

第6章

台湾の労使関係と社会政策

上村泰裕

要約：

台湾の労使関係は、全国レベルではコーポラティズムから多元主義へと変化してきたが、企業レベルでは法律に支えられた「産業民主主義」が残存している。一方、経済競争のグローバル化が進むにつれて、台湾でも雇用の柔軟化を求める圧力は強まっている。とはいえ、台湾における雇用の柔軟化の進み方は日本や韓国よりも緩やかである。女性・高齢者・外国人労働者の働き方は、たんに労働市場の圧力に左右されるだけでなく、労使関係や社会政策のあり方に関連している。

キーワード：

はじめに

台湾における人々の働き方は、どの程度まで労使関係や社会政策のあり方によって規定されているだろうか。また、国際比較から見た場合、それはどんな特徴をもっているだろうか。本稿ではこうした問題を解明するための準備作業として、第一に、全国レベルと企業レベルにおける労使関係の特徴を整理する（第1節）。第二に、女性・高齢者・外国人の働き方の変化を取り上

ば、その特徴と社会政策の関連について指摘する（第2節）。

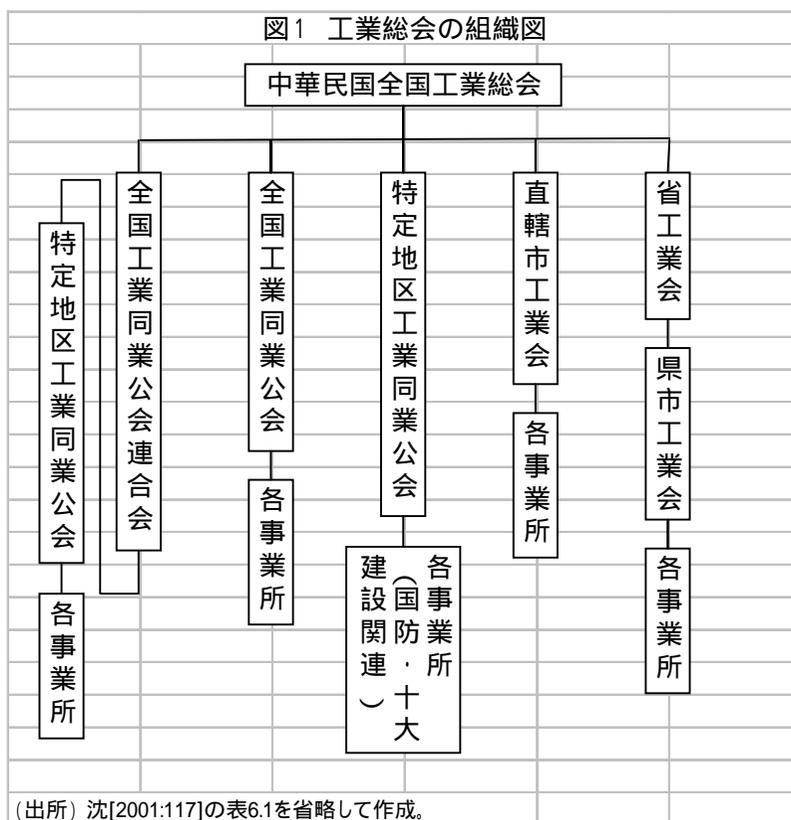
第1節 労使関係

1. 全国レベルの労使関係

民主化以前の台湾の労使関係は、シュミッターのいう「国家コーポラティズム」(Schmitter[1984])によって規定されていた。1942年に大陸で公布され、1989年まで継続された「非常時期人民団体組織法」には、次のような条文があった(沈[2001:110])。「各種職業に従事するものは必ず、法に基づいて職業団体を組織し、法に基づいて該当の団体に加入し会員とならなければならない。...下級団体は必ず上級団体に加入し会員とならなければならない」(第4条)。「同一区域内における人民団体は、法令で別に規定する場合を除き、同性質かつ同レベルについて一団体に限る」(第8条)。ここには、シュミッターがコーポラティズムの要件とした「単一性」「義務的加入」「非競争性」「ヒエラルヒー的秩序」「職能別の分化」(Schmitter[1984:34])などの特徴を見ることができる。使用者団体や労働団体も、この原則に基づいて組織されることになった。

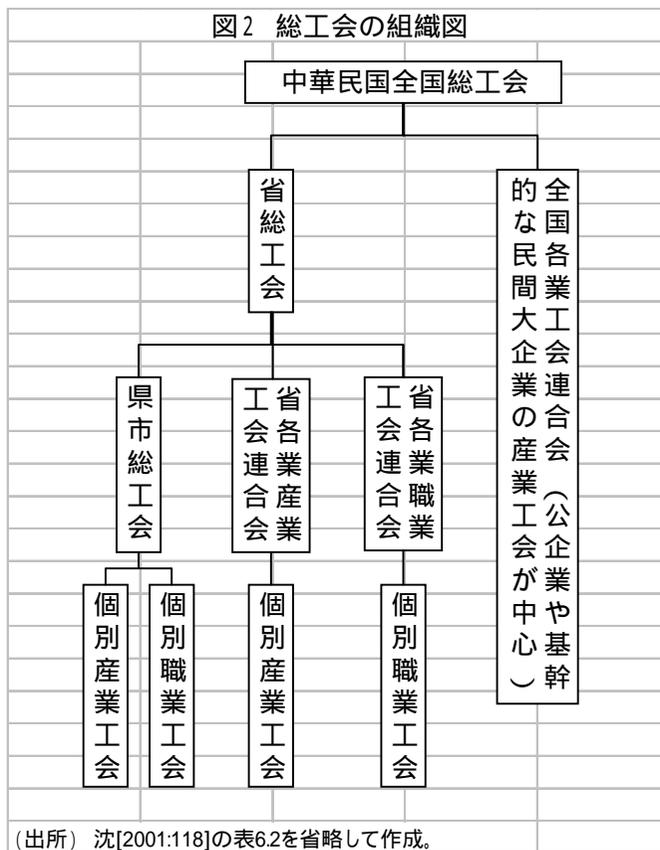
全国レベルの使用者団体は3つある。第一に、工業を代表する「中華民国全国工業総会」がある。これは、中国全国工業協会(1942年設立)を前身として、1948年に南京で「工業会法」に基づいて設立された団体である(李[2000:340]、沈[2001:115])。その後、1974年制定の「工業団体法」によって図1のように組織が整備され、「完全な国家コーポラティズムモデル」の一翼として完成された(沈[2001:116])。第二に、サービス産業を代表する「中華民国全国商業総会」も同様の組織であり、1946年に南京で設立された中華民国商会全国連合会が、1973年制定の「商業団体法」によって改称されたものである(同会ホームページによる)。第三に、1952年設立の「中華民国工

商協進会」は基幹的な大企業を会員としており、1961年から1994年までの33年間、有名な辜振甫（和信企業集団の総帥、海峡交流基金会董事長）が理事長を務めていた。この団体は、工業総会や商業総会が台湾に移転する前に台湾財界人の発議で設立された中国工商聯誼会を前身としており（同会ホームページによる）設立経緯の点では国家コーポラティズム的とは言えない。しかし、民主化以前から今日まで、政府に対する発言力は三団体のうち最大である。なお、民主化以前には、これら三つの団体は国民党組織と密接な関係をもっており、その代表者はいずれも総統が選んでいたという（沈[2001:119]）。



一方、労働団体について見ると、民主化以前には1948年設立の「中華民

国全国総工会」ただ一つに統合されていた。全国総工会は、「工会法」(1929年制定)によって公認された唯一の労働団体であり、その経費の3分の2以上は政府の補助金でまかなわれていた。また、総工会を労働者の動員のために利用しようとした国民党は、総工会の理事長を立法委員に指名するのが通常であった(Chen et al.[2003:322])。全国総工会の組織は、図2のように整備されていた(沈[2001:118])。これは図1の全国工業総会の組織と同型であり、形式的にはコーポラティズム体制が成立していたことがわかる。



1987年に戒厳令が解かれる少し前から、総工会の枠外で「自主工会運動」

が行なわれるようになった。それには、1984年に結成された「台湾勞工陣線」（法律支援などを通じて自主的労働運動を促進する団体。当初の名称は「台湾勞工法律支援会」。1988年に「台湾勞工運動支援会」と改称。さらに1992年に現在の名前に改称）の働きかけが大きかった（Chen et al.[2003:326]、および同会ホームページ）。さらに、2000年に民進党政権が成立した後、ようやく自主工会の設立を認める総統令が公布された（Chen et al.[2003:326]）。

現在では、全国総工会のほか、台湾省総工会が2002年に改称した「台湾総工会」（1948年設立）、自主工会運動の流れを汲む「全国産業総工会」（2000年設立）、「中華民国全国聯合総工会」（2000年設立）、「中華民国全国勞工聯盟總會」（2000年設立）、「中華民国職業工会全国聯合總會」（2001年設立）、「中華民国全国職業総工会」（2001年設立）、「全国工人総工会」（2001年設立）などが、ナショナルセンターとして組織されている（行政院勞工委員会ホームページなどによる）。このうち、全国総工会の理事長は親民党（国民党から分かれた政党）の林惠官立法委員（全国区選出）であり、台湾総工会の理事長は国民党の陳杰立法委員（彰化県選出）、全国勞工聯盟總會の理事長は国民党の侯彩鳳立法委員（全国区選出）である。一方、民進党の盧天麟立法委員（全国区選出）は、全国産業総工会の前理事長である。なお、台湾勞工陣線執行委員の魏明谷も民進党の立法委員（彰化県選出）を務めている（立法院ホームページによる）。このように、政治的民主化にともなって、労働政治のあり方もコーポラティズムから多元主義の方向へと変化してきている。

ところで、民主化以前の台湾の労働政治のあり方を「コーポラティズム」と呼ぶには、若干の留保が必要である。台湾においては政労使の頂上会議が開催されることはなく、ただ労使双方の団体と国民党政府との間にコーポラティズム的な関係が成立していたに過ぎない。その意味では、民主化後の1997年になって全国総工会と全国工業總會の間で賃金抑制のための「労資協商会議」が開催されたことは、台湾のコーポラティズムの歴史のなかで画期的な出来事であった（李[2000:352]）。しかしこの賃金抑制案は失敗し、コーポラティズムの実質的機能が発揮されないまま、2000年以降の多元主義時代

を迎えることになったのである。

2. 企業レベルの労使関係

台湾の労働組合は、工会法の規定によって「産業工会」と「職業工会」の2種類に分けられている。産業工会は企業別組合であり、職業工会は中小企業の従業員や自営業者が加入する地域別の組合である。後者は、労働組合というよりも相互扶助団体と考えるべきであり、労工保険への加入を目的とする自営業者（職業工会に加入しないと労工保険に加入できない）が会員のかなりの部分を占めている（Chen et al.[2003:320]）。表1は、両者の組織率を表わしている。1995年以降、職業工会の組織率が低下してきているのは、同年、職業工会に加入しなくても適用される全民健康保険が実施され、労工保険の重要性が低下したからだろう。一方、企業レベルの労使関係の当事者である産業工会についても、組織率は低下傾向にある。その背景には、組合活動の盛んだった公営企業が1990年代に民営化されたという事実がある。2004年現在、産業工会が組織されている事業所は1109、工会法が適用される従業員30人以上の全事業所のうち3.5%である。また、従業員の組織率は19.6%である（行政院労工委員会『94年版労働統計年報』）。この数字からもわかるように、組合活動の舞台は主に大企業に限られている。

台湾では、企業レベルの労使関係のあり方が法律によって定められている。「労働基準法」(1984年制定)によれば、「労資関係を調整し、労資協力を促進し、労働能率を高めるために、事業所は労資会議を開催しなければならない」(第83条)。これは1984年に始まったことではなく、すでに1929年制定の「工廠法」において「工廠会議」の設置が定められていたという(衛[2001:120])。上記の労働基準法83条には罰則がないため、すべての事業所に徹底されているわけではない。しかし、2004年現在、4386の事業所(うち公的部門947、民間部門3439)に労資会議が設置されており(行政院労工委員会『94年版労働統計年報』)この数は上記の産業工会数を上回っている。

つまり、組合がない企業にも労使協議の場が設けられていることになる。一方、産業工会の活動内容を見ると、約6割の産業工会が労資会議に参加しており、15%が毎月、16%が四半期ごとに労資会議を開催していると答えている。組合が組織されている企業の平均をとると、労資会議は年間に約5回開催されている（行政院劳工委員会『91年産業工会概況調査報告』）。会議の議題は、企業福祉に関すること（62%）、人事管理への参加（56%）、年末ボーナス（53%）、賃金（50%）などとなっている（同）。労資会議を設置している企業は主に大企業に限られるが、それは台湾の企業内労使関係を考えるうえで重要な位置を占めている。

表1 労働組合組織率の推移

	産業工会			職業工会		
	工会数	会員数	組織率	工会数	会員数	組織率
1987	1160	703526	30.7	1286	1396287	36.3
1988	1285	696515	29.5	1680	1564070	42.8
1989	1345	698118	30.6	1883	1721546	42.8
1990	1354	699372	31.3	2083	2057248	50.7
1991	1350	692579	29.3	2217	2249187	59.7
1992	1300	669083	28.3	2271	2389331	59.7
1993	1271	651086	28.5	2333	2521030	61.2
1994	1237	637095	27.4	2382	2640738	60.3
1995	1204	598479	25.4	2413	2537396	58.1
1996	1190	587559	23.6	2422	2460711	56.7
1997	1196	588997	23.0	2427	2363886	53.3
1998	1176	575606	22.1	2464	2345794	52.1
1999	1175	613963	22.5	2534	2313398	50.3
2000	1128	588832	20.9	2613	2279498	49.2
2001	1091	584337	20.9	2726	2295290	50.9
2002	1104	561140	20.3	2848	2299158	49.2
2003	1103	558195	19.4	2902	2343777	49.8
2004	1109	593907	19.6	3024	2370704	49.0

（出所）行政院劳工委員会『94年版労働統計年報』より作成。

労資会議とならんで企業内労使関係のチャンネルとなっているのが、職工福利委員会である。これは、「職工福利金条例」（1943年制定）によって設置が義務づけられているものである。同条例によれば、企業は、創立時に資本総額の1～5%を職工福利金として拠出しなければならず、その後も毎月、

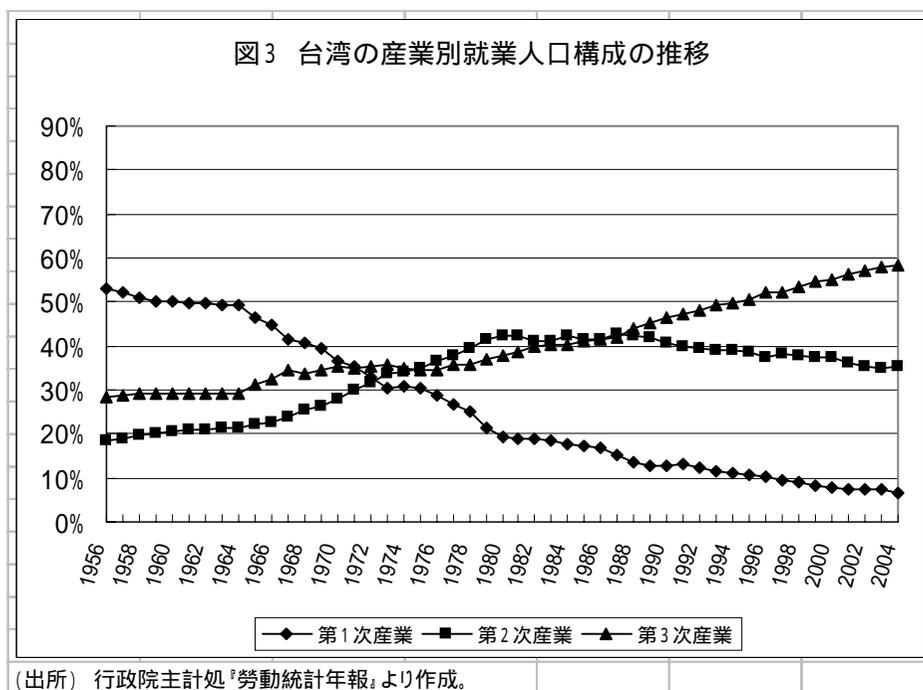
営業収入の 0.05～0.15%および各従業員の月給の 0.5%を拠出しなければならない。職工福利金の使途は職工福利委員会（労働者代表 10 名、資本代表 5 名で構成）が決めることになっており、それは経営側の人事管理戦略によって直接左右されない。2004 年現在、13162 の事業所に職工福利委員会が設置されており（行政院劳工委員会『94 年版労働統計年報』）、この数は上記の産業工会数や労資会議の設置数をさらに上回っている。なお、表 2 は、職工福利委員会が設置されている企業において、企業側が提供する福利厚生と、職工福利委員会が提供する福利厚生の内訳を表わしたものである。これを見ると、余暇活動支援や緊急資金援助、子女に対する奨学金などについて、職工福利委員会の役割が小さくないことがわかる。

事業所規模	企業側が提供					職工福利委員会が提供				
	1-29人	30-99人	100-299人	300人以上	全体	1-29人	30-99人	100-299人	300人以上	全体
社員食堂	29.8	39.1	52.5	63.0	43.4	2.7	5.1	14.5	29.1	11.2
社宅	27.1	42.1	44.8	62.1	41.7	1.9	3.5	8.5	13.2	6.0
団体生命保険	23.6	26.2	28.4	47.2	30.3	2.1	4.5	10.2	14.0	6.8
レジャー活動	27.8	29.3	25.3	22.6	26.6	5.7	22.0	38.5	44.4	24.1
レクリエーション施設	15.0	12.8	22.6	32.3	19.6	2.9	9.7	25.8	28.8	14.6
緊急資金援助	17.3	16.2	14.5	23.1	17.8	3.0	12.4	20.4	31.0	14.7
交通手段の提供	10.3	11.3	19.7	31.6	17.0	1.5	1.5	4.6	6.9	3.2
図書設備	7.3	6.8	19.5	40.3	16.6	1.6	5.1	12.3	21.0	8.6
奨学金・学費補助	4.5	9.4	16.6	30.2	13.5	2.5	9.2	26.2	36.2	15.8
日用品の支給	5.3	4.9	5.1	14.2	7.2	1.7	3.0	10.6	32.7	10.5
住宅ローン	3.3	3.3	5.8	7.7	4.7	1.9	1.7	7.8	11.2	4.9
託児施設	1.9	2.0	1.1	2.4	1.8	0.6	1.0	1.2	2.4	1.2

（出所）台湾省政府劳工処『台湾省劳工生活状況調査報告』（1997年）。

以上のように、台湾の企業内労使関係は法律によって規定されている側面が強い。とりわけ大企業では、法律に基づく「産業民主主義」(衛[2001])的な慣行が見られる。近年でもこうした傾向は、それほど弱まっていないのではないかと思われる。その理由の第一として、台湾では脱工業化がそれほど急速には進んでいない。図3に見られるように、サービス産業化は主に脱農業化に対応しており、工業人口はそれほど減少していないのである。第二に、以前は中小企業中心だった台湾経済も、近年では次第に大企業化しつつある。

製造業について見ると（図4）、従業員500人以上の事業所に勤める人の割合は、1990年代を通して約1割から約3割に増加した。一方、30人未満の事業所に勤める人の割合は、約5割から約3割へと減少している。第三に、図5に見られるように、友人や先生の紹介で就職する人の割合は次第に減少し、代わりに広告を見て応募する人が増加している。つまり、「関係」重視の家族的労使関係から、ドライな市場的労使関係への変化が窺われるのである。これらのことは、労働組合の活動にとって有利に働くと考えられる。1990年代後半以降、リストラと失業増（図6）に対応して労働争議が激増している（図7）が、その背景にはこうした要素もあると思われる。



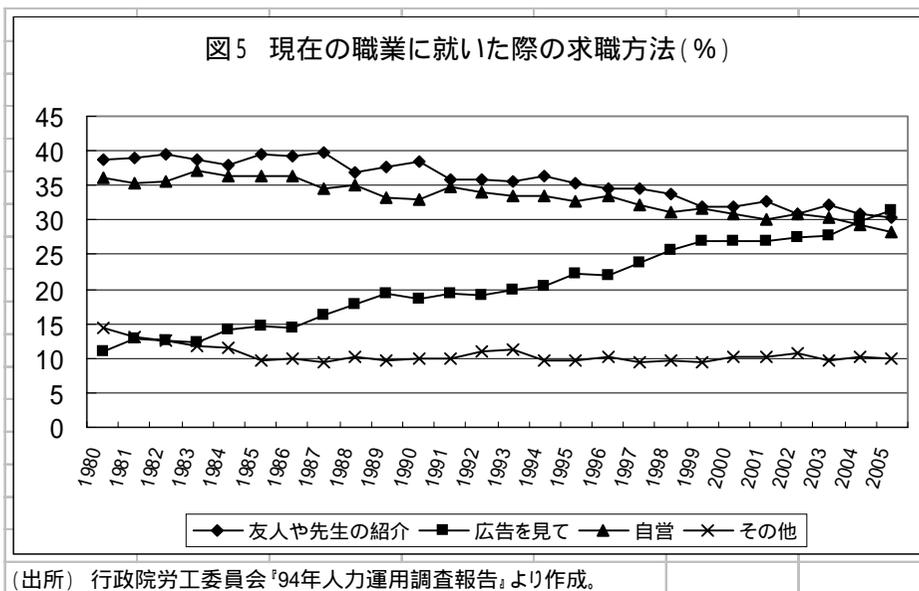
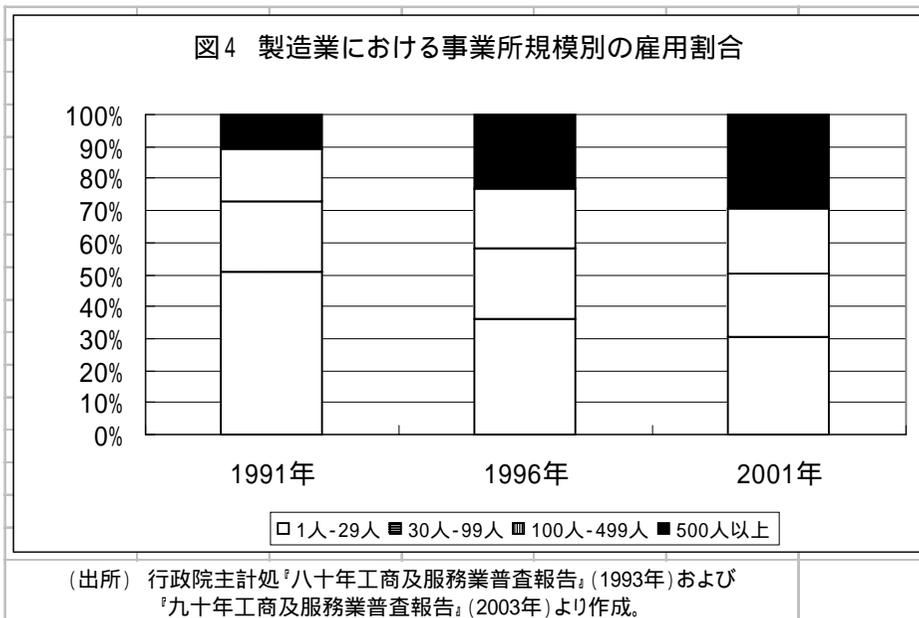
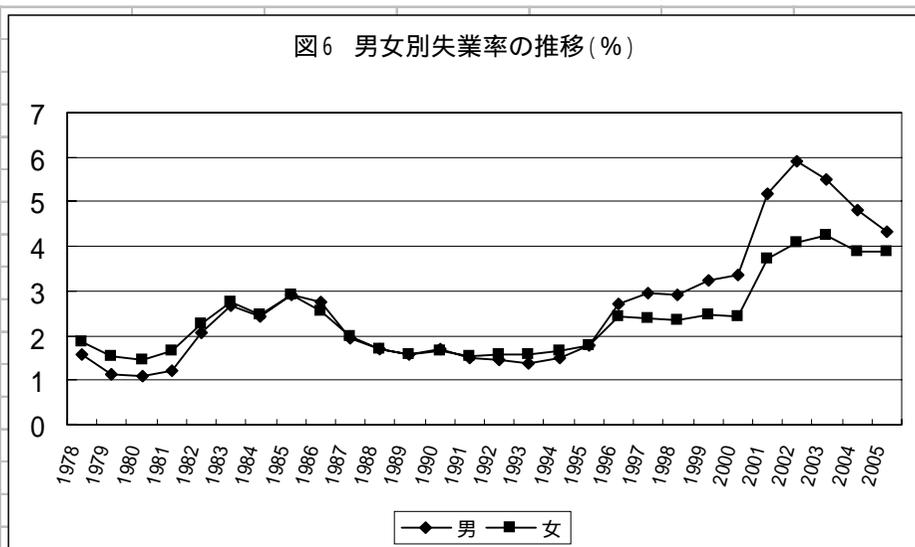
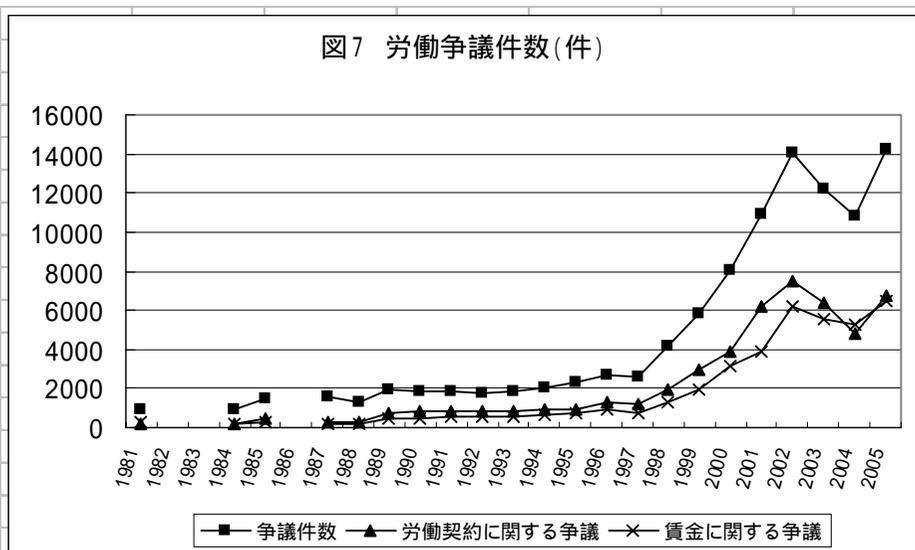


図6 男女別失業率の推移(%)



(出所) 行政院主計処『94年12月人力資源調査統計月報』より作成。

図7 労働争議件数(件)



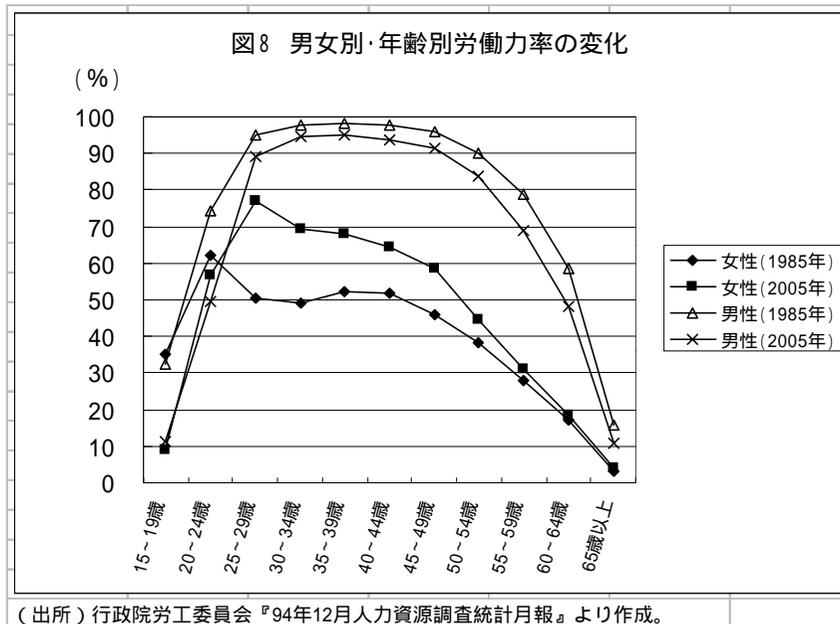
(出所) Chen et al.[2003]および行政院勞工委員会『94年版労働統計年報』より作成。

第2節 雇用の変化と社会政策

前節で見たように、台湾の労使関係は、全国レベルではコーポラティズムから多元主義へと変化してきたが、企業レベルでは法律に支えられた「産業民主主義」が残存している。その一方で、経済競争のグローバル化が進むにつれて、台湾でも雇用の柔軟化を求める圧力は強まっている。とはいえ、雇用の柔軟化はどこ国でも一様に進むのではなく、その国の労使関係のあり方に規定されながら進むと考えられる。以下に見るように、台湾における雇用の柔軟化の進み方は、むしろ日本や韓国よりも緩やかである。その理由を体系的に解明することは今後の課題であるが、本節では女性・高齢者・外国人労働者の働き方の変化を取り上げ、その特徴と社会政策の関連について指摘してみたい。

1. 女性

台湾の女性の働き方の変化を見ると、この20年間に、若年層の労働力化は進んだが、中高年層の変化はそれほど顕著ではなかったことがわかる(図8)。1985年から2005年までの間に、25~29歳の労働力率は50.4%から77.0%へと26ポイントも急上昇したのに対して、45~49歳の労働力率は46.0%から58.4%へと12ポイント上昇したに過ぎない。これは、若年層とならんで中高年層でも女性の労働力化が進んでいる日本などとは非常に異なっている。ちなみに、日本の女性の年齢別労働力率は、2005年現在でも25~29歳(74.9%)と45~49歳(73.9%)の2つのピークをもつ「M字型」を崩していない(総務省統計局「労働力調査」)。以下では、台湾における若年女性と中高年女性の対照的な働き方の背景を探ってみたい。



若年女性の労働力化が進んだ要因としては、高学歴化にともなって就業を望む女性が増えたことや、サービス経済化にともなって女性が活躍しやすい職場が増えたことなどが考えられる。この点では、台湾も他の国と変わらないだろう。それに対して、仕事と家事（子育てを含む）をどう両立させるかという点では、台湾らしい特徴が見られる。台湾では、子育て中の女性の労働力化が進んでいる。6歳未満の子どもがいる女性の労働力率は、1985年の39.1%から2005年の55.6%へと増加した（行政院勞工委員會『94年人力運用調査報告』）。一方、2003年の調査によると、3歳未満の子どもを面倒を見ているのは、母親自身が69.7%、親族が22.4%、保母が7.5%、保育所が0.5%であった（行政院主計処『92年婦女婚育與就業調査』）。保育サービスが未発達な状況のもとでは、働く母親たちは子育てを親族（とりわけ祖母）や私設の保母に頼らざるを得ない。台湾では2002年に「両性工作平等法」が施行され、無給の育児休業制度（「育嬰留職停薪」という。子どもが3歳になるまで、2年間に限る）が導入されたが、これはまだそれほど普及していない。

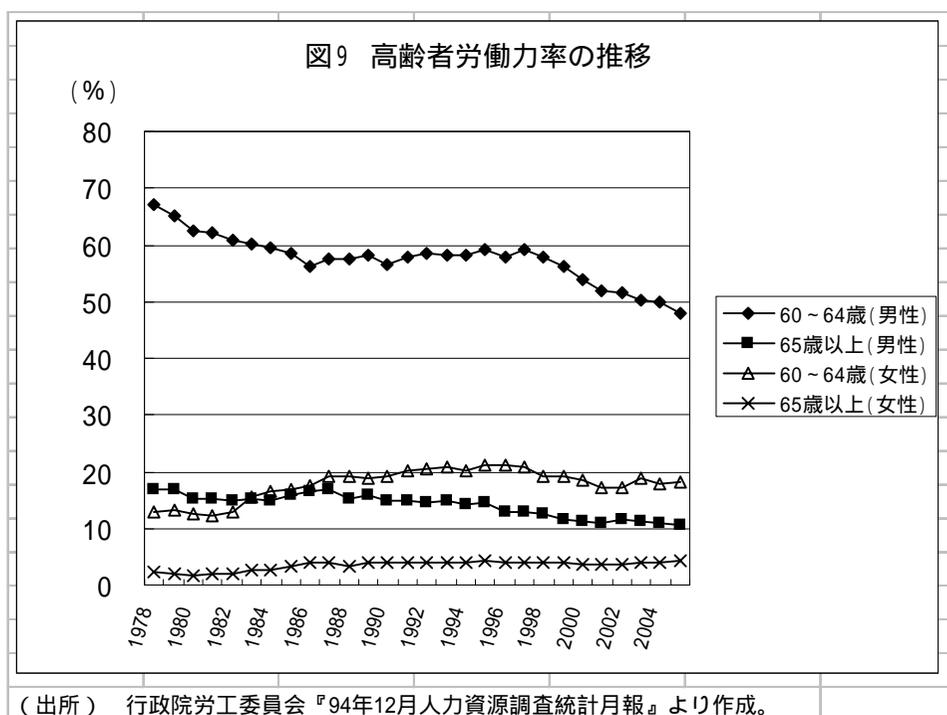
保育サービスが未発達な状況での若年女性の労働力化は、子育ての祖母世代への依存をとまなっており、さらに言えば、急激な少子化（2004年の合計出生率は1.18）にもつながっていると考えられる。

一方、日本と比べて中高年女性の労働力化が進んでいない背景には、パートタイム労働や派遣労働などがそれほど普及していないという事実がある。台湾の労働法制は正規雇用を前提にしており、パートタイム労働法や労働者派遣法はまだ整備されていない。また、パートタイム労働者や派遣労働者には退職金などの福利厚生が与えられない場合が多い（柯[2003:18]）ことも、こうした働き方の普及を妨げている。2005年現在、パートタイム労働者は女性就業者の2.6%に過ぎない（行政院劳工委員会『94年12月人力資源調査統計月報』）。この値は、日本の41.7%、韓国の11.9%などと比べて著しく低い（OECD, Labour Force Statistics 2004）。また、45～49歳の就業者（男性を含む）に占める割合を見ても、パートタイム労働者は3.9%に過ぎない（行政院劳工委員会『94年12月人力資源調査統計月報』）。台湾のパートタイム労働の担い手は、主に学生に限られている（行政院劳工委員会『93年部分工時劳工総合実況調査』）。一方、派遣労働については近年増加が指摘されているが、詳しい調査はまだ発表されていない。間接的な資料になるが、派遣労働者を使用している事業所は全体の6.6%であり、平均使用人数は52人であるという。ただし、従業員500人以上の事業所に限ると28.9%（149人）となり、大企業ほど派遣労働者を使用していることがわかる（行政院劳工委員会『93年台湾地区職類別薪資調査報告』）。台湾の派遣労働に占める女性の割合などは不明であるが、今後はこうした働き方の普及が中高年女性の労働力化を促すことになるかもしれない。

2. 高齢者

次に、この四半世紀における台湾の高齢者の労働力率の変化を見ると、女性についてはわずかに上昇が見られるものの、男性については低下傾向にあ

る(図9)と、とりわけ60歳前半の男性を見ると、1978年の67.2%から2005年の48.0%へと大きく低下してきている。また、65歳以上の男性の労働力率は、2005年現在で10.7%に過ぎない。これは、日本の高齢者とは大きく異なっている。日本の高齢者の労働力率(2005年)は、60歳前半で70.3%、65歳以上でも29.4%にのぼる(総務省統計局「労働力調査」)。以下では、台湾の高齢者の働き方の背景を探ってみたい。



働く高齢者が減少しつつある背景には、高齢者が働きにくい労働市場の状況があるだろう。第一に、高齢者が働き続けやすい産業部門である農業が縮小してきている(図3)。第二に、台湾の自営業はまだ健在であるが、それでも拡大傾向にあるわけではない。高齢者が働きやすい自営業部門は、とりわけ1997年以降の不況によって打撃を受けた。以上は、多かれ少なかれ日本にも共通する状況である。しかし第三に、日本とは異なり、台湾では高

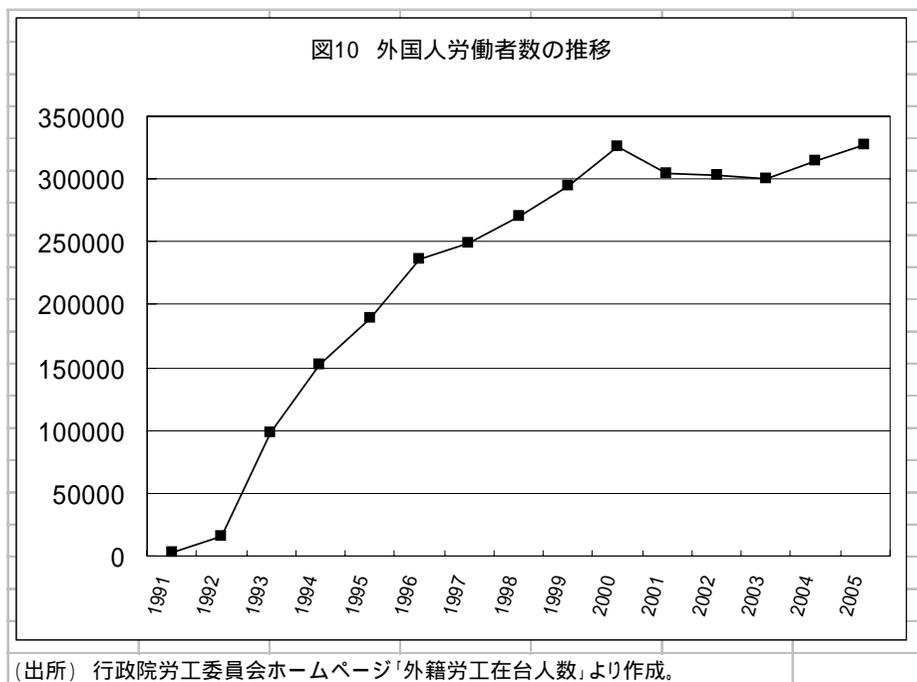
高齢者の継続雇用を促進する法制度が未整備である。また第四に、高齢者が就業しやすいパートタイムの雇用形態が普及していない。このことは女性の項でも述べたが、高齢者についても同様である。60～64歳の就業者のうち、パートタイム労働者は5.4%に過ぎない（行政院勞工委員会『94年12月人力資源調査統計月報』）。

一方、高齢者が働かないのは、働かなくても何とか暮らしていけるからでもある。第一に、台湾の高齢者の多くは、近年でも子どもと同居している。2002年の調査でも、65歳以上の高齢者の同居率は63.4%と非常に高い（行政院内政部『91年老人状況調査報告』）。子どもと同居していれば、経済面では子どもに援助してもらうことができる。逆に家事や子育ての面では、高齢者が子どもや孫を援助しているのだろう。第二に、近年導入された各種の福祉制度も、わずかながら高齢者の所得保障に寄与しているだろう。1990年代には、中所得以下の高齢者のための「中低収入老人生活手当」（1993年施行）や高齢農民のための「老年農民福利手当」（1995年施行）が導入された。さらに2002年からは、上記手当の受給者や軍人・公務員を除くすべての高齢者を対象とする「敬老福利生活手当」も導入された（上村[2005:51]）。第三に、企業の従業員の勤続年数が伸びたので、きちんとした退職金をもらって退職する高齢者も増えてきた（退職金については法律で定められており、25年間勤続すると支給されることになっているが、2005年には、転職しても退職金を受け取れる新制度が導入された）。2005年の平均勤続年数は8.5年（男性9.3年、女性7.3年）で、1980年の7.7年に比べてわずかながら延びている（行政院勞工委員会『94年人力運用調査報告』）。もっとも、これは日本に比べれば短い（2004年の日本における平均勤続年数は男性13.4年、女性9.0年。厚生労働省「平成16年賃金構造基本統計調査」による）。

3. 外国人

最後に、台湾における外国人労働者の増加について検討したい。図10を

見ると、外国人労働者の数は、1991年の2999人から2005年の32万7396人（うち男性12万8403人、女性19万8993人）へと急増している（労働力人口に対する比率は3.2%）。とりわけ1996年までの増加が著しかったが、2000年以降は横ばいに転じていることがわかる。女性や高齢者の働き方とは異なり、外国人労働者の雇用は政府の政策によって厳格に管理されている。そこで、以下では外国人労働者の雇用を政策に関連づけて整理してみたい。



1989年以前の台湾では、外国人労働者を雇用することは非合法であった。しかし当時、すでに約3万人の外国人労働者が非合法に就労していたと推計されている（藍[2001:31]）。使用者団体は、外国人労働者を合法化しなければ取り締まることもできず、法律を守っている雇用主に対して不公平である、と訴えた（同）。そこで政府は、種類を定めて段階的に外国人労働者の受け入れを進めることにしたのである。外国人労働者は、「就業服務法」および「雇

主聘雇外国人許可及管理辦法」に基づいて雇用されなければならない。また、外国人労働者の送り出し国は、政府どうしが協定を結んだタイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、モンゴル、ベトナムの6か国に限られている。2005年末現在、各国出身の労働者は、タイ9万8322人、フィリピン9万5703人、ベトナム8万4185人、インドネシア4万9094人、モンゴル79人、マレーシア13人となっている（行政院勞工委員会ホームページ「外籍勞工在台人数」）。

外国人労働者は5種類に分けられる。第一は、公共的な建設事業における土木作業員（重大公共工程建設。2001年以降は新規受け入れ停止）である。2005年末現在、6193人が働いているが、ピークの1998年には4万4702人が働いていた（以下、人数は行政院勞工委員会ホームページ「外籍勞工在台人数」による）。第二は、基幹的な製造業における労働者（製造業重大投資案）である。2005年末現在、16万7226人が働いている。第三は、外資系企業幹部の家庭における家政婦（家庭幫傭）である。2005年末現在、2263人しかいないが、ピークの1996年には1万3947人が働いていた。第四は、家庭や福祉施設における介護労働者（監護工）である。これは次第に増加してきており、2005年末現在、14万1752人が働いている。その仕事内容（複数回答）は、高齢者の介護85%、病人の介護67%、障害者の介護39%、子どもの世話6%、家事31%などとなっている（行政院勞工委員会『93年外籍勞工運用及管理調査』）。第五は、遠洋漁船および近海漁船の船員（外籍船員）である。2005年末現在、3147人が働いている。

外国人労働者の主な活動領域は、製造業と介護労働である。製造業で働く労働者にはタイ人が多い（タイ51%、フィリピン35%、ベトナム11%）のに対して、介護労働に従事する労働者にはベトナム人が多い（ベトナム44%、インドネシア29%、フィリピン24%）。また、建設業で働く労働者のほとんど（81%）はタイ人である。当然ながら、タイ人労働者の多くは男性であるのに対して、ベトナム人やインドネシア人労働者の多くは女性である（行政院勞工委員会ホームページ「外籍勞工在台人数」）。

おわりに

冒頭の問いを繰り返しておこう。台湾における人々の働き方は、どの程度まで労使関係や社会政策のあり方によって規定されているだろうか。また、国際比較から見た場合、それはどんな特徴をもっているだろうか。本稿の検討だけではどちらの問いにも十分に答えられないが、例えばパートタイム労働の普及がそれほど進んでいないことは、企業レベルにおける「産業民主主義」や全国レベルにおけるコーポラティズムと深く関連しているに違いない。こうした点を、韓国をはじめとする各国との比較のなかで考察することが今後の課題になるだろう。

〔参考文献〕

- 上村泰裕 [2005] 「福祉国家と市民社会の接点としての社会福祉 台湾とシンガポールの比較から」(宇佐見耕一編『新興工業国の社会福祉 最低生活保障と家族福祉』アジア経済研究所)。
- 沈宗瑞 [2001] 『国家與社会 中華民國的經驗分析』韋伯文化事業出版社。
- 江豊富 [2003] 「「高齡」 就業者的悲歌」(李誠編『誰偷走了我們的工作』天下遠見出版)。
- 藍科正 [2001] 「労働力跨国移動政策 台湾引進外勞的經驗」(詹火生編『新經濟世紀的労働政策 厚生白皮書・社会労働篇』厚生基金会)。
- 李誠 [2000] 「台湾的勞資關係」(李誠等編著『比較勞資關係』華泰文化事業公司)。
- 柯志哲 [2003] 「非典型工作型態之分析與探討」行政院勞工委員會。
- 衛民 [2001] 「跨世紀產業民主政策」(詹火生編『新經濟世紀的労働政策 厚生白皮書・社会労働篇』厚生基金会)。
- 伊慶春・簡文吟 [2002] 「台湾的家庭與變遷」(王振寰編『台湾社会』巨流圖書公司)。

朱柔若 [2005] 「台湾的勞工問題與政策評析」(瞿海源・張苙雲編 『台湾的社會問題 2005』 巨流圖書公司)

Chen, Shyh-Jer, Ko, Jyh-Jer, and Lawler, John [2003] “Hanging Patterns of Industrial Relations in Taiwan,” *Industrial Relations*, Vol.42, No.3.

Schmitter, P. and Lehbruch, G., eds. [1979] *Trends toward Corporatist Intermediation*, Sage. (山口定監訳 『現代コーポラティズム 団体統合主義の政治とその理論』 木鐸社、1984 年)

立法院ホームページ www.ly.gov.tw

行政院勞工委員會ホームページ www.cla.gov.tw

中華民國全國商業總會ホームページ www.roccoc.org.tw

中華民國工商協進會ホームページ www.cnaic.org

台灣勞工陣線ホームページ <http://labor.ngo.org.tw>