

韓国における雇用関係の柔軟化とその補整 - 1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度の変化を中心に -

李 点 順

要 旨

1997～98

2 가
OECD 가

2003

キーワード.....労働市場の柔軟化 外的柔軟化 内的柔軟化 労働法制の改革

はじめに

前稿(李,2006)では、修正ボワイエ・モデルによる実証分析を通じて賃労働関係が韓国経済の長期動態に及ぼした影響を検証した。その結果、戦後の先進諸国の経済成長を支えたフォーディズムでは、賃労働関係にかかわる制度が生産性上昇とそれに見合った賃金上昇による実質賃金所得の上昇を通じて経済成長に大きく影響したとされるのに対して、韓国ではその制度的枠組みが弱いという賃労働関係の不安定さが浮き彫りになり、それがまた蓄積体制の不安定化につながっている可能性が示唆された。さらに1997年末の経済危機前後の分析結果から、危機後に進められた労働市場の柔軟化(雇用や賃金の柔軟化)の影響によって賃労働関係の不安定さが一層増した可能性があると思われた。そこで、本稿では前稿の分析結果を踏まえ、経済危機以降における労働市場の柔軟化について法制度の変化を中心に考察する。これは一連の労働法制改革が非正規雇用を始めとする雇用の柔軟化に大きな影響を与えたとみられるからである。

一般的に韓国での柔軟化をめぐる議論は、1997年～98年の経済危機後にIMF(国際通貨基金)が救済融資の条件として整理解雇を含む労働市場の柔軟化を強く要求したのがきっかけとなって始まったと考えられている。しかし実際には、上述の議論はIMFの融資と共に始まったのではなく、1990年代半ば以降の労働法改正の際に最大の焦点となっていたことが多くの研究で示

されている。特に、OECD加盟ならびに先進国化を掲げた金泳三政権(1993～98年)のもと、国際競争力の強化を図るといふ名目で労働市場の柔軟化を導入しようとしていたとされる。

最大の争点だった経営上の理由による解雇を意味する整理解雇制の導入を含む法改正案は1996年の12月に国会で強行採決されるが、労働側の強い反対で修正を余儀なくされた。その後、1997年3月の改正案では整理解雇制を即時でなく、2年後に導入するとしていたが、経済危機への対応に追われた中、金大中政権(1998～2003年)下で設置された労使政委員会での合意を経て1998年2月に導入された。また、同年7月には労働者派遣制が導入されるなどそれまでの雇用保護規制は大いに緩和されるに至った。しかしその一方で、臨時や日雇いなど非正規雇用が急増し、深刻な社会問題になっている。韓国統計庁の「経済活動人口調査付加調査」によると、2006年時点で雇用者全体に占める非正規雇用の割合は5割を超えており、全体として雇用の質の悪化が顕著になっている。このことは、全般的に非正規雇用が低賃金で社会保険の適用率も低く、不安定な雇用関係を強いられている中、正規雇用と非正規雇用の間で雇用・所得の二極化が進んでいることの表れでもある。その一例に最近は、「88万ウォン世代」と呼称される若年層のワーキングプアが増加している。この88万ウォン世代は、20代の非正規雇用の平均月給が88万ウォンにとどまっていることを指したもので、多くの若者たちは正規雇用に就くことが困難で、非正規雇用を転々としているのがうかがえる。このように非正規雇用の増加は様々な社会問題を複合的に発生させており、その実態を明らかにすることは極めて重要であるが、本稿では扱わず、今後の課題として提示するに留める。

以下、本稿の構成は次のとおりである。第1節では、労働市場の柔軟化について、その概念および類型を簡単に説明する。次に、労働市場をめぐる柔軟化論が現れた背景について考察する。第2節および第3節では、韓国における柔軟化の歴史的背景とその内容を述べる。特に1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度の変化に着目し、労働市場の柔軟化に向けた労働法制改正の動きが本格的に始まった金泳三政権から現政権に至るまでの過程を追いながら、その背後にある考え方に触れる。そして最後に、本稿の結論をまとめる。

1. 労働市場の柔軟化に関する考察

本節では、まず労働市場の柔軟化の概念及び類型を簡単に述べる。次に、労働市場の柔軟化論の背景を考察する。

1.1 柔軟化の概念とその類型

近年、労働市場の柔軟化の概念は多様な意味で用いられており、この概念を類型化しようとする試みる研究も数多く存在する。その中で、古くはAtkinson(1985)、Boyer(1988)、近年ではレジエニ(2000)などが代表的である。以下、柔軟化の概念の類型化で整理されている内容を順に追ってみよう。

Atkinson(1985)は、「柔軟な企業モデル」において、労働需要の量的変化への対応能力を数量的柔軟化、質的变化への対応能力を機能的柔軟化、支払い能力と労働費用の連動強化を金銭的柔軟化と呼び、それぞれの柔軟化を高めるための方法を提示している。このモデルでは、非正規雇用の活用や業務の外部化などにより数量的柔軟化を向上させるとともに、コアとなる労働者の技能を高めることにより機能的柔軟化を確保し、金銭的柔軟化は実績評価給や利益配分制の導入などで実現できるとしている。

Boyer(1988)は、雇用関係をめぐる柔軟化への経路が各国ごとに異なる点に着目し、柔軟化を生産編成(需要の量的・質的变化に応じた生産設備の適応能力)、熟練の階層性(複雑または単純な作業に対する労働者の適応能力)、労働力の可動性(景気変動に伴う雇用量の調整(非正規雇用や派遣労働の活用)または労働時間の調整)、賃金決定(企業の業績・個人の業績と労働市場に対する賃金の弾力的対応)、社会保障制度(租税および社会的所得移転に関して、雇用創出に不都合な諸制度の廃止)の5つに類型化している。

他方でレジニ(2000)は、柔軟化の類型を数量的柔軟化、職務上の柔軟化、賃金の柔軟化、時間的柔軟化の4つに分けている。まず第1の数量的柔軟化は、企業の減量化を認めること、すなわち景気変動に応じて労働者を解雇し、また新たな労働者を雇う際は臨時・派遣などの非正規雇用を活用することを意味する。第2に、職務上の柔軟化は、例えば、配置転換、多能工化、教育訓練等によって新技術や人的資源の有効な活用ができるよう、労働力を再編成することを指す。第3に、賃金の柔軟化は労働協約や法的規制に完全に依拠するのではなく、労働市場の動向または競争条件の変化に応じて賃金や賃金体系を変更することである。そして最後に、時間的柔軟化は、景気変動に合わせて雇用者数を調整したり、かつ比較的雇用の安定性の低い非正規雇用を活用するのではなく、1日・1週・1年当りの労働時間数を調整することである。以上みたように、柔軟化といってもその類型は多様であるが、近年は外的柔軟化と内的柔軟化とに二分する方法がより一般的に用いられている(Vielle and Walthery, 2003)。外的柔軟化とは景気変動に応じて雇用量を調整する数量的柔軟化と賃金を変動させる賃金の柔軟化を、一方の内的柔軟化は企業・工場内部での多能工化を始めとする労働編成の柔軟化を、それぞれ意味する。

1.2 フォーディズムの危機と柔軟化論の登場

一般に労働市場をめぐる柔軟化論議は、第2次大戦後から1970年代まで戦後の先進資本主義諸国の高度成長を可能にしたフォーディズムの蓄積体制が限界に達したと関連していると考えられている。

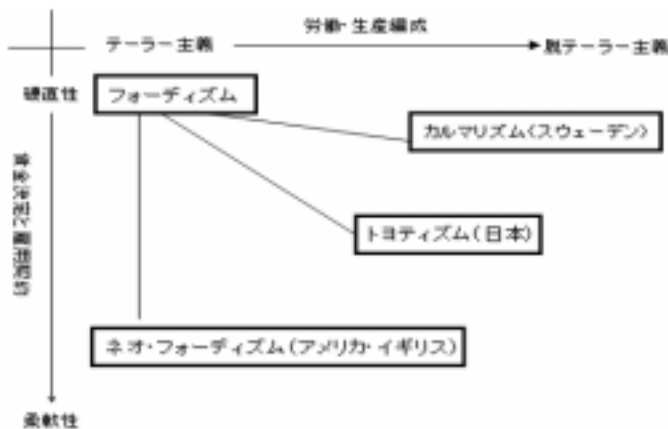
かつてフォーディズムにおいては、「生産性上昇 実質賃金上昇 消費・投資増加 総需要増加 生産性上昇」という好循環回路が機能していたとされる。すなわち、まず大量生産による生産性の上昇の成果が実質賃金の上昇に結びついて消費需要が拡大し、加速度効果によって投資が増大するとともに乗数効果によって需要が増加する。また、生産性上昇の一部は利潤とし

て分配され、投資を押し上げる。こうして需要の拡大に刺激されて生産が拡大し、より生産性の高い機械設備の導入と規模に関する収穫逓増の2つの効果によって生産性が上昇するということである。このフォーディズムの好循環では、生産性上昇分の労使間での安定した分配を通じて実質賃金が上昇していくことが不可欠である。それは労働側での「テラー主義的労働編成の受容」と、経営側からの「生産性上昇に応じた賃金上昇」の提供という労使間合意の産物であり、この特有の社会制度が大量生産・大量消費を生み出したと理解される(ボワイエ,1992)。

しかし1970年代以降、フォーディズムは危機に陥ることとなる。テラー主義的労働編成の限界による生産性の伸びの鈍化や賃金爆発、増加する社会的給付の負担などで利潤率の低下が起これ、それが投資需要の減少を通じて総需要の減少へつながり成長率が低下し、その原因が労働市場の硬直性に求められたことが柔軟化論議の発端となった。このフォーディズムの危機に対する先進諸国の対応は多様であったが、ここでは労働市場の柔軟化の次元に焦点を絞り、1980年代までの先進諸国がどう対応したかをリビエッツ(1990)による図1で辿っていくことにする。

リビエッツは、図1においてフォーディズムをテラー主義的労働編成(構想と実行の分離)と賃金・雇用の硬直性(契約化)の組み合わせをとらえ、危機からの脱出策をこの2つから遠ざかるあり方で考えている。横軸は労働編成の柔軟性の程度を、縦軸は雇用・賃金の柔軟性の程度を表している。ここで前項の柔軟化の概念に図1を照らし合わせると、横軸は内的柔軟化に、縦軸は外的柔軟化の部分にあたる。

< 図1 > フォーディズムの危機に対する1980年代までの対応



(出所) 山田(1991, p.203)を参考に筆者作成。

まず、ネオ・フォーディズムはテラー主義的労働編成を維持する一方で、フォーディズムのもとでの生産性スライド賃金を打破して賃金を柔軟化すると共に、雇用契約の柔軟化を図ろうとする方向であり、代表的なのは1980年代のアメリカとイギリスである。例えば、イギリス

の場合は、1979年に登場したサッチャー政権のもとで労働市場の柔軟性を高めるため、最低賃金制度の廃止(賃金審議会¹⁾の権限縮小)、失業給付の受給要件の厳格化²⁾や労働組合の弱体化(クローズド・ショップ制³⁾廃止、組合承認の法的手続の廃止⁴⁾などを行った(柵山,2007)。また、1981年に登場したアメリカのレーガン政権下でも労働組合の弱体化⁵⁾や最低賃金の据え置き、失業給付の削減などが行われた。加えて1980年代後半以降、ダウンサイジングやリストラクチャリングが急速に進み、多くの企業は非正規雇用を調整弁としながら、景気循環に伴う雇用調整をスムーズに行ってきた(ゴードン,1998)。

次に、カルマリズムは前のネオ・フォーディズムとは逆で、かつての生産性スライド賃金は維持させつつ、従来のテラー主義的労働編成に代えて、高熟練・高参加の労働によって生産性の向上を図ろうとする方向である。その代表例はスウェーデンである。このカルマリズムという呼称はスウェーデンのボルボ社カルマール工場に因んだもので、ベルトコンベアを廃止してチームワーク方式(構想と実行の統一)で職務の再編成や労働の人間化を進めたことを意味する。これ以前、スウェーデンでは長年にわたって「レーン・メイドナー・モデル」⁶⁾と呼ばれるものが定着していた。このモデルの下では、連帯的賃金政策と積極的労働市場政策とがセットとなって生産性向上を図り、雇用不安の改善に取り組んだ。連帯的賃金政策とは、産業や企業規模に関係なく、同一職種同一賃金を原則とするものであり、それにより企業間や業種間での賃金格差の縮小がもたらされたとみられる。また、積極的労働市場政策とは職業訓練や公私両部門における補助金つき雇用、ないしは一時的雇用といった手段を通じて人々の就業促進を目指したもので、ひいては雇用の安定に資するものであったと考えられる。その基盤のうえに、カルマリズムが試みられたといえよう。

いま1つの方向性は日本のトヨタイズムである。これはネオ・フォーディズムとカルマリズムとの中間に位置している。リピエッツ(1990)は日本の場合、脱テラー主義により多能工を養成し、かつ労働者の参加意欲を高めて生産性の向上を図っているとみている。またこうした労働編成への労働者参加の交渉が企業レベルで行われるとして、全国レベルでの交渉が中心のスウェーデンと対比させている。さらに、図1の縦軸の賃金・雇用の柔軟性の方向と関連して補足すると、戦後の日本では「春闘⁷⁾」という独特の横断的な賃金決定の仕組みが機能してきたが、1970年代半ば以降は徐々に弱体化が進んだ。加えて企業内の賃金分配でも1960年代後半から大企業を中心に、年齢、勤続を基準とした年功賃金に替えて職務遂行能力を基準とした能力主義賃金の導入が広がった(熊沢,2007)。次に雇用に関しては、1980年代半ばから労働者派遣制度の導入(1985年)、裁量労働制の導入(1987年)といった労働市場の規制緩和が進められ、その中で低賃金かつ雇用調整が容易な非正規雇用の活用が広がりをみせた。

上記の3つの方向を前述の柔軟化の区分でいうと、ネオ・フォーディズム(アメリカ、イギリス)は雇用や賃金の柔軟性の確保といった外的柔軟化を、カルマリズム(スウェーデン)は企業内の配置転換や職業訓練などを通じての内的柔軟化を、そしてトヨタイズム(日本)は外的柔軟化

と内的柔軟化とを混合した形での柔軟性の確保を図ったものと思われる。

1.3 1990年代以降の変化

1990年代以降、これら3つの方向は一層の変化を遂げた。その点を図1に即して整理すれば、以下の通りである。

まず初めに、1980年代までネオ・フォードイズムの方向を選んだイギリスは、1990年代末以降は同図の左下から左上へ若干シフトしているようにみられる。その動きを導き出したのは、1997年に登場したブレア政権が掲げた「第三の道」⁸⁾である。ここでは組合承認の法的手続きの再導入や最低賃金制度の復活、個人の雇用保護の強化を約束する法制定など、これまでの労働規制の緩和の流れに修正が加えられた(デーキン, 2000, p135)。これらは賃金と雇用の柔軟化を一部逆転させるものであり、図1の縦軸に即してみれば上方向への変化をもたらしたといえる。また、後述する韓国の金大中政権による「生産的福祉」と関連して注目されるものに「ニューディール政策」がある⁹⁾。これは1998年4月に打ち出されたもので、若年失業者や長期失業者など就労困難な者に対して、政府が職業訓練を施した上で賃金補助などの雇用支援措置を実施するというものである。その後その対象を障害者、片親、失業者の無収入の配偶者および高齢者へと順次拡大したが、その一方で職業訓練を拒否した者に対しては失業保険の給付を停止するなどの強行措置がとられている。こうしたニューディール政策の背後には、それまでの失業給付といった消極的な雇用政策に代えて、職業斡旋や職業訓練を通じて就労への可能性を高め、安定した雇用確保を図ろうとした狙いがあったと思われる¹⁰⁾。

次に、1990年代以降のスウェーデンの状況を図1に照らして考えると、同図右上から右下へ少しシフトしたといえる。その根拠としては次の2点があげられる。一つには賃金制度の面からみて、賃金交渉は集権的交渉から分権化の方向へ進んできており、また、かつての連帯賃金制から個人の業績や能力差を賃金に反映させていく個別化の傾向が顕著になったことである。ただし組合の賃金交渉力は依然維持され、新自由主義的な賃金の個別化とは異なって、職務評価、個人評価への組合の介入が機能している点に留意する必要がある(篠田, 2001)。もう一つは、1990年代以降の失業率の増加に直面して、積極的労働市場政策にも変化がみられた点である。例えば、積極的労働市場政策のプログラムへの参加を義務付ける動きがそれである¹¹⁾。この積極的労働市場政策の新たな方向性は、就労を給付の前提とする形で雇用の安定化を図ろうとした側面があり、いわば就労インセンティブの給付といったワークフェア的要素が加わったことを示唆するものといえよう。

最後に、バブル経済崩壊後の1990年代の日本を図1に即して位置づけると、下方へシフトしてきているように見える。その根拠の一つとして、春闘の機能が一層低下したことと共に、従来の能力主義的な「年功」賃金からさらに成果主義賃金による賃金の個別化への転換が顕著にみられた点があげられる¹²⁾。また、雇用調整は専ら新規採用の抑制や非正規雇用の活用により

対応する傾向が強かった。総務省の労働力調査によると、雇用者全体に占める非正規雇用の比率は1990年代前半までは20%程度であったが、その後上昇を続け、2007年には33.5%に達し、概ね3人に1人が非正規雇用となっている。一方、法制度の面でも1980年代後半から1990年代にかけて、労働者派遣制の導入および派遣対象業務の拡大(製造業にまで拡大)、裁量労働制の導入と拡大(ホワイトカラーにまで拡大)、有期労働契約期間の上限の延長(最高3年5年)などが行われた(柳沢,2008)。

2. 韓国における労働市場の柔軟化と労働法制の変容

この節では、韓国で労働市場の柔軟化論が出できた背景を整理しつつ、特に1990年代以降の労働市場の柔軟化に向けた労働法制改正の動きが本格的に始まった金泳三政権での労働法制の過程を振り返る。

2.1 柔軟化論の登場とその背景

韓国において労働市場の柔軟化が議論され始めたのは1990年代に入ってからである。特に、経済の先進国化を掲げた金泳三政権のもと、整理解雇制や労働者派遣制の導入などを含む労働法改正案をめぐって議論が交わされることとなった。その発端は、1996年4月の金泳三大統領による「新労使関係構想¹³⁾」の発表であった。その背景としては下記のことがあげられる。

まず国内的には、労使双方からの労働法改正の要求があったことである。労働側は1987年の民主化後の労働運動の躍進やILO加盟(1991年)を機に、労働基本権の保障及び自律的な労使関係の確立に向けた労働法の改正を要求した。一方で経営側は「国際競争力の向上」の観点から、韓国の労働基準が国際基準に比べてその保護レベルが高く硬直的であるとして、整理解雇制や労働者派遣制の導入などの労働市場の柔軟化措置を要求事項に掲げた(梁,1997)。他方で対外的には、1991年のILO加盟、1996年のOECD加盟を前後して、労働基本権を認めるよう国際的な圧力が加わったことである¹⁴⁾。

2.2 金泳三政権による労働法制改革

(A) 労使関係改革委員会での労働法の改正作業

1996年5月に発足した労使関係改革委員会(以下「労改委」という)は、労使代表各5名、学界代表10名、公益代表10名など30名で構成された。労改委での主な争点は、労働基本権の保障と労働市場の柔軟化とを意味する「三禁」の撤廃と「三制」の導入に絞られた。労働側が複数労組禁止の撤廃、組合の政治活動禁止の撤廃、第三者介入禁止の撤廃を求めたのに対し、経営側は労働市場の柔軟化を図るための制度の導入(整理解雇制、労働者派遣制、変形労働時間制)を要求したのである。

この中では、とりわけ整理解雇制をめぐって激しい議論が交わされた。そこでの労働側の主

張は整理解雇の法制化が経営者の解雇回避努力を弱くし、その結果、労働者の雇用不安を招来するという点にある。また経営者の整理解雇の乱用が労働者の熟練形成などを阻害し、ひいては競争力の低下につながるとの懸念から反対した。他方、経営側は急速な技術革新と産業構造の変化に対応するために整理解雇は必要不可欠だとし、雇用保険による補完措置によってそれは十分可能だと主張した。最終的に提示された公益案では解雇回避の努力、労働者代表との協議、公正な対象者の選定を条件に、緊迫した経営上の理由による整理解雇を認める内容だったが、依然として労使間の対立が激しく合意には至らなかった。結局、労改委では複数労組の許容、第3者介入禁止規定の削除、教員の団結権、整理解雇および労働者派遣制の導入などの重要争点について合意に至らず、改正案(公益案)は政府に委ねられた。

(B) 政府内での労働法改正をめぐる論争

政府は労改委での公益案を受け、1996年11月に「労使関係改革推進委員会」を構成し、労働法改正案の作成に着手した。政府内ではこの改正案をめぐる、李錫采(イ・ソクチェ)補佐官(経済担当)と朴世逸(パク・セイル)補佐官(社会福祉担当)との間で意見が対立した。李補佐官は今回の法改正は、労働市場の柔軟性を高めることに重点をおくべきとし、整理解雇制や変形労働時間制の導入などにより、企業の競争力を高める方向に向かわせるべきだと主張した。一方の朴補佐官は、労働法内の非民主的要素の除去と労働市場の柔軟性を高めることが並列で扱われるべきであるとした。結局この両者の対立は、整理解雇制や労働者派遣制の導入など、労働市場の柔軟性を高める方向に法改正を進めることで経済再生ができるという李補佐官の話に金泳三大統領が同調したことで終結した。

また、李補佐官は政府内で労働市場の柔軟化を最初に掲げた人物でもあり、特にアルゼンチンのメネム大統領(1989年7月～1999年12月)が経済再建のために新自由主義改革を進めていることを高く評価していた。メネム政権による新自由主義改革をいかに評価していたかは、『月刊朝鮮』1997年1月号で明らかにされている。

その中で李補佐官は、「アルゼンチンは労働者の天国とよばれるほど、ポピュリズム(人民主義)が広範囲に根付いている国で、過去ペロン政権の時につくられた厳格な労働法により、労働市場の柔軟性は極度に制限を受けていた。1970年代まで順調に経済成長を続けたアルゼンチンが没落したこともこのせいであった。メネムはこうした状況が続けば、グローバルな競争時代に生き残れないという判断のもと、現在果敢な改革を推し進めている。このメネムの試みに対しては当然ながら、アルゼンチンの労働界、野党、宗教界等は強く反発している。彼らはメネムに労働法改正をすれば、人気が悪化して再選できないと厳重警告を出している。ただしメネムは、<今、私に対する支持率は15%に満たない。落ちたくてもこれ以上落ちることはない。国家の将来のために統治権者としてなすべきことをやる>と断固として答えている。我々がメネムから学ぶべき点である」と主張している(, 1997, p183)。

佐野(2001)によれば、1990年代のメネム政権の下、アルゼンチンでは最低賃金の凍結、短期雇用の容認、解雇補償金の引き下げ、労使交渉の分権化などの措置がとられた。他方では、1ドル=1ペソの固定相場制を前提とするカレンシー・ボード制の導入、労使の賃金交渉を生産性の伸びの範囲内に限定する所得政策、労働運動の弱体化などが進められ、1980年代のハイパー・インフレは鎮まった。以上の結果、当初は急激かつ大量の資本流入によって信用が拡大し、アルゼンチン経済は非貿易財部門の内需を中心として比較的高率の成長を遂げた。しかしその一方で、相対価格の急激な変化(通貨の過大評価、輸入関税率の大幅引き下げ)による輸入競争の激化や資本流入減少時の景気後退とが相まって、未曾有の大量失業や不完全就業など貿易財部門を中心に雇用の空洞化が生じた。また、民営化による人員の合理化や雇用の柔軟化がこの問題を一層深刻にした。さらに佐野(2005)は、二度にわたって(1976~81年、1991~2001年)、急進的な新自由主義的改革を進めたアルゼンチンと1980年代以降の日本を比較して、形は違うものの、80年代以降の日本においても本質的にはアルゼンチンと同種の失敗が繰り返されているとし、それを日本経済の「アルゼンチン化」といっている。この見方に照らせば、李補佐官による労働法改正の動きは、メネム政権の新自由主義改革を労働政策レベルでコピーして韓国に適用しようとしたもの、すなわち韓国の「アルゼンチン化」を意味したともいえよう。

(C) 改正労働法の制定

紆余曲折の末、1996年12月10日に政府の労働法改正案が国会に提出された。政府・与党は通常国会での法案処理を要求したが、野党は政府案に対し労使の立場の差が大きく、特に労働側の反対が強いことを理由に、法案の処理を阻止するなど審議は難航した。その過程で新韓国党(当時与党)は1996年12月26日に単独で国会を開き、労働法改正案を強行採決した。これに対し野党は採決の無効を訴え、労働組合側も整理解雇、代替労働の活用など経営側の権利は拡大される一方で、複数労組の認定など労働側の権利拡大が当面は先送りされたことを問題視し、ストに突入するなど、政局が混乱した。この事態は翌年1月に与野党が労働法改正論議を再開することで収拾された。その後、いくつかの論議を経た後、1997年3月に新しい改正法が制定されるに至った。

その内容としては、(1)従来認めなかった複数労組について、ナショナルセンターと産別労組は2000年から、個別企業においては2002年から認めること、(2)第三者介入禁止規定の削除、(3)組合の政治活動禁止規定の削除、(4)組合専従者への給与支給禁止、(5)スト中の代替労働許容、(6)スト中の賃金支払い義務廃止、(7)公務員・教員への団結権付与先送り、(8)整理解雇要件の緩和、(9)変形労働時間制の導入などが盛り込まれた。

3. 1997年末の経済危機以降の労働法制改革とその補整

本節では、金大中政権が1997年末の経済危機に直面した後、導入した労働法制改革の内容と

一連の社会保障制度改革について触れた後、それに続く盧武鉉政権の労働法制改革の過程を振り返る。

3.1 金大中政権による労働法制改革と「生産的福祉」

（A）労使政委員会での労働法の改正作業

1997年12月の大統領選挙で誕生した金大中政権は、IMFによる資金援助の条件となる労働市場改革を円滑に進めるため、企業の構造調整や労働問題などを協議する目的で1998年1月に「労使政委員会」を設立した。そして同年2月には「経済危機克服のための社会協約」が採択され、1997年に未解決のまま残っていた争点が妥結されるに至った。すなわち一方では、整理解雇制や労働者派遣制の導入など労働法制の規制緩和が進められ、他方では教員の団結権保障、組合の政治活動の容認などが認められた。

具体的にはまず、整理解雇の4要件を盛り込んだ整理解雇の法制化がなされた。すなわち、次の条件を満たせば、労働者を解雇できるようになった。(1)相当な経営困難があり、経営上やむをえない場合、(2)配置転換、出向、一時帰休、希望退職者の募集など整理解雇を回避する努力を尽くした場合、(3)被解雇者の選定が合理的な基準で行われた場合、(4)事前に組合または労働者に説明し、誠実な協議を得た場合などである。また、この整理解雇制と同時に、労働者派遣法が制定され、製造業の直接生産業務を除外し、専門知識、技術または経験等を必要とし、一時的に人員を確保する必要がある業務を対象に労働者派遣制が導入された。これにより、使用者は一時的業務等に派遣労働者を充てようとする場合、労働組合や労働者代表と事前に誠実に協議しなければならず、派遣期間は原則的に3ヵ月または1年以内とし、1回に限り1年以内の延長ができ、労働者派遣事業は労働部長官の許可を受けた場合に限り3年に制限されるが、更新許可をできるように規定された。他方では、労使政委員会の合意により労働側は公務員・教員の団結権、組合の政治活動が可能になった。中でも注目はこれまで全面的に禁止されてきた公務員・教員の団結権とスト権の承認であった。教員の労働組合の法制化に従って全国教職員労働組合(全教組)が合法化され、教員のスト権が認められた。一方、公務員については労働組合ではなく、公務員職場協議会として団結権が認められた。

（B）「生産的福祉」と呼ばれる補整策

この生産的福祉の概念は、「すべての国民が人間としての尊厳と自矜心を維持できるように基礎生活を保障すると同時に、自立的かつ主体的に経済・社会活動に参加する機会を拡大し、分配の公平性を高めることにより生活の質を向上させ、社会発展を追求する国政理念である」と定義されている(大統領秘書室・生活の質向上企画団,1999)。

ここで、「国民の基礎生活を保障し、分配の公平性を高める」としている点は、従来なおざりにされていた社会保障の充実を図ろうとしたものと解される。また、「自立的かつ主体的に経

済・社会活動に参加する機会を拡大する」としている点は単なる恩恵としての福祉ではなく、福祉受患者の自助努力を促すという意味で、前述したブレア政権の「第三の道」路線と一脈通ずるものがあるように思われる。

次に、「生産的福祉」の名で行われた社会保障制度改革をまとめると以下のとおりである¹⁵⁾。第1に、社会の最も底辺にいる人々の基礎生活保護目的で、4大社会保険(雇用、年金、労災、医療)の適用範囲を拡大した点である。例えば、国民年金の場合、1999年4月に都市地域(自営業者、1人以上の事業所)に適用を拡大し、国民皆年金を実現した。また医療保険も従来の地域医療保険と職場医療保険を統合し、国民健康保険制度として一元化を図った。さらに労災保険や雇用保険は1人以上の事業所まで適用範囲を広げ、ほぼ全労働者をカバーしている。第2に、「国民基礎生活保障制度」(2000年10月施行)も公的扶助制度の画期的改善であり、注目に値する。なぜならこの制度は、旧生活保護法では対応できなかった底辺層も視野に入れ、最低生活保障給付のほか、自活支援や予防措置的対応を図ったからである。中でも注目は、自活支援事業を制度化した点である。この時、勤労能力のある受給権者¹⁶⁾は自活事業¹⁷⁾に参加することが受給条件であり、かつ正当な理由なく事業への参加を拒否するか怠慢にする場合はその支給は中止となる。

これらの改革により、社会的セーフティネットはかなりの程度拡大した。ただし問題は、金大中政権が行った社会保障制度改革の性格をどうみるかという点である。要するに、金大中政権による社会保障制度改革が新自由主義改革を進めるためのセーフティネットにすぎないものなのか、それとも福祉国家への転換を目指したものなのかという点である¹⁸⁾。この点についてはまだ定説はないが、現時点では生産的福祉に代弁される金大中政権の社会保障制度改革が新自由主義的性格を帯びているというのが大多数の評価である。

3.2 盧武鉉政権による労働法制改革と「参与福祉」

ここでは、2003年に発足した盧武鉉政権の労働法制改革の内容と「参与福祉」と称される一連の社会保障制度改革について述べる。

(A) 労使関係法・制度の先進化法案の制定

2003年に発足した盧武鉉政権は、基本的には金大中前政権の政策を継承しつつ、国際基準に見合った労使関係の構築を目指して、2003年9月に「労使関係法・制度の先進化法案(ロードマップ)」を発表した。これは労使双方の権限の明確化や労働市場の柔軟かつ安定化を図ることで、労使紛争の最少化、労働基本権の向上および企業の競争力の強化を同時に実現しようとするものであったが、この案をめぐる労使対立でとりまとめに時間がかかったが、2006年9月11日に労使政委員会で合意を得た。

その主な内容は次のとおりである。(1)交渉窓口の単一化を条件に企業単位の複数組合を認め

韓国における雇用関係の柔軟化とその補整（李）

ることや組合専従者に対する給与支援禁止規定の施行を3年間(2009年12月末まで)猶予する、(2)必須公益事業(鉄道、電気、航空運輸、水道、病院、通信などの事業)については代替労働を許容する、(3)労働委員会が不当解雇と判定した場合、労働者がその旨を申請すれば元の職場に復職させるように命令する代わりに、金銭で補償することを命令することができる、(4)不当解雇時の罰則(5年以下の懲役または3千万ウォン以下の罰金)は削除するが、救済命令に対する履行強制金制度を新設する、(5)経営上の事由による解雇の場合、事前通報期間を現行の60日から、企業の規模および解雇規模を勘案して調整期間を短縮する(60日~30日)、(6)解雇された労働者が希望する場合は、解雇後3年以内に同一業務に極限して再雇用することを義務付ける、(7)解雇事由の書面による明示を義務づける、などがある。

(B) 非正規雇用保護法案の制定

非正規雇用の処遇改善や非正規雇用の正規雇用への転換促進などを目指した「非正規雇用保護法案」が2007年7月1日より施行された(ただし従業員300人未満の事業場は2008年7月1日以降に段階的に適用)。同法では、(a)非正規雇用に対する「合理的理由」(具体的な基準¹⁹⁾は労働委員会が策定)のない差別処遇を原則禁止する、(b)期間の定めのある労働者を2年以上雇用すれば、事業主は「期間の定めのない労働契約」(正規雇用)を結んだとみなす、(c)派遣労働に関しては2年経過後、事業主に直接雇用を義務づける、などが規定されている。また、「合理的な理由」なしに差別を受けた非正規労働者は労働委員会にその是正を求めることができ、委員会が差別と判断した場合には事業主に是正命令が下される。命令に従わない事業主には最高1億ウォンの罰金が科される。

さらに同法制定後は、これにより非正規雇用の処遇改善と非正規雇用の正規雇用への転換が進むという見方とその実効性を疑う見方に分かれた。後者の根拠は使用者側が2年の経過前に解雇しても何ら法的制裁を受けないため実質的に効果がないというものである。その端的な例としては、流通大手のイーランド・ニューコアが労働者を雇ってから2年になる前に非正規雇用を解雇したり、既存の正規雇用が担っていた業務を外委託するなどの動きが目立ち、これに抗議した労働者が売り場の一部を占拠し、警察の介入を招く事態に至ったことがあげられる。今のところは非正規雇用の正規雇用への転換もみられるが、このように非正規雇用を解雇する動きもみられ、この法案の制定が安定した雇用環境の形成に結びつくかは不透明である。

<表1> 1990年代以降の韓国における労働法制改革とその補整

時期 / 政権別	その背景	改正内容
金泳三政権 (1993-1997年)	金泳三大統領による「新労使関係構想」の発表 - 1987年の民主化以降の労働運動の躍進 - ILOやOECDからの労働法改正への国際的圧力 - 1996年の経済不況のなか、国際競争力強化の必要性の高まり	「労使関係改革委員会」での労働法の改正作業 (1996年5月) - 複数労組; ナショナルセンター, 産別労組は直ちに許容, 個別企業は2002年から許容 - 組合の政治活動; 組合の政治活動を禁止とする現行規定の削除 - 第三者介入; 上級団体, 当該労使が申告した者などに対し支援を許容 - 労組専従者の給与支給; 支給禁止(5年間猶予) - 争議行為中の賃金支給; 争議期間中の賃金支払い義務廃止 - 争議期間中の代替労働; 当該事業と無関係の者の採用と代替禁止, 新規下請け禁止 - 公務員・教員の団結権 (第2次制度改革の課題として検討) - 整理解雇制 (ただし, 2年間の施行猶予) ・ 緊迫した経営上の事由 (経営悪化による事業の譲渡, 合併, 引継ぎの場合を含む) ・ 解雇回避の努力, 対象者の公正な選定, 労働組合/ 勤労者代表との協議 - 変形労働時間制 ・ 2週単位; 就業規則/週48時間限度 ・ 1ヵ月単位; 労使書面合意/1日12時間, 週56時間限度 - 労働者派遣制 (第2次制度改革の課題として検討)
金大中政権 (1998-2003年)	市場経済と福祉国家との兼ね合い - 1997~98年の経済危機以降, 労働市場の柔軟化の推進 労使政委員会による労働法制の整備 - 社会保障制度改革の実施(「生産的福祉」と称される)	「労使政委員会」での労働法の改正作業 (1998年2月) - 整理解雇制の導入 - 労働者派遣制の導入 - 変形労働時間制の導入 - 退職金中間精算制の導入 - 賃金債権保障法の制定 - 組合の政治活動の許容 - 公務員・教員の団結権の認定 「生産的福祉」という社会保障制度改革の実施 - 国民基礎生活保障制度の実施 (2000年10月施行) a) 生計給与制度 (条件付き) b) 勤労所得控除制度 - 4大社会保険の拡大適用 (臨時や日雇いなどの非正規雇用を含む) a) 国民年金 (1999年4月); 都市地域 (自営業者・1人以上の事業所) に適用拡大 b) 医療保険 (2000年7月から各種医療保険を統合し, 国民健康保険制度を開始) c) 雇用保険 (1998年10月から1人以上の事業所に適用拡大) d) 労災保険 (2000年7月); 1人以上の事業所に適用拡大 - 最低賃金制度の適用拡大 (2000年11月から1人以上の事業所に適用拡大)

< その続き >

時期 / 政権別	その背景	改正内容
盧武鉉政権 (2003-2007年)	労使関係の先進化と国民生活の質の向上を目指す - 「労使関係法・制度の先進化法案」の成立 - 「非正規雇用保護法案」の成立 非正規雇用の処遇改善や非正規雇用から正規雇用への転換促進 - 社会保障制度改革の実施(「参与福祉」と称される) 金大中前政権の生産的福祉を継承・発展させたもの	「労使関係法・制度の先進化法案」の成立 (2006年11月) - 企業単位の複数組合; 2009年12月31日まで禁止 - 組合専従者の給与支給; 2009年12月31日まで猶予 - 争議期間中の代替労働; 必須公益事業については許容 - 第三者支援申告; 同制度の廃止 - ユニオン・ショップ制 ・労働者の2/3を代表する労働組合に許容 - 不当解雇の罰則規定; 同条項の削除 - 整理解雇の要件緩和 ・経営上の事由による解雇の協議期間調整 (60日~30日) ・再雇用義務, 解雇自由の書面明示規定の新設 - 金銭補償制の導入 (不当解雇時の金銭補償の許容)
		「非正規雇用保護法案」の成立 (2007年7月) - 非正規雇用に対する処遇の差別禁止 - 非正規から正規雇用への転換促進 (2年以上勤めた者について) - 派遣期間を最長2年に制限 - 派遣期間終了後の直接雇用の義務化 - 不法派遣に対する制裁措置の強化
		「参与福祉」という社会保障制度改革の実施 - 参与福祉5ヵ年計画(2004~2008年)の樹立 a) 国民基礎生活保障制度の内実化; 基礎生活保障の拡大, 社会保障の予算拡大 b) 社会保障制度の健全化; 財政の健全化に向け, 社会保障の給付と負担の不均衡解消 c) 社会保障サービスの改善; 雇用保険の拡大, 生活保護制度の拡大

(出所) 労使関係改革委員会(1996), 労使政委員会(1998), 金祐盛(2001), 労働部(2003), 盧(2006)などを参考に筆者作成。

(C)「参与福祉」と呼ばれる補整策

2004年1月に、盧武鉉政権の社会保障制度改革の根幹となる「参与福祉5ヵ年計画(2004～2008年)」が樹立された。この計画の中で、参与福祉は基本的には金大中前政権の生産的福祉を継承・発展させるものと位置づけられており、またその目的は、社会保障制度における国家責任の明確化と共に、それへの国民の参加と協働を促し、急変する社会・経済状況の中で持続可能な社会保障の社会を構築しようとするものだとされている(参与福祉企画団,2004)。

上記の目的を達成するため、以下のような政策課題が盛り込まれている。(1)社会保障制度の領域における基礎生活保障体系の整備、質の高い社会保障サービスの構築、(2)社会保障のインフラ整備や社会保障予算の充実、(3)生活の質の保障を目的とした文化サービス領域における文化基本権の伸長、情報格差の解消、両性平等文化の広がりなどである。この内容を上記の生産的福祉に照らしてみると、金大中前政権が国民の基礎生活保障を始めとする社会的セーフティネットの充実を図ったのに対し、盧武鉉政権はその時に行われなかった社会保障サービスの充実を図ろうとしているようにもみえる。ただし、この参与福祉が前述の生産的福祉と同様、新自由主義的性格を帯びていたのかはまだ判断し兼ねる部分があり、より厳密な検証が必要であろう。

むすびにかえて

以上、本稿では第1節において、労働市場の柔軟化についてその概念および柔軟化論の登場背景を概観した後、第2節と3節では特に雇用関係をめぐる法制度の変化に着目して、1990年代以降の労働法制の規制緩和が本格化した金泳三政権から盧武鉉政権に至るまでの労働法制の改革の過程を振り返ってみた。それらの内容をまとめると、次の2つに整理できる。

その第1は、韓国での柔軟化議論は前述したごとく、OECD加盟ならびに先進国化を掲げた金泳三政権のもと、国際競争力の強化を図るという名目でなされたものであって、その背後には1987年の民主化以降の労働運動の躍進、ILOやOECD加盟により労働法全般における見直しが迫られたことなどが考えられる。

第2は、1990年代以降から現在に至るまでの間、各政権による労働法制改革の動きを柔軟化の側面から整理すると、まず金泳三政権での労働法制の改革は、労働基本権保障の拡大のためのいわゆる3禁条項(複数労組、組合の政治活動、第3者介入)の廃止を求める労働側の要求と、整理解雇制や労働者派遣制の導入など労働市場の柔軟化を要求する経営側の要求とを折衷しようとする試みであったと思われる。またその後登場した金大中政権は、1997年末の経済危機に際して構造改革の一環として、整理解雇制や労働者派遣制の導入など労働法制の規制緩和を進める一方で、それを補完する形で社会的セーフティネット拡充に注力した。中でも注目は、生産的福祉と称される一連の社会保障制度改革であり、それにより社会的セーフティネットはかなりの程度拡大したと評価できる。ただし問題なのは、金大中政権が掲げた「生産的福祉」の性格をどうみるかであった。要するに、この一連の社会保障制度改革が新自由主義改革を進

めるための制度補整にすぎないものなのか、それとも実際に福祉国家への実現を目指したものなのかという点であった。現時点では、生産的福祉に代弁される金大中政権の社会保障制度改革が新自由主義的性格を帯びているというのが大多数の評価であり、筆者もこれに同意する。さらに2003年に発足した盧武鉉政権は、基本的には前政権の基本政策を継承しつつ、労使関係の先進化と国民生活の質の向上とを同時に実現しようと試みた。それは「労使関係法・制度の先進化法案」と「参与福祉」によって具現化される。また併せて、今や労働者の2人に1人は非正規雇用という現状から、非正規雇用の処遇改善や正規雇用への転換促進などを目指した「非正規雇用保護法案」が成立した点は注目に値するだろう。ただし、前述の流通大手のイーランド ニューコアの事例から分かるように、その法的な実効性を担保するための措置を含め、今後その実態分析が重要な課題であると考えられる。

< 注 >

- 1) この賃金審議会は、当該業種の労使を代表する同数の委員および3名以内の中立委員により構成され、その適用分野における最低賃金、休日等の雇用条件を定める命令(賃金規制命令)を決定する権限をもつものであった。そこでサッチャー政権は、1986年に賃金法を制定し、これまで低賃金業種の最低賃金率を決定していた賃金審議会の権限を大幅に縮小した(田口,2000)。
- 2) 失業給付の受給者には公共職業安定所で6ヵ月ごとの面接が義務付けられ、かつ積極的な求職活動(毎週)を行うことが前提となる。万が一それを守らなかった場合は失業給付の減額や支給停止といった措置がとられた(勇上,2004)。
- 3) クローズド・ショップ(closed shop)制は、組合員資格の保持を雇用の条件とし、組合から脱退したときは解雇する制度のことをいう。
- 4) イギリスにおいて組合承認は1960年代までは労使自治に委ねられ、承認するか否かは使用者側の自由であった。その後1970年代から組合の承認は法的次元で意識されるようになり、1971年の労使関係法で承認法制が導入されるに至った。なお、労使で自主的に承認合意がなされた場合には、団体交渉のための情報公開、整理解雇における協議と情報公開、営業譲渡に関する協議と情報公開等の法的権利を付与することを定めていた。
- 5) その一例に、1981年に全米の航空管制官の約8割が加入する労働組合が賃上げや労働時間短縮等を求め、ストライキを実施した際、レーガン政権は公務員のストは違法だとして期限までに職場復帰しなかった1万2千人を解雇するとともに、その労働組合を解散させたのである。
- 6) レーン・メイドナー・モデルの詳細は宮本(1999)、中野(2004)を参照のこと。
- 7) 春闘とは、一般に毎年春に労働組合が一斉に賃上げや労働条件の改善を求めて経営側と交渉することをいい、企業別組合による分権的交渉を補完する役割を担うものであった。この春闘方式を通じて年々の賃上げが保障され、賃金は基本的に生産性に連動して上がるようになっていた(西嶋,1988)。
- 8) 第三の道(The Third Way)とは、旧来の社会民主主義の「大きな政府」路線でもサッチャー流の市場原理主義路線でもないもう一つの道であり、ブレア政権は市場経済と社会的公正の両立を目指す「第三の道」を標榜した。なお「第三の道」についてはギデンズ(1999)を参照のこと。
- 9) このニューディール政策についての詳細は伊藤(2002)、藤森(2003)を参照のこと。
- 10) ただし、このニューディール政策についての評価は意見の分かれるところである。ニューディール政策の実施期間はイギリス経済の好況期であったため雇用創出の大きな部分は景気循環要因によるところが大きいことや、補助金なしに就職した場合も実際は半年程度の短期雇用にとどまっているとの指摘もある。
- 11) その主な内容は以下の3点である。(1)流動性と適応性のプログラムであり、これは求人求職のマッチング促進や就職斡旋サービス、職業訓練から成り立っている。これらは失業給付を受けるための義務という意味合いもある点で特徴的である。(2)雇用創出プログラムであり、採用に対するインセンティブを

- 高める目的で創業助成金、就労障害がある人に対する助成金などが含まれる。(3)現金給付であり、これには失業保険給付と求職活動給付がある。失業保険は最初の200日は80%を給付し、その後100日は70%を給付することであり、求職活動給付は積極的労働市場政策プログラムへの参加で得られるもので、6ヶ月間を限度に失業保険給付の内容と概ね一致する(宮寺, 2008)。
- 12) 春闘を通じた賃上げ率は191990年代初めの4~5%程度からバブル崩壊後に1%台半ばへと大幅な落ち込みを示した後、2002年は1.66%、2006年は1.87%と依然として低下傾向をたどっている。最近の春闘交渉については水町(2006)を参照のこと。
- 13) この「新労使関係構想」の基本認識は、従来の対立的な労使関係や制度慣行ではグローバル化に伴う国際競争の激化に対応できず、かつ社会共同体としての統合も期待できないということであった。この新労使関係構想は、経営側からは国際競争力の強化という観点から歓迎され、労働側もそれを労働法改正闘争の成果の一つとして受け止めていた。
- 14) ILOからは国際基準に合わない現行の労働法条項を改正するよう勧告がなされた。具体的には複数労組禁止条項の削除、組合の政治活動禁止条項の削除、第3者介入禁止条項の削除、公務員・教員の団結権禁止条項の削除などを求める内容であった。またOECD加盟に際しては、複数労組の禁止や公務員・教員の団結権禁止という労働法の規定が障害として指摘された。
- 15) その詳細は石崎(2003)を参照のこと。
- 16) 勤労能力のある受給者とは、18歳以上60歳以下の受給者を指し、重度障害者、疾病者、妊婦、軍人などの公益勤務要員などは除外される。
- 17) 自活事業とは、最低生計費に達しないすべての低所得国民に基礎生活を保障するもので、勤労能力のある者が直接的に生計費を受け取るのではなく、自ら仕事(自活事業)をする機会を通じて給与を受け取り生活ができるように、自立基盤準備を支援する生産的福祉理念を表している(保健福祉部, 2001)。
- 18) 例えば前者では(鄭[2000], 趙[2001])、金大中政権期に膨張した私保険、民間の役割強化、所得不平等の悪化、国民基礎生活保障法にみられるワークフェアの性格などをあげているのに対し、後者では(金ヨンミョン[2001], 南[2001])、4大社会保険の適用拡大、国民基礎生活保障法の制定などをあげている。
- 19) この判断基準は具体的に示されておらず、施行令や判例等によって基準が形成されるものとみられる。

< 参考文献 >

- 日本語文献 -

- 石崎菜生[2003]「第2章 韓国のソーシャル・セーフティネット」寺西重郎編『アジアのソーシャル・セーフティネット』勁草書房
- 伊藤大一[2002]「ブレア政権による若年雇用政策の展開」『立命館経済学』第52巻第3号
- 今井貴子[2008]「イギリスの労働組合と政治 その理念とリアリズム」『生活経済政策』第134号
- ギデンズ, アンソニー(佐和隆光訳)[1999]『第三の道 効率と公正の新たな同盟』日本経済新聞社
- ゴードン, デヴィッド(佐藤良一・芳賀健一訳)[1998]『分断されるアメリカー「ダウンサイジング」の神話』シュプリングー・フェアラーク東京
- 金裕盛[2001]『韓国労働法の展開』信山社出版。
- 熊沢誠[2007]『格差社会ニッポンで働くということ 雇用と労働のゆくえをみつめて』岩波書店
- 佐野誠[2001]「第5章 ネオ・リベラル改革, 大量失業, 雇用政策 アルゼンチンの事例」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
- _____ [2005]「序章 失われた10年を超えて ラテン・アメリカの教訓」内橋克人・佐野誠編『ラテン・アメリカは警告する 構造改革日本の未来』新評論
- 柵山順子[2007]「イギリス景気好調を支える労働改革市場」(第一生命経済研究所『EURO Trends』)
- シモン・デーキン[2000]「第5章 事態の構造的改善か、それとも悪化か? 191980年代, 1990年代におけるイギリスの規制緩和と雇用」マリーノ・レジーニ(伍賀一道他訳)[2000]『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
- 田口典男[2000]「イギリスにおける賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入」『大原社会問題研究所雑誌』第502号
- 中野聡[2004]「欧州社会モデルとソーシャル・ダイアログ ユーロコーポラティズムの形成か?」『日本

韓国における雇用関係の柔軟化とその補整（李）

- EU学会年報』第24号
西嶋昭[1988]「春闘方式の変遷と将来」大谷真忠・佐護馨編『労使関係のゆくえ』中央経済社
篠田武司[2001]「スウェーデンの労働と産業」学文社
福田泰雄[2007]「グローバル化と労働」『人文・自然科学研究』(一橋大)第1号
藤森克彦[2003]「高失業時代の雇用政策のあり方 英国のニューディール政策から学ぶこと」(富士総合研究所『研究レポート』)
ロベール・ボワイエ(井上泰夫訳)[1992]『第二の大転換 EC統合下のヨーロッパ経済』藤原書店
水町勇一郎[2006]「労働法改革の基盤と方向性 欧米の議論と日本」『RIETI Discussion Paper』No.018
山田鋭夫[1991]『ポスト・フォードイズム レギュレーション・アプローチと日本』大村書店
勇上和史[2004]「欧米における長期失業者対策」『日本労働研究雑誌』第528号
梁官朱[1997]「韓国の労働法改正の争点を中心に」『東アジア研究』第16号
宮本太郎[1999]『福祉国家という戦略』法律文化社
宮寺由佳[2008]「スウェーデンにおける就労と福祉 アクティベーションからワークフェアへの変質」『外国の立法』第236号
李点順[2006]「修正ボワイエ・モデルによる韓国経済の実証分析」『ERINA Discussion Paper』NO.0601
アラン・リビエツ(齊藤悦則訳)[1990]「ポスト・フォードイズムに関する謬見と未解決の論争」『窓』第4号
マリーノ・レジニ(伍賀一道他訳)[2000]『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

- 韓国語文献 -

- [2001] 「DJ : 가 」 『 』 12 2
[2006] 「 가 」 『 』 12 2
[2003] 『 』
[1996] 『1996 』
[1998] 『 』
[2001] 「 가 」 『 』 35
[1999] 『 』
[2001] 『 』 1
[2007] 「 가 」 『 가 』 12 2
[1997] 「 가 」 『 』 1997 1 『 , pp.176-188.
[2000] 『 : ? 』
[2004] 『 40 』
[2001] 「 가 」 『 가 』 3
/ / / [1999] 『 () 87 』
[2004] 『 5 』

- 英語の文献 -

- Atkinson, J. [1985], "Flexibility, Uncertainty and Manpower Management," IMS Report No.89, Brighton: Institute of Manpower Studies.
Boyer, R. [1988], "The Search for Labour Market Flexibility; the European economies in transition", Oxford, Clarendon Press.
Vielle P., Walthery P. [2003], "Flexibility and social protection", European Foundation for the improvement of living and working conditions.

主指導教員（佐野誠教授）、副指導教員（菅原陽心教授・佐藤芳行教授）