

李 旼珍著

『賃金決定制度の韓日比較』

企業別交渉制度の異なる実態』

評者：鈴木 玲

1 本書の特徴

本書は、日本と韓国の労使関係制度、特に賃金決定制度を、これまでの比較労使関係・比較政治経済研究の成果をふまえて、体系的に比較したものである。日本語および英語文献の先行研究の多くは、韓国労使関係の発展を説明するため、日本の労使関係の事例やそれを一般化した仮説（例えば内部労働市場論）を参照している。しかし本書のように、韓国と日本の労使関係を、その歴史の変遷、国家の労働政策、労働市場構造などを含めた形で体系的に比較した研究はこれまでなかったと思われる。また、労使関係制度を体系的に比較した先行研究をみると、欧米やオセアニア諸国間を比較分析したものが中心である。R・ドーアの研究のように欧米とアジアの比較研究も存在するが、経済発展形態や、労使関係制度が相対的に類似した東アジア諸国どうしの研究はいままでほとんどなかったといえる。その意味で、本書は、東アジアにおける比較労使関係研究の先駆的役割を果たし、この分野に重要な貢献をしたといえる。

2 構成と内容の紹介

本書の構成は、以下の通りである。序章と第1章は、それぞれ問題関心・研究方法と、先行研究レビュー・分析枠組を示す。第2章と第3章は、日本と韓国それぞれの賃金決定制度の歴

史的変遷を労働組合、経営者、政府間の相互関係を通じて検証する。第4章は日韓の事例の違いを、政府の労働政策、(政)労使関係制度、労働市場構造の比較を通じて分析する。そして、第5章は、本書の議論を簡潔にまとめている。

イ・ミンジン氏の論点を評者なりにまとめると、次のようになる。日本と韓国の労使関係制度はどちらも企業レベルに分権化しているが、賃金決定制度における労使関係アクター（労働組合、経営者、政府）間および内部の調整の程度が二国間で大きく違う。調整の度合いが高い日本の制度は、調整の度合いが低い韓国の制度に比べ、賃金の抑制、低いインフレ率・失業率という面で良好な経済パフォーマンスに結びついている。著者の問題関心は、なぜ日本で労使関係アクター間・内部の高度な調整が可能で、韓国でそれが達成できないのかということである。第1章は、このような論点・問題関心の理論的背景として、賃金決定制度とマクロ経済パフォーマンスの相関関係を比較する先行研究を整理する。欧米諸国の比較を中心としたこの分野の研究について、著者は3つのアプローチを指摘する。第1に、賃金決定制度が集権化するほど賃金抑制が起こりやすくなり、良好な経済パフォーマンスに結びつくとする、ブルノとサクス（Bruno and Sachs）に代表されるネオ・コーポラティズム論である。第2に、カムフォースとドリフィル（Calmfors and Driffill）に代表される「コブ型関係」論で、賃金抑制および良好な経済パフォーマンスは、賃金決定制度が高度に集権化しているか、逆に市場圧力に直接さらされる程度に分権化されている場合に起こりやすいとする、ネオ・コーポラティズム論とネオ・リベラリズム論の折衷アプローチである。第3に、第2のアプローチの批判から生まれた、ソスキス（Soskice）に代表される、賃金決定における調整メカニズムに注目するア

アプローチである。すなわち、賃金交渉が行われるレベルだけでなく、労使関係アクター間・内部で行われている公式・非公式な調整が、賃金抑制および良好な経済パフォーマンスの重要な条件であるとする。最初の2つのアプローチが、日本の労使関係を分権化したシステムと捉えているのに対し、ソスキスは日本の制度を交渉は分権化しているものの高度な調整が行われているシステムと特徴づける。著者の日韓の比較分析枠組は、主に第3のアプローチに依拠する。

第2章は、日本の事例をあつかう。1955年の春闘開始から70年代初めまでの高度成長期、70年代半ば以降の低成長期、それぞれについての賃金決定制度を、パターンセッターの変化、産別間・経営者間の調整、政府の賃金政策などに焦点をおいて検証する。高度成長期、春闘の制度化とともに同一産業内の賃上げ額の平準化が進み、その過程で組合間の連携、企業間の情報交換が活発化した。しかし、賃金交渉は企業レベルに分権化しており、労使関係アクター間や内部の調整の程度は、後の低成長期に比べると低かったといえる。第一次オイルショックの影響で74年春闘の賃上げ率が30%を超えると、政府や経営者がコスト・プッシュインフレを懸念して連携を強め、労働運動内部にも賃上げ抑制を支持する意見、いわゆる「社会契約的」労働運動が民間労組の組合幹部の間に出てきた。低成長期の賃金決定制度は、賃上げ率が15%以下に抑えられた75年春闘以降定着した。その特徴は、IMF-JC4単産の連携強化を通じての「民間の輸出部門の準拠による賃金決定システムの確立」、ストを伴わない「一発回答」方式の定着、「八社懇」の結成による経営側の連携強化、労働組合政策の賃金上昇から政策・制度要求へのシフト、産労懇を通じての労働組合の政府に対する発言などである。さらに、鉄鋼労連大手五

社における「巡回折衝」、自動車総連における「産業労使会議」、電機労連における「電機産業労使会議」などにみられるように、産業レベルにおける労使間の調整が高度化した。著者は、これを産業レベルでの実質的な「交渉」と特徴づける。このように、低成長期の賃金決定制度においては、ソスキスが指摘するような政労使間および内部の調整機能が高まり、労使関係は企業別交渉を維持したものの、「企業レベルを越え」た実質的な「集権化」も進行したとされる。このような「高度な調整」の帰結として、金属4単産の春闘での要求・交渉スケジュール・妥結の統一化や、産業レベルにおける「大手企業間の平均水準」により調整された「経済整合的」な賃上げなどがあげられている。

第3章は、韓国の事例を扱う。政治経済体制の大きな変化に合わせて、1960 - 70年代、1980 - 86年、1987年以降の3つの時期に分けて賃金決定制度の検証を行う。これら3つの時期を通じて、韓国政府は国際競争力に悪影響をおよぼす賃金上昇を防ぐため賃金決定に介入的な政策をとったが、政策が労働市場の圧力により十分な効果を持たなかったり、政府の政治的判断により介入を緩和する場合もあった。また、賃金交渉における政府主導の傾向が強かったため、労使間または内部の調整機能があまり発達しなかった。

第1の時期については、政府は60年代後半に起こった大幅な賃金上昇に対処するため、69年に生産性に基づいた賃上げガイドラインを提示した。さらに60年代末期に争議が多発したことから、71年末の「国家非常事態」により抑圧的政策へ転換した。しかし、維新体制への国民の反発や、労働運動の戦闘化傾向への対応という政治的配慮から、政府は賃金の抑制を74年に緩和した。70年代後半、熟練労働者をめぐる「企業間の人材スカウト競争」という労働市場要因

により賃金上昇が起こった。政府はコストプッシュ・インフレを防止するため77年以降所得政策の強化を図ったが、労働市場の逼迫と経営者間の調整が機能しなかったため、所得政策は効果を持たなかったとされる。第2の時期（80 - 86年）においては、政府は経済への介入政策を控えたものの、「金融団による企業賃上げ指導」や、抑圧的な政策による企業別賃金交渉制度の定着により、所得政策が実質的に行われた。そして、賃金上昇は生産性上昇範囲に抑えられた。この時期、賃金交渉時期が3 - 4月に集中化した。日本の春闘のようなパターンセッターの形成や賃上げの平準化には結びつかなかった。第3の時期は、87年の「民主化宣言」による労働組合結成自由化に始まる。賃上げをめぐる争議が爆発的に増加したが、これは80年代前半に鬱積した「経済成長の配分から労働者が相対的に疎外されていたという意識」が労働結成、ストライキという形で表面化したためである。さらに80年代後半、労働市場が逼迫していたため、賃上げ率が急激に上昇した。そのため、政府は90年に所得政策を復活させ、賃上げの妥結額を抑制したが、実際の賃金上昇額が妥結額を上回るという賃金ドリフトが起こった。政府は93年以降、労働組合に賃金抑制を上から押しつけるというこれまでの政策姿勢を、西ヨーロッパ諸国のネオ・コーポラティズムを参考にした「社会的合意政策」に転換した。93、94年と労使代表または政労使代表のあいだで賃上げや経済・労働政策についての合意が中央レベルで形成され、一定の賃金抑制効果を持ったものの、95年から労働側代表の韓国労総は不参加を表明した。このような政府の所得政策や中央レベルの労使合意にかかわらず、企業別に行われる賃金交渉の産業内または産業間の調整は行われなかった。

第4章は、日本と韓国の事例を比較し、日本

と韓国は企業に分権化した労使関係制度で共通するものの、なぜ企業レベルにおける賃金交渉の調整機能に違いが生じるのか分析をする。分析の切り口は、政府の労働政策、マクロ・コーポラティズムの制度化、労働市場構造、ローカル組合の「賃上げ圧力」の度合である。まず、政府の政策に関しては、韓国の抑圧的な労働政策と、日本の非抑圧的な労働政策を対比し、その違いを説明する要因として韓国経済の対外依存性（輸出に頼る度合）が日本より高いことをあげる。第2にコーポラティズム制度について、著者は、日本の「社会契約的」労働運動や産労懇の機能強化とそれを通じての労組の政策参加を「マクロ・コーポラティズムの形成」と捉える。一方、韓国でマクロ・コーポラティズムが形成されなかった理由として、中央交渉に参加した韓国労総が労働側の利益を独占的に代表する力量を持っていなかったこと（傘下組合の反発、非韓国労総系組合の存在）や、政府が賃金抑制を合意した労使に対して政策的な「政治的交換」をすることに消極的であったことなどをあげている。第3に労働市場構造については、労働市場需給関係が賃金決定におよぼす影響が二国間において異なることが指摘されている。日本では内部労働市場と長期安定雇用が形成され、さらに正規と非正規労働者への労働市場の二重化が進んだ。そのため、労働需要が逼迫した場合、市場圧力は内部労働市場・労働市場の二重構造というバッファーに介在されるため、賃金上昇への影響は弱まる。一方韓国では、内部労働市場が形成されず、企業は雇用拡大または縮小を外部労働市場の労働力に頼って行ったため、需給関係が直接賃金決定に影響をおよぼした。第4に、ローカル組合の「賃上げ圧力」の比較は、ソスキスの分析視角を日韓の事例にあてはめたものである。ソスキスによると、分権化された労使交渉において、ローカル組合

(企業別組合)の「インセンティブ構造」の違いによって、組合の「賃金決定行動」が長期的または短期的になる。日本の場合、第一次オイルショック以降の低成長期の「インセンティブ構造」は、雇用確保または安定であり、企業別組合は企業の市場競争力の維持を優先した長期的視点から賃金要求を抑制したとされる。一方、韓国の組合の「インセンティブ構造」は、組合の賃金要求行動を短期的なものにする。その理由として、労働者の賃金水準に対する強い不満(賃金上昇が物価上昇に比べ低いこと、生産性向上への協力が正当に評価されていないという意識)、企業の内部昇進に関してブルーカラーとホワイトカラーの間の格差が大きいためブルーカラー労働者が企業内でのキャリア上昇に展望を持ってないことがあげられている。

3 本書へのコメント

書評の冒頭で述べたように、イ・ミンジン氏の研究は韓日労使関係の体系的な比較研究としては先駆的なものであり、比較労使関係の分野に大きな貢献をしたと評価できる。本書は韓日比較によって、国家政策や一国の経済が国際経済に依存している度合いが労使関係制度の形成や労働組合の行動に大きな影響をおよぼすことを浮き彫りにした。すなわち、彼女の比較研究は、比較労使関係の分析枠組にマクロ的視点を取り込むことの重要性を示唆する。

本書について3つのコメントを述べるが、評者の韓国労使関係についての知識が限られているため、日本の事例に偏ることをご容赦願いたい。第1に、著者は日本について、75年以降労使関係における労使間および労使内部の調整が高度化し、産業レベルでの労使協議制度の拡充や、産労懇を通じての労働組合の政策参加など、企業レベルの労使関係を補完する形でネオあるいはメゾ・コーポラティズム制度が発展したと

論じる。しかし、このような労使関係の展開が労使関係の集権化に結びついたかどうかは議論の余地がある。例えば、新川敏光は「産労懇は労相の一諮問機関に止まり、いかなる意味でも国策を左右する権限を持たなかった」とし、組織力の面からみると労働運動の影響力はむしろ低下していると論じている(新川, 1993: 222, 230頁)。また、産業レベルの労使協議の拡充について、著者は鉄鋼労連の「大手巡回折衝」は「実態は『交渉』に近い性格を持っている」(67頁)と指摘するが、松崎義は「巡回折衝」について「あくまでも非公式な折衝の域をえず、労資合意にもとづく一種の慣行として存在」するものであり、労使交渉の場というより「一発回答」の水準を予測するために組合が情報収集する場としての性格が強いと指摘する(松崎, 1982: 268 - 271)。すなわち、メゾあるいはマクロ・レベルで行った労使や政労使の折衝または協議を「交渉」と呼ぶことができるほど、労使関係が集権化したのかについて疑問視する見解もあり、著者はそのような研究にも言及すべきであったのではないか。

第2に、本書がカバーした時期(90年代初めまで)以降において、労使関係における調整機能が良好な経済パフォーマンスに結びつくという本書の主要な論点が、日本の事例に関して成り立たなくなっているのではないだろうか。90年代半ば以降も、春闘におけるJCをパターン・セッターとした賃金決定の調整メカニズムは依然続いているし、労働組合は雇用確保を賃上げより優先して賃上げ要求の抑制を行っている。しかし、「平成不況」の深刻化により経済パフォーマンスは悪化している。さらに、日経連は近年、賃上げの産業間・内部の調整という春闘の役割を批判し、「自社型賃金決定論」などの労使関係の分権化を主張している。すなわち経営側は、労使関係を市場圧力に直接さら

される程度に分権化して、カムフォースとドリフィルが主張した「コブ型関係」の一方の極に労使関係を近づけることで経済パフォーマンスの向上を目指しているといえないだろうか。

第3に、韓国の労使関係について触れたい。本書は、「開発独裁政権のもと労働運動は厳しく抑圧されていた」という韓国労働運動についての日本で一般化した見解を修正し、70年代の維新体制においても労働運動は経済要求の分野で一定の活動を行ったことを示したことに意義がある。しかし、政府の労働運動に対する抑圧的政策の背景として、対外依存度が高い経済と賃金抑制による国際競争力維持の必要性という経済的要因のみをあげ、北朝鮮と韓国の政治的緊張関係という政治的要因に触れなかったことに不満が残る。また著者は、90年代におけるネオ・コーポラティズムの失敗の理由の1つとして、賃金抑制に対する政府による政策的代償の提供が確実でなかったことをあげている。しかし、著者は日本でも「社会契約的」労働運動は『契約なき自制』で『政府の確固たる（生活・制度要求に対する）約束は得られなかった』と

指摘している。そのため、比較分析のうえでは政策的代償の提供の欠如が失敗の理由とはならないのではという疑問が生じる。むしろ、労働組合幹部の政府に対する不信感の有無が要因ではないだろうか。

コメントでいくつかの批判点、疑問点をあげたが、本書は日本や韓国の労使関係研究者には必読の書である。さらに、比較労使関係研究者に広く読まれるように、本書を英訳することを勧めたい。

(李旼珍(イ・ミンジン)著『賃金決定制度の韓日比較 企業別交渉制度の異なる実態』, 梓出版社, 2000年3月, viii + 264頁, 3000円 + 税)

【参考文献】

新川敏光『日本型福祉の政治経済学』三一書房, 1993年。

松崎義『日本鉄鋼産業分析』日本評論社, 1982年。

(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所 助教授)

I L O の 出 版 物  好 評 発 売 中



Breaking through the glass ceiling: Women in management 「ガラスの天井の突破：管理職の女性」

高等教育を受け、世界の労働力の40%を占める今日の女性。しかし、女性が管理職に占める割合は、受け入れがたい程に低い。女性が労働市場に占める地位の変化を検証し、キャリアデベロップメント上の障害、機会改善のための行動について提言する。

L. Wirth著 2001年刊 186pp. 2,500円



Towards the goal of full employment 「完全雇用をめざして」

今日の世界的な雇用状況を地域別に概観し、現行の政策が雇用に与える影響をアジア、南米、18OECD諸国、中央・東ヨーロッパ諸国に分けて分析する。社会的に受け入れることのできる経済成長とは何か、完全雇用政策は正しい方向に進んでいるのか——ILOの視点から検証する。

P. Richards著 2001年刊 143pp. 2,500円

ご注文は下記へ

I L O 東京支局

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国際連合大学本部ビル8階
TEL.03-5467-2701 FAX.03-5467-2700
郵便振替 00140-2-19221番/三井住友銀行神宮前支店 普通口座3149206