

白 弼 圭

『韓国労使関係の新構造』

— アメリカ型から日本型へ —

日本経済評論社 1996.11 vii+224 ページ

本書の評者として評者が適任かどうかは評者自身も疑問に思っている。評者はとくに韓国あるいは韓国の労使関係を専門に研究しているわけではない。ただ数年前韓国の企業内労使関係について質問紙調査を行い、その調査結果や、同時にいくつかの企業内の労使関係についての事例研究を報告書としてまとめた経験があるにすぎない。

評者が、本書の書評を引き受けたのは、評者自身が、現在の韓国の労使関係の概観と、当時(評者が調査を実施した)の韓国の企業内労使関係に比較して現在の韓国の企業内労使関係が如何に変化したのかという2点に興味があったからである。

以下の記述はこのような観点からの評価である。

本書は「繰り返しゲーム理論」と「制度間相互補完性論」をキーワードにしながら「労使コミットメント」という概念を分析枠組みとして、韓国、日本、アメリカの労使関係を整理した上で、韓国の企業内労使関係の「アメリカ型」から「日本型」への転換の可能性を示したものである。

本書は、タイトルが端的に示しているようにあくまで韓国の労使関係の分析を中心に据えてはいるが、一面では韓国、日本、アメリカの労使関係の国際的な比較研究という側面をも併わせもっている。

さて、このような本書にたいして高い評価を与えるべき点は3点ある。

第1は、前にも述べたように「繰り返しゲーム理論」と「制度間相互補完性論」を使用しながら「労使コミットメント」の概念を分析枠組の中心に据えて3カ国の労使関係の諸要素を分析したことである。この分析枠組である「労使コミットメント」は先行する様々な研究成果を取り入れ、これを丹念に読み込みながら、慎重に構築されている。後に述べるように問題点があるにしろこの分析枠組みや「労使コミットメント」の概念を著者が構築し得なかったら、本書に示されているような韓国、日本、アメリカの労使関係の比較研究は困難であっただろう。

第2に、著者がデータフォーマットが異なる様々な先行研究、調査を渉猟しながら、3カ国の労使関係の諸要素の比較研究を行ったことである。フォーマットが異なるデータを比較するのは如何に困難かは十分に理解できる。著者が、その困難にあえて挑戦して3カ国の比較研究を成し遂げたことは評価されるべきである。

第3は、著者が様々な文献、とくに多くの日本の研究者には、語学上の障壁のために馴染みの少ない韓国語の文献を多数駆使して本書をまとめていることである。これにより我々は、韓国における労使関係研究の現状の一端を垣間見ることができる。評者にとっては、この点をもっとも興味深かった。

以上のように評価されるべき点を本書はもっているが、まったく問題点がないわけではない。本書の問題点としては、次の4点が指摘できよう。

第1は、分析の枠組みやそれを構成する変数を具体的な指標にブレイクダウンする際の問題である。たとえば「持続的雇用関係」の指標としては解雇、離職率、平均勤続年数、残存率を挙げているが、これは納得できる。しかしながら納得しにくい点もある。それは労働者側の利益としてアルダファーの3つの欲求によりながら、「存在欲求」としては賃金、「関係欲求」としては監督者や同僚との企業内人間関係、「成長欲求」としては仕事のキャリアを、指標として取り上げている点と、企業側の利益としてハリソン、ブルーストンの分類によりながら数量的フレキシビリティ、賃金のフレキシビリティ、機能的フレキシビリティの3つを指標として取り上げている点である。

もちろん分析枠組みやその変数を具体的な指標にブレイクダウンする際の難しさは十分に承知しているが、労働者側の利益や企業側の利益に関する指標化に若干の違和感を感じざるを得ない。

第2は、結論に関する問題である。結論として韓国の労使関係が現状ではアメリカ型に似ているが、今後はそれから日本型へと移行する可能性を主張している。著者は最近の韓国における企業内労使関係上の変化の事例を示した上で、労使関係のアメリカ型から日本型への移行の可能性が大きいとみているが、ここまでは大変興味深いし、納得できる。そしてその背景として、著者は、製品市場においては、今後韓国が対象とする市場は「ある程度予測可能な漸進的変化の安定的市場」であることを挙げている。また資本市場では「所有経営者」の世代交替や直接

金融の比重の増加により、内部昇進の可能性が高まり、専門経営者が多く出現する可能性が高く、さらに労働市場でも買い手市場が続くことを指摘している。

著者が本書の結論として韓国の労使関係のアメリカ型から日本型への移行の可能性を主張するのであるならば、評者としてはこれらの移行の可能性の背景についてもう少し詳しい分析や説明が欲しかったと考える。たとえば著者は「所有経営者」の世代交替や、内部昇進の可能性が高まり、専門経営者の出現を予想しているが、それらの根拠や具体的なデータを示した分析や説明が必要であろう。

第3は、各章のバランスの問題である。本書は約200頁ほどのボリュームであるが、最初の分析枠組みにおよそ40頁、「労使コミットメントの日米比較」に約60頁、「韓国企業における労使コミットメント構造」に約100頁が割かれている。もちろん韓国の労使関係の変化、とくに本書のテーマとなっている「アメリカ型」から「日本型」への移行の可能性を論ずるにあたって、分析枠組みを提示し、「労使コミットメントの日米比較」を行うことが必要不可欠であることは十分に承知しているし、理解もできる。しかし本書のテーマがあくまで韓国の労使関係とその変化を論じることになり、それを中心に議論を展開しようとするならば、もっと韓国の労使関係の分析に頁数を割いて欲しかった、というのが評者の偽らざる感想である。

第4は、本書で使用されている資料、データの問題である。前にも述べたように国際的な比較研究はデータの制約など常に困難がつきまとう。これを克服する一つの選択は、自ら同様のフォーマットをもって、韓国、日本、アメリカで調査を行うことである。しかしこれもまた本書のように労使関係の多面的な側面に関して調査を実施しようとするとは非常に難しい。その意味で著者が韓国、日本、アメリカの各種の文献を渉猟して、そこから得られた各種のデータを自ら提示した分析枠組みにしたがってを読み込み、本書をまとめたのは正しい選択であった。

しかし著者は「労使コミットメント」を中心概念としながら、かなり堅固な分析枠組を提示している。フィールドワーカーである評者としては、無い物ねだりになるかもしれないが、たとえ分析枠組みの一部であったとしても、著者が何らかの形で調査、とくに韓国の企業内労使関係についての調査を実施して、その結果を提示しながら本書をまとめたならば、

本書の価値はさらに高まったであろうと考えている。

このようないくつかの問題点を含んでいるとはいえ、本書の本来の価値を低めるものではない。韓国、とくに韓国企業の経営や労使関係に興味をもつものには、本書は必読の書である。

[梅澤 隆]