

## 韓国の非正規労働問題とその解決法

(韓国経済システム研究シリーズ No.12)

筑波大学システム情報工学研究科  
高安 雄一

2007年12月

環日本海経済研究所  
(ERINA)

# 韓国の非正規労働問題とその解決法

筑波大学システム情報工学研究科 准教授 高安雄一

## はじめに

韓国では1998年から経済構造改革を行い、韓国経済の長年の懸案であった脆弱な金融システムや企業財務の構造問題を解決していった。しかしながらその反面で、非正規職の増加、所得格差拡大、少子化の急速な進展といった経済・社会問題が発生した。本稿では、様々な経済・社会問題の一因ともなっていると考えられる、非正規労働問題について、その動向と特徴、非正規労働問題が発生した要因、非正規労働問題と他の経済・社会問題との関係、政府による非正規労働対策を評価した上で、韓国の非正規労働問題の解決のためにはどのような処方箋が必要か示したい。

## 1. 非正規職の動向とその特徴

### (通貨危機後は3人に1人が非正規職に)

韓国で雇用者の非正規化が議論される場合、統計庁が毎月公表している「経済活動人口調査」から導出される非常用雇用者<sup>1</sup>比率が高まったことが根拠とされてきた。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。なお2000年以降は比率の上昇傾向に一服感がみられ、2006年には47.2%とピークからは下落したものの依然として高い水準である(図1)。

しかしながら韓国では労働の二極化とその対処が政治課題となる中、経済活動人口調査の非常用雇用者の概念が広すぎて、この比率の動きでは、非正規化の実態を具体的に把握できないとの問題意識が高まった。そこで統計庁は2001年より、毎年8月に「経済活動人口付加調査」を実施し、それを基に非正規職を定義した<sup>2</sup>。

政府が公表している非正規職数とは、(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)非典型雇用者の合計から重複している人を除いた数である。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週間に36時間未満しか働かない雇用者、非典型雇用者は、派遣や役務等通常でない雇用形態で働く雇用者である。

非正規職比率の動きをみると、2001年には26.8%であったものが、2007年には35.9%と雇用者の3人に1人が非正規職となったことが分かる(図1:再掲)。この調査は2000年以前には実施されていないため、長期的な傾向を把握することはできないが、少なくとも通貨危機以降には非正規化が急激に進展したことが確認できる。

<sup>1</sup> 韓国における非常用雇用者の定義については参考を参照のこと。

<sup>2</sup> 政労使委員会は2002年7月に非正規職の定義について合意した。

### （有期雇用者を中心に非正規化が進んだ）

2007年に非正規職として働く人は570万3千人である。その内訳を見ると、有期雇用者354万6千人（非正規職の62.2%、雇用者の22.3%）、パート120万1千人（同21.0%、7.6%）、非典型雇用者220万8千人（同38.7%、13.9%）であり<sup>3</sup>、有期雇用者が非正規職の3分の2を占めている。なお2001年から2007年にかけて非正規職が56.9%増加したが、46.2%分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職の増加は有期雇用者の増加により進展したと言える。

そこで時限的雇用者の特徴について詳しく見てみよう。契約期間の有無では、73.3%が契約期間を定めており、2005年の数字では契約期間のある雇用者の30.2%が1ヶ月未満、85.7%が1年以下の契約となっている。またこれも2005年の数値であるが、有期雇用者の75.5%は週36時間以上働き、48.0%は週45時間以上働くなど、半数近くはフルタイムとして働いている。ここから、韓国の非正規職は、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。

### （非正規化の進展度は日韓同じ程度）

日本における非正規職の定義は、拠り所とする調査により幾つかあるが、どれも韓国の定義と一致しない。つまり日本と韓国のどちらの非正規化が進んでいるのか、厳密な両国間比較はできない。そこで比較可能性の高い指標を見ることで、大雑把な比較を試みたい<sup>4</sup>。なお比較の時点は原則2005年としたい。

まず1年未満の契約期間を定めた雇用者の比率である。日本の「労働力調査」では、契約期間が定められ、かつ期間が1年未満の雇用者は常用雇用者と見なされない。日本の雇用者に占める常用雇用者でないものの比率は2005年で14.1%である。韓国では有期雇用者比率は24.2%であるが、この中には雇用契約を定めない者、1年以上の雇用契約の者が含まれており、これらを除いた場合の比率は15.6%と、日本より少し高い程度の数字である。

次はパートの比率である。日本のパート比率は大きく3つの定義があるが、韓国と比較可能なものは「労働力調査」による定義、すなわち週に35時間未満しか働かない雇用者である<sup>5</sup>。この定義による日本のパート比率は、26.2%であり、韓国の7.0%より高い水準である。韓国におけるパートの定義は、週に36時間未満しか働かない雇用者であり、厳密に日本と定義を合わせると、韓国の数値はさらに小さくなることが予想される。

最後に非正規職の比率である。日本では「労働力調査（詳細結果）」で、非正規の職員・従業員比率を公表しており、その数値は32.9%となっている<sup>6</sup>。この調査が定義する非正規

<sup>3</sup> 有期雇用者、パート、非典型雇用者には重複があり、これらの数を合計すると、非正規職の数を上回る。

<sup>4</sup> なお以下の数値は、韓国では各年の8月時点のもの、日本では各年とも12ヶ月の平均である。

<sup>5</sup> その他のパートの定義には、「就業構造基本調査」あるいは「労働力調査（詳細調査）」の、職場でパートとの名称で呼ばれている雇用者（呼称パート）、「賃金構造基本調査」の、他の従業員より短い時間働く雇用者がある。

<sup>6</sup> 正規の職員・従業員でない役員を除く雇用者数を、役員を除く雇用者数で除した数値である。なおこの数値は2006年のものである。

の職員・従業員は、パート・アルバイトを始め、契約職員・嘱託、派遣職員などがカバーされており、韓国の非正規職がカバーする範囲とおおまかに重なっている。そのような中韓国の非正規比率は 36.6%であるので、日韓の非正規比率は大雑把には同程度と考えられる。

## 2. 非正規職が増加している理由

### (企業はなぜ非正規職の比重を高めるのか)

「企業パネル調査」(第一次[2002])の結果から企業行動を確認しよう<sup>7</sup>。まず非正規職を活用しているか否かである。対象企業の 35.0%は非正規職を雇用していなかったが、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、企業は非正規職の活用を拡大する傾向にあることが分かる。

次に非正規職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としての役割を期待する企業も多かった<sup>8</sup>。つまり非正規職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職の雇用に対してデメリットも感じている。非正規職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職に対する不満を抱きながらも、非正規職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。そこで非正規職を雇用するメリットとして企業が挙げている賃金等のコストあるいは解雇コストの低さについて、その状況を明らかにしよう。

### (1)賃金等のコスト

#### (非正規職の給与水準は低い)

まず統計庁[2005]から正規職と非正規職の定期給与を比較しよう。なお非正規職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)派遣の3形態に絞って見ていこう。2005年における、正規職の月平均賃金は 185 万ウォン<sup>9</sup>、非正規職では有期雇用者が 126 万ウォン、パートが 52 万ウォン、派遣が 132 万ウォンである。つまり非正規職

<sup>7</sup> この調査結果は安周燁,他[2003]に掲載されたものを引用した。

<sup>8</sup> 他の選択肢は、「単純な業務に正規職は不合理」(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%)、「正規職が避ける業務」(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%)。

<sup>9</sup> この数値は労働部[2005]のもの。

の賃金は正規職と比べて低く、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22.2時間であり、正規職の45.9時間<sup>10</sup>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できない。そこで時間当たりの賃金水準を見ると、有期雇用者と派遣は正規職の約7割、パートは約6割である<sup>11</sup>。つまり非正規職は正規職と同じ時間働いても、6~7割程度の賃金しか得られないことが分かる。

なお雇用者は定期給与の他にボーナス等の特別給与を得る。しかしボーナスを支給される比正規職は多くない。ボーナスを支給される正規職は93.1%であるが、非正規職は有期雇用者で38.9%、派遣で48.3%と支給されている人は少なく、パートに至っては1.8%にとどまっている<sup>12</sup>。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、正規職と非正規職の格差はさらに拡大する。

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、正規職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。安周燁[2000]は、「労働パネル調査」の個票データから賃金関数を推計し、勤続年数、学歴、労組加入有無など賃金に影響する要因をコントロールした上で、純粋に雇用形態に起因する賃金格差を19%である点を明らかにしている。このように正規職と非正規職の賃金格差は、見かけほどは大きくなく、生産性等の差によるところも大きいと考えられる。よって非正規職の賃金が著しく低いとは断定できないことにも留意が必要である<sup>13</sup>。

### **(企業が社会保険料を負担している非正規職は多くない)**

企業が負担するコストは賃金だけではなく、社会保険料の企業負担や退職金等の賃金コストがある。そこでまず社会保険料について見ていこう。企業等は法律に基づき原則として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。第一に国民年金である。国民年金は事業場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。雇用形態別にどの程度の割合が事業場加入しているか、つまり保険料の半分以上を職場が負担しているか労働部[2005]から見

<sup>10</sup> 脚注9と同じ。

<sup>11</sup> 労働部[2005]では、正規職とパート別のみ週当たり労働時間が示されている。ただし私ユツ[2001]は、2001年の付加調査の個票データを利用して、正規職、有期雇用者、派遣の週当たり労働時間がそれぞれ、46.2時間、46.4時間、45.6時間とであることを明らかにしている(16ページ:表14)。つまり雇用形態間では労働時間に大きな差がないことが分かる。そこで2005年における雇用形態別の週当たり賃金水準(対正規職比)を算出する際には、正規職、有期雇用者、派遣の1週間当たり労働時間を同じと仮定した。

<sup>12</sup> 統計庁[2005]では、正規職に対するボーナス支給率が示されていない。よって正規職についての数値は、私ユツ[2002]による、2001年調査の数値である。

<sup>13</sup> 私ユツ[2006]は、「事業体勤労実態調査」の個票データから賃金関数を推計し、賃金格差の9割程度が生産性格差に起因するとの結果を示している。

ると、正規職は 75.7%であるが、非正規職は 36.6%にとどまっている。また非正規職の中でも雇用形態により比率に差があり、パートは 2.1%と低い反面、有期雇用者は 47.5%、派遣は 60.3%と比較的高い水準となっている。

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。雇用形態別にどの程度の割合で職場医保に加入しているかを見ると、正規職が 75.9%、非正規職が 37.7%であり、非正規職の雇用形態別加入率も含めて、国民年金加入率と同様の傾向を示している。

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<sup>14</sup>。雇用保険の加入率を雇用形態別に見ると、正規職は 63.8%、非正規職は 34.5%と、非正規職の雇用形態別加入率も含めて、これも国民年金や健康保険と同様の傾向を示している。

つまり 3 割強の非正規職についてのみ、社会保険料の半分を使用者が負担しており、残りの 6 割以上については保険料の全額を自らが負担している、あるいは保険に加入していない状態となっている。

#### **（非正規職の職場加入率が低い理由：非正規職の多い事業所が対象から外れていた）**

なぜ非正規職の社会保険の職場加入率が低いのか。これには幾つか要因がある。第一の要因は、非正規職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である。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、99 年には「5 人以上の事業所」、2006 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、77 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、79 年には「300 人以上の事業所」、88 年に「5 名以上の事業所」、2006 年に「1 名以上の事業所」と対象が拡大された。さらに雇用保険は、95 年の設立時には「10 名以上の事業所」が対象であったが、98 年には「1 名以上の事業所」まで対象が拡大されている。

このように社会保険の職場加入の対象となる事業所についてみると、雇用保険は比較的早い時期に全事業所に対象が広がったが、国民年金と健康保険については、つい最近まで

---

<sup>14</sup> 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。

「5名以上の事業所」に限定されていた。加入対象から外れる事業所の従業員は、正規職であっても原則として職場加入の対象とはならないが、非正規職は小規模事業所で勤務する比率が高いため<sup>15</sup>、結果としてマクロで見た非正規職の職場加入率を引き下げている。

### （非正規職の職場加入率が低い理由：パートや短期契約雇用が対象から外れている）

また第二の要因は、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点である。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も必要である。

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<sup>16</sup>。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、雇用記録のある6ヶ月以上勤務している雇用者で、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り、雇用記録のない日雇い、有期雇用者の中でも短期契約の雇用者、パートの中でも短時間しか働かない雇用者は対象外となっている。

当然のことながら、契約期間が1月と短い雇用者、パートの中でも労働時間が週15~20時間以下と短い雇用者は、非正規職に分類される。つまり非正規職の一部は職場加入の対象から外れており、これも非正規職の社会保険の職場加入率が低い原因の一つとなっている。

### （退職金支給の対象となる非正規職も少ない）

韓国では退職金の支払いが法律で定められており、退職金は法律に定められた賃金外のコストであると考えることができる。この規定は1953年に勤労基準法に盛り込まれ、61年には30人以上の事業所に対して1年以上勤続した従業員に対して、1年当たり30日分以上の平均賃金を支払うことが義務付けられた。そして対象となる事業所は、75年には16人以上、87年には10人以上、89年には5人以上の事業所と対象が広がられた。

雇用形態別に退職金支払いの対象になっている雇用者の割合をみると、正規職は94.3%と大半が対象となっている半面、非正規職は、有期雇用者が43.8%、派遣が51.1%と対象は半分程度であり、パートについては1.8%とほとんどが対象となっていない<sup>17</sup>。このように対象となる非正規職の比率が低い理由は、非正規職が多く勤めている5名以下の事業所が対象になっていないことに加え、月60時間以下の労働時間の雇用者が対象外とされていることである。また正規職であっても1年未満で辞めれば退職金を受け取ることはできないが、非正規職の方が、勤務期間が1年に満たない場合が多く、退職金を受け取らず辞め

<sup>15</sup> 2005年8月時点で非正規職の27.3%が5人以下事業所で勤務しているが、正規職は15.5%である（労働部[2005]）。

<sup>16</sup> 雇用契約を反復して1ヶ月以上働く者は事業上加入の対象となる（ただし月80時間以上働く場合）。

<sup>17</sup> 統計庁[2005]では、正規職に対する退職金支給率が示されていない。よって正規職についての数値は、KILSI[2002]による、2001年調査の数値である。

る非正規職の割合はこれによっても高まっていると考えられる。

### （社会保険料負担は相当の負担となる）

法律で義務付けられている賃金外のコストである社会保険料の使用者負担は、国民年金が4.5%、医療保険が2.24%、雇用保険が0.7~1.3%<sup>18</sup>と合計で7.44~8.04%であり、これに業種別の危険度で料率の異なる労災保険料が加わる<sup>19</sup>。日本の場合は、四大社会保険の使用者負担が約15%であるので、韓国の場合は使用者の負担が比較的小さいと言える。これは年金と健康保険の使用者負担率が日本は韓国の倍となっていることに起因するが、今後については高齢化率の高まりとともに年金保険料の引き上げが検討されているなど、保険料率が大幅に高まることは間違いない。また韓国の場合は退職金の支払いに備えて積立金を積んでいくことが法令で定められている。

このように韓国では賃金以外のコストは決して少なくない。よってこれらの費用負担を削減できるのであれば、正規職と非正規職における総コストの差は賃金以上に拡大することとなる。

### （社会保険料等を負担せずに済む非正規職の範囲は狭い）

しかし全ての非正規職について保険料や退職金の負担を削減できるわけではない。非正規職の中でも、契約期間が1月ないしは2月以下といった有期雇用者の中でも雇用契約の短い者、あるいは、1月の労働時間が80時間または60時間といったパートの中でも短時間の雇用者のみが、負担の対象外となる。つまりあるいはに該当しない非正規職に対しては、正規職と同様に保険料や退職金を負担する必要がある。

なお日本の場合はフルタイムの4分の3以上の時間働くパートについて、社会保険料の一部を負担することが求められている。よって多くの場合は、1ヶ月の労働時間が120時間未満のパートについて、企業は社会保険料を負担する必要がない。つまり韓国においては、社会保険料の負担を免除される非正規職の範囲がより限定されていると考えることができ、社会保険料等を負担せずに済む非正規職の範囲は狭い。

しかしこの点は、先ほど示した非正規職の社会保険職場加入率や退職金支給率が低い点と矛盾することとなる。これについては、雇用者自身が加入していることを知らない、

事業者が過失あるいは故意で加入していないとの2つの要因が考えられる<sup>20</sup>。前者であれば実際に事業者は保険料を支払っており、また後者の場合も労働部の調査等で明になればはか正する必要がある持続的なものではない。いずれにせよ法律上、社会保険の職場加入の対象となる非正規職の比率は、先に示した数値よりは相当程度高いことが想定さ

<sup>18</sup> 雇用保険の使用者が負担する保険料率は従業員数によって異なる。

<sup>19</sup> 労災保険の保険料は、保険業の0.4%から石炭業の37.7%と大きな幅がある。

<sup>20</sup> 安周燁,他[2001]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職の加入率が低い理由として、雇用者自身が加入していることを知らない、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。



れる。つまり非正規職を雇用したからといって賃金外のコストを節約できないケースが多いと考えられる。

もちろん非正規職については、平均として賃金水準が低いので、同じ負担率が適用されたとしても、総費用の絶対額は正規職より低い。そこで非正規職一人を雇用するのにかかる総費用がどの程度か、企業に尋ねたアンケート調査から見ると（事業体パネル調査[2001年]<sup>21</sup>、正規職の70.4%との結果であった。ちなみに同じ調査から、非正規職の生産性がどの程度か見ると、正規職の77.6%との結果であり、非正規職にかかる総費用は、生産性を勘案した場合、妥当な線であるとも言える。つまり非正規職に対しては生産性に応じた賃金は支払われており、コストの節約という面では非正規職を雇用する理由は小さいとも考えられる。

先に非正規職の総費用が安い点にメリットを感じている企業が多い点を先に示したが、これは、それほど高い生産性が求められない業務を正規職が行っていた企業が、非正規職に置き換えることで利益を享受した結果とも考えることができる。いずれにせよ、韓国で非正規職が増加した主な要因は、賃金等のコスト上のメリットというよりは、その他にあると考えることが妥当であろう。

## (2) 解雇コスト

### (正規職の整理解雇は厳しく規制されている)

次に企業が非正規職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していきたい。韓国では正規職の解雇が難しいと言われている。一部で1998年の勤労基準法の改正以降、韓国では整理解雇が易くなったと議論がなされることがあるが、これは全くの誤解であり、法律上整理解雇が易くなった事実はない。98年に勤労基準法（日本の労働基準法に相当）が改正され、第38条に整理解雇する場合の条件が明記された。この条文の追加が、これまで不可能であった整理解雇が可能になったとの誤解の元であるが、元々判例によって確立していた整理解雇四要件が法律に書かれたに過ぎず、この条文の追加は整理解雇の難易度を変化させなかった。

韓国において判例により確立し、98年に勤労基準法に明記された整理解雇四要件は、緊迫した経営上の必要性、使用者による解雇回避努力、合理的かつ公正な基準による解雇対象者選定、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ことは極めて困難な状況となっている。

ただし改正法では、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性として認定する旨が規定され、企業構造調整のための整理解雇が根拠付けられた点からは、整理解雇が容易となったとも言える。しかしながら地裁レベルの判例では整理解雇の要件が緩和される傾向にあり、法律に整理解雇四要件を明記することで、逆に

---

<sup>21</sup> 脚注7と同じ。

解雇要件緩和の流れに楔を打ったとの見方もある（金裕盛[2001]）。いずれにせよ正規職の整理解雇が法制上難しいという状況には、98年の勤労基準法改正前後で大きな変化はなかったと考えられる。

### （非正規職の解雇はそれほど難しいことではない）

非正規職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、ここでは2001年以降急速に増加している有期契約雇用者（有期雇用者）について考察していく。非正規職は有期雇用者が多くを占めている。有期雇用者はあらかじめ定められた契約期間が終了すれば雇用関係や終了する。よって正規職等が受けるような解雇からの保護を受けることはない。このような有期雇用者は、一時的な業務の発生や増加、季節的な業務量の増加、景気の変動による業務量の変動に対処するといった、雇用量のバッファーとして使用される場合もある。しかし実質的には正規職として活用するが、解雇規制を回避するために敢えて有期雇用者として採用される場合もある。これは、同一人物と反復して有期雇用契約を行って、必要に応じてそれ以上の雇用契約を結ばないといった方法で、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規制を回避する効果がある。反復雇用される中、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裁判で違法となり、契約打ち切りが無効とされるケースもあるが、これについてはケースによって判断が異なる（李鋌[2002]）。

2001年以降、急速に増加した有期雇用者について、雇用量のバッファーとしての採用が増えたのか、解雇規制の回避のため採用が増えたのか正確に知ることはできないが、労働部[2005]では、有期雇用者が増えた要因として、投資見通しが不透明等から企業で正規職採用を減らす代わりに、雇用調整が容易な契約職を活用している点を指摘しており<sup>22</sup>、解雇規制の回避のため増えた有期雇用者も多かったと考えられる。

### （非正規職と正規職における雇用保護の程度の差）

日本の「平成18年版経済財政白書」では非正規職の規制が正規職に比べて大きく緩和された国々において、非正規職が急速に拡大したとのOECDによる分析を紹介した上で、日本では非正規職に関する規制緩和がなされ、これが非正規職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は雇用に関する規制の程度について、Employment Protection Legislation(EPL)として数値化した指標を公表し、正規職と非正規職のEPLの差が大きくなるほど、非正規職比率が高まるとの因果関係があるとしているが、日本は1990年後半から2003年の間に非正規職の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1）経済白書ではそれを根拠として、非正規職に関

<sup>22</sup> その他にも、経験者選好、契約職としての採用の後選抜を通して正規職に転換等、採用慣行が変化した点も指摘されている。

する規制緩和により非正規職が増加したと結論付けているのである。この分析を韓国に当てはめてみよう。韓国では90年代後半における正規職のEPLは2.4であり、2003年においても数値は変化していない(表1:再掲)。これは全く日本と同様の数値及び動きである。なお90年代後半における非正規職の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、90年代後半から2003年の間に非正規職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。そして正規職のEPLにも変化がなかったため、正規職と非正規職のEPLの差は90年代後半から2003年までの間に変化がない。よって、正規職と非正規職のEPLの差が大きくなるほど、非正規雇用比率が高まるとのOECDが示した因果関係が当てはまるならば、韓国では非正規職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職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。

では実際にOECDが示した因果関係は韓国には当てはまらないのであろうか。これについては因果関係が当てはまらないのではなく、OECDが算出した韓国の正規職のEPLが現状を十分反映していないため、因果関係が当てはまらないように見えていると考えることができる。実際には、90年代後半から2003年の間に、実際の正規職のEPLは高まっており、それによって韓国における正規職と非正規職の間のEPLの差が高まり、結果非正規職比率が高まったと思われる。つまり韓国では正規職の雇用保護の程度がより高くなった反面、非正規職については変化がなかったため、相対的に非正規職の雇用保護の程度が下がり、非正規職比率が高まったとの見方ができるのである。

#### (団体協約により整理解雇がさらに難しく)

OECDにより示された韓国のEPLは、1990年代後半から2003年の間に正規職の雇用保護の水準は変化していないとしている。しかし韓国においては98年以降、実質的には正規職の雇用保護の水準が高まっている。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乘せする形で企業と労働組合が労働協約<sup>23</sup>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<sup>24</sup>。そして、98年以降に労働協約が多くの企業で強化され、正規職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

<sup>23</sup> 韓国の団体協約は日本の労働協約に相当する。

<sup>24</sup> 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(ジン・ヨソク・ジン・ヨソク[2004])」との指摘もある。

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職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、96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<sup>25</sup>。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、97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。

### (団体協約強化の背景には労働組合の先鋭化がある)

団体協約に正規職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それら条項が団体協約に導入されていった。98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、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、機動的な人員削減や賃金抑制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、95~97年は毎年100件に満たなかったが、98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、90年代中盤に一時期少なくなっていたものが、98年以降は1,000日を超えない年はなくなり、98~2004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

<sup>25</sup> 「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。

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 ヲミョン[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。

### **(潜在成長率の下方屈折により企業は正規職の高い解雇コストを負えなくなった)**

企業活動は景気循環により影響を受け、労働需要もそれに依りて変化する。経済が右肩上がりの時期であれば、過剰な労働を抱えるリスクは小さいが、成長率が低下する局面では、不確実性に備えるため、労働量を柔軟に変化させることが必要となる。しかしながら正規職の解雇が困難な場合、一度正規職を雇用すると柔軟な労働量調整が不可能となることから、あらかじめ契約期間が決まっており、契約を更新しないことで事実上の解雇が容易な雇用者を増やすことが必要となる。

韓国では、1970年代から80年代にかけて潜在成長率が8%台と高水準で推移したが、90年代に入って下方屈折し、2000年代前半には4~5%にまで低下した。そのような中、通貨危機までは、財閥系を中心とした韓国企業は、潜在成長率の下方屈折をあまり意識せずに拡大路線を進めてきたが、通貨危機とそれに続く経済危機は、企業に拡大路線の転換を認識させる機会となったと考えられる。

ここまでに議論をまとめると、労働協約を反映したEPLについては正規職と非正規職の差が、正規職の雇用の保護が強まる形で高まり、企業は非正規職を増やすインセンティブを高めていった。そして同時に、韓国では潜在成長率の下方屈折が起こり、これまでのような右肩上がりの成長が期待できなくなったため、企業は余剰人員を抱える余裕が無くなり、企業の非正規職を選好する動きに拍車がかかった。つまり正規職の解雇コストが高まる中、潜在成長率が下方に屈折したため、企業にその解雇コストを負う余裕がなくなったことが、非正規職の増加の最大の原因となったと考えることができる。

### **3. 非正規職増加が少子化の進展に与える影響**

非正規職の増加はそれ自体、雇用が不安定な人々が増えることを意味し、大きな経済・社会問題であると言えるが、問題はこれだけにはとどまらない。非正規職増加が経済・社会問題に与える影響として、少子化の進展や所得格差拡大に与える影響等様々考えられるが、本稿では少子化の進展に与える影響に絞って検討したい。

### **(韓国では急速に少子化が進展)**

韓国では現在急速な少子化が進んでいる。合計特殊出生率の動きを見ると、1970年には4.53であったものが、70年代から80年代の前半まで急速に低下して、83年に人口置換水準である2.08となった後、80年代後半に1.6前後になり、ようやく下げ止まった。そして80年代後半から92年になるまでは一時的に回復した。しかし、92年の1.78をピークに再び低下し始め、通貨危機以降はそのペースに拍車がかかり、2005年には1.08と極めて低い水準となった(図3)。韓国では、まず未婚状態から結婚状態に移行した後、その夫婦が家族形成を行うとのプロセスが踏まれることが通常である。よって出生率の動きは、前者の「結婚行動」と後者の「出産行動」の変化へ分解が可能である。低出産・高齢社会委員会、他[2005]によると、少子化通貨危機後の99-2004年における出生率低下については、「結婚行動」の変化の寄与が51%、「出産行動」の変化の寄与が49%とされているが、以下で解説するように、これら双方について非正規職の増加が影響していると考えられる。

### (安定的な職を得られず結婚を先延ばしにする人が多い)

まず非正規職の増加が「結婚行動」の変化に与えた影響を見ていこう。韓国保健社会研究院が行った「2005年度全国結婚及び出産動向調査」では、25-39歳の未婚者に対して、結婚を先送りしている理由を尋ねている。その結果、男性の36.5%が「所得不足や雇用不安定」、21.3%が「結婚費用負担」、11.6%が「適当な人に出会えない」と回答し、女性は、24.4%が「適当な人に出会えない」、17.8%が「仕事と家庭の両立が困難」、13.2%が「結婚費用負担」と回答している。また20-44歳の未婚女性に配偶者の最も重要な条件を尋ねたところ、27.9%が経済力と回答した(以上の結果は低出産・高齢社会委員会、他[2005]に収録)。この結果を勘案すると、男性については雇用や所得が不安定であること、女性については経済力のある男性にめぐり合わないことが、結婚を先延ばししている原因と考えることができるが、この背景には若年者を中心とした労働の非正規化がある。

労働部[2005]は、非正規職の中でも特に増加傾向が著しい有期雇用者について、20-30歳代及び大学卒業者に占める割合が高まっている点を指摘している。それぞれの有期雇用者の数の動きを見ると、20歳代は2002年の47万4千人から2005年には94万4千人、30歳代は44万2千人から90万2千人、大学卒業者は47万人から111万8千人と、それぞれ短期間に倍増していることがわかる。そして通貨危機以降、非正規職となる若年者が増える中で、家庭を築くに足る経済力を持つ男性が減ったとともに、経済力を持つ男性を見つけることのできる女性も減り、これが晩婚化の一因となっていると考えられる。経済活動人口調査のマイクロデータより、2004年10月時点における、男性の正規職と非正規職<sup>26</sup>の未婚率を見ると、正規職の未婚率は25-29歳では70.2%であるが、30-34歳では30.8%

<sup>26</sup> 経済活動人口調査で従業上の地位について、常用職、臨時・日雇いとを区分を用いている。この調査における常用職を正規職、また臨時職・日雇いを非正規職と言い換えることは厳密にはできないが、実際はそれぞれ重なっている部分が多く、常用職と臨時職・日雇いの違いを見ることで、正規職と非正規職の違いを類推することが可能である。よってここでは、常用職は正規職、臨時・日雇い職を非正規職と読み替えることとした。

と急減し、35-39 歳には 10.0%となる。一方、非正規職については、25-29 歳で 83.1%、30-34 歳で 49.1%であり、35-39 歳でも 25.1%と 4 人に 1 人は未婚であるなど、正規職と比べて未婚率が高くなっていることがわかる（図 4）。

日本で少子化が進展している一つの要因は、若者の経済的基盤が揺らいでいることであるが<sup>27</sup>、韓国でも通貨危機以降、日本と同じことが起こっていると見える。以下では、韓国の非正規職が結婚するに足る経済力を持ちにくい点について数値によって確認していこう。

### （非正規職の収入は年齢を重ねても上昇しない）

正規職の収入は年齢とともに高まっていく反面、非正規職の収入はあまり変化しないとの現象を日本では確認できる<sup>28</sup>。若干数値は古いが、2001 年に統計庁により実施された「全国世帯実態調査」のマイクロデータから、年齢階層別の男性の平均年間所得を、正規職と非正規職の別に見ると<sup>29</sup>（図 5）韓国でも日本と同じような現象を確認することができる。すなわち、正規職の年収は 20-24 歳で 1,400 万ウォン程度であるが、年齢とともに上昇し、45-49 歳のピークでは 2,900 万ウォンを超えるなど、20-24 歳の 2 倍を超える水準に高まる。しかし非正規職の年収は、20-24 歳の 1,000 万ウォンから若干上昇するものの、30-34 歳にはピークを迎え、その時点での年収も 1,300 万ウォン台にとどまっている。その結果、非正規職の年収は、20-24 歳の時点では正規職の 73%であるが、45-49 歳では 41%と格差が広がってしまう。

もちろん近年は、年功賃金の廃止、成果主義の導入などにより、正規職であっても従来のように年齢とともに収入が上昇するとは限らず、将来に対する不確実性は高まっている。しかしながら、正規職は非正規職と比べ職業能力を蓄積する機会に恵まれており、成果主義の下でも年齢を重ねるとともにスキルの上昇を背景とした収入増加が期待できる。一方で非正規職ではスキルアップが難しく、能力主義下でも所得上昇が見込めない状況である点には変わりがない。つまり正規職は将来的な所得上昇を見込みやすく、非正規職は所得上昇を見込めず、これがそれぞれの結婚行動を異なるものにしていく可能性がある。

### （結婚までこぎつけても子どもを持たない）

次に非正規職の増加が「出産行動」の変化に与えた影響を見ていこう。本稿では深く立ち入った考察は行わないが、非正規職がたとえ結婚にこぎつけたとしても子どもをあきらめるケースが多いと考えられる。韓国を対象とした分析ではないが、日本の「平成 17 年版

<sup>27</sup> この点については、例えば日本の「平成 17 年版国民生活白書」（内閣府）の第 2 章で詳細に分析されている。

<sup>28</sup> 例えば、日本の「平成 17 年版国民生活白書」（内閣府）の 94 ページを参照。

<sup>29</sup> 全国世帯実態調査で従業上の地位について、常用職、臨時・日雇いとを区別している。この調査における常用職を正規職、また臨時職・日雇いを非正規職と言い換えることは厳密にはできないが、実際はそれぞれ重なっている部分が多く、常用職と臨時職・日雇いの違いを見ることで、正規職と非正規職の違いを類推することが可能である。よってここでは、常用職は正規職、臨時・日雇い職を非正規職と読み替えることとした。

国民生活白書」(内閣府)では、ほぼ子どもを産み終わったと考えられる妻の年齢が40~49歳の世帯について年収と子どもの数の相関関係を分析している。その結果を見ると、年収が400万円以上の世帯については、子どもの数と年収との間に明確な相関関係が見られないが、400万円未満の世帯については子どものいない世帯の割合が他の層よりも高くなっている。そして白書では一定の経済力を下回ると子どもを持つ経済的負担感が高まり、子どもを持ちにくくなる点を示している。さらに同白書では非正規職が子どもを持ちにくい状況にある点、子どもを持つ経済的負担の中でも教育関係費が大きい点を指摘している。もちろん国民生活白書の分析は日本のデータから結論を導き出しているが、韓国においても教育関連費が大きい点については異論のないところであろう。つまり韓国においても、日本と同様に非正規職が子どもを持ちにくく、非正規職の増加が「出産行動」に影響を与えていることが推測できる。

以上のように「結婚行動」、「出産行動」とともに、非正規職の増加によって、少子化が進む方向に動いたことがうかがえる。もちろん少子化は多くの要因が複雑に絡み合って生じた現象であるが、非正規職の増加が少子化に拍車をかけていることは間違えないと考えられる。

#### 4. 政府による非正規問題対策

##### (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」が施行された。この法律は非正規職に対する不合理な差別を是正して、非正規職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、非正規職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、正規職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。

この中で非正規雇用問題を考える際に最も重要な点は2点目である。つまり、正規職のデメリットである解雇の困難さと、非正規職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、企業が行ってきた、有期雇用者の反復雇用のメリットがなくなるからである。この点はもちろん個々の有期雇用者にとっては朗報と言える。しかしマクロで見るとこの点は、非正規雇用問題が他の問題に転化するリスクをはらんでいる。すなわち高失業率問題である。



### **（韓国が高失業率国となるリスク）**

一般的に解雇が難しい国は構造的な失業率が高く、景気が良くなっても失業率は高水準のままで推移する傾向にある。これはドイツなどヨーロッパの幾つかの国で生じている現象であり、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こととなる。韓国の場合も正規職については解雇が難しいが、事実上解雇が容易な非正規職が存在し、企業は非正規職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。

しかし今後は、事実上の正規職を非正規職として有期雇用契約で雇うことが難しくなることから、非正規職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職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。

### **（本当の非正規雇用対策は正規職の権利に対する組合の譲歩）**

韓国については正規職の雇用保護が法制上も強く、これに団体協約が上乘せる形で雇用保護が更に高まっていることから、正規職の整理解雇は極めて難しい。またここまででは触れてこなかったが、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。このように正規職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、企業は非正規職を採用するか、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ともに、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だろうか。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70年代後半から80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98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、98年の半ばには双方譲歩の構図が崩れ、98年12月に民主労組、99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

韓国においては非正規職が増加して、これがその他の経済・社会問題を生み出す一因となっている。これに対し非正規職を保護するために対策を打ち出してはいるが、これは新たな経済問題を発生させるリスクをはらんでいる。韓国の非正規問題を根本的に解決して、非正規雇用問題が一因となっている経済・社会問題の解決の一助とするためには、もう一度労使が話し合いのテーブルに着き、どちらかという労働組合側が相当程度の譲歩をする必要があると考えられる。この点について盧武鉉大統領は、2006年の年頭所感で、大企業労組は団体協約上高い雇用保証を受けているため解雇が難しく、非正規職が一層増える状況に陥った点を指摘した上で、この問題を解決するには大企業労組の譲歩と決断が必要であるとの指摘を行っている。しかし残念ながら盧武鉉政権の時代には労働組合の譲歩と決断は行われなかった。2008年2月から始まる新政権の課題は、労働組合の譲歩と決断を可能とする枠組みを如何にして作るかであろう。

## 参考

### 【韓国の非常用雇用の概念】

韓国の非常用雇用の概念は日本と大きく異なる。日本の労働力調査における一般常用雇用の定義は、1年を超える又は雇用の期間を定めない契約で雇われているものであり<sup>30</sup>、雇用に占める常用雇用の割合は2006年で85.9%である。この定義を当てはめるならば韓国の常用雇用量は2005年で84.4%とほぼ同水準である<sup>31</sup>。しかし韓国で公式に示されている常用雇用量は2005年で52.1%と極めて低い。これは常用雇用の定義は韓国の方がより限定的であるからである。

具体的には、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、常用雇用量として定義している(労働部[2005])。

<sup>30</sup> 正確には役員を除く。

<sup>31</sup> 経済活動人口調査付加調査では、期間を定めていない雇用量、期間が1年以上の雇用量が把握可能である。日本の基準を当てはめた常用雇用量は と の和を雇用量で除した数値で導出した。

## 参考文献

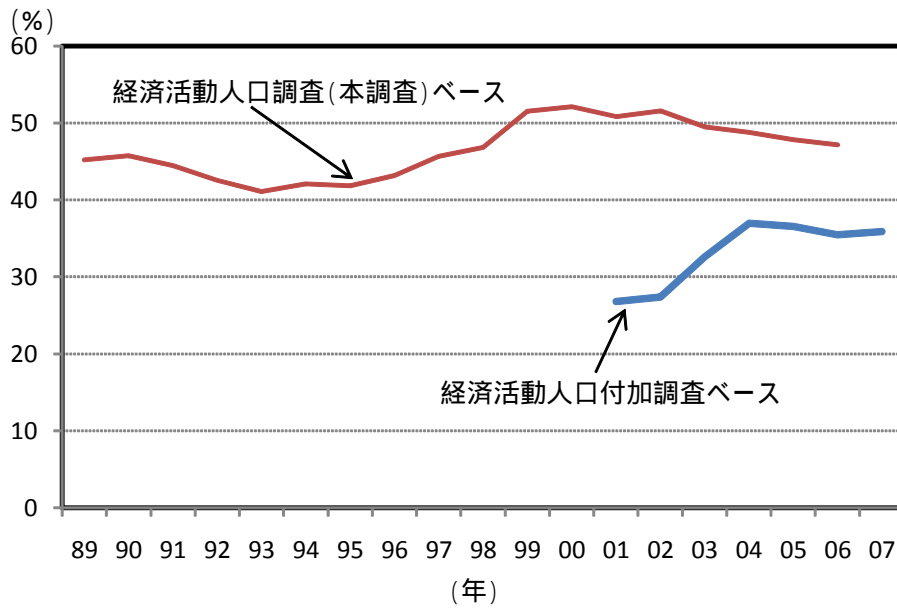
### (韓国語文献)

- 김복근[2006]「勤労者の雇用形態別の賃金格差」(『労働レビュー』2006年3月号, pp64-74, 韓国労働研究院)。
- 김기우[2001]「非正規職規模と実態」(『月間労働社会』第59号, pp1-21, 韓国労働社会研究所)。
- 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」(労働部報道資料)。
- 安周燁[2000]「雇用形態と賃金格差」(第2次韓国労働パネル学術大会報告)。
- 安周燁・김·트·uhn··이·기·un[2003]『非正規勤労実態と政策課題( )』(研究報告書 2003-10, 韓国労働政策研究院)。
- 이·영·우··이·영·희·un[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』第10章, pp526-557, 韓国労働研究院)。
- 低出産・高齢社会委員会・保険福祉部・韓国保険社会研究院[2005]『低出産の原因及び総合対策研究』(研究報告書 2005-30(2), 韓国保健社会研究院)。
- 최·영·관··un[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, pp23-53, 韓国銀行)。
- 統計庁[2005]「経済活動人口付加調査結果(2005年8月実施)」(統計庁報道資料)。

### (日本語文献)

- 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。

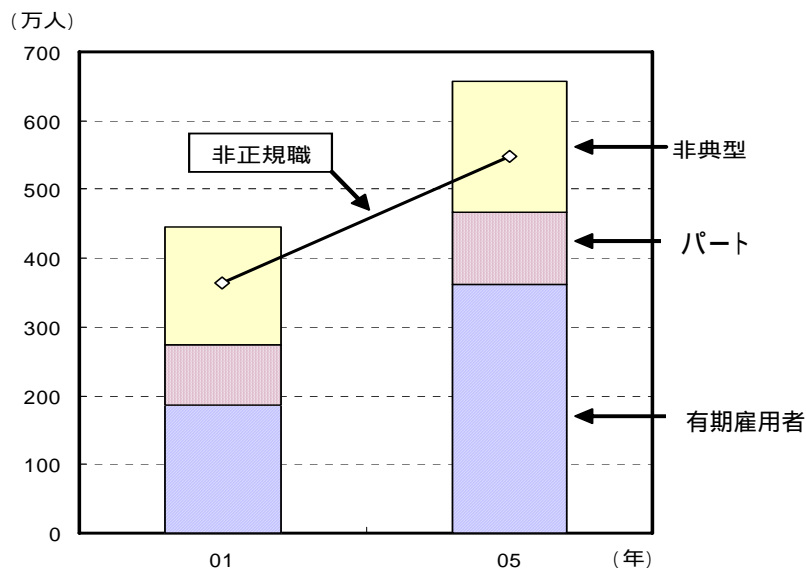
(図1) 非正規職比率の推移



(備考)

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職増加



(備考)

1. 「経済活動人口付加調査」(各年版)により作成。
2. 各雇用形態に重複があるため、非正規職と積み上げが一致していない。

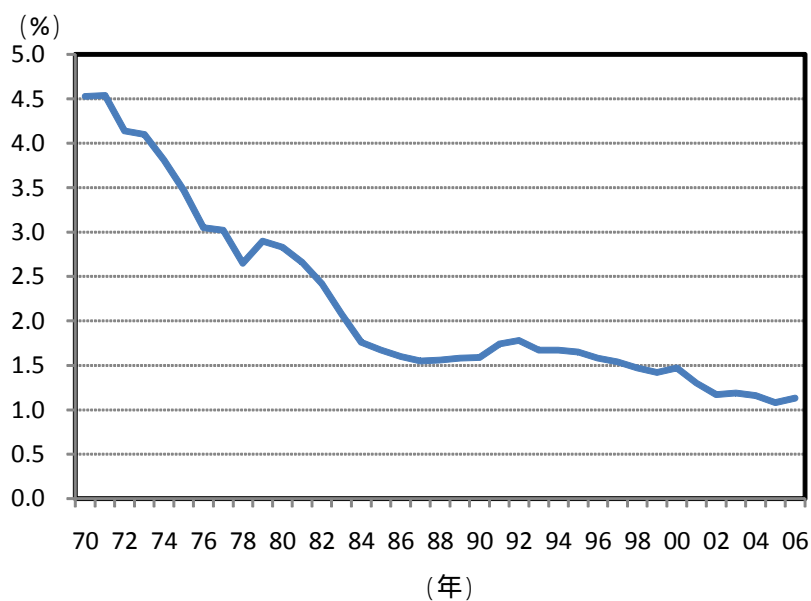
(表1) 日本と韓国のEPLの動き

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

(備考)

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を正規職、temporary employment を非正規職とした。
4. OECD employment outlookにより作成。

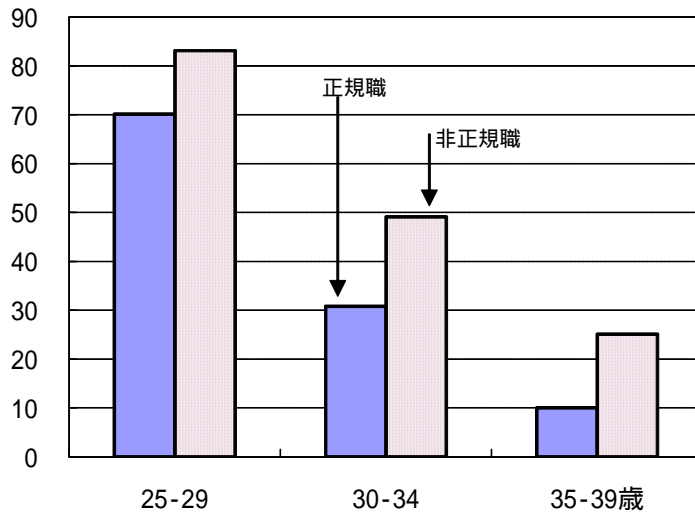
(図3) 合計特殊出生率の推移



(備考)

統計庁資料により作成。

(図4) 正規職及び非正規職の年齢階層別未婚率

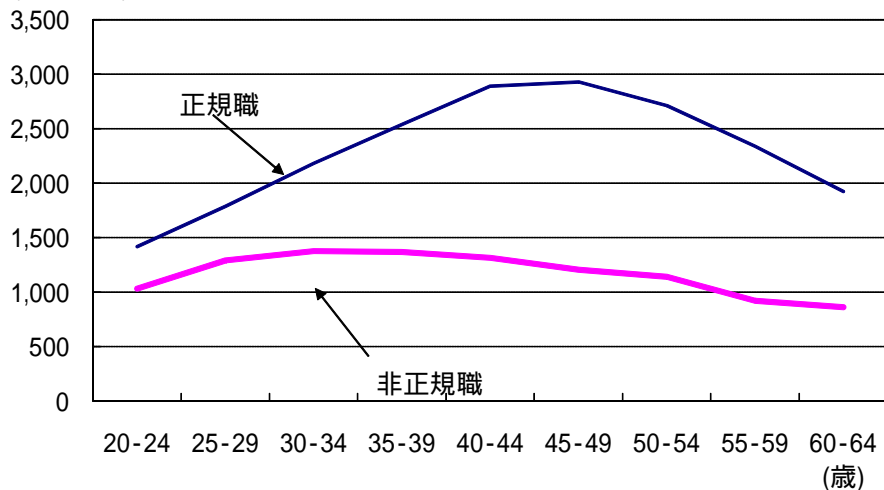


(備考)

1. 「経済活動人口調査(原資料)(2004)」を特別集計。
2. 未婚率は、 $\{ \text{未婚者} \div (\text{有配偶者} + \text{未婚者}) \} \times 100$ 。
3. 常用職を正規職、臨時職 + 日雇いを非正規職としている。

(図5) 正規職・非正規職の年齢階層別平均所得

(万ウォン)



(備考)

1. 「全国世帯実態調査」(2001)の特別集計により作成。
2. 男性世帯主のみを対象に、本人の年間賃金所得を集計。
3. 常用職を正規職、臨時職 + 日雇いを非正規職としている。