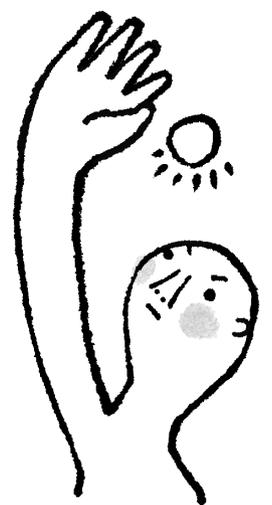


# アジアにおける不安定雇用の実情と課題



大阪女学院大学教育学部教授・同大学副学長  
香川 孝三

## 1. アジアにおける不安定雇用の実情

アジアでは伝統的に不安定な就労が存在してきた。都市の雑業に従事するインフォーマル・セクター部門である。農村から出てきて、雇用の場がないために、少ない資金で開業できる路上での物売りが典型的な事例である。これは雇用ではなく、自営業に分類されるが、収入が不安定である。それに対して、最近問題となっている不安定雇用は、これまで

インフォーマル・セクターより収入が安定していて、労働法や社会保障法によって保護されているとされてきたフォーマル・セクター部門で生じている。アジアは学歴社会であり、学歴の低い者がインフォーマル・セクターや不安定雇用に従事する割合が高く、正規の労働者と比べて低い収入で、生活に不安をいだきつつ暮らす不安定雇用者が増加している。

もともと、インフォーマル・セクターとフォーマル・セクターの間は必ずしも明確に分離されてきたわけではなく、両者の間を行き来する労働者は多く存在したし、農村とのつながりも維持してきた。不景気になっても農村に帰れば、なんとか食べていけるといいう状況があり、インフォーマル・セクター、フォーマル・セクター、農村の三者間を行き来することによって、生活を維持してきた状況もあった（香港やシンガポールのような都市国家や地域は別）。し

かし、農村において都市の失業者を受け入れる余裕が小さくなってきており、失業しても都市で定住して、収入を確保せざるを得ない労働者が増加してきている状況も見られる。失業手当制度や年金制度がない場合や、あっても不十分な場合が多いので、家族や縁者によって生活を支えあうことが生きる保障となっている。

不安定雇用の増加の原因は、1987年のアジア経済危機と、その後ひろがっていた経済のグローバル化であった。アジア経済危機から立ち直るために、世界銀行やIMFから融資をうける際に、構造調整をおこなうことを条件とされた。そのため労働市場の柔軟化や雇用形態の多様化が求められた。その結果、正規の労働者より景気の変動に対応しやすく、安いコストで働かすことができる非正規の労働者が求められた。

場の柔軟化や雇用形態の多様化が広がり、非正規の労働者が増加し、人件費コストを小さくする経営が広がってきている。韓国はOECDに加盟して先進国になっているが、パートタイマーや派遣労働者が急増して、非正規労働者が増加し、2005年の統計で45%を超えている。

これに対して、発展途上国は安い労働力を武器にして経済発展してきたが、先進国でも同じ戦略が採用されると発展途上国は、より一層人件費コストを切り下げないと、経済のグローバル化が進んだ世界では、生きていけないという発想にならざるをなくなる。そのためパートタイマー、派遣労働者、短期間雇用の労働者、請負労働者の雇用を増やしたり、外国人労働者を導入して、安く雇用する仕組みを作り上げてきた。正確な統計が存在しないが、アジア諸国で、フォーマル・セクターで働く労働者の20-40%近くを不安定雇

用の労働者が占めているものと想定されている。

## 2. 不安定雇用への対策

不安定雇用に歯止めをかける法律を制定されている。インドネシアでは2003年労働力法で請負契約や派遣労働に規制を加えている。シンガポールでは1996年パートタイム雇用規制で、パートの雇用条件を規制している。マレーシアでも1998年雇用法の改正によって、パートの雇用規制をおこなっている。タイでも2007年労働保護法を改正して派遣労働の規制をおこなっている。

これらの規制は部分的であり、しかもそれらがきちんと施行されているかどうか疑問がある。基本的に人件費の安さを武器として経済発展を遂げてきた経緯から、最低賃金制度があっても、その規制がゆるくなっているものと思われる。最低賃金以下の賃金でも不安定雇用であっても、収入の場を確保したいという労働者の要望があることも事実である。

発展途上国の企業といっても、地元企業だけでなく、先進国の多国籍

企業が発展途上国に立地している企業も含まれる。そこでも非正規労働者の割合が増加している。さらに、先進国の企業でも発展途上国の企業から、部品や商品を仕入れており、非正規労働者が製造する部品や商品が安いことによる恩恵を受けている。したがって、発展途上国での企業の非正規労働者の問題は先進国の企業にもかわる問題である。それに対する対策として、2点だけ述べておきたい。

企業の社会的責任は、法律に定められている内容をこえる部分を任意に順守して、企業の評判やイメージを高めて、株主、消費者、労働組合などのステークホルダーになんらかのプラスをもたらそうとする手段である。日本では環境問題が企業の社会的責任の問題として議論されているが、それだけではない。労働に関する企業の社会的責任（労働CSR）も議論されるべきであろう。日本企業が発展途上国で、関連企業や下請企業から部品を調達する際に、ILOで定められた中核的労働基準のうちの差別禁止規定が、どのように順守されているのか。つまり、非正規労働者にどのような待遇を与えているのか、それが正規労働者と比べて

差別と判断されないのかどうかともチェックすべきことである。

しかし、日本では、下請企業の製品を元請企業（親企業）が「買ったたく」（下請代金支払遅延等防止法で定める、通常支払われる対価に比べて、著しく低い下請代金の額を不当に定める）というやり方が広がっている。「買ったたかれた」下請企業は、企業存続のために非正規労働者の割合を増やして、人件費コストの削減を図らざるをえなくなる。元請企業（親企業）は、一方で、「買ったたき」をしなから、非正規労働者の差別を監視するというのは矛盾した行為であろう。不当な「買ったたき」を防止することが、日本だけでなく発展途上国でも、不安定雇用を防止する前提となろう。

国際的な枠組み協定(International Framework Agreement)の締結を国際的な労働組合組織が提唱している。日本国内だけでなく、多国籍企業化した企業への対応としては、国際的な枠組み協定を締結して、非正規労働者にも最低労働基準が順守されているか、正規労働者の待遇と比較して差別と判断されないような待遇を非正規労働者に与えているかのチェックをすべきであろう。日本の企業がこのような国際的な枠組み協定を

締結したという事例を聞いたことはないが、日本の大企業の多くは多国籍企業となっており、世界中で製造販売に従事している。日本企業が労働CSRを率先して世界をリードすることはできないのであろうか。「買ったたき」によって、元請企業（親企業）が利益をあげ、そこで働く労働者がその恩恵を受けることになる。一方が恩恵を受けることが、他方に痛みを与えることになっていないかチェックをすべきであろう。日本の労働組合も国内だけでなく、国際的視野を持って労働CSRを普及させていく必要性にせまられている。

### 略歴

香川孝三(かがわ こうぞう)

東京大学大学院法学政治学研究科博士課程単位取得。富山大学助教授、同志社大学教授、神戸大学大学院国際交流学科教授を経て07年4月から大阪女学院大学教授(現在)。専門はアジア法、労働法、労使関係法。2004年から2年カン駐ベトナム日本大使館公使として赴任。そのほか、日本ジエーター学会(副代表)、日本労使関係研究会(常任理事)、アジア法学会(理事)、NPOアジアボランティア協会(副代表)、IMF・JIC労働リーダーシップコース(副校長)。著書は「アジアの労働と法」、「ベトナムの労働・法と文化」など多数。