

韓国の賃金構造

黄 秀 慶 / 友岡有希 訳

はじめに

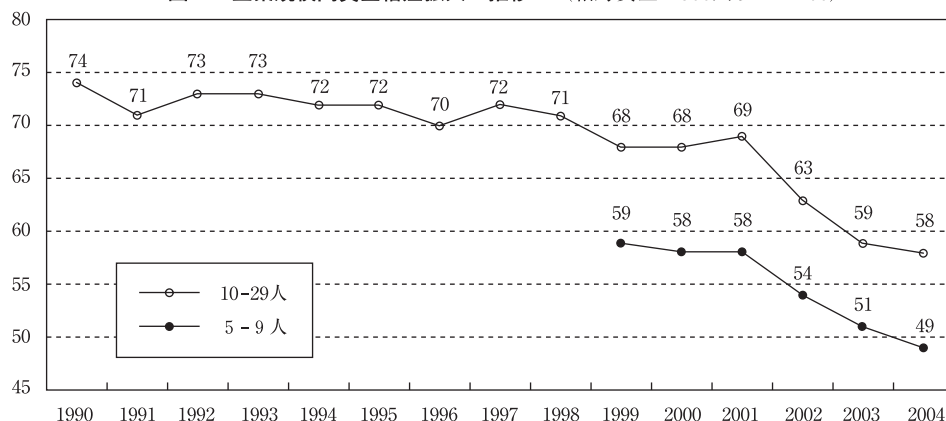
- I 労働市場の二重構造と内部者—外部者問題
 - 1 伝統的雇用関係の変化
 - 2 大企業正規職の労働市場と外部労働市場
- II 内部者—外部者間の賃金格差と賃金体系の分節性
 - 1 内部者—外部者の特性と賃金格差
 - 2 勤続及び経歴収益率と賃金プロフィール
- III 政策的含意

はじめに

最近の韓国労働市場に関してもっとも多く論議されていることは、両極化（bipolarization）問題である。韓国の労働市場の両極化の兆しは、大企業と中小企業、正規職と非正規職、労組がある部門と労組がない部門等の多様な分類でもって観察される。

2004年の賃金労働者を基準とすると、男性の38.4%、女性の63.3%が臨時・日雇職等の非正規雇用形態を取っており、これら非正規職の平均賃金水準は、正規職の50～60%に過ぎないものとして表れている（韓国統計庁『経済活動人口調査』）。企業規模間の賃金格差をみると、500人以上の事業体に比べて10～29人の事業体労働者の相対賃金が、1990年の74%から2004年には58%の水準に低下している。1990年代にかけて相対賃金が70%水準から緩やかな減少傾向をみせたのに対して、2000年代に入ると相対賃金の急激な下落趨勢が目立つ（図1）。一方、労働界全体を代弁すべき労働組合は、1,500万人の労働者のうち、約11%内外の労働者しか組織していないが、これも大企業中心に偏っており、全体の雇用労働力のわずか5.3%しか就業しない1000人以上の事業体の労働組合の組合員が全組合員の2/3を占めている実情である（労働部『2004年度全国労働組合組織率』）。

図1 企業規模間賃金格差拡大の推移 (相対賃金：500人以上=100)



出所：労働部『毎月労働統計調査報告書』各年度

韓国の労働市場構造は、もはや同質的で単一の市場と考えるのは困難である。一方では、大企業—正規職労働者で構成された非常に硬直的な内部者（Insiders）労働市場が存在するとともに、もう一方では、中小企業—非正規職労働者で構成された過度に柔軟な外部者（Outsiders）労働市場が共存し、両者の間の乖離がさらに深化していることが、まさに両極化問題の核心である。ここに、韓国の企業別労働組合体制が大企業と公共部門の正規職労働者を中心に組織・運営されることによって、労働組合が内部者労働市場の独占地帯を保障する装置として働いているという憂慮が説得力を持って提起される。そして、このような労働市場の二重構造的特性が、韓国の賃金構造を歪曲させる重要な原因となっていると考えられるのである。

本稿では、韓国の賃金構造を労働市場の重層性と関連させて考察してみたい。I章では、まず、伝統的雇用関係の変化によってもたらされた韓国労働市場の二重構造的側面を探り、大企業正規職の内部労働市場とその他の労働者の労働市場の分節が引き起こす内部者—外部者問題を検討する。II章では、実証分析により、内部者労働市場と外部者労働市場における賃金決定体系を分析する。賃金関数の推定から内部者プレミアムと賃金決定メカニズムを分析することで、内部者労働市場と外部者労働市場の賃金側面での構造的相違を考察する。最後に、III章で、分析結果の政策的含意を要約して、本稿の結論としたい。

I 労働市場の二重構造と内部者—外部者問題

1 伝統的雇用関係の変化

IMF経済危機を経て、韓国の労働市場構造は急速に再編された。伝統的な雇用関係が維持されている領域が次第に縮小し、“柔軟化”と集約される新しい雇用関係の領域が拡大する傾向にある。

IMF経済危機以降に展開された大規模な失業状況のもとで、政策立案者の一次的な関心は雇用創出に集中した。2000年の失業率が4%水準で多少鎮静化してはいるが、雇用の質、雇用構造に目を向けてみると、すでに臨時・日雇職等の非正規職が全賃金労働者の過半数を占めるまでに韓国労働

市場の雇用構造は歪曲されている。非正規職労働者の賃金水準は正規職の半分の水準にとどまり、非正規職労働者の大部分が、各種社会保障制度の恵沢を受けられないソーシャルセーフティネットの死角地帯に置かれるようになった。

韓国の正規職労働市場は、性、年齢、学歴を基準とする新規採用方式、号俸制を根幹とする年功的賃金体系、内部昇進による労働力管理、終身雇用等、“人”が管理対象である伝統的な内部労働市場（internal labor market）体制によって運営されていると見られる。これに対し、非正規職労働市場は、進入と退出が頻繁であり、企業間移動により経歴が蓄積され、年功給ではない職務給の報酬体系を有していると考えられる。すなわち、“人”ではなく、“職務”が直接的な管理対象となる。このような意味で、前者は日本的人事管理システムと類似し、後者はアメリカ的人事管理システムにより近接したものであると判断される。韓国の労働市場は、このように一方では非常に硬直的な労働市場、もう一方では非常に柔軟な労働市場という、2つの全く異なる種類の労働市場が共存しているのである。

韓国における内部労働市場の初期的形成は、日本を模倣した1970～80年代の工業化過程にさかのぼる。80年代初めまで一部の職群に限定され運営されていた内部労働市場体制は、80年代中頃から民主化の波に乗って、全職級に拡散され、生活給と単一号俸制による賃金の年功的性格がさらに強化された。労働組合は、それまでの、使用者による一方的な企業運営にもブレーキをかけ、雇用保障はもちろん、職務配置及び移動等に対しても一定の影響力を行使し始めた。90年代以降、韓国の内部労働市場は、柔軟化を追求した全世界的な流れとは正反対に、賃金の硬直性、技能的硬直性、数量的硬直性を強化する方向に旋回したのである。

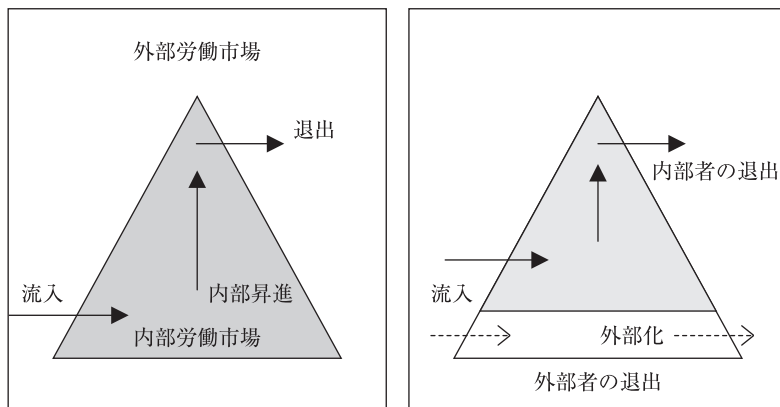
IMF経済危機を経て、既存の内部労働市場体制の硬直性から来る非効率が増幅するにつれ、企業は既存システムに一定程度の修正を加えなければならなくなった（表1）。しかし、柔軟性拡大のために韓国企業が主として選択した方式は、技能的柔軟性や賃金の柔軟性を高めるというものではなく、雇用関係の外部化（externalization）による数量的柔軟性の確保であったと言えよう。労働研究院の「事業体パネル調査」によれば、100～299人事業体の11.4%、300～999人事業体の25.8%、1000人以上事業体の23.0%が正規職を非正規職に代替してきたことが明らかになっている（チョン・インス他（2003））。企業が柔軟化を追求する過程で、技能的柔軟性や賃金の柔軟性の確保より、雇用関係の外部化による数量的柔軟性の確保を選択した時に起こるもっとも大きな問題は、内部労働市場の硬直性が改善されず、硬直性は維持されたまま次第に内部労働市場自体の閉鎖と縮小が進展するということである。こうした内部労働市場の縮小過程を描写したのが図2である。

表1 企業の採用及び労働力活用方式の変化

労働力活用方式	正規職社員中心 (1)	←—— (2)	半々 (3)	——→ (4)	柔軟な雇用形態 の活用 (5)
経済危機以前 現在の状態	40.7 38.1	18.7 16.7	28.0 27.3	6.6 10.7	6.0 7.1
雇用契約の期間	希望する時まで 勤務 (1)	←—— (2)	半々 (3)	——→ (4)	契約期間明示/再 契約 (5)
経済危機以前 現在の状態	44.1 41.5	15.4 12.9	27.3 26.9	5.5 9.1	7.7 9.7
新規採用方式	非経歴・新規卒業 者選好 (1)	←—— (2)	半々 (3)	——→ (4)	経歴社員選好 (5)
経済危機以前 現在の状態	10.9 9.2	9.7 9.5	53.7 49.8	14.5 18.0	11.2 13.4
欠員補充方式	勤務 (1)	←—— (2)	半々 (3)	——→ (4)	外部から補充 (5)
経済危機以前 現在の状態	9.9 9.2	7.8 8.4	39.8 37.0	18.8 20.3	23.7 25.1

出所：労働研究院「第1次事業体パネル調査」原資料、チョン・インス他（2003）41ページと54ページより再引用。

図2 雇用外部化と内部労働市場の縮小



公共部門、大企業労働者等の内部労働市場にすでに安定的に定着した内部者は、強力な交渉力を用いて既存のシステムを頑なに守ることを要求する。しかし、その結果は、彼らが意図するとせずとにかかわらず、雇用の外部化と構造的失業の増大に繋がり、さらに外部労働市場における労働力供給の増大によって外部者の雇用与件はさらに劣悪になる蓋然性が大きくなる。こうした内部労働市場の縮小と、内部者と外部者間の格差が深化する過程に対する正確な理解なくしては、経済の主体である労使双方、そして政府もまた、韓国の労働市場構造の健全さを回復するための正しい解決方法を提示することができないであろう。

2 大企業正規職の労働市場と外部労働市場

前章でみたように、企業規模間の賃金格差は2000年代に入って急速に拡大している。一方、雇用側面でも大企業と中小企業間に著しい違いが見られる。大企業の新規採用及び退職・解雇率は中小企業の半分の水準に過ぎず、相対的に安定的な雇用関係が維持されている。その中で、2001年を底点として大企業で最近、新規採用率が急速に回復し、退職・解雇率を上回っているのに対し、中小企業では新規採用率が退職・解雇率を下回る水準を示し、こここのところの中小企業の苦戦が目立っている（表2）。一方、常用労働者を基準にみると、2003年の新規採用率より退職・解雇率が高まり、内部的には常用労働者の縮小、すなわち雇用構造の悪化が併行して進んだ可能性を示唆している。

表2 企業規模間の新規採用及び退職・解雇率

	大企業（300人以上）		中小企業（5～299人）		常用労働者（30人以上）	
	新規採用率	退職・解雇率	新規採用率	退職・解雇率	新規採用率	退職・解雇率
1999	1.16	0.95	2.67	2.15	2.00	1.57
2000	1.65	1.36	2.76	2.32	2.32	1.88
2001	1.00	1.16	2.37	2.31	1.78	1.84
2002	1.16	1.03	2.55	2.28	2.01	1.73
2003	1.32	1.23	2.42	2.51	1.88	1.94

出所：労働部『毎月労働統計調査報告書』、各年度

雇用構造の悪化は、大企業、労組がある企業、組合員、正規職等、相対的に良好な労働条件を享受できる労働者の規模が、2002年を除くと全般的に減少傾向をみせていることから確認できる（表3）。この労働者間の賃金格差も、持続的に拡大している。

表3 労働者の構成変化及び相対賃金推移

（単位：％）

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
[労働者構成比]							
大企業*	33.0	31.6	30.6	27.4	26.3	27.9	27.1
労組のある企業	23.4	19.8	21.2	19.5	18.2	19.5	19.3
労使組合員	14.9	11.9	13.4	11.7	10.2	11.6	10.5
正規職	69.4	65.2	72.2	69.0	68.5	65.3	67.4
[相対賃金]							
中小企業/大企業	67.8	69.3	70.7	68.3	63.9	60.9	61.1
無労組/有労組	76.2	67.7	69.3	71.9	65.7	62.7	59.3
非組合員/組織員	83.9	73.4	76.2	76.8	72.8	69.0	67.4
非正規職/正規職	60.7	59.3	62.9	62.3	63.4	61.7	56.7

注：*大企業は従業員規模が300人以上である事業体と公共部門を含む。

出所：韓国労働研究院「韓国労働パネル」1～7次資料

労働部の『賃金構造基本統計調査』を利用して見た、労組が無い企業の労働者の相対賃金も1999年76%から2000年72%、01年71%、02年70%、03年69%と、労働パネルを利用した結果(表3)より格差が多少小さく表れているが、趨勢としては非常に類似していることが確認できる。『賃金構造』と『労働パネル』の結果に表れた違いは、『労働パネル』が非正規職まで含めているのに対し、『賃金構造』の場合、常用職だけを対象にするので、多くの非正規職が標本から除外され、賃金格差が過少推定されたため表われたと考えられる。

企業規模間、雇用形態間の賃金格差の拡大が、競争的労働市場の状況下で労働者間の生産性の格差を反映するものならば、労働市場の両極化の弊害は、相対的にそれほど深刻ではないと言えよう。しかし、生産性格差と無関係な格差が拡大した結果であるならば、賃金格差の拡大は労働市場構造を歪曲し、労働市場の効率性を大きく損なう深刻な副作用を内包することになる。賃金格差緩和及び構造的な分節性の解消が社会的に激しい議論の焦点(hot issue)となっている背景が、まさにここにある。

最近の賃金格差の拡大について様々な原因が考えられてきた。企業規模間の賃金格差の拡大は、主に生産物市場での不均等な地位に端を発する企業間の支払い能力の違い、あるいは不公正取引の慣行による利潤の移転等、労働市場の外的要因にその原因が求められている(チョ・ソンジェ他(2003))。一方、雇用形態間の賃金格差については、企業の雇用柔軟化戦略の下での差別的処遇、すなわち、人件費節減をねらった、差別化戦略の結果として把握する見解が一般的だといえる(イ・ビョンフン、ユン・ジョンヒャン(2001))。

ここでは上記の観点とは異なり、労働市場の構造的な分節性とそれによる賃金決定体系の違いにその原因を求めたい。すなわち、韓国の労働市場は、一方において独占地帯を享受しつつ、強力な雇用保護の恵沢を受けている内部者(insiders)労働市場と、他方において、市場競争に直接的に曝されている外部者(outsiders)労働市場が共存する二重構造を成している。両労働市場の異なる賃金決定体系、とくに一方(外部者)に決定的に不利に作用する内部者の賃金決定体系が、構造的賃金格差を拡大させるのである。

内部者—外部者仮説(Insider-Outsider Hypothesis)を最初に提起したLindbeck & Snower(1986)は、内部者を“その労働移動費用ゆえに保護されていて、使用者との関係において一定の交渉力をもつ労働者”と定義し、主に、交渉力が働くメカニズムに分析の焦点を当てている。一方、Groenewold & Taylor(1992)とDrazen & Gottfries(1994)等は、現在の賃金水準以下で採用されることを望む労働者(外部者)が存在するにも拘わらず、市場清算賃金以上の高賃金が維持されるとともに、雇用関係が持続される労働者(内部者)が存在する場合を、内部者—外部者の本質的規定要素と定義し、内部者—外部者構造と失業の関係に、より分析の力点を置いた。要約すれば、内部者という一定程度の供給独占力が存在し、これを基盤に使用者との関係で交渉力を行使し、この結果、生産性以上の賃金プレミアムが維持され、雇用安定性が保障される労働者グループを内部者という理解できるであろう。

分断労働市場で基礎をおいた内部者—外部者仮説は、雇用割当によって起こる失業問題を説明する以外にも、雇用関係の外部化によって生じる非正規労働の拡大を説明する場合にも説得力をもつと考えられる。1次部門で強い交渉力を持った労働組合が存在するとすれば、内部者労働市場では、

生産性以上の高い賃金水準が維持されうる。企業は、内部者の生産性以上に高い賃金に合意するが、その代わりに内部者の反発を回避しようとして内部者の数を減らそうとする（Lindbeck & Snower（1988））。内部労働市場の硬直性による非効率を最小化するため、人員数の調整、正規労働者の新規採用の抑制、名誉退職および早期退職等の多様な形態で正規職労働力の縮小を図り、さらに内部労働市場に編入されない労働を中心に、非正規化、アウトソーシングのような雇用関係の外部化で対応するようになる（Cordova（1986）；Barker & Christensen（1998））。新規者の1次部門進入は次第に難しくなり、2次部門はさらに拡大され競争的になる。これによって、2次部門の賃金水準はさらに低下し、両部門間賃金格差はさらに広がる。

このような説明は、雇用柔軟化の過程で数量的柔軟化が支配的に進められた韓国の場合、内部者と外部者労働市場の分節性が強化された背景を理解するのに有効な分析ツールを提供する。韓国の内部者労働市場は、勤続に対する高い報酬を提供する年功的賃金体系、内部昇進による労働力管理、長期・終身雇用等、“人”が管理対象である伝統的な内部労働市場（internal labor market）体制で運営されており、加えて、労働組合の強力な交渉力を特徴としている。内部者労働市場は労働市場の柔軟化を追求する過程で、内部者に直接的な影響を及ぼす賃金および技能的柔軟性よりは、主に外部者に影響を与える数量的柔軟性を選好するが、これによって、周辺労働の外部化および内部労働市場の閉鎖が加速化される結果をもたらした。他方、中小企業・非正規職等の外部者労働市場は、内部者労働市場の閉鎖と外部化の結果、競争がさらに一層激化し、進入と退出が頻繁になり、企業での勤続よりは企業間移動によって経歴が蓄積される構造をとるようになった。外部者労働市場では、“人”より“職務”の特性により報酬が成り立つ職務給的報酬原理が拡大しているように考えられる。しかし、このような報酬原理が、そのまま新しい経歴形成構造に対応できるほど十分に、伝統的な年功給的報酬原理に取って代わることができなかつたとしたら、賃金体系による賃金格差が、内部者—外部者間の賃金格差の非常に重要な構成要素を占めるようになるであろう。

II 内部者—外部者間の賃金格差と賃金体系の分節性

1 内部者—外部者の特性と賃金格差

本章では、内部者—外部者間の賃金格差および賃金決定体系を比較することで、内部者労働市場と外部者労働市場の間どのような構造的な相違が存在するのかを見てみる。

内部者—外部者仮説における内部者は、労働移動費用（LTCs）によって保護されており、これを基盤に、使用者との関係で一定の交渉力を行使しうることを最も大きな特徴とする。企業に内部労働市場が存在する場合、あるいは強力な労働組合が存在する場合がこれに該当する。したがって、実証分析において、内部労働市場体制に編入されている内部者と、競争的市场状況に置かれている外部者は、さまざまな仕方で定義されうる。企業規模を利用した大企業（公共部門も含む）—中小企業の区分、正規職—非正規職の区分、組合員—非組合員の区分等がその代表的な例である。もっとはっきり言えば、企業内部労働市場体系の中に編入されている可能性が高い大企業正規職と、その他の労働者を区分することによって、内部者—外部者を定義することができよう。ここでは、直接的に企業内部労働市場体系の中に編入されている可能性が高い大企業正規職と、その他の労働者の区分を用いて内部者—外部者を分けて分析を行う。

実証分析を行うにあたって、「韓国労働パネル調査（KLIPS）」1-7次資料を用いた。KLIPSは、1998年に5,000世帯を対象に行われた1次調査を皮切りに、現在7次調査までの資料が提供されている。KLIPSは、非正規職であるかないかを判別できる多様な設問を初めとして、企業類型、企業規模、労組の有無、組合員であるかないかのように、他の資料では簡単に得ることができない情報をすべて提供しており、労働市場の構造分析に非常に有用である。標本を賃金労働者に限定するならば、各年度別標本数は約4,000人程度となり、標本の主要特性は表4のとおりである。分析には、1-7次調査の個人の横断面加重値が用いられている。

表4 標本特性（1998-2004）

	1次 (1998)	2次 (1998)	3次 (2000)	4次 (2001)	5次 (2002)	6次 (2003)	7次 (2004)
標本数（人）	3,966	3,926	3,698	3,773	3,936	4,174	4,224
女性比（%）	36.9	40.0	39.2	39.8	39.9	40.0	39.5
平均年齢（歳）	37.7	37.7	37.8	38.0	38.7	38.6	38.9
平均教育年数（年）	12.1	11.9	12.0	12.2	12.2	12.4	12.6
平均経歴年数（年）*	11.5	11.3	11.7	11.9	12.3	12.3	12.6
平均勤続年数（年）	6.3	5.2	5.5	5.3	5.4	5.5	5.7
月平均賃金（万ウォン）	111.2	102.5	108.6	119.6	130.2	144.9	157.5

注*：各個人に対して過去の職歴情報を利用して構成した個人の実際経歴年数である。

資料：労働研究院『韓国労働パネル』1-7次資料

分析に用いた“経歴年数”は、個人の実際の経歴年数として、各個人について過去の職歴情報をすべて利用し、新たに構成した変数である。個人に関する情報が充分ではない通常の資料を利用する場合、一般的に経歴は（年齢－教育年数－6）で算定して分析されるが、この場合、女性のように労働市場経験が断続的な人々では、経歴が実際より過大評価され、分析結果が歪曲されて表れる可能性が大きい。しかし、ここでは、実際の経歴年数が使用されていることによって、女性についても経歴効果に対する含意を正確に得ることができる。

本研究で用いられる“内部者”の統計的定義は、とくに言及がないかぎり、従業員300人以上の大企業と公共部門（公務員を含む）の正規職労働者を意味する。正規職／非正規職の区分と関連しては、i）従事上の地位区分による非常用職、ii）自らを非正規職だと判断している者、iii）1年未満の短期契約職、iv）時間制労働者、v）所属の無い労働者の5つの条件のうち、一つでも該当すれば非正規職のカテゴリーに含むこととする。こうして包括的に定義された非正規職の規模は、表5のとおりである。

表5 非正規職の類型別規模

(単位：%)

	1次	2次	3次	4次	5次	6次	7次
非常用職	19.3	26.5	23.3	22.1	22.3	21.3	22.1
短期契約職（2年以下）	3.8	5.1	4.7	4.6	4.1	5.4	4.5
時間制	12.1	10.0	9.0	8.2	8.5	8.1	7.8
所属の無い労働者	7.0	5.6	4.0	4.3	5.8	5.0	5.4
本人が非正規職と判断	23.7	30.1	—	21.7	21.9	26.6	27.2
包括的非正規職	30.3	34.6	27.8*	30.9	31.2	34.53	2.4

注*：3次資料では本人に非正規職かどうかを問わなかったため、包括的非正規職が多少過小評価されている。

表6は、内部者と外部者間の女性の比重、年齢、教育年数、勤続年数のような人的属性、および月平均賃金の格差を示している。全般的に、外部者において女性の比重と年齢が高く、教育水準は低く表れている。過去7年間にわたり年齢格差は増加趨勢、教育水準格差では減少趨勢を見せており、最近になるほど相対的に高齢者と高学歴者で外部化が進展していることが分かる。一方、勤続年数は内部者が顕著に高く、最近になるほど勤続年数格差がさらに大きく表れている。これは労働市場への新規進入者が内部者に編入されず、外部者に追いやられている結果として説明できる。ここでは外部者の労働移動が、内部者に比べ頻繁に起こった効果も重なっていると見られる。

内部者—外部者間の月平均賃金を比較すると、外部者は内部者の50～60%の水準であるが、内部者—外部者間の賃金格差も勤続年数と同様に、過去7年間で次第に拡大されてきていることがわかる。

表6 内部者（大企業正規職）規模と内部者—外部者間の人的特性比較

(単位：%, %p)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
内部者比重	27.5	24.4	25.0	22.4	21.7	22.5	21.9
女性比 (%p)	13.3	14.8	10.5	8.6	9.2	10.7	11.1
平均年齢比	101.4	101.9	104.1	103.1	102.8	102.7	103.1
平均教育年数比	82.4	82.8	83.9	84.1	83.6	84.8	85.8
平均経歴年数比*	84.4	85.2	95.4	89.6	90.8	90.7	92.4
平均勤続年数比	45.3	38.8	45.3	42.8	41.6	41.1	42.9
外部者の相対賃金	62.5	61.5	65.3	63.2	59.9	58.4	56.8

注：1. 大企業は従業員300人以上の事業体と公共部門を含む。

2. 女性比は外部者—内部者、他の人的特性は外部者／内部者の比率で算出された。

表6で内部者と外部者の月平均賃金を比較したが、このような賃金格差は、内部者労働市場と外部者労働市場が分節されていない場合にも、異なる人的特性や職務特性、企業および産業の特性、差別的要因等、様々な要因によって示される。人的特性や産業・職業等、説明されうる他の要因を統制した後、内部者と外部者間に現れる賃金格差について考察するには、多項回帰分析による賃金関数推定法を用いなければならない。賃金関数の推定に使用される変数の構成は次のとおりである。

第一に、賃金は、賃金労働者の月平均賃金が用いられ、2000年の消費者物価を基準に調整された実質賃金である。

第二に、賃金関数の推定に用いられた勤続、経歴、年齢変数は、相互排他的に構成された。すなわち、勤続は現在の企業での就業期間、経歴はすべての職場経歴から勤続を除外した期間であり、年齢は純粋年齢効果をみるために教育、勤続、経歴期間を差し引いた。

第三に、その他の賃金の説明変数には学歴のカテゴリーと性、正規職、大企業、内部者、職業、年度のダミーが含まれていた。過去1年間に労働移動をしたことがあるかどうかの説明変数として使われたので、2次年度資料から分析に含めるようになった。

賃金関数の推定結果は、表7のとおりである。左側の2列は、全体の観測値に対して内部者のダミーを除外して推定した結果（モデル1）と、内部者（大企業の正規職）のダミーを含めて推定した結果（モデル2）である。右側の2列は、内部者と外部者を分離し、賃金関数を推定した結果である。

まず全体のモデルの推定結果は、純年齢、職場移動経験、2000年度のダミー変数を除外したすべての変数に対して統計的に1%水準で有意である。内部者のプレミアムは、大企業、正規職、労組等の推定値によって観察されるが、学歴、経歴、年齢のような人的特性や産業・職業等を統制した後も内部者のプレミアムが非常に高く表れている。とくに、正規職の非正規職に対するプレミアムは賃金の23%にもなっており、内部者プレミアムを大企業、労組のある企業（または組合員）、正規職推定値の和として見ると、内部者が享受するプレミアムは賃金の約42%に達している。ここで、勤続年数が相対的に短い非正規職と比べて正規職には、長期勤続にともなう追加的な賃金プレミアムも存在するので、内部者プレミアムはさらに大きくなりうる。これについては、次節で詳細に論じる。

次に、内部労働市場を一つの区分基準として2つに分けられている韓国の労働市場の二重構造を見るため、内部者—外部者による賃金決定メカニズムを比較してみよう（〈表7〉の右側の2列）。まず、教育水準による賃金効果は、内部者労働市場で顕著に現れている。中卒以下は高卒者に比べて非常に低い賃金であるのに対し、大卒以上は高卒者に比べてはるかに多くの賃金を受け取る。すなわち、教育収益率が、外部者労働市場よりは内部者労働市場でさらに高いということである。例外的に、短大卒業者の賃金では、大きな違いはみられない。これは、単に学歴効果によって起こったというよりは、技術職に該当する短大卒業者の職務の特性が反映した現象と考えられる。

勤続効果は、厳密には $(ten + 2 \cdot tensq \times \text{勤続年数})$ で測定されるが、概略的に見ると、外部者の場合、勤続年数による増加幅でも少ないだけでなく、勤続が増えるにつれ、増加が減少する幅も大きいことが分かった。内部者の勤続効果の初期収益が低くなく、むしろ初期から一貫して高いことがわかり、内部者労働市場のプレミアムを繰延賃金仮説（deferred wages hypothesis）で説明するには、無理があると考えられる。一方、経歴の場合には、内部者—外部者間の格差が多少小さくなり、勤続と経歴を除外した純年齢効果は内部者では存在するが、外部者ではほとんどないものとして表れている。

推定結果で発見されたもう一つの興味深い事実は、職場移動の賃金効果である。職場移動の賃金効果は、内部者—外部者間で著しい相違を見せているが、内部者では職場移動経験の推定係数が

表7 賃金関数推定結果

変数	全体				内部者		外部者	
	モデル1		モデル2		推定係数	t-値	推定係数	t-値
	推定係数	t-値	推定係数	t-値				
定数項	4.3259	(274.8)	4.3223	(274.3)	4.3944	(155.8)	4.3457	(232.3)
中卒以下	-0.1354	(-14.6)	-0.1361	(-14.7)	-0.3080	(-14.2)	-0.1060	(-10.2)
短大卒	0.0653	(6.2)	0.0649	(6.2)	0.0637	(4.1)	0.0641	(4.9)
大卒以下	0.2401	(26.6)	0.2388	(26.4)	0.2599	(20.8)	0.2276	(19.2)
勤続	0.0402	(28.4)	0.0398	(28.1)	0.0442	(21.6)	0.0402	(22.2)
勤続自乗	-0.0008	(-16.4)	-0.0008	(-16.3)	-0.0007	(-10.6)	-0.0010	(-15.3)
非勤続経歴	0.0224	(23.9)	0.0225	(24.0)	0.0215	(11.4)	0.0213	(19.4)
経歴自乗	-0.0007	(-25.0)	-0.0007	(-25.1)	-0.0004	(-5.3)	-0.0007	(-22.3)
(純)年齢	0.0003	(0.4)	0.0003	(0.4)	0.0048	(2.9)	0.0012	(1.2)
(純)年齢自乗	-0.0001	(-5.6)	-0.0001	(-5.6)	-0.0003	(-4.2)	-0.0001	(-5.8)
職場移動経験	0.0154	(1.8)	0.0153	(1.8)	-0.0443	(-2.1)	0.0198	(2.0)
女性	-0.3830	(-55.5)	-0.3825	(-55.4)	-0.2519	(-21.8)	-0.4261	(-50.6)
非正規職	-0.2311	(-32.5)	-0.2166	(-27.6)	-	-	-0.2074	(-24.9)
大企業	0.1219	(16.3)	0.0661	(4.5)	-	-	0.0656	(4.2)
労組のある企業	0.0725	(8.9)	0.0707	(8.6)	0.0773	(7.9)	0.0751	(6.4)
内部者	-	-	0.0720	(4.4)	-	-	-	-
専門職	0.2731	(23.1)	0.2746	(23.2)	0.1659	(7.7)	0.2985	(20.8)
準専門職	0.1890	(15.3)	0.1900	(15.4)	0.0668	(3.1)	0.2306	(15.2)
事務職	0.1854	(13.4)	0.1831	(13.2)	0.1019	(3.8)	0.2024	(12.5)
サービス販売職	0.1599	(10.8)	0.1621	(11.0)	0.0999	(3.3)	0.1755	(10.4)
技能員	0.1442	(13.4)	0.1434	(13.3)	0.0565	(2.4)	0.1587	(13.1)
組立工	0.0523	(4.4)	0.0535	(4.5)	-0.0098	(-0.4)	0.0635	(4.6)
2000年	0.0073	(0.7)	0.0072	(0.7)	0.0051	(0.3)	0.0055	(0.4)
2001年	0.0523	(4.9)	0.0519	(4.9)	0.0781	(4.9)	0.0373	(2.8)
2002年	0.1110	(10.6)	0.1106	(10.6)	0.1634	(10.2)	0.0863	(6.7)
2003年	0.1584	(15.3)	0.1581	(15.3)	0.2244	(14.3)	0.1292	(10.1)
2004年	0.1830	(17.9)	0.1827	(17.8)	0.2835	(18.1)	0.1449	(11.5)
Adj-R-Sq	0.5334		0.5338		0.5317		0.4474	
N	19,526		19,526		4,941		14,585	

注：（）内はt-値

5%有意水準で負（-）の相関関係を見せており、賃金ペナルティも約4%水準となっている。しかし、外部者では、職業移動が賃金と5%有意水準で正（+）の相関関係を示しており、職業移動経験が賃金を約2%上昇させている。外部者は企業での年功（勤続）によるよりは、職場移動によって賃金を上昇させる、柔軟な職務給の賃金決定メカニズムが働いているものと解釈される。

女性が受ける賃金側面のペナルティは、一般的に内部者労働市場で低い反面、外部者労働市場で相対的に高く表れる。これは、一度内部労働市場に編入された女性については、直接的な差別要因が大きく減少したということの意味する。これとは異なり、外部者労働市場での女性は、男性に比べて非常に大きなペナルティを受けなければならないことを示している。

総合的に見ると、内部者労働市場では、教育、勤続と同様に、人的属性による賃金効果が相対的に大きいのに対し、外部者労働市場では、一般的に産業・職業のような職務の特性や勤続よりは、

経歴や年齢の賃金効果が相対的に高くあらわれるということが分かる。これは、正規職労働市場が年齢（勤続）、学歴を基準とする年功賃金体系を持ち、非正規職労働市場は、進入と退出が頻繁に行われ、年功給ではない職務給の報酬体系を持つという、前述の論旨に一致するものである。

2 勤続および経歴収益率と賃金プロファイル

ここでは、韓国の賃金体系の主な特徴の一つである年功賃金が、内部者—外部者賃金格差においてどのような役割を果たしているのかに焦点を当てて論じたい。

表8は、前述の推定係数を利用し、勤続及び経歴による収益率を期間別に計算したものである。労働市場全体では、勤続の場合、勤続5年未満は平均3.94%、5～10年が3.78%、10年以上では約2～3%の収益率を示し、経歴の場合、勤続5年未満は平均1.99%、5～10年が1.67%、10年以上では約1%前後の収益率を見せている。一方、内部者と外部者を分けると、勤続と経歴に対する報酬体系は明確に異なっている。

表8 勤続および経歴による収益率

(単位：%)

		0～5年	5～10年	10～15年	15～20年	20～25年	25～30年
全体	勤続給	3.94	3.78	3.51	3.13	2.67	2.14
	経歴給	1.99	1.67	1.31	0.91	0.52	0.13
内部者	勤続給	4.52	4.52	4.41	4.18	3.85	3.41
	経歴給	2.06	1.93	1.77	1.58	1.36	1.14
外部者	勤続給	3.87	3.57	3.14	2.59	1.98	1.34
	経歴給	1.85	1.52	1.15	0.76	0.36	-0.01

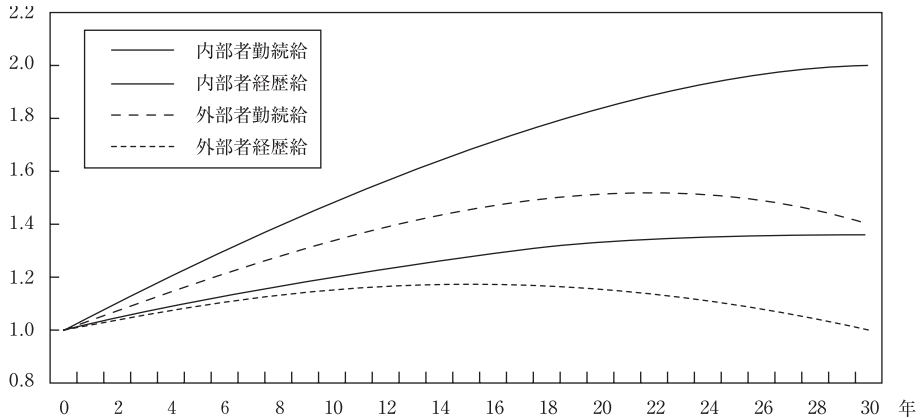
内部者と外部者の勤続及び経歴による収益率から賃金プロファイルを作成したのが、図3である。横軸は勤続（経歴）年数であり、縦軸は勤続（経歴）1年に対する相対賃金を表している。内部者の場合、勤続収益率も高く、勤続30年（50代初めから半ば）まで持続的に賃金が上昇するが、外部者の場合には、勤続収益率も低く、勤続20年を前後して急激に下落する様相を呈している。経歴に対する報酬もまた、内部者で相対的に高く、上昇期間も長い。一般的に韓国の労働市場において、勤続に比べて経歴はかなり低く評価されており、これは、一つの企業で勤続を積まない限り（非正規職、外部者）、その他の条件が同一でも低い賃金しか受けられないことを意味する。とくに、外部者の場合、勤続と経歴による収益率が非常に低く、初期に内部者に編入されない限り、一生、低賃金の鎖から解放されるのが難しいということを示唆している。

経歴よりは勤続に対して報酬を与える年功賃金体系は、必然的に労働市場の両極化を深化させる。勤続が断続的である可能性が高い非正規職の場合、外部経歴による年功報酬が存在しえないので、時間の経過とともに正規職との賃金格差がさらに拡大するしかないからである。

結果的に、強い年功効果は労組がある部門、大企業正規職等、内部者に限定されたものになり、外部者、労組の無い部門では賃金の年功性がほとんど見られない。内部者に適用される年功賃金が生産性にどの程度対応しているのかについては、より厳密な分析が必要であろうが、概して、市場において競争部門といえる非正規職、外部者の賃金体系が労働者の生産性をより正確に反映すると

いうなら、内部者の年功賃金カーブは年齢（勤続）による生産性の上昇に比べて、かなり急な上昇水準であることは明らかである。

図3 内部者と外部者の賃金プロファイル



Ⅲ 政策的含意

韓国の労働市場は、柔軟化へ向かう、全般的な構造変化の過程にある。昨今、非正規職労働者が量産されているのは、既存の内部者労働市場が非常に硬直的であるというところからもたらされる側面が強いと考えられる。それゆえ、内部者と外部者間の相反する利害関係を前提とする内部者—外部者仮説は、最近の労働市場の状況を説明するのに、有用な分析ツールを提供すると考えられる。

実証分析の結果、韓国の労働市場は、内部者—外部者仮説の予測と一致する方向に向かっている。一方において硬直的な内部者労働市場と、他方における柔軟な外部者労働市場が共存し、互いに異なる賃金決定メカニズムが働いている。内部者労働市場は、大企業正規職を中心に、学歴、年齢というような人的特性に比重を置く報酬システムを取る一方で、中小企業、非正規職のような外部者労働市場では、職務特性によって報酬が成り立つ職務給体系が拡大している。労働市場の柔軟化が必要とされる環境変化の中で、韓国企業は技能的柔軟性や賃金柔軟性による内部労働市場体制の柔軟化を図るよりは、雇用調整のような数量的柔軟性に依存している。その結果、内部労働市場の縮小、及び雇用関係の外部化（externalization）による外部者労働市場の拡大に帰結し、内部者労働市場は、次第に縮小し、全賃金労働者の22%を占めるに過ぎない。こうした過程で、すでに正規職労働市場に安定的に定着した少数の内部者を除外した、女性、青年層、高齢者層等の労働市場への新規進入者の正規職入職口がさらに狭くなり、このことが彼らをして非正規職労働市場に追い込む構造的メカニズムとして作用していることが分かる。

韓国の賃金体系の特徴として省くことができないものの一つが年功賃金である。最近、年俸制等、成果に連動した給与体系を導入する企業が増えているとはいうが、依然として管理者給与の65%、社員給与の70%程度が号俸制による年功的賃金体系の適用を受けていることがわかった（『2004年労働部実態調査』）。さらに年俸制を実施している場合にも、実際の賃金決定は号俸制の枠組みから大きく外れない“形ばかりの年俸制”の場合が過半数であるという調査結果が得られている（キム・ドンベ他、

2005)。

年功賃金は、長期雇用を前提に、生涯賃金と生涯にわたる生産性を一致させる点において、経済的合理性を要する賃金体系である。企業は、長期雇用関係の基礎の上に労働者に対する持続的な投資が可能になり、労働者の立場では、持続的な生産性の向上とともに、より安定的な勤労生涯の設計を可能にする賃金体系でもある。しかし、このような年功賃金の経済的合理性は、最近いくつかの側面で根本的な危機に瀕している。

まず第一に、生産周期が短縮され、技術変化が急激に進展するなかで、生涯賃金の上昇と生涯にわたる生産性上昇との乖離がさらに増幅する蓋然性が高いという点である。この場合、過度に急上昇する年功給的賃金体系は、賃金の硬直性に帰結し、企業の非正規職に対する需要をさらに増加させる要因として作用する可能性が高い。

第二に、急上昇する年功給的賃金体系は、労働者の全般的な高齢化傾向と相まって、企業の人件費負担を大きく増加させるという点である。これを背景に、中高齢者の早期退職に対する企業インセンティブが増大し、結果的に年功賃金の根幹である長期雇用関係自体が崩壊の危機にさらされている実情に逢着した。

第三に、長期雇用関係の持続を組み込んでいない年功給的賃金体系は、労働者の生産性や動機付与メカニズムをきちんと反映できずに、労働者間の賃金配分を歪曲し、賃金の“公正性 (fairness)”を大きく毀損する結果をもたらすだろう。

最後に、雇用柔軟化の結果、労働市場の両極化が進行し、独占地帯を享受しつつ雇用保護の恵沢を受ける一部の優良職 (good jobs) の労働者を除けば、大多数の労働者が“勤続を積んでいく”機会すら与えられない非正規職労働者として存在している。勤続が保障されない彼らに年功賃金は空虚な理想に過ぎない。

年功賃金は、韓国の賃金体系の基本軸を成す賃金決定原理である。しかし、労働力の高齢化が急速に進む一方で、労働市場が重層化し、これにともない労働者間の賃金格差が構造化されて差別としてあらわれている現時点で、果たして年功賃金が依然として肯定され、有効な賃金決定原理として働くことができるのかという点に関しては、大いに疑問を持たざるを得ない。

現在のような硬直的な年功賃金構造は改善される必要がある。適正な年功賃金は、長期雇用関係を通じて企業と労働者双方にとってプラスとなる十分な利点を持っているが、生産性から大きく乖離した賃金体系は、数量的柔軟化へ向かおうとするインセンティブをさらに強めることとなり、非正規職の拡散をもたらす。すなわち、青年、女性、高齢者等の労働市場への新規進入者の雇用機会を制約するだけでなく、中高齢者に対する早期退職圧力を強める等、労働市場において、むしろもっと多くの副作用を派生させうるからである。

年功賃金と生産性の連携を回復させるためには、企業内の作業管理・人事管理の効率化を優先的に進めることを通じて、技能的柔軟性を高め、労働者の動機付与装置が持続的に機能できるようにすることである。つまり、勤続や年齢による生産性向上が年功賃金体系と大きく乖離しないようにする努力が必要なのである。雇用関係の安定化を前提とした熟練の向上こそ、労使双方にとっての win/win 戦略となるであろう。

合わせて、賃金体系の側面では、人的属性による硬直的な賃金決定要素を減らし、生産性と結びついた職務基礎型の賃金体系、すなわち成果主義決定要素をより強化するものが要求される。賃金

に職務・成果要素を付加することは、労働者の動機付与→高生産性→高賃金に繋がる好循環構造を創出するのに必要不可欠である。職務や成果と無関係な硬直的賃金体系は、長期的に労働者の動機誘発を阻害し、企業が成長する原動力を消耗させ、意図されざる所得再分配効果の歪曲をもたらし、差別問題を引き起こすということに留意する必要がある。

（ファン・スギョン 韓国労働研究院研究委員）

（ともおか・ゆき 山口大学大学院東アジア研究科博士課程）

〈参考文献〉

- キム・ドンベ 他（2005）, 『賃金体系と決定方式』, 韓国労働研究院
- リュ・ジェウ, バク・ソンジュン（2003）, 「企業勤続に対する報酬と労働移動」, 韓国国際経済学会『国際経済研究』, 第9巻第2号, 91～118ページ
- イ・ビョンフン, ユン・ジョンヒャン（2001）, 「非正規労働の概念定義と柔軟化に関する研究」, 『産業労働研究』, 第7巻第2号
- チョン・インス他（2003）, 『r 企業内部労働市場の変化』, 韓国労働研究院
- チョ・ソンジェ 他（2003）, 『自動車産業の請負構造と雇用関係の階層性』, 韓国労働研究院
- チョ・ウヒョン, ファン・スギョン（1993）, 「独占—非独占部門間の労働者熟練の幅と深みの比較分析」, 『労働経済論集』第16巻, 131～172ページ
- ファン・スギョン 他（2005）, 『韓国の賃金と労働市場研究』, 韓国労働研究院
- ファン・スギョン（2003）, 「内部者労働市場と外部者労働市場の構造分析のための探索的研究」, 『労働政策研究』, 第3巻第3号
- Barker, Kathleen and Kathleen eds. (1998), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, Ithaca, ILR Press.
- Christensen, Laurits R. and Dale W. Jorgenson, Lawrence J. Lau (1973), “Transcendental Logarithmic Production Frontiers,” *Review of Economics & Statistics*, Vol.55 issue 1, pp.28, 18.
- Cordova, Efrén (1986), “From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labor Relations?,” *International Labour Review*, Vol.125, No.6, pp. 641–657.
- Drazen, A. and N. Gottfries (1994), “Seniority Rules and the Persistence of Unemployment,” *Oxford Economic Papers*, Vol. 46 (2), pp.228～244.
- Groenewold, N. and L. Taylor (1992), “Insider Power as Source of Hysteresis in Unemployment: Tests with Australian Data”, *Economic Record*, Vol.68, issue 200, pp.57～64.
- Koike, Kazuo (1987), *Human Resource Development and Labor-Management Relations*, Political Economy of Japan (ed. by Yamamura and Yasuba), v.1, Stanford University Press
- Lindbeck A.; D J. Snower (1986), *Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations (in Changes in Wage Norms)*, Papers and Proceedings of the Ninety-Eighth Annual Meeting of the American Economic Association. *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 2, pp. 235-239.
- Lindbeck A.; D J. Snower (1988), *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach*, *The American Economic Review*, Vol. 78, No. 1. (Mar., 1988), pp. 167-188.