

第 2 章

ブラジルの雇用と社会政策

—労働法制改革の現状と深化の可能性—

上谷 直克

要約：

本稿は、1990 年代以降のブラジルにおける雇用関係の変容および労働・社会保障制度改革の実態を解明する予備的作業として、現段階での労働法制改革の進展状況について概観し、そこで浮かび上がるいくつかの問題点を指摘しようとするものである。近年、他のラテンアメリカ諸国と同じく、ブラジルにおいても個別的労働法制（individual labor law）の柔軟化と労働市場の流動化が進んでいるが、集团的労働法制（collective labor law）の改革については、その必要性が叫ばれているにもかかわらず、これといった進展は見られない。

キーワード：

ブラジル、労働法制改革、労働市場の柔軟化

はじめに

現在、ラテンアメリカ諸国は、民営化、金融市場および貿易の自由化といった第一段階のネオ・リベラル諸改革（＝経済安定化改革）を経た後の「第二段階の改革（＝構造改革）」にあるといわれている。ブラジルも同じく、1990年代初頭から、「レアル・プラン」に代表される一連の経済安定化政策を実施し、同年代後半から、年金・税制・労働など一般的に「第二段階の改革」として総称される諸々の構造改革を提唱し、着手した。

2003年1月に就任したルーラ大統領は、政権発足当初から、年金制度・税制・政治システム・労働法制・農地の5つの分野での改革の必要性を強調し、なかでも、年金制度改革と税制改革の断行は、それまで「聖域」とみなされていた領域に第一歩を踏み出したという意味で一定の評価に値するものであった（浜口・近田〔2004〕）。

しかし、これらの改革の進展に比して、本研究の中心的なテーマである労働法制改革については、カルドーソ前政権以降現在まで、非常に複雑かつ漸進的なプロセスを辿っており、現時点ではその方向性や到達点、そして期待される効果も極めて不透明なままである。

そこで本稿の目的は、ブラジルにおける雇用関係の変容および労働・社会保障制度改革の実態を解明する予備的作業として、現段階での「個別的／集団的労働法制改革」の進展状況について概観し、そこで浮かび上がるいくつかの問題点を指摘しようとするものである。

第1節 先行研究：「労働法制改革」の政治学的研究

上記のとおり、1990年代後半以降、ラテンアメリカ諸国で「第二段階の改革」が着手され、その具体的な方策や効果が徐々に明らかになるにしたがって、学問的関心もこれらの改革へと少しずつシフトしてきている。しかし、

本稿で扱う「労働法制改革」に限っていうならば、依拠すべき「オーソドックス」な先行研究を挙げることはそれほど容易ではない。それは、そもそも当地域全般において、大規模かつ実質的な意味でこの種の改革がなされた例がそれほど多くなく、そのため、労働法制改革の「政治学的」分析が、その経済学的分析や規範的および政策提言的な研究の多さに比べて、ごく僅かしが存在しないからである。

しかしこのように先行研究が非常に限定されるにせよ、ごく最近になって、労働法制改革の政治学的分析に向けて何らかの手がかりを与えてくれるような研究は少しずつ出てきている。

たとえば、A・ブロンSTEINは、南米各国において1980年代から1990年代半ばまでに実施された労働法制改革を、ネオ・リベラル型、国家保護主義型、両者の混合型と3タイプに分け、それぞれの特徴を記述した(Bronstein [1997])。またクックは、アルゼンチン・ブラジル・チリでみられた労働法制改革の内容やプロセスの違いを、「民主主義への移行」と「市場経済改革への移行」という二つの移行の順序によって規定される「労働組合の政治的影響力」の程度の差に見出した(Cook [2002])。そして、マドリの研究では、改革イシューごとの「労働組合の抵抗度」の相違という視点から、アルゼンチンとメキシコそれぞれの国での「年金改革」と「労働法改革」の政治過程が分析された(Madrid [2003])。

これらの中でもとりわけ、M・ムリイジョ(ら)による「ラテンアメリカ労働改革の政治」という分析枠組みは、比較政治学的手法に則った興味深い仮説を提示しており、本研究での格好の出発点となりうる。そこで、以下で少しばかり詳しく、彼女の議論を紹介しておくこととする(Murillo[2005], Murillo & Schrank [2005])。

彼女によれば、近年、ラテンアメリカでもネオ・リベラリズムが唯一の「処方箋」として認知され、各国のマクロ経済政策がますます収斂傾向を見せているにもかかわらず、その一方で、党派的政策形成(partisan policymaking)という政治的慣例は消え去るどころか、むしろ強まっている国さえあるとい

う。

とくに、マクロ経済が安定性を欠き、政治的不確実性が高まった場合、社会において確固たる支持基盤を確保しておきたい政権（与党）は、自らの伝統的な支持集団に対してのみ影響を与えうる政策については、ことのほか党派的に対応し、その支持を繋ぎ止めることで、重要な政治局面を乗り越えようと腐心する。

なかでも、このような党派的な政策形成がもっとも顕著に現れる領域のひとつが、労働組合を支持基盤とする政党（labor-linked party）と労働者（とくに労働組合）との関係の強弱を如実に反映する、「労働市場の規制」をめぐる政策領域なのである。

そこでまず彼女は、労働法制を「個別的労働法制」と「集団的労働法制」とに区別する。そして、現在のラテンアメリカでは前者についての改革が経済的規制緩和という地域的趨勢に応じて徐々に進んでいると認めたうえで、国によっては、後者についての改革がそのような趨勢に反して「親労組的（union-friendly）」、すなわち労働組合に有利な方向で進められているところさえあると指摘し（表1）それをひとつの「謎」だとする。

そしてこのような「謎」を解く鍵として彼女が着目するのが、各国における「政治的不確実性」と上記の「党派性」という変数の組み合わせなのである。

すなわち、世界中で労働組合の劣勢が叫ばれ（Toledo [2005]）、労働規制緩和へのグローバルな圧力もますます強まっているにもかかわらず、集団的労働法制の規制強化（親組合的な改革）が行われている国が存在するのは、政治的不確実性に直面した、労働組合を支持基盤とした与党が労組からの確実な支持を取りつけるべく、その意に沿ったかたちで、きわめて党派的に改革を進めるからなのである（表2）。そしてこのような2つの変数を駆使しつつ、アルゼンチン、ヴェネズエラそしてチリにおける近年の労働法制改革をめぐる「謎」が解き明かされていくのである（表3）。

表1 ラテンアメリカ諸国における1990年以降の労働法制改革（暫定版）				
国	政権	労組センターとの連携	個別的労働法制	集团的労働法制
ペルー	第一次フジモリ (1990-1995)	なし		
	第二次フジモリ (1995-2000)	なし		
チリ	エイルウィン (1990-1994)	あり		
	フレイ (1995-2000)	あり		
	ラゴス (2000-2005)	あり		
ヴェネズエラ	ベレス (1989-1993)	あり		
	カルデラ (1994-1998)	なし		
	チャベス (1998-)	なし		
コロンビア	ガヴィリア (1990-1994)	なし		
アルゼンチン	第一次メネム (1989-1995)	あり		
	第二次メネム (1995-2000)	あり		
	デ・ラ・ルータほか (2000-2003)	なし		
	キルチネル (2003-)	あり		
ブラジル	第一次カルドーゾ (1994-1998)	あり (FC)		
	第二次カルドーゾ (1998-2003)	あり (FC)		
	ルーラ (2003-)	あり (CUT)		
メキシコ	サリナス (1988-1994)	あり		
	セディージョ (1994-2000)	あり		
	フォックス (2001-)	なし		
パナマ	ベレス・バラダレス (1994-1999)	あり		
ニカラグア	オルテガ (1984-1990)	あり		
	チャモロ (1990-1996)	なし		
	アレマン (1996-)	なし		
エル・サルバドル	カルデロン・ソル (1994-1999)	なし		
グアテマラ	セラノ・エリアス (1991-1993)	なし		
	アルス (1995-1999)	なし		
コスタリカ	カルデロン (1990-1994)	なし		
ウルグアイ	未確認	未確認	未確認	未確認
エクアドル	ボルハ (1988-1992)	なし		
パラグアイ	ワスモシ (1993-1998)	あり		
ドミニカ	パラゲール (1991-1996)	なし		
(出所) Murillo [2005], p.443 (Table 1) を元に、筆者が加筆・修正。			規制緩和: 11	規制緩和: 6
			規制強化: 8	規制強化: 13
			変化なし: 11	変化なし: 10

表2 ムリージョの「ラテンアメリカ労働改革の政治」の分析枠組み				
党派の連携				
		あり	なし	
政治的 不確実性	あり	規制強化 (regulatory)	規制緩和 (deregulatory)	
	なし	規制緩和 (deregulatory)	規制緩和 (deregulatory)	
(出所) Murillo [2005] の議論を基に筆者が作成。				

表3 ムリージョの枠組みによる労働法制改革の実際					
			党派の連携		
			あり	なし	
政治的 不確実性	あり	規制強化) エイルウィン (1990-1994) / ペレス (1989-1993) / 第二次メナム (1995-2000) / ラゴス (2000-2005) など		規制緩和) 第二次フジモリ (1995-2000) など	
	なし	規制緩和) 第一次メナム (1989-1995) / フレイ (1995-2000) / 第一次カルドーソ (1994-1998) / 第二次カルドーソ (1998-2003) など		規制緩和) 第一次フジモリ (1990-1995) / ボルハ (1988-1992) / アルス (1995-1999) など	
		(出所) Murillo [2005] の議論を基に筆者が加筆・作成。			

以上、ムリージョの分析枠組みを簡単に紹介したわけであるが、ここで、ブラジルの事例へのその適用可能性について念頭に置きつつ、彼女の枠組みが有するいくつかの問題点について若干触れておくこととする。

まず最初に、彼女の議論で利用される「労組を支持基盤とする政党」という変数についてである。彼女が使用する「労組を支持基盤とする政党」とは、「全国規模の労働連合（労働センター）と制度的な繋がりのある政党」と簡潔に定義され、その例としてアルゼンチンの正義党（PJ）やヴェネスエラ民主行動党（AD）、そしてチリの左翼連合（*Concertación*）などが挙げられている。しかし、この定義のほかに、文中において「制度的繋がり」というものの基準が具体的に示されているわけではなく、これでは、選挙における支持の表明や、政策の形成や実施の際の協力など、いわば状況依存的なレベルから、「労組議席」の配当や日常的かつ組織的な連携（または融合）といった構造的なレベルまで、実際にどの程度の連携が認められれば「労組を支持基盤とする政党」と呼びうるのかが全く明確ではない。

また、もう一方の変数である「政治的不確実性」についても、これと類似した問題点が指摘できる。つまり、彼女は結局、「選挙」の前後における支持率の低下や政党アイデンティティーの不安定さをもって「政治的不確実性」としているわけであるが、厳密に言えば、どの時点におけるどの程度の「不

確実性」が分析上の変数として使用しうる確かな「不確実性」であるのか、彼女が想定するほど、それ以外の者にとっては決して自明ではないのである。

そして最後に、最も重大な問題であるが、事例の選定についてである。そもそも彼女の扱う事例での「与党」とは「大統領与党」というよりも「議会与党」のことであり、そこで扱われる労働法改革も「議会主導の下で展開される」もしくは「議会による是認を決定的に必要とする」類の改革であった。つまり、「憲法改正」や「大統領令」という形式で導入される改革については、必ずしも議会与党が影響を及ぼしえないという理由から、その議論からは事前に排除されている。しかし、他の地域と比べて比較的、大統領権限が強大（つまり議会の影響力が小さい）で、さまざまな政策が大統領令や暫定措置の形式で実施されがちなラテンアメリカ的政治プロセスの特徴を踏まえると、このような「議会重視のバイアス」による事例の限定が、どれほど説得力を持つものなのか疑問を持たざるを得ないのである。

以上このように、ムリージョの議論については、事例を選定し、実際に仮説を検証する前の段階において、独立変数を操作する上でいくつかの問題点が指摘できる。とはいえ、まず「労働法制改革」を個別的なものと集団的なものに分離した上で、その両者の進度の差を、「政治的不確実性」下における「労組を支持基盤とする政党」の戦略的相互作用の相違に見出すというグラウンドデザインそのものについては、ブラジルの例を分析する際にも有益だと思われる。

そこで以下においては、まずブラジルにおける両種の労働法制改革の進展を概観し、その後「おわりに」の部分で、ムリージョの分析枠組みをブラジルの文脈において再構成しつつ、今後の研究の展望を示すことになる。

第2節 CLT 改革と「ブラジル・コスト」

ブラジルにおいて労働者の権利、労使関係そして労働市場を形成する法規

制の基礎は、1988 年憲法と統合労働法(Consolidação das Leis do Trabalho、以下 CLT) である。とくに後者は、国家が、労働者の個人的・集团的権利、労働組合組織、団体交渉、労働裁判所の設置などといった制度や組織の枠組みだけでなく、労働条件をも事細かに規定している点できわめて特徴的である(表 4)。

表4 ブラジルにおける労働法制改革の変遷

名称または政権名	目的	個別的労働法制	集合的労働法制
統合労働法 (CLT:1943年)	家父長主義的・権威主義的な国家が、労働者を保護する一方で、労働運動を規制し、平穩な労使協調を実現	1日8時間・1週48時間 / 超過勤務は50%増し / 夜間勤務は20%増し / クリスマス・ボーナス / PIS-PASEP運用益 / 年次有給休暇(30日) / 週一日の有給休暇(日曜日) / 正当な理由のない解雇の場合、賠償(勤続1年につき、給与1ヶ月・勤続10年以上で賠償は2倍) + 年次有給分の給与 + ボーナス + FGTS積立額の10% / 勤続年数10年以上の労働者は、法の定める特別な理由以外は解雇の禁止 / 家族手当 / 1ヶ月前の解雇通知と通知後1ヶ月間は1日2時間の求職有給休暇 / 労働裁判制度(主任務は調停、不可能な場合に判決)	労働省の許可に基づいた、職種(業種)別・地域別の独占的代表権 / 組合加入・非加入に関係なく、すべての労働者から一律に年間賃金の一日分の組合税を強制的に徴収し、労働雇用省が分配 / 使用者側も職種別・地域別に組合を結成する義務 / 労働裁判所の許可のないストライキは厳罰対象
ストライキ法 (1964年)	労働組合運動の管理・抑制		合法的ストの範囲の明確化 / 政治的理由によるスト禁止 / 国民生活に不可欠な産業でのストの禁止 / 公務員のスト禁止
賃金法 (1964年)	インフレ抑制	賃金ベース改定は、過去の物価上昇率・今後の物価上昇率・生産性上昇率(1人あたりのGDP上昇率)によって一律に決定	
1988年憲法	民主主義国家における「社会権」としての労働者の権利を拡充	週労働時間の削減(48時間から44時間) / 超過勤務手当での引き上げ(20%上乗せから50%上乗せへ) / 年1ヶ月の特別休暇に月賃金の3分の1のボーナス支給 / 夜間労働は日中労働の20%増し / 企業の都合により解雇した場合のFGTSの引き上げ / 労働者の企業利益への参加(任意だが企業に税制恩恵を賦与) / 女子労働者に対する労働禁止規定の削除 / 120日間の出産休暇・妊娠が明らかになってから出産後5ヶ月までの雇用安定 など	労働組合の結成・加入の自由化 / 労働組合への政府の干渉を禁止 / 公務員を含むストライキ権の承認(ただしあらゆる場合でも、経営者側のロック・アウトは禁止)
第一次カルドーゾ (1995-1999)	(その他の経済政策とリンクさせることで)労働コストを削減 / 雇用および労使関係の更なる柔軟化 / 失業の縮減	(詳細は表5参照) 解雇制限の緩和 / 物価スライド制賃金の廃止 / 短期雇用(有期雇用契約)の容認 / FGTSへの使用者提出金の削減 / 期間フレックス制(超過勤務を現金でなく休憩時間で支払う) / 労働時間調整について労使間での交渉 / 週25時間までのパートタイム労働 / レイオフ	公務員組合の指導者数の制限 / 連邦公務員のスト権の制限 / スト権濫用への罰則規定(罰金)
第二次カルドーゾ (1999-2003)		公務員の解雇条件の緩和 / 個別的解雇手続きの簡素化 / 裁判官任命の際の階級バイアスの除去 / 小規模争議(5400レアル以下)を扱う新しい労働裁判審級を創設 / 「事前調整委員会」を設置	労働協定および労働協約で締結された労働条件がCLT第618号に優先するようにする修正案(第5483号) - 下院通過後、ルレーラ政権下の上院で廃案

(出所) 小池[1999]、Cook[2002]などを基に、筆者作成。

この CLT を中心として、ブラジルの労働法制をめぐる問題はいくつかの論点にまとめることが可能であるが、それらのうちで最初に言及しておくべきは、ある企業が労働者を雇用する際に、このような CLT の規定に沿ったかたちで国家の介入が付随的に生み出すコスト、すなわち「ブラジル・コスト」の問題であろう。

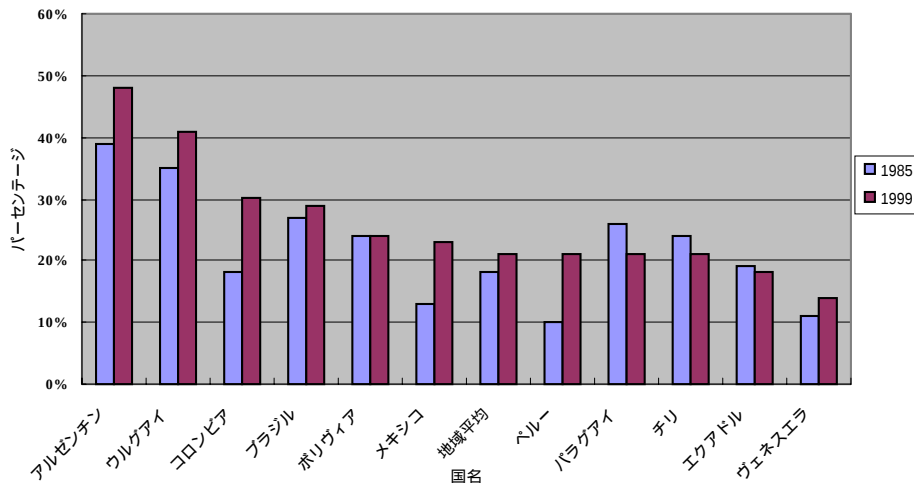
一般的にこの「ブラジル・コスト」とは、企業の社会的負担 (encargos sociais) と呼ばれる、賃金に上乗せされる間接コストの総体を指しているが、ここで議論を複雑にしているのが、まさにこの「社会的負担」の意味する範囲をめぐって、労使間で鋭い対立が存在していることである [小池 1999]

たとえば、「ブラジル・コスト」削減の提唱者である J. パストーレによると、CLT で規定されているがゆえに、労使間での自由な交渉に委ねられない企業の費用負担は、社会保険、FGTS (勤続期間保証基金) 負担金、教育手当、労働災害保険、SENAI (国家工業教育業務負担金) SESI (国家商業教育業務負担金) など、賃金のおおよそ 36.30% に昇り、また、有給休暇などの不就労期間の支払い (週休、休日、休暇手当など) も賃金の 38.23% に達しているという。そしてさらにそれ以外の諸経費を含めると、最終的に賃金の 103.46% の費用が正規雇用の賃金に付加されていると主張している (Pastore [2005])。その一方で、各労働組合センターが協力して運営する調査機関 DIEESE (労組総連合統計社会経済調査局) の算定によると、「1 ヶ月分の賃金に相当するボーナス (いわゆる「13 ヶ月目の賃金」)」を含む不就労期間の支払いも、退職金に類似する FGTS もそもそも給与の一部であるため、実際に「社会的負担」として企業に課されるのは賃金の 30.8% に過ぎないとしている (DIEESE [2001])

それではここで、ブラジル国内における「社会的負担」論争から少し距離を置いて、ラテンアメリカという地域的文脈に「ブラジル・コスト」を位置づけてみよう。概して、この地域の多くの国々では、年金、医療、家族手当、失業保険など様々な社会保障プログラムの費用が企業や労働者に課せられており、結果的に、そのように高い非給与コストがフォーマル雇用を忌避させ

るひとつの要因になっていると言われている。たとえば図 1 のように、アルゼンチンやウルグアイでは、これらのプログラムへの負担金は賃金の 40%以上を占め、ブラジルを含む南米の多くの国でも 20%から 30%に達している。

図 1 社会保障負担費割合（賃金のパーセンテージ）1985 vs 1999



（出所）Lora [2001] より抜粋。

このように考えると、一般的な意味での「社会負担（非給与コスト）」が高いとされるこの地域で、ブラジルが平均値よりも高い値を示しているという事実は、他の国々同様、ブラジルの労働市場においてもこのコストが、インフォーマル労働の増減や実質賃金の推移に何らかのネガティブな影響を引き起こしている可能性が高いと類推するのが妥当であろう。

実際、ブラジルにおいて、社会的負担によって増大した企業の実質賃金コストは、賃金そのものを過度に圧縮させる一方で、このようなコストを忌避する企業の雇用行動が、法的保護、保険、年金などの一切の便宜を享受しないインフォーマル労働者の数をさらに増大させると考えられている。このような認識に立って、カルドーソ政権以降たびたび、企業の社会的負担を軽減する措置が考案されてきたが、すでに言及したような「社会的負担」の範囲を

めぐる労使間での対立だけでなく、企業側のみならず働き手の側でも「インフォーマル労働」に潜むベネフィットが優先されがちであることなどにより、この問題を根本的に解消するような改革は進んでいない。

第3節 「労働のフレキシビリティ」と個別的労働法制改革

CLT に課せられた「社会的負担」をめぐる問題に続いて、ブラジルにおける労働法制改革の第二の論点は、例えば、労働条件、労働時間、諸手当、契約のタイプ、そして雇用保障など、ムリージョの言う「個別的労働法制」をめぐるものである。

一般的に個別労働法制の改革とは、個々の労働者と企業との雇用関係を規定する諸々のルールが柔軟化されること、言い換えれば、既存の法制の変更により、雇用関係に「労働のフレキシビリティ」がもたらされることとされている。M・レジーニによれば、概して「労働のフレキシビリティ」として言及されるものには以下のような4つの種類があるという。まず、「数量的フレキシビリティ」は、企業の減量化を認めること、すなわち、景気変動に対応すべく労働者を解雇し、また、新たな労働者を雇う際には非典型・臨時・不安定雇用などといった新しい雇用形態を活用することを意味している。また、「職務上のフレキシビリティ」とは、例えば、配置換え・多技能化・再訓練・異動などによって、新しい技術や人的資源の新しい活用法に適應できるよう、手持ちの労働力を再編成することを指す。さらに、労働協約や法的規制に完全に依拠するのではなく、労働市場の動向や競争条件の変化に対応したかたちで賃金水準や賃金体系を変更することは「賃金のフレキシビリティ」であり、また、景気または季節的な需要の変動に沿って雇用人員数を調整したり雇用安定度の異なる労働者を活用したりするのではなく、1日・1週・1年あたりの労働時間を変化させることで必要とされる労働量を調整することを「時間的フレキシビリティ」と呼ぶ（レジーニ [2000]）。

ここで、前節で言及した「非賃金コスト（の削減の試み）」も加味しつつ、上記４種類の「労働のフレキシビリティ」という観点から近年のブラジルにおける個別的労働法制改革の動向を見てみると、たとえそれが「細切れに」着手されてきたとはいえ、一定の進展を見せていることが理解できるであろう（表５）。

表5 最近の労働法制改革の内容									
政 権	施行年	名 称	手 段	内 容	フレキシビリティの種類				
					賃金	時間	数量	職務	非賃金コスト
第一次カルドーン (1994-1998)	1994年	給与政策（リアル・プラン）	暫定規則第1053号	「国家による給与調整政策」をやめることで「交渉の自由」を導入／給与の自動調整条項を禁止	○				
		専門職およびサービスのための協同組織（cooperativa）	法律第8949号	企業内において特定の仕事やサービスを提供する「協同組織」を形成／従来の「労・使関係」とは異なり、法律（CLT）や協約により確定された労働権を有しない				○	
		利潤と成果への加担（PLR）	暫定規則第1029号（2000年に法律第10101号）	団体交渉を通じて、労働者が企業の利潤と成果に加担できるようにする	○			○	
	1995年	アウトソーシング	TEM省令および労働最高裁判所表明第331号	雇用および協同労働のアウトソーシングを優遇					○
	1996年	国際労働機関（ILO）第158号条約の破棄	大統領令第2100号	「不当な理由による解雇の禁止」を解除→正当な理由なき解雇の可能性			○		
		短期労働	省令2号	一時的な（不安定な）労働が利用できる可能性を広げる			○		○
		零細および小企業での契約について	簡易法律第9517号	税負担と社会保障負担の一本化、および、労働契約コストの部分的削減			○		○
	1997年	最低賃金について	暫定規則第1906号	行政府による「最低賃金修正基準」を設定／地域別の最低ラインを導入					
	1998年	期間労働契約制	法律第9601号および政令第2490号（細則）	期間は最高2年で事前決定／期間契約労働者の割合は企業の従業員規模により異なる／労働手帳を有するフォーマルな労働者としての資格あり／解雇の事前通告不要／社会負担金の削減（FGTS40％上乗せなし）			○		○
		期間フレックスタイム制（Banco de Horas）	法律第9061号および暫定規則第1709号	各年ごとに、生産やサービスの浮動に応じて、労働時間を調整／ある時期に労働時間が所定よりも短くとも賃金削減はなく、逆に、長い場合でも超過手当てはなし。		○			
		パートタイム契約	暫定規則1709号	週25時間を超えない勤務／給与とそれ以外の労働権は同種のフルタイム労働に準じる		○	○		○
		労働契約の留保（レイオフ）	暫定規則第1726号	2ヶ月から5ヶ月までの労働契約の留保／期間中、労働者の専門能力形成のための訓練を義務づける／期間中、労使交渉により決定された補償金（失業手当と同額）を払う			○		○
第二次カルドーン (1998-2003)	1999年	公務員の解雇について	法律第9801号および補正法第96号	公務員人件費の限度額を規定／2年間で余剰人員を解雇			○		
		日曜労働の自由化	暫定規則第1878-64号	1997年11月9日以降の小売業の日曜営業を許可		○			
	2000年	事前調整委員会（CCP）	法律第8959号	職業カテゴリー別、または従業員50人以上の企業において、委員会を創設する余地を作る／個別の解雇に対応する労働裁第一審として機能／固定的でない、労使同様のメンバーから構成					○
		簡潔な解雇手続きについて	法律第9957号	個別の解雇についての非常に簡潔な手続きを規定			○		
	2001年	公務員スト（参加者）の代理について	暫定規則第10号	10日以上の公務員ストに際して、3ヶ月までの短期労働（更新可能）			○	○	

（出所） Krein [2001] , Pochman&Moretto [2002] , ブラジル連邦共和国政府HP。
(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/principal_ano.htm) など。

例えば、まず、1990年代の半ばから比較的前進したのは「賃金のフレキシビリティ」である。1994年の物価スライド制賃金の廃止（暫定措置 1053 号）により労使間における自由な賃金交渉の余地が大幅に拡大し、同年の暫定措置 1029 号（のちに法律第 10101 号：PLR）によって、少なくとも法制上では企業内の利益配分プロセスに労働者が積極的に加担し、それを賃金交渉のテーブルで議論することが可能となった。後述するように、この PLR をきっかけとして、その後労使交渉のテーマとスタイルが大きく変化していくこととなるが、その意味でも、この改革は労働市場の柔軟化に寄与したといえる。

また、「時間的フレキシビリティ」についても、期間フレックスタイム制（法律第 9601 号）の導入によって、労使間の事前協議が必要とはいえ、企業による労働時間・生産サイクルの調整が可能となり、企業業績からあからさまに影響を受けた雇用変動が抑制されることが期待されている。

さらに、1998年にレイオフ制度（暫定規則 1726 号）の整備や様々な形態の雇用契約が可能となったことで、雇用の外的柔軟化のヴァリエーションも広がり、また、「国際労働機構第 158 条の破棄（1996 年：大統領令）」というかたちではあるが、解雇をめぐるさまざまな制限も徐々に緩和され、「数量的フレキシビリティ」を高める方向での改革の姿勢が見られる。

なお、「職務上のフレキシビリティ」については、労働法制の変更ということよりも、早くも 1970 年代から、生産組織の変更が現場ベースで進められており、90 年代の経済自由化によってそれが急速に普及した。確かに、CLT の下で労働者の職種変更が労使交渉の対象とされており、また、その交渉主体としての労組の成り立ちが「業種」に沿ったものであるために、生産組織の変更も容易ではないが、雇用が停滞する中で労働組合も生産の自動化や組織変更を受け入れざるを得ない状況となってきた（小池 [1999]）。

むろん、前節の表 4 で見たとおり、ブラジルも、他のラテンアメリカ諸国同様、改革以前の段階で労働者の権利が比較的強く保護されていたため

(Bronstein [1997]) 一連の柔軟化措置の進捗とその効果が評価される際には、このような「ラテンアメリカ的前提」を十分考慮せねばならない。また、表5にあるとおり、実際に企業がこれらの柔軟化措置を活用するに際しては、往々にして事前の労使交渉が要件とされる場合が多く、このようななかたちでの「労組による影響力の保持」が、ブラジルにおける個別的労働法制改革の限界を画しているとも言える。

第4節 「劣勢に立つ労働組合」と集团的労働法制改革

そして、労働法制改革をめぐる第三の論点は、団体交渉や集团的争議（ストなど）といった、主に労働組合をめぐる諸規定、すなわちムリージョのいう「集团的労働法制」についてである。

ここで、近年のブラジルにおける集团的労働法制改革の足取りを、すでに見た個別的労働法制改革の進展という流れの中に位置づけてみると、それが極めて錯綜した状況を呈していることに気づくことになる。そしてこのような複雑な改革の姿は1980年代の「政治の時代（民主化の時代）」から1990年代以降の「経済の時代（ネオ・リベラリズムの時代）」という時代背景と密接にリンクしている。

1970年代後半からついにブラジルにも「民主化の波」が押し寄せはじめると、従来の「国家コーポラティズム」の経路からはいくぶん離れたところから、新しい理念と形態を持つ労働組合運動（新しい労働組合）が生まれ出し、それ以外の多様な社会運動とともにブラジル民主化運動において中心的な役割を果たすことになる。

同時に、このようにして一躍時代の牽引力となった労働組合運動は、1988年憲法の制定にともなう「労働権」の拡充プロセスの中で政治的影響力を格段に高め、それを経済的領域における交渉力へと変換することで、労働者にとって有利かつ多様な労働条件を数々勝ち取っていった（表6）。

表 6 労働協約における平均条項数の変遷			
	1979	1989	1999
家具製造業（サン・パウロ市）	14	74	77
繊維業（サン・パウロ州）	14	70	55
化学・製薬業（サン・パウロ市）	25	59	77
ガラス業（サン・パウロ州）	19	59	63
製紙業（サン・パウロ州）	19	87	60
製図（サン・パウロ州）	10	50	82
ジャーナリスト（サン・パウロ市）	13	38	51
銀行業（サン・パウロ市）	10	43	50
私立学校教師（サン・パウロ州）	17	43	52
運転手（サン・パウロ市）	11	92	74
平均	15	62	64
（出所）DIEESE[2001], pp.199（Tabela 1）。			

しかし、1990年代に入り、時代のスローガンが「民主化」から「ネオ・リベラリズム」へと移り変わるにつれて、1980年代に支配的であった労働組合運動の政治的影響力は減退し、個々の労働者と労働組合との関係は、いわば「愛憎半ばする」ものへと微妙に変化していくこととなる。

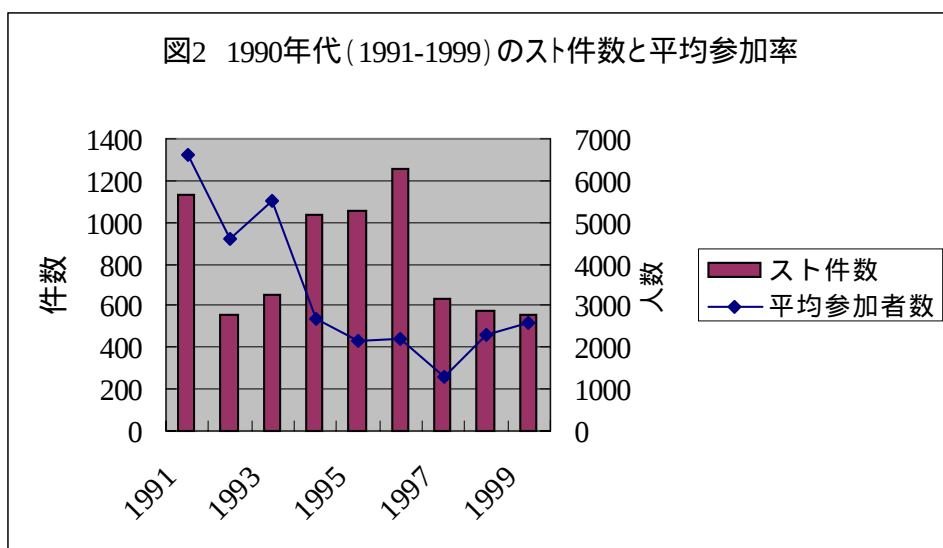
まず、このような複雑な愛憎関係は、「劣勢に立たされる労働組合」という近年の世界的な潮流とオーバーラップして、もはや労働組合が労働者の權益を（かつてほどは）守りえないのではないかという懸念に端を発している。実際、1988年憲法によって労働組合の自由と自律性が高まり、それ以降、組合数自体は増加傾向にあるにもかかわらず、皮肉にも、90年代に入ると組合組織率は年々低下し、団体交渉による協約も次第に沈滞または縮減傾向さえ見せはじめている（再び表6および表7）。

表 7 労働組合組織率の変遷（18歳以上の公式就業者）									
	1988	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
公式就業者人口（千人）	34279	34778	35696	37061	37739	38261	38588	39529	44085
組合加盟人口（千人）	7521	7837	7932	8020	7935	7931	7747	7798	8496
組織率（％）	21.9	22.5	22.2	21.6	21.0	20.7	20.1	20.1	19.3
（出所）Cardoso[2002] pp.291（Table 1）。									

とりわけ、すでに言及した、「賃金のフレキシビリティ」を意図した「労働

者による企業の利潤と成果への加担（PLR）」の導入は、企業だけでなく労働者自身をも「生産プロセスの効率化・合理化」という方向へと駆り立てる重大な契機となり、それが企業側には強気な、そして労組側には譲歩的な志向を植えつけたという意味で、その後の団体交渉のダイナミクスに多大な影響を与えることとなった（DIEESE [2001]）。また、近年の労働争議件数の急速な増加が示すとおり、1990年代において労働裁判所が労使関係の裁定者として重要な役割を果たすようになったという事実も、このような労働組合の（労働者に対する）防御力の劣化を如実に物語っているといえるであろう（Pochmann [2005]）。

そして、労働市場の柔軟化がさらに進み、それによってますます失業問題が深刻化する中、後に見るように、「業種横断的かつ事業所単位」ではなく「業種別かつ地域別」に組織されるがゆえに粉砕化（pulverização）された労働組合の配置状況は、「組織力」や「動員力」といった労働組合の最大の資源に打撃を与え（図 2）、労組の政治的・経済的影響力の更なる低下と「脱組合主義」をもたらすといった下方向のスパイラルを引き起こしているのである。



（出所）Cardoso [2002] pp.293 (Figure 1)

しかし、その一方で、漸進的であるが着実に進みつつある個別的労働法制改革とは裏腹に、集団的労働法制の改革が遅々として進まないという状況は、前者の改革によって個々の労働者の権益が少しずつ蝕まれていくのを半ば容認しながらも、自らの既得権への執着やその強化すらをも目論む、「組織としての労働組合」やその指導者層の保身の姿を映し出している。

この点について、そもそもブラジルの労働法制においては、労働組合やその活動といった集合的労働権について極めてアンビヴァレントに規定されている。例えば、CLT は労働組合に対して、加入・非加入を問わず全ての労働者から強制的に徴収される「組合税」の恩恵にあずかり、かつ、団体交渉に際しては「業種別かつ地域別」に組織された労働者を独占的に代表できるといふ、いくつかの特権を与えている。しかしその一方で、このような特権とバランスを取るかたちで、たとえば、業種横断的かつ事業所単位での組合活動の禁止（企業は職場レベルの労組を交渉相手として認めなくてよい）といった様々な制限をも課しているのである。

確かに、このように「恭順と庇護（支配）」を介する階統的な労働組合と国家との関係、いわゆる「国家コーポラティズム」的なシステムは、閉鎖的な経済を前提とした輸入代替工業化政策を推進するに際して、労働者に対して手厚い保護を与えつつ、広く政治経済システムに編入・管理するのに、ある程度有効に機能し、経済パフォーマンスの向上に一定の役割を果たした。

しかし、1990 年代の経済開放によってグローバル経済に晒され、生産プロセスの転換や労働コストの削減によって、生産性や国際的競争力の向上こそが至上命題となる時代においては、このような階統的な労働組合システムはもはや効率的に機能しえない。むしろ、労働者の立場からすれば、コーポラティズム的な労使関係の温存は、労働者の最大の資源としての「組織力」を背景とした、企業への重要な圧力装置として機能しうるが、その一方で、政治的要請からすれば、「自由かつ民主的な組合活動」への障害となる。

たとえば、このような「労働者」と「労働組合」をめぐる錯綜状況については、確かに、貿易の自由化や税制改革といった他の改革と比較した場合、

「労働法制改革」というテーマが、個々の労働者も労働組合も包括した「労働者」としてのアイデンティティに訴えかけやすい（表 8）。

表 8 どのような改革に対して労働組織は抵抗するのか？						
		影響を受ける労働組合と組合員の数				
		多数			少数	
改 革 の 厳 し さ	厳しい	< 頑なな抵抗 >			< 一部からの抵抗 >	
		労働法制改革			国有企業の民営化	
		年金改革			貿易の自由化	
	それほど 厳しくない	< 最小限の抵抗 >			< 最小限の抵抗 >	
		全般的な税制改革			セクター別の税制改革	
		全般的な財政改革			セクター別の財政改革	
(出所) Madrid [2003] , Fig. 。						

しかし、つづく表 9（なお、○はポジティブな、×はネガティブなインパクト）を見れば明らかなとおり、労働法制改革の中でもとりわけ集団的なそれは、「個々の労働者 - 労働組織 - 労組のリーダー」という各層で、利益・不利益の格差を生じさせやすい。しかも、そのような改革が、組織的資源の管理や配分に伴う「既得権」に多大な変更を迫る場合には、それへの反応も強大なものとなることが予想できる。

表 9 集团的労働法制改革によるインパクトの相違					
改革の対象	労働組合			企業	国家 (とくに労働雇用 省)
	一般組合員	組織的資源	組合リーダー		
組合税	○	組織資源低下 X	(とくに中央労組) 分配裁量の低下 X	この配分を受ける「企業者組合」には X そうでなければ影響なし	収入の低下 X
業種別・地域別組合	組合活動の民主化という意味で。 交渉の断片化 (= 弱体化) が進むという意味で X	レベルによって ○か X	中央労組 X 下位の労組 ○	○	国家によるコントロールの低下 X
スト権		X	X	○	○
数量的フレキシビリティ	X	X	X	○	失業問題が解消されれば ○ さらに悪化すれば X
賃金のフレキシビリティ	X	直接的な影響なし	直接的な影響なし	○	競争力が高まれば ○ 賃金格差が拡大すれば X
(出所) 筆者作成。					

表 9 の示すような複雑さを踏まえた上で、最近のブラジルにおける「集团的労働法制」の改革の実際について概観すると、そこでは中央統一労組 (CUT) とフォルサ・シンジカル (FS) という二大中央労組 (表 10) 間の度重なる合従連衡と、これとリンクした与野党間の対立や駆け引きがベースとなって展開されるものの、結局は行き詰まるというパターンが繰り返されていることが理解できる。

表10 ブラジルの労働組合センターの概況										
名称	結成年	組合員数	加盟組合数	地域別構成		産業別構成				
				都市	地方	労働者	自由業	農業	公務員	その他
中央統一労組 (CUT)	1983年	2000万人	2834	1562 (55%)	1272 (45%)	1087	66	1273	392	16
フォルサ・シンジカル (FS)	1991年	820万人	839	747 (89%)	92 (11%)	699	5	92	39	4
社会民主労組 (SDS)	1997年	1100万人	289	250 (87%)	39 (13%)	217	1	39	28	4
労働総同盟 (CGT)	1986年	867万人	238	202 (85%)	36 (15%)	191	3	36	7	1
労働者自治センター (CAT)	1995年 (?)	36万人	86	75 (87%)	11 (13%)	40	8	11	27	0
その他のセンター		14万人	18	15 (83%)	3 (17%)	9	0	3	5	1
非加盟労組		2700万人	7050	4592 (65%)	2458 (35%)	2916	405	2458	1209	62
(出所) IBGE [2003] および各中央労組のHP。										

たとえば、カルドーソ前政権下においても、たびたび「組合税」の廃止や「業種別・地域別」労働組合の再編成が議論されたが、最終的にそれが具体案として結実することはなかった。また、2002年12月、統合労働法の一部を柔軟化して、労働協定や労働協約により締結された労働条件を CLT 規定よりも優越させるとする改正案（法律案第 5483 号）が連邦下院を通過し、上院での審議・可決を待つ段階まで進んだが、その後の政権交代によって上院での継続審議は打ち切られた。

また、現職のルーラ大統領も、就任当初は、CLT に記載された明らかに時代錯誤な条項を除去し、それらについては労使交渉に委ねるとする、いわゆる「CLT の掃除」を提唱していたが、(どのような理由であれ) CLT の大改革に着手することへのアレルギー的反抗が依然として広く存在するため、このテーマについての具体的な進展は見られていない。

確かに、それ以降 2004 年頃から、規制緩和のさらなる必要性により、労使交渉の位置づけや組合組織の再編、そして、雇用および解雇に伴う企業負担の軽減など、従来の姿勢からさらに一步踏み込んだ CLT 改正論が新たに展開されてきた。しかし、各中央労組とも「労働法改正」という総論には賛成するものの、具体的な改正条件となると要求や認識の違いが大きく、またこれに各政党や経営者団体の思惑も絡み、関係者間の意見調整が極めて困難だということで、時とともに、現政権下での実現可能性は失われつつある。

第5節 労働法制改革と労働市場パフォーマンス

それではこのように、1990年以降とりわけ、個別的労働法制を中心に部分的かつ断続的に進んできた改革が、実際に労働市場のパフォーマンスに対してどの程度のインパクトを持ちえたのであろうか。

実際のところ、労働法制の柔軟化と雇用や投資、言い換えれば、労働の規制緩和と労働市場パフォーマンスとの相関性や因果性については、依然として、誰もが納得しうる答えが存在しないため（Lora&Panizza [2002]）、少なくとも現段階では、いくつかの経済指標の変動を概観することで「改革時の目論み」が妥当であったのか否かを大まかに確認することしかできない。

そこで議論を先取りすれば以下ようになる。すなわち、これまで漸進的に進められてきた改革が、程度の差こそあれ、雇用の増大による失業問題の解決やインフォーマル雇用の減少などをその最重要課題としていたにもかかわらず、現在のブラジル労働市場においては、失業率の上昇とインフォーマル労働の増大が、「雇用」をめぐる二つの主要な問題であり続けているということである。

まず、失業率の上昇について見ると、16歳から59歳の労働力人口の比率が1995年から2003年にかけて73.2%から74.9%とほとんど変化していないにもかかわらず、失業率は6.2%から10%へと増加している（IPEA[2005]）（なお、表11と記述とは統計の母集団が異なっているため、数値は異なっている）。

表11 ブラジルの完全失業率（10歳以上・六大都市圏）											
1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002	2003	2004	2005
4.6	5.4	5.7	7.6	7.6	7.1	6.2	7.2				
								11.7	12.3	11.5	9.8
(注) なお、2002年にIBGEの統計方法が変更された。											
(出所) Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE (http://www.ibge.gov.br/)											

とりわけ、大都市部における失業率の増加が著しく、同時期（1995-2003）の平均値が7%から13.9%を示す一方で、大都市以外の地域では5%から8.2%と変化の割合は比較的少ない。大都市部でとくに失業率が上昇したのは、サルバドール、レシフェ、リオ・デ・ジャネイロ、サン・パウロであり、とりわけ後者の2都市は際立っている。これは1990年代に顕在化した、先発工業地域での雇用の減少と後発地域でのその増加という現象が〔小池1999〕現時点でも依然として続いていることを示唆しているといえよう。

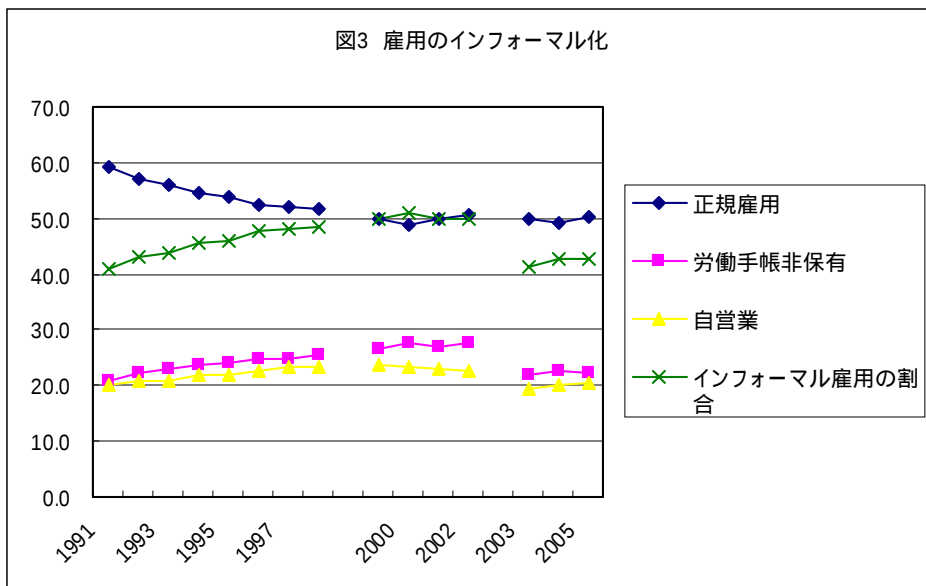
また、失業問題を年齢や教育レベルといった異なった側面から捉えると（表12・13）、顕著なのは、年齢構成でいうと若年層、教育レベルでいうと中等教育レベル修了者におけるその高さである。後述するように、近年のブラジルの労働市場においては安定した正規雇用が減少し、不安定な非典型雇用が失業者を吸収する機能を果たしているが、このような雇用傾向により、上記のカテゴリーに属する若年層の人々は、「労働人生」の初期の段階にあるにもかかわらず、キャリア形成の機会が大きく損なわれており、その一方で、「単純労働」と比較して年々増加する「知識労働」にもありつけないという切迫した状況に置かれている。

表12	1990年代における年齢別失業率の変遷（10歳以上・六大都市圏）								
	15-17	18-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65	
1991	11.73	9.18	5.5	3.62	2.21	1.32	0.93	0.59	
1992	14.1	11	6.8	4.24	2.73	1.81	1.31	1.01	
1993	12.38	10.44	6.21	3.96	2.55	1.85	0.96	0.76	
1994	12.0	9.72	6.18	3.77	2.45	1.6	0.89	0.82	
1995	10.88	9.23	5.44	3.6	2.13	1.64	1.25	0.91	
1996	13.09	10.49	6.2	4.29	2.78	1.87	1.25	1.23	
1997	13.09	10.94	6.65	4.48	3.04	2.25	1.23	1.23	
1998	18.31	14	8.73	6.12	4.34	3.3	2.37	1.32	
1999	17.86	14.53	8.36	6	4.52	3.48	2.55	1.85	
2000	16.92	13.98	8.11	5.57	4.25	3.1	1.77	1.75	
2001	13.4	12.5	7.24	5.06	3.59	2.93	1.91	1.07	
2002	16.9	14.5	8.01	5.8	4.46	3.1	1.86	1.66	
2003	38.2	23.4				9.4			4.9
2004	33.2	21.7				8.3			4.3
2005	34.8	20				7.6			3.9
（注）なお、2002年にIBGEの統計方法が変更された。									
（出所）Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE（http://www.ibge.gov.br/）									

表13 教育年数による失業率			
	8年未満	8-10年	11年以上
2002	12.2	15.4	9.6
2003	12.2	16.6	10.7
2004	10.5	15.8	10.4
2005 ⁽¹⁾	9.0	13.8	9.5
（注）（1）ただし、1月から7月までの平均値。			
（出所）IPEA [各号]。			

そして、このような失業問題と密接に関連しているのが、インフォーマル労働の問題である。そもそもブラジルにおける労働契約は、使用者が「労働手帳」に雇用の日付、労働の種類、賃金、支払い方式、職務など記入のうえ署名することで成立し、この手帳が有給休暇、ボーナス、FGTSなどの一切の労働法制上の権利や、あらゆる社会保障（失業保険、労災保険、年金）の唯一の根拠となる。したがって、一般的にブラジルにおける「インフォーマル・セクター」には、この労働手帳に記入のない・またはそれを持たない被

雇用者 (empregados sem carteira assinada) と自営労働者 (trabalhadores por conta própria) が含まれることになるが、他のラテンアメリカ諸国と同様、労働市場に占めるそれらの割合は 1990 年代を通じて非常に高かった。図 3 が示すとおり、全就業者に対する割合で見ると、1990 年代初頭から 2000 年にかけて一貫して正規雇用の割合が減少してきたのに反して、インフォーマル労働、なかでも、労働手帳に記入のない労働者の割合は増加し続けた。なお、2003 年の中頃から、ブラジルで最も信頼できる調査研究機関 IBGE (ブラジル地理統計院) の統計手法が大きく変更されたため、2003 年以降の数値とそれ以前の数値とを比較することは不可能であるが、2003 年から若干、インフォーマル労働の増加率は鈍化しているものの、それでも 10 年前と比べて高止まりしていることが分かる。このことは、ブラジル経済が雇用を創出できる潜在力を持ち、実際、ここ数年著しい回復傾向を示しているにもかかわらず、そこで生み出されてきた雇用が、往々にして「質の低い」不安定雇用であったことを示しているといえるであろう。



(出所) Mercado de Trabalho (IPEA) 各号、小池 [1998]

おわりに

以上のように、現在のブラジルにおいては、決して抜本的ではないが、部分的かつ漸進的に個別的労働法制の改革が進められてきており、10年前と比べると労働市場の柔軟化も格段に進んだといわれるに至っている（Pochmann & Moretto [2002]）。もちろん、これらの改革が、制度設計者の意図したとおり、失業問題やインフォーマル労働をめぐる問題の解決にどれほど寄与しているのかは依然として明らかではなく、現時点で暫定的に判断すれば、どちらかといえば否定的な印象を持たざるを得ない。

また、他のラテンアメリカ諸国同様、ブラジルにおいても、このような「個別的労働法制の柔軟化」と「集団的労働法制の保持」というコントラストがますます鮮明となってきたが、そもそも既存の労働法制が十分に「親労組的」であるというこの国の事情を考慮すると、「何も改革を行わないこと」がそのまま、労組（または組織化された労働者）の相対的に大きな既得権を保護することとなっている。

以上のような大まかな文脈をふまえた上で、第1節で見たムリージョのブランド・デザインやそこで使用された概念を援用すると、ここまで述べてきた1990年代以降の労働法制改革は以下のように跡付けることができるであろう。

まず、1994年から1998年にかけての第一期カルドーソ政権下においては、一定の経済的安定を獲得したという意味での「リアル・プラン」の成功と国民の支持を背景として、一方で、議会主導ではなく「暫定措置法」や「大統領令」などを駆使しつつ、もう一方で、いわゆる「経済合理主義的労働組合（久米 [2005]）」であるFSの協力を得て、個別的労働法制の柔軟化が推し進められた。政権与党（PSDB）が社会民主主義政党にもかかわらず、個別的労働法制の改革を推し進める点は、最近ではもはや珍しい現象ではないが、たとえば、それぞれの改革案への協力条件として「労使交渉」の必要性が強調されているところに、与党の有する、若干の「労働組合を支持基盤とした政

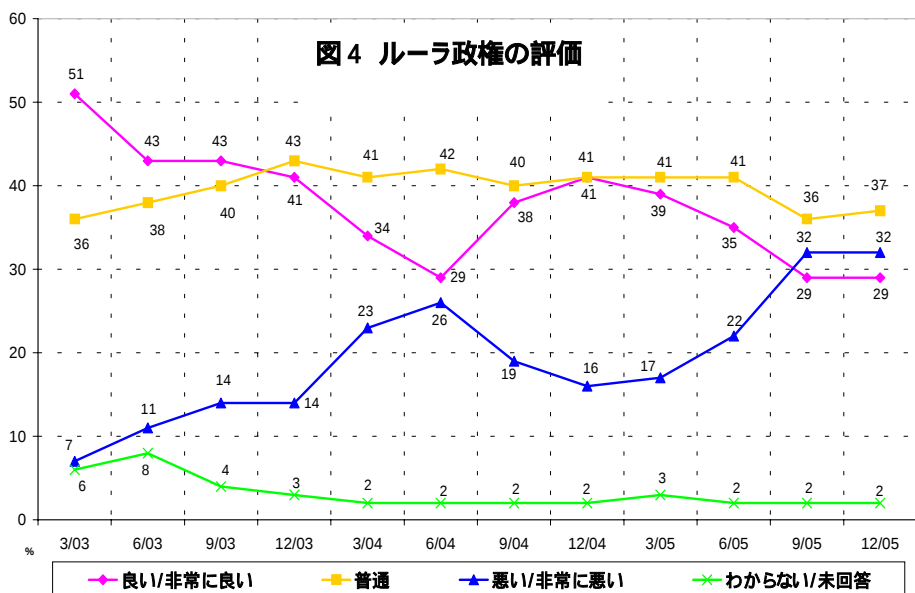
党」の側面（FS との協力関係）と、それゆえの労働法制改革の限界が伺える。

また、1998 年から 2003 年の政権第二期において、今度は、集团的労働法制にまで及びうる改革の深化が試みられるも、長期政権に見られがちな求心力の低下や政権内部での改革への反対、そして、次期大統領選の有力なライバルである「労組を支持基盤とした政党」（＝PT）と政治主義的中央労組（CUT）の強力な抵抗により、抜本的な改革までにはいたらず、その途上で改革案は葬り去られた。

さらに 2003 年からの新政権は、ブラジルの中では最も「労組を支持基盤とした政党」の名にふさわしい「労働者党（PT）」が担当することになった。しかし、その支持基盤の多元性により、その名称ほどには労組依存적ではなく、むしろ、前政権で示された方向性を踏襲したかたちでの労働法制改革が、支持勢力の一角を担う中央労組（CUT）との軋轢を生じさせ、現時点でも実質的な前進は見られていない。

このように、きわめて明快なムリージョの分析枠組み（や仮説）では捉えきれない、非常に紆余曲折したこれまでの改革プロセスは、そもそもブラジルにおける政党ラベルの頼りなさ、常態化した「連合」与党、そして、政策の内容によっては「政党」ではなく「議員個人」の裁量が重視されるといった、ブラジル議会政治の特徴を反映しているといえるだろう。

むろん、2006 年の現時点でムリージョの仮説に立ち返れば、今まさに、近く大統領選を控えた（擬似？）「労組を支持基盤とした」与党が、一連の汚職スキャンダルによる支持率低下という「政治的不確実性」に直面しており（図 4）、その意味で、自らの支持基盤を強固にしておくべく、親労組的な集団労働法制改革が着手される可能性が高まっていると言えなくもない。しかし、CUT と FS という二大中央労組間の微妙な合従連衡関係および CUT 内の分裂状況や、「漸進性」を特徴とするブラジルの政治のあり方などを踏まえると、このようなシナリオの実現可能性は低いものであろう。



(出所) 近田亮平(アジア経済研究所在リオデジャネイロ海外派遣員)「ブラジル現地報告 2005年12月」。
http://www.ide.go.jp/Japanese/Research/Latin/Hokoku/2005_12.html

また、そもそも今後の行く末を予見するという作業は、本報告の暫定性からすればおおよそ適切ではないため、ここではこのようなシナリオが今後の労働法制改革を見据えるうえで、ひとつの着眼点になりうることを示唆するにとどめておく。

〔参考文献〕

日本語文献

- 久米郁男 [2005] 『労働政治—戦後政治の中の労働組合—』 岩波書店。
- 小池洋一 [1999] 「ブラジルの労使関係 —グローバル化と制度改革—」(『アジア経済』 Vol.40、No.8、アジア経済研究所) pp.37-56。
- 浜口伸明&近田亮平 [2004] 「ルーラ政権一年目の通信簿」(『アジア研 ワールド・トレンド』 No.105、アジア経済研究所) pp.31-38。
- マリーノ・レジニ [2000] 「第1章 労働市場規制のジレンマ」(G・エス

ピン・アンデルセン、マリーノ・レジーニ 編、伍賀一道 他 訳『労働市場の規制緩和を検証する ―欧州 8 カ国の現状と課題―』(青木書店) pp.12 - 33。

英語文献

- Bronstein, Arturo S. [1997] "Labour Law Reform in Latin America: Between State Protection and Flexibility," *International Labour Review*, Vol. 136, No. 1, pp.5-26.
- Cook, Maria Lorena [2002] "Labor reform and dual transitions in Brazil and the Southern Cone," *Latin American Politics and Society*, Vol.44, No.1, pp.1-34.
- Cardoso, Adalberto Moreira [2002] "Neoliberalism, Unions, and Socio-Economic Insecurity in Brazil," *LABOUR, Capital and Society*, Vol.35, No.2.
- Lora, Eduardo [2001] "*Structural Reforms in Latin America: What has been Reformed and How to Measure it*," Research Department Working Paper 466, Inter-American Development Bank.
- Lora, Eduardo & Ugo Panizza [2002] "Structural Reforms in Latin America Under Scrutiny," prepared for the Seminar "Reforming Reforms".
- Madrid, Raul L [2003] "Labouring against Neoliberalism: Unions and Patterns of Reform in Latin America," *Journal of Latin American Studies*, No. 35, pp.53-88.
- Murillo, Maria Victoria [2005] "Partisanship amidst Convergence: The Politics of Labor Reform in Latin America," *Comparative Politics*, Vol.37, No.4, pp.441-458.
- Murillo, Maria Victoria & Schrank, Anrew [2005] "With a Little Help from My Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and

Labor Rights in Latin America,” *Comparative Political Studies*, Vol. 38, No.8, pp.971-999.

ポルトガル語文献

DIEESE [2000-2001] *Anuário dos Trabalhadores 2000-2001*, São Paulo: DIEESE.

DIEESE [2001] *A Situação do Trabalho no Brasil*, São Paulo: DIEESE.

DIEESE [2005] *Anuário dos Trabalhadores 2005*, São Paulo: DIEESE.

IBGE [2003] *Sindicatos: Indicadores Sociais 2001*, Rio de Janeiro: IBGE.

IPEA [2005] *Radar Social*, Brasília: IPEA.

IPEA [各号] *Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, Brasília: IPEA.

José Dari Krein [2001] “A Reforma Trabalhista de FHC :Efetividade e Consequências,” Campinas: CESI / TUNICAMP.

José Pastore [2005] *A Modernização das Instituições do Trabalho*, São Paulo: Editoria LTDA.

Marcio Pochmann [2005] “Desafios atuais do Sindicalismo brasileiro,” Enrique de la Garza Toledo (ed.) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.

Márcio Pochmann & Amilton Moretto [2002] “Reforma Trabalhista: a experiencia internacional e o caso brasileiro,” Adalberto Moreira Cardoso et al, *Sindicalismo e Relações Trabalhistas*, Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer.

スペイン語文献

Enrique de la Garza Toledo (ed.) [2005] *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO.