

# 基礎研 レポート

## 雇用の不安定化が続く日韓 —非正規職の問題をどう解決すればいいだろうか—

生活研究部 准主任研究員 金 明中  
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

日韓両国ともに、非正規労働者の増加が長期のトレンドとして観察できる。日本では97年に派遣労働の自由化を盛りこんだ規制緩和推進計画が閣議決定され、99年には派遣が原則自由化された。その結果、非正規労働者の増加に拍車がかかり、雇用形態の多様化がさらに進んでいる。一方、韓国では97年のIMF経済危機以降、非正規労働者が増加することになった。日韓両国で雇用の不安定化が続いている。

韓国政府は非正規労働者の増加が急速にすすむなかで、2007年から「非正規職保護法」を施行した。法律の目的は「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的な差別を是正する」ためであり、非正規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。

一方、日本では、2013年4月に改正労働契約法が施行されることにより、今年の4月から、契約社員やパート・アルバイト、そして派遣社員のような有期契約労働者を対象に、「無期転換ルール」がスタートする。改正労働契約法が施行されると、多くの労働者が無期雇用に転換できる権利を手になることになる。問題はないだろうか。

本稿では日韓における非正規労働者の現状や両国政府の対策について述べたい。まず、統一されていない日本と韓国における非正規労働者の定義を両国で実施されているいくつかの調査に基づいて比較・分析する。そして、非正規労働者に対する両国の対策を考察する。特に、日本に先立って無期転換ルールを施行した韓国における非正規職保護法の施行前後の問題点を分析することにより日本が今後推進していくべき無期転換ルールの在り方について述べたい。

### 2—日韓における非正規労働者の定義<sup>1</sup>

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。しかしながら、それぞれ

<sup>1</sup> 金 明中 (2016) 「[日韓比較 \(15\) : 非正規雇用-その5 韓国は多く、日本は少ない? 非正規雇用の定義に見る、数字のワナ](#)」ニッセイ基礎研究所、基礎研レター 2016年7月19日から引用。

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。また、非正規労働者に対する明確な定義はないのが現状である。但し、日本と韓国では非正規労働者の実態を把握するためにいくつかの調査で非正規労働者を定義している。両国において非正規労働者の定義はどのように異なるだろうか。

## (1) 日本における非正規労働者の定義

まず、日本の労働力調査では、非正規労働者を「労働契約期間、（以下、従業上の地位）」と「勤め先での呼称、（以下、雇用形態）」により区分している。従業上の地位による分類では雇用者のうち、1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者である「臨時雇」と日々又は1か月未満の契約で雇われている者である「日雇」が非正規職として扱われている。一方、雇用形態による分類では、会社、団体等の役員を除く雇用者について勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分しており、このうち「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」として表章している。

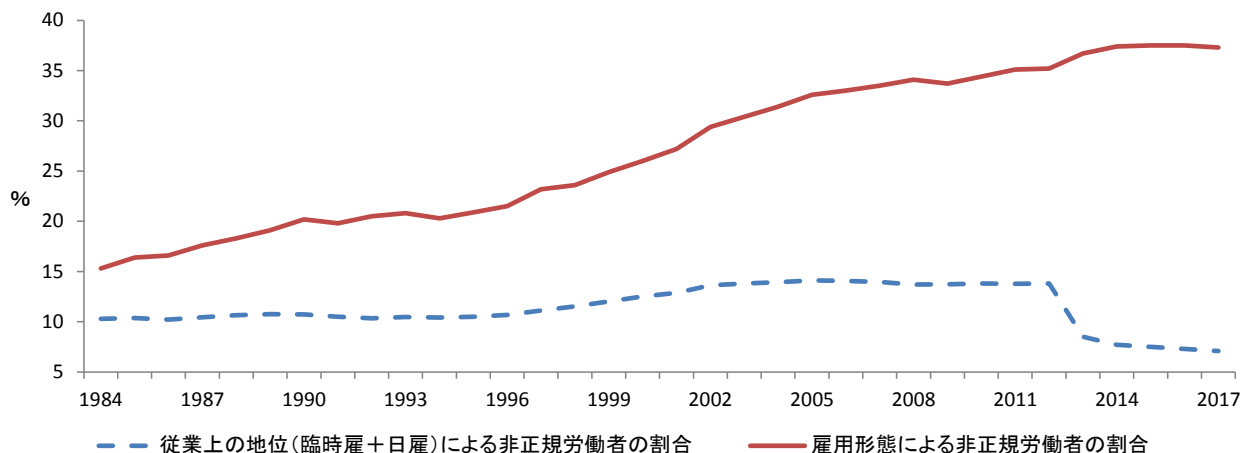
しかしながら、2つの定義による非正規労働者の割合は大きな差を見せている。2017年現在従業上の地位による非正規労働者の割合は7.1%で、雇用形態による非正規労働者の割合37.3%を大きく下回っている。従業上の地位による非正規労働者の割合は2013年から大きく低下(2012年13.8%→2013年8.5%)しているが、その理由としては2013年1月から労働力調査の調査事項等が変更されたことが挙げられる。つまり、労働力調査では「従業上の地位」について「常雇（無期の契約）」と「常雇（有期の契約）」の区分を新たに設けており、今までは「臨時雇」と回答していた者（同じ勤務先で1年以上働いていた臨時雇）が、新たな調査票では「常雇（有期の契約）」に回答したことにより、「臨時雇」の数は減り、「常雇」の数は増えることになったと考えられる。従事上の地位による非正規労働者の割合は80年代から90年代半ばまでには大きな変化がなかったものの、その後14%弱まで上昇した。そして、2013年以降その割合は低下傾向にある。

一方、雇用形態による非正規労働者の割合は80年代から上昇し始め、現在までも上昇傾向にある。神林（2013）は、このように非正規労働者の増加の時系列的趨勢が異なる点に注目し、「非正規労働者の定義の違いは、単なる統計的計測の問題や講学上の文などではなく、労働市場において非正規労働者が担う役割と密接にかかわる重要な論点だと考える必要がある。」と主張している。

大沢・金（2010）は、一般的に「正規雇用労働者」ではないすべての労働者が非正規労働者としてとらえていると説明している。つまり、正規雇用労働者とは、特定の企業に、①フルタイムで、②正社員または正規雇用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労働者がふくまれる。

図表2は、日本における調査別非正規労働者の定義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 1 日本の労働力調査における二つの定義による非正規労働者の推移



資料) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より筆者作成。

図表 2 日本における調査別非正規労働者の概要と割合

調査名	労働時間		勤め先での呼称			労働契約期間、従業上の地位
	労働力調査	雇用の構造に関する実態調査(パートタイム雇用者総合実態調査)	労働力調査(詳細集計)	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(詳細集計)
非正規労働者の定義	1週間の労働時間が35時間未満の雇用者	※正社員以外の雇用者:パート+その他の雇用者 ・パート:正社員以外の雇用者でパートタイム、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い雇用者 ・その他:正社員やパート以外の雇用者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い雇用者)	※勤め先での呼称、雇用形態により区分パート、アルバイト、雇用者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他が非正規雇用者に含まれる	※正社員:雇用されている雇用者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた雇用者。 ※正社員以外の雇用者:出向社員、契約社員(専門職)、嘱託社員(再雇用者)、「パートタイム雇用者、臨時雇用者、派遣雇用者(受け入れ)、その他を合わせた雇用者。	※非正規の職員・従業員:一般職員又は正社員などと呼ばれている正規の職員・従業員以外の者	※労働契約期間、従業上の地位により区分、臨時雇と日雇が非正規雇用者に含まれる
非正規労働者の割合	26.9%(2009年)	37.2%(2016年)	37.3%(2017年)	正社員以外の雇用者の割合39.8%(2014)	38.2%(2012年)	7.1%(2017年)

## (2) 韓国における非正規労働者の定義

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<sup>2</sup>は 2002 年 7

<sup>2</sup> 日本の政労使委員会にあたる。

月「非正規特委<sup>3</sup>」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3)。

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。

図表3 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	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、日雇い労働者	従属性が強い

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<sup>4</sup>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、政府統計で非正規労働者

<sup>3</sup> 非正規職勤労者対策特別委員会の略称。

<sup>4</sup> 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と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。

働者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雇用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勤務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4の正規臨時職と正規日雇職）を非正規労働者として分類している。

図表4 正規臨時職と正規日雇職を非正規労働者とした分類した推計

単位: 万人、%

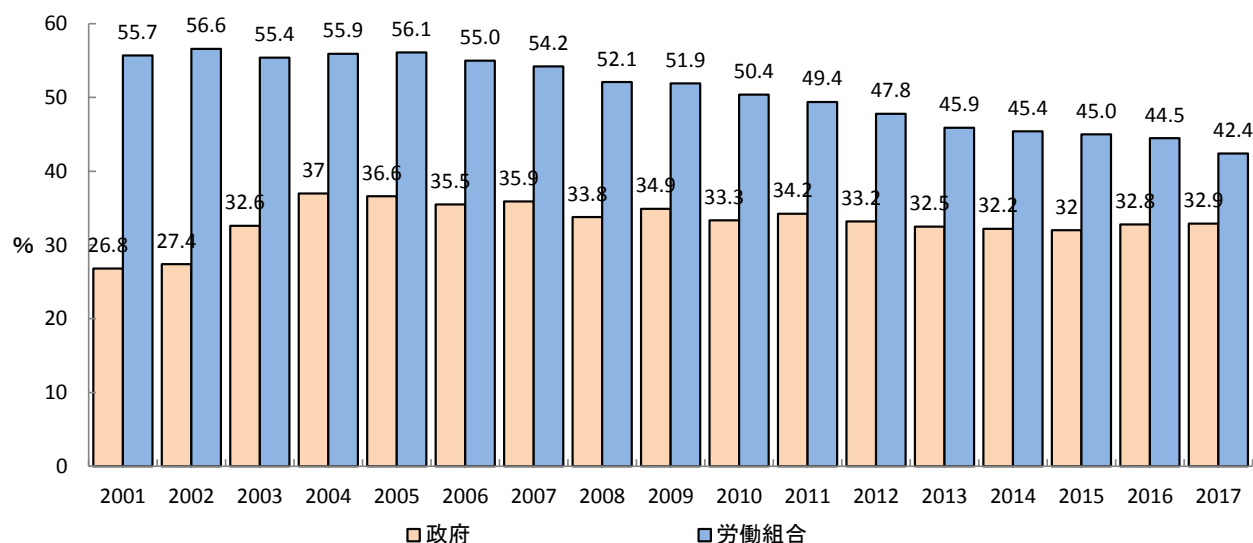
	2002.08	2003.08	2004.08	2005.08	2006.08	2007.08	2008.08
雇用者	1,403.2	1,414.9	1,458.4	1,496.7	1,535.1	1,588.3	1,610.3
正規雇用労働者	1,019.1	954.3	919.0	948.5	989.4	1,018.0	1,065.8
①正規常用職	605.0	618.4	608.8	641.3	663.9	693.1	749.8
②正規臨時職	341.7	310.0	284.4	280.3	292.6	293.6	280.6
③正規日雇職	72.4	25.9	25.8	26.9	32.9	31.3	35.4
非正規雇用労働者	384	461	539	548	546	570	545
政府基準非正規雇用労働者の割合 ＝(非正規職)/雇用者	27.4	32.6	37.0	36.6	35.5	35.9	33.8
②+③を非正規職に含めた時の非正規雇用労働者の割合	56.9	56.3	58.3	57.2	56.8	56.4	53.4
労働界基準非正規雇用労働者の割合	56.6	55.4	55.9	56.1	55.0	54.2	52.1

資料) イビョンヒ(2008)「非正規職保護法施行1年の雇用効果」

図表5は、韓国の非正規労働者数と推移を2001年から2017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、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。2017年8月時点でみると、政府側は非正規労働者の割合を32.9%としているのに対して、労働組合側は42.4%としており、両者の差は段々縮まっているものの、まだ9.5ポイントの差が生じている。



図表5 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) 韓国統計庁「経済活動人口調査」各年、金ユソン(2017)「韓国の非正規雇用の規模とその実態 2017年8月」より作成

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6を参考すると2017年8月における長期臨時労働者数は341.4万人に達しており、労働組合の推計からこの部分だけ正規雇用労働者に入れて再計算すると、非正規労働者の割合は42.4%から25.2%に約17.2ポイントも減少し、政府推計よりも低くなる。つまり、長期臨時労働者をどのように分けるかにより、非正規労働者の規模に差が発生する。

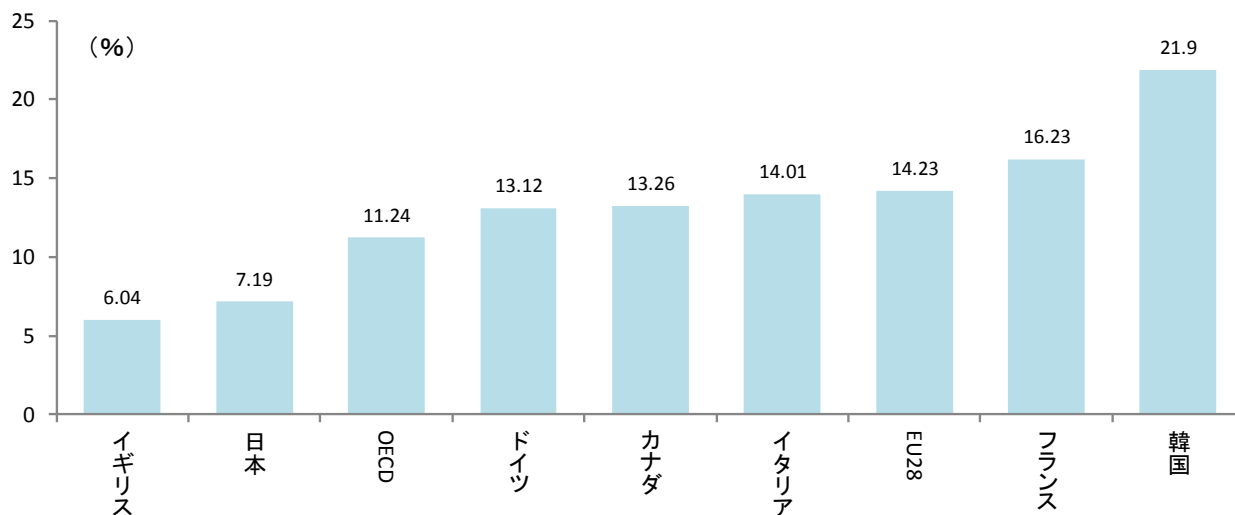
図表6 長期臨時労働者を非正規労働者として規定した推計結果(韓国、2017年8月)

	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)	13,426	5,029	1,428	19,883	67.5	25.3	7.2	100	
正規職 (2=1-3)	11,456			11,456	57.6			57.6	
<b>非正規職 (3=①+---+⑧, 重複除外)</b>	<b>1,970</b>	<b>5,029</b>	<b>1,428</b>	<b>8,427</b>	<b>9.9</b>	<b>25.3</b>	<b>7.2</b>	<b>42.4</b>	
雇用契約	臨時労働(①+②)	1,578	5,029	1,428	8,035	7.9	25.3	7.2	40.4
	①長期臨時労働		3,414	1,113	4,527		17.2	5.6	22.8
	②限時労働 (期間制労働)	1,578	1,616	315	3,509	7.9	8.1	1.6	17.6
労働時間	③パートタイマー	335	1,762	562	2,659	1.7	8.9	2.8	13.4
労働提供方法	④呼出し労働			792	792			4	4
	⑤特殊雇用	14	460	19	493	0.1	2.3	0.1	2.5
	⑥派遣労働	108	63	15	186	0.5	0.3	0.1	0.9
	⑦用役労働	408	185	95	688	2.1	0.9	0.5	3.5
	⑧在宅労働	6	8	16	30	0	0	0.1	0.2

資料) 金ユソン(2017)「韓国の非正規雇用の規模とその実態 2017年8月」

非正規労働者の概念に対しては国際的に統一された基準はないものの、OECD は国家間の比較のために通常、雇用の限時性を基準とした「Temporary workers」を把握・比較している。韓国統計庁は、期間制労働者、派遣労働者、日雇い労働者、短期期待労働者が「Temporary workers」に該当すると判断し、毎年8月に関連データをOECDに提出している。図表7はOECD主要国のTemporary Workersの割合の推移を見たものであり、2014年時点における韓国のTemporary Workersの割合は21.6%でOECD諸国の中でも高い水準であった。一方、日本の場合は2005年以降継続的に減少している傾向である。

図表7 OECD主要国のTemporary Workersの割合



資料) OECD Data Temporary employment

### 3—非正規職保護法の施行背景と施行後の変化

#### (1)韓国政府が非正規職保護法を施行

韓国における非正規労働者の増加は、IMF 経済危機に端を発する。韓国政府は IMF から融資を受ける条件として、企業、金融、公共部門、労働市場という4部門における構造改革を受け入れざるをえなかった。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の労働市場の柔軟化政策の導入が求められた。

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。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年後に延期された。

政労使の合意をえるために、韓国政府は、1998年に労働組合と経営者代表、そして政府代表が参加する協議機構「労使政委員会」を設け、「経済危機克服のための社会協約」を発表し、整理解雇制の早期実施や派遣労働を合法化することなどの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物別れにおわった。

このように韓国では、整理解雇制の施行が延期され、「経済危機克服のための社会協約」が締結されない中で、IMF 経済危機は企業の雇用調整を加速させ、労働者に占める非正規労働者の割合が増加する。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り、それが企業のリ

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といわれている。

非正規労働者の増加が急速にすすむなかで、韓国政府は、『期間制および短時間労働者保護等に関する法律（以下「期間制・短時間労働者法」）』、『改正派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「派遣法」）』、『改正労働委員会法』などのいわゆる「非正規職保護法」を施行することで非正規職の正規職化をすすめ、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緩和しようとしたところみえる。法律の目的は「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」ためであり、非正規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。

韓国政府が、「非正規職保護法」を施行するための準備作業をし始めたのは2004年ごろからである。しかしながら、労働界は、この法律が施行されると、派遣労働が増加するだけで、差別解消の問題は解決されないという理由などを挙げて法律の成立に強く反対した。その結果、改正法案は国会に上程されたまま2年という年月が過ぎることになり、非正規職保護法に対して与野党が合意に至ったのは、盧武鉉(ノ・ムヒョン)政権の4年目である2006年になってからである。つまり、非正規職保護法は2006年11月30日に国会の本会議を通過し、2007年7月に施行されることになった。

直接雇用義務化の期間は、与野党の合意の末、当初の3年から2年に短縮された。また、施行初期における適用対象としては、常時300人以上の従業員を使用する事業場や公的機関のみが含まれた。その後、適用対象は段階的に拡大され、2008年7月1日からは常時100人以上～300人未満の労働者を使用する企業が、2009年7月1日からは常時5人以上の労働者を使用するすべての事業や事業場が適用対象に入るようになった。但し、「同居の親族のみを使用する事業又は事業場と家事使用人<sup>5</sup>」は適用対象から除外される。

## (2)非正規職保護法の施行以降の変化

では、非正規職保護法の施行により状況はどのように変わっただろうか。まず、雇用者に占める非正規労働者の割合の変化からみて見よう。2004年8月に37.0%であった非正規労働者の割合は、非正規職保護法の施行直後である2007年8月には35.8%まで減少した。しかしながら、2004年8月以降非正規労働者の割合は減少傾向にあったので、非正規職保護法の施行により非正規労働者の割合が減少したとは断言できない。非正規労働者の割合は2007年8月以降も減少し続け2015年3月には31.9%で、本格的に調査を始めた2004年以降最も低い水準となった。しかしながら、その後は再び増加し、2017年8月には32.9%で、2012年8月の33.2%以降5年ぶりに高い水準になった(図表8)。

非正規職保護法の施行前後の非正規労働者の割合の変化を男女別に見ると、男性は2006年8月と2017年8月の間に4.0ポイント非正規労働者の割合が減少していることに比べて、女性は1.4ポイントしか減少しておらず、この期間の非正規労働者の割合は主に男性を中心として減少していることがうかがえる。

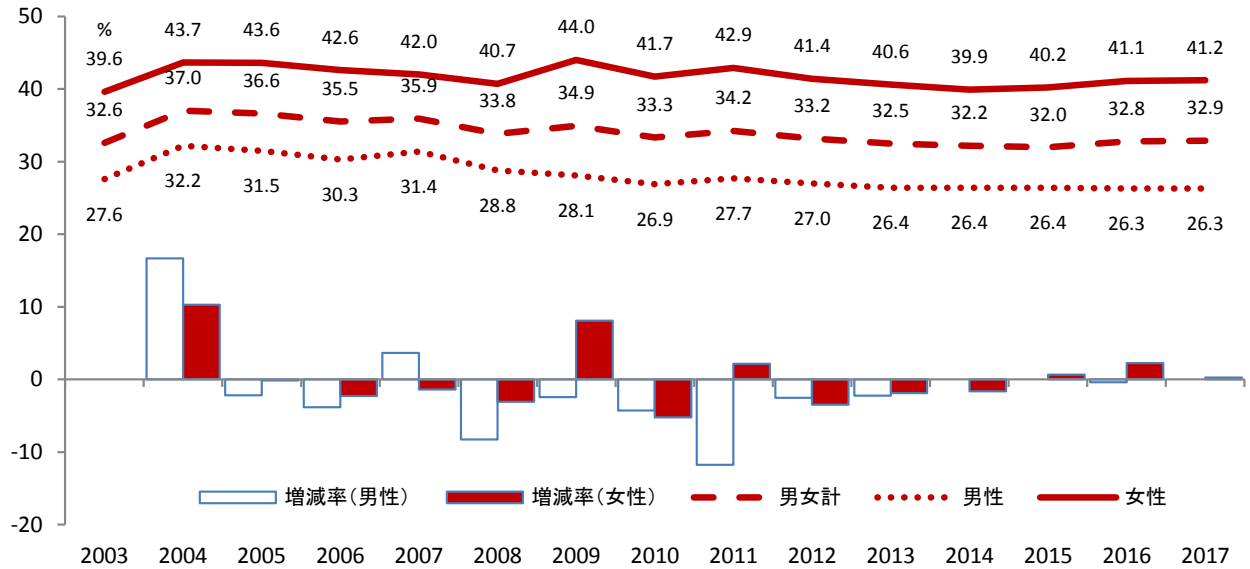
また、同期間における年齢階層別の非正規労働者の割合の変化を見ると、30～39歳が9.1ポイント減少し、減少幅が最も大きく、その次は50～59歳(8.2ポイント減少)、40～49歳(7.9ポイント減

<sup>5</sup> 家政婦、お手伝いなど、家事一般に従事する労働者。



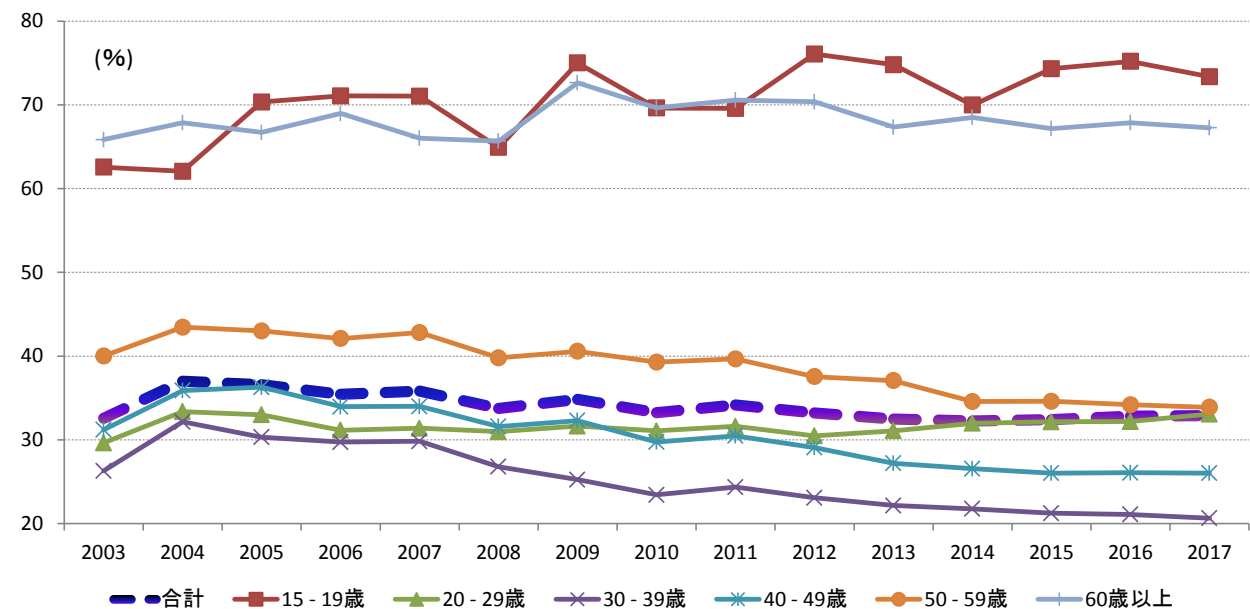
少)、60歳以上(1.7ポイント減少)の順であった。一方、15～19歳と20～29歳の場合は同期間にそれぞれ2.3%と1.9%、非正規労働者の割合が増加した。最近の韓国における若者の就職難が影響を与えた可能性が高い(図表9)。

図表8 韓国における非正規労働者の割合の動向



資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度より筆者作成

図表9 韓国における年齢階層別の非正規労働者の割合の動向



資料) 統計庁「経済活動人口調査」各年度より筆者作成

非正規職保護法の施行は非正規労働者の割合に影響を与えただろうか? 図表10と図表11は、男女別に、そして年齢階層別に平均値の差の検定をした結果である。まず、男女別の検定結果を見ると、

Levene(ルビーン)検定の結果、2つの母集団の分散が等しいことが分かる。そこで、その結果に基づいて平均の差の検定をしたところ、男女合計と男性の方で制度施行前後の非正規労働者の割合に差があり、統計的に有意である結果となった。

一方、年齢階層別の分析の結果からは、30～39歳、40～49歳、15～19歳の方で、制度施行前後の非正規労働者の割合に差があり、統計的に有意であった(50～59歳と20～29歳はLevene(ルビーン)検定の結果、等分散性がなかったため、等分散を仮定しない結果を示している)。

図表 10 平均値の差の検定 (性別)

	等分散性のための Levene の検定		2 つの母平均の差の検定						
	F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の 差	差の 標準誤差	差の 95% 信頼区間	
								下限	上限
男女合計	1.051	0.324	2.419	13	0.0309**	1.9977	0.8259	0.2135	3.7819
男性	0.258	0.620	3.032	13	0.0096***	2.9727	0.9805	0.8545	5.0910
女性	1.051	0.324	1.161	13	0.267	0.9477	0.8163	-0.8158	2.7112

図表 11 平均値の差の検定 (年齢階層別)

	等分散性のための Levene の検定		2 つの母平均の差の検定						
	F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の 差	差の 標準誤差	差の 95% 信頼区間	
								下限	上限
合計	1.051	0.324	2.419	13	0.0309**	1.9977	0.8259	0.2135	3.7819
15～19歳	2.442	0.142	-2.550	13	0.0242**	-5.6727	2.2245	-10.4785	-0.8670
20～29歳	等分散を仮定しない		0.183	3.367	0.8654	0.1659	0.9077	-2.5526	2.8844
30～39歳	0.255	0.622	3.787	13	0.0023***	6.0250	1.5910	2.5878	9.4622
40～49歳	0.711	0.414	3.348	13	0.0052***	5.3409	1.5954	1.8943	8.7875
50～59歳	等分散を仮定しない		3.774	11.035	0.0031***	4.4795	1.1870	1.8680	7.0911
60歳以上	1.039	0.327	-0.970	13	0.3500	-1.1227	1.1580	-3.6243	1.3789

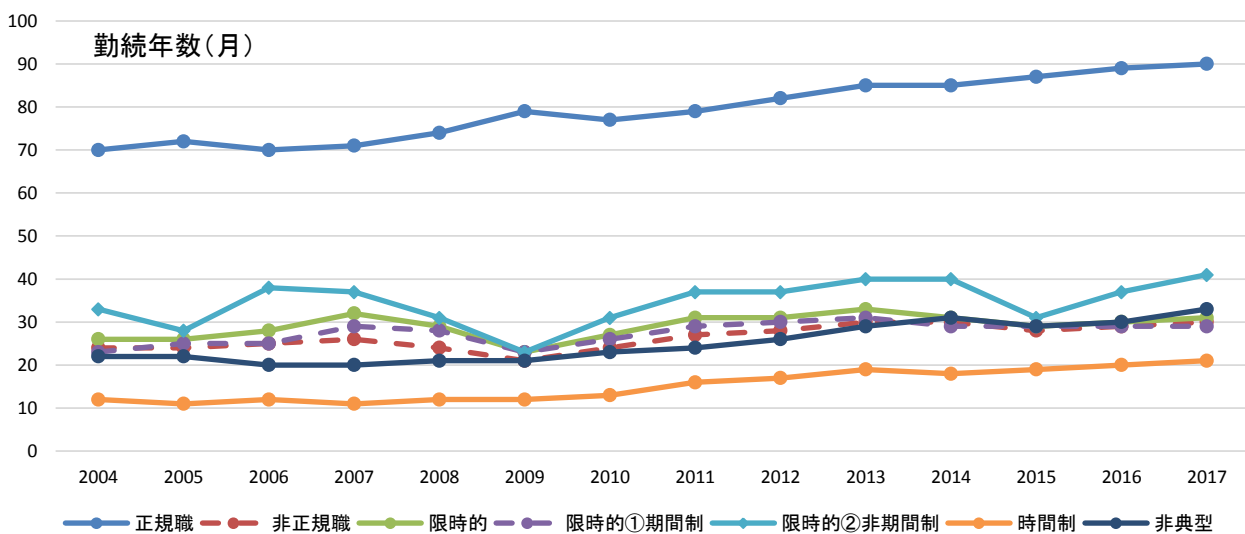
図表 12 は、雇用形態別勤続年数の推移を示しており、正規労働者の勤続年数が 2006 年の 70 カ月から 2017 年には 90 カ月まで増加していることが分かる。一方、非正規労働者の勤続年数も同期間に 24 カ月から 30 カ月に増加した。「期間制・短時間労働者法」の施行により、同じ職場で 2 年以上働くと、無期契約労働者として見なされるのに、なぜ非正規労働者の勤続年数が増加しているだろうか？その理由として考えられるのが「期間制・短時間労働者法」の例外条項の存在である。つまり、「期間制・短時間労働者法」の第 4 条では、使用者は 2 年を越えない範囲で期間制労働者<sup>6</sup>を使用することができるものと定めているものの、次の項目に該当する場合には 2 年を超えて期間制労働者を使用することができるようにしている<sup>7</sup>。

<sup>6</sup> 期間制労働者とは、期間の定めがある労働契約を締結した労働者として定義される。

<sup>7</sup> 韓国では、非正規雇用労働者を大きく「限時的労働者」、「時間制労働者」、「非典型労働者」の 3 つに分類している。「限時

- ・事業の完了あるいは特定業務の完成に必要な期間を定めた場合。
- ・休職・派遣などにより欠員が発生し、当該年に労働者が復帰するまで代わってその業務を担当する必要がある場合。
- ・労働者が学業、職業訓練などを履修しており、その履修に必要な期間を定めた場合。
- ・「高齢者雇用促進法」第2条1号による高齢者と労働契約を締結した場合。
- ・専門的知識・技術の活用が必要な場合と政府の福祉政策・失業対策などによる仕事を提供する場合で大統領令により定めた場合。
- ・その他に合理的な理由がある場合で大統領令により定めた場合。

図表 12 雇用形態別勤続年数の推移



出所) 統計庁ホームページ「経済活動人口調査」より筆者作成。

的労働者」とは、雇用期間が限定されている非正規職で、その中でも労働契約期間を定めている「期間制労働者」と労働契約期間を定めていないものの、契約を繰り返して継続的に働ける（一定の契約期間があつてその更新を繰り返す）あるいは非自発的な理由により継続勤務が期待できない「非期間制労働者」に区分している。また、「時間制労働者」とは、労働時間を基準に分類した非正規職で、労働時間が短い労働者がこの基準が適用される（日本のパート・アルバイト）。最後に「非典型労働者」とは労働の供給方式を基準に分類した非正規職で、派遣労働者、用役労働者、特殊職労働者、日雇労働者、家庭内労働者に分けられる」金明中（2015）「[日韓比較（6）：非正規雇用-その2 非正規雇用労働者の内訳—短時間労働者の待遇のあり方や子育てをしている女性の働き方の改善を進めるべき！—](#)」ニッセイ基礎研究所、研究員の眼、2015年8月11日から引用。

図表 12 を見ると、限時的労働者の中で、期間制労働者（限時的①期間制）より、非期間制労働者（限時的②非期間制）の勤続年数が長く、変動が大きいことが確認できる。例えば、2017 年時点における非期間制労働者（限時的②非期間制）の勤続年数は 41 ヶ月で期間制労働者（限時的①期間制）の 29 ヶ月より 12 ヶ月も長い。また、期間制労働者（限時的①期間制）の勤続年数は景気変動の影響を受けず小幅に増加していることに比べて、非期間制労働者（限時的②非期間制）の勤続年数は変動幅が大きい。例えば、リーマン・ショックの直後である 2009 年の勤続年数は 23 ヶ月まで低下している。ここで、「非期間制労働者」とは、契約を繰り返して継続的に働けるあるいは非自発的な理由により継続勤務が期待できない労働者である。つまり、上記例外条項に該当する労働者の多くが非期間制労働者（限時的②非期間制）に含まれている可能性が高く、企業としては 2 年を超えても無期契約をする必要がない、彼らを優先的に雇用したのが非正規労働者の勤続年数を高めたと考えられる

### (3)雇用形態別労働移動パネル調査の主要結果（1～8 次）

雇用労働部は 2013 年に 2007 年 7 月 1 日から施行された「期間制・短時間労働者法」の効果を評価することを目的に「雇用形態別労働移動パネル調査の主要結果（1～8 次）」を発表した。この調査は、期間制労働者 2 万人を標本抽出して、1 次調査（2010 年 4 月）から 8 次調査（2012 年 4 月）までの 2 年間にわたる労働移動、労働条件、満足度などの変化を調べたものである。

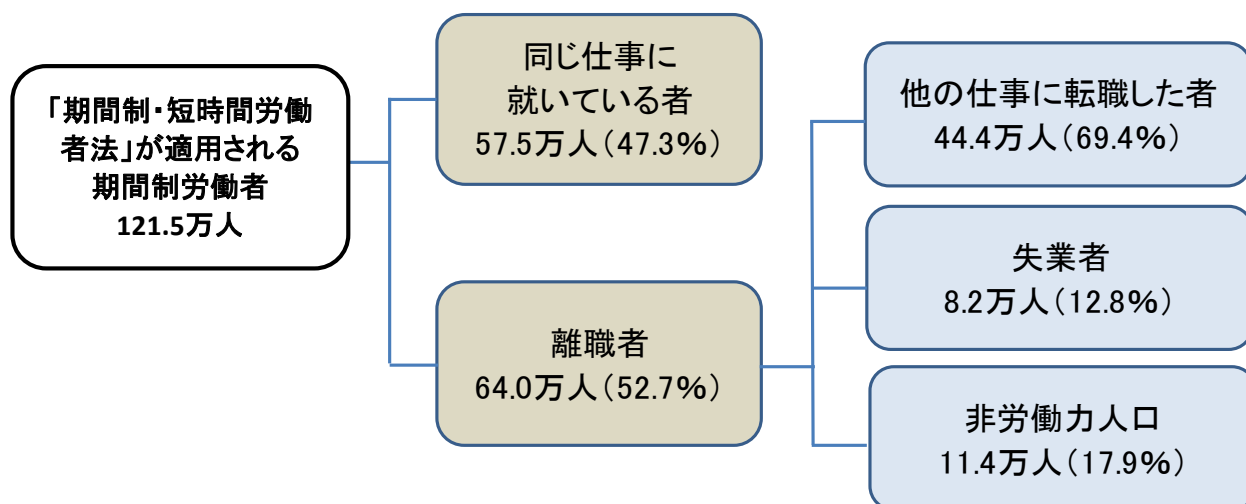
雇用労働部が発表した報告書によると、「期間制・短時間労働者法」が適用される期間制労働者 121.5 万人<sup>8</sup>のうち、57.5 万人（47.3%）が同じ仕事に就いており、64 万人（52.7%）が離職していることが明らかになった。離職者 64 万人の内訳を見ると、他の仕事に転職した者が 44.4 万人（69.4%）で最も多く、失業者と非労働力人口はそれぞれ 8.2 万人（12.8%）と 11.4 万人（17.9%）であった。

離職者を離職理由別にみると、自発的離職者が 39.2 万人（61.3%）で、非自発的離職者 24.8 万人（38.7%）を上回った。「期間制・短時間労働者法」が適用される期間制労働者 121.5 万人のうち、同じ職場で正規職に転換された者は 7.1 万人、転職して正規職になった者は 6.8 万人で、合計で 13.9 万人（期間制労働者の 11.4%）が正規職に転換されていた。さらに、同じ職場で期間制労働者として 2 年以上勤務し、「期間制・短時間労働者法」により無期契約労働者とみなされる者 42.4 万人を合わせると、「期間制・短時間労働者法」により雇用が保護される労働者は、56.3 万人で、これは期間制労働者の 46.4%に該当する数値である。

正規職に転換された期間制労働者の割合を企業規模別にみると、従業員数 100 人以上の企業（以下、100 人以上の企業）が 20.2%で、従業員数 100 人未満企業（以下、100 人未満の企業）の 10.1%より 2 倍も高いという結果となった。一方、無期契約労働者とみなされる者の割合は、100 人未満の企業が 75.0%で 100 人以上の企業の 69.6%を上回った。

<sup>8</sup> 2010 年 4 月から 2012 年 4 月まで同一事業所や企業で継続的に勤務した期間制労働者。

図表 13 期間制労働者の労働移動 (2010年4月→2012年4月)



出所)「雇用形態別労働移動パネル調査の主要結果 (1~8次)」から筆者作成。

#### (4) 非正規職保護法の問題点

では、非正規職保護法の施行以降、問題点はなかっただろうか。キム・ユソン (2008) は、正規雇用は増えているものの、「呼び出し労働」や「派遣・役務」などの間接雇用も同時に増加していると非正規職保護法の問題点を指摘している。

また、2年にならないうちに、雇用契約が解除される「雇い止め」も頻繁に発生した。『期間制および時間労働者保護等に関する法律 (非正規職保護法)』の第4条第2項では、期間制労働者の場合、最長2年まで雇用することができ、2年を超えて雇用する期間制労働者は期間の定めのない労働契約を締結する労働者として見なしている。しかしながら、この内容は、2年以内ならいつでも解雇できることとしても解釈することができる。実際に多くの労働者が雇用契約を結んでから1年9~10ヶ月の時点で雇用契約を打ち切られた。このようなトラブルの発生は、非正規職保護法が雇用労働部内で設計されていたころから、専門家の中で予想されたことである。

韓国における「非正規職保護法」の施行が、非正規労働者の割合の減少や無期労働契約の増加に多少の良い影響を与えていると言えるものの、その効果は韓国政府が期待したほど大きくはなかった。つまり、2年を迎える時点で有期契約者の雇止めが発生し、彼らが担当していた仕事が外注化されるケースが頻発した。その代表的な例が2007年6月に起きた「イーランド争議」である。韓国の量販店「ホームエバー」を運営していたイーランド・リテール社は、「非正規職保護法」が施行される目前に2年以上働いている有期契約労働者1,100人のうち、521人の正規職転換を発表したものの、契約が満了される350人に対しては再契約をしないことを通知し、彼らが担当していたレジ部門などを外注化することを決めた。会社の駆け込み的な雇い止めに反対してアジュンマ (おばさん) を中心とした組合員たちは座り込みストライキに突入した。その後、ストライキは510日も続けられ、ようやく2008年11月13日に終結を迎えることになった。「イーランド争議」は、流通大手のサムソンテスコ・ホームプラスがホームエバー事業を買収してから組合員との交渉が進み、16ヶ月以上の非正規労働者



の自動的な無期雇用化、ストライキ途中で解雇された一部組合員の復職などの成果は得られたものの、「非正規職保護法」の施行に対応するための企業の雇止めが社会的な問題として浮上した。

「イーランド争議」は、マスコミや国民から注目されたこともあり、最悪の結果には至らなかったものの、韓国社会には不当に雇用契約が打ち切られても、劣悪な労働条件が提供されても、非正規ということだけで大きな差別を受けても何の抵抗もできない弱者がたくさん存在しており、この問題は「非正規職保護法」が施行されてから10年が経った今でも解決されていない。また、「非正規職保護法」の施行により雇用期間が無期に転換された者の中でも、処遇水準が改善されず、給料や福利厚生において正規職との格差が広がっている者も少なくない。それは、韓国社会における格差の拡大につながっている。

「非正規職保護法」は、2年を超える契約労働者は、期限の定めのない無期雇用契約に転換し、直接雇用することを経営側に義務付けることや賃金や労働条件などにおける不合理な差別を禁止すること、そして差別を受けた非正規職員は、労働委員会に是正命令を求めることができることなどの内容を含めている。

しかしながら、非正規労働者に対する処遇の改善はそれほど進んでいないと言えるだろう。現在の「非正規職保護法」により差別是正が申し込めるのは、差別を受けた当事者のみであり、その差別が同一または類似する業務を担当している正社員と比べて、不合理な差別を受けた場合にのみ申し込むことが可能である。また、契約解除の脅威を押し切つてまで、差別是正を請求する労働者はそれほど多くないのが現実である。

図表14は、差別是正手続き制度の利用状況を示しており、「非正規職保護法」が施行された次の年である2008年には利用件数が1,948件まで増加したものの、その後は大きく減少し、2012年には78件に過ぎなかった。韓国における非正規労働者の高い割合を考えると、差別是正手続き制度の利用件数はかなり少ない水準であると言わざるを得ない。なぜ、差別是正手続き制度の利用件数は少ないのだろうか。雇用労働部は非正規労働者が個別的に差別是正を申し込んだ場合、不利益を受けることを考慮し、労働組合が組合員の代わりに差別是正を申し込める方法を導入すると発表したものの、いまだに実施されていない。また、差別是正を申し込んでも比較対象になる正規職の同一または類似する業務の範囲が狭く、差別が認められないケースが多い。このような点が差別是正手続き制度の利用頻度を減らした理由ではないかと思う。

図表 14 差別是正手続き制度の利用状況

年度	合計	初審(地方労働委員会)							再審(地方労働委員会)						
		小計	認定	棄却	却下	取り下げ	調整	仲裁	小計	認定	棄却	却下	取り下げ	調整	仲裁
2012	78	65	5	6	10	27	17	0	13	2	7	4	0	0	0
2011	88	77	39	4	3	11	20	0	11	2	4	1	4	0	0
2010	152	131	12	19	53	26	19	2	21	12	7	2	-	-	-
2009	95	80	10	5	6	48	11	-	15	8	-	4	3	-	-
2008	1,948	1,897	23	557	74	768	475	-	51	18	20	7	4	2	-
2007	145	145	55	15	1	73	1	-	-	-	-	-	-	-	-

出所) 中央労働委員会 (2013) 『調整と審判』、2013年夏号

次は雇用形態別の賃金水準や福利厚生制度の適用率を見てみよう。まず、賃金水準を見ると、非正規職保護法が施行される以前の2006年の賃金水準（1ヶ月）は、正規職が198.5万、非正規職が127.3万ウォンから非正規職保護法が施行されてから10年目になる2017年8月にはそれぞれ284.3万ウォンと156.5万ウォンになり、両者の間の賃金格差は71.2万ウォンから127.8万ウォンに拡大していた。また、雇用形態別社会保険や複利厚生制度等の適用率もすべての項目で格差が広がっていることが分かる（図表15）。

図表 15 雇用形態別社会保険や複利厚生制度等の適用率の変化

単位：%

正規職	2007年3月			2017年8月			格差の 動向
	正規職	非正規職	正規職と 非正規職の殊 遇水準の格差 (ポイント)	正規職	非正規職	正規職と 非正規職の殊 遇水準の格差 (ポイント)	
賃金(単位:万ウォン)	198.5	127.3	71.2	284.3	156.5	127.8	拡大
国民年金	76.0	39.3	36.7	85.0	36.5	48.5	拡大
健康保険	76.6	41.8	34.8	88.4	45.3	43.1	拡大
雇用保険	65.4	38.8	26.6	85.9	44.1	41.8	拡大
退職金	68.9	33.7	35.2	87.8	41.5	46.3	拡大
ボーナス	69.5	31.4	38.1	86.2	39.1	47.1	拡大
時間外手当	54.3	24.3	30.0	59.2	24.2	35.0	拡大
有給休暇	59.9	27.3	32.6	75.7	31.7	44.0	拡大
教育・訓練経験あり	32.7	22.4	10.3	62.6	44.4	18.2	拡大

出所) 統計庁「経済活動人口調査」各年度から筆者作成。

#### 4—日本でも「無期転換ルール」がスタート

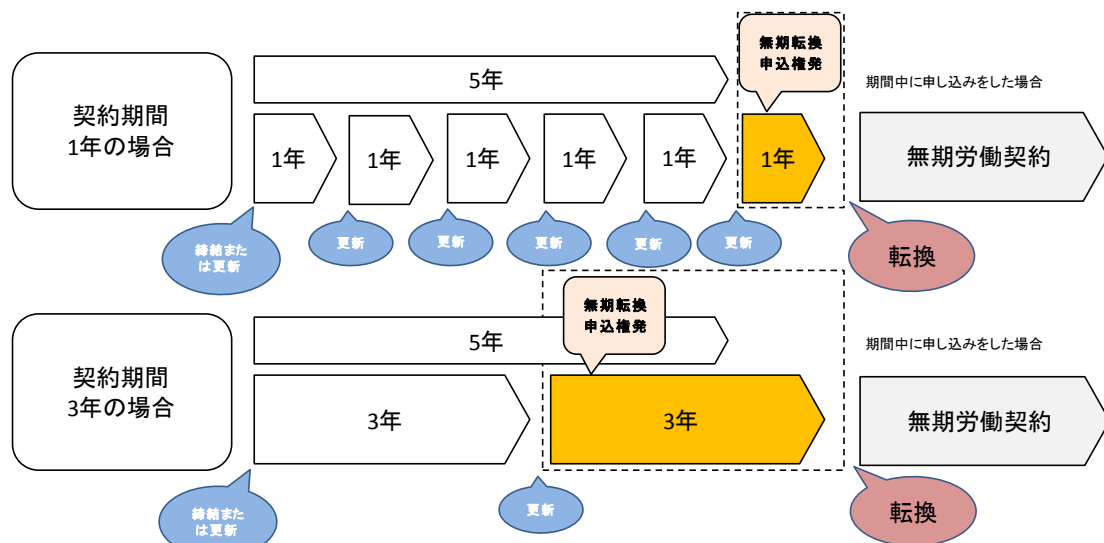
上述した通りに、日本でも2018年4月から「無期転換ルール」が適用される。日本における「無期転換ルール」は、2008年のリーマン・ショック後、有期の労働者が契約を打ち切られる「雇い止め」が社会問題化し、民主党政権下の2012年8月に成立、2013年4月に施行された。無期転換ルールとは、「有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、パートやアルバイトなど雇用期間が定められている有期契約労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール」である。労働契約法18条1項では、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換について次のように記述している。

##### ※労働契約法18条1項

「同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が

五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。」。無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に、パートタイマー、アルバイト、契約社員、準社員、メイト社員などと呼ばれている非正規職を中心とする有期契約労働者である。派遣社員の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が要求される。

図表 16 無期転換の発生



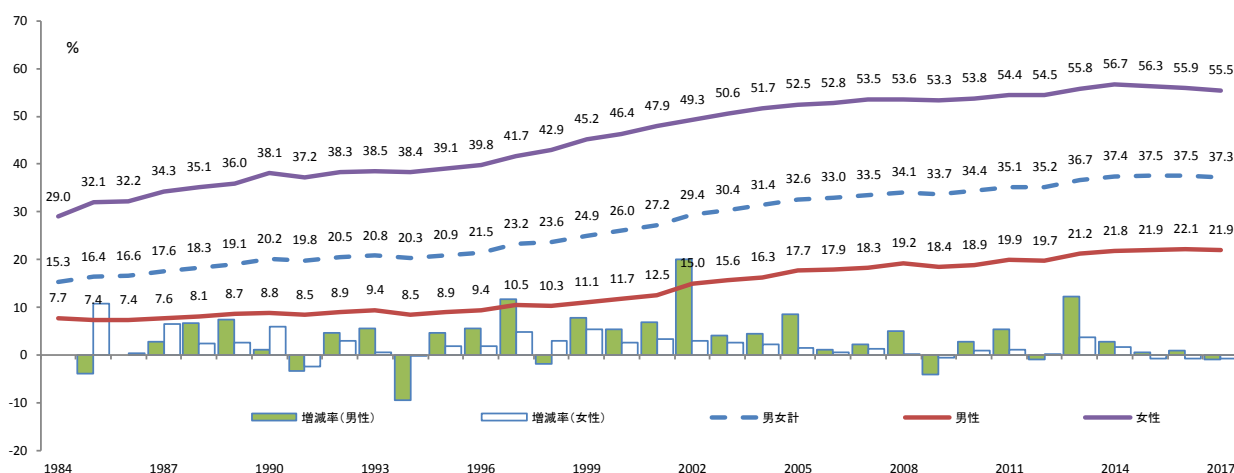
注) 2013年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象である。

出所) 厚生労働省「無期転換ルールホームページ」 <http://muki.mhlw.go.jp/>

日本における雇用者に占める非正規労働者の割合は 2017 年時点で 37.3% で上昇傾向である。男女別には女性が 55.5% で男性の 21.9% を大きく上回っているものの、最近は女性よりも早いスピードで男性労働者の非正規化が進んでいる。

一方、2018 年 1 月時点における有期契約労働者は 1677 万人（役員を除く雇用者の 30.3%）であった。これは、同時点の非正規労働者（2119 万人）の 79.1% に当たる規模である。

図表 17 日本における雇用者に占める非正規労働者の割合の推移



出所) 総務省統計局「労働力調査」から筆者作成

図表 18 雇用契約期間別雇用者数 (2018年1月)

	実数 (万人)			割合 (%)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
役員を除く雇用者	5,566	3,022	2,544	-	-	-
無期の契約	3,612	2,198	1,414	64.9	72.7	55.6
有期の契約	1,677	715	962	30.1	23.7	37.8
1か月未満	19	9	9	0.3	0.3	0.4
1か月以上3か月以下	108	39	69	1.9	1.3	2.7
3か月超6か月以下	165	58	107	3.0	1.9	4.2
6か月超1年以下	475	183	292	8.5	6.1	11.5
1年超3年以下	249	101	148	4.5	3.3	5.8
3年超5年以下	66	36	30	1.2	1.2	1.2
5年超	183	109	74	3.3	3.6	2.9
期間がわからない	412	180	232	7.4	6.0	9.1
雇用契約期間の定めがあるかわからない	249	101	149	4.5	3.3	5.9

注) 割合は、「無期の契約」、「有期の契約」及び「雇用契約期間の定めがあるかわからない」の合計に占める割合を示す。

出所) 総務省統計局「労働力調査」から筆者作成

戸田 (2017) は、「全国就業実態パネル調査 2017」を用いて、2013年4月以前より非正規として働いている労働者が、仮に2018年4月までに離職や正規転換がない場合、893万人 (非正規労働者のうちの46.7%) の非正規労働者が無期転換ルールを適用される可能性があると言いつつも、「無期転換の権利が発生しても、仕事内容が変わったり責任が重くなることを懸念して、無期転換を希望しない人も少なからずいる。また、5年を超えないように雇用契約を解除する企業も少なからず出てくる。」ので、実際の対象は上記の数値までは至らないと説明している。一方、戸田 (2017) の分析結果を総務省統計局の労働力調査に反映して、計算をしてみると多い場合、約990万人の非正規労働者が無期転換ルールが適用される可能性があると言いつつも、対象者の中には無期転換を希望しない人もいるので、実際に無期転換ルールが適用される労働者は上記の推計を下回ると考えられる。

日本政府が無期転換ルールを実施する趣旨は、有期雇用契約を繰り返して更新して労働者を長期にわたって雇用するという有期雇用契約の濫用を防ぐことと、それにより有期契約労働者の雇用を保障することである。契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生する。申し込みの方法は、特別な規定がなく、書面でも口頭でも有効である。但し、上述した韓国と異なり、自動的に無期契約に転換するわけではなく、労働者本人からの申し込みの必要があり、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約が始まる。

労働者にとって無期転換のメリットは何よりも雇用が保障されることであるだろう。一方、企業における無期転換のメリットは、会社の実務や事情等に精通する無期契約労働者を比較的容易に獲得できることと、長期的な人材活用戦略を立てやすくなることである。しかしながら、無期契約労働者になったとしても、給与や待遇水準がアップするという保障はない。基本的には給与や待遇は直前の有期労働契約における労働条件がそのまま引き継がれることになる。労働契約法第20条では、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と有期契約労働者と無期契約労働者の間に処遇水準に不合理な差異があってはならないと規定しているものの、正社員と無期契約労働者の間の差については言及していない。このまま放置しておくと、正社員と無期契約労働者の間の処遇水準の差が広がる可能性が高い。

では、韓国のように雇い止めは起きないだろうか。実は、日本においてもすでに雇い止めの問題があちこちで発生している。その一つの事例が、東京大学の「東大ルール」である。

東京大学は、2004年に法人化した際、有期雇用職員を最長5年で雇い止めにする、いわゆる「東大ルール」を設定した。このルールにより5年勤務した後は、少なくとも3カ月間は休まなければならないという「クーリング期間」を設けていたものの、2013年の労働契約法改正の際に「クーリング期間」を「最低6カ月」と変更した。これにより5年間働いたパートタイマーの教職員は、6カ月の休業期間を経てから、再び上限5年間働くことができたものの、6カ月の休業期間が入ると「雇用継続の権利」がリセットされ、無期転換の機会を失うことになる。「東大ルール」がそのまま実施されると、2018年4月には、大量の「雇い止め」が発生する可能性が高く、約8000人にのぼる非常勤教職員の多くが影響を受けることになる。また、国立大学の雄とも言える東京大学でこのような方針が決まれば、他の国立大学に与える波及効果は大きい。全国に86ある国立大学には少なくとも10万人の非常勤教職員が働いていると言われている。東京大学のこのような措置に対して、反旗を翻したのは、東京大学教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合であった。彼らは、「東大ルール」が違法であると指摘し、大学がこのまま方針を変えなければ、法的措置をとる構えを見せた。組合側は、特に労働基準法第90条1項に注目し、東大側がこの項目に基づいて「東大ルール」を作成・変更していないことを問題視し、その違法性を強調した。

労働基準法の第90条第1項では、「使用者は、就業規則の作成又は変更において、当該事業場に、



労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものの意見を聞かなければならない」と定めている。

また、世界の大学格付けランキングで、東京大学の順位が低下している理由の一つとして、女性の教員が少ない点が指摘された。女性が占める割合が高い非正規職に対する雇い止めが行われれば、大学の評価はさらに低下すると懸念された。

このような問題にぶつかった大学側は、2017年12月2日に雇い止め方針の撤回を表明した。その結果、東京大学で働いている非常勤教職員と非常勤講師約1万1000人に無期雇用への転換の道が開くようになった。

東京大学の問題は何とか解決されたものの、東北大学を含めた多くの大学で、依然として雇い止めの問題が残されている。東京大学の事例が他の大学に好事例として影響を与えることを願うところである。

## 5— 結びに変えて

韓国で非正規職保護法が導入されてからすでに10年という年月が経っている。制度の施行以降、社会経済情勢の変化や制度の影響などで、非正規労働者の割合は少し減少しているものの、いまだに労働者の3割以上が非正規職として働いている。また、雇い止めの悪習が依然として行われており、「非正規職保護法」の施行により雇用期間が無期に転換された者の中でも、処遇水準が改善されず、給料や福利厚生において正規職との格差が広がっている者も少なくない。

日本の場合も非正規労働者の割合が増加傾向にあり、非正規労働者の処遇水準も改善されていない。日本政府は非正規労働者の処遇水準などを改善する目的で、2016年12月に正規雇用労働者と非正規労働者の待遇差がどのような場合に不合理とされるかを事例等で示す「同一労働同一賃金ガイドライン案」を「働き方改革実現会議」に提示したものの、いつ制度が導入されるかはまだ不透明な状況にある。つまり、厚生労働省は、「同一労働同一賃金ガイドライン案」に基づいて2019年から「同一労働同一賃金」を施行する予定であった。しかしながら、厚生労働省は今年の2月7日に、今後国会に提出する働き方改革関連法案について、施行日を当初よりおおむね一年間遅らせる修正案を公表した。さらに、最近では「裁量労働制」に関して厚生労働省が行った労働時間の調査に誤りが見つかり、「同一労働同一賃金」や「残業時間の上限規制」を柱としている働き方改革関連法案の国会への提出がずっと見送られている。非正規職労働者の処遇水準の改善はほど遠いと言えるだろう。

また、本文で紹介した韓国の経験を参考にすると、日本でも「無期転換ルール」が適用される前に雇い止めが発生する可能性は十分あると考えられる。但し、韓国が「無期転換ルール」の施行後間もなくリーマン・ショックという経済危機を迎えたことに比べて、日本は現在、労働力不足が深刻な状況であるので、韓国ほど雇い止めが深刻な問題にはならないと思われる。しかしながら、日本においてもすでに雇い止めの問題があちこちで発生している。さらに問題は、無期雇用契約者の処遇改善の解決の道筋が見えてこないことである。日本の労働契約法第20条では、有期契約労働者と無期契約労働者との間の差別を禁止しているものの、無期契約労働者と正規労働者との間の差別禁止については言及していない。つまり、2018年4月から実施される「無期転換ルール」は雇用の継続性は保障し

ているものの、無期契約労働者の処遇改善までは保障していない。

雇い止めの深刻性が韓国ほどではないとしても、無期契約労働者の処遇改善に対する対策を怠っては、正規職労働者と無期契約労働者の間に新しい格差が生まれる恐れがある。非正規労働者や無期契約労働者の処遇改善のために日韓政府がどのような対策を行うのか、今後両国の対応に注目したい。

## 参考文献

日本語

- 大沢真知子・金明中(2009)「労働力の非正規化の日韓比較-その要因と社会への影響」ニッセイ基礎研究所報 Vol55.2009 Autumn
- 大沢真知子・金明中「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』Vol.52,特別号
- 神林 (2013)「非正規労働者」『日本労働研究雑誌』No. 623
- 金ユソン(2017)「韓国の非正規雇用の規模とその実態 2017年8月」
- 金明中(2015)「[日韓比較\(10\):非正規雇用-その4 なぜ雇用形態により人件費は異なるのか?—賃金水準や社会保険の適用率に差があるのが主な原因—](#)」ニッセイ基礎研究所、基礎研レター 2015年11月13日
- 金明中(2016)「[日韓比較\(15\):非正規雇用-その5 韓国は多く、日本は少ない?非正規雇用の定義に見る、数字のワナ](#)」ニッセイ基礎研究所、基礎研レター 2016年7月19日
- 総務省統計局(2018)「労働力調査の結果を見る際のポイント No.19」
- 戸田淳仁(2017)「無期転換ルールに当てはまる人はどれくらいいるか」
- リクルートワークス研究所(2017)「全国就業実態パネル調査2017」

韓国語

- イソンヒ(2012)『非正規職差別是正制度運営実態及び改善対策』韓国労働研究院
- イビョンヒ(2008)「非正規職保護法施行1年の雇用効果」
- 統計庁「経済活動人口調査」各年度
- 中央労働委員会(2013)『調整と審判』、2013年夏号
- ビョンヤング・キムソンウ(2013)「非正規職差別是正に対する批判的検討」韓国経済研究院
- バクゾンヒ・ガンソンヒ(2012)「非正規労働者に対する差別是正制度の現状といくつかの争点に対する検討」『産業関係研究』第22巻 第3号

英語

- OECD Data *Temporary employment*