

経済危機以降の韓国労使関係

朴 昌 明

はじめに

I 労働組合の現状

- 1 労働組合の運動路線
- 2 労働組合の組織状況

II 労使関係の現状

- 1 政労使合意
- 2 団体交渉
- 3 労働争議

おわりに

はじめに

経済危機以降の韓国では、かつて民主化運動に貢献し、「親労働的」といわれた金大中・盧武鉉が相次ぎ大統領に就任した。しかしその後も政府と労働組合の関係は改善されず、様々な産業において大規模な労働争議が発生して社会問題化した。一方、労働組合内部の不祥事の発覚や、多発する労働争議、正規職と非正規職の「二極化」への対応の消極性などによって、労働組合に対する批判がさらに高まっている。

「韓国の政府と使用者は伝統的に、労使関係制度を設計する際に日本型をベンチマーキングしてきた」が、実際には日本と韓国の労使関係はそれぞれ明らかに異なる過程を歩んでいる [チェ・ヨンギ, 2000, p.5]。日本と韓国は社会文化や経済発展方式など類似した部分が多いにもかかわらず、労使関係については日本が「協調的」である一方、韓国が「対立的」であると表現され、その理由として闘争志向的な労働組合によって引き起こされる労働争議などが挙げられることが多い。しかし現在の韓国労使関係を分析するためには、非正規労働者など未組織労働者の存在にも着目しなければ、「強い労働組合」や「多発する労働争議」のみを強調するステレオタイプの理解に陥る危険性が存在する。

本稿の課題は、上記の問題意識をふまえて、経済危機以降の韓国労使関係の特徴について明らかにすることである。まず、韓国の労使関係が対立的である原因として度々指摘される労働組合の運動路線と組織状況について説明する。次に、政労使合意、団体交渉、労働争議の3つから、韓国労

使関係の現状について検討する。最後に、以上の検討を踏まえて、経済危機以降の韓国労使関係の特徴について、「対立性」と「デュアリズム(dualism)」の観点から明らかにするとともに、今後の韓国労働運動の課題について若干の提起を試みる。

I 労働組合の現状

1 労働組合の運動路線

韓国労使関係が対立的であるといわれる原因の一つとして労働争議の深刻化が度々挙げられるが、なぜ韓国の労働争議が社会問題化するに至ったのかを究明するためには、まず労働組合の運動路線について理解する必要がある。

1980年代中盤からの民主化運動の高揚のなか、学生運動家たちは、労働者が社会革命の主体であり、学生はその支援・連帯勢力であるという考えのもと、「偽装労働者」として労働現場に入ることによって労働者の組織化をはかり、後に在野労働運動勢力の指導者となることで現場闘争さらには大衆地域闘争を模索していった〔趙承赫韓国労使問題協議会会長への面談調査, 2005年8月18日〕。そして在野労働運動勢力は、1990年に全国労働組合協議会（全労協）、1993年に全国労働組合代表者会議（全労代）へと組織再編を経て、1995年にナショナルセンターである全国民主労働組合総連盟（民主労総）を出帆させることで組織的に発展し、闘争的労働運動をさらに追求した。民主労総は、複数労働組合禁止規定によって結成以降法外団体とみなされてきたが、1999年11月に労働組合として合法化されるなど、経済危機以降労働運動勢力に対する合法化が進展していった⁽¹⁾。

低賃金で劣悪な労働環境に置かれていた労働者が、自らが抱える反資本主義的な情緒と経営者・政府に対する不信感を背景に、労働者階級という意識を成長させながら、労働運動は発展した〔Koo, 2001, pp.186-187; 滝沢ほか訳, pp.244-245〕。そのため、団体交渉は労使間における「階級戦争」の性格を持つ場合が多く、労働争議はかなり戦闘的で対決的なものとなった〔金東椿, 1995, pp.444-445〕。主に大企業と公共部門の労働者を中心に組織してきた民主労総にとっては、「ストこそ効果的に民主化運動と大企業部門の独寡占利潤を賃金として」分配できる重要な手段であり、組織成長の動力だったのである〔イ・ジャンウォンほか, 2005, p.13〕。軍政時代に結成され親政府的な傾向が強かったナショナルセンターである韓国労働組合総連盟（韓国労総）も、民主労総の出帆の影響を受け、内部改革を実施することで親政府的な性格から離れていった。このようにして韓国の労働運動勢力全体で闘争的運動路線の性格が強まったといえよう。

一方、1990年代以降「労働者間の格差が拡大し、大企業で正規雇用されている労働者が『特権的』

(1) また経済危機以降、公務員・教員に対する労働3権に対する制限が緩和されるようになった。教員労働組合の法制化に従って全国教職員労働組合（全教組）と韓国教員労働組合（韓教組）は1999年7月に公式的な労働組合として認められ、40年ぶりに教員の合法的な労働運動が可能になった。一方、公務員については労働組合ではなく公務員職場協議会として団結権が認められた。これを受けて設立された全国各地の公務員職場協議会が結集し、2002年3月に大韓民国公務員労働組合総連盟、全国公務員労働組合がそれぞれ出帆した。そして、2004年12月に制定された「公務員の労働組合設立及び運営等に関する法律」では、2006年1月の施行から公務員の団結権と団体交渉権が認められることになった。

なグループになると」、大企業労働組合は組合員の賃上げや雇用条件に関心を集中し、戦闘的経済主義を強め社会運動的志向を喪失していった [権蕙洵, 2005, pp.34-35]。労働者は、財閥一族など経営者の財産形成過程に対しては極めて否定的な視角を持っていることから、労働組合は団体交渉のテーブルでは過大・無理な要求を行う事例が多く見られた [裴茂基, 1995, p.25]。このような労働組合の戦闘的経済主義と要求貫徹主義は、労働争議の増加・深刻化をもたらすため、経営者側だけでなく一般市民・政府・マスコミなど様々から「集団利己主義」という批判が労働組合に対して高まっている。そして民主化運動の高揚期に親労働的といわれてきた金大中や盧武鉉が政権についてからも、深刻化した労働争議に対して公権力が投入され、労使・労政葛藤が頻繁に発生した。

労働組合が闘争的運動路線を強める一方で、ナショナルセンターは政党を通じた政治参与を模索してきた。民主労総は進歩政党の結成を通じた政党との協力関係を模索し、2000年1月に民主労働党を出帆させた⁽²⁾。民主労働党は2000年4月の総選挙で全国21の地方区で平均13%台の支持率、2002年6月の地方選挙では8.1%の支持率を得るなど、労働者層を中心に一定の支持基盤を持つ野党として成長した。そして2004年の総選挙では10議席を獲得し、第3政党の地位を獲得した。民主労働党の国会進出は、労働界側の要求事項の立法化や、少なくとも国会の場で議論ができる可能性を高めたという点では、労使関係に与える影響力を質的に高めたといえる [イ・ジャンウォンほか, 2005, p.38]。

2 労働組合の組織状況

(a) 企業別組合体制

前述のように、現在韓国には韓国労総と民主労総の2つのナショナルセンターが存在する。2004年12月末時点で韓国労総傘下には3,410組合、約92万人の組合員が [韓国労働組合総連盟, 2005a, p.283]、民主労総傘下には744組合、約62万人の組合員がそれぞれ所属している [全国民主労働組合総連盟ホームページ, 検索日2005年10月5日]。

韓国の場合、日本と同様に企業別組合体制が支配的であり、労働運動は分権的な性格を持っている。これは、労働運動勢力拡大への制約要因として作用している。図表1を見ると、韓国の労働組合組織率は、他の先進諸国に比べて低いことがわかる。この背景には、軍政期に政府が労働3権を制限してきたことによって労働組合の組織化が困難な状況に置かれたこと [Koo, 2001; 朴昌明, 2004, pp.37-40]、企業別組合体制では組織化が困難である中小企業労働者や非正規労働者の規模が大きいことなどが考えられる。

図表1 先進諸国の労働組合組織率

(2000年, 単位: %)

韓国	日本	イギリス	アメリカ	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン
11	22	31	13	25	10	35	79

出所: OECD (2004), p.145.

(2) 民主労働党結成の影響も受け韓国労総も、2002年11月に韓国社会民主党（後に社会民主党→緑色市民党）を出帆させたが、2004年の総選挙で惨敗し緑色市民党が解散することで独自政党路線は失敗に終わった。

1980年代から90年代にかけて、失業者や非正規労働者などの増加によって先進諸国の労働組合組織率は低下する傾向が見られたが、韓国においても1990年代初めから労働組合組織率が低下する傾向にあり [Clarke et al., 2004, p.298], 組合員数も減少している [図表 2]。労働組合組織率の低下には様々な要因があるが、特に重要な要因としては、1990年代（特に経済危機以降）から中小企業労働者や非正規労働者が占める割合が増加したのに対し、大企業正規労働者を中心に組織している労働組合が、中小企業労働者や非正規労働者の組織化を積極的に展開しなかったことが挙げられる。

図表 2 韓国における労働組合組織率の推移

年度	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
組合員数 (千人)	1,932	1,803	1,667	1,615	1,484	1,481	1,569	1,550
労働組合組織率 (%)	19.8	17.2	15.6	13.8	12.2	11.9	12.0	11.0

参考：労働組合組織率は組合員数を組織対象労働者数で割った数値（韓国労働部の集計方式）。

出所：韓国労働研究院(2005), p.201, 203から作成。

1997年末に発生した経済危機は、労働市場の不安定化をもたらす要因となった。企業の倒産や雇用調整等によって大量の失業が発生したため、1997年から1998年の間に常用労働者（雇用期間が1年以上の労働者）数が728万2千人から653万4千人へと急減し [韓国統計庁KOSIS DB, 検索日2006年2月4日], 失業率も1997年が2.6%であったのに対し、1998年には7.0%まで急激に上昇した [韓国労働研究院, 2005, p.15]。そして、1999年以降の景気回復による人員不足は、非正規労働者で埋められるようになった。日雇労働者（雇用期間が1ヶ月未満の労働者）と臨時労働者（雇用期間が1ヶ月以上1年未満）の数が、1998年が576万2千人だったのに対し、2002年には731万9千人へと増加した [韓国統計庁KOSIS DB, 検索日2006年2月4日]。

図表 3 就業形態別による労働組合組織率

	2003年8月			2004年8月		
	賃金労働者数(千名)	組合員数(千名)	組織率(%)	賃金労働者数(千名)	組合員数(千名)	組織率(%)
常用労働者	7,236	1,538	21.3	7,700	1,735	22.5
臨時労働者	4,872	69	1.4	4,813	72	1.5
日雇労働者	2,041	8	0.4	2,071	8	0.4

出所：韓国労働研究院(2005), p.205から作成。

しかし非正規労働者の増加に対して労働組合による非正規労働者の組織化はあまり進んでいないのが現状である。図表 3 を見ると、2004年8月時点で常用労働者の労働組合組織率が20%を超えているのに対し、非正規労働者に相当する臨時労働者・日雇労働者の労働組合組織率がそれぞれ1.5%、0.4%と極めて低いことがわかる⁽³⁾。大企業の正規労働者は非正規労働者を「自分たちの雇用安定の安全弁」とみなし、非正規労働者の組織化を怠ってきた [權蕙洵, 2005, p.34]。さらに、企業の経

(3) 韓国では一般的に臨時労働者と日雇労働者が非正規労働者とみなされており、臨時労働者・日雇労働者を韓国の代表的な非正規労働者と見ても問題はない [チョン・イファン, 2002, p.90]。

営状況が悪化したり労使葛藤が深刻になったりすると、非正規労働者の要求を軽視・排除する事例が度々見られた⁽⁴⁾。

また韓国の場合、中小企業に非正規労働者が多く [チェ・ジェファン韓国経営者総協会政策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日], 中小企業労働者に対する組織化も難しいのが現状である。2003年時点で従業員500人以上の事業体に属する労働者が占める割合が労働者全体の8.7%に過ぎないのに対し、従業員100人未満の事業体に属する労働者の割合が労働者全体の78.2%⁽⁵⁾に及ぶ [韓国労働研究院, 2005, p.31]。一方図表4を見ると、従業員100人以上の大規模の事業体では過半数を超える高い割合で労働組合が組織されているのとは対照的に、従業員100人未満の事業体では労働組合が組織されている割合が低いことがわかる。これは、中小企業労働者の組織化が困難な状況にあることを示している。実際、2003年末時点で組合員500人以上の大規模労働組合に所属している組合員は全体の70.2%である一方、組合員50人未満の小規模労働組合に所属している組合員は組合員全体の3.6%にすぎない [図表5]。

図表4 従業員規模別による労働組合が存在する事業体の割合 (2003年, 単位: %)

全体	5-9人	10-29人	30-99人	100-299人	300-499人	500人以上
100.0	5.8	14.3	24.8	51.7	68.4	77.0

出所: 韓国労働研究院 (2005), p.206から作成。

図表5 労働組合の規模別による組合員の割合 (2003年, 単位: %)

全体	1-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500人以上
100.0	3.6	5.1	14.9	6.1	70.2

出所: 韓国労働研究院 (2004), p.7から筆者が算出して作成。

このような現象は、「自分の事業場さえよければそれでよい」という考えから生じる企業別組合の特徴といえる問題 [韓国労働組合総連盟組織事業局, 1998] に関連している。これによって労働組合の要求は、労働組合が組織されている大企業の賃上げや労働条件の改善に偏重し、大企業と中小企業間の賃金・労働条件の格差を拡大させる要因となっている。そのため、大企業労働組合が中小企業・下請企業労働者の利益を保護しようとせず、連帯感がないという批判が行われてきた [裴

(4) ハルラ重工業の事例がその典型的な例である。元請企業であるハルラ重工業に勤務する社内下請労働者は、ハルラ重工業の正規労働者の労働組合による支援を受け1999年に別途の非正規労働者の労働組合（ハルラ重工業社内下請労働組合）を結成した。しかし、現代重工業との引受合併過程で整理解雇が進んだために、正規労働者の労働組合が工場占拠籠城ストを72日間実行したが、この過程で社内下請労働組合の要求事項は排除された。また、使用者との団体交渉でも社内下請労働組合は排除され、当時現場で働いていた非正規労働者600余名の雇用や労働組合の承継について要求できなかった。詳細はイ・イルジェ(2000), pp.120-121を参照されたい。

(5) 内訳は、従業員1~4人の事業体に属する労働者の割合が32.8%、従業員5~9人の事業体に属する労働者の割合が12.5%、従業員10~19人の事業体に属する労働者の割合が10.6%、従業員20~49人の事業体に属する労働者の割合が13.4%、従業員50~99人の事業体に属する労働者の割合が8.9%である [韓国労働研究院, 2005, p.31]。

茂基, 1995, p.251]。

韓国の企業別組合は、法制度上からも新たな課題に直面している。韓国では、組合専従者の給与を企業が負担するという特殊な慣行が存在している。これには、過去の政府の圧力によって企業別組合体制が強要されたことが背景にあり、「その反対給付として専任者の給与を支給する慣行が形成された」のである [イ・チョルス, チョ・ジュンモ, 2003, p.74]。1997年の労働関係法改定ではこの慣行が不当労働行為であると規定されたが、組合の財政基盤の脆弱性を考慮して2006年末まで規定適用を猶予している。組合専任者の給与を労働組合が負担できるようにするための組合専任基金を準備している事業場は5%にすぎないこと [Ibid., p.69] を考慮すると、2007年1月から企業からの組合専任者の給与支給が禁止される場合、労働組合の存続問題に相当な影響を与えるものと考えられる [キム・ジョンハン, 2003, p.54]。

(b) 組合形態の多様化への模索

そこで韓国労総と民主労総は、企業別組合体制の脆弱性を克服するために、多様な組織形態での労働組合結成を模索している。まず、経済危機以降労働組合の組織体系を産業別組合へと転換させようとする動きが活発になってきた。民主労総では、金属3組織の統合による全国金属産業労働組合連盟（金属産業連盟）の出帆を中心に言論・公共・金融・建設・化学の分野で産業別連盟の組織統合化が図られてきた [全国民主労働組合総連盟, 2000, p.12]。そして、1998年2月には民主労総傘下で初めての単一産業別組合である全国保健医療産業労働組合が出帆し、2001年2月には金属産業連盟の傘下に全国金属労働組合という単一産業別組合が結成されるなど、産業別組織への編成がさらに進んだ。韓国労総では、公共サービス・公共建設・政府投資機関・教員・食品等の産業別連盟を新規で加入させることで組織を多角化させる戦略を採る一方 [韓国労働研究院, 1999, p.37]、2000年3月には単一産業別組合である全国金融産業労働組合が結成された。

ただし労働組合の産別化については、現時点では企業別組合体制からの影響で様々な制約を抱えているといえる。韓国の産業別組合は、他の国の産業別組合とは異なり、最下部組織が地域レベルではなく既存の企業別組合であり、企業別組合の組織を維持したまま産業別組織を編成している [イ・スンウク, 2003, p.77]。そのため、「既存の組合による産業別組合の結成は最も搾取されている労働者のグループの組織化に結びつかず、単に大企業の正規労働者の組合の合併に終わってしまう」 [權蕙洵, 2005, p.36] 可能性が存在している。また産業別組合に非正規職支部が設けられていても、雇用契約期間が限られているなど非正規職の雇用が不安定であるために、組織化が困難である [ハ・イクチュン全国金融産業労働組合金融経済研究所研究室長への面談調査, 2005年8月22日] といった問題を抱えている。

以上のような背景から、既存の労働組合とは独立した方法で、貨物運輸・民間教育産業・保険などで全国レベルの業種別組合、ビル管理・ホテル産業・中小企業を対象に地域一般組合、不安定雇用の女性労働者などを組織化しようとする女性組合、人材派遣会社に雇用されて構内下請として工場に派遣される「社内下請」労働者の組合が組織され始めた [權蕙洵, 2005, pp.36-37]。非正規労働者や中小企業労働者の組織率がきわめて低い [図表3; 図表4; 図表5] ことからわかるように、これらの労働者に対する組織力は不安定雇用労働者全体にはまだ十分に波及していない。また、

法・制度的な障害によって企業側との交渉に困難を抱えている場合も多い。例えば、社内下請労働者による労働組合の場合、雇用契約の関係上、実際に働いている元請企業に対する交渉が困難である〔チェ・ジェファン韓国経営者総協会政策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日〕。貨物運輸業における契約労働者も、「労働者」ではなく独立した「請負業者」とみなされ、労働組合が法的に承認されない〔權憲洵, 2005, p.36〕という問題を抱えている。しかし、「不安定雇用労働者の闘争は、これらの労働者の賃金や労働条件で社会的に搾取されていることを多くの人々に知らしめる機会となっている」〔*Ibid.*, p.38〕。

II 労使関係の現状

1 政労使合意

経済危機直後韓国を代表する政労使合意機構として労使政委員会が設立された。労使政委員会は、1998年2月に労働関係法改定をめぐる政労使間の合意を実現させ、当時アメリカのニューヨークで進められていた対外債務交渉で極めて有利な材料をもたらした〔尹辰浩, 1999, p.7〕。しかし、その後労使政委員会の運営は難航し、労使・労政葛藤という「副作用」をもたらした。

この背景には、1998年2月に「成功」したように思われた政労使間の合意内容に問題があったという点が挙げられる。当時労使政委員会で合意された主要内容は、整理解雇制・労働者派遣制の導入、公務員・教員労働組合の認定などであった。これは、公務員・教員に労働3権を部分的に認めることを引き換えに、（雇用削減を含んだ）労働市場のフレキシビリティを促進させたことを意味する〔朴昌明, 2004, p.137〕。

ネオ・コーポラティズム（neo-corporatism）は、完全雇用や社会保障等との「政治的交換」を条件に労働組合側が賃上げ要求を自制させることを試みる戦略である〔石田, 1992, p.278〕。スウェーデンの場合、社会民主主義政権が存在し、労働組合の組織体系や団体交渉の中央集権性が高いこと〔Hammarström & Nilsson, 2004〕などが、全国レベルでの労使協調を実現させる要因として作用した。韓国の政労使合意機構は、北欧など政労使合意政策を実行した先進諸国の政労使合意機構をモデルに作られたが、韓国には上記のような全国レベルでの労使協調を実現させる要因が存在していなかった。さらに経済危機のもと企業経営の急速な悪化に対する至急策として整理解雇制・労働者派遣制の導入が政労使間で合意され、雇用削減が促された。これは、韓国の場合、ネオ・コーポラティズムの機能である雇用の維持・創出を伴う政治的交換ではなく、むしろネオ・コーポラティズムの形成に対して否定的要因となるような政治的交換が実施されたことを意味している〔朴昌明, 2004, p.128〕。

経済危機発生時における政労使合意の問題点は、その後の政労使交渉への「後遺症」として作用した。整理解雇制と労働者派遣制の導入が「追い風」となって、正規労働者が削減される一方、非正規労働者が増加して労働市場が不安定化していった〔本稿第I章2項〕。そのため、労働側は労使政委員会を通じた政労使合意という方法に根強い不信感を抱くことになったのである。経済危機直後労働組合は、大幅賃上げ要求を自制して譲歩交渉を行っていたが、大規模な雇用削減が実行されたため、大幅賃上げ要求戦略に変更していった〔本稿第II章2項〕。このような問題を背景に深刻

な労使・労政葛藤が発生し、まず民主労総が1999年2月に労使政委員会を脱退した。

金大中・盧武鉉両政権は、労使政委員会を通じた政労使合意システムの確立を模索してきた。民主労総の脱退後、金大中政権は労使政委員会を法制度的機構として位置づけるなど、労使政委員会の社会的影響力を拡大させようと試み、2000年には金融構造調整をめぐる政府・労働組合間の合意や労働時間削減に関する政労使の基本的合意を実現させた。盧武鉉政権においては、2004年に政労使の合意に基づき「職作りのための社会協約」の締結を実現させた。

しかしこれらの合意は、法的拘束力がないため、雇用維持・創出を約束する「現実性のあるルールや約束」とは必ずしもいえず、政治・経済的環境の変動等によって合意が破られれば労使・労政葛藤を誘発することになる。結局、労働市場の二極化・不安定化の問題は解決の方向に進まず、労使・労政間の葛藤は深まるばかりであった。その結果、韓国労総も2005年7月に労使政委員会を脱退し、労働界代表が存在しなくなったことで労使政委員会の政労使合意機能は大幅に低下した⁽⁶⁾。

2 団体交渉

(a) 団体交渉の構造

韓国の場合、日本のように企業別組合が中心的組織体系であることから、賃金交渉もほとんど企業別で行われている [図表6]。ナショナルセンターや経営者団体が全国レベルで締結する賃金協約は存在せず、これらが提示する賃上げ率は一種の「ガイドライン」である [チェ・ジェファン韓国経営者総協会政策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日]。企業別組合は、企業レベルでの協約体制を志向し、特に正規労働者にのみ労働協約が適用されることで同種産業の他企業の労働者や非正規労働者が協約の適用範囲から除外されるため、労働協約適用率は低くなる [キム・ジョンハン, 2005, p.34]。企業別交渉が中心になっている韓国は、労働組合組織率や団体交渉の中央集権性が比較的高いドイツ・イタリア・スウェーデンなどに比べて労働協約適用率が明らかに低い [図表7]。また2000年の韓国の労働組合組織率は11%とフランス (10%) と類似した水準であるが [図表1]、産業別交渉が中心であるフランスの協約適用率が90%を超えるのに対し、企業別交渉が中心である韓国の協約適用率は10%を超える程度にすぎない [図表7; キム・ジョンハン, 2005, p.34; Goetschy & Jobert, 2004, p.184]。

図表6 賃金交渉の構造

(2003年, 単位: %)

賃金交渉の構造	企業別交渉	業種別共同交渉	地域別共同交渉	多角線交渉	産業別交渉
割合	78.1	12.5	2.8	3.0	3.6

出所: 韓国労働研究院 (2005), p.211.

図表7 先進諸国の労働協約適用率

(2000年, 単位: %)

韓国	日本	イギリス	アメリカ	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン
10+	15+	30+	14	68	90+	80+	90+

出所: OECD(2004), p.145.

(6) 韓国労総は2006年2月2日に労使政委員会に復帰することを表明した [韓国労働組合総連盟, 2006]。

韓国では、企業別交渉から発生する問題を克服し、労働者階層全体に対する団体交渉の影響力を高めるために団体交渉の産別化が模索されており、金属・金融・病院などの産業で産業別交渉が行われている。しかし、産業別交渉を行っても企業別交渉をまた行うことで二重交渉になる場合が多い [チェ・ジェファン韓国経営者総協会政策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日]。例えば金融産業では産業別組合が組織され、産業別単位で賃金交渉が行われているが、そこで妥結される賃上げ率は、企業レベルで賃金交渉が行われる際の「ガイドライン」程度の水準にすぎず、産業別交渉で妥結された賃上げ率が個別企業に対して具体的な拘束力を持つわけではない [ハ・イクチュン全国金融産業労働組合金融経済研究所研究室長への面談調査, 2005年8月22日]。これは、産業・地域水準での労使交渉が行われる一方、事業場レベルでの労使間の直接交渉が存在しないドイツの事例 [Fürstenburg, 2004, p.208] と対照的である。さらに韓国の場合、中央交渉・地域別集団交渉・事業場別多角線交渉の混在、労使葛藤の激化から中央交渉の合意内容と事業場レベルでの団体交渉間における調整がうまくいかないという問題点も発生している [イ・ジュヒ, 2004, p.55]。したがって使用者側の立場から見ると、賃金交渉の二重構造の複雑性や交渉の長期化、労働組合の闘争が発生し長期化することへの危惧から、産業別交渉への賛同が困難であり [チェ・ジェファン韓国経営者総協会政策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日]、産業別交渉の普及を妨げる要因となっている。

(b) 団体交渉の推移

1987年からの民主化運動の高揚に伴う労働運動の成長に伴い、低賃金に置かれていた労働者が高い賃上げを要求したことから、労働組合は大幅賃上げ要求路線を採りつづけてきた。ところが、経済危機の直後である1998年に労働組合は大幅賃上げ要求の自制路線をとり、譲歩交渉を行うことによって従業員の雇用維持を試みた。しかし、整理解雇や希望退職等、雇用削減路線をとる企業が急増したため、韓国労総と民主労総は1998年の譲歩交渉が結果的に現場闘争力と組織力の弱化をもたらし、雇用安定協約が締結された企業でさえ雇用調整が断行されるなど譲歩交渉による実益が無かったと評価した [チェ・ヨンギほか, 2001, p.646]。

石油危機時の日本においては、労働組合が大幅賃上げ要求の自制路線を、企業は組合員の雇用維持路線をそれぞれ選択することによって、企業レベルでの労使間妥協が成立した [井戸, 1998]。一方、経済危機時の韓国においては、労働組合が大幅賃上げ要求の自制路線をとったのに対し、企業側が雇用削減路線を選択した。経済危機という緊急情勢のもと、企業側にとって人件費削減は、急速に悪化した経営状況の改善に対して短期間で効果を発揮する戦略であった。そのようななか、1998年2月の政労使合意による整理解雇制の導入は、企業が雇用削減路線を選択する「追い風」として作用したのである。

しかしその結果、労働組合は大幅賃上げ要求路線に回帰し、労働争議が増加していくことで企業における労使間の妥協の可能性は大きく損なわれた。特に2000年から2004年まで、両労総の賃上げ要求率は10%を超えるものとなった [図表8]。図表8を見ると、全体的に名目賃金上昇率が協約賃上げ率よりも高い数値になっている。協約賃上げ率と実際の賃上げ率との乖離は、年末の特別成果給の支給等によるものであり、大企業と中小企業間の賃金格差の拡大をもたらしている [イム・サンフン, 2005, p.2]。

図表 8 上級労使団体の賃上げ要求率と提示率

(単位：%)

	賃上げ提示率・要求率			協約賃上げ率		名目賃金上昇率
	経総	韓国労総	民主労総	賃金総額基準	通常賃金基準	
1997	賃金総額凍結	11.2	7.6-13.6	4.3	4.2	7.0
1998	人件費20%削減	4.7	5.1-9.2	-2.7	0.0	-2.5
1999	凍結又は削減(注1)	5.5	7.7(±1.5)	2.1	2.1	12.1
2000	5.4	13.2	15.2(±2)	7.6	7.2	8.0
2001	3.5	12.0	12.7(±2)	6.0	6.0	5.6
2002	4.1	12.3	12.5(±1.5)	6.7		11.6
2003	4.3	11.4	11.1(±2)	6.4		9.4
2004	3.8又は凍結(注2)	10.7	10.5(±2)	5.2		6.5
2005	3.9又は凍結(注3)	9.4：正規職 19.9：非正規職	9.3(±2)：正規職 15.6：非正規職	4.8		-

参考：(注1) 構造調整が完了した企業は賃金凍結を、進行中の企業は賃金削減を提示。

(注2) 従業員300人以上の企業は賃金凍結、300人未満の企業は3.8%賃上げを提示。

(注3) 従業員1000人以上の企業は賃金凍結、1000人未満の企業は3.9%賃上げを提示。

出所：韓国労働研究院(2005), p.210; インターネット毎日労働ニュース, 2005年12月15日。

2005年の団体交渉から労働組合は、生計費による基準をもとに正規労働者と非正規労働者に区分して要求賃上げ率を提示するようになった〔図表8〕⁽⁷⁾。これは、労働組合が大企業の正規労働者を中心に組織されていることから、従来の賃上げ要求方式では正規労働者と非正規労働者との間に見られる顕著な賃金格差を是正できないためである⁽⁸⁾。この労働組合側の要求は、大企業の正規労働者と労働組合自身の経済的利益を極大化させようとする過程で中小企業労働者や非正規労働者の賃金抑制をもたらしたという社会的批判に対する反省でもある〔イム・サンフン, 2005, p.1〕。

一方使用者側は、国民経済生産性増加率という概念から適正賃金調整率を算出しており〔韓国経営者総協会, 2005, p.55〕⁽⁹⁾、正規職・非正規職を分ける賃上げ率の導入については消極的である⁽¹⁰⁾。その理由として、労働組合の要求賃上げ率が労働生産性を反映して算出されているとはいえないこと、労働組合が非正規労働者をあまり組織していないにもかかわらず、その未組織労働者を団体交渉の対象にすることに疑問を持っていることが挙げられる〔チェ・ジェファン韓国経営者総協会政

(7) 韓国労総と民主労総はまず、それぞれの算出方法に基づく生計費の充足率に基づいて正規職の要求賃上げ率を算定し、次に正規職と非正規職の賃金格差を考慮して非正規職の要求賃上げ率を算定している。詳細は、韓国労働組合総連盟(2005b)、全国民主労働組合総連盟(2005)を参照されたい。

(8) 2000年の月平均賃金総額は、常用労働者が152万7千ウォンであったのに対し、臨時労働者は85万2千ウォン(常用労働者の55.8%)、日雇労働者は64万6千ウォン(常用労働者の42.3%)であった。一方、2004年の月平均賃金総額は、常用労働者が203万6千ウォンであったのに対し、臨時労働者は108万ウォン(常用労働者の53.0%)、日雇労働者は77万9千ウォン(常用労働者の38.3%)であった。このことから見ても、正規労働者と非正規労働者における賃金格差の拡大傾向が是正されていないことがわかる。詳細は、韓国労働研究院, 2005, p.101を参照されたい。

(9) 2005年度の適正賃金調整率の算出方法は次のとおりである〔韓国経営者総協会, 2005, p.55〕。

国民経済生産性増加率(適正賃金調整率)

$$= \text{実質GDP成長率}(3.8\%) + \text{GDPデフレーター増加率}(2.3\%) - \text{就業者増加率}(2.2\%) = 3.9\%$$

策部長への聞き取り調査, 2005年8月18日]。また、高賃金労働者である正規労働者が低い賃上げ率で、低賃金労働者である非正規労働者が高い賃上げ率で協約賃上げ率が妥結されても、両者の賃金格差が大きいために賃金格差が是正されないケースも想定される⁽¹¹⁾。

3 労働争議

民主化運動時代に労働者側に対して融和的であったといわれる金大中・盧武鉉が政権に就いてからも大企業・公企業などで発生したストが深刻化し、政府が公権力の投入をはかるなど社会問題化するケースが見られる。韓国の労使関係が対立的であるといわれるのもこのような背景があるためである。実際、全産業労働者1000人当たり労働損失日数を比較すると、産業平和が実現されたといわれるドイツや日本に比べて韓国の方がかなり多く、韓国の場合特に経済危機発生以降（1998年～2002年）がそれ以前（1993年～1997年）よりも増加している [図表9；イ・ジャンウォンほか, 2005, p.3]。

図表9 全産業労働者1000人当たり労働損失日数

	韓国	日本	ドイツ	イタリア	スウェーデン	イギリス	アメリカ
1993～1997年	71	2	8	152	54	25	42
1998～2002年	112	1	3	110	5	23	47
1993～2002年	92	1	5	131	29	24	45

出所：イ・ジャンウォンほか（2005），p.2.

図表10を見ると、経済危機を契機に労働争議発生件数・労働争議参加者数・労働損失日数がいずれも増加していることがわかる。労働争議の発生原因を見ると、労働協約をめぐる労働争議が急増している [図表11]。

図表10 労働争議の状況

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
労働争議発生件数（件）	78	129	198	250	235	322	320	462
労働争議参加者数（千名）	44	146	92	178	89	94	137	185
労働損失日数（千日）	445	1,452	1,366	1,894	1,083	1,580	1,299	1,197

出所：韓国労働研究院（2005）p.207, 208から作成。

(10) 2005年の団体交渉では、金融産業で正規職・非正規職を区分した賃上げ率に合意したが、それ以外の産業でこのような事例は特に見られなかった[イ・ミンウ韓国労働組合総連盟政策局長からのE-mailによる回答, 2006年1月25日]。

(11) 例えば全国金融産業労働組合は、2005年度の賃上げ率について、韓国労総の要求賃上げ率に従い、正規職9.4%、非正規職19.9%を要求した。その場合、正規職の月平均賃金は460万2千ウォンから503万5千ウォンに、非正規職の月平均賃金は158万9千ウォンから190万5千ウォンにそれぞれ上昇する。結局両者の賃金格差は、301万3千ウォンから312万9千ウォンとむしろ拡大するという計算になる。詳細は、インターネット毎日労働ニュース, 2005年6月29日を参照されたい。

図表11 労働争議の発生原因

(単位：件，%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
労働協約	51(65.4)	57(44.2)	89(44.9)	167(66.8)	149(63.4)	249(77.3)	249(77.8)	386(83.5)
賃上げ	18(23.1)	28(21.7)	40(20.2)	47(18.8)	59(25.1)	44(13.7)	43(13.4)	56(12.1)
賃金未払い	3(3.8)	23(17.8)	22(11.1)	7(2.8)	6(2.6)	2(0.6)	5(1.6)	3(0.6)
解雇	0(0.0)	3(2.3)	0(0.0)	2(0.8)	0(0.0)	8(2.5)	0(0.0)	0(0.0)
その他	6(7.7)	10(7.8)	47(23.7)	27(10.8)	21(8.9)	19(5.9)	23(7.2)	17(3.7)
合計	78(100.0)	129(100.0)	198(100.0)	250(100.0)	235(100.0)	322(100.0)	320(100.0)	462(100.0)

参考：括弧内は労働争議発生件数全体に占める割合を意味する。

出所：韓国労働研究院（2005）p.208に加筆を加えて作成。

労働協約や構造調整をめぐる労働争議については、労働組合が、雇用安定協約の労働協約への反映や、大量の構造調整を行う際の労働組合との協議を要求するなど、雇用問題に関連している事例が多い [イ・ミンウ韓国労働組合総連盟政策局長への面談調査, 2005年8月18日]。つまり、労働協約をめぐる労働争議が増加した背景には、雇用維持のための安全装置を労働協約上に反映させようとする労働組合側の意図と「雇用のフレキシビリティを確保しようとする使用者側の市場論理が強く衝突して発生したこと」が考えられる [イ・ジャンウォンほか, 2005, p.22]。また、会社側が雇用安定に関する労働協約を守らなかった場合、労働組合としては、まず雇用問題の至急解決を図らなければならない、労働委員会に申告するなどの方法があっても時間の制約上それが救済としての意味があるとは思われないことから、一旦まず実力行使を図らなければならない [イ・ミンウ韓国労働組合総連盟政策局長への面談調査, 2005年8月18日]。このような事情も雇用問題をめぐる労働争議を増加させる要因になっている。さらに、図表11の労働争議の発生原因における「その他」の項目においても、労働条件の改善、操業短縮、整理解雇、会社売却による解雇、希望退職者募集への反対、企業統合への反対、人事の発令など [韓国労働研究院, 2005, p.208] 労働者の雇用問題に関連した事項が含まれている。

なお、2005年については11月末時点で労働争議発生件数が274件、労働損失日数が802千日となっており、2004年の11月末時点（労働争議発生件数452件、労働損失日数1,159千日）と比較して大幅に減少しているが、近年結成されてきた非正規職・社内下請・特殊形態労働従事者など不安定雇用労働者の労働組合 [本稿第I章2項] による葛藤、つまり既存の企業別組合の枠とは異なる領域での葛藤が増加している [韓国労働部, 2005]。「不安定雇用労働者の運動は、既存の労働市場構造や政府や企業の産業戦略に対して強い異議を唱えるため、象徴的なインパクトをもつ」ことから、「労働者闘争の新たな震源となりつつある」 [権蕙洵, 2005, pp.38]。

おわりに

第I章で説明したように、韓国の労働組合組織率は他の先進諸国に比べてかなり低いうえ、非正規労働者や中小企業労働者の増加に伴って組織率がさらに低下する傾向が続いている。Goldthorpeは、非正規労働者、下請企業労働者、外国人労働者など組織率が低い労働者の活用を拡大していくことで、組織労働者の力が減殺され、市場の力が拡張されていく現象をデュアリズムという用語を

用いて説明した [Goldthorpe, 1984]。デュアリズムの深化は、規制緩和による市場論理の貫徹、労働法制の再検討、人事・処遇の個別化などのかたちで具体化される新自由主義（neo-liberalism）的なアプローチと「共鳴」する現象である [Ibid., pp.337-338; 稲上ほか訳, p.37; 五十嵐, 1998, pp.8-9]。「対立的」であるといわれる韓国労使関係のもうひとつの特徴は、デュアリズムの性格が深化しているということである [朴昌明, 2004]。

ネオ・コーポラティズムは労働運動勢力を「包摂」するのに対し、デュアリズムは労働運動勢力を「排除」する戦略であるため、ネオ・コーポラティズムとデュアリズムは対立的な性格を持っている [石田, 1992, p.251, 278]。韓国の政労使合意政策が難航してきたのはその点にある。経済危機発生直後に発足した金大中政権は、労使政委員会を通じて労働運動勢力の「包摂」を図りながらも、整理解雇制・労働者派遣制の導入などデュアリズムを深化させるような政策について政労使間で合意を行ったため、これが労働者の反発を招き、その後の労使・労政葛藤につながったのである [朴昌明, 2004]。

この「後遺症」は盧武鉉政権に入ってからも続いている。盧武鉉政権は、経済的自由化に関して「新自由主義的政策基調を維持して」おり、「決して『親労働』的な政権」とはいえないが [木宮, 2005, p.8]、労働組合側に政労使合意システムへの参与を求めているという点においては、労働運動勢力の「包摂」を試みているといえよう。しかし、その意図に反して政労使合意システムの機能が失われている背景には、一見社会民主主義的に見える政労使合意システムが、労働組合側が要求している雇用安定政策をあまり反映させず、むしろ新自由主義的労働市場政策を促進させる手段として利用されるのではないかという労働組合側の根強い不信感が挙げられる。さらに、労使紛糾が発生すると政府が公権力を投入する事例も見られたことから、労働組合側にとっては、盧武鉉政権が少なくとも親労働的政権であるとは認識できず、むしろ対立意識を抱いているのが現状である。

したがって経済危機以降における韓国労使関係の「対立性」は、「デュアリズムの深化」に深く関連しているのである。これは雇用問題をめぐる労働争議が、経済危機以降増加していることからわかる。大企業など労働組合（特に民主労総傘下の労働組合）が存在する企業の一部では労働組合が強い闘争力を持っており、雇用問題をめぐり労働争議にまで発展する事例が増加している。このように経済危機以降、韓国企業で見られる労使葛藤は、「デュアリズムの深化」に対する労働組合側の抵抗としての性格が強い。

一方、非正規労働者など未組織労働者の存在に着目すると、「対立的」といわれる韓国労使関係における別の側面を見ることができる。それは、韓国では使用者側に対して「対立」できる力量を持たない未組織労働者が労働者階層の大多数であり、さらに増加していることである。大企業正規労働者など労働組合を通じて使用者に「対立」できる労働者と、中小企業労働者・非正規労働者など労働組合の支援が得られず使用者に「対立」できる力量を持たない労働者の存在という二極構造が、現在の韓国労使関係に大きく影響しており、労働組合の社会的力量の強化に対する制約要因として作用している。

このような背景から、非正規労働者など不安定雇用労働者の組織化が現在の韓国労働運動における重要課題となっている。不安定雇用労働者による運動は、労働市場の二極化を社会問題として提起し、注目を浴びている。しかしその組織的規模は、不安定雇用労働者全体のなかではまだ小さい

ものであり、法制度的な困難も抱えている。1970年代は軽工業の女性労働者と教会の連帯が、80年代は労働者と学生の連帯が労働運動を発展させてきたが、90年代は正規労働者が中心となる労働組合が自らの経済的利益を追求する路線へと変容することで労働運動の弱体化が見られた[Koo, 2001]。したがって今後は、既存の労働運動の中心勢力である大企業正規労働者が不安定雇用労働者との連帯に取り組み、待遇・人権面での改善のための運動を積極的に展開できるかどうか、韓国労働運動の方向性を定める重要な要因になるといえよう。

(パク・チャンミョン 駿河台大学法学部専任講師)

【参考文献】

〈英語文献〉

Clarke, O, G. J. Bamber & G. Whitehouse[2004] “Conclusions: Towards a synthesis of international and comparative experience in employment relations,” in G. J. Bamber, & R. D. Lansbury eds., *International & Comparative Employment Relations*, 3rd edn, London: Sage.

Fürstenburg, F.[2004] “Employment Relations in Germany,” in G. J. Bamber, & R. D. Lansbury eds., *International & Comparative Employment Relations*, 3rd edn, London: Sage.

Goetschy, J. & A. Jobert.[2004] “Employment Relations in France,” in G. J. Bamber, & R. D. Lansbury eds., *International & Comparative Employment Relations*, 3rd edn, London: Sage.

Goldthorpe, J. H.[1984] “The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Western Societies,” in J. H. Goldthorpe ed., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press. (稲上毅ほか訳『収斂の終焉－現代西欧社会のコーポラティズムとデュアリズム』有信堂, 第1章, 1987年)

Hammarström, O & T. Nilsson.[2004] “Employment Relations in Sweden,” in G. J. Bamber, & R. D. Lansbury eds., *International & Comparative Employment Relations*, 3rd edn, London: Sage.

Koo, H.[2001] *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*, Cornell University Press. (滝沢秀樹, 高龍秀訳『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)

OECD[2004] *Employment Outlook*.

〈日本語文献〉

五十嵐仁[1998]『政党政治と労働組合運動－戦後日本の到達点と21世紀への課題』御茶の水書房.

——[2005]「書評 朴昌明著『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』」『大原社会問題研究所雑誌』第560号(7月).

石田徹[1992]『自由民主主義体制：多元主義・コーポラティズム・デュアリズム』法律文化社.

井戸正伸[1998]『経済危機の比較政治学－日本とイタリアの制度と戦略』新評論.

木宮正史[2005]「韓国政治のダイナミズムと盧武鉉政権」『現代韓国朝鮮研究』第5号(11月).

權憲洵[2005]「韓国の社会運動的労働運動の過去と現在(下)」『大原社会問題研究所雑誌』第565号(12月).

朴昌明[2004]『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.

尹辰浩[1999]「韓国労使関係の新たな実験(上)」『大原社会問題研究所雑誌』第492号(11月).

〈韓国語文献〉

金東椿[1995]『韓国社会労働者研究』歴史批評社.

김정환(キム・ジョンハン) [2003]「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정실태와 과제」『毎月労働動向』第23号(5月).

——[2005]「기업별 노조의 실태와 구조적 한계(企業別労組の実態と構造的限界)」『노동리뷰(労働リビ

- ュー)』第3号 (3月).
- 裴茂基[1995]『한국노사관계의 개혁-대립에서 협력으로의 전환 (韓国労使關係の改革-対立から協力への転換)』經文社.
- 이승욱 (イ・スンウク) [2003]「노조 조직형태 다양화에 따른 효율적 교섭체계 구축을 위한 노동법적 대응 (勞組組織形態의多樣化による効率的交渉体系構築のための労働法的対応)」『毎月労働動向』第21号 (4月).
- 이일재 (イ・イルジェ) [2000]「신자유주의 고용유연화와 불안정고용: 비정규직 노동자에 관한 제문제 (新自由主義雇用柔軟化と不完全雇用: 非正規職労働者に関する諸問題)」『현장에서 미래를 (現場から未来へ)』第55号 (5月).
- 이주희 (イ・ジュヒ) [2004]「노사관계 2003년 평가와 2004년 전망(労使關係2003年の評価と2004年の展望)」『毎月労働動向』第30号 (1月).
- 이지연, 남춘호 (イ・ジヨン, 남·춘호) [2001]「IMF 관리체제하 기업구조조정과 노동의 불안정화 경향 (IMF管理体制下の企業構造調整と労働の不安定化傾向)」『社会科学研究論集』[全北大学]第27号 (3月).
- 이장원, 조준모, 이승욱 (イ・ジャンウォン, 조·준모, 이·スン우크) [2005]『한국의 파업구조와 특징에 관한 연구 (韓國のストライキ構造と特徴に関する研究)』韓國労働研究院.
- 이철수, 조준모 (イ·철수, 조·준모) [2003]「노조전임자 실태와 과제 (勞組専任者の実態と課題)」『毎月労働動向』第22号 (5月).
- 임상훈 (임·상훈) [2005]「노동시장 양극화와 노사의 2005년 임금교섭 전략 (労働市場の兩極化と労使の2005年賃金交渉戦略)」『노동리뷰 (労働レビュー)』第5号 (5月).
- 全国民主労働組合總連盟[2000]「民主勞總産別勞組建設戰略」.
——[2005]「2005年民主勞總賃金要求 (案)」
- 정이환 (정·이환) [2002]「비정규노동의 성격과 그 요인-한국과 일본의 비교 (非正規労働の性格とその要因-韓国と日本の比較)」『韓國社会学』第1号 (2月).
- 최영기 (최·영기) [2000]「노동개혁이후 한국형 노사관계 모델의 탐색 (労働改革以後의韓國型労使關係モデル의探索)」專門知識人會議發表資料 (11月).
- 최영기, 김준, 조효래, 유범상 (최·영기, 김·준, 조·효래, 유·범상) 『1987년 이후 한국의 노동운동 [2001] (1987年以後韓國의労働運動)』韓國労働研究院.
- 韓國經營者總協會[2005]「2005年賃金調整基本方向」.
- 韓國労働部 [2005]「노사분규건수 및 근로손실일수 전년대비 대폭 감소: 비정규직·특수고용형태근로자 등 새로운 유형의 갈등은 증가 (勞使紛糾件數及び勤勞損失日數前年對比大幅減少: 非正規職·特殊雇用形態労働者等新しい類型의葛藤は増加)」(報道資料, 12月13日).
- 韓國労働研究院[1999]『分期別労働動向分析』第12卷第4号 (12月).
——[2004]『2003年労働組合組織現況分析』.
——[2005]『KLI労働統計 2005』.
- 韓國労働組合總連盟[2005a]『2004事業報告』.
——[2005b]「2005년도 한국노총 임단투의 목표와 임금인상 요구율 (2005年度韓國勞總賃金團關의目標と賃金引上げ要求率)」.
——[2006]「노총, 사회적 대화에 전면 복귀키로 (勞總, 社会的對話に全面復歸することに)」(韓國労働組合總連盟ホームページニュース, 2月2日.)
- 韓國労働組合總連盟組織事業局[1998]「왜 산별노조인가? (どうして産別勞組なのか?)」.

〈インターネット資料〉

OECD, Labor Market Statics[http://www.oecd.org/]

인터넷매일노동뉴스 (인터넷毎日労働ニュース) [http://www.labortoday.co.kr]

인터넷동아일보 (인터넷東亜日報) [http://www.donga.com/]

全国民主労働組合総連盟[http://www.nodong.org/]

韓国労働組合総連盟[http://www.fktu.or.kr/]

韓国統計庁KOSIS DB[http://kosis.nso.go.kr/]

法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71* 価格は定価(税込)
☎075(791)7131 FAX075(721)8400 http://www.hou-bun.co.jp/

最新号

働きすぎ 労働・生活時間の社会政策

社会政策学会編「社会政策学会誌第15号」 ●3150円

I 共通論題II労働・生活時間の構造変化から見る社会政策

農民の時間から会社の時間へ……………斎藤修
ジェンダー視点からみた労働・生活時間の配分構造……………水野谷武志
EU労働法政策における労働時間と生活時間……………濱口桂一郎
実行可能な労働時間政策を求めて……………久本憲夫
〔座長報告〕長時間労働の歴史・現在・未来……………田中洋子

II テーマ別分科会II報告論文と座長報告

DV法の成立・改正と被害者支援策の課題……………原田恵理子
東京都障害者政策の総合的研究……………萩原康一
鉄鋼社外企業における合理化と労働編成……………上原慎一
社会政策から労働問題へ……………山本 潔
1950年代・60年代・70年代の
労働問題認識ベースクティブの変容の検証……………下田平裕身
British Social Policy under the Blair Governments ……Michael Hill
〔座長報告〕

III 投稿論文

ジェンダー視点から見た全電通「育児休職」協約化の
成立過程……………萩原久美子
イタリヤにおける移民労働者と家事・介護労働……………宮崎理枝
東京における商店街動向と産業振興施策の課題……………宮寺良光

社会政策学会誌バックナンバー

A5判/平均280頁/27303150円

⑦ 経済格差と社会変動

⑧ グローバリゼーションと 社会政策

⑨ 雇用関係の変貌

⑩ 現代日本の失業

⑪ 新しい社会政策の構想

⑫ 社会政策学と賃金問題

⑬ 若者―長期化する移行期と 社会政策

⑭ 少子化・家族・社会政策