

The Structural changes of Korea's Labour Market and Labour Relations in the Democratized Process : The Case of Male Workers in Manufacturing

<https://doi.org/10.15017/4738267>

出版情報：韓国経済研究. 1 (2), pp. 77-96, 2001-03. 九州大学研究拠点形成プロジェクト
バージョン：
権利関係：



民主化過程における韓国労働市場の構造変化と労使関係

— 製造業男子生産労働者を中心に —

The Structural Changes of Korea's Labour Market and Labour Relations in the Democratized Process

- The Case of Male Workers in the Manufacturing -

横田伸子*

YOKOTA Nobuko

This thesis attempts to trace the internalization process of the male productive labour market for large companies in Korea, and to clarify the details thereof in a case study.

The "great worker's struggle" of 1987 has been continually promoted by the workers of Korea, which demonstrated their egalitarian and collective solidarity, based on the homogeneity of productive workers in large companies. Their power was strengthened so substantially that the management side couldn't control the situation at all. Korean management adopted a reformist movement called the "New Management Strategy" in the beginning of the '90s to work against that kind of an "emergency". The purpose of this strategy was to make the authority of foremen stronger, and simultaneously to encourage workers to join the management side "voluntarily". This was to be achieved through small-scale group activities similar to any in-company "reform" or "proposal" by the workers themselves. Finally this was to subsume into the management side. As a result, those formal workers, the "core-workers" were subsumed into the management side and the strengthened labour-management cooperation subsequently weakened the solidarity of the workers. However, it can not be admitted unreservedly that the toughening of the international competitiveness through better quality control, another purpose of the "New Management Strategy", has succeeded. Furthermore, the "New Management Strategy" has not led to better quality control and in turn not led to the training of skilled workers which was needed to be able to manage variable manufacturing processes. In Korea, where the productive formation consists of the continuous mass-production of standardized products, the fact was that the "quantitative flexibility" of employment was considered more important in adjusting to the changing market, than the "flexible" ability of the workers was. This tendency was displayed most clearly when contingent workers increased dramatically after the "IMF economic crisis".

The labour movement in Korea developed gradually from 1987, despite the strong tendency of the companies to subsume every individual ever more deeply. But the favorable conditions for labour were reversed by the "IMF economic crisis", which attacked the labour movement as a whole. It is undeniable under the present situation, that the flexibility of the labour market has increased and has thus endangered the welfare rights of workers, since the labour movements consisting of core-workers, are still being promoted by company-based unions in the large companies, and are having difficulties in organizing those contingent workers.

Keywords: *Great Worker's Struggle, New Management Strategy, Core-Worker, Formal Worker, IMF Economic Crisis*

労働者大闘争, 新経営戦略, 中核労働者, 正規労働者, IMF 経済危機

I. 問題の提起

韓国の労働経済は、過去2回にわたって大きな転機を経過したといえよう。

第一の転機は1987年の労働者大闘争である。6・29民主化宣言直後の7～9月の3ヶ月間に労働争議が韓国全土で同時多発し、その数は3,749件にものぼった。これを契機に、1960～70年代の20年余りにわたる開発年代の、低賃金・長時間労働・不安定就労及び労働三権の否定に象徴される権威主義的な労使関係が激しく動揺した。また、これ以降、慢性的な労働力不足という労働側に有利な条件の下、韓国の労働運動は、大闘争の中心勢力であった重化学工業・大企業（財閥企業）・男子生産労働者の企業別組合によって強力に主導されることになる。この結果、80年代半ば頃から大企業において形成され始めていた内部労働市場がさらに深化し、高賃金・長期雇用を特徴とする大企業と、低賃金・不安定就業で表わされる中小企業の労働市場が分断された⁽¹⁾。

第二の転機は、いわゆる「IMF 経済危機」である。1997年、タイに端を発した東アジア通貨危機が韓国にも波及し、一挙に大量の海外資本が流出したことにより外貨保有高は激減し、対外債務の償還が困難になった。これにともない、金利の急騰及び株価の急落が起こり、同年12月韓国政府は IMF に特別緊急融資を要請することになった。IMF の緊縮政策、自由化政策を内容とするコンディショナリティーを受け入れることによって、韓国はそれまでの高成長基調から低成長あるいはマイナス成長を余儀なくされ、80年代後半から続いた高成長・低失業という労働運動に有利な条件は、低成長・高失業という不利な条件へとドラスチックに変化した。こうした状況の中で、労働側は、一種の社会的合意機構である「労使政委員会」を通じて、整理解雇制の導入や勤労者派遣制度の大幅規制緩和といった、雇用の不安定化をまねくばかりか、労働者の生活をも脅かすような労働市場の柔軟化政策を次々と受け入れさせられていった。

本稿では、労働者大闘争以降、一時は現場統制力までも掌握するにいたった大企業を中心とする労働組合運動が、「IMF 経済危機」に見舞われて、それ

まで獲得した安定雇用や高賃金といった成果をなぜ易々と手放さざるを得なかったのかについて、労働市場の構造変化を見ることで考察する。特に、1990年代以降の国家と企業の新たな労働政策や労務管理の展開によって、大企業の労働者の団結が相対的に弱まり、内部労働市場の深化によってこれまでの対立的労使関係から協調的労使関係へ向かう兆候が現れる過程を跡付けたい。同時に、主にこうした大企業の正規労働者によって構成される中核労働者層が画然と存在するようになるのと裏腹に、内部労働市場に囲い込まれない中小企業労働者や非正規労働者のような周辺労働者が分厚く形成されてきた。ここでは、この両側面から韓国の労働市場構造の変化を分析する。

II. 労働者大闘争以降の雇用構造の変化 (1988～98年)

まず、マクロ資料で労働者大闘争から「IMF 経済危機」までの雇用構造の変化について見てみたい。

〈表1〉によれば、1988年から経済危機直前の1997年まで、年平均7.3%という高度経済成長の下、労働力人口は1,730万5千人から2,160万4千人へと10年間で430万人も増え、年平均2.5%ずつ増加したことがわかる。特に、女子の労働力率の伸びが顕著で、男子のそれが1988年72.9%から1997年75.6%と2.7ポイントの増加にとどまったのに対し、女子は同期間45.0%から49.5%へと4.5ポイントもの急速な増大を見せている。これとともに、女子就業者数も急激に伸びており、1988年677万1千人から1997年863万9千人へと186万人、年平均2.7%も増加し、男子の年平均就業者増加率2.3%を上回っている。

また、失業率は、1988～97年の10年間を通して、全体で2%台と低率で、経済危機をむかえた1997年ですら2.6%にすぎない。もっとも、1997年に女子の失業者数及び失業率がそれぞれ前年の13万4千人、1.6%から20万4千人、2.3%に急増したのは、97年の経済危機に直面して女子労働者の解雇及び退職による雇用調整が真っ先に行われたためであろう。

1998年になると、高度成長は一変して-5.8%とマイナス成長に転じ、失業率も2%台から一挙に

〈表1〉 1988～98年の雇用状況の変化

(単位：千人，％)

	1988	1992	1996	1997	平均増加率 (1988～97)	1998
経済成長率	11.3	5.1	7.1	5.5	7.3	-5.8
(全 体)						
15才以上の人口	29,602	31,898	34,182	34,736	1.8	35,243
労働力人口	17,305	19,426	21,188	21,604	2.5	21,390
(労働力率)	58.5	60.9	62.0	62.2		60.7
就業者	16,870	18,961	20,764	21,048	2.5	19,926
失業者	435	465	425	556	2.8	1,463
(失業率)	2.5	2.4	2.0	2.6		6.8
非労働力人口	12,298	12,472	12,994	13,132	0.7	13,853
(男 子)						
15才以上の人口	14,294	15,397	16,590	16,870	1.9	17,132
労働力人口	10,414	11,627	12,620	12,761	2.3	12,883
(労働力率)	72.9	75.5	76.1	75.6		75.2
就業者	10,099	11,322	12,330	12,409	2.3	11,896
失業者	315	305	290	352	1.2	986
(失業率)	3.0	2.6	2.3	2.8		7.7
非労働力人口	3,880	3,700	3,969	4,109	0.6	4,249
(女 子)						
15才以上の人口	15,308	16,501	17,593	17,866	1.7	18,111
労働力人口	6,891	7,799	8,568	8,843	2.8	8,507
(労働力率)	45.0	47.3	48.7	49.5		47.0
就業者	6,771	7,639	8,434	8,639	2.7	8,030
失業者	120	160	134	204	6.1	477
(失業率)	1.7	2.1	1.6	2.3		5.6
非労働力人口	8,418	8,702	9,025	9,023	0.8	9,604

出所：韓国統計庁『경제활동인구연보 (経済活動人口年報)』各年版、韓国銀行『국민계정 (国民計定)』各年版より作成。

〈表2〉 求人・求職数及び求人倍率の推移

(単位：人，％)

	求人者数	求職者数	求人倍率
1987	270,693	98,488	2.75
1988	243,798	73,038	3.34
1989	187,022	68,165	2.74
1990	177,162	63,612	2.79
1991	170,435	69,869	2.44
1992	153,211	79,769	1.92
1993	125,714	72,975	1.72
1994	145,975	65,172	2.24
1995	130,360	51,559	2.53
1996	153,764	86,585	1.78
1997	175,429	174,257	1.01
1998	297,712	1,416,782	0.21

出所：韓国労働部中央雇用情報管理所『求人・求職 및 就業動向 (求人・求職及び就業動向)』各号より作成。

6.8%にまではね上がる。ところが、男女ともに失業率は急激に高まっているが、女子の場合、失業者よりも非労働力人口が大きく増えており、求職活動すらあきらめた「失望失業」が急増したことを示している。

このように、1988年から97年の10年間は高成長・低失業と特徴づけることができるのに対し、経済危機の98年以降は低成長・高失業へと急激に逆転している。

労働者大闘争以降10年間の高成長・低失業の背景には、1986～89年の三低景気（ウォン安、金利安、石油安）を引き金にして始まる深刻な労働力不足状況がある。まず、〈表2〉で求人倍率を見ると、87年から96年までほとんど2倍以上を上回っており、求職者数に対して求人者数が圧倒的に多かったことがわかる。しかし、これとは対照的に、98年には求

職者数が前年度の7倍以上に膨れ上がり、求人倍率も0.21と、「IMF 経済危機」とともに突然、求人難から激しい求職難に陥っている。

次に、〈表3〉で事業体規模別労働力不足状況を見ると、全規模計で1987年から96年まで年平均3.8%もの高い労働力不足率を示している。しかし、同期間、従業員500人以上の大企業のみ労働力不足率が1~2%台、年平均1.8%と目立って低率で推移しているのに対し、中小企業では100人未満の零細・

小企業を中心に4~7%台にまで達している。つまり、表面上、大企業では労働力不足はさほど深刻ではなく、むしろ中小企業で労働力不足が問題となっていたことがわかる。さらにこれを職種別で見ると、専門・技術職や、事務管理職の不足状況は常に1%前後と微々たるものであった⁽²⁾のに、〈表4〉が示すように、生産労働者の労働力不足が非常に顕著であった。しかも生産労働者においても、大企業の労働力不足率は2~3%前後と持続して低率であ

〈表3〉 事業体規模別労働力不足率の推移

(単位: %)

	全 規 模	I 規 模 (10~29人)	II 規 模 (30~99人)	III 規 模 (100~299人)	IV 規 模 (300~499人)	V 規 模 (500人以上)
1985	1.75	1.50	1.97	2.40	1.60	1.30
1986	2.30	2.00	2.53	2.93	1.81	1.89
1987	3.29	3.44	3.71	4.02	2.69	2.50
1988	3.54	4.98	4.75	3.86	2.47	2.03
1989	3.21	5.26	4.40	3.48	2.64	1.54
1990	4.34	7.98	4.08	4.70	3.33	1.78
1991	5.48	7.78	7.17	6.49	4.87	2.25
1992	4.26	4.81	4.76	6.30	3.48	2.14
1993	3.62	4.37	5.03	4.21	2.21	1.66
1994	3.57	5.75	4.40	3.76	1.89	1.33
1995	3.71	5.82	3.97	4.23	2.17	1.38
1996	2.98	4.25	3.45	3.15	1.72	1.49
1997	2.44	3.67	2.91	2.66	1.41	0.83
1998	0.65	1.16	0.75	0.67	0.32	0.06

注 : 1) 10人以上の事業体の常用労働者が調査対象であり、各年度の3月末を基準にした。

2) 不足率=不足労働者数÷現在の労働者数×100

出所: 韓国労働部『노동력수요동향조사보고서 (労働力需要動向調査報告書)』各年版より作成。

〈表4〉 生産労働者の規模別労働不足率の推移

(単位: %)

	全 規 模	I 規 模 (10~29人)	II 規 模 (30~99人)	III 規 模 (100~299人)	IV 規 模 (300~499人)	V 規 模 (500人以上)
1986	3.20	3.21	3.69	4.16	2.40	2.35
1987	4.79	6.18	5.94	5.84	3.48	3.22
1988	5.24	10.22	7.79	5.36	3.57	2.63
1989	4.92	9.71	7.46	4.99	3.87	2.12
1990	6.85	15.24	8.93	7.07	5.16	2.26
1991	9.07	15.32	12.58	10.25	7.86	3.29
1992	6.76	7.87	7.44	10.40	5.72	3.21
1993	6.04	7.89	8.07	7.90	3.70	2.56
1994	5.64	10.03	7.56	5.95	2.55	1.67
1995	5.80	9.64	6.62	6.82	2.87	1.63
1996	4.80	8.13	5.65	4.73	3.13	2.03
1997	3.88	5.63	5.07	4.48	2.22	1.23
1998	1.04	1.69	1.29	1.27	0.52	0.12

出所: 表3と同じ。

るのに対し、中小企業では最高で10～15%もの非常に高率をマークしており、両者はより鋭い対照性を見せている。しかし、ここでも98年になると状況は一変している。全規模・全職種計で労働力不足率は1%を切り、生産労働者だけでも全規模計で1.04%となっており、労働力不足から一気に労働力過剰状態に転じていることがわかる。

1980年代後半から経済危機にいたるまでの約10年間、高成長と慢性的な労働力不足状況の中で、企業の労働費用は急速に上昇していった。特に賃金の上昇は著しく、88年から97年の間に名目賃金は、非農業全産業で年平均14.3%、製造業で同15.1%も上昇した。また、実質賃金においても、非農業全産業で年平均7.6%、製造業で同8.4%も上昇している⁽³⁾。

このような労働費用の上昇はただちに企業経営を圧迫し、これに対し企業側は、一つの方策として大企業を中心に労働力の柔軟性を高めようとした。すなわち、臨時職、パートタイム、契約社員、派遣労働者、在宅就労などといった非正規労働者とよばれる多様な雇用形態で、労働者の一部を雇用したのである。非正規労働者の大部分は、採用任期が短期間

に限られており、退職金、賞与なども受けられないため、こうした労働者の拡大は労働市場の柔軟性を高めると同時に、企業の賃金費用を縮小させるのに大きな役割を果たす。

公刊されている資料では、非正規労働者の正確な規模の変化は把握できないが、大まかに常用労働者を正規労働者、臨時職労働者を非正規労働者とみて、〈表5〉で従事上の地位別就業者数及び構成比の推移を追ってみたい。1988～97年の常用労働者数及び構成比は、それぞれ534万8千人、31.7%から713万3千人、33.9%に増えたのに対し、臨時職労働者は、それぞれ276万6千人、16.4%から420万4千人、20.0%とより拡大している。したがって、常用労働者の年平均増加率3.3%を臨時職労働者の4.8%が大きく上回っているばかりか、従事上の地位を異にする他の就業者と比べてその伸び率がとびぬけて高い。ここからも非正規労働者の急激な拡大が見てとれる。

前で見たと女子労働者の増加も、こうした非正規労働者の拡大によるところが大きい。〈表5〉で従事上の地位別・性別就業構造の推移を見ると、男子労働

〈表5〉 従事上の地位別就業者の推移

(単位：千人，%)

	1988	1992	1996	1997	年平均増加率 1988-97	1998
(全 体)	16,869(100.0)	18,962(100.0)	20,764(100.0)	21,047(100.0)	2.5	19,994(100.0)
常用労働者	5,348(31.7)	6,581(34.7)	7,377(35.5)	7,133(33.9)	3.3	6,457(32.3)
臨時職労働者	2,766(16.4)	3,214(17.0)	3,869(18.6)	4,204(20.0)	4.8	3,998(20.0)
日雇い労働者	1,496(8.9)	1,772(9.3)	1,797(8.7)	1,890(9.0)	2.6	1,735(8.7)
自 営 業 主	5,093(30.2)	5,410(28.5)	5,798(27.9)	5,950(28.3)	1.7	5,776(28.9)
無給家族従事者	2,167(12.8)	1,983(10.5)	1,923(9.3)	1,869(8.9)	-1.6	2,028(10.1)
(男 子)	10,099(100.0)	11,322(100.0)	12,330(100.0)	12,409(100.0)	2.3	11,910(100.0)
常用労働者	3,978(39.4)	4,774(42.2)	5,333(43.2)	5,169(41.7)	3.0	4,856(40.8)
臨時職労働者	1,369(13.6)	1,462(12.9)	1,694(13.7)	1,850(14.9)	3.4	1,755(14.7)
日雇い労働者	795(7.9)	936(8.3)	986(8.0)	1,019(8.2)	2.8	887(7.4)
自 営 業 主	3,638(36.0)	3,911(34.5)	4,121(33.4)	4,187(33.7)	1.6	4,203(35.3)
無給家族従事者	318(3.2)	239(2.1)	196(1.6)	183(1.5)	-6.0	209(1.8)
(女 子)	6,771(100.0)	7,639(100.0)	8,434(100.0)	8,639(100.0)	2.7	8,084(100.0)
常用労働者	1,370(20.2)	1,807(23.7)	2,045(24.2)	1,964(22.7)	4.1	1,601(19.8)
臨時職労働者	1,397(20.6)	1,753(22.9)	2,174(25.8)	2,355(27.3)	6.0	2,244(27.8)
日雇い労働者	700(10.3)	836(10.9)	811(9.6)	871(10.1)	2.4	848(10.5)
自 営 業 主	1,455(21.5)	1,499(19.6)	1,676(19.9)	1,763(20.4)	2.2	1,573(19.5)
無給家族従事者	1,849(27.3)	1,744(22.8)	1,727(20.5)	1,686(19.5)	-1.0	1,819(22.5)

資料：韓国統計庁『경제활동인구연보 (経済活動人口年報)』各年版より作成。

働者は4割前後が常用労働者で、臨時職労働者は15%にも満たない。これとは対照的に、女子労働者のうち常用労働者は20~24%程度にすぎないが、臨時職労働者は88~97年に20.6%から27.3%に膨らみ、年平均6.0%の割合で全労働者中もっとも速く増大している。さらに、不況のまっただ中の98年には、女子常用労働者が、97年に比較して絶対数及び構成比をそれぞれ196万4千人、22.7%から160万1千人、19.8%へと大きく減じる一方、臨時職労働者がむしろ構成比を27.8%とわずかながらも伸ばしている。これは、女子常用労働者がいったん解雇された後、非正規労働者として雇用される傾向が強まっていることを示唆している。

Ⅲ. 労働市場の構造変化

本節では、これまで見てきた1987年以降の雇用構造の変化に相応して、製造業男子生産労働者の労働市場構造がどのように変わったのかを、主にマクロ資料を用いて分析する。80年代半ば頃から大企業において内部労働市場の形成が始まり、87年の労働者大闘争を経て大企業と中小企業の間で賃金水準や雇用の安定性など労働条件で格差が拡がり、両者の労働市場の分断が進んだ。ここでは、期間を90年代まで延長し、大企業と中小企業の労働市場構造の変化を跡付けたい。

まず、労働条件の格差をもっともよく表す賃金格

差を見てみよう。1980年代前半から97年までの製造業男子生産労働者の規模別賃金格差の推移を、従業員10~29人（以後Ⅰ規模とする）の小企業の賃金を100.0として、他規模の企業の賃金を指数化したのが〈表6〉である。これによると、労働者大闘争以前の82年には、もっとも賃金の高い従業員500人以上の大企業（以後Ⅴ規模とする）ですら134.6と、大企業と小企業の賃金格差は35%程度でしかない。86年には、両者の差は42.0%と若干ひらくが、依然としてそれほど大きな賃金格差とはいえない。また、大企業と従業員100~299人（以後Ⅲ規模とする）の中企業との差は、82年、86年ともに20%程度でごくわずかであった。

大企業と中小企業の格差拡大の決定的な契機となったのが、1987年の労働者大闘争である。これ以降、韓国の労働運動は、高成長・低失業という客観的に有利な条件の下、重化学工業・大企業（財閥企業）・男子生産労働者の企業別労働組合の主導⁽⁴⁾で強力に展開され、賃金引き上げ等労働条件の改善にその重点が置かれた。この結果、労働組合の組織率が18.6%⁽⁵⁾とピークに達した直後の90年には、全体として高い水準で賃金は上昇しているものの、86~90年の年平均上昇率がⅠ規模の小企業の20.3%に対しⅤ規模の大企業で28.5%にも上り、Ⅰ規模とⅤ規模の賃金格差は約70%近くにまで広がった。Ⅲ規模の中企業の上昇率も、Ⅰ規模の小企業より高いが、

〈表6〉 製造業男子生産労働者の企業規模別賃金格差の推移

(単位: ウォン/月, %)

	1982年	1986年		1990年		1994年		1997年	
	賃金	賃金	上昇率	賃金	上昇率	賃金	上昇率	賃金	上昇率
Ⅰ 規模 (10~29人)	185,249 (100.0)	247,498 (100.0)	8.4	448,525 (100.0)	20.3	885,706 (100.0)	24.4	1,158,420 (100.0)	7.7
Ⅱ 規模 (30~99人)	195,519 (105.5)	263,717 (106.6)	8.7	503,594 (112.3)	22.8	913,631 (103.2)	20.4	1,189,597 (102.7)	7.6
Ⅲ 規模 (100~299人)	204,835 (110.6)	292,539 (118.2)	10.7	574,813 (128.2)	24.1	1,054,253 (119.0)	20.9	1,367,620 (118.1)	7.4
Ⅳ 規模 (300~499人)	228,218 (123.2)	318,328 (128.6)	9.9	648,612 (144.6)	26.0	1,107,117 (125.0)	17.7	1,562,132 (134.9)	10.3
Ⅴ 規模 (500人以上)	249,270 (134.6)	351,480 (142.0)	10.3	751,835 (167.6)	28.5	1,317,935 (148.8)	18.8	1,883,646 (162.6)	10.7

注1: 賃金=所定内賃金+所定外賃金+賞与/12

注2: 上昇率は年平均上昇率。

資料: 韓国労働部『임금기본통계조사보고서 (賃金基本統計調査報告書)』原資料テープ各年版より作成。

やはりV規模の大企業にはついていけず、両者の格差は30.8%に拡大している。

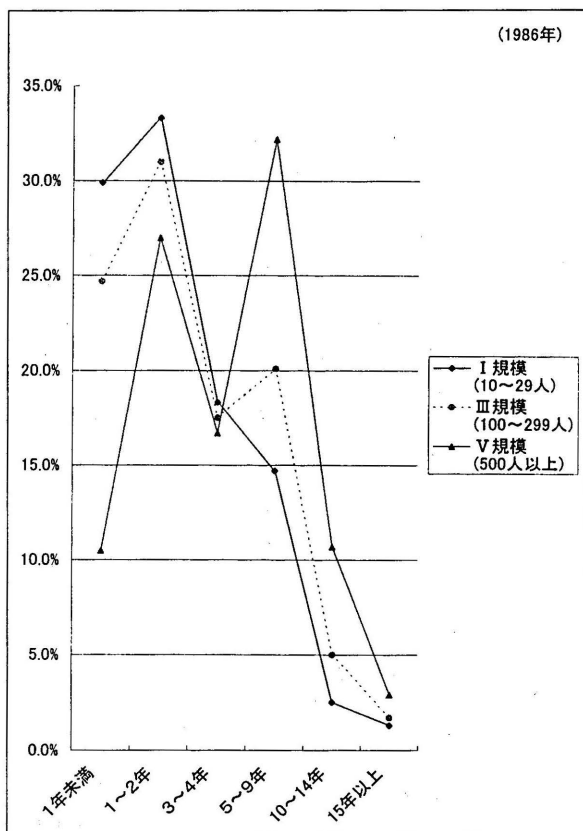
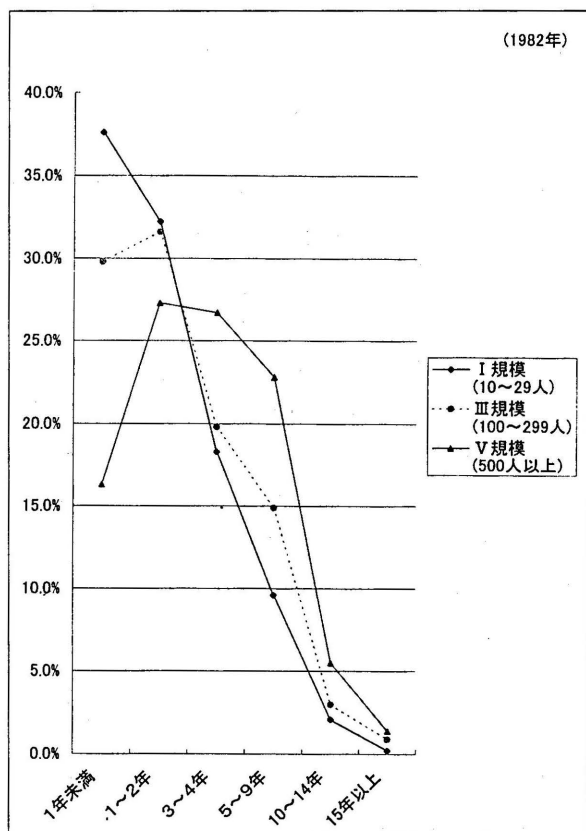
しかし、1990年代に入ると、後に述べるように政府と大企業による労働統制の巻き返しが図られるとともに、中小企業を中心に労働力不足が極端に深刻化したため（〈表4〉参照）、大企業での賃金引き上げが抑制される一方で、中小企業では比較的順調に賃金が上がった。94年を例に取ってみると、90～94年の賃金の年平均上昇率はI規模の小企業がもっとも高く24.4%であったが、V規模の大企業では18.8%の伸びにとどまった。故に賃金格差も最高のV規模と最低のI規模の間で48.8%に、V規模とⅢ規模の間で25.0%に縮小し、数字の上では、87年以前の、労働市場が画然と分断されていない状況に類似している⁽⁶⁾。

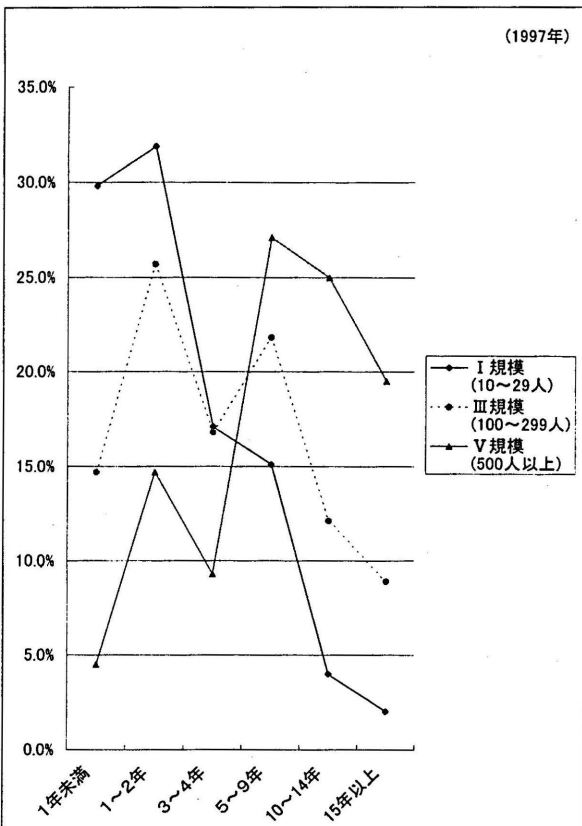
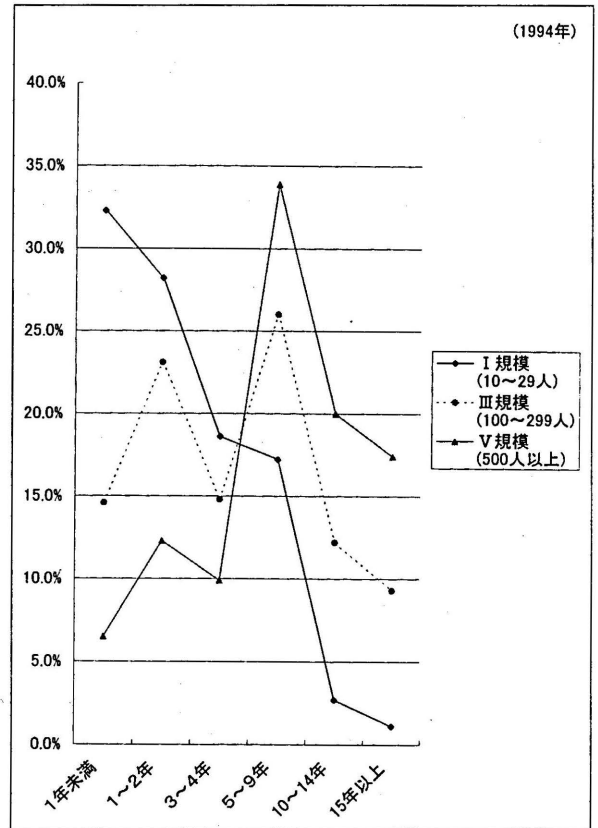
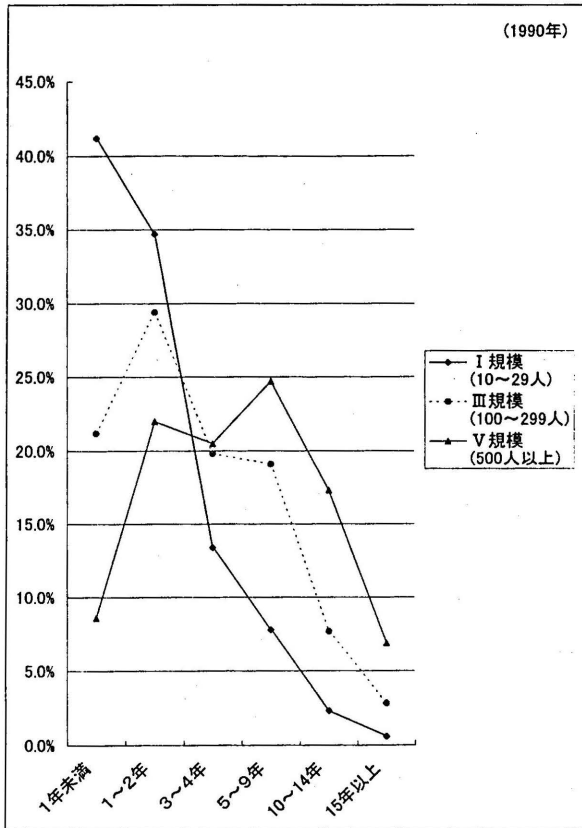
不況に突入する1997年には、様相が激しく変わる。全体として賃金上昇率が大きく低下しているが、とりわけⅢ規模以下の中小企業で落ち幅がきわめて大きいため、大企業と中小企業間の賃金格差が再び拡

大し、I規模とV規模間の差が62.6%と広がった。それだけでなく、Ⅲ規模の中企業とV規模の差が37.7%と4割近くにもなっており、過去最大をマークしている。

それでは、こうした企業規模別の賃金格差の変化にともない、労働者の規模別・勤続年数別構成比はどのように変わったのだろうか。〈図1〉で製造業男子生産労働者の規模別・勤続年数別構成比の推移を見ると、1982年では、I規模の小企業、Ⅲ規模の中企業、V規模の大企業で勤続年数2年以下の短期勤続者が44～70%を占め、それぞれ程度の差こそあれ、勤続年数の短い未熟練・半熟練労働者が労働力の主要部分を構成している。一方、勤続年数10年以上の中堅労働者は、大企業でも7%にも満たず、I規模、Ⅲ規模では4%以下で微々たるものである。中小企業の年間80%前後という離職率の高さは言うまでもなく、大企業でも年間40%以上の決して低いとはいえない離職率とも合わせて考えると、80年代前半は、大企業でも長期勤続によってキャリアを積

〈図1〉 製造業男子生産労働者の規模別勤続年数別人数及び構成比の推移





注：I 規定…従業員10~29人規模事業体
II 規定…従業員100~299人規模事業体
V 規定…従業員500人以上規模事業体

出所：韓国労働部『임금구조기본통계조사보고서 (賃金構造基本統計調査報告書)』原資料テープ各年版より作成

み上げた労働者は少なく、内部労働市場の形成はきわめて微弱であったと思われる。勤続年数の短い未熟練・半熟練労働者の場合、大企業・中小企業間の労働移動を活発に行い、単一労働市場を成していたといえよう⁽⁷⁾。

ところが、三低景気とそれともなう労働力不足の始まった1986年では、中小企業では相変わらず短期勤続者が60%前後を占める右下がりの曲線を描いているが、V規模の大企業のみ勤続5~9年で32.2%と最も大きな山をつくっている。さらに注目すべきは、勤続10年以上の中堅労働者が中小企業では7%にも満たないのに対し、大企業では約14%とわずか4年の間にその構成比を2倍にも増大させ、労働力不足に対応した労働力の企業内養成⁽⁸⁾が着実に進展していることを示唆する。

労働者大闘争を経た1990年を見ると、上の傾向はさらに顕著となり、中小企業は、II規模の中企業で若干勤続年数の伸びが認められるが、短期勤続者の比重の大きい右下がりの労働力構成は変わらない。I規模の小企業においてはむしろ、勤続2年以下の労働者が76%と大幅に拡大し、労働者が企業に居着

かない、労働力移動の激しさを物語っている。前述したように、大企業と中小企業の賃金格差が大きく広がった大闘争以降90年代に入るまでのこの時期、V規模の大企業では勤続10年以上の中堅労働者が24.2%とさらにその構成比率を高め、勤続5～9年労働者の24.7%とならんで、労働力のもっとも大きな構成比を占めるまでになっている。大企業における企業別労働組合運動の強力な展開に規定されて、大企業の中小企業に対する賃金などの労働条件における圧倒的優位を背景に、この期間、大企業では急速に内部労働市場の形成が進行したといえよう。

空前の労働力不足によって中小企業の賃金が上昇し、大企業との差が縮まった1990年代前半の94年には、Ⅲ規模の中企業で、短期勤続者の比率は37.7%と依然として高いものの、労働者の企業への定着性が大きく高まっている。すなわち、勤続5～9年の労働者が26.0%とピークに達しているだけでなく、勤続10年以上の中堅労働者が90年の10%台から94年には一気に21.5%に倍増している。他方、これにも増してV規模の大企業における長期勤続化の傾向は急速に強まり、勤続2年以下の労働者の比率がついに20%を切る一方で、勤続10年以上の労働者が37.4%と13ポイント以上も比率を高め、大企業労働者の中核部分を占めるまでにいたっている。これは、節をあらためて詳述するが、90年代以降、強力な労働運動に対抗する形で、大企業において経営主導で

展開された新経営戦略によって内部労働市場が深化し、これにともない大企業労働者の経営参加に見られるような企業への一定程度の包摂が進んだことを意味する。したがって、90年代前半の賃金格差の縮小だけをとってみれば、70年代から80年代初めまでの大企業と中小企業間の垣根の低い単一労働市場と似た様相を示している。しかし、実際には逆に、中企業でも内部労働市場形成の兆候が見られるとともに、大企業では経営戦略の一環として内部労働市場化が意識的に推し進められ、結果的に労働市場の分断化が一層深化する方向に向かうのである。また、このような絶え間ない内部労働市場化の急進展が、不足労働力の企業内養成を進め、大企業の労働力不足状況を大きく緩和させてきたのである。

しかし、1997年に不況期に入ると、雇用状況は労働力不足から急激に労働力過剰に逆転していく。これを受けて、I規模小企業の労働市場の流動性が高いのに変わりはないが、Ⅲ規模の中企業においても再び短期勤続者の比率が40.7%と若干の高まりを見せる一方で、勤続10年以上の中堅労働者の比率は21.0%とほとんど変化がなく、労働者の定着・長期勤続化の傾向は停滞してしまった。これに対し、V規模の大企業では勤続10年以上の中堅労働者がさらに増大し、44.5%と半数近くを占めるようになり、〈図1〉では、V規模の大企業のみ右上がりのグラフを描き、ますます中小企業との対照性を際立たせ

〈表7〉 製造業生産労働者の規模別離職率の推移

(単位: %/月)

	I 規 模 (10～29人)	Ⅱ 規 模 (30～99人)	Ⅲ 規 模 (100～299人)	Ⅳ 規 模 (300～499人)	V 規 模 (500人以上)
1987	7.4	6.2	5.5	4.5	3.8
1988	7.7	7.9	6.6	4.4	3.0
1989	6.6	6.8	5.1	3.6	2.6
1990	6.9	6.5	5.1	3.8	2.7
1991	6.2	6.1	4.8	3.6	3.0
1992	6.0	5.7	4.7	4.1	3.1
1993	5.4	5.4	4.6	3.3	2.7
1994	4.8	4.9	3.9	2.9	2.1
1995	4.4	4.6	3.6	3.0	2.0
1996	4.9	4.6	3.3	2.9	1.8
1997	4.5	4.1	3.3	2.6	1.8
1998	4.1	3.8	3.1	2.4	1.8

出所: 韓国労働部『매월노동통계조사보고서 (毎月労働統計調査報告書)』各年版12月。

ている。

こうして労働者大闘争以降、大企業における内部労働市場形成の急速な進展とともに、労働力の流動性の高い中小企業労働市場と、高賃金・安定雇用と特徴づけられる大企業労働市場の分断が深まっていった。このことは、製造業生産労働者の規模別離職率の推移を表した〈表7〉でも確認することができる⁽⁹⁾。1987年から90年代後半にいたるまで、全体として、離職率は低下してきているが、I規模の小企業は90年代後半になっても月平均5%前後の高い離職率で、単純に年間で計算すると、60%前後が離職したことになる。III規模の中企業でも90年代半ばで4%近くの離職率を示しており、この数字は、87年の3.8%から90年代後半までに一気に1.8%にまで離職率を下げたV規模の大企業と比べると格段に高い。このように、大企業での離職率の低さ(=企業への定着性)のみ目立っている。

IV. 大企業における内部労働市場の深化と労働統制の変化

1987年の労働者大闘争以降、大企業男子生産労働者の労働市場において急速に内部労働市場が形成されてきたことが、マクロ資料の分析を通じて明らかにされた。本節では、こうした内部労働市場の形成・深化がなぜ起こったのか、その内実と意味を探るとともに、それが労働運動や労使関係にどのような影響を与えたのかについて考察したい。

(1) 平等主義的な労働運動の展開と国家の労働統制の変化

燎原の火のごとく韓国全土に拡がった労働者大闘争の圧力によって、韓国政府はそれまでの国家による権威主義的な労働政策を変えることを余儀なくされた。すなわち、1987年8月に労使紛糾に対する政府の不介入方針を発表すると同時に、経営者団体である韓国経営者総協会(以後経総とする)に、労働法の遵守と正当な労働組合活動を許すこと、生産性に見合った賃金の支払いを勧告し、経営側の不当労働行為を積極的に取り締まるという姿勢を見せた⁽¹⁰⁾。

大企業を中心に企業別に分断された労働組合運動にもかかわらず、このように政府と経営者から大きな譲歩を引き出すような強力な労働運動を展開できたのは、当時の高成長・低失業という労働運動に有利な条件があっただけでなく、労働者の同質性が高かったことが挙げられる⁽¹¹⁾。先に見たように、1987年以降、90年代にはいるまで大企業において労働者の長期勤続化が急速に進んだとはいえ、90年で勤続10年以上の労働者はまだ全体の4分の1にも満たず、勤続期間の短い未熟練・半熟練労働者が大部分であった。また、こうした生産労働者を中心に労働組合が組織され、組合の代議員や幹部も皆、役付工ではなく平労働者であった。このような労働組合員の同質性の高さによって、賃金などの労働条件改善を要求するに際しても、組合員全体の賃金水準を底上げするところに主眼が置かれ、賃金の定率引き上げより定額引き上げが指向されるなど、平等主義的で集団主義的な性格が労働運動に刻みつけられた⁽¹²⁾。これによって、労働者間の水平的な団結力が強化され、個別企業においては労働組合が現場統制力を掌握し、政府の労働政策にも大きな影響を及ぼしうようになった。

労働組合の力が現場において強くなり、職長など現場監督者を通じた経営側のコントロールが貫徹されなくなるにいたって、経営者と政府は新たな労務管理と労働政策によって形勢の逆転を狙った。ここではまず、国家の労働政策の変化について検討したい。

いったん譲歩を余儀なくされ、労使紛糾への不介入方針をとっていた政府は、早くも1989年にはそれを撤回し、ソウル地下鉄や現代重工業の争議に代表されるような大規模な労使紛糾に対しては、物理的な公権力の投入をもって臨んだ⁽¹³⁾。しかし、一度民主的な労働慣行や成果が定着したところでは、開発年代の権威主義的な労働統制体制への回帰は不可能であり、新たな労働統制の装置を考案せざるを得なかった。特に最初の文民政権である金泳三政権の労働政策は、イデオロギー的方法と雇用の柔軟性を高めるための法的装置の整備という二つに分けられる。

前者は、韓国経済の国際競争力を高めることは至

上の課題であり、高費用・低効率を代表する賃金上昇と低い労働生産性は清算されなければならないという、政府と経営側による大キャンペーンである。国家経済が厳しい時に強硬に賃金引き上げ要求を行うのは、経済利己主義であるというイデオロギー攻撃を受け、労働側は圧倒された。こうした社会的雰囲気の中で、1993年4月1日にナショナルセンターである韓国労働組合総連盟（以後、労総とする）と経営者団体である経総との間で、93年度の賃金引き上げ率を4.9～8.7%以内に抑えるという社会的合意が結ばれた。これは、経営側主導の労使協調主義に道を開く出来事であった。

また、雇用の柔軟性を高める法律制定の試みは、すでに1991年の労働法改正作業時から始まっていた。つまり、急迫した経営上の必要が生じた場合、整理解雇を行ってもよいとする整理解雇制、変形勤務時間制、そして労働者派遣制の制度化は、「IMF経済危機」を直接の原因として98年に実現するが、労働力利用の柔軟性を極力高めようとする経営側の新経営戦略を法律的、制度的に補完するために、90年代初めから着々と準備されてきたのである。

(2) 企業による新経営戦略

強力な労働運動の下、賃金をはじめとする労務費用の急上昇だけでなく、生産現場における統制力が労働組合の手に渡るという事態に直面して、経営側は、経営主導の協調的労使関係を作り出す必要に迫られた。同時に、労働力の「多能工化」など、「柔軟な技能形成」を通じて品質管理能力を高め、国際競争力を強化するという課題にも応えるため、1990年代の初めから大企業を中心に新経営戦略といわれる経営革新運動が展開された⁽¹⁴⁾。

新経営戦略の根幹をなすのは、労働者を個別に企業に包摂し、より柔軟に管理・統制することで、労働力を効率的に利用しようとする新しい労務管理戦略である。ここでは、当時、韓国第3位の自動車メーカーA社の新経営戦略とその影響について、1996年に行われた調査結果⁽¹⁵⁾を援用しつつ、新経営戦略によって深化された内部労働市場が労使関係や労働運動にどのような影響を与えたのかについて論じた

い。A自動車は、1987年以降経常収支が赤字に反転し、その結果、負債の累積・金融費用の急増で、91年下半年より深刻な経営危機に陥った。こうした状況を打開するため、92年からナック（NAC：New Automotive-industry Concept）挑戦運動という経営革新運動を展開してきた。

労働者を個別的に企業に包摂する方法として、作業組織を職場単位に分割し細密な作業管理を行うことと、能力主義的人事管理があげられる。

前者は、作業組織を細かく分割すると同時に、職長、あるいは組長といった現場監督者の権限を強化することによって、現場監督者が労働者に個別に密着して管理する体制である。労働者大闘争を経て、現場の統制力が組合側に移り、現場監督者排斥の雰囲気が高まる中で、経営側は、職長に人事考課権を付与したり、職級体系を整備し現場監督者の数を増やして、彼らの権限や管理能力を強化した。

A自動車では、作業組織の単位である職場ごとに、職長を中心にハンマウム（한마음：一つの心）生産会議を組織し、現場改善活動の活性化を図った。ハンマウム生産会議の主要内容の一つは改善に対する提案活動だが、人事考課と連結させることで、一般労働者の競争心を刺激して提案活動への積極的な参加を誘導し、現場に対する経営側の管理を強めようとした⁽¹⁶⁾。また、A自動車では、元々技能工20人以上で編成されていた職場を10～12人に改編するとともに、各職場ごとに1人選ばれていた組長を2人に増やし、現場労働者に対し密度の高い管理ができるようにした。これによって、1989～90年に職長、組長合わせて300人余りしかいなかったのが、95年には各々839人、1,350人に大きく増加し、昇進の機会を拡げ、労働者間の競争を誘発した⁽¹⁷⁾。さらには、全生産労働者8,000人のうち、4分の1が職長、組長ということになり、87年当時はほとんど平労働者で占められていた労働組合の中で、経営側の意を体した職・組長層が一つの勢力を構成するようになった。これで経営側は、生産過程に対する統制力を回復すると同時に、労働組合に対して一定の影響力をも行使できるようになった⁽¹⁸⁾。こうして、80年代後半にはもっとも戦闘的な労働組合の一つとしてその

団結力を誇ったA自動車労組も、労働者の企業への分割・包摂戦略ともいべき新経営戦略によって組織力を弱めていった。

ハンマウム生産会議の原型は、A自動車と同じ財閥系列企業のD重工業（造船会社）の「班生産会議」に求めることができる。D重工業の「班生産会議」も、作業組織単位の分任班ごとに現場監督者である班長を中心に組織され、従業員の「経営参加的な小集団活動」として、生産過程の統制と個人別・班別実績評価に重点が置かれた。「班生産会議」は、1990年9月に始められて以来、現場監督者の能力向上だけでなく、80年代末まで「慢性労使紛糾企業」、「労働運動のメーカー」と呼ばれ、労使対立が激しい企業として知られたD重工業の労使対立解消の契機となったと、経営側は自ら高く評価している⁽¹⁹⁾。

一方、新経営戦略の目的は、能力主義的な人事管理によって、企業が必要とし、企業に適応する人材を徹底的に選抜し養成する体制作りでもある。つまり、職務分析とそれを基にした作業の標準化によって、職務遂行能力を客観的に評価する基準を設計し、この基準と賃金体系、昇進体系あるいは職業訓練プログラムを結びつけ、企業の技術体系・位階に適合した熟練を有する、中核的労働者層を分厚く形成しようとするものである。これは結局、労働者の企業への包摂と企業全体の品質管理能力の向上へとつながる。

A自動車では、1996年現在、客観的な職務分析や作業の標準化はまだ不十分であるが、それへの前段階として、職業訓練ともいえる体系的な職務循環を通じた労働者の多能工化が目指されている。すなわち、体系的に職務循環を行うことによって、多様な工程の作業ができる労働者のプールをつくり、職場内、ライン内に労働力の過不足が生じて、必要人員を増やすことなく労働者を移動させるだけで対応し、労働力利用の柔軟性を高めようとしたのである。しかし実際には、逆に不良率が高まり、品質管理を強調する会社の立場では、職務循環を積極的に推進できない状況である⁽²⁰⁾。ごく一部で、品質管理と欠員管理体系の強化を目指し、プールマン（pool man）制度が導入されている。つまり、各職場で中古参以

上の組長級の労働者がプールマンとして、技能工100人に対し約7人の割合で、欠員を埋める作業の他に修正作業も行うというものである⁽²¹⁾。ここに、職・組長層を中心として、作業に対する全般的な知識を持つと同時に、管理労働も行いうるような中核的労働者を養成しようとする会社の方向性は見てとれよう。しかし、窮極的には品質管理能力を向上させる能力主義的人事管理や、労働力利用の柔軟性を高める一般労働者の多能工化は、A自動車では着手されただけでもあるが、遅々として進んでいないようである。

ともあれ、以上のような、労働者を競争原理に基づいて個別的に把握しようとする労務管理戦略は、労働者同士の競争を激化させ、その結果、労働強度を高めることになる。A自動車の時間当たり生産台数の推移で労働密度の変化を追ってみると、1990年に32台 / 1hour だったのが94年には60台 / 1hour になり、4年間で約2倍になっている。さらに、人員が同期間23%減少しているので、事実上、労働者一人当たりの作業量の増加は2倍以上と考えてよい⁽²²⁾。

このように個別に分割され、常に労働強度強化の可能性にさらされている労働者を、精神的に企業に結びつけ、企業との一体感を醸成していくのが企業文化戦略である。儀礼、儀式や標語的なものにはじまり、労務管理戦略までも含めて、企業内の構成員の間に共通の価値観、態度、感情、行動様式などを植え付け、労働者が自ら進んで企業体制内に取り込まれるようにする仕組みをもって企業の新経営戦略は完成される。

A自動車の場合、1990年にGMとの提携関係を解消した際、従業員の間には経営危機意識を煽り、95年に経営状態が黒字に好転するや、「世界十大自動車会社」のビジョンを提示し、「世界経営」「世界化」を企業文化の中心に据えた。さらに、企業の目的に「国家発展」、「地域発展」などの社会的意味を付与する一方で、企業を中心とした「家族主義」を強調し、従業員だけでなく、その家族、地域をも巻き込んだ共同体意識の涵養に努めた⁽²³⁾。同様の企業文化創出運動は、業界第1位のH自動車でも活発に展開され、経営者をも含めて、「会社発展を通じた個人

の発展」という共感帯の形成を、教育訓練を通じて行おうとした⁽²⁴⁾。

ところで、新経営戦略の眼目は、より臨機応変に市場の需要に対応できるような柔軟な労働力の利用方式にある。このためには、労働強度を高めたり、多様な工程作業のできる多能工の養成だけでは不十分で、市場の需要変化に応じて雇用水準自体を調節する数量的柔軟性も同時に追求されなければならない。まさにこの装置が、非正規労働者の採用である。

再びA自動車の例を見てみよう。A自動車の生産規模は、1992年17万9,020台から95年には45万4,353台へと急激に増大している⁽²⁵⁾。しかし、A自動車の従業員の現況を示した〈表8〉によれば、正規労働者ともいえる生産職常用労働者数は、92年9,943人から95年10,878人へと、わずかに9.4%増えただけである。これに対し、非正規労働者数は、同期間512人から1,162人へと2倍以上にも増えている。A自動車が多能工化を目指して養成努力をしている中核労働者は、核心的主作業ラインに従事するのに対し、非正規労働者はサブラインやその他の雑務に配置されている⁽²⁶⁾。このように、A自動車では、生産規模の拡大にともない、周辺の工程で非正規労働者を用いることによって、雇用の調節弁としているのである。逆に、非正規労働者は、景気が悪化した時の雇用の調節弁ともなりうる。業界第1位のH自動車では、「IMF 経済危機」に先立つ96年には非正規労働者が4千人余りいたと推定されるが、経済危機の始まった97年末現在には、3,486人となり、約500人余りが削減された。さらに、危機が本格化した98年3

〈表8〉 A自動車従業員の現状

(単位：人)

	1992	1993	1994	1995
役 員	40	46	54	103
事 務 職	5,844	3,588	4,052	4,786
生産職(常用)	9,943	10,472	10,447	10,878
非正規職	512	612	755	1,162
そ の 他	247	59	82	161
合 計	16,586	14,777	15,390	17,090

出所：A자동차 노동조합, 한국노동이론정책연구소 (A自動車労働組合, 韓国労働理論研究所) (1996) 『A자동차 신경영전략에 따른 신노무정책과 노동조합의 대응 (A自動車新経営戦略にともなう新労務政策と労働組合の対応)』 pp. 95-96より作成。

月には、1,764人とわずか3ヶ月で急激な減少を見⁽²⁷⁾、明らかに非正規労働者が整理解雇が始まる前に真っ先に雇用調整の対象とされたことがわかる。

以上のように、1990年代初めより大企業を中心に導入されてきた新経営戦略は、87年の労働者大闘争以来、生産労働者の高い同質性という基礎の上に成り立つ、韓国の労働運動の平等主義的、集団主義的団結力を急激に弱化させた。このことは、労使紛糾発生件数、紛糾参加者数、勤労損失日数の推移を見た〈表9〉からも明らかである。すなわち、労働者大闘争の年の87年に労使紛糾発生件数が3,749件にものぼり、88年1,873件、89年1,616件と高水準で推移するが、90年には322件と87年の10分の1以下に激減すると、以後90年代を通じて持続的に減少し、経済危機の前年の96年はわずか85件に過ぎない。これに対応して、労使紛糾参加者数も87年には126万2千人と100万人を超え、88年29万3千人、89年40万9千人と依然として多いが、90年には13万4千人、94年10万4千人、95年5万人と、90年代に入ってから減少が顕著である。また、勤労喪失日数も87年695万日、89年635万日から、90年にはいきなり450万日へ、さらに93年には130万8千日、95年に39万3千日と上二つの指標と同様に90年代の減り方が激しい。さらに特徴的なのは、新経営戦略が導入・採

〈表9〉 労使紛糾発生件数、参加者数、勤労損失日数の推移
(単位：件、千人、千日)

	発生件数	参加者数	損失日数
1980	206	49	61
1985	265	29	64
1986	276	47	72
1987	3,749	1,261	6,947
1988	1,873	293	5,401
1989	1,616	409	6,351
1990	322	134	4,487
1991	234	175	3,271
1992	235	105	1,528
1993	144	109	1,308
1994	121	104	1,484
1995	88	50	393
1996	85	79	893
1997	78	44	445
1998	129	146	1,452

出所：韓國労働研究院 『1999년 KLI 노동통계 (1999年 KLI 労働統計)』 pp. 199より作成。

用された90年代前半を通じて、製造業・大規模事業体の労使紛糾発生件数の減少趨勢が際立っていることである⁽²⁸⁾。

これは、正規労働者である中核労働者が、内部労働市場という形を取って個別化されて大企業に包摂されていく傾向にあることを示している⁽²⁹⁾。同時に、労働力の数量的柔軟性を高めようとする経営側の動きに即して、非正規労働者が周辺労働者として急速に形成され、労働者内部の階層化、異質化が一層進展したのである。故に、先にマクロ資料で確認した、大企業における内部労働市場の深化と、多様な雇用形態の労働者の増大は、一つの現象の表と裏を成し、両者は不可分の関係にあるといえよう。企業の経営方針は、A自動車の例からもわかるように、「柔軟な技能形成」に一定の重要性を認めながらも、むしろ今後ますます労働力の「数量的」柔軟性を高める方向に向かうと見られる。これによって中核労働者の縮小、中小企業労働者も含めた周辺労働者⁽³⁰⁾の拡大という傾向はさらに強まるであろう。政府は、法的、行政的装置を駆使して、経営側の利害を側面からずっと保護してきた。こうした流れの中で、分裂し、団結力の弱まった、企業別労働組合運動の枠組みをもってしては、労働側は、国家と資本によって導かれた労働市場の柔軟化戦略に対抗する手段を持ち得ないであろう。後節では、経済危機に直面して、労働運動に有利な条件が不利なそれに逆転するや、労働市場が急速に柔軟化に向かう様相を明らかにする。

V. 「IMF 経済危機」と労働市場の柔軟化

(1997年12月以降)

1997年12月に IMF の緊急融資を受けることになった韓国政府は、労働市場の柔軟化を含む IMF のコンディショナリティーも同時に受け入れざるを得なかった。労働者の生活や雇用条件を絶対的に悪化させる政策を、社会的な混乱を避けつつ労働者に認めさせ、労使政協力体制を構築するため、金大中政権は、1998年初めに「労使政委員会」を発足させ、「社会的合意」を導き出そうとした。第一期労使政委員会の本委員会は、「経済危機克服のための労使

政間の公正な苦痛分担」を目的として、労総と、全国民主労働組合総連盟（以後「民主労総」とする）の両ナショナルセンターの委員長、経済団体代表、財政経済部長官、労働部長官、三党の国会議員、合わせて11人によって構成された。

しかし、労使政委員会で結ばれた、1998年2月6日「経済危機克服のための社会協約」では、97年3月13日に労働法が再改定された際、2年の施行猶予が付された整理解雇制が即時導入されることになり、また、勤労者派遣制度の大幅規制緩和が決まった。すでに97年労働法で新設されている変形勤務時間制と合わせて、これらの制度は、労働市場の柔軟性を極端に高めることとなった。ことに、整理解雇制については、労働者の解雇に際して使用者に次のような要件が義務づけられた。つまり、①経営上の急迫した必要によって、はじめて勤労者を解雇できる（この場合の急迫した必要には、経営の危機を避けるための事業の譲渡や合併も含まれる。）。②解雇を避けるための努力。③合理的で公正な解雇の基準とこれに即した対象者の選定。④60日前に勤労者代表である労働組合に解雇回避方法と解雇者選定基準を通知し、誠実な協議をしなければならない、というものであった。だが、中央労働委員会によれば、98年3月から99年8月末までに行われた整理解雇のうち42.8%が不当解雇であったと報告されている⁽³¹⁾。

このような不利な「社会的な合意」に対する反対給付を、労働側は何ら受け取れなかったといっても過言ではない。1998年6月3日に発足した第二期労使政委員会においても、長年の労働基本権に関する懸案であった団体交渉時における第三者介入の禁止条項が削除されなかったばかりか、一旦合意を見た失業者の労組加入権保障の立法化が国会で保留された。後述するように、失業者が急増する中、失業者や非正規労働者の組織化は労働運動の成否を左右するもっとも重要な問題として浮上してくる。結局、わずかに、教員労組の結成が保障されたに過ぎない。

こうして、それまでの高成長・低失業及び労働力の慢性的不足という、労働組合運動にとっての有利な条件が、経済危機に直面して低成長・高失業という不利な条件へと逆転した。この結果、経営側に有

利な、労働市場の柔軟性を高める「社会的な合意」が結ばれたといえよう。

経済危機と IMF のコンディショナリティーを受け入れたことで、韓国の失業者数及び失業率は、1997年11月の2.6%、55万6千人から98年7月には7.6%、165万1千人に急増し、99年の2月には8.6%、178万1千人にまで達している⁽³²⁾。

また、非農業全産業の名目賃金総額及びその前年

度比増減率は、1997年がそれぞれ146万3千ウォン、7.0%増なのに対し、98年には142万7千ウォン、2.7%減となっている。さらに、実質賃金総額及びその前年度比増減率は、97年にそれぞれ133万5千ウォン、2.4%増なのに対し、98年には名目賃金にも増して大きく減少し、121万1千ウォン、9.3%減で、「IMF 経済危機」以降の大幅な賃金の引き下げを示している⁽³³⁾。

〈表10〉 雇用調整の実施現況（複数回答）

（単位：企業体数，％）

	1998年3月調査		1998年10月調査		
	97.1～11	97.12～98.3	98.4～10	重点方策 ²⁾ (1順位)	加重値
勤労時間調整	60(20.0)	110(36.7)	199(56.1)	47(15.5)	136
・残業時間の短縮	18(6.0)	52(17.3)	82(23.1)	14(4.6)	34
・所定勤労時間の短縮	4(1.3)	13(4.3)	22(6.2)	2(0.7)	5
・各週休務等の休日の増加	27(9.0)	29(9.7)	58(16.3)	5(1.6)	16
・年次休暇をとるよう勧奨	41(13.7)	94(31.3)	169(47.6)	21(6.9)	69
・一時休業	4(1.3)	8(2.7)	26(7.3)	4(1.3)	9
・一時休職制の実施	—	3(1.0)	16(4.5)	1(0.3)	3
人員数調整	59(19.7)	131(43.7)	247(69.6)	124(40.8)	322
・正規職を非正規職で代替	7(2.3)	15(5.0)	56(15.8)	3(1.0)	14
・採用凍結または縮小	45(15.0)	116(38.7)	199(56.1)	60(19.7)	153
・名誉（希望）退職実施	17(5.7)	24(8.0)	83(23.4)	38(12.5)	92
・非正規職の削減	11(3.7)	38(12.7)	62(17.5)	4(1.3)	13
・整理解雇の実施	21(7.0)	52(17.3)	87(24.5)	19(6.3)	50
技能的調整	38(12.7)	73(24.3)	106(29.9)	4(1.3)	28
・社内及び社外教育訓練	5(1.7)	12(4.0)	32(9.0)	—	4
・配置転換実施	31(10.3)	60(20.0)	83(23.4)	3(1.0)	18
・社外派遣（出向）	1(0.3)	2(0.7)	11(3.1)	1(0.3)	2
・系列社・関係社へ転出	7(2.3)	13(4.3)	31(8.7)	—	4
企業組織の再構築	18(6.0)	34(11.3)	109(30.7)	18(5.9)	48
・下請や外注加工の拡大	6(2.0)	9(3.0)	41(11.5)	4(1.3)	10
・事業場の閉鎖或いは海外移転	3(1.0)	6(2.0)	32(9.0)	4(1.3)	11
・企業買収・合併	1(0.3)	—	19(5.4)	1(0.3)	5
・事業部署（生産ライン）の縮小	9(3.0)	21(7.0)	57(16.1)	8(2.6)	19
・分社の実施	3(1.0)	4(1.3)	23(6.5)	1(0.3)	3
賃金調整	32(10.7)	116(38.7)	280(78.9)	111(36.5)	346
・賃金引き上げ凍結	20(6.7)	75(25.0)	217(61.1)	57(18.8)	152
・賞与削減等による賃金削減	18(6.0)	86(28.7)	205(57.7)	49(16.1)	163
・賃金体系の改編	1(0.3)	10(3.3)	42(11.8)	3(1.0)	11
・その他労働費用の削減 ¹⁾	—	—	168(47.3)	2(0.7)	20
雇用調整実施事業体数	97(32.3)	181(60.3)	304(85.6)	304(100.0)	
調査対象企業体数	300(100.0)		355(100.0)		

注：1）1998年10月の調査時に追加された調査項目

2）雇用調整実施方法の中でもっとも重点的に実施した方法を上位3番目まで回答してもらい、重点方法のうちもっとも重点を置いたと回答した項目を合算したもの。また加重値は、1位は3点、2位は2点、3位は1点を加えて合算したもの。

出所：韓国労働研究院『우리나라 기업의 고용조정 실태 — 1998년 하반기의 실태조사를 중심으로 —（我が国企業の雇用調整の実態(Ⅲ) — 1998年下半期の実態調査を中心に —）』p.17。

「IMF 経済危機」による失業者の増大と賃金の引き下げは、〈表10〉の1997年以降の企業の雇用調整方法の変化からも裏付けられる。これによれば、「IMF 経済危機」以前までは、雇用調整を行った企業は全体の3分の1にも満たないのに対し、97年の12月以降雇用調整を行う企業が急激に増え、98年の4月から10月の間には、85.6%と大部分の企業が雇用調整を行っている。さらに特徴的なことは、時間が経つにつれ雇用調整の方法が、勤務時間調整から、非正規労働者の削減や名誉（希望）退職、整理解雇などの人員数調整と賃金削減の方へ急速にシフトしていることである。このように、企業の倒産だけでなく、整理解雇などによる失業者の急増と、賃金の引き下げは労働者の生活を厳しく圧迫していることは言うを待たない。都市勤労者世帯の平均消費支出は、97年145万4千ウォンから98年129万8千ウォンへと、-10.7%もの大幅な消費の縮小を見せている⁽³⁴⁾。また、労総と民主労総が算出した、98年の都市勤労者4人家族の月間標準生計費は、それぞれ245万7千ウォンと277万6千ウォンとなっており、都市勤労者世帯の月平均家計所得213万3千ウォンはこれに遠く及ばない⁽³⁵⁾。

こうした「IMF 経済危機」による雇用調整は、韓国の労働市場の構造を大きく変えた。〈表11〉からもわかるように、中小企業よりも大企業で従業員数がもっとも減っており、高賃金・安定雇用を特徴とした大企業の中核労働者部分が、整理解雇などによって蚕食されはじめ、その抜けた穴を非正規労働者で置き換えていくことで（〈表10〉参照）、周辺部労働者が新たに分厚く形成されてきたのである。

1999年に入って、韓国経済は再び活況を取り戻し、99年2月には8.6%まで上昇した失業率も下落し続け、9月には4.8%にまで低下した⁽³⁶⁾。しかし、韓国統計庁の99年9月の発表によれば、賃金労働者の中で常用労働者の比率が持続的に縮小して46.9%と半分以下になったのとは裏腹に、臨時職、日雇い労働者などの非正規労働者の比率が53.1%をも占め、非正規労働者の増大が失業率の低下をもたらしたと考えられる⁽³⁷⁾。すなわち、「IMF 経済危機」を経て、韓国の労働市場は、以前より「柔軟な」構造を有するようになったと言えよう。

こうして、従来の大企業の正規労働者を中核労働者とする労働市場構造の崩壊によって、労働組合の組織率が急激に低下し、韓国の労働運動は弱体化の一途をたどっている。1987年の労働者大闘争以降、89年に18.6%とピークを記録した後、労働組合組織率は継続的に低下しており、1997年には11.2%と、11%をも切る勢いである⁽³⁸⁾。これは、まさに労働組合に加入する資格を与えられていない非正規労働者の増大によるところが大きい。

このような労働運動の危機的な状況に直面して、民主労総では正規労働者を中心とする企業別労組体制から、中小・零細業体及び非正規職労働者、失業者をも網羅し、組織化する産業別労組に組織形態を転換することを指向し始めている。これにともなって運動形態も、個別事業主を相手とした賃金引き上げ重視型の交渉形態から、政府と使用者団体を相手とした中央交渉・産別交渉による、社会改革・雇用重視型に転換しようとしている。労使政委員会への参加もそうした中央交渉のチャンネルの一つとして

〈表11〉 従業員規模別従業員数増減企業分布

(単位：企業体数，%)

	全 体	従業員数増加企業	従業員数同一企業	従業員数減少企業
全 体	348(100.0)	51(14.7)	12(3.4)	285(81.9)
100人未満	88	16(18.2)	6(6.8)	66(75.0)
100～299人	86	16(18.6)	5(5.8)	65(75.6)
300～499人	44	6(13.6)	1(2.3)	37(84.1)
500～999人	43	4(9.3)	0(0.0)	39(90.7)
1000人以上	87	9(10.3)	0(0.0)	78(89.7)

注：1) 従業員の増減は1997年12月末と比べた1998年の10月末現在である。

2) 企業規模区分は1997年12月末を基準にしている。

出所：表10と同じ。

考えられるが、上のような不利な条件の下で、ナショナル・センターの統制力が弱まり、現場労働者と民主労総の緊密な連携関係に亀裂が深まっており、労働組合側の苦戦と後退は否めない。

VI. 結 論

本稿では、1987年以降の民主化過程において、大企業男子生産職労働市場の内部化が進展する様相をマクロ資料で跡付け、その内実を事例調査に拠りながら明らかにしようとした。

1987年の「労働者大闘争」は、大企業の生産職労働者の高い同質性を基に、平等主義的、集団主義的団結力を最大限に発揮することで強力に展開された。この力は、一時は経営側の監督者が現場を全く統制できない程に高まった。こうした「非常事態」に対して、経営側は90年代の初めから「新経営戦略」といわれる経営革新運動を展開した。これは、現場監督者の権限を強化すると同時に、人事考課と結びつけた「改善」や「提案」などの小集団活動を通して、労働者の経営に対する「自発的」参加と競争を促し、彼らを個々別々に企業に包摂することを目的としたものであった。この結果、中核労働者とも言うべき大企業の正規労働者は企業に取り込まれつつあり、協調的労使関係を指向するとともに急速にその団結力を弱めて行ったのである。

しかし、「新経営戦略」のもう一つの課題であった品質管理能力の向上による国際競争力強化は、多能工化などの多様な工程管理のできる熟練労働力の養成の失敗に見られるように、必ずしもうまくいったとは言えない。むしろ、少品種・大量生産体制、一貫生産方式が主流である韓国の生産体制に規定されて、「柔軟な」技能形成よりは、市場の需要変化に応じて雇用水準を調節しうる労働力の「数量的柔軟性」の追求に重点が置かれたのが実情であろう。これが、もっとも端的に現れたのが、「IMF 経済危機」以降の非正規労働者の急激な拡大である。

韓国の労働運動は、労働者が個別に企業に深く包摂される傾向を見せながらも、1987年以降徐々に発展してきたと言えよう。しかし、「IMF 経済危機」によって労働者に有利な客観的条件が不利なものに

逆転するや、決定的な打撃を受けた。労働運動が依然として企業別組合の中核労働者によって担われており、非正規労働者に代表される周辺労働者を組織できない現状では、労働市場の柔軟化が急速に進展し、労働者の生存権までもが脅かされつつあることは否定できない。

【付 記】

本稿は、拙著「1987年以降の韓国労働市場の構造変化と労使関係」山口大学経済学部『東亜経済研究』第58巻第3号2000年1月に、新しい資料を追加して大幅に加筆・訂正を行ったものである。

注

- (1) 1980年代における韓国の労働市場構造の変化、特に大企業における内部労働市場の形成については拙稿(1994)「1980年代の韓国における労働市場構造の変化—製造業生産職男子労働者を中心に—」(『アジア経済』第35巻第10号, アジア経済研究所)を参照のこと。
- (2) 韓国労働部『노동력 수요 동향 조사보고서(労働力需要動向調査報告書)』。
- (3) 韓国労働研究院(1999)『1999년 KLI 노동통계(1999年 KLI 労働統計)』p. 37。
- (4) 1989年12月31日現在で、300人以上の大企業の労働組合組織率は55.4%であるのに対し、100～299人の中企業で36.5%、10～49人の小企業ではわずか1.5%にすぎない。ここからも、労働者大闘争以降の労働運動が大企業の企業別組合に主導されたことがわかる。韓国労働研究院(1990)『分期別労働動向分析』1990. 2/4分期, 49ページ。
- (5) 韓国労働研究院(1999)前掲書, p. 201。
- (6) 1987年以前、特に80年代前半までは、未熟練、半熟練労働者が韓国の生産労働者の大部分を占め、労働市場は大企業と中小企業の区別がつけにくく、流動性の高い単一労働市場を形成していたと考えられる(拙稿「韓国の『都市下層』と労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No464, 1997年7月を参照)。したがって、数字の上では類似性を見せても、労働市場の構造は後述する

ように全く違うものに変容している。

- (7) 前掲拙稿「1980年代の韓国における労働市場構造の変化」を参照のこと。
- (8) 1980年代後半からの労働力不足状況に対して、大企業、とりわけ財閥企業では熟練労働力の企業内養成を本格化することで対応しようとした。(同上論文 pp. 66-70.)
- (9) 製造業生産労働者の規模別離職率の推移は、毎年、韓国労働部『毎月労働統計調査報告書』の12月号に掲げられているが、1993年より同報告書では、男女別の規模別離職率を公表しなくなった。だから、〈表7〉では本来男子生産労働者の規模別離職率を示さなければならぬところであるが、男女計のそれを表した。したがって、男子生産労働者の離職率はこれより低いはずである。
- (10) 장흥근 (チャン・ホンゲン) (1999) 「한국 노동체제의 전환과정에 관한 연구, 1987~97 (韓国労働体制の転換過程に関する研究1987~97)」ソウル大学校社会学科博士学位論文, p. 98.
- (11) 정이환 (チョン・イファン) (1992) 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계 (製造業内部労働市場の変化と労使関係)」ソウル大学校社会学科博士学位論文, p. 244.
- (12) 同上論文, pp. 244-245.
- (13) チャン・ホンゲン前掲論文, p. 99.
- (14) 1994年現在、こうした経営革新運動は、300大企業のうち85.1%で推進され、30大財閥のすべてで行われていたという(최태룡 (チェ・テリョン) (1994) 「경영혁신운동과 노동통제 (経営革新運動と労働統制)」영남노동운동연구소 (嶺南労働運動研究所) 『신경영전략과 노동조합의 대응 (新経営戦略と労働組合の対応)』p. 7)。また、パク・ドクチェも、1994年以降の現代重工業における「戦略的労務管理の導入」について詳細に考察している。(박덕제 (パク・ドクチェ) (2000) 「한국기업의 인력관리와 산업근로자의 근면성 (韓国企業の人力管理と産業勤労者の勤勉性)」未公刊論文, pp. 22-27)。
- (15) 本調査は、設問調査と面接調査からなり、1996

年5月29日から6月1日にかけて行われた。設問調査は全組合員の20%に当たる1712人に対して行い、回収率は52.8%、904人であった(A자동차 노동조합, 한국노동이론정책연구소 (A自動車労働組合, 韓国労働理論政策研究所) (1996) 『A자동차 경영전략에 따른 신노동정책과 노동조합의 대응 (A自動車の新経営戦略にともなう新労務政策と労働組合の対応)』)。

- (16) 同上書, p. 67.
- (17) 同上書, p. 127.
- (18) 同上書, p. 151.
- (19) 金鐵官 (1996) 「D重工業의 勤勞者 參與 (D重工業の勤労者参与)」未公刊報告書, p. 10。金鐵官氏は、D重工業造船海洋部門人力二部労使協力チーム長である。また、韓国第1位の造船会社H重工業でも「トゥレ活動」と称して同様の小集団活動を1994年から導入している。(パク・ドクチェ前掲論文 p. 25)。
- (20) 韓国労働理論政策研究所前掲書, p. 99.
- (21) 同上書, pp. 100-101.
- (22) 同上書, pp. 65-66.
- (23) 同上書, pp. 234-236.
- (24)パク・ドクチェ前掲論文, pp. 23-24。ところで、H自動車の企業文化創出のスローガンは、「一つの心、一つの家族」で、企業家族主義とも言うべき共同体意識を醸成しようとする意図がよく表れている。
- (25) 韓国労働理論政策研究所前掲書, p. 95.
- (26) 同上書, p. 96.
- (27) 全国金属産業連盟内部資料。
- (28) 500人以上大企業の労使紛糾発生件数は、1991年64件、92年52件、93年57件、94年37件と急速に減少している。韓国労働部『労働白書』1995年版, p. 30。
- (29) ここで「包摂」というのは、労働者が企業と利害を一体化させ、経営参加などを通して協調的な労使関係を労働者自らが進んで作り出していくことを意味する。注意を要するのは、先進国、とりわけ日本のような協調的な労使関係が1990年代の段階で完全に形成されたわけではな

い。韓国大企業の労使関係は、それまでの対立的なものから、経営側主導による協調的労使関係に変わろうとする途上にあることを強調したい。たとえば、労働者が企業に完全に「包摂」されきらない状況は、90年代末に至っても随所に見られる。その最たる例が、造船業界第1位のG重工業の労働協約の人事に関する条項である。98年の団体協約書によれば、第19条第5項「全組合員の人事考課は昇進時にのみ適用され、賃金引き上げや賞与金支給時には別の考課によって行うが、その項目は労使の合意の下で決められる(現代重工業(1998)『'98団体協約書』p. 6)」。これによれば、会社は労働者の賃金決定において、人事考課を独自に行えないことになっている。この条項は、87年の労働者大闘争の結果生じ、現在でも効力を持ち、労働者の企業への「包摂」を妨げている。

(30) 1990年代半ば、中小企業、特に中企業でも労働者の長期勤続化の兆しが見られたが、「IMF 経済危機」によって、その動きは頓挫し、中小企業労働者の多くが再び低賃金・不安定就労と特徴づけられるようになったのは、前で考察した通りである。

(31) 『朝鮮日報』1999年10月7日。

(32) 韓国統計庁(1999)『99년 9월 고용동향(99年9月雇用動向)』。

(33) 韓国労働研究院(1999)『'99KLI 노동통계('99 KLI 労働統計)』pp. 37-38。

(34) 同上書, p. 134。

(35) 同上書, pp. 132-138。

(36) 韓国統計庁(1999)『99년 9월 고용동향(99年9月雇用動向)』。

(37) 同上。

(38) 韓国労働研究院(1999)前掲書, p. 199。

〈付表〉 製造業男子生産労働者の規模別勤続年数別人数及び構成比の推移

(1982年)

企業規模 勤続年数	I 規模 (10~29人)	II 規模 (30~99人)	III 規模 (100~299人)	IV 規模 (300~499人)	V 規模 (500人以上)
1年未満	32,168(37.6)	50,761(36.1)	42,509(29.8)	12,973(23.5)	48,630(16.3)
1~2年	27,561(32.2)	44,490(31.7)	45,073(31.6)	15,796(28.6)	81,145(27.3)
3~4年	15,696(18.3)	25,827(18.4)	28,174(19.8)	11,633(21.1)	79,471(26.7)
5~9年	8,175(9.6)	16,404(11.7)	21,195(14.9)	10,802(19.5)	67,675(22.8)
10~14年	1,812(2.1)	2,633(1.9)	4,328(3.0)	3,208(5.8)	16,261(5.5)
15年以上	183(0.2)	453(0.3)	1,344(0.9)	848(1.5)	4,266(1.4)
合 計	85,595(100.0)	140,568(100.0)	142,623(100.0)	55,260(100.0)	297,448(100.0)

(1986年)

企業規模 勤続年数	I 規模 (10~29人)	II 規模 (30~99人)	III 規模 (100~299人)	IV 規模 (300~499人)	V 規模 (500人以上)
1年未満	33,826(29.9)	68,252(33.2)	43,725(24.7)	11,346(16.3)	34,787(10.5)
1~2年	37,749(33.3)	67,685(33.0)	55,006(31.0)	20,154(29.0)	89,707(27.0)
3~4年	20,680(18.3)	33,306(16.2)	31,078(17.5)	11,879(17.1)	55,438(16.7)
5~9年	16,700(14.7)	29,543(14.4)	35,610(20.1)	18,988(27.3)	107,060(32.2)
10~14年	2,884(2.5)	4,922(2.4)	8,839(5.0)	5,410(7.8)	35,422(10.7)
15年以上	1,420(1.3)	1,610(0.8)	2,989(1.7)	1,680(2.4)	9,757(2.9)
合 計	113,259(100.0)	205,318(100.0)	177,247(100.0)	69,457(100.0)	332,171(100.0)

(1990年)

企業規模 勤続年数	I 規模 (10~29人)	II 規模 (30~99人)	III 規模 (100~299人)	IV 規模 (300~499人)	V 規模 (500人以上)
1年未満	75,554(41.2)	87,236(35.3)	41,779(21.2)	9,805(12.6)	35,022(8.6)
1~2年	63,591(34.7)	76,514(31.0)	58,007(29.4)	18,796(24.2)	89,156(22.0)
3~4年	24,654(13.4)	40,461(16.4)	38,943(19.8)	16,563(21.3)	83,100(20.5)
5~9年	14,332(7.8)	29,762(12.1)	37,649(19.1)	18,010(23.2)	100,352(24.7)
10~14年	4,258(2.3)	10,486(4.2)	15,163(7.7)	10,156(13.1)	70,404(17.3)
15年以上	1,024(0.6)	2,464(1.0)	5,565(2.8)	4,299(5.5)	28,140(6.9)
合 計	183,413(100.0)	246,923(100.0)	197,106(100.0)	77,629(100.0)	406,174(100.0)

(1994年)

企業規模 勤続年数	I 規模 (10~29人)	II 規模 (30~99人)	III 規模 (100~299人)	IV 規模 (300~499人)	V 規模 (500人以上)
1年未満	64,219(32.3)	75,824(28.3)	28,122(14.6)	7,974(12.6)	21,303(6.5)
1~2年	55,961(28.2)	82,867(30.9)	44,620(23.1)	12,823(20.3)	40,443(12.3)
3~4年	37,025(18.6)	45,145(16.8)	28,612(14.8)	7,607(12.1)	32,528(9.9)
5~9年	34,155(17.2)	45,300(16.9)	50,160(26.0)	17,628(27.9)	111,436(33.9)
10~14年	5,289(2.7)	13,238(4.9)	23,656(12.2)	9,039(14.3)	65,861(20.0)
15年以上	2,129(1.1)	5,677(2.1)	18,042(9.3)	8,052(12.8)	57,176(17.4)
合 計	198,778(100.0)	268,051(100.0)	193,212(100.0)	63,123(100.0)	328,747(100.0)

(1997年)

企業規模 勤続年数	I 規模 (10~29人)	II 規模 (30~99人)	III 規模 (100~299人)	IV 規模 (300~499人)	V 規模 (500人以上)
1年未満	53,528(29.8)	61,713(25.7)	26,819(14.7)	5,264(7.9)	14,317(4.5)
1~2年	57,266(31.9)	77,596(32.3)	47,007(25.7)	11,846(17.7)	46,917(14.7)
3~4年	30,794(17.1)	40,429(16.8)	60,684(16.8)	9,311(13.9)	29,809(9.3)
5~9年	27,168(15.1)	38,523(16.0)	39,938(21.8)	18,005(27.0)	86,693(27.1)
10~14年	7,195(4.0)	13,240(5.5)	22,070(12.1)	12,167(18.2)	79,953(25.0)
15年以上	3,655(2.0)	8,780(3.7)	16,280(8.9)	10,163(15.2)	62,256(19.5)
合 計	179,606(100.0)	240,281(100.0)	182,798(100.0)	66,756(100.0)	319,945(100.0)

資料：『賃金基本統計調査報告書』原資料テープ各年版。