

有期労働契約研究会 (2009/07/31)

韓国の事例

労働政策研究・研修機構 呉学殊^{オウ ハクスウ}

1 法制の概要

(1) 契約期間、更新回数や期間の制限

・契約期間は2年以下、期間の制限はない。期間が2年を超えると、期間の定めのない労働契約を締結したとみなす。「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」(第4条)

←従来、労働基準法では、「労働契約は、期間の定めのないものと一定の事業の完了に必要な期間を定めたもの以外は、その期間は1年を超過することができない。(第16条)」ただし、その有効期限は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の施行日の前日(2007年6月30日)となっていたが、同年7月1日から無効となった(前労働基準課長に確認)。したがって、労働契約期間を規制する法律規定は原則ない。

・更新回数は特に定めがない。

(2) 契約締結事由の制限

・基本的に事由の制限はない。

しかし、派遣労働者の場合、派遣対象業務(32業務)以外の場合、次のような事由があれば、派遣が許される。出産・疾病・負傷等で欠員が生じた場合、または、一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合(労働者派遣法第5条)。

(3) 雇止め規制

・雇用期間が2年以下であれば、原則雇止めができる。しかし、それが労働基準法23条に当たるものでなければならない。すなわち、「使用者は、労働者を正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、減俸、そのほかの懲罰をしてはならない。(労働基準法第23条)」。

期間の定めのある労働契約の場合、その期間が、2年以内であれば、期間終了に伴う解雇は、正当なものとみなされる可能性が高い。

(4) 差別的取扱いの禁止

・使用者は、期間制労働者または短時間労働者であることを理由に、当該事業または事業場で同種または類似業務に従事している期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比べて差別的処遇¹をしてはならない(「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第8

¹ 差別的処遇とは、賃金その他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。

条)。派遣労働者の場合、「労働者派遣法」第 21 条

- ・ 是正の申請：期間制労働者または短時間労働者が差別的取扱いを受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。3 か月以内（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 9 条）。

- ・ 立証責任は使用者側にある。労働委員会の是正命令²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、1 千万円以下の過怠料を賦課される。

(5) 無期契約への転換など

- ・ 使用者は、2 年を越えて期間制（契約）労働者³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⁴（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 4 条）。

- ・ 使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を雇用とする場合、当該事業または事業場の同種または類似業務に従事する期間制労働者を優先的に雇用するように努めなければならない（同法第 5 条）。

2 労働協約や裁判例について

期間の定めのある労働契約であっても、自動反復更新により長期間にわたり勤められる場合、期間の定めはただの形式にすぎないので、事実上、期間の定めのない雇用に違いない。当該労働者の解雇（更新の拒否）は、正当な理由がなければならない（大法院 1994.1.11, 931 ダ 7843）。

その形式性は、契約締結の動機・経緯、期間を定めた目的と採用当時の当事者の真の意思、労働期間の定め・更新回数、同種労働契約の締結方式に関する慣行、労働者保護規定等を総合的に考慮。

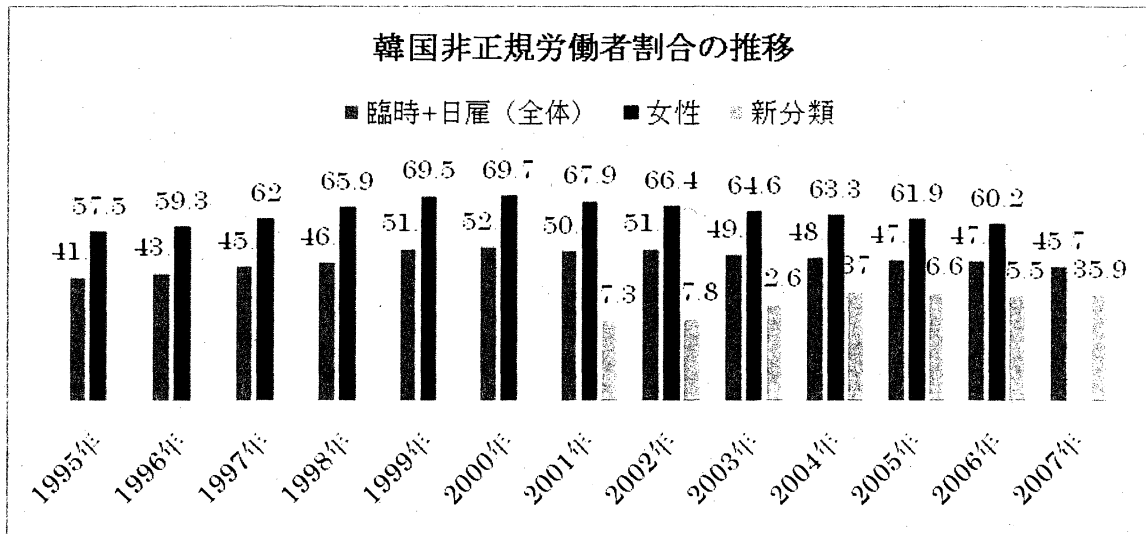
² 是正命令は、差別行為の中止、労働条件の改善、適切な金銭補償等多様な内容となりうる。差別是正を図るために労働委員会に公益委員のみによる差別是正委員会が設置されている。労働委員会には、調整委員会、審判委員会、差別是正委員会があるが、公益委員はそれぞれの委員会ごとに委嘱されている。経済危機後、韓国の労働委員会については、呉学殊（2000）「韓国の労働事情について－労働委員会の事件処理を含めて－」労委協会『中央労働時報』第 975 号を参照されたい。

³ 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。

⁴ 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。

3 有期労働契約の実態（わかる範囲で）

【図表 1】非正規労働者の割合の推移



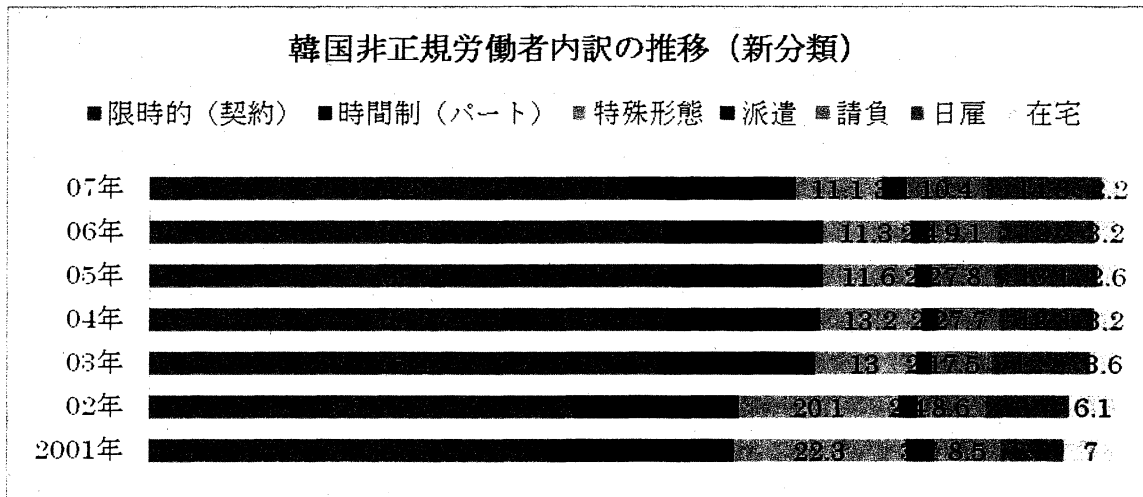
出典：統計庁『経済活動人口調査』、『経済活動人口調査付加調査』各年度

注：韓国の非正規労働者割合は次のように2つの分類からみることができる。

第1分類（「臨時+日雇」基準）：この分類は、従来から行われているもので、雇用形態を常用、臨時、日雇と3つに分け、そのうち、臨時と日雇を合わせたものである。ちなみに、1)常用労働者:期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者、2)臨時労働者:雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者、3)日雇労働者:雇用契約期間が1ヶ月未満の者であるが、4)雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなされている。

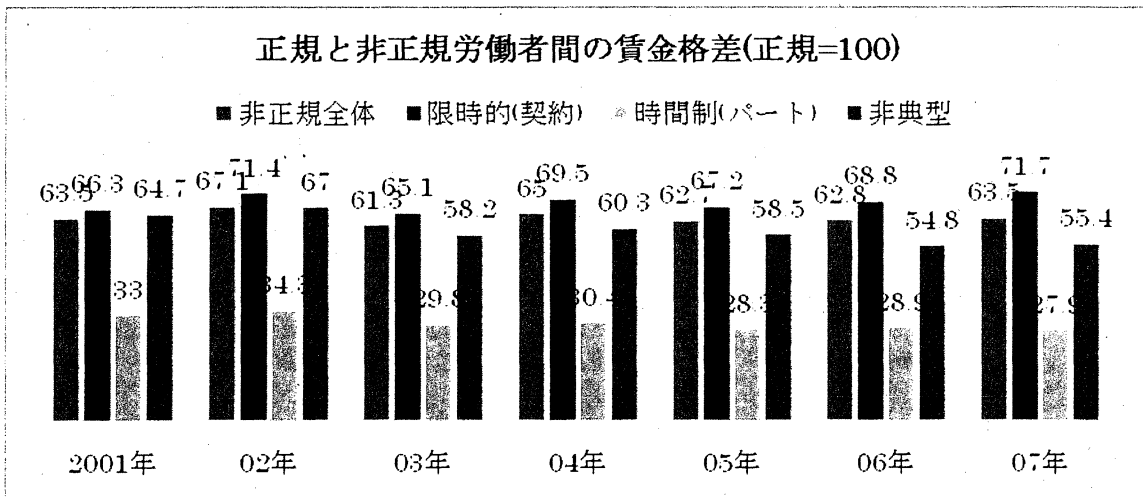
第2分類（新分類）：この分類は、2001年からの経済活動人口調査付加調査を使用したもので、次の期間制労働者+時間制労働者+非典型労働者の合計である。ちなみに、1)限時的労働者または期間制労働者:雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者。いわゆる契約社員である。2)時間制(短時間)労働者:労働時間が週36時間未満の者。いわゆるパートタイマーである。3)非典型労働者:派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者。

[図表 2]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

[図表 3]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度、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」。

注：非典型とは、派遣、請負、特殊形態、在宅、そして日雇を総称したものである。

[図表 4] 社会保障加入率・賃金以外の労働条件の格差(2007 年基準)

	正規労働者	非正規全体	限時的(契約)	時間制(パート)	派遣	請負	特殊形態	在宅	日雇
国民年金	76.3	40	57.2	3.3	66.2	55.5	9.1	1.3	0.5
医療保険	76.7	42.5	60	4	67.4	73.1	8.7	1.3	0.8
雇用保険	64.3	39.2	55.5	3.7	67.9	59.6	7.9	1.3	0.7
退職金	70.3	34.8	50.1	1.9	58.6	55.4	3.4	0.4	0.3
賞与	69.8	31.1	44.8	3.1	48.3	38	4.7	0.4	0.8
残業手当	54.2	23.8	34.3	2.3	42.2	30.2	1.7	0	1.3
有給休暇	61.7	28.7	41.9	2.3	45.3	35.6	3.5	0.4	0.1

出典：イビョンヒ・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』。

原資料：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

国民や労使の認識など

4 非正規労働者保護関連法施行と改正の動き

同法が施行されて2009年7月1日で2年を迎えた。雇用期間が2年を超えている契約社員やパートタイマーの期間の定めのない雇用への転換、派遣社員の直接雇用を義務付けた同法により、企業の対応や雇用の動向が大きな注目を集めた。

韓国労働省(部)が7月1日から14日にかけて全国の9769事業所に対する実態調査を行ったが、回答があった事業所のうち、360事業所1740人(28.1%)が期間の定めのない雇用へに転換し、残りの839事業所4459人(71.9%)が解雇されたという。

韓国政府は、期間の定めのない雇用への転換を義務付ける2年という期間を4年に延長する法案を国会に提出した。それは、急激な経済危機の中、企業が期間の定めのない雇用へに転換せずに非正規労働者を大量に解雇するのではないかという恐れがあったからである。しかし、国会で与野党の調整が進まず、現在、国会係留中である。労働省は、非正規労働者の失業者に対する失業手当の迅速な支給、再就職支援の強化、職業訓練を通じた能力開発の支援、生計費支援等の取り組みを強めるとともに、正社員への転換を促すために、転換企業に対しては、社会保険料の減免、法人税の減免等の政策をとっていく方針である。

以上

韓国労働政策の動向と非正規労働者

呉 学殊

韓国では、1997年経済危機の後、解雇規制の緩和、派遣法の導入等労働市場の柔軟化政策が行われた。その影響もあって非正規労働者が増加した。それは、正社員に比べて賃金等の労働条件が低くまた何人かの自殺により社会問題となった。その問題を解決するために、2007年、いわゆる非正規労働者保護関連法が施行された。主要内容は、使用者が、パート、契約社員を引き続き2年以上雇うと期間の定めのない雇用としたとみなす。また、派遣社員を引き続き2年以上雇うと直接雇用にしなければならない。そして、正社員と同じか類似の仕事をしている非正規労働者を合理的な理由なく差別してはならないという内容であった。企業の同法への対応をみると、非正規労働者の正社員化、無期契約化するが従来と同水準の処遇、職域の純化、そしてアウトソーシングに分けられる。政府は、2007年、公的部門の非正規労働者約6万7000人を期間の定めのない雇用に転換した。同法により、非正規労働者問題の解決がどこまで進むか注目される。

キーワード 経済危機 非正規労働者 偽装請負 非正規労働者保護関連法 差別是正

1 経済危機後、非正規労働者増加とその背景

韓国は、1996年、OECDに加盟し先進国入りを果たしたが、翌年、外債返済不能という経済危機に遭った。自力では危機を克服することができないと判断した韓国政府は、1997年11月、IMF（国際通貨基金）に資金援助を要請し、12月3日、IMFと借款協約了解覚書を取り交わして経済政策等でIMFの管理を受けることになった。その覚書には、資本市場の開放等とともに労働市場の柔軟化が含まれていた。⁽¹⁾

(1) 労働市場の柔軟化政策と労使の対応

韓国政府は、IMFとの覚書で示された労働市場の柔軟化を図るため、1998年2月、労使政委員会の合意を経て、労働基準法の改正による整理解

雇規制の緩和と労働者派遣法の制定による労働者派遣制度を導入した。⁽²⁾ 整理解雇規制の緩和は、従来、日本と同じく判例を通じて定着した整理解雇4要件を法制化したものである。その内容を見ると、整理解雇のために緊迫した経営上の必要として経営悪化を防ぐための事業の譲渡・買収・合併が具体的に明文化されたこと、また、解雇回避努力と合理的で公正な解雇基準の設定とそれによる解雇者を選定すること、そして解雇を回避するための方法及び解雇の基準などに関して過半数組合（それがなければ従業員過半数代表者）と解雇の60日前に誠実に協議することが明文化された。労働者派遣法は、秘書、添乗員等の26業種に限って労働者派遣を認めるとともに、それ以外の業種でも出産・疾病・負傷等により欠員が生じるか一時的・間歇的に労働力の確保が必要な時には欠員解消期間や3カ月に限って労働者派遣ができるという内容であった。

解雇をめぐる

経済危機の中⁽⁷⁾、多くの企業が生産量の急減等で経営危機を迎えたが、それを克服するために労働組合に提案した方策(複数回答)を見ると、「賃金および福利厚生費用の削減」が76.2%と最も多く、次いで「部署・事業所の縮小・統合等」57.9%、「減員、整理解雇等による人員削減」48.2%等だった。より具体的に雇用調整方法を見ると、「新規採用の凍結・縮小」が69.6%と最も多く、続いて「名誉(早期)退職」の実施⁽¹⁷⁾ 41.1%、「非正社員や外注による正社員の代替」35.5%、「整理解雇の実施」30.8%、そして「非正社員の削減」30.4%であった。

このような企業の雇用調整に対して、労働側は自然退職や多様な努力による雇用の維持を求めたが、それがどのくらい反映されたのかは定かではないものの、雇用削減に対する労働側の対応は①雇用削減の受け入れ、②労働委員会への不当解雇是正申請、③雇用保障を求める労働協約の締結に大別される。まず、①雇用削減の受け入れであるが、整理解雇規制の緩和措置に基づいて解雇を行った企業は1998年度111社で、解雇者数は1万3736名にのぼったが、その後、景気回復により企業数も解雇者数も急減した。②労働委員会への不当解雇是正申請であるが、申請件数が1997年1928件から1998年3670件に急増した。③労働協約分析によると、労働組合が組合員の雇用を守るために会社と雇用安定協約を締結しているのは全組合の15.9%で、組合員数が多いほどその割合は高い。それにより、大企業の組合員には雇用が保障されるようになった。

企業は、整理解雇規制の緩和等により人員削減を行った。その結果、賃金労働者は、1997年1340万4000人から1998年1229万6000人となり、1年間、8.3%も減少した。その減少幅は常用労働者-10%、臨時労働者-4.6%、日雇労働者-8.2%と常用労働者が最も大きかった。その傾向は、翌年1999年まで続き、同減少幅は常用労働者が-6.1%であったが、臨時労働者と日雇労働者はそれぞれ5.3%、32.2%と増加した。しかし、その後、常用労働者⁽⁸⁾の増加に転じ、1999年から2005年までに29.1%増加した。同期間、臨時労働者も18.8%

増加したが、日雇労働者は-2.7%と減少した。

このように、1997年経済危機発生以降、整理解雇規制の緩和の下で、多くの企業は解雇を中心に雇用調整を行ったが、それをめぐる労働紛争が起きた。企業は、紛争回避、また、人件費の削減等を図るために、できるだけ非正規労働者を採用していったが、構内下請けや外注化等を行う大企業はと間接雇用という形がとられた。その結果、非正規労働者数とその割合が増加することになった。

正社員の採用をひかえて

増

(2) 失業対策による公共部門の非正規労働者増

1997年の経済危機と企業の経営悪化、そして労働市場の柔軟化政策等により、韓国では、失業率が急増した。失業率は、1996年2.0%、1997年2.6%であったが、危機後の1998年は7.0%と1996年の3倍以上に及んだ。失業対策が政府の最重要課題であったが、△おおむね雇用保険の適用拡大、△賃金債権保障法の導入等による消極的対策、公共事業や社会福祉・公共サービス拡充等による雇用創出策、職業訓練等の積極的労働市場政策がとられ

政府の失業対策は、「小さくても効率的な政府」の具現という方針の下、公共部門の雇用拡大を正社員・公務員という雇用形態ではなく契約社員、パートタイマー、外注化や派遣による間接雇用という非正規雇用形態によって行った。それに伴い、公共部門で非正規労働者が急増することになった。上記した1999年の日雇労働者の急増は政府の失業対策の影響が大きかったとみられる。

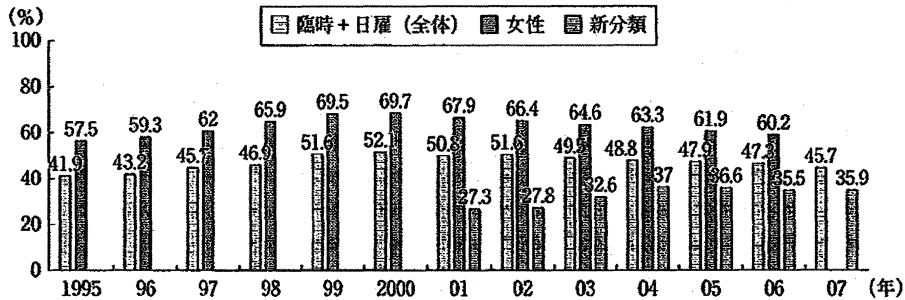
こうした失業対策は、社会福祉の充実・社会安全網の拡大策と相まって展開した。まず、雇用保険の適用拡大である。1995年、導入された雇用保険は適用企業が従業員30人以上だったが、98年1月から10人以上、98年3月から5人以上、98年10月からは5人未満と広がった。賃金債権保障法の制定である。これは、1998年、「労使政委員会」の合意を得て作られた法律で、景気の変動及び産業構造の変化等により事業の継続が不可能となったり、または、企業経営の不安定となったりして、賃金の支払いを受けられないまま退職する労働者

行ったが、それは

であった

次に、

図1 韓国非正規労働者割合の推移



(注) 韓国の非正規労働者割合は次のように2つの分類からみることができる。

第1分類〔臨時+日雇〕基準：この分類は、従来から行われているもので、雇用形態を常用、臨時、日雇と3つに分け、そのうち、臨時と日雇を合わせたものである。ちなみに、①常用労働者：期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者、②臨時労働者：雇用契約期間が1カ月以上1年未満の者、③日雇労働者：雇用契約期間が1カ月未満の者であるが、④雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなされている。

第2分類（新分類）：この分類は、2001年からの経済活動人口調査付加調査を使用したもので、次の期間制労働者+時間制労働者+非典型労働者の合計である。ちなみに、①限時的労働者または期間制労働者：雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間が定められていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者、いわゆる契約社員である。②時間制（短時間）労働者：労働時間が週36時間未満の者。いわゆるパートタイマーである。③非典型労働者：派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者。

(出所) 統計庁「経済活動人口調査」、[経済活動人口調査付加調査]各年度。

に対して、賃金の支給を補償する措置を講ずることによって、労働者の生活の安定に資する目的とする法である。さらには、1999年、国民基礎生活保障法の制定である。高齢者・障害者等の労働能力がない者に対して生活支援を行った「生活保護制度」を改正・拡充したもので、労働能力の関係なく最低生計費以下の低所得層に対して最低限の基礎生活を国が保障するものであった。この法律は、貧困問題やその解決は個人ではなく社会・国の責任であるという姿勢を表したものであった。そのほか、学校給食の拡大などが挙げられる。

以上のような社会福祉の充実・社会安全網の拡大策により、そのサービスの担い手として公的部門で多くの雇用が生まれたが、そのほとんどが非正規労働者であった。例えば、雇用支援センター（日本の職安にあたる）は1997年53カ所から2002年182カ所まで増設された。そこに働いている労働者のほとんどが「職業相談員」と呼ばれる契約社員であったが、2005年7月現在、1682人にのぼった。また、2006年、学校給食関係労働者7万703人のうち、正規労働者は16.3%、非正規労働者は83.7%であった。このように、経済危機以降、公的部門で非正規労働者が急増することになった。

(3) 非正規労働者の推移と問題

(a) 非正規労働者の推移と構成

韓国では全労働者に占める非正規労働者の割合を表す政府統計は2つに大別される。雇用契約期間が1カ月未満の日雇労働者と1カ月以上1年未満の臨時労働者を合わせて集計する統計（「臨時+日雇」分類）と2001年からスタートした契約、パート、派遣等による新分類がそうである。「臨時+日雇」分類では、非正規労働者の割合が経済危機前の1995年41.9%から増加し2000年52.1%とピークに達したが、その後、減少し2007年45.7%まで減った。同分類による女性の非正規労働者割合をみると、全体とほぼ同様の傾向を見せているが、その割合は全体より約15%前後高い。最近、全体と女性の格差が縮まっている。

一方、新分類では、非正規労働者の割合が、調査初年度の2001年27.3%であったが、毎年増加し2004年37%に達した。その後、若干減少し2007年35.9%となった（図1）。以下、非正規労働者の多様な形態を表している新分類を中心に非正規労働者の状況を具体的にみることにする。

2007年、韓国の非正規労働者の内訳をみると、契約社員が62.2%と圧倒的に多く、次いでパート

図2 韓国非正規労働者内訳の推移（新分類）

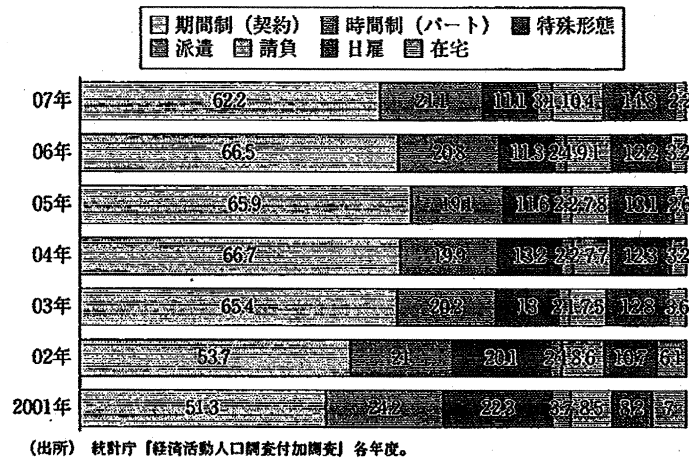
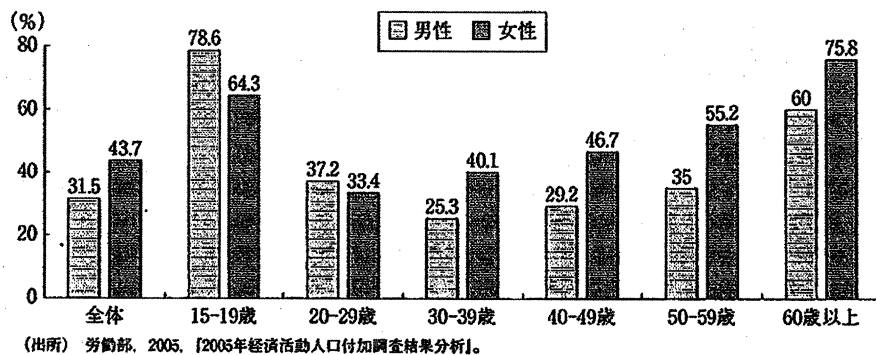


図3 年齢階層別男女非正規労働者の割合（2005年，新分類）



タイム労働者（21.1%）、日雇（14.8%）、特殊形態（ゴルフ場のキャディ、トラック運転手など）（11.1%）、請負（10.4%）、派遣（3.1%）、そして在宅（内職）（2.2%）の順である。最近、契約社員の割合が若干減っているものの、依然として非正規労働者の6割以上を占めている。パートタイム労働者、請負、日雇と派遣は増加傾向、特殊形態と在宅は減少傾向にある（図2）。

非正規労働者の割合を年齢階層別男女別にみると、図3のとおりである。全体的にみると、男性（31.5%）より女性（43.7%）の方が高い。年齢階層別にみると、29歳以下までは男性が女性より高く、30歳以降は女性が男性より高い。男性の30歳代、40歳代、そして50歳代がそれぞれ25.3%、

29.2%、35%と相対的に低い。普通家計を担う大黒柱であることを鑑みると、大きな問題であるといわざるを得ない。

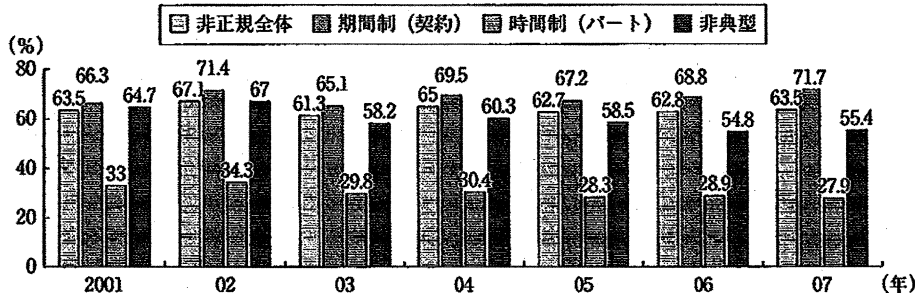
また、企業規模別にみると、非正規労働者の割合は、300人以上19.7%、100～299人28.8%、30～99人33.4%、10～29人37.4%、5～9人40.5%、そして5人未満50.4%と企業規模が小さいほどその割合が高い。

(b) 問題

①賃金等の労働条件の格差

非正規労働者問題が大きく取り上げられる背景の1つは、非正規労働者の賃金等の労働条件が絶対的に低いだけでなく、正規労働者とは大きな

図4 正規と非正規労働者間の賃金格差（正規＝100）



（注）非典型とは、派遣、請負、特殊形態、在宅、そして日雇を総称したものである。

（出所）統計庁「経済活動人口調査付加調査」各年度、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」。

表1 社会保障加入率・福利厚生受給率の格差（2007年基準）

	正規労働者	非正規全体	期間制（契約）	時間制（パート）	派遣	請負	特殊形態	在宅	日雇
国民年金	76.3	40.0	57.2	3.3	66.2	55.5	9.1	1.3	0.5
医療保険	76.7	42.5	60.0	4.0	67.4	73.1	8.7	1.3	0.8
雇用保険	64.3	39.2	55.5	3.7	67.9	59.6	7.9	1.3	0.7
退職金	70.3	34.8	50.1	1.9	58.6	55.4	3.4	0.4	0.3
賞与	69.8	31.1	44.8	3.1	48.3	38.0	4.7	0.4	0.8
残業手当	54.2	23.8	34.3	2.3	42.2	30.2	1.7	0.0	1.3
有給休暇	61.7	28.7	41.9	2.3	45.3	35.6	3.5	0.4	0.1

（出所）イビョンヒ・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」。

（原資料）統計庁「経済活動人口調査付加調査」各年度。

格差がつけられていることである。まず、賃金格差の場合、正規労働者の月平均賃金（100%）を基準にみると、非正規労働者の賃金水準は2001年63.5%、02年67.1%、03年61.3%、04年65%、05年62.7%、06年62.8%、そして07年63.5%となっていて毎年増減を繰り返しているが、最近3年は正規労働者の6割前半に推移している。正規労働者と最も類似した働き方をしているとみられる契約社員の場合、ここ3年間格差が縮まって2007年は正規労働者の71.7%に及んでいる。契約社員とは逆に、パートタイム労働者と非典型労働者のそれは、格差が広がりつつある（図4）。ところが、経験年数、資格、企業規模等の要因を除いて純粋に雇用形態による格差は10～20%といわれている。

社会保障の加入率と賃金以外の労働条件においても、正規労働者と非正規労働者との間に大きな格差がついている。勤め先で、国民年金、医療保

険、雇用保険に加入している割合は、正規労働者の場合、6～7割台であるが、非正規労働者は4割前後である。非正規労働者の中でも、雇用形態別格差は大きい。契約社員、派遣、請負の加入率は高いが、パート、特殊形態、在宅、日雇は極端に少ない。賃金以外の労働条件も同様の格差を示している（表1）。

②「偽装請負」と下請け労働者の相対的剝奪感
韓国では、1987年「労働者大闘争」が起きた。それをきっかけに多くの企業・職場で労働組合が結成され労働組合の影響力が高まった。それに伴い、大企業を中心に大幅賃上げが行われて離職率が下がり雇用の安定も図られた。その結果、内部労働市場が形成・強化した。大企業は、人件費の削減や容易な雇用調整を図るために、正社員の増加を抑える代わりに、構内下請けを増やしていった。造船業の場合、構内下請け労働者の対元請け

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る。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年を超えて期間制(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。違反の場合は、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⁸⁵ことである。

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、当時与党であったユルリノウリ党（「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⁸⁶回した。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いつて過言ではない（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。

韓国中労委は、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他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

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。

- (26) 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。
- (27) 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。
- (28) 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。
- (29) 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)。
- (30) 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。
- (31) 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。
- (32) 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。
- (33) 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)。
- (34) 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。
- (35) 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。
- (36) 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。

- (37) 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。
- (38) 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。
- (39) 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。
- (40) 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。
- (41) 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。
- (42) 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）