

労働力の非正規化の日韓比較

—その要因と社会への影響—



日本女子大学教授 大沢真知子 生活研究部門 研究員 金明中

osawam@fc.jwu.ac.jp kim@nli-research.co.jp

[要旨]

- 1 日韓両国ともに、労働力の非正規化が進展している。90年代後半から2000年にかけて日本や韓国では非正規雇用者が急激に増加しており、彼らの雇用や生活に対するセーフティーネットの提供が社会的な問題として浮上した。もっとも、日本では韓国以上に、中核に位置する壮年男性の雇用が守られている点では違いがある。しかし、変化の方向をみると、どちらの国でも中核労働者の割合が減少し、周辺に位置する労働者が増加している。
- 2 就業形態の変化をもたらしている主要因は、経済のグローバル化により、より柔軟に活用できる労働者の需要が高まったことや、コストを削減することで競争力をつける必要性が高まったといった需要側の要因が大きく影響しているとおもわれる。これに対してどちらの国でも新規採用において正規社員の採用を抑制する形で対応している。そのために、若い世代になるほど、非正規化の影響を強く受けるようになっていく。
- 3 日韓どちらとも男性より女性の非正規労働者の割合が高いが、日本の方が男女差が大きい。日本は労働力の非正規化が女性を中心として進行して来たことに比べて、韓国では男性にも非正規化の影響が顕著である。特に若年労働者層では、女性よりも男性の方が非正規労働者の割合が高い。すなわち、IMF経済危機によって内部労働市場が完全に形成される前に一部崩壊されてしまったのが男性の非正規化を促進した一つの理由になっていると言えるだろう。
- 4 本論文のファインディングスが示唆するのは、企業と従業員との関係が変質していることである。両国において、企業の従業員に対する生活保障機能が急速に低下している。
- 5 セーフティーネットから排除される労働者が増加しつつあるなかで、国民の生活をどう保障していくのか、そのための社会的連帯は可能なのか、企業の社会的責任をどう追求していったらいいのか、わたしたちひとりひとりが真剣に考える時期にきていると考える。

目次

| | |
|-----------------------------|----|
| 1—はじめに | 59 |
| 2—分析のフレームワーク | 59 |
| 3—非正規労働者の定義と動向 | 60 |
| 4—日韓比較からみる非正規労働者の特徴 | 65 |
| 5—非正規労働増加の要因分析 | 69 |
| 6—非正規労働者の増加と社会制度の関係 | 73 |
| 7—労働力の非正規化に対する日韓政府の対応 | 77 |
| 8—結論 | 82 |
| [参考文献] | 83 |
| [付表] | 85 |

図表目次

| | | |
|-------|--|----|
| 図表 1 | 諸外国における非典型労働の割合 | 60 |
| 図表 2 | 日本における非正規労働者の動向 | 61 |
| 図表 3 | 日本における調査別非正規労働者の概要と割合 | 61 |
| 図表 4 | 2002 年労使政合意による非正規労働者の区分 | 63 |
| 図表 5 | 正規臨時及び日雇職を非正規労働者とした分類した推計 | 63 |
| 図表 6 | 韓国における非正規労働者割合の動向(政府と労働組合の定義に基づいて) | 64 |
| 図表 7 | 長期臨時労働者を非正規労働者として規定した推計結果(韓国、2008 年 8 月) | 64 |
| 図表 8 | 日韓における自営業者割合の動向 | 65 |
| 図表 9 | 日韓における性別非正規労働者割合の動向 | 67 |
| 図表 10 | 非正規労働者動向の日韓比較 | 67 |
| 図表 11 | 日本における性及び年齢階層別非正規労働者の割合 | 68 |
| 図表 12 | 韓国における年齢階層別非正規労働者の割合 | 68 |
| 図表 13 | 日本における雇用形態別非正規労働者割合の動向 | 69 |
| 図表 14 | 日本におけるパート/アルバイト労働者増加の要因分解結果 | 70 |
| 図表 15 | 韓国における非正規労働者増加の要因分解結果 | 70 |
| 図表 16 | 性別寄与度と寄与率 | 72 |
| 図表 17 | 年齢階層別寄与度と寄与率 | 72 |
| 図表 18 | 産業別寄与度と寄与率 | 73 |
| 図表 19 | 正社員とパートタイマーの勤続年数別の賃金カーブ | 74 |
| 図表 20 | 日韓における社会保険の施行年度と保険料率 | 75 |
| 図表 21 | 日韓における雇用保険の適用除外 | 75 |
| 図表 22 | 日韓における厚生年金・健康保険の適用除外 | 76 |
| 図表 23 | 就業形態別社会保険の適用状況(日本) | 76 |
| 図表 24 | 就業形態別福利厚生制度の適用状況(日本) | 76 |
| 図表 25 | 韓国における就業形態別社会保険や福利厚生制度などの適用状況 | 77 |
| 図表 26 | 80 年代後半からの日本の労働政策の変遷 | 78 |
| 図表 27 | 経済危機前後の月別雇用保険受給者数の動向 | 79 |
| 図表 28 | 雇用保険受給者数の男女別動向 | 79 |
| 図表 29 | 年齢階級別初回受給者数と増加率 | 80 |
| 図表 30 | 雇用保険初回受給者数の対前月増減率 | 80 |
| 図表 31 | 雇用保険受給者数の対前月増減率 | 81 |

付表目次

| | | |
|------|------------------------------------|----|
| 付表 1 | 日本における性及び年齢階層別雇用者割合の動向 | 85 |
| 付表 2 | 最近の経済危機前後における年齢階層別失業率の変化(日本) | 86 |
| 付表 3 | 最近の経済危機前後における年齢階層別失業率の変化(韓国) | 86 |
| 付表 4 | 25～34歳人口のうち、親と同居している未婚者数と割合の推移(日本) | 86 |
| 付表 5 | 35～44歳人口のうち、親と同居している未婚者数と割合の推移(日本) | 87 |

1——はじめに

日韓両国ともに、労働力の非正規化が進展している。90年代後半から2000年にかけて日本や韓国では非正規労働者が急激に増加しており、彼らの雇用や生活に対するセーフティーネットの提供が社会的な問題として浮上した。日本の場合、平成不況以来、雇用者に占める非正規労働者の割合は継続して増加しており、総務省の労働力調査によると、2000年8月の26.2%から2008年の10～12月期には34.6%まで上昇した。一方、韓国でも1998年のアジア通貨危機以降、整理解雇制の導入と労働者派遣業の規制緩和などによって、非正規労働者の割合は上昇し続けており、韓国政府が発表した2008年3月の非正規労働者の割合は35.3%に達している。

両国において、非正規労働者の増加が大きな社会の関心となっているにもかかわらず、それがどのような要因によっておきたのか。増加の背後のメカニズムはかならずしもあきらかにされていない。

本論文では、韓国と日本における非正規労働者の増加の実態をあきらかにするとともに、増加の要因をさぐる。さらに両国における異なった労使関係や社会システムが、この増加や増加による社会への影響にどのような違いをもたらしたのかを比較する。

2——分析のフレームワーク

90年代に入ると、多くの先進国で非正規労働者の増大が大きな関心事となる。2000年に開催された非典型労働の先進国比較においては、比較対象となった先進10カ国において、雇用契約期間を定めて雇われる臨時労働者の増加が共通にみられた(図表1)。

非典型労働者の増加を説明する要因としては、以下の要因が挙げられる。

- ①供給要因、②産業構造の変化、③経済のグローバル化にともなう経営サイドの採用の変化(需要要因)、④政策や制度の影響の4つである。

本論では、ハウスマン=大沢(2003)のファインディングスをもとに、同様の分析のフレームワークを使って、日本と韓国にみられる非正規労働者の増加の要因分析をおこなう。両国の非正規労働者の増加の背後に同じメカニズムが存在しているのかどうかを検証する。

図表－1 諸外国における非典型労働の割合

| | 就業者全体 | | 自営業 | | | | パートタイム | | 臨時雇用 | |
|--------|---------|---------|------|------|------|------|--------|------|------|------|
| | | | 農林業 | | 非農林業 | | | | | |
| | 1988 | 1998 | 1988 | 1998 | 1988 | 1998 | 1988 | 1998 | 1988 | 1998 |
| 日本 | 60,502 | 67,003 | 3.5 | 2.3 | 11.5 | 9.5 | 10.8 | 15.4 | 9.1 | 9.7 |
| アメリカ | 117,342 | 133,488 | 1.2 | 1 | 7.3 | 6.6 | 18.7 | 17.4 | n.a | 3.6 |
| デンマーク | 2,683 | 2,679 | 2.1 | 1 | 2.5 | 3.1 | 23.7 | 22.3 | 5.6 | 5.8 |
| ドイツ | 26,999 | 35,537 | 1.3 | 0.6 | 3.1 | 4.3 | 13.2 | 18.3 | 5 | 5.6 |
| フランス | 21,503 | 22,469 | 3.6 | 2 | 4.6 | 4.2 | 12 | 17.3 | 4.6 | 10.3 |
| イタリア | 21,085 | 20,357 | 4.7 | 1.8 | 18.9 | 10.2 | 5.6 | 7.4 | 3.3 | 4.2 |
| オランダ | 5,903 | 7,402 | 1.6 | 1.3 | 4.9 | 5.5 | 30.2 | 38.7 | 7 | 11.1 |
| スペイン | 11,709 | 13,161 | 6.5 | 3.6 | 12.6 | 11.3 | 5.4 | 8.1 | 15.3 | 24.3 |
| スウェーデン | 4,375 | 3,979 | 1.8 | 1.1 | 5.4 | 5.2 | 27.1 | 26.3 | 10.6 | 13.9 |
| イギリス | 25,660 | 26,883 | 0.8 | 0.6 | 7.8 | 8.4 | 21.9 | 24.9 | 5 | 5.8 |

(資料) 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編著(2003)『働き方の未来-非典型労働の日米比較』日本労働研究機構

3——非正規労働者の定義と動向

非正規労働者の実態を国際比較する際に重要になるのがその定義である。それぞれの国で労働市場の構造や発展の形態、程度、さらには労使関係に違いがあるために、名称が同じであってもその実態はかならずしも同じではない。

① 日本

労働法では、「正規労働者」ではないすべての労働者を非正規労働者としてとらえられている。

法律によって定められている正規労働者とは、特定の企業に、①フルタイムで、②正社員または正規労働者という呼称で、③期間の定めのない、④労働契約により、⑤企業と直接雇用される労働者、のことをいう。そして、非正規労働者とは、以上の①－⑤の属性のいずれかを欠く、以下のような労働者がふくまれる。

第1は、フルタイム(①)ではなくパートタイムで就労する労働者である。労働時間を指標とする「非正規労働者」の定義づけであるが、日本の場合、労働時間が正規労働者と同一の労働者もパートと呼ばれ、約3割のパートタイム労働者がその範疇にはいるといわれている。そのために、労働時間が正規労働者に比べて短いという意味でのパートタイム労働者を「短時間労働者」と呼ぶ場合がある。

第2は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」などと呼ばれている労働者である。総務省統計局の「労働力調査特別調査」と「就業構造基本調査」は、勤務先での呼称に着目して雇用形態を以上のように分類している。呼称上の「パート」には、所定労働時間がフルタイム労働者と同一ではあるがパートと呼ばれているいわゆる「擬似パート」も含まれる。

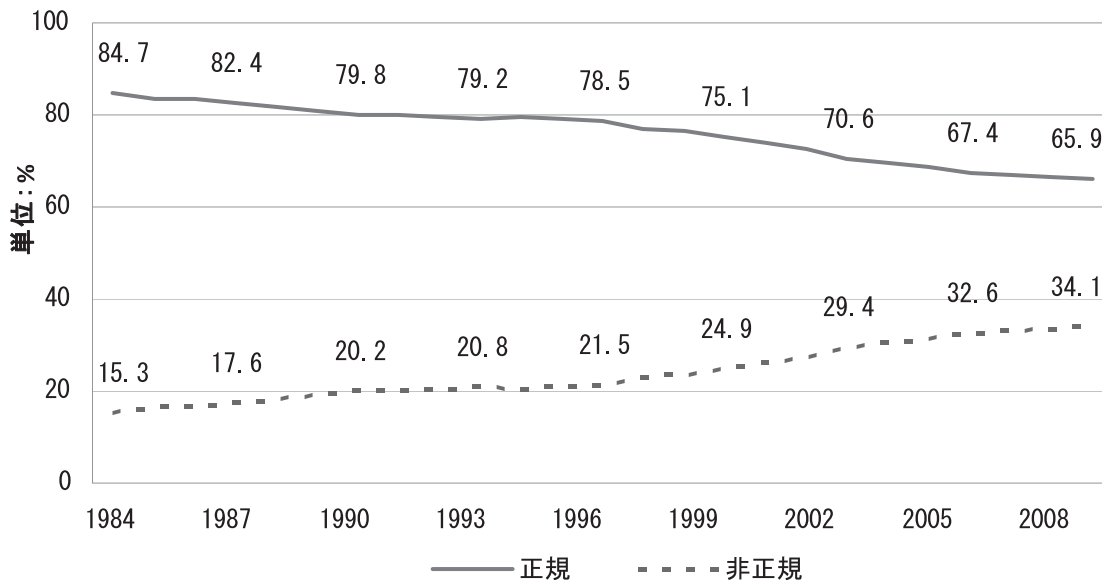
第3は、期間の定めのある労働契約(「有期契約」)によって雇用される労働者である。厚生労働省『平成17年度有期契約労働に関する実態調査結果の概要』によると、常用労働者の24.5%が有期契約労働者であり、その就業形態別内訳は、「契約社員」(2.7%)、「嘱託社員」(1.9%)、「短時間のパートタイマー」(13.4%)、「その他のパートタイマー(呼称上のパート)」(4.3%)、「その他」(2.2%)になっている。

第4は、労働契約を締結してないが、一定の企業と何らかの契約を締結している労働者である。契約社員や在宅労働者、および一定の企業と専属契約を締結している個人事業主がこれにあたる。契約形式が労

働契約ではないので、労働法規の適用対象となるかどうかが問題となる。

第5は、現実に就労している企業(派遣先企業)とは別個の企業(派遣元企業)と労働契約を締結している労働者、すなわち、直接雇用(⑤)ではなく間接雇用の労働者である。派遣労働者および業務委託契約により他企業で就労する労働者が含まれる。

図表-2 日本における非正規労働者の動向



(資料)平成13年までは「労働力調査特別調査」2月を基準に、平成14年からは「労働力調査詳細集計」を基準に作成

図表2は、1984年から2008年にかけての雇用者に占める正規労働者と非正規労働者の推移をみたものである。非正規労働者数は84年の604万人から08年には1760万人と2倍以上に増加しており、雇用者に占める比率は15.3%から34.1%に上昇している。いまや雇用者の3人に1人が非正規労働者である。

さらに正規労働者数は、95年を境に減少しており、95年から08年にかけて380万人減少した。他方、同期間の非正規労働者は760万人増加している。2008年で非正規労働者の内訳をみると、65.5%がパート・アルバイト労働者、8.0%が派遣労働者で残りの26.6%が契約社員や嘱託・その他の社員となっている。

図表3は、日本における調査別非正規労働者の概要と割合を整理したものであるが、各調査によって非正規労働者の定義と割合に多少の違いがあることが分かる。

図表-3 日本における調査別非正規労働者の概要と割合

| | 就業形態の多様化に関する総合実態調査 | 就業構造基本調査 | 労働力調査 |
|------------------|---|---|--|
| 調査の目的 | 就業形態の多様化の実態を把握 | 就業・不就業の実態を把握 | 就業・不就業の状況を把握 |
| 省庁部署 | 厚生労働省雇用統計課労働経済第一係 | 総務省統計局 | 総務省統計局統計調査部労働力人口統計室 |
| 調査基準日 | 2007.10.1 | 2007.10.1 | 毎月末日(12月は26日) |
| 調査対象数 | 日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所から抽出した約16,000事業所において就業している労働者の中から抽出した約3万人 | 総務大臣の定める方法により市町村長が選定した抽出単位に居住する約45万世帯の15歳以上の世帯員 | 国勢調査の約90万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯(就業状態は世帯員のうち15歳以上の者約100万人) |
| 雇用者に占める非正規労働者の割合 | 37.8%(2007.10.1) | 35.6%(2007.10.1) | 33.5%(2007年平均) |

② 韓国

韓国においても非正規労働者の定義を巡って政府と労働組合、そして研究者の間に論争が続いている。IMF 経済危機以降非正規労働者の概念や範囲を巡って議論が続くと、労使政委員会¹は2002年7月「非正規特委²」を開き、雇用形態による分類基準に合意した。これによって非正規労働者の範囲には、雇用の持続性を基準にした限時的労働者(contingent worker)や期間制労働者、労働時間を基準にしたパートタイマー、そして労働提供方法を基準にした非典型労働者(派遣、用役、特殊雇用職、在宅労働者)が含まれることになった(図表4)。

しかしながら「非正規特委」の基準によって非正規労働者に対する概念が統一されることになったものの、それ以降も政府や労働組合、そして研究者が発表する非正規労働者の割合は相変わらず大きな差をみせている。

政府や労働組合とも統計庁の「経済活動人口調査」に基づいて集計をしているにもかかわらず、差が生じているのはなぜだろうか。

その理由は、政府統計は、「経済活動人口調査」の付加調査から、①契約期間(無期か有期か)、②1日の勤務時間(フルタイムかパートか)、③契約関係(直接雇用か間接雇用かあるいは、個人事業主か)といった3つの基準に基づいて有期契約であり、短時間勤務をしており、3者³以上の雇用契約を結んでいる場合と、呼び出し労働、特殊労働、派遣労働、役務労働、家内労働を加えて非正規労働者と定義している(重複は除いている)。これに対して労働組合の統計では、政府統計で非正規と区分される労働者に加えて、「経済活動人口調査」の本調査において、正規臨時・正規日雇いと区分されている労働者も非正規労働者に含んでいる。すなわち、政府統計が非正規労働者を除いたすべての正規労働者を正規職として計算していることに比べて、労働組合は④賃金、労働条件、企業の福利厚生、公的社会保険制度が適用されているかどうか、⑤勤労場所に持続性があるかどうかによって、社会保険の適用がされず、勤務場所が頻繁に変わっている労働者(図表5の正規臨時労働者と正規日雇労働者)を非正規労働者として定義している。

組合の定義にしたがえば、韓国の正規労働者とは「単一の使用者と期間の定めのない恒久的な労働契約を結び、全日制で働く雇用関係によって、労働法上の解雇保護と定期的な昇給が保障され、雇用関係を通じた社会保険の恵沢が付与されている場合」ということになる(横田、2007)。

たとえば、2008年の数字をみると、政府統計と組合とのあいだには、数にして約300万人の差が生じている。それは、組合の統計には、期限の定めのない雇用契約を結んでいるにもかかわらず、社会保険が適用されていなかったり、あるいは、雇用の継続性がなかったりする労働者が含まれているからである。

図表6は、韓国の非正規労働者数とその推移を2001年から2008年にかけてみたものである。ふたつの数字が並んでいるのは、すでにのべたように政府発表の統計と労働組合側の発表とで非正規の割合が違うからである。2008年8月時点で見ると、政府側は非正規労働者の割合を33.8%としているのに対して、労働組合側は52.1%としており、両者のあいだに18.3ポイントの差が生じている。

1 日本の政労使委員会にあたる。

2 非正規特別委員会

3 ここでいう「3者」とは企業、派遣会社、労働者を意味している。従って、3者以上の雇用契約を結んでいる場合は派遣業者などを経由して労働者を雇ったケースのことである。

図表－４ 2002年労使政合意による非正規労働者の区分

| 分類区分 | 区分 | 定義 | 特徴 | |
|--------|-----------------|---|--|------------------|
| 雇用の持続性 | 限時的労働者 | 雇用契約期間を定めた者、あるいは雇用契約期間を定めていないものの非自発的理由で継続雇用が期待できない者 | 従属性が強い | |
| 労働時間 | パートタイマー(時間制労働者) | 同種の労働者より労働時間の短い労働者 | 従属性が強い | |
| 労働提供方法 | 非典型労働者 | 派遣労働者 | ある会社(派遣元事業主)と雇用関係にあるが、別の会社に派遣され、派遣先の会社の指揮命令の下で働く者 | 派遣先の会社の指揮命令の下で働く |
| | | 用役労働者 | 日本の請負労働者に類似、業務請負会社に雇われ、請負会社と契約を結んだ他の会社で働く者(例:掃除業務や守衛業務などが多い) | 業務請負会社の指揮命令の下で働く |
| | | 特殊雇用職労働者 | 独立請負労働者、独自の事務室、店舗、または作業場を持たず、さらに非独立的な形態で業務を遂行しているが、労働力提供の方法、労働時間などは独自の決定し、個人的な募集・販売・配達・運送などの業務を通じて顧客を探したり、商品やサービスを提供し、仕事をした分だけ所得を得る者。ゴルフ場のキャディー、保険外交員、学習誌の訪問販売教師など | 独立性が強い |
| | | 在宅労働者 | 在宅勤務、家内下請けのように事業体が提供した共同の作業場ではなく、家庭内で作業がなされる場合が定義され、対象者の家庭だけではなく、隣家または近所の他の家庭に集まって作業をする場合もこれにあたる。 | 独立性が強い |
| | | 日雇い労働者(呼出し労働者) | 雇用契約を締結せず、仕事が生じた場合、何日間あるいは何週間ずつ働く形態の労働者 | 従属性が強い |

図表－５ 正規臨時及び日雇職を非正規労働者とした分類した推計

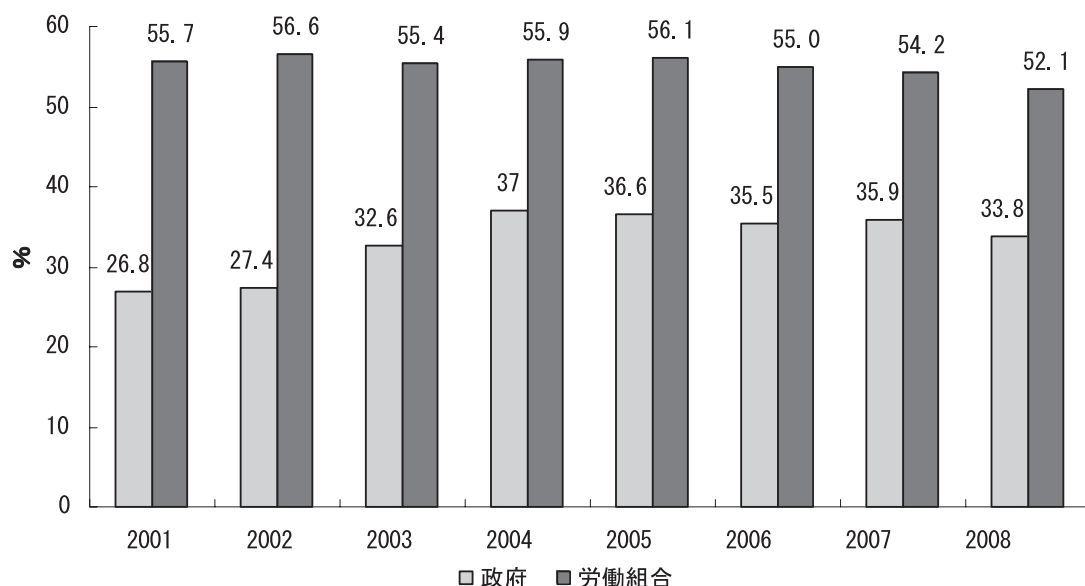
単位:千人、%

| | 2002.08 | 2003.08 | 2004.08 | 2005.08 | 2006.08 | 2007.08 | 2008.08 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 雇用者 | 14,032 | 14,149 | 14,584 | 14,967 | 15,351 | 15,883 | 16,103 |
| 正規労働者 | 10,191 | 9,543 | 9,190 | 9,485 | 9,894 | 10,180 | 10,658 |
| ①正規常用職 | 6,050 | 6,184 | 6,088 | 6,413 | 6,639 | 6,931 | 7,498 |
| ②正規臨時職 | 3,417 | 3,100 | 2,844 | 2,803 | 2,926 | 2,936 | 2,806 |
| ③正規日雇職 | 724 | 259 | 258 | 269 | 329 | 313 | 354 |
| 非正規労働者 | 3,841 | 4,606 | 5,394 | 5,482 | 5,457 | 5,703 | 5,445 |
| 政府基準非正規労働者の割合 =(非正規労働者)/雇用者 | 27.4 | 32.6 | 37.0 | 36.6 | 35.5 | 35.9 | 33.8 |
| 労働界基準非正規労働者の割合 =(非正規労働者+②+③)/雇用者 | 56.9 | 56.3 | 58.3 | 57.2 | 56.8 | 56.4 | 53.4 |

(資料)李ピョンヒ(2008)「非正規職保護法施行1年の雇用効果」

キム・ユソン(2008)は、1年以上働けると予想されていたり、すでに1年以上働いているが、いつ解雇されたり、雇い止めされるかもしれない雇用上の不安を抱えている労働者を「長期臨時労働者」と名付け、これらの労働者が韓国の非正規労働の主要部分をなしているとのべている。図表7を参考にすると2008年8月における長期臨時労働者数は353.8万人に達しており、労働組合の推計からこの部分だけ正規労働者に入れて再計算すると、非正規労働者の割合は52.1%から30.2%に約21.9ポイントも減少し、政府推計に近づくことが分かる。

図表-6 韓国における非正規労働者割合の動向(政府と労働組合の定義に基づいて)



(資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度より作成

図表-7 長期臨時労働者を非正規労働者として規定した推計結果(韓国、2008年8月)

| | 数(単位:千人) | | | | 割合(%) | | | | |
|-------------------------------|-----------|-------|-------|--------|-------|------|------|------|------|
| | 常用 | 臨時 | 日雇 | 合計 | 常用 | 臨時 | 日雇 | 合計 | |
| 賃金労働者(1) | 9,107 | 4,970 | 2,027 | 16,104 | 56.6 | 30.9 | 12.6 | 100 | |
| 正規職(2=1-3) | 7,707 | | | 7,707 | 47.9 | | | 47.9 | |
| 非正規職(3=①+②+③+④+⑤+⑥+⑦+⑧, 重複除外) | 1,400 | 4,970 | 2,027 | 8,397 | 8.7 | 30.9 | 12.6 | 52.1 | |
| 雇用契約 | 臨時労働 | 1,228 | 4,970 | 2,027 | 8,225 | 7.6 | 30.9 | 12.6 | 51.1 |
| | (長期臨時労働)① | | 3,538 | 1,330 | 4,868 | | 22 | 8.3 | 30.2 |
| | (期間制労働)② | 1,228 | 1,432 | 697 | 3,357 | 7.6 | 8.9 | 4.3 | 20.8 |
| 労働時間 | パートタイマー③ | 22 | 578 | 629 | 1,229 | 0.1 | 3.6 | 3.9 | 7.6 |
| 労働提供方法 | 呼出し労働④ | | | 818 | 818 | | | 5.1 | 5.1 |
| | 特殊雇用⑤ | 20 | 514 | 61 | 595 | 0.1 | 3.2 | 0.4 | 3.7 |
| | 派遣労働⑥ | 71 | 52 | 16 | 139 | 0.4 | 0.3 | 0.1 | 0.9 |
| | 用役労働⑦ | 283 | 257 | 101 | 641 | 1.8 | 1.6 | 0.6 | 4 |
| | 在宅労働⑧ | | 11 | 54 | 65 | | 0.1 | 0.3 | 0.4 |

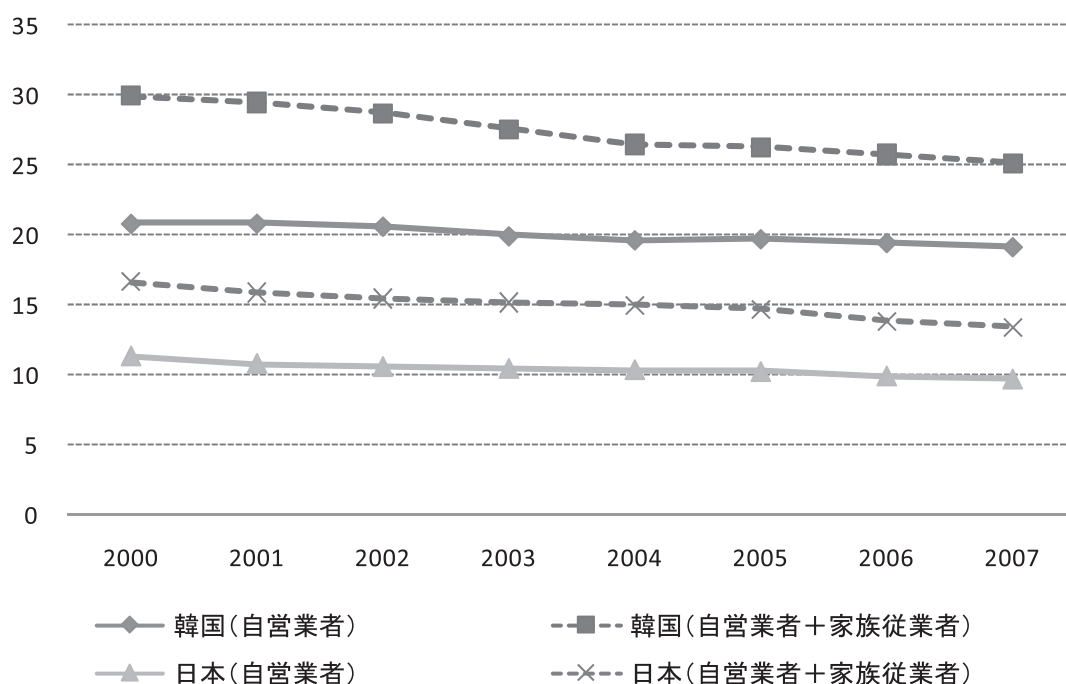
(資料) キムソン(2008)「韓国の非正規雇用の規模とその実態」

4—— 日韓比較からみる非正規労働者の特徴

うえでのべた非正規労働者の定義の日本と韓国の違いの背後には、両国における労働市場の構造の違いが存在する。

まず第1に、経済発展の段階やパターンの違いによって、韓国の方が自営業の割合が高い。1988年には日本が11.3%に対して韓国は20.8%であり、2007年には日本が9.7%に対して韓国が20.1%である(図表8)。

図表-8 日韓における自営業者割合の動向



つぎに、韓国と日本のどちらも男性よりも女性の方が非正規労働者の割合が高いが、日本の方が男女差が大きい。図表9は、日本と韓国の性別非正規労働者割合の推移(日本:1984～2008年、韓国:2003～2008年)をみたものである。

まず日本をみると、1980年代は、男性の9割が正規労働者であったのが、2008年には8割に低下していることが分かる。他方、女性は90年には38%が非正規労働者であったのに対して08年では56.4%と女性労働者の過半数が非正規労働者であり、非正規化は女性において顕著である。

これに対して、韓国では、非正規化の影響は男性にも顕著である。とくに若年労働者層では、女性よりも男性の方が、非正規労働者の割合が高い。

すなわち、韓国の場合は1980年代後半以降、財閥企業をはじめとする大企業の男子正規労働者を中心にして内部労働市場体制が形成されていたが、IMF経済危機によって、安定的な長期雇用と良好な労働条件を享受した男子正規労働者も整理解雇の対象となり、臨時職・日雇い労働者などの非正規労働者に置

き換えられるなど内部労働市場が完全に形成される前に一部崩壊されてしまったのが男性の非正規化を促進した一つの理由になっていると言えるだろう(横田、2003を参照)。

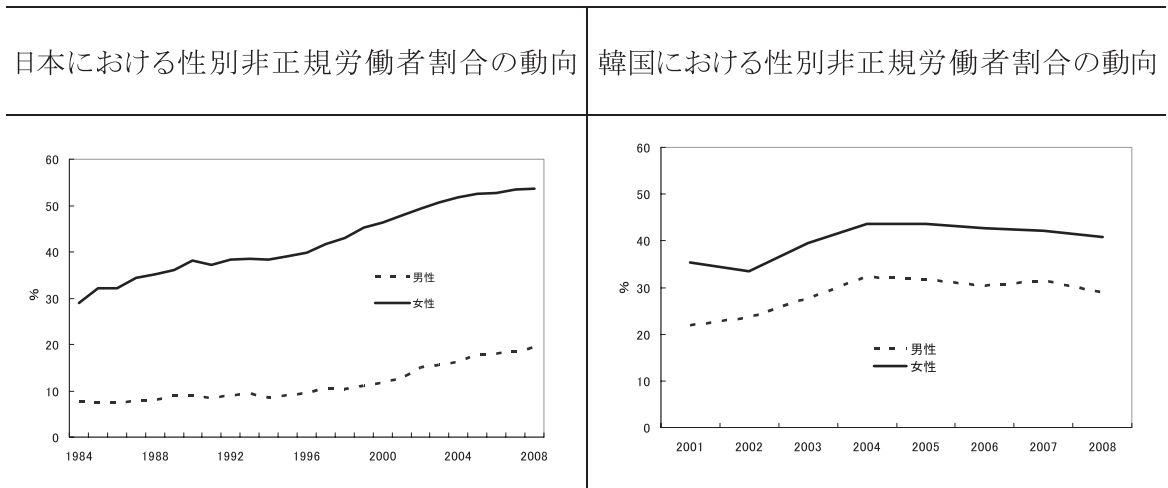
図表 10 は日韓における非正規労働者の男女別動向を比較したものである。男性は韓国の方が日本よりも高く、女性においては日本の方がその割合が高くなっている。いまみてきたように、韓国の方が壮年男性にも非正規化が及んでいる点において、影響が深刻であるとはいえる。しかし、より重要なことは、両国の変化に共通性がみられることである。

たとえば、日本についてみると、15～24歳の男性労働者に占める非正規労働者の割合は、88年には17.9%であったのが、08年には44.4%にまで増加している。韓国での同じ年齢層の非正規労働者の割合は、全体で44.8%(図表 12)であり、どちらも若年層への影響が深刻である。

日本において、壮年期の男性への影響が少ないとはいえるものの、35～44歳の男性労働者に占める非正規労働者の割合は、3.0%から8.2%へと増加しており、また、子育て期にあたる25～34歳層でも3.6%から14.2%へと急増している(図表 11)。

中核に位置する労働者においても非正規化が進行している。正社員の雇用がかならずしも守られているわけではない。このことが、需要側の要因(企業の採用や人事戦略の変化といった要因)によっておきているとするならば、非常に大きな影響を今後日本経済に及ぼすことになるのである。

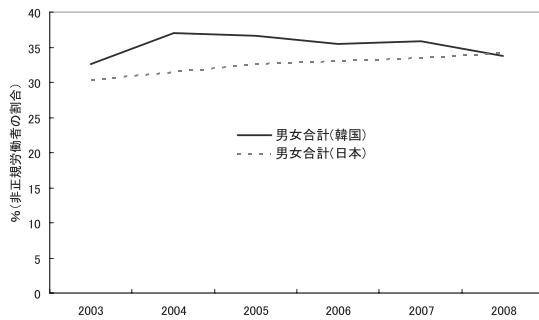
図表－9 日韓における性別非正規労働者割合の動向



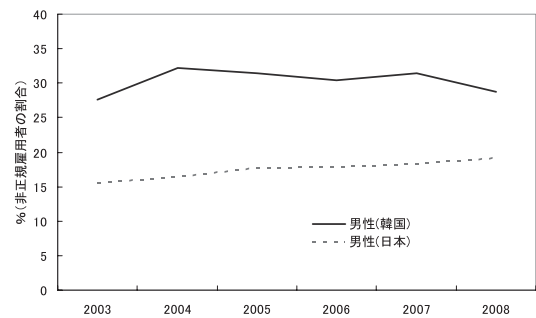
(資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度
 総務省統計局「労働力調査詳細集計」各年度より作成

図表－10 非正規労働者動向の日韓比較

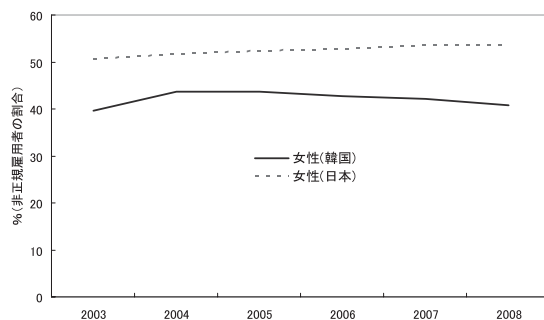
非正規労働者の割合(男女合計)



非正規労働者の割合(男性)



非正規労働者の割合(女性)



(資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度
 総務省統計局「労働力調査詳細集計」各年度より作成

図表－11 日本における性及び年齢階層別非正規労働者の割合

| | 男性 | | | 女性 | | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| | 1988 | 2003 | 2008 | 1988 | 2003 | 2008 |
| 合計 | 8.1 | 15.6 | 19.2 | 35.1 | 50.6 | 53.6 |
| 15～24歳 | 17.9 | 41.8 | 44.4 | 16.4 | 48.4 | 48.3 |
| 25～34歳 | 3.6 | 10.2 | 14.2 | 25.9 | 37.8 | 41.2 |
| 35～44歳 | 3.0 | 5.7 | 8.2 | 47.6 | 54.1 | 55.0 |
| 45～54歳 | 4.6 | 7.3 | 8.0 | 42.6 | 56.3 | 57.5 |
| 55～64歳 | 21.1 | 24.1 | 27.6 | 40.6 | 59.2 | 64.0 |
| 65歳以上 | 48.9 | 62.0 | 67.9 | 45.8 | 64.9 | 70.1 |

(資料) 総務省統計局「労働力調査詳細集計」各年度より作成

図表－12 韓国における年齢階層別非正規労働者の割合

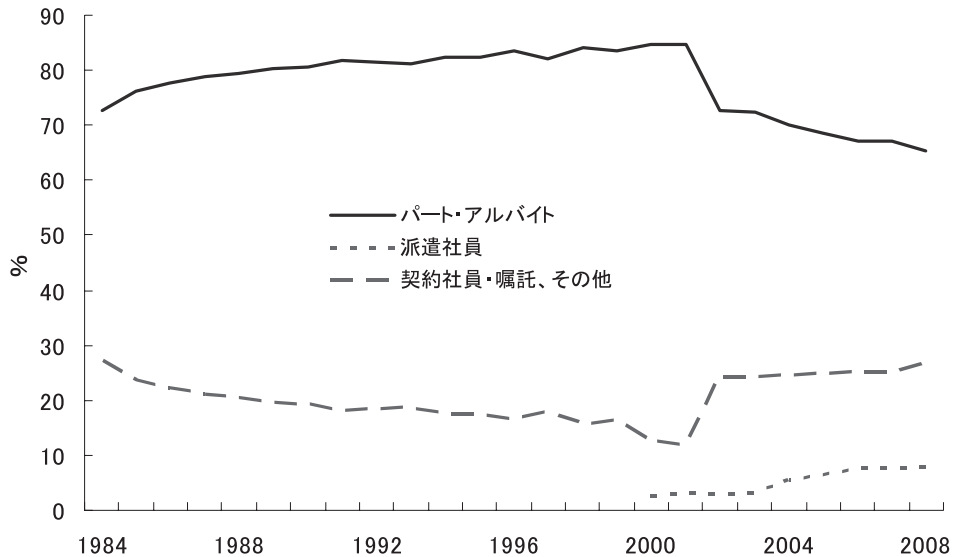
| 年度 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| 合計 | 32.6 | 37 | 36.6 | 35.5 | 35.9 | 33.8 |
| 15～24歳 | 39.8 | 40.3 | 44.2 | 42.2 | 43.4 | 44.8 |
| 25～34歳 | 25.4 | 31.4 | 28.7 | 27.4 | 28.0 | 25.7 |
| 35～44歳 | 28.3 | 33.8 | 33.3 | 32.7 | 32.5 | 29.4 |
| 45～54歳 | 34.3 | 37.5 | 38.2 | 35.8 | 35.7 | 33.7 |
| 55～64歳 | 51.3 | 54.6 | 54.9 | 54.3 | 55.4 | 52.5 |
| 65歳以上 | 72.1 | 74.0 | 69.1 | 75.3 | 69.8 | 70.9 |

(資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度より作成

このように変化においては共通性がみられるものの、非正規労働者の内訳は日韓で異なる。日本では約6割(図表13)の非正規労働者がパート労働者によって占められているのに対して韓国では、一般臨時職と期間制雇用に7割の非正規労働者が集中している。

この違いには、第6節でのべる両国の社会制度の違いが大きく関わっている。とくに日本では、パートタイム労働者を世帯主に生計を依存する補助的労働者と位置づけ、さまざまな制度における適用を除外してきた。それが逆に割安な労働者としてのメリットにつながったのである。この点については第6節でさらに詳しくみていきたい。

図表－13 日本における雇用形態別非正規労働者割合の動向



5—— 非正規労働増加の要因分析

1 | シフト・シェア分析による要因分解

大沢・ハウスマン(2003)の非典型労働者の先進国比較からわかったのは、非典型労働者の増加を説明する要因として、①就業者の変化(供給要因)②産業構造の変化③経済構造の変化にともなう企業の採用の変化(需要要因)④社会制度の影響(社会保障・税制度)⑤解雇規制など法制度の変化、などの複数の要因が複合的に関連してトレンドを形成していることである。

以下では、これらの要因が日韓の非正規労働者の動向にどのように関連しているのかをみていこう。

それではなぜ雇用形態が多様化したのだろうか。90年代に進展した経済の国際化によって、より柔軟に活用できる労働力の需要が増加したという①企業の労働需要(企業の採用方針の変化)と、若者や共働き世帯など、自分や家族の都合を優先して働ける働き方を望む労働者がふえたという②供給要因のふたつが考えられる。

どちらの要因が重要なのかをみるために、シフト・シェア分析という手法を使って、①92年から02年、②97年から07年にかけてのパートタイマーとアルバイト労働者の増加を要因分解した結果が以下の図表14である。

右辺の最初の項は、各年齢別のパートタイム比率(性向)には変化がなく、労働者の年齢構成のみが変化した場合のパートタイマーの増加率を計算している。労働者の年齢構成において、パート選好の強い性・年齢層の増加が、全体の増加にどの程度寄与しているかをみているので、ここではこれを供給要因と考える。

第二項目は、労働者の性・年齢構成には変化がなく、グループ内のパート比率のみが変化した場合の増加率が全体の増加の何%を説明するのかを計算している。同じグループ内でのパート比率の変化は、採用側(企業)の変化に依存するので、これを需要要因としている。最後の項は、交差項である。

図表－14 日本におけるパート／アルバイト労働者増加の要因分解結果

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| 日本(1992-2002) | | | |
| $dp = \sum p_{92} \Delta W + \sum dp \times W_{92} + \sum dp \cdot dw$ | | | |
| 2.95 | 0.98 | 1.84 | 0.12 |
| 100% | 33.2% | 62.4% | 3.9% |
| 日本(1997-2007) | | | |
| $dp = \sum p_{97} \Delta W + \sum dp \times W_{97} + \sum dp \cdot dw$ | | | |
| 3.78 | 1.08 | 2.98 | -0.27 |
| 100% | 28.7% | 78.7% | -7.3% |

図表－15 韓国における非正規労働者増加の要因分解結果

| | | | |
|--|-------|-------|--------|
| 韓国(1993-2003) | | | |
| $dp = \sum p_{93} \Delta W + \sum dp \times W_{93} + \sum dp \cdot dw$ | | | |
| 8.43 | 2.30 | 7.45 | -1.32 |
| 100% | 27.3% | 88.4% | -15.7% |

図表 14 をみると、日本の 92 年から 2002 年までのパート・アルバイト比率の上昇のほとんどは、企業の採用方針が変化したことによる需要要因(62.4%)によって説明されることが分かる。また、97 年から 07 年では、需要要因の寄与度がさらに増加(78.7%)している。需要要因の寄与度がより増加した理由としては、制度の変化が挙げられる。例えば、日本では 1999 年に製造業や建設、医療などを除き派遣を原則自由化した。このような制度の改正は企業の非正規労働者を採用しやすくした。加えてグローバル化の進展や最近の経済情勢の悪化も労働者を柔軟に活用しようとする企業の意識に影響を与えた可能性がある。例えば、韓国では IMF 経済危機以降、政府が企業をコントロールすることが以前より難しくなっており、これは企業のリストラや非正規労働者の雇用を増加させるもう一つの要因として作用した。

92 年から 02 年にかけての変化をさらにパートタイマーとアルバイトに分けてみると(結果はここには掲載していない)、アルバイト労働者に比べて、パートタイマーでは供給要因の寄与率が大きく、3 割は供給要因によって説明できる。家族のニーズに合わせた働き方をするためにパート就労を希望するひともふえている。

アルバイトでは、供給要因がマイナスになっている。これは従来アルバイトを選びやすい年齢層(10 代)の雇用者数が減少していることによる。そして、10 代でアルバイト数の減少を補っているのが 20 代である。20～24 歳層の雇用者数は 163 万人減少しているのに対して、アルバイト数は逆に 51 万人増加している。

この 10 年間(92～02 年)で 15 歳から 24 歳の労働者数は 238 万人減少しているにもかかわらず、この年齢層でのアルバイト数は 30 万人増加しているのである。10 年前に比べて、この年齢層で、正社員の就業機会が大幅に減少し、アルバイトが大幅に増えていることを示している。

韓国についても 93 年から 03 年における非正規労働者増加の要因分解を行った。その結果、88.4%の増加は需要要因によって説明できることが分かった(図表 15)。

韓国における非正規労働者の増加要因としては、IMF 経済以降の労働市場の柔軟化政策、非正規労

働者の割合が高い女性の労働市場参加の増加、産業構造の変化と経済のグローバル化などが挙げられる。1997年のIMF経済危機以降、韓国の労働市場は大きな変化を迎えることになる。IMFは韓国政府に融資する条件として企業、金融、公共部門、労働市場という4部門における構造調整を要求した。特に労働市場においては整理解雇制の導入や勤労者派遣法の制定など労働市場の柔軟化が要求された。

しかしながら企業倒産や失業の増加などによって社会的不安が高まる中で、IMFの要求をそのまま実現するには限界があった。また、経済危機を乗り越えるためには外資の誘致が絶対的に必要で、そのためには労働組合の協力が必要であった。従って、韓国政府は、労使政の意見を合わせる目的で、1998年1月15日に労働組合と経営者代表、そして政府代表が参加する「労使政委員会」という協議機構を設けた。同委員会は1998年2月6日労使政協議を通じて「経済危機克服のための社会協約」を発表し、整理解雇制をすぐ実施することや派遣労働を合法化するなど90項目の合議事項と21項目の2次協議課題を提示したものの、整理解雇制の導入や勤労者派遣法の合法化によって雇用状況がより悪化することを懸念した労働組合（民主労総）の反対によって労使政委員会の活動は一時的に中断されることになる。

実際、整理解雇制の法制化などを含む労働法の改正は1997年に行われたものの、労働界の反対によってその施行時期が2年後に猶予されていた。このように整理解雇制の施行が猶予され、「経済危機克服のための社会協約」が中止される環境の中で、IMF経済危機は企業の雇用調整を加速化する原因を提供し、労働者に占める非正規労働者の割合は大きく増加することになる。

他方、日本ではIMFの勧告こそなかったものの、97年には山一証券が廃業し金融大改革（ビックバン）が実施される。後述のように、金融市場だけでなく、労働市場においても派遣労働法が改正され、派遣の使用が全面解禁され、規制緩和が実施されるようになるのである。

輸出主導型の経済発展を遂げてきた両国は、経済のグローバル化のなかで、90年代後半になると、雇用の柔軟化にむけて大きく舵を切る。その結果、非正規労働者の増加はさらに加速されていくのである。

両国ともに、同じような力が外から加わって、企業は正社員の採用を抑制し、非正社員をふやした。そのしわよせがどの年齢層にもっとも大きく影響したのかなどについては両国で違いはあるものの、経済のグローバル化が両国の労働力の非正規化を進めたとはいえるのではないだろうか。

2 | 性・年齢階層・産業別寄与度や寄与率の分析

いままでは、90年代から00年という比較的、長期のトレンドをみてきたが、以下では2003年から08年の最近の変化を、どの階層における非正規労働者の増加が非正規労働者の全体的な増加に影響を与えたのかを寄与度と寄与率を利用して分析した結果を紹介しよう。

まず、寄与度とはあるデータの構成要素の増減が、全体の伸び率を何ポイント押し上げ（押し下げ）ているかを示すもので各寄与度の合計が全体の伸び率と一致する。すなわち、ここでは寄与度の数値が正である場合には非正規労働者の増加を、負である場合には減少を示している。また、寄与率は寄与度を構成比の時点からみた指標で、データ全体としての増減を100としたときの各構成要素の増減分を百分率(%)で表している。

図表16から図表18までは日本と韓国における性及び年齢階層、そして業種別の非正規労働者数と、そ

れに基づいて計算した寄与度と寄与率を示している。まず、性別寄与率をみると日韓両国ともに非正規労働者の増加は男性より女性非正規労働者の増加がより大きな影響を与えているという結果が出た。しかしながら、韓国より日本の方が女性の寄与率が高く現われており、第3節での分析結果をある程度裏付ける結果となっている。

また、年齢階層別寄与率は日本の場合 55～64 歳が 44.5%で最も高いのに対して、韓国は 45～54 歳が 42.9%で最も高かった⁴。このように日本と韓国において年齢階層別の寄与率に差が発生する理由としては定年制度の強制性と定年退職年齢の差が大きな要因ではないかと考えられる。すなわち、日本の定年は現在 63 歳⁵が義務付けられており、今後 65 歳まで定年が延ばされることに比べて、韓国の定年は 60 歳までに設定されているものの、あくまでも勧告に過ぎず、実際の定年退職年齢は平均 56.95 歳⁶にとどまっている。

図表－16 性別寄与度と寄与率

単位：万人、%

| 韓国 | 2003.08 | 2008.08 | 寄与度 | 寄与率 | 日本 | 2003 | 2008 | 寄与度 | 寄与率 |
|------|---------|---------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|
| 男女合計 | 461 | 545 | 18.2 | 100.0 | 男女合計 | 1,504 | 1,760 | 17.0 | 100.0 |
| 男性 | 229 | 270 | 9.0 | 49.2 | 男性 | 444 | 559 | 7.6 | 44.9 |
| 女性 | 232 | 275 | 9.2 | 50.8 | 女性 | 1,061 | 1,202 | 9.4 | 55.1 |

図表－17 年齢階層別寄与度と寄与率

単位：万人、%

| 韓国 | 2003.08 | 2008.08 | 寄与度 | 寄与率 | 日本 | 2003 | 2008 | 寄与度 | 寄与率 |
|--------|---------|---------|------|-------|--------|---------|---------|------|-------|
| 合計 | 461 | 545 | 18.2 | 100.0 | 合計 | 1,504.0 | 1,760.0 | 17.0 | 100.0 |
| 15～24歳 | 74 | 60 | -3.0 | -16.6 | 15～24歳 | 259.0 | 248.0 | -0.7 | -4.3 |
| 25～34歳 | 116 | 120 | 0.9 | 5.1 | 25～34歳 | 283.0 | 315.0 | 2.1 | 12.5 |
| 35～44歳 | 112 | 137 | 5.6 | 30.6 | 35～44歳 | 276.0 | 347.0 | 4.7 | 27.7 |
| 45～54歳 | 83 | 119 | 7.8 | 42.9 | 45～54歳 | 325.0 | 321.0 | -0.3 | -1.6 |
| 55～64歳 | 56 | 73 | 3.7 | 20.5 | 55～64歳 | 261.0 | 375.0 | 7.6 | 44.5 |
| 65歳以上 | 20 | 35 | 3.2 | 17.5 | 65歳以上 | 99.0 | 153.0 | 3.6 | 21.1 |

最後に産業別寄与率を見ると、日本も韓国も非正規労働者の増加に最も影響を与えた産業はサービス業であることが明らかになった。特に、韓国の場合、サービス業が非正規労働者の増加に与える寄与率は 90%であり、産業構造の変化が就業形態の多様化に大きな影響をあたえていることがうかがえる。今後サービス経済化が進展するなかで、非正規労働者の増加はさらに顕著になることが予想される。

4 両国における高齢化率の違いなどはコントロールしていない。

5 平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで … 63 歳

6 300 人以上事業所の平均、労働部 2008 年 5 月 8 日報道資料

図表－18 産業別寄与度と寄与率

単位：万人、%

| 韓国 | 2003.08 | 2008.08 | 寄与度 | 寄与率 | 日本 | 2003 | 2007 | 寄与度 | 寄与率 |
|-------------|---------|---------|------|-------|---------|-------|-------|------|-------|
| 合計 | 461 | 545 | 18.2 | 100.0 | 合計 | 1,290 | 1,493 | 15.7 | 100.0 |
| 農林漁業 | 10.3 | 9.8 | -0.1 | -0.6 | 建設業 | 74 | 66 | -0.6 | -3.9 |
| 製造業(鉱業を含む) | 60.2 | 58.2 | -0.4 | -2.4 | 製造業 | 217 | 224 | 0.5 | 3.4 |
| 建設業 | 83.7 | 76.7 | -1.5 | -8.3 | 運輸業 | 64 | 72 | 0.6 | 3.9 |
| 卸・小売・宿泊業 | 98 | 107 | 1.9 | 10.3 | 卸・小売業 | 372 | 402 | 2.3 | 14.8 |
| サービス業やその他 | 164 | 239 | 16.4 | 90.0 | 飲食店・宿泊業 | 156 | 171 | 1.2 | 7.4 |
| 電気・運輸・通信・金融 | 44.7 | 54.1 | 2.0 | 11.2 | 医療・福祉 | 142 | 181 | 3.0 | 19.2 |
| | | | | | サービス業 | 265 | 377 | 8.7 | 55.2 |

6—— 非正規労働者の増加と社会制度の関係

すでにのべたように、韓国では非正規労働者はおもに期間制労働や一般臨時労働が主要なのに対して、日本ではパート・アルバイトが全体の7割を占める。それは、日本の場合には、非正規労働のなかでも、パート労働がもっともコストが削減できる雇用形態であるからではないだろうか。この点について社会制度との関連でみていこう。

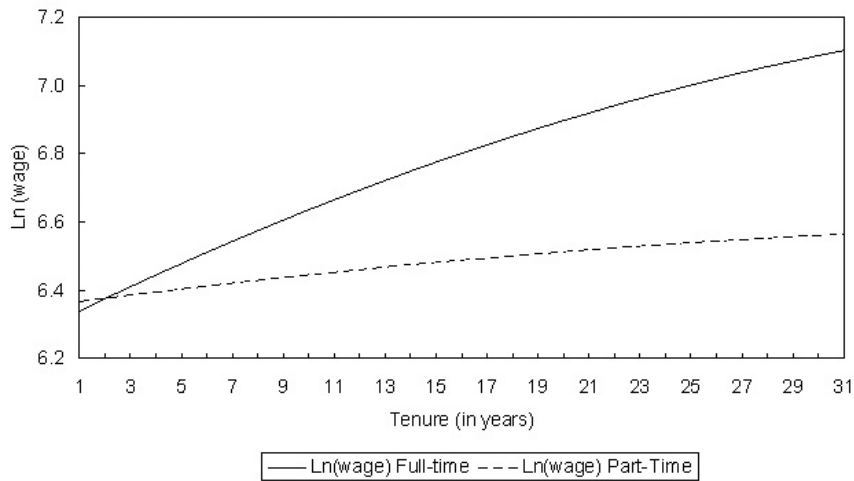
1 | 賃金制度

なぜパートタイム労働者を雇うと人件費が削減できるのだろうか。正社員とパートタイマーの賃金の決定要因をみると、もっとも大きな説明力をもっているのは、勤続にともなう賃金の上昇度の違いである(ハウスマン=大沢、2003)。

図表19は、正社員とパートタイマーの勤続年数別の賃金カーブをみたものである。パートタイマーの賃金は勤続年数が長くなっても賃金がほとんど上昇していないのに対して正社員の賃金は勤続とともに上昇している。

それは、正社員の賃金が長期的な視点に立ったキャリアの形成が前提となって、能力に応じて賃金が上がる仕組みになっており、また、家計の支え手を想定した世帯主賃金が支払われているからである。

図表－19 正社員とパートタイマーの勤続年数別の賃金カーブ



Source: Authors' calculations using data from the Ministry of Labor

(資料) 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編著 (2003)『働き方の未来 - 非典型労働の日米比較』日本労働研究機構

2 | 社会保険や各種制度適用の雇用形態間格差

日本が戦前から社会保険制度を導入・施行していることに比べて、韓国における社会保険制度は日本よりかなり遅れて導入された。さらに制度の適用対象を増やすために制度を導入した際の保険料率をかなり低く設定しており、現在も低保険・低給付に基づいて社会保険制度が実施されている(図表 20)。

企業が非正規労働者、なかでもパートタイマーを雇うことによってコストがもっとも削減できるのは、非正社員には年功的な賃金を支払わなくてよいためではない。以下の要件(図表 21と図表 22)を満たせば、社会保険料の負担もしなくてすむ制度もこれに寄与している。すなわちこれらの要件にあてはまる労働者を採用すれば、事業主は社会保険の支払い義務を免れる。また、企業が提供する福利厚生各種制度の適用においても雇用形態間で差がある(図表 23～図表 25)。

正社員と非正社員とのあいだのさまざまな格差とは実は、正社員とは一家の経済的な責任を担う労働者であり、非正社員は正社員に扶養されているものという前提で設計された制度が生み出した格差であることが分かる。

この格差が、コスト削減のプレッシャーが強くなった 90 年代の後半になると、企業に、人件費削減のために非正社員をふやすインセンティブを与える要因のひとつになる。

税制度の 103 万円の壁や年金制度における第 3 号被保険者制度(130 万の壁や 4 分の 3 基準など)は、80 年代に既婚女性の就業選択に大きな影響を与え(いまでも与え続けている)、それに加えて、90 年代に入ってから、それが企業の採用戦略にも影響を及ぼしている。これに対して韓国では日本のようなパートタイマーをめぐる税軽減制度は存在しない。しかし、横田は、実態として、韓国の一般臨時職は、日本の疑似パートと似ているという。福利厚生の適用を受けていないからである。

図表 25 は、韓国における正規職と非正規職とのあいだの福利厚生の制度における適用をみたものであり、大きな差があることが分かる。

横田は、韓国の勤労基準法の方が、日本の労働基準法よりも強力な雇用保障機能を備えているにもかかわらず、この法律の適用が5人未満の事業所で働く労働者には適用されないことを指摘している。

また、勤労基準法では、退職金制度や時間外手当などの各種休暇について明記しているが、5人未満事業体の労働者はこれらの保護や保障は受けられない、いわゆる死角地帯となっている(横田、2007)。

そして、経済危機以降韓国政府は5人未満の事業所にも制度の適用拡大を図るが、実際に効果はなかったという。それは、それを払うだけの力が事業主にも労働者にもないからである。

このように、韓国では、都市非公式部門が広がっていることと零細性を特徴とする自営業部門ではたらくひとが就業者の3割以上を占めるといふ。ここでは男性だけで一家の生計を支えるのは不可能であり、男女ともに非正規化する現象がみられるのである。

図表－20 日韓における社会保険の施行年度と保険料率

| 区分 | 医療保険 | | 労災 | | 雇用保険 | |
|------|----------------------|-------|-------|-----------------|------|-------|
| | 日本 | 韓国 | 日本 | 韓国 | 日本 | 韓国 |
| 施行年度 | 1927 | 1977 | 1947 | 1963 | 1974 | 1995 |
| 保険料率 | 組合:7.317% 政府:8.2% | 5.08% | 0.54% | 0.70% | 1.1% | 1.15% |
| 区分 | 老齢年金 | | 介護保険 | | | |
| | 日本 | 韓国 | 日本 | 韓国 | | |
| 施行年度 | 1941 | 1988 | 2000 | 2008 | | |
| 保険料率 | 厚生年金: 15.35% | 9% | 1.13% | 健康保険料 額×4.7% | | |

注)労災保険:加重平均、業種によって異なる

図表外－21 日韓における雇用保険の適用除外

| | 日本 | 韓国 |
|------|---|--|
| 年齢制限 | ・65歳に達した日以降に新たに雇用される者 | ・65歳以上の者 ・60歳に達した日以降に新たに雇用される者 |
| 労働時間 | ・短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く) ※厚生労働大臣が定める時間は週20時間 | ・1週間の労働時間が15時間未満である者 ・1カ月の労働時間が60時間未満である者 |
| 雇用期間 | ・日々雇用、又は30日以内の期間を定めて雇用される日雇い労働者 ・4か月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者 | 1カ月未満の日雇い労働者 |
| 外国人 | 在留資格がない者 | 在留資格がない者 |

図表－22 日韓における厚生年金・健康保険の適用除外

| | 日本 | 韓国 |
|-----------|--|--|
| 年齢制限 | ・厚生年金：70歳以上は老齢の年金を受けられる加入期間を満たすための任意加入のみ可能 | ・国民年金：60歳以上は老齢の年金を受けられる加入期間を満たすための任意加入のみ可能 |
| 労働時間と雇用期間 | ・2ヶ月以内の期間を定めて臨時に使用される人 ・臨時に日々雇用されるか1ヶ月を超えない人 ・季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される人 ・臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の人 | ・日雇い労働者あるいは1カ月未満の期間を定めて雇用される雇用者 |
| 学生 | ・学生納付特例制度を申し込むと保険料の納付が最大10年間免除 | ・所得がない場合、納付例外を申し込むと納付例外対象者として認定 |

図表－23 就業形態別社会保険の適用状況（日本）

| | 労働者計 | 適用を受けている制度 | | | |
|-----------|------|------------|------|------|------|
| | | 雇用保険 | 健康保険 | 厚生年金 | 企業年金 |
| 正社員 | 100 | 99.2 | 99.7 | 98.7 | 29.7 |
| 正社員以外 | 100 | 60 | 48.6 | 46.6 | 5.3 |
| 契約社員 | 100 | 81.9 | 83.4 | 80.5 | 6.9 |
| 嘱託社員 | 100 | 75.9 | 82.8 | 79.5 | 16.1 |
| 出向社員 | 100 | 87.2 | 92.3 | 90.7 | 42.7 |
| 派遣労働者 | 100 | 82.4 | 80.2 | 78.2 | 4.3 |
| 登録型 | 100 | 78.7 | 77.5 | 73.6 | 1.5 |
| 常用雇用型 | 100 | 86.2 | 83.1 | 82.8 | 7.1 |
| 臨時的労働者 | 100 | 30.7 | 29.3 | 22.6 | 1.2 |
| パートタイム労働者 | 100 | 48.1 | 28.7 | 26.9 | 2.7 |
| その他 | 100 | 72.6 | 71.1 | 69.4 | 4.8 |

(資料) 厚生労働省 (2009)「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

図表－24 就業形態別福利厚生制度の適用状況（日本）

| | 労働者計 | 適用を受けている制度 | | | | |
|-----------|------|------------|------|--------|------------|----------|
| | | 退職金制度 | 財形制度 | 賞与支給制度 | 福利厚生施設等の利用 | 自己開発援助制度 |
| 正社員 | 100 | 78 | 43.1 | 84.8 | 50.2 | 34 |
| 正社員以外 | 100 | 10.6 | 6.7 | 34 | 22.7 | 7.8 |
| 契約社員 | 100 | 12.3 | 9.6 | 47.5 | 34.5 | 14.2 |
| 嘱託社員 | 100 | 17.1 | 11.3 | 50.1 | 37.7 | 10.6 |
| 出向社員 | 100 | 79.7 | 54.7 | 83.4 | 72.1 | 48 |
| 派遣労働者 | 100 | 12.2 | 6 | 19.5 | 30.3 | 12.7 |
| 登録型 | 100 | 2.4 | 0.9 | 4.8 | 29.7 | 11.1 |
| 常用雇用型 | 100 | 22.3 | 11.1 | 34.5 | 30.9 | 14.2 |
| 臨時的労働者 | 100 | 3.3 | 1.2 | 13.1 | 9.9 | 1.8 |
| パートタイム労働者 | 100 | 5.9 | 3.7 | 31 | 17.1 | 4.2 |
| その他 | 100 | 11.9 | 6.8 | 38.4 | 17.9 | 6.1 |

(資料) 厚生労働省 (2009)「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

図表－25 韓国における就業形態別社会保険や福利厚生制度などの適用状況

単位：％

| 雇用形態 | 2007年 | | | | | | |
|----------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | 雇用保険 | 健康保険 | 国民年金 | 労災保険 | 賞与金 | 退職金 | 労働組合 |
| 正規職 | 93.0 | 94.7 | 94.2 | 95.8 | 68.6 | 84.0 | 14.8 |
| 非正規職 | 52.1 | 49.6 | 47.3 | 90.9 | 23.2 | 40.1 | 2.5 |
| 派遣/用役労働者 | 88.5 | 88.3 | 87.3 | 94.8 | 34.1 | 78.5 | 2.0 |
| 日雇い労働者 | 31.7 | 14.1 | 13.4 | 90.9 | 5.5 | 11.0 | 2.7 |
| 短時間労働者 | 28.3 | 26.9 | 26.2 | 79.1 | 10.4 | 23.1 | 0.3 |
| 期間制労働者 | 80.6 | 82.5 | 80.3 | 94.7 | 47.3 | 69.2 | 4.7 |
| 限時的労働者 | 24.6 | 19.0 | 18.3 | 86.0 | 10.7 | 16.4 | 0.4 |

(資料) 労働部(2008)「2007年雇用形態別勤労実態調査」

7—— 労働力の非正規化に対する日韓政府の対応

日本と韓国における労働力の非正規化への対応は異なる。以下でみるように日本では非正規化を進める政策がとられたのに対して韓国ではむしろそれを抑制する政策がとられている。

① 日本

図表 26 は、1986 年から現在にいたるまでの労働政策におけるおもな変遷をみたものである。86 年に派遣法が施行されて以来、徐々に適用拡大業種が増加し、99 年には原則自由化されている。

同時に、正規労働者の雇用保障については、2003 年に労働基準法が改正され、解雇権乱用法理が判例法から制定法になった⁷。しかしながらこれによってとくに正社員の雇用保障が強まったわけではない。とはいうものの、法改正が雇用の非正規化を後押ししてきたことは間違いない。

とくに、2004 年には製造業派遣が解禁され、専門的 26 業務以外の派遣受け入れ期間が既存の 1 年から 3 年に延長された。さらに 2007 年には物の製造業務の派遣受け入れ期間も 3 年が適用されることになった。今年(2009 年)は製造業務の派遣期間が 1 年から 3 年に延長されてちょうど 3 年目を迎える年であり、2009 年問題、すなわち 2009 年度中に、多くの企業で一斉に契約の期限切れを迎える派遣社員の雇用が、脅かされると懸念されている。

⁷ 解雇をめぐるトラブルを防止・解決する目的で 2003 年 7 月 4 日の労働基準法の改正(施行は 2004 年 1 月 1 日から)によって、労働基準法第 18 条の 2 に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」との規定が新設された。

図表－26 80年代後半からの日本の労働政策の変遷

| 年度 | 主な労働政策 |
|------|---|
| 1986 | 労働者派遣法施行。業種限定で解禁 |
| 1995 | 日経連が報告書で「新時代の日本的経営」で雇用流動化策を提言 |
| 1996 | 派遣可能業種を26に拡大 |
| 1997 | 派遣自由化などを盛った規制緩和推進計画を閣議決定 |
| 1999 | 製造業や建設、医療などを除き派遣を原則自由化 |
| 2000 | 裁量労働制をホワイトカラーに拡大 |
| 2003 | 労働基準法の改正 解雇権濫用法理が判例法から制定法に |
| 2004 | 製造業の派遣を解禁 労働者派遣法を改正(派遣期間を1年から3年に延長することが決定) |
| 2006 | 経済財政諮問会議が「労働ビッグバン」を提唱、 雇用流動化の加速促す |
| 2007 | 製造業務の派遣期間も1年から3年に延長 一定条件の社員の残業代をなくす「ホワイトカラー・エグゼンプション」法案の国会提出を政府が断念 |
| 2008 | 日雇い派遣の原則禁止などを盛り込んだ派遣法改正案提出 |

さらに、リーマンショックに端を発した世界同時不況の影響を受けて、製造現場で働く多くの派遣労働者が突然契約を解除され、大きな社会問題になった。厚生労働省によると、昨年10月から今年3月までに離職した非正規労働者は約15万7800人で、派遣社員が約7割を占める。これを契機に非正規労働の雇用の不安定さに関する社会の関心が一気に高まり、これに対する規制強化の動きがおきている。

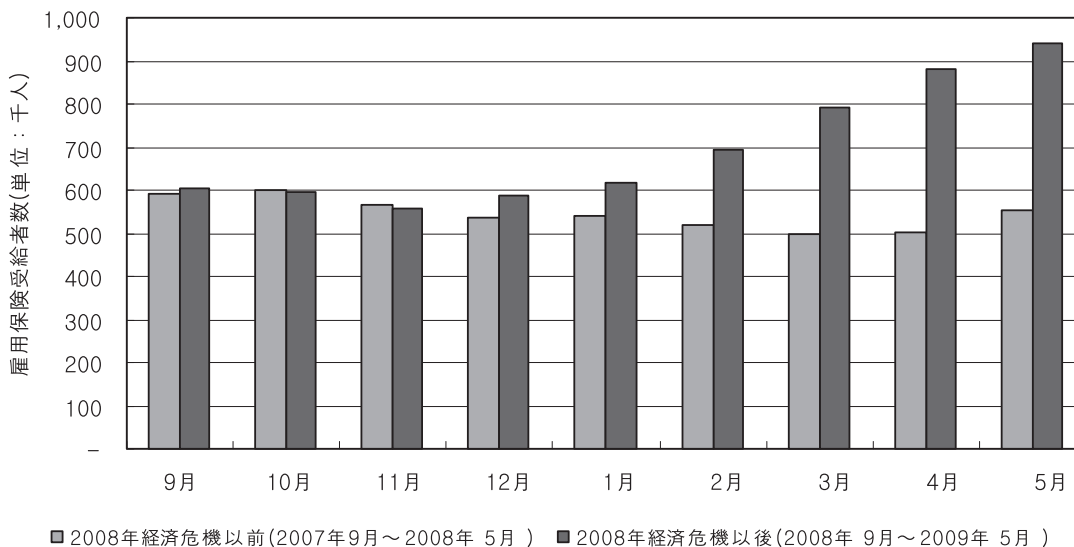
雇用者が労働市場を離脱すると、最初に頼れるセーフティーネットは雇用保険である。経済危機以前までは平均月60万人前後が雇用保険から失業手当を受給したものの、経済危機以降その状況は大きく変わることになった。

図表27は、アメリカ発の世界経済危機以前と以後の月別雇用保険受給者数の動向を示しており、失業率が4%を超え始めた2008年12月から雇用保険の受給者数が大きく増加し、対前年同月と比べて大きな差を見せていることが分かる。また、経済危機は女性雇用者よりも男性雇用者により大きな影響を与えており、2009年1月まで雇用保険受給者数の半分以下であった男性雇用者数は2009年2月以降女性を上回ることになった(図表28)。これは主に経済危機以降の派遣労働者や期間制労働者の契約打ち切りが製造業の男性を中心として行われたのが大きな要因であると考えられる。

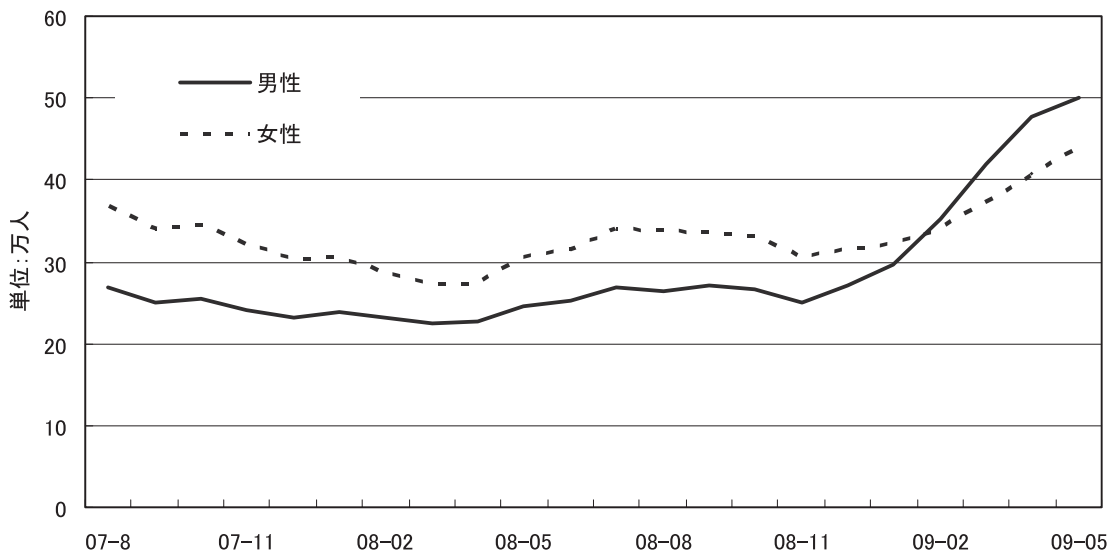
図表29は、2008年と2009年における年齢階層別雇用保険の初回受給者数と、1年間の増加率を示しており、すべての年齢階層で初回受給者数が増加していることが分かる。その中でも特に、30～44歳の増加率(66.8%)は他の年齢階層に比べて高く現われており、最近の企業の雇用調整が高年齢者層ではなく、若～中年層を中心として行われているのがうかがえる。図表30は、雇用保険初回受給者の対前月増減率を示している。2008年11月に一時減少に転じた初回受給者は最近の経済危機の影響などで再び増加している。さらに2009年5月からは増加の中心が男性から女性に移っている(図表31の雇用保険受

給者数の対前月増減率からも同じ現象が確認できる)。その理由としては雇用保険の改正による適用拡大の影響、製造業を中心におこなわれていた雇用調整がサービス業など他の産業に移った可能性や、経済危機の長期化により、女性を巡る雇用環境が悪化したなど、さまざまな理由が考えられる。この点については、より緻密な分析が必要であり、この点については今後の課題としたい。

図表－ 27 経済危機前後の月別雇用保険受給者数の動向

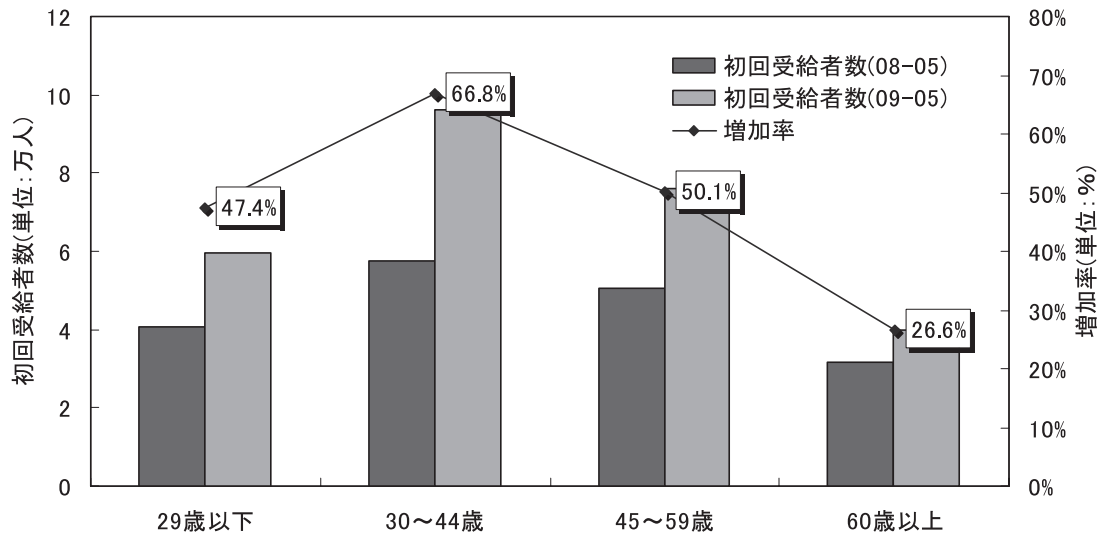


図表－ 28 雇用保険受給者数の男女別動向



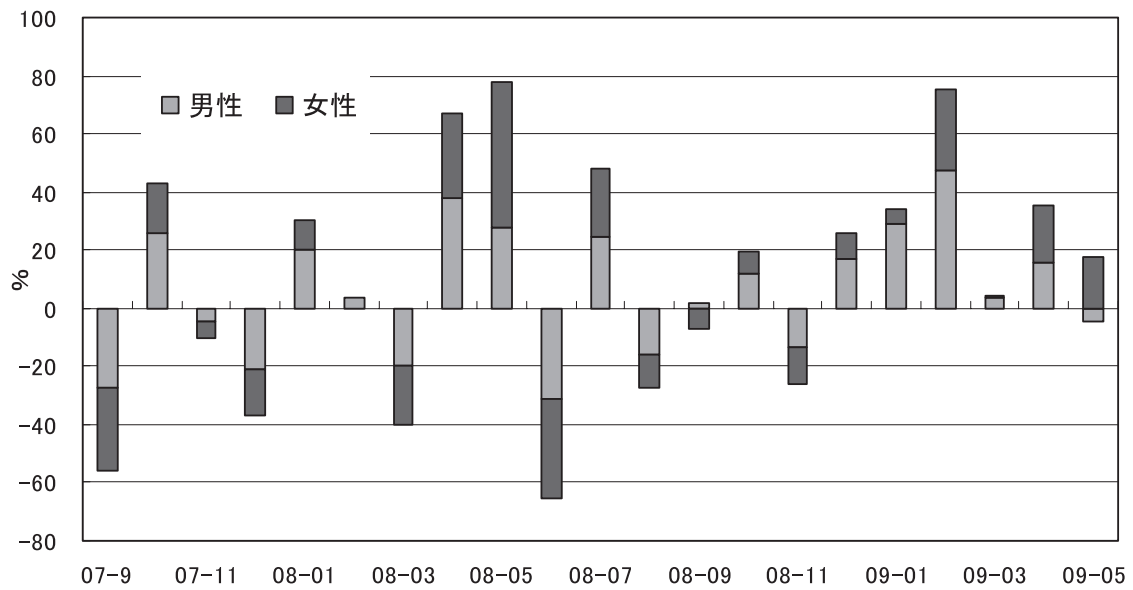
(資料) 厚生労働省雇用保険課内部資料

図表－29 年齢階級別初回受給者数と増加率



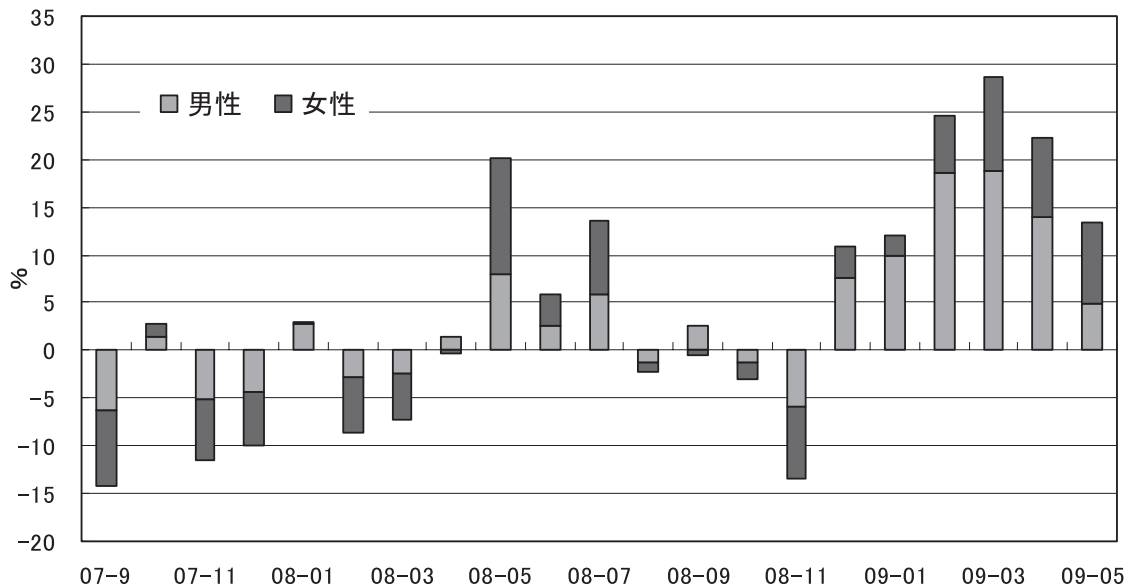
(資料) 厚生労働省雇用保険課内部資料

図表－30 雇用保険初回受給者数の対前月増減率



(資料) 厚生労働省雇用保険課内部資料

図表－31 雇用保険受給者数の対前月増減率



(資料) 厚生労働省雇用保険課内部資料

今後どのような方向に世論が流れていくのかは不透明である。が、08 年年末、仕事と家を同時に失った派遣労働者のための日比谷公園に設営されたテント村の映像が流されてからは、日本でも非正規労働者の雇用の不安定さが浮き彫りになるなかで、企業の社会的責任を追求する声が高まりつつある。

② 韓国

韓国政府は、非正規労働者の増加による労働市場の二極化や雇用の不安定性を解決するという目的で 2006 年 11 月 30 日に非正規職保護法を国会の本会議で通過させた後、2007 年 7 月に同法を施行した。

政府与党は、「雇用形態の多様化を認めて、期間制や短時間労働者の雇用期間を制限し、非正規職の乱用を抑制するとともに非正規職に対する不合理な差別を是正する」ために、非正規職保護法を実施したものの、野党や労働組合は「政府が率先して不安定雇用問題を深刻化させる結果を招く」と法案が国会を通過する直前まで強烈に反対した。

非正規職保護法の実施によって期間制労働者の雇用期間制限は 2007 年 7 月から従業員数 300 人以上の事業所に適用され、2007 年 7 月以降労働契約が締結・更新・延長された期間制労働者が同一事業所で 2 年を超過して勤務すると、無期契約労働者として見なされることになった。この制度は従業員規模によって段階的に拡大・適用され、現在は従業員数 100 人以上の事業所までが適用対象になっている⁸。

IMF 経済危機以降、増加傾向であった非正規労働者の割合は、非正規職保護法を実施した 2007 年以降減少しており、このような減少傾向は異なる定義をしている政府や労働組合の統計で同時に現われている。すなわち、政府推計で 2007 年に 35.9%であった非正規労働者の割合は 2008 年には 33.8%まで減少しているし、労働組合の推計においても同期間の割合は 54.2%から 52.1%までに減少した。

たしかに、韓国において正規雇用はふえているが、同時に、「呼び出し労働」や「派遣役務」などの間接雇

⁸ 施行初期(2007年7月)に従業員数300以上の事業所に適用された期間制雇用者の雇用期間制限は、2008年7月からは従業員数100～299人以上の事業所まで拡大・適用されることになる。さらに、2009年7月からは従業員数5人以上の事業所も適用対象に含まれる。

用も増加しており、この法の効果を疑問視する声もあがっている(キムユソン、2008)。また、韓国労働界や野党は非正規職保護法の実施が、非正規雇用の長期化を避けるにはある程度成果があったものの、逆に継続雇用に支障をきたしているため、労働者全体の地位向上にはあまり効果が出ていないとして、非正規職保護法の中止や撤廃を要求している。

ハンナラ党は雇用期間2年が満了する2009年7月になると、7月の1ヶ月間で5万人がリストラされるなど、今後約100万人の非正規労働者が職を失う可能性があるとして主張し、非正規職保護法の施行を3年猶予し、雇用期間を既存の2年から4年に延長する案を提案したものの、民主党は「猶予不可」という従来の方針を崩さなかった。すなわち野党と労働界は雇用期間が2年になる非正規労働者数は月約2万5千人で、一部の非正規労働者は正規労働者として雇用形態が変わって雇われるケースもあるので、与党が主張する100万人失業大乱説は誇張されていると主張した⁹。さらに、民主党は企業が非正規職を正規職に切替えることを促進するために企業に対して毎年1兆2千億ウォン程度の助成金(3年間総3兆6千億ウォン)を支援すれば非正規職保護法の施行を猶予しなくても、非正規労働者の問題は解決できると提案した。

非正規職保護法の改正と関連して、現在国会における最大の争点は従業員300人未満企業の法施行猶予問題である。ハンナラ党は法施行の猶予期間を当初の3年から2年に、民主党は猶予不可から6ヶ月に調整するなど、非正規職保護法改正のための交渉をつづけているものの、両者の間のギャップはまだ縮まっていない状況である。最近には野党の自由先進党が猶予期間を1年6ヶ月に調整することや国会に特別委員会を構成し、非正規職保護法の改正に関する社会的合意を導出することをハンナラ党に提案し、今後民主党を含めた国会での交渉が注目されている。

※差別是正制：非正規労働者が同一事業所で同一業務に従事する正規労働者に比べて賃金や労働条件などで差別を受けた場合、労働中央委員会に是正を要求することができる制度である。現在元々3ヶ月が適用された差別是正期間を6ヶ月あるいは1年まで延長することや個人が申し込んでいた差別是正を労働組合が代行して行うことができるように法律の改正などが議論されている。

8—— 結論

本論文の結論のひとつは、日韓ともに、同じ経済のメカニズムが労働力の非正規化をもたらしているということである。もっとも、日本では韓国以上に、中核に位置する壮年男性の雇用が守られている点では違いがある。しかし、変化の方向をみると、どちらの国でも中核労働者の割合が減少し、周辺に位置する労働者が増加している。

その変化をもたらしている主要因は、経済のグローバル化により、より柔軟に活用できる労働者の需要が高まったことや、コストを削減することで競争力をつける必要性が高まったといった需要側の要因が大きく影響しているとおもわれる。これに対してどちらの国でも新規採用において正規社員の採用を抑制する形で対応している。そのために、若い世代になるほど、非正規化の影響を強く受けるようになっている。

付表1は、年齢別性別にみた労働力に占める非正規労働者の割合の推移である。平成4年から19年

⁹ 労働部は6月16日に非正規労働者の契約打ち切りや正規職への切替えに関する調査結果を発表した。この調査は、調査対象11,104事業所のうち、931事業所で非正規職労働者4,839人(71.8%)が仕事を失い、398事業所で1,901人(28.2%)が正規職に切替えられたと報告されたものの、野党や労働組合はこの調査が正確な出所もなく、ただ100万失業大乱説を強調するために捏造されたものであると主張するなど対立が続いている。

にかけて、男性は若者を中心に広く広がりはじめています。

ただし、最近の5年間の変化をみると、若者への影響がやや緩和され、韓国では45～54歳、日本では35～44歳層への影響が高まっている。このことが何を意味するのかは、より詳細な研究によってあきらかにする必要がある。が、世帯主の雇用の保障が揺らいでいる可能性もある。

同様のことは日本にもみられる。雇用保険の受給者をみると、30～44歳層の壮年期の労働者の増加が大きい。

さらに、本論文のファインディングスが示唆するのは、企業と従業員との関係が変質していることである。両国において、企業の従業員に対する生活保障機能が急速に低下している。

セーフティーネットから排除される労働者が増加しつつあるなかで、国民の生活をどう保障していくのか、そのための社会的連帯は可能なのか、企業の社会的責任をどう追求していったらいいのか、わたしたちひとりひとりが真剣に考える時期にきていると考える。

【参考文献】

日本語

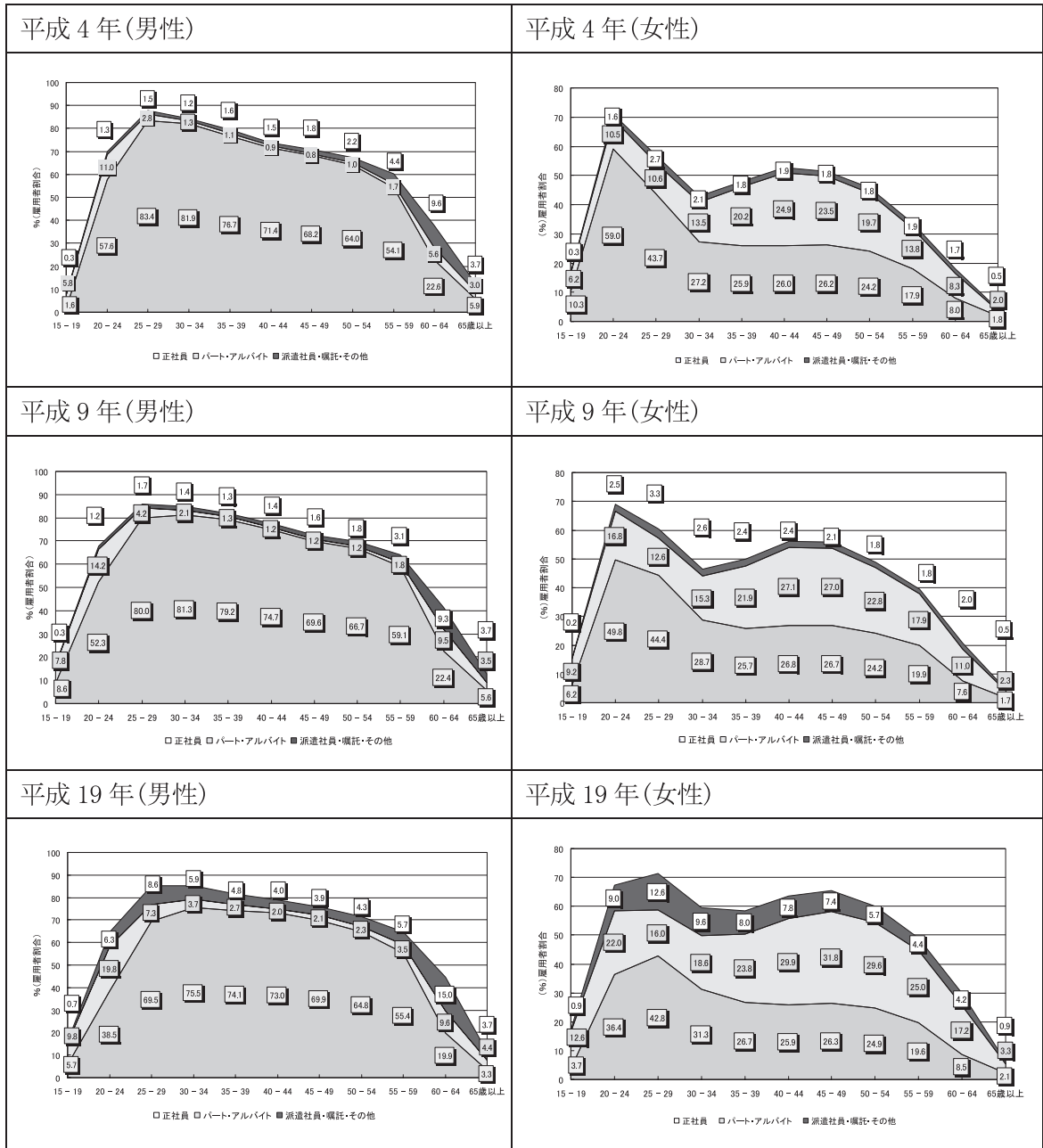
1. 阿部正浩(2008)「特集:日本人の「働き方」はどう変わるか/増加する非正規雇用とあるべき政策対応」『経済セミナー』641号
2. ウンヨン・チョイ(2008)「特集:カナダ・韓国・日本 - 3カ国社会保障比較研究-韓国の新たな社会的リスク - 仕事と家庭の両立、所得格差」『海外社会保障研究』163号
3. 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編著(2003)『働き方の未来 - 非典型労働の日米比較』日本労働研究機構
4. 呉 学殊「特集:韓国における非正規労働者と労使関係 - 日韓労使関係の比較 - 非正規労働者を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』576号
5. 岸智子(2008)「非典型労働者の年金保険および健康保険 - 個票データを用いた分析」『南山経済研究』23巻1号
6. キムユソン・大畑正姫(2008)「韓国の非正規雇用の規模とその実態 - 統計庁の「経済活動人口調査・付加調査」の結果から」『労働法律旬報』1674号
7. 金明中(2008)「社会保険料の増加と企業の雇用管理に関する分析 - 上場企業のパネルデータ(1984-2003年)を利用して」『日本労働研究雑誌』No. 571
8. 厚生統計協会(2007)『日本の将来推計人口平成18年12月推計』
9. 厚生労働省(2009)『平成19年就業形態の多様化に関する総合実体調査報告』
10. 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580号
11. 総務省統計局『就業構造基本調査報告全国編』各年度
総務省統計局『労働力調査詳細集計』各年度

12. 丸山桂(2007)「就業形態の多様化と非典型雇用型労働者の公的年金適用問題」『年金と経済』101号
13. 崔 碩桓(2008)「韓国における期間制(有期契約)・短時間労働者保護法の制定」『日本労働研究雑誌』571号
14. 白井 京(2008)「特集:格差問題-副題名 韓国における格差問題への対応 -非正規職保護法と社会的企業育成法」『外国の立法』236号
15. 周燕飛(2008)「若年就業者の非正規化とその背景-1994年-2003年」『日本経済研究』59号
16. 永瀬伸子(2004)「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊社会保障研究』40-2
17. 藤本 真(2006)「特集:非典型労働の現状と課題 -副題名 請負・派遣労働者の拡大と若年層の技能形成 -製造現場における請負・派遣労働者の現状と課題」『世界の労働』56巻6号
18. 古郡 軺子(2007)「就業形態の多様化と社会保障制度の改革」『経済学論纂』47巻3・4号
19. 横田伸子(2003)「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』No.535
20. 横田伸子「1990年代以降の韓国における就業体制の変化と労働力の非正規化——日本との比較分析を中心に——」奥田聡編(2007)『経済危機後の韓国 -成熟期に向けての社会・経済的課題』アジア経済研究所
21. 脇田 滋(2008)「韓国非正規職保護法 —その概要と関連動向」『龍谷法学』40巻4号

韓国語

22. アンジュヨップ ほか(2001)『非正規勤労の実態と政策課題Ⅰ』韓国労働研究院
23. アンジュヨップ ほか(2001)『非正規勤労の実態と政策課題Ⅱ』韓国労働研究院
24. アンジュヨップ ほか(2004)『非正規勤労の実態と政策課題Ⅲ』韓国労働研究院
25. 李ビョンヒ(2008)「非正規職保護法施行1年の雇用効果」
26. 韓国職業能力開発院「非正規労働者の職業能力開発支援対策」
27. キムユソン(2007)「2007 非正規職の規模と実態」『労働社会』
28. キムユソン(2008)「2008 非正規職の規模と実態」『労働社会』
29. 大韓商工会議所(2001)『非正規職の現況と労働市場の政策課題』
30. 日韓非正規労働者フォーラム実行委員会(2002)「日韓非正規労働者フォーラム資料集」
31. 朴キソン(2001)「非定型労働者の測定と提言」韓国労働経済学会 2001年学術セミナー資料集
32. 労働部(2008)「2007年雇用形態別勤労実態調査」

付表-1 日本における性及び年齢階層別雇用者割合の動向



(資料) 総務省統計局『就業構造基本調査報告全国編』各年度、厚生統計協会(2007)『日本の将来推計人口 平成18年12月推計』より作成

付表－２ 最近の経済危機前後における年齢階層別失業率の変化（日本）

単位：％

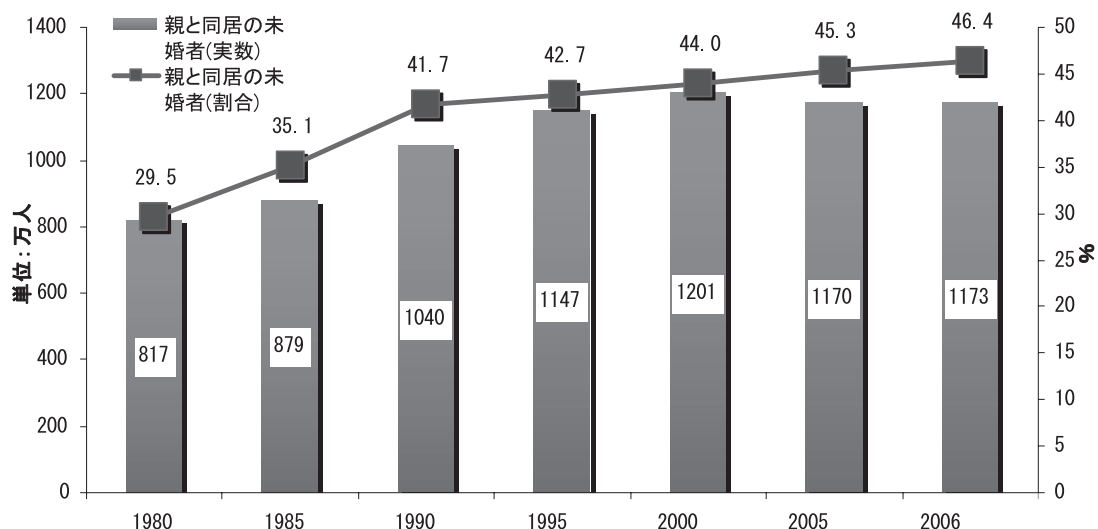
| | 総数 | 15～24 | 25～34 | 35～44 | 45～54 | 55～64 | 65 歳以上 |
|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 日本-男性 (08.08) | 4.1 | 8.8 | 5.2 | 3.1 | 2.9 | 4.2 | 2.5 |
| 日本-男性 (09.03) | 5.1 | 11.1 | 6.0 | 4.2 | 3.7 | 5.0 | 3.0 |
| 増減 (ポイント) | 1.0 | 2.3 | 0.8 | 1.1 | 0.8 | 0.8 | 0.5 |
| 日本-女性 (08.08) | 4.0 | 6.9 | 6.2 | 3.9 | 2.6 | 2.7 | 1.3 |
| 日本-女性 (09.03) | 5.2 | 11.6 | 6.1 | 5.0 | 3.9 | 3.4 | 1.9 |
| 増減 (ポイント) | 1.2 | 4.7 | -0.1 | 1.1 | 1.3 | 0.7 | 0.6 |

付表－３ 最近の経済危機前後における年齢階層別失業率の変化（韓国）

単位：％

| | 総数 | 15～19 | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 | 60～64 | 65～69 |
|------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 韓国-男性 (08.08) | 3.6 | 10.4 | 12.4 | 7.1 | 3.9 | 3.3 | 2.5 | 2.1 | 2.8 | 2.6 | 1.6 | 1.1 |
| 韓国-男性 (09-03) | 4.5 | 18.2 | 14.1 | 10.4 | 4.7 | 3.9 | 3.4 | 3.5 | 2.9 | 3 | 2.8 | 0.9 |
| 増減 (ポイント) | 0.9 | 7.8 | 1.7 | 3.3 | 0.8 | 0.6 | 0.9 | 1.4 | 0.1 | 0.4 | 1.2 | -0.2 |
| 韓国-女性 (08.08) | 2.5 | 7.1 | 7.8 | 4.3 | 2.8 | 2.1 | 2 | 1.8 | 0.8 | 1.4 | 0.2 | 0.3 |
| 韓国-女性 (09-03) | 3.1 | 7.8 | 8.3 | 5.3 | 3.8 | 3 | 2.3 | 1.9 | 1.8 | 1.5 | 1.6 | 0.5 |
| 増減 (ポイント) | 0.6 | 0.7 | 0.5 | 1 | 1 | 0.9 | 0.3 | 0.1 | 1 | 0.1 | 1.4 | 0.2 |

付表－４ 25～34歳人口のうち、親と同居している未婚者数と割合の推移（日本）



付表－5 35～44歳人口のうち、親と同居している未婚者数と割合の推移（日本）

