

# 非正規職法施行 10 年

## 間接・特殊雇用非正規職の量産のみ

キム・ギョンナン(全国民主労働組合総連盟)

### 1、始めに

全世界的に資本の柔軟化戦略によって正規職の雇用形態が破壊され、低賃金の非正規労働の拡散と所得の不平等が深刻化している。1945年以後の40年余りの間、多くの産業国家で、多くの労働者はそれなりの賃金、労働に関する不公正な待遇に対する保護、国や使用者が提供する社会保険、一定程度の雇用の安全性、などの労働権を享受してきた。このような権利は、正規職・直接雇用と表現される標準雇用契約(注1)によって与えられた。しかしこのような標準雇用関係は、臨時・一時的雇用、パートタイム、派遣と三者雇用関係、特殊雇用形態など、『非標準』の雇用関係に変化している。このような世界的な傾向は韓国においても例外ではない。1997年の外国為替危機以後、新自由主義による労働市場の柔軟化が全面化され、韓国の労働市場は急速に変わった。正規職の雇用が非正規職によって取って代われ、新規雇用の大部分は非正規職で満たされた。非正規職は雇用の不安定性だけでなく、正規職の半分にも満たない賃金と劣悪な労働条件、そして社会安全網から除外される深刻な差別によって、韓国社会の最大の 이슈に浮上した。これに伴い、2000年代中盤以後には、立法的な方法での非正規職問題の解決を模索し始め、その結果、非正規職の規模縮小と差別解消を目的とした非正規職法が、多くの陣痛を経て、2007年7月1日から施行された(注2)。

注1：標準契約は、労働者と使用者の間で締結される雇用契約、または労働組合と使用者集団の間の労使交渉を通じて、協約として締結された。例えば、雇用の安全性規範を強化するための任意解雇に対する効果的な保護案が作られ、臨時労働者、短時間労働者、独立請負者のような非典型労働者を使用できる使用者の能力に厳格な制約を付加した。

注2：非正規職法とは「期間制および短時間勤労者の保護等に関する法律」「派遣勤労者の保護等に関する法律」「労働委員会法」を通称し、2006年11月30日に国会を通過し、2007年7月1日から300人以上の事業場に適用された。2008年8月には100人以上の事業場、2009年7月1日には5人以上の事業場に、施行範囲が拡大された。非正規職法は制定当時は激しい抵抗に直面し、民

主労総はこの法を非正規職拡散法だと規定して全面廃棄を主張した。

しかし非正規職法が施行されて10年、法制定の目的は喪失され、むしろ非正規職問題はより一層深刻な状態に直面している。先ず、2年以上雇用した時の正規職転換を義務化した期間制法に対抗して、使用者は一貫して、正規職転換よりは2年以内の反復的な契約更新・解約を行い、2〜3ヶ月の超短期勤労契約が拡大するという結果を招いた。公共部門では、政府の主導の下に、正規職転換に偽装された『無期契約職』という新しい変種の雇用形態が作られた。派遣法の場合、派遣労働を専門職と一時的な業務に限るとした当初の目的は喪失され、大企業、中小・零細事業場の区別なく、費用削減と人材運用の柔軟化を目的にした広範囲な不法派遣が乱舞した。次に、非正規職の規模はこの10年間、45〜55%の水準に固定化された。OECD加盟国と比較すると2倍程高い数値だ。非正規職の賃金水準は正規職の半分にも満たず、失業・年金・医療など、社会安全網の尺度である社会保険の保障は30%を越えることができない。それだけでなく、非正規労働者の賃金と労働条件の差別を改善するために施行している差別是正制度は有名無実で、差別解消のための制度として機能できていない。三つ目に、期間制と派遣法を回避するための手段として各種便法が蔓延し、雇用関係でも労働者と使用者の概念のいずれも、現行法上では労働権を保障できない直接雇用→間接雇用→特殊雇用形態への転換が素早く進行し、広範囲な労働権の死角地帯が形成されている。

## 2、非正規職法の施行に伴う影響と結果

### 非正規職の規模の推移

統計庁が2007年8月に実施した『経済活動人口調査付加調査』で、非正規職は861万人(賃金労働者の54.2%)、正規職は726万人(45.8%)で、非正規職の規模は全労働者の半分以上を占めた。2016年8月基準では、非正規職は873万人(44.5%)、正規職は1089万人と(55.5%)集計された。統計的に賃金労働者全体のうちで、正規職の比率は増えたが、非正規職は10年の間に大きな変動もなく、似たような規模を維持した。『非正規職規模』の縮小と『不合理な差別』の解消を目的に施行された非正規職法が、二重化された労働市場の構造を全く改善できなかったことを、非正規職の規模の変化の推移によって確認することができる。

非正規職規模の推移

	2007年8月		2016年8月	
	数(千人)	比率(%)	数(千人)	比率(%)
賃金労働者	15,882	100	19,626	100
正規職	7,268	45.8	10,889	55.5
非正規職	8,614	54.2	8,737	44.5

非正規職の規模を雇用形態別に分類すると、特殊雇用と家内労働は減少し、期間制と派遣・委託は小幅に、時間制労働は2倍近くも増加した。このような結果は、全般的に労働提供方式に分類される特殊雇用と派遣・委託など、実際の非正規職の規模を正しく表わしていないという批判に直面している。先ず、間接雇用に分類される派遣、委託の規模を見よう。経済活動人口調査付加調査(2016.8)で、派遣労働は20万人(1.0%)、委託労働は69万人(3.5%)だ。しかしこの10年間、公式に通用されてきた政府の派遣、委託の規模は現実の実態を全く反映できていない。韓国労働社会研究所のキム・ユソン氏は、2016年に雇用労働部が、派遣、委託労働がほとんどである施設管理と支援委託業の労働者64万人を、正規職30万人、直接雇用32万人、間接雇用2万人に分類しているとし、これらを間接雇用に分類すれば、300人以上の大企業で働く間接雇用非正規職は155万人だと説明する。すなわち、雇用労働部が発表した『雇用形態公示制結果』(2016.7)によれば、『所属外の勤労者』(注3)は合計93万1千人で、これに64万人を合わせれば、間接雇用の規模は155万人に達するという指摘だ。特殊雇用の規模は、国家人権委の研究(2015年)によってもう少し正確に知ることができる。特殊雇用労働者の規模は2001年に78万9千人と集計されて以来、その後は持続的に減少し、2016年8月には49万5千人だ。しかし国家人権委は自らの研究結果として、2015年の韓国の特殊雇用労働者は合計229万6775人で、就業者全体の8.9%を占めると発表した。政府統計と比較すると、特殊雇用労働者の規模の差が約180万人になる。政府統計の虚構性は、特殊雇用の職種別規模の推移から簡単に見付けることができる。例えば、2006年には1万6千人に過ぎなかったゴルフ場のキャディーは、2013年には2万4千人に、2006年に5万3千人だった保険設計士は、2013年には33万人に増えた。特殊雇用形態は増加したが、政府の統計はこのような状況を全く反映できていない。

注3：公示義務使用主の『事業場内』で、事業主間の派遣、委託、請負契約によって勤務する労働者(アウトソーシングを含む)と、清掃、警備、駐車場管理、電算・広報支援、秘書、事務補助、生産ラインなどに従事する派遣・下請け・委託労働者などを含む。

公共部門の非正規職の規模も、全体の推移は大きくは変わらない。通常、公共機関の雇

用形態は、正規職、無期契約職、非正規職、所属外の人員で構成される。2015年に346カ所の公共機関で働いている人員は全部合わせて41万2587人である(注4)。この中で、常任役員は803人、正規職は27万2679人(66%)、無期契約職は2万2069人(6%)、直接雇用非正規職は4万1729人(10%)、そして間接雇用人員である所属外の人員は7万5307人(18%)である。政府は、非正規職の問題解決に公共部門が率先垂範して民間部門を先導するという趣旨で、2011年から2014年まで毎年、『公共部門の非正規職の雇用改善』対策を発表してきたが、その主な内容は期間制労働者の無期契約職転換と処遇改善に関する事項だった。しかし政府の公共部門の非正規職対策は、一言で言えば、恩着せがましく厚かましいものに過ぎなかった。2012年から2015年までに、一定規模の無期契約職への転換が実行され、非正規職の規模は一部では減ったが、派遣・委託、社内下請け形態の間接雇用は増加した。それだけでなく、正規職として包装される新しい差別的な雇用形態である無期契約職の労働者を量産した。

注4：政府の経営情報公示の内容を元に、雇用形態規模を推計したもの。公共機関は、公企業、準政府機関、その他公共機関に分類される。2016年1月基準で公共機関は323カ所で、公企業が30、準政府機関が90、その他公共機関が203に分けられる。

## 非正規職差別の推移

この10年間で正規職と非正規職の賃金格差はむしろ拡大した。年度別の賃金格差を比較した結果、2007年8月基準で、非正規職の月平均賃金は正規職対比50.5%、2016年8月では49.2%と集計された。それだけでなく、賃金不平等も深刻になった。経済活動人口調査付加調査で全産業の月賃金総額平均値を計算して分かった結果は、上位10%と下位10%の賃金格差(P9010)は、2007年の5.16倍から2016年の5.63倍に拡大した。最も深刻なのは性別の雇用形態別賃金格差である。2016年3月の女性の時間当り賃金は男性の65.5%であり、男女の雇用形態別に分類すると、女性の非正規職は男性の正規職の賃金に比べて43.2%に過ぎず、非正規職の女性に対する差別が最も深刻であるだと明らかになった。この理由の一つは、女性の雇用がほとんど『時間制雇用』として拡充されたためだ。実際、この10年間で時間制雇用は2倍以上も増加したが、男性の比率は32.5%から28.6%に減少した一方、女性は67.5%から71.4%に増加した。

女性非正規職と時間制の規模の推移

	2007年8月	2016年8月

		数(千人)	比率(%)	数(千人)	比率(%)
非正規職		8,614	54.2	8,737	44.5
時間制		1,202	7.6	2,483	12.7
	男性	400(2007.3)	32.5	711	28.6
	女性	831(2007.3)	67.5	1,772	71.4

社会保険加入率の推移も似ている。年度別の推移を見ると、正規職は国民年金・健康保険加入率と、退職金・賞与金適用率では 100%に達する。雇用保険加入率と賞与金適用率は、この 10 年間似た水準で維持された。これに反し、非正規職の国民年金加入率は 30% 台で大幅な変動がない反面、健康保険と雇用保険、退職金・賞与金・時間外手当・有給休暇の適用率は小幅ながら増加した。

非正規職の差別を解消するための法制度としては唯一の差別是正制度の効果性について、非正規職差別の現況を見てみよう。2007 年 7 月 1 日から施行された期間制法と改正派遣法には、差別是正制度を置き、労働条件の改善を明示している。この制度は、使用者が非正規労働者(期間制・短時間・派遣)を比較対象労働者(無機契約、直接雇用、通常労働者)と比べて、賃金その他の労働条件などにおいて、合理的な理由なく不利に処遇することを禁止し、差別的な処遇に対しては、労働委員会による是正手続きを準備している。同法は 2014 年 9 月から懲罰的損害賠償制度と、確定した差別是正命令の効力の範囲の拡張(申請労働者が所属する事業場の範囲)を追加し、これに対して政府は「差別的な処遇が根本的には是正・改善された」と評価した。しかし上記制度の施行にも拘わらず、非正規労働者に対する賃金差別と勤労条件に対する処遇改善の効果は明確ではない。むしろ、正規職・非正規職間の賃金格差は拡大している。

年度別・雇用形態別の月平均賃金と格差(正規職=100)

	金額(万ウォン)				格差(%)			
	2013.3	2014.3	2015.3	2016.3	2013.3	2014.3	2015.3	2016.3
賃金労働者	217	223	231	241	76.8	77.4	77.3	77.6
正規職	283	289	299	311	100.0	100.0	100.0	100.0
非正規職	140	143	147	151	49.7	49.4	49.1	48.7

中労委の差別是正統計によれば、この 2 年間(2014.12~2015.12)で労働委員会に受け付けられた差別是正申請は 359 件で、内 288 件が処理された。処理事件のうち、是正措置は 43 件、14.9%に過ぎない。残りの事件は棄却、却下または取り下げられた。それだけでなく

労働委員会が労働者側の要求を全部受け容れる『全部是正』判定事件は 23 件で、7%に止まった。結論的に、非正規職労働者が賃金と勤務条件の差別を解決するために、差別是正制度をキチンと活用しておらず、実際に差別是正は受け付けられても、非正規労働者の要求通りの是正措置は行われていない。

中労委の年度別差別是正申請の現況

委員会	年 度	受付件数	処 理 内 訳								進行中
			計	全部是正	一部是正	棄却	却下	調停成立	仲裁決定	取下げ	
計	2014/12	184	161	4	2	33	10	11	0	101	23
	2015/12	175	127	19	18	27	3	6	0	54	39
	2015/06	77	60	2	19	7	5	4	0	23	20

### 3、非正規職の権利保障のための立法課題

冒頭に触れたように、非正規職法は、この 10 年余りの間に賃金労働者全体の半分にもなる非正規職の規模を減らすことは全くできなかった。反面、全体の規模はそのままで、非正規職の内部での雇用形態の変形と移動が起こった。正規職と非正規職の中間地帯である無期契約職、超短期の期間制労働者、不法派遣労働者だけでなく、使用者の責任を回避する雇用柔軟化の極端な形である間接雇用と特殊雇用労働者のいずれもが、非正規職法が産んだ不法雇用の形態だ。このような状況を煽り、むしろ企業の側に立って非正規職法の改悪を粘り強く試みてきた李明博・朴槿恵政府イミヨンバクの反労働政策も、非正規職の問題を深刻化させたもう一つの要因である。国会もまた、その責任から逃れられない。非正規職の権利保障立法案が 18 代、19 代の国会に発議されたがキチンとした議論にもならず、すべて廃棄された。

2017 年の韓国社会は新しい変化を迎えている。2016 年 10 月末から続けられているロウソク抗争は、朴槿恵政府の退陣だけでなく、韓国社会の新自由主義政策に対する全面的な改革を要求している。その中心には、不平等と両極化の主犯である非正規職の問題があり、この問題の解決が優先的な課題であることは言うまでもない。もちろん解決の出発点は、既に『無用の長物』になった非正規職法の限界を根本的に克服することからである。その核心は、外国為替危機以後、この 20 年間に破壊された職場の雇用慣行を正すことで、常時

業務に関しては直接雇用・正規職採用の原則を確立し、非正規職の規模を段階的に減らしていかなければならない。また、類似或いは同じ仕事をしているにも拘わらず、非正規職という理由だけで、正規職の半分の水準の賃金と不当な待遇を当然視する非正規職差別の環を遮断しなければならない。政策手段としての差別是正制度を強化し、同時に同一労働同一賃金の法制化によって、『人件費節減』を理由とする企業の非正規職使用の濫用にブレーキをかけなければならない。非正規職の労働権保障も大変重要な課題である。この10年間で多角化された雇用関係を反映し、間接雇用と特殊雇用の労働権の保障のために、労組法2条(訳者注：労組法上使われる用語、勤労者、使用者、使用者団体、労働組合、労働争議、争議行為の定義を定める)の改正は必須である。このような方策を中心に、『非正規職問題の解決』のための『新しい枠組み作り』にすべてが力を傾ける時である。

この文章は2016年12月27日に発表された民主労総の『イシューペーパー』を、筆者が要約・修正したものである。