

韓国企業労使紛争の決定的要因に関する研究

全 景 泰*
 訊 金 鏞 淇**

目 次

- I 序 論
 - 1. 研究の目的
 - 2. 研究の内容及び方法
 - 3. 本研究に関する国内外の動向
 - 4. 本研究の限界点
- II 労使関係分析のための理論的根拠：システムの接近
 - 1. システムの概念
 - 2. 労使関係分析のための諸理論：修正システムモデル設定のための批判的見解
- III 労使紛争の決定的要因分析モデル
 - 1. 紛争問題とその解決のための一般的接近
 - 2. 要因分析のモデル及び諸変数の定義
- IV 韓国企業労使紛争の決定的要因
 - 1. 等式 I にあらわれた決定要因
 - 2. 等式 II にあらわれた決定要因
- V 結 論

I 序 論

1. 研究の目的

韓国は、過去20年間にわたり高度成長を通じ、ある程度、富の蓄積をみる事ができた。しかし、先成長後分配という後進国特有のメンタリティーのために、富の甚だしい偏在現象がおきた。これは、階層間の違和感を招来し、国民的一体感を損なうようになった。こういう徴候は、盧泰愚現大統領によって宣言された、87年「6・

29民主化宣言」¹⁾以降、全産業・企業種にわたりあらわれた爆発的な労使紛糾によく代弁されているといえよう。

1987年6月29日以降、1年間に3,749件の労使紛争が発生したのであるが、これらの大部分は不法的ストライキ (outlaw strike) であつたのみでなく、山ねこ争議 (wildcat strike) であつたのに問題があつた²⁾。

これは、韓国の労使関係ないし産業民主化が、未だに定着していない現象でもあろう。

本研究は、韓国において労使関係の安定を定着せしめるための制度的装置を模索し、一面、労使紛争をひきおこす決定的要因が何であるかをきわめ、あわせてこれからの産業平和の方策を探求することに、その目的がある。このため(1)韓国民間企業における労使間の葛藤を質問調査により探索し、(2)これらの労使紛争のイシューを回帰分析 (regression analysis) と事実分析 (factor analysis) を通じ、相関関係を求め、これからの労使間葛藤を効率的に管理するための、制度模索に寄与したい³⁾。

に、人格者と能力者が排除される非能率性を止揚し、合理的思考・行動を追求する文化の民主化が要求された。このようなすべての民主化を可能にするもっとも基本的な民主化が、政治の民主化であるが、このような国民による政治の民主化要求と、国際政治的力学関係がからみあってあらわれたのが、6・29宣言である。

2) この紛争件数は、10・26事態 (1980年) のときの407件、1985年の276件に比し、おどろくべき数字であることがわかる。

3) SAS user's Guide: Basics SAS Institute Statistical Analysis System. 1982.

* 啓明大学校社会科学大学貿易学科助教授

** 啓明大学校産業経営研究所特別所員、嶺南大学校名誉教授

1) 韓国は高度成長により国民意識と生活水準が向上した。これらの現象を背景にして、上下関係を重視する垂直的思考・行動から、水平的人間関係の達成と、抑圧されていた各集団の自律性を求める社会民主化が要求された。たとえば、地縁・血縁・学閥等によって結ばれた非合理的関係のうち

2. 研究の内容及び方法

先づ、「韓国企業労使紛争の決定要因」分析のための回帰分析モデルを設定する。このモデルの仮説は、韓国労使関係の特徴を決定づける社会・政治・経済・文化的現象の状況を基礎として、学際的接近 (interdisciplinary approach) を試みてみたい。

このモデルを分析するために、設問調査による第1次的資料を主として使用した。しかし、これを裏付けるため、文献及び既発表統計等、第2次資料を併せて使用して、諸現象にあらわれた 이슈と既統計・文献の比較分析により、妥当性のより精密な究明に努めた。

3. 本研究に関する国内外の動向

いままでに発表されたこの分野における国内外の研究は、主として定性 (qualitative) 分析にとどまり、定量 (quantitative) 分析は殆んどみられない実情である。このうち定量分析が行われたいくつもの事例には次のような弱点があらわれている⁴⁾。

1) これまでのこの分野の研究は、労使紛争の要因分析において、学際間の総合分析よりも、賃金・生産性・罷業等、主として単一変数中心に分析された。

2) これまでの研究は、主として時系列的分析のみ行われ、本研究で試みようとする仮説を検証する統計分析方法は行われなかった。

4. 本研究の限界点

1) 大邱市内生産職従業員 300 名以上の 67 企業を対象として調査したが、そのうち 50 企業の 2,306 名が応じた。これは、韓国の全従業員 1750 余万名 (内製造業 470 余万名) を代表しえないという限界がある。

2) 調査過程において、勤労者数・紛争件数等の資料が、主として経営者側より求められた。これは、その過程において経営者側により多少資料の数字が増減せられたともおもわれるので、資料源の真実性に限界がある。

4) いままで、韓国労使関係に対する研究は、金秀坤教授により試みられた。

Ⅱ 労使関係分析のための理論的根拠： システムの接近

歴史的にみると、労使関係は大きく三つに分かれる。即ち、(1) K. Marx を中心とするその追随者及び社会主義理論家の見解、(2) 資本主義を受入れその体制内においてみる見解、(3) 価値中立的側面の見解である。(1) の Marx を中心とする見解は、資本主義体制において、資本家と労働者の葛藤関係は、資本主義の発達とともにますます深化され、遂にはその体制が否定ないし破壊されるとするものである⁵⁾。(2) の資本主義体制内においてみる見解は、自由放任的資本主義体制において、労働組合という安全弁 (safety valve) により、資本家と労働者の葛藤を減少し、両者が共存しうるとするものである⁶⁾。(3) の価値中立的見解は、労使関係の発展のためには、国家・法律・労働政策も考慮しなければならぬが、それとともに労使当事者の組織自体が、新しい環境変化に迅速に適応あるいは反応しないために、紛争がおこるとするものである⁷⁾。

この(1)(2)の見解が、イデオロギー志向的 (ideology oriented) 労使関係の展開であるのに対し、(3)の見解はシステム志向的 (system oriented) 労使関係であるといえよう⁸⁾。とこ

5) F. Tannenbaum. *The Labour Movement: Its constructive Function and Social Consequence*. New York: G. P. Putnam's Sons. 1921: K. Marx. *Capital* Vol. I, *A critical Analysis of Capitalist Production* by S. Moore and E. Aveling, Moscow progress publishers. 1971. The Webbs, *History of Trade Union*, London: Lorymans, Green and Co., 1902.

6) C. D. Cole, *A Short History of British Working Class Movement*, George Allen & Urwin Ltd, 1925: S. Perlman, *Theory of the Labour Movement*, New York: Macmillan Co., 1928: J. R. Commons, *History of Labour in the United States*, New York: Macmillan Co., 1919.

7) J. T. Dunlop, *Industrial Relations System*. Holt, N. Y., 1958: Clark Kerr. J. T. Dunlop, A. Harbison and C. Myers, *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass: Harvard University press. 1960.

8) 崔鐘泰, 『韓国労使關係의 새地平』, 啓明大学校

ろで、先進産業国においては、イデオロギー志向的労使関係より、システム志向的労使関係に、その強調点が移行されつつある実情である。

システム志向的労使関係においては、労働組合を1つの組織とみるのであるが、この組織が、これをとりまく状況変化に適切に適応しえないため、労働組合の役割・機能ならびにその存在を否定する、過激論者等を登場せしめるのだとする見解である。即ち、労使関係が発展するためには、紛争等を労使当事者をとりまく外生的要因のみのせいによらず、当事者である組織自体が外生的環境の変化のうちにおいて、組織の成長・発展のために迅速に適応し、かつ挑戦しうる内生的「力」を育てるよう努めねばならない。

1. システムの概念

システム (System) は、ギリシャ語の *systema*, 即ち、多くの部門より成る全体 (*whole compounded of several parts*) という語に由来し⁹⁾、その語源は部分 (*parts*) と全体 (*unitary whole*) の結合ということに求められる。これは、「一つの全体 (*unitary whole*) を構成する部門の有機的集まり (*set of interrelated part forming a complex but unitary whole*)¹⁰⁾ を意味する。

労使関係組織も、このような概念を適用すれば、外部環境と相互作用を行う開放システム (*open system*) として把握しなければならない¹¹⁾。従って、目標と構造等を構成する実体としての概念と、外部環境との相互作用により発生する組織体内における、計量・統制等の過程としてのシステムを、同時に把握することとなる。換言すれば、労使関係は実体としての諸般の「制度」と、過程としての諸般の「イシュー」

を研究し、一つの全体を形成するものとなる。そして、この「イシュー」は、時系列的に変化するものである。したがって、「制度」の模索も、この変化する「イシュー」に適応するよう、研究されねばならない¹²⁾。

本研究においては、労使関係をシステム志向的にとらえ、この分野の既研究に基づいて、新しい研究モデルを示すことによって、その理論的妥当性を導出したい。

2. 労使関係の諸理論：修正システムモデル設定のための批判的見解

本研究において、筆者が意図するモデル設定に必要であると考えられる(1)単一モデル、(2)システムモデル、(3)多元モデルを紹介し、この批評を通じ相対的な長所と短所を提示して、それを補強し、「修正システム・モデル」を開発したい。

1) 単一モデル、このモデルにおいては、すべての利害集団は共同目標のために統合された、調和の実体であると、みなされる。そこで、資本家または経営者と労働者の利害集団においては、葛藤的要素等がなく、生産・利益分配面にて相互補完的の同伴者となる、という概念で組織を把握する。このモデルでは、家父長的経営と、権威主義的意思疎通構造が、その代表的例となる¹³⁾。

12) 崔鍾泰, 『現代労使関係論』経文社, 1981.

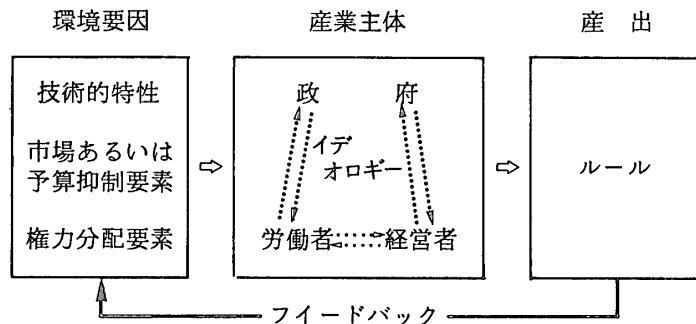
13) Johannes Schregle. *Negotiating Development: Labour Relation in Southern Asia*. International Labour Office. Geneva. 1982. Chapter 2: Kyong Dong Kim: Exploration into the I Ching, the Classic of Change, in search of alternative models for Asian industrial relations. Paper submitted to the 1981 Asian Regional Conference on Industrial Relations. March 17-20, Tokyo.: Robert J. Ballon. SJ: "The dynamics of the nation state: Japan's industrial society," in Japan Institute of Labour: The changing patterns of industrial relations, Proceedings of the Asian conference on industrial relations, Tokyo, 1965, p. 45: Ichiro Nakayama: "The modernization of industrial relations in Japan," *Industrialization and labour-management relations in Japan*, Tokyo, The Japanese Institute of Labour, ↗

↘ 行動科学研究所セミナー資料, 1958. 5. 6.

9) William A. Shrode, *Organization and Management: Basic System Concepts*, Richard D. Irwin Inc., 1974. p. 115.

10) *Ibid.*, p. 121.

11) Anant R. Negandhi, *Organization Theory in an Open System: A Study of Transferring Advanced Management Practices to Developing Nations*, Dunellen, New York, London, 1975, Chapter 1.



単純化された Dunlop のシステム・モデル

2) システムモデル：ハーバード大学 Dunlop 教授が、はじめてその体系を定立して以来、多くの批評が加えられた。彼は、Talcott Parson の社会組織理論に基づいて、経済的側面の生産性問題と、社会的側面の分配問題を説明している。彼によれば、産業関係は、産業主体と環境ならびにイデオロギーが、おたがいに結合して形成されたものであり、そして、これら産業主体を管理する一連のルールを創造するものであると主張する¹⁴⁾。彼は、産業主体を政府・勤労者・経営者に区分し、与えられた環境としては技術環境・市場環境・権力環境を提示し、これら産業主体と環境の相互作用のうちに産業主体のイデオロギーが形成され、これに伴って必要なルールが制定される力学関係が生ずると主張する。

しかし、ダンロップのモデルは、つぎのような三つの側面において脆弱な点があると批判されている。(1)これら三つの産業主体は、社会的生産機構として、ルールにより統制が可能であるが、ルールが形成されるまでの過程において人間関係を見放しているため、社会心理的変数が排除されている¹⁵⁾。(2)それで、構造的なある

いは停滞的な現象に集中し、意思決定の動的な過程を見放しているため、葛藤の要素が排除されている¹⁶⁾。(3)ルールを従属変数として規定しているが、それはあまりに偏狭である¹⁷⁾。

3) 多元モデル：単一モデルと対照的である。企業は、生産現場において相異なる利害集団が、彼等自身の目標達成のためにひきおこす葛藤の過程をへる政治的組織であるとみなす¹⁸⁾。したがって、産業葛藤を既定事実として認め、これを制度的に統制している戦後資本主義社会の概念を受け入れている。即ち、多元主義者は、産業葛藤の必要不可欠であることを受容しながら、これら葛藤は、団体交渉・和解及び仲裁等の社会的メカニズムを通じ、それに対する解決が可能であると考えている。

以上の三つのモデルのうち、単一モデルは混合経済体制下において、利害集団の目標が同一であると信じられないために、分析の対象より除外した。しかし、Dunlop のシステム・モデルと多元モデルを統合することにより、その長所を総合的に補完することができ、新しい分析モデルの開発が可能であるとおもわれる。

1975, p. 87.

D. Famham & J. Pimlott, *Understanding Industrial Relations*, Cassel, London, 1979, p. 55.

14) John T. Dunlop, *Industrial Relations System*. Holt, N. Y., 1958, vii-iv.

15) S. Shimmin and R. Singh, "Industrial Relations and Organizational Behaviour: A critical appraisal," *Industrial Relations Journal*, vol. 4, No. 3, 1973, p. 38.

16) R. Hyman, *Strikes*, Fontana, London, 1972, p. 16.

17) H. C. Heneman Jr., "Toward a General Conceptual System of Industrial Relations: How Do We Get There?", Ferrel G. Somers, ed., *Essays in Industrial Relations Theory*, The Iowa State University Press, 1969, p. 15.

18) H. A. Clegg, "Pluralism in Industrial Relations," *British Journal of Industrial Relations*, November 1975, p. 309.

4) 修正システム・モデル：即ち、産業関係体制はルールの設定により管理可能であるとする概念を提示した Dunlop のシステム・モデルと、このモデルから排除された社会心理的側面の葛藤要素が産業関係制度のうちに内在しているという前提のもとに、その解決策を模索する多元モデルを統合することにより、新しいモデルの設定が可能であるとおもわれる。換言すれば、システム目標設定において、構造的側面の制度と機能的側面の葛藤的要素を統合し、新しい「修正システム・モデル」を開発することにより、利害関係を異にする集団がお互いに共存する産業関係分野の、経験的観念的体系の複雑性を、理解しうることに貢献することができるであろう。そして、この「修正システム・モデル」は、産業関係制度のうちに共存する、葛藤と安定の動的ないし静的社会現象を、同時に受容しうるモデルであるという点において、その理論的妥当性を主張しうるであろう。

Ⅲ 労使紛争の決定的要因分析モデル

1. 紛争問題とその解決のための一般的接近

このように労使関係を、お互いに異なる利害関係のために「葛藤」が不可避であり、それは自然発生的であるとする、多元的システムより出発するとき、これら紛争問題はその解決策の模索のために、(1)心理学的接近、(2)人類学的接近、(3)経済・政治学的接近、(4)社会学的接近が試みられる¹⁹⁾。また、微視的側面から、主として企業の規模、規定適用の不当性、非人間性、経営者と勤労者の隔り、生産活動の反復性、意思疎通機関の欠如、勤労者参与の不在等をあげることができる。

これらの原因には、産業社会が誘発した社会・技術環境下の社会・心理的要因と産業化過程の副産物である勤労条件・所得分配問題等があり、また政治的要因とも密接な関係がある。なお、勤労者側の職場の安定性追求と、経営者側の生産性追求が、相互に異なる目的を追求する過程において、葛藤が生ずるといふ学説もある。

19) M. Leininger, Conflict and Conflict Resolution, American Journal of Nursing, Vol. 75, Feb. 1975, pp. 293-296.

2. 要因分析のモデル及び諸変数の定義

韓国企業の労使紛争の決定要因を確認するため、その労使関係を特徴づける、社会・経済及び文化的現象を考慮しながら、二つの等式(equation)を開発した。なぜなら、一つの等式を使用すれば、独立変数とその意味をうしない易いからである。

等式Ⅰの仮説：紛争に介入する勤労者の数は、次の変数の値が増大すればするほど多くなる。

- 1) 会社の総労働力
- 2) 会社の総勤労者に対する、労働組合員数の比率
- 3) 労働者の総勤務年数に対する、現在の雇用主との間の勤務年数の比率
- そして、次の変数の値は減少すればするほど、紛争に介入する勤労者の数は多くなる。
- 4) 過去数年間の労使協議回数
- 5) 過去数年間の産業訓練回数
- 6) 前年のインフレーション上昇率に対する本年の賃金上昇率の比率
- 7) 会社の総紛争発生件数のうち、公式紛争解決機構により解決された件数の総件数に対する比率

これらの変数は、次のような等式によりあらわすことができる。

$$Y=f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7,)$$

Y：紛争に関連した勤労者の数

X₁：総雇用により測定した会社の規模

X₂：総勤労者に対する労働組合員数の比率

X₃：労働者の総勤務件数に対する、現雇用主との間の勤務年数の比率

X₄：過去幾年間の労使協議会の回数

X₅：過去幾年間の産業訓練会の回数

X₆：前年度物価上昇率に対する、本年度賃金上昇率の比率

X₇：公式紛争解決制度の効率性

等式Ⅰ、変数の定義

- (1) 会社における紛争に介入した勤労者の数 (Y)

労使紛争に直接介入した勤労者の数をいう。間接的に介入した数は統計的信憑性がないので

除外する。ここでいう「紛争」とは、労使間における意見の不一致を一致せしめるための協議、第三者の介入、罷業、閉鎖等を総合したものである。例として、個人紛争・団体紛争・利益及び権利紛争をあげることができる。

(2) 会社規模 (X_1)

会社規模は総勤労者数により測定する。その理由は、勤労者数が多ければ管理の複雑を招き、問題解決に困難が増し紛争をおこしやすいと仮定することができるからである。また、産業化進展の結果である工場規模の拡大は、企業体内の紛争の程度に重要な影響を及ぼすということを仮定するとき、組織体内に勤労者が集中しているということは、やはり紛争の程度と高い相関関係にあると、仮定することができよう²⁰⁾。

(3) 総雇用に対する労働組合員数の比率 (X_2)

総勤労者数に比し、労働組合員数が多いほど、労働組合に対する支持度が強く、したがって権利を強く主張する力を結集することができ、罷業等紛争の余地が大きいと仮定することができる。

(4) 勤労者総勤務年数に対する、現在雇用主との間の勤務年数の比率 (X_3)

この変数は、勤労者が現職に永らく従事すればするほど、その職責にもっと愛着を覚えるであろうという仮定とともに、会社をよりよく理解もするであろうという、普遍的な考えに基づいている。しかし、その反面、その職場の勤務年限が長いほど、血縁・地縁・学閥等の関係により優先権を与える等、自身の権利をより強く主張するため、これが他の従業員に影響を及ぼし、紛争をひきおこすこともありうるという仮定することができる。

(5) 過去一定年間の労使協議回数 (X_4)

韓国の労働組合法によれば、労使間の協調体制及び生産性向上のために、労使協議制度を規定している。韓国の企業においては、労使間の微妙な問題について、団体交渉に入る前に労使

協議会に付し、問題の解決を図ることが多い。こういう観点から、労使協議会開催の頻度が、紛争と一定の相関関係があるであろうと仮定することができる。

(6) 過去一定年間の産業訓練回数 (X_5)

韓国は新興工業国であり、新しい技術に熟練していない勤労者が未だに多い。こういう観点からみると、公式的な産業訓練の欠如は、新しい技術と環境に対する適応を困難にし、これが不満の要因ともなりうるという仮定することができる。したがって、産業訓練の回数を増やし、勤労者が自身の属する会社に対し、貢献しうるなんらかの技術があると自負するとき、より満足するであろうと仮定することができる。

(7) 前年度インフレ上昇率に対する、勤労者の今年度賃金上昇率の比率 (X_6)

この変数は、従属変数と負の関係が期待される要素である。もし、賃金上昇率がインフレーション上昇率よりも低いときには、それが勤労者の生活水準に影響を与え、結局、紛争水準を増加せしめるであろう。

(8) 公式紛争解決制度の効率性 (X_7)

いずれの国においても、紛争解決の利益が非効率なときには、その紛争程度に正の影響を及ぼす。この研究においても、総紛争件数に対する、公式制度によるその解決件数の比率をもって、その効率性を検証する変数とする。

等式Ⅱの仮説：韓国企業における労使紛争は、次の五つの変数と関数関係がある。

- 1) 社会・政治的要因
- 2) 経済的要因
- 3) 勤労条件及び福祉要因
- 4) 経営的要因

したがって、次のような等式が成立する。

$$Y=f(f_1, f_2, f_3, f_4)$$

Y ：従属変数（労使紛争要因）

f_1 ：社会・政治的変数

f_2 ：経済的変数

f_3 ：勤労条件及び福祉変数

f_4 ：経営的変数

20) A. March, "The Causes of Conflict" in C. Parkinson, ed., *Industrial Disruption*, London: Leviathan House, 1973.

等式Ⅱ，変数の定義

(1) 従属変数 (Y)

この従属変数は，独立の変数の有意性を検証するために，韓国企業における労使紛争が不可避であるという応答者と，そうでないという応答者が示す独立変数の，反応性を測定し，その基準とする。

(2) 社会・政治的要因 (f_1)

この変数は，一国の社会組織を決定づける社会・政治秩序と，またその産業化程度と密接な関係をもっている。

社会的インシユーは，人間疎外の問題を主として取り扱っている。産業化の深化につれ，能率の極大化を追求するあまり，職務を細分しその正確性・迅速性のみを重視し，人間を機械の代替物と考えるに至り，そのため多くの問題をひきおこした。即ち，大規模化により組織間の葛藤がおきた。伝統をおしのけ，公式的に制定された規則，規制等が漸次人間を支配するようになり，これらは勤労者をして葛藤を惹起せしめる源泉となった。

政治的インシユーは，労働権と経営権をお互いに伸長せしめようとする過程においておこるものである。即ち，労働組合は，労働3権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を背景に，そのパワーを強めようとする。反面，使用者は，経営大権を守ろうとする。こういう過程において，これらのインシユーが提起される。

一般的に労働組合側から提示される要求条件は，労働組合の認定とその支配権を確立することであり，これはいわば労働組合自体の安定である。使用者側の要求は，労働組合がその義務を守ってくれることであり，また経営大権を確立することである。韓国企業は，最近，都市賃金勤労者数の急激な増加とともに，社会全般に拡散しつつある民主化の風潮とともに，勤労者の欲求を実現する手段として，企業ごとに労働組合の結成をいそいでいる。したがって，労働組合の結成ならびにその活動過程において，おこりうる使用者との衝突あるいは労働組合の代表性のあらそい及び協議技法の未熟等は，紛争をひきおこす重要な変数として作用しうるであ

ろうとおもわれる。

(3) 経済的要因 (f_2)

賃金水準・賃金引上・インフレーション等は，勤労者にとって重要なインシユーとなる。理論的にみれば，これら経済的インシユーは労使間における主な交渉事項である。これら要因に関する意見の不一致は，すぐに第三者の仲裁，あるいは罷業につながる事となる。

このインシユーは，金銭的補償と，身分的職場保障の2種に分けられるが，一般的に金銭的補償が勤労者の意思決定において主な要因となる。これは，韓国企業においても例外ではない。

(4) 勤労条件及び福祉要因 (f_3)

勤労条件及び福祉要因は，経済的要因と同じ脈絡において説明することができる。しかし，各変数の間にそれぞれ異なる事実要因があるため，この研究においては，勤労条件，勤労時間，業務量・福祉施設等に細分化した。

(5) 経営的要因 (f_4)

この要因には，経営大権・地縁・血縁・学閥・経営者の勤労者に対する関係等，経営者側の業務と関連する変数が含まれる。韓国において急激に大規模化し現代化した企業に適合した専門経営者の不在は，組織の効率性をあげるのに，負の効果をもたらすであろう。

Ⅳ 韓国企業労使紛争の決定的要因

1. 等式Ⅰにあらわれた決定要因(回帰分析)

Determinants of Labour Management Disputes in Private Sector in Kocea: Statistical Results of the First Equation

Variable	Beta	Partial F	R ²	ΔR ²
X1 (A6)	0.3048	5.89**	0.7230	0.7230
X4 (A22)	-0.7602	9.16*	0.7809	0.0579
X7 (A12)	-0.1732	3.18***	0.7867	0.0058
X5 (A17)	-0.1440	0.91	0.7914	0.0047
X3 (A5)	0.0932	0.87	0.7935	0.0021
X6 (F9)	-0.0417	0.10	0.7938	0.0003
X2 (A7)	0.0141	0.01	0.7938	0.0000
a0	0.0			
F=43.99*				
-2				
R=0.7783				

* Significant at $\alpha=0.01$

** Significant at $\alpha=0.05$

*** Significant at $\alpha=0.10$

Y Determinants of Labour-Management Disputes.

- X1 The firms total employment.
- X2 The ratio of unionized workers to total employment in the firm.
- X3 The ratio of worker's years of employment with current employer to his total working years in the labor force.
- X4 The number of Labour-Management Council for one year (1988).
- X5 The number of any training program for one year (1988).
- X6 The ratio of workers salary increase in 1988 to inflation increase in 1987.
- X7 The ratio of disputes solved by the formal system to total number of disputes occurred in the firm.
- A1 Respondent position
- A2 Respondent age.
- A3 Respondent education.
- A4 Respondent total working year.
- A5 Respondent working years with firm.
- A6 Total assets in the firm.
- A7 Number of unionized workers in the firm.
- A8 Number of worker.
- A9 Workers salary increase.
- A10 Occurrence of collective bargaining.
- A11 Number of workers involved in strike.
- A12 How strike was resolved.
- A13 Socio-political issues of strike.
- A14 Economic issues of strike.
- A15 Managerial issues of strike.
- A16 Participation in training program.
- A17 Number of training program.
- A18 Number of training program in general.
- A19 Number of training program in firm specific.
- A20 Number of workers participated in training program.
- A21 Participation of Labour-Management Council (LMC)
- A22 Number of LMC
- A23 Number of workers participated in LMC
- A24 LMC issues in wages.
- A25 LMC issues in working condition.
- A26 Other issues.

前の表に、示された等式の、統計的結果は、なお次のように評価することができる。

(1) 部分回帰係数 (Beta) にあらわれた結果は、仮説にて予想したのとほぼ一致した。会社の総勤労者数 (X_1) と、勤労者の総勤務年限に対する現在の雇用者との間における勤務年数

との比率 (X_3)、会社勤労者総数に対する労働組合員数の比率 (X_2) は、正の符号を示し、その数が増えれば増えるほど、紛争の素地が多くなる。その反面、労使協議回数 (X_4)、産業訓練回数 (X_5)、インフレーション上昇率に対する賃金引上率の比率 (X_6)、総紛争解決機構により解決された件数の比率 (X_7) は、より低いほど紛争の素地は多い。

(2) 有意性の検証において等式にあらわれた変数は、 $\alpha=0.01, 0.05, 0.10$ より有意である。このとき等式にあらわれたすべての独立変数の帰無仮説 (null hypothesis) は棄却され、有意となる。これは、等式にあらわれた7個のすべての独立変数が、紛争に影響を及ぼすうえに、有意であることを示している。

(3) 等式にあらわれた決定係数 (coefficient of determination) R^2 は0.7938である。これは、等式によって独立変数が従属変数を79%説明しうるという意味である。その順次的回帰分析は、表に示されたとおり、従属変数に対する重要度により独立変数を順次に示した。したがって、結果的には会社の総雇用者数 (X_1) が決定係数 (R^2) にもっとも大きい影響を及ぼしていることを示している。以下、その影響の程度の順序は、 $X_4, X_7, X_5, X_3, X_6, X_2$ の順である。

2. 等式Ⅱにあらわれた決定要因

等式Ⅱにおいては、社会・政治的、経済的勤労条件及び福祉・経営管理的要素に分けて、労使紛争の必要性を認めない群 ($A1=1$) と、それが不可避であるとする群 ($A1=2$) を設定し、各要因の結果を分析した。

労使紛争の必要性を認めない群においては、経営者が労働組合結成を強く反対する為、非組合主義 (proof-unionism) の概念が強いのか、または労働組合結成の権限が制限されている場合と、高い相関関係を示した。そして、それは経済的欲求よりも、勤労条件の改善及び人間的待遇をうけたいとの欲求が強い、ということが示された。

労使紛争が不可避であるとする群においては、

労働組合の正統性に関する是非の論議が、高い
 相関関係を示した。そして、それは経営管理的

要因よりも、賃金及び業務量過多に不満がある
 ことをあらわした。

Determinants of Labour-Management Disputes: Factor Loading Matrix for Variables
 and factors for the second Equation

A=1

Variable	Factors	Socio-Political Factors (F1)	Economic Factors (F2)	Working conditions Factors (F3)	Managerial Factors (F4)
B1		0.66			
B2		0.48			
B3		0.76			
B4		0.69			
B5		0.77			
B9		0.90			
B10		0.90			
B11		0.78			
B12		0.88			
B6			0.81		
B7			0.84		
B8			0.86		
B13				0.91	
B14				0.87	
B15				0.86	
B16				0.90	
B17				0.86	
B18				0.64	
B19					0.88
B20					0.94
B21					0.93
B22					0.89
B23					0.87

Determinants of Labour-Management Disputes: Factor Loading Matrix for Variables
 and factors for the second Equation.

A=2

Variable	Factors	Socio-Political Factors (F1)	Economic Factors (F2)	Working conditions Factors (F3)	Managerial Factors (F4)
B1		0.70			
B2		0.72			
B3		0.94			
B4		0.88			
B5		0.78			
B9		0.90			
B10		0.81			
B11		0.69			
B12		0.70			
B6			0.95		
B7			0.91		
B8			0.85		
B13				0.80	
B14				0.66	
B15				0.83	
B16				0.90	

B17	0.90	
B18	0.57	
B19		0.85
B20		0.77
B21		0.49
B22		0.77
B23		0.84

Y Dependent variable

A1=1: Labor-Management Dispute is not necessary

A1=2: Labor-Management Dispute is inevitable

F1 The socio-political Factors

(B1, B2, B3, B4, B5, B9, B10, B11, B12)

F2 Economic Factors

(B6, B7, B8)

F3 Working Conditions and Welfare Factors

(B13, B14, B15, B16, B17, B18)

F4 Managerial Factors

(B19, B20, B21, B22, B23)

B1 Too much government interference in internal union affairs claimed

B2 Union works for the benefit of employer

B3 Union is not on the labour side

B4 Union activities very slow

B5 Labour leaders not selected fairly

B6 Wage level too low (compared to the average wages paid by similar firms in the market)

B7 Wage increase insufficient (needed to match performance and perceived equity)

B8 Inflation eroding wage and standards of living

B9 Right to unionize is limited

B10 Employer opposition to unionization is strong

B11 Grievance procedures are not available (or are too slow)

B12 Union security in terms of facilitation inflows of membership by employer) is uncertain

B13 Your overtime payment compared to that of similar firms is lower

B14 Hours worked are too long

B15 Paid holidays are not sufficient compared with other firms in the same market

B16 Working conditions are not satisfactory

B17 Load of work quantity is too much

B18 Welfare facilities are inadequate

B19 Your employer takes care of you as family

B20 Your employer favors company benefit next to welfare

B21 Management prerogatives are strongly defended

B22 The style of management is very authoritarian

B23 Nepotism in treatment by management is obvious

以上の観点より分析した結果にあらわれた韓国企業の労使紛争を各要因別に要約すれば、次のようである。即ち、

(1) 社会・政治的要因においては、労働組合の代表性の問題が主な紛争要因となっている。

産業社会の展開とともに、勤労者の権益を保護するため自主的に組織された代表的な労働組合が、その構成員である組合員等より支持を受けられないとき、その代表性を失ない、それに関する是非が論議されることとなり、労使関係

は混乱におちいる。労使関係の当事者である使用者あるいは政府においても、代表性のある健全な労働組合の育成をゆるがせにはならないであろう。

ともかく、使用者が勤労者の欲求を十分に充足せしめることにより、勤労者をして自ら労働組合の結成と活動の必要を認めないようにする、いわゆる非組合主義 (proof-unionism) をとるようにするか、さもなくば、労働組合を積極的に交渉を行う相互作用の当事者として認め、勤

労者の葛藤解消と理解の充足を、労働組合を通じて行う、賛成組合主義 (pro-unionism) をとらねばならない。この場合は、代表性のある健全な体質の強い労働組合の育成が望ましい。したがって、非組合主義に伴う費用と努力も負担しようせず、また、賛成組合主義に伴う交渉と紛争費用 (bargaining cost & strike cost) と苦痛も負担しようしない機会主義的な安易な行動は止揚されねばならないであろう。

(2) 経済的要因としては、賃金引上問題が、主な紛争のイシューとしてあらわれている。

賃金引上は、労使当事者利害対立のもっとも核心的な領域である。韓国は、1986年を契機として貿易収支は黒字に転じ、1988年には142億ドルの黒字を記録した。こうなれば、企業は海外直接投資等国際化を指向するようになり、国際競争力を強めねばならないが、それがためには、企業の経済的側面のみならず、社会的側面も強化されねばならない。そうでなければ生産性向上は期待されえないであろう。したがって、公正な補償概念による公正な賃金引上のために努力しなければならない。

資金配分に当たっては、従来の均等 (equality) の概念より公平 (equity) の概念の方向に、その公正さを構築するのが望ましい。これがためには、労使双方が従来の単細胞的な硬直的方式による、賃金決定是非の論議から脱皮し、多元的で柔軟な賃金決定方式の、積極的導入が望ましい。即ち、勤労者の利益と資本参与に対する積極的努力とともに、いわゆる参与的資金を伸長せしめるよう誘導し、労使が利益共同体であるのみならず、運命共同体として双方の利益が収斂されねばならないであろう。

韓国では、1988年10月1日現在、100人以上の全事業体6,620のうち5,373事業体 (81%) が、賃金協議において妥結した。また、30大グループ582業体中452業体 (77%) がその妥結をみた。労使間において妥結をみた賃金引上率は、平均13.5%水準であったが、これに、前年下半期の追加引上分6.3%を加えれば19~20%に達する。これは、同じアジアにおける中国の7倍、インドネシアの4倍、タイの3倍である。

日本の場合は、1964年のオリンピック開催以降、果実の均等な分配を要求する労働争議が急増し、産業界は大きな試練をへた。それより10年間に発生した争議の件数は、過去10年間に比し約4倍に至り、年平均名目賃金16.2%の大幅引上となった。これにより、1955~64年間にける安定した物価上昇率年平均3.1%は、その後の10年間においては8.1%の不安な上昇率を示したが、それは当然な帰結であろう。これらの状況が、韓国においても再現されると断言することはできないが、経済社会の与件がそういう方向に向かっているかのようにみられるのは相当に示唆的である²¹⁾。

(3) 勤労条件及び福祉要因としては、作業時間、作業・環境・福祉厚生要因が、主な争点としてあらわれているが、これは労使共同体の形成のために是非とも必要な事項である。熾烈な国際競争下における労使関係は、利害共同体あるいは運命共同体であるのみならず、生活共同体の観念によって展開されねばならない。即ち、西欧の個人主義を東洋の道徳主義と連携せしめ、また、西欧の福祉主義と共存主義を受け入れ、韓国固有の労使関係を形成するとすれば、これが即ち、韓国的労使関係となるであろう²²⁾。

(4) 経営管理的要因として、勤労者に対する人間的待遇と、勤労生活の人間性回復をあげることができる。ところで、韓国においては、伝統的家父長的社会文化にしたがって、垂直的人間関係が行われており、また一方、機械化・自動化による労働疎外現象がおきているが、これらは改善されるのが望ましい。産業化が進み communication の手段が発達するにつれ、西欧の平等意識が、若い勤労者層に急速に浸透し、これ以上、家父長的経営方式を継続することは不可能であるとおもわれる。それで、垂直的な

21) 日本は当時、このような国内事情のみならず、アメリカとの貿易摩擦、円引上の圧力 (1971年より74年まで16.2%切上) 等対外的難局に当面しながらも、政府と企業がともに技術向上と生産性上昇に努め、これを賢明に克服し、結局のところ先進国の仲間入りに成功した。

22) 金潤煥, 「韓국의 労使 關係, 어떻게 발전시킬 것인가?」『經營新聞』, 高麗大学校, 1988. 3. 15.

上部下向式より、水平的な相互作用式に改められるよう、双方の認識と人間的待遇が、企業経営組織と人間関係に行われるよう努めなければならない。それでなければ、企業の国際化は期待できないであろう。

V 結 論

本研究は、韓国企業労使関係の紛争を効率的に管理するための、制度的装置を構築し、今後の産業平和に資するため行われたものである。まず、J. Dunlop の産業関係システムを修正・補完し、修正システム・モデルを開発した。そして、その構造的側面と機能的側面を分析し、紛争をひきおこす要因が何であるかを検討した。

これがため、大邱市内 300 名以上雇用の 67 企業を対象に、資料を収集したが、そのうち 50 企業の 2,306 名が応答した。この資料を分析するため、2 個の等式を開発した。等式 I においては、①会社の総労働力、②会社の総労働力に対する労働組合員数の比率、③勤労者の総勤務年数に対する現在雇用主との間における勤務年数比率、④労使協議回数、⑤産業訓練回数、⑥賃金引上率、⑦公式紛争解決機構により解決された件数の総件数に対する比率等と、紛争に介入した総勤労者数との相関関係を検討した。等式 II においては、①社会・政治的要因、②経済的要因、③勤労条件及び福祉要因、④経営管理要

因に分けて分析した。その結果、労働組合の結成、賃金引上、福祉及勤労条件、勤労者の人間的待遇と人間性回復の問題が主要な争点としてあらわれた。

西欧の歴史的経験によれば、健全な労使関係は、労使協力による生産性向上、公正な分配による資本主義体制の維持、政府と企業に対する対抗力としての民主化促進、労働者の地位向上による労働者の人間性回復等の成果を収めた。労働紛争ないし葛藤を社会不安の要因としてのみみるのではなく、経済問題として客観的に把握し、問題の端緒を探り、労働争議の発生を未然に管理するための、効率的制度を定着せしめねばならない。

いままで、韓国における労働関係制度の定着は、韓国の現実にあわず、労働者に対し相対的に不利益をもたらすようなことが多かった。これは、この制度実現のための、当事者に対する訓練と協力が充分でなかったからだとおもわれる。ここにおいて、根本的な構造的検討と、この発展と改善に対する積極的な投資と努力が要望される。即ち、労働争議の民主的処理のための情報伝達、現実に適合する労使関係制度（団体交渉制度・苦情処理制度・労使協議制度・経営参加制度・争議調停制度）をもうけ、正しい労使慣行を確立しなければならないであろう。

A Study on Determinants of Labour-Management Disputes in Private Sector in Korea

Summary

The primary purpose of this study is to establish a "provisional model" of stable industrial relations in Korea through the critical assessment of the structural defects and operational deficiencies of Korean industrial relations identified from the outcome of empirical field study. The secondary purpose includes identification of the determinants of labour-management disputes in the private sector in Korea—to see the actual issues of labour-management relations at workplace.

To achieve this purpose, two equations have been developed. The reason for testing two equations is that some of the independent variables lose their significance when combined in one equation. These equations are based on a prior knowledge of the socio-political, economic and cultural phenomena that characterize labour-management relations in Korea.

1) The first equation hypothesised that the number of workers involved in disputes tends to rise with increase in: (1)the firm's total workforce; (2)the ratio of unionized workers to total number of works in the firm; (3)the ratio of workers' years of employment with present employer to their total working years in the labour force; and that the number also tends to rise with decrease in; (4) the number of labour-management council meetings during the past years; (5)the number of any type of formal training program in the past years; (6)the ratio of workers wage increase in 1988 to the inflation rate in 1987; (7)the ratio of number of disputes solved by the formal system of dispute settlement to the total number of disputes which occurred in the firm.

2) The second equation yielded data on labour-management disputes in the private sector of Korea by examining the relationship by a factor analysis of five variables'; (1) socio-political factors; (2)economic factors; (3)working condition factors; (4)managerial factors.

The statistical indicators were found to be significant and reliable. The firms total employment was found to be the major determinants of labour disputes followed by the number of labour-management council, the ratio of disputes solved by the formal system to total number of disputes, the number of any training program, the ratio of worker's years of employment with current employer to

his total working years in the labour force.

From the labour's point of view, the socio-political and working conditions are the most important determinants of labour-management dispute.

The findings of this study necessitates some recommendations to both actors. Management in the private sector in Korea is not giving enough attention to the needs and aspiration of the human element in their organizational settings. Therefore, management has to realize that their paternalistic approach in dealing with labour problem is inappropriate in modern managerial thinking.

Large and complex organization need managerial cadre capable of dealing with problems on a sound scientific basis instead of the paternalistic approach.

With respect to labour, it was obvious that some union leaders were not responsible enough in serving the interests of the working class. They were distracted from their main responsibility by political and ideological considerations. A lack of knowledge in the basic economic and social facts and the game of power in collective bargaining, was obvious in some of their recent collective bargaining.