

韓国における非典型労働の雇用実態

ナム ジェリャン（韓国労働研究院 研究委員）

．序論

韓国における非典型労働に対する本格的な論議は、外国為替危機を経て、賃金労働者全体の中で非典型労働労働者が占める比率が半分を超えてから始まった。韓国では伝統的に賃金労働者を常用労働者と臨時労働者、及び日雇に区分して調べてきた。その中で、臨時労働者と日雇を非典型労働として分類し、これらの比率が 1999 年には 51.6%を記録した。

象徴的な意味合いを持つ 50%を超えると、非典型労働を臨時労と日雇い労に区分したやり方が果たして正しいのかが論議の焦点になった。したがって、この時期から非典型労働をどのように定義づけるかについて、盛んな論議が始まった。このような論議から、非典型労働の規模や実態を、より厳密に把握するためのアンケート調査を実施し、統計庁では 2000 年 8 月から毎年全国的な調査を実施している。

主な研究は、より厳密な基準に基づいて多様な雇用形態を定義、分類し、これらを改めて典型労働と非典型労働に区分する方向に展開された。問題は、調査された多様な雇用形態の定義と既存の臨時労・日雇の定義とが一致しないことである。新しく定義した分類によると典型労働者とされる者の多くは、今までは臨時・日雇い職に分類されていた。これらを典型労働として取り扱うか非典型労働として取り扱うかによって、非典型労働の規模には相当な差が出る。これに関して激しい論争もあったが、いまだに意見は一致していない。

本研究は、以上のように展開されてきた韓国における非典型労働に関する論議を、その実態を中心に整理して紹介する。これは、本研究が厳密な方法論を使用して新たなテーマに挑戦することを目的にするのではなく、韓国の非典型労働の実態を紹介し、関連論議の核心的な事項を要約することを目的とする、ということの意味する。分析に使用する資料は、経済活動人口調査とその付加資料、及び既存の研究結果である。

本研究はつぎのように構成される。第 2 節は、臨時労・日雇に定義した非典型労働の規模と時間的推移を分析する。第 3 節は、新たな定義に基づいて調査した多様な雇用形態別規模を調べ、これらを典型労働と非典型労働に区分して分析する。第 4 節は、非典型労働の労働条件を調べる。第 5 節は、以上をまとめる。

・ 臨時労・日雇に定義した非典型労働の現況と推移

<表 1> は臨時労と日雇に定義した、韓国における非典型労働の現況と時間による変化を示す。表に示すように、韓国における賃金労働者の中で、臨時労・日雇が占める比率は 1993 年の 41.1%を境に増加し続けている。外国為替危機が発生する直前である 1997 年の非典型労働の比率は 45.7%にまで上り、外国為替の衝撃が経済全般に及んでいた 1999 年には非典型労働の比率が賃金労働者の半分以上を超える 51.6%を記録した。この比率は 2002 年には 52.1%まで上昇し、以後上下を繰り返しながら 2003 年には 49.5%に下落した。2003 年の下落は、表で示すように日雇が占める比率の下落によるもので、景気的な原因を反映するものと判断される。

とにかく、臨時労・日雇の比率が半分以上を超えたので、韓国では非典型労働に対する論議が活発に行われた。論議の核心は、果たして臨時労・日雇を非典型労働として取り扱うべきかということである。臨時労・日雇は(1)統計庁の調査指針に基づいて調査員が高度な判断をくだしており、(2)常用労に該当するかどうかを先に判断した後、常用労ではない賃金労働者を臨時労と日雇とに分類するかどうかといった主な問題点が指摘された。

一方、非典型労働に関連して利用できる資料が臨時労・日雇に関するものしかなかった時の論議では、主に非典型労働の役割に焦点が当てられた。当時の研究結果明らかになった代表的な事実、韓国で臨時労・日雇に区分した非典型労働に対応する部分はトラップ(trap)であり、架け橋(bridge)としての役割は無視できるほど小さかったことである(ナム ジェリヤン・キム テギ、2000)。

<表 1> 韓国における臨時労・日雇の推移

(単位：千名、%)

	1990	1993	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
賃金労働者	10,950	11,944	13,404	12,296	12,663	13,360	13,659	14,181	14,402
常用労働者	5,938	7,033	7,282	6,534	6,135	6,395	6,714	6,862	7,269
臨時・日雇	5,011	4,911	6,122	5,762	6,529	6,965	6,944	7,319	7,134
臨時労働者	3,171	3,193	4,236	4,042	4,255	4,608	4,726	4,886	5,004
日雇	1,840	1,718	1,886	1,720	2,274	2,357	2,218	2,433	2,130
臨時・日雇の比率	45.8	41.1	45.7	46.9	51.6	52.1	50.8	51.6	49.5
臨時の比率	29.0	26.7	31.6	32.9	33.6	34.5	34.6	34.5	34.7
日雇の比率	16.8	14.4	14.1	14.0	18.0	17.6	16.2	17.2	14.8

資料：統計庁、経済活動人口調査

・ 非典型労働の規模

非典型労働を臨時労と日雇に区分した場合の限界を克服するための論議を反映し、統計庁は経済活動人口調査の追加調査として 2000 年 8 月から毎年、労働者の多様な雇用形態を調査している。ここでは、この追加調査の資料に基づいて韓国労働者の多様な雇用形態を分析し、これらを典型労働者と非典型労働者に区分してその規模と推移を分析する。

1. 多様な雇用形態別分布

まず、追加調査で調べた労働者の多様な雇用形態別分布を〈表 2〉にまとめた。表には 16 種類に区分された多様な雇用形態別の労働者数と、賃金労働者の中でそれらが占める比率とその推移を示している。

表で示したように、労働が継続できる無期契約労働者は 2000 年には 9,257,000 名で、賃金労働者の 70.1%を占めている。2001 年にこの比率は 71.3%に上り、2002 年には 73.0%でさらに上昇するが、2003 年には 67.2%まで大きく下落する。これは 2002 年に比べて 5.8%、2001 年に比べて 4.1%下落したことになる。

一方、無期契約ではあるが労働を継続できない労働者は、2001 年には賃金労働者の 3.9%で、その比率は高くない。2002 年にはこの比率が 2.6%に減少し、2003 年には再び 3.7%に増加し 2001 年の水準を回復している。

労働が継続できる有期労働者の賃金労働者に対する比率は 2001 年には 3.6%と低かったが、2002 年の 4.1%、2003 年には 6.8%にまで急激に増加している。これは 2001 年に比べてなんと 3.2%も上昇したことになる。

労働が継続できない有期労働者も同じく 2001 年には賃金労働者の 4.1%でその比率は少ないが、2002 年の 3.9%、2003 年には 5.9%までに上昇し、3 年間で 1.8%の上昇を経験している。このような比率の上昇の大部分は表が示すように 1 年未満の有期労働者の比率が変化したためである。その比率は 2001 年の 3.9%から 2003 年の 5.4%まで 1.5%上昇した。

<表2> 雇用形態別労働者の分布

(単位; 千名、%)

	2000		2001		2002		2003	
全体	13,202	100.0	13,540	100.0	14,029	100.0	14,149	100.0
無期契約：労働が継続できる	9,257	70.1	9,660	71.3	10,237	73.0	9,502	67.2
無期契約：労働が継続できない				3.9		2.6		3.7
3年以上可能			74	0.5	34	0.2	89	0.6
1年以上3年以下	307	2.3	234	1.7	149	1.1	252	1.8
1年以下			228	1.7	181	1.3	189	1.3
有期契約：労働が継続できる				3.6		4.1		6.8
3年以上労働契約			56	0.4	68	0.5	90	0.6
1年以上3年以下			56	0.4	69	0.5	145	1.0
1年			151	1.1	209	1.5	372	2.6
1年未満	443	3.4	233	1.7	226	1.6	367	2.6
有期契約：労働が継続できない				4.1		3.9		5.9
3年以上労働契約			4	0.0	6	0.0	10	0.1
1年以上3年以下			9	0.1	8	0.1	26	0.2
1年	508	3.8	14	0.1	14	0.1	22	0.2
1年未満			531	3.9	523	3.7	760	5.4
代替雇用形態の労働者		20.4		16.8		16.5		16.6
パートタイム労働	594	4.5	587	4.3	564	4.0	647	4.6
派遣労働	115	0.9	127	0.9	92	0.7	94	0.7
用役労働	228	1.7	288	2.1	316	2.3	322	2.3
請負労働	566	4.3	769	5.7	743	5.3	551	3.9
日雇待機労働	1,039	7.9	298	2.2	412	2.9	589	4.2
在宅労働	146	1.1	219	1.6	179	1.3	121	0.9

資料：アン ジュヨップほか（2004）、統計庁、「経済活動人口調査」追加調査。

一方、代替雇用形態の労働者（パートタイム、派遣労働、用役労働、請負労働、日雇待機労働、在宅勤務）の比率は2001年には16.8%、2002年には16.5%、そして2003年には16.6%であり、なかなか高い比率で安定している。ただし、この比率は2000年に比べると相当減少している。

代替雇用形態労働を行う細部労働者集団を見ると、パートタイム労働、請負労働、日雇待機労働の比率が比較的が高かった。パートタイム労働は2001年には4.3%、2002年には4.0%、そして2003年には4.6%であり、代替雇用形態労働の中ではその比率がもっとも高かった。請負労働は2001年には賃金労働者の5.7%で、その比率がもっとも高かったが、2003年には3.6%に大きく減少した。一方、日雇待機労働は2001年には2.2%、2002年には2.9%に過ぎなかったが、2003年には4.2%まで急増している。そのほか、派遣労働（0.9～0.7%）、用役労働（2.1～2.3%）、在宅勤務（1.6～0.9%）の場合はその比率は低い。

このように、労働が継続できる無期契約労働者の比率の減少は有期労働者の比率の上昇と密接な関係を持つと解釈できる。そして、日雇待機労働の比率の増加もこれと似た関連性を持つと考えられる。

2. 典型・非典型労働者の現況

(1) 典型・非典型労働者の規模と推移

ここからは多様な雇用形態別労働者を典型労働者と非典型労働者に区分し、その規模と時間的变化を<表3>にまとめる。調査が始まった2000年には、賃金労働者の中で典型労働者の比率は約70%、非典型労働者の比率は約30%である。これは、臨時・日雇に定義した非典型労働の規模が賃金労働者の50%を超えることを考えると、かなり大きな差である。即ち、非典型労働の比率には20%以上の差が存在する。

<表3> 典型・非典型労働者の規模と推移

(単位：千名、%)

	2000		2001		2002		2003	
賃金労働者	13,202	100.0	13,540	100.0	14,029	100.0	14,149	100.0
典型労働者 I	9,257	70.1	9,660	71.3	10,237	73.0	9,502	67.2
常用職	5,495	41.6	6,028	44.5	6,117	43.6	6,307	44.6
臨時・日雇	3,761	28.5	3,631	26.8	4,121	29.4	3,196	22.6
非典型労働者 I	3,946	29.9	3,880	28.7	3,792	27.0	4,646	32.8
典型労働者 II	9,257	70.1	9,923	73.3	10,583	75.4	10,109	71.4
非典型労働者 II	3,946	29.9	3,617	26.7	3,446	24.6	4,039	28.5
一時的労働者	1,258	9.5	1,592	11.8	1,485	10.6	2,322	16.4
代替雇用形態の労働者	2,688	20.4	2,288	16.9	2,306	16.4	2,325	16.4

ただし、典型労働者 I：労働が継続できる無期契約労働者、非典型労働者 I：賃金労働者の中で典型労働者 I を除く労働者、典型労働者 II：労働が継続できる無期契約労働者と労働が継続できる有期労働者の中で契約期間が1年以上の者、非典型労働者 II：賃金労働者の中で典型労働者 II を除く労働者、一時的労働者：労働が継続できる無期契約労働者を除くすべての有期又は無期契約労働者、代替雇用形態の労働者：パートタイム労働、派遣労働、用役労働、請負労働、日雇待機労働及び在宅勤務を含む。

資料：<表2>と同じ

すでに述べたように、非典型労働の規模に対して韓国で激しい論争があったが、その核心は典型労働者 I の中で臨時・日雇を典型労働として取り扱うべきかどうかにある。それを典型労働だとすると、非典型労働の比率は30%に満たない程度だが、非

典型労働だとすると非典型労働の比率は 50%を超える水準である。これについては激しい論争にもかかわらず、いまだに意見の一致がなされていない。(アン ジュヨップほか(2004)、キム ユソン参照)

典型労働者 I の中で常用労働者は、伝統的な常用職と臨時労・日雇に区分しても、新たに定義した多様な雇用形態を基準に分類しても、典型労働に該当する。即ち、これらは典型労働の中でも中心的な位置を占める。一方、典型労働者 I の中でも臨時労・日雇はあまり重要な位置を占めていない。従って、本研究は前者を中心典型労働、後者を周辺典型労働と定義し、これからは中心典型労働を重要な比較基準として取り扱う。そこで問題は、果たして周辺典型労働者が典型労働者に準ずる労働条件を備えているかいないかである。これについては次の節で議論する。

(2) 事業所の規模別典型・非典型労働者分布

事業所の規模別に区分した場合、典型労働と非典型労働の分布はどのようなものであるかを<表 4>にまとめた。表で示したように、規模が大きければ大きいほど非典型労働者の比率は低くなる。労働者数が 1~4 人規模の事業所では労働者の半分ほどが非典型労働者である。一方、規模が大きくなると非典型労働者の比率は低く、300 人以上の事業所では非典型労働者の比率は 10.7~16.6%に過ぎない。このように事業所の従業員規模が増加するにつれ非典型労働者の比率が下落するのは、一時的労働者に限らず代替雇用形態の労働者の場合にも、規模の増加につれ比率が下落するのと密接な係わりを持つ。

<表 4> 事業所の規模別典型・非典型労働者分布

(単位：千名、%)

	1~4 人	5~9 人	10~29 人	30~299 人	300 人以上
賃金労働者	2,838 100.0	2,318 100.0	3,095 100.0	2,741 100.0	3,157 100.0
典型労働者 I	1,433 (50.5)	1,401 (60.4)	2,051 (66.3)	1,985 (72.4)	2,633 (83.4)
常用職	163 (5.7)	631 (27.2)	1,388 (44.8)	1,667 (60.8)	2,458 (77.9)
臨時・日雇	1,270 (44.7)	771 (33.3)	662 (21.4)	318 (11.6)	174 (5.5)
非典型労働者 I	1,404 (49.5)	916 (39.5)	1,044 (33.7)	756 (27.6)	525 (16.6)
典型労働者 II	1,445 (50.9)	1,471 (63.5)	2,212 (71.5)	2,162 (78.9)	2,819 (89.3)
非典型労働者 II	1,392 (49.1)	847 (36.5)	883 (28.5)	579 (21.1)	338 (10.7)
一時的労働者	607 (21.4)	469 (20.2)	530 (17.1)	378 (13.8)	338 (10.7)
代替雇用形態の労働者	797 (28.1)	447 (19.3)	515 (16.6)	379 (13.8)	187 (5.9)

資料：<表 2>と同じ

(3) 産業別典型・非典型労働者分布

非典型労働者の活用度がもっとも高い業種は農林漁業であり、約 60%の労働者が非典型労働者である。次に高いのは、半分程度の労働者が非典型労働者である建設業で、サービス業と金融保険業も 40%程度の非典型労働者を活用している。

一方、製造業（鉱業を含む）は 90%近くが典型労働者であり、その活用度がもっとも高い。そして、電気・ガス・水道事業も製造業と同じく典型労働者の比率が高い。

(4) 職種別典型・非典型労働者分布

職種別に区分した場合、非典型労働者の活用比率がもっとも高いところでは、多くの単純労働者が就労しており、約半分の労働者が非典型労働に従事している。販売労働者（商店及び市場販売労働者）と農林漁業の熟練労働者の 40%ほどが非典型労働者である。

一方、高位管理者（議会議員、高位役職員、及び管理者）職種では 90%ほどが典型労働者であり、その次は装置・機械操作及び組立工、事務職であるが、高位管理者職と同じくらい典型労働者の比率が高い。その次が専門家、技術工、及び準専門家等の職種である。

・ 非典型労働の労働条件

韓国における非典型労働の主な特性は、雇用が不安定であることのほか、低い賃金や低い社会保険及び付加給付適用率である。ここでは非典型労働者が典型労働者に比べ、労働条件の面でどのような処遇を受けているかを議論する。

1. 賃金

<表 5> に多様な雇用形態別に月平均賃金額をまとめた。但し、中心典型労働者の月平均賃金に比べ、ほかの雇用形態の労働者がどれほどの賃金を受けているかを見るために、相対賃金を提示した。同時に、時間当たり賃金を求めて中心典型労働者の時間当たり賃金と比べた、ほかの雇用形態労働者の時間当たり相対賃金も提示した。数字はすべて 2003 年のものである。

表で示したように、月平均賃金は 2000 年の 1,143,000 ウォンから 2003 年の 1,467,000 ウォンに大きく上昇しており、年平均 9.4% の高い上昇率を記録している。そして、2003 年の賃金水準は中心典型労働者の賃金の 72.8% にあたる。時間当たり相対賃金も 72.9% と似たような比率を記録している。相対賃金と時間当たり相対賃金は、パートタイム労働の場合を除いてあまり差がないので、相対賃金を主に取り上げる。

労働が継続できる無期契約労働者の月平均賃金は年平均 10.7% の上昇率を記録し、2003 年には中心典型労働に対する相対賃金が 84.1% に至る。一方、一時的労働者の相対賃金を調べると、大きく 2 種類に分けられる。表を見ると、1 年以上の労働契約期間を持つ、労働が継続できる有期労働者の相対賃金は高く、1 年以上の労働契約期間を持つ、労働が継続できない有期労働者の相対賃金も 70% を超えるほど高い。しかし、その他は相対賃金が 60% にも満たない。

相対賃金が高い場合の中でも 3 年を超える労働契約期間を持つ有期労働者の相対賃金は、労働が継続できるかできないかにかかわらず 100 を超えている。これは月平均賃金が中心典型労働よりむしろ高いことを意味する。また、1 年以上 3 年以下の労働契約を持つ、労働が継続できる有期労働者の相対賃金も 93.3% と高く、労働が継続できる無期契約の場合を大きく超えている。

相対賃金が低い場合を詳しく見ると、労働が継続できる、1 年の有期労働の場合を除くすべての雇用形態で、時間当たり相対賃金が 50% にも満たない。

代替雇用形態労働のうち相対賃金をもっとも高いものは請負労働であり、その次が派遣労働である。相対賃金をもっとも低いものは在宅勤務で 22.6% に過ぎない。パートタイム労働の相対賃金も 25.3% に過ぎないが、これらの時間当たり相対賃金は 54.4% に至り、代替雇用形態の中でも高い水準である。

<表 5> 雇用形態別賃金

(単位：千ウォン/月、%)

	2000	2001	2002	2003	相対賃金	時間当たり 相対賃金
全体	1,143	1,242	1,325	1,467	72.8	72.9
無期契約：労働が継続できる	1,283	1,389	1,462	1,694	84.1	82.5
無期契約：労働が継続できない						
3年以上可能		1,168	1,170	1,044	51.8	46.4
1年以上3年以下	710	892	868	961	47.7	43.5
1年以下		796	780	897	44.5	40.0
有期契約：労働が継続できる						
3年以上労働契約期間		1,737	2,102	2,039	101.2	101.8
1年以上3年以下		1,518	1,535	1,879	93.3	93.3
1年		1,476	1,815	1,530	76.0	75.6
1年未満	732	843	925	1,000	49.7	47.3
有期契約：労働が継続できない						
3年以上労働契約		2,326	1,325	2,083	103.4	106.3
1年超過3年以下		1,016	1,393	1,419	70.5	71.3
1年	1,464	1,359	1,332	1,158	57.5	58.2
1年未満		914	832	921	45.7	43.4
パートタイム労働	544	482	536	510	25.3	54.4
派遣労働	861	1,040	1,150	1,115	55.4	55.5
用役労働	761	795	854	878	43.6	40.0
請負労働	990	1,096	1,214	1,308	64.9	68.8
日雇待機労働	685	665	790	806	40.0	43.4
在宅勤務	357	528	541	456	22.6	27.6

資料：<表 2>と同じ

多様な雇用形態別に区分し、各々に対する賃金について調べてみたが、ここではこれらを大きく典型労働と非典型労働に区分して分析し、<表 6>にそれをまとめた。一つ気をつけなければならない点は、多様な雇用形態を典型と非典型労働に区分する過程で、高い相対賃金を持つ労働が非典型労働に分類されることもある、という事実である。しかし<表 2>が示すように、そのように分類される確率は非常に低いので、典型と非典型労働に対する定義をそのまま維持する。

<表 6> 典型・非典型労働者の賃金

(単位：千ウォン、%)

	2000	2001	2002	2003	相対賃金	時間当たり 相対賃金
賃金労働者	1,143	1,242	1,325	1,467	72.8	72.9
典型労働者 I	1,283	1,389	1,462	1,694	84.1	82.5
常用職	1,554	1,672	1,788	2,014	100.0	100.0
臨時・日雇	888	919	978	1,064	52.8	47.8
非典型労働者 I	813	877	955	1,001	49.7	53.4
典型労働者 II (広義)	1,283	1,393	1,474	1,694	84.1	82.5
非典型労働者 II (狭義)	813	829	869	897	44.5	48.9
一時的労働者	1,022	1,007	1,090	1,154	57.3	55.1
代替雇用形態労働者	714	787	868	847	42.1	51.7

資料：<表 2>と同じ

すでに述べたように、典型労働者 I (労働が継続できる無期契約労働者) の相対賃金は 84.1% である。一方、非典型労働者 I の相対賃金は 49.7% に過ぎない。但し、これらの時間当たり相対賃金は 53.4% で、少しは高くなるが相変わらず低い水準である。定義 II を適用する場合、非典型労働の相対賃金は 44.5% でもっと低くなり、時間当たり相対賃金も 48.9% に過ぎない。

賃金上昇率を見ると、すでに述べたように典型労働者 I の賃金上昇率は年平均 10.7% に至るが、非典型労働者 I の賃金は 2000 年の 813,000 ウォンから 2003 年の 1,001,000 ウォンと、年平均 7.7% 上昇するにとどまり、賃金の格差がより拡大されている。代替雇用形態労働の賃金上昇率は年平均 6.2% に過ぎず、一時的労働の場合はもっと低い 4.3% に過ぎない。但し、一時的労働の時間当たり相対賃金は 51.7% とかなり高い。

一つ見逃せないのは典型労働者 I の中の臨時・日雇の場合である。これらの相対賃金は 52.8% に過ぎず、一時的労働の場合より低い。そして、時間当たり相対賃金は 47.8% と、表で分類したすべての労働の中で最も低い。これらの賃金上昇率は年平均 6.6% に過ぎず、中心典型労働者の 9.9% に大きく至らない。その結果、典型・非典型労働の間では、賃金の格差がより大きくなっている。

2. 社会保険及び付加給付の適用率

すでに述べたように、賃金以外に重要な労働条件として、社会保険と付加給付を適用しているかどうかあげられる。企業は賃金以外にも相当な付加給付を労働者に提供しており、これは労働コストを構成する重要な項目である。社会保険も保険料の相当な部分を雇用者が負担することから労働資金に属するとみなされ、一種の付加給付として認められる。現在、韓国で実施されている重要な社会保険には、国民年金、健

康保険、雇用保険、そして産業災害保険がある。

社会保険の他にも退職金、時間外手当、賞与金等が付加給付の中で重要な位置を占めている。企業は社会保険や他の付加給付を非典型労働に対して支給しないことで労働資金を減らそうと考えることができ、これは労働者の労働条件に直接結びつく。

シンプルにするため、多様な雇用形態別社会保険及び付加給付の適用率は省略し、典型・非典型労働の場合だけを提示することにして、それを<表 7>にまとめる。

表のように賃金労働者に対する 4 大社会保険の適用率は 47.5%であり、賃金労働者の半分にも満たない。40%に近い 38.8%の労働者には、どんな社会保険も適用されていない。

典型・非典型労働に区分してみると、典型労働者の 58.7%に 4 大社会保険が適用されている。どんな社会保険も適用されない典型労働者は 24.6%に過ぎない。しかしながら、この比率とほぼ一致する 24.5%という数値が、非典型労働者に 4 大社会保険が適用されている比率である。非典型労働者の 67.8%には、どんな社会保険も適用されていない。

一時的労働者の場合、34.8%にすべての社会保険が適用されている反面、代替雇用形態労働者への適用率は 14.3%に過ぎない。しかし、代替雇用形態労働の中で派遣労働と用役労働の場合は、4 大社会保険の適用率が共に 50%を超えている点は特徴的である。派遣労働の場合、派遣法の適用を受けるからであると判断されるが、用役労働での適用率がこんなに高い理由はまだよく説明されていない。一方、パートタイム労働の場合には、社会保険はほぼ適用されないことがわかった。

注目すべきもう一つの点は、周辺典型労働者への 4 大社会保険の適用率が 20.1%に過ぎず、どんな社会保険も適用されない場合が 70%に近いという事実である。

付加給付の適用の場合も、適用率の絶対値が社会保険の場合より低いだけで、社会保険の適用の場合と似た結果が出される。賃金労働者の 37.9%だけがすべての付加給付の適用を受けているが、典型労働者の 51.2%にそれが適用されており、非典型労働者の場合は 10.8%のみである。典型労働者の中でも中心労働者のなんと 76%にすべての付加給付が適用されているが、周辺労働者の場合は 2.3%のみである。

結局、社会保険と付加給付の適用率から見ると典型労働者と非典型労働者、そして典型労働者の中でも中心労働者と周辺労働者の間にはかなり大きい差があることがわかった。

<表 7>典型・非典型労働者の社会保険及び付加給付の適用率

(単位：千ウォン、%)

	全体	社会保険の適用率			付加給付の適用率		
		すべて不適用	一部適用	すべて適用	すべて不適用	一部適用	すべて適用
賃金労働者	14,149	38.8	13.7	47.5	44.4	17.7	37.9
典型労働者 I	9,502	24.6	16.7	58.7	29.3	19.5	51.2
常用職	6,307	1.7	20.1	78.2	0.6	23.4	76.0
臨時・日雇	3,196	69.7	10.2	20.1	85.8	11.9	2.3
非典型労働者 I	4,646	67.8	7.7	24.5	75.4	13.8	10.8
一時的労働者	2,322	57.2	8.0	34.8	66.4	17.9	15.7
代替雇用形態の労働者	2,325	78.3	7.4	14.3	84.4	9.8	5.8
パートタイム労働	647	95.7	2.9	1.4	94.9	4.6	0.5
派遣労働	94	39.4	10.6	50.0	46.8	23.4	29.8
用役労働	322	23.0	25.4	51.6	51.6	31.3	17.1

資料：<表 2>と同じ

結論

1993年から増え始めた韓国における臨時労・日雇の従事者比率は、外国為替危機と共に急増し、1999年には賃金労働者の半分を超えた。1993年から1995年に至る時期には、韓国の労働市場に重要な変化が観察され始めた。継続的に下降してきた転職率が上昇に反転するなど、ストック変数では予測できない変化が労働市場の水面下で進んでいた。このような労働市場の構造的な変化が外国為替危機の発生と共に労働市場に急激な変化をもたらし、このような変化の核心が労働の非典型労働化である。

1990年代の初頭までは韓国経済の高度成長が続くと思われていたし、人手不足の問題が重要課題として登場し、遊休労働力の活用に関する研究が進んでいた。この当時の企業は、過去と同じく、その時すぐ必要な労働力以上の労働力を蓄えることで人手不足に対処していたことが知られている。

しかし、1990年代初頭を過ぎると、企業は労働市場の構造変化を認識し始め、リストラの法制化を試みるなど、具体的な動きをとりはじめた。そこに外国為替危機が重なり、企業は過剰労働力をこれ以上保有しきれなくなった。しかし、典型職は正当な理由なく解雇できないので、このような規定以外の多様な形態で労働者を活用し始めたと見られる。

外国為替危機と共に多くの失業者が発生し、労働者の転職が増加しないので使用者は労働市場で優位に立つことになり、従ってより安い労働費用で非典型労働を雇用できるようになった。非典型労働の増加と非典型労働に対する低い賃金及び低調な付加給付（社会保険を含む）適用は、このような背景から現れた結果と見られる。

参考文献

キム ユソン、「非典型労働の規模と実態 統計庁『経済活動人口調査付加調査』（2001.8）結果」、<http://klsi.org/pds/>、韓国労働社会研究所。

ナム ジェリャン、キム テギ、「非典型労働、架け橋（bridge）か、トラップ（trap）か」、労働経済論集、第23巻 第2号、韓国労働経済学会、2000年12月。

アン ジュヨップ、キム トンベ、ジョン ビョンユ、キム ジュソップ、経済危機前後の金融産業と労働、研究報告書 2004-08、韓国労働研究院、2004。