

段階を経ずに3年目となっている。

(2) RIDRIK<sup>22)</sup>

RIDRIKには、コピー用紙を製造している工場と印刷工場があり、コピー用紙を製造している工場を訪問して話をうかがった。

RIDRIKは2006年5月に印刷工場として立ち上げられ、身体障害者の雇用の場を作り出してきた。2008年7月に事業拡大し、コピー用紙の製造を行うようになり、知的障害者を雇うようになった。2008年1月には社会的企業としての認証を受けており、2008年10月には、障害者の職業リハビリ施設に申請した。韓国では、職業リハビリ施設は、重度の人のための「保護作業所」と、軽度の人のための「障害者勤労施設」の2種類に分かれる。RIDRIKは、保護作業所に位置づけられている。職業リハビリ施設では、保護雇用・職業相談・職業能力評価・職業適応・職業訓練・作業活動・職業あっせん・職業指導・販売の拡大などを行っている。現段階では、RIDRIKから民間の一般の事業者に移った人はいない。

RIDRIKは1つの社会的企業であり、印刷とコピー用紙製造を行っている。働いている人の数は全体で54名、うち健常者が16名、障害者が38名である。障害者38名のうち27名は職業リハビリ施設に通うもので保護雇用として位置づけられ、ほとんどが知的障害者である。他の11名が身体障害者である。保護雇用として働いている人の半数以上がすでに社会経験がある。特殊学校や福祉関係にある施設で募集をしてきた。理念としては、日本の共同連の取り組みを学んでおり、事業のアイテムとしては20年前からやっていたこともあり、印刷業を行うようになった。

一般に、韓国のほとんどの保護作業所の賃金はとても低く、民間の通常の賃金の10%程度しかもらっていない。RIDRIKでは最低賃金程度であり、一般の保護作業所の8倍くらいの賃金になる。印刷の仕事は営業力と技術力が必要であり、印刷の仕事だけでは重度の知的障害者の仕事がない。そこで、仕事場づくりを考えるなかから、コピー用紙の製造をするようになった。

韓国には、「障害人開発院」という組織があり、提案応募した。最大2億ウォン補助されるが、RIDRIKでは1億ウォンの補助をうけた。条件があり、所定の人数よりも多く障害者を雇用するというものであり、条件をみたさないと補助金を返す必要がある。以前は社会的企業をつくるのに最低10名必要（現在はそうではない）だったが、それに加えて5名、合計15名の障害者を雇うことが条件となっていた。

昨年の売上は45億ウォンで、10%以上の黒字であったが、一昨年、昨年は赤字であった。

他の優先購買の業者と競争しないといけないので厳しい状況がある。売上45億ウォンのほぼすべてが優先購買であり、RIDRIKの製品は公共団体が購入している。民間企業に販売するのは全体の1%程度である。収入は販売収入がほとんどであるが、値段が民間のものに比べものにならないほど高くなるため、民間には売ることがほとんどできていない。

当事者の働き方については、意思決定に参加するが具体的な提案を行うようなことはできていない。ただし、必ず当事者の意思を確認するようにしているとのことである。RIDRIKで働いている人は、障害者も健常者も労働者として認められている。労働時間は9時から18時で週5日間であり、国の基準にしたがっている。ただし、賃金は最低賃金を満たしていない。仕事場以外の生活面などはフォローしておらず、フォローしたくても余裕がない。母体である障害者権利問題研究所の文化センターなどを活用している。

障害者関連の制度についても説明を受けた。韓国では、2010年7月1日に障害者年金法が施行された。対象となるのは、重度の障害者や国民基礎生活保障法の受給権者などであり、制度としては従来の障害者手当から年金に変更されたことになる。仕事をしていると年金の対象にならない。

続いて、現場を見学した。現場では、コピー用紙の材料を裁断機に運び、A4サイズなどのコピー用紙のサイズに裁断し、裁断機から流れ出てくるコピー用紙をパッキングしていく。10名くらいが携わっているが、民間企業であれば1～2名ですむ作業である。自動化するとコストカットできるが、100%稼働すると販売先がなく、倉庫もすくわないので在庫もあまりおけない。仕事を始めた当初は、現場で働く障害者にとって製品を積み重ねるのも大変だったが、現在ではパッキングしてカバーするところまでできるようになった。余った時間帯に仕事以外のプログラムを実施している。午前はおおむね仕事、午後は求職活動の相談や職業相談、対人関係の訓練や日常生活適応を行っている。プログラムとしては、訓練、ストレス解消などのためのダンスやサッカーなどを仕事の時間に行う。仕事の忙しさと兼ね合いでプログラムの時間は決まる。コピー用紙製造の現場で働いている人は、年齢層では20代後半から30代半ばが多く、男性が19名、女性が8名である。

#### 4.4 行政機関——雇用労働部（支庁）<sup>23)</sup>

雇用労働部には、6つの庁と41カ所の支庁がある。支庁は人事・予算・管理以外は独立している。ソウルには庁が1つ、その下に支庁が7つある。雇用労働部で行う仕事のうち、政策開発、予算の配分などはすべて支庁で行われる。直接的支援と間接的支援があり、間接的支援は支庁に裁量があり、社会的企業に対する認知度を高める取り組みが中心である。

社会的企業に対する人件費の補助金は個人に直接支給するかたちであり、支庁が扱う書類は多く、社会的企業の担当者は書類関係の仕事が多い。社会的企業の開発に携わる仕事も必要だが、十分に手が回るまでっていない。担当のチームはチーフを除いて3名（全部で4名）である。

社会的企業の支援として取り組まれているものとして、一般企業と社会的企業で約定を交わす「一社一社会的企業パートナーシップ」がある。社会的企業の支援方法は他の分野でもなされているものが採用される。社会的企業活性化のためには政府の積極的支援が必要であり、社会的企業育成法が制定されたが、それだけでなく地域において地域の社会的企業を育成することを考えている。社会的企業を支援するための情報を流す取り組みを進めているところである。

現在までのところ、2つの一般企業とRIDRIKを結びつけた。社会的企業の製品を購入するのを支援するための約定であるMOU（Memorandum of Understanding）が交わされている。支庁が一般企業と社会的企業を結びつけることを促している理由は、社会的企業の取引先をふやし、営業力をつけ、一般企業のノウハウを導入することが必要と考えられているからである。社会的企業が成り立つには、地域に密着したかたちが必要であるが、地域の人々はどのような社会的企業があるかをあまり知らない状況がある。地域の人々は社会的企業という言葉にはなじみがあるが、地域にどのような社会的企業があり、社会的企業が何をやっているかを知らないので、社会的企業に関する情報が浸透するように取り組んでいる。

その取り組みの1つが、「文化広場」である。社会的企業には文化・芸術の事業が多い。そこで自治体と一緒に、文化広場という催しをして発信した。また、管内の社会的企業の活動内容を掲載したパンフレットを作成している。地域にある社会的企業がどのような製品をつくっているかを地域住民や一般企業はよく知らない。どのような企業があるのか、どのような製品をつくっているのかを載せたパンフレットを2000部つくり、購買力の強い企業に送っている。パンフレットを作成することで、一社一社会的企業パートナーシップの取り組みを広げていくことが意図されている。パンフレットの作成は、支庁で独自にやっている。機会あるごとに、パンフレットを持って行ってアピールしている。

社会的企業に対する関心が増えているが、一社一社会的企業パートナーシップが成立したところは現段階では1つしかない。一社一社会的企業パートナーシップの取り組みが進まない理由の1つは、製造業の社会的企業が少ないことによる。製造業には、一般の大企業から人事・会計に関する支援ができるが、管内には製造業の社会的企業が少ない。また、

製造業以外の社会的企業には購買するというかたちの支援がやりにくい。実質的な方法としては社会的企業自体に幅広い参加を促すことがあげられる。一般企業の理事が社会的企業の理事にもなれる。コンサルティングも進めたいが、行政がイニシアティブを強く取るのではなく、一般企業の経営者が社会的企業の経営者にもなるというかたちで支援が進められることを目標にしている。管内で認証された社会的企業は2010年4月時点で25社、8月時点では3社増えて28社になっている。

社会的企業の支援に力をいれるきっかけの1つのエピソードとして、支庁の局長を務めるRyuさんが公務員職務研修で約1年前に1年間、英国のCAN (Community Action Network) で研修したことを紹介してくれた。英国に行く前に社会的企業育成法ができ、韓国と英国の違いや英国のシステムをみてきた。Ryuさんが個人的な考えとして述べるところによれば、現代社会をみるうえで社会的企業という存在が社会課題の解決方法として適しているとのことである。韓国と英国の差は、1つは歴史の差である。社会的企業の根っこには協同組合がある。ロバート・オーウエンの運動や社会主義、中世のギルドなどの流れを受け継いでいる。英国は資本主義だが、伝統の残り香があり、慈善活動も盛んである。韓国は三国時代には慈善活動があったが、戦争でとだえた。英国には寄付や慈善のしっかりしたかたちがあるが、韓国では急速な経済発展をしたので十分ではない。2つめの違いは成熟段階であられる現象である。英国は社会的企業の育成を支援する社会的企業があり、体系・システムがある。例えば、英国には社会的企業を支援するファンドがあり、ファンドのあり方も多彩である。韓国は一步踏み出したところであり、英国と比較することはできないかもしれないが、現段階では韓国は国の支援が中心である。

もう1つの違いは、保健・福祉サービスや公共サービスを効率的に運営するために民間に委託しているかどうかがある。英国では社会的企業が30~40%を受託している。韓国ではそうはなっていない。これから法が変わるかもしれないが、まだそうはなっていない。韓国では社会的企業の支援をはじめてまもないため、選択と集中、効率性を高める方向である。政府主導の社会的企業となっているが、英国では直接的な社会的企業の支援、人件費の補助がない。現段階では、英国は政府が支援するというスタイル、韓国は政府が主導するスタイルと位置づけられるのではないかとのことであった。

## 5. 若干の考察

以上、韓国のWISEについて、関連する諸制度および制度化の過程とその背景を概観し、いくつかの具体例についてみてきた。上記を踏まえて、若干の考察を加えることにしたい。

第1に、WISEという存在を考察するうえでは、ワークフェアや積極的労働市場政策との関わりをみる視点が必要であることが指摘できる。本稿の前半部分でみたように、韓国では、国民基礎生活保障法における自活事業の担い手として、また失業対策における仕事づくりを担う事業体として、あるいは労働市場から排除されやすい人々の仕事の間をつくる主体として、民間の事業体がそれぞれ役割を果たしてきた。また、その実践は社会運動や市民運動と連動するかたちで進められているという特徴がある。したがって、WISEは、ワークフェアや積極的労働市場政策が遂行されるうえでの具体的な事業の担い手として位置づけられる。だが、次にあげる点とも関わるが、社会的企業をめぐる制度化の動きは、政府の思惑や市民運動側の力量、現場での実践の積み重ねによって影響を受けるとともに、制度化のあり方がWISEの具体的な機能のあり方に影響をもたらすという相互関係にある。韓国の現状では、WISEをワークフェア政策に位置づけるのか、あるいは積極的労働市場政策の文脈に位置づけるのか、さらには具体的にWISEにどのような機能を求めるかについては方向性が定まった段階には至っておらず、その時々政府や市民運動の思惑や力量の影響を受けながら、WISEの活動が規定されている状況にあるといえよう。

第2に、韓国における社会的企業をめぐる動きから、社会的企業をめぐる制度化は政府の思惑と市民運動側の意向とが交錯しながら進展していることが指摘できる。上にみたように、韓国では、WISEのあり方をめぐって制度と運動の狭間で模索が繰り返されている段階である。それぞれの国のWISEは、福祉国家政策のあり方によってそれぞれ異なったかたちを取り、他方で、社会運動や市民運動等に支えられた現場の実践がWISEの活動内容を深め、WISEの活動内容が福祉国家政策のあり方に影響を与えるという側面がある。韓国では実験的な政策の意味合いもあるだろうが、日本に比べると制度化のスピードがはやく、政府の思惑と市民運動の要求がせめぎ合いながら制度化が進められている特徴がある。そのような状況の背景には、日本に比べて韓国の市民運動に厚みがあることがその一因としてあげられるのではなかろうか。

ところで、制度のあり方は、WISEが果たす機能の問題とも関わってくる。韓国のWISEはヨーロッパのWISEと比べて、市場で生き残りを図ることが要求される度合いが強いことが指摘されている。だが、現場の声からは、補助金や優先購買に依存せざるをえない実態があることも垣間見られた。社会的企業の価値が社会的なミッションの追求を持続的な事業を通じて実現することにあるとすれば、市場の資源に依存する状況は、社会的なミッションを損なうかたちで事業を持続するか、事業の持続を断念するかというジレンマに陥る可能性を強める。制度のあり方は社会的企業が果たす機能に影響を与えるため、制度や

政策とそれに影響を与える市民運動の持つ意義との関わりから社会的企業を理解することが必要となる。事業レベルからのみ社会的企業の存在を理解すると、上記のようなジレンマから逃れることは難しいであろう。

第3に、韓国の社会的企業論にかんしては、社会的経済という視点から社会的企業の意義を確認することの必要性が現場の実践家によっても研究者によっても頻繁に述べられていることが注目される。もちろん、本稿で取り上げた現場の動きや研究は、韓国の社会的企業のごく一部であるため軽々しく判断はできないが、社会的企業を社会的経済という文脈のなかに位置づけていくことの重要性への認識は、少なくとも日本の社会的企業論と比較する限りにおいては強いといえよう。もちろん、社会的経済の内実についての分析を深める必要があるが、その点はおいたとしても、単に事業組織レベルでの社会的機能と事業手法のみから社会的企業に着目するのではなく、国の政策や経済的および社会的な諸課題との関わりから社会的企業の存在を捉え直すことが必要であるという認識が、韓国では実践家・研究者の双方に共有されているように思われる。

以上の諸点に代表されるように、制度と運動のダイナミックな動きが展開される韓国においては、今後とも様々な変化が起きることが予想される。また、社会的企業育成法の成立以降に現場が受ける影響は今後より明確なカタチであらわれてくることが予想される。それらの動向から導き出される課題は、日本における社会的企業のあり方を考察するうえでも重要な意味を持つことになろう。

【本稿の作成にあたってヒアリング先でご協力いただいた方々、調査に際して通訳・コーディネート等でお世話になった方々に対し、ここに記して御礼申し上げます。なお、本稿は、平成22年度厚生労働省政策科学総合研究事業「ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の機能条件と支援政策に関する研究-就業支援と雇用促進の日本型モデル構築の基礎分析」による。】

#### 注

- 1) 社会的企業論の対象をどのように定めるかについてはすでに他のところで論じたので、ここではその論点には立ち入らない。この点については、さしあたり橋本 [2009a] [2009b] を参照されたい。
- 2) 共同連の活動については、共同連 [2010] を参照されたい。また、米澤 [2009] では、社会的企業の資源の混合という観点を分析する際に、共同連の事例を取り上げている。
- 3) 例えば、北島 [2008]、姜 [2009]、李 [2010] などがある。
- 4) 国民基礎生活保障法の特徴については、例えば、中山・金 [2001]、中尾 [2004]などを参照されたい。
- 5) 「子供の扶養や介護を担当せざるを得ない者や大学生、障害者職業訓練などに参加している者、日雇い労働やその他の稼得活動をしている者、環境適応が必要と認められる者、アルコール中毒などで参加が困難であると判断された者などは『条件付加猶予者』となる」(鄭 [2006] 31)
- 6) 以前は保健福祉家族部という名称であったが、本稿では現在の名称である保健福祉部 (Ministry of Health and

## 「労働統合型社会的企業」論の展開（橋本）

- Welfare) という用語に統一して表記した。
- 7) 以前は労働部という名称であったが、本稿では現在の名称である雇用労働部 (Ministry of Employment and Labor) という用語に統一して表記した。
  - 8) 以上、国民基礎生活保障法における「条件付き受給者」に関する説明は、鄭 [2006] 30-31を引用および参照した。
  - 9) 以上、自活後見機関および自活支援センターについては、姜 [2009] 89-91を引用および参照した。
  - 10) 例えば、次のように社会的仕事づくり事業は位置づけられる。「『社会的企業育成法』が成立を見たのは、2003年のノ・ムヒョン政権が『社会的仕事づくり事業』に着手したからであるといっても過言ではない」(姜 [2009] 93)。
  - 11) 社会的仕事という用語については次のように説明がなされる。「この用語が初めて使われたのは、2000年の貧困と失業克服のための国際フォーラム『自活事業活性化と社会的職の創出』からであり、また、この用語は、公共勤労事業と自活事業の経験が蓄積されることでつくられた独特の用語である」(姜 [2009] 93)。
  - 12) 鄭 [2009] 39から孫引きして引用した。もとの出所は、企画予算処 [2006]『社会サービス拡充戦略』である。
  - 13) ここで「脆弱階層」とは、自身に必要な社会サービスを市場価格で購入することが困難な階層を言い、その具体的な基準は大統領令で定める」とされる。また、「“社会サービス”とは、教育、保健、社会福祉、環境及び文化の分野のサービスその他これに準ずるサービスとして大統領令で定める分野のサービスを言う」。以上、本文中の引用も含め、社会的企業育成法の条文は協同総合研究所の訳によった。[http://jicr.roukyou.gr.jp/data/korea\\_SE\\_law\\_v07.pdf](http://jicr.roukyou.gr.jp/data/korea_SE_law_v07.pdf)を参照。なお、脆弱階層とは、具体的には、①世帯平均所得が全国のその100分の60以下の者、②「高齢者雇用促進法」2条1号による高齢者、③「障がい者雇用促進及び職業リハビリ法」による障がい者、④「性売買防止及び被害者保護等に関する法律」による性売買被害者、⑤その他長期失業者など労働部長官が認定した者、を指す。以上、姜 [2009] 83から引用。
  - 14) 以上の条文も、注13と同様に協同総合研究所の訳による。
  - 15) 社会的企業育成法施行令では「社会的目的が実現されたかどうかを判断する基準」として以下の4つをあげており、それに基づいて社会的企業が4つに分類されることが多い。①脆弱層に就労を提供することを目的とする場合には、脆弱者が全従業員の100分の50以上となること（就労創出型）、②脆弱層に社会サービスの提供を目的とする場合には、全サービスの利用者の内、100分の50以上が脆弱者に対するサービスであること（社会サービス提供型）、③就労と社会サービスの両者を提供する場合には、それぞれ、脆弱者の比率が100分の30以上となること（混合型）、④判断が困難な場合は、育成委員会の審議を経て、労働部長官が判断する（その他型）。以上、姜 [2009] 83-84を参照。
  - 16) Jong [2009] 19を参照。
  - 17) 社会投資支援財団 (Korean Foundation for Social Investment) において、韓国の WISE に関する実態調査に関して話をうかがった。ヒアリング実施は2010年8月3日、応対者は Jong, Won Bong さんである。同財団による実態調査については、ヒアリング内容および Jong [2009]、チャン [2010] によっている。
  - 18) ここでの4分類については、Davister et al. [2004]、橋本 [2009b] を参照されたい。
  - 19) この項の叙述は、自活支援センター (Seoul Gurolife Self-Sufficiency Promotion Center) でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月5日、応対者は尹惠蓮さんである。
  - 20) ソウル型社会的企業は次のように説明される。「ソウル市は『ソウル型社会的企業』として指定された企業に対して最大2年間最大3億ウォンの財政及び人力を支援する計画を持つ。一つの企業当たり平均10名の職員に対して1人当たり93万2千ウォン（事業主社会保険料8.5%含む）の資金支援がなされていて、企業が採用した専門家1人に対しては職員賃金とは別途に150万ウォンを追加支援する。」(キム [2010] 19)
  - 21) この項の叙述は、障害友権益問題研究所 (The Research Institute of the Differently Abled Person Rights in Korea) でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月4日、応対者は Shin, Yong Ho さんである。
  - 22) この項の叙述は、RIDRIK でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月4日、応対者はバン・ジョンヒョクさんである。
  - 23) この項の叙述は、雇用労働部の地方機関である Seoul Nambu District Employment and Labor Office, Ministry of Employment and Labor でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月4日、応対者は Ryu, Kyung-Hee さんである。

参考文献

- 李恩愛 [2010]「韓国における社会的企業の現況と課題」『貧困研究』4: 29-36
- 姜乃榮 [2009]「韓国の社会的企業と市民運動——社会を変革する市民の力」馬頭忠治・藤原隆信編『NPOと社会的企業の経営学——新たな公共デザインと社会創造』ミネルヴァ書房、82-100
- 北島健一 [2008]「韓国の労働市場政策と社会的企業」『松山大学論集』20(4): 37-54
- キム・チョンヨル [2010]「障がい者の労働権統合のための社会的企業支援方策」『第2回日韓社会的企業セミナー——社会的排除をなくし、社会的事業所（企業）をすすめる日韓の交流』(配布資料) 10-24
- 共同連（社会的事業所づくりハンドブック編集委員会）[2010]『明日へ協働創る②』関西障害者定期刊行物協会
- 五石敬路 [2003]「韓国における『生産的福祉』政策の特徴と矛盾——自活支援事業を中心に——」上村泰裕・末廣昭編『東アジアの福祉システム構築』東京大学社会科学研究所、41-58
- チャン・ウォンボン [2009]「韓国社会的企業の現況と課題」『社会運動』(347): 66-77
- チャン・ウォンボン [2010]「再分配・市場交換・互惠の複合経済として——社会的企業インセンティブ構造の現実と課題」『第2回日韓社会的企業セミナー（資料）別冊』(配布資料)
- 鄭在哲 [2006]「変容する韓国のワークフェア政策」『海外社会保障研究』(167): 29-43
- 中尾美知子 [2004]「韓国における自活支援福祉政策の模索」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』6(2): 15-27
- 中山徹・金蘭姫 [2001]「韓国における野宿者問題と国民基礎生活保障法」『社会問題研究』50(2): 171-217
- 橋本理 [2009a]「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』(大阪市政調査会)(162): 130-159
- 橋本理 [2009b]「EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ）の動向——社会的企業論の批判的検討から」『関西大学社会学部紀要』41(1): 37-62
- 米澤旦 [2009]「労働統合型社会的企業における資源の混合」『ソシオロゴス』(33): 101-122
- Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O.[2004] "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", EMES Working Papers (no.04/04).
- Defourny, J.,[2001] "Introducion: from third sector to social enterprise", Borzaga, C. and Defourny, J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, pp.1-28.(ジャック・ドゥフルニ「緒論——サードセクターから社会的企業へ」内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業——雇用・福祉のEUサードセクター』日本経済評論社、2004年。)
- Jong, Wong Bong.,[2009] *Work Integration Social Enterprises in South Korea*, Korea Foundation for Social Investment



