

第4章

南アフリカにおける非正規雇用の増加と 労働法・社会保障制度改革

牧野久美子

はじめに

1980年代の南アフリカでは、労働運動、キリスト教組織、住民組織（civic）などによる国内の反アパルトヘイト運動がかつてない拡がりをみせた。国民党政府は非常事態宣言を発令し、抵抗運動を弾圧したが、都市部を中心とする騒乱状況は収まらなかった。アパルトヘイト体制への国際的批判も高まり、1980年代半ば以降、欧米諸国や、また日本もその後を追って、次々と南アフリカに対する経済制裁に踏み切った。国際的に孤立した南アフリカ経済は失速し、アパルトヘイト体制を維持するためのコストは上昇した。耐えきれなくなった国民党政権は、1980年代後半から獄中のネルソン・マンデラと極秘に接触を開始し、1990年にマンデラを釈放した。そして長引く民主化交渉を経て、1994年に初めての全人種参加総選挙が実施され、アパルトヘイト体制から民主主義体制への移行が実現した。

1980年代の国内の反アパルトヘイト運動、また1990年以降の民主化交渉において、南アフリカの労働運動は大きな役割を果たした（Adler and Webster eds.[2000]）。とくに、1985年に結成された南アフリカ労働組合会議（Congress of South African Trade Unions: COSATU）は、現与党で当時は非合法化されていたアフリカ民族会議（African National Congress: ANC）との直接の提携を避け

つつも、ANCの思想的支柱といえる自由憲章（Freedom Charter）を支持し、その活動目的は組合員の経済的利益の実現という範囲を超え、政治運動としての性格を強く帯びていた。そして、1990年のANC合法化後は、南アフリカ共産党（South African Communist Party: SACP）とともにCOSATUはANCと正式に提携し、1994年以降も三者同盟（ANC、SACP、COSATU）の一員として、与党の一角を占め続けている。COSATUの政治的影響力を背景として、民主化後の南アフリカでは、労働三権の保障、解雇事由の制限、最低労働基準を適用する業種の拡大などを通じ、労働者の権利や保護が強められてきた。

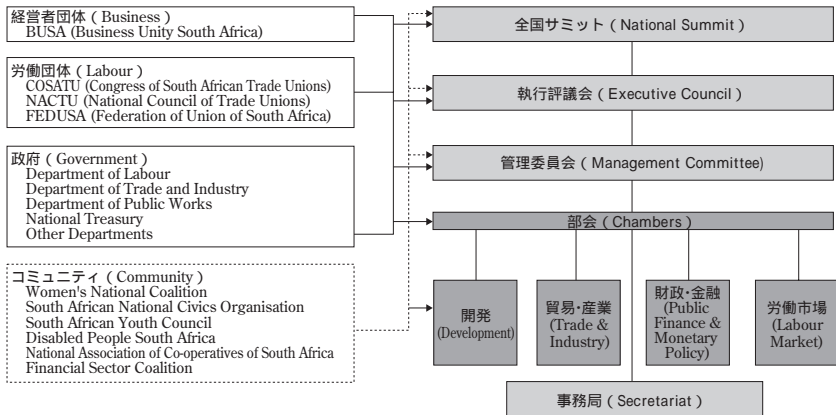
しかしその一方で、雇用の安定性を損なう方向への変化も同時に生じている。政治体制の移行と並行して、南アフリカ経済はグローバル経済に急速に統合されていった。グローバリゼーションは、本書の他章で検討されるアジアやラテンアメリカの新興工業国と同様、南アフリカにおいても雇用関係の柔軟化を促す圧力として働いてきた。鉱山の出稼ぎ労働者を典型として、もともと南アフリカには、フルタイム・無期雇用という正規雇用以外の柔軟な雇用形態が広くみられた。これに加え、経済の急速な開放が生じた1990年代以降、雇用の外部化、すなわち労働者派遣業者を利用したり、「独立業務請負人」（independent contractor）との業務請負契約という形をとることによって、経営者が直接的な雇用契約を避ける事例が増えていることが指摘されている（Bezuidenhout et al. [2004], Kenny and Webster [1999], Theron and Godfrey [2000], Theron et al. [2005], Webster and Von Holdt eds. [2005] など）。このような非正規雇用の労働者は、雇用そのものの不安定さに加えて、雇用に伴う年金や医療保険などの社会保障を利用できないことが多いという意味で、正規雇用の労働者と比較して、二重の意味で社会的保護を欠く存在である。

本稿では、このように相反する方向への変化が同時に生じている状況を、南アフリカの労働法制や社会保障制度の特徴、および民主化後の労働法・社会保障制度改革の性質から理解することを試みる。改革に影響を与えてきた要因としては、労働政策（労働関係法や雇用条件基本法といった労働法制のほか、被雇用者にかかわる社会保障制度も含む）の形成過程のコーポラティズム的な

性質にとくに注目する。具体的には、民主化後の南アフリカにおいて、労働法や被雇用者にかかわる社会保障制度の改革が、全国経済開発労働評議会（National Economic Development and Labour Council: NEDLAC）を構成する、政府、経営者団体、労働団体間のコンセンサスにもとづき決定、実施されてきたことに着目する。コーポラティズムの概念規定としては、利益代表（媒介）システムとしてとらえるシュミッターのものと、政策形成の制度化されたひとつのパターンとするレームブルッフのものがよく知られている。本稿では、NEDLAC構成団体の組織のあり方に注意を払いつつ、レームブルッフに従い、巨大な利益団体が、相互の、また公権力との協調にもとづき、政策を決定・遂行していく政策形成過程のあり方を、コーポラティズムの特徴ととらえる（シュミッター [1984]、レームブルッフ [1984]）。NEDLACは、政府、経済界、労働、コミュニティの代表による政策協議機関として1995年に設立された。2006年現在、NEDLACで経済界を代表しているのはビジネス・ユニティ・サウスアフリカ（Business Unity South Africa: BUSA）、労働代表はCOSATU、全国労働組合評議会（National Council of Trade Unions: NACTU）、南アフリカ労働組合連合（Federation of Unions of South Africa: FEDUSA）の3団体である⁽¹⁾。政労使に加えて、コミュニティ代表として、住民組織、青年、女性、障害者などを代表する団体が参加していることが、NEDLACの大きな特徴である。ただし、コミュニティ代表は、NEDLACの4つの部会のうち、開発部会のみに参加しており、その役割は限られる（図1）。

NEDLAC設置法には、労働政策についてはすべての法案、そのほかの経済・社会政策については「重要な変化」がある場合に、議会に法案が提出される前にNEDLACで議論を行い、各セクター間のコンセンサス形成を図ることが定められている。1996年に新しいマクロ経済戦略がNEDLACに諮られることなく導入されたように、実際には重要な経済・社会政策すべてがNEDLACプロセスを経るわけではない。しかし、NEDLACでの事前審議が義務づけられている労働政策については、民主化後一貫して、政労使のコンセンサスにもとづく政策形成が行われてきた⁽²⁾。このようにして形成された労働政策

図 1 NEDLACの構成団体と部会構成（2006年現在）



（出所）NEDLACウェブサイト（<http://www.nedlac.org.za/>）の情報をもとに筆者作成。

は、経営者団体と労働団体の主張の妥協点を示しており、経営者団体が求める労働市場の柔軟性と、労働団体が求める労働者の権利保護のバランスがとられてきた。ただし、そのバランスとは基本的に、組織化された労働者と、その雇用主である経営者の利害のバランスであり、NEDLACの本来の趣旨である、「南アフリカの社会と経済における、すべての主要な利害関係者の実効的な政策形成への参加」³⁾によるものとはいいがたい。失業率が高く、非正規雇用の労働者の組織率が低い南アフリカのような状況では、コーポラティズムに参加する労働団体の代表性が問題となるのである(Webster[2006])。雇用関係の変容との関連で社会政策の調整・改革を論じるという本書の課題に照らして重要なのは、コーポラティズム的な政策形成パターンを通じて、組織化された労働者や経営者はその利害を政策に反映させるルートを確認しているのに対して、失業者や、組織化されていない労働者はそのようなルートをもたないということである。少数のエリートに権力が集中するコーポラティズムの本来的非民主性や、失業者や組織化されていない労働者のような、社会のなかで脆弱な立場にある多くの人々が排除されるという問題は、南アフリカにおけるコーポラティズムの是非をめぐる1990年代前半の議論の

なかですでに指摘されていた⁽⁴⁾。政労使に加え、コミュニティという第4のセクターがNEDLACに含められたのは、このような懸念を踏まえてのことであった。しかし、先に述べたようにコミュニティ代表は開発部会のみに参加を認められており、労働政策形成には関与していない。

このような、代表性に問題を抱えながら実践されているコーポラティズム的な労働政策形成のあり方から、労働者の権利保護を強化する内容の改革と、不安定な雇用の増加という、一見相反する方向への変化を整合的に説明できる、というのが本稿の基本的な主張である。以下、非正規雇用の労働者に焦点を当て、その労働条件や社会保障が、民主化後の一連の労働法・社会保障制度改革のなかでどのように扱われてきたのかを検討することを通じて、この主張を論証していく。本稿の構成は次の通りである。まず、第1節で南アフリカの労働市場に関する議論をまとめ、非正規雇用の増加の状況（雇用の柔軟化、インフォーマル化）について述べる。第2節では、南アフリカの労働法・社会保障制度の概要と、そのなかでの非正規雇用の労働者の位置づけを示す。第3節では、民主化後の労働法・社会保障制度改革の経緯を検討し、全体としては労働者の権利や保護が強化されてきたといえるが、非正規雇用の労働者にとっては改革の意義が限定的であったことを論じる。最後に、非正規雇用の労働者にかかわる改革が遅れている要因を考察し、結論とする。

第1節 南アフリカの労働市場の特徴と雇用関係の変容

南アフリカの労働市場をめぐるのは、「硬直的」「柔軟」という相反する評価が共存している。強い労働組合や産業別の中央団体交渉制度がもたらす賃金高騰に注目すれば「硬直的」と評価されるし（Moll [1996]）、非正規雇用の多さに着目すれば「柔軟」という評価になる（Standing et al. [1996]）。いずれの側面に注目するかによって、労働市場が抱える問題やその処方箋の理解も異なってくる。すなわち、労働市場の硬直性は、高失業率の原因のひとつと

表 1 雇用と

| 年・月 | | 1995 ¹⁾ | 2000.9 ²⁾ | 2001.3 ²⁾ | 2001.9 ²⁾ | 2002 ¹⁾ |
|------------------|--------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| 就労者 (1,000人) | | 9,557 | 12,238 | 12,275 | 11,181 | 11,558 |
| 公式定義 | 失業者 (1,000人) | 1,909 | 4,162 | 4,413 | 4,655 | 4,271 |
| | 労働力 (1,000人) | 11,467 | 16,400 | 16,688 | 15,836 | 15,429 |
| | 失業率 (%) | 16.7 | 25.4 | 26.4 | 29.4 | 27.7 |
| 求職意欲喪失者 (1,000人) | | - | 2,218 | 2,696 | 2,994 | - |
| 拡大定義 | 失業者 (1,000人) | 3,884 | 6,379 | 7,110 | 7,649 | 7,289 |
| | 労働力 (1,000人) | 13,441 | 18,618 | 19,384 | 18,830 | 18,447 |
| | 失業率 (%) | 28.9 | 34.3 | 36.7 | 40.6 | 39.5 |

(出所) Bhorat [2004], Statistics South Africa [2005; 2006a; 2006b]をもとに筆者作成。

(注) 1) Bhorat [2004: Table 2]にもとづく。原注によれば、1995年はOctober Household Survey, 1995年データを1996年センサスにもとづき調整済み。

2) Statistics South Africa の Labour Force Survey (LFS) に基づく。2005年3月まではStatistcs South Africa [2006b]による。

3) 拡大定義による失業率は、2005年9月のLFSから公表されなくなったが、従前の定義に

みなされ、雇用創出のために労働規制緩和が必要という議論に結びつくが、労働市場を柔軟とみる立場からは、非正規雇用の労働者の労働条件の悪さが問題であり、労働者保護の強化・拡大こそが政策課題として認識される。前者は経済界、後者は労働団体の主張とも重なり、この評価の対立は多分にイデオロギー的なところがある。

南アフリカ統計局の労働力調査 (Labour Force Survey: LFS) によれば、南アフリカの失業率は、公式定義ですら20%台後半という、きわめて高い水準にある。求職意欲喪失者を含めれば、実に労働力の40%近くが失業している(表1)。失業率は人種や性別によって大きく異なり、最も失業率が高いのはアフリカ人女性、低いのは白人男性である(図2)。失業は貧困と密接に結びついていることもあって (Bhorat et al. [2001]), このような異常ともいえる

失業の趨勢

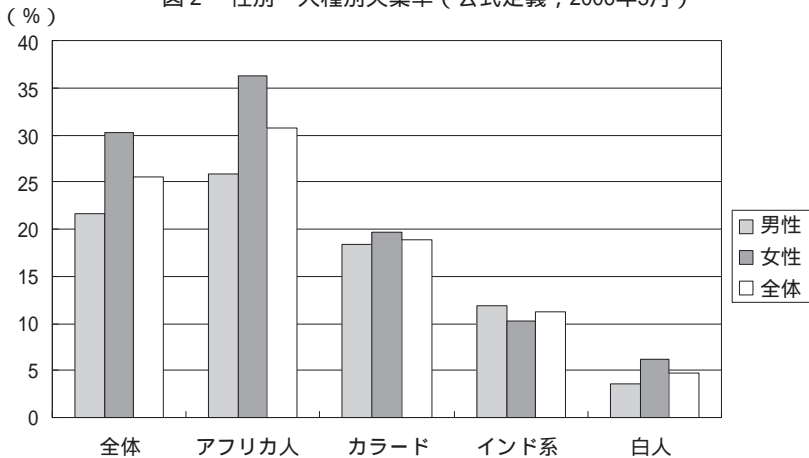
| 2002.3 ²⁾ | 2002.9 ²⁾ | 2003.3 ²⁾ | 2003.9 ²⁾ | 2004.3 ²⁾ | 2004.9 ²⁾ | 2005.3 ²⁾ | 2005.9 ²⁾ | 2006.3 ²⁾ |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 11,617 | 11,296 | 11,304 | 11,424 | 11,392 | 11,643 | 11,907 | 12,301 | 12,451 |
| 4,897 | 4,936 | 5,116 | 4,434 | 4,415 | 4,135 | 4,283 | 4,487 | 4,275 |
| 16,514 | 16,232 | 16,420 | 15,858 | 15,807 | 15,778 | 16,190 | 16,788 | 16,726 |
| 29.7 | 30.4 | 31.2 | 28.0 | 27.9 | 26.2 | 26.5 | 26.7 | 25.6 |
| 3,045 | 3,194 | 3,241 | 3,773 | 3,764 | 3,948 | 3,824 | 3,312 | 3,683 |
| 7,942 | 8,130 | 8,357 | 8,208 | 8,180 | 8,083 | 8,107 | n.a ³⁾ (7,799) | n.a ³⁾ (7,958) |
| 19,559 | 19,426 | 19,661 | 19,631 | 19,572 | 19,726 | 20,014 | n.a ³⁾ (20,100) | n.a ³⁾ (20,409) |
| 40.6 | 41.9 | 42.5 | 41.8 | 41.8 | 41.0 | 40.5 | n.a ³⁾ (38.8) | n.a ³⁾ (39.0) |

2002年はLabour Force Survey (LFS) February 2002にもとづき、2時点間の比較を可能にするため
 stics South Africa [2005]、2005年9月についてはStatistics South Africa [2006a]、2006年3月に
 したがってほかの数値から計算したものを括弧内に示した。

南アフリカの失業率の高さは多くの研究者の関心を引き起こしてきた。また、
 貧困削減とともに雇用創出(失業の削減)は政府の最優先課題ともなっており、
 2006年に発表された新しい経済政策「南アフリカの成長の促進と共有に関する
 イニシアチブ」(Accelerated and Shared Growth Initiative for South Africa:
 ASGISA)は、民主化20周年の節目となる2014年までに、失業と貧困を半減さ
 せるという目標を掲げている。

失業率を押し上げている要因については、さまざまな角度からの分析があ
 る。ボラットらは、雇用そのものは増えているが労働市場への参入がそれを
 上回るペースで増えているため、失業率が高くなっていることを指摘する
 (Bhorat [2004], Bhorat and Oosthuizen [2006])。政治的・制度的な観点では、
 強い労働組合の存在や労働市場の規制が賃金を押し上げていることが、高い

図2 性別・人種別失業率（公式定義，2006年3月）



（出所）Statistics South Africa [2006b]をもとに筆者作成。

失業率の要因としてしばしば指摘されてきた⁽⁵⁾。労働市場規制については、南アフリカの労働条件の決定は、産業別（場合によりさらに地域別）の中央団体交渉により、産業別の最低賃金や、労使折半で拠出する退職者年金や医療保険など雇用に付随する社会保障制度が定められ、その決定の効力が原則として同一産業内の交渉に参加していない企業にも及ぶことに特徴がある。このような中央団体交渉制度が賃金を押し上げる結果、とくに中小企業の雇用創出が阻害されると論じられてきた（Moll [1996]）。ただし、労働市場の硬直性を、失業率の高さの「主要な」要因とみなすことについては異論も多く（Hirsch [2005: 174-184]）、失業を、製造業や農林水産業の雇用吸収力の低さを特徴とする南アフリカの産業構造に根ざす構造的な問題として捉える見方も強い（平野 [1999]、Rodrick [2006]）。

一方、労働力人口を就労者と失業者の2つのグループに単純に分けるのではなく、就労者がどのような働き方をしているのかに着目すれば、また違った側面がみえてくる。失業削減や雇用創出といった政策課題が、主に雇用の「数」を問題にしてきたとすれば、本稿が着目する非正規雇用の問題は、雇用の「質」に目を向けるものである。これまで、南アフリカの雇用に関しては、

「数」の問題に注目が集まる一方で、「質」の問題はしばしば軽視されてきたといえよう。しかし、「はじめに」で触れたように、グローバル化を背景として、南アフリカにおいても非正規雇用の増加が生じていることが指摘されている。

ただし、南アフリカ統計局が雇用期間（無期契約か、有期契約か）や雇用形態（誰が支払いをするか）に関して統計をとるようになったのは2000年のLFS導入以降であり、非正規雇用の長期トレンドを公式統計によって把握することはできない。また、2000年以降のLFSデータについても、雇用期間、雇用形態とも、非正規雇用の実態をすくいとりにくい質問内容であり、信頼性に問題があるとの指摘がある⁽⁶⁾。したがって、表2に2006年3月のLFSによる産業別の被雇用者数、およびそのうち無期契約の被雇用者の割合を示すが、これは実態よりも過少である可能性がある。また、LFSの「誰が支払いをするか」という質問に、“labour broker, contractor, or agency”と答えた人の数から推計される派遣労働者数は2003年3月に16万7486人であったが、これは、労働者派遣業の業界団体である民間雇用セクター団体連盟（Confederation of Associations of Private Employment Sector: CAPES）の推計、39万7180人の半分にも満たない（Theron et al. [2005: 11]）。

このように、統計による実態把握には限界があるが、雇用の非正規化が進んでいるということ自体は、すでに南アフリカの政府、労働、経済界の間で共通認識となっている。2003年には、NEDLACの特別サミットとして開催された「成長開発サミット（Growth and Development Summit）の合意に、「ディーセント・ワークを促進し、（雇用の）カジュアル化の問題に対応する」ための取り組みの必要があるとの項目が盛り込まれ（NEDLAC [2003: 29]）、その後、「南アフリカにおける労働の性質の変化と非典型雇用」（Changing Nature of Work and Atypical Forms of Employment）はNEDLAC労働市場部会の議題のひとつとなった（NEDLAC [various years]）。

また、南アフリカのインフォーマル・セクターについては、同様の経済水準にあるほかの国々と比べて規模が小さいというのが定説であるが

表2 産業別被雇用者数、および無期契約の被雇用者の割合（2006年3月）

| 産業 | 総被雇用者数 (1,000人) | 無期契約の被雇 用者数(1,000人) | 無期契約の割合 (%) |
|---------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| 農林漁業 | 671 | 413 | 61.5 |
| 鉱業・採石業 | 397 | 359 | 90.4 |
| 製造業 | 1,491 | 1,170 | 78.5 |
| 電力・ガス・水道業 | 99 | 75 | 75.8 |
| 建設業 | 673 | 258 | 38.3 |
| 卸売・小売業 | 1,844 | 1,297 | 70.3 |
| 運輸・倉庫・通信業 | 462 | 333 | 72.1 |
| 金融・保険・不動産・対事業所サービス業 | 1,029 | 858 | 83.4 |
| コミュニティ・社会・個人サービス業 | 2,010 | 1,707 | 84.9 |
| 個人世帯における雇用 | 1,087 | 518 | 47.7 |
| その他 | 19 | 14 | 73.7 |
| 全体 | 9,782 | 7,003 | 71.6 |

(出所) Statistics South Africa [2006b: 4.1.2]をもとに筆者作成。

(Kingdon and Knight[2004])、雇用の柔軟化と並行して雇用のインフォーマル化も、近年、南アフリカで進展していることが指摘されている(Valodia[2001])。1995年から2003年の労働統計をインフォーマル・セクターの動向に焦点を当てて分析したカザールらは、前出のボラットらが指摘するように雇用数が増加していることは認めつつ、対象期間中に増加した雇用の6割はインフォーマル・セクターにおける雇用であったことを指摘し、数の上では増加している雇用の「質」への注意を促している(Casale et al.[2004])。ベズイデンハウトらは、南アフリカで進行する非正規雇用の増加を、雇用のカジュアル化(有期雇用やパートタイム雇用の増加)と外部化(アウトソーシングや下請け、また労働者派遣業者の利用の増加)、そしてこれらの結果として生じるインフォーマル化(事実上、労働法の規制の枠の外に置かれる労働者の増加)の3つのプロセスが相互に関係しつつ進展している状況として整理している(Bezuidenhout et al.[2004])。すなわち、雇用の柔軟化とインフォーマル化は別個に生じている2つの現象ではなく、相互に深く関連しつつ進行し、南アフリカにおける雇用の「質」を変化させている。本稿では、フォーマル・セクターにおけ

るフルタイム・無期契約以外の被雇用者に加え、外部化された雇用，およびインフォーマル・セクターの就労者を含めて非正規雇用の労働者と呼ぶ。

雇用の「数」と「質」のどちらに着目するのかによって，南アフリカの労働市場が抱える問題の性質，ひいてはその問題解決のための処方箋の理解も異なってくる。労働市場規制のために失業率が高くなっていることを問題とする立場からは，労働市場の規制緩和が雇用創出と失業削減，ひいては貧困削減につながるということになる。このような処方箋は，実際，労働規制緩和を望む南アフリカの経営者団体から繰り返し主張されてきたものである。その代表例が1996年に南アフリカ財団が発表した『すべての人々のための成長』(Growth for All)である。同書は，「南アフリカの労働市場は世界で最も硬直的なもののひとつ」と断言し，欧州大陸型の労使関係のもとで組織化された労働者の賃金が高止まりし，低賃金の雇用が欠如しているために，失業率がきわめて高くなっていると分析する。そして，既存の高賃金の資本集約的セクターとは別に，健康や安全にかかわる最低限の項目以外の最低労働条件を設けない，エントリーが容易な柔軟な労働市場を設けることが，失業者や新規就労者をエンパワーすることになると主張した(South African Foundation [1996: vii])。

労働側はこれに強く反発し，NEDLACの労働セクター代表団体は『社会的公平と雇用創出』(Social Equity and Job Creation)を作成，経済界の主張にことごとく反対した。同書は，企業による人員削減や，急激な貿易自由化が失業を生んでいると主張し，極端な不平等に特徴づけられる過去を断ち切り，社会的公平を促進するためには，雇用創出，再分配重視の財政政策などとともに，労働者の権利強化を推進すべきと提案するものであった(COSATU et al. [1996])。このような，労働規制緩和への労働団体の反対は，既得権益にしがみついた組織労働者の自己中心的な反応として，しばしば批判的に捉えられてきた。シーキングスとナトラスは，就労者と失業者の利害の不一致に着目し，就労者が失業者の利益を犠牲にして既得権益を守っている構図を近著『南アフリカの人種，階級，不平等』(Race, Class and Inequality in South Africa)

で描き出している。もともとアパルトヘイトは、肌の色によって「インサイダー」(白人)と「アウトサイダー」(黒人)を分ける制度であったが、シーキングスらによれば、雇用にかかわる人種主義的な規制が緩和・撤廃されるようになった1970年代以降、インサイダーとアウトサイダーを隔てるラインは人種から階級、すなわち人種にかかわらず仕事がある就労者と、仕事からあぶれた失業者との格差という形へと変化していった。民主化によって、残された人種主義的な制度もすべて撤廃されたが、それはより平等な社会の到来を意味するのではなく、黒人の一部がインサイダーに含まれるようになっただけで、インサイダーとアウトサイダーの不平等の構図はポスト・アパルトヘイトの現在まで引き継がれているとする(Seekings and Natrass [2005])。

シーキングスらの議論の特徴は、「失業者と就労者のあいだの不平等」(Seekings and Natrass [2005: 12])を強調するように、労働市場への参加者を、就労者(インサイダー)と失業者(アウトサイダー)の2分法的にとらえていることである。彼らが描き出す(現在の)インサイダーのイメージは、正規雇用で、相対的に高い賃金を享受し、組織化された労働者であり、彼らの視野からは、非正規雇用の労働者が抜け落ちているように思われる。それはひとつには、彼らの分析の焦点が、失業や不平等の同時代的な要因よりも、その歴史的形成要因、すなわちアパルトヘイト期にさかのぼる南アフリカの「分配レジーム」(distributional regime)の特徴に当てられているために、比較的新しい現象である雇用関係の変容は周辺の現象として切り捨てられているためとも考えられる。分配レジームとは、エスピン＝アンデルセン(G. Esping-Andersen)の福祉レジーム類型に着想を得て、シーキングスらが提示した概念である。①経済政策(成長戦略)、②雇用や賃金決定にかかわる諸制度・政策、③税制や社会保障政策を通じた再分配、の3つの組み合わせである「分配レジーム」が、分配結果を形成するというもので、エスピン＝アンデルセンと比べて、労働市場の制度が分配結果に与える影響を重視する議論である。ただし、同著書の後半で、ポスト・アパルトヘイト期の分配・再分配の分析に1章が割かれており、そこでは労働組合、とくに与党ANCと同盟関係に

あるCOSATUの構成員の利害は政策に反映されやすいのに対して、組織化されていない失業者や貧困層の利害は実現されにくいと論じられ、労働市場規制緩和の欠如が雇用創出をはばんでいるという論点も提出されている（Seekings and Natrass [2005]）。

しかし、非正規雇用の増加に目を向けるのであれば、「就労者」「失業者」の2分法的な労働市場観とは別の捉え方が要請される。フォン＝ホルトとウェブスターは、グローバリゼーションを背景とした企業のリストラと労働の再編成の結果、ポスト・アパルトヘイトの南アフリカの労働市場は、「コア」「ノンコア」「ペリフェリー」の3つのゾーンに区分されるようになったと捉える（Von Holdt and Webster [2005]）。「コア」ゾーンに含まれるのは、フォーマル・セクターの正規雇用の労働者で、これはシーキングスらの（ポスト・アパルトヘイト期の）「インサイダー」のイメージとほぼ合致する。違うのはその先で、「コア」のすぐ外側には、外部化された労働者、有期契約やパートタイムの労働者、家内労働者を含む「ノンコア」ゾーンがあり、さらに外側の「ペリフェリー」には、インフォーマル・セクターの就労者と失業者が含まれる。非正規雇用の増加は、この構図のなかでは「ノンコア」ゾーンの拡大（「コア」ゾーンの縮小）、および雇用の「周辺化」（コアからノンコア、ペリフェリーへの移動）として捉えられる。この構図からフォン＝ホルトラが問題として抽出するのは、安定した雇用を保障され、それなりの賃金も得て、組織化されている「コア」労働者に対し、「ノンコア」労働者の雇用は不安定で、賃金も低く、また組織化もされていないために⁽⁷⁾、多くの場合、新しい労働法制のもとで確立されたはずの権利や保護を実際には享受できずにいるということ、そしてそのような「ノンコア」労働者の増加が、ひいては「コア」労働者の労働条件をも脅かすようになることである（Von Holdt and Webster [2005: 29]）。このように、失業者ではなく、就労はしているが正規雇用の労働者より雇用の安定性や労働条件が劣る「ノンコア」の労働者の問題に焦点を当てるならば、問題解決の処方箋は、すでに「コア」労働者が享受しているレベルの権利や保護を、それ以外の労働者へと拡大することによっ

て、「コア」労働者と「ノンコア」労働者の格差を縮めていくこと、となる。これは、労働運動の主張でもあり、失業問題への対応として経済界が主張してきた労働市場の規制緩和とは逆方向を向いている。

労働市場の規制が雇用創出をはばんでいると主張する経済界と、労働市場はすでに十分に柔軟で、むしろ労働者の保護強化が必要であると主張する労働運動の差異は、本節の最初に述べたように多分にイデオロギー的であり、両者の議論は平行線をたどるのが常である。本稿はその統合を目指すものではなく、本稿の関心は、このように経済界と労働運動が対立する見解を主張する状況で、非正規雇用はどのような制度環境のなかで増加してきたのか、そして非正規雇用の増加に対応する労働法制や社会保障制度の改革はどの程度進んできたのか、あるいは進んでこなかったのか、にある。

第2節 労働法・社会保障制度における非正規雇用の労働者の位置づけ

本節では、次節で民主化後の労働法・社会保障制度改革について非正規雇用に焦点を当てつつ検討するための前提作業として、南アフリカの労働法・社会保障制度の概要と、そのなかでの非正規雇用の労働者の位置づけを述べる。制度ごとにさまざまな適用除外条件はあるが、全体としては正規雇用と非正規雇用で制度上の扱いが大きく異なるわけではない。しかし、法の実効性に問題があり、非正規雇用の労働者が享受する労働法上の保護や社会保障は、実態としては正規雇用の労働者を大きく下回っている。

1. 労働法制の概要と非正規雇用の労働者の位置づけ

南アフリカの労働法制の基礎をなすのは、労働関係法(Labour Relations Act: LRA)、および雇用条件基本法(Basic Conditions of Employment Act: BCEA)の

2つである。LRAは、労働組合の権利、団体交渉、ストライキとロックアウト、労使紛争解決の手続き、不当労働行為など、労使関係全般に関する法律で、政府登録を受けた労働組合と経営者団体（それぞれ複数でも可）から構成される労使交渉評議会（Bargaining Council: BC）が、セクター（産業、地域）ごとの基本的労働条件を決定する制度を定めている。BCで結ばれた協約は、BCからの申請があり、BCに参加する労働組合が当該セクターを十分代表していると認められる場合には、セクター全体にその効力が及ぶとされている（LRA第32条）。LRAの起源は、産業別の産業評議会（Industrial Council: IC）による中央団体交渉制度を定めた1924年制定の産業調停法（Industrial Conciliation Act）にさかのぼる。ICからBCに名称が変わったが、その基本的な機能は労働組合と経営者団体の産業別の中央団体交渉によりその産業の基本的な労働条件を定め、その効力は交渉に参加していない企業や労働者にも及ぶことはほぼ同じといつてよい。

南アフリカには統一的な最低賃金はなく、セクター別の最低賃金がBC協約によって定められる。労働時間、時間外・休日労働の割増賃金、有給休暇などについては、雇用条件基本法で統一的な最低基準が定められているが、BCで労使間の合意が成立すれば、その大半は下方にも修正可能である。BCによってカバーされないセクターについては、労働大臣が最低賃金、労働時間、有給休暇、雇用終了の条件などの基本的な労働条件を定めることができることになっており、現在、家内労働者、農場労働者、契約清掃業、卸売・小売業など10のセクターでこのような決定がなされている⁽⁸⁾。

BCEAで、ひとりの雇用者に対する1ヶ月の労働時間が24時間に満たない被雇用者について、労働時間や休暇、書面での雇用契約や給与の支払い方法など多くの条項が適用されないことを除き、LRAとBCEAは正規雇用と非正規雇用の区別なく適用される⁽⁹⁾。BCで結ばれた協約や、労働大臣による決定も同様に、基本的には正規雇用と非正規雇用の区別なく適用される。ただし、次節で述べるように、労働法の実効性には問題があり、非正規雇用においてはとりわけそうである。

2. 社会保障制度の概要と非正規雇用の労働者の位置づけ

南アフリカの社会保障制度の特色は、民間の年金基金 (pension fund) や退職準備基金 (provident fund。以下、この2つをあわせて年金と呼ぶ)、医療保険 (medical scheme) が発達し、公的な社会保険は失業保険と労災補償に限られていること、そしてミーンズテスト付きの社会手当 (高齢者、障害者、子どもの養育者などが対象) の支給が、公的な社会保障制度のなかできわめて大きなウェイトを占めていることにある。また、南アフリカの医療システムは、民間部門と公的部門の分断に特徴づけられる。私立病院では費用はかかるが質の高い医療サービスを受けられる一方、公立病院は費用負担能力がない場合は無料だが、人手不足が深刻で、長時間待ちを覚悟しなければならない⁽¹⁰⁾。

被雇用者を失業保険と労災補償に加入させることは雇用者の義務であり、失業保険については保険料は労使折半、労災補償の保険料は雇用主が負担する。例外的に適用を除外されるのは、失業保険については、ひとりの雇用者に対する1ヶ月の労働時間が24時間に満たない被雇用者、見習い (learners)、外国人契約労働者、手数料収入のみの労働者であり、労災補償については、家内労働者、および主に南アフリカ以外の国で働き、南アフリカでの雇用が一時的である労働者などである⁽¹¹⁾。年金や医療保険の加入は義務ではないが、税制上の優遇措置があり、BC協約に含まれることが多い。医療保険については、BC協約に含まれても、加入するかどうかは被雇用者が選択することが多いため、加入率はそれほど高くないが⁽¹²⁾、年金については、2001年段階でフォーマル・セクター被雇用者の66~84%が年金に加入していたと推計され、財務省はこれを「強制加入の年金システムをもつ国々と比較しても十分よいといえるカバー率」と評価している (National Treasury [2004])。

ただし、フォーマル・セクターのなかでも、非正規雇用の労働者は、正規雇用の労働者と比べ、雇用に伴う年金や医療保険への加入率が低い。やや古いデータとなるが、ILOが南アフリカの製造業340社を対象に行った調査

表3 労働者タイプ別の福利厚生(ILOによる南アフリカ製造業340社対象の調査, 1995年)
(%)

| 福利厚生 | ホワイトカラー (white collar) | 正規雇用 (regular workers) | パートタイム (part-time workers) | 有期雇用 (temp. workers) |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| 有給休暇 | 95.9 | 97.1 | 57.3 | 37.4 |
| 有給の病気休暇 | 96.8 | 96.5 | 56.5 | 31.7 |
| 医療保険 | 86.2 | 74.9 | 30.3 | 11.1 |
| 事業所内の医療保険施設 | 45.3 | 50.1 | 54.1 | 50.0 |
| 住宅補助 | 17.7 | 21.2 | 3.0 | 1.1 |
| 託児サービス | 0.9 | 2.4 | 1.5 | 1.1 |
| インセンティブ・ボーナス | 37.1 | 40.1 | 23.5 | 11.1 |
| 利潤分配(profit share)ボーナス | 21.2 | 10.9 | 4.5 | 0.5 |
| 退職金(severance pay) | 76.9 | 78.7 | 42.3 | 16.5 |
| 交通費補助 | 36.2 | 22.1 | 9.1 | 6.8 |
| 労働衛生施設 | 40.7 | 46.7 | 46.9 | 42.2 |
| 退職準備基金 | 65.8 | 82.2 | 31.1 | 12.6 |
| 有給の産休 | 59.3 | 60.6 | 20.0 | 4.8 |
| 年金基金 | 77.9 | 69.1 | 23.5 | 8.9 |
| 従業員宿舎(hostel) | 2.4 | 8.0 | 3.0 | 1.6 |

(出所) Standing et al. [1996: table 9.2]

で、フルタイム労働者とパートタイムや有期雇用の労働者では、年金や医療保険をはじめとするさまざまな福利厚生の面で、大きな差があることが明らかにされている(表3)。また、年金の保険料は賃金の定率なので(負担は労使折半)、時給は正規雇用並みでも賃金総額が少ないパートタイム労働者では、年金に加入したとしても引退後の生活保障として不十分になることが多い(BC協約や労働条件の大臣決定による最低賃金の設定は、時間単位で行われる)。また、非正規雇用に関する労働省の報告書では、失業保険と労災保険は強制加入が建前だが、とくに派遣労働者について加入を怠るケースが多いことが指摘されている(Department of Labour [2006: 6.11])。さらに、独立業務請負人やインフォーマル・セクターの就労者は雇用に付随する社会保障はない。そのため、非正規雇用の労働者は、個人で年金や医療保険に加入しない限り(それができるのは主に中・高所得者となるが)、高齢者手当、障害者手当などの社会手当や、公的医療に頼らざるをえないケースが多くなる。

第3節 労働法・社会保障制度改革と非正規雇用

1. 労働法改革による労働者の権利・保護の強化

民主化後、南アフリカ政府は経済の自由化を推進し、とくに1996年に発表されたマクロ経済戦略「成長・雇用・再分配」(Growth, Employment and Redistribution: GEAR)は、財政規律を重視し、外資導入による経済成長を目指す新自由主義的な性格の強いものであった。労働市場についても、GEARは、高成長率の実現(およびその結果としての雇用創出と再分配の進展)のためには、労働市場の柔軟化が必要であるとの認識を出発点としていた。ただし、労働市場の柔軟化は、「より広い範囲の労働者への基本的権利の拡大」と並行して行うべきものとされた(Department of Finance[1996: 1.3, 2.3])。民主化後の労働法改革の課題とは、経済成長や雇用創出のための柔軟化の要請と、アパルトヘイト下で労働者としての基本的な権利が保障されていなかった人々への権利付与の要請とのバランスをいかにとるかということであり、一言でいえば「規制された柔軟性」(regulated flexibility)(Department of Labour[1996])の実現であった。民主化後の労働法改革を振り返ると、労働者の権利が確立していなかったアパルトヘイト体制下の労働法を出発点としたこともあって、全体としては柔軟化よりも規制強化が生じてきたといえよう。

アパルトヘイト体制下、1970年代末のウィーハン委員会(Wiehahn Commission)報告後の法改正まで、アフリカ人はLRAの前身である産業調停法の被雇用者の定義から除外され、労働組合を結成し、産業評議会における団体交渉に参加することも認められていなかった。ウィーハン委員会後の法改正で、アフリカ人が労働組合に加入できるようになり、1980年代に労働運動は活発化した。しかし、反アパルトヘイト運動と密接に結びついて展開された労働運動への弾圧は厳しく、多くの労組活動家が逮捕・拘留された⁽¹³⁾。解雇される心配をせずにストライキが可能になったのは、1995年のLRA制定で

合法的なストライキの手順が明確化されてからである (Bendix [2004: 83])

LRAは、1994年の民主化後、最初期に成立した重要な法律のひとつであり、NEDLACで真っ先に取り組みされたイシューであった(NEDLAC 2005: 34)。交渉における労使代表間の争点は、中央団体交渉を義務づけるかどうか(最終的には義務づけないことで合意)、合法的ストを理由とした解雇(同禁止)、同情ストや社会的経済的ストを認めるか(同認める)、経営側のロックアウト権(同認める)、などであった。ロックアウト権など経営側の主張が通った部分もあるが、全体としては労働寄りの決着となったといえる (Baskin and Satgar [1996], COSATU Parliamentary Office [2000: 21-27])

まだ新憲法もできていない段階で、LRAがこのように素早く成立した背景には、ANCと国民党政権の民主化交渉が始まった1990年の段階ですでに、新しいLRAは、労働と経済界の双方の意見を聞き、コンセンサスを形成したうえで制定するという原則が、政府、労働団体、経営者団体の三者間で確認されていたことがある⁽¹⁴⁾。利害関係者間のコンセンサスにもとづく政策形成のあり方は、民主化交渉以前にはなかったものである。アパルトヘイト体制下では、黒人の政治的排除はもとより、体制が危機に陥った1980年代には権力の行政府への一極集中が進み、議会の影響力も失われていった。この時期の政策決定は秘密主義・権威主義に特徴づけられ、重要な政策変更に関して政府が白人経営者団体や白人労働団体から意見聴取することはあっても、決定はあくまで政府が下し、コンセンサスが前提とはされていなかった (Houston et al. [2001])

黒人組合員を多く擁し、反アパルトヘイト運動と結びついていたCOSATUは、そのような意見聴取の対象ですらなかったが、1990年に民主化交渉が始まると、新体制に移行する前に政府が一方的に経済・社会政策を変更するのを阻止すべく、政府や経営者団体と交渉するためのコーポラティズム的なフォーラムの形成を積極的に推進した (Habib[1997], Webster and Adler[1999], Maree[1993])。フォーラム形成のイニシアチブをとったのは労働団体であったが、経営者側もただ嫌々受け入れたというわけではなく、経営者の多くが

白人、労働者の多くが黒人という、労働問題が人種の緊張に転化しやすい状況で、労使関係安定のためにはフォーラムへの参加が望ましいと判断した経営者も少なくなかった（Friedman and Shaw [2000]）。NEDLACは、民主化交渉期に形成されたフォーラム 全国経済フォーラム（National Economic Forum）、および再編された全国労働力委員会（National Manpower Commission）の延長線上につくられたものである。

新LRAの制定過程では、NEDLACプロセスの終了後、国会の労働委員会で若干の修正があったが、NEDLACの合意の趣旨を変更するものではなかった。前述のように、NEDLAC設置法は、すべての労働法案について、国会の審議前にNEDLACの政労使代表が協議しコンセンサス形成を図ることを定めている。NEDLACの合意に法的拘束力はないが、実際にはNEDLACで合意された内容が国会で覆されることはなく、国会ではせいぜい微修正のみが施される。これは南アフリカの労働政策形成の大きな特徴である。このLRAを皮切りに、その後の南アフリカの労働法は、基本的にはすべて同様のプロセスを通して制定・改正されている。すなわち政府作成の草案をNEDLACの労働市場部会で政労使代表で協議し、労使の主張の妥協点をみつけ、そこで合意された内容がほぼそのまま、新たな法律となる⁽¹⁵⁾。

LRA成立以降は、まず、1996年に制定された新憲法の人権憲章のなかで、公正な労働慣行への権利や労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）が基本的人権として明示された（第23条）。これは、基本的人権であるから、すべての人に例外なく及ぶ。また、1997年の雇用条件基本法（BCEA）は、同名の1983年の法律で適用対象外であった農場労働者と家内労働者を含む、あらゆる業種の労働者に適用される最低労働条件を定めた。非正規雇用についても、前節でみたように、ひとりの雇用者に対する1ヶ月の労働時間が24時間に満たない被雇用者について、多くの条項が適用されないことを除いて、同法は正規雇用の労働者と同じように適用されるようになった。改正前のBCEAでは、ひとりの雇用者に対する労働日が週に3日以内のパートタイム労働者には、有給休暇や病気休暇が認められず、雇用者には事前通知なしでの雇用終了が

認められていた（Department of Labour [1996: ch.3]）。1998年には、黒人、女性、障害者の優先的雇用（アフーマティブ・アクション）と不当差別の禁止を定めた雇用均等法、および労働者の熟練度向上を目的とした技能開発法が制定された。これら全体を通して、南アフリカの労働法制は、それまで労働法の保護や規制の対象外だった労働者へと徐々に対象を拡げる方向に進んできた。すなわち、パートタイムの労働者への適用が広がったほか、低賃金で不安定な雇用の代表的業種である家内労働者や農業労働者へのBCEAの適用拡大は、それまで法の規制を受けていなかったという意味でインフォーマルだった雇用を、フォーマル化する動きであったといえよう。

2. 社会保障制度改革によるセーフティネットの拡大

1996年の新憲法で社会保障へのアクセスが人権として認められ、労働法と同じく社会保障制度も、アパルトヘイト体制下でセーフティネットから漏れていた人々への保護を拡げる方向で改革が進められてきた。

具体的には、まず1998年に、人種差別的な運用が残っていた子どものための社会手当制度の改革が行われ、それまでほとんど手当を受給していなかったアフリカ人世帯も受給できる、児童扶養手当が新たに導入された。児童扶養手当の対象者は、当初6歳までの子どもの養育者に限定されていたが、その後対象年齢が引き上げられたのにもない、受給者が急速に拡大している。ミーンズテスト付きながら高齢者（受給資格は女性60歳以上、男性65歳以上）の大半が受給している高齢者手当や、HIV/AIDSの影響もあり受給者が増えている障害者手当などと合わせ、2006年には社会手当の受給者総数が1000万人を突破したとされる（Manuel [2006]）。

また、2001年には、新しい失業保険法が制定された。従来の失業保険制度からの最大の変更点は、家内労働者と季節労働者の失業保険加入が義務づけられたことであった。家内労働者は非正規雇用とは限らないが（表2参照）、フォン＝ホルトとウェブスターは、「雇用の極端な脆弱性」を理由に家内労働

者を「ノンコア」の労働者に分類している。また、季節労働者は、定義上、非正規雇用の労働者であり、この法改正によって、雇用の不安定な労働者への失業保険のカバー範囲は広がったといえる。ただし、失業時に支払われる給付は短期間に限定され、長期失業者やフォーマル・セクターでの就労経験がない人々の所得保障にはなりえない。そのため、失業保険でカバーされない失業者への所得支援として、5年間で100万人に一時的で低賃金の雇用を提供するというふれこみの大規模な公共事業プログラムが2004年に始まった（牧野[2005]）。もっとも、失業者が公共事業プログラムに参加することは「権利」ではなく、公共事業プログラムの規模（雇用人数）や実行場所は、財政制約や事業の必要性に応じて決められる⁽¹⁶⁾。

失業保険は労働省の管轄であり、NEDLACでの政労使合意のプロセスを踏んで制定された。一方、社会開発省が管轄する社会手当制度改革については、労働団体に加え、教会、NGO、社会運動なども積極的に政策形成に関与してきたが、その主な手段は、政府や与党ANCへの働きかけ、マス・メディアを通じた世論形成などであり、NEDLACプロセスの重要性は低い。諮問委員会による政策オプションの提示を踏まえた政府・与党内での検討で決まる部分が大きく、市民社会組織の見解は政府・与党内の意思決定を縛るものではない点で、労働法改革に関する労使代表の役割とは大きく異なる（牧野[2005]）。

3. 改革の限界 非正規雇用の労働者を焦点として

以上、民主化後の労働法・社会保障制度改革により、正規雇用、非正規雇用を問わず、労働者の権利や保護が強化されてきたことをみてきた。しかし、権利の拡大と、その実効性とはまったく別の問題であり、そのことは非正規雇用についてとりわけ顕著である。

まず、労働法に関しては、そもそも雇用関係がなければ労働法は適用されないが、この点は「独立業務請負人」の定義との関連で問題となってきたも

のである。すなわち、独立業務請負人は、雇用契約ではなく業務請負契約にもとづき労働やサービスを提供するが、雇用契約と業務請負契約の区別はしばしば曖昧で、企業が労働法の適用から逃れるために、実質的には雇用関係にあるのに、請負の形で契約を結ぶケースがある。この問題への対応として、2002年の労働法改正において、働き方や労働時間などについて実質的に統制や指揮を受けたり、労働やサービスの提供先に経済的に依存している場合などには、反証がない限り、契約の形態にかかわらず被雇用者と推定するという規定がLRAとBCEAに入れられた⁽¹⁷⁾。

LRAは正当な解雇事由を厳しく制限し、有期雇用であっても、「同等の条件で契約更新を期待するのが合理的」な状況で雇用者が契約更新を拒否した場合、それを「不当解雇」とみなすとしている（第186条）。しかし、提示された条件をのむか失業かという選択肢しか労働者がもたない状況で、雇用者が「契約更新への合理的な期待」をもたせないような契約のあり方を押しつけるのは比較的容易である（たとえば、「契約更新なし」と契約書に明記する、あるいは、いったん契約を終了し、少し経ってから新たに契約を結び直すといった方法が考えられる）。また、雇用関係が複雑で、法令遵守状況の監視が難しい派遣労働者について、有給休暇を認めない、ストライキへの参加を禁じるなど、明らかに労働法を逸脱した雇用契約の書式が使われるケースがあることをセロンらは指摘している（Theron et al. [2005: 29-31]）。さらに、正式な雇用契約などなく、雇用者が歳入庁や失業保険基金に登録されていないインフォーマルな雇用は、実質的に労働法の規制の枠の外にある。

また、社会保障制度改革については、すでに述べたように正規雇用の労働者は、雇用に付随する社会保障を高い割合で享受し、また非労働力人口や失業者の所得貧困対策も、とくに失業者対策についてはその不十分さが指摘されつつも、曲がりなりにも進行してきた。しかし、完全失業しているわけでもなく、正規雇用でもない、非正規雇用の労働者の社会保障の不備は埋められずにきた。2007年に入り政府は、低所得者層の社会保障の強化を目的として、年金加入の義務化と、低所得者層の負担増を緩和するための賃金補助金

導入を軸とする社会保障制度改革を提案した (Mbeki [2007], Manuel [2007], Department of Social Development [2007])。今後、政府と経営者団体や労働団体などの協議を通じて 細部が詰められていくことになっているが、フォーマル・セクターの非正規雇用やインフォーマル・セクターの労働者をどれほど実効的にカバーできるかは、不明である。また、強制加入の公的医療保険 (Social Health InsuranceもしくはNational Health Insurance) の導入も検討されてきたが (Department of Health [2002], Taylor Committee [2002: ch.8])、これはまだ議論の段階であり、実現の見通しは立っていない。

lundは、正規雇用が一般的で、失業は一時的なものしかないことを前提としたつくりの南アフリカの社会保障制度が、増加する非正規雇用やインフォーマル・セクターの労働者のニーズに合っていないことを指摘している。これは、アパルトヘイト体制下で白人の労働者階級を保護する目的で構築されてきた南アフリカの社会保障制度の歴史に根ざす問題である。すなわち、教育や労働市場での人種差別政策を通じて、白人労働者は黒人労働者との競争から守られ、白人が長期失業したり、不安定な非正規雇用やインフォーマルな仕事しかみつけれないリスクが政策的に抑えられてきたからである (Lund [2002: 182])。民主化後、人種差別の撤廃、社会手当の拡充といった改革が行われ、社会手当の受給者拡大は、貧困軽減に大きな役割を果たしてきたが (Van der Berg et al. [2006])、社会手当の対象は非労働力人口 (高齢者、障害者、子ども) に限られ、長期失業や非正規雇用の増加によるリスク構造の変容に対応するものではなかった。失業者の所得保障対策として、公共事業プログラムが実施されているが、これにより提供される雇用は一時的なものであり、かつ失業保険などの社会保障もともなわない。

前述のとおり、ベズイデンハウトらは、非正規雇用の増加をカジュアル化、外部化、インフォーマル化が相互に関係するものと捉えたが (Bezuidenhout et al. [2004])、この3つのプロセスはいずれも労働法の実効性を低める働きをもつ。すなわち、労働法改正によって労働者の権利と保護は一般的には強化されたが、非正規雇用の増加は、労働法改正により強化された労働者の権

利と保護を、実際には享受できない労働者、また社会保障のセーフティネットから外れる労働者の増加を意味する。そしてそのような非正規雇用の増加は、非正規雇用そのものへの規制が存在しないことによって可能になってきた。すなわち、アフリカ人労働者を労働法の枠外に置き、使い捨て可能な安価な労働力としてきたアパルトヘイト体制のもとで、非正規雇用に制限する規制はそもそも存在しなかった。民主化後の労働法改正によって、労働者の権利保護は強化され、その法的効力は非正規雇用の労働者にも及んでいるが、非正規雇用そのものの労働法上の規制は、現在に至るまで皆無のままである。すなわち、短期の雇用契約を延々と繰り返すケース(“permanent temporary”)は南アフリカで広くみられるし、労働者派遣が認められる業種や期間についての規制もない。

BC協約が交渉非当事者に及び、またBCがないセクターについても労働大臣が最低賃金を定められる南アフリカの労働法制において、その規制を受けるフォーマル・セクターの賃金水準は高くなりがちであり、賃金に関していえば、経済界が主張するように柔軟性は小さいといえる。しかし、非正規雇用の利用に関していえば、南アフリカの労働市場は、かつて今もきわめて柔軟であり、そのことが急激な経済開放を経験した1990年代の南アフリカの経営者が、雇用の柔軟化を容易に図ることができた背景にあるといえる。この点で、労働市場規制緩和によって雇用関係の柔軟化が促進された多くの国々とは事情が異なる。南アフリカにおいてはむしろ、労働法改正により労働者の権利と保護が強化されたことが、労働コスト圧縮のために雇用者を非正規雇用に向かわせている可能性も指摘されている(Department of Labour [2006: 16], COSATU Parliamentary Office [2000])。

民主化後の労働法改革が一段落した現在、非正規雇用の労働者保護は、労働省が強い関心をもっている問題のひとつである。ムジャジャナ労働大臣は、2006年7月に「労働法は非典型雇用の労働者にとっての負の側面や保護の欠如を緩和すべき」「これから10年間の労働法改正は、中小企業経営者の利害に配慮しつつも、労働法による実効的保護を非典型雇用の労働者に拡大する方

向に向かうべき」と発言している (Mdladlana [2006])。労働省は、非正規雇用について2000年にケープタウン大学のセロンらに実態調査を委託し (Theron and Godfrey [2000])、さらに2003年のNEDLAC「成長開発サミット」以降、4件の調査委託を行っており、それらの調査結果をもとに、非正規雇用が引き起こしている問題と政策課題をまとめた報告書を2006年後半に作成している (Department of Labour [2006])。この報告書は、NEDLACの労働市場部会メンバーに回覧されており、今後、NEDLACで議論が進められることになっている⁽¹⁸⁾。

しかし、これらの動きが法改正にまでつながるかどうかは微妙なところである。2006年10～11月に筆者が実施した、労働省、経営者団体、労働組合の関係者からのヒアリングでは、非正規雇用の労働者保護の文脈で、①2002年の労働法改正で挿入された「独立業務請負人」に関する規定に従って、被雇用者の定義 (“ Who is an employee? ”) に関する適正実施基準 (Code of Good Practice) をNEDLACで政労使合意のもとに策定する、②労働者派遣業につき、なんらかの規制を設ける、の2点について協議が行われていることが明らかになった。①の内容はヒアリングの時点ですでに合意済で、2006年12月に官報に掲載された⁽¹⁹⁾。しかし、②についての今後の見通しは不透明である。労働者派遣業界団体のCAPESや、NEDLACの経営者代表団体であるBUSAIは、現行の労働法は派遣労働者を含む労働者全般の権利を十分に保護しているとし、労働者派遣業の規制を強化する法改正には強く反対している。CAPESやBUSAIは、派遣労働者の権利が守られていないとすれば、それは労働法の規定上の不備のためではなく、法の実効性の問題であるとし、実効性を高めるための自主規制を政府が支援するという形での決着を提案している⁽²⁰⁾。一方、COSATUは法改正によって労働者派遣業の規制を強化することを求め、また労働者派遣だけでなく、有期雇用の規制強化も主張している (COSATU [2006])。労働法改正は労使代表間の合意が前提となることから、現段階では、経営者団体が強く反対している法改正による規制強化ではなく、労使合意によるなんらかの自主規制の枠組みの形成という線に落ち着く可能性が高いと

思われる⁽²¹⁾。

おわりに

本稿では、労働者の権利や保護が全体としては強化されてきた一方で、雇用関係の柔軟化が進んでいるという南アフリカの現状を、南アフリカの労働法・社会保障制度の特徴と、民主化後の労働法・社会保障改革の性質から理解することを試みてきた。民主化後の労働法改正は、全体としては労働者の権利や保護を強化する内容のものであったが、その恩恵を最も受けたのは正規雇用の労働者であり、非正規雇用を含む労働者全般に均等にその利益が行き渡ったわけではなかった。また、非正規雇用そのものの規制は、雇用関係の有無を判断するための適正実施工動基準の策定、および労働者派遣業の規制について政労使での検討を除いて進展しておらず、労働者派遣が可能な業種や期間、有期雇用の契約期間や更新回数などの法的規制は一切ない状態が続いている。また、アパルトヘイト期に形成された社会保障制度は、白人の労働者の大部分を占める正規雇用を前提とした設計であったが、民主化後もその基本設計が変わることはなく、失業者や非正規雇用の労働者のための社会保障は不十分なままである。

非正規雇用の労働者の権利保護や社会保障の欠如が問題となっているにもかかわらず、その不備を埋める動きが鈍いのはなぜか。失業率の高さゆえ、失業対策が優先されてきたという事情も当然であろうが、本稿ではこれに加え、コーポラティズム的な政策形成の限界という側面に着目してきた。すでにみてきたように、民主化後の労働法改革は、主要経営者団体と主要労働団体間の交渉と合意（妥協）の結果である。交渉において労働団体は、非正規雇用の労働者の権利や保護の強化も主張してきたが、労働組合の構成員の大半が正規雇用の労働者である状況では、まずは正規雇用の労働者の労働条件が交渉の焦点とならざるをえない。労働団体が非正規雇用の労働者の組織化に関

心を示していないわけではなく、COSATUの将来の方向性を検討した1997年の「セプテMBER委員会」(September Commission)は、雇用の柔軟化が進むなかで、柔軟な雇用形態の労働者を組織化しなければ組織基盤が損なわれ、交渉力が低下すると警告し、積極的に非正規雇用の労働者を組織化することを提言した。しかし、COSATUはセプテMBER委員会の提言を採択したものの、実際にはその後もCOSATU傘下の労働組合による非正規雇用の労働者の組織化は進展していない(Webster [2006: 26])。上述のように、ここ数年、非正規雇用の労働者保護がようやく議論されるようになってきたが、企業にとっては非正規雇用の労働者を使いやすく、労働組合にとってもその構成員の利益はさしあたり守れる現状の労働法の内容は、妥協の積み重ねによる現段階での均衡点であるといえる。

〔注〕

- (1) 各セクターの代表団体は固定的ではない。BUSAは、歴史的に白人が経営権を握ってきた大企業中心のBusiness South Africa (BSA)と、黒人中小企業中心のNational African Federated Chamber of Commerce (NAFCOC)が2003年に統合したもので、それまではBSAとNAFCOCの2団体が経済界の代表としてNEDLACに参加していた。また、3つの労働団体のうち、NACTUとFEDUSAは統合を予定している。
- (2) NEDLACの公式の場合だけでなく、労使二者間の協議や、さまざまな非公式な協議によるコンセンサス形成を含む。(注)15を参照。
- (3) 国会のNEDLAC設置法案審議におけるムボウェニ(Tito Mboweni)労働大臣(当時)の発言(“National Economic, Development and Labour Council Bill, Second Reading Debate,” 14 November 1994, Debate of the National Assembly (Hansard), p.4273)。
- (4) 当時指摘されていたコーポラティズムの危険性については、Von Hold[1993]を参照。また、労働運動のコーポラティズムへの参加の是非をめぐる議論については、Schreiner [1994: 2-6]が論点整理を行っている。
- (5) 労働組合の賃金上昇効果は、南アフリカに限った話ではなく、労働コストの高さはアフリカの製造業の国際競争力が低いひとつの原因であると指摘されてきた。西浦[2006]および福西[2004]を参照。
- (6) セロンらは、雇用契約については、実際には異なるのに自分の雇用を無期契約だと「期待して」回答しているケースがあること、また雇用形態に関しては、

- 「誰が支払いをするか」(Who pays the worker?)という質問の仕方であるため、派遣先で支払いを受ける派遣労働者と、直接雇用の労働者の区別がつきにくいという問題を指摘している(Theron et al. [2005])。
- (7) ブシュングらが2004年に行ったCOSATU加盟労組の組合員対象の調査では、回答者の92%が無期契約・フルタイム(つまり正規雇用)の労働者であった(Buhlungu [2006: 9])。
 - (8) 労働省のウェブサイトによる(<http://www.labour.gov.za/>, 2007年2月17日閲覧)。
 - (9) 国軍など一部の公務員については、LRA、BCEAとも適用除外となっているが、ここでは非正規雇用の労働者にかかわる適用除外の範囲だけを述べている。
 - (10) 南アフリカの社会保障制度の詳細については、Olivier et al. [2003]を参照。
 - (11) このほか、公務員の適用除外条件もあるが、ここでは省略した。
 - (12) 現地調査でヒアリングを行った金属産業の例では、医療保険に入っている労働者は5%程度で、高所得者中心とのことであった。低賃金の労働者にとっては、医療保険の保険料が高すぎ、給付内容が釣り合わないと感じられるという(Interview with Mr. Thulani Lucas Mthiyane, National Engineering Sector Coordinator, National Union of Metalworkers of South Africa: NUMSA, 2006年10月30日)。
 - (13) アパルトヘイト体制下の労働運動の歴史については、Friedman [1987], Baskin [1991], COSATU [2000]などを参照。
 - (14) 1990年に、労働省(Department of Manpower)、経営者団体のSouth African Consultative Committee on Labour Affairs(SACCOLA)、および労働団体のCOSATUとNACTUの間で、労働関係に関する法律は、「労働関係の主要なアクターへの十分な相談(extensive consultation)と、法律の枠組みに関する広い合意(broad consensus)がなければ機能しえない」との認識のもとに、今後の労働関係立法においては、全国労働力委員会(本文参照)を改組した組織で検討されない限り、議会に提出しないということが合意された。Minute of a Meeting between Representatives of the Working Party and the Minister of Manpower Held at the Office of the Minister in Pretoria on 13 and 14 September 1990, 通称ラボリア議事録(Laboria Minute)。COSATU Archiveにて入手(2006年10月)。
 - (15) ただし1997年のBCEAについては、NEDLACで労使の合意が成立しなかった点について、COSATUとANCだけの協議にもとづいて作成された法案が議会に提出され、経済界が強く反発し、事後的に経済界の主張を部分的に取り込んでんで決着した経緯がある(COSATU Parliamentary Office[2000:28-33])。また、2002年のLRA・BCEA改正は、NEDLAC労働市場部会の政労使三者ではなく、労使二者間の協議(Millennium Labour Council)の合意がベースとなった。いずれ

- にせよ、最終的に労使代表が合意した内容が法制化された点では変わらない。
- (16) 所得保障にかかわる民主化後の制度改革については、牧野 [2005] を参照のこと。被雇用者の社会保障に関しては、失業保険の対象者拡大のほか、年金基金の運営を担う理事の過半数を基金加入者（労働者）代表とすることを定めた年金基金法の改正があったが、雇用関係の変容とは直接関わらないため、ここでは詳述しない。
- (17) Basic Conditions of Employment Amendment Act (No. 11 of 2002), Labour Relations Amendment Act (No. 12 of 2002)
- (18) Interview with Mr. Van Mkosana (Director General, Department of Labour) and Mr. Sabata Nakanyane (Executive Manager, Research, Policy & Planning, Department of Labour), 2006年11月10日。
- (19) “ Code of Good Practice: Who is an Employee, ” General Notice 1774 of 2006, Government Gazette No.29445, 1 December 2006 (<http://www.info.gov.za/gazette/notices/2006/29445.pdf> , 2007年 2月17日閲覧)
- (20) Interview with Ms. Corinna Gardner (Chief Officer Social Policy, Business Unity South Africa), 2006年10月23日 , Interview with Mr. John Botha (Confederation of Associations of Private Employment Sector), 2006年11月 8日。
- (21) すでに、産業レベルでは、BC協約によって非正規雇用を規制するケースがある。たとえば、金属エンジニアリング産業のBC (Metal and Engineering Industry Bargaining Council: MEIBC) では、派遣労働者を使用する場合、30日前にBCと労働組合に通知し、協議することを事業主に義務づけるとともに、MEIBCに登録している派遣業者を使うこと、また派遣労働者の労働条件（年金や医療保険を含む）がBC協約に沿っているかどうかを確認する責任を事業主に負わせること、派遣労働者の使用期間は12ヶ月までに限定することを協約に定めている (MEIBC [2004: 29-31])。ただし、金属産業の主要労組である南アフリカ全国金属労働者組合 (National Union of Metalworkers of South Africa: NUMSA) は、COSATUのなかでも戦闘的として知られる有力労組のひとつであり、他の産業に同様の規制がどれほど波及するかは不明である。産業ごとのBC協約は、労働者全般をカバーする労働法による規制ほどの影響力はもちえず、産業内の労使の力関係に大きく左右される。

[参考文献]

< 日本語文献 >

シュミッター、フィリップ・C [1984] 「いまもなおコーポラティズムの世紀なの

- か?」(Ph. C.シュミッター / G. レームブルッフ編 山口定監訳 『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』木鐸社)。
- 西浦昭雄 [2006] 「労働組合と最低賃金制度の雇用効果 ケニア製造業の分析を目指して」(山形辰史編 「雇用を通じた貧困削減 中間報告」調査研究報告書 アジア経済研究所)。
- 平野克己 [1999] 「南アフリカにおける大量失業問題の産業構造論的分析」(平野克己編 『新生国家南アフリカの衝撃』アジア経済研究所)。
- 福西隆弘 [2004] 「アフリカ諸国における製造業の国際競争力 評価と要因分析」(『アジア経済』第45巻第8号 pp.38-62)。
- 牧野久美子 [2005] 「民主化後の南アフリカにおける所得保障制度改革 社会手当と公共事業プログラム」(宇佐見耕一編 『新興工業国の社会福祉』日本貿易振興機構アジア経済研究所)。
- レームブルッフ, ゲルハルト [1984] 「リベラル・コーポラティズムと政党政治」(Ph. C.シュミッター / G. レームブルッフ編 山口定監訳 『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』木鐸社)。

< 外国語文献 >

- Adler, Glenn and Eddie Webster eds. [2000] *Trade Unions and Democratization in South Africa, 1985-1997*, Johannesburg: Witwatersrand University Press.
- Baskin, Jeremy [1991] *Striking Back*, Johannesburg: Ravan Press.
- Baskin, Jeremy and Vishwas Satgar [1996] "Assessing the New LRA: A Framework for Regulated Flexibility," in J. Baskin ed., *Against the Current: Labour and Economic Policy in South Africa*, Johannesburg: Ravan Press.
- Bendix, Sonia [2004] *Industrial Relations in South Africa*, Fifth Impression (Revised), Cape Town: Juta.
- Bezuidenhout, Andries, Shane Godfrey, Jan Theron and Mmamagang Modisha [2004] "Non-Standard Employment and Its Policy Implications," Report submitted to the Department of Labour, 30 June 2004.
- Bhorat, Haroon [2004] "Labour Market Challenges in the Post-Apartheid South Africa," *South African Journal of Economics*, Vol.72, No. 5, pp.940-977.
- Bhorat, Haroon, Murray Leibbrandt, Muzi Maziya, Servaas Van der Berg and Ingrid Woolard [2001] *Fighting Poverty: Labour Markets and Inequality in South Africa*, Cape Town: UCT Press.
- Bhorat, Haroon and Morne Oosthuizen [2006] "Evolution of the Labour Market: 1995-2002," in H. Bhorat and R. Kanbur eds., *Poverty and Policy in Post-apartheid South Africa*, Cape Town: HSRC Press.
- Buhlungu, Sakhela [2006] "Introduction: COSATU and the First Ten Years of

- Democratic Transition in South Africa, "in S. Buhlungu ed., *Trade Unions and Democracy: COSATU Workers Political Attitudes in South Africa*, Cape Town: HSRC Press.
- Casale, Daniela, Colette Muller and Dorrit Pose [2004] 'Two Million Net New Jobs': A Reconsideration of the Rise in Employment in South Africa, 1995-2003, " *South African Journal of Economics*, Vol.72, No. 5, pp.978-1002.
- COSATU (Congress of South African Trade Unions) [2000] *Hlanganani Basebenzi: A Brief History of COSATU*, Johannesburg: STE Publishers.
- [2006] " Declaration and Resolutions, COSATU Ninth National Congress, Gallagher Estate, Midrand, September 18-21, 2006 " (<http://www.cosatu.org.za/cong2006/congress06/finresolu.htm> , 2007年 2月17日閱覽)
- COSATU, NACTU and FEDSAL [1996] *Social Equity and Job Creation: The Key to a Stable Future*, Johannesburg: Labour Caucus at NEDLAC, incorporating COSATU, NACTU and FEDSAL.
- COSATU Parliamentary Office [2000] *Accelerating Transformation: COSATU's Engagement with Policy and Legislative Processes during South Africa's First Term of Democratic Governance*, Cape Town: COSATU Parliamentary Office.
- Department of Finance [1996] " Growth, Employment and Redistribution: A Macroeconomic Strategy, " Pretoria: Department of Finance (<http://www.treasury.gov.za/documents/gear/all.pdf> , 2007年 2月17日閱覽)
- Department of Health [2002] " Policy Options for the Future Covering: Inquiry into the Various Social Security Aspects of the South African Health System - Based on the Health Subcommittee Findings of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security, "Pretoria: Committee of Enquiry - Health Chapter, Department of Health (<http://www.doh.gov.za/docs/reports/2002/inquiry/index.html> , 2007年 2月17日閱覽)
- Department of Labour [1996] " Minimum Standard Directorate Policy Proposals for a New Employment Standards Statute Green Paper, 13 February 1996, " Pretoria: Department of Labour (<http://www.info.gov.za/greenpapers/1996/labour.htm> , 2007年 2月17日閱覽)
- [2006] " Changing Nature of Work and ' Atypical ' Forms of Employment in South Africa: Synthesis Report " (Unpublished Document)
- Department of Social Development [2007] *Reform of Retirement Provisions: Discussion Document*, Pretoria: Department of Social Development.
- Friedman, Steven [1987] *Building Tomorrow Today: African Workers in Trade Unions 1970-1984*, Johannesburg: Ravan Press.
- Friedman, Steven and Mark Shaw [2000] " Power in Partnership? Trade Unions,

- Forums and the Transition," in G. Adler and E. Webster eds., *Trade Unions and Democratization in South Africa, 1985-1997*, Johannesburg: Witwatersrand University Press.
- Habib, Adam [1997] " From Pluralism to Corporatism: South Africa's Labour Relations in Transition," *Politikon*, Vol.24, No. 1, pp.57-75.
- Hirsch, Alan [2005] *Season of Hope: Economic Reform under Mandela and Mbeki*, Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal Press.
- Houston, Gregory, Ian Liebenberg and William Dichaba [2001] " Interest Group Participation in the National Economic Development and Labour Council," in Gregory Houston ed., *Public Participation in Democratic Governance in South Africa*, Pretoria: HSRC.
- Kenny, Bridget and Edward Webster [1999] " Eroding the Core: Flexibility and the Re-segmentation of the South African Labour Market," *Critical Sociology*, Vol.24, No. 3, pp.216-243.
- Kingdon, Geeta Ghandi and John Knight [2004] " Unemployment in South Africa: The Nature of the Beast," *World Development*, Vol.32, No. 3, pp.391-408.
- Lund, Francie [2002] " Social Security and the Changing Labour Market: Access for Non-Standard and Informal Workers in South Africa," *Social Dynamics*, Vol.28, No. 2, pp.177-206.
- Manuel, Trevor A. [2006] " Budget Speech 2006 by Minister of Finance Trevor A Manuel " (<http://www.info.gov.za/speeches/2006/06021515501001.htm> , 2007年2月17日閲覧)
- [2007] " Budget Speech 2007 by Minister of Finance Trevor A Manuel, MP " (<http://www.info.gov.za/speeches/2007/07022115261001.htm> , 2007年5月6日閲覧)
- Maree, Johann [1993] " Trade Unions and Corporatism in South Africa," *Transformation*, No.21, pp.24-54.
- Mbeki, Thabo [2007] " State of the Nation Address of the President of South Africa, Thabo Mbeki: Joint Sitting of Parliament " (<http://www.info.gov.za/speeches/2007/07020911001001.htm> , 2007年5月6日閲覧)
- Mdladlana, Membathisi [2006] " Labour law in the Next Decade: Time for a Change? - Speech by the Minister of Labour, M Mdladlana, at the 19th Annual Labour Law Conference, Sandton Convention Centre, 6 July 2006 " (<http://www.info.gov.za/speeches/2006/06070716451003.htm> , 2007年2月17日閲覧)
- MEIBC(Metal and Engineering Industries Bargaining Council) [2004] *Consolidated Main Agreement for the Period ending 30 June 2007*, Johannesburg: MEIBC.
- Moll, Peter [1996] " Compulsory Centralisation of Collective Bargaining in South

- Africa, " *American Economic Review*, Vol.86, No. 2, pp.326-329.
- National Treasury [2004] Retirement Fund Reform: A Discussion Paper, "December 2004 (<http://www.treasury.gov.za/documents/retirement/Retirement%20Fund%20Reform%20A%20Discussion%20Paper.pdf> , 2007年 2月17日閱覽)
- NEDLAC(National Economic Development and Labour Council) [2003] *Growth and Development Summit Agreement (GDS)*, Johannesburg: NEDLAC.
- [2005] *10 Years of Social Dialogue: The Nedlac Experience*, Johannesburg: NEDLAC.
- [various years] *NEDLAC Annual Report*, Johannesburg: NEDLAC.
- Olivier, M.P., N. Smit and E.R. Kalulá [2003] *Social Security: A Legal Analysis*, Durban: LexisNexis Butterworths.
- Rodrick, Dani [2006] *Understanding South Africa's Economic Puzzles*, NBER Working Paper Series, Working Paper 12565, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (<http://www.nber.org/papers/w12565.pdf> , 2006年12月閱覽)
- Schreiner, Geoff [1994] " Beyond Corporatism: Towards New Forms of Public Policy Formulation in South Africa, " *Transformation*, No.23, pp.1-22.
- Seekings, Jeremy and Nicoli Nattrass [2005] *Race, Class and Inequality in South Africa*, New Haven, CT: Yale University Press.
- South African Foundation [1996] *Growth for All: An Economic Strategy for South Africa*, Johannesburg: South African Foundation.
- Standing, Guy, John Sender and John Weeks [1996] *Restructuring the Labour Market: The South African Challenge - An ILO Country Review*, Geneva: ILO.
- Statistics South Africa [2005] *Labour Force Survey September 2000 to March 2005: Historical Series of Revised Estimates*, Statistical Release P0120, Pretoria: Statistics South Africa.
- [2006a] *Labour Force Survey September 2005*, Statistical Release P0210, Pretoria: Statistics South Africa.
- [2006b] *Labour Force Survey March 2006*, Statistical Release P0210, Pretoria: Statistics South Africa.
- Taylor Committee (Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa) [2002] *Transforming the Present, Protecting the Future: Consolidated Report*, Pretoria: Department of Social Development.
- Theron, Jan and Shane Godfrey [2000] *Protecting Workers on the Periphery*, Cape Town: Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town.
- Theron, Jan, Shane Godfrey and Peter Lewis [2005] *The Rise of Labour Broking and Its Policy Implications*, Monograph 1 /2005, Cape Town: Institute of

- Development and Labour Low, University of Cape Town.
- Valodia, Imraan [2001] “ Economic Policy and Women’s Informal Work in South Africa, ” *Development and Change*, Vol.32, No.5, pp.871-892.
- Van der Berg, Servaas, Ronelle Burger, Rulof Burger, Megan Louw and Derek Yu [2006] *Trends in Poverty and Inequality since the Political Transition*, Working Paper 06/104, Cape Town: Development Policy Research Unit, University of Cape Town (http://www.commerce.uct.ac.za/Research_Units/DPRU/WorkingPapers/PDF_Files/WP06-104.pdf , 2007年2月17日閲覧)
- Von Holdt, Karl [1993] “ The Danger of Corporatism, ” *SA Labour Bulletin*, Vol.17, No.1, pp.46-51.
- Von Holdt, Karl and Eddie Webster [2005] “ Wage Restructuring and the Crisis of Social Reproduction: A Southern Perspective, ” in E. Webster and K. Von Holdt eds., *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal Press.
- Webster, Eddie [2006] “ Trade Unions and the Informalisation of Work, ” in S. Buhlungu ed., *Trade Unions and Democracy: COSATU Workers Political Attitudes in South Africa*, Cape Town: HSRC Press, pp.21-43.
- Webster, Eddie and Karl Von Holdt, eds. [2005] *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal Press.
- Webster, Edward and Glenn Adler [1999] “ Towards a Class Compromise in South Africa’s “ Double Transition ”: Bargained Liberalization and the Consolidation of Democracy, ” *Politics & Society*, Vol.27, No. 3, pp.347-385.