

【視点②】

韓国との比較からみた日本の賃金の課題

埼玉大学経済学部教授 禹 宗杭

1 日本の賃金が上がらない理由？

近年、日本の賃金は停滞を続けてきた。その理由について、多様な角度から分析がなされている。いくつかを取り上げてみると、第一に、非正規の増加である。正規より非正規の賃金は安いゆえ、その比率が高まると、全体の賃金水準は下がるということである。第二に、女性と高齢者の労働市場参加である。労働力構成上その比重を高めた女性と高齢者は、賃金が上がるとすぐ労働供給を増やす傾向があるため、全体の賃金水準は停滞するということである。第三に、大企業と中小企業との間の格差である。日本においては中小企業が多くの反面、その労働生産性が低いという点である。第四に、人への投資不足である。従来日本が誇ってきたOJTへの投資は、近年低下し

ており、それが人の生産性を下げ、全体の賃金水準を下方に押しとどめているということである。

これらの理由づけは、日本国内の事情に即する限り、うなずけられるものである。しかし、国際比較をふまえると、必ずしも説得的とはいえない。例えば、隣の韓国と比較してみよう。少し調べてみればわかることだが、韓国の非正規の比率は日本より高い。女性の労働力率は日本とほぼ同じで、高齢者のそれは日本より低いものの、OECD平均よりは5%p以上高い。大―中小間格差は韓国のほうがより大きく、中小企業で働く者は全体の8割強を占めるもの（日本は7割弱）、その製造業労働生産性は大企業の30%強にすぎない（日本は50%弱）。なお、韓国も労働市場は二重化しており、正規を中心とした内部労働市場では年功賃金が支配的である。しかしながら、OJTへの関心は日本より弱く、韓国のOJT投資が大きい

とはとうていいえない。こうしてみると、韓国は日本と似ており、おかれた状況は日本より不利ともいえる。にもかかわらず、韓国の賃金は上がっているのである。

2 日本を追い越した韓国の賃金

図1（次頁）をみよう。韓国の賃金は、OECD平均を若干上回る比率で伸び続け、2015年からは日本を追い越していることがわかる。2020年現在、フルタイム1人当たりの購買力評価による年間賃金は、日本が38515ドル、韓国が41960ドルで、韓国のほうが3千ドル以上高い。

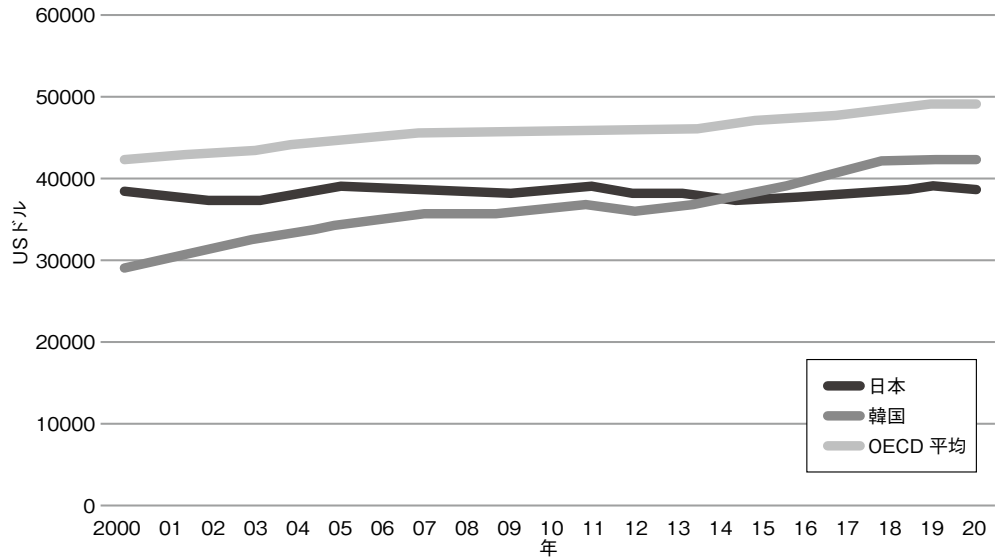
では、なぜ日本の賃金は停滞し、韓国の賃金は上昇しているのか。その手掛かりを図2（次頁）から探ることができる。図のうち、2つの折れ線は、5人以上事業所（ただし、日本は一般労働者、韓国は常用労働者）の現金

給与総額の引上げ率を示し、残りの2つは、相対的に規模の大きい企業の労使交渉による賃上げ率を示す。

図から二つのことが指摘できる。一つは、日本においてはほとんどベースアップがなされなかったのに対し、韓国においてはそれが持続的に行われたことである。日本の場合、主要企業は確かに2%前後の賃上げを実施しているが、通常、定昇分が1.5〜2.0%である点に照らすと、ベースアップはわずかでしか行われなかったことになる。もう一つは、日本では主要企業の賃上げ率が明らかに高いのに対し、韓国では5人以上事業所の現金給与総額引上げ率もそれに劣らないことである。これは、韓国においてはいわば弱い者の賃金も上がり、それが全体の賃金水準を押し上げていることを示す。

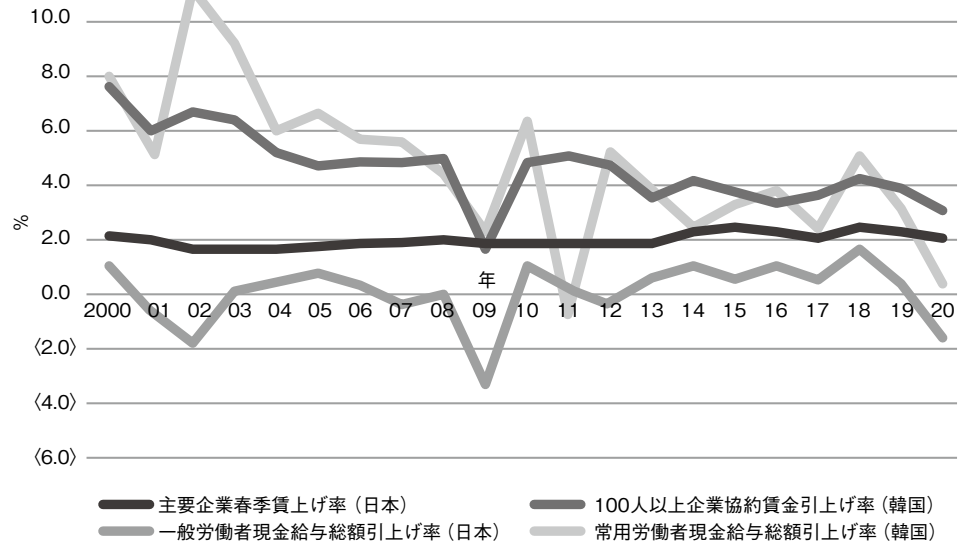
では、日本と異なり、韓国ではなぜこのような賃上げの「ダイナミズム」が働いているのだろうか。以下、

図1 日本、韓国、OECD 平均の年間賃金の推移



出所：OECD <https://stats.oecd.org/> (2022年4月1日閲覧)

図2 賃上げ率の日韓比較



出所：日本は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」および厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」；韓国は、雇用労働部「事業所労働力調査報告」および雇用労働部「賃金決定現況調査」(旧「賃金交渉妥結現況調査」)

労働力の需要側（企業）、労働力の供給側（労働者・労働組合）、そして国側に沿って、そのダイナミズムの一端を垣間見ることになる。むしろ、韓国の賃金も課題は山積している。しかし、ここでは賃金を押し上げるメカニズムに議論を限定する。そして、そこ

3 企業は、投資をし、生産性を向上させているのか？

一般的に名目賃金上昇率は、いわゆる国民経済生産性上昇率（実質GDPの上昇率＋消費者物価上

から日本への示唆を引き出す。

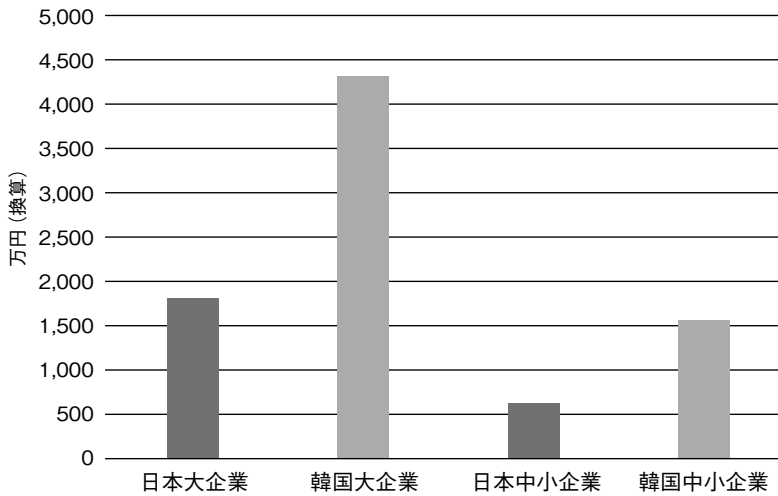
昇率＝就業者増加率）と同様の動きを見せる。賃金は、基本的に生産性と連動するのである。この際、製造業の生産性が、ほかの産業に比べて相対的に高いことはよく知られている。韓国の場合、その製造業の比重を維持できたことが、賃金上昇の土台

となった。と同時に、電気機器・自動車など「中高位技術産業群」から、半導体・ディスプレイなど「高位技術産業群」へ比較的スムーズに移行したことも大きい。経済のサービス化という流れのなかでも、付加価値全体に占める製造業の割合は、2020年現在27.2%の水準を保っているのである。

しかしながら、製造業の付加価値比重においては日本も19.8%の水準を保っている。ドイツと並んで、先進諸国のなかでは高いレベルを維持しているのである。ならば、問うべきは、製造業における生産性向上である。2000年から2020年まで、日本の5人以上事業所（製造業）における1人当たり名目生産性の増加率は年平均で0.2%であった。結果、1人当たりの名目賃金上昇率は年平均0.3%に止まった。これに対し、韓国のほうは、同時期に名目生産性増加率が年平均5.3%、名目賃金上昇率が年5.3%である。

では、何がこの生産性増加率の差を生み出しているのか。それは、韓国の中小企業が頑張っているということに尽きる。2020年までの20年間、韓国製造業大企業の売上高増加率は年平均6.6%であった。対して、中小企業のそれは7.4%である。

図3 製造業資本装備率の日韓比較(日本は2018年度、韓国は2019年)



出所：日本は、中小企業庁「2020年版中小企業白書」98頁から引用。元の資料は、財務省「平成30年度法人企業統計調査年報」；韓国は、ISTANS（産業統計分析システム）<https://www.istans.or.kr/su/newSuTab.do?scode=S327>（2022年4月1日閲覧）

その基盤を作っているのが設備投資である。図3をみよう。これは、製造業の資本装備率（従業員1人が保有する機械など有形固定資産）を日韓で比較したものである。2019年現在、韓国製造業大企業の資本装備率は4億3376万ウォンである（便宜のため、「10・1」の為替レートで換算すると4338万円。以下、同

様に計算する）。一方、韓国製造業中小企業のそれは1543万円である。大中小間格差が大きいことがわかる。問題は、日本との差である。2018年度現在、日本製造業大企業の資本装備率は1812万円、中小企業のそれは631万円である。比較上の誤差はあり得るが、全体的に日本より韓国の資本装備率が大きいことに驚く。日本が設備投資を惜しむ間、韓国は設備投資を続け、大中小を問わず日本より多くの装備を有するようになった。これが日韓の生産性増加率の格差をもたらしたのである。

一方、この設備を使うのは人である。たとえ機械が古くとも、人がそれを効率よく使えば、生産性は向上し得る。しかし、人への投資においても日本は後れを取っている。製造企業が、全体の労

働費用のうちどの程度を教育訓練費として支出するかをみると、日本が0・1%に過ぎないのに対し、韓国は0・3%である。同様のことは、社会的なレベルでもいえる。職業訓練など「積極的労働市場政策」に対する公的支出は、日本がGDP対比0・15%であるのに対し、韓国は0・35%である。なお、社会全体の教育水準においても韓国は日本を追い越している。以上は総じて、日本は投資しなかったがゆえに、その賃金が上がらないことを示唆するものである。

4 労働者・労働組合は、賃上げに積極的に取り組んでいるのか？

2000～2020年の間、韓国の1人当たり名目GDP上昇率は年平均5・8%であった。この時期、5人以上事業所に働く労働者の現金給与総額引上げ率は産業計で年平均4・7%である。GDP上昇率の範囲内ではあるが、一定程度賃上げが行われたことがわかる。一方、日本の場合は前者が0・1%後者がマイナス0・4%であった。GDPが増加しているにもかかわらず、賃金は下がったのである。この問題は、相対的に生産性が低いとされる対人サービス業においてより深刻であった。同期間、飲食・

宿泊は年平均マイナス0・8%、医療・福祉は年平均マイナス0・9%を記録している。

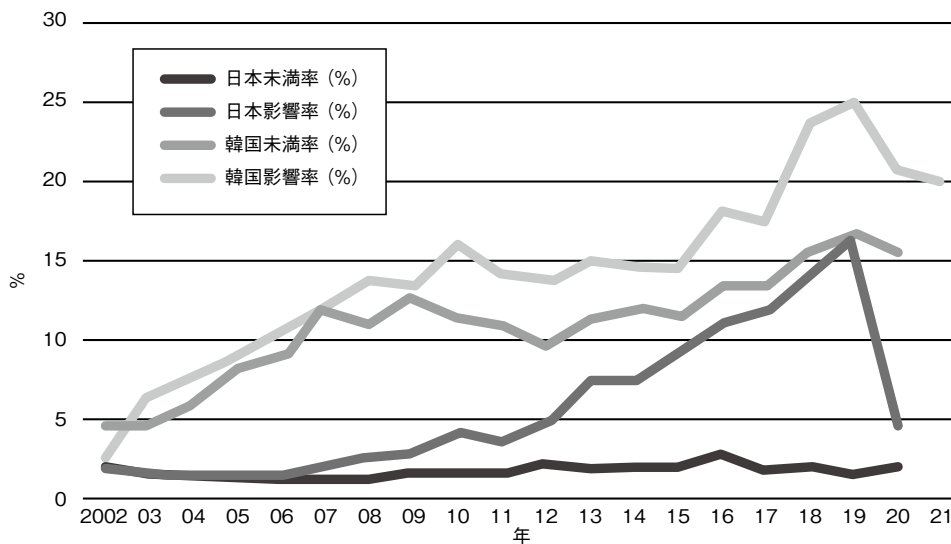
憂慮されるのは、賃金が下がるといふこの現象が、日本では当然のように思われていることである。先方の韓国ではというと、同期間、飲食・宿泊は年平均5・1%、医療・福祉は年平均3・6%それぞれ上昇した。医療・福祉が産業計より低いものの、飲食・宿泊が産業計より高い上昇率を示している点は、注目を要する。医療・福祉は、日韓ともに公定価格の制約を受けるゆえ、後述述べる国の役割が重要である。一方、飲食・宿泊に代表される対人サービス業において、韓国がそれなりの賃上げを達成していることは、日本に対して示唆するところが小さくないのである。

それは、一言でいえば、賃上げに対する労働者の意欲と、賃上げにおける労働組合の機能である。2020年現在、日本の労働組合組織率は17・1%、韓国のは14・2%である。労働組合にカバーされる労働者の比率が低く、なお日本より対立的な労使関係のもとにあるにもかかわらず、韓国のほうが飲食・宿泊においても高い賃上げを達成できたのは、韓国労働者が生活水準向上に向けて「食欲」であることの賜物といえる。

と同時に、賃上げを実現する組合機能も重要である。韓国の100人以上企業の協約賃金引上げ率が一定水準以上を保ってきたことをすでにみたが、これは、労働組合の賃上げ効果を示すものである。関連研究によれば、リーマンショック前までそれは5〜8%程度であった(つまり、組合員である労働者が、非組合員の労働者に比べて、5〜8%程度高い賃金を受け取った)。ただし、その後は、賃金上昇率自体が下がるなかで、労働組合の賃上げ効果も低下している。にもかかわらず、この組合の賃上げ機能が大衆にアピールしていることも事実である。現に、組合組織率は高まっているのである(2019年12.5%から2020年14.2%)。

組合の賃上げ効果とかがわかって考えるべきは、これが、格差の拡大につながるか否かである。理論的には両方あり得るが、韓国の場合は、組合が格差を抑制し、平等化をもたらしていることが実証されている。例えば、2016年現在、組合の賃上げ効果は、10分位数のうち5分位に当たる労働者において9.7%ととても大きかった。対して、低賃金の1分位の労働者には1.8%の賃上げ効果をもたらす反面、高賃金の9分位の労働者にはむしろ8.8%の賃下

図4 日本と韓国の最低賃金未満率および影響率の推移



出所：日本は、厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」；韓国は、最低賃金委員会「2021年最低賃金審議便覧」81-83頁

5国は、どのような姿勢で賃上げに臨んでいるのか？

本稿が対象としている2000〜2020年の間、日本の賃金が全般的に下がっているなか、最低賃金

げ効果をもたらしたのである。

だけは年平均1.6%の率で上昇した。これこそ国の政策の効果を示してくれるものである。ただし、それが十分であったかについては、予断を許さない。韓国は、より激しい形で最賃を引き上げたからである。同期間、韓国の最賃引上げ率は年平均

8.6%に達した。結果、201

1年に中位賃金対比45%の水準にあった最低賃金は、2020年には中位賃金対比62%の水準になった(同年、フランスは61%)。対して、日本のそれは、2011年38%から2020年45%へアップするに止まっている。

この相違は、その都度の政策のほか、制度的な違いを一定程度反映している。日本において最低賃金は、①労働者の生計費、②労働

者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定める。これに対し、韓国の場合には、①労働者の生計費、②類似した労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率を考慮して定める。日本の場合には「企業の賃金支払能力」、韓国の場合には「所得分配率」をより重視する制度なのである。

以上のような制度的・政策的相違は、最賃とそれを媒介とした賃金の底上げに対し、異なる影響を及ぼした。図4をみよう。これは、最低賃金未満率と影響率の推移を示したものである。ここで未満率とは、労働者のうち、現在その受け取る賃金が最低賃金未満の者の比率をいう。一方、「影響率」とは、最賃額を改定した後に、それに合わせて賃上げをしければ、改定最賃額を下回り、結果的に法違反となる労働者の割合をいう。影響率が高いほど、現行の賃金に対する最賃の政策効果は高いこととなる。

図から次の二点を読み取ることができる。一つは、日本に比べ、韓国の未満率が極めて高いという点である。もう一つは、最近では日本の影響率も上昇しているものの、韓国の影響率はそれをはるかに上回るレベルに高止まりしているという点である。2019年には25.0%の水準に達

し、全労働者の4分の1が最賃の影響圏内に入る結果となった。なお、最賃が上がると、通常、その周辺の賃金も連動して上がる傾向がある。この最賃の間接的な効果をも考慮に入れると、韓国においては、底辺に位置する多数の労働者の賃金が、この最賃によって下支えされているといえる。

6 韓国の経験は、日本に何を示唆するのか？

以上から、日本の抱える問題の一端が浮き彫りになったと思われる。一時期、日本は「製造強国」を誇った。今もその神話のうえにあぐらをかき、日本ではOJTに鍛えられた多くの人材が、高い生産性と品質を支えているという人は少なくない。日本の人材が優秀であることは論を待たない。問題は、2000年前後のリストラを転換点として、多くの日本企業が投資を止め、代わりに人件費削減に走ったことである。日本企業が韓国（および中国）と「価格」競争をしようとしたこの時期、韓国企業は日本に追いつこうと「投資」を積み重ねた。その違いが、いまの両者の現状を形づく

っている。日本がこの慣性から抜け出せない限り、優秀な「人材」も宝の持ち腐れといえよう。

このような企業行動の転換を出発点とする「内向き」は、もはや日本社会の体質と化したような感さえある。企業は、一度給与（特に所定内給与）を上げると、後では下げづらいという理由で賃上げを躊躇する。労働者・労働組合は、賃上げが企業の実績にマイナスの影響を与え、雇用を危なっかしくするやしないかという理由で賃上げを自粛する。国はといえば、「過度な」賃上げは、企業の支払い能力に支障をもたらすという理由で賃上げを抑える。しかしながら、これでは、「賃金低下→内需不足→生産性停滞→賃金低下」という閉じたループから脱出することはできない。

では、突破口は開けるだろうか。その端緒は、賃上げのための諸々の方策以前に、「安い日本」そのものを阻止しようとする考え方から得られるかも知れない。そのためには、第一に、企業の支払い能力にむやみに寛大であってはならない。支払い能力を考慮するのは、成長潜在力があるにもかかわらず、一時的な原資不

足で苦境に陥りかねない企業のためであって、現状の維持だけに汲々とする企業の延命のためではない。もともと望ましい経済とは、ろくに賃金も支払えないような企業は淘汰し、その資源がより効率的なところに再配分されることで達成されるものである。第二に、雇用へのこだわりすぎも再考しなければならない。もともと日本の労働者・労働組合が雇用を重視したのは、単に生きる糧を手に入れるためではなく、企業のなかでの自己実現を求めたためであった。しかし、停滞する企業にこだわるだ

けで、本当の自己実現ができるかが、いま問われている。雇用は重要であるが、無条件の雇用維持ではなく、雇用と賃金を天秤にかけ、そのバランスをとることが必要といえよう。なお、そろそろ「官製春闘」から抜け出すべきである。賃金は労使が決める、賃上げは組合がリードする、という堂々とした姿勢で臨まなければならないのである。「安い日本」から脱却するため、止まりかけている自分と企業と日本社会のエンジンをもう一度再起動すべきではなからうか。

禹宗杭 ウー・ジョンウォン

ソウル大学経済学科を卒業後、東京大学経済学研究科で博士（経済学）。1999年に埼玉大学経済学部へ赴任。専任講師、助教授を経て2005年から教授。途中で、Anderson School at UCLAの訪問研究員、ソウル大学校日本研究所客員研究員などを歴任。雇用関係論、人的資源管理論、社会政策論が専門で、雇用慣行および労働政策の国際比較に取り組んでいる。最近の論文は、『「一億総活躍」と身分制雇用システム』（『社会政策』第11巻第3号、2020年）など。

