

# 韓国の非正規職保護法の効果に関する考察

—銀行の事例を中心に—

(韓国経済システム研究シリーズ No. 23)

大東文化大学  
高安 雄一

2012年3月

環日本海経済研究所  
(ERINA)

# 韓国の非正規職保護法の効果に関する考察 —銀行の事例を中心に—

大東文化大学 経済学部 高安雄一

## 第1節 はじめに

韓国では1997年の通貨危機以降、非正規職が増加し、非正規職比率が高まっている。非正規職比率を把握できる統計である「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」（以下「付加調査」とする。）によれば、調査初年である2001年には、非正規職比率が26.8%であったが、2004年には37.0%に上昇し、その後は緩やかに下落したものの、2011年でも34.2%と高い水準で推移している<sup>1</sup>。そして2011年の数値では、有期労働者が非正規職全体の57.4%を占めているなど、非正規職の多くは期間が定められた形態で勤務している<sup>2</sup>。また非正規職の数は、2001年から2011年までに64.9%増加しているが、そのうち有期労働者の増加による寄与が43.4%を占めている。つまり非正規職の増加は、多くは有期労働者によるものと言える。

このようななか、2006年11月に「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」（以下「非正規職保護法」とする。）が国会を通過し、2007年7月から施行された。この法律は、有期労働者、パート<sup>3</sup>に対する不合理な差別を是正して、これら雇用者に対する労働条件の保護を強化することを目的としている。そして法律の柱として、①有期労働者の使用期間を制限すること、②パートの超過勤務時間を制限すること、③労働条件の差別を是正する枠組みを作ることの三つが挙げられている。有期労働者の使用期間については、原則的に2年が上限とされ、2年を超過して雇用される有期労働者は、期間に定めのない労働契約（以下「無期労働契約」とする。一方、期間に定めのない労働契約は「有期労働契約」とする。）を結んだ労働者（以下「正規職<sup>4</sup>」とする。）と見なされることとなった。

しかし、一定期間以上雇用した有期労働者を正規職に転換する義務を課す場合、上限期

---

<sup>1</sup> 全て8月調査の数値である。

<sup>2</sup> 統計庁は、非正規職を、①限時職、②時間制、③非典型の3つの類型に分類している。限時職には、有期労働契約を結んだ労働者のみならず、無期労働契約を結んだものの、働き続けることができないと考えている雇用者も含まれる。「限時職」は日本では馴染のない用語であるため、本稿では「有期労働者」と呼ぶこととする。

<sup>3</sup> 統計庁の分類では「時間制」であるが、日本では馴染のない用語であるため、本稿では「パート」と呼ぶこととする。

<sup>4</sup> もちろん、無期労働契約を結んだ労働者であっても、非正規職に分類されるパートあるいは非典型労働者に該当する場合がある。以下で「正規職」とする場合は、期間に定めがない契約を結んだ労働者であって、パートや非典型労働者でない労働者のことを指す。

間の前において雇止めを誘発するとの副作用をもたらす懸念がある<sup>5</sup>。よって、法施行後 2 年が経過した 2009 年 7 月前後において、有期労働者の状況がどのように変化したのか注目された。そして、有期労働者の使用期間制限が、本来の目的である、有期労働者の正規職への転換を促したのか、有期労働者の雇用のさらなる不安定化につながったのか研究がなされた。

キムヨンソン（2009）は、付加調査の個票を利用して、2007 年の非正規職保護法の施行前後で、非正規職を中心とした就業形態間の移動確率がどのように変化したのか考察した。その結果、非正規職保護法の施行以後、非正規職がそのまま非正規職にとどまる確率が低下した半面、正規職に移動する確率、未就業者に移動する確率が上昇したことを明らかにし、正規職への転換のみならず、契約満了後の失職も発生していることを指摘した。

またナムチェリャン（2009）は、やはり付加調査の個票を利用して、2007 年 3 月から 2008 年 3 月、2008 年 3 月から 2009 年 3 月における職業形態間の移動者数を明らかにした。そして有期労働者のうち、反復更新されており、会社の廃業やリストラがない限り働き続けられると考えている者（契約反復更新労働者）の多くは、正規職に移行したものの、その他の有期労働者は、労働条件が悪化している点を指摘した。そして、実質上は正規職と変わらない有期労働者が正規職に転換している等の事実から、非正規職保護法が本来期待された効果を発揮したと判断することは難しいと結論づけた。

さらにナムチェリャン・パクギソン（2010）は、韓国労働パネル調査の個票データを利用した分析を行い、非正規職保護法が、全般的な雇用に対して否定的な影響を与えたことを明らかにした。そして、有期労働者から非典型職などの転換が増えるといった、いわゆる「風船効果」が確認できる点も指摘した。

そしてイビョンヒ（2011）は、付加調査の個票データを利用し、二階差分法等の手法で非正規職保護法の効果を検証した。その結果、①有期労働者の使用期間制限が、有期労働者を不安定化に寄与したことを示す統計的な証拠は見つからなかった、②300 人以上の大企業では、非正規職が正規職に移動する確率が上がったが、2009 年以降には確率が低下するなど、肯定的な効果が弱まった、③いわゆる「風船効果」は確認できなかった点等を指摘した。

つまりこれら先行研究によれば、非正規保護法の施行に伴って、有期労働者の失職が増える等の副作用が生じたか否かについては、確認できたとする研究（キムヨンソン（2009）、ナムチェリャン（2009）、ナムチェリャン・パクギソン（2010））、確認できなかったとする研究（イビョンヒ（2011））がある。

一方で、非正規職保護法の有期労働者の使用期間制限に期待された効果、すなわち有期労働者から正規職への転換促進については、否定的な研究（ナムチェリャン（2009））、肯定的な研究（キムヨンソン（2009））がある。ただしキムヨンソン（2009）の研究には限界がある。キムヨンソン（2009）は、有期労働者から正規職の移動確率が高まったことのみ

---

<sup>5</sup> 厚生労働省「有期雇用契約研究会報告書（平成 22 年 9 月 10 日）」。

ならず、有期労働者から非就業者への移動確率の高まったことも指摘している。しかし有期労働者のきめ細かい区分けを行っていないため、どのような特徴を有する有期労働者が正規職、あるいは非就業者に移動するか明らかにしていない。ナムチェリャン（2009）の指摘を考慮すれば、契約反復更新労働者が主に正規職に、またその他が非就業者に移動していると考えられるが、キムヨンソン（2009）は、契約反復更新労働者が正規職に移動する意義については考慮せず、単純に正規職への移動確率が高まったことをもって肯定的に評価している。つまりナムチェリャン（2009）による評価の方が、より多くの情報が反映されていると考えられる。

以上で示した先行研究は、付加調査等の個票を使った研究であるだけでなく、特に公益に資する研究にしか許可されない固有番号も入手することでパネル化を行っている。したがって、通常では不可能な、年度をまたいだ就業形態の動きを明らかにしている。しかしながら、そもそも付加調査は、正規職と有期労働者を、有期労働契約と無期労働契約のいずれを結んだかによって分類している<sup>6</sup>。つまり、賃金水準、昇給の有無、適用される福利厚生といった労働条件は、正規職と有期労働者を区別する情報にはなっていない。

先述したナムチェリャン（2009）は、正規職へ転換した有期労働者の多くは、正規職と変わらない契約反復更新労働者であったため、非正規保護法の効果は小さかったと結論づけた。しかし契約反復更新労働者にとって、雇止めの可能性がなくなることは、労働条件の顕著な改善である可能性がある。また、キムスボク（2007）は、正規職の特性として、①雇用保障が強い、②賃金水準が熟練度や勤続年数により上昇する、③昇進や教育訓練の機会がある、④福利厚生の適用を受けることができる等を挙げている。つまり契約反復更新労働者が正規職になる際に、賃金等の労働条件が改善することも考えられる。よって、付加調査の情報だけでは、これらの転換に意味がなかったとは言い切れず、他の情報も勘案すれば、肯定的な評価ができる可能性もある。

そこで本稿では、有期労働者から正規職に転換した者の労働条件が、①賃金や福利厚生などを含め全般的に改善しているのか、②期間にかかる労働条件のみ改善しているのか、③労働条件の改善は見られず、統計上、正規職に分類されたに過ぎないのか検証していきたい。本稿の構成は以下のとおりである。第2節では、付加調査における正規職と有期労働者をどのように分類しているか、有期労働者はさらにどのように区分されるのか明らかにする。そして期間にかかる労働条件の面で、契約反復更新労働者は正規職と変わらないと言えるのか、非正規職保護法により、どのような種類の有期労働者の条件が改善したのか等につき検討する。第3節では、有期労働者から正規職への転換が積極的に行われたとされている銀行について、個別の銀行の労働組合に対して行った聞き取り調査の結果を紹介する。そして、銀行が行った有期労働者から正規職への転換について、これが期間以外の労働条件の改善をともなったものであったのか明らかにする。本来であれば労使双方に対して聞き取り調査を行うことが、得られる情報の客観性の面から望ましい。しかし使用

<sup>6</sup> 後述するように、その他の状況も区分の材料にしているが、これも雇用期間に関する状況である。

者側からの聞き取り調査は協力を得ることが困難であること、客観的な事実やデータであれば、労使のどちらから得ても大きな差異が生じないことから、労働組合に対する聞き取り調査を行った。そして第4節で本稿としての結論を示す。

なお本稿は、韓国の非正規職保護法の効果に関する考察を行うが、法律全体の効果ではなく、有期労働者の使用期間制限の効果に限定した。

## 第2節 正規職と反復契約労働者との比較

本節では、付加調査では正規職と有期労働者をどのように分類しているか、またナムチェリャン（2009）による有期労働者の類型、すなわち、①期間が定められた労働者<sup>7</sup>、②契約反復更新労働者、③継続勤務不可労働者はどのような基準で分けられているのか解説する。そして契約反復更新労働者は実質的には正規職と言えるのか検証するが、それに先立ち、(1)非正規職保護法における有期労働者の使用期間制限について確認するとともに、(2)本稿における労働者の類型の定義を明らかにする。

### 1. 非正規職保護法における有期労働者の使用期間制限

非正規職保護法の第1条では、期間制労働者の定義を、「期間の定めがある労働契約を締結した労働者」としている。また第4条の第1項及び第2項で、「使用者は2年を超過しない範囲内で（期間制雇用契約の反復更新などの場合にはその継続労働した総期間が2年を超過しない範囲の中で）期間制勤労者を使用できる」、「使用者が2年を超過して期間制労働者として使用する場合には、その期間制労働者は、期間を定めない労働契約を締結した労働者と見なす」と規定している。ただし第4条第1項で、①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合、②休職・派遣などで欠員が発生し、当該労働者が復帰する時までその業務の代わりをする必要がある場合等、2年間とされた期限の例外が列挙されている。つまり有期労働契約を結んでいても、原則として、試用期間が2年を過ぎれば正規職とみなされることを意味している。

---

<sup>7</sup> ナムチェリャン（2009）は、「期間制労働者」と呼んでいるが、後述するように、非正規職保護法でも「期間制労働者」との用語が使用されているため、本稿では、前者を「期間が定められた労働者」と呼ぶ。

## 2. 本稿における労働者の類型の定義

本稿で使用する労働者の類型の定義は以下の通りである。まず「正規職」である。本稿では正規職の定義を付加調査と同じとする。付加調査では、若干の例外はあるものの、原則的に無期労働契約を結んだ労働者で、パートや非典型労働者ではない者を正規職としている。「非正規職」は正規職でないものと定義する。ただし本稿では、後述する有期雇用者を非正規職と読み替えているところがある。これは聞き取り調査の際に、聞き取り先が非正規職と有期労働者を使い分けず、単に非正規職と話すことが多かったことによる。「有期労働者」は、有期労働契約を結んだ労働者とする。以上は付加調査の定義に則した定義であるが、そうでない定義がなされる類型もある。「正社員」は、正規職でかつ標準的な人事体系や賃金体系、福利厚生等も含めた労働条件が適用される労働者である。「無期契約職」は、無期労働契約を結んでいるものの、標準的な人事体系や賃金体系、福利厚生等も含めた労働条件が適用されず、正社員より労働条件の水準が低い労働者である。「非正社員」は、有期労働者と無期契約職を合わせた労働者である<sup>8</sup>。

つまり正規職には、正社員と無期契約職が含まれる。非正規職には、有期労働者、パート、非典型労働者が含まれる。よって非正規職が正規職に転換した場合、必ずしも正社員になるわけではなく、無期契約職になる場合もある。

## 3. 正規職と有期労働者の分類方法

次に付加調査で有期労働者とされる者をどのように特定するのか見ていく。経済活動人口調査は毎月行われるが、3月と8月の年2回、これとともに付加調査が行われる。これら調査は、無作為に抽出したサンプル世帯の15歳以上の世帯員が質問票に回答する形で行われる。これら調査の質問の中で、有期労働者を特定するために使われる質問は、2007年調査の場合、経済活動人口調査に含まれる問35、付加調査に含まれる問43、問45である。

問35では「雇用された時、労働期間を決めましたか」と尋ねている。ここで決まっていると回答した場合、回答者は有期労働者とされる。決まっていないと回答した場合は、問43まで判断が保留になる。問43では「会社がとても難しい状況に陥り廃業や雇用調整をする、あるいはあなたが特別な問題を起こさなければ、あなたが望む限り継続してこの職場に通えますか」と聞いている。これに対して、「通えない」と回答した場合、回答者は原則的には有期労働者とされる。ただし問45では、問43で通えないと回答したことについて、「このように考える主な理由は何ですか」と尋ねている。そこで、「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めると言

---

<sup>8</sup> 実際は、パートや非典型労働者が含まれる。

った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」等<sup>9</sup>、事業所の都合による理由を挙げた場合は、回答者は有期労働者とされる。しかし「適正、労働条件、能力等の理由により他の職場を探す予定であるため」、「学業、家族扶養、健康等の理由により」といった自己都合、また「規定や慣行上、退職する年齢に達するため」、「職場の経営上の理由のため」といった正規職でも退職せざるを得ない理由を挙げた場合は、回答者は正規職とされる。

また問 43 で「通える」と回答した場合、その理由を問 43-1 で「はい（継続して通える）」と答えた理由は何ですか」と聞いている。そこには 3 つ選択肢があるが、②の「契約の反復更新により雇用が持続しているため」を選択した場合、この回答者は有期労働者とされるが、①の「労働期間を決めていない契約をしたため」、③の「暗黙的な雇用慣行のため」を選択した場合は、回答者は正規職とされる。

#### 4. 有期雇用者の 3 類型への分類方法、正規職との比較、非正規職保護法の影響

以上を整理したものが（表 1）であり、ここからは、有期労働者には 3 つの類型があることがわかる。第一の類型は、有期労働契約を結んだ労働者である（表 1 の(1)）。ただし雇用期間が明示されていても反復更新により、望む限り就業を継続できると期待している者は、この類型には含まれない。第二の類型は、有期労働契約を結んでいるものの、契約更新を反復することで、望む限り就業を継続できると期待している者である（表 1 の(3)）。そして第三の類型は、無期労働契約を結んでいるものの、事業所の都合で辞めざるを得ないと考えている者である（表 1 の(5)）。先述したナムチェリヤン（2009）は、(1)を「期間が定められた労働者」、(2)を「契約反復更新労働者」、(3)を「継続勤務不可労働者」と呼んでおり、契約反復更新労働者は正規職とほとんど違いがないとしている。以下では、各類型の労働者について、期間にかかる労働条件の側面から正規職と比較するとともに、非正規職保護法の効果があったか否か検討する。

##### (1)期間が定められた労働者

まず期間が定められた労働者については、有期労働契約を結んでおり、原則的には期間を超えて勤務し続けることができない。よって原則として勤務し続けることができる正規職とは、期間にかかる労働条件が明確に異なっている。ちなみに勤労基準法第 23 条第 1 項では、使用者は労働者に対して、適当な理由なく解雇等の懲罰を行ってはいけないと規定されている。解雇するための適当な理由については、大法院の判例があり、「解雇は社会通念上雇用関係を継続できない程度に労働者に責任がある理由がある場合に行われなければ

<sup>9</sup> その他にも、「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、「特定の季節の間だけ働けるため」が事業所の都合による理由に該当する選択肢にある。

ならず、この適当性が認定されること」とされている<sup>10</sup>。また勤労基準法第 24 条では、経営上の理由による解雇の制限が定められており、いわゆる整理解雇 4 要件を満たした場合にのみ、経営上の理由による解雇が認められる。つまり無期労働契約を結んでいる正規職の解雇は制限されている。一方で期間が定められている場合、期間の終了後、特別な事情がない限り、解雇等特段の措置を待つことなく、労働者と使用者間の雇用関係は終了する<sup>11</sup>。

非正規職保護法が施行されて間もない、2007 年 8 月に実施された付加調査の個票（以下で示す付加調査に関する数値は、特段の記述がない限りこの個票の数値）から、期間が定められた労働者の契約期間を見ると、83.5%が 1 年以下である。そして、1 年超過～2 年以下は 9.1%、2 年超過 3 年未満は 7.5%であり、3 年超過と回答した者はいなかった。よって大部分は使用期間制限より契約期間が短く、非正規職保護法によって労働条件が改善することはないと考えられる。

## (2)契約反復更新労働者

次に契約反復更新労働者については、有期労働契約を結んでいるものの、契約を反復更新することによって、本人が望む限り継続して雇用されることが期待される。期間が定められている点では正規職とは異なり、非正規職保護法の定義からも有期労働者とされる。一方で本人が望む限り雇用が継続される点から見れば、正規職と変わらないと見なすことができる。ナムチェリヤン（2009）は、本人が望む限り雇用が継続される点に着目し、契約反復更新労働者は、実質的に正規職と変わりがないと判断している。

しかし、実質的に正規職と変わりがないといった判断には疑問が残る。付加調査の問 43 では、本人が望む限り継続して職場に通えるか尋ねており、契約反復更新労働者は「通える」と回答している。ただしこの回答はあくまでも労働者の主観に基づいており、契約上は「通える」ことは保証されていない。キムスポク（2007）は、「労働契約が定められた場合には、労働契約当事者の解雇等、特段の措置を待つことなく、労働者としての身分関係は当然に終了する」としている。つまり回答者は継続して職場に通えると期待していても、使用者が労働契約の更新を拒否する場合もあり得る。この点からは、契約反復更新労働者は正規職と変わりがないと断言できない。一方で「短期労働契約が長期間にわたり反復更新され、この決められた期間が、単に形式に過ぎない例外的な場合に限り、たとえ期間を定めて採用された労働者でも、事実上、期間の定めがない労働者と変わるところがなく、この場合には使用者が適当な理由なしに更新契約の締結を拒否することは解雇と同様であり無効となる」とした大法院判例もある<sup>12</sup>。よってこの判例からは、契約反復更新労働者は正規職と変わりがなしと言える。

ただし、非正規職保護法の施行以前は、この大法院の判例が「期間の定めがない労働者

<sup>10</sup> 労働法実務研究会（2010）。

<sup>11</sup> キムスポク（2007）。

<sup>12</sup> キムスポク（2007）。



と変わることがない」とした労働者に該当するか否かの判断は、労働者の個別の事情により判断されていた。したがって、付加調査に対する回答の結果、契約反復更新労働者に分類された者のすべてが、正規職と変わりがないとまでは言えない。

非正規職保護法では使用期間制限が導入され、使用期間が 2 年を超えた場合、無期労働契約を結んだと見なされることになった。非正規職保護法が施行された直後である 2007 年 8 月の付加調査によれば、契約反復更新労働者のうち、雇用期間が 1 年未満の者が 66.8%、1 年以上 2 年未満の者が 18.1%であった。つまり非正規職保護法の施行時には、15.0%の雇用期間が 2 年を超えた状態であった。ナムチェリヤン（2009）は、非正規職保護法の施行以降に契約反復更新労働者の多くが正規職へ転換した点を指摘しており、現在では、雇用期間が 2 年以上の契約反復更新労働者は少ない<sup>13</sup>。しかし非正規職保護法が制定されなければ、雇用期間が 2 年を超えた契約反復更新労働者のほとんどは、正規職に転換されることなく、短期契約を反復更新する形で雇用され続けたと考えられる。よって、使用期間制限により、このような労働者が個別の事情に左右されず、期間の面からは正規職と変わりがなくなることとなった点から見れば、非正規職保護法は、契約反復更新労働者の期間にかかる労働条件を改善したと言える。

### (3) 継続勤務不可労働者

最後に継続勤務不可労働者であるが、この類型の労働者は正規職との区分が労働者の主観によっている。問 35 で採用時に労働期間が決まっていなと回答した点は正規職と同じであるが、問 43 では希望しても継続して職場に通えないと回答しているところが正規職と異なる。ただし通えないと回答しても、自己都合や正規職でも離職しなければならない理由を挙げた場合は正規職とされる。一方で、通えない理由として事業所の都合を挙げた者が継続勤務不可労働者とされる。ここで改めて事業所の都合による理由を具体的に列挙すると、①「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、②「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、③「事業主が辞めろと言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」、④「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」、⑤「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、⑥「特定の季節の間だけ働けるため」である。

まず①「既に決められた雇用契約期間が満了するため」は、問 35 で、採用時に労働期間が決まっていなと回答したことと矛盾する。つまりこの回答者は、継続勤務不可労働者というよりは、雇用期間が定められた労働者とされることが適切と考えられる。よってこのような労働者は正規職とは異なる。そして契約が反復更新されるわけではないため（契約が反復更新される場合には反復契約更新職に分類される）、非正規職保護法により労働条件が改善するとは考えられない。

次に②「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、③「事業主が辞めろと言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」と回答した者は、雇用契約の上では期間が明示され

<sup>13</sup> 使用期間制限の例外とされた者か、本来であれば正規職と分類されるべき者であると考えられる。

ておらず、無期労働契約を結んだ者、すなわち正規職と変わりがないと考えられる。暗黙的・慣行的な契約といった明示されていない期間は無効であると考えられる。そして前述したように、このような労働者を適当な理由なく使用者が解雇することも禁止されている。よって期間にかかる労働条件の面からは正規職であるが、労働者本人が事業所の雰囲気等から、継続して働き続けることが困難と感じているケースと考えられる。このような労働者は、そもそも期間が明示されていないため、非正規職保護法により労働条件が改善するとは考えられない。

最後は④「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」、⑤「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、⑥「特定の季節の間だけ働けるため」である。これは、期間を定めた上で、プロジェクトが終了するまで、あるいは職員補充の必要がなくなるまで雇用を継続するといった条件を示されるケースが該当する。ただし、採用時にプロジェクトの期間が決まっている、あるいは職員補充が必要な期間が決まっている場合は、問35で採用時に期間が定められたと回答すると考えられ、そのような労働者は有期労働者に分類される。よってここに分類される労働者は、採用時にプロジェクト終了までの時期、職員補充の必要がなくなる時期がわかっていないケースと言える。

このような労働者は、有期労働契約を結んでいるため正規職とは異なる。また非正規保護法によって期間にかかる労働条件が改善する可能性がある。プロジェクト等が2年で終了し、期間が2年経たないうちに終了してしまえば、正規職に転換されないが、2年を超えた場合は正規職と見なされる。非正規職保護法第4条第1項では、2年とされた有期労働者の使用制限の例外が定められており、①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合、②休職・派遣などで欠員が発生して、当該労働者が復帰する時までその業務の代わりをする必要がある場合等は、2年を超えても正規職とみなされない。しかし、ここに分類される労働者は、採用時にプロジェクト終了までの時期がわかっていない等の理由のため、雇用が終了する時期が特定されていない。この場合は、有期労働者の使用制限の例外には相当せず<sup>14</sup>、2年を超えた場合は正規職と見なされる。

#### (4)小括

以上をまとめると以下のとおりとなる。まず期間にかかる労働条件であるが、①契約反復更新労働者のうち、短期労働契約が長期間にわたり反復更新され、この決められた期間が単に形式に過ぎない労働者、②継続勤務不可労働者のうち、継続勤務できない理由として、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めろと言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」を挙げた労働者は、正規職と変わりがないと考えられる。しかし①は、実際に裁判をしてみないと正規職として認められるかわからない状態であった点には留意が必要である。また②は、本人は継続雇用が難しいと判断しているが、法律上は無期労働契約を結んだ労働者と考えられ、非正規職保護法が想定する有期労働者とは異

---

<sup>14</sup> キムスポク（2007）。

なる。

一方で、③期間が定められた労働者、④約反復更新労働者のうち、決められた期間が形式的に過ぎないとまでは言えない労働者、⑤継続勤務不可労働者のうち、継続勤務できない理由として、「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、「特定の季節の間だけ働けるため」を挙げた労働者は、有期労働契約を結んでいて、また決められた期間が形式的に過ぎないとは言えないことから、正規職とは異なると考えられる。

そして、非正規職保護法により期間にかかる労働条件が改善したと考えられる労働者は、④、⑤のうち、使用された期間が2年以上の労働者と言える。一方で、①と②はそもそも期間にかかる労働条件は正規職と変わらないため、条件がこれ以上改善する余地がない。そして③は、使用される期間が2年に満たないため、非正規職保護法によっても労働条件は改善しないと考えられる。

このように非正規職保護法の施行によって、期間にかかる労働条件が改善した労働者が存在し、法律には効果があった。ただし有期雇用者の71.7%を占める<sup>15</sup>雇用期間が定められた労働者の多くは、非正規職保護法によって労働条件の改善にはつながっていないと考えられ、法施行の効果は限定的であったとも言える。

### 第3節 銀行に対する聞き取り調査結果

第2節では、有期労働者を、期間が定められた労働者、契約反復更新労働者、継続勤務不可労働者に分け、期間にかかる労働条件について正規職との違い、また非正規職保護法の施行以降に、期間にかかる労働条件が改善した否かについて検討した。しかし労働条件は期間だけではなく、賃金、福利厚生、昇進等も含まれる。しかし、賃金水準、昇進、福利厚生などの労働条件については、付加調査では明らかにできず、前節では取り扱わなかった。そこで本節では、期間以外の労働条件について、非正規職保護法の施行以降に改善したのか検討する。政府や関係機関が公表したデータで、この検討のために使用できるものはない。よって検討のために必要な情報を収集するために、銀行に対する聞き取り調査を行った。聞き取り調査の対象として銀行を選択した理由は、非正規職保護法の施行後、いち早く非正規職を正規職に転換したからである<sup>16</sup>。よって2011年8月28日から9月3日にかけて、銀行の労働組合に対する聞き取り調査を行った。対象銀行は4行で、すべて全国銀行である。

<sup>15</sup> ナムチェリャン（2009）の数値により算出。

<sup>16</sup> 韓国労働組合総連盟ユチョンヨブ政策本部労働人権局長は、「金融産業、特に大手銀行において非正規職の正規職への転換が積極的になされた」点を指摘した（2010年9月13日に同局長に対して行った聞き取り調査結果による）。

## (1)総論

各銀行に対する聞き取り調査結果を示す前に、銀行全体の非正規職に関する動向を、全国金融産業労働組合（2009）が示した数値から紹介する。まず非正規職比率である。1997年の一般銀行における従業員数は13万人で、そのうち非正規職は1万5千人に過ぎなかった。よって非正規職比率は11.7%にとどまっていた。2007年の従業員数は10万人と3万人程度減少しているが、非正規職は3万1千人と倍増した。よって非正規職比率は29.9%に大きく上昇した。そして特殊銀行も状況は似ており、非正規職比率が1997年の6.1%から、2007年の24.6%に大きく高まった（表2）。この背景には、通貨危機以降、労働市場の流動化及び構造調整等があり、銀行は、テラー業務等の正規職が行っていた業務を非正規職に任すことにした。そしてコールセンターのオペレーター等、従来は有期雇用者が行った仕事は、請負や派遣が行うようになった<sup>17</sup>。

また非正規職から正規職に転換する場合の類型は大きく2つある。まず正社員への転換であり、さらに3つに分けられる。第一は、新入社員として採用する類型である。転換試験に合格した非正規職を正社員として採用しなおし、転換後は正社員との労働条件面での格差はなくなる。新韓銀行、第一銀行、国民銀行等、多くの銀行で導入されたが、転換される人数は多くない。第二は、下位職級を新設する類型である。銀行には6つの職級があり、6級が最下級である。この級の下に7級を新設した上で、非正規職を一括して正社員に転換して、7級に位置づける。この場合は、新入社員より下位の職級から始まるが、転換後は労働条件面で正社員との差別はなくなる。この類型は、釜山銀行、大邱銀行、光州銀行といった地方銀行で導入された。第三は、職群制度を導入する類型である。これは従来の正社員とは別の職群を設け、転換された非正規職はこの職群に編入され、制限された業務のみを受け持つ。賃金等の労働条件は従来の正社員より水準が低い。これはウリ銀行で導入された。

次に無期契約職への転換である。これは、契約を有期労働契約から無期労働契約に切り替えるものである。しかし無期契約職は正社員とは異なる職種であり、制限された業務のみが任される。また賃金等の労働条件は正社員より水準が低い。このような転換は、国民銀行、外換銀行等、大部分の銀行で行われている（表3）<sup>18</sup>。

## (2)A銀行

A銀行で非正社員が増加した大きなきっかけは1997年の通貨危機である。A銀行だけでなく全ての銀行がリストラを行った。A銀行は他の銀行より非正社員化が進んだ。2007～2008年では、従業員25,000人のうち、非正社員が8,000人を占めるなど、他の銀行に比べて圧倒的に多い。この理由としては、A銀行では、採用時に従事する業務を決める職務分離システムを導入したことが挙げられる。そしてテラー業務やコールセンター等の職務

<sup>17</sup> 全国金融産業労働組合（2009）。

<sup>18</sup> 全国金融産業労働組合（2009）。

には非正社員が従事するようになった。

従来、非正社員の労働条件は良くなかったが徐々に改善されている。賃金は正社員の半分以下であったが、最近では 65～70%程度にまで高まった。また非正社員には福利厚生制度が適用されず、組合にも入れなかったが、現在は正社員と同等の福利厚生が適用され、組合にも加入できる。

非正規職保護法導入までは、非正社員は契約を更新することにより雇用が継続される有期労働者であった。ただし 2 年後に脱落する比率は 20～30%と高かった。法施行以降は、2 年以上勤務した有期雇用者は原則として無期契約職に転換している。そして 2 年後の脱落率は 3～5%に低下した。無期契約職のレベルを 1～3 に分け 7 年後にレベルが上昇するようにした。しかし正社員の職階には入れない。無期契約職への転換以外に、正社員への転換試験がある。新規の正社員を毎年 150～200 人募集するが、これと同じ資格を与える試験を、使用期間が 2 年を超えた非正社員に受けてもらう。合格は簡単ではないが、これに通れば正社員の職階に編入される。この制度は 7～8 年前に始まり、正社員に転換された非正社員は少なくない。

### (3) B 銀行

2010 年の統計で見ると、直接雇用されているが正社員ではない職員の内訳は、無期雇用職が 680 名、有期労働者が 164 名である。正社員は 3,647 名、無期契約職を非正規職とした場合の非正規職は 844 名であるため、非正規職比率は 18.8%である。一般的な非正社員は、支店の窓口の専任テラー、本店の一般事務に従事している。また専門契約職は、コールセンター、カードや債券の営業を行う。非正社員は、1997 年の通貨危機以降に急激に増えた。この時政府は、経済を回復させるため非正社員の増加を黙認した。銀行も費用を減らすため正社員を非正社員で代替した。無期契約職とは、統計的には正規職に区分されるが、仕事や労働条件が異なる。期間にかかる労働条件は正規職と同じであるが、仕事はテラー業務に限定されている。また賃金は正社員と比較して低水準であり、昇進もしない。ただし雇用は定年である 58 歳まで保証されている。政府はこのような職域を正規職と見なしているが、実際は正規職ではないと考えている。

非正規保護法の施行以降は無期契約職への転換が始まった。無期契約者は 450 名ほどいるが、このような中間的な職階は法施行後に作られたので、450 人の無期契約職は法施行後に有期労働者から転換された者である。窓口テラーは、ある程度ノウハウが必要であり、教育費用がかかる。辞めさせて新しく雇うと始めから教えなければならない。非正規職保護法の施行以前には、有期労働者の契約を反復更新していた。具体的には、1 年ごとに契約を更新しており、1 年契約を更新して 10 年間働いていた人も珍しくなかった。しかし法施行以降にはこのような反復契約更新による長期雇用ができなくなった。そこで特段の問題がなければ、有期労働者は無期契約職になる。なお間接雇用が増えたということはない。

無期契約職への転換以外にも、正社員への転換試験がある。当該年の新規採用正社員の

20%に相当する人数を、非正社員から正社員に転換させる。新規採用が 100 名であれば正社員への転換は 20 名となる。他の銀行にも似たような制度があるが、導入していない銀行もある。

無期契約職は正社員と労働条件が大きく異なる。賃金は正社員と比較して低水準に抑えられている。正社員と無期契約職の賃金差は年齢が高まるほど拡大するが、一番差が小さい新規雇用との比較で見ると、正社員の 70%程度の賃金である。業務内容にも厳然たる区分がある。また適用される福利厚生も異なる。逆に有期労働者と無期契約職は、賃金も適用される福利厚生も同じであり、違いは雇用の安定のみである。ただし正社員に転換された場合には、新規採用より号俸が 4 つ下になるといった点で不利ではあるが、その他の労働条件は同じである。

#### (4)C 銀行

2011 年 7 月 31 日現在の有期労働者は 1,083 名であり、1 年ごとに契約を更新する。そして無期契約職に転換した人は 1,301 名である。有期労働者は 2 年間就業すれば、大きな業務ミスをした経験がない、あるいは人格に問題がない限り無期契約職に転換される。転換されない例はほとんどなく、97%が転換されている。このような転換は、非正規職保護法が施行された後である 2008 年から始まった。非正規職保護法の導入以前は契約を反復更新していた。非正社員が従事する仕事は、主に窓口営業であり、入出金等の単純業務や住所登録など簡単なものである。貸出など複雑な仕事は行わない。ただし正社員が行っている仕事の一部を担当するといったスタンスであり、単純な事務補助ではない。なお派遣や請負は増えておらず、掃除、警備、事務補助、運転手は外注役務で行っている。

無期契約職と正社員は別である。適用される福利厚生は全く同じであるが、給与は正社員の 80~85%程度である。また昇進も正社員とは全く異なる。ただし去年から、無期契約職を対象にリテールサービスといった職域を作った。毎年号俸上の昇給があるため、給料は上がっていく。またテラーをジュニアテラー、シニアテラー、チーフテラーの 3 つの階級に分けた。チーフテラーは正社員の課長に相当する。チーフテラーになれば支店長の道も開ける。この制度は昨年作られた。現在はジュニアテラーからシニアテラーになっている人はいるが、まだチーフテラーはいない。勤務年数や業務能力によってジュニアテラーからシニアテラーに昇進する。チーフから支店長になる際には試験はなく、営業力と業務力によって評価が決まる。

#### (5)D 銀行

2011 年 3 月末現在の職種別構成は、正社員は 8,200 人、無期契約職は 400 人、有期雇用労働者 500 人、専門契約職 300 人である。有期労働者の契約を 2 年以上更新する予定はなく、原則として 2 年で終了する。これは無期契約職にすれば銀行の負担が重くなるからである。専門契約職は、ディーラー、弁護士、労務士といった特殊技能を持った人であり、2

年を超過して勤務している。非正規職保護法では、無期労働契約を結んだと見なされるが、D銀行では毎年契約書を作成してこれを更新している。

有期労働者は、本店と支店で勤務するが、無期契約職に転換されると本店で勤務する。しかし原則的には有期労働者は、2年間以上の契約更新をしない。2週間前に、「早いテラー」との名称で採用広告を出した。「早いテラー」は2年間だけ働くことができ、無期契約職に転換する機会は与えられない点が但し書きで示されている。これでは人材が集まらないのではと置いていたら、昨今の就職難により大量に応募してきた。

非正規職保護法とは関係なく、D銀行には正社員に転換する試験がある。正社員に転換する比率は年によってまちまちである。2010年は40人であったが、2008年は130人。この数は人力を運営する際の銀行の事情で決まる。2008年は新規採用も多かった。非正規職保護法も導入されたので多くを転換させたが、その後は少ない。そして転換すれば正社員として処遇される。

有期労働者の勤務は2年で終わってしまう。よってこの間に正社員に転換されなければ辞めなければならない。しかし正社員には転換できなかったが、辞めさせるにはもったいない人は無期契約職にする。これは業務能力で評価する。支店で優れた能力を発揮して、無期労働契約にする費用を払ってでも辞めさせるのがもったいないと思わせる人が対象となる。優れているのにどうしても試験に通らない人がいる。この場合上司が主観的に無期契約職に転換する。しかしこれは例外的な措置であり、D銀行の職種は、基本的には有期労働者か正社員の2種類である。

#### (6)小括

以上4つの銀行に聞き取り調査を行った結果等をまとめると以下の通りとなる。第一に非正規職の現況であるが、1997年に発生した通貨危機を契機に、銀行は有期労働者を中心に非正規職を増やし、非正規職比率が高まった。そしてこれら非正規職は、有期労働者が中心であるため、従来は正規職が行っていたテラー業務等を担うこととなった。テラー業務は経験が必要であり、有期労働者の契約を反復更新することが合理的であり、非正規職保護法の導入までは、反復契約更新労働者が増加した。

第二に非正規職保護法の効果である。非正規職保護法の施行によって、2年以上使用した有期労働者は無期労働契約を結んだ労働者とみなされることとなった。多くの銀行は、2年ごとに新しい有期労働者を採用するのではなく、有期労働者を無期契約職に転換させるようになった。そして転換については、概ね全ての有期雇用者が対象となる。ただし、無期契約職の転換は行わず、2年ごとに新しい有期労働者を採用する銀行もあった。

第三に無期契約職の労働条件である。無期契約職は、期間にかかる労働条件は正社員と違いがないが、賃金や福利厚生については正社員より水準が低く、むしろ有期労働者と変わらないところが少なくなかった。また正社員のように昇進することもない。ただし賃金については従来のような格差は解消され、総じて正社員の7~8割程度に高まっている。

また正社員と同じ福利厚生制度を適用する銀行もある。さらに昇進についても、無期契約職に職階を設ける銀行もある。これに加えて、正社員への転換制度を各銀行が設けている。これに合格した場合は、新入社員と同じ、あるいは新入社員より低い号俸となるが、労働条件は正社員と全く同じであり、昇進の機会も正社員と異なることがなくなる。ただし正社員への転換試験に合格する非正規職はそれほど多くない。

つまり銀行に対する聞き取り調査の結果、非正規職保護法によって有期労働者が正規職になる制度が導入され、一部の銀行で例外はあるものの、総じて見れば、使用期間が2年を超えた段階で、全ての有期労働者が正規職に転換されるようになった。しかし正規職といっても無期契約職である。賃金、福利厚生等の労働条件は正社員より低水準に抑えられ、昇進の機会も限定されている。つまり銀行の事例からは、非正規職保護法は、期間にかかる労働条件の改善に寄与し、有期労働者が雇止めされるといった副作用は発生しなかったことが確認された。ただし期間以外の労働条件については、非正規職保護法によって大きく改善したとは言えない。よって非正規職保護法は、期間にかかる労働条件の改善をもたらすなど効果はあったが、その他の労働条件の改善といった側面からは効果は小さかったと言える。

#### 第4節 結論

本稿では、有期労働者から正規職に転換した者の労働条件が、①賃金や福利厚生などを含め全般的に改善しているのか、②期間にかかる労働条件のみ改善しているのか、③労働条件の改善は見られず、統計上、正規職に分類されたに過ぎないのか検証した。

この目的のため、まず第2節で、期間に関する労働条件の面で、契約反復更新労働者は正規職と変わらないと言えるのか、非正規職保護法により、どのような種類の有期労働者の条件が改善したのか等につき検討した。その結果、以下の点が明らかになった。

第一に、契約反復更新労働者のうち、短期労働契約が長期間にわたり反復更新され、この決められた期間が単に形式に過ぎない場合は、正規職と変わらない。よって「決められた期間が単に形式に過ぎない」とまでは言えない場合は、契約反復更新労働者は正規職と異なる。さらに、「決められた期間が単に形式に過ぎない」のか否かについては、外形的な基準があるわけではなく、個々の事情に左右されるため、裁判を起さないと判断できない。つまり契約反復更新労働者にとって、非正規職保護法の導入は、期間にかかる労働条件の改善に寄与したと言える。

第二に、非正規職保護法は、先述したように契約反復更新労働者の労働条件を改善させた点で効果があった。また契約を更新しながら長期プロジェクトに従事し、プロジェクトの終了とともに雇止めされていた有期労働者に、正規職転換の道を開いた点でも効果があったと言える。しかし有期労働者の多くを占める、期間が定められた労働者の労働条件を



改善したとは言えず、有期労働者の雇用条件改善に対する寄与は限定的であったと考えられる。

また第 3 節では、銀行について、個別の銀行の労働組合に対して行った聞き取り調査の結果から、銀行における有期労働者から正規職への転換について、これが期間以外の労働条件の改善をともなったものであったのか検討した。その結果、以下の点が明らかになった。

第一に、期間にかかる労働条件の面では非正規職保護法の施行の効果は大きかった。銀行の多くは、2年ごとに新しい有期労働者を採用するのではなく、有期労働者を無期契約職に転換させるようにした。そして転換については、概ね全ての有期雇用者が対象となった。従来は、契約を反復更新することで雇用を継続していたため、労働者にとっては雇止めがなされる可能性があった。しかし非正規職保護法によって、2年以上働けば、職を失うことがなくなった。銀行については、2年経つ前に雇止めされるといった副作用はそれほど生じることなく、副作用より効果が大きかった点では、非正規職保護法の目的が達成されたと判断できる。

第二に、非正規職保護法は、期間以外の労働条件の改善にはそれほど効果がなかった。銀行の多くは、有期労働者を無期契約職に転換させた。しかし無期契約職は、期間にかかる労働条件は正社員と違いがないが、賃金、福利厚生等の労働条件は正社員より低水準であり、昇進の機会も限定されているケースが多かった。つまり銀行の事例からは、期間以外の労働条件については、非正規職保護法によって大きく改善したとは言えないことがわかった。

以上からは、非正規職保護法の効果について、①反復契約更新労働者など一部の有期労働者にとって、期間にかかる労働条件の改善の面で効果があった。ただし有期労働者の多くを占める期間が定められた労働者にとっては、労働条件の改善には結びつかなかった、②銀行の事例から見ると、期間にかかる労働条件の改善には寄与したが、その他の労働条件の改善については効果が小さかったといった結論を導き出せる。

なお本稿の聞き取り調査は銀行に絞った。しかし銀行は、有期雇用者を積極的に正規職に転換した業種である。銀行の有期雇用者が従事していた業務には、経験が重要であり、2年ごとに有期雇用者を入れ替えることで発生する教育費用よりは、無期労働契約を結ぶ費用が小さいとの判断が働いたためであるとも考えられる。そこで、有期労働者が、それほど経験が重要でない業務に従事している職種についても聞き取り調査を行えば、事例調査に関しては全く異なった結果が得られる可能性がある。よって銀行以外に対する事例調査が本稿において残された課題であると言える。

本稿は、学術研究助成基金助成金 基盤研究（C）「有期雇用者にかかる規制強化が労働市場に与える影響分析」（研究代表：高安雄一）による研究成果の一部である。

<参考文献>

（韓国語）

キムスボク（2007）『非正規職労働法』中央経済.

キムヨンソン（2009）「非正規職の移動性に関する研究」（ユギョンジュン編『非正規職問題総合研究』韓国開発研究院），pp.185-220.

ナムチェリャン（2009）「非正規勤労の動態的特性と示唆点」（韓国労働研究院『労働レビュー』2009年7月号），pp.52-65.

ナムチェリャン・パクギソン（2010）「非正規職法の雇用効果研究」（韓国労働研究院『労働政策研究』第10巻第4号），pp.65-99.

労働法実務研究会（2010）『勤労基準法注解』博英社.

イビョンヒ（2011）「非正規職法施行3年の雇用効果」（韓国経済発展学会『経済開発研究』第17巻第2号），pp.235-258.

全国金融産業労働組合（2009）「期間制勤労者に対する銀行圏雇用安定事例」民主党議員総会発表資料。

(表1) 経済活動人口調査及び付加調査の質問回答による就業形態

	問 35	問 43	問 43-1	問 45	就業形態
①	決めた	—	—	—	有期雇用
②	決めていない	はい	労働期間を決めていない契約	—	正規職
③			契約の反復更新	—	有期雇用
④			暗黙的な雇用慣行	—	正規職
⑤			いいえ	—	事業所の都合
⑥		—		自己都合	正規職
⑦		—		定年、経営悪化	正規職
⑧		—		その他	正規職

<参考：質問と回答>

<p>&lt;問 35&gt;                      (質問)「雇用された時、労働期間を決めましたか」 (回答)「決めた」、「決めていない」</p>
<p>&lt;問 43&gt;                      (質問)「会社がとても難しい状況に陥り廃業や雇用調整をする、あるいはあなたが特別な問題を起こさなければ、あなたが望む限り継続してこの職場に通えますか」                      (回答)「はい」、「いいえ」</p>
<p>&lt;問 43-1&gt;                      (質問) はい(継続して通える)と答えた理由は何ですか                      (回答)「労働期間を決めていない契約をしたため」、「契約の反復更新により雇用が持続しているため」、「暗黙的な雇用慣行のため」</p>
<p>&lt;問 45&gt; ⇒&lt;問 43&gt;で「いいえ」と回答したことに対し、                      (質問)「このように考える主な理由は何ですか」                      (回答)「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めると言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」、「現在行っている業務(プロジェクト)が終わるため」、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、「特定の季節だけ仕事ができるため」(以上、「事業所の都合」)、「適正、労働条件、能力等の理由により他の職場を探す予定であるため」、「学業、家族扶養、健康等の理由により」(以上、「自己都合」)、「規定や慣行上、退職する年齢に達するため」、「職場の経営上の理由のため」(以上「定年、経営悪化」)、「その他」</p>

(出所) 各調査の質問票により作成。

(注) 正規職については、その他の質問の回答により、パートや非典型労働者に区分される可能性がある。

(表 2) 銀行の非正規比率の変化等

区分	1997 年末		2007 年末	
	一般銀行	特殊銀行	一般銀行	特殊銀行
銀行数	26 行	6 行	13 行	5 行
一般職員	113,493 名	22,960 名	72,610 名	23,603 名
非正規職	15,043 名	1,485 名	31,014 名	7,717 名
合計	128,536 名	24,445 名	103,624 名	31,320 名
非正規職比率	11.7%	6.1%	29.9%	24.6%

(出所) 全国金融産業労働組合 (2009) の一部を修正して掲載。

(注) 非正規職には、パートタイム、請負、運転手、嘱託及び契約職職員が含まれる (金融監督院資料)。

(表 3) 銀行の非正規職から正規職への転換類型

区分		形態及び正社員との違い	導入銀行
正社員転換	新入職員採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入正社員採用と同一</li> <li>・転換試験を通じて正社員に転換</li> <li>・正社員との違いはなし</li> </ul>	新韓、第一、ハナ、国民、企業、韓国シティ、全北、済州、水協中央会
	下位職級新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存 6 ケ職級とは別に 7 級を新設</li> <li>・一括して正社員に転換</li> <li>・正社員との違いはなし</li> </ul>	釜山、大邱、光州
	職群制導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・別途職群を新設し制限された業務を遂行</li> <li>・一括して転換</li> <li>・賃金等の条件で正社員との違いあり</li> </ul>	ウリ銀行
無期契約職転換		<ul style="list-style-type: none"> <li>・無期契約ではあるが正社員とは別の職種に転換、</li> <li>・制限された業務を遂行</li> <li>・一括して転換</li> <li>・賃金等の条件で正社員との違いあり</li> </ul>	国民、外換、企業等の大部分の銀行

(出所) 全国金融産業労働組合 (2009) に掲載された表をベースに、同組合のオチファ広報進展本部長に対する聞き取り調査 (2011 年 11 月 1 日に実施) で得た情報を加味して作成。