

〈論文〉

経済危機と韓国企業の雇用管理の変化 —— 労働市場の柔軟性が齎した韓国社会のインパクト ——

明 泰 淑

はじめに

本研究は、標記に示したように近年の世界的経済危機が各国に波及する中で、それぞれの国で企業の雇用管理を大きく変化させてきた要因を究明しようとするものである。

そこでまず、韓国経済の危機についてみると、IMF アジア通貨危機を契機に市場原理主義が急速に浸透したことによって、韓国企業の雇用制度や人事労務管理システムが急速に変容してきていると見られる。従って、本研究では、まず、このような危機と経営・管理の関連を検討する。次に、経済危機が雇用慣行の変化をもたらしたとすれば、それがいかなる形態で進行したか、とりわけ、正規職の縮減と非正規職の拡大とがどのように生じてきたかについて考察する。

さらに、多様な雇用形態の浮上が、いわゆる『労働の二極化』だけではなく、韓国社会にいかなる新たな亀裂をもたらしているのか、という新しい論点に注目して、雇用管理問題を考察する。

以上の論点について検討するならば、今日の「市場原理主義」の進行が、働く人間の観点から見てどれほど深刻な問題をもたらしているか、従って、韓国の新しい労使関係・雇用関係がいかなる方向性を示すと展望できるか、これらのことが、明らかになるはずである。

経済危機以前の韓国では、いわゆる「日本的経営」・「日本的雇用慣行」が韓国企業において模倣されてきたとすれば、経済危機以降、韓国企業の伝統的な雇用慣行や人事労務管理はいかなる志向を持つのであろうか。本研究では、経済危機をはさんで韓国企業の雇用管理の変容が韓国社会全体に及ぼしているインパクトの特質を明らかにしたい。

I. 経済危機と新しい雇用制度への転換

1. 経済危機の到来背景

韓国経済の危機到来は、複数の要因が相まって起こったことである。すなわち、グローバル化の進展の中、1997年7月2日複数通貨バスケット制度から変動為替制度に移行したタイ・バーツが暴落したことをスタートに、東南アジア各国へその火が広がったことによる。すなわち、アジア新興マーケットを均一視した国際投資家たちが、韓国を含む投資資金を回収しアジアから離脱するという外的要因が大きく影響する。内的要因としては、1990年代初期から韓国財閥企業である、韓宝、真路、起亜自動車などの財閥系大手企業の財務悪化が本格化し、不健全な経営および大型融資を行っ

た金融機関の処理遅延による対外信頼度が低下したことによる。韓国国内の不安定な状況に不安と嫌気がした欧米金融機関の韓国からの資金回収、特に全体の短期借款の 35% を占める日本からの短期債務送還圧力の増大に韓国経済は対応できなかった。当時政府としての外貨保有高は、60 億ドルしかなく、急激な韓国ウォンの引き下げによるドル暴騰へ介入できなかった。政府、企業ともに対応できず、外国から借款の支払い延期不能に陥った多くの大企業は倒産を余儀なくされた。この結果は当然に、韓国の実物経済の悪化（資産価額下落、大型金融、企業の倒産、物価下落、為替市場の混乱）は、企業の連鎖倒産を招き、それは銀行危機をもたらした結果、経済危機に陥る。

これらの背景には経済成長を企業に任せた、政府の安易な無策があった。金融機関や大企業の負債を暗黙的に政府保証してきたため、借款を通じた蛸足的事業拡張が進んでいた。そのため、1996 年末には、三十大グループの平均財務構造負債比率は 387% に至る。つまり、韓宝鉄鋼、サンミ、眞路などの大手企業の負債率は 1000% から 3000% と非常に高い水準であった¹⁾。この異常ともいえる高負債率は、高い金融費用負担となり、国際金利が上昇すると簡単に破産する状態であったので、起こるべきことが起こったとしかいえない。しかも世界経済のパラダイムの変化に伴って、1990 年代以前の金融規制から 90 年代以降のグローバル化の下での金融自由化がいかなる結果を招くか、何ら予測も対策も政府は取れなかった。選択の余地のない韓国政府は、1997 年 11 月 20 日に為替変動幅を従来の 4.5% から 20% 拡大した上、経済の再生のため、IMF (International Monetary Fund) に救済金融を要請する。

この時 IMF の救済金融と引き換え条件に、緊縮財政、金融産業構造調整、貿易自由化、資本自由化、企業支配構造改編、労働市場の改革などが要求された。つまり、国内の経営不健全企業の処理、財務の健全化、経営の透明性などを取り上げ、企業支配構造改編、資本自由化、貿易自由化、労働市場改革を要求したのである。

IMF による救済条件である労働市場の開放は、選択の余地なく受け入れざるをえないものとなったのである。以上の要因をまとめてみると、3 つの背景が考えられる。すなわち、世界経済パラダイムの変化に伴って、①政府主導の経済成長モデルの限界、②外国依存体質と技術開発の弱さ、③財閥企業主義の破綻（韓宝、サンミ、眞路）などがあげられる。こうして、IMF 経済危機は韓国財閥企業の倒産、韓国政府の反応の遅さ、保有外貨の不足により短期借款の返納不能がおり、外国人投資家の韓国経済への不信感をもたらした、このことが、韓国株売り・投資資金の回収につながる。このことは、企業の大型倒産、大型リストラにつながり、その結果、政府は IMF 救済金融に依存せざるをえなかった。その最も影響の著しい問題は、IMF 救済金融の要求条件として労働市場開放の要求によって制定された『整理解雇法』である。つまり、1998 年 2 月 6 日、政労使が合意してしまった『勤労基準法』の改正による規制緩和により、それまでの労働者の強い権利が一気に弱体化したのである。例えば、経営危機の緊迫した状況や、経営悪化防止、企業合併・買収などの時にも、労働者の『整理解雇法』の範囲を拡大したことである。これにより、かつては容易でなかった解雇が容易にできるようになった。このことは、企業経営に関与できなかった外国資本にとって、従来の企業体質を大きく変えることになった。

この「整理解雇法」実施は、企業グループの一括公開採用、系列企業への配置など中央集権的採用慣行に変化をもたらす。つまり、企業側は、優秀な人材の確保のためには愛社心や入社後の教育よりも、労働者の能力の有無をより強化すると、労働者側も労働条件の選択ニーズが高まる。と同

時に、1998年2月に導入した『勤労者派遣法』の下、契約労働者が増大することで、従来の「年功制」の下での労務コストの高い正規職中心の終身雇用・年功序列型賃金慣行が急速に破壊されていく²⁾。IMF 経済危機を契機に導入された『整理解雇法』は、韓国企業の「伝統的雇用慣行」を一変させた主役であったことは否めない。その特質として、個人別競争原理の導入が徹底されたことに注目したい。具体的な現れとして、競争原理に立った「年俸制」「成果給」などの能力と実績に基づいた賃金制度による正規職の人件費抑制策、雇用形態の多様化、労使関係の個人別化、職場の人間関係の分断化などを指摘できよう。

2. 新しい雇用制度への転換

IMF の要求事項であった労働市場の柔軟化・資本の自由化によって、外国人の国内企業投資限度が撤廃され、1人当たり持ち株比率を7%から50%まで引き上げられる³⁾ことによって、企業経営に深く関与できた。株主として経営に関与できた外国資本は、高配当のため合理化を進める。合理化に転じねばならない企業側は、目に見えて一番手っ取り早い人件費削減へ着手する。経済危機の際、労使政が妥協した『整理解雇法』が法的根拠となったことは言うまでもない。当然それまでの、「伝統的雇用制度」の下での、人事労務管理は激変する。主な特徴として、次の3点が指摘されよう。

(1) 採用管理の強化

従来の企業における新卒採用は、大学で一定の成績を修めた卒業者であれば採用し、OJT (on the job-training) を通じての人材育成へ取り組んでいた。その基準が、採用段階から、グローバル競争へ対応しうる個々人の能力の有無によって採用するという採用管理への転換が行われている。例えば、採用の基準を、各々の専門に加え、グローバル化へ対応できる人材として位置づけ、重視する基準として、高い英語能力 (TOEIC, TOEFL) や情報通信技術の知識、ICT 技能 (Information Communication Technology) を要求している。現に、韓国大手三星グループでは、採用・入社条件に、英語 950 点を要求しており、他の大手企業も 950 点までは要求しなくとも、800 点以上を求める等、同じ採用条件の傾向が見られる。

日本ではまだ、手書きの履歴書提出が一般的であるが、韓国では、中堅企業でもほとんどホームページから、会社のフォーマットをダウンロードし、必要事項を記入し転送しないと、エントリーできない。当然写真張りの電子履歴書で自分を十分にアピールするということは、情報機器をうまく使いこなすことを表す。この語学と情報機器の上達は、基本の上の基本となっている。かつて、OJT でまかなった要素が、当然入社前に備えねばならない基本能力になっている。

(2) 昇進・昇格の新しい基準

上記のような過程を経て入社しても、次の職位に上り詰めるのは簡単ではない。従来は、年功序列のもと、在職年数によって自動的に昇っていた。「年功制」による昇進・昇給制度を廃止し、新しい昇進・昇格の柱として、個人の能力と目標管理の結果、達成した成果を基準に、昇進・昇格基準 (筆記試験) と業務遂行能力結果を合わせて測定し実施している。つまり、従来の「年功制」の下では、よほどの不祥事や不適合を起こさない者であれば、会社の人事考課の3本柱である、業績 (30)、能力 (35)、態度 (35) 合わせて 100 点満点の評定要素に該当すれば、能力の有無にさほど関係なく年功序列に従って昇進・昇格させていた³⁾。しかし、経済危機以後の企業の人事労務管理の基準は、勤続年数が中心となっている「年功制」ではなく、個人の昇進試験へのクリア能力や業績成果の結

果などによって役員までの昇進を可能としている。このような、従来の人事考課制度とは一線を画す「新人事制度」への転換の目的は、「無事安逸主義」による弊害の克服と、仕事熱心な人を評価・保証する組織風土を形成するためだという。

(3) 「年功給」から「年俸制」へ

賃金制度の変化は、従来の「年功給」の三要素である①基本給、②通常手当、③諸手当など、属人的要素で成り立っている職級在職年数を廃止し、目標管理 (Management By Objective) を含む業績評価システムによる「年俸制」へ転換している。従来の韓国企業の「年功給」は、日本の年功制の下での年功賃金が、年齢の上昇に伴って昇給し、勤続年数に伴う右肩上がりカーブを描くのと同様である。従って、日本同様、賃金の最も高いゾーンは 40 歳前半から半ばに集中している。ところが、かつての企業の成長の原動力であったこの中高年齢ゾーンは、産業構造の変化に伴う、経済のソフト化、IT・情報化に伴う事業変化に乗り遅れがちである。つまり、中高年齢層は、新しい技術に適應できず賃金だけが高いとして、新しい能力と価値観を持った若者には、不公平感、不満の対象であった。これらの改定策のひとつが、個々人の仕事結果を反映する「年俸制」であり、それは拡大されている。管理職のみならず新入社員を含めた全社員へ拡大している「年俸制」導入・実施ではあるが、今のところの構成要素は、基本給プラス能力給と賞与となっている。日本同様、欧米のような成果主義 (resultism) のように個人の成果結果をそのまま賃金へ反映できないのは、組織の構造上、モチベーション (motivation) の低下につながるのを防ぐためだと推測される。この「年俸制」の支払い方法は、企業によってまちまちであるが、毎年 3 月、年度末評価から算出された当該年俸額を 12 分の 1 か、14 分の 1 として、毎月給与としている。年俸額を決める評価要素と比重は、業績 (60%)、業務遂行能力 (40%) にもとづいて翌年の年俸額を決定している。これら年俸額と別途に賞与として、生産性・成果奨励金や韓国社会事情を組み入れた、お盆やお正月奨励金、キムジャン (冬のキムチ漬け代) ボーナスが、交通費、食事代などの補助金とは別途に従来と同様、支給されている⁴⁾。韓国式「年俸制」の実施は、従来の仕事能力の有無に関係なく支給されてきた、勤続手当、家族手当、諸手当等を廃止し、基本給、能力給、成果給といった、抜本的な賃金制度へ移行したことで、総額賃金管理がしやすくなってきている。個々人の評価に基づく賃金体系は、集団主義管理から個別管理へという労使関係の転換をも目的にしており、それは相当に成功していると思われる。

(4) 「早期退職制度」の進展

経済のグローバル化、情報化に対応できる有能な人材の採用に積極的であるため、国籍に関わらず優秀な人材であれば破格の待遇で迎え入れている。しかしその一方では労働力の合理化という側面にウエイトを置き、賃金が高く、また新技術への対応が遅い中高年者を雇用の弾力化の名の下、早期退職制度 (名誉退職・希望退職) などで排出している。

こうした企業の人事管理の変化状況を最もよく表す新しい現象の用語として、38 線 (サムパルソン)、45 定 (サオチョン)、56 泥 (オリュクド) などの新造語が各マスコミを賑わせている⁵⁾。たとえば、「伝統的雇用制度」の下では、一番油が乗って働き盛りである 38 歳の年齢は、もはや、働き方の進退を決めねばならない、きわどい年齢として扱われている。大手企業がかつては企業イメージダウンをおそれ、内々に行っていた「早期退職制度」は、最近は何の罪悪感もなく平気でセレモニーのように行っている。一般的に、「名誉退職」や「希望退職」対象年齢は、40～45 歳となつて

いる。余談であるが、56歳まで働くヒトがほとんどいなくなった情勢に50歳を超えて働くことが娯楽を買う世の中になってきている。

現に、2009年『就業ポータル・インタークルト』が行った採用マーケット・トレンドについて行った調査結果によると、男性の入社年齢は29歳で、定年年齢予想は44歳であった。企業が求めている能力(spectacle)を保持するため、1～2回の休学が必要となるため、入社年齢が高くなっている。

同じ『就業ポータル・インタークルト』が2010年3月、勤労者を対象に、「現在の職場における自分の定年退職予想年齢」を質問した調査結果からも、平均退職年齢は46.4歳であり、いわゆる「38線・45定」現象が現実のものであることがわかる⁹⁾。

次に示す表1は、正規職の雇用調整対象年齢ゾーンを示したものである⁷⁾。調査結果では、40歳代の労働者の希望定年年齢は54.4歳となっているが、現実には名誉退職対象年齢が40歳代に集中しているので、54.5歳は、もはや幻想定年年齢というべきである。

(表1) 正規職(中高年)の雇用調整年齢ゾーン

「雇用の弾力化」実施⇔「該当年齢ゾーン」		
① 38線	→	38歳が名誉退職ガイドライン年齢(30代半ば～後半)
② 45定	→	45歳は、定年退職する年齢(40代半ば～後半)
③ 56泥	→	56歳まで働く泥棒という意味(50代半ば～後半)
↓		
早期退職(名誉退職・希望退職)の急増や定年短縮から生まれた新造語		

(出所) 朝鮮日報「最も印象的・深刻な単語と現れる」2008年7月7日をもとに筆者作成。

表1の如く、企業の雇用の弾力化の一環として38歳、45歳、56歳というそれぞれの年齢層に線をひいて排出している。38線(サムパルソン)、45定(サオチョン)、56泥(オリュクド)という新造語は、今や韓国人なら誰でも知っている用語になっている。そもそも38線とは、北緯38度線の北と南との厳しい境界線をさすものであるが、企業で働く38歳は、さらなる能力向上を続け、出世していけるのかどうかの厳しい境界年齢であることを示している。45定の45歳は、実質的に定年対象年齢であることを示している。この38線、45定にくらべ、56泥は56歳まで在職する意味であるが、早期退職時代の中、ほぼ定年年齢に近い56歳まで残っているのは、泥棒に近いと皮肉としていわれている。いかに早期退職が進んでいるか想像に難くない。こうした企業の合理化現象は、1996年～1998年の3年間に、国内企業の65%がリストラクチャリングに取り組んだという韓国経営者総協会の調査結果で明らかになったように、韓国企業がいかにドラスチックな構造転換に取り組んでいるかが理解できよう。このことは今なお続いている。

企業のリストラクチャリングは、組織の構成年齢層が非常に若返って、役員の年齢も若返っている。例えば、2010年6月現在、従業員89,741人を抱えている三星電子の役員平均年齢は、45.9歳、529人のSKエナジーは44歳、31,387人のLGグループも44歳、6,156人の三星生命の最高役員年齢は46歳、このように40歳代の銀行頭取や30歳代の支店長も珍しくない⁹⁾。このように大手企業のコア人材である役員層の年齢を見てみると、50歳未満がほとんどである。この若い役員層の現状は何を示しているのだろうか。

後述する「年俸制」については、まだ残存する「年功」的要素として50歳という賃金カーブの高

いところを残してはいるが、その年齢層は上記のように役員層化している。このことから、長期勤続人があまりいなく、高賃金ゾーン人材がいらないため賃金を抑え、総額賃金管理がしやすくなっていることが推測される。

もうひとつの賃金総額を抑える方法は、非正規労働者を積極的に活用していることである。前述のように、人事労務管理の変化によって組織の若返りと、能力主義実施に移行したため、ストック型（正規職）とフロー型（非正規職）が同じ職場で一緒に働くようになった事、と同時に周辺的な労働は全て非正規職にやらせるというような多様な雇用形態を使い分ける組織に変わってきている。

3. 危機と雇用制度転換のインプリケーション

これまで述べてきたように、経済危機を機に韓国においてかなり全面的な雇用制度の転換が起こったと認められる。韓国ではそれまでの財閥路線が解体されて、新しい経済体制へ移行しつつある。それに対応するシステムとはいかなるものであるか。今までのところその対応は、対症療法的に取られてきたかのように見える。それでは、このような雇用制度転換は、経済危機に対していかなる意味（implication）を持つのが考察されるべきである。

従来の財閥企業を中心とした、日本企業の特質とされていた「日本的経営」を模倣した『伝統的雇用管理』システムから、新しい競争主義的雇用制度へ転換せざるを得ない状況への対応である。これを具体化する雇用管理方式として、以上において4つの論点を検討した。それらは、採用管理の強化、昇進・昇格の新基準導入、「年俸制」を中心とする競争主義的賃金制度への転換、および実質的な退職年齢の引き下げという管理方式の採用であった。しかしながら、そのような雇用管理の方式の変化は、これまでの伝統的な長期継続雇用を基盤とした管理方式に対する対症療法的な危機対応であったといえよう。それゆえ、政府や企業経営者はこれまでの労働市場のあり方や雇用概念、長期永続性を半ば放棄する新たな雇用形態の採用へと踏み込むこととなった。

それは、これまで原則として禁止されてきた雇用の弾力化を本格的に導入し、他方で雇用の長期継続性を廃止するという、抜本的な弾力化によって、労働者派遣制度などの合法化により、非正規職に依存した雇用制度・労使関係を導入することであった。

しかし、新自由主義的な雇用制度へ転換するには、以上のことだけでは不十分であった。次節では経済危機以後、『勤労者派遣法』の導入と共に積極的に導入され、いまや危機の特質の一つになっている非正規雇用の現況についてみてみよう。

II. 労働者派遣制度の導入と雇用形態の多様化

1. 『勤労者派遣法』と非正規職の拡大

1998年2月『整理解雇法』と並んで『勤労者派遣法』が施行された。導入以前にも事実上、行われてはいたが、労働市場の柔軟性の名の下、積極的に非正規雇用が活用されている。韓国においての非正規職は大きく2つに分類される。例えば、①「期間の定めのある雇用」としては、臨時職、日雇い、嘱託、季節雇用があり、短期契約関係として、アルバイトや、パートなどがある。②「間接雇用」としては、派遣社員と請負契約などがある。派遣労働者を論じるとき、必ずしもマイナスイメージだけではない。経済のソフト化、価値観の変化が進むなか、一つの職場に縛られず自由に

自分が好きな仕事を選ぶことができることや、主婦たちの家事をも平行できる派遣勤労業務は今の時代にそれなりに効率性があるのも事実である。

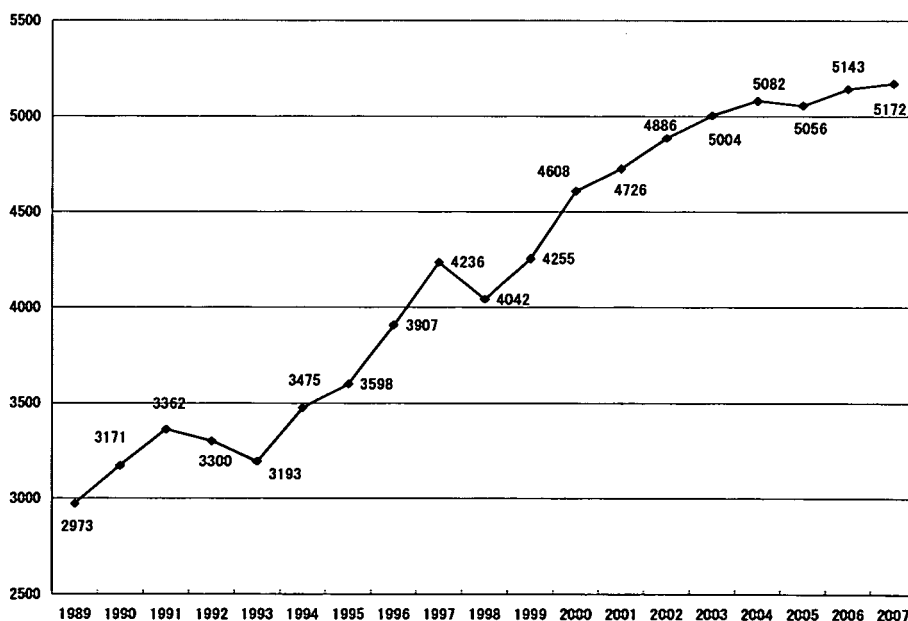
しかし、今日の「派遣労働者」、「契約労働者」の増加は、前述のように、経済危機を機に、労働市場の柔軟化、競争力確保のため企業からの名譽退職等を通しての労働者の強制的排出が強まり、労働者もまたより安定的な職場を求めて放浪する状況のなか、勤続年数の短期化という現象が起こっている。『中央日報』の調査によれば、近年、大企業の平均勤続年数は、11.5年にまで短縮してきている。

このような現象は、1995年日経連が提示した「雇用の三グループ化」、すなわち、①長期蓄積能力活用型、②高度専門能力活用型、③雇用柔軟型のような雇用形態の多様化や弾力化と同様の考え方によるものと思われる⁹⁾。すなわち、長期的に育成される必要のあるコア人材を正規職として、ある一定期間だけ必要な専門的能力を有する人材を高度専門能力活用型として、そして、いつでも代替可能な労働力を雇用柔軟型として活用している。このような状況下で就業率が低迷しており、全体的な就業状況はIMF経済危機の水準に回復していない。例えば、15歳以上の経済活動人口ベースで就業率の変化をみると、2009年現在でも57.4%に止まっており、1997年の60.9%を下回っている。就業者数では1997年の2121万名から、2009年には2294万名へと実数では増加しているが、雇用の実態は経済危機以前の水準をまだ回復しておらず、むしろ雇用の質の低下、不安定化、流動化などにより、厳しさをより増している¹⁰⁾。次の(図1)は、1989年から2007年までの非正規雇用の推移を示したものである¹¹⁾。

(図1)のように、1989年の297万3千人という非正規職の数字も、当時としては、低い数字ではないが、景気変動で従来型だと考えられよう。ところが、1993年319万3千から昇り始めて、1997

(図1) 韓国の非正規労働者数の推移

(単位：千人)



(出所) 労働部『労働白皮書』98年、2003年、2008年各年度を参考に筆者作成。

年の IMF 経済危機以降は、425 万 5 千人から一気に 517 万 2 千人へと急増していることがわかる。つまり、韓国の経済活動人口 2500 万人のうち、2008 年現在、570 万人、約 4 人に 1 人 (25%) が非正規職になっている。

日本の雇用者数に占める割合をみると非正規職問題が社会的に問題化しているが、日本の 4 割弱を超えて韓国は、5.5 割強が非正規職化している。急激な非正規職の増加が進み、労働の二極分化をもたらし、かつ正規職に比べ 60% の賃金しかもらえない所得の格差などが社会問題化されたため、政府はようやく重い腰を上げ、2007 年 7 月から『非正規職保護法』(契約社員、嘱託、派遣労働者、パートタイマー) を施行するに至る。次の (表 2) は、『非正規職保護法』の骨子をまとめたものである¹²⁾。

非正規保護法の目的は、これ以上の非正規職の増加を防ぐため、保護方法は、2 年以上働いた人と継続雇用を結ぶ際は、正規職転換にしなければならないということになっている。ところが次に示す (図 2) のように¹³⁾、保護法の制定を機に、確かに期間制契約社員などの非正規職が 13 万 5

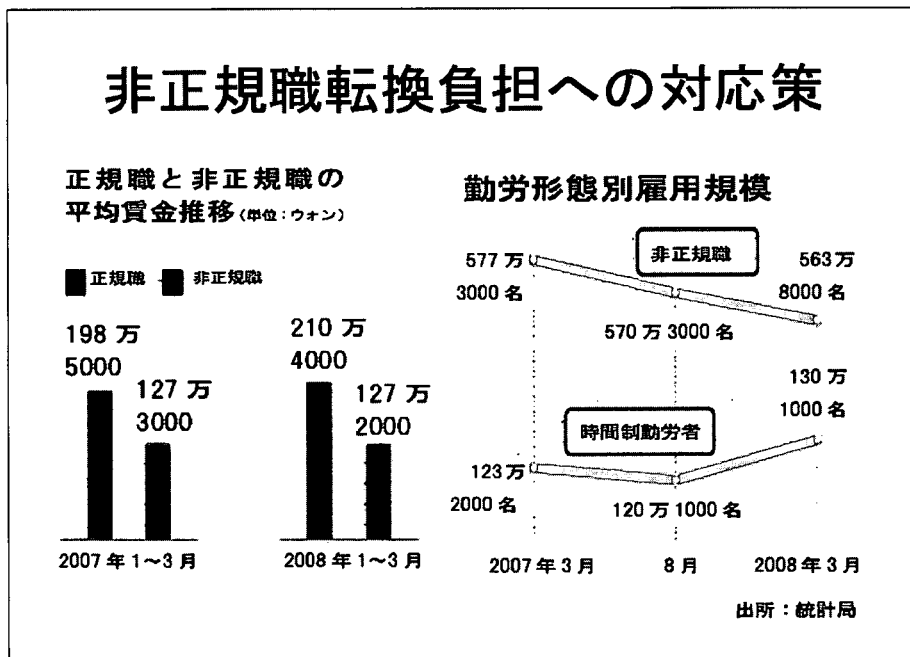
(表 2) 非正規職保護法の骨子

『勤労基準法』期間制法 (2007 年 7 月) 制定

- ・法制定目的 → 非正規職の持続的増加防止、差別的処遇の改善による社会の両極化の防止
- ・保護方法 → 初期契約 2 年を超え、継続雇用時、正規職転換を義務化
- ・罰則規定 → 現金 2000 万ウォン、1 年未満懲役

(出所) 労働部『韓国労働統計年鑑』2008 年データを参考に筆者作成。

(図 2) 非正規職の正規職へ転換負担への対応策



(出所) 中央日報「非正規転換負担への対応策」2008 年 3 月 9 日、翻訳、転写。

千人と若干減ってはいるが、勤労形態別雇用規模が示しているように、合理化に対する企業の素早い反応は、正規職へ転換する負担のかかる契約社員などの採用を減らし、アルバイトや短期間の時間制労働者へ乗り換えているのがわかる。

従って、2007年7月から『非正規職保護法』が制定されてわずか半年くらいで、非正規職の処遇がよくなるどころか、むしろ劣悪な環境の時間制やパートの非正規職は7万1千人増やされていることがわかる。労働者保護法が、労働者を守れない、形式的な「ザル法」化されつつある。

以上のように IMF 経済危機以後、企業の人事労務管理は合理化追求中心に変化している。

2. 賃金労働者から自営業者へ

企業のリストラ策にあった多くの中高年者の生計図は、手っ取り早く、少ない資本で始められる職業にならざるを得ない。現に、取り組みやすい、小規模生計型自営業が増えている。

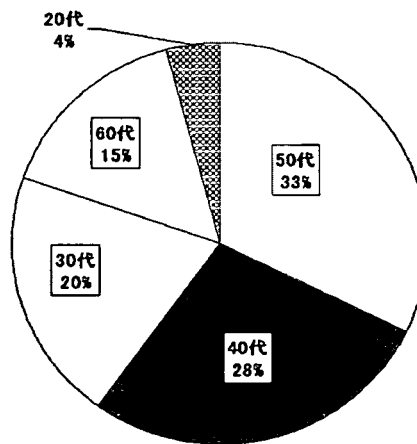
経済危機直前の 1996 年度における自衛業者数は、5,710 千名であったが、経済危機以後、次第に増え続け、2007 年現在 6,049 千名へと 339 千人増加している。

最近早期退職年齢が早まり、就職難が増加する中、自営業者の増加率が人口増加率より 9 倍も高い現象として現れ、社会全般にかけて雇用安定性が急速に弱まる傾向を見せている。自営業者の比重の最も高い 40～50 歳年齢層が、全体の半分 (61.4%) を超えている。国税庁の「2008 年基準国際統計で見た自営業者」では、2008 年自営業者は 421 万 2000 人と、2007 年 357 万 1000 人より、641,000 人 (17.9%) 増加している¹⁵⁾。

その一方、無給家族労働者は、経済危機直前である、1996 年 1,943 千人から、2007 年現在、1,413 千人へと 53 万人減っている。このことは、雇用の早老化と無関係ではない。すなわち、従来、銃後の守りでいた奥様たちが、早期退職 (名誉退職や希望退職) などで失業した旦那の代わりに、経済活動に参加し始めたことを示していると推定される。

さらに、(図 3) の年齢別自営業者比率でも、40 代 (28%)～50 代 (33%) と両者あわせ 61%と、

(図 3) 年齢層別自営業者の比重
(単位: %)



(出所) バランニュース「自営業者増加率人口率の 9 倍」
2010 年 6 月 23 日。

30代20%, 60代15%合計35%よりも高いことがわかる¹⁵⁾。

これまで、IMF 経済危機以後企業の人事労務管理が、どのように変化しているのかについて述べてきた。以下では、企業の合理化の名の下、労働力のジャストインタイムに取り組み、業績第一主義を徹底化した結果は、果たして韓国社会にどのようなインパクトを与えているのかについて考察してみよう。

III. 雇用の不安定化の社会的インパクト

本研究の趣旨は、IMF 経済危機以降、合理化に転じた企業の人事労務管理の特徴と、それらは、韓国社会にどのようなインパクトを与えているかを考察することである。なぜならば、市場原理主義、あるいは能力主義・成果主義というものが、社会的な規模では非常に大きな問題を抱えることになっているからである。このような韓国社会におけるインパクトは以下に述べる諸要素によって端的に現されている。例えば、能力形成競争の激化、早期退職と社会再配分の不均衡問題、不安定雇用の増加と階級社会化が社会問題化している。以下では、それらの現状を見てみよう。

1. 能力形成競争の激化

前述のように、企業の厳しい採用管理における能力選別強化により、教育の競争が激化している。このことは、早ければ高校から、おそくとも大学進学後には、就職を意識した能力形成競争が始まっている。

主な理由は、近年企業が求めている資格や高い英語力を身につけるため、直接就職を意識した資格の取得や語学能力形成競争が激しいからである。ところが、大学教育では、英語を専門科目としている科目以外では、資格や英語を身につけることは困難である。従って、公教育をカバーしてくれる私教育に頼らざるを得ない。このことを示す韓国教育基本統計調査をみると、大学進学率は今や83.8%と非常に高く、それに伴う教育費への支出額は、2000年120万ウォン程度であったのが、2008年現在は、239万ウォンへと2倍に達し、年間消費支出のうち教育費への支出への傾向は12.6%と増加しつつある¹⁶⁾。この高い教育熱の背景には、高卒と大卒との間には1.6倍という学歴間所得格差が大きいためであるが、それ以前に、倍率の高い就職門を通過するため、企業が求めている高いハードルをクリアするためでもある。

この場合、親が経済的に能力ある家は、高い私教育を受け、さらに高い能力を形成することができるが、経済的に余裕のない家庭の子息は、その限りではない。このことは、能力主義志向の行動が拡大して、語学や資格がないと大学を卒業しても就職にこぎつけない青年失業者の現状をマスコミで知る親たちは、子供のころから早期英語教育や留学が広まり、所得階層間の異質感が広まっている。現にそれによる、夫婦が離れて母親同行の留学などによる家族関係の破綻、分解が進み、今や社会の問題の一つになっているほどである。

結局、過度な能力主義は、教育階級上昇を果たすために、経済力の有無にかかわらず、人々を競争の場へ駆り立てている。しかも、そのように頑張って入社したとしても、企業の雇用の弾力化のなか、早期退職の嵐から逃げられないことに問題がある。能力形成のため、努力とお金をかけているが、十分回収しないうちに排除されてしまうという、労働力市場における需用と供給の強引な排

除がおきって、労働者側が労働力を形成していった成果を回収できないままに、社会的に早老化されている。

こればかりではなく、厳しい能力と成果の要求のため、従来以上に韓国での家族形態が縮小していることや男女共に晩婚化と少子化が進んでいる。韓国の合計特殊出生率は、1980年2.63から急激に下降し、2009年現在は80年の二分の一に当たる1.15%（44.5万名）へと一貫して減少し続けている。人権の自由や生活が厳しいとされている北朝鮮でさえも出生率は、1.6%を維持している。2009年、韓国の中堅K社を訪問しインタビューした際、女性管理者の産前産後休暇は、人事考課にどのように影響するのかという質問に、「休暇も使えないのに、産前・産後、子供なんて考えられません。」続けて「産前産後休暇を利用し子供を生んだとしても、任せる保育所が少ないことと、何よりも、職場に戻ってこれない可能性が高いため、子供を生むことは考えられない」という返事を思い出す。いかに韓国が子供を産み育てにくい環境であるかを上記の数字が証明している。

2. 早期退職制度と再就職制度

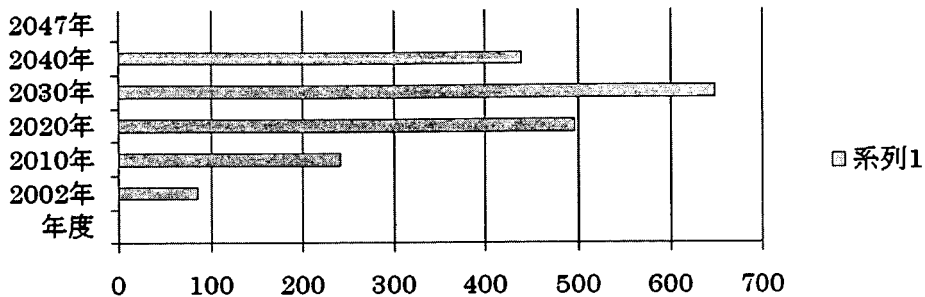
早期退職後の再就職の道は、ほぼ皆無で、名誉退職の際にもらった退職金を食いつぶしていくか、零細自営業に参入するかなどの不安定な状況に陥っている。このことは、高齢化が進む中、働き盛りで50代から所得がないまま20～30年間で過ごさねばならないという問題をはらんでいる。『朝鮮日報』によれば、早期退職された、一家の家長が無職の状態にいるものが200万名に肉薄しているという¹⁷⁾。働き盛りに、早くからリタイアされ、所得のないままの生活していくのは、個人や国家においても非生産的である。なぜならば、韓国は世界で類の見ない早いスピードで高齢化が進んでいるからである。歴史的に世界各国の高齢化社会への高齢人口比率が7%から20%へ増加するのにかった期間を見ると、フランスが156年、イギリス92年、アメリカ86年、ドイツ・イタリアが80年、日本36年を要したが、韓国は26年という短期間で高齢化社会となっている¹⁸⁾。日本も高齢化社会から超高齢社会へ転換するまで25年かかったが、韓国は日本よりも5年短い20年という速いスピードで超高齢化社会に入るとの統計が出ている。このことは、先進国と違って、私的年金中心の老後所得保障体系がほとんどなく、社会保障制度インフラも不十分な韓国では大きな社会問題となりつつある。なぜならば、韓国は、先進国のように退職年金制度や企業年金制度が一般的に定着していない。しかも、再就職制度や能力再形成制度も未整備である。したがって、中高年者が一度職を失うと這いあがれないため、生活は大変厳しくなる。そういう意味で、経済危機後の企業のドラスチックな雇用管理は、企業の一方的な雇用管理で、結果的に国民経済をゆがめていると思われる。このことは、所得の再分配を受けられないので、国による所得再分配によって、「生活保護」などを受ける人々の溜りを形成する可能性が非常に高い。社会保障制度の不十分さに加え、年金制度の歴史が浅いため、プールされた資金もない韓国の社会基金は、厳しい局面を迎えるだろう。現に、国民年金さえも危機であるという政府系の統計が出ているほどである。

次の（図4）は、1988年からスタートした韓国の国民年金制度の規模と将来展望とを示したものである¹⁹⁾。

現在の韓国の年金賦課方式は、月給400万以下の低所得の労働者と、400万～1000万以上の高所得者も最大保険料である165,600ウォンと同額とされているため、不公平感が起こっている。年金スタート時点の歴史が浅い上、財源不足により60歳からの受給が65歳に伸ばされている。少子化

(図4) 韓国の国民年金基金規模・展望

(単位:兆ウォン)



(出所) 東亜日報「国民年金基金 2060 年から枯渇 2044 年から赤字」2008 年 8 月 18 日を参考に筆者作成。

による保険料納付人員の減少と高所得者の所得に見合った保険料を付加しないため、年金規模が縮小せざるを得ない。

したがって、(図4)のごとく、少子高齢化進展の中、間違った賦課方式の国民年金基金は、2010年現在 242 兆ウォン、2020 年 497 兆ウォン、2030 年 648 兆ウォンをピークに 2040 年 439 兆ウォンに達した後、2047 年から急激に減り、2060 年までにはその財源が枯渇するという統計庁の予測は、韓国での老後の生活に大きな不安を感じさせている。

このように経済危機後の韓国社会は、深く浸透し始めた「市場原理主義」の拡大により、様々なインパクトを受け、さまざまな歪な社会現象を引き起こしている。

最も大きい問題は、従来型の人事労務管理を考えて人生設計を組んでいた人々が 38 線、45 定、56 泥という、早期退職で企業から排出され、行き場のない労働力の溜りができたこと、優秀な人材だけが企業に残り、「企業栄えて民滅びる」という、かつてない社会へ変化していることである。

後期高齢者年金問題で揺れている日本では、少子・高齢化の対策をも兼ねて、60～65 歳定年延長制と、65 歳の年金支給開始まで、再雇用制でカバーし、社会の安定的な移行を図っている。それに対して韓国ではどうかといえば、まさに市場原理主義のるつぼの中に置かれている。

今日、韓国社会がこれだけ激変しているのは、政府の規制緩和の下に『整理解雇法』、『勤労者派遣法』などができ、企業が合理主義・業績第一主義に走ったことに起因している。従って、今のよう不安と分裂している韓国社会を再構築する必要がある。この点を日本について見れば、企業の社会的責任の一環として、少子・高齢化対策ともつながる諸制度を導入している。韓国においても年金支給開始年齢の 65 歳への延長と連動するための定年延長・再雇用制の導入が求められる。

他方、政府は労使協議の場を設けて積極的にイニシアティブを発揮することが期待されており、同時に雇用創出政策を有効なものにする努力が求められている。今年政府が、中小企業支援策として、常用雇用 1 人に対し、300 万ウォン(約 23 万円)の税金控除を打ち出しているが、それは 2010 年 3 月から 2011 年 6 月までの限定的なものであるため、その効果と並んで安定した継続雇用に繋がるかは疑問が残る。

今の雇用問題は、経済危機の際に合法的に「整理解雇」できることを法制化したことを機に、企業にとって役に立つ者とそうでない者を差別的に処遇する風土に変えたことによるところが大きい。前述のように、入社時点から厳しくなった企業の能力主義や人事考課にも適応し、さらに個人の能力向上のみによって昇進可能のため、退勤後も英語塾など資格取得に通っているサラリーマン

が増えつづけている。したがって、韓国では最近、辛うじて入社できたとしても、いつ辞めさせられるか分からないという恐怖心から、自分の将来や生計を守るため、本業以外にも一つの仕事をもつ、いわゆる二束のわらじ (two jobs) が広まっている。このような環境の中、企業に対する忠誠心は生まれるだろうか。グローバルコンサルティング企業、タワース・ワンスンが韓国、アメリカ、日本、イギリス、中国など 22 カ国の勤労者 2 万余名を対象に「グローバル金融危機以降の勤労者の認識及び行動」を調査した結果は、まさに今の韓国の勤労者の働くマインドを次のように表している。すなわち、「勤労者の業務没入度」を問う設問に、①「完全没入する」(6%)と②「没入する方」(46%)を合わせて 52%程度で、調査対象国の中、20 位であった。全世界平均 64%にも及ばない理由は、「経営のリーダーシップに対する満足度」が 37%であったことや、肯定的に答えた人も、「人材育成に努力している」32%、「福祉水準の満足」27%であったことと無関係ではない。没入度とは、「自分が勤務する企業の成功のため時間、頭脳、エネルギーをどれだけ投資するか」を示すことである²⁰⁾。これらの数値は、まさに今の韓国企業で働く人々の精神の状況を表している。

3. 不安定雇用者の増加と階級社会化

IMF 経済危機を早期卒業した今なお、韓国経済、特に働く環境は一向に良くならない。それどころか、潜在的失業者の数は、200 万～300 万人とも言われている。全体の失業率をみると、1997 年 2.6%、98 年 7.0%と、IMF 経済危機の影響を受け急激に増加はしたが、その後は次第に減少して、2006 年 3.5%、2008 年現在 3.2%へと下がっている²¹⁾。ところが、経済危機以後の雇用形態を見ると、パート、臨時労働者が急激に増加したことで、不安定賃金労働者の比重が増大している。たとえば、1997 年 63.2%から 2004 年 66%、2008 年 48.2%へと高まり、その半面、非賃金勤労者である無給家族従業者の比重は減少している。このことの示す意味は、リストラされた一家の長たる男性労働者の代わりに妻がパートなどとして働きに出てきた結果と推測される。賃金労働者のうち、常用労働者は 2000 年までは 30.2%であったが、2005 年には 34.8%へと高まり、1997 年経済危機前の 34.3%水準を回復している。しかしながら、雇用構造からみると正規労働者の減少の一方で、日雇 (97 年の 8.9%から 2005 年 9.4%)、臨時・パート労働者 (97 年 20%から 2005 年 21.8%)が増加している。景気低迷により、2007 年 10 月末現在、新規就業者が 30 万人を下回ると同時に、非正規労働者は、最近 4 年間に 109 万 7 千人増えている²²⁾。このことは、2006 年に非正規労働者が 4.5%増加し、正規職の増加率 2.9%を上回っていることに対応する。確かに常用雇用も少し回復はしているが、同時に臨時・日雇い雇用者もそれ以上に増加している。

年齢構成別に失業率でみると、2008 年では 15～19 歳 (10.2%)、20 歳代 (7.0%)、30 歳代 (3.1%)、40 歳代 (2.1%)、50 歳代 (2.0%)、60 歳以上 (1.2%)となっている。この数字から、特に若年者の失業率が高いことがわかる。この数字は、大学を卒業はしたけれど就職にこぎつけられない高学歴失業者の溜まりができていることを示している。

その一方、30 歳から 50 歳代の失業率が 3.1～2%台へと数字上、若年者より低めではあるが、一度職業を失うとそのまま起き上がれないか、さらに状況が悪い非正規職にならざるを得ない今日の韓国社会では、おそらく正規職ではなく、非正規職として働いているため、2%台の低い失業率と示されたものと推測される。

日本でも近年、雇用の多様化・流動化が進んでいるが、韓国においては、非正規雇用の活用が日

本の 4 割よりも高い 5・5 割ほど急増しすぎて、ついには『非正規職保護法』が 2007 年 7 月から施行されるに至っている。ところが、「非正規職保護法」が施行されたとしても、非正規職の月当たり平均賃金は、125 万 3 千ウオンと、正規職の平均 228 万 9 千ウオンの 54.7%に過ぎず、格差はまだまだ大きい²³⁾。これらの原因は、期間を定めた雇用の乱用に対する規制が導入されなかったため、保護どころか、むしろ非正規職が増えるという結果をもたがらしているのである。正規職と非正規職の賃金格差でわかるように、富めるものはますます富み、貧しいものはますます貧しくなる公式が形成され、それはまるでインドのカースト (caste) 制度のように新しい身分階級社会を形成しつつあるといわれている²⁴⁾。

IV. 新時代の雇用関係の課題と展望

このような傾向を食い止め、逆転の発想を持って、雇用をめぐる新しい民主的制度を再構築することが求められている。そのためには、企業、労働組合、政府、経営者団体、マスコミがそれぞれの責任を自覚し、雇用をめぐる国民的和解を求めて緊急な行動が求められる。

以下に雇用をめぐる各ステークホルダーのそれぞれの役割と課題を考察する。

1. 政府が雇用の新政策を先導する

経済の合理性追求という名の下、大学卒業者でも就職が厳しい現状が指摘されている。青年失業率が 8 % 強に達している。若者の未就業に加えて、リストラによる中高年齢層の無業者が潜在的にも急増し、2010 年 8 月には『東亜日報』が 500 万人の無業者の存在を報じている。こうした高失業状態を評して「失業大乱」という用語がマスコミを賑わしているほどである。

こうした状況を前にして、国民からは政府の無策を非難する声が噴出するまでになっている。例えば、2009 年、李明博政府は、「失業大乱」の現実に対処するとして、経済危機克服策の一環として、大卒者初任給のカットと引き換えにジョブ・シェアリングの導入を提案したが、それを受けた全国経営者連盟 (全経連) 加盟の 30 大企業グループは、大卒新入社員の初任給を最大 28% 削減し、かつ既存の正規職賃金をも下方調整することと引き換えに新規採用を増やすと発表した。しかし、結果は、一時的な対応に過ぎなかった。民間企業はさりながら、公企業の正規職採用は見るも無惨な結果であった。例えば、韓国輸出銀行、韓国放送広告公社、韓国中部発展、韓国航空公社など公機関および地方公企業の 64 箇所では、1 名の新規大卒者をも採用しなかった。形式的に採用したのは、1 年未満の月 100 万～120 万ウオンの短期インターン職採用のみを行っている²⁵⁾。国民の税金で 4 万名近い公機関の人員を抱えていながら、これらの公機関が一人の青年も正規職として採用しなかったことは、既存の正規職の手厚い保護のみを考えたモラルハザードそれ自体を露呈したものである。30 大グループも、採用を増やした中身は正規職ではない非正規職、インターン職などに限定され、結果的には、むしろ非正規を増やした一回限りのセレモニーで終わっている。どれほど政府の肝いりで盛り上げて、花火のような一時的な効果では意味がない。

現に政府の主な労働政策中、勤労基準法及び非正規職分野の政策目標到達度が最下位であると評価された。従って、政府の意思表示だけでなく、法的根拠を盛り込んだ根本的な処方策が求められる。

2. 企業の雇用責任を再構築する

韓国における危機の下での雇用関係は、このように、いまや社会のゆがみ、「カースト」制度と比肩されるほどの社会の分裂、敢えて言えば階級社会化の傾向をすら指摘されるまでに至っているのである。その根本的要因は、これまで検討してきた韓国企業の雇用制度・雇用管理の極端なまでの競争至上主義にあり、それは一面では、サムソン電子、大宇電子など半導体メーカーの世界市場の寡占という成果を韓国にもたらした。

しかし、その裏面では、それらの成果は、韓国の働く人々の肉体的・精神的能力の貪婪なまでの食い尽くしによって成り立った成功であり、これらのメダルの裏表の矛盾は、いまや看過できないほどまで韓国社会を蝕んでいると言わねばなるまい。極端なまでの少子化現象、国民的規模の年金制度の破綻の危機、企業の狂ったようなりストラの嵐、企業福祉の切り捨てによる丸裸の賃金、従業員への働きへの僅かな差を必要以上に拡大して配分される賃金の二重・三重構造、38歳・45歳・56歳と労働人生を切り刻まれ、長年の企業への貢献を評価されず短期的な視点の人事考課だけで企業から放逐される中高年労働者の余生、これらのどれを取っても、ガラガラした資本の飽くなき欲望と世界的野望が見えてくる。他方で映画『モダン・タイムス』に登場するチャップリンが機械のペースに巻き込まれて精神に異常をきたし、終には歯車の間に巻き込まれてペラペラの紙のように干からびて排出される、あの光景を思い出さずには措かない。

いまや逆転の発想を持って、雇用をめぐる新しい民主的制度を再構築することが求められている。もはや民族ごと資本の欲望に食い尽くされるのを座視するわけにはいかない。アメリカ発の資本主導のグローバリズムや市場原理主義といった妖怪に緑の国土を捧げるのをきっぱりと拒否すべきときである。では、そのためには、どのような行動が求められているのだろうか。

まず、企業が自らの雇用責任を社会的使命と認識し、現行の非正規職採用者を正規職に積極的に採用するなど、業界基準を以って実行されることが重要である。つぎに、新卒採用者の増加を年次計画を策定して実行すること、特に公企業はインターン社員を積極的に正規職化すること、などが求められよう。

3. 労働組合が雇用を発展させる

経営側の責任に加え、労働組合にも一次的責任がある。経済危機の際、正規職も解雇される中、労働組合方針は、残存する正規職保護のため、企業側の非正規職導入・採用を受け入れ、その後もその拡大を黙認してきた。そのことが、正規職、非正規職という労働の二極分化を招いたことは否定できない。

1980年代、ともに民主主義に基づく労使関係、正当な労働条件と人間的扱いを求めて労働運動を展開してきた労働組合は、いまや自分の器を守り、かつよりよい福祉を勝ち得て、保存することに必死である。このことは、大手企業の「社内勤労福祉基金」の資金とその使い道の現状を見ることで明らかになる²⁶⁾。誤解を恐れずに言えば、今の組合活動は、経営側との取引で、充実した自分の職を守りその盾になってくれる更なる非正規職を量産することを容認することに徹しているような気がする。その結果が、570万人を超える非正規職の拡大に至ったことについては、企業側だけのせいにするには限界があるだろう。韓国のことわざで「^{キョルチャヘジ}結子解子」という用語がある。袋を結んだ者がそれを開くという意味である。経済危機の際、政労使が議論し決めた結果による、今日の雇用情勢

は、不健全な社会の根源である。

市場原理主義によって「神の見えざる手 (invisible hand)」に任せたままで好循環に向かって調整が進む、という理論はもう古い理論である。政労使の譲歩と妥協によって、韓国独自の新しい勤労社会の再構築を図る必要がある。いわば、新しい労使関係と模範的な先進国の働き方の導入がそれである。

まず、組合運動方針の転換が必要である。2010 年 2 月 20 日から 25 日まで 19 歳以上の男女 1500 名を対象に行った労使関係に関する国民の意識調査でも明らかになっている。すなわち、今の労働組合の行動様式は大いなる問題を抱えている。例えば、「組合は過激な労働運動である (83.4%)」、かつ「闘争的である (65.5%)」と回答し、調査対象者の 87.1%が「労使関係が悪い方である」と答えている。約 20 年前の 1989 年の調査でも、国民の 81.7%が「労働組合運動は過激である」との見解を示していたことから見ると、20 年後の今日でも、労働組合に対する否定的なイメージは高いままであり²⁷⁾、この韓国労働組合運動の過激な路線は、今後、早急に克服せねばならない大きな課題である。

このまま従来の労働運動を展開していくと、国民大衆の労働運動全般への支持を失うことになるだろう。経済危機以前、組合運動に嫌気がさした経営側は、経済危機を経営側にとって願ってもないチャンスと捉え、『整理解雇法』、『勤労者派遣法』を一気に制定させたことに加えて、能力主義・成果主義管理に拍車をかけてきた。経済危機を脱した今なお、それを緩めようとしなないことは、かつての過激な労働組合運動を容認しないためであろう。

しかし、国民の 87.1%は、「労働組合は非常に必要な組織である」とも認識している。このことを考慮すれば、過激で闘争主義的な労働組合運動から方向転換し、先進諸国のように協調的な労使関係に移行する必要がある。とりわけ、大手企業の労働組合は、非正規職の正規職化のため、「社内勤労福祉基金」など現存の正規職のみに適用の高福祉を含む賃金・労働条件を引き下げ、その資金を転換して雇用の器を増やすことへ積極的に取り組む必要がある。

企業側も、今の業績第一主義から、企業の社会的責任の一環として、合理化一辺倒の雇用制度を見直す必要がある。例えば、日本のトヨタ自動車が、急増した非正規雇用に対する社会的責任を認め、その反省として、自社工場で働く非正規職のうち、毎年 1000 名ずつを、正規職化していくという方針は、社会の一員としての対応であり、大いに評価されるべきであろう。このような先進事例を韓国の大手企業も積極的に導入・実施することで、非正規職の縮小・削減へ取り組む必要がある。

おわりに

本稿では、過去のものとなった感のある IMF 危機が、韓国の経済と企業経営とにいかなるインパクトを与えたかについて考察してきた。既に賢明な読者諸氏は、1997 年 IMF 危機が、決して過去のものでは無いことにお気づきであろう。

「IMF ショック」は、確かに韓国をはじめ、東アジア地域に文字どおりグローバルキャピタリズムの衝撃をもたらし、タイに見られるように国家経済破断の瀬戸際の恐怖をもたらした。その恐怖は、韓国においても例外ではなかった。

しかしながら、韓国での経験は、政府・経済界・労働界などの既存価値を根底から揺るがし、経

済原理と企業経営原理の大変革を強いるものであった。それは、韓国に様々な深刻な社会的亀裂をもたらし、雇用格差だけでなく、生活全般の社会格差を生み出している。

それと同時に、金大中政権の政策転換により、財閥体制から「選択と集中」政策を通じて、産業特化戦略を生み出し、その中から今日、世界の先陣を切る高度な IT 産業国家を生み出した「光」の側面をも強調されよう。

ではこの先、韓国は、現状の政策・戦略の延長上に確実な成長と社会の安定等を展望できるだろうか。この問いに答えるには、単純なことでは可能ではないが、本稿の論旨から展開されるべき要点のいくつかを指摘することは必要であろう。

第一の論点は、雇用格差や労働の二極化と言う現象が、成功の「陰」として、韓国社会にのしかかっていることである。

第二の論点は、若者を中心に 8% 超にもいたる高失業率と、非正規労働者が 2 人に 1 人に達するという「階級社会」問題を解決するために、新しい労働価値の創出と、格差是正から国民的全面成長への軌道を内外に示せるような抜本的な改革政策の提示が求められていることである。

第三の論点として、最後に、韓国が東アジアで一人独自な先進国家となるに留まらず、近隣のアジア諸国との深い連携の下に、より効率的で斬新な構想によって導かれる「超一流国家」への要件を真摯に追究することである。

これらの論点の探求を通じて、アメリカ型グローバリズムの欠陥を包み込み、より高い理念を体现する経済と企業との民主的発展が実現されるように、人々の願望とエネルギーとを適切に方向づける舵取りが、真に期待されるところである。

* 本論文は、平成 21 (2009) 年度札幌大学留学研修制度による研究成果の一部である。記して感謝の意を表したい。

注および参考文献

- 1) ジョンスンスウ他『金融危機と韓国経済』ウリュウ文化社、1999 年 3 月、30～31 頁。
- 2) 崔ユソク『IMF と企業経営』三星経済研究所、1998 年 2 月、100 頁。
- 3) 明 泰淑『韓国の労務管理と女性労働』文真堂、1999 年 5 月、124～125 頁。
- 4) 2008 年 8 月、韓国企業の人事労務管理の実態調査研究において、金融、製造業など大手、中堅企業数社の訪問先企業のインタビューによる。
- 5) 朝鮮日報「29 歳就職 44 歳定年、大韓民国サラリーマンたち」2009 年 7 月 6 日。
- 6) 東亜日報「サラリーマン、自分の定年年齢は 46 歳」2010 年 3 月 8 日。
- 7) 朝鮮日報「最も印象的・深刻な単語と現れる」2008 年 7 月 7 日参考に筆者作成。
- 8) 中央日報「理事待遇、昇進平均 45 歳半ば・大企業人事」2003 年 1 月 7 日。
- 9) 日本経営者連盟団体「新時代の日本的経営」1995 年 5 月、30～43 頁。
- 10) 統計庁『韓国統計年鑑』韓国統計庁、2009 年 12 月、34～37 頁。
- 11) 労働部『労働白書』1993 年、1998 年、2003 年 2008 年を参考に筆者作成。
- 12) 韓国統計庁『韓国統計年鑑』2008 年 226 頁を下に筆者作成。
- 13) 中央日報「非正規転換負担への対応策」転写、2008 年 3 月。
- 14) 統計庁『韓国統計年鑑』2008 年、226 頁を参照に筆者作成。
- 15) パランニュース「自営業者増加率人口率の 9 倍」2010 年 6 月 23 日。

- 16) 明 泰淑「韓国の企業福祉制度の現状と課題」比較経営学会編第 34 号『グローバリゼーションと BRICs』文理閣, 2010 年 7 月, 159 頁。
- 17) <http://www.chosun.co.kr>, 2009 年 6 月 12 日。
- 18) 李スンヒョン他『老いていく大韓民国』三星経済研究所, 2005 年 12 月, 17~19 頁。
- 19) 東亜日報「国民年金基金 2060 年から枯渇 2044 年から赤字」2008 年 8 月 18 日を参考に筆者作成。
- 20) 東亜日報「韓国サラリーマン 6 %のみ仕事に没入」2010 年 9 月 19 日
- 21) 労働部, 『2009 労働統計年鑑』労働部, 2009 年 5 月, 52~56 頁。
- 22) 連合ニュース「非正規職 570 万人 4 年間 109 万名増加」2007 年 10 月 26 日
- 23) 釜山日報「非正規賃金, 正規職の 54.7%格差拡大」2010 年, 6 月 5 日。
- 24) 韓国日報「競争力強化枠づくり VS 教育カースト制度」2010 年 9 月 21 日。
- 25) 東亜日報「公期間正規職雇用現状」2010 年 7 月 11 日(日)
- 26) 明 泰淑「韓国の企業福祉制度の現状と課題」比較経営学会編第 34 号『グローバリゼーションと BRICs』文理閣, 2010 年 7 月, 161~162 頁。
- 27) 東亜日報「国民 83%労働行動様式過激評価」2010 年 4 月 29 日。
- 28) カルメギパパとは, 子供の教育問題で家族が地方や外国へ離れて暮らす父親たちを表す言葉で, すでに 2003 年国立国語院に新造語として登録されている。昨今, 教育の競争が激しくなるにつれ, 子供の頃から子息を海外の英語圏で勉強をさせるため, 夫婦が離れ離れになり, 国内に残っている父親たちの生活が悪くなり, 不健康や家庭が壊れるなどの事件が多発し, 社会問題化している。

参考文献

- ・李ヒョン『能力主義賃金と年俸制』バクヨン社, 1998 年 5 月。
- ・金ユソン『労働市場柔軟化と非正規職雇用』韓国労働社会研究所 2004 年 5 月。
- ・ヤンビョンジュン『人材管理と企業価値上昇のための能力主義人事評価方法』クラウン出版, 2006 年 1 月。
- ・NHK スペシャル取材班編『ワーキングプア』2008 年 7 月。
- ・クコンソ『非正規職人事労務管理』中央経済, 2008 年 3 月。
- ・ノシユンキュウ『非正規職の雇用問題と解法』韓国企業経営研究院 2009 年。