

日韓における労使関係の源流比較

——奉公人とモスムを中心に——

尹 淑 鉉

※本論文は「文部省科学研究費補助金による研究成果」である。

1. 分析目的及び意義
2. 日本における労使関係と奉公人
 - (1) 会社人間の誕生
 - (2) 「お家」と会社の連続性
 - (3) 奉公人と「忠」の論理
3. 韓国における労使関係とモスム
 - (1) 薄い「わが社」意識
 - (2) 高い自営業志向
 - (3) モスムと「孝」の論理
4. 結論

キーワード：奉公人、モスム、家、門中、忠、孝、所属、契約

1. 分析目的及び意義

日本的経営の3本柱とされている「三種の神器」は実は韓国にも存在しており、日本と韓国における経営諸制度は、形態においては類似している。しかし、経営諸制度を運営している会社の構成員としての経営者と労働者の意識においては日韓に相違点がある。すなわち、日本の労使関係は協調的であり、韓国の労使関係は葛

藤的である⁽¹⁾。

では、何が日韓両国における労使間の意識の相違をもたらしたのか。それは、他ならぬ両国の歴史・文化の相違からくるものである。人々の意識はそれぞれの国の固有の長い歴史・文化から形成されてきたものであるからだ。

こういう視点で、本論文では、両国の伝統的雇用形態である奉公人とモスムに現代の労使関係の源流を見出し、その構造と論理を比較分析することを目的とする。

分析の焦点は、(1)日本における伝統的な奉公人と現代の会社の労働者との連続性、(2)奉公人とモスムのそれぞれの労使関係の論理、(3)奉公人とモスムのそれぞれの論理と現代の労働者の意識の間にどのような連続性があるのか、などの3点に合わせた。

2. 日本における労使関係と奉公人

日本のサラリーマンはよく「会社人間」と呼ばれるが、それは日本のサラリーマンが会社に全人格的に所属し忠誠するからである。ここでは、現代の「会社人間」を生み出した歴史的起源を伝統的雇用形態である奉公人に求め、その論理を究明することにする。

(1)筆者は、韓国の労使関係を欧米型“対立”と区分して「葛藤的」という用語を採用する。詳しくは、拙論

「『日本的経営論』の再考－韓国の経営との比較を通じて－」『人文論叢』(1996)を参照

(1)「会社人間」の誕生

会社人間とは、会社に滅私奉公することは勿論、会社以外の場合でも忠実な会社員の掟によってその行動を律する心性の人々のことを指すが、戦後現代日本のサラリーマンを指して生まれた言葉である。

例えば、1979年2月に、「会社の生命は永遠です。その永遠のために私たちは奉仕すべきです」という遺書を残して自殺した日商岩井・島田三敬常務は、典型的な会社人間である⁽²⁾。

なぜ、日本のサラリーマンは「会社人間」と呼ばれているのだろうか。

熊沢誠は、労働者の類型を職業人、一般労働者、そして内部労働市場の労働者グループに分類し、日本の会社人間の出発点は内部労働市場にあるという⁽³⁾。

熊沢誠によれば、職業人とは職人的熟練工や専門職のグループを指し、一般労働者とは単純なさまざまな労役を流動的に担うグループを指す。そして内部労働市場とは、特定企業との継続的な雇用関係のなかにあって、その企業の職場に定着して勤務を重ね、やさしい職務からむずかしい職務へとキャリアを展開してゆくグループを指す。また、熊沢誠によれば、「会社人間の出発点は実はこの内部市場であり、その内なる労働者グループは、条件によっては会社人間になりうるタイプ」である。

しかし、内部労働市場という特徴は日本だけのことではない。韓国にも内部労働市場であるが、韓国では会社人間という言葉はない。

日本で「会社人間」という言葉が一般に使わ

れるようになったのは、戦後の日本社会におけるサラリーマン化と時期を同じくする。孫田良平は「それは月給制の定着に一致している」⁽⁴⁾と言う。しかし、韓国でも月給制が定着しているが会社人間という言葉はない。

日本と韓国は、同じく企業別内部労働市場であり、同じく月給制が定着していながら、日本のサラリーマンだけが会社人間になるのはなぜか。それは、日本と韓国におけるサラリーマンの会社への奉公の論理が違うからである。

日本のサラリーマンにとって、会社は前述したように「お家」となる。従って、サラリーマンは、かつて「お家」に奉公した奉公人がそうであったように、会社に全人格的に奉公するのである。

しかし、日本の場合、会社人間はサラリーマンばかりではない。経営者側も含むべきだと思う。それはなぜか。サラリーマンだけでなく経営者においても、日本の会社は「お家」だからである。

(2)「お家」と会社の連続性

日本における現代の会社は、伝統的な家型組織からその連続性を見出すことができる。

ここで家型組織とは、11世紀から始まる武士同族団をさす。11世紀頃、東国には、在地領主の性格を持ちながら経済的かつ軍事的に自立した集団が広範囲に成立していた。この東国型の開発領主を中心とする自立した自己永続的な集団が、すなわち家である⁽⁵⁾。これらの東国武士団や東国型の開発領主の家により、鎌倉・室町

(2)「会社人間誕生5」『朝日新聞』1994年11月15日朝刊。会社人間の諸特徴については、熊沢誠「会社人間の形成」(内橋克人他編『日本社会言論3』岩波書店、1994年、40～46ページ)を参照

(3)熊沢誠「会社人間の形成」(内橋克人他編、前掲書)、38～39ページ

(4)「会社人間誕生5」『朝日新聞』1994年11月15日朝刊

(5)村上泰亮らは、東国武士団としての家を、畿内・西国型の在地領主と区別して社会の新しい核とみなし、「原イエ」と名づけた(村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎『文明としてのイエ社会』中央公論社、1988年(初版1979年)、301～302ページ)



図1 家と会社の連続性

時代が始まる。

一方江戸時代に入ると、商家が発生した。都市化と産業化の進行により、経済力において小藩を凌ぐまでになっていた江戸や大阪の大商人の家がそれである⁽⁶⁾。

武士同族団の家にせよ、商人の家にせよ、非血縁の構成員は奉公人と呼ばれた。奉公人は家に対して無限の忠誠が求められたが、それは報恩と施恩の関係にあった。ここで注目すべきことは、奉公人の報恩は基本的には主人あるいは領主に向けられるが、最終的には「お家」に向けられ、結局家に対する忠誠及び報恩となる点である。

この奉公人の家に対する報恩と施恩の関係と、現代の会社と経営者及び労働者の関係に、歴史・文化的連続性が見出される（図1を参照）。

すなわち、現代の経営者と労働者は会社に忠誠し、会社はその施恩として一生の生活を保障する。これこそが日本的経営の本質的編成原理となるが、日本の経営者と労働者にとって会社は「お家」であり、経営者と労働者は奉公人である。

(3) 奉公人と「忠」の論理

奉公人とは、一般的には江戸時代における使用人をさすが、ここでは家型集団における非血縁者を言う。

武家の従者であれ、江戸時代における奉公人であれ、奉公人は無限の献身が要求された。それは、「私」を全人的に否定することだった⁽⁷⁾。

奉公とは、もともと「奉行公事」という意味で、孔子の『書経』に出てくる「公をもって私を滅す」から由来するが、この時の「公」は、正しいもの、公明正大なもので、現代的に解釈すればパブリックとなる。すなわち中国では、奉公という言葉が国のために全力を尽くすという意味で使われており、それは公的な服務に限られていた。

日本で奉公という言葉がいつどのようにして使用されたかは明らかでないが、律令制下の太政官符のなかに「奉公」や「奉公之道」という言葉が見られる。太政は中国の制度を導入したが、律令制下での奉公は原則的に公的、つまり、パブリックな奉仕に限られていたと考えられる⁽⁸⁾。

ところが、室町時代に入ると、パブリックとしての「公」にオオヤケが訓じられるが、日本

(6) 村上泰亮らは商家を「準イエ」と呼ぶ（村上泰亮他、前掲書、415～417ページ）

(7) 牧英正『雇用の歴史』弘文堂、1977年、36～38ページ

ジ

(8) 牧英正、前掲書、26～28ページ

語のオオヤケの語源はもともと大家・大宅であった。

従って、プライベートを滅してパブリックに奉仕するという意味の「奉公」という言葉は、本来の意味から離れ、家における奉公人が全人的に奉仕する意味に変容したのである。全人的奉仕とは、絶対的「忠」を意味した。そして奉公人の絶対的「忠」の対象は、家であった。

「私」にワタクシが、「公」にオオヤケが訓じられたのは室町時代であるが、ワタクシの語源は「吾を尽くす」にある。つまり、ワタクシは絶対的「忠」を果たす奉公人であった。そして奉公人＝ワタクシの頂点には家があった⁽⁹⁾。

このような家に求められていた絶対的「忠」はいわゆる「お家主義」と呼ぶことができるが、この「お家主義」は、武家から商家へ、商家から財閥へ、そして現代の会社へ受け継がれている。家と会社の連続性に関しては、前述した通りである。

奉公人は一度所属した家から他の家へ移ることは許されなかった。一生懸命という言葉は室町時代に生まれた言葉であるが、「一生」は室町時代には「一所」であった。すなわち、一所懸命は、「一つの家で命を懸けて忠誠する」という意味であった。

また、江戸時代の商家では、他の家の番頭を受け入れることはなかった。すなわち、転職が認められなかった。それは番頭に「忠」という奉公の論理が求められていたためであり、その代わりに番頭は終身雇用が保障されたのである。

3. 韓国における労使関係とモスム

韓国の経営諸制度は日本と類似しており終身雇用制の形成率が高い。しかし、韓国では「会社人間」という言葉はない。では、韓国の労働者にとって会社はどう認識されているのだろうか。

ここではまず、韓国労働者の「わが社」意識と自営業志向を考察し、韓国労働者の会社に対する認識を試みる。それから、現代の韓国における労使関係の歴史的起源を伝統的雇用形態であるモスムに求め、その論理を究明することにする。

(1) 薄い「わが社」意識

韓国労働者の会社との一体感は日本より薄い。つまり、韓国の労働者は会社に対する「わが社」意識が日本より弱いのである。

日韓における離職率と職場意識を参考にして、日韓の労働者の「わが社」意識を考察することにする。

まず表1をみれば、韓国の離職率は34～45%に及んでおり、日本の離職率は14～16%に止まる⁽¹⁰⁾。

また、職場意識をアンケート調査により比較したジョン・ゼフンの調査結果である表2によれば、職場満足度は、日本は4.118で、韓国は3.504であり、日本の方が高い。しかし企業帰属度は、日本は4.130で、韓国は4.267であり、韓国の方がやや高い。労働組合帰属度においても、日本は4.170で、韓国は4.353であり、やはり韓

(9)有賀喜左衛門「公と私」『有賀喜左衛門著作集Ⅳ』未来社、1967年、227～233ページ

(10)韓国の離職者については、『労働力流動実態調査』も独自に統計を出している。しかし、『労働力流動実態調査』の常用労働者は『毎月労働統計調査』の統計

を引用しており、ここでは『毎月労働統計調査』の常用労働者と離職者の統計によって離職率を計算した。ちなみに、『労働力流動実態調査』の離職者が『毎月労働統計調査』の離職者より若干低いことを付記しておきたい

表 1 日韓における離職率 (%)

区 分	日 本	韓 国
1986年	14.5	41.1
1987年	13.9	41.9
1988年	14.7	44.6
1989年	15.2	39.1
1990年	15.3	35.1
1991年	15.2	39.9
1992年	14.5	39.5
1993年	14.0	37.4
1994年	13.8	34.0

(注1) 日本の離職率は、 $\langle 1 \sim 12$ 月の離職者 \div 1月1日現在の常用労働者 $\times 100 \rangle$ 。
常用労働者とは、一般労働者とパートタイマー労働者を含む。

(注2) 日本の場合、1991年までは建設業を除く一般産業における離職率。1992年以後は建設業を含む離職率。

(注3) 韓国の離職率は、 $\langle 1 \sim 12$ 月の離職者 \div 12月31現在の常用労働者 $\times 100 \rangle$ 。

(注4) 韓国の『毎月労働統計調査』の調査概要—調査基準期間：毎月給与計算期間。
調査対象：常用労働者10人以上の事業のうち、層化系統抽出法により抽出された3,300の事業。調査範囲：農業・狩猟業・林業及び漁業部門を除く全産業。
但し国家または地方行政機関、軍・警察・国公立教育機関は除外。

(出所) 日本—労働省『雇用動向調査報告』各年版。韓国—労働部『毎月労働統計調査』各年度から計算・作成。

国の方がやや高い。

労働者自身が勤務している職場での生活が満足であれば、その職場生活を提供してくれた企業に対する帰属度が高くなるのが一般的認識であろう。

しかしこの調査結果をみれば、韓国の労働者の場合一般的な常識とは逆に、職場満足度は日本の労働者より低いにも関わらず、企業帰属度はむしろ高い結果を示している。また、組合に対する帰属度が高いほど企業に対する帰属度が低くなると予測されるが、韓国の労働者の場合は、そのような予測とは反対に、組合に対する帰属度が高くなるほど企業に対する帰属度も高く現

われている。これはなぜだろうか。

それは、労働者が自分の利益を確保するために、組合の活動だけではなく、労働者自身に働く場所を提供してくれる企業も重視していることからくるものである、とジョン・ゼフンは解釈する⁽¹¹⁾。

このような労働者の企業帰属度が高く尚且つ組合支持度や帰属度も高い、すなわち、双方へ忠誠する二重忠誠については、かつてアメリカのパーセル神父(1953)と日本の尾高那雄の報告がある。彼らは、普通経営側に立つ者は反組合的であるとか、反経営的であるならば当然組合支持的であるとかの公式は事実にあてはまら

(11) ジョン・ゼフン「労働者の職場意識に関する韓・日間の比較研究」『大原社会問題研究所雑誌』438 (1995)。

5)、26ページ

表2 日韓における職場意識

区 分	日 本	韓 国
職 場 満 足 度	4.118	3.504
企 業 帰 属 度	4.130	4.267
労 働 組 合 帰 属 度	4.180	4.353

(注1) 韓国—調査期間：1991年8月～9月。調査対象：仁川地域にある大企業と中小企業14社の無作為抽出による1010人。調査方法：質問紙配布。日本—調査期間：1992年8月～9月。調査対象：大阪と神戸にある企業の労働者400人。調査方法：韓国と同じ質問紙。

(注2) 分析方法：T分析。

(出所) ジョン・ゼフン「労働者の職場意識に関する韓・日間の比較研究」『大原社会問題研究所雑誌』438 (1995.5)、25～26ページから作成。

表3 韓国における職場と家庭の調和(%)

回 答 項 目	事 務 職	生 産 職	全 体
家 庭 中 心	69.3	67.9	68.6
職 場 中 心	30.7	32.1	31.4
計	100.0	100.0	100.0

(出所) 韓国経済研究センター編刊『韓国企業労働者の意識構造』、1991年、28ページ。

ないと指摘する⁽¹²⁾。

しかし、ここで問題なのは、日本と韓国の労働者が同じく二重忠誠を見せていることを前提にしたうえで、さらに日本と韓国の労働者の意識には相違点があるということにある。この点に関連して、ジョン・ゼフンは、なぜ韓国の労働者の職場満足度が日本より低いにも関わらず企業帰属度と組合帰属度においては日本より高いか、に関しては説明をしていない。

韓国の労働者が職場満足度が低いのは、実は、韓国の労働者が職場よりは個人及び家庭をもっと大事にしていることに原因がある。

韓国の労働者は日本の労働者に比べ生活の中心を会社より家庭においている。表3は韓国の

サラリーマンの価値観に関する意識調査結果であるが、職場と家庭のどちらを重視しているかに対して、全体の68.6%が、なにより家庭を重視していると答えた。

この種の日本のデータがないので直接比較はむずかしいが、日本の労働者が「会社人間」と呼ばれているのに対して、韓国の労働者は「会社人間」と呼ばれることがないことから推測できるように、韓国の労働者が日本の労働者より家庭を重視していると考えられる。

(2) 高い自営業志向

表4は韓国経済新聞とLG経済研究所の共同調査によるサラリーマンの価値観調査結果であ

(12)八木正「労働者の生活と意識」(本間康平他著『産

業社会学入門』有斐閣、1979年)、73～74ページ

表4 「転職あるいは自営業をしてみたいと思ったことがあるか」について (%)

回 答 項 目	比 率
と き ど き あ る	60.5
た び た び あ る	29.5
な い	10.0
計	100.0

(注) 調査対象期間：1997年6月1日～同年6月30日。調査対象：サラリーマン311人を対象。

(出所) 韓国経済新聞、LG経済研究所「サラリーマンの価値観調査」『韓国経済新聞』、1996年7月18日。

るが、「転職あるいは自営業をしてみたいと思ったことがあるか」という質問に対して、「ときどきある」が60.5%、「たびたびある」が29.5%で、合計90%の人が「ある」と答えている。

この調査が行われたのは韓国で名誉退職が大きな社会現象となった時代であるため、サラリーマンたちの心理が不安定な時期であったことを考慮しても、90%という転職及び自営業志向率は、高い比率である。

確かに、韓国人には同じ会社で定年を迎えることを恥だと思う傾向がある。このような傾向を韓国の言葉から窺うことができる。

入社した特定の会社で定年まで働くことを、韓国語ではマルトゥッパッタという。マルトゥッパッタとは、語義そのものは「棒杭を打つ」という意味だが、転じてしばしば「一つの職場で一生働くこと」を意味する。

韓国では、マルトックバンヌン行為、つまり一つの職場で一生働くことを含めて、一生サラリーマンとして終えてしまうことを美徳と思うどころか、能力がないとみなされる傾向が強い。なぜなら、会社で一生働くことは、会社への忠誠心からではなく独立の能力がないためだとみなされるからである。

そのため、常に独立して自分の事業を開くこ

とを願望するが、それが出来ない時、現在所属している会社でキャリアを積んでもっと条件のいい会社にスカウトされることを願望する。もっといい条件で転職するのは、勿論会社より個人の経済的利益が優先する考え方からくるものである。

実際、韓国におけるスカウト競争は激しく、同業他社からスカウトすることも多い。

表5は日本と韓国におけるスカウト状況に関する日本生産性本部の調査結果であるが、競争相手となる同業他社からのスカウトが、韓国の方は36.4%、日本の方は15.5%で、韓国の方がはるかに高い。

こうした高い転職の状況を、経路別入社状況からも窺うことができる。

表6は韓国企業の経路別入社状況を表しているが、近年になって公開採用が増えているものの、依然として縁故採用が公開採用を上回っている。

このように、韓国の企業が基本的には終身雇用を前提とした新卒採用方式を取りながらも縁故採用に多く頼るのは、濃密な人間関係を結ぶことによって転職を防止するため、と考えられる。

では、なぜ韓国の労働者は高い転職率をみせ、

表5 日韓におけるスカウトの対象となる企業及び所属機関（％）

区 分	全 体		大 企 業	
	日 本	韓 国	日 本	韓 国
同 業 他 社	15.5	36.4	15.4	29.2
官 庁	16.1	6.1	16.9	8.3
金 融 機 関	10.6	9.1	10.5	12.5
大 学 ・ 研 究 機 関	10.6	6.1	12.0	8.3
そ の 他 の 企 業	34.8	33.2	33.8	29.2

（注）韓国の場合、官庁は軍からのスカウトをさす。

（出所）日本生産性本部『日韓両国の総合的生産性の比較に関する調査研究』1981年、59、71、76ページ。

表6 韓国における経路別入職率（％）

区分	縁故採用	公開採用	学校紹介	職業安定所	計
1987年	56.9	34.5	6.7	1.9	100.0
1988年	60.3	30.5	7.0	2.2	100.0
1989年	59.9	29.4	8.2	2.5	100.0
1990年	61.9	27.3	8.6	2.2	100.0
1991年	60.6	28.7	7.9	2.8	100.0
1992年	57.4	30.7	7.8	4.1	100.0
1993年	52.1	36.3	7.7	3.9	100.0
1994年	49.1	38.6	7.7	4.6	100.0

（出所）労働部『労働力流動実態調査』各年度版から作成。

また自営業志向が高いのか。

その理由と関連して、しばしば韓国の会社に昇進の機会が少ないことが指摘される。

会長や社長に限れば、企業所有者の家族・親族が会長や社長を多く占めているのは事実である。例えば、ヒョンデ（現代）グループの場合、ジョン・ジュヨン（鄭周永）の4弟1妹、6男、2甥、1孫が総がかりで会長や社長をつとめている。

しかし、ヒョンデの人材管理の特徴に、学歴

や資格証より人間性と能力を重視しており、そのため個人の能力によって破格的な昇進が多い⁽¹³⁾のも事実である。

従って、韓国労働者の高い転職率及び自営業志向は、単に昇進の機会が少ないという点よりは、前述の韓国労働者の薄い「わが社」意識と関連するものと見られる。

以上、韓国の経営者家族の経営参加と所有構造から経営者の会社観を、そして韓国労働者の

(13)キム・ミョンホ主編『世紀の架橋—鄭周永画伝—』

三聯書店、1997年、122～123ページ

「わが社」意識と自営業志向から労働者の会社観を考察してみたが、次のように要約することができる。

第1に、韓国における経営の主体は、会社ではなく経営者、とりわけ所有者にある。

第2に、韓国の労働者は「わが社」意識が薄く、高い自営業志向をもつ。

このような韓国の経営者と労働者の会社観は、経営者においても労働者においても会社が主体になる日本の場合とは対照をなす。

(3) モスムと「孝」の論理

このような韓国労働者の薄い「わが社」意識と高い自営業志向は、どこに由来するのだろうか。それは、門中とモスムからその要因を見出すことができる。

韓国の高麗末期から朝鮮時代にかけて、日本の奉公人と対比できるモスムという被雇用層があった。このモスムにおける奉公の論理が、韓国の現代サラリーマンに受け継がれている。

このような点で、ここでは日本の家に対比できる韓国の門中と門中のなかのモスムに焦点を合わせて考察することにする。モスムとは農業を基盤としていた門中の使用人であるが、筆者は、現代韓国における経営者と労働者の相互意識や会社観の源がこの門中とモスムの関係から由来している、と考えているからである。

(イ) 門中と会社—その連続性

門中とは、韓国における同族集団として、5代祖先以上派始祖⁽¹⁴⁾までの祭祀を共同で行う血

縁組織である。

門中組織は高麗末から朝鮮初期にかけて形成されたが、15世紀族譜の出現と共にその組織化が本格化した。

門中は一般に家門と呼ばれることが多いが、家門は単に同族集団であり組織体ではない。同族集団の組織体という意味で、門中は日本の家と対比できる。

しかし日本の家は、血縁ばかりでなく非血縁者をも含んでいるのに対して、韓国の門中は、血縁者のみにより構成されており、非血縁者を受け入れることはなかった。それは、門中が父系原理による祭祀を通じて同族意識を強化することを第1の目的としていたためである。すなわち、門中はあくまでも宗教的・社会的組織であり、日本の家にみられるような経営組織体としての機能は弱かったのである⁽¹⁵⁾。

しかし、韓国における会社と門中の間にも、日本における会社と家の間にみられるような強い連続性ではないものの、歴史・文化的連続性がある。それは、まず門中のなかの被雇用者であるモスムと現在のサラリーマンとの連続性から証明することができる。

(ロ) モスムと「孝」

門中の構成員は、血縁集団である両班と被雇用層のモスムとなる。

門中における使用人であったモスムは、門中が形成される以前の高麗末期から朝鮮末期にかけて存在していた。

当時隷属の被雇用者であった奴婢や雇工⁽¹⁶⁾に

(14)派始祖は、日本の武士同族団におけるいわゆる「開発の祖」にあたる。韓国の氏族は派始祖によっていくつかに分かれており、派始祖は「本」あるいは「本貫」と呼ばれる。一般に派の出現は15世紀と言われるが、派始祖になるのは、学識や社会的知名度の高い人となる。しかしいくつかの氏族は三国時代に遡る。例えば

金海金氏はガヤ国の建国神話の祖先が原始祖兼派始祖となる

(15)さらに日本の家型組織と韓国の門中組織の相違点については、筆者の『日本的経営と家社会—韓国的経営との比較を目指して—』（大阪市立大学修士論文、1993年）を参照

比べ、比較的契約性が強い雇用形態として、通常何年か継続して雇用されることが多かった。

門中が血縁の論理によって形成されており、門中の構成員は父系血縁による同族に限る組織であるため、非血縁者のモスムを門中の構成員として受け入れることは出来なかった。その代わりに、モスムは日本の奉公人のように“一所に命を懸けて奉公する”必要はなかった。

また、モスムは奴婢や雇工に比べ身分的制限は比較的弱かったものの、雇用者である両班とモスムの間には依然として身分的制限があった。しかし契約性が強かったため、他の門中への転職は比較的自由に行われた。

比較的自由的な移動が許されていたモスムは、日本の奉公人に要求されていた絶対的「忠」ではなく、道徳的意味での親子関係としての「孝」が求められていた。⁽¹⁶⁾

韓国における「孝」とは、年下者が年上者を大事にするという意味から出発した家庭の倫理である。例えば、“私”を基準にするならば、まず上には親と祖先に仕え、下には子女を立派に養育する家庭社会の秩序倫理となる⁽¹⁷⁾。企業社会も家庭社会の延長線におかれており、従って孝の論理が働く。

ちなみに韓国における「忠」とは、一般に家庭の拡大概念としての国家的次元で要求される

倫理を指すのが一般的であり⁽¹⁸⁾、家庭及び社会集団などでは孝の倫理が強調される。

さて、ここで注目したいことは、韓国のモスムにおける「孝」の対象が、門中という家門ではなく、雇用者である両班であった点である。この点が、日本における奉公者の「忠」の対象が雇用者より家にあったことと大きな相違点である。

以上のことから、現在のサラリーマンと門中のなかのモスムとの間に、その歴史・文化的連続性を見出すことができる。

門中という同族組織と現代の会社が、日本の家と会社における連続性のような直接的連続性はないとしても、門中組織の構成員としての両班とモスムの論理は、現在の会社の労使関係に受け継がれている。

すなわち、現在の会社における経営者と従業員は、道徳的意味での親と子の関係として「孝」の論理が求められており（図2を参照）、これが韓国的経営の編成原理の源になっている。従って、韓国の経営が日本と同じく終身雇用を前提としながらも、会社は経営者の所有物となり、経営者は会社と同レベルに存在する。そして、従業員は経営者を親と同レベルで考えながらも、それはあくまでも道徳的な意味における親子関係であり、経営者と会社に生涯をかけて忠誠す

(16)奴婢と雇工は、高麗・朝鮮時代の賤民層として、隷属的被雇用者であった点において共通する。しかし、奴婢がその子孫まで上殿に隷属することに対して、雇工は当代に限定されることに大きな相違点がある。奴婢と雇工は朝鮮中期（19世紀半ば）廃止され以後死語となったが、モスムは20世紀中期まで存在していた。雇用形態としての奴婢と雇工、及びモスムについては、『韓国雇用史』（キム・ウォンギョン、パン・ユソン、1991年）、『韓日間の雇用史の比較研究』（キム・ファンギョン、中央大学校博士論文、1993年）を参照

(17)キム・ユヒョク「孝の本質」『忠孝思想』ダングク大学校出版部、1980（初版1977）、1～5ページ

(18)孝は自己の能力を尽くすという尽力の倫理となり、従って、(1)自身の身体をよく保存すること、(2)父母によくつかうこと、(3)宗族として代を継承すること、などが求められる。一方、忠は自分の命を捧げる尽命の倫理であり、従って、(1)国家を守るに当たっては勇猛であり、(2)戦場では身を引かなく、(3)命を捧げること、などが求められる。忠は概念的に相互衝突を起こすことも否定できない。孝は自分の身を保存しなければならないが、忠は自分の見を捧げるという犠牲を要求する。こういう場合、国家に忠誠しなければ不孝となるという不忠不孝の論理にしたがう（キム・ユヒョク、前掲書、5～6ページ）



図2 日韓における奉公の論理と労使関係

る心理的義務感は日本に比べ弱い。

すなわち、日本では経営者と労働者も会社に対して忠誠をつくし、会社はその代わりに生涯にわたって生活保証をする。忠と生活保証の主体は会社となる。

一方、韓国では労働者は経営者に雇用されており、経営者との関係は道徳的意味の「孝」の論理で結ばれている。それは経営者と労働者の相互利益が合間って成立するものであり、道徳的「孝」と相互利益を元にして、経営者は生活保証を行い、労働者は終身雇用を図ることになる。

つまり、韓国の労使関係には道徳的「孝」と相互利益の均衡を保つことが求められており、両者の均衡が崩れる時、終身雇用は期待できない。

(ハ) モスムサリ

韓国の伝統社会で20世紀初めまで存在していたモスムは、現代の労と使の意識、とりわけサラリーマンの意識に受け継がれている。

20世紀半ば以降モスムの存在はなくなったも

の、モスムという言葉は現代にも残っており、会社のサラリーマンを喩えることが多い。

例えば、韓国のサラリーマンはしばしば自らをモスムに、またサラリーマンの生活をモスムサリに喩えることが多い⁽¹⁹⁾。ここでいうモスムサリとは、特定の会社で一生働くという意味でのいわゆる終身雇用ばかりでなく、“一生サラリーマンの生活を送る”という意味をもつ。

それゆえ、特定の会社にしる、もっといい条件の他社へ転職をするにしる、一生会社で働くことは一生モスムサリをすることになり、あまり評価されない。

いずれにせよ、伝統社会では、血縁と身分の制限により、絶対門中の構成員にはなれなかったモスムは、一生モスムで終わる宿命を持っていた。それが必然的に両班とモスムの間に葛藤的感情を生み出したことはたやすく推測できる。

韓国における両班とモスムを基本とする身分制は戦後完全に崩壊しているが、その意識は現代会社における経営者とサラリーマンの関係に内面化している。

それゆえ、経営者は会社を個人の所有物と思

(19)モスムと類似語にジョンがある。ジョンは奴婢・雇工の日常用語で、奴婢・雇工としての生活をジョンサリと言う。いずれの言葉も現代に残っており、モ

スム・モスムサリと同義語で使われている。モスムがたいいて男だったのに対して、ジョンは男も女もあった

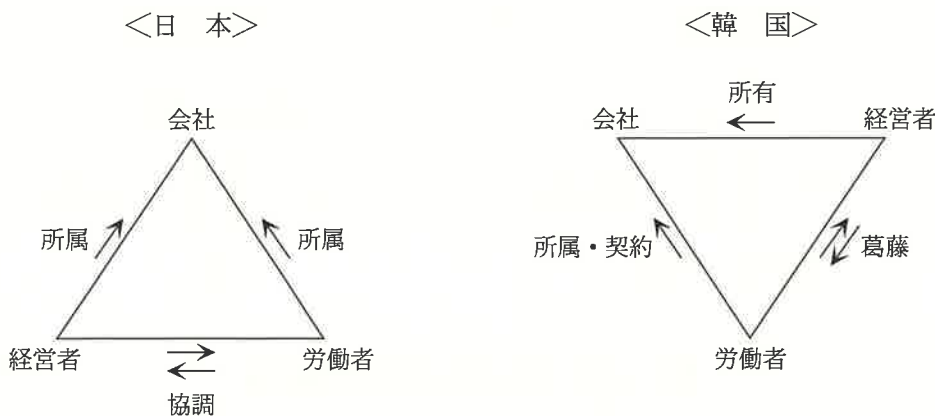


図3 日韓における経営者と労働者の会社との関係

う反面、労働者は会社を「わが社」とは思っておらず、なお経営者とは葛藤の関係にある。

以上、韓国の伝統社会における門中とモスムの関係から、現代における会社と経営者及び労働者の関係を考察したが、それを要約すれば図3のようである。

日本の場合、経営者も労働者も会社の構成員として、会社を優位におき、会社に所属することに安定感を得ようとする。経営者と労働者の協調関係は、こうした図式から生まれたものである。

それに対して韓国の場合、経営者は会社を自分の所有と思い、労働者は会社に所属することによって安定感を得ると同時に、労働を媒介とした契約という機能的関係をも持っている。韓国の経営者と労働者の葛藤関係はこうした図式から生まれたものである。

4. 結論

以上、日韓における労使関係の源流をそれぞれ伝統的雇用形態に求めた結果、次のような結果を得ることができた。

まず第1に、日韓における労使関係の源流は、それぞれ家のなかの奉公人と門中のなかのモスムに求めることができる。

第2に、奉公人の論理は「忠」であり、モスムの論理は「孝」である。「忠」は所属志向が強く、「孝」は所属より比較的に契約志向が強い。

このような日韓における伝統的労使関係の相違点が、現代日韓における経営諸制度が類似しているにも関わらず、労使関係の意識の違いをもたらした源である。

また、このような労使関係の意識の違いが日韓両国の経営編成原理の違いをもたらしていると考えられるが、その点については次回の研究に委ねることとする。