

第3章

韓国における雇用の非正規化について

高安雄一

筑波大学システム情報工学研究科

要約：

本稿の目的は、韓国における雇用の非正規化について、まず現状と特徴を概観した上で、非正規化が進んだ背景を考察することである。現状については1990年代中盤から2000年初頭にかけて非正規化が進み、その後は非正規雇用者比率が高い状態で推移した。また特徴としては、有期雇用者を中心に非正規化が進んだこと、有期雇用者はフルタイムで働きながら雇用が不安定であること、また他の雇用形態も含めて非自発的な理由でやむを得ず非正規雇用を選択していることが挙げられる。非正規化が進んだ背景としては、賃金及び解雇コストを引き下げたため、企業が非正規雇用者を選好していることが考えられる。そして非正規雇用者の賃金や解雇コストが低い理由としては、労働組合が主に正規職を対象に労働条件の改善を図っていることが挙げられる。また政府による非正規雇用者保護政策は、非正規職の雇用喪失につながる可能性がある。

キーワード：韓国 非正規雇用 賃金 解雇コスト 労働組合

はじめに

韓国では1997年に直面した通貨危機以降、経済構造の変化が急速に起こっている。その中の一つが雇用形態の多様化であり、その結果、非正規雇用者が急速に増加している。雇用形態の多様化は、労働需要側から見ると、外的要因の変化に柔軟に対応できるようになるとの点から歓迎すべきであり、輸出市場で厳しい競争に直面する韓国企業にとっては、多様な形態の労働者を使い分けることで売り上げ変動リスク等を低下させることができるとのメリットがある。また労働供給側から見ると、ライフスタイルに応じた働き方の選択肢が増えるとのメリットがある。しかし非正規雇用者が増加することにより、雇用の安定が揺ぎ人々の将来不安が高まったとともに、所得格差や

少子化といった他の経済・社会問題の原因にもなっている。そこで本稿では、韓国における非正規化について、まず現状と特徴を概観した上で、非正規化が進んだ背景を考察する。そして最後に非正規化に対する有効な解決法について検討していきたい。まず第1節では韓国における非正規化の現状について鳥瞰する。次に第2節では非正規雇用者として分類される雇用形態ごとにその特徴を見る。さらに第3節では非正規化が進んだ背景について検討し、第4節では非正規化の要因として疑われる労働組合との関係について考察する。そして第5節では政府による非正規雇用者保護対策とその問題点について触れた後、最後に本稿としての結論を示す。

第1節 韓国における非正規化の現状

1. 韓国における非正規雇用者率の水準と推移

非正規化の現状について定量的に把握するためには、雇用者の総数に対する非正規雇用者数の比率を見るのが一般的である。しかしながら非正規雇用者の定義は各国で統一されておらず、同じ国のなかで定義が複数存在する場合もある。そのようななか、韓国においては非正規雇用者の定義が定められている。韓国では非正規雇用者に関する明確な定義がなかったが、1997年に発生した通貨危機以降、労働の二極化が政治課題となり、非正規化の実態を把握するための指標が必要との意識が高まった。そこで政府は2001年より、毎年8月に「経済活動人口付加調査」(以下、「付加調査」とする)を実施して、それをもとに非正規雇用者を定義した上で¹、非正規雇用者数を把握することとした。定義から非正規雇用者とは、(1)時限的雇用者(以下、「有期雇用者」とする。)、(2)時間制雇用者(以下、「パート」とする)、(3)非典型雇用者のいずれかに該当するものである。そして有期雇用者とは、(a)雇用期間を定める雇用者、(b)雇用期間に定めがなくても非自発的な理由から継続的な勤務が期待できない雇用者、パートは1週間の労働時間が36時間未満の雇用者、非典型雇用者は、派遣、請負、特殊形態勤務、日雇いといった雇用形態で働く雇用者である。なお有期雇用者でありパートでもあるといった複数の類型に属する雇用者が存在するので、合計より重複数を除いた値が非正規雇用者数となる。

ここで付加調査による非正規雇用者率を見ると(図1)、2001年の26.8%から2004年には37.0%に跳ね上がり、それ以降は以前よりは高い水準で推移し2009年は34.9%となっている。この数値を日本と比較しよう。日本においては非正規雇用者数を「労働力調査(詳細集計)」により把握することが一般的であり、2009年7-9月の非正規雇用者比率は34.1%である。同調査の非正規雇用者の定義は、勤務先で、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」などと呼ばれている雇用者である。他方、韓国の場合は日本のように呼称で判断しているのではなく、契約期間の有無や労働時間など複数の質問への回答をもとに非正規雇用者を判断している。よって両国の数値

を単純に比較することはできない。しかしながら両国の定義とも幅広い非正規雇用者の類型を網羅している点では類似しており、厳密さを求めなければ十分に比較が可能である。この点を考慮した上で両国の非正規雇用者比率を比較すると、概ね同水準であると判断することができる。

次に時系列比較であるが、付加調査による非正規雇用者比率は 2003 年以前には遡れないため、通貨危機以前からの動向を正確に把握することはできない。そこで長期的な時系列比較をする場合には、「経済活動人口調査」(本調査)から導出される非常用雇用者比率で代替することが一般的である。同調査で雇用者は常用、臨時、日雇いの 3 類型に区分されるが、臨時及び日雇いを非常用雇用者として、その数を雇用者数で割ったものが非常用雇用者比率となる。同比率の動きをみると、1993 年には 41.1%であったが、その後は持続的に上昇し、2000 年には 52.1%にまで高まった。しかし 2001 年以降は比率の低下が始まり 2009 年には 42.9%と 1993 年に近い水準となっている(図 1: 前出)。なお「経済活動人口調査」では、(1)1 年以上の雇用期間を定めている、(2)雇用期間を定めていない場合は、(2-a)退職金・ボーナス等の支給を受け、(2-b)会社の人事規定にしたがって採用され人事管理規定の適用を受けている者のみを、常用雇用者として定義している(労働部: 2005)。そして(2)の適用が厳格であるため、常用雇用者とされる雇用者が限定されており、それゆえに非常用雇用者比率が高い値を示している。ここで非常用雇用者比率は非正規雇用者比率を代替できるのかとの点につき考察する。2009 年の数値で見ると、非常用雇用者には含まれるが非正規雇用者には含まれない雇用者は 290 万人と全雇用者の 17.6%にもものぼっている。他方、非正規雇用者には含まれないが非常用雇用者には含まれる雇用者は 164 万人で全雇用者の 10.0%である。よって非常用雇用者比率で非正規雇用者比率を代替する際には相当程度の幅を持って解釈する必要がある。しかし長期的な非正規化の動きを把握するためには、非常用雇用者比率で非正規雇用者比率を代替するしかないことも事実であり、これが先行研究において代替が一般的に行われている理由である。そこで非正規化の動きを時系列で判断する際には、2000 年までは非常用雇用者比率を見て、それ以降は非正規雇用者比率を見ることが現実的である。そしてこの見方にもとづくならば、1990 年中盤から 2000 年初頭にかけて非正規化が進み、その後も非正規雇用者比率が高い状態が続いている状態にあると判断することができる。

第 2 節 非正規雇用者を類型別にみた特徴

2009 年に非正規雇用者として働く者は 575 万 4 千人である。その内訳を見ると、有期雇用者 350 万 7 千人(非正規雇用者の 60.9%)、パート 142 万 6 千人(同 24.8%)、非典型雇用者 228 万 3 千人(同 39.7%)であり²、有期雇用者が非正規雇用者の 6 割を占めている。なお 2001 年から 2009 年にかけて非正規雇用者が 58.3%増加したが、45.2%は

有期雇用者の増加で説明できる（図2）。つまり韓国における非正規雇用者の増加は有期雇用者の増加により進展したと言える。以下では非正規雇用者の特徴を類型別に見ていこう。なお数値は特段断りがない限り2009年のものであり、それぞれの数値は表1でまとめた。

（1）有期雇用者

有期雇用者には、付加調査の「雇用されている場合、定められているか」との問いに対し「定められている」と回答した雇用者、あるいは「定められていない」と回答するとともに、「会社がとても困難になり廃業あるいは雇用調整する場合でなければ、あるいはあなたに特別の問題がなければ、希望する限り継続して職場に通えるか」との問いに対し「いいえ」と回答した雇用者³が区分される。つまり有期雇用者は、雇用期間を定める雇用者、雇用期間に定めがなくても非自発的な理由から継続的な勤務が期待できない雇用者の2つに大きく分けることができるが、前者が80.3%と大半を占めている。なお期間制及び短時間勤労者雇用等に関する法律（2条）では、有期雇用者⁴が「期間の定めがある勤労契約を締結した雇用者とされており、統計上の定義よりは法律上の定義が限定的となっている。統計上の定義による有期雇用者の特徴を示すと、契約期間が定められている雇用者の42.1%が1月以上1年未満、38.6%が1年間と大半が1年以下の契約期間となっている。また81.7%が週40時間以上働くなど、大半はフルタイムとして働いており、ここから、有期雇用者はフルタイムで働きながら雇用は不安定との特徴が浮かび上がってくる。さらに特性であるが、性別は男性が48.0%と男女がほぼ半々である。また年齢については29歳以下が24.9%、30歳代が20.6%、40歳代が21.1%、50歳代が16.3%、60歳代以上が17.1%と若い世代の比率が若干高いとの分布になっている。そして有期雇用の形態を自発的に選択しているか否かについては、51.2%が非自発的に選択しており、やむを得ず働いている理由としては、68.9%が生活費など当面の収入が必要であるためとしており、他の仕事を探したいが見つからず、当面は就職可能な雇用形態で妥協したと解釈することができる。

（2）パート

パートは付加調査の「先週の主たる職場での勤務時間はどのように定められていたか」との問いに対して、36時間以下と回答した雇用者が区分される。ただし勤労基準法（2条）では「1週間の所定勤務時間がその事業場で同じ種類の業務に務める通常の雇用者の1週間の間の所定勤務時間に比べて短い雇用者」とされており、統計上の定義と法律上の定義が異なっている。統計上の定義によるパートを見ると、51.9%と半数以上が週20時間以下の労働時間である。そして36.0%が有期雇用者と重複している雇用者であり、契約期間が定められている、あるいは非自発的な理由から継続的な勤務が期待

できない状態にある。性別は 74.2%が女性であり、さらに年齢別に見ると、男性では 29 歳以下が 33.4%と最も多く、女性は 40 歳代が 26.2%、29 歳以下が 23.3%と続いている。なおパートについては 62.0%が非自発的な理由から形態を選択しており、さらに理由を尋ねると、生活費など当座の収入が必要であるとの回答が 59.3%であった。一般的にパートは仕事と家庭等を両立するために自発的に選択しているケースが多いが、韓国におけるパートは他の雇用形態を探したが見つからずやむをえずパートとして仕事をしているケースが多く、その比率は有期雇用者を上回っている。

(3) 非典型雇用者①－派遣

派遣は 16 万 5 千人で非正規雇用者の 2.9%を占めるに過ぎない。派遣は付加調査の「賃金を先週働いた職場から受け取ったか、あるいは派遣会社または請負会社から受け取ったか」との問いに対して、「派遣会社」と回答した雇用者が区分される。派遣労働者の保護等に関する法律（2 条 1 号）では「派遣事業主が雇用した後、この雇用関係を維持したまま派遣契約の内容にしたがって使用事業主の指揮・命令を受けて、使用事業のために勤務に従事すること」が労働派遣とされる。そして派遣労働者とは「派遣事業主が雇用した者で労働派遣の対象となる者」であり（2 条 5 号）、派遣については、統計上の定義と法律上の定義が事実上一致していると考えられる。派遣については、1998 年に派遣労働者保護等に関する法律が制定され、いくつかの規制のもとで派遣労働が許されるようになった。ただし派遣労働の対象は、専門知識、技術、経験を必要とするなどの 32 業務に制限される、ポジティブリスト方式が採用されている。そして対象業種には製造業は含まれていないなど限定的であり、これが派遣労働者が少ない理由となっている。

さて派遣については、58.5%が有期雇用者と重複している雇用者であり、契約期間が定められている、あるいは非自発的な理由から継続的な勤務が期待できない状態にある。性別は 56.5%が女性であり、年齢層は 29 歳以下が 32.1%と多く、30 歳台が 25.1%、40 歳代が 23.9%と続くなど若年層が比較的多い。また自発的に派遣を選択している者が 63.8%と他の形態と比して高く、そのうち 51.8%が労働時間や賃金など労働条件に満足していると回答している。なお非自発的に派遣を選択している者の 66.3%が、生活費など当座の収入が必要であるためと回答しており、やむを得ず派遣を選択している者も少なくないが、有期雇用やパートと比較すると積極的な理由による選択が多い。

(4) 非典型雇用者②－請負

請負は 62 万 2 千人で非正規雇用者の 10.8%である。請負は付加調査の「賃金を先週働いた職場から受け取ったか、あるいは派遣会社または請負会社から受け取ったか」との問いに対して、「請負会社」と回答した雇用者が区分される。また民法（664 条）で

は「当事者一般がある仕事を完成させることを約定し、相手がこの仕事に対して報酬を支給すること」を請負としているが、統計上の請負はこれよりは範囲が狭く、請負会社が雇用して、この会社の指揮下でこの会社と請負契約を結んだ他の会社で勤務する雇用者のことを指す。

さて請負を見ると、66.6%が有期雇用者と重複している雇用者であり、契約期間が定められている、あるいは非自発的な理由から継続的な勤務が期待できない状態にある。性別は55.1%が男性であり、また年齢層は60歳以下が31.6%と多く、50歳台が28.1%、40歳代が16.9%と続くなど高年齢層が比較的多く、派遣と対比的な年齢分布となっている。また非自発的に請負を選択している者が58.1%であり、そのうち81.1%が生活費など当座の収入が必要であるためと回答している

(5) 非典型雇用者③—日雇い

日雇いは88万3千人で非正規雇用者の15.3%である。日雇いは付加調査の「労働期間を定めているか」との問いに「定めていない」と回答し、「先週の職場は仕事が生じた場合、数日または数週間仕事をする形態か」との問いに「はい」と回答した雇用者が区分される。そして日雇いについては法律上の定義はない。性別は65.1%が男性であり、また年齢層は40歳代33.5%と多く、50歳台が29.8%と続くなど中年層が比較的多い。また非自発的に日雇いを選択している者が88.7%と多く、そのうち84.6%が、生活費など当座の収入が必要であるためと回答するなど、仕方なく日雇いを選んでいることが分かる。

第3節 非正規化の背景

1. 企業側から見た要因

ここまでで各類型別の非正規雇用者の特徴について見てきたが、総じて非自発的な理由で非正規雇用を選択していることが分かる。つまり非正規化については労働供給側ではなく、労働需要側に要因があることが疑われる。そこで「企業パネル調査」(2002年調査)の結果から非正規雇用にかかる企業行動を確認しよう⁵。まず非正規雇用者を活用しているか否かであるが、対象企業の35.0%は非正規雇用者を雇用していなかったものの、12.5%は通貨危機以降に雇用を開始し、13.6%は比重を高めているなど、企業は非正規雇用者の活用を拡大する傾向にあることが分かる。

さらに非正規雇用者を活用している理由を尋ねた結果を見ると(2つまで回答可能)、「低い基本給による人件費節約」を選択した企業が60.1%、「ボーナス等その他諸般の支給から除外」が46.6%、「各種福利厚生費等法定外福利費の適用除外」が36.9%、「社会保障等法定福利費節約」が24.6%と、賃金等のコストの節約を上げた企業が多かった。また「労働需要の変化による雇用調整が容易」が77.8%、「解雇が容易」が37.9%

と、労働需要の変化や業績悪化時のバッファーとしての役割を期待する企業も多かった⁶。つまり非正規雇用者は解雇を含めたコストが低いいためその比重が高まっているという事実が浮かび上がる。

もちろん企業は非正規雇用者の雇用に対してデメリットも感じている。非正規雇用者を活用することの問題点として、26.1%が「業務集中度不足」、23.8%が「高い離職率」、12.7%が「技術・技能不足」、10.2%が「チームワーク、業務連携不足」を挙げている。このように企業は非正規雇用者に対する不満を抱きながらも、非正規雇用者の比重を高めているのは、コストが安いとのメリットがデメリットを上回るからに他ならない。そこでまずは非正規雇用者を雇用するメリットとして企業が挙げている賃金等の金銭的成本の低さについて、その状況を明らかにしよう。

2. 賃金等

(1) 賃金

まず付加調査から正規雇用者と非正規雇用者の定期給与を比較する。なお非正規雇用者も雇用形態により幅があるので、以下では、(a)有期雇用者、(b)パート、(c)非典型雇用者の3つに分けて見ていこう。2009年における、正規雇用者の月平均賃金は220万ウォン、非正規雇用者では有期雇用者が130万ウォン、パートが54万ウォン、非典型雇用者は、派遣が141万ウォン、請負が111万ウォン、特殊雇用が153万ウォン、日雇いが95万ウォン、家内が60万ウォンである。つまり非正規雇用者の賃金は正規雇用者と比べて低く、特にパートで顕著に低いことが分かる。

ただしパートの1週間当たりの平均労働時間は21.2時間に過ぎず、正規雇用者の45.4時間と比べて半分以下である。よって月当たりの平均賃金のみで各雇用形態の賃金水準を判断することは適当ではない。そこで時間給⁷を見ると、正規雇用者は12,600ウォンであるなか、有期雇用者は8,100ウォン、パートは7,100ウォン、派遣が8,800ウォン、請負が6,000ウォン、特殊雇用が9,500ウォン、日雇いが6,000ウォン、家内が4,700ウォンと、やはり非正規雇用者が低い結果となった。

無論このような賃金格差は雇用形態のみに起因するものではない。一般的に勤続年数が長ければ賃金が高くなる傾向にある。勤続年数を重ねると企業特殊能力を始めとした職業能力が高まり、これが賃金に反映されるわけであるが、正規雇用者の平均的な勤続年数は長いので、賃金もその影響で高まっていると考えられる。そこで以下では雇用者の特性を考慮した賃金関数を推計することで、正規雇用者と非正規雇用者との違いに由来する賃金格差を明らかにする。ミンサー型賃金関数は、教育の投資効果や勤続年数が人的資本を通じて賃金を高めるとの人的資本理論に基づいて導出される賃金関数であるが、以下では付加調査(2009年)のマイクロデータを利用して、男女別に雇用者の属性を考慮したミンサー型賃金関数を推計することとする。

$$\ln(\text{wage}) = a + b_1 \text{year} + b_2 \text{year}^2 + b_3 D_{\text{hiseiki}} + \sum_i^4 d_i D_{\text{gakureki}}^i + \sum_i^5 e_i D_{\text{size}}^i + \sum_i^8 d_i D_{\text{industry}}^i + D_{\text{union}}$$

a は定数項、 year は勤続年数である。 D_{hiseiki} は非正規ダミーであり非正規雇用者の場合を 1 とした。 D_{gakureki} は学歴ダミーであり、小卒ダミー、中卒ダミー、専門大学ダミー、大卒以上ダミーの 4 種類から構成され、それぞれ該当する学歴を有する場合を 1 とした。 D_{size} は事業所規模ダミーであり、5～9 名ダミー、10～29 名ダミー、30～99 名ダミー、100～299 名ダミー、300～499 名ダミーの 5 種類から構成され、それぞれ該当する規模の事業所に所属している場合を 1 とした。 D_{industry} は業種ダミーであり、電気・ガス・水道業ダミー、建設業ダミー、卸小売業ダミー、運輸業ダミー、宿泊・飲食業ダミー、放送・通信業ダミー、金融業ダミー、サービス業ダミーの 8 種類から構成され、それぞれ該当する業種の事業所に所属している場合を 1 とした。 D_{union} は労働組合ダミーであり、所属している企業に労働組合が存在する場合を 1 とした。賃金関数の推計結果は表 3 で示したが、ここで重要な点は、男性の場合は非正規雇用者である場合、正規雇用者である場合と比較して 29.9% 賃金が低下し、女性の場合は 15.1% 低下することである。つまり他の事情を一定とした場合、正規雇用者と非正規雇用者の間に賃金格差があることが分かる。

またボーナスを見ると、正規雇用者では 77.7% が受け取っている一方で、非正規雇用者は有期雇用者で 42.4%、派遣で 57.2%、請負で 52.2% にとどまり、パートは 8.8%、日雇いは 0.7% が受け取っているにすぎない。つまりボーナス等の特別給与を含んだ賃金総額ベースでは、正規雇用者と非正規雇用者の格差はさらに拡大する。

(2) 社会保険料

雇用にともなう金銭的負担は賃金だけではなく社会保険料の企業負担もある。社会保険料については、法律に基づき企業等は雇用者の社会保険料の半分を負担するが、一部の雇用者は企業負担の対象外となっている。そしてこの影響もあり非正規雇用者において企業等が社会保険料を負担している雇用者の比率が低くなっている。

第一に国民年金である。国民年金は事業所加入と地域加入に分かれており、事業場加入の場合は 9% の保険料が労使折半される反面、地域加入の場合は 9% を被保険者が支払う。つまり事業場加入ができない場合の保険料負担は倍となる。雇用形態別のどの程度の割合が事業所加入となっているか、つまり保険料の半分を職場が負担してい

るか見ると、2009 年において正規雇用者は 78.9%であるが、非正規雇用者は派遣が 73.2%と比較的高い半面、請負は 58.1%、有期雇用者は 56.5%にとどまり、パートは 7.4%、日雇いは 0.2%に過ぎない（表 4）。

第二は健康保険である。健康保険も職場医保と地域医保の 2 つに別れているが、職場医保の場合は課税勤労所得の 4.48%を労使折半し、地域医保の場合は、所得、財産、自動車保有の状況を勘案した保険料を被保険者が全額支払う。健康保険の場合は、保険料率の算定方法が職場医保と地域医保で異なり、単純に比較することはできないが、職場医保の場合は使用者が保険料の半分を負担する点では同様である。雇用形態別のどの程度の割合で職場医保に加入しているか見ると、正規雇用者は 79.8%であり、非正規雇用者は派遣が 75.7%、請負が 78.2%と正規雇用者と同水準である一方で、有期雇用者は 64.1%にとどまっている。そしてパートは 8.8%、日雇いは 0.4%と極めて低い。

第三は雇用保険である。雇用保険は職場加入しかなく、対象外となった雇用者は保険に入っていない状況である。雇用保険の保険料率は賃金総額の 0.9%であり、労使 0.45%ずつの折半である⁸。雇用保険の加入率を雇用形態別に見ると、正規雇用者は 67.6%である中、派遣が 77.1%、請負が 70.3%と正規雇用者を上回り、有期雇用も 62.0%であるが、パートは 9.1%、日雇いは 5.1%に過ぎないなど、国民年金や健康保険と同様の傾向を示している。

以上をまとめると、非正規雇用者の中でも、派遣と請負の社会保険加入率は正規雇用者とあまり差がないが、パートや日雇いについては極めて低い加入率となっている。パートや日雇いについて社会保険への加入率が低い理由については 2 点が考えられる。第一は労働時間あるいは雇用期間の短い雇用者が社会保険の職場加入の対象から外れていることである。社会保険の職場加入の対象となるには、職場が対象となっていることに加えて、被保険者が契約期間と労働時間について一定の要件を満たすことが必要である。国民年金については、労働時間が月 80 時間未満の者、あるいは雇用契約期間が 1 月未満の雇用者は除外される。また健康保険も国民年金と同様である。さらに雇用保険は、雇用期間が 1 ヶ月未満の日雇いを除く雇用者で、かつ月の労働時間が 60 時間以上の 65 歳未満の者が対象である。パートについては週 15 時間未満の者の割合が 21.9%、20 時間未満が 36.0%であり、日雇いについてはそれぞれ 5.0%、8.2%である。つまりこれら雇用者は職場加入の対象から外れており、これも社会保険の職場加入率が低い原因の一つとなっている。

しかしこれだけではパートや日雇いの社会保険加入率が 10%を切る低いほど低い理由を説明できない。そこでもう一つの要因として考えられる、過去においてパートや日雇いを多く雇用する事業所が社会保険の職場加入義務の対象から外れていた点につき考察する。社会保険の職場加入の対象となるには、そもそも事業所が対象となっていることが必要である。しかし従来は職場加入の対象となる事業所は限定されており、

これが少しずつ拡大されるとの歴史をたどってきた。まず国民年金については、1988年の設立時には対象が「10人以上の事業所」に限定されていたが、1992年には「5人以上の事業所」、2003年には「1人以上の事業所」に対象が拡大された。また健康保険についても、1977年の設立時には対象が「500人以上の事業所」と限定されていたが、1979年には「300人以上の事業所」、1988年に「5名以上の事業所」、2001年に「1名未満の事業所」と対象が拡大された。さらに雇用保険は、1995年の設立時には「10名以上の事業所」が対象であったが、1998年には「1名以上の事業所」まで対象が拡大されている。現在においては国民年金、医療保険、雇用保険とも1名以上の事業所に対象が拡大されており、これはパートや日雇いの社会保険加入率が低い直接の理由にはならないが、特に対象となって歴史の浅い事業所、すなわち従業員が1～4名の事業所については、過失あるいは故意で加入していない可能性がある⁹。このようななか、1～4名の事業所に属する者の比率はパートで43.0%、日雇いでは43.1%と高いことから、これもパートや日雇いの社会保険加入率を引き下げる要因として作用している可能性がある。

ここで社会保険料を企業のコスト負担の面から見ると、企業にとって社会保険料負担がない雇用者は、週当たりの労働時間が15時間未満ないしは20時間未満の者に限定されているが、このような制約の付いた者を雇ってまで社会保険料にかかるコストを削減するインセンティブはない。よって社会保険料負担については企業が非正規雇用者の雇用を選好する理由にはならないと考えられる。

3. 解雇コスト

(1) 正規雇用者の解雇

次に企業が非正規雇用者を雇用するメリットとしてあげている低い解雇コストについて考察する。韓国では正規雇用者の解雇が相対的に難しい。韓国における整理解雇は1998年における勤労基準法（日本の労働基準法に相当）の改正により、整理解雇する場合に満たさなければならない4つの条件が明記された。ただしこれは1998年以前に整理解雇が自由であったことを意味するわけではなく、それ以前には判例によって整理解雇四要件が確立していた、判例により確立し、1998年において勤労基準法に明記された整理解雇四要件は、①緊迫した経営上の必要性、②使用者による解雇回避努力、③合理的かつ公正な基準による解雇対象者選定、④労働者代表との誠実な協議であり、日本においては判例によって確立している整理解雇要件と同じである。この四要件は諸外国の解雇要件に比べて厳しく、韓国の企業が整理解雇をするためのハードルは高いと言える。

なお整理解雇四要件及びその解釈は1989年に整理解雇四要件が示された判例の確立以降変化している。第一は1998年において勤労基準法へ明記された時点である。勤

労基準法においては、「使用者が経営上の理由により雇用者を解雇しようとした場合、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合経営悪化を防止するための事業の譲渡・引受・合併は、緊迫した経営上の必要があると見る。」と規定され、企業構造調整のための整理解雇の場合、経営上の必要性との要件を満たすこととなった。この点においては整理解雇のハードルが低くなったと考えることができる。ただし労働組合を配慮して、整理解雇を予定している日から 60 日前までに労働組合等に事前通報する義務を企業に課す条項が盛り込まれた。勤労基準法では解雇を行う場合は少なくとも 30 日前までに本人に事前通告することを義務づけているが、整理解雇の場合はこれに条件が上乗せされることとなり、整理解雇のハードルを高めたと考えられる。第二は 2002 年である。2002 年の大法院判例では、整理解雇四要件の全てを満たさなければ整理解雇ができないとの判断を変更した。これによって、緊迫した経営上の必要性がある、使用者による解雇回避努力がなされた、合理的かつ公正な基準により解雇対象者を選定したといった要件が満たされれば、労働者代表との誠実な協議との要件を満たさなくても、整理解雇が可能となることとなった。具体的な事例として、①整理解雇計画を労働組合に通報した後、5 回に渡り労使協議を開催し、第三者の仲介により 3 回に渡り労使懇談会を行うなど整理解雇方案に対して協議がなされた場合、②使用者が協議を要請したにもかかわらず、労組が特別な理由なくこれを無視して、議論自体を拒否した場合などが当てはまる。第三は 2003 年である。2003 年の大法院判例では、緊迫した経営上の必要性が将来的な危機に対しても認められた。この判例では、緊迫した経営上の必要性は、企業が倒産を回避する場合にのみには限定されず、将来に直面する可能性に対処するため、人員減が客観的に見て合理的であれば認定される場合があるとした。なお整理解雇の事前通報は 1998 年以降 60 日以前とされていたが、2007 年の勤労基準法の改正によりこれが 50 日以前に改められた。

整理解雇四要件及びその解釈は、通貨危機以降、総じて整理解雇のハードルを下げる方向で変化しているが、OECD 諸国と比較した解雇困難度にはあまり変化がない。OECD は解雇に関する規制の程度について、Employment Protection Legislation(EPL)として数値化している。これによると韓国の EPL は 1990 年代後半に 2.4 であったが、2003 年も 2.4 であり変化はない。また 1990 年代前半は OECD 加盟 28 カ国中 9 番目、2003 年は 10 番目に解雇規制が厳しい国とされ、ともに日本と同順位である。つまり韓国の解雇規制は相対的に厳しい状態で変化がないと考えることができる。

(2) 非正規雇用者の解雇

非正規雇用者については契約期間が定められていない無期契約雇用者と契約期間が定められている有期契約雇用者があるが、まずは有期契約雇用者について考察する。有期契約雇用者の場合は、勤労契約当事者間の勤労関係は特別な事情がない限り、期

間満了とともに使用者の解雇等別途の措置を待つことなく勤労者としての身分関係は当然に終了する（キムスボク 2008：64）。ただし同一人物と反復して有期雇用契約を行うケースについて、必要がなくなった時点でそれ以上の雇用契約を結ばないことが可能かとの点は問題となる。有期雇用契約の反復は有期雇用者が有するデメリットである仕事を一から教えるコスト（スターティングコスト）を抑えるとともに、無期雇用者が有する解雇の困難さを回避する効果がある。反復雇用されるなか、ある時点で契約を打ち切られる、いわゆる雇い止めについては、契約期間の終了による契約更新拒否が事実上の解雇に該当して、勤労基準法にある要件を満たすことが必要となる可能性がある。一律的に規定することはできないものの、労働契約を特別に有期契約とする必要性の有無、期間を定める目的と当事者の心情、反復更新による契約更新に対する合理的かつ相当な期待が形成されているか否か、当該事業所の契約慣行等を総合的に考慮して判断しなければならない（キムスボク 2008：65）。なお後述するように、2007年以降は2年を超える期間雇用した場合は無期契約として扱うことが必要となった。よって、現在においては雇い止めに適当な理由が必要か否かとの議論は意味を失っている。

次にパートについて考察する。契約期間に定めがあるパートについては有期雇用者と同様であるが、契約期間に定めがないパートについては正規雇用者と同様の雇用保護を受けるかが問題となる。パートであっても相当な理由なく解雇することは、勤労基準法23条1項違反となり、解雇が無効となる。しかしながら業務量が減少しパートが行う業務がなくなり、パートを雇用する必要がなくなった場合は、パートが臨時的性格を有していることを勘案すると、解雇は一般的に適当であると解釈できる。そして正規雇用者を解雇する場合と比較して合理的な差異が生ずるべきである（キムスボク 2008：389）。つまり相当な理由があれば、パートの解雇は正規雇用者の解雇よりハードルが低いと考えることができる。

そして最後に派遣についてである。李緘（2002：158-159）は、派遣労働者は派遣期間だけ雇用され、その期間が終わると仕事を持たない「待機労働者」になる点、また派遣労働者の派遣形態として、派遣元に常時登録されている「常用型」、派遣元の名簿に登録され派遣先の要求に応じて派遣労働契約が締結される「登録型」、派遣先の必要により派遣労働者を一時的に募集して労働契約を締結する「募集型」の3種類に分けられる点を指摘した。そして登録型と募集型の労働契約は派遣終了によって消滅するので、派遣労働者の地位が極めて不安定である点、実際には募集型の派遣労働が多く利用されている点を示した。つまり派遣についても正規雇用者と比較して事実上の解雇が容易であると考えられることができる。

第4節 労働組合と非正規雇用者との関係

前節では、正規雇用者と比較して非正規雇用者は、賃金コストが低く、解雇コストも低いことを明らかにしたが、これによって企業は非正規雇用者の雇用を嗜好していると考えられる。なお韓国においては労働組合が非正規雇用者の雇用嗜好を助長していると思われる。

1. 非正規雇用者の労働組合加入率

まずは非正規雇用者の労働組合加入率を見る。有期雇用者で労働組合に加入しているとした者の比率は3.5%と低水準にとどまっており、73.9%は事業所に労働組合がない、19.8%は事業所に労働組合があるが加入資格がないと回答した。またパートは0.4%が労働組合に加入していると回答したが、87.2%は労働組合がない、11.5%は加入資格がないとした。さらに派遣は3.1%が労働組合に加入していると回答したが、82.2%は労働組合がない、11.4%は加入資格がないとした。請負は3.5%が労働組合に加入していると回答したが、90.7%は労働組合がない、4.5%は加入資格がないとした。一方で正規雇用者については、17.3%が労働組合加入していると回答したが、69.3%は労働組合がない、6.2%は加入資格がないとしている。よって非正規雇用者は正規雇用者と比較して労働組合に加入していない可能性が高いことが分かる。

非正規雇用者の労働組合加入率が低い理由の一つは、労働組合のない企業に所属する可能性が高いことである。労働組合の有無は事業所の規模によって変化する。すなわち1~4名の事業所の場合96.5%で労働組合がなく、5~9名で66.8%、30~99名で56.9%、300~499名で29.5%と、規模が大きくなるほど労働組合がない事業所の比率が低下する。一方、正規雇用者と比較して非正規雇用者は小規模な事業所に所属する比率が高くなり、特にパートや日雇いでその傾向が顕著である(表5)。非正規雇用者の労働組合加入率が低いもう一つの理由は、事業所に労働組合があっても加入資格がない可能性があるからである。労働組合がある事業所に所属する雇用者で加入資格がない者の比率は、正規雇用者が20.3%である一方で、有期雇用者は75.9%、パートは89.8%、派遣は64.0%、請負は48.7%であるなど、非正規雇用者の比率が高い。この理由は労働組合が非正規雇用者に開かれていないためである。イジュヒ・イソンギョン(2003: 66)は、2002年の事業体パネル調査の結果、非正規雇用者の労働組合加入資格を明示している場合は、民主労組所属労組で13.5%、韓国労組所属労組で7.5%である一方で、非正規雇用者を除外する規定を盛り込んだ労組はこの3~4倍にのぼるとしている。

2. 労働組合が賃金に与える影響

労働組合が賃金に与える経路としては賃金交渉がある。2005年における賃金交渉について見ると、使用者側が提示したベースアップ額は3.4%、労組側は8.4%を提示したが、

最終的には 4.7%で妥結した。労働組合の賃金上昇に向けた取り組みに効果が見られるか否かについては、労働組合が存在する企業で勤務する労働者の賃金と、存在しない企業で勤務する労働者の賃金の違い（以下「賃金プレミアム」とする）があるか検証することで明らかにすることができる。前節で示した賃金関数の推計を改めて見ると、男女とも労働組合ダミーにかかる係数がプラスで有意となっており、男性については労働組合のある企業で勤務する場合は 17.6%、女性については 19.8%賃金が高まるとの結果となっている。つまり労働組合の賃金上昇に向けた取り組みには効果が見られると考えることができる。

しかし非正規雇用者の場合は、労働組合に加入する資格がない場合が多い。また労働組合が非正規雇用者の代わりに賃金交渉を行うことはそれほど多くなく、直接雇用の場合には 13.7%、間接雇用の場合は 5.7%に過ぎない(韓国労働研究院 2008:121-122)。つまり非正規雇用者は、正規雇用者ほどには労働組合の存在により賃金が増している可能性がある。そこで賃金関数を正規雇用者と非正規雇用者を別々に推計して、それぞれの労働組合ダミーの係数について比較することとする。賃金関数を正規雇用者と非正規雇用者に別々に推計した結果は表 6 のとおりである。

この結果から正規雇用者及び非正規雇用者ともに労働組合ダミーは正で有意であり、賃金プレミアムが存在するとの結果となった。しかしながら、係数の大きさは正規雇用者の方が大きく、労働組合が存在する企業に勤務する場合、正規雇用者では 19.3%賃金が増する一方で、非正規雇用者では 7.5%増するに過ぎない。つまり非正規雇用者の場合は、労働組合の活動が賃金に与える効果は小さいと考えることができる。

3. 労働組合が雇用保護に与える影響

日本の「平成 18 年版経済財政白書」では非正規雇用者の規制が正規雇用者に比べて大きく緩和された国々において、非正規雇用者が急速に拡大したとの OECD による分析を紹介した上で、日本では非正規雇用者に関する規制緩和がなされ、これが非正規雇用者比率の高まりの一要因になったと分析している。詳しく解説すると、OECD の EPL について、正規雇用者と非正規雇用者の EPL の差が大きくなるほど、非正規雇用者比率が高まるとの因果関係があるとしている。そして日本は 1990 年後半から 2003 年の間に非正規雇用者の EPL が下がる（雇用保護の程度が低下する）形で差が拡大しており（表 7）、経済白書ではそれを根拠として、非正規雇用者に関する規制緩和により非正規雇用者が増加したと結論付けている。この分析を韓国に当てはめてみよう。韓国では 1990 年代後半における正規雇用者の EPL は 2.4 であり、2003 年においても数値は変化していない。これは全く日本と同様の数値及び動きである。なお 1990 年代後半における非正規雇用者の EPL は 1.7 であり、2003 年においても数値に変化がない。これは同じ期間に 1.6 から 1.3 に低下した日本とは異なる動きである。つまり韓国におい

ては、1990年代後半から2003年の間に非正規雇用者の雇用保護の程度には変化がなかったことを意味している。そして正規雇用者のEPLにも変化がなかったため、正規雇用者と非正規雇用者のEPLの差は1990年代後半から2003年までの間に変化がない。よって、正規雇用者と非正規雇用者のEPLの差が大きくなるほど、非正規雇用者比率が高まるとのOECDが示した因果関係が当てはまるならば、韓国では非正規雇用者比率が高まることはないはずである。しかし実際には韓国の非正規雇用者比率は高まっているので、OECDが示した因果関係は韓国には当てはまらないこととなる。

ただし韓国においては1998年以降、実質的には正規雇用者の雇用保護の水準が高まっていると考えられる。EPLは判例等も含めた法律上の雇用保護の水準を示している。そして確かに法律上は雇用保護の水準に変化が見られない。しかし韓国では法律に上乗せする形で企業と労働組合が労働協約¹⁰を結んでいる場合が多い。つまり法律で定められている基準は最低ラインに過ぎず、使用者と労働組合で締結される団体協約により、整理解雇のハードルが更に高められている企業が少なくない¹¹。そして、1998年以降に労働協約が多くの企業で強化され、正規雇用者の雇用保護の水準が高まったと考えられる。

団体協約とは、賃金、勤務時間、休日といった労働条件、労使協議、組合専従者、ユニオンショップといった労働組合に関すること等の事項について、使用者と労働組合が交渉した上で、文書で締結した協定であり、使用者と雇用者はこれを遵守し誠実に履行する義務を負っている。労働部は2003年10月基準で830あまりの団体協約書を集めた上で、韓国労働研究院がそれを分析している。その結果は労働部より公表されており（労働部2003）、以下では、この結果を利用しつつ、団体協約により正規雇用者の雇用保護の水準が高められた実態について見ていきたい。

整理解雇時における労働組合の参与に関する規定は、サンプルとされた団体協約の60.3%に盛り込まれており、1996年に行われた同様の調査時の53.4%より割合が高まっている。また協約の内容を詳しく見ると、「組合に通報あるいは組合と協議後に整理解雇を実施する」との規定を置くものが59.0%、「組合と合意後に実施する」との規定を置くものが32.4%となっている¹²。なお前者には勤労基準法の規定の再確認ともいえるが、後者は法律では規定されていない条件を加えることから、整理解雇のハードルを高める効果を生じせしめることとなる。

またサンプルとされた団体協約の33.6%には、企業分割・合併・譲渡時の雇用継続に関する規定が盛り込まれている。このような企業構造調整の際の雇用継承に関しては、勤労基準法には規定がなく、代表的なケースで判例が積み重ねられている段階である。このように団体協約は勤労基準法にない規定を上乗せすることで、企業の構造調整のハードルを高くしている。そしてこのような上乗せ条項を導入する動きは、1997年に韓国が通貨危機に陥ったときに、多くの企業が整理解雇に踏み切ろうと試みた後

に、その動きを封じるため強まったと考えられる。

ただし団体協約における規定を守らなければ整理解雇が無効になるわけではない点には注意が必要である。労働組合及び労働関係調整法では、団体協約に定められた解雇手続きを履行しなかった場合の罰金を1,000万ウォンと定めている(92条2号)。しかし解雇が無効になるか否かは労働委員会により判断される。労働協約に整理解雇を行うためには組合の同意が必要と規定されているなか、組合の同意なしに整理解雇を行った場合、誠実に協議を行わないなど使用者側に問題があれば解雇は無効となる可能性が高いが、組合が協議に応じないなど組合側に問題があれば解雇が有効になる可能性が高い¹³。

4. 労働組合の活動先鋭化が賃金や雇用保護水準に与える影響

労働組合が主張する賃金上昇率に譲歩する、あるいは団体協約に正規雇用者の雇用保護水準をさらに強める条項を導入することは、企業の業績にも大きく関わることであり、使用者側がその導入を簡単に受け入れるとは思えない。しかし1998年以降先鋭化した労働組合の活動が使用者側を押し切る形で、賃金上昇がなされるとともに、雇用保護水準をさらに強める条項が団体協約に導入されていった。1998年に発足した政労使委員会には、労使が譲歩することにより硬直化した労働市場の柔軟化に寄与することが期待されたが、十分な成果をあげることなく中断された。そして労使の対立が深まる中、賃金上昇が認められ、また雇用者側に有利な労働協約が多くの企業で導入され、それら企業は業績が悪化しても、機動的な賃金抑制や人員削減との手段をとることが難しくなっている。

通貨危機以降の労使紛争について簡単にまとめよう。まず発生件数であるが、1995～97年は毎年100件に満たなかったが、1998年は129件と増加した後、2000年には250件、2002年には322件となり、2004年は462件と年々増加の一途をたどっている。また損失日数であるが、1990年代中盤に一時期少なくなっていたものが、1998年以降は1,000日を超えない年はなくなり、1998～2004年の平均で1,410日となった。

このように通貨危機以降、労使紛争が多発するようになったが、労使紛争に関しては使用者側に不利に働く法律が存在する。労働組合及び労働関係調整法は、「使用者は争議行為の期間中、その争議で中断された業務を行うために、当事者と関係のない者を採用し、また代えることができない」(43条1項)、「使用者は労働争議期間中、その争議行為で中断された業務を請負又は下請に受けさせることができない」(同2項)、との規定を置いており、これが労働組合のバーゲニングパワーを強めている(チョンガンミョン:2004)。つまり労働争議が起こると、企業は生産活動の継続に支障が生じ、長期化すれば深刻な被害を受けることとなる。これにより労働争議を通じて使用者側が妥協するケースが必然的に増えることとなる。

ただし整理解雇については団体交渉の対象にはならないとの 2001 年の大法院判例がある。判例では、緊急な経営上の必要により行う、いわゆる整理解雇の実施は、使用者の経営上の措置であることから、整理解雇に関する労働組合の要求内容が、使用者は整理解雇をしてはならないという趣旨ならば、使用者が有する経営権の根本的な制約となることとなり、原則的に団体交渉の対象にすることができないとしており(金憲洙 2009 : 154)、整理解雇に対抗してストを行うことが違法との判断が出された。よって整理解雇に対抗したストについては代替要員を雇うことは可能である。また違法なストに対しては警察権を使用することができ、使用者側は整理解雇に対抗するストに対しては、スト参加者の排除や代替要員の雇用により正常操業を行うことが可能となる。ただし実際は、労組は違法であってもストを行い、2009 年においても双竜自動車で整理解雇に対抗する大規模なストが行われた。

第 5 節 政府による非正規雇用者対策

1. 期間制及び短時間雇用者保護等に関する法律の制定

2007 年 7 月に「期間制及び短時間雇用者保護等に関する法律」(以下、「期間制法」とする)が施行された。この法律は非正規雇用者に対する不合理な差別を是正して、非正規雇用者の勤労条件保護を強化することを目的とした法律である。法律の要点としては以下の 3 点を挙げることができる。

第一は、非正規雇用者に対する不合理な差別の禁止である。差別を受けた雇用者は、労働委員会に対して是正命令を出すように要請でき、労働委員会の是正命令を履行しなかった企業は過怠料を払うことを命じられる。第二は、反復して契約される有期雇用者に対する保護である。有期雇用者の契約期間は最長 2 年に制限される。また契約の反復により 2 年以上雇われる有期雇用者は、無期雇用契約を締結した雇用者とみなされ、正規雇用者並みの雇用保護を得ることができる。第三は、パートに対する保護である。パートの残業は週 12 時間に制限され、パートは不当な超過勤務を拒否することができ、それを理由とした不利益は処罰の対象となる。

この 3 点の中では、非正規雇用者の雇用の安定性確保との観点から、反復して契約される有期雇用者に対する保護が重要であるため、詳細な検討を加える。期間制法では有期雇用者の使用に関して期間を 2 年に限定することを原則として、使用者が 2 年を超過して有期雇用者として使用した時は、期間を定めない労働契約を結んだ雇用者と見なすとした。なお期間制法の導入とともに廃止されたが、勤労基準法では労働契約期間を 1 年以内と定めていたため、ここで問題となるのは期間を何度も反復更新していた雇用者である。なお 2 年間の起算時期は、2007 年 7 月 1 日以降における、労働契約を締結あるいは更新した時点、また既存契約を延長した時点となる。よって 2009 年 7 月 1 日以降順次、企業は他の有期雇用者を新たに雇用するか、有期雇用者を無期

雇用者に転換するかとの選択を迫られる。2年間の期限を迎える有期雇用者の多くが無期契約として継続雇用されるのか、契約終了となって職場を去るのか、現在のところ統計を得ることができない。しかし労働部によれば、政府が有期雇用を継続して雇用するのか他の人を採用するのか、企業にアンケートを行ったが、有期雇用は2年間だけ雇用して、抜けた穴を新しい有期雇用者を雇うことで埋めるとした企業が7~8割を占めたとしている¹⁴。

企業にとっては、正規雇用者のデメリットである解雇の困難さと、非正規雇用者のデメリットであるスターティングコストの双方を解消するため、有期雇用の反復雇用を行ってきた。政府はこの法律によって、企業が有期雇用者を反復雇用する代わりに正規雇用者に転換するようになることを期待していた。しかしながら企業は、正規雇用者への転換を行わず、新しく採用する非正規雇用者でその穴を埋めるとの行動をとることが予想されている。これは正規雇用者を雇用することのコストが、非正規雇用者を新しく雇う際のスターティングコストを上回っているためと考えられる。そして2年で職場を追われる有期雇用者が増加する結果を招いた。政府はこの結果を憂慮して、有期雇用者の最長契約期間を2年から4年に延長する法律改正案を国会に提出している。

2. 韓国が高失業率国となるリスク

第二の問題は、この法律により非正規雇用問題が他の問題、具体的には高失業問題に転化する可能性がある点である。雇用保護規制が強かったイタリアやドイツなどでは、雇用保護規制の低下と失業率の低下が同時に見られるなど、解雇の難しさと失業率に正の相関が見られる場合があり¹⁵、労働者の解雇コストが高いなど労働市場が硬直的であると、企業が労働者の雇用に慎重になり、結果として失業者が多く生み出される可能性がある。韓国の場合も正規雇用者については解雇が難しいが、事実上解雇が容易な非正規雇用者が存在し、企業は非正規雇用者の雇用にはそれほど慎重にならなかったため、失業者が増えなかったとも解釈できる。

しかし今後は、事実上の正規雇用者を非正規雇用者として有期雇用契約で雇うことが難しくなることから、非正規雇用者として吸収されていた人々が、失業者となり構造的な失業率が上昇することが起こりうる。もちろん有期雇用者を2年毎に交代させれば、解雇コストを小さくすることは可能であるが、スターティングコストとのデメリットが生ずる。今後韓国が高失業国になるか否かは、企業が反復雇用できない非正規雇用者をどの程度需要するかにもよるが、いずれにせよ構造的な失業率の上昇につながる可能性がある点は否定できない。

3. 実効性の高い非正規雇用対策とは

韓国においては労働組合の要求によって生産性を上回る賃上げ要求が出され、企業がこれを受け入れざるを得ないケースが多い。また正規雇用の雇用保護が法制上も強く、これに団体協約が上乘せする形で雇用保護が更に高まっていることから、正規雇用の整理解雇は極めて難しい。このように正規雇用者は雇用や処遇の面で強い権利を有しているが、これを放置すれば、企業は非正規雇用者を採用するか、その道も閉ざされれば採用を手控えるしかない。つまりこのままでは非正規雇用問題は解決しないと同時に、非正規雇用問題が高失業問題に転じる可能性もある。ではどのようにすれば副作用なしに非正規雇用問題を解決できるのでしょうか。この問に対する回答を探るためには、オランダの事例を検討することが有効である。オランダでは1970年代後半から1980年代初頭にかけて「オランダ病」と揶揄される経済的な危機的状況に陥った。すなわち生産性を上回る賃金上昇が続いた結果、企業は雇用を維持できなくなり失業率が急速に高まり始める等の経済問題が生じた。しかしオランダでは1982年に政府、使用者、労働組合が合意を結び（ワッセナー合意）、使用者側は雇用の維持に、また労働組合側は賃金の抑制に応じることで、双方が譲歩して、経済的な難局を乗り切ることに成功した。

韓国でもそのような方法で解決を得るチャンスがあった。1998年に四大構造改革の一つとして労働構造改革が行われたが、その目玉の一つとして掲げられた「労使の協調の枠組み作り」の下で、政労使委員会が開催され、労使の譲歩の足がかりができた。そして1998年の上半期には使用者側は雇用の確保、労働組合側は名目賃金の切り下げを受け入れることを合意するなど一定の成果が生じた。しかし企業が雇用調整圧力を強めたことに労働組合が反発を強め、1998年の半ばには双方譲歩の構図が崩れ、1998年12月に民主労組、1999年4月には韓国労組が脱退するに至り、労使協調の糸口が絶たれてしまった。

このように労働組合が強気である要因の一つとして、政府は大企業を絶対に倒産させないとの慣行が長年続けられたこともある。しかし現在においてはそのような慣行は弱まり、どのような企業も倒産するリスクにさらされている。そこで組合も、少なくとも生産性を上回る賃上げ要求を手控えるとともに、必要時には整理解雇を容認することで企業の存続を図ることが重要であると考えられる。そしてこのような組合の発想の転換こそ非正規問題の本当の解決にもつながる。

おわりに

本稿では韓国における非正規化について、まず現状と特徴を概観した上で、発生した背景を考察した。まず非正規化の現状については、1990年代中盤から2000年初頭にかけて非正規化が進み、その後は非正規雇用者比率が高い状態が続いたことが分かっ

た。また非正規化は、有期雇用者を中心に進んでいること、有期雇用者はフルタイムで働きながら雇用は不安定であること、また他の雇用形態も含めて、非自発的に雇用形態を選択している場合が多いことが分かった。さらに企業は賃金や解雇コストを引き下げるため非正規雇用者の雇用を選好していること、賃金や解雇コストは非正規雇用者で低いことを明らかにした。そして非正規雇用者の賃金や解雇コストが低い要因として、労働組合の行動により、主に正規雇用者の賃金や解雇コストが高まっていることが、非正規雇用者のコストを相対的に低くしていることを指摘した上で、非正規化の要因の一つは労働組合による正規雇用者保護にあるとした。また政府の非正規雇用者保護政策については、非正規職の雇用喪失につながる可能性があるとして、正規雇用者の賃金や解雇コストを低下させることが必要である点を示した。なお本稿においては非正規化が進んだ要因の一つとして、労働組合による正規雇用者の保護を挙げたが、これは、正規雇用者の賃金や解雇コストが高いため企業が非正規雇用者を選好している点、正規雇用者の賃金や解雇コストは労働組合によって引き上げられている点から類推している。しかし厳密には、個々の企業における労働組合にかかる状況と非正規雇用者雇用の状況を示すデータをもとに定量的にその関係を示すべきであろう。また非正規化の要因については労働組合だけでなく、グローバル化の進展や売上の変化拡大など企業が直面する環境変化も影響すると考えられるが、本稿では労働組合以外の要因と考えられる点には焦点を当てなかった。以上は本稿で残された課題である。

参考文献

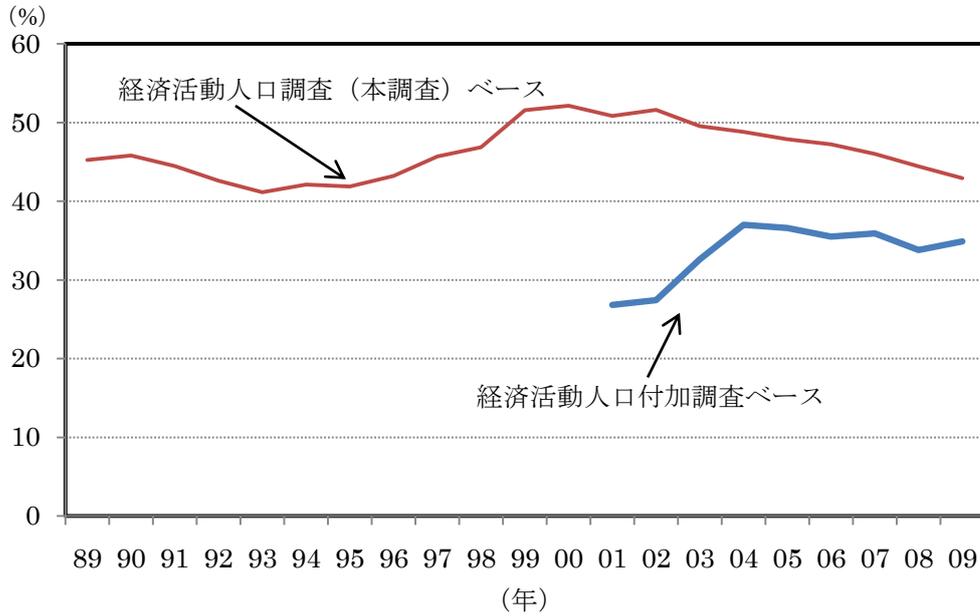
韓国語

- キムスボク（2008）『非正規職労働法』中央経済。
- 金憲洙（2009）『労働組合及び労働会計調整法（第3版）』法元社。
- 労働部（2003）『団体協約分析』団体協約分析に関する学術研究領域事業資料。
- 労働部（2005）「05年経済活動人口付加調査結果分析」報道資料。
- アンジュヨプ・キムドンベ・イシギョン（2003）『非正規勤労実態と政策課題（Ⅲ）』
韓国労働政策研究院。
- イジョンフン・イジョンヒョン（2004）「労使関係と雇用創出—労働組合の効果を中心に」
『韓国経済の構造変化と雇用創出』韓国労働研究院, pp.526-557。
- イジュヒ・イソンギョン（2003）『非正規職労使関係』韓国開発研究院。
- チョンガンミョン（2004）「韓国労働市場の硬直性と今後の課題」『調査統計月報』2004
年8月号 韓国銀行, pp.23-53。
- 韓国労働研究院（2008）『WPS2005 韓国の事業体と労働』。

日本語

- 金裕盛（2001）『韓国労働法の展開』信山社。
- 李鋌（2002）『整理解雇と雇用保障の韓日比較』日本評論社。

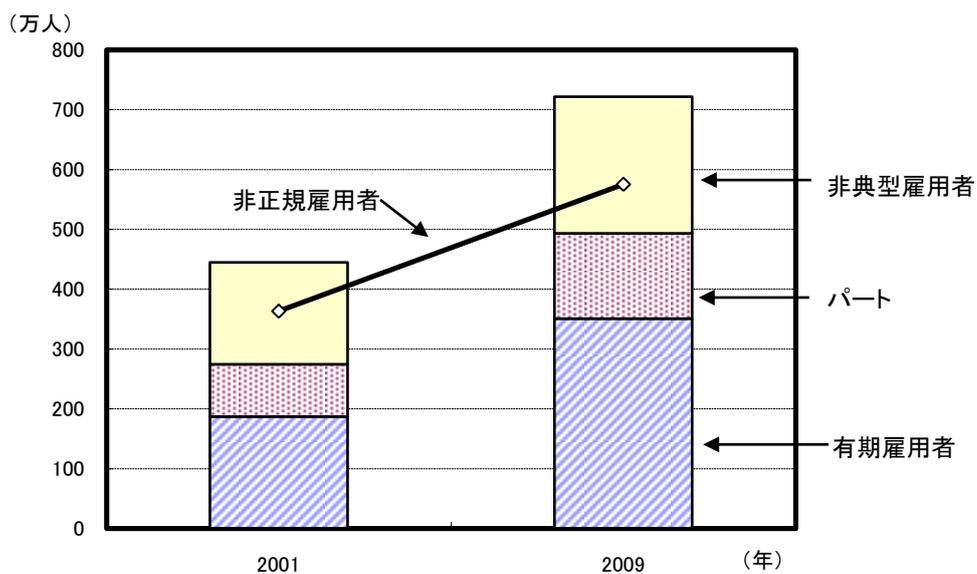
図1 非正規雇用者比率の推移



(出所) 統計庁データベースにより筆者作成。

- (注) 1. 経済活動人口調査（本調査）ベースは、臨時職と日雇いを合わせた数値を非正規職の数値としている。
 2. 経済活動人口調査（本調査）ベースの数値は年平均値である。
 3. 経済活動人口付加調査ベースの数値は毎年8月の数値である。

図2 雇用形態別にみた非正規雇用者の増加



(出所) 統計庁データベースにより筆者作成。

表1 非正規雇用者の雇用類型別特徴

(%)

	有期	パート	派遣	請負	日雇い
男性	48.0	25.8	43.5	55.1	65.1
女性	52.0	74.2	56.5	44.9	34.9
29歳以下	24.9	25.9	32.1	11.1	6.9
30歳代	20.6	17.0	25.1	12.3	13.8
40歳代	21.1	23.7	23.9	16.9	33.5
50歳代	16.3	13.8	10.9	28.1	29.8
60歳以上	17.1	19.5	8.0	31.6	16.0
非自発的理由で選択	51.2	62.0	36.2	58.1	88.7
生活費等当座の収入が必要	68.9	59.3	66.3	81.1	84.6
求める分野の仕事がない	14.8	11.0	13.0	12.4	6.5
専攻や経歴に合う仕事がない	4.7	2.7	5.7	2.2	1.5

(出所) 経済活動人口付加調査(2009年)の特別集計により筆者が作成。

表2 雇用類型の平均賃金

	正規	有期	パート	派遣	請負	日雇い	特殊	家内
月収 (万ウォン)	220	130	54	141	111	95	153	60
時給 (ウォン)	12,600	8,100	7,100	8,800	6,000	6,000	9,500	4,700

(出所) 経済活動人口付加調査(2009年)の特別集計により筆者が作成。

(注) 月収は千ウォン単位四捨五入、時給は百ウォン単位四捨五入。

表3 ミンサー型賃金関数の推計結果（男女別）

	男性		女性	
	(係数)	(t 値)	(係数)	(t 値)
勤続年数	0.370	30.84***	0.127	11.02***
勤続年数の二乗	-0.001	-30.52***	-0.000	-11.88***
非正規ダミー	-0.299	-28.83***	-0.151	-16.85***
労働組合ダミー	0.176	17.05***	0.198	17.18***
【学歴ダミー】				
小学校卒	-0.169	-7.19***	-0.124	-5.72***
中学校卒	-0.187	-10.82***	-0.129	-7.91***
専門大学卒	0.047	3.65***	0.148	10.54***
大学卒以上	0.241	23.37***	0.317	24.62***
【事業所規模ダミー】				
5～9名	0.131	8.52***	0.088	6.55***
10～29名	0.292	20.06***	0.182	14.24***
30～99名	0.371	24.10***	0.296	21.64***
100～299名	0.467	26.20***	0.310	16.83***
300～499名	0.639	35.82***	0.456	22.81***
【産業ダミー】				
電気・ガス・水道業	0.151	4.81***	0.318	3.88***
建設業	0.067	4.53***	0.218	6.94***
卸・小売業	0.025	1.48	0.057	3.46***
運輸業	-0.265	-14.56***	0.113	2.83***
宿泊・飲食業	-0.172	-5.95***	-0.019	-1.06
情報通信業	0.148	6.63***	0.282	8.69***
金融・保険業	0.189	9.87***	0.412	20.93***
サービス業	0.077	6.86***	0.170	12.63***
定数項	-0.655	-30.79***	-0.811	-38.12***
サンプルサイズ		13,093		10,139
F 値		518.80		326.79
Adj R ²		0.453		0.403

(出所) 経済活動人口付加調査(2009年)の個票データにより筆者が推計。

(注) 1. 学歴、事業所規模及び産業ダミーのレファレンスグループは、それぞれ「高校卒」、「1～4名」、「製造業」。2. ***は有意水準が1%水準を満たす。

表4 雇用形態別社会保険の加入率

(%)

	正規	有期	パート	派遣	請負	日雇い
国民年金（事業所加入）	78.9	56.5	7.4	73.2	58.1	0.2
健康保険（職場医保）	79.8	64.1	8.8	75.7	78.2	0.4
雇用保険	67.6	62.0	9.1	77.1	70.3	5.1

（出所）経済活動人口付加調査（2009年）の特別集計により筆者が作成。

表5 雇用形態別の所属事業所規模

(%)

	正規	有期	パート	派遣	請負	日雇い
1～4人	15.8	16.3	43.1	22.6	17.3	43.0
5～9人	15.3	16.4	20.4	10.3	21.2	32.5
10～29人	20.7	28.1	19.9	26.3	33.1	18.6
30～99人	21.0	21.2	10.5	22.8	21.4	4.8
100～299人	11.8	9.2	3.4	10.7	4.9	1.1
300～999人	15.5	8.8	2.7	7.3	2.0	0.0

（出所）経済活動人口付加調査（2009年）の特別集計により筆者が作成。

表6 ミンサー型賃金関数の推計結果（正規雇用者、非正規雇用者別）（男性のみ）

	正規雇用者		非正規雇用者	
	(係数)	(t 値)	(係数)	(t 値)
勤続年数	0.413	27.36***	0.016	6.59***
勤続年数の二乗	-0.001	-22.99***	-0.000	-10.11***
労働組合ダミー	0.193	17.12***	0.075	3.15***
【学歴ダミー】				
小学校卒	-0.267	-7.98***	-0.069	-2.03**
中学校卒	-0.244	-10.43***	-0.092	-3.49***
専門大学卒	0.044	3.19***	0.067	2.19**
大学卒以上	0.221	20.05***	0.294	11.44***
【事業所規模ダミー】				
5～9名	0.160	8.57***	0.101	3.80***
10～29名	0.342	19.65***	0.219	8.43***
30～99名	0.404	22.50***	0.308	10.46***
100～299名	0.503	25.09***	0.397	9.99***
300～499名	0.674	33.66***	0.530	12.44***
【産業ダミー】				
電気・ガス・水道業	0.170	5.27***	-0.046	-0.47
建設業	0.072	3.97***	-0.042	-1.29
卸・小売業	0.036	2.05**	-0.062	-1.48
運輸業	-0.304	-15.74***	-0.178	-3.80***
宿泊・飲食業	-0.187	-6.07***	-0.162	-2.33**
情報通信業	0.155	6.62***	0.084	1.40
金融・保険業	0.220	9.97***	0.023	0.57
サービス業	0.140	11.80***	-0.165	-5.42***
定数項	-0.776	-32.36***	-0.490	-10.40***
サンプルサイズ		9,704		3,389
F 値		337.09		71.47
Adj R ²		0.409		0.294

(出所) 経済活動人口付加調査(2009年)の個票データにより筆者が推計。

(注) 1. 学歴、事業所規模及び産業ダミーのレファレンスグループは、それぞれ「高校卒」、「1～4名」「製造業」。

2. ***は有意水準が1%水準、**は5%水準を満たす。

表7 日本と韓国のEPLの動き

		90年代後半	2003年
日本	正規雇用者	2.4	2.4
	非正規雇用者	1.6	1.3
	差	0.8	1.1
韓国	正規雇用者	2.4	2.4
	非正規雇用者	1.7	1.7
	差	0.7	0.7

(出所) OECD employment outlook により筆者作成。

- (注)
1. EPLとは、Employment Protection Legislationの略。
 2. EPLの値が大きいほど雇用保護の程度が強い。
 3. Regular employmentを正規雇用者、temporary employmentを非正規雇用者とした。

-
- 1 政労使委員会は2002年7月に非正規雇用者の定義について合意した。
 - 2 有期雇用者、パート、非典型雇用者の複数のカテゴリーに入る雇用者がいることから、これらの数を合計すると、非正規雇用者の数を上回る
 - 3 ただし「先週の職場で後どの位仕事をする事ができるか、そのように考える主な理由はなにか」との問いに対して、「適正・勤労条件・能力などの理由から他の職場を探す予定であるため」、「規定・慣行上、退職する年齢に達するため」、「学業・家族扶養・健康上の理由のため」、「職場の経営上の理由ため」と回答した雇用者は除かれている。
 - 4 正確には期間制勤労者である。
 - 5 2002年調査の結果はアンジュヨブほか(2003)に掲載されたものを引用した。
 - 6 他の選択肢は、「単純な業務に正規雇用者は不合理」(66.6%)、「季節的また一時的に必要」(49.8%)、「業務が短期で終了」(48.1%)、「正規雇用者が避ける業務」(29.3%)、「業務が特別な知識や技術を要求」(19.5%)、「労使問題の回避」(17.9%)。
 - 7 時間給は月賃金を、週労働時間を4倍した数値で除することで導出した。
 - 8 使用者はこれに加えて、雇用安定事業分として賃金総額の0.15%、就業能力開発事業分として0.1~0.7%を事業者単独で負担する。
 - 9 アンジュヨブほか(2003)は、本来ならば全ての事業所が加入しなければならない労災保険の非正規雇用者の加入率が低い理由として、①雇用者自身が加入していることを知らない、②事業所が加入していない(故意あるいは過失)との2つのパターンがあり得る点を指摘している。
 - 10 韓国の団体協約は日本の労働協約に相当する。
 - 11 これに関連して、「団体協約を通じて、勤労基準法で定められる雇用保護の程度を更に高めることができるため、勤労基準法の改正といった政策手段は大きな効果がない」との指摘もある(イジョンフン・イジョンヒョン:2004)。
 - 12 「組合に通報あるいは組合と協議」59.0%の内訳は、「労組へ事前通報後実施」が8.4%、「労組と事前協議後実施」が28.3%、「事前通報+協議後に実施」22.3%である。また「組合と合意後に実施する」32.4%の内訳は、「組合の同意(合意)後に実施」18.5%、「事前通報+協議+合意後の実施」13.9%である。
 - 13 2009年10月27日に行った、労働部労使関係法制課オヨンミン事務官に対するヒアリングの結果から記述した。
 - 14 2009年10月27日に行った、労働部雇用差別改善政策課チャンヒョンソク書記官に対するヒアリングの結果から記述した。
 - 15 平成19年版経済財政白書197ページ。