

韓国における多様な雇用形態の定義と非典型雇用の概念

イ インジェ（韓国労働研究院 研究委員）

I. 序論

1997 年末から悪化している経済危機を克服する過程で、韓国の労働市場に現れた最も著しい現象の 1 つは「労働市場の非典型化」である。これは経済危機以降の賃金労働者の中で非典型雇用が占める比重が増加した現象のことである。非典型雇用の増加をきっかけに、韓国では非典型雇用の規模がどの程度なのかをめぐっての論争が始まった。論争の過程で多様な非典型雇用の定義が提案され、雇用形態に関する理解が深まったというものの、まだ非典型雇用の規模について活発な論議が行われている。

非典型雇用の規模に関する論争の核心は、非典型雇用の定義に関する論争であるとも言える。論争の当事者らは「非典型雇用」とは、雇用形態が通常の労働と違った形の労働を指すことを前提にしている。従って典型雇用と非典型雇用がどの集団を指すのかについては大体の合意はしている。典型雇用とはフルタイム（full-time）- 常用（permanent）- 直接雇用の三つの要素をすべて供えた労働者であり、一般的に雇用が安定的で、相当な水準の賃金と教育訓練、そして福利厚生が提供される。これに対して、非典型雇用は短時間労働者（part-time）、臨時労働者、派遣労働者、呼出労働者など伝統的な典型労働と違う雇用形態であり、雇用安定性や労働条件が典型雇用に比べ相対的に乏しい労働者と見られる。

しかし、典型雇用と非典型雇用の具体的な統計的分類基準では、その見解が変わることもある。各国で使う非典型雇用の統計的定義を見ても（a）客観的雇用形態を中心とした定義（EU；part time、temporary、fixed-term）、（b）雇用不安定性を中心とした定義（USA；contingent worker）、（c）労働条件上の差別を基準にした定義（Australia；casual employee）など多様な基準が使われている。

この論文は国際比較の観点から、韓国で使用されている非典型雇用の定義を紹介することを目的とした。紙面の制約上、現在主張されている全ての定義を全部紹介することは不可能なので、韓国の統計庁と労働部で発表する政府統計に使用されている非典型雇用概念を中心に考察する。ここに紹介された定義による非典型雇用の雇用状況と労働条件などは、後に発表する「韓国の非典型雇用の実態」で詳しく説明することとする。

II. 常用労働者・臨時労働者・日雇の区分

韓国では 1963 年から統計を作成するため ILO 方式に基づいた労働力標本調査を期別実施した。1982 年 7 月からは毎月経済活動人口を調べ、労働力の状況を把握するため「経済活動人口調査」を実施している。現在同調査の対象者は全国からサンプリング

した 30,000 標本世帯に常住する満 15 歳以上であり、調査対象 1 週間の経済活動状態を ILO 勧告案に提示された調査方法によって把握している。

「経済活動人口調査」は、非典型雇用の労働が把握できる直接的なアンケート項目は含まれてない。ただ労働者を「従業上の地位」によって 6 項目に区分している。まず、労働者を賃金労働者と非賃金労働者に区分した後、非賃金労働者は (a) 雇用主 (b) 自営業者 (c) 無給家族労働従事に分類し、賃金労働者の場合は雇用契約の有無と雇用契約期間の長短及びその他労働条件を考慮し (d) 常用労働者、(e) 臨時労働者 (f) 日雇に区分している。

1. 常用労働者

常用労働者は雇用契約期間が 1 年以上(超過)の典型労働者を言う。雇用契約期間を原則的に適用し、もし雇用契約期間適用が困難な場合は (i) 雇用契約期間を決めておかなかったか、雇用契約期間が 1 年以上である典型労働者 (ii) 会社の所定採用手続きによって入社し、人事管理規定を適用される社員 (iii) 勤続期間が 1 年以上である者で退職金及びボーナスなど各種手当を受ける者を常用労働者とする。

しかし、(i) 採用手続きによって入社したとしても、一定の事業が終るまでかかる期間又は 1 年未満の契約期間を決めた者と (ii) 何年も同一事業に継続して勤務したとしても、契約が臨時又は日雇である者は常用労働者から除外される。

2. 臨時労働者

臨時労働者は賃金労働者の中での常用でない者で、雇用契約期間が 1 ヶ月以上また 1 年未満である者を言う。ただ、雇用契約期間による分類が困る時には、次の要素を追加的に考慮する。

即ち、(i) 一定の事業完了の必要に応じて (1 年未満で) 雇用された者 (ii) 単純業務補助員としてボーナスなど緒手当をもらえない者 (iii) 勤続年数が 1 年以上であつても退職金がない人は臨時職と見なす。

3. 日雇

日雇は賃金労働者の中での常用及び臨時に該当されない場合で (i) 雇用契約期間が 1 ヶ月未満である者 (ii) 毎日雇用され、労働の代価として日給又は日割りで給与をもらって働く者、又は一定の勤務場所がなく流動的に移動しながら働き、その代価をもらう者と定義される。

ここで注目すべき点は、「経済活動人口調査」の従業上の地位による雇用区分は、雇

用契約以外に様々な労働条件も考慮しているという点である。実際、調査員による調査過程では、雇用契約期間とともに人事管理の規定が適用されるか、退職金とボーナスなど各種の手当を受けられるのか、労働基準法上の休暇などが適用されるか、社会保険の適用対象になるのかなど、総合的に考慮される。賃金を日割りでもらうのかどうかも重要な判断根拠である。賃金を日割りでもらう労働者が常用職に分類される場合は殆どなく、大部分が臨時労働者又は日雇に区分される。

従って、経済活動人口調査上の臨時労働者と日雇を直ちに非典型雇用と定義する事には、相当な無理が伴う。「経済活動人口調査」は常用労働者の厳しい定義に基づき、常用労働者の残余概念として臨時職と日雇い職を把握しているため、全体賃金労働者の中で常用労働者が占める比重が体系的に過小推定される可能性が高い。従来より、国際統計で韓国の非典型雇用比率が高く示されたのは「臨時労働者 + 日雇 = 非典型雇用」という単純な分類による結果からだといえる。特にこのような分類は、経済危機以降に出現した多様な雇用形態の実態が反映されないという点で、根本的な限界があったといえる。

III . 多様な雇用形態と非典型雇用の定義

1 . 「経済活動人口調査追加調査」上の多様な雇用形態

1997 年末の経済危機以降、臨時労働者と日雇が増加する事によって臨時労働者と日雇に関して細かく分析し、派遣労働、用役労働、請負労働、在宅勤務など多様な雇用形態の実態を把握する必要が生じた。これによって韓国の統計庁では、2000 年 8 月から毎年定期的に多様な雇用形態に関するアンケートが追加された「経済活動人口調査追加調査」を実施している。

「経済活動人口調査追加調査」は<付録>で紹介しているように、現在の職場の勤務時期や労働契約期間の設定の有無、労働契約期間、労働契約の反復・更新の有無、短期労働か継続労働の可能性があるかどうか、今後の期待勤続年数、期待勤続年数の判断根拠、労働時間と時間制労働を選んだ理由、賃金支給企業（派遣）特殊雇用形態の有無、主に働いていた場所などを把握している。

「経済活動人口調査追加調査」によれば、いくつかの雇用のタイプに分類することができる。始めに、労働者と使用者の雇用関係については、直接雇用、間接雇用、特殊雇用に分類できる。直接雇用は使用者が労働者を直接に雇用する形態で、使用者と労働者間に一対一の対応関係が成立し、使用 従属関係が緊密な場合をいう。間接雇用は、労働契約上の使用者と労働者が労務を提供する事実上の使用者が違うので、労働者とこれらの使用者間に三角関係が成立する雇用形態である。労働契約上の使用者と事実上の使用者間には一定の民法又は商法上の契約関係が成立し、労働契約上の使用者は労働者が他の使用者にサービスを提供するように図って、その代価として労働者に賃金を支給する

労働契約を結ぶ形態である。特殊雇用は労働者と使用者間に一対一の対応関係が成立するという点では、直接雇用と同じではあるが、使用者と労働者間の使用 従属関係が不鮮明で、労働者性を認定するには曖昧なところがあり、空間的にも時間的にも独立した業務を遂行するという点において、自営業者に近い雇用形態であると言える。

次に、伝統的雇用形態と代替雇用形態(alternative employment arrangements)に区分することができる。伝統的な雇用形態はフルタイム直接雇用を意味する。「経済活動人口調査追加調査」では、直接雇用の中に時間制労働、間接雇用に該当する派遣労働と用役労働、特殊雇用に属する日雇待機労働、請負労働、在宅勤務など代替雇用関係が把握できる。

最後に、伝統的雇用関係に属するフルタイム直接雇用を、労働契約の有無と契約期間の長短及び労働継続可能の有無によって細分化することが可能である。「経済活動人口調査追加調査」は雇用契約の有無によって有期労働と無期契約労働に区分している。有期労働の場合、1年未満の有期労働、1年の有期労働、1年以上～3年以下の有期労働と3年以上の有期労働の4つに分類しており、それぞれを労働継続可能の如何によって再び区分することで、即ち8つの有期契約労働のカテゴリーが得られることになる。無期契約労働の場合は、労働継続可能の如何によって2つのカテゴリーに分け、労働継続が不可能な無期契約の場合は、再び1年以下の期間のみ労働継続が制限的に可能な無期契約、1年以上～3年以下の期間のなかで労働継続が制限的に可能な無期契約、3年以上の期間のみ労働継続が制限的に可能な無期契約に区分しているので無期契約労働を4つのカテゴリーに区分できる。

2. 典型雇用と非典型雇用の定義

韓国の労働省が毎年発表する非典型雇用の調査では、「経済活動人口追加調査」を通じて把握される雇用形態と雇用期間を全て考慮に入れている。多様な雇用形態を包括する非典型雇用の範囲を統計的に確定するためには、個別の賃金労働者が唯一の雇用形態のみに属させることができる、相互排他的で包括的な(mutually exclusive and exhaustive)分類基準を設けることが必要である。従って、労働部の非典型雇用規模推計に使われた非典型雇用の範囲を理解するためには、「経済活動人口調査追加調査」上の様々なアンケート項目を利用した多様な雇用形態の識別過程を明らかにさせる必要がある。

優先的に選択された基準はアンケート45問(先週の仕事は、仕事があった時は日雇あるいは週決めで働く形態ですか)に「はい」と答えた賃金労働者を代替雇用関係でありながら、日雇待機労働と分類することである。その次項目50番(先週働いた職場で賃金をもったか、それとも派遣会社または用役企業からもらったか)を適用し、代替雇用関係のうち間接雇用に該当する派遣労働と用役労働を分類する。その次にアンケート51問

(先週勤めていた職場あるいは仕事は個人的に顧客を尋ねたり迎えたりして商品やサービスを提供し、それ相応の所得を得る形態に当たりますか)に「はい」と答えた場合、代替雇用関係で特殊雇用形態のひとつである請負労働に分類する。そして52問(先週主に何処で働きましたか)を適用し「家庭で」と答えた場合、代替雇用関係で特殊雇用形態のひとつである在宅勤務に分類する。

以上の過程を通じて間接雇用と特殊雇用に属する多様な雇用形態に分類され、直接雇用の形態のみ残ることになる。直接雇用中49問(先週職場での労働時間はどんな形態で適用されたものですか)を適用し、直接雇用形態に属すると同時に、代替雇用関係に属する時間制労働に分類する。最後に、今まで説明してきたように伝統的雇用であるフルタイム直接雇用を有期労働と無期契約労働に分けた後、有期労働は労働契約期間の長短と労働が継続可能な有無によって、8つの相互排他的で全体を包括する雇用形態の集団に分類し、無期契約労働は労働が継続可能な有無と労働継続可能期間によって4つの相互排他的で全体を包括する雇用形態の集団に分類する(表参照)。

韓国の労働省は、このような「経済活動人口調査追加調査」上の雇用形態分類基準を設け、雇用形態別に分類した後、これらの中で特定のカテゴリーを非典型雇用(または典型雇用)に定義する方式をとる。現在典型雇用と非典型雇用の定義では、以下に説明するような二つの定義が使われている。両者の差は典型雇用を労働継続が可能な無期契約労働者のみに狭く定義するか、有期労働者のなかで一部を含んで定義するかにある。実際にどんな定義であれ、非典型雇用の規模は大きく変動しない。

(1) 定義 I

典型雇用労働者は労働継続が可能な契約労働者、即ち(a)と定義される(狭義の典型雇用労働者)

典型雇用労働者を除外した全ての労働者は非典型雇用労働者である(広義の典型雇用労働者)

非典型雇用労働者(広義)は一時的労働者と代替雇用関係労働者とに分けられる。一時的労働者とは労働継続が不可能な無期契約労働者と有期労働者を指す。即ち、(b) + (c) + (d) + (B)である。代替雇用関係労働者は時間制労働、派遣労働者、用役労働者、請負、日雇待機労働者及び在宅労働者を含む。即ち(C)である。

(2) 定義 II

典型雇用労働者は労働継続が可能な無期契約労働者と、労働継続が可能な有期労働者であって契約期間が1年以上である労働者で定義される(広義の典型雇用労働者)。即ち(a) + (e) + (f) + (g)である。

典型雇用労働者以外の労働者はすべて非典型雇用労働者に定義される(狭義の

典型雇用労働者)。

<表> 多様な雇用形態の分類

無期契約 (A)	労働継続が可能な無期契約	(a)
	労働継続が不可能な無期契約	
	3年以上	(b)
	1年以上3年以下	(c)
	1年以下	(d)
有期契約 (B)	労働継続可能な有期契約	
	3年以上	(e)
	1年以上3年以下	(f)
	1年	(g)
	1年以下	(h)
	労働継続が不可能な有期契約	
	3年以上	(i)
	1年以上3年以下	(j)
	1年	(k)
	1年以下	(l)
代替雇用関係 (C)	時間制労働	(m)
	派遣労働	(n)
	用役労働	(o)
	請負労働	(p)
	日雇待機労働	(q)
	在宅労働	(r)

IV. 結論

韓国での非典型雇用問題は、大変深刻に扱われている社会論争の1つである。典型雇用と非典型雇用の間には賃金と労働条件において大きな差があり、最近その差は拡大する傾向を見せている。格差の存在が即ち労働市場での差別を意味することではないが、非典型雇用の増加と、典型雇用と非典型雇用間の激しい格差による労働市場の二重構造化は効率性と公平性の両面で望ましくない。

韓国で非典型労働と関連する論議のもうひとつの論点は「何故経済危機をきっかけに非典型雇用労働者が増加したのか」または「企業の非典型雇用活用がどうして経済危機以降増加したのか」に関するものである。これについては、高い解雇費用を要する硬直的な雇用保護法制により、企業が雇用調整が容易な雇用形態である非

典型雇用の活用を増やしたという見解から、最近になって成果との関係は弱く年功序列的な性格が強い企業の賃金体系と、これに伴う労働費用圧力がその主要原因だという主張も提起されている。

< 付録 > 多様な雇用形態に関する統計調査アンケート

韓国の「経済活動人口調査」と「経済活動人口調査追加調査」は多様な雇用形態を把握するため次のようなアンケートを含んでいる。

1. 経済活動人口調査

32. 職場（仕事）での就業形態は何ですか。

賃金労働者

常用労働者

臨時労働者

日雇労働者

非賃金労働者

雇用主

自営業者

無給家族労働従事者

2. 経済活動人口調査追加調査（アンケート 41～52）

41. 先週の職場はいつから始めましたか。

年 月

42. 雇用される時、雇用契約期間を決めましたか。

決めなかった（45番へ）

決めた

43.（雇用契約期間を決めた場合）雇用契約期間はどのくらいですか。

1ヶ月以下

1ヶ月以上～1年未満

1年

1年以上～3年以下

3年以上

44. 現在契約（期間）は反復・更新されたものですか。

はい

いいえ（最初の契約期間内である場合のみ該当）（46番へ）

45.（雇用契約期間を決めなかったなら）先週仕事があり、仕事があったときのみ

何日間または何週間ずつ働く形態ですか。(はい：建設日雇労働者、派出婦、看護師など)

*1ヶ月以上続けて勤務した場合は「いいえ」に該当する

はい(49番へ)

いいえ

46. 会社が経営困難になって廃業または雇用調整をしたり、或いはあなたに特に手落ちがない場合、あなたは継続してその職場に通えると思いますか。

はい(49番へ)

いいえ

47. 先週の職場や仕事で今後どのくらい働けるだろうと期待していますか。

1年以下(ヶ月)

1年以上~3年以下

3年以上

48. そのように考えている主な理由はなんですか。

すでに決まった雇用契約期間が満了するから

黙示的・慣行的に契約が終了されるから

事業主に解雇を言い渡されたらいつでも辞めるという条件(臨時労働者など)で採用されたから

現在している業務(プロジェクト)が終るから

現在の前の職場に復帰するから

特定季節の間のみ仕事があるから

適性・労働条件・能力などの理由で他の仕事を探す予定だから

規定・慣行上退職する年齢になったから

学業・家族扶養・健康などの理由で

職場の経営上の理由で

その他()

49. 先週の職場や仕事で労働時間はどのように決められたものですか。

フルタイム労働：平常 1週間に 時間(50番へ)

パートタイム労働：平常 1週間に 時間

49 1 そのように決まった主な理由はなんですか。

フルタイムの仕事を見つけることができなかつたから

パートタイム労働を希望したから

50. 先週働いた職場で賃金(給与)をもらいましたか。それとも派遣企業又は用役企業からもらいましたか。

先週働いたところ

派遣企業

用役企業

51. 先週勤めていた職場や仕事は、個人的に顧客を尋ねたり迎えたりして商品やサービスを提供してそれ相応の所得を得る形態に該当しますか。

はい

いいえ

52. 先週主に何処で働きましたか。

家庭で

事業場内又は事務室以外の指定された場所で