

韓国経済発展・労使関係論へのアクセス

KOBAYASHI, Kenichi / 小林, 謙一

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei University Economic Review / 経済志林

(巻 / Volume)

58

(号 / Number)

1・2

(開始ページ / Start Page)

433

(終了ページ / End Page)

457

(発行年 / Year)

1990-10-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008513>

【研究ノート】

韓国経済発展・労使関係論への アクセス

小 林 謙 一

目 次

まえがき

1. 資本主義論争へのアクセス
2. 権威主義体制下の労使関係政策
3. 労使関係の生理と病理
4. 協力型労使関係の展開

む す び

まえがき

さすがの韓国の経済成長も、1989年には実質 GNP 成長率が6%台に低下し、90年の政府見通しでも6%台がつづくと予測されている。第2次石油ショック後の停滞から立ち直り、プラザ合意による円高などの追い風のなかで、86～88年に記録した10%以上の成長率は、ソウル・オリンピックの影響が働いていたとしても、87年にはあれだけの労働運動の爆発を経験し、大幅な賃上げを強いられた状況でも10%以上の成長を実現していたのが、一気に一桁成長に鈍化したのである。

こうした成長鈍化の背景になにが起こっているのか。

需要要因の変化をみていくと、民間消費や総固定資本は伸びつつけている。とくに民間消費は大幅賃上げの影響もあり、またスーパーリッチ層の高額消費もみられるので、その伸び率はむしろ高まっている。それらに対

し、輸出が実質マイナス成長に転換し、折角、86年から黒字基調に移行したかにみえた貿易収支も赤字基調に逆転するのではないかと危ぶまれている。というのは、なによりも大幅賃上げのために輸出競争力が失われ、例えば自動車や電機製品などにしても、輸出先を東欧などに拡大させるだけでなく、より品質を向上させたり、ハイテク化するとかして、より新しいヒット商品を開発しなければ、輸出競争力を回復できないのではないかと懸念されているからである。

このような事態に対して、韓国の社会経済政策は相変らず輸出奨励・労働条件の抑圧・労使関係の規制に頼ろうとする面を残しているのではない。それに対し個々の企業レベルでは多様な対応がみられるに違いないにせよ、一段と多国籍企業化し海外投資が急増する反面で、日米などの企業の撤退と同時に、サービス産業には日本などからの進出が増えているのに製造業への進出が減り始めている。その結果、雇用が縮小するような事態を招いている。

それだけでなく、台湾などともにさまざまな“NIES 症候群”が指摘されており、カネ余りによる株・土地投機、ギャンブルの横行、治安の悪化、さらに労働の意欲と倫理の低下が目立つようになってきているようである。とくに韓国では、労働組合や労働者の権利が強化された反面で、雇用の職務配置などの柔軟性が失われ、硬直化しつつあることがかつてのような労働生産性の上昇を不可能にしていることなども指摘されている。この点については、むしろこれまでが異常だったのだろうが、いずれにせよかつての“燃え上る”ような職場の雰囲気が頃に失われてきている、というのである¹⁾。

- 1) こうした状況については、鹿島・恒川・若林、90、安熙卓、90、卓熙俊との私の対談、90などを参照されたい。

このような新しい事態を開発経済学派はいかに評価するだろうか。そしてまた、それに対立する批判学派はどのような見解を示すか。

所詮、これらの学派もまた“ミネルヴァの梟”なのかも知れない。しか

し、これまでの経済成長の分析や批判のなかに、将来を展望しうる理論的考察が含まれていなければならない。とりわけ、政治・経済・社会の総合的把握をめざす批判学派には、体制変革の総合的展望が期待される。

そこで本稿では、批判学派の韓国資本主義の規定や労使関係の把握の仕方を検討してみようと思う。

とくに方法的には、批判学派のキイ概念を資本主義論として、また労使関係論として普遍化できるような理論的基準にしたがって検討することになるだろう。そうすれば、韓国の政治・経済・社会を世界資本主義の発展段階のなかに位置づけてみる目途が立つだろうし、またそれによってこそ韓国の特殊状況も考察できるだろう。さらに、批判学派が軽視あるいは看過してきた、なにかがみえてくるに違いない。

1. 資本主義論争へのアクセス

批判学派と一口でいっても、内部でさまざまな論争を展開しており、かつ流動的でもあり、なかなかまとめにくい模様である。しかし、最近の整理によると、「チュチェ思想」を受容した「植民地半資本主義論」と「マルクス・レーニン主義」にもとづく「新植民地国家独占資本主義論」の二大対立とリベラル派やネオ・マルクス主義派などに分かれている（鄭章淵・文京洙, 90）ようである。

おそらく新旧の差はあるのだろうが、二大セクトとも、いまだに韓国をと「植民地」と把握しているのはどういうことか。①もちろん、東西対立のなかで分断国家として位置づけられ、アメリカが圧倒的な軍事力を保持してきた状況では、とくに韓国軍が事実上アメリカ軍の主導下に置かれていた面は大きいだろう。しかし、いかに強大なアメリカ軍でも韓国の大統領や軍部などを無視してまで自由に支配できるはずはない。②経済関係でも、日米との結びつきが強く、日米に対する経済力格差が大きな状況では、資本・技術・経営手法などの面で従属せざるをえない面も強かったのだら

う。また IMF などの規制も受容せざるをえなかったに違いない。だが、それは韓国の支配体制の主体的な選択にもとづいているのであって、旧帝国主義国の意思決定に一方に支配され従属させられているはずはない。③社会・文化面でも、一部にアメリカナイズされている側面がみられるのは日欧などでも共通のことであり、過去に確固とした社会・文化を持っていた韓国ではきわめて反米・反日的な側面が強いほどナショナリスティックである。だからこそ、こうした批判学派も「植民地」幻想を持ちつづけるのかも知れない。

上述の「新植民地」という規定は、第2次大戦直後の援助政策から転換したアメリカの対外政策に関連しているのだろうが、第2次大戦後の世界体制は明確に「ポスト・コロニアル・エイジ」（本多，90）と割り切ってみるべきであり、そのなかでアメリカなどの反対にもかかわらず、分断国家の主権を賭けて選択した工業化路線（比較研，90）が、アメリカを始めとする旧帝国主義国の経済停滞化との関連で花開いたわけである。もっとも、韓米貿易交渉と同様に最近の日米構造協議をみても、その法的根拠になっている「包括通商競争力強化法」を概観しても、デタントなどの近年の情勢変化にもかかわらず、アメリカの覇権主義的行動様式が色濃く残されている事実（拙稿，90）には十分注意しなければならない。しかし、それにもかかわらず、キイ概念の第2次大戦中までの帝国主義—植民地との差異は明確におさえてかからねばならないだろう。

他方、「半資本主義」という規定はなにを意味するか。それは農村における「封建的小作制の残存」や韓国資本主義の「買弁性と前近代性」を強調したいのだろう。封建的地主小作関係などといえば、かつての“日本資本主義論争”を想起せざるをえないが、それと同様に「封建的」とか、「前近代性」とかといっても、それは比喩や“枕言葉”に過ぎないだろう。というのは、いかに韓国の農地改革が不徹底であり、小作料率がかつてと大差ないほど高くても全体として資本主義メカニズムのもとでの労働市場などとの均衡状況などによって商品経済的に鮮明できるはずだからである²³。

むしろ今日は、すでに触れた“NIES 症候群”のなかでの反地主政策が問われているのである。

- 2) こうした論争について、私は大内力『日本経済論』（上巻、62年）系譜の見解に立っている。拙著『就業構造と農村過剰人口』61年を参照されたい。もちろん、商品経済的に農業所得の低位均衡などが解けたとしても、農民の社会関係、価値観、それにもとづく行動様式などはそれなりに重視しなければならない。

さらに、「新植民地国家独占資本主義」という表現は、「新植民地国家」の「独占資本主義」なのか、それとも「新植民地」の「国家独占資本主義」なのか。おそらく後者を強調しようとしているのだろうが、「独占資本」と大きく括っている限り、立ち入った韓国の現状分析は期待できないだろう。ただし、「独占資本」という視角は、アメリカ流の産業組織論とは異なって製品市場の構造だけでなく、資本市場の構造まで対象とした、より総合的なアクセスを意図している。その意味で韓国にも文字どおり「独占資本」が存在するかも知れないが、全体とすればある段階から財閥などを中心とした寡占資本体制が支配している、とみてよいだろう。

その意味で国家寡占資本主義と規定し直すとして、すぐ国家と寡占資本との癒着関係が問題にされるのだろう。さきの「買弁」資本と同様に、そうした癒着関係が部分的に存在したことは否定できないだろうが、韓国の5大財閥や10大財閥などに注目しても、日本人財産の払い下げの特恵をすべての財閥が受けたわけでもないし、対外借款や輸出奨励などの経済政策のなかで格別の保護をすべての財閥が享受したのでもない。その意味でも「独占資本」などとは一括できないし、それどころか、個々の財閥それぞれが多かれ少なかれ自立的な経営戦略を展開し、今日まで激しい寡占間競争に生き残り、発展してきている（拙稿、88）。厳密な意味では、すでに脱財閥化しつつある企業グループも散見されるが、大部分の財閥はいまだに所有と経営の分離や分権化が進まぬことを始め、多くの反社会性が認められるに相違ない。しかし、単に対外依存的な「買弁性」しか認識できない

ようでは、到底、韓国産業のダイナミックな発展を正確に把握することは不可能なのではないか。

とくに国家寡占資本主義体制にとって重要なのは、政府と寡占企業の個別の関係よりも政府と全産業・国民との組織的な関係を理解することである。というのは、1929年の大恐慌後、確立した「国家独占資本主義」体制は、ほぼ一斉に金本位制から本格的に離脱し、政府が対外的に為替を切り下げ、貿易収支を操作したり、国内では財政金融政策によって有効需要を拡大させたりするマクロの経済政策の自由裁量が相当可能な経済体制にほかならないからである³⁾。第一次大戦もある程度そうだったが、第二次大戦はまさにこうした本格的な金本位制からの離脱によって展開されたのである。そして、第二次大戦後はこのようなケインズ型政策が景気刺激だけではなく、引締め政策としても用いられるようになり、経済成長をマクロの視角から組織的に調整することになるが、その自由裁量度は国際的規制に従属しなければなくなったことにも十分注意しなければならない。

- 3) この規定は、ほぼ大内力、70年にもとづいているが、大内理論は国独資の成立の論理にもとづいているので、第2次大戦後の論理を組み込むと同時に、世界経済論としても見直されなければならないように思われる。

したがって、韓国の建国はこのような現代資本主義的状况のもとで行われたわけだし、こうした狀況のなかで始めて可能であったともいえる。それゆえ、韓国資本主義を“第4世代”の資本主義というようにいい方もあるが(金泳鎬, 88), 第3世代までの資本主義が世界史的に「自由主義段階」(宇野, 54)までにスタートを切ったのとはまったく異質の状況で出発しなければならなかったのである。

もっとも、韓国が国家寡占資本主義体制に本格的に移行するには、とくに重化学工業によって固定資本が巨大化し、それにもとづく寡占競争体制の形成を待たねばならなかったから、それなりの時間がかかったが、初発から国家資本主義的だっただけでなく、世界史的な国家寡占資本主義状況に従属せざるをえなかったのである。ここでは韓国政府の経済政策の展開

(例えば、鄭・文、90)を考察する余裕はないが、マクロ政策としてはケインズ型政策の展開として、あるいはそのある程度のヴァリエーションとして検証できるはずである。

2. 権威主義体制下の労使関係政策

さらに国家寡占資本主義の本質にとって重要なことは、前述のような為替操作やそれと連動することにもなる財政金融政策によって貨幣価値を操作できるようになるので、労働者の実質賃金をも一定程度まで調整可能になることである(大内、70)。資本主義は労働力の商品化によって始めて成り立つわけだが、他の商品とは本質的に異なり、商品生産のできない労働力の供給限界によって恐慌が発生し、それによって過剰労働力が創出されることを媒介として資本蓄積が再び可能になる。それに対し国家寡占資本主義は、こうした古典的な景気循環とそれによる雇用・失業の変動をある程度まで調整できるメカニズムを持つことになったわけである。

しかし、その程度の実質賃金の調整だけでは、資本蓄積にとって十分ではない。なぜなら、実質賃金の決定プロセスで、労働力商品の所有者である労働者が、その交渉力を発揮するために資本蓄積どころか、国民生活全体をも不可能にするような団体行動をとらない保障はどこにもないからである。さすがにいかなる社会でも、国民生活が不可能にならないような規制をさしあたり国家の名において正当化しておかなければならないが、国家寡占資本主義の形成過程で二つのタイプの労働政策が創出された。全体主義のナチス体制と、より民主主義的なニュー・ディール体制である。ニュー・ディールでは、それまで遅れていた労働者の団結・交渉・争議権をかなり強く保障する労使関係法を制定すると同時に、一部の州で制定されていたに過ぎなかった労働基準法を連邦レベルで制定しただけでなく、最低生活の保障を全国民に拡大させるために、なお不完全ながら社会保障法というコンセプトを創出したのだった。

韓国の場合も、戦後日本とほぼ同様に、ニュー・ディール型の労働政策を整備した、とみてよい。だが、戦後日本は全体主義的状况を一気に一応民主主義化したのに対し、韓国は権威主義的政治体制に転化し、朴正熙政権の開発独裁を頂点として経済発展が強行されたため、労働法制そのものとその適用に大きな歪曲が生じたように思われる。その点については、す

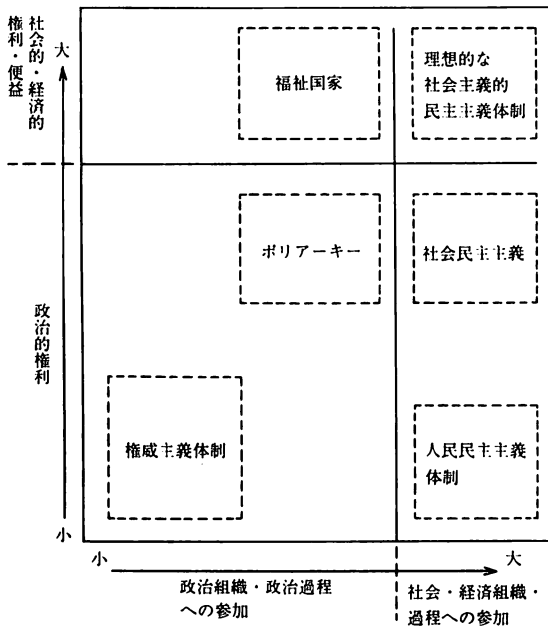


図1 政治発展とその類型の概念図

恒川ほか，90による。

でに一応まとめておいたが（拙稿，89），自律的な労使関係の創出と矛盾することになった権威主義体制については，政治学者によって図1のように位置づけられている。

それは，さまざまな政治学説をまとめており，政治への参加と異議申し立てなどの権利のほか，社会・経済への参加やその権利・便益も図示されているので，かえってやや不明確になっている嫌いがあるが，多くの政

策主体による民主主義でも、前衛政党の指導による全体主義でもない、「限定された多元主義」としての権利主義体制について、さらにつぎのように指摘されている。

まず、①民衆の自発的な政治参加を奨励するでもなく、また民衆を恒常的に動員し、強制的に同質化するでもないだけに、経済開発が順調な状況でも政治的正当性の危機に直面しやすい、②思想の自由を保障するのでも、体系的な思想を強制するのでもないために、国民統合のために情緒的メンタリティが重視される、③政策形成の手続きでも、広範な合意形成による法律・規則にもとづくのでも、前衛政党の指導によるのでもない。それに対し韓国では、一応、多数政党からなる議会による法治主義にもとづいており、反体制的な社会団体も活動しているが、それらを含めた広範な合意形成がなされているとはとてもいえないだろう。いずれにせよ、こうした仮設にもとづく権威主義体制の形成—展開—転換のダイナミックスが実証されなければならない（さしあたり鄭・文，90）。

それに関連して、87年の“民主化宣言”以後の転換との対比で、それまでの「企業と国家権力の労働統制」がしばしば強調される（例えば李重熙，88）。さらに、それを位置づけるために、つぎのような段階モデルが提示されている。

それによれば、資本主義を前期と後期と分け、前期は資本が労働を形式的に包摂しているに過ぎないゆえ「弾圧的労働統制」を必要とするのに対し、後期は「独占資本」の形成と機械化によって「実質的包摂」に変化し、「科学的管理」と「労働者の組織的抵抗」の対立が展開するというのである。

しかし、こうした段階モデルではあまりに大雑把であるだけでなく、キイ概念も混乱しているのではなかろうか。①上述の「形式的包摂」というのは、段階論として産業革命によって生産の基軸が機械化し、職人的熟練が解体されると同時に工場労働者の直接雇用による資本の生産把握、つまり産業資本の形成する以前の段階だから、商人資本の支配にもとづく重商

主義の段階に対応するとみるべきだろう。②それに対し機械化によって「実質的包摂」が進み、相対的過剰人口が創出されれば「弾圧的労働統制」は当然後退するだろう。③それに対し「科学的管理」の登場ともなれば、それは重化学工業化によって大企業が形成され、「独占資本」にもとづく帝国主義段階のことと考えざるをえない。

こうした整理のうえで、より重要なのは「労働統制」を「国家レベル」の統制と「企業」レベルの統制に分けてみることである。その場合、「企業」レベルから「国家」レベルをみる論法は原理的に正しいに違いないが、権威主義体制の韓国ではむしろ「国家」の論理が重視されるべきだろう。ここで引用した論文も、87年10月の労働組合法の改定でも、それまでの「権威主義的な封建的労使関係」から、「労働大衆」が渴望する「人間中心の近代的労使関係」には転換しなかったと規定しているのは、個々の規定はともかくとしても、「国家」の論理に注目しているのだろう。

さらにもう一つ、国家の労使関係法に注目するとすれば、「労働統制」というのは少なからずオーバーダーだろう。というのは、「労働統制」とはいえ、朝鮮戦争時は別かも知れないが、雇用配置—労働条件—労使関係のワンセットが全体主義的に「統制」されているわけでは決していないからである。

そうした状況のなかで強行された労使関係の「統制」のポイントは、労働争議の発生の徹底的な規制と予防にあった、とみてよい。そのためにこそ、労働組合の設立と運営と組織形態の規制、争議の適法審査と冷却期間の延長、第三者介入の規制、職権強制仲裁の対象となる公益事業の拡大、さらには維新体制下の国家保衛法による規制などが行われていたのだろう。

その反面、こうした厳しい枠組のもとで、団体交渉や労使協議などの労使の自律的行動を奨励し、そのために正当な理由なく経営者側が団体交渉を拒否した場合にはニュー・ディール型の不当労働行為の規定を適用してきた側面にも、十分注目しなければならない(拙稿、89)。

3. 労使関係の生理と病理

このほかにも、労働市場の「近代化」と完全雇用の実現などを意図とした雇用・失業政策や、労働者の福祉だけでなく、全産業の生産力上昇や公正競争などを目的とした労働基準法などが労働政策の体系を構成している。そのなかで、労使関係が部分的ながら厳しく「統制」される反面で労働市場などは自由化しているわけであり、かなり歪曲された労働状況によって権威主義体制の国家寡占資本主義の基盤を支えてきたのである。こうした実態について、なぜか批判学派はとくに労使関係政策を中心とした「労働統制」を一面的に強調してきている。なぜだろうか。

労使関係の本質論に關説した批判学派系の論文によれば（金基浩，88），労使協調を前提とせざるをえない新古典派も、また「生産協調・分配対立」と説く、これまでの通説も誤りだという。なぜなら、分配のパイを増大させるために労働生産性を上昇させようとする場合、労働強化や合理化を伴わざるをえないので、理論的に労使が対立せざるをえないだけでなく、歴史的にも対立してきたからだ、という。とくに合理化は、テイラー型管理において明らかなように労働者から熟練を奪い、労働者の自立性を縮小させる、というのである。そこで韓国においても、労使関係の本質は労使の対立にあり、今後は「労使双方の勢力を均等化することによって、対立のなかに均衡と調和」を見出していくしかない、ということになる。

なるほど生産で対立する場合もあり、分配で協調せざるをえない場合もあるだろうが、いずれも条件次第で、一般的に成り立つ命題ではない。合理化や機械化による労働の細分化・標準化・単純化というのは技術的要因の作用であって、社会的要因や管理方式などの作用いかんでは、現代日本の労働のように多能化・個別化・複雑化もしうるのであって、一般的に熟練などが解体するとはいえない。そのことは、日本の小集団運動が技術スタッフの職務と重複したり、提案制度などが管理職・監督職の職務を支援した

り、職務の横の範囲も他職種にまで拡大することがありうる実態をみれば、明らかだろう。

もっとも、このような職務の変化や再編成が行われれば、古い熟練を解体させ、労働者が持っていた仕事の仕方のワーク・ルールなどを改編させるから、労働者の抵抗も起こりうる。そこは労使の交渉いかんだし、労働者の理解の仕方によるだろう。下手をすれば、例えば“イギリス病”などといわれるように、新しい産業への転換も進まず、労働生産性の上昇も行われず、失業が増大し、賃金などの労働条件が相対的に低下せざるをえない危機に見舞われるかも知れない。こうした状況に対し、欧米でも Quality of Working Life が見直され、Humanization of Work が追求され、Job-enrichment,-enlargement,-redesigning などが進められ、労使協議や経営参加が推進されてきているのである（奥林，81）。

また、分配で対立となっても、引用した論文でも指摘されているとおり「市場の経済法則」や公共政策の支配も無視できないので、労使が対立しようもない場合もある。ただし、この「市場の経済法則」は「労働過程に対する資本の労働統制によって成り立つ」と規定されているが、それ以上に「市場」には労働力の需給関係や労使の需要・供給価格やそれにもとづく交渉や公共政策も作用している。しかも「労働過程に対する資本の労働統制」といっても、経営者や管理者が自由勝手な命令や規則で労働者を一方的に「統制」しているわけではない。雇用時の労働契約に双方とも従属せざるをえない。とはいえ、雇用時の契約程度では立ち入った労働内容は規定できないので、経営者側の命令や指示にしたがわねばならぬことにもなるだろうが、それが一方で労働者によって納得され合意されないようでは労働生産性も向上しないだろう。それどころか、かえって能率が低下したり、不測の事故さえ発生しかねないだろう。そこで、上述のQWLの見直しは労働者の自律性や創造性を発揮させようとしているのである。

しかしながら、労働市場の状況いかんでは、一方的「統制」によって支配されざるをえないほど、多数の過剰労働力の圧力を受け、労働生産性の

上昇どころか、低賃金の労働力を多数雇用することによって資本蓄積を強行するかも知れない。だが、そんなことでは輸出競争に耐えられるような製品の質は維持できないだろう。

要するに、労使が対立するにしろ、協力するにしろ、それぞれ条件があり、一義的には理論化できないのである。それに対し批判学派は、一面的に労使関係の本質を対立とみようとしている。その対立はすでに労使紛争であり、労働争議であるが、争点が経済問題であるほど、労使の妥協が自律的に成立する可能性が強い。それはいわば生き物の正常な機能であり、生理現象なのである。それを韓国の労使関係政策のように頭から労使紛争を抑圧し予防しようとする、争点が経済から抑圧自体に転移し、自然の生理機能がこじれ異常化し、病理現象に転化せざるをえない。批判学派はとくにこの点を強調しているのだろう。

それに関連して、上述のような熟練が労働者の自立性を支えるという仮説は重要だろう。だが、労働者の自立性の根拠は、熟練のような労働能力だけにあるのではない。互いに集団を形成し、労働条件などを交渉する能力もその一つだろう。労使協議会では、労働条件の前提の一つである経営そのものにも多かれ少なかれ参加し、企業経営の能力の一部も形成されることになるだろう。こうして労働者が深く経営に参画し、経営者にとって欠けがえのないパートナーになればなるほど、大きな交渉能力を保持することにもなる。なぜなら、そのパートナーシップが崩れたら、経営そのものさえ成り立たなくなるかも知れないからである。いわゆる日本の経営などが注目される事態の背後には、こうして経営者や管理者をも代位できそうな多数の労働者が経営組織の中間層として部厚く形成されてきている実態があるからではなかろうか。

もともとそうなるのは、労働能力が、他の商品とは違って所有者である労働者から切っても切れない不可分の特性を持っているからにはかならない。最低、怪我の一つも発生させないように、一定の労働能力を発揮するためには、労働者は感性や知性などにもとづく意思を働かせなければなら

ない。その結果、労働能力を一日一日消費することはその限りで能力の喪失ではあるが、それと同時に能力開発のノウハウの生産にもなっているのである（拙著，77）。いってみれば、それは生き物としての、そしてより人間的な生理現象にはかならない。また、日本的経営がこうした生理現象をかなり開花させたのは、なによりも同一企業の雇用保障が強化され、その反面、企業内雇用構造が柔軟化したために、日本独特の産業型内部労働市場（P. B. Doeringer and M. J. Piore, 71）が発達したからだろう。だからといって、企業間移動の多い職人型内部労働市場（C. Kerr, 54）の同様な可能性を否定するものでも、会社人間などの難点を生み出した日本的経営を美化するものでもまったくない。

4. 協力型労使関係の展開

すでに検討した全基浩論文は、韓国の労使関係の「主流」は「労・政関係」にあり、本来の労使関係は傍流に過ぎなかったことを強調している。まさに政府の上述のような労使関係政策の病理的效果を強調しているのだろう。しかし、冒頭にも触れておいたりおり、あの暑い夏を過した87年でさえ実質10%以上の高度成長をつづけ、労働争議の調整がこじれ、病理化するケースは全体とすれば少なかった。もちろん、それは“民主化宣言”後、労使関係法などが大きく改定されるより以前に政府の争議への対応が大幅に転換され、それまでの病理的対応を生理現象としての対応に大きく転換させた、あるいはそうせざるをえなかったからでもあろう。

こうした状況のもとで、8月を中心として燃え上った労働争議の余燼がまだ醒め切らぬ時期に韓国貿易協会の調査が行われていた。労使紛争を調整したり予防した企業を含めて「労使協調」の事例を明らかにしよう、というのである。こうした労使関係調査を貿易協会が行うのは奇異に感じられるかも知れない。しかし、労使関係のあり方は輸出振興の一大要因でもあり、おそらく台湾と同様に（拙稿，90）、対米摩擦などをめぐる折衝でも

労働政策や労使関係のあり方について、公正競争などの視点からすでに外圧をかけられていたに相違ない。

ただし、この貿易協会の調査は、概して経営状態が良好であり、雇用条件なども高い、限られた企業を対象としているに過ぎない（貿易協会、88）。しかも、レポート自体が簡略化されており、情報も少ないし、レポートのフォーマットも一様でないので、全体をまとめるににくい面もある。しかし、事例調査された22社はすべて、かの労使紛争の激発期に「円満な労使関係」を維持し発展できたのだから、貴重な情報が集約されている、とみななければならない。

まず協会側の集計にしたがって「労使協力のポイント」をみていくと、給与条件の高さによるという回答が40%近くに達し、他の要因を圧倒している。そのほか、厚生や労働時間や労働環境も加えれば、60%以上が労働・厚生条件の高さによって規定されている。残りの40%近くが、経営参加、雇用・人事管理、苦情処理などの広義の労使関係要因による、ということになる。こうしてみると、基本的には労働・厚生条件の高さが労使協調を支えている、とみてよいが、労使関係要因の規定力も決して無視できない。そこで、つぎの問題はこれらの事項の具体的な内容がどういうことか、とうことである。

集計結果を立ち入ってみると、①もっとも回答の多い給与条件では、同業種他社より給与が高いという回答が、繊維工業を始めとしてもっとも多くなっている。つづいて、経営実績に比例して賞与が高いことも、繊維工業を始めとして多くなっている。それに対し電機・電子工業では、給与よりも持株制度や財形が重視されており、持株ともなれば経営参加の意味も持っていることになる。②厚生条件では、子弟の学資金・住宅資金の支援、食堂・休憩室・購買所などを含む福祉会館、寄宿舎・社員住宅の建設が目立っている。これらのうち、寄宿舎などは繊維工業で多く、福祉会館は機械・化学工業で多く、また学資金・住宅資金は電機・電子工業でより多くなっている。③労働時間・作業環境では、まず電機・電子工業だけが

残業なしと週休2日制の時間短縮を進めていることが目につくが、作業環境の改善と労災対策は機械・化学工業などでより多くなっている。

それに対し労使関係要因では、①経営参加がもっとも多いが、なかでも電機・電子工業を始めとする経営内容の公開、機械・化学工業を始めとする労使協議会などによる共同決定が目立っている。それに比べれば、自律的な労働組合の結成と活動の保障は、機械・化学工業でやや多い程度で、全体とすれば少なくなっており、この事実韓国労使関係の重要な一面が如実に示されている。②雇用・人事管理では、繊維工業における女性の結婚後の勤続などの雇用保障や模範社員の褒賞、機械・化学工業の退職後の支援と専門経営者への権限委譲のほか、公開採用と情実人事の廃止が多少目立つ程度に止まっている。③苦情処理では、繊維工業を始めとして労使協議会や現場での直接対話が比較的著しくなっている。しかし、それ以外の提案・相談・ミーティングなどはきわめて少ない。

こうしてみると、これらの調査企業は、他社より高い給与や賞与などの労働・厚生条件だけでなく、経営公開や労使協議などの労使関係管理の整備によっても労使協調を支えていることがわかる。しかし、経営参加を基準にしてみると、経営情報の公開や苦情処理程度の段階から、持株制度のほか、労使協議や団体交渉による雇用・労働条件などの共同決定の段階まで、かなりの分散がみられる。

さらにこれらの要因を産業別にみていくと、①繊維工業では給与・賞与、寄宿舎、雇用保障、苦情処理が目立ち、②電機・電子工業では持株・財形、学資金・住宅資金、時間短縮、経営公開が著しく、③機械・化学工業では福祉会館、作業環境の改善、労災対策、労使の共同決定、労働組合の結成・活動保障、退職者対策、専門経営者への権限委譲がとくに進んでいる。このように機械・化学工業において、おそらく単に労働条件などを向上させる段階から経営の民主化や労使関係の成熟の段階へと移行しつつあるのは、男性の熟練工などの蓄積がその根拠の一つになっているのではないかと推定される。

こうした産業特性とともに企業特性もみられるに違いない。調査企業を大企業（従業員1,000人以上）と中小企業（100～999人）に分け、プロフィールのいくつかの面を一覧すると、表1,2のとおりである。いずれも従業員規模の順に並べたが、表1の鮮京だけは例外である。

鮮京は従業員が2,000人足らずだが、86年に2兆ウォン近くもの売上げをあげている総合商社であり、三星、現代、ラッキー金星、大宇につぐ大「財閥」の系列会社である。「財閥」とはいっても、グループの二代目会長の企業は公器という意向で親族の大部分は経営者ではなくなり、単なる資本所有者となっており、所有と経営を分離すると同時に、グループ内の中小企業型の有望企業を前現職の役職員に払い下げ、資本所有も分散させてきている。表1の起亜自動車も、コーロン繊維も、「財閥」系とみられているが、いずれも脱「財閥」化してきている（拙稿、88）。こうした大企業が労使協調の模範企業に選ばれているのは、決して偶然ではないだろう。

労使協調のポイントに立ち入ってみると、鮮京では月1回以上の個人面談、ミーティングの民主化による下意上達、労使協議会などの労使コミュニケーションの整備が特徴になっている。起亜自動車は、財閥家族ではない技術者出身の現社長による経営再建劇で有名だが、労働組合員も賃上げや賞与を自粛してまで、この“韓国のアイアコッカ”の再建戦略を支持し、大株主の持株組合員にもなっている。87年夏には、部品メーカーの争議の影響は受けたが、鮮京などとともに会社自体としては争議は発生しなかった。いずれもオーナーの支配から独立した経営者の主導のもとに労使の対等化が進んでおり、労使関係の安定も保たれている、とみてよい。

これに対しコーロンでは、籠城ストが発生し、たまたま訪問中の私どもはスト突入直後の情景を垣間みることになったのだが（拙稿、87）、当時、韓国経営者総協会会長だったグループの会長をかなり憤慨させたようだった。しかし、直ちに賃上げ要求などを吞んで紛争を解決し、なぜか労働組合が自主解散する事態を招いている。そうした事実や女性従業員に対する雇用保障や厚生政策に力点を置いている事実オーナー経営者の上からの家父

表 1 大企業における労使

会 社 名 (従業員数)	売 上 高 (資本金)	業 種	労 働 組 合 (労使協議会)
鮮 京 (1,860名)	17,231億元 (314)	総合商社	無* (有)
起 亜 (9,220)	6,423 (11,100)	自動車製造	有 (有)
コ ー ロ ン (4,875)	3,372 (200)	ナイロン・ポリエ ステル繊維	無 (有)*
韓 国 ガ ラ ス (2,898)	1,447 (163)	板ガラス・強化ガ ラス	有 (有)
メ ク ソ ン (2,836)	643 (30)	無線機・無線電話 機	有 (有)
ボ ル ネ オ 家 具 (2,430)	570 (14)	家具・合板	有 (有)
南 洋 漁 網 (2,071)	453 (13)	漁網・漁具	有 (有)
T C (1,700)	750 (6)	パソコン、電子機 器	無 (無)

韓国貿易協会，88による。* は推定。

長的管理のニュアンスが感じられる。

そのほか、コーロンを含めて22社中6社で、87年夏、争議が発生している。といっても、十分に交渉をつづけても対立点の調整がつかなかったというよりも、要求を提出するとほとんど同時に籠城ストなどの争議行動に入るといったケースが大部分だったようである。なかには、表2のナミル金属のように複数組合が誕生し、その間の摩擦によって操業が中断したケースもあった。しかし、ナミルでは従業員の選挙によって労-労紛争を解決している。

企業規模が小さくなるほど、おそらくオーナー経営者による家父長的な労使関係が一般的になる。そのなかには、①ソフンのように社長の方から従業員の要求を問いかけたり、ヨンジンのように要求以上の回答を与えたりする家父長型対等化もみられる。②また三亜のように、200人足らずの従業員規模なのに労使協議会メンバーの構成を組長級以上に限っている、やや古風な家父長型もみられる。③調査22社中9社で労働組合が結成され

関係などのプロフィール

労使協調のポイント	1987年夏の状況	労使関係のタイプ*
労使コミュニケーション、民主的運営など	グループ全体として紛争発生せず	経営者主導下での対策化
労使コミュニケーション、持株制度、厚生充実	部品ストップによる自主休業のみ	経営者主導下での対等化
やり甲斐管理、雇用保障、厚生政策	一部籠城スト、だが労組自主解散	経営者主導(家父長型)
労使協議によるQC、生産性向上、持株	紛争なし	経営者主導(家父長型)
労使コミュニケーション、時短、持株制度	紛争なし	経営者主導下での対等化
労使コミュニケーション、雇用保障、公正な人事管理	籠城で賃上げ、厚生改善要求、直ちに合意	労使対等化
持株制度、厚生制度充実	籠城で賃上げ・賞与アップ要求、3日間スト	労使対等化
月結制、貯蓄奨励、厚生充実	紛争なし(輸出自由地域)	家父長型

ており、組織率は40%にも達するが、表2の中小企業では30%に止まっている。だが、比較的組織率は高いとみてよい。そのなかには、ラジョンのように二度も繰り返された水害時に組合員などが救済活動を行って職場を守ったケースもある。④また KDK のように積極的に労働組合を双務的なパートナーとして位置づけ、従業員を中産化すると同時に、人間としての成長を重視しているケースもみられる。

いずれにしても、経営成果が向上し、労使関係が安定しているので、合理的でソフトな経営者主導や慈父型の家父長主導が目立つが、多くのケースでその代償として生産性向上の取り組みが顕著になっている事実も看過できない。また表1のボルネオ家具のように不況時でも雇用調整せず、過剰人員を新製品開発に投入するように、経営合理性を貫徹している事実にも注目すべきだろう。このようにみえてくると、部分的には厳しい労使関係規制の直接・間接の影響も否定できないにしろ、「労・政関係」から独立した、その意味で社会経済的、かつ文化的な労使関係の生理現象を認識す

表 2 中小企業における労使

会 社 名 (従業員数)	売 上 額 (資本金)	業 種	労 働 組 合 (労使協議会)
韓 国 陶 磁 器 (950名)	108億元 (16.5)	陶磁器	無 (有)
ナ ミ ル 金 属 (850)	155 (10)	ステンレス洋食器	有 (有)*
シ ン ド リ コ ー (611)	384 (3.5)	複写機・ファクシ ミリ	無* (有)
ラ ジ ョ ン 毛 紡 (486)	63 (6)	毛織物	有 (有)
ジ ヌ ン (350)	210 (4.5)	テント・かばん	無 (有)
ソ フ ン カ プ セ ル (280)	66 (23)	ゼラチン・球カプ セル	無* (有)*
K D K (270)	78 (3.5)	特殊電線・ワイヤ ロープ	有* (有)
泰 林 毛 皮 (260)	44 (1.5)	毛皮衣類	無 (有)*
三 亜 (220)	168 (3)	ジョーゼット	無 (有)
ヨ ン ジ ン 織 物 (150)	68 (8.5)	ハイファイル・ニ ットペロア	無* (有)
協 同 化 学 (130)	60 (3.1)	ポリエステルフィ ルム	無* (有)
ヘ ド ン 製 作 (120)	22 (2)	機械設備	無 (有)*
テファカルシウム (118)	21 (4)	炭酸カルシウム	有 (有)

韓国貿易協会，88による。*は推定。

ることができるだろう。

もう一つ補足しておかなければならないのは、これらの模範企業の多くでは従業員の離職率が非常に低いことである。それによる労働者の定着がかなり以前からつづいていれば、すでに触れたような中間層が企業組織内にかなり形成されてきていてもおかしくない。もちろん、高卒の生産職などと大卒の専門技術職や事務職などでは、昇進の上限が異なるし、したがって等しく中間層を形成するとしても、その意味は相当異なるかも知れない。その点は日本などでも同様であるが、韓国ではとくに学歴差が大きい

関係などのプロフィール

労使協調のポイント	1987年夏の状況	労使関係のタイプ
分権化, 雇用保障, 作業環境改善, 3段階苦情処理	紛争なし*	家父長型対等化
労使コミュニケーション, 厚生充実	新旧組合の対立, 選挙で決着	対等化
労働・厚生条件向上, 雇用保障, コミュニケーション	紛争なし*	経営者主導下での対等化
コミュニケーション, 持株制度 (二度の水害に救社活動)	紛争なし*	家父長型対等化
現場との直接対話, 提案, 作業環境整備	紛争なし*	家父長型
持株制度, 労働条件向上, 共同体化	紛争なし (社長が要求聞く)	家父長型対等化
パートナー化, 中産化, 人間的成長の重視	紛争なし*	経営者主導下での対等化
職工員の身分撤廃, 役職員も現場作業, 主婦・障害者雇用	紛争なし*	家父長型
組長級以上との協議, 厚生充実	紛争なし (労組結成について打診)	家父長型
生産職優遇, 些細な不満にも対応, 勤続奨励	賃金・賞与アップ要求, それ以上の回答	家父長型対等化
経営説明, 賃上げ, 作業環境・厚生充実	紛争予想し, 対応	家父長型
人情重視, 持株制度, 社長室→苦情処理室	紛争なし*	家父長型
コミュニケーション, 要求なくとも賃上げ, 厚生充実	賞与・衛生手当要求, 対応	家父長型対等化

から (安春植, 82), その意味の違いも大きいだろう。しかし, それぞれに, 単に技能や技術などの労働能力に止まらず, 前述のような広義の職業能力を同一企業内部の経験にもとづいて蓄積してきているに違いない。そうした企業内中間階層の形成がまた, 企業内労使関係の生理機能を成長させているはずである。

しかしながら, これらの事例はあくまでも模範事例であり, その逆に同じ家父長的でも暴君のような支配がみられているケースの存在もまた否定できないだろう。例えば, ある大学卒の“偽装就業者”の証言によると

(金文殊, 86), 成り上りの社長は守銭奴のような現場管理をする反面, 管理制度が整備されていないので盗難が多く, 労働規律も乱れており, 労働組合が出来かけるとすぐ弾圧や買収に取りかかるようなケースも多かったようである。その労働組合も, だらしない職班長や親方の組織に過ぎず, 組合民主主義が確立していないどころか, 結成した組合を売り飛ばすような労組ブローカーも多かったようである(比較研, 90)。そのようなタイプの労使関係は, 今後どのような推移を辿るのだろうか。

む す び

これまで, 開発経済学に対する批判学派の韓国資本主義論・労使関係論のキー概念を検討し, できるだけ普遍的視角から韓国の現状分析を可能にするようないくつかの仮説を提示してみた。それらを多少敷衍しつつ要約すれば, ほぼつぎのようになるだろう。

第1に, 批判学派の所説をまとめてみれば, 対外的従属を非常に強調しており, それゆえにこそ韓国の民主主義化が実現されなかった, と結論づけるような論理構造になっている。あるいはそれは正解かも知れないが, 一口に對外従属といっても, 軍事・外交, 国内政治, 経済, 社会・文化の諸側面について分析すれば, 對外従属とは一括できないような諸相が明らかになり, 総括的に韓国の国家主権そのものが大国によって従属させられていたとは到底いい切れない実態が明らかになるのではないか。

第2に, そうした分析を科学的に推し進めていくためには, 新旧「植民地」, 「半資本主義」, 「国家独占資本主義」などのキー概念をより普遍的な概念に引き直してみる必要がある。なかでもとくに, 国家寡占資本主義のマクロとミクロのダイナミックスを韓国の実態に即して明らかにすると同時に, 第2次大戦後, 国家寡占資本主義が国際的に連関し, とくにドル・金体制に支えられた IMF の崩壊後は政策的な従属関係をより一属深めざるをえないような情勢のなかに韓国の経済発展を位置づけてみるべきでは

ないか。

第3に、韓国の資本主義としての発展は、政治的には権威主義体制のもとでとくに顕著だったとみてよいだろう。とすれば、この権威主義仮説にもとづく政治・経済・社会などの立ち入った現状分析が要請される。そのなかで、政治と経済・社会の接点として労使関係に注目すれば87年の夏・秋以降、大きく変革されつつあるとはいえ、なお歪曲している政府の労働政策が浮び上がってくる。この点を多少パラフレーズすれば、政治発展として政治的参加がとくに形式的にはある程度進められながら、異動申し立てなどの政治的権利の保障の低位という状態が、問題の労使関係政策や経済構造などの変数に媒介されつつ、経済発展として国民所得の国民1人当りの水準がNIESの最高位に達するほど上昇しながら、所得・資産の分配がなお不平等化している状態に対応するという構図が明らかになってくる。

第4に、それにしても批判学派は労使関係政策の病理効果をあまりに強調し過ぎるのではないか。立法の形をとった国家意思の表明としては、労働争議にかかわる厳しい枠組をはめながら、その枠組のなかでは労使の自治を奨励しようとしているのであり、確かにディレンマに陥っているとはいえ、あたかも労働市場も労使関係もワンセットに統制しているかのような「労働統制」という規定を与えることはできないだろう。そして、この点を普遍的に解明するためにも、資本主義の発展段階と労使関係の関連の理論モデルを明確にしておかなければならないのではないか。

第5に、批判学派は労使関係の本質がもともと労使の対立にあると前提しているが、条件次第では、対立もするし、協調もする、あるいは対立も協力も同時に起こりうる、と仮説すべきではないか。その決定条件についても、多少検討したが、最後に韓国の労使協調事例についても若干実証しておいた。そうした協調の条件は、簡単化してみれば、経営成果の向上、労働条件の上昇、労使関係の自然な生理機能の拡大・強化などが相互に規定し合っている、とみてよい。とくに注目されるのは、こうした企業において前述した意味で広範な職業能力を蓄積しつつある企業内中間階層が、

労使関係の生理機能の担い手として次第に増大しつつある、と推定されることである。

今後、韓国は南北折衝とともに権威主義体制の民主主義化が大きな課題となるだろう。その場合、ある意味では政治から独立した社会・経済次元での労使関係の自然な生理機能の発展なしには、この大きな課題の実現もありえないのではないか。とはいっても、それによって即座になにもかも解決するというわけにはいかないが、当面はむしろ逆に労使関係の生理の拡大とそれにもとづく産業発展のための政治変革と法制改革が急がれねばならないのだろう。

引用文献 (引用順)

- (1) 鹿島正裕・恒川恵市・若林正丈「脱・権威主義の時代へ?」,『世界』1990年7月号。
- (2) 安熙卓「韓国労働市場と労使関係」,『海外労働情勢月報』90年2・3月号。
- (3) 卓熙俊との対談「変貌する韓国の労使関係」,『季刊労働法』90年春季号。
- (4) 鄭章淵・文京洙『現代韓国への視点』90年。
- (5) 本多健吉監修『韓国資本主義論争』90年。
- (6) 本学比較経済研究所『韓国経済計画の推移——ヒヤリング調査報告』ワーキングペーパー No. 14, 90年。
- (7) 拙稿「日米構造協議と労働組合の役割」,『労働レーダー』90年7月号。
- (8) 拙稿「韓国・日本財閥の比較——特質と動態」,本誌,56~1,88年。
- (9) 大内 力『国家独占資本主義』70年。
- (10) 金泳鎬『東アジア工業化と世界資本主義』88年。
- (11) 宇野弘蔵『経済政策論』54年。
- (12) 拙稿「韓国の経済開発と労働政策の展開」,本誌,47~2,89年。
- (13) 李重熙「労働統制様式とその変化」,『季刊／思想と政策』88年夏季号,本学比較経済研究所ワーキングペーパー No. 9 (文京洙訳)。
- (14) 全基浩「韓国における労使関係の定立方向」,『季刊／思想と政策』88年夏季号,前掲,ワーキングペーパー No. 13 (高橋哲郎訳)。
- (15) 奥林康司『労働の人間化・その世界的動向』81年。
- (16) 拙著『労働経済の構造変革』77年。
- (17) P. B. Doeringer and M. J. Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, 1971.

- (18) C. Kerr, *Balkanization of Labor Market*, in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, 1954.
- (19) 拙稿「台湾の経済発展と労働経済のダイナミックス」, 本誌, 57~4, 90年。
- (20) 韓国貿易協会「労使協調模範事例」, 『季刊／思想と政策』88年夏季号, 前掲, ワーキングペーパー No. 12 (鄭章淵訳)。
- (21) 金文洙「ある実践的知識人の自己反省」, 『理論』第6号, 86年, 前掲, ワーキングペーパー No. 13 (李守訳)。
- (22) 本学比較経済研究所『韓国における労働政策の改定——個別労働法ヒヤリング報告』ワーキングペーパー No. 16, 90年。
- (23) 安春植『終身雇用の日韓比較』82年。