

韓国の非正規雇用労働者の実態と社会保障*

梨花女子大学社会学科 教授 イ・ジュヒ

Joohee Lee

I. 序論

経済のグローバル化により労働市場の柔軟化が進み、労働者間の不平等も世界的にさらに拡散している (Emmenegger et al., 2012)。韓国の場合、このような深刻な不平等の原因として、非正規雇用労働者が注目されている。このような韓国における不平等の深刻化は、韓国が日本や台湾、欧米のような自由主義市場経済国家であると同様に、労働者間の連帯を強調する中央集権化した団体交渉や強力な最低賃金規制が欠如した国だからである。これらの国の政府は、費用節減のために最小限の正規雇用労働者を雇用し、非正規雇用労働者には適切な保護を提供していない (Kalleberg, 2012)。

通常、臨時・日雇い雇用を意味する非正規雇用は、韓国では昔から存在していた。しかし、このような雇用形態が本格的に問題視されるようになったのは、1997年の経済危機以降である。これを規制するための初めての試みが、2007年7月1日に施行された非正規職保護法¹⁾であった。非正規職保護法は、2年以上常用的に雇用されている非正規労働者を正規雇用に転換することを定めている。これによって非正規雇用の乱用を防止し、期間制および派遣労働に対する差別的処遇を是正するために制定された。しかし、この法の効果に関する評価は否定的である。企業が超短期契約の活用、外注化、解雇によって、非正規職保護法に依

る正規雇用転換効果を無力化しており、むしろ、より劣悪な雇用条件で働く労働者が拡大しているからである。実際に2006年に非正規職保護法が国会を通過した後、労働市場における非正規の雇用形態はより多様化している。非正規労働が拡大しない代わりに、非正規雇用の中で派遣、請負などの間接雇用労働者が増加しているのである (キム・ソンフン, 2011)。これは非正規雇用の中でも、より賃金が低く、きちんと法・制度の保護を受けることができない不安定雇用の拡散という新しい問題を提起している。

したがって今や、非正規労働者の雇用および社会保障の実態に関する、より細分化された分析が必要である。本稿では、韓国労働市場のこのような変化を把握するために、次のような二つの分析をおこなう。一つ目は、多様化した非正規雇用の類型別賃金と労働条件を含めた、社会保障の実態を把握する。現在、韓国の非正規労働者に関する統計は、政府案と労働界案の二つに分かれている。本稿は、非正規労働者の統計をめぐる論争をより正確な実態比較に基づいて解消することを試みる。二つ目は、持続的に拡大しているが、期間制非正規労働者と比べて相対的に注目されてこなかったが、持続的に拡大している非典型非正規労働者の劣悪な雇用の特性を調査する。間接雇用と特殊雇用は、位階的で集合的な既存のフォーディズム時代の雇用契約の根幹を揺るがすという

* 本論文執筆にあたり、2013年韓国政府（教育部）の財源支援による韓国研究財団韓国社会基盤研究事業（SSK：韓国研究財団-2014A3 A2055212）と日本の山口大学東アジア研究科の支援を受けた。

1) 非正規職保護法は、「期間制および短時間労働者保護などに関する法律」、「派遣労働者保護などに関する法律」、そして「労働委員会法」から構成されている。

特性を持つ (Supiot, 1999)。このような雇用形態は、使用者が雇用に対する規制と費用の最小化を意図して始めたものであり、労働法と社会保障法による労働者の社会権の保障を大きく制約している (Deakin, 2002)。本稿は、次第に多様化している、非正規労働者の社会権をきちんと保障できる、新しい労働福祉モデルを議論するための探索的な作業としての意味をもつ。

II. 先行研究の検討

1. 非正規労働者の規模

非正規労働者が急増した1990年代後半の最重要課題は、非正規労働者の規模を正確に把握することであった。2000年以前までは、韓国の非正規労働者数は、『経済活動人口調査』の従業上地位から常用労働者を除外した、臨時職と日雇い雇用を単に合計して算出されていた。この方法では、派遣や請負、家内労働などの多様な形態の非正規雇用を総合的に考慮することができない (キム・ユソン, 2001)。それだけでなく、統計庁が『経済活動人口調査』で使用している定義と、労働部の事業体調査で使用される定義が異なり、正確な非正規労働者の規模を把握するのが難しい状況であった。統計庁と労働部間の最も重要な違いは、統計庁が常用労働者を「期限の定めのない雇用契約を結んだ者」とみなしているのに対し、労働部は「1か月以上の期間を定め雇用されている者」もそれに含めた点である。統計庁の資料によると、臨時職および日雇い雇用として測定された非正規労働者の割合は、1999年後半から50%を超えた (イ・ジュヒ, チャン・ジヨン, 1999)。

このような問題を解決するために、統計庁は2000年8月から、従業上の地位以外に多様な非正規雇用の規模を把握することができる『経済活動人口調査付加調査』をおこなってきた。『付加調

査』は、非正規雇用を分類するために、雇用契約期間と労働時間、単一の使用者かどうか、労働契約形態などの様々な次元を考慮した設問内容を含んでいる (Shin, 2013)。しかし、新しく始められた『付加調査』は、非正規労働者の規模に関する新しい論争を引き起こした。同年8月の資料分析の結果として、労働部の委託研究をおこなった韓国労働経済学会は、非正規労働者を全賃金労働者の26.4%としたのに対し、労働界の意見を反映させた韓国労働社会研究所のキム・ユソンは、同割合を58.4% (キム・ユソン, 2001) と発表したためである。キム・ユソンはこの違いを、韓国労働経済学会が、従業上の地位では臨時職、日雇いに該当するが、現在の職場で1年以上働くことができる「長期臨時職労働者」約367万人を、非正規労働者ではなく正規労働者として分類したためであることを明らかにした (キム・ユソン, 2001)。政府および経済学者は、臨時職または日雇い労働者を全て非正規に含めることで、非正規労働者の規模を過度に拡大して推定させると主張している。これに対し労働界の立場は、実質的に労働内容が非正規雇用である多様な脆弱労働者層全てを包括して非正規労働者の規模を推定しなければならないというものである (イ・チャンスン, 2007)。

政府と労働界の意見の不一致は、非正規雇用の中の臨時職労働者と関連している。本稿では労働界の意見を取り入れ、従業上の地位で臨時職、日雇いと分類される、多数の長期臨時職労働者を包括した非正規雇用の定義を採用する。政府は、臨時職労働者の定義を、労働期間を定めて契約した期間制雇用とし、継続して同じ職場で働いていても再契約の繰り返しや更新される場合、そして雇用契約期間を定めてはいないが、非自発的な理由で継続的な労働ができない場合に限定した。しか

し本稿では、すでに一次的に臨時職、日雇い労働者に分類された場合であれば、退職や離職、家族の扶養や健康上の問題などの非自発的な理由だけではなく、自発的な理由で継続した勤務ができない場合も臨時職に含めた。そして、臨時職や非典型、時間制などに分類されてなくても、従業上の地位で臨時職、日雇い労働者に該当するなら、非正規労働者として、臨時職と類似した残余的カテゴリーに含めて分析した²⁾。非典型労働を、派遣、請負、特殊雇用、家内労働、日雇い労働に分類した点、そして時間制労働を週36時間未満しか働かない労働者とした点は、政府案と同一である。

韓国労働研究院の韓国労働パネル資料を分析したイ・チャンソンの研究によると、臨時職労働者は常用労働者と比べて、所得、労働時間、職業など全ての側面において不安定で脆弱な立場にあることが明らかになった。特に非正規労働者の中でも、下位職になるほど女性の比率が非常に高い性分節的な特性がみられた(イ・チャンソン, 2007)。本稿でも、非正規労働者の下位類型別、性別賃金および労働条件、さらに社会保障格差に焦点を合わせて、女性の非正規労働者化がどのくらい深刻であるかを調査し、男女間格差についても考察したい。

2. 非典型労働の拡散と非正規労働者の雇用の質悪化の諸次元

低賃金と社会保障からの排除は、非正規労働者の代表的な劣悪な雇用の特徴である(Kalleberg et al. 2000)。McGovernらは、この特徴に加えて、非正規労働者が昇進の可能性も低い状態で働いていることを明らかにしている(McGovern

et al., 2004)。このような欧米での研究と類似した問題意識を持つイ・シギュンは、韓国の非正規労働者もまたその他の要因を統制した後でも、正規労働者より劣悪な労働環境にあることを明らかにした。また、雇用不安、労組の有無、そして職業の熟練水準が、非正規労働者の劣悪な雇用特性に大きく寄与する要因であることを明らかにした(イ・シギュン, 2006)。

臨時職などの非正規形態の雇用が貧困の危険を高めるという点も、やはり国内外で確認されている(Lancker, 2012; イ・ビョンヒ, 2008)。また、非正規労働者は自分自身に対する羞恥心が強く、さらに、社会から排除される可能性が高く(Bujol and Fournier, 2008)、このような職務経験が烙印となって作用し、その後の経歴形成に悪影響を与えることもある。2005年の日本の社会階層と移動に関する資料分析をおこなったYuは、非正規雇用に従事することが、失業よりもさらに個人の経歴に悪影響を与えるということを明らかにした(Yu, 2012)。

最近では、非正規労働者の条件をさらに悪化させる「労働の非公式化」の傾向として、派遣や請負などの間接雇用と特殊雇用の問題点に注目する研究が増えている(Arnold and Bongiovi, 2013)。韓国の場合、既に述べたように、臨時職のような短期間労働の非正規労働者が金融危機以降に問題となったのに対し、間接雇用と特殊雇用などの非典型非正規労働者は、2007年の非正規職保護法の意図されざる効果として次第に増加している。このような雇用は、唯一の使用者に直接雇用される非正規労働者よりさらにひどい危険にさらされているという点で、特別に注目すべきである。

アメリカを対象とした研究によると、間接雇用

2) このような分類方式は、労働界の意見を代弁してきた韓国労働社会研究所の方式と正確には一致していないが、従業上の地位で臨時職、日雇い労働者に該当する労働者を非正規労働者とするという趣旨は一致している。

と請負などの特殊雇用労働者は、使用者の教育訓練回避によって、さらに多くの事故に遭っている (Kalleberg, 2000)。このような使用者の保護回避は、結局は低い信頼と低い仕事への集中度により、さらにひどい悪循環を引き起こしうる。アメリカの使用者の1/3以上は、付加給与や失業保険など、使用者としての義務を回避するために、実際には単一の使用者の下で働いている実質的労働者を、独立請負業者と不適切に分類している。独立請負業者は、アメリカで規模が増加している唯一の非正規労働者集団である。現在は高学歴、高賃金の職場で働いているケースもあるが、窮極的にはこの非保護状態が労働市場の大きな問題として登場する可能性もある (Shaefer, 2010)。韓国でも文化産業分野では、フリーランスと言われる独立請負業者が多い。とくに放送局では、非正規職保護法の施行以降、これらの独立請負業者としての地位を強化しようとしているという。これに対する対応として、労働者として認定されようとする請負業者の要求が増加している。しかし、問題は、裁判所がその権利を認定していないということである (ソ・ドンジン, 2012)

Kallebergは、1970年代以降のアメリカで進行した、労働市場の柔軟化によって可視化された非典型労働の実態を、市場に媒介された、あるいは開放された雇用関係と表現した (Kalleberg, 2011)。このような労働は、労働組合や強力な内部労働市場により規制された、制度的に保護された雇用とは大きく異なる。非正規労働者の雇用関係では、雇用の安定が高い組織統合度とトレード・オフの関係にある労働者と使用者間の心理的契約が断絶され、このことは、第2次世界大戦以降、暗黙的に維持されてきた戦後妥協 (postwar settlement) を破壊した。このような雇用関係には、三つの主要な特徴があり、それを

要約すると、第一は、雇用関係が徐々に不安定 (precarious) になっているという点である。これは、雇用関係の最も核心的な特徴である。第二は、不確実性が高まることで、使用者と労働者の双方が将来の計画を立てることが難しくなっているという点である。最後は、使用者から労働者に危険負担が移転されているという点である。以前は使用者が負担していた雇用関係における責任と危険性が、現在は労働者に過重に負荷されている。

Voskoは、より具体的に、労働市場の不安定性を測定する指標を四つに分けて分析している。それは雇用契約の持続性や労働規制の効果、労働条件、賃金、労働強度などに対する統制力、労働所得だけでなく、政府移転所得、使用者が提供する福利厚生などを含む所得水準の適切性などである (Vosko, 2010)。このような先行研究は、劣悪な雇用の問題を、単に賃金と労働条件を超えて、労働者が直面する危険と不確実性まで包括すべきであるということを示唆している。本研究は、このような流れに沿って、韓国の非典型非正規雇用の特徴を、不安定性と低所得、労働過程の不確実性、使用者の危険負担転嫁に分けて、具体的な実態分析をおこなう。

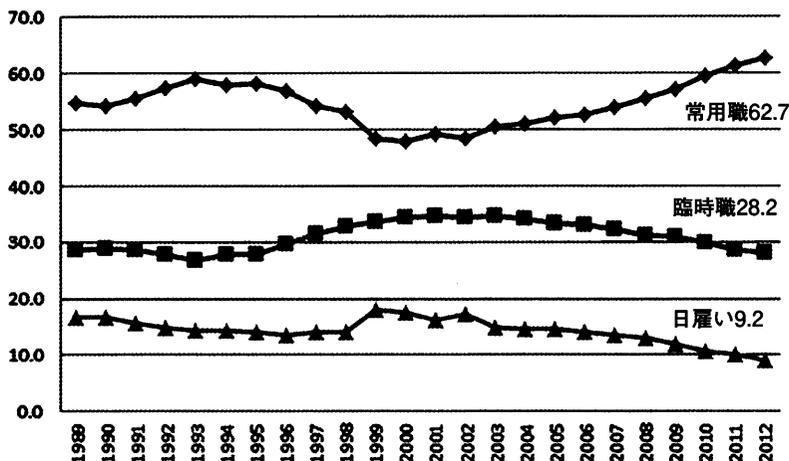
Ⅲ. 非正規労働者の類型別雇用の実態

1. 非正規労働者の規模の推移

韓国統計庁が2000年8月に経済活動人口付加調査を開始する以前には、経済活動人口調査の従業上の地位である常用、臨時職、日雇い雇用の分類だけで非正規雇用の規模を把握していた。[図1]では、1989年以降、同じカテゴリーに分類されていた常用労働者と臨時職が分離され、報告されるようになった1989年から2012年までの各雇用形態の構成比の推移を示したものである。1990年代後

【図1】賃金労働者の従業上の地位別 構成比の推移

単位：%



資料：韓国統計庁【経済活動人口調査】rawdata, 各年度

半の金融危機を契機にして常用労働者が50%以下に減少し、臨時職と日雇いが大幅に増加した。その後、常用労働者の割合は少しずつ継続的に増加し、2012年には62.7%にまで達した。

より詳細な、非正規雇用内の下位カテゴリーに関する情報を盛り込んだ、統計庁の経済活動人口付加調査開始以降、正規労働者の規模は過去10年間66%前後にとどまっている（<表1>参照）。しかし従業上の地位の臨時職、日雇いに該当する労働者を非正規労働者として分析した修正案では、正規労働者の割合は過去10年間持続的に上昇しているにも関わらず、50%をわずかに越えた水準にすぎない。非典型非正規雇用の下位カテゴリー別の統計は、政府と労働界は同一である。修正案によると、非正規労働者の割合はわずかに下落したのにも関わらず、その割合はほとんど変化がない。しかし、その中でもとくに派遣と請負労働の割合は、継続して増加している。日雇い労働も5%内外でまったく減少していない。その反面、特殊雇用と家内労働の割合は減少傾向にある。

では、臨時職に関する政府と労働界の統計のう

ち、どちらがより正確に現実を反映しているのだろうか？ その答えは、<表2>に示された、賃金労働者の雇用形態別の学歴及び企業規模の平均値、そして労組組織率によって一次的に推定することができる。従業上の地位で臨時職、日雇い労働に該当し、その他の非正規労働者のカテゴリーに属していなかった労働者の学歴レベルは、3.21である。これはカテゴリー型連続変数で統制された学歴水準の正規労働者平均4.18はもちろん、非正規労働者の平均値である3.34にも満たない数値である。さらにこれは、非正規労働者の中で臨時職の平均値の3.54よりも低く、非典型非正規労働者の中で派遣労働の学力平均値（3.20）と同一レベルである。

また、これらの残余臨時職は、企業規模別でもやはりカテゴリー型連続変数で統制され、正規労働者の企業規模平均値3.79に大きく満たず、非正規労働者平均値である2.51にも満たない、1.91に過ぎない。これは、臨時職の平均である3.02にも大きく満たない。さらに、家内労働と日雇い労働を除いた、大部分の非典型非正規労働が属する企

業規模の平均にも満たない低いレベルである。残余臨時職の労組組織率は1.1%に過ぎないが、これは正規労働者の平均21.2%と比べて大きな差があり、非正規労働者の平均2.4%よりも低いレベルである。つまり、これら残余臨時職は、絶対多数が5~9人を雇用する小規模零細企業に雇用されている労働者であり、学歴上は正規労働者よりは非典型非正規労働者と類似した特性をより多く共有している。さらに、ほとんど労働組合に組織されていない。

また<表2>では、雇用形態別だけではなく男女別の人口社会的特性も把握することができる。学歴レベルと雇用される企業規模、労組組織

率の三つの次元全てにおいて、女性は男性より数値が低いことが確認できる。非典型非正規労働者に占める割合の低い家内労働を除き、非典型非正規労働者では、請負と日雇い労働者が最も年齢が高く、学歴レベルが低い下位集団である。この二つの雇用形態に従事する女性は、男性との学歴格差がかなり大きい。その反面、非典型非正規労働者の中で特殊雇用は、学歴水準が非正規労働者全体の平均より高く、男女間の学歴格差も小さい。従事する企業規模上の男女間格差が逆転し、男性よりも女性が従事する企業規模が大きい唯一の雇用形態である。

<表1>賃金労働者の雇用形態別労働者の割合の推移¹⁾

単位：割合/千人

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
政府	正規	72.6	67.4	63.0	63.4	64.5	64.1	66.2	65.1	66.7	65.8	66.7	67.4
	非正規	27.4	32.6	37.0	36.6	35.5	35.9	33.8	34.9	33.3	34.2	33.3	32.6
	臨時	14.7	21.3	24.7	24.2	23.6	22.3	20.4	21.3	19.2	19.7	19.2	18.8
修正案	正規	43.1	43.7	41.7	42.8	43.3	43.6	46.6	47.5	48.5	49.4	51.4	53.3
	非正規	56.9	56.3	58.3	57.2	56.7	56.4	53.4	52.5	51.5	50.6	48.6	46.7
	残余臨時	28.3	22.1	19.4	18.3	19.6	18.7	18.0	16.3	16.9	15.1	14.2	13.3
	臨時	16.4	23.5	27.4	27.3	26.0	24.9	23.0	23.5	21.5	21.7	21.1	20.4
共通	非典型	12.4	11.9	13.4	12.7	12.6	13.9	13.3	13.9	13.4	13.9	12.9	12.1
	派遣	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9	1.1	0.9	1.0	1.2	1.1	1.2	1.1
	請負	2.4	2.4	2.8	2.9	3.2	3.7	4.0	3.8	3.6	3.8	3.8	3.5
	特殊雇用	5.5	4.2	4.9	4.2	4.0	4.0	3.7	3.9	3.5	3.5	3.1	3.0
	家内労働	1.7	1.2	1.2	0.9	1.1	0.8	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4
	日雇い	2.9	4.2	4.6	4.8	4.3	5.3	5.1	5.4	5.1	5.5	4.9	4.5
	時間制	5.8	6.6	7.4	7.0	7.4	7.6	7.6	8.7	9.5	9.7	10.3	10.3
全体賃金労働者数		14,030	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240

注1：統計庁で発表された政府の統計と本研究で提案する修正案を比較提示した。非正規労働者は臨時職（修正案は残余臨時職を含む）、派遣、請負などの非典型労働、そして時間制の3つの類型で構成されており、類型別の重複（臨時職であると同時に非典型労働者など）が存在するため、これらの合計が非正規労働者の全体数とは一致しない。但し、非正規労働者の全体数はこれらの重複を除いた数値である。

資料：韓国統計庁『経済活動人口調査 労働形態別付加調査』rawdata,各年度8月

<表2>賃金労働者雇用形態別, 男女形態別人口社会学的特性 (2013年)

		年齢 (平均)			学歴レベル ¹⁾ (平均)			企業規模 ²⁾ (平均)			労組組織率 (%)		
		男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
政府	正規	41.03	39.01	40.26	4.11	3.77	3.98	3.64	3.04	3.41	19.80	12.40	17.00
	非正規	45.04	44.43	44.71	3.52	3.28	3.39	2.84	2.64	2.73	3.90	2.10	3.00
	臨時	45.12	43.89	44.48	3.70	3.34	3.51	3.28	2.96	3.11	5.50	3.40	4.40
修正案	正規	41.12	37.08	39.76	4.24	4.07	4.18	3.92	3.53	3.79	23.10	17.40	21.20
	非正規	43.68	44.18	43.95	3.49	3.21	3.34	2.62	2.41	2.51	3.30	1.60	2.40
	残余臨時	40.81	43.74	42.39	3.40	3.04	3.21	2.11	1.89	1.99	1.90	0.40	1.10
	臨時	44.19	43.37	43.76	3.73	3.36	3.54	3.19	2.87	3.02	5.10	3.10	4.10
共通	非典型	48.92	49.76	49.31	3.04	2.80	2.93	2.33	2.50	2.41	1.80	1.10	1.50
	派遣	46.13	45.14	45.54	3.45	3.04	3.20	2.75	2.53	2.62	6.00	0.90	3.00
	請負	52.30	53.83	52.94	3.06	2.21	2.70	2.74	2.57	2.67	4.00	3.70	3.90
	特殊雇用	42.43	45.88	44.71	3.81	3.52	3.62	2.75	3.19	3.04	0.00	0.00	0.00
	家内労働	55.77	48.19	48.80	2.89	2.90	2.89	2.23	1.30	1.37	18.50	0.00	1.50
	日雇い	49.25	53.56	50.55	2.71	2.23	2.56	1.83	1.58	1.76	0.00	0.00	0.00
	時間制	44.06	46.02	45.47	3.61	3.19	3.31	2.17	2.13	2.14	0.80	0.60	0.70

注1: 学歴レベルは、無学0、小学校1、中学校2、高校3、専門大学4、大学5、大学院(修士)6、大学院(博士)7と表記したカテゴリー型連続変数の平均値。

注2: 企業規模は、1~4人を1、5~9人を2、10~29人を3、30~99人を4、100~299人を5、300~499人を6、500人以上を7と表記したカテゴリー型連続変数の平均値。

資料: 韓国統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」rawdata.2013年8月

<表3>は、非自発的な理由で働いている賃金労働者が、雇用形態別にどのような違いがあるのかを示す、2006年から2013年までのデータである。この項目は2006年から追加されたため、2000年代初めの資料は存在しない。この表も政府案より修正案が、現実をよく反映した雇用形態区分であることを明確に示している。この二つの案では、非自発的な理由で現在の仕事を選択している割合は、正規労働者より非正規労働者が圧倒的に高かった。修正案では、この格差がより激しく表われる。残余臨時職の場合、2013年では非正規労働者の平均である54.9%より10ポイント近く高い62.6%が、非自発的な理由で働いていることが示

されている。これは非典型平均である63.5%と類似したレベルである。

またこの表は、非自発的な理由によって現在の雇用形態を選択したと答えた非正規労働者の割合が、2008年の経済危機を起点として急激に上昇していることを示している。このような傾向は、とくに派遣と請負労働でより明確に示されている。非自発的な理由の中で最も多い回答は、今すぐに収入が必要であるため現在の仕事を選択したというものである。非典型非正規労働者の中で、非自発的な理由で現在の仕事をしている割合が最も高い下位雇用形態は日雇い労働であり、10人中約9人に近い労働者がそう答えている。

<表3> 非自発的な理由で働く賃金労働者の雇用形態別割合の推移

単位：％／千人

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
政府	正規	22.4	21.0	27.4	23.0	24.7	23.9	22.8	23.4
	非正規	48.5	46.2	59.8	57.3	54.5	52.4	51.0	51.2
	臨時	42.7	38.6	50.5	51.2	47.2	44.9	43.8	44.9
修正案	正規	7.2	5.4	1.7	6.1	9.8	10.9	10.6	12.8
	非正規	50.4	49.1	70.3	61.1	58.1	55.9	54.9	54.9
	残余臨時	52.3	53.1	88.2	67.6	64.0	62.3	63.2	62.6
	臨時	44.6	41.3	54.3	53.1	49.4	46.9	45.8	46.2
共通	非典型	62.9	59.9	73.1	67.1	63.9	64.6	62.7	63.6
	派遣	41.6	34.8	44.3	36.2	37.6	43.4	39.8	46.6
	請負	53.3	48.9	56.2	58.1	58.0	56.4	57.5	57.1
	特殊雇用	48.5	43.0	73.3	58.3	45.6	45.9	45.6	47.0
	家内労働	65.4	58.6	81.8	61.1	56.4	57.9	61.9	57.5
	日雇い	91.7	89.3	93.4	88.7	88.0	87.9	85.1	86.6
	時間制	52.9	51.9	67.7	62.0	60.5	55.3	56.0	55.6
賃金労働者全体		15,351	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240

資料：韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」rawdata, 各年度8月

2. 非正規労働者の賃金と労働条件の実態

では、非正規労働者の賃金と労働条件は、どのように変化しているのか。<表4>で示した賃金労働者の雇用形態別月平均賃金の推移は、政府案よりも修正案がより現実的な非正規労働者分類であることを確定的に見せている。2013年修正案の残余臨時職の月平均賃金額146.3万ウォンは、修正案の正規労働者の平均283.5万ウォンはもちろん、政府案の正規労働者の平均254.6万ウォンと比べても著しく低く、非正規労働者の平均143.5万ウォンとほぼ同水準である。これはまた、政府案の臨時職平均の160.2万ウォンよりは、非典型

非正規労働者の平均141.2万ウォンにより近い金額である。

非正規労働者と正規労働者の賃金格差は、少しずつ拡大し続ける傾向がみられる。2013年修正案基準の非正規労働者の中でもっとも高い月平均所得を得ている下位雇用形態は特殊雇用であり、180.1万ウォンであった。その反面、家内労働と時間制労働者を除いて最も低い所得水準である下位雇用形態は、121.1万ウォンの日雇い労働であり、請負も平均値よりかなり低い135.4万ウォンにすぎない。

<表4> 賃金労働者の雇用形態別月平均賃金の変化推移

単位：万ウォン/千人

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
政府	正規	145.6	167.8	117.1	184.6	190.8	200.9	212.7	220.1	229.4	238.8	246.0	254.6
	非正規	97.7	102.8	115.2	115.6	119.8	127.6	129.6	120.2	125.8	134.8	139.3	142.8
	臨時	103.9	109.2	123.2	124.0	131.3	144.0	145.8	130.1	140.0	150.2	156.7	160.2
修正案	正規	179.0	201.6	211.8	219.9	227.0	239.7	250.7	255.3	265.9	272.8	277.4	283.5
	非正規	97.2	104.0	113.0	113.9	118.8	124.1	127.1	121.8	127.9	135.3	139.7	143.5
	残余臨時	97.5	106.6	110.4	112.9	118.5	119.6	124.8	126.1	132.8	138.0	142.1	146.3
	臨時	100.7	106.8	119.8	119.4	127.4	138.2	139.2	126.3	135.2	145.1	151.5	155.2
共通	非典型	97.5	97.6	106.8	108.1	104.6	111.2	119.7	119.1	124.9	132.1	138.2	141.2
	派遣	114.8	110.4	127.2	131.6	126.1	134.1	147.3	141.4	141.0	152.4	162.0	149.9
	請負	86.2	87.1	92.2	94.8	93.3	102.4	108.3	111.1	117.5	122.4	126.4	135.4
	特殊雇用	119.8	127.2	139.1	142.2	132.2	142.2	155.3	152.9	163.0	179.2	181.3	180.1
	家内労働	53.0	41.2	56.4	56.7	59.6	56.8	48.7	60.0	43.5	52.0	66.3	60.7
	日雇い	78.9	80.6	83.7	86.0	87.3	89.2	98.3	95.3	104.0	105.5	115.2	121.1
	時間制	49.9	49.9	53.9	52.2	55.1	56.1	57.4	53.5	56.5	60.4	60.8	65.4
賃金労働者全体	14,030	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	

資料：韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」rawdata, 各年度8月

<表5>では、正規労働者の平均賃金を100とした時の雇用形態別、男女別賃金比の推移を示している。2013年の非正規労働者は、正規労働者に比べて、賃金比は50.6にすぎなかった。全ての非正規雇用類型で共通している点は、対正規労働者の相対的賃金比が過去10年間で継続して下落傾向にあることである。2002年の56.3から2013年には54.7に下落した臨時職に比べて、非典型非正規労働者の賃金比は、同期間54.5から49.8に下落した。このような相対的賃金比の下落は、64.2から52.9まで急落した派遣労働者で最も顕著である。賃金比が最も低い非正規雇用の下位雇用形態は、家内労働と時間制、そして請負と日雇い労働であった。

請負労働者の場合、2002年の48.2から2013年には47.8とわずかに下落し、賃金比の変化がほとんどみられないが、この平均値は重要な性別格差を表わすことはできない。男性の請負労働者の場

合、相対的な賃金比が54.5と、非典型非正規労働者の平均賃金比より高いが、女性の請負労働者は38.3で、男性と大きな格差を見せている。実際に請負労働者以外にも、正規労働者と非正規労働者全てで、男女間の賃金比の格差が大きく拡大している。これは非正規労働者の中でも、女性の労働条件がさらに急激に悪化していることを示唆している。特殊雇用の賃金比が他の非典型非正規労働者と比べて高い理由は、この項目に相対的に高所得である請負型専門職の自営業者も含まれているためである。たとえ、特殊雇用に従事している女性労働者の賃金が男性より相対的に低くても、特殊雇用労働者だけが、過去10年間の正規労働者の平均賃金との相対的賃金比を少しではあるが縮小することができた。しかしながら、この場合、高学歴の女性が正規労働者の雇用を得ることができずに、特殊雇用労働者として労働市場に参入しているという可能性も考えられる。

<表5>修正案基準, 賃金労働者の雇用形態別, 男女別賃金比¹⁾の変化の推移

単位: 割合/千人

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
修正案	正規 (月平均賃金)	179	201.6	211.8	220	227	239.7	250.7	255.3	265.9	272.8	277.5	283.5
	男性	110.9	110.4	110.4	110.3	110.5	111.5	111.6	110.8	111.8	112.3	112.5	112.4
	女性	72.7	73.6	75.0	75.2	75.5	74.1	74.0	75.0	74.2	74.0	74.9	75.7
	非正規	54.3	51.6	53.4	51.8	52.3	51.8	50.7	47.7	48.1	49.6	50.4	50.6
	男性	65.4	62.9	65.5	63.3	63.3	63.0	60.5	57.7	58.2	60.5	61.9	62.3
	女性	43.5	40.9	41.6	41.0	41.9	40.8	41.4	38.9	39.2	40.0	40.2	40.5
	残余臨時	54.5	52.9	52.1	51.4	52.2	49.9	49.8	49.4	49.9	50.6	51.2	51.6
	男性	64.2	63.4	61.7	61.6	61.9	59.4	58.4	57.8	58.8	60.0	60.2	61.2
	女性	45.7	43.7	43.6	42.5	43.5	41.7	42.2	42.1	42.1	42.2	43.3	43.4
	臨時	56.3	53.0	56.6	54.3	56.1	57.6	55.5	49.5	50.8	53.2	54.6	54.7
	男性	68.3	65.7	70.3	67.9	69.3	71.2	67.9	61.0	63.1	66.5	67.9	68.1
	女性	41.3	39.4	41.6	40.5	41.8	42.1	42.6	38.7	39.8	41.1	41.9	42.6
	非典型	54.5	48.4	50.4	49.1	46.1	46.4	47.7	46.6	47.0	48.4	49.8	49.8
	男性	65.4	56.9	59.6	56.0	50.5	51.1	51.9	52.9	52.3	54.5	57.0	56.6
	女性	44.1	40.2	41.3	42.1	42.0	41.3	43.2	40.2	40.9	41.9	41.9	42.0
	派遣	64.2	54.8	60.0	59.8	55.5	56.0	58.8	55.4	53.0	55.9	58.4	52.9
	男性	78.1	68.7	76.6	82.7	60.6	69.2	74.0	70.8	64.4	75.7	78.6	69.2
	女性	51.1	44.7	46.2	46.7	50.5	44.0	45.8	43.5	42.0	38.4	40.4	42.1
	請負	48.2	43.2	43.6	43.1	41.1	42.7	43.2	43.5	44.2	44.9	45.6	47.8
	男性	55.4	49.3	49.7	48.8	45.3	47.6	48.2	49.5	50.5	50.3	52.0	54.5
女性	36.1	34.4	35.1	35.5	36.2	36.1	36.5	36.1	36.5	38.0	37.9	38.3	
特殊雇用	66.9	63.1	65.7	64.7	58.2	59.3	62.0	59.9	61.3	65.7	65.4	63.5	
男性	78.4	75.6	74.6	74.3	63.0	62.8	66.4	68.9	69.3	74.5	72.0	71.2	
女性	58.3	55.4	58.8	58.8	56.2	57.6	60.0	55.7	57.4	61.5	61.9	59.6	
家内労働	29.6	20.4	26.6	25.8	26.3	23.7	19.4	23.5	16.4	19.1	23.9	21.4	
男性	57.6	45.9	53.1	45.5	52.9	44.3	28.5	57.7	24.1	32.3	54.8	45.1	
女性	22.8	17.3	22.4	23.6	23.8	18.7	18.3	18.6	15.6	17.3	18.9	19.4	
日雇い	44.1	40.0	39.5	39.1	38.5	37.2	39.2	37.3	39.1	38.7	41.5	42.7	
男性	54.6	47.9	50.3	47.2	45.7	44.7	46.0	45.7	45.7	46.9	50.1	50.9	
女性	25.5	25.4	23.7	24.1	24.7	22.9	27.9	21.8	24.0	23.3	24.3	23.7	
時間制	27.9	24.8	25.5	23.8	24.3	23.4	22.9	21.0	21.2	22.2	21.9	23.1	
男性	36.3	27.9	31.4	28.3	28.8	26.3	25.8	22.4	22.9	23.6	24.1	25.7	
女性	24.6	23.7	23.4	21.9	22.3	22.1	21.6	20.5	20.6	21.6	21.1	22.0	
賃金労働者全体		14,030	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240

注1: 正規雇用平均賃金を100とした時の相対的賃金比

資料: 韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」rawdata, 各年度8月

<表6>と<表7>は, 2013年を基準とした, 非正規労働者の社会保険未加入者の割合と企業内福祉の未適用者の割合を示している。全国民を対象として普遍的に適用される健康保険を除いた, 国民年金と雇用保険の場合, 正規労働者の未加入者の割合は微々たるものである。これに対し, 非

正規労働者の半数以上がその恩恵を受けられない状態にあることがわかる。とくに残余臨時職の未加入者の割合は, 非正規労働者の平均よりも高く, 国民年金は約60%, 雇用保険は約73%が未加入である。また, これらの大半が退職金や時間外手当, 有給休暇ももらえない。残余臨時職は, 派

遣労働者や請負労働者よりもさらに保護を受けられない。派遣や請負労働者の場合、他の非正規労働者の雇用形態と比べて、社会保険の加入率と職場内の福祉水準が相対的に高い。公的、私的すべての福祉の恩恵からもっとも除外されている集団は、日雇い労働者である。もっとも劣悪な

職場環境に属する日雇い労働者を除いて、福祉水準がもっとも低い雇用形態は特殊雇用であり、社会保険にほとんど加入できていない。退職金や時間外手当も適用されていないことが明らかになった。

<表6> 賃金労働者の雇用形態別、男女別社会保険未加入者の割合 (2013年)

単位：%

		国民年金			健康保険			雇用保険 ¹⁾		
		男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
政府	正規	11.2	20.9	14.9	0.4	1.1	0.7	13.3	23.8	17.3
	非正規	46.3	51.7	49.2	2.3	2.5	2.4	53.3	57.8	55.7
	臨時	36.2	37.8	37.0	1.6	2.2	1.9	33.7	38.6	36.2
修正案	正規	3.5	1.5	2.8	0.0	0.0	0.0	3.0	1.7	2.6
	非正規	48.4	56.3	52.6	2.4	2.9	2.7	58.1	63.4	60.9
	残余臨時	51.9	66.5	59.8	2.3	3.9	3.1	68.6	76.2	72.7
	臨時	39.4	41.2	40.4	2.0	2.3	2.2	37.4	42.3	40.0
共通	非典型	55.0	57.2	56.0	2.5	2.1	2.3	70.0	70.6	70.3
	派遣	26.2	33.0	30.3	0.0	2.5	1.5	23.2	32.9	29.0
	請負	44.6	39.4	42.4	0.3	0.6	0.5	33.6	29.6	32.0
	特殊雇用	51.8	59.3	56.8	0.3	1.2	0.9	94.3	94.4	94.4
	家内労働	70.7	73.0	72.8	5.4	4.5	4.6	59.1	85.0	82.9
	日雇い	67.7	85.7	73.1	5.0	3.7	4.6	94.5	99.3	96.0
	時間制	80.1	75.8	77.0	3.8	3.2	3.4	86.3	80.6	82.2

注1：雇用保険の非加入対象である公務員、私立学校教職員、別定郵便局職員は除外して計算した。

資料：韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」2013年8月

<表7> 賃金労働者の雇用形態別、男女別企業内給付の未適用者の割合 (2013年)

単位：%

		退職金			ボーナス			時間外手当			有給休日／休暇		
		男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
政府	正規	13.7	25.4	18.2	13.0	21.9	16.4	36.8	49.5	41.6	22.5	34.3	27.0
	非正規	56.8	63.0	60.1	57.8	61.5	59.8	71.2	78.4	75.1	63.2	70.2	67.0
	臨時	36.7	45.3	41.2	41.2	48.6	45.1	59.5	69.4	64.7	45.7	54.5	50.3
修正案	正規	0.8	0.5	0.7	3.0	3.8	3.3	26.6	31.6	28.3	10.3	11.3	10.7
	非正規	64.8	69.6	67.4	60.5	62.5	61.6	77.6	82.5	80.2	70.8	75.9	73.6
	残余臨時	83.3	84.5	83.9	65.7	64.6	65.1	92.1	91.7	91.9	88.1	88.8	88.5
	臨時	40.7	49.1	45.1	44.6	51.4	48.2	62.0	71.4	66.9	49.4	57.8	53.8
共通	非典型	69.4	70.8	70.1	71.0	69.6	70.4	82.9	86.0	84.4	77.8	79.6	78.7
	派遣	22.7	34.2	29.6	27.4	40.3	35.2	50.9	59.2	55.9	36.2	44.9	41.4
	請負	22.4	23.5	22.8	36.3	37.3	36.8	64.2	69.0	66.2	46.8	50.3	48.3
	特殊雇用	98.5	97.8	98.0	89.0	83.3	85.2	99.7	100.0	99.9	96.7	98.9	98.1
	家内労働	66.5	89.5	87.7	75.5	92.9	91.5	93.3	100.0	99.5	68.0	95.5	93.3
	日雇い	99.8	99.8	99.8	95.9	97.3	96.3	94.4	95.4	94.7	99.8	99.1	99.6
	時間制	92.9	85.7	87.7	88.8	80.3	82.7	93.5	90.2	91.2	92.4	90.4	90.9

資料：韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」2013年8月

IV. 非典型非正規労働者の劣悪な労働環境の特性

では非典型非正規労働者の劣悪な労働環境は、どのような部分で、どの程度、正規労働者モデルからかけ離れた特性があるのか。ここではそれを間接雇用、特殊雇用、そして、相対的に高所得である特殊雇用に属する請負型専門職自営業の三つの集団に対するフォーカス集団面接 (FGI) によって明らかにしたい。フリーランスの作家やウェブデザイナーなど、請負型自営業者の場合、自発的に現在の仕事を選択したことが多い。しかし労働法と社会保障から排除されているという点では、

他の非正規労働者と類似している。益々多くの企業が彼らを活用するにつれ、労働条件が悪化する可能性があるという理由から、本研究で扱った。〈表8〉に調査対象の詳細な特性がまとめられている。フォーカス集団面接は、2013年5月に各集団別に約3時間をかけて3度に渡って実施された。20代から60代までの多様な年齢層が含まれており、30、40代がもっとも多かった。低所得の特殊雇用の男女比率は同一であったが、間接雇用および請負型専門職自営業者の場合は、女性の参加者が男性より少し多かった。

〈表8〉フォーカス集団面接 (FGI) 対象者の一般的な特性

事例	性別	年齢	業態/職務	個人所得 (世帯所得)	学歴	婚姻 (子どもの数)
派遣など間接雇用労働者						
間接雇用1	男	38歳	保安サービス業	150万ウォン (400万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
間接雇用2	男	38歳	配管施行業	300万ウォン (300万ウォン)	高卒	既婚 (2人)
間接雇用3	男	31歳	プログラマー	180万ウォン (300-400万ウォン)	高卒	既婚 (なし)
間接雇用4	女	27歳	事務職	130万ウォン (450万ウォン)	大卒以上	未婚
間接雇用5	女	28歳	事務職	150万ウォン (450-500万ウォン)	大卒以上	未婚
間接雇用6	女	32歳	製造業	160万ウォン (-)	大卒以上	未婚
間接雇用7	女	30歳	人事部 (案内)	180万ウォン (600-650万ウォン)	大卒以上	既婚 (なし)
間接雇用8	女	42歳	デパート販売職	150万ウォン (150万ウォン)	高卒	既婚 (2人)
低所得の特殊雇用労働者						
低所得特殊雇用1	女	30歳	訪問教師	170万ウォン (400万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
低所得特殊雇用2	男	46歳	宅配配達員	120万ウォン (350万ウォン)	大卒以上	既婚 (2人)
低所得特殊雇用3	男	45歳	代行運転	180万ウォン (400万ウォン)	高卒	既婚 (なし)
低所得特殊雇用4	男	42歳	その他 (物流センター)	150万ウォン (150万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
低所得特殊雇用5	女	48歳	障がい者活動補助員	120万ウォン (400万ウォン)	大卒以上	既婚 (2人)
低所得特殊雇用6	女	40歳	テレマーケッター	150万ウォン (150万ウォン)	大卒以上	未婚
低所得特殊雇用7	女	46歳	水質検査員	130万ウォン (400万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
低所得特殊雇用8	男	63歳	貨物運転手	130万ウォン (130万ウォン)	中卒以下	既婚 (2人)
請負型専門職自営業者						
請負型専門職1	男	28歳	放送作家	200万ウォン (200万ウォン)	大卒以上	未婚
請負型専門職2	女	38歳	翻訳	400万ウォン (400万ウォン)	大卒以上	未婚
請負型専門職3	女	32歳	ヘアデザイナー	180万ウォン (700万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
請負型専門職4	女	31歳	作家、画家	400万ウォン (500-600万ウォン)	大卒以上	未婚
請負型専門職5	男	40歳	イラストレーター	150万ウォン (200-300万ウォン)	大卒以上	未婚
請負型専門職6	女	40歳	アニメーター	400万ウォン (800万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)
請負型専門職7	女	45歳	靴デザイナー	200万ウォン (800万ウォン)	大卒以上	既婚 (1人)

1. 雇用不安と差別的な低賃金

非正規雇用自体が、雇用と生活の不安定性を前提とした仕事である。非正規雇用に従事していても、人生のある時点で正規労働者への雇用形態の転換が可能ならば、生涯周期ごとに起こる不安定性を減らすことができる。しかし韓国の場合、とくに非典型非正規労働者が正規労働者となる可能性はほとんどないと言っても過言ではない。生活が不安定であることを受け入れて開業した請負型自営業者を含め、間接雇用労働者と特殊雇用は両方とも、雇用の不安定性が生活と労働の不安定性に繋がり苦痛を強いられている。

間接雇用の中で、一般的な事務職として使用範囲が拡大している派遣労働の場合、最大4年未満の勤務が定着している。これは、延長された期間を含め計2年を超過できないように定められている「派遣労働者保護などに関する法律」第6条2項と、そして、やはり2年を超えて雇用される、期間の定めのない労働契約を締結した者とみなす「期間制および短時間労働者保護などに関する法律」第4条2項を便法的に活用して、雇用不安を悪化させる企業が増加しているからである。この場合、正規労働者への転換は不可能である（間接雇用5）。間接雇用4も「正規労働者に転換させるという意図があって契約職を採用するよりは、契約職を契約職として使うために採用したようだ」と類似した意見を述べた。

うちの会社は、最初の2年は派遣で採用し、2年の契約満了となればその会社の契約職として最大4年間働くことができます。でも会社が大企業だったので、公募で採用されたのでない以上、どれだけ仕事ができても正規労働者に転換できるようなことは絶対にありません。私達がする派遣職は女性職員しかい

ないんです。この派遣職は事務職ですが、事務職と、正規労働者がしている仕事の内容や労働強度は似ていると思います。それに加えて、事務職員は正規労働者がやらないお茶くみや事務用品の買い出しなどの使い走りをする職員だという認識を持っているようです。だから、業務の強度を言うなら正規労働者よりももう少しつよいと言えると思います（間接雇用5）。

これは、派遣労働者を一時的、間欠的な業務に使用するという制度の趣旨とは全面的に異なる。また、期間制法の趣旨を悪用し、1年未満の短期契約と1か月以上の契約解除を行い、2年未満の契約をした後には、絶対に再雇用しないというやり方も日常化している。公共部門であるS市の上水道事業本部で水質検査員として働いている特殊雇用7は、このような事例を次のように説明する。

ここは2年働くとは解雇します。再就職の志願もできないようにするのです。普通は10か月働いて1~2か月休んで、また面接を受けて採用されるのです。だからここに一度足を踏み入れたら2年ではなく、4か月を差し引いた2年間は働けるようにしてくれます。でもその後は、再就職志願さえも絶対にできません。もっと働きたくてもできないんです。（特殊雇用7）

このような雇用不安は、悪質な使用者と決別して、低賃金雇用から抜け出せないようにする重要な原因となっている。なぜなら、しっかりとした社会保障も受けられない状態のもとで、失業することがもたらす否定的な結果が非常に深刻だからである（Kiersztyn, 2012）。まさにこのような理

由で非正規労働者は、労働法上の基本的な保護を受けることもできずに、差別的な処遇をうけるといふ危険にさらされている。不安定雇用の非正規労働者の賃金水準が低いということは、すでによく知られているが、フォーカス集団面接により明らかになった重要な事実は、彼らの場合、賃金水準が単に不適切に低いのではなく、不当に差別的であるということである。

隔日で24時間勤務をしている間接雇用1の場合、労働強度がかなり高いにも関わらず、本社社員との賃金格差が2倍以上もあるということを強調した。また夜勤をしても時間外手当を受け取ることができないことに対して、「これは詐欺だと思っても、何も言えない」(間接雇用2)間接雇用労働者の事情を悪用した扱いだと言える。特殊雇用は、正式な雇用契約書を作成しないため、問題がさらに深刻である。例えば、「1日当たり7万ウォンで、9日間働けば63万ウォンをくれると言われて、実際はそれより少なく受け取ることもある。でも、不満を訴えられるような状況ではない」(特殊雇用4)。雇用が不安定なので、従わざるをえず、それが搾取を引き起こしているという状況である。

このように賃金水準が低く、収入も不定期である程、非典型非正規労働者は大部分、四大保険の保険料の支払いに対しても大きな負担を感じている。収入が相対的に高い請負型自営業者も収入が不定期であるため、国民年金をきちんと支払っている事例は、請負型専門職7たった一人に過ぎなかった。以前、企業に雇用されて働いていたが辞職し特殊雇用労働者として働いている場合は、多くが国民年金の支払いを猶予している(特殊雇用3, 特殊雇用4)。したがって非正規労働者は、継続して働いているにも関わらず、生計維持が常に脅かされているのはもちろん、「結婚を考えるこ

とさえもできない。ただ家と会社を往復するだけ」(間接雇用3)の不安な生活をしている。

2. 労働過程の不確実性

正規労働者であっても、労働過程に対する統制力が異常に弱い場合もあり、それだけで、良好な雇用基準とするのは難しい。それにも関わらず、労働時間や作業日程を含めた労働過程自体が不確実であるために発生する状況に対し、労働者が介入したり異議を申し立てることは難しいという事実は、深刻な労働権の侵害に繋がる雇用の重大な欠陥である。

「秘書の仕事をすると思っていたのに、総務課で事務職業務をしながら、正規労働者の仕事が多い時にはその仕事までする場合」(間接雇用5)のように、間接雇用労働者の多くは契約当時の業務内容とは異なる多様な仕事を追加されても、それに対して問題提起をすることもできず、従わざるをえない状況に直面することがある。下記の間接雇用7の事例は、採用時の仕事に他の業務が追加された場合、正規労働者と異なる差別的な処遇に対する不満がさらに高まることをよく示している。

私は契約職で、非正規労働者として採用されるということに合意してこの会社に来たんです。私を採用する基準、マニュアルがあるからその仕事をすればいいと思ったから来たのです。だから正規労働者との差別を感じても、それをわかって来たのだと思っていました。採用時に言われた仕事の指示だけならいいのですが、会社が必要な時には「おまえはうちの社員だろう。一緒に働いてるのだから、うちの会社に従え」と言う。何か他の手当などを受け取るべき時には「おまえは派遣

会社の所属だから、派遣会社に従え」と言う。甘い言葉で言いよって、都合が悪いと吐き捨てるような方法で差別されることが繰り返されるから… 元の契約どおりの仕事だけをするなら、この給料でもいいと思っていたのに… 私の仕事はAだと思っているのに、対価を支払いもしないでB, C, Dの仕事は何度もさせられる。これに不満がつって我慢できないんです (間接雇用7)

低所得の特殊雇用労働者には、労働時間と作業日程が硬直的であると同時に、予測ができないという二つの相反する問題が共存している。特殊雇用労働者の場合、「固定収入がないのが一番きつい」(特殊雇用3) うえに、「日当で、その日に給料を受け取ることもあり、3週間働いて1週間後にまとめて受け取ることもある」(特殊雇用4) など、賃金の支払い自体が不定期である。以前は、直接雇用の臨時職や派遣業務であったテレマーケティングは、出来高制の特殊雇用労働者へと急速に変化した。この場合、給与はアルバイトと同じように日当で受け取るため、体調を崩して欠勤すれば、その日一日分の給与を受け取ることはできない(特殊雇用6)。また検査員のような仕事の場合、特殊雇用労働者の個人的な事情はもちろん、天気などの予測不可能な問題が起きても、次の日や2日後までに必ず終えなければならない。これも労働条件の硬直性をよく示しているケースである(特殊雇用7)。

私は一日に30世帯を回らなければならないノルマがあります。この数をこなさなければなりません。それができないと給料から引かれて、一週間に祝日があればその分も引かれます。働く日数で月給が変わるのです(特殊

雇用7)。

このように硬直的な作業量に合わせなければならない一方で、顧客が望む時間に合わせて自分の時間を調整しなければならない場合もある。既婚者であり、2人の子どもを育てている特殊雇用5は、障がい者の活動補助員の資格を取得し、福祉施設で働いている。育児責任のある女性であるほど、時間を柔軟に活用することを望んでいるにも関わらず、顧客である障がい児の時間や保護者の要請によって、自分自身の労働時間はむしろ予測不可能であるという希望とは正反対の状況に直面している。

障がい者の活動補助は、子どもを預けてその間に仕事ができるから主婦には働きやすいと思いました。でも、私が体調を崩したり、家の事情で仕事に出られないような場合を理解してもらえないんです。障がい児の親は、子どもの治療をものすごく重要だと考えているため、仕事の約束を必ず守らなければなりません。また子どもが遠足に行くから朝から同行してほしいというような、急な仕事も入ります。そんな時は、私も働くことが辛くなります(特殊雇用5)。

しかしこのような不確実性をもっとも大きな影響を与えるのは、予期せぬ事故の危険とそれに対する保護がないことである。特殊雇用5の場合、責任の所在が不明確であるため、常に不安と緊張の中で働く仕事になっている。

子どもを連れて移動する仕事ですが、体が不自由な子もいます。その子が事故を起こすこともあります。でも事故が起きた時に対処

する方法がないのです。物を壊すこともあるし、怪我をすることもあります。それを私が賠償することはできません。車を運転している時に一番怖いのは、自閉症の子が何をするか分からないということです。かなり神経を使います。できるだけ子どもを連れて長距離の移動はしないように心がけています(特殊雇用5)。

特殊雇用4のように、場所を変えながら物品を運ぶ仕事をする場合も、常に事故の危険にさらされている。しかし、自営業者とみなされるため、それにとまなう労働災害保険の保護を受けることを全く期待できない。これは、類似した他の特殊雇用労働者全てに共通する問題である。

私たちのような労働者にとってもっとも大きな問題は、自分自身が怪我をすることです。とくに同業者の中で、高齢の人や長く働いている人を見ると、怪我をしたことがない人はいません。思っている以上に怪我が多いのです。でも骨折をしてもフシディン³⁾を塗って終わりなのです。労働災害保険や責任をとってくれる所がないからです。呼び出されたら働かなければならない。私たちの一番の願いは、どうか怪我だけはしないようにということです。肉体労働が必要とされる業種は、会社に労働災害保険の加入を義務づけないなら、国がある程度の補助をしなければならぬのではないのでしょうか。なぜなら、怪我が本当に多いですから(特殊雇用4)。

3. 使用者による危険負担の転嫁

これまで見てきたように、非正規労働者は、雇

用不安と差別的な低賃金を被りながら、不確実で事故の危険に無防備にさらされる生活を余儀なくされている。これは使用者が企業が負うべき責任と危険を間接雇用と特殊雇用によって、より容易に労働者に転嫁するようになったからである。

もっとも代表的な事例は、フォーカス集団面接に参加した間接雇用労働者の場合である。顧客との間に問題が生じた際には、全て労働者にその責任を負わせるというシステムの不当性を訴える者が多かった(間接雇用2)。とくに流通業では、多様な非正規雇用形態を活用している。流通業であるデパートで働く間接雇用労働者の場合、正規労働者とは異なり、超過勤務をしても何の配慮もなく、手当を受け取ることもできない。さらに顧客との間に問題が生じると、その責任を全て自らが負わなければならないという状況におかれている。この場合、時にデパート側は、入店業者から派遣された職員に対し、実質的な解雇と同じ業務交代を要求することもある。間接雇用8は、これに対し基本的な雇用義務もなく「まるで場所を貸してやるから、おまへたちはここで懸命に売れ」と言われているようなレベルの待遇だと表現した。

最近ではデパートでCS(顧客満足)評価もするんです。そのストレスは本当に大きいです。万が一、CSが低く評価されれば、後であの店員を変えてくれと言われることもありますから。(間接雇用8)

特殊雇用労働者の場合には、間接雇用労働者が経験する顧客中心の管理問題がさらに重複した形で現れる。宅配の場合、配達業務に関する苦情が出れば、その問題の経緯を確認することもなく、

3) 炎症や傷の治療に用いる塗り薬

直ちに5万ウォンが給料から引かれる（特殊雇用2）。配達業務をするための携帯電話利用費など、働くために必要な費用は全て特殊雇用労働者の自己負担である。宅配配達員である特殊雇用2は、「45kgにもなる荷物を配達しても1件当たりの配達料900ウォンしか受け取れないのに」、体調が悪くて働けない時に代替要員として頼む特殊雇用労働者には、1件当たり1,500ウォンを支払って配達に出してもらい、差額の600ウォンは自己負担で支払わなければならない。

代行運転をしている特殊雇用3の事例は、代理運転手と顧客を電話で仲介する会社が、金銭上の危険負担をすべて特殊雇用労働者に転嫁している事例を語った。代理運転手は3万ウォンの手数料を事前に支払って業務をおこなう。

私は事業に失敗して、代理運転をするようになりました。でも、思っていた以上に大変な仕事です。基本料金が安くなって、最低価格が1万ウォンです。1万ウォンの20%を会社が受け取り、私が8,000ウォンを受け取ります。事前に一日3万ウォンを支払うので、3万ウォン分は最低働きます。3万ウォンの手数料は前払いなので、会社は絶対に損しないのです。後払いできないように、先に手数料を払わせているからです（特殊雇用3）。

代理運転手の場合、運転する前からあったキズにクレームを言う客がいても、客の話だけを聞いて自己負担金15万ウォンを支払わなければならない。「乙」なのに、酒を飲めば「甲」になる」客に対し何の保障も安全対策もなく、全て一人で対処しなければならない。そんな感情労働によるストレスもかなり大きい（特殊雇用3）。

代理運転業は、健康保険には加入できず運転手保険だけ加入できます。しかしそれをまた悪用する客もいるんです。代理運転をよく利用する江南地域の客たちは、車の修理が必要な時に代理運転を頼んで修理に出すんです。車に問題があることを知らずに運転すると少し擦ることもあるじゃないですか。私はそれとは全く関係なく料金を受け取って帰りますが、次の日会社から電話がくるんです。事故を起こしたという客の言葉だけを信じているのです。私が事故は起こしてないと言っても、客がそう言っているんだから仕方ないと。保険で処理ができればいいのですが…それでも私は、自己負担金の15万ウォンを支払わなければなりません。生きるのは辛いです（特殊雇用3）。

請負型自営業者の場合でも、「評判」が非常に重要であり、不当な要求に不満を言うこともできない場合が多い。「一度検討してみようと言われて翻訳したが、その後は何の連絡もなく。調べてみるとすでにそれを使用しているという詐欺」（請負型専門職2）がおこなわれている。多くは「契約書を交わすことがほとんどないために生じる、仕様のない詐欺」（請負型専門職5）だと諦めている。請負型自営業者が告訴をすることができないという点を悪用する事業主が多いことがわかる。請負型専門職の労働過程は、相対的に自由であるという点では、間接雇用労働者や低所得の特殊雇用労働者よりは条件がいい。しかし、この場合でも、プロジェクトを請負う期間は入社する義務を課せられていたり（請負型専門職6）、当該期間は会社で他の社員と共に働くなど（請負型専門職2）、労働過程に対する会社の介入が相当見られる。また彼らは所属してないという理由による追

加的な困難を抱えている。「無職者のような扱いを受ける時、仕事をしていても会社員ではないこと、職業訓練のための費用と努力の全てを自分で負担しなければならない問題、在職証明証をもらえないことなど。韓国では稼ぎは少なくとも、どこかに所属している方が楽だ」(請負型専門職2)のである。

仕事をしているのに会社員ではないのです。在職証明証をもらうことができないので、保険加入は難しい。個人所得はあるが、無職と同じ扱いになるから。韓国では稼ぎは少なくとも、どこかに所属している方が楽なのではないかと思います(請負型専門職2)。

ある非正規労働者はこのような状況に対して、自分が周辺の業務に従事しているから、労働者としての権利と保護を受けることができないと理解していた(間接雇用7)。「楽しんでやろう」と制度を悪用する使用者によって、非正規労働者がこれ以上「面倒くさい」荷物のような扱いを受けないためには、いったいどのような雇用パラダイムの変化が必要なのか。

私たちが家の掃除をするのが面倒くさいなら清掃サービスに任せるでしょう。会社もそうなのです。社員を採用するために面接をすることは、神経も使うし時間を浪費するものなのです。やるべき仕事があるのに、全てが面倒くさいから。お金が同じようにかかるなら、1万ウォンを受け取っても、2万ウォンでも3万ウォンでも、お金を払いさえすればサービスを受けられる…だから会社は、実際にお金を受け取る人の立場を全く考慮していないのです。自分達が楽にできるからと請

負や外注に任せてしまうのです(間接雇用7)。

V. 結論および政策的対案

これまで韓国の非正規労働者の労働実態と保護水準を明らかにした。現在の韓国政府による労働統計は、非正規労働者の正確な規模と実態を把握する障害となっている。政府統計では、従業上の地位では臨時職や日雇い雇用に属していても、これまで正規労働者に分類されてきた残余臨時職と一部追加された臨時職は約14%である。これらを政府統計から除外すると、正規労働者の割合は67.4%から53.3%に減少する。残余臨時職や臨時職は、労働者の人口社会学的な属性、賃金と労働条件、社会保障レベルなど全ての面において、非正規労働者の平均を下回るという特性を持っている。今後、非正規労働者の研究は、彼らを含めて進められなければならない。

また少しではあるが、非正規労働者全体の割合は減少する傾向がみられる。しかし、非正規労働者の中でも、より悪条件で働く派遣や請負労働者の割合が増えている。彼らと特殊雇用労働者は雇用不安と低賃金、仕事内容の不確実性、そして使用者の責任回避と危険の転嫁によって、労働者として適切な保護を受けることができていない。彼らに対する福祉的対案は、大きく二つに分けて示すことができる。

第一は、職務によるストレスと責任が全て彼ら非正規労働者に負わされていることは、特殊雇用など労働者性がきちんと認定されていない雇用形態に従事しているためである。彼らの労働者性を部分的に認め、労働災害と関連した制度的保護に包括しようという意見である(クォン・スンシク, 2008)。現在、政界に提案されている労働者のカテゴリー拡大、派遣や請負労働者に対する労働三

権の保障、直接雇用の義務化、使用事由の規制なども、このような議論の拡大によって理解することができる。過渡期的な状況において、かなり意味のある提案ではある。しかしこの提案では、災害など特殊で緊急な状況ではなく、不安定雇用の非正規労働者が常に直面している低賃金と差別、労働過程での問題や老後の保障など、その他の問題に対する根本的な解決が難しいという限界がある。

第二は、主に海外の学者たちにより提示されている「新しい社会契約」(Kalleberg, 2012), または「雇用を超えた」(Supiot, 2001; Vosko, 2011) 普遍的な福祉モデルとしてのパラダイム転換である。新しい社会契約とは、不安定な雇用労働者に経済的な安定だけでなく、集団の代表権と交渉力を提供する。また一生涯良い仕事を得ることができるよう訓練を受ける権利を与えようという立場である。雇用を超えたモデルとは、労働市場の地位とは関係なく、生まれてから死ぬまで持続的な保護を提供しなければならないという主張である。このモデルでは、フォーディズム時代の正規労働者の地位は、これ以上意味を持たない。全ての労働者がライフサイクルのある時点で有給労働時間を減らすとしても、または育児労働をするにしても、適切な社会的保護と賃金水準を維持することができる。労働市場への参与有無より、雇用形態に関係なく全ライフサイクルにわたり基本所得のような経済的な安定が提供されなければならないという点において、この二つの意見は一致している。

もちろん第一の対案さえも正確に施行することが難しい状況において、第二の対案はかなりユートピア的なものである。具体的な政策パラダイムとして定着するまでは、かなり多くの努力と試行錯誤が必要とされる。しかしながら、不安定雇用

の非正規労働者が経験しているこの現実、これらのより変革的なパラダイム転換を必要としている。フリードマン (Friedman, 1982: ix) は、新自由主義が広く認識されていなかった時代に、それに対する批判を述べながら「対案的政策を絶えず発展させ、-政治的に不可能なことが政治的に不可避なものとなる時-すぐに使用できるようにしなければならない」と述べている。不可能なもののように見られていた新自由主義は、今や、不可避な全世界的趨勢となった。新自由主義の時代で不可能なことが現実世界で根を張ることができるようになるためには、進歩勢力の努力が過去どの時点よりも必要な時期となっているようだ。

参考文献

(1) 韓国語文献

クォン・スンシク, (2008) 「特殊雇用従事者の職務ストレス, 職務に対する自発性, 労働災害との関係に関する研究」『産業関係研究』18: 2, pp95-120

キム・ソンフン (2011) 「間接雇用決定要因: 取引費用理論と費用優位理論を中心に」『社会科学研究』35: 1, pp1-28

キム・ユソン (2001) 「非正規雇用の規模と実態: 統計庁「経済活動人口調査付加調査 (2008.8) 結果」『労働社会』55, pp72-87

ソ・ドンジン (2012) 「創意的な仕事としてのメディア労働?: メディア労働の文化経済分析のための試論」『韓国言論情報学報』57, pp33-48

イ・ビョンヒ (2008) 「低所得労働市場の実態と動態的変化」『動向と展望』73, pp204-230

イ・シギョン (2006) 「非正規労働の劣悪な仕事に関する実証研究」『労働政策研究』6: 2, pp.29-74

イ・ジュヒ, チャン・ジョン (1999) 「臨時, 日雇いなどの不完全な労働形態の拡散と私たちの政策方向」労働部

政策報告書

イ・チャンスン (2007) 「韓国社会の臨時雇用の分化と異質性」『韓国社会学』41: 1, pp.94-123

(2) 英語文献

Arnold, Dennis and Joseph R. Bongiovi, (2013) "Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings," *American Behavioral Scientist*. 57:3, pp. 289-308.

Bujol, Charles and Genevieve Fournier, (2008) "Occupational Representations of Workers in Nonstandard and Precarious Work Situations," *Journal of Career Assessment*. 16:3, pp. 339-359.

Deakin, Simon, (2002) "The Evolution of the Employment Relationship," in Peter Auer and Bernard Gazier eds., *The Future of Work, Employment and Social Protection: The Dynamics of Change and the Protection of workers*. Geneva: International Labour Organization.

Emmenegger, Patrick, Silja Hauserman, Bruno Palier, and Martin Seeleib-Kaiser eds., (2012) *The Age of Dualization*. New York: A Holt Paperback.

Friedman, Milton, (1982) *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin and Ken Hudson, (2000) "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States," *American Sociological Review*. 65:2, pp. 256-278.

Kalleberg, Arne L., (2000) "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work," *Annual Review of Sociology*. 26, pp. 341-65.

_____, (2011) *Good Jobs Bad Jobs: The Rise*

of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.

_____, (2012) "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies and Challenges," *Work and Occupations*. 39:4, pp. 427-448.

Kiersztyn, Anna, (2012) "Employment Instability: A Dynamic Perspective," *International Journal of Sociology*. 42:1, pp. 6-30.

Lancker, Wim Van, (2012) "The European World of Temporary Employment: Gendered and Poor?" *European Societies*. 14:1, pp. 83-111.

McGovern, Patrick, Deborah Smeaton, and Stephen Hill, (2004) "Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality," *Work and Occupations*, 31:2, pp. 225-249.

Shaefer, H. Luke, (2010) "Nonstandard Work and Economic Crisis: What Changes Should We Expect?," *Journal of Poverty*, 14, pp. 17-32.

Shin, Kwang-Yeong, (2013) "Economic Crisis, Neoliberal Reforms, and the Rise of Precarious Work in South Korea," *American Behavioral Scientist*, 57:3, pp. 335-353.

Supiot, Alan, (1999) "The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe: A Multidisciplinary Perspective," *International Labour Review*. 133:1, pp. 31-46.

Vosko, Leah F., (2010) *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.

Yu, Wei-hsin, (2012) "Better Off Jobless? Scarring Effects of Contingent Employment in Japan," *Social Forces*, 90:3, pp. 735-768.