

組合の強い発言力は企業の国際競争力の維持・向上と両立し得るのか——韓国事例

朴 峻 喜

(立教大学助教)

韓国では過去 30 年間で賃金が 1.9 倍になり、他の多くの先進国よりも急速な上昇を遂げた。本稿の目的は、なぜ韓国でこのような急速な賃金上昇が起こったのか、そして実際にどの程度の水準で行われたのかを検討することである。その際、韓国における賃金引き上げの要因として、労働組合と政府が果たした役割に注目した。韓国の労働組合は、長年にわたる組織的な闘争を通じて、その影響力を徐々に強化し、それが結果的に賃金の継続的な引き上げをもたらした。一方、政府も賃金上昇に向けた政策を積極的に推進してきた。なかでも文在寅政権は、所得主導成長の政策を掲げ、非正規職の賃金引き上げを初めて実施した。さらに、本稿は韓国における賃金上昇と経済成長との関係についても分析した。その結果、賃金の上昇は必ずしも経済の低迷を引き起こすものではなく、むしろ賃金引き上げが経済成長に寄与する可能性があることが示唆された。実際、賃金が引き上げられた時期に韓国の主要企業の国際的な競争力は向上し、GDP の成長率もまた上昇傾向を示した。賃金上昇と経済成長が両立可能であることを示した韓国の経験は、日本を含めた他国にとっても参考となることが多い重要な事例となり得る。

目 次

- I はじめに
- II 韓国における労働組合の影響
- III 政府の政策の変化と賃金引き上げ
- IV 賃金と物価の上昇
- V まとめ

I はじめに

過去 30 年間で、日本の賃金が停滞していたなかで、賃金が 1.9 倍に上昇した韓国が世間の注目を集めている（朝日新聞 2021）。なぜ韓国で賃金が持続的に上昇しているのかという問いに答えるべく、本稿では賃金上昇を促進したと考えられる二つのアクターに注目した。

一つは韓国の労働組合である。2022 年時点で

韓国の労働組合組織率は 14.2%であり、他の先進国に比べて決して高いとはいえないが、長期的なストライキを頻繁に実施し、時には国家を揺るがすほどの労働運動を起こしてきた労働組合の影響力は依然として非常に大きいといえる。また、上述のように組織率そのものは高くないものの、日本を含む世界の多くの国々ではこの 30 年でその数字が低下しているのに対し、韓国では 2017 年以降上昇に転じている。本稿では、大きな影響力を持つようになった韓国の労働組合が長期間にわたって賃金上昇を要求し続けたことで、韓国社会もこれに共感し、賃金が大幅に上昇したと考える。そして、労働組合が発展した経緯や背景を分析し、それが賃金の上昇とどのように関係しているのかを検討する。

賃金上昇におけるもう一つの重要なアクター

は、2017 年から 2022 年まで続いた文在寅政権である。韓国ではそれ以前にも賃金の引き上げが持続的に行われてきたが、詳細をみると、正規職の場合は生産性の向上とともに賃金が持続的に上昇しているものの、非正規職はそうではなかったことがわかる。前政権と違って分配を強調した文在寅政権では、初めて雇用形態に関係なく最低賃金以上の賃金上昇が実現し、非正規職の賃金も上昇した。本稿では、この文在寅政権下の「所得主導成長政策」について、その核心にあるものは何か、なぜこのような政策を主張したのかを検討する。

次に、これらの二つのアクターの果たした役割を踏まえ、韓国の賃金が実際にどの程度上昇したのか、雇用形態別、企業規模別に実質賃金の推移を比較し分析する。また、労働生産性との相関関係も検討し、韓国の賃金上昇が適正な水準であるかどうかを分析する。

最後に、韓国における賃金の大幅な上昇がどのような効果をもたらしたのかを分析し、一部で存在する過度な賃金上昇によって国家競争力や企業の競争力が低下するのではないかという疑問に答える。

II 韓国における労働組合の影響力

まず、韓国における労働組合の影響力を労働組

合組織率から確認する。韓国の労働組合組織率は図 1 の通りである。1987 年の労働者大闘争の後、1989 年に 19.8% まで上昇したが、その後は一貫して低下し、2010 年には 9.8% まで下落した。2011 年から 2016 年までは 10.3% でほとんど変動がなかったが、2017 年から反転し、2017 年には 10.7%、2018 年には 11.8%、2019 年には 12.5%、2020 年および 2021 年には 14.2% まで上昇した。また、図 2 に示されるように、組合員数は 2006 年に 155 万人であったが、2021 年には 293 万人にまで着実に増加している。

これをナショナルセンター¹⁾別に見ると、民主労総が大きく成長したことがわかる(図 2)。2006 年には民主労総が 62 万人、韓国労総が 75 万人であった。2011 年に民主労総の組合員数は 56 万人にまで減少したが、その後は着実に増加し、特に 2016 年の 64 万人から 2017 年には 71 万人、2018 年には 96 万人、2019 年には 104 万人、2020 年には 113 万人、そして 2021 年には 121 万人へと大きく成長した。韓国労総も 2017 年には 87 万人であった組合員数が、2018 年には 93 万人、2019 年には 102 万人、2020 年には 115 万人、そして 2021 年には 123 万人に増加したが、穏健な韓国労総よりも急進的な労働組合である民主労総がこの時期に相対的に大きく成長したため、過去 20 年間第 2 位であった民主労総が 2018 年から 2020 年にかけて第 1 位になった。

図 1 韓国の労働組合組織率

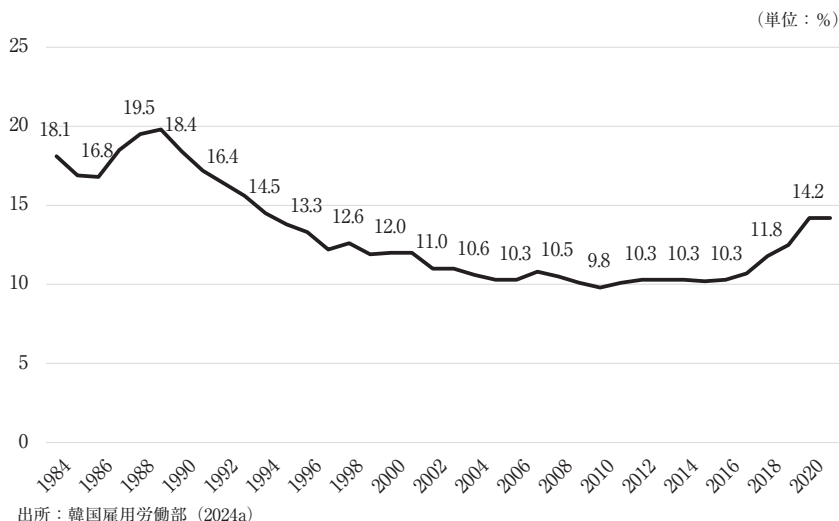
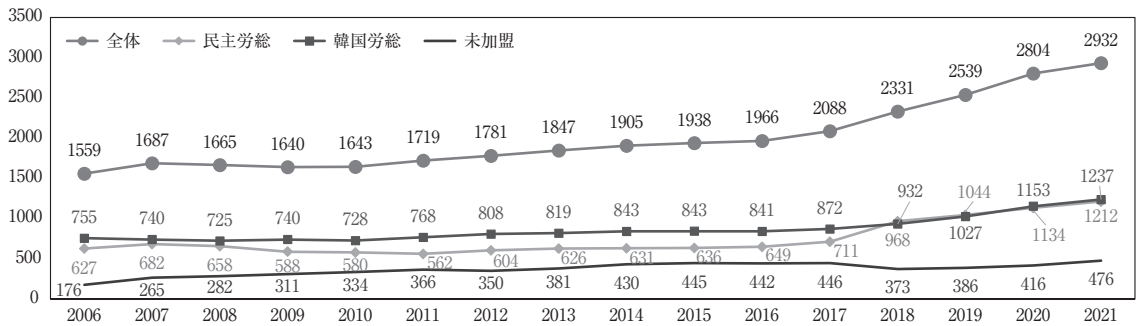


図2 ナショナルセンター別組合員の推移

(単位：千人)



注：この統計は、民主労総と韓国労総のほかに、「全国労総」（2021年基準で4638人）および「大韓労総」（2021年基準で631人）が含まれているが、その数が少ないため、本図では削除した。ただし、全体組合員数においては、その増減を示すために、「全国労総」と「大韓労総」を含めて計算した数値で示している。

出所：韓国雇用労働部（2024a）

韓国の労働組合組織率は14%程度で、他の先進国（ドイツ、アメリカ、日本、スウェーデンなど）と比較すると低い水準にある。しかし、日本、アメリカ、ドイツなど主要先進国ではこの20年で組織率が一貫して低下していることを考慮すると、韓国の状況は非常に特異なものであり、韓国内で労働組合の社会的影響力が徐々に大きくなっていることがうかがえる。

また、韓国の労働組合の特徴として、現在も長時間の闘争を続けている点が挙げられる。韓国におけるストライキによる労働損失日数は、2000年に1893千日、その後は500千日～1000千日の範囲で推移しているが、2016年など特定の時期には2000千日を超えることもある。韓国でのストライキの件数や労働損失日数は、世界的にみても決して少なくない（韓国雇用労働部 2024b）。

韓国の労働者たちはどのような争点でストライキを行っているのか。韓国の労使紛争に関する統計では、その原因を「賃金引き上げ」「団体交渉」「賃金および団体交渉（賃団交）」「その他」に分類して集計している。ただし、賃団交に賃金引き上げ要求が含まれる場合があるため、集計結果を検討する場合には注意が必要である。

表1からわかるように、労使紛争が発生する最も大きな理由は常に賃団交であり、その次に多いのが賃金引き上げである。しかし、賃団交の核心的争点はほとんどの場合賃金引き上げ率であり、韓国における労使紛争は主に賃金引き上げが原因になっているのが現状である。

表1 労使紛争の推移

	全体	賃上げ	団体協約	賃団交	その他
1997	78	18	15	36	9
1998	129	28	14	43	44
1999	198	40	24	65	69
2000	250	47	60	107	36
2001	235	59	44	105	27
2002	322	44	46	203	29
2003	320	43	48	201	28
2004	462	56	37	349	20
2005	287	36	42	194	15
2006	138	26	19	78	15
2007	115	24	21	57	13
2008	108	22	13	59	14
2009	121	27	17	67	10
2010	86	18	9	51	8
2011	65	25	8	27	5
2012	105	24	12	58	11
2013	72	19	7	41	5
2014	111	28	4	74	5
2015	105	45	10	47	3
2016	120	37	6	76	1
2017	101	36	10	55	0
2018	134	14	3	117	0
2019	141	48	10	83	0
2020	105	26	3	76	0
2021	119	56	6	57	0

注：その他の件数には、社長退陣、雇用保障、元請けへの雇用承継、違法派遣に関する特別交渉要求などが含まれる。

出所：韓国雇用労働部『雇用労働白書』各年度

一方、韓国の非正規労働者の状況は異なる。韓国統計庁が2023年8月に実施した「経済活動人口調査付加調査」によると、非正規労働者は906万人（賃金労働者の41.3%）で、正規労働者は1290万人（58.7%）である。非正規労働者の割合

は2001年から2006年まで55～56%を維持していたが、2007年の54.2%から2018年の40.9%まで継続的に減少し、2019年以降は41.3～43.0%で推移している。日本と同様に、韓国における非正規労働者の労働条件は正規労働者に比べて劣悪であり、非正規労働者はさまざまな差別的待遇を受けている。具体的には、非正規労働者の賃金は正規労働者の賃金の54%に過ぎず、また社会保険（国民年金、健康保険、雇用保険）の加入率は、正規労働者が84～99%であるのに対し、非正規労働者は42～53%にとどまっている。さらに、正規労働者の場合は退職金、賞与、時間外手当、有給休暇が72～99%適用されるが、非正規労働者の場合はその29～43%のみである（キム・ユソン2023）。また、非正規労働者は雇用期間が限定されており、常に不安定な雇用状況に置かれている。

しかし、このような厳しい労働条件にもかかわらず、非正規労働者の組織率は非常に低い（図3）。非正規労働者の組織率は1%台から3%の間で推移しており、正規労働者と比較すると10%以上の差があることがわかる。

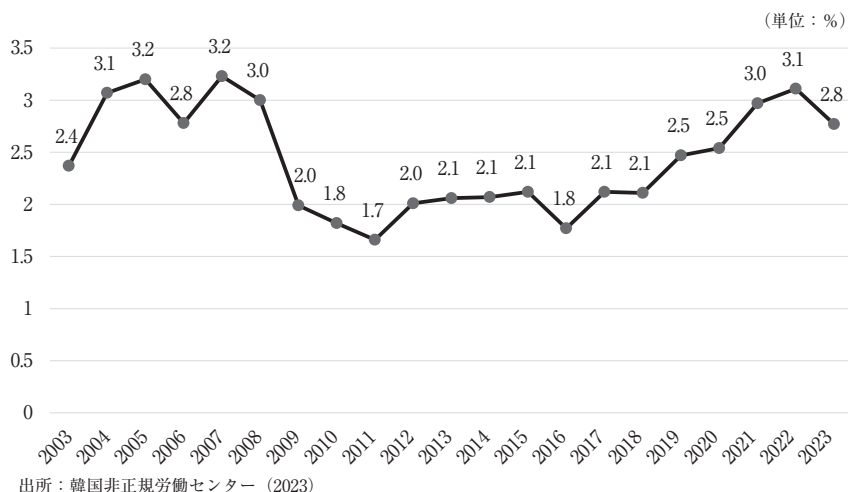
後述する対立的な労使関係とも関連するが、これは非正規労働者にとって労働組合に加入することは非常にリスクの高い行動であるためだと考えられる。もちろん、韓国でも労働組合に加入し労働組合活動を行う権利は正規労働者だけでなく非正規労働者にも認められているが、企業は労働組

合ができると労働条件の引き上げを要求される可能性が高いと考え、従業員の労働組合への加入を歓迎しない、または妨害する傾向がある。そのような雰囲気の中で、大企業や公共部門の正規労働者であれば労働組合に加入しても雇用が比較的安定しているが、中小企業の正規労働者や非正規労働者の場合はそもそも雇用が不安定で、労働組合に加入できないか、加入をためらうことが多い。特に非正規労働者の場合、労働組合に加入したことが理由で契約が更新されずに解雇されるなどの不利益を被るリスクがあるため、さらに労働組合に加入しにくい状況にある（チョ2012；朴2016）。

こうした背景を踏まえて非正規労働者の組織率を改めて見てみると、わずかな差ではあるが、保守政権である李明博政権（2008～2013年）、朴槿恵政権（2013～2017年）および尹錫悦政権（2022年～現在）の下では非正規労働者の組織率は低下し、進歩派政権である盧武鉉政権（2003～2008年）と文在寅政権（2017～2022年）の時期には組織率が上昇していることがわかる（韓国非正規労働センター2023）。

次に、なぜ韓国の労働組合の組織率が上昇したのか。そしてなぜいまだに長期的な闘争を続けているのかについて検討する。これにはいくつかの理由があるが、逆説的にいえば、対立的な労使関係と急進的な労働組合の存在もその理由の一つといえる。

図3 非正規労働者の組織率



2000年代に入ると、韓国の労使関係は非常に対立的なものになった。これは企業と労働組合の関係だけでなく、国家と労働組合の関係もそうであった。特に李明博政権と朴槿恵政権でその傾向が顕著で、両政権とも新自由主義的な改革を推進し、反労組政策を進めたため、労働組合と政府の間の対立が非常に深刻化した。加えて、2008年のリーマンショックにより賃金削減やリストラが多く行われるようになり、労働組合は激しく反発した。

李明博政権は労働市場の柔軟性を強調し、賃金はもちろん、労働時間、解雇手続きおよびその要件など、雇用全般に関わるすべての重要な労働条件において労働者に対する保護措置を緩和または撤廃することを政策目標に掲げた（ノ 2020）。そして、「労使関係の法治主義」という名のもとに、労働組合の闘争に対して強硬に警察力を投入し、弾圧することもあった。

李明博政権時の代表的な労使紛争として、双竜自動車争議と韓進重工業争議が挙げられる。双竜自動車争議は、双竜自動車労組が大量解雇に反対して2009年5月22日から8月6日までの77日間にわたってストライキと工場占拠を行った事件である。単なる企業と労働組合の対立で収まらず、政府がテザー銃、ヘリコプター、クレーンなどの対テロ装備と大規模な警察力を投入し、労働者たちを暴力的に拘束し、占拠を解除させた。韓進重工業争議は、企業が全従業員1158人のうち400人以上を整理解雇したことに対し、2010年12月20日から2011年11月10日までの1年間にわたり、労働者がストライキと占拠闘争を行った事件である。学生たちも連帯したこの事件に対しても、警察が介入し、労働者たちを鎮圧した。

次の朴槿恵政権も法治主義を強調し、労働組合の闘争に対して警察力を投入した。また、医療民営化と鉄道民営化を試みただけでなく、公務部門労働者に対して賃金ピーク制および成果連動型報酬制を導入し、直接的に賃金を削減しようとしたため、公務部門における労働者の闘争が激化した。なかでも鉄道労働者と地下鉄労働者はこうした政府の政策に強く反発し、2013年（23日間）と2016年（72日間）にストライキを行った。2013年

の鉄道労組のストライキでは、朴槿恵政権が指導部を逮捕するとして韓国史上初めて民主労総の建物に大規模な警察力を投入する事態となった。こうした対立的な労使関係の結果、労働組合は2016年に朴槿恵退陣を求めるキャンドルデモを始めることとなった。

この時期、いくつかの労働組合の闘争では整理解雇を阻止することができなかったが、政府と企業が整理解雇と新自由主義的政策を推進する主体と認識されたのに対し、労働組合は雇用を守り、分配を要求する主体であるという認識が人々の間に定着したといえる。

また、労働組合は持続的に賃金引き上げを要求する主体としての地位も確立した。実際、韓国では労働組合がない事業所よりも、ある事業所の方が高い賃金が支払われるという現象（組合プレミアム）が顕著である（シンほか 2010）。1987年から2016年までの組合有り事業所労働者と組合無し事業所労働者の賃金を比較分析した結果、労働組合は経済が不況だった2008年から2013年を除くすべての時期において、賃金の平準化、すなわち賃金分配の改善に寄与していた（イ=イ=オ 2017）。組合が労働弱者の劣悪な労働環境を改善し、一部で言われているように労働市場の不平等を悪化させるのではなく、むしろ緩和するという研究結果も多数存在する。

労働組合が主導する韓進重工業争議や鉄道ストライキに大学生や若者が連帯²⁾し、労働組合を新自由主義に異を唱える主体とみなす事例も見られた。このような認識は他の市民層にも見られ、韓国非正規労働センターが市民2000人を対象に実施したアンケート調査では、79.6%の市民が労働組合は必要だと回答している。

こうした社会の動きを反映し、韓国の労働組合は民主労総を中心に政治闘争においても影響力を強化してきた。たとえば2016年の朴槿恵大統領退陣運動でも、労働組合は積極的に闘争に参加し、関連ストライキを実施した。事の発端は朴槿恵大統領の側近による汚職問題であったが、これが労働組合も巻き込む大きな運動になったのは、その背景に新自由主義的経済政策に対する不満があったからである。結果として、2016年の朴槿

恵退陣運動以降、民主労総の組織率が大幅に上昇したが、これには民主労総傘下のさまざまな労組が成長したことが寄与しており、とりわけこの時期に長期闘争を展開した公共運輸労組が大きな役割を果たすことになった。

Ⅲ 政府の政策の変化と賃金引き上げ

次に、賃金引き上げのもう一つの重要なアクターである政府、なかでも文在寅政権下の労働政策について検討する。前述のように、2016年の朴槿恵大統領退陣運動は、単に側近の不正問題だけでなく、民営化政策、成果給導入など大統領が推進したさまざまな経済・社会的な新自由主義政策に対する反発を示すものでもあった。そして、まさにその新自由主義的政策に対抗する政策、すなわち分配を強調し、「所得主導成長」と呼ばれる政策を公約に掲げた文在寅政権が誕生することになる。

所得主導成長は、過去20年間にわたる韓国の成長が大企業中心であったことを批判するところから始まる。そして、この成長のパラダイムは韓国経済の発展には寄与したが、その利益の享受において不均衡と不平等を引き起こしたと主張する。たとえば、それまでの韓国経済が大企業の輸出と投資に過度に依存していたため、企業は成長し、企業所得は増加したが、家計所得がそれに比例して増加することはなかった。また、大企業中心の成長を推し進めた結果、中小企業と大企業の間交渉力の不均衡な産業エコシステムが形成され、格差が広がった。そしてこれが労働市場の二極化に拍車をかけ、大企業と中小企業の賃金格差をさらに拡大させた（所得主導成長特別委員会 2020）。

実際に、家計所得が国民所得に占める割合は、2000年の67.2%から、文在寅政権が発足した2017年には60.0%まで低下した。また、製造業部門の中小企業の賃金は、1993年には大企業の73.5%であったが、2017年には56.2%まで低下した。同じ時期に、正規職と非正規職の賃金格差も拡大した。韓国は、賃金総額の下位10%と上位10%の賃金格差が経済協力開発機構（OECD）諸国の中で3番目に大きく、家計所得の2/3を占め

る賃金所得の格差が拡大するにつれて、家計所得の分配も2015年以降再び悪化した（所得主導成長特別委員会 2018）。

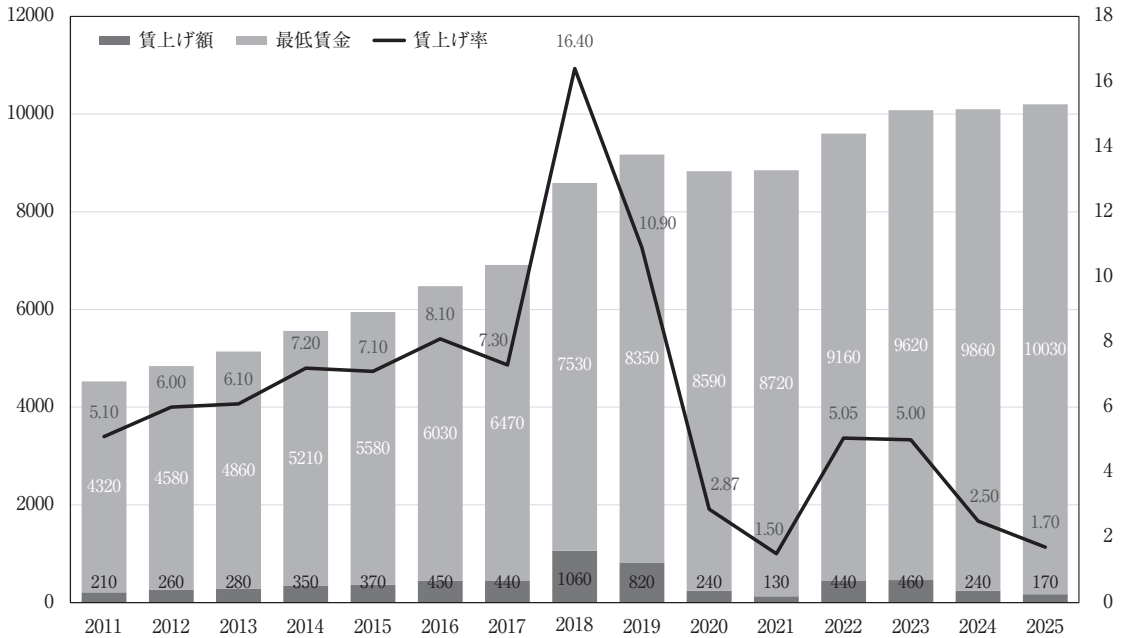
「所得主導成長」という用語は、国際連合貿易開発会議（UNCTAD）と国際労働機関（ILO）が提唱した「賃金主導成長（Wage-led Growth）」と、経済協力開発機構（OECD）および国際通貨基金（IMF）が主張した「包摂的成長（Inclusive Growth）」の概念を参考にしている（所得主導成長特別委員会 2022）。その核心となる原理は、ケインズ主義経済学者たちが主張する、家計所得が増加すれば消費が増加し、消費が増加すれば企業投資が増加し、経済が成長するという考えである。さらに、実質賃金の上昇が有効需要を増加させ、経済成長を促進し、労働者に優しい分配政策が実施されることで、平等な成長である賃金主導成長が達成されるというポストケインズ主義経済学者たちの主張にも理論的根拠を持つ。

文在寅政権は、「家計所得を増加させ、所得格差を緩和して内需市場を活性化する」という目標を掲げてこの所得主導政策を打ち出し、さまざまな試みを行った。特に労働政策として、最低賃金の大幅な引き上げ、および公務部門の非正規職の正規職への転換という二つの政策を推進した。

まず、図4に最低賃金の推移を示す。文在寅政権初期の2018年に16.4%引き上げられたが、これは韓国史上最も高い引き上げ率である。その後、2019年にも10.9%引き上げられ、2017年に6470ウォンだった最低賃金は2018年に7530ウォン、2019年に8350ウォンに引き上げられた。2020年と2021年の増加幅はそれぞれ2.87%、1.5%と小さかったが、2022年には再び5.05%引き上げられ、9160ウォンに達した。

次に、公務部門の非正規職を大規模に正規職に転換する政策については、中央政府の行政機関、地方自治体、公共機関、および地方自治体の出資機関、公共機関、地方公企業の子会社、そして公共部門と関連する民間委託機関で進められた。対象となった非正規労働者には、期間制労働者（雇用期間が定められている労働者）、派遣労働者、下請企業の労働者などが含まれ、その多くが正規職に転換された。正規職への転換手法としては、

図4 韓国の最低賃金の推移



出所：韓国最低賃金委員会（2024）

①公共機関による直接雇用，②子会社を通じた正規雇用，③協同組合などの第3セクターを通じた正規雇用が提案された。こうした取り組みによって正規職となった労働者たちは賃金の上昇と雇用の安定を享受することができた。

これらの政策には成果も見られた。2018年と2019年の大幅な最低賃金引き上げは，低賃金労働者の割合と賃金不平等を縮小し，労働所得分配率を引き上げた。具体的な数字で見ると，まず，低賃金労働者の割合は2017年の22.3%から2020年には16.0%まで大幅に減少した。賃金の下位10%と上位10%の比率である賃金10分位倍率は，4.3倍から3.6倍に低下し，賃金不平等が縮小された。さらに労働所得分配率も2017年の62.0%から2018年には63.5%，2019年には65.6%，2020年には67.5%と一貫して上昇した。2020年の67.5%は，韓国銀行が統計を集計し始めて以来，最も高い数値である。所得分配のもう一つの指標である可処分所得基準のジニ係数を見ても，2018年，2019年，2020年はそれぞれ0.345，0.339，0.331と歴代最低水準となった。所得が全世帯所得の中央値の半分に満たない人の割合を示す相対的貧困率も，2018年，2019年，2020年にそれぞれ16.7%，

16.3%，15.3%と低下した。労働市場内の賃金格差も縮小された。雇用形態別労働実態調査によれば，中央値の賃金の2/3に満たない低賃金労働者の割合は，2017年の22.3%から2020年には16.0%に減少した。300人以上の大企業の正規職に対する300人未満の中小企業非正規職労働者の時間当たり賃金も，2017年の40.3%から2020年には44.5%に増加した（所得主導成長特別委員会2022）。

ただし，最低賃金の引き上げが雇用に与えた影響については，専門家の間で意見が分かれており，雇用が減少したという結果（キム＝イ2019；カン2020）と，雇用に否定的な影響を与えなかったという結果（キム・テフン2019；ホン2019；ファン2019）が拮抗している。

IV 賃金と物価の上昇

ここでは，上述した労働組合の影響力と政府の政策によって，賃金が実際にどの程度上昇したのかを分析する。表2と表3は，2007年以降の韓国における生産性と実質賃金の変化を追跡した結果を示すものである。本稿では，OECDの基準に従い，生産性を労働時間当たりの実質GDPと

定義³⁾し、韓国における労働生産性と実質賃金を分析したキム・ユソン（2019）とパク（2013）の研究を参考⁴⁾にして、1人当たり実質GDPを生産性の補助指標として利用した⁵⁾。賃金情報は韓国雇用労働部の事業体労働力実態調査の結果を活用し⁶⁾、消費者物価上昇率を利用して実質賃金を算出した。また、労働組合の影響力をより厳密に検討するため、企業規模および雇用形態別にそれぞれ分析を行った⁷⁾。

まず、表2は、労働者の実質賃金の上昇を、雇用形態別（正規職と非正規職）、および企業規模別（300人以上、または300人未満）に分けて示したものである。表2から分かるように、全労働者の実質賃金の平均は2011年の270万ウォンから毎年着実に上昇し、2023年は326万ウォンで、約21%上昇した。しかし、これを雇用形態別に見ると様相が異なる。まず、正規職の場合、2011年の313万ウォンから毎年着実に上昇し、2023年には383万ウォンとなり、約22%上昇している。しかし、非正規職の場合、2011年の実質賃金は145万ウォンで、2013年までに150万ウォンに上昇したものの、2014年には再び下落し、141万ウォンに留まった。その後、上昇に転じて2019年に165万ウォンに達したが、2020年には162万ウォンに下落、2022年までは上昇したものの、2023年は再び下落した。このように増減を繰り返しながら、結果として非正規職の実質賃金は

2011年から2023年までに15%程度しか上昇しなかった。

また、実質賃金の推移を企業規模別に見ると、2023年の300人未満企業における若干の賃金下落を除けば、いずれの企業でも着実に賃金が増加していることが分かる。また、その上昇率も300人未満の企業で20%、300人以上の企業では21%であることから、企業規模に関係なく賃金上昇の幅がほぼ同等であるといえる。

次に、これらの賃金を生産性と比較する（表2）。韓国の生産性は2011年から2023年にかけて大幅に向上しており、指標1ではこの期間中に約60%、指標2では32%の上昇が見られる。

興味深いのは、2011年には生産性指標1と生産性指標2の間に大きな格差があったが、徐々にその差が縮小し、2023年にはほぼ同等の水準に達している点である。OECDの基準である生産性指標1の分母が総労働時間であることを考慮すると、韓国で実質的な労働時間が短縮され、労働効率が向上したことを示しているとも解釈できる。しかし、これを実質賃金と比較してみると、前述したように全労働者の実質賃金も毎年着実に増加しているものの、その増加幅は生産性の上昇幅には及ばないことが分かる。先行研究（キム・ユソン 2019；パク 2013）が指摘しているように、韓国では一定期間「賃金なき成長」が起きていたことが本稿での分析からも確認できる。さらにこ

表2 生産性および雇用形態別・企業規模別実質賃金の推移

年度	生産性指標1	生産性指標2	全体労働者	正規	非正規	300人未満	300人以上
2011	2,658.5	3,275.0	2,702.3	3,131.9	1,456.9	2,399.6	4,508.6
2012	2,730.9	3,340.9	2,752.3	3,161.8	1,461.6	2,453.8	4,524.3
2013	2,824.6	3,435.1	2,813.7	3,209.3	1,509.5	2,500.8	4,779.1
2014	2,915.1	3,523.4	2,866.4	3,345.2	1,415.1	2,518.2	5,042.7
2015	3,049.0	3,607.2	2,888.4	3,367.0	1,446.3	2,537.4	5,206.6
2016	3,196.2	3,706.8	2,957.7	3,427.5	1,508.6	2,620.5	5,172.1
2017	3,413.2	3,823.3	2,965.8	3,444.1	1,542.3	2,639.2	5,020.2
2018	3,560.7	3,927.7	3,055.9	3,542.4	1,602.6	2,731.0	5,009.8
2019	3,617.2	4,004.6	3,154.8	3,631.4	1,651.8	2,809.0	5,286.2
2020	3,791.0	3,971.1	3,180.0	3,693.0	1,620.0	2,840.0	5,371.0
2021	4,004.4	4,159.6	3,191.2	3,702.4	1,640.0	2,867.3	5,278.0
2022	4,059.6	4,281.1	3,273.3	3,785.7	1,695.1	2,908.5	5,405.7
2023	4,264.7	4,337.8	3,261.9	3,835.5	1,681.2	2,878.4	5,457.5

出所：筆者作成

れを雇用形態別に分けて比較すると、正規職では生産性の増加に比例して実質賃金が増加しているが、非正規職の場合、生産性が急激に上昇した2011年から2017年の間に賃金は逆に下落していることが分かる。韓国における非正規職労働者の組織率は2～3%程度と非常に低いため、これが賃金上昇に否定的な影響を与えた可能性も排除できない。

この結果は、生産性と実質賃金に関する簡単な相関関係表（表3）を見るとさらに明確に確認できる。2011年から2023年の間、正規職と300人以上の企業の生産性と実質賃金の相関関係はほぼ1に収束しているのに対し、非正規職と300人未満の企業では実質賃金が生産性に追いついていないことが分かる。これを、所得主導成長を推進した文在寅政権の前後で比較すると、さらに興味深い結果が得られる。非正規職の場合、政権が発足した2017年以前は、生産性指標2では相関係数が-0.22、つまり生産性が増加すると実質賃金は逆に下落しており、生産性指標1でも相関係数が0.23で生産性の増加に対して賃金の成長がはるかに及ばなかったことが示された。これが、2017年から2021年までの所得主導成長の政策が実施された期間では、指標1で0.70、指標2で0.82と劇的に改善された。正規職の場合も、2017年以前からやや低下したものの、指標1で0.91、指標2で0.85となり、良好な水準を維持していた。これは、文在寅政権の所得主導成長が非正規労働者の生産性と賃金の乖離を解消し、不正常であった実質賃金の上昇に大きく寄与したことを示唆している。

以上の分析を総合すると、韓国における賃金上

昇は労働生産性に悪影響を与えるものではなかったことが確認できる。また、文在寅政権が発足する2017年までは、労働組合の組織率が高く、その実質的な影響力もあった正規職については賃金が労働生産性に比例して引き上げられたが、非正規職では労働生産性と実質賃金の間に深刻な乖離が生じていた。しかし、文在寅政権下で推進された所得主導成長により、非正規職と中小企業の実質賃金も生産性に比例して一定程度増加した。

これらの分析結果から、賃金の上昇は必ずしも労働生産性の低下や実質GDPの低下につながらず、逆に経済成長が達成される可能性があることが分かる。実際、韓国の主要な大企業などでは、賃金が増加した時期に国際競争力はむしろ上昇していた。たとえば、半導体の分野でサムスン電子がインテルを抜いて世界1位、SKハイニックスが世界3位を記録したのは賃金上昇が顕著であった2016年以降である（朝鮮日報2021）。また、韓国の労働運動の象徴とされる現代自動車も同時期に世界3位にまで成長し、現在でもその順位を維持している（聯合ニュース2024）。この間、実質GDP国別ランキングにおける韓国の順位も上がり、2018年には10位にランクされ、2019年には12位に後退したものの、2020年と2021年には再び10位となった。すなわち、賃金上昇は企業の競争力向上だけでなく、国家全体の経済成長の妨げにもならなかったと判断できる。

これらの結果を踏まえると、文在寅政権の「成長と共に分配が必要であり、分配がさらなる成長を促進する可能性がある」という主張は、韓国において説得力を持ちうる。もちろん、その後新型コロナウイルスの世界的な蔓延が起こったこと、

表3 生産性と賃金の相関関係

		全労働者	正規	非正規	300人未満	300人以上
生産性指標1 との相関関係	全期間	0.98	0.99	0.93	0.98	0.85
	2017年以前	0.98	0.97	0.23	0.97	0.93
	2017～2021年	0.87	0.91	0.70	0.91	0.72
	2018～2022年	0.87	0.92	0.67	0.93	0.69
生産性指標2 との相関関係	全期間	0.94	0.97	0.82	0.92	0.91
	2017年以前	0.71	0.88	-0.22	0.62	0.80
	2017～2021年	0.86	0.85	0.82	0.89	0.64
	2018～2022年	0.87	0.86	0.88	0.87	0.60

出所：筆者作成

そして5年間という短い期間で政策を一貫して推進できなかったことから、同政権下での所得主導成長の成果、つまり分配を通じてどれだけ経済が成長したかについては議論の余地があるが、成長と分配の議論は継続しており、その動向には韓国を含む多くの国々が参考にできる点が多いと考える。

V ま と め

本稿では、韓国における賃金引き上げに関連する重要なアクターとして労働組合と政府を取り上げ、それぞれが果たしてきた役割を考察した。韓国の労働組合は、持続的な闘争を通じて影響力を高め、それが継続的な賃金引き上げを可能にした。しかし詳細に見ると、生産性が向上した際に賃金が引き上げられたのは正規職のみであり、これが改善され、初めて非正規職の賃金も労働生産性に合わせて引き上げられたのは、文在寅政権で所得主導成長が推進されてからであった。

また、本稿は、韓国の場合、賃金が引き上げられ分配政策が強化されたとしても、必ずしも企業の国際競争力が低下する、国家の経済成長が鈍化するという経済指標の悪化が起こるわけではないことを明確にした。むしろ韓国の場合、2016年以降、韓国を代表する大企業が世界市場で存在感を高め、国際標準のランキングの上位に入ったほか、国家としても同じ時期にGDPの順位が上昇するなどの成果が見られた。

韓国のこのような事例は、日本にとっても参考になると考えられる。賃金引き上げ自体が全体的な分配を改善し、家計所得を向上させる可能性があるとするれば、労使政の各主体が賃金引き上げをより積極的に推進することができるのではないだろうか。日本は30年間賃金がほとんど上昇していない。ここ数年は賃金引き上げの動きが本格化しているものの、物価上昇を考慮した実質賃金は26カ月連続で下落し、3年ぶりによくプラスに転じた（朝日新聞 2024）。ただし、世界経済は依然として不安定であり、物価が持続的に上昇すると予測されるため、この状況をより積極的かつ迅速に改善する必要がある。

最後に、本稿の限界について言及したい。まず、本稿では2022年までの趨勢のみを論じている点である。その範囲では賃金の引き上げがある程度実現しているが、韓国では依然として解決すべき問題が多い。特に、尹錫悦政権発足後、再び労使政が対立関係に転じ、将来的に分配問題や賃金引き上げの動向が変わる可能性がある。最新の状況について分析を継続していく必要がある。また、賃金引き上げのもう一つのアクターである企業の対応の分析は未着手であり、この点も今後の研究の課題として残されている。

- 1) 韓国のナショナルセンター（労働組合の全国中央組織）は、大きく民主労総と韓国労総に分かれている。民主労総は韓国労総に比べてより急進的な労働組合主義を採用しており、そのためさまざまな政策やその実践においても二者の間で大きな違いがある。
- 2) 2013年の鉄道ストライキ当時、大学生たちがなぜ労働組合を支持したのかについては、朴（2022）を参照。
- 3) OECDの労働生産性の定義は、<https://www.oecd.org/en/data/indicators/gdp-per-hour-worked.html>で確認できる。
- 4) 労働生産性の測定方法については議論があり、韓国でも研究者によって異なる数値が使用されている。キム・ユソン（2019）とパク（2013）は、一人当たりの実質GDPを使用して賃金生産性を測定し、実質賃金と労働生産性に大きな乖離があることを明らかにした。ただし、李（2019）は、キム・ユソン（2019）およびパク（2013）の生産性計算には自営業部門が含まれていることを指摘し、労働生産性を「被用者報酬＋法人営業余剰/労働者数」で計算した。さらにパク（2020）は、李（2019）の式から分子では単独で働く自営業者の営業余剰を追加で除外し、分母では単純労働者数ではなく、家族従業者を考慮した調整済みの労働者数で生産性を計算した。最近の研究であるキム（2023）では、パク（2020）の計算法に基づき、分子から労働生産性と関連がないとされる居住サービスの営業余剰を追加で除去して労働生産性を計算した。ただし、本稿では、Prados de la Escosura（2017）の研究を参考し、キム・ユソン（2019）とパク（2013）の方式を補助指標として使用した。Prados de la Escosura（2017）によれば、 $GDP \text{ per person} (GDP/N)$ は $GDP \text{ per hour worked} (GDP/H)$ に一人当たり労働時間 (H/N) を掛けることで分解可能であるため、キム・ユソン（2019）とパク（2013）の方式は簡潔さの観点から見て最も適切な補助指標と言える。
- 5) 1人当たりのGDP、消費者物価上昇率、GDPデフレーター情報は韓国銀行の国民勘定から取得したものであり、具体的な統計数値は韓国銀行経済統計システム（<https://ecos.bok.or.kr/#/SearchStat>）でも確認できる。
- 6) 韓国雇用労働部の事業体労働力実態調査は、雇用労働統計のホームページ（<http://laborstat.moel.go.kr/hmp/index.do>）で確認できる。
- 7) 韓国では、雇用形態別や企業規模により労働組合組織率に大きな差が見られる。詳細については、申（2022）を参照。

参考文献

日本語

朝日新聞（2021）「韓国に抜かれた日本の平均賃金 上がらぬ理

- 由は生産性かそれとも…。 https://digitalasahi.com/articles/ASPB54P1PBCULFA023.html?_requesturl=articles%2FASPB54P1PBCULFA023.html&pn=5 (アクセス: 2024年8月20日)
- (2024) 「実質賃金 26 カ月連続減 過去最長を更新 基本給は 31 年ぶりの伸び」, <https://digitalasahi.com/articles/ASS753J9JS75ULFA01DM.html> (アクセス: 2024年8月20日)
- 朴峻喜 (2022) 「労働運動と大学生の連帯——2013 年韓国鉄道組合ストの事例から」『社会政策』第 13 巻第 3 号, pp. 134-145. 韓国語
- 李康國 (2019) 「韓国経済の労働生産性と賃金, そして労働所得分配率」『韓国経済フォーラム』第 12 巻第 2 号, pp. 73-94
- 이강국 (2019) 「한국경제의 노동생산성과 임금, 그리고 노동소득분배율」『한국경제포럼』제 12 권 제 2 호, 73-94].
- イ・ビョンヒ, イ・シギョン, オ・サンボン (2017) 『労働市場制度と経済的不平等』韓国労働研究院 [이병희, 이시균, 오상봉 (2017) 『노동시장 제도와 경제적 불평등』 한국노동연구원].
- 韓国非正規労働センター (2023) 「非正規職の実態の中長期的変化分析: 2001-2023 年の経済活動人口付加調査を中心に」『한국비정규직노동센터 (2023) 「비정규직 실태의 중장기적 변화 분석: 2001-2023 년 경제활동인구부가조사를 중심으로」」.
- カン・チャンヒ (2020) 「最低賃金引き上げが雇用規模に与える影響——集群推定法 (Bunching Estimator) を活用した分析」『韓国経済分析』第 26 巻第 1 号, pp. 87-133
- 【강창희 (2020) 「최저임금 인상이 고용 규모에 미치는 영향: 집군 추정법 (Bunching Estimator) 을 활용한 분석」『한국경제분석』제 26 권 제 1 호, pp. 87-133】.
- キム・ナクニョン (2023) 「韓国の機能的所得分配: 労働生産性, 賃金, 労働所得分配率」『韓国経済フォーラム』第 16 巻第 2 号, pp. 1-36
- 【김낙년 (2023) 「한국의 기능적 소득분배: 노동생산성, 임금, 노동소득분배율」『한국경제포럼』제 16 권 제 2 호, 1-36】.
- キム・デイル, イ・ジョンミン (2019) 「2018 年最低賃金引き上げの雇用への影響」『経済学研究』第 67 巻第 4 号, pp. 5-35
- 【김대일, 이정민, 2019, “2018 년 최저임금 인상의 고용 효과”, 경제학연구, 제 67 권 제 4 호, pp. 5-35】.
- キム・テフン (2019) 「最低賃金引き上げの雇用及び賃金への影響」『労働政策研究』第 19 巻第 2 号, pp. 135-174
- 【김태훈 (2019) 「최저임금 인상의 고용 및 임금 효과」 노동정책연구, 제 19 권 제 2 호, pp. 135-174】.
- キム・ユソン (2019) 「韓国の労働生産性と実質賃金の推移——生産性に追いつかない賃金引き上げ, 賃金なき成長」KLSI ISSUE Paper, 韓国労働社会研究所 【김유선 (2019) 「한국의 노동생산성과 실질임금 추이 - 생산성에 못 미치는 임금 인상, 임금 없는 성장」 KLSI ISSUE Paper, 한국노동사회연구소】.
- (2023) 「非正規規模と実態」[KLSI ISSUE Paper] 194: 1-34. 韓国労働社会研究所 【김유선 (2023) 「비정규직 규모와 실태」[KLSI ISSUE Paper] 194: 1-34, 한국노동사회연구소】.
- 所得主導成長特別委員会 (2018) 『所得主導成長を正しく知る』【소득주도성장특별위원회 (2018) 『소득주도성장을 올바르게 알기』】.
- (2020) 『所得主導成長, 3 年の成果と 2 年の課題』【소득주도성장특별위원회 (2020) 『소득주도성장, 3 년의 성과와 2 년의 과제』】.
- (2022) 『所得主導成長, 終わらない旅——文在寅政府 5 年の評価と課題所得主導成長を正しく知る』【소득주도성장특별위원회 (2022) 『소득주도성장, 끝나지 않은 여정 - 문재인 정부 5 년의 평가와 과제』】.
- シン・グァンヨン, イ・ビョンフン, キム・キョンヒ, キム・ユソン, ウ・ミョンスク (2010) 『仕事の価格はどうに決まるのか 1: 韓国の賃金決定メカニズムの研究』ハヌル [신광영, 이병훈, 김정희, 김유선, 우명숙 (2010) 『일의 가격은 어떻게 결정되는가. 1: 한국의 임금결정 기제 연구』 한울].
- 申在烈 (2022) 「青年層の労組加入実態分析」イ・ミョンギョ, 申在烈, ホン・ソクバン, キム・ギョングン (2022) 『青年世代の労組組織化』韓国労働社会研究所 [신재열 (2022) 「청년층의 노조가입실태분석」 이명규, 신재열, 홍석범, 김경근 (2022) 『청년세대 노조 조직화』 한국노동사회연구소】.
- 朝鮮日報 (2021) 「サムスン電子, 半導体の年間売上高 100 兆ウォン時代を開く…インテルを抜いて世界 1 位に登り詰める」【조선일보 (2021) 「삼성전자, 반도체 연매출 100 조 시대 연다...인텔 제치고 세계 1 위 등극」】. <https://biz.chosun.com/it-science/ict/2021/12/29/SJ7OJUSSMRAFNCXXPVWVUJBFDI/> (アクセス: 2024年8月20日)
- チョ・ドンムン (2012) 『非正規職の主体形成と戦略的選択』毎日労働ニュース 【조돈문 (2012) 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』 매일노동뉴스】.
- 聯合ニュース (2024) 「現代自動車グループ, 730 万台販売…2 年連続でグローバル 3 位」【연합뉴스 (2024) 「현대차그룹 730 만 대 팔아...2 년 연속 글로벌 3 위」】. <https://www.yonhapnewstv.co.kr/news/MYH20240218006300641#:~:text=%ED%98%84%EB%8C%80%EC%9E%90%EB%8F%99%EC%B0%A8%EA%B7%B8%EB%A3%B9%EC%9D%B4%202.3%EC%9C%84%EB%A5%BC%20%EC%B0%A8%EC%A7%80%ED%96%88%EC%8A%B5%EB%8B%88%EB%8B%A4> (アクセス: 2024年8月20日)
- ノ・ジュンギ (2020) 『労働体制の変動と韓国国家の労働政策 (2003~2018)』フマニタス 【노중기 (2020) 『노동체제 변동과 한국 국가의 노동정책 (2003~2018)』 후마니타스】.
- パク・ジョンス (2020) 「自営業部門と韓国経済の機能的所得分配」『韓国経済フォーラム』第 12 巻第 4 号, pp. 27-68
- 【박정수 (2020) 「자영업부문과 한국경제의 기능적 소득분배」『한국경제포럼』제 12 권 제 4 호, pp. 27-68】.
- パク・ジュンギョ (2013) 「韓国経済の構造的課題: 賃金なき成長と企業貯蓄のパラドックス」『KIF 研究報告書 2013-08』韓国金融研究院 【박준규 (2013) 「한국경제의 구조적 과제: 임금 없는 성장과 기업저축의 역설」『KIF 연구보고서 2013-08』 한국금융연구원】.
- 朴峻喜 (2016) 「正規職・非正規職労働者の連帯形成に関する研究: 釜山地下鉄労働組合の事例」釜山国立大学 修士論文 【박준희 (2016) 「정규직·비정규직 노동자 연대 형성에 관한 연구: 부산지하철 노동조합 사례」 부산대학교 석사논문】
- ファン・ソムン (2019) 「2018 年最低賃金引き上げが雇用減少を招いたのか?」『経済発展研究』第 25 巻第 2 号, pp. 29-55
- 【황선용 (2019) 「2018 년 최저임금 인상이 고용감소를 초래했는가?」『경제발전연구』제 25 권 제 2 호, pp. 29-55】.
- ホン・ミンギ (2019) 「2018 年最低賃金引き上げの効果推定」『経済発展研究』第 25 巻第 2 号, pp. 1-28
- 【홍민기 (2019) 2018 년 최저임금 인상의 효과 추정, 경제발전연구, 제 25 권 제 2 호, pp. 1-28】.
- 英語
- Prados de la Escosura, Leandro (2017) Spanish Economic Growth, 1850-2015, Springer Nature.
- 統計資料
- 韓国雇用労働部 (2024a) 「全国労働組合組織現状」.
- (2024b) 「労使紛争統計」.
- 韓国最低賃金委員会 (2024) 「年度別最低賃金決定状況」.

ばく・じゅんひ 立教大学経済学部助教。主な論文に「労働者の団結と社会的連帯に関する研究——韓国鉄道労働組合の事例」(埼玉大学博士論文)。労使関係専攻。