

表4 差別是正受付、処理内訳等の現況 (2008/01/28現在)

全 国	受付件数	処理内訳						進行中
		計	是正命令	却下	棄却	調整	取下	
事 件	793	175	72	3	22	1	77	618
適用労働者	2,779	2,150	1,407	86	490	10	112	674

(出所) 江湾地方労働委員会、2008、「江湾地方労働委員会案内」提供資料。

なる。第3に、P氏は、正社員と同一の業務遂行手続きに従って主たる業務を正社員とともに行い、正社員の代わりに業務を行う相互代替性が認められるなど、業務の内容と範囲において正社員と同様であるので差別是正の申請要件を満たしている。第4に、したがって、中労委は、P氏が契約社員であるとの理由で、同種または類似業務を行っている期間の定めのない労働者に比べて差別的処遇を行った公社に対しP氏にも成果賞与金を支払うように差別是正命令を行うという内容であった。公社は、この判定に不服し行政訴訟を起こしたという。その結果が注目される。

3 新政権の労働政策と非正規労働者問題の展望

経営者出身の李明博大統領は、「企業より」といわれている。新政府になって初めて行われた労働部の大統領への業務報告を中心に非正規労働者政策を見ることにする。労働部は、非正規労働者保護関連法に関連して、契約社員の契約期間延長、派遣対象業務の拡大という経営側の要求と構内下請け対策や差別是正制度の改善等を求める労働側の要求についてその主要争点を取りまとめて労使政論議を経て年末までに法の補完策を確定し、2009年立法化を図ることとしている。2008年7月より従業員100人以上にも保護関連法が適用されるのに合わせて、中小企業への支援策を打ち出した。その内容は、第1に、2007年末、雇用中の非正規労働者を2009年末までに正社員に転換すると転換者1人当たり3万円の税金を控除する。第2に、中小企業が労使協議を経て非正規労働者雇用改善を進めていく場合、それに必要なコンサルティング費用の一部を支援する(2009年約30億円予

想)。第3に、中小企業が非正規労働者の訓練を行うために代替労働者を雇う場合、採用支援を行うとともに、非正規労働者が生計の心配をせずに訓練を受けられるように訓練期間中生計費を貸し付ける等の対策となっている。

新政権は、当分の間、非正規労働者問題に関連して労使の意見調整を図りながら政策を進めていくとみられるが、関連法の規制を緩めて労働市場の柔軟化を推し進める可能性が高いと予想される。労働部は、2008年5月19日、労働規制全般をゼロベースで再検討するために「労働規制改革委員会」を設置したが、関連法の規制も再検討の対象となるとみられる。

4 まとめ

韓国は、1997年、経済危機に遭いそれを克服するために整理解雇法制の緩和、派遣法の導入等労働市場の柔軟化政策をとり進めていった。その政策もあって、企業は人員削減を行った結果、失業率が急増した。政府の失業対策により公共部門で多くの非正規労働者が生まれた。1999年以降、韓国経済の急速な立ち直りの中で、企業は、従業員を増やしていったが、それは主に非正規労働者であった。それは、人件費の抑制や容易な雇用調整を狙ったからである。民間部門も公共部門も多くの非正規労働者を創り出したのである。

急増した非正規労働者は、絶対的にも相対的にも正社員に比べて賃金等の労働条件が低かった。また、大企業においては偽装請負が多発した。その中で、非正規労働者の濫用、非合理的な差別的な取扱い、さらには、非正規労働者の相次ぐ自殺という問題がクローズアップされた。社会統合を国政の1つとして掲げた盧武鉉前大統領は、社会

の二極化として現われた非正規労働者問題の解決に取り組んでいかざるを得なかった。その結果が非正規労働者保護関連法の成立であった。

関連法の主要内容は、非正規労働者を2年以上雇い続けると、期間の定めのない雇用や直接雇用にすること、また、雇用形態による差別の禁止すなわち差別是正制度の導入であった。政府も関連法の実効性を高めるために、公的部門における非正規労働者問題の解決に取り組んだ。その結果、2007年末までに約6万7000人が期間の定めのない雇用に転換した。300人以上の大企業の関連法への対応は4つのタイプに分けられる。一部の企業に問題が起きているが、おおむね、非正規労働者の雇用安定や処遇の引き上げがみられる。

以上が、韓国における非正規労働者政策の主要内容であるが、いくつかの注目点を引き出すことができる。

第1に、韓国の非正規労働者政策は、1997年の経済危機を克服するために導入された労働市場の柔軟化の影響で、急増した非正規労働者の問題解決策であった。すなわち、労働市場の柔軟化政策の副産物の排除・緩和策といえよう。

第2に、非正規労働者の急増という労働市場の柔軟化政策の副産物は、人件費の節約や容易な雇用調整といった企業の狙いによって生み出されたが、労働運動の影響も看過できない。柔軟化政策の下で実施された雇用調整に対し、不当解雇の申請という労働者個人の対抗、また、解雇反対・雇用安定化労働協約締結闘争という労働組合の抵抗が見られた。企業は、このような正規労働者の抵抗の危険性を避ける形として雇用を増やした結果、非正規労働者が急増したからである。

第3に、と同時に、激しい労働運動により、規制色の強い非正規労働者政策がおしすすめられた側面がある。非正規労働者採用事由制限という労働側の要求は結局受け入れられなかったが、期間の定めのない雇用や直接雇用、差別是正、違反の際の強い罰則という規制内容は労働運動が起きなかったら法律に盛り込まれない可能性も否定できない。韓国の非正規労働者政策は労働運動の成果でもある。

第4に、非正規労働者政策の影響の現れ方をみると、非正規労働者の雇用安定や処遇の改善が図られた企業では、正社員労働組合が自らの賃上げ要求を抑制したり非正規労働者に譲歩したり、あるいは、非正規労働者の正社員登用要求等の活動を行うという取り組みがみられる。正社員労働組合が非正規労働者の問題を共有し労働者連帯の輪を広げていくことが問題解決に有効である。

第5に、非正規労働者の問題の解決が必ずしも企業側にマイナスに働くとは限らない。確かに期間の定めのない雇用への転換や差別是正は企業にコスト面で負担になるといえる。しかし、雇用不安や非合理的な差別のために損なわれた非正規労働者の企業への帰属意識、忠誠心、働く意欲が、解決の取り組みによって高まって行けば、コスト以上の成果が上がることも予想できる。非正規労働者を抑制されるべきコストから付加価値を生み出す経営資源とみなすという発想の転換が求められる。

最後に、第6に、韓国では、2008年2月、10年ぶりに「進歩」から「保守」へと政権が変わった。前政権の下で導入された非正規労働者保護関連法は、「実用主義」を標榜している現政権の「改革」の祖上にのぼるだろう。しかし、激しい労使対立の駆け引きの中で導入された同法であるだけに、大幅な改正は労使の一方から大きな反発をかう可能性がある。現段階で予想される改正の内容は、期間の定めのない雇用転換の期間を2年から3年か4年に延長、また、派遣対象の拡大などの労働市場の柔軟化を高める方向に向かうとみられるが、労働側の反発をかわすために労働者の権利（失業者の組合加入）を若干強める（⁽⁶⁸⁾）
（⁷¹）
~~専従者賃金支給禁止の施行時期の延長の禁止対象や内容緩和などの~~代
作が講じられるとみられる。今後の動きから目が離せない。

注

- (1) 資金援助額は550億ドルであった。韓国は2005年まで償還予定だった援助金を、2000年、すべて償還しIMF管理を脱皮することができた。管理のために設置されたIMF韓国事務所は2008年4月に閉鎖された。

- (2) 三星経済研究所編, 1997, 『IMFと韓国経済』三星経済研究所。
- (3) 1997年12月19日, 金大中氏が大統領に当選し翌年2月25日大統領に就任したが, 当選と共に事実上の政策を決めていた。
- (4) 合意の正式名称は, 「経済危機克服と再跳躍のための労使政共同宣言文」である。
- (5) こうした労働市場の柔軟化策の代償として, 労働組合の政治活動自由化, 上部団体複数労組設立の自由化, 教員労組設立の許容等, 労働組合の設立・活動の自由化が図られた。労働市場の柔軟化と労働権の拡大が交換されたのである。詳しくは [呉学殊, 2003], [チェヨンギら, 2000] を参照。民主労総は「労使政委員会」で労働市場の柔軟化策を含んだ「宣言文」に合意したが, 2月9日, 臨時代議員大会でその宣言文が否決された。そのため, 指導部は総辞職した。その後, 民主労総は労使政委員会を脱退し今日にいたっている。
- (6) 韓国労働組合総連盟(韓国労総), 1998, 『経済危機と労働運動』。同連盟が傘下の214組合に対して, 1998年8月に行った訪問・郵送による調査結果。
- (7) 日本の希望退職に当たる。
- (8) 整理解雇を行った企業数と解雇者数は, 1999年度, 43社4372名, 2000年度, 32社2390名, そして2001年度, 33社5280名と急減した(2002年7月, 韓国労働部労働基準局担当者への電話による調査結果)。労働基準法の施行令では, 企業が同整理解雇規定に基づいて解雇(おおむね従業員の10%以上の規模)を行う場合, 実施の30日前に労働部(日本の旧労働省に当たる)長官に申告するように定めている。以上の数値は, 申告の結果に基づくものであった。
- (9) 同件数は, 1999年3801件, 2000年3918件, そして2001年5037に増加した。その後も不当解雇件数は4000~5000件台を示していて不当解雇は構造化しているとみられる。ちなみに, 2006年は5002件であった。中央労働委員会「2006年度労働委員会年報」。韓国では, 1989年より正当な理由によらない解雇, 減給等の場合, 労働者が労働委員会にその是正を申請することができるようになった。
- (10) 金ジョンハン・ムンムキ・ジョンジェシキ, 2001, 『団体協約分析(III)』韓国労働研究院。
- (11) ある自動車会社労働組合の労働協約によると, 雇用保障という章に次のような解雇規制が設けられている。すなわち, 整理解雇の制限として, ①正規労働者の雇用の維持, 一方的な整理解雇, 希望退職を実施しない。②全組合員の実質的な雇用保障のために労使が協同努力する。人員整理の不可避の時には勤務制度の変更, 新規採用の禁止など解雇回避努力を尽くす。そして, 配置転換の制限としては, 本人の希望, 希望者が所要人員より少なければ労使合意による。この協約により, 事実上, 会社は労働組合の同意を得ずに, 正規労働者を削減したり配置転換したりすることはできなくなった。
- (12) 労働部, 2007, 『公共機関非正規職総合対策推進白書』労働部。
- (13) それに伴い, 適用企業数も1998年1月11万8360社から2000年1月102万7000社と約10倍近く増加し, 適用労働者数も同期間519万人から870万人へと増加した。労働部, 2006, 『主要雇用統計手帳』。雇用保険の適用拡大はIMFの要求項目の一つであった。
- (14) 日本の「賃金の支払の確保等に関する法律」に当たる。
- (15) 監査院, 2002, 『国民基礎生活保障制度運営実態』監査結果。
- (16) 1998年, 小学校給食全面実施, 1999年高校給食全面実施, そして2002年中学校給食全面実施。
- (17) 労働部, 2003, 『国民の政府5年失業対策白書』。
- (18) 教育人的資源部, 2006, 『学校給食改善総合対策(案)』。
- (19) 政府統計を活用して独自に非正規労働者の規模を出している金ユソンは, 後述の新分類の非正規労働者に加えて, 雇用契約を締結せずに勤めている臨時・日雇労働者を非正規労働者に算入している。そのため, 非正規労働者の割合は政府統計発表値より高くなっている。2007年3月現在, その割合は55.8%となっている。民主労総等の労働側はこの統計を使うことが多い。金ユソン, 2007, 「2007非正規職規模と実態」韓国労働社会研究所「労働と社会7・8号」第123号。
- (20) 2007年, 雇用労働者全体を基準にみると雇用形態別の内訳は次の通りである。正社員64.1%, 契約社員22.3%, パートタイム労働者7.6%, 日雇5.3%, 特殊形態(ゴルフ場のキャディ, トラック運転手など)4.0%, 請負3.7%, 派遣1.1%, そして在宅(内職)0.8%である。
- (21) ベギュシキら, 2006, 「中小製造業の雇用関係」韓国労働研究院。
- (22) 労働部, 2006, 「非正規職保護法律解説」。
- (23) 前年(1986年)に比べて, 争議件数は14倍, 争議参加者数は27倍, 労働損失日数は97倍であった。
- (24) 丁怡煥, 1992, 「製造業内部労働市場の変化と労使関係」ソウル大学博士学位論文。
- (25) 金チョルヒ, 2004, 「造船業構内下請け労働者の勤労3権と直接雇用要求」全国不安定労働撤廃連帯

HP 資料室。

- ㉔ 労働部, 2007, 『不法派遣形態の構内下請け問題解決のための参与政府の努力と課題』労働部。
- ㉕ 金属連盟・韓国非正規労働センター, 2003, 『金属産業構内下請け労働者組織化のための実態研究』。調査対象の元請け企業労働者の勤続年数は11.4年、構内下請け労働者は3.1年である。年齢は、元請け企業労働者が約1歳多い35.6歳であった。構内下請け労働者の雇用形態は、常用雇用42.2%, 契約社員29.1%, 臨時雇用11.9%, 再派遣2.4%, パート3.9%, 知らない11.0%と、常用雇用が4割以上となっている。また、彼らの55.6%は元請け企業労働者とほぼ同様の仕事をしているという。
- ㉖ 住宅融資、子弟学費支援等の福利厚生においても大きな格差がある。例えば、子弟学費支援のあると答えたのは、元請け大手労働者が87.0%であるが、構内下請け労働者は13.4%に過ぎない。韓国の大手企業は、従業員の子弟が大学卒業するまで学費を全額支援するところもある。返す必要はないものである。大学の学費はおおむね日本と同水準である。
- ㉗ 最大造船会社の下請け労働者朴氏の遺書（全国不安定労働撤廃連帯, 2004, 『闘争消息現代重工業下請け労働者焼身自殺』2004. 2. 14発信）。
- ㉘ 金属連盟・韓国非正規労働センター [2003] では、構内下請け労働者の46.0%が作業指示を元請け企業の使用者か元請け企業労働者から受けていると答えた。
- ㉙ いわゆる偽装請負に対する労働部の是正指導は、当該企業に対して25日以内に雇用安定（直接採用または請負の適法化、派遣への転換）改善計画を提出させている。それに従わない企業に対しては告発措置をとっている。
- ㉚ 偽装請負に対する関係省庁、特に労働部、検察、司法との間に判断が異なっていた。そのため、省庁間の共通基準を作る必要があった。
- ㉛ 約40日間のストの結果、公団と同公団非正規職労働組合は、2003年12月、「非正規労働者をこれ以上増やさずに、現在の非正規労働者の正社員化に努力する等の内容」の合意に達した（勤労福祉公団, 2003, 『報道参考資料』2003. 12. 6配布）。
- ㉜ ここは、呉学珠, 2007, 『グローバル化と韓国の労働事情』, 労働調査協議会『労働調査』2007年11・12月号の内容を加筆した。
- ㉝ 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。
- ㉞ この規定にはパートタイマーも適用される。例外は次の6つである。第1に、事業の完了または特定

の業務の完成に必要な期間を定めた場合。第2に、休職・派遣等により欠員が生じ当該労働者が職場に復帰するまでその業務を行う必要がある場合。第3に、労働者が教育や職業訓練等の履修のために必要な期間が決められている場合。第4に、55歳以上の高齢者と労働契約を締結する場合。第5に、専門知識・技術の活用が必要か政府の福祉政策・失業対策等による雇用で大統領令が定める場合。そして第6に、そのほか、以上に準じる合理的な事由があつて大統領令が定める場合である。

- ㉟ パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が当該事業所の同種業務に従事している通常労働者より短い者をいう。
- ㊱ 読みやすくするために、韓国貨幣ウォンを使わずに、すべて日本円で表記した。日韓為替レートを10ウォンに約1円と換算した。2008年5月20日現在、正確なレートは韓国100ウォンに10.16円である。
- ㊲ 派遣労働者の派遣先直接雇用義務は4つのケースがある。第1に、派遣が認められている32業種で2年を超えて使うとき。第2に、32業種の以外に、出産、疾病、負傷等の事由があればその事由が解消するまでに、また、一時的・間歇的に必要な場合は3カ月間（1回更新あり）の派遣が認められるが、このような規定を違反して2年以上派遣労働者を使うとき。第3に、無許可派遣会社から送られた派遣労働者を2年以上使うとき。そして第4に、建設、港湾、鉄道、医療等の10の派遣絶対禁止業務で派遣労働者を使うことが発覚されるとすぐその労働者を直接雇用しなければならない。直接雇用をしない場合、300万円の過怠料が科せられる。派遣法の遵守を徹底化するために、派遣対象、派遣期間および無許可派遣の違反に派遣先の罰則を従来1年以下の懲役または100万円以下の罰金から派遣元も同様に3年以下の懲役または200万円以下の罰金に強化した。なお、派遣労働者の直接雇用は、期間の定めのあるかないかは問わない。
- ㊳ 差別的処遇とは、賃金そのほかの労働条件等において、合理的な理由なく不利に取り扱うことをいう。
- ㊴ 申請を理由に不利益取り扱いをしてはならない。違反の場合、2年以下の懲役または100万円以下の罰金が科せられる。
- ㊵ 是正命令は、差別行為の中止、労働条件の改善、適切な金銭補償等多様な内容となりうる。差別是正を図るために労働委員会に公益委員のみによる差別是正委員会が設置されている。労働委員会には、調整委員会、審判委員会、差別是正委員会があるが、公益委員はそれぞれの委員会ごとに委嘱されている。

- 経済危機後、韓国の労働委員会については、呉学殊、2000、「韓国の労働事情について——労働委員会の事件処理を含めて」労委協会『中央労働時報』第975号を参照されたい。
- (43) 差別是正の具体的な手続きについては、崔碩桓、2008、「韓国における期間制（有期契約）・短時間労働者保護法の制定」を参照。また、同論文では保護法の主要条文が翻訳されている。
- (44) 労働部、2006、「非正規職保護法律解説」。
- (45) しかし、2年以内であっても結ばれている契約期間中は正当な理由がなければ解雇できない。不当解雇と考える労働者は、労働委員会に救済申請をすることができる。韓国では1989年よりこの不当解雇救済制度が導入されている。処理結果をみると、おおむね取下げ、棄却、全部認定の順で多い。導入後、10年間の具体的な処理結果は呉学殊〔2000〕を参照されたい。
- (46) 派遣対象業務は施行令で定めているが、今回の派遣対象業務の拡大のために従来の条文法律「専門知識・技術または経験等を必要とする業務」に、「業務の性質等を考慮して適したと判断される業務」を新たに付け加えた。
- (47) 民主労総の支持政党である民主労働党は06年2月28日、法制司法委員会の会議場を占拠して会議ができないようにした。同党はその前の2月17日、20日も国会内で抗議行為を行い、同法案の審議ができないようにした。同法案の成立がいかに難しかったのかを物語っている。
- (48) 労働部、2006、「非正規職保護法律解説」。
- (49) 労働部、2007、「公共機関非正規職総合対策推進白書」。
- (50) その内訳をみると、中央行政機関6408人、地方自治体・地方公企業4678人、公企業・傘下機関6999人、そして学校・教育行政機関4万9515人である。学校・教育行政機関の主要対象職種は給食関係者であった。
- (51) 今回の期間のない雇用への転換人数には、2006年10月、約1600人の雇用支援センターの契約社員の転換等が含まれていない。
- (52) 労働部、2007、「公共機関非正規職総合対策推進白書」。
- (53) 労働部、2007、「非正規職の雇用安定・差別是正企業事例集：理解と譲歩で実現します」の企業事例を参考にした。
- (54) 現代自動車の例。同社労働組合は、2005年団交の際に、契約社員の正社員化を要求したことがあるが、約2年間の労使協議を経て、2007年6月19日、会社の譲歩を引き出して実現した。対象者は377人であった。また、デパート・スーパー大手である新世界もパートタイマー約5000人を正社員化した。それに伴い、会社の追加費用は年間約15億円かかるとみられる。
- (55) ウリ銀行が代表的な例である。同行では、労使が2006年12月、非正規労働者の正社員化に同意した。転換者のための新たな戦群を創設した。賃金の引き上げはあまりなかったものの、昼食手当（月約2万円）、交通費（月約1万円）、58歳の定年制が実現された。転換者数は3076人であった。転換に伴う費用を賄うために、既存の正規労働者労働組合は賃金凍結を決めた。
- (56) 韓国経営者総協会、2007、「非正規職法律および人力管理チェックポイント」の中で、同協会が示している対応方法の1つである。
- (57) 同スーパーの労働協約には、「入社して18カ月が経過した契約職組合員に対しては正当な理由なしに契約期間満了を理由に契約を解消しない」ことが結ばれている。会社は18カ月を満たさないうちに、雇い止めをし、アウトソーシングを進めるために、従来の契約期間（10カ月等）を3カ月か1カ月に短縮する措置をとった（『毎日労働ニュース』2007.5.16）。労働組合の要求は、第1に、雇い止めを中止すること、すでに雇い止めになった人々を復職させること。第2に、アウトソーシングを中止すること。第3に、不当解雇された組合員を復職させること、第4に、勤続2年以上非正規労働者の正社員化、3カ月以上非正社員の雇い止めを行わないこと、そして差別是正を行うこと。第5に、不当に配置転換された人々を前の職場に復帰させることであった（韓国労働社会研究所、2007、「イ・ランドニューコア事態関連資料綴りⅡ」）。
- (58) 韓国労総は、2005年11月30日、「非正規職関連法の制定・改正のための韓国労総の最終案」を発表したが、その主な内容は、成立した法とはほぼ同じである。例えば、契約・パートタイマー2年以上雇用の際、期間の定めのない雇用とみなす。派遣社員の2年以上雇用の際、派遣先の直接雇用義務等がある。
- (59) 韓国労総は、特定の支持政党を持たない中、大統領候補者の中で誰を支持すべきかについて組合員の総意を聞いた。自動応答システムによって実施された組合員投票に約24万が参加したが、そのうち、41.5%が李氏を選んだ。同労総は、組合員投票により第1位に選ばれた李氏と「2007大選政策協約協定書」を結び、支持活動を展開した。
- (60) そのほか、労使発展財団の設立、労使政同数によ

- る雇用保険基金運営委員会の設置、年齢差別禁止及び60歳定年保障法の制定、労使政委員会の大規模改組、年間実労働時間の2000時間以下短縮の積極的推進、組合専従者賃金支給保障（法律により2010年以降企業の専従者賃金支給が禁止となっている、吳）の積極的な検討、元・下請の公正な取引秩序の確立等である。
- 61) 韓国中央労働委員会からの提供資料：中央労働委員会、2008、「中央労働委員会再審判定書—韓国鉄道公社差別申請再審申請」。
- 62) 基本給の約3カ月分であった。
- 63) 公社は、成果賞与金は、政府の経営評価結果により決まるものであって、団体協約、就業規則、経営慣行に規定されて支給される労働条件ではない任意的で恩恵的なものであると主張した。
- 64) 公社は、成果賞与金は関連法施行前の成果に対するものであるので、関連法の適用外と主張した。
- 65) 公社は、正社員は業務遂行上の権限と業務範囲、そして責任等において契約社員とは異なるだけでなく、配置転換、経歴移動等を通じて多様な形で職務が変更または決定されるので、正社員は契約社員の比較対象にはならないと主張した。
- 66) 労働部、2008、「労働分野国政課題実践計画」。
- 67) 大統領自身は、「ビジネスフレンドリー」という言葉を使っている。
- 68) 2010年1月1日から施行予定。
- 参考文献（*のみ日本語、そのほかはすべて韓国語である）
- 李ビョンヒ・ジョンソンミ、2007、「非正規職の規模と構成の変化」韓国労働研究院『労働レビュー』2007年11月号。
- * 吳学殊、2000、「韓国の労働事情について——労働委員会の事件処理を含めて」労委協会『中央労働時報』第975号、労委協会。
- 、2003、「労使関係法の改革をめぐる韓国の動き」日本労働研究機構『21世紀における労使関係と法』。
- 、2006、「韓国の非正規労働者問題」（講演録）、『連合総研レポート』No. 206。
- 、2007、「グローバル化と韓国の労働事情」、労働調査協議会『労働調査』2007年11・12月号。
- 関係部処合同、2006、「公共部門非正規職総合対策」。韓国労働組合総連盟、1998、「経済危機と労働運動」。教育人的資源部、2006、「学校給食改善総合対策（案）」。
- 金ジョンハン・ムンムキ・ジョンジュシキ、2001、「団体協約分析（III）」韓国労働研究院。
- 金属連盟・韓国非正規労働センター、2003、「金属産業構内下請け労働者組織化のための実態研究」。
- 金チョルヒ、2004、「造船業構内下請け労働者の勤務3権と直接雇用要求」全国不安定労働撤廃連帯HP資料室。
- 金ユソン、2007、「2007非正規職規模と実態」韓国労働社会研究所『労働と社会7・8号』第123号。
- 韓国経営者総協会、2007、「非正規職法律および人力资源管理チェックポイント」。
- 韓国労働社会研究所、2007、「イ・ランドニューコア事態関連資料綴りⅡ」。
- 江源地方労働委員会、2008、「江源地方労働委員会案内」。
- 三星経済研究所編、1997、「IMFと韓国経済」三星経済研究所。
- * 崔碩恒、2008、「韓国における期間制（有期契約）・短時間労働者保護法の制定」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』特殊号 No. 571。
- 中央労働委員会、2006、「2006年度労働委員会年報」。
- 、2008、「中央労働委員会再審判定書——韓国鉄道公社差別申請再審申請」。
- チェヨンギら、2000、「韓国の労働法改正と労使関係」韓国労働研究院。
- 丁怡煥、1992、「製造業内部労働市場の変化と労使関係」ソウル大学博士学位論文。
- 統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。
- ベグユシキら、2006、「中小製造業の雇用関係」韓国労働研究院。
- 労働部、2003、「国民の政府5年失業対策白書」。
- 、2005、「2005年経済活動人口付加調査結果分析」。
- 、2006、「非正規職保護法律解説」。
- 、2006、「主要雇用統計手帳」。
- 、2007、「不法派遣形態の構内下請け問題解決のための参与政府の努力と課題」。
- 、2007、「公共機関非正規職総合対策推進白書」。
- 、2007、「非正規職の雇用安定・差別是正企業事例集：理解と譲歩で実現します」。
- 、2008、「労働分野国政課題実践計画」。
- 労働部雇用政策チーム、2007、「経済活動人口調査付加調査結果（07年8月）主要争点事項」。
- （おう はくすう：労働政策研究・研修機構）