

韓国の元請・下請構造と労働条件の格差

韓国労働研究院 前任研究委員

アン・ジュヨブ

I. はじめに

企業は最も効率的な方法（技術）で生産要素（production factors）を組み合わせ、商品（goods and services）を作り、それを消費者に提供することで利潤を得る。生産要素市場においては最も安い価格で生産要素を購入し、商品市場においては最も高い価格で商品販売することで利潤最大化を図る。生産要素市場と商品市場ともに完全競争下にある（perfectly competitive）のであれば、各市場には数多くの供給者と需要者が存在し、企業は正常利潤（normal profit）のみを獲得する、というのが経済学の基本的な考え方の1つである。

もし商品市場に供給者の数が制限され、極端に1つしか存在しない場合、その企業は市場での独占力を持って消費者余剰を最小限に抑え、生産者余剰を最大化することで独占利潤（monopoly profit）を享受する。その過程で生産が適正水準を下回り、経済に死重的損失をもたらす。生産要素市場においても同じことがいえる。もし生産要素市場に需要者の数が制限されるとすれば、極端に1つだけなら、その企業は市場での需要独占力を利用し、生産要素供給者の生産者余剰と経済の死重的損失を犠牲にして需要独占的利潤（monopsony profits）を享受する。

一般的に1つの商品が出来るまでには様々な工程あり、商品が複雑化するとともにその生産に必要な要素（部品）の数が増え、それぞれに必要な工程もまた増えるはずである。1つの企業が全ての部品を自ら作って1つの商品を生産する方法もあれば、全ての部品を市場で購入し、それを最終段階で組み合わせ、商品化する方法もある。

稲作に置き換えて考えてみよう。昔は種をまいて天気ばかりを気にしていたが、灌漑を行い、田植えを始め（工程数の増加）、肥やしを作り（工程数と生産要素の増加、加わる生産要素を直接生産）、肥料を使い（生産要素の増加、加わる生産要素を購入）、様々な農業機械を導入し（資本に当たる生産要素の増加）、品種改良を行って（R&Dに当たる生産要素の増加）稲作の効率性（収穫量）を高めてきた。さらに、稲を米という商品にする工程があつてはじめて消費者に商品として提供されるようになる。ましてより複雑化した商品は、生産過程において数多くの部品と工程が必要になるだろう。

主要産業の商品は一連の販売 - 購入取引を通じて完成するが、それをマーケットに供給する最終需要企業（フラッグシップカンパニー又はリーディングカンパニー（flagship company））を頂点としたピラミッド型の分業構造が形成される。最終需要企業のほとんどが1次協力会社から、1次協力会社はより多い2次協力会社から部品を調達し、2次協力

会社は 3 次協力会社に加工を発注する多層的な取引構造、つまりサプライチェーンが構築される。このようなシステムに組み込まれている各主体の集合体が元請・下請取引ネットワークと言える。

縦割り分業体制を柱とする元請・下請取引が、経済発展の初期段階では大企業と中小企業の協力関係の中で肯定的な役割を果たしたのも事実である。高度成長期には大企業である元請業者が専門人材を集中させることで技術開発を牽引し、その技術を中小企業である下請会社に伝える一方、下請会社は安定した受注を確保できるなど、共生を続けてきたという点においても、元請・下請取引が肯定的な役割を果たしたと評価できるだろう。

しかし、経済の高度化の過程で 20 世紀後期に直面したアジア通貨危機以来、元請・下請関係の負の側面だけが顕在化しているように思われる。成長が鈍化し、グローバル化にさらされた最終需要企業が、メガコンペティションに勝ち抜くために需要独占的な立場を堅持し、生産物市場における優越的地位を労働市場にまで波及させ、元請業者の正規雇用労働者と下請会社の労働者間で賃金などの労働条件格差がさらに拡大する傾向にあったのが一例として挙げられる。

経済構造が複雑になり、グローバル化というメガトレンドの中で、企業が生き残るためには生産方式や作業工程の専門化・効率化は避けられないと認識され、これにより最小限の正規職員数、コアとなる業務の集中化、生産コストの削減、生産過程と商品販売における多様なリスクの転嫁など、様々な目的で部品の生産過程を外部委託し、供給を受けるのが合理的であると判断した結果である。

元請・下請取引は効率性の面においてメリットがある。部品の生産過程を外注化することで固定資本を増大させ利益率低下を防ぎ、部品生産における経営管理上の負担を減らすほか、中小企業である下請会社の専門化を図ることで相対的に高い生産性を享受しながらも低い賃金を維持することができる。下請会社の立場からすると、発注や製品販路の安定、技術の習得および資金援助を受けやすい点などが挙げられる。一方で、元請・下請取引は公正取引の観点から需要独占という問題を抱えており、同時に偽装請負または違法派遣の可能性も非常に高い。

1984 年に下請取引公正化に関する法律が、2006 年には大・中小企業共生協力促進に関する法律が制定され、最近では大・中小企業共に成長が図られてきたが、元請と下請の格差は依然として改善されていない。本稿の目的は、「雇用形態別勤労実態調査」（雇用労働部）を用いて、元請・下請企業に所属している労働者の労働条件の違いを把握することである。

これまでの研究では、労働者が所属している企業の元請・下請の有無を把握することができなかったため、企業の規模を代理変数（proxy variable）として使用するか、各企業を下請段階別に面接調査を行って部分的に格差を分析してきたが、前者の場合、企業

の規模と元請・下請の有無は関連性はあるものの直接関係がないため適切な方法とは言えず、後者の場合、「群盲象を評す」ようなものに近く、妥当性を持った結論を示すには限界があった。本稿は、企業情報データベース資料（韓国企業データ（株））と企業別監査報告書（金融監督院）を元に企業の元請・下請の有無と元請・下請の段階を区分（元請・下請取引ネットワーク資料）した後、それを「雇用形態別勤労実態調査」とマッチングした資料を用いたものであり、元請・下請による労働条件の格差を本格的に分析する初めての研究といえる。

本稿の構成は以下の通りである。次の章では、本稿で元請又は下請企業（協力会社）の労働条件分析に使用する資料を簡単に紹介し、その特徴について検討する。この資料は雇用労働部で行う「雇用形態別労働実態調査」（2013）資料を元請業者又は協力会社の有無と、協力会社の場合、元請業者との下請次数（元請・下請段階）を区分した元請・下請取引ネットワーク資料にマッチングしたものである。第 III 章ではマッチング資料を使用して元請業者と協力会社、そして協力会社の元請・下請段階別の労働条件（月平均賃金、時間当たり賃金、四大社会保険加入および賞与や退職金などの付加給付の適用有無）の格差について検討する。また、こうした格差の一因となる労働組合加入率の差について解説する。第 IV 章では、自動車産業と造船産業において元請業者に対する（元請・下請段階別）協力会社の労働条件を概観し、主な元請業者の協力会社を中心に労働条件の格差について検討する。最後に、分析結果を要約し、労働条件の格差の原因をより綿密に分析するための今後の研究の方向性と課題について述べる。

II. 資料

本稿では元請・下請取引ネットワーク資料を「雇用形態別勤労実態調査」（2013）の企業にマッチングし、そこに所属している労働者の労働条件を分析する。まず、マッチング資料作りの過程について簡単に述べ、マッチング資料の特性を紹介する。

1. 元請・下請取引ネットワーク資料

元請・下請取引ネットワーク資料は、韓国企業データ（株）で提供する 2011 年の企業情報データベース資料（54,269 社における販売先別の販売額と財務情報）と、外部監査企業以上の企業のグループ会社間の内部取引情報を収録して金融監督院が開示する企業別監査報告書（2011）を見比べて、情報に漏れのある企業を除いた 54,114 社の企業を対象に、14 の業種、404 社の元請業者別に元請・下請取引のネットワークを追跡して、協力会社とその下請次数（元請・下請段階）を区別した資料である。これらサンプル企業の従事者は 292 万 3,000 人、売上高は 2,092 兆ウォンと、統計庁の事業体総調査（2011）に含まれている法人企業の 11.3%、従事者の 27.9%を占めている。14 の業種には製造業のうち食品、繊維・衣服・皮革、石油化学、鉄鋼・金属、電子、電気装備、機械、自動

車、造船の 9 の業種が、その他、電力ガス、建設、流通、通信、システム統合が含まれる。

2. 「雇用形態別勤労実態調査」

「雇用形態別勤労実態調査」は、雇用労働部が毎年 3 万余の企業とそこに勤めている労働者サンプルを対象に 6 月の給与計算期間を基準に雇用形態、労働時間、賃金などを把握する調査のことで、A. 企業全般に関する事項、B. 企業の労働者状況、C. 個別労働者に関する事項を調査する。

企業全般に関する事項（未公開）は、1. 企業名、2. 企業の所在地、3. 主な生産品名または事業内容（最大 2 種類）、4. 企業形態（①単独企業、②本社（部、店など）、③支社（店）、工場など）、5. 経営形態（①一般企業、②派遣会社、③用役会社 ④請負会社）、6. 労働者数、7. 労働組合の有無、8. 6 月の給与計算期間、9. 労災保険加入の有無、10. 週当たりの通常操業営業日数、11. 企業全体の労働者数、12. 前年度（2012 年）年間賞与およびインセンティブに関する事項などで構成されている。

次に、企業の労働者状況（未公開）では、労働者を雇用形態によって①特殊形態労働者 ②在宅／家内労働者 ③派遣労働者 ④用役労働者 ⑤日雇労働者 ⑥短時間労働者 ⑦期間制（有期）労働者 ⑧期間制（有期）労働者ではない臨時労働者 ⑨正規職労働者（正社員）に区分し、各雇用形態別に ①全体および性別労働者数と ②抽出された労働者数が示されている。

第 3 に、個別労働者に関する事項は 1. 通し番号、2. 雇用形態、3. 社員番号（又は氏名）、4. 性別、5. 学歴、6. 出生年月、7. （最初）入社年月、8. 経歴年数（他の企業での同一業務の経歴年数もすべて含む）、9. 勤務形態（フルタイムとパートタイム、フルタイムについては交代制に関連する事項）、10. 雇用契約期間、11. 職種、12. 労働日数（所定実労働日数、休日実労働日数）、13. 前年度（2012 年）年次有給休暇日数、14. 労働時間（所定実労働時間、超過実労働時間、15. 賃金算定基準（①時間給 ②日給 ③週給 ④月給 ⑤年俸制 ⑥その他）、16. 賃金基準額、17. 2013 年 6 月の給与（定期給与、超過給与）、18. 前年度（2012 年）の年間賞与およびインセンティブ、19. 四大社会保険加入の有無、20. 付加給付の適用有無（賞与、退職金）、21. 労働組合加入の有無などが含まれる（通し番号と氏名は未公開）。

3. 元請・下請構造と労働者サンプル

表 1 はマッチング資料の特性を簡単に示している。「雇用形態別勤労実態調査」(2013) に含まれている労働者サンプルは 1,347 万人を代表する 82 万 4,000 個であるが、表にあるように元請・下請取引ネットワーク資料のサンプル企業とマッチングされた企業に所属している労働者サンプルは 234 万人（全体労働者の 17.4%）を代表する 1 万 6,800 個

(労働者サンプルの 20.4%) である。マッチングされた労働者サンプルのうち元請・下請取引と関係のない独立企業に所属している労働者サンプルは 140 万人を代表する 9 万 4,300 個と、マッチングされた労働者サンプルの 60%を占めている。

元請業者の労働者は 32 万人 (サンプル数は 3 万 9,000 個) とマッチングされた労働者サンプルのうち 13.7%、元請・下請労働者のうち 34%を占めている。一方、協力会社の労働者は 61 万 7,000 人と 26.4%、元請・下請労働者の 66%を占めている。協力会社の労働者サンプルを細かく分けると、1次協力会社の労働者が 47 万 7,000 人 (サンプル数は 2 万 9,000 個) と大半を占めており、2次協力会社の労働者は 10 万 8,000 人 (サンプル数は 4,686 個)、3次以上の協力会社の労働者は 3 万 2,000 人 (サンプル数は 1,143 個) である。

表 1 企業形態別労働者数

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2	割合 3
全体	824,439	13,470,762			
元請業者	38,945	319,859	2.37	13.66	34.14
協力会社	34,865	616,927	4.58	26.35	65.86
1次	29,036	476,895	3.54	20.37	50.91
2次	4,686	107,903	0.80	4.61	11.52
3次以上	1,143	32,130	0.24	1.37	3.43
独立企業	94,292	1,404,258	10.42	59.98	
無関係企業	656,337	11,129,717	82.62		

注：全体は雇用形態別勤労実態調査（2013年）に含まれている全体サンプル

元請業者は最終需要企業、独立企業はサンプル企業のうち元請・下請取引をしないことが判明した企業、無関係企業は元請・下請ネットワークのサンプル企業に含まれていない企業。

労働者割合 1 は全体労働者に占める割合、割合 2 は無関係企業を除いた全体労働者に占める割合、割合 3 は無関係企業と独立企業を除いた全体労働者に占める割合

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 2 企業の規模別労働者分布

(単位：%)

	100 人未満				100~ 299 人	300 人以上				
	1~4	5~9	10~29	30~99		300~499	500~999	1000+		
全体	75.8	28.3	13.2	18.0	16.3	11.2	13.0	3.4	2.9	6.7
元請業者	2.4	0.2	0.2	0.5	1.4	7.6	90.0	5.5	5.6	78.8
協力会社	64.9	5.5	7.8	24.2	27.4	17.7	17.4	3.9	8.5	4.9
1次	59.9	3.5	6.1	22.0	28.3	18.3	21.7	4.3	11.0	6.4
2次	82.2	11.4	12.9	32.6	25.4	15.0	2.8	2.8	0.0	0.0
3次以上	81.2	15.7	15.1	29.8	20.6	16.6	2.2	2.2	0.0	0.0
独立企業	71.9	9.8	11.6	25.7	24.9	18.3	9.7	3.9	3.3	2.5
無関係企業	79.0	32.6	14.1	17.3	15.0	10.0	11.0	3.2	2.5	5.3

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

企業の規模別分布を見ると(表2)、全体労働者サンプルにおいては100人未満が75%、100人以上300人未満が11%、300人以上が13%を占めており、1,000人以上は6.7%なのに対し、元請業者においては300人以上が90%(1,000人以上は79%)と大半を占めており、100人未満は2.4%、100人以上300人未満は7.6%と相対的に企業の規模が非常に大きいことが分かる。協力会社においては300人以上と100人以上300人未満が占める割合がそれぞれ17%台と小さいのに対し、10人以上30人未満と30人以上100人未満がそれぞれ24%、27%と相当な割合を占めており、10人未満が占める割合も13%と少なくはない。

協力会社の規模を元請・下請段階別に見ると、300人以上は1次協力会社においては22%に上る反面、2次と3次以上においては2%台に過ぎず、1次協力会社とその他の協力会社とは全く異なることが見受けられる。一方で、100人以上300人未満は元請・下請段階別に大差はなく、1次協力会社は18%、2次協力会社は15%、3次以上の協力会社は17%である。しかし、100人未満が占める割合の場合、1次協力会社は60%ほどであるが、2次と3次以上の協力会社は80%を上回る高い水準にある。中でも、2次協力会社は5人未満と5人以上10人未満がそれぞれ11%と13%に上り、3次以上の協力会社はそれぞれ15%台の高い割合を占め、下請段階が増えるほど企業の規模が著しく縮小することが分かる。

表3は雇用形態別労働者分布を示している。全体労働者のうち正規雇用労働者が73%を、短時間労働者が6%を、期間制(有期)労働者と日雇労働者、特殊形態労働者がそれぞれ5%台を、臨時労働者と用役労働者がそれぞれ2%をやや上回る水準であり、派遣労働者は0.6%程度と低い。

表3 雇用形態別労働者分布

(単位：千人、%)

	労働者	特殊形態	在宅／家内	派遣	用役	日雇	短時間	期間制(有期)	臨時	正規職(正社員)
全体	13,471	5.3	0.1	0.6	2.0	5.5	6.0	5.6	2.1	72.7
元請業者	320	0.1	0.0	0.8	0.2	0.1	0.0	2.5	0.0	96.2
協力会社	617	0.7	0.0	0.8	0.2	7.8	0.3	3.4	1.2	85.4
1次	477	0.9	0.0	1.0	0.2	9.3	0.3	3.2	0.8	84.3
2次	108	0.1	0.0	0.3	0.4	2.3	0.4	4.1	1.8	90.5
3次以上	32	0.0	0.0	0.0	0.1	4.3	0.1	4.6	4.7	86.2
独立企業	1,404	1.8	0.0	0.7	1.0	7.9	0.9	4.8	0.6	82.3
無関係企業	11,130	6.1	0.1	0.6	2.3	5.3	7.2	6.0	2.4	70.1

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

元請業者の労働者の中では96%が正社員であるのに対し、期間制(有期)労働者が2.5%、派遣および用役労働者はそれぞれ0.8%と0.2%に過ぎない。協力会社の労働者の中では正社員が85%と元請業者に比べると低い水準であるが、独立企業や無関係企業(元請・下請ネットワークのサンプル企業に含まれていない又はそれとマッチングされていない企業)に比べたらやや高い。協力会社の労働者のうち日雇労働者が8%に近い高い水準にあり、期間制(有期)労働者が3.4%、臨時労働者が1.2%とやや高い。

これを元請・下請段階別に見ると、正社員が占める割合は1次協力会社においては84%と、2次協力会社の91%、また3次以上の協力会社の86%よりもむしろ低い水準である。1次協力会社においては日雇労働者が占める割合が9.3%、そして2次協力会社においては期間制(有期)労働者が占める割合が4.1%と比較的に大きく、3次以上の協力会社においては臨時労働者と期間制(有期)労働者がそれぞれ4.7%と4.6%を占めている。

Ⅲ. 元請・下請構造と労働条件

1. 元請・下請構造と月平均賃金

表4は雇用形態別勤労実態調査に含まれている労働者の元請・下請段階別の月平均賃金および元請業者に勤めている労働者の月平均賃金を比較した相対賃金を示している。2013年6月時点で全体労働者の月平均賃金は262万ウォンであるが、そのうち定額賃金は83%に当たる217万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は88%に当たる231万ウォンと、全体賃金のうち超過給与が占める割合が5.4%、年間賞与金(およびインセンティブ)が占める割合が11.9%に上る。

表4 元請・下請段階別月平均賃金

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	2,169	2,310	2,621	67.2	62.2	46.8
元請業者	3,229	3,712	5,597	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,322	2,557	2,861	71.9	68.9	51.1
1次	2,343	2,582	2,911	72.6	69.6	52.0
2次	2,331	2,558	2,791	72.2	68.9	49.9
3次以上	1,973	2,188	2,360	61.1	58.9	42.2
独立企業	2,339	2,509	2,770	72.4	67.6	49.5
無関係企業	2,108	2,230	2,504	65.3	60.1	44.7

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金(およびインセンティブの総額)の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

元請業者に勤めている労働者の月平均賃金は 560 万ウォンと非常に高い水準だが、そのうち定額給与が占める割合は 57.7%に過ぎず、年間賞与（およびインセンティブ）が占める割合が 33.7%と、他の企業との賃金格差が主に年間賞与（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。一方で、協力会社に勤めている労働者の月平均賃金は 286 万ウォンと、相対賃金が 51%の低い水準にあり、超過給与の占める割合は 8.2%と元請業者とほぼ同様であるが、年間賞与（およびインセンティブ）が 10.6%と元請業者に比べて非常に低い。これにより、定額給与基準で相対賃金は 72%、賃金総額基準では 70%をやや下回る水準であるのに対して、全体賃金においては半分にも満たないことから、元請業者と協力会社間での賃金格差が主に年間賞与（およびインセンティブ）により発生していることが分かる。

協力会社に勤めている労働者の月平均賃金を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては 291 万ウォンで相対賃金が 52%とやや高いのに対し、2次協力会社においては 279 万ウォンと 50%を下回り、3次以上の協力会社においては 236 万ウォンとわずか 42%の低い水準となっている。これら協力会社の賃金水準を元請・下請取引をしていない独立企業と比較すると、1次協力会社は独立企業に比べてやや高く、2次協力会社とは大差がない一方、3次以上の協力会社は非常に低い水準にとどまっていることに注目する必要がある。

2. 元請・下請構造と時間当たり賃金

表 5 は雇用形態別勤労実態調査の全体労働者と元請・下請段階別労働者の時間当たり賃金を示している¹。全体労働者の時間当たり賃金（2013 年 6 月）は 15,864 ウォンであるが、定額給与の時間当たり賃金は 14,300 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 14,100 ウォンと、超過勤務に対する割増率が平均的に 50%を下回る。

元請業者の時間当たり賃金は 30,900 ウォンと全体労働者の 2 倍程度の水準となっており、定額給与の時間当たり賃金は 21,300 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 20,600 ウォンと、元請業者においても超過勤務に対する割増率は 50%を下回る。

協力会社の時間当たり賃金は 16,300 ウォン、相対（時間当たり）賃金は 52.8%と相対賃金の 51.1%よりはやや高く、定額給与の時間当たり賃金は 14,900 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 14,600 ウォンと、元請業者に対する相対賃金は 70%をやや上回る水準となっている。

協力会社の時間当たり賃金を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては 16,600 ウォンと相対賃金が 54%に上る一方、2次協力会社においては 15,800 ウォンと

¹ 時間当たり賃金は、月平均賃金を超過勤務時間に50%の割増率を適用して換算した総労働時間（＝所定労働時間＋超過勤務時間×1.5）で割って算出する。

51%に低下し、3次以上の協力会社においては13,000ウォン未満でわずか42%という非常に低い水準を示している。

表5 元請・下請段階別時間当たり賃金

(単位：ウォン/時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	14,310	14,086	15,864	67.1	68.3	51.4
元請業者	21,330	20,625	30,836	100.0	100.0	100.0
協力会社	14,931	14,646	16,274	70.0	71.0	52.8
1次	15,147	14,845	16,615	71.0	72.0	53.9
2次	14,710	14,525	15,752	69.0	70.4	51.1
3次以上	12,468	12,111	12,962	58.5	58.7	42.0
独立企業	15,337	15,071	16,583	71.9	73.1	53.8
無関係企業	13,944	13,743	15,321	65.4	66.6	49.7

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額2は所定労働時間+超過勤務時間×1.5で割って算出する。

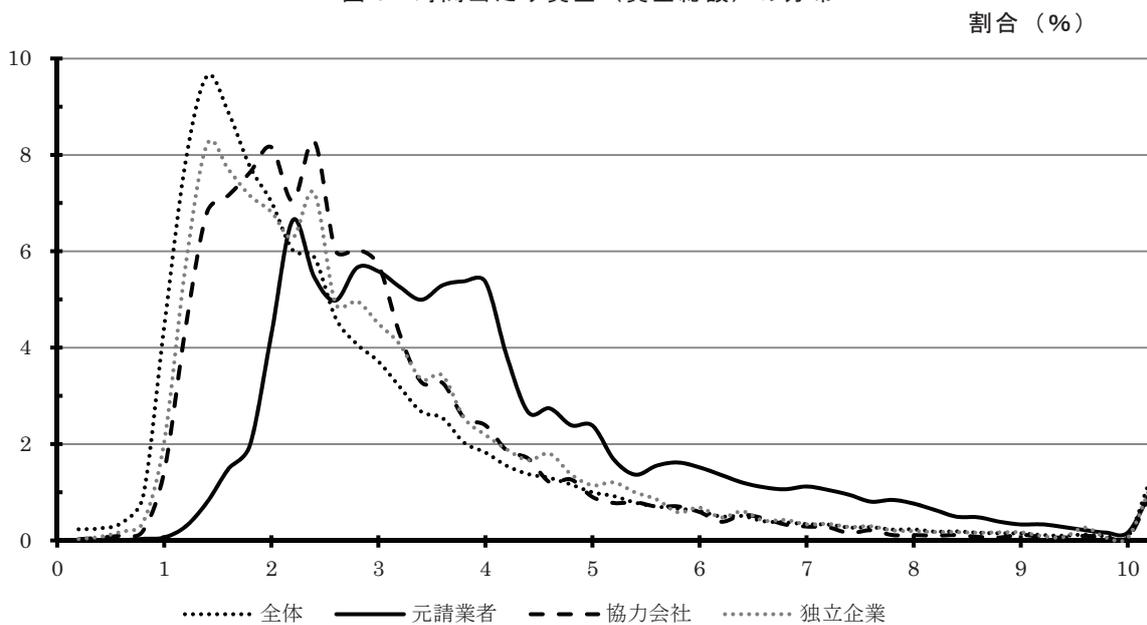
定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金(およびインセンティブの総額)の月割を合わせたもの。

時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

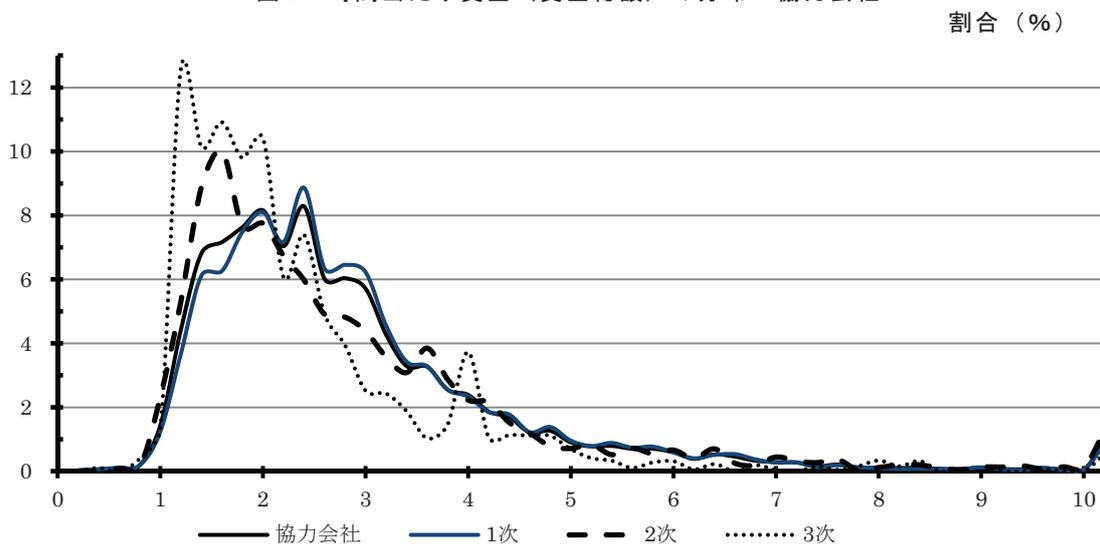
以下の図は元請・下請の有無および元請・下請段階別時間当たり賃金の分布を示している。図でx軸は賃金水準を最低賃金(2013年当時は時間当たり4,860ウォン)の倍数で示したものである。図1に示すように、元請業者の時間当たり賃金は総じて右側に集まっており相対的に時間当たり賃金が高く、最低賃金未満の賃金を受ける労働者は皆無であるのに対し、協力会社や独立企業においては最低賃金未満の時間当たり賃金を受ける労働者が2~6%も存在し、賃金水準の低い部分(最低賃金の2倍未満)においては協力会社では独立企業や無関係企業に比べ、時間当たり賃金が低い労働者の割合が低いことが分かる。協力会社の元請・下請段階別時間当たり賃金の分布を見ると、図2に示すように、最低賃金の2倍未満を受け取っている労働者の割合が下請段階が増えるほど高くなる事が分かる。

図1 時間当たり賃金（賃金総額）の分布



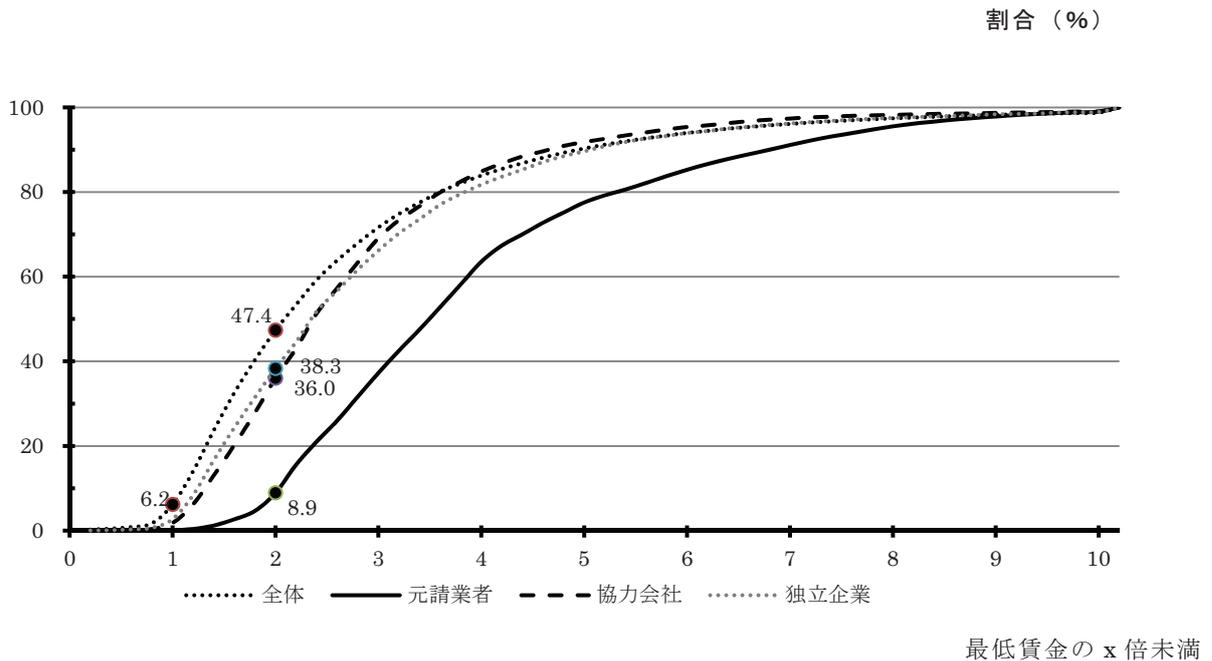
最低賃金の x 倍未満

図2 時間当たり賃金（賃金総額）の分布—協力会社



最低賃金の x 倍未満

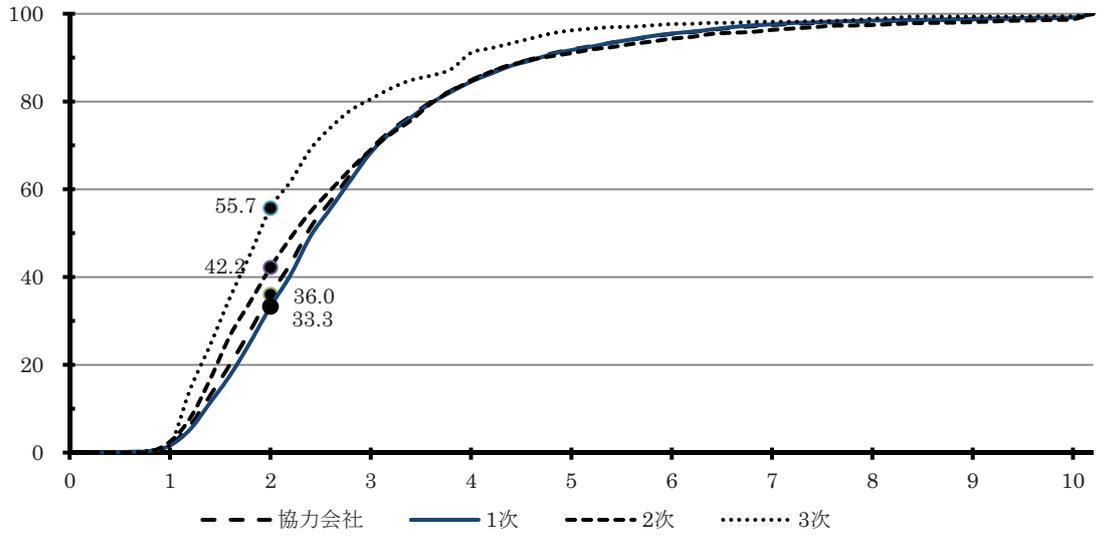
図3 時間当たり賃金（賃金総額）の累積分布



もう少し詳細に検討するために時間当たり賃金（年間賞与金（およびインセンティブ）を除く）の累積分布を見ると、図3に示すように、最低賃金の2倍以下の時間当たり賃金を受け取っている労働者は全労働者の47%を超えており、独立企業においても38%を上回る一方、協力会社においては36%と独立企業に比べやや低い水準であり、元請業者においては9%未満の低い水準となっている。これを協力会社の下請段階別に見ると、図4に示すように、1次協力会社においては33.3%に過ぎないのに対し、2次協力会社においては42.2%に上り、3次以上の協力会社においては55.7%と非常に高い水準にある。

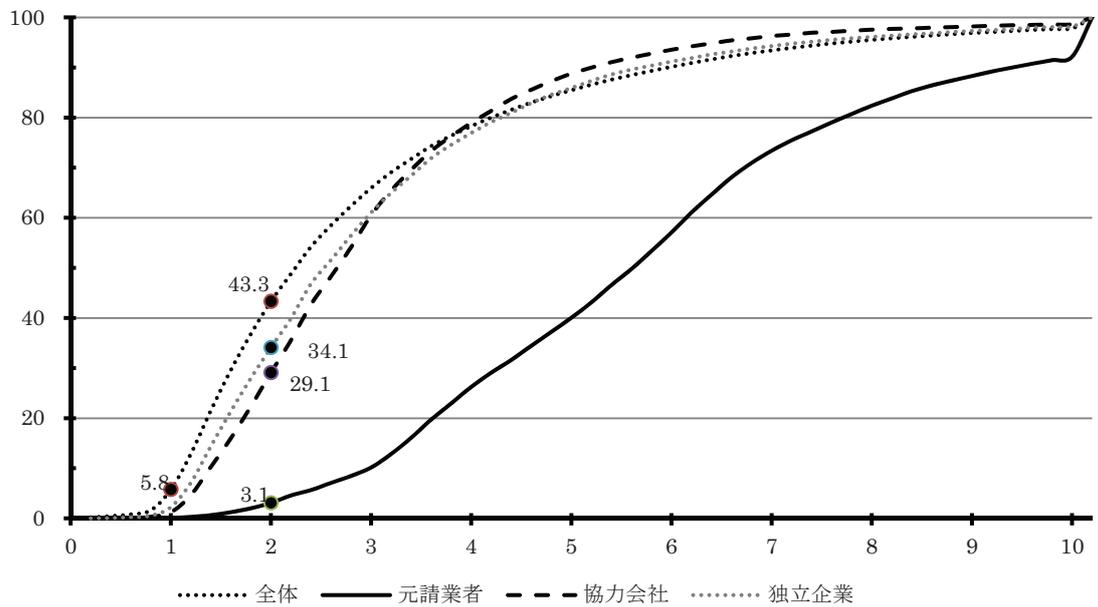
年間賞与を含めた時間当たり賃金の累積分布を見ると、図5と図6に示すように、前の図に比べて2つの曲線間の面積が非常に大きくなっているが、これは年間賞与金とインセンティブが元請業者と協力会社間での賃金分布の格差拡大の主要な要因であることを示すものである。

図4 時間当たり賃金（賃金総額）の累積分布—協力会社



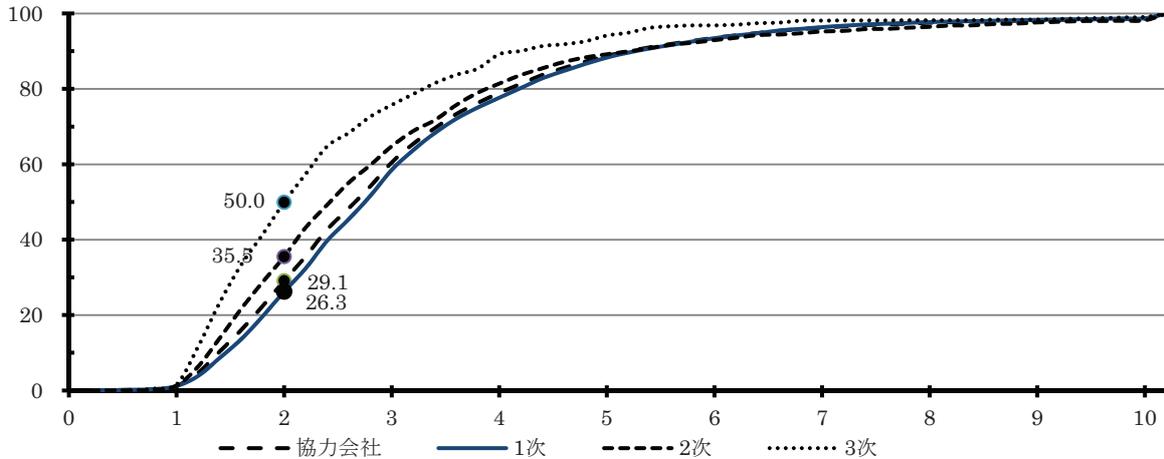
最低賃金の x 倍未満

図5 時間当たり賃金（年間賞与金を含む）の累積分布



最低賃金の x 倍未満

図6 時間当たり賃金（年間賞与金を含む）の累積分布—協力会社



最低賃金の x 倍未満

3. 元請・下請構造と付加給付

ア. 社会保険

表6は元請・下請段階別の社会保険加入と付加給付適用の有無を示している。表に示すように、全体労働者のうち社会保険加入率は73%（国民年金）から84%（労災保険）程度であるが、注目すべき点は、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においてはほとんどが労災保険には加入しているが、国民年金には87%しか加入しておらず、健康保険と雇用保険は90%台前半の水準であるということである。これは無関係企業より遥かに高い水準であるが、独立企業と比べるとやや高い水準という程度である。

元請・下請段階別に見ると、労災保険は元請・下請段階と関係なく100%に近い加入率を示しているのに対し、雇用保険は1次協力会社において94%と最も高く、3次以上の協力会社においては88%の相対的に低い加入率を示している。健康保険と国民年金の加入率は2次協力会社において最も高く、次いで1次協力会社、3次以上の協力会社の順となっている。

イ. 付加給付

付加給付適用の割合を見ると、表6に示すように、全労働者のうち賞与金を受け取っている割合は56%に過ぎないのに対し、元請業者においては97%と非常に高く、協力会社においては70%を下回るものの、独立企業の62%や無関係企業の54%よりは高い。元請・下請段階別に見ると、1次と2次協力会社においては70%に近い水準であるが、3次以上の協力会社においては62%と相対的に低い。

表 6 元請・下請段階別付加給付など

(単位：千人、%)

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組合加入
		雇用保険	健康保険	国民年金	労災保険	賞与金	退職金	
全体	13,471	76.5	78.0	72.7	84.1	56.3	74.6	10.4
元請業者	320	99.8	99.8	99.5	99.9	97.2	98.4	39.2
協力会社	617	93.0	91.5	87.3	99.0	68.6	86.9	6.8
1次	477	93.7	90.7	86.6	98.8	69.0	85.6	7.7
2次	108	91.5	95.5	91.7	99.7	68.9	92.1	4.1
3次以上	32	88.4	90.4	83.0	99.8	62.0	87.0	2.8
独立企業	1,404	90.1	89.6	83.9	97.1	62.3	83.6	8.9
無関係企業	11,130	73.2	75.1	69.7	81.2	53.6	72.1	10.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

一方、退職金適用の割合を見ると、全体労働者において75%と賞与金に比べると総じて高い水準である。元請業者において100%に近いのに対し、協力会社においては87%とやや低いものの、無関係企業の72%よりは高い。これを元請・下請段階別に見ると、2次協力会社において92%と高いが、1次協力会社と3次以上の協力会社においては90%未満である。

4. 元請・下請構造と労働組合

全労働者のうち労働組合に加入している割合は10.4%だが、元請業者においては約40%と高いのに対し、協力会社においては7%を下回る非常に低い水準であり、無関係企業や独立企業の9~10%よりも低い。これを元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては7.7%とやや高いが、2次と3次以上の協力会社においてはそれぞれ4.1%と2.8%と、労働組合の役割がほぼ皆無であることが分かる。これは、協力会社に勤めている労働者の労働条件を改善できる主体が内部にほとんどないということを意味しており、業種別に元請・下請取引の持続可能性を担保するためには、業種別に元請・下請労働者の連帯による共存の道を探る必要がある。

IV. 主な業種における元請・下請間での労働条件の格差

1. 自動車産業

(1) 元請・下請構造と労働者

以下の表7は自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者数を示している。表に示すように、自動車産業における労働者サンプルは労働者279人を代

表する 21,800 個で、労働者の 32% (89,000 人、動労者サンプルは 10,900 個) が元請業者に勤めており、残り 68% (190,000 人、労働者サンプル 10,900 個) は協力会社に勤めているが、元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社が 70%に近い割合を占めており、2 次協力会社は 22%、3 次以上の協力会社は 10%未満である。

労働者の企業規模別分布を見ると (表 8)、元請業者に勤めている労働者の 96%が 300 人以上 (87%は 1000 人以上の大規模企業) に勤めており、100 人以上 300 人未満は 2.2%、100 人未満は 1.5%に過ぎない。一方、協力会社に勤めている労働者は 300 人以上が 24%に過ぎず、100 人未満が 57%と相対的に協力会社の規模が著しく小さい。

元請・下請段階別に見ると、300 人以上の大企業の割合は 1 次協力会社において 33%と比較的に高い水準であるが、2 次協力会社においては 5%未満の低い水準であり、3 次以上の協力会社においては皆無であり、2 次以上の協力会社の規模は相対的に零細である

表 7 元請・下請段階別労働者数
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2
全体	21,815	278.8	100.0	
元請業者	10,888	88.6	31.8	
協力会社	10,927	190.2	68.2	100.0
1 次	8,742	130.4	46.8	68.6
2 次	1,641	41.8	15.0	22.0
3 次以上	544	18.0	6.5	9.5

注：全体は雇用形態別勤労実態調査 (2013 年) に含まれている全体サンプル

労働者の割合 1 は元請・下請労働者に占める割合、割合 2 は協力会社の労働者に占める割合

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査 (2013) をマッチングした内部資料

表 8 企業規模別労働者の分布
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：時間/月、%、日/月)

	100 人未満					100~ 299 人	300 人以上			
	1~4	5~9	10~29	30~99	300~499		500~999	1000+		
全体	39.2	3.0	4.5	14.1	17.5	13.9	46.9	5.2	10.2	31.4
元請業者	1.5	0.3	0.0	1.2	0.0	2.2	96.3	8.1	1.2	87.0
協力会社	56.8	4.3	6.7	20.2	25.7	19.3	23.9	3.9	14.4	5.6
1 次	44.7	1.5	3.7	15.9	23.6	22.0	33.3	4.1	21.0	8.1
2 次	86.3	9.4	14.2	29.3	33.3	8.8	4.9	4.9	0.0	0.0
3 次以上	75.9	12.2	10.8	30.0	22.9	24.1	0.0	0.0	0.0	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査 (2013) をマッチングした内部資料

ことが分かる。一方、100人未満の小さな企業の割合は2次協力会社において86%に上る高い水準を示しているのに対し、1次協力会社においては45%に過ぎず、3次以上の協力会社においては76%に及ぶ。注目すべき点は、2次と3次以上の協力会社においては10人未満の零細企業が占める割合がそれぞれ23%に上り、その規模の小ささがうかがえる。

(2) 元請・下請構造と月平均賃金

以下の表9は自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の月平均賃金を示している。自動車産業における労働者の平均賃金は年末賞与（およびインセンティブ）を含めて月402万ウォンであるが、定額給与はこの64%に当たる258万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は76%に当たる305万ウォンとなっている。

元請・下請構造別に見ると、元請業者に勤めている労働者の平均賃金は月600万ウォン近くと高水準であるのに対し、協力会社に勤めている労働者の平均賃金は311万ウォンと相対賃金はわずか52%と低い。元請業者の定額給与は平均賃金の50%に当たる296万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の63%に当たる379万ウォンに対し、協力会社の定額給与は平均賃金の77%に当たる241万ウォンと相対賃金が80%を超えており、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の87%に当たる271万ウォンと相対賃金は72%にまで低下する。

表9 元請・下請段階別月平均賃金
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	2,584	3,052	4,022	87.2	80.6	67.3
元請業者	2,964	3,785	5,978	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,407	2,711	3,112	81.2	71.6	52.1
1次	2,499	2,840	3,339	84.3	75.0	55.8
2次	2,454	2,683	2,920	82.8	70.9	48.8
3次以上	1,629	1,842	1,917	55.0	48.6	32.1

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 10 元請・下請段階別月平均賃金
—自動車産業における企業のみ

(単位：千ウォン／月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	2,818	3,567	5,242	97.7	94.2	86.7
元請業者	2,884	3,784	6,047	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,694	3,153	3,711	93.4	83.3	61.4
1次	2,877	3,319	3,927	99.8	87.7	64.9
2次	1,549	2,126	2,425	53.7	56.2	40.1
3次以上	1,618	2,157	2,194	56.1	57.0	36.3

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金＝100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

即ち、元請業者と協力会社における労働者の賃金格差は定額給与においては 20%未満であるが、超過給与を含めると 30%になり、さらに年末賞与（およびインセンティブ）を含めると 50%近くまで大きくなる。これにより 286 万 6,000 ウォンの賃金格差のうち約 3 分の 2（179 万 2,000 ウォン）が年末賞与（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。

元請・下請段階別に見ると、1次協力会社の相対賃金は 56%（334 万ウォン）と相対的にやや高いのに対し、2次協力会社においては半分を下回る水準（292 万ウォン）であり、3次以上の協力会社においてはわずか 32%（192 万ウォン）という非常に低い水準にある。

自動車産業において元請・下請取引を行う企業のうち、自動車産業に所属している労働者だけを別途抽出して元請・下請の有無および元請・下請段階別の労働者の賃金水準を見ると（表 10）、全体的に協力会社の相対賃金は 61%、1次協力会社においては 65%、2次協力会社においては 40%、3次以上の協力会社においては 36%とやや高い点以外は、上述とほぼ同様の傾向にある。

（3）元請・下請構造と時間当たり賃金

以下の表 11 は自動車産業における時間当たり賃金を示している。自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の時間当たり賃金は、以下の表のとおり、元請業者は 3 万ウォンを超える高い水準であるのに対し、協力会社は 57%に当たる 17 千ウォン程度で、これを元請・下請段階別に見ると、1次協力会社は 60%をやや上回る 18,500 ウォン、2次協力会社は 55%に当たる 16,800 ウォン、3次以上の協力会社は 1 万ウォンをやや上回る低い水準で相対賃金は 33.3%となっている。

自動車産業において元請・下請取引を行う企業のうち、自動車産業における企業に勤めている労働者の時間当たり賃金（表 12）は、元請業者においては 3 万ウォンを超える高い水準であるのに対し、協力会社においては 64%に当たる 19,000 ウォン程度を示しており、これを元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社においては 2 万ウォンを上回り相対賃金が 70%に近い一方、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 1 万ウォン前後の低い水準で相対賃金は 33～35%に過ぎない。

表 11 元請・下請段階別時間当たり賃金
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

（単位：ウォン／時間、%）

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	17,028	16,554	21,536	84.5	85.2	70.4
元請業者	20,162	19,436	30,570	100.0	100.0	100.0
協力会社	15,569	15,213	17,330	77.2	78.3	56.7
1 次	16,310	15,902	18,503	80.9	81.8	60.5
2 次	15,630	15,413	16,753	77.5	79.3	54.8
3 次以上	10,062	9,749	10,169	49.9	50.2	33.3

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額 2 は所定労働時間＋超過勤務時間×1.5 で割って算出する。
定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金＝100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

表 12 元請・下請段階別時間当たり賃金
—自動車産業における企業のみ

（単位：ウォン／時間、%）

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	18,883	18,060	26,398	96.2	95.8	87.7
元請業者	19,633	18,854	30,108	100.0	100.0	100.0
協力会社	17,456	16,548	19,339	88.9	87.8	64.2
1 次	18,673	17,775	20,863	95.1	94.3	69.3
2 次	9,719	8,670	9,852	49.5	46.0	32.7
3 次以上	10,910	10,260	10,379	55.6	54.4	34.5

注と資料：前の表を参照

(4) 元請・下請構造と付加給付

自動車産業における社会保険加入率は全体的に高いほうであるが、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においては労災保険を除くと 91%（国民年金）から 95%（雇用保険と健康保険）の水準を示しており、元請・下請段階別に見ると、3 次以上の協力会社においては 80%（国民年金）から 90%（雇用保険）とやや低い水準にある。

付加給付についても、元請業者においては労働者のほとんどが賞与（99%）と退職金（97%）制度を適用されているのに対し、協力会社においてはそれぞれ 81%と 90%のやや低い水準を示しており、3 次以上の協力会社においてはそれぞれ 65%と 83%でさらに低い。

労働組合加入率は、元請業者においては 75%に上る一方、1 次協力会社においては 13%に過ぎず、2 次と 3 次以上の協力会社においては皆無であることが判明した。

表 13 元請・下請段階別付加給付など
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

（単位：千人、%）

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組合加入
		雇用保険	健康保険	国民年金	労災保険	賞与	退職金	
全体	278.8	96.6	96.2	93.5	99.9	87.1	91.9	29.8
元請業者	88.6	99.9	99.9	99.6	100.0	99.4	96.7	75.2
協力会社	190.2	95.0	94.5	90.6	99.9	81.4	89.6	8.7
1 次	130.4	96.8	95.1	91.9	99.9	85.7	89.2	12.7
2 次	41.8	91.6	95.2	91.0	99.8	75.0	94.1	0.0
3 次以上	18.0	89.7	88.4	80.1	100.0	65.2	82.7	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

(5) 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

以下の表 14 と図 7 は、自動車産業における主な元請業者 5 社と、元請・下請取引を行う協力会社の相対賃金の水準を示している。この中の元請・下請会社の賃金水準は 346 万ウォンから 402 万ウォンと多少の差があり、時間当たり賃金も 17,500 ウォンから 21,300 ウォンまでと開きがある。

表 14 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

(単位：千ウォン／月、ウォン／時間、%)

元請業者	ア		イ		ウ		エ		オ	
	月給	時間当たり賃金								
元請・下請賃金水準	3,942	20,977	3,472	19,208	4,017	21,314	3,461	21,074	3,659	17,525
相対賃金										
協力会社	48.8	53.4	59.3	63.3	54.7	53.9	70.4	70.0	65.1	71.1
下請次数										
1次	53.4	57.6	65.0	69.0	57.9	57.1	73.7	75.9	68.3	74.8
2次	44.9	51.3	53.9	60.0	38.3	37.5	61.1	48.1	46.7	49.4
3次以上	29.3	31.3	33.1	34.1	30.4	29.0	57.4	60.6		
該当元請業者の										
1次協力会社	60.1	64.4	71.2	73.8	59.8	58.7	87.7	73.0	62.6	62.6
2次協力会社	45.7	49.5	55.9	60.7	45.1	45.0	61.3	61.3	46.7	54.6
3次協力会社	41.9	43.1	39.9	42.2	33.1	32.5	69.6	71.0	103.3	120.8

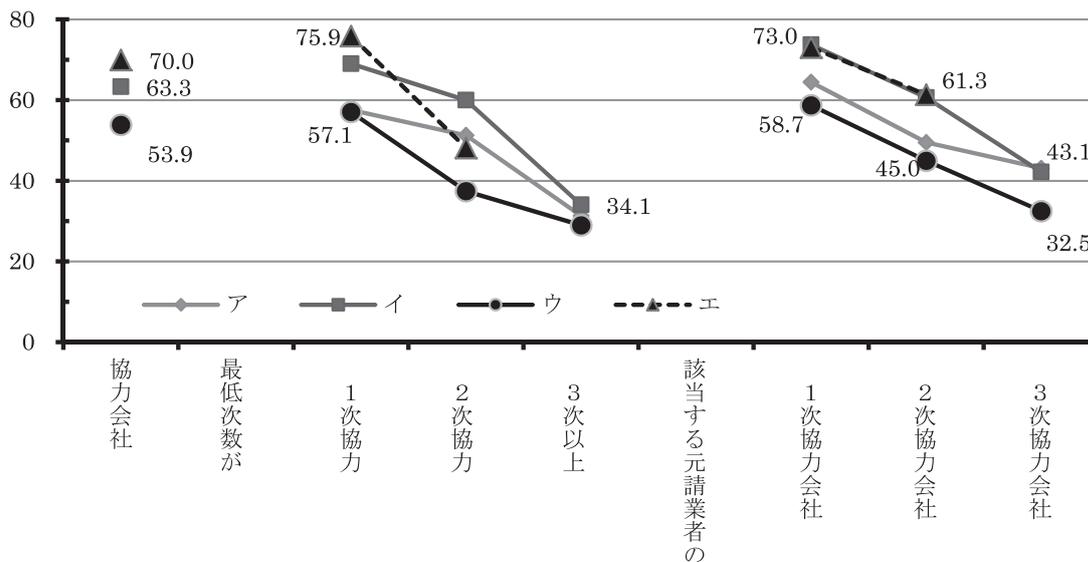
注：下請次数とは、複数のネットワークで構成されている場合の最低次数を意味する。

(エ) 社の下請次数のうち3次以上は9個の小規模サンプル。

(オ) 社においては3次以上の下請次数はなく、3次協力会社のサンプルが642個であるが、月平均賃金が異常に高い。

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

図 7 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—自動車産業



元請業者に対する協力会社の相対賃金（月平均賃金）は、元請業者アにおいては50%未満の低い水準であるのに対して元請業者エにおいては70%を超えており、元請業者の間に相当な差があることが分かる。時間当たりの相対賃金もほぼ同様であるが、元請業者アにおいて53%と最も低く、元請業者オにおいては71%となっている。

該当する元請業者の協力会社における下請次数別に見ると、1次における相対賃金が53%から74%（時間当たり相対賃金は57%から76%）であるのに対し、3次以上においては29%から57%（時間当たり相対賃金は29%から61%）と非常に低い水準にある。

該当する元請業者の1次協力会社における相対賃金は60%（元請業者アとウ）から88%（元請業者エ）まで元請業者によって相当な差があり、3次協力会社における相対賃金は33%（元請業者ウ）から70%（元請業者エ）までと、元請業者別の格差がさらに拡大することが分かる。

こうした元請業者別の違いをより綿密に検討し、協力会社の相対賃金が極めて低く設定される要因を明確にして、元請業者と協力会社間の賃金格差を緩和する方法を模索する必要がある。

2. 造船産業

(1) 元請・下請構造と労働者

以下の表15は造船産業において元請・下請取引を行う企業の労働者数を示している。表に示すように、造船産業における労働者サンプルは労働者28万2,000人を代表する16,200個で、労働者の19%（5万3,000人、労働者サンプルは5,700個）が元請業者に勤めており、残り81%（22万9,000人、労働者サンプル10,500個）は協力会社に勤めているが、元請・下請段階別に見ると、1次協力会社が76%に近い割合を示しており、2次協力会社は18%、3次以上の協力会社は6%程度である。

労働者の企業規模別分布を見ると（表16）、元請業者に勤めている労働者の98%が300人以上（91%は1,000人以上の大規模な企業）に勤めており、100人以上300人未満と100人未満は皆無に等しいのに対し、協力会社に勤めている労働者は300人以上が23%に過ぎず、100人未満が58%と相対的に協力会社の企業規模が著しく小さいことが分かる。

表 15 元請・下請段階別労働者数—造船産業

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2
全体	16,232	282.1	100.0	
元請業者	5,706	53.4	18.9	
協力会社	10,526	228.7	81.1	100.0
1次	8,366	174.0	61.7	76.1
2次	1,501	40.7	14.4	17.8
3次以上	659	14.0	5.0	6.1

注：全体は雇用形態別勤労実態調査（2013年）に含まれている全体サンプル労働者の割合1は元請・下請労働者に占める割合、割合2は協力会社の労働者に占める割合
資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 16 企業規模別労働者分布—造船産業

(単位：時間／月、%、日／月)

	100人未満					100~ 299人	300人以上			
	1~4	5~9	10~29	30~99	300~499		500~999	1000+		
全体	47.3	4.0	5.0	15.3	23.0	15.8	36.9	2.1	9.8	25.0
元請業者	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	98.3	1.1	5.9	91.3
協力会社	57.9	4.9	6.1	18.9	28.0	19.5	22.5	2.3	10.7	9.6
1次	47.7	2.4	4.5	14.0	26.7	23.3	29.0	2.4	14.0	12.6
2次	91.4	12.6	10.4	32.0	36.3	7.6	1.0	1.0	0.0	0.0
3次以上	87.9	13.2	14.1	41.2	19.4	7.0	5.1	5.1	0.0	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

元請・下請段階別に見ると、300人以上の大企業の割合は1次協力会社においては29%と比較的に高い水準であるが、2次協力会社においては1%の低い水準であり、3次以上の協力会社においては5%程度となっており、2次以上の協力会社の規模は相対的に零細であることが分かる。一方、100人未満の小さな企業の割合は、2次協力会社において91%に上る高い水準を示しているのに対し、1次協力会社においては48%程度、3次以上の協力会社においては88%に及ぶが、注目すべき点は、2次と3次以上の協力会社においては10人未満の零細企業が占める割合がそれぞれ23%と27%に上る高い水準を示しており、その零細さがうかがえる。

(2) 元請・下請構造と月平均賃金

以下の表 17 は造船産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の月平均賃金を示している。造船産業における労働者の平均賃金は年末賞与金（およびインセンティブ）を含めて月 355 万ウォンであるが、定額給与はこの 67%に当たる 238 万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は 77%に当たる 273 万ウォンとなっている。

元請・下請構造別に見ると、元請業者に勤めている労働者の平均賃金は月 590 万ウォンに上る高い水準であるのに対し、協力会社に勤めている労働者の平均賃金は 300 万ウォンと相対賃金はわずか 51%の低い水準にある。元請業者の定額給与は平均賃金の 47%に当たる 276 万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の 56%に当たる 333 万ウォンであるのに対し、協力会社の定額給与は平均賃金の 77%に当たる 230 万ウォンと相対賃金が 83%、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の 87%に当たる 259 万ウォンと相対賃金は 78%にまで低下する。

即ち、元請業者と協力会社における労働者の賃金格差は定額給与においては 17%程度であるが、超過給与を含めると 22%になり、さらに年末賞与金（およびインセンティブ）を含めると 50%に近い水準にまで大きくなる。これにより 290 万ウォンの賃金格差のうち約 4 分の 3（217 万ウォン）が年末賞与金（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。

元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社の相対賃金は 52%（308 万ウォン）と相対的にやや高いのに対し、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 46～47%と半分を下回る低い水準にある。

表 17 元請・下請段階別月平均賃金—造船産業

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	2,383	2,733	3,549	86.4	82.1	60.1
元請業者	2,759	3,328	5,900	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,295	2,594	2,999	83.2	78.0	50.8
1 次	2,292	2,618	3,083	83.1	78.7	52.3
2 次	2,332	2,532	2,712	84.5	76.1	46.0
3 次以上	2,227	2,478	2,794	80.7	74.5	47.4

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金 = 100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

(3) 元請・下請構造と時間当たり賃金

以下の表 18 は造船産業における時間当たり賃金を示している。造船産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の時間当たり賃金は、以下の表に示すように、元請業者においては 3 万ウォンに近い高い水準であるのに対し、協力会社においては 56%に当たる 1 万 6,000 ウォン程度を示しており、これを元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社においては 57%である 1 万 6,800 ウォン、2 次協力会社においては 53%に当たる 1 万 5,600 ウォン、3 次以上の協力会社においては 81%に当たる 1 万 5,000 ウォンと、元請・下請段階別の違いはさほど大きくないことが分かる。

表 18 元請・下請段階別時間当たり賃金—造船産業

(単位：ウォン／時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	15,645	14,777	18,931	80.5	88.7	64.3
元請業者	19,427	16,653	29,459	100.0	100.0	100.0
協力会社	14,761	14,339	16,470	76.0	86.1	55.9
1 次	14,827	14,348	16,788	76.3	86.2	57.0
2 次	14,791	14,579	15,600	76.1	87.5	53.0
3 次以上	13,841	13,524	15,046	71.2	81.2	51.1

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額 2 は所定労働時間＋超過勤務時間×1.5 で割って算出する。
 定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。
 時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金＝100
 資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

(4) 元請・下請構造と付加給付

造船産業における社会保険加入率は全体的に高いほうであるが（表 19）、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においては労災保険を除くと 94%（国民年金）から 98%（雇用保険と健康保険）の水準を示しており、元請・下請段階別に見ると、3 次以上の協力会社においては 86%（国民年金）から 95%（健康保険）とやや低い水準にある。

付加給付の適用についても、元請業者においては労働者のほとんどが賞与（97%）と退職金（100%）制度を適用されているのに対し、協力会社においてはそれぞれ 79%と 96%とやや低い水準にあり、3 次以上の協力会社においてはそれぞれ 66%と 89%でさらに低くなっている。

労働組合加入率は、元請業者においては 47%に上る一方、1 次協力会社においては 8.8%に過ぎず、2 次協力会社においては皆無であることが判明した。

表 19 元請・下請段階別付加給付など—造船産業

(単位：千人、%)

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組 合加入
		雇用 保険	健康 保険	国民 年金	労災 保険	賞与	退職金	
全体	282.1	95.9	98.6	94.7	99.8	82.3	96.4	14.6
元請業者	53.4	100.0	100.0	99.4	100.0	97.6	100.0	46.5
協力会社	228.7	94.9	98.3	93.6	99.7	78.7	95.6	7.1
1次	174.0	96.1	98.8	94.4	99.7	81.6	96.4	8.8
2次	40.7	92.4	97.1	92.9	99.9	70.6	94.3	0.0
3次以上	14.0	87.6	95.1	86.2	100.0	66.2	88.8	6.4

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

(5) 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

以下の表 20 と図 8 は、造船産業における主な元請業者 4 社と、元請・下請取引を行う協力会社の相対賃金水準を示している。この中の元請・下請会社の賃金水準は 343 万ウォンから 378 万ウォンと多少の差があり、時間当たり賃金も 1 万 8,100 ウォンから 2 万ウォンとなっている。

表 20 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—造船産業

(単位：千ウォン/月、ウォン/時間、%)

元請業者	ア		イ		ウ		エ	
	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金
元請・下請賃金水準	3,425	18,147	3,656	19,548	3,508	19,447	3,788	19,981
相対賃金								
協力会社	51.3	61.5	47.6	46.1	73.7	70.8	56.1	53.1
下請次数								
1次	52.8	62.8	49.0	46.9	73.9	70.5	57.9	54.5
2次	47.2	58.3	39.3	39.7	70.6	75.0	43.4	44.6
3次以上	44.1	54.1	59.1	58.8	75.5	60.5	19.2	22.0
該当元請業者の								
1次協力会社	53.8	61.9	52.4	52.2	76.5	73.0	58.0	54.6
2次協力会社	50.2	61.2	45.2	43.7	51.3	58.3	40.5	44.0
3次協力会社	43.0	47.0	40.2	40.1	71.2	73.2	33.6	33.7

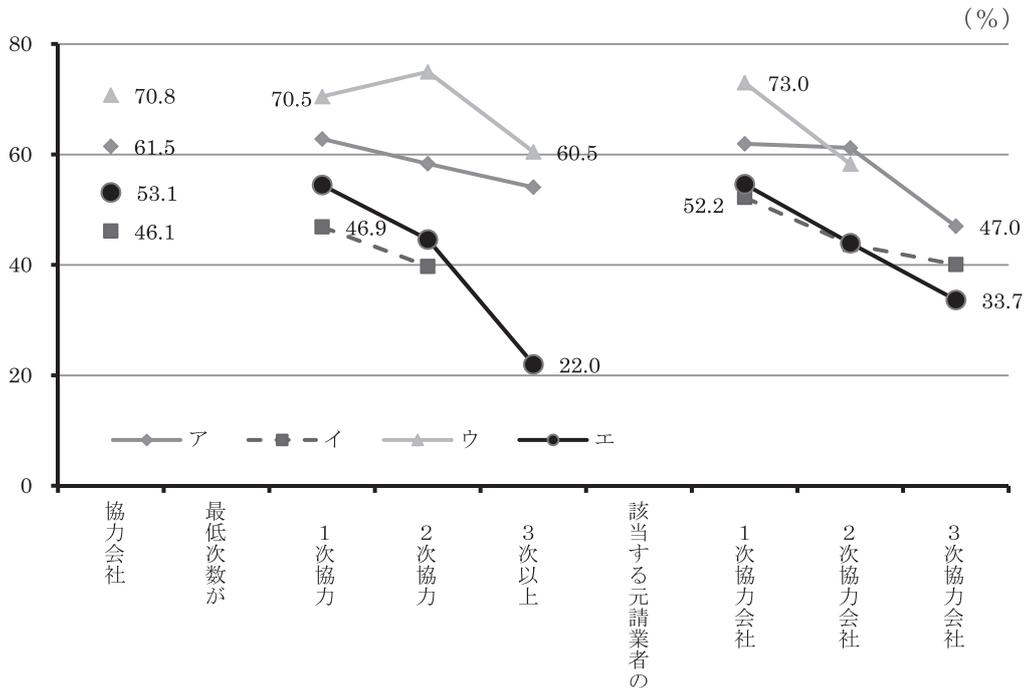
注：下請次数とは、複数のネットワークで構成されている場合の最低次数を意味する。

(エ) 社の下請次数のうち 3 次以上は 9 個の小規模サンプル。

(オ) 社においては 3 次以上の下請次数はなく、3 次協力会社のサンプルが 642 個であるが、月平均賃金が異常に高い。

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

図8 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—造船産業



元請業者に対する協力会社の相対賃金（月平均賃金）は、元請業者イにおいては50%未満であるのに対して元請業者ウにおいては70%を超えており、元請業者の間に相当な差があることが分かる。時間当たりの相対賃金もほぼ同様の傾向だが、元請業者イにおいて46%と最も低く、元請業者ウにおいては71%となっている。

該当する元請業者の協力会社における下請次数別に見ると、1次における相対賃金が49%から74%（時間当たり相対賃金は47%から71%）であるのに対し、3次以上では19%から76%（時間当たり相対賃金は22%から61%）と相当な差異がある。

該当する元請業者の1次協力会社における相対賃金は52%（元請業者イ）から77%（元請業者ウ）まで大きな違いがあり、3次協力会社における相対賃金は34%（元請業者エ）から71%（元請業者イ）までと、元請業者別の格差がさらに拡大している。

こうした造船産業における元請業者別の違いをより詳細に検討し、協力会社の相対賃金が極めて低く設定される要因を明確にして、元請業者と協力会社間の賃金格差を緩和する方法を模索する必要がある。

V. おわりに

1. 分析結果の要約

元請・下請取引ネットワーク資料（2011）と雇用形態別勤労実態調査（2013）資料をマッチングしたものをを用いて、元請・下請会社の労働条件を分析した結果を要約すると次のようになる。第1に、元請業者における労働者の90%が300人以上の大企業に勤め

ているのに対し、協力会社においては 17%に過ぎず、100 人未満の小さな企業に勤めている割合が 65%と、元請・下請の有無と企業規模の間に正 (+) の関係が存在する。ただし、協力会社のうち 17%以上が 300 人以上の大企業であるという点で、企業規模を元請・下請の有無を把握する代理変数として使用するのとは適切ではないことが分かる。

第 2 に、協力会社を元請・下請段階（下請次数）別に見ると、下請次数が増えるほど企業規模は小さくなる。1 次協力会社における労働者の 20%以上が 300 人以上の大企業に勤めているのに対し、2 次協力会社や 3 次以上の協力会社においては 3%未満と皆無に近く、10 人未満の零細企業の割合は 1 次協力会社では 10%未満であるのに対し、2 次協力会社や 3 次以上の協力会社ではそれぞれ 4 分の 1 と、30%に上る高い水準を示しており、1 次とそれ以外の協力会社の間には相当な違いが存在することが分かる。

第 3 に、協力会社における労働者の月平均賃金は 286 万ウォンと元請業者（560 万ウォン）の半分程度に過ぎないが、こうした格差は元請業者における労働者の賃金のうち 3 分の 1 を上回る年間賞与およびインセンティブが大きく影響している。元請業者に対する協力会社の定額給与（基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの）は 72%に上るが、超過給与が加わった賃金総額は 70%未満とやや低下するにとどまることから、超過給与の影響は限定的であることが分かる。

第 4 に、協力会社における労働者の相対賃金を元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社と 2 次協力会社においてはそれぞれ 52%と 50%程度であるのに対し、3 次以上の協力会社においては 42%とさらに低い水準であるが、この 10%ポイントに及ぶ格差は定額給与の格差（前者は 72%台であるのに対して後者は 61%と 11%ポイントの違い）に起因するものであり、超過給与や年間賞与およびインセンティブにおいてはさほどの差はない。

第 5 に、元請・下請取引ネットワークに組み込まれていない独立企業における労働者の月平均賃金（相対賃金は 49.5%）と比べると、1 次協力会社においてはむしろ相対賃金が 2.5%ポイントほど高く、2 次協力会社においてはほぼ同様である。一方、3 次以上の協力会社においては 7%ポイント以上低いことから、1 次または 2 次協力会社が元請・下請ネットワークに組み込まれる場合は不利になることはないが、3 次以上の協力会社はむしろ不利益になることが分かる。

第 6 に、月間総労働時間は元請業者（178 時間）と協力会社（176 時間）の間にほとんど差はないが、元請業者の所定労働時間が短く、超過勤務時間が 25 時間と協力会社（19 時間）より長く、元請・下請段階別の総労働時間は 1 次協力会社においては元請業者より短い 175 時間であるのに対し、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 181 時間とやや長い。

第 7 に、元請業者においては労働者のほとんどが社会保険に加入しているが、協力会社においては労災保険を除くと雇用保険が 93%とやや高く、次いで国民年金が 87%で、下請次数が増えるほど加入率は低下する。賞与と退職金の適用においては元請・下請の

有無による格差がさらに拡大する。元請業者においては97～98%の労働者に適用される一方、協力会社においては退職金の適用率は87%に上るが賞与の適用率は70%に満たず、3次以上の協力会社においてはわずかに60%強と低い。法定社会保険と付加給付の適用率は相対的に高いのに対して自発的な付加給付の適用率は相対的に低いことが分かる。

最後に、労働者の労働条件の向上を主な目的とする労働組合の加入率を見ると、元請業者においては40%に近い非常に高い水準を示しているのに対し、協力会社においては6.8%に過ぎず、協力会社の労働者が元請・下請間で労働条件の格差を自力で緩和するには限界があることが分かる。労働組合の加入率を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては7.7%と300人以上の大企業割合(22%)に比べて非常に低く、相当数の労働者が大企業に勤めていても労働組合の利点を享受できていないことが分かる。2次と3次以上の協力会社においてはそれぞれ4.1%と2.8%と、極めて低い水準にある。

2. 今後の研究の方向性と課題

本稿では、元請・下請の有無と元請・下請段階、即ち下請次数を区別した資料を労働条件に対する情報を含めた資料とマッチングした資料を作り、元請業者と(全体および元請・下請段階別)協力会社間での労働条件の格差を技術的な統計だけを用いて分析した。今後、本格的な分析のための研究の方向性と課題を簡単に整理して本稿をまとめたと思う。

第1に、主な業種間(inter-industry)での元請・下請における労働条件の格差を比較することである。本稿で明らかになった元請・下請間での労働条件の格差が全業種にわたっているものなのか、あるいは特定の業種において際立っているものなのかを検討し、もし業種別に著しい違いがあるなら、そのような差が生じる原因を解明する必要がある。

第2に、同業種内(intra-industry)において主な元請業者別に元請・下請間での労働条件の格差を比較することである。もし主な元請業者別に労働条件の格差において有意な違いがあるなら、その違いの原因を解明するとともに、不適切な格差を減らすことで全体的に格差を減らす政策を模索する必要がある。

第3に、限定的ではあるが、元請・下請の有無と元請・下請段階を含めた企業の特性と労働者の人口学的特性および職務の特性を用いた回帰分析を通じて格差の原因を実証的に解明し、元請・下請による不合理な格差、すなわち格差のうち差別的要因が占める割合を明らかにする必要がある。これにより、可能であれば労働条件の公正性を確保するための政策を模索すべきである。

最後に、元請・下請間での労働条件の格差に対する国際比較が必要であると思われる。もし韓国経済がグローバル競争の中の同じグローバルバリューチェーン(value/supply chain system)に組み込まれているのであれば、他国と比べて元請・下請間での労働条件の格差がほぼ同様の水準でなければならない。もし韓国の元請・下請間での格差が著し

く深刻だとすれば、その原因を解明するとともに格差を解消するための政策を多角的に模索する必要がある。

今後、こうした方向で研究が進み、厳密な研究結果を元に効果的かつ効率的な政策が策定・施行されれば、元請・下請取引を中心とする業種別のサプライチェーンの持続可能性を回復するのに役立つと思われる。