



# 筑紫女学園大学リポジット

## Working Condition by an Employment Type and Protection Law of Non-standard Work in South Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-05-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 裊, 海善, BAE, Haesun メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/425">https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/425</a>

# 韓国非正規職の勤労形態別労働条件と非正規職保護法

裴 海 善

## Working Condition by an Employment Type and Protection Law of Non-standard Work in South Korea

Haesun BAE

### I. はじめに

韓国の過去40年間の雇用推移をみると、雇用者の中で非正規職が占める割合は経済変化と共に大きな起伏を見せながら変動しているが全体的に高い水準を見せてきた<sup>1</sup>。しかし、韓国で非正規職労働が大きな注目を集めるようになったのは、1997年経済危機後、構造改革の一環として実施された労働市場改革（1998年に整理解雇制と派遣労働制を導入）により、大量の失業者が発生し、非正規職労働者が急増したことによって雇用不安感が高まってからである。経済危機の克服過程で、またその後の産業構造の変化や高度化の過程で韓国の非正規職労働者は増加し、2007年8月現在、非正規職労働者が雇用者の36%を占めている。ところが、非正規職賃金は正規職の63.6%にとどまっており、雇用保険や健康保険及び国民年金などの社会保険の加入率は4割程度にすぎないなど、正規職と非正規職との所得格差が進む中で、生活の安定を求める非正規職の声が大きくなり、所得の不平等化や不安定雇用が深刻な社会問題となっている。

今度韓国政府は、非正規労働者対策に本格的に乗り出し、非正規労働者の処遇改善を目的とした「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」を新たに制定し、また「派遣労働者保護等に関する法律」と「労働委員会法」を改正し、2007年7月1日より施行した。これにより、雇用主は2年を超えて雇った非正規職は正規職へと転換しなければならなくなり、また、賃金や労働条件などにおける不合理な差別を禁止し、差別を受けたとする非正規職員は、労働委員会に対し是正命令を求めることができるようになった。

しかし、非正規職関連法律の施行後、これまで雇用されてきた非正規職が一斉に解雇される事態が各地で起り労使関係の不安定化を招いている反面、非正規労働者の正規職への転換が進む動きもみられる等、法律施行後の対応は分かれている。またこの法律をめぐっての労使の対立は

相変わらず激しくなっている。本稿では、韓国の非正規職の勤労形態別実態と労働条件を確認した上で、非正規職を保護するための法律である非正規職保護法の制定経緯と主な内容、また非正規職保護法に対する分かれた評価及び企業の対応などを確認することを試みた。

## Ⅱ．非正規職規模と労働条件

韓国では非正規職の規模を議論する際、統計庁の『経済活動人口年報』の臨時雇と日雇、また1週労働時間35時間以下の短時間労働者のデータが根拠とされてきた。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2001年8月から、「経済活動人口付加調査」を実施し、非正規職の勤労形態による統計を公表してきた。

一方、韓国の非正規職の定義は、労使政委員会（現、経済社会発展労使政委員会）の2002年7月22日の合意により、勤労形態によって①限時的労働者又は期間制労働者、②時間制労働者、③派遣・用役・呼出等の形態に従事する労働者を含む非典型労働者と区分される。「限時的労働者」は、労働契約を定めた「期間制労働者」と労働契約を定めていないが非自発的理由で継続勤務が期待できない「非期間制労働者」を含む。「時間制労働者」とは、職場の所定労働時間が同一事業場で同一種類業務に従事する労働者の所定労働時間より1時間でも短い労働者で、ふだん1週36時間未満働くと定められている場合である。「非典型労働者」とは、派遣労働者、用役労働者、特殊形態勤労従事者、家庭内（在宅、家内）労働者、日雇い（短期）労働者などをいう。

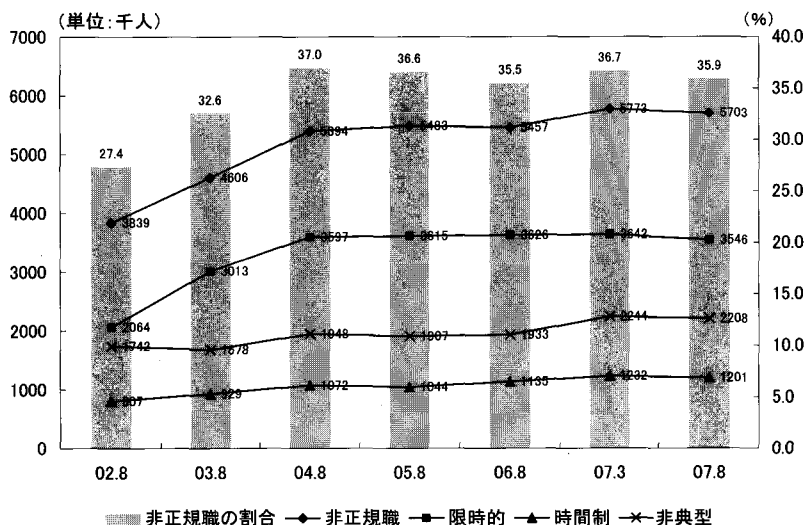
統計庁は労使政委員会の合意による非正規労働者の分類基準に基づき、2002年から勤労形態関連付加調査を実施している。本章では、統計庁の「経済活動人口付加調査（勤労形態別）結果」に基づき、非正規労働者の勤労形態別実態と労働条件を確認する。ところが、非正規職内の勤労形態別データが重複しているため類型別割合の合計が一致していない制約があること、2007年からは調査回数を8月の年1回から3月と8月の年2回へと拡大しているため、季節特性などの影響で3月と8月実施の付加調査結果は比較ができないとの問題点があることから、ここでは2007年8月実施のデータに基づいて実態を把握する。

### 1) 非正規職の規模

非正規職の規模を把握する際、統計庁が毎月公表している『経済活動人口年報』の臨時雇・日雇データと、労使政委員会の合意による非正規職の定義に基づく「経済活動人口付加調査」のデータを利用することができるが、両調査間の非正規職率の差は大きい。

図1では、付加調査の非正規職労働者の増加推移を見せている。非正規職者数は2002年8月3,839千人から増加し続け、2007年8月現在5,703千人である。賃金雇用者の中で非正規労働者が占める割合は、2002年8月27.4%から2007年8月35.9%と、続けて増加する傾向で、賃金雇用者3人の1人は非正規雇用者として働いている。2007年8月の35.9%は、2007年3月の36.7%より0.8%p減少しているが、同期比である2006年8月の35.5%よりは0.4%p増加したことである。

<図1> 非正規職労働者の推移



資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

注：1) 非正規職労働者数は、非正規職内勤労形態別重複人員を除いた純計である。

2) 非正規職内類型別データは重複しているため規模及び割合の合計が一致していない。

一方、統計庁の『経済活動人口年報』の雇用者に占める臨時雇・日雇を非正規職と定義した場合、付加調査と同じ時点である2002年8月は51.26%、2007年8月は44.82%<sup>2)</sup>と、付加調査に比べ非正規率は高い。

非正規職は勤労形態別には、限時的労働者、時間制労働者、非典型労働者と分けられる。2007年8月現在、限時的労働者は3,546千人で最も多く、非典型労働者2,208千人、時間制労働者1,201千人順である。2006年8月に比べると、非正規職の中、最も高い割合を占める限時的労働者は80千人減少しているが、時間制労働者と非典型労働者は増加している。

<表1> 非正規職の勤労形態別・性別構成（2007年8月）

(単位：千人、%)

非正規職労働者 5,703人 (100.0)							
男子非正規職 2,907 (50.97%)				女子非正規職 2,796 (49.02%)			
限時的労働者		時間制労働者		非典型労働者			
3,546 (62.2)		1,201 (21.0)		2,208 (38.7)			
期間制	非期間制	男子時間制	女子時間制	派遣	用役	特殊形態	日雇い
2,531 (44.4)	1,015 (17.8)	359 (6.0)	843 (14.0)	174 (3.1)	593 (10.4)	635 (11.1)	970 (17.0)

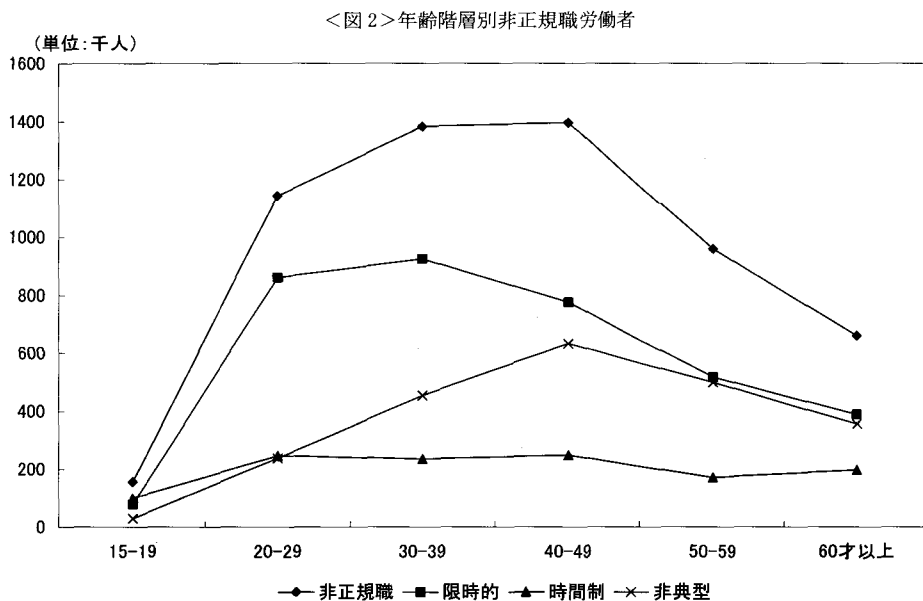
資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

注：1) 非正規職内類型別データが重複しているため類型別非正規労働者の規模及び割合の合計は一致していない。

2) 非典型労働者の中で、日雇いは家庭内勤労を含む。

一方、非正規労働者を性別・勤労形態別にみると(表1)、全体非正規職の中で、男子が50.97%、女子が49.02%と、性別にはほぼ半分ずつ占めている。非正規労働者の勤労形態別構成を見ると、限時的労働者が62.2%と最も多く、次に非典型労働者38.7%、時間制労働者21.1%順である。限時的労働者62.2%の中には、勤労契約を定めた期間制労働者が44.4%であり、勤労契約期間を定めていないか契約が反復更新され又は非自発的理由で継続勤務が期待できない労働者である非期間制労働者が17.8%である。時間制労働者は非正規職の21%を占めているが、性別には男子時間制が6%、女子時間制が14%である。非典型労働者の中では、日雇いが17.0%と最も多く、派遣労働者は3.1%と低い。

非正規職労働者を年齢階層別に見ると(図2)、40～49歳で最も多い。ところが、勤労形態別に分けてみると、限時的労働者は30～39歳層の若い年齢層でピークに達しており、非典型労働者は40～49歳の中年層でピークになっている。一方、時間制労働者は全体的に多くはなく、また各年齢層で大きな差はない。



資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。  
注：非正規職内類型別データが重複しているため規模及び割合の合計は一致していない。

表2は主な非正規職の産業別構成比を示したものである。非正規労働者が最も多い業種は事業・個人・公共サービス業であり、次に、小卸売業・飲食宿泊業順である。勤労形態別には、限時的労働者と時間制労働者は上記の両業種で多いが、非典型労働者は事業・個人・公共サービス業の他に建設業で多いのが特徴である。

職業別には、非正規職が最も多いのは技能・機械操作・組立・単純労務職で2,658千人、次にサービス販売職で1,216千人順である。限時的労働者は技能・機械操作・組立・単純労務分野の従事

者が1,483千人と多いが、専門・技術・行政・管理職でも805千人と多い。時間制や非典型労働者はサービス販売職に勤める人も多いのが特徴である。

<表2>非正規職の産業別・職業別構成

(単位：千人)

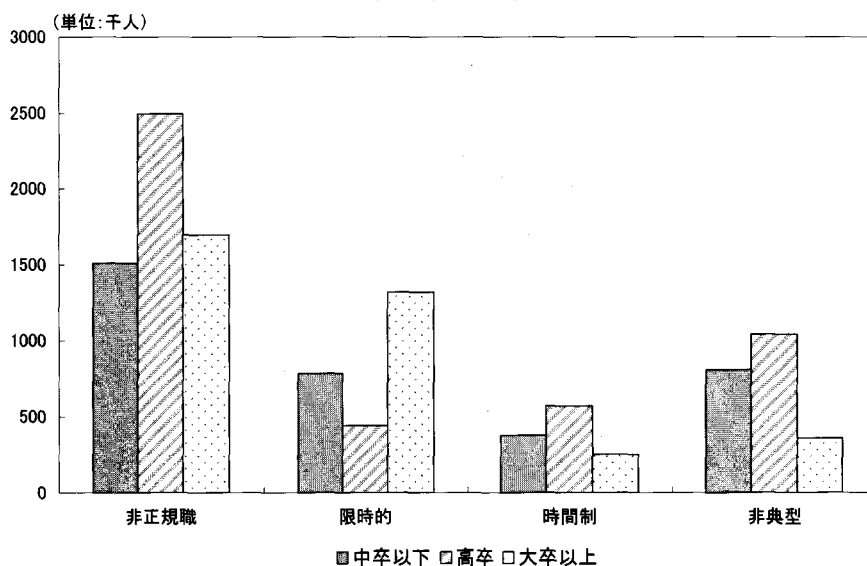
	主な産業別					主な職業別				
	製造業	建設業	小卸売り・飲食宿泊業	事業個人公共サービス業	電気運輸通信金融業	専門技術行政管理者	事務従事者	サービス販売	農林漁業熟練	技能機械操作組立単純労務
非正規職	715	807	1,107	2,364	605	1,038	748	1,216	43	2,658
限時的	570	354	617	1,633	325	805	646	588	25	1,483
時間制	89	82	403	559	42	205	120	368	8	501
非典型	154	458	329	914	298	175	78	535	18	1,403

資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

注：1) 非正規職内類型別データが重複しているため規模及び割合の合計は一致していない。2) 産業別データは非正規労働者が少ない農林漁業データを除いたものである。

図3は非正規職を教育程度別、勤労形態別に示したものである。非正規職全体では高卒が2,495千人で最も多く、次に大卒以上、中卒以下の順である。勤労形態別には、限時的労働者では大卒が最も多く、時間制と非典型労働者では高卒と中卒が多い。限時的労働者は職業別には専門・技術・行政・管理職に勤める人が多かったが、教育程度別には大卒が多いのが特徴である。

<図3> 教育程度別非正規職労働者



資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

注：非正規職内類型別データが重複しているため規模及び割合の合計は一致していない。

〈表3〉 先週一週間の就業動機

(単位：千人、%)

	自発的就業理由						非自発的就業理由					
	計		勤 労 条 件 に 満 足	安 定 的 な 仕 事	職 場 移 動 等	分、 努力 した 収入 を 得 る	計		た だ ち に 収 入 が 必 要	望 む 仕 事 場 が み つ か ら な く て	職 場 移 動 等	分、 努力 した 収入 を 得 る
正規職	(100.0) 79.0	100.0	42.2	46.8	7.6	3.5	(100.0) 21.0	100.0	68.6	21.8	7.8	1.8
非 正規職	(100.0) 53.8	100.0	41.5	28.1	16.8	13.6	(100.0) 46.2	100.0	71.2	14.9	9.9	4.0
限 時 的	(100.0) 61.4	100.0	45.8	35.8	12.5	5.9	(100.0) 38.6	100.0	70.7	16.1	10.0	3.1
時 間 制	(100.0) 48.1	100.0	32.5	4.5	44.7	18.3	(100.0) 51.9	100.0	58.2	13.0	24.1	4.7
非 典 型	(100.0) 40.1	100.0	38.2	16.7	14.8	30.4	(100.0) 59.9	100.0	76.1	13.5	5.7	4.7

資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

注：1) 正規職と非正規職、また勤労形態別非正規職をそれぞれ100にした場合の自発的理由又は非自発的理由の構成比である。2) 「職場移動等」とは、経歴を積んだ後、他の職場へと移動するため、育児・家事などを両立するため、語学・講座受講・職業訓練・就業準備などを両立するため、などである。3) 「努力した分、収入を得る」とは、努力したほどの収入が得られる、勤務時間を伸縮的に調節することができる、などを含む。4) 「望む仕事場がみつからなくて」とは、望む分野の仕事がない、専攻や経歴にふさわしい仕事がない、等を含む。

表3は、先週1週間の仕事の選択動機を正規職と非正規職に分けて調べたものである。正規職と非正規職、また非正規職の勤労形態別自発的就業理由又は非自発的就業理由の構成比をそれぞれ100にし、その内訳を示した。正規職は自発的就業理由が79.0%、非自発的就業理由が21.0%である。非正規職は自発的就業理由が53.8%、非自発的就業理由が46.2%と、自発的就業理由が若干高いほうである。

自発的理由として仕事を選択した主な内容としては、正規職は「安定的な仕事」が46.8%と最も多く、「勤労条件に満足」が42.2%である。非正規職の自発的就業動機は、「勤労条件に満足」が41.5%と多く、これは正規職とほぼ同じ比率である。非正規職の勤労形態別には、限時的労働者は「勤労条件に満足」が45.8%で最も多いが、時間制労働者は「職場移動等」の理由が44.7%と多く、非典型労働者の場合は、「勤労条件に満足」が38.2%、次に「努力した分、収入を得る」が30.4%である。

非自発的就業理由としては、「ただちに収入が必要であるから」が正規職で68.6%、非正規職で71.2%と高い。非正規職の非自発就業動機として「望む仕事場がみつからなくて」は14.9%と低いほうである。

## 2) 非正規職の労働条件

非正規職の労働条件を、平均勤続期間と賃金、勤労福祉や社会保険及び教育訓練を中心に確認した。表4では正規職と非正規職の平均勤続期間を示した。正規職の平均勤続期間は5年11ヶ月であるが、非正規職の平均勤続期間は2年2ヶ月である。非正規職の勤労形態別には、限時的労働者は2年8ヶ月で最も長く、非典型労働者は1年8ヶ月であり、時間制労働者は11ヶ月と短い。

勤労形態別構成比を100にした場合、限時的労働者の48.5%が1年未満で働いており、3年以上働く限時的労働者も26.1%になる。一方、時間制労働者の75.9%、非典型労働者の64.2%が勤続期間1年未満である。

<表4> 非正規職の平均勤続期間

(単位：ヶ月、%)

	正規職	非正規職	限時的	時間制	非典型
	平均勤続期間	5年11ヶ月	2年2ヶ月	2年8ヶ月	11ヶ月
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	28.3	56.4	48.5	75.9	64.2
1～3年未満	23.5	22.0	25.4	16.5	18.3
3年以上	48.2	21.6	26.1	7.6	17.5

資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

表5では非正規職の平均賃金・勤労福祉適用率・社会保険加入率を示した。非正規労働者の月平均賃金は127.6万ウォンで、正規職の63.6%をもらっている。勤労形態別には、限時的労働者が144.0万ウォン、時間制が56.1万ウォン、非典型労働者が111.2万ウォンである。一方、非正規職の勤労福祉適用率は正規職の半分以下で、非正規職の34.8%が退職金、31.1%がボーナスを受給している。勤労形態別には、限時的労働者の方が他の非正規職に比べ勤労福祉受給率が高い。一方、非正規職の社会保険加入率<sup>3</sup>も正規職に比べれば低く、非正規職の39.3%が国民年金、41.8%が健康保険、38.8%が雇用保険に加入している。特に時間制労働者は、勤労福祉適用率、社会保険加入率ともに極めて低い。

<表5> 非正規職の平均賃金・勤労福祉適用率・社会保険加入率

(単位：万ウォン、%)

	月平均賃金 (万ウォン)	勤労福祉適用率				社会保険加入率		
		退職金	ボーナス	時間外 手当	有給休暇	国民年金	健康保険	雇用保険
正規職	200.8	70.3	69.8	54.2	61.7	76.0	76.6	65.4
非正規職	127.6	34.8	31.1	23.8	28.7	39.3	41.8	38.8
限時的	144.0	50.1	44.8	34.3	41.9	55.8	58.9	54.9
時間制	56.1	1.9	3.1	2.3	2.3	2.3	3.3	2.4
非典型	111.2	20.6	15.6	12.3	14.2	22.0	26.0	22.3

資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

社会保険加入率のデータは、統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年3月。

注：1) 賃金は、2007年6～8月平均賃金である。2) 社会保険加入率データは2007年3月データである。

3) 国民年金は、特殊職年金を含んでいる。

表6は、職業能力向上・開発のための教育訓練経験を示した。過去1年間、職業能力向上・開発のための教育訓練を受けた正規職は28.4%であるが非正規職は18.6%である。教育・訓練経験あるを100にした場合、教育費負担は、会社の負担が最も多く、会社負担教育訓練は、正規



職62.4%、非正規職は77.4%である。国家機関が負担する教育訓練は、正規職31.5%、非正規職15.0%で、正規職が非正規職の約2倍である。本人負担教育訓練は正規職5.2%、非正規職6.5%である。従って、正規職と非正規職間の教育訓練格差は、教育・訓練を企業や国家機関が実施するか支援していること、また教育訓練プログラムの多くが労働者個人の需要に焦点を当てるより企業を媒介にしていることで、正規職に偏っていることによると考えられる。一方、平均教育訓練時間は正規職が33時間であるが、非正規職は30時間である。

＜表6＞ 職業能力向上・開発のための教育訓練経験

(単位：%、時間)

	正規職	非正規職	教育訓練経験			
			限時的	時間制	非典型	
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
教育・訓練経験ない	71.6	81.4	78.7	91.4	81.9	
教育・訓練経験ある	28.4	18.6	21.3	8.6	18.1	
平均教育・訓練時間	33	30	28	31	30	
教育・訓練経験ある	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
教育費負担	会社	62.4	77.4	74.8	53.6	89.8
	国家機関	31.5	15.0	17.8	29.0	4.3
	本人	5.2	6.5	6.1	17.0	5.0
	その他	0.9	1.1	1.4	0.3	0.9

資料：統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年8月実施。

教育費負担データは、統計庁「経済活動人口付加調査（勤労形態別、非賃金勤労）結果」2007年3月。

注：1) 会社の教育費負担は、雇用主が負担した場合も含む。2) 国家機関とは、勤労福祉公団、産業人力管理公団などの政府傘下機関含む。

以上の内容に基づき、韓国の非正規職の特徴及び労働条件は以下のようにまとめられる。非正規職の男女の比率はほぼ等しく、勤労形態別には男女とも限時的労働者の割合が最も高い。非正規職の中で時間制労働者の割合は低いが、男性と比較して女性の時間制労働者の割合が高い。非正規職を年齢階層別にみると、40～49歳層で最も多く、勤労形態別には、限時的労働者は30～39歳、非典型労働者は40～49歳層が多い。産業別には事業・個人・公共サービス業で働く非正規職が最も多く、職業別には技能・機械操作・組立・単純労務分野の従事者が多い。

非正規職の教育程度別構成比は高卒、大卒以上、中卒以下の順である。勤労形態別には限時的労働者は専門・技術・行政・管理職に勤める人が多く、教育程度別には大卒が多いのが特徴である。非正規職労働者の中、自発的就業選択比率は53.8%であり、その選択理由としては限時的労働者は「勤労条件に満足」が45.8%と高いが、時間制は「職場移動等」による動機が高い。非正規職の非自発的就業理由としては「ただちに収入が必要であるから」は71.2%と高い。

非正規職の平均勤続期間は2年2ヶ月であるが、勤労形態別には限時的労働者の勤続年数が長いほうであり平均賃金も高い。一方、非正規職の労働福祉適用率は正規職の半分以下であり、非正規職の社会保険加入率も正規職に比べれば低い。また職業能力向上・開発のための教育訓練を受けた非正規職は18.6%に過ぎない。

### Ⅲ. 非正規職保護法の内容と評価

韓国では非正規職規模が持続的に増加する一方で、非正規職を差別と濫用から保護できる法的制度的基盤がない実態であったことから、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月にはその時までの論議の結果が政府へ移送された。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、非正規職保護関連3法案を2004年11月8日に国会に提出した。当時の韓国の非正規職保護のための現行法と改正法案の内容の比較に関しては筆者の論文<sup>4</sup>（2005年1月）で確認したことがある。

非正規職保護関連3法案は、初めて国会に上程されてから2年1ヶ月目である2006年11月30日、国会本会議で通過され、施行時期を2007年7月1日へと調整し、差別関連規定は企業規模に応じて段階的に施行することが決められた。

非正規職の処遇改善を目的としている非正規職保護関連3法案（以下、「非正規職保護法」と称する）とは、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律（期間制法）」、「派遣労働者保護等に関する法律（派遣法）」、「労働委員会法」を通称して言うことである。三つの関連法の中で、「期間制及び短時間労働者保護に関する法律」は初めて制定されており、「派遣労働者保護等に関する法律（派遣法）」（1998年制定）と「労働委員会法」（1997年制定）は今度改正された法である。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（大企業）と公共機関である。企業規模等に応じて段階的に適用され、100人以上300人未満の企業は2008年7月1日から、5人以上～100人未満の企業は2009年7月1日より順次適用される。なお、4人以下の労働者を使用する企業または事業場は<sup>5</sup>、大統領令の定めに従って、期間制法の一部規定のみ適用される。以下では、非正規職保護法の内容、また制定法律に対する評価及び問題点に関して確認する。

#### 1) 非正規職保護法の主な内容

まず、非正規職保護法の対象になっている期間制・短時間・派遣労働者の定義を確認してみよう。「期間制労働者」とは、期間制法第2条により、期間の定めがある勤労契約（以下、「期間制勤労契約」と称する）を締結した労働者で、限時的労働者の中で期間制労働者がここに含まれる。「短時間労働者」とは、勤労基準法第2条の定めにより、1週間の所定勤労時間が、その事業場と同じ種類の業務に従事する労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者で、二章で確認した時間制労働者がここに当てはまる。また「派遣労働者」とは、派遣法第2条により、派遣事業主が雇用した労働者で労働者派遣の対象になる者をいう。

非正規職保護関連3法案のポイントは次の3点である（表7）。第一は、非正規労働者に対する合理的理由のない差別処遇を原則禁止する。第二は、反復して契約される有期非正規職を保護するため、期間の定めのある期間制労働者を2年雇用すれば事業主は「期間の定めのある労働契約（正規労働）」を結んだと見なし、派遣労働者に関しては2年経過後、事業主に直接雇用を義務付ける。第三に、短時間労働者の保護である。以上の3点を中心に、その内容を確認し、現行勤労

基準法と非正規職保護法の違いに関しては表8でまとめた。

<表7>非正規職保護法

法の名前	保護対象	保護内容
期間制及び短時間労働者保護等に関する法律（期間制法）	期間制労働者、短時間労働者	使用制限、差別禁止、差別是正等
派遣労働者保護等に関する法律（派遣法）	派遣労働者	派遣制限、差別禁止、差別是正等
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

資料：http://www.nodong.or.kr「労働OK」

### ① 差別処遇禁止是正

「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」と「派遣労働者保護等に関する法律」では、期間制・短時間・派遣労働者に対する不合理な差別禁止を明文化する。つまり、労働現場で、「同等または類似な業務を遂行する正規職と非正規職に対しての賃金と労働条件などにおいて差別を禁止」している。具体的な基準は労働委員会が策定する。「合理的な理由」なしに差別を受けた労働者は労働委員会にその是正を求めることができる。同委員会が差別と認定した場合、事業主には是正命令が下される。差別是正は差別処遇がある日から3ヶ月以内に差別処遇内容を具体的に明示し、地域労働委員会に是正申請をすればいい。労働委員会の是正命令に従わない事業主には最高1億ウォンの罰金が科される<sup>6</sup>。

### ② 期間制及び短時間勤労濫用制限

期間制労働者を職種制限なく雇えるが期間制勤労の総使用期間を2年で制限し、2年以上雇用すれば、事業主は「期間の定めのない労働契約」（正規労働）を結んだとみなす。これは現行法では、短期雇用契約の期間を1年と規定しているが、企業が正社員に適用される解雇制限の抜け道として、短期雇用を繰り返す事例が増えているため、雇用義務を強化する法制化に踏み切ったことである。

但し、医師や弁護士、鑑定評価士など16種類の専門資格の所持者や、博士号を取って該当分野で働く大学の非常勤講師や研究員などは、2年以上同じ職場で働いても無期限勤労契約に自動的に転換されない<sup>7</sup>。施行令をまとめる過程で議論となった看護師や小・中学校の教師、放課後の教師などは例外対象から外され、今年7月から2年間以上勤務すれば正規職に変わる。また、専門職労働者のうち、労働部長官が告示する所得以上（年収6900万ウォン）を稼いでいれば正規職の転換対象から外される。

また、現行勤労基準法では法定勤労時間（1日8時間、1週40時間）を超える超過勤労に関しては制限しているが、超過勤労についての規制がなかった。今度の期間制法では短時間労働者の超過勤労時間を週12時間で制限している。従って、短時間労働者の同意があっても、また法廷勤労時間（1週40時間）以内であっても所定勤労時間を越える超過勤労時間が1週12時間以上であれば1千万ウォン以下の罰金が科される。

＜表 8＞ 旧勤労基準法と非正規職保護法

	現行勤労基準法	制定法律
差別禁止	非正規労働者（期間制・短時間・派遣労働者）に対する差別禁止規定なし。	非正規労働者（期間制・短時間・派遣労働者）に対する不合理な差別処遇禁止を明文化。 具体的な基準は労働委員会が策定。 ※ 労働委員会の是正命令不履行時には最高1億ウォンの罰金
期間制労働	勤労契約期間の上限を1年で制限しているのみで、長期間勤労契約を反復更新することに対しての制限がない。 ＜問題点＞期間制労働者は契約期間満了を理由に、比較的簡単に雇用調整が可能。	期間制労働者の総使用期間を2年で制限し、2年以上雇用すれば、無期契約（正規労働）とみなす。 ＜問題点＞2年未満で解雇されることになり、雇用不安を加重させる可能性がある。
短時間労働	1週勤労時間は、法定勤労時間（1日8時間、1週40時間）を超過してはいけない（50条）。 当事者の合意によって1週12時間を限度に50条の勤労時間を延長することができる。	法定勤労時間内であっても超過勤労時間を週12時間を超えることはできない。（期間制法6条）
派遣労働	派遣期間は最長2年とし、これを超える場合、使用事業主の労働者としてみなす（雇用擬制）。 派遣労働者に対する均等処遇を宣言的に規定。 ポジティブ・リスト方式で、26の業務のみ許可。	派遣期間が2年を超える場合、使用事業主に直接雇用義務付加。 ポジティブ・リスト方式を維持するが、現実に合わせて拡大調整する。

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）」「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（案）」2004年9月10日、裴海善「非正規職保護政策の日韓比較」筑紫女学園大学『紀要』第17号、2005年1月、<http://www.nodong.or.kr>「労働OK」。

### ③ 不法派遣に対する是正と派遣労働者保護を強化

既存の派遣法は、派遣を認める業務を明示し、その他の業務は派遣を禁止するポジティブ・リスト方式であるが、現実に合わせて拡大調整するよう要件を一部修正補完する。既存の労働者派遣対象業務は、製造業の直接生産工程業務を除いた専門知識、技術又は経験等を必要とする業務で、大統領が定めた26の業務であるが、改正派遣法では32の業務へと拡大<sup>8</sup>された。

また派遣労働者の派遣期間を制限し直接雇用を義務付け、現行の派遣期間2年経過後、事業主に直接雇用を義務づけることを規定する。また、不法派遣の際の使用事業主に対する罰則も強化され、既存の1年以下懲役または1千万円以下罰金から、改正派遣法では3年以下懲役又は2千万円以下の罰金が科されるようになった。

#### 2) 非正規職保護法に対する分かれた評価と対応

非正規職保護法は労働市場の柔軟性を維持しつつ、非正規職の処遇改善を図ることを目的としたものであるが、非正規職保護法に対して、財界や労働界は強く反発している。最も重要な論点になっているのは、反復して契約される有期非正規職の保護で、契約期間を最長2年に制限した場合の効果と派遣業務を拡大したことに関して意見が分かれている。

まず、財界や労働界の見解の違いである。経営側は、非正規職保護法は、非正規職に対する差別を是正しながら、労働市場の柔軟性を確保するという当初の趣旨には達しない内容であると指摘し、非正規職使用期限を2年から3年へと延長すること、派遣業務を拡大することを要求している<sup>9</sup>。労働者側では、非正規職を量産し雇用不安を加重させる可能性が大きいと指摘し、政府は施行令についての全面的な見直しや再検討に取り掛かるべきだと主張する<sup>10</sup>。非正規職保護法によって保護されるはずの非正規職労働者が「非正規保護法は非正規職の雇用不安を助長する」と指摘しながら「非正規保護法廃棄」を主張している。

また、同法に対しての2大労働組合の評価も分かれている。全国民主労働組合総連盟(民主労総)は、「勤続2年未満の非正規労働者を自由に解雇できる制度では雇用の安定につながらない」と批判しながら、非正規労働者の雇用は、正規労働者を疾病、負傷、出産、育児などで働けない場合に限る「自由制限」の導入を求めてきた。一方、韓国労働組合総連盟(韓国労総)も法案の一部修正を求めている。

一方、非正規保護法に関しての対応も次の四つのタイプの対応<sup>11</sup>が予想される。第一は、非正規労働者の処遇改善と正規労働者への転換が進むことである。事例として、政府系の金融持ち株会社であるウリ銀行<sup>12</sup>は、2007年3月に非正規労働者3,100人を正規職に転換<sup>13</sup>した。第二は、使用者が2年の経過前に非正規職を解雇して、なんら法的制裁を受けないことである。人件費の追加負担の回避と雇用の柔軟性を確保するため、非正規労働者を大量に解雇し、これまで契約を更新してきた時限的雇用者の契約を打ち切るケースである。例として、ショッピングモールであるニューコア、ファッションや雑貨の専門店であるイーランドの非正規職労働者は非正規法施行の前に無理な外注化で放り出されており、松坡区庁非正規職労働者たちは非正規法施行直前に解雇された<sup>14</sup>。第三は、上記の中間タイプである。企業の中には、2年以上勤務した人の中で、一定の条件を満たした人だけを正規職に転換し、条件を満たさない労働者は新たな職務給制度下で「低賃金」の職務に従事させることにより、正規職への転換に伴う労働コストの上昇を回避する動きもある。

#### IV. 政策的インプリケーション

韓国の非正規保護法は労使間の十分なコンセンサスを得ないまま2007年7月から施行されている。その効果に関して評価するのは時期尚早であろうが、今の所、政府の期待した効果が現れているとはいいい難い。二章で確認したように、統計庁の「経済活動人口付加調査」によると、2007年8月の非正規職率は35.9%で、1年前の2006年8月の35.5%に比べ0.4%p増加したものの非正規職の労働条件面ではあらゆる分野で改善がみられる。非正規労働者の月平均賃金は127.6万ウォンで2006年8月に比べ7.8万ウォン(6.5%)増加しているが、これは非正規職保護法施行以後、企業の非正規職勤労福祉改善努力の結果として考えられる。他にも2006年8月に比べ、有給休暇(5.6%p)、退職金(4.5%p)、ボーナス(3.4%p)、時間外手当(2.3%p)の受給率が其々上昇しており、また勤続期間も1ヶ月増加して2年2ヶ月になっている。

しかし、従業員規模が小さい企業は2008年以降から、非正規職保護法が順次適用されることになるが、財務基盤の弱い中小企業では大企業よりも正規職への転換を進める割合が低くなることが懸念される。まず、分水嶺を迎えるのは、非正規職法が100人以上300人未満の企業へと拡大適用される2008年7月1日からである。というのは「経済活動人口付加調査」によると、非正規職労働者のほとんどが300人未満事業所（2006年8月93.2%、2007年3月93.4%）で従事しているからである。また韓国労働研究院が発表した資料によると、従業員100人未満の企業では逆に非正規職が急増し、2007年8月の時点で従業員100人未満の企業に勤務する非正規職は490万1,100人で、2006年8月の465万5,700人に比べ24万5,400人増加した。また過去1年以内に就職した労働者のうち、正規職は5万5,000人減少したが、非正規職は3万4,000人増加した<sup>15</sup>。

非正規職の9割以上が300人未満事業場で従事していることを考慮すると、中小事業所の非正規職保護を強化し解雇の動きを最小限に抑えるためには、税制面での支援のような政策的支援方案が求められる。政府も法律の制定のみで、非正規労働者問題が解決するとは認識しておらず、2006年9月に発表した「非正規労働者の雇用状況改善総合計画」では、5年間にわたり61の課題に取り組むことを発表した。主な内容は、①職業訓練や転職支援を通じての正規労働者の転換 ②「非自発的」な非正規労働者に対する社会的セーフティネットの強化 ③賃金および職務体系の改革（年功型賃金から成果主義）を通じた柔軟性の拡大 ④非正規労働の濫用の禁止などである<sup>16</sup>。また、労働部は労使政論議を経て補完方案を備えてから、非正規職保護法を2009年改正する方針なので、今後の動向が注目される。

<sup>1</sup> 裴海善「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、2003年3月。

<sup>2</sup> <http://www.kosis.kr/>「KOSIS Database」

<sup>3</sup> 非正規職の社会保険加入条件に関しては、裴海善（2008年2月）「非正規職と4大社会保険の韓日比較」大韓日本語日文学会『日語日文学』第37輯が詳しい。

<sup>4</sup> 裴海善「非正規職保護政策の日韓比較」筑紫女学園大学『紀要』第17号、2005年1月。

<sup>5</sup> <http://www.nodong.or.kr>「労働OK」

<sup>6</sup> <http://www.nodong.or.kr>「労働OK」

<sup>7</sup> <http://japan.donga.com>「東亜日報」2007年4月20日。ここで16の専門資格とは、鑑定評価士や建築士、公認労務士、公認会計士、関税士、弁理士、保険計理士、損害査定士、獣医師、税理士、薬剤師、医師、歯科医師、漢方薬剤師、漢方医師である。

<sup>8</sup> <http://www.nodong.or.kr>「労働OK」

<sup>9</sup> <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。

<sup>10</sup> <http://japan.donga.com>「東亜日報」2007年4月20日。

<sup>11</sup> 日本総合研究所環太平洋研究センター（JRI）『アジア・マンスリー』Vol.07, No.78, 2007年9月1日。

<sup>12</sup> 2001年4月、ウリ金融持株会社に編入。

<sup>13</sup> <http://news.chosun.com> 「朝鮮日報」2006.12.20。

<sup>14</sup> <http://www.newscham.net> 「民衆言論チャムセサン」

<sup>15</sup> <http://www.chosunonline.com> 「朝鮮日報」2008年1月8日。

<sup>16</sup> <http://news.mk.co.kr> 「毎日経済」2008年3月17日。

(ベヘション：アジア文化学科 准教授)