

韓国製造業の 企業規模別雇用創出と消失

権 恵 子 / 佐藤静香訳

はじめに

- 1 韓国製造業の雇用構造の特徴
- 2 韓国製造業の企業規模別雇用創出と消失
- 3 労働市場の二重構造と雇用創出

結 論

参考文献

はじめに

1998年の経済危機以後、韓国では雇用の成長が鈍化しながら、経済成長が雇用につながらない雇用なき成長（jobless growth）の落とし穴に落ちた、という論議が説得力を獲得している。とくに、中国や東南アジアなどへの海外移転が加速化するにともなって、製造業の空洞化にたいする憂慮が深刻である。この間、輸出主導型経済成長を達成してきた韓国経済においては製造業の役割が重要であるため、製造業の雇用成長の停滞が製造業空洞化の根拠として使用されている。外貨危機以後、輸出などの量的成長指標は悪くなかったが、輸出の成長が雇用につながらないため、製造業の空洞化論議はいつそう説得力を得ているものとみられる。

しかし、製造業空洞化の根拠は、雇用の停滞現象を除くならば、成長性、収益性、設備投資の面でははっきりとは発見されない。雇用の側面では、全産業における製造業の雇用比率が減少し、中小製造業における生産職の労働力不足が続いているのは事実である。しかし、これがサービス業中心の産業構造への変化過程であらわれた現象であるのか、製造業で実際に雇用の空洞化が発生しているのか、は明らかでない。

本稿では、韓国製造業の雇用変化を雇用創出（job creation）と消失（job destruction）、雇用純増（net job growth）の側面から分析しようと思う。具体的には、90年代に入って、製造業の雇用成長の停滞現象が、実際に製造業の雇用創出の減少と雇用消失の増加によってあらわれた結果であるのかを検討しようと思う。また、企業規模別に雇用創出の変化を分析することによって、大規模企業と中小規模企業の間に雇用創出の違いがあるのかを検討しようと思う。

このために、製造業の雇用創出と雇用形態別構成の特徴をみることによって、韓国製造業の雇用

構造の特徴を概観しようと思う。つづいて、製造業の企業規模別、賃金水準別雇用創出の変化を分析しようと思う。最後に、製造業における企業規模間の賃金格差と低賃金・非正規職労働の拡大が、製造業の雇用減少と同時的にあらわれているかを検討しようと思う。

1 韓国製造業の雇用構造の特徴

（1）製造業就業者の推移と構成

90年代に入って、製造業が韓国の国民勘定に占める割合は大きく変化していないが、製造業の雇用は大幅に減少している。

地域内総生産（Gross regional domestic product：GRDP）で製造業が占める比率は、1995年の25.6%から2003年の24.9%へと大きく変化しておらず、製造業の被用者報酬（Compensation of employees）の比率も、1995年の57.5%から2003年の55.4%に若干減少したが大きく変化しなかった。

表1 全就業者に占める製造業就業者の比率

（単位：千人、%）

	就業者数	製造業 就業者数	製造業 就業者比率	製造業 女性就業者数	製造業中 女性比率
1992	19,009	4,980	26.2	1,961	39.4
1996	20,853	4,725	22.7	1,724	36.5
2000	21,156	4,293	20.3	1,535	35.8
2004	22,557	4,290	19.0	1,493	34.8

資料：統計庁，経済活動人口調査，各年号。

しかし、雇用面において製造業の就業者比率は大きく減少している。2004年現在、製造業の就業者数は4,290千人で全就業者22,557千人の19.0%に達しているが、これは1992年の26.2%から19.0%へ大幅に減少したものである。製造業の就業者数も、1992年から2004年の間に、4,980千人から4,290千人へ絶対数が減少した⁽¹⁾。

表2は、製造業就業者の従事上の地位別構成を示している。韓国の雇用構造は、他の国々とは違い、自営業の比率が高く、賃金労働者の比率が低いという特徴を持つ。しかしながら、韓国の製造業はサービス業に比べると自営業者の比率が相対的に低く、賃金労働者の比率が高い方である。製造業就業者は、就業者全体に比べて自営業者など非賃金勤労者の比率が14.9%と低く、賃金労働者の比率が85.1%と高い方である。

製造業労働者の雇用形態も、賃金労働者全体に比べて常用労働者の比率が高く、臨時労働者と日雇労働者の比率が相対的に低い方であるが、経済危機以後、臨時労働者と日雇労働者の比率が増加

(1) 以上の製造業の雇用は、世帯調査である経済活動人口調査において示されたものであり、企業調査とは差がみられる。1人以上の企業調査である事業体基礎統計調査によれば、2003年現在、製造業の従事者数は約3,411千人であり、経済活動人口調査の4,290千余人と約90万人の違いをみせる（表3参照）。これは事業体基礎統計調査であらわされた企業が「登録された」企業であるという点から、このような差はインフォーマル・セクターの従事者数を示すものと思われる。

している⁽²⁾。2004年8月現在、製造業の賃金労働者は3,595千人であるが、このうち常用労働者の比率は67.4%であり、臨時労働者と日雇労働者の比率はそれぞれ23.9%と8.7%である。これは、外貨危機直前の1997年に比べて、製造業賃金労働者の絶対数は減少した反面、臨時労働者と日雇労働者の比率は増加したものである。1997年の製造業賃金労働者の数は3,715千人であり、常用労働者の比率は64.8%、臨時労働者および日雇労働者の比率はそれぞれ26.6%と8.6%であった。約7年の間に、製造業賃金労働者は減少した反面、製造業の雇用構造は非正規職が増加したのである。

表2 製造業就業者の従事上の地位

(単位：千人，%)

	全産業就業者			製造業就業者		
	数	就業者比率	小計比率	数	就業者比率	小計比率
常用労働者	7,700	34.4	52.8	2,423	57.3	67.4
臨時労働者	4,813	21.5	33.0	857	20.3	23.9
日雇労働者	2,071	9.3	14.2	314	7.4	8.7
賃金労働者小計	14,584	65.2	100.0	3,595	85.1	100.0
雇用主	1,685	7.5	21.6	263	6.2	41.7
自営業者	4,507	20.1	57.8	235	5.6	37.2
無給家族従事者	1,606	7.2	20.6	133	3.2	21.2
非賃金勤労者小計	7,797	34.8	100.0	631	14.9	100.0
就業者合計	22,382	100.0	-	4,226	100.0	-

資料：統計庁，経済活動人口調査付加調査，2004.8 原資料。

(2) 大企業の雇用吸収力と中小企業の労働力不足

過去10年余りの間に、韓国の製造業であられた特徴の一つは、大企業の雇用吸収力が減少する一方、中小企業の労働力不足が深化しているという点である。

表3 製造業の企業（事業所）数と従事者数（2003年）

(単位：個，千人，%)

	1人以上	5人以上	1-4人比率	5-50人比率	50-500人比率	500人以上比率
企業（事業所）数（個）	326,973 (100.0)	128,093 (39.2)	60.8	36.3	2.8	0.1
従業者数（千人）	3,411 (100.0)	3,006 (88.2)	11.8	42.0	30.4	15.8

資料：統計庁，事業体基礎統計調査。

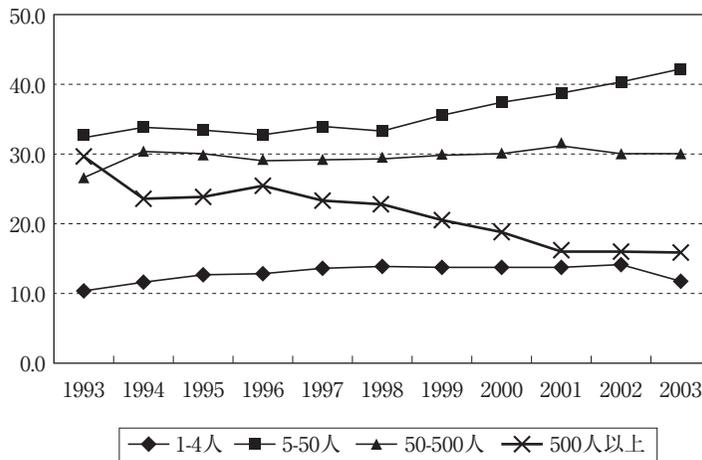
2003年現在、1人以上の製造業企業は約33万個であるが、このうち5人以上の企業の比率は39.2%にすぎない（表3参照）。これは、韓国の製造業企業の約60.8%が、1-4人規模の企業であることを示すものであり、500人以上の大規模企業の比率は0.1%にすぎないので、韓国の製造業体

(2) 現在韓国では非正規職の規模と定義についての論争が3年間続いている。同じ統計調査資料を利用するが、労働部は非正規職の規模を賃金労働者の33.6%と公表しており、労働界では非正規職の規模は賃金労働者の56.1%であると公表している（2005年8月現在）。本稿では非正規職の規模についての論争を避けるために、賃金労働者のうち臨時労働者と日雇労働者が占める比率を使用した。ここで常用労働者は1年以上の雇用契約、臨時労働者は1ヶ月以上1年未満の雇用契約、日雇労働者は1ヶ月以下の雇用契約を結ぶか一定の事業場なく働く者を意味する。

は小規模零細企業に偏っていることがわかる。しかし、企業規模が小規模企業に偏っているのとは違って、大規模企業の雇用比率は高い。製造業の従事者のうち、約15.8%が500人以上の企業に従事している。したがって、500人以上大規模企業の比率は企業全体の0.1%にすぎないが、製造業で占める雇用比率は15.8%と非常に大きいということがわかる。

しかし、大規模企業の雇用吸収力は大きく減少してきた。500人以上大規模企業の雇用比率は、1990年の29.9%から2003年の15.8%へと減少した（図1参照）。同時に、500人以上大規模企業の数は、1993年の719個から2003年の342個に半分以上減少した。これは韓国で500人以上大規模企業の絶対数の減少とともに、大規模企業の雇用吸収力が急激に減ったことを示すものである。

図1 製造業の企業（事業所）規模別雇用比率



資料：統計庁，事業体基礎統計調査から再構成。

韓国の製造業では、大規模企業の雇用吸収力の減少とならんで、中小企業の労働力不足現象が同時にあらわれている。2004年現在、企業の規模別労働力不足現象は、100人未満規模で高く、おもに製造業で高くなっている。また、中小企業の常時労働力不足人員をみると、不足人員は50人未満の小企業に集中しており、なかでも生産職の労働力不足が不足人員全体の約70%に達する（中小企業協同中央会，2004）。

中小企業の生産職の労働力不足現象は、1980年代末から労働供給の総量が減って、サービス部門に移動するのにもなってあらわれた現象である。しかし、現在も中小企業の労働力不足現象は改善されていない。製造業生産職の労働力不足は、90年代に入って高学歴化，高齢化，女性化，非正規職化で特徴づけられる韓国の労働力構成の変化と関連している。2002年現在，韓国の大学進学率は，高等学校卒業生の74%に達し，性別によってほとんど差はない。また，製造業で働く常用労働者の平均年齢が37.8歳であるのに比べて，日雇労働者の平均年齢は44歳である⁽³⁾。女性と青年層の製造業忌避現象は，労働力構成の変化にもかかわらず，中小製造業の労働条件が質的に変化できなかったためにあらわれたのである。

このような労働力不足にたいして、中小製造業は非正規職の活用、外注加工、施設自動化、勤務時間の延長、外国の労働力の活用のような方法で対応しているが、とくに国内の非正規職と外国の労働力の活用のような数量的柔軟化方案にたいする選好度が高い⁽⁴⁾。外国の労働力にたいする選好度が高い理由は、国内の非正規職と外国の労働力との賃金格差と年齢差による労働力の違いが原因であると思われる。

2 韓国製造業の企業規模別雇用創出と消失

(1) 製造業の雇用創出と消失

この節では韓国製造業の雇用創出の特徴を検討するために、Davis, Haltiwanger, Schuh (1996) が使用した雇用変数の定義をそのまま使用した⁽⁵⁾。このために、1982年から2000年までの韓国の鉱工業統計調査資料を、2年間継続して観察できる企業に限定して鉱工業持続企業資料を作って分析したが、ここで使用された雇用変数は年間変化率を意味する。

表4は、1982年から2002年までの製造業と鉱工業の雇用創出と消失を示している。製造業の雇用総数を100人とした場合、この21年間に、製造業では年平均9.5人の雇用が創出され、10.9人の雇用が消失したことによって、1.4人の雇用純減であった。これは、この21年間、韓国製造業の雇用変動が、平均でマイナスの成長をみせたことを意味するものである。

表4 製造業と鉱工業の雇用創出

	雇用創出率	雇用消失率	雇用純増率
製造業全体平均	9.5	10.9	-1.4
鉱工業全体平均	9.8	11.0	-1.2

資料：鉱工業持続企業資料，1982-2002。

韓国製造業の雇用変動がいつからマイナス成長に向けたかをみるためには、年度別の雇用創出の推移を調べる必要がある。図2によれば、1980年代後半以降、韓国鉱工業の雇用創出の特徴があきらかに変化したことがわかる。雇用創出は、1988年以後、その絶対規模が減少し、そのような趨勢は1990年代後半まで続いた。反対に雇用消失率は、1988年以後1990年代後半まで継続して増加の趨勢をみせている。1998年の外貨危機による雇用変動を除外してみると、雇用創出の減少と雇用消失の増加は、1980年代後半以降現在まで引き続いてきた趨勢であることがわかる⁽⁶⁾。

韓国鉱工業の雇用変化は1990年代に入って、雇用創出は減り、雇用消失が継続して増加することによって、雇用純増率がマイナス成長しているということで要約できる。これは、1990年代以降、

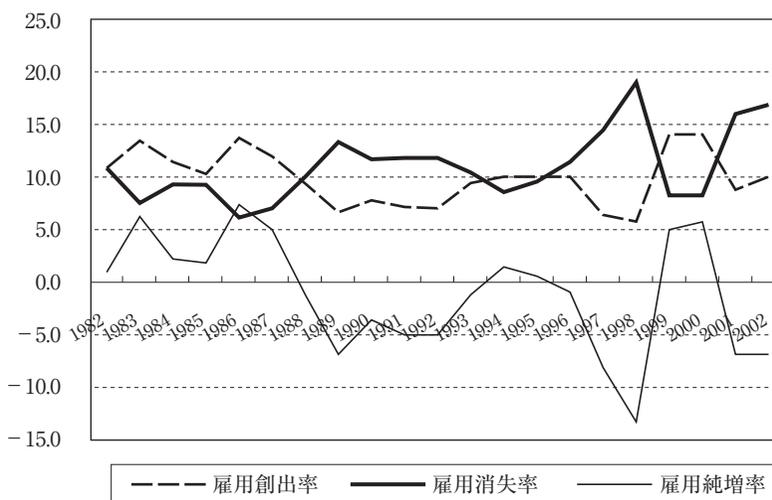
(3) 統計庁，経済活動人口調査付加調査，原資料，2004年8月。

(4) 表4と同じ調査。

(5) 雇用創出率は2年間で雇用を創出した企業において創出された雇用の総量を2年間の平均従業員数の総量で割った値である。同様に、雇用消失率は、2年間で雇用を消失した企業において消失した雇用の総量を消失企業の2期間の平均従業員数の総量で割った値である。雇用純増率はすべての企業の雇用変動量の総量をすべての企業の2期間平均従業員数の総量で割った値である。詳細は、Davis, Haltiwanger, Schuh (1996) の定義を参照。

韓国の雇用成長が1980年代のような高成長を期待することがむずかしい状態に転換し、低い雇用創出と高い雇用消失の状態の下で、量の雇用純成長のためには、雇用創出を増やしたり雇用消失を減らすことができる人為的な努力が必要な時点に入っていることを示している。

図2 年度別持続企業の総雇用変動（全体）



資料：鉱工業持続企業資料，1982－2002。

（2）企業規模別雇用創出と消失

企業の規模別雇用創出率は、韓国でも企業の規模と逆の関係があることがあきらかになった（表5と表6参照）。雇用創出率と消失率は大規模企業であるほどその値が小さく、小規模企業であるほど大きいことがわかる。しかし、大規模企業であるほど、雇用純増率はマイナス成長を示すが、これは大規模企業の雇用消失率が小規模企業よりは小さいが、差は大きくないため、雇用消失率が創出率を圧倒することによって雇用純増率が低くなったためである。

大規模企業の雇用創出率が小規模企業に比べて小さいとしても、その雇用比率は大きいので、これ自体雇用にたいする寄与度が小さいとみることはできない。1980年代には大規模企業の雇用純増率が小規模企業よりは小さかったが、量の成長を見せることで製造業の雇用増加に重要な役割を果たした。しかし、1990年代に入ると、大規模企業の雇用消失率が創出率を圧倒することによって雇用純増率がマイナス成長の値になった。これは大規模企業の雇用純減がその規模の効果によって製造業の雇用成長に否定的な影響を及ぼしていることを示すものである。また、1990年代に入って、大規模企業だけでなく、すべての企業規模の雇用純増率がマイナス成長をみせているということは、製造業の雇用が90年代に入って空洞化の状態に進入していることを意味している。

- (6) 変化の起点である1988年は労働組合運動が活性化した時点であるが、雇用純増率のマイナス成長が労働組合活性化の結果であることを確認する根拠はない。1980年代後半は韓国経済で、低油価、ドル安、低金利と表現される3低景気の終着点であり、製造業の労働力が建設およびサービス産業に移動するなど労働力構成において大きな変化を迎えていた時点である。

表5 企業規模別雇用創出と消失（1982-2002）

企業規模	雇用創出率	雇用消失率	雇用純増率
20人以下	11.6	14.0	-2.4
20-50人	11.7	11.7	0
50-100人	10.9	11.1	-0.2
100-250人	10.0	10.9	-0.9
250-500人	8.7	10.4	-1.7
500-1000人	8.0	10.8	-2.8
1000-2500人	7.7	9.8	-2.2

資料：鉱工業持続企業資料，1982-2002。

表6 企業規模別雇用創出率（1982-2002）

	雇用創出率		雇用消失率		雇用純増率	
	50人未満	1000人以上	50人未満	1000人以上	50人未満	1000人以上
1982-1990平均	13.3	8.7	11.3	7.7	2.0	1.0
1991-2002平均	11.2	5.6	12.9	9.6	-1.7	-3.5
1982-2002平均	12.1	7.0	12.2	8.8	-0.1	-1.6

資料：鉱工業持続企業資料，1982-2002。

（3）企業の賃金水準別雇用創出と消失

企業の賃金水準別では、雇用創出率と消失率は、低賃金企業であるほど大きく、高賃金企業であるほど小さいが、雇用純増率は低賃金企業であるほど大きかった。

表7は、鉱工業企業の賃金水準の年度別4分位数をもとめ、1982年から2002年までの年平均雇用変動をみたものである。企業の賃金水準は1人あたり年間総賃金であり、企業の年間総給与を総従事者数で割った値である。企業の賃金水準別雇用変動をみると、低賃金企業であるほど雇用創出率が大きく雇用消失率も大きく、高賃金企業であるほど雇用創出率は小さいが雇用消失率は大きな変化がない。これによって、低賃金企業であるほど雇用創出の大きさが雇用消失を圧倒することによって雇用純増率が高く、高賃金企業であるほど雇用消失率が創出率を圧倒するため雇用純増率がマイナスの成長をみせる。

これはこの21年間、高賃金企業では雇用が減少した反面、低賃金企業では雇用が増加したということを示している。韓国鉱工業で雇用が純増した企業がおもに低賃金企業であったということは、この間、製造業の雇用の質が改善されなかったことを意味し、これが逆に製造業雇用忌避現象を深化させる要因であったことを示している。

表7 1人あたり賃金の4分位階層別雇用変化（1982-2002）

全体	雇用創出率	雇用消失率	雇用純増率
1分位	18.7	11.1	7.5
2分位	11.8	10.6	1.2
3分位	9.7	10.9	-1.2
4分位	7.1	11.2	-4.1

注：年度別4分位数をもとめ、年度別雇用変数の値をもとめた後、21ヶ年を平均したものである。

資料：鉱工業持続企業資料，1982-2002。

3 労働市場の二重構造と雇用創出

以上でみたように、韓国製造業では1980年代末以降、大規模企業はもちろん小規模企業の雇用純増率もマイナス成長に向いた。大規模企業の雇用吸収力の減少は、大規模企業の絶対数の減少によるものである。これは経済危機後の大規模企業の構造調整の結果でもあるが、他方で、韓国製造業において平均的な指標上で産業の競争力集中や企業の商品市場支配力が継続的に減少しているという事実とも一致する。

しかし、企業の商品市場支配力の弱化によって、大規模企業はもちろん小規模企業の雇用もマイナス成長に向いたというのは、一面矛盾する現象にみえる。理論的には企業の商品市場支配力が弱化する、独寡占企業の賃金と雇用は減少するが、経済全体の競争力が高まるため、経済全体の雇用と賃金は増加することになるからである（Haffner et al, 2001）。したがって、独寡占企業の商品市場支配力が弱化したとすれば、大企業の雇用は減っても小企業の雇用は増えなければならない。それにもかかわらず、大規模企業の雇用吸収力はもちろん小規模企業の雇用純増率も減少しているということは、商品市場支配力が緩和したのではなく、むしろ高度化し集中することによって、ますます少数の大企業と多数の中小企業への二重構造化が深化している可能性を示している。

商品市場とは違って、労働市場では二重構造化の実証的な根拠がよりはっきりとあらわれる。製造業における雇用のマイナス成長をもたらした要因には、労働力構成の変化以外にも労働市場の構造的要因が存在する。80年代後半以降の企業規模別賃金格差の増大、低賃金労働の温存、正規職と非正規職の間の不合理な賃金格差の拡大のような現象は、これを裏づける現象である。

1980年代中盤以降の韓国の賃金格差の趨勢を見ると、学歴別、職種別、性別賃金格差は減少しているが、企業規模別賃金格差は拡大している。表8は、企業規模別に製造業の1人あたり年間給与額の格差を調べたものである。5-9人企業規模の年間給与を基準にしたとき、1000人以上規模の賃金は、1999年の2.37倍から2003年の2.69倍に増加した。年平均賃金増加率も、5-9人企業規模では8.8%にすぎない反面、1000人以上規模では13.4%であった。中小企業の賃金上昇率より大企業の賃金上昇率が高いため、企業規模別賃金格差は増大せざるをえない状況である。

表8 製造業の企業規模別1人あたり年間給与の格差

	1999年	2003年	年平均増加率
5-9人	100.0	100.0	8.8
10-19人	116.1	122.1	10.6
20-49人	125.7	132.6	10.6
50-99人	139.3	147.3	10.7
100-199人	151.7	158.2	10.2
200-299人	164.0	173.9	10.8
300-499人	175.3	184.2	10.5
500-999人	199.5	216.7	11.7
1,000人以上	237.1	269.2	13.4

資料：統計庁，鉦工業基本統計調査，1999年，2003年。

同時に、製造業における正規職と非正規職の間の不合理な賃金格差と、中小零細企業における低賃金労働の比率も、企業規模間格差を大きくする要因である。2004年現在、製造業賃金労働者のうち常用労働者の時間あたり賃金を100とすると、常用労働者にたいする臨時労働者と日雇労働者の賃金はそれぞれ常用労働者の52.5%と35.0%にすぎない。また、雇用形態別の賃金格差は、人的属性や生産性、産業と職種などを統制した後でも、有意にあらわれた（アン・ジュヨプ，2003，権恵子，2004）。また、雇用形態によって社会保険の加入率が異なる。製造業の常用労働者は大部分、国民年金、健康保険、雇用保険などの社会保険の適用を受けているが（すべて97%以上）、臨時労働者の適用率は40%水準にとどまり、日雇労働者の加入率は5%内外となっている⁽⁷⁾。

これによって、製造業の低賃金労働者も大部分臨時労働者と日雇労働者のような非正規職労働者に集中している。表9は、韓国製造業における低賃金労働者の比率をみたものである。低賃金労働者の比率は相対的概念であり、全産業労働者の賃金平均値の50%未満、賃金中位値の60%未満、賃金中位値の50%未満をそれぞれ低賃金労働の限界線（low-wage threshold）として使用した⁽⁸⁾。賃金は月賃金総額を月勤務時間で割った時間あたり賃金を使用した。

表9 製造業の雇用形態別低賃金労働者の比率（時間あたり賃金基準）（単位：%）

	全体	常用労働者	臨時労働者	日雇労働者
賃金平均値の50%未満	20.9	9.1	35.8	72.0
賃金中位値の60%未満	15.4	5.5	25.7	63.8
賃金中位値の50%未満	8.1	1.5	11.8	48.7

注：比率は各部門別の全労働者のうち、低賃金労働者の占める比率を意味する。

資料：統計庁：経済活動人口調査付加調査原資料，2004.8。

労働者全体の賃金中位値（median wage）の60%未満で計算した低賃金労働者の比率をみると、低賃金労働者は製造業労働者の15.4%に達する。これを雇用形態別にみると低賃金労働者は、常用労働者の5.5%に達し、臨時労働者の25.7%、日雇労働者の63.8%であった。すなわち、製造業の低賃金労働者は、常用労働者よりは、臨時労働者と日雇労働者のような非正規雇用形態に集中しているのである。

これには大企業に集中する企業別労働組合の賃金交渉力の影響を無視することはできない。韓国の労働組合の形態は、産別労働組合や一般労働組合（地域労働組合）などの多様な形態であるにもかかわらず、依然として大企業中心の企業別労働組合体系が根幹をなしている。これによって、労働者が働く企業に労働組合が設立されているかどうか、労働組合の組織率を決定する条件である。2004年現在、製造業労働者の70%が、労働組合がない場所で働いており、臨時労働者と日雇労働者の場合には、90%以上が無労組事業場で働いている。製造業全体の労働組合組織率は17.4%である

(7) 統計庁，経済活動人口調査付加調査（2004.8）の分析結果。

(8) 低賃金限界線の基準は、国ごとに異なるが、OECDではフルタイム労働者の中位賃金の2/3に達しない賃金水準を使用するが、非常に低い低賃金限界線として中位賃金の50%未満の賃金水準を使用することもある。Eurostatでは、低賃金限界線として、労働者全体の的中位賃金の60%に満たない賃金水準を使用しており、LoWER（EU Low Wage Employment Research Network）では、国家全体の中位賃金の2/3未満で使用したことがある。

が、これを雇用形態別にみると、常用労働者の組織率は25.1%であり、臨時労働者と日雇労働者の組織率はそれぞれ1.9%と0.4%にすぎない。非正規職の組織率が低いのは、彼らの98%以上が、事業場に労働組合がなかったり、労働組合加入対象でないからである⁽⁹⁾。

このように企業規模間賃金格差の拡大、小企業と非正規職に集中する低賃金、大企業中心に組織された労働組合の賃金交渉力などは、大企業と中小企業間の労働市場の二重構造化を深化させる要因である。

本稿では直接に扱っていないが、このような労働市場の二重構造化の裏には、独寡占大企業の商品市場支配力が重要な役割を果たしているものと推論できる。韓国の企業構造が独寡占大企業中心の垂直的系列化と支配-従属的な元下請関係で特徴づけられるという点から（中小企業協同中央会、2004、チュ・ムヒョン、2004）、大企業の独寡占的利潤確保のための納品単価の引き下げ、不公正取引、構造調整の負担転嫁のような行為は、それに垂直的に系列化された中小企業の収益構造を阻害することによって、中小企業の支払い能力を低下させる原因になり得る。これによって、劣悪な収益構造の下で低賃金を維持することを望む中小企業は、人件費節減のために必要労働力を低賃金あるいは非正規職の労働力に依存するようになる。その結果、中小企業は質の低い製造業を忌避する韓国の労働力構成の変化についていくことができなくなることによって、雇用創出の活力を有することができない可能性がある。しかし、これについての実証的な研究はいまだ不十分な実状である。

結 論

以上で検討したように、韓国製造業の雇用は、1990年代に入って全産業に占める雇用比率はもちろん、雇用の絶対数も減少してきた。とくに、大規模企業の雇用比率の減少が目につくが、500人以上大規模企業の雇用比率は、1990年製造業の29.9%から2004年現在15.8%へと減少した。

韓国鉱工業の雇用変化は、1980年代末以降、雇用創出は減り、雇用消失が継続的に増加することで、雇用純増率はマイナスで成長していると要約される。とくに、大規模企業の雇用純増率の減少は小規模企業より深刻であることがあきらかになった。このような現象は、1998年の外貨危機以後の企業の構造調整過程であられた一時的な現象とみることはできないというところに問題の深刻性がある。すでに90年代初から製造業の雇用創出は、大規模企業と中小規模企業とを問わず、限界に直面しており、その結果、雇用純増率が継続してマイナス成長であられたのである。これは、1980年代末以降、韓国の雇用成長が1980年代のような高成長を期待することがむずかしい状態に転換したということを示している。

さらに、韓国の労働力構成の変化と労働市場の二重構造化の深化は、製造業の雇用回復に否定的な影響を及ぼす要因である。韓国の労働力はすでに高学歴化、高齢化、女性化、非正規職化で要約されており、中小製造業が要求する労働力と一致しないが、これに加えて企業規模別賃金格差の拡大と低賃金非正規職の増加が、労働力の中小製造業の忌避現象を深化する要因となっている。これを

(9) 統計庁の経済活動人口調査付加調査、2004年8月の原資料分析結果。

考慮するならば、90年代初にすでに限界に達した製造業の雇用創出能力は、経済状況がよくなったとしても、自動的に改善されるように思われない。製造業の雇用創出能力の回復は、これ以上大企業に依存することはむずかしく、現在のように労働力構成が変化し企業規模別賃金格差が深刻な状態では中小企業の雇用創出能力の回復を期待することもむずかしいからである。

低い雇用創出と、高い雇用消失の状態の下で、製造業の量の雇用純成長のためには、雇用創出を増やしたり雇用消失を減らすことが可能な人為的な努力が必要である。このためには二重労働市場にたいする政策的な接近のみならず、大企業と中小企業間の垂直的分業構造と支配－従属的な下請系列化の問題を解決し得る産業組織面での政策的接近が必要であるものと思われる。

(クォン・ヘジャ 前韓国労働社会研究所研究委員)

(さとう・しずか 東北大学大学院経済学研究科研究生)

参考文献

- 権恵子 (2003) 「韓国労働市場の雇用の質低下と低賃金雇用改善方案」『2003国政監査政策資料集』パク・インサン議員室。
- 権恵子 (2005) 外「製造業の雇用創出と消失」韓国金属労働組合連盟, 韓国労働教育院 (未発表論文, 近刊)。
- キム・ヘウォン (2004) 『韓国の雇用創出と消失についての研究』(ソウル大学校経済学科博士学位論文)。
- アン・ヒョンヒョ/ファン・ソンウン/ナム・ギゴン (2005) 「製造業空洞化をめぐる論議と政策対案評価」『産業空洞化と雇用政策』(民主労総討論会資料集, 2005.9.30)。
- チュ・ムヒョン (2004) 「韓・中・日FTAと中小企業の構造転換：中小企業の市場地位と成長の原動力分析を中心に」『国会運営委員会政策研究開発課題 2004-12』。
- 中小企業庁・中小企業協同組合中央会 (2004) 『中小企業実態調査報告書』(2004)。
- 統計庁, 経済活動人口調査および付加調査原資料, 2004.8。
- 統計庁, 鉱工業基本統計調査原資料。
- 統計庁, 事業体基礎統計調査。
- Davis, Haltiwanger, Schuh (1996) Job Creation and Job Destruction, The MIT Press.
- EIRO (2002) Low Wage Workers and the Working Poor, 最低賃金委員会。
- Haffner, R et al (2001) “European Integration, Liberalisation and Labour Market Performance”, in G. Bertola, T. Boeri and G. Nicoletti(eds.), Welfare and Employment in a United Europe, Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Salverda, W. and B. Nolan, B. Maitre, P. Muhlaw (2001) Benchmarking Low-Wage and High-wage Employment in Europe and the United States, LoWER.