

大きな取引と小さな取引

——韓国と台湾における新たなコーポラティズム

上村 泰裕

はじめに

- 1 認識手段としてのコーポラティズム
- 2 前提条件の比較
- 3 台湾の新たなコーポラティズム
- 4 韓国の新たなコーポラティズム
- 5 内容と効果の比較

はじめに

東アジアの新興民主国家である韓国と台湾では、民主化以降、政労使の間にかなる関係が築かれてきたのだろうか。民主化以前の両国における政労使関係は、国家コーポラティズムの概念と結びつけて語られることが多い。しかし民主化から20年、アジア経済危機から10年を経た今日、コーポラティズムは、両国の政労使関係や政策形成過程を捉える分析枠組として有効だろうか。本稿は、それが有効であることを示すとともに、両国における最近のコーポラティズムのあり方の違いについても考察したい。

以下の各節では、まず、コーポラティズムに関するシュミッターの古典的議論を整理し（1節）、韓国と台湾における新たなコーポラティズムの前提条件を明らかにした後（2節）、それぞれの国について2つずつのコーポラティズム的合意を検討する（台湾＝3節、韓国＝4節）。そのうえで、両国における新たなコーポラティズムの性格と効果について比較しつつ考察する（5節）。

1 認識手段としてのコーポラティズム⁽¹⁾

韓国と台湾における政労使関係の現在位置を確定するための補助手段として、本稿ではシュミッターによるコーポラティズム概念を援用したい。ここでは、コーポラティズムと多元主義の違い、およびコーポラティズムの2つの下位類型について簡単に要約しておきたい。

(1) この節は、上村（2007）の第1節を要約したものである。

シュミッターによれば、コーポラティズムのもとでは、各種の利益団体の数は制限され、団体の内部はピラミッド状に垂直的に組織される。それぞれの団体は政府による一定程度の統制や補助を受け入れる代わりに、政府に対して物申す利益代表の特権を与えられる（同:34）。シュミッターはブラジルやポルトガルの政治体制を観察するなかでこの理念型を発案したのだが、こうした理念型でうまく説明することのできる国は欧州やラテンアメリカに数多くあるという。

このようなコーポラティズムの概念は、アメリカ政治学理論の主流を占めてきた多元主義モデルに対する代替モデルとして提案された。多元主義モデルにおいては、各種の利益団体は制限されることなく競合して組織され、団体と団体との関係は水平的である。それぞれの団体は自発的に組織されるのであって、政府の統制や補助を受けることも、政府に対して物申す利益代表の特権を与えられることもない（同:37）。多元主義モデルは、アメリカ社会の現実の一側面から抽出した理念型だったと言えるだろう。

さて、シュミッターによれば、先進国と後発国とでは、コーポラティズムの出現の仕方と結果としての性格が大きく異なるという。先進国では、高度に発達した資本主義体制の安定を長期にわたって維持するために、利益諸団体が下から自発的かつゆっくりとコーポラティズムを作り出す（社会コーポラティズム）。利益団体の数は団体どうしの話し合いによって徐々に制限され、団体の要求に応える形で政府による承認や補助が与えられる（同:45, 49, 73）。これは、戦後の西欧諸国で形成された「ネオ・コーポラティズム」の特徴である。

一方、後発国では、内部分裂や対外従属といった目前の危機を克服するために、国家が上から強制的かつ急激にコーポラティズムを作り出す（国家コーポラティズム）。利益団体の数は無理やり制限され、政府による統制や補助が押しつけられる（同:45, 49, 73）。これは、戦後のイベリア半島やラテンアメリカ諸国などで見られた体制の特徴である。シュミッターはこれを、ファシスト・イタリアやナチス・ドイツなど過去のコーポラティズム体制と一括しており（同:47）、ネオ・コーポラティズムとは区別している（シュミッター[1986:288]）。

以上の道具立てをすべて借用したうえで、民主化以降の韓国と台湾の政労使関係の歩みを捉える本稿の仮説を示せば以下のようなになる。すなわち、1980年代後半の民主化にともなって、政労使関係モデルは国家コーポラティズムから多元主義へと変化したのが、1990年代後半以来の経済的苦境のなかで、社会コーポラティズム型の政策形成⁽²⁾をめざす模索が始まっている、というものである。経済危機にともなう急激な産業構造の転換は、政労使の間に何らかの政策的合意や協調を要請しているからである。しかし、以下に述べる理由によって、新たなコーポラティズムへの歩みは困難なものにならざるを得ない。

(2) 近年のヨーロッパでは、ケインズ政策を前提とするタイプの社会コーポラティズムの衰退と、柔軟性と保障の両立をめざす競争的コーポラティズムの登場が指摘されている（Rhodes[2001]）。しかし、本稿で借用したシュミッターの社会コーポラティズム概念は、特定の政策内容と結びついているわけではない。むしろ競争的コーポラティズムは、本稿における社会コーポラティズム概念の下位概念として捉えるべきかもしれない。のちに見るように、今日の台湾や韓国で合意がめざされている政策の「内容」は、まさしく競争的コーポラティズムのそれに他ならない。

第一に、国家コーポラティズムの遺産が社会コーポラティズムの形成を阻害する。シュミッターも述べるように、ひとたび国家コーポラティズムに固定されてしまった国では、社会コーポラティズムに歩み寄ることが非常に難しくなる。なぜなら、国家コーポラティズムが作り上げた形式的な利益代表組織は自発的には機能せず、一般成員の支持を取りつけることもできないからである。こうした国では、むしろいったん対立に満ちた多元主義に「退化」するしかない、というのがシュミッターの見通しであった（シュミッター[1984:77]）。

第二に、1980年代以降、西欧先進諸国でも社会コーポラティズムに対する逆風が吹き始めている。シュミッターによれば、社会コーポラティズムに対する逆風は以下の6つの場所で生じる可能性がある。①一般構成員の反乱。政労使三者協議の共生関係に絡め取られた非民主的な組合リーダーに対して、一般組合員が従わなくなる。②階級動員。コーポラティズムを自らにとって不利な取引だと考える労働者階級が、左派政党に結集して社会主義革命をめざす。③新しく資格を得た組織。以前はコーポラティズムのメンバーではなかったエスニック団体や女性団体の参入が、コーポラティズム的な政策決定を難しくする。④単一争点運動。エスニシティ、ジェンダー、環境といった新しい争点を重視する人々が、コーポラティズムを外部から攻撃する。⑤公務員や職業政治家が、コーポラティズム的慣行に対して反旗を翻す。⑥コーポラティズムを自らにとって不利な取引だと考える資本家階級が、ネオ・リベラリズムへと回帰する。シュミッターは、特に④と⑥の可能性を重視していた（シュミッター[1986:287]）。こうした逆風のいくつかは、形成途上にある韓国や台湾の新たなコーポラティズムにも容赦なく吹きつけることだろう。

2 前提条件の比較

台湾と韓国における新たなコーポラティズムのあり方を検討するにあたり、その前提条件を明らかにしておく必要がある。ここでは両国の、①民主化以前における国家コーポラティズムの特徴、②民主化後における労働団体の多元主義化の状況、③現在の労使関係の特徴（およびその背景にある諸変数）、について比較してみたい。

まず、民主化以前における国家コーポラティズムの特徴を見ると、台湾と韓国では異なっている。台湾のナショナルセンターである総工会（中華民国全国総工会。1948年設立）が党国体制（party-state system）に包摂されていたのに対して、韓国のナショナルセンターである韓国労総（韓国労働組合総連盟。1946年設立）は、権威主義体制と完全に同一化することはなかった。表1は、体制形成期のアジアNIEsにおける国家と労働団体の関係を、シュミッターの国家コーポラティズムの定義にしたがって整理したものである（上村2004:38）。

次に、民主化後の状況について見ると、両国とも労働団体の多元主義化を経験している。台湾では、1987年の戒厳令解除をきっかけに、国家コーポラティズム体制に服さない「自主工会運動」が盛り上がりを見せた。その流れから、第二のナショナルセンターである全国産業総工会（全産総）が結成された（1998年に準備委員会結成。2000年に法認）。2006年現在、総工会の会員数が110万人であるのに対して、全産総の会員数は27万人に留まっている。しかし、活動が活発なのは全産総の

表1 体制形成期における政治構造

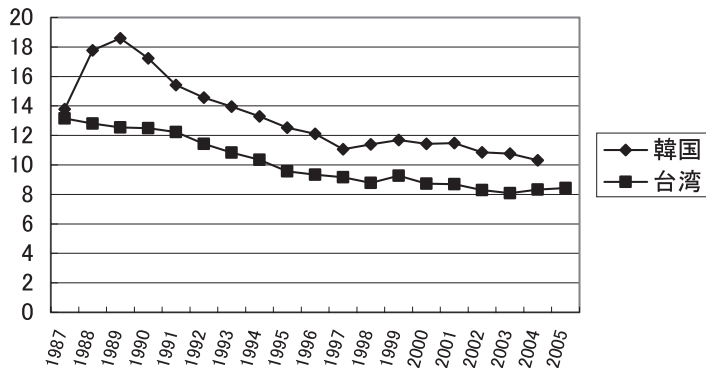
	① 単一性	② 義務的加入	③ 非競争性	④ 階制的秩序	⑤ 創設・承認	⑥ 統制	⑦ 独占的代表権
台湾（国民党政権 vs 総工会）	○	○	○	○	○	○	○
シンガポール（人民行動党政権 vs NTUC）	○	○	○	○	○	○	○
韓国（朴正熙政権 vs 韓国労総）	○	○	○	×	△	×	○
香港（香港政庁 vs FTU・TUC）	×	×	×	×	×	×	×

（出所）上村（2004:38）。

ほうである（上村2007）⁽³⁾。

一方、韓国では、1987年の民主化宣言をきっかけに「労働者大闘争」が盛り上がりを見せた。1990年にはその流れから全労協（全国労働組合協議会）が結成され、これは1995年の民主労総（全国民主労働組合総連盟）設立につながった（1999年に法認）（クー2004，石崎2001）。2003年現在、韓国労総の組合員数が83万人であるのに対して、民主労総の組合員数は67万人である（Ministry of Labor 2005:83）。いずれも活発に活動しているが、民主労総のほうが急進的である⁽⁴⁾。

図1 韓国と台湾の労働組合組織率の推移



（出所）韓国…統計庁『韓国の社会指標2006年版』より作成（データをお送りいただいた金炫成氏に感謝します）。台湾…行政院勞工委員会『95年版労働統計年報』より作成。被用者数は行政院主計処『95年版人力資源統計年報』による。

(3) これに対して経済団体には、工総（中華民国全国工業総会。1948年設立）、商総（中華民国全国商業総会。前身の中華民国商会全国連合会は1946年設立）、工商協進会（中華民国工商協進会。1952年設立）などがある（上村2007）。

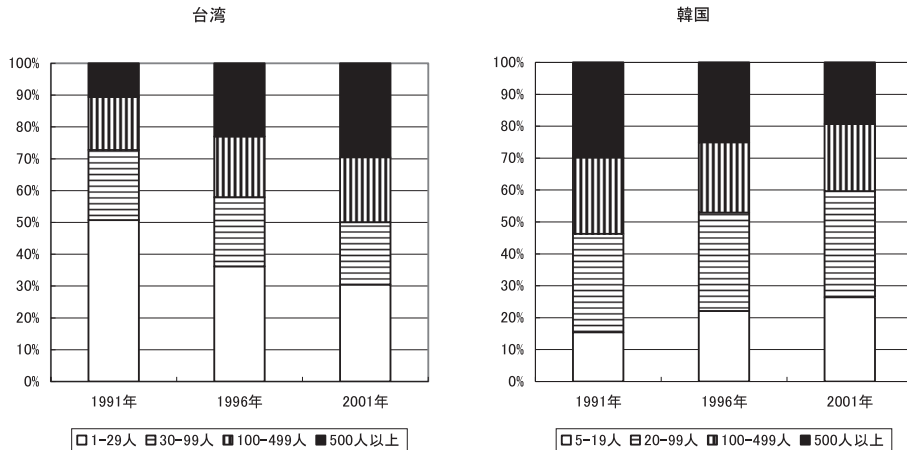
(4) これに対して経済団体には、全経連（全国経済人連合会。1961年設立）と経総（韓国経営者総協会。1970年設立）がある（石崎2001）。

最後に、現在の労使関係の特徴、およびその背景にある諸変数について検討しておこう。第一に、労働組合の組織率を見ると、両国とも低下してきている（図1）。韓国では「労働者大闘争」の時期に組織率の上昇が見られたが、その後は低下傾向にある。現在の組織率は、台湾が8.4%（2005年）⁽⁵⁾、韓国が10.3%（2004年）である。両国とも、コーポラティズムの組織基盤はそれほど盤石ではないと言えよう。

第二に、ストライキの激しさを表わす労働損失日数を見ると、韓国が119万8779日（2004年）であるのに対して、台湾は0日となっている。民主化以降ストライキが最も激しかった年について比べても、韓国が635万1443日（1989年）、台湾が4万6926日（1995年）であり、明らかに韓国の労使関係のほうが敵対的であることがわかる⁽⁶⁾。

こうした違いの背景には両国の産業構造の違いがある、と言われてきた。韓国は財閥など大企業中心の経済であり、台湾は中小企業中心の経済である。ところが、この通念は近年揺らいできている。図2は両国の製造業の事業所規模別の従業員数を比較したものであるが、1990年代には台湾で大企業化が進む一方、韓国では中小企業化が進み、2001年にはついに逆転したことが読み取れる。500人以上の大企業で働く人の割合を比べると、2001年には韓国で2割を切ったのに対して、台湾では3割を超えつつある。つまり、企業規模だけから言えば、台湾でも組織的な労働運動の条件は整いつつあると言える。

図2 製造業事業所規模別従業員数



(出所) 韓国…統計庁『1991鉱工業統計調査報告書』（1993年）、同『1996鉱工業統計調査報告書』（1998年）、『2001鉱業・製造業統計調査報告書』（2002年）より作成（データをお送りいただいた株本千鶴氏に感謝します）。台湾…行政院主計処『八十年工商及服務業普查報告』（1993年）、『九十年工商及服務業普查報告』（2003年）より作成。

(5) この数字は産業工会の会員数を被用者数で割った値であり、台湾の政府統計とは算出方法が異なる。詳しくは上村（2007:256）を参照のこと。

(6) 韓国の数字は統計庁『韓国の社会指標2006年版』による。台湾の数字は行政院主計処「労資関係統計」による。

第三に、労働市場に関する諸指標（表2）を見ると、台湾のほうが被用者化、ホワイトカラー化、女性の労働力化などの点で韓国より進んでいることがわかる。しかし、傾向としてそれほど大きな違いはない。また、離職率の高さとその低下は両国に共通していることがわかる。

表2 労働市場に関する諸指標（1980～2006年）

		韓 国						
	失業率	被用者比率	ホワイト カラー比率	女性30～ 39歳 労働力率	男性60歳 以上労働力率	外国人労働者 比率	平均勤続年数	年間離職率
1980	4.5(1981)	44.8	—	46.7	45.2	—	3.6(1985)	—
1990	2.4	59.1	—	53.2	49.9	—	4.0	37.7(1993)
2000	4.4	60.5	30.5	53.9	49.6	0.9	5.6	31.6
2006	3.5	65.0	35.8	56.4	50.6	2.0	5.8(2005)	28.8

（出所）失業率、外国人労働者比率については、統計庁『韓国の社会指標2006年版』による。被用者比率、ホワイトカラー比率、労働力率、平均勤続年数、年間離職率については、KOSISによる。

		台 湾						
	失業率	被用者比率	ホワイト カラー比率	女性30～ 39歳 労働力率	男性60歳 ～64歳 労働力率	外国人労働者 比率	平均勤続年数	年間離職率
1980	1.2	64.4	21.6	39.7	62.4	—	7.7	39.5
1990	1.7	67.6	29.5	53.3	56.4	0.2	7.7	38.0
2000	3.0	71.1	38.4	64.2	53.9	3.3	8.3	31.2
2006	3.9	74.6	43.0	73.7	46.9	3.2	8.6	27.5

（出所）失業率、被用者比率、ホワイトカラー比率、女性30～39歳労働力率、男性60～64歳労働力率については、行政院主計処『95年12月人力資源調査統計月報』による。平均勤続年数については、行政院主計処『95年人力運用調査』による。外国人労働者比率については、行政院劳工委員会『96年1月労働統計月報』による。年間離職率（2006年）の欄は2005年のデータについては、行政院主計処「受雇員工薪資調査統計」による。

3 台湾の新たなコーポラティズム⁽⁷⁾

台湾では、2000年に成立した陳水扁政権のもとで、新たなコーポラティズムが模索されてきた。その具体的な表われとして、ここでは2つの諮問会議を取り上げたい。1つは2001年8月に開催された「経済発展諮詢委員会」であり、もう1つは2006年7月に開催された「台湾経済永続発展会議」である。以下では2つの会議について、①開催の背景は何か、また会議の性格はどんなものか、②会議の構成や委員の人選はどうなっているか、③何が合意されたか、④関係者や世論の評価はどうか、を整理する⁽⁸⁾。

(7) この節は、上村（2007）の第4節を要約したものである。

(8) 会議の構成や討議内容については、主に行政院経済建設委員会のホームページ（経済発展諮詢委員会 <http://find.cepd.gov.tw/president/home.htm>、台湾経済永続発展会議 <http://find.cepd.gov.tw/tesg/>）による。その他の情報は、主に《聯合報》《経済日報》《自由時報》による。

【経済発展諮詢委員会】

まず、経済発展諮詢委員会（2001年）が開催された背景には、少数与党による政権運営の困難と、同年、初のマイナス成長と大量失業を記録しつつあった台湾経済の危機がある。この喫緊の課題に対応するため、総統府主催の超党派会議として同委員会が召集されたのである。

同委員会の議題は「失業率上昇」「投資環境悪化」「两岸経済貿易関係」「産業競争力低下」「財政金融状況」の5つであり、それぞれ就業分科会、投資分科会、两岸分科会、産業分科会、財政金融分科会に分かれて議論された。諮問委員は全部で121名であるが、そのうち労働団体代表は黄清賢（全国産業総工会理事長）、白正憲（大同公司産業工会理事長）、黄水泉（銀行員工会全国聯合会理事）、林惠官（全国総工会理事長）の4名に過ぎない。ちなみに、国民党系（のちに親民党に転じた）の林惠官を除く3名は、すべて劳工陣線出身の労働運動リーダーであり、全産総系かつ民進党系である。労働団体代表は全体から見れば少数派であったが、全員が就業分科会（13名で最少）に属したため、同分科会では数において経済団体代表（3名）と拮抗していた（《聯合報》7月23日、8月5日）。

委員会全体の基調は「積極開放、有効管理」（大陸との経済関係を積極的に開放する方向へ政策転換する）という標語で表わされるが、社会政策に関する合意事項としては以下の点が重要である。①基本工資（最低賃金）は廃止しない。また、外国人労働者に対する基本工資の適用除外は行わない。②労働時間の柔軟性を高める。女性の深夜業を認める。③退休金（法定退職金）制度をポータブルかつ個人口座制にする。④大量解雇労働者保護法を制定する。⑤外国人労働者の総量を管理する。

これに対して、関係者や世論の評価はどうだったか。経済団体は、基本工資の廃止か、外国人労働者に対する適用除外を求めている。これらの要求が実現しないことに経済界は不満をもっている（《経済日報》8月15日）。一方、全産総理事長で就業分科会委員の黄清賢は、労働団体や社会福祉団体、環境団体の代表とともに記者会見を開いて民進党政権の「親資圧労働的」右傾化を批判し（《経済日報》8月22日）、全国の労働団体に抗議デモを呼びかけている（《聯合報》8月22日）。しかし、委員会から抗議退出すべきだとする工人立法行動聯盟や84工時大聯盟などの労働運動団体の主張に対しては、「われわれの守りはうまくいっている。どうして退出しなくてはいけないのか」と答えている。もし退出すれば労働側は発言権を失い、労働者に不利な法令を誰も阻止できなくなると言うのである（《経済日報》8月26日）。委員会においては多数決ではなく「共識決」（コンセンサス決定方式）をとるため⁹⁾、少数であっても労働団体代表の存在は大きい。基本工資の廃止や外国人労働者に対する適用除外が阻止されたのは、労働団体代表の主張が通ったものと考えられる。

【台湾経済永續發展会議】

次に、台湾経済永續發展会議（2006年）の背景について見ると、相変わらず少数与党である民進党の、前年からの各種スキャンダルによる支持率低下がある。一方、経済については2002年以降プラス成長に転じ、2004年以降は失業率も落ち着いてきている。そうしたなかで、人口高齢化やグロ

(9) 次に述べる台湾経済永續發展会議でも、共識決方式が採用された。

ーバル化による長期的な経済問題への対策を議論するために、今回は行政院主催の超党派会議として同会議が召集されたのである。

同会議の議題は「社会保障体系の完成」「産業競争力の向上」「財政金融改革」「グローバル構造と兩岸経済貿易」「政府の能率向上」の5つであり、それぞれ社会保障分科会、産業分科会、財政金融分科会、グローバルおよび兩岸分科会、政府能率分科会に分かれて議論された。諮問委員は全部で159名であるが、そのうち労働団体代表と確認できるのは6名に過ぎない。一方、社会福祉団体や環境保護団体など、社会運動団体の代表が入っているのが、前回には見られなかった特徴である。労働政策を扱う産業分科会（57名）の委員構成を見ると、政府代表が6名、立法委員が8名、研究者が11名、経済界代表が18名、社会運動団体代表が5名、労働団体代表が4名、その他が5名であった。経済界代表が多いのは、この分科会が産業政策も扱っているからである。また、社会運動団体代表が入っているのは、エネルギー・環境政策も取り上げているからである。前回の就業分科会と比べて、そのぶん労働団体代表の影が薄くなっている。労働団体代表は、施朝賢（全国産業総工会理事長）、呉清賓（高雄市産業総工会理事長）、莊爵安（台湾石油工会理事長）、謝創智（全国産業総工会秘書長）である。この4名はすべて全産総系であるが、そのほかに全国総工会理事長の林惠官も立法委員として分科会に参加している。

会議全体の基調は、前回の経済発展諮詢委員会の標語を入れ替えて「積極管理，有效開放」（政府が積極的に管理責任を負うことで、大陸との経済関係開放にともなうリスクを縮減する）と表現された。社会政策とりわけ労働政策に関する合意事項としては、以下の点が重要である⁽¹⁰⁾。①非典型雇用の制限緩和について検討する。②派遣労働者保護法を制定する。③女性や高齢者の労働力率を高める。④外国人労働者の受け入れ総量を管理する。

これに対して、関係者や世論の評価はどうだったか。前回の経済発展諮詢委員会と比べると、労働政策に対する世論の関心は低かった。それは、産業分科会が労働政策のほか産業政策や環境政策も扱ったため、環境保護団体と経済団体の応酬に注目が集まったからである。経済団体は環境保護団体の批判に耐えかねて、会議からの退出をほのめかしている（《経済日報》7月8日、7月12日）。また、労働力不足問題の解決（外国人労働者の受け入れ拡大や、外国人に対する基本工資の適用除外をさす）の見通しが立たないことに失望を表明している（《経済日報》7月12日）。一方、労働人権協会や自主工聯などの労働運動団体は場外デモを行ない、派遣労働法の制定などの柔軟化路線に反対している。これに対して行政院勞工委员会主任委員（労働大臣）の李應元は、弱い立場にある派遣労働者を守るための「派遣労働者保護法」を制定するのだと反論している（《聯合晚報》7月27日）。

4 韓国の新たなコーポラティズム

新たなコーポラティズムは、韓国ではどのような様態をとっているだろうか。韓国では民主化以降、政労使協議の場を設定しようとする動きが断続的に見られた（石崎2001:314）が、それが本格

(10) 社会保障分科会で議論された部分の福祉政策については、ここでは触れない。

的に制度化されたのは1997年末の通貨危機以降である。韓国における新たなコーポラティズムへの模索の表われとして、ここでは2つの社会的合意ないし協約を取り上げたい。1つは1998年に結ばれた「経済危機克服のための社会的合意」であり、もう1つは2004年に結ばれた「雇用創出のための社会契約」である。以下ではこれらについて、台湾の場合と同じように、①締結の背景は何か、またその性格はどんなものか、②会議の構成や委員の人選はどうなっているか、③何が合意されたか、④関係者や世論の評価はどうか、を整理したい。

【経済危機克服のための社会的合意】

まず、「経済危機克服のための社会的合意」締結（1998年2月）の背景にはもちろん、1997年末に韓国経済を襲った通貨危機がある。IMFから金融改革、財閥改革と並んで労働市場の柔軟化を求められるなか、金大中次期大統領が韓国労総と民主労総に対して第一期労使政委員会の設置を提案したのである（尹1999:6）。同委員会は大統領の諮問機関として位置づけられていた（石崎2001:329）。

第一期労使政委員会の主要な議題は、IMFと使用者側が要求する労働市場の柔軟化と、それを労働側に受け入れさせるためのセーフティネットの拡充であった。委員会の構成を見ると、与党国民会議の副総裁が委員長を務めたほか、韓国労総・民主労総の委員長、全経連・経総の代表、財政経済部長官、労働部長官、与野党国会議員など11名が委員を務めている（尹1999:6）。前節で取り上げた台湾の諮問会議とは異なり、政労使三者が互角に参加する会議であったことがわかる。

「社会的合意」は90項目の合意事項からなるが、その主な内容は、①整理解雇制と勤労者派遣制の導入、②雇用安定と失業対策（失業対策基金5兆ウォン以上の計上等）、③公務員および教員の労働基本権保障（労働組合の政治活動の権利保障など）、④財閥改革（少額株主の権利強化など）、⑤社会保障制度拡充（医療保険の一元化など）、⑥物価安定、⑦国民大統領（拘束労働者釈放など）、⑧経済危機克服（政府組織の統廃合など）、などである（尹1999:6）。台湾の諮問会議では労働団体代表は主に社会政策のみに関わっていたが、韓国では政労使三者が産業・経済・社会政策など幅広い分野にわたって協議したことがわかる。しかしその主眼は、①の労働市場柔軟化と、②⑤などのセーフティネット拡充に置かれていた。

これに対して、関係者や世論の評価はどうだったか。尹辰浩によれば、政府と経済団体側は、この合意によって経済危機克服の基礎を築くことができたという。労使関係の安定は対外債務交渉を進めるうえでも有利に作用したからである（尹1999:7）。一方、労働団体側は、整理解雇制や勤労者派遣制の即時導入を承諾させられながら、その見返りとしては労働基本権保障やセーフティネット拡充などの長期的な約束を与えられただけだったことから、「現金を渡して手形を受け取った」ものと酷評された（同）。民主労総は直後の臨時代議員大会で合意を否決し、指導部が総辞職するに至った（同）。民主労総はその後、1999年2月に労使政委員会から公式に脱退し、現在に至っている。他方、韓国労総は、脱退を繰り返しつつも、そのつど復帰している（石崎2001:328）。

【雇用創出のための社会契約】

次に、「雇用創出のための社会契約」締結（2004年2月）の背景には、同年4月の総選挙を前に

して政労使合意を期待する盧武鉉政権の演出があった（労働政策研究・研修機構2004）。労使政委員会は、第二期（1998年6月～）、第三期（1999年9月～）と継続してきており、1999年5月制定の労使政委員会法によって常設の法定諮問機関とされた。同法により、雇用安定や労働条件に関連する政策は国会提出前に労使政委員会での協議を経ることが義務化された（尹1999:11）。しかし、政労使の協約という形で合意がまとめられたのは、1998年の「経済危機克服のための社会的合意」以来のことである。

この合意の焦点は、労働側に賃金安定への協力を求めることと、使用者側に雇用調整の抑制を求めることであった（労働政策研究・研修機構2004）。第三期労使政委員会の構成に関する資料は未見であるが、第二期の構成を見ると、第一期とほぼ同じであり、公益委員（有識者）が加わった程度である（尹1999:11）。また、第三期労使政委員会の後を受けて2007年4月に発足した経済社会発展委員会もほぼ同じ構成をとっている（同委員会ホームページ）ことから、第三期労使政委員会も三者が均衡する構成をとっていたものと推測される。

「社会契約」は55項目の合意事項からなるが、その主な内容は、①人材管理の効率性向上（企業は人員削減を最小限に。労働組合は企業内労働市場の柔軟性向上に協力）、②賃金の安定（雇用創出と賃金格差緩和のため、労働組合は今後2年間賃金の安定に協力）、③非正規労働者の保護（賃金・労働条件・教育訓練などに関する不合理差別禁止。正規職への優先採用）、④社会的セーフティネットの拡充（国民基礎生活保障制度の対象者拡大。社会保険適用の「死角地帯」の解消努力）、⑤労使関係の安定化（労使紛争における不法行為、不当解雇などの禁止）、などである（労働政策研究・研修機構2004、厚生労働省2004）。

関係者や世論の評価はどうだったか。趙南弘・経総副会長は社会契約について、「賃金を凍結すべきという企業側の意図を労働界が受け入れた」ものと評価した（厚生労働省2004）。一方、全国経済人連合会は、「企業の競争力強化に逆行するような項目については再検討すべき」だと述べている（労働政策研究・研修機構2004）。これに対して労働側は、「賃金凍結ではなく、生産性向上と物価上昇の範囲を大幅に超えない線で賃上げを要求する」（金聖泰・韓国労総事務総長）意向を表明した（厚生労働省2004）。一方、労使政委員会に参加していない民主労総は、「大企業労働者の大半が加盟している民主労総ぬきの合意にいかなる実効性があるのか疑問」であると批判した（労働政策研究・研修機構2004）。

5 内容と効果の比較

以上に概略を述べた台湾と韓国の新たなコーポラティズムは、共通の特徴をもつものと考えてよいだろうか。それとも、両国の相違を重視すべきだろうか。以下では、①新たなコーポラティズムの成立の背景、②会議の性格と構成、③合意内容、④関係者の評価、について比較したうえで、最後にその効果についても考察したい。

第一に、コーポラティズム成立の背景について見ると、台湾の経済発展諮詢委員会（2001年）も、韓国の第一期労使政委員会（1998年）も、経済危機をきっかけに成立した点で共通している。しかし、IMFから救済融資と引き換えのコンディショナリティを突きつけられた韓国のほうが、一層深

刻な状況に置かれていた。そのことが、韓国におけるコーポラティズムの制度化を促すとともに、ある意味では合意を強制したと考えられる。それに比べると台湾の新たなコーポラティズムは国内政治問題であって、参加者には「合意しない」という選択肢も残されていたと言える。

第二に、会議の性格を見ると、台湾の2つの諮問会議がいずれも一回かぎりの会議として召集されたのに対して、韓国の労使政委員会は常設の法定諮問機関として制度化された。また、会議の構成を見ると、台湾の諮問会議では労働団体代表は少数派に過ぎなかったが、韓国の労使政委員会では、労働団体代表は三者協議の対等なパートナーとして遇されている。台湾では国家コーポラティズムの遺産である全国総工会が無力化し、自主工会運動の流れをくむ少数派の全産総が労働団体代表を務めていた。それに比べて韓国では、民主化以前からのナショナルセンターである韓国労総が三者協議の代表に留まっており、急進的な民主労総はコーポラティズムから離脱してしまった。こうした違いは、国家コーポラティズム時代における両国の政労関係の性格の違いによって説明できる。台湾の全国総工会は、党国体制に完全に包摂されていたがゆえに民主化後は無力化した。それに対して韓国労総は、民主化以前にも完全に政府に従順ではなかったがゆえに、民主化後も労働運動に対する指導力を保ち、三者協議の一角を占めることができたのだと考えられる。

第三に、合意内容について見ると、台湾では漸進的な柔軟化がしぶしぶ合意されたに過ぎない。それに対して韓国では、即時の柔軟化（整理解雇制と勤労者派遣制の導入）とセイフティネットの拡充が合意された。いわば「大きな取引」が成立したわけである。韓国で大きな取引が可能であった理由としては、もちろんIMF危機という未曾有の国難によるところが大きい。しかしそれとともに、韓国労総という有力なアクターが三者協議に参加していたこともプラスに作用したと考えられる。韓国労総は、労働側に不利な取引を組織の下層に説得する力を保持していたのである。一方、台湾の全産総にはそうした力が欠けていたと考えざるを得ない。

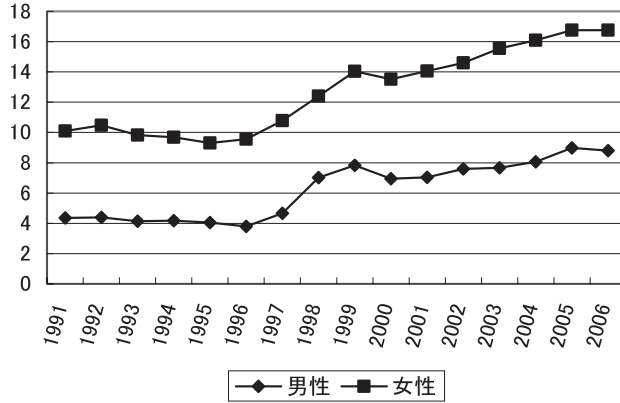
第四に、関係者の評価について見ると、台湾では経済団体が不満を表明し、労働団体はむしろ柔軟化を阻止できたことを肯定的に自己評価していた。一方、韓国では経済団体が柔軟化の利益を享受したのに対して、労働団体は組織内部の不満を抑えるのに躍起になっていた。事実、民主労総は、組織内部の不満を抑えきれずに労使政委員会から離脱することになったのである。このように整理すると、新たなコーポラティズムの「競争的」な性格が浮かび上がってくる。大きな取引が成功した韓国では経済団体が得をしたのに対して、台湾では労働団体が、むしろ小さな取引に踏みとどまったことを喜んだのである。

最後に、新たなコーポラティズムにおける合意は、両国の労働市場のあり方をどう変えたのだろうか。あるいは、それほどの影響は残さなかったのだろうか。競争的コーポラティズムの課題は柔軟化と賃金抑制である（Rhodes 2001）が、両国における合意はこの点で実質的な効果をもたらしたのだろうか。

柔軟化については、韓国では実質的に進展したのに対して、台湾ではそれほどの変化は見られない。韓国では1998年以降、パート労働や派遣労働などの非典型雇用が増大した。例えばパート労働者（週労働時間が35時間未満の労働者）の割合は、1997年には7.2%（男性4.7%、女性10.8%）であったが、1998年以降急速に増加し、2006年には12.1%（男性8.8%、女性16.8%）となっている（図3）。これは柔軟化を是認した合意の効果と考えられる。それに比べて台湾では、2006年のパー

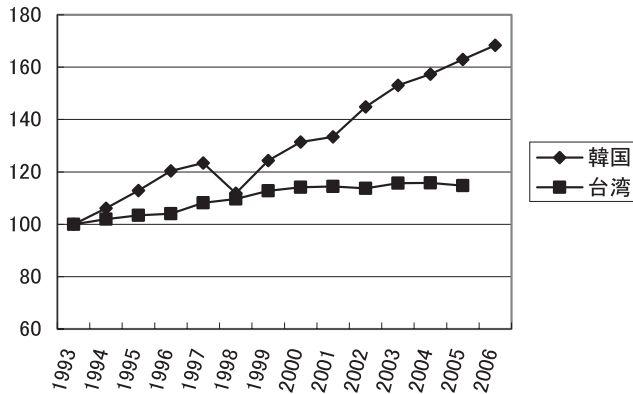
ト労働者の割合は3.4%（男性3.1%，女性3.8%）に過ぎなかった⁽¹¹⁾。

図3 韓国のパートタイム労働者比率の推移（%）



(出所) KOSISより作成。

図4 実質賃金の推移（1993=100）



(出所) 韓国…KOSIS, 台湾…行政院主計処『96年3月薪資與生産力統計月報』より作成。

一方、賃金抑制については、韓国の「雇用創出のための社会契約」（2004年2月）の眼目であったにもかかわらず、何の効果ももたらさなかった。図4を見ると、実質賃金の伸びは台湾よりも韓国で顕著であり、その勢いは2004年以降も抑制されているようには見えない。台湾でも韓国でも、賃金決定は企業レベルで行なわれており、全国レベルでの合意はそれほど拘束力を持たない。一方、韓国の労働組合のほうが、ストライキ戦術を用いた企業レベルでの交渉力は強い。それゆえ韓国の賃金上昇は急激であり、新たなコーポラティズムの合意をもってしても抑制することはできていないのである。

(11) 行政院主計処『95年人力運用調査報告』による。

韓国と台湾の新たなコーポラティズムは、「大きな取引と小さな取引」という対照を見せている。とはいえ、大きな取引に成功した韓国のコーポラティズムでさえ、「競争的」に機能しているかどうかは覚束ないのである。もちろん、それをどう評価するかは立場によることだろう。

(かみむら・やすひろ 名古屋大学大学院環境学研究所准教授)

【文 献】

- 石崎菜生「韓国の民主化後における政労使関係——社会的合意形成の試み」佐藤幸人編『新興民主主義国の経済・社会政策』（アジア経済研究所，2001年）
- 上村泰裕「東アジアの福祉国家——その比較研究に向けて」大沢真理編『アジア諸国の福祉戦略』（ミネルヴァ書房，2004年）
- 上村泰裕「台湾の政労使関係と社会政策——新たなコーポラティズムへの模索？」宇佐見耕一編『新興工業国における雇用と社会保障』（アジア経済研究所，2007年）
- 厚生労働省『2003～2004年海外情勢白書』（2004年）
- クー、ハーゲン『韓国の労働者——階級形成における文化と政治』（御茶の水書房，2004年）
- シュミッター「いまなおコーポラティズムの世紀なのか？」山口定監訳『現代コーポラティズムⅠ——団体統合主義の政治とその理論』（木鐸社，1984年）（Schmitter, P. and Lehbruch, G. (eds.), 1979, *Trends toward Corporatist Intermediation*, Sage.)
- シュミッター「ネオ・コーポラティズム理論の経緯と実践のゆくえに関する省察」山口定監訳『現代コーポラティズムⅡ——先進諸国の比較分析』（木鐸社，1986年）（Lehbruch, G. and Schmitter, P. (eds.), 1982, *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Sage.)
- 朴昌明『韓国の企業社会と労使関係——労使関係におけるデュアリズムの深化』（ミネルヴァ書房，2004年）
- 尹辰浩「韓国労使関係の新たな実験——労使政委員会の成果とその評価」（上・下）『大原社会問題研究所雑誌』492・493号（1999年11・12月）
- 労働政策研究・研修機構「「雇用創出のための社会協約案」と政労使の取り組み」『海外労働情報』（2004年4月）
- レジーニ「労働市場規制のディレンマ」伍賀一道ほか訳『労働市場の規制緩和を検証する——欧州8カ国の現状と課題』（青木書店，2004年）（Esping-Andersen, G. and Regini, M. (eds.), 2000, *Why Deregulating Labour Markets?*, Oxford University Press.)
- Ministry of Labor, Republic of Korea, 2005, *Labor Administration* 2005.
- Rhodes, Martin, 2001, “The Political Economy of Social Pacts: ‘Competitive Corporatism’ and European Welfare Reform,” Pierson, Paul (ed.), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press.