

博士学位請求論文審査報告書
**元鍾鶴「賃金構造、転職行動と内部労働市場：
韓国の労働市場に関する実証分析を中心に」**

1. 本研究の目的と構成

本論文の目的は、韓国労働市場における内部労働市場化プロセスを、マクロとマイクロのデータを駆使して、主に計量分析を用いて分析・検討することである。より具体的には、1970年から1990年代までの約30年間にわたる期間を対象とし、上記の内部労働市場化のプロセスを、賃金構造及び転職行動の変化、労働組合の賃金及び定着度に及ぼす影響を計量的に分析することによって検討している。さらに、このような検討結果を、マクロデータを用いた総供給・総需要曲線、フィリップス曲線、オークン係数等々の基本的なツールを用いて補完している。

本論文の立場は、韓国における内部労働市場化が熟成したのは、過去10年ほどに過ぎず、したがって、深刻な不況下で経営合理化・効率化の必要性から現行の雇用制度を安易に否定しようとする動きに警鐘を発することである。そして、今一度、韓国における様々な雇用慣行がどのような経緯で現出し、それらがどのような合理性（あるいは非合理性）を持ちつつ存立しているかを再確認すべきことを主張している。

本論文は、論文の問題意識や文献サーベイ結果が提示された第1章に引き続き、論文の第2章で、様々な公表データやそれらに基づくマクロ経済分析によって韓国経済における内部労働市場化がいつ頃一般化したかが検討されている。第3章では、主にわが国の賃金構造基本調査に相当する韓国の個票データを用いた計量分析によって、内部労働市場を特徴付ける賃金構造が70年代から90年代にかけてどのような変遷を辿ってきているかを包括的に分析している。第4章では、同じく上記の個票やわが国の雇用動向調査に相当する集計データと個票データを用い、80年代と90年代における内部労働市場を特徴付ける離転職行動について計量分析している。第5章では、80年代後半に発生した大規模な労働組合運動を概括した後、第2章で用いた個票や集計データを用いて、80年代以降から90年代にかけての内部労働市場化の流れの中で、労働組合が賃金プロファイルや賃金分布にどのようなインパクトを与えてきたかを分析している。そして、終章の第6章で、本論文全体が要約され、結論と今後の課題を述べている。

2. 各章の要約

第2章では、1960年以降における韓国経済の発展プロセスの中で発生したと思われる構造的な転換点を、内部労働市場の進展という視点から探っている。加えて、このような労働市場における構造変化に対応し、韓国経済のマクロ経済システムがどのような変貌を

遂げたかを、価格調整メカニズム vs 数量調整メカニズムという視点から検討している。第2章の分析には、1) 1980年以降の労働市場における、離職率や入職率の(景気循環的な要因とは関係のない)一貫した減少、2) 長期勤続者比率の一貫して急増、3) 年齢・賃金プロファイルの勾配の一貫した低下と労働者の年齢構成比をコントロールした場合の勤続・年齢プロファイルの勾配の増加、といった労働市場の内部労働市場化の進展を顕著に特徴付ける観察事実が示されている。また、この時期には、UV曲線の原点方向へのシフトがみられ、失業率の傾向的な低下に加えて、労働市場におけるミスマッチを解消させるような力が働いていた様子が見える。

1980年以降韓国の労働市場で観察される内部労働市場化の進展は、マクロ経済システムに関しても様々な構造変化をもたらしたと考えられる。2章では、この点についても、佐藤によって拡張された総供給・総需要関数の概念を用いたマクロデータ分析によって明らかにされている。まず総供給曲線に関する分析によると、1980年以降、韓国においては同曲線の傾きを減少させるような動きがあることが示されている。そして、この動きが、1980年以前と以降のオークン係数を推定することにより、内部労働市場における労働保蔵傾向の急速な高まりによって説明されることが示されている。

さらに、同時期、このような労働保蔵傾向に伴う雇用の非柔軟性を補完する形で、名目賃金調整速度の大きな上昇が観察されることも明らかにされている。他方、総需要曲線に関する分析においては、1980年以前にドミナントであった財・サービス市場におけるケインジアン的な数量調整メカニズムが、1980年以降においては、名目貨幣供給量の増大がより直接的に財・サービス需要に影響を与えてより迅速に物価上昇を引き起こす価格調整メカニズムがドミナントなシステムへと移行していった点が指摘されている。これらのことから、韓国経済においては、1980年代以降における内部労働市場化の進展を様々な形で相互補完するより効率的な価格調整メカニズムが自生してきたと判断されている。

第3章では、韓国の労働市場における内部労働市場の進展を確かめるため、1970年代以降の賃金構造の変化に関してマイクロデータを用いた計量的手法を用いて分析している。その際に、労働市場の変化に呼応し同期間において賃金構造の年功度にどのような変化が現れたかを検討している。より具体的には、内部労働市場が進展すると、賃金構造における勤続年数効果が高まることが予想されることに基づき、賃金構造における年功度を年齢と勤続年数に分けて計量分析を行っている。

まず、賃金格差の変化についての分析によれば、1980年代以降企業規模間賃金格差は拡大しているが、性や学歴による賃金格差は縮小している。特に、1987年以降において、高卒者と大卒者との賃金格差の縮小が顕著である。また、賃金関数の推定によれば、韓国の賃金構造は一般的に年功的であることが知られており、このような年功的な賃金構造は1990年代でも維持されている。ところが、時系列的に見ると、年功度の内実には大きな変化が起きていることが明らかにされている。実際、1970年代から1990年代にかけて賃金に及ぼす年齢の効果は低下している一方、勤続年数の効果は上昇していることが確認されている。しかも、このような傾向は、企業規模が大きいほど著しい。加えて、1980年代以降、

大企業における勤続年数の効果が急上昇していること、1990年代に入ってからでは中小企業においても勤続年数効果が上昇していることが示されている。このことは、1990年代以降において、中小企業においても内部労働市場化の動きが広がってきていることを示唆している。

さらに、同一企業内における定着度の高い労働者の比率が、勤続や年齢によってどのように説明されるかの計量分析を行っている。同分析によると、同比率は、勤続年数とは正の関係に、そして、年齢とは負の関係にあることが示されている。つまり、勤続年数が長い労働者ほど定着度が高いことが導かれている。これらの結果は、1980年以降の韓国労働市場において、内部労働市場が進展している様子を示唆している。

第4章では、内部労働市場が進展すると労働者の定着度が上昇するという傾向に着目し、もし、1980年以降韓国の労働市場において内部労働市場の進展があったとしたら労働者の定着も同時期に増加したに違いないという仮説の下で、労働市場における流動性の進展プロセスを離職率と入職率によって考察している。また、転職関数を推定することにより、転職行動に影響を与える要因ならびにそれらのインパクトの大きさに関する変化を明らかにしている。

分析結果によれば、離職率・入職率ともに1980年以降傾向的に低下しているものの、韓国労働市場の離（入）職率はOECD諸国の中でももっとも高い水準であることが明らかにされている。一方、年齢別離職・入職率を検討することによって、男性の場合、20代までは同比率が極めて高いが30歳以降は安定していること等が確認されている。なお、20代男性の流動性が高い重要な要因の一つとして、3年間の兵役義務（ドラフト）制度の影響がどれだけ大きいのかも確認している。結果によれば、20代男性の離職率は、兵役義務の存在をコントロールしても、依然高い水準であることが示されている。言い換えれば、20代男性の高い離職率をこの種の制度的な要因によってのみ説明することはできない。

ただし、この部分については、若干留保が必要である。というのは、高卒・大卒者共に、兵役修了者については、企業の採用意欲が増大することにより、就業機会が急速に拡大するという事情が存在するからである。このような状況下では、彼らの転職意欲が急増する可能性も条文に存在している。

同章では、加えて、企業規模別離職率の変化を検討することにより、1980年代において大企業を中心に離職率が低下してきたこと、そのことに引き続き、1990年代においては中小企業でも離職率が低下してきたことを示している。このような企業規模別転職率に関する時系列的な低下傾向は、前章の賃金構造の変化とを合わせて勘案すると、1980年代以降において内部労働市場が進展してきたことをより鮮明にするものだと言える。

第5章では、労働組合の存在が、内部労働市場に特徴的な賃金プロフィール及び転職行動にどのような相乗効果をもたらしているかが分析されている。韓国では、1987年の労働運動を契機として労働組合活動が活発化した。実際、韓国の労働組合は、この期を境に、組合数・組合員数が共に大幅な上昇を示している。本章では、このような1987年を挟んだ韓国労働組合の役割の変化を、主に1987年と1991年のマイクロデータなどに基づ

いた企業規模・労働組合有無別の賃金関数の推定・分析を通して検討している。検討結果によると、労働組合の賃金上昇効果は、企業規模別に有意に異なることが示されている。なお、このような企業規模別間で異なった効果が導かれる一因として、企業規模によって労働組合組織率が異なることが影響していると考えられる。この点に関し、韓国における労働組合の賃金上昇効果に関するほとんどの先行研究は、企業規模をダミー変数で処理してきたという。ところが、このような処理方法では、コントロールが不十分なために、企業規模による効果が十分に考慮されない可能性がある。本論では、このような弱点の存在することを再確認すると共に、このような弱点を回避するため、サンプルを規模別・労働組合の有無別に分けて推定しより頑健な結果を導いている。

同章の賃金格差発生要因に関する Oaxaca 流の要因分解を用いた分析結果によれば、1987年と1991年の推定結果を比較した場合、男性に関しては、労働組合の有無と年齢・勤続・職種経験年数などの個人属性自体の違いが大きなプラスの賃金増大要因となっていることが導かれている。一方、女性の場合、男性の場合とは対照的に、これらの違いのインパクトは弱く、むしろ年齢・勤続・職種経験年数などの個人属性に関する推定係数の違いが大きなプラスの賃金増大要因となっていることが導かれている。つまり、男性の場合、(内部労働市場化を通じた)勤続などの個人属性そのものが変化したことが大きい、女性の場合、それらの属性自体に関する市場評価値が増大したことが大きいことになる。

さらに、フリーマン・メドーフ流の労働組合の発言効果に関する検討結果によれば、1987年と1991年との比較分析により、彼らの予想通り、労働組合の存在する企業において労働者の定着度がより増大し、その結果、労働者の勤続年数を増加させて傾向のあることが確認されている。この結果は、1980年代後半から1990年代の半ばにかけて、大企業だけではなく中小企業まで内部労働市場が進展する上で労働組合の役割が少なくないことを示唆するものと考えられる。

最後に、賃金関数における勤続年数などに関する係数値ならびに賃金分布の分散度が、労働組合の有無によってどのように異なっているかにより、労働組合の賃金平等化効果を考察している。前者に関する考察結果によれば、1987年と1991年との間において、男性においては労働組合の賃金平等化傾向が導かれている。ただし、女性においてはむしろ、拡大して傾向ことが示されている。一方、後者の指標としては、説明変数で説明されない賃金格差部分である平均自乗誤差が用いられているが、この指標では、規模間で相反する傾向が導かれており、一般的な傾向は現れていない。

3. 評価

以上が本論文の内容の要約である。本論文の意義として以下の点を指摘できる。

まず第1に、韓国労働市場に関するこの分野の先行研究について包括的なサーベイを行い、自らの行った分析がどのような位置づけにあるかを的確に認識している。その際、韓国経済だけに焦点をあてるのではなく、常に日本経済との比較の視点を保持している点

は注記に値する。

第2に、著者は、少なくとも現時点で利用可能と思われる様々なマクロとマイクロの公表（韓国）官庁データを用いて、最新の計量分析手法に基づき、経済理論との結びつきに常に留意しながら、1970年代から1990年代にわたる約30年の期間における韓国内部労働市場化のプロセスを包括的かつ徹底的に分析している。また、このような計量分析結果が、適切な集計データの呈示によって小気味よく補完されており、ともすれば推定結果の羅列に陥りがちな弱点を適切に補完している。

第3に、以上のようなマクロ・マイクロのデータを駆使した計量分析の結果、韓国経済にとって1980年が内部労働化への大きな転換点となっていることを厳密に再確認すると共に、90年代に入ると、内部労働市場化傾向が、大企業のみならず中小企業にもより広がっていき、さらなる成熟段階に達したことを鮮明に特徴付けている。韓国の内部労働市場プロセスを論じる際、ほとんどの研究が1980年代までの分析に限定していた。ところが、本論が主張しているように、韓国労働市場における内部労働市場化の成熟プロセスは、分析対象を1990年代まで拡張しなければなかなか明らかにならない。このような意味で、本論文は、当該分野における重要な貢献であると判断できる。

しかし、本論文にも問題がないわけではない。

第1に、韓国労働市場に関するサーベイは包括的に行われているが、労働経済学分野における内部労働市場に関連する論文が十分にはサーベイされているとは言い難い。例えば、当該分野においては、勤続年数の長期化傾向が、内部労働市場化の結果としてのみならず、労働市場全体におけるマッチング効率の増大によってももたらされる可能性が高いことが良く知られており、対応する計量分析もいくつか行われている。しかしながら、この点に関しては、必ずしも踏み込んだサーベイがなされていない。さらに、データ上の制約が大きいこともあり、対応する計量分析も未実施のままである。

第2に、各章において記述統計に基づく丁寧な叙述がなされているとは言え、いずれの章においても分析の中心が計量分析に限られているため、韓国労働市場における内部労働市場化のプロセスを特徴付ける人を育てる仕組みや昇進・昇格プロセス、それらに付随する処遇システムの内実が臨場感を持って十分に伝わってこない。今後、さらに着実な研究を進めていくためには、これらの点に関するフィールド調査が望まれるところである。

第3に、今回利用されたマイクロ・マクロのデータは、韓国において比較利用が容易な1970年代以降の30年間のデータである。しかしながら、韓国経済のより本質的な理解のためには50年代や60年代、場合によっては、戦前の日本占領下における時代のデータ分析をも行う必要があると考えられる。もちろん、そのためには、自ら各種の一次資料を渉猟しつつ独自にデータを造り出していくという地道な努力が必要とされるわけであるが、著者の力量を持ってすれば、十分に可能なことだと思われる。

なお、以上の問題点は、本論文の弱点というより、むしろ、本論文以後の元氏の研究活動の方向性と示唆を与えるものであり、氏が本論において成し遂げた学問的成果を、少しも否定するものではない。よって、審査員一同は、口述試験の成績を踏まえ、元鍾鶴氏

が一橋大学博士（経済学）を授与されるべき十分な資格を有していると判断する。

2002年3月13日

論文審査委員

小野旭

岡室博之

都留康

中馬宏之

大橋勇雄