

《寄稿論文》

## 韓国における労働形態の多様化と 非正規労働の拡大

崔 勝溟

### 1. はじめに

世界経済の根本的な再構造化は、多数の国において総体的競争力の後退をもたらした金融危機に進化した。今日、固定的な大量失業と広範な不安定雇用をもたらした根本原因は世界化 (Globalization) と新自由主義<sup>①</sup> (neoliberalism)・新経済<sup>②</sup> (New Economy) 的思考の拡散に因るものであろう。

21世紀に入っても世界的貧困と失業は相変わらず上昇しており、今まで世界の大部分にまでその影響力を行使してきた新自由主義体制は強化される一方にある。最近韓国の企業も過去とは全く異なる新しい環境に直面している。世界経済の不況による長引く景気沈滞と国際化、際限のない競争化という波にさらされている。また内部的にも経営体質の全面的改革という構造変化を余儀なくされている。このような状況のなかで企業が生存し持続的に発展していくためには、自ら激変する国際環境に柔軟に対応しながら、競争力を高め経営成果を高めていかなければならないであろう。

このような環境変化が特に人的資源管理の側面に及んだ影響を見ると、企業内再構造化とダウンサイジングによって大規模組織は縮小されるにつれ、この過程において発生する従業員の解雇問題は、直接的には個々人のキャリアをめぐる競争力に脅威を与えるもので、既存の使用者と従業員との間の伝統的契約を破るものである。また人間労働が遂行してきた機能的業務はコンピューターに代替され、このような業務の数も減る一方、組織変化による時間制職業が増加し勤務の形態も多様で内容も変化してきている [Dent, 1995]。過去とは違っ

て大規模な組織はネットワーク組織の登場によって組織の基幹部門に専門性の高い永久基幹労働者を小集団で組織させ、ネットワーク組織の関係は組織の中の個々人が雇用の交渉の対象になる契約的なものになってきた。したがって、ネットワーク組織は「条件付き雇用」という臨時職とパートタイム労働者の活用を増加させるようになった。これによって不況の際、基幹労働者の職務は保障されるが臨時職という周辺労働者は基本権利や職業安定も保障されない存在に転落するようになる [Strauss, 1997]。このように今日職業社会において、組織はこれ以上個人を長期安定雇用（終身雇用）の対象に仮定しない。同じ職場内での従業員の勤続年数は減り、これは製品の寿命周期（product-life-cycle）のように個人の経歴サイクルも短くなることを意味するものであり、いわゆる「労働の終末」の到来なのであろう。

情報技術（Information Technology）の発達による組織柔軟性の確保問題は、結局従業員個人の柔軟性を要求している。このような柔軟性とは職務遂行上の柔軟性、いわゆる多様な種類の仕事が可能な能力だけでなく、チーム構成員としての協働能力をも要求している。これは結局、個人の組織に対する明示的・暗黙的關係においても、今はこれ以上終身雇用の概念は許容されず、個人が対処する職務に応じて組織が変わることを意味する。

このような状況のなかで、特に1980年代以降世界の多くの国家において「期限つき雇用」と「短時間労働」に対する規制を緩和させてきた。韓国においても1997年末の金融危機<sup>⑧</sup>の初期に労働市場の柔軟性確保のため「勤労者派遣法」の制定と共に、経営上の理由による「整理解雇」が合法化されるようになり、今日まで期限つき雇用と短時間労働の増加は労働力の柔軟な利用を強化させてきているが、それに伴う労働者が直面する不安定性の問題はますます深刻な問題として登場することとなった。新自由主義的雇用調整を志向する現政権は資本による労働柔軟化政策と常時的な構造調整体制構築のなかで分社化とアウトソーシング（outsourcing）、外注、用役など多様な形態の構造調整が加速化されるにつれ、非正規職がこれ以上ますます拡大されると予測されよう。

企業を取り巻く国内外の市場環境の不確実性は拡大されるなか、労働力の柔軟な組織化は多様な変化に適切に対処するための必要不可欠な人的資源管理での核心的課題であることは間違いない。このような労働力の量的変動に対応す



るための、いわゆる数量的柔軟性<sup>(4)</sup> (numerical flexibility) の確保のためには、非正規労働力 (contingent workers) の活用と業務の外部的化 (outsourcing) 戦略がもっと加速化されることになるであろう。

このような雇用システムの変容は、過去40余年間の高度経済成長期を通じて確立定着された、いわゆる長期継続雇用と年功制など、今までの韓国の雇用システムの変更を意味するものである。そして労働力利用において画一的で硬直的な側面を、今日の産業構造、国内外労働市場などの変化に対応し、より柔軟な雇用システム、個別的雇用管理、能力主義的管理への転換を意味するものでもある。そして従来の性、学歴、勤続年数などを基準にする画一的処遇から脱皮し、従業員個々人の主体性、いわゆる個々人の能力と意識、要求、価値観などの多様化の尊重を基本にする個人的な差異を意図的に強化することによって、労働者の多様性、柔軟性、弾力性を促進させることを意味しながら、能力主義による競争主義原理を適用することで労働者の能力と業績による賃金の柔軟性を高めて、結果的に新しい格差の拡大と労働強化をもたらすものであると理解されよう。

1997年末に行われた、いわゆる IMF からの救済金融体制によって、韓国の経済や経営は重要な歴史的転換点 (turning point) を向かえた。これは韓国の伝統的な経済あるいは経営の基本的思考と規則などを新たに变化させる決定的な契機だったのである。経済危機の原因は結局総体的な韓国経済の競争力低下によるものではあるが、これらを克服するためには企業からの全方位的な構造調整が不可避だったといえよう。そしてそのような構造調整は韓国企業の伝統的な人的資源管理や労使関係システムにも大きな変化をもたらしたのである。

経済危機以降、韓国企業での人的資源管理の方式や制度の変化はあくまでも一時的で漸進的な改善ではなく、新たな次元への革新的変化の性格を持つものであった。過去の年功的慣行から能力と成果主義へと、温情主義的思考から契約主義へ、権威主義から民主主義への転換がされるようになった。例えば、年俸制と成果配分制の拡散は能力と成果主義への変化を代弁し、外部から人材を充員する政策の拡散は契約主義への転換を代弁する。暗黙的慣行とされてきた終身雇用の代わりに契約による雇用と柔軟な人的資源管理が強調されるようになったのである。

経済危機以降、韓国社会での多様な変化のなかで、特にここでは非正規労働の拡大について検討することにした。最近韓国企業の雇用管理においても大きな変化のなかの一つは、非正規労働の積極的活用を挙げられよう。

しかし、このような非正規職勤労働者の増加傾向は全世界的な現象でもある。これは経済の国際化などによって進行している多様な変化に対応するため、生産費を節減するための企業側の努力の結果であると理解されよう。

特に韓国の場合は1997年末の経済危機以降、企業の構造調整が行われ、労働市場の柔軟化を追求するいろいろな制度が導入され、また失業者が大きく増加されるなか、労働市場での需給構造が需要者側に有利に展開されたことによる現象でもあると言える<sup>9)</sup>。1997年末の経済危機による急激な環境の変化は企業にとって特に人的資源管理上の柔軟性 (flexibility) を確保するよう強く要求されるようになったのである。その結果、正規職勤労働者の比重は雇用調整と共に持続的に減少したのに対して、非正規職勤労働者の比重は持続的に増加する様相を見せてきた。しかしながら、非正規職勤労働者は正規職勤労働者と比べ職業の安定性や金銭的報償において不利な立場に置かれるのが一般的であり、このことが労働市場の非正規化が問題になる理由でもあろう。そこで以下では、まず未だに多様な基準で議論されている非正規労働の概念について整理した上で、今現在、韓国における非正規労働化・外部化がどのような規模と実態にあるのか、あるいは韓国における非正規労働の拡大の決定要因などについても考えることにする。そして、このような労働の非正規化の拡大の韓国的意味合いについて検討し、最後に非正規労働の活用方案をも含めた今後の展望や課題などについて考える機会を得ることにしたい。

## 2. 非正規労働の概念と特徴

雇用形態に関する概念定義は未だに明確に確立されていないし、各々の雇用形態の範疇と類型を取り巻く労働界と経営界、研究者間の異見も少なくない。とりわけ、今のところ、韓国の統計庁からの「経済活動人口調査 附加調査」(2002.8) を利用し、そこでの内容に限定して雇用形態を分類するしかない限



界を持っている<sup>6)</sup>。これによれば、各々の雇用形態間の重複なく、賃金労働者全体を、(1)正規職、(2)臨時勤労、(3)パートタイマー、(4)呼出勤労、(5)特殊雇用、(6)派遣勤労、(7)用役勤労、(8)家内勤労に分類される。既存の経済活動人口調査においては賃金労働者を従事上地位によって、常用、臨時、日用職に分類するに留まったのであるが、最近では雇用形態の分類はこれらをまた細分したことによって、労働力全体のなかでの正規職と非正規職の規模をある程度把握できるようになったのである。

一方、外国では atypical employment, non-standard employment, contingent work, alternative work arrangement, precarious employment などの用語が登場するようになった<sup>7)</sup>。特にコンティンジェント (contingent) 労働とは、アメリカにおいて普及してきた表現であると言われていたが、これは明示または黙示の長期雇用契約を締結していない労働者の雇用、あるいは臨時的な雇用ないし基幹的でない労働と捉えられていると見て良い<sup>8)</sup>。アメリカでのコンティンジェント (contingent) 労働は、時間制勤労、臨時勤労、自営業者、独立契約者、家内勤労など全日制常用賃金勤労者 (full-time, permanent wage workers) と他のすべての勤労形態をも包括する比較的広い意味で使用されている。

### 3. 非正規労働の規模と実態

最近発表された韓国統計庁からの「経済活動人口調査 附加調査」(2002.8)<sup>9)</sup>を基にして、現在の韓国社会の非正規労働に関するその規模と実態について検討して見ることにする。

統計庁は2000年と2001年に続いて2002年8月にも「経済活動人口調査 附加調査」を実施した。附加調査を分析した結果、韓国の非正規職は2002年8月現在772万名(賃金労働者の56.6%)、正規職は591万名(43.4%)で、全体労働者の半分以上が非正規職である。労働者の10名のなか6名が非正規職なのである(表1)。

2002年8月附加調査の結果を2001年と比較すると、非正規職は737万名(賃金労働者の55.7%)から772万名(56.6%)になり、約36万名(0.9%)増加した

が、一方正規職は585万名（44.3%）から591万名（43.4%）で約6万名が増加した。これは1年のあいだ賃金労働者は約42万名増加した結果になるが、この内非正規職が36万名でその大部分（85.6%）に及んでいる。

男性は正規職が427万名（53.2%）、非正規職が376万名（46.8%）で正規職の方が多。女性は正規職が164万名（29.3%）、非正規職が396万名（70.7%）で、非正規職の方が2倍以上多い。女性労働者10名の内、7名が非正規職とのものである。このような男女間の差異は、主に長期臨時勤労とパートタイマーによるものである。

表1 非正規職の規模（2002年、単位：千名、%）

	従事上地位			全 体		2001年		
	常用	臨時	日用	数	比重	数	比重	
賃金労働者(1)	6,598	4,659	2,377	13,634	100.0	13,217	100.0	
正規職(2=1-3)	5,911			5,911	43.4	5,851	44.3	
非正規職(3=①+②+③、重複除外)	687	4,659	2,377	7,723	56.6	7,366	55.7	
雇用契約	臨時勤労	428	4,659	2,377	7,464	54.7	7,077	53.5
	(長期臨時勤労)①		4,018	1,450	5,468	40.1	4,901	37.1
	(契約勤労)②	428	641	927	1,996	14.6	2,176	16.5
勤 労 時 間	パート③	7	288	511	806	5.9	873	6.6
勤労提供方式	呼出勤労④			423	423	3.1	305	2.3
	特殊雇用⑤	141	429	178	748	5.5	789	6.0
	派遣勤労⑥	46	28	14	88	0.6	130	1.0
	用役勤労⑦	110	177	59	346	2.5	319	2.4
	家内勤労⑧	24	88	126	238	1.7	258	2.0

(出所) 経済活動人口調査附加調査(2002.8) 原資料。

#### 4. 非正規労働の拡大の韓国的意味合い

##### 4-1. 非正規労働拡大の背景と労働者に及ぼす影響

IMF 経済危機以後、韓国労働市場において最も目立つ現象は、いわゆる雇用調整がとて活発になってきたことであるが、そのなかでも就業構造と関連して最も重要な変化は、企業内での労働者規模とその構成の変化と関連している。



言い換えれば、「外部労働市場での数量的柔軟性」の拡大と表現される労働者の規模及びその構成の変化に対し、①新規採用の縮小、②「名誉退職」(リストラ)を通じた広範な整理解雇、③派遣、パートタイマー、臨時・日用契約職などの就業形態の多様化として現れている。

このなかでも特に、就業形態の多様化を通じた「外部的数量的柔軟性」の拡大は、企業が業務遂行に必要な労働者をすべて常用正規職として採用することなく、臨時契約職を採用することと関連する。事実、単純に臨時契約職を採用するからと言って、必ずしも賃金費用が縮むとは限らない。なぜなら、既存の正規職採用の代わりに、臨時契約職労働者を採用するだけのことであるので、したがって同一な基準を適用するならば、費用には何の変化もないという論理が成立するからである。

しかし、現実にはそうでもない。企業は正規職でないという理由で、臨時契約職労働者に対し、正規職の基準に適用されるはずの、既存の賃金、勤労条件、福祉厚生などの水準を引き下げることによって、臨時契約職労働者らに犠牲を強要し、その結果として費用の削減を成し遂げるのである。

そして、それが可能なのは、臨時契約職労働者らをきちんと保護できる特別な法的装置が設けられていないからである。それだけではなく、彼ら非正規職労働者は労働組合として組織されていない場合が多いため、法律で規定された最小限の権利も保障されないという不利なことは山ほど多く存在するのが現状であろう。

このような状況のなか、非正規労働者の大規模的拡大は、雇用関係において使用者と労働者との関係を全社会的に不均等させることによって、労働者の使用者に対する従属性をさらに深化させることはもちろん、労働者間の競争を深化させ、雇用の不安定性をますます増大させ、結局賃金、勤労条件、福祉などの水準の低下問題はますます悪化するという悪循環になってしまうことが指摘されよう。

韓国の雇用構造に関する最近のいくつかの大きな変化(非正規職の拡大)のなか、まず1990年代半ば以降、常用職比重の急激な減少は、例えば若年層の場合には、主に常用職への進入確率の減少によって、一方長老年層の場合には、主に常用職からの離脱確率の増加によって進行されたと指摘されよう。そして、

既存の常用職勤労者層と他の労働力との間におけるいわゆる、労働市場の断絶現象の強化も上げられる [Ryu & Kim, 2001]。

この問題は、また雇用が相対的に安定的である常用職勤労者集団においてのこのような急速な崩壊は、労働市場の職場安定性 (job stability) と関連して韓国経済に重要な意味を持つ。調査によると、このような変化は、特に韓国の場合、長期勤続者であるほど、高年齢であるほど、非正規職であるほど深刻であり、そして生産職やサービス・販売職で2年以上職場を維持する比率が大幅に下落した結果に現れた [Kum & Jo, 2001]。したがって、経済危機以降、韓国の労働市場における不安定性が特定の階層を中心に進化されてきたと言える。

一方、韓国の場合、今日のように失業率の上昇や不況の続きなど、労働市場の需給条件が勤労者に不利に作用しているほど、労働市場の非正規化が早いスピードで進行される現象を見せているようである。また、韓国労働市場でのもう一つの問題点は、前の職場で非正規職であった人が、直前に正規職であった人よりは、正規職に再就業する可能性はかなり低いのに対して、再び非正規職に再就業する可能性はかなり高いという [Ryu, 2001]。このことは、一旦非正規職あるいは、自営業に就職した勤労者が転職を通じて正規職に移る可能性はそう簡単ではないことを意味する。したがって韓国における非正規労働の性格は、いわゆる踏み石 (stepping stone) ではなく、行き詰まり (dead-end) である可能性の高いことであろう。

少なくとも今現在韓国労働市場で行われている非正規労働の拡大現象は、非正規職に就業することが、正規職に行くための一時的な過程ではないことを意味し、このような側面がここで問題提起する理由でもあって、実に非正規労働の拡大問題の深刻さがここにあると言えよう。

以下では、韓国における非正規労働の拡大問題への接近を、特に経済危機以降を中心として雇用形態の多様化と労働市場の柔軟化の問題やそれに伴う非正規労働拡大の問題点などについて検討することにおいて行うことにする。

#### 4-2. 経済危機以降の雇用形態の多様化と労働市場の柔軟化

韓国における労働市場の非正規化は、特に経済危機以降、素早く進行してき



た。全体賃金勤労者のなかで、正規職が占める比重が1997年には54%であったのが、その以降非正規職勤労者が占める比重は持続的に拡大され、1999年3月には最初に50%を超えたのである。

非正規職が増えたのは、政府の「失業対策」が重要な影響を及ぼしたと判断できる。当時「失業対策」の核心は、大々的な「公共勤労<sup>(9)</sup>」の実施と青年層を主対象にした企業の「インターン制」の導入であった。

当時「公共勤労」と「インターン制」に参加した勤労者らの数が、統計庁の「経済活動人口調査」に各々日用職と臨時職として集計されたことに起因する。これは臨時職よりは日用職の比重が多く増加されたことから分かる。このような日用職の比重の変化に影響を及ぼした当時の政府からの「失業対策」の効果は、2000年頃にはすでにその機能を喪失したと思われる。

このように、失業対策の効果が弱化されたにもかかわらず、それ以後にも持続的に非正規職の比重が拡大されてきたことには、前にも指摘したように、労働市場の柔軟化戦略と雇用形態の多様化現象のように、経済危機以後韓国の労働市場の変化と深い関連がある。

言い換えれば、経済危機以後雇用構造の変化の重要な特徴の一つは、臨時・日用職勤労者の数が増えたことであるが、これは結局臨時・日用職の区分基準であった雇用契約期間のみならず、勤労時間の長さによる短時間労働、勤労方式と雇用主との法的契約関係による派遣勤労と特殊雇用、そして勤労場所による在宅勤労など多様な形態の勤労基準を適用し、非正規職（非定型）労働として把握する必要があることを意味するものである。

それでは、このように経済危機以後雇用形態の多様化が進行された背景は何であろうか。雇用形態の多様化の背景には、各種雇用関連規制の緩和と労働市場の柔軟化の必要性増大、経済危機以後の大量失業による労働市場の諸変化、家計所得の拡大のための勤労者自身の必要性増大などを指摘できる。

経済危機以後、急激な諸変化として、素早く進行された整理解雇など、雇用保護が多少緩和された点、企業において外形中心から収益性中心への傾向変化による費用節減のため非正規職雇用を促進させた点、景気沈滞による失業者の急増で労働力過剰供給が行われ、既存の正規職を非正規職へと代替するか、または劣悪な勤労条件などに耐えるほかなかった点、失職などで家計所得が急減

され、やむをえず選択した準自発的女性労働の非正規化などが挙げられよう。

特に、韓国の場合労働市場の柔軟化が本格的に進行され始まったのは、経営上の理由による「整理解雇制度」(1998.2)の許容と「勤労者派遣制度」(1998.7)の拙速な制定によるところであったと思われる。

経済危機以後、雇用形態が多様化することに従って、非正規労働の雇用不安定と劣悪な勤労条件に対する関心が高まってきている。以下においては、特に非正規労働の活用問題や、多様な改善及び制度的・政策的装置を含めた韓国における非正規労働に関する今後の展望と課題などについて整理してみたいと思う。

## 5. むすび

我々が非正規労働に対して関心をもつ理由は、確かに非正規労働が伝統的な意味での正規労働とは異なる属性を持っているからであるし、これらが労働力全体の不安定性をもっと強化させる形態として現れるからである。

低賃金と雇用不安、劣悪な労働条件など非正規労働が共通的に直面している多くの問題が未だに解決の手掛かりを探せていない。これらの諸問題のなか、韓国的特殊性を持ついくつかの問題を指摘することにする。

まず、韓国の非正規職の性格は、アメリカとは違って、一度落ちると抜け出せ難い落とし穴 (trap) がほとんどであって、架け橋 (bridge) としての機能は無視できるほど微弱であることにその特殊性がある [Nam & Kim, 2000; Kum, 2000; Ryu, 2001]。非正規労働が勤労生涯の初期の一時的な経験であって、ある程度の期間を通じて正規職へと移っていく傾向であれば、労働市場全体に見た場合、その深刻性はそんなに大きくないはずである。

それでは、なぜ韓国の労働市場においては非正規労働のもつ性格は落とし穴 (trap) である可能性が高いのか、という問題について少し整理してみよう。

第一には、韓国社会に蔓延してきた「長期的視野」の欠如が挙げられよう。圧縮的経済成長を成し遂げた韓国的経済状況は、労働市場においてもそのまま適用され、労働の需要サイドからの立場においての短期的思考の存在を指摘で



きる。雇用費用の節減という単純論理の適用は、結局不法・脱法的臨時・日用職雇用の一方面的な拡大につながってきたと言える。

第二に、非正規職の職場経験が再就業時、いわゆる汚名（マイナス）効果（stigma effect）、あるいは社会的評判メカニズムに作用する可能性がある。韓国社会における離職及び転職に対する認識の特異性は、非正規職＝無能力な者という単純論理の適用と、一度弱者になった者は永遠に弱者とされるしかない社会的雰囲気、すなわち、「敗者復活的な社会システム」の不在を挙げられる。これは、社会的弱者とされてきた女性労働、外国人、障害者、そして高齢者労働と不可分の関係がある問題である。

第三に、韓国企業の組織構造が、いわゆる「知識蓄積（内包）型」ではなく、「単純作業型」に多く依存してきたことである。日本の場合、「企業特殊の熟練」を重視してきたのに対し、韓国社会は昔から企業において経験と知識蓄積を重視した企業特殊の熟練を要求する雰囲気（システム）になっていない。これは長期的観点で、技能（技術）や知識の蓄積と多様な経験知の重視という発想が欠如されてきたのである。したがって、韓国の経営者は非正規労働への代替や活用に対する拒否感というものはあまり感じない。

第四に、韓国社会の物質万能主義、拝金主義の蔓延による社会的弱者に対する配慮の欠如、韓国的集団利己主義、閉鎖主義の蔓延が挙げられる。元来ゼロサムゲーム（zero-sum game）の典型である労使関係の問題をそのまま放置してきた韓国社会の労働哲学の不在を指摘されよう。開放型構造による対話と妥協、譲歩と配慮の文化の不在、社会的弱者に対する自己反省と、相手の立場に立って考えてみる労使両側の成熟された市民意識の欠如などが挙げられよう。

第五に、非正規職の女性化との関連で、特に女性の労働価値に対し一方的に低評価してきた韓国の伝統的家父長的価値意識の存在も指摘されよう。急速に増加してきた女性労働力の活用問題は、世界的な傾向にもかかわらず、仕事と家庭の両立問題などを個人的次元の問題にし、放置させてきた劣悪な法的・政策的不備はもちろん、女性労働を軽視する伝統的儒教文化の残存、男女の差異を認定し、受け止めていくような成熟された先進文化の不在と関連を持つ。

第六に、伝統的儒教文化の残存との関連で、特に非正規労働に対する賃金及び職務不満足の深刻さは、「心理的二重構造」に適応していない結果であるかも

しれない。これは、日本社会におけるいわゆる「二重構造」の存在と関係があると思われる。日本の場合は、自分に与えられた状況や状態をなるべく受け止めようとする傾向があるが、韓国社会においては儒教的文化の影響で、やむをえず選択させられたことに対する排他的・批判的傾向があるため、自分に不利な場合、素直に受け止めない傾向が強く現れる。これは、確かに非自発的な非正規労働の場合は、自分の立場に対する不満を持つことが多く、それが職務満足を落とし、結果として経営成果にも悪い影響を与えるのである。

第七に、高齢者労働に対する認識の後進性を指摘できよう。伝統的に韓国社会では高齢労働に対する社会的偏見、先入見などが存在してきた。これは老人が担う労働は、本人の能力や意思如何とは関係なく、未だに子女にまかせる意識の方が支配的であった。高齢の父母に対する扶養の問題はあくまでも子女の金銭的能力として評価されるような社会的偏見が存在してきたからである。これはまた、労働観の不在とも関連する。韓国社会において、高齢者自身さえも、労働を金銭的側面のみ重視することによって、生きがいや質的向上、やり甲斐、自己実現ないし自己完成としての労働は比較的軽視されてきた。ただ、高齢者労働との関連で、特に政策的観点からの解決策の一つは、韓国型年功序列型賃金制度の改善が緊急の課題である。定年まで持続的に増していく現在の硬直的な賃金制度から脱皮して、勤続年数に応じて一定期間が過ぎると、賃金がピーク (peak) に至ってから、再び一定水準にまで下がる、いわゆるピーク型 (日本型) 賃金制度の導入を検討する必要があるためである。

しかし、韓国における非正規労働に対する解決しなければいけない緊急な問題は、大部分の非正規職勤労者らが、低賃金と雇用不安定性に苦しめられているし、退職金やボーナス、各種の社会保険など他の附加給付 (fringe benefit) などで正規職に比べ、とても劣悪な状況にあるので、まずは、これを緩和させる法的・政策的装置を設けるのが緊急の課題であろう。ただ、ここで重要なのは、現在この非正規労働の改善問題を賃金の問題だけに集中する場合、むしろ正規労働に対する費用削減や解雇などにつながり、失業問題などもっと大きな社会的問題をも起こす可能性があることである。したがって、非正規労働の改善問題は、あくまでも正規職労働をも視野に入れた総合的な観点からの接近が必要であろう。例えば、今まで硬直化してきた正規労働に対する整理解雇の問



題を多少緩和させながら、非正規職に対しては基礎的・基本的生計保障のための賃金や勤労条件の改善が行われることが望ましい。このためには、非正規職に対する正規職勤労者層の認識の転換が要求されるし、協力的労使関係を基礎とする、いわゆる「短期間正規職」の導入も考えられる。

次に、非正規職労働に対する「職業能力開発プログラム」の運営が必要であるが、これは労働市場における、いわゆる「情報の非対称性」の存在による、悪循環から抜け出す必要がある。このためには、社会・企業・政府・個人次元の社会的合意を通じて、非正規労働の問題をあくまでも「企業の経営成果」という究極的目的を優先視することによって、正規職／非正規職にあった適切な分野を選別した上、非正規職にも持続的に教育訓練や自己開発を可能にし、究極的には正規／非正規職を自発的に選択できるような開放型（柔軟な）システムの構築が必要である。

最後に、非正規職勤労の問題は、特に持続的で、しかも不法的に反復される再契約が、会社や経営者に不信を助長し、士気を低下させ、雇用不安定性を高め、企業競争力を落とす結果をもたらしていることに注意する必要がある。筆者は持続的に必要な人材であるからと言って、必ず正規職として採用することが望ましいという単純論理から脱皮し、正規職／非正規職の選択はあくまでも職務の性格、そしてそれによって達成される「経営成果」によって決定されるような問題であると思っている。

また、非正規労働の問題を企業サイド対労働者サイドの立場、もしくは正規職対非正規職の両者間の対立と葛藤の構図として見ることなく、非正規職の問題を、社会的弱者に対する保護や配慮、または自分自身（我が家族）の問題、そしてそれを社会的イシューとして接近しようとする観点が必要ではないかと思われる。

韓国社会は、今後急速に進展する高齢化・女性化社会に備えながら、意識的・政策的次元においても今までの短期的観点を補完し、経済的・金銭的利益にかたよった経済社会システムのパラダイム転換を図り、労働（仕事）に対するやりがいや誇りなどを回復しようとするバランスのとれた職業生活を展望していくことが求められているであろう。韓国社会はいま、既存の韓国型システム（モデル）から、自己反省が前提された対話にもとづく妥協と譲歩、そして

気配りの開放型システム（open system）への転換が強く要求されている重要な時点であると言える。

〈注〉

- (1) 世界資本主義は構造的な危機を迎え、労働者階級の犠牲を利用し危機を打開するため強力な新自由主義（韓国のおよそすべての企業では、これを「新経営戦略」と表現している）という理念を持って我々に押し付けている。この新自由主義はイギリスでのサッチャーイズム（Thatcherism）から始まって、今は全世界的な次元において雇用の柔軟化政策が一般化したのである。ここでいう雇用の柔軟化とは、資本が適期に、労働を適所に投入させ、いかなる無駄もなくそうとする雇用政策である。したがって、労働者らの労働力再生産とか、労働者の生活、生存まで無視し、責任を回避しようとする雇用政策なのである。
- (2) 新経済は、もちろん労働力の柔軟化——労働組合に組織されなく移動性の高い適時労働者（Just-In-Time Workers）で、たまには新たな職務熟練を実現する——の進展とも結付される [国際連帯政策情報センター（編訳）、2001:11]。
- (3) 1997年以降、連続的に発生した大企業の破産や東南アジアでの金融危機などの影響で、韓国経済の対外信認度が下落し、外国からの投資家らや債権銀行は韓国で資金を回収し始めたことによって、韓国が替市場の全体的不安を招き、結局韓国はIMF（国際通貨基金）からの緊急資金を支援されるような国家的経済危機局面をむかえたことを言う。
- (4) 個別企業の柔軟化追求は以下のような形態に区分される。(1)外部労働市場での数量的柔軟性（external numerical flexibility）：より柔軟な整理解雇、短期契約勤労や臨時勤労などの契約勤労、日雇い、職務分割などの多様な時間制勤労の拡大。(2)作業の外部化（externalization）：下請、工場内下請、派遣労働者の使用と自営業者の使用。(3)企業内数量的柔軟性（internal numerical flexibility）：変型労働時間制、変型休務日制度、交代勤務制の多様化。(4)機能的柔軟性（functional flexibility）：社外訓練及び現場訓練に大別する企業特殊訓練、多機能化。(5)賃金柔軟性（wage flexibility）：能力と業績に見合った賃金と報償の差別化。[Brunhes, 1989:13-16]
- (5) 現在、韓国における慢性的な失業の増大問題の核心は、非常用職から常用職への進入確率の減少現象よりは、常用職者の離脱確率の増大が近年の常用職の減少問題のより大きな原因であることが指摘された [Ryu, 2000]。
- (6) 統計庁より作成される「経済活動人口調査」において、賃金労働者は、雇傭契約の



有無と雇傭契約期間の長さによって、常用職・臨時職・日用職に区分される。常用職とは、雇傭契約期間が1年以上のもので、退職金など各種の手当を受ける者を意味する。臨時職とは、賃金勤労者のなか、常用でない者で、雇傭契約期間が一ヶ月以上、1年未満の者を言っ、日用職は、賃金勤労者のなか、常用・臨時職でない者で、雇傭契約期間が一ヶ月未満ないし、一定の作業場なしに自分が働いた代価をもらう者を言う。通常、非正規勤労に分類される臨時職・日用職は、常用職勤労者を除いた他の勤労者のことを言っ、常用職は、非正規勤労の相対的概念である。

- (7) 辞典的意味で見た場合は、contingent work は、臨時勤労、または非正規労働であり、atypical employment または、non-standard employment は、非典型労働に、alternative work arrangement は、代案労働形態、precarious employment は、不安定雇用として翻訳する事が適当であろう。
- (8) アメリカのコンティンジェント (contingent) 労働の概念や範囲についての詳しいところは、日本労働研究機構 [2001:11-15] を参照されたい。
- (9) 現在、韓国での非正規勤労に関する長期時系列推移を追跡可能な資料は、統計庁によって実施されてきている 毎月「経済活動人口調査」だけが存在する。韓国では1963年より当時の経済企劃院の調査統計局 (現在の統計庁) が主管して失業率の統計を作成するため、ILO 方式に依拠した労働力標本調査を分期的に実施してきた。
- (10) 公共勤労事業とは、経済危機などで高失業の時期、大量に発生した低所得失業者らに国家及び政府が一時的に公共分野での職を設けて、最小限の生計を保障する失業対策事業の一つである。公共勤労事業の種類には、多様であるが、例えば、各種行政DB構築のような情報化事業から、特殊学校や障害学生のための特別指導事業、環境整備事業、水害予防事業、障害者看病事業、交通秩序指導、住民サービス、公園管理、交通整理、環境監視などがある。

## 〈参考文献〉

- Choi, Kyung-Soo, 1997, 「短時間勤労の実態と政策課題」, 韓国労働研究院。  
日本労働研究機構, 2001, 『アメリカの非典型雇用』, 日本労働研究機構。  
Jo, Sun-Kyung, 2000, 「非正規労働と労働政策の課題」, 韓国労総中央研究院。  
Jung, In-Soo, 1997, 「就業形態多様化と実態調査」, 韓国労働研究院。  
———, 1998, 「派遣勤労の実態と政策課題」, 韓国労働研究院。  
Kim, Sung-Whan, 1992, 「非正規労働に関する研究」, 韓国労働研究院。  
Kim, Yu-Seon, 2003, 「非正規職規模と実態」, 韓国労働社会研究所。  
国際連帯政策情報センター (編訳), 2001, 『新経済の神話と現実』, イフ出版社 (韓国)。

- Kum, Jaw-Ho & Jo, Jun-Mo, 2001, 「外換危機前後の労働市場不安定性に対する研究」, 韓国労働経済学会, 24.
- Kyun, Hea-Ja, 2000, 「非正規労働の決定要因と経済的效果」, 韓国労総中央研究院.
- Lee, Ju-Hee & Chang, Ji-Yeon, 1999, 「臨時・日傭い等、不完全な勤労形態の拡散と政策方向」, 韓国労働研究院.
- Nam, Jae-Ryang & Kim, Tae-Gi, 2000, 「非正規職, 架橋なのか陥穽なのか?」, 韓国労働経済学会, 23-2.
- 労働部, 「毎月労働統計調査報告書」, 労働部, 各号.
- Ryu, Jae-Woo, 2000, 「従事上地位間労働力流動形態の変化に関する研究」, 国民経済研究.
- Ryu, Jae-Woo & Kim, Jae-Hong, 2001, 「近來の常用職比重変化に対する動態的分析」, 韓国労働経済学, 24.
- Ryu, Ki-Chul, 2001, 「就業形態の持続性に関する研究」, 韓国労働経済学会, 24.

(チェ スンホ／加耶大学)

<英文参考文献>

- Choi Kwang-Soo, 1997, 「臨時労働者の実態と就業環境」, 『臨時労働者の実態と就業環境』, 労働部, 1997.
- 日本労働研究機構, 2001, 『日韓労働力比較』, 『日韓労働力比較』, 日本労働研究機構, 2001.
- Jo Sun-Kyung, 2000, 「非正規労働者の就業状況と労働市場」, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 労働部, 2000.
- Jo Jae-Ho, 1997, 「非正規労働者の就業状況と労働市場」, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 労働部, 1997.
- Jo Jae-Ho, 1999, 「非正規労働者の就業状況と労働市場」, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 労働部, 1999.
- Jo Sun-Kyung, 1993, 「非正規労働者の就業状況と労働市場」, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 労働部, 1993.
- Kim Yu-Seon, 2001, 「非正規労働者の就業状況と労働市場」, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 『非正規労働者の就業状況と労働市場』, 労働部, 2001.