

韓国賃金のマクロ的決定に関する研究

金, 哲熙

<https://doi.org/10.15017/3000134>

出版情報：経済論究. 95, pp.21-43, 1996-07-19. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：

韓国賃金のマクロ的決定に関する研究

金 哲 熙

目 次

- 1 はじめに
- 2 賃金の決定と政府の政策
 - 1) 賃金の意義
 - 2) 賃金水準の決定メカニズムと交渉形態
 - 3) 政府の賃金政策
- 3 韓国の賃金と諸変数の実態
 - 1) 経済成長と賃金
 - 2) 産業間労働移動と雇用の拡大
 - 3) 労使関係の変化
- 4 賃金引上げ決定の実証分析
 - 1) 賃金関数を通じるマクロ分析
 - 2) 変数設定
 - 3) 結果と分析
- 5 おわりに

1. はじめに

韓国の経済は1960年代以来短期間に注目し値する発展を成したことによって開発途上国家群の中で最も目立っている中進国の一つに浮上するようになった。しかし、こうした急激な経済発展は、単に新古典派的な自由市場経済の展開にもとづいていただけでは達成できなかったと思われる。国家主導型といえる韓国の高度経済成長は、特に1980年代半ばまで、労働者の権利を抑圧しながら安価な労働力を比較的安定的に供給することで実現できたものである。輸出産業によって牽引された経済成長の期間を通じて、政府の賃金政策の原則は、世界市場における韓国製品の国際競争力を維持するためには、賃金上昇には生

産性の向上がともなうべきであるというものであった。

しかし、1987年以降の民主化の進展とともに、強まった労働側の力によって年間2ケタの名目賃金上昇率が続き、これが国際競争力弱化の主要な要因となったと一般に認識されている。これによって、政府は1990年から再び、1980年代の初・半ばに実施した所得政策のやり方に戻ったが、労働側がもはや規制されていない状況では、賃金の上昇を低く抑えることは非常に困難になっている。

本稿では、このような政府の賃金政策と、1987年以降の労使関係の変化がもつ意味、あわせて経済成長過程と雇用の増大、物価上昇等を経験的事実・指標をもって考察し、この過程で賃金引上げに影響を及ぼしたとされている諸経済的要因および制度的要因を実証的に検証することを試みる。また、実証的分析を通じて韓国の賃金決定の特徴を導出し、政府の賃金政策の方向を模索することを目的とする。

2. 賃金の決定と政府の政策

1) 賃金の意義

賃金とは労働またはその担い手としての労働力の価格である。この時、労働力は商品として売買の対象になり、売買されるものは人格者としての労働者ではなく、労働者が持っている肉体的・精神的能力の労働力である。

韓国の勤労基準法第18条は「賃金とは、使用者が勤労の対償として勤労者に賃金、俸給、その他如何を問わず、支払う一切の金品をいう」と規定している。非常に抽象的な定義であるが、賃金は基本的には労働の報酬として、企業に対する労働の貢献に従って支払われる一切の代価を意味するものとして理解されている。賃金と類似する用語には給与、月給、俸給、給料など様々なものが使われているが、内容はほぼ同じである。

ところで、賃金の持つ意味は企業と労働者にとっては異なる。まず、企業の立場から見ると、賃金は製品・サービスの原価を成すコストの一つになるので、企業は毎月の労務費総額をできるだけ抑制しようとする。しかし、労働者

は賃金が生計を維持する所得の源泉であるから、購買力を示す実質賃金に意味を置き、企業が支払う賃金総額より個別賃金に関心を集中する。一方、賃金は、国民経済的立場では有効需要、物価水準、所得の分配に影響を及ぼす重要な経済的変数として作用する。

2) 賃金水準の決定メカニズムと交渉形態

価格としての賃金がいかに決定されるかに対しては経済学の長い歴史において様々な理論が登場した。賃金決定に関する理論としては、古典派の賃金生存費説と賃金基金説、マルクスの剰余価値説、新古典派の限界生産力説とこれを発展させた人的資本論、生産性賃金論、ケインズの有効需要理論、そして、制度学派的制度的賃金決定説などに分けることができるだろう。

このような賃金理論は一時代、一国の経済と賃金事情、賃金決定の裏付けとなる諸制度、支配的な経済理論、政策的関心と立場などによってその特徴が異なる。原論的にいえば、様々な学説がある程度の説得力をもって存在することは、賃金決定には様々な要因が複合的に作用する事実の反映であり、すべての人々が説得できるものとしては凝結されないでいるといえる。いわば、賃金理論は一つの課題であり、完成されたものとして考えることはできない。

一般に、価格決定には需要側である買い手間の競争、供給側である売り手間の競争、買い手と売り手間の競争などの「三面競争」がからむ。競争の状態によって、価格はある水準より高くあるいは低くまゐる。さらに、売り手・買い手の直接の競争に加えて、需給関係ないし価格に対しての、国家の介入がある。国家の介入によって、価格は売り手・買い手の自由な競争によって決定される場合に比べ、より高くあるいは低くなる。

労働力商品の価格である賃金の場合も、こうした関係は同じである。しかし、労働力商品は一般商品とちがういくつかの基本的な特殊性のため、売り手＝労働者の立場は弱い。即ち、買い手＝雇主の方が少数だから団結しやすいという点、労働者が生活維持のために売らなければならないことの方が、資本家が利潤獲得のために買わねばならないことよりも緊要性が高いという点、労働力商品は、貯蔵しておいて、市況をみて販売調節をするということができない点、

労働力商品は需要に応じて計画的に生産されているものではないという点などがそれである⁽¹⁾。労働者は、労働力商品のこのような性格からくる自身の不利な位置を改善するため、労働組合に結集し、団体的に交渉を行なう。

今日においても、労働組合に組織されていない労働者が相当数あるが、企業は、労働組合の存在を直接ないし間接に前提して、賃金決定を行なわざるをえないのが、普通になっている。即ち、雇主の一方的決定という形をとる場合も社会的相場から大きく下方に乖離することはない。何故なら、雇主が社会的相場に追従しないときには、労働者の労働意欲が低下し、これは、労働移動の自由があるかぎりでは、離職へと発展するか、あるいは団結の自由があるかぎりでは、労働組合の組織化・ストライキの発生という事態を導くか、いずれにせよ、労働力の安定的確保に支障をきたすことになるからである⁽²⁾。

經濟論理で見ると、労働力商品の買い手と売り手が完全競争である時、市場の原理によって決定される賃金が社会的に最適である。しかしながら、上述したように、労働力商品は売り手側の本質的な弱点を内包しており、また、労働市場は、独占的大企業の生成とともに、さまざまな内部労働市場に分断されていることから、労働力商品の売り手と買い手は対等な取引を行いにくい。それ故に、労使間賃金交渉、政府の賃金政策などの非経済的要因ないし制度的要因が賃金決定に作用することは不可避である。とはいえ、労使間賃金交渉に際しても、労働市場要因は賃金の決定に影響を及ぼす重要な要因であるから、賃金交渉が労働市場の役割を完全に代替することはできない。

したがって、賃金は、一方では労働市場メカニズムの作用によって、他方では政府の賃金政策が存在すれば、この影響を受けながら労使交渉の作用によって、決定されるといえる。われわれが観察できる賃金決定が主に、制度的要因によって成立するにしても、多くの場合労働市場要因による賃金調整の大きな流れの中で、制度的な賃金決定が成立することから、二つの要因は賃金決定において、相互補完的に作用する。

産業化の初期における賃金決定は使用者の経営専権に属した。この時は使用者が労働市場の与件を顧慮し、必要な雇用量を確保できる最低限の水準で、賃金を決定した。即ち、労働力の供給は無制限的であったから、労働者の生存費

が賃金水準を決定する基準であった。しかし、産業化が進展し、労働組合が合法化されてから賃金は、労使が交渉を通じて共同決定する事項に転換された。

ところで、このような労使交渉による賃金決定の方式は、経済的・社会的与件、歴史的背景の差異によって、国ごとにその形態が異なる。

韓国においては、1987年を起点として、使用者優位の労使関係または統制された労使関係から労使対等の労使関係へと発展している。しかし、民主的労使関係の経験がまだ短いことから、賃金交渉時に、経済論理より力の論理の方がより支配的であるという問題点がしばしば指摘されている。即ち、企業別交渉形態を取っている韓国において、労働側は企業単位の賃金闘争を主として労働運動を展開しており、使用者側はストライキの経済的損失に対する不安のため、これを避けるための交渉が成立する場合が多かった。このような現象は中小企業に比べて、支払能力及び労組組織率が高い大企業の賃金をより高く上昇させ、企業規模別賃金格差をより深化させた³⁾。これによって、中小企業は労働者の生産能率の低下、労使関係の悪化におちいる可能性が大きくなり、技能労働力のみならず単純労働力が不足する労働市場の変化に際して、求人難の深刻化に立ち向かっている。

企業別賃金交渉は環境変化に対する適応力が高く、交渉対象と内容が伸縮的であるという長所がある。その反面、賃金交渉が企業内の分配分の拡大に重点を置いており、国民経済的な観点まで顧慮が及ばず、大企業と中小企業の支払能力格差による賃金格差拡大などの構造的な脆弱性を内包している。1980年代半ば以降、このような問題が顕在化している韓国では、国民経済を顧慮した賃金決定が成立することは期待しにくい。

日本の場合と同じ企業別賃金決定構造であるが、その性格が異なっている。日本にとっては、労働運動が分権化した構造的な脆弱性にもかかわらず賃金交渉だけは1955年8単産共闘として開始した春闘を通じて中央集権化したことで、ある程度マクロ的な考慮による賃金決定が成立してきた。

このような国民経済レベルでの世間相場の伝統がない韓国にとっては、企業別賃金交渉の脆弱性を克服するため、産業別団体交渉方式への転換あるいは共同交渉の拡大などが議論されてきた。しかし、労働者単位が大きいほど産業平

和と企業経営の独自性が侵害される可能性が高いと考える政府・使用者側の見解に対抗できるほど労働側の産業別交渉形態の転換に関する意識は高いとはいにくい。したがって、現在の企業別交渉形態の維持に賃金の共同交渉の可能性はあるが、より明らかな見通しを得るにはまだ時間を必要とするだろう。

3) 政府の賃金政策

政府の賃金政策は、労働者保護を行なおうとする賃金保護策と賃金が資本蓄積に支障をきたすほど上昇する懸念がある場合にとられてきた賃金凍結・抑制政策＝所得政策とに分類できる。

輸出主導の成長政策の下に、国際競争力強化のため、政府が直接政策介入してきた韓国の現実から着目すべきものは、政府の所得政策である。所得政策とは高い物価上昇に対処するため、賃金の安定に重要な目標を置いて推進する一連の政策である。1970年代の初めのアメリカやイギリスのように政府が法的な裏付けによる所得政策で賃上げを規制した場合は異なり、韓国では、法的制約の経験はなかったが、国際競争力の強化のために強力な勧告・行政指導を通じて明示的・暗示的に実施されてきた。

概括すると、1960年代の初めから1970年代の半ばまでは安価な労働力を基礎とした労働集約的商品の輸出増大を通じた成長・雇用の極大化政策が開発戦略の根幹であった。したがって、この時期は事実上、特別な賃金抑制政策の必要性が提起されなかったと思われる。

しかし、第1次オイル・ショックの影響と、1970年代の半ば以降、労働力の供給形態が変化し、急激な賃上げがもたらされた。このような状況下で、1979年末から経済が停滞期に入ったため、新軍事政府は1981年以降、さらに労働者の権利を抑圧し、成長・雇用および国際競争力の強化を重視して賃金の「過大な」引上げを抑制した。その結果、物価と賃金は1ケタの伸びに安定したが、実質賃金上昇率が労働生産性上昇率を大きく下回り、労働者の実質賃金の確保の要求が大きくなった。また、最低生計費に達しない低賃金労働者が非常に多く存在するなかで、大きな所得格差と奢侈的消費性向は階層間の違和感を深化させ、賃金安定化政策に対する社会的批判が加えられ始めた。

1987年の民主化宣言以降、労働者らの期待の上昇、労組の活性化及び分配に対する関心が高まり、賃金引上げとともに最低賃金制などの各種福祉政策が推進された。賃金政策に関する政府の立場は最低賃金の上向き調整等を所得分配ではなく労使間で公正な成果の配分あるいは生産性賃金制の導入を通じたインフレ中立的政策を推進しつつ、労使間の自律的交渉力の増大を重視した。このような面で、政府の賃金政策の基調は合理性・効率性を重視する保守的な経済理論に政策が追い求められたといえる⁽⁴⁾。

しかし、1987年以降、従来抑制されてきた賃金が急速に上昇するに従って、輸出競争力の強化のために1990年から政府は以前のやり方に戻っている。即ち、1990年から賃金の1ケタ以上の引上げを抑えるため、公務員、政府投資機関、30の主力企業、業種・地域別先導企業を中心に賃金規制が行われた。その後、1992年には総額賃金制の実施⁽⁵⁾ 1993年には苦痛分担論理⁽⁶⁾ などを通じて賃金抑制政策をひき続いて行った。

このような所得政策は経済状況の変化によって毎年その幅が少しずつ違ったが、だいたいは公務員の賃金引上げ率が基準として提示され、1ケタ以内の引上げ率が勧告・指導されたといえる。

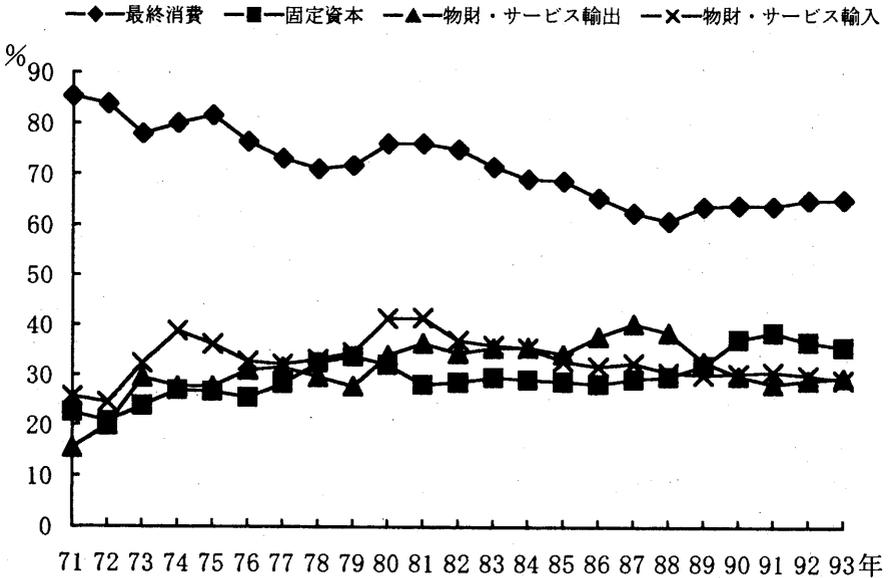
3. 韓国の賃金と諸変数の実態

1) 経済成長と賃金

韓国の経済成長は1962年第1次経済開発5ケ年計画の実施以降、1970年まで、8.7%、1971年から1994年まで、8.1%の年平均実質成長を続けた⁽⁷⁾。もちろん、景気変動的諸要因、オイル・ショックのような対外経済的衝撃、気象異変による農作物の凶作などの諸要因によって成長率が鈍化した場合もあったし、1980年にはマイナス成長を記録したが、趨勢的に見ると高い経済成長を継続して達成してきたといえる。

このような経済成長を、その所得の支出元、つまり需要サイドからマクロ的な要因分析を試みたのが(図1)である。ここではGDPを中心に最終消費、固定資本形成、輸出入等の主要な需要要因を抽出し、GDPに占めるシェアの

図1 GDP に占める支出項目比率の変化



71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93年
出所) 韓国銀行『国民勘定』[韓国語] 1994年より作成。

変化を示した。まず目につくのは、最終消費シェアの趨勢的な低下である。しかし、1987年以降急激に増加する賃金上昇が、その間に蓄積された内需市場を通じて消費支出を増大させている。とはいえ、この時期における国内サービス業の急速な成長は、産業発展を支援する生産者サービス業ではなく消費者サービス業の成長を主導として達成されたために生産規模の拡大と連動することができなかった。

一方、物財・サービスの輸出シェアは1971年の15.4%から1987年には40%を上回るまで顕著な拡大をみせた。このような輸出の増大が経済成長に大きく寄与してきたことは間違いないが、国民経済支出項目で純輸出の効果は、1984年から1989年までを除けばその寄与率はマイナスであった。特に、2回のオイル・ショックの結果として1974年、1980年に大きい輸入超過は海外依存的経済構造がはらむ脆弱性を極端に反映している。即ち、オイル・ショックの影響で1974年、1980年には年間卸売物価上昇率がそれぞれ42.5%、38.9%まで上昇し、韓国経済は激しいコスト・プッシュのインフレに見舞われた。

しかし、1980年代に入ると、国際資源価格の下落とともに1985年のプラザ合意後の追い風のなかで、1980年代の半ばから経常収支は黒字に転換した。だが、諸企業はこのような良好なパフォーマンスを設備投資、高度技術産業育成等の生産力増大に結びつけないで不動産ならびに証券等の投機的財テクに夢中であつた。このような現象は、近年の高い賃上げと噛み合わさって国際競争力を弱化させる結果を招いたといえる。

韓国の経済成長は軍事政府の体制維持努力と密接な関係を持っている。即ち、韓国の最高権力者は、高度経済成長を持続することで、政治的権利の抑圧を正当化してきた。労働者が急速な経済成長の恩恵に浴さなかったならば、労働者の権利のみならず政治的権利をも長期にわたって抑圧し続けることは不可能であつただろう。賃金の上昇が韓国製品の国際競争力を弱めないかぎり、政府は労働コストの上昇を受け入れてきたのである。好意的に解釈すれば、1960～70年代の政府の賃金政策の基調は労働市場の自動調節機能に一任しようとする政策の追求だったといえる。

このような政策基調の結果、第1次オイル・ショックの影響と1970年代半ば以後の労働市場の変化は、(表1)に見るように、1974～80年間、製造業の常用労働者の名目賃金を大きく上昇させた。これによって、実質賃金の上昇率も高くなり、労働生産性の上昇率を超過した。しかし、1981年から実施された政府

表1 賃金・物価・労働生産性の平均上昇率 %

期 間	名目賃金	実質賃金	消費者物価	卸売物価	生 産 性
1974-1980	30.9	10.0	16.8	20.0	6.0
1981-1986	12.4	5.7	6.6	4.3	7.9
1987-1994	16.9	9.9	6.4	2.5	6.5
1974-1994	26.7	8.7	10.8	9.4	6.8

注) (1) 生産性は1993年までの年平均上昇率である。

(2) ここで、労働生産性の上昇率は製造業名目 GDP 上昇率—製造業 GDP デフレーター—製造業就業者数の上昇率である。したがって、厳密な意味には製造業常用労働者(10人以上)の名目賃金を消費者物価でデフレートした実質賃金と比較するのは問題がある。

出所) 韓国貿易協会『韓国経済の主要指標』[韓国語] 1990年, 1995年
韓国銀行『国民勘定』[韓国語] 1994年より作成。

の安定化政策の結果、消費者物価は1982年から、名目賃金は1984年から1ケタの上昇率に落ちた。だが、1980年代半ば以降、数年間の好景気、労働運動の活性化、技能ならびに単純労働力の不足などの複合的要因によって年平均名目賃金の増加を示した。

1980年代の半ば以降、単純労働力の不足が賃金上昇に影響を与える事実は、活発な海外建設受注による建設労働者の急激な需要増加と重化学工業化など産業構造高度化による大卒者および一部技能労働力不足などによって高い賃金上昇が生じた1970年代後半とはその性格が異なるといえる。即ち、韓国の労働市場は1970年代半ばを転換点として無制限的労働力供給段階から制限的労働力供給段階へ、1980年代半ば以降、労働力不足段階へと移行してきたといえる⁸⁾。

ところで、近年、注目すべきことは、実質賃金の高い上昇率によって実質購買力が上昇したが、急激な不動産価格の上昇、サービス料金の上昇などに労働者らは自分の生活水準が向上した実感が感じられず⁹⁾、円滑な交渉に障害になっている事実である。もう一つは、近年、消費者物価と卸売物価との大きな格差は労組組織率の高い製造業分野での労使間賃金交渉を難しくした可能性が大きいということである。一般的に企業は自社製品価格の引上げ率、マクロ的には卸売物価上昇率（より正確には工業製品卸売物価上昇率）が消費者物価上昇率より高ければ労使間賃金交渉は容易であるが、低ければ交渉にとって困難となる。なぜなら、使用者側から見た適正賃上げ率は実質労働生産性上昇率に製品価格引上げ率を加えたものであるが、労働者側は実質購買力の保持のために消費者物価に意味をおくからである。

2) 産業間労働移動と雇用の拡大

経済の発展は一般に非一次産業の拡大という姿をとって進展する。この産業分野は、その拡張によって当該産業内部で供給される以上に労働力を必要とする場合、超過必要部分を一次産業からの労働力の引き抜きによって調達することになる。非一次産業の成長テンポが速いほど、一次産業から引き抜かれる労働量は大きくなる。

韓国にとっても、1960年代以来の高度成長過程で、農林漁業分野の過剰労働

力が非一次産業分野へと急速に移動した。これを産業別就業者のシェアで見ると、1970年に全就業者の50.4%を占めた農林漁業分野が1994年には13.6%にまで縮小した。逆に、主に製造業を中心にした鉱工業分野はひき続いて増大したが、1988年の28.5%をピークとして、1994年は23.9%と頭打ちを示す傾向に対し、建設業も含む社会間接資本などのサービス業がそれぞれ35.3%から62.5%にも達し、その膨張ぶりが目をひく。

一方、第一次産業就業者は自営就業者が主であり、非一次産業には雇用関係がかなりゆきわたっていることから、労働移動に伴う産業構造の変化は同時に従業上の地位別にみた就業構造の変化にもあらわれる。

韓国の就業者は1970年9,617千人から、1994年19,837千人に伸び、毎年3.1%の平均増加率を示した。このような高い伸びはそのあいだ高度成長過程で雇用が急速に増大してきたことを意味するが、これをより具体的に見ていこう。

経済開発計画の実施とともに加速化した工業化、とくに1970年代以後に強行

表2 従業上の地位別就業者のシェアおよび失業率 %

	就業者 (1)	自営就業者 (2)	家族就業者 (3)	常用雇 (4)	日雇 (5)	雇用比率 (4)+(5)	雇用安定率 (4)/(4)+(5)	失業率
1970	100	34.2	26.8	28.4	10.6	39.0	72.8	4.4
1975	100	34.3	25.1	31.0	9.6	40.6	76.4	4.1
1979	100	33.6	18.8	37.2	10.4	47.6	78.2	3.8
1980	100	34.0	18.8	37.7	9.5	47.2	79.9	5.2
1985	100	31.3	14.6	44.8	9.3	54.1	82.8	4.0
1986	100	31.4	14.2	45.0	9.4	54.5	82.6	3.8
1987	100	30.5	13.3	46.9	9.3	56.2	83.4	3.1
1988	100	30.1	12.8	48.1	9.0	57.1	84.2	2.5
1989	100	28.8	12.1	49.3	9.8	59.1	83.4	2.6
1990	100	28.0	11.4	50.4	10.2	60.6	83.2	2.4
1991	100	28.1	10.9	51.2	9.8	60.9	84.1	2.3
1992	100	28.5	10.5	51.7	9.3	61.0	84.8	2.4
1993	100	28.2	10.8	52.1	8.9	61.0	85.4	2.8
1994	100	27.8	10.2	53.1	8.9	62.0	85.6	2.4

出所) 韓国貿易協会『韓国経済の主要指標』[韓国語] 1990年
韓国労働研究院『KLI 労働統計』[韓国語] 1995年より作成。

された重化学工業化によって、(表2)のとおり、第1次オイル・ショック後から1970年代末にかけて、雇用の拡大が急速に進行した。しかし、1980年の前後の不況で、自営就業者の増加と雇用減少が生じたが、その後は一段と加速しつつ増大しており、最近は、特に、中小企業を中心に人手不足が深刻化してきている。のみならず、全体雇用者の中で常用雇の比重を表わした雇用安定率も非常にはやく増加したのがわかる。これは労働力の相対的不足程度が甚だしくなったことにより、雇用がより安定的になっていることを意味するといえる。他方、家族従事者の急速な減少は農業分野から非農業分野即ち、都市への労働力の移動がその背後にあると見られるが、自営就業者の緩慢な減少は主にサービス業に従事する都市自営業主がほとんど減少しなかったりむしろ増加したからであると見られる¹⁰⁾。

つまり、日本の高度成長期でもその初期はそうだったように、工業化の過程で大量の常用労働者を生み出しながら、同時に不安定就業者層や都市の零細な第三次産業就業者層をも分厚く堆積させていたことが想像されるのである。

一方、こうした雇用増大のなかで、失業率は著しく低下してきているが、上で言及したとおり、不況の1980年の失業率は5.2%に急上昇し、失業者数も748千人にも達した。しかし、その後は雇用拡大の回復とともに失業率の減少が順調に進んだ。こうしてみると、失業動向の経済成長や景気変動に対する感応性が比較的高まってきている事実も見逃せない。

3) 労使関係の変化

労使関係 (Industrial Relations) の性格を規定する産業社会の要因は一般的に国家の工業化政策、雇用・分配政策の均衡・公平性、労働法制の性格、労働組合の組織形態・組織率およびその構成要素の工業労働力の質・量、また、成立基盤の労働市場構造、団体交渉の単位と内容、交渉対象の企業経営、特に人事労務管理の方式、賃金制度と賃金構造、産業環境と福祉制度などがあげられる。労使関係はこうした諸要因の有機的な作用の中でその特徴が規定され、発展の契機が生ずるのである。

韓国の労使関係に関する研究は労働運動史に比べてその特徴を解明する取り

組みは後れているといえる。このような現象は韓国の産業化の歴史が短く、まだ労働市場、産業構造のみならず労使関係自体が過渡期的状態にあるからである。即ち、成長一辺倒の開発哲学ならび開発のためには労組の組織と活動を含めた基本権が抑制されるほかないという開発独裁的発想が少なくとも1987年の民主化宣言まで支配してきたし、6.29民主化宣言以降は労使関係の急激な変動過程が継続しているが、労使ならびに政府がまだこの変化に適切に対応しているとは思われない。したがって、1987年からの労使関係の変化に対する認識は、団体交渉力のインパクトに関する経験的研究の基本的な前提条件であることに間違いない。

より本源的な問題として、韓国の労働組合は産業先進国でのように産業社会の内部要因が必然化したことから自然発生したのではなく、憲法（1948年）で労働三権が保障され、これに立脚して1953年に労働関係法が制定されて労組結成の基盤が生まれたのである。いわば、建国初期に民主主義の政治体制の必須的な社会機構として先進国の発展した立法制を取りまとめた労働立法が制定され、その法制執行の責任を負う行政機関の指導監督により下向き式組織の方式が取られたのである。このように他律的な組織過程を踏み、こうした状況が継続したもとは、労働組合が政治・行政依存性を持ちつつ形式的官僚組織の性格を見せたことは当然な帰結かも知れない。

一方、韓国企業、特に、大企業は対外依存的成長過程でより強い政治・行政依存性を示してきた。韓国の大企業は大部分1960年代初・中盤に設立されて、主に政府保証による外国資本の導入、あるいは政府の配分権限に依存しながら銀行を通じた国内資本の調達によって成長してきた。この過程で、企業成長の成否は政府ないし経済官僚との関係に大きく依存せざるを得なかった。そして、このような企業資金の政府依存のため、労働政策を含む政府の各種政策に対してほとんど絶対的な影響下にあったといえる。かかる基本的な関係では使用者側に近代的労使関係の本質に対する認識を高めるどんな契機も存在しなかった。したがって、労働組合の組織と活動に対して否定的な姿勢を取り、不当労働行為を行う場合が多かった。のみならず、労使紛争時には政府の物理的な力を借りて解決しようとする強い政府依存的性向を持つようになったのであ

る。

非対等・非自律的労使関係の持続によって労働組合の交渉力はその機能を発揮しにくかったし、労働者特にブルーカラー階層の賃金引上げが抑制され、不満の蓄積が潜在化された。このように潜在化された不満は政治的空白期あるいは政権交替期などのような経済外的刺激があった時、労使紛争の件数をその前後に比べて、急速に増加させる特徴を示した。(表3)に見るように労使紛争件数は1980年407件、1987年3,749件と爆発的な様相を示した。紛争発生の原因は資料分類の不確実性のため、断定的に言いにくいが、1970年代の維新体制と1980年代の半ばまでの第5共和国においては、賃金未払い、解雇などの権利紛争の事項が多かった。長い間賃金未払が最も高かったのは、1987年の6.29民主化宣言以前に合法的な手続きによる争議行為がほとんど見られなかったが、賃

表3 労使紛争の原因別構成の推移 件, %

	総 計	賃金未 払い	賃上げ	休・廃 業、操 業短縮	解雇	不当労 働行為	労働条 件改善	そ の 他
1975	100 (133)	24.0	31.6	5.3	7.5	14.3	3.0	14.3
1979	100 (105)	34.3	29.5	4.8	5.7	2.9	0.0	22.8
1980	100 (407)	70.5	9.4	2.7	1.2	0.0	3.4	12.8
1981	100 (186)	37.1	20.4	5.9	4.8	2.2	17.2	12.4
1986	100 (276)	17.4	22.5	4.0	12.3	5.8	17.4	20.6
1987	100 (3749)	1.2	69.7	0.3	1.4	1.7	15.1	10.6 (4.5)
1988	100 (1873)	3.2	50.5	1.1	5.9	3.2	7.3	29.0 (17.5)
1989	100 (1616)	3.7	45.9	1.9	5.0	0.6	1.3	41.6 (26.4)
1990	100 (322)	3.1	51.9	1.9	5.6	0.0	0.6	36.9 (15.2)
1991	100 (234)	2.1	56.4	0.0	3.0	0.0	0.9	37.6 (23.9)
1992	100 (245)	11.0	54.7	0.0	1.6	0.0	0.0	32.7 (20.0)
1993	100 (144)	7.6	45.9	0.7	0.7	0.0	0.0	45.1 (36.1)
1994	100 (121)	5.0	42.1	0.0	2.5	0.0	0.0	50.4 (34.7)

注) (1) 総計の () は労使紛争件数である。

(2) その他項の () は全体紛争において団体協約関連紛争の比率である。

出所) 統計庁『主要経済指標』[韓国語] 1993年『韓国主要経済指標』[韓国語] 1994年

韓国労働研究院『KAL 労働統計』[韓国語] 1995年より作成。

金未払のような極端な事項に対しては処罰しにくいいため、紛争件数が相対的に多かったと思われる¹¹⁾。

6.29以降の労使紛争は対等な労使関係、人格的な待遇、正常的な労働組合の組織と活動に対する要求などのような広い意味での労働運動次元の労使紛争であったといえるが、より本質的には、その間抑制された層を中心に賃上げが最も大きい紛争の原因であった。

1987年から爆発的に現れた労使紛争は紛争の被害についての認識の拡散、過激な労働運動に対する批判的世論、政治的・理念的闘争運動の退潮などによって、1990年から急速に減少しはじめた。また、1993年には政府の苦痛分担論、UR 協商妥結など国際化・開放化による経済与件の不確実性の増加などが労使紛争の減少に寄与した。

これとともに、最近、労働者らの要求が多様化することによって、団体協約関連紛争の比重が増加していることから、労使紛争の中で、賃上げが占める比率が半分以下と落ちたことは注目に値する。

4. 賃金引上げ決定の実証分析

1) 賃金関数を通じるマクロ分析

一国の賃金関数を探索する場合、適当な変数及び統計資料の選択のみならず経済情勢や社会情勢の不連続的な変化の存在のため、賃金引上げがいかなる要因によって決定されているかを分析することは易しくない。とりわけ、短い産業化の歴史に比べて、国内・外的に数次の大きい構造変化を経験した韓国の場合、賃金決定要因の議論を難しくすることによって、単純に、生計費論理と支払能力論理との対立的な側面だけと帰着する感じがある。

そして、賃金交渉にとって、労使が企業内外の労使関係の与件、企業経営与件を分析した結果値、そして労使関係で追求する理念などにしたがって、援用する賃金決定の論理が多様であり、賃金引上げ水準を決定する準拠基準も異ならざるを得ないことから、賃金理論あるいはマクロ的賃金決定論理、国民経済的賃金関連指標の推移などは企業別賃金水準決定とはあまり関連しないという

見解もマクロ分析の進展にとって妨げとなる。

しかし、賃金は社会的価格であることから、労働力需給関係、物価、経済成長率などの要因によって影響を受けざるをえない。このような経済的要因に加えて、1987年の民主化宣言以降の労働組合の交渉力の向上、そして企業の賃金管理あるいは賃金交渉に際して賃金抑制の誘導指標として利用されてきた政府の賃金ガイド・ライン政策などが賃金決定に影響を与えてきた。

こうした議論は先に経験的事実および統計指標を通じて見てきたが、この議論についての検証のために回帰分析による賃金関数を導出しようとする。但し、本稿での賃金関数は、マクロ観点における韓国の賃金決定の特徴を検証する事後的分析に限定し、団体交渉のための誘導指標としての機能を議論するものではない。

2) 変数設定

賃金上昇の条件として考えられるのは労働力の需給関係が労働力不足の状態を作り出し、労働市場メカニズムを通じて賃金上昇が生ずる場合である。フィリップス曲線ではこの需給関係を表わす指標として失業率が用いられるが、失業率は事前的需給関係を十分によく反映しない可能性がある¹²⁾。こうした欠点を回避する指数として有効求人倍率があるが、韓国の職業紹介所の機能が不十分なため、労働力の需給関係を示す代表的指数としては失業率が用いられている。

次に、考えられるのは、消費者物価上昇によって労働者の生計費が増大し、それともなって賃金が上昇する場合である。労働者の生活は企業で生産する財貨とサービスに依存するので、これらの価格が上昇すれば当然生計費が上昇する。労働者の生活水準の切下げは、ひとたび確立された生活様式が容易に変えられないことから、強い抵抗に直面する。したがって、団体交渉や企業の労務管理を通じて、賃金は消費者物価水準に見合って修正されざるを得ない。

労働力の需給関係、消費者物価水準の変化に伴って賃金上昇を説明する変数は企業の支払能力の変化である。賃金が支払能力以上に上昇すれば企業の存立自体が困難になるという理由のため、支払能力は賃金引上げの上限線として認

識されることもある。

こうした支払能力を示す経済指標の選択は非常に難しく、賃金関数の探索において、最も複雑な論理を必要とするが、本稿では経済成長によって企業の支払能力も高まるとの認識の下に、実質付加価値労働生産性の上昇率をその指標とする¹³⁾。もちろん、厳密な意味で労働生産性は様々な収益性指標を基本とする支払能力とは多少概念の差がある。しかし、付加価値の増加は企業の収益を高める基盤になり、付加価値労働生産性による賃金決定は使用者側の論理であることから、広い意味の支払能力として見ることができるだろう。

付加価値労働生産性を算定するための算出指標としては韓国銀行の国民勘定で求められる国内総生産額（GDP）を利用できる。これに対して一般的に賃金統計は労働部の毎月労働統計調査報告書が使用されるが、この統計は10人以上の常用雇を対象に調査するので、総就業者の付加価値（GDP）から算出された付加価値労働生産性とは論理的な適合性が少ない。より厳密な対比のためには、10人以上の事業体で常用労働者が産出した付加価値が最も理想的であるが、常用と非常用労働者が産出した付加価値を区別するのは不可能であることから、国民勘定の被用者報酬の上昇率から総雇用者数の上昇率を差し引いたものを賃金上昇率統計とし、付加価値労働生産性の上昇率¹⁴⁾と対比するのがより近似値に接近するだろう。

一方、支払能力が増加しても、自ら率先して賃金の引上げを実施する使用者は非常に少ないはずである。というのは、賃金引上げが生産性の向上を通じて企業にすべて還元される前に、労働者は他企業に移動してしまうかもしれないからである。不確かな将来の利益のために、現在の利潤を犠牲にすることは、使用者にとって、きわめてむずかしい選択の問題であるにちがいない。したがって、生産性増加を賃金上昇への実現が、労働組合との団体交渉や政府の介入のように、外部からの刺激を必要とする理由がここにある。

組合交渉力の計量可能な指標として適切なものを見つけて、実証分析する作業は大変にむずかしい。韓国のように長期間にわたって自律交渉風土が造成されなかった場合には、このような分析をさらにむずかしくする。したがって、本稿では1987年以降の自律交渉の回復以降をダミー変数として計量化した。

そして、高い物価と賃金上昇率の抑制のために実施された政府の所得政策やはりダミー変数を用いて一つの独立変数として設定した。前にも繰返したが、韓国の賃金分析でこうした制度的要因に対する考慮を行わなければ、その意味はずいぶん縮小されるだろう。

3) 結果と分析

(表 4) は計測期間を第 1 次オイル・ショックの影響が深刻だった 1974 年から 1993 年までに設定し、選定した独立変数が従属変数の賃上げ率をどのくらい説明するかを示す重回帰式である。まず、第 (1) 式は賃上げ率 (\dot{w}) を説明するために選定した失業率 (U)、消費者物価上昇率 (C)、実質付加価値労働生産性上昇率 (P) などの経済的変数だけを独立変数としてとった回帰式である。第 (2) 式はここに 1987 年の民主化宣言以降の労使関係の構造変化を示すダミー変数 ($D1$) の追加であり、第 (3) 式は政府の所得政策があった 1981~1986 年、1990~1993 年の期間をダミー変数 ($D2$) と取り扱ったものまで含んだ結果である。

これらの計測結果を見ると、ダミー変数の追加によって説明力が顕著に向上していることがわかる。説明変数をすべて組み合わせた (3) 式では、説明変数の t 値が 5% 水準で P 変数だけわずかに不足し、他変数はすべて有意であり、系列相関もなく、決定係数も 0.842 と比較的良好な結果を示している。但し、 $D1$ 変数の符号が負とあらわれたのは 1987~1993 年の賃金上昇率が年平均 13.9% と、賃金ガイド・ラインが実施されなかった 1974 年~1980 年の年平均賃金上昇

表 4 賃金上昇率の変動分析 (1974~1993 年)

	定数	U	C	P	$D1$	$D2$	\bar{R}^2	S	$D.W$
(1) \dot{w}	6.097 (1.073)	-2.096 (1.408)	1.193 (7.070)	1.288 (3.004)			0.733	4.60	1.51
(2) \dot{w}	31.993 (2.471)	-7.405 (2.661)	1.110 (7.091)	0.768 (1.693)	-10.089 (2.177)		0.784	4.14	1.77
(3) \dot{w}	32.892 (2.972)	-6.474 (2.692)	0.929 (6.137)	0.769 (1.984)	-9.487 (2.392)	-4.817 (2.558)	0.842	3.54	2.00
(4) \dot{w}	60.549 (4.596)	-10.561 (3.689)	0.663 (3.681)	-0.278 (0.603)	-16.410 (3.476)	-6.677 (2.979)	0.791	4.21	1.30

率28.7%の半分の水準にも及ばなかったことに起因すると思われる。そして、D2変数を通じて政府の所得政策は賃金上昇率をおよそ5%くらい低下せたと推定できる。つまり、(1)～(3)式で韓国の賃金上昇には経済的要因だけではなく、制度的要因も大きな影響を与えたという事実がわかる。

ところで、第(4)式は労働部の毎月労働統計調査報告書の名目賃金を用いて同じ説明変数を使用した結果であるが、労働生産性の係数が負となって理論的符号条件に反し、 t 値もやはり有意性を喪失している。前述のとおり、現在韓国にとって、賃金と関連して時系列分析を行なうための労働生産性指標は国民勘定のGDPから求めるのが望ましいため、この資料を使用する限り、賃金統計の選択に注意すべきことを示す結果である。

一方、賃金上昇の説明にこの二つの制度的要因(労使関係の変化と所得政策)の影響力が高かったというのは、生産性上昇と賃金上昇のあいだのバランスをそれぞれ一方に偏させたとの意味を持つ。(表5)は景気循環を中心に期間区分し、付加価値労働生産性と賃金の名目値の上昇率からそれぞれGDPデフレー

表5 生産性と賃金及び労働分配率 %

	年平均実質 生産性上昇率	年平均実質 賃金上昇率	年平均労働 分配率上昇率
●1974-1975	4.0	-0.5	-1.9
○1976-1978	5.8	9.1	4.4
●1979-1980	1.2	5.7	3.5
○1981-1983	6.5	6.4	0.6
●1984-1985	6	1.9	-0.3
○1986-1987	7	6.1	0.6
●1988-1989	5.3	8.6	4.9
○1990	6.5	7.9	2.2
●1991-1992	4.7	7.3	2.1
○1993	4	3.1	-0.8
1974-1993	5.2	5.8	1.7

注) (1) 景気循環の区分は韓国銀行の『経済指標解説』[韓国語]を参照したし、●と○はそれぞれ景気収縮期、拡張期の粗い区分である。

(2) ここで、労働分配率は被用者報酬/付加価値である。

ター上昇率を差し引いた実質値の年平均上昇率を求めて、労働分配率の動きを対比させたものである。(表)で見ると、生産性と賃金の上昇率は中・長期(1974~93年)においてはおよそ等しいが、短期的には労働力の需給状況および制度的要因の反映によって差異を示している。

そして、一般的に産業先進国の経験的な例は国民経済にとって、労働分配率は景気循環と逆方向(好況期減少、不況期増加)の動きであったが、韓国の場合、政治・社会的混乱と噛み合って労働生産性が特に低調だった第2次オイル・ショックの不況期を除き、1980年代の後半まで好況期には増大し、不況期には減少する特徴を示した。このような現象は、輸出指向的成長政策の基調が持続的に推進されたため、特に、不況期には要素費用節減の論理で、生産性上昇率以下に賃金上昇率が抑制できたためであり、産業構造の改編などによる雇用の増加と必要な労働力の賃金上昇が好況期の原因として指摘できるだろう。しかし、労働力不足と交渉力増大という労働者に有利な状況が展開された1980年代の中・後半以降は、賃金上昇が生産性上昇を超過することによって、景気変動にかかわらず労働分配率が続いて上昇した。1993年の場合労働分配率の低下は、弱化した国際競争力の回復のための政府の苦痛分担論理の賃金抑制効果が招いた結果だといえる。

5. おわりに

韓国の賃金上昇は単純な経済的変数だけで説明するには不十分であり、政府の賃金政策、労働組合の交渉力の変化などに関する理解が必要である。こうした基本認識は失業率、消費者物価上昇率、付加価値労働生産性上昇率などの主要経済的変数外に1987年民主化宣言以降の労使関係の構造変化、政府の賃金ガイド・ライン政策などの制度的要因を計量化した賃金関数の誘導によって確認できた。また、この二つの制度的要因は毎年の労働生産性上昇と賃金上昇とのアンバランスに決定的な役割をし、労働分配率の変化でも大きな影響を及ぼした。

現時点で、韓国の賃金決定の交渉形態の変化は展望しにくいですが、労働力の供

給不足はより強化されて需給要因の賃金決定比重が大きくなり、賃金格差の縮小が進行すると思われる。したがって、政府の役割も二重構造による市場の失敗の要素がある規模別賃金格差の縮小に焦点を合わせなければならない。このためには、大企業中心の賃金抑制政策は大企業の超過利潤の蓄積にしたがって、中小企業との支払能力の差を拡大させる可能性が大きいことから、生産物・要素市場での公正な競争性のため、産業政策的な接近が望ましいだろう。

【 注 】

- (1) 下山房雄「賃金管理と労働組合・団体交渉」(所収 泉 卓二編著『賃金管理論』日本評論社, 1974年)。36-37頁。
- (2) 同上書, 39頁。
- (3) 企業規模別賃金格差は500人以上の大企業を100として指数化すると、10-29人、30-99人、100-299人、300-499人規模の指数はそれぞれ1981年88.6, 97.3, 95.4, 99.5, 1987年87.4, 90.1, 89.8, 98.1, 1994年72.4, 74.4, 78.2, 89.2となり、その格差は1987年以降急激に拡大している(韓国労働研究院『KLI 労働統計』[韓国語] 1995年)。
- (4) 金 在源『韓国の賃金構造と賃金政策』漢陽大学校出版院 [韓国語], 1994年。p. 363。
- (5) '90-'91年の賃金安定化政策について政府は、企業が金融、税制の不利益を憂慮して基本給は1ヶ引上げたが、手当およびボーナスの増額によって実際人件費を高めたため、その実効性がなかったと見た。したがって、大企業、金融機関を中心に延長手当、成果配分的ボーナスを除いた賃金を総額賃金の範囲とし、その引上げ率を5%と制限した(同上 pp. 369-374)。
- (6) '92年の成長率4.7%, 消費者物価上昇率6.2%, 経常収支赤字45億\$等の経済与件から出帆した文民政府は物価の安定、成長潜在力の培養等のためにすべての国民の苦痛分担を訴えた。
- (7) 韓国銀行の国民勘定統計は1968年国際連合の新 SNA によって作成したものとして、1990年を基準年と1970年まで遡及推計したため、1970年以前統計とは時系列断絶がある。
- (8) 金 炯基「労働」(所収 邊 衡尹編著『韓国経済論』裕豊出版社, 1995年) [韓国語]。p. 460。
- (9) 韓国の消費者物価指数は家賃だけ含め、住宅所有及び関連費用は除いていることから、不動産価格が急激に上昇する場合、指数物価より高い物価上昇を感じる。一方、消費者物価指数は大きく商品とサービス部分として分けられるが、1990年から1994

年までウェイトが大きな商品の方が5.2%、サービスの方が8.7%の成長率を示した。消費支出の多様化によるサービス部分の増加を勘案すれば、これもより高い物価上昇を感じる要因である。

- (10) 裊 茂基『労働経済学』経文社〔韓国語〕、1992年。p. 21.
- (11) 1970年代の維新体制下の労使関係に決定的ともいえる影響を与えた「国家保衛に関する特別措置法」(1971.12.27)は全文12条と付則から成るが、その影響の直接の根拠となったのは、第9条(団体交渉権等の規制)の次のような規定であった。(1)非常事態(1971.12.6宣布)下において、労働者の団体交渉権または団体行動権の行使は、予め主務官庁に調停を申請しなければならず、その調停決定に従わなければならない。(2)大統領は、国家安保を害し、または国家動員に支障を来す、以下に掲げる労働者の団体行動を規制するために特別な措置を講ずることができる。すなわち、①国家机关または地方自治団体に従事する労働者、②国営企業に従事する労働者、③公益事業に従事する労働者、④国民経済に重大な影響を及ぼす事業に従事する労働者。この条文の第2項4号の規定はいかようにも解釈できる規定であって、同法が実質的に全産業分野の労働者を対象にしたものといえる。つづいて、1972年に「維新憲法」が公布され、労働三権を法律留附基本権と改定した。国家保衛法は1981年末に廃止されたが、その期間の労使紛争は完全に不法的なものであった。その後、民主化宣言までは、全斗煥政権下に、雰囲気の高圧感、威圧的な環境、合法の手続がややこしいこと等のため、大部分不法的な形態として噴出された姿を示した。(同上、pp. 321-323.)
- (12) このような現象はとくに需給バランスが圧迫した状態下でそうである。これについて詳しい議論は小野旭『戦後日本の賃金決定』東洋経済新報社、1973年。38-39頁を参照。
- (13) 名目賃金は名目付加価値労働生産性との対比が妥当であるが、名目値は物価が反映されているので、物価変数との重複をさけるため、実質値を支払能力変数としてとった。
- (14) 本稿で使用した労働生産性の上昇率は不変GDP上昇率÷就業者数の上昇率である。

【参考資料および文献】

労働部『賃金構造基本統計調査報告書』〔韓国語〕1993年。

統計庁『主要経済指標』〔韓国語〕1993年。『韓国主要経済指標』〔韓国語〕1994年。

韓国労働研究院『KLI 労働統計』〔韓国語〕1995年。

韓国貿易協会『韓国経済の主要指標』〔韓国語〕1990年 1994年。

韓国銀行『国民勘定』〔韓国語〕1994年。『経済指標解説』〔韓国語〕1995年。

姜 正大『現代賃金管理論』博英社〔韓国語〕、1993年。

金 在源『韓国の賃金構造と賃金政策』漢陽大学校出版院〔韓国語〕、1994年。『適正賃金

- と成果配分の算定』中央経済社 [韓国語], 1995年。
- 金 秀坤『賃金と労使関係』韓国開発研究院 [韓国語], 1986年。
- 金 享培「労働法制35年の回顧 (所収 韓国経営者総協会『労働経済年鑑』, 1982年) [韓国語]。
- 裴 茂基『労働経済学』経文社 [韓国語], 1992年。
- 邊 衡尹『韓国経済論』裕豊出版社 [韓国語], 1995年。
- 安 鐘泰『業種別共同賃金交渉の現実と課題』韓国労働研究院 [韓国語], 1990年。
- 李 銑・康 淳熙『賃金決定と賃金管理』韓国能率協会 [韓国語], 1992年。
- 全 基浩『新労働経済学』貿易経営社 [韓国語], 1995年。
- 小野 旭『戦後日本の賃金決定』東洋経済新報社, 1973年。
- 刈屋武昭『計量経済分析の基礎と応用』東洋経済新報社, 1994年。
- 佐護 譽・韓 義泳『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂, 1991年。
- 栗田 健・下山房雄・菊池光造『社会政策 (2)』有斐閣, 1993年。
- 下山房雄「賃金管理と労働組合・団体交渉」(所収 泉 卓二編著『賃金管理論』日本評論社, 1974年)。
- 神代和欣『日本の労使関係』有斐閣, 1983年。
- 黒坂佳央『マクロ経済学と日本の労働市場』東洋経済新報社, 1988年。