

平成 24 年 11 月 16 日

都市公共政策ワークショップⅡ 議事録

講師：京都大学大学院法学研究科助教 安 周永（アン・ジュヨン）先生

テーマ：転換期における日本と韓国の労働組合運動

資料：レジメ 4 頁、朝日新聞記事「非正規のひずみ私学も」他、雑誌 POSSE vol.15 より
「ソウル市長は橋下市長に似ているか」

記録作成者：山下恒夫

講師紹介（近藤先生より）：安先生は、日本と韓国の労働政策の比較研究、東アジアの福祉国家論の分野において日本で一番の研究者です。

安先生：

今日お話ししたいのは、労働市場、労働組合の構造が非常に似ている日本と韓国において同じ方向性を持つ改革が進められているにもかかわらず、日韓の相違が生まれたのはなぜかということについて説明したい。

今日の資料は、レジメと、新聞記事（私立高校の先生 30%が派遣社員・非正規労働者になって、年収 160 万円ぐらいで生活している）、それとポセという若者が中心になって作っている雑誌で、今年の五月号の中で、橋下市長とソウル市長（パク・ウォンスン）が政策的にみてどう違うかを述べたものです。レジメに戻ります。

1. 労働政治とは何か

労働政治の定義は、早稲田大学の久米先生によると、「労働者の利益が政治の世界でどのように代表され、実現されるかを解明すること」（中公新書「労働政治」）となる。ここでいう政治の世界とは何なのか、この新聞記事にあるのは一つの学校、つまり一つの企業単位の労使関係は政治の世界であり、その先生の労働条件を規定する労働法、文科省の方針も政治の世界であり、TPP などの国家間の協定も労働条件に大きな影響を与える政治の世界であるといえます。そういう意味で「労働政治の場」というのは、一つの企業の中での労使関係だけではなくて、国の政策、それから国際関係にも影響を受けるということ。労働政治を国全体の政策の中で把握する必要がある。こういう視点で今日話をしたい。

2. 労働三権の登場背景

ご存じのように、近代に民主主義・資本主義が登場することによって、労働力が商品化された（「自分がどこかで働いてその代価として賃金をもらう」）。但し労働力の商品化が進むことにつれ、雇用主と労働者個人の間には権力の不均衡が深刻になる、雇用主が非常に強い力を持って、「1 日に 15 時間働く」という様な酷い労働条件を労働者に強いる。これに対して労働者の対抗があり、集団的な労使関係が成立した。その集団的労使関係を保証するために、労働組合を作る団結権、経営者と集団で交渉する団体交渉権、団体交渉するときには圧力をかけるために団体行動権（ストライキ）が認められた。欧米のほとんどの国では

社主義政党和労働運動が要求してその権利が得られたが、アジアにおいては外部（GHQとか）から導入された。日本で初めて労働三権が認められたのは戦後憲法の中、韓国も同じで下からの圧力によって得られたものではない。日本と韓国の労働政治はこの視点から出発しなくてはならない。

3. 日本と韓国における労働市場と労使関係の特徴

①二重構造の労働市場

こういう流れの中で日本と韓国の労働市場と労使関係を説明すると、まずいえるのは二重構造の労働市場だということ。正社員となれる労働市場（大企業）と非正規労働者・中小企業の労働市場が日本と韓国では完全に分離されている。一旦非正規労働者になってしまうと大企業の労働者に非常になりにくい状況だ。

具体的にその特徴を見て行くと、日本と韓国は社会保障の水準が低く失業や老後の生活が非常に不安定な状況で、その中で労働者は企業の雇用に依存せざるを得ない。今までは企業が雇用を保証することによって労働者の生活が支えられてきた。

ただし、企業に保護されたのは大企業の正社員であった。つまり、日本と韓国においては、企業規模別や雇用形態別の賃金格差が非常に大きい。大企業と中小企業の社員の賃金格差は大企業 100 とすると日本・韓国は 60、正確には韓国はもっとひどい。雇用形態別賃金格差では正社員にくらべ非正規労働者（パートタイマーと派遣社員）は 50% から 60% 台にとどまっている。

それから社会保険の適用率も格差が大きい。パートタイマーでは日本では 50% しか雇用保険には入っていない。韓国でも非正規労働者は 40% 台にとどまっている。そもそも雇用の安定が保証されないにも関わらず失業保険ももらえない状況にあることが大きな特徴です。

②企業別の労働組合

このような労働市場の二重構造を生む要因の一つが企業別に形成されている労働組合の特徴である。日本人韓国人には企業別の労働組合が当たり前と思われがちであるが、OECD 諸国のなかでは例がない。ほとんどの国で産業別に形成されている。大企業の正社員が組合構成員なので組合の活動は大企業正社員中心になりかねない。大企業正社員の利益を守る活動によって大企業の賃金が上がっても非正規労働者のそれを守ってくれる団体はなく不安定な雇用と低い賃金のまま維持されてゆく。場合には、労働組合が正規雇用の雇用安定のために非正規雇用の労働条件を踏み台にしていたこともある。

4. 政府と企業の対応

今まで企業は少なくとも正社員は会社の中で包摂してやってきたが、1995 年に日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表し今までの雇用慣行を変更するという方針を出した。90 年代以降、正社員の待遇が良すぎて国際競争力が落ちてしまうという理由で労働市場の規制緩和が打ち出されたのである。そのために、裁量労働制の導入、解雇ルールの明文化、派遣労働に関する規制緩和が提示された。このように経営者団体が要求し、これに応える

形で、日本政府も橋本政権から、労働市場の規制緩和や、社会保障政策における「自己責任」の強化を進めた。

5. 経済政策と労働者の賃金

基本的な対立軸を説明するために、労働者の賃金がどういう意味を持つのかを簡単に説明する。労働者の賃金は企業にとってはコストになるが、国全体から見ると内需を支える重要な要因だ。企業としてはコストを抑えて競争力を高める必要があるが、そればかりだと市場自体が縮まってしまう。こうした異なる視点から、経済政策に対する二つの処方箋がある。一方では、コストの側面、すなわち供給の側面を重視し、企業が投資しやすい環境を作るために、法人税減税や、労働コスト削減のために労働市場の規制緩和を進める。こうした考えは、生産しておく、需要は生まれてくるというセイの法則に基づいているといえる。他方で需要は自然に生まれてくるものではないという主張を行ったのは、ケインズである。こうした主張からすれば、需要を増やす政策が必要であり、結局、家計の収入（＝需要）を増やすことが重要である。そのために福祉を拡大して家庭の所得を増やすと同時に、賃金収入を維持する労働市場の規制強化を行う必要がある。2つの立場の違いで雇用政策や福祉政策がちがってくる。

6. 韓国労働運動の事例

これから韓国の労働組合が政府や経営者の規制緩和の方針に対してどのように対応したのかを説明したい。1番目は「希望バス」という奇妙な名称ですが、正社員の解雇に対し労働組合がどう対処したかという事例。2番目の「外泊」は、ある会社（スーパーのレジ）の非正規労働者の解雇問題で労働組合が戦った事例。3番目の「青年ユニオン」は若者が組織した組合（韓国では失業者は労働組合員になれないとの裁判所の解釈があるので正式に組合として認められていない）で、若者の失業が多くなっているなか労働者にもなれない人への取り組みがどうなされたという事例。

①「希望バス」：韓進重工業の正社員解雇

2010年12月15日、会社が、経営悪化の理由により一方的に400人の整理解雇を発表（従業員3000人の12～13%にあたる）。当然組合はストライキを打った。ただ会社の労働組合は生産に全然影響が及ばない形でストライキを打った。それに対し批判があり組織の中でもめた。その企業内労働組合の内部対立を見て、民主労総釜山支部のキム・ジンスク委員が船を組み立てるクレーンに上って座り込みを始め、それが300日間に至った。この闘争に対し韓進労働組合は勝手に外部の人が入り込んで交渉が難しくなると批判したが、これに社会的な反発が大きかった。「この人を死なせるわけには行かない」と、全国各地からキム・ジンスクを応援するために市民が乗ったバスが「希望バス」と言われた。そこでのスローガンが「連帯闘争が希望」「あなたの苦労は私のもの」であり、運動が広がった。マスコミ報道も増えて、野党国会議員も「希望バス」に乗って応援に行く、与党議員からも配当金配布（その年400人整理解雇したのに予定通り10億円配当）で経営者に批判が集まった。結局1年以内に、解雇者94人を再雇用（以前の労働条件）することで決着した。この

事例から言えることは、企業別労働組合は企業に対して対抗するのが非常に難しいということ。それで企業別労働組合が社会と乖離してゆくことになったが、民主労総のキム・ジンスク委員の取り組みや社会的な連帯がそれを克服した例として挙げられる。

②「外泊」:巨大マーケット「イーランド」の非正規労働者雇い止め

日本では今年労働契約法が改正されて有期契約で 5 年以上雇うと労働者から要望があれば、無期契約に転換しなくていけなくなったが、韓国では 2007 年にもっと厳しい法律に施行された。2 年以上有期契約で雇うと無期契約と見なすという、つまり 2 年たてば解雇が非常に難しくなる。そこで一部の経営者は 2 年たつ前に雇い止めをした。レジや掃除の有期契約社員をすべて雇い止めにし、再雇用せずにその仕事を下請け会社に発注することにした。当然ながら労働組合は反対してストライキをするが、写真では 19 個のレジを封鎖しストライキをやっている。警察はそれをすべて引き抜き出す、するとまた別の支店でストライキをやるという繰り返し。

民主労総が、女性が占拠・籠城するのは大変だと 1000 人の闘争団を作り支援した。また、労働しないと賃金が払われないのでスト参加者の生計費を支給する方針を決定した。これまでは民主労総も正社員を中心とした活動だったわけだが、社会の批判にこたえる形でこう取り組むようになった。不買運動もして社会的反響を得これも影響を与えた。だが経営者は譲歩せず会社を売却してしまう。それで新しい会社経営者と労使交渉した結果、下請けを中止、非正規雇用労働者の雇用保障、差別是正に合意した。しかし労働組合幹部 10 人の解雇を受け入れた。このことで韓国では敗北と評価されているが、非正規労働者の労働条件悪化を防ぐ労働組合と社会の対応として評価される。

③「青年ユニオン」:若者の貧困化防止運動

韓国でも若者の貧困が大きな問題となっている。教育費の問題（学費が高くなって払えない）と就職の問題。若者の失業率は 10% ぐらいになり、大学卒業しても就職できない、学費を借金したのに就職できずそれを返せない深刻な問題がある。韓国ではもう一つ住居問題がある。ほとんどの大学生が大企業に就職するため、ソウルに集まる傾向が強い。ソウルは韓国で地価が一番高く家賃も高いため、韓国の大学生は住居問題も抱えている。この 3 つの問題（教育、就職、住宅）を抱え、就職もできない若者の悲惨な状況に、若者何人かが集まり、2010 年 3 月に「青年ユニオン」をつくった（日本の「首都圏青年ユニオン」がモデル?）。ただ労働組合として認められていないので経営者に団体交渉を申し入れる権利がない。そこで彼らの戦略は、悲惨な労働条件を改善するためのキャンペーンを展開することであった。

まず、ピザ配達 30 分制度の廃止運動が行われた。ピザ注文して 30 分以内に届かないとタダにするサービスで、30 分以内に届かないことの責任をすべて配達する人が負って猛スピードで走り何人かが死んだ。それで「30 分制度をやめよう」と運動した。街頭でこのように普通の人に訴える（写真は明洞でダンスをしながら宣伝活動）。これが社会の反響を呼んで、結局すべてのピザ会社が止めることになった。

もうひとつは有給手当の支給運動。韓国では最低賃金が 5000 ウォン（日本円で 400 円弱）になっていない、コンビニ等アルバイトは大体その最低賃金で支払われている。有給手当

に関する規定はあまり認識されていなかったが、1週間5日働けば1日有給を与えなければならないという条文があった（ドイツをモデルに労働法作るとき問題意識無く入れておいて経営者・労働者が気づかず50年間）、これを「青年ユニオン」の人が見つけ、有給休暇を取らせていない代わりに手当を要求し成功する。カフェ・ベネというチェーン店は、約1万人のアルバイト、1日8時間週5日以上働くので有給の1日分の手当てが4千円と結構大きい。

この2つの運動はかつてなかったと社会的反響を呼んだ。最初10人から始まった「青年ユニオン」の運動が今は600人、ソウルを中心にした運動が各地域に広がっていった。今までどこにも属していない若者がこういう団体を中心に組織化され、若者の不満がどんどん社会に出て行く。

韓国でも若者の投票率は低く若者の政策はほとんど行われなかったけれども、この運動で、若者の待遇・政策面での配慮に政党が取り組むようになった。2006年と2010年の地方選挙の投票率を比較してみると、全ての年齢階層の投票率が下がるなか20代と30代だけが投票率が上がった。それによって政党も若者の意見を政治に反映させなければいけなくなり、今年の国会議員選挙では、比例代表の中ですべての政党が若者枠をつくった。「青年ユニオン」の委員長だった人は民主党の選挙対策本部の一人でいろんな意見を発信するようになっている。

7. 日本と韓国労働組合の戦略

日本と韓国は企業別に組合が組織されて、組合と経営者が協力し合って今までやってきた。それが日本と韓国の強みだといわれてきた。いま、それを維持できなくなっている。そういう状況で労働組合はどう対応して行くかを説明したい。

①企業別労働組合の戦略の選択肢

企業別労働組合の戦略の選択肢は、1つは労使交渉の場において今までのように企業の中で交渉する＝これを「インサイダー戦略」と呼ぶ、企業別労働組合の組織を維持して何とか企業内でまとめようとするもの。もう1つは労使交渉の場から脱して外から圧力をかけるという戦略、それを「アウトサイダー戦略」という。ストライキや集会など交渉の場の外から企業に圧力をかける方法である。もう一つの選択肢がある。日本と韓国では組合員は大企業の正社員となっている、その組合員だけで活動をしようとする外は社会勢力、非組合員、中小企業や非正規労働者を巻き込む必要がないわけで従来の「提携はないという戦略」となる。「外泊」の事例のように正社員だけではなく非正規労働者のために民主労総が闘争団を作り生計費を出してやっているわけで、社会的な支持を得るために非正規労働者を巻き込むことを「提携戦略」と言う。つまり、「インサイダー戦略かアウトサイダー戦略」という選択肢、「提携戦略をとるか、取らないか」という選択肢がある。「インサイダー戦略」をとるためには企業内で交渉するためには外の人を巻き込んでも利益にならないから「提携戦略」をとらない。「アウトサイダー戦略」をとるためには、正当性を社会に訴えなければならないので自分だけの利益ではなくほかの人の利益、非正規労働者の利益も考慮しながら運動しなくてはならない。だから「アウトサイダー戦略」をとるためには

必ず「提携戦略」をとらなければならない。

②韓国労働組合の戦略

3つの事例がすべてではないが、韓国の場合は少なくとも「アウトサイダー戦略をとり提携戦略をとり」、日本の場合は「インサイダー戦略をとり提携戦略を取らない」立場だというのが私の視点です。

アウトサイダー戦略を取るためにはどうするか、ストライキ、集会をやるためには様々な労働内部の利害関係を調整する必要がある。それから提携戦略で、ほかの市民団体、政党との連携を模索しているが、そのためには社会共同の利益を追求する、非正規労働者が増えないように、非正規労働者の待遇が低くならないようにするという運動を展開してゆくということが重要である。

③韓国労働組合の課題

ただ、韓国の労働運動でも課題は山積している。アウトサイダー戦略・提携戦略を取るのには難しいので必ずしも成功しているとは言えない。ストライキをやるのは非常に難しく、うまくゆかない場合、いろいろ批判が出たり、非正規労働者にために闘争することに正規社員内部に不満がたまったりする。「希望バス」「外泊」の事例では、たまたま社会的な反響を呼んで成功したが、給料8万円の非正規労働者が1年間闘争するということは非常に厳しい。「希望バス」では、キム・ジンスク委員が死を覚悟してクレーンに上ったように誰かが死ぬ覚悟をしなければならないという非常にハードルが高い。

なんかあってから連帯するのは非常に厳しいので、労働権力の制度化をしなければと言われてきている。そのために進められているのが「産業別労働組合への転換」である。産業が複雑化するなか企業別労働組合にはいろんな労働者が居る訳で、利益が細分化し意見をまとめるのが非常に困難になっている。そこで産業別労働組合に転換しようということである。韓国では連合のような組織が2つある（民主労総と韓国労組）。民主労総は85%まで企業別労働組合から産業別労組に転換されている。

もうひとつ 이슈ごとの連携のむずかしさを言ったが、普段から連携の構造を作ろうということで、企業の中で保護されないのであれば、雇用だけではなく福祉の方で補おうじゃないかと雇用と福祉を結合して政策化しようということが進められている。一方では労働組合が社会保障制度に積極的に取り組むようになり、市民団体も雇用条件にさらに取り組むようになっている。

今日配布の論文で、橋下市長とパク・ウォンスン市長何が違うかと書いたが、パク・ウォンスン市長は、福祉と雇用を何とかしなくてはという市民団体、労働組合が支持して無所属の野党系の候補になって当選した訳で、橋下市長とは政策的、支持基盤的に違う。

④日本労働組合の動きと課題

日本でもそういう動きはあります。例えば「年越し派遣村」、2007年リーマンショック以降派遣労働者の派遣切りで、寮に住めなくなって給料だけでなく住む場所もなくなってしまふ。その人をなんとかしなくてはと市民団体・労働組合。日本のナショナルセンター、(連合、全労連、全労協)、その組織が久々に一緒に仕事をしたのはこの年越し派遣村です。それぐらい注目を浴びた運動であった。

ただ残念なことには、派遣村のあと市民団体とか労働団体が集まって「反貧困ネットワーク」が立ち上がったが、これがもう少ししっかりと動いてくれれば派遣村の運動が持続できたのではないかと思う。連合が殆んど抜けて弱くなってしまった。それから連合は民主党政権を維持することにすべての力を入れて、消費税の引き上げも元々反対だったのに結局賛成にまわった。労働組合と政党の関係は、完全な支持母体でもなく利害が完全に一致するわけではないので、ある意味では緊張関係が必要なのにそれが失われている。

8. 韓国の現在の政治(市民団体と労働組合を提携の中心に)

最後に韓国の労働組合の運動が政治世界ではどういう意味をもつかを述べたい。

韓国では1987年に民主化運動があって、基本的に政治の自由が保障されるようになったので社会弱者のための政党もできるのではないかと思われたが、ほとんど形成されなかった。図のように、政党と労働組合と市民団体はほとんどバラバラであり結合することはなかった。最近パク・ウォンスン市長の当選をきっかけにこの3つが政策志向の面において完全に一致するわけではないのですが、図のように近づいて来た。今まであまり議論されなかった雇用とか福祉が去年から非常に大きな選挙の争点になっている。恐らく12月19日の総選挙、誰が当選してもこれから福祉が積極的に進められるのではないかと思う、私の意見です。労働運動、市民運動が結合することによって福祉の普遍化というのを今はどの政党も言っている。

かつて韓国でも1997年に政権交代があってキム・テジュン大統領が政権を握り新しい政策として、「生産的福祉」を掲げました。しかしそれは単に福祉が経済発展にも貢献できるという消極的な主張に止まったが、今になって福祉が権利として考えるようになったのである。それを生んだのは賢い政治家ではなく、労働運動や市民運動の力である。今後も、日本・韓国がどうなるか見てゆきたいと思う。

Q&A

Q1:福祉の面で最終的に企業側が福祉を負わないといけないのか、国側が福祉を負うのか？競争に勝ち残らない人間を誰が守っていくのか、

A1:福祉と福利厚生制度は区別する必要がある。ここでいう福祉とは基本的に社会全体が支えるような、国全体のシステムの中でどう支えるのかという議論である。

Q2:日本・韓国も経済成長しているときは福祉・雇用もまかなえたが、そういう時代ではない。その中で労働問題を考えたとき、組合がどどん力を持って行った時に、組合に入らないと逆に疎外されてしまうという問題は起こらないか？ また、会社が正規雇用をとらなくなった時に、自分のスキルを磨いてベンチャーをとという発想というのではないのか？

A2:正規労働者と非正規労働者の格差が非常に大きい。排外意識をなくすと同時に、今まで労働組合に包摂されていない人をどうやって組み入れるかというのも必要と思う。社会全体のための運動にならなくてはいけない。労働運動の存在意義が問われている時期だ。

今のように非正規労働者に一旦なってしまうと正規にはなれない構造の中ではチャレン

ジ精神は発揮できない。いま日本社会は 90 年代に比べて給料は 85%、人口も減り経済縮小は目に見えている。それにどう歯止めをかけるかということについて、企業のコストを縮減してやるか需要を拡大するか選択枝が分かれる。非正規労働者の問題が深刻なのは雇用が不安定である上に賃金も低いということだ。格差をなくす、非正規労働者がいつでも正社員になれる、ベンチャー企業が作れる、失敗しても再チャレンジできるような仕組み、社会を作らなければいけない。そのためには福祉制度がきちんとしていないとできないと思う。

Q3:労働基準監督署と労働組合の関係はどのように考えるか？

A3:労働問題を解決するためにいろんな組織がある。行政、政府、議会と労働組合がどうちがうかという、経営者と労働者が交渉するのに別の立場で労働者を守るという役割がある。韓国で 2 年以上有期契約をやると無期契約に転換すると言ったが経営者が 2 年になる前に雇い止めをしたわけです。これには法的にも行政的にも経営者に何の責任も負わせることができない。それを誰が止めるかという労働組合しかない。

Q3' :法律を民主主義の力で変えて、それを守らせるという方法、法治国家だから法律を作ってそれを守らせるというのが基本ではないか？

A3' :労働法で規制しても経営者もその抜け道を考えるわけで、法律はそれに追いついていけない。それを労働組合が普段の中で細かい交渉しながら調整してゆかないといけない。

Q4:雇用の流動性を高めるべきか、それともいまより低くしたほうが良いと思うか？ 年収 160 万円の非正規の先生の記事があるが、例えば流動性を高め 780 万円の無能な 5 8 歳の先生を切って、390 万円の若い先生を二人雇えば万事解決する。

A4:それはバランスをどうとるかという問題。日本では正規労働者と非正規労働者の格差が非常に大きい、そのうえに正規労働者の流動化によって徐々に労働条件が下がってきていることが問題だ。合理的で皆が納得できる人事は簡単ではない。その人を首にできるということそうではない。

Q5:民間企業では 50 過ぎてくると出向させたり首を切っています。給料の頂点が 50 少し過ぎでそこから下がり続けます。出向できたら幸せでそれが普通になっているが。

A5:韓国も事実上定年が 40 代中くらいで、大企業でも辞めさせられ子会社・下請けに行くようになっている。個別のことがどうこうではなくて、社会全体で正規・非正規の格差が大きいというに非正規労働者（割合）がどんどん上がっていく、それをどうするかが問題なのです。

Q6:雇用の形態が変わった。昔は会社に就職します、「家族」の一員として迎え、入社後教育してやってゆく。最近は職能別の採用になっている。だから非正規雇用の人は職業訓練等でスキルをアップして、何らかの分野で能力があると言えるようにしてゆかないといけない。弱者が弱者でなくなる、減らしてゆくような政策が大事と思う。

A6:日本の労働システムは「職務給」ではなくて必要に応じ訓練し使うという「ジョブ型」

と言われている。今、職業訓練・人事システムをどうするか問われているが、この制度だけ変えてもだめで。雇用が人の生活を支えてきたがそういう企業は減ってきた中で日本の社会システム全体でどうするかを考えなければならない。

Q7:韓国と日本の比較で、1つは労働組合の組織率が韓国ではどうか？ 2つ目は日本の長期雇用は終身的だが韓国でも終身雇用のようなものがあるのかどうか？ 3つ目は政治集団に対する政治献金、資金集めはどうかという3点。

A7:組合員の組織率は、日本が18%ぐらいで韓国は9%ぐらい。日本はナショナルセンターが3つあり、その中で連合が圧倒的な組合員数を持っている。韓国の場合は半々です。組合の力のもとになる資源は数的には日本の方が多いいえる。

終身雇用の方は基本的に韓国にもあったが、大企業の数、そこで働く従業員の比率は日本より低い、日本では25%程度が大企業で働き韓国はその半分だ。当然終身雇用される数も日本の半分だし、1997年のIMF通貨危機以降どんどん首切っていて大企業でも40代から出てゆく感じなので日本よりはるかに勤続年数は短い状況になっている。

政治献金は企業献金が禁止され、個人献金だけが許容されており、その限度額も年間500万ウォン(40万円ぐらい)になっている。名目上、その少額で政治家が動くとは考えにくい状況である。最近のパク・ウォンスンの場合では、市民に1万円支援の呼び掛けに対して5億円も集めた。韓国ではそういう政治を支持する市民、組織化された団体が政治の主役として浮上しているのが過去とは違う点だといえる。

Q8:消費を増やせば投資が増え、消費を増やすためには家計を増やす、そのため福祉政策をするという話だが、韓国の輸出依存率は50%ぐらいで福祉政策を拡大して消費を増やしても国際競争力が落ちたら逆に外貨を稼げなくなり消費が増えないのではと考えるが？

A8:日本では、大まかに言うと、家計消費が60%、企業投資が20%、政府支出が10%、輸出関連で10%。そういう意味で日本は内需の規模が大きく(先進国では米に次ぐ)消費を増やしてやれる状況にあると思う。韓国は輸出がGDP比35%、輸入が35%、対外依存度が非常に高い。従って内需を増やしてできるかという疑問当然ある。前イ・ミョンバク政権が投資を増やして経済成長させるという公約を掲げて当選し、大企業が儲けてその利益が下まで降りるといって「トリクルダウン」を5年間やったが、生活がより苦しくなった、もっと普遍的な福祉が必要ではないかと支持が集まっており、今は誰がもっと消費を増やせるかが政策論争になっている。

Q9:韓国では百済派と新羅派があってその民族が闘争しているなど「前近代的な要素」で政治が動かされていると聞いたが、政治、福祉など近代的な争点との関係はどうか？ また、大学受験競争が非常に激しく、ひずみが教育に出てきているのではないかと？ それにサムソンなどの輸出大企業と中小企業との2重構造で、人の中でも負け組、勝ち組と格差社会が広がっているのではないかと？ 日本は中間層が多いが、韓国は格差が日本より大きく(社会が)一体化になっていないのではないかと？

A9: 政治の中で確かに地域主義というのが韓国にはある。民主化以降、庶民を代表する政党が現れると予想されたが出なかった。革新と保守という本来の対立軸でなく、それが地域主義によって代替された。ただ、単なる地域対立ではなくて東西経済格差問題も含まれている。しかしキム・テジュン大統領が当選するまでは地域主義で説明ができたが、ノム・ヒョン大統領、パク・ウォンスン市長・・・になると対立軸は徐々に変わってきている。経済の発展戦略、福祉政策、そういう構造的な視点から見る必要があると思う。

韓国では格差問題を「両極化」といい、二つの塊が広がっている。相対的貧困率で見ると日韓ともひどくそれほど差がないが、ジニ係数では日本のほうがまだましだ。しかし社会に格差問題あることとそれが重要問題として取り上げられる（「イシュー化」）こととは別で、韓国では格差問題が政策の第1争点となっているということは言える。

Q9': 韓国では大学のステイタスがすごく、とにかく大学を出ていないとだめだという感覚が強いと思うが。

A9': 大学の競争も厳しいが、大企業に就職できる比率が日本の半分もないので、いい大学に入って大企業に就職しないと一生大変なことになる。大卒と高卒の賃金格差が大きい。

Q10: 労働政治の中心に組合というアクターがいて、これがどう行動するかが労働政治の中心だが、日本でも韓国でも大陸ヨーロッパでも組合の組織率が下がりスウェーデンでも7割を切る。労働組合を背景にした政治家の影響力がますます無くなると思うが、そのような時代に語る労働政治は、組合を中心に据えるより、保守党や、福祉や社会的公正を大事にしよう、格差を小さくしようと、キリスト教を信仰している人、個人的な経験の積み重ねでそういう政策にたどり着いた人などもアクターとして考えられるがどうか？

A10: 福祉が発達したいろんな国をみると、スウェーデンは、労働組合、左派政党が非常に強く、ドイツはキリスト教民主党が強くて、その国の福祉ができたのにはその国の特徴、主役があった。日本と韓国は今までその主役がなかった。いままで男性正社員を中心の扶養家族税制控除や保険料免除とかがあったが、それを変えるためには労働組合が積極的に協力してくれないとできない。労働組合が主役にならなくても補助的な役割を果たすことによって、日本・韓国の福祉システムの方向性が変わってくると思う。そういう意味で労働組合の役割を見ている。

近藤先生: 安先生ありがとうございました。