



# 筑紫女学園大学リポジット

## Fixed-term Contracted Workers and Dispatched Workers in Korea : Protection Law and Government Policy

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-02-07 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	<a href="https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/571">https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/571</a>

# 韓国の期間制労働者と派遣労働者－保護法案と課題

裴 海 善

## Fixed-term Contracted Workers and Dispatched Workers in Korea －Protection Law and Government Policy－

Haesun BAE

### はじめに

韓国の労働市場構造における大きな変化は、1997年 IMF 経済危機後からである。労働市場の柔軟性を高めるとの趣旨で1998年に労働者派遣法が制定・施行され、企業は雇用調整過程で正規雇用をスリム化する一方、非正規雇用をふやしてきた。ところが、韓国の派遣法は労働者を保護するとの目的で派遣可能な業務を制限しているため、派遣法制定以来、違法派遣や社内請負労働者が増えてきた。

政府は非正規雇用の雇用保護及び処遇改善を目的に、「派遣労働者保護等に関する法律」（以下、「労働者派遣法」）と「労働委員会法」を改正すると共に、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」（以下、「期間制法」）を新たに制定し、2007年7月1日より施行した。期間制法と派遣法では、非正規雇用の受け入れ期間を2年で制限している。期間制労働者は2年を超えれば期間の定めのない勤労契約を締結した勤労者とみなされ、派遣元は派遣労働者を直接雇用することが義務づけられている。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、差別を受けた期間制労働者と派遣労働者は、労働委員会に是正を求めることができるようになった。

しかし、非正規雇用保護3法の施行後、非正規雇用の正規雇用への転換が進む一方、雇止めや派遣切れも増え、非正規雇用の雇用不安や正規雇用との処遇格差は改善されていない。政府は、大企業と中小企業、正規雇用と非正規雇用との二重構造を解消し労働市場構造を改善するため、①2017年まで雇用率を70%まで高める「雇用率70%ロードマップ」、②大・中小企業との不公正な慣行改善、ウィンウィンの労使関係の構築に向けた「経済革新3か年計画」、③労働市場規範の明白化、正規雇用の譲歩と配慮を求める「9.15政労使大妥協」の施策を制定・施行してきた。

諸政策により非正規雇用率が低下する効果はあったが、OECD 先進国に比べると労働市場の二重構造は相変わらず根強いことから、政府は2016年3月には「労働市場二重構造解消のための対策」を発表し、引き続き、2016年4月には、労働改革のための「期間制及び社内請負労働者保護ガイドライン」を発表した。本稿では、非正規雇用の保護目的である期間制法と派遣法の法案内容を確認すると共に、両法案が抱えている課題と政府の対策を検討する。

## 1. 期間制労働者・派遣労働者の実態

### 1) 非正規雇用率の推移

韓国で非正規雇用の定義と実態を把握したのは2002年からである。その前は、非正規雇用の定義が定められていなかったため、統計庁の『経済活動人口年報』により、臨時雇と日雇いのデータで非正規雇用の実態を確認した。本調査は賃金雇用者を雇用契約形態により、常用雇用者、臨時雇、日雇いで分類している。常用雇用者は雇用契約期間が1年以上の者で、ボーナスや退職金をもらう人であり、臨時雇用者は契約期間が1か月以上1年未満の者、日雇い労働者は契約期間が1か月未満の者である。臨時雇・日雇い率のデータは1962年から確認できるが、図1では政労使の非正規雇用定義による非正規雇用率と比較するため、1995年からの約20年間の推移を示した。

臨時雇・日雇い率は韓国の経済発展初期段階から高かったが、経済成長とともに低下傾向であった。しかし1980年代から再び増加し、IMF 経済危機後である2000年には52.1%でピークに達した。臨時雇・日雇いは経済変化に対応して企業の雇用調整手段として使われる傾向があり、裴海善(2003年)は、韓国企業は深刻な不況の際には大幅な常用雇用者の調整を行うが、緩やかな景気変動の際には臨時雇・日雇いにより人員を調整する傾向が強く、臨時雇・日雇いが企業の雇用調整においてクッション役割を果たしていることを実証分析で検証した。

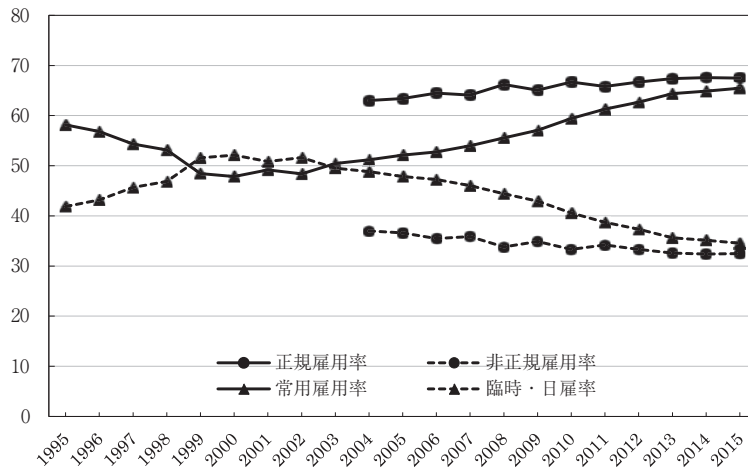
韓国の労働市場における構造変化は1997年 IMF 経済危機後からである。韓国は1997年11月21日に、国際通貨基金(IMF)に救済金融を公式要請したが、IMFの緊急融資(200億ドル規模)の条件として、労働市場に自由競争体制を導入し柔軟性を高めることが求められた。1998年2月25日に就任した金大中大統領は、経済の根本的な構造改革に取り組み、金融、企業(財閥)、公共、労働部門における4大改革を推進した。一方、1998年1月15日には政労使委員会が出帆し、政労使合意による労働法改正により、1998年2月20日、「整理解雇」(経営が悪化した企業が人員削減のため実施する解雇)と「派遣労働者保護等に関する法律」(以下、「労働者派遣法」)が法律第5512号で制定され、1998年7月1日から施行された。

1998年の労働者派遣法の制定とともに、非正規雇用の問題が韓国社会で初めて大きな社会問題として議論されはじめ、その対策が求められたが、当時、非正規雇用の定義やその規模および実態をめぐって労働者と使用者、また政府側との意見が一致していなかった。政労使委員会は、2001年7月23日「非正規雇用労働者対策特別委員会」を発足し、非正規雇用を「雇用形態」により、限時的労働者(期間制と非期間制を含む)、短時間労働者、非典型労働者(派遣、請負等を含む)で区分した。

一方、統計庁は政労使委員会の非正規雇用の定義に基づき、賃金労働者を対象にした『勤労形態別付加調査』(以下、『付加調査』)を2003年から実施している(2003~2006年までは毎年8月調査、2007年から毎年3月と8月の年2回調査)。〈図1〉は、『経済活動人口年報』から、臨時雇・日雇い率の推移と、政労使委員会の定義による『勤労形態別付加調査』(8月調査)からの非正規雇用率の推移を比較したもので、いずれも雇用者の中で占める割合である。非正規雇用率のデータが初めて公表された2004年には、臨時雇・日雇い率と非正規雇用率のギャップが大きかったが、だんだ

んギャップは小さくなり、2015年現在、臨時雇・日雇い率は34.5%、非正規雇用率は32.5%で、ほぼ近似している。

〈図1〉 正規雇用率・非正規雇用率の推移（単位：％）



出所：統計庁『経済活動人口年報』、『勤労形態別付加調査』（8月調査）により筆者作成  
 注：『経済活動人口年報』は、賃金雇用者を雇用契約期間によって、常用労働者、臨時労働者、日雇い労働者に区分している。『勤労形態別付加調査』の非正規雇用率は、2002年7月の政労使委員会による分類基準による。

## 2) 期間制労働者・派遣労働者

〈表1〉は政労使委員会の区分による非正規雇用の雇用形態別構成を示したものである。『付加調査』の非正規雇用の雇用形態別データは重複しているため、雇用者の中で占める非正規雇用の雇用形態別割合の厳密なデータは得られない。

期間制労働は、韓国の非正規雇用の中で最も多くの部分を占めている雇用形態である。期間制労働者とは、期間制法の第2条1項に基づき、期間の定めのある労働契約を結んだ労働者である。派遣労働者とは、労働者派遣法第2条5項により、派遣事業主が雇用した労働者であって労働者派遣の対象になるものである。2016年3月現在、非正規雇用の雇用形態別、賃金雇用者の中で占める割合をみると、期間制労働者が14.6%で最も多く、派遣労働者は1.1%で非常に少ない。

〈表1〉 非正規雇用の雇用形態別、雇用者の中で占める割合（2016年3月調査）（単位：％）

賃金雇用者		限時的労働者 (雇用の持続性を基準にした分類)：期間制労働者は契約職、嘱託職、臨時職、季節労働者等を含む			時間制労働者 (1週36時間未満)	非典型労働者 (労働提供方式による分類)： 派遣、請負、特殊形態、在宅等を含む						
		正規雇用	非正規雇用	計		期間制 (契約期間あり)	非期間制 (契約期間なし)	計	派遣	請負 (業務委託)	特殊	呼出
計	68.0	32.5	18.6	14.6	4.0	11.6	11.1	1.1	3.6	2.6	3.9	0.2

出所：統計庁『勤労形態別付加調査』2016年3月調査報告により筆者作成

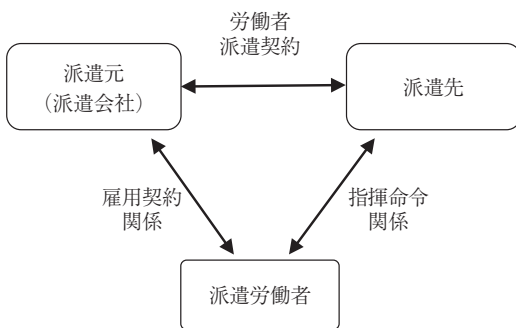
注：1) 『勤労形態別付加調査』の非正規雇用の雇用形態別データは重複しているため、雇用形態別非正規雇用率を合計すると100%を超える。2) 請負は、統計庁の用語定義では「用役（용역）」である。

### 3) 派遣労働者と請負労働者

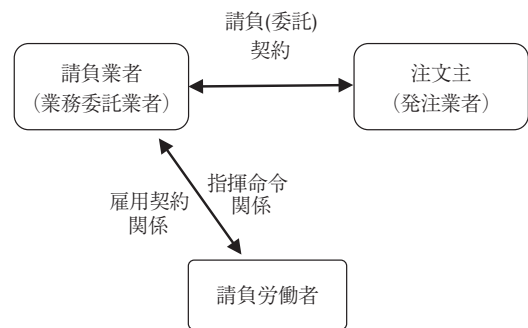
非正規雇用は雇用方式によって、直接雇用と間接雇用があるが、法律で認める間接雇用は派遣労働者のみである。ところが、韓国では、違法派遣としての偽装請負が度々問題になっている。〈表1〉で確認したように、韓国では派遣労働者（1.1%）より請負（業務委託含む）労働者（3.6%）がもっと多くの割合を占めている。その背景に関しては、3章で触れることにし、ここでは、派遣労働者と請負（業務委託）労働者の定義を確認しておく。

労働者派遣とは、派遣法第2条1項に基づき、①派遣事業主（派遣元）が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、②労働者派遣契約の内容に従い、③使用事業主（派遣先）の指揮・命令を受けて、使用事業主（派遣先）のための労働に従事させることである。派遣元は、労働者派遣に先立って、人材派遣業の申請を行い、雇用労働部長官の許可を受け、派遣先と「労働者派遣契約」を締結し、派遣労働者とは「労働契約」を締結する必要がある。派遣労働者は、勤労基準法をはじめとする労働者保護法が適用され、社会保険の加入条件を満たしている場合には、社会保険に加入する義務がある。

〈図2〉 派遣労働者



〈図3〉 請負（業務委託）労働者



韓国では「請負」は、「都給（도급）」、「用役（용역）」または「委託（위탁）」とも言われ、統計庁では「用役」、行政的には「委託」を使う傾向がある。また契約内容が民法上の請負に該当するもので、取引の対象が商品ではなく業務（サービス）の形態の場合、業務委託又は業務請負とも呼ばれるが、その内容は同じである。

請負（都給；도급）は、韓国の民法第664条の定めにより、ある一定の仕事在完成させることを目的とするもので、完成までのプロセスには注文主（または、発注業者）は一切関与しなく、引き受けた請負業者の全責任である。例えば、注文主が指定した物またはサービスを契約された金額で指定した日まで完成させ、引き渡すことである。勤労基準法上の労働者とは「事業または事業場で賃金を目的に労働を提供する者」（勤労基準法第14条）であるゆえ、請負は、原則上、勤労基準法の適用を受けられない。しかし、その契約の主な内容が、賃金を目的とする労務提供で、使用従属関係が認められれば、勤労基準法上の労働者として認められ保護される。

派遣労働者と請負労働者の大きな違いは、派遣労働の場合は労働者派遣法により、派遣先の会社が派遣労働者に対して指揮命令することが認められており、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〈図2〉。一方、請負（業務委託）労働の場合は、注文主（発

注業者)と労働者との間に指揮命令関係が生じない。雇用関係は業務を受注する請負(業務委託)事業者との間にあり、業務上の指揮命令は請負(業務委託)事業者から受ける(図3)。

## 2. 期間制法と派遣法

非正規雇用の権益を保護するための非正規職保護3法、つまり期間制法、労働者派遣法、労働委員会法は、2006年11月30日に国会の承認を得て、2006年12月制定、2007年7月から施行されている。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人以上の企業と公共機関であったが、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。本章では非正規職保護3法の中で、期間制法と派遣法の主な内容を確認する。

### 1) 期間制法

期間制法では期間制労働者の保護の目的で、期間制法第4条1項により、期間制労働者の使用期間を2年に制限している。使用期間2年を超えた場合は、事業主が「期間の定めのない労働契約」を結んだとみなす(第4条2項)。また、同法5条により、使用者は、期間の定めのない勤労契約を締結しようとする場合は、当該事業又は事業場の同種又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(第5条)。

しかし、「5人未満事業場労働者」と期間制法4条1項の「2年使用期間制限の例外対象」になる労働者に対しては、2年を超えて期間制労働者として使用することができる。4条1項による例外対象になる労働者のなかで、55歳以上の高齢者が含まれている。

### 2) 派遣法

韓国で労働者派遣法が制定されたのは1998年である。従来の派遣対象業務は26業務であったが、2006年の派遣法改正により、2007年に派遣対象業務が32業務と増えたほかには1998年以来法案の大きな変更はない。

韓国の派遣法は、労働者を保護するとの趣旨で、派遣対象業務と派遣期間を非常に制限している。派遣対象業務は32業務のみで、次の通りである：①コンピューター関連専門家の業務行政、②経営及び財政専門家の業務、③特許専門家の業務、④記録保管員・司書及び関連専門家の業務、⑤翻訳及び通訳の業務、⑥創作及び公演芸術家の業務、⑦映画・演劇及び放送関連専門家の業務、⑧コンピューター関連準専門家の業務、⑨その他の電気工学技術工の業務、⑩通信技術工の業務、⑪制度技術従事者、CADを含む業務、⑫光学及び電子装備技術従事者の業務、⑬正規教育以外の教育準専門家の業務、⑭その他教育準専門家の業務、⑮芸術、芸能及び競技準専門家の業務、⑯管理準専門家の業務、⑰事務サポート従事者の業務、⑱図書、郵便及び関連事務従事者の業務、⑲集金及び関連事務従事者の業務、⑳電話交換及び番号案内事務従事者の業務、㉑顧客関連事務従事者の業務、㉒個人保護及び関連従事者の業務、㉓飲食調理従事者の業務、㉔旅行案内従事者の業務、㉕注油員



の業務、②⑥その他小売業の販売員の業務、②⑦電話通信販売従事者の業務、②⑧自動車運転従事者の業務、②⑨建物掃除従事者の業務、③⑩守衛及びガードマンの業務、③⑪駐車場管理員の業務、③⑫配達、運び及び検針関連従事者の業務である。

派遣労働者の1回の派遣期間は「1年以内」を原則とし、派遣受け入れ期間が「2年」を超えると使用事業主（派遣先）は当該派遣労働者を「直接雇用」することが義務付けられている。但し、「高齢者雇用促進法」第2条1項の規定に基づき、55歳以上の高齢者の派遣受け入れ期間は2年を超えることが可能である。一方、労働者派遣事業は許可制で、有効期間は3年である（第10条）。

### 3) 期間制法と派遣法の比較

韓国政府は2014年2月25日「経済革新3ヶ年計画」を発表し、労働市場改革案として、正規雇用と非正規雇用との賃金格差縮小、非正規雇用の解雇要件強化等、正規雇用と非正規雇用間の格差を解消することを明らかにした。2014年3月には期間制法及び派遣法の改正が行われ（2014年9月19日施行）、特に非正規雇用の給与などの処遇改善、最低賃金の義務違反に対する罰則強化、正規雇用と非正規雇用間の雇用保護格差を解消するための方策が整えられ、懲罰的な金銭補償制度も導入された。

〈表4〉では、期間制法と派遣法を雇用期間と処遇を中心に比較した。勤労基準法と期間制法は常時5人以上の労働者を使用するすべての事業又は事業場に適用されており、派遣法は常時1人以上の労働者を使用するすべての事業場が対象である。また、勤労基準法16条では、期間を定めない者および一定の事業の完了に必要な期間を定めたもののほかには契約期間は1年を超えることができないことから、期間制労働者と派遣労働者を含めた有期契約労働者の1回の契約期間は「1年以内」である。

〈表2〉 期間制法の主な内容

期間制及び短時間労働者保護等に関する法律（2014年改正案）	
定義	期間の定めのある勤労契約を締結した労働者（第2条）
適用事業場	常時5人以上の労働者を使用する事業又は事業場（第3条）
期間制労働者の使用期間	<p>使用者は、「2年」を超えない範囲内で（期間制勤労契約の反復更新等の場合は、その継続勤労した総期間が2年を超えない範囲内で）期間制労働者を使用することができる（第4条1項）（2年使用の例外）</p> <p>① 事業の完了又は特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合            ② 休職・派遣等により欠員が発生して当該労働者が復帰するときまでその業務を代行する必要がある場合            ③ 労働者が学業、職業訓練等を履修するに伴ってその履修に必要な期間を定めた場合            ④ 「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者と勤労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及び政府の福祉政策・失業対策等により就労の場を提供する場合であって大統領令で定める場合            ⑥ その他、合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合</p>
無期雇用契約への転換	使用者が「2年使用の例外事項」の事由がなく、又は消滅したにも関わらず2年を超えて期間制労働者として使用する場合は、その期間制労働者は期間の定めのない勤労契約を締結した労働者とみなす（第4条2項）

期間の定めのない労働者への転換	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は、当該事業又は事業場の同種又は類似の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（第5条）
差別処遇の禁止	使用者は、期間制労働者であることを理由として、当該事業又は事業場において同種又は類似の業務に従事す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をしてはならない（第8条1項）
差別的処遇の是正申請	期間制労働者又は短時間労働者は、差別的処遇を受けた場合は、「労働委員会法」第1条の規定による「労働委員会」にその是正を申請することができる。ただし、差別的処遇があった日から6カ月が経過したときは、この限りでない（第9条1項）
不利益な処遇の禁止	使用者は、期間制労働者又は短時間労働者が次の各号のいずれか一つに該当する行為をしたことを理由として、解雇その他の不利益な処遇をすることはできない（第16条） ① 第6条第2項の規定による使用者の不当な超過勤労要求の拒否 ② 第9条の規定による差別的処遇の是正申請、第10条の規定による労働委員会への出席及び陳述、第14条の規定による再審申請又は行政訴訟の提起 ③ 第15条第2項の規定による是正命令不履行の申告 ④ 第18条の規定による通告 ※第16条の規定に違反して労働者に不利益な処遇をした者は、2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処する（第21条）
労働条件の書面明示	使用者は、期間制労働者又は短時間労働者と労働契約を締結するときには、労働契約期間を含め、労働条件に関してのすべての事項を書面により明示しなければならない（第17条） ※勤労条件を書面で明示しなかった場合、500万ウォン以下の過怠金に処する（第24条）

出所：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）」、「雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律（2014年5月施行）」、http://www.nlrc.go.kr「中央労働委員会」、http://www.law.go.kr「勤労基準法（2014年7月施行）」等により筆者作成

〈表3〉 派遣法の主な内容

派遣労働者保護等に関する法律（派遣法、2014年9月施行） 派遣労働者保護等に関する法律施行令（派遣法施行令、2015年12月施行）	
適用事業場	常時労働者1人以上の事業又は事業場
労働者派遣業の許可と許可の有効期間	（派遣法第7条第1項） ▶労働者派遣事業を行おうとする者は、雇用労働部令で定めるところにより、雇用労働部長官の許可を受けなければならない（派遣法第10条） ▶労働者派遣事業の許可の有効期間は、3年とする ▶有効期間の満了後継続して労働者派遣事業を行おうとする者は、雇用労働部令で定めるところにより、更新許可を受けなければならない
労働者派遣業の許可基準	（派遣法第9条、施行令第3条） ▶常時5人以上（派遣労働者を除く）を使用するすべての事業又は事業場 ▶雇用保険・国民年金・産業災害補償保険及び医療保険に加入していること ▶資本金（個人の場合には資産評価額）が1億ウォン以上であること ▶専用面積20平方メートル以上の事務室を備えていること
労働者派遣事業禁止業務	（派遣法第5条第3項） ▶建設工事現場において成立する業務 ▶「港湾運送事業法」第3条、「韓国鉄道公社法」第9条、「農水産物流通及び価格安定に関する法律」第40条、「物流政策基本法」第2条の荷役業務であって「職業安定法」第33条の規定により労働者プロバイダ業許可を受けた地域の業務 ▶「船員法」第2条第1号による船員の業務 ▶「産業安全保健法」第28条の規定による有害又は危険な業務 ▶その他の労働者保護等の理由により労働者派遣事業の対象として適切でないとして大統領令で定める業務



労働者派遣対象業務	<p>▶ (派遣法第5条第1項) 労働者派遣事業は、製造業の直接生産工程業務を除く</p> <p>▶ (派遣法施行令別表①) 専門知識・技術・経験又は業務の性質等を考慮して適合すると判断される業務であって大統領令で定める32業務 (1998年26業務から2006年改正で32業務)</p> <p>▶ (派遣法第5条第2項) 出産・疾病・負傷等により欠員ができた場合、又は一時的・臨時的に人材を確保しなければならない必要がある場合は、製造業の直接生産工程業務、又は、大統領令で定めていない業務の派遣を例外的に認める</p>
労働者派遣受け入れ期間	<p>(派遣法第6条)</p> <p>▶ 1回の派遣期間は「1年」を超過できない</p> <p>▶ 1回を延長するときは、その延長期間は1年を超過できず、延長された期間を含めて派遣受け入れ期間は「2年」を超過できない</p> <p>▶ 「高齢者雇用促進法」に基づく「55歳以上高齢者」の派遣期間は2年を超えて延長可能。但し、1回の派遣受け入れ期間は1年を超過できない</p> <p>(派遣法第5条第2項による派遣期間)</p> <p>▶ 出産・疾病・負傷等による欠員が客観的に明白であれば、2年を超えることが可能</p> <p>▶ 一時的・間歇的に人材を確保する必要がある場合は、3カ月以内の派遣は可能。ただし、その理由が解消されず、派遣事業主・使用事業主・派遣労働者間の合意がある場合は、「1回に限って3カ月の範囲内」でその期間を延長することができる</p> <p>※違反した場合は、3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金に処する</p>
直接雇用義務	<p>(派遣法第6条の2)</p> <p>▶ 派遣対象業務に該当しない業務に派遣労働者を使用する場合 (出産・疾病・負傷等により欠員、又は一時的・臨時的な理由による派遣は除く)</p> <p>▶ 派遣禁止業務 (第5条3項) に派遣労働者を使用する場合</p> <p>▶ 2年を超過して継続的に派遣労働者を使用する場合</p> <p>▶ 出産・疾病・負傷等による欠員の理由が解消してから派遣労働者を使用する場合</p> <p>▶ 一時的・間歇的な人材確保の理由による派遣で、最長6か月を超えた場合</p> <p>※派遣労働者の直接雇用義務を履行しない使用事業主 (派遣先) には、労働者1人当たり3千万ウォン以下の過怠金に処する</p>
派遣労働者の使用制限	<p>(派遣法第16条) (派遣法施行令第4条)</p> <p>▶ 派遣事業主は、争議行為中の事業場にその争議行為で中断された業務の遂行のために労働者を派遣してはならない</p> <p>▶ 「勤労基準法」第24条の規定による経営上の理由による解雇をした後、大統領令で定める一定期間 (2年) が経過する前には当該業務に派遣労働者を使用してはならない。但し、労働者の過半数で組織された労働組合があり、その労働組合の同意があった場合は6か月とする</p>
違法派遣	<p>▶ 公衆衛生・公衆道徳上有害な業務に就業させる目的に労働者派遣をした場合 (第42条)</p> <p>▶ 派遣対象業務 (第5条) 違反</p> <p>▶ 派遣期間 (第6条) 違反</p> <p>▶ 無許可派遣 (第7条)</p> <p>▶ 営業停止 (第12条) 期間中の派遣</p> <p>▶ 争議行為代替勤労のための派遣 (第16条)</p> <p>▶ 経営上理由による解雇以後2年以内派遣使用 (第16条) など</p> <p>※違法派遣の場合は、懲役または罰金に処罰される</p>

出所：雇用労働部「労働者派遣制度のお知らせ」2012年、<http://www.law.go.kr>「派遣労働者保護などに関する法律施行令」(施行2014年9月25日)、「雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」、<http://www.moel.go.kr> 雇用労働部「派遣労働者保護内容」等により筆者作成

〈表4〉 期間制法と派遣法の比較

勤労基準法	
適用範囲	「常時5人以上」の労働者を使用するすべての事業又は事業場（第11条）
労働契約期間	期間を定めないもの及び一定の事業の完了に必要な期間を定めたもののほかには、その契約期間は「1年」を超えることができない（第16条）
	派遣法 期間制法
適用事業場	▶期間制法は常時労働者「5人」以上、派遣法は常時労働者「1人」以上 ▶差別是正措置は期間制法、派遣法ともに常時労働者「5人」以上の事業または事業場（期間制法第3条1項、派遣法第21条4項）
保護対象	派遣労働者 期間制労働者
保護内容	派遣制限、差別禁止、差別是正など
定義	派遣事業主に雇われ労働者派遣の対象になる者 期間の定めのある労働契約を締結した労働者
雇用関係	派遣会社と契約 企業と直接契約
契約期間	1年以内（勤労基準法第16条による）
使用期間	2年以内（※2年を超えると派遣労働者は「直接雇用」義務発生、期間制労働者は「無期契約」とみなす）
2年使用制限の例外	▶55歳以上の高齢者 ▶出産・疾病・負傷等による欠員が客観的に明白である場合 ▶55歳以上の高齢者 ▶事業の完了、業務の完成期間を定めた場合 ▶退職・派遣等により欠員が発生した場合 ▶労働者の学業・職業訓練の履修に必要な場合 ▶大統領で定めた専門的知識・技術の活用
退職金支給	1週間の労働時間が15時間以上で、1年以上続けて雇われた場合
書面明示	勤労条件の書面明示義務
雇用保険 国民年金 健康保険	▶労働者1人以上事業場対象 ▶月労働時間60時間（1週15時間以上）、雇用期間1か月以上 ※加入条件を満たしている場合には、社会保険に加入する義務がある

### 3. 政府対策と課題

#### 1) 期間制・派遣労働者の雇用不安と賃金格差

期間制法と派遣法で期間制労働者と派遣労働者の使用期間を2年に制限する理由は、非正規雇用の増加を防ぎ、雇用不安を緩和するためである。しかし、2年以内に雇止めや派遣切れとなり、正規雇用への転換率は非常に低い。派遣労働者の正規雇用への転換率に関してはデータがないので把握ができないが、裴海善（2016年）によれば、期間制労働者の正規職への転換比率は、2016年第一4半期で、300人未満企業では12.4%、300人以上企業では13.0%に止まっており、期間制労働者は景気変動におけるバッファ役割を果たしている。

統計庁『勤労形態別付加調査』の2014年3月データにより、正規雇用と期間制労働者および派遣労働者との賃金を比較すると、正規雇用の賃金を100%にした場合、期間制雇用者の賃金は61.48%、派遣労働者の賃金は61.36%で、正規雇用との賃金格差が大きい。ただし、雇用保険・国民年金・健康保険の加入基準が緩和され、1週労働時間15時間以上、雇用期間1か月以上であれば加入できるので、期間制労働者の場合、雇用保険・国民年金・健康保険の加入率は2015年現在、それぞれ

87.0%、88.5%、92.6%で高い（雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2016年）。

政府は、非正規雇用の処遇を改善し、正規職への転換を支援するため、「正規職転換支援事業施行指針」を2015年9月発表し、施行している。6か月以上雇われた期間制労働者や派遣労働者などの非正規雇用を正規職へ転換した事業主に、従来には労働者一人当たり毎月賃金上昇分の50%を1年間支援してきたが、支援金を70%へと引き上げた。特に15～34歳以下の若年年齢層の賃金上昇分は80%まで支援すると共に、間接労務費項目も別途新設し、転換労働者1人当たり20万ウォンも合わせて支援する。政府は、支援金により、2015～2016年間、約8000人の非正規雇用が正規職へ転換することを予想している。

## 2) 違法派遣と社内下請け

派遣法で認める派遣対象業務は、専門知識や技術などの32業務に限られており、製造業やサービス業の大半は法律で労働者派遣が禁じられている。また、派遣受け入れ期間が2年を超えれば直接雇用へ転換することが義務付けられている。このような規制は、労働者保護が目的であるが、問題は、派遣法の適用を回避するための違法派遣、偽装請負、社内請負が広がっていることである。違法派遣とは、派遣労働者を禁止業務に従事させること、無許可の派遣会社から派遣労働者を受け入れること、派遣期間制限を違反して派遣を受け入れること、偽装請負、等である。

〈表1〉で確認したように、韓国では派遣労働者（1.1%）より請負労働者（3.6%）が多い。請負（業務委託）事業は本来、請負（委託）業務を発注する会社と業務を引き受ける請負業者が請負契約を結び、請負業者が自社で雇用した労働者に指示を出して業務を完成させることである。請負業者の労働者が、発注業者の社員の指揮・命令下のもと、労働時間などの管理を受けながら仕事に従事する場合は、実際には派遣労働であるため、労働者派遣法違反となる。一方、偽装請負とは、労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負や業務委託を偽装して、労働者派遣契約を締結しないまま、労働者派遣を行うことである。

違法派遣として韓国で特に問題になっているが「社内請負（사내하도급）」である。請負会社に雇われた労働者が、発注者の事業所に出勤し、生産工程に編入され、発注者の指揮命令を受けながら労働を提供する場合で、派遣法の適用を回避するための手段として使われる傾向がある。社内請負労働者が発注者から直接指揮命令を受けている点で違法派遣であり、請負労働者が発注者の正規雇用と等しい業務を行いながら低い賃金をもらい、社会保険が適用できないなど、問題点が指摘されている。

社内請負はIMF体制下で派遣法が施行されてから製造業の生産工程で広がり、特に、造船業、自動車などの機械、金属、鉄鋼業分野で多い。労働部が2004年、500人以上企業の653事業場を対象にした調査結果によると、36.4%が社内請負を活用しており、社内請負を活用している企業で働く労働者のうち23.1%が社内請負労働者であった（韓国労働研究院、2012年）。

特に、自動車メーカーや流通業界での社内請負による違法派遣が社会問題になっている。違法派遣と合法的社内請負との違いは、「誰が労務管理をするか」である。たとえば、造船所で、一定の溶接作業量を請負会社に任せば、請負会社の班長が自社の労働者らと一緒に仕事を済ませ、お金を

受け取る形であれば「請負」である。一方、自動車メーカーや流通会社では、発注者の管理者が請負企業労働者に直接労働監督をせざるを得ないので、違法派遣であり、請負契約として偽装しているので偽装請負と呼ばれる。

2010年7月に、現代自動車の社内下請け労働者が大法院で正社員判定を受けた後、製造業での社内請負労働者が正社員であるとの判決が相次いでいる。2013年には雇用労働部はEマート(流通業)に対する特別監督で、2000人弱の販売職員を違法派遣であると規定した(「東亜日報」、2013年3月9日)。また、2016年3月には、裁判所は韓国GMの自動車生産工程に投入された社内請負労働者が「元請け企業の正社員」であると最終判断した(「ハンギョレ新聞」、2016年6月13日)。

### 3) 政府対策

雇用労働部は、正規雇用と非正規雇用の二重構造を解消し、非正規雇用に対する様々な差別を解消するため、期間制労働者と社内請負労働者の保護のために政府ガイドラインを発表し、2016年4月8日から施行に入った。「期間制労働者の雇用安定ガイドライン」は今回初めて制定されており、「社内請負労働者の労働条件保護ガイドライン」は2011年7月に制定されてから、5年ぶりの改正である。

期間制保護ガイドラインは大きく二つの内容を盛り込んでいる。第一に、常時・継続業務(年中続く業務であり、これまで2年以上継続されており、今後も続くと予想される業務)に従事する期間制労働者を無期契約職に転換し、転換後、労働条件の不合理な差別が生じないようにする。第二に、同じ事業所で比較対象になる正規雇用がない場合でも、福利厚生(通勤バスの利用、出張費、食堂利用など)などにおいて、期間制労働者に対する不合理な差別を禁止する。

社内請負保護ガイドラインの主な内容は、発注者は適正な請負代金を支給し、請負事業者は請負労働者の賃金が適正賃金水準になるよう努力する義務があることを明記した。政府は現場でのガイドラインの自律的な遵守を誘導すると共に、労働監督や関連支援制度と連携して実効性を高めるとの方針であるが、使用者がガイドラインを守らなくても法的強制手段が全くないため、その成果は未知数である。

### 終わりに

韓国の非正規雇用率は2015年現在32.5%である。雇用者の中で期間制労働者の比率は14.6%、派遣労働者率は1.1%である。非正規雇用率は毎年低下傾向であるが、期間制労働者と派遣労働者の雇用条件は非常に不安定であり、賃金は正規雇用の60%水準であるなど、正規雇用と非正規雇用間の二重構造が問題である。

労働者保護のために、期間制法と派遣法では使用期間を2年に制限し、2年を超える場合は、期間制労働者の無期契約、派遣労働者の直接雇用への転換を企業に義務付けているが、2年内に雇止めまたは派遣切れになるため、正規雇用への転換率は非常に低い。特に期間制労働者は景気変動における企業の雇用調整のバッファー役割を果たしている(裴海善、2016年)。派遣労働者の場合は、

派遣可能業務が32業務に限られており、製造業派遣が禁止されているため、特に製造業や流通業界では派遣法の適用を回避するための手段として、違法派遣や社内請負が広がり、請負労働者の処遇がさらに悪化する背景となっている。

政府は、期間制法、派遣法、勤労基準法、雇用保険法、労災保険法など、労働改革5大法案を訴えてきた。しかし、期間制法と派遣法の改革案に関しては与野党間の意見の対立が続いている。派遣法の改正による規制緩和、つまり、派遣業務と派遣期間の制限が緩和され、また製造業派遣が解禁されれば、派遣労働の機会が広がる一方で、派遣労働者の雇用不安が高まる可能性もある。また、期間制労働者と派遣労働者の正規雇用への転換率が高まると、企業の人件費負担が重くなり、非正規雇用を保護するための措置が、かえって大量解雇へつながる懸念もある。

重要なのは、正規雇用と非正規雇用の処遇格差を改善するとともに、規制を緩和し、正規雇用としての能力をもっている労働者が、自分の意思によって、非正規雇用の雇用形態を自由に選択できるような雇用慣行や社会的な雰囲気づくりが必要である。

### 〈参考文献〉

雇用労働部「事業体期間制勤労者現況調査」2015年

雇用労働部「期間制および社内下請け勤労者保護ガイドライン」2016年4月8日発表

雇用労働部「正規職転換支援事業施行指針改正（案）」2015年9月

雇用労働部『雇用形態別勤労実態調査』2016年

雇用労働部「勤労者派遣制度のお知らせ」2012年

関係部署合同「労働市場二重構造解消のためのウィンウィン雇用促進対策」2016年3月10日

韓国労働研究院「KLI雇用・労働レポート」第30号、2012年9月28日

統計庁『経済活動人口年報』

統計庁『勤労形態別付加調査』

裴海善「韓国における臨時雇・日雇い労働者と雇用調整」名古屋大学大学院経済学研究科『経済科学』第50巻第4号、2003年、pp. 111-128

裴海善「韓国における期間制勤労者と雇用調整」韓日経商学会『韓日経商論集』第72集、2016年、pp. 85-105

「東亜日報」2013年3月9日「社内請負」

「ハンギョレ新聞」2016年6月13日「社内請負」

<http://www.law.go.kr> 「派遣勤労者保護などに関する法律施行令」2014年9月25日施行

<http://www.law.go.kr> 「雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」

<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> 「雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」2014年5月施行

<http://www.law.go.kr> 「勤労基準法（2014年7月施行）」

<http://www.moel.go.kr> 雇用労働部「派遣勤労者保護内容」

<http://www.nlrc.go.kr> 「中央労働委員会」

（ベヘション：アジア文化学科 教授）