 13 year 2003, article 137 to 145）まで待たなければならなかった。ストライキ法制化前の 2002 年のストライキ件数は 220 件、参加人員 97,325 人、失われた労働時間 769,142 時間、これに対して、法制化後 2003 年のそれぞれの数値は、161 件、68,114 人、643,253 時間と減少している。

ストライキ発生件数は合法化前より合法化後のほうが少ない。1998 年のアジア経済危機の衝撃があまりにも大きく、組合法やストライキ権が法での擁護の有無に拘わらず、労働者はストライキを起こさざるを得なかった、あるいは、2000 年の組合法の制定時点で、既にストライキ権が付与されているものと解釈し、ストライキを行った、ことが理由として考えられる。

6. 社会・労働保険制度

各労働者は、労災保障、死亡保障、健康維持保障、年金などの労働社会保障を得る絶対的な権利を有する。健康維持保障は労働者の家族も対象に含まれる。インドネシアには失業保険はないが、雇用保険の細目は労働社会保障法に規定されている。

7. 政治体制

政治体制	共和制
憲法	1945 年 8 月 18 日施行、2002 年 8 月第 4 次改正
元首	大統領 スシロ・バンバン・ユドヨノ（2004 年 10 月就任）直接選挙制 任期 5 年（3 選禁止）
議会	1 院制 任期 5 年

4. Malaysia

マレーシア

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は前年比5.2%となり、2000年以来の高成長となった2004年と比べ、やや緩やかな成長となった。年前半は、IT関連財における在庫調整の影響等により輸出が伸び悩む中、個人消費が低金利や堅調な商品市況に支えられて拡大し、景気を下支えた。年後半は、IT関連財需要の回復による輸出の増加、引き続き個人消費を中心とした内需の堅調な推移により景気は拡大した。産業別では、年前半の外需鈍化を背景として製造業が減速したが、観光業を中心としたサービス業が成長をけん引した。

消費者物価上昇率をみると、2000～2004年の前年比平均が1.4%程度であったのに対し、2005年は前年比3.1%と急激に上昇した。主な要因は、(1)原油価格高騰による燃料補助金の削減、(2)タバコ・酒税の引上げ、(3)高速料金の引上げ等である。燃料補助金については、政府は小売価格を安定させるための補助金を拠出しているものの、原油価格高騰を背景に燃料価格を2005年に入ってから3度に渡って引き上げており、2005年初から比較した引上げ率は累計でガソリン価格では14%、ディーゼル価格では42%となっている。

指標		データ年
人口	2,613万人	2005
実質経済成長率	5.2%	2005
名目GDP	1,308億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	5,040ドル	2005
主要産業	製造業、農林業 及び鉱業	
貿易(輸出)	1,410億ドル	2005
(輸入)	1,146億ドル	2005
出生率	2.8	2004
出生時平均余命	73.5歳	2004
成人識字率	88.7%	2004
絶対的貧困水準 (1,000人あたり)	9.3% ¹	1990-2003
インターネット普及率	396.8	2004

2. 労働関係データ

マレーシアの労働人口は2000年の960万人から2005年には1,092万人まで増加した。近年、情報通信技術の発展等によって、女性の労働力率が上昇した。

また、若い世代を中心に、求人市場に、より教育を受けた人々が参入しており、現在、全労働人口の50%以上が中等教育を終了している。産業別就業者をみると、第1次産業における就業者の減少が中・長期的な傾向となっており、一方、新規雇用の約半数が第3次産業に吸収されている。

労働指標		データ期
労働力人口	1,092万6,600人	2005
就業者数	1,054万7,500人	2005
失業率	3.6%	2005
平均賃金	1,531リンギ/月	2001

3. 労働関係法制度

マレーシアの労働法は1955年Employment Act(雇用法 法令265号)として制定され、その後修正が行われている。雇用法は①雇用契約の条項、②雇用主と労働組合の関係、③就業時間中に労災その他の事故に巻き込まれた労働者の保護、④退職中の金銭的保障、の4つの慣習面によって管理されてい

¹ 1日2ドル以下の人口の全体人口に対する比(%)。

る。特に、賃金の支払い、休日、就業時間、休暇、解雇、母性保護、外国人の雇用、事業をはじめにする際に労働事務所に通知する雇用主の義務などを管理する包括的な法的枠組みを提供している。

労働組合関係法令として、Trade Unions Act（労働組合法、1959年制定）がある。憲法が全ての市民に組合を結成する権利を認めており、労働者の雇用主は同法の枠組みの範囲内で職業組織を構成することができる。

その他、Industrial Relations Act（労使関係法、1967年制定）もある。

ILO 基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	○
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	×
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	○
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	○
NO. 111 差別待遇条約	×
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

4. 労働組合

2004年5月時点で民間労組375組合、政府関係現業部門労組131組合、公共部門・州政府関係現業部門労組89組合となっており、組織率は8.0%である。労働組合は職種別、職業別、職能別、事業所（企業）別、産業別の結成が可能であるが、特定の職種、事業所（企業）、産業において既に労働組合が存在する場合、新たな労働組合の結成は認められない。

1954年、ナショナルセンターであるマレーシア労働組合会議（MTUC）が創設された。2006年に入りMTUCに加盟する265の組合のうち、約20の組合が、現執行部への不満を理由として労働運動の変革を訴え、呼ばれる新組織設立に向けた準備委員会を立ち上げた。

5. 労使紛争

労使関係法（1967年）の下、①労使交渉、②和解・調停（労使関係局長の判断による）、③労働仲裁裁判所の仲裁によって処理される。2004年の労働争議の発生件数は3件、労働裁判所の受理件数3,406件、解決件数は1,788件となっている。

6. 社会・労働保険制度

労働保険関係法については、Employees Provident Fund Act が1991年に制定された。この法の主な目的は、強制貯金を通じて労働者に金銭上の救済、社会保障による保護を提供することである。雇用主と従業員はともに定められた金額に従ってEPFに分担金を納めることが求められる。その他、Employee's Social Security Act 1969（従業員社会保障法）がある。これは従業員とその家族に、従業員が負傷または死亡した状況における金銭および社会的困窮からの保護を提供する。

7. 政治体制

政治体制	立憲君主制（議会制民主主義）
憲法	1963年9月13日発行
元首	国王 サイドシラジュディン・サイドプトラ・ジャマルライル (2001年12月13日就任) 任期5年
議会	2院制 上院（任期3年）、下院（任期5年）

5. Philippines

フィリピン共和国 (Republic of the Philippines)

1. 基礎経済社会データ

アジア通貨危機以降は緩やかな回復基調。2005年のGDP成長率は5.0%で、個人消費に牽引されて6.2%を達成した2004年に比べ、減速したが、当初予想を上回った。

今後、持続的な成長を維持していくには、経済構造改革、財政赤字解消、不良債権処理、治安回復によるフィリピン経済への信頼回復が課題である。

指標		データ年
人口	8,947万人	2006.1
実質経済成長率	5.0%	2005
名目GDP	1,052億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	1,232ドル	2005
主要産業	農林水産業	
貿易(輸出)	413億ドル	2005
(輸入)	474億ドル	2005
出生率	3.1	2004
出生時平均余命	70.8歳	2004
成人識字率	92.6%	2004
絶対的貧困水準	14.6%	1990-2003
インターネット普及率 (1,000人あたり)	53.9	2004

2. 労働関係データ

2005年のフィリピンの雇用は2.2%という緩やかな伸びをみせた。サービス部門と農林水産部門における雇用拡大が、この成長を支えている。一方で、製造業及び建設業の不振から、産業部門は0.05%と1%を切る成長にとどまった。

2005年の年平均の失業率¹は11.4%と、2004年(11.8%)よりやや改善された。

海外雇用庁によると、出稼ぎ労働者については、2005年は98万1337人(速報値)で、2004年より4.2%増加している。国内経済への貢献度が非常に高い出稼ぎ労働者数の増加が続くなか、国内では看護師や医師不足が深刻な問題として浮上している。海外で働くために国を去る看護師の数は、年々増加傾向にある。

労働指標		データ年
労働力人口	3,549.4万人	2005
就業者数	3,287.5万人	2005
労働力率(計)	66.5%	2005
(男性)	82.9%	2005
(女性)	50.2%	2005
失業率	11.4%	2005
平均賃金(製造)	236.65ペソ/日	2004

¹ なお、失業率の算出については、ILO(国際労働機関)の失業率基準を基にNSO(国家統計局)を新たに策定した基準を2005年4月から本格的に導入した。新基準では、1)無職、2)就職の意思はあるが無職、3)求職中または何らかの事情で求職活動を停止中——の、15歳以上の男女を「失業者」と定義。新基準の失業率では2005年は8.7%である。

3. 労働関係法制度

フィリピンの労働法は、大統領布告第 442 号(1974 年 5 月 1 日)を基準法とし、その後多数の改正などにより制定されている。基本労働法は 7 部、302 条から構成されている。

労働基準関係法については、労働法適用総括規則があり、その第 3 部に労働基準規則が定められている。規則 I. 労働時間、II. 病院および診療所の労働時間、III. 夜間勤務手当、IV. 週休、V. 有給休暇、VI. チップの配分、VII. 賃金、VIII. 賃金の支払、VIII-A. 契約および下請契約、XI. 苦情裁決、XII. 女子および年少者雇用、XIII. 家事ヘルパーの雇用、XIV. 家事従事者の雇用。第 4 部 規則 I. 医療、歯科サービス、II. 労働安全衛生。第 6 部 規則 I. 雇用の終了と定年退職。附則 A~G 年金制度から従業員補償制度、補則として A~J まで職業疾病および健康保険などを制定している。

労働組合関係法令は、労働基準関係法と同様、労働法適用総括規則第 5 部規則 I から XXV までの規則で制定、また労働保険関係は、規則第 4 部、規則労災保険、附則 A で年金制度を制定している。

ILO 基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	○
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	○
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	○
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	○
NO. 111 差別待遇条約	○
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

4. 労働組合

2003 年 10 月末の労働組合の組織率は、全雇用労働者数 3,152 万 4,000 人の約 12.6%である。

5. 労使紛争

2003 年のストライキ通告数（新たに提出された通告数）は 576 件で該当組合員数は 98,457 人、解決件数は 581 件である。また、ストライキ突入数（新ストライキ/ロックアウト宣言数）は 38 件、該当組合員数は 10,035 人、解決件数が 41 件であった。また、ストライキによる損失労働人日数は 156,000 日であった。

6. 社会・労働保険制度

フィリピンの社会保険制度は、公務員を対象とする GSIS（公務員保険基金）と一般国民を対象とする SSS（社会保障基金）とに分けられるが、事業内容はほぼ同じである。

SSS は、傷病手当、障害年金、遺族年金、退職年金、出産休暇手当等の支給を行う社会保障プログラム（Social Security Program :SS）、労働者及びその家族に対して医療費の給付を行う医療保険プログラム（Medicare Program :MCR）、業務上疾病に関する医療費、労働災害に伴う傷病手当、障害年金、遺族年金等の支給を行う労災補償プログラム（Employees' Compensation Program :EC）の 3 基金から構成される。

7. 政治体制

政治体制	立憲共和制
憲法	1987 年 2 月 11 日新憲法発布
元首	大統領 グロリア・マカパガル・アロヨ（2001 年 1 月 20 日就任 2 期目） 任期 6 年 再選禁止
議会	2 院制 直接選挙制

6.Singapore

シンガポール共和国 (Republic of Singapore)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は6.4%となった。前半は、GDPの約4分の1を占める製造業が、世界的なIT市況が調整局面にあったことからIT関連財輸出の伸びが低下したほか、医薬品の生産が低迷したことから、年初はやや減速したものの、年末には両財共に回復し、7～9月期には前年同期比7.6%となった。10～12月期は、世界的なIT関連財市況の回復の本格化に伴い、IT関連財の生産や輸出が増加し、経済をけん引した。こうした外需の好調を背景に、年後半には、マイナス成長が続いていた設備投資はプラスに転じた。失業率も2001年4～6月期以来の低水準となり、賃金も上昇していることから個人消費も回復している。

指標		データ年
人口	435万人	2006.3
実質経済成長率	6.4%	2005
名目GDP	1,168億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	26,836ドル	2005
主要産業	製造業、商業、 ビジネスサー ビス、金融	
貿易(輸出)	2,296億ドル	2005
(輸入)	2,000億ドル	2005
出生率	1.2	2004
出生時平均余命	79.3歳	2004
成人識字率	92.5%	2004
絶対的貧困水準	32.5% ¹	1990-2003
インターネット普及率 (1,000人あたり)	571.1	2004

2. 労働関係データ

2005年は好調な経済状況を受け、労働市場も概ね安定して推移した。失業率は、1997～98年のアジア通貨危機以前の水準(1.9%)に比べると、一時は2倍近い数字にまで上昇し、2003年9月末時点では5.7%と最悪の水準となったが、2005年の失業率は3.1%と落ち着きがみられている。業種別では、就業者全体の69%を占めるサービス業が好調。製造業も微減にとどめているが、このところ連続で減少していた建設業は増加へと転じている。

労働指標		データ年
労働力人口	236万7,300人	2005
就業者数	226万6,700人	2005
労働力率(計)	68.6%	2000
(男性)	81.1%	2000
(女性)	55.5%	2000
失業率	3.1%	2005
平均賃金(製造)	3,495シンガポール ドル/月	2005

¹ 1日2ドル以下の人口の全体人口に対する比(%)。

3. 労働関係法制度

雇用の基準となる法律として Employment Act(雇用法)がある。同法第4章は、月収1,600シンガポールドル以下の被雇用者のみを対象としている。1,600シンガポールドルを超える被雇用者は、雇用者との間で結ぶ Letter of Appointment (雇用契約書)で規定されている。

その他、労働組合結成に関するものとして Trade Unions Act (労働組合法)がある。

ILO 基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	○
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	×
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	○
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	Denounced on 1979
NO. 111 差別待遇条約	×
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

4. 労働組合

2004年の組合員数は444,000人、組織率は21.5%であった。ナショナルセンターである National Trades Union Congress (NTUC: 全国労働組合評議会)は、1961年に設立され、組合の99%が加盟している。2003年12月31日現在、72組合が登記されている。労働者が、組合に加入するかどうかは各人の判断に委ねられている。

5. 労使紛争

政府は政、労、使(3者協調主義)間の協力関係維持と早期の紛争解決を計ることが重要であるという観点で行政指導を行っており、産業界の協調は高いレベルを保っている。過去15年間に発生したストライキは1件のみである。労働省で解決できない労使紛争については、Industrial Arbitration Court (産業問題仲裁裁判所)が取り扱う。

6. 社会・労働保険制度

CPF (Control Provident Fund Act) が1995年に設立された。初期の制度目的は退職積立金であり、現在においても、企業ごとの退職金制度は存在しない。また、企業は法的にも企業退職者に対する退職金支払いの義務を持たない。現在では CPF が拠出した被雇用者に対して退職金としての利用のみならず、医療保険、個人用住宅の購入費の一部、家族保険、資産運用などの利用もできるようになっている。

また、Workmen's Compensation Act (労働者災害補償法)は、職場において、傷害を受けたり、職業病にかかったりした労働者に対する補償金の支払いにかかわる法律である。

7. 政治体制

政治体制	立憲共和制
憲法	1965年8月9日施行
元首	大統領 S. R. ナーザン (1999年9月1日就任 2期目) 直接選挙制 任期5年
議会	1院制 任期5年

7.Thai

タイ王国

(Kingdom of Thailand)

1. 基礎経済社会データ

2005年の経済成長率は4.5%と、2004年の6.2%と比べ緩やかな成長となった。年前半は、(1)原油価格高騰による消費者物価の上昇及びそれに伴う金利引上げによる個人消費や民間投資の減速、(2)干ばつによる農業生産の減少、(3)2004年12月の津波の被害による観光業の停滞等を要因として鈍化した。年後半は、引き続き原油価格高騰の影響があったものの、農業、観光業が回復、IT関連財、及び自動車等の輸出が拡大し、景気は緩やかに拡大した。貿易収支及び経常収支は、原油価格の高騰の影響により輸入が増加したことから2005年通年では共に1997

指標		データ年
人口	6,242万人	2005
実質経済成長率	4.5%	2005
名目GDP	1,766億ドル	2005
1人あたりGDP(名目)	2,577ドル	2005
主要産業	農業、製造業	
貿易(輸出)	1,092億ドル	2005
(輸入)	1,177億ドル	2005
出生率	1.9人	2004
出生時平均余命	70.5歳	2004
成人識字率	92.6%	2004
貧困率	14.2%	2000
インターネット普及率 (1,000人あたり)	109.5	2004

年以降で初めて赤字に転じた。消費者物価上昇率は、燃料価格の上昇とそれに伴う輸送コスト等の上昇、天候要因による生鮮食料品価格の上昇により、2004年の前年比2.8%から同4.5%へと伸びが高まった。

2. 労働関係データ

好調な経済情勢を受け、労働市場は概ね安定している。特にバンコク等都市部では建設業をはじめとする様々な分野で労働需要が再び伸びている。これに伴い、外国人労働者の流入数も増加している。一方、労働力輸出先の台湾では、出稼ぎ労働者の賃金等をめぐるトラブルで暴動が発生するなど、出稼ぎ労働者の労働者保護が問題化している。

労働指標		データ年
労働力人口	3,684万2,600人	2005VII-IX
就業者数	3,630万2,000人	2005
労働力率(計)	73.7%	2005VII-IX
(男性)	81.5%	2005VII-IX
(女性)	66.3%	2005VII-IX
失業率	1.9%	2005
平均賃金(製造)	6432タイバーツ/月	2003

3. 労働関係法制度

ILOに加盟後、労働保護を促進し労働者に労働組合を数多く創設させるため、1956年に労働法を起草し、「労働者保護法」、「労働組合法」、「労使間争議解決法」にまとめ上げられた。

◆労働基準法関連

1972年に労働者保護の立場から作られた革命団布告第103号は、その実質的内容を省令に委ねていたが、1998年にLabour Protection Law(労働保護法)が制定され、省令の内容のほとん

ILO基本条約の批准状況	
NO. 29 強制労働条約	○
NO. 87 結社の自由、団結権保護条約	×
NO. 98 団結権、団体交渉権条約	×
NO. 100 同一報酬条約	○
NO. 105 強制労働廃止条約	○
NO. 111 差別待遇条約	×
NO. 138 最低年齢条約	○
NO. 182 最悪の形態の児童労働条約	○

どが法律として位置づけられたほか、大幅な規定整備が行われた。

◆労働組合関係法

国営企業労働者については国営企業労働関係法があるが、民間部門については1975年に制定された労働関係法が適用されている。

◆最低賃金の改定

2006年1月1日より各県の最低賃金が改正された。地方分権の流れを受け、従来よりも細分化された各県別の最低賃金額となっている。最高額はバンコク首都圏の184バーツ(日額)、最低額は北部のナーン、パヤオ、プレー県の140バーツとなっている。

4. 労働組合

タイの労働組合の組織率は1.9%と低い。一般に、個別の労働組合が産業別労働組合に加盟している例は少なく、直接ナショナルセンター(全国組織)に属している例が多い。2005年12月31日現在1,272の労働組合と7つのナショナルセンターが政府に登録されている。

労働組合を設立する場合には、同一使用者または同一産業に従事しているタイ国籍を有する10人以上の労働者が発起人となって、労働保護福祉当局に対して労働組合同規約案を付して登録申請を行い、登録審査を受けなければならない。登録によって労働組合は法人格を取得し、法令上、労働組合としての権利を有することとなる。また、法に基づき、同一使用者または同一産業を基盤とする2つ以上の労働組合は、労働組合連盟を結成することができ、さらに15以上の労働組合または労働組合連盟は、労働組合協議会(ナショナルセンター)を設立することができる。

5. 労使紛争

ここ数年のタイのストライキ・ロックアウト件数をみると、2005年は9件であった。2001年以降、9件のうち、6件が製造業、3件が卸売、小売業、修理業であった。ここ10年間は製造業が中心であったが、2005年は卸売、小売業、修理業等でも発生している。

6. 社会・労働保険制度

30バーツ医療制度(2002年～)、失業保険(2004年～)、社会保障基金(SSF)の再整備といった一連の社会保障政策が着実に整備され、労働者のソーシャルセーフティネットが構築されつつある。

4年目を迎えた30バーツ医療制度は、すでに適応範囲が拡大し、国民健康保険的な役割を担いつつある。タイの全労働者の約4割が農民でインフォーマルセクターの労働者が多いことから、先進国型の国民健康保険に匹敵する制度を確立することは困難と言われてきた。現在、制度が定着してきており、今後は、財政的な面でより現実的な制度に再整備させていくかが課題である。

7. 政治体制

政治体制	立憲君主制
憲法	1997年10月11日 新憲法発効
元首	国王 プミポン・アドゥンヤデート(1946年6月9日即位)
議会	2院制 上院(任期6年 2000年初の公選) 下院(任期4年)

東アジア地域のナショナルセンター

国	ナショナルセンター	組織人員	住所	TEL	FAX	Eメール	ウェブサイト
中国 China	ACFTU All-China Federation of Trade unions	15,000万人 (2005.12)	10 Fuxingmenwai Street, Beijing 100865 China	86-10- 68592730	86-10- 68562031	actfu@public 3.bta.net.cn	http://www.actfu.o rg.cn/index2.htm
台湾 Taiwan	CFL Chinese Federation of Labour	—	7F, No. 17, Section 1 Jin-Shan South Road Taipei Taiwan REPUBLIC OF CHINA	(886-2) 33225111-7	(886-2) 33225120-1	cfllabor@ms10. hinet.net	—
香港 Hong- Kong	HKCTU Hong Kong Confederation of Trade Unions	170,000人 (男81,600人 女88,400人) (2005.10)	19th Floor Wing Wong Building No. 557-559 Nathan Road Kowloon HONG KONG	(852) 2770 8668	(852) 2770 7388	hkctu@hkctu.or g.hk	http://www.hkct u.org.hk
	HKTUC Hong Kong & Kowloon Trades Union Council	20,000人 (男17,000人、 女3,000人) (2003)	11/F, On Cheong Building No. 456, Nathan Road Kowloon HONG KONG	(852) 2384 5150	(852) 2770 5396/2780 6486	hktuc@yahoo.c om.hk	—
大韓民国 Korea	FKTU Federation of Korean Trade Unions	871,545人 (男737,799人、 女133,746人) (2006.2)	35 Yeouido-Dong, Yeongdeungpo-ku Seoul, 150-885 REPUBLIC OF KOREA	(82-2) 6277 0072 /0074	(82-2) 6277 0077	fkтуintl@nownu ri.net	http://www.fktu.or. kr
	KCTU Korean Confederation of Trade Unions	412,127人 (2001.3)	1st Floor Daeyoung Building 139 Youngdeungpo 2-ga Yongdeungpo-ku Seoul 150-032 REPUBLIC OF KOREA	(82-2) 2670 9234	(82-2) 2635 1134	inter@nodong.o rg	http://www.kctu.or g/
インドネシ ア Indonesia	ITUC Indonesian Trade Union Congress	783,729人 (2005)	Plaza Basmar 2nd Fl. JL Mampang P. Rapatan 106 Jakarta Postal code: 12790 INDONESIA	(62-21)798- 9005	(62-21)798- 9005	Kspi_ituc@cbn.n et.id	—
マレーシア Malaysia	MTUC Malaysian Trades Union Congress	429,801人 (男249,350人、 女180,451人) (2005.5)	Wisma MTUC 10-5 Jalan USJ 9/5T 47620 Subang Jaya Selangor Darul Ehsan MALAYSIA	(60-3) 724 2953-54	(60-3) 724 3224-25	sgmtuc@tm.net .my	http://www.mtuc.o rg.my
フィリピン Philippines	TUCP Trade Union Congress of Philippines	1,270,000人 (うち女性40%) (2004)	TUCP-PGEEA Compound Maharlika and Masaya Sts. 1101 Diliman Quezon City 3008 PHILIPPINES	(63-2) 922 2185/921 5236 921 9466/921 7589	(63-2) 921 9758	sectucp@tucp. org.ph	http://www.tucp.or g.ph/

東アジア地域のナショナルセンター

国	ナショナルセンター	組織人員	住所	TEL	FAX	Eメール	ウェブサイト
シンガポール Singapore	NTUC National Trades Union Congress	—	One Marina Boulevard NTUC Centre Singapore 018989 REPUBLIC OF SINGAPORE	(65) 6213 8220 (Int'l Affairs)	(65) 6327 3752 (Int'l Affairs)	iad@ntuc.org.sg	http://www.ntucworld.org.sg/
タイ Thailand	LCT Labour Congress of Thailand	80,000人 (男30,000人、 女50,000人) (2003)	420/393-394 Moo Barn Tipawan No. 1 Theparak Road Samrong Nua Samutprakan 10270 THAILAND	(66-2) 758 3300/394 5385	(66-2) 384 6789	lct_thailand@hotmail.com	—
	TTUC Thai Trade Union Congress	—	420/393-394 Moo Barn Tipawan No. 1 Theparak Road Samrong Nua Samutprakan 10270 THAILAND	(66-2) 384 0438	Same as LCT	—	—

* 国際労働財団 (JILAF) ホームページ ナショナルセンター—基礎情報データベース http://www.jilaf.jp/nc/inter_db/index.html

* ICFTU-APRO ホームページ <http://www.icftu-apro.org/affiliates.html>

東アジアにおける経済発展と労働

2006年12月 初版発行

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 薦田 隆成

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル 3F

TEL 03(5210)0851(代)

FAX 03(5210)0852

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ

〒108-8326 東京都港区三田 1-10-3

TEL 03(3456)1541(代)

FAX 03(3798)3303
