

第3章

ブラジルの労働・社会保障改革

国家コーポラティズムの呪縛

上 谷 直 克

はじめに

1990年代半ば以降のラテンアメリカ諸国は、民営化、金融市場や貿易の自由化といった第1段階のネオ・リベラル諸改革を経た後の「第2段階の改革」の時代にあるといわれている（Pastor and Wise [1999], Naim [1995]）。ブラジルにおいても同じく、1994年に「リアル・プラン（o Plano Real）」と冠する本格的な経済安定化政策が実施され、それが成功したことから、同年代後半の第1期カルドーゾ政権（1995-1999）の頃から、年金・税制・労働など「第2段階の改革」として知られる一連の構造改革の必要性が唱えられるようになった。

2003年1月に就任したルーラ大統領も同じく、政権発足当初から、年金制度・税制・労働法制・農地制度などさまざまな分野での改革の必要性を強調し、第2期目を迎えた2007年の現在でもその基本的な方向性は堅持されている。とくに、第1期目が始まってまもなく着手された公的年金制度改革と税制改革については、左派政権という強みと議会における巧みな多数派形成が功を奏し、歴代政権において非常に困難とみなされていた領域に踏み込んだという意味で一定の評価に値すると目された（浜口・近田 [2004: 34-35], Araújo [2006]）。とはいえ、前者の公的年金制度改革については、依然として高い水

準の財政赤字を抱え⁽¹⁾、また、民間労働者の受給開始年齢等について内容の不十分さが指摘されていることもあり、2007年2月には「社会保障についての国民フォーラム」が設置され、早くも「第2次公的年金制度改革」論議が始まろうとしている（*Folha de São Paulo*, 04/01/2007）。しかし、これらの改革の進展度合いに比して、本稿の主題である労働法制改革に関しては、積極的にこれに取り組んだカルドーゾ政権以降、現在のルーラ政権まで、非常に漸進的かつ紆余曲折したプロセスをたどっており、その明確な到達点や期待される効果について依然として不透明なままである。

そこで本稿の目的は、近年のブラジルにおける雇用関係の変容および労働・社会保障制度⁽²⁾改革の実態を把握することにある。

まず第1節において、本稿の議論で参考とする「労働改革の政治」論や「国家コーポラティズム」論について触れる。そして第2節および第3節では、第1期カルドーゾ政権以降に着手されてきた労働法制改革を「個別的」なものと「集团的」なものに分け、それぞれの改革の進展状況を概観した上で、前者についてはその一連の改革が労働市場の動向に対してもつインプリケーションを探る。続く第4節では雇用問題と密接に関連したいくつかの社会保障制度の改革状況について言及し、最終節において、第1節でみる分析枠組みや概念を使用しつつ、ブラジルにおける労働・社会保障改革の足取りをたどる。

第1節 労働法制改革についての政治学的研究

1. 労働法制改革の政治学

上記のとおり、1990年代半ば以降、ラテンアメリカ諸国で「第2段階の改革」が着手され、その具体的な方策や効果が徐々に明らかになるにしたがって、学問的関心もこれらの改革へと少しずつシフトしてきている。たとえば、

これらの改革のなかでも「年金改革」については、ラテンアメリカにおけるネオ・リベラル改革を対象としたさまざまな政治研究において重要な位置を占めるようになっており、個別事例研究だけでなく、近年では質の高い域内比較研究も多数生み出されている(Queisser[1998],Kay[1999],Madrid[2003a] [2003b], メサ＝ラゴ [2004])。

しかしながら、本稿の主題である労働法制改革については、この争点が非常に可視的かつ具体的で、それをめぐって激しい闘争や動員が繰り広げられるという意味できわめて「政治的」であるにもかかわらず(Collier and Collier [1979: 971]), これについて論じた、依拠すべきオーソドックスな先行研究を挙げることはそれほど容易ではない(Cook [2002: 1])。それは、そもそも当地域全般において、ネオ・リベラリズムの論理に沿った抜本的かつ実効性のある労働法制改革がなされた例がそれほど多くなく(Lora and Panizza [2002: 7]), そのため、この種の改革についての政治学的分析も、記述的・規範的・政策提言的な研究やテクニカルな経済学的分析の多さに比べて、ごくわずかしが存在しないからである。

しかし、このようにオーソドックスな文献や研究の蓄積が非常に乏しいとはいえ、ごく最近になって、労働法制改革の政治学的分析に向けて、一定の手がかりを与えてくれるような研究が、少しずつだが出てきてはいる。たとえば、ブロンSTEIN (Arturo S. Bronstein) は、アルゼンチン、コロンビア、チリ、パナマ、ペルーなどにおいて1980年代から1990年代半ばまでに実施された労働法制改革を、ネオ・リベラル型、国家保護主義型、両者の混合型と3タイプに分け、それぞれの改革のプロセスと改革の特徴を記した(Bronstein [1997])。また、クック (Maria L. Cook) は、アルゼンチン、ブラジル、そしてチリでみられた労働法制改革の内容やプロセスの違いを、民主主義への移行(= 民主化) と市場経済への移行(= 市場経済化) という2つの移行の順序によって規定される「労働組合の政治的影響力」の程度の差に見出した。すなわち、アルゼンチンやブラジルなど民主化が市場経済化に先行した国では、民主化プロセスのなかで労働運動が政治的影響力を獲得すると同時に「労働

表1 どのような改革に対して労働組織は抵抗するのか？

		影響を受ける労働組合と組合員の数	
		多数	少数
改革の厳しさの程度	高	< 頑なな抵抗 > 労働法制改革 年金改革	< 一部からの抵抗 > 国有企業の民営化 貿易の自由化
	低	< 最小限の抵抗 > 全般的な税制改革 全般的な財政改革	< 最小限の抵抗 > セクター別の税制改革 セクター別の財政改革

(出所) Madrid [2003a] Fig.

権」も拡張されたため、その後、市場経済化の一環として労働法制改革が着手された際に、このような法的保護を盾として、労働組合が既得権を防御することができた。一方、チリのように、市場経済化が民主化に先行した国では、民主化の時点ですでに労働運動が政治的影響力をそがれていたために、その後の労働法制改革の段階では劣勢に立たされることとなり、労働者の権利の拡張（またはその保持）が限定的なものとなったのである（Cook [2002]）。さらに、マドリ（Raul L. Madrid）の研究では、貿易の自由化や税制および財政改革といった改革と比較した場合、労働法制改革や年金改革のもつインパクトや「しわ寄せ」は、いわゆる労働者層に集約的に現われやすく、それゆえ労働組合から頑強な抵抗がみられるとの視点から（表1）、アルゼンチンとメキシコそれぞれの国での年金改革と労働法制改革の政治プロセスの違いが論じられた（Madrid [2003a]）。

これらの政治学的な研究のなかでも、とりわけ、ムリージョ（Maria V. Murillo）らによる「ラテンアメリカ労働改革の政治」という分析枠組みは、比較政治学的手法にのっとり、労働法制改革についての興味深い仮説をいくつか提示しており、本稿での格好の出発点となりうる。そこで、以下で少しばかりくわしく、彼女の議論を紹介しておくこととする（Murillo [2005], Murillo and Schrank [2005]）。

ムリージョによれば、ラテンアメリカでもネオ・リベラリズムがひとつの

有効な処方箋として認知され、各国のマクロ経済政策がますます収斂傾向をみせているにもかかわらず、その一方で、党派的政策形成 (partisan policymaking) という政治的慣例は消え去るところか、むしろ強まっている国さえあるという。とくに、マクロ経済が安定性を欠き、政治的不確実性が高まった場合、社会において確固たる支持基盤を確保しておきたい政権 (与党) は、自らの伝統的な支持集団に対してのみ「しわ寄せ」のくる政策については、ことのほか党派的に対応し、その支持を繋ぎ止めることで、重要な政治局面を乗り越えようと腐心する。なかでも、このような党派的な政策形成がもっとも顕著に現れる領域のひとつが「労働組合と連携した政党 (labor-linked party, 以下LLP)」と労働組合との関係性を如実に反映する、労働法制をめぐる政策領域なのである。

そこでまず彼女は労働法制を、個々の労働者にかかわる「個別的労働法制」と、とくに労働組合の組織や活動を規制することとなる「集团的労働法制」とに区別する。そして、概して現在のラテンアメリカでは前者についての改革が、経済的規制緩和という地域的趨勢に準じて緩和 (deregulate) される方向で進んでいると認めたうえで、それでもなお国によっては、これら両者の改革がそのような趨勢に反して規制強化 (regulate) または親労組的 (union-friendly) な方向で改定される場合さえあると指摘し、それをひとつの謎だとする。そしてこのような謎を解く鍵として彼女が着目するのが、各国における「政治的不確実性」と上記の「党派的結びつき」という変数の組み合わせなのである (表2)。

すなわち、労働規制緩和へのグローバルな圧力が強まり、世界中で労働運動の劣勢が叫ばれているにもかかわらず (Toledo [2005]), 個別的労働法制の規制強化や、親組合的な集团的労働法制改革が実施されている事例が存在するのは、政治的不確実性に直面する与党のLLPが、労組からの確実な支持を取りつけるべく、その意に沿ったかたちで党派的に改革を進めるからなのである。そしてこのような2つの変数を駆使しつつ、アルゼンチン、ベネズエラそしてチリにおける近年の労働法制改革をめぐる謎が、彼女によって解き

表2 ムリージョの「ラテンアメリカ労働改革の政治」の分析枠組み

		党派的連携	
		あり	なし
政治的不確実性	あり	規制強化 (regulatory)	規制緩和 (deregulatory)
	なし	規制緩和 (deregulatory)	規制緩和 (deregulatory)

(出所) Murillo [2005] の議論をもとに筆者が作成。

表3 ムリージョの枠組みによる個別的労働法制改革の実際

		党派的連携	
		あり	なし
政治的不確実性	あり	規制強化 (regulatory) エイルウィン(1990-1994)/ ペレス (1989-1993)/ 第 2 期メネム(1995- 2000)/ ラゴス(2000-2005) など	規制緩和 (deregulatory) 第 2 期フジモリ(1995-2000) など
	なし	規制緩和 (deregulatory) 第 1 期メネム(1989-1995)/ フレイ(1995-2000) など	規制緩和 (deregulatory) 第 1 期フジモリ(1990-1995)/ ボルハ (1988-1992)/ アルス(1995-1999)/ 第 2 期カルドーゾ(1994-1998)/ 第 2 期カルドーゾ(1998-2003) など

(出所) Murillo [2005] , Murillo and Schrank [2005] の議論をもとに筆者が加筆・作成。

明かされるのである (表 3 , 表 4)。

確かに、このようなムリージョの議論については、そもそも事例選定の基準や、LLPや政治的不確実性といった独立変数の操作化について若干の問題点が指摘できるかもしれない。しかし、まず労働法制改革を個別的なものと集団的なものとに区別した上で、両者の改革の進度の差を、政治的不確実性の下でのLLPと労働組合との結びつきや、それらの戦略的相互作用に見出すという分析の視点については、とりわけ民主化以降における労働運動の政治的プレゼンスを考慮すると、ブラジルの例を解明する際にも有益だと思われる。

表4 ムリージョの枠組みによる集团的労働法制改革の実際

		党派的連携	
		あり	なし
政治的不確実性	あり	親労組的 (union friendly) エイルウィン(1990)/エイルウィン (1994)/ペレス(1990)/第2期メネム (1998)/ラゴス(2001)など <失敗例> フレイ(1999)/第1期ルーラ (2003-2006)	反労組的 (union averse)
	なし	反労組的 (union averse) 第1期メネム (1995) など	反労組的 (union averse) 第2期フジモリ(1995-2000) など <失敗例> 第1期カルドーゾ(1994-1998)/ 第1期カルドーゾ(1998-2003)

(出所) Murillo [2005], Murillo and Schrank [2005] の議論をもとに筆者が加筆・作成。

2. 「国家コーポラティズム」論

しかし、ここで新制度論が席卷して以後の現代政治学での議論をかんがみると、ブラジルにおける労働法制改革や社会保障制度改革についてみていくに際しては、ムリージョ的な「政治アクター間の戦略的相互作用」という観点だけでなく、それらのアクターが活動する制度的バックグラウンドとしての「コーポラティズム」³⁾についても言及しておかねばならない。なぜなら、このコーポラティズムという制度的メカニズムこそが、ムリージョがLLPの連携相手と想定する労働組合や中央労組といった組織のあり方や資源、またそのほかの集団（とくに国家諸機関や経営者団体）との関係を形作るのであり、そして、このようなメカニズムやその構成要素（社会集団）をフォーマルに規定するものこそ、各国のさまざまな労働法制だからである。

そもそも1970年代初頭にラテンアメリカ政治研究において「コーポラティズム」という現象が注目を集めだした当時、それは「国家によって一元的か

つ階層的に構造化されたひとつの利益集団政治のパターン」としてか、もしくはより広く、ラテンアメリカ政治を特徴づける「政治文化(=国家主義)」または「イデオロギー的な伝統(=国家有機体説)」として理解された。しかし、文化や伝統を強調する後者のアプローチにおいて、コーポラティズムという概念が「ラテンアメリカの政治文化の基礎」としてあまりにも汎用的に使用されたがゆえに、それが比較分析や因果分析には適さないとして非難される一方で、国家と社会集団との関係に注目したアプローチがコーポラティズム論の主流となっていく。

このようにイベリアおよびラテンアメリカの政治において着目されたコーポラティズムという現象を、政治的ブルーリズムとは異なった「利益集団政治のひとつの形」として普遍化し、主に欧米諸国で展開されてきた比較政治学の領域に蘇生させたのがシュミッター(Philippe Schmitter)であった。彼は先進民主主義国におけるコーポラティズムを「社会コーポラティズム」と呼び、ラテン諸国を含む開発途上国の「国家コーポラティズム」と対比させることで、民主主義体制下におけるコーポラティズムの可能性と意義を喚起し、いわばコーポラティズムという政治現象にポジティブな意味を付与したのである。その後、この社会コーポラティズムをめぐる議論は、それまでのコーポラティズムをめぐる議論と一線を画すべく「ネオ・コーポラティズム論」へと呼びかえられ、そこでは、コーポラティズムという概念がもつ多義性を払拭すべく、概念の精緻化やその数値指標化が目指されただけでなく、このような指標とマクロ経済パフォーマンスとの相関性についての計量的な国際比較分析もなされるようになった。

こうして欧米諸国におけるコーポラティズムを対象としたネオ・コーポラティズム論が旧来のコーポラティズム論から分岐し、独自に発展を遂げる一方で、その原産地ともいうべきイベリア・ラテンアメリカやそのほかの開発途上国でのコーポラティズム(=国家コーポラティズム)の実践や経験は、ネオ・コーポラティズム論にほとんど摂取されることはなかった。それは、そもそも国家コーポラティズムというメカニズムは、開発途上国に特有のもの

であり、また、1970年代の「権威主義体制の全盛期」という時代的背景もあって、概してそれは権威主義体制の補足装置もしくは「代替物」だとみなされたからであった。そして、開発途上諸国におけるコーポラティズム論でのコーポラティズムは、ネオ・コーポラティズム論でのそれとは異なり、ひとつの政治分析概念としてそれほど精緻化されることもなく、また、その程度と政治経済的帰結とを関連させるような議論もほとんどなされてこなかった。つまり、このような経緯から、多くの開発途上国において権威主義支配が終焉したとされる現在でも、なかば「国家コーポラティズム」という概念のみが中途半端な形で残存することとなったのである。

しかし、このような学問的趨勢のなかで、コリアー（Ruth B. Collier）とコリアー（David Collier）の研究は、「先進国と開発途上国」や「社会コーポラティズムと国家コーポラティズム」といった単純な2分法を避け、コーポラティズムの通時的かつ共時的な比較を試みた稀有な存在であり、現在多くの途上国でみられる「ポスト権威主義体制期における“コーポラティズム”」という現象を捉えるのに非常に有用な視点を提供している（Collier and Collier [1979]）。

まず、彼らはそれまでの議論と同様、コーポラティズムを「国家によって認可・助成・監督されるさまざまな社会集団が織り成す、非競争的な利益代表システム」と捉えながらも、実際このような国家と社会集団との関係はその時々政治的文脈に応じて多様であり、それゆえ社会コーポラティズムや国家コーポラティズムといった静態的な類型は「政治におけるギブ・アンド・テイク」の実態を見失わせるとする。そこで彼らは、ラテンアメリカ20ヶ国における1901年から1975年までの労働法制の変遷を「誘引（inducements）」と「制約（constrains）」という2つの変数（9つの操作化指標から構成される）にもとづいて時系列的に測ることで、各国のコーポラティズムの軌跡を動態的に描き出した。そして、そこで再確認されたのは、①シュミッター以後、2項対立的に理解されてきた社会コーポラティズムと国家コーポラティズムという政治的实践は、むしろ「連続体」として捉えられるべきであるというこ

と、またこれに関連して、②これら2つの概念はさまざまな文脈において生じうるため、それらを民主主義体制や権威主義体制といった政治体制の類型と画一的に対応させるべきではないということ、さらに、③社会コーポラティズムと国家コーポラティズムとを画する重要な相違は、そもそも「誘引と制約」を介したコーポラティズム的な関係において、後者では国家から社会集団への「懐柔と統制」という側面が強まり、しかもそれが高度に制度化（法制化）されている点であるということであった。

そこで、彼らの知見を参考にしつつ本稿では、コーポラティズムの実践（政策の策定や執行）の側面よりもその構造の側面を重視し、「国家から社会集団への制度・法制化された“懐柔と統制”のメカニズム」をもって「国家コーポラティズム」と呼ぶ。

第2節 「労働の柔軟化」と個別的労働法制改革

1. 個別的労働法制改革

ブラジルにおいて労働者の権利、労使関係および労働市場を形成する法規制の基礎は、1943年に制定された統合労働法(Consolidação das Leis do Trabalho, 以下CLT⁴⁾)と、1988年憲法である。とくに前者は、労働者の個人的／集団的諸権利、労働組合組織、団体交渉、労働裁判所の設置などといった多様な権利や組織の枠組みだけでなく、詳細な労働条件までも国家が規定している点できわめて特徴的である(表5)。

このCLTや1988年憲法を中心としたブラジルの労働法制をめぐる問題、とくに本稿の主題である、それらの改革や「柔軟化」の試みをみていくにあたっては、これまで世界のさまざまな国や地域での経験をもとに展開されてきた議論を参考として、いくつかの観点から捉えることができるだろう。たとえば、レジエニによれば、そもそも「労働の柔軟化」として言及されるものに

表5 ブラジルにおける主要労働法制とその変遷

名称または政権名	目的	個別的労働法制	集团的労働法制
統合労働法 (CLT : 1943年)	家父長主義 的・権威主 義的な国家 が、労働者 を保護(懐 柔)する一 方で、労働 運動を規制 し、統制さ れた労使協 調を実現	1日8時間・1週48時間/超過勤務50%上 乗せ/夜間勤務20%上乗せ/クリスマス・ ボーナス/PIS-PASEP運用益の配当/年次 有給休暇30日/週1日(日曜日)の有給休 暇/正当な理由のない解雇への賠償(勤続 1年につき、給与1ヶ月分・勤続10年以 上で賠償額は2倍)+年次有給分の給与+ ボーナス+FGTS積立額の10%/勤続年数 10年以上の労働者は、法の定める特別な 理由以外は解雇の禁止/家族手当/1ヶ月 前の解雇通知および通知後1ヶ月間は1 日2時間の求職用有給休暇/労働裁判所制 度(主任務は調停、不可能な場合には「規 範的な」裁定)	労働雇用省の認可に もついた、職種別・ 地域別の独占的代表 権/組合加入・非加入 に関係なく、すべて の労働者から一律に 年間賃金の1日分相 当の「組合税」を強 制的に徴収し、労働 雇用省が分配/経営者 側も産別・地域別に 組合を結成する義務/ 労働裁判所の許可の ないストライキは厳 罰対象
ストライキ 法(1964年)	労働組合運 動の管理・ 抑制		合法的ストの範囲の 明確化/政治的理由に よるスト禁止/国民生 活に不可欠な産業で のストの禁止/公務員 のスト禁止
賃金法 (1964年)	インフレ抑 制	賃金ベース改定は、過去の物価上昇率・ 今後の物価上昇率・生産性上昇率(1人当 たりのGDP上昇率)によって一律に決定	
1988年憲法	民主主義国 家における 「社会権」 としての労 働者の権利 を拡充	週労働時間の削減(48時間から44時間)/ 超過勤務手当の引き上げ(20%上乗せか ら50%上乗せへ)/年1ヶ月の特別休暇に 月賃金の3分の1相当のボーナス支給/夜 間労働は通常労働の20%上乗せ/雇用主都 合により解雇した場合のFGTSの引き上げ /労働者の企業利益への参加/婦人労働者 に対する労働禁止規定の削除/120日間の 出産休暇・妊娠が明らかになってから出 産後5ヶ月までの雇用安定 など	労働組合の結成・加 入の自由化/国家によ る労働組合内政への 干渉の禁止/公務員を 含むストライキ権の 承認(ただしあらゆる 場合でも、経営者 側のロック・アウト は禁止)

(出所)筆者作成。

は以下のような4つの種類があるという。まず、「数量的な柔軟化」は、景気変動に対応すべく労働者を解雇したり、新たな労働者を雇う際に非典型・臨時・不安定雇用などといった新しい雇用形態を活用したりすることを意味している。また、「職務上の柔軟化」とは、たとえば、配置換え・多技能化・再訓練・異動などによって、新しい技術や人的資源の活用法に適應できるよう、手持ちの労働力を再編成することを指す。さらに、労働協約や法的規制に完全に依拠するのではなく、労働市場の動向や競争条件の変化に対応したかたちで賃金水準や賃金体系を変更することは「賃金の柔軟化」であり、また、景気または季節的な需要の変動に沿って雇用人員数を調整したり雇用安定度の異なる労働者を活用したりするのではなく、1日・1週・1年当たりの労働時間を変化させることで必要とされる労働量を調整することを「時間的な柔軟化」と呼ぶ(レジーニ [2000: 16-18])。

以上のような4つの柔軟化の対象となり、とくに個々の労働者の労働・雇用条件に密接にかかわるものをムリージョは「個別的労働法制」と呼んだが、ブラジルにおいてこの種の改革が本格的に着手されたのは第1期カルドーズ政権の下においてであった。そこでは、「リアル・プラン」の経済安定化効果を少しずつ実感しはじめた国民からの厚く幅広い支持と、議会多数派を形成する連立与党とを背景に⁽⁵⁾、大統領令や暫定規則および省令によって数々の個別的労働法制の柔軟化措置が漸進的に導入された(Von Bulow [1998], Krein e de Oliveira [2001: 148], Cook [2002: 17-21])。むろん、このような改革は既存の労働者の権利を脅かしうるものであり、中央統一労組(Central Unica dos Trabalhadores, 以下CUT)などの中央労組から反対が表明された。しかし、にもかかわらずこれらの措置が比較的スムーズに導入されえた理由としては、①連立与党が議会で多数派を占めていただけでなく、概して議員の間ではこのテーマに強い関心が示されなかったこと、②そもそもこれらの改革が、労働組合組織や政・労・使関係といった大きな枠組みではなく、労働者個々人にかかわるものであったこと、③与党に擦り寄ることで政治的プレゼンスの拡大をもくろむ有力な中央労組(組合の力[Força Sindical, 以下FS])からの

「無条件の支持」が得られたこと、④賃金の柔軟化以外の多くの柔軟化措置が、労働市場の規模からすれば部分的な影響しか及ぼしえないことが予想され、また、それらの制度の導入には「労使交渉の必要性」などの付帯条件が留保されていたこと、などが指摘されている(Cardos[2000: 12, 21-22],Cook[2002])。

表6で示すとおり、ブラジルにおける個別的労働法制改革の対象やその内容は多岐にわたるが、まず1990年代の半ばから比較的前進したのは「賃金の柔軟化」であった。まず何よりもインフレをコントロールし、賃金コストを縮減すべく、「リアル・プラン」の一環として導入された「物価スライド制賃金の廃止(暫定規則第1053号 / 1994年)」により、労使交渉を経て締結された協約に、インフレを加味した「賃金の自動調整条項」を挿入することが禁じられた。すなわちこれは、それまでの賃金決定プロセスでみられた労働雇用省や労働裁判所による介入が減少することを意味し、以後、賃金交渉は経済状況や外部労働市場の動向にもとづいて、原則的に労使間の自由交渉にゆだねられることになった。

また、同年の暫定規則第1029号(のちに法律第10101号)により新たに導入された「利潤と成果への参加(PLR)」によって、いわゆるボーナス査定のみならず、生産プロセスの効率化や合理化を意図した労働環境・技術水準・労働の質・労働時間の変更がもたらされる可能性が生じたため、それ以後の労使交渉では、このPLRにのっとった取り決めが議題の中心となった(DIEESE [2001b])。

次に、この時期における「時間的柔軟化」をめぐる改革としては、最長120日の間であれば1日2時間を限度として経営者が自由に労働時間を延伸(または短縮)できるという「期間フレックスタイム制(法律第9601号)」や、小売業の「日曜労働の自由化(暫定規則第1878-64号)」などが挙げられる。とくにすべての労働者を対象とした前者の措置の導入によって、労使間の事前交渉が必要とはいえ、経営者側は年間の生産サイクルにあわせて柔軟に労働時間の投入量を調整することが可能となった。しかも、この制度では、繁忙期に延伸された労働時間を閑散期における労働時間の短縮によって補填される

表6 近年の個別的労働法制改革の内容

政権	施行年	名称	手段	内容	団体交渉 の必要性
フランコ政権 (1992-1994)	1994年	給与政策（リアル・プラン）	暫定規則第1053号	「物価スライド制賃金」を廃止することで、賃金交渉の自由を可能にする	あり
		専門職およびサービスのための協同組合（cooperativa）	法律第8949号	特定の仕事やサービスを提供する「協同組合」を容認/従来の労使関係とは異なり、CLTや協約により確定された労働権を有しない	
		利潤と成果への参加（PLR）	暫定規則第1029号（2000年に法律第10101号）	団体交渉を通じて、労働者が企業の利潤と成果を享受できるようにする	あり
第1期カルド ーゾ 政権 (1995-1998)	1995年	アウトソーシング	労働最高裁令第331号	雇用および協同労働の外注を優遇する	
	1996年	国際労働機関（ILO）第158号条約の破棄	大統領令第2100号	「不当な理由による解雇の禁止」を解除 正当な理由なき解雇の可能性増大	
		短期労働	労働雇用省令第2号により法律第6019号（1974年制定）を再定式	短期労働者の雇用可能期間を3ヶ月から半年へと延伸	
		零細および小企業での契約について	簡易法律第9517号	税負担と社会保障負担の一本化、および、労働契約コストの部分的削減	
	1997年	最低賃金について	暫定規則第1906号	行政府による「最低賃金修正基準」を設定/地域別の最低ラインを導入	
	1998年	期間労働契約制	法律第9601号および政令第2490号（細則）	期間は最長2年まで、事前決定/期間契約労働者の割合は企業の従業員規模により異なる/労働手帳を有するフォーマルな労働者としての資格あり/解雇の事前通告不要/社会負担金の削減（FGTS40%上乗せなし）	あり
		期間フレックスタイム制（Banco de Horas）	法律第9601号および暫定規則第1709号	各年ごとに、生産やサービスの浮動に応じて、労働時間を調整/期間中、労働時間縮減による賃金削減はないが、労働時間延伸に伴う超過手当てもなし	あり

政権	施行年	名称	手段	内容	団体交渉の必要性
第1期カルドーゾ 政権 (1995-1998)	1998年	パートタイム契約	暫定規則第1709号	週25時間を越えない労働時間/給与とそれ以外の労働権は同種フルタイム労働に準じる	あり
		労働契約の留保(レイオフ)	暫定規則第1726号	2ヶ月から5ヶ月までの労働契約の留保/期間中、労働者の専門能力形成のための訓練を義務化/期間中、労使交渉により決定された補償金(失業手当と同額)を払う	あり
第2期カルドーゾ 政権 (1999-2002)	1999年	公務員の解雇について	法律第9801号および補足法第96号	公務員人件費の限度額を規定/2年間で余剰人員を解雇	
		日曜労働の自由化	暫定規則第1878-64号	1997年11月9日以降の小売業の日曜営業を許可	
	2000年	事前調整委員会(CCP)	法律第8959号	従業員50人以上の企業において、事前調整委員会を設置することができる/個別的解雇に対応する労働裁第一審として機能/労使同数の、固定的でないメンバーから構成される	
		簡潔な解雇手続きについて	法律第9957号	個別的解雇についての非常に簡素な手続きを規定	
	2001年	公務員スト(参加者)の代理労働について	暫定規則第10号	10日以上公務員ストに際して、3ヶ月までの短期雇用可(更新可能)	

(出所) Krein [2001], [2006a], Pochman e Moretto [2002], ブラジル連邦共和国政府HP
(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/principal_ano.htm) など。

ため、労働時間の延長に伴う超過手当というコストの削減も期待された。

また、「職務上の柔軟化」については、すでに1970年代から、既存の労働法制の変更というよりも、現場ベースで生産組織の変更が進められており、1990年代の経済自由化によってそれが急速に普及したという側面が強い。実際、CLTの下では労働者の職種変更が労使交渉の対象となり、また、その交渉主体としての労組の成り立ちが職種に沿ったものであるために、依然として制度上では生産組織の変更が容易だとはいいがたい。とはいえ、雇用が停滞す

るなかで労働組合も生産の自動化や組織変更を受け入れざるをえない状況にあることには違いなく（小池〔1999〕）、それゆえ今後も、これまで同様「事実上の柔軟化」が進展する可能性は高いといえる。

そして最後に、「数量的な柔軟化」である。ブラジルにおける数量的な柔軟化（または外部柔軟化）をめぐる問題は、従来から「ブラジル・コスト」の問題と関連づけて捉えられてきた⁽⁶⁾。それは、この社会的負担⁽⁷⁾によって増大した企業の非賃金コストが、賃金そのものを過度に圧縮させるという問題だけでなく、このようなコストを忌避する企業の行動が、とくにフォーマル労働の雇用機会を減らし、労働者への法的保護、労災保険、年金などの便宜を一切享受しないインフォーマル労働を増大させていると考えられているからである（Ulyssea e Reis〔2006〕）。このような認識に立って、カルドーゾ政権による改革の試みにおいても、懸案の「企業の社会的負担」をできるだけ軽減できるだけでなく、景気変動時の雇用調整が容易となるようなさまざまな雇用形態が考案された。たとえば、雇用時の社会負担の縮減や解雇時の事前通告などを不要とした「期間労働契約制（法律第9601号および政令第2490号）」や、同様のコスト削減を意図した「短期労働の期間延伸（労働雇用省令第2号により法律第6019号を補足）」、さらに、労働契約の期限付きの留保を可能とするレイオフ制度（暫定規則第1726号）などが、その具体的措置として挙げられる（Krein〔2001〕,〔2006b〕, Krein e de Oliveira〔2001〕）。そして、これらのような社会負担の軽減と雇用機会の創出を目指すさまざまな制度と、「国際労働機構第158条の破棄（大統領令第2100号）」というかたちではあるが、解雇をめぐる制限も解除することで、数量的な柔軟化を高める措置が講じられたのである。

以上のように、第1期カルドーゾ政権ではさまざまな柔軟化措置が新たに取り入れられることとなった。しかし、表6の最右列に示されているとおり、実際に企業がこれらの制度を活用するに際しては、往々にして事前の労使交渉が要件とされる場合が多く、このようなかたちでの労組による影響力の保持が、ブラジルにおける個別的労働法制改革の限界を画していたともいえる。そしてまさにこのような理由から、労働組合の影響力などに深くかかわる改

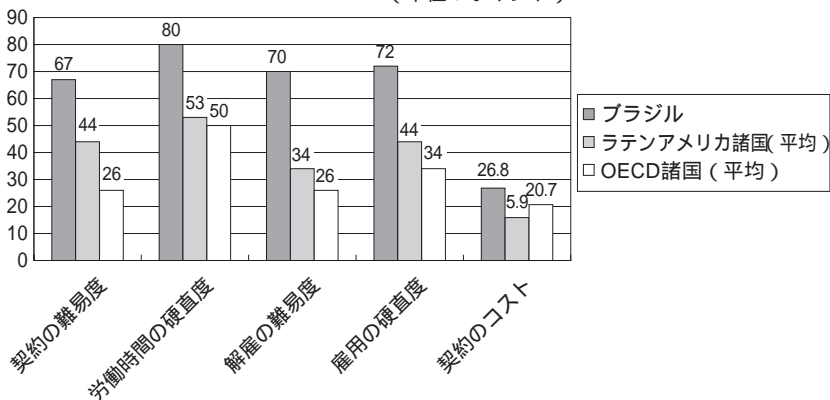
革（集团的労働法制の改革）が、第2期カルドゾ政権以降のブラジルにおける労働法制改革の焦点となるが、このテーマについては次節でみていくことになる。

2．個別的労働法制改革と労働市場パフォーマンス

それでは、1990年以降、とりわけ個別的労働法制を中心に部分的かつ断続的に進んできた改革が、実際に労働市場のパフォーマンスに対してどの程度のインパクトをもちえたのであろうか。本来ならば、上記のように多様な柔軟化措置のそれぞれについて、それがもたらした経済効果や雇用の変動を客観的な指標によって示すことが望ましいが、現時点においてはそれぞれの措置の部分的な帰結を（なかば印象論的に）記述すること以外、非常に困難である。確かに、賃金の柔軟化の一環としての「物価スライド制賃金の廃止」により、インフレの阻止という目標については一定の効果が認められるであろうし、その社会的な「功罪」はここでは度外視するにせよ、近年の公式労働者内の所得格差の拡大は、PLR交渉の広まりに伴う賃金構造の柔軟化のひとつの帰結と解することもできるだろう（DIEESE [2001b: 202]）。また、「期間フレックスタイム制」も、実際（制度運用が開始された）1998年以降の不況の影響から、2001年までの4年間に同措置を含んだ1296件の協定（40万人以上の労働者を対象）が結ばれ、多くの企業による同制度導入の要望が高まっていることから⁽⁸⁾、時間的柔軟化が今後さらに進む可能性はある。さらに、これら以外の多くの柔軟化措置の導入が、各企業レベルでの労使交渉による事前決定を要件としていたため、このような労使交渉の分散化が、後述する法制度上の柔軟化ではなく、労使関係の事実上の柔軟化をもたらしたともいえる。

しかし、その一方で、たとえば、社会負担の縮減や「数量的な柔軟化」などの諸政策について時系列分析を行ったクレイン（José D. Krein）のように、1990年代以降の柔軟化政策は、実際には非常にわずかしが活用されず、大幅な雇用変動を引き起こすには至らなかった（Krein [2006a: 46]）」と断言する

図1 労働市場の硬直性（ブラジル，ラテンアメリカ諸国，OECD諸国）
（単位：ポイント）



（出所）World Bank [2006]

研究者も存在し、これまでの改革の成果をそれほど評価しない論者が少なくないのも事実である⁽⁹⁾。また、このような否定的な見解に関しては、一連の労働法制改革を経た後の、国際労働市場におけるブラジルの労働市場についての評価からも伺える。たとえば、世界銀行が発行する*Doing Business 2007*によれば（図1）、少なくとも先進諸国（OECD諸国）やラテンアメリカ諸国の平均値と比較して、2006年現在においても、依然としてブラジルの契約の難易度・労働時間の硬直度・解雇の難易度はきわめて高く、給与に占める契約のコストの割合も比較的高いことがみてとれる（World Bank [2006]）。

このように、個別的労働法制改革の功罪についてはさまざまな評価が下しうるとはいえ、やはり厳密に言えば、一連の労働法制の柔軟化措置と、雇用や投資そして企業の競争力の増減といった、労働の規制緩和と労働市場パフォーマンスとの相関性や因果性については、依然、誰もが納得しうる解答が存在しない（Lora and Panizza [2002]）。したがって、ここではいくつかの経済指標の変動を概観することで、これらの諸政策の成否をおおまかに確認しておくとする。

まず、失業率の変動についてみると、16歳から59歳の労働力人口の比率が

表7 ブラジルの完全失業率（10歳以上・6大都市圏）（％）

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002	2003	2004	2005	2006
4.6	5.4	5.7	7.6	7.6	7.1	6.2	7.2	11.7	12.3	11.5	9.8	10.1

（出所）Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE（<http://www.ibge.gov.br/>）なお，2002年の途中からIBGEの統計方法が変更された。

1995年から2003年にかけて73.2%から74.9%とほとんど変化していないにもかかわらず，失業率（表7）はおおむね5%台から10%台前半へと大幅に増加している（IPEA[2005]）。とりわけ，大都市部における失業率の増加が著しく，同時期（1995-2003）の平均値が7%から13.9%を示す一方で，大都市以外の地域では5%から8.2%と変化の割合は比較的少ない。大都市部でとくに失業率が上昇したのは，サルバドール，レシフェ，リオデジャネイロ，サンパウロであり，とりわけ後者の2都市は際立っている。少なくともこれは1990年代に顕在化した，先発工業地域での雇用の減少と後発地域でのその増加という現象が（小池[1999]），現時点でも依然として続いていることを示唆しているといえるだろう。

また，このような失業率の増加を，年齢や教育レベルといった側面から捉えたと（表8，表9），年齢構成でいうと若年層，教育レベルでいうと中等教育レベル修了者における失業率の高さが顕著である。以下でも言及するとおり，近年のブラジルの労働市場においては安定した正規雇用が減少し，不安定な非典型雇用が失業者を吸収する機能の一部を果たしているが，このような雇用状況により，上記のカテゴリーに属する若年層の人々は，「労働者としての人生」の入口にあるにもかかわらず，キャリア形成や技能向上の機会が大きく損なわれており，その一方で，いわゆる単純労働と比較してますます増加する「知識労働」を得る機会をもてないという切迫した状況に置かれている。

そして，このような失業問題と密接に関連しているのが，インフォーマル労働の問題である。そもそもブラジルにおける労働契約は，使用者が「労働・社会保障手帳（CTPS）」に雇用の日付，労働の種類，賃金，支払い方式，職

表 8 1990年代以降の年齢別失業率の変遷（15歳以上・6大都市圏）（％）

	15 - 17	18 - 24	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65
1991	11.7	9.2	5.5	3.6	2.2	1.3	0.9	0.6
1992	14.1	11.0	6.8	4.2	2.7	1.8	1.3	1.0
1993	12.4	10.4	6.2	4.0	2.6	1.9	1.0	0.8
1994	12.0	9.7	6.2	3.8	2.5	1.6	0.9	0.8
1995	10.9	9.2	5.4	3.6	2.1	1.6	1.3	0.9
1996	13.1	10.5	6.2	4.3	2.8	1.9	1.3	1.2
1997	13.1	10.9	6.7	4.5	3.0	2.3	1.2	1.2
1998	18.3	14.0	8.7	6.1	4.3	3.3	2.4	1.3
1999	17.9	14.5	8.4	6.0	4.5	3.5	2.6	1.9
2000	16.9	14.0	8.1	5.6	4.3	3.1	1.8	1.8
2001	13.4	12.5	7.2	5.1	3.6	2.9	1.9	1.1
2002	16.9	14.5	8.0	5.8	4.5	3.1	1.9	1.7
2003	38.2	23.4		9.4			4.9	
2004	33.2	21.7		8.3			4.3	
2005	34.8	20.0		7.6			3.9	
2006	33.2	21.2		7.7			3.8	

（出所） Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE (<http://www.ibge.gov.br/>) なお，2002年にIBGEの統計方法が変更された。

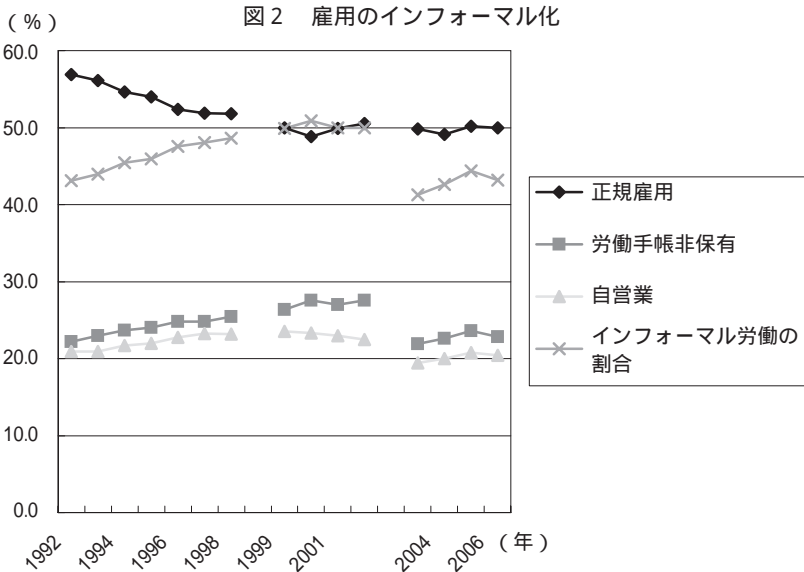
表 9 教育年数による失業率（％）

	8年未満	8 - 10年	11年以上
2002	12.2	15.4	9.6
2003	12.2	16.6	10.7
2004	10.5	15.8	10.4
2005	8.9	13.4	9.1
2006 ¹⁾	9.0	13.9	9.4

（出所） Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE (<http://www.ibge.gov.br/>)

（注）1）ただし1月から11月までの平均値。

務など記入のうえ署名することで成立し，この手帳が有給休暇，ボーナス，FGTS（勤続期間保証基金）などの一切の労働法制上の権利や，あらゆる社会



(出所) Mercado de Trabalho (IPEA) 各号, 小池 [1998] ほか。

保障(失業保険, 労働災害保険, 公的年金)の唯一の根拠となる。したがって, ブラジルにおけるインフォーマルセクターには, 一般的に, この労働手帳に記入がないか, またはそれをもたない被雇用者 (empregados sem carteira assinada) と自営労働者 (trabalhadores por conta própria) が含まれることになるが, ほかのラテンアメリカ諸国と同様, 労働市場に占めるそれらの割合は1990年代を通じて非常に高いレベルであった。図2が示すとおり, 全就業者に対する割合でみると, 1990年代初頭から2000年にかけて一貫して正規雇用の割合が減少してきたのに反して, インフォーマル労働, なかでも, 労働手帳に記入のない労働者の割合は増加し続けていた。なお, 2003年の中頃から, 政府系調査研究機関IBGE(ブラジル地理統計院)の統計手法が大きく変更されたため, 2003年以降の数値とそれ以前の数値とを単純に比較することは不可能であるが, 2003年から若干, インフォーマル労働の増加率は鈍化しているものの, それでも10年前と比べて高止まりしていることがみてとれる。この

ことは、ブラジル経済が雇用創出の潜在力をもち、実際、ここ数年で回復傾向を示しているにもかかわらず、失業問題を相殺するほどの雇用吸収力を発揮しておらず、また、新たに雇用が創出されたとしても、それが往々にして質の低い不安定雇用であることを示しているといえるであろう。

以上のように、第1期カルドーゾ政権以降これまで漸進的に進められてきた改革が、雇用の増大による失業問題の解決やインフォーマル雇用の減少などをターゲットとしていたにもかかわらず、現在のブラジル労働市場においては、失業率の上昇とインフォーマル労働の増大が、雇用をめぐる主要な問題であり続けているということなのである。

第3節 集団的労働法制改革

1. 国家コーポラティズムの盛衰

個別的労働法制の改革とは異なった、労働法制改革をめぐるもうひとつの論点は、組合組織や団体交渉、集団的争議（ストライキ）といった、主に「組合（sindicato）」や政・労・使関係を規定するさまざまな法規、つまりムリージョのいう「集団的労働法制」についてである⁽¹⁰⁾。しかし、ブラジルの場合、このような集団的労働法制が従来为国家コーポラティズム構造を強力に規定してきたがゆえに、その改革のインパクトは、労働組合や経営者組合だけにとどまらず、労働行政に携わる官僚、裁判官、政党や個々の政治家といったさまざまなアクターにまで及ぶ。そこで集団的労働法制改革の実際をみていくに先立って、もう少し詳細にブラジルの国家コーポラティズムという政治構造について言及しておくこととしよう。

第1節でみたとおり、社会コーポラティズムとの対比における国家コーポラティズムの特徴は、そもそも「誘引と制約」を介して成立するコーポラティズム的な関係において、国家から社会集団への「懐柔と統制」という特徴が

さらに強まり、しかもそれが高度に制度化（法制化）されている点であった。実際、ブラジルの国家と、労働および経営者組合との関係は、すでに言及したCLTによって厳密に規定されつつ、位階制的に「国家からの庇護」と「各階級集団からの恭順」とが交換されるかたちで成立していた（Rodrigues [1990]）。そして、そのような関係は、①国家により承認された組合（＝以下、「公式の組合」）だけに許された排他的な代表権（unicidade sindical）¹¹⁾、②企業単位（または事業所単位）の組合結成の禁止、および業種、または産業横断的な頂上団体結成の禁止、③国家に承認された組合にのみ分配される「組合税（contribuição sindical）」¹²⁾、④温情主義的に労働法制を策定・実施することで、労働者や組合との間にパターンリステックな関係を築く労働雇用省、および⑤CLTを厳格に遵守させ、労使紛争に際しては規範的な裁定権を有する労働裁判所という5つの柱から構成されていた（Power and Doctor[2004: 222-223]）。とりわけ、労働組合の指導者らは、上記の①、②、③の柱によって、団体交渉に際して職種別かつ地域別に編成された労働者を独占的に代表し、国家以外の組織（たとえば中央労組）からのいかなる統制も受けず、しかも、すべての労働者から徴収・配分される組合税の用途について大幅な裁量を有するといった特権を享受することとなった。また、労働組合ほどではないにせよ、経営者組合も組合税からの配分やシステムS¹³⁾といった資源や便宜を国家から与えられており、国家コーポラティズム構造の重要な受益層の一部を構成していた。

このような国家コーポラティズム的な装置は、閉鎖的な経済を前提とした輸入代替工業化（ISI）政策を国家が推進していくに際して、さまざまな資源や便益で社会集団を懐柔し、政治経済システムへと編入・統制するのにきわめて有効に機能し、急速な経済発展に向けて大きな役割を果たした。

しかし、1980年代半ばから顕著となった政治的・経済的自由化という潮流が、徐々に国家コーポラティズム構造の存在基盤を脅かしはじめることになる。

まず、政治的自由化そして民主化という動きが、権威主義体制から民主主

義体制への転換に止まらず、地方分権化の推進や「市民社会」の驚異的な拡張というかたちで進行し、元来集権的な性格の強い国家コーポラティズム構造の原理との軋轢を引き起こすこととなった。とりわけ、従来のコーポラティズム的な構造とは離れたところから生じ、それを糾弾することで存在感を誇示しはじめたCUT、FSや労働総同盟(Confederação Geral dos Trabalhadores, 以下CGT)といった「新しい組合主義」運動は、アンチ国家コーポラティズムの牽引力となっただけでなく、それ以外の多様な社会運動体とともに、政治体制全般にかかわる広範な民主化運動を推進した。このようにして一躍時代の牽引力となったこれらの新興の中央労組(Union Confederation)は、1988年憲法の制定にともなう労働権の拡充プロセスのなかで加盟組合を増大させるとともに、労働者党(PT)やブラジル社会民主党(PSDB)といったいわゆる左翼政党と連携することで政治的影響力をさらに高めた(Cardoso [2000])。そして、従来の国家コーポラティズムの枠内にある「公式の組合」をも含めた、労働組織の多元的な並存状態と合従連衡が、1990年代以降のブラジルにおける労働政治を特徴づけることとなるのである(表10)。

またその一方で、経済的側面においては、経済的自由化によって国際経済への編入が進み、生産プロセスの転換や労働コストの削減による効率の経済運営や国際的競争力の向上こそが至上命題となると、従来の国家介入主義的で位階制的な国家コーポラティズム構造が、これらの目的を達成する上で阻害要因とみなされるようになった。そしてこのような経済転換に伴った急速な経済社会構造の変動、とくに、1980年代以降さらに加速度を増したインフォーマル労働者の増大が、「組織されたフォーマル労働者」というコーポラティズム成立の大前提を脅かすこととなったのである(表11)。

2. 集团的労働法制改革の進展と「国家コーポラティズムの呪縛」

以上のような文脈において、ブラジルにおける集团的労働法制の改革はどのように進められてきたのであろうか。結論を先取りすれば、その実効性は

表10 ブラジルの中央労組の概況

名称	結成年	組合員 数	加盟組 合数	産業別構成				
				労働者	自由業	農業	公務員	その他
中央統一労組(CUT)	1983年	2,000万人	2,834	1,087	66	1,273	392	16
労働総同盟(CGT)	1986年	867万人	238	191	3	36	7	1
フォルサ・シンジカル(FS)	1991年	820万人	839	699	5	92	39	4
労働者自治センター(CAT)	1995年	36万人	86	40	8	11	27	0
社会民主労組(SDS)	1997年	1,100万人	289	217	1	39	28	4
その他のセンター		14万人	18	9	0	3	5	1
非加盟労組		2,700万人	7,050	2,916	405	2,458	1,209	62

(出所) IBGE [2003] および各中央労組のHP。

表11 労働組合組織率の変遷(18歳以上の公式就業者)

	1988	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
公式就業者人口(1,000人)	34,279	34,778	35,696	37,061	37,739	38,261	38,588	39,529	44,085
組合加盟人口(1,000人)	7,521	7,837	7,932	8,020	7,935	7,931	7,747	7,798	8,496
組織率(%)	21.9	22.5	22.2	21.6	21.0	20.7	20.1	20.1	19.3

(出所) Cardoso [2002: 291] (Table 1)

ともかく、第2節でみた個別的労働法制改革の進展度と比較すると、少なくとも現時点では、CLTや1988年憲法に依拠する旧来の集团的労働法制、いいかえれば、国家コーポラティズム的な法制度に実質的な改革はもたらされていないということになる。

そこで、近年の集团的労働法制改革の進展状況を概観すると、以下の通りである。

まず、1990年代初頭のコロル政権(1990-1992)の下では労働組合の管理方法や事業所レベルへの団体交渉の分権化が唱えられ、また、第1期カルドーゾ政権においても、組合税の廃止(法律提案第3003号 / 1997年) や業種別・地域別の組合の再編成(憲法修正提案第623号 / 1998年) を意図した、1988年憲法第7条・第8条の修正についての議論が持ち上がった。しかし、両政権ともCUTという最大中央労組との協力関係をもっていなかったために、これを中

心とした各種労働組合（「公式の組合」を含む）からの猛烈な反対にあい、また議会でもPTなどの野党から支持を得られなかったため、結局、これらの提案が議会を通過し、政策として実施されることはなかった（Neto[1999], Krein e de Oliveira [2001]）。

また、第2期カルドージ政権下の2002年12月には、統合労働法第618条を改正し、非公式に実施されている労働慣行や、労使間交渉により決定された労働条件を、統合労働法に規定された内容よりも優越させるとする改正案（法律提案第5483号）が、CUTやCGTなどの反対を押し切って連邦下院を通過し、連邦上院での審議・可決を待つ段階まで進んだ（Reis [2003]）。しかし、その直後の2003年に政権交代が生じた際に、このような柔軟化は統合労働法における労働者の既得権を容易に無効にする可能性があり、また、労働組合の代表構造を含めたより徹底した議論が必要だとのルーラ新大統領からの要請に従って、上院での継続審議は打ち切られ、結局、廃案となった（Krein[2006b: 2]）。

第1期目（2003-2006）のルーラ大統領も、就任してまもなく、有給休暇・1ヶ月分のボーナス・妊娠休暇・44時間労働・FGTSなどといった労働者の既得権を除いた、CLT内の明らかに時代錯誤な約100個の条項を削除し、これらの条項に関連した新规定については労使交渉に委ねるとする「CLTの掃除」を提唱した（*Folha de São Paulo*, 22/04/2003）。しかし、それがどのような内容のものであれ、既存のCLTの改革に着手することへの各方面（の既得権者）からの反抗が根強かったため、その後「CLTの掃除」をめぐる具体的な議論の進展はみられなかった⁽¹⁴⁾。

とはいえ、2004年頃からふたたび経済・社会的規制緩和の必要性が声高に叫ばれるようになったことから、新たに大統領の諮問機関であり政労使代表により構成される「労働に関する国民フォーラム（*Fórum Nacional do Trabalho*）」を中心として、従来の姿勢からさらに踏み込んだ集团的労働法制の改正論議が展開された。そして、この諮問機関による答申を受けて、2005年の3月によりやく議会（の労働委員会）に提出されたのが「労働組合につい

ての改革案（憲法修正案369号）」であった（*Folha de São Paulo*, 16/03/2005）。この案は、①業種別・地域別の独占的組合（*unidade sindical*）の廃止、②労働組合と経営者組合それぞれの中央組織に担われるべき役割の明確化、③事業所レベルにおける労働者の組織化、④「組合税」など強制的な負担金の廃止に伴う、新たな「交渉負担金（*contribuição negocial*）」の創設、⑤（専従の）労組指導者の制限、⑥既存の労働法制における「労使交渉による決定事項」の位置づけ、⑦労使紛争時における労働雇用省や労働裁判所の役割、そして⑧ストライキをめぐる諸権利や手続きなど、主に1988年憲法の第8条、第11条、第37条、第114条の改正を必要とし、これまで国家コーポラティズムを支えた5つの柱に大掛かりな変更をもたらしうる内容であり、従来の政・労・使間慣行の転換を再度試みるものであった（*Krein* [2006b]）。

しかし、すでに述べたように、従来の国家コーポラティズム的な政・労・使構造に既得権を有する勢力（とくに「公式の組合」）とそれを有しない労組や新興中央労組との確執、CUTとFSの二大中央労組間での認識や目論見の相違、また、法案の審議を行う各政党・議員間における改革への温度差や、団体交渉のさらなる分散化を望む経営者団体の思惑なども複雑に絡み合い、この改正案の審議は、第1期ルーラ政権期中においては進展せず、大統領選後の2007年まで持ち越されることになったのである（*Folha de São Paulo*, 05/09/2006）。

それではなぜ、政治的・経済的な強い要請や圧力にもかかわらず、国家コーポラティズム構造は存続しえているのであろうか。それは主に以下のようないくつかの要因が、既存の構造を大きく転換しうるような改革の試みを阻害してきたからだと考えられる。

まず、第1の要因は、半世紀以上にわたりコーポラティズム構造が生み出してきた「既得権者」、すなわち、コーポラティズムの諸制度を通じて配分される権力や資源をコントロールし、そこから便益を得るさまざまな集団（の指導者たち）の存在が、あまりにも広範かつ根深く社会に広がっていることが挙げられる。このような多様な既得権者には、上でみた「公式の組合」の指

導者が含まれることはいうまでもないが⁽¹⁵⁾、それだけにとどまらず、労働法制の実施や労働争議の裁定という形で労使双方に影響力を行使する国家官僚や裁判官、「公式の組合」を支持の源泉とする政党や個々の政治家、さらには、本来、経済的効率性を最重視するがゆえに、国家からの過剰な介入を排すべく国家コーポラティズムの改革を支持するはずの経営者組織の指導者たちまでもが含まれる（Doctor [2003]）。

第2に、上記の要因と関連して、ブラジル社会では各種の経営者組織や労働組合が非常に断片化した状態で、しかも多数存在しているために、国家コーポラティズムの改革に向けたコンセンサスの形成や動員が非常に困難だということである。すでに述べたように、従来、ブラジルの国家は、企業単位や事業所単位での組合の結成を許さない一方で、とりわけ政治的配慮から、労働者であれ経営者であれ、単一の強力な頂上団体によって、ナショナルなレベルで階級的な運動を組織し、その利益を表出することを禁じてきた。その代わりに、たとえば、労働者であれば自らの「職種」に従って、同一地域内の（他企業の）同職種の労働者とともに垂直的に組織化されることとなった。つまりこれは、あるひとつの組合が、同地域内で競合するさまざまな企業で働く者の利益を一元的に代表し、その一方で、あるひとつの企業内に多種多様な組合（員）が存在することを意味する。しかも、民主化以降の「組合結成の自由化」によって、今度は国家コーポラティズム構造の外部に数々の中央労組が乱立したことも、このような断片化に拍車をかけることとなった。また経営者側においても同じく、個々の企業（経営者）それぞれが利己的かつバラバラに競合するか、もしくは、経営者組合というかたちでコーポラティズム構造に編入される場合でも、産業別かつ地域別に組織されるがゆえに、相互の利害調整が非常に難しくなっているのである（Schneider[2004: 93-127]）。

そして第3に、国家コーポラティズムという「国家 - 社会関係」が、CLTや1988年憲法といった法体系に深く埋め込まれ、あまりにも高度に制度化されているために、このような関係が大きく転換されるよりも、惰性的に再生産される傾向が強いという点である。すなわち、すでにみた政治・経済エリー

ト層を利用する排他的な既得権や分断化状況は、そもそも彼ら自身が変化を望まない限り、変更が加えられる可能性はきわめて低く、もし万が一その契機が生じた場合でも、議会において広範な支持（両院において5分の3以上の賛成を各2回ずつ）を必要とする憲法修正手続きの煩雑さと多数派形成の難しさにより、それが成就するのは至難の技となっているのである。

すなわち、ブラジルの集团的労働法制が国家コーポラティズム構造の根幹を成しており、その改革の負の影響が、とりわけ政治・経済エリート内の各方面へと幅広く波及する可能性が高いがゆえに、そのような試みは容易には達成されにくいのである。

第4節 社会保障改革 公的年金制度改革

1. 雇用に関連した社会保障制度の現状

前節までにみたようなブラジル内外での経済環境や労働市場のさまざまな変化に、ブラジルの社会保障制度は、いかに対応してきたのであろうか。

近年のブラジルの社会保障改革（論議）については、たとえば、1990年に制定された「保健医療基本法」を軸とした医療保険改革や、生活保護や貧困削減を目的とする社会扶助政策の実施などが議論の中心となっており、これらの改革について論じた研究は、すでに我が国でも一定の蓄積がある（高木〔2001〕、細江〔2002〕、子安〔2001〕、子安〔2005〕）。なかでも、1990年代初頭に経済的自由化に乗り出したコロール政権以降その必要性が唱導され、第1期ルーラ政権の下でようやく一定の前進をみせた公的年金保険制度改革（以下、年金改革）は、経済環境の変化への適応の試みであり、本稿で論じてきた雇用問題とも密接に関係する。しかし、ここで近年の年金改革についてみる前に、同じく雇用問題と密接に関係する、それ以外の社会保障制度をみておく⁽¹⁶⁾。

まず、雇用保障制度としては、第2節で言及したFGTSが挙げられる。この制度は1966年に制定されて以来たびたび改正されてきたが、解雇に際する労働者への補償金の役割を果たすと同時に、労働者の財産形成を支援するという基本理念は一貫して維持されてきた。具体的に、この基金への負担は各従業員の月給に応じて雇用主に課され（現在8.5%）、雇用主はその金額を連邦貯蓄銀行（Caixa Econômica Federal: CEF）内の従業員名義のFGTS専用口座に預けることが義務づけられている。そして、もし従業員が正当な理由なく解雇された場合、雇用主はその口座のFGTS残高に50%割り増した額を支払わねばならない。またこの基金は、労働者による財産形成の一環であることから、住宅購入時や自己都合による退職時だけでなく、企業の解消時や定年退職などの際にも、積立金の引き出しが可能とされている（DIEESE [2006]）。

次に、失業保険である。1986年に「失業保険」（大統領令第2284号）として成立し、1990年に「失業保険プログラム」（法律第7998号、第8019号、のちに1994年の法律第8900号で補足）として再確立されたこの制度は、正当な理由なく解雇された失業者に対する時限的な財政支援や、求職者に対する職業訓練の実施および職業斡旋をその目的としている。このプログラムが適用されるのは、不当解雇され、かつ①解雇前に最低6ヶ月間続けて正式に雇用されており、②解雇前に最低15ヶ月間、社会保障院（INSS）負担金を収めた実績があり、③労災もしくは遺族年金以外のいかなる社会保障制度からも受給しておらず、④自活または家族を養うのに十分な収入がないことを証明できる、労働者保護基金（FAT）への正式登録者であり⁽¹⁷⁾、解雇前の契約期間と給与水準に応じて、3ヶ月から6ヶ月分の失業保険が支給される⁽¹⁸⁾。また、この保険がになう重要な機能である職業訓練については経営者団体と中央労組によって、そして職業紹介については公共機関と中央労組によって、それぞれ実施されている。

また、労災保険について、ブラジルでは「労災保険」がそれとして存在しているわけではなく、労働雇用省と社会保障院が労働災害についての専用法を規定することで、これを代替している。労働災害への補償については、1988

年憲法第7条「都市および農村の労働者の権利」の第28項に「雇用主の責任である労働災害保険」と題する規定があり、労災で負傷した時には、最初の1ヶ月は企業が給料全額を、また、業種ごとの負担率に従って2ヶ月目からは社会保障院が給料を補填する。

さらに労働者扶助の一環として、PIS-PASEP（社会統合計画および公務員財産形成計画）からの経済支援がある。このPIS-PASEPは、法人の売上高に対して税を課し、それを連邦貯蓄銀行に積み立てて、低所得者（最低給料の2倍までの給与生活者）への金銭的援助を行ったり、これを基金として運用益を足し、労働者に分配する機能も果たしている⁽¹⁹⁾。

以上のような社会保障制度に関していえば、それらは概して、労働雇用省の主導の下、1988年憲法の実現する形で整備されてきたのであり、近年の労働状況の急激な変化やそれにとまなう「社会的リスク」の高まりに積極的に対応してきたものとはいえない。確かに、失業保険に関しては、これまでたびたび長期失業者（暫定規則第1779号 / 1999）やレイオフ中の労働者（暫定規則第1726号 / 1998）に対する失業保険の暫定的供与、そして、フォーマルな家内労働者（暫定規則第1986-2号 / 2000）や漁業従事者（法律第10799号 / 2003）への受給対象の拡大策が講じられてきた。しかし、失業が増大かつ長期化するなかでますます失業保険へのニーズが高まっているだけでなく、中央労組からも受給期間の延長（8～12ヶ月）が要求されてきたにもかかわらず（*Folha de São Paulo*, 18/02/2002）、これらに対応した改善は、特定の業種に限定された受給額の引き上げという形でしかなされていない（*Folha de São Paulo*, 19/07/2006）。また、FGTSは「解雇に際する労働者への補償金」という意味では労働者保護に寄与するが、一方で、「正当な理由」を証明できさえすれば、企業は従業員をいつでも最低限のコストで解雇できるという意味で「数量的な柔軟化」を促し、雇用を安定させるどころか、その不安定を助長しうるのである。

2. ブラジルの「年金改革」

1990年代から加速化したグローバルな規模での経済転換のひとつの対応策として、さまざまな国や地域で着手されてきた「年金改革」は、いまや比較政治経済学の領域で最も関心の高いテーマのひとつといっても過言ではない（新川／ポノーリ編[2004]、西村編[2006]）。1990年以降多くのラテンアメリカ諸国においても同じく、この改革は、ネオリベラル諸政策の実施に伴った国家財政の健全化・分担金の減額による労働コストの削減・人口構造の変化といった各国に共通した要請に端を発しており、いわゆる「第2世代の改革」における最重点課題と目されてきた。実際、1980年代に早くも民間の年金制度への転換という形で改革に着手したチリのケースは若干異例だとしても、その後1990年代半ば頃からラテンアメリカの多くの国で、民間の年金制度と公的なそれとをさまざまに組み合わせた「年金の構造的改革」が実施されることとなる（Kay[1999]、Madrid[2003a]、Madrid[2003b]、メサ＝ラーゴ[2004]）。

しかし、ブラジルの年金改革の特異な点は、それが、近年のラテンアメリカにおける年金改革論議ではやや例外的である「非構造的あるいは部分的な改革（メサ＝ラーゴ[2004: 36]）」、すなわち、退職年齢や拠出金の引き上げ、年金の算定方法の厳格化などを通じた「長期的にみて公的年金制度の財政を強化する」ような改革に止まった点である。

むしろ、かつてのコロル政権やフランコ政権（1992-1994）、そして第1期カルドーゾ政権の初期において、ブラジルでも経済的自由化が本格的に着手され、とりわけ経済活動における国家の役割の縮減が強く意識されたこともあって、「公的年金制度の民営化」の可能性について政界・官界・財界を中心として活発に議論された（Madrid[2003b: 143-149]）。しかし、各政権の下で実際に全般的または部分的な民営化案が浮上するたびに、公的年金制度に由来したコーポラティブな特権（o privilégio corporativo）に浴する勢力からの

広範な反対にさらされ、既存の公的年金制度のいかなる民営化の試みも、年金改革の議論からは当面除外されることが暗黙の了解となっていったのである。

このような経緯から、第1期カルドーゾ政権後半の年金改革の焦点は、自ずと、既存の公的年金制度の「部分的改革」へと絞られることとなった。実際、公務員向けと民間労働者向けの2本立てとなっているブラジルの公的年金制度をめぐる最大の問題は、前者での受給額と受給資格における優遇措置に由来した、年金会計の深刻な赤字と、甚大な官民格差（による不公平感）の2点であった。たとえば、公務員は年金制度への負担義務がほとんどないにもかかわらず、民間退職者と比較して、平均約8倍にも及ぶ年金収入を享受していた。しかも、受給資格（年齢）が実際の退職（年齢）とは区別されていたために、公務員は賃金と年金（退職時給与の4割掛け）とを同時に得ることができた。このような優遇措置により、1998年の段階で、年金カバー率がより低いにもかかわらず、公務員年金の出費は民間労働者向け年金の4分の3に達するとともに、それが年金会計赤字の4分の3以上を占めていたのである。

しかし、このような公的年金制度の欠陥とその是正の必要性について、政府内はもちろん社会においても広範なコンセンサスが存在していたにもかかわらず、いったん公的年金制度の改革が着手されると、かつてその民営化をくじいたのと同じ要因によって、その部分的な修正さえも非常に困難を伴うものとなった。

それは、第1に、受給要件や算定方法といった年金制度の諸規定が1988年憲法に詳細に記載されていたことから、年金に関するこれらの諸規定を憲法から切り離す（deconstitutionalize）ためには、両議院（各2回）の5分の3以上の賛成による憲法修正手続きが必要不可欠であったこと。にもかかわらず、第2に、概してブラジルの政党は党議拘束といった政党規律を欠いており、また、政党システムも断片化していたことから、カルドーゾ大統領（当時）が、圧倒的多数の連立与党を含む、議会全般に対して非常に弱い影響力しか

及ばせなかったこと。また、第3に、公務員労組や退職者団体といった年金制度既得権者らによる利益集団が、政府の改革案に反対する強力なキャンペーンを展開するとともに、議会内の反対派をさまざまな形で支援していたからであった（Madrid [2003b: 138-164]）。要するに、政党および政党システムの形態、硬性憲法、そして国家コーポラティズム的な職業別かつ特権的な公的年金制度といったさまざまな制度的要因（Takahashi [2001: 12-19]）が、政策プロセスの随所でさまざまな拒否点⁽²⁰⁾を形成し、それらがカルドーゾ政権による改革プロセスにおいて阻害要因として作用していたのである。このような状況のなか、約5年間にわたる紆余曲折を経て、ようやく1999年の年金制度改革が実施される運びとなるが、実際その頃までには、当初の政府案において企図されていた重要な改革アジェンダの多くが骨抜きにされ、きわめて実効力の乏しい「年金改革」となった⁽²¹⁾。

2003年1月に第1期ルーラ政権が成立してまもなく、カルドーゾ政権下で着手されたものの不十分に終わっていた年金改革論議が再燃した。ルーラ政権下でも同じく、公的年金制度の「民営化」ではなく、その「部分的改革」が既定路線となっており、改正案も前政権の当初案がほぼ踏襲された。しかし、以下で述べるように歴代政権とは政治状況が大きく異なっていたために、以前よりは迅速にかつ内容的により踏み込んだかたちでの改革が可能となった。

もちろん、改革プロセスにおいてルーラ政権も、年金改革草案を協議する大統領諮問機関CDES（経済社会発展評議会）での議論の紛糾（*Folha de São Paulo*, 25/03/2003, 09/04/2003）、多大な特権を有する軍部や裁判所判事からの異議申し立て、退職者団体のデモや公務員労働組合（警察、教職員、保健衛生関係職員など）のストライキといったさまざまな局面で、国家コーポラティズム的な年金制度の既得権者からの度重なる抵抗に直面し、そのつど一定の譲歩を迫られ、当初の政府案の部分修正を余儀なくされた（*Veja* 16 de julho, 2003, 52-55）。とくに、「現職公務員の受給資格の厳格化」のみならず、退職公務員の既得権に踏み込んだ「退職時給与の全額支給（integralidade）」や「退職公

務員からの保険料徴収」という内容は、公務員組合が重要な基盤を構成する CUT内だけでなく、ルーラ大統領の選出母体であるPTの内部にさえ亀裂を生じさせ、改革に反対する党内急進勢力の追放にまで発展した（*Veja* 13 de agosto, 2003, 45-48）。しかし、すでにみたカルドóz政権下での改革プロセスとは異なり、ルーラ大統領は、まず何よりも両議会での多数派形成に成功し、さらに、前政権下での改革の試みをことごとく妨害したCUTの主要部と密接な関係を築いていたために、これらが改革成就への重要な梃子として作用した。すなわち、国家コーポラティズム構造に派生する特権層の抵抗というバックグラウンドは脈々と引き継がれながらも、カルドózからルーラへと政権交代を経た末に大きく変動した拒否点の配置が、年金改革の審議と交渉のスピードだけでなく、その到達点において大きな相違をもたらしたのである⁽²²⁾。

おわりに

前節までに概観した内容をふまえた上で、第1節でみたムリージョの議論や国家コーポラティズムの概念を援用すると、1990年代以降のブラジルにおける労働法制および社会保障改革（とくに公的年金制度改革）は以下のように理解することができるであろう。

まず、1995年から1998年にかけての第1期カルドóz政権下においては、一定の経済的安定を獲得した「リアル・プラン」の成功を背景とし、大統領令や暫定規則を駆使しつつ、既存の個別的労働法制に数々の柔軟化措置が導入された。確かに、第2章で言及したように、これらの改革の比較的スムーズな進展の背後には、有力な中央労組のひとつであるFSがカルドóz政権に対して無条件の支持を与え、改革に拍車をかけたという事実がある。しかし、そもそも当時の与党PSDBはLLPではなく、また、それとFSとの連携のあり方もムリージョが想定したものとは大きく異なっていたし、何よりも、改革

の方向性が規制強化（regulatory）ではなく規制緩和（deregulatory）であったという点は、ここで留意しておかねばならない。

また、1999年から2002年の第2期カルドーゾ政権では、公的年金制度改革や集团的労働法制の改革に着手されることとなったが、そのプロセスは、前政権下での個別的労働法制をめぐるそれとは異なった様相を呈することとなった。それは、改革の対象とされた諸制度がまさに「国家コーポラティズム」構造の根幹を成すものであったこと、すなわち、それらの制度に手を着けることが、「公式の組合」だけでなく、経営者組織、行政官僚、裁判官そして与党各党の議員をも含んだ国会議員など、さまざまな集団の既得権や組織的資源を脅かしうることを意味していたからである。むろん、この改革の基本方針は、それまで国家コーポラティズム構造の転換を掲げてきた新しい労働運動勢力（CUTやFS）にとって許容しうるものであり、この意味で改革の断行は不可能ではなかった。しかし、おりしも1998年後半から1999年にかけての「ブラジル危機」による不況で労働者層が大打撃を受けるなかで、既存の組合組織や政・労・使関係に大きな転換を及ぼしうる改革はタイミング的にあまりにもリスクが高く、とりわけCUTにとっては野党PTとの連携が至上命題であったことから、結局これらの改革は阻止された。このようにして、カルドーゾ政権の公的年金の改革はきわめて部分的なものに止まり、集团的労働法制改革に至っては、その審議の途上でことごとく葬り去られたのである。

2003年の政権交代を経て発足したルーラ政権は、ブラジル史上最もLLPと分類するにふさわしいPTが中心となって運営されることとなり、まさに「労働組合と連携した与党（PT）＋有力な中央労組（CUT）」というムリージョの枠組みそのものの状況が生じた。確かに、このようなLLPと与党（PT）と中央労組（CUT）との連携は、第4節で言及したように、公的年金制度改革の諸段階において一定の強みをみせた。しかし、第3節でみたように、肝心の労働法制改革については、ムリージョの枠組みどおりには進まず、依然として親労組的（union-friendly）な改革が実現されないまま現在に至っている^{（23）}。し

かも、PTによる一連の汚職スキャンダルによるLLP与党政権の支持率低下（2005年後半 - 2006年前半）という、ムリージョの枠組みからすれば格好の「政治的不確実性」に、2006年10月の大統領選で再選を狙うルーラ大統領（PT）が直面していたにもかかわらずである。

おそらくこのような当てはまりの悪さは、①現与党が連携するCUTという中央労組が、ムリージョの議論で想定される「中央労組」ほどには包括性や代表性を確保しておらず、しかも、②ブラジルにはこの種の中央労組が複数存在しており、③ここでもやはり「公式の組合」などの国家コーポラティズム構造に依拠したさまざまな既得権集団が、拒否権プレーヤーとして改革プロセスの随所において試みを阻止してきたからである。さらに、断片化した多党制システム、議会少数派の大統領、不安定な連立パートナーといった、ブラジルの民主体制の脆弱な制度枠組みを考慮すると、たとえ断固たる決意をもった改革者さえも、アド・ホックな支持にもとづいた、政治・経済状況の安定化といった目先の利害を優先し、根本的な改革が必要不可欠とされながらも長い時間を要する目標（いわゆる「構造改革」）を犠牲にすることを強いられがちとなるのである（Power and Doctor [2004]）。そして、まさにこのようなブラジルの文脈においては、労働法制や公的年金制度といった国家コーポラティズム構造を支える諸制度の改革こそが、このように先延ばしにされ、短期的な利害の犠牲となる「長期的な目標」なのである⁽²⁴⁾。

〔注〕

- (1) 2004年 / 427億レアル, 2005年 / 376億レアル, 2006年 / 430億レアル (*Folha de São Paulo* 25/01/2007)。
- (2) ここでいう「社会保障制度」とは、医療・失業・労災・介護などの各種保険および年金からなる「社会保険」や「生活保護」、そして児童福祉や障害者福祉を含む「社会福祉（社会扶助）」などの総体を指すものとする。
- (3) コーポラティズムとは、社会におけるさまざまな利益が、特定の集団によって、国家の政策領域に（排他的に）表出されるようなメカニズムであり、そして（もしくは）そのような社会集団が国家の政策決定・執行プロセスに（排他的に）関与し、一定の役割を担うようなシステムであると定義される。

- (4) 統合労働法（CLT）の詳細な内容については、ブラジル政府・労働雇用省ホームページ（https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm）を参照。
- (5) 第1期カルドーゾ政権における連邦議会下院の与党支配率平均は77%，第2期におけるそれは76%であった（[Koyasu: 247-248]）。
- (6) 一般的にこの「ブラジル・コスト」とは、企業の社会的負担（encargos sociais）など、賃金に上乗せされる間接コストの総体を指しているが、そもそもの「社会的負担」に含まれる範囲について労使間で鋭い対立が存在している（小池1999）。たとえば、ブラジル・コスト削減の提唱者であるJ.バストーレによると、CLTで規定されているがゆえに、労使間での自由な交渉に委ねられない企業の費用負担は、社会保険、FGTS（勤続期間保証基金）負担金、教育手当、労働災害保険、SENAI（国家工業教育業務負担金）、SESI（国家商業教育業務負担金）など、賃金のおおよそ36.3%に昇り、また、有給休暇などの不就労期間の支払い（週休、休日、休暇手当など）も賃金の38.23%に達しているという。そしてさらにそれ以外の諸経費を含めると、最終的に賃金の103.46%の費用が正規雇用の賃金に付加されていると主張する（Pastore [2005]）。その一方で、各労働組合センターが協力して運営する調査機関DIEESE（労組総連合統計社会経済調査局）の算定によると、1ヶ月分の賃金に相当するボーナス（いわゆる「13ヶ月目の賃金」）を含む不就労期間の支払いも、退職金に類似するFGTSも、そもそも給与の一部であるため、実際に「社会的負担」として企業に課されるのは賃金の30.8%に過ぎないとしている（DIEESE [2001a]）。
- (7) 社会福祉院（INSS）の負担金は、医療保険、失業保険、老齢年金への拠出金をひとつに統合した形で制度化されている。INSSは法人、個人が徴収の対象であり、個人の場合、給与に対応して率が決まっており、雇用主（法人）の場合、一般企業と金融・保険会社で負担率が異なる。なお、2005年1月現在、会社負担は支払い給与額の27.8%、個人負担はたとえば1254.37～2508.72レアルの給与の場合は11%。
- (8) しかし、組合側（とくに中央労組）内部においては、この措置により、企業の業績と連動した雇用の変動が抑制されることが期待される一方で、企業単位での交渉の増加による団体交渉の分散化、労働現場の破壊、繁忙期の労働強化などが懸念されることから、しだいに慎重論が優勢となっている（Krein [2006b: 6-7]）。
- (9) サンパウロ大学教授Glauco Arbix氏へのインタビュー（2006年10月17日）、カンピーナス州立大学教授Armando Boito氏へのインタビュー（2006年10月18日）、サンパウロ大学教授Iram Jacome Rodrigues氏へのインタビュー（2006年10月20日）。
- (10) ラテンアメリカで「組合（sindicato）」といえば労働組合を指すのが一般的

であるが、ブラジルの場合、労働組合とパラレルに、経営者側も産業別・地域別に組合（sindicato）を結成しており、それらが団体交渉におけるもう一方の主体となる。したがってブラジルの経営者組織（business organization）には、統合労働法といった集团的労働法制の規定に服する上記の「経営者組合」と、そのような法制度の外部にある「経営者団体（business association）」とが並存していることになる。

- (11) 労働組合の場合は「職業カテゴリー別かつ地域別」に結成されねばならない。
- (12) 組合税とは、企業であればその社会的資本（o capital social）の1%に当たる額を、労働者であれば組合への加入・非加入を問わずその年間給与の1日分に相当する額を、それぞれ国家に対して義務的に納めねばならない制度である。このようにいったん徴収された資金は、下位組合（sindicato de base/local union）に60%、州レベルの上位組合組織（federação）に15%、国レベルでの最上位組合組織（confederação）に5%といった割合で、労働雇用省から配分される。そして残りの20%は失業保険を賄うべく労働者保護基金（FAT = Fundo de Amparo ao Trabalhador）に充てられる。また、この組合税のほかに、ブラジルにおける組合の財源は、いわゆる組合費（mensalidade associativa）や、組合員が任意で納め、実質的な活動資金となる活動負担金（contribuição assistencial）、そして、同じく任意で納める上位組織への上納金（contribuição confederativa）などがある（Krein [2006b: 13]）。
- (13) 注(6)で言及した、労働者を正式雇用する際に雇用者から国家に納付されるSENAIやSESI（総称 システムS）は、労働者の職業訓練制度の運営を目的として経営者組合へと分配される。
- (14) ソウナッセンテ経済研究所所長 赤木数成氏へのインタビュー（2006年10月22日）。
- (15) 表10でいえば、中央労組に加盟していない「非加盟労組」の大半が、ここでいう国家コーポラティズム構造における「公式の組合」を構成していると考えられる。
- (16) ここでの記述の多くは海外労働時報 [2003] に依拠している。
- (17) FATは失業保険だけでなく、経済開発資金融資、さらには憲法で保障されたボーナスの財源としても使われる。なお、この基金の運営は、労働者、経営者、政府の代表から構成される労働者保護基金審議委員会（CODEFAT）が担い、またその主要財源は、組合税のほかに、正式雇用に伴うINSS（社会福祉院）への負担金、社会統合計画および公務員資産形成計画（PIS-PASEP:1970年制定、1975年統合、1998年改正現行法）である。
- (18) ブラジル労働雇用省ホームページ（http://www.mte.gov.br/seg_desemp/apresentacao.asp、2006年5月26日閲覧）。
- (19) 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ（<http://www.jil.go.jp/>、

2006年5月23日閲覧)。

- (20) 「拒否点」とはいわゆる拒否権プレーヤーが活動しうる局面を指し、ここで拒否権プレーヤーとは、政策転換をもたらすためにその同意が必要とされるような個人または集合的アクターである (Takahashi [2001: 12])。
- (21) カルドーゾ政権による公的年金改革の成果は、①公務員の年金受給開始年齢の確定 (男性60歳以上、女性55歳以上)、②早期退職要件を「年金制度への加入期間 (男性35年、女性30年)」から「保険料の納入期間 (男性35年、女性30年)」へと変更したことである。なお、この改革の詳細についてはTakahashi [2001], 子安 [2001], Madrid [2003b], Koyasu [2004] などを参照のこと。
- (22) また、ルーラ政権による公的年金改革の成果は、①現行制度下における現職公務員の受給資格の厳格化、②退職公務員からの保険料の徴収、そして③新規公務員と民間労働者との受給格差の是正である。なお、この改革の詳細についてはkoyasu [2004], 浜口・近田 [2004: 34-35], およびアジア経済研究所ホームページ (<http://www.ide.go.jp/Japanese/Research/Latin/Doko/nenkinsyu.html>) を参照のこと。また、異論の余地はおおいにあるとはいえ、客観的にみればこのような公務員年金の受給資格の厳格化とは、公務員に対する社会保障制度の下方修正にほかならず、すでにみた年金改革の理由 (官民格差の是正と年金会計赤字の削減) も加味すると、このような措置は、少なくとも近年における公務員の労働条件の悪化とそのマイナス影響に対応したものではないといえるであろう。
- (23) 第3節でみたとおり、ブラジルの集団的労働法制を考える上でのポイントは、たとえ同じ「親労組的な労働法制改革」といっても、旧構造に依拠する「公式の組合」にとつての「親労組的改革」と、CUTなどの「新しい労働勢力」にとつてのそれとは、意味するものが大きく異なるという点である。すなわち、前者の勢力にとつては既存の法則に手を加えず堅持することが結果的に「親労組的」となるが、後者の勢力にとつては、既存の法制を自らに有利となりように転換することが「親労組的」な改革なのである。したがって、本文で言及した第1期ルーラ政権下で成就されなかった集団的労働法制改革とは、後者の意味での「親労組的な改革」、すなわち、LLPであるPTと連携する主要中央労組CUTにとって「親労組的」なそれであった。
- (24) 2007年2月時点における第2期ルーラ政権においては、上下両院の議長職と、512議席中321議席 (法案成立要件は過半数による承認) を連立与党議員が占めており、新政権が法案を審議し可決する際に有利な状況となっている (*o Estado de São Paulo* 02/02/2007)。

〔参考文献〕

< 日本語文献 >

- 井戸正伸 [2006] 「コーポラティズムの復権？」(宮本太郎 編 『比較福祉政治
制度転換のアクターと戦略 』 早稲田大学出版部 pp.175-205)。
- 海外労働時報 [2003] No.343 日本労働研究機構。
- 久米郁男 [2005] 『労働政治 戦後政治の中の労働組合 』 岩波書店。
- 小池洋一 [1999] 「ブラジルの労使関係 グローバル化と制度改革 」(『アジア
経済』 第40巻第 8 号 pp.37-56)。
- 子安昭子 [2001] 「ブラジルにおける公的年金制度 改革を阻まれるカルドーゾ
政権 」(宇佐見耕一編 『ラテンアメリカ福祉国家論序説』 アジア経済研
究所 pp.209-234)。
- [2005] 「ブラジルの普遍主義的な社会政策と社会扶助プログラムにおける
重点主義」(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 pp.233-264)。
- 新川敏光 / ジュリアーノ・ボノーリ編 [2004] 『年金改革の比較政治学 経路依
存性と非難回避 』 ミネルヴァ書房。
- 高木耕 [2001] 「ブラジルの保健医療制度 理想のシステムは完成できるのか
」(『ラテンアメリカレポート』 Vol.18 No.2 pp.13-22)。
- 西村可明編 [2006] 『移行経済国の年金改革 中東欧・旧ソ連諸国の経験と日本
への教訓』 ミネルヴァ書房。
- 浜口伸明・近田亮平 [2004] 「ルーラ政権一年目の通信簿」(『アジア研 ワールド・ト
レンド』 No.105 pp.31-38)。
- 細江葉子 [2002] 「後発工業国における女性労働と社会政策 第 2 回 ブラジル
」(『アジア経済』 Vol.43 No.9 pp.46-62)。
- メサ＝ラゴ, カルメロ [2004] 「ラテンアメリカの公的年金制度の民営化 日
本への教訓 」(『ラテンアメリカ・レポート』 Vol.21 No.1 pp.36-46)。
- レジニ, マリーノ [2000] 「第 1 章 労働市場規制のジレンマ」(イエスタ・エス
ピン- アンデルセン / マリーノ・レジニ編 伍賀一道ほか訳 『労働市場の
規制緩和を検証する 欧州 8 カ国の現状と課題 』 青木書店 pp.12-33)。

< 英語文献 >

- Bronstein, Arturo S. [1997] “ Labour law reform in Latin America: Between state
protection and flexibility, ” *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1, pp.5-
26.

- Cardoso, Adalberto Moreira [2000] " Brazilian Central Union Federations at the Crossroads, " Paper prepared for the workshop " National Labor Confederations in Brazil and South Korea, "University of California, Berkeley, May 13-14.
- [2002] " Neoliberalism, Unions, and Socio-Economic Insecurity in Brazil, " *LABOUR, Capital and Society*, Vol.35, No.2, pp.283-316.
- Collier, Ruth Berins and David Collier [1979] " Inducements versus Constraints: Disaggregating ' Corporatism ' , " *American Political Science Review*, Vol.73, No. 4, pp.967-986.
- Cook, Maria Lorena [2002] " Labor reform and dual transitions in Brazil and the Southern Cone, " *Latin American Politics and Society*, Vol.44, No.1, pp.1-34.
- Doctor, Mahrukh [2003] " Institutional Modernisation and the Legacy of Corporatism: the Case of Port Reform in Brazil, " *Journal of Latin American Studies*, Vol.35, No.2, pp.341-365.
- Kay, Stephen J. [1999] " Unexpected Privatizations. Politics and Social Security Reform in the Southern Cone, " *Comparative Politics*, Vol.31, No.4, pp.403-422.
- Koyasu, Akiko [2004] " Social security Reform by the Cardoso Government of Brazil: Challenges and Limitations of Reform ten years after ' Democratization ' , " *Developing Economies*, Vol.42, No.2, pp.241-261.
- Lora, Eduardo [2001] " Structural Reforms in Latin America: What has been Reformed and How to Measure it, "Research Department Working Paper 466, Inter-American Development Bank.
- Lora, Eduardo and Ugo Panizza [2002] " Structural Reforms in Latin America Under Scrutiny, " prepared for the Seminar " Reforming Reforms " at Inter-American Development Bank.
- Madrid, Raul L. [2003a] " Labouring against Neoliberalism: Unions and Patterns of Reform in Latin America, " *Journal of Latin American Studies*, No.35, No.1, pp.53-88.
- [2003b] *Retiring the state : the politics of pension privatization in Latin America and beyond*, Stanford: Stanford University Press.
- Schneider, Ben Ross [2004] *Business Politics and the State in Twentieth-Century Latin America*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Takahashi, Yuriko [2001] " The Politics of Public Pension Reform in Brazil, " 『ラテンアメリカ研究年報』 No.21, pp.1-30.
- Ulyssea, Gabriel e Mauricio Cortez Reis [2006] " Imposto sobre Trabalho e seu Impacto nos Setores Formal e Informal, " Texto para Discussao, No.1218, Rio de Janeiro: IPEA.

- Murillo, Maria Victoria [2005] " Partisanship amidst Convergence: The Politics of Labor Reform in Latin America, " *Comparative Politics*, Vol.37, No.4, pp.441-458.
- Murillo, Maria Victoria and Anrew Schrank [2005] " With a Little Help from My Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America, " *Comparative Political Studies*, Vol. 38, No.8, pp. 971-999.
- Pastor, Manuel and Carol Wise[1999] " The Politics of Second-Generation Reforms, " *Journal of Democracy*, Vol.10, No.3, pp.34-48.
- Naím, Moisés[1995] " Latin America: The Second Stage of Reform, " Larry Diamond and Marc F. Plattner eds., *Economic Reform and Democracy*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press, pp.28-44.
- Power, Timothy J. and Mahrukh Doctor [2004] " Another Century of Corporatism? Continuity and Change in Brazil's Corporatist Structures, " in Howard J. Wiarda ed., *Authoritarianism and Corporatism in Latin America - Revisited*, Gainesville: University Press of Florida, pp.218-241.
- Queisser, Monika [1998] *The second-generation pension reforms in Latin America*, Paris: OECD Development Center.
- World Bank [2006] *Doing Business 2007: How to Reform*, Washington, DC: World Bank Publications.

< ポルトガル語文献 >

- Araújo, Joé Petra [2006] *Un retrato do brasil: Balanço do governo Lula*, São Paulo: Editora fundação perseu Abramo.
- DIEESE [2001a] *Anuário dos Trabalhadores 2000-2001*, São Paulo: DIEESE.
- [2001b] *A Situação do Trabalho no Brasil*, São Paulo: DIEESE.
- [2005] *Anuário dos Trabalhadores 2005*, São Paulo: DIEESE.
- [2006] *Fundo de Garantia por Tempo de Serviço*, Nota Técnica No.13, São Paulo: DIEESE.
- IBGE [2003] *Sindicatos: Indicadores Sociais 2001*, Rio de Janeiro: IBGE.
- IPEA [2005] *Radar Social*, Brasília: IPEA.
- [各号] *Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, Brasília: IPEA.
- Krein, José Dari [2001] " A Reforma Trabalhista de FHC :Efetividade e Consequências, " Campinas: CESIT / UNICAMP.
- [2006a] " A flexibilização das relações de trabalho no Brasil: Novas tendências, " Mimeo.
- [2006b] " Mapeamento dos pontos polemos da reforma sindical, " Mimeo.
- Krein, José Dari e Marco Antonio de Oliveira [2001] " Mudanças institucionais e relações de trabalho no Brasil, " *Cuadernos del Cendes*, No.46, pp.147-158.

- Neto, José Francisco Siqueira [1999] “ Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no brasil. Obstáculo e desafios, ” ILDES Policy Paper.
- Pastore, José [2005] *Modernização das Instituições do Trabalho*, São Paulo: Editoria LTDA.
- Pochmann, Marcio [2005] “ Desafios atuais do Sindicalismo brasileiro, ” Enrique de la Garza Toledo ed., *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.
- Pochmann, Márcio e Amilton Moretto [2002] “ Reforma Trabalhista: a experiencia internacional e o caso brasileiro, ” Adalberto Moreira Cardoso et al, *Sindicalismo e Relações Trabalhistas*, Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer.
- Reis, Gilson [2003] “ Vamos às reformas, mas qual reforma?, ” Vermelho on line (http://www.vermelho.org.br/diario/2003/0423/gilson_0423.asp?NOME=Gilson%20Reis&COD=1803 , 2006年11月26日閲覧)
- Rodrigues, Leôncio Martins [1990] *Partidos e Sindicatos*, São Paulo: Editoria Ática.
- Von Bulow, Marisa [1998] “ Reforma trabalhista em um contexto de integracao hemisferica: o caso do Brasil. ” Paper presented at the 21st International Congress of the Latin American Studies Association, Chicago, September 24-26.

< スペイン語文献 >

- Toledo, Enrique de la Garza ed. [2005] *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.