

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

アジアの経済発展と 産業民主主義の可能性

連合総研国際フォーラム'94

財団法人

連合総合生活開発研究所

アジアの経済発展と
産業民主主義の可能性

[連合総研国際フォーラム'94]

連合総合生活開発研究所

(財)連合総合生活開発研究所

連合総合生活開発研究所(略称、連合総研)は、「連合」のシンクタンクとして、連合および傘下の加盟労働組合が主要な闘争、政策・制度要求を推進するうえで必要とする国内外の経済・社会・労働問題等に関する調査・分析等の活動を行なうとともに、新たな時代を先取りする創造的な政策研究を通じて、日本経済社会の発展と国民生活全般にわたる総合的向上をはかる目的で、87年12月に設立、その後88年12月、財団法人として新たなスタートをきった。研究活動は研究所長を中心に、テーマ別に学者、専門家の協力を得ながら進めている。

これまでの研究所の主な活動は以下のとおりである。

1. 主要テーマ —— 93～94年

「日本の進路」に関わる経済・社会展望と指針の策定

社会経済環境の変化に対応する産業・雇用構造変革および地域開発ビジョンの策定

新たな時代における資産・所得分配、労使関係の展望

2. 経済・社会・産業・労働問題に関するシンポジウム、セミナーの開催

〈連合総研フォーラム〉

第1回 「生活の質向上をめざして」～88年11月4日

第2回 「新成長時代にむけて」～89年11月13日

第3回 「調整局面をいかに乗り切るか」～90年11月8日

第4回 「内需主導型経済の第二段階へ」～91年11月1日

第5回 「人間中心社会の基盤構築にむけて」～92年11月4日

第6回 「内需主導型経済の再構築」～93年11月1日

〈連合総研国際フォーラム〉

第1回 「90年代世界と新たな社会経済政策の展望」～91年7月1～2日

第2回 「新しい働き方を求めて—日本的雇用システムはどこへゆくのか」～93年4月23日

第3回 「発展するアジアと日本」～94年9月2日

3. 経済・社会・産業・労働問題に関する情報の収集および提供

研究広報誌の発行—機関誌『DIO』(毎月)、および“RENGO Research Institute Report”(年2回)の発行など

4. 研究シリーズ

『現代の分配を考える』～92年10月

『人間尊重時代の中小企業政策』～92年10月

『90年代の賃金』～92年11月

『連立政権時代の政治システム改革』～93年8月

『新時代の経済構造改革』～93年12月

『発展するアジアと日本』～94年8月

『しあわせの未来形』～94年9月

5. 年次報告書

90年度経済情勢報告『調整局面をいかに乗り切るか』

91年度経済情勢報告『内需主導型経済の第二段階へ』

92年度経済情勢報告『人間中心社会の基盤構築にむけて』

93年度経済情勢報告『内需主導型経済の再構築』

アジアの経済発展と 産業民主主義の可能性

〔連合総研国際フォーラム'94〕

目 次

| | |
|--------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 〔主催者代表挨拶〕 | |
| フォーラム開催の主旨について | |
| 栗 林 世（連合総研所長） | 4 |
| 〔協賛団体代表挨拶〕 | |
| 国際労働運動とアジア社会憲章 | |
| 芦 田 甚之助（連合会長代行） | 6 |
| 開発支援のためのODA有効活用を | |
| 宇佐美 忠 信（国際労働財団理事長） | 8 |
| 第 I 部 奇跡の成長を超える視点 | |
| 【連合総研・基調報告】 | |
| 発展するアジアと日本 | |
| —— 奇跡の成長を超えて・アジアからの発信 —— | 13 |
| はじめに | 13 |
| 1. 90年代アジアの経済発展 —— 課題と展望 | 14 |
| 2. 発展するアジアにおける労働組合の発言 | 17 |

3. アジアにおける発展の社会的側面 21

【記念講演】

90年代東アジアの経済発展

—— 冷戦終結後の新しい潮流 ——

伊 木 誠 (国学院大学教授) ————— 26

1. 東アジア経済に関する「関心」の変化 26
2. 90年代東アジアの経済ネットワーク 27
3. 東アジア地域経済の特徴の変化 30
4. アジア太平洋地域に対する日本の役割 33

アジアの社会経済発展と労使関係

孫 昌 熹 (漢陽大学教授) ————— 37

はじめに 37

1. アジア経済発展の世界史的意義 37
2. アジアの経済発展と労使関係 40
3. 労働問題をめぐる合意形成のチャンネル 46
4. アジアの経済開発と社会発展 48
5. アジア社会における連帯と協同 48

第Ⅱ部 経済発展と社会発展 —— 各国の経験と将来展望

韓国における経済発展と社会発展の動向

崔 榮 起 (韓国労働研究院・研究委員) ————— 53

1. 背 景 53
2. 労使関係の近年の趨勢 54
3. 90年以降の韓国の労使関係における政府の役割 58

経済発展に取り残されるタイの労働者

サンシット・ピリヤランサン（チュラロンコン大学助教授）—— 65

1. 給与、雇用形態、雇用の安定、および、男女間の賃金格差 66
2. 労働者の結社権と団体交渉権 68
3. 経営情報公開と経営参加に関する労働者の権利 70
4. 雇用過剰対策、職業訓練、再職業訓練に関する労働者の権利 72

インドネシアにおける産業ダイナミズムと労働者状態

スリ・ムリヤニ・インドラワティ（インドネシア大学講師）—— 76

1. はじめに 76
2. インドネシアにおける産業の発展 77
3. インドネシアにおける労働者状態 81
4. 労使関係 90
5. 政策の展望 91

日本経済の発展と労働運動

井上 甫（創価大学教授）—— 93

第Ⅲ部 〔討 論〕

アジアの労働組合のネットワークを求めて 101

むすびにかえて

井上 定彦（連合総研副所長）—— 126

はじめに

本書は、1994年9月2日（金）に総評会館2階大ホールにて開催された国際シンポジウム「発展するアジアと日本」（主催：財連合総合生活開発研究所、協賛：日本労働組合総連合会、財国際労働財団）の内容を研究報告書として編集したものである。

近年におけるアジア地域、とりわけNIEs、ASEAN諸国における経済成長にはまさに目ざましいものがあり、次代の成長センターとして世界の注目を集めるところとなっている。こうした経済発展は、域内諸国相互間および米国との複合的な国際通商関係の展開という経済グローバル化の流れを前提として成り立ったものであり、今後とも世界経済の安定的発展と相互依存関係の深化が、経済発展の一層重要な与件となることは明らかである。

そういう観点からも、対外的には自由貿易体制を基軸とした世界経済との協調・協力関係の維持・強化が不可欠であり、国内的には産業構造の高度化を通じた内需の拡大等が更に重要性を増してきている。

同時に、国民生活の質的向上、即ち、経済発展と社会進歩の調和のとれた質の高い社会をどのように実現していくかが、ますます重要な課題となりつつあり、その進路や手法を巡る議論もまた広く各方面から関心が寄せられているところである。

そうした情勢の下で、国内的・国際的に勤労者の利害を代表して発言する労働組合の果たすべき役割は誠に大きなものがあるとの認識に立ち、連合総研では、日本と関係の深いアジア7か国の労働組合のリーダーの方たちに、各国の労働運動の置かれている状況と課題についてアンケート調査を実施し、国際労働運動の課題を探るとともに、日本の労働組合が国際活動を進めるにあたっての今後の指針を提言するレポートを取りまとめた。

本国際シンポジウムは、同レポートも踏まえつつ、更にNIEs、ASEAN地域

において研究活動に取り組んでいる専門家の方々を招いて、経済的・社会的発展の現状と将来について、国際的視野からの考察を行うことにより、(1)同地域における産業ダイナミズムと国際経済への関わり、(2)労働者の雇用と生活条件の現状、(3)産業民主制における発展傾向について、討議を深め政策的示唆を得ることを狙いとした。所期の成果を幾分なりとも挙げたと共感していただけるものがあれば幸甚である。

なお、1994年連合総研国際シンポジウムの主な参加者は以下のとおりである。

〔記念講演〕

伊 木 誠 (国学院大学経済学部教授)

孫 昌 熹 (漢陽大学法学部教授)

〔パネリスト〕

崔 榮 起 (韓国労働研究院・研究委員)

サンシット・ピリヤランサン (チュラロンコン大学経済学部助教授)

スリ・ムリヤニ・インドラワティ (インドネシア大学経済学部講師)

井 上 甫 (創価大学経営学部教授)

〔関係団体等〕

芦 田 甚之助 (日本労働組合総連合会会長代行)

宇佐美 忠 信 (財)国際労働財団理事長)

井 上 定 彦 (財)連合総合生活開発研究所副所長)

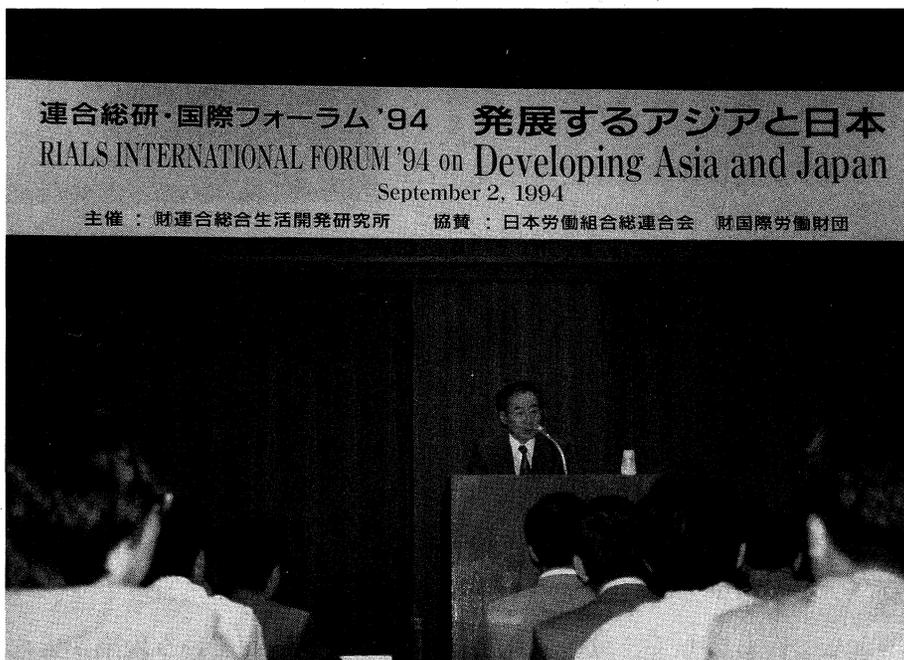
小 林 良 暢 (財)連合総合生活開発研究所主幹研究員)

本シンポジウムの開催に当たって、上記参加者の方をはじめ御協力いただいた日本労働組合総連合会、(財)国際労働財団その他関係各位の皆様には深く感謝申し上げる次第である。

はじめに

本報告書では、敬称は略させていただいたこと、並びに役職名は1994年9月2日現在のものであることを申し添え御了解をお願い致したい。

平成7年3月 (財)連合総合生活開発研究所
所長 栗林 世



主催者代表挨拶

フォーラム開催の主旨について

栗 林 世

(財)連合総合生活開発研究所所長)

本日はお暑い中、わざわざ私どものフォーラムにご出席いただきましてありがとうございます。それから、このフォーラムの開催に当たりまして、韓国から孫先生、それから崔先生、インドネシアからスリ先生、それからタイからサンシット先生にご出席いただいております。遠く外国から御参加を賜りましたことに対し、ここであらかじめ感謝申し上げたいと思います。それから、日本側からは伊木先生と井上先生に、このフォーラム以前からいろいろとご協力いただいております。改めて感謝申し上げたいと思います。



さらに、このフォーラムを開くにあたりまして、協賛団体といたしまして、日本労働組合総連合会及び国際労働財団からいろいろとご協力をいただいていることに関しまして、まず感謝申し上げたいと思います。

ご存じのように、今世界の経済の動きを見ますと、アメリカが非常に高い成長を続けており、また同時に、アジアも依然として高成長を持続しています。ヨーロッパは、アメリカ及びアジア、あるいは東ヨーロッパ等の発展に引きずられまして、それら地域への輸出をもとにしまして、今、景気が立ち直りつつあるという段階かと思えます。日本は、ご存じのように今、非常に底をはいながらも、先行きに少し明るみが出てきたという状態にあります。

こういう経済状態の中で何が起きているかといいますと、ヨーロッパにおきましては、高失業が大きな問題を投げかけているわけで、これがいろいろなところに影を落としているということかと思えます。そうした中で、アジアが非常に経済発展をしているということが注目されております。私どものフォーラムでは、ディベロッピング・アジアという言葉を使っております。しかし、最近のジャーゴンといたしましては、エマージング・アジアとかいう言葉も使われています。

今までアジアの発展というのは、どちらかといいますと、先進国から、傍観的によくやっているという程度の見方であったかと思えますが、現在では、むしろアジアの発展というものが、彼らのビジネス機会として見られると同時に、ライバルとしてのアジアという見方が強く出てきているわけです。ですから、アジアの発展に対して、高失業を背景にした労働の問題と、そのほか環境問題等が、いろいろな形で議論されるということが続いています。

特に最近の、一番新しい「ロンドン・エコノミスト」を見ていただきますとわかりますが、非常におもしろい記事が載っています。それは、民主主義とアジアの発展という特集記事です。ぜひお読みいただきたいと思えます。これは、アジア的な今までの発展形態と民主主義とのあり方に関する問いかけです。そういうことがこれからアジアの発展に関していろいろな問題を投げかけてくるということかと思えます。

しかし、このアジアの発展を考えていただくとき重要なことは、非常な多様性を持った、いろいろな発展段階にある国がそこで共存しているという状態がほかの地域とは違うということです。そうした状況をふまえて今後どのように経済的な発展と社会的な発展との調和を保っていくかということが大きな問題として、今、我々が考えなければならないのではないかと考えています。

そうした中で、私どもは労働組合の役割を中心に、アジアの7カ国にアンケート調査をし、いくつかの興味深い結果が出ておりますので、本日はそれを私どもの基調報告とさせていただき、先ほどご紹介いたしました、アジアからのエキスパートの方々のいろいろなご意見をここで発表していただくことによって、これから我々はどのような行動をとるのが望ましいかということをもみんなで考える機会にさせていただければ、主催者としてこの上ない喜びだと考えております。よろしく願いいたします。

協賛団体代表挨拶(1)

国際労働運動とアジア社会憲章

芦田 甚之助

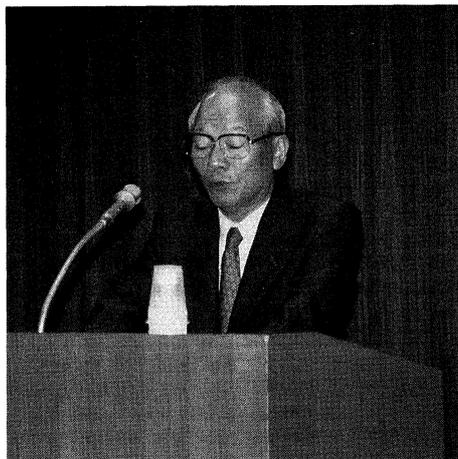
(日本労働組合総連合会会長代行)

連合総研主催による国際フォーラムが、国内外の学者、専門家をお招きをいたしまして、このように開催されましたことに敬意を表するとともに、お喜び申し上げるところでございます。

本日開催されるこのフォーラムは、まことに時宜を得た企画であります。ここにご参加の皆さんにはよくご存じのところではありますが、アジアの現状はさまざまな問題を抱えております。今もお話がありましたように、アジアの経済発展は著しいものがありますが、この勢いが続き

ますと、21世紀はアジアの時代だと言われております。しかし、同時に注目すべきことは、こうしたアジアの経済発展に社会的進歩が必ずしも伴っていないことでもあります。一方で生活水準の向上や近代化が見られるのも確かではありますが、他方で、人口の急増のもとで飢餓と貧困がまだまだ広く残っておりますし、また、疫病や低い識字率、さらに児童労働などが深刻化しております。そして、人権や労働基本権の侵犯がしばしば起こっているのも事実でございます。アジアの労働運動の当面する緊急課題は、まさに経済発展に立ちおくらせている、このような社会的諸問題をいかに改善していくかということだろうと思うのであります。

つい先週であります、8月22日から24日まで、韓国のソウルでICFTU-APRO（国際自由労連-アジア太平洋地域組織）の執行委員会が開催されました。それ



に私も出席していたのですが、今回の執行委員会の最大のテーマは、アジアAPRO社会憲章の採択でした。このアジアAPRO社会憲章の策定につきましては、1992年12月の東京大会で決定されておりまして、その後、2年間、何回かの起草委員会が開かれまして、熱のこもった議論を行い、そして、今回採択をされたわけでございます。

その内容をここで紹介する時間はありませんが、このアジアAPRO社会憲章は、アジアの社会発展のもとでの人権と労働権の確立、そして、労働者の労働条件の改善や国民の生活向上を目指す活動の目標を明確に示したものでございます。私は、ここで強調しておきたいのは、この社会憲章を策定する議論の過程でいろいろな議論が繰り返されたわけではありますが、最終的には全会一致で決定をすることができました。したがって、このアジアAPRO社会憲章は、これからのアジアの労働組合の統一した活動目標となったわけでございます。この社会憲章を、単に絵にかいた餅に終わらせることのないように、この目標をいかに実現していくかが我々にとっての最大の重要な課題であります。

国際労働運動、特にアジア太平洋地域における連合の果たす役割は、そしてまたその責任は大変重いわけでありまして、私どももそれを自覚しながら、役割と責任を果たしていかなければならないと思っております。本日のこの国際フォーラムにおきまして、アジア太平洋地域における労働運動に対するご提言がいろいろなされるものと期待をいたしております。私どもの運動の中にそれを生かしていくことをこの席で申し上げまして、簡単ではありますが、あいさつとさせていただきます。

協賛団体代表挨拶(2)

開発支援のためのODA有効活用を

宇佐美 忠 信

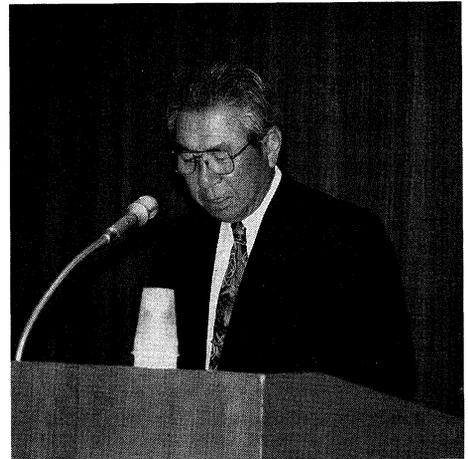
(財)国際労働財団理事長)

皆さんおはようございます。「発展するアジアと日本」と題する国際フォーラムがこのように大変盛大に開催されましたことに対しまして、協賛団体の一つであります国際労働財団を代表いたしまして、心からお祝いを申し上げます。

このフォーラム開催に当たりまして、聯合総研では大変な努力をされてこられました。また、きょう記念講演をしていただきます伊木先生、あるいはまた孫先生、事前に大変周到な準備をいただきまして、心からお礼を申し上げます。

また、パネラーの皆さん方に対しましても厚くお礼を申し上げる次第でございます。世界の中、あるいはアジアの中の日本の役割、わけても労働組合の役割について、このフォーラムでいろいろ提言をしていただくことになるわけでございますが、まことに時宜を得たことだと思えます。

アジアといいましても、東アジア、西アジア、あるいはオセアニア地域、大変大きな開きがございますが、このフォーラムでは、その中で特にASEAN、NIEsに焦点を合わせておられるわけでございます。この地域の経済開発は世界の注目を集めているところでございますが、しかし、この地域におきまして、経済開発は進んでおりますけれども、社会開発のおくれが目立っているのではないかと思います。日本では、ODAが現在既に100億ドル以上。1993年から97年までの5年間、累積750億ドル



ぐらいになる中期的な計画が立てられているわけでございます。

そこで、アジアの中の日本として、このアジアの地域におきます経済開発について積極的な協力をしていくことになるわけでございますが、しかし、今までのこのODAのあり方などを見ておきますと、ハードに重点が置かれていたとか、あるいは社会開発についてどうも不十分であるとか、いろいろ問題が指摘されているところでございますが、しかし、1992年、ODAの大綱が閣議決定されました。

その中で、大事な原則が四つ決められているわけでございますが、一つは環境と開発を両立させるという問題。二番目の問題は、軍事的用途及び国際紛争助長への使用を回避するということ。三つ目は、国際平和と安定を維持強化するとともに、開発途上国はその国内資源を自国の経済、社会開発のために適正かつ優先的に配分すべきであるとの観点から、開発途上国の軍事支出、大量破壊兵器、ミサイルの開発・製造、武器の輸出入等の動向に十分注意を払う。四番目の原則は、開発途上国における民主化の促進、市場指向型経済導入の努力並びに基本的人権及び自由の保障状況に十分注意を払う。

こういう四つの原則を決めまして、これからODAの有効な活用が図られることになるわけでございますが、ただ、私どもは、これらの原則が実際に生かされるためには、それぞれの国に自由な労働組合がしっかり根づくということが大変大事なことではないかと思えます。労働組合としてのこうした経済協力に対する積極的な役割は何か、何をしなければならないのか、どういう視点を持たなければならないのか、そのことがこの国際フォーラムの中で明らかにされることを心から期待している次第でございます。

JILAF（国際労働財団）は、1989年に日本の労働界が連合という形で統一されましたことを契機にいたしまして、連合の加盟組織が約16億円近い資金を連合に貸し付け、連合から16億円を私どもに寄付としていただきまして、これを基金にして、連合として各国の労働組合と日本の組合との相互理解を促進する、あるいはまた人材開発にいろいろ協力をしていく、というような活動を主に行っているわけでございますが、主として海外各国の若手労組指導者を日本に招聘をいたしました。

もう既に約500人近い方々が日本に来ていただき、日本の労働事情、社会事情、あるいは政治事情、いろいろざっくばらんに見ていただくということをいたしておりますし、さらにこれからは、特にアジアの各国におきまして、現地での教育に対する協力、

あるいは労働組合が行います社会開発活動に対する協力等を行いますし、さらにまた、人材育成ではシンガポールの労働学院、そしてICFTU-APROとも協力いたしまして、研修コースに参加する人々への奨学金の支給、あるいはイスラエル労働学院に、アフリカから学生が参加される場合の奨学金の支給、というような活動を続けているところでございます。

ただ、この機会に私が申し上げておきたいのは、これはもう既に日本生産性本部でもご努力いただいているわけですが、せっかくアジアでAPOという生産性を取り上げる機関ができていますけれども、まだまだアジアの労働組合の力の弱さもあると思いますけれども、三者構成になっていない。政府が参加をしている。労働組合はその枠外に置かれてしまっている。これを早くAPOが日本の生産性本部——今は名前は変わりましたが、社会経済生産性本部のような三者構成の組織になるということが大変大事なことでないかと考えています。

あるいはまた、これから、先ほど言いましたようなODAの積極的な活動といえますか、ODAの資金が使われることになるわけですが、750億ドル使うということになりますと、これは膨大なものですから相当の人が必要でございます。だとすると、政府機関を大きくしたってしょうがないので、もっともっとNGOを大事にするということが並行していきませんと、この有効活用は不可能ではないか。そういう点では、もっとNGOがさらにさらに活動の範囲が広げられるような、そういうことを国にも求めていかなければならないのではないかと。

それからもう一つ、アジアの問題に関連して、日本の戦争責任の問題等がいろいろ触れられておるので、これは国際労働財団の立場ではなく、私見でちょっと申し上げておきたいと思います。従軍慰安婦問題、これは大変な問題でございますが、それと並行してと言いますか予算規模的にはもっと大きな問題である軍人恩給の在り方の見直し、これにもっと積極的に取り組んでいくことが、政治の上でも大変大事なことでないか。ちょっと国際フォーラムと外れますが、どこかで一言しなければいけないと思っていたので、この機会に申し上げる次第でございます。

このフォーラムがぜひ成功裡に終わることを心から祈念申し上げまして、私のあいさつといたします。

第 I 部 奇跡の成長を超える視点



【連合総研・基調報告】

発展するアジアと日本
— 奇跡の成長を超えて・アジアからの発信 —

はじめに

ポスト冷戦後の新しい国際秩序構築への模索が続く中で、アジアに対して世界の熱い眼差しが集まると同時に、アジアの内部からも国際社会での役割の自覚と能動的働きかけをめざす動きが活発化している。

冷戦時代の東西の垣根が取り払われ、南北間の経済交流も拡大する中で、いま世界では市場経済を軸とするかつてない経済的統合が進みつつある。そして、ますます各国間の経済的相互依存性が高まる中で、政治、社会、文化など、経済発展と並行する社会的側面の進歩についての国際協力の制度と機能の再確立がいま改めて問われている。すなわち、欧州経済統合の進展にともなって、社会的側面の統合をめぐる議論が最大の焦点となったのと同様の動きが、いま地球規模で展開されているといっていよう。

国連地球環境開発会議（1992年6月、於リオ・デジャネイロ）、国連人権会議（1993年6月、於ウィーン）、先進国「雇用サミット」（1994年2月、於デトロイト）、そして1995年3月にコペンハーゲンで開催予定の国連「社会サミット」（「社会宣言」採択予定）など、ここ数年地球規模での社会的側面に関わるイベントが相次いで開催されているのも決して偶然ではない。

本フォーラムは、こうした情勢をふまえ、アジアにおいて経済発展と社会的進歩の調和をどうはかっていくかという課題について国際的視野からの考察を行い、将来に向けての政策的示唆を得ることを目的とするものである。

そこで、全般的な討議の素材を提供する意味で、ここでは第一に90年代アジアの経

済発展の課題と展望を概観することにより、議論の前提条件となる経済的枠組みを整理し、第二に工業化過程における社会発展の上で大きな役割を担う産業民主制がアジアにおいてどのように展開しているか、また問題点は何かを実証研究の成果をもとに検討し、第三に、以上の考察をふまえてアジアにおける発展の社会的側面について、今後の政策的課題を中心に論ずることとしたい。

なお、フォーラム参加者はここでの議論をそれぞれ自由に参照することができるが、それによって各人の議論の枠組みを拘束されるものではない。

1. 90年代アジアの経済発展—課題と展望

1.1 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る。1965-91年の26年間のこれら諸国の実質経済成長率は年率にして7~9%にも及んでいるのである。

1.2 こうした経済発展をもたらした要因としては、主要には次のようなことが指摘されている。

- a. 有能な官僚機構が、物価変動をコントロールし、教育制度を充実させるなど、民間投資に必要な基盤的条件を蓄積したこと
- b. 政府が、外資導入・輸出主導型工業化戦略のもとに、輸出産業の育成に努めると同時に海外からの資金や技術の積極的な導入をはかったこと
- c. 特定産業の育成・発展に政府が積極的に介入したこと
- d. 比較的中小規模の土地所有形態のもとでの農業生産力水準の高さ、ならびにこれと関連して農村工業の基盤が存在したこと
- e. 教育水準の高さを背景とした豊富な人的資源の存在
- f. 以上の条件のもとに、海外からの投資が国内市場の創造と経営の近代化を可能としたこと

- 1.3 世界銀行の「東アジアの奇跡 (“The East Asian Miracle”）」(1993年8月)と題する報告書での積極的評価をはじめ、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こととなっている。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ているのである。
- 1.4 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。
- 1.5 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る可能性がある。
- 1.6 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」の傾向が強まるであろうということである。域内においても、また域外との関係においても、今後はこれまで以上に経済的相互連関が強まり、ますますヒト・モノ・カネ・情報の流通が活発化してくると思われる。そうした国際化の進展は、経済の発展段階や経済水準の違いを越えて、各国間の「共通のルール」形成を促していこう。例えば、交通や情報などに関するイ

ンフラストラクチャーの共通化も求められようし、APECシアトル総会（1993年11月）で議論された規格の標準化に向けての努力も重要性を増すだろう。また、ICFTU-APROで議論されている「アジア社会憲章」の策定なども、この地域での「共通化・標準化」に寄与するはずである。

1.7 第2の変化は、域外貿易から域内貿易への転換である。NIEs、ASEAN諸国のこれまでの経済発展は、「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る。しかしながら、今後は、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くるものと予測される。

1.8 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ており、今後ますますこのような傾向が加速されるものと思われる。

1.9 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。

1.10 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がちであった政策そのものが逆に限界に転化する可能性に留意する必要があるだろう。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

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。

2. 発展するアジアにおける労働組合の発言

2.1 今後の東アジア諸国における発展を考える上で、労働者の利害を代表して発言する労働組合の役割は非常に大きいといえる。そこで、連合総研は、1993年10～12月にNIEs、ASEAN7カ国の労働組合リーダーに対するアンケート調査を実施し、各国労働組合の「声」を聞くと同時に、各国における産業民主制の現状と問題点を探ることとした。

2.2 まず、各国の経済的社会的発展のために推進すべき社会経済政策について複数選択で問うた結果からみていこう。とりあげられた13の政策アイテムの中で、もっとも重視される度合いが高かったのは、「人権擁護・民主化推進」「公害防止・環境保全」「公的職業訓練の整備・充実」ならびに「学校教育の整備・充実」などの項目であった。人権、環境、人的資源開発という現在もっとも議論の焦点となっている政策課題の解決を労働組合リーダーは求めているのである。これが、彼らの「何のための開発か」という問いに対する答えである。なお、こうした意見はナショナルセンターや産業別組合の役員だけではなく、事業所レベルの労組リーダーにおいても共有されている問題意識であることも分かった。

2.3 ここでもうひとつ注目されることは、「外資導入のための投資奨励」を促進すべしとする意見が、人権、環境、人的資源に関わる諸課題ほどではないが、比較的多くの労組リーダー、とりわけ事業所レベルのリーダーによって支持されていたことである。今回調査対象となった諸国で推進されている「外資導入・輸出主導型」のいわゆる外向的発展戦略は労組リーダーもおおむね合意するところな

のであり、問題はその結果もたらされる発展の中味であるということになるわけである。

2.4 さて、以上の発言を社会的に実現するための前提条件というべき労働組合の組織的力量はどうであろうか。

労働力人口に対する労働組合員の比率（組合組織率）は、アジアの諸国では一般的にいていまだ低い水準にとどまっているのが現状である。それには、組織化に対する様々な障害や組織資源の不足、あるいは工業化開始以後日が浅いことから工業部門の雇用労働者比率が相対的に低いことなど、さまざまな要因があるろう。

しかしながら、現に労働組合が組織されているところでは、その活動状況はかなり活発であり、事業所レベルでの発言機構も、種々の限界はあるにせよ、ある程度確立されてきていることが分かった。これは今回の調査による事実発見の重要な柱のひとつである。

2.5 まず、各事業所における組織対象従業員のおおむね7～8割は組合に組織されている。こうした多数の従業員の支持を受けて活動するための組織を、1事業所あたりで平均13人、組合員100人につき1人の組合役員が支えている。月当たり組合費を月額賃金に対する比率でみると、国によってバラツキはあるが平均で0.8%のレベルに達している。また、この組合費を徴収するための仕組みとして、タイを除くとほとんどの国では、9割前後の組合がチェック・オフ方式を採用しており、安定的組合費徴収の基盤を確保している。少なくとも、今回調査対象の組合に関するかぎり、組合活動を行うための人的、資金的裏付けは相当程度しっかりしているということができらるだろう。

2.6 次に、労使関係の現実についてみてみよう。まず、「賃金・労働時間」「福利厚生」「団体交渉などの労使関係手続き」など、労使関係の基本となる事項については、過半数の組合が労働協約を締結している。特に、「賃金・労働時間」に関し

ては、労働協約締結率はほぼ4分の3に達する高い比率となっている。

労使間の話し合いの基軸となる団体交渉は1年間に平均で2.3回開かれている。また、8割強の組合が団体交渉以外の労使間の話し合いの場を持っており、その開催回数は団体交渉の倍以上で、平均で1年間に5回に及んでいる。そこで取上げられる議題は、「福利厚生」「職場環境・安全衛生」が多いが、この他にも「解雇・レイオフ」「教育訓練」「人事制度」あるいは「職場のトラブル」など、きわめて多岐にわたる話し合いが行われている。苦情処理のための労使委員会についても、約8割の組合が「あり」と答えている。

2.7 このように、企業あるいは事業所レベルでの労使関係の制度化は相当程度進んでいることが分かった。しかしながら、問題がないわけではない。労使の話し合いの場での経営者側の態度については、「積極的である」と肯定的に評価している組合は半数にとどまっており、話し合いは必ずしもスムーズに行われているわけではない。労使コミュニケーションの上の問題点としては、「会社が経営情報を組合に教えない」「話し合いの機会が少な過ぎる」「話し合いのルールが未確立」などがあげられている。

2.8 一方、労働組合組織自体が抱える問題点も少なくない。まず第1には、「組合財政が不安定」なことであり、これが専従者を置けないなどの活動上の制約となる。それに次ぐのが、「従業員の組合への関心が薄い」ことであり、組織化は困難をきわめることになる。こうした現実を前にして、各組合は今後の組合活動強化・充実のための課題として、大きくは次の3点を指摘している。すなわち、(1)労働組合に対する国民の理解を高めること、(2)組合の再編・統一をはかり、産業別組合とナショナルセンターの組織強化をはかること、(3)組織内部の課題としては、財政基盤を確立し、組合リーダーの養成をはかること、である。

2.9 労働組合運動が重視する運動課題に関しては、事業所レベルの組合リーダーとナショナルセンター・産業別組織のリーダーとで若干の違いがみられた。

両者が共通して重視する運動課題は、「賃金水準の向上」「福利厚生の充実」「安全衛生・職場環境の改善」「雇用安定」「組合員の拡大と組合員教育」であった。すなわち、基本的な労働条件の向上と組織基盤の整備は、労働界全体にとって最大の運動課題であると認識されている。

ナショナルセンター・産業別組織のリーダーの場合は、これらの基本課題に加えて、さらに「人権・組合権の擁護」「民主化の促進」「相互扶助のための共済活動」「職業訓練の充実」をあげる人が比較的多くみられた。これは、事業所レベルのリーダーがこれらの課題を軽くみているということではなく、労使間の話し合いに関わる課題については事業所レベルの組織が中心的に担い、労働者全体あるいは国民全体に関わる諸課題についてはナショナルセンター・産業別組織が運動の中心になるという、組織の任務分担関係が意識されているためであろうと考えられる。

2.10 以上のように、NIEs、ASEAN各国における産業民主制は、種々の問題を抱えながらも、着実にその地歩を築きつつある。そして、こうした各国における労働組合運動は、実は一国内で自己完結しているのではなく、国際的な支援と連帯のネットワークの中で、相互に結び付きを持ちながら活動を展開している。各国の組合が実際に行っている国際活動の内容は人的交流、情報交換が主たるものであるが、事業所レベルの組合リーダーの場合でも7割の人が「自国での国際会議、セミナーへの参加」を国際活動の内容としてあげていることは注目される。労働組合の国際化は草の根レベルでもかなり進展しているものとみられる。また、国際労働組織や海外の労働組合に何を求めるかに関しては、第1位に指摘されていたものは「労働組合員教育への支援」であった。労働組合運動の人的資源蓄積の面では、これまでも国際連帯活動の役割は大きかったが、それは各国労組の切実なニーズでもある。

人材育成への支援と同時に情報交換へのニーズもまた大きい。特に、NIEs 諸国の労組を中心に、日本の労働組合に対する「生産性問題に関する情報交換」への期待が大きいことも注目される。

3. アジアにおける発展の社会的側面

- 3.1 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。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」と指摘している。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。
- 3.2 韓国ではもはや軍事政権が受け入れられなくなり民主政体が定着・発展しつつある。台湾では複数政党制のもとに議会政治が活性化している。他の諸国でも野党、在野勢力の発言力は増大の方向に向かっている。タイやフィリピンでは幾度かの軍事クーデターをくぐりながらも社会改革への挑戦が繰り返され、紆余曲折を経ながらも民主化への歩みが続けられている。こうした政治の面での改革の動きは、その背後にある社会全般の民主化、近代化の進展なしには考えられないのである。
- 3.3 とはいえ、一方で、アジアの労働者状態の現状には、いまだ厳しい現実があることも直視されなければならない。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。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。

3.4 こうした労働者状態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。「成長と不平等度
の減少の両立」という「奇跡」を、今後とも持続しうるか否かが今問われている
のである。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。

3.5 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、以上のことの前提条件として、民主主義の
内実ある発展がいっそう重視されなければならない。

3.6 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、社会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は記憶に新しい。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

となろう。

- 3.7 以上のように、社会的側面の充実、アジアにおける内からの要請であると同時に、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らえ、しかるべき対応を行うことが急務であるとわれわれは考える。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ければならない。
- 3.8 ところで、今後における社会的側面の充実という課題に応えていくためには、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。I C F T U - A P R Oが現在取り組みつつある「アジア社会憲章」策定の運動もまた、アジアにおける産業民主主義を発展させるための手掛かりとなることが期待される。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。
- 3.9 今後の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、労働組合の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具体的提案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り、今後は資金面でこのような公的資金援助を活用すると同時に、人材面でも外部の専門家の登用なども含めて、活動のいっそうの充実をはかることが期待される。

第二には、今回のアンケート調査にも現れているように、労働組合の人的資源開発の面で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、活動の充実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、共通の部分を統一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重要であろう。

第三には、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問題を調査研究し、政策形成を行なうための基盤強化をはかる必要がある。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、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、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である。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だろう。

第五には、人作り国際協力の一環として、「技能資格の国際化」を進めるためのプロジェクトを作り、労働組合がそれに積極的に協力していくことである。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る。

【記念講演】

90年代東アジアの経済発展 — 冷戦終結後の新しい潮流 —

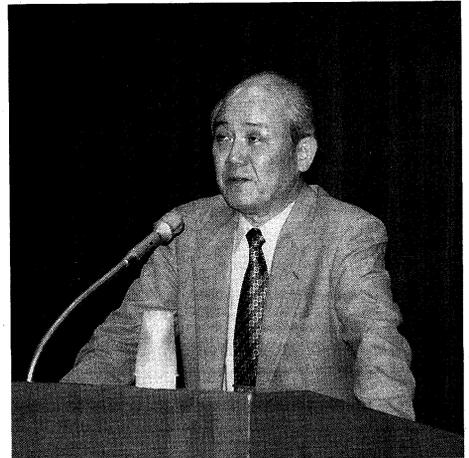
伊 木 誠

(国学院大学経済学部教授)

1. 東アジア経済に関する「関心」の変化

今日の私の報告のタイトルは「90年代アジアの経済発展」という漠然としたものである。私の意図は、サブタイトルに示すように「90年代の東アジア経済は70～80年代とどこが変わってくるのか」という問題にいくつかのポイントを指摘することである。

周知のように、現在、東アジア地域の経済は世界の強い関心を集めている。しかしその関心には2つの種類のものがある。その関心の1つは、70年代から現在まで一貫して続いているものである。2つ目は90年代に入ってから新しく加わったものである。70年代から現在まで一貫して続いている関心は、「なぜ東アジア地域で世界のなかでもっとも高い経済成長が続いているのか」というものである。そして90年代に入ってから新しく登場した関心・質問は、「90年代から21世紀にかけて東アジア地域で形成される経済ネットワークの特徴はなにか」「今後の東アジア地域経済ブロックの特質はなにか」というものである。冷戦体制が続いていた80年代までの東アジア経済と、冷戦体制が崩壊し



た以降の東アジア経済とがどのように違うのか、ここに焦点を合わせて報告したい。

世界の関心が東アジアに集まるようになってきたのは、第1次石油危機が発生した直後の1970年代以降である。その理由は、石油危機によって資源エネルギー価格が急騰したにもかかわらず、韓国、台湾、香港、シンガポールが比較的高い経済成長を続けたからである。70年代後半以降、「アジアNICs = Newly Industrializing Countries」という言葉が普及した。また石油危機を契機に、エレクトロニクスに代表される省エネルギー型の産業構造に比較的スムーズに転換出来た日本経済に対しても関心が集まった。80年代に入るとASEAN諸国、中国の高度経済成長が目立ってきた。80年代末には、東アジア地域全体が「世界の経済成長の中心地域」と呼ばれるようになった。世界銀行は、93年8月に公表したレポート『東アジアの奇跡』のなかで、日本、香港、韓国、台湾、シンガポール、インドネシア、マレーシア、タイの8つの国と地域に対して「高成長をとげる東アジア経済地域 (HPAEs)」という新しい名称を付けている。

ここで強調されるべきことは、アジアNIEs、ASEAN諸国、それに中国の経済成長の持続期間の長さである。いわゆる日本の「高度成長期」はわずか1955～73年の19年間で終わってしまった。しかし東アジアの諸国では、60年代から今日まで約30年間もの高い経済成長を実現している。しかも90年代後半から21世紀にかけてもこの高度経済成長が続くというのが多数派の意見である。最近よく、19世紀は「ヨーロッパの時代」、20世紀は「アメリカの時代」、そして21世紀は「アジアの時代」、という主張を見聞するが、その背景には、アジア地域の高い経済成長率が90年代後半から21世紀にかけても持続するだろうという予測があるからである。

2. 90年代東アジアの経済ネットワーク

当然今後も「なぜ東アジア地域で高い経済成長が続くのか」という問題が検討されることになるだろう。しかし90年代後半以降は、「なぜ高度成長が続くのか」という質問以上に、「東アジア地域の経済ネットワークの特徴はなにか」という質問の方がより重要視されるようになるだろう。90年代に入ると、東アジア地域の国を個々バラバ

ラにみるのではなく、この地域をひとつの「ブロック」として分析する見方が強まったわけである。

ではなぜ90年代に入ってから「東アジア地域の経済ネットワークの特徴」に強い関心が集まるようになったのか。私は次の3つの理由を指摘したい。その第1は、冷戦体制の崩壊である。冷戦体制の崩壊によって国のネットワークは根本的に変わってしまった。第2の理由は、アジア太平洋沿岸地域の南から北にかけて、連鎖状に数多くの局地的経済圏が形成されたことである。そして第3は、世界経済を、アメリカ、ヨーロッパ、アジアの3つの地域の対比、つまり「三極化」として把握する考え方が広がったことである。

2.1 冷戦体制の崩壊

ではまず第1の理由、冷戦体制の崩壊からみてみよう。冷戦体制の崩壊によって、従来にはとても考えられなかったような国や地域の交流とネットワークが可能になった。中国・ロシアと韓国、中国と台湾、ベトナムと日本の経済交流がそれである。

世界的規模での冷戦体制の崩壊は、89年11月のベルリンの壁の崩壊、90年10月の東西両ドイツの統一、91年12月のソビエト連邦の崩壊へとドラスチック進展した。アジアにおいても89年2月の韓国・ハンガリー国交樹立、90年9月の韓ソ国交樹立、91年4月の台湾中国敵対条項廃止・内戦終結宣言、92年8月の中韓国交樹立と進行した。

中国やベトナムなどの諸国が積極的に旧来型の計画経済から脱却し、積極的な開放政策を実施したこともアジア地域の経済関係の緊密化を推進した。とくに12億の人口を抱える中国が70年代末以降積極的な「開放政策」を展開したことの影響は大きかった。

2.2 「太平洋沿岸ベルト経済圏」形成の可能性

第2の理由は、アジア太平洋沿岸地域に連鎖状に多くの局地的経済圏が形成されたことである。

70年代にアジアNIEs、つまり韓国、台湾、香港、シンガポールが日本を追うかたちで「テイク・オフ」に成功した。80年代にはフィリピンを除くASEAN、中国、

ベトナムなどが「テイク・オフ」段階に移行した。こうした東アジア地域の経済発展は従来から「雁の飛行型発展」と呼ばれている。つまり、先頭に日本が飛び、少し遅れてアジアNIEs、第3グループにASEAN、ついで中国、ベトナムが続くという「時間差」を持った経済発展のことである。しかし現実にはそれぞれの国の経済が個々別々に孤立して発展するわけではなく、お互いにネットワークを形成しながら発展してきた。その結果、アジア太平洋沿岸地域にいくつかの局地的経済圏、サブ経済圏が形成されるようになった。局地経済圏を南から順に並べると、マレー半島経済圏、バークス経済圏、華南経済圏、両岸（台湾・福建省）経済圏、環黄海経済圏、環日本海経済圏となる。また永井海岸で太平洋に接している中国国内においても、79年に広東省・福建省の4カ所でスタートした中国の輸出加工区、経済特区はその後範囲を広げ、香港と広東省の華南経済圏、台湾・福建省の両岸経済圏、上海を中心とする長江経済圏、山東省・遼寧省の環渤海経済開放区など、南方から北方に向かってその範囲を広げていった。

私は、現在では、局地的経済圏がいくつか個々別々に併存している状況から、それらが互いに関連しあう「太平洋沿岸ベルト経済圏」と呼ぶべき状況に変化してきたと考える。

2.3 世界経済三極化のひとつとしての東アジア

90年代に入ってから東アジア経済に生じている事態の変化の第3は、東アジア地域が、アメリカ地域、ヨーロッパ地域と並んで世界経済の三極化のひとつと位置付けられるようになったということである。東アジア地域が世界経済の三極のひとつと位置付けられるということは、東アジア地域がひとつの単位、ブロック、“Economic Zone”として認識されるようになったことを意味する。しかも、東アジア地域が「世界のなかでもっとも経済発展の活力が強い地域であり、アメリカ、ヨーロッパに十分対抗できる経済力をもった地域である」と評価されるようになったことを意味している。

3. 東アジア地域経済の特徴の変化

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、(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、という3つの特徴が指摘されてきた。こうした特徴は今後もそう簡単には解消しないであろう。しかし、90年代にはそれらの特徴にいくつか重要な変化が生じる可能性がある。

3.1 「多様性」のなかの「共通化・標準化」

まず第1の特徴である東アジア地域の「多様性」「差異」にどのような変化が生じるか。多分東アジア地域の「多様性」は21世紀に入っても存続し続ける。例えば人口規模についても10億人を超える超大国の中国から300万人に満たない都市国家のシンガポールまでその格差はきわめて大きい。また国民総生産の規模、所得水準、賃金水準、企業の技術水準など国や地域ごとの経済水準の格差もいぜん大きい。さらに文化的、宗教上の違いから生じる社会システムの違いも大きい。

しかしこうした格差や差異が存続するにもかかわらず、90年代から21世紀にかけて、太平洋アジア地域に「共通化・平準化」の傾向が強まってくる。この「共通化・平準化」の傾向は、経済的な相互関連、有機的なネットワークが進展するに伴って必然的に進行するものである。経済活動の国際化というものは、モノ、カネ、ヒト、技術、情報の国境を超えた活動が活発化するという他に他ならないが、この場合、モノ・カネ、ヒト、技術、情報の活動に関する各国間のルールや基準が国別に大きく異なっていることは許されない。また交通や情報などに関するインフラストラクチャーの共通化も必要になってくるだろう。商品やサービスに関する共通の規格化ばかりでなく、経済・社会システムの共通化も進行するだろう。今年夏ICFTU-APROが決定しようとしている「アジア社会憲章」の策定などもアジア地域の「共通化・平準化」に寄与するはずである。

しかし現実には「共通化・平準化」が進行するためには相当の時間が必要になる。また対外的、国内的に深刻な「緊張」と「対立」を生み出すことになるだろう。

3.2 域外貿易から域内貿易への転換

東アジア地域の第2の特徴である、「対米輸出依存型の経済成長」にも大きな変化が生じるであろう。

従来アジアNIEs、ASEANの経済発展は、「輸出依存型」、それも「アメリカ市場依存型」の経済発展であった。事実、87～92年の5年間にアジアの発展途上国の商品貿易は世界全体の年平均増加率9.3%を大きく上回る14.4%であった。しかもその輸出の最大の相手先はアメリカであった。92年のアジアNIEsの1人当たり輸出額は4,225ドルで、日本の2,743ドルの1.54倍に達する。しかし今後のアジア地域の経済発展は「内需依存型」へ、また貿易ではアジア地域内部の「域内貿易依存型」へ変質するだろう。

その第1の理由は、アジア地域とアメリカの経済摩擦・貿易摩擦の強まりである。アメリカは、日本だけでなく、80年代後半以降、アジアNIEsやASEAN諸国に対して貿易や為替相場に対する各種の要求を突き付けている。近年アメリカの貿易収支は、対ヨーロッパ貿易では黒字、反対にアジア貿易では大幅赤字となっているからである。

第2の理由は、この地域内部における直接投資の急激な拡大で、モノ、カネ、技術の面での結びつきが進行していることである。アジアNIEsの対NIEs、対ASEAN、対日本輸出の比率は、85年の26.5%から91年には33.4%へ6.9ポイント上昇した。

第3の理由は、約12億人もの人口を抱える中国が開放政策を実施していることである。92年の中国の人口1人当たりの輸入額は66ドルで、アジアNIEsの平均輸入額4,310ドルのわずか1.5%に過ぎない。一方、92年の中国の1人当たりの輸入額は70ドルに過ぎない。今後中国の経済発展によって、アジア域内の貿易が急増する可能性がある。

3.3 自然発生的経済ネットワークの「組織化」傾向

第3の特徴として指摘されている東アジア経済の「自然的な経済地域」については、どのような変化が生じるのか。90年代後半以降、「自然的で、開かれた経済圏」におい

ても、しだいに各種の協定や協議による「組織化」「制度化」の傾向が強まってくるであろう。確かに東アジア地域の経済ネットワークは、ECやNAFTAのように域内と域外の境界線が鮮明に画されている経済統合とは質的に異なっている。カリフォルニア大学バークレイ校のロバート・A・スカラピーノ教授は東アジア経済の特徴を“Natural Economic Territories=NETs”と表現した。また91年にソウルで開催されたAPEC (Asia Pacific Economic Council=アジア太平洋経済協力閣僚会議)の第3回総会において「APECは開かれた地域主義である」ことを宣言したことも強調されるべきである。

しかし国と地域の経済的な関係が緊密化すればするほど、国際会議や国際的な交渉がより広範囲に行われることは確実であり、その交渉や合意事項の拘束力・強制力が強まることは避けられない。

3.4 アジア太平洋地域における巨大国パワー並存への懸念

冷戦体制崩壊後の、アジア太平洋地域における変化の第4は、スーパーパワー（巨大国）が同じ基盤の上で併存し、競合する時代になったということである。

確かに、80年代までにおいても、アジア太平洋地域にはいくつかのスーパーパワー（巨大国）が存在した。軍事的なスーパーパワーとしては、アメリカと中国・ソ連、経済的なスーパーパワーとしてはアメリカと日本が存在し、相互に対立していた。しかし、それは東のスーパーパワーと、西のスーパーパワーという、まったく異なった基盤の上での併存であった。冷戦体制の崩壊は、東西の「壁」を崩し、同一の基盤の上での「併存」と「対立」という質的な変化をもたらした。

次に、スーパーパワーの力の平準化も大きな変化である。アメリカ経済の国際的地位は、50年代以降長期的にみると確実に低下してきた。アメリカは「米国産業の国際競争力強化」を目指した各種の政策を採用、実施してきたが、それでも世界経済に占めるアメリカ経済の相対的地位は今後もなお低下する可能性が強い。同時に、80年代まで世界での相対的地位を高めてきた日本経済も、90年代に入ってその停滞ぶりが目立ってきた。円相場の急上昇、経済成長率の低下、日本の社会経済システムの欠陥が顕在化してきたからであった。

一方、中国の経済的地位は今後もかなりのスピードで上昇する可能性がある。政治体制の安定性、国内の経済的格差やインフレの進行などの問題を抱えているものの、開放政策の影響が沿岸部から内陸部に浸透すると、香港の返還、台湾との交流・一体化といった成長加速要因が存在するからである。今のところロシアには不確定要素が多く、将来の展望は必ずしも明確ではない。しかし21世紀のアジアを考える場合、やはりスーパーパワーであることは間違いない。

当然これらのスーパーパワーに対する東アジア諸国の「接近」と「反発」の二様の動きが強まるだろう。スーパーパワー自体に対するアジア諸国の懸念は決して小さくはない。まずアメリカに対しては、(1)アジア地域に過剰に干渉することへの反発と懸念、(2)アメリカの在アジア軍が早期に撤退することへの懸念などがある。中国に対しては、(1)開放政策の持続性と安定性に対する懸念、(2)国内の民族問題、地域間格差拡大に対する懸念、(3)中国の軍事力に対する懸念などがある。さらに日本に対しては、(1)「政治・軍事大国」化することに対する懸念、(2)日本の資源・商品市場支配、環境破壊への懸念、(3)日本経済の停滞が長期化し、対日輸出が伸び悩むことへの懸念などである。

4. アジア太平洋地域に対する日本の役割

では90年代から21世紀にかけて、日本はアジア太平洋地域の経済協力として具体的に何を実行していく必要があるのだろうか。

4.1 貿易収支インバランスの縮小

まず日本の課題の第1は、日本とアメリカ、日本とアジアNIEs、ASEANなどとの間に生じている貿易収支の大幅で、継続的なインバランスを縮小することである。

そのためには、ひとつには、日本経済の成長率を、3～4%台の安定成長軌道に戻すことが必要である。その具体的手段として、a. 政治改革と並行して「経済改革」を実現すること、b. いぜん“潜在需要”として放置されたままとなっている住宅、

日常的交通施設、教育・医療施設、公害・環境対策などの需要を顕在化させること、
c. 現在それらの阻害要因になっている各種の規制、土地利用に関する規制、建築基準に関する規制、交通・運輸・通信等に関する規制を大幅に見直していくこと、などが必要である。また、ふたつめには、海外に対する日本の市場開放措置を可能なかぎり実施していくことである。

4.2 多面的・互恵的な経済協力関係の構築

日本の課題の第2は、日本の東アジア地域との経済関係をより緊密にし、内容を充実することである。従来から日本と東アジア地域との経済的なネットワークは着実に進展してきている。また政府によるアジア諸国への開発援助も量的・質的に充実してきた。しかしこうした民間企業の経済的ネットワークの形成、政府の開発援助の在り方について、アジア諸国の立場からの批判が存在することも事実である。

その批判のなかには、(1)低い賃金水準・安い部品や原材料の確保といった日本企業の低コスト指向型の「資本の論理」への反発、(2)日本企業・日本人社会の現地地域社会への非融和、非協調への非難、(3)日本企業による自然環境破壊や資源の乱開発、資源価格の価格操作・乱高下への批判などが含まれる。また政府援助についても、日本企業との癒着、地元住民の生活需要との乖離、ソフト・運営面でのアフターケアの欠如、人的貢献の少なさ、などの問題が指摘されている。

これらの問題を解決するためには、二国間または多国間でまた政府間、民間組織相互間で、企業行動に関する「共通規範・基準」「共通ルール」を定めていくことが有効であろう。

4.3 貧困の解消、適正な社会開発への協力

日本の課題の第3は、日本のアジア諸国との関係を、単に経済的な面だけの関係にとどめるのではなく、社会的な諸問題の解決にも寄与すべきである。発展途上国の多くは、(1)「貧困 (poverty)」、(2)「病気 (disease)」、(3)「無知 (ignorance)」、(4)「経済的・社会的不平等 (injustice)」という問題を抱えている。欧米各国はその問題に対処するために各種の直接的な協力を行ってきた。日本の場合、「経済成長」こそが最良の

処方箋であると考え、経済発展最優先の「経済援助」を続けてきた。しかしアジア発展途上国の経済発展は、人口の流動化、都市圏での異常な過密とスラム化・貧困化、反対に地方農村部で伝統的な村落共同体・コミュニティーの崩壊と貧困化を促進する結果となった。従来の「経済援助」とは質的にも内容的にも大きく異なった、社会全体の「開発援助」へ方向転換していくことが求められている。

4.4 「開かれた地域主義」の構築

日本の課題の第4は、ヨーロッパやアメリカで進みつつある「管理・保護貿易」的な動きに同調するのではなく、「開かれた地域主義」の大原則を維持しながら、新しい東アジア地域の経済的ネットワークの形成に努めることである。

アメリカのクリントン政権は、日本に対しては具体的な「数値目標」の設定を中軸にした二国間経済包括協定を要求し、同時にAPECに対しては、第3回ソウル総会で確認された「開かれた地域主義」という原則を修正し、GATTの下部組織としてのAPEC、自由化の「交渉の場」としてのAPECに変質させるように要求している。しかしこのアメリカの要求に対しては、日本はアジア諸国の立場を代表して反対の姿勢を貫くべきである。この日本の主張は同じスタンスをとっていたヨーロッパ諸国から支持されようとし、アメリカの性急な市場開放要求を牽制する姿勢をとっているアジア諸国の利益とも一致するものである。加盟国の経済発展段階が大きく異なり、経済水準に差がある東アジアに「貿易交渉の場」としてのAPECを設置・制度化することにも反対する必要がある。

4.5 日本の戦争責任の認識と反省

日本の課題の第5は、日中戦争から第2次世界大戦、さらに朝鮮半島、台湾の植民地支配に対する日本の責任を自覚することである。歴代の自民党政権は戦争責任の問題をあいまいにしてきた。それが可能であったのは、冷戦体制が持続したために、日本の戦争責任問題が国際的に“凍結”されたからである。

こうした問題は、単に政府間の対応だけで処理できる問題ではなく、民間企業や個人を含めた国全体の問題として受けとめ、対処すべき問題である。政府が明確な

ちで戦争責任問題を処理することはもちろんのこと、民間の企業、個々の海外渡航者の意識と行動が今後の日本とアジア地域との交流に重要な意味をもってくるだろう。

【記念講演】

アジアの社会経済発展と労使関係

孫 昌 熹

(漢陽大学法学部教授)

はじめに



今日の国際フォーラムで私に与えられた演題のもとで私の持っている関心は二点にしぼられます。一つは80年代以降のアジア、とくに東アジアの目をみはるような経済発展の原因と特徴およびそれが世界歴史の流れの中でどういう意味を持つものとして認識すべきかの問題です。それからもう一つは、経済発展の過程においてアジア諸国の政労使がどのような意識と行動を示し、それが経済および社会の発展にどの程度相関しているのかの問題です。

1. アジア経済発展の世界史的意義

1.1 世界経済における成長軸の移動

まず、最近までのアジア経済の発展相を見ていますと世界経済の成長軸が西洋から東洋に移動しつつあるのが分ります。このことは、東アジア主要諸国つまり日本・韓国・台湾・ホンコン・シンガポール・タイ・マレーシア・インドネシアの8カ国経済

群（世界銀行の The EAST ASIAN MIRACLE, 1993は High Performing Asian Economies —— 高性能アジア経済群 —— と呼んでいます）の急速かつ持続的な経済成長、とくに80年代後半の成長および最近これらの国々の域内貿易の飛躍的な拡大と欧米経済先進国のアジアに対する熱い目などしなどを重ねあわせてみれば今から次の21世紀へかけてほぼ間違いのない流れといえましょう。東アジア地域のこれら8カ国の持続的な高速経済成長を数値でみますと、65～90年に年率平均5.5%の成長、60年～85年のそれを他の地域とくらべれば欧米先進国はいうに及ばず、東アジアの他の国々の2倍、ラテン・アメリカおよび南アジアのほぼ3倍、サハラ以南アフリカの5倍に達するハイスピードです。石油で潤う中東・北アフリカもはるか後方に引き離しています。なお、中国も65年以降年率約6%の成長を示しており、ベトナムも経済テイクオフへ向けて準備段階に入ったこともアジアの経済発展を考える際に注目してしかるべきでしょう。ちなみに、国民一人当たり産出額をはじめて倍増するに要した期間をみますと、韓国11年（66年～77年）、中国10年（77年～87年）で、イギリスの58年、アメリカの47年、日本の34年にくらべてスーパー・ハイスピードであるのが分ります。一人当たりGNPも勢いよく伸びまして、例えば韓国の場合、60年の80ドルから93年の7,460ドルへと「神話」を生み出しました。92年現在、日本（2万8,228ドル）は別にしましても、シンガポール1万5,750ドル、ホンコン1万5,380ドル、台湾8,743ドル、マレーシア2,790ドル、タイ1,840ドルでして、アジアNIEsとASEANのうち遅れをとっている国はインドネシアとフィリピンだけです。また中国（330ドル）は別の観点からみる必要があります。

さらに、特に注目すべき事実は、世界経済の中にアジアのGDPと貿易シェアが占める比重の拡大現象とともにNIEsを中心にしてASEANおよび中国を含む東アジア経済圏内における物・資本・人の相互交流関係が対欧米のそれよりもっと重要になりはじめたということです。92年を例にとってみると、アジア太平洋地域の総輸入額の33.5%はNIEsの分でトップですし、ASEANの輸出先もNIEsが最大（総輸出額の32%）でして、対日本・アメリカの輸出を超えています。中国の総輸出額の65%はNIEsへ向けたものです。次に投資をみましても、NIEsのASEAN・中国に対する直接投資は日本・アメリカのそれを上回っています。人の流れも同

じでして、ASEANからNIEsへの労働力移動は大いに注目すべき現象であります。これらのことがらを総合してみると、NIEsは既に自立的な成長力とメカニズムを自分の体内にビルト・イン (built-in) しているといつてよろしいでしょう。

欧米経済先進国の目には、このような東アジアの急速かつ持続的な経済成長は奇跡としか移らない、そこで「東アジアのミラクル」だ、これから21世紀へ向けての「グロース・センター」・「グロース・リージョン」であると言われているわけです。昨年から今年にかけて、ミッテラン、メージャー、コール、村山さんらが「東南アジア参り」をしていますし、クリントンはAPEC会議をアメリカに誘致する一方、最近のニュースでは、アメリカが日本の向こうを張って今後10年かけて2,000億ドルを東南アジアに投資する計画を持っているとも伝えられます。

こうしてみると、世界経済の成長の軸が「西から東へ」移っていると言つてよろしいかと思ひます。つまり、風向きが変わつたということです。

1.2 アジア的停滞性からの脱皮 —— from Progression to Progress

そのような風向きの変わりをもたらしたNIEsを軸とするアジアの経済成長は、M.ヴェーバーやW.フォーゲルの流れをくむ西洋の歴史社会学者たちの謂う「アジア的停滞性」からの脱皮を意味するものです。ことばを変えて言えば、きのう、きょう、あすが同じことのくりかえしである「進行」(progression)あるのみの農耕社会から近代化・産業化を通じて新しい社会へ向けて変身する「進歩」(progress)をあらわすものであります。もちろん、そこでいう進歩が必ずしも「西洋化」を意味するものでは決してありませんけれど、またこれまでの東アジアの経済発展が自前の創造的な科学技術と自己資本を元にしてなされたのではなく、欧米(および日本)のそれに大きく依存してきたという事実を過小評価するわけには行かないけれども、それでもなお東アジアの経済発展が東洋社会における経済「革命」であることに変わりはありません。そして、長い目でみれば、世界歴史の行方はいずれイギリス産業革命以前におけるそれと似たような「アジアの優位」時代へゆれ戻る、スウィング・バックするだろうと思われまふ。

1.3 雁行形態 (Geese Flying) の開発・発展

ところで、東アジア経済発展の特徴として、「雁行形態」の発展であることが取りあげられます。つまり、東アジア諸国の経済発展をながめてみると、経済先進大国である日本を最先頭にして、NIEs 4カ国がその左右に後続、そのまた後をASEANが追う、という形で経済発展を続けてきたというわけです。今のところフィリピンは翼が傷つきかすんで見えますけれども、中国が既にこの雁行の後尾に加わっていますし、いずれまたその後尾にモンゴル、ラオス、カンボジアも姿を現わすでしょうし、またミャンマーも、インドも列を並べるものと予想されます。

このような発展の構図は幾つかの重要な意味を含んでいます。第一に、御存知の通り今、世界経済の地域ブロック化が進行していますが、そういう状況の中で将来アジア経済圏を一つにまとめる基盤を作るうえでこのような雁行形態の経済発展が影響を与える可能性がかなり高いということです。アメリカの圧力とアジア関係諸国の思惑の違いなどで今はお蔵入りの状態にあるマハティール首相のE A E C構想もそのような可能性を求めてなされた提唱の一つでありましょう。第二に、もし雁行が順調に進行するならば、先にお話しした世界史の流れと関連して、雁行の方向が東から西へ向かって行くということである以上、「東勢西漸」の動きはより確実なものとなるでありましょう。第三に、雁行群内に多くの国が参入する段になると、後ろになるほど先行、後行のポジション争いが激しくなる、そして21世紀に入りますと雁行群内の雁の位置づけも変わってくる可能性が大きい、という点であります。協力・協調的な雁行を望むならば、あらかじめ覚悟してかからなければならない重要なポイントです。

2. アジアの経済発展と労使関係

2.1 東アジアの経済発展にみられる諸特徴

振り返ってみますと、アジア諸国の永年の夢は「貧困からの脱出」であったし、その夢を実現する手立ては自力による殖産興業しかない、だがそれを推進するに当っては欧米の科学文明を積極的に採り入れる他ない、それが近代化へのシグナルである、と考えてきました。19世紀後半に日本では「和魂洋才」、韓国では「東道西器」、中国

では「中体西甲」という言葉が進歩的な知識人グループのキーワードとなったのもこのような考え方の表われでした。そして、「工業化を通じての経済発展」にプライオリティが置かれていたのはごく自然な発想だと言えます。アジア地域で日本だけがいち早くこれに成功しまして、韓国・台湾・シンガポールを含めてのアジアNIEsやタイ・マレーシア・インドネシアなどのASEAN国家が経済発展の側面で日本に続く雁行形態の姿で浮かび上がるようになったのは20世紀も後半になってからのことであるのは皆さん御承知の通りです。なぜ日本以外のアジア諸国が立ち遅れたのか、その理由についてはいろいろ議論もありますが、一つ確かなことは第2次大戦まで日中タイなどごく少数の国を除きアジア諸国は列強諸国の植民地であったという事実注目すべきです。「自力更生」といっても国あってのことです。アジア諸国のほとんどすべては戦後に独立国になったということ、および国土面積も人口もピンからキリまでですし、天然資源の有無も、伝統社会の文化も、指導階層の性格と意識も、さらには政治の仕組みも相異なるわけですから、先ほど申しました「貧しさからの脱出」や「近代化」、その先行課題である「経済発展」の姿やスピードに違いがあってもなんら不思議ではありません。

しかし、21世紀へ向けてアジア時代の再来を予告するものともいわれる東アジア高性能経済8カ国の経済発展過程をみると次のような共通特徴が見い出されます。この点に関しては、いろいろ議論のあるところですが、この世界銀行が昨年出した“The East Asian Miracle”の分析が一応当を得ていると思いますので、それに沿って見てみましょう。

そこでは8つの特徴をあげています。

第1にあげられる特徴は、「急速な経済成長」です。成長スピードがきわめて早いということにして、前に申した通り65年～90年に年率5.5%の成長を示しているのが西側から見れば信じられない奇跡とうつつたわけですね。

第2の特徴は、所得分配にみられる不均等の度合がぐっと縮小したことです。これを上の特徴と結びつけば、人々の暮らしぶりが良くなったということになるわけですね。日本はもとより韓国・台湾・香港・シンガポールがそれを実証しています。絶対貧困層が減るのも当然前でして、例えば、インドネシアの場合、1960年全国民の58%

はこの層にあったけれども、1990年には17%へ急減しています。マレーシアも同じでして37%から5%へと激減しています。

3番目の特徴は、製造業製品の著しい輸出拡大。これは東アジアのHPA E s 8カ国すべてに見られる輸出主導型の経済成長政策の産物でありますし、工業化の成果です。

4番目の特徴は、工業化の傍ら、農業を完全に切り捨てるのではなく逆に育成したので農業生産力が増大したということ。

それから5番目に、人口増加率が急に落ちたことも見逃せません。新しい国づくりは、まず人口増加率を下げなければだめだという発想から出た人口政策の結果です。貧しい国にとっては極めて切実な問題であることは中国をみればよく分かります。ちなみに各国の人口増加率の落ち込みをみますと、韓国は70年1.95%から90年0.94%、同じ期間中に台湾は1.37%から1.22%、シンガポールは2.87%から2.17%へとそれぞれ低下しています。

その次に、6番目として、物的資本の早期拡充があります。これには国内における高貯蓄率に支えられた民族資本の蓄積のほかに外資導入が大きく物を言っているわけでした。輸出指向型経済成長政策を成功に導いたファクターの1つとして外資導入の果たした役割はとても大きいといわざるを得ません。

それから、7番目には人的資本の高度成長です。これは教育の普及を国家政策として強力に推進してきたのと直接関係がありましょう。

最後に、概して生産性の伸び率が高いことも特徴の1つであると世界銀行は言っています。先進国からの新しい生産技術と経営ノウハウの導入がこれに大きく関わっているといったらよろしいかと思えます。また、人件費が相対的に安かったという事実のほかに労働意欲の問題などいろいろ考慮すべき要因は幾つもありましょう。

以上申しあげた諸特徴につきまして、人により多少意見の違いもあり得ましようけれども、一応その通りだと受け入れてよろしいかと思えます。

もう1つ、これまでお話しましたHPA E s 8カ国のうち日本を除く7カ国の経済発展の成功像を観察してみると、「(5カ年)経済開発計画」を第1次、第2次、第3次……と切れ目なしに打ち立て、それを意欲的に行動に移した点が共通しています。

このような経済発展計画はもう1960年からのことであり、タイを除く韓国・シンガポールなど6カ国は戦後に独立した国々であることを思い出すと「新しい国づくりは先ず経済から！」の意気込みを痛い程そこに感じます。1980年後半の「一斉開花」はこれらの経済開発計画の積み上げ式進行の結果といえましょう。そして、いずれの国においても政府が強力なリーダーシップをとって事を計り、進めたという点で共通しています。60～70年代の韓国の政府主導型経済開発を指して「開発独裁」型だといわれるのがその代表的な例です。香港やマレーシアにも似たような趣がある。インドネシアも同じである。といえるならば経済開発途上国の発展過程における或る1つのパラダイムをみるような気がします。

いずれにしましても、アジア経済圏における後発開発国群の経済発展の将来の道のりを考える場合、先にふれた8つの特徴と今申しあげましたことがかなり参考になると思います。

2.2 アジア的労使関係にみられる特徴

さて、労使関係の方に話題に移してみたいと思います。労使関係を工業化（機械化）の中で生まれてきた生産手段の所有者とそれを持たない労働者との人間関係であると定義しまして、まず、使用者対従業員の関係から話しをすすめてみることにしましょう。

この側面から東アジアの高性能経済発展8カ国をながめてみますと、工業化が始まった時期とスピード、社会経済の事情および伝統文化の違いに大きく影響されて形づくられる各国の労使関係の姿を1つの型になぞらえることは無理ですね。日タイおよび未だ英国の属領である香港を除いて、みな戦後独立した国であり、日本の他は工業化しはじめて30年そこそこの国々であることを考えればなおさらでありますし、タイ、マレーシア、インドネシア、シンガポールは人種的に複合社会だということも表むきの制度と異なる労使関係の実像を探る場合に考慮すべき点であります。

ただ、使用者対従業員の関係において共通してみられる特徴が1つあります。それは、使用者側の意識と行動が非常に権威主義的であり、労働者側は使用者の恩情に頼りたがるという性向が強い点であります。そこでの使用者と従業員の関係は「上下垂

直」的な人間関係として認識されるわけです。しかし、それは日本社会における所謂タテ社会の論理では説明し切れないものなのです。日本の従業員は価値準拠ないし価値基準を自分の所属する企業においているのに対しまして、これら7カ国の従業員らの価値準拠は「家族」にあります。企業という集団の規範を自己の価値基準として積極的に受け入れる傾向はあまり見当りませぬし、あるとしてもそれは副次的なものといつてよろしいでしょう。家族が円心にあり、そこでの「居心地の良さ」や「家族的な相互扶助」の意識を企業の中に持ち込み使用者側の温情を期待する、それが叶う限り、使用者の一存で労務管理がなされても構わない、トップダウン式的意思決定もよろしいと考えるわけなんですね。

そうしますと、使用者の温情的保護と従業員の忠誠・勤労はレシプロカルなものにとらえられているという意味で、クラーク・カーのいう「親権的な労使関係」であると言つていいのではなからうかと思つます。

もちろん、工業化・産業化がどんどん進みますと、このような労使関係のあり方は変わつていくだらうと思われまふ。ただ、工業化がいくら進んでも欧米流の完全に個人中心的な使用者対従業員の関係へ移行するだらうとは予想されまふ。「労働の人間化」へ向けて労使関係は新しい形を求めて変わつて行くでしょうが、東洋的な共同情緒は沈殿するに違いないと思つます。

2.3 労働組合と労働運動

次に、経営者対労働組合の側面から労使関係を見てみましょう。4つほどの特徴が目につきます。(1)組織率がとても低い、(2)組織形態は企業別組合が多い、(3)労働運動の分裂、(4)団体交渉・労使協議は活性化されていない、などです。もちろん、日本を除いての話ですし、部分的に例外もあつます。

まず、組織率について。1990年の統計ですが、韓国17.8%、シンガポール16.3%、マレーシア11%、タイにいたつてはわずか4%、台湾だけは例外でして50.4%。タイではしょっちゅうクーデターが起きる状況のもとで政府と経営者が労働組合運動をどう見てきたのか十分推しはかれるということですし、台湾の場合は長い間施かれていた戒厳令がついに解除されたハズミでありまふ。

次に企業別組合の多いことですが、マレーシアの場合はマハティール首相のルック・イースト政策と結びついています。というわけは、同国の経済発展を進めるに当って労働者が組合をつくる際、産別に大きくまとめるようにすると、企業別につくらせるのとどちらが得か。マハティールの結論——経済大国への夢を果たした日本を見ろ、組合を企業別につくってあるため経済発展の側面で大変効率的であった。だから、マレーシアもそれで行こう。その結果、40.8%の組合がIN-HOUSE Unionとして存在しています。韓国も17準産別組合組織化（63年法）、単位組合の企業別組織化（80年法）を政府が強制した経験をもっていて、そのような法的強制のなくなった今でも相変わらずいくつかの例外を除いてみな企業別組合です。

なお、組合結成の自由と関連して、単位組合の競合的存在につきましても、韓国と台湾では不可、逆にタイでは可とされていますが、どちらも労働組合運動に対する政府の弾圧であると労働側の非難を浴びています。シンガポールとマレーシアにいきますと、分裂した組合の登録を取り消す権限を政府の組合登録官に与えています。フィリピンの場合は、マルコス政権下は1産業1組合でしたが、アキノ政権になりましてから2つあってもよろしいということになりました。

3つ目の特徴は、シンガポールを除いて、いずれの国でも労働運動の分裂現象が見られましてかなり問題になっています。これは少なくとも2つ以上のナショナル・センターがあるんですが、まず政府の肝いりで1つのナショナル・センターが設立された後、それに対抗する別のナショナル・センターが現われて拮抗の様子を示すというのが一般的であります。タイではナショナル・センターが8つもあります。韓国は、法の認めるものは1つですが、法外組織ではあるが社会的な実体としてもう1つあります。

これをみると、日本の労働前線が「連合」の名で自主的に統一されたことは他の国々の労働組合運動に大きな教訓を与えるものといえましょう。

ここでちょっと労働運動と労働法制との関わりをみてみましょう。これまで話題にとりあげた東アジア7カ国全部について言えることは、程度の差はあるにしても、経営者対労働組合の関係を規制する集団的労使関係法は労働組合運動を「統制する法」としての色彩が濃いですね。統制の対象事項は、さっきふれました組合の組織形態の

ことも含めまして、組合設立の登録や承認申請からはじまり、組合の管理運営、そして組合解散に至るまで政府の行使できる権限は大きい、争議行為に対する統制も厳しいものがあります。戦後独立した新しい国々の政権担当グループにしてみれば、労働組合は対経営者単なるプレッシャー・グループではなくて、国の至上課題である経済発展を妨げかねない存在であると思ひ込み、「先成長・後分配」をスローガンにして労働統制の手綱をゆるめないわけです。それで、政情不安がピークに達した年を別にすれば、ストライキの嵐は吹いていません。その一方で、団体交渉や労使協議を平和裡に行うよう呼びかけながら、個別的労働関係法を拡充する方向へむけて制度と行政をもって行く、という政策を打ち出すのです。もちろん、それとて「実効性」の問題になりますと少しあやふやになります。

3. 労働問題をめぐる合意形成のチャネル

3.1 団体交渉と労使協議

労使交渉の王道は団体交渉である、という自明の理をどの国も素直に受け入れ制度化しています。しかし、実際に労使交渉の第1チャネルとして十分機能していない、名ばかりのところが多い、これが現実です。連合総研が韓国、台湾、タイなど東アジア8カ国の労働組合幹部を対象にして行ったアンケート調査によりますと交渉事項につき何回団交したかの問いに「平均2、3回」と答えています。苦情処理もそうです。しかも、いわゆる人事経営事項は団体交渉の対象から外されているとのこと。この点は「労働者参加」の問題に関連して示唆するところ大です。韓国でも最近、大法院（最高裁）の経営事項に関する初判決が出ましたが、経営悪化により、ある1つの部署を廃止するか否かは経営組織の変更に関する経営主体が決定すべき事項であるから、団体交渉の対象となり得ないとしています。労働団体はもちろんこの判決を非難していますが、御参考までに。

連合総研の同調査は、団体交渉の他にも労使の話し合うルートの有無を聞いています。「ある」という国が圧倒的に多い、しかし現実にそういうルートがうまく活用されているという保証はないんですね。

団体交渉にくらべて、よりフレキシブルな話し合いルートとされている労使協議制は韓国や台湾のように法律で義務づけている国と奨励するにとどまる国がある。協議機構の名称や協議事項および協議結果の処理などで違いはあるが、未組織事業所では団体交渉の代替機能を果たすことも期待できましょう。まだ、歴史も浅いことで、十分機能している国は日本をのぞけばあまり見当たらないけれども、韓国では着実に実を結びはじめている。これから将来、企業・業種・地域・中央の各レベルにおける労使協議を気長に積みあげれば、アジア的労使関係の特質ないし特徴を表わすものとなる可能性はかなり高いと思います。

3.2 三者構成機構における話し合い

労働問題に関する社会的合意を形成する目的で、公労使または政労使の三者が集まって話し合い、合意到達に努めるルートもあります。賃金、雇用、社会保険、紛争処理など話し合いのテーマは広い範囲にわたっています。ただ、多くの場合、政府は主役、労使は頭数だけそろえる脇役の形で運用されているように見受けられます。タイを例にとると、労働関係の中央三者構成は全部で12ありますが、政労使型の構成で、長は政府側の代表、成員の数も政府代表が労使代表の合計数を上回る機構が6つもあります。

3.3 労働者参加

今は「代表」の時代ではなく「参加」の時代だといわれます。民主主義はどの分野においても貫徹されねばならない、産業においても同じだと盛んに言われています。

結局、産業民主制というのは、いろいろなルートがありますが、その経営者、企業の意味決定に労働者がどのような形でいかほど参加できるか。そのことがまず一番重要でしょう。そういう意味で、結局、労働者の参加あるところ、民主主義がそれだけ実現するという命題をそのまま受け入れれば、イギリスの「エコノミスト」の最近号に出ていましたように、政治の民主化、経済の民主化というのが経済発展のための障害になるのではなく、それが促進剤になる。仮に非民主的政治、非民主的経済の形を持ち続けるのならば、仮に一時期それが経済成長に大きく効果を及ぼしたとして

も、長続きするという保証がないではないかということを言っていることは、我々がアジアの問題を考えるときに重要な意味を持つものではないかと思われま

4. アジアの経済開発と社会発展

経済開発・経済成長は決してそれ自体が目的ではありません。その成果をもって「社会生活の質」そのものを高めるためなのです。だとすれば、経済開発は社会開発につなげなければならないわけです。経済力がいくら大きくふくらんだとしても、教育・住宅・医療・環境などの水準が確実に高まらないとすれば社会全体としてはあまり意味ないわけです。アジア社会の永年の夢は「貧しさからの脱出」であるという際、そこでいう貧しさを「食べ物」のそれだけを指しているわけではありません。

というわけで、東アジア諸国の経済計画もこの点をわきまえて、途中から「経済社会計画」と名称を改めているんです。(例えば、韓国は第4次計画(77年～81年)から、タイは第2次計画(67年～71年)、マレーシアは第6次計画(91年～95年)からという風にです。)所謂「近代化」はここから始まるというてよろしいでしょう。そして、経済発展のキー・ワードが「効率」であるのに対し、社会開発のそれは「衡平」であることも忘れてはいけない点であります。

5. アジア社会における連帯と協同

最後に、アジア諸国の労働組合はどうしたら相互の連帯を強め、協同を促進することができるかにつき、2つほど提言申し上げて私の話を終わろうかと思います。

5.1 情報ネットワークの構築

私が声をあげて皆さんに訴えたいことのまず1つは、労働組合の皆さん、ぜひ肩寄せあって情報ネットワークをつくりなさいということです。前に話した連合総研のアジア7カ国労組幹部を相手にしたアンケート回答をみても「情報不足」を訴える声が高い。アジア地域内の外国人労働力の移動問題にしてもそうです。もし、送り出す国

と受け入れ国の間で労働力移動に関する必要情報をあらかじめ事前に分かち合えさえすれば、「不法」就労のケースは著しく減るはずで、例のアジア諸国の雁行形態の経済発展を考えてみて下さい。21世紀になれば、中国、それにインドも後で加わりまると物々しい雁行になります。そこで、前を行く雁と後を追う雁の間、横並びに飛んでいる雁の間で、お互いに自己の持っている情報を分け合いながら飛行すれば非常に効率的でありましょう。最先端の日本、先発の韓国・台湾・シンガポールなどの国が発発または出発の前のアジア諸国の発展を心底願うならば先ず情報を伝えることから始めるべきではないでしょうか。そのためのネットワークを設けるに当たって、力と能力を持っている国が前向きのおおらかな行動をとってくれたらいかがでしょう。

5.2 レーバー・ピース・コー (Labour Peace Corps) の結成

「レーバー・ピース・コー」(LPC-労働平和奉仕団)をつくりましょう。アジアの労働組合の連帯と協同は、域内組合が平和的な奉仕精神を共有するとき確認されます。今アジアは貧しい労働者で溢れています。かれらの生活の質を高めるためにつくられたはずである労働組合もその大半は力もノウハウも持ちあわせておりません。それと違って多少力をつけている組合、かなり大きいなわばりに対外的な影響力も持っている組合でも外からの助けを必要とするところはいくらでもあります。そこでレーバー・ピース・コーの出番です。構成員は組合でも個人もいい。カバーする地域が広大だから、どこかにセンターを設置し、地域ごとに支部みたいなものを設ける。とりあえず、センターは東京におき、後にアジア主要国の間で順繰り移転する。活動はボランティアを旨とし、活動内容は労働関係情報の提供と交換、組合員の教育・研修、現地組合業務の手助け、国際労働団体との中継ぎ、その他相手組合のためになる奉仕活動、などでいかがでしょう。

最後に、トインビーの言葉を引用してしめくくりにしたいと存じます。

「世界における現在の西洋の優位はいつまでも続かないことは確実である。西洋以外の文明は必ずやその勢力を盛り返してくるであろう。それで、〔遠い未来、一つの統合された世界では〕各文化の間の一つの平衡状態へ向かって徐々に推し進むであろう。同胞の人類のために果たすべき最大限の奉仕を完全に果たそうとするならば、自身の

生まれた国や我々自身の育った文化の地方的な、短命な歴史の牢獄を破碎するだけの十分な想像力（イマジネーション）と意志力とを発揮しなければならない」——1947年、トインビーが「試練に立つ文明」という題でプリンストン大学で行った講演の一節です。

今ここでアジアを考えるとき、自分の生まれた国は、われわれ自身の育った文化の地方的な短命な歴史の中に、そこでうずくまるわけではなくて、もうちょっと心を開いて、トインビーの言ったようなことが、アジアの社会において、特に労働というものからまずスタートする場合に、私が申し上げたレーバー・ピース・コーは、単なる夢の中のガラス細工であるといけないで、一度現実にもそれを実現させて、各国がお互いに行き合う、そういう一つの強い絆にすることを、私的な提案として皆さんに申し上げて、私の話を終わります。

ご静聴どうもありがとうございました。（拍手）

第Ⅱ部 経済発展と社会発展

—— 各国の経験と将来展望



韓国における経済発展と社会発展の動向

崔 栄 起

(韓国労働研究院・研究委員)

1. 背 景



韓国の急速な工業化で主導的な役割を果たしてきたのが韓国政府であることは周知の事実である。政府のこうしたイニシアチブは、少なくとも1987年の六・二九民主化宣言までは、同国の労使関係においても顕著であった。他の多くの独裁政権に見られるように、労働側の権利を抑圧するため、種々の方策が取られていたのである。

87年から89年までのあいだに、それまでとはまったく違う労使関係が成立した。労使の自主性が最大限に発揮されるようになったのである。政府は以前の積極介入の姿勢を改め、労使関係の新たなパターンが定着するのを辛抱強く待った。この間、労組の数が3倍に、また組織労働者の数がほぼ2倍に増えた。賃金率は急速に伸び、労働時間は劇的に短縮された。しかし、労働団体に自主規制の機構がなかったことから、賃上げ要求運動が他のマクロ経済学的諸要素と相容れない要因となった。労働争議のために労働が行われなかった日数が、3年連続して500万～700万日のレベルをくだらなかった。また、企業規模による賃金格差が著しく拡大した。つまり、国民の目には、労働団体が過度の要求をしていると映ったのである。

こうした趨勢は、国家介入再開の絶好の口実となった。このときの介入のキーポイントとなったのは、政府の3年に及ぶ賃金指標政策であった。その一方で、政府は、労働団体による非合法的な集団行動の監視を強化した。もっとも、90年から92年まで

のあいだに政府が果たしたこの積極的な役割は、87年以前の労働者に対する取締りとは性質を異にしていた。労組活動に対する制限も、団体交渉への直接介入もまったくなかったのである。

93年、社会的交渉当事者（その一つは政府で、いわば「見えざる交渉当事者」の形を取った）のあいだで、韓国の労使関係史上初の中央賃金交渉が開始された。政府は正式な交渉当事者として交渉に参加することはなかったが、この交渉は社会的協調という形を取った。労働、経営双方の代表組織が賃金交渉を進めるあいだ、政府は終始積極的に調整役を果たした。94年の中央賃金交渉も、3月30日に成功裏に終わった。政府はこのときには、労組の強硬な要求に応じるため、賃金以外の諸事項に関する取り決めの実現に向けて、より積極的な役割を演じた。社会的協調の今後についてはまだ明らかではないが、三者間協力を試みることに対するコンセンサスは固まっている。

2. 労使関係の近年の趨勢

88年からインフレ圧力が高まり続け、90年以来毎年、国際収支の赤字が続いているなかで、89年から経済成長が減速したため、経済全般に対する危機感が広がった（表1）。

韓国経済は80年代末に2つの懸案を抱え込んだ。ひとつは86年から88年までに形成された「バブル」を除かなければならないという懸案、もうひとつは産業界の再編を成功させなければならぬという懸案であった。経済の新たな方向づけの中心となったのは、労働集約的な軽工業における負の投資であった。これはすでに、87年以来「より少ない労働で、より多くの賃金を」という新しい趨勢によって助長されてきた、不可避かつ緊急の問題となっていたのである。製造部門における1時間当たりの労働コストは、86年には1.34米ドルであったが、91年には4.4ドルと、5年間で3倍に膨れ上がった。また、近年、国際市場では、大半のASEAN諸国と中国の追い上げが勢いを増してきている。

韓国経済の海外市場に対する依存度の高さと、国際化の傾向を考え合わせると、危機感の拡大もあながち根拠のないことではなかったと言えるかもしれない（表2）。

表1 主要経済指標

| | 成長率 (%) | 消費者物価指数 (%) | 経常収支 (米ドル、10億) |
|------|------------|----------------|-------------------|
| 1987 | 12.3 | 3.0 | 9.9 |
| 1988 | 12.0 | 7.1 | 14.2 |
| 1989 | 6.9 | 5.7 | 5.1 |
| 1990 | 9.6 | 8.6 | -2.2 |
| 1991 | 9.1 | 9.3 | -8.7 |
| 1992 | 5.0 | 6.2 | -4.5 |
| 1993 | 5.6 | 4.8 | 0.4 |

出典：韓国労働研究院『韓国労働研究院労働統計1993年』（1993年）

表2 輸出に占める各産業の割合

(単位：%)

| | 1985 | 1990 | 1992 |
|-------|------|------|------|
| 軽工業 | 36.5 | 38.7 | 32.4 |
| 重工業 | 54.9 | 55.2 | 60.4 |
| 第一次産品 | 8.7 | 6.1 | 7.2 |

出典：韓国統計協会『韓国統計年報』（1985、90、92の各年）

2.1 労使関係

87年から現在までの韓国の労使関係は、3段階に大別できる。87年から89年までの第一段階は、労使関係の近代的な諸制度の回復時期である（表3参照）。この時期の特徴は、労組結成の爆発的な広がりや労働争議の急増である。また、この時期に、労組を承認しているすべての企業において、安定した賃金決定機構として団体交渉が採用されるようになったほか、労働組合が、労働市場で機能する経済組織として通用するようになった。

表3 労使関係の主要指標 (87~89年)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 労組の数 | 2,675 | 4,103 | 6,164 | 7,883 |
| 組合員総数(1,000人) | 1,036 | 1,267 | 1,707 | 1,932 |
| 労働争議の件数 | — | 3,749 | 1,873 | 1,616 |
| 労働が行われなかった日数 (1,000日) | — | 6,947 | 5,401 | 6,351 |
| 賃上げ率 (%) | 10.2 | 10.1 | 15.5 | 21.1 |
| 週当たりの労働時間 | 52.5 | 51.9 | 51.0 | 49.2 |

出典：韓国労働研究院『四半期ごとの労働趨勢分析』（1986、87、88、89の各年）

表4 労使関係の主要指標 (90~92年)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 労組の数 | 7,698 | 7,655 | 7,527 | 7,147 |
| 組合員総数(1,000人) | 1,887 | 1,803 | 1,735 | 1,667 |
| 労働争議の件数 | 322 | 234 | 235 | 144 |
| 労働が行われなかった日数 (1,000日) | 4,487 | 3,271 | 1,528 | 1,308 |
| 賃上げ率 (%) | 18.8 | 17.5 | 15.2 | 12.2 |
| 週当たりの労働時間 | 48.2 | 47.9 | 47.5 | 47.5 |

出典：表3と同じ

この時期には、労働運動が一方的とも言える多大な成果を上げた。これによって労働側の権利が真の意味で確立され、労働条件が急速に改善した。職場でも社会全体でも、労働者の意見が以前よりはるかに通るようになった。しかしその一方で、労働運動を長年にわたって好意的に支えてきた他の社会層の支持が得られなくなった。労働運動家のうち、一部の急進派による行き過ぎによって、プラスであった労働運動のイメージにマイナスの要素が入り込んだのである。とはいえ、これだけで万事が説明できるとは言えない。経済界の指導者や意志決定者のなかには、労働コストの急増に

よって、生産性向上の傾向がくずれたことを憂慮し始める者が多かった。消費者のあいだでは、賃上げがインフレを招いたという非難の声が上がり始めた。労働組合の「際限のない」賃上げ要求に眉をひそめ、韓国の労働運動はまったく自制策が取れないと考える人が多かった。

90年から92年までの第二段階は、新たな政治的、経済的状況のもとで始まった（表4参照）。したがって、この時期の特徴は、政府が果たした積極的な役割と、労働組合の積極行動主義の後退だと言える。90年以降、労組組織率の増加傾向は頭打ちとなり、労働争議の件数が激減した。賃上げ率の上昇も減速した。第一段階（87～89年）では、政府は、いかなる賃金交渉にも、また、違法行為があった場合さえ含めて労組のいかなる団体行動にも介入しないよう努めた。そのため第一段階では、組合の活動家たちが労働法や刑法に違反することが多かった。それに対して、経営側でも、不法にスト破りを動員したり、種々の不公正な労働慣行に頼ったりすることが珍しくなかった。そのため政府は89年末頃までに、職場で法と秩序を回復するため政府としての義務を果たすと言明した。そして、労組の活動家を統制すべく、関連法をより厳しく適用し、ときには警官隊を使って違法ストを解散させることもあった。この頃、経営側は、労組の指導層の力を弱体化させようとするのはもはやせず、誠心誠意の交渉を避けることもなかった。同時に、労働運動にも変化が起きた。東欧共産圏が崩壊し、韓国で民主化が進んだことによって、労働運動の急進派が決定的に弱体化したのである。労働側、経営側、政府に、こうした一連の気持ちの変化が生じたことにより、以前は独裁主義的であった韓国の労働関係に変化が生まれた。

産業界で法と秩序を維持するという、政府が取った断固たる姿勢が、労使関係の自主性の原則を無視しているとの非難を浴びることはなかった。ただし、労働組合サイドからは、政府の措置の一部に対して、介入の度が過ぎると批判があったことは否めない。もっとも、そうした批判はそれほど広くは受け入れられなかった。国の介入が問題視されたのは、政府が賃金指標政策を策定したときである。この政策は、90年以降、各方面で激しい論議を巻き起こした。この政策は典型的所得政策という形を取り、効果的な規制策はなんら含まれていなかったが、政府の介入と自主性の原則をめぐる

白熱した議論の的となった。

韓国の近年の労使関係の第三段階は93年以降現在までで、この段階の特徴は、労使関係全般に協力関係のパラダイムが導入されたことである。労働争議が著しく減少したため、ストのために労働が行われなかった日数も激減した。

93年の賃上げ率は、92年の15.2%から3ポイント下落した12.2%となった。労働時間の短縮傾向が止まり、週当たり47～48時間前後のレベルを維持している。韓国の労使関係は安定期に入り、協力の道を模索する段階に入ったと言えるかもしれない。

中央レベルでは、二者間もしくは三者間の合意が得られるようになった。社会的交渉当事者のあいだでは、共通の理解のための基盤が拡大している。工場レベルでは、非常に限られたものではあるが、ミクロの協調組合主義的努力という新たな趨勢が見られるようになった。また、大手電子機器メーカー2～3社と鉄鋼会社2～3社の労組と経営側のあいだで、「ストライキなし」や「賃金凍結」、「相互協力の共同誓約」といった合意が結ばれた（93年末より実施）。こういう新たな協調ムードが今後しばらくは拡大することと、協力関係が進むに従って、労働組合の経営参加が拡大することが期待できよう。

3. 90年以降の韓国の労使関係における政府の役割

3.1 全般的な趨勢

労使関係における政府の役割には、介入と参加の2種類がある。自明のことだが、労使関係で政府の積極的な役割を完全に無視することはできない。政府は対等な当事者として、労使関係の特定のモデルの策定において、適切な役割を果たすことができる。政府は通常、公正な規則策定者として、また時には労働側と経営側のあいだに立つ偏りのない調停者として、適切な役割を果たすことが期待されるものである。政府は時には、社会保障制度、労働者の所得税ほか、種々の経済的、社会的手当等に関して、他の2当事者の意見を聞かなければならない。しかも大半の国で政府は最大規模の雇用主であって、賃金レベルを（時には団体交渉のパターンさえ）決めなければならない。

韓国の労使関係の歴史を振り返ると、政府が順粋な意味での参加の限界を越えて、賃金決定機構や二者間交渉に介入しようとしたケースがある。この場合の政府の介入は、不公平な法律を制定する、あるいは組合活動にとって不利な政府サービスを実施するといった形を取った。しかし、このようにあからさまな制限を行う労働政策は87年以降は実施されなくなった。逆に、それ以後の3年間、政府は積極的な役割を果たすことを控え、労使関係においては無干渉主義の政策を採用したように見えた。しかし90年初頭から経済状態が悪化すると、政府は再び積極姿勢を取り、労働組合から政府介入と非難されるようになった。

3.2 三者間協力の見通し

(1) 賃金指標政策について

89年末から、政府は賃金と価格の安定化を図る政策を策定しようと努めた。労働コストの急増を抑制しなければ、韓国経済の国際競争力は急速に衰え、ほどなく深刻な危機に陥ると政府は考えたのである。そこでまず、シンガポールの例をまねて、いわゆる国家賃金審議会を設置する案を検討した。この審議会が、生産性の向上と両立し得る賃金指標を決定するわけである。韓国では団体交渉の大半が工場レベルで行われるため、交渉において賃金レベルは、インフレへの影響を考慮に入れずに決定される。また、工場レベルの交渉では、生産性の平均的な向上よりも、むしろその企業の支払い能力の方が重視されがちである。

こうして政府は89年に、「最適な賃上げ率」を決定する三者間審議会の設置を正式に提案した。しかし労働組合の猛反対にあって、この提案はただちに取り下げられた。全国の労働組合の中央組織である韓国労働組合同盟（FKTU）は、政府の参加を拒否し、代わりに二者間委員会の設置を提案した。そして90年、FKTUの代表、韓国雇用者同盟（KEF）の代表、および数人の学識経験者ら30人の代表者から成る全国経済社会審議会が設置された。しかしこの審議会は、賃金レベルならびにその他の労働問題に関し、社会的コンセンサスを形成する組織として機能することはできなかった。同審議会は発足当初から、賃金問題は扱わないと宣言した。なお悪いことに、大半の労働組合は企業レベルで組織されていたため、FKTUも

KEFも工場レベルでの労使関係には、組織的影響力はさほど持ち合わせていなかった。したがって、全国経済社会審議会の機能は、政府諸機関に嘆願書を2～3提出するというものに限られることとなった。

政府は賃金審議会設置の機会を失したあと、労働大臣の諮問委員会として中央合同協議委員会を設置することで、労働側を説得しようとした。これは失敗に終わった。労働側と経営側の対立は依然激しかったのである。こうした社会的交渉当事者間の信頼関係の薄さが、共通の理解と一致した行動の妨げとなった。そこで政府は、一方的な所得政策を策定した。他の社会的交渉当事者への事前の相談なく、「1桁賃金指標政策」を発表した。つまり、どの賃金交渉担当者も10%未満のレベルで賃上げ率を決定してほしいとの要請を受けたのである。この指標政策には、いかなる規制策も伴わなかったため、労働省の地方労働局は、経営陣に、この1桁賃金指標を守るよう非公式に要請した。政府は、この指標のほかに、世論に頼り、賃金安定政策の必要性を説くキャンペーンを展開した。このキャンペーンは限られたものではあったが、効果的だったようである。

政府は91年にも前年度の賃金指標政策（すなわち「1桁の賃上げ率」の指標を用いた政策）を実施した。もっとも、このときには、指標を実行させるためのプログラムをより入念に練った。この政策の第一の対象となったのは、政府が他部門に対する場合に比べて強い影響力を持っている公共部門であった。第二の対象は、賃金交渉のパターンを非公式に決めていた金融部門と主要な巨大複合企業であった。その一方で、政府は2月に全国経済サミットを開催し、これには主要な社会的交渉当事者の大半が出席した。サミットの議長は、大統領自身が務めた。これは社会的コンセンサスの形成にはとてもつながらない1回限りの会議ではあったが、社会的協調を生み出そうとする政府の努力は評価に値するものであった。

しかし2年にわたって実施された賃金指標政策は、あまり成果を生まなかった。指標は10%未満に設定されたが、実際の賃上げ率は17～18%程度だった。指標政策は賃上げ率の上昇加速の歯止め役にはなったかもしれない。しかしそれも、代償なしに得られた効果ではなかった。副作用とも言えるものが2～3生じたのである。ひとつには、団体交渉に政府が介入しているという批判の声が上がった。加えて、

賃金体系がゆがめられたという点もあった。種々の手当てを導入したり、労働者の成績に無関係なボーナスを増額したりして、賃上げを隠した企業が多くあったのである。こうした慣行のおかげで、賃金体系が複雑化した。

92年、政府は、総賃上げ率を5%に限定することを目指す、より強力な指標政策を策定した。このときには、指標を実行した企業に対しては、実行しなかった企業より銀行融資に関して有利なはからいをするという報奨制を導入するとほのめかした。しかし、こうした報奨制にも、この指標政策の効果を上げる効果はなかった。そのほか、政府は、低所得層労働者の所得税を下げ、F K T Uを大口株主とする労働組合銀行の開設も許可した。

しかし、労働関係の専門家のあいだでは、その効果を疑問視する者が多かった。もっとも効果的があったのは、価格と賃金の安定を国民に訴えるキャンペーンという形を取った、政府による道徳面での説得であった。87年以降、企業規模による賃金格差が拡大していたことによって、政府の主張が説得力あるものとなった(表5)。政府は、最近の賃上げは少数独占の大企業の主導によるもので、この趨勢は、労働組合が自分たちの手で調整できなければ、政府が介入してでもくい止めなければならぬと主張した。

表5 企業規模による月給の違い

(単位:1,000ウォン)

| 規模 (人) | 10-29 | 20-99 | 100-299 | 300-499 | 従業員 500人以上 |
|-----------|-------|-------|---------|---------|---------------|
| 1987 | 360 | 374 | 370 | 404 | 412 |
| 1988 | 396 | 408 | 423 | 479 | 499 |
| 1989 | 461 | 485 | 508 | 584 | 621 |
| 1990 | 549 | 572 | 603 | 698 | 741 |
| 1991 | 633 | 676 | 736 | 804 | 892 |
| 1992 | 740 | 794 | 841 | 920 | 1,019 |

出典：表3と同じ

政府のこうした表立った賃金安定政策には、労働側からの賃上げ圧力を減じる効果があった。しかし、ここ3年のあいだに強化された賃金指標政策によって、政府の介入をめぐる論議が巻き起こった。労働側と経営側をそれぞれ代表する組織であるFKTUとKEFは、この問題を真剣に取り上げはしなかったが、真の交渉力を持つ工場ベースの労働組合は、広く賃金指標政策に反対した。この論議と、政府主導の賃金指標政策の効果のなさなどが刺激となって、社会的交渉当事者が社会的協調について真剣に検討するようになった。

(2) 社会的協調に向けて

93年初めに新政権が誕生すると、社会的交渉当事者は、前政府の一方的な指標政策に代わって、労働側と経営側をそれぞれ代表する組織が決定する指標を導入しようとした。政府も、この解決法を採用する方向で積極的に動いた。93年4月1日、FKTUとKEFは、2カ月におよぶ交渉の末、4.7~8.9%という指標を提案した。そして、その代わり政治・経済・改革プログラムを計画どおり実現してほしい、と政府に要請した。政府はこの時には独自の指標は提案せず、FKTUとKEFが定めた指標を「政府指導」の目標範囲として採用した。さらに、鈍化した経済を再活性化するための「痛みを分かち合ってほしい」と、全力を尽くして企業レベルの労組員に呼びかけた。

新政府とその徹底した政治・経済改革プログラムという蜜月期間の、いわば「政治のボーナス」のおかげで、賃金安定をめざす中央レベルでの三者間協力がかなりの成果をあげた。93年には、平均賃上げ率が3ポイント減少した。また、労働争議の件数が最小限に抑えられた。賃金に関する4月1日の合意が良好な成果を生んだことで、政府、FKTU、ならびにKEFのあいだで協力ムードが高まった。この協力的な雰囲気なかで、93年10月27日、経済・労使関係の発展に関する三者宣言が発表された。この宣言は、なすべきことを具体的に挙げたものではなく、相互の信頼を促進し、新たな経済状況に対する共通の理解を深めることを目指すものであった。そして同年末に向けて、三者は94年度の賃金に関する三者間交渉についての討議へとスムーズに入っていた。ところが、政府が拒否を続けたにもかかわらず、労組側は賃金交渉への政府の参加を強硬に求めた。89年の場合と異なり、

F K T Uは、中央での賃金交渉に政府が参加すれば、賃金以外の事項に関する交渉成果が得られるかもしれないと考えたのである。また、F K T Uは、適切で十分な補償を取り付けることなく、低い賃上げ率をのまされることの責任をすべてしよこみたくはなかった。

政府の参加という問題をめぐる白熱した論議のために、三者交渉は2～3回会議を重ねたものの、話が進まなかった。ついに、賃金交渉は二者交渉で、賃金以外の項目に関しては三者交渉で進めることで合意を見た。94年3月30日、中央レベルでの合意に達し、5.0～8.7%という賃金指標と、いくつかの賃金以外の取り決めが発表された。三者交渉で決まった賃金以外の項目のうち、高く評価されているのは、中企業の失業保険の参入障壁の低減である。

(3) 社会的協調の背景

89年末から、労働問題の研究者グループが、社会的協調の可能性を取り上げるようになった。89年9月、韓国労働研究院は、賃金に関する社会的コンセンサスを形成するとともに、西欧の協調組合主義的経験を紹介するよう、社会的交渉当事者に公式に提案した。その結果、89年11月、ハーヴァード大学のE・ヴォーゲル教授が韓国を訪れ、社会的交渉当事者間の社会契約のひとつの方法を提案した。90年にはR・ランスベリー教授が、80年代の社会的協調に関するオーストラリアの経験を紹介した。また、オランダ経済社会審議会のTh・クィーネ氏が、オランダの慣行について説明した。その結果、韓国の多くの研究者が、賃金安定に関する三者間のコンセンサスの形成を提唱するようになった。

労働側の指導者たちが、こうした三者間の協力プログラムに反対したため、政府は最初の3年間、一方的な賃金指標政策に頼る途を選んだ。しかし、政府はこの政策の限界も知っていたため、三者間交渉のテーブルにつくよう労働側の指導者たちに最善を尽くして要請した。まず89年と90年には、中央合同協議委員会がこの目的に付されたが、何の成果も生まなかった。次いで91年と92年には、政府が春闘の前に全国経済サミットを開催した。この会議には、高賃金を要求する労働組合に対して国民の圧力を加えるという狙いがあった。そして93年と94年には、三者間交渉が導入された。社会的協調の新たな時代が幕を開けたのである。

(4) 評価と将来の展望

社会的協調に関する韓国の経験は非常に限られたものである。また、地方レベルの労組員と、FKTUの組織と競合関係にある独立系の労働組合が、三者間協力を激しく批判していることも事実である。こうした批判の要点は、次の2つの問題にまとめられる。ひとつは、韓国の労働組合は独特の組織をしているため、中央労働組織が企業レベルの労組に対して実際的な影響力を持ち合わせていない点である。もうひとつは、FKTUが大多数の労働組合を代表する立場にいない点である。企業ベースの労働組合の連盟や協議会のなかには未登録のところが多く、労働法による保護の対象となっていない。したがって、FKTUの傘下になかったこうした労働組合のグループは、三者間の一致行動から除外されている。このようなグループは、93年と94年の賃金に関する合意を激しく批判し、この機会を組織拡大の足掛かりとして利用しようとしている。

以上2つの問題によって、現在進められている社会的協調の正当性と効果は限定されてしまうだろう。しかし、社会的協調の概念は、いまや韓国の労使関係制度において広く受け入れられている。そして、社会的交渉当事者たちは、この概念を2年続けて実行に移し、共通理解の基盤を拡大してきた。したがって、近い将来、社会的協調がよりいっそうの展開を見ると期待してよいと思われる。

経済発展に取り残されるタイの労働者

サンシット・ピリヤランサン

(チュラロンコン大学助教授)

タイは新興工業国と見なされているが、労働者たちは依然として、経済および社会的側面の両方で、社会の最低のグループになっている。これは、主として、現代の産業部門内での雇用者と労働者間の富の分配の不平等が大きくなっていることに起因している。さらに、政府は、工業化推進政策、および世界市場での産業競争力の改善の方策に多大な関心を払ってきた。企業競争の悪い面を認識していなかったのである。このような政策は、政府が発展の社会的側面を無視する傾向があることを意味している。政府は、企業の権利に比べて、労働者の権利には注意を払ってこなかったのである。



最低賃金政策は、タイ国においては、重要な社会的側面の1つと考えねばならない。この政策は、この国の数百万の労働者の利害に関わるので、労働者達にとっては重大な問題である。政府は、1972年に全国最低賃金委員会を設置した。通常は、最低賃金は、毎年、全国レベルで決定される。しかし、最低賃金決定の基準は誰にも明らかでない。実際は、この基準は経済的合理性（年間経済成長率、インフレ率、雇用者の支払能力、最低賃金の上昇が輸出能力に及ぼす影響など）に準拠している。生活水準、すなわち、労働者と家族の必要生活費を賄うだけの賃金額が考慮されていないのは明白である。したがって、雇用者の利益に関する経済的側面は、最低賃金決定の基準として最も重要である。その基準は、労働者の利益の社会的側面を考慮していない。したがって、年間の最低賃金率は、1972年以来、たった1人の労働者の必要生計費をも下回ることがあった。このため、労働者たちは、より多くの収入を得るために、平日

も休日も超過勤務をしなければならなかった。さらに、公式の調査によれば、1990年から1992年までは、公定の最低賃金率に満たない賃金しか得ていない労働者の数が増加している。労働法が効果的に執行されていないのは明らかである。労働者に対する社会政策の1つである最低賃金政策は、雇用者と政府の両者が尊重していない、と結論づけることができる。

発展途上国では、近代的工場の労働者たちが、全労働者中でエリート・グループであると見るのが当然であるとする学者もいる。それは、他の全ての労働者（正式でない、あるいは、地方の工場労働者達など）に比べて、高い収入を得ており、雇用も安定しているからである。しかし、タイ耐久織布会社（TDT）の労働者のケース・スタディーによれば、この労働者は、大規模かつ近代的で、輸出専用工場の労働者であるにもかかわらず、その実情は仮説の逆であることを示している。

TDT社の労働者の問題は、タイでは特有なものではない。かれらの問題は、ある程度、タイ国の労働者全般に共通するものでもある。

TDT社の労働組合の場合、次のような深刻な問題が挙げられる：何の要因が労働者を社会的恩恵から除外しているか。どの側面で労働者は除外されているか。どの政策で労働者を社会的恩恵に組込めるか。すべての設問が緊密に関連しているので、解答は、まとめてすることにしよう。

1. 給与、雇用形態、雇用の安定、および、男女間の賃金格差

TDT社の事例は、女性の賃金は、会社に長期間勤務してもなお、大変に低いことを示している。ある労働者は、会社に約20年間勤務して、月額約5,000バーツ（約200USドル）を稼いでいる。低賃金は、その労働者の生活向上の機会を妨げるばかりでなく、彼女の子供達、つまり、次世代の労働者の生活向上の機会も妨げる。このような低賃金では、長期的に見ても、生活の質を向上することは不可能である。また、子供達に高い教育を受けさせる余裕もない。教育水準が低くては、子供達が必要な労働市場に関する情報に接する機会も、公的な技能開発訓練を受ける機会も少なくなる。そのような子供達の生活を向上する機会は母親たちと同程度になるだろうと言える。

彼らも母親の世代と変わらない、未熟練労働者になってしまうだろう。

タイの労働者のもう1つの問題は、永年勤務労働者と労働市場に入ったばかりの、未熟練労働者の日給に、格差がほとんど無いことである。永年勤務労働者の日給の額と労働者の一日の必要経費の差も、極めて小さい。アルニさんとプラヤット氏の例にみてもよい。2人ともTDT社に長期間勤務してきた。アルニさんは22年間勤務し、1993年には、月額5,295バーツの賃金を受けていた。プラヤット氏は14年間勤務して、月額、4,830バーツを受けている。これを平均日給額に換算すると、アルニさんは、1993年に176.50、プラヤット氏は、日額161バーツ（勤務日数30で計算）となる。1993年の未熟練労働者の公定最低賃金率は、日額125バーツであった。スンシデとキッテイが同年に研究した結果、労働者1人の1日の必要経費は135.4バーツと概算されている。アルニさんの日給は、22年間勤務しても、公定最低賃金より、ほんの少し、日額で51.5バーツ（2.06USドル）上回るだけである。その金額は彼女の毎日の必要経費にちょうど足りる位で、日額40.66バーツ（1.63USドル）上回るだけである。

同様に、14年間勤務したプラヤット氏の場合には、平均日給が公定最低賃金より36バーツ（1.44USドル）高いだけで、毎日の必要経費を、僅かに、25.16バーツ（1.01USドル）上回るだけなのである。

TDT社労働者の事例に示されるもう1つの問題は、織布、衣服産業における雇用の不安定である。TDT社の事例では、雇用形態は2つに分類される。第1の形態は日給労働者であり、もう1つは月給労働者である。1993年には、TDT社の全労働者の約40パーセントが日給労働者であり、その他の60パーセントは月給労働者であった。日給労働者は月給者と同じ作業をするが、受けとる報酬も、法的保護も月給者より劣る。日給支払い方式は、雇用者が労働法の制約を逃れて、生産コストを引き下げる戦術の1つとなっているのである。

TDT社の全労働者にとって、雇用の安定は主要な関心事の1つであることは明らかである。1980年以前は、TDT社の労働者は全員が日給労働者であった。それ以来、彼らは継続的に雇用の安定の改善のために闘ってきた。彼らの努力の結果、1980年以降、永年勤務者たちは、より安定した月給労働者に昇格していった。また、団体交渉

の枠組みの中で、労働組合の組織化とストライキ行動を通じて、新しい地位を獲得した者もいた。1980年代には、T D T社の労働組合はタイ国内の最強の労働組合の1つであるとの評価を得ていた。しかしながら、1993年までに、T D T社の労働者の約60パーセントが月給労働者であるにすぎず、残りの40パーセントは、いまだに、日給労働者のままである。この図式はタイ国内の大部分の労働者の実情を反映している。彼らは、正式の会社に働いているが、雇用は安定していない。多くの労働者が、未だに、日雇い労働者や下請け労働者、あるいは、臨時労働者の地位しか保持していない。政府による強力な支援なしでは、これらの労働者に、月給者のような、より安定した雇用の形態に昇格できる機会は少ない。

T D T社の事例は、男女の賃金支払条件が不平等に扱われていることも示している。男性労働者は女性労働者よりもかなり高給を得ている。1970年代の半ばまで、男性が50日分のボーナスを得ていたのに対して、女性には10日分しか支払われていなかった。時がたつにしたがって、次第に、男女間のボーナス支給の格差は縮小してきているが、これは、長年にわたり、労働者が経営者にストライキで要求して獲得した結果である。1980年には、女性労働者の年間ボーナスが30日分に達した。労働者は自分達で、男女間の賃金格差を縮めるために経営者と闘ってきた。現時点では、政府は、男女同一賃金を労働者の権利と見なしていない。政府が男女同一賃金の立場にたつて、この政策を採用しないかぎり、大多数の女子労働者は、これからも、企業内で、権利を軽視され続けることだろう。

2. 労働者の結社権と団体交渉権

1970年代はじめから1990年代はじめまでに、T D T社の労働者が経験したことは、経営管理者が労働者の団結権と団体交渉権を完全には容認していない事実である。1980年に、彼らが労働組合を登記することに成功した時点では、その労働組合は非合法組織のようであった。労働組合は正式に承認されたが、組合の発起人や執行委員は労働法で保護されていなかった。14人の発起人 — 男女共に — の内、7人は正式な組合登録後、直ちに会社から解雇された。この事件は例外的な事例ではない。1975年

から1993年の期間に、10,000人以上の労働組合発起人と組合執行委員が経営者により解雇されていると推測される。

経営者は経済的並びに社会的理由から労働組合に反対した。経営者の中には、組合がより高い賃金を要求し、そのために、会社の生産コストが上昇して、会社の利益が減少するのを恐れた。長年にわたる権威主義者的な経営管理方式に慣れてしまった者もいた。中央集権的な権力にひたりきり、その権力は絶大であった。労働組合を除けば、権威に挑戦する者は誰もいなかった。したがって、組合は会社内の新しい権力中枢のように見えた。会社内に労働組合が結成されると、経営者は権威主義的な経営管理と絶大な権力が挑戦を受けて、奪い取られると思ったのである。

T D T社の場合、1983年に、労働組合の代表者が経営者に労働組合設立の請願書を提示したが、経営者は受取を拒否し、労働組合の不承認を表明した。その時点では、経営者はT D T社の労働組合の代表者を認めなかった。そこで、労働組合は、守衛に代役を頼んで、請願書を経営者に提示してもらった。経営者は請願書を受取ると、組合の代表者に会いたいと要求した。組合代表は経営者に買収され、チェンマイに出向させられた。経営者は、組合の代表者がいなければ、労働組合の活動が停止すると思った。

一般に、多くの企業の経営者の心情はT D T社の経営者と同じである。彼らは「労働組合対策」なるものを拠り所として、できるだけ労働組合結成を押しさえようと、労働組合ができてしまうと、それを潰そうとした。1970年代以来、多数の人事、労務管理担当者が労働組合対策戦略訓練に参加した。これらの訓練は労使関係研究団体や大学の教授たちによって開催された。

労働者たちを、社会の中で、もっと存在のあるものにして、社会福祉の形で、経済成長の当然の成果配分を受けられる様にするためには、政府は労働者の団結権と団体交渉権を奨励し、かつ、保証しなければならない。ケース・スタディーで示されたように、T D T社では、労働組合の団体交渉の枠組みの中で、給与の改善と、より安定した雇用、より平等な男女間の賃金格差是正が実現した。

3. 経営情報公開と経営参加に関する労働者の権利

T D T社の労働者のストライキ行動は、会社に1ヶ月で数億バートの出費をさせたうえに、さらに、社会に会社の悪印象を広めた。会社の経営者は道徳に反する経営者のレッテルを貼られた。このような印象は会社にとっては汚名である。会社には、このような悪印象が広まるとは心外であった。

更に、重要な問題をいくつか提起しなければならない：会社は、何故、1ヶ月前になって、大量解雇の計画を発表したのか。その時の労働者に対する経営者の態度は如何であったか。

タイ国では1ヶ月の予告による解雇が普通に行われている。15日間とか2日間しか予告期間が無い場合もある。企業の労働者はパートナーとは見なされず、単に、生産の要素と考えられている。換言すれば、経営者は労働者を経済的な側面のみから見ており、社会的パートナーとは見ていない。T D T社の事例では、新機械装置を設置する前に、多くの事柄が行われねばならず、このために、時間が必要なはずだった。経営者は労働者と協議し、他の仕事に通用するように再訓練を行うべきだった。しかし、経営者は会社の将来の構造変革の計画を秘密にしている、労働者には全く知らせていなかった。自分たちの生活と将来に直接影響するので、知らされているべき情報を、労働者は断たれていた。1993年、5月31日に会社が第1次となる376名の労働者の解雇を発表した時点で、更に、1,000名の労働者が、その後に解雇されることが明らかになった。経営者はこの情報を利用して、他の全労働者に脅しをかけたように見えた。自分が解雇の対象にされるのを恐れて、この情報に反対する動きをしないだろうと思ったのであった。

T D T社タイプの経営は中央集権経営管理であり、ほとんどのタイ国の企業がこの体制をとっている。企業内のすべての生産、投資、組織変革、予算、拡張計画、その他に関する情報は経営者によって秘密にされる。しかしながら、1993年のT D T社での解雇争議の多大な損害は労働者の大量解雇を中央集権管理で行うことの弱点を示している。経営者は労働者が強制大量解雇を甘んじて受入れると期待してはならない。反対に、労働法に定める予告手当と高額の解雇手当を支払うことにより、自発的な退

職を促したほうが短期の方策としては有効である。何故なら、そのほうが、労働者は自分でこれからのことを決定し、会社側も、彼らの苦況に同情していることを示すことができるからである。

このケース・スタディーから学ぶことの1つとして、雇用者と労働組合の協力が挙げられる。過剰問題を解決するためには、雇用者が、一方的に労働者に働き掛けるよりも、双方が協力する方が良い結果が得られるのだ。労働争議は、1993年の6月初めに始まったが、会社の真の所有者達 一社長、副社長、専務一 が労働者との会合に出席したのは、その年の7月終りになってからであった。(それ以前は、会社は弁護士を代理人として交渉に当たらせていた)。雇用者は意思決定をできる人たちであったから、数時間で満足すべき協定に達したのも、少しも驚くことではない。経営者たちはすべての情報を手元に持っていたから、労働組合の代表たちの質問に対して、直ちに正確な回答と情報を与えることができた。労働組合の代表者は労働者側の真の意思決定者であり、経営者の代表もまた、会社側の真の意思決定者であったから、協定が成立したのは当然であった。したがって、会社と労働組合の真の意思決定者が顔を合わせ、協議すれば、両者の利害の融和や協定が可能になると結論できる。政府と労働組合と雇用者たちは、一般の企業の雇用者と労働者の協力を促進するために、このような方式をこれからのモデルとして採用すべきである。厳密に言えば、この方式は企業内の経営情報公開、経営協議、労働者の経営参加と呼ばれる。

この方式の本質は、労働者が企業の発展の情報を知ることができることである。加えて、労働者は会社の意思決定者に直接会うことができる。更に、労働者と経営者は、継続的に、労使関係の諸問題を異なった見方から、お互いに諮問できる。この方式により、会社は、労働者の代表に、生産、市場環境、投資、会社内の組織変更等に関する情報を与える。そして、労働者は自分たちに直接影響する事項について、諮問を受けることになる。

この方式は労使双方に有利である。

先ず第1に、この型の労使協調は会社内で労使が情報交換、討議、諮問の会議の場を創出し、主要な機能として、会社内における労使の内部摩擦の「安全弁」を提供することになる。

第2に、この型の協力は他の形で組合と接触する場合の補助機関となる。

第3に、このモデルは労働者の意欲を高め、会社の将来に対して積極的な興味を持たせる手段となる。西欧諸国での同様の協力体制での経緯から労働意欲と生産性に正の相関関係があり、この形の強調は企業に強さを加えることが明らかになっている。

第4に、経営者がこの型の協りに積極的に取り組む場合には、会社と労働組合との関係に良い効果があるのは明確である。組織が活性化して、生産性も向上するであろう。

経営者の中には労使のこの型の協調に反対して、この方式では、企業内の経営の意思決定が分散してしまうと言う者とか、労働組合が強くなり、賃金を上昇させるので、生産コストの競争力が低下してしまうので反対だと言う者もある。経営者たる者は、企業が永遠に競争を続けて行くためには、企業の各階層の労働者がより多くの知識と能力を保持しなければならない事を認識しなければならない。ここで議論されたモデルに合致する方式を採用すると、労働意欲が促されるばかりでなく、労働生産性も向上する。加えて、労働者に対する経営者の態度も改められるべきだ。労働者を生産の道具とせず、社会的パートナーとして扱うべきである。

4. 雇用過剰対策、職業訓練、再職業訓練に関する労働者の権利

タイでは、経営者の多くは、労働諸法規の規定にしたがって解雇手当を払えば、社会的な影響は別として、労働者の大量解雇ができると考えている。1993年の6月にはバンコック都市圏で約10件の大量解雇事件が発生した。解雇の理由は多様である。TDT社とタイ・アメリカ織布会社の場合は、ある程度は、技術変化に関連している。

現時点では、タイ国の労働諸法規は労働者の大量解雇に際して、労働者を十分に保護していない。現行のタイ国の労働諸法規は個々の労働者の解雇には対処するが、産業内や企業内の技術変革や組織、構造調整による、大量解雇には対応できていない。労働諸法規は労働市場の調整や技術変革の社会への影響についての問題には対処できない。現行労働諸法規は個々の失業労働者だけに関わっているので、法規によって、個人の解雇労働者に支払われる金額はむしろ低水準である。時折、経営者はストライキの決行に困惑して、労働者を大量解雇することがある。タイ・マルニ社の事例がそ

の良い例であるが、これはまれなことではない。

TDT社の事例では、技術変化を理由に労働者の大量解雇が行われたが、政府は労働法を改正して、ストライキ参加者を保護しようとしなかった。したがって、内務大臣は内務省布告を発して、雇用者が勧告に従うように強制しなかった。この布告は法でも命令でもない。これは、むしろ、経営者に対する倫理的説得を行う方策である。雇用者がこの布告に従わなくても、いかなる法律でも処罰されることはない。

急速な産業構造の変化と技術体系の急激な進歩により、諸産業は競争力を維持するために、産業構造調整の対応を余儀なくされた。遅かれ早かれ、労働者の大量解雇が発生するだろう。したがって、政府は新しく発生する労働問題に取り組む諸計画をたてねばならないし、大量失業の際に、労働者の権利を保護するための労働諸法規の改定にも取り組まねばならない。

政府は再職業訓練の政策にもっと真剣に取り組まねばならない。現代の労働者にとって、再職業訓練と一般的な職業訓練は極めて重要である。タイ国の全産業労働力の80パーセント以上が4年から6年間の初等教育しか終了していない。彼らは社会の中で被差別者に分類される。彼らの大部分は、社会の恩恵と社会保護を少ししか享受することができない。したがって、労働者としての権利である社会の恩恵を提供し、労働者を正しく社会に融和していくために、政府は、重点的方策として、職業訓練と再職業訓練を計画的に推進するべきである。

表1 タイにおける雇用と失業の状況 (1992-1993)

(人)

| | 1992 | 1993 |
|---------|------------------------|------------------------|
| 労働力 | 32,869,000 | 33,449,000 |
| 新規参入者数 | 720,000 | 588,000 |
| 雇用者数 | 32,692,000 | 33,282,000 |
| 内、農業部門 | 20,235,000 (61.89%) | 20,275,000 (60.92%) |
| 内、非農業部門 | 12,457,000 (39.11%) | 13,007,000 (39.08%) |
| 失業者数 | 168,931 | 166,903 |
| 失業率 (%) | 0.51 | 0.50 |

出典：National Statistical Office, Labour Force Survey, cited in Hiranya Sujinai and et.al., *Tendency of Thai Economy, 1993-1993: Industry*. (Thammasat Economic Association, 1993:20).

表2 最低賃金に満たない労働者数 (1990-1992)

| 地 域 | 1990 | | | 1992 | | |
|---|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | 調査対象 労働者数 | 最賃未満 労働者数 | 同左 率 (%) | 調査対象 労働者数 | 最賃未満 労働者数 | 同左 率 (%) |
| 合 計 | 1,479 | 648 | 43.8 | 1,006 | 549 | 54.6 |
| Bangkok, surrounding provinces, Phuket | 436 | 111 | 25.5 | 332 | 148 | 44.6 |
| Ranong, Phang-Nga | 80 | 46 | 57.5 | 55 | 40 | 72.7 |
| Saraburi, Cholburi, Khorat, Chiang Mai | 149 | 62 | 41.6 | 120 | 64 | 53.3 |
| Other provinces | 814 | 429 | 52.7 | 499 | 297 | 59.5 |

出典：Office of the Wage Committee

表3 農業部門・非農業部門別雇用者数の推移〔男女別〕1960-1990
(分布：率)

| 産 業 | 1960 | | 1970 | | 1980 | | 1990 | |
|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 農業・鉱業 | 40.7 | 42.0 | 40.3 | 39.5 | 36.2 | 36.5 | 33.1 | 33.0 |
| 非農業部門 | 9.8 | 5.8 | 12.0 | 7.4 | 14.0 | 10.5 | 18.0 | 14.2 |
| 製 造 業 | (2.1) | (1.3) | (2.4) | (1.7) | (3.0) | (2.6) | (3.6) | (3.5) |
| そ の 他 | 1.1 | 9.6 | 0.6 | 0.2 | 1.6 | 1.2 | 0.9 | 0.8 |
| 合 計 | 51.6 | 48.4 | 52.9 | 47.1 | 51.8 | 48.2 | 52.0 | 48.0 |
| 総計(千人) | 12,748.7 | | 16,652.3 | | 23,281.4 | | 31,724.3 | |

出典：National Statistical, Population Census 1960-1990

表4 ナショナルセンター、産業別組合及び調査対象の
企業別組合における男女別執行委員数 -1993-

| | 合計 (人) | 男 (人) | 女 (人) |
|------------------|--------|-------|-------|
| ナショナルセンター (7組織) | 220 | 179 | 41 |
| | 100 | 81 | 19 |
| 産 業 別 組 合 (18組織) | 247 | 212 | 36 |
| | 100 | 86 | 14 |
| 調査対象企業別組合 (54組織) | 896 | 625 | 271 |
| | 100 | 70 | 30 |
| 合 計 | 1,363 | 1,016 | 347 |
| 百 分 率 | 100 | 745 | 25.5 |

出典：(1) Division of Industrial Relations Promotion, Department of Labour, Ministry of Labour and Social Welfare.

(2) Sungsidh Piriyarangsang and Kittti Limskul, Minimum Wage determination in Thailand, 1994:134.

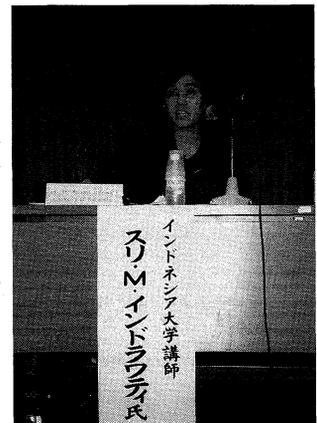
インドネシアにおける産業ダイナミズムと労働者状態

スリ・ムリヤニ・インドラワティ

(インドネシア大学経済学部講師)

1. はじめに

1969年に第1次5カ年開発計画が開始されて以来、インドネシアでは経済発展がきわめて重視されてきた。産業発展、とくに農業をサポートする産業の発展は、国全体を高度化するものとして、発展戦略として選択された。その結果は顕著である。ここ25年にわたって年率6.8パーセントの成長を維持し、その間に貧困は1969年の60パーセント(7,000万人)から、1990年の15パーセント(2,700万人)まで減少した。絶対額では、1969年の一人当たり所得が70ドルだったのに対し、1990年にはそれが700ドルまで伸びている。工業部門自体も、年率12パーセントの伸びを遂げている。



このような成果にもかかわらず、インドネシアはまだ不安と課題をかかえている。職をもとめて労働市場に参入してくる者の数は、その中でも最大の課題のひとつである。1990年現在、労働人口は約7,800万人で、年率2パーセントの割合で増加している。これは、毎年、約230万人分の新規雇用を創出しなくてはならないことを意味する。しかも、工業部門が経済全体の成長の牽引車とされてはいても、インドネシアの労働力の大半はいまだに農業部門で雇用をえている。農業部門が労働力の50パーセントを吸収し、工業部門はたった11.5パーセントしか引き受けていない。工業部門といっても、その60パーセント以上が零細でインフォーマルなもので、ほとんどが無給の家族労働でまかなわれているのを見ると、ますます課題の大きさが明らかになる。

こうした状況を見ただけで、インドネシアの労働市場に影響をあたえるいくつかの要因が分かる。より具体的には、インドネシアの労働者がどのような環境に直面しているかの見当がつく。労働力需要が限られていて、労働力供給過剰なのだから、当然、賃金はきわめて低いところで均衡する。こうした場合、人気のある政府の政策は、製造業での最低賃金の設定である。残念ながら、こうした規制では労働者を十分には守れない。最低賃金が、最低の肉体的ニーズを満たすものよりさらに低いからである。

この論文では、インドネシアの発展およびその労働者の直面する重要な課題について述べる。第2節では、産業発展の戦略、とくに労働の役割と状況について述べる。第3節では政府の人力・労働政策を、第4節ではインドネシアの労使関係政策を論じ、最後に、今後の展望で、政府の労働力政策を批判的な見解を提起する。

2. インドネシアにおける産業の発展

1969年以來のインドネシアにおける産業発展政策はふたつの目的をもっていた。ただ単に、農業が圧倒的だった経済の構造的バランスを達成するのみならず、人的資源の質を改善することが重視されたのである。その技術力を飛躍的に高めるような人的資源に支えられた産業構造の強化・深化を求めた努力がなされたわけである。

インドネシアではここ20年にわたって工業部門の成長は著しい。GDPに占める工業部門の比率は、1970年にたった6.9パーセントであったものが、1992年には21パーセントにまで伸びている。年間平均成長率は12パーセントであった。UNIDO国連工業開発機関の分類（1991年）によれば、インドネシアは工業国とみなせる。しかし、他のASEAN諸国と比較すると、工業のシェアはまだまだ低い。インドネシア以外の低所得工業国とOECD諸国の工業のシェアをみると、それぞれ27パーセント、32パーセントである。

インドネシア経済の転換には、国内要因・国際要因の双方がともに大きく作用する。国内の天然資源賦与状態、人的資源の質は国内要因として、工業化のパターンを左右し、国際要因として石油価格、為替相場、地域化、そしてポスト・ウルグアイ・ラウンドが重要である。

1970年初頭の段階でもっとも重要な産業だったのは食品、たばこ・シガレット、繊維であって、これらはすべて労働集約型である。第一次石油ブーム（1973年）以降、政府は石油収入の急増分を重工業化に利用した。石油精製、天然ガス、肥料、石油化学、セメント、アルミニウムなどの資本集約型産業がこれであった。鉄鋼のような戦略産業にも、政府投資がなされた。その結果として、重工業はほぼ年率50パーセントの劇的成長をとげた。当時は産業政策が内向的・保護主義的であって、海外からの投資はまだ制約され、輸入禁止もあり、海外からの製品輸入には高い関税がかけられていた。こうした政策は、外貨節約のために輸入代替産業を育成することを目的としていた。

1980年代半ば以降の石油価格下落で、政府は工業発展政策の再考を迫られ、内向型から外向型への戦略に転換した。歳入上の制約から、重工業の投資計画が一部、見直された。また、石油への依存には不確実性がともなうことを認識した政府は、外貨獲得のために、非石油輸出産業の奨励を行った。繊維、木材、履物、皮革製品などがそうである。1980年になると、貿易・工業・森林の3省合同命令が出され、丸太の輸出が禁止された。これは、国内で付加価値をつけてから、木材製品として輸出することをねらったものである。これ以降、製材業の役割は年をおって重要になってきている。

政府による直接の投資には限界があるから、民間部門の役割は大きくなることが期待された。1986年以降、投資奨励のため、一連の規制緩和が行われている。輸出業者に低金利の融資を行う、輸出産業の外国人による所有を95パーセントまで許す、一部の関税手続きを簡素化するなどが、その例である。

規制緩和政策のおかげで急成長をとげた産業には、たとえば製材、繊維、履物、プラスチック、皮革製品がある。その多くが労働集約型産業であって、国内の安い労働力を活用したものである。こうして、インドネシアの産業構造は、それまでの10年間は重工業が中心だったものが、それ以降、民間所有の軽工業の成長で、よりバランスのとれたものになってきている。

表1は、1975-1990年間の中規模・大規模企業の構成と成長を示したものである（ただし、石油・ガスIsic 353/354と非鉄金属Isic 372を除く）。これを見ると、軽工業のシェアは1975-1990年間に70パーセントから60パーセントに下がったことがわかる。

逆に重工業のシェアは、同期間に30パーセントから40パーセントに上がっている。軽工業でシェアを増やしたのは、布、木材、家具製造だけである（相対的にその成長率が高かったためで、この15年間に30から60パーセントの伸びを示した）。重工業でもっともシェアを伸ばしたのは鉄鋼業で、この15年間に95から30パーセントの伸びが見られる。製造業全体に占める中規模・大規模企業のシェア（石油・ガスを含む）を見ると、1975年に30パーセントだったものが、1990年には75パーセントと、劇的に増えている。これは同時に、小企業のシェアは減ったことを意味する。

工業の成長は、出荷量・付加価値だけでなく、製品のバラエティー・質の向上にも現れている。1970年初頭には業種は28しかなかったものが、現在では、4,000の輸出品目を生産する399種の製造業がある。1992年には、総輸出額に占める製品輸出の割合は58.8パーセントをしめた。これを1983年の15.2パーセントと比べると、大きな飛躍だと言わざるをえない。

表1 中規模・大規模産業のシェアと成長

| Isic 分類 | 生産額のシェア (%) | | | | 成長率 (%) | | |
|-----------------------------|-------------|------|------|------|---------|-------|-------|
| | 1975 | 1980 | 1985 | 1990 | 75-80 | 80-85 | 85-90 |
| 軽工業 | 69.2 | 62.8 | 61.6 | 59.6 | 32.2 | 26.9 | 23.6 |
| 311 食品 | 26.4 | 20.1 | 21.5 | 21.1 | 25.1 | 28.6 | 21.9 |
| 312 食品 | 3.3 | 3.4 | 5.2 | 5.1 | 32.7 | 37.9 | 23.3 |
| 313 飲料 | 2.5 | 1.8 | 1.6 | 1.1 | 24.5 | 24.5 | 14.1 |
| 314 たばこ・シガレット | 31.5 | 27.8 | 23.1 | 14.1 | 28.9 | 22.3 | 12.1 |
| 321 繊維 | 22.9 | 19.5 | 16.7 | 19.1 | 28.0 | 23.0 | 26.9 |
| 322 衣服 | 0.2 | 0.7 | 2.4 | 5.7 | 6.7 | 64.3 | 46.8 |
| 323 なめし・革 | 0.4 | 0.4 | 0.3 | 0.6 | 30.9 | 20.7 | 38.6 |
| 324 履物 | 1.3 | 0.7 | 0.5 | 1.7 | 18.3 | 18.0 | 56.6 |
| 331 木材 | 3.5 | 8.8 | 13.6 | 17.0 | 58.5 | 38.2 | 30.4 |
| 332 家具 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 1.4 | 24.1 | 40.1 | 62.5 |
| 342 印刷・出版 | 2.7 | 2.1 | 1.8 | 2.2 | 25.5 | 23.6 | 27.9 |
| 355 ゴム | 2.8 | 12.6 | 9.2 | 7.6 | 77.4 | 19.4 | 18.9 |
| 356 プラスチック | 1.7 | 1.7 | 3.4 | 3.5 | 32.1 | 45.6 | 23.6 |
| 重工業 | 30.7 | 37.2 | 38.5 | 40.3 | 32.3 | 27.0 | 24.4 |
| 341 紙・紙製品 | 5.1 | 4.2 | 4.6 | 8.8 | 34.3 | 30.7 | 43.1 |
| 351 基礎化学 | 11.1 | 12.7 | 16.5 | 15.1 | 43.9 | 35.0 | 23.4 |
| 352 その他の化学 | 18.9 | 15.1 | 13.6 | 11.0 | 33.6 | 25.8 | 20.4 |
| 361 磁器 | 0.3 | 0.5 | 0.7 | 1.2 | 47.1 | 40.7 | 37.7 |
| 362 ガラス | 1.9 | 1.8 | 2.4 | 1.4 | 38.5 | 35.4 | 12.8 |
| 363 セメント・ライム | 7.6 | 8.7 | 8.9 | 5.4 | 43.8 | 28.7 | 13.9 |
| 364 粘土 | 0.3 | 0.2 | 0.5 | 0.3 | 26.6 | 49.8 | 12.6 |
| 369 その他の非金属鉱物 | 0.2 | 0.2 | 0.4 | 0.7 | 28.1 | 60.9 | 38.3 |
| 371 鉄鋼 | 1.7 | 9.3 | 12.9 | 15.7 | 95.6 | 36.8 | 30.8 |
| 381 金属製品 | 15.4 | 11.5 | 11.7 | 9.0 | 31.4 | 29.3 | 19.2 |
| 382 機械 | 4.5 | 3.2 | 2.6 | 3.3 | 30.5 | 23.5 | 31.7 |
| 383 電気機械 | 12.2 | 15.3 | 10.3 | 9.3 | 46.6 | 18.5 | 22.9 |
| 384 運輸機器 | 19.3 | 16.2 | 13.4 | 17.2 | 35.2 | 23.4 | 32.2 |
| 390 その他 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 29.2 | 37.1 | 29.7 |
| | 0.8 | 1.0 | 1.0 | 1.2 | 44.6 | 28.5 | 29.9 |
| 中規模・大規模 総計 | 100 | 100 | 100 | 100 | 34.9 | 27.4 | 24.4 |
| 中規模・大規模産業のシェア (石油・ガスを含む) | 30.6 | 55.9 | 74.3 | 77.7 | | | |
| 小規模産業のシェア | 69.4 | 44.1 | 25.7 | 22.3 | | | |

出典：Industrial Statistics (CBS), various years.

3. インドネシアにおける労働者状態

表2 労働状況を示す統計

| 項 目 | 1980 | 1985 | 1990 |
|----------------------|--------|--------|---------|
| 労働力(1,000人) | 52,421 | 63,826 | 73,914 |
| 雇用労働力(1,000人) | 51,553 | 62,457 | 71,570 |
| 失業者(1,000人) | 868 | 1,369 | 2,344 |
| 失業率 (%) | 1.7 | 2.1 | 3.2 |
| 労働 <週35時間 (%) > | 36.5 | 38.3 | 36.6 |
| 教育 <小学校(1,000校) > | 46,259 | 52,750 | 56,375 |
| 女性労働力 (%) | 32.8 | 35.3 | 35.6 |
| ジャワ島内の労働力 (%) | 64.0 | 62.4 | 61.2 |
| GDP (10億ルピア, 1993価格) | 66,799 | 85,082 | 115,110 |
| 平均生産高/労働(1,000ルピア) | 1,296 | 1,362 | 1,608 |

出典：Repelita VI, Book II

表2は、1980-1990年の10年間のインドネシアの労働の状況を示したものである。現在、労働力総数は7,800万人を越している。失業は絶対数で3倍になり、パーセンテージで2倍に増えた。週35時間以下しか働かない者の数は、絶対数でも比率でも増えた。これは、低雇用（ないし不完全雇用）が増えていることを意味する。ジャワ島での就業者数の比率はほんのわずかしこ減っていない。政府の移民政策がそれほど成功していないことを、これは示している。労働者一人当たりの生産高もほんのわずかしこ上昇が見られないのに対して、GDPは同時期に2倍弱の上昇を見ている。労働生産性の伸びがこれほど低いのは、インドネシアの労働力の大半が小学校教育以下しか受けていないことに一半の理由がある。

工業部門の成長は、その労働吸収力を増した。工業部門の労働者数は1971年にはたった2,573,000人だった（労働力総数の6.8パーセント）ものが、1985年には5,796,000人に増え（同9.3パーセント）、さらに1990年には8,177,000人にまで増えた

(同11.4パーセント)。しかしながら、工業部門の雇用創出能力は、とくに中規模・大規模産業で限られており、成長は主として資本集約的産業で起きていることをうかがわせる。

表3 GNPおよび労働の部門別構成 1980-1990 (%)

| 部 門 | GNP (%) | | | 労働力 (%) | | |
|----------------|---------|------|------|---------|------|------|
| | 1980 | 1985 | 1990 | 1980 | 1985 | 1990 |
| 農 業 | 24.8 | 22.7 | 19.4 | 56.3 | 54.7 | 50.4 |
| 鉱 業 | 15.7 | 18.2 | 15.2 | 0.8 | 0.7 | 1.0 |
| 製造業 | 11.6 | 15.8 | 19.4 | 9.1 | 9.3 | 11.5 |
| ガスおよび電力 | 0.5 | 0.4 | 0.6 | 0.9 | 0.9 | 0.2 |
| 建 設 | 5.6 | 5.3 | 5.8 | 3.2 | 3.4 | 4.1 |
| 商業およびホテル | 15.1 | 14.6 | 16.1 | 13.7 | 15.8 | 14.9 |
| 運輸およびコミュニケーション | 4.3 | 5.3 | 5.5 | 3.9 | 3.1 | 3.7 |
| 金融サービス | 4.9 | 6.4 | 6.9 | 0.5 | 0.5 | 1.0 |
| その他のサービス | 7.5 | 11.3 | 11.1 | 12.6 | 11.6 | 13.2 |
| 計 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

表3はGNPおよび労働の部門別の構成を示している。製造業はここ10年間にほぼ倍増したものの、その労働吸収力は3パーセント弱しか伸びていないことがわかる。もっとも資本集約的な産業は鉱業である。他方、農業は国民所得に占めるシェアでは顕著に低下していても、その雇用労働力比はわずかしかが下がっていない。つまり、主として農業に従事する多くの労働者の生産性は下がっているのに対して、少数の労働者（おもに製造業および鉱業に従事）の生産性は高く、全国レベルの生産性を押し上げているわけである。こういう状況は必ずや、労働者間の賃金格差を生むことになろう。農業、インフォーマル・セクター、零細企業のほとんどの労働者が、賃金ゼロの家族労働であることを、以下に見よう。

政府は、中規模・大規模産業の伸びにたよってはいは失業問題・労働力増加問題の解決はないことを理解し、小規模産業・零細企業の伸びによるべきことを悟った。しかしすでに示したように、小規模産業・零細企業は長期的には減っていて、たいていの零細企業の労働者は低雇用状態にあり、低賃金ない賃金ゼロの状態にある。こうしたことから、労働市場は二重構造になっていった。一方には、高賃金・高生産性の近代部門があり、他方、伝統部門、インフォーマル・セクターでは生産性が低いゆえに、受け取る賃金も低くなるわけである。

表4 雇用形態別の労働力構成

| 雇用形態 | 農業 | 製造業 | サービス業 | 計 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 自営 | 15.73 | 8.08 | 28.18 | 19.35 |
| 家族労働・パートを伴う自営労働者 | 35.42 | 7.98 | 14.47 | 24.29 |
| 家族労働者 | 32.43 | 10.34 | 6.09 | 19.94 |
| インフォーマル・セクター | 83.58 | 26.40 | 49.01 | 63.58 |
| 常用労働者を雇う自営従業員 | 1.33 | 1.32 | 1.67 | 1.47 |
| 従業員 | 15.09 | 72.28 | 49.32 | 34.95 |
| 近代部門 | 16.42 | 73.60 | 50.99 | 36.42 |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

出典：Indonesian Census 1990

表4は、労働力の分類を、雇用の形態（地位）と部門の別で行ったものである。農業労働力の84パーセントはインフォーマル・セクターに属し、それが製造業・サービス業でははるかに低いことがわかる（それぞれ、26パーセントと49パーセント）。たいていの農家では、家族の手、親戚、隣人などを無給で頼むか、無給でなければ現物で支払っている。製造業内のインフォーマル・セクターはそのほとんどが小規模企業か家族経営である。サービス業におけるインフォーマル・セクターは、行商、個人の小売店などを指す。インフォーマル・セクターではたいていの労働者は雇われる方で（72パーセント）、雇用者はほんの少数なことが分かる。

製造業における雇用状況も、当然のことながら、国全体の労働市場の様子におおきく左右される。供給過剰状態なら、やがては賃金の均衡値は下がる。インドネシア政府は、個人労働者（未婚）の最低肉体的ニーズを満たす支出に合うだけの賃金をなんとか維持しようとして、地域毎の最低賃金規則を導入した（地域最低賃金規則）。しかし、表5に示される通り、ここに定められた賃金は最低肉体的ニーズを満たすには足りない。

表5は、最低賃金の最低肉体的ニーズに対する比（地域別）をここ3年間にわたって示したものである。これを見ると、平均して、最低賃金も、個々の労働者の最低肉体的ニーズを満たすのには不十分なことがわかる。1991年ではその比はたった66パーセントだった。これが1994年6月には91パーセントまで改善されはするが、その様子にはかなりの地域格差がある。1991年から翌1992年にかけて、28の地域のうち15の地域でこの比率は下がっている。これは、最低肉体的ニーズを満たす費用の伸び（インフレによる）に賃金の伸びが追いつかなかったことを意味する。同じことが、1992-1993年間については6地域について言える。1993-1994年にかけてはすべての地域で改善が見られたが、それでも、1994年6月現在、最低賃金が最低肉体的ニーズを満たしているところ（比が100以上になっているところ）は9地域しかない。

表6に示したのは、製造業における賃金の分布である。名目賃金の伸びを見ると、1975-80年が年平均8~32パーセント、1980-85年が3~27パーセント、そして1985-90年が2~37パーセントであった。当時のインフレ率は、1975-90年で（累積）およそ90パーセントであったから、名目賃金の伸びはインフレをはるかに下回った。つまり、製造業の実質賃金はこの期間を通して低下していたことになる。

また、名目賃金の伸び率自体も、この期間を通じて漸減していたことがわかる。唯一の例外は履物であるが、これは他の職種との比較では信じられないくらいの伸びである。1975年には、履物業の労働者の賃金は6位だったものが、1990年には2位になっている。1975年に一番賃金の高かったのは基礎化学労働者で、最低は粘土労働者およびたばこ労働者であった。しかも、軽工業・重工業間に系統的な差異は見られな

表5 最低賃金の最低肉体的ニーズに対する比（地域別）

| 地 域 | 最低賃金／最低肉体的ニーズ（％） | | | |
|------------------|------------------|------|------|-------|
| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994* |
| D. I. ACEH | 90 | 90 | 109 | 109 |
| NORTH SUMATRA | 75 | 96 | 109 | 109 |
| WEST SUMATRA | 74 | 78 | 79 | 104 |
| RIAU | 60 | 80 | 73 | 84 |
| JAMBI | 77 | 83 | 84 | 84 |
| SOUTH SUMATRA | 60 | 53 | 76 | 76 |
| BENGKULU | 52 | 74 | 66 | 98 |
| LAMPUNG | 68 | 59 | 80 | 80 |
| DKI JAKARTA | 92 | 87 | 97 | 99 |
| WEST JAVA | 76 | 69 | 82 | 94 |
| CENTRAL JAVA | 63 | 60 | 73 | 98 |
| YOGJAKARTA | 40 | 48 | 60 | 82 |
| EAST JAVA | 70 | 98 | 87 | 120 |
| WEST KALIMANTAN | 65 | 62 | 73 | 73 |
| SOUTH KALIMANTAN | 53 | 91 | 89 | 118 |
| CTR KALIMANTAN | 48 | 45 | 59 | 70 |
| EAST KALIMANTAN | 42 | 40 | 56 | 76 |
| NORTH SULAWESI | 86 | 82 | 78 | 105 |
| CENTRAL SULAWESI | 44 | 42 | 63 | 82 |
| S. EAST SULAWESI | 59 | 75 | 75 | 98 |
| SOUTH SULAWESI | 45 | 58 | 57 | 75 |
| BALI | 65 | 69 | 82 | 108 |
| NTB | 57 | 64 | 76 | 100 |
| NTT | 55 | 52 | 65 | 65 |
| MALUKU | 58 | 55 | 68 | 68 |
| IRIAN JAYA | 64 | 60 | 79 | 79 |
| EAST TIMOR | 55 | 52 | 51 | 77 |
| BATAM 島 ** | 165 | 113 | 102 | 125 |
| 平 均 | 66 | 69 | 77 | 91 |

* 1994年6月

** RIAU州内の特別経済区

表 6 製造業における賃金の分布

| ISIS 分類 番号 | 賃金 (ルピア) 1975 | 賃金 (ルピア) 1980 | 賃金 (ルピア) 1985 | 賃金 (ルピア) 1990 | 伸び率 75-80 (%) | 伸び率 80-85 (%) | 伸び率 85-90 (%) |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 軽工業 | | | | | | | |
| 311 | 232,496 | 420,121 | 810,393 | 1,330,618 | 12.56 | 14.04 | 10.43 |
| 312 | 86,861 | 276,973 | 555,532 | 933,423 | 26.10 | 14.94 | 10.94 |
| 313 | 272,003 | 1,036,319 | 1,237,259 | 1,842,985 | 30.67 | 3.61 | 8.30 |
| 314 | 81,722 | 168,864 | 394,043 | 764,654 | 15.62 | 18.47 | 14.18 |
| 321 | 121,709 | 280,625 | 582,471 | 973,998 | 18.18 | 15.73 | 10.83 |
| 322 | 102,275 | 257,229 | 646,201 | 1,007,744 | 20.26 | 20.23 | 9.29 |
| 323 | 121,189 | 311,932 | 669,507 | 762,798 | 20.81 | 16.50 | 2.64 |
| 324 | 247,491 | 377,813 | 658,937 | 3,195,347 | 8.83 | 11.77 | 37.13 |
| 331 | 192,564 | 448,867 | 862,747 | 1,520,235 | 18.44 | 13.96 | 12.00 |
| 332 | 171,787 | 356,055 | 720,886 | 923,545 | 15.69 | 15.15 | 5.08 |
| 342 | 244,361 | 532,471 | 1,172,892 | 2,182,523 | 16.86 | 17.11 | 13.22 |
| 355 | 288,513 | 432,237 | 888,721 | 1,315,020 | 8.42 | 15.51 | 8.15 |
| 356 | 118,794 | 253,275 | 562,536 | 902,712 | 16.35 | 17.30 | 9.92 |
| 390 | 119,750 | 282,506 | 598,269 | 970,934 | 18.73 | 16.19 | 10.17 |
| 重工業 | | | | | | | |
| 341 | 253,500 | 572,124 | 1,069,763 | 2,100,813 | 17.68 | 13.33 | 14.45 |
| 351 | 381,335 | 765,144 | 2,551,247 | 3,399,861 | 14.94 | 27.23 | 5.91 |
| 352 | 221,526 | 560,015 | 1,266,131 | 1,856,574 | 20.38 | 17.72 | 7.96 |
| 361 | 149,480 | 297,015 | 705,509 | 1,223,909 | 14.72 | 18.89 | 11.65 |
| 362 | 203,101 | 512,445 | 1,360,660 | 2,053,784 | 20.33 | 21.57 | 8.58 |
| 363 | 241,306 | 611,543 | 1,072,684 | 1,564,963 | 20.44 | 11.89 | 7.85 |
| 364 | 60,042 | 241,871 | 359,999 | 618,519 | 32.14 | 8.28 | 11.43 |
| 369 | 99,957 | 236,661 | 681,329 | 1,036,955 | 18.81 | 23.55 | 8.76 |
| 371 | 256,376 | 810,637 | 1,497,230 | 2,873,250 | 25.89 | 13.06 | 13.92 |
| 381 | 188,445 | 403,410 | 1,071,037 | 1,551,377 | 16.44 | 21.57 | 7.69 |
| 382 | 185,914 | 426,156 | 911,532 | 1,696,010 | 18.05 | 16.42 | 13.22 |
| 383 | 220,750 | 461,493 | 971,766 | 1,742,666 | 15.89 | 16.06 | 12.39 |
| 384 | 358,210 | 783,803 | 1,534,923 | 2,329,719 | 16.95 | 14.39 | 8.70 |
| 385 | 158,311 | 333,205 | 607,571 | 1,176,455 | 16.05 | 12.77 | 14.13 |

出典：CBS Industrial Surveys, various years.

い。したがって、名目賃金の格差は産業によって生じるのではなく、生産性など、それ以外の要因によっていることがわかる。

表7は、要素費用での労働者一人当たり付加価値の伸びと、労働者一人当たりの名目賃金の伸びとの違いを示している。記号がプラスになっているところは、生産性（付加価値）の伸びがあっても、それに応じた名目賃金の上昇がなかったことを意味する。これは、付加価値の伸びが、労働の生産性の伸びというより、資本の追加分に帰せられたためである。したがって、会社としては、付加価値の伸びに応じた賃金改定をする必要を感じないし、その義務もないと思っているわけである。こうしたケースの例としては、食品、繊維、家具、非金属鉱物生産がある。

マイナス記号のところは、名目賃金の伸びが労働者一人当たり付加価値の伸びを上回ったところで、付加価値の伸びが労働生産性の伸び（ノウハウ、技能、教育などの伸び）に帰せられた場合もあろう。履物、革、印刷・出版がこの例である。

表7 名目賃金と労働者一人当たり付加価値の伸びの違い

| ISIC 分類 | (名目賃金の伸び-労働者一人当たり付加価値の伸び) | | |
|------------|---------------------------|---------|---------|
| | 75-80 | 80-85 | 85-90 |
| 311 | 12.91% | 3.07% | 7.47% |
| 312 | -8.42% | -3.64% | 4.61% |
| 313 | 4.39% | 5.78% | 14.28% |
| 314 | 7.63% | -1.14% | 2.66% |
| 321 | 1.55% | 8.14% | 4.21% |
| 322 | -1.97% | 5.89% | 1.90% |
| 323 | -15.55% | -4.67% | 5.68% |
| 324 | 27.29% | -1.78% | -24.32% |
| 331 | -1.79% | 5.98% | -1.95% |
| 332 | 0.29% | 3.58% | 22.15% |
| 341 | -4.60% | 0.81% | 1.36% |
| 342 | -5.48% | -0.43% | 0.00% |
| 351 | 16.82% | -13.90% | 5.67% |
| 352 | 0.91% | -7.43% | -1.96% |
| 355 | 6.27% | 21.11% | -4.16% |
| 356 | 23.22% | 15.27% | -14.11% |
| 362 | 12.96% | -10.91% | 3.86% |
| 363 | 5.60% | -5.69% | 2.00% |
| 364 | -8.37% | 27.15% | 6.25% |
| 369 | 20.26% | 25.29% | 3.45% |
| 471 | -1.23% | 0.19% | 2.00% |
| 381 | -0.25% | -0.02% | -0.74% |
| 382 | 2.56% | -8.18% | 2.56% |
| 383 | 7.21% | -5.48% | 3.58% |
| 384 | 0.98% | -9.82% | 6.56% |
| 385 | 10.88% | -6.29% | 1.45% |
| 390 | -16.05% | -12.77% | -14.13% |

出典：Calculated from Industrial Survey (CBS)

製造業における賃金に影響を与える要因として考えられるのは、労働生産性、産業の立地、それに資本の中身、稼働率、所有者の地位（内国人か外国人か）などの企業の特徴である。これらを独立変数とし、賃金率を従属変数として、回帰分析をすると、少なくとも、インドネシアにおける製造業の賃金率決定の方法がわかる。産業調査データ（ISIC分類で5桁）を利用してこの回帰分析を実際に行ってみると、賃金率は労働者一人当たりの付加価値の伸びとプラスの相関があったことがわかった（表8）。つまり、賃金率は労働者一人当たりの付加価値の伸びが1パーセントあると、名目賃金の伸び0.36パーセントを引き起こす。この相関の解釈として、全要素生産性の伸びに対する相対的な労働の貢献があったとすることもできる。つまり、労働生産性が0.36パーセント伸びれば、製造業の全要素生産性を1パーセント押し上げるという意味である。

地域別では、ジャワ島に立地された産業のほうがその他の地域に立地したものより支払い賃金が多少低いことが判明している（相関関係のt-statの数字によればこの差は有意ではない）。

企業がゼロ賃金の労働者をどれだけ使っているかを調べれば、その企業がどの程度まで近代部門（フォーマル・セクター）に属するか、あるいはインフォーマル・セクターに属するかがわかる。当然、近代部門（フォーマル・セクター）のほうが生産性が高く、よって賃金も高いことが期待される。インフォーマル・セクターではほとんどが家族労働ないしパートタイマー・賃金ゼロの労働者を雇っている。このことは回帰分析でも確認され、すでに触れた統計（表4）とも一致する。

所有形態別では、外国所有のほうが内国所有より支払い賃金が高い（0.2パーセントの違い）。しかも、資本集約度が高ければ高いほど、賃金率も高い。これは、資本内容が高度になれば生産性が上がることから、容易に説明がつく。稼働率も賃金率にプラスの相関をもつ。稼働率は、その企業の効率を示していると考えられるから、当然であろう。最後のふたつの変数はこの分析では無視しうる。

表8 インドネシア製造業における賃金率決定要因の回帰分析

(従属変数：賃金率)

| 説明変数 | 相関 (t-stat) | |
|--------------|-------------|-----------|
| 定数 | 8.22901 | |
| 労働者一人当たり付加価値 | 0.36880 | (14.1911) |
| ジャワ島に立地 | -0.00017 | (-0.1753) |
| 賃金ゼロ労働者の割合 | -0.06054 | (-3.4744) |
| 外国人所有の割合 | 0.00299 | (1.6820) |
| 資本内容 | 0.00072 | (0.6398) |
| 稼働率 | 0.00019 | (0.1136) |
| Rの2乗 | 0.647 | |
| 測定誤差 | 0.378 | |
| サンプル数 | 278 | |

4. 労使関係

インドネシアの労使関係は、政府（労働省）の定める5原則（パンチャシラ）に則っている。これは以下のようにまとめられる。

1. 雇用者・被雇用者は、同じ最終目標（全ての者の福祉向上）をもった生産過程におけるパートナーである。
2. 雇用者・被雇用者は会社のなかの家族であり、自分だけの、限られた利益を、家族の他の成員に強要（たとえばストライキ）しない。問題・紛争はまず、合意を得るべく、家族的雰囲気なかで交渉によって解決される。
3. 雇用者・被雇用者は、それぞれの貢献に応じて、会社の利益を分かちあうべきである。

このパンチャシラの労使関係の枠内で、雇用者・被雇用者ともその最終目標は同じだから、一致した行動をとること、すべての潜在的問題点は相互の利益を尊重しつつ、協力・オープン・透明の環境のもとに解決されるべきことが、期待されているわけで

ある。

コミュニケーション・話し合い・問題解決の場をもうけるべく、政府は、政労使の三者よりなる全国三者協議機構を創設した。これには地方機関もあり、労使関係に関する指針の設定にあたって、政府に活発に助言している。

1970年代以降、政府は労働組織の数を全国一つに限ってきた。これが全インドネシア労働連盟FBSIである。1985年に名称変更を行い、全インドネシア労働組合(SPSI)となった。諸団体の連合体から統一組織に機構変革を行ったわけである。実はこの他にもうひとつの労働団体SBLPがあるのだが、政府によって認められているのはSPSIだけである。1980年代には、組合加入のための資格、企業各社に組合支部を設立する標準的手続きは制限的なものであって、政府が一律管理した。

1985年以降、労使間の対立・紛争解決のための標準手続きは制限的であり、労使間の交渉の場が作られる前に、企業側の経営者を調停者として活用することになっている。労使双方の交渉が失敗すれば、やがては地方政府がこの交渉に介入することになる。下級レベルの交渉が成功しなければ、この政府介入のプロセスは最高レベル（つまり中央政府のレベル）にまで達する。

労働組織の政府規制に関して、政府が労働組織をこのように統制しようと努力するのは、海外投資をインドネシアに誘致するために、国内状態の安定維持を目標としていることは、よく理解されている。

5. 政策の展望

インドネシア労働市場の複雑性に対処するため、政府は、最低賃金・労使関係の調整・労働力計画などの政策的措置をとっている。ところがこの最低賃金が、個々の労働者の肉体的最低ニーズを満たすのにさえ足りないありさまである。これこそが、ストやデモを引き起こすもっとも重要な要因である。

労働組織に対する規制を通じて行われる政府の労使関係介入には、労働団体の数（一団体しか許さない）の他、労使紛争回避・解決のための労働省行動要綱がある。政府はさらに、賃金率・労働時間などを規定する団体協約をも強制する。

労働力計画が導入されたのは、労働市場の不均衡に対処するためであった。インドネシアの労働市場の特徴は労働の供給過剰であり、未熟練・低教育の労働力が支配的なことである。教育・技能・労働生産性の向上のためいくつかのサプライサイド政策がとられ、義務教育、OJT、労働集約的公共事業の創出（一時的に非生産的労働者を吸収するため）などの政策が1970年以来とられている。教育投資の効果が出るには時間がかかるが、その間に、教育内容と雇用機会とのミスマッチなど、独自の問題もやがて派生することになる。

これまでの国際的経験を見てみると、たいいていの開発途上国の行う労働力計画はそれほどの成功を収めていない。インドネシア政府の行うべき労働政策としては、その労働市場のメカニズムに応じた措置が必要ではなかろうか。ことに、市場誘因の変化・修正、供給・需給行動と移動性、それにいくつかの構造的障壁に対する措置が重要である。

他方、労働力に対する需要は、経済成長および産業のパターンによって制約されている。年6パーセントの成長では、年々の新規参入労働力を吸収するのがやっとなかった。産業のパターンと世界大の競争の状況を見ると、製造業はハイテク化を迫られていて、労働の代わりに資本を選ばざるをえない。したがって、特化した技術が求められるのと同時に、未熟練労働力が大量に存在するという対照性が市場の特性となる。その結果、産業の転換が進む間、インドネシアの労働市場は二重構造化することになる。

産業政策として今後必要となるのは、公共事業だけでなく、民間部門においても、一貫して労働集約的産業を促進する政策であろう。それを、税制・補助金・金利政策などのツールを活用して実施するのである。労使関係においては、政府は、労使双方の中間にたつべきである。雇用者（資本所有者）に有利になりがちな政策をとることは、所得分配を悪化させるだけであり、ひいては工業化にむけての経済の転換を阻害することになりかねない。

日本経済の発展と労働運動

井 上 甫

(創価大学経営学部教授)

私がきょう申し上げますのは、日本経済の発展と労働運動のかかわり合いについてでありますけれども、実はきょう午前中、多くのスピーカーの方からワールドバンクの東アジアの軌跡に関するレポートについて触れられてきておるわけがありますし、私もその内容を非常に高く評価すると同時に、これからのアジアの発展に改めて深い確信を抱くわけであります。

しかし、このレポートをずうっと見ておりますと、経済発展の過程であらわれている光の部分は極めてクリアでありますけれども、必ず陰の部分があるはずだと思います。具体的には、つまり発展の陰に隠された労働者の立場、あるいは企業の労使関係、労働運動、こういうようなものがこの経済発展にどのように関係してきておったのか、あるいはきていなかったのか、こういう問題について深い関心があるわけです。

実はこの点につきましては、この配布されておりますレポートの第2部、東アジアの経済発展における労働者状態の諸側面の中で極めて明確にされております。これを一々言うことを避けまして、私はきょうは、まずこの経済発展に労働運動あるいは労使関係というのがどのようにかかわり合っているのか、かかわり合ってきたのか、これを日本の経験を通じて触れてみたいと思うわけであります。

ポイントは三つありまして、一つは、特に戦後の日本の労働運動を経済的な側面からどうとらえていくか。第二は、いうところの日本型労使関係というものの意義と、それが企業の繁栄にどのようにかかわってきているか。そして最後に、経済発展にお



ける政府、労働組合、使用者間のいわゆるインターアクション、相互作用というものについて、日本の経験について申し上げてみたいと思います。

既に戦後半世紀を経過しようとしているわけでありませけれども、日本経済自体も大きな変化があったと同じように、労働運動につきましても、その歴史を回顧しますといろいろな問題がありました。特にこの経済的な側面から、これを二つポイントを挙げてみたいと思います。

一つは、1955年以降、日本に生産性運動というものが導入されてきたということ。実はこの生産性運動の導入を契機にいたしまして、いわゆる日本生産性本部が設立されました。これはもちろん三者構成の機関であります。このプリンシプルとしまして、生産性運動の三原則というものを明記したわけです。一つは雇用の拡大、次は労使の協力と協議、第3は成果の公正分配という問題でありました。この生産性運動の導入をめぐるまして、当時の日本の労働組合運動が左右に対立しておったわけでありませけれども、労働運動の内部にも大きな亀裂を生じたことは否定できなかったわけあります。しかしながら、民間企業は、これからの国際的な展望をする中で、これに積極的に取り組もうという姿勢を固めていったわけあります。このことが、少なくとも日本の労働運動の長い歴史の中で、一つのターニングポイントであったということは否定できないと思います。

第2のターニングポイントは1973年の第1次石油危機で、さらに、その後起こってききました第2次の石油危機というものが非常に重要な意味があると思います。つまり、今まで日本経済が高成長を持続してきたわけでありませけれども、この石油危機を契機にしまして、企業自体が、減量経営とか合理化問題に取り組むという事態が起こってききました。結果的にどうなったかという、特に構造不況業種における雇用不安が非常に深刻化してまいりました。ということは、従来型のイデオロギー中心の労働運動では、行き詰まりを来たすであろうということについての危機感が生まれてきたわけあります。

しかしながら、しばらくの間、労働運動の路線変更をめぐるまして、左右の対立が強まってきたわけでありませけれども、1989年に今日の連合が発足し、そして今まで分裂しておりました労働戦線が統一することによりまして、以後、力と政策を重視す

る路線というものが定着してまいりました。力というのは、要するに、社会的に体制の中における一つの社会的に拮抗せる、つまりカウンターベイヤリング・パワーという意味であります。第2は政策でありますけれども、これは、労働組合として労働者や国民大衆にかかわりの深いいろんな政策、そして制度に対して積極的にこれを改善する提言を行っていく。そのことによりまして、より国民大衆に信頼される労働運動というものの路線を確立していく方向が固まりまして、これが、今日まで、連合を中心とした日本の自由と民主主義を基調とする労働運動というものが展開されてきていることはご存じのとおりです。

第2は、それでは日本の労使関係という問題。これは労働運動の発展と非常に密接な関係があるわけでありまして、この労使関係というものにつきましては、いわゆる通説としまして三つのポイントが指摘されている。いわゆる3本柱と言われるものであります。一つは終身雇用——ライフタイム・エンプロイメント、そしてセニョリティー・システム——年功序列制で、そしてエンタープライズ・ベアスト・ユニオン——企業別組合、この3本柱というものが、いわゆる日本型労使関係を支えるものとして、非常に重要な機能を果たしてきたということが言われています。

ただ、これはあくまでも日本という特殊な土壌、言葉を変えて言うと社会環境、あるいは企業環境の中でこそこれが可能であったわけでありまして、日本では非常にきれいな花を咲かせることができたわけですが、しかし、これを外国に移植して果して同じ花が咲くだろうか。こういうことにつきましては大きな疑問があります。そういう意味合いからするならば、この日本型労使関係というものを、いわばモデル化するということについては多少危険があるというふうに考えます。

また、この日本型労使関係は、特に近時の日本のバブル経済の崩壊、あるいはまた企業を取り巻く内外の環境変化から、大きな変化を余儀なくされるんじゃないかという見方がされているわけでありまして、しかし、これは決してそのものが否定されるという意味じゃなくて、新たな方向を模索して、もっと充実した内容にしていくということについての検討が、労使の間で続けられていると断言していいだろうと思うわけがあります。しかし、この日本型労使関係というものは、今日まで企業経営の中で、企業の繁栄、そして労使関係の安定というものに非常に重要な役割を果たしてきたという

ことは否定できないと思います。

最後に、それでは、その経済発展の中で、政労使がどのような相互作用を果たしていくだろうか。つまり、マクロレベルで見ますと、まさしくこの三者の関係というものが極めて重要であることは申すまでもないわけであります。ここに書いてありますように、日本の経済政策とか社会政策というものを具体化していく。特に、これに関連しまして、政策あるいは制度の改善をめぐって積極的な発言をする。具体的には政府の各種の審議会とか、あるいは委員会に参加して、そして労働組合の立場から発言していく、こういうことが極めて重要な意味があったと思います。

ここで明確にしなければいけないことは、やはり強力なナショナルセンター、あるいは産別組織の確立と組織体制の確立ということが極めて大事であるということはいくらまでもない点であります。なお、これから、けさほどの国際労働財団の宇佐美理事長の発言にもありましたように、例えばODAの問題にしましても、どういうように労働組合がこれに関与するか。もちろん労働組合というのは極めて大きなNGOでありますから、そういう意味合いで、この労働組合の社会的地位を高めていくことが非常に大事です。これはILOに関連しても言えることですし、あるいは、明年から発足するであろうWTOへの対応策という問題も含めて大事でありますし、さらに、先ほど紹介がありましたICFというAPROが採択したアジア社会憲章というものについて、これをどのように具体化するかということにつきましても、ナショナルセンターの使命というものには極めて大事である。あるいはまた、それを受ける産別組織の活動というものには極めて大事であるということでもあります。

同じような意味合いで、ミクロの段階における、特に労使の関係について触れたいと思うわけであります。ミクロの段階におきましては、もちろん企業段階、職場段階における賃金、労働条件をめぐる交渉の場、つまり団体交渉の場が大事なことはいうまでもないわけでありますが、日本の体験からしますと、そういう団体交渉の場以外に、何らかの労使協議機関を設置するということが非常に大事であります。このことにつきましても、孫先生も韓国の実情等について触れられているわけでありますけれども、1992年に、労働研究機構が調査した労使協議機関の設置状況を見ますと、5,000人以上のところでは88.3%、2,000人から4,999人の規模で80.4%、それから、

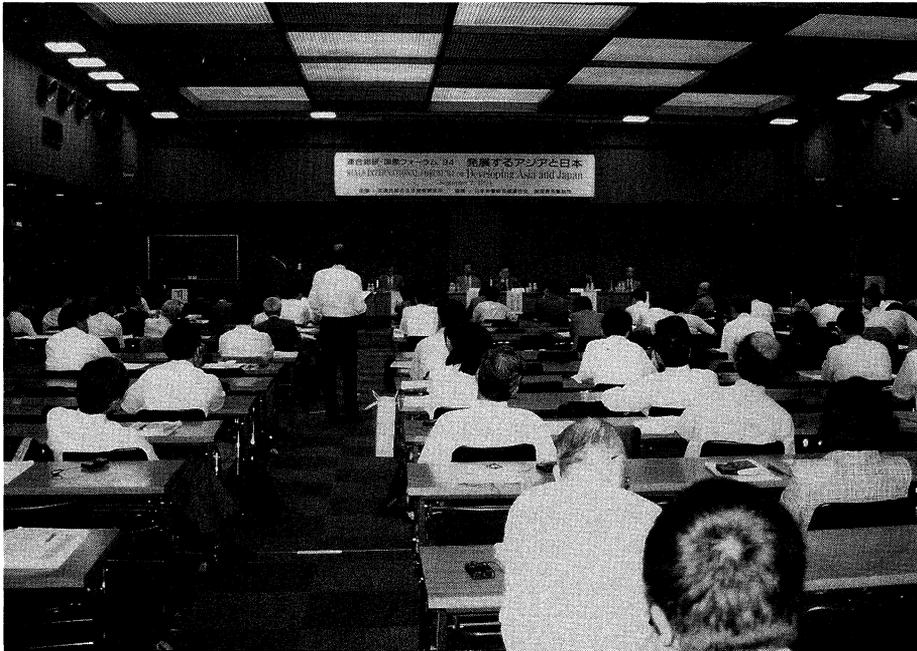
1,000人から1,999人で78.7%ということになっております。ただ、中小企業の場合については、若干パーセンテージが落ちるわけでありませけれども、実はこの労使協議機構が設置されているということは、労使間のコミュニケーションをどのように評価するかということで非常に大事な点でありますし、これを実現することによりまして、いわゆる参加型経営というものの実現に大きくプラスするであろうというふうに考えるわけであります。

連合総研の調査によりまして、労使間のコミュニケーション上の問題点について、いろんな問題点が指摘されています。その根底にあるものはやはり労使の信頼関係、相互理解という問題が根底になればいけないわけであります。それはどのようにして作り出していくかということは、企業レベル、あるいは職場段階におけるところの労働組合のきめの細かい対策というものが必要だということになろうかと思えます。

先ほど日本の企業別組合の問題について触れたわけでありませけれども、最近の国際的な労働運動の動向を見ますと、労使関係の重点が、特に企業のヒューマン・リソース・マネジメントをめぐって関心が集中されてきているということが報告されているわけです。つまり、労働運動の従来の拠点というものが、特に現場、もっと労働者の職場に密着した方向にずうっと収れんしてきている。そのことによって、労働者の期待にどうこたえるかという動向が強まってきているというふうに言われております。そういう意味におきまして、これからのミクロ段階における労働運動の強化ということも、マクロの段階における運動と並行させながら進めていくということが非常に大事な点でありますし、少なくとも今日までの日本の経験から、そういう路線というものがずっと定着してきて、今日の労使関係の安定化、さらには日本経済全体の発展というものに多かれ少なかれ機能してきたということが言えるのではないかと思います。

第Ⅲ部 〔討 論〕

アジアの労働組合のネットワークを求めて



〔討論〕 アジアの労働組合のネットワークを求めて

【小林】 4人の先生方の報告を受けまして、これからフロアを交えたディスカッションに入りたいと思います。

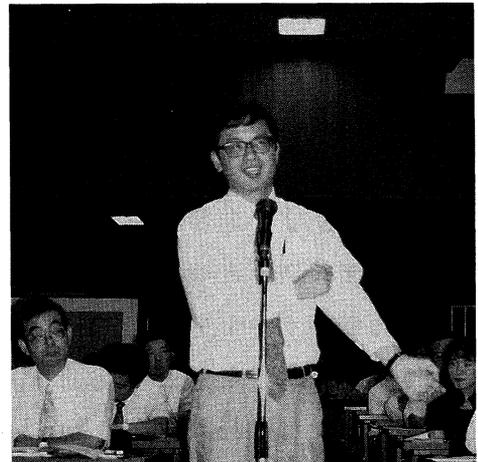
それでは、フロアの方々から、ただいまありました四つの報告に対する質問、あるいは、きょう全体の報告に基づきましたご意見とか、発言の用意のある方は挙手をお願いしたいと思います。どうぞ、ご発言ございますでしょうか。

【仁田（東京大学教授）】 東京大学の仁田です。大変興味深いお話を伺わせていただきまして、どうもありがとうございます。

連合総研の方がこのパネルを構成されたと思うんですけども、あたかも雁行形態——日本、韓国、タイ、インドネシアという、そういう雁行形態を想定しておられるんじゃないかと思うんです。経済発展が雁行形態をなして進んでいくという理論があるとしますと、同じような考え方は労働運動にも当てはまるのでしょうかというのが私の質問です。

大体先進諸国といいますか、イギリスやヨーロッパ、アメリカ、あるいは日本を含めて経済発展がある程度進みますと、非常に労使間の激しい対立が起こる。それをおさめるためのいろいろな制度ができて、労働組合が社会に定着というような、そういうプロセスを大まかにいったどってきたと思うんですけども、それと同じことが、今アジアの経済発展を遂げつつある国々で今後起こっていくと考えられるかどうかということです。

一つのモデルといいますか、そういうモデルとしては、きょう報告されました韓国



がそのモデル、そういう今までの経済発展と労働運動についての考え方からいくと一番わかりやすい、理論的に想定されるような事件が起きたのが韓国だと思うんですけども、そういう韓国型の労使関係の発展のプロセスというのが、その後、例えばタイとかインドネシアとか、そういうところで、現在すぐにではないとしても、将来経済発展を遂げていった場合に、そういう方向に進むのだろうかということについてのご意見を、パネラーの皆さんから伺えたらというふうに思います。

ほかの仮説としては、例えばいわゆる輸出主導型の経済発展というのは、労働運動を抑制した上で初めて成り立つ。そういう考え方からいきますと、韓国型の労使関係の発展というのは起こらない。そういう仮説も立てられ得るかと思います。あるいは韓国とは経済的な発展段階としては似ておりますけれども、やや違う労使関係の展開を遂げている国、例えばシンガポールとか台湾のような国があると思うんですけども、そういうモデルが一般的なものとして続いていくのだろうか。

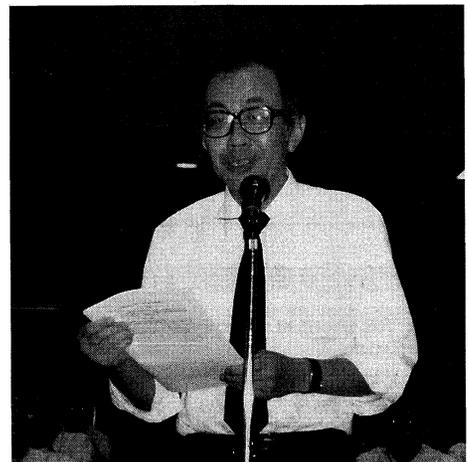
非常に大きくて漠然とした質問で申しわけないんですけども、そういう長期的な見通しについて、皆様方のご意見をお伺いする次第です。以上です。

【榎本（連合）】 連合事務局で雇用問題を担当しております榎本と申します。

皆様方のレポートを大変興味深く拝見していたわけですが、三つの点についてちょっと教えていただければありがたいと思います。

一つは、現在、それぞれの皆様方のお国で、日本の企業が工場をつくったり、あるいは店舗をつくったり、いろいろなところで日本企業の国際的な展開が非常に盛んでございますけれども、この日本企業の現地におけるビヘービアを、それぞれアジア諸国の現地ではどのように見ていらっしゃるのか。特に、そこにおける労働条件、あるいは労使関係といったようなものについての側面を、どのように観察なさっているのかを伺えればありがたいというのが第1点でございます。

2番目の点は、今の労使関係の問題にもかかわりますけれども、井上先生が最後に



大変適切に指摘されましたように、日本の戦後型日本労使関係モデルというものが、モデルとして、どこの国でも機械的に適用できるといったものではないだろうということについて危惧を表明されておりました。特にその問題の中で、私どもの考え方としては、日本の場合には、企業別の労働組合と言いますけれども、企業別という以上に特徴的だったのは、そこにおいて、日本語で工職合同と言いますけれども、つまり、ホワイトカラーとブルーカラーの企業内における身分格差というものが、戦後、第2次世界大戦の後に基本的には撤廃された。その身分格差の撤廃を前提にして、戦前には非常に大きかった身分格差がなくなったことを前提にして、同一企業の中における従業員の、ホワイトカラーとブルーカラーの同一の基盤での権利主張というものができるようになった。それが戦後の日本の労働組合が企業別につくられる上での大変大きな要因だったと思うわけですが、この点はヨーロッパあるいはアメリカとは大変違いまして、例えば賃金の問題について言えば、大学を出たばかりの社員の賃金水準というのは、長い間働いてきたブルーカラー労働者の3倍も4倍もあるといったようなことがよく言われます。我が国ではそんなことは全く考えられない事態であります。

したがって、この企業別労働組合、しばしばアジアでインハウス・ユニオンというふうなことが言われておりますが、これがそういう社会的な身分差別と申しますか、階層差別と申しますか、そういうものの解消を伴って言われているのか、そういうものはそのまま温存して言われているのかということによって、意味が大変違うと思えますので、各国でのご事情について、若干ご紹介いただければありがたいというのが第2点でございます。

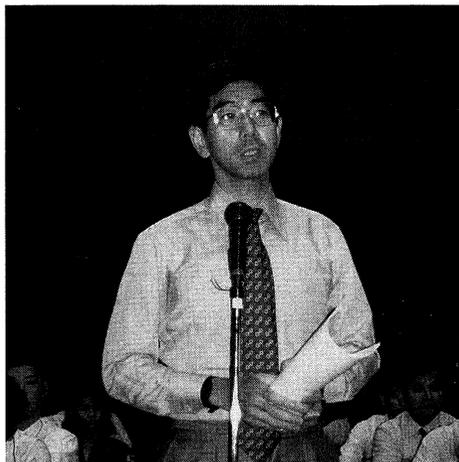
3番目に、労働基本権にかかわる問題。労働者の基本的な権利にかかわる問題ですけれども、これは我が国でもかつてそうであったように、いわゆる経済発展の初期の段階において、しばしば政府主導型の資本蓄積が行われ、そのもとでは、労働者の基本的な権利というものが後回しにされていくという現象が広く見られていたわけであって、これに対して、現在、むしろ労働者の基本的な権利は世界的に共通なものであるべきだという観念が、ILOを中心にして広く喧伝されてきた経緯がございます。そういう各国の発展段階がそれぞれに違いながらも、労働者の基本的な権利については、これをなるべく国際的に共通の基準としてつくっていかうではないか。これは労

働組合が長い間提起してきた問題であります。最近、これに関連して、いわば西側先進国の側から、これが貿易問題と絡めて新しくテーマになっているのはご案内のとおりでございます。したがって、今後の貿易、通商の公正化ということも含めて、この問題が各国でどのように扱われているか。その点についても、ちょっと簡単にご紹介をいただければ大変参考になると思います。

以上、三つの点、よろしく申し上げます。

【高田（一橋大学教授）】 一橋大学の高田です。

仁田先生の質問に関連したものなのですが、現在のそれぞれのお国の労働運動がさまざまな要求を行う場合に、特に政治にかかわるような問題、例えば法律でありますとか、そうした問題にかかわるような要求を行った場合に、それをサポートするような団体、あるいはメカニズムというのがどういうふうにつくられているのか。非常に抽象的な言い方で申しわけないんです。



すが、要するに、仮に産業民主制が今後進展をしていくとしたならば、それを実現する経路というものが、政治のレベルではどういうふうな可能性があるんだろうかということを伺いたいです。

【小林】 どうもありがとうございます。

それでは、全体の時間も制約がございますので、今、お三人の方から出された問題点の中から幾つかテーマを絞りながら、ディスカッションをしていきたいと思っています。

一つ目は、まず労使関係にかかわる話題がそれぞれお三人の方から出されておりますので、そのテーマの一つ取り上げたいと思います。

二つ目には、榊本さんから出されました、日本の海外進出企業に対する、その行動とかビヘービアに対する見方という点でございます。

三つ目に、世界的に共通なといいますか、労働者としての基本的権利の問題にかかわって、最近話題になっています貿易問題と絡めた問題でございます。その順番で進めていきたいと思っています。

まず、労使関係にかかわる問題がありました。日本の労使関係、それから、先ほど崔先生から報告のありました、韓国がそれに続く形で民主化の過程に入っているということがありました。こういう形の発展経路が、例えばタイとかインドネシアで、その方向性がありやなしや、あるいは別のモデルになるのかというご質問でございます。

それに絡めて、榎本さんから出されましたように、日本的な組合モデルと申しますか、特に企業内労働組合と言われているけれども、ホワイトカラーとブルーカラーの身分格差が解消されて、同一的に扱われているという状況なんだけれども、各国の状況はどうかというご質問で、あわせてお答えをお願いしたいと思います。

順番は順不同になりますが、まずサンシット先生から、この二つの点についてちょっとご意見を聞かせていただきたいと思ひます。

【サンシット】 ありがとうございます。

今いただきましたご質問の中で、非常に興味深い問題提起がなされたと思ひますけれども、これに的確にお答えするのは非常に難しい。できれば、私は簡単な問題から答えていきたいと思ひます。その間に、お話をしながら、ほかの質問に対しての答えも私なりに考えてみたいと思ひますが、できれば、まず最初に、日本企業のタイにおきます経営形態、マネジメントということをお話ししてみたいと思ひます。

15年前、日本から企業が進出してきて、会社経営を行うという場合には、文化的なタイにおける基盤というものが十分確立されていないということで、日本側マネジメントとタイの労働者との間で、かなり対立というものがあつたと思ひます。当時、ストがかなり決行されたわけですが、ストライキの参加者は逮捕されまして、日本の経営者は工場を閉鎖しました。そして日系企業の経営者は、危険だから外に出ないよと申されたわけですね。ですから、非常に深刻な事態が当時はあつたわけですね。日本の投資家にとつても非常に深刻だつたわけですね。

1976年以降、日本投資家はタイの文化を非常に短時間に吸収し、取得してきました。ですから、現在、私の経験で言う限りは、海外投資家の中でもタイに進出してくる日系企業の経営者は、タイでもベストの外国人の経営者であると思ひます。日系企業は現在、労使の対立というものは昔に比べるとはるかに少なくなつています。

新規に参入してくる、例えば韓国、台湾、香港からの企業と比較してみますと、やはりまだタイの労働者との間に非常に大きな対立があります。アジアのN I E S 諸国は、タイの労働者に対しての敬意というものが十分ではありません。タイの労働法に対して十分遵守した経営慣行が行われていない。特にアジアのN I E S 諸国の企業は、それが言えると思ひます。一般的に言ひまして、今日、タイの労働者、従業員は、日

系企業、日本人経営者を非常に好んでいます。

一方、韓国、インド、台湾、香港の経営者あるいは投資家に対しては、非常にマイナスの、好意的ではない感情を持っていると言えます。これは私の経験です。ですから、日本人として、日系企業としてタイに行く限りは、日本人として、タイに進出している日系企業を誇りに思うことができると思います。相対的に言いまして、ほかの諸外国——韓国などの企業、あるいは投資家に比べて非常に好意的に評価されています。

それから2番目の点、タイにおけるホワイトカラーとブルーカラー労働者が、なぜ異なった生活様式を営んでいるか。ライフスタイルがタイで違うかということですが、ホワイトカラー労働者が大学を卒業しまして、いわゆるタイにおけるホワイトカラーというのは、社会的身分におきまして、中間所得層という身分を確保することができるわけです。

それで、ブルーカラーのワーカーというのは、一般的には小学校卒業程度であり、そして自分たちの仕事を余り誇りに思える人はいません。ですから、国そして経営者に対しての認識、態度というものが、ホワイトカラーとブルーカラーでは違います。そして、労働組合に組織化される人たちの大多数は、銀行の行員の人たちです。これは、金融機関の労働者を組織化した組合が割合としては一番多くなっています。組合員数ということからいいますと、組織の経験などからいいますと、一番金融機関関係で働く労働者の数、割合が多くなっています。

それから、組織間の関係、連携というのはまだ十分緊密であるとは言えません。ですから、私たちにとって、労働組合運動の最大の課題は、どのように各組織というものを連帯させていくか、共同歩調をとっていくかということです。ですから、ここで提案したいのは、組合の役割、機能というものを少し変えていかなければいけないということです。労働組合としての役割、機能が、今まで以上に、各労働者の生活前面をカバーしていくものでなければいけないと思います。

先ほどもホワイトカラーとブルーカラーの人たちの意識、ライフスタイルが違くと申し上げましたが、ホワイトカラー労働者の組織化を行った労働組合は、ホワイトカラーの生活、ライフスタイルに特化した総合的な生活の側面をカバーできる役割を果

していく必要があると思います。一方、ブルーカラーを組織化している組合は、ブルーカラー・ワーカーの特有なライフスタイルというものを反映する形で、組合運動を展開していく必要があると思います。

ちょっと抽象的な言い方をしましたので、もう少し具体的に説明しますと、タイにおけるブルーカラーの人たちは大体地方出身の人たちです。そして入社2年目、3年目ぐらいになりますと、田舎に残してきた家族のことを思ってホームシックにかかるわけです。都会に一人で出てきて、都会の生活で非常に孤独感を感じるようになる。自分が社会から孤立しているような気持ちを味わうわけです。したがって、こういったブルーカラーの人たちを組織化する労働組合としては、自分たちのこういったプライベートな生活における悩みを解決する手助けをしていく必要があります。

入社3年目から5年目になりますと、もう一つ問題が出てきます。つまり、この人たちが結婚して、自分の家族を養っていくという課題が出てくるわけです。それに応じて、組合はこういった組合員に対して、適切な助言あるいは活動を展開していく必要があります。5年経過して、さらにまたいろいろなプライベートな生活における問題が出てくる。それに合わせて、組合はいろいろな活動を展開していく必要があります。

そして、ホワイトカラーとブルーカラーの間では、入社何年目という時期においても、いろいろな直面する問題の内容に違いがあります。私の意見としては、労働組合の機能というものを變えて、今まで以上に、組合員の生活全面をサポートできる総合的な活動を展開していく必要があると思います。もしそれが実現できれば、もっと組合間の連帯、つまり、ブルーカラー、ホワイトカラーの労働者を長期的には連帯させていくことも可能だと思います。

仁田先生からいただきましたご質問、これも非常に答えるのが難しいご質問ですが、仁田先生は、今後の発展途上国、あるいはタイを含めるいわゆるNIEs諸国におけます労使関係の方向性ということを問いかけられたんだと思いますが、このようにお答えしたいと思います。

各国におきます労使関係の体制というのは違います。タイにおきましては、さまざまなファクター、そして条件に左右されているわけですがけれども、国内的な要因、そ

して対外的な要因、諸外国からの要因によっていろいろな影響を受けて、特有の労使関係が確立されているわけです。

タイと、例えば韓国を比較してみますと、やはり異なった状況に現在あります。韓国は、ある特定の状況の中で労使関係というものを確立してきた。そしてタイはもう少し最近になって発展してきて、環境が違うわけです。社会的な環境も違います。条件がいろいろと違ってきます。この韓国とタイの社会的な文脈でいろいろ考えてみますと、その社会の内容というのは違います。韓国の労働者は、経済的要因、政治的要因、文化的要因、そういった要因がいろいろと微妙に絡まった結果、労使関係を確立してきたわけです。

一方、タイの労働者は韓国の労働者とは違う状況にさらされています。というのは、私たちは価値観も違いますし、社会意識も違います。国家に対して、あるいは企業に対して、そして自分自身に対しての意識というものも違ったものを持っています。ですから、私が思う限りは、タイの労働者は——これは私の意見ですけれども——マイナスの個人主義というものを持っています。つまり、集団でなかなか行動しにくい。一緒にほかの人たちとなかなか連帯、協調をしていきづらい意識を持っています。恐らく今後、10、15というセンターが出てくるかもしれません。これはタイの労働者の個人主義に根ざしているのかもしれませんが。しかしタイにおける労使関係というものは、結果的には韓国に追随していくということになるかもしれません。

労働組合の専門家、あるいは学者の方たちは、やはり各国の固有の状況、制度の特徴というものを、それぞれの国において十分理解した上で、我々の労働組合の将来の方向性というものを模索していく必要があると思います。やはり私たちの国の独自の国内的な要因というものを十分認識する必要があります。対外的な要因よりも、むしろ国内的な要因というものによって労働者の心が形成されてきます。そして、歴史的な、今まで先祖代々受け継いできたものが一番労働者の意識に大きな影響を及ぼします。やはり伝統的な、先祖伝来の考え方というものが非常に大きな影響力を及ぼすわけです。ですから、韓国における何が一番大事であるか、あるいは意識、価値観というものとは多少違っているわけです。韓国とタイを、ある程度まで類似した形で労使関係を高めていくということとはできるかもしれませんが、中身をよくよく見てみます

と、やはりこういった文化的な背景、歴史を受けて、中身は違ってくると思います。

【小林】 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、インドネシアのスリ先生にご発言願いたいと思います。

同じく、日本企業に対する評価、ホワイトカラーとブルーカラーの関係、それから労使関係の、これからのインドネシアにおける見通しというような点をお話し願いたいと思います。

【スリ】 ありがとうございます。

私はサンシット先生とちょっと話をしたんですけれども、インドネシアとタイは似ていますねというようなことを話しました。ですから、答えはおおむね似ているけれども、ちょっと味つけが違うという感じになるかなと思います。

まず労使関係の方からいきたいと思うのですが、インドネシアには五つの基本原則がありますが、その原則を提起をしていくことが最も理想的な労使関係につながるというふうに考えられています。しかしながら、そういった労使関係が固まるまでにはまだいっていませんので、これからどういったような方向に展開していくかということを見ていかなければならないと思います。インドネシアの労使関係について見ていく際に、三つ、労使関係に影響を与える事実を検証しなければなりません。

まず第1に、インドネシアの歴史的な背景があります。共産党が労働運動に1960年代に非常に大きな影響を与えたという歴史的事実です。そして、そういったこともありまして、労働運動にかかわるということに対して大きな抵抗が国民にありました。1960年代の苦い経験が、まだ若い大都会の労働者の中にも残っているからです。

二つ目の労使関係に影響を与える要因としては、人種的な要因であります。例えば中国系の人たちもいるわけですが、人種的には非常にデリケートであります。国内の企業を見ても、いわゆる華僑系の人たちが所有している企業がかなりあります。そして、何か問題が起きたときに、それを人種的な問題、人種的な感情に訴えるというようなことが起きやすいのです。ですから、インドネシアで労使関係を考えていく際に、政府はそういった人種的なことも考えて、安全な方法で対処しなければならないということで、三者で対応するようにしています。政府としては、とにかく安定をさせるということを優先課題としています。それから、外国資本を誘致して

いくことによって、国の経済を安定させることができるというふうに考えていますので、労使関係の問題については、今言ったように、こういった外国の投資、それからまた人種の問題などにつながりやすい。

3番目に労使関係に影響を与え得るファクターとしては、文化的な問題があると思います。温情主義的な傾向があるということから、今言ったような三つのファクターが、政府が施策をとっていく際に非常に大きな影響、役割を持っています。五つのパンチャシラの原則に基づいて労使関係がつけられていくわけではありますが、そういった方向でいくということのはっきりしており、そして平等に国民を扱う。また同時に、歴史的な背景に十分に配慮をするということが重要であります。共産党の影響、それからまた労働運動における共産党の運動などについては、今ではそれほど問題ではなくなってきました。

それから、日本の投資家がどのように受けとめられているかというご質問についてなんですけれども、二通りの答えが出てくると思います。ブルーカラー、ホワイトカラーの人たちでそれぞれ答えが違うように思います。

ブルーカラーの労働者を見てみますと、日本企業は雇用の安定ということで、よりよい雇用主であると受けとめられています。それからまた、ブルーカラーの労働者にキャリアプランを与えているということでも好意的に見られています。日本の経営者、日本の投資家というのは、三つの柱のうちの一つの終身雇用がインドネシアでも適用されるということで、日本の企業への評価が高い。現場での仕事の経験もありますけれども、日本の工場で教育を非常に優先してくれるというようなこともその要因の一つであります。

今言ったようなことから、日系で働きたいという人があります。ただ、外資系の企業は全体的に見て、国内のインドネシアの企業よりも賃金が高いということが私の行った研究でも明らかになっています。ということは、ここにまだ問題が残っているわけでありまして、インドネシアの場合には華僑系の人たちの企業がかなりあるわけなんですけれども、ブルーであれ、ホワイトカラーであれ、賃金はかなり低くなっています。外資系と比べてもかなり低くなっているわけでありまして。日系の企業というのは、他の外資系の投資家と同様、国内企業と比べますと、賃金及び賃金以外の手当なども

高いので、働きたいということがあると思います。

それから、ブルーとホワイトカラーにステータスの違いがあるのかというご質問ですけれども、タイの場合と同様でありまして、ホワイトカラーの人たちというのは、インドネシアの中でも非常に特異な地位を与えられていると思います。いわば、アメリカで言われているヤッピーと同じようなステータスだと思います。若い専門職で、大学卒業したてで、といったような人たちが非常に大きな力をエスタブリッシュメントでも持っている。こういった人たちの中では労働組織の問題は全く出てきません。

ブルーカラーの人たちというのは、インドネシアの場合には農村から来た人たちで、もともとは農家の人たちであった人です。このブルーカラーの人たちの特徴を考えてみますと、ほとんどが小学校程度の学歴しかありません。そして、どうすれば最低賃金を得られるかということが大きな課題なのです。何とか生活していくぎりぎりの賃金を得なければならないということで、政府では最低賃金を設定しているわけでありすけれども、それもきちんと守られていないところもあります。そして、インドネシアで行われているストの80%を見てみると、最低賃金を何とか雇用主から確保するための労働争議なのであります。

ですから、ブルーカラーと、それからホワイトカラーの抱えている問題というのは余りにも違い過ぎる。ですから、日本の経験——一つの組合にブルーカラーもホワイトカラーも入るといようなことはなかなか考え難いことであります。インドネシアの労働市場はブルーカラーとホワイトカラー、高学歴の人たちと余り学歴のない人たちが完全に分かれてしまっています。

以上、インドネシアからの報告であります。

【小林】 どうもありがとうございました。

それでは、3番目になりますが、韓国の崔先生にお伺いしたいと思います。

崔先生には、一つは、民主化宣言以降、産業民主制が進展するという流れになっているわけですが、高田先生の質問に関連してなんですが、この民主化宣言に至る過程で、労働組合としてどんな、例えば政治的要求とか、あるいは民主化の要求とかいう運動があったのかなのかという点をお話しいただければと思います。

2番目に、日本の企業への評価なんですが、これは、むしろ韓国は今NIEsに向

かって進出をしております、それに対して、タイのサンシット先生から問題提起が先ほどありました。そういうことで、韓国企業の海外におけるビヘービアということに対して、どのようにお考えになっているか、あるいは労働組合としてどういう考えに立っているか、その点についてお伺いしたいと思います。

それから、ブルーカラーとホワイトカラーの組合内における取り扱いと申しますか、その点については同じように質問をしたいと思っておりますので、お答え願えればというふうに思います。

【崔】 座長、ありがとうございます。

政治的な民主化が87年に起きたわけでありまして、そのプロセスの中で、政治的なプロセスに労働組合もかかわりました。労働組合の活動家たちは、新しい政治的な状況を最大限に利用しようと考えたのです。1987年以前を考えてみますと、労働運動の部門と、それから、その他の政治運動を行っている、つまり、民主化を行う組織との間でお互いに力を高めていこうという動きがありました。民主化のためのさまざまな運動というのを国内で労働組合はやってきました。労働運動も、その民主化に向けての政治運動の一部となったのです。そして1987年に、韓国は独裁政権から民主政権へと移行しました。その中で、労働運動は自分たちの権利をようやく行使することができるようになったのです。結社の自由、団体交渉、そして争議行動に出るような権利が認められるようになったのです。

このような労働基本権を克ち取ることができ、労働運動としては労働法の改正を求めるようになりました。従来、韓国の労働運動は、国レベルでF K T Uのもとに組織化されておりました。ナショナルセンターです。しかし、87年以降は新たな労働運動も台頭してきて、そして新しい全国レベルでの組織がつくられるようになってきました。しかし、こういった組織は、現在の労働法では合法的な労働運動とは認められていません。この問題が、現在、韓国の労働運動での懸案事項の一つとなっています。そして貿易問題と労働運動が、いわゆる社会条項の問題と絡んで重要な課題となっています。ですから、それが現在韓国の労働運動が抱える問題と言えます。

労働法の改正がことしの後半に行われる予定になっているのですけれども、この労働法の改正が本当に成功裏にできるのかどうかということは、だれも確信を持ってお

りません。それから、政治的、法的な問題を解決するための制度、機構、労働組合側からのこういった要求を実現していくための制度、機構などについてであります。現在のところは確立されたシステムというのはありません。こういった問題を処理できるような機構はありません。それからまた、労働運動の利益を代表するような政党もありません。ですから、現在この目的のための機構とか機関というの存在していないのです。

企業レベルで見えますと、労使の協議制がありまして、それを使うことによって、従業員から出されている問題を多少なりとも処理することができます。団体交渉などで処理し切れなようなものについては、労使協議制で話し合いをする場が持たれますが、企業レベルを超えた問題になりますと、それを処理するための機関というのがない。賃金以外の労働組合から出される問題などについて処理する機関がありません。ですから、韓国の場合には、そういった要求を処理するためには、デモを行ったり、政治行動をとったりというようなことで解決をする以外にはありません。

それから、日本からの直接投資に関連して、スリさんがちょっとおっしゃっていらっしゃいましたけれども、日本の企業というのは、韓国の場合にも高賃金の仕事を提供しています。1970年代の初期には、日本の中小の投資家に対しては悪感情がありました。特にマンサンなどの自由貿易地区などでは、日本の中小企業に対する悪感情がありました。しかしながら、87年以降、人件費が非常に急騰をした時期に、こういった日本企業は資本を引き上げてしまいました。現在は韓国に多くの日本の投資家がありますが、高賃金の仕事を提供し、それからまた企業レベルで見えますと、労働側の要求も受け入れるということで大変よい経験を積んでいます。交渉テーブルづく前に、使用者側が諸々の問題を、できるだけ調和のとれた形で解決をしようという努力が認められます。日本の経営側は、労働側から余りにもたくさんな要求が出てきて、ちょっと労働運動が最近強くなり過ぎて苦労しているというようなことも言っておられます。

そして、韓国のNICsとかNIEsにおける投資家がどういう行動をとっているかというご質問についてですけれども、サンシット先生がこういった問題があるかということについておっしゃっていただきましたが、私もそのとおりだと思います。韓

国内の戦闘的な労働運動を避けようということで、1980年代の終わりに、ほかの国に、いわば逃げ道をこういった投資家は探したわけです。ただ、こういった経営者は、その態度も慣行も変えなかった。そのままどこか簡単にお金をもうけられるところはないかということで、投資先を探したのだと思います。したがって、その経営スタイルが、非常に伝統的な、近代的ではない経営スタイルであるという可能性は非常に高いと思います。ですから、こういった投資家、経営者は、労働者からの反応などを見て、もっともっと勉強をすべきだと思います。

それから、ホワイトカラーとブルーカラーの労働者に関するご質問ですけれども、榎本さんのご指摘にもありましたけれども、日本はシステムとしては非常にユニークだと思うのです。ブルーカラーとホワイトカラーが一つの組合にまとめられているわけですから、これは韓国でも普通のことではありません。韓国の場合には、ホワイトカラー、ブルーカラーの労働者がお互いに悪感情を持ってきました。しかし、1987年以降、ブルーカラーの労働者も、その経済的、社会的地位を強い労働運動を通じて高めてきました。現在は、場所によっては、ブルーカラーの労働者の方がホワイトカラーの労働者よりも高賃金であるというところもあります。ですから、とにかくお金が第一だということになるんじゃないか。それが実証するんじゃないかということになります。処遇の違いなどは確かにあります。ほとんどのブルーカラーの労働者は、時給ベースで賃金の支払いを受けています。ただ、それをまとめれば、かなりの額になるわけですが。

座長の先生からは、これについて答えろとは言われなかったのですけれども、よろしければ、雁行型のご質問にちょっと触れさせていただければと思います。

非常に単純化された理論を聞いたことがあります。ある一つの国が一人当たり5,000ドルの所得のレベルに達したならば、そこから政治的、社会的、経済的なさまざまな要求が国民から出るようになる。これは非常に単純な仮説であるのですけれども、でも、不思議なことに、韓国の場合も実は同じようなプロセスをそのレベルで経験したのです。こういった現象はほかの国でも起こるということで、一般化することはできませんけれども、私たちの国では、シンガポール、台湾などと比べるといろいろと違った経験をしてきたところはあると思います。また、韓国国内の国の中を見てみ

ても、例えば87年から89年までは労働運動が非常に戦闘的になりました。そして、サムソン社などは、その中で労働組合との対立が余りなく、余りトラブルなく、支障なく発展をすることができましたから、すべてを一般化することはできませんが、ちょっと今、この単純な仮説についても申し上げておきたかった次第です。

ありがとうございました。

【小林】 どうもありがとうございました。

フロアからのご質問は専ら海外からのお客様に対する質問でございまして、日本に対する質問でなかったわけではありますが、井上先生、今まで聞いた中で何かご感想がありましたら一言……。

【井上】 ちょっと私から、今出された問題点、それから、それにリスポンスされた皆さんの発言をちょっと聞いていまして、これは物すごく大きな問題だということ、質問の範囲というのはもっと非常に含蓄の深い問題だということを痛感したわけです。要するに、今我々が強調しているのは、これからのアジアの労働組合のネットワークづくりということにキーポイントを置こうとしているわけでありましてけれども、今、三つの国の例が紹介されました点からも明らかなように、つまり、NIEsのグループにおいても違うし、アセアンのグループにおいても違うし、またこれから体制の違う国、例えばベトナムとか中国とかそういう国々、全くみんな違うわけなんですね。アジアだけについて見てもそういう状況だということなので、これをどういうふうに整理していくかというのは、まさしくこれからの課題だと思いますね。

ただ、私の感想は直接お答えにならないかもしれませんが。例えば榎本さんの質問なんかに対しては、これは大きな議論になると思うんですけども、ちょっとこれはさておきまして。決して逃げているわけじゃないんですけども……。私が今までの質疑応答で感じた点なんですけれども、まず我々は、これからの国際化時代、特にアジアという問題を考えていく場合に、今ICTU-APROが提起した、このソーシャル・チャーターの問題をいろんな角度から分析してみる。これも、今挙げた国、地域によっていろんな個々の事情を持っているわけでありまして、それをどのようによくフィットできるようなものにしていくか。これが非常に大事な点だと思いますし、それからまさしく日本からの進出企業が各国ずうっと出ておりますけれども、

この進出企業のビヘービアの問題につきましても、かなりいろいろな問題が出ております。今までいろんな議論がされてきているわけです。特にEPZ—— エクスポート・プロセス・ゾーンに出ております日系企業、あるいはローカルな企業も含めまして、こういう企業と今言ったソーシャル・チャーターとの関係、つまり、労働運動と国際貿易とのかかわり合いですね。これをやっぱり第一に取り上げていくということが非常に重要だということを言いたいわけなんです。

既にこの問題は、もちろんILOの条約勧告というのが念頭にあるわけでありましてけれども、いかにして、いわゆるフェア・レーバー・スタンダードの共通項をつくり出すか、これにやっぱり全力を挙げるということが一つ。

第2の点は、やっぱり何と云っても、自由と民主主義を基調とする労働運動の大同団結ですね。これが当面の焦眉の急だと思うんです。確かに日本も今まで労働運動の戦線統一をめぐりまして、いろんな議論があって、場合によりましては、例えば現在の国際的な上級団体でありますICFTUから提言があって、それに対して物すごく反発したことがありますけれども、国際化というものは着実に進んでいくわけでありまして、それに対してどう対応していくかということの意味合いからも、まずナショナルセンターの強化でありまして、それから、簡単にもう一つ、やっぱり企業レベルでは労使協議制というものをいろんな形で企業の中に定着させていく。そして労使のコミュニケーションをつくって、生産性向上に取り組んで、その成果をどう受けとめるか。これを根気よくやっていくということがこれからの問題でありますし、日本の労働運動、労働組合の経験をいろんな形でトランスファーできれば、それに越したことはないんじゃないかなということが、私の今までのやりとりの中の感想でした。

【小林】 どうもありがとうございました。

それで、サンシット先生から発言を求められているんですが、それも含めて発言して結構なんですけど、問題が一つ、大変大きなホット・ 이슈が一つ残っておりまして、特に労働者の基本的権利、それは一つの共通のものとしてあらゆる国で確保していこうじゃないかというものと、それから、特に欧米先進国が貿易問題と絡めて、この議論が非常に大きくなっているわけです。この点につきまして、三つの国のパネラーの方々から、時間が余りありませんので、それぞれ3分程度ずつお話ししていた

できればというふうに思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、まずサンシット先生から。

【サンシット】 ありがとうございます、議長。

私の方から、労働者の基本問題がタイでどうなっているかということについてお話をさせていただきます。そして、その将来の展望はどうかということでもあります。

まず第1点としまして、1976年から94年までの状況を見ますと、組織率は変わっていません。たった4%であります。つまり、20年かかってもタイにおける組織率は改善を見ていないということでもあります。これはそれ自体が非常に興味ある現象だと思います。タイにおける組合運動の発展というのは非常に緩慢なものであったということでもあります。

それでは、一体なぜかという質問が上がってくるかと思えます。まず第1が、政府の組合政策であります。政府としては、この組合に対して法律、労働法を通して常に介入し、管理をしたがっているということがあります。これが第1の要因であります。それから、もう一つ要因があります。それは経営者側の態度でありまして、経営者は、常に、いつも組合運動化に反対をする、反対の立場をとるということでもあります。これが第2の障害であります。ほかにもまだ要因があると思えますが、それは例えば、国民一般が、要するに組合運動に支持をしていないということもやはり考えなくてはなりません。タイの国民は、組合運動に対して、いわば否定的な態度を持っているというわけであります。これまでのタイの組合運動というのは、いわば自己利益を推進する組織と見られていたわけであります。つまり、労働組合に入っている労働者というのは、自分のことばかり考えて闘争しているというふうに見られていたわけであります。

したがって、このような状況が続くのを許すということになれば、これから20年間を見ても、やはり組織率は4%のままということが考えられるのではないのでしょうか。状況が変わらない限り、タイの労働者にとって、タイの労働者が経済発展の果実の分配を多く取るということは難しいでありましょうし、あるいは既存の社会体制の中にうまく統合をされていくという過程もやはり困難ではないかと思えます。

そして、労働者の権利の改善、あるいは労働者の交渉力の増強についてであります

けれども、私はこれには新しい概念、新しい考え方、新しいパラダイムが必要ではないかと思います。だからこそ、私の方から、先ほど、いわゆる社会的労働組合運動——ソーシャル・トレード・ユニオニズムというものを提案させていただいたのであります。実はこの考え方は私が言ったものではありません。既にこれまで組合活動家が、1990年以降になって大いに声を大にして言っていることなのであります。彼らのために、いわば組合運動家のためにオープン・ユニバーシティというものを私どもはやっております。つまり、組合活動家の教育、訓練のためのオープン・ユニバーシティであります。そして、そこで、どうしたら新しい概念をタイの労働組合運動に持ち込めるかということについて議論をしております。こととしてありますが、実はそういうオープン・ユニバーシティをやりますと、やはりその考え方がタイの労働組合の将来にとって有利であるという結論に達したわけでありまして、そこから新しい戦略が発生するであろう。そして、そこから、例えばビジネスマン、政府、あるいはジャーナリスト、学者、あるいはスラムの住人に対する新しい戦略というものが登場、発生するであろうという結論を得たわけでありまして、しかも、この考え方というのは、タイの労働運動の将来を考えた場合、その中では、タイ国民の支持を組合が得るといふことになるかと確信をしております。

【スリ】 私が日本に来る直前に、こういうニュースを聞いてきました。労働省が新しい政策を出しまして、組合活動に対して、このような政策を実行すると言ったわけなのでありますが、新しい声明によりますと、こういうことになっております。つまり、政府としては、これまで以上に柔軟な態度をとる。ただし、全国レベルの問題について発言をする場合には、既存の組合に加入しなくてはならないというわけなのであります。

労働者の基本権についてであります。先ほども私は言いましたが、インドネシアでは、民主化、あるいは労働者の民主化のための権利というのは、実は基本的ニーズとの関連で考えなくてはなりません。労働時間、あるいは出産、休暇というような基本的なニーズとの関連で考えなくてはならないわけでありまして、組合は政治問題にはそれほど大きく口出しをしないということでありまして、政府の政策もそうなっています。

その理由というのは、これは結局、歴史的なものであります。歴史的に考えまして、インドネシアでは、共産党が労働組合に大きな影響を与えたことがある。そして、今でもその遺産が残っているということでもあります。もしインドネシアにおいて労働者が、いわば基本的なニーズ、ベーシックニーズというものを達成したとすれば、それだけで組合の大変な手柄といいますか、成果になると思います。今の労働状況というのは非常に労使双方にとって不十分なものであります。そして、政府から見ても十分なものではありません。

これが私に期待されている発言かどうか分かりませんが、とにかく労働者の教育レベル、あるいは熟練度というものを考えますと、彼らは最低限の権利を確保しただけで、やはりそれは、インドネシアにとっては重要な達成事項、成果になるというふうに言いたいと思います。それは当然国内の内需を大きく拡大することになりますし、インドネシア経済の産業化にも大きく役立つはずであります。基本権というのは、結局、本当の基本的な権利にまず制限をして、それをインドネシア国内で、あるいはその他の会議、組織などを通して普遍的に確保する。それがまず重要である。つまり、最低限の権利の確保を何とかして普遍的なものにしたいというのが、一番大きな課題であるというふうに私は言いたいと思っております。

【崔】 個人的に考えますと、普遍的なミニマム、ユニバーサル・ミニマムというものの採択には賛成であります。いわゆるソーシャル・ミニマムというのが、いわば普遍的なミニマムとしてこれまでも存在をしました。1919年に、ILOが採択したものであります。ただし、当時は、それはただ単なる原則の宣言に過ぎなかったわけであり、なぜこの種類の普遍的なミニマムというものが、国際的な労働社会の中で問題になったかということを考えますと、それは、こうした普遍的なミニマムというものが、やはり貿易問題との関係で問題になったということを考えざるを得ないわけです。何らかの強制的なユニバーサル・ミニマムの執行というものが、貿易問題との関連で必要になってきたのだらうと思います。そうした事情がなければ、恐らくこのような普遍的なミニマムというものも、国際的には採択されるということにはなかったらうと思います。国際社会もそれを受け入れることはなかったらうと思います。

ですから、真の問題は何かと言え、結局、そのユニバーサル・ミニマムというも

のと貿易問題との関連づけを許すかどうかという問題になるのではないのでしょうか。これは、したがって問題の次元がここから変わってくると思います。私個人的には、そのような運動には賛成であります。といいますのも、だれも否定できない問題というのがやはり存在します。例えば結社の自由、あるいは強制労働の禁止、あるいは幼児労働の禁止、こうしたものはありますので、これは、いわゆるユニバーサル・ミニマムとして受け入れることは私もできます。

国際的な会議に、実は数週間前に一つ出たのですけれども、そこでインドの専門家がこういうことを言っていました。「インドでは失業者の数は多い。ラテンアメリカでも、アセアンでもそうだ。しかし、同時に何百万という子供が実際に働いている。幼児労働が現実として存在する」と言ったわけなのであります。つまり、彼女が言いたかったのは、「ジョブというのは存在する。しかし、その存在するジョブを子供たちがとってしまっているんだ」ということだろうと思います。

したがって、急激にこれを達成するということは難しいかもしれませんが、漸次的にこのようなミニマムを強制をする。例えば幼児労働の禁止を強制するということになれば、これは長期的に考えた場合、経済全体の強化につながると私は思います。

【小林】 どうもありがとうございました。

出された問題の討議をしまいいりまして、おおよそ討議をしたというふうに思っております。午前中の部で記念講演をなさってくれましたお二人の先生がお残りでございますので、このパネル・ディスカッションを通じてお感じになったコメントを、それぞれ3分ぐらいずつなんですが、ご発言を願いたいというふうに思います。

まず、伊木先生からお願いいたします。

【伊木】 栗林所長、孫先生、それから長時間お話しをいただきましたパネラーの皆さん方、本当にどうもありがとうございました。興味深いといえますか、非常に示唆のある話を聞かせていただきまして感謝しております。感じましたことを若干述べさせていただきますと思います。

きょう、お話を午前、午後伺っておりまして、東アジアの経済発展につきまして、皆さん方すべての方々は、もちろん詳しくお聞きしますと、程度の差なり、問題が発

生するのかもしれませんが、共通してこれからしばらく、どのぐらい長さをとるかわかりませんが、経済発展についてかなり明確な自信をお持ちであるという感じを受けました。先ほど、30年高度成長が続いていると申し上げたのでありますが、なおしばらく成長が続くという確信が、ほぼ共通していたということについての再確認をさせていただきます。

しかし、それとの関連で、日本のここ一、二年の経済停滞というのがやはり気になります。これは景気循環で、リセッションが終われば再び成長率が高まるんだという理解もできるわけですが、しかし、長期的に、しかも望ましい経済成長、中身を伴った成長軌道に戻すということが、日本にとって非常に重要な課題になってきたなということと同時に感じた次第であります。

もう1点、非常に長い経済成長が続いておるわけですが、その中で起きております局面の変化というのは非常に短期間で、しかもドラスチックに起こっているということを改めて教えていただきました。非常に目まぐるしい変化が起きている。数年きざみと言ってもいいぐらいの変化が生じていると、改めて目を覚まさせていただきました。そういった変化が、それぞれの国の内部における経済発展の中で起きているということはもちろんであります。もう一つ、やはり各国の経済国際化の進展というのが、そういった変化を促していることも否定できないことだというふうに思うわけであります。国際的關係の変化というものがもたらすことにつきまして、改めて80年代とは違った視点で問題を立ててみる必要があるだろうと思います。

そういった中で、やはり午前中、孫先生が提起されました情報ネットワークという問題提起は非常に重要な気がいたします。今まで経済関係というのはナショナルなベースでの、国家間の関係であった。あるいは企業間の関係として形成されて、情報網を、そういった国家間、あるいは企業間の情報ネットワークという形で展開してきたわけですが、やはり現在求められているのは、非政府といいますか、N GOですね、ノン・ガバメント、あるいはノン・エンタープライズというベースでの情報ネットワークの形成ということが求められているなということを改めて痛感いたしました。そういう意味で、このフォーラムを機会にいたしまして、新しい情報ネットワーク、さらには、いろんな協力関係の協力のネットワークというものが形成され

れば望ましいなということを感じた次第であります。

どうもきょうはありがとうございました。(拍手)

【小林】 それでは、孫先生、お願いいたします。

【孫】 伊木先生のお話で、情報ネットワークの構築が望ましいという私の話を、伊木先生が最後にまたもう一度同感を示してくださったので、その点を特に強調することはありませんが、一つ、成長は続く。東アジアにおける成長は、午前中申し上げたように、中国とインドを一番最後に置きまして、雁行形態になるかどうか、それはまた別としまして、明らかに一つの流れが見えますね。ところが、きょう、お三人の話を伺いますと同時に、また、ここに参加できなかったシンガポールとか、台湾とか、ほかの国々の方がこちらにお座りになっているならば、どのような発言をなさっただろうと想像しながら聞きました。そして、改めて経済成長というこの進行形はずうっと続くはずだと思えます。

しかし、経済成長というのは同時に社会開発と並行しなければ、労働者を含めた人々の経済成長に携わった人々の生活というものの質がよくなる。したがって、この二つが並行していくときに、今、日本の方々、日本のほかのアジアの諸国においては労働弾圧の国が非常に多い、このようにお感じになられるかもしれません。しかし、何も労働じゃなくても、所変われば慣行も変わるという。そして、それぞれの国を見ますと、同じ目標、つまり経済成長を通じて、貧しさから脱出しようと、そういう動きの中で進められたのが輸出主導型経済成長でございますが、そのときに、輸出をした人たちに経済を当分動かすということが至上課題になります。その課題のために、どのような方法が一番有効であろうかという知恵を絞ったあげく、いろいろなやり方が出てくるわけです。

それで、情報ネットワークも、したがってユニバーサルな基準設定というのは、先ほど崔さんが言ったように、既にそれは1919年に、ILOが「人間の労働というのは単なる商品ではない」という有名な宣言をして以来、もう20世紀の幕がおりようとしています。その基準に算術的に合わせるといって、その方法が成功すれば大変よろしいんですけども、ある場合には、より迂回的方法もとる。その場合に、迂回的方法、直接的な方法までを含めまして、まず我々がお互いを知らなくちゃならんとい

う意味で、情報ネットワークというのをこれから構築すべきであろうし、そのためには、やはり情報収集の能力をどこが一番持っているのか、量的に今保有しているのか。

午前中申し上げたように、連合総研で調査した7カ国のユニオンリーダーたちが一番欲しているのは情報なんですね。情報が無いから、自分の企業の内部における交渉さえもままにならないということでございますので、結局、私の見通すところは、この情報ネットワークの構築それ自体も、レシプロカルなものにならないと余り意味がないと思います。

しかし、それにしても、メインストリームがどこから流れて、センターはどこが担当するのかという段になりまして、協力というのは単なる口先だけの協力じゃなくて、本当にアジア地域における経済成長が余りいびつみたいな形じゃなくて、社会開発を伴ったアジア全体の発展につながるにはどうしたらいいのかという段になりますと、やはり日本が果たすべき大きな役割の一つが、情報というのが金である時代であります。情報自体に飢えている人々にとっては、それは金以上のものを意味する。この点を皆さん方に最後のコメントとしてお話し申し上げながら、私は韓国から来た学者ですので、韓国の場合をこの次、じいっとごらんください。

そうすると、仁田先生が指摘なさった、韓国におけるモデルというものが、今の動きのようにそのままずっと進展していくのかどうか。インドネシアがそれと同じものになり得るかどうか。それはその国々に諸条件によって違いますが、韓国の場合、低賃金、安い商品からスタートしました。日本だって同じです。ところが、それが急速な経済成長の中で軌道修正をいち早く始めたというこの点。ブルーカラー、ホワイトカラーは、例えば日本の場合に、戦前に、八幡でしたっけ、ブルーカラーとホワイトカラーの出入りするゲートが違いましたね。韓国は、1987年までそれと同じような形の、ブルーカラーとホワイトカラーの出入り口が違ったんですけど、87年にそれが一挙になくなってしまいました。それで、今はブルーカラー、ホワイトカラーをあらわすネームプレートを、あるところではカラーで示してありましたが、そのカラーもいけないうちにはなくなりました。

いわゆる日本で、工職混合組合というのが、さっき崔さんは少数と言いましたけれども、そのような形の労働組合も韓国に出てきていること自体が、文を最も尊び、手

を動かすのを最も蔑んでいたその国が、今、工職の区別がなくなりつつある。崔さんが言ったように、金がものをいう。資本主義社会においては金がすべて。それによって、ブルーカラーたちの収入が高収入になればなるほどホワイトカラーとの溝がなくなるだろうということで、韓国が今、2年かけてナショナル・コンセンサスをした。初め92年は労使でした。ところが、政府がその土俵にことし入りました。これは、ほかのアジア諸国にはございません。したがって、これがどのような形で発展するのかが問題です。韓国の労使関係及び労働者参加という問題に、韓国的なモデルが一つでき上がるかどうかという分水嶺が、ここ二、三年に皆さんの目の前にはっきりとあらわれてくるだろうということを申し上げて、私のコメントを終わらせていただきます。(拍手)

【小林】 どうもありがとうございました。

十分討議ができたかどうか自信がありませんが、出された問題については一応討論をしてまいったと思います。このパネル・ディスカッションのまとめは、この後、井上副所長の方から、全体のまとめがございますので省略させていただきます。

4人のパネラーの先生方、本当に長時間ありがとうございました。これをもちまして、パネル・ディスカッションを終了させていただきます。

むすびにかえて

井上定彦

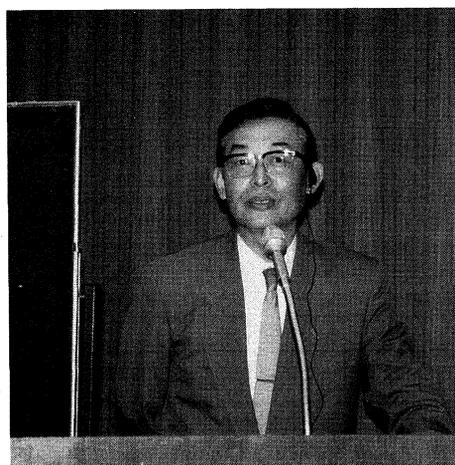
(連合総合生活開発研究所副所長)

今、連合総研として、きょうのこれだけ豊富な内容を取りまとめるようにということであり、ますけれども、むしろ私もそのような力はございません。むしろ、きょうお話を伺った中で、特に印象に残った点を幾つか拾いながら、まとめに代えさせていただきたいと思います。

まず冒頭には、栗林所長より、今回恐らくアジアでは初の調査かもしれませんが、産業民主主義の現状に関する7カ国の労働組合リーダー調査の中身が紹介されました。アジアにおいては、急速な経済発展とともに、さまざまな問題も出ております。しかしながら、団体交渉、労使協議制についての実施を初め、着実に近代的な労使関係が根づきつつある現実の一端が明らかにされたということでもあります。つまり、自由な労働組合運動は、市場経済社会の発展とともに着実に根づいていく。決してアジアはその例外ではない。その事実が確認された点が第1点であります。

さらに、午前中行われた二つの記念講演は大変に感銘深いものでございました。

伊木先生は、東アジアの根強い経済発展がアジア太平洋沿岸地域において、最初はNIES、そして80年代にはアセアン、さらにこれから中国、ベトナム、相次いでテイク・オフの段階に移行し、連鎖状につながった経済ネットワーク、いわば「雁の飛行型」発展をなしている。そして、90年代にはこの経済ネットワークがさらに緻密になり、恐らくはアジア太平洋沿岸ベルト経済圏というべきものを形成する可能性が大



きいということを指摘されました。実はそのことは、この多様なアジアの中で、おのずからその中に「共通化、標準化」の傾向をもたらすものでもあります。それは、決して商品、サービス、技術の規格化だけではなくて、人と情報の国際化、それに伴う国境を超えた深まりの中から、経済・社会システムの発展に関しても、その共通化の傾向を推し進める動力になる、そういう可能性を指摘されたわけであります。

孫先生からは、世界史的な長い射程の中で、アジアの近年の経済発展の意味を位置づけられました。トインビー教授をほうふつさせる壮大な歴史の展望の中で、西洋の文明に圧迫されていたアジアがしかるべき位置を占め、そして西洋とアジアがこれからともに生きていく構図を描かれたわけであります。すなわち、「停滞と変転のアジア」から、今や大きな期待をもって進歩を展望できる、そういうアジアへと変わりつつある。そういう意味では、アジアの一つの新時代を画しつつあるというご指摘がありました。そして、アジアにおける産業民主主義の発展にとって、足元を見ること。つまり、労働者がそれぞれの職場の中で、どれだけ着実に参加を拡大しているか、そういう足元からの観察も大切であるということをご指摘になりました。そして、アジアにおける発展の中で、横への連携、情報の交換、相互の交流、この辺について、特にアジアの「社会的側面」にかかわって、これからの大きな課題である。そういう意味では大変に夢のあるテーマでありますけれども、労働平和奉仕団というべき、恐らくこれは連合の国際協力隊構想も私は思い出すわけでありますけれども、そういうご提案も行われました。

午後の韓国、タイ、インドネシア、日本、それぞれの国における経済社会発展をめぐる報告及びその後のディスカッションも、大変に内容豊かな興味深いものでございました。

まず韓国の崔研究委員からは、1987年の政治変革とその後の韓国における労使関係の急速な発展、本当に目をみはるような、すばらしい展開についての報告がありました。特に、この2年間の労働組合と経営側の間で自立した自主性の発揮の上に初めて中央労使協定が結ばれ、また今年、そこに政府が加わる、新しい労働組合と経営と政府の相互自立の上での協力関係という試みがはじまったことが紹介されたわけであります。

会場から、仁田先生が、雁行形態は一体労働組合についてはどうみるんだろうか、果たして妥当するのだろうか。私自身は、お話しを伺った感じでは、ガーシェンクロンの「後発効果」、むしろ、ひょっとしたらこれは韓国のこの事例は雁行形態を超えて時代を先取りしている可能性もないでもない、と伺ったところであります。1960年代末の「ドイツの協同行動」、そして石油危機後の日本の政労使の関係、そして、この韓国の展開をみるときに、もちろんここで断定的なことを申し上げるわけにはいきませんが、社会科学の上で、またおもしろい、非常に興味深い仮説を連想させるものでございます。

タイのサンシット教授のお話しは、私ども日本の労働組合運動にとっては、あのタイのTDTの闘いは、近江絹糸のあの闘い、あるいは三池のあの大ストライキを連想させるような本当にドラマチックな大きな運動の流れを思い出すものであります。このことは、労働組合運動の発展の、ある共通性あるいは普遍性をどこか感じさせるものであります。そして、その中から、「ソーシャル・トレード・ユニオンイズム」という大事な概念を提出されました。アメリカの労働組合運動史においてAFLの運動に加えてCIOの運動となって社会的な運動が提起されたように、新しい社会的視野を労働組合が失ってはならないということを強調されたように受けとめました。

また、そのような例えばタイのあのようすばらしい大きな闘いをはたして日本の労働組合運動がどのように理解し、少しでも支える役割と果たしうるかどうかという問題を考えるときに、いかにアジアの中での横の情報の交流が乏しいか、資本と技術の交流があっても、人間と人間、情報と情報、社会と社会とのコンタクトがいかに不足しているかということを感じざるを得ないわけであります。

スリ博士からは、インドネシアにおける現在の、いわば近代化初期の発展段階によく共通する過剰な労働力と不完全就業、社会的困難という問題を提起されました。その中で、労使間のバランスの状態、やはり経営側に偏している状態、それを何とかしないと、インドネシアにおける所得分配の平等化の問題、あるいはインドネシア産業の発展の条件も、その点にかかわるんだというご指摘がありました。

日本からの井上教授報告は、戦後における労働組合運動を特徴的に押さえながら、連合の成立がたどりついた結論、すなわち「力と政策」、社会的拮抗力というものを踏

まえながら、同時にそこに政策を持つという、その連合としての到達点を紹介され、また日本の労使関係モデルについての特徴、長所を評価しつつ、同時にその陰の部分、決して一般化はできない面についてご指摘になりました。

また、もし長所といいますか、光の部分として、「ヒューマン・リソースズ・マネジメント（人的資源管理）」ということと、日本の企業別労働組合運動のかかわり方、これはどこか普遍性があるのかもしれないわけでありまして、こういうことを相互に交流し、また討議し合う必要があるかもしれません。

最後に、そういう点におきまして、少しだけ政策的含意ということと言及させていただくとするならば、二つの点を指摘したいと思います。

第1には、何よりもこのアジア経済の発展に対して、我々のNGOと特に社会的側面（ソーシャル・ダイメンション）に関する情報と横の交流がいかにも不足しているか。それはまず我々日本の勤労者にとって、日本社会にとって、盲点になっている。死角になっているのではないだろうか。経済の発展の中で、社会の問題をどこか忘れてしまうということはないだろうかということを反省をするわけでありまして。そうではなくて、社会的側面、我々自身、NGOを含むみずからの力で横の連携のネットワークを組織的に張りめぐらし、情報の蓄積、人の交流、経験の交流、そしてシステムとしての三者構成方式の長所の相互の評価、取り入れ、あるいは孫先生がご指摘になられた労働奉仕団の構想、そういうことを含めて、努力すべき大きな課題だろうと思います。

いま1点、このアジアの社会的側面についての課題として、それをどうすればより具体化できるか。それについても多少の含意がございました。芦田会長代理（注：現会長）からは、APROが数日前に採択したアジア社会憲章の意義が述べられました。つまり、アジアにおける勤労者の基本的な権利、これをどのようにして、アジア社会に広げるか。日本だけではなく、韓国だけでもなく、アジア全域の勤労者に広げていくかという大きな課題があると思います。このアジア社会憲章は、同時にアジアにおける政労使の「社会対話」を呼びかけております。広く開かれて、相互にこういう課題を討議し、互いに合意をつくり上げていく。そういうダイナミズムが今求められていると思います。その点で、新しく形成されつつあるAPEC、及び、さらに来年の

3月に予定されている国連の社会サミット、こういうところに対してアジア社会憲章のAPROにおける採択がアジア全体の社会対応を促進し、大きな足がかりになることが期待されるわけであります。

以上ごく簡単に私が今気がついた点をまとめさせていただきましたが、これだけの豊富な内容につきまして、このままにするにはまことにもったいない。ぜひ本日の会議を研究報告書として1冊にまとめたいと、出版を予定させていただきます。

また、日本語だけではなくて、今日の議論のエッセンスを英文にして、それこそアジアの情報交流の一つのチャレンジとして、私どもの方からも発行させていただきたいと思います。本日は一日だけの会議で、またきょうご参加いただいた方々は、韓国、タイ、インドネシアというふうに、限定的なものでありましたが、ぜひ何年かごとにこういう会議を積み上げ、さらにもっと広い方々のご協力をいただき、アジアにおける社会的側面にかかわる情報交流の発展に資させていただければありがたいと思います。

どうも長時間ありがとうございました。(拍手)

アジアの経済発展と産業民主主義の可能性
(連合総研国際フォーラム'94)

1995年3月20日 初版発行

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 栗林 世
〒104 東京都中央区新川1丁目23番4号
I・Sリバーサイドビル2F
TEL 03(3297)3663代
FAX 03(3297)3620

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ
〒108 東京都港区三田1-10-3
TEL 03(3456)1541代
FAX 03(3798)3303
