

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 12 日現在

機関番号：12401

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010 ～ 2012

課題番号：22530530

研究課題名（和文）アジアにおける持続可能な「企業・ヒト・地域」システムの構築

研究課題名（英文）Looking for a Sustainable ‘Enterprise-Human-Region’ System in Asia

研究代表者

禹 宗杭 (WOO JONGWON)

埼玉大学・経済学部・教授

研究者番号：50312913

研究成果の概要（和文）：本研究は、本田技研と現代自動車の日本・韓国・中国の生産拠点を調べ、アジアにおける持続可能な「企業—ヒト—地域」システムを検討する。必要な職業資源と福祉資源の調達を各構成要素（企業、ヒト、地域）のうちどれか一つに依存する程度や、職業資源と福祉資源の増大に各構成要素が寄与する程度をもって、持続可能性をはかった。結果、(A)両資源の増大に寄与している程度においては日本拠点がもっとも高い、(B)両資源の調達を主に一つの構成要素に依存している側面では、日本拠点・韓国拠点（企業依存型）、中国拠点（ヒト依存型）ともに課題を抱えている、(C)今後、持続可能なシステムを構築するためには地域の役割をより高める必要がある、という結論を得た。

研究成果の概要（英文）：The author examines the possibility of building a sustainable ‘Enterprise-Human-Region’ system in Asia, with focusing on the ways how the resources for occupation and welfare are provided and increased to the people who work respectively at the production plants of Honda Motor Co. and Hyundai Motor Co. in Japan, Korea, and China. The degree of increasing occupation resources and welfare resources is highest at the plant in Japan, which shows the Japanese enterprise system can be more sustainable. However, the degree of people’s depending on a main sphere among enterprise, human, and region in obtaining both resources is similarly high in Japan/Korea (enterprise-depended) and in China (family-depended). For building a sustainable ‘Enterprise-Human-Region’ system, it is important for each regional government to carry out the active labor market polices.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2012年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学、社会学

キーワード：産業・労働・余暇

1. 研究開始当初の背景

(1) 従来、持続可能な発展に関しては、環境的側面のほか経済的側面と社会的側面に関しても適切な考慮が払われるべきとされてきた (Goodland 1995)。しかし、社会経済的側面を掘り下げた研究は十分でないのが実情である。これはなにかんづく、世界の工場であると同時に資源・環境など解決すべき問題の震源地にもなりつつあるアジア地域に関していえる。本研究は、本田技研と現代自動車を研究素材とし、日本・韓国・中国の生産拠点におけるヒトの職業生涯と福祉に焦点を合わせることを通じて、アジアにおける持続可能な「企業—ヒト—地域」システムを模索することを課題とする。

(2) 自動車産業は、大量生産を代表し、その産業としての裾野が広く、地域的な集積がよく見られ、かつ人材育成に力を入れてきた点で、持続可能性の検討に好都合の産業である。なかでも本田技研と現代自動車は、ともに自動車産業の後発者として「圧縮成長」というアジアの特質を体現し、しかし同時に資源節約的で柔軟な生産システムを構築してきており、なお中国などに海外展開を積極的に行っている点で、問題解決の試金石になる位置にあるといえる。

① 本田は、日本的生産システムの強みを活かしながら、開発から生産現場にいたるまで柔軟な仕事の編成と管理を通じて、フレキシブルな生産システムを築き上げており、このシステムは残業規制など労働者の生活の質と両立できる可能性を示している点で優れている (藤本隆宏 2000・2003、石田光男ほか 2009)。

② 一方、現代の場合、固有の組織能力に依拠し IT 技術を生かした「柔軟な自動化」を推し進めるところにその特徴があり、相対的に高いエンジニアの能力をテコとして、調整コストを節減しつつ「標準工場」をグローバル展開していることが、本田とは異なる発展可能性を示しているといえる (趙亨濟 2005、趙性載 2005、呉在恒 2008)。

(3) しかし、その可能性はより広い範囲で検討される必要がある。本田本体の労働者は残業が制限され、相対的に高い生活の質を享受できるとしても、サプライヤーや中国工場の労働者はどうであろうか。現代本体のエンジニアは裁量的な仕事を任せられ、質の高いエンジニアに育成されているとしても、サプライヤーや中国工場の従業員はどうであろうか。この検討の必要性は、2008 年秋に訪れた経済危機でより明確になった。

① 本田では 4,500 人の期間労働者が雇い止めとなった。そして、サプライヤー労働者を含むとその何倍にいたる者が、自動車産業あるいは自身の地域に留まりながら職業紹介

と職業訓練を受けられる余地なく、「弁当屋」などへの転職を余儀なくされた。「本田システム」の本拠地において、実は職業生涯を展望できない労働者が量産されていたのである。

② 現代では何年間の取り組みのすえ合意された「連続二交替制への転換」が、経済危機の影響で破棄されてしまった。現代の柔軟性は残業・休日勤務で支えられる側面が大きく (年間の労働時間は 2,600 時間)、これを打破するために深夜勤務をなくした「連続二交替」への転換を試みたが、失敗したのである。

(4) 以上を要するに、社会経済的な側面を含む企業システムの持続可能性の本格的な検討が要請されているといえよう。では、持続可能性の根拠をどこに求めるのか。本研究では「企業—ヒト—地域」システムを構築できるかどうかにかかっているとみる。企業がヒトおよび地域の成長をサポートし、ヒトおよび地域から支えられて成長することが肝要と考えるのである。

① 研究代表者の禹は、近年「労使関係の日韓比較—トヨタ自動車と現代自動車を素材として—」(2007 年)をふまえ、日本と韓国の特質を明らかにする一方(「人事労務管理の変容—自動車 3 社の事例を中心に—」2009 年および『韓国モデル』の模索 2009 年)、類型化を超えた発展可能性を探る作業の一環として「東アジアにおける中小企業の雇用管理と中小企業労働者の職業能力形成の比較研究」(平成 19~21 年度科学研究費)に取り組んできた。企業システムに関する従来の研究が、ヒトとの関連では主に「内部労働市場論」に依拠し(小池和男 1991・1997)、サプライヤーとの関連では主に「取引慣行」に注目してきたことに対し(浅沼万里 1997・植田浩史 2004)、この研究では日本・中国・韓国・台湾の自動車部品製造企業に働く労働者を対象として、その「職業能力形成」を類型化し、それとの関連で「成長の見込まれる中小企業」のパターンを析出しようとしたのである。結果、日本と中国を両端とする「人的資源内部化—外部化」のスペクトルのなかで、それぞれは長短を有し、長所をサポートする雇用管理と雇用政策如何によって企業成長経路は複数あり得ることがわかった。これは、「日本型経営生産システムの移転」(安保哲夫 1994・2004)という観点からではなく、それぞれの国の多様性を認めたいうで (Hall and Soskice 2001)、ヒトの成長に貢献し、地域に開かれた企業システムを構築する必要性と可能性を示唆するものである。

② 一方、研究分担者の佐口は近年、雇用と福祉との関連性および地域雇用政策について研究を進め(「福祉社会と雇用—1960 年代

後半の経験を中心に」2005年、「地域雇用政策の展開と課題」(2006年)、単純に雇われて収入を得るのではなく、社会の分断や亀裂を回避し、一企業を超えた地域的ネットワークのなかで機能していくものとして、「21世紀の雇用」を展望してきた。本研究はこれら両者の成果をふまえ、持続可能な「企業—ヒト—地域」システムを模索しようとするものである。

2. 研究の目的

(1) 本研究は、本田技研と現代自動車を研究素材とし、日本・韓国・中国の生産拠点におけるヒトの職業生涯と福祉に焦点を合わせることを通じて、アジアにおける持続可能な「企業—ヒト—地域」システムを模索することを課題とする。職業に必要な資源と福祉に必要な資源が企業／ヒト／地域のどちらによって主に調達されるかをもってシステムを類型化し、それらのうち、(A) 現状において、構成要素間に資源調達のバランスがとられ、(B) 変化において、たとえば企業群が地域に住むヒトの職業資源と福祉資源の増加に貢献する度合いが大きいほど、持続可能性は高いと判断する。

(2) 本研究の仮説は次の通りである。

① 「企業—ヒト—地域」システム(以下、システムと略す)は、サプライヤーを含む一連の企業群、家族を含む働くヒト、地域政府を含む地域社会を構成要素として成立する。

② システムは、資源の調達・配分という現状の側面と、資源自体の増減という変化の側面を合わせ持つ。

③ システムは、現状に即して、ヒトの職業に必要な資源(訓練など)と福祉に必要な資源(老後の面倒など)が各構成要素からどのように調達されるかによって類型化される。主に企業から調達されれば「企業依存型」となる。同じく「ヒト依存型」と「地域依存型」があり得る。ただし、理論的には9つの類型が考えられ、職業資源は企業、福祉資源は地域という場合もあれば、前者は地域、後者はヒトという場合もあり得る。

④ システムの持続可能性は次のように判断される。第一、現状において職業資源と福祉資源両者の調達を一つの構成要素に依存する類型(企業依存型、ヒト依存型、地域依存型)は持続可能性が相対的に低いとみる。第二、変化において三つの構成要素すべてが職業資源および福祉資源の増大に寄与している場合は持続可能性が非常に大きいとみる。第三、ただし現実には第一と第二との間に位置する蓋然性が高い。その際、資源調達において少なくとも二つの構成要素に依拠し、なお変化において、各構成要素たとえば企業群がヒトの職業資源の増加(キャリアの発達)と福祉資源の増加(生活の質の向上)に

貢献する度合いが大きいほど、持続可能性は高いとみる。

⑤ 前記第三の条件を満たす類型は一つではなく複数あり得る。

(3) 以上の仮説にたち、本田技研と現代自動車の各生産拠点、殊に中国のそれを重点的に調査しその類型化をはかるとともに、持続可能な発展に向けての課題を析出する。

3. 研究の方法

(1) 以上の研究目的を達成するために、本研究は基本的に次のような研究方法を用いる。

① 本田技研と現代自動車の国内および中国の生産拠点を重点的に調査する。

② 各生産拠点を対象として企業調査と労働者調査を実施する。

③ 企業調査においては、拠点ごとにメーカー—1次サプライヤー(—2次サプライヤー)を順序立てて調査する。

④ 労働者調査においては、ホワイトカラーとブルーカラーの両者をともに調査する。

⑤ 得られたデータを職業資源および福祉資源の現状と変化に沿って整理する。

⑥ 各拠点を類型化するとともに、仮説で提起した持続可能な発展に向けての課題を析出する。

(2) 本研究の方法をより具体化すれば、次のようになる。

① 本田技研と現代自動車の国内および中国の生産拠点を重点的に調査する。その対象は、本田技研埼玉製作所(埼玉県狭山市)および現代自動車蔚山工場(韓国蔚山市)と、東風本田汽车有限公司(中国湖北省武汉市)および東風悦達起亜汽车有限公司(中国江蘇省塩城市)である。

② 各生産拠点を対象として企業調査と労働者調査を実施する。これに関しては多少説明が要る。本研究の仮説を体系的に検証するためには、各構成要素に即した詳しい調査が求められる。(ア) 現状においては、(A) 企業の場合、メーカー、メーカーとサプライヤー間、そしてサプライヤーのそれぞれにおける人事労務管理、労使関係、企業福祉、そして人的交流の方針と実態を、(B) ヒトの場合、個人の属性、所得と財産の状況、スキルの程度、経営内地位などとともに家族の構成および個人と家族との関係を、(C) 地域の場合、教育および福祉の現状とともに中央・地域政府の教育訓練政策と福祉政策をみなければならぬ。(イ) 変化においては、パネルデータベースを構築し実際にその推移を観察するのが理想であるが、当面それが望めないゆえ、今までのプロセスをもって今後を展望する方法をとる。そのために、(D) 企業の場合、各企業における従業員のキャリアの形成、企業をまたがるキャリア発達の経路、労使関

係の歴史、福祉資源・福祉政策の推移、そして中国拠点においては進出の動機と定着過程での資源調達の変化を、(E)ヒトの場合、個人の学歴・訓練歴・職歴の形成とともに家族史の推移を、(F)地域の場合、地域史とともに教育訓練政策と福祉政策の発達史をみる必要がある。しかし、これらすべてを調査することは、要される膨大な作業量をさておいても、地域政府あるいは家族へのアクセス可能性など不透明な要素が多く、当面無理といわざるを得ない。よって、企業と労働者個人を中心に調査を進め、地域と家族に関してはその調査より得られるデータをもって大体をはかる方法をとろうとするのである。

③企業調査においては、日本と韓国の拠点の場合、メーカー—1次サプライヤー—2次サプライヤーを、中国の各拠点の場合、メーカー—1次サプライヤーをそれぞれ順序立てて調査する。中国において1次サプライヤーまでとするのは、2次サプライヤーの場合、その規模が小さく、なおメーカーの影響力が強く及ぶとは必ずしもいえないからである。各拠点における調査項目は上記(ア)の(A)と(イ)の(D)である。

④労働者調査においては、調査対象企業の協力を得て、拠点ごとに、ホワイトカラーとブルーカラーの両者を対象として、主にその職業能力の形成過程を調べる。

⑤こうして得られたデータを職業資源および福祉資源の現状と変化に沿って整理する。職業資源の現状は、各拠点における労働市場の動き(量・質・マッチング)として可視化され、その変化は、時間軸に沿ったヒトのキャリアの発達程度として特定化される。福祉資源の現状は、各拠点における所得と時間およびリスク分担の状況として可視化され、その変化は、時間軸に沿った生活の質の程度として特定化される。

⑥この整理をふまえ、各拠点を類型化するとともに、仮説で提起した持続可能な発展に向けての課題を析出する。

4. 研究成果

(1) 本田技研の日本拠点は、基本的に「企業依存型」と類型化し得る。職業資源はその多くが企業から調達され、福祉資源も主には企業から調達される。これは従来の観察を支持するものであるが、いくつか留意すべきところがある。第一に、個別企業の範囲を超える企業間ネットワークの作動が、職業資源の調達だけでなく福祉資源の調達においても見られることである。職業資源の側面においては、メーカーから1次サプライヤーへ、そして1次サプライヤーから2次サプライヤーへの技術上および管理上の支援・指導が行われ、これがより下流の企業に属する労働者の職業資源の向上に有意義に働くことが観察

された。なお、少なくともメーカーと1次サプライヤーの間には、雇用調整の負担をシェアしようとする取り組みが行われ、労働者の失業リスクを企業間ネットワークを介して緩和しようとする動きが見られた。この際、メーカーとサプライヤーの労働組合の連合体である「本田労連」が一定程度の役割を果たしていることにも留意すべきである。ただし、このような動きは、1次サプライヤーと2次サプライヤーの間には、明確には観察されなかった。第二に、しかし、企業間ネットワークの作動の範囲が、労働者の特定部分に限られていることである。職業資源の向上と福祉リスクの緩和が見られたのは、基本的に正規従業員においてであった。非正規労働者の場合は、職業における訓練の量が十分でなく、訓練を受けた場合も雇い留めや離職によって職業資源の蓄積が妨げられ、なお福祉リスクの緩和においても企業間ネットワークの支援を受けられる余地はあまりなかった。第三に、福祉資源の調達においては政府の役割が相当程度認められることである。実際に、正規従業員だけでなく非正規労働者の場合においてもその雇用の安定化において雇用調整助成金および失業手当は重要な役割をしていた。ただし、中央政府の役割に比べ、地域政府の役割は弱く、これが課題の一つになっているといえる。

(2) 現代自動車の韓国拠点も、基本的には「企業依存型」と類型化し得る。ここでも職業資源と福祉資源の多くは企業から調達される。ただし、本田技研の日本拠点と比べて、次のような特徴がみられる。第一に、企業間ネットワークの役割が相対的に弱いことである。メーカーから1次サプライヤーへの技術上・管理上の支援・指導は見られるものの、福祉資源の支援や福祉リスクのシェアなどはあまり見られなかった。なお、1次サプライヤーから2次サプライヤーへの技術上および管理上の支援・指導は総じて微弱だった。第二に、企業間ネットワークの働きが弱い分、地域の役割が大きいことである。ブルーカラーだけでなくホワイトカラーの一部においても地域内で移動する動きが見られ、これは地域労働市場が、職業資源の調達やその向上だけでなく、失業リスクの緩和など福祉資源の調達においても一定程度役割を果たしていることを示す。なお、地域政府の役割も相対的に大きい。企業内訓練が弱い分、地域政府による公的な職業訓練がそれを補完しているといえる。第三に、特に福祉資源の調達において、家族を含む働くヒト自身への依存度が相対的に大きいことである。これは、基本的に二つの事情によると思われる。一つは、賃金水準が高くなく、一定の福祉資源を獲得するためにも世帯員の多就業などが求められることである。もう一つは、いまだ社会保

障が十分整っていないゆえ、リスクを緩和する役割を家族が担っているところが大きいことである。

(3) 本田技研と現代自動車の中国拠点とは、両方とも基本的には「ヒト依存型」と類型化し得る。ただし、特に職業資源の調達において企業あるいは企業群の枠割が強まっており、「企業依存」の側面をも示しているところに留意しなければならない。これは主に、(A)進出したメーカーのなかでの、従業員の技術上および管理上の能力を高めるための職業資源の提供、(B)現地企業のなかでの、サプライヤーを選んでこれを育成するための投資として現れる。ただし、これらの努力がハードルにぶつかっているのも否めない。その限界の一端は、(A)においては、日本人あるいは韓国人の駐在員から現地人の中間管理者・技術者・職長クラスまでは能力が比較的円滑に「移転」されたとしても、これらの層から現地人の平の労働者まではその能力が必ずしも切れ目なく「移転」されているわけではない事実、垣間見ることができる。なお、(B)においては、一部の現地企業が将来性のあるサプライヤーに育っているとしても、サプライヤー間の協力があまり進まず、さらに1次サプライヤーの方で2次サプライヤーを育成しようとする動きがあまり見られない事実、垣間見ることができる。このように日韓に比べ、企業への依存度が低い分、地域への依存度は相対的に大きいといえる。ブルーカラー、ホワイトカラーともに韓国より域内労働移動が活発で、その意味では地域労働市場が、職業資源の調達やその向上、雇用機会の獲得や失業リスクの緩和において重要な役割を果たしている。ただし、地域政府の役割はまだ十分でなく、今後の機能強化が期待される。一方、中国拠点においては、韓国拠点におけるそれと類似したロジックで、福祉資源を調達しそれを増大するにあたって、家族を含む働くヒト自身への依存度が大きい事実が観察される。まだ賃金水準が低く労働時間が長いゆえ、引退した祖父母を含めて家族全員が取りかかれないと、一定の福祉資源を獲得するのに相当の困難を覚えるのである。なお、育児の負担をも家族のなかで処理する必要があり、これも家族への依存度を大きくする要因になっている。社会保障の不十分さが、これに加わっているのは言うまでもない。

(4) 以上をふまえ、システムの持続可能性についてまとめると、次のようになる。職業資源および福祉資源の増大に寄与している程度においては日本拠点がもっとも高く、その意味では持続可能性に関し、有意義なインプリケーションを提示しているといえる。反面、職業資源と福祉資源の調達を主に一つの構成要素に依存している側面では、日本拠

点・韓国拠点（企業依存型）、中国拠点（ヒト依存型）ともに課題を抱えているといえる。一方、持続可能性をはかるにあたって、日中韓すべての拠点に問題となるのは、地域の役割が相対的に低いことである。中国拠点と韓国拠点の場合は、地域労働市場が一応機能しているものの、主に転職の受け皿としての役割に止まり、労働市場機能を職業資源・福祉資源の向上に結びつけるために必要な、職業訓練・マッチング・失業予防を促す政策、すなわち積極的労働市場政策は、いまだ極めて不十分なのが現実である。日本拠点の場合も、多くの非正規労働者は企業依存型のシステムから排除されており、これらを社会に統合するためには、地域の役割を高めるのが至急の課題となっている。今後、東アジアにおいて、持続可能な「企業—ヒト—地域」システムを構築するためには、何よりも地域の役割をどのように高めていけるかが、真剣に問われているといえよう。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計7件）

- ① 禹宗杵「中国の企業間関係に関する一考察—『継続性確保』を中心に—」『大原社会問題研究所雑誌』（査読無）647・648号、2012年、59～76頁。
- ② 禹宗杵「世界化と日本の企業別組合—『従業員主権』のパラドックス—」（韓国語）『日本批評』（査読有）第7号、2012年、288～319頁。
- ③ 佐口和郎「貧困の現在と Welfare to Work 戦略—雇用政策の観点から—」『社会福祉研究』（査読無）114号、2012年、1～10頁。
- ④ 佐口和郎「就労支援と地方自治体—地域雇用政策の進化の観点から—」『マッセ OSAKA 研究紀要』（査読無）第15巻、2012年、71～83頁
- ⑤ 佐口和郎「日本における地域雇用政策の進化と現状」『社会政策』（査読無）2巻3号、2011年、5～21頁
- ⑥ 禹宗杵「生活保障と就労支援」『月刊自治研』（査読無）Vol. 52 No. 610、2010年、49～57頁
- ⑦ 禹宗杵「福祉社会の変貌と労働組合」『社会政策』（査読無）第2巻第1号、2010年、5～16頁

〔学会発表〕（計8件）

- ① WOO, Jong-Won, “Does The Loss of Time to Spare Weaken the Kaizen-Power of Workshops?”, *ASSA (The Allied Social Science Associations)-LERA (Labor and*

Employment Relations Association)
2013 ANNUAL MEETING, January 4th 2013,
Marriott Marquis & Marina Hotel, San
Diego, U.S.A.

- ② 禹宗栢「日本における地域人材の流出防止政策」『第4回釜山雇用フォーラム定期フォーラム』2012年11月05日、韓国釜山市釜山市庁国際会議室
- ③ 禹宗栢「日本の中小企業の新たな成長モデル」『釜山労使民政協議会』2012年11月05日、韓国釜山市釜山市庁小会議室
- ④ 禹宗栢「日本中小企業の新成長モデル—地域力の構造と効率性—」『韓日産業・技術協力財団専門家フォーラム』2012年07月19日、韓国ソウル市韓日産業・技術協力財団会議室
- ⑤ WOO, Jongwon, “Globalization and Japanese Enterprise-Based Unions”, *SNU-IJS (Seoul National University Institution for Japanese Studies) The International Conference*, November 4th 2011, Center for Teaching & Learning, SNU
- ⑥ 禹宗栢「日本の地域雇用政策—『地域の創意』の可能性と課題—」『地域雇用国際シンポジウム—韓国・米国・英国・日本の地域雇用活性化方案』2010年11月18日、韓国釜山市釜山市庁国際会議室
- ⑦ 禹宗栢「日本の地域雇用政策の方向—埼玉県を中心に—」『(シンポジウム) 韓国と日本の地方自治団体の雇用政策』2010年7月2日、韓国大邱市大邱グランドホテル
- ⑧ 禹宗栢「雇用政策の再構築に向けて」『(連合総研ワークショップ・プログラム) 参加と連帯のセーフティネット』2010年6月7日、主婦会館プラザエフ

〔図書〕(計2件)

- ① 佐口和郎・玉井金五(編著) 明石書店『講座・現代の社会政策・1 戦後社会政策論』2012年、242頁
- ② 佐口和郎(編著) ぎょうせい『事例に学ぶ地域雇用再生』2010年、367頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

禹 宗栢 (WOO JONGWON)
埼玉大学・経済学部・教授
研究者番号：50312913

(2) 研究分担者

佐口 和郎 (SAGUCHI KAZURO)
東京大学・経済学研究科・教授
研究者番号：10170656

(3) 連携研究者 ()

研究者番号：