

非典型雇用問題が投げかける 韓国ワーカー社会の課題

論 文

韓国の労働・政治がまた激しくうねりだしている。非正規職の規制・保護問題をめぐって労働側と政府が一触即発の状態にあり、激烈に対立している。昨年10月に政府が国会に提出した「非正規職勤労者保護法案」の成立を阻止するため、労働側がゼネストを構えて総力戦に入っている。労働側と政府側の主張は非正規職の規模や処遇格差の実態に関する統計から、非正規職の規制・保護に関する対策に至るまで、ことごとく対立している。非正規職問題や対策に関する議論が進む中で、日本と同様正規労働者中心の韓国労働組合連動の問題などが浮き彫りになった。

また、非正規労働者の処遇改善のために正規労働者の譲歩が必要であるという正規労働者の賃上げ自制論も台頭した。世界各国で非典型雇用が増加している中で、韓国における非典型雇用はどのような現状にあるのか、労働側と政府はどの点で対立しているのか、さらに「部分就業社会」(Part-time 2000)に生きていくであろうわれわれにどのような課題を投げかけているのか、検討してみる。

韓国で非正規職が急激に増えたのは、1997年末の金融危機以降である。1998年2月に政権についた金大中政府は経済危機の解決策の1つとして、労使からの同意を得、整理解雇制度や派遣制度など労働市場の柔軟化政策を実施した。企業構造調整過程で正規労働者の雇用調整に対する労組の激しい反対にあった企業は、雇用調整が容易でかつ人件費の安い非正規労働者をより活用した。こうした結果、非正規職が急激に増加した。非正規職の量的増加は非正規職の質の問題を公論化するきっかけを提供した。2000年より非正規労働者に対する差別的処遇、企業による非正規労働者の乱用などが社会問題として議論され、労働側から非正規職対策が強く求められた。また非正規職問題に対する社会的共感がマスメディアや市民団体を通じて広がった。労働側は非正規職保護法の立法を国会に請願した。非正規職問題について労・使・政間の議論が必要であるということから、2001年7月23日に労使政委員会の下に「非正規職対策特別委員会」が設置され、民主労総抜きで労使政間の議論が重ねられた。2年間の議

●立教大学社会学部助教授

李 旻珍 イ・ミンジン

1981年 韓国 梨花女子大学文学部社会学科卒業。
98年 東京大学人文社会系研究科博士課程修了、博士号(社会学)取得。99年4月より新潟大学経済学部助教授。04年4月より立教大学社会学部助教授(現在)。【主要著書・論文】『賃金決定制度の韓日比較—企業別交渉制度の異なる実態』(梓出版社2000.3)、「脱・企業別交渉—日韓労組の歩む道」(『ひろばユニオン』2004年5月号)など他多数。



特集 = ものづくりの 競争力と人材 活用の課題

さて、韓国で非正規労働者ほと
のくらの規模なのか。これをめぐ
っても政府側と労働側の主張は食
違っている。労働部は統計庁が20
01年8月以降実施してきている
『経済活動人口調査付加調査』に依
拠し、7つの雇用形態の労働者を非
正規労働者であると定義し、非正規

**非正規労働者は
賃金労働者2人
に1人、それと
も3人に1人？**

論を経たものの、労働側委員・使用
者側委員・公益委員の間に意見が一
致しなかったため、労使の立場や公
益委員の案が政府に手渡された。そ
の後、政府は「非正規職勤労者保護
法案」を作り、2004年11月国会
に提案し、法案の成立を求めた。
これに対し労働側がストを構えて
総力反対を表明した。国会での成立
は年を越し、今年4月を予定してい
るが、労働側は4月に警告ゼネスト
を起こすことを明らかにしている。
こうした緊迫した状況の中で、民主
労総が社会的交渉に参加することを
表明した。非正規職問題をめぐる労
働政局はまだ流動的である。

《表1》7つの雇用形態による非正規労働者の割合（2003年） 千名（%）

年 度	全体計	期間限定 勤労	パート 勤労	計	派遣 勤労	外注 勤労	特殊雇用 形態	家庭内 勤労	1日勤労
03.8	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	929 (6.6)	1,799 (12.7)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)

出所：韓国労働部、「非正規職範囲・規模」 <http://www.molab.go.kr>

労働者は2001年361万名
(27・3%)、2002年375万名
(27・5%)、2003年460万名
(32・6%)、2004年540万名

労働部と労働側の非正規労働者の
規模推定の違いは、臨時職・日雇
い労働者の統計の扱いに起因する。労
働部は、臨時職・日雇い労働者の中
にも正規職に該当する者がいる(B)、
また統計庁の臨時・日雇いの定義が
雇用契約期間以外に他の基準を複
合的に使用しているから、臨時職・日

半数以上が非正規労働者であ
るという主張である。

(37%)であると発表している。
表1は2003年の7つの雇
用形態による非正規労働者の
割合を示している。
経総（韓国経営者総協会）
も『経済活動人口調査付加調
査』に依拠し、上の労働部の
非正規労働者の規模と同様の
数値を非正規労働者の規模で
あると発表している。
こうした労働部と経総の発
表に対し、労働側は統計庁の
『経済活動人口調査』における
雇用上の地位が臨時職、日雇
いの労働者(D)に、常用職
のうち7つの雇用形態の非正
規労働者(A)を加え、非正
規労働者の割合は2002年
に56・6%、2003年に
55・4%であると主張してい
る(表2)。賃金労働者のうち、

雇い労働者をすべて非正規労働者と
して扱うことはできないと説明して
いる(労働部「非正規職範囲・規模」)。
しかし、労働側は、派遣労働やパ
ート労働などの非正規職概念が登場
する前まで、すなわち70年代―80年
代に臨時職・日雇い労働者は労働現
場で不安定雇用を意味する代名詞と
して通用されていた。したがって、

雇い労働者をすべて非正規労働者と
して扱うことはできないと説明して
いる(労働部「非正規職範囲・規模」)。
しかし、労働側は、派遣労働やパ
ート労働などの非正規職概念が登場
する前まで、すなわち70年代―80年
代に臨時職・日雇い労働者は労働現
場で不安定雇用を意味する代名詞と
して通用されていた。したがって、

《表2》非正規労働者の規模推計（2002年） 千名（%）

	常用職	臨時職・日雇い	賃金労働者計
正規労働者	5,911 (43.4)	3,970 (29.1) (B)	9,881 (72.5)
7つの雇用形態の労働者	687 (5.0) (A)	3,066 (22.5) (C)	3,753 (27.5)
賃金労働者計	6,598 (48.4)	7,036 (51.6) (D)	13,634 (100)

出所：金ユウソン2004「非正規職規模と実態」

臨時職・日雇い労働者は非正規労働者として分類されるべきであると主張する（金ユソン2003）。

こうした韓国政府と労働側の非正規労働者の規模をめぐっての食い違いをどのように理解すべきであろうか。雇用形態の多様化が進んでいる中で、非正規職の概念は国によって、また研究者によって違っている。近年、雇用形態の多様化を表わす概念として典型雇用の用語が定着しつつある。典型雇用は雇用期間の定めのないフルタイム雇用を指し、非典型雇用は典型雇用以外のあらゆる雇用形態をさす。国際比較のため、OECDなどにより非典型雇用の統計によく用いられるカテゴリーとしてテンポラリー雇用（一時雇用）がある。日本は、テンポラリー雇用者を臨時雇い（1カ月以上1年未満の期間の定めのある者）または日雇い（日々または1カ月未満の期間の定めのある者）としている。韓国の定義と同じである（表3参照）。したがって、韓国労働部が雇用期間の定めのある臨時職と日雇い労働者を非正規職の統計に一部しか含めないのは、やや恣意的規模推定であるといわざるを得ない。

こうした規模をめぐる食い違いから浮き彫りになり、深刻な問題と思

われるのは、労働側のノムヒョン労働政策への不信であろう。労働側は、労働部をはじめ労働市場柔軟論者たちが更なる柔軟化政策を実施するたため非正規労働者の規模を意図的に縮小しようとしていると受け取る。こうした労働側の不信が政府の「非正規職労働者保護法案」への反対の背景にある。現在も50%を超えている非正規労働者の企業による乱用を規制しなければ、韓国は非正規職天国になってしまふ。ノムヒョン政府の労働政策も新自由主義路線に立っていると認識する労働側は、政府の

「非正規職保護法案」が非正規職をさらに量産する法案であると断固反対を表明しているのである。

非正規職問題は社内請負労働者に集約

さて、韓国で非正規職の主たる担い手はいかなる雇用形態の労働者であるのか。日本のようにパートタイマーではなく、契約職労働者や社内請負労働者である。パート労働を活用する企業より契約職や社内請負を活用する企業が多い（イジュヒ・イソンキョン2003）。しかも、ある調査によれば、非正規職の83%が非自発的非正規労働者である（ホンジュウアン2001）。

問題が大きな争点となった。製造業の大企業の生産ラインで働く社内請負労働者と正規労働者との大きな処遇格差が問題になった。民主労総傘下の金属労組・金属連盟の調査によれば（表4）、社内請負労働者は2001年に3万9128名で、正規社員に対する比率は19.6%、非正規労働者のうち71.8%を占めている（調査対象企業は金属産業の61社）。2004年は5万8615名で、正規社員に対する比率は29.4%、非正規労働者のうち74.6%を占めている（調査対象企業は金属産業の87社）。社内請負労働者が非正規労働者の大半を占めており、2001年に比べ2004年には正規社員に対する比率も増加していることを見取れる。現代自動車のウルサン工場の場合、社内請負労働者は金融危機直後1800名、2000年5月に3652名、2004年5月に約9000名と、増加の一途をたどっている（ソンジョンソン2005）。

社内請負労働者は実は違法派遣労働者

ところが、最近社内請負労働者の問題に新たな転機が訪れた。社内請

《表3》賃金労働者の雇用上の地位別割合 %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
常用職	53.1	48.4	47.9	49.2	48.4	50.5	51.2
臨時職	32.9	33.6	34.5	34.6	34.5	34.7	34.1
日雇い	14.0	18.0	17.6	16.2	17.2	14.8	14.7

注：常用職は雇用契約期間が1年以上、臨時職は1カ月以上から1年未満、日雇いは1カ月未満の賃金労働者

出所：統計庁『経済活動人口』

日本の非正規労働者の実態とは異なっている。金融危機以降最も雇用調整を行った金融業界は採用を正規職から契約職へ切り替えている。また製造業も生産ラインのアウトソーシングにより社内請負労働者を多用している。非正規職問題が公論化される過程で、社内請負労働者の

特集 = ものづくりの 競争力と人材 活用の課題

《表4》 金属産業における非正規労働者の規模

正規社員数	非正規職の内訳	社内請負労働	派遣労働	臨時、契約労働	日雇い	パート労働	外国人労働者	その他	計
2001年	数	39,128	605	420	1,026	62	605	12,620	54,466
61社	%	71.8	1.1	0.8	1.9	0.1	1.1	23.2	100
199,334	対正規社員比率	19.6	0.3	0.2	0.5	0.0	0.3	6.3	27.3
2004年	数	58,615	504	564	348	34	651	16,932	78,558
87社	%	74.6	0.7	0.7	0.4	0.0	1.8	21.6	100
199,338	対正規社員比率	29.4	0.2	0.3	0.2	0.0	0.7	8.5	39.4

出所：金属労組・金属連盟・韓国非正規労働センター（2004）『金属産業非正規規模及び不法派遣実態調査報告書』より作成

負の多くが実は派遣労働であり、したがって違法派遣であることが明らかにされたのである。2004年8月に現代自動車労組は現代自動車の社内請負が違法派遣であると労働部に告発した。労働部は請負を装った

違法派遣であると判定をした。現代自動車の工場で社内請負労働者は正規労働者と同じ工程の中で混在して作業を行っている、また社内請負労働者は現代自動車側の作業指示に従って作業をやっている。請負業者の人事労務管理や事業経営の独立性が乏しい点から、現在法律で禁止している製造業現場への派遣に該当するということが、労働部の違法派遣の判定根拠である。

ある調査によれば、自動車業種の社内請負労働者のうち24・3%が請負先企業から賃金を直接受けとり、また45・8%が請負先企業の労務管理を受け、さらに56・7%が作業について指揮命令を受けている（李ソヨン2003）。つまり、多くの社内請負労働者が正規労働者と同じ仕事をし、請負先企業から直接作業指示を受けている、違法派遣労働者であるということである。

労働部の違法派遣判定は、労働側の「非正規労働者の正規職化」の要求に勢いづかせ、現代自動車非正規労組は2005年1月18日より違法派遣の撤廃と直接雇用を求め、ストを起こしている。しかし、現代自動車は非正規組合員の告発や社内請負労働者の解雇を通報した。労働部は現行の派遣法に違法派遣についての

処罰規定がないことを上げ、現代自動車の違法派遣に対し、警察に告発する以外は対応措置がないとし、現代自動車を警察に告発した。

韓国社会の両極化、非正規労働者の差別的処遇問題に凝縮

レス腫を切られる事件が発生した。非正規労働者の差別的処遇問題は、社内請負労働者に限る問題ではない。正規職であったが整理解雇により派遣労働者として同じ職場で前と同じ仕事をしているP氏の場合、賃金は正規職の時の3分の1に減少したという（パクシユキョン 2003）。

非正規労働者の差別的処遇問題は、金融危機以降韓国社会に広がっている両極化問題を凝縮して示している。社内請負労働者の賃金は、現代自動車の場合、正規労働者の賃金の半分を少し超える水準である。ある社内請負労働者の給与明細書には、「労働時間363時間、受取額は92万2260ウォン」と書かれている（チェヒョンジュ 2003）。1カ月（30日）をぜんぜん休まず、1日12時間働き、時給2540ウォン【1円＝0・106円（05・4・13現在）】の給料を受け取っているといる実態である。社内請負労働者は現代自動車の通勤バスや休憩室など社内の福利厚生施設も利用できない。さらに、有給休暇の取得も自由にならず、有給休暇を要求したある社内請負労働者が管理職の人にアキ

労働部の発表によれば、非正規労働者の月平均賃金は正規労働者の61・3%、社会保険加入率は、国民年金30・5%、健康保険32・7%、雇用保険29・2%である。一方、韓国労働社会研究所によれば、非正規労働者と正規労働者の月平均賃金の格差は2000年以降拡大している。正規労働者の月平均賃金を100とした場合、非正規労働者のそれは2000年53・7%、2001年52・6%、2002年52・7%、2003年51・0%となっている。また、同研究所によれば、非正規労働者の社会保険加入率は、国民年金は26・4%、健康保険は28・9%、雇用保険は26・0%である。退職金や賞与の適用を受ける非正規労働者はそれぞれ16・0%、14・4%となっている（金ユウソン2004）。非正規労働者の処遇の実態について労働部と韓国労働社会研究所との食い

違いがあるものの（この食い違いは非正規労働者の規模について統計の違いによる）、いずれの統計も、非正規労働者の処遇が正規労働者に比べて著しく差別的水準であることを明らかにしている。

非正規労働者の 労組活動、いば らの道

こうした非正規労働者の差別的処遇を改善するために、まず立ち上がったのは、非正規労働者ら自身であった。社内請負労働者や契約社員の労組結成が増えている中で、2003年に現代自動車に社内請負労働者の非正規労組が結成された。しかし、社内請負労働者の労組活動の道は険しい。社内請負業者は自分たちが雇った労働者の賃金や手当て、福利厚生を決める権限がない。請負先企業は自分たちが雇用主ではないといつて交渉を拒んでいる。非正規労組のストに対し、社内請負業者や請負先企業は作業工程に代替人員を投入する、などなど。こうした困難以外にも、正規労働者の理解不足や正規職労組の非協力的問題もある。

非正規労働者の組織化は、現在韓

国で二つの方法で行われている。上で述べた現代自動車の社内請負労働者のように非正規労働者だけの労組を組織する方法と、既存の正規職労組に非正規労働者が加入する方法である。企業別労組組織であることから、後者の方の組織化が多い。韓国労総や民主労総は非正規労働者の組織化を進めているが、2003年現在非正規労働者の組織率は2%に過ぎない（『労働と世界』第270号）。その原因のひとつは、非正規労働者の組合加入規定を設けていない正規職労組がかなり多いことである。非正規労働者の組合加入規定を労組規約や労働協約に明示している組合は10%前後である（イジュヒ・イソン キュン2003）。

正規職労組は正規労働者の雇用保障のバッファーとして非正規労働者を位置づけ、非正規労働者の労組加入を認めていない場合が多い。正規職労組のうちには、非正規労働者の複数労組禁止条項のため非正規労働者の労組結成に必要な正規職労組の規約変更にも協力しなかったりするケースもある。こうした正規労働者中心の労組活動は正規職労組の責任論を招く土壌になる。

非正規労働者の 問題は正規職労 組の責任？

非正規労働者の差別的処遇が社会問題化し、その改善について議論する過程で、浮上したのが大工場正規職労組の責任論である。大工場の正規職中心の労働運動の問題が粗上に載せられ、大工場正規職労組に大工場エゴイズムといつて非難の矛先が向けられた。今年に入りノムヒョン大統領が非正規労働者問題の解決策として「正規労働者の譲歩と協力」を提案したことが、大工場正規職労組の責任論・譲歩論をさらに勢いづかせた。

大企業の生産現場に社内請負労働者が急増したのは、正規職労組が3K労働を嫌う正規労働者の利己的心理に乗り、また生産調整による雇用調整から正規労働者の雇用を守る名分により、会社の社内請負労働者の多用を黙認したことにもよる。多くの大工場労組の労働協約や雇用安定協約には「人員整理の際、社内請負を優先的に整理する」という内容が載っている。社内請負労働者の犠牲の上に、正規労働者の雇用が守られたといえる。大工場正規職労組が

非正規労働者の問題を補助、あるいは放置してきた責任は確かにある。韓国の組織率は12%しかない。正規職の組織労働者の利害を代弁する労働運動を続ければ、労働運動は未組織の88%の労働者や一般市民から見放されるだろう。

近年、これに気づいた両労働団体や大工場正規職労組は非正規労働者の処遇を改善する活動に取り組み始めた。現代自動車労組は2002年賃金交渉のときより非正規職の労働条件を改善するための要求を正式に行ってきた。上でのべた現代自動車の違法派遣の告発も正規職労組が非正規労組と一緒に行ったことである。韓国労総系の金融労組は産別交渉を通じて非正規労働職の賃上げや正規職への転換制度の導入など、非正規労働者の処遇改善を勝ち取っている。両労働団体も非正規労働者の組織拡大、非正規労働者の処遇改善を重点活動として取り組んでいる。

韓国労総は社会の両極化を解消する方策の一つとして残業時間の短縮による正規雇用の創出を提案している。また民主労総は非正規労働者の処遇改善問題を労使政が議論・交渉する場として、社会的交渉を提案している。

今後のワーク社会のビジョン作りが急務

しかし、非典型雇用問題への労働側の取り組みや政府への要求内容、また政府の法案を見ると、これからの韓国のワーク社会についてのビジョンが欠如しているといわざるを得ない。今後どのようなワーク社会を作っていくのか、大多数の労働者がワーク・ライフ・バランスの取れた職業生活を送れるために何が必要であるのか、今後労働者たちが市民としての役割を果たすために何が必要であるのか、など。こうした今後のワーク社会についてのビジョンの中で、非典型雇用はどのような位置づけを持つものなのかに関する議論がほとんどされていない。韓国は現在合計出産率が最も低い国になっている。高齢化も進んでいる。また世界で1、2を争う長時間労働の国でもある。少子・高齢社会に備え、既婚女性や、高齢者が働ける非典型雇用形態がもっと創出されるべきである。また長時間労働をなくしワーク・ライフ・バランスの取れた職業生活を送るためにも、短時間労働はより積極的に導入されるべきである。

今後働く人々のニーズが多様化していくので、雇用・労働形態の多様化は必要である。しかしながら、韓国では現在非自発的・非正規職が多く、また非正規職の処遇が正規職と比べ圧倒的に低いことから、労働側は非正規職の正規職化を優先的課題として要求している。非典型雇用をめぐっては二つの見方がある。

一つは、不安定で低収入の周辺労働、もう一つは自由の利く柔軟な労働形態である。働く側から見ると、後者の労働タイプになるためには、典型雇用と非典型雇用との間の処遇の差別があってはならない。また労働者が市民社会の一員として役割を果たすためにも、処遇の差別をなくすべきである。アメリカの場合、近年投票率やボランティア活動への参加率が低下している。収入の低下のため2つ、3つの仕事を掛け持ちしなければならぬので、市民としての活動ができないという（U.Beck 2000）。われわれの将来の社会がこのような社会になってはほしくない。

韓国政府は、非正規労働者の問題を解決するためには政府の力だけではできない、正規職労働者の賃金譲歩が必要であると言っている。労働側に責任を転嫁した政府の責任放棄

とも受け取れることをいうのではなく、今後のワーク社会のビジョンとして、多様な雇用形態と均等待遇の実現した社会に至る道筋を示し、労働側を説得すべきである。政府は4月の国会で「非正規職労働者保護法案」を成立させる予定にある。しかし、法案の成立を急ぐより、民主労総が社会的交渉に参加すると表明していることで、社会的交渉で政労使はこれからのワーク社会をどのような社会にするのか、将来のワーク社会についてのビジョンについて話し合い、その中で非正規労働者の問題を解決する解法を見つけなければならないであろう。

引用・参考文献

- Beck, Ulrich 2000, 'The Brave New World of Work Policy'.
- チェヒョンジュ 20003 「正規職・非正規職連帯の新しい試験台」『参事社会』2003年8号、参事連帯
- 金ユウソン2003 「非正規職規模縮小に波及する労働部」『労働と社会』73号
- 金ユウソン2003 「企業の非正規職使用決定要因」『労働政策研究』第3巻第3号、韓国労働研究院
- 金ユウソン2004 「非正規職規模」と実態」
- 金属労組・金属連盟・韓国非正規労働センター2004 『金属産業非正規職規模及び不法派遣実態調査報告書』
- ホンジュウアン2001 「非正規職労働者の実態及び意識調査結果」ユンジンホ他 『非正規労働者と労働組合』民主労総叢書
- イジュヒ・イソンキョン2003 「非正規職労働関係」韓国労働研究院
- 李ソンチオル2003 「奴隷法5年間、苦しむ労働者」『労働と世界』第248号
- 民主労総 『労働と世界』270号 (<http://www.nodong.org>)
- 日本労働研究機構2003 「非典型雇用労働者の多様な就業形態」
- バクシユキョン2003 「派遣法施行5年と労働者の生活」『労働と世界』第248号
- ソンジンミン2005 「社内請負労働問題と組織労働の戦略」『労働と社会』95号
- 韓国労働部 『非正規職労働者保護』「非正規職範囲・規模」
<http://www.molab.go.kr>
- 民主労総 <http://www.nodong.org>
- 韓国労総 <http://www.fku.or.kr>
- 韓国経総 <http://www.kefor.kr>