

研究ノート 「労働統合型社会的企業」論の展開－ 韓国の事例から－

その他のタイトル	Development of Work Integration in Social Enterprise: Case Studies in South Korea
著者	橋本 理
雑誌名	関西大学社会学部紀要
巻	42
号	3
ページ	83-102
発行年	2011-03
URL	http://hdl.handle.net/10112/4918

研究ノート

「労働統合型社会的企業」論の展開 — 韓国の事例から

橋 本 理

Development of Work Integration in Social Enterprise:
Case Studies in South Korea

Satoru HASHIMOTO

Abstract

This note analyzes work integration in social enterprises using the case studies in South Korea. We first explain the development of the Self-Support Policy under the National Basic Livelihood Security Act and the background of the enactment of the Social Enterprise Promotion Act. We then describe the present state of work integration in the social enterprise in South Korea. Finally, this study shows the current status of social enterprises in South Korea using interview surveys.

Keywords: work integration, social enterprise, WISE, South Korea

抄 録

本稿は、「労働統合型社会的企業」に関する論議の動向について、韓国の事例を中心に記したものである。第1に、国民基礎生活保障法のもとでの自活事業の展開や社会的企業育成法の成立の背景について概観し、第2に、韓国における労働統合型社会的企業の動向を確認し、第3に、ヒアリング調査に基づき韓国の社会的企業の実態を示した。

キーワード 労働統合、社会的企業、WISE、韓国

1. はじめに

社会的企業という概念が指し示す事業組織や事業内容は多岐にわたる。この概念は論者によって多種多様な扱いをうけるため、どのような事業組織や事業内容を対象とするかということ自体が社会的企業論の重要な論点となっている¹⁾。そのようななか、本稿では、労働統合型社会的企業（work integration social enterprise: WISE）と呼ばれる事業組織とそれにまつわる制度に着目する。なかでも、韓国における社会的企業の勃興の背景といくつかの事例をみることにしたい。

ヨーロッパにおける社会的企業研究のネットワークである EMES (L'Émergence des Entreprises Sociales en Europe) は、社会的企業の主要な活動分野として、「対人社会サービス」と「労働統合」の2つをあげる (Defourny [2001] 18)。後者の範疇に入る事業組織が「労働統合型社会的企業」(以下、WISE と表記) と称され、EMES 研究グループによって EU 諸国における WISE の実態調査が試みられている。同グループの研究者は、WISE を「労働市場において深刻な困難を経験したことのある人々を、WISE それ自体もしくは一般の企業内で職業を通じて統合することを主な目的とする自立した経済主体」と定義しており、その事業領域は、ヨーロッパでは建築や大工仕事、廃品回収やりサイクル、公共空間・緑地の管理、梱包作業などが一般的であると説明する (Davister et al. [2004])。先行する事例としては、イタリアの社会的協同組合が特に注目されるが、日本では、例えば、労働市場から排除されている人々の働く場として社会的事業所づくりの実践を積み重ねている「共同連」の活動がその代表的な例としてあげられよう²⁾。

本稿で、韓国の社会的企業論の動向に着目したのは、社会的企業に関する法制化がアジア諸国のなかではじめて行われたことによる。韓国では「社会的企業育成法」が2006年に成立し、2007年に施行された。社会的企業と称される事業組織の発展は必ずしも法律の整備によってのみ進められるわけではないだろうが、他方で、法制化が社会的企業に対する認識を向上させ、事業活動の発展を促すうえで重要な役割を果たしていることが予想される。また、韓国において社会的企業の法制化がなされたその背景を理解することは、社会的企業の今日的意義を理解するうえで有益であろう。韓国における社会的企業育成法の制定過程やその意義については、すでに本邦においてもいくつかの意義ある研究がなされている³⁾。そのようななか、本稿で扱う事例はごく限られたもので韓国における社会的企業の実態の一端を示すにとどまるが、労働統合に向けた社会的企業の最近の動向を著すことにより、それらの取り組みが持つ意義やそれらの取り組みが雇用や福祉のあり方に対してどのようなインパクトを与えているのかを考察する一助となることを意図している。具体的には、前半部で社会的企業に関する制度および制度化の背景について概観し、後半部でいくつかの特徴的な事例を取り上げて韓国の社会的企業の実態を示すこととする。

2. 社会的な仕事づくりに向けた動き

WISE の動向を考察するうえでは、労働政策および福祉政策との関連を踏まえておくことが必要となる。韓国の動きに目をやる場合には、旧生活保護法から国民基礎生活保障法 (1999年9月制定、2000年10月施行) への転換とそれに伴う自活支援事業の実施、さらには

雇用対策として行われた公共勤労事業ならびに社会的仕事づくり事業をみておくことが必要となる。

国民基礎生活保障法の成立は、韓国の公的扶助の歴史のなかでも大きな転換と位置づけられている。特に、稼働能力を有する貧困者を保護しなかった旧生活保護法に対して、国民基礎生活保障法では年齢に関係なく所得を基準に給付されることが注目される。すなわち、一般的な公的扶助としての性格を持たせた点が大きな特徴となっている。また、稼働能力を有する者が給付を受ける場合には条件がつけられているところに、ワークフェア的な面を見出せる⁴⁾。

稼働能力を有する貧困者については、「労働能力を有すると判断された者を『条件付き給付者』とし、生計費を受給する条件として自活支援事業などに参加することを義務付け」られる。条件付き給付者の対象となるものは、18歳以上64歳以下の年齢層の者である。そのうち、「障害者や傷病者などは障害・傷病の程度によって条件付加が免除される。それ以外の者は自活支援事業に参加することを条件として生計費を支給する『条件付き給付者』となる（「条件付加猶予者」⁵⁾は除かれる）。そのうえで、「年齢や健康状態、学歴や職歴などを考慮した『勤労能力点数表』が用いられ、点数が高い場合には、就業可能性の高い事業や労働強度を要する事業が義務付けられる。具体的には、70点以上の場合には、保健福祉部⁶⁾の自活共同体事業もしくは雇用労働部⁷⁾の委託事業である雇用支援センターの事業、41点から69点の場合には、保健福祉部や地方自治体による自活支援事業、40点以下の場合には社会適応プログラムが適用される⁸⁾。

自活支援事業を実施するうえで具体的な事業の担い手となるのが、社会福祉法人など非営利法人と団体および個人によって運営される「自活後見機関」である。1996年に、「民間団体が政府の補助金を受けて運営する『自活支援センター』が全国5カ所（代表的な貧民密集地域だったソウルの冠岳区・蘆原区・麻浦区・仁川東区・大田東区）にモデル的に設置された」が、国民基礎生活保障法の施行後、自活支援センターから自活後見機関へと名称が変更され、自活後見機関は全国70カ所へと急速に広がっていった。その際、失業運動に参加した多くの失業克服団体が自活後見機関として指定を受けた⁹⁾。したがって、自活支援事業は、「従来政府と激しく対立を続けてきた『貧民運動』に基本的に支えられ」（五石 [2003] 48）ているという特徴を持つ。それゆえ、韓国では、市民運動側のミッションに支えられた自活支援事業が実施されてきたとみなせるが、他方では、従来から存在する福祉施設が自活後見機関の指定を受ける例もみられ、自活支援事業を行ううえでのミッション性が各地域の自活後見機関によって異なる状況もあるようである。なお、「自活後見機

関の自活事業は、政府から人件費の支援を受け、保護された市場の中で経済的自立を図る『自活事業団』と、競争市場の中で経済的自立を追い求める『自活共同体』(姜 [2009] 91)とに分かれる。1996年当初5カ所からスタートした自活支援センターは、自活後見機関と名称をかえて、2007年12月末の時点で全国的に242カ所となり、さらに2007年7月からは地域自活支援センターに改称され現在に至っている。

ところで、国民基礎生活保障法とならんで、労働統合との関わりで重要な概念としてあげられるのが「社会的仕事」である。「社会的仕事づくり事業」の延長線上に、社会的企業育成法の成立をみるのだが¹⁰⁾、さらにそれ以前の動きとして取り上げておくべき事業として「公共勤労事業」がある。1997年通貨危機後の深刻な雇用情勢を背景に、失業対策の側面を持ちながら実施された公共勤労事業は、「勤労能力がある失業者たちに公益性が高い事業の仕事(無料看病、食べ物のリサイクル、家の修理、森の管理など)を提供し、最低限の生活を保障することを目的とする」(姜 [2009] 89)ものと位置づけられる。この公共勤労事業は、失業対策としての側面に加えて、貧困対策(社会政策)の側面があったと指摘される。制度面でも実態としても一般労働市場で条件が不利な人々を対象とするようになっていったことから、「要するに、公共勤労事業は追加的なソーシャル・セーフティネットとして機能する色彩をいっそう強めていった」(北島 [2008] 49)という評価がなされる。そして、2000年代の前半に入り、失業率が低下するとともに、公共勤労事業の失業対策の意義が失われていく。そのようななか、公共勤労事業と国民基礎生活保障法のもとの自活事業の実践の積み重ねのなかからスタートするのが「社会的仕事づくり事業」である¹¹⁾。この事業がスタートする背景としては、「経済危機以降に顕在化してきた女性、高齢労働者、さらに長期失業者といった就労の困難な層をターゲットに絞って積極的労働市場政策を展開して『労働市場のフレキシビリティ』を保障すること、また同時に、韓国経済のジョブ・クリエーション能力の低下傾向が見え始めるなかで、『雇用のセキュリティ』のために安定的な雇用の場を創出していくこと」(北島 [2008] 50-51)という2つの課題に迫られていることから説明される。

また、社会的仕事づくり事業は、ワークフェアとウェルフェアミックスの2つの目的の実現と位置づけられる(姜 [2009]、チャン [2009])。具体的には「社会的に有用な仕事であるが、収益性が低いため、市場に任せれば、十分な供給が期待できない保育・看病(付き添い看護)・保健・医療など社会福祉サービス分野と、文化・観光・環境(リサイクル)などの公共サービス分野に対して政府の財政支援と民間の人的資本を活用して提供する仕事」¹²⁾として展開されることになる。社会的仕事づくり事業は多様な分野にまたがり、ま

た、市民参加が促されたことから、「これまで自活事業への参加に積極的ではなかった医療生協、環境運動、障害者運動団体などは、社会的仕事づくりに関心を示すようになり、さらに貧困問題と失業問題に注目した市民社会陣営も、社会的仕事づくりや社会的企業に対する期待を高めていった」（姜 [2009] 94）という状況をもたらした。だが、社会的仕事づくり事業に対しては、生み出される雇用の質が低いことや持続的な雇用が保障されにくいことなどの批判があり、雇用労働部は社会的企業の設立や法的支援の必要性を感じて検討を進め、2006年の社会的企業育成法の制定へと向かっていく。しかし、その過程においては、社会的仕事づくり事業に関わってきた市民社会からの参加が限られており、「『社会的企業育成法』の制定は市民社会の主導下で行われることも、政府や市民社会のパートナーシップ形成のための戦略的な思慮に基づくこともなく、政府の政策的な思惑によるものであった」（チャン [2009] 69）という評価もなされている。

上にみたことから、国民基礎生活保障法の自活事業、社会的仕事づくり事業および、社会的企業育成法の成立過程に関して、市民運動側の実践とその現場からのボトムアップの動きが制度の策定過程に反映される場合と政府側のイニシアティブが強い場合があり、その両者の動きが交錯しながら種々の制度化が進行しているところに、韓国の社会的企業の制度化の特徴を見出すことができよう。

3. 韓国における労働統合型社会的企業

上記のような経緯のもと成立した社会的企業育成法であるが、同法は「社会的企業を支援し我が社会で十分に供給されていない社会サービスを拡充し新しい就労を創出することにより、社会統合と国民生活の質の向上に寄与すること」を目的として掲げる。そして、「“社会的企業”とは、脆弱階層に社会サービス又は就労を提供し地域住民の生活の質を高めるなどの社会的目的を追求しながら、財貨及びサービスの生産販売など営業活動を遂行する企業」とされる¹³⁾。なお、社会的企業として認証されるためには、「1.『民法』上の法人、組合、『商法』上の会社又は非営利民間団体など、大統領令で定める組織形態を充たしていること、2.有給勤労者を雇用し財貨とサービスの生産販売など営業活動を遂行すること、3.当該組織の主たる目的が脆弱階層に就労又は社会サービスを提供して地域住民の生活の質を高めるなど、社会的目的を実現することにあること。（略）。4.サービス受患者、勤労者など利害関係者が参加する意思決定構造を整備すること。5.営業活動を通じて得る収益が大統領令が定める基準以上であること。6.第9条による定款や規約などを整備すること。7.会計年度別で分配可能な利潤が発生した場合は、利潤の3分の2以上を社会的目

的のために使うこと（「商法」上の会社の場合に限る）（略）」¹⁴⁾などの要件をすべて満たす必要がある。

さて、韓国における WISE の実態を把握するためには、上にみた国民基礎生活保障法に基づく自活共同体と、社会的企業育成法によって認証された「認証社会的企業」をみることが妥当であろう。ところで、社会的企業育成法に基づく「認証社会的企業」は、その目的別に、「就労創出型」「社会サービス提供型」「混合型」「その他型」の4つに類型できる¹⁵⁾。WISE という点では、さしあたり就労創出型の「認証社会的企業」に焦点をあてることが有効であろう。例えば、韓国の社会投資支援財団（Korean Foundation for Social Investment）は、ヨーロッパの社会的企業研究ネットワークである EMES による WISE の研究プロジェクトに即して WISE の実態調査を試みているが、その調査対象となっているのも、国民基礎生活保障法に基づく自活共同体および社会的企業育成法による就労創出型の「認証社会的企業」である¹⁶⁾。

社会的企業育成法に基づく「認証社会的企業」の数は、2010年8月現在で353社に達しており、地域別ではソウル・京畿首都圏が155社（44.4%）となっており、約半数が首都圏に立地している。また、先の目的別の類型によれば、就労創出型が177社（50.1%）、社会サービス提供型が35社（9.9%）、混合型が91社（25.8%）、その他が50社（15.2%）となっており、就労創出型が半数以上を占めている（チャン [2010] 6）。

社会投資支援財団による WISE の実態分析は、ヨーロッパ諸国との比較を通じて、韓国の WISE をいくつかの点から特徴づけている¹⁷⁾。その特徴としては、第1に、資源（資金）の獲得面で、ヨーロッパ諸国の WISE のほうが公共部門に依存している部分が多く、ヨーロッパと比べると韓国の WISE では市場の資源に依存する部分が多いことがあげられる。すなわち、韓国の WISE は市場販売を通じて自らの事業の存続を図ることが求められる傾向にある。第2に、韓国の WISE は一般の企業よりは労働の質が低いが、ヨーロッパの WISE よりは労働の質が高いことが指摘される。したがって、韓国では WISE が、仕事の能力の向上という効果をもたらしていると想定される。だが、このような違いは、ヨーロッパと韓国の WISE に関する制度の違いの結果としてあらわれているのではないかと考えられる。

上記の点を考察するうえで、EMES による WISE 研究プロジェクトによる分類を用いた説明がなされる。EMES のプロジェクトによると、WISE は労働統合の方法によって大きく4つに分類される。第1が、「移行的職業（Transitional occupation）」によるものである。具体的には対象当事者グループに職業体験やOJT訓練を提供するケースである。第2

が、「自己資金による永続的な仕事の創出（Creation of permanent self-financed jobs）」によって労働統合を行うものである。労働市場において不利な条件におかれた人々に対して中期的に安定した経済的に持続可能な仕事を創出するものと位置づけられる。第3が、「永続的な補助のもとでの職業を通じた統合（Professional integration with permanent subsidies）」である。この方法においては、主として障害者の労働者が雇われるが、深刻な「社会的に不利な条件におかれた人々」も雇われることもある。第4が、「生産活動を通じた社会化（Socialisation through a productive activity）」を行うものである。ここでは、労働市場への統合ではなく、社会契約を通じた対象当事者グループの再社会化が目指される¹⁸⁾。

ヨーロッパにおける WISE は、上記の4分類に該当する様々なものが存在するが、韓国の WISE は、2つめのカテゴリーである「自己資金による永続的な仕事の創出」に集中していると考えられている。すなわち、韓国の WISE の多くは「正規労働市場から排除された集団を対象に持続的な就労を提供するために初期の低い生産力を補完するため公共部門から一定水準の補助金を受けとるが、順次生産された財貨とサービスの販売を通じた市場資源にこれを代替する」（チャン [2010] 10）とみなされているのである。そして、韓国の WISE が「自己資金による永続的な仕事の創出」に集中していることは、韓国の WISE がヨーロッパの WISE と比べて労働の質が高い人々の働く場となっているという状況をもたらしている。つまり、市場販売から収入を得ることが必要なため、WISE はできるだけ労働の質が高い人々を雇うことを志向する状況が生じているのである。このような特徴は、WISE の脆弱階層の働く場としての機能を弱めることが危惧される。なぜなら、「市場販売を通じて企業の持続性を維持しなければならない労働統合社会的企業には、脆弱階層の労働統合と就労提供という社会的目的の誘因が次第になくなることで、結局はもっと旺盛な勤労能力を持つ従業員を好むことになる可能性がある」（チャン [2010] 11）からである。

さて、これまでみてきたことから、韓国の社会的企業育成法に基づく事業組織の多くは就労提供としての機能を果たしており、WISE としての性格を有していることがわかった。また、韓国の WISE は全般的にはヨーロッパの WISE と比べると、市場志向が強く、自らの販売収入で事業継続を図ることが迫られていることがわかる。もちろん、社会的企業育成法によって、当初は人件費を中心とした支援が受けられているが、年数が経つごとに支援は減らされるため、市場における販売収入を増やす必要に迫られることになる。したがって、韓国の社会的企業が持続的に事業を継続できるかどうかは今後も注視していくことが必要となろう。ここまでは、WISE をめぐる制度面とその制度化の過程を中心にみてき

た。以降、章をあらためていくつかの具体例を取り上げて、韓国の WISE の実態の一端をみることにしたい。

4. 韓国における社会的企業の事例——ヒアリングから

4.1 概要

ここからは、韓国の WISE を知るうえで重要ないくつかの団体からのヒアリングに基づいてその実態の一端を示す。具体的には、最初に、先述した自活支援センターおよび自活共同体の具体例を取り上げる。続いて、障害者関連の団体として障害者権益問題研究所と、その傘下に障害者の働く場として立ち上げられた「認証社会的企業」である RIDRIK（印刷業およびコピー用紙製造業）を取り上げる。最後に、雇用労働部の地方部局である雇用労働部（支庁）を取り上げる。

4.2 自活支援センター、自活共同体¹⁹⁾

地域自活支援センターの1つである Seoul Gurolife Self-Sufficiency Promotion Center に訪問し、地域自活支援センターおよび自活共同体の現況についてうかがった。この地域自活支援センターには、全体で約190名の自活事業対象者がいる。そのうち国民基礎生活保障法に基づく受給権者が約75%を占めている。地域自活支援センターのもとに自活事業団と自活共同体がある。自活事業団で行われる仕事は無料でサービスを提供するものであるのに対して、自活共同体で行われる仕事は、低料金ながらもサービスを販売しており、顧客からクレームが発生することもあり、サービスの質をあげることが要求される点で厳しさがあるとのことである。

最初は自活事業団にいる人も、仕事の訓練を経て自活共同体のほうへ移る。自活事業の対象者は一定期間を経ると「暗黙の了解」といったかたちで自活事業団から自活共同体への移行が促されるとのことである。稀に自ら自活共同体にうつりたいという人もいる。自活事業団は9時から18時までいないといけませんが、自活共同体は派遣されて働くので、サービスを提供する決まった時間だけ働けばよい。仕事がどれだけ少なくても生計をたてる所得は保障されている。

現場では制度的な限界が感じられている。一度、受給権者になると、国民基礎生活保障法の7つの扶助が受けられるため、受給権者が貯金しない場合がみられたり、受給権者から脱却したくないと考える人もいる。受給権者でない低所得者層に個々の扶助を出すようにした方が望ましいのではないかとのことであった。

この地域自活支援センターには、8つの自活共同体があり、128名の利用者がいる（うち男性の利用者は1人だけである）。1つが社会的企業の認証を受けており、介護サービスを提供しているほか、他の1つがソウル型予備社会的企業²⁰⁾である。その他は、家事、清掃、洗濯などのサービスを提供している。また、6つの自活事業団があり、自活事業団には190名のうち残りの62名が所属している。

8つの自活共同体については、法的に認証を受けていないものも含めて、自分たちではすでに自らが社会的企業であると考えている。協同組合の形態をとっており、全員が出資するかたちをとる。形式的には税務署に登録して固有の番号をもらい、事業者登録して、2人以上の共同事業登録を行う。自活共同体としては、区役所の認定をうける。認定には3つの条件、すなわち、「働く人の3分の1以上が受給権者であること」「2人以上の共同事業登録をしていること」「50万ウォン以上の給料を支払っていること」という条件がある。

8つの自活共同体のなかで介護サービスを提供する自活共同体は、昨年に社会的企業の認証をうけた。この自活共同体では社会的企業の認証をうけて、コンサルティング支援と、事務局1名分の人件費について補助を受けている。昨年10月に認証を受けてから最初の1年間は人件費の85%の補助、次の年には50%の補助を受けている。

事業はすべて介護保険事業（韓国の介護保険制度は2008年7月からスタート）であり、訪問介護（身体活動支援、日常活動支援）を提供している。スタッフは事務局1名、現場管理1名、現場19名で、全員が女性である。年齢層は40代後半から50代が多く、60代の人もある。2003年に無料看病事業からスタートした。働いている人は、受給権者、低所得者層がほとんどで、事業スタート当初から働いている人が多い。全員、予防保護士（日本のホームヘルパー）の資格をとっている。働いている人には資格をとるための支援がなされている。地域自活支援センターの自活事業団で無料看護事業を行っているのも、そこにいる人にも資格をとるための支援をしている。資格をとるために1ヶ月くらい研修を受けるが、50万ウォンくらいかかり、全額を補助している。

4.3 障害者に関する団体

(1) 障害友権益問題研究所²¹⁾

①沿革・事業概要

まず、障害友権益問題研究所の沿革について説明を受けた。1987年に民主化宣言が出された時期は、社会に対する欲求不満が噴出する時期でもあった。この頃、障害者に関して、

恩恵的な福祉ではなく人権運動を中心として問題に取り組もうという機運が生じた。そのようななか、当事者や弁護士らが障害者に関する人権問題に取り組むようになったが、単なる運動ではなく科学的な見地が必要であるということから研究所が立ち上げられた。当時から、障害者という用語についても、どういう表現が望ましいかの議論がなされ、そのようななかから、「障害友」ということばが用いられている。

この研究所のミッションは、障害者の権益を守るだけでなく健康な社会をつくるというところにある。「ともに歩む」「ともに生きる」ことを重視し、他の団体と関係を持っている。例えば、市民団体連帯会議に参加している。また、韓国の子供たちが使う参考書にはこの団体の名前がでており、インターネットでNPOやNGOのリストを検索するとこの研究所がヒットするようになっている。研究所のミッションを理解してもらい、広めることが必要であると考えられている。

研究所には重要な4つの事業がある。第1が「政策運動」である。立法過程への参加やモニタリングを行っている。法制定に関わっており、韓国の障害者に関連する9つの法律のうち、7つについては、当事者が関わっているとのことである。第2が「人権事業」である。障害者の人権が侵害された場合に擁護する役割を果たしている。同研究所で、ボランティアの弁護士30名ほどを組織している。訴訟の費用は研究所が支払っている。第3が「認識（改善）事業」である。月刊誌「ともに歩む」を23年間、発行し続けている。ヒアリングした時点で、vol.257まで発行されている。研究した政策内容や政府の政策とそれに対する批判などを掲載しており、毎月約15000冊発行している。同研究所の予算の60～70%が注がれている。当事者や福祉施設、学者、会員などが購読者である。韓国は施設保護が中心であり、同研究所は施設批判を20年くらい続けているが、その1つのメディアが月刊誌「ともに歩む」である。第4が「センター事業」である。マクロ的に政策をかえていくことはみえにくいため、具体的な運動を行う必要がある。そこで、「障害者文化センター」「医療センター」「障害者家族支援センター」「障害者職業センター」などのセンターを開いている。

支部は全国に10カ所あり、ソウルで行っている業務と同様のことをしている。資金面については、年間予算が全体で約18億ウォンであり、2億6000万ウォン程度が政府からの補助で、その他は寄付や会費などの収入があるが、結構、資金繰りは苦しいとのことである。事業としては、医療センターや後述するRIDRIKは成功している。

②社会的企業に関して

続いて、社会的企業に関連することについて説明を受けた。同研究所との関連で、社会

的企業として認証を受けているのは2カ所で、1カ所は印刷・コピー用紙製造を行っているRIDRIK（詳細は後述）である。他の1カ所は別法人となっているが、医療センター（医療生協で生活協同組合の法人格を有する）がある。その他、予備社会的企業の位置づけのものが2カ所あり、そのうち1カ所は障害者のオーケストラである。

社会的企業との関わりは初期の頃からあった。日本の共同連の斉藤懸三さんから示唆を得て、仕事を通じた自立が重要であり、障害者と健常者が一緒に仕事をするシナジー効果があるという認識から、そのような取り組みをやってみようということになった。2003年の名古屋のシンポジウムでイタリアの方が報告したのを聞いて、リサイクルショップの立ち上げを試みたが、それは失敗した。2005年から2006年頃に、ヨーロッパの社会的企業を研究している人が集まって、社会的企業育成法に関する勉強会をはじめた。社会的企業育成法が2007年に施行されたのをうけ、2007年12月にRIDRIKをつくって認証を受けた。

社会的企業と関連したネットワークとしては、社会的経済連帯会議や社会的企業協議会に関わっている。また、日本の共同連とは年に1回会合を行い、障害者に関わる労働や教育などの諸課題について討論している。日本だけでなく、フィリピンやベトナム、昨年には中国とも交流をした。障害者のための雇用をつくりだしてきているが、重度の障害者の仕事場をつくるのが課題として残っており、代案的な仕事づくりを考える必要があるとのことである。

次に、社会的企業育成法をどのように評価しているかをうかがった。法によって社会的企業に認証されると経済的支援があることはメリットである。2年間で33名に対して人件費が出た。専門家3名に対して130万ウォン、その他30名に対して、最低賃金である85万ウォンから87万ウォンの人件費である。当初は100%の人件費補助だが、現在は3年目で70%の人件費補助である。その他、コンサルティングの支援を受けているが、コンサルティングをしているところに資金がでており、そこからコンサルティングする人がやってきているが、あまり機能はしていない。

課題については、「優先購買」に関する点があげられた。優先購買は義務となっておらず、努力することが求められているに過ぎない。そこで、自治体が優先的に社会的企業の製品を購入するようにしてほしいという。また、土地を無償で使えるように働きかけているとのことである。

さらに、基本的な問題として、人件費の補助に関する点がある。人件費は最大5年間補助されるが、認証を受ける2年前（予備的な段階）において、1年目で100%、2年目で90%の補助をうけ、認証をうけてからも毎年10%ずつ削減されて、合計で5年目に打ち切ら

れる。仕事の内容は、清掃やリサイクルなど労働集約的なものが多いが、社会的な基盤が弱いなかでは、その後、自立するのは難しい。社会的経済という土台がないと、社会的企業が根付かない。現在、法の改定が検討されているが、人件費の部分の検討が中心である。人件費のみを支援するのではなく、社会的経済を支えるという支援が必要であり、たとえば、優先購買の促進や、金融的な支援も必要である。社会的企業は、地域に根付いて地域に必要なサービスを提供するが、サービスを提供する相手が貧しいので、市場価格より低い値段で提供することも多い。したがって、サービスの質を保ち、物理的空間を保つためにも、土地を無償もしくは安く借りられるような支援が欲しい。さらには、社会的企業で働く人々の訓練を支援する仕組みが必要である。現在は、人件費中心の支援であるが、専門性をつけるための訓練をするような支援が欲しい。社会的な認識が変化しないと難しい。

例えば、コピー用紙の製造についていえば、大手企業が他国で生産して輸入すると17000ウォンで買えるものが、RIDRIKでは23000ウォンの値段になる。仕事の間を増やすために工程を増やしているのでも、どうしても値段が高くなる。

重度の障害者がつくっているものを、公共団体は5%以上購入しないといけないことになっている。すべてを市場に投げ出してしまうと成り立たないので、働く場をつくるということを一般の人々にも、公共の人々にも知ってもらわないといけないとのことであった。

③公共機関の動向、制度面など

公共機関の動向や制度面についてどのように認識しているかの説明を受けた、

従来の労働部が、雇用労働部に名前が代わったが、その地方庁において大手企業と社会的企業の間でMOU (Memorandum of Understanding) を結ばせる取り組みがされている。社会的企業がつくったものを大手企業が購入するという取り決めがなされる。現在、3つの企業が買ってくれている。また、雇用労働部によって社会的企業のアカデミーが開かれ、経営大学院に社会的企業の課程ができるなど、社会的企業育成法ができてから、社会的企業を取り巻く状況にはかなり変化がみられる。

制度の適用に関しては、70%以上が障害者の場合、障害者多数事業所になる。RIDRIKは障害者多数事業所であり、障害者職業リハビリ施設でもある（そのため保健福祉部からの支援がある）。社会的企業育成法の認証も受けているので、雇用労働部からも人件費の支援を受けている。障害者関連の団体なので社会的企業といっても特殊性がある。一般には、雇用労働部の認証を受ける前に、予備社会的企業の審査を2年間にわたり受ける。人件費は1年目は100%、2年目は90%補助される。1年ごとに審査があり、要件を満たせないと脱落する。2年を経て、社会的企業に認証される。RIDRIKの場合は、予備社会的企業の

段階を経ずに3年目となっている。

(2) RIDRIK²²⁾

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、倉庫もすくないので在庫もあまりおけない。仕事をはじめた当初は、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。仕事の忙しさとの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）²³⁾

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、十分に手が回るころまでいっていない。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部づくり、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場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の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かたち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・コーディネーター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

- 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脆弱階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中、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、対応者は 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、対応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、障碍友權益問題研究所 (The Research Institute of the Differently Able 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、対応者は 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、対応者はバン・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、対応者は 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] “Introduciton: 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