

コメント

金栄玉：続きまして、シャイア教授と金英教授のご報告についての討論を始めたいと思います。

私は冒頭に、これは非常に重要なセッションであると申し上げましたが、お2人の発表が皆様の期待に応じたのではないかと思います。非常に興味津々なテーマでお話してくださいました。特に金英教授、たくさんの資料を準備されたのですが、十分に時間を差し上げることができず、スキップしたのが多かったのではほど資料を通じてみなさん理解するようお願いします。

与えられた時間があまりないので十分な議論はできないと思いますが、うかがった話を通じて、ドイツ、日本、そして韓国は、類似点があるように見えながらも非常に違うという点を確認することができました。この3国の現状をもっと理解するために何に注目すべきか、その理由は何か、学問的・政策的にどのような示唆点があるのか考察していく時間になるように討論を有効にしてみたいと思います。ご紹介しましたように、指定討論者を張芝延博士にお願いします。

張芝延：皆さま、こんにちは、張芝延(チャン・ジョン)と申します。

本日朝からあまりにも熱心に勉強して、最近になってこんなに熱心に勉強したことはないと思います。多分皆様お疲れになったと思いますが、にもかかわら

ず本日楽しくお話をうかがっています。最後のお二方の発表も大変興味深く大変参考になる発表でした。私はお二方に質問をしたいと思うことはありませんので、幅広い質問をすることになると思います。

まずは、カレン・シャイア教授のお話をうかがいながら、先生は日独2つの国の歴史的な過程、変遷の過程などについて詳細に説明をしてくださいました。類似点と違いについていろいろなお話をしてくださいましたが、ならばその2つの国が持つ、ドイツと日本が持つ、非正規職の様相について何が違うのかに関して、理論的説明をお願いしたいです。私が聞いたところによりますと、一番大きな違いは、派遣業、大きくは有期労働者で、具体的、制度的に見てみますと、派遣労働者になると思いますが、その制度の変遷においてはかなりの類似性があるにも関わらず、結果としてしてみると、ドイツの場合は非正規職の絶対多数が男性で、製造業の男性に対する保護を下げていく過程で派遣労働が増えたが、日本の場合は絶対多数が女性であります。ジェンダーということで明確な対比が結果的にあらわれておりますが、この点については、何かもう少し構造的なアプローチで答えを得ることができるのかお伺いしたいと思います。

後で金英教授にもお話をうかがいたいと思いますし、韓国の話をするとき、

私が基本的に頭の中に持っていることは何かというと、このような類似性と違いを説明するとき、労働市場の構造においての重要な特徴、もちろんこれは産業的な特徴でも影響を受けると思います。そして、その次に福祉国家の性格の問題、ジェンダー・レジームの特性の問題、このようないろいろな面を検討して、これらの全てにおいて違いが発見されるのか、あるいは3つの要因が結合される過程で何か違いがあるのか特徴があるのか、そのようなことがあれば、2つの国、または多国家間の比較研究を通じて違いを理解していくために役に立つと思います。従いましてシャイア教授が考えている内容、ドイツと日本の非正規職に現れるジェンダー構造における違いについて、さらに幅広い構造的な観点で見た場合、どのように思っているのか、追加的な理論的な説明がいかにか可能なのか、うかがいたいと思います。

また金英教授に質問をしたいことは、実は似たような問題であります、明示的にお話されませんでした、発表を聞いて論文を見てみますとジェンダー構造、韓国のジェンダー構造に関する議論において、非正規職の労働市場に現れる様相を見ると、典型的な男性稼ぎ主モデルと見るには韓国はかなり特殊であるということ強調されていると思います。

実際ジェンダー構造の特徴を規定するのは福祉国家の類型と同じように、違いがあっても相当なレベルで類型化する基準がある状況です。ジェンダー中立型があるとしたら男性稼ぎ主モデルがあって、その中でも様々な類型があるかと思えます。ある場合は典型的な男性稼ぎ主

モデルとは言えませんが、ちょっと弱いので弱い男性稼ぎ主モデルという表現が使われることがありますし、私がいい表現だと思ったのは階層化された男性稼ぎ主モデルというのもあります。

このような類型の中の一つを念頭に浮かばせることになると思いますが、日本と比較したときに韓国のジェンダー構造、またはジェンダー・レジームが男性稼ぎ主モデルの典型ではないというのは事実です。しかし、全世界的な比較基準で見ても、韓国はマーケット型、ジェンダー中立型といえるのか、私は類型化という大きな枠から、それは違うのではないかと思います。ですから、実は類型化ということ語る時には、詳細な違いにあまりにも注目してしまうと、2つの国の比較研究から得ることは多いとかもしれませんが、類型化をしないとすればいいけど、類型化をするとすればもっと共通点、細かいことを無視するのもある程度必要だと思います。

■ 全世界的に典型的なワン+ゼロ、男性は仕事をし、女性は仕事をしないことですが、ワン+ゼロの国は事実上ないという前提のもとでお話したいと思います。ですから理念的にだけ存在する類型ですね。ワン+ワン、これも事実上理念的にある類型です。理念的なもの、類型化というのはやはりそういうものがあります。また日本の場合もそうですし、オランダの例もワン+0.5と言われます。女性がパートタイマーとして少ない労働をすることが多いです。でも韓国の場合はワン+ワンとワン+ゼロが階層的に結合されているというのが正確な見方ではないかと思います。このような類型として現

れますが、大きな枠組みでの質問は、具体的な労働市場における非正規職の分析をしながら、結果的に引っ張ってこうというジェンダー・レジームのアイデアがどういうものなのか、おうかがいしたいと思います。

あまり違う質問はなく関連した質問になるのかもしれませんが、金英教授は流通業における非正規雇用の特徴を面白く描いてくれました。ジェンダー・レジームと労働市場の構造が結合する様相を見せてくださいましたが、そうしながら結果的に韓国の場合はマーケット専制型、日本の場合は主婦制度型、このようなタイトルをつけました。韓国で現れる様相が市場専制型であるという描写をしておりますが、ならば先ほどシャイア教授に質問したものと同じような意味合いで、なぜそのようになっているのかということをお聞きしたいと思います。

対案的な仮説を考えることはできますが、同じように韓国の場合は日本とはジェンダー・レジーム、家父長制の性格が違うともいえますし、それが同じであっても労働市場の構造が違うということも可能です。あるいは2つとも違う、また結合の様相が違う、いろいろな仮説が可能だと思います。そして市場専制型、主婦制度型のタイトルをつけるべき特徴的違いが表れる原因がどこにあるのか、お伺いしたいと思います。

また、どなたであっても構いませんし、お二方にお答えいただいても構いませんが、私が思うにはその国の非正規職の内容をみてみますと、ジェンダーを基準としたラインが見えます。しかし同じ非正規職といえども違う形に現れます

が、労働市場の構造的特徴から起因する場合があります。韓国の場合も、金英教授は男性が男性生計維持者型というタイトルをつけるには適切ではない、というほど、男性の中に生計維持能力が無い人が多い、とお話をされましたが、実は私はそれがジェンダー・レジームの違いではなく労働市場の構造の違いだと見ています。労働市場の構造自体が二重化されていて、そのような韓国の状況が事実上多くを説明しているものではないかと思います。

二重構造という話をするならば、事実上一部の低所得層がいるから二重構造と言っているのではないです。韓国の場合は2つのグループがあって、その2つのグループ間の移動が難しく、2つのグループの待遇に大きな違いがある、といういくつかの仮定が条件となった時に二重構造といえると思います。相当部分そのような内容を支持する資料、研究が発表されてきたと思います。労働市場、二重構造の特徴が韓国の非正規職の特徴から現れるジェンダーラインの一部ではないかと思いますが、このような類似した方法の説明が日本、あるいはドイツにも可能なのか、それについて説明を承りたいと思います。ここまでです。ありがとうございました。(拍手)

金栄玉：張芝延博士、ありがとうございました。シャイア教授と金英教授の発表についてそれぞれ質問してくださいました。総合討論の時間もありますが、このパネルで解決しなくてはならない問題があると思います。フロアからお二方くらい質問を承りたいと思います。コメン

トと質問あわせて発表者からお答えを承りたいと思います。

発表を聞きながら不明確な部分がありましたら、あるいは質問がある方はコメントなり質問なりをしていただければと思います。お二方くらいお願いします。はい。シン先生の質問をうけたまわって、他の質問がなければ、発表者のお答えを承りましょう。

シン・グワンヨン：1つはカレン・シャイア教授への質問です。今日本とドイツを調整された市場経済の範疇に一緒に入れられたのですが、実は日本とドイツには、コーポラティズムの制度的特徴だとか、労働組合の役割だとか、あるいは国家の福祉などのレベルで、非常に大きな相違点があります。なので同じ範疇に入れるのは妥当でしょうか。というのは韓国と日本は非常に類似しています。そういう基準からすると、韓国も調整された市場経済の枠組みに入るわけですが、ドイツと韓国は非常に多くの面で、労働市場構造と福祉体制という面で相違点があります。こういう範疇化の問題が明らかに言及される必要があると思いました。

また金英教授の発表では、最初の問題提起でストライキの例を挙げながら、どうしてストライキが強力で持続的だったのかという問題提起をし、それを日本と韓国の非正規職の差と結びつけたのは、ちょっとギャップがあるのではないですか。ストライキになったのは、その中の組織のやり方だとか特定企業の中における労務関係の特徴などが結合して、特定の事業体で発生した事件です。構造的な

労働市場構造や雇用体制の問題と特定企業において長期化されたストライキは、それは特定企業の属性によってもたらされたものではないかということで、因果的な部分におけるその鎖といたしましょうか、それは何ですか。ちょっと詳細な説明が必要だと思います。

金栄玉：ありがとうございます。他の方質問されたい方いらっしゃいますでしょうか？ソン教授と、もう1人の方は先ほども質問されましたね。それでは、お二方の質問をお受け、そしてお答えを承ります。

宋多永：金英教授に質問があります。今のシン教授のお話と多少繋がると思います。問題提起は両国のジェンダー・レジームをどのように理解すべきかというところからスタートしましたが、後ろでは企業の事例研究をされました。K1と日本にあるスーパーマーケット会社2社を比較され、日本は非常に強力な男性稼ぎ主方モデルであるが韓国はそうではない、という結論でした。

分析自体をよくみてみますと、市場と労働者の関係というところを中心に分析されたのですが、実はレジームというと主に国家が、これに対しどのように変化させていったかという点が実は重要です。例えば、非常に多くの企業で韓国もそうですし、日本もそうですし、非正規の臨時職労働者をたくさん使っているのですが、その方法において人口構造とか雇用安定性を利用する方式について、国家がどういうふう介入し、これを弱体化させるのか、放置するのか、それとも積

極的に評価するのか、このような部分に
どういうジェンダー体系を利用するのか
を一緒に結合されれば、いま主張された
韓国と日本の男性稼ぎ手モデルの似てい
るようで実際は違うという説明の裏付け
になると思います。

これは明らかに1企業だけの話ではな
いと思います。例えば韓国のイーマート
はこういうふうに労務管理をするのだけ
ど、最近浮上しているホームプラスはや
り方が違うのか、そうではないと思いま
す。似たようなやり方だと思います。日
本でも多くのスーパーマーケット企業は
似たような方法でやっていると思いま
す。これに労働法とか労務管理と関連す
るところの変化をどういうふうに調整し
てきたのかという点が、この分析に一
緒に結合されれば、それを通じて本当
にこの両国がどういうふうにレジーム
を、違うように作り上げているのかと
いう結論をだすのにもう少し分析が豊
かになると思います。

バク・コムへ：先ほどもシン教授につ
づいて私が質問したので今回は我慢し
ようと思ったのですが、時間があるよ
うなので簡単に申し上げます。カレン
・シャイア教授に質問です。

ドイツの社会国家体制と資本主義体制
を標榜している韓国とでは、社会政策
が大きく違うと思います。日本につ
いては私あまり詳しくないので、先
生のお話された中で女性正規職労働
力を代替する証拠として非正規雇用
者、または派遣労働者の72%が男
性であるとおっしゃいました。逆に
日本の場合は76%が女性であり、
韓国の場合も先ほど金英教授先生が

おっしゃった話を類推してみると、殆
ど日本と似たようなレベルでジェン
ダーの比率が形成されているよう
です。

ところでまずシャイア教授にお伺
いしたいことの1つは、派遣労働者
の72%が男性でありながらも、彼
らの派遣経歴が年金受給者になっ
たときに正規職と大きな差がない
のでしょうか。つまり社会国家とし
てのドイツの福祉政策の中で、彼
らが不満なく臨時職をずっと続け
ているのか、そしてまた韓国の女
性であるにもかかわらず、金英教
授の報告によると、抵抗運動が非
常に激しく長期化したというのは、
賃金体系のためだと思いますが、
殆ど正規職のように働かせながら
も非正規的な体制である賃金体制
があるから、そのようになるわけ
ですね。ドイツの場合はこういう
ことは無いのでしょうか、という
のが質問です。

日本の賃金体系が、ご存知のように
韓国とも違うし、ドイツとも違
う、年功序列システムみたいにな
って、大きな企業が、例えば韓
国では財閥といわれる大企業が、
社会国家であれば国家が機能す
べき役割を代行しているというふ
うに、私は日本の産業体系、賃金
体系について理解しています。こ
れが事実であれば、女性の過半数
にあたる非正規職女性の労働者
たちが、年金受給者になる場合、
社会保障と言いますね、アメリカ
の場合、そのような制度の中でも
大きな不満はないのでしょうか、
韓国のように。抵抗運動がそれ
で少ないのかということについて
お伺いします。お答えをお願いします。

金栄玉：ありがとうございます。今、
数字について1つまとめます、70%とい

う数字が出たのですがそれは非正規職で女性の比率がドイツと日本が約70%台であるという話ですよね。韓国は52%くらいになります。ではチャン博士の質問、そしてフロアの質問を合わせて、まずカレン・シャイア教授にお答え願います。

カレン・シャイア：ありがとうございます。大変すばらしい質問をいくつか投げかけてくださいました。この中でいくつかピックアップしてお答えしたいと思います。全部お答えすると時間がかかります。まずはチャン博士がなぜこのような違いが発生するのかという話をされました。構造的に答えてほしいという質問でしたが、私も構造的な理由があると思います。ドイツと日本の中でこのような違いが発生するのは、二重構造があるからだと思います。特に日本の場合は、労働市場において二重構造がドイツより明確に現れています。ドイツはこのような二重構造は最近になって現れています。日本の場合は、ある意味では二重構造がより歴史のあるものになっています。またこれが進められる方法が違うといえます。

構内請負の問題はある意味では戦後から殆ど持続的に存在していた二重構造で、70年代に入ってこのような制度がさらに浮上したものです。ドイツの場合はこのような二重構造は殆どありませんでした。あとでユーゴスラビアやトルコからの出稼ぎ（ゲスト）労働者を取り入れることによって、二重構造が作られましたが、ドイツの労働市場での不平等の増大は、移入者やエスニシティと関連しているわけです。日本はそのようなことは

ないですね、ともかく構造的な問題として、日本の二重構造が深いことが1つの原因だと思います。

またもう1つの質問は、ドイツと日本が同じ資本主義のグループに属すると見てよいのかという点だったと思います。類似性をあまりにも強調して、違いを見逃しているのではないかという指摘がございましたが、ある意味では当たっていると思います。しかし、それに対してひとつのレベルの分析を申し上げますと、ドイツと日本とを自由市場と比較をすると、自由主義的な側面とは違うというレベルで1つに束ねるのが良いのではないかと思います。このような調整された資本主義という概念が、最近批判されているのは事実です。自由主義でなかったら全て調整された市場経済なのか、ということ。

例えばほとんどアメリカとイギリスだけが自由主義で、あとは調整された資本主義なのかという点です。イギリスにしてみれば、私たちは違う、私たちは国営無料医療制度(NHS)がある、という主張ですね。社会政策という側面で英米にもいろいろな違いがあります。同じようにドイツと日本でも、違いが存在することも事実です。

労働市場を見てみますと、ドイツでは労使の交渉が産業レベルで進められ、日本では企業レベルで行なわれています。日本の場合は団体交渉が脱中央化し、ドイツの場合は中央集権化しています。このような構造的な違いがあり、日本の場合は企業の規模別にも労働条件や賃金が違うということをお話しすることができます。

とにかく興味深いのは、両国とも長期的に正規雇用に対するコミットメントがかなり強かったが、類似した理由で同時にそれが崩れているといえます。もちろん社会政策は違います。そのために、福祉企業主義（welfare corporatism）という表現を使っておりますが、日本で大企業がこのように福祉を多く提供しています。それほど企業が多くの役割を果たしております。ドイツにかんして、エスピン-アンデルセンも保守的福祉国家と論じましたが、日本はどちらに属しているのか、かなり難しかったようです。大沢真理教授のように他の分類をしている学者もいましたが、日本の場合は単に家族主義的というよりは、生活保障システムという概念で家族、企業を考察に入れ、社会支出だけでなく雇用の保障なども見るわけです。

1つだけ付け加えますとドイツでは、男性の非正規労働者の中で移住労働者の割合が高くなっています。このために社会的な問題までにつながっています。多くの男性の移住青年が学校を卒業してから、非正規の労働市場にすらしちんと移行しないというのが、今日のドイツの最大の社会問題の1つです。

金栄玉：シャイア教授のお答えありがとうございました。日本とドイツの違いを理解する上において、構造的な原因が何なのかというお話でございましたが、ドイツでは外国人労働者、デュアリズムに対する労働市場の二重構造ですね、二重市場が発達しその期間が日本に比べてドイツは短かった。ドイツの場合は外国人労働者、トルコやユーゴスラビアの労働者

がどんどん入ってきて、それがきっかけとなって徐々に二重構造が始まったので、日本とは期間が違うという話をしてくださいました。また類型について調整された市場経済の類型について、ドイツと日本の違いを語ってくださいました。類似性と違いについての答えをしてくださいました。ありがとうございました。金英教授、お願いいたします。

金英：まず、チャン博士の鋭いご指摘ありがとうございます。フロアからのご質問でも、私の研究が少し足りなかったところをご指摘いただきましてありがとうございます。必要であれば総合討論のときにお話が出来るとお思いますので、順番に簡単にお話します。

チャン博士は韓国の場合、男性の脆弱な稼ぎ手構造というのが、労働市場の二重構造から派生する問題ではないかというご指摘でした。しかし、そうしますと日本はそういった点で世界トップですね、労働市場の二重構造。大企業の男性労働者の内部労働市場が発達した典型的なケースは、私は日本だと思っています。内部労働市場の議論が歴史的にその研究がアメリカからスタートしましたが、典型性を表すのは日本であって、依然として日本の大企業の内部労働市場は規模が大きく強いです。既婚男性が生計の稼ぎ手として強く保護されています。大沢教授は以前書かれた著書の中で、日本の生活保障システムが男性稼ぎ手を保護するために、女性と青年をますます排除していると指摘されています。

私は韓国と日本を比較すると、依然として日本男性の稼ぎ手としての地位は制

度的なものだけではなく、市場の中でも強く残っていると思います。そういう点で、私が日本に関する研究をしながら実は最も興味深かったのは、現在日本の内部労働市場の賃金構造の原型になったのが電産型賃金といわれるものであることです。電産労働組合が1946年に大きなストライキをして賃金交渉をしましたがけれども、ストになる前に賃金交渉をするんですね。そのときに、労使両側の持ってきた賃金案が興味深いものでした。つまり賃金額が違うので結局ストのなったのですけれども、労働者の賃金構造がどのようにあるべきなのかというアイデアでは、労使が完全に一致していました。どのような一致かという、労働者は学校を卒業し17歳で就職して28歳で結婚し、その後約3、4年に亘って家庭を作り、こういう家族周期を労使両者が同じように設定し、それによる賃金上昇が必要だと見ているわけです。

このようなことから私は以前他の論文で、日本の内部労働市場の賃金構想は、その原型から年功型ではなくて家族周期型だと主張したことがあります。家族周期が賃金構造に反映されるべきだというアイデアが、賃金構造を年齢別に見てみると、きれいにそれに沿って線がでます。過去十数年間、私が調査している企業の組合も、家族周期で労働者の賃金は決まるべきだと、賃金交渉に臨んでいるのを良く見ました。そのときの労働者はもちろん男性です。女性は家族周期による賃金の変化はありません。退職するのが暗黙の前提となっています。

この点でチャン博士の次の質問に移ることになりますが、市場と国家政策の両

者において、日本はきわめて強く男性稼ぎ手の地位を制度に盛り込んでいると私は思います。反面、韓国は、市場では相対的に男性の雇用と賃金が保障されているといえるのですが、それが厳密に制度的な構造の中に入っているのかというと、韓国はそうではないという気がいたします。そういう点で、少なくとも日本と韓国だけを比較しますと、労働市場の二重性よりはジェンダー構造、正確にはジェンダー構造よりもジェンダー関係の制度化レベルに大きな差があり、それが相違点をもたらす要因ではないかと思えます。

こういった相違点をもたらした理由が何かと聞きますと、男性労働者がどうして自分のジェンダー利益を制度化できなかったかという質問につながります。少なくとも国家政策だけでみると、韓国の男性労働者が労働運動を始めた時期、1980年代の後半ですけれども、その時、民主化政権が発足し、それと同時に政策のパートナーとして労働だけではなく、女性運動もパートナーとしたわけです。そういった国家が、一方的に男性労働者の男性としての利益だけを制度化することには限界があったと私は理解しています。とりあえずここまでにしましょうか。シン教授先生とソン教授の質問については、総合討論のときにもう少しお答えします。

金栄玉：金英教授のお答えを聞きながら、質問されなくなっても多くいらっしゃるかと思いますが、とりあえず終わります。このパネルの発表において、ドイツ・韓国・日本における雇用保護緩和の

傾向、非正規労働市場を理解する上でよい考察になったと思います。こういう場を作って下さいました、カレン・シャイア教授、金英教授、チャン博士、フロア

のお3方の先生、フロアの皆さま、お礼を申し上げて、このセッションを終わりにします。ありがとうございます。