



筑紫女学園大学リポジット

Protection Law and the Employment Plan for Non-Regular Workers in Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-10-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 裴, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/452

韓国の非正規職保護法と非正規職雇用計画

裴 海 善

Protection Law and the Employment Plan for Non-Regular Workers in Korea

Haesun BAE

はじめに

韓国では、1997年末の経済危機を克服する過程で、労働市場の柔軟性を高めるという政府の失業対策と共に人件費節約のための企業の雇用調整等により、非正規職労働者が急激に増え非正規職労働者の雇用保護や待遇などが社会問題になり始めた。既存の労働者関連法及び社会保障制度は大多数の労働者が正規職労働者であることを想定して作られていたので、様々な形で増えてきた非正規職労働者の特性が十分に考慮されていなかったし、非正規職労働者の雇用保護のための対策も不十分な状況であった。韓国統計庁は問題の深刻さを実感し、非正規職労働者の実態調査を2000年8月から年1回実施しはじめた。2001年7月から労使政委員会の議論を経て2007年7月1日から「非正規職保護法」が施行された。また政府は、非正規職の労働条件やセーフティネットを強化した「非正規職総合対策」を2011年9月9日発表した。

なお、韓国政府は2017年まで雇用率を70%まで高めるとの趣旨で、「時間選択制雇用計画」を2013年11月13日発表し2014年から実施に入った。時間選択制雇用とは、1日4～6時間働き、定年と休暇などの労働条件を正規職と同じ水準で保障する雇用形態である。

本稿では、韓国の非正規職労働の定義及び長期推移を検討するとともに、非正規職保護法及び非正規職総合対策、また政府の非正規職雇用計画を確認するのが目的で、次の五点にポイントを置く。第一に、労使政委員会による非正規職労働の定義、統計上の非正規職の区分を確認する。第二に、労使政委員会の非正規職の定義に基づき、非正規職の長期推移で見られる特徴を性別・年齢別・学歴別・産業別・職業別に把握する。第三に、非正規職保護3法である期間制法と派遣

法、労働委員会法の内容を、2014年3月18日改正内容に焦点を置き検討する。第四に、2011年9月政府が発表した非正規職総合対策の内容を労働条件と社会保険強化策を中心に確認する。第五に、2014年から実施する政府の時間選択制雇用計画の趣旨や支援内容を検討する。

1. 非正規職労働の定義

1) 労使政委員会の非正規職定義

韓国で非正規職労働が社会問題になり始めたのは1997年末の経済危機後からである。当時、非正規職労働の定義やその規模及び実態をめぐって労働者側と使用者側、また政府側との意見が一致していない状態であったため、労使政委員会（現、経済社会発展労使政委員会）¹は、2001年7月23日「非正規職労働者対策特別委員会」を発足し、非正規職労働者の定義と統計調査整備に合意した。2002年7月22日の労使政委員会の合意によると、非正規職は雇用形態によって「限時的労働者」「時間制労働者」「非典型労働者」と区分される。

「限時的労働者」とは雇用の持続性を基準にした分類で、「期間制労働者」と「非期間制労働者」に分けられる。「期間制労働者」は、「一定期間の労働契約期間を締結した労働者」で、契約期間の長短や契約の反復更新、名称（契約職、嘱託職、臨時職、季節労働者、契約社員等）とは関係ない。「非期間制労働者」とは、一定期間の労働契約を定めていないが、会社の都合によりいつでも労働契約が終了するとの条件で働く労働者である。

「時間制労働者」（労働基準法第2条8項による「短時間労働者」である）は、「労働時間」を基準にした分類である。時間制労働者とは、同一事業所での同一業務に従事する労働者の所定労働時間（普通は週40時間又は44時間前後）より1時間でも短い労働者で、普段1週36時間未満で働くパートタイム労働者が当てはまる。

「非典型労働者」は、「労働提供方式」による分類で、派遣労働者、請負労働者、特殊形態労働従事者、在宅労働者（フリーランサー含む）、呼び出し（短期）労働者が含まれる。「派遣労働者」は、派遣法第2条により労働者派遣契約の内容に基づき派遣元となる事業主と雇用関係を維持し、派遣元から派遣されて派遣先の指揮命令のもとで労働に従事する。「請負労働者」²は、請負業者が依頼主と請負契約を締結し、依頼主の事業所で業務に従事する人で、雇用関係は業務を受注する請負業者との間にあり、業務上の指揮命令も請負業者から受ける（例、掃除請負、警備請負等）。「特殊形態労働従事者」とは、独自の事務室、店舗または作業場を保有しておらず、非独立的な形態で業務を遂行しながら労働提供の方法や労働時間などは独自に決め、個人的に募集・販売・配達・運送などにより顧客に商品やサービスを提供し、自分の成果によって収入を得る勤務形態である。「在宅勤務」は、働く場所が雇い主と空間的に離れており、成果給または固定給が支給され、フリーランサーとして高所得を上げる場合もある。

2) 統計上の非正規職区分

韓国の非正規職労働者の長期動向が把握できる資料としては、統計庁の『経済活動人口調査』（毎

月実施する「本調査」、統計庁の「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」（年2回実施）、雇用労働部の『雇用形態別勤労実態調査報告書』（年1回実施）がある。

『経済活動人口調査』（以下、『経活』）では、賃金労働者は雇用契約期間により、「常用労働者」「臨時労働者」「日雇労働者」に分けられる。ここで「常用労働者」とは雇用契約期間が一年以上の者で人事管理規定が適用され、ボーナス、手当及び退職金をもらう人である。「臨時労働者」とは雇用契約期間が一ヶ月以上一年未満の人、「日雇労働者」は雇用契約期間が一ヶ月未満の人である。この分類基準により、常用労働者を正規職とみなすと、全体賃金労働者の中で、非正規職労働者は2013年現在約35.6%である。

しかし、非正規職問題の対策のためには、その規模と実態をより正確に把握することが必要であるとの認識が広がり、統計庁は労使政委員会の合意による非正規職労働者の分類基準に基づき、『経活』の「本調査」の他に、2001年8月から年1回、2007年から3月と8月の年2回「付加調査」を実施している。「付加調査」での非正規職は、限時的労働者、時間制労働者、非典型労働者と分類される。ところが、非正規職内の類型別データが重複しているため類型別割合の合計が一致しないこと、また2007年からは調査回数を3月と8月の年2回調査を実施しているが季節性などの影響で3月実施結果と8月実施結果を比較することができないとの問題点がある。付加調査によれば、2013年8月現在、非正規職労働者は32.6%である。

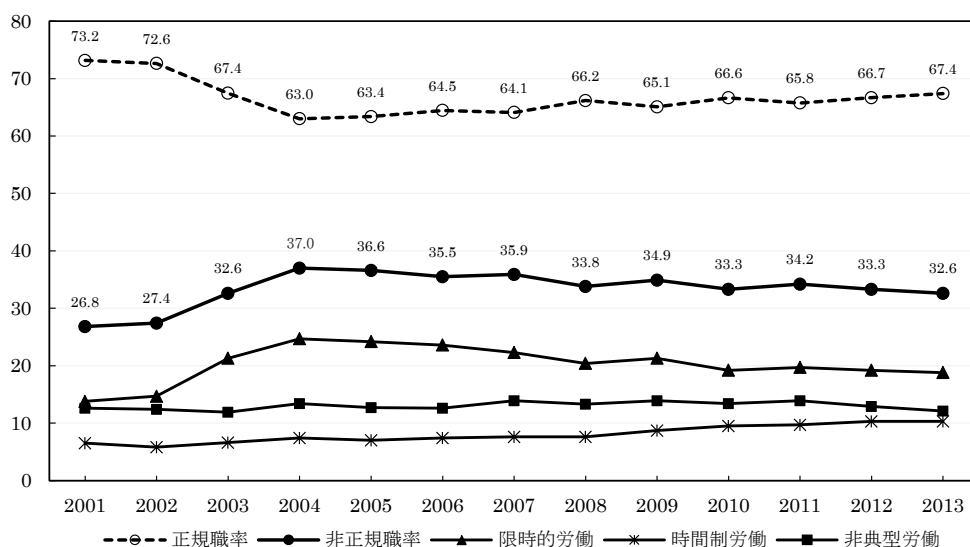
雇用労働部の『雇用形態別勤労実態調査報告書』は2002年から非正規職を対象に調査を実施している。本調査は、賃金労働者1人以上の民間部分を調査対象としており、非正規職の賃金、労働時間、社会保険及び福利厚生を調査している。

2. 非正規職労働の時系列推移

統計庁の「経済活動人口調査付加調査」（以下、「付加調査」）は2001年から始まり、2007年から3月と8月の年2回調査を実施している。本章では8月データに基づき、非正規職の時系列推移で見られる特徴を確認する。非正規職労働者の全体規模と構成比は、雇用形態別非正規職労働者（限時的、時間制（パート）、非典型）の重複人数を除いたものである。限時的労働者率、時間制労働者率、非典型労働者率はすべて賃金労働者に占める割合を計算しているので非正規職内類型別割合を合計すると非正規職率と一致しない。

図1は2001年からの正規職率と非正規職率の推移を示している。賃金労働者の中で非正規職労働者が占める割合は2004年37%をピークに減少する傾向である。2013年8月現在、賃金労働者の67.4%が正規職、32.6%が非正規職である。非正規職を類型別にみると、非正規職率が低下したのは限時的労働者が減少したことによる。限時的労働者は2001年13.8%から増加したが、2004年24.7%をピークに減少傾向で、2013年現在18.8%である。時間制（パート）労働は増加傾向で2001年6.5%から2013年10.3%へと増加した。非典型労働は大きな変化がなく、10年間12.6%から12.1%へと若干減少した。

＜図１＞ 非正規職労働者の類型別推移(単位:%)



出所：統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」各年8月実施結果。

注：付加調査の非正規職内類型別データは重複している。非正規職率、限時的労働者率、時間制労働者率、非典型労働者率はすべて賃金労働者に占める割合で計算しているため非正規職内類型別割合を合計すると非正規職率と一致していない。

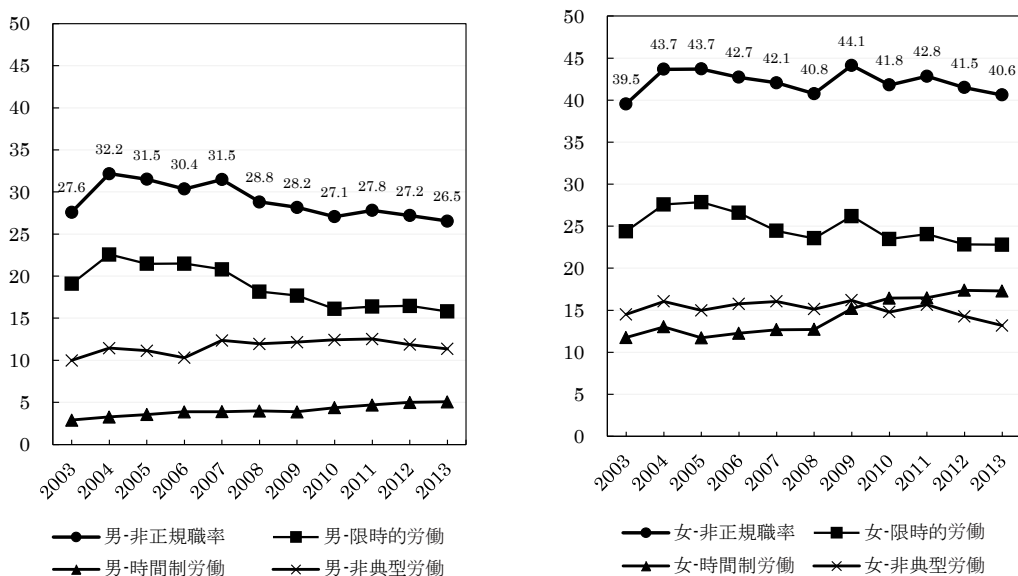
図2は、非正規職率の男女別、類型別推移を示している。男女のそれぞれ賃金雇用者に占める非正規職の割合は2004年以降低下傾向で、2013年現在、男性労働者の26.5%、女性労働者の40.6%が非正規職で、男性より女性が高い。非正規職の類型別推移をみると、男女共に限時的労働が最も多いが低下する傾向であり、時間制労働が増加傾向である。女子の時間制労働は2003年11.7%から2013年17.3%へと5.6%ポイント増加しており、特に2010年からは女子非典型労働を上回っている。

図3は、非正規職労働者の年齢別・学歴別推移を示したものである。各年齢別に非正規職が占める割合をみると15～19歳層と60歳以上層で高く、増加傾向である。なお、20～29歳層では横ばいであり、30～59歳層では低下傾向である。すなわち、学生アルバイトと退職後の高齢者を中心に非正規職労働者が増加している。学歴別には、各学歴別労働者の中で非正規職が占める割合は学歴が低いほど高く、非正規職率は小学校卒以下、中卒、高卒、大卒以上の順である。また、小学校卒以下の労働者の非正規職率は増加傾向であり、大卒以上の非正規職率は低下傾向である。

図4は非正規職労働者の産業別・職業別推移である。事業・個人・公共サービス業で働く非正規職労働者が最も多く、また増加傾向である。製造業や建設業、また電気・運輸・通信・金融業では横ばい又は若干減少傾向である。職業別には単純労務職が最も多く、次にサービス・販売職、管理・専門職の順で高く、増加傾向である。なお、技能・機械操作従事者は減少傾向である。

図5では非正規職労働者の労働福祉（左）と社会保険加入率（右）を確認した。非正規職労働者の労働福祉適用率をみると、2004年に比べて2013年は改善している。2013年現在、退職金は

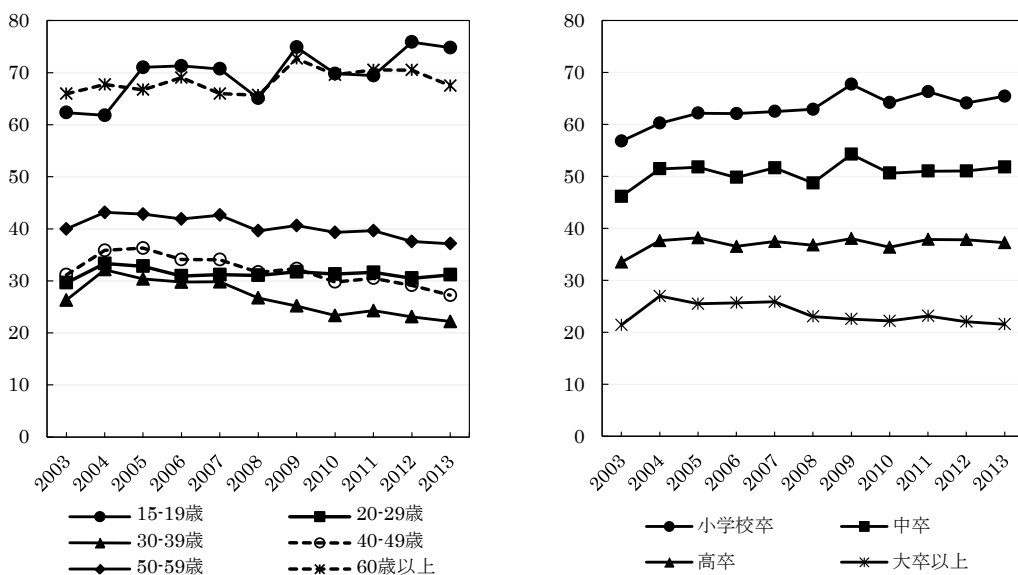
＜図2＞ 非正規職労働者の男女別・類型別割合（左：男子、右：女子）（単位：％）



出所：統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」各年8月実施結果。

注：付加調査の非正規職内類型別データは重複している。非正規職率、限時的労働者率、時間制労働者率、非典型労働者率はすべて賃金労働者に占める割合で計算しているため非正規職内類型別割合を合計すると非正規職率と一致していない。

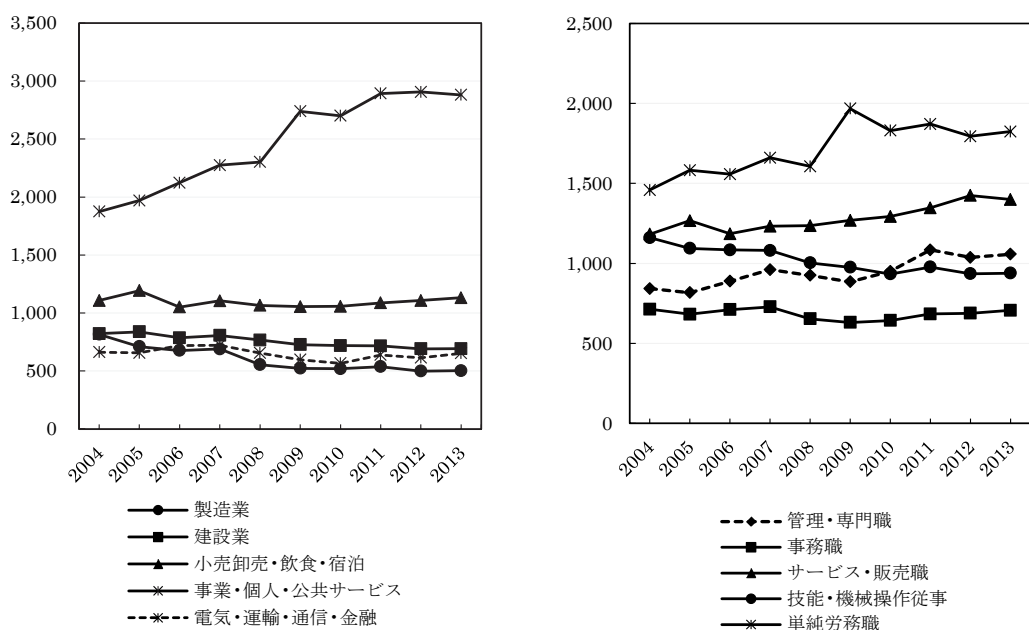
＜図3＞ 非正規職労働者の年齢別（左）・学歴別（右）推移（単位：％）



出所：統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」各年8月実施結果。

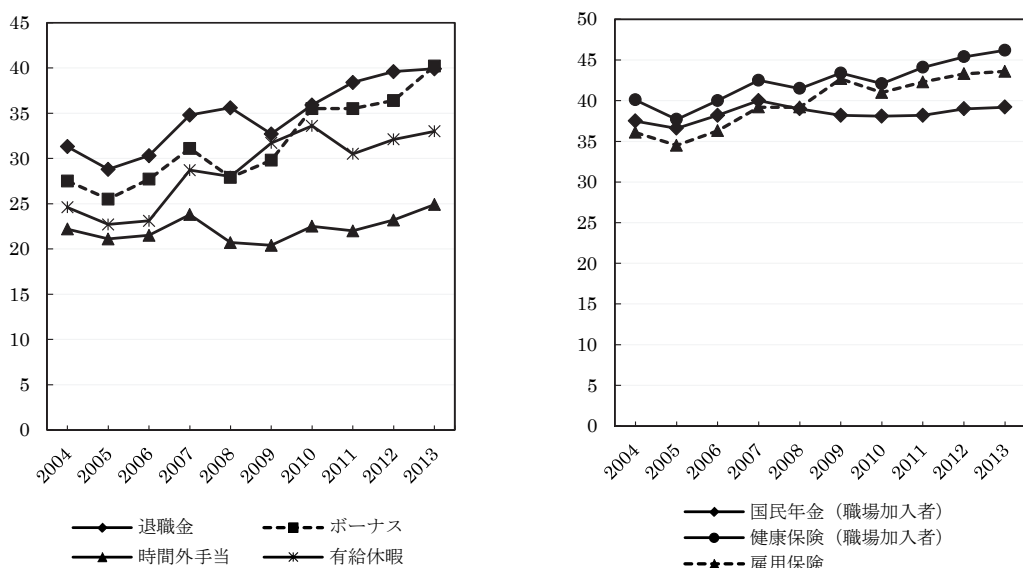
注：各年齢階級別賃金雇用者に対する非正規職労働者の学歴別占める割合である。

＜図４＞ 非正規職労働者の産業別（左）・職業別（右）推移（単位：千人）



出所：統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」各年８月実施結果。

＜図５＞ 非正規職労働者の労働福祉（左）・社会保険加入率（右）（単位：％）



出所：統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」各年８月実施結果。

39.9%、ボーナスは40.2%、時間外手当は24.9%、有給休暇は33.0%である。特に上昇率が高いのがボーナスで、2004年に比べて12.7ポイント上昇した。一方、国民年金と健康保険の職場加

入者³を対象とした加入率をみると、健康保険と雇用保険の加入率は増加傾向であるが、国民保険の加入率は2007年から横ばいである。2004年から2013年までの非正規職の加入率の変化をみると、健康保険は40.1%から46.2%、雇用保険は36.1%から43.6%へと増加した。国民年金は37.5%から39.2%で微増である。国民年金加入率は2010年38.1%から若干高まっているが、国民年金施行令改正（2010年8月1日）により、大学非常勤講師、短時間労働者などが職場加入者へと転換されたことも影響を与えている。

3. 非正規職保護法

韓国では1997年の経済危機の際、労働市場の柔軟性を高めるとの趣旨で、1998年の労働法改正により「整理解雇制度」と「派遣労働者法」が1998年2月20日、法律第5512号で制定され、1998年7月1日から施行されている。労働者派遣法の正式名称は「派遣労働者保護などに関する法律」で、事業の適正な運営と派遣労働者の労働条件及び雇用安定などが規定されている。

しかし、非正規職労働者が持続的に増加し全体賃金労働者の3分の1を超えるようになり、非正規職労働者を差別と濫用から保護できる法的・制度的基盤が必要となった。労使政委員会は2001年7月「非正規職労働者対策特別委員会」を構成し、2年間に渡って制度改善法案を論議した。しかし、労使間の意見の合意に失敗し、2003年7月、その時点までの論議の結果が政府へ渡された。政府は労使政委員会の論議結果をベースとしながら立法予告及び公聴会などの意見をまとめ、非正規職労働者の権益を保護するために非正規職保護3法、つまり「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律（以下、期間制法）」と「派遣労働者保護などに関する法律（以下、派遣法）」、そして「労働委員会法」を2004年11月8日に国会に提出した。2年1ヶ月目である2006年11月30日、保護法は国会で通過され、施行時期を2007年7月1日へと調整し、差別関連規定を企業規模に応じて段階的に施行することが決められた。

2007年7月1日より非正規職保護法が適用されたのは従業員300人以上の企業と公共機関で、企業規模等に応じて段階的に適用され2008年7月1日からは100人以上300人未満の企業に、2009年7月1日からは5人以上～100人未満の企業にも適用されている。4人以下の労働者を使用する企業または事業所は、大統領令の定めにより、期間制法の一部規定のみ適用される。なお、非正規職保護法には日雇労働者、外国人労働者、短時間労働者などもすべて含まれる。

一方、韓国政府が2014年2月25日発表した「経済革新3ヶ年計画」のなかには、労働市場改革として正規職と非正規職の間の賃金格差を小さくし、非正規職の解雇要件を強化する等、正規職と非正規職との雇用格差を解消することを明らかにした。2014年3月「期間制法」及び「派遣法」の改正が行われ（2014年9月19日施行）、特に非正規職の給与などの待遇改善、最低賃金の義務違反に対する罰則強化、正規職と非正規職間の雇用保護格差を解消する方策が整えられ、懲罰的な金銭補償制度も導入された。

＜表 1＞非正規職保護法（2007年 7 月 1 日以後適用）（常時労働者 5 人以上の事業所に適用）

法律の名称	保護対象	保護内容
「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律」（期間制法）	期間制労働者、短時間労働者	使用制限、差別禁止、差別是正など
「派遣労働者保護などに関する法律」（派遣法）	派遣労働者	派遣制限、差別禁止、差別是正など
労働委員会法	期間制、短時間、派遣労働者	差別是正の手続き

出所：http://www.nodong.or.kr「労働OK労働情報」

1）期間制労働者の使用期限制限⁴

期間制労働者の使用期間（期間制法第 4 条）は、2 年を越えることができない。2 年以上雇用すれば、事業主が「期間の定めのない労働契約」（正規労働）を結んだとみなす。これは使用期間を制限することで期間制労働者の増加を抑制して雇用不安を緩和するためである。但し、次の場合は 2 年を超えて期間制労働者で使うことができる。①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を決めた場合 ②休職、派遣などで欠員が発生して該当の労働者が復帰するまでその業務を代わりにする必要がある場合 ③労働者が学業・職業訓練などの履修により、その履修に必要な期間を決めた場合 ④55 才以上の高齢者と労働契約を締結する場合 ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合などである。なお、期間制法第 5 条により、使用者は期間の定めのない労働契約を締結しようとする場合には、当該事業または事業所の同種または類似の業務に従事する期間制労働者を優先的に雇うよう努力しなければならない。

2）短時間労働者の超過労働制限

期間制法第 6 条には短時間労働者の超過労働時間を制限している。勤労基準法第 2 条⁵により、使用者は短時間労働者を所定労働時間（労働者と使用者の間で決められた労働時間）を超えて働かせる場合、労働者の同意を得なければならない。この場合 1 週間の超過労働時間は 12 時間を越えることはできない（第 6 条 1 項）。短時間労働者は使用者が同意を得ず超過労働をさせる場合これを拒否することができる（6 条 2 項）。これを違反し短時間労働者に超過労働をさせた場合、1 千万ウォン以下の罰金が科される（期間制法第 22 条罰則）。

なお、2014 年 3 月の法改正により短時間労働者の超過労働に対して割増賃金が適用され、使用者は超過労働に対して通常賃金の 100 分の 50 以上を加算して支給しなければならない（第 6 条 3 項）。また、使用者は通常労働者を採用しようとする場合には当該事業または事業所の同種または類似業務に携わる短時間労働者を優先的に雇うよう努力しなければならない（第 7 条）。

3）派遣労働者の派遣期限制限⁶

派遣法第 6 条により、派遣労働者の派遣期間は 2 年を超えてはいけなない。不法派遣に該当する場合、また 2 年を超えて派遣労働者を使う場合、正規職として雇わなければならない。使用事業主が派遣労働者の労働条件保護のために守らなければならない事項に対しては派遣労働者就業規則を作成することが義務づけられている。

不法派遣が確認された場合又は派遣絶対禁止業務に派遣労働者を使用した場合、派遣労働者を使った期間にかかわらず派遣労働者を直接雇用することが義務づけられている（第6条2）。その他の業務は2年を超えて派遣労働者を使った場合には直接雇用義務が発生する。

4）非正規職差別是正効力拡大

期間制法と派遣法での差別是正制度は、使用者が非正規職労働者（期間制、短時間、派遣労働者）に対して、賃金や労働条件などにおいて合理的な理由なく（非正規職と正規職の同一待遇を要求することではない）不利な待遇をすることを禁止している。雇用期間が2年を超えていない期間制・短時間・派遣労働者（2年を超えると正規職へと転換される）の差別は正申請期間は、差別処遇があった日から「3か月以内」から「6ヶ月以内」へと拡大された。

また、今までは差別是正申請をした労働者に対してのみは正命令をすることになっていたが、2014年9月19日から施行される期間制法（第15条3項）と派遣法（第21条3条）では、一つの事業所で一人の非正規職労働者の差別が認められると、同じ条件にある他の労働者にも同じ補償をしなければならない。

5）期間制・短時間・派遣労働者への差別懲罰的賠償制度

2014年3月18日の期間制法および派遣法の改正（2014年9月19日施行）により、企業が正規職と同じ業務を遂行する非正規労働者を賃金・福利厚生面で差別すれば、差別金額の最高3倍を補償しなければならない（期間制法第13条第2項新設、派遣法）。例えば、生産ラインで正規職、短期契約職、下請業者（韓国では「下都給」という）労働者が一緒に働き、100%まったく同じ仕事をした場合、正規職100万ウォン、非正規職50万ウォンのように賃金差別があれば、差額である50万ウォンの3倍である150万ウォンを追加支給しなければならない。

対象は、会社が直接雇用する「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律」に基づいた契約職労働者と「派遣労働者保護などに関する法律」に基づいた派遣労働者である。会社の指示を受けない下請会社の労働者等は対象外で、多くの自動車や百貨店労働者などは除かれる。

4. 非正規職総合対策⁷

経済環境変化に対応した企業の弾力的な労働力活用のために非正規職労働の活用は今後避けられない。政府は、労働市場の柔軟性を高めながら、非正規職の差別解消、社会保険加入率改善等の内容を含めた非正規労働者総合対策を2011年9月9日発表した。非正規職対策として、「社会保険加入率改善」「差別是正強化」「労働条件保護」「正規職移行機会拡大」「社内の下請け労働者保護」「公共部門非正規職対策」「労使共存協力文化の拡散」を提示している。

1）社会保険加入率改善

統計庁の「付加調査」に上り、非正規職の社会保険加入率の2004年から2013年までの10年間の変化をみると（図5）、雇用保険が36.1%から43.6%に、国民年金が37.5%から39.2%に、健康保険が40.1%から46.2%へとそれぞれ上昇した。しかし、小規模事業所における社会保険加入率は

依然として低い水準にとどまっており、加入促進のために社会保険料助成などの対策が必要とされている。

政府は2012年から零細事業所の低所得労働者を対象に、4大社会保険の中で加入率が低い雇用保険と国民年金の加入を支援している。支援対象は5人未満事業所の労働時間が週15時間以上で最低賃金120%以下（2012年の月報酬124万ウォン水準）の労働者と事業主である。労・使・政が1：1：1で分担するとの趣旨に基づき、労働者・事業主の負担分を其々1/3ずつ支援する。

2) 正規職移行機会拡大

企業が非正規職労働者を直接雇用するよう税制支援を強化し、非正規職の職業訓練機会を拡大する。税制支援として、企業投資金額の1%限度内で雇用者を追加1人増やすたびに1,000万ウォン（若年雇用は1,500万ウォン）の事業所得税または法人税を減免する。また、非正規職が正規職になれるよう職業能力開発機会を拡大すると共に、非正規職の職業訓練支援金を年間100万ウォンから200万ウォンへと引き上げる。

3) 労働条件保護

不法派遣に対する制裁を強化して派遣労働者の労働条件を保護する一方、最低賃金など労働条件を保護する。不法派遣に対する制裁を強化し、不法派遣の場合は使用期間に関係なく派遣労働者を直接雇用しなければならない。また、最低賃金保護及び短期雇用濫用事例を防止するために、1年未満の期間制労働者を研修期間対象から除外する⁸。

5. 時間選択制雇用計画

韓国は、OECD諸国の中でも、労働者1人当たり年間労働時間が長く（2012年に2,092時間、OECD平均1,765時間）、特に女性と若者の就業率が低いのが特徴である。政府は、時間制雇用が全体の37.8%（2012年）を占めるオランダをモデル⁹に、時間制雇用の拡大をめざして、2013年11月13日「時間選択制雇用活性化推進計画」を発表した¹⁰。

公共部門が率先して時間制雇用を増やすと共に、民間部門における時間選択制雇用の拡大を支援するための財政支援を拡充し、また、2012年現在年間平均2,092時間の年間労働時間を1,900時間に減らし、時間制雇用を増やすことによって過去10年間64%水準にとどまっている雇用率を2017年には70%に引き上げる方針である（2014年2月現在の経済活動参加率61.4%で、性別には男性は73.3%、女性は50%）。つまり、労働時間を年間約200時間減らし、その代わりに時間選択制雇用を増やして雇用率70%台を維持するとの構想である。2013年8月の雇用労働者に占める時間制雇用の割合は全体10.3%¹¹で、OECD平均16.9%¹²より低い。

1) 時間選択制雇用

政府の「時間制雇用」増加計画は「非正規職労働者が増える」と批判されたので、「労働者の自発的需要」「労働条件保障」「均等待遇」に基づいた「時間選択制雇用」という用語を導入した。すなわち、時間選択制雇用とは、労働者が必要性に合わせて自由に時間帯を選択し1日4～6時

間を選んで働き（自発的需要）、また4大社会保険（国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険）及び最低賃金など基本的な労働条件を保障（労働条件保障）し、賃金や労働条件及び福利厚生において正社員と同じ待遇を受ける（均等待遇）仕事を意味する。

雇用労働部は2013年11月28日、時間選択制雇用の導入促進を目的とした「時間選択制雇用の導入および運用ガイドライン」¹³を発表し、時間選択制雇用の概念と必要性、種類や制度導入の手順および人事・労務管理の方法などを示した。時間選択制雇用のタイプとして、企業の需要に応じて採用時から時間選択制雇用として採用する「新規型」と、労働者の必要性に応じてフルタイムとして働く労働者が時間選択制雇用形態に転換する「転換型」の2つに分類される。

「勤労基準法」および「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律（期間制法）」に基づき、使用者は人事・労務管理の法案を用意しなければならないし、賃金労働者の採用時は時間選択制労働者を優先的に雇用しなければならない。

2) 時間選択制公務員・教員

2014年から時間選択制公務員・教員の採用が可能となるよう法令を整備し、今後4年間に公務員約4,000人、中央公共機関職員9,000人、国公立学校教員3,500人など、公共部門で1万6,500人の時間制雇用を創出する計画である。

まず、公務員任用令を改定し、2014年から「時間選択制公務員制度」を導入し、今後週労働時間20時間以下の単純業務に従事する7級以下の公務員約4,000人（国家公務員1,700人、地方公務員2,300人）を新規採用する¹⁴。さらに労働時間に比例して昇進、報酬などの人事管理を行うとともに、定年までの雇用を保障することを目標としている。ただし、勤務時間は、任用権者の判断により5時間の範囲内で調節することができるが、公務員年金法適用対象からは除外され、全日制公務員への移行を希望する場合は新規採用手続きを経なければならない。

3) 企業支援制度¹⁵

政府の時間選択制雇用を創出する企業を対象とした支援として「人件費支援」「コンサルティング費用支援」「社会保険料支援」（2014年から実施）「税額控除支援」がある。

時間制雇用を創出する企業への人件費支援として、新規採用労働者1人当たり賃金の50%（月額60万ウォンの限度内で）を1年間助成する。また、時間制雇用に適した職務の開発などに必要なコンサルティング費用を企業規模によって500～1,000万ウォン支援する。また、社会保険料支援として、2014年から1年以上の契約職時間制雇用を創出した中小企業を対象に、国民年金、雇用保険の事業主負担分の100%を2年間支援する。税額控除支援として、企業の設備投資後、5年以内に雇用が増加した場合、投資金額の3%範囲内で労働者1人当たり1,000万ウォンの法人税（所得税）を減免する。

おわりに

本稿では、韓国の非正規職労働の定義や長期推移を確認するとともに、非正規職保護法及び政

府の非正規職総合対策、また政府の非正規職雇用対策の内容を確認した。結論では本稿で調べた内容をまとめるとともに、政府の非正規職雇用保護及び非正規職雇用政策に対する成果及び評価をまとめる。

本稿のポイントは以下4点に集約される。第一に、韓国の非正規職労働者は、2002年7月22日の労使政委員会の合意により、雇用形態によって「限時的労働者」「時間制労働者」「非典型労働者」と区分される。また、この分類基準に基づき、2001年8月から非正規職の統計調査が実施され始まった。第二に、非正規職の長期推移をみると、非正規職率は2004年をピークとし低下傾向であるが全体雇用者の3割程度を占めており、性別には男性に比べて女性の方が高い。限時的非正規職がもっとも多いが、時間制非正規職は男女共に増加傾向である。年齢別には若年層と高齢層で多く、産業別には公共サービス業、職種別には単純労働職が多い。第三に、非正規職保護3法である期間制法、派遣法、労働委員会法が2007年7月1日から施行されており、2011年9月には非正規職総合対策、2014年9月から施行する改正案では非正規職給与保護及び社会保険加入率の改善案が盛り込まれている。第四に、韓国政府は2014年から雇用創出の方案として、時間選択制雇用制度を公共部門を中心に実行し、民間部門への参加に関しては助成金で支援している。

非正規職保護法は労働市場の柔軟性を高めつつ、非正規職の処遇改善を図ることを目的としたもので、期間制法と派遣法では非正規職労働者の使用期間は2年で制限している。2年を超えて雇用すれば期間の定めのある労働契約（正規労働）を結んだとみなし、事業主に直接雇用を義務付けている。しかし使用期間が2年を超えた非正規職を正規職へ転換するのは強制ではなく、また、使用者が2年以内にはいつでも解雇することができるので、むしろ雇用不安を加重させると労働者側は反対する¹⁶。一方、使用者側も期間制労働者と派遣労働者の雇用期間が2年を超えた場合、無期契約としてみなすのは労働市場の柔軟性向上にさからうことであると反対している¹⁷。

雇用労働部の「雇用形態別労働移動パネル調査」の結果によれば（2013年12月13日発表）¹⁸ 期間制（有期契約）労働者のうち、2年経過後、同じ職場で明示的に正規雇用へ転換された者および他の職場に転職して正規雇用となった者の割合は、13.9%にとどまることが分かった。一方、政府の非正規職総合対策の発表（2011年9月9日）以来、非正規職の社会保険適用率や労働条件は多少改善された。雇用労働部の2013年12月パネル調査結果によれば、期間制法適用労働者の賃金上昇率は12.8%で、全体労働者の平均賃金上昇率7.5%より高く、社会保険加入率も高くなった。

2014年から実施する政府の時間選択制雇用に対しては出発時点から否定的な評価が高い。時間選択制雇用の主な実施機関は公共機関であり、時間選択制雇用の新規採用人員の中では、キャリアが断絶した女性はほとんどなく、また高卒採用規模を減らし、代わりに時間制採用を増やしたとの指摘がある¹⁹。また、無期契約ではなく1年以上の契約職仕事を創出した中小企業に、国民年金、雇用保険の事業主負担の100%を2年間支援することに関しても、今後契約職が増える可能性があるとの批判がある²⁰。

注

- 1 労使政委員会は1998年1月15日出帆しており、現在の「経済社会発展労使政委員会」は経済社会発展労使政委員会法（2007年1月26日改正）に基づいて設立された大統領所属諮問委員会である。
- 2 派遣労働と請負労働の違いは、給料やその他の雇用関係は雇用契約された事業所によって管理されるのは同じであるが、仕事上の指揮命令においては、派遣労働は派遣先、請負労働は請負業者から受ける。
- 3 韓国の国民年金制度には、事業所（職場）加入者、地域加入者、任意加入者、任意継続加入者の四つで分類される。事業所（職場）加入者は労働者1人以上の事業所で18～59歳の雇用者（強制加入）が対象である。健康保険加入者は職場加入者と地域加入者に区分される。すべての事業所の労働者と雇用者及び公務員、教職員は職場加入者となる。職場加入者とその被扶養者以外の者は地域加入者となる。
- 4 <http://www.moel.go.kr>「雇用労働部」（期間制、短時間労働者保護）、<http://www.law.go.kr>「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律（2014年9月19日施行）」
- 5 <http://www.law.go.kr>「勤労基準法（2012年8月2日）」
- 6 <http://www.law.go.kr>「派遣労働者保護などに関する法律」（2014年9月19日施行）
- 7 <http://www.moel.go.kr>「雇用労働部」（非正規職総合対策）
- 8 研修労働者には3か月間は最低賃金の10%減額適用が可能である。
- 9 オランダは1982年に労使政大妥協を通じて労組は賃金引き上げを抑制する代わりに企業は労働時間を5%短縮して雇用を増やすという「ワッセナー協約」を成功させた。また1993年「同等待遇法」（Equal Treatment Act）により時間制非正規職に対して労働時間に比例した同等待遇の原則を樹立している。オランダで時間制雇用者率が高いのは、非自発的時間制がすくなく正規職と賃金格差がほとんどないからである。
- 10 <http://www.jil.go.jp>「労働政策研究研修機構」（カギ握る時間制雇用の拡大）
- 11 統計庁「経済活動人口調査付加調査」
- 12 OECD, StatExtracts（2013年10月）
- 13 雇用労働部「時間選択制雇用の導入および運用ガイド」
- 14 国家公務員の目標比率は2014年3%、2015年4%、2016年5%、2017年6%、地方公務員の目標比率は2014年3%、2015年5%、2016年7%、2017年9%としている
- 15 <http://www.moel.go.kr>「雇用労働部」（時間選択制仕事）
- 16 <http://japan.donga.com>「東亜日報」（2007年4月20日）
- 17 <http://japan.donga.com>「東亜日報」（2007年4月20日）、<http://news.mk.co.kr>「毎日経済」（2008年3月17日）
- 18 2007年7月1日に施行された「期間制法」の効果を評価することを目的で、2010年4月から2012年10月までの2年6か月間、非正規職労働者2万人を対象に労働移動および労働条件に対する調査結

果である。

19 <http://news.khan.co.kr>「京郷新聞」(2013年11月5日)

20 <http://news.hankooki.com>「韓国日報」(2013年11月29日)

参考文献

雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査報告書』2012年

雇用労働部、労使発展財団「時間選択制仕事」

雇用労働部「時間選択制雇用の導入および運用ガイド」

雇用労働部「第9次非正規職勤労者パネル調査結果」2013年12月

統計庁『経済活動人口調査』2013年

統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」2001～2013年（8月調査）

OECD, StatExtracts (2013年10月)

<http://www.nodong.or.kr>「労働OK労働情報」（非正規職保護法）

<http://www.moel.go.kr>「雇用労働部」（期間制、短時間勤労者保護）（非正規職総合対策）（時間選択制仕事）

<http://www.law.go.kr>（勤労基準法（2012年8月2日））（期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（2014年9月19日施行））（派遣勤労者保護などに関する法律（2014年9月19日施行））

<http://www.jil.go.jp>「労働政策研究研修機構」（カギ握る時間制雇用の拡大）（政府が時間選択制雇用活性化推進計画を発表）（期間制労働者、2年後に正規雇用）

<http://japan.donga.com>「東亜日報」（2007年4月20日）

<http://news.mk.co.kr>「毎日経済」（2008年3月17日）

<http://japan.donga.com>「東亜日報」（2007年4月20日）

<http://news.khan.co.kr>「京郷新聞」（2013年11月5日）

<http://news.hankooki.com>「韓国日報」（2013年11月29日）

謝辞：本研究は、科学研究費助成金基盤研究Cの研究成果の一部である。

（ベヘション：アジア文化学科 教授）