

<第3パネル>

調整された市場経済におけるジェンダーと雇用保護の終焉：

ドイツ・日本の比較研究

カレン・シャイア

‘主婦制度’と‘市場専制’：

GMS企業の労務管理を通じてみた日韓非正規労働市場

金 英

キム・ヒョウジン：第3パネルでは、韓国女性政策研究院の金栄玉博士に司会をお願いします。発表者は、デューズブルク・エッセン大学比較社会学及び日本社会学科のカレン・シャイア教授と釜山大学社会学科の金英教授をお迎えしております。討論としましては、韓国労働研究院の張芝延（チャン・ジヨン）博士をお迎えしております。

金栄玉：こんにちは。最後の第3パネルの司会を仰せつかりました金栄玉（キム・ヨンオク）と申します。今まではウォーミングアップで、第3パネルが本格的な議論ではないかと思いません。前パネルでは、貧困、家族、社会不平等、育児、保育というテーマで発表していただきました。この第3パネルで

は、労働問題、そして雇用政策と関連して最近の変化について注目してみたいと思います。

今日、非常に興味深い2本のペーパーが用意されています。内容を読ませていただきましたが、非常に新しい用語もたくさん出ていますし、とても興味深いと思いました。こちらにおられます皆さんにとりまして、決して失望させないペーパーだと思います。このペーパーの発表を伺い、張芝延博士の討論を承って、フロアの皆さんにも質問の機会を差上げたいと思います。

それでは、第1スピーカーはカレン・シャイア教授をお願いします。「調整された市場経済におけるジェンダーと雇用保護の終焉：ドイツ・日本の比較研究」というタイトルです。

調整された市場経済におけるジェンダーと雇用保護の終焉： ドイツ・日本の比較研究

カレン・シャイア

ご紹介ありがとうございます。ソウルに来たのは初めてです。そしてまた、このようにソウル大学に来たのも初めてです。今回、日韓両国の研究所や研究チームがスポンサーになって日本研究所で会議を開催していることに大変感銘を受けました。例えばドイツやヨーロッパでは、日本の研究といえば普通、日本の芸術、日本の美術や非常に古い時代の歴史に関する研究です。でも、このように社会学者が大勢集まって日本の社会科学について研究していることに感銘を受けました。

1. なぜ日独比較か

私は地域ごとに言及したいと思います。ドイツと日本の比較について今日はお話し申し上げます。実際にこのように2つの国を比べてみるのは、よくあることではありません。この2つの国は伝統的に、歴史的にかなり類似していると言えます。60年代の末、バリントン・ムーアBarrington Moore、あるいはラインハルト・ベンディクスReinhard Bendixのような社会学者が、ドイツと日本の比較をしました。ドイツと日本の場合は、保守的な近代化の過程を経た国だということです。第2次世界大戦以前まではほとん

どの先進国、ほとんどの近代国家が、同じ方向に発展していたと考えられました。しかし、バリントン・ムーアは、ドイツと日本はほかの国とは違う過程を経験したという主張をしました。

2. 資本主義の多様性、生活保障システムの多様性

もう少し深みのある多様な資本主義の体制について比較してみましょう。ドイツと日本はお互い類似した資本主義の諸制度を持っていると言えます。つまり、純粋な市場主義的な資本主義のシステムではなく、自由主義的ではない、社会的な傾向の強い制度を営んできたと言えます。

90年代に入り、ドイツと日本に関する新しい比較の文献が登場しました。このケースも資本主義の多様性論と関連があります。社会政策と関連したフェミニストの批評において、ドイツと日本がしばしば登場します。このような文献を見ますと、この2つの国が「男性稼ぎ主モデル」に近い社会であると主張しています。資本主義の多様性、ジェンダー・レジーム、そして大沢真理教授がより正確に生活保障システム（LSS）と呼ぶものなどについてお話をしたいと思います。

2.1 雇用保護と調整された資本主義

ドイツと日本では、期間の定めのない常勤の（パーマネント）労働者に対して高いレベルの雇用保護が施されています。OECDなどの尺度で見ますと、正規雇用者の解雇に対して厳しい制約が存在します。過去10年間、労働市場の規制緩和がかなり進んだ中、ドイツと日本では解雇に対する保護の制度が維持されています。OECDはむしろ解雇からの保護を解消するよう推奨しているのですが、私の報告は、雇用保護の終焉というテーマになっていますが、まだ解雇からの保護は残っていて、解雇は容易ではありません。

このような雇用保護は、非正規職、特に雇用期間が定められた有期の（テンポラリー）職、派遣職についてはかなり弱体化されています。両国とも、有期職が正規職を代替しているという観点があります。もう一方では、有期職のおかげで柔軟性が強化され、維持されているという主張もあります。こんにちこのような複数の観点が存在し、いまだに論争は続いています。

一方では、非正規職が登場することによって、中核に正規職があり、周辺に非正規の職があるということになって、二重化されています。周辺があることによって、中核の正規職が守られています。最近の世界金融危機以前までは、このような観点に同意する人が大勢いました。

2つ目の観点は、最近もっと有力になっていますが、私もこのような観点で研究しております。何かというと、有期職がコアの正規職を代替しているという

ことです。雇用保護が提供されている調整された市場経済を脅かしているということ。複雑な要素が存在するのは事実です。

これと関連して、いろいろな要素の中でもジェンダーについてお話しいたします。ジェンダーだけでなく、階級間の違いも存在します。詳細にはお話しませんが、非標準的な労働者が正規の保護された労働者を代替するのか、保護するのか。それを見てもみますと、いろいろな要素を考慮しなければならないということになります。

ジェンダーによる区分が重要なのは、先ほどお話ししましたように、ドイツと日本は両方とも「男性稼ぎ主」モデルを長い期間維持してきました。その理由の1つは、2つの国は過去10年間に、強固な「男性稼ぎ主」モデルに政策的な変更を行うことに失敗してきたからです。それでジェンダーの影響はかつてなく大きくなっています。

一方では、矛盾に近い方向に向かっていえると言えますが、日本もドイツも雇用機会均等の制度を少なくとも書面上は整えました。それだけでなく、文化や女性の価値観もかなり変わりました。多くの女性が高等教育を受けるようになりました。また、女性が雇用に対する態度を随分変えてきました。その意味では、正規職の女性がもっと多くてもいいのではないかということを考えたりもしますが、まだこのような現象は発生していません。

本日私が強調したい逆説というのは、ジェンダー・レジームと多様な資本主義の間に結託（collusion）があり、雇用の

規制緩和とジェンダー平等のための規制の間にも結託があることです。現在、女性にとって、歴史上いかなるときよりも雇用市場において多くの進展があるべきですが、そうではなかったということをお話ししたいと思います。

日本とドイツでは、着々と有期雇用の規制緩和が進められました。特に焦点を当てたいのは、現在浮上しつつある雇用リスクのジェンダー次元です。自由主義的市場経済とは違い、日本やドイツは調整された市場、調整された資本主義だと言えます。両国の調整された資本主義では、長期の雇用が社会全体として選好されることから、近年に至るまで有期の労働者の充当が労働法によって厳格に制限されてきました。

今日の比較分析は、有期職の規制と規制緩和がどのように進められてきたのか、有期雇用の中のジェンダー不平等の若干の側面に照明をあて、雇用レジームとジェンダー・レジームとが結託するあり方、そのなかでリスク、特に雇用リスクが個人化してきた様子を、お話ししたいと思います。

時間の関係上、詳細にはお話し申し上げませんが、ペーパーに詳細な内容がございますので幾つか比較して、まずは1970年代における有期職の登場についてお話しします。すでに1960年代に、ドイツと日本では、派遣会社が大変類似した形で登場しました。外資系の企業が両国に進出し、オフィスを構えてビジネスを展開するようになりました。

例えばILO（国際労働機関）の条約や既存の労働法のもとで、この国ではこのときまで有期労働がある意味では禁じら

れた領域となっていました。にもかかわらず外資系の企業が入ってきて、ビジネスを展開したのは興味深いことであります。ドイツの場合はスイスの企業が、日本の場合はアメリカの企業が、それぞれ62年に入ってきて人材派遣会社をつくりました。既存の労働法・労働規制に正面から挑戦したわけです。

反応は両国で違いました。これらの企業は、初期段階では事務職の労働力の供給に力を入れており、女性労働力を供給していました。しかし、ドイツの場合は、人材派遣会社に訴訟が提起されて裁判ざたになったこともあって、1970年代に入ると人材派遣会社を中心に厳しい規制が登場しました。そのため、ある程度定着することはできましたが、事業を拡大するのは容易ではありませんでした。

日本の場合は、人材派遣会社が容認されました。女性の事務職労働者の供給にポイントを置いて、男性労働力にまで拡大しました。しかし、男性の有期職の場合は、ほかの形でも存在します。構内請負という形で、男性の有期職がほとんどでしたが、法的にはグレーゾーンになっていた部分です。このような有期職も存在しましたので、ほかの形の有期職は必要ないというのが日本の状況でした。オイルショック、経済危機を経て、特に日本では製造業部門で構内下請の男性の需要が高まりました。

ドイツの場合は、規制の1つが雇用期間と派遣期間の同期化を禁じるものでした。大変複雑な名前ですが、同期化禁止の目的が何かというと、人材派遣会社に雇用された人が人材派遣会社の正規職のような位置を占めることができるという

ことです。つまり、派遣労働者が実際は派遣されないとしても、人材派遣会社からサラリーを受けることができたのです。そうすることによって、人材派遣会社の拡散をある程度抑制する効果がありました。

ドイツでは、この後2004年まで追加的な規制緩和はありませんでした。ささいな規制はありましたが、その内容につきましては後でお話しします。

今日は日本研究所でこのように会議をしておりますので、日本の状況について、日本の有期職と関連してお話しします。1986年までは有期職に対して別途な規制はありませんでした。それをただ容認していました。しかし、構内請負がふえ、一方ではホワイトカラー職のME（マイクロ・エレクトロニック）革命に伴って、有期の女性事務職労働者に対する需要が高まります。規制が必要だという合意が生まれ、86年に規制が登場しました。

これと関連してもう少しお話ししますと、有期職、派遣職というのは、その前の段階でかなり異質的な様相を帯びていました。86年に請負労働を念頭に置いた規制が登場して、派遣労働を専門的な職と定義しました。ソフトウェアのような高熟練の人材が不足しているときに活用できるということで、派遣するというものです。またテレビ番組や映画製作のようなプロジェクトベースの仕事に使うものです。一方では、熟練度が中くらいのレベル、あるいは低熟練の事務職も含まれていました。

1986年の労働者派遣法は許可制（ポジティブリスト）で、派遣が許可される職

種の数は13でした。90年の改正で16、96年改正で26、そして、99年改正で包括制（ネガティブリスト）に変わりました。この間、事務職は一貫して含まれていました。

実際にはその前から異なる有期職がいたと言えます。それは何かというと、登録型です。派遣の仕事があるたびに仕事に出かけるということです。もう1つは常用型です。派遣会社に雇用されて派遣されなくても賃金をもらうという形です。

このような場合も常用型は男性が中心で、登録型の場合は3分の2から80%が女性で、他方で雇用保護が提供される領域は男性がメインで、雇用保護が低い場合は女性が多いという、二元化の現象をここで見ることができます。

80年代の末に入って、特定派遣というタイプが登場します。これは、先ほどお話ししたような専門化された職種で男性がリードしています。そのほか一般派遣があります。それは登録型の派遣と類似したもので、女性がメインです。

あまりおもしろくない話に時間を使っている理由は、このように派遣が異質的で、しかもジェンダー化されており、その規制緩和の仕方も重要だからです。ドイツも類似したケースがありますが、時間の関係上ドイツについてはお話ししません。

2.2 雇用の規制緩和と男性稼ぎ主型の雇用レジーム

次は、派遣の規制緩和についてももう少しお話しします。派遣会社は、1960年代にドイツと日本に進出したという話をし

ました。1970年代に入って、ドイツでは規制が登場します。日本ではある程度容認され、80年代に入ってから規制が登場します。90年代に入ってから、両国とも規制緩和が行われます。

規制を緩和する理由は同じでした。両国を襲った2つのショックです。ドイツの場合は、1989年にドイツが統一され、東独出身の労働者を西ドイツの市場経済に編入するというショックが起きました。日本は、経済バブルの破綻によって失業が急増するというショックです。

80年代の半ばから90年代の末まで進められた規制緩和は、ある意味では男性の労働市場の問題を解決するためだったと言えます。先ほどお話しした2つのショックを経て男性の失業率が急増したので、この問題を解決するために規制緩和が進められたと言えます。

規制緩和のプロセスでもう1つの特徴は、労働界は80年代までは規制にある程度参加していましたが、90年代に入って政策立案の過程で労働界は除外されたことです。日本の場合、この問題は労働省の審議会ではなく総理府の行政改革委員会にシフトされました。ドイツの場合も、労使政の交渉が70年代、80年代まで労働問題を主導していましたが、90年代に入ってからには社民党政府がつくった委員会に移管されました。公共職業紹介の問題を取り扱うために設置されたもので、ハルツ委員会といいました。ハルツ委員会には労働界はほとんど参加しませんでした。

両国のもう1つの特徴は、経営側が協力的に参加したということです。この委員会で、派遣労働に関する規制緩和が進

められました。ドイツの雇用期間の同期化の規制緩和が行われ、日本の場合はポジティブリストが変わりネガティブリストになりました。製造業務と建設業務では派遣労働者を活用するのを禁じていましたが、その後製造業務では可能になりました。

人材派遣会社の設立に関する規制が90年代後半から撤廃されました。後で図でお示ししますが、このようにして派遣会社の設立の規制がどんどんなくなり、派遣会社はふえていました。

それでも、産業レベルや企業レベルで一定の規制がありました。それで純粋にアメリカ型、ないしはイギリス型の派遣よりは、よかったといえます。ドイツでは派遣業も団体交渉のもとに置かれるようになりまし、99%の派遣労働者が団体交渉を通じて契約を結んでおり、これはドイツの標準の割合よりももっと高いものです。しかし見逃してならないのは、派遣契約の賃金の幅が非常に大きく、公式の組合契約でも7ユーロから15ユーロまでと、2倍です。

もう1つは、ドイツでは昔からのことですが労働組合間の競争が激しく、労働組合がお互いに競争しながら賃金が6ユーロやそれ以下まで下がっていく現象があります。ドイツには最低賃金制度がありませんので。

日本の場合は、先ほど常用型の雇用があるとお話し申し上げましたが、このような場合は単純に非正規職というよりは、正規の派遣職みたいな感じになっています。これに対して登録型は有期中の有期で、この区別は重要と思います。

しかし、昨年、経済危機の状況下で

は、これらの派遣労働を規制する方法のいずれも、維持できませんでした。

人材派遣会社の設立に関する規制が緩和されると申し上げましたが、2000年以降かなり会社の数が増加しました。特に日本の場合は、パソナなどの重要な企業が日本だけでなくアジア地域にも進出して活動するようになりました。

ドイツの場合は国外に進出する人材派遣会社はほとんどなく、オランダやスイス、アメリカの人材派遣会社が活躍しています。このような会社は日本にも進出しましたが、日本の会社があまりにも強いので、外資系の会社は大きな役割を果たせません。

派遣労働者も急速にふえています。詳細にはお話ししませんが、規制緩和への道は並行していましたが、日本のほうが緩和の程度が深く、劇的な変化がありました。

3. 有期／派遣の規制緩和の日独比較

両国の規制緩和のジェンダー的な側面についてお話しします。ドイツでは、派遣労働の市場にはまだ規制がかかっている状況です。しかし団体交渉は、派遣労働の低位の部分が低賃金になるのを有効に防止できていません。男性のほうがまだ多く、過去20年にわたって派遣の70%を占めています。日本は反対です。日本の派遣職はほとんど女性で、男性は25%ぐらいです。もっとも、これは少ない数字ではないと言えます。

ドイツの場合は賃金率は、販売職の女性に対して製造職の男性が有利です。熟練度によって賃金を決めますが、たとえ

ば工場で何か重いものを持ってきて、どこかに置く。それは男性の仕事であることが多く、そのほうが熟練度は高いと見るからです。産業部門別の違いもあるし、性別の違いもあり、いろいろな要素で賃金の違いが発生していると思います。

日本の場合も賃金の格差は大きいです。例えば、販売職の派遣は時間当たり1000円、ソフトウェア開発の場合は時間当たり2000円ぐらいと、大きな違いがあります。そこで平均賃金率も女性の場合、男性派遣の60数%にしかありません。男性正規職でなく男性派遣の66%で、派遣労働者間の賃金格差はかなり大きいと言えます。

そして先ほどもお話ししましたように、派遣労働者にも雇用保護を提供するために両国とも努力はしましたが、経済危機を通じてあらわれた現象は、派遣労働に対する雇用保護が結局は十分ではなかったということです。ハルツ賃金委員会は保護に動いたのですが、経済危機が発生し、一番初めに解雇されたのは製造業務の男性派遣でした。失業問題の解決のために規制緩和をして導入した雇用形態が、雇用保護が弱いという結果につながりました。

先ほども申し上げましたように、両国の男性派遣と女性派遣の賃金の格差は大きいです。政策立案者は、これを労働市場の問題として認識していないようです。最近になって経済危機が発生して、政策立案者の間に初めて、派遣労働が問題である、その規制を緩和したことが問題であるという対応が出ました。これを問題だと見ている理由は、男性の労働市

場問題であるからです。そして両国とも最初の政策的対応は、男性派遣を製造業に戻そうというものでしたが、それは持続可能でないのです。

ドイツの場合は、経済危機下の失業問題を克服しようとする主なメカニズムとして、いわゆるワークシェアリングがあります。人々が一定期間パートタイムで勤務するが賃金はフルに払い、雇用は維持するけれども労働時間を少なくしました。このような制度が、昨年中盤から派遣にも適用されました。派遣職の労働者を保護するうえで大きなステップと考えられました。しかし、ほとんどが製造業職務の男性に限られています。

日本の場合は、民主党が製造業で派遣を禁止する案を推進していると聞きましたが、成功するかどうかはもう少し見守らなければわかりません。なぜなら、会社側は反対しているからです。ただ、「年越し派遣村」に世間の注目が集まった状況で提起されたので、早めの改正も不可能ではないかもしれません。

4. ジェンダー・レジーム、雇用レジームと雇用リスクの個人化

それでは最後に、雇用保護の終焉と関連した不平等の複雑性についてお話したいと思います。1970年代からの規制の時代にも、性別格差が特に男性正規職と女性の非正規職の間で大きく発生しました。90年代に入ってから、非正規職の内部でも男女間の格差が発生しています。つまり性別による雇用格差あるいは性別による雇用不平等の座標系が、労働市場の構造という意味で、シフトしてき

たと言えます。

また、両国のもう1つの最近の特徴は、正規職の女性が有期職に代替されやすいということです。特に日本の場合には、男性の有期職も増えているといっても、ほとんどすべての職種において女性の正規職を有期職に代替するような現象が、90年代から始まり、今もますます展開しています。

ドイツでもちょうどこれが始まったところで、関連して1カ月前に大変重要なケースがありました。1つのディスカウント小売店で販売職を全員解雇して、派遣会社を通じて改めて彼らを再雇用しました。これは日本やほかの国では80年代にあらわれた現象ですが、ドイツでもこのような問題が登場するようになったということです。

もう1つ、ドイツでは相対的に賃金が高く保護もされているはずの派遣の男性でも、まだ脆弱な状態にあるということが、今回の経済危機を通じて現れたと思います。もちろん両国の労働市場で、賃金低下と正規雇用の代替は、女性の方がはなはだしいですが、もう1つは、ドイツの団体交渉も日本の常用型の派遣職も、男性派遣を解雇からきちんと保護できませんでした。彼らが女性派遣よりは恵まれていたとしても、変化の総合的な方向は、男女の双方にとって、雇用保護の終焉であり、その影響は結局女性にとっての方が厳しいのです。以上です。ありがとうございました。

金栄玉：ありがとうございました。ドイツのカレン・シャイア教授より、典型的な資本主義、つまり英米式資本主義で

はなくて調整された資本主義という名のもとで、ドイツと日本の特に80年代半ば以降の労働市場における規制緩和が非正規職にどのような変化をもたらしたのか、そのプロセスの中で男女が受けた影響の違いについて、発表してくださいま

した。

それでは、次は韓国と日本の比較ですが、「主婦制度」と「市場専制」：GMS企業の労務管理を通じてみた日韓非正規労働市場」というテーマで金英教授、お願いいたします。