

韓国における日本企業の撤退に関する実証的考察*

一馬山自由貿易地域¹⁾の事例分析を中心として一

金 泰 永 (韓国・江陵大学校)

はじめに

60年代から70年代にかけて良質で安い労働力を求め韓国に進出した労働集約型企業は、多くの例にみられるように、韓国から撤退する傾向がある。1970年代前半に進出した繊維・縫製といった業種が、1980年代半ばに「労働力不足」と「賃金の上昇」によって撤退した。

その主な要因としては、賃金の高騰、変わり易い政策と手続きの複雑さ、現地資金調達の高難性、国産原材料使用の義務・奨励策の強化、国産原材料の品質不安と価格高騰、品質管理の低さなどがあげられる²⁾。

さらに1987年から民主化運動とともに始まった過激な労働運動と賃金上昇、ウォン高、インフレの高進による市場環境の変化などが韓国における撤退件数・撤退金額の多さに関連していると考えられる。ただし、同時に、「付加価値の高い商品に切り替える手」がない場合、あるいは「親会社に十分な能力と資本がない場合」に事業不振に陥り第三国への進出、海外生産立地替えを迫られることも指摘されている。

87年から89年にかけての激しい労使紛争後、89年は新規の投資が減少するとともに、既に進出していた企業の撤退も目立った。撤退の理由は、労使紛争の頻発、賃金の上昇、ウォンの切り上げ、成長の鈍化、生産性の低下、不良品の増加、品質悪化、注文生産製造業の場合は納期おくれの頻発、労働力不足、世界景気の全般的後退などが挙げられる。また、労働集約部門のASEAN や中国などへのシフトなどいくつかの要因も

挙げられる。そのため、撤退をめぐる従業員からの突然の解雇、退職金の支払いなどのトラブルが起り、大きな社会問題となった³⁾。90年に入ってから労使紛争が沈静化し、賃金の上昇率が政府のコントロールで抑えられたものの、経営環境の悪化や事業不振を理由に撤退するケースが増えている。

本研究の目的は、1970年の朴政権の「輸出自由地域設置法」の制定以来、馬山へ進出した日本企業のうち、1987年6月29日の「民主化宣言」を契機とした労働争議を理由に韓国から引き上げた撤退企業の当事者へのインタビュー調査⁴⁾を通じて、撤退の特徴及びプロセスの構造を解明することである。また、馬山から撤退した米国企業のケースと比較した上で、全体像構成を試みる。さらに、馬山自由貿易地域における日本企業の撤退を数量的に把握し、そのデータ整理を行うとともに、日本企業の撤退が持つ特色を明らかにする。

このような研究は、21世紀に向けて経済環境がグローバル化し、相互依存化が進むトレンドのもとで、先進国化しつつある韓国の経済発展に資する何らかの提言を得ることができると考える。さらに、東アジア、ASEAN 地域に新たに進出しようとして計画している日本企業、あるいは既に進出した日本企業の将来を予測する上でも重要な意味を持つであろう。

注*

本稿は、1999年度江陵大学校学術研究助成費によるものである。

[キーワード]

自由貿易地域, 撤退, 民主化宣言, 労使関係, 女性労働者

I. 外資企業の撤退

(1) 撤退の定義と理論

直接投資が海外でのより大きな利潤を求めての企業行動であるのに対して、撤退はその利潤が得られずに赤字になり、先行き大きな損失が見込まれるようになったときの行動であるといえる。企業の経営者の中には、撤退を失敗と考える者もいるが、撤退は企業のライフ・サイクルの正常な一部分を構成するものである⁵⁾。撤退に関しては実に様々な定義がなされている。撤退とは、現地法人の株式売却と会社清算を総称する。ただし、株式売却には全面売却と部分売却があり、前者は現地にある自社系以外の企業に会社を売却するもので、会社清算とならんで完全撤退である。しかし、部分的売却は現地での株式公開や、資本現地化要求に基づく株式移譲などを含む。これは部分撤退である。他の子会社との合併は、問題の生じた現地法人を別の現地法人（子会社、関係会社）に合併するもので、経営活動が実質的に残るとい意味では撤退ではないと言える。しかし、吸収された現地法人は消滅するので、法的には撤退である⁶⁾。トーネデン（Torneden, Roger L.）によれば、撤退（divestment, disinvestment, disposition, abandonment）は「本社によって支配され、かつ能動的に活動している子会社の所有権の割合の減少」⁷⁾と定義される。ボドウィン（Boddewyn, J. J.）は、撤退とは「ある事業活動の慎重かつ自発的な閉鎖、またはその活動の全体あるいは主要部分の売却」⁸⁾という定義を下しているが、国有化、強制収容は除外している。しかし、グランバーグ（Grunberg, Leon）は、撤退をボドウィンと同様に定義づけているが、国有化、強制収容もこれに加えている⁹⁾。

上述のように、撤退の定義は、当該子会社の所有割合の減少の程度に関係するが、これを自発的な撤退のみに限定するか否かなど若干の見解の差がみられる。

撤退には、個別的な（ad hoc）決定によるものと戦略的決定によるものがある。戦略的決定はあまり多くない。戦略的決定を行うためには、意志決定の親会社

集権化と戦略的プランニングという二つのメカニズムが確立されていなければならない。すなわち、戦略的撤退とは、子会社の業績に関係なく、親会社の長期的再建計画を遂行するためになされた撤退を意味している。個別的な決定による撤退は、経営者の予想できない出来事が生じた場合に遂行される撤退を意味する。

企業は必ずしも経済的理由からのみ撤退するわけではない。全社的立場から、さらに、戦略的必要上から業績の良い子会社さえも撤退の対象になるだろう。現地子会社の立地条件が不利になったということだけで撤退を引き起こすとはいえないだろう。例えば、労働紛争以降、賃金の上昇など政治・社会・経済的要因を理由に撤退した個別企業と、撤退することなく現在も継続操業している企業が存在する限り、立地条件の変化によってのみでは説明できないだろう¹⁰⁾。しかし、立地条件が不利になったときには財務状態が悪い企業から先に撤退することは予想される。親会社の営業不振によって生じた資金不足のため、手に入る投資資金はまず親会社活動に向けられ、海外活動はその次と考えられる¹¹⁾。

ボドウィンはダニングの折衷モデルを逆転理論（reverse theory）化して撤退理論を展開した。ボドウィンによれば、撤退は次の三つの状況のうち、いずれか一つがあてはまるとき起こると述べている。第一に、企業が他国企業に対する競争上の優位性を失うとき。第二に、仮に競争上の優位性を持てたとしても、自社で内部化しているよりは外国企業に売却の方が利益があがる場合。第三に、企業が母国外でそうした内部化された競争上の優位性を利用して利益があがらなくなる場合。すなわち、外国市場に対しては輸出で、自国市場に対しては自国生産で供給した方が有利である場合、または外国、自国のどちらか一方ないしはその双方を放棄した方が有利な場合である。ボドウィンは、つまるところ、条件、動機、環境の三つタイプがあると分類している¹²⁾。

(2) 撤退に関する先行研究

世界的にみた場合、多国籍企業の撤退は1974年の第

一次オイル・ショックより早く1960年代末に急増していた。そのため、欧米の学者たちによる、多国籍企業の撤退動向についていくつかの先駆的な研究が行われている。しかし、多国籍企業の撤退動向について数量的にこれを把握した調査は、あまり行われてない。

代表的な研究として、ヴォーペルとカーハン(Vaupel, J. W. & Curhan, J. P.) の、アメリカの187社の多国籍企業について1900-1967年の動向を調査した研究¹³⁾、トーネデン(Torneden, R. L.) が460企業について1967-1971年の動向を調査した研究¹⁴⁾、カーハン、ダヴィドソンおよびサリ(Curhan, J.P., Davidson, W.H. & Suri, R.) の、アメリカ系多国籍企業(親会社)180社について1951年から1975年にわたる撤退動向を分析した研究¹⁵⁾、さらにサシュデフ(Sachdev, J.C.) の英国系多国籍企業について1968-1974年の撤退動向を調査した研究¹⁶⁾、などが挙げられる。

撤退は、雇用不安を大きくして、労働組合運動の抵抗の国際的組織化を促進する最も重要な原因の一つになっている。ブルッケ(Bulcke, D. Van Den) のヨーロッパにおける調査によれば、1965-75年の間に、アメリカ多国籍企業は、旧EC加盟国六ヶ国からその投資の30%を工場閉鎖や出資比率の引き下げによって撤退している。また、EC加盟国もこの間に投資の23%を引き上げている¹⁷⁾。

また、ブルッケ等は撤退がベルギーの雇用にどのような影響を及ぼしているかについての調査で、次のように述べている。1974年に始まった景気後退による投資計画の取消し、工場閉鎖、大量解雇はこの国での外国多国籍企業による雇用創出的傾向を停滞させた。1968-75年の年あたり雇用増加率は5.1%であったのに対し、1975-76年にはわずかに0.41%という水準に低下している。彼らは、外国企業子会社のほうが国内企業よりも不況にたいする抵抗力は大きかったにもかかわらず、こうした現象が起こったと指摘している¹⁸⁾。

日系企業の撤退は、1974年のオイル・ショック後に増加し、撤退問題がようやく注目されるようになってきた。通産省の『我が国企業の海外事業活動』、日本在外企業協会による、1973年の最初の調査報告『在外

日系企業の撤退に関する調査研究報告書』、ついで1991年の『海外事業における撤退戦略』などが相次いで公表された¹⁹⁾。

さらに洞口治夫は、『日本企業の海外直接投資：アジアへの進出と撤退』で、日本企業の行う海外直接投資の継続性を研究した²⁰⁾。郭賢泰と洞口治夫の日本企業の撤退研究によると、75年に存在していた5,212社のうち90年まで残っていた企業は2,683社で、製造業では2,378社から1,108社に減少した。海外に進出した日本企業の現地法人の存続率は49.9%、製造業に限ると46.6%である。存続率とは海外現地法人の中で一定期間を経ても操業を続けている企業の割合を推計したものである²¹⁾。

これらの研究は、撤退成功の秘訣など経営側に立った戦略論を主として扱っており、撤退が現地の雇用問題に与える影響、あるいは撤退をめぐる現地労働者との労働問題などについてはほとんど触れてない。

II. 馬山自由貿易地域における日本企業の撤退

(1) 進出企業の実態と雇用

外資企業の国別分布を見ると(表1)、1974年に地域内において大部分を占めていた企業は、外資企業ないし外国資本と現地資本との合弁企業(joint-ventures)である。外資企業といっても、実際の進出企業の大部分は日本企業である。

馬山では1990年12月31日における総計72社のうち、単独投資では日本企業が33社、韓国企業が16社、合弁会社は日本合弁企業が15社、米国5社、その他が4社である。外資比率100%の企業が46%(33社)、合弁企業32%(23社)、韓国企業が22%(16社)である。2000年度は、それぞれ40%(30社)、19%(14社)、41%(31社)であり、1990年度と比較すれば、外資比率100%の企業は7%減少したのに対して、100%現地資本の企業が19%増加した。地域区内の外資比率は減少傾向にあり、合弁会社の比率も90年の32%から2000年の19%に13ポイント減少している。

1972年の稼働以来、雇用水準は一時期減少したもの

表1：馬山自由貿易地域の国別進出現況及び構成比（単位：社，％）

年度	国別（単独）				合弁	国別合弁	計
	韓国	日本	米国	その他			
1974	0 (0%)	76 (68%)	4 (4%)	2 (2%)	29 (26%)	韓・日26社、韓・米2社、 米・日1社	111 (100%)
1990	16 (22%)	33 (46%)	—	—	23 (32%)	韓・日15社、韓・米5社、 その他4社	72 (100%)
2000	31 (41%)	25 (33%)	1 (1%)	4 (5%)	14 (19%)	韓・日12社、韓・米1社、 その他1社	75 (100%)

（資料）馬山輸出自由地域管理所『馬山輸出自由地域現況1974年8月31日、1990年12月31日、2000年3月1日資料より作成。

表2：馬山自由貿易地域の雇用構造（性別）及び投資現況

年度	稼働 企業数	従業員数		計	投資額（千ドル）			
		男（％）	女（％）		内資	外資（％）	計	
1972	26	1,054(14.8)	6,052(85.2)	7,106	1,977	34,918	95	36,895
1975	94	5,560(24.6)	17,026(75.4)	22,586	6,185	82,810	93	88,995
1980	85	6,349(22.3)	22,183(77.3)	28,532	19,748	93,136	83	112,884
1985	77	6,641(23.0)	22,342(77.0)	28,983	29,453	96,439	77	125,892
1987	74	8,389(23.0)	28,022(77.0)	36,411	26,318	137,336	84	163,654
1990	70	5,799(29.5)	13,817(70.4)	19,616	34,464	181,353	84	215,817
1995	72	5,123(34.8)	9,613(65.2)	14,736	54,270	181,036	77	235,306
2000	70	4,731(36.8)	8,114(63.2)	12,845	53,887	196,696	79	250,583

（資料）馬山輸出自由地域管理所『馬山輸出自由地域現況』2000年3月1日資料より作成。

の、その後徐々に増加に転じ、1987年には稼働企業74社、雇用人員36,411人と最大になった。2000年現在の稼働企業は87年と比較して4社少ない70社となり、雇用人員もとりわけ女性労働者が大幅に減少して、12,845人となった。労働者の性別構成を見ると、表2のように、1972年の男1,054人(14.8%)、女6,052人(85.2%)から、1987年に男8,389人(23.0%)、女28,022人(77.0%)、2000年3月現在には男4,731人(36.8%)、女8,114(63.2)と相対的に女性労働者が減っている。

その原因としては、労働集約的産業から技術・資本

集約的産業及び高付加価値産業への移動にともない、熟練労働者が要求されたこと、繊維・縫製及び電子産業から他の産業へと多様化したこと、87-89年にわたる労働争議後、「米国電子企業T社」「日本電機企業S社」等の規模の大きい企業が撤退したこと、そして女性労働者、とりわけ未婚女性労働者を雇う企業が減少したこと、などが挙げられる。

特に、87年の「民主化宣言」以降の労働組合結成、そして87-89年にわたる激しい労使紛争と高率の賃金引き上げの後、外資進出は全体的に減少しつつあり、韓国への進出企業は生産ラインをASEANや中国へ移

転しつつある。このような投資環境の悪化は結果的に雇用減少をもたらした。

現在、馬山輸出地域の生産輸出拠点としての位置づけを変更せざるを得ない企業が増えている。このような傾向は日本企業の場合、低賃金労働力を利用する労働集約的産業に多く見られる。特に、電子電機メーカー企業の多くは賃金水準のより低いアセアンや中国へ生産拠点を移転している。完全撤退している企業よりも、企業規模を縮小しようとする企業が多い。一方、韓国企業も同じ傾向にあると言える。

(2) 労使関係

1970年に「輸出自由地域設置法」が制定されてから1986年5月9日に「外国人投資企業の労働組合及び労働争議調停に関する臨時特例法」が廃止されるまで、この地域では労働争議権が大きく制限されていた。政府は、労働者の団体争議権を制限し、労働協議会と労働庁（労働部）の調整によって問題解決をはかっていた。だが、地域内では、法律が廃止されてすぐ労組が結成されたのではなく、1987年6月の民主化闘争と7、8月の全国的な労働運動の高揚を経て誕生したのである。

民主化の過程において、労働法は改正され、組合に権利を行使できる自由が与えられた。その中で、大部分の労組は賃上げという最も基本的な労働条件の改善を要求した。一般的に、経営者たちは労働不安を防ぐために労組の要求を受けざるをえなかった。このよう

に、87年以後の激しい労働争争により、賃金は引き上げられ、外資企業にとって安い賃金のメリットはなくなったといえよう。

しかし、賃金の上昇だけではなく、87年からの活発な労働組合運動などが外国人投資の阻害要因になった。民主化宣言に伴う労働組合の出現の結果、馬山自由貿易地域の賃金の上昇は、全国レベルの賃上げを上回った。

1987年から90年かけての激しい労働争争を経験した馬山地域は、労使間の献身的な努力によって1991年から安定を見せ始め、1994年には無紛糾を実現し、労使関係は安定しつつある。馬山地域において労働組合が結成された企業について見ると（表3）、87年22社、88年37社、90-91年41社、92年33社、93年32社、94年33社、95年32社、96年31社、97年30社と、組合組織率は減少しつつある。

(3) 撤退のデータとその要因

1970年から73年の石油ショックまで、良質で安い労働力を求めて、日本から韓国の馬山自由貿易地域に進出した企業は、規模別に10万ドル以下（14社）、10万超～20万以下（21社）、20万超～50万以下（35社）、50万超～100万以下（27社）、100万超～500万以下（18社）であった（表5）。この時期、100万ドル以下の中小企業の小規模の投資が増大した。77年からは1社平均投資額が100万ドルを超える規模の投資が行われた。業種別には、電子・電機（27社）、金属（25社）、繊維・

表3：年度別の争議発生の現況

区分	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
労組結成企業	22	37	43	41	41	33	32	33	32	31	30
争議発事件数	40	20	29	30	17	18	5	3	9	5	4
発生率 (%)	182	54	67	73	41	55	16	9	28	16	13
紛糾による閉業	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-

(資料) 馬山輸出自由地域企業協会『輸出自由地域の発展方向』1998年12月資料より作成。

縫製（12社）、機械（7社）、精密機器（7社）、履物（6社）、非鉄金属（5社）、その他（26社）の順であった（表6）。

73年から74年にかけて、進出企業の撤退（投資取消）が増加したが、その原因としては、まず、73年の第一次石油ショック以降日本と世界経済の景気後退などが挙げられる。第二に、74年改定された外資導入法に従って電子、機械工業の投資最低限度額が10万ドル以上、その他の業種が5万ドルから20万ドル以上に引き上げ

られたため、投資取消が増えたことが挙げられる。

79年の第二次石油ショックと政治的・社会的混乱（1979年10月26日の朴大統領暗殺事件）及び79年に賃金の大幅上昇（28.6%）があり、進出企業が望む韓国人労働者の賃金の安さというメリットがなくなった。また、韓国の高金利問題が、とくに80年代のような不況期において事業継続に困難さを増していた。そのため、事業不振で撤退する企業がふたたび増加した。79年から80年にかけて撤退した日本企業17社のうち、資

表4：馬山自由貿易地域における撤退の要因

年度	入居	稼働	事業不振	施設移動	合併	労使紛争	闘志取消	合計
'70~'72		32	—	—	—	—	4	4
1973	115	71	—	—	—	—	7(1)	7(1)
1974	110	98	1	—	1	—	11(2)	13(2)
1975	105	94	2	—	—	—	3(1)	5(1)
1976	99	94	6(1)	1	—	—	1(1)	8(2)
1977	99	87	2	—	—	—	—	2
1978	97	95	5(2)	—	—	—	—	5(2)
1979	94	86	5	1(1)	—	—	1	7(1)
1980	88	85	10	—	—	—	1	11
1981	89	83	5(2)	—	1	—	—	5(2)
1982	83	80	8(4)	—	—	—	—	8(4)
1983	83	80	4(2)	1	—	—	—	5(2)
1984	79	77	5(2)	1	—	—	—	6(2)
1985	79	77	2(1)	—	1	—	—	3(1)
1986	76	75	2(1)	1(1)	—	—	2(2)	5(4)
1987	75	74	4(2)	—	—	—	—	4(2)
1988	75	73	1	—	—	—	—	1
1989	70	69	3	1(1)	1	1(1)	—	6(2)
1990	72	70	2(2)	—	—	1	—	3(2)
1991	71	69	2(1)	—	—	—	—	2(1)
1992	68	67	5(2)	—	—	—	—	5(2)
1993	71	67	3(3)	—	—	—	—	3(3)
1994	76	72	3(2)	—	—	—	—	2(1)
1995	73	72	5(4)	1(1)	—	—	—	6(5)
1996	74	72	5(4)	—	—	—	—	5(4)
1997	75	69	2(2)	—	—	—	—	2(2)
1998	78	71	2(2)	—	—	—	—	2(2)
1999	77	71	9(7)	—	—	—	2(2)	9(7)

（資料）馬山輸出自由地域管理所「馬山輸出自由地域現況」各年度12月号より作成（但し、1995—2000年度のものは3月31日の基準である）。

（注）（ ）は日本以外の国である。内国化された日本企業は撤退に含まれてない。

本金100万ドル以上の企業は1社しかない。

業種別には、機械（3社）、金属・非鉄金属（各2社）、電子・電機（1社）、繊維と雑貨（9社）であった。このように撤退企業は、資本力の弱い中小企業であった。71年から92年まで日本企業の業種別撤退は、雑貨25社（食品、傘、玩具など）、電子・電機13社、金属12社の順である。国別では、日本83社、米国15社、

韓国15社、その他3社である。

特に、1970年代前半に良質で安い労働力を求め韓国に進出した労働集約型企業である繊維・縫製といった業種が、1980年代に入り、「労働力不足」と「賃金の上昇」によって80年3社、82年1社、83年1社、84年2社、88年1社、91年1社と相次いで撤退し、2000年3月31日現在日本企業は1社もない。

表5：馬山自由貿易地域における年度別・規模別進出と撤退（単位：万ドル）

年度	10以下		10超過 -20以下		20超過 -50以下		50超過 -100以下		100超過 -500以下		500超過 -1000以下		計	
	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退
'70 ~'72	15(2)	5	14(1)		26(3)	2	10		9(2)				74(8)	4
1973	3(2)		9(1)	1	12	1	17	3	11	2(1)			52(3)	7(1)
1974	3(2)	5(2)	1	2	2(1)	2		2	2(1)	2			8(4)	13(2)
1975		2(1)		3										5(1)
1976				3	1(1)	3(1)		1	1	1(1)			2(1)	8(2)
1977			1		1			2					2	2
1978		2(1)		1(1)				1	3(1)	1			3(1)	5(2)
1979				1	1	1	2	3	1(1)	1		1(1)	4(1)	7(1)
1980			1	4	3(2)	4		3	1(1)				5(3)	11
1981			1(1)	1	4(1)	2	1(1)		1(1)	3(2)			7(4)	6(2)
1982				2	1(1)	3(2)	1(1)	3(2)					2(2)	8(4)
1983				1	3(1)	1			2(2)	3(2)			5(3)	5(2)
1984						3	1	3(2)	1(1)				2(1)	6(2)
1985				1(1)	1(1)				2(2)	2(1)			3(3)	3(1)
1986					1(1)	5(4)			1				2(1)	5(4)
1987		1				1(1)	2	1	1	1(1)			3	4(2)
1988						1	1(1)						1(1)	1
1989	1(1)					2(1)		2		2(1)			1(1)	6(2)
1990					1(1)	1(1)	2(1)		2(2)	1(1)		1	5(4)	3(2)
1991						1	1(1)						1(1)	2(1)
1992					1(1)	1(1)		2	1(1)	2(1)			2(2)	5(2)
1993					1		2(2)	1(1)	2(2)	2(2)			5(4)	3(3)
1994					1		2(2)	1(1)	3(3)	1(1)	1(1)	1	7(6)	2(1)
1995		1(1)				1(1)	1(1)	2(1)	1(1)	2(2)	1(1)		3(3)	6(5)
1996					1(1)	1(1)	1(1)	1(1)	1(1)	3(2)			3(3)	5(4)
1997			1(1)		2(2)	1(1)	2(2)		1(1)	1(1)			6(6)	2(2)
1998	2(2)		1(1)				1(1)	2(2)	1(1)				5(5)	2(2)
1999	1(1)		1(1)	1(1)		3(3)		1(1)	3(3)	2(2)	1(1)	1(1)	5(5)	9(7)

(資料) 馬山輸出自由地域管理所「馬山輸出自由地域現況」各年度12月号より作成（但し、1995-2000年度のものは3月31日の基準である）。

(注) () は日本以外の国である。その他には玩具、食品等が含まれている。

表6 馬山自由貿易地域における外資企業の年度別・業種別進出と撤退

年度	電子・電機		金属		非金属		機械		精密機械		繊維・縫製		履物		その他		合計		入居	稼動
	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退	進出	撤退		
'70~'72	20(2)	1	9		3	1	8(3)		3(1)		8		5		18(2)		74(8)	4	96	32
1973	11(2)	1	16	1	2		3(1)	1	5		4		1		10	4(1)	52(3)	7(1)	115	71
1974		2(1)		2	1			3(1)	2(1)	1		1			5(3)	4	8(4)	13(2)	110	98
1975										1				1		3(1)		5(1)	105	94
1976	1			1				1(1)				1	1(1)	1		4(1)	2(1)	8(2)	99	94
1977		1		1					1						1		2	2	99	97
1978		2(1)	1(1)				1		1	1						2(1)	3(1)	5(2)	97	95
1979	1(1)			1		2		2(1)			2	1			1	1	4(1)	7(1)	94	86
1980	1(1)	1	1(1)	1	1		1(1)	2				3	1			4	5(3)	11	88	85
1981		4(2)		1	2(2)	1	1(1)				3(1)				1		7(4)	6(2)	89	83
1982		2(1)	1(1)	2(1)	1(1)	1(1)						1				2(1)	2(2)	8(4)	83	80
1983	2			1(1)				1(1)			2(2)	1			1(1)	2	5(3)	5(2)	83	80
1984	1(1)		1(1)	1(1)	1			1			1	2		1		1(1)	2(1)	6(2)	79	77
1985				1					1(1)				1(1)	1(1)		1	3(3)	3(1)	79	77
1986	1	1		1(1)		1(1)				1(1)					1(1)	2(2)	2(1)	5(4)	76	75
1987	2		1(1)	1		1(1)			1	1(1)				1(1)		1	3	4(2)	75	74
1988	1(1)											1					1(1)	1	75	73
1989		2(1)		1				1(1)						1	1(1)	1	1(1)	6(2)	70	69
1990	2(2)	3(2)											1(1)		2(1)		5(4)	3(2)	72	70
1991									1(1)			2(1)					1(1)	2(1)	71	69
1992	1(1)	1		2(1)					1(1)	1						1	2(2)	5(2)	68	67
1993	1(1)	1(1)		1(1)					1(1)				1(1)	1(1)	2(1)		5(4)	3(3)	71	67
1994		1		1(1)	1(1)				1(1)		2(2)				3(2)		7(6)	2(1)	76	72
1995	1(1)		1(1)						1(1)			1(1)		2(2)		3(2)	3(3)	6(5)	73	72
1996	1(1)	2(1)	1(1)	3(3)			1(1)										3(3)	5(4)	74	72
1997	3(3)						1(1)		2(2)			1(1)				1(1)	6(6)	2(2)	75	69
1998	1(1)	1(1)					2(1)								2(2)	1(1)	5(5)	2(2)	78	71
1999	1(1)	3(2)		1(1)			1(1)	2(2)			1(1)	1(1)		1	2(2)	1(1)	5(5)	9(7)	77	71

(資料) 馬山輸出自由地域管理所「馬山輸出自由地域現況」各年度12月号より作成(但し、1995-2000年度のものは3月31日の基準である)。

(注) ()は日本以外の国である。その他には玩具、食品等が含まれている。

88年に入ってから、労使紛争の激化、ウォン高、賃金上昇、インフレなど経済の先行きに対する不透明感から、韓国への進出はほとんど行われてない。これまで投資の中心だった製造業分野は、ウォン高や先進国での対韓輸入規制強化、87年からの相次ぐ賃金上昇（賃金指数の88年～90年の各年の前年比上昇率は、19.8%、25.2%、20.0%）で、撤退の動きがみられた。

87年から99年まで日本企業の原因別撤退を見ると（表4）、事業不振46社のうち日本企業が14社、労使紛争1社、合併1社である。規模別には50万ドル超～100万以下6社、20万超～50以下3社、100万超～500万以下3社、500万超～1000以下2社、10万以下1社の順である（表5）。

88年から99年まで日本企業の新規投資は3社しかなかった。また、既に進出している企業の撤退も目立った。撤退の理由は、労使紛争の頻発、賃金の上昇、ウォンの切り上げ、成長の鈍化、生産性の低下、不良品の増加、品質悪化、注文生産製造業の場合は納期おくれの頻発、労働力不足、世界的な景気の全般的後退などが挙げられる。また、労働集約部門のアセアンや中国などへのシフトなどいくつかの要因も挙げられる。そのため、撤退をめぐって従業員の突然の解雇、労働組合による退職金の受け取り拒否、退職金の支払いなどのトラブルが起り、大きな社会問題となった。90年に入ってから労使紛争が沈静化し、賃金の上昇率が政府のコントロールで抑えられたものの、経営環境の悪化や事業不振を理由に撤退するケースが増えている。

要するに、1987年から民主化運動とともに始まった過激な労働運動と賃金上昇、ウォン高、インフレの促進による市場環境の変化が起きたことが韓国における撤退件数・撤退金額の多さに関連づけて考えられる。同時に、「付加価値の高い商品に切り替える」手がない場合に事業不振になり第三国への進出、海外生産立地替えを迫られることも指摘される。

Ⅲ. 撤退した米国企業と日本企業の事例研究

（1）米国電子企業 T 社

電子企業 T 社は²²⁾、100%アメリカ資本で馬山自由貿易地域に72年2月に進出し、89年4月に閉業申告を出した企業である。その親会社は、全世界に生産ライン38ヵ所、販売会社9,425社、貿易会社11社をもつ多国籍企業である。主な生産製品はパーソナルコンピューター、電話機、ステレオなどで、特にマイクロコンピュータは88年当時アメリカ市場の20%を占めていた。韓国内でも一時期、電子業体の中で、輸出第3位を記録し、88年には13億6千万ドルの黒字を記録した。進出当時の資本金は150万ドルであり、86年度の送金額は投資金額150万ドルをはるかに超える189万ドルであった。しかし、進出していた18年間、再投資は行われなかった²³⁾。そのなかで、84年に同地域内で電子通信機器を生産する X 会社をフィンランド51%、同社49%の出資比率で設立した。さらに、「86年に光州に下請会社である Y 電子を設立した」と労働者たちは証言している²⁴⁾。

従業員は、72年当時250人であったが、漸次増加して85年5月には1,900人まで膨らんだ。しかし、88年5月31日の組合設立以降、自然減員と従業員をこれ以上充当しないという会社の方針により、閉業直前の89年4月には、従業員は約1,392人（男270人、女1,122人）に減った。

組合の結成以前には²⁵⁾、数多くの残業、徹夜などで労働時間が一週80時間に至った時期もあり、労働統制が厳しかったという。初任給は一日3,640ウォンで、ボーナスは400%、また人事考課に従ってボーナスが支給された。

組合の結成後、基本給は43,235ウォン以上、ボーナスは年600%、諸手当の新設及び引き上げ、残業・特勤は自由意思に従って行われるようになった。

87年のストライキに際して、組合が結成されたが、経営者側は組合を認定せず、脅迫・懐柔を行って、組合を強制的に解散された。その結果、1人の組合関係

首謀者が解雇され、他の首謀者は別の部署に移動させられた。その後、数度にわたる組合結成への試みも、経営者側の脅迫にぶつかって失敗に終わった。

しかし、88年5月31日にふたたび組合が結成された。組合員は全体労働者1,400人（生産職女性労働者950人、生産職男性労働者150人、管理・技術職及びその他300人）のうち、900人程度の女性生産職労働者が中心となった。組合の委員長には勤続年数3－4年程度の女性労働者が選ばれた。これに対し、経営者側は再び組合を認定せず、男性管理職を動員して組合の結成報告会を強制的に解散させた。加えて、組合の執行部を監禁したり暴行したりなどの不当な労働行為を行った。

韓国ではホワイトカラーとブルーカラーと一緒に組合を結成するケースは少ない。事務職と労働者とは身分が違うと考えられているからである。社員と工員の身分区別は厳然として存在する。そのため、管理制度の面において両者間に様々な差別があり、感情的な対立もある。労働者たちが組合をつくろうとすると、経営者側に立つ管理職が、いわゆる「救社隊」を作って組合結成を妨害しようとする。

また、現行法上一企業一組合しか認めないことを利用してホワイトカラー（管理職が中心）は幽霊組合を作ってブルーカラー（労働者が中心）による新しい組合結成を妨げる。勤続年数10年以上の男子管理・技術職を中心とする従業員が「労働組合正常化推進委員会」、いわゆる「救社隊」を結成した。彼らは、企業の撤退に対する危機意識と企業への愛着心が強かったといえよう。88年7月9・10・12日に「救社隊」は組合活動を妨害したり暴行を行ったりし、10人の組合員が入院する事態が起こった。その結果、上部組合組織である「馬昌労働組合（馬山労連）」を通じて地域連帯闘争を引き起こし、マスコミにも大きく取り上げられた。

その後、経営者側は賃金引き上げなどの組合の要求を受け容れながら、物量流出・ライン解体・外部下請の増加・機械搬出・減員などを引き続いて行い、労働者たちに大きな不安感を与えた。すなわち、撤退準備を進めていったのである。他方、組合側はこれを阻止する争議を行いながら、88年11月に団体協約交渉を始

めた。19回にわたる交渉は決裂した。経営者側は89年2月15日に一方的に組合との交渉を拒否した。翌日、80人程度の男性管理技術職が団体協約の保留と組合の執行部を男性労働者にゆずることを要求しながら、一ヶ月間不法ストライキに入った。3月3日に、組合側は正常操業を決意したが、3月6日に経営者側は男性労働者と女性労働者との摩擦を理由にして、一方的な操業の中断を組合に宣言し、4月3日付けの「慶南日報」に経営悪化を理由とした閉業公告を出した。

組合は韓国労働部及び自由貿易地域管理所など政府関係機関に対する抗議や陳情を行いながら、4月に18人の労働者がT電子のソウル研究所を占拠しストライキを行った。同時に、外国人資本の横暴と不当な労組弾圧を暴露し、親会社との協商を要求した。これに対して韓国政府は傍観的態度をとったが、駐韓アメリカ大使館は強硬的態度に終始した。当時の駐韓米大使はT電子の組合に対して「憎悪と暴力に満ち、どんな秩序も取り揃えてない労働運動だ」と不満を吐きながら韓国政府に公権力の介入を要請した²⁶。

親会社は、従業員に支払う法定退職金と給料など300%に達する「解雇慰労金」を銀行振り込みで送金した。大部分の従業員はこの提案を受け入れ退職したが、89年11月に40人の女子組合員は親会社の提案を拒否し、約130億ウォンに達する工場の機械設備を占拠し、ストライキを続けた。労組副委員長であるY氏（女性）は、「T電子はまだ閉社していない。組合と合意を得ていない閉業は無効であり、閉業は正当化できない」と主張した²⁷。さらに、馬山地域内では「T電子出身の労働者たちは雇わない」というのが不文律となっており、したがって、彼女らは「ここから引き下がっても雇ってくれる企業は地域内にはない」と危機感をつのらせ、闘争はいっそう激しさをました。

89年12月に二回にわたる公権力の投入で、ストライキ労働者たちが警察に連行され、組合幹部16人が拘束された。

2年余りにわたるT電子の労組の闘争は幕を閉じた。かつてT電子に勤務していたS氏は、「なぜ、T電子が撤退したか」についての私の質問に対して「賃

金の上昇などで競争力が落ち、将来性がないから撤退した」と即座に答えてくれた。

この企業の労使紛争過程の実例は、外資企業撤退に敏感になるしかない地域内の労働者たちに象徴的なイメージとして受けとめられる。彼女らの戦いは、奪われた生存権を取り戻すための闘いといえるだろう。

(2) 日本電機企業 S 社

電機企業 S 社は、100%日本資本の企業で、親会社 (A) は東京の下町にある中小企業である。この親会社は1956年、前社長の個人企業の町工場として創業して以来、日本の電機産業、特にラジオ、ステレオ、テレビ、ビデオなどの AV 機器の組立メーカーが成長するのに伴って、急激に生産を拡大してきた部品メーカーである。A 社の製品は AV 機器に使われる各種のコイルで、100%の注文生産である。A 社は日本国内では中小企業だが、S 社は韓国国内では、1988年 8 月の時点での資本金 (10億3723万円=約79ウォン) から見ても従業員数 (1,500人) から見ても大企業のカテゴリーに属する。A 社は、S 社とともにコイルの業界では業績面で屈指の優良企業として通用している。A 社の馬山への進出は1972年である。S 社は、創業時の資本金が約 4 千万ウォンであったから、この間約200倍の増資を行ったことになる。

A 社は積極的に生産ラインを台湾、韓国にシフトさせることでコストダウンを図ってきた。A 社の韓国への投資目的は、安い労働力利用、コスト削減、現地政府の産業育成保護政策による現地生産の有利性利用、現地・第三国市場への販路拡大などである。S 社は、86年には従業員数が3,000人 (男100人、女2,900人) にまで膨れ上がった。従業員の大部分は未婚女性で平均年齢は25歳であり、学歴は高卒である。

A 社の台湾現地法人である P 社の資本金は89年10月の時点で73,467千 NT\$ で、従業員数1,000人である。90年代に入ると、P 社は希望退職者を募集して減員をしており、希望退職金の条件は退職金プラス 3 ヶ月分の給料であった。その結果、従業員全員 (1000人) が希望退職に応じ、韓国の S 社のようなトラブルは

なかった。こうして P 社は、93年 9 月に撤退手続きを開始し、94年 9 月現在は販売事業のみになった。こうして90年代に入り、高い人件費などのコスト高で、輸出で稼ぐことは出来にくくなったが、台湾国内への内需向け、加えてマレーシアの工場長など海外の工場への人材供給などの形で A 社に貢献している。ちなみに台湾には日本人駐在員はおらず、台湾人の販売員みの運営となっている。こうした形態は、「分家型」とも言える成熟した形での企業運営である²⁸⁾。

A 社は93年現在アジア全体で7,000人の従業員をかかえており、それを親会社 (A 社) の300人でコントロールする仕組みをとっている。日本からの出向者は、20人程度で、現地化が進んでいるといえよう。日本本社は、技術開発、販売、財務管理などの管理機能と経営計画の策定などトータルな経営マネジメントを行っている。新製品開発や生産技術研究は、福島県にある相馬「技術センター」で行い、特に海外工場の技術者の研修を行っている。現在は中国工場からの研修生が多く、ここで現場の指導者の育成を行っている。

他方、A 社の最大の生産基地は、1988年に操業を開始した中国広東省番禺市にある委託加工工場と、91年10月に設立許可を受け、1993年 1 月に創業した中国広東省の太平工場である。これらの工場の従業員の平均年齢は18歳であり、総従業員数は5,000人を越える。従業員は、番禺工場が3,000人、太平工場が2,000人で、そのうち香港人は20人である。香港人は、部長、課長、主任のポストであり、中国人大卒従業員が他の管理職ポストを補完しつつある。従業員の学歴は、大卒が110人、高卒が80人で、残りの大部分が中卒の未婚女子労働者である。賃金は70年代初め頃の韓国における賃金とほぼ同じである²⁹⁾。こうした条件なら多少のカントリー・リスクがあっても、電子部品メーカーとして中国をめざすのは当然であろう。

S 社の賃金水準は、自由貿易地域内の靴、運動靴、木工業種より高く、地域内でも、平均より上である。87年当時平均賃金は12万ウォン、89年には22万ウォン、ボーナスは 6 ヶ月にまで上昇していた。5年以上勤務した従業員は日本への観光旅行という特典が与えられ

た。1986年3月に友人の紹介で入社してS社が撤退するまで勤めた(93年9月現在「馬山労連」の幹部である)H氏は、当時のことについて次のように述べている。

「会社が規定した生産目標量に対して、目標が達成された場合は手当が与えられ、達成されなかった場合は始末書が要求された。生産量によって差別賞与金(A, B, C)が与えられた。また、女性労働者は現地日本人あるいは韓国中間管理者の要求で現地日本人の宿所を掃除させられるなど、家政婦のように使われた。女性労働者たちは日本人と韓国管理者に人権の侵害を受けつつも働いた。利潤が生じると家族同然のように厚遇し、赤字が生じると手のひらを返したように解雇するのがS社だ。このような抑圧された生活を女性労働者たちは続けてきた、労働者の地位向上のため、自主・民主労組を作って闘うのは当然である。そのため、87年から89年にかけて起きた労使紛争は過激だった。」

すなわち、民主組合が結成される前までは低賃金、劣悪な労働条件、解雇の不安に苦しめられ、さらに日本人経営者と韓国男性管理者からの人権侵害を絶えず受けていたため、労働に対する強い疎外感を味わっていたと告白している。

87年6月29日の「民主化宣言」以前の労使関係はどうような状態だったのか。「御用組合」が幅をきかせていた時代、個別企業における労使関係問題は韓国政府の優先機関である「管理所」が包括的に取り上げ、個別企業が直接に団体交渉の席につくということではなかった。ところが87年、「民主労組」が企業別に結成されてから、賃上げ要求など労使の対立が生じた。民主労組は賃上げ18.5%、年間賞与5・6ヵ月を要求し、会社側がこれを受け入れ、妥結すると、さらに要求をエスカレートさせていった。この争議で、組合は残業拒否、ほこり防止のための頭にかぶるスカーフの着用拒否などを行った。こうした労組の動きに抵抗するためA社は生産設備の海外移転と生産規模の縮小を決め、求人活動を一切中止して希望退職者を募り、賃金を遅配させるなど、労働者に大きな不安感を与えなが

ら撤退準備を進めた。87年8月の時点では従業員は2000人であったが、87年10月末に韓国人管理者たちは「革新再建委員会」を結成し、組合活動を妨害しながら、12月には労組の合意を得ず、希望退職者の募集を再び行った。なぜ、管理者たちが組合活動の妨害や、希望退職者の募集に積極的だったのか。その理由は、S社撤退に対する韓国人管理者たちの危機意識が強かったためと言ってよいだろう。希望退職の結果、88年4月には従業員が1500人に減った。88年10月に行った最初の希望退職の条件は退職金プラス給料2ヵ月分であった。二度目の希望退職の条件は退職金プラス給料3～4ヵ月分である。未婚女性が多かったため、希望退職に応じる人が多かった。このような希望退職者募集によって、88年10月の従業員は1,300人、88年12月850人、89年6月500人、と減少し、89年10月には450人にまで減った。

元管理職であったJ氏は、次のように述べている。

「日本人経営者と韓国人女性労働者とのセッティング(関係調整)役としての韓国人中間管理者の準備及び努力が足りなかった。中間管理職たちは、一方的に経営者側に立って女性労働者と闘った。韓国ソニー電子で起きた労使紛争は、男子中間管理者の努力で解決した好例である。地域内で労働組合委員長が男性だった企業のうち、労使紛争で撤退した企業は1社もないし、労使紛争持続日数も女性委員長の企業より短かった。

『米国電子企業T社』は、地域内最大規模で給料も最高水準だったが、数十人の『運動圏』学生が身分を隠して企業に偽装就業して労使紛争に加担し、紛糾の末、撤退した。組合の労働争議は過激だったし、無理な主張が多かった。韓国人の元副社長が辞めた理由の一つも、韓国社会を支えてきた儒教思想の根本である上下関係が破れたことである。」

労働者たちは「われわれは機械ではない。人間なんだ」と叫んだ。87年8月11日に企業別労働組合が結成(組合員2,000人)され、産業別組合の金属組合に加入し、「馬昌労連」の指導を受けた。「馬昌労連」の争議指導は強かった。意識化した「運動圏」(学生運動家)

のS女子大学生1人が偽装就業し、女性幹部労働者たちを中心に思想教育した結果、彼女らの労働争議は権力闘争的な性格を帯びるようになった。従業員の大多数を占めるのが女性であったため、組合の委員長には選挙で女性が選ばれた。女性労働者が組合の意思決定権を握って、使用者との交渉にあたった。地域内において組合の委員長に男性が選ばれた企業の場合、ストライキを打ちながら団体交渉を進めることによって、組合の強力なイニシアチブのもとで妥協をはかる。その場合、交渉が平和裡に進展するため、撤退に至った企業は1社もない。

労使紛争の妥協のため、親会社であるA社の社長が日本から訪れたが、労使紛争の過激さに驚いた。当時の労働運動の激しさについてA社の社長であるY氏は、「お祭のようにデモ歌を歌ったり、太鼓を叩いたりしながら、デモする光景を見、また経営者を監禁、暴力を振ったりという報道が流されていたから怖くなって交渉をせずに日本に戻った」と述べている³⁰。そのため、交渉は進展しなかった。問題なのは、意思決定のできる現地幹部がいなかったということである。その後、A本社は89年10月14日突然、S社に宛ててファックス一枚で「倒産・全員解雇」を通告したが、労働協約には「会社側は閉業あるいは従業員を解雇する場合、60日以前に通告し労働組合と協議し、合意すること」と定められている。即ち、S社は、明らかに労働協約違反を行った。「もし日本人責任者が現地で協約どおり事前通告していたら、彼らは監禁されていただろう」と会社側は言っているが、事実上その可能性があったとしても、そのリスクをもあえて引き受けざるをえないのが経営者というものではなからうか。さらに問題なのは、通告の時点で、9月、10月の賃金及び退職金を労働者に対して払わなかったことである。会社側は「会社側が労組側の占拠している工場に近寄れず、罷業に反対する組合側も受け取りを拒否した」と言っているが、「米国電子企業T社」のように銀行に供託するという方法もあったはずである。この賃金の未払い問題に関しては韓国政府も放置しておけず、労働部はA社幹部に召喚状を出して事情説明を求め

た。

S社の撤退をめぐって日韓両国のマスコミが取り上げた最大の問題点は「ファックス一本で解雇通告」ということだった。A社前での座り込みやハンスト闘争は、「4人の闘うアガッシ(娘さん)たち」として連日大々的に報道された³¹。この闘争は、日本の支援グループによって力づけられ、日本の国会でも取り上げられた³²。初め、A社側は交渉に応じなかったが、その後労組との交渉に応じるようになり、ついに1990年6月8日労組との合意に達した。S社の撤退をめぐる合意書の内容は、操業再開が不可能なことを労使が認めた上で、A社側が89年10月14日付けの「倒産・解雇通知」を撤回し、450人の全従業員に対し10月末日までの賃金、年月次手当、退職金、退職割増金、および退職慰労金を支払うこと、最後まで組合に在籍した150人には90年5月末までの賃金相当額、雇用と生存のための対策金を支払うこと、などである。

労使紛争でS社が撤退した後、S社で働いた女性労働者を雇ってくれる馬山自由貿易地域内の企業はなかった。S社労働組合の闘争方針と実績があまりにも有名になり、地域内の企業経営者たちが元組合員を警戒したからだった。S社の労使紛争の教訓を通じて、馬山自由貿易地域にある経営者側と労働者側の関係は従来の対立関係から対話を通じて解決しようという雰囲気変わった。

むすびにかえて

資本撤退の類型は、大きく三つに分けられる³³。第一に、巨大な資本力を持つ多国籍企業が資本移動力を使い、他国へと資本を撤退・移転するタイプである。これらの企業は、進出先での技術水準、販売ネットワークと労働条件などを考慮しながら経営の合理化に従った資本撤退を行う。一旦、進出先での生産市場の魅力が失われたと判断されると、資本を他国に移動し、新たな生産拠点を設立する。このタイプの企業としては「米国電子企業T社」が挙げられる。第二に、進出先で大企業に成長してきた企業の資本撤退である。進出先で蓄積した巨大資本をもとに、他国へ資本を移

動するタイプとして「日本電機企業 S」が好例である。第三に、中小企業の外資企業が国内外での経営条件の悪化のため、低賃金労働力の魅力の喪失により、撤退するタイプである。

87年6月29日以降の労働組合結成、激しい労使紛争と高率の賃金引き上げの後、労使間の不信もあって職場の規律は乱れ、それが原因で製品が納期に遅れることも多く、従って注文量も急減していった。そのため、「米国電子企業 T 社」「日本電機企業 S」など、多くの企業は希望退職者を募集して従業員を減らしてきた。最初の退職条件は、退職金プラス2ヵ月分の給料だったが、その後は退職金プラス3-4ヵ月分の給料であった。希望退職者の多くは、未婚女性労働者たちであった。もちろん、希望退職率（離職率）の高さは、女性労働者の自発的な結婚退職のみならず、職場の労働条件や労働環境に起因するものもある。この中には労働条件、賃金への不満、工場の閉鎖あるいは解雇の理由で仕事を失ったケースも含まれる。女性労働者が労働市場に参加するのは、家族への考慮よりも経済的な必要性の方が著しく重大であったように思われる。離職率はむしろ女性の雇用労働者としての地位の不安定性に関係しているのであって、女性の個人的な属性が原因ではない。

撤退のプロセスをみると、「米国電子企業 T 社」「日本電機企業 S」のように未婚女性労働者が多い企業は、経営悪化を克服するため、第一段階として希望退職者を募集して従業員を減らしていった。次は、組合つぶしとして「組合が無条件に会社のいうことを聞かないと廃業する」と脅かしたり、ひと握りの韓国人男性管理職や一部男性労働者を利用して暴力を伴う労組を弾圧したり、組合幹部の強制的な解雇を行ったりする。さらに、経営者側は男性管理職や一部の男性労働者を中心とした御用労組を作らせ、「労・労対立」という形をとる。そのため、労使紛争はより激烈になり、経営者側は「労・労対立」を理由として撤退する。

このような急激な賃上げ、労務コストの増大にもかかわらず、今日まで操業している企業は²⁴⁾、従業員の減員と主要な製品内容の変更を伴っている。旧来の労

働集約型の生産ラインに代えて、高付加価値・技術集約型のラインを新しく導入して、一人当たりの労働生産性を向上させ、高賃金でもペイするシステムを作ったことである。

以上のような馬山自由貿易地域の事例は、ボーダレス時代における経済交流の今後のありかたにとって、多くの教訓を残しているといえよう。

注

- 1) 2000年9月9日に「馬山輸出自由地域」は「馬山自由貿易地域」に改称された。
- 2) 日本在外企業協会編『企業撤退に関する調査研究・韓国のケース』1983年；日本貿易振興会編『ジェトロ白書・投資編 世界と日本の海外直接投資』日本貿易振興会、1983年、80-81ページ参照。ある調査によれば、ソウル地域の56社のうち、50%以上の出資をした日本企業は5社にすぎない。すなわち、馬山の自由貿易地域にある日本企業は特別で、韓国での日系合弁企業の特徴の一つは、日本側の持株比率が49%以下、韓国側のそれが51%以上といった構成比率の合弁企業、つまり韓国主導の合弁企業が圧倒的に多いことがわかる。
- 3) 低賃金を求めて生産拠点を転々と移している渡り鳥企業もある。韓国-台湾-中国と移り、全量を海外生産している地下足袋メーカーの力王襪などはその典型だろう。米国系のある電子会社は、技術水準、労働条件などを計算したうえで、韓国国内生産拠点が魅力を失ったと判断して、資本を他国に移して生産拠点を作って撤退した。
- 4) 主調査は1993年9月から2000年2月にかけて行った。また、それ以後も頻りに馬山自由貿易地域を訪れ、フォロー・アップを心がけた。
- 5) 日本在外企業協会編『海外直接投資と撤退』日本在外企業協会、1985年。
- 6) 同上、10-11ページ。
- 7) Torneden, Roger L., *Foreign Disinvestment by U.S. Multinational Corporations*, Praeger, 1975, p. 4.
- 8) Bulcke, D. Van Den et al., *Investment and Divestment Policies of Multinational Corporations in Europe*, Praeger, 1980, p. 63.
- 9) Grunberg, Leon, *Failed Multinational Ventures*, Lexington, 1981, p. 4.
- 10) ソニーの100%子会社である韓国東洋通信工業は6・29以後も急成長をつづけている企業の一つである。ここではVTR部品やCD関連の音響部品、あるいはステレオ完成品などを生産しているが、民主化宣言の前と後

- の2年間の比較では、売上げ高で五倍、人員で5.7倍にもなっている(88年の売上げ高は1億7900万ドル、同人員は2,032人)。
- 11) 企商電子の場合は、日本の本社経営が行き詰まり倒産、次いで韓国の現地法人も倒産し、現地の日本人役員は賃金不払いで逮捕された。
 - 12) Boddewyn, J. J. , "Foreign Direct Divestment Theory : Is it the Reverse of FDI Theory ? , " *Weltwirtschaftliches Archive*, vol. 119, 1983, pp. 345-355.
 - 13) Vaupel, J. W. & Curhan, J.P., *The Making of Multinational Enterprise*, Cambridge, Mass, 1969.
 - 14) Torneden, op. cit.
 - 15) Curhan, J. P., Davidson, W. H. & Suri, R., *Tracing the Multinationals*, Cambridge, Mass, 1977.
 - 16) Sachdev, J. C. . "Disinvestment : A new problem in multinational corporation-host government interface", *Management International Review*, vol.16, No. 3, 1976.
 - 17) ILO, *Employment Effects of Multinational Enterprises in Industrialized Countries*, 1981, p. 64.
 - 18) Bulcke, D. Van Den et al., *Employment Effects of Multinational Enterprise : A Belgian Case Study*, Geneva, 1979, p. 51.
 - 19) 佐々木建『日本型多国籍企業』有斐閣選書、1986年、87ページ。
 - 20) 洞口治夫、前掲書。
 - 21) 特に製造業では北米の存続率が最も低い。米国は日系企業にとって最も困難な市場であると述べている。郭賢泰・洞口治夫「撤退の研究：日系企業15年間で50%が消滅」『週刊東洋経済：海外進出企業総覧』東洋経済新報社、16-21ページ。
 - 22) 米国電子企業T社の労働運動については、韓国社会研究所編『多国籍企業と労働運動』Baksansurdang、182-188ページ；T電子労働組合女性戦士編『T電子労働組合運動史』Rulbut、1991年参照。
 - 23) 韓国社会研究所編、前掲書、183ページ。
 - 24) 1995年5月20日にT電子の元管理職であったS氏とインタビューを行った。彼は現在、84年に同地域内で電子通信機器を生産するX会社をフィンランド51%、同社49%の出資比率で設立した会社で管理職として勤めている。しかし、X社は、100%フィンランド資本になっており、86年に光州に下請会社であるY電子を設立したことについて、根拠がない話だという。
 - 25) 組合結成以前にも、72年8月(賃金上昇、参加員数1,500人、解決内容：賃金上昇、首謀者処罰)、73年9月(人権差別撤廃、参加員数1,500人、解決内容：外国人3人出国)、75年4月(賃金上昇、参加：500人、首謀者処罰)に労働争議がおこった。詳しくは、韓国基督教社会問題研究院編『韓国の産業化と多国籍企業』韓国基督教問題研究院、1981年、125-127ページ参照。
 - 26) 韓国社会研究所編、前掲書、186-187ページ。
 - 27) 『朝鮮日報』1989年11月18日付。
 - 28) 神奈川県編『Asia Market Review』神奈川県、vol. 5. no. 4. 26-29ページ。
 - 29) 『東亜日報』1992. 9. 2日付。韓国銀行の調査によると、1989年の韓中両国の労働者の月平均賃金を比較すると、韓国は中国に比べて実は17倍ほど高くなっていることが明かである。それは、1983年の同じ調査では8.4倍であったので、その差は拡大していることになる。
 - 30) 私が韓国人であることで、私はインタビューから排除され、私の指導教官であった吉田裕教授と親企業の社長とインタビューが行われた。その調査を中心に述べたものである。
 - 31) 日本のマスコミ報道と論調についてみると、報道の内容は労働者側に立って企業側を厳しく批判したものが大部分である。例を挙げると、「馬山から撤退した渡り鳥企業」『週刊東洋経済』1989年12月30日-1990年1月6日；福永宏「問われるコスト優先型の海外進出」『週刊東洋経済』1990年2月3日；中村均「新脱亜入欧へ動く日本企業」『中央公論』1990年3月、などがある。他方、企業側に立った辯明を盛んにしているものもある。深田祐介『新・新東洋事情』文春文庫、1990年；間部洋一「スミダ電気はなぜ撤退したか」『諸君』1990年3月号がそれである。詳しいことは、進出企業問題を考える会『韓国S闘争206日』JASKO企画、1990年；仁科健一「日韓マスコミ報道と政府の対応」進出問題を考える会編『海を越える労使紛争』日本評論社、1992年などを参照。
 - 32) 衆議院商工委員会で社会党の鈴木久議員が「S電機問題」で質問。議員の追求に武藤通産大臣が「実態を深刻に受けとめている。早期円満解決を期待しているが、経営者が良心的でない。何が出来るか大至急研究する」と答辯した。
 - 33) 韓国生産性本部編『1989年労使紛糾実態分析』韓国生産性本部、1990年12月、127-128ページ。
 - 34) 金泰永「韓国における日系進出企業の労使関係に関する研究」『大原社会問題研究所雑誌』469号、1997年12月、30-35ページ参照。

An Empirical Study on the Divestment of Japanese Firms in Korea —With an Analysis on the Masan Free Trade Zone—

Kim, TaeYoung (Kangnung National University)

One aspect of Japanese direct investment is generated from the change of Japanese economic environment. During the early 1970s this phenomenon has displayed numbers of elements such as labor shortage, high wage, increase in real estate value, and nation wide pollution has stimulated the domestic capital to exploit its foreign counter-part. This plan was also possible due to the government deregulation of foreign investment.

Especially, South Korea had enjoyed substantial increase of Japanese direct investment thanks to Japan's appreciation of geographical and cultural closeness, South Korea's protection and incentives to foreign investor, highly-skilled workers, and low wage.

In South Korea, President Park's administration had encouraged export-oriented economy. Consequently, this policy had created a foundation for so-called "Free Export Zone" in order to attract foreign capital and technology, which, when combined with an abundant supply of labor, would create favorable conditions for the development of an export-oriented pattern of industrialization. Founding of "Masan Free Export Zone" was good portrayal of South Korea's such effort.

Masan Free Trade Zone, as a part of the national economic development strategy, has proven itself very effective and grew significantly up to 1987. Also it stimulated a domestic industry and efficient mobilization of its labor force was one of its major achievements.

However, since the late 1980s, Japanese investment particularly labor-intensive industries, has gradually shifted from Korea to China and ASEAN countries because of increases in the cost of labor as well as in the level of labor union activity has been eroding certain advantages.

In South Korea, there has been the "Declaration of Democracy" in June 29, 1987. It provided the ideal environment for workers to demand for an establishment of labor union, and elimination of illegitimate labor representatives. Such a movement encouraged a spread of legal labor dispute and simultaneously had a negative effect upon potential foreign investors.

The most fierce labor dispute had taken place between 1987 and 1989. The principle purpose of the labor movement in South Korea was to demand for equal distribution of income according to the country's economic wealth.

Therefore, the purpose of this study is to seek the structure of industrial relations between the Japanese firms and Korean workers with particular focus on women workers, and an additional research of the employment effects after the divestment of Japanese capital.

Consequently, a main objective of this study is to examine the previous patterns of Japanese firm and its involvement in South Korea in order to prognosticate its performances in China and ASEAN countries.