



筑紫女学園大学リポジット

Working Conditions and Government Policy for Non-Regular Workers in Korea

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-02-23 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/516

韓国の非正規雇用の労働条件と 政府の非正規職総合対策案

裴 海 善

Working Conditions and Government Policy for Non-Regular Workers in Korea

Haesun BAE

はじめに

韓国の非正規雇用率は2004年8月36.98%をピークに減少推移であり、2014年8月現在32.4%である。非正規雇用に対する差別・濫用を防止し、労働条件の格差を解消するため、政府は2007年から非正規雇用保護法を施行しており、2014年3月に保護法の改正案を実施している。しかし、非正規雇用率は低下しているものの、非正規雇用の雇用不安、正規雇用と非正規雇用との処遇の格差の拡大、労働市場の二重構造による問題が大きい。2014年12月23日、政労使は労働市場の構造改善の原則と方向に合意し、政労使の議論の案として2014年12月29日、「非正規職総合対策(案)―非正規職処遇改善及び労働市場活力構造方案」の政府案を発表したが、本対策案が非正規雇用の労働条件を改善する対策となり得るかが注目されている。

本稿では、韓国政府の非正規職総合対策案の論点を理解するための試みとして、非正規雇用の雇用構造と労働条件における特徴、2007年から施行している非正規職保護法の主な内容を確認した上、非正規職総合対策案の中で特に注目されている内容と課題を検討する。第1章では、統計庁の「勤労形態別付加調査」により、非正規職の雇用構造における特徴と労働条件を確認する。第2章では、2007年から施行している非正規職保護法の中から期間制労働者、短時間労働者、派遣労働者の保護内容を検討する。第3章では、政府の非正規職総合対策(案)のなかで政労使の議論の焦点となっている期間制労働者と派遣労働者の労働条件改善及び契約期間に焦点をおき、その内容を確認する。

1. 非正規職の雇用実態

1) 非正規職の雇用構造

非正規雇用の定義に関しては国際的に統一された基準がない。OECDは国際比較のために雇用期間が短い有期契約労働者であるテンポラリー労働者(temporary workers)、時間制労働者(part-time worker)及び派遣労働者(temporary agency worker)程度を非正規労働者として把握している。統計庁ではテンポラリー労働者のデータとして「期間制労働者、短期待労働者、派遣労働者、一

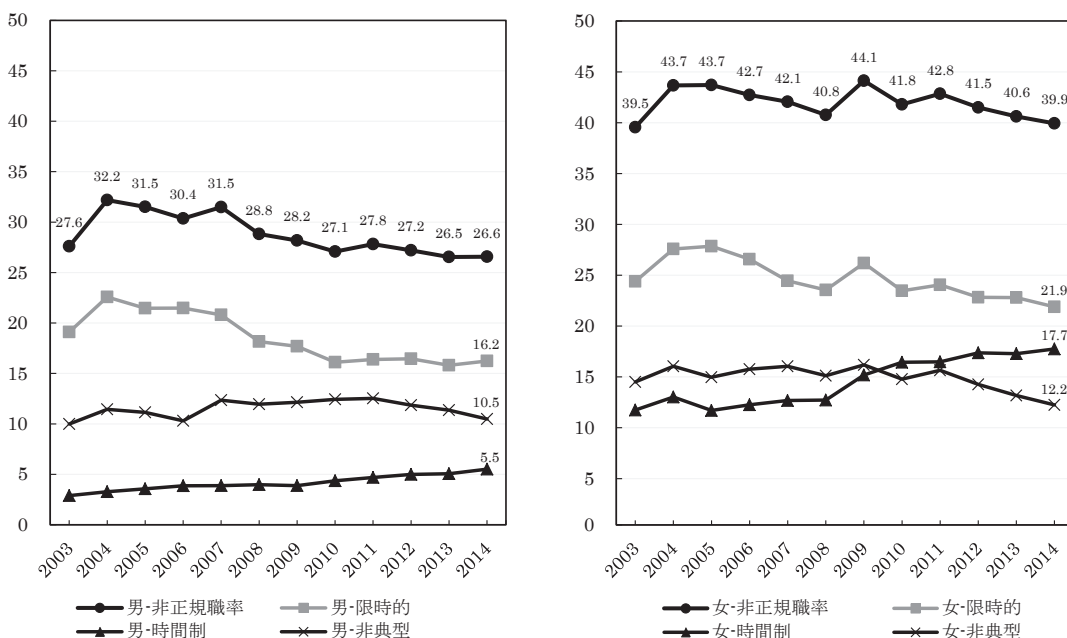
日労働者」のデータ（毎年8月基準）をOECDに提供しており、非正規労働者の中で、反復更新労働者、短時間労働者、用役労働者、特殊形態労働従事者、在宅労働者は除かれる。2014年8月のOECDデータベースStatExtracts¹⁾によれば、テンポラリー労働者の割合は、韓国は22.4%、オランダ20.6%、そして日本は8.4%である。短時間労働者は、韓国11.1%、オランダ38.7%、日本21.9%である。

韓国の場合、2002年7月22日の政労使委員会の合意により、非正規職は雇用形態によって、限時的労働者（期間制と非期間制）、時間制労働者、非典型労働者（派遣労働者、請負（韓国では用役という）、在宅労働者、特殊形態労働従事者、一日労働者を含むと区分される²⁾）。

政労使の非正規雇用の定義に基づき、統計庁は2001年から『経済活動人口調査』他に『勤労形態別付加調査』を実施し、限時的労働者、時間制労働者、非典型労働者の実態を調査している。『勤労形態別付加調査』は2001年8月から年1回、2007から3月と8月、年2回実施している。『勤労形態別付加調査』は非正規職内の類型別データが重複しており、季節的な要因により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ことに注意する必要がある。本稿では、非正規雇用の時系列推移の分析では毎年8月調査結果を、横断面的実態把握には最新のデータである2015年3月の調査結果を用いた。

非正規雇用率の男女別、雇用形態別の長期推移を見ると（図1）、男性は2004年32.2%、女性は2009年44.1%をピークに低下している。男性に比べて女性の非正規雇用率が高く、雇用形態別には男女共に期間制雇用を含めた限時的雇用が占める割合がもっとも高いが低下傾向であり、時間制労働者

<図1> 非正規雇用の男女別・類型別割合（左：男性、右：女性）（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月実施結果により筆者作成

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。

働者が占める割合が増加傾向である。

非正規雇用の雇用形態別構成をみると（表1）、2015年3月現在、賃金雇用者18,799千人の中で、非正規雇用は6,012千人で、非正規雇用率は32.0%ある。男性の非正規雇用率は25.9%、女性の非正規雇用率は40.0%で、男性に比べて女性の方が14.1%ポイント高い。非正規雇用の雇用形態別割合を見ると、男女共に限時的労働者が最も多く、男性59.4%、女性54.6%である。次に、男性は非典型労働者41.3%が時間制労働者22.5%より18.8%ポイント高く、女性は時間制労働者45.1%が非典型労働者31.1%より14%ポイント高い。非典型労働者の中では、派遣労働者よりは請負労働者、特殊形態労働者、呼出労働者の割合が男女共に高い。派遣労働者の場合、2007年から施行された非正規

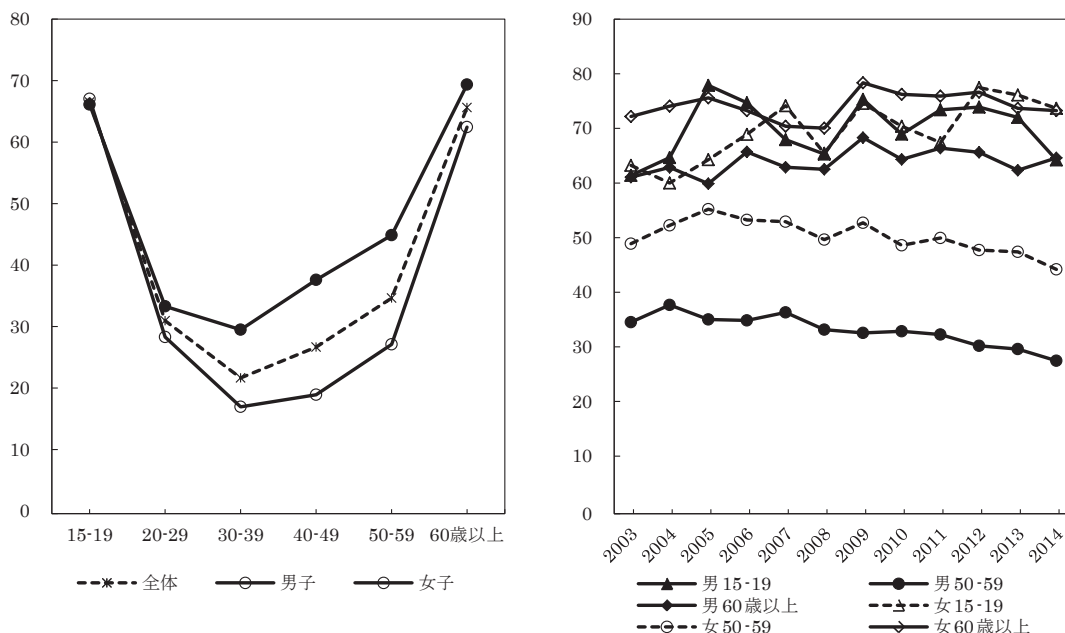
＜表1＞ 非正規雇用の性別・雇用形態別構成（2015年3月）（単位：%）

	正規雇用	非正規雇用	限時的労働者 (雇用契約有無:契約、嘱託、 臨時雇、季節雇等)			時間制労働者	非典型労働者 (労働提供方式:派遣、請負、特殊形態、在宅等)					
			計	期間制	非期間制		計	派遣	請負	特殊	呼出	在宅
計	68.0	32.0 100%	56.8	43.7	13.2	34.8	35.7	3.2	10.9	8.3	13.8	0.8
男性	74.1	25.9 100%	59.4	45.7	13.8	22.5	41.3	3.3	13.2	5.8	20.8	0.1
女性	60.0	40.0 100%	54.6	42.0	12.6	45.1	31.1	3.1	9.0	10.5	7.9	1.4

出所：統計庁『経済活動人口調査勤労形態別付加調査』2015年3月調査により筆者作成

注：付加調査の非正規職内類型別データは重複しているため、雇用形態別非正規雇用率を合計すると100%を超える。

＜図2＞ 性別、年齢階級別非正規雇用率(単位:%) (左:2015年3月調査、右:各年度の8月調査)



出所：統計庁『経済活動人口調査勤労形態別付加調査』により筆者作成

注：性別、各年齢階級別賃金雇用者に占める非正規雇用率である。

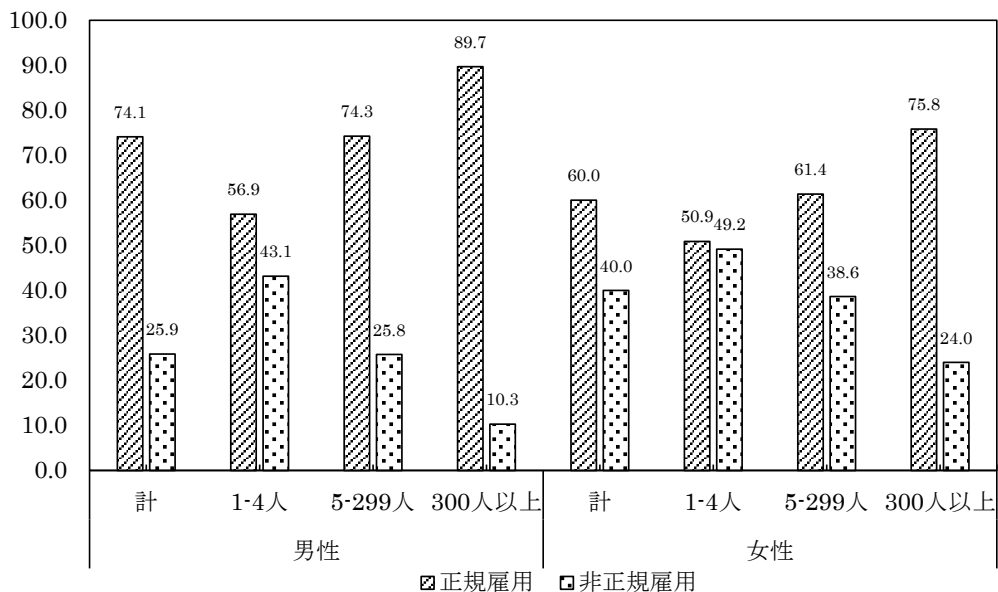
職保護法により使用期間が2年で制限されているため、派遣よりは法的規制がない請負、特殊形態、呼出労働者の利用率が高い。

一方、性別、各年齢階級別非正規雇用率をみると、15～19歳層以外は、男性に比べて女性の非正規雇用率が高く、男女共に若年層と50歳以上の高齢者層で高い（図2）。年齢別推移を見ると、男女共に50～59歳層での非正規雇用率は低下傾向で、15～19歳の若年層と60歳以上層では高い。

2) 非正規職の労働条件

韓国の非正規雇用率は、2004年37.0%をピークに低下傾向ではあるが、正規雇用と非正規雇用との処遇の格差が大きいことが指摘されている。性別、企業規模別非正規雇用率をみると、企業規模が小さいほど非正規雇用率が高い（図3）。従業員5人未満の企業規模の場合、男性の43.1%、女性の49.2%が非正規雇用である。非正規職保護法は2009年7月から「5人以上事業所」を対象に施行されているため、零細中小企業に勤めている非正規雇用者は法律から保護されない。

<図3> 性別、企業規模別非正規雇用率（単位：%）



出所：統計庁『経済活動人口調査勤労形態別付加調査』（2015年3月調査結果）により筆者作成

正規雇用の非正規雇用の労働条件における処遇格差を賃金格差を仕事選択動機、平均勤続年数、社会保険加入、勤労福祉適用、教育訓練経験を中心にまとめた（表2）。正規と非正規雇用との賃金格差に関して、統計庁が『勤労形態別付加調査』（2015年3月）の月平均賃金資料を利用して性別、年齢、婚姻状態、教育水準、勤続期間、職業、産業などを等しく調整し計算した結果を見ると、賃金格差は12%で、非正規雇用の時間当たり賃金は正規雇用の88%である。時間制を除いた賃金格差は8.7%で、非正規雇用の賃金は非正規雇用の91.3%である。

<表2> 非正規雇用の雇用形態別労働条件（単位：％、月）

		正規雇用	非正規雇用	限時的労働者			時間制労働者	非典型労働者
				計	期間制	非期間制		
正規・非正規間の月平均賃金格差		12.0（全体） 8.7（時間制除く）						
仕事選択動機別 （雇用形態別計100％）	自発的動機	76.3	49.0	54.4	56.9	46.2	47.6	36.0
	非自発的動機	23.7	51.0	45.6	43.1	53.8	52.4	64.0
平均勤続年数		7年3か月	2年4か月	2年6か月	2年4か月	2年9か月	1年7か月	2年5か月
社会保険加入率	国民年金	82.0	37.9	55.7	59.8	42.0	16.2	21.3
	健康保険	84.7	45.2	66.1	72.0	46.5	19.4	31.8
	雇用保険	82.4	44.0	62.7	67.8	45.9	21.7	29.2
勤労福祉適用	退職金	83.4	41.6	61.4	66.4	45.0	15.9	30.8
	ボーナス	84.4	40.7	54.9	56.9	48.2	19.2	29.2
	時間外手当	58.3	24.0	33.6	36.2	25.3	10.7	14.9
	有給休日休暇	73.8	32.6	49.4	53.6	35.4	8.8	21.2
教育訓練経験比率		58.1	43.2	52.2	57.1	35.9	33.0	39.2

出所：統計庁『経済活動人口調査勤労形態別付加調査』（2015年3月調査結果）により筆者作成

注：1）正規職と非正規職との月平均賃金格差は、『勤労形態別付加調査』の月平均賃金資料を利用して性別、年齢、婚姻状態、教育水準、勤続期間、職業、産業などを等しく調整した結果である。2）社会保険加入率は事業場加入者だけを集計した数値（地域加入者、需給権者及び被扶養者は除く）で、公務員、軍人、私学教職員、別定郵便局法が定める年金などを含む。時間制労働者の場合、社会保険適用対象外である週所定労働時間15時間未満の労働者が含まれているため、実際の加入対象者を基準にした加入率より低い。3）有給休日休暇には、有給休日、年次有給休暇、出産休暇（産前後休暇）の中、一つ以上含まれている。

仕事選択動機を見ると、非自発的動機が正規雇用23.7％に比べて非正規雇用は51.0％で高い。雇用形態別には、期間制労働者は非自発的動機（43.1％）より自発的動機（56.9％）がもっと高く、時間制労働者は自発的動機（47.6％）より非自発的動機（52.4％）が高い。韓国雇用者の平均勤続年数は低く、正規雇用は7年3か月、非正規雇用は2年4か月である。

国民年金、健康保険、雇用保険の社会保険加入率をみると、正規雇用に比べて非正規雇用の加入率は非常に低い。3種保健の非正規雇用の加入条件は、週所定労働時間15時間以上である。非正規雇用の雇用形態別にみると、期間制労働者の加入率が6割程度で非常に高く、時間制労働者の加入率は2割前後で非常に低い。時間制労働者の場合、統計データに週所定労働時間15時間未満の労働者が含まれているため、実際の加入対象者を基準にした加入率より低いと言える。

退職金、ボーナス、時間外手当、有給休日（休暇）、時間外手当、有給休日休暇の非正規労働者の雇用形態別適用率を比較みると、期間制労働者の適用率が高いほうである。非正規労働者の職業能力向上及び開発のための教育訓練経験比率をみると、期間制労働者が57.1％で最も高く、正規雇用58.1％とほぼ同じ水準である。

2. 期間制、短時間、派遣労働者の保護法

非正規職保護法は「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」）、「派遣労働者保護などに関する法律」（以下、「派遣法」）、「労働委員会法」など、非正規職保護関連法律を指す言葉である。2006年11月30日国会で通過され、2007年7月1日から300人以上事業所で適用された。2008年7月には100人以上事業所、2009年7月1日には「5人以上事業所」へと、施行範囲が広がった。

期間制労働者、短時間（時間制）労働者、派遣労働者は非正規職保護3法により保護されるが、以外の非正規労働者、つまり限時的労働者の中で非期間制労働者、非典型労働者のなかで請負労働者、特殊形態労働従事者、在宅労働者、一日呼出労働者は非正規職保護法の保護を受けることができず、一般的な勤労者関連法令だけにより保護される。

1) 期間制労働者の保護内容

「期間制労働者」とは、期間が決まっている労働契約を締結した労働者で、契約職、臨時職、嘱託職などの名称と関係なく労働契約期間が決まっている場合はすべて期間制労働者に含まれ、「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律」の保護を受けることができる。

① 労働条件の書面明示：事業主は期間制労働者と労働契約を締結する際、契約期間、休憩、賃金、休日などのすべての労働条件を書面で明示しなければならない（「期間制法」17条）。正規雇用と比較して不利な処遇をしてはならない（法16条）。

② 契約期間：事業主は期間制労働者の使用期間2年を超えてはならない。期間制労働契約の反復更新の場合には総期間が2年を超えてはならない（「期間制法」第4条）。ただし、大学の助教、名誉教授、非常勤講師、国公立研究期間やその他研究機関の従事者など、専門的な知識・技術の活用が必要な場合と政府の福祉政策や失業対策などにより仕事が提供される場合は2年を超えて使うことができる。期間制労働者を2年を超えて使う場合、その労働者は期間の定めがない労働契約を締結したとみなす。事業主は期間の定めのない労働契約を締結する場合には、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。

③ 育児休業や育児期労働時間短縮：事業主は労働者が満8歳以下または小学校2年以下の子どもを養育するため「育児休業」又は「育児期労働時間短縮」（週15時間以上30時間未満）を申請した場合、1年以内の期間中、これを認めなければならない（「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」第19条）。但し、育児休業開始日の前日までの雇用期間が1年未満の労働者は適用対象外である。労働者の育児休業の申請を受けてから育児休業を認めない事業主には500万ウォン以下の罰金に科せられる。

④ 退職金支給：事業主は1年以上続けて勤めた労働者が退職する場合、1年に対して30日分以上の平均賃金を退職金として支給しなければならない（「勤労者退職給与保障法」第4条）。退職金

の支給は、退職した日から14日以内に支給しなければならない。これを違反して退職金を支給しない事業主には3年以下の懲役または2千万ウォン以下の罰金に科せられる。

2) 短時間労働者の保護内容

「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間³⁾が通常労働者より短い労働者である。時間制労働者、アルバイト、パートタイマーなどの名称とは関係なく、通常労働者の1週間の所定労働時間に比べて労働時間が短い場合にはすべて短時間労働者として「期間制及び短時間労働者保護などに関する法律」の保護を受けることができる。

① 労働条件の書面明示：期間制労働者と同じく、事業主は短時間労働者と労働契約を締結する際、契約期間、休憩、賃金、休日などのすべての労働条件を書面で明示しなければならない（「期間制及び短時間法」17条）。

② 短時間労働者の通常労働者への転換努力：事業主は通常労働者を採用しようとする場合、該当事業所の同種または類似の業務に従事す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（「期間制及び短時間法」第7条）。反対に、事業主は家事や学業、その他の理由で通常労働者が時間制（短時間）労働を申請した場合、該当労働者を短時間労働者に転換するよう努力しなければならない。

③ 超過労働の制限：事業主が短時間労働者に所定労働時間を超えて働かせる場合、該当労働者の同意を得なければならないし、短時間労働者はこれを拒否することができる。短時間労働者の同意が得られた場合も、1週間の超過労働時間は12時間を越えてはならない。事業主は短時間労働者が同意した超過労働に対して通常賃金の100分の50以上の割増賃金を支給しなければならない（「期間制及び短時間法」第6条）。

④ 有給休日・年次有給休暇：事業主は短時間労働者に1週平均1回以上の有給休日を与えなければならない。有給休日に対して事業主が支給する賃金は、日給通常賃金を基準にする。また、事業主は短時間労働者に年次有給休暇を与えなければならない。年次有給休暇による賃金は時間給を基準にする。ただし、4週を平均して1週間の所定労働時間が15時間未満の労働者に対しては有給休日及び年次有給休暇が与えられない（「勤労基準法」第18条、「勤労基準法施行令」第9条）。

⑤ 退職金支給：事業主は1年以上勤めてから退職する短時間労働者に、通常労働者の労働時間を基準にして算定した比率に基づき退職金を支給しなければならない（「勤労基準法」第18条）。但し、事業主は4週を平均して1週間の所定労働時間が15時間未満の労働者に対しては退職金を支給する義務がない（「勤労者退職給与保障法」第4条）。

3) 派遣労働者の保護内容

「派遣労働者」は、「派遣勤労者保護などに関する法律」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、派遣元業者から派遣されて派遣先業者の指揮命令のもとで労働に従事する。社内下請⁴⁾労働者（韓国では「下都給」という）は、派遣労働者に該当しないため、「派遣勤労者保護などに関する法律」による保護を受けることができないが、社内下請が不法派遣の形で行われた場合は派遣労働者としてみなされ、「派遣勤労者保護などに関する

法律」による保護を受けることができる。

① 労働条件の書面明示：労働者派遣契約の当事者は書面で労働者派遣契約を締結しなければならない（派遣法第20条）。派遣元業者は派遣雇用関係終了後、正当な理由なしで、派遣労働者が派遣先に雇われることを禁止する内容、あるいは派遣先業者が該当の派遣労働者を雇うことを禁止する内容の労働者派遣契約を締結してはならない（派遣法第25条）。

② 派遣業種と派遣期間：派遣対象業務は、専門知識、技術または経験などを要する業務として大統領令が定めた32業務に規定されており、製造業の直接生産工程業務は派遣対象外である（派遣法第5条）。労働者派遣期間は原則1年を超えることができない。ただし、派遣元事業主と派遣先事業主及び派遣労働者間で合意がある場合には派遣期間を延長することができるが、延長された期間を含めたすべての派遣期間が2年を超えてはならない。但し、55歳以上の高齢者の場合は、総派遣期間2年を超えることが可能である（派遣法第6条）。派遣労働者の総派遣期間が2年を超えた場合、又は派遣絶対禁止業務に派遣させた場合は、派遣先事業者は当該派遣労働者を直接雇わなければならない。直接雇用を違反した派遣先事業主には3千万ウォン以下の科料に科せられる（派遣法第46条）。

③ 育児休業や育児期労働時間短縮：期間制労働者と同じく派遣労働者も雇用期間が1年以上であれば、育児休業制度や育児期労働時間短縮制度を申請することができ、事業主は特別な事情がない限り、これを認めなければならない（「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」第19条）。

3. 期間制・派遣労働者の労働条件改善案

2014年12月23日、政労使は労働市場の構造改善の原則と方向に合意し、2014年12月29日、雇用労働部は5大議題と14個の細部課題で構成された「非正規職総合対策(案)―非正規職処遇改善及び労働市場活力構造方案」の政府案を発表した。これは経済社会労使政委員会での論議のための案で、まだ確定されていない。韓国の非正規雇用の構造的特徴は期間制労働者が占める割合が高く、非正規雇用の雇用不安と格差、労働市場の二重構造などがあげられる。従って、今度の対策案は、雇用形態別対策により、労働条件格差を縮小し、非正規雇用の濫用防止及び不合理的な差別を解消することに焦点が置かれている。本章では、雇用形態別対策の中で、「低賃金非正規雇用共通対策」と非正規職保護法により保護されている「期間制労働者」と「派遣労働者」のための労働条件改善案の主な内容を確認する。

1) 低賃金非正規雇用共通（基本所得向上と生計安定を支援）

① 基本所得の引上げ：最低賃金決定時、物価上昇率、経済成長率、類似労働者の賃金水準と共に所得分配改善分を追加反映する。コンビニ販売従事員、ガソリンスタンド注入従事員などの単純労働従事員の修習期間の3か月間の最低賃金は10%減額になっているが、この減額支給を禁止する。30人以下の中小零細規模事業所の退職年金基金制度を導入し、低所得労働者の加入を支援する。

② セーフティネット強化：政府は2013年から従業員10人未満事業所の低賃金非正規雇用（月

額135万ウォン未満) 労働者及び事業主の雇用保険及び国民年金の保険料50%を補助している。2015年からは月額140万ウォン未満の労働者を対象とする。

2) 期間制労働者(正規職への転換促進及び差別・濫用防止)

① 退職金を拡大適用する。現在、期間制及び派遣労働者が退職金を受給するためには1年以上勤務する必要があるが、2016年からは、3か月以上勤務した労働者から適用する。② 非正規職の正規職への転換を支援する。中小企業の期間制労働者の正規職への転換を支援するため、賃金引き上げ分の50%(最大月60万ウォン)を1年間支援する。③ 契約更新回数を制限する。短期契約反復更新の慣行を解消するため、総契約期間2年内の契約更新回数を最大3回までに制限する。④ 使用期間を延長する。現行の期間制法と派遣法では、期間制・派遣労働者を2年以上雇用すれば正規職に転換しなければならない。政府案では、35歳以上労働者を対象に、使用期間を2年延長し、最長4年まで同じ職場で勤務可能となる。また、4年間の勤務を終えた期間制・派遣労働者を正規職に転換させなかった場合、退職金とは別途、2年間の延長期間中に支給した賃金総額の10%を離職手当として支払わなければならない。⑤ 航空、船舶、鉄道分野など、国民の生命、安全に関連する分野での期間制・派遣労働者の使用を制限する。

3) 派遣労働者(派遣ルールの明確化)

① 派遣市場の秩序確立のため、模範的な派遣元業者を中心に労働条件の向上を促進し、優秀派

<表3> 政府の非正規雇用の雇用形態別労働条件改善(案)

項目	内容	推進日程(年)
低賃金非正規雇用共通：基本所得向上と生計安定を支援		
基本所得引上げ	最低賃金引き上げ	毎年
	単純労働者の修習期間中の最低賃金の減額適用禁止	2015
	中小零細規模事業所の退職年金基金制度導入	2015
セーフティーネット強化	小零細規模事業所の社会保険料支援拡大	2015
期間制労働者：正規職への転換促進及び差別・濫用防止		
退職金の拡大適用	3か月以上勤務した期間制、派遣労働者を対象に退職金適用	2016
正規職転換支援	正規職に転換した中小企業には賃金引き上げ分の50%を1年間支援	2015
契約更新回数制限	契約更新回数を2年間のうち最大3回までに制限	2015
使用期間延長	期間制・派遣労働者の勤務2年経過後の正規職への転換措置はそのまま維持し、35歳以上の労働者は、最長4年まで同じ職場で勤務可能	2015
非正規職の使用制限	国民の生命、安全に関連する分野での期間制・派遣労働者の使用制限	2015
派遣労働者：派遣ルールの明確化		
派遣市場秩序確立	模範派遣元業者を中心に労働条件向上促進	2015
派遣契約明確化	標準契約書制定及び使用拡大	2015
派遣制限合理化	55歳以上の高齢者と高所得専門職に対する派遣許可業種の拡大	2015
正規職転換支援	正規職に転換した中小企業には賃金引き上げ分の50%を1年間支援	2015

出所：雇用労働部「非正規職総合対策(案)―非正規職処遇改善及び労働市場活力構造方案」(2014年12月29日)により筆者まとめ

遣元業者の「認定制」を導入する。② 派遣元業者と派遣労働者間、派遣元業者と派遣先業者間での標準的契約書の制定及び使用を拡大して労働条件を保護及び強化する。③ 派遣制限を合理化する。現行の派遣法では、派遣可能な業種は32業種に制限されているが、55歳以上の高齢者と高所得専門職に対する派遣許可業種を拡大する（製造業直接生産工程及び絶対禁止業務は除く）。④ 派遣労働者の正規職転換を支援するため、正規職に転換した中小派遣元業者及び派遣先業者には、賃金引き上げ分の50%（最大月60万ウォン）を1年間支援する。

おわりに

韓国では1997年IMF経済危機後である1998年2月、政労使の妥協により整理解雇が導入されてから17年が経った。非正規雇用は企業のコスト節約、労働市場の柔軟性確保、雇用形態の多様化などを背景に多くの先進諸国で増加傾向である。韓国の場合、非正規雇用率は減少推移であるが、正規雇用と非正規雇用との格差が大きな問題となっている。韓国の非正規雇用構造における特徴は限時的労働者（期間制労働者を含む）が占める割合が高く、時間制労働者が少ないことである。年齢別には15～19歳の若年層と60歳以上年齢層が高い。

政労使の合意の下で非正規雇用者を保護するための非正規雇用保護法が2007年施行されてから7年が経っている。非正規保護法では、期間制、時間制、派遣労働者が保護対象で、非典型労働者の中で請負、特殊形態、呼出などは法的に保護されていない。また非正規雇用の多くが零細中小企業で働いているが、5人未満の事業所で働く非正規労働者は非正規職保護法から保護されていない。

非正規職保護法で注目されているのは期間制及び派遣労働者の契約期間を最長2年間とし、事業主は2年を終えた非正規労働者を正規職に転換しなければならないことである。『事業体期間制勤労者現況調査』（2015年）によれば、勤続期間2年未満労働者の77.0%が契約期間満了時に契約が解約されている。

2014年12月、政府が発表した非正規雇用総合対策案で議論となっているのが、期間制及び派遣労働者の契約期間を2年延長することである。政府案によれば、非正規労働者が2年の契約が終了する前に解雇され、正規職への転換率が低い問題を解決するため、現行制度の勤務2年経過後の正規職への転換措置はそのまま維持し、35歳以上の労働者は、本人の希望があれば契約期間を最長4年までとし、4年を終えた労働者を正規職に転換させなかった事業主には、退職金のほかに、2年間の延長期間中に支給した賃金の10%を離職手当として支払う義務が課される。

政府案では、若年層雇用への被害を防ぐため35歳以上の非正規労働者は本人の希望があれば雇用期間を増やすことを提案しているが、非正規職の契約期間の2年延長案に関しては政労使の意見の対立が続いている。経済5団体は厳しい解雇規制などのような正規雇用の過保護を緩和し、職務と成果中心の賃金体系と雇用の柔軟性を高める労働改革が必要であると主張する。労働界は、契約期間を4年まで延長すると、企業は正規職を採用するよりも4年間は非正規職として雇ってから正規職に転換することによって人件費を節約することになるので、非正規労働者が増える可能性が高く、労働市場の構造改善のためには財閥に対する改革が先行されるべきであるとの見解である。

<注>

- 1 <http://stats.oecd.org> 「StatExtracts」
- 2 韓国の非正規雇用の定義に関しては、裴海善（2014年8月）を参考にして頂きたい。
- 3 所定労働時間とは、労働者と事業主の間に決めた労働時間で、「勤労基準法」第2条第1項により、1週間労働時間（休憩時間除く）が40時間、1日労働時間（休憩時間除く）が8時間である。15才以上18歳未満の者の労働時間は1日に7時間、1週間に40時間を超えてはならない。
- 4 「社内下請（下都給）」とは、元事業者（元請）から業務を請け負った事業主（下請）が、元事業者の事業場で該当業務を遂行することをいう（発注者（施主）→元請→下請の順）。社内下請労働者は、元事業者の事業場を利用するが、業務の指揮・命令は元事業者ではなく下請事業者から受けるので、使用事業者の指示をうける派遣労働者とは性格が異なる。

<参考文献>

- 雇用労働部「非正規職総合対策（案）—非正規職処遇改善及び労働市場活力構造方案」2014年12月29日
雇用労働部『事業体期間制勤労者現況調査』2015年
統計庁『経済活動人口調査』『勤労形態別付加調査』各年度
裴 海善「韓国の非正規職保護法と非正規職雇用計画」筑紫女学園大学・短期大学部、人間文化研究所『年報』第25号、2014年8月
<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）
<http://www.law.go.kr> 「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.law.go.kr> 「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」（2015年1月20日施行）
<http://www.law.go.kr> 「勤労者退職給与保障法」（2012年7月26日施行）
<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法」（2014年7月1日施行）
<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法施行令」（2015年1月1日施行）
<http://stats.oecd.org> 「StatExtracts」

謝辞：本研究は、科学研究費助成金基盤研究C（平成25年～27年）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）

