

正社員比は1990年21.2%から増加し1997年には47.6%に達した。経済危機後2年間、不況の中、その割合は98年50.7%、99年51.4%であったが、急速な景気回復した2000年には71.7%に急増した。労働部（日本の旧労働省に当たる）が、2004年3月、製造業を中心に構内下請け労働者実態調査を行ったが、それによると、その比率は、30.1%であった。その割合が最も高い産業は造船業と77.1%に及んだ。

構内下請け労働者と元請け大手企業労働者との賃金等の労働条件には大きな格差がついている。2002年10～11月の調査によれば、元請け企業労働者に比べて下請け労働者の平均月例賃金は70.3%、賞与は36.6%、成果給は49.6%に過ぎず大きな開きがあるが、1カ月休日日数は3.81日と元請け労働者の4.77日より約1日以上少ない。その結果、構内下請け労働者の職場生活に対する不満（「非常に不満」）は19.5%と、元請けの5.3%よりかなり高い。

経済危機の克服の過程で急増した構内下請け労働者は、強い相対的剝奪感を覚えるようになった。ある労働者の遺書がそれを物語っている。「構内の食堂、シャワー室、トイレ、コーヒー自販機は直営（元請け）労働者のみしか使えない。下請け労働者は、コンテナで着替えし、真夏、お昼の時間、休むところがないので日陰を探し回る。直営労働者組合と会社との労働協約を見たらそこには、文化医療、子弟教育、住居等100以上の数え切れない福利厚生が綴られているが、下請け労働者は決まった時給、日給以外には何もない。下請け労働者の90%が偽装請負現場に投入され直営労働者から指示を受ける。汚く働きにくいところに下請け労働者が投入される。このように非人間的で不合理な取扱いをされるのだ。差別と蔑視、剝奪感、搾取から湧き上がる憤怒。私はこれ以上我慢できない」。

労働部は、構内下請けが事実上偽装請負と化しているかどうかの実態調査を2001年から06年まで行った。その結果、調査対象企業2847社中620（21.8%）社に違法性が認められた。違法企業に

対する指導等により、79社が2599人を直接雇用したという。

労働部は、構内下請けに対する調査・指導等を行うとともに、派遣と請負との判断基準になる指針を、法務部や検察庁と合同で作成する取り組みを行った。その結果、「労働者派遣」の判断基準に関する指針が取りまとめられ、2007年4月、各労働基準監督署と検察に送られることになった。指針には、派遣事業主の実体性、派遣先事業主の指揮・命令が取り上げられ、その実体性がなければ、また、その指揮・命令がなされていれば偽装請負と判断される可能性が高いという内容が記されている。

③非正規労働者の相次ぐ自殺

非正規労働者問題が最悪の形として現われたのが非正規労働者の自殺であった。2003年10月26日、非正規労働者の初めての自殺事件が起きた。労災保険等の徴収・支給等の管理を行う勤労福祉公団の契約社員であった李氏（男性、31歳）が、民主労総と韓国労総共催の「全国非正規労働者大会」で自分の身に油をかけ火をつけた。火が燃える中、「非正規職差別撤廃」を叫んだという。病院に運ばれるものの、結局31日他界した。

李氏は、大学卒業後、2000年同公団木浦支社に日雇労働者として入り、02年1月に契約社員になった。2003年8月現在、同公団には、正社員が2309名、契約社員等の非正規職が1187名と、非正規職労働者の割合が34.0%にのぼった。非正規労働者の業務は正社員と同様であったという。しかし、非正規職労働者の平均賃金は、正規職の65.3%に過ぎず、その上、正規職労働者には与えられる病気休暇、慶弔費、子弟の学費支援、住宅融資補助、教育訓練支援金、健診等の福利厚生は非正規労働者には適用されなかったという。さらには、日雇は3カ月、契約社員は1年単位で雇用契約が締結されているが、契約が更新され彼らの平均勤続年数が当時3.5年になっていてもいつ解雇になるかわからない状況であった。

李氏らの非正規労働者は、2003年3月「勤労福祉公団非正規職労働組合」を設立した。組合は、

同公団の理事長に対し団交の申し入れをしたが、公団は組合の交渉相手は各地域の支社長であると主張し、交渉を拒否した。組合は、7月14日、中労委に交渉当事者をめぐる調整を申請、公団の交渉相手であるとの結論を引き出す。組合は、その後、公団に対して正社員への登用等を求めて団交を繰り返すが、大きな進展が見られず、結局、中労委に調整を申請する。しかし、中労委の調整も実らず、組合は、10月20日～21日、ストライキ賛否投票を行った。その結果、賛成多数でストを決定し同27日からストに入った。李氏の焼身自殺はスト決行の前日に起きたのである。

同組合の上部組織である民主労総は、同月31日、臨時代議員大会を開催し、「非正規職撤廃と労働弾圧粉碎」を掲げて、11月1日からゼネストを行うことを決定した。それにより、非正規労働者をめぐる労働運動が広がることになった。こうした労働運動を受けて、68の社会団体は、11月13日、「非正規労働者の拡散と差別を根源的に防ぐ法案の立法化等」を政府に求めた。

非正規労働者問題の解決を求める労働・社会運動が展開されていく中、非正規労働者の自殺が相次いだ。2004年2月27日、現代重工業構内下請け労働者であった朴氏が「下請け労働者も人間だ、人間らしく生きたい」と叫び、焼身自殺した。同年12月27日、韓進重工業の希望退職後嘱託勤務中だった金氏が契約更新拒否に抗議し首をつって自殺した。翌年は、9月4日と12月20日、現代自動車の非正規労働者がそれぞれ自ら命を絶った。

このように非正規労働者の相次ぐ自殺、それをめぐる労働・社会運動により、非正規労働者の保護法の制定は必至の情勢となった。

2 非正規労働者問題解決の取り組み

(1) 非正規労働者保護関連法

韓国政府は、最近、非正規労働問題の解決に取り組んできたが、その象徴的なのは2006年成立し、2007年7月1日から施行された非正規労働者保護関連法である。非正規労働者の濫用是正・防止と格差の是正がその狙いである。関連法は、「期間

制および短時間労働者保護等に関する法律」(制定法)、「派遣労働者保護等に関する法律」(改正法)、そして「労働委員会法」(改正法)を指している。

(a) 主要内容

主たる内容は、第1に、使用者は、2年を越えて期間制(契約)労働者を使用することはできない。もし2年を超えて使用するのであれば、その労働者と期間の定めのない労働契約を締結したとみなす。

第2に、パートタイム労働者に所定労働時間以上(最大1週12時間)働かせるためには本人の同意が必要である。その拒否を理由に不利益取扱いをすることができない。違反の場合、2年以下の懲役または約100万円以下の罰金。そのほか、期間制やパートタイム労働者との労働契約締結の際には、使用者は、当該労働者に賃金、労働時間、休日・休暇等の労働条件を書面で明示しなければならない。違反の場合、50万円の過怠料が賦課される。

第3に、2年を超えて派遣労働者を雇い続けた場合、当該労働者を直接雇用しなければならない。その際、労働条件は同種・類似業務労働者と同水準、類似労働者がいない場合、派遣の時より下回ってはならない。

第4に、契約労働者、パートタイム労働者、そして派遣労働者の従事している業務に新たな採用をする時には、彼らを優先的に雇用することが努力義務とされた。

第5に、上記の非正規労働者が当該事業所で同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇を受けた場合、その是正を労働委員会に申請することができる。立証責任は使用者側にある。地方労働委員会の是正命令を受けた使用者は、命令に不服の場合、10日以内に中央労働委員会に再審を申請することができるが、不服しないでその命令を正当な理由なく履行しない場合、1000万円以下の過怠料を賦課される。

第6に、労働委員会は、差別是正の申請を受け付けた日から60日以内に調停・仲裁などの決定を

しなければならない。⁸³

同関連法は、適用対象企業は従業員規模5人以上となっているが、差別是正にかかわる規定は、2007年7月から300人以上と公的部門、2008年7月から100人以上、2009年7月から5人以上に段階的に拡大される。また、非正規労働者の正規化も法律施行の2年後に適用される。そのため、関連法の労働市場などへの影響はこれから何年間にかけて次第に現われるとみられる。

従来、企業は、主に人件費の節約と容易な雇用調整のために非正規労働者を多く雇用してきたが、今回の保護関連法の導入により、非正規労働者の増加や濫用が阻止されると期待されている。⁸⁴その理由としては、派遣労働者の直接雇用義務、契約社員やパートタイマーの期間の定めのない雇用規定で安易な雇用調整ができないこと、差別是正が導入されているので、非正規労働者の主たる雇用理由である人件費節約のメリットがなくなることが挙げられる。期間の定めのない雇用規定を回避するために2年を満たさないうちに解雇する可能性もありうるが、その間、当該労働者の職業能力が高まったこと、新規採用や訓練等にかかる費用を考えると、その可能性が低いとみられる。

以上、非正規労働者保護関連法の主要内容についてみてみたが、今回の関連法でも労働市場の柔軟化につながる内容も盛り込まれた。第1に、法案審議過程で最も争点になった非正規労働者の採用事由が導入されなかったことである。すなわち、企業は、自由に非正規労働者を採用することができることにしたのである。第2に、派遣法で、派遣対象業務が従来、秘書等の26業種から32業種に拡大したことである。⁸⁵

したがって、今回の保護関連法には、非正規労働者の保護だけではなく労働市場の柔軟性の拡大という側面も含まれている。

(b) 制定・改定までの経過

前述の通り、韓国の経済危機克服過程で、非正規労働者の問題が提起される中で、その解決が喫緊の課題となった。韓国の中央レベル政労使の社会的協議機関である「労使政委員会」では、2001

年7月、「非正規職労働者対策特別委員会」を設置し、約2年間、100回以上の会議と討論会を重ねた。しかし、労使の意見対立が大きく合意を見ることができないまま、公益委員の案がまとまった。労働部はその案を基に法案をつくり2004年11月に国会に提出した。国会の環境労働委員会は、同法案に関する公聴会を開いたのち、同委員会の法案審査小委員会に回した。ところが、法案審査小委員会では、民主労働党の議事進行阻止等の抗議にあい、法案を固めることができなかった。そのため、国会は労使等の理解関係者に同法案に対する意見をもっと求めることにした。それを受けて、政労使は05年4月から6月までに15回の会議を開いたが、労使間の異論を縮めることはできなかった。同年11月、当時与党であったヨルリンウリ党（「開かれたわが党」）が労使の異論を縮めようと11回の会議を主催したが、それも不調に終わった。法案審査小委員会は、05年12月法案審議を再開し、2006年2月7日までに契約社員の採用事由制限や派遣労働者の直接雇用義務等の核心争点を除いて与野党の合意案を取りまとめた。同月27日、環境労働委員会は、小委員会で合意に至らなかった核心争点について合意をみて、法案を確定し国会の法制司法委員会に回した。⁸⁶その後、同法案は、いくつかの曲折を経て、2006年11月30日に国会の本会議で可決成立し、2007年7月から施行されることになった。⁸⁷

(2) 各経済主体の対応と成果

(a) 政府

韓国政府は、非正規労働者問題を解決するために、上記のような保護法を制定・改正したが、民間企業での解決を促していくためにも公共部門における同問題を率先して解決していく姿勢を示す必要があった。⁸⁸ここでは、公共部門の非正規労働者問題解決への取り組みを見ることにする。

政府は、2003年3月、大統領の公共部門非正規労働者実態調査及び対策への指示を受けて、関係大臣会議を行い、翌年5月「公共部門非正規職対策」を打ち出した。主要内容は、環境美化員、道路補修員、職安の職業相談員、郵便局の委託集配

表2 公共部門別非正規労働者の現況

(単位:人,%)

区分	2003年実態調査				2006年実態調査			
	計 (A=B+C)	正規 (B)	非正規 (C)	割合 (C/A)	計 (a=b+c)	正規 (b)	非正規 (c)	割合 (c/a)
合計	1,249,151	1,014,836	234,315	18.8	1,553,704 (1,464,575)	1,242,038 (1,176,330)	311,666 (288,245)	20.1 (19.7)
中央行政機関	272,605	237,004	35,601	13.1	273,715	243,408	30,307	11.1
自治体	305,089	260,442	44,647	14.6	383,801	311,564	72,237	18.8
教育部門	476,358	377,281	99,077	20.8	527,804	415,411	112,393	21.3
公企業,傘下機関	195,099	140,109	54,990	28.2	368,384 (279,255)	271,655 (205,947)	96,729 (73,308)	26.3 (26.3)

(注) 1) ()は2003年調査対象202機関のもの。2006年は調査対象224機関である。

2) 正規は、公務員如何に関係なく契約期間の定めのない労働者を意味。

3) 2006年の計が、2003年に比べて増加したのは、公企業・傘下機関の調査対象拡大(202→401)及び学校増設(小・中・高8,803→9,198)が主因である。

(出所) 関係部庁合同, 2006, 「公共部門非正規職総合対策」。

表3 公共部門における非正規労働者の雇用形態別性別構成 (単位:人,%)

区分	計	直接雇用非正規			間接雇用非正規	
		期間制	時間制	その他	派遣	請負
全体	311,666 [100.0] (100.0)	218,324 (70.0)	27,391 (8.8)	1,129 (0.4)	4,395 (1.4)	60,427 (19.4)
男性	114,807 [36.8] (100.0)	67,117 (58.5)	10,776 (9.4)	694 (0.6)	1,713 (1.5)	34,507 (30.0)
女性	196,859 [63.2] (100.0)	151,207 (76.8)	16,615 (8.4)	435 (0.2)	2,682 (1.4)	25,920 (13.2)

(出所) 関係部庁合同, 2006, 「公共部門非正規職総合対策」。

員、学校の調理師等の非正規労働者規模が大きい職種を中心に公務員への転換、契約の無期化・自動更新化、処遇改善等を行うものであった。

政府は、さらに、2006年4月、「公共部門の労働問題を政府が先導して解決すべきだ」という大統領の指示を受けて、1万198公共機関の非正規労働者実態調査を行い、同年8月に「公共部門非正規職総合対策」を確定した。調査の結果、公共部門で非正規労働者の割合が20.1%に上り、2003年より、増加したこと、また、中央行政機関、地方自治体、教育部門、そして公企業・その傘下機関の順にその割合が大きいことが明らかになった(表2)。

公共部門の非正規労働者の内訳をみると、直接雇用79.2%、間接雇用20.8%と直接雇用が大半を

占めていた。その中でも期間制(契約)労働者が圧倒的に多かった。男女別にみると、女性63.2%と男性の36.8%より約2倍近く多かったが、雇用形態の面では両方とも契約社員が全体の過半を占めていた(表3)。

政府は、以上の実態調査を踏まえて、次のような改善策を打ち出した。第1に、常時・持続的な業務で雇用契約を反復更新している契約社員を原則期間の定めのない雇用に転換する。第2に、正社員と類似・同種業務を行う非正規労働者に対する差別の解消及び処遇改善である。そのため、非正規労働者管理部署の開設とともに予算管理方式の改善等を図った。第3に、違法・脱法的な非正規労働者使用に対する指導及び監督を強化した。第4に、外注化の合理的な基準を設定した。業務

を「周辺業務」と「核心業務」に二分し、前者には外注化を認める。ただし、当該労働者の賃金が合理的な理由なく一般市場の相場より低い場合、外注化を認めない。後者は、原則的に直接雇用とするが、合理的な理由がある場合、外注化を認める。外注先企業の労働者の労働条件が下がらないように事前・事後的な予算及び入札制度を導入した。

今回の改善策により、2007年12月現在までに、公共部門9172機関で6万7600人が正社員か期間の定めのない雇用に転換された。転換に伴い、「賃金が上がった」と回答した人の割合は71.2%に及んだが、賃金の上昇は、政府の公務員賃金準拠方針に沿って賃金が調整された結果であった。また、転換者の意識も大きく好転した。次の意識項目で「高まった」と回答した人の割合は、機関への帰属意識40%、責任感48.6%、そして職場満足度37.8%にのぼった。

以上のように、韓国政府は、2回にわたり、公的部門10,198機関に対する実態調査を踏まえて、対策を講じ、すべての機関から対策に従った実行報告を行わせた。非正規労働者の解決への強い意向が窺われる。

そのほか、政府は、2006年9月から「非正規職雇用改善総合計画」を立案・推進しているが、その主要内容は、「労働者能力開発カード制」である。それは、非正規労働者が自分の雇用形態を明らかにする証明書を持って、雇用支援センターに行きカードを発給してもらう。そのカードを使って1年間約10万円、5年間で30万円分の能力開発訓練・教育を労働部の指定する機関で受講することができる。これは、非正規労働者の能力向上、地位向上を図ることを目的としている。1年間、約1万4000人が受講すると見込まれている。

(b) 企業

現在のところ、同関連法の施行に対する企業の対応を見ると、大きく4つに分けられる。第1に、法律の趣旨（非正規労働者に対する非合理的な差別是正と労働条件の保護強化）に沿い、非正規労働者を正規化し雇用の安定と労働条件の向上を図

るタイプである（正社員化型）。第2に、非正規労働者の正規化による雇用の安定は図るものの、労働条件はほぼ従来のままにしておくタイプである（無期契約化型）。第3に、差別是正にかかわる紛争を避けるために、非正規労働者と正規労働者の職域を峻別するタイプである（職域峻別化型）。これは、非正規労働者が差別是正を労働委員会に申請するときに、同事業所で同種または同類業務を行っている正規労働者に比べて賃金等の労働条件で差別を受けているという根拠を示さなければならない。企業は、正規と非正規労働者の職域を明確に区別して差別是正の根拠を無くそうとしている。そして第4に、非正規労働者の従事している仕事をアウトソーシングするタイプである（外注化型）。そのため、既存の非正規労働者の雇い止めを図るために、契約期間の短縮化を強行した大手スーパーで2007年6月から労働紛争が起き、2008年5月現在も続いている。

非正規労働者の雇用安定や処遇の引き上げは、既存の正社員労働組合が非正規労働者問題解決のために自分の賃上げを凍結するか、労使交渉で非正規労働者の雇用安定を要求したところでみられる

(c) 労働組合

韓国の労働組合組織率は、2006年末現在、10.3%である。労働組合の全国組織としては韓国労総と民主労総があるが、前者の組合員数は75万5234人と全組合員数の48.5%を占めており、後者は62万7274人と40.2%を占めている。残りの11.3%はどちらの全国組織に加入していない。

韓国労総は、非正規労働者保護関連法の成立過程で法案の修正案を出すなど主導的な役割を果たした。また、2007年大統領選挙の際には、李明博候補と「政策協約」を取り交わして支持を表明したが、そこには、非正規労働者の便法的な濫用の規制と差別撤廃等も含まれている。具体的には、企業が非正規労働者の正社員転換を回避する目的で契約更新を拒否することを制限すること、労働委員会に集団的な雇い止めの正当性の可否を審査できる権限を与えること、労働組合にも差別是正

申請権を与えること、そして非正規労働者の正社員転換企業に対するインセンティブの提供が挙げられる。韓国労総の支持した李氏が大統領に当選したが、新大統領が候補時代韓国労総と取り交わした政策協約をどのように実現するのか注目される。逆に、韓国労総は政策協約の実現に向け大統領をどう動かすことができるか試されている。

一方、民主労総は、非正規労働者保護関連法の制定・改正の際、従業員の出産、休暇などの特別な理由がない限り、原則、企業は労働者を正規労働者として採用すべきだとする内容を同関連法に盛り込むように強く求めてゼネストをかまえて闘争を展開したが、結局、実現することができなかった。

民主労総は、2008年3月、「2008非正規職法対応指針報告書」を出して、非正規労働者の組織化とともに法律対応策を打ち出した。主な内容は次の3つである。第1に、団交の際に、非正規労働者の正社員化を要求すること。第2に、差別是正を回避するために非正規労働者のみに適用される職群をつくることを拒否し、既存の正社員職群の中に編入できるようにすること。そして第3に、外注化を防ぐために、常時・直接雇用の必要な業務の外注化禁止を明文化するとともに、元請けの連帯責任の強化を求めていくことである。

民主労総は、保護関連法の成立以降、雇止めとアウトソーシングのために労働争議が起きたスーパーマーケットのイ・ランドに対し、2007年7月以降不買運動を展開し争議中の労働者を支援している。

民主労総傘下の産別労働組合である保健医療労組は、2007年7月7日、使用者側と労働協約を締結し、2007年賃上げ分の一部（1.3%～1.8%、約30億円）を非正規労働者の正規化や処遇改善に回すことにし、大きな反響を呼んだ。それにより、約5500人が正規化されると見込まれる。

以上のように、両ナショナルセンターは、非正規労働者問題の改善に取り組んでいるが、韓国労総は、政府との政策協議等を通じて、民主労総は、具体的なストライキ支援や労働協約を介して運動を展開している点に違いを見出すことができる。

(d) 労働委員会

2007年、韓国で施行された非正規労働者保護関連法の内容は、前述したとおりであるが、その中で、労使両方に最も影響を及ぼすものの一つは、差別是正である。非正規労働者が通常労働者と同様・類似業務を行っているにもかかわらず、賃金等労働条件の面で、差別を受けていると思えば、その差別内容を具体的に明示して労働委員会に差別是正を申請することができる。法律施行から約7カ月経った2008年1月28日現在まで、労働委員会に申請された差別是正件数は793件にのぼる。処理内訳をみると、175件のうち、取下が最も多い77件と44%を占め、次いで是正命令が72件と41%にのぼった。棄却は22件、却下が3件と少数に過ぎない。取下の内容はわからないが、おおむね、労働者の差別是正の要求が認められる処理内容となっていると見て過言ではない（表4）。

差別是正は、初審は地労委で行われるが、労使の一方が初審に不服であれば中労委に再審を求めることができる。中労委の再審に不服であれば行政訴訟、その後通常の裁判に訴えることができる。2008年1月現在、中労委の再審が出た唯一の事件を詳しく紹介し差別是正の判断内容を見ることにする。

韓國中労委は、非正規労働者保護関連法施行以来、初めての差別是正の判定を行った。その内容は次の通りである。韓国鉄道公社（以下、公社という）に契約社員として働いていたP氏ら39人は、2007年7月31日、正社員には支給された成果賞与金が支払われていないことが差別に当たると判断し、地方労働委員会に是正申請を行った。5つの地方労働委員会はそれぞれ差別の事実を認め公社に是正命令を行ったが、公社はそれを不服とし中労委に再審を求めた。

中労委は、2008年1月14日、次のような判定の内容に基づき、公社に対して差別是正命令を行った。第1に、成果賞与金は、労働者の労務提供と密接に関連するものとして、差別禁止の賃金そのほかの労働条件等に当たる。第2に、成果賞与金が前年度の成果に対するものであっても支給日が関連法施行以降であるので、関連法の適用対象と