

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——

横 田 のぶ 子

- I 問題の提起
- II 1980年代の労働力不足状況と大企業における労働力の企業内養成
- III 企業への定着性格差と労働力移動
- IV 賃金格差と賃金体系
- V 結論と課題

I 問題の提起

1987年の6・29民主化宣言直後の7～9月に、全国的に同時多発した労働争議は「労働者大闘争」と呼ばれ、その規模においても質においても韓国の労働運動史上画期をなすものであった。争議件数にして、1980年の「ソウルの春」の400件余りを例外として、それまで年わずか100件前後で推移し、85、86年でも300件足らずであったのが、87年には3749件に激増した^(注1)。労働組合数も1987年6月末の2741組合から同年末には4102組合と、一気に50%も増加している^(注2)。注目されるのは、全争議件数の過半数を製造業が占め、なかでも化学、組立金属、機械工業などの重化学工業を中心とする大企業の生産職場に集中して争議が起こったことである^(注3)。これは、1970年代の軽工業・中小企業・女子労働者を主体とした小規模で散発的な運動とは対照的に、この一連の労働争議が重化学工業・大企業（特に財閥企業）の男子生産職労働者によって主導されたことを示唆している。彼

らの多くは、御用労働組合と目されてきたナショナルセンター韓国労働組合総連盟の統制を超え、下からの「民主労働組合」を組織し、かつて例を見ないほどの広がりをもって組織的かつ強力な労働運動を展開したのである。とはいえ、この運動は大企業を中心とした企業別の運動が基本であるという特色を持っている。

このような労働運動の量的・質的な変化の客観的条件として、1980年代半ば以降の韓国の男子生産職労働市場の構造的変化、すなわち大企業と中小企業の労働市場の分断化が考えられる。韓国における既存の研究では、製造業生産職労働市場に関して、政府の徹底した労働運動抑圧政策と労働運動の脆弱性を主要因として、少なくとも1980年代前半までは大企業、中小企業の区別なく労働者は一様に劣悪な労働条件下にあり、労働力の流動性のきわめて高い単一労働市場と特徴づける見解が定説となっている。同時に、こうした広大な単一労働市場を前提とする豊富な過剰労働力の存在に支えられて、はじめて韓国の低賃金構造も成立し得たとする^(注4)。だが、それ以降の労働市場分析は、画期としての「労働者大闘争」の意味づけに関心が集中し、1980年代半ばから87年までについてはほとんど空白である。しかし、筆者はまず、まさにこの時期に大企業における労働市場の内部化が始まり、労働市場の分断化がある程度進展したこと

が、大企業生産職労働者のひとつの企業への定着性を高め、企業内での団結や組織性を強めたという点で、「労働者大闘争」の内在的契機となったという仮説を提示したい。

さらに、既存の研究の「労働者大闘争」に対する評価は、主に事例研究に依りながら、「闘争」を契機に大企業の大企業生産職労働市場でも企業特種的な賃金および労働者配置の規則を基に内部労働市場の形成が大きく進展し、あるいは一般化されたとする見解^(注5)と、1987年以降も大企業においてさえ依然として内部労働市場の発展はほとんど認められないという見解^(注6)に二分されている。筆者は次に、大企業において内部労働市場が一般化されたかどうかは別として、大企業における1987年の激烈な労使紛争が、大企業と中小企業の間で労働条件の格差を生じせしめ、両者の労働市場の分断（＝大企業労働市場の内部化）をいっそう深化させる重要な要因となったという仮説をたてたい。

そこで、本稿の目的は、マクロ的な視点から製造業生産職男子労働市場の分析を行なうことで、上の2つの仮説を検証するとともに、1980年代の韓国労働市場の構造変化を全体的に把握しようとするにある。資料としては、韓国労働部『職種別賃金実態調査報告書』の原資料マイクロテープ^(注7)および、1976年に裴茂基・朴在潤が行なった標本調査『韓국의工業労働研究』^(注8)と91年に韓国労働研究院が行なった標本調査『製造業雇用調査』^(注9)原資料マイクロテープを用い、足りない部分はその他の実態調査や事例研究で補なうことにする。また、1970年代の労働運動抑圧政策の下での労働統計の不備により、70年代の韓国の労働市場構造は80年代初めの資料から推察するよりほかはない

ことを予め断わっておきたい。

(注1) 韓国経営者総協会『労働経済年鑑』서울 1991年版。

(注2) 韓国労働部『노동통계연감』[労働統計年鑑] 서울 1991年版。

(注3) 韓国労働部『1987년여름의 労使紛糾評價報告書』[1987年夏の労使紛糾評價報告書] 서울 1988年 18～21ページ／韓国労働組合総連盟『1987년도노동쟁의』[1987年度労働争議] 서울 1988年 25ページ。

(注4) たとえば金炯基『韓국의 独占資本과 賃労働』까지 1988年／鄭成基『韓국의 大中小企業労働市場構造와 賃金格差』修士論文 서울大学校 1984年／송호근 [宋虎根]『한국의 노동정치와 시장』[韓国の労働政治と市場] 서울 나남 1991年、等がある。なお、日本においては韓国の労働市場に関する研究はほとんどないが、代表的なものとして小池和男の業績があげられる。小池は、賃金統計の分析と企業の聞き取り調査の結果、1970年代後半すでに年功型賃金体系の形成と技能形成の企業内部化を認め、韓国には一定の内部労働市場の発展が見られることを示唆した（小池和男『韓国の熟練形成と賃金構造』[日本労働協会編『韓国の労働事情』1980年]）。しかし、生産職労働者に限って言えば、1970年代後半に年功型賃金体系が成立していたとするのは、後述するようになり無理があるように思われる。

(注5) たとえば정미환 [丁怡煥]『제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계』[製造業内部労働市場の変化と労使関係] 博士論文 서울大学校 1992年／박준식 [朴・チュンシク]『한국의 대기업을사관계연구』[韓国の大企業労使関係研究] 서울 백산서당 [白山書堂] 1992年。

(注6) たとえば韓国社会科学研究所『韓国社会労働者研究』1, 2 서울 백산서당 1989年。

(注7) 韓国労働部『職種別賃金実態調査報告書』서울 原資料マイクロテープ 各年版。

(注8) 1970年代に公開された韓国の労働調査研究としては唯一のものである。標本数は企業規模別現場労働者1115名（うち男子676名）。裴茂基・朴在潤『韓국의工業労働研究』서울 서울大学校 1976年。

(注9) 『製造業雇用調査』は、1991年に韓国労働研究院によって行なわれた、企業規模別1354名（うち男子736名）の現場労働者の標本調査である（韓国労働研究院『製造業雇用調査』서울 1991年 原資料マイクロ

テープ)。設問内容は(1)教育・訓練および現場学習、(2)労働移動および前・現職場の労働条件、(3)既婚男性の配偶者の労働状態に関するものに分けられる。なお同調査は、1976年に行なわれた裴茂基・朴在潤の『韓國의 工業労働研究』と比較できるよう質問項目に一貫性を持たせている。

II 1980年代の労働力不足状況と大企業における労働力の企業内養成

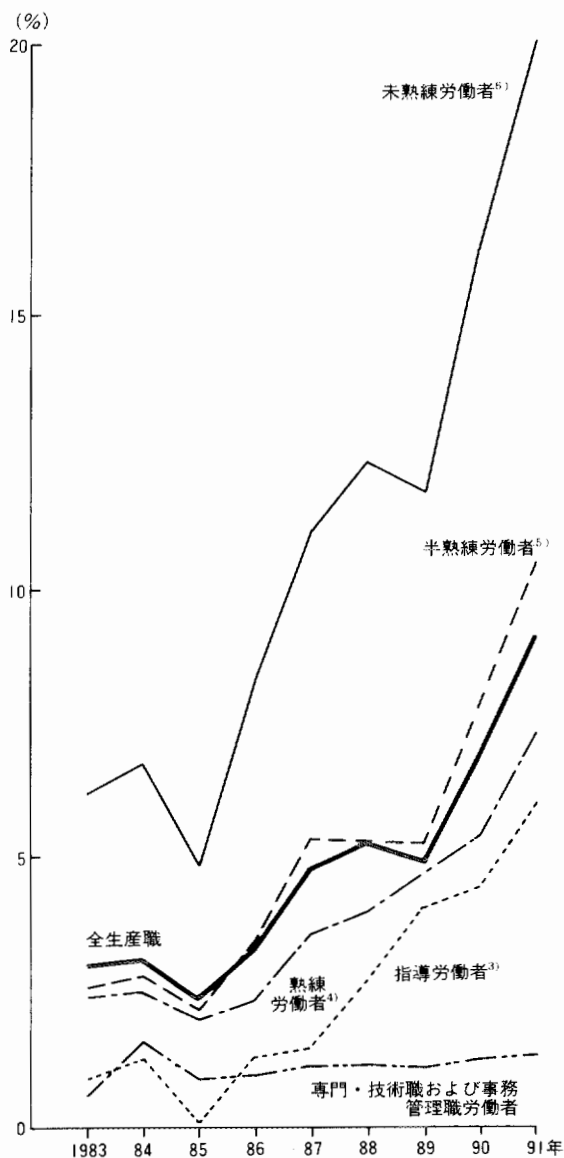
1960年代以来高度成長を続けてきた韓国経済は、第2次オイル・ショック直後の80年に初めてマイナス成長を記録した。この1980年代前半の不況期には貿易収支、経常収支の赤字は拡大し、以前にも増して巨大な対外債務を累積させた。しかし、これらの赤字をかかえながらも1983年以降重化学工業を中心とする輸出拡大策が強力に進められ、86年には、史上初めて貿易収支、経常収支ともに黒字に転換するのである。特に1986年から88年まで“ウォン安・金利安・石油安”(三低景気)という有利な外的条件に恵まれたこともあって、貿易収支および経常収支とも黒字は持続される。

1983年以降の輸出伸長をてことする生産拡大は労働力需要を急増させた。それによって引き起こされた労働力不足状況の推移を、韓国労働部『雇用展望調査報告書』で見たのが図1である。利用し得る資料が1983年以降に限られるため、80年代前半の不況局面における労働力の不足状況は把握できないが、80年代半ば以降の専門・技術職および事務管理職労働者と生産職労働者の対照性を確認できる。すなわち、現員数に対する不足人員の比率を示した不足率は、専門・技術職および事務管理職では1983年から91年まで常に1%前後の低率で推移しているのに

対して、生産職では景気循環の影響を受けながらも上昇趨勢を見せている。ことに、1985年の景気循環の谷で不足率はいったん2.4%まで低下した後、「三低景気」期に急速に上昇し続け、88年には5.2%にまで達している。1989年以降、不足率の上昇角度はさらに急になり91年には9.1%と、生産職労働者不足を慢性化させている。次に、生産職労働者の不足率を技能程度別に観察すると、すべての技能程度で不足率は上昇傾向を示しているが、特に技能程度が低いほど労働者不足は深刻化している。とりわけ、未熟練労働者の不足率は他の技能程度の労働者との間に大きな開きを見せ、1991年には実に20.1%もの労働力不足をきたした。

しかし、これを企業規模別で見ると様相は異なってくる。労働力不足が顕在化し始めたばかりの1986年と、深刻化した90年について規模別・技能程度別生産職労働者の不足状況を表1で見ると、86年では、すべての技能程度で企業規模別の不足率の差がそれほど大きくない。また、すべての規模で指導労働者、熟練労働者までは不足率がそれぞれ0.42~2.08%、1.37~3.04%と比較的低く、1986年の労働力不足は企業規模に関わりなく5.08~10.47%もの高い不足率を見せた未熟練労働者の不足によるものであることがわかる。だが、1990年になると状況は一変する。従業員300人未満の中小企業(注1)ではすべての技能程度にわたって不足率が大幅に上昇し、労働力不足が深刻化している。これに対し、従業員500人以上の大企業だけは労働力の不足状況において1986年とほとんど変化がなかったため、中小企業と比べて際立って不足率が低い。大企業では指導労働者や熟練労働者の不足率はそれぞれ1.16%、1.38%と1%台で、半熟練労働

図1 職種別・技能程度別¹⁾労働者不足率²⁾の推移(1983~91年)



(出所) 韓国労働部『雇用展望調査報告書』서울各年版より作成。

(注) 1) 生産職の技能程度。

2) 不足率 = (不足人員 ÷ 現員数) × 100。

3) 生産工程で技能労働者の監督、指導等の業務に従事し、職長、組長、班長等の職務を担当する者。

4) 6か月以上の技能習得期間を要する技能職種に3年以上従事した者。

5) 6か月以上の技能習得期間を要する職種で1年以上の経験を持ち、指導労働者や熟練労働者の指導を受けながら生産活動に従事し、熟練労働者ではないが未熟練労働者あるいは見習工ではない者。

6) 上の半熟練労働者の水準に達していない者。現在研修中の者もこの範疇に含まれる。

働者の不足率も2.40%にすぎない。これに対し中小企業では概して規模が小さくなるほど不足率が高くなり、指導労働者で3.07~9.82%, 熟練労働者で5.40~11.63%, 半熟練労働者で8.85~19.77%とそれぞれ大企業の2.6~8.5倍, 3.9~8.4倍, 3.7~8.2倍もの不足率を呈している。しかし、労働力不足が最も甚だしいのは未熟練労働者であり、中小企業では不足率を17.72~39.36%と急激に増大させた。大企業でも、未熟練労働者に限っては7.41%と他の技能程度の3.1~6.4倍もの不足率で、労働力不足状況から免れたとはいえない。

それでは、全般的な労働力不足の深刻化という事態に直面して、大企業ではどのような対応をしたのか、1991年に韓国労使問題任意仲裁協議会によって行なわれた、財閥企業を含む韓国大企業13社の社内職業訓練に関するアンケート調査^(注2)の結果を通して見てみたい。表2によれば、調査企業での不足人員の補充方法は、組長^(注3)以上の一線管理監督者のような熟練労働者の不足については、主として「現行要員の能力向上と教育・訓練」と、配置転換を通じた一種の教育・訓練とも考えられる「剰余部分からの機動的な人事異動」によっている。一方、未熟練労働者の不足については、主として「機械化」と「作業の合理化」による。ことに人員不足が顕著に現われた若年の未熟練生産職労働者^(注4)の不足については、「機械化」や「作業の合理

表1 規模別・技能程度別製造業生産職労働者の不足率(1986, 90年)

(%)

	全規模	従 業 員 数				
		10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500人以上
全生産職						
1986	3.20	3.21	3.69	4.16	2.40	2.35
1990	6.85	15.24	8.93	7.07	5.16	2.26
指導労働者						
1986	1.26	0.42	1.48	2.08	0.83	0.53
1990	4.45	9.82	6.82	3.07	3.65	1.16
熟練労働者						
1986	2.27	1.81	3.01	3.04	1.88	1.37
1990	5.31	11.63	7.31	5.40	3.23	1.38
半熟練労働者						
1986	3.31	7.41	3.79	4.12	2.44	1.81
1990	7.92	19.77	10.72	8.85	5.21	2.40
未熟練労働者						
1986	8.34	6.36	8.10	10.47	5.08	8.32
1990	16.23	39.36	17.72	18.17	17.05	7.41

(出所) 図1と同じ。

表2 製造業生産職労働者の人員不足の補充方法(1991年)

(単位: 回答社数)

	一線管理監督者 (組長以上の熟練労働者)	中高年齢 未熟練労働者	若年 未熟練労働者
剰余部分からの機動的な人事異動	⑦	3	2
新規学卒者の採用促進	1	2	⑥
中途採用	2	1	0
人材派遣会社の活用	1	1	1
停年延長など高齢者の活用	2	2	0
女子社員の活用	0	1	2
パート・アルバイトの活用	0	0	2
外国人労働力の活用	0	0	1
外注化(下請け・社外工)	1	3	4
現行要員の能力向上・教育訓練	⑨	3	3
機械化	2	⑥	⑧
作業の合理化	5	④	⑦

(出所) 韓国労使問題任意仲裁協議会「技能人力開発体系의 改善方案에 관한 연구를 위한 企業内教育訓練制度의 実態調査」[技能人力開発体系の改善方案に関する研究のための企業内教育訓練制度の実態調査] 未公開 1991年より作成。

(注) ○印は回答数の多いもの。回答は複数回答。

化」と合わせて「新規卒者の採用促進」と「外注化」による企業が大多数である。また、表3で若年労働者を企業に定着させる方策として、若年事務職労働者について1位と2位にあげられているのがそれぞれ「福利厚生 of 徹底」と「教育訓練の充実」である。しかし、若年生産職労働者に関しては「教育訓練の充実」と答えた企業数は少なく、「福利厚生 of 徹底」と「住宅確保」および「従業員の個人管理の徹底」が1位、2位を占めている。要するに、1980年代半ば以降の労働力不足に対して、大企業では「上位職級労働者」をはじめとする熟練労働者を中心に、労働者の企業内調達と定着化を目的とした教育・訓練・養成を行なった。しかし、こうした企業内教育・訓練は、若年生産職労働者に代表される未熟練の「下位職級労働者」層に対してはほとんど行なわれず、まず機械化や作業の合理化で対処し、それで補いきれないとなるや、若年の未熟練労働者の新規採用や、社

外工・臨時工の採用といった「外注」に頼る方針をとっている。

こうして、1980年代半ば以降の急激な生産の拡大とともに生じた労働力不足は、大企業において熟練労働者を中心に労働力の企業内養成を進展させ、そのことが一方で下位労働者である未熟練労働者の需要を増加させもし^(注5)、他方未熟練労働者は外部労働市場からの調達が指向されたため、結果的に未熟練労働者の不足がより鋭く現われることとなったのである。しかし、熟練労働者の企業内養成による労働力調達メカニズムは、労働費用支払い能力が抜群の大企業でのみ機能し^(注6)、それと裏腹に中小企業においては技能程度を問わず労働力確保がますます困難になっていったと見られる。以上のような労働力需要の急激な拡大とそれに応じた大企業と中小企業間の労働力調達方法の違いが、韓国の労働市場の構造をどのように変化させたかを次に見たい。

表3 労働者の定着対策 (1991年)
(単位: 回答社数)

	若年 事務職	若年 生産職
高賃金の保障	3	6
従業員の個人管理の徹底	7	⑧
管理者の個人管理能力向上	6	4
実力主義の徹底	7	1
能力にあったボーナス保障	0	1
教育訓練の充実	⑧	3
留学機会の付与	3	0
労働時間の短縮・休日増大	1	4
会社イメージの改善	3	5
福利厚生 of 徹底	⑨	⑩
住宅確保	3	⑧

(出所) 表2と同じ。

(注) ①印は回答数の多いもの。回答は複数回答。

(注1) 中小企業基本法によれば、官庁統計上の中小企業の定義は、1976年に従業員200人未満企業から300人未満企業に変わった。本稿では、年代によって企業規模の持つ社会的意味が違っているので、1976年以前は従業員200人未満を中小企業とし、それ以後は300人未満を中小企業としてそのまま比較している。

(注2) 韓国労使問題任意仲裁協議会「技能人力開発体系의 改善方案에 관한 연구를 위한 企業内教育訓練制度의 実態調査」[技能人力開発体系の改善方案に関する研究のための企業内教育訓練制度の実態調査] 未公刊 1991年。

(注3) 韓国では組長→班長の順で昇進し、班長→組長の順で昇進する日本とは逆になっている。

(注4) 韓国労使問題任意仲裁協議会による調査で、最も労働力不足が顕著であったのは、生産職、販売職、技術職の若年労働者であった。これに対し、中高齢の未熟練生産職労働者は過剰気味であった。卓熙俊『韓国大企業의 社内職業訓練에 관한 調査研究』[韓国大企

業の社内職業訓練に関する調査研究] 서울 국민경제연구원 소 [国民経済研究所] 1992年 54～55ページ。

(注5) 小野旭によれば、一般に、短期の好況局面での生産拡大に伴う熟練労働者不足に対する企業の応急的な対応として、(1)他企業からの熟練労働者の引き抜き、(2)熟練度の一段低い労働者の昇格登用が考えられるが、特に労働力の逼迫が激しい場合、(1)は労働費用が上昇するので(2)が選好される。(2)のような熟練度の一段低い労働者の登用が順繰りに行なわれていった時、最終的に労働力不足は未熟練労働者の段階で最も鋭く表われ、結果として熟練工不足が未熟練工である新規労働力の需要増加を誘発する。この際、労働者に若干の訓練を施す必要も生じ、労働力不足が労働力の企業内養成の発端となり得るというのである。また当然、労働力の企業内養成は労働者の企業への定着を促す。以上の小野の分析は韓国の労働市場構造を考察するうえで示唆に富む。小野旭『戦後日本の賃金決定』東洋経済新報社 1973年 127～128ページ。

(注6) 黄秀慶は商品出荷額の産業集中率と企業規模を組み合わせで独(寡)占部門と非独(寡)占部門を区分し、独占—非独占部門の間の熟練形成メカニズムを韓国労働研究院『製造業雇用調査』の分析を通して考察している(黄秀慶の独(寡)占企業は本稿の大企業に含まれ、非独(寡)占企業の大部分は本稿の中小企業に重なる)。黄秀慶によれば、(1)韓国企業の大量生産・一貫生

産方式(=「テイラー主義」的生産方式)に規定された生産技術の特性に対応して、独占部門、非独占部門を問わず全体として韓国の生産労働者の熟練形成は低位にとどまっている。(2)しかし、同時に独占部門では熟練職級および技術者職級のような「上層部労働者」には優先的に企業内教育・訓練を行なっている事実を明らかにした。黄秀慶「독점—비독점부분간의 숙련형성 메카니즘에 관한연구」[独占—非独占部門間の熟練形成メカニズムに関する研究] 修士論文 崇実大学労使関係大学院 1993年 30～33, 72～73ページ。

III 企業への定着性格差と労働力移動

閉鎖的な内部労働市場が成立している企業の場合、そこでは他の企業と比較して、労働者は際立った定着性を見せるはずである。本節では離職率および勤続年数別労働力構成の変化、労働力移動の検討を通して、1980年代のどの時点で、大企業と中小企業との間に定着性についての格差が生じたのか、また、分断された労働市場の間にどのような関係があるのかについて考察したい。

表4 製造業生産職男子労働者の規模別月間離職率の推移(1980～90年) (%)

	全規模	従業員数				
		10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500人以上
1980	5.8	7.4	7.8	6.6	5.6	4.2
1981	5.6	6.7	7.9	6.7	5.5	3.8
1982	5.1	6.4	6.8	6.9	4.9	3.3
1983	5.3	5.9	7.1	6.6	5.6	3.6
1984	5.9	7.9	7.7	7.4	5.4	3.6
1985	4.7	6.6	6.9	5.5	4.3	2.7
1986	4.3	6.3	6.3	4.9	4.1	2.5
1987	4.6	7.8	6.3	5.2	3.9	2.7
1988	5.0	8.0	8.1	6.6	3.6	2.1
1989	4.05	7.02	6.97	4.96	2.87	1.73
1990	4.11	7.37	7.08	5.11	3.16	1.76

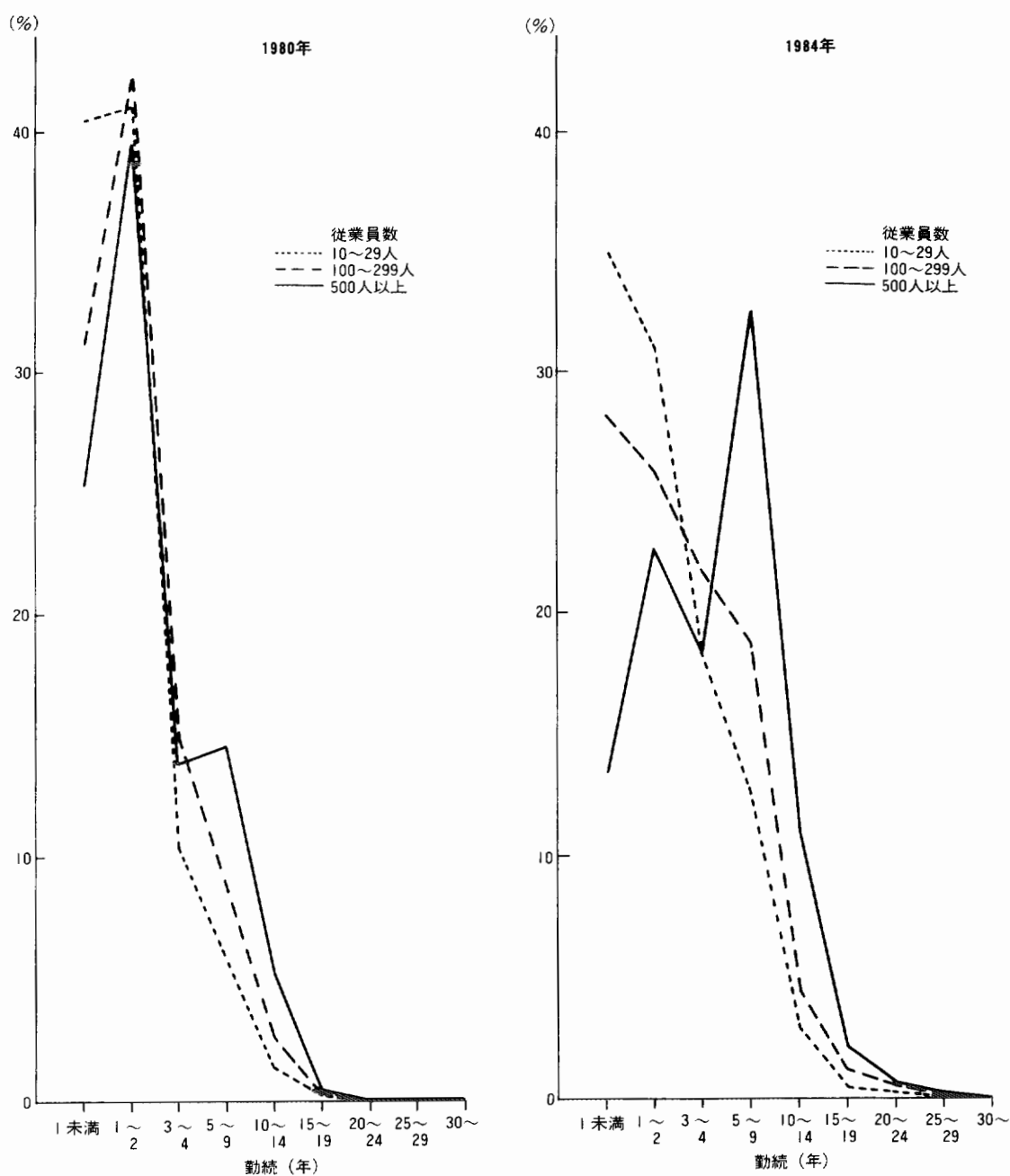
(出所) 『毎月労働統計調査報告書』(韓国労働部) 各年12月号より作成。

まず、労働者の企業への定着性のひとつの指標として離職率を検討する。製造業生産職男子労働者の規模別月間離職率の推移を示した表4によれば、従業員500人以上の大企業（厳密には事業所）の生産職男子労働者は、1984年までほぼ3.6%以上、年間で43.2%（＝3.6%×12カ月）の高い離職率を示していた。しかし、この数値は1985年に月間で2.7%に急落し、「労働者大闘争」の翌年の88年にはさらに2.1%にまで大きく低下した。1989年以降は1.7～1.8%台と、80年代前半の離職率の2分の1以下の水準で推移している。これに対して、従業員300人未満の中小企業の離職率は1980年代を通じて高い水準を維持しほとんど低下していない。従業員100～299人規模の中企業の月間離職率は1980年の6.6%から90年の5.11%へとわずかに減少しただけで、年間平均離職率は60%以上（＝5.11%×12カ月）で依然として非常に高い。従業員100人未満の小企業では、景気の変動による多少の上下動はあっても1980年代を通じて月間で7～8%とさらに高い離職率で推移している。大企業のみ、1985年と「労働者大闘争」直後の88年という2段階を経て離職率が大きく低下した結果、大企業と中小企業の間の離職率の格差が大きく拡大した。

次に、生産職男子労働者の1980、84、89年の規模別・勤続年数別労働力構成を示した図2で、大企業と中小企業との間の労働者の勤続年数の伸びの違いを詳しく見てみたい。1980年にはすべての規模で、勤続2年以下の短期勤続層に65%から80%もの大多数の労働者が集中していた。一般に勤続年数が長くなるにつれ労働者数の比率は減少するので、いずれの規模でも急な右下がりの曲線を描いている。しかし、1980年代半

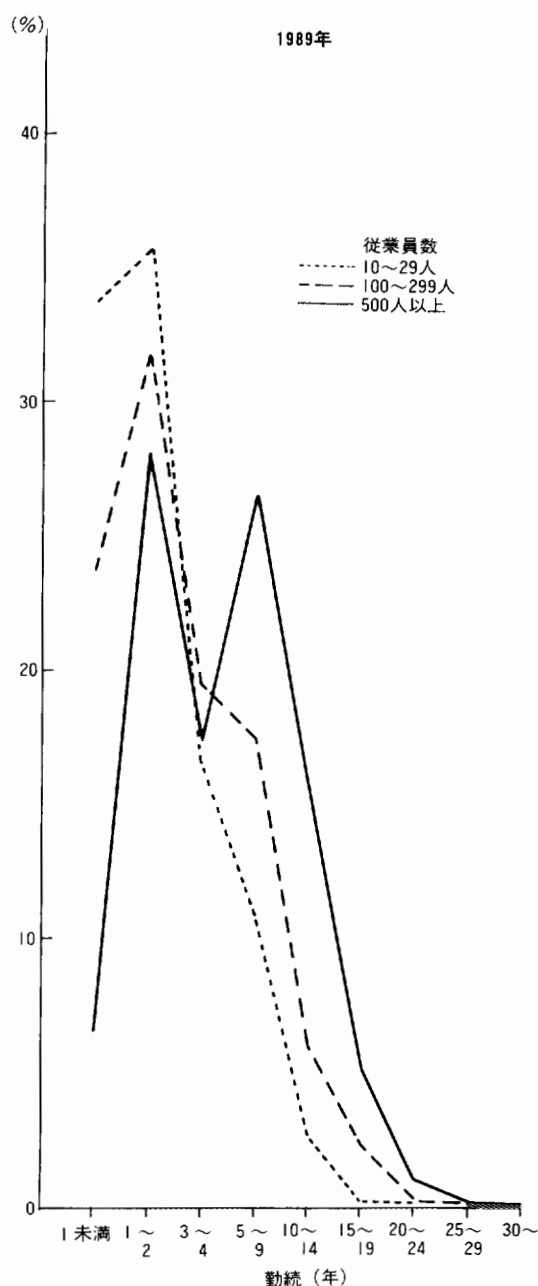
ば以降、規模別・勤続年数別分布に顕著な変化が現われる。すなわち、1984年には、中小企業では多少比率を減少させながらも勤続2年以下の短期勤続労働者が過半数を占め、依然として急な右下がりの曲線を描いている。これと対照的に、従業員500人以上の大企業では勤続2年以下が1980～84年の間に、65.2%から36.1%と比率をほぼ半減させる一方、勤続5～9年および10～14年では、それぞれ14.7%から32.4%、5.3%から10.5%へと比率を約2倍に拡大させている。この結果、中小企業の右下がりの曲線に対し、大企業では勤続1～2年と5～9年で2つのピークが現われている。つまり大企業の労働力構成は1980年の短期勤続労働者を主力とするものから、84年には短期勤続労働者とする程度勤続を積んだ労働者（＝勤続5～9年と10～14年）とに二分されているのである。ここから、ちょうど大企業と中小企業との間の離職率の格差が拡大し始める1980年代半ばには大企業における長期勤続労働者の形成・蓄積が始まったことがわかる。「労働者大闘争」後の1989年になると、こうした傾向はいっそう強まる。つまり、中小企業においては労働力構成の短期勤続層集中型にほとんど変化がないか、あるいはその度合いがもっと強まった。これに対し、大企業では勤続2年以下および3～4年の短期勤続者はそれぞれ34.8%（1984年は35.1%）、17.6%（同18.4%）と構成比は84年とほとんど変わらないが、勤続5～9年が26.4%と84年から6ポイントも構成比を減らし、他方勤続10～14年が10.5%から15.3%へ、勤続15～19年が2.1%から4.9%へそれぞれ大きく拡大している。勤続10年以上のいわば「中堅労働者」が順調に増大したのである。要するに1980年代半ば以降、中小企業

図2 製造業生産職男子労働者の規模別・勤続年数別労



(出所) 韓国労働部『職種別賃金実態調査報告書』서울 原資料マイクロテープ 各年版より作成。

働力構成



で労働者の勤続年数がほとんど伸びなかったのに対し、大企業では短期勤続労働者が依然として大量に存在しながらも、同時に一定の勤続を積んだ労働者の形成・蓄積が見られた。こうした長期勤続労働者層の形成が、大企業の生産職労働者の平均離職率を1980年代半ば以降急速に低下させ、中小企業との間に労働者の企業への定着性格差を拡大させたものと思われる。

このような大企業と中小企業間の労働者の定着性格差は、1991年の韓国労働研究院『製造業雇用調査』でも確認することができる。製造業生産職の規模別中途採用比率、離職率、勤続年数および経歴年数を表わした表5（男女計）によれば、平均勤続年数は企業規模が大きくなるほど長くなり、従業員100人未満の小企業の3.9年に対し500人以上の大企業では7.2年と3年以上も長い。経歴年数に占める勤続年数の割合を求めた勤続比率でも、小企業の49.4%に対し大企業は80.0%となり、大企業労働者の定着性の高さを示している。生産職全体の離職率は男女を合わせたものであるため表4より高めであるが、従業員300人未満規模の中小企業とそれ以上の規模の企業との差は一目瞭然である。

ところで表5では未熟練労働者と熟練労働者に分けて月間離職率もだしている。全規模で見た未熟練労働者は5.2%と熟練労働者の2.1%の2倍以上になっており、生産職全体の高離職率4.3%は未熟練労働者の離職率の高さを反映したものであると思われる。従業員500人以上の大企業でも未熟練労働者の3.3%は熟練労働者の1.6%の2倍以上である。逆に従業員100人未満の小企業における熟練労働者の離職率は1.2%と大企業より低い、未熟練労働者の離職率は7.5%と飛び抜けて高い。規模別の差異はあってもこ

表5 製造業生産職の規模別中途採用比率、離職率、勤続年数および経歴年数(1991年)

	全規模	従業員数			
		99人以下	100～299人	300～499人	500人以上
中途採用比率(%)	56.3	73.1	57.1	56.6	48.7
離職率(%/月)					
未熟練労働者	5.2	7.5	5.8	2.7	3.3
熟練労働者	2.1	1.2	3.6	2.0	1.6
生産職全体	4.3	5.9	4.8	2.6	3.0
勤続年数(年)(A)	5.9	3.9	5.3	5.6	7.2
経歴年数(年)(B)	8.3	7.9	7.7	8.2	9.0
勤続比率(%) (A/B)	71.1	49.4	68.8	68.3	80.0
標本事業体数(個)	185	53	57	22	53
標本労働者数(人)	1,338	216	344	267	511

(出所) 魚秀鳳『韓国の労働移動』서울 韓国労働研究院 1992年 90ページより作成。

うした技能別離職率の高低はすべての規模で共通している。

このような労働者の離職率(＝流動性)と技能程度との相関関係から、1980年代を通じて短期勤続労働者が過半数を占めていた中小企業の実生産職労働市場は、未熟練労働者が中軸を成していたといえよう。これに対して、大企業の実生産職労働市場は、1980年代前半までは中小企業同様勤続年数の短い未熟練労働者が大勢を占める均質的な労働市場であった。しかし、1980年代半ば以降に、大企業で労働力不足を直接的契機とした(注1)《技能形成の企業内部化→勤続年数の長期化》が進展し、一定の勤続を積んだ熟練労働者層、すなわち「中堅労働者」層が形成・蓄積されるようになった。この結果、大企業生産職労働市場が、定着性の高い熟練労働者層と従来の流動的な未熟練労働者層という異質な労働者層によって構成されるようになり、労働市場の構造自体が変化し始めるのである。

こうした大企業生産職労働市場の構造変化の状況は、中途採用比率(表5)からもうかがう

ことができる。1991年の生産職労働者の中途採用比率は全規模平均で56.3%と高水準である。規模別でも大企業生産職労働者の勤続年数の長期化を背景にして、従業員100人未満の小企業の73.1%を最高に企業規模が大きくなるほど低下してはいるが、500人以上規模の大企業ですら全労働者の約半数の48.7%が中途採用者で占められている。これは、いわゆる「生え抜き」労働者に代表されるような長期勤続者が大企業内でもまだ大勢を占めていないことを示唆する。要するに、1980年代半ばから、大企業生産職労働市場で上位職級の熟練労働者を中心に長期勤続者の蓄積が進みつつある。しかし1990年代前半に至っても流動性の高い未熟練労働者の広範な存在によって、中小企業だけでなく大企業でも依然として中途採用比率が高率にとどまっているといえよう。

こうした大企業における労働市場構造を、代表的財閥グループ傘下の造船会社A重工業の例を通して具体的に見てみたい。A重工業では1980年代には技能職(＝生産職労働者)の平均勤

続年数が順調に伸び続け、81年に3.4年だったのが84年4.5年、88年7.3年、91年には9.3年と10年間で6年も伸長した^(注2)。この勤続年数の長期化は主としてどのような労働者層によるものなのかを見たのが、表6のA重工業技能職職級別人数の推移と表7のA重工業技能職の年度別退社人数の推移である。A重工業では技能職の職級を技長、技元、職長、5級、6級、7級に分けており、その他に下請工（＝社外工および臨時工）がいる。それぞれの職級の平均勤続年数は、1991年現在で技長18.1年、技元16.4年、職長14.9年、5級12.0年、6級7.8年、7級4.4

年となっている。また、職責との関係については、技長および技元は専任チーム長あるいはチーム長を、職長の38.4%がチーム長、35.9%が班長を、5級の14.5%が班長、40.3%が組長をそれぞれ担当している。6級以下は大部分が平組員である。職級と平均勤続年数および職責との関係から、職長以上あるいは5級以上が前述した「中堅労働者」にほぼ該当する^(注3)。表6によれば、全技能職労働者数（下請工も含む）は1984年にピークに達した後減少傾向にある。これに反し、5級以上の労働者数は1984年から87年までほとんど変わらず、全体に占める比率を

表6 A重工業技能職職級別人数の推移（1983～91年）

（単位：人）

	直 営（＝常用）							下 請 工 （社外工・ 臨時工）	技能職総計
	技長	技元	職長	5 級	6 級	7 級	小 計		
1983	0	58	287	1,168	5,312	7,860	14,685	5,423	20,108
1984	0	70	312	1,316	6,379	9,037	17,114	6,522	23,636
1985	0	74	340	1,395	7,012	7,926	16,747	5,563	22,310
1986	0	74	330	1,418	7,329	5,054	14,205	4,053	18,258
1987	0	73	326	1,419	8,487	5,258	15,563	1,204	16,767
1988	1	95	403	2,608	8,763	2,997	14,867	1,052	15,919
1989	3	127	511	4,610	8,946	2,129	16,326	0	16,326
1990	6	187	611	5,753	8,454	1,019	16,030	0	16,030
1991	20	233	763	7,159	7,090	641	15,906	0	15,906

（出所） A重工業社内資料。

表7 A重工業技能職の年度別退社人数（1985～91年）

（単位：人）

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
技 長	0	0	0	0	0	0	0
技 元	5	7	4	1	1	0	5
職 長	21	31	28	7	11	13	16
5 級	70	136	121	53	55	95	128
6 級	649	1,079	893	293	239	214	233
7 級	2,494	3,061	1,717	397	174	153	45
計	3,239	4,314	2,763	751	480	475	427

（出所） 表6と同じ。

拡大させ、6級以下と比べて定着性の高さを表わしている。さらに1988年以降になると、5級以上の労働者（特に5級）は顕著に数を拡大させ「中堅労働者」の形成・蓄積を如実に示している。一方、6級以下の下位職級労働者、特に7級と下請工は減少傾向を技能職全体と同じくしている。また、1985年以降しかわからないが表7から退社人数は6、7級の下位労働者が大部分を占めており、特に87年までは大量退社といつてよいほどである。さらに、1986年から87年の間に7級の人数が増えているのに、86年には7級の退社人数は3061人と最高を記録している。これは大量退社と同時に大量採用も行なわれていることを示唆している。また、1988年に新規採用を中止したにもかかわらず89年に直営（＝常用）労働者数が増えている。これは1988年の労使交渉の結果、組合に加盟した下請工を会社が全員7級として再雇用した結果であるという。このように下位労働者は、上位への昇級を考慮に入れても大量退社と大量採用の繰り返しで、その流動性の高さを物語っている。1989年以降は会社側が下位職級も含めた「多能工」化を指向し始めたこともあって、下位労働者の退社者数は激減するが、依然として退社比率の大部分は下位労働者が占めている。A重工業の事例からも、大企業生産職労働市場における「中堅労働者」の形成・蓄積と同時に、1989年以降ある程度の定着性を示し始めるにしても下位労働者の流動性の高さがうかがえる。

こうした労働者の企業への定着の様相から、大企業と中小企業の実業労働市場は分断されている部分と、依然として相互交流関係の強い流動的部分が併存している段階にあると想像される。労働市場が完全に分断されているなら、

各労働市場間の労働移動は少なく、同じ労働市場内での労働移動に限られる傾向が強い。たとえば二重労働市場の典型とされる高度成長期の日本の場合、労働条件の優位を根拠に終身雇用制と年功賃金によって企業閉鎖的な労働市場を形成する大企業から、相対的に劣った労働条件下で流動性の高い労働市場を特徴とする小企業への転落、すなわち下向移動はわずかながら存在した。しかし、逆に小企業から大企業への上向移動はほとんどなかった^(注4)。では、韓国の大企業の生産職労働市場と中小企業の生産職労働市場はどのような関係にあったのかを、1976年と91年の企業間労働移動の比較を通して見てみたい。

表8は、1976年に裴茂基、朴在潤によって行なわれた標本調査『韓国労働研究』と91年の韓国労働研究院『製造業雇用調査』に表われた男子転職者の現職規模別・前職規模別人数を示したものである。1976年から91年の15年間に、労働移動率（標本数に占める転職者の割合）は56.2%から49.2%と高率で大きな変化がなく、企業間労働移動の様相にも変わりがなかったことが見てとれる。また、両年ともに、規模のより小さい企業からより大きい企業への上向移動率（1976年50.0%、91年42.8%）^(注5)が、規模の大きい企業から小さい企業への下向移動率（76年20.0%、91年23.2%）^(注6)に比べて圧倒的に大きく、高度成長期の日本とは、労働移動の流れが全く逆になっている。ことに従業員500人以上の大企業への他規模からの上向移動の割合は、100人未満（表では1976年は50人未満）の小企業を除いて転出者比率の第1位を占めている。小企業から大企業への移動も1976年、91年の転出者中それぞれ26.9%、27.7%と高率である。一方、大企業から中小企業への下向移動の割合

表8 現職規模別、前職規模別男子生産職労働者

(1976年)		(単位：人，%)				
前職	現職	従業員数				全体
		5～ 49人	50～ 199人	200～ 499人	500人 以上	
従業員数	5～ 49人	26 (20.0)	46 (35.4)	23 (17.7)	35 (26.9)	130 (100.0)
	50～ 199人	10 (11.3)	28 (31.8)	18 (20.5)	32 (36.3)	88 (100.0)
	200～ 499人	3 (4.0)	19 (25.3)	17 (22.7)	36 (48.0)	75 (100.0)
	500人 以上	7 (8.0)	21 (24.1)	16 (18.4)	43 (49.4)	87 (100.0)
全 体		46	114	74	146	380

(出所) 裴茂基・朴在潤『韓国の工業労働研究』서울 서울大学校経済研究所 1976年170ページ。

(注) 標本数は676人。

(1991年)		(単位：人，%)				
前職	現職	従業員数				全体
		1～ 99人	100～ 299人	300～ 499人	500人 以上	
従業員数	1～ 99人	44 (31.2)	38 (27.0)	20 (14.2)	39 (27.7)	141 (100.0)
	100～ 299人	20 (23.3)	24 (27.9)	16 (18.6)	26 (30.2)	86 (100.0)
	300～ 499人	12 (27.9)	12 (27.9)	3 (7.0)	16 (37.2)	43 (100.0)
	500人 以上	10 (10.9)	17 (18.5)	13 (14.1)	52 (56.5)	92 (100.0)
全 体		86	91	52	133	362

(出所) 韓国労働研究院『製造業雇用調査』서울 1991年 原資料マイクロテープ。

(注) 標本数は736人。

は少なく、大企業からの転出者の約半数は大企業に移動している。つまり、この15年間の韓国の企業間労働移動は、一貫して大企業へ向かっての集中的移動と特徴づけられる。このことは大企業と中小企業の間で労働市場の完全な分断がないこと、すなわち下位職級の未熟練労働者レベルでの相互交流、特に中小企業から相対的に労働条件の良好な大企業を目指しての移動が頻繁であることを示している。

しかし、同時に留意すべきは、1976～91年の間に上向移動率が7.2ポイント減少し、下向移動率が3.2ポイント増と、わずかではあるが変化が見られることである。こうした傾向は、1992年に韓国労働研究院によって行なわれた『製造業熟練形成調査』ではさらに明らかである。すなわち、上向移動率が37.4%、下向移動率が29.3%で同研究院による『製造業雇用調査』時点の1991年と比べても上向移動率は5.4ポイント減少し、下向移動率は6.1ポイント増加している(注7)。これは、大企業と中小企業間の労働移動が徐々に中小企業から大企業へ「上昇」

しにくくなり、大企業から中小企業への「下降」へと転換していく過程にあることを示唆する。ともあれ、未熟練労働者を中心に依然としてかなりの労働者が大企業と中小企業の間を頻繁に移動しているという事実には変わりがない。

以上、韓国の労働者の企業への定着性および労働力移動の観察によって、1980年代半ば頃から大企業熟練労働者を中心に企業への定着化が進展してきたことが確認された。しかし、それは大企業の中・長期勤続・熟練労働者にほぼ限られたことであり、依然として短期勤続・未熟練労働者は大企業と中小企業の間を頻繁に労働移動し、大企業において内部労働市場が一般化されたとはいえない。内部化に向かう過渡期的段階にあるといえよう。

(注1) 本稿では、大企業における技能形成の内部化が生産方式や生産技術の変化といった内在的契機ではなく、労働力不足という外在的契機によって始まったことを強調したい。この主張を裏づけるものといえようが、黄秀慶は、裴茂基・朴在潤『韓国の工業労働研究』と韓国労働研究院『製造業雇用調査』の比較・分析を通し

て、1976年から91年の15年間に、大量生産・一貫生産という規格化され標準化された製品を連続生産する韓国企業の生産方式にほとんど変化が見られないことを指摘している。黄秀慶「독점-비독점부분……」30～33ページ。

(注2) A重工業社内資料。以下の数字または事例は、特にことわりのない限り、A重工業の社内資料によるものである。

(注3) A重工業では1988年以降、給与の支払い形態として、それまでの技能職一律時間給から、職長以上には月給で、5級以下には時間給で支給されるようになり、5級と職長を境に厳然とした区別が生じるようになった。

(注4) 尾高煌之助『労働市場分析』岩波書店 1984年 71ページ。

(注5) 向上移動率の算出方法は、規模のより小さい企業からより大きい企業へ移動した人数を転職者数で除した。

(注6) 下向移動率の算出方法は、規模のより大きい企業からより小さい企業へ移動した人数を転職者数で除した。

(注7) 朴基性「熟練人力의 形成과 活用」(韓国労働研究院『国家競争力強化를 위한 「新人力」 政策方向에 관한討論會」[国家競争力強化のための「新人力」政策方向に関する討論會] 서울 1993年) 162ページ。

Ⅳ 賃金格差と賃金体系

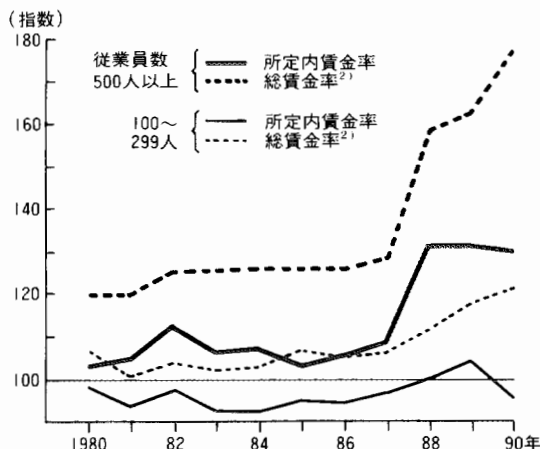
前節までで、韓国経済の急速な生産拡大とそれに伴う急激な労働力不足、および大企業を中心とした労働者の企業内養成を背景として、1980年代半ば以降に起こった男子生産職労働市場の構造変化を確認した。すなわち、1980年代前半までの大企業・中小企業を通じてのきわめて流動性の高い単一労働市場から、80年代半ば以降大企業における一定の勤続を積みながら企業内訓練を受け一定の熟練を身につけた「中堅労働者」の形成・蓄積を軸に、大企業と中小企業の労働市場の分断が進展し始めたといえる。そこで、本節ではこのような労働市場の構造変化

が大企業と中小企業間の労働条件の格差となつてどのように、そしていつ現われたかを、賃金の分析を通して考察する。

まず、規模別賃金格差について検討したい。韓国の労働者の賃金は、基本給と各種手当から成る所定内賃金と、時間外勤務に対する所定外賃金^(注1)、そして一時金としての賞与から成り立っている。図3は、製造業生産職男子労働者の規模別所定内賃金率および総賃金率の推移を、従業員10～29人の小企業の賃金率を100としたときの指数で表わしたものである。ここで、賃金額ではなく、賃金額を労働時間で除した賃金率で比較したのは、労働時間をも含めた労働条件の違いを把握しようとしたからである。

所定内賃金率を見ると、1980年から「労働者大闘争」の87年まで規模別の賃金格差はほとんどない。従業員100～299人の中企業ではむしろ100を下回っており、500人以上の大企業でも

図3 製造業生産職男子労働者の企業規模別賃金率指数¹⁾の推移(1980～90年)



(出所) 図2と同じ。

(注) 1) 従業員10～29人規模の賃金率を100としたときの指数。

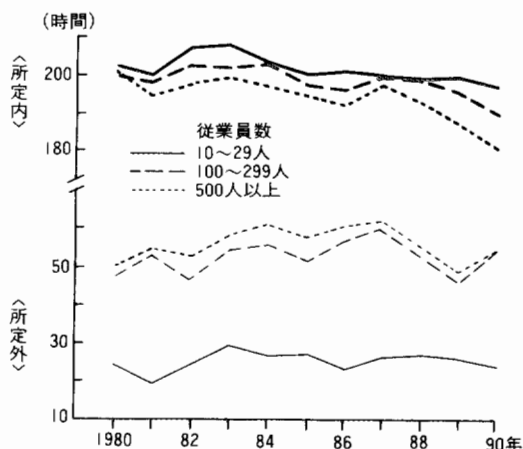
2) 総賃金率=(所定内賃金+所定外賃金+賞与/12)÷総労働時間。

大体 110 以内におさまっていて 8 年間の平均が 106.2 と、賃金体系の主要部分である基本給部分において大企業と中小企業の間ほとんど差がないことを示している。ところが、「労働者大闘争」の翌年の 1988 年から、大企業と中小企業の間には顕著な賃金格差が現われる。従業員 100～299 人規模の中企業では 1989 年に 104.4 になった以外は引き続き 100 未満なのに対し、500 人以上の大企業では 88 年に 130.4 と一気に 30 点も賃金格差が生じ、以後この格差は定着する。これは 1987 年の「闘争」の結果、大企業では所定内賃金が 40.5 点も引き上げられたにもかかわらず、小企業では引き上げ幅がわずか 16.2 点、中企業でも 19.3 点にとどまったことに起因する。

さらに、所定外賃金および賞与を合わせた総賃金率を見ると、1988 年以降大企業と中小企業との格差は所定内賃金にも増して拡大している。1980～87 年の間、総賃金率指数は中企業で 105 前後、大企業でもせいぜい 125 前後にすぎなかった。ところが、1988 年には中企業で 110.8 と小企業との賃金格差の開きがわずか 10.8 点にとどまったのに対し、大企業では 157.5 にまで達した後拡大し続け、90 年には中企業の 121.4 に対して 177.8 と小企業の賃金の 2 倍近くになっている。

さらに、労働条件の重要な指標のひとつとなる労働時間を、製造業生産職男子労働者の規模別月間労働時間の推移を示した図 4 で見ると、所定内労働時間において 1980～87 年の間は規模間の差はほとんどないが、88 年以降従業員 500 人以上の大企業でのみ、87 年の 196.7 時間から 90 年の 180.9 時間へと約 16 時間も短縮され、同期間の小企業（図では従業員 10～29 人）の 200.3 時間から 196.8 時間、中企業の 199.6 時間から

図 4 製造業生産職男子労働者の規模別月間労働時間の推移（1980～90年）



（出所）図 2 と同じ。

189.9 時間への短縮と比較すると短縮幅が目立って大きかった。一方、所定外労働時間はむしろ企業規模が大きくなるほど長くなっている。従業員 500 人以上の大企業では 1980～87 年の間、変わることなく 10～29 人の小企業の 2 倍以上の月約 60 時間もの残業を行っており、月間総労働時間は 250 時間から 260 時間近くにまで及んでいた。1988 年以降、従業員 500 人以上の大企業でいったん約 10～14 時間程度短縮されるが、90 年には再び増加する傾向を見せている。大企業における残業の長さは、賃金総額に占める基本給の比率の低さ（約 40%）と密接に関連している。労働者は、生計費を維持できるだけの賃金を確保するために所定内労働時間以外に長時間の残業を行わなければならない^(注2)。逆にいえば、小企業の労働者は生計費を維持できるだけの賃金確保の手段を持たないということになる。ともあれ、所定内労働時間を中心に、長時間労働の改善は大企業で顕著であった。

以上より賃金率に表現された労働条件のうえ

での大企業と中小企業との間の格差は、1980年代半ばからの労働者の企業定着性の格差の出現より遅れて、87年の「労働者大闘争」を経て初めて明白に現われた。これらは一定の勤続を積み、一定の熟練を身につけて成長した大企業の「中堅労働者」を主力とした^(注3)「闘争」を通じて獲得された成果だといえよう。

次に賃金体系の検討を行ないたい。労働市場の内部化が進めば、賃金体系に変化が見られても不思議はない。表9は、韓国労働部『職種別賃金実態調査報告書』から10%の標本抽出を行ない、労働市場構造に大きな変化の起こる前の1980年と、87年「労働者大闘争」以後の90年の製造業生産職男子労働者の勤続年数別総額賃金

率指数(勤続1年未満の賃金率=100)を、従業員500人以上の大企業と100人未満の小企業^(注4)に分けて示したものである。勤続年数別人数とその累積比率も併記した。表9によれば、一見して小企業と大企業の賃金体系の全く異なることが認められる。小企業では、1980年、90年とも勤続1年未満から5～9年までの間に労働者の97～98%が含まれ、賃金率指数は80年の勤続5～9年で144.3にすぎず、90年には勤続1年未満と5～9年の賃金率の差はわずか22.3%とさらに縮小している。したがって、小企業の賃金体系は年功型賃金というより「仕事給」に近いと思われる。これは、1980年代を通じて小企業の生産職労働者の労働移動が激しく、勤続年数

表9 製造業生産職男子労働者の勤続年数別・規模別総額賃金率(1980, 90年)

(単位:人, %, ウォン/時間)

	従 業 員 数			
	100人未満 (小企業)		500人以上 (大企業)	
勤続年数	人数(累積比率)	賃金率 (指数)	人数(累積比率)	賃金率 (指数)
1980 勤続年数				
1年未満	621(41.9)	495.8(100.0)	796(20.2)	456.2(100.0)
1～2年	567(80.2)	576.3(116.2)	1,637(61.7)	552.6(121.1)
3～4年	174(92.0)	645.3(130.2)	620(77.3)	653.3(143.2)
5～9年	94(98.3)	715.2(144.3)	699(95.0)	790.5(173.3)
10～14年	20(99.7)	766.7(154.6)	161(99.1)	863.4(189.3)
15～19年	3(99.9)	744.0(150.0)	32(99.9)	1,067.3(234.0)
20～29年	2(100.0)	866.5(174.8)	3(100.0)	1,440.0(315.6)
1990 勤続年数				
1年未満	1,539(38.3)	1,807.4(100.0)	142(2.6)	2,105.2(100.0)
1～2年	1,341(71.7)	1,937.9(107.2)	763(16.3)	2,175.9(103.4)
3～4年	625(87.3)	2,128.7(117.8)	1,272(39.3)	2,519.5(119.7)
5～9年	392(97.0)	2,211.2(122.3)	1,608(68.3)	2,820.6(134.0)
10～14年	107(99.7)	2,466.1(136.4)	1,176(89.6)	3,539.9(168.2)
15～19年	11(100.0)	2,391.9(132.3)	471(98.1)	4,015.5(190.7)
20～29年	1(100.0)	1,656.3(91.6)	106(100.0)	3,674.2(174.5)
30年以上	1(100.0)	2,692.3(149.0)	1(100.0)	1,763.3(83.8)

(出所) 図2と同じ(10%標本)。

がほとんど伸びなかったことと表裏一体の関係にある。

他方、大企業は1980年、90年とも勤続年数の伸びに対応して賃金率も上昇する、緩やかな年功型賃金体系^(注5)だといえる。しかし年功型賃金体系とはいっても、1980年には小企業同様、長期勤続者はごくわずかで勤続1年未満から5～9年までの間に95.0%もの労働者が集中している。また、丁怡煥のアンケート調査および事例研究をもとに作成した表10^(注6)によれば、1987年「労働者大闘争」以前には、260の調査企業のうち定期昇給制が実施されていた企業は38.5%で、従業員100～299人の中企業ではわずか21.0%、500人以上の大企業でも60.4%にすぎなかった。しかも、たとえ定期昇給制が実施されても、明示された昇給基準は存在せず、使用者の恣意的な人事考課によって労働者個々人の昇給に大きな差が生じており、昇給制が労働統制の有力な手段となっていた^(注7)。したがって、1980年の大企業の賃金体系は外見上年功型賃金といっても、賃金規則は不明確で年功に伴って一定の昇給をする年功賃金とは異なるものであった。

これに対して1990年になると、着実に大企業の勤続年数が伸び、労働者の勤続年数別分布も

15～19年の長期勤続者層にまで広がった(表9)。さらに、1987年以降、定期昇給制を新たに導入した企業が増え、表10によると、63.1%の企業で定期昇給制が実施されるようになり、中企業でも87年以前の2倍以上の49.6%、大企業では80.2%にまで達している。さらに重要なことは、1987年以降の労使交渉を経て、大企業では号俸昇給の際の人事考課が廃止され、号俸制が昇給の普遍的な規則としてすべての労働者に一律に適用されるようになったことである^(注8)。すなわち、大企業において、年功に伴う昇給の一定の規則＝年功賃金体系が「労働者大闘争」の結果として成立するのである。

このような大企業における賃金体系の確立を、財閥系機械工業会社のひとつであるB重工業の賃金体系の検討を通して見てみたい。B重工業では1970年代から生産職労働者についても号俸表が存在した。1978年に賃金体系の改編が行なわれると、生産職労働者を1職級から6職級まで分け、職級が上がるほど号俸昇給額を高く設定し、労働者は昇格試験を受けて職級を昇っていくようになっていた。だが昇格試験受験資格は、年功とともに基準の定かでない人事考課を基に与えられ、加えて会社側が恣意的に合格率やさらに合格者まで操作した。この際、職級が

表10 規模別定期昇給制実施企業体数

(単位：個，%)

	合 計	従 業 員 数		
		100～299人	300～499人	500人以上
1987以前	100(38.5)	25(21.0)	17(37.0)	58(60.4)
1987以後	164(63.1)	59(49.6)	28(60.9)	77(80.2)
全調査企業体数	260	119	46	96

(出所) 정이환 [丁怡煥] 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」 [製造業内部労働市場の変化と労使関係] 博士論文 서울대학교 1992年 170ページより作成。

上へ上るほど合格率は低く設定された。また、同じ職級内の昇給でも特別号俸制によって人事査定が行なわれるなど、この賃金体系は労働統制の手段としての側面が強かった^(注9)。

1988年の労使交渉を経て新しく改定された賃金体系^(注10)は、生産職労働者を技術1から技術3までの3つの職務群に分けた。しかし、新賃金体系と旧賃金体系の最大の違いは、昇格試験と特別号俸制度が廃止され、労働者は勤続によって自動的に年2号俸ずつ昇給するようになり、同時に下位職級から上位職級へ、勤続によって自動的に昇格できるようになったことである。また、職級間の号俸昇給額格差もごく小さく、ここに明確な年功賃金体系が成立したといえよう。

大企業の賃金体系に関して、1987年以降の年功賃金の確立とともに留意すべきは、80年より90年のほうが、勤続年数の伸びにもかかわらず、逆に年功による賃金格差が縮小し、賃金の年功性が弱まっていることである。表9によれば、賃金率指数は、勤続5～9年で1980年には173.3であったのが90年には134.0となり、勤続15～19年でも234.0に対して190.7にとどまっている。丁怡煥は、こうした労働者間の相対的賃金格差の縮小を、1987年以降の「民主労働組合運動」を中心とする平等主義理念の拡大のなかで、労働組合が賃金引き上げ要求において定率より定額引き上げを選好した結果、相対的に低賃金労働者の賃金引き上げ率が高まったためであると分析している。実際、1991年現在、定率賃金引き上げ方式をとる企業の16.2%に対し、定額賃金引き上げ方式をとる企業は全体の43.5%を占めている^(注11)。また独占・非独占部門別に、労働組合による相対的賃金効果につい

て考察した蔡昌均は、労働組合が組織された企業では、1987年以降労働組合が平等な賃金構造を志向する賃金戦略をとり、特に独占企業（≡大企業——筆者）ほどこの傾向が強いことを実証している^(注12)。このように、企業別労働組合運動として展開された大企業労働運動の賃金戦略によって、一方で年功賃金体系として表現される企業特殊的な賃金体系が確立されるとともに、企業内では、依然として労働移動の激しい下位職級・短期勤続労働者までをも含めた労働者間の平等化が志向されている。

こうして、1987年の「労働者大闘争」を主要な契機として、初めて大企業と中小企業との賃金格差が拡大し、賃金体系も中小企業の「仕事給」に対して、大企業では明確な年功賃金体系が成立した。同時に、大企業では労働組合の強力な平等主義戦略のもと、企業内部での労働者間の賃金格差の縮小と、労働者の一体化を目指す方向が強まっている。これは、中小企業労働者に対しては自らを区別しながらも、経営側が労働市場の内部化を通して労働者を個々に会社に包摂しようとする動きに対抗するものだと考えられる。

（注1） 韓国では勤労基準法26条によって、時間外、休日、深夜の割増賃金について、通常賃金の50%以上を加算して支払われなければならないと規定されている。ここから時間外労働の割増賃金については5割増が一般化している。

（注2） 韓国労使問題任意仲裁協議会「韓国大企業の人事・労務管理制度改善勧告案」未公開 1991年 105～109ページ。

（注3） 韓国労働研究院の「労働組合実態調査」によれば、労働組合の委員長平均年齢は37歳、平均勤続年数は従業員1000人以上の大企業で10.5年、なかでも5000人以上の企業では16.0年と「中堅労働者」層と一致している。朴徳濟・朴基性『韓国の労働組合(II)』서울

韓国労働研究院 1990年 44ページ。

(注4) ここでは100人未満の小企業をもって中小企業を代表させる。100～299人以下の中企業の賃金曲線と傾向を同じくすると同時に、大企業との対照が鮮明に現われるからである。

(注5) 小池和男は韓国の賃金体系は日本より年功的であると指摘している(小池「韓国の熟練形成と……」91ページ。)が、それは小池がブルーカラーとホワイトカラーを区別して賃金分析を行なわなかったため年功賃金カーブがより鋭く現われたと考えられる。韓国ではブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差が日本よりはるかに大きく、さらにブルーカラーの年齢別労働力構成はホワイトカラーのそれに比べて著しく若年層に偏っているため、ホワイトカラーとブルーカラーを区別しないで賃金曲線を描いた場合、日本よりはるかに鋭い年功型カーブを描くのは当然である。したがって、生産職労働者に関するかぎり、1970年代半ばに年功型賃金体系が確立していたとするにはかなりの無理があるのではない。

(注6) 정이환「제조업 내부노동……」170ページ。

(注7) 丁怡煥は財閥企業を中心とした昇給制度の詳細な事例研究を行なっている。同上論文 161～176ページ。

(注8) 同上論文 171ページ。

(注9) 同上論文 165～167ページ。

(注10) B重工業社内資料。また韓国労使問題任意仲裁協議会の調査によれば、B重工業の賃金表は、1987年以降の大企業の賃金表に共通して多く見られる特徴を備えているという。韓国労使問題任意仲裁協議会「韓国大企業の人事・労務管理制度改善勧告案」未公開 1990年 89～90ページ。

(注11) 정이환「제조업 내부노동……」178～180ページ。

(注12) 蔡昌均「独占・非独占部門別 労働組合の相対的賃金効果」博士論文 서울大学校 1993年 101～106ページ。なお、蔡昌均の独占・非独占概念も黄秀慶のそれと同じである。

V 結論と課題

本稿では、労働者の企業への定着性格差と賃金格差および賃金体系の検討を通じて、1980年

代の男子生産職労働市場の構造変化を跡づけてきた。1980年代半ばから始まる重化学工業を中心とした強力な輸出ドライブ政策のもと、急速に重化学工業部門の生産が拡大し、86～88年の「三低景気」がこれに拍車をかけた。従来の規格化され標準化された製品を連続生産するという大量生産・一貫生産方式(テイラー主義の典型)はそのままに、生産量だけを急激に拡大する状況のなかで、労働者不足が顕在化した。その対策として、大企業を中心に労働者の企業内調達＝企業内養成が図られるが、熟練技能をそれほど要しない生産方式に規定されたこともあって、企業内教育・訓練がいわば組長以上の「上層部労働者」にとどまり、下位職級労働者にまで広がっていない。

しかし、大企業主導の企業内養成は、労働市場に重大な構造変化をもたらした。1980年代初めまでの中小企業と大企業間の区別がほとんど見られない単一労働市場から、80年代半ばには、まず大企業・中小企業の労働者の間に定着性格差が生じる。すなわち、中小企業では1980年代を通じて短期勤続労働者が大部分を占めたのとは対照的に、80年代半ばから大企業では勤続10年以上の一定の熟練を身につけた「中堅労働者」が形成・蓄積され始める。さらに、これら大企業生産職労働者に主導された1987年の「労働者大闘争」を主要な契機として、大企業と中小企業間の賃金格差など労働条件の格差の拡大によって、ますます大企業と中小企業の労働者の間で定着性格差が広がっていくのである。しかし、企業内教育・訓練の停滞状況なども手伝って、1990年代初めでも、大企業における職責でいえば組長以上、勤続10年以上の「中堅労働者」の大幅な増大にもかかわらず、下位職級

の勤続5年末満短期勤続労働者はその多くが依然として激しく労働移動し、大企業と中小企業の間の相互移動も激しい。

こうした労働市場の構造は将来的に、大企業と中小企業の労働市場の分断、下位職級までをも含めた大企業における内部労働市場の形成に向かうだろうと予想される。なぜなら、「労働者大闘争」を通して大企業と中小企業の間の労働条件の格差が目に見えて拡大し、同時に大企業では明確な「年功賃金体系」が確立されたからである。また、1989年以降のA重工業の例からも、労働費用の上昇を直接の契機として経営側が「多能工」育成に着手し、下位労働者をも含めた企業内養成が指向され始めていることも重要な要因となるだろう。しかし、「民主労働組合」を中心とした平等主義理念は、企業外での格差拡大とは対照的に企業内での労働者間の格差の縮小を強く要求し、内部労働市場を通じた経営側による労働者の包摂に抵抗する要因となっている。こうした流れのなかで、現段階は下位職級をも包含しようとする大企業の内部労働市場形成の過渡期にあると考えられる。

1970年代から80年代の初めにかけて、広大な単一労働市場を基礎に低賃金を維持してきた韓

国経済であるが、80年代半ばからの労働市場の構造変化は、大企業におけるこうした低賃金労働の活用を不可能にしつつある。そして、その代替物として登場しつつあるのが、社外工・臨時工といった「周辺的」な労働者層である。現にA重工業では1988年に下請工を本工として採用した後、一切の労働者の新規採用を見合わせていたが、92年に再び下請工だけの採用を開始している。これは従来の下位職級労働者との区別が曖昧な下請工と性格を異にするものではないだろうか。

以上、1980年代の韓国の男子生産職労働市場の構造変化を考察してきたが、本稿では主にマクロ資料を用いてアウトラインをなぞったにすぎない。具体的な事例に密着した研究がさらに必要であると思われる。また、労働問題を扱う際に、労働者、経営者、国家という3つの主体の個々の行動や勢力関係についても言及されるべきであるが、本稿の目的や用いた資料の性質上これらの問題を十分に展開しきれなかった。今後の課題としたい。

(ソウル大学校社会科学大学経済学科大学院博士課程)