

Employment in East Asian Societies

Jun Imai Ph.D.

REVIEW

リスク 1

(リスクにはどんなタイプがあるのか、全て挙げるのは大変です)

- ◎ 「リスク」を具体的に考えてみる
 - 失業（仕事が見つからない）、収入減、降格、子供ができる

- ◎ 「リスク」を防ぐにはどうしたらよいか
 - 一生懸命勉強する？（自助努力・自己責任＝liberal）
 - 失業保険・雇用保障・育児手当
 - トレーニングに補助？

リスク 2

- ◎ 福祉国家 (welfare state)
 - 貧困対策・失業対策・年金
- ◎ 「リスク」はどこでも同じか？
 - 日本での失業、ドイツでの失業
 - 「正規雇用」の安定性
 - 日本・アメリカ・ドイツ・韓国ですべて異なる
 - 「非正規雇用」のあり方に大きな影響を与える
- ◎ 個人化 (individualization?)
 - ウルリッヒ・ベック (Ulrich Beck)

雇用関係 1

- ◎ 使用者と労働者の契約関係（市場関係）
を軸にした社会関係
 - 規範や文化的な認知枠組み
の編成を含む → 《図》参照のこと
- ◎ 福祉・雇用レジーム（宮本）の一部

雇用関係 2

- ◎ 雇用関係はどのように構築されるのか
 - 国家・使用者・労働者による政治・文化的な闘争の過程により構築される（Fligstein）
 - どのアクターが影響力をより発揮するかによって、雇用関係にはヴァリエーションが現れる
 - Occupationalism（職業別組合が強い → ドイツ）
 - Professionalism（職業団体が強い）
 - Managerialism（使用者が強い → 日本）

日本の雇用関係 1

ー 労働組合の要求

- ◎ 第二次世界大戦後（GHQによる統治）
- ◎ 労働運動の高まり
 - GHQは労働運動を民主化勢力とみなした⇔即冷戦構造に巻き込まれた韓国とは対照的（韓国では弾圧された）
 - 賃金・雇用保障の要求（場合によっては職場の自主管理）。ライフステージ調整給+企業福祉
 - 職工差別の撤廃によりホワイトカラーとブルーカラーは「従業員」として統合。賃金・雇用保障は「従業員」たる正社員に適用

日本の雇用関係 2

ー 経営権の再確立

◎ 使用者の反撃

- 朝鮮戦争の勃発により、日本が反共の砦に
→ 日本を自立した資本主義国として成長させる必要性
- 経営権の再確立（日経連の設立・生産性本部の設立）→ 臨時工の採用増により労組と対立も経済の順調な成長により解消
- ライフステージ調整給を職務給に入れ替える試み（1960年代を通じて）
- 協力的な第二組合の後押し（1960年代を通じて）

日本の雇用関係 3

一 企業福祉と国家の関係

◎ 企業福祉の内訳

- 退職金・年金（国民年金+）・健康保険（国民皆保険+企業負担分）・住宅補助（住宅もしくはローン）
- これら福祉の一部は国の補助を受けている

◎ その他政策と正社員雇用保障の関係

- 裁判により厳しくなった「解雇」規範
- 雇用保険法：失業ではなく企業による雇用保障を促進する仕組み ⇔ 韓国

◎ リスクはどこにある？

フレキシビリティ(柔軟性)

- ◎ フレキシビリティはどのように達成されていたのか？重化学から自動車などの工業へ（1950年代→60年代）
 - 臨時工の活用（高度成長で正規雇用に統合）
 - 社外工の活用（構内請負）→ 産業分野によっては非常に広範に普及した
 - ローテーション・転勤・出向などの内部移動の制度化
 - パート（既婚女性の利用：1960年代後半以降）

韓国

- ◎ 正規雇用の制度化
 - 労働組合はどのくらい強かった？
 - 雇用保障は？
 - 二重構造：フレキシビリティは構内請負
- ◎ アジア危機以降の変化