

## 非正規職保護政策の日韓比較

著者	裴 海善
雑誌名	筑紫女学園大学紀要
巻	17
ページ	171-186
発行年	2005-01-01
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1219/00000911/">http://id.nii.ac.jp/1219/00000911/</a>

# 非正規職保護政策の日韓比較

裴 海 善

Protective Policy of non-standard work in Japan and Korea

Haesun BAE

## I. はじめに

市場需要に柔軟に対応し労働コストを削減するため非正規労働者を雇う企業が増えていること、情報化の進展やサービス産業の発達と共に非正規職の雇用機会も多様化していることは日本と韓国共に見られる傾向である。賃金労働者の中で非正規労働者が占める割合は、韓国(労働部発表)は2001年には27.3%、2003年32.6%、2004年現在37%であり、日本(総務省発表)は2002年29.4%である。このように日韓共に非正規労働者は両国経済に大きな役割を果たしているが、非正規職の雇用形態には日韓に大きな差がある。というのは、日本の場合は週35時間未満の短時間雇用者が雇用者総数の4分の1を占めており、韓国は臨時雇・日雇が5割を占めているからである。

特に韓国の場合、1997年の経済危機を前後にして臨時雇・日雇が急増し、臨時雇・日雇の雇用保護が大きな社会問題となってきた。2003年12月現在、韓国の臨時雇・日雇は49.3%であるが、日本の臨時雇・日雇は14.5% (2002年平均)であることを考慮すると、韓国の臨時雇・日雇と係る問題の深刻さがうかがわれる。こういう事態を配慮し、韓国政府は2004年9月8日、総理主催の国政懸案政策調整会議で、期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律案と派遣

勤労者保護に関する法律改正案を確定し、9月11日～10月2日の立法予告期間を経て2004年定期国会に提出したが、政府政策案の内容をめぐって、現在、賛否両論に分かれている。

本稿は、日本の非正規職保護法案は韓国より先立って制定されたことを考慮し、韓国の非正規職保護のための現行法と改正法案の内容を日本と比較することによって、両国で見られる特徴と共通点を確認することが目的で、次の三点に焦点を置く。第一に、日韓の非正規職の構成上の特徴や非正規職保護法の制定背景を確認する。第二に、日韓の期間制労働と短時間労働保護法の内容を確認し、それと韓国の新法案における特徴とを比較する。第三に、日韓の労働者派遣法の制定経緯や内容を検討し、それと韓国の改正案とを比較する。

## II. 非正規職保護法の流れ

最近、日韓共に非正規労働者は全体雇用者の多くの割合を占めており、非正規雇用が経済に及ぼす影響も大きくなっている。ところが、非正規雇用の構成を日韓で比較してみると大きな差があることから、両国が取る非正規雇用政策にも差があると考えられる。従って、まず日韓の非正規職雇用の構成を確認した後、両国の非正規職雇用政策の流れを比較する。

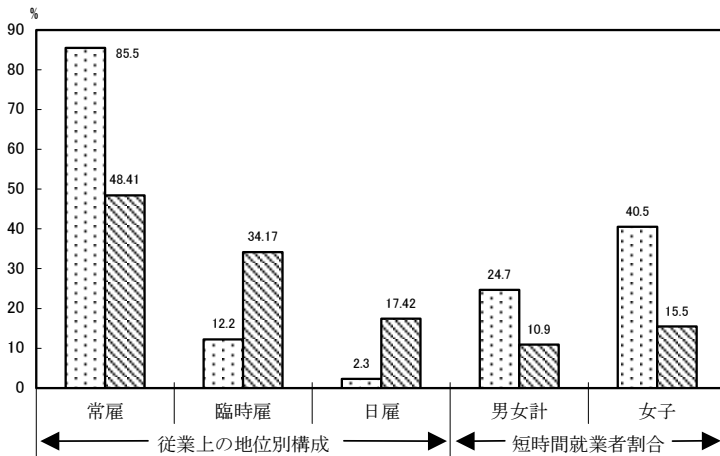
図1は、日韓の非正規職の構成を、従業上の地位別、週35時間未満の短時間就業者別に比較したものである。まず、日本では、全体就業者の24.7%、女子就業者の40.5%を短時間労働者が占めているが、韓国では短時間労働者は10.9%と少ない一方で、女子でも15.5%にすぎない。代わりに韓国では、雇用契約期間が1ヶ月以上1年以内である臨時雇(34.17%)と1ヶ月未満である日雇(17.42%)が非常に多く存在し、5割強が臨時雇・日雇として働いている。

日本では非正規職の中でも短時間労働者が多いが、高度経済成長期までは臨時工、社外工、季節労働者(期間工)などの雇用形態がかなり広く存在した(神代, 2003)。女性を中心とするパートタイム労働者は第一次石油危機後から増加が目立つようになり、また1980年代に入ってから業務処理請負業や人材派

遣会社による派遣労働が増え始めた。その後もバブル経済期の人手不足，バブル崩壊による不況の長期化，円高による海外製品との競争激化などを背景に，パートタイマー，アルバイト，契約社員，派遣社員，嘱託など雇用形態の多様化が著しく進んでいる。

このような非正規職増加と多様化を反映し，日本は非正規職の保護法案として，1985年6月に「労働者派遣法」を制定し，1986年7月施行している。また1993年6月，パートタイム労働者の雇用管理の改善について，国，地方公共団体，事業主の果たすべき義務や措置を定めた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が公表され，同年12月から実施している。

図1 日韓の非正規職の構成



□ 日本 ▨ 韓国

資料：(日本) 総務省統計局『労働力調査(詳細集計)』(2002年平均)

(韓国) 従業上地位別データは，統計庁『経済活動人口付加調査』2002年8月。

短時間就業データは，統計庁データベース <http://www.nso.go.kr/>

注：短時間就業者は日本は1週労働時間35時間未満，韓国は1週労働時間35時間以下である。

一方，韓国では，過去約40年間の雇用構成を見ると臨時雇・日雇は昔から多く存在しており，経済変化と共に大きな起伏をみせながら変動している（妻，

2003年)。韓国の臨時雇・日雇率は、経済発展初期には男性では6割、女性では7割と高かったが、高度経済成長と共に低下し、80年代初には男子では3割、女子では4割と低くなった。しかし、80年代中盤から再び高まり、特に1997年のIMF経済危機を前後にしてから大きく増加した。

韓国は、日本のようなパートタイム労働法はまだ制定されておらず、1998年の労働法改定で派遣労働の法制化が実現され、1998年7月1日から施行している。また、2000年1月には契約期間1年未満の短期契約者、2000年3月に短時間勤労者、2000年12月に建設日雇勤労者、2000年12月に在宅勤労者等、非正規職類型別勤労基準法適用指針を施行してきた。しかし、経済危機以後急増した非正規職に対する差別的処遇が大きな社会問題となり、非正規職対策要求が高まった。このような事情を配慮し、労使政委員会は、2001年7月23日～2003年7月25日の2年間、「非正規職対策特委」を構成して、非正規職保護のための法・制度の改善法案を検討してきた。その結果として、政府は2004年9月11日「期間制及び短時間勤労者保護などに関する法律」制定案、「派遣勤労者保護等に関する法律」改正案を予告し、現在国会で審議中である。

### Ⅲ. 期間制労働と短時間労働保護法

日本と韓国の労働基準法上の短時間労働者（またはパートタイム労働者）とは、1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者である。ちなみに、パートやアルバイト、季節・期間労働者、契約社員、臨時雇、嘱託などのように、3ヶ月、6ヶ月のような労働契約期間の定めのある労働者を期間制労働者または臨時労働者という。短時間労働者の中には臨時的である者もいるので、両者は重なる場合が多いが、ここでは期間制労働と短時間労働に分けて、日韓の其々の法律上の規定に関してまとめた。

#### 1) 期間制労働

(1) 日本の労働基準法は、長期にわたる契約は労働者を不当に拘束するおそ

れがあるとして、これまで1年を限度としてきたが、2003年労働法改正によって有期雇用契約の上限を最長3年へと延長した。従って、労働基準法14条によると「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの他は、3年を超える期間について締結してはならない」となっている。ただし、契約期間3年の例外がある。第一に、建設工事など一定の事業の完了に必要な期間を定めたもの、労基法70条による職業訓練を受ける場合などは3年を超えて契約することが認められる。第二に、博士、医師、公認会計士、技術士など高度な専門知識を有するもの、満60歳以上の労働者、と契約する場合は労働契約の上限は5年である。

ここで、契約期間の定めあるものかなきものかであるが、契約の定めのない労働契約は通常は正社員の契約を意味し、期間の定めのある労働契約とは、半年とか1年の期間を区切った労働契約で、臨時従業員や契約社員などが該当し、期間を定めるか定めないかが完全に使用者と労働者の自由である場合で、パートやアルバイトはいずれの場合もあり得るが、いったんどちらにするかを決めるとその後の法的効果は全くことになってくる。

(2) 韓国の契約職労働者の労働契約期間に関しては勤労基準法第23条で規定されている。第23条の契約期間によると、「勤労契約は期間の定めがないもの及び一定の事業完了に必要な期間を定めたことを除いては、その期間は1年を超えることができない」となっている。ここで、契約の定めのない労働契約は日本と同じく正社員の契約を意味する。

## 2) 短時間労働

(1) 日本でパートタイム労働者は第一次石油危機後から増加し始め、その後も第3次産業を中心に需要が高まったが、バブル経済期の人手不足、さらにバブル崩壊による不況の長期化の中、パートタイム労働への需要が高まった。

ところが、パートタイム労働に関しては就業規則に規定がなく、パートタイム労働者の大部分は、労働組合に組織されておらず、また一部の専門職を除くと、交渉力が弱いために、その労働条件が不当に低められる危険性が大きかつ

たので、労働省はパート労働者の労働条件の改善、雇用の安定などを図るために、1984年に「パートタイム労働対策要綱」を策定した。1989年6月にはそれを拡大強化した「パートタイム労働指針」を定め、事業主等にパートタイム労働者の雇用管理の改善等を呼びかけた。また1993年6月にはパートタイム労働指針を法制化して「パートタイム労働法」（正式には、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）を制定し、1993年12月から実施している（一部は1994年4月）。

また2003年8月には、法律に規定されている通常の労働者とパートタイム労働者との間の均衡の理念を具体的に示すため、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理改善等のための措置に関する指針」の改正が行なわれ、同年10月から適用されている。この指針には、労働条件に関する文書の交付や就業規則の作成の手続、雇用管理の改善措置やその他職業訓練の実施・職業紹介の充実などについても規定されている。

パートタイム労働者は、一般の企業では、パート、臨時パート、臨時従業員等色々な呼称で呼ばれているが、パートタイム労働法第2条では、短時間労働者とは「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇われた通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義しており、その名称は問わない。ただし、労働時間が短くても、賃金の決め方、契約期間の定め、賞与、退職金制度等の実態が通常の労働者（正社員）と同じ場合は法律上の「短時間労働者」には該当しない。短時間労働者の労働条件に関しては、短時間労働法第6条に明示されている。

労働基準法<sup>1)</sup>第15条第1項により、短時間労働者の労働契約締結時、使用者は労働者に労働条件を明示しなければならないし、労働条件に関して書面に明示することになっている。指針により、書面による明示が「義務」されているのは、労働契約期間、就業場所、重要労働時間、賃金、退職（解雇の事情を含む）等であり、書面による明示が「努力義務」にである事項は、昇給、諸手当、所定労働日以外の日の労働有無、所定労働時間を超えて労働させる程度、教育訓練などである。

(2) 韓国は日本のような短時間労働法が特別に定められていない。短時間労働者に関しては、勤労基準法第21条に「短時間勤労者の定義」、第25条に「短時間勤労者の労働条件」が明示されているだけである。短時間労働者の定義は、同法第21条により、「1週間の所定労働時間が当該事業所の同種業務に勤める通常労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」である。

また、同法第25条により、「短時間労働者の勤労条件は当該事業所の同種業務に勤める通常労働者の勤労時間を基準にして算定した割合によって決められるべきである」となっており、勤労条件の書面明示に関する規定はない。

### 3) 韓国の「期間制及び短時間勤労者保護」制定案

韓国政府が、「期間制及び短時間勤労者保護などに関する法律」制定案を2004年9月10日立法予告したが、その内容を五つの項目に分けて確認する。また日本の現行法との違いは表1にまとめて比較した。新法案が立法化するば、5人以上の勤労者を使用する全ての事業所で適用することになる。

非正規職に対する非合理的な差別禁止及び是正；期間制及び短時間勤労者に対する賃金など勤労条件において、合理的な理由がない差別的処遇を禁止し(案第8条)、調整を通して紛争が解決できるよう労働委員会を通した是正手続を用意(案第11条)した。労働委員会での是正命令を不履行した場合は、最高1億ウォンまで過怠金が賦課される(案第23条)。日本は、差別禁止及び是正に関して法令上規定はない。

期間制勤労に対する濫用規制；期間制勤労契約を反復更新することによって解雇制限規定を回避することを制限する。現行法上では、勤労契約期間は1年以内で制限するだけで、反復更新に対しては法令上制限がなく、判例によって一部制限した。新法案は解雇制限規定を適用して、期間制勤労者使用期間を3年以内と制限している。3年を超えて使う場合には、正当な理由なしで契約期間満了のみを理由で雇用を終了することができない(案第4条)。但し、有期事業、特定プロジェクト完成、欠員勤労者の代替、50歳以上勤労者等の合理的な事由があれば3年を超える期間制勤労を許可する。日本の場合は、期間制勤



働の反復更新に関しては判例により制限している。

期間制勤労に対する契約期間；勤労基準法上の勤労契約期間1年の規定を廃止し、当事者が期間制使用期間範囲内で契約期間を自由に設定することになる。日本の勤労契約期間は最長3年までで、更新可能であり、期間制勤労契約の反復更新は判例によって制限している。

短時間勤労に対する濫用規制；韓国の現行法では、短時間労働が法定勤労時間内であれば超過勤労に対する規制がない。しかし短時間勤労者として雇ってから超過勤労をさせる事例が問題として指摘されてきた。新法案では、法的勤労時間内であっても超過勤労を1週12時間に制限し、使用者の不当な超過勤労に対して勤労者が拒否することができる（案第6条）。

また、現在の労働基準法第21条には、「短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が当該事業所の同種業務に勤める通常労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」であるが、制定案には、労働基準法の第21条に、「但し、常時的に所定労働時間を超えて勤労することによって当該事業所の通常労働者の所定労働時間以上を勤労する場合は短時間勤労者と見なさない」との内容を新設する。

短時間勤労に対する勤労条件明示；韓国の現行法では、短時間労働者の賃金、勤労契約期間、勤労時間などの労働条件に関して書面明示規定がないが、今度の新法案では書面明示を義務付ける。

#### IV. 派遣労働保護法

日韓共に、労働者派遣<sup>2)</sup>は労働者派遣法で定められている。派遣労働は、中間搾取の可能性、使用者責任の回避、組合組織率阻害などを理由に今まで否定的な認識があったが、派遣労働に対する人力需要が高まり、最近殆んどどの国で派遣労働を合法化している。日本は1985年6月に労働者派遣法を制定し、1986年7月施行している。韓国は1998年7月1日から派遣労働法を施行しており、2004年9月に新しい法案を予告している。本章では、日本と韓国の派遣労働法

の内容を確認し、それを韓国の新法案の内容と比較する。

### 1) 日本の派遣労働法

1947年制定された日本の職業安定法は職業紹介事業の国家独占の原則を定めていた。職業安定法は「有料職業紹介」を11職業についてのみ例外的に認めた。また、「労働者供給事業」をも原則として禁止し、労働組合についてのみ許可の対象としたが、第1次石油危機後、業務処理請負業や人材派遣会社による派遣労働が拡大し、また労働者派遣事業を認めるべきだという世論が高まったために、政府は「労働者供給事業」の例外としての「労働者派遣事業」を認め、1985年6月に「労働者派遣法」を制定し、1986年7月施行している<sup>3)</sup>。

労働者派遣法の目的は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することである（第1条）。

日本の労働者派遣には、契約形態によって常用型派遣労働者と登録型派遣労働者の二つのタイプがある。常用型は、特定労働者派遣事業に基づいて派遣を行なう会社の正社員で、派遣の仕事があるなしに係らず派遣会社に常時雇用されているタイプである。常用型派遣労働者を派遣する事業所の場合は、厚生労働大臣に届け出を行なうだけですむ。登録型は、一般労働者派遣事業に基づいて、派遣の仕事を希望する人が派遣会社に登録手続をしておき、派遣先が決まったときに派遣会社と雇用形態が発生するタイプである。登録型派遣労働者を派遣する事業所は、労働者派遣事業を始めるにあたり、厚生労働大臣の許可を得なければならない。つまり、登録型は許可制、常用型は申告制で運営しているが、2002年の厚生労働省調べによると、派遣労働者の84%が登録型派遣である。

派遣できる業務と派遣期間には制限がある。派遣労働者を常用労働者と代替して活用することを防止するため当初は派遣法の適用対象業務を政令で定めるポジティブ方式を採用し、派遣の活用は専門的知識や経験を必要とする業務で、自社では養成が難しい業務である13業務についてのみ許可したが、その後1995

年には16業務まで、1997年2月には26業務へ拡大した。1999年には政府の規制緩和策の一環として労働者派遣法は抜本的に改正され、以前の許可の対象とする職業を列挙するポジティブ・リストから、例挙しないネガティブ・リストへと変り、対象業務が原則自由化され、従来26業務に限らず広い範囲で労働者派遣業務が可能になった。また、派遣が禁止されている業務は、港湾運送、建設、警備、医療関係、物の製造（当分の間）、人事労務関係のうち一定の業務、弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士及び行政書士の業務である。

規制緩和と共に、派遣勤労者数も大きく増加して、厚生労働省『労働者派遣事業報告』によると、派遣労働者の数は、1997年69万人、2000年138万人、2002年には213万人となり、全体労働者の4%を占めている。これに加え、2004年3月施行の改正労働者派遣法では、派遣を活用できる業務の範囲がさらに広がり、派遣期間の制限も緩和され、改正前の1年間期間制約が最長3年となっており、現在、六つのタイプに分け、期間制約が設けられている<sup>4)</sup>。専門的派遣である従来からの26業務は、契約期間は原則1年であるが、契約が更新可能で、法律上は期間制約はないことになる。有期プロジェクト型派遣は、上限が3年で更新は不可、出産、育児、介護休業代替派遣は期間制限なし、日数限定業務（通常労働者の労働日数の半分以下の業務、上限10日）は期間制限なし、臨時的・一時的派遣は、常用労働者の代替防止のため厳しく期間を制限し、原則1年で、派遣先従業員の意見聴取を条件に3年まで延長可能（製造業は不可）であるが更新は不可である、紹介予定派遣は上限6ヶ月である。

一方、派遣先の雇用責任があつて、3年を超えて働いた労働者に対して、以前は「派遣ではなく直接雇用することが望ましい」という趣旨の通達がなされたが、2004年改正にはこの通達が廃止され、優先雇用義務が盛り込まれている。優先雇用制度とは、同一就業場所で、同一業務に継続して3年以上派遣を受け入れ、その業務に新たに労働者を雇入れる場合、派遣先はその派遣社員に雇用の申込みをしなければならないことである。また、休止期間があつて、3年間、同一業務で派遣労働者を受け入れた場合でも、3ヶ月以上の期間を空ければ再

び同一業務で派遣労働者を受け入れることができる。

## 2) 韓国の派遣勤労法

韓国の職業安定法は1967年3月に制定されたが、同法に基づき、勤労者供給事業をするためには労働部長官の許可を受けなければならない。韓国での勤労者派遣法は、1998年の労働法改定で、派遣労働の法制化が実現され、1998年7月1日から施行している。これは1997年11月の韓国経済危機以後、労働市場の柔軟性を高めるため1998年2月中に整理解雇制と派遣法の立法化を推進することにIMFとの合意にした結果であった。

労働者派遣法の正式名称は「派遣勤労者保護などに関する法律」で、事業の適正な運営と派遣勤労者の労働条件・雇用安定などに関して規定している。しかし、派遣対象業務と派遣期間が非常に制限的で、26業務に対して派遣勤労を許可している。派遣期間は1年以内を原則とするが、派遣事業主、使用事業主、派遣労働者間の合意がある場合、1回に限って最長1年間は延長できる。また、使用事業主が2年を超えて続けて派遣労働者を使う場合には、2年の期間が満了した翌日から派遣労働者を直接雇ったことと見逃す。

派遣事業は許可制であり、また内容も規制的存在である。労働者派遣制限規定があって、争議中である事業所で、争議で中断された業務の遂行及び経営上の理由で解雇した労働者の業務に関しては2年以内には派遣労働者を使うことができない。韓国の派遣勤労者数は、労働部申告基準によると約53000人で、全体勤労者の0.4%を占めている。

## 3) 韓国の「派遣勤労者保護等に関する法律」改正案

韓国政府が2004年9月10日「派遣勤労者保護等に関する法律」改正案を立法予告しているが、その主な内容を四つの項目に分けて確認する。法案の日本との比較は表1で示した。新法案は2006年から施行する予定で、5人以上の勤労者を使用する全ての事業所で適用することになる。ただし、中小企業の負担を配慮し、300人未満企業に対する差別是正関連条項は2007年から施行される。

派遣勤労者に対する保護強化；期間制法の差別是正手続を準用して、派遣勤労者に対する不合理な差別を禁止し(案第21条)、是正手続を設けた。また派遣事業主が派遣の代価等を勤労者に書面で告知するようにした。

派遣期間延長、休止期間設定；派遣期間を期間制勤労使用期間に合わせて最長2年から3年へと延長した。但し、高齢者や準高齢者に対しては派遣期間の制限がなく延長可能である(案第6条)。また、同じ業務に派遣勤労者を反復交替して使うことを制限するため、派遣勤労3年使用后、同一業務には3ヶ月が経過しないと派遣勤労を使うことができない(案第6条の2新設)。

不法派遣に対する規制強化；派遣勤労者に対する雇用擬制規定を義務方式へと転換、同じ派遣勤労者を3年を越えて使う場合、直接雇用するようにし(案第6条の3新設)、違反した場合は3000万円の過怠金を課する。また事業所で派遣勤労者と同一業務に従事する勤労者がいる場合は同じ勤労条件を適用し、いない場合は派遣勤労者の既存勤労条件に従う。

派遣業務拡大；現在の26種業務にだけ派遣を許可したポジティブ・リスト方式から、一部禁止業務を除いた全ての業務で派遣勤労を許可するネガティブ・リスト方式へと転換する。派遣禁止業務としては、建設工事の現場業務、船員業務、有害・危険業務、医療業務等である。但し、製造業直接生産工程業務は現行の一時使用原則を維持する(案第5条)。

## V. おわりに

日韓同じく、非正規労働者は経済に大きな役割を果たしているが、非正規労働者の構成には日韓で大きな差があって、日本は短時間労働者が、韓国は臨時雇・日雇が多くの割合を占めている。また日韓同じく、その数は少ないが派遣労働者が増えている。このような構成上の違いを反映したように、日本は「労働者派遣法」を1986年7月から、「パートタイム労働法」を1993年12月から施行している。

韓国は、日本のようなパートタイム労働法はまだ制定されておらず、短時間

表1 非正規職関連法の日韓比較

		日本の現行法	韓国の現行法	韓国の新法案
期間 制 勤 労 者	差別 禁止 及び 是正	法令上の規定なし	差別禁止規定なし	差別禁止規定新設，労働委員会を通じた是正が可能（裁判所で不服提起可能） 調整制度活性化（調整成立時，裁判上の和解の効力付与） 確定された是正命令不履行時は過怠金1億ウォン以下
	濫用 規制	期間制勤労契約の反復更新は判例によって制限	期間制契約を反復更新して解雇規定を回避することに対する規制ない 判例で一部制限(解雇)：契約慣行，当事者の意志，更新に対する期待可能性，職務特性などを考慮 判断基準不明確，法的安定性阻害	期間制勤労者の使用期間を3年にし，超過使用の場合は解雇制限適用 3年経過後，契約期間満了のみを理由で雇用終了不可 例外適用：有期事業，特定プロジェクト完成，高齢者，専門職種従事者等
	契約 期間	労働契約期間は3年が限度で，更新可能。ただし，高度で専門的な知識などを有する者及び60歳以上の者には5年	勤労契約期間上限1年	勤労契約期間1年規定廃止し，当事者が期間制使用期間範囲内で契約期間を自由に設定
短 時 間 勤 労 者	差別 規制	差別禁止規定なし	差別禁止規定なし	期間制勤労者と同一
	濫用 規制	法定労働時間内（1日8時間，週40時間）であれば超過労働規制なし	法定労働時間内（1日8時間，週44時間）であれば超過労働規制なし	法定労働時間内であっても超過労働制限（1週12時間）
	勤労 条件 明示	書面明示の義務事項：労働契約期間，就業場所，重要労働時間，賃金，退職（解雇の事情を含む） 書面明示の努力義務事項：昇給，諸手当，所定労働日以外の日の労働有無，所定労働時間を超えて労働させる程度，教育訓練など	勤労条件の書面明示規定なし	賃金，労働契約期間，労働時間等の重要労働時間に対する書面明示義務を強化

派遣 労働者	保護強化	差別禁止規定なし	差別禁止を宣言的に規定	期間制・短時間労働者と同じく差別禁止及び是正
	派遣期間	従来からの26業務は、契約期間は原則1年、契約更新可能なので法律上は期間制約なし、有期プロジェクト型派遣は、上限が3年で更新は不可、出産、育児、介護休業代替派遣は、期間制限なし、日数限定業務は期間制限なし、臨時的・一時的派遣は1年が原則、条件付きで3年まで延長可能（製造業は不可）、更新不可、紹介予定派遣は上限6ヶ月。	派遣期間は最長2年	最長3年へ延長
	休止期間	3年間、同一業務で派遣労働者を受け入れた場合でも、3ヶ月以上の期間を空ければ再び同一業務で派遣労働者を受け入れることができる	派遣期間2年終了後、他の派遣労働者で代替使用可能（法的制限なし）	派遣期間3年終了後、3ヶ月間派遣禁止（休止期間新設）
	派遣先雇用責任等	同一就業場所で、同一業務に継続して3年以上派遣を受け入れ、その業務に新たに労働者を雇入れる場合、派遣先はその派遣社員に雇用の申込みをしなければならない（優先雇用義務）	同一派遣労働者を2年を超えて使う場合、使用事業主の勤労者と擬制。擬制規定方式により、使用事業主直接是正が不可能。勤労者が不当解雇訴訟をしなければいけない。	同一派遣労働者を3年を超えて使う場合、使用事業主に直接雇用義務賦課（違反時、過怠金賦課）禁止業務の派遣時には、派遣即時直接雇用義務賦課
派遣対象業務	対象業務が原則自由化 建設、港湾運送、警備、製造業務については当分の間、禁止。	26種業務のみ派遣許可 建設業、有害・危険業務、医療業務等の派遣禁止。その他業務は一時的な事由発生時のみ最長6ヶ月許容	禁止業務を除き原則許可 製造業直接生産工程業務は、現行の一時使用原則維持 建設、運送、保健業務は禁止	

資料：労働部「非正規職立法推進計画」「派遣労働者保護等に関する法律改正（案）」「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律（案）」2004年9月10日、真島伸一郎(2003)『労基法があったということにわかる本』、高橋裕次郎(2002)『パート・派遣の雇用仕組み』、派遣労働ネットワーク(2004)『知らないで損する労働者派遣法』、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課(2004)『チャートパートタイム労働法』等。

労働者の定義や勤労条件が勤労基準法に明示されているだけであり、労働者派遣法を1998年から施行している。2004年9月、期間制及び短時間勤労者法案と派遣労働法の改正案が告示され、現在国会で審議中であるが、その内容を見ると多くの変化が見られる。例えば、非正規職に対する差別禁止及び是正案、期間制や派遣労働者の期間延長、派遣対象業務を原則自由化したことなどである。

非正規職関連法案が必ずしも非正規職を保護するのではなく、非正規雇用をむしろ不安にするとか、使用者に努力義務を果たすのにすぎない項目などは実効性に欠けるとの批判もある。現在、新法案に対して労使共に反対意見があり、労使間の主張が対立しているため、労使合意を得て立法化するのは難航が予想されるが、韓国政府は労使の異見があっても新法案を推進するとの方針を固めているのでその帰趨が注目される。

謝辞：本稿は、筑紫女学園大学の2004年特別研究助成金による研究成果の一部である(その他：「非正規労働者の類型化と増加要因の日韓比較」, 研究中)。

## 注

- 1) 短時間労働者も企業との間で使用従属関係があるので、日本と韓国同じく労働基本法上に定めのある労働者である。従って正規の従業員と同じく、労働基準法を始めとした労働者保護法令の対象となっており、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等が適用され、事業主はこれらの法律を遵守する義務がある。ただし、正社員に比べて所定労働時間が少ないので適用の仕方に違いがある。特に日本はパートタイム労働指針（韓国は2004年法案公告）があって、採用時における労働条件の明示や、有給休暇、解雇の予告など、労働基準法の規定を再確認している。
- 2) 派遣労働者は、短時間労働者と同様、当然労働基準法の適用を受けているが、派遣労働者は、派遣元と派遣先と二つの会社とかかわりを持つのが特徴である。日本の労働基準法は、派遣労働者の使用者である派遣元に適用されるのが基本であるが、特例として事実上労働者を使用する派遣先にも適用されている。また、派遣元は労働基本法の規定に違反している派遣先に労働者を派遣することは禁止されている。
- 3) 労働者派遣法の流れに関しては、神代和欣『労使と産業』pp.80-87参考。
- 4) 2004年改正労働者派遣法に関しては、『知らない」と損する労働者派遣法』を主に参考した。



## 参 考 文 献

- 神代和欣(2003年),『労使と産業』放送大学教材,第4章。  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課(2004),『チャートパートタイム労働法』労働調査会。  
笹島芳雄(2002年),『現代の労働問題』第2章。  
財団法人21世紀職業財団(1994年),『パートタイム労働者の雇用管理改善に向けて』pp.20-23。  
高橋裕次郎(2002年),『パート・派遣の雇用仕組み』三修社。  
派遣労働ネットワーク(2004年),『知らないと損する労働者派遣法』東洋経済新報社。  
表海善(2003年3月),『韓国における臨時雇・日雇い労働者と雇用調整』名古屋大学経済学部『経済科学』50巻第4号,pp.111-128。  
真島伸一郎(2003年),『労基法があっという間にわかる本』住宅新聞社。  
労働部(2004年9月10日),『非正規職立法推進計画』。