

第6章 台湾の政労使関係と社会政策 新たなコー ポラティズムへの模索？

著者	上村 泰裕
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	研究双書
シリーズ番号	565
雑誌名	新興工業国における雇用と社会保障
ページ	225-258
発行年	2007
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://doi.org/10.20561/00042605

第6章

台湾の政労使関係と社会政策

新たなコーポラティズムへの模索？

上村 泰裕

はじめに

本章の課題は、1980年代以降の台湾における政労使関係の変容と、それが労働市場の柔軟化に関連する社会政策に及ぼした影響とを明らかにすることである。しかし1980年と言えば、現在の与党である民進党の領袖たちが「美麗島事件」の被告や弁護士として権威主義体制と戦っていた頃である。その10年後の1990年は国民党の李登輝総統が民主化改革を進めていた時期であり、さらに10年後の2000年には初の民進党政権が成立している。この間の激動の歴史をわずかな紙数で語りつくすことは不可能である。

政労使関係の変容をくっきりと浮かび上がらせるには、たんに年表を追うよりも、むしろ次のような3つの要素を理念的に描き出すことが効果的だろう。すなわち、第1の要素は1987年の戒厳令解除以降も残存しつづけている国家コーポラティズムの遺産であり、第2の要素は1984年にまでさかのぼる多元主義の流れであり、第3の要素は2001年以降における社会コーポラティズムの萌芽である。これら3つの要素は、歴史の各時期を代表しているというよりも、まさに目下の台湾において闘争しながら並存しているのである。

したがって、以下の各節は次のように構成される。まず第1節では、シュ

ミッターのコーポラティズム論を参照しながら、上記の理念型の構成法と使用法について述べる。続く第2節では、台湾の政労使関係における国家コーポラティズムの要素を、全国レベルと企業レベルに分けて描き出す。第3節では、民主化の各段階を経て育ってきた多元主義の要素について述べる。第4節では、民進党政権における2つの諮問会議を取り上げ、そこに社会コーポラティズムの萌芽を読み取ると同時に国家コーポラティズムの遺産と多元主義の要素をも見出し、その三つ巴が社会政策にいかなる効果をもたらすのかを測定する。最後に第5節では、政治過程とは別個に動く台湾の柔軟な労働市場の性格について分析し、社会政策がそれとどうかかわるのか考察する。

第1節 認識手段としてのコーポラティズム

台湾における政労使関係と社会政策の現在位置を確定するための補助手段として、本章ではシュミッターによるコーポラティズム概念を援用したい。それは、彼の概念が台湾の政治構造にそっくり当てはまるからとか、シュミッター自身が台湾をコーポラティズム体制の例として挙げている(シュミッター[1984: 30])から、といった理由によるのではない。むしろ、シュミッターの構成したコーポラティズム概念と、台湾の政治構造の実態とがどのくらい乖離しているかを測定することによって、台湾の直面する現実的課題をうまく描き出すことが本章の目的である。理念型とは、そのように使うものである。ここでは、コーポラティズムと多元主義の違い、およびコーポラティズムの2つの下位類型について簡単に要約しておきたい。

シュミッターによれば、コーポラティズムのもとでは、各種の利益団体の数は制限され、団体の内部はピラミッド状に垂直的に組織される。それぞれの団体は政府による一定程度の統制や補助を受け入れる代わりに、政府に対して物申す利益代表の特権を与えられる(シュミッター[1984: 34])。シュミッ

ターはブラジルやポルトガルの政治体制を観察するなかでこの理念型を発案したのだが、こうした理念型でうまく説明することのできる国は欧州やラテンアメリカに数多くあるという。

このようなコーポラティズムの概念は、アメリカ政治学理論の主流を占めてきた多元主義モデルに対する代替モデルとして提案された。多元主義モデルにおいては、各種の利益団体は制限されることなく競合して組織され、団体と団体との関係は水平的である。それぞれの団体は自発的に組織されるのであって、政府の統制や補助を受けることも、政府に対して物申す利益代表の特権を与えられることもない(シュミッター[1984: 37])。多元主義モデルは、アメリカ社会の現実の一側面から抽出した理念型だったと言えるだろう。

さて、シュミッターによれば、先進国と後発国とでは、コーポラティズムの出現の仕方と結果としての性格が大きく異なるという。先進国では、高度に発達した資本主義体制の安定を長期にわたって維持するために、利益諸団体が下から自発的かつゆっくりとコーポラティズムを作り出す(社会コーポラティズム)。利益団体の数は団体どうしの話し合いによって徐々に制限され、団体の要求に応える形で政府による承認や補助が与えられる(シュミッター[1984: 45, 49, 73])。これは、戦後の西欧諸国で形成された「ネオ・コーポラティズム」の特徴である。

一方、後発国では、内部分裂や対外従属といった目前の危機を克服するために、国家が上から強制的かつ急激にコーポラティズムを作り出す(国家コーポラティズム)。利益団体の数は無理やり制限され、政府による統制や補助が押しつけられる(シュミッター[1984: 45, 49, 73])。これは、戦後のイベリア半島やラテンアメリカ諸国などで見られた体制の特徴である。シュミッターはこれを、ファシスト・イタリアやナチス・ドイツなど過去のコーポラティズム体制と一括しており(シュミッター[1984: 47])、ネオ・コーポラティズムとは区別している(シュミッター[1986: 288])。

以上の道具立てをすべて借用したうえで、1980年代以降の台湾の政労使関係の歩みを捉える本章の仮説を示せば以下ようになる。すなわち、1980年

代後半の民主化にともなって、台湾の政労使関係モデルは国家コーポラティズムから多元主義へと変化したが、1990年代後半以来の経済的苦境のなかで、社会コーポラティズム型の政策形成¹⁾をめざす模索が始まっている、というものである。生産拠点の大陸移転にともなう急速な産業構造の転換は、台湾の政労使の間になんらかの政策的合意や協調を要請しているからである。しかし、以下に述べる理由によって、新たなコーポラティズムへの歩みは困難なものにならざるを得ない。

第1に、国家コーポラティズムの遺産が社会コーポラティズムの形成を阻害する。シュミッターも述べるように、ひとたび国家コーポラティズムに固定されてしまった国では、社会コーポラティズムに歩み寄ることが非常に難しくなる。なぜなら、国家コーポラティズムが作り上げた形式的な利益代表組織は自発的には機能せず、一般成員の支持を取りつけることもできないからである。こうした国では、むしろいったん対立に満ちた多元主義に「退化」するしかない、というのがシュミッターの見通しであった(シュミッター[1984: 77])。

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

いた(シュミッター[1986: 287])。こうした逆風のいくつかは、形成途上にある台湾の社会コーポラティズムにも容赦なく吹きつけることだろう。

ところで、以上のようなシュミッターの道具立てをそのまま台湾の政労使関係の分析に持ち込むことに対しては、台湾の研究者から異論が唱えられている。民主化以前の台湾の政労使関係は、国家コーポラティズムとは呼べないというのである。こうした異論は、いずれも理念型の使い方に対する誤解にもとづいているように思われる。ここでこれらの異論を紹介し、簡単に反論しておきたい。

まず洪土程によれば、台湾の工会(労働組合)は党国体制を正当化するための付属物に過ぎず、その利益代表機能は非常に限定的なものであった。その形式だけを見て国家コーポラティズムと同定するのは、コーポラティズム理論における利益代表の側面を見落とすものであるという(洪2006: 67)。しかし、コーポラティズムには代表と統制の両側面があり、それぞれの有効性の程度は国によって異なる。利益代表機能が微弱であることは、国家コーポラティズム仮説を否定する理由にはならない。

次に黄長玲によれば、中華民国全国総工会(後述)は労働者階級の利益を表明する能力も、傘下の組合を統制する手段も持たなかった。賃金にせよ雇用にせよ、台湾ではコーポラティズムによって規制されていたわけではない。したがって、外見だけから国家コーポラティズムと判断することはできないという(Huang[2002: 312])。確かに、当時の台湾の政労使関係は典型的な国家コーポラティズムとは言えなかったかもしれない。しかしその特徴は、国家コーポラティズムの理念型と見比べることで、くっきりと浮び上がるはずである。

最後に沈宗瑞によれば、台湾の利益団体は国民党政府によってコントロールされており、政策決定において重要な役割を果たしてこなかったという。台湾の体制は国家コーポラティズムと一元主義との混合型というほうが相応しいが、1980年代に至ってようやく国家コーポラティズムの性格が出てきた、と彼は主張する(沈2001: 109)。しかし、沈が混合型と呼ぶものこそ国家コー

ポラティズムの理念型に近い。1980年代以降は、むしろ多元主義の理念型と見比べたほうが、実態をよりよく捉えることができるように思われる。

いずれにしても、理念型を現実と混同したり、理念型と現実の異同に一喜一憂したりすることに意味はない。理念型はモデルであって、現実と完全に一致しないのは当然である。コーポラティズム概念を認識手段として使いこなすことが重要であるが、それは、まずモデル自体の特性と作動様式を調べたうえで、次に歴史的事実をモデルと見比べながら解釈することである。以下の各節では、本節で吟味したモデルに照らして台湾の現実を解釈したい。

第2節 国家コーポラティズムの遺産

民主化以前の台湾の政労使関係はどの程度、国家コーポラティズムの理念型に近かったのだろうか。また、それは民主化後の台湾にどのような遺産を伝えたのだろうか。ここでは、全国レベルの労使関係と企業レベルの労使関係に分けて検討したい。

1. 全国レベルの労使関係

民主化以前の台湾の政労使関係にはコーポラティズム、とりわけシュミッターの言う「国家コーポラティズム」の理念型に近い特徴が見られた。それは、イデオロギーと組織形態の両面において観察できる。

そのイデオロギー的特徴は「三民主義労働政策の基本原則」(1951年)と題する国民党文書の以下の部分によく表われている(范編[2004: 263])²⁾。

「1. 民族利益は階級利益を超える。自由主義国家の労働政策は個人利益を核心としており、国家主義の労働政策は国力を充実させて侵略戦争を準備することを核心としており、ソ連の労働政策は階級利益を核心としている。一

方、三民主義の労働政策は民族利益を核心としている。ただし、民族の自由平等を追求するところが国家主義の侵略性と違う。全国民の幸福を追求するところも、国家主義が労資協調の美名のもとで実際には労働者を資本家の指揮に服従させるのとは違っている」

「2. 労資協調。中国の労資にこれまで対立現象が見られないのは、節制資本⁽³⁾の原則によって労資の対立を解消し、その調和と協力を促進することで全国民福祉の目的に到達し、英米資本主義社会の各種弊害を予防したからである」

「3. 社会民主化。いわゆる社会民主化の原則とは、労働者の組織および活動を労働者の自由意志の発揮に帰すべきであり、政府は圧迫や強制を加えるべきでないということを目指す」

要するに、労資協調によって民族利益を追求することを述べており、西側陣営に属しているという留保つきながら、政府が労資協調のための条件を整備することを宣言している。これに対応して労働団体の側でも、中共との戦争に勝利することを第一目標として、労資協力の精神を発揮し、労資紛争の発生を抑えるべきだと考えていた（范 [2004: 301]）⁽⁴⁾。

こうした労資協調のイデオロギーは、たんなるイデオロギーに過ぎないとも言えるが、次のような実際の組織形態を正当化する意味は持っていた。各種の団体の組織形態は、さらに明確に国家コーポラティズムの特徴を示している。1942年に大陸で公布され、1989年まで継続された「非常時期人民団体組織法」には、次のような条文があった（沈 [2001: 110]）。

「各種職業に従事するものは必ず、法にもとづいて職業団体を組織し、法にもとづいて該当の団体に加入し会員とならなければならない。……下級団体は必ず上級団体に加入し会員とならなければならない」（第4条）

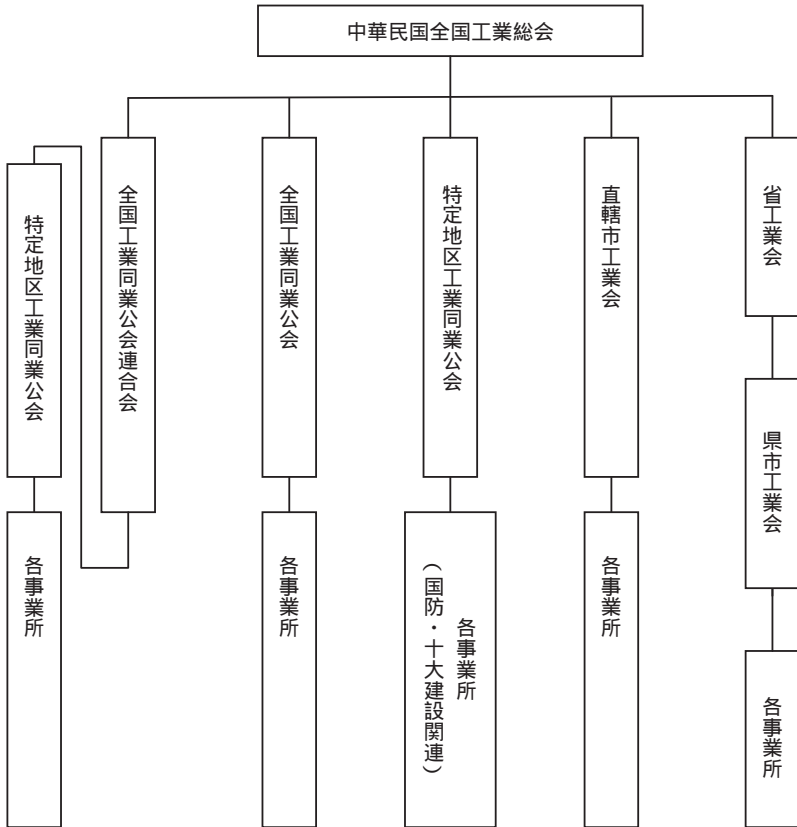
「同一区域内における人民団体は、法令で別に規定する場合を除き、同性質かつ同レベルについて1団体に限る」(第8条)。

ここには、シュミッターがコーポラティズムの要件とした「単一性」「義務的加入」「非競争性」「ヒエラルヒー的秩序」「職能別の分化」(シュミッター [1984: 34]) などの特徴を見ることができる。経済団体や労働団体も、この原則にもとづいて組織されることになった。

全国レベルの主な経済団体は3つある。第1に、工業を代表する「中華民国全国工業総会」がある。これは、中国全国工業協会(1942年設立)を前身として、1948年に南京で「工業会法」にもとづいて設立された団体である(李 [2000: 340], 沈 [2001: 115])。その後、1974年制定の「工業団体会法」によって図1のように組織が整備され、「完全な国家コーポラティズムモデル」の一翼として完成された(沈 [2001: 116])。第2に、サービス産業を代表する「中華民国全国商業総会」も同様の組織であり、1946年に南京で設立された中華民国商会全国連合会が、1973年制定の「商業団体会法」によって改称されたものである⁽⁵⁾。第3に、1952年設立の「中華民国工商協進会」は、基幹的な大企業を会員とする団体である。和信企業集団の総帥であり、海峡交流基金会の董事長として兩岸関係の一翼をも担った有名な辜振甫が、1961年から1994年までの33年間にわたって理事長を務めた。この団体は、工業総会や商業総会が台湾に移転する前に台湾財界人の発議で設立された中国工商聯誼会を前身としており⁽⁶⁾、設立経緯の点では国家コーポラティズム的とは言えない。しかし、民主化以前から今日まで、政府に対する発言力は3団体のうち最大である。なお、民主化以前には、これら3つの団体は国民党組織と密接な関係を持っており、その代表者はいずれも総統が選んでいたという(沈 [2001: 119])。

一方、労働団体について見ると、民主化以前には1948年設立の「中華民国全国総工会(全国総工会)」ただひとつに統合されていた。全国総工会は、「工

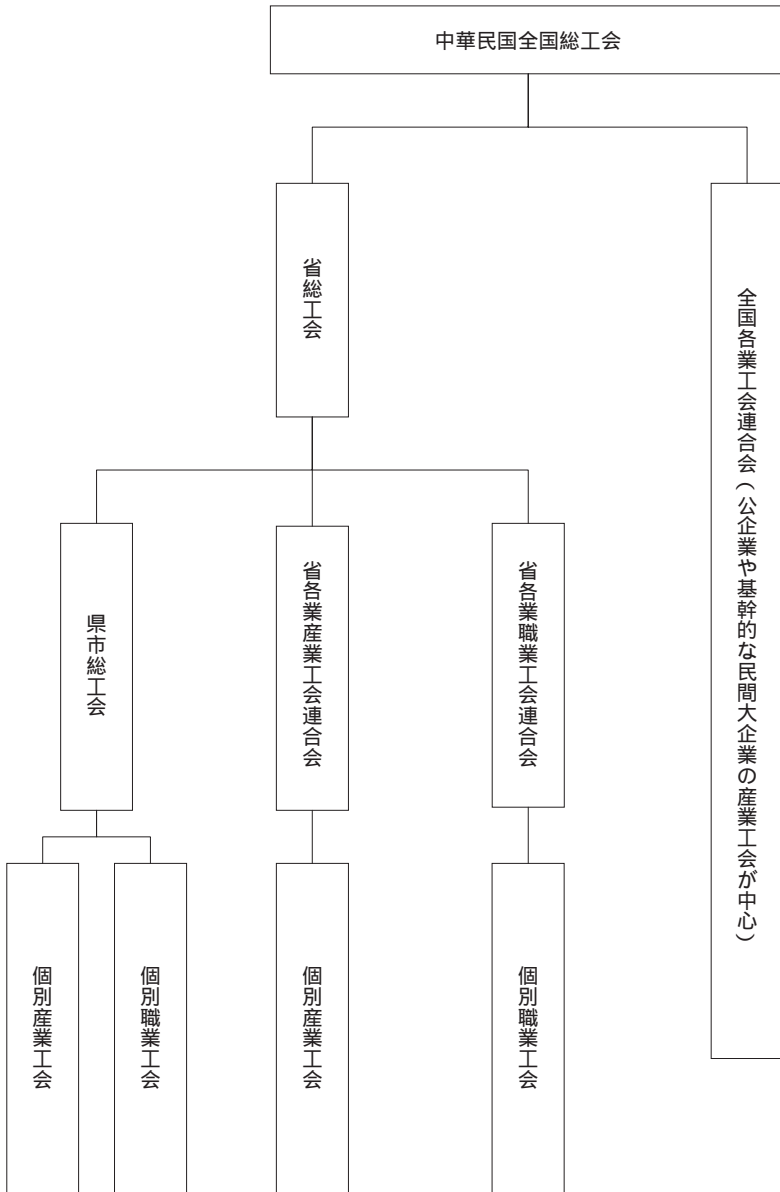
図1 工業総会の組織図



(出所) 沈[2001: 117]の表6.1を省略して作成。

会法」(1929年制定)によって公認された唯一の労働団体であり、その経費の3分の2以上は政府の補助金でまかなわれていた。また、全国総工会を労働者の動員のために利用しようとした国民党は、全国総工会の理事長を立法委員に指名するのが通常であった(Chen et al. [2003: 322])。全国総工会の組織は、図2のように整備されていた(沈[2001: 118])。これは図1の全国工業総会の組織と同型であり、形式的にはコーポラティズム体制が成立していたことがわかる。

図2 総工会の組織図



(出所) 沈[2001: 118]の表6.2を省略して作成。

「形式的には」と述べたのは、全国総工会を頂点とする工会のピラミッド組織が実際どこまで生き生きと機能していたかは疑問だからである。その点は、第1節で紹介した台湾の研究者たちが主張するとおりである。台湾で工会と言えば、「花瓶工会」「豆腐工会」(洪 [2006: 6]) などと呼ばれるお飾り的な御用組合であることが多かった。全国総工会も、大陸時代に選出された理事たちが留任する「万年国会」的な団体であり、すべての大陸選出理事が退任したのはようやく1991年のことであった(『経済日報』1991年3月28日)。しかしそうは言っても、こうした工会組織が台湾の国营企業や民間大企業の労働者を体制に結びつける機能を担っていたことは確かである。形式的であり形骸化していたとしても、国家コーポラティズムの理念型に近い特徴は備えていたと言うべきである。

2. 企業レベルの労使関係

台湾の労使関係の特徴を捉えるためには、全国レベルだけでなく企業レベルにおけるそれにも注目する必要がある。過去において国家コーポラティズムがどれほど実態を持つものであったか、また、それが今日どのくらい変化したと言えるかを判断するうえで、コーポラティズムの末端に位置する企業レベルの労使関係に関する理解が欠かせないのである。

台湾の労働組合は、工会法の規定によって「産業工会」と「職業工会」の2種類に分けられている。産業工会は企業別組合であり、職業工会は特定の雇用主を持たない労働者が加入する地域別の組合である。後者は、労働組合というよりも相互扶助団体と考えるべきであり、勞工保険への加入を目的とする自営業者(職業工会に加入しないと勞工保険に加入できない)が会員のかなりの部分を占めている(Chen et al. [2003: 320])⁷⁾。

2004年現在、産業工会が組織されている事業所は1109であり、これは工会法が適用される従業員30人以上の全事業所の3.5%にあたる。また、従業員の組織率は19.6%である⁸⁾。この数字からもわかるように、組合活動の舞台は

主に大企業に限られている⁽⁹⁾。

台湾では、企業レベルの労使関係のあり方が法律によって定められている。「労働基準法」(1984年制定)によれば、「労資関係を調整し、労資協力を促進し、労働能率を高めるために、事業所は労資会議を開催しなければならない」(第83条)。これは1984年に始まったことではなく、すでに1929年制定の「工廠法」において「工廠会議」の設置が定められていた(衛[2001: 120])。上記の労働基準法83条には罰則がないため、すべての事業所に徹底されているわけではない。しかし、2004年現在、4386の事業所(うち公的部門947,民間部門3439)に労資会議が設置されており⁽¹⁰⁾,この数は上記の産業工会数を上回っている。つまり、組合がない企業にも労使協議の場が設けられていることになる。一方、産業工会の活動内容を見ると、約6割の産業工会が労資会議に参加しており、15%が毎月、16%が四半期ごとに労資会議を開催していると答えている。組合が組織されている企業の平均をとると、労資会議は年間に約5回開催されている。会議の議題は、企業福祉に関すること(62%),人事管理への参加(56%),年末ボーナス(53%),賃金(50%)などとなっている⁽¹¹⁾。労資会議を設置している企業は主に大企業に限られるが、それは台湾の企業内労使関係を考えるうえで重要な位置を占めている。

労資会議とならんで企業内労使関係のチャンネルとなっているのが、職工福利委員会である。これは、「職工福利金条例」(1943年制定)によって設置が義務づけられているものである。同条例によれば、企業は、創立時に資本総額の1~5%を職工福利金として拠出しなければならない、その後も毎月、営業収入の0.05~0.15%および各従業員の月給の0.5%を拠出しなければならない。職工福利金の使途は職工福利委員会(労働側代表10名,資本側代表5名で構成)が決めることになっており、それは経営側の人事管理戦略によって直接左右されない。2004年現在、13162の事業所に職工福利委員会が設置されており⁽¹²⁾,この数は上記の産業工会数や労資会議の設置数をさらに上回っている。なお、表1は、職工福利委員会が設置されている企業において、企業側が提供する福利厚生と、職工福利委員会が提供する福利厚生の内訳を表わしたも

表1 企業福祉と職工福利委員会

(%)

事業所規模	企業側が提供					職工福利委員会が提供				
	1-29人	30-99人	100-299人	300人以上	全体	1-29人	30-99人	100-299人	300人以上	全体
社員食堂	29.8	39.1	52.5	63.0	43.4	2.7	5.1	14.5	29.1	11.2
社宅	27.1	42.1	44.8	62.1	41.7	1.9	3.5	8.5	13.2	6.0
団体生命保険	23.6	26.2	28.4	47.2	30.3	2.1	4.5	10.2	14.0	6.8
レジャー活動	27.8	29.3	25.3	22.6	26.6	5.7	22.0	38.5	44.4	24.1
レクリエーション施設	15.0	12.8	22.6	32.3	19.6	2.9	9.7	25.8	28.8	14.6
緊急資金援助	17.3	16.2	14.5	23.1	17.8	3.0	12.4	20.4	31.0	14.7
交通手段の提供	10.3	11.3	19.7	31.6	17.0	1.5	1.5	4.6	6.9	3.2
図書設備	7.3	6.8	19.5	40.3	16.6	1.6	5.1	12.3	21.0	8.6
奨学金・学費補助	4.5	9.4	16.6	30.2	13.5	2.5	9.2	26.2	36.2	15.8
日用品の支給	5.3	4.9	5.1	14.2	7.2	1.7	3.0	10.6	32.7	10.5
住宅ローン	3.3	3.3	5.8	7.7	4.7	1.9	1.7	7.8	11.2	4.9
託児施設	1.9	2.0	1.1	2.4	1.8	0.6	1.0	1.2	2.4	1.2

(出所) 台湾省政府勞工処『台湾省勞工生活狀況調查報告』(1997年)。

のである。これを見ると、余暇活動支援や緊急資金援助、子女に対する奨学金などについて、職工福利委員会の役割が小さくないことがわかる。

以上のように、コーポラティズムを末端で支えるはずの産業工会は、一部の大企業にしか根ざしていない。工会のない企業では、法律で定められた労資会議や職工福利委員会が「労資協力」を演出することで、間接的に国家コーポラティズムへの消極的支持を調達してきたのである。

第3節 民主化と多元主義化

民主化にともなって、台湾の政労使関係はどの程度、多元主義モデルに傾斜したと言えるのだろうか。またその際、国家コーポラティズムの遺産はどのように作用したのだろうか。ここでは、1980年代後半から1990年代にかけての自主工会運動と、2000年の政権交代以後の労働団体の増加に焦点をあて

て検討したい。

1. 自主工会運動

1984年は、台湾における自主的労働運動の出発点となった年である。国民党政府の戒厳令体制が続く同年5月1日、党外運動（1986年には民進党に発展する反国民党勢力）の法律家たちが集まって「台湾勞工法律支援会」（のちの台湾勞工陣線。以下、勞工陣線と略称する）を結成した。これは当初、法律相談によって労働運動を後方から支援することを意図した団体であった（台湾勞工陣線[2004: 2]）。以後この団体が中心となって、国家コーポラティズム体制に服さない自主工会運動の流れを形成することになった。また、1979年の断交以来のアメリカからの外圧を受けて、この年「労働基準法」が制定された（台湾勞工陣線[2004: 2]）ことも、労働運動にとって追い風となった。

1987年7月に戒厳令が解除されると、労働運動が一気に盛り上がりを見せた。同年末から1988年春にかけて、台湾各地で「年末ボーナスを勝ち取ろう」「未払い賃金と残業手当を要求しよう」といった標語を掲げた労使争議が頻発した。また、1988年には桃園バス、国鉄機関士、苗栗バスなどの大規模ストライキが起こり、全土で32件の重大な争議が発生したという（洪[2006: 8]）。その背後には、「台湾勞工運動支援会」と改称した勞工陣線の強力な組織化戦略があった（台湾勞工陣線[2004: 2]）。しかし、1989年には遠東化繊のストライキが2000余名の警察によって鎮圧され、いったん盛り上がった労働運動は挫折を経験する（洪[2006: 8]）。その後、「台湾勞工陣線」（1992年改称）は、自主工会の組織化を進めて地力を養う一方、全民健康保険や国民年金の推進、国营企業民営化反対などに取り組む社会運動団体として活動の幅を広げていくことになった（台湾勞工陣線[2004: 2]）。

民主化にともなって自主工会運動が盛んになったが、それによって直ちに政労使関係の多元主義化が実現したわけではない。国家コーポラティズムの遺産が立ちはだかったからである。図2の全国総工会の組織図に見られるよ

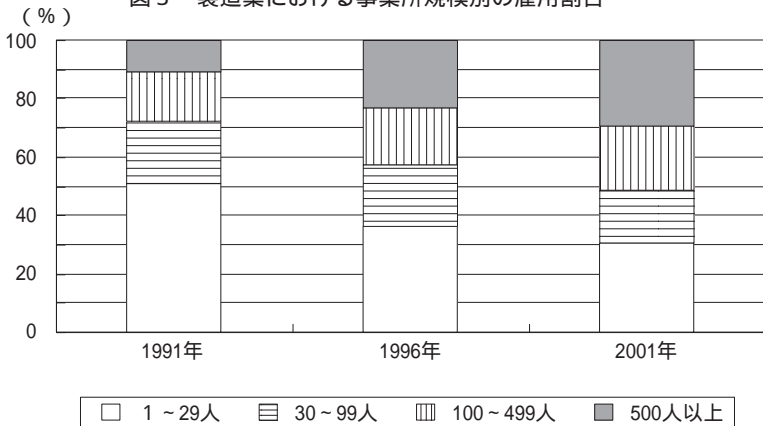
表2 労働組合組織率の推移

	産業工会			職業工会		
	工会数	会員数	組織率(%)	工会数	会員数	組織率(%)
1987	1,160	703,526	30.7	1,286	1,396,287	36.3
1988	1,285	696,515	29.5	1,680	1,564,070	42.8
1989	1,345	698,118	30.6	1,883	1,721,546	42.8
1990	1,354	699,372	31.3	2,083	2,057,248	50.7
1991	1,350	692,579	29.3	2,217	2,249,187	59.7
1992	1,300	669,083	28.3	2,271	2,389,331	59.7
1993	1,271	651,086	28.5	2,333	2,521,030	61.2
1994	1,237	637,095	27.4	2,382	2,640,738	60.3
1995	1,204	598,479	25.4	2,413	2,537,396	58.1
1996	1,190	587,559	23.6	2,422	2,460,711	56.7
1997	1,196	588,997	23.0	2,427	2,363,886	53.3
1998	1,176	575,606	22.1	2,464	2,345,794	52.1
1999	1,175	613,963	22.5	2,534	2,313,398	50.3
2000	1,128	588,832	20.9	2,613	2,279,498	49.2
2001	1,091	584,337	20.9	2,726	2,295,290	50.9
2002	1,104	561,140	20.3	2,848	2,299,158	49.2
2003	1,103	558,195	19.4	2,902	2,343,777	49.8
2004	1,109	593,907	19.6	3,024	2,370,704	49.0
2005	1,027	618,006	19.6	3,119	2,368,798	48.0

(出所) 行政院劳工委员会『95年版労働統計年報』より作成。

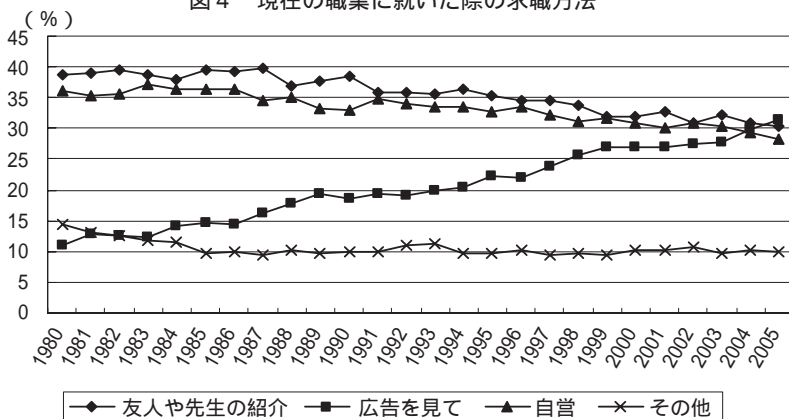
うに、縣市総工会(総工会の地方支部)は職業工会と産業工会から成り立っている。職業工会は、主に自営業者の集まりであり、政府から補助金や労工保険などの便宜を受ける代わりに国民党の集票マシンとして機能していた。表2⁽¹³⁾を見ると、2005年現在、産業工会の会員数が約60万人であるのに対して、職業工会の会員数はその4倍に近いことがわかる。縣市総工会は、国民党支持の職業工会の代表によって牛耳られていたのである(沈[2001: 173])。そうした状況のなかで、職業工会中心の縣市総工会とは別に「縣市産業総工会」を設立する動きが出てきたのは、1990年代半ば以降のことである。まず台北県で産業総工会が設立され(1994年)、次に高雄県(1996年)、台北市と高雄市(1997年)などが続き、さらに1998年までに、台南県、新竹県、宜蘭県、苗栗

図3 製造業における事業所規模別の雇用割合



(出所) 行政院主計処『八十年工商及服務業普查報告』(1993年)および『九十年工商及服務業普查報告』(2003年)より作成。

図4 現在の職業に就いた際の求職方法



(出所) 行政院勞工委員会『94年人力運用調査報告』より作成。

県，などで設立を見た(台湾勞工陣線[2004]，李[1999: 161])。これらの県市産業総工会は，次節で述べる全国産業総工会の一翼を担うことになる。

このように自主工会運動は1990年代を通して実力を増してきたが，その基礎となる産業工会の組織率はこの間，30%から20%弱まで10ポイントも低下

した(表2)。これは、以下の事情をふまえると意外なことである。つまり、台湾では中小企業が多いために労働組合の組織化が進みにくいのだが、1990年代には企業の大規模化がかなり進んだ。図3から読み取れるように、製造業では1990年代を通して、従業員500人以上の事業所に勤める人の割合が約1割から約3割へと増加する一方、30人未満の事業所に勤める人の割合は約5割から約3割に減少したのである。また、家族的経営の中小企業では労働組合を結成しにくいのが、この点も状況が変わってきている。図4に見られるように、友人や先生の紹介で就職する人の割合は次第に減少し、代わりに広告を見て応募する人が増加している。縁故採用からの脱却は、職場の人間関係にも変化をもたらすだろう。つまり、「関係」重視の家族的労使関係から、どちらかと言えばドライな市場的労使関係への変化が生じるはずである。これらのことは労働組合の活動にとって有利に働くと思われ。にもかかわらず組織率が低下した原因は、第1に、ホワイトカラー中心でしばしば無組合のハイテク企業の増加と、第2に、組合活動の盛んな公営企業の民営化にあると思われる。自主工会運動の隆盛と言っても、そうした制約のなかでの隆盛なのである。

2. 政権交代と労働団体の増加

国家コーポラティズムの遺産である全国総工会に従うことを潔しとしない自主工会は、1998年に「全国産業総工会準備委員会」を結成した。その構成団体は、前節で挙げた縣市総工会と、主に国营企業の大規模工会であった(李 1999: 161)。2000年に民進党政権が成立すると、5月1日に自主工会の設立を認める大統領令が公布され、全国産業総工会(全産総)が全国総工会とならぶ合法的なナショナルセンターとして成立した(Chen et al[2003: 326])。全産総の初代理事長には、前労工陣線主席であり台湾石油工会出身の黄清賢が就任した。このほか、全産総のリーダーや全産総系工会のリーダーの多くは、労工陣線の出身者である(台湾労工陣線 [2004: 59])。

一方、これと前後して、全国総工会の分裂が始まった。同年4月、1票40万円と言われた買収選挙において、国民党の支持を受けて当選確実と思われた侯彩鳳候補を破り、鉄道工会出身で改革派の林恵官が理事長に当選した。これをきっかけに理事の間で内紛が起こり、以下の6つの団体が全国総工会から分裂成立した。すなわち、呉海瑞の率いる「中華民国全国聯合総工会」(全聯総、2000年8月設立)、侯彩鳳の率いる「中華民国全国労工聯盟総会」(全労総、2000年9月設立)、「中華民国職業工会全国聯合総会」(全職聯総、2001年2月設立)、「中華民国全国職業総工会」(全職総、2001年3月設立)、「全国工人総工会」(2001年3月設立)、台湾省総工会が2002年に改称した「台湾総工会」(1948年設立)の6つである(洪[2006: 361]、《聯合報》2000年4月3日、4月8日、7月11日)。これは、国民党の下野によって旧来の政治構造が崩れたことに加えて、民進党の後押しを受けて全産総が成立しナショナルセンターの多元化が公認されたため、組合リーダー間の対立がそのまま全国総工会の分裂につながったものと考えられる。

こうした動きは、政党の対立と密接に関係している。現在、全国総工会理事長の林恵官は親民党(国民党から分かれた政党)の立法委員(全国区選出)であり、全労総理事長の侯彩鳳は国民党の立法委員(全国区選出)である。また、台湾総工会理事長の陳杰も国民党の立法委員(彰化県選出)である。一方、民進党の盧天麟立法委員(全国区選出)は、全産総の前理事長である。また、労工陣線出身で民進党の立法委員になった政治家も数多い⁽¹⁴⁾。このように、政権交代にともなう政党間競争の活発化と並行して、労働団体も多元主義化してきたのである。

ここで、そうした多元主義化の主役である全産総の組織構成を見ておこう。表3は全産総の加盟工会と会員数を示したものである。これを見ると、約27万人の会員⁽¹⁵⁾のうち12万人弱が県市総工会に属し、15万人弱が(民営化されつつある)国営企業の労働者であることがわかる。表3にある企業名のうち、もともと民間大企業だったのは家電メーカーの大同のみである。こうした組織構成の偏りは、1990年代以来、労働運動が民営化反対闘争を主な活動

表3 全国産業総工会の加盟工会（2006年）

名称	設立年	会員数
高雄県産業総工会		10,000
高雄市産業総工会		31,000
台南県産業総工会		10,000
宜蘭県産業総工会		3,000
苗栗県産業総工会		8,794
新竹県産業総工会	1998**	3,285
台北市産業総工会	1997	34,400
台北県産業総工会		5,379
台中市産業総工会		11,578
大同（股）公司産業工会	1959	5,631
台湾電力工会	1958	24,780
台湾菸酒（股）公司産業工会联合会	1956*	6,625
台北市第一商業銀行（股）公司産業工会	1995	4,500
台北市台湾銀行産業工会		4,628
台湾中小企業銀行産業工会	1996	4,741
台北市華南金融控股（股）公司産業工会		5,000
台北市合作金庫銀行（股）公司産業工会	1996	5,315
台湾土地銀行産業工会	2001	4,822
台湾石油工会	1959	14,849
中華電信（股）公司産業工会	1957*	28,700
中華航空公司産業工会		8,962
台湾省自来水公司産業工会	2001*	5,187
台湾省製糖業産業工会联合会	1955*	4,687
中華郵政工会	1932*	24,926
計		270,789

（出所）全国産業総工会『2006五一闖関護照』（2006年）

（注）*は各工会ホームページ，**は労工委員会ホームページによる。

舞台のひとつとしてきた理由を物語っている（台湾労工陣線 [1999a]）。

組織構成の偏りの背景には、中小企業を中心とする台湾の産業構造がある。中小企業の多くには工会がないからである。試みに、台湾の産業別の産業総工会加入率（つまり労働組合組織率）を日本のそれと比べてみよう（表4）^{16）}。台湾では製造業の被用者が日本より13ポイントも多いが、そのうち工会加入者の比率は約13%で、日本より13ポイント低い。また台湾では、水道・電気・

表4 産業別の労働組合組織率（2005年）

（％）

台湾			日本		
	組織率	被用者構成比		組織率	被用者構成比
総計	8.4	100.0	総計	18.7	100.0
農林漁牧業	3.1	1.0	農業・林業・漁業	3.5	0.9
鉱業・土石採石業	14.1	0.1	鉱業	21.6	0.1
製造業	12.6	33.3	製造業	25.7	19.8
水道・電気・ガス業	175.7	0.5	電気・ガス・熱供給・水道業	58.6	0.6
建設業	1.4	9.0	建設業	20.3	8.6
卸売・小売業	0.2	12.7	卸売・小売業	10.1	17.7
宿泊・飲食業	0.3	4.3	飲食店、宿泊業	3.2	4.8
運輸・倉庫・通信業	42.4	5.0	運輸業	29.4	5.5
金融・保険業	13.6	5.5	金融・保険業	48.6	2.8
不動産・レンタル業	0.0	1.0	不動産業	3.0	1.1
教育サービス業	0.1	7.1	教育、学習支援業	24.4	4.7
医療保健・社会福祉サービス業	0.5	3.9	医療、福祉	8.4	9.8
文化・運動・レジャーサービス業	7.0	2.2	サービス業	6.0	13.9
公共行政業	2.9	4.8	公務	50.7	4.2
専業・科学・技術サービス業	0.0	3.4	情報通信業	22.3	3.2
その他サービス業	0.3	6.6	複合サービス事業	44.3	1.3

（出所）行政院勞工委員会『95年版労働統計年報』（出所）厚生労働省『平成17年労働組合基礎調査』

（注）台湾の水道・電気・ガス業の組織率が100%を超えているのは原データの誤りによる。

ガス、運輸、金融、製造業など以外の産業における組織率が極端に低いことがわかる。台湾の労働組合運動は、こうしたいびつな足場のうえに成り立っているのである。

第4節 新たなコーポラティズムへの模索？

前節で見たように、台湾の利益団体政治は多元主義化の様相を見せているが、それと同時に、新たなコーポラティズムへの模索の動きも観察される。こ

ここでは陳水扁政権のもとで開催された2つの会議に注目し、そこにどの程度「社会コーポラティズム」の要素を読み取ることができるか検討する。さらに、新たなコーポラティズムの成立を阻む要因は何であるかを考察する。

1. 2つの諮問会議

2000年に成立した陳水扁政権のもとで、これまでに2つの大きな諮問会議が開催されている。ひとつは2001年8月に開催された「経済発展諮詢委員会」であり、もうひとつは2006年7月に開催された「台湾経済永続発展会議」である。かつてジョンフィールドは名著『現代資本主義』で、コーポラティズムを次のように描写した。「主要な利益団体は一堂に集められ、将来の行動を制約する一連の協定を結ぶように促される」(シュミッター [1984: 59])。2つの諮問会議の外見はこの描写にぴったり当てはまる。しかしこれがどの程度「社会コーポラティズム」の萌芽と言えるかは、諮問会議の内容を簡単にスケッチした後、次節で検討することにしよう。以下では2つの諮問会議について、①開催の背景は何か、また会議の性格はどんなものか、②会議の構成や委員の人選はどうなっているか、③何が合意されたか、④関係者や世論の評価はどうか、を整理したい⁽¹⁷⁾。

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

同委員会の議題は「失業率上昇」「投資環境悪化」「兩岸経済貿易関係」「産業競争力低下」「財政金融状況」の5つであり、それぞれ就業分科会、投資分科会、兩岸分科会、産業分科会、財政金融分科会に分かれて議論された。諮問委員は全部で121名であるが、そのうち労働団体代表は黃清賢(全国産業総工会理事長)、白正憲(大同公司産業工会理事長)、黃水泉(銀行員工会全国聯合会理事)、林惠官(全国総工会理事長)の4名に過ぎない。ちなみに、国民党系

(のちに親民党に転じた)の林惠官を除く3名は、すべて労工陣線出身の労働運動リーダーであり、全産総系かつ民進党系である。労働団体代表は全体から見れば少数派であったが、全員が就業分科会(13名で最少)に属したため、同分科会では数において経済団体代表(3名)と拮抗していた(『聯合報』7月23日, 8月5日)。

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

これに対して, 関係者や世論の評価はどうだったか。経済団体は, 基本工資の廃止か, 外国人労働者に対する適用除外を求めていた。これらの要求が実現しないことに経済界は不満を持っている(『経済日報』8月15日)。一方, 全産総理事長で就業分科会委員の黄清賢は, 労働団体や社会福祉団体, 環境団体の代表とともに記者会見を開いて民進党政権の「親資圧労的」右傾化を批判し(『経済日報』8月22日), 全国の労働団体に抗議デモを呼びかけている(『聯合報』8月22日)。しかし, 委員会から抗議退出すべきだとする工人立法行動聯盟や84工時大聯盟などの労働運動団体の主張に対しては「われわれの守りはうまくいっている。どうして退出しなくてはいけないのか」と答えている。もし退出すれば労働側は発言権を失い, 労働者に不利な法令を誰も阻止できなくなるというのである(『経済日報』8月26日)。委員会においては多数決ではなく「共識決」(コンセンサス決定方式)をとるため⁽¹⁸⁾, 少数であっても労働団体代表の存在は大きい。基本工資の廃止や外国人労働者に対する適用除外が阻止されたのは, 労働団体代表の主張が通ったものと考えられる。

次に, 台湾経済永續發展会議(2006年)の背景について見ると, 相変わらず少数与党である民進党の, 前年からの各種スキャンダルによる支持率低下

がある。一方、経済については2002年以降プラス成長に転じ、2004年以降は失業率も落ち着いてきている。そうしたなかで、人口高齢化やグローバル化による長期的な経済問題への対策を議論するために、今度は行政院主催の超党派会議として同会議が召集されたのである。

同会議の議題は「社会保障体系の完成」「産業競争力の向上」「財政金融改革」「グローバル構造と两岸経済貿易」「政府の能率向上」の5つであり、それぞれ社会保障分科会、産業分科会、財政金融分科会、グローバルおよび两岸分科会、政府能率分科会に分かれて議論された。諮問委員は全部で159名であるが、そのうち労働団体代表と確認できるのは6名に過ぎない。一方、社会福祉団体や環境保護団体など、社会運動団体の代表が入っているのが、前回には見られなかった特徴である。労働政策を扱う産業分科会(57名)の委員構成を見ると、政府代表が6名、立法委員が8名、研究者が11名、経済界代表が18名、社会運動団体代表が5名、労働団体代表が4名、そのほかが5名であった。経済界代表が多いのは、この分科会が産業政策も扱っているからである。また、社会運動団体代表が入っているのは、エネルギー・環境政策も取り上げているからである。前回の就業分科会と比べて、そのぶん労働団体代表の影が薄くなっている。労働団体代表は、施朝賢(全国産業総工会理事長)、吳清賓(高雄市産業総工会理事長)、莊爵安(台湾石油工会理事長)、謝創智(全国産業総工会秘書長)である。この4名はすべて全産総系であるが、そのほかに全国総工会理事長の林惠官も立法委員として分科会に参加している。

会議全体の基調は、前回の経済発展諮詢委員会の標語を入れ替えて「積極管理、有効開放」(政府が積極的に管理責任を負うことで、大陸との経済関係開放にともなうリスクを縮減する)と表現された。社会政策とりわけ労働政策に関する合意事項としては、以下の点が重要である⁽¹⁹⁾。①非典型雇用の制限緩和について検討する。②派遣労働者保護法を制定する。③女性や高齢者の労働力率を高める。④外国人労働者の受け入れ総量を管理する。

これに対して、関係者や世論の評価はどうだったか。前回の経済発展諮詢委員会と比べると、労働政策に対する世論の関心は低かった。それは、産業

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

2. 社会コーポラティズムの阻害要因

以下では2つの諮問会議が持つ意味について考えたい。これらの会議は実質的な意味を持っているだろうか。また、それは労働市場の柔軟化につながったと言えるだろうか。さらに、これをもって社会コーポラティズムの萌芽と言えるだろうか。台湾において新たなコーポラティズムの成立を阻んでいる要因は何だろうか。

まず、2つの諮問会議の提言を受けて、実際にどんな立法化が行なわれたのか。経済発展諮詢委員会（2001年）の後、2002年12月には労働時間の柔軟性を高めるために労働基準法が改正された。具体的には、「二週変形工時」「八週弾性工時」²⁰および残業条件の緩和（ただし1日4時間、1ヶ月46時間以下）、女性の深夜業の規制緩和などである（行政院勞工委員会 [2005]）。また、2003年5月には、大規模リストラの際の事前通告や協議を義務づけた大量解雇労働者保護法が施行された。さらに、2004年6月には新しい退休金（法定退職金）制度が導入された（実施は2005年7月）。1984年に制定された旧制度においては、転職すると退職金がもらえず、雇用主も従業員の転職を見込んで退職準備金を積み立てない中小企業も少なくなかった。新制度においては、転職し

ても退職金を受け取れるように個人口座制が採用された。このように、経済発展諮詢委員会で合意された事項はほぼ提言どおり立法化されている。その限りでは、同委員会の合意は実質的な意味を持っていたと言える。一方、台湾経済永續発展会議(2006年)の提言は2007年1月時点でまだ具体化されていないが、労工委員会では派遣労働者保護法案の策定作業が進んでいると言われる。

それでは、2つの諮問会議は労働市場の柔軟化につながったと言えるだろうか。変形労働時間制や残業条件の緩和は確かに柔軟化の形態のひとつではあるが、それほど急進的な内容ではない。また、退休金改革は、退職準備金を積み立てていなかった中小企業にとっては、むしろ規制強化の方向に作用している。一方、実現しなかった改革にも注目する必要がある。経済団体が求めていた外国人労働者の受け入れ拡大や外国人に対する基本工資の適用除外は、諮問会議でも合意されなかったし、会議後も実現されていない⁽²¹⁾。これはある程度、諮問会議における労働団体側の「守り」が奏功し、柔軟化が阻止された結果と考えられる。しかし、民進党政策委員会の黃玖玲が述べているように⁽²²⁾、そもそも台湾には柔軟化すべき硬直的労働市場という問題が存在しないのかもしれない(『聯合報』2001年7月29日)。次節で見るように、転職が頻繁で解雇も容易な台湾では、労働市場は最初から柔軟だったとも言えるのである。

翻って、2つの諮問会議は台湾における社会コーポラティズムの萌芽と言えるだろうか。まず、国家コーポラティズムの当事者であった全国総工会に代わって、自主工会運動の流れを汲む全国産業総工会(全産総)が労働団体の代表としての地位を得たことに注目すべきである。これは国家コーポラティズムの凋落と社会コーポラティズムの成立の証拠のようにも見えるが、社会コーポラティズムの脆弱さの徴候でもある。2つの諮問会議で全産総が労働団体代表になり得たのは、民進党政権との人的つながりによるところが大きい。とすると、次の総統選挙で国民党が政権に返り咲けば、この地位は容易に剥奪されてしまうかもしれない。また、第3節第2項で述べたように、

全産総の会員数は27万人に過ぎない。これは産業工会の会員数60万人の約半数ではあるが、台湾の全労働者1000万人のうち2.7%を占めるに過ぎない。労働団体代表の足もとはおぼつかないのである。一方、諮問会議における議論の仕方も、労働団体の場外デモ動員に見られるようにおよそコーポラティスト的ではない。典型的な社会コーポラティズムと親和的な「協調方式」ではなく、むしろ多元主義的な「圧力方式」の要素が強い(シュミッター [1986: 281])。さらに言えば、かろうじて三者構成に近い人数配分が見られたのは経済発展諮詢委員会の就業分科会のみであり、会議全体から見れば労働団体代表はごく少数派に過ぎなかった。また、台湾経済永續発展会議では、環境や福祉といった労働以外の政策分野では環境保護団体や社会福祉団体、女性団体などの存在も大きくなっており、典型的な三者構成から一層遠のいている。要するに、社会コーポラティズムの萌芽であるにしても、ごく弱々しい芽生えだと言うほかない。

台湾において新たなコーポラティズムの成立を阻んでいる要因は何だろうか。第1節で紹介したシュミッターの見通しにしたがって整理してみよう。第1に、国家コーポラティズムの遺産が社会コーポラティズムの形成を阻害している。現在でも、工会法では同一区域ないし同一事業所内の工会がひとつに制限されている。したがって、全産総に加盟する工会は全国総工会の会費も払っているという重複が生じていると言う⁽²³⁾。こうした状況のなかでは、全産総が全国の工会を実質的に統制することは難しい。政党間競争とも絡んで、しばらくはナショナルセンターどうしの「多元主義」的な競争が続く可能性が高い。

第2に、西欧先進諸国の社会コーポラティズムに吹きつける風と同じ逆風が、台湾でも部分的に吹きはじめている。上述のように、台湾経済永續発展会議では環境保護団体や社会福祉団体、女性団体など「新しく資格を得た組織」の台頭により、労働団体の存在はむしろ霞んでしまった。また、どちらの会議でも、全産総とネットワーク的につながった労働運動団体が、場外デモによってコーポラティズムを絶えず「外部から」攻撃していた。そもそも

全産総自体が、コーポラティズムの「内部」でその一翼を担うべき団体にしては社会運動的性格を留めすぎているのかもしれない。そしてこれが最も重要な点であるが、民進党政権がなんとかしてその支持をつなぎとめようとしてきた経済界は、ネオ・リベラル政策を要求して「会議」からの退出姿勢を一層強めるだろう。こうして見ると、台湾における社会コーポラティズムの、芽吹いた途端に強風に曝されている様子が窺われるのである。

第5節 柔軟化は阻止されたのか？

以上、芽生えたばかりの社会コーポラティズムが、経済団体の柔軟化要求を阻止する役割をなんとか果たしている様子を見てきた。しかし、前節でも示唆したように、台湾の労働市場はもともと柔軟な構造を持っている。つまり、政治過程とは別個に、労働市場そのものの性格についても検討する必要がある。そこで、以下ではやや角度を変えて、台湾の労働市場の柔軟性の程度をマクロな労働統計の分析から明らかにするとともに、2000年代に行なわれた労働法や社会保障の改革がそれとどうかかわっているかを考察し、本章の締めくくりとしたい。

表5は、1980年から今日までの台湾の労働市場に関するいくつかの指標を掲げたものである。まず、失業率は1990年代までは低位で推移していたが、2000年に初めて3%を超え、表にはないが2002年には5.2%を記録した。この空前の高失業率が経済発展諮詢委員会の開催の背景にあったことは、すでに述べたとおりである。またこの間、自営志向の強い工業社会であった台湾でも、確実に被用者化とホワイトカラー化が進んだ。

次に、労働市場の「柔軟」な部分として期待されやすい女性、高齢者、外国人労働者について概観しておこう。この四半世紀に生じた最も顕著な変化は、女性とりわけ子育て期の女性の労働力化が進んだことである。子育て支援の充実を待たずに女性の労働力化が急激に進んだことから、出生率は2005

表5 1980～2006年の台湾の労働市場に関する諸指標

(%)

	失業率	被用者比率	ホワイトカラー比率	女性30～34歳労働力率	6歳以下の母親の就業率	男性60～64歳労働力率	外国人労働者比率	平均勤続年数	年間離職率
1980	1.2	64.4	21.6	39.7	26.4	62.4	-	7.7	39.5
1990	1.7	67.6	29.5	53.3	43.3	56.4	0.2	7.7	38.0
2000	3.0	71.1	38.4	64.2	51.2	53.9	3.3	8.3	31.2
2006	3.9	74.6	43.0	73.7	57.9	46.9	3.2	8.6	27.5

(出所) 失業率, 被用者比率, ホワイトカラー比率, 女性30～34歳労働力率, 男性60～64歳労働力率については, 行政院主計処『95年12月人力資源調査統計月報』による。6歳以下の子がいる母親の就業率, および平均勤続年数については, 行政院主計処『95年人力運用調査』による。外国人労働者比率については, 行政院勞工委員会『96年1月労働統計月報』による。年間離職率(2006年の欄は2005年のデータ)については, 行政院主計処『受雇員工薪資調査統計』による。

年の1.12まで急降下した⁽²⁴⁾。2002年制定の両性労働平等法は, むしろこの変化を後追いついたものと考えられる。一方, 高齢男性の労働力率は低下してきている。その背景には, 一方に1990年代後半以降の景気低迷とリストラ, 他方に高齢者向けの福祉手当の拡充がある(上村[2005: 51])。また, 1990年代以降, 外国人労働者の受け入れが進んだが, 2000年以降の外国人労働者比率(労働力人口に占める割合)は, 経済団体の要請に反して横ばいとなっている。

さらに, 台湾の労働市場の柔軟性を支えてきた高い流動性はどうか変化したか。平均勤続年数は人口高齢化を反映してわずかに上昇し, 年間離職率⁽²⁵⁾は1980年の39.5%から2006年の27.5%まで低下した。しかし, 日本の年間離職率と比較すると, それでも台湾の流動性が依然として高いことがわかる。2005年の日本の年間離職率は, 一般労働者で13.8%, パート労働者で30.3%である⁽²⁶⁾。つまり, 台湾の離職率は, 日本のパート労働者のそれに匹敵するのである。

それでは, こうした台湾の労働市場はいかなる意味で「柔軟」だと言えるのだろうか。ここで, レジーニによる柔軟性の定義に従って整理してみたい。レジーニによれば, 労働の柔軟性には, ①数量の柔軟性(numerical flexibility),

②機能の柔軟性 (functional flexibility), ③賃金の柔軟性 (wage flexibility), ④時間の柔軟性 (temporal flexibility) の4つの要素が含まれる (レジニ [2004: 17])。

第1に、数量の柔軟性とは、需要の変動や技術革新に応じて、使用者が従業員数を容易に調整できることをさす。そこには、非典型雇用への置き換えが容易であることも含まれる。台湾では、パート労働や派遣労働などの非典型雇用はそれほど普及していない。パート労働者の割合は2006年には3.4%に過ぎなかった⁽²⁷⁾。これは日本の25.8%、韓国の9.0% (いずれも2005年) と比較して著しく低い⁽²⁸⁾。また、派遣労働者を使っている企業は7.9%に過ぎず、500人以上の企業でも35.0%に過ぎない⁽²⁹⁾。しかし、上述のように著しく高い流動性が、数量の柔軟性をじゅうぶんに担保している台湾では転職が頻繁であり、また正社員の解雇も容易であるため、今さら非典型雇用を増やして柔軟性を高める必要がないのである。2003年制定の大量解雇労働者保護法や、現在策定中の派遣労働者保護法は、むしろこうした高い柔軟性が労働者の不利益にならないように規制を強化しようとするものである。

第2に、機能の柔軟性とは、使用者が従業員の配置転換や職務内容の変更を容易に行なえることをさす。これは数量の柔軟性の代わりにもなるもので、従業員のクビを切る代わりに再訓練や多能工化によって柔軟性を担保しようとするのである。台湾には、アングロサクソン諸国で見られるような厳格な先任権制度や職務区分はない。したがって、機能の柔軟性を高めることは難しくないと思われるが、それを企業の実情に分け入って論証することは本章の範囲を超える。

第3に、賃金の柔軟性とは、使用者が団体協約や法的規制から比較的自由に賃金の構造や水準の変更を行なえることをさす。台湾では、基本工資 (最低賃金) 以上である限り、使用者は自由に賃金を決めることができる。その意味では、賃金の柔軟性は最大限に確保されていると考えられるが、その実態の分析については本章の範囲を超える。ちなみに基本工資は、政労資の委員による基本工資審議委員会で改定されることになっているが、1997年以来、

月給1万5840元，日給528元，時給66元に据え置かれたままである⁽³⁰⁾。

第4に，時間の柔軟性とは，循環的もしくは季節的な需要の変動に応じて，使用者が従業員の1日あたり，1週あたり，1年あたりの労働時間を変更できることをさす。この種の柔軟性は，経済発展諮詢委員会の合意を受けて行なわれた2002年の労働基準法改正によって，ある程度まで実現された。すなわち，前述の「二週変形工時」や「八週弾性工時」がこれにあたる。

以上の検討から明らかなように，台湾の労働市場の柔軟性は，近年の政策変更によって急速に促進されたというよりも，従来からの高い流動性によるところが大きい。また，企業間の下請ネットワークや，中国大陸・ベトナム・ミャンマーなどに展開した海外工場との分業によって確保されている「柔軟性」も見逃せない。やや余談になるが，台湾の人々の独立開業志向の高さを象徴する屋台商人は，この10数年間に減るところかむしろ増えている。屋台の主人は，1988年には23万4335人だったが，2003年には29万1064人に増加したのである⁽³¹⁾。労働市場の柔軟性の一端を示すエピソードである。

最後に社会保障について見ると，総じて，こうした流動性の高い労働市場に相応しい制度への改革が進められてきたと言える。1995年に施行された全民健康保険は，勤め先に関係なくすべての国民をカバーしている。また，2005年に施行された前述のポータブルな退職金制度には，転職志向の若い世代を中心に37.8%の労働者が加入した⁽³²⁾。一方，2003年に施行された就業保険の加入者は，労働力人口の51.8%を占めるにとどまっている。2005年の年平均失業者数は42万8000人であったが，失業給付の受給件数は25万600件であった⁽³³⁾。重要な生活維持費として失業給付を挙げた失業者が1.0%にとどまっている（2006年）ことにも，現行の就業保険制度の限界が窺われる⁽³⁴⁾。

おわりに

以上，現在の台湾の政労使関係が，国家コーポラティズムの遺産と多元主

義の要素を含み持ちながら、社会コーポラティズムへのおぼつかない歩みを進めている様子を描いてきた。芽生えたばかりの社会コーポラティズムは労働市場の柔軟化に抵抗しているものの、その社会コーポラティズム自体が、ある意味ではもともと柔軟な台湾の産業構造の不安定な足場のうえに立っているのである。

もちろん、このような描き方には反論もありうる。台湾の国家コーポラティズムは見せかけだったかもしれないし、今日の状況を社会コーポラティズムの萌芽と見ることも荒唐無稽かもしれない。そう考える人は別の理念型を提案すればよい。しかし少なくとも私には、以上に描いた理念型に照らすことで、台湾の政労使関係と社会政策の直面する現実の課題がくっきりと浮かび上がってくるように思われる。

〔注〕

- (1) 近年のヨーロッパでは、ケインズ政策を前提とするタイプの社会コーポラティズムの衰退と、柔軟性と保障の両立をめざす競争的コーポラティズムの登場が指摘されている（Rhodes [2001]）。しかし、本章で借用したシュミッターの社会コーポラティズム概念は、特定の政策内容と結びついているわけではない。むしろ競争的コーポラティズムは、本章における社会コーポラティズム概念の低位概念として捉えるべきかもしれない。のちに見るように、今日の台湾で合意がめざされている政策の「内容」は、まさしく競争的コーポラティズムのそれにほかならない。
- (2) 「中国国民党現階段勞工運動指導方案，附件一，三民主義勞工政策的基本原則」（1951年）
- (3) 国家による資本の管理ないし規制をさす。平均地権とならんで、三民主義のうち「民生主義」を実現するために孫文が唱えた方策のひとつである。
- (4) 「台湾省総工会戦時工作綱要」（1958年）
- (5) 同会ホームページによる。
- (6) 同会ホームページによる。
- (7) 1995年以降、職業工会の組織率は低下してきている。これは同年、職業工会に加入しなくても適用される全民健康保険が実施され、労工保険の重要性が低下したからだと考えられる。
- (8) 行政院勞工委員会『94年版労働統計年報』による。
- (9) 行政院勞工委員会『94年版労働統計年報』による。

- (10) 行政院勞工委員會『94年版勞動統計年報』による。
- (11) 行政院勞工委員會『91年産業工会概況調査報告』による。
- (12) 行政院勞工委員會『94年版勞動統計年報』による。
- (13) 表2では2005年の産業工会組織率は19.6%となっているが、表4では8.4%となっており、両者は食い違っている。表4は筆者の計算によるものであり、国際比較に耐える数字である。一方、表2は台湾の政府統計にあるとおりの数字である。台湾の工会法（第6条）では、従業員30人未満の事業所における工会設立が禁じられている。それゆえ公式統計では、産業工会会員数を「30人以上の事業所の被用者総数」で割った数字が産業工会の組織率とされているのである。
- (14) 立法院ホームページによる。
- (15) 会員数だけから見れば、依然として中華民国全国総工会のほうが大規模である。同会のホームページによれば、会員数は公称110万人である。
- (16) 注13参照。
- (17) 会議の構成や討議内容については、主に行政院経済建設委員会のホームページ（経済発展諮詢委員会 <http://find.cepd.gov.tw/president/home.htm>、台湾経済永續発展会議 <http://find.cepd.gov.tw/tesg/>）による。そのほかの情報は、主に『聯合報』『経済日報』『自由時報』による。
- (18) 次に述べる台湾経済永續発展会議でも、共識決方式が採用された。
- (19) 社会保障分科会で議論された部分の福祉政策については、ここでは触れない。
- (20) 「二週変形工時」は、工会もしくは労資会議の同意を得て、2週間のうち2日分の所定内労働時間をほかの日に振り替えることを可能にするものである。ただし、1日に振り替えることができるのは2時間だけである。また、「八週弾性工時」は、同じく工会もしくは労資会議の同意を得て、8週間のなかで所定内労働時間をほかの日に振り替えることを可能にするものである。ただし、1日の所定内労働時間は8時間を超えてはならず、1週間の所定内労働時間は48時間を超えてはならない（行政院勞工委員会〔2005〕）。
- (21) 行政院勞工委員会ホームページの『外籍勞工在台人』によれば、2001年から現在（2006年）まで、外国人労働者の数は約30万人で横ばいである。
- (22) 原題は以下の通り「労働法令鬆綁，未必能降低失業率 台湾並不存在労働市場僵化的問題，積極的労働市場方案才是當務之急」。
- (23) 全国産業総工会の黄吉伶副秘書長からの聞き取りによる（2006年8月31日）。
- (24) 行政院主計処『94年中華民國統計年鑑』による。
- (25) ただし、表5の「年間離職率」の元になった数字は、「離職者」「被解雇者」「退職者」「その他」を含んでいる。「その他」には、「無給の休職」「死亡」「同一企業内の転勤」などが挙げられており、厳密に言えば「離職」に該当しない者も含まれている。調査票自体が「その他」を一括して扱っているため、純粹

な離職者数を厳密に計算することはできない。にもかかわらず、ここに表われている趨勢は明らかである。

- ②6 厚生労働省「平成17年雇用動向調査」による。
- ②7 週労働時間が35時間未満の労働者の割合。男性3.1%、女性3.8%。行政院主計処『95年人力運用調査報告』による。
- ②8 日本と韓国の数字は、OECDホームページのLabour Force Statisticsによる。
- ②9 行政院勞工委員会『94年職類別薪資調査報告』による。
- ③0 2007年1月現在。行政院勞工委員会のホームページによる。
- ③1 行政院主計処『87年攤販概況統計』『92年攤販概況統計』による。
- ③2 2005年現在。行政院勞工委員会『96年1月労働統計月報』による。
- ③3 行政院勞工委員会『96年1月労働統計月報』による。
- ③4 行政院主計処『95年人力運用報告』による。

〔参考文献〕

- 上村泰裕 [2005]「福祉国家と市民社会の接点としての社会福祉——台湾とシンガポールの比較から」(宇佐見耕一編『新興工業国の社会福祉——最低生活保障と家族福祉』アジア経済研究所 2005年)。
- シュミッター、フィリップ・C [1984]「いまなおコーポラティズムの世紀なのか？」(『現代コーポラティズムⅠ——団体統合主義の政治とその理論』山口定監訳 木鐸社 1984年)(P. Schmitter and G. Lehmbruch eds., *Trends toward Corporatist Intermediation*, SAGE Publications, 1979)。
- [1986]「ネオ・コーポラティズム理論の経緯と実践のゆくえに関する省察」(『現代コーポラティズムⅡ——先進諸国の比較分析』山口定監訳 木鐸社 1986年)(G. Lehmbruch and P. Schmitter eds., *Patterns of Corporatist Policy-Making*, SAGE Publications, 1982)。
- レジーニ、マリーノ [2004]「労働市場規制のディレンマ」(『労働市場の規制緩和を検証する——欧州8カ国の現状と課題』伍賀一道ほか訳 青木書店 2004年)(G. Esping-Andersen and M. Regini eds., *Why Deregulating Labour Markets?* Oxford University Press, 2000)。
- 詹火生編 [2001]『新経済世紀の労働政策——厚生白皮書・社会労働篇』厚生基金会。
- 沈宗瑞 [2001]『国家與社会——中華民国的經驗分析』韋伯文化事業出版社。
- 范雅鈞編 [2004]『戦後台湾勞工運動資料彙編1 勞工政策與法令』国史館。
- 洪土程 [2006]『台湾勞工運動』華立圖書。
- 藍科正 [2001]「労働力跨国移動政策——台湾引進外勞の經驗」(詹火生編『新経済

- 世紀的勞動政策 厚生白皮書・社会勞動篇』厚生基金会)。
- 李誠 [2000] 「台灣的勞資關係」(李誠編 『比較勞資關係』華泰文化事業公司 2000年)。
- 李誠編 [2003] 『誰偷走了我們的工作』天下遠見出版。
- 李允傑 [1999] 『台灣工會政策的政治經濟分析〔增訂二版〕』商鼎文化出版社。
- 柯志哲 [2003] 『非典型工作型態之分析與探討』行政院勞工委員會。
- 台灣勞工陣線 [1999a] 『新國有政策 台灣民營化政策總批判』商周出版。
- [1999b] 『台灣勞工的主張 2000年勞動政策白皮書』勞動者雜誌社。
- [2004] 『站崗陣，戰同線 台灣勞工陣線20週年』勞動者雜誌社。
- 衛民 [2001] 「跨世紀產業民主政策」(詹火生編 『新經濟世紀的勞動政策 厚生白皮書・社会勞動篇』厚生基金会)。
- 行政院勞工委員會 [2005] 『新工時制度手冊』。
- 行政院勞工委員會員工消費合作社編 [2004] 『勞工法規輯要』行政院勞工委員會員工消費合作社。
- 朱柔若 [2005] 「台灣的勞工問題與政策評析」(瞿海源・張苙雲編 『台灣的社会問題 2005』巨流圖書公司)。
- Chen, Shyh-Jer, Ko Jyh-Jer, and John Lawler [2003] 「Changing Patterns of Industrial Relations in Taiwan, " *Industrial Relations*, Vol.42, No.3.
- Huang, Chang-Ling [2002] 「The Politics of Reregulation: Globalization, Democratization, and the Taiwanese Labor Movement, " *The Developing Economies*, XL-3.
- Rhodes, Martin [2001] 「The Political Economy of Social Pacts: 'Competitive Corporatism' and European Welfare Reform, " Paul Pierson ed., *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press.