

# 「新興工業国における雇用と社会保障政策」

## 第 5 回 台湾

かみ むら やす ひろ  
上 村 泰 裕

アジア経済研究所では2005年度「新興工業国における雇用と社会政策」という研究会を組織した。同研究会では、新興工業国における1980年以降の雇用状況および雇用関係の変容の実態と、同時期に行われた社会保障改革およびその議論の実態を明らかにし、両者の関係がどのようなもので、どのような調整がなされたかを分析し、またそうした調整の要因を解明することを最終的な目的としている。本連載は、このような研究会の目的を達成するために、分析対象国の雇用および社会保障に関連した諸事項を資料として提示するものである。分析対象国は、トルコ、南アフリカ、中国、韓国、台湾およびアルゼンチンである。本連載で資料として掲載する項目は、統計事情、雇用と労働市場の状況、労働組合と企業家団体の状況、コーポラティズムの枠組みが存在する場合におけるその構成と機能、雇用・労働関係の法的枠組み、雇用改革と社会保障制度の関係、雇用と社会保障改革に関する先行研究である。

### はじめに

- 雇用・労働市場の状況
- 労働組合・企業家団体の状況
- 外国人労働者の受け入れをめぐる法制度
- 雇用変化と制度改革
- 先行研究

### はじめに

台湾における雇用のあり方の変容と、労使関係や社会政策の変化との間には、いかなる相互関係が観察されるだろうか。また、国際比較から見た場合、それはどんな特徴をもっているだろうか。本稿では、こうした問題を解明するための準備作業として、基本的な資料を整理しておきたい。

まず、この20年間に、台湾の雇用・労働市場のあり方がいかに変化してきたかを確認する(第 節)。つぎに、権威主義体制から民主化を経て、労使関係もマクロレベルとミクロレベルの双方で変化してきたことを述べる(第 節)。さらに、労働法の変化の例として、外国人労働者に関する法制度を取り上げる(第 節)。また、女性や高齢者の働き方の変化と社会保障制度の関連について述べる(第 節)。最後に、今後の研究にとって有益と思われる先行研究を紹介する(第 節)。

### 雇用・労働市場の状況

台湾の労働問題を考えるうえで、この20年間

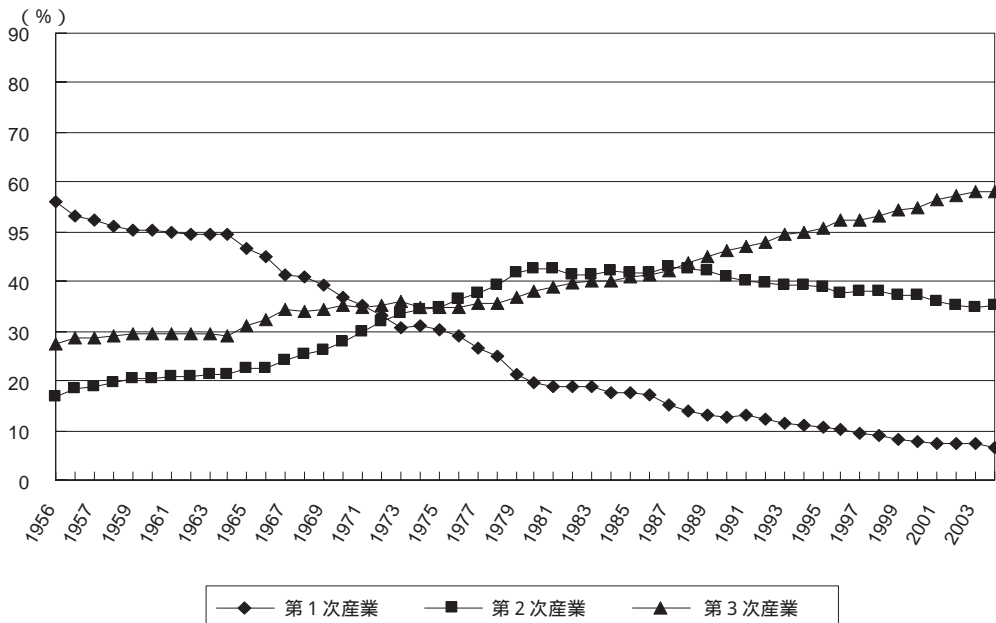
における産業構造の変化を理解しておくことは重要である。図1にみるように、1985年の第2次産業人口は42パーセント、第3次産業人口は41パーセントであったが、2004年には第2次産業人口が35パーセントに微減した一方、第3次産業人口は58パーセントにまで急増している。その背景にはもちろん、第1次産業人口の漸減がある。こうしてみると、台湾でも確かにサービス経済化が進んでいるが、それは急激な脱工業化をとまってきたわけではないことがわかる。また、台湾の経済発展は中小企業に支えられているところに特徴があったが、図2から読み取れるように、近年では大企業化が進んできている。製造業では1990年代を通して、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。さらに、失業率の推移<sup>(注1)</sup>(図3)をみると、今世紀に入ってからの増加が著しい。2005年に入ってからは3パーセント台に低下しているが[行政院主計処 2006a]、以前のような水準には戻りそうにない。

こうした状況のなかで、女性・高齢者・外国人労働者の雇用にはどんな変化がみられるだろうか。脱工業化とサービス経済化が進む先進諸国では、これらのグループにおける変化が顕著である。台湾においても、そのような変化は生じているだろうか。

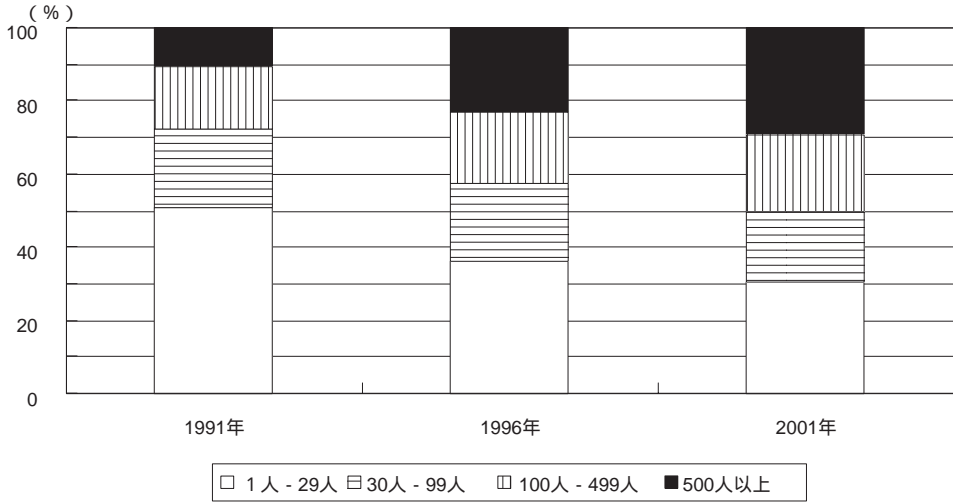
まず、台湾の女性の働き方の変化を見ると、この20年間に、若年層の労働力化は進んだが、中高年層の変化はそれほど顕著ではなかったことがわかる(図4)。1985年から2005年までの間に、25～29歳の労働力率は50.4パーセントから77.0パーセントへと26ポイントも急上昇したの

図1 産業別就業人口構成の推移



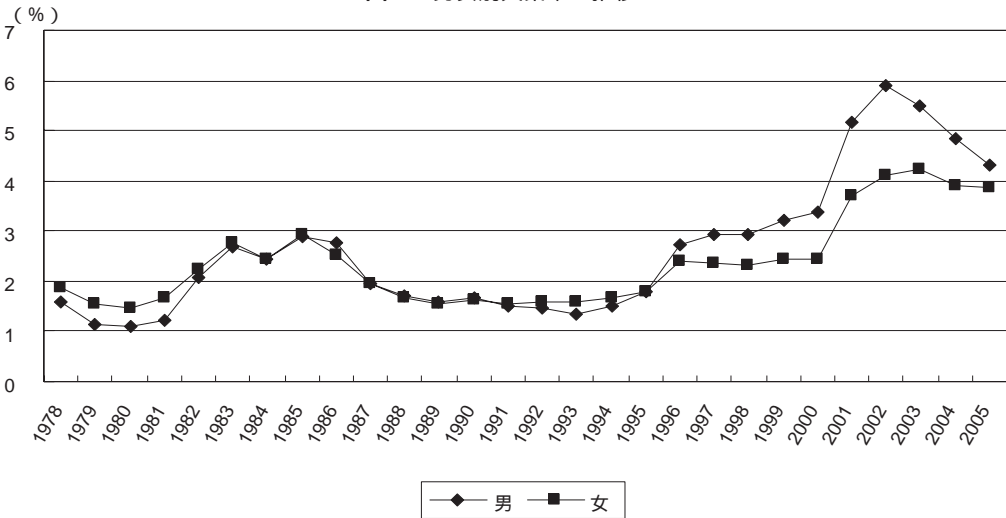
(出所) 行政院勞工委員會 (各年) より作成。

図2 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 (1993 ; 2003a) より作成。

図3 男女別失業率の推移



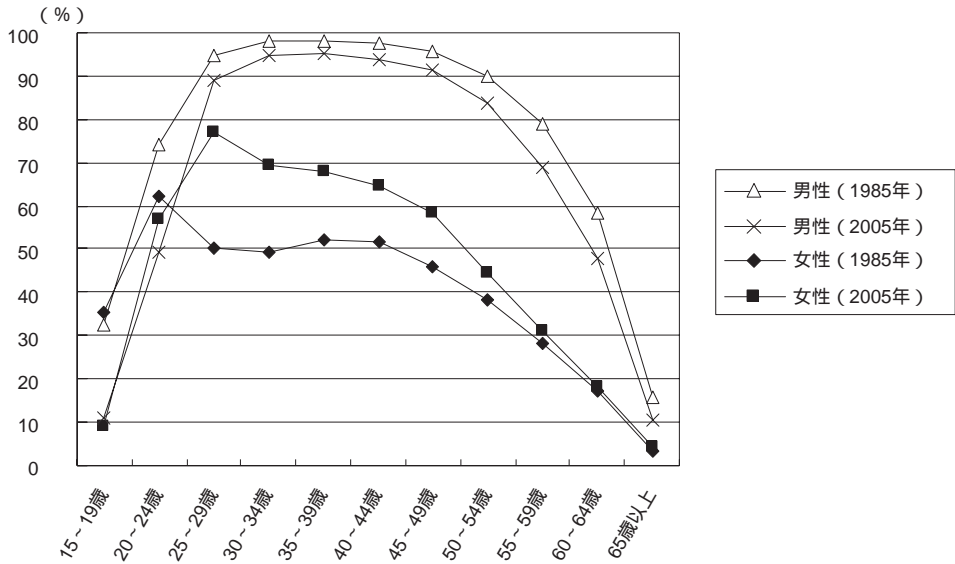
(出所) 行政院主計処 (2005) より作成。

に対して、45～49歳の労働力率は46.0パーセントから58.4パーセントへと12ポイント上昇したに過ぎない。これは、若年層とならんで中高年層でも女性の労働力化が進んでいる日本などはひじょうに異なっている。

次に、この四半世紀における台湾の高齢者の

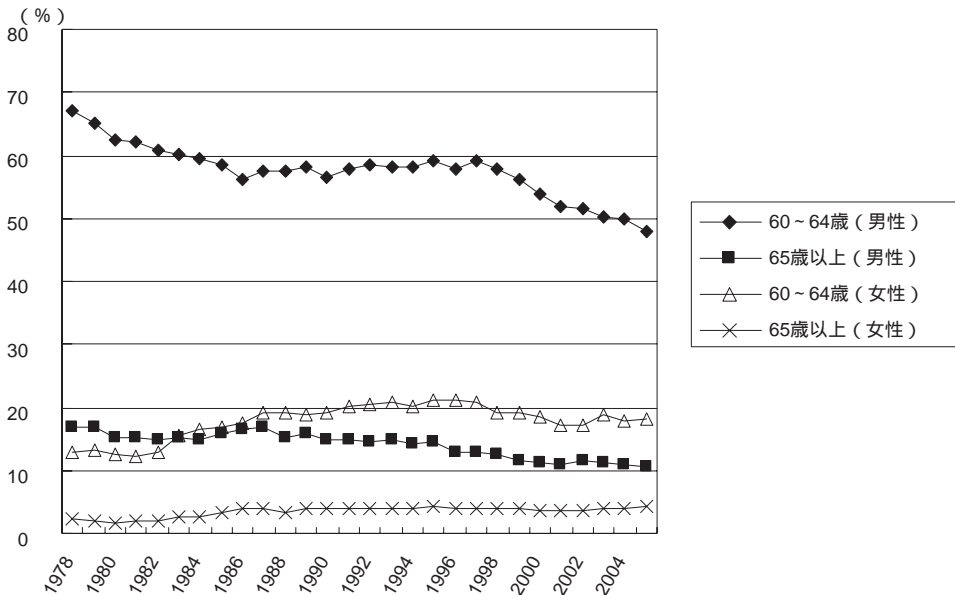
労働力率の変化をみると、女性についてはわずかに上昇がみられるものの、男性については低下傾向にある(図5)。とりわけ60歳前半の男性を見ると、1978年の67.2パーセントから2005年の48.0パーセントへと大きく低下してきている。また、65歳以上の男性の労働力率は、2005

図4 男女別・年齢別労働力率の変化



(出所) 行政院主計処 (2005) より作成。

図5 高齢者労働力率の推移

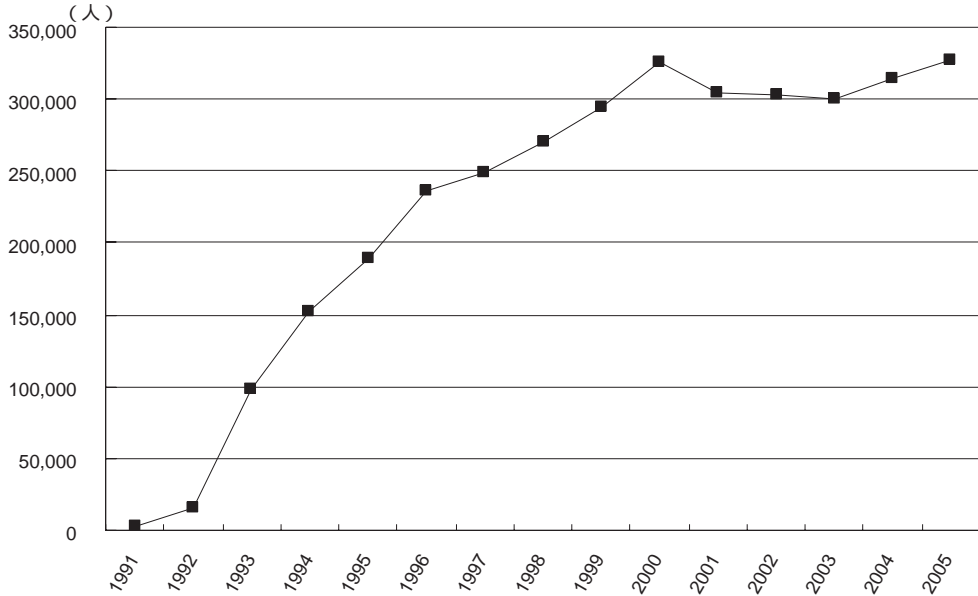


(出所) 行政院主計処 (2005) より作成。

年現在で10.7パーセントに過ぎない。これは、日本の高齢者とは大きく異なっている。

高齢者の労働力率(2005年)は、60歳前半で70.3パーセント、65歳以上でも29.4パーセント

図6 外国人労働者数の推移



(出所) 行政院勞工委員會ホームページ「外籍勞工在台人数」より作成。

にのぼる [ 総務省統計局 2005 ]

最後に、台湾における外国人労働者の増加について検討したい。図6をみると、外国人労働者の数は、1991年の2999人から2005年の32万7396人<sup>(注2)</sup>へと急増している<sup>(注3)</sup>。とりわけ1996年までの増加が著しかったが、2000年以降は横ばいに転じていることがわかる。

以上のようにみてくると、台湾における雇用・労働市場の変化は漸進的であることがわかる。もちろん外国人労働者の受け入れや若年女性の労働力化といった変化はあるが、その一方で高齢者の非労働力化といった逆方向の動きもある。その背景には、急激な脱工業化をとまなわれないサービス経済化という、台湾経済の変化の特徴を透かすみることができる。

## 労働組合・企業家団体の状況

### 1. 全国レベルの労使関係

民主化以前の台湾の労使関係は、シュミッターのいう「国家コーポラティズム」[ Schmitter 1984 ] によって規定されていた。1942年に大陸で公布され、89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、法に基づいて職業団体を組織し、法に基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一団体に限る」(第8条)。

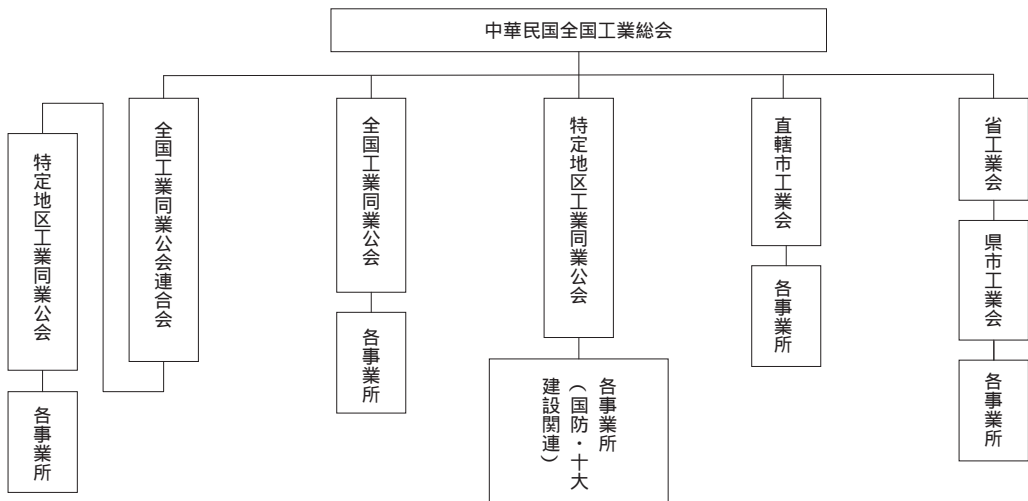
ここには、シュミッターがコーポラティズムの要件とした「単一性」、「義務的加入」、「非競争性」、「ヒエラルヒー的秩序」、「職能別の分化」[Schmitter 1984, 34]などの特徴をみることができる。使用者団体や労働団体も、この原則に基づいて組織されることになった。

全国レベルの使用者団体は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」に基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「工業団体法」によって図7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「商業団体法」によって改称されたものである[中華民国商会全国連合会ホームページ]。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(会長)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94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[中華民国工商協進会ホームページ]、設立経緯の点では国家コーポラティズム的とはいえない。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もっており、その代表者はいずれも総統が選んでいたという[沈2001, 119]。

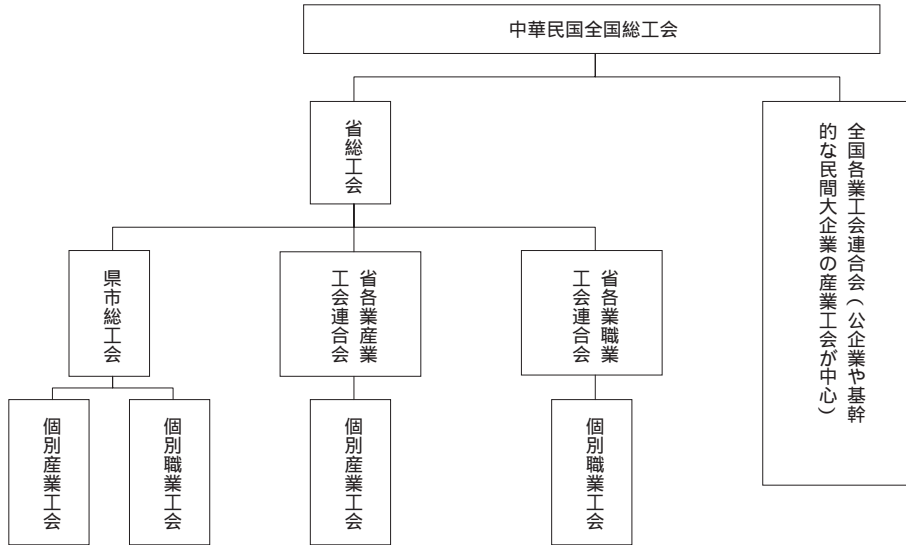
一方、労働団体についてみると、民主化以前には1948年設立の「中華民国全国総工会」ただ

図7 工業総会の組織図



(出所) 沈(2001, 117)の表6.1を省略して作成。

図8 総工会の組織図



(出所) 沈 (2001, 118) の表6.2を省略して作成。

ひとつに統合されていた。全国総工会は、「工会法」(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、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、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8のように整備されていた[沈2001, 118]。これは図7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(注4)。

1987年に戒厳令が解かれる少し前から、総工会の枠外で「自主工会運動」が行われるようになった。それには、1984年に結成された「台湾劳工陣線」(注5)の働きかけが大きかった[Chen, Ko and Lawler 2003, 326; 中華民國全國總工会ホームページ]。さらに、2000年に民進党政権が成立した後、ようやく自主工会の設立を認める総統令が公布された[Chen, Ko and Lawler 2003, 326]。

現在では、全国総工会のほか、台湾省総工会が2002年に改称した「台湾総工会」(1948年設立)、自主工会運動の流れを汲む「全国産業総工会」(2000年設立)、「中華民國全國聯合總工会」(2000年設立)、「中華民國全国劳工聯盟總會」(2000年設立)、「中華民國職業工会全国聯合總會」(2001年設立)、「中華民國全國職業總工会」(2001年設立)、「全国工人総工会」(2001年設立)などが、ナショナルセンターとして組織されている[行政院劳工委員会ホームページなど]。このうち、全国総工会の理事長は親国民党(国民党から分かれた政党)の林惠官立法委員(全国区選出)であり、台湾総工会の理事長は国民党の陳杰立法委員(彰化県選出)、全国劳工聯盟總會の理事長は国民党の侯彩鳳立法委員(全国区選出)である(注6)。一方、民進党の盧天麟立法委員(全国区選出)は、全国産業総工会の前理事長である。なお、台湾劳工陣線執行委員の魏明谷も民進党の立法委員(彰化県選出)を務めている[立法院ホームページ]。



このように、政治的民主化にともなって、労働政治のあり方もコーポラティズムから多元主義の方向へと変化してきている。しかし、全国産業総工会に加盟する工会が全国総工会にも加盟しつづけているという事実<sup>(注7)</sup>からも窺われるように、現状は混沌としており、変化の着地点はいまだみえてこない。

ところで、民主化以前の台湾の労働政治のあり方を「コーポラティズム」と呼ぶには、若干の留保が必要である。台湾においては政労使の頂上会議が開催されることはなく、ただ労使双方の団体と国民党政府との間にコーポラティズム的な関係が成立していたに過ぎない。その意味では、民主化後の1997年になって全国総工会と全国工業総会の間で賃金抑制のための「労資協商会議」が開催されたことは、台湾のコーポラティズムの歴史のなかで画期的な出来事であった[李 2000, 352]。しかしこの賃金抑制案は失敗し、コーポラティズムの実質的機能が発揮されないまま、2000年以降の多元主義時代を迎えることになったのである。

## 2. 企業レベルの労使関係

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、職業工会は中小企業の従業員や自営業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、労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労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, Ko and Lawler 2003, 320]。

表1は、両者の組織率を表わしている。1995年以降、職業工会の組織率が低下してきている

のは、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ろう。一方、企業レベルの労使関係の当事者である産業工会についても、組織率は低下傾向にある。その背景には、組合活動の盛んだった公営企業が1990年代に民営化されたという事実がある。2004年現在、産業工会が組織されている事業所は1109、工会法が適用される従業員30人以上の全事業所のうち3.5パーセントである。

また、従業員の組織率は19.6パーセントである[行政院労工委員会 2005a]。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。

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という[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[行政院労工委員会 2005a]、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パーセントが毎月、16パーセント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、





表2 企業福祉と職工福利委員会

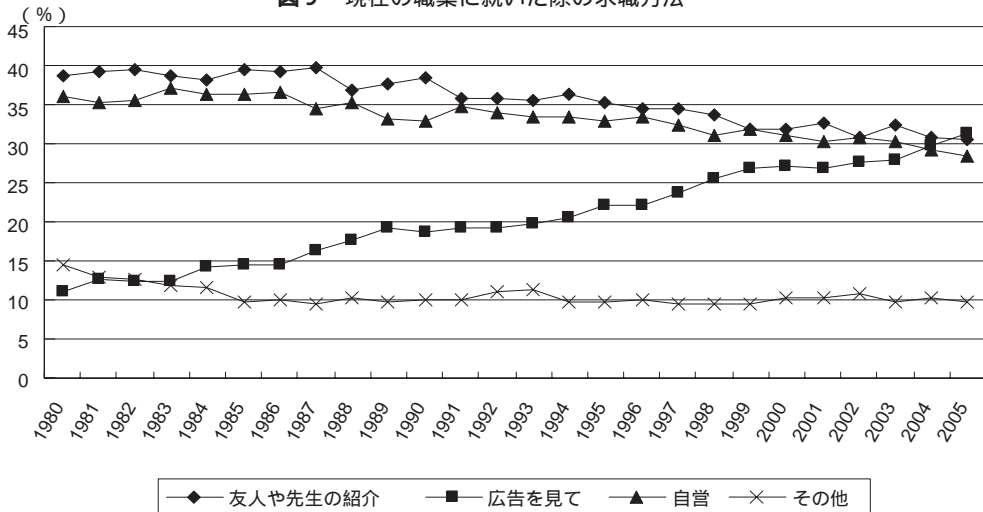
事業所規模	企業側が提供					職工福利委員会が提供				
	1~29人	30~99人	100~299人	300人以上	全体	1~29人	30~99人	100~299人	300人以上	全体
社員食堂	29.8	39.1	52.5	63.0	43.4	2.7	5.1	14.5	29.1	11.2
社宅	27.1	42.1	44.8	62.1	41.7	1.9	3.5	8.5	13.2	6.0
団体生命保険	23.6	26.2	28.4	47.2	30.3	2.1	4.5	10.2	14.0	6.8
レジャー活動	27.8	29.3	25.3	22.6	26.6	5.7	22.0	38.5	44.4	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) 台湾省政府劳工処 (1997)。

によって規定されている側面が強い。とりわけ大企業では、法律に基づく「産業民主主義」[衛2001]的な慣行が見られる。近年でもこうした傾向は、それほど弱まっていないのではないかとと思われる。その理由の第1として、台湾では脱工業化がそれほど急速には進んでいないこと

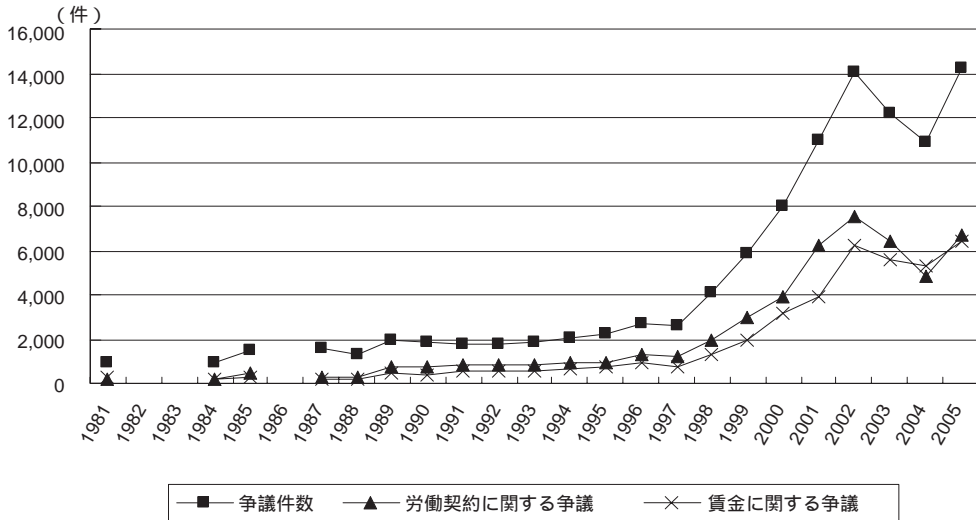
が挙げられる(注8)。第2に、以前は中小企業を中心だった台湾経済も、近年では次第に大企業化しつつある(注9)。大企業化は、法律に基づく労使関係の適用範囲の拡大につながるはずである。第3に、図9にみられるように、友人や先生の紹介で就職する人の割合は次第に減少し、

図9 現在の職業に就いた際の求職方法



(出所) 行政院劳工委員会 (2005b) より作成。

図10 労働争議件数



(出所) Chen, Ko and Lawler (2003) および行政院劳工委员会 (2005a) より作成。

代わりに広告をみて応募する人が増加している。つまり、「関係」重視の家族的労使関係から、ドライな市場的労使関係への変化が窺われる。これらのことは、労働組合の活動にとって有利に働くと考えられる。1990年代後半以降、リストラと失業増に対応して労働争議が激増している(図10)が、その背景にはこうした要素もあると思われる。

### 外国人労働者の受け入れをめぐる法制度

台湾の労働法の変化について体系的に述べるだけの準備がないので、ここでは外国人労働者の受け入れに絞って述べることにしたい。

1989年以前の台湾では、外国人労働者を雇用することは非合法であった。しかし当時、すでに約3万人の外国人労働者が非合法に就労していたと推計されている[藍2001, 31]。使用者団体は、外国人労働者を合法化しなければ取り締

まることもできず、法律を守っている雇用主に対して不公平である、と訴えた[藍2001, 31]。そこで政府は、種類を定めて段階的に外国人労働者の受け入れを進めることにしたのである。現在では、外国人労働者は「就業サービス法」(就業服務法)と「外国人雇用に関する許可および管理規則」(雇主聘雇外国人許可及管理辦法)に基づいて雇用されなければならない。また、外国人労働者の送り出し国は、政府どうしが協定を結んだタイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、モンゴル、ベトナムの6か国に限られている。2005年末現在、各国出身の労働者は、タイ9万8322人、フィリピン9万5703人、ベトナム8万4185人、インドネシア4万9094人、モンゴル79人、マレーシア13人となっている(注10)。

外国人労働者は5種類に分けられる。第1は、公共的な建設事業における土木作業員(重大公共工程建設。2001年以降は新規受け入れ停止)である。2005年末現在、6193人が働いているが、

ピークの1998年には4万4702人が働いていた<sup>(注11)</sup>。第2は、基幹的な製造業における労働者(製造業重大投資案)である。2005年末現在、16万7226人が働いている。第3は、外資系企業幹部の家庭における家政婦(家庭幫傭)である。2005年末現在、2263人しかいないが、ピークの1996年には1万3947人が働いていた。第4は、家庭や福祉施設における介護労働者(監護工)である。これは次第に増加してきており、2005年末現在、14万1752人が働いている。その仕事内容(複数回答)は、高齢者の介護85パーセント、病人の介護67パーセント、障害者の介護39パーセント、子どもの世話6パーセント、家事31パーセントなどとなっている[行政院勞工委員会2004a]。第5は、遠洋漁船および近海漁船の船員(外籍船員)である。2005年末現在、3147人が働いている。

外国人労働者の主な活動領域は、製造業と介護労働である。製造業で働く労働者にはタイ人が多い(タイ:51パーセント、フィリピン:35パーセント、ベトナム:11パーセント)のに対して、介護労働に従事する労働者にはベトナム人が多い(ベトナム:44パーセント、インドネシア:29パーセント、フィリピン:24パーセント)。また、建設業で働く労働者のほとんど(81パーセント)はタイ人である。当然ながら、タイ人労働者の多くは男性であるのに対して、ベトナム人やインドネシア人労働者の多くは女性である<sup>(注12)</sup>。

### 雇用変化と制度改革

第I節で述べたように、台湾では、若年女性の労働力化が進む一方、中高年女性の労働力化はそれほど進んでいない。一方、高齢者につい

ては、逆に非労働力化しつつある。こうした雇用のあり方は、社会保障をはじめとする制度改革とどのように関連しているだろうか。ここでは、女性と高齢者の雇用に関連する制度に絞って述べることにしたい。

若年女性の労働力化が進んだ要因としては、高学歴化にともなって就業を望む女性が増えたことや、サービス経済化にともなって女性が活躍しやすい職場が増えたことなどが考えられる。この点では、台湾も他の国と変わらないだろう。それに対して、仕事と家事(子育てを含む)をどう両立させるかという点では、台湾らしい特徴がみられる。台湾では、子育て中の女性の労働力化が進んでいる。6歳未満の子どもがいる女性の労働力率は、1985年の39.1パーセントから2005年の55.6パーセントへと増加した[行政院勞工委員会2005b]。一方、2003年の調査によると、3歳未満の子どもの面倒をみているのは、母親自身が69.7パーセント、親族が22.4パーセント、保母が7.5パーセント、保育所が0.5パーセントであった[行政院主計処2003b]。保育サービスが未発達な状況のもとでは、働く母親たちは子育てを親族(とりわけ祖母)や私設の保母に頼らざるを得ない。台湾では2002年に「両性工作平等法」が施行され、無給の育児休業制度<sup>(注13)</sup>が導入されたが、これはまだそれほど普及していない。保育サービスが未発達な状況での若年女性の労働力化は、子育ての祖母世代への依存をともなっており、さらにいえば、急激な少子化<sup>(注14)</sup>にもつながっていると考えられる。

一方、日本と比べて中高年女性の労働力化が進んでいない背景には、パートタイム労働や派遣労働などがそれほど普及していないという事実がある。台湾の労働法制は正規雇用を前提に

しており、パートタイム労働法や労働者派遣法はまだ整備されていない。また、パートタイム労働者や派遣労働者には退職金などの福利厚生が与えられない場合が多い[柯 2003, 18] ことも、こうした働き方の普及を妨げている。2005年現在、パートタイム労働者は女性就業者の2.6パーセントに過ぎない[行政院劳工委員会 2005c]。この値は、日本の41.7パーセント、韓国の11.9パーセントなどと比べて著しく低い[OECD 2004]。また、45～49歳の就業者(男性を含む)に占める割合をみても、パートタイム労働者は3.9パーセントに過ぎない[行政院劳工委員会 2005c]。台湾のパートタイム労働の担い手は、おもに学生に限られている[行政院劳工委員会 2004b]。一方、派遣労働については近年増加が指摘されているが、詳しい調査はまだ発表されていない。間接的な資料になるが、派遣労働者を使用している事業所は全体の6.6パーセントであり、平均使用人数は52人であるという。ただし、従業員500人以上の事業所に限ると28.9パーセント(149人)となり、大企業ほど派遣労働者を使用していることがわかる[行政院劳工委員会 2004c]。台湾の派遣労働に占める女性の割合などは不明であるが、今後はこうした働き方の普及が中高年女性の労働力化を促すことになるかもしれない。

次に、働く高齢者が減少しつつある背景には、高齢者が働きにくい労働市場の状況があるだろう。第1に、高齢者が働き続けやすい産業部門である農業が縮小してきている(第節の図1)。第2に、台湾の自営業はまだ健在であるが、それでも拡大傾向にあるわけではない。高齢者が働きやすい自営業部門は、とりわけ1997年以降の不況によって打撃を受けた。以上は、多かれ少なかれ日本にも共通する状況である。しか

し第3に、日本とは異なり、台湾では高齢者の継続雇用を促進する法制度が未整備である。また第4に、高齢者が就業しやすいパートタイムの雇用形態が普及していない。このことは女性の項でも述べたが、高齢者についても同様である。60～64歳の就業者のうち、パートタイム労働者は5.4パーセントに過ぎない[行政院劳工委員会 2005c]。

一方、高齢者が働かないのは、働かなくても何とか暮らしていけるからでもある。第1に、台湾の高齢者の多くは、近年でも子どもと同居している。2002年の調査でも、65歳以上の高齢者の同居率は63.4パーセントと非常に高い[行政院内政部 2002]。子どもと同居していれば、経済面では子どもに援助してもらうことができる。逆に家事や子育ての面では、高齢者が子どもや孫を援助しているのだろう。第2に、近年導入された各種の福祉制度も、わずかながら高齢者の所得保障に寄与しているだろう。1990年代には、中所得以下の高齢者のための「中低収入老人生活手当」(1993年施行)や高齢農民のための「老年農民福利手当」(95年施行)が導入された。さらに2002年からは、上記手当の受給者や軍人・公務員を除くすべての高齢者を対象とする「敬老福利生活手当」も導入された[上村 2005, 51]。第3に、企業の従業員の勤続年数が伸びたので、きちんとした退職金をもらって退職する高齢者も増えてきた(退職金については法律で定められており、25年間勤続すると支給されることになっているが、2005年には、転職しても退職金を受け取れる新制度が導入された)。2005年の平均勤続年数は8.5年(男性9.3年、女性7.3年)で、1980年の7.7年に比べてわずかながら延びている[行政院劳工委員会 2005b]。



## 先行研究

台湾の雇用や労使関係の変化と社会政策の関連を論じた先行研究は、管見の限りそれほど多くない。そこで本稿では、おもに政府の労働統計や調査報告を再分析することで、マクロ的な変化を描くことにした。しかし本節では、筆者が読んだ限りの先行研究についても簡単に紹介しておきたい。

まず、1990年代末以降に深刻化した台湾の失業問題に関する分析として、『われわれの仕事をめすんだのは誰か』と題する李（2003）がある。また、女性・高齢者・外国人などの雇用の変化については、それぞれ、伊・簡（2002）、江（2003）、藍（2001）などが参考になるだろう。さらに、台湾でも注目されつつあるパートや派遣労働などの非正規雇用に関する研究としては、柯（2003）が有益である。

台湾の労使関係については、李（2000）が概説として役に立つ。次に、民主化以前の労使関係に関する歴史研究としては、国家コーポラティズムの観点から台湾の国家 - 社会関係を分析した沈（2001）が優れている。さらに、民主化による労使関係の変化を論じた研究としてChen, Ko and Lawler（2003）、グローバル化と民主化による労働運動の変化を分析した研究としてHuang（2002）がある。また、労働運動の当事者に近い立場から書かれた資料として、台湾労工陣線（1999）、洪（2006）などがある。

最後に、雇用や労使関係の変化に対応した社会政策の課題について述べた論文集として、詹（2001）を挙げておきたい。

（注1）台湾の失業者の定義は「調査週において仕事がなく、いつでも就業可能であり、かつ求職活動中の15歳以上の者」であり、ILOの定義に従っている。求職活動中の者には、過去の就職活動の結果を待っている者、レイオフされて前職への復帰を待っている者、および、すでに就職先が決まっていた仕事を始めるのを待っている者を含む。失業率は「労働力人口に占める失業者の割合」であるが、労働力人口には軍人を含まない（行政院主計処「人力資源調査統計編製方法概述與名詞定義」による）。

（注2）うち男性は12万8403人、女性は19万8993人である。

（注3）労働力人口に対する比率は3.2パーセントである。

（注4）形式的には」と限定をつけたのは、国家コーポラティズムが実質的に機能していたかどうかは疑わしいからである。黄長玲によれば、全国総工会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もたなかった。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という [Huang 2002, 312]

（注5）法律支援などを通じて自主的労働運動を促進する団体。当初の名称は「台湾労工法律支援会」。1988年に「台湾労工運動支援会」と改称。さらに1992年に現在の名前に改称。

（注6）2000年5月に全国産業総工会が成立した後、7月には中華民国総工会が理事長選挙をきっかけとして分裂した。台湾労工陣線の孫友聯秘書長からの聞き取りによる（2006年8月28日）。

（注7）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）。

（注8）第 節（図1）でみたように、サービス産業化はおもに脱農業化に対応しており、工業人口そのものはそれほど減少していない。

（注9）第 節（図2）でみたとおりである。

（注10）行政院労工委員会ホームページ「外籍勞工在台人数」による。

（注11）以下、人数は行政院労工委員会ホームページ「外籍勞工在台人数」による。

（注12）行政院労工委員会ホームページ「外籍勞工在





*Economies* 40 (3).  
Organization for Economic Co-operation and  
Development (OECD) 2004. *Labour Force Statis-  
tics 2004*.  
Schmitter, P. and G. Lehbruch eds. 1979. *Trends  
toward Corporatist Intermediation*. London and  
Beverly Hills: Sage Publication( 邦訳は山口定監訳

『現代コーポラティズム 団体統合主義の政治  
とその理論 』木鐸社 1984年).

( 法政大学社会学部助教授 )