

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 -

(要旨)

元 鍾鶴 (Weon, Jonghak)

1. 問題意識と研究課題

1997年以降韓国の労働市場は大きく揺れている。1962年の経済開発計画5ヵ年計画から高度成長を続けてきた韓国経済は、1997年アジア金融危機にさらされ、同年12月には国際通貨基金(IMF)から救済金融を受けざるを得なくなった。過去30年間かつて経験したことの無い深刻な経済危機に陥ったためである。

このような未曾有の経済危機に直面し、少なからざる人々が、企業による人員整理を核とする経営合理化・効率化の必要性を説くようになった。そして、従来型の年功的な賃金制度、新規学卒者の一括採用、長期雇用保障といった内部労働市場を特徴付ける旧来の様々な雇用慣行を払拭し、柔軟な労働市場、つまり雇用の流動性の高い外部労働市場を構築していくべきであると主張されることが多くなった。

労働市場の急激な変化を求めるこれらの議論の多くは、韓国において内部労働市場が根強く定着していることを前提としている。しかし、そもそも、韓国において内部労働市場化が定着したのは、それほど昔のことではない。実際、内部労働市場の普及状況に関する先行研究によれば、韓国で内部労働市場の特徴が見られるのは1980年代初めか、あるいは1980年代後半である。したがって、これらの先行研究から判断する限り、韓国における内部労働市場化はごく最近の現象に過ぎない。

もし以上の点が事実だとすると、直面している経済危機を乗り越えるためという理由だけで、現在の経済システムを特徴付けている雇用システムを捨て去って雇用の流動化、労働市場の柔軟化のみを極端に押し進めようとするのは、労働市場のみならず経済全般に対しても新たな混乱を招きかねない。より建設的かつ冷静な方法は、現在の韓国労働市場を特徴付けている雇用・賃金システムの歴史的推移のプロセスや存在基盤について再度つぶさに分析検討することである。このような分析検討なくしては、既存の労働市場を構成しているシステムのどこを生かし、どこを是正すべきかを明らかにすることはできない。

上記の視点から韓国の労働市場に関する先行研究をみると、賃金構造に関する分析例は数多く存在するが、雇用関係とりわけ離職と転職行動に関しては類型化された分析結果が得られるほどに十分な蓄積が行われていない。特に、1990年以降の労働市場に関する分

析が少ない。また、韓国の経済発展が始まったとされる 1960 年代から 1990 年代に至るまでの期間について長期的な視点に立って労働市場の変化を分析した研究は、少なくとも筆者が知る限り皆無に等しい。

したがって、本論文では、このような韓国労働市場に関する諸研究の弱点を補完・統合し、より包括的な分析を試みる。具体的には、急速な経済成長に伴う経済規模の拡大、産業構造の高度化、労働力の高齢化・高学歴化、女性労働力の増加といった外部経済環境の変化に留意しつつ、1) そもそも韓国においては、いつ頃から顕著に内部労働市場化が進展しはじめたのか？ 2) このような内部労働市場の進展に伴い韓国の賃金構造にどのように変化がみられたのか？ 3) その結果、労働者の離転職はどのような変貌を遂げたのか？ 4) また、このような内部労働市場化の流れ中で労働組合の役割はどのような変化を遂げたのか、といった点について詳細に分析する。

2. 本論の分析結果

本論で行った分析結果の概略を紹介すると以下のようなものである。

まず、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対数量調整メカニズムという視点から検討している。

第 2 章の分析によれば、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) 勤続・年齢プロフィールならびに年齢・賃金プロフィールの勾配も一貫した上昇、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浮かび上がってきた。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ことが類推される。

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。この点を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した。分析によれば、1980 年以降、韓国においては総供給関数の傾きを減少させるような動きがあることが示された。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た。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た。この点は、労働市場における雇用調整と賃金調整とを陽表的に分析した結果でも支持された。

一方、総需要関数の分析では、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た。これらのことから判断すると、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をマイクロデータを用いた計量的手法を用いて分析を行った。その際に、同期間における労働市場の変化に呼応し賃金構造における年功度にはどのような変化が行われたのかを検討した。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ので、賃金構造における年功度を年齢と勤続年数に分けて分析を行った。

賃金格差の変化の分析によれば、1980年代以降企業規模間賃金格差は拡大しているが、性や学歴による間賃金格差は縮小している。特に、1987年以降は高卒者と大卒者との賃金格差が顕著に縮小している。賃金格差の変化に関するこれらの結果は、韓国の賃金構造を分析した先行研究の結果と整合的である。

次に、賃金関数の推定により、韓国の賃金構造は年功的であり、年功的な賃金構造は1990年代でも維持されていることが確認された。しかしながら、年功度の中身には大きな変化が行われていることが分析結果より明らかにされた。つまり、1970年代から1990年代にかけて賃金に及ぼす年齢効果は低下しているが、勤続年数効果は上昇している。なお、このような傾向は規模が大きいほど著しく、1980年代以降大企業における勤続年数の効果は急上昇している。ところが、1990年代に入ってからには中小企業においても勤続年数効果が上昇しており、1990年代以降は中小企業でも内部労働市場が広がっていることが窺えた。

さらに、年功度と高定着度労働者の比率との関連を分析により、高定着度労働者の比率と勤続年数効果とは正の係数に、年齢効果とは負の係数にあることを発見した。これは、勤続年数効果が高いほど労働者の定着度が高いことを意味するので、1980年代以降内部労働市場の進展があったことを示唆するものと考えられる。

以上の結果から、1980年代以降韓国の賃金体系において、とりわけ大企業において年齢より企業内での経験年数である勤続年数の効果が上昇したことが確認された。企業内部での経験がより重視されるようになったということや1980年以降定着度が増加しているこ

と、そして勤続年数が高い産業ほど高定着労働者の比率が高かったことは、1980年以降韓国の労働市場において内部労働市場が進展していることを示唆するものと考えられる。

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た。加えて、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の影響力の変化を明らかにした。

分析の結果から、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た。一方、年齢別離職率と入職率を調べた結果、男性の場合、20代までは極めて高いが30歳以降は安定しているなど30歳を境にして大きな格差があることを確認した。このように、20代男性の流動性が高い重要な要因の一つとして3年間の兵役義務の影響を取り上げ、陽表的に分析した。しかし、20代男性の離職率は、兵役義務を考慮しても依然高い水準であることが示された。

規模別離職率の変化を見ると、1980年代は大企業を中心に離職率が低下したが、1990年代には中小企業でも離職率が低下している。規模別転職率に関するこの結果は、前章の賃金構造の変化と一致するもので、1980年代以降内部労働市場が進展していることを裏付けるものであると考えられる。

以上の結果の中で、30歳を前後として離職率に大きな差があること、また20代の高い転職率を説明する要因として兵役義務の役割などについては、従来の韓国の離・転職に関する研究ではほとんど指摘されなかった点であったが、それらを陽表的に扱うことにより、韓国の離・転職の構造の特徴がより明らかに示された。

しかしながら、兵役は以上の直接的な影響以外にも、次のような間接的な影響が考えられるので、その影響はより大きいと思われる。まず、兵役期間中に新しい技能を習得することが多い。特に、高卒者の場合、除隊後軍隊で習得した技能を生かして就職することが少なくない。また、ほとんどの韓国の企業は、入社資格として兵役義務を済ませることを条件としているので、大卒者は、兵役義務を終えると就業の機会が大いに広がる。したがって、兵役前に就職したとしても兵役後はより良い条件を求めて転職するケースが多いと考えられる。

そして、転職関数の推定結果により、勤続年数の転職抑制機能が強まっていることを明らかにした。これは勤続年数が時間と共により重視されるようになったことを意味するものと考えられる。なお、企業規模が大きいほどその効果も大きい。この結果からも韓国において内部労働市場が発展していることが示唆される。

第 5 章では、労働市場に存在する制度と内部労働市場との関係を考察するため、労働組合の賃金及び転職行動に及ぼす効果を分析した。韓国では、1987 年の労働運動を契機として労働組合の活動が活発になったと言われている。したがって、1987 年を前後とした韓国の労働組合の役割を、労働組合有無別の賃金関数を推定、分析することによって、労働組合の労働市場に及ぼす影響を究明できると考えられる。

労働組合の賃金効果に関する分析結果から、労働組合の賃金上昇効果は企業規模別に異なることが明らかにされた。労働組合の賃金効果が企業規模によって異なる主な理由としては、企業規模による労働組合組織率の差が考えられる。韓国の組合の賃金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。ところが、企業規模をプールして推定を行うと、規模による効果が相殺され、真の組合の賃金効果が得られない可能性があることを指摘した。

次に、労働組合の賃金効果を要因分解して分析した結果より、男性は労働組合の有無による賃金格差と個人属性の変化、女性は係数変化の差を通じて賃金が上昇していることが明らかになった。このように男女間に異なる効果が導入される理由として、1987 年以降の賃上げが「下厚上薄」の原則のもとで行われたこと、女性の労働力率が典型的な M 字型であることがあげられている。

さらに、個人属性をさらに分化した結果によれば、労働組合は労働者の勤続年数を増加させていることが確認された。労働組合が労働者の定着度上昇にも寄与している、というこの結果は、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、賃金分布や賃金プロファイルの傾斜で組合の賃金平等化を考察した結果、男性においては労働組合の賃金平等化効果が見られたが、女性においては見られないことが示される。この結果は、労働組合の存在する企業において女性の賃金上昇が係数の増加を通じてあらわれたので、女性においては組合企業の不平等度が増加したと思われる。

3 . 分析結果のインプリケーション

韓国の労働市場の変化を内部労働市場の進展という視点から捉えた本論文の分析結果から以下のようなインプリケーションを得ることができる。

まず、内部労働市場の進展が持つ直接的なインプリケーションは、内部労働市場の進展に伴い離（入）転職率が低下している点である。内部労働市場の進展に伴い、賃金決定における勤続年数効果が上昇しているが、勤続年数効果の上昇は労働者の離職率を低下さ

せる効果を持つことが分析から明らかになった。したがって、1980 年以降観察される離(入)職率の低下傾向は、主として内部労働市場の進展によるものと考えられる。なお、勤続年数効果の上昇は、1980 年代は大企業を中心に行われたが、1990 年代には中小企業でも観察されていることから推察できるように、離職率の低下は 1980 年代には大企業を中心に、1990 年代には中小企業でも進行している。

次に、女性労働力率の上昇である。1980 年代半ば以降、韓国労働市場で労働力不足問題が発生したことはすでに指摘された通りである。この労働力不足問題を解決するための有力な方法として女性労働力の活用が考えられる。通常、女性は男性に比べて雇用安定性が低いため離・転職率が高い。そこで、女性の雇用安定性を高めることで女性の離・転職を低下させると、安定的な労働力を確保することができる。したがって、内部労働市場の進展は、雇用安定性の増加を通じ女性の労働力率を高める効果を持つと考えられる。

そして、若年労働力率の上昇である。1980 年代半ば以降、20 代労働者の労働力率は他の年齢層より早く上昇している。このような年齢別労働力率の差ならびにその変化についての説明を韓国の労働市場を分析した先行研究から見ることができない。しかしながら、内部労働市場の進展という観点から考察すると、20 代労働者の労働力率上昇が他の年齢層より高いということが説明できる。具体的に見ると、内部労働市場の進展は、賃金決定において勤続年数効果を上昇させると同時に年齢効果を低下させている。年齢効果の低下は、若年層と壮年層との間に年齢による賃金格差が縮小したことを意味するので、相対的に若年層の賃金が高くなったことを意味する。このように、内部労働市場の進展は、賃金体系を若年層に有利に変化させるので、若年労働者、とりわけ 20 代の労働力率を増加させる効果を持つと考えられる。

さらに、労働組合の行動を説明することができる。内部労働市場が形成されると、雇用慣行は継続的・長期的なものとなる。労働者は安定的な雇用を望むため、安定的な雇用慣行を特徴とする内部労働市場を進展させようとする。したがって、労働者の意思代表機関である労働組合は、内部労働市場の進展に力を注いでいると考えられる。このことを考えると、1980 年代後半以降、労働組合が職場における平等な待遇、雇用安定、そして勤続年数効果の上昇という、内部労働市場の進展を促進することに活動の中心を置くようになったと見なすことができる。