

JILPT 資料シリーズ

No. 258 2022年7月

韓国の非正規労働政策の 展開と課題 —正社員転換を中心に—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.258

2022 年 7 月

韓国 の 非正規労働政策 の 展開 と 課題 — 正社員 転換 を 中心 に —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

韓国では、1997年の経済危機からの急回復の過程で、非正規労働者が急増した。非正規労働者の雇用不安、低い賃金や福利厚生などの労働条件、低い社会保険加入率などの問題が社会的にクローズアップされた。こうした非正規労働者問題の解決を目指して2007年に制定・施行されたのが非正規労働者保護関連法であった。

同関連法の中で、主要内容は「2年みなし規定（いわゆる無期転換ルール）」と差別の禁止・是正である。前者は、使用者が2年を越えて引き続き期間制（有期契約）労働者を使用する場合、期間の定めのない労働契約を締結したとみなすものであり、後者は、使用者が、非正規労働者に対し、同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇を禁止するとともに、当該非正規労働者が差別の是正を労働委員会に申請することができて、立証責任は使用者側にあるというものである。

2年みなし規定に対する企業の対応は、2010年から2020年までの11年間、雇用終了41.7%、正社員転換21.5%、継続雇用（何の措置もとらなければ、無期契約を締結したとみなされる）36.7%である。正社員転換と継続雇用を合せると約6割の労働者に雇用の安定は図られた。無期転換ルールなどの非正規労働政策が非正規労働者（有期契約労働者を含む）の割合の増加を抑制し、時間当たり賃金の雇用形態間の格差を縮小するという効果もあったと見られる。

韓国政府は、2017年から公共部門の正社員転換を精力的に進めて、中央政府、自治体、国公立学校などの機関で、年間9か月以上かつ今後2年以上続く常時・持続的業務についている非正規労働者の97%を転換完了した。また、2020年より「全国民雇用保険制度」の実現に向けてフリーランスの加入拡大を実現中であり、セーフティネットの強化が図られている。

また、韓国の最高裁は、同関連法の非正規労働者保護の趣旨を積極的に反映する正社員転換の判決を下している。そして2つの事例研究では、非正規労働者が自ら立ち上がって労働組合を結成して正社員転換を要求し、他の労働組合の支援を受けながら、それぞれ約1万人の正社員転換を実現したことを明らかにしている。

韓国における一連の法改正、およびその影響は、我が国における非正規労働問題に関する施策を考える上で有益であると考ええる。

2022年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執 筆 担 当 者

氏 名

所 属

呉 学殊
おう はくすう

労働政策研究・研修機構統括研究員

目 次

序章 研究の趣旨・方法及び研究の概要	1
第1節 研究の趣旨・方法	1
第2節 研究の概要	3
第1章 韓国の非正規労働者の推移と問題	7
第1節 韓国の非正規労働者の推移	7
第2節 韓国の非正規労働者の問題	10
第2章 非正規労働政策の展開	11
第1節 盧武鉉大統領時代（2002年～2007年）の政策	11
第2節 李明博大統領時代（2008～2013年）の政策	15
第3節 朴槿恵大統領時代（2013年～2017年）の政策	19
第4節 文在寅大統領時代（2017年～2022年）の政策	22
第5節 政策展開の結果	24
第3章 公共部門の正社員転換政策の展開	31
第1節 正社員転換の基本方針と実績	31
第2節 正社員転換事例（ソウル教育庁）	35
第3節 公務職人事管理ガイドライン	36
第4節 まとめ	37
第4章 正社員転換の代表的事例	38
第1節 H社の事例	38
1 H社の概要	38
2 構内下請労働者の問題と組合結成	38
3 正社員転換運動の展開と結実	40
4 小括	43
第2節 C社の事例	43
1 C社の概要	43
2 委託先労働者の実態と問題	43
3 正社員転換の推進と課題	45
4 小括—労働組合の役割を中心に—	48

第 5 章 正社員転換の主要判決の分析	50
第 1 節 雇用契約更新の期待権に対する積極的な肯定	50
1 更新期待権の積極的な肯定	50
2 無期契約（正社員）への転換期待権の認定	52
3 違法な雇い止め期間の継続勤続年数認定による期待権及び無期転換の肯定	54
4 無期転換対象外（高齢）労働者の更新期待権の認定	55
5 無期転換者への正社員処遇適用	56
6 小括	58
第 2 節 間接雇用の直接雇用（正社員転換）への積極的な肯定	58
1 H 社の事例（「H 社判決」）	58
2 R 社の事例（「R 社判決」）	59
3 小括	60
第 6 章 全国民雇用保険制度の推進	62
第 1 節 制度導入の経緯・背景	62
第 2 節 推進計画及び実行	62
1 推進の第 1 段階：芸能従事者	63
2 推進の第 2 段階：特雇	64
3 推進の第 3 段階：プラットフォーム従事者	65
4 推進の第 4 段階：その他の特雇及びプラットフォーム従事者	65
5 推進の第 5 段階：自営業者	66
第 3 節 制度普及の支援策	66
第 4 節 小括	66
終章 韓国における正社員転換（無期転換）政策の意義と課題	68
参考文献	73

序章 研究の趣旨・方法及び研究の概要

第1節 研究の趣旨・方法

厚生労働省では、2012年改正労働契約法の附則に基づいて、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を設置し、2021年3月から2022年3月17日まで会議を重ね、同年3月30日に報告書を取りまとめた¹。同附則とは、「政府は、同法施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定²（いわゆる「無期転換ルール」）について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」というものである。

こうした議論を契機に本資料シリーズでは、日本より先に無期転換ルールを導入した韓国の事例について解説するとともに、非正規労働者問題の全体の解決に向けた政策動向、特に、文在寅政府が重点的に進めてきた公共部門の正社員転換、さらには全国雇用保険制度についても考察することにする。

労働政策研究・研修機構では、2018年、無期転換ルールへの対応状況について労使の調査³を行ったが、それによると、有期契約労働者を雇用している企業の77.9%が無期転換ルールの具体的な内容を知っていた。企業が無期転換ルールに対応する上で課題と考えているのは、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」が26.3%と最も多く、次いで、「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」21.7%、そして「定年のあり方」19.8%等であった。

有期契約労働者に対する調査では、無期転換ルールの具体的な内容を知っていると回

¹ 2022年3月17日で13回の会議となる（多様化する労働契約のルールに関する検討会 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)）。

² **第十八条** 同一の使用urer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。

² 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

³ 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」。調査の結果については労働政策研究・研修機構（2020）『「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果』調査シリーズ No.202。

答した割合は 35.5%と企業回答割合の約 1/2 に留まった。また、無期転換ルールに基づく無期労働契約への転換を希望する有期契約労働者の割合は 26.6%であった。希望する理由（複数回答）として最も多く挙げられたのが「雇用不安が無くなるから」83.7%であった。次いで、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」39.9%、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」27.3%などの順であった。

さて、無期転換ルール（通算 5 年超え）適用対象者は、上記の改正労働契約法に基づき、期間の定めのある非正規労働者（契約社員、パート、アルバイト、派遣など）であり、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、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。無期転換の際、労働条件は労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件であると定められている。

以上が、日本の無期転換ルールである。

本資料シリーズでは、韓国の事例に絞って研究を行うが、研究方法は基本的に文献調査である。韓国現地調査を試みたものの、新型コロナ感染拡大により、それがかなえられなかった。既存文献や資料を最大限収集するとともに、事例研究に関しては関係当事者から資料及び情報の提供を頂いたところもある。関係者にはこの場を借りて感謝の意を表する。

研究の対象と用語について断っておきたい。韓国でも、日本と同様に、いわゆる無期転換ルールがある。無期転換ルールは、非正規労働者問題の解決に向けて講じられた政策の 1 つである。無期転換ルールの正確な理解には、韓国の非正規労働者問題全体についての研究が役立つと考えて、無期転換を中心としながらも、全体像が分かる構成にした。非正規労働者問題の解決の延長線で行われている「全国民雇用保険制度」についても政策の動向を紹介する。

また、韓国では、「無期転換」という用語は現在多く使われていない。その代わりに「正社員転換（韓国語では、『正規職転換』）」が多く使われている。それは、非正規労働者問題の解決への期待度が高まったことによるものではないかと考える。後述するが、無期転換は法律に定められているもので、それに従うのは企業の義務であり、労働者の権利でもあり、「当たり前のこと」という認識がある。無期転換となって雇用の安定が図られても賃金などの労働条件が向上しなければ、大きなメリットを感じられないと韓国では考えられている。さらには、正社員（「正規職」）とほぼ類似・同様の仕事をしているのに、労働条件の格差が依然としてあればなおさらのことである。それを反映して非正規労働者の要求は、無期転換の以上のことを求めており、それを現わす用語として「正社員転換」が一般的に使われるようになっていく。それを考慮して文中では、「正社員転換」が多く使われる。韓国資料の原文の中に、「無期転換」と明記されていれば、それを尊重

する。

ちなみに「正社員転換」といってもその具体的な内容は文脈や事例によって異なるので、注意が必要である。具体的には大きく 3 つに分けられる。第 1 に、非正規労働者が勤め先の企業の正社員と全く同じ身分に変更されて、正社員と同様の雇用・労働条件が適用されるタイプである。その際に、非正規労働者としての勤続年数が考慮されて労働条件が設定されるか、考慮されずに新規採用の形として労働条件が設定されるかに分かれる。第 2 に、非正規労働者が勤め先の企業に無期転換されるが、既存の正社員と異なる新たな等級に位置づけられて、労働条件が正社員と異なるタイプである。第 3 に、非正規労働者が勤め先企業の子会社の正社員に転換されるタイプである。本文で使われる「正社員転換」も文脈と事例によってその内容が異なっていることを断っておきたい。

第 2 節 研究の概要

韓国では、1997 年経済危機からの急回復の過程で、非正規労働者が急増した。非正規労働者の雇用不安、低い賃金や福利厚生などの労働条件、低い社会保険加入率などの問題が社会的にクローズアップされた。こうした非正規労働者問題の解決を目指して 2007 年に制定・施行されたのが非正規労働者保護関連法である。

同関連法の中で、主要内容は「2 年みなし規定（いわゆる無期転換ルール）」と差別の禁止・是正である。前者は、使用者が 2 年を越えて引き続き期間制（有期契約）労働者を使用する場合、期間の定めのない労働契約を締結したとみなすものであり、後者は、使用者が、非正規労働者に対し、同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇を禁止するとともに、当該非正規労働者が差別の是正を労働委員会に申請することができて、立証責任は使用者側にあるというものである。

無期転換ルールは、合法の派遣労働を含めて有期契約労働者に適用されるだけではなく、派遣対象業務ではない不法派遣にも適用された。無期転換ルールに対する企業の対応はどうだったのか。雇用期間 2 年超過の有期契約労働者に対する企業の対応は、年によって大きく変わっているが、2010 年から 2020 年までの 11 年間（雇用労働省「事業体期間制勤労者現況調査」結果）を平均すると、雇用終了 41.7%、正社員転換 21.5%、継続雇用 36.7%である（具体的には後述）。継続雇用は無期転換ルールにより期間の定めのない労働契約を締結したとみなされるので、雇用の安定は図られたといえる。それに正社員転換まで含めると、約 6 割の有期契約労働者の雇用安定が図られたものと見られる。無期転換ルールが非正規労働者（特に、期間制（有期契約）労働者）の割合の増減にどれほどの影響を及ぼしてきたかはわからないが、2003 年以降、非正規労働者の割合が 30% 前半と中盤に推移しており、そのうち、期間制労働者の割合は 10% 前半に安定的に推移している。無期転換ルールを含めた非正規労働政策は、非正規労働者の割合の増加を抑制したと解釈できるのではないか。それには 300 人以上の大企業が毎年雇用形態を労働

行政のHPに登録し、公開されている雇用形態公示制の役割も一定程度あると見られる。なお、時間当たり賃金における正規労働者と非正規労働者間の格差も徐々に縮小している。

2017年に就任した文在寅大統領は、「韓国社会の二極化の解消及び雇用・福祉・経済成長の好循環構造作りにむけては、公共部門が先頭に立って、正社員転換と差別の改善を推進する必要がある」といい、就任後初めての訪問先としてC社を選んだ。そこで「公共部門非正規ゼロ宣言」を行った。韓国政府は、「公共部門非正規労働者の正社員転換推進計画」を作り、公共部門を3つに分けて段階的に正社員転換を進めた。年間9か月以上で常時・持続的なものとして今後も2年以上続く業務についている非正規労働者を正社員に転換するものであった。第1段階は中央政府、自治体、公共機関、地方公企業、国公立教育機関がその対象であったが、2021年6月現在、898公共部門の機関で197,745人、転換対象労働者の97.0%が転換を完了した。第2段階は自治体の出資機関、公共機関及び地方公企業の子会社であるが、2019年1月末現在、正社員転換が完了したのが1,864人で対象者の11.7%である。第3段階は民間委託機関・会社であったが、委託事業の87.2%が自治体の固有事務であり、また、委託事業の内容も極めて多様であり、専門性の高いこともあって、中央から一律的な正社員転換の基準を設けて、拘束力のある指針を示すことには限界があると判断した。そのために、一律の正社員転換ではなく、「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」を策定し、受託機関・会社がそれを守ることを前提に契約を締結することにした。同ガイドラインには、委託労働者の雇用維持・承継、労働条件の保護、労使コミュニケーションの円滑化、事業費支出の透明性などの8つの項目が含まれている。同ガイドラインにより、正社員転換されなくても雇用の安定と労働条件の保護が図られていくと期待されている。

近年、韓国で最も注目された正社員転換の事例はH社とC社であった。H社は韓国最大自動車メーカーとして生産・販売台数が世界の4~5位である。1997年経済危機からの回復の過程で、構内下請労働者を増やしていった。同下請労働者は、正規労働者とはほぼ同種・類似業務をしながらも、雇用の不安と大きな処遇の格差をつけられていた。その問題を解決しようと自ら立ち上がって労働組合（H下請労組）を組織し構内で籠城抗議、ストを行なったが、その過程で多くの労働者が逮捕・解雇された。2010年、同社構内下請労働者の不当解雇及び不当労働行為に関する最高裁の判決があった。その内容は、同社と構内下請企業との請負契約は偽装請負であり、実際は派遣であること、旧派遣法に基づき、2年を越えて働いていた下請労働者を、同社が期間の定めのない雇用契約を締結したとみなすとのことであった。H下請労組は、その判決を機に、H社の企業別労働組合とともに、正社員転換を求める運動を強めた。H社もその要求に歩み寄らざるを得なかった。争点となったのが正社員転換の際に、下請労働者の勤続年数を反映して賃金を設定するか、反映せず新規採用とするかであり、前者はH下請労組、後者は同社の主

張であって、両者の合意を見いだすことが難しかった。最終的には勤続年数の半分を反映して賃金を設定するとの「特別雇用」で妥協した。この特別雇用、また、同社独自の正社員転換（新規採用の形）により、約 1 万人弱の構内下請労働者が正社員転換となった。闘争の産物とも言われる成果であった。

C 社は、韓国を代表する国際空港を運営する会社であるが、施設及びシステム管理、清掃、保安、防災など多くの業務を 40 社に委託していた。3 年ごとに委託契約が締結・更新されるが、それに伴い委託先企業の労働者は雇用不安を感じていた。また、C 社の正社員とは大きな賃金格差をつけられていた。産業別労働組合である公共運輸労組は、同委託先労働者の組織化を進めて正社員転換を要求し闘争を展開した。その過程で、組合員が解雇となり、解雇撤回運動も加わった。そういう運動が次第に当該非正規労働者に受け入れられて、同労組は、2017 年 5 月 12 日、文大統領の訪問までに約 2,500 人の組合員を有するに至った。全委託労働者の 25%に当たる。大統領の訪問は、大統領選挙期間中、同労組の働きかけもあって実現したとみられるが、大統領の「非正規労働者ゼロ宣言」により、C 社の委託先労働者の正社員転換が進むことになる。最終的には、2017 年 12 月労使の合意により、ほとんどの委託先労働者が C 社 100%出資の 3 つの子会社に正社員として採用されることになる。その過程で、「公正」の問題が韓国社会に大論争となった。

H 社と C 社の両事例の正社員転換は当該非正規労働者の主体的な行動と労働組合の運動が政府の非正規労働政策または裁判の判決の後押しを受けながら実現した側面が強いと言える。

正社員転換に関する最高裁の主要判例についても分析した。期間制法の「2 年みなし規定（無期転換）」導入により、企業は 2 年以内であれば解雇・雇い止めを自由にできるのではないかという恐れもあったが、最高裁の判決では雇用契約更新への期待権はその法律によって影響を受けないと判示された。むしろ、同法の労働者保護という趣旨にそって、期待権を積極的に肯定する判決が多くなった。さらには、期間制法上「2 年みなし規定（無期転換）」の対象外となっている高齢者の雇い止めに対しても更新期待権を認める判決もあった。また、無期転換を認めるだけではなく、無期契約転換者に正社員の就業規則の適用を命じる判決もあった。無期転換及び差別禁止・差別是正を積極的に認めたのである。以上の判決は直接雇用の事件であったが、間接雇用（派遣・請負）に対しても、直接雇用（正社員転換）を命じる判決も見られる。いずれも偽装請負・不法派遣状態の下にあった派遣・請負労働者の直接雇用（正社員転換）を命じたのである。

韓国政府は、2020 年 12 月、「全国民雇用保険ロードマップ」を策定し、雇用保険の対象ではなかった特雇（後述）、芸能従事者、自営業者に対し、保険料支援を用いながら雇用保険加入対象を広げてセーフティネットの強化を図っている。加入対象となった芸能従事者の中で 1 年の間約 10 万人弱、特雇の場合、半年で約 56 万人が雇用保険に加入し

た。

以上、韓国政府の非正規労働政策とその結果、判例分析、事例分析などの核心内容についてみてきた（詳細内容は後述）が、政策の意義として非正規労働者の割合増加の全般的な抑制、正社員転換・無期転換による雇用の安定及び処遇の改善、特に政府の公共部門の積極的な正社員転換とその実績、非正規労働者保護という非正規関連法の趣旨にあう最高裁の正社員転換・無期転換判決、そして、正社員転換における当該労働者の主体的な行動及び労働組合の役割の重要性を確認することができる（詳細内容は後述）。

しかし、以上の政策の意義が認められるが、依然として非正規労働者の割合は減っておらず、また、正規と非正規との賃金格差による労働市場の二極化も解消されていない。そして、政府の積極的な正社員転換政策が思わぬ「公正」の論争に発展し、公共部門における正社員転換の拡大や民間企業への普及にブレーキがかかった。多くの国民から歓迎される正社員転換のあり方を模索して実践していくことが大きな課題と残った。

近年、日本でも非正規労働者問題の解決に向けて政策を進められている。働き方改革の1つである、いわゆる「同一労働同一賃金」政策がある。同政策の施行は2020年度（中小企業の場合2021年度）からであり、まだ日が浅い。また、前記のとおり、2013年度より無期転換ルールが施行されて2018年度から適用されている。公的部門では2020年度より会計年度任用職員制度が導入された。そして、岸田首相は、「勤労者皆保険」をかけているが、具体的な政策内容は今後明らかになるだろう。いずれも非正規労働者問題解決につながる政策であり、今後、どのような政策効果が現れるのか注目される。政策効果の最大化に向けてさらなる政策の検討の際に本資料シリーズが少しでも参考になることを期待する。

また、非正規労働者問題解決に向けては、政府の政策だけではなく当事者や労働組合の主体的な取り組みも重要であるが、本資料シリーズから何らかの示唆が得られるのであれば望外の喜びである。

第1章 韓国の非正規労働者の推移と問題

第1節 韓国の非正規労働者の推移

韓国の統計庁調査（「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」）結果によると、非正規労働者が全雇用労働者に占める割合は2003年から2020年まで30%台を推移している。同調査では、非正規労働者が、大きく限時的労働者、時間制労働者（いわゆるパート労働者）、非典型労働者に大別される。

限時的労働者は、雇用契約期間を定めて雇われる労働者（「期間制労働者」、いわゆる有期契約労働者）と契約期間を定めずに雇われる労働者（「非期間制労働者」）に細分される。さらに、後者は、「会社の状況が非常に厳しくなり廃業または雇用調整をしないか、自分の責に帰する過ちをしない限り、労働者本人が望む限り引き続き当該の職場に働くことができるか」という問に対し、「はい、契約の反復・更新によって雇用が持続するため引き続き勤めることができる（「反復更新」）」と、「いいえ、①契約期間の満了のため、②黙示的・慣行で契約が終了するため、③事業主の意向次第でいつでも辞めさせられるため、④現在の業務（プロジェクト）が終わるため、⑤前職の者が復帰するため、⑥特定の季節だけ働くことができるため」という選択肢のどれかに○をつけた者（「雇用継続期待不可」）に分かれる。

時間制労働者（いわゆるパート労働者）は、所定労働時間が通常の労働者より短い労働者であり、1週当たりの所定労働時間は36時間未満である。

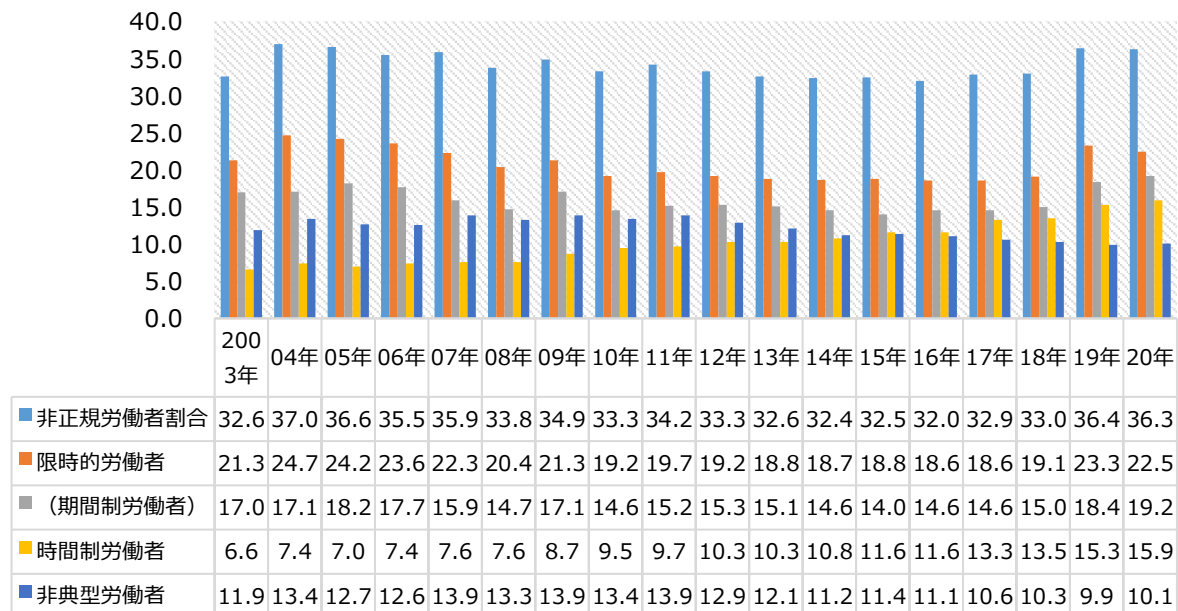
非典型労働者は、派遣労働者、用役労働者、特殊形態雇用労働者（以下、「特雇」⁴）、家内労働者、そして日雇労働者によって構成されている。派遣労働者は日本と同様であるが、「用役労働者」は、請負企業に雇われて、同企業と請負契約を結んでいる企業で働く労働者である。代表的には清掃や警備請負会社の労働者がいる。特雇は、独自の事務所や店舗または作業場を持たずに非独立的な形態で業務を遂行しているが、労務提供の方法、労働時間等は独自に決定しながら顧客に商品やサービスを提供してその対価を得ている従事者である。

韓国では以上の定義に従って2003年から非正規労働者の実態調査（統計庁の「経済活動人口調査付加調査」）を行っているが、限時的労働者が非正規労働者の過半数（平均60.8%）を占め、おおむね全労働者の20%前後を推移している。期間制労働者は限時的労働者の大半（平均77.0%）を占めている。時間制労働者は2003年6.6%からほぼ毎年増えて、2020年15.9%にのぼった。非典型労働者は10%強を推移しているが、最近減少傾向にあり、2020年は10.1%である（[図表1-1]参照）。非典型労働者の各形態が

⁴ 最近は、「特殊形態勤労従事者」と言われることが多いが、略称としては一般的に「特雇」が使われている。

全労働者に占める割合は、2020 年現在、派遣 0.8%、用役 2.7%、特雇 2.4%、日雇 4.4%、家内 0.2%である。

図表 1－1 韓国非正規労働者割合の推移（単位：％）



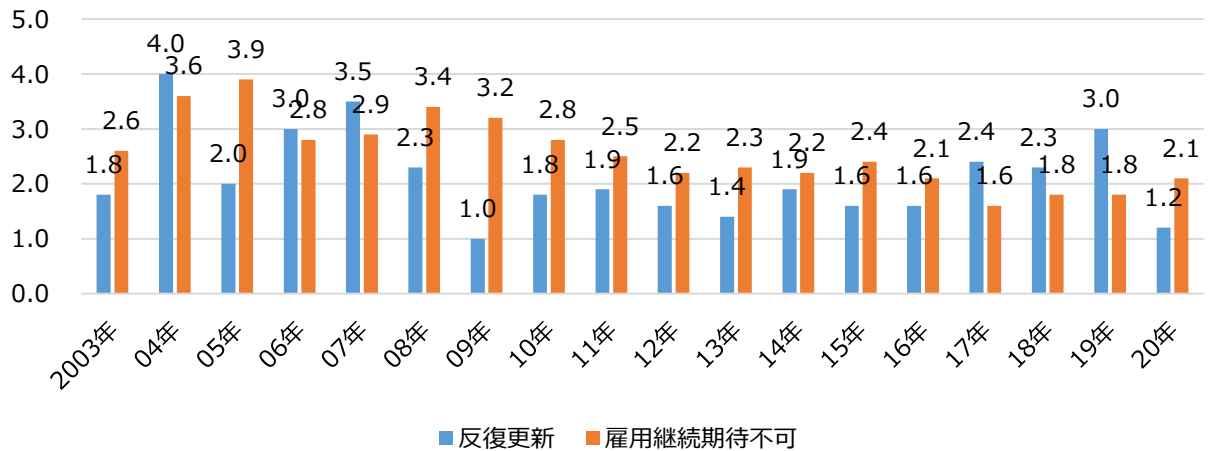
注 1)2019 年より雇用予想期間の要件強化を追加・集計したことにより、その前の調査より期間制労働者数が 35-50 万人増加したとみられる。そのため、その前の期間と厳格な比較は難しい（韓国統計庁、2020、「経済活動人口調査勤労形態別付加調査結果」という。

2)限時的労働者、時間制労働者、非典型労働者の合計は 3 者間の重複があるので、非正規労働者より多い。

出所：韓国統計庁「経済活動人口調査付加調査」

なお、限時的労働者についてより詳しくみると、雇用契約期間の定めのある期間制労働者が、前記のとおり、限時的労働者の大半（平均 77.0%）を占めているが、雇用契約期間を定めずに、事業悪化や本人の過ちがない限り、いまの職場で引き続き勤めることができる「反復更新」がある。「反復更新」は、リーマンショックの影響があった 2009 年とコロナショックのあった 2020 年を除くとおおむね緩やかな U 字カーブを描いている。最も高いのは、2004 年 4.0%であったが、その後おおむね徐々に減り 2013 年 1.4%と最低を記録した後漸増していった。一方、「雇用継続期待不可」は 2005 年 3.9%からほぼ毎年減り 2009 年以降 1%台を推移している（〔図表 1－2〕参照）。

図表 1-2 反復更新と雇用継続期待不可の推移（単位：％）

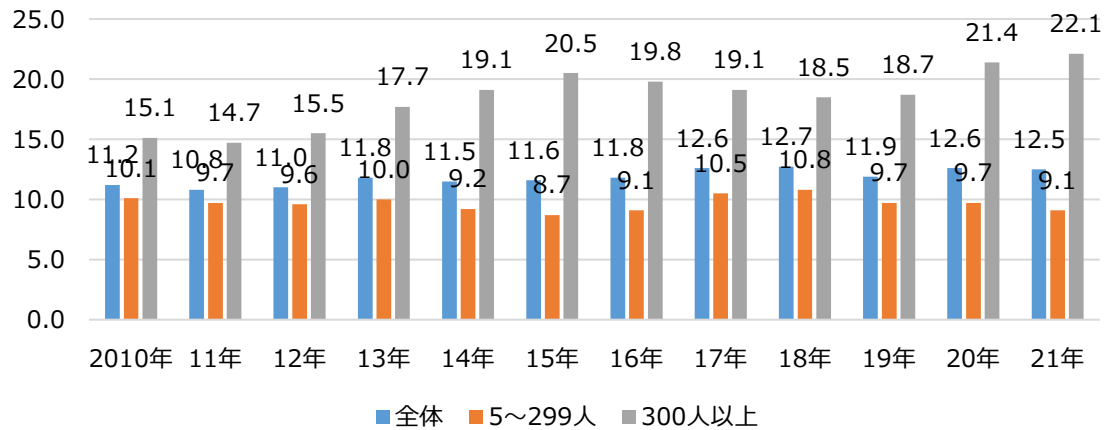


注）回答の％は次のとおりである。「反復更新」は、調査回答者の中で、「会社の状況が非常に厳しくなり廃業または雇用調整をしないか、自分の責に帰する過ちをしない限り、労働者本人が望む限り引き続き当該の職場に働くことができるか」という問に対し、「はい、契約の反復・更新によって雇用が持続するため引き続き勤めることができる」と回答した人の割合であり、「雇用継続期待不可」は、前記の問に対し「いいえ、①契約期間の満了のため、②黙示的・慣行で契約が終了するため、③事業主の意向次第でいつでも辞めさせられるため、④現在の業務（プロジェクト）が終わるため、⑤前職の者が復帰するため、⑥特定の季節だけ働くことができるため」という選択肢のどれかに○をつけた者の割合である。

出所：韓国労働研究院『KLI 非正規職労働統計』、元資料：韓国統計庁「経済活動人口調査付加調査」

韓国の雇用労働部（日本の旧労働省に当たる。以下、「雇用労働省」）は、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」（後述）の施行効果の分析及び期間制労働者に対する政策の企画立案の基礎資料として活用するために労働者 5 人以上の企業を対象に 2010 年 4 月より「事業体の期間制勤労者現況調査」を行っている。同調査によると、期間制労働者が全労働者に占める割合はおおむね 11～12％台を推移しているが、最近少し高めの水準である。企業規模別にみると、5 人以上 299 人以下の中小企業では 9％台前後を推移して大きな変動がないが、300 人以上の大企業では 2010 年 15％からほぼ毎年増加し 2015 年 20.5％を記録した後、減少して 2018 年 18.5％となった。その後増加し 2021 年（上半期）は 22.1％と最高値に達した（〔図表 1-3〕参照）。最近、期間制労働者の割合の増加は主に 300 人以上の大企業の影響が主因と見られる。

図表 1－3 期間制労働者割合の推移（単位：％）



- 注）1. 2010年は5月から12月までの平均、2021年は1月から6月までの平均である。
 2. 2013年までは雇用期間が1年6か月以上の労働者を対象。2014年からは期間制労働者全体を対象。
 3. 2013年までは毎月調査、2014年から16年までは四半期ごとに、17年からは前期と後期に調査を行った。また、2021年は前期のみである。
 4. 各年のパーセントは、筆者が独自にその年の毎月、あるいは四半期、半期ごとのパーセントを合計して平均したものである。

出所：雇用労働省「事業体期間制勤労者現況調査」各年

第2節 韓国の非正規労働者の問題

韓国では1997年経済危機が発生したが、その後急速な危機克服の過程で、企業は正規労働者を抑制し契約労働者等の非正規労働者の採用拡大や事業の外部委託を進めた。その結果、非正規労働者が増加するとともに、賃金などにおいて正規労働者との格差の問題が浮き彫りになった。正規労働者の賃金（100）に比べて非正規労働者の賃金水準は60%前半に過ぎず、また、年金、医療保険、雇用保険、退職金、賞与、残業手当、有給休暇においてもその適用率や水準でも非正規労働者は正規労働者に大きな格差をつけられていた。こうした格差に抗して、労働組合の結成、抗議行動、さらには自らの命を絶つことまでも現れて大きな社会問題と化した⁵。こうした問題を解決するために、非正規労働政策が展開されることになった。

⁵ 詳しい内容は労働政策研究・研修機構（2015）『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』資料シリーズ No.155を参照。

第2章 非正規労働政策の展開⁶

韓国の非正規労働政策が本格的に展開されたのは盧武鉉大統領時代以降である。また、同政策は、韓国の大統領制の下、大きく変わっていくので、各大統領の在任期間を中心に考察することにする。

第1節 盧武鉉大統領時代（2002年～2007年）の政策

韓国政府（盧武鉉大統領）は、非正規労働問題の解決を目指して2006年11月法律の制定・改定を行ったのが非正規労働者保護関連法である。同関連法が2007年7月1日から施行されたが、非正規労働者の非合理的な差別の是正及び労働条件保護の強化がその狙いである。関連法は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」（制定法。以下、「期間制法」という）、「派遣労働者保護等に関する法律」（改正法。以下、「派遣法」という）、そして「労働委員会法」（改正法）を指している。前者の2つの法名には「保護」がついている⁷。

同関連法の主な内容は次のとおりである。第1に、使用者は、2年を越えて期間制（契約）労働者⁸を使用することはできない。もし2年を超えて使用するのであれば、その労働者と期間の定めのない労働契約を締結したとみなす（以下、「2年みなし規定」という）⁹。これは、いわゆる「無期転換ルール」である。

第2に、パートタイム労働者¹⁰に所定労働時間以上（最大1週12時間）働かせるためには本人の同意が必要である。その拒否を理由に不利益取扱いをすることができない。違反の場合、2年以下の懲役または約100万円¹¹以下の罰金。そのほか、期間制やパートタイム労働者との労働契約締結の際には、使用者は、当該労働者に賃金、労働時間、休日・休暇等の労働条件を書面で明示しなければならない。違反の場合は、50万円の過怠料が賦課される。

⁶ この部分は上掲の労働政策研究・研修機構（2015）から多く引用した。

⁷ なお、法律の原文は上掲の労働政策研究・研修機構（2015）に参考資料として掲載されている。

⁸ 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。

⁹ この規定にはパートタイマーも適用される。例外は次の6つである。第1に、事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合。第2に、休職・派遣等により欠員が生じ当該労働者が職場に復帰するまでその業務を行う必要がある場合。第3に、労働者が教育や職業訓練等の履修のために必要な期間が決められている場合。第4に、55歳以上の高齢者と労働契約を締結する場合。第5に、専門知識・技術の活用が必要か政府の福祉政策・失業対策等による雇用で大統領令が定める場合。そして第6に、そのほか、以上に準じる合理的な事由があつて大統領令が定める場合である。

¹⁰ パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が当該事業所の同種業務に従事している通常労働者より短い者をいう。

¹¹ 読みやすくするために、韓国貨幣ウォンを使わずに、基本的に日本円で表記した。厳格に貨幣価値を現わす必要があるときにはそのままウォンを表記した。日韓為替レートは、時期によって変わるが、10ウォンに約1円と推移したこと、また、分かりやすさを重視して10ウォン＝1円に換算した。

第 3 に、2 年を超えて派遣労働者を雇い続けた場合、当該労働者を直接雇用しなければならない¹²。その際、労働条件は同種・類似業務労働者と同水準、類似労働者がいない場合、派遣の時より下回ってはならない。

第 4 に、契約労働者、パートタイム労働者、そして派遣労働者の従事している業務に新たな採用をする時には、彼らを優先的に雇用することが努力義務とされた。

第 5 に、上記の非正規労働者が当該事業所で同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇¹³を受けた場合、その是正を労働委員会に申請することができる¹⁴。立証責任は使用者側にある。地方労働委員会の是正命令¹⁵を受けた使用者は、命令に不服の場合、10 日以内に中央労働委員会に再審を申請することができるが、不服しないでその命令を正当な理由なく履行しない場合、1,000 万円以下の過怠料を賦課される。

第 6 に、労働委員会は、差別是正の申請を受け付けた日から 60 日以内に調停・仲裁などの決定をしなければならない¹⁶。

同関連法は、適用対象企業は従業員規模 5 人以上となっているが、差別是正にかかわる規定は、2007 年 7 月から 300 人以上と公的部門、2008 年 7 月から 100 人以上、2009 年 7 月から 5 人以上に段階的に拡大された。

以上、非正規労働者保護関連法の主要内容についてみてみたが、関連法でも労働市場の柔軟化につながる内容も盛り込まれた。第 1 に、法案審議過程で最も争点になった非正規労働者の採用事由（いわゆる「入り口規制」）が導入されなかったことである。すなわち、企業は、自由に非正規労働者を採用することができることにしたのである。第 2

¹² 改正前の場合、「みなし規定」であった。同法第 6 条第 3 項「派遣先事業主が 2 年を超えて引き続き派遣労働者を使用する場合には 2 年の期間が満了した日の翌日から派遣労働者を雇用したとみなす。ただ、当該派遣労働者がそれに明示的に反対意思を表明する場合は除く。」なお、2012 年 8 月に施行された改正派遣法では、派遣労働者の派遣先直接雇用義務は 4 つのケースがある。第 1 に、派遣が認められている 32 業種で 2 年を超えて使うとき。第 2 に、32 業種の以外に、出産、疾病、負傷等の事由があればその事由が解消するまでに、また、一時的・間歇的に必要な場合は 3 か月間（1 回更新あり）の派遣が認められるが、このような規定を違反して 2 年以上派遣労働者を使うとき。第 3 に、無許可派遣会社から送られた派遣労働者を使うとき。そして第 4 に、建設、港湾、鉄道、医療等の 10 の派遣絶対禁止業務で派遣労働者を使うことが発覚されるとすぐその労働者を直接雇用しなければならない。直接雇用をしない場合、300 万円の過怠料が科せられる。派遣法の遵守を徹底化するために、派遣対象、派遣期間および無許可派遣の違反に派遣先の罰則を従来 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金から派遣元も同様に 3 年以下の懲役または 200 万円以下の罰金に強化した。なお、派遣労働者の直接雇用は、上記第 3 と第 4 の場合、規定を違反すると、2 年を待たずに直接雇用義務が発生する。

¹³ 差別的処遇とは、賃金その他の労働条件等において、合理的な理由なく不利に取り扱うことをいう。

¹⁴ 申請を理由に不利益取り扱いをしてはならない。違反の場合、2 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金が科せられる。

¹⁵ 是正命令は、差別行為の中止、労働条件の改善、適切な金銭補償等多様な内容となりうる。差別是正を図るために労働委員会に公益委員のみによる差別是正委員会が設置されている。労働委員会には、調整委員会、審判委員会、差別是正委員会があるが、公益委員はそれぞれの委員会ごとに委嘱されている。経済危機後、韓国の労働委員会については、呉学殊、2000、「韓国の労働事情について－労働委員会の事件処理を含めて」労委協会『中央労働時報』第 975 号を参照されたい。

¹⁶ 差別是正の具体的な手続きについては、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」を参照。また、同論文では同保護法の主要条文が翻訳されている。

に、派遣法で、派遣対象業務が従来、秘書等の 26 業種から 32 業種に拡大したことである¹⁷。

したがって、同関連法には、非正規労働者の保護だけではなく労働市場の柔軟性の拡大という側面も含まれている。

なお、上記の「2 年みなし規定」に適用されないという例外がもうけられているが、次の各号のいずれかに当たる場合、2 年を超過して期間制労働者を使用することができる（「同法」第 4 条）。

次の各号の事由が消滅したにもかかわらず、2 年を超過して期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（「同法」第 4 条第 2 項）。

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第 2 条第 1 号の高齢者¹⁸と労働契約を締結する場合

¹⁷ 派遣対象業務は施行令で定めているが、今回の派遣対象業務の拡大のために従来の条文法律「専門知識・技術または経験等を必要とする業務」に、「業務の性質等を考慮して適したと判断される業務」を新たに付け加えた。

¹⁸ 「雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」により、高齢者とは 55 歳以上の者。

⑤専門的知識・技術¹⁹の活用が必要な場合と政府の福祉政策・失業対策等²⁰に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合

⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合であり、次のとおりである。

1. 他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合
2. 国防大臣が認める軍事的で専門的知識・技術を用いて、関連職業に従事するか、「高等教育法」第2条第1号により大学で安保及び軍事学の科目を講義する場合
3. 特殊なキャリアをもって国家安全保障、国防・外交または統一に関連する業務に従事する場合
4. 「高等教育法」第2条による学校で（同法第30条による大学院大学を含む）次の業務に従事する場合

¹⁹ 専門的知識・技術は次のとおりである。

- 1) 博士号取得者の中、当該分野に従事している場合
- 2) 「国家技術資格法」第9条第1項第1号による技術士等級の国家技術資格を所持し当該分野に従事している場合
- 3) 別表で定める専門資格を所持し当該分野に従事する場合（以下1. から25.まで）
 1. 「建築士法」第7条による建築士
 2. 「公認労務士法」第3条による公認労務士（日本の社労士に該当）
 3. 「公認会計士法」第3条による公認会計士
 4. 「関税士法」第4条による関税士
 5. 「弁理士法」第3条による弁理士
 6. 「弁護士法」第4条による弁護士
 7. 「保険業法」第182条による保険計理士
 8. 「保険業法」第186条による損害査定士
 9. 「不動産価格公示及び鑑定評価に関する法律」第23条による鑑定評価士
 10. 「獣医士法」第2条1号による獣医士
 11. 「税務士法」第3条による税務士
 12. 「薬師法」第3条による薬師
 13. 「薬師法」第4条による漢薬師
 14. 「薬師法」第45条による漢方業者
 15. 大統領令第14319号薬師法一部改正令附則第2条による漢方調剤士
 16. 「医療法」第5条による医師
 17. 「医療法」第5条による歯科医師
 18. 「医療法」第5条による漢医師
 19. 「中小企業振興に関する法律」第46条による経営指導士
 20. 「中小企業振興に関する法律」第46条による技術指導士
 21. 「航空法」第26条による事業用操縦士
 22. 「航空法」第26条による運送用操縦士
 23. 「航空法」第26条による航空交通管制士
 24. 「航空法」第26条による航空機関士
 25. 「航空法」第26条による航空士

²⁰ 政府の福祉政策・失業対策等は次のとおりである。

1. 「雇用政策基本法」、「雇用保険法」等により国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合
2. 「除隊軍人支援に関する法律」第3条により除隊軍人の雇用増進及び生活安定のために雇用を提供する場合
3. 「国家報勲基本法」第19条第2項により国家報勲対象者に対する福祉増進及び生活安定のために報勲介助等福祉支援の労働力を運用する場合

- ア.「高等教育法」第 14 条による講師、助教の業務
- イ.「高等教育法施行令」第 7 条による名誉教授、兼任教員、招聘教員等の業務
- 5.「統計法」第 22 条により告示した韓国標準職業分類の大分類 1 と大分類 2 の職業に従事する者の「所得税法」第 20 条第 1 項による勤労所得（最近 2 年間年平均勤労所得をいう）が、雇用労働大臣により最近調査した雇用形態別勤労実態調査の韓国標準職業分類大分類 2 職業に従事する者の勤労所得上位 100 分の 25 に該当する場合
- 6.「労働基準法」第 18 条第 3 項により 1 週間の所定労働時間が極めて短い短時間労働者を使用する場合（4 週間の平均週所定労働時間が 15 時間未満の場合）
- 7.「国民体育振興法」第 2 条第 4 号による選手と、同条第 6 号による体育指導者業務に従事する場合
- 8. 次の各号の研究機関で研究業務に直接従事する場合または実験・調査等を遂行するなど研究業務に直接関与して支援する業務に従事する場合
 - ア.国公立研究機関
 - イ.「政府出資研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」または「科学技術分野政府出資研究機関等の設立・運営及び育成に関する法律」により設立された政府出資研究機関
 - ウ.「特定研究機関育成法」による特定研究機関
 - エ.「地方自治団体出資研究院の設立及び運営に関する法律」により設立された研究機関
 - オ.「公共機関の運営に関する法律」による公共機関付設研究機関
 - カ.企業または大学の付設研究機関
 - キ.「民法」または他の法律によって設立された法人研究機関

第 2 節 李明博大統領時代（2008～2013 年）の政策²¹

経営者出身の李明博大統領は、「企業より」といわれ、どのような非正規労働政策を講じるか注目された。雇用労働省が同大統領になって初めて行った業務報告²²を中心に非正規労働者政策を見ることにする。雇用労働省は、非正規労働者保護関連法に関連して、契約社員の契約期間延長、派遣対象業務の拡大という経営側の要求と構内下請け対策や差別是正制度の改善等を求める労働側の要求についてその主要争点を取りまとめて労使政の論議を経て 2008 年末までに法の補完策を確定し、2009 年立法化を図ることと²³し

²¹ この部分は、呉学殊（2012）「韓国政府の非正規労働者問題解決への取組み」日本リーダーズ協会『労政フォーラム』3 月号 VOL.36.NO.440 と呉学殊（2013）「韓国、前進した労働者保護法制—政・労・使の対応と今後の課題」『月刊労働組合』2013 年 8 月号から多く引用した。

²² 労働部、2008、『労働分野国政課題実践計画』。

²³ 大統領自身は、「ビジネスフレンドリー」という言葉を使っている。

た。

当分の間は、2008 年 7 月より従業員 100 人以上にも保護関連法が適用されるのに合わせて、中小企業への支援策も打ち出した。その内容は、第 1 に、2007 年末、雇用中の非正規労働者を 2009 年末までに正社員に転換すると転換者 1 人当たり 3 万円の税金を控除する。第 2 に、中小企業が労使協議を経て非正規労働者雇用改善を進めていく場合、それに必要なコンサルティング費用の一部を支援する(2009 年約 30 億円予想)。第 3 に、中小企業が非正規労働者の訓練を行うために代替労働者を雇う場合、採用支援を行うとともに、非正規労働者が生計の心配をせずに訓練を受けられるように訓練期間中生計費を貸し付ける等の対策であった。中小企業に対する正社員転換、非正規労働者の雇用改善、教育訓練を支援する内容である。

韓国でも 2008 年リーマンショックによる雇用・労働分野の悪影響が懸念される中、非正規労働者保護関連法の施行後、2 年目を迎える 2009 年、政府は、企業が同法規定の「2 年雇用後の期間の定めのない雇用への転換」(「2 年みなし規定」)を避けるため有期契約労働者の雇用を打ち切ることで失業大乱を招くのではないかと考えて、それを回避するために 2 年を 4 年に延長する法律改正を試みた。しかし、労働側と野党側などの反対、特に、大統領選挙で同大統領を支持した韓国労総が最後まで反対したこともあり、改正にはいたらなかった。

非正規労働者の低い処遇やセーフティネット、正社員との格差など非正規労働者問題が依然として深刻となり、政府はそれに対応せざるを得なかった。2011 年 10 月のソウル市長選挙を控えた同年 9 月 9 日、政府は、「非正規職総合対策」を発表した。その主な内容は次のとおりである。第 1 に、差別是正の強化である、差別是正申請期間を 3 か月から 6 か月に延長した(2012 年 8 月 2 日施行)。また、労働基準監督官に差別是正の指導・監督の権限を与えて差別是正を積極的に行うようにした²⁴。

第 2 に、労働条件の保護である。派遣先が派遣労働者の労働時間、休日・休暇、安全衛生等に関する就業規則を作成するようにするとともに、違法派遣の場合、派遣期間の長短を問わず、直接雇用を義務付けた²⁵(2012 年 8 月 2 日施行)。労働基準監督官が直

²⁴ 実際、同規定に基づき、労働基準監督官は 2012 年 8 月 27 日から 10 月 26 日までに非正規労働者の多い主要大企業(60 社)に対し監督を行った結果、15 社の 39 件にのぼる差別的処遇を摘発し、該当労働者 799 人に約 1 億 2,000 万円を支払うように指導するとともに、違法派遣が摘発された 3 社に対しては 216 人の派遣労働者を直接雇用するように指導した。

²⁵ 従来、派遣絶対禁止業務(建設、荷役、有害・危険および医療人の業務等)に派遣し摘発された場合には即刻直接雇用義務を課し、それ以外の違法派遣(派遣禁止業務、派遣期間違反、無許可事業主による派遣)の場合、2 年を超えた場合、直接雇用義務を課した。なお、2 年まで派遣が認められる 32 業務のほかに、出産・疾病・負傷等による欠員を解消するために最大限 6 か月は派遣労働者を使うことができるが、その際には派遣期間違反となるのは 6 か月超である。従って、直接雇用義務は、派遣対象業務で 2 年を越えて派遣労働者を使う場合、また、派遣対象業務ではない業務で派遣労働者を使う場合である。なお、32 業務は次のとおりである。1. コンピューター関連専門家業務、2. 行政、経営及び財政専門家業務、3. 特許専門家業務、4. 記録保管、司書及び関連専門家業務、5. 翻訳家及び通訳家業務、6. 創作及び公演芸術家業務、

接雇用の命令を行うことができるようにした。また、従来、試用期間（3 か月）の労働者に最低賃金の 10%減額を適用することが可能であったが、それを廃止すると共に、最低賃金違反の際に、元請にも責任を負わせた²⁶。そして、賃金遅配の場合、元請も責任を負うようにした²⁷。さらに、元請企業や派遣先企業が当該企業で働く下請企業の労働者や派遣労働者の福利厚生増進に努めることができるように、「勤労者福祉基本法」を改正した²⁸。同法により、企業は、利益の一部を「社内勤労福祉基金」に回し、労働者の福祉増進を図ることができるが、毎年企業の拠出した利益の 50%までが上限であった。今回、改正により、上限を 80%までに拡大することができるとともに、対象者も下請企業の労働者や派遣労働者に拡大できるようにした。

第 3 に、非正規労働者を含む零細企業の低所得労働者に対する雇用保険、国民年金保険料の 1/3 を政府が負担することにした²⁹。

第 4 に、正社員への移行機会の拡大として、非正規労働者に対し能力開発のための支給額を現行の約 10 万円から 20 万円に増額するとともに、企業の投資額の 1%内で正社員が 1 人増加するにつれて 100 万円の法人税を減免することにした。

なお、差別是正の対象を、従来、賃金その他の労働条件から賃金、定期賞与金、お正月・お盆等の賞与金等定期的に支給される賞与金、経営成果に伴う成果給、その他労働条件及び福利厚生等に関する事項に拡大・細分化した。同規定は、2013 年 9 月 23 日から施行された。

政府は、2011 年 7 月 18 日、大きな問題となっていた構内下請労働者の労働条件の保護のために、「構内下請労働者の労働条件保護ガイドライン」を示した。同ガイドラインには、下請企業、元請企業、そして両者が行わなければならない事項が記されている。まず、下請企業が講じなければならない事項としては、労働条件の保護のために遵守しなければならない労働条件の書面明記と労働者への交付、解雇の際には解雇理由と時期の事前書面通知、労災予防、最賃以上の賃金、社会保険加入等の事項があり、また、労働条

7. 映画、演劇及び放送関連専門家業務、8. コンピューター関連準専門家業務、9. その他電気工学技術工の業務、10. 通信技術工の業務、11. 製図技術従事者、キャド含む業務、12. 光学及び電子装備技術従事者の業務、13. 正規教育以外の教育準専門家業務、14. その他教育準専門家業務、15. 芸術、芸能及び競技準専門家の業務、16. 管理準専門家の業務、17. 事務支援従事者の業務、18. 図書、郵便及び関連事務従事者の業務、19. 集金及び関連従事者の業務、20. 電話交換及び番号案内事務従事者の業務、21. 顧客関連事務従事者の業務、22. 個人保護及び関連従事者の業務、23. 飲食調理従事者の業務、24. 旅行案内従事者の業務、25. 注油員の業務、26. その他小売業企業の販売員業務、27. 電話通信販売従事者の業務、28. 自動車運転従事者の業務、29. 建物清掃従事者の業務、30. 守衛及び警備員の業務、31. 駐車場管理員の業務、32. 配達、運搬及び検針関連従事者の業務である。

²⁶ 元請の事情により下請け企業が労働者に対し最賃を満たさない賃金を支払った場合、元請企業も連帯責任を負わなければならない。それを違反した場合、2 年以下の懲役または 1 千万ウォンの罰金に科される。

²⁷ そのために、労働基準法（第 44 条 1 項）を改正し、請負契約を直接取り交わした元請のみが連帯責任を負うことになっているが、最終的な元請（大元請）も責任を負うようにした。

²⁸ 2010 年 12 月 9 日、「勤労者福祉基本法」を改正した。2011 年 8 月末現在、社内勤労福祉基金数は 1232、基金積立金は 6.1 兆ウォンにのぼる。

²⁹ 「ドルヌリ事業」と言われる（後記）。

件等の改善のための努力事項としては、適正な下請単価の決定及び適正賃金の保障、職業能力開発、苦情処理が挙げられた。

次に元請企業の講じなければならない事項としては次のことが示された。まず、第 1 に、労働条件の保護のための遵守事項であるが、元請企業の責めによる請負労働者への賃金未払いの際に下請企業と連帯して支払の責任を負うこと、また、下請契約の際に人件費単価は最賃以上でなければならないこと、さらには労災予防措置、そのほかの法令に定められている元請企業関連規定の遵守である。第 2 に、労働条件等の改善のための努力事項として、適正賃金の保障、労働者福祉及び福利厚生施設の利用、健康と安全のための措置、職業能力開発、苦情処理が挙げられた。

そして、元請企業と下請企業が共同で努力すべき事項としては、下請契約の際に下請業務の内容と代金の支払いの透明な運営と請負企業の独自の人事労務管理、下請業務契約の終了時には元請企業が旧・新の請負企業との協議をした上、下請労働者の雇用及び労働条件の維持に努めること、それに労働条件の改善、元請企業の労使協議会への下請労働者の参加及び意見開示機会の付与が示された。

また、政府は、2011 年 11 月 28 日、「雇用形態に伴う差別の改善ガイドライン」を発表したが、その内容は次のとおりである。差別改善の努力事項として、労使は、①作業服の現物や食事代や健診費等の金品を、雇用形態を理由に、非合理的に差別しないように努力する。②食堂、通勤バス、保育施設、寮、駐車場等の便宜施設利用に、雇用形態の違いを理由に、差別をしないように努力する。③休暇や賞与も雇用形態の違いを理由に差別しないように努力する。④苦情の迅速な処理努力及び職業能力の開発、⑤正社員採用の際に採用機会の付与、⑥雇用形態別差別の解消及び労働条件の格差緩和策の持続的な協議・工夫、その際に非正規労働者の参加及び意見開示機会の付与努力である。

以上のガイドラインは、あくまでも請負企業や元請企業の努力事項を定めているものとして、実効性がどのくらい確保されるのかが注目された。

李大統領は、「ビジネスフレンドリー」といわれて、非正規労働者政策においても逆風が吹くのではないかと、労働界は警戒していた。実際、「2 年みなし規定」を「4 年みなし規定」に変えようと試みたが、上記の通り、不発に終わった。その要因の 1 つは、大統領選挙の際、最大のナショナルセンターである韓国労総は、李候補を支持することを決めて非正規労働者政策に関連して協定を締結していたので、「みなし規定」の変更はそれに反するもので、強く反対した。同大統領は、それを完全に無視することが難しかったのではないと思われる。その結果、差別是正の強化、非正規労働者労働条件の保護、非正規労働者への社会保障支援、構内下請労働者の労働条件保護、さらには、作業服等の福利厚生における差別の是正、中小企業に対する正社員転換、非正規労働者の雇用改善、教育訓練への支援等、非正規労働者保護策をいっそうすすめる政策が展開された。

第3節 朴槿恵大統領時代（2013年～2017年）の政策

2013年2月、韓国歴史上、女性として初めて大統領に就任した朴槿恵大統領は候補時代に非正規労働者関係の選挙公約³⁰を掲げたが、それを中心に政策内容を見ることにする。まず、第1に、非正規労働者の正社員化である。常時・持続的な業務を担当する非正規労働者の実質的な雇用安定の保障として、2015年まで公共部門常時・持続的な業務に就いている非正規労働者の正社員転換、大企業の正社員転換の誘導を掲げた。

第2に、構内下請労働者の保護として構内下請労働者保護法の制定、違法派遣事業場の特別労働監督の実施、元請による直接雇用への行政命令を講じる。

第3に、非正規労働者の社会保険料支援である。当時、賃金月額13万円未満の非正規労働者に対して雇用保険・国民年金の保険料を100%支援する（非正規労働者200万人が含まれる）。

第4に、特殊形態労働者の社会保険適用拡大である。持ち込みトラック運転手、ゴルフ場のキャディ等特殊雇用従事者のための労災保険・雇用保険制度を設計し、適用する。また、標準契約書作成の義務化による労働条件の保護である。

第5に、最低賃金の引き上げである。経済成長率・物価上昇率・所得分配調整分を反映して最賃を引き上げるとともに、最賃違反を繰り返す事業主に対しては懲罰的賠償制度を導入する。

第6に、大企業雇用形態の公示制³¹である。毎年労働者の雇用形態を正社員と非正規労働者、間接雇用に区分して公示させて、大企業が非正規労働者を過度に使う慣行の改善を図る。非正規労働者に対する差別を行う会社に対しては懲罰的金銭補償制度を導入する。

当時、政府は、2013年6月4日、「雇用率70%ロードマップ³²」を発表したが、その中に「差別解消を通じた雇用の質の向上」を設けて次のように今後の対応を示している。まず、第1に、非正規労働者の雇用安定および差別是正である。雇用安定を図るために、公共部門においては、各公共機関に常時・持続的な業務について2015年までに年次的に正社員（無期契約）への転換を推進する。そのための計画を作るとともに、2013年下半期までに定期的な非正規労働者実態調査等を行って雇用改善の実績を管理する。民間部門においては、大企業の雇用形態現況の公示³³および自律的雇用構造の改善を誘

³⁰ 朴大統領候補公約集「非正規労働者の明日が明るくなります」。

(http://18park2013.pa.go.kr/policy/down/cla_2.pdf)

³¹ 「雇用政策基本法」の第15条第2条1項により、労働者数300人以上の企業は、2014年7月より、毎年3月31日現在を基準に雇用形態（①期間の定めのない労働者、②期間制労働者、③その他労働者（短時間労働者、日雇労働者、家内労働者）、④所属外の労働者（用役、派遣、構内下請労働者））ごとに、雇用労働省のHPにあるワークネットに4月末までに記入しなければならない。

³² 関係部処合同（2013）『雇用率70%ロードマップ』。

³³ 2014年から実施されている。

導するとともに、「非正規職雇用安定ガイドライン」³⁴を制定し、大企業・非正規労働者多数雇用事業場を中心に事業主と政府がガイドライン遵守協約を締結する³⁵。また、非正規労働者の労働条件の改善および差別是正を進めていくために、非正規労働者を多数雇用している企業を対象に積極的に差別の存否の確認と是正を行っていくが、2012年8月1日に実施している労働基準監督官の差別指導権限、確定した是正命令の効力拡大をはかる。また、極めて故意性があるか反復して非正規労働者を差別している事業主に対しては、懲罰的金銭補償制度を導入する³⁶。そのための法律改正を進める。

第2に、構内下請け労働者保護および不法派遣の根絶である。元請企業の責任拡大等を通じて、構内下請け労働者の雇用安定と元請・下請け労働者間の非合理的な差別を是正する。そのために「構内下請け労働者保護等に関する法律案」の国会通過を目指す。また、構内下請け企業を多く活用する企業、不法派遣の判定を受けた企業に対して労働監督を強化する。

第3に、特殊形態従事者（「特雇」）の合理的な保護である。雇用保険、労災保険等による社会安全網の強化を図るために、同従事者の特定企業に対する専属性・従属性の強い業種を中心に実態分析の後、社会的な共感を形成するなどを踏まえて雇用保険の適用案を作るとともに、労災保険加入率を高めるために休業等一定の事由がある場合のみに適用除外ができるようにし、その対象適用を拡大する案を作る³⁷。特雇に関連する法・制度等の総合的な保護法案を設ける。

第4に、最賃等の法定労働条件の遵守である。最賃違反の事業主に対する経済的制裁の強化、故意・反復的な賃金遅配事業主に対する課徴金制度を導入する。と同時に、最賃の引き上げ率の合理的な基準および適正最賃水準にかかわるロードマップを設ける。それを通じて、経済成長率および物価上昇率等を考慮して、今後5年間最賃引き上げを通じて所得分配状況が改善できるように合理的な水準の最賃を決定する。また、青年、非正規労働者、小規模事業主、零細企業等が参加できるように最賃委員会の代表性の強化を進める。そして、脆弱労働者保護のために労働監督行政・システムを革新するが、その履行確保の迅速性・実効性の向上のために法令違反企業等に過怠料、課徴金制度を活用する。

³⁴ 常時・持続的業務の基準、正社員転換対象者の選定方法、正社員転換後の処遇、非正規労働者の実質的雇用安定の方案等が含まれるとみられる。

³⁵ 締結目標数は、2014年50、15年150、16年150、17年150である。ソウル雇用労働庁（日本の労働局に当たる）は、2013年と14年、それぞれ5事業場と8事業場と締結した。

³⁶ 2014年9月から実施されている。最大、3倍まで補償を命じることができるようになった。

³⁷ 2013年6月現在、特殊雇用形態従事者の中で、労災保険が適用されているのは、保険外務員（設計士）、生コントラック持込運転手、学習誌教師、ゴルフ場のキャディ、宅配・クイックサービス運転手等の6業種である。

また、政府は、2014 年 12 月 29 日、「非正規職総合対策(案)—非正規職処遇改善及び労働市場活力向上方策—」を発表したが、政労使委員会³⁸に 2015 年 3 月末までにその論議を委ねてその結果を反映して最終政府案を確定することにした。対策(案)の主要内容をみると次のとおりである。第 1 に、契約社員の雇用不安と差別を改善して正社員への転換機会を高めることである。そのために、①3 か月以上、契約や派遣で勤める非正規労働者に対して、企業は退職金を支払うことにする。②契約社員本人が契約期間の延長を申請した際に、企業は現行の 2 年みなし規定にもかかわらず、それを延長することができる(対象者は 35 歳以上)。また、延長した契約期間中に正社員に転換しなかった場合、離職手当(支給賃金総額の 10%)を支払わなければならない。③みなし規定の 2 年間、契約の更新回数を最大 3 回に制限する。④正社員転換を促進する。そのために、「期間制労働者雇用安定ガイドライン」³⁹を制定・施行するとともに、中小・中堅企業が同ガイドラインを守って支援金を申請する場合、正社員転換の際に引き上げた賃金の 50%を 1 年間支援する(毎月上限額 6 万円)⁴⁰。

第 2 に、差別是正制度の実効性を高めることである。そのために、①労働組合に差別是正申請代理権を与える。②労働基準監督官が、労働委員会の差別是正命令が確定した場合、当該事業場の類似差別的処遇に対しても是正措置をとることができる。また、就業規則や労働協約等に差別的な内容についてはその改善を命令することができるようにする⁴¹。③故意・反復的な差別に対しては懲罰的損害賠償命令(最大 3 倍)を活性化する。④比較対象の同種・類似業務を行う労働者がいなくても、当該事業場の全労働者に適用すべき各種福利厚生等において非合理的な差別がないように指導する。例えば、選択的福祉制度、食事補助費、出張費、食堂利用、体育施設などである。

以上の政策により、労働行政の役割が高まっているが、それを遂行するために担当部門・人員が配置されている。実際、雇用労働省のソウル雇用労働庁(日本の労働局に当たる)の場合、4 人が機能別にまた地域別に担当業務を行うことになった。雇用差別改善業務の総括、用役関連業務及び雇用形態告示制業務、労働者派遣関連業務、差別是正及び雇用形態告示制関連業務をそれぞれの担当者が担い、また、管轄地域を 4 つに分けてそれぞれが 1 つの地域を担当することになっている⁴²。

³⁸ 韓国の中央レベル社会的対話機関(現在は「経済社会労働委員会」)である。

³⁹ ガイドラインの主要内容は、第 1 に、常時持続する業務として過去 2 年間持続し今後も持続すると予想される業務についている契約社員は正社員に転換すること、第 2 に、その際に、勤務実績、職務能力及び態度、勤務期間等を考慮することや、第 3 に、非正規労働者として働いた期間や経験等を反映して正社員転換後の賃金、福利厚生等の労働条件を設定し、非合理的な差別を禁止すること、第 4 に、そのほか、職業能力開発機会の付与及び苦情処理経路の設置を行うこと等である。

⁴⁰ 以上の政策方針案はほとんど実行されなかった。

⁴¹ 2014 年 9 月 19 日から施行されている。

⁴² ソウル雇用労働庁の提供資料(2015)。

以上、韓国では、2008年2月、10年ぶりに「革新」「進歩」から「保守」へと政権が変わったが、盧武鉉前政権の下で導入された非正規労働者保護関連法は、李明博大統領の時代、「みなし規定」の期間を2年から4年に変更しようとした。しかし、労働側と野党等の猛反対にあい、結局、実現しなかった。朴大統領も、条件付きであるが、「みなし規定」の期間延長を試みたが、実現できなかった。

同保護関連法の施行後も非正規労働者問題が続いた。非正規労働者の全雇用労働者に占める割合は大幅に減少せず、賃金、社会保障、退職金、ボーナス等でも正社員と非正規労働者の間には、大きな格差があった。李大統領、朴大統領という保守政権とはいえ、上記のような非正規労働者保護政策を展開せざるを得なかった。その中で、注目に値することは、李大統領の時代では、差別是正の強化（特に労働監督官の是正指導）、非正規労働者労働条件の保護、非正規労働者への社会保障支援、構内下請労働者の労働条件保護、さらには、作業服等の福利厚生における差別の是正、中小企業に対する正社員転換、非正規労働者の雇用改善、教育訓練への支援等である。朴大統領時代でも、引き続き非正規労働者保護政策を進めていった。選挙公約や「雇用率70%ロードマップ」に示されたものの中で、雇用形態公示制度や懲罰的損害賠償制度は既に導入済みである。また、労働基準監督官による差別是正の実効性確保策も施行されている。そして、公共部門非正規労働者の無期転換も2015年までの完了に向けてすすめられた（後述の文在寅大統領時代に引き継いだ。）。2014年12月29日に公表された「非正規職総合対策(案)—非正規職処遇改善及び労働市場活力向上方策—」が示されたものの、その多くは実現をみる事ができなかった。特に、「みなし規定」期間の延長が重視されたが、労働側の強い反発にあい、実現できなかった。

第4節 文在寅大統領時代（2017年～2022年）の政策

文在寅大統領は、労働尊重社会の実現を掲げて労働政策を展開してきているが、非正規労働者に特化した政策は、公共部門の正社員転換（後述）以外に実はないに等しい。文在寅大統領政府は、国政課題として100項目を示したが、その中の1つ（64目の項目）が「差別のないよい職場作り」である。そこでは、「非正規労働者数の縮小のためのロードマップを設けて、非正規労働問題の総合的解消を推進すること」、「外注労働者、感情労働者⁴³等の保護強化」が目標として掲げられている。具体的には、第1に、非正規労働者の使用事由制限制度の導入の推進と、非正規労働者使用負担の強化策の導入である。常時・持続的業務、生命・安全関連業務については正社員直接雇用を原則とし、使用事由

⁴³ 韓国では「感情労働者」という用語がよく使われているが、法律（「産業安全保健法」）では「顧客対応労働者」と言われる。同法の第41条では、同労働者の定義を「主に顧客と直接対面したり通信を介したりして相手に商品を販売したりサービスを提供したりする業務に従事する労働者」と定められている。同条では、同労働者に対する健康障害予防措置などが定められているが、2018年10月18日に導入・施行された。感情労働者は化粧品訪問販売員や百貨店・スーパーの顧客対応販売員が代表的である。

制限の範囲は実態調査等を通じて、合理的に決めることにした。

第 2 に、差別是正制度の全面改編、雇用形態に伴う差別の禁止、1 年未満労働者への退職金の保障などである。

第 3 に、下請事業主が賃金や安全措置に問題を起こした場合、元請事業主の共同責任を強化し、また、派遣と請負の区別基準の明確化を図る。

第 4 に、賃金格差を解消するために、2020 年 1 万ウォンの最低賃金の実現、最賃大幅引上げに伴う小規模事業主の負担の軽減、「公正賃金」の構築などを進める。

第 5 に、安全衛生体系の革新をはかるために、特雇等の保護対象の拡大、元請事業主の労災予防義務に対する総合的な改善策、重大災害発生の際に処罰強化、感情労働者保護のための法的根拠の構築、特雇の労災保険適用拡大など、保護に欠けていた死角地帯の解消を図る。

以上の政策を通じて、非正規労働者使用濫用の防止、非正規労働者の処遇改善等をはかって、労働市場の二極化を解消し、労災の予防を通じて、健康で安全な職場作りを果たすことにした。

公共部門の正社員転換以外に注目に値する政策は、2020 年 11 月 19 日の「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」の改定である。同ガイドラインは、2016 年に制定した「期間制労働者雇用安定及び労働条件保護ガイドライン」及び同年改正した「構内下請労働者雇用安定及び労働条件保護ガイドライン」を改定したものである。主な改定内容は次のとおりである。まず、期間制労働者に関してみると大きく 3 つある。第 1 に、使用者が常時・持続的業務のために労働者を採用する際には、雇用契約を期間の定めのない契約として締結するように努力するものとした。その際に、改定前には年中持続業務として過去 2 年以上その業務があり、今後も持続していくと予想されるものから過去 2 年の持続業務とは問わず今後 2 年以上持続していく業務と広く定義した。また、以前は期間の定めのない契約への転換であったが、改定では採用の段階から期間の定めのない雇用とした。

第 2 に、使用者が期間制労働者及び期間の定めのない労働者に転換した者または期間の定めのない労働者に転換したとみなされた者に対して、同種・類似業務を遂行する既存の期間の定めのない労働者に比べて、差別取扱いを禁止するようにした。「転換したとみなされた者」を追加し、転換という具体的な措置をとらない労働者にも差別を禁止するようにした。

第 3 に、労働環境の改善に関連して、従来、無期転換者にも職業能力開発機会の十分な提供と期間制労働者への苦情処理のルートの整備及び迅速な処理に加えて、期間制労働者の労働組合への加入及び活動を理由に不利な取扱いの禁止、職場内のハラスメント（セクハラを含む）の予防及び対応、育児休業等の保障、保育施設利用における差別の禁止などのワークライフバランスの措置をとるようにした。

次に、構内下請労働者に関しても次の 3 つがある。第 1 に、委託事業主は、請負企業の変更がある場合、雇用承継などの方法で請負企業の労働者の雇用及び労働条件が維持されるように努力するものとし、改定では「雇用承継などの方法で」を追加し、委託事業

主がより積極的に請負企業の労働者の雇用安定に注意するようにした。また、新たに、請負企業に対し、請負契約期間の間に請負労働者の雇用安定に努めることを追加した。委託事業主にも請負企業にも請負労働者の雇用安定を図るようにしたのである。

第 2 に、委託事業主が、請負労働者の危険作業の場合、事前に請負企業と協議すること、また、請負労働者が快適な作業環境の下、仕事ができるように努力するとの従来のガイドラインに加えて、委託事業主が原則有害または危険な作業を直接履行すること、もし当該作業を請負に出す必要がある場合、労災を予防できる設備などが十分な請負企業と請負契約を締結するように努力することを追加した。また、委託事業主は、請負企業と請負労働者に対し、安全・保健に関する情報を提供し、必要な安全・保健措置を講じるように努力することも新たに加えた。それを通じて、最大限、請負労働者が労災にさらされないようにした。

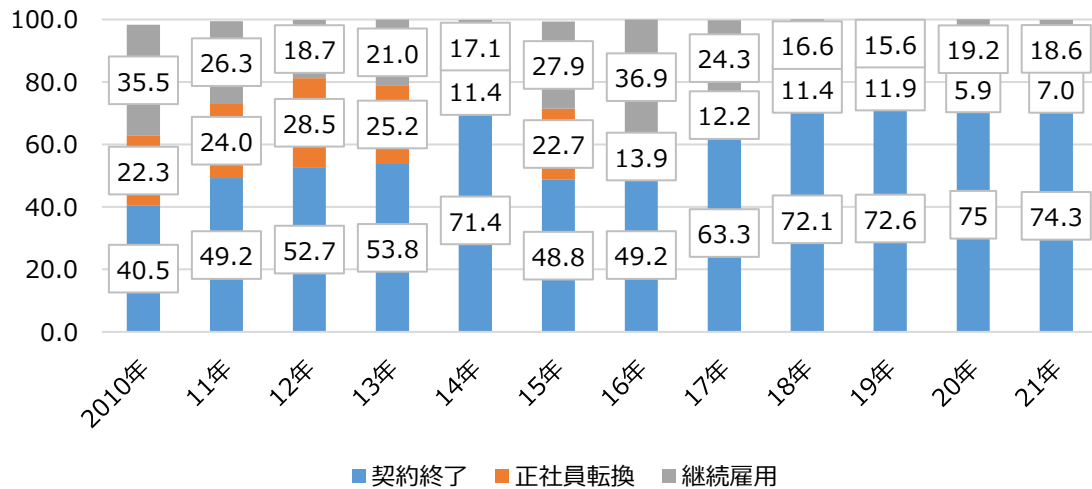
第 3 に、労働条件の改善にかかわり、従来、構内下請労働者が委託企業の社内勤労福祉基金からの受益ができるように、また、当下請労働者の職業能力開発への機材提供、さらには苦情の解決に委託事業主が協力することを努力義務としたが、今回の改定では、それに加えて、委託事業主に対し、構内下請企業との共同の勤労福祉基金の創設や下請企業の勤労福祉基金への出資を行い、下請労働者の福祉増進に努力するようにした。とともに、構内下請労働者へのハラスメント（セクハラを含む）予防のための措置をとることも努力義務とした。

以上が、大統領在任期間別にみた韓国の非正規労働政策であったが、日本とは大きく違うことの 1 つが、構内下請労働者の保護策である。韓国では構内下請労働者が当該の企業で正規労働者であっても、非正規労働者としてみなされて政策の対象としてきたのである。

第 5 節 政策展開の結果

以上、大統領在任期間ごとに非正規労働政策について考察してみたが、データで確認できる指標を中心にその政策の結果を見てみたい。まず、正社員転換について簡単にみることとする。雇用労働省は、有期契約労働者に対して、企業がどのような対応を行っているのかについて「事業体期間制勤労者現況調査」を行っている。同調査を基に、企業が有期契約労働者（契約期間は 6 か月、1 年など多様）の契約期間満了者に対してどのような対応をしたのかを見てみると〔図表 2-1〕である。その対応が契約終了、正社員転換（本来の正社員への転換を意味する）、継続雇用（契約満了しても引き続き雇用。「無期転換」に当たる）に分けられるが、2015 年と 16 年の例外年はあるものの、契約終了の割合は 40.5%から傾向的に増加し 2020 年には 75%に至った。いっぽう、正社員転換と継続雇用は、2010 年それぞれ 22.3%、35.5%から傾向的に減り、2020 年は 5.9%、19.2%になった。企業が契約社員の採用の際に契約期間を正確に決めてそれを実行に移す傾向が強まったと言える。すなわち、有期契約労働者に対する契約期間の厳格な設定と満了という人事管理が強まったのである。

図表 2-1 契約満了者への企業対応（単位：％）



注) 1. 2010 年は 5 月から 12 月までの平均、2021 年は 1 月から 6 月までの平均である。そのため、2021 年は、1 年間のものではないので、参考データに留めたい。
 2. 2013 年までは雇用期間が 1 年 6 か月以上の労働者を対象。2014 年からは期間制労働者全体を対象。
 3. 2013 年までは毎月調査、2014 年から 16 年までは四半期ごとに、17 年からは前期と後期に調査を行った。
 4. 各年のパーセントは、筆者が、その時の毎月、あるいは四半期、半期ごとのパーセントを合計して平均したものである。

出所：雇用労働省「事業体期間制勤労者現況調査」各年。

いっぽう、期間制法上、契約期間を決めて雇うことは自由であるが、継続して 2 年を越えて雇用すると、期間の定めのない雇用（無期転換）とみなしている。そのため、有期契約の期間が 2 年を越える有期契約労働者に対する企業の対応がもっとも注目されるが、それを示すのが〔図表 2-2〕である。2017 年に断絶があるが、調査が年 4 回から 2 回に変わった影響があるのかどうかは分からない。2016 年までの傾向をみると、契約終了が 2010 年、30.6%からほぼ増加し続けて 2016 年 49.2%に達した。正社員転換は 2010 年 24.3%から増加し 2012 年 32.9%をピークに減少に転じ、2016 年 13.9%までに減った。いっぽう、雇用継続は 2010 年 44.5%と高かったが、その後、傾向的に減って 2016 年 27.9%となった。

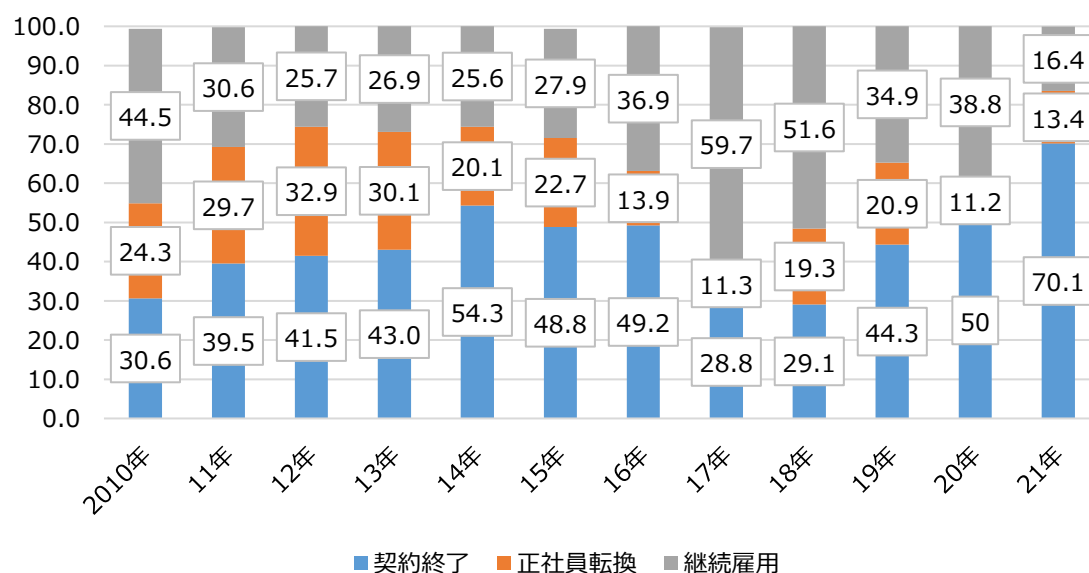
他方、2017 年以降の企業対応についてみると、前年までの傾向と断絶のあった 2017 年、契約終了が 28.8%と最も低かったが、その後、増加して 2020 年 50%に達した。正社員転換は 2017 年 11.3%に過ぎなかったが、その後、増加し 2019 年 20.9%に至ったが、翌年は 11.2%に減った。継続雇用は 2017 年 59.7%と最も高い割合であったが、その後ほぼ減り続けて 2020 年 38.8%となった。

2017 年、なぜ断絶があったのかについて正確には分からないが、1 つ考えられるのは、「労働者より」と言われる文大統領が就任した年であることである。大統領の力が極め

て強い中、「労働者より」の大統領の就任年に、多くの企業が契約終了や正社員転換という積極的な対応よりも何の措置をとらなければそのまま無期転換となる継続雇用という消極的な対応をした結果であると言える。また、2018年と19年、正社員転換の割合が20%前後であったのは、前記のガイドライン及び後記の公共部門の正社員転換を考慮し、政府の政策に積極的に協力するという企業が多くなった結果と言えよう。大統領の力が任期後半になると弱まると言われる中、企業も契約終了という措置を多くとっていき、結果的に消極的な対応としての継続雇用が減っていったと言えよう。同調査では、企業の対応理由まで調べていないので、回答割合の正確な分析はできない。しかし、上記のとおり、大統領の考え方と任期経年に伴う大統領の力の弱化という文脈で一定程度解釈できるのではないと思われる。

以上、雇用期間2年超過の有期契約労働者に対する企業の対応は、年によって大きく変わっているが、2010年から2020年までの11年間、企業対応の平均⁴⁴は雇用終了41.7%、正社員転換21.5%、継続雇用36.7%である。継続雇用は無期転換ルールにより期間の定めのない労働契約とみなされているので、雇用の安定は図られたといえる。それに正社員転換まで含めると、約6割の有期契約労働者の雇用安定が図られたと見られる。

図表 2-2 契約満了者（雇用期間2年超過）への企業対応（単位：％）



注) [図表 2-1] と同じであるが、そのほかに、2010年は5月から12月までの平均、2021年は1月から6月までの平均である。そのため、2021年は、1年間のものではないので、参考データに留めたい。
出所：雇用労働部「事業体期間制勤労者現況調査」各年。

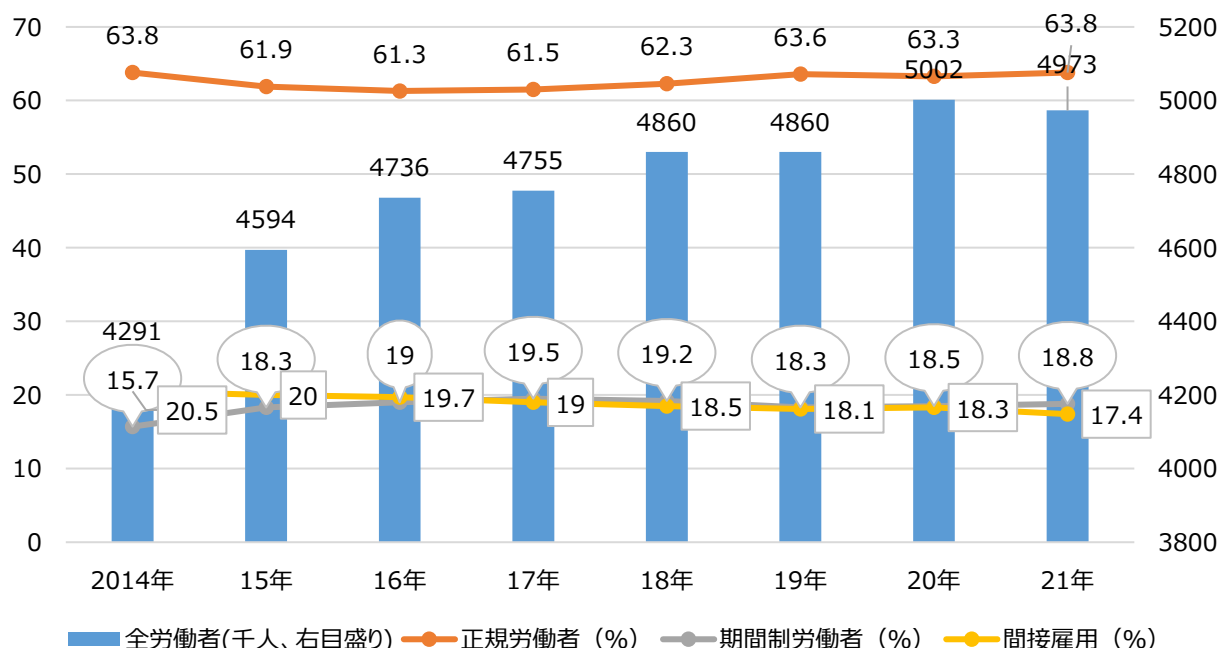
⁴⁴ 11年間企業の対応を合計し、11で割った値である。

以上、企業の契約終了、正社員転換、継続雇用（無期転換）状況についてみてきたが、契約満了者と 2 年超契約満了者の状況は異なる。すなわち、全体的にみると、後者の正社員転換と継続雇用の割合は、前者よりも高いが、特に継続雇用がそうである。それは、期間制法の「2 年みなし規定（無期転換）」ルールによるところが一定程度影響しているのではないと思われる。上述のとおり、非正規労働者の割合は保護関連法の施行以降、施行前の急増から減少し、30%台に推移しているが、非正規労働政策は、非正規労働者割合の減少をもたらしたとは言い切れず、増加を抑制したのではないと解釈できる。増加の抑制には雇用形態公示制も一定の役割を果たしたのではないかとみられる。

300 人以上の大企業に対しては、2014 年より、毎年、雇用労働省の HP に雇用形態別の人数を登録することが義務づけられているが、その結果が〔図表 2-3〕である。公示企業の全労働者数は毎年増加し続けたが、新型コロナ感染の影響か、2021 年初めて約 3 万人が減った。雇用形態別の割合を見ると、正規労働者が 61%台から 63%台に推移しているが、最近 3 年は 63%台である。期間制労働者（有期契約労働者）の割合は、2014 年、15.7%であったが、翌年 18.3%に増加した。その後微増減し最近 3 年は 18%台に推移している。いっぽう、構内下請労働者や派遣労働者などの間接雇用も公示するようにされているが、その割合は、2014 年 20.5%からほぼ毎年減少し続け 2021 年 17.4%となった。全体的に雇用形態別の割合は大きな変動がない中、直接雇用が緩やかに増加しているが、正規労働者が最近 3 年間微増していると言える。雇用形態の公示の結果は、個別企業ごとに確認することができる。そのため、社会的にチェックされている⁴⁵。企業の都合だけで非正規労働者（間接雇用を含む）を増やすことになれば社会的に批判されることを憂慮して非正規労働者の増加を抑制しているのではないと思われる。そういう意味で雇用形態の公示制度は大企業の非正規労働者増加抑制効果を発揮していると言える。

⁴⁵ 例えば南ウグン（2020）「雇用形態公示制の問題点と改善方案」民主労働研究院『イシューペーパー2020-18』。

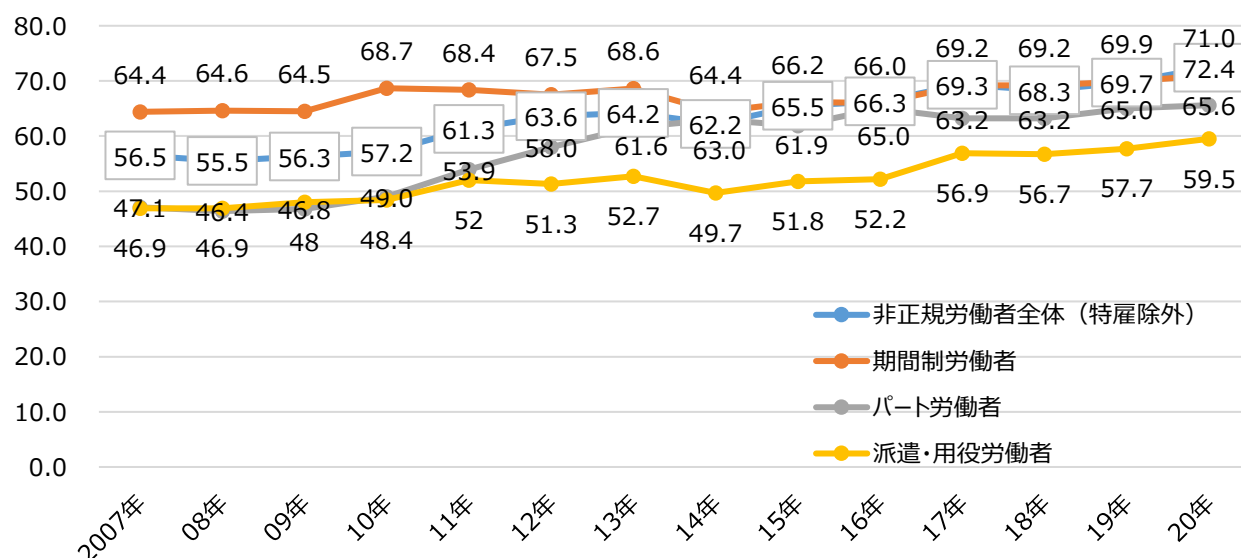
図表 2-3 雇用形態公示結果の推移（300人以上企業、単位：千人、％）



出所：雇用労働省「雇用形態公示の現況」各年。

次に、正規労働者と非正規労働者間の賃金の格差について簡単にみてみる。正規労働者の時間当たり賃金を基準（正規労働者賃金＝100）にみると非正規労働者の水準が次第に上がり、正規労働者との格差は縮まってきたと言える（〔図表 2-4〕参照）。

図表 2-4 雇用形態別時間当たり賃金格差の推移（正規労働者＝100、単位：％）



出所：雇用労働部「雇用形態別勤労実態調査」各年。

時間当たり賃金の正規労働者と非正規労働者間の格差は縮小しているが、その要因は何であるのかについては明確な結論が出ていないわけではないが、非正規労働者保護関連法の差別是正規制も一定の寄与をしているのではないかと見られる。非正規労働者が正規労働者に比べて不当な差別を受けていれば、労働委員会に差別是正を申請することができる。最近 5 年間、地方労働委員会と中央労働委員会が処理した差別是正の処理件数は 2018 年 322 件と多く、そのほかの年は 100 件台である。差別であると認定されて是正の判定を受けたのは、全処理件数の 30% 台～70% 台であり、年ごとに大きな変動がある（〔図表 2-5〕参照）。いっぽう、労働委員会が差別申請を処理していく調査・審問・指導などの過程で、使用者側が差別を是正し、労働者が差別申請を取下げた件数を考慮するとその権利救済率⁴⁶は認定率よりも高い。特に、認定率が低い年に権利救済率が高い。それを考慮すると、差別申請の約 6 割～7 割は救済されると言って良からう。非正規労働者は差別是正を申請する手続きは極めて簡単であり、また、立証責任は使用者側にあるので、使用者側は差別的取扱いを行ってはならないという意識が働く。

さらには、2012 年より、「差別是正通報制度」が導入されて、労働基準監督官が企業の差別的取扱いに対し、是正を要求することができる。使用者が、是正要求を受けてから 25 日の間、それに従わなかった場合、労働委員会に是正申請を行うことができる制度である⁴⁷。2014 年からは次の 3 つの制度が加わった。第 1 に、「金銭賠償命令制度」である。労働委員会は明白な故意または反復的な差別に対しては 3 倍まで金銭賠償を命令することができる。第 2 に、「制度改善命令制度」である。労働委員会が雇用形態間の差別の根拠となる就業規則や労働協約などの改善命令を、当該企業に出すことができる制度である。第 3 に、「確定した是正命令の効力拡大制度」である。労働委員会で差別是正命令が確定した場合、労働基準監督官が当該企業で同一労働条件の下働いている労働者への差別の是正を命令することができる制度である⁴⁸。これらの制度は、差別の是正及び予防効果をもっているといえる。

以上のような差別是正は、労働委員会の役割も大きいですが、現場一線で事業所を監督する労働基準監督官の役割が重要である。他の労働基準監督業務も含めて、監督官の役割を人員面でいっそうサポートするために、文大統領の時代、監督官の定員が大幅に増員された。2016 年度 1,282 名であったが、2020 年度 2,290 名となり、その間、78.6% も増えた⁴⁹。

こうした差別是正に関する制度の導入などにより、雇用形態間の賃金格差が縮小してきたのではないかと考えられる。

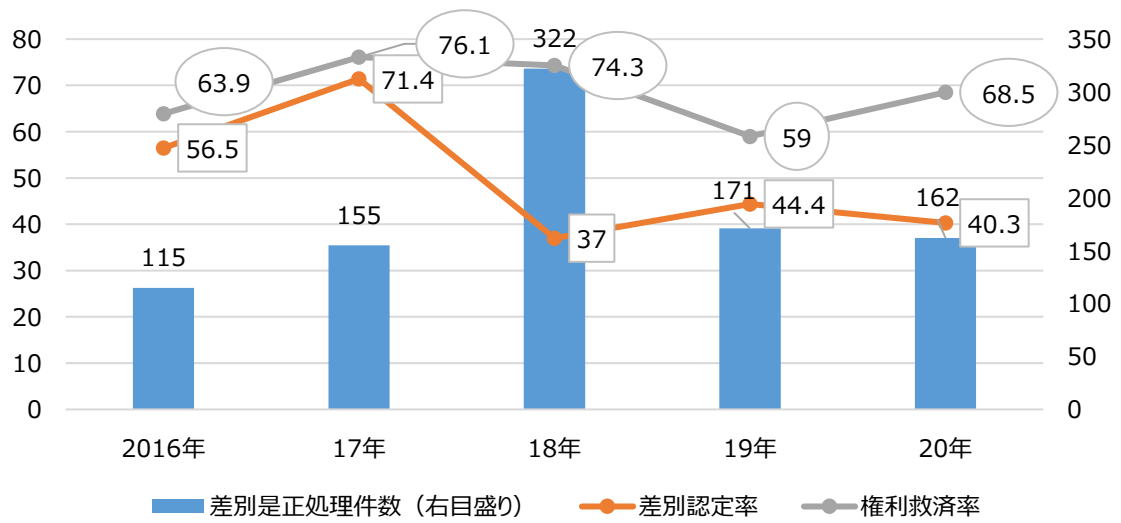
⁴⁶ 権利救済率は差別認定件数＋和解件数/処理件数－取下げ件数である。

⁴⁷ 雇用労働省（2019）『労働基準監督官の執務規定』92 ページ。

⁴⁸ 中央労働委員会（2016）『差別是正の判定・判例分析集』。

⁴⁹ 雇用労働省（2021）『2021 年版雇用労働白書』。

図表 2-5 差別是正の処理件数と処理結果の推移（単位：件、％）



出所：中央労働委員会（2021）『2020 労働委員会統計年報』。

第3章 公共部門の正社員転換政策の展開

第1節 正社員転換の基本方針と実績

文在寅政府（以下、「文政府」という。）の下、最も積極的に進めてきた非正規労働政策の1つが公共部門の正社員転換である。正社員転換についての基本的考え方は、「韓国社会の二極化の解消及び雇用・福祉・経済成長の好循環構造作りに向けては、公共部門が先頭に立って、正社員転換と差別の改善を推進する必要がある。」というものである。公共部門の正社員転換だけではなく、それを通じて、民間部門にもそれを広げていくために、公共部門の正社員転換政策を展開したのである。

ちなみに、韓国では、公共部門に働いている労働者の中で、基本的に公務員試験をパスして公務員定員管理の適用を受ける公務員のみが関連の公務員法に適用されており、そうではない労働者は民間企業などに勤めている労働者と同様の法律（例えば、「期間制法」）に適用されている。そこが日本とは異なる。

政府は、文大統領就任の約2か月後の2017年7月20日、『公共部門非正規労働者の正社員転換推進計画』を発表した。まず、ここで注意すべきことは、「無期転換」という用語は使われなかったことである。それは、第1に、「無期転換」は政策的な措置をとらなくても、「2年を超過して期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（「期間制法」第4条第2項）。」という規定により、当該労働者が自動的に無期転換になるからである。すなわち、無期転換のために別途政策的措置をとる必要性がないということ、第2に、無期転換は雇用の安定は図られるが、労働条件が自動的に上がるわけではなく、労働市場の二極化の解消にはつながらないこと。実際、無期転換に伴う処遇改善がない場合も多い。そういう意味で、無期転換は政策的な課題ではなく、その用語も使われなかったと見られる。逆に、正社員転換といえども、必ずしも既存の正社員に転換することを意味するとは限らない。すなわち、正社員転換の中でも無期転換も含まれる可能性がある。しかし、基本的に正社員転換という用語には無期転換より雇用の安定と処遇の改善がもっと図られることが含まれているといっていよいが、どのくらいと言えるかについては各事例を具体的にみるしかないのである。

同計画では、正社員転換政策は、①正社員転換が過度な人件費増加及び雇用の縮小につながらないように、②合理的な転換基準を作るとともに経営の改善努力を持続的に行って、③模範事例の拡散及び企業支援を通じて、民間部門の雇用慣行の改善を誘導することにポイントが置かれていた。その下、公共部門の非正規労働者の正社員転換原則が次のように示された。①常時・持続的業務は正社員転換、②十分な労使協議をもとに自律的に推進すること、③雇用安定→差別改善→質のよい雇用への改善という段階的な推進、④国民負担は最小化、正社員との連帯を推進する。⑤国民的共感を通じた持続可能性という原則である。

こうした原則に基づき、正社員転換基準としては、①常時・持続的業務は年中9か月以上続く業務であり、今後2年以上続くと予想される業務である。また、国民の生命・

安全に密接した常時・持続的業務は直接雇用による正社員化。②やむを得ない事情があれば転換の対象外とする。例えば、人的な属性に伴う事情としては、60歳以上の高齢者、選手など通常特定期間その特技を活用する場合、また、業務の特性に伴う事情としては、期間制の場合、1. 休業代替など補充的に働く場合、2. 失業・福祉対策の一環として提供する一時的な場合、3. 高度の専門的な職務の場合、4. 他の法令で期間を別に定める等の教師・講師の中で特性上正社員転換が難しい場合、5. 以上の事情に準ずるものとして、審議委員会等で定める場合である。

そして間接雇用である派遣・用役（委託や請負）の場合、1. 民間の高度の専門性、施設・設備の活用が不可避な場合、2. 法令・政策等により中小企業の振興が奨励される場合、3. 産業の需要・政府の政策の変化に伴い機能調整が客観的に予想される場合、4. 他の公共機関（子会社を含む）に委託または用役事業を与えている場合、そして 5. 対象当事者の正社員転換拒否など転換しない合理性が認められる場合である。

正社員転換対象機関としては、第1段階は中央政府、自治体、公共機関、地方公企業、国立教育機関、第2段階は自治体の出資機関、公共機関及び地方公企業の子会社、第3段階は民間委託機関・会社である。

また、転換対象の決定方法及び転換方式は、期間制労働者の場合、「正社員転換審議委員会」を構成して転換対象者を決定する。審議会は、当該機関の内・外の6～10人で構成し、外部委員は専門性をもっている人とするが、労働界の推薦する専門家も含めること、また、利害関係者に意見を出す機会を与えることである。直接雇用による正社員転換とするが、別途職群が必要であれば新たな職群を新設する。

派遣・用役（委託）労働者の場合、「労・使及び専門家協議会」を通じて、転換対象者、転換方式及び転換時期などを決定する。その際、専門家によって構成される支援団のコンサルティング・調整を受ける。機関の性格及び規模・業務の特性などを考慮し、労使の協議、専門家の諮問などを経て、当該機関の直接雇用として転換するか、子会社等の正社員にするかを決定することにした。子会社方式をとる場合も、用役（委託）形態は避けて、専門サービスを提供する組織として実質的に機能するように当該子会社の組織を構成し運営すること。

以上の政府の方針と計画に基づき、2017年7月から2021年6月までに第1段階の実績が明らかになった。第1段階に属しているのは次のとおりである。中央省庁49機関、自治体245機関、道路交通公団などの公共機関377機関、ソウル道路公社などの地方公企業の151機関、ソウル教育庁などの教育関係の76機関、計898機関である。2021年6月末までの正社員転換実績は次のとおりである。898公共部門の機関で働いている非正規労働者数は415,602人であるが、そのうち、常時・持続的業務についているのは315,832人であった。上記の正社員転換基準に基づいて正社員転換すべきであると決まったのは201,745人であり、そのうち、期間制労働者が36.6%、用役・派遣などの間接雇用が63.4%であった。2021年6月末までに正社員転換が完了したのは195,745人に

のぼる⁵⁰（〔図表 3-1〕参照）。転換が決定されていた者のうち、実際、正社員転換された人の割合は 97.0%とほぼ全員といって過言ではない。転換の方法は 83.6%が非正規からそのまま正社員への転換となり、16.4%は競争選抜で採用された。また、それぞれの機関に直接転換された人の割合は 72.8%と大半を占め、同機関の子会社に正社員として採用されたのが 26.3%、そして、第 3 セクターなどに正社員として採用されたのが 0.9%である。

図表 3-1 公共部門の正社員転換推進実績（第 1 段階）

合計	部門	総人員	常時・持続	計画人員 (A)	転換決定(B)		転換完了(C)					
						比率 (B/A)		比率 (C/B)	転換採用(D)		競争採用(E)	
									割合(D/C)		割合(E/C)	
総合計 (期間制+派遣用役)	合計	415,602	315,832	174,935	201,745	(115.3%)	195,745	(97.0%)	163,648	(83.6%)	32,097	(16.4%)
	中央行政機関	36,706	30,214	21,054	23,291	(110.6%)	23,960	(102.9%)	22,472	(93.8%)	1,488	(6.2%)
	地方自治団体	83,953	51,215	25,263	25,710	(101.8%)	25,583	(99.5%)	20,832	(81.4%)	4,751	(18.6%)
	教育機関	125,423	84,656	25,061	37,789	(150.8%)	36,450	(96.5%)	33,512	(91.9%)	2,938	(8.1%)
	公共機関	151,489	134,852	96,030	107,241	(111.7%)	102,138	(95.2%)	80,991	(79.3%)	21,147	(20.7%)
	地方公企業	18,031	14,895	7,527	7,714	(102.5%)	7,614	(98.7%)	5,841	(76.7%)	1,773	(23.3%)
期間制	合計	245,826	151,802	72,354	73,787	(102.0%)	73,259	(99.3%)	62,117	(84.8%)	11,142	(15.2%)
	中央行政機関	20,627	14,548	9,693	11,644	(120.1%)	11,850	(101.8%)	10,932	(92.3%)	918	(7.7%)
	地方自治団体	70,561	38,487	18,992	19,502	(102.7%)	19,448	(99.7%)	15,809	(81.3%)	3,639	(18.7%)
	教育機関	96,148	56,446	13,939	12,696	(91.1%)	12,168	(95.8%)	11,229	(92.3%)	939	(7.7%)
	公共機関	47,267	33,826	26,154	26,407	(101.0%)	26,147	(99.0%)	21,249	(81.3%)	4,898	(18.7%)
	地方公企業	11,223	8,495	3,576	3,538	(98.9%)	3,646	(103.1%)	2,898	(79.5%)	748	(20.5%)
派遣用役	合計	169,776	164,030	102,581	127,958	(124.7%)	122,486	(95.7%)	101,531	(82.9%)	20,955	(17.1%)
	中央行政機関	16,079	15,666	11,361	11,647	(102.5%)	12,110	(104.0%)	11,540	(95.3%)	570	(4.7%)
	地方自治団体	13,392	12,728	6,271	6,208	(99.0%)	6,135	(98.8%)	5,023	(81.9%)	1,112	(18.1%)
	教育機関	29,275	28,210	11,122	25,093	(225.6%)	24,282	(96.8%)	22,283	(91.8%)	1,999	(8.2%)
	公共機関	104,222	101,026	69,876	80,834	(115.7%)	75,991	(94.0%)	59,742	(78.6%)	16,249	(21.4%)
	地方公企業	6,808	6,400	3,951	4,176	(105.7%)	3,968	(95.0%)	2,943	(74.2%)	1,025	(25.8%)

出所：雇用労働省（2021）「公共部門第 1 段階機関正社員転換推進実績資料（第 7 次）」。

政府は、2018 年 5 月、「公共部門第 2 段階機関非正規労働者の正社員転換ガイドライン」を発表した。同ガイドラインは、自治体の出資機関（10%以上の出資）、公共機関の子会社（50%以上の出資）・地方公企業の子会社（100%出資）が対象となり、機関・子会社数は 600 にのぼる。また、同機関・子会社の全労働者は約 5 万人であったが、そのうち、正社員が 68.1%、期間制が 22.9%、間接雇用（派遣・用役）9.2%であった。正社員への転換方法などは、1 段階の時とほぼ同じであったが、転換時期は、期間制労働者の場合、2018 年 10 月までに転換が決定されるようにし、新たな職群、賃金制度の創設などで遅れる場合、少なくとも 2019 年上半期まで転換を行うように努力するものとした。間接雇用の場合、2018 年 12 月までに転換を決定できるように努力するが、既存の委託先企業との契約などを考慮し、同契約期間が終了する時に転換することもやむを得ない。

⁵⁰ 898 機関が個別にその実績が明示された。

2019 年 1 月末現在、転換が決まったのは 3,401 人、実際、転換が完了した者は 1,864 人である。それぞれは、転換対象者 15,966 人のうち、21.3%と 11.7%を占める。

政府は、2019 年 2 月、公共部門正社員転換第 3 段階の民間委託に関連する正社員転換政策推進方向を発表した。韓国では、1997 年経済危機以降、行政機関は公共部門での効率性と公共サービスの質の向上などを理由に民間委託を進めた。特に、保健・福祉など新たな行政需要が急増したが、公共部門の人員及び予算が限られていたので、民間委託を行う傾向があった。今まで民間委託を行った要因を大きく分けてみると、第 1 に、費用の節減及び行政能率の向上を通じた公共サービスの質の向上、第 2 に、民間の専門性の活用、第 3 に、単純な行政業務の迅速処理、第 4 に、行政組織の肥大化の予防である。

政府は、2018 年 7 月から 12 月まで、民間委託の実態を調査したが、その結果、民間委託の件数は福祉、一般行政、公共秩序、教育、環境など行政のほぼ全領域にわたり 10,099 にのぼった。受託企業などは 22,743 社、従事者は 195,736 人であった。民間委託の事業は常時・持続的な業務が 92.8%とほとんどであるが、競争委託制度と周期的な評価による委託の変更または予算の変動のために、従事者の雇用承継規定がないところが全体の 75.5%にのぼった。

また、民間委託事業の 87.2%が自治体の固有事務であり、自治体の条例や規則によって行われているので、中央からの指針は自治権の侵害となる恐れがある。それに委託事業が多様であり、専門性の高いこと等もあって中央から一律的な正社員転換の基準を設定し、拘束力のある指針を示すことには限界がある。そのため、優先的には民間委託企業の労働者の労働条件の保護を強化し、処遇を改善していくことが望ましいと判断された。

以上の検討結果を踏まえて、政府は、2019 年 12 月、「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」を発表した。最も重要な内容は委託・受託契約の締結の際に、次の 8 項目の内容を契約書に入れることである。すなわち、

- ①（雇用維持・承継）特別な事情がない限り、雇用維持努力及び雇用承継
- ②（雇用期間）特別な事情がない限り、受託期間と同じ期間で労働契約期間の設定
- ③（労働条件保護）民間委託労働者の労働条件保護関連事項の違反時に契約解除可能
- ④（疎通窓口）委・受託機関、受託機関労働者代表が参加する疎通窓口を設けて運営し、30 人以上の受託機関の場合は、「労働者参加及び協力増進に関する法律」による労使協議会を運営
- ⑤（事業費支出透明性）受託機関は、労務費支給内訳など委託機関が要求する情報を提出し、委託機関は関連情報を確認する義務がある。
- ⑥（賃金支給等確認）四半期ごとに委託機関に賃金支給明細書、保険料納入証明書等関連書類提出
- ⑦（指導・点検の協力）受託機関は、労働者労働条件に関する委託機関の指導・点検に積

極的協力

⑧（契約の解除）重大な契約書違反事項がある場合、契約解除可能である。

委託・受託契約書に以上の内容を入れることによって、受託企業労働者の雇用保障、労働条件の保護、労使コミュニケーションの円滑化などを図っていくことにした。

以上、文政府は、率先して公共部門の正社員転換をはたし民間に波及して非正規労働者問題の解決を目指した。第1段階はほぼ完了した。第2段階は途中の結果であるが、2019年1月末現在、転換が決まったのは21.3%、転換が完了した者は11.7%であった。第3段階は、民間委託労働者に対する一律の正社員転換は無理であると判断し、労働者の雇用保障、労働条件の保護などを図るための契約書内容をガイドラインとして示した。

第2節 正社員転換事例（ソウル教育庁）⁵¹

公共部門の正社員転換事例として転換者数が最も多い事例の1つであるソウル教育庁を取り上げる。ソウル教育庁は、2018年から2019年1月までに公立学校（2,200校）及び所属機関に働いている間接雇用労働者（派遣・用役労働者）4,006人を正社員転換（直接雇用・無期転換）した。転換対象者の職種は、当直・警備員、清掃員、施設管理員、コールセンター相談員という4職種であったが、前者の3職種の労働者は採用・管理などにおいて学校ごとに多様であった。

ソウル教育庁は、転換のために、2018年3月、「労使専門家協議会」を構成し、転換の対象と転換方式、定年、賃金体系、処遇改善などについて話し合い、成案を得た。その過程で大きな課題の1つが定年の設定である。公務員の定年は60歳であったが、間接雇用労働者は定年がなく、年齢はまちまちで60～70歳代が多い。彼らの雇用は制度的に保障されず雇用不安はあったものの、結果として長く勤めていた。直接雇用に当たり、雇用保障をする代わりに、定年を設定することが課題となった。当事者との調整を経て、当直・警備員と清掃員の定年を65歳とし、施設管理員とコールセンター相談員は若い者が多かったので、60歳とした。定年の設定に伴い、退職せざるを得ない労働者には最大限長く勤めることができるように、定年を最大3年間猶予するとともに、猶予期間が過ぎても1年契約労働者（更新可能）として引き続き雇用することにした。

もう一つの大きな課題は賃金制度であった。既存の賃金制度は60歳以上の高齢者が想定されていないもので、彼らをはめ込むことは難しかった。そのために、4職種の労働者に適用される「特殊運営職群」を新設し、同職群にあう就業規則と賃金体系を作ることにした。その際、賃金体系は、同一価値労働同一賃金の原則に基づく職務給にした。業務の難易度に応じて5つの等級にし、賃金は昇級するにつれて5%上がるようにした。す

⁵¹ 雇用労働省（2019）『2019年公共部門正社員転換事例集』。同事例集には15事例が紹介されているが、そのうち1つである。この部分の内容は、同事例集とソウル教育庁（2020）『特殊運営職群 運営・管理計画』を参考にした。

なわち、1 等級は基本給 100%、2 等級は基本給の 105%、3 等級は基本給の 110%、4 等級は基本給の 115%、そして 5 等級は 120%とし、勤続とともに上位の難易度の職務を担うことになれば、賃金も上がるようにした。間接雇用の時に、新賃金水準より高かった場合、暫定的にそれを維持するようにした。

正社員転換・直接雇用とともに、彼らの人事管理は従来各学校から教育庁に変わった。

同教育庁の正社員転換は対象者が 4 千人を超えていたが、成功的であったと言われる。その要因としては、第 1 に、協議会の委員を労使同数としたが、職種ごとの労働者委員を直接選挙によって選んだこと。そのため、労働者委員は、正当な代表性をもち、当該職種労働者の意見を十分に代弁することができたこと。第 2 に、労使が争点別に十分な意見を集約して該当者間の葛藤を緩和することができたこと。第 3 に、正社員転換のために労働政策諮問官を委嘱し、同諮問官が労働者代表はもちろんのこと、関連の労働組合と随時意見交換を行って意見調整を図ったこと。そして、第 4 に、既得権を最大限認めながら転換に必要な制度設計や賃金・定年の柔軟な運用を行ったことなどがあげられる。

第 3 節 公務職人事管理ガイドライン

韓国政府は、以上のように、公共部門で正社員転換となった者を「公務職」と命名し、2021 年 8 月「公務職労働者に対する人事管理ガイドライン」⁵²を発表した。ガイドラインの策定背景としては、第 1 に、公共部門の公務職が約 40 万人に達しているにもかかわらず、体系的で合理的な処遇基準がないことである。そのため、同一・類似業務を行っていても公務員との賃金、手当などで不合理な格差があり、組織の構成員の間に葛藤の要因の 1 つであった。また、同一・類似業務を行っている公務職の間でも賃金及び手当の格差があって公正、衡平の面で好ましくなく、それが公共行政のサービスの質の低下の一因となっている。第 2 に、大統領直属機関である国家人権委員会は、2021 年 2 月、中央行政機関の調査を踏まえて、公務員と公務職間の格差が大きく、その解消に向けて合理的な公務職の賃金及び手当の基準を設けるように政府に勧告した。

政府は、以上の実態と勧告を踏まえて、同ガイドラインを策定することにしたが、基本原則を次のように決めた。第 1 に、「同一価値労働同一賃金」原則にマッチした合理的な基準を設ける。第 2 に、不平等と格差の解消のため差別のない公正な基準を設ける。第 3 に、公共部門の従事者として所属感と責任感をもって行政サービスの質の向上に寄与できるように適正な処遇の基準を設ける。

同ガイドラインは、策定のための作業チームを立ち上げて、実態調査などを踏まえて出されたものである。主な内容は次のとおりである。第 1 に、実費補填的な手当の支給である。出張費、日当、夜勤手当などを実態に基づき支払うとともに、公務員との格差を

⁵² 公務職委員会（2021）「公務職労働者に対する人事管理ガイドライン」。

無くす。そのために内部規定を設けるとともに予算に反映すること。

第 2 に、法定手当の支給である。公務職は、労働基準法が適用されているにもかかわらず、残業・休日労働・深夜手当及び年次有給休暇未使用分の手当の支給がされていない場合があり、法律に則って手当を支給するとともに、そのために必要な予算を確保する。

第 3 に、各機関が運営している構内保育園、休養施設、食堂、スポーツ施設、休憩室などの福利厚生施設の利用において、公務職に差をつけないこと。また、身分証明書や呼称などにおいても差をつけないこと、さらには保安措置をとった上、内部情報網にアクセスできるようにすること。

第 4 に、公正な採用、前職のキャリア反映の職務・処遇の付与、教育訓練制度の構築、ハラスメントの防止や安全衛生教育、法定の休日取得のための環境整備、柔軟な労働時間制度の活用確保、褒賞・懲罰制度の運用、勤務評価制度の導入、労使コミュニケーションの円滑化などである。

第 4 節 まとめ

文政府は、「韓国社会の二極化の解消及び雇用・福祉・経済成長の好循環構造作りに向けては、公共部門が先頭に立って、正社員転換と差別の改善を推進する必要がある。」という基本的な考え方の下、公共部門の正社員転換を進めてきた。それを民間部門にも広げていく狙いもあった。中央政府などを対象とした第 1 段階は正社員転換率が 97.0%とほぼ完了した。第 2 段階は自治体の出資機関や公共機関・地方公企業の子会社であるが、2019 年 1 月現在、正社員転換率が 11.7%と進行中である。第 3 段階は民間委託機関・会社であるが、一律な正社員転換の推進は、運営主体や事業の特性などの面で無理であると判断し、委託先との契約の際に、委託労働者の雇用、労働条件などが守られるように「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」を示した。

文政府は、公共部門の正社員転換に向けて、公共部門の各機関、また、各機関からの委託機関・企業を全部調べて、政府の方針と実行計画を作り、転換を進めている。公共部門の非正規労働者問題解決への本気度が伝わるものである。正社員転換だけで終わるのではなく、転換後の合理的な人事・労務管理、公務員との格差の解消などを図るために転換者を「公務職」と呼び、「公務職労働者に対する人事管理ガイドライン」まで作成した。同ガイドラインは、同一価値労働・同一賃金、不平等と格差の解消のための公正な基準、公共部門の従事者としての所属感と責任感をもって行政サービスの質の向上に寄与するものと期待されている。今後、同ガイドラインの実効性がどのように現れてくるか注目される。

第4章 正社員転換の代表的事例

第1節 H社の事例

1 H社の概要

H社は、韓国の自動車メーカーを代表する企業である。近年、同社グループの車生産・販売台数は世界4～5位であり、従業員数2021年9月現在71,664人に達している。韓国国内工場は、ウルサン市、アサン市、ジョンジュ市にあるが、ウルサン市にあるウルサン工場が同社の発祥の工場であり、最大規模の工場でもある。工場のほか、研究所も2箇所ある。海外現地工場もアメリカ、ブラジル、トルコ、チェコ、ロシア、インド、そして中国にあり、世界的に生産工場を有している。

H社には企業別組合⁵³としてH労働組合（以下、「H労組」という。）があり、2021年7月現在組合員数48,599人である。同社には、H労組のほかに、2003年、ウルサン工場の構内下請労働者が結成したH構内下請労働組合（以下、「H下請労組」という。）がある。

2 構内下請労働者の問題と組合結成

H社は、1997年韓国の経済危機により、車の生産・販売台数の大幅減に余儀なくされた。それに伴い、約8,000人の減員を行うことにしたが、それをめぐる労使の対立が激しくなった。しかし、経済危機からの急回復が進み、H社も生産台数を増やすことになり、それに伴い労働者が不足した。同社は、正社員の採用ではなく、構内下請労働者の増員で対応した。同社の労使は、2000年「完全雇用合意書」を締結したが、その中で「全工場の非正規労働者⁵⁴の割合は1997年8月以前の水準に管理することを原則とする」という規定が盛り込まれた。その水準は16.9%であったが、H労組がそのような合意をしたのは、経済危機の際に整理解雇や無給休業を余儀なくされた労働者全員を復帰させるためであった⁵⁵。

同社は、急激な生産回復にあわせて構内下請労働者を中心に増員していったが、それに伴い、2000年代中頃には、構内下請労働者数は、正規労働者数の約3割にのぼることになった。問題は、構内下請労働者が正規労働者と混ざって、事実上、正規労働者と同様の仕事を行っていること、また、人事・労務管理も当該の下請企業よりもH社主導の下で行われていたことで、いわゆる「偽装請負」あるいは「不法派遣」という疑念が上がった。そして、雇用不安と正規労働者との賃金などの格差問題がクローズアップされた。

⁵³ 厳格に言えば、産業別労働組合である金属労組の1支部であるが、日本の企業別組合のような活動をしている。同金属労組は、ナショナルセンターとしては民主労総に加盟している。

⁵⁴ 構内下請労働者も非正規労働者に含まれる。

⁵⁵ H労組提供資料（2021）「H社における非正規労働者の正社員化の過程と経過」。

当時、構内下請労働者の声が H 下請労組の HP に掲載されたが、主な内容だけを紹介すると次のとおりである。すなわち、「非正規労働者の人間宣言：H 社は超一流企業であるが、いつ首になるか分からぬ雇用不安と非人間的取扱いに苦しみ、一日一日の苦痛と絶望の中に生きていく下請労働者がいる。下請労働者には労働法に保障されている労働者の権利すら無視される。年次有給休暇⁵⁶の取得は夢のようなものであり、月次有給休暇を取得する際には、周りのいろんな目を気にしなければならない。同じ工程で働いても、直営労働者に支給される安全装備を支給されない。作業中に怪我をしても労災申請をする下請労働者は見当たらない。労災を申請したら、解雇対象になるか、どこかの隅に配置転換されることが多い。機械さえも故障したら油塗りなどをして保守し引き続き使うが、私たち下請労働者は体が故障したら捨てられる消耗品と変わらぬ取扱いに遭う。一生懸命に働いても賃金は正規職労働者の 40%にもならない。」このように、非人間的な取扱いを告発するとともに、人間的な取扱いを勝ち取るためには、労働組合を作る必要があることをも訴える。「下請労働者に加わる不当さ、罪人ではないのに罪人のように息を呑み、頭を下げて生きてきた多くの日々。こうした処遇は、ただ座って待つだけでは変わらない。下請労働者が自ら労働者の権益確保と労組建設の一念で立ち上がる時こそ、私たちは堂々とした人間で、堂々とした労働者として生きることができる。ひとり一人は力がない。しかし、このひとり一人が集まって声を高めて戦っていけば、下請労働者に加わるどんな不当さにも勝ち抜くことができる。⁵⁷」

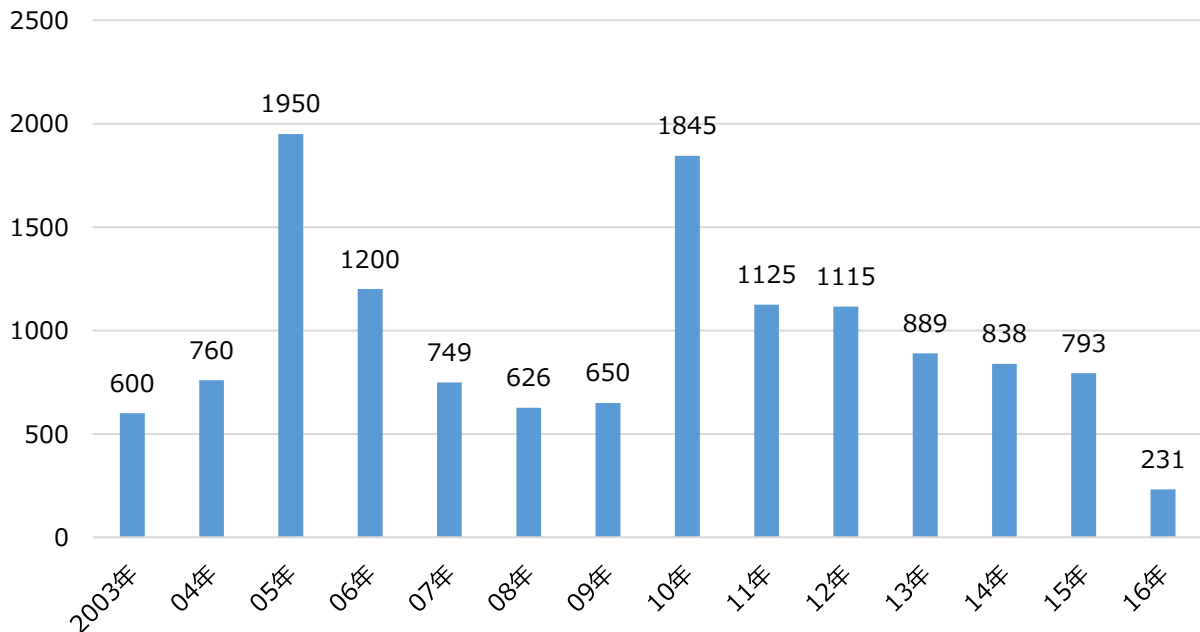
構内下請労働者たちは、2003 年、自らの労働組合を結成した（H 下請労組）。結成当時、46 社の構内下請企業で働いていた労働者は約 8,000 人であったが、そのうち、組合員になったのは、600 人であった。H 下請労組の組合員数は状況の変化に伴い、大きく変動する（「図表 4-1」）。なお、H 下請労組は、H 労組が加盟している産別労組である金属労組に加盟した。

H 下請労組は、2016 年最終的に H 社との間で、構内下請労働者を同社の正社員に転換することに合意したが、それがどのように実現したのかについてみてみたい。

⁵⁶ 韓国の労働基準法第 60 条には、使用者は 1 年間 80% 以上出勤した労働者には 15 日以上年次有給休暇を与えること、継続して働いた期間が 1 年未満の労働者または 1 年間 80% 未満出勤した労働者が 1 か月を皆勤した場合、1 日の有給休暇を与えることが定められている。

⁵⁷ H 下請労組 HP（2003 年 4 月 28 日掲載）。

図表 4－1H 下請労組組合員数の推移（単位：人）



出所：ユヒョングン・ジョヒョンジェ（2016）「H 社非正規職の正規職になる：闘争と交渉の変奏曲、2003-2016 年」『産業労働研究』23 巻 1 号。

3 正社員転換運動の展開と結実

H 下請労組が、結成以降、差別撤廃と処遇改善を求めながら運動を展開したが、H 労組も下請労働者の処遇改善を図っていくために会社との交渉の中で、彼らの要求を代理で示す「代理交渉」を展開した。それは、下請労働者の増加を許し、正規労働者の雇用の安全盤として彼らが使われているという一種の「罪意識」からの動きであった。

2004年、雇用労働省がH社の構内下請労働実態について特別調査を行い、その下請を「不法派遣」と判断した。それを機に、H労組とH下請労組は、2005年より「元・下請連帯会議」を結成し、会社に対し下請労働者の正社員転換を要求した。同連帯会議は、「共同決定、共同闘争、共同責任」を標榜しながら、連帯の強化に努めていくことにした。

H 下請労組は、雇用労働省による不法派遣の判断が出されてからは、正社員転換を本格的に要求しはじめた。下請労働者の多くは、正社員転換を望み、H 下請労組に加入することになり組合員数は 2,000 人弱を数えるまでになる。H 下請労組は、2005 年 1 月からは正社員転換の実現を目指して全面ストや残業拒否闘争を行った。H 社の対抗措置により、約 100 名の下請労働者が解雇されることになった。2006 年からは H 社との直接交渉を強く要求した。H 社は、H 労組と共同で交渉に臨むのであれば、「特別交渉」を受け入れる意向があると、前向きに対応した。「特別交渉」を経て、H 下請労組は、9 月、構内下請企業 46 社との間に、「特別交渉基本協約」を締結したが、同協約には賃上げ、組合活動保障、構内下請企業の変更の際の雇用承継などの 9 項目が含まれていた。

ところで、H 下請労組は、H 社が雇用労働省の「不法派遣」の判断に従わないことを

理由に、検察に同社を告発した。しかし、2006 年、検察は、H 社の「不法派遣」を嫌疑なしと判断した。それにより正社員転換闘争は勢いを失う。それに伴って、組合員数も激減していった。

いっぽう、H 社は、下請労働者の組合結成や抵抗などを案じて、組合結成前の 2002 年から、新規採用者の約 4 割以上を構内下請労働者から採用することにし、2003 年と 4 年、実行に移した。

正社員転換闘争は、2010 年、新たな局面を迎えることになる。2010 年 7 月、韓国の最高裁（「大法院」）は、H 社構内下請労働者の「不当解雇救済申請」事件に対し、同労働者の請負は「不法派遣」であり、H 社の正社員であることを認める判決（後述の「H 社判決」を参照。）を下し、高裁に差し戻した。それにより、事態は反転することになる。H 下請労組は、同年 11 月、工場の占拠籠城を 25 日間行い、社会的な注目を集めた。同籠城の影響により、2 万 8,982 台の自動車生産損失（約 327 億円の損失）及び多数の負傷者が発生した。H 労組の組合員は、籠城参加者に対し、食事、衣類などの生活用品を提供するとともに、約 500 万円のカンパを行って、連帯感を示した⁵⁸。

H 社も、同籠城の影響を機に、正社員転換問題をめぐり H 下請労組との対決から交渉による解決を本格的に模索することになる。2012 年、上記、不当解雇救済の差し戻し裁判で、高裁及び最高裁は最終的に原告が H 社の正社員であるとの判決を下した。H 社は、構内下請労働者の 3,000 人を新規採用の形で正社員として採用するとの方針を示した。いっぽう、H 下請労組は、新規採用ではなく正社員転換を行い、その時までの勤続年数を考慮して労働条件を定めることを要求した。労使は、お互いの主張が平行線を辿る中で、妥協点を探り、新規採用でもなくまた正社員転換でもない言葉として「特別採用」を使い始めた。

2012 年、再開された特別交渉で H 社は、3,000 人規模の構内下請労働者を新規採用の形で採用する案を提示することになる。H 下請労組は、会社の提案に対し、新規採用を拒否し、組合員に対して優先的に正社員転換を行うように要求した。2013 年 6 月、特別交渉が開催され、H 社は新規採用の形で構内下請労働者約 3,500 人を採用する案を提示したが、H 下請労組はそれを拒否した。その後、H 下請労組と H 労組は両方とも執行部の交代があり、2014 年、新しい執行部が H 社と特別交渉をすることになった。2014 年 9 月、ソウル中央地裁は、994 人が集団で出した地位確認訴訟で労働者の主張を認める判決を下した。いっぽう、その間、H 社は構内下請労働者に対し、個別に新規採用を行い、約 2,000 人を正社員として雇った。

H 社は、2014 年 8 月の特別交渉で 2015 年までに 4,000 人の構内下請労働者を新規採

⁵⁸ H 労組新聞（2012 年 3 月 2 日版）。

用の形で採用する案を示して H 下請労組の合意を得て実行に移した。また、2015 年の交渉でも今後 2 年間追加で構内下請労働者の中から 2,000 人を新規採用するとの案を示した⁵⁹。しかし、H 下請労組は、その案を拒否してストで臨むことにし、同年 5 月、ストに対する組合員の賛否投票を行ったが、賛成が 46.4%に過ぎず、否決された。2015 年 9 月、2016 年始め、H 社と H 下請労組との間に暫定合意案が取りまとめられたが、組合員の総会でいずれも否決された。2016 年 3 月、H 社、構内下請企業、H 労組、H 下請労組、また、金属労組の 5 者が特別交渉を行い、次のような案に合意し、最終的に妥結した。合意の主要内容は、次のとおりである。

- ①正社員転換：2017 年まで構内下請労働者 2,000 人を「特別雇用」する。2018 年以降の採用の時に、一定の比率で構内下請労働者を採用する。
- ②訴訟の取下げ：労使は、係留中の全ての民事・刑事上の訴訟を取下げ。また、特別採用の際には、構内下請企業での勤続年数を段階別に反映して労働条件を定める。
- ③勤続年数の段階別反映：特別採用の際に、構内下請企業での勤続年数が 2 年以上 3 年未満の場合、勤続 1 年とカウントし、15 年以上 17 年未満の場合、勤続 10 年とカウントするなど、構内下請企業での経験を約 50%反映して労働条件を設定する。
- ④配置転換：本人の希望を最大限反映して行う。
- ⑤解雇者の取扱い：2010 年以降解雇された 21 名を当該構内下請企業に再入社させる。

H 労組は、2016 年 3 月、2012 年から 15 年の間に個別に正社員転換された者に対して、上記の合意内容が反映されるように会社と後続協議を迅速に進めて行くことを表明した⁶⁰。また、2017 年 12 月、「労使共同宣言文」を会社と締結したが、その中では、特別採用の対象とならなかった残りの 3500 人構内下請労働者に対しても、2018 年から 2021 年にかけて、毎年約 1,000 人ずつ順に正社員転換を図っていくことが盛り込まれた⁶¹。

以上、2014 年と 16 年の特別交渉により、構内下請労働者の計 6,000 人が正社員転換を果たすことになったが、非正規労働者の「熾烈な闘争の産物」とであると評される⁶²。実際、正社員転換の長い闘争期間中、一人の組合員が自殺し、2 人の組合員が焚身自殺を図った。また、16 人が拘束されるとともに、約 160 人が解雇となった。そして、停職などの重い懲戒処分を受けた人々も約 1,000 人に上ったという⁶³。

以上の闘争の結果、H 下請労組の組合員及び非組合員の下請労働者はほとんど正社員転換となった。H 下請労組結成以降、2021 年までに最終的に下請労働者の 1 万人弱が正

⁵⁹ 会社側が大規模の新規採用を提案したのは、団塊世代が定年退職していくことになっていた事情もあったと見られる。

⁶⁰ H 労組新聞（2016 年 3 月 24 日版）。

⁶¹ H 労組報道資料（2017 年 12 月 26 日）。

⁶² ユヒョングン・ジョヒョンジェ（2016）。

⁶³ H 労組新聞（2012 年 3 月 2 日版）。

社員転換となった。H 社の構内下請労働者数は、正社員転換に伴い、2003 年 7 月 7253 人から 2016 年 8 月 2,708 人に大幅に減った。また、H 下請労組の組合員数も急減していった。

4 小括

H 社は、経済危機の克服過程で、自動車の生産台数を増やしていく中で、正規労働者の採用を抑制しながら、要員の多くを構内下請労働者で確保した。その結果、下請労働者数は急増し、2003 年頃には約 8,000 人にのぼった。問題は、下請労働者の実態が「偽装請負」あるいは「不法派遣」であると、労働行政や裁判で認定された。下請労働者は、労働者としての権利確保や正規労働者との格差を解消していくために、最終的に正社員転換しかないと判断し、目標達成に向けて労働組合を結成して激しい闘争を繰り広げた。その闘争には、H 労組も状況によって強弱の歩調を合わせた。その結果、1 万人弱の下請労働者が正社員転換を果たすことになった。その転換は、労使がともに歩み寄って「特別採用」という形によって実現したのである。会社は新規採用という主張から勤続年数の半分を経験年数に反映するという歩み寄り、H 下請労組は勤続年数の全面反映という主張から半分にするという歩み寄り、また、H 労組はその両者が歩み寄るように仲介した。そういう意味で、H 社における構内下請労働者の正社員転換は、行政や司法の判断に後押しされながら、労使の妥協の産物でもあるし、労働者の闘争の産物でもあったと言えよう。何よりも非正規労働者が、多くの困難の中で、自ら立ち上がって労働組合を結成し、弾圧にも屈せずに戦い抜いた行動が報われた形で、正社員転換が果たされた。当事者の行動が正社員転換に最も重要であることを物語る。

第 2 節 C 社の事例

1 C 社の概要

C 社は 1999 年制定された C 国際空港公社法に基づいて設立された法人である。同社が 2001 年 C 国際空港の運営を開始してから 20 年が経過した。同社空港は、韓国最大の空港として国際貨物取扱量で世界 3 位、国際旅客利用者数で世界 5 位を記録するまで発展した。

2021 年現在、同社の従業員数は定員ベースで正規労働者 1,666 人、無期契約労働者 268 人である。C 労組は約 1,500 人の組合員を有している。

2 委託先労働者の実態と問題

同社では、多くの業務を委託していた。2013 年現在、40 社に次のような業務を委託していた。施設及びシステム（従事者数 2,357 人、全委託先労働者の 39%。以下、同じ。）、保安防災（2,195 人、36%）、環境美化（747 人、12%）、空港運営（692 人、11%）、そ

の他（107人、2%）であった。委託した業務と同社正社員（1,085人）の業務とは異なるものであった⁶⁴。委託先業務に勤めている労働者の中で、委託先の正規労働者は52%、非正規労働者は48%であった。

委託契約は、最長5年（基本期間3年+1回延長2年）であり、契約期間中よい評価を受ける委託先は次の契約に加算点が付与される。よいサービスを提供するために、委託先を変えずに維持していく傾向があった。しかし、委託契約の際に、雇用不安を抱えていたという。2013年、委託先労働者の平均賃金（年収）は328万円と、韓国の正規労働者（303万円）より高く、また、非正規労働者（169万円）の2倍と、高い水準であった。しかし、C社の正社員平均賃金（年収、2017年度）約870万円に比べると大きな差をつけられている。

C社の委託先企業では、2008年までに産別労働組合の公共運輸労組によって5つの労働組合が結成されていたが、同年、産業別組合への組織変更に伴い、5つの労働組合が公共運輸労組のC社地域支部に再編された。同公共運輸労組は、2009年よりC社委託先企業の労働者を対象に戦略的な組織化（「戦略組織化」）を進めた。戦略組織化の過程で組織された税関関係の委託先企業⁶⁵の組合員34人が、2011年末予告もなく解雇通知を受けた。従業員50人のうち、組合員のみ解雇通知が届いたのである⁶⁶。委託先企業は2012年1月から別会社に社名を変更し、非組合員は引き続き雇用をし直したが、組合員だけが雇い止めとなったのである。組合員は、隔日24時間勤務であったが、月給が約12万円に過ぎなかったという。同公共運輸労組は2012年1月1日、税関責任者、委託先企業の社長らに解雇撤回を迫る団交を行ったものの、不調に終わった。同組合と組合員は18日間の抗議行動と9日間の税関室長前の座り込みなどの運動⁶⁷を展開しながら、政界やマスコミなどに解雇通知の不当性を積極的に知らせた。そういう運動が功を奏し、1月18日、労使間の合意書が締結された。主な内容は次のとおりである。第1に、新たな委託先企業は解雇通知された全ての組合員の雇用を引き継ぐ。賃金も前の水準を保障する。第2に、空港税関は、タックシール付着業務の委託につき、委託業者が変わっても政府の「公共部門非正規職雇用改善推進指針（2012.1.16）」により、特別な事情がない限り、労働者全員の雇用承継を保障する⁶⁸。

C社の委託先企業では、労働者の雇用不安、低い労働条件、労働権の制約などの問題があったという。C社の意向により、委託先が変更となれば、労働者の雇用が変更された委託先に引き継がれる保障はなく、また、引き継がれるとしても新規採用の形となり、

⁶⁴ 韓国労働社会研究所（2013）『公企業民営化とアウトソーシングの問題点と改善策』全国公共産業労働組合連盟。

⁶⁵ 旅客の荷物に税関申告の必要なものを区分してタックシールを付着する業務を受託した会社。

⁶⁶ 携帯電話の文字で「契約終了」という通知が届いたという。

⁶⁷ 1月14日は、組合員ら約700人が集まって解雇措置に対する糾弾の声をあげた（公共運輸労組「報道資料」2012年1月14日）。

⁶⁸ 公共運輸労組「報道資料」2012年1月18日。

変更前の賃金が減らされることがしばしばあった。そのため、労働条件は低い労働者も多かった。こうした問題を解決するために、委託先の労働者が立ち上がって労働組合を結成すると、委託先が廃止に追い込まれて、前記の通り、雇用を奪われる恐れがあった。また、業務の面でも過去、いくつかの問題があったという。代表的なのは 2016 年いわゆる「手荷物大乱」である。2016 年 1 月 3 日、旅行客が手荷物の受け取りに莫大な時間がかかったが、主因は濃い霧のため、飛行機の着陸が延期されて、霧があがるとともに多くの飛行機が着陸したことによる。多くの手荷物の処理を行う委託先労働者と C 社とのコミュニケーションが円滑に行われることができず、対応が難しかったが、それは、委託契約なので、C 社の従業員が直接委託労働者に指示・命令をすることができないためであった。委託契約に伴うコミュニケーションの問題が顕在化したのである。2017 年 5 月、シャトルトレインの感電事故も、委託先の労働者は作業の前に断電の権限がない中、発生したと言われる。また、保安警備も複数の企業に委託されていたが、委託先の企業ごとに警備員の無線機の周波数が異なり、警備員間の通信ができず、警備の問題も発生しかねないとの問題提起もあった⁶⁹。委託契約に伴う諸問題の解決にも、C 社や子会社への直接雇用・正社員転換が必要であるとの声があったのである。

同公共運輸労組は、以上のような委託先企業の変更に伴う雇い止めや低い処遇などの問題の解決を求めながら、組織化を進めていき、後述の文大統領の C 社訪問前までに組合員数を約 2,500 人まで増やした。

3 正社員転換の推進と課題

文在寅大統領は、2017 年 5 月 10 日就任したが、その 2 日後の 12 日、初めての訪問先を C 社とし、そこでいわゆる「公共部門非正規ゼロ宣言」⁷⁰を行った。労働尊重社会の実現を掲げている政府が、非正規労働者の問題で一番注目を集めていたところが同社であり、同社の問題解決で非正規労働問題の解決に弾みをつけたいねらいがあったと見られる。

C 社の委託先企業では、大統領訪問後も委託先労働者数が増加し、2017 年 12 月年現在、9,785 人にのぼった。同月 26 日、同社委託先企業の非正規労働者問題を解決するためにつくられた「労・使・専門家協議体」は精力的な協議を重ねていった結果、2017 年 12 月 26 日合意に達し労使の代表が署名した。合意事項の主な内容は次のとおりである。当協議体は「C 空港の持続的発展と非正規労働者の望ましい正社員化の推進のために次のような項目で合意する」とした上、第 1 に、正社員転換対象は委託先の労働者とし、彼らを C 社及び別途会社の正社員として雇う。ただし、民間の高度の専門性を活用しな

⁶⁹ 呉ジュンソク（2017）「C 空港間接労働者が直接雇用されるべき理由」。

⁷⁰ 「安全と生命に関わる業務に従事する人々を正社員に転換するという原則を立てる」と表明。

いといけない手荷物検索装備などを使う一部の委託労働者は転換から除外する。C 社は正社員転換から除外される委託先労働者の雇用承継及び処遇改善のために最善の努力を尽くす。

第 2 に、正社員転換方式：消防隊、野生動物、保安検索、保安警備の中、常駐職員 2,940 人は C 社へ、空港運営及び施設・システム管理などに従事している労働者は 2 つの別途会社を設立して雇う。必要に応じて、C 社または別途会社への正社員転換を果たすまでの間臨時法人を経る。

第 3 に、採用方式は次のとおりである。C 社の直接雇用対象者については、管理職ではない者は面接及び適格審査の後、採用し、管理職は競争採用する。不合格者は別途会社での採用などを通じて雇用を保障する。別途会社の雇用対象者は正社員転換の形で採用する。

第 4 に、別途会社の設立：C 社が全額を出資して設立する。別途会社の安定的運営のために C 社法人法等の関係法令を改正または制定して設立後、公共機関と指定されるように関係省庁に労使・専門家が共同で建議する。

第 5 に、C 社に直接採用される者は一般職と異なる別途の職群に編制される。

第 6 に、賃金及び福利厚生：正社員転換に伴って節減される委託先企業の一般管理費・利益等を正社員転換者の処遇改善に活用する。別途会社への正社員転換者が賃金などの労働条件と雇用安定の水準が C 社への直接雇用者より低くならないようにする。賃金制度は職務と職能（熟練、勤続等）を反映して設計する。

C 社は、以上の合意事項にそって委託先労働者の正社員転換を次のように進めた。委託先労働者 9,785 人のうち、6,845 人については子会社（同社 100%出資）の正社員にすることを決定した。子会社としては、2020 年、次の 3 社が設立された。空港運営サービス（当時の従業員数、2,423 人）、空港施設管理（3,490 人）、空港警備（1,729 人）。それぞれの分野に勤めていた委託先の労働者は子会社の正社員に転換された。

最後に残っていた委託先は生命、安全に密接に関連する 3 つの分野（後述）であった。同社は、2020 年 6 月 22 日、3 つの分野職種の 2,143 人を同社の正社員（直接雇用）とすることを発表した。その際に、職種ごとのテストに合格することが前提であった。不合格者は雇い止めとなる。彼らの平均年収は約 350 万円であった。テストは 2 つに分けられる。文大統領の訪問日前に勤めていた者と訪問後に入社した者であるが、前者は、書類、人性検査、適格検査、面接の手続きによる選考、後者は他の一般人と公開競争テストによる選考である。

2020 年 8 月、防災職（206 人）と野生動物統制要員（30 人）がテストを受けたが、不合格となったのが、前者 45 人、後者 2 人であった。また、両分野不合格者は雇い止めと

なる見通し。その中には、2017年5月、文大統領の訪問前に勤めていた人⁷¹もあり、無期転換（正社員転換）によりむしろ職を失うことになる。

3つの分野の中に、テストが残っている保安検索要員（1,902人）のうち、約1,000人は大統領訪問前に採用されていた者であり、残りの約900人は大統領訪問後に入社した者である。前記のとおり、既にテストを受けた2つの分野で、文大統領の訪問前に勤めていた人も不合格になったことで、受験対象者の間に動揺が広がったとみられる。とともに、C社の正社員転換をめぐる「公正」への問題提起と公論などにより、保安検索要員のC社への直接雇用化・正社員転換は中断し、2020年5～7月に子会社の空港警備に正社員として雇用が承継されている。同空港警備は2021年6月空港保安に社名が変更されたが、上記の保安検索要員は同社の正社員となっている。

以上の正社員転換に伴い、雇用安定はもちろんのこと、賃金水準は6～10%が上がり、福利厚生費も1人当たり7万円から41万円に引き上げられた。また、2022年度、正社員化となった労働者の賃上げと処遇改善に要する労働費用は対前年度比5.1%引き上げられる見込み⁷²であるという。

同社の正社員転換は、韓国社会に大きな論争を巻き起こした。キーワードは「公正」である。第1に、政府は、正規労働者と非正規労働者との格差が公正でないと判断し、正社員転換政策を進めてきたが、個別事例ではそれが「不公正」と批判された。その要因は、正社員化される労働者と対象になっていない若者との間にある「不公正」である。すなわち、同社の正社員になる機会が基本的に正社員転換対象者に与えられる一方、他の一般の人々（主に若者）には与えられないからである。

第2に、同社の既存の正社員と正社員転換者との間にある「不公正」である。前者は厳しい競争の中、入社試験・面接を受けて入社したのに、後者はそのような競争を経ずに、同社の正社員になることに対して感じる「不公正」である。

第3に、同社100%の子会社に既に正社員化された者とC社への直接雇用労働者との間にある「不公正」である。正社員化の前は、同じ委託労働者であったが、前者は子会社の正社員、後者は親会社の正社員になることの「不公正」である。

第4に、2017年5月12日前に入社していた人とその後に入社した人との間の「不公正」である。正社員化になる際に、前者は適性検査などの限定的な選考であるのに対し、後者は他の人々に開かれた公開競争選考であったが、後者の者からみると「不公正」だと考える。

第5に、テストの不合格者が感じる「不公正」である。委託先企業で安定的に勤めて

⁷¹ 消防職の場合、大統領の訪問前に勤めていた人は147人であったが、そのうち、11.6%が不合格になったという。訪問後に入社していた人の中でテストを受けた59人中、28人（47.5%）が不合格となった。

⁷² 『キョンヒャン新聞』インターネット版（2022年1月18日）

（<https://news.naver.com/main/read.naver?mode=LPOD&mid=etc&oid=032&aid=0003123420>）。

いたが、政府の政策によって、結果的にその職を失うことに対して感じる「不公正」である。

公正のために行った政府の正社員転換政策が「不公正」であるという批判を受けることになった。もちろん、支持する人々も多いが、よいと思っで行う政策が大きな論争を巻き起こしたことになったのは誤報と大きな格差の現実のためであったと考える。まず、誤報についてしてみると、正社員転換の対象者は、特殊分野の従事者であり、同社の既存正社員とは仕事の内容も処遇も全く異なる者である。処遇（年収）であれば、既存の正社員は約 840 万円であるが、転換対象者は約 380 万円⁷³であり、依然として両者の差は大きい。しかし、マスコミの報道ではそういう違いを正確に示さずに、転換対象者も既存の正社員と同様の処遇をもらうかのごとく誤って報道したのである。多くの若者が就職したがる C 社に、委託先労働者は正社員転換により運が良く就職し、既存の正社員と同様に高い賃金をもらうという誤報があり、その転換は不公正であるという認識を広げた。

つぎは格差についてしてみると、最近、韓国の若者の就職難の中、同社は憧れの就職先であった。同社は、韓国の最大の玄関口でもあり世界的に一番高く評価される空港であり、今後も成長の可能性があること、また、処遇水準も極めて高い就職先であり雇用の安定性も高いからである。そのために入社の競争率は極めて高い。若者の間に、大きな格差が存在する中、C 社への正社員転換に対しては、極めてデリケートに反応し「不公正」の声が広がったと言える。

文政府は、公的部門で率先して正社員転換を行い、民間に広げる予定であったが、代表的な事例であった C 社の事例で大きな論争を巻き起こした結果、目立つ関連政策がとられなかった。

4 小括—労働組合の役割を中心に—

C 社の委託先企業の 1 万人弱の労働者は、2020 年までに C 社または C 社子会社に正社員転換された。それに伴い雇用の安定、賃金などの労働条件の向上も図られた。転換の過程で、「公正」の論議が巻き起こり、一部、当初の合意事項の通りにはならなかったものの、転換の前とは比べられないほどの進展があったと言える。

こうした正社員転換には労働組合の役割が極めて大きい。公共運輸労組は、委託先企業の労働者が抱えている問題に気付き、いち早く組織化を展開した。2009 年からは本格的な組織化に向けて「戦略組織化」事業を立ち上げて、文大統領の訪問時まで約 2,500 人の組合員を有することになった。文大統領就任後初めての訪問先が C 社となり、そこで「公共部門非正規ゼロ宣言」がなされたが、それが C 社の正社員転換の起爆剤となっ

⁷³ 正社員転換に伴う報酬のアップがあっても約 500 万円に至らない。

た。大統領の初訪問がどのように決まったのかはわからないが、少なくとも戦略組織化を進めた公共運輸労組の役割が大きかったとみられる。同労組は、大統領選挙期間中に、文候補に対し、「C 空港労働者の正社員転換要求案」を直接手渡して、C 社委託先の労働者問題とその解決の必要性を積極的にアピールした。それに対し、当時、文候補は、「いま、C 空港の全業務の 85% が外注化されており、多段階構造となっている。この間、発生した外国人の密入国事件は、行き過ぎた外注化により国家の主要保安施設が本来の役割を十分果たしていなかったためであり、国民の批判が多い。国家保安施設である C 空港の特性を考慮して間接雇用問題を優先的に解決できるように努力したい。⁷⁴」と答えた。大統領選挙期間中、労働組合が積極的に文候補に C 空港の委託労働者問題を伝えたことが大統領の初訪問につながったとって過言ではないだろう。その後も労働組合の積極的な組織化により、正社員転換を果たした労働者の約 75% ⁷⁵が労働組合の組合員となっている。委託先企業労働者の C 社及び子会社への正社員転換は労働組合の組織化運動によるところが大きいとって良からう。

⁷⁴ 全国公共運輸社会サービス労組（2021）『C 空港戦略組織事業評価ワークショップ資料集』。

⁷⁵ 民主労総の公共運輸労組に加入している組合員数が約 4,500 人、韓国労総のいくつかの労組に加入している組合員数が約 3,500 人である。

第5章 正社員転換の主要判決の分析

韓国では、いままでの判例により、雇用契約更新への期待権が確立されている。最新の最高裁（韓国では「大法院」）の判決は、それを次のように判示している。すなわち、「期間の定めのある雇用契約を締結した場合、その期間が満了することで、労働者としての雇用関係は終了することが当然であるとみなされている。また、雇用契約が更新されなければ、使用者の更新拒否の意思表示がなくても当該労働者は当然退職することが原則となっている。しかし、雇用契約、就業規則、労働協約などで期間満了にかかわらず一定の要件が満たせば雇用契約が更新されるという規定をおくか、そういう規定がなくても雇用契約の内容、雇用契約の動機と経緯、契約更新の基準等更新に関する要件や手続きの設定の有無とその実態、労働者が遂行する業務の内容など雇用関係をめぐる諸事情を総合してみても、雇用契約の当事者の間で一定の要件が満たされれば、雇用契約が更新されるという信頼関係が形成されており、それにより当該労働者に雇用契約の更新に対する期待権が認められる場合には、使用者がそれを違反して不当に雇用契約の更新を拒否することは不当解雇⁷⁶に等しく何ら効力を持たない。その場合、期間満了の後、従前の雇用契約が更新されたものと同じである。⁷⁷」2007年7月1日に施行された「期間制法」は、基本的にその期待権に影響を及ぼさないが、同法の労働者保護と趣旨に照らし合わせて、期待権を積極的に肯定する判決が多くなっていると見られる。最高裁の主要判決についてみることにする。

第1節 雇用契約更新の期待権に対する積極的な肯定

1 更新期待権の積極的な肯定

韓国の最高裁は、2017年10月12日、有期契約労働者の契約更新期待権を積極的に認める判決を下した⁷⁸。主な判決内容を見てみると次のとおりである。金泉市の楽団所属の原告らは、2004年12月同楽団創設以降、非常勤団員⁷⁹として2年ごと、同楽団と契約を締結し、2011年1月までに引き続き再委嘱された。しかし、同市は、2010年11月芸術団の運営委員会を開催し、委嘱期間の満了を迎える既存の団員には再委嘱選考を行わずに、一斉に新規選考を通じて選抜することを議決した。選拔されなかった複数の団

⁷⁶ 労働基準法（「勤労基準法」）の第23条により、「使用者は労働者に正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸、その他の懲罰（以下、「不当解雇等」）をしてはならない。」と定められている。

⁷⁷ 2019年10月17日、最高裁判決（事件番号：最高裁宣告 2016 ドュ 63705 判決）。

⁷⁸ 事件番号は「2015 ドュ 44493 解雇無効確認」。同最高裁で破棄された原審はソウル高裁であり、原審判決番号は2015年5月15日「宣告 2015ヌ 30533 判決」である。

⁷⁹ 毎週月曜日10時から13時までの3時間の義務練習、年2回の定期公演及び必要に応じた特別講演を行う。

員⁸⁰が解雇無効確認の訴訟を起こしたが、最高裁は更新期待権を認めて、解雇無効を言い渡した。

その判決の根拠として、第 1 に、期間の定め満了でも「雇用契約が更新されるという信頼関係が形成されており、それにより当該労働者が雇用契約は更新されるだろうという正当な期待権が認められる場合、契約更新の拒否は不当解雇に等しいので効力がなく、その場合、期間満了後の雇用関係は従来の契約が更新されたものと同一であると見なければならない。」「雇用契約更新に対する正当な期待権を認めるという趣旨は、有期契約の濫用を防止することにより、有期契約労働者に対する非合理的な差別を是正し、有期契約労働者の労働条件の保護を強化することにある。」と、その判決理由を示した。

第 2 に、正当な期待権を否定できる合理的な理由としては、「使用者の事業目的と性格、事業場の状況、労働者の地位及び担当職務の内容、雇用契約締結の経緯、契約更新に対する要件や手続きの設定の可否とその運用実態、労働者に帰すべき責任があるかなど、当該雇用関係を取りまく諸事情を総合的にみて更新拒否の事由とその手続きが社会通念上客観的で合理的であり公正であるかという基準にて判断しなければならずその立証責任は使用者が負う。」「特に正当な期待権をもっている労働者から事前の同意を得る手続きを経るか、（新規選抜の際に：呉）加点を付与する等の具体的な基準も設けずに、再契約ではなく新規採用の手続きを通じて、『契約更新をやってあげる』と主張しながら、実際、大規模で更新を拒否することは期待権を全面的に否定するものである。更新の拒否をする場合、そうしなければならない経営上または運営上の必要があるのか、それに関する規定があるのか、また、それを回避するか更新の拒否の範囲を最小化する努力を行うか、そして、その対象者を合理的で公正な基準に従って選定したのか、その過程で差別的な取扱いがあったのかなどを総合的に判断しなければならない。」しかし、同市は以上のような基準を満たしていない。具体的に、①再委嘱を拒否しなければならない経営上または運営上の必要性を裏付ける十分な事情を探すことが難しい。定期実技評価を通じて技量未達の団員を解嘱できるという既存の規定を用いて、楽団の水準を維持・向上させることができるのにそれを使わなかった。既存の規定を用いては楽団の水準を維持・向上させることが難しいと推量できる事情がない。②一斉に楽団員を新規で選考するという根拠もないし、当該労働者から事前の同意または協議などの手続きを経ていない。③団員の居住地域を限定する必要性もなくその規定も設けられておらず、また、その限定は、居住の自由及び職業選択の自由という側面から合理的で公正な手続きとはみなしがたい。

⁸⁰ 選考されなかった団員は大きく 4 つに分類される。第 1 に、財政上の理由で選考の対象から抜けていたチューパ演奏者、第 2 に、居住地域を同市の属している慶北・大邱に限定されて、他地域の居住者は団員応募資格から除外されていた団員、第 3 に、選考に応じなかった団員、そして第 4 に、選考に応じたが、合格順位に入らなかった団員である。既存団員の 54 名が選考に応じたが、約半数を越える 26 名が合格した。新規で選考に応募した者は 73 名でそのうち 21 名が合格した。選考に合格した者は計 47 名である。

最高裁は、以上の理由で、労働者の雇用契約更新期待権を積極的にみとめて、高裁判決を破棄し、原審に差し戻した。最高裁の判決で重要なのは、「雇用契約更新に対する正当な期待権を認めるという趣旨は、有期契約の濫用を防止することにより、有期契約労働者に対する非合理的な差別を是正し、有期契約労働者労働条件の保護を強化することにある。」と言及し、期間制法の立法趣旨を積極的に認めたことである。

2 無期契約（正社員）への転換期待権の認定

最高裁は、2016年11月10日、無期契約への転換期待権を認める判決を下した。期間制法の施行により、施行前に既に形成されていた契約更新への正当な期待権が排除または制限されるものではない。さらには、同法の施行後に、契約更新への正当な期待権の形成が制限されるものでもないと判決した。また、雇用契約の内容と締結の動機と経緯、期間の定めのない契約への転換等に関する要件や手続きの設定の可否及びその実態、業務の内容等雇用関係を取りまく諸事情を総合してみても、当事者間の一定の要件が充たされれば、期間の定めのない契約に転換される信頼関係が形成されて、当該労働者に期間の定めのない契約に転換されるだろうという正当な期待権が認められる場合、使用者がそれを違反して合理的な理由なく期間の定めのない契約への転換を拒否して雇用契約の終了を通知しても不当解雇と同様に効力がなく、その後の雇用関係は期間の定めのない契約に転換したものと同一であるとの判決である。

同判決内容が示された事件は⁸¹、労働者が、2010年10月26日から失業者の就業支援等を運営する財団法人に管理職として勤めていたが、2012年9月24日、同財団から1か月後に雇用契約が終了するとの通報を受けた。それに不服し地方労働委員会に不当解雇救済申し立てを行い、同委員会、さらには中労委、高裁でも労働者の主張が認められた⁸²。最高裁も高裁の判決をそのまま肯定し、次のような事情により期待権が認められるとみた。すなわち、第1に、有期契約（2年）は、正社員採用の前に検証期間として契約満了の頃、人事評価等を経て、期間の定めのない正社員に転換するために設けられた。第2に、正社員と同一の業務を遂行しており、同財団から特別の事情がない限り正社員として採用されると持続的に言われた。第3に、実際、正社員転換を願う有期契約労働者は全員正社員に転換された。第4に、当該労働者にも契約満了1か月前に人事評価が実施されたことなどを総合してみると、正社員への転換期待権が認められる⁸³。

⁸¹ 「宣告2014ドュ45765判決」。高裁での事件番号は「宣告2013ヌ53679判決」。

⁸² 第1審に当たるソウル行政法院では労働者の主張が退けられたとみられる。

⁸³ また、契約終了の根拠となったと見られる評価も合理的で公正なものともみることができないと、次のようなことが挙げられた。第1に、人事委員会の審議を経ないで、終了を通知した（別の人には同委員会を開き、正社員に転換）。第2に、正社員転換のための基準が定まっていない。第3に、人事評価が客観的な基準に基づいていたのかが疑わしい。第4に、当該労働者は、2012年上半期、1次評価で全チーム長の中で総合評価1位に該当する等、担当業務を誠実に遂行したと認められる資料もあるのに、人事決定権者

最高裁は、2014年2月13日にもほぼ同様の判決⁸⁴を下したことがある。内容の重複を避けながら、同判決の主な内容をみると、次のとおりである。すなわち「期間制法の立法趣旨が基本的に有期契約の濫用を防止することによって、労働者の地位を保障することにあるという点を考慮すると、期間制法の施行だけで施行前に形成されていた雇用契約更新に対する正当な期待権が排除または制限されるものとみることができない。」と、期間制法を理由に労働者の正当な期待権を制約してはならない⁸⁵と判示した。

最高裁は、その上、当該労働者（参考人）⁸⁶には次の理由により正当な期待権があったと判決した。第1に、雇用契約書には、契約満了の時、最終評価を行うと書いており、実際、当該労働者⁸⁷は勤務実績に対する評価を受けて再契約の可能な点数を得たところ、8回にわたって契約を更新した。第2に、2006年12月制定された「専門職職員運営細則」⁸⁸では、勤務実績評価についての定めがあり、最終評価点が75点以上の場合⁸⁹、契約は延長されるものと書いており、また、専門職職員（旧契約職職員）に対する総使用期間（3年）を廃止する一方、1年単位で契約を締結するが、再契約の際に特別な事由がない限り、契約期間は1年単位で引き続き更新されたものとみなすと明示していた。第3に、その後、同運営細則の改定が行われて、専門職職員の身分保障に関する内容が後退されたものの、当該労働者が再契約の後に、その改定があったので、同労働者には適用されない⁹⁰。

（常任理事）は、2次評価者（事務局長）の低い評価のみを参考に正社員に転換しない決定を行った。

⁸⁴ 事件番号「最高裁宣告2011ドュ12528判決」。高裁ではソウル高等法院「宣告2010ヌ33971判決」。

⁸⁵ 会社側は、ソウル高裁の裁判で、「期間制法の施行に伴い、施行前に大法院によって認定されてきた有期契約労働者の再契約期待権はもう適用されなくなった。」と主張し、2年以内であれば、いつでも解雇可能であるかのような認識を示した。さらに、1年ごとの契約締結の後、期間制法により2年みなし規定の適用を避けるために「2年が経過する前に雇用契約関係を終了できるという点を労使がお互いに容認して雇用契約を締結した。」とも主張したが、高裁、最高裁のいずれの判決でも認められなかった。

⁸⁶ 2000年7月6日、鉄道庁（後述）に契約職6号として入社し、2005年1月には3級職員として韓国鉄道公社に雇用が引き継がれて勤めていた。2008年1月には専門職3級に格付けされたが、2009年5月22日、6月30日付での雇い止めを通知されて、再契約が拒否された者である。労働者は、それに不服して2009年8月25日、地方労働委員会に不当解雇救済申し立てを行い、元職復帰の救済を受けたが、会社がそれに不服し、中労委、行政訴訟（第1審）、高裁、そして最高裁まで上告された。

⁸⁷ 雇用主は韓国鉄道公社であった。同社は、2004年12月31日設立されたが、その前は鉄道庁であった。

⁸⁸ その前は、「契約職職員運営細則」という名称であった。

⁸⁹ 当該労働者は75点以上を得た。

⁹⁰ 高裁判決の正当な期待権の形成について次のような判断を示した。第1に、毎年勤務実績の評価を受けて8回にわたって再契約された。第2に、鉄道発展への寄与を評価されて2008年9月18日国交大臣賞を受けるなど業務能力と経験を認定されてきたことから雇い止めの事由がなく勤務成績が良好であるので、契約更新を十分期待できたとみることができる。第3に、参考人の担当業務は職員に対するサイバー教育の企画及び運営総括であるが、その業務性質上、引き続き行われるものであること、第4に、参考人に適用される規則で「特別な事由がない限り、契約期間は1年単位で引き続き延長する」と定められていること、第5に、契約満了の通知後、2009年5月29日、改定された運営細則（「専門職職員運営細則」）では、契約期間の自動更新の規定が削除されて、期間満了で契約が終了するという規定が新設されたが、それは就業規則の不利益変更にあたるものとして、該当労働者の過半数から同意をえないといけなところ、それを認める証拠はどこにもなく、また、今回の事件の雇用契約にも適用されるものではない。」会社側は、無期転換を回避するために、専門職労働者に一律的に再契約を拒否する計画の下、再契約を拒否したので、合理的な理由とみなすことができない。

最高裁は、以上のように、労働者の契約更新に対する正当な期待権を認めるとともに、会社が期間制法の 2 年みなし規定を回避する目的で契約更新を拒否したの⁹¹は合理的な理由がなく、不当解雇に当たると判断した。また、期間制法の労働者保護という趣旨を積極的に認めているとみられる。

3 違法な雇い止め期間の継続勤続年数認定による期待権及び無期転換の肯定

最高裁は、2018 年 6 月 19 日、契約満了による雇い止めを、過去に成立した期待権の侵害とみて無効と判旨した⁹²。原告の労働者は、2002 年 11 月から吸収前のカード会社に 1 年契約で採用されて更新されていたところ、2004 年 3 月、同カード会社を吸収合併した銀行に雇用が承継されて 2007 年頃まで 6 か月、1 年、1 年、2 か月、3 か月の期間にて雇用契約が更新されてきた。同銀行は、2007 年 6 月末まで過去 1 年間の総合評価点が 80 点未満の期間制労働者を雇い止めするという「契約更新及び雇い止め運用基準」をもうけて、同年 7 月 1 日から運用した。同労働者は、80 点未満に該当するので、同年 9 月 30 日付で雇い止めを行うとの通知を受けた（「1 回目の雇い止め」）。それに不服して労働委員会に救済申し立てを行い、地方労働委員会と中労委でも救済の判定を受けた。また、銀行が起こした行政訴訟でも 2009 年 12 月 24 日、雇い止めは不当解雇に当たると判旨されて救済が認められ復職した。復職後 6 か月、3 か月の期間で契約が更新されていたところ、最近 2 回の総合評価点が無期転換選抜基準点（82.5 点）を満たないので、2011 年 9 月 23 日付で雇い止めするとの通報を受けた（「2 回目の雇い止め」）。2 回目の雇い止めが不当解雇であると訴えた裁判の最高裁判決で、「1 回目の雇い止めは不当解雇に当たり、効力がなく、原告の契約更新の期待権がその雇い止め以降存在しないという事情もなく、雇い止めにより労務を提供することができなかった期間も勤続期間に入れると期間制法上、無期転換になる 2 年みなし期間を満たす。従って、2007 年 7 月 1 日から 2 年を越えて当該労働者を使用していたので、2 回目の雇い止めの際に、すでに期間の定めのない契約を締結したものとみなすべきである。」と見て、2 回目の雇い止め（更新拒否）は効力がないと判旨した。また、最高裁は、「期間制法の労働者保護という趣旨、使用者の不当な更新拒否による被害等を考慮すると、使用者の不当な更新拒否によって労働者が労務を提供できなかった期間も契約更新に対する正当な期待権が存続するので、期間制法の使用期間制限（2 年）に含むべきである。」と、期間制法の労働者保護という趣旨を積極的に認めるという判旨を示した。

⁹¹ 同社の契約更新拒否の理由は正確にはわからないが、高裁の判決を見る限り、2008 年 12 月、政府の公共機関経営効率化のための「第 4 次公共機関先進化推進計画」に基づき、定員の 15.9%（5,115 名）の削減を迫られていたこと、また、期間制法の 2 年みなし規定により当該労働者が無期転換となると雇用削減が難しいことを回避したいことが挙げられよう。

⁹² 最高裁 2018.6.19.「宣告 2013 ダ 85523」。

4 無期転換対象外（高齢）労働者の更新期待権の認定

最高裁は、2017年2月3日、定年（55歳）後、再雇用中の高齢者に対し、期間満了を理由に雇い止めを行ったことを不当解雇と判断し、無期転換対象外の労働者でも、契約更新期待権があるとの判決を下した⁹³。

最高裁に上告した原告の労働者5人は、ゴルフ場運営会社（従業員数48人）で2011年10月から1年の契約期間を定めて働き、その後、2014年2月28日までに新たな雇用契約を締結せずに、引き続きゴルフ場のコース管理チームの社員として勤めていた。5人全員は、2013年12月31日まで定年を過ぎていたが、2014年3月から15年2月28日まで1年間の雇用契約を締結して働いていた。しかし、2015年1月5日、会社より同年2月28日契約期間が満了するとの通知を受けたが、それが不当解雇に当たると主張し、地方労働委員会に不当解雇救済申し立てを行い、最高裁まで事件がもつれ込まれた。

最高裁は、当該高齢労働者が無期転換の対象外であるという理由だけで契約更新の期待権法理が適用されないとみることができないとの判断を下すとともに、次の理由で期待権が認められると判示した。まず、当該労働者の契約更新に対する期待権について、期待権法理とともに期間制法及び高齢者雇用法（定年後再雇用努力義務⁹⁴）の立法趣旨、事業場内での定年の意味及び定年後有期契約締結者の一般的な意思等を全て考慮すれば、当該職務の性格上要求される職務遂行能力と当該労働者の業務遂行適格性、年齢に伴う作業能率の低下や危険性増大の程度、当該事業場での定年後高齢者の勤務実態及び契約更新などを総合的に考慮して正当な期待権が認められるかを判断すべきであるとした。その上、期待権が認められる理由として、次のことを挙げた。すなわち、第1に、雇用契約書では、契約期間が満了する場合、契約を更新することができるとの定めがあること、第2に、当該労働者は契約が3回更新されたが、勤務態度や会社への寄与度などに対する客観的な評価をされずに、定年が契約更新への問題となったことがなかったこと、第3に、当該労働者の担当業務がなくなるとみることができないこと、第4に、業務に支障をもたらすほどの健康上の問題がなく、また、当該業務を引き続き行うことのできないほど業務遂行能力が落ちたなどの事情を見つけないこと、第5に、期間満了を通知された17人中、8人は外注先企業に雇用され、3人は同社との契約が更新されたが、原告らは更新されなかったこと⁹⁵などである。以上のことを総合的にみると、当該労働者が無期転換されることができなくても雇用契約が更新されるだろうという正当な期待権が認められるのは相当であり、更新拒否の正当な理由はないと、契約満了に伴う雇い止めは不当解雇に当たると判決した。

⁹³ 事件番号「宣告 2016 ドオ 50563 判決」。

⁹⁴ 同法の第21条「事業主は定年に到達した者がその事業場で再び就業を希望する場合、その職務遂行能力に見合う職種に再雇用するように努力しなければならない。」法律の正式名称は「雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」である。

⁹⁵ 残りの1人は自主的に退社した。

同判決は、無期転換対象外労働者について、雇用契約の更新期待権が否定されるのではないかという疑問に対して、そうではないことを示した画期的なものであった。

5 無期転換者への正社員処遇適用

2019年12月24日、韓国の最高裁は、無期転換者に、正社員の就業規則が適用されるべしとの判決を下した⁹⁶。判決の主な内容は次のとおりである。放送局で長い間、有期契約労働者であった原告ら6人が2010年3月から2011年7月までの間に期間制法の第4条第2項により、「期間の定めのない雇用契約を締結したとみなされる」立場となっていた。しかし、労働条件は正社員に比べて差がついているままであった。最高裁は、それを差別と認め、原告らにも正社員に適用される就業規則、労働条件を適用するように命じた。その理由として、第1に、期間制法の第4条第2項は、みなし規定（無期転換）があるだけで、他の労働条件はみなしの前の労働条件がそのまま有効であると定めてはいない。

第2に、期間制法の第8条第1項⁹⁷は有期契約労働者に対する差別的処遇を禁止しているが、そのような規定の趣旨と公平の観念等を含めて考慮すると、無期転換者の労働条件は、特別な事情がない限り、同種または類似業務を行う正社員に適用される労働条件より不利にしてはならないと解釈すべきである。

第3に、期間制法は、有期契約労働者の労働条件に対する保護を強化することによって、労働市場の健全な発展に資することを目的として、使用期間を2年に制限し、その違反に対する罰則規定を設ける代わりに、無期転換の条項を設けた。こうした期間制法の目的、関連規定の体系と趣旨、制定経緯等を総合すると、同種または類似業務を行う正社員がいれば、他の特別な事情がない限り、その正社員に適用される労働条件は無期契約労働者にも同様に適用されるものと解釈するのが妥当である⁹⁸。

第4に、労働基準法（韓国では「勤労基準法」）の第97条は、「就業規則で定めた基準

⁹⁶ 事件名は「2015ダ 254873 賃金」である。ちなみに原審の判決は大田高裁（韓国では高等法院という）。大田高裁 2015.11.26.「宣告 2014 ナ 11589 判決」。最高裁は、後述の通りの判決を行い、原告（会社側）の主張を退き、この事件を大田高等法院に差し戻した。

⁹⁷ 期間制法の第8条第1項は、「使用者は、期間制労働者であることを理由に当該事業または事業場で同種または類似業務に従事する、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者に比べて差別的処遇をしてはならない。」と定めている。

⁹⁸ 大田高裁では、無期転換者には、差別禁止規定が適用されないと判断した。それは、第1に、無期転換者の雇用契約書は、就業規則に該当するものとして、正社員の就業規則を適用しなくてもよい。第2に、差別的取扱いをしてはならないという期間制法の規定は有期契約労働者に適用されるものであって、無期転換者には適用されない。第3に、正社員と無期転換者との間には、現在の業務内容と範囲、そして業務量にはさしたる差がないが、採用経路と昇進の経路と実態（業務に対する責任）においては違いがあるので、比較対象にならない。第4に、その結果、差別は、期間制法ではなく労働基準法の第6条（性別、国籍、宗教、社会的身分を理由に差別をしてはならない）に基づいて判断すべきであり、正社員に比べて80%の賃金と賞与の支給は、労働基準法違反といいがたい。

を下回る労働条件を定めた雇用契約は、その部分について無効とする。その場合、無効となった部分は就業規則の定める基準による。」となって、強行的・補充的効力をもっている。

第 5 に、原告らの無期転換の前から会社の就業規則とそれに基づく人事規定、報酬規定は、正社員全てに差を設けずに適用されてきた。また、被告（会社側）は、期間制法の施行（2007 年 7 月 1 日）以降原審の弁論終結日に至るまで、無期転換者に対する労働条件を定める就業規則を別途設けたこともない。

第 6 に、会社側は、原告らの無期転換後も有期契約の時と同様の形式の雇用契約書⁹⁹を締結してそれに基づき賃金を支払っていた¹⁰⁰。原告らは、正社員の賃金及び賞与の 80%しかもらっておらず、また、勤続手当¹⁰¹ももらっていなかった。そして、自家車両運転補助金も正社員に比べて毎月 1 万円少なく¹⁰²、無期転換後の 2012 年 5 月以降、定昇もなかった。

第 7 に、原告らは、同一部署で同じ職責についている正社員に比べて、業務の内容と範囲、業務の質や量など諸般の側面で、さしたる差はなかった¹⁰³。

上記の法理に照らし合わせてみると、無期転換者にも同種の業務を行っている正社員に適用される就業規則などの定める労働条件がそのまま適用されるべきであると見なければならない。正社員に適用される就業規則等の定める基準に従い、基本給、賞与、勤続手当、自家車両運転補助金が支給されなければならない、また、定昇も行わなければいけない。

以上が最高裁の判決内容であるが、高裁（下記の脚注内容を参照）に比べて、第 1 に、無期転換者にも「期間制法」の趣旨が適用されるべきであって、正社員に比べて差別的取扱いをしてはならないこと、第 2 に、採用の経路と昇進の運用に違いがあっても現在

⁹⁹ 雇用契約期間は 1 年～2 年であった。

¹⁰⁰ 原告らが無期転換の前までは「契約職運営規程」及び 1～2 年ごとに締結した雇用契約書に基づき賃金などの処遇を受けていた。また、2011 年までは「契約職運営委員会」を通じて、1 年ごとに昇給が行われていた。会社側は、契約社員の中から無期転換される者を「業務職社員」に分類し別途の労働条件を設けようとしていたが、実現していない。但し、彼らにも 2012 年 5 月まで「正社員人事規定」に則り、定昇を行っていた。しかし、同社の監査過程で無期転換者の賃金が高すぎとの指摘を受けて、6 月からは定昇を行っていない。高裁の原審では、基本給と賞与は「就業規則に準ずる雇用契約書」に基づいて支払ったことは差別ではなく、勤続手当不支給と自家車両運転補助金の減額は差別に当たると判断した。

¹⁰¹ 正社員の場合、勤続 5 年までは毎月 5 万ウォン、その後、5 年ごとに 3 万ウォン増額。

¹⁰² 正社員には月 30 万ウォン、無期転換者には 20 万ウォン。

¹⁰³ 大田高裁では、現在の業務内容と範囲、そして業務量には両者間の差がないが、採用と昇進には差があって、正社員は無期転換者の比較対象者にはならないと判断した。すなわち、正社員は書類選考、筆記試験、実務力量評価、面接などの公開競争テストであり、次長待遇、次長、部長待遇、部長などの昇進が行われる一方、無期転換者は実技テスト、面接によって入社が決まり、昇格が行われていなかった。それにより、任用経路と責任に差があり、比較対象者とならないと判断した。そのため、正社員の就業規則が無期転換者には適用されず、基本給と賞与に差があるのは合理的であるとみた。しかし、勤続手当や自家車両運転補助金に差があるのは、その手当の性格上、適正ではなく、労働基準法の第 6 条（性別、国籍、信仰または社会的身分を理由に差別的処遇をしてはならない。）に違反するものであると判断した。

の業務内容と範囲、そして業務の質と量などで基本的な違いがなければ、正社員は無期転換者の比較対象になると判断し、積極的に差別是正を促したことである。第 3 に、以上の積極的な差別是正も無期転換者のための別の定め（就業規則など）¹⁰⁴が設けられていないことが前提となっており、別の就業規則がある場合、どのような判断がくだされるかはわからない。

なお、高裁では、比較対象にならなくても、手当などの性格上、差をつけるべきではないのにつけると労働基準法の第 6 条（社会的身分などを理由に差別してはならない。）に違反するものとみたこと、また、無期転換者には正社員就業規則が適用される必要がなく、個別の「雇用契約書」が適用されてもよいと判断した。

6 小括

以上の最高裁の判決をみると、期間制法の施行以降、有期契約労働者の契約更新期待権と無期転換者の差別的取扱いの是正を積極的にみとめたと言える。それは、期間制法の立法趣旨（有期契約の濫用防止、労働市場の二極化是正による労働市場の健全な発展¹⁰⁵）及び公平性を尊重した結果であり、その限りにおいて、比較対象に多少の問題があっても同法を適用すべきであると判断し、また、労使間の期待権を軽視・否定するような契約を結んでも、期待権法理を積極的に認める判決を下したのである。そして、無期転換対象外の労働者であるから契約更新の期待権が否定されるものではない、さらには、無期転換による雇用の安定だけが図られるのではなく、無期転換者用の就業規則などがなければ、正社員のもものが適用されるものとの判決が下された。

第 2 節 間接雇用の直接雇用（正社員転換）への積極的な肯定

1 H 社の事例（「H 社判決」）

最高裁は、2010 年 7 月 22 日、間接雇用を直接雇用とみなす画期的な判決¹⁰⁶を下した。韓国最大手自動車（H 社）工場の構内下請労働者の労働実態が偽装請負（不法派遣）に当たり、旧派遣法¹⁰⁷に基づき、同社の労働者であるという判決である。

最高裁は、H 社の下請企業に勤めていた原告の労働実態を次のように示した。すなわち、原告は、H 社と請負契約を締結した構内下請企業の労働者として自動車工場の組立工程で働いていた。原告は、ベルトコンベアの左右で H 社の正規労働者と混在して、H 社所有の生産関連施設および部品、消耗品などを使用し、H 社の作業指示書等による部

¹⁰⁴ または、「他の特別な事情がない限り」。

¹⁰⁵ 期間制法の第 1 条（目的）は、「この法律は、期間制労働者及び短時間労働者に対する不合理な差別を是正し、それらの労働者の労働条件の保護を強化することによって労働市場の健全な発展に資することを目的とする。」と定められている。

¹⁰⁶ 最高裁 2010.7.22.「宣告 2008 デュ 4367 判決」。

¹⁰⁷ 派遣法第 6 条第 3 項「派遣先事業主が 2 年を越えて引き続き派遣労働者を使用する場合、2 年の期間が満了した日の翌日から同派遣労働者を雇ったものとみなす。」

品の識別方法や作業方式などに従って、単純で反復の業務を行った。同組立工程に構内下請企業の固有技術や資本などが投入されたことはなかった。H 社は、原告に対して一般的な作業配置権と変更決定権を持っており、その直営労働者と同様に作業量と作業方法、作業順序などを決定した。H 社は、原告を直接指揮したり、または当該下請企業の現場管理人などを通じて原告に具体的な作業指示をしたりしたが、それは、原告の誤った業務遂行が発見され、その修正を要する場合にも同様の作業指示が行われた。原告が遂行する業務の特性等を考慮すると、下請企業の現場管理人等が原告に具体的な指揮命令権を行使したとしても、H 社の決定した事項を伝達したに過ぎず、そのような指揮命令が H 社により統制されていることに過ぎなかった。また、労務管理については、H 社が原告及びその直営労働者に対して、始業と終業時間の決定、休憩時間の付与、延長及び夜間勤務の決定、交代制運営の可否、作業速度等を決定した。また、正規職労働者に労災、休職などの事由で欠員が発生した場合、構内下請労働者でその欠員を補充するようにした。さらに、H 社は、構内下請企業を通じて原告を含む同下請企業の労働者に対する勤怠状況、人員現況などを把握・管理していた。

最高裁は、以上の労働実態から、H 社と当該下請企業との請負契約は偽装請負であり、実際は、原告が当該下請企業に雇われた後、H 社の事業場に派遣され、H 社から直接労務指揮を受ける労働者派遣関係にあったと判旨した。その上、「派遣先事業主が 2 年を超えて引き続き派遣労働者を使用する場合、2 年の期間が満了した日の翌日から同派遣労働者を雇ったものとみなす。」との派遣法第 6 条第 3 項の規定により、派遣期間の 2 年が過ぎていた原告は H 社に雇われたもの、すなわち直接雇用されたとの判決¹⁰⁸を下した。高裁では、同派遣労働の実態を認めながらも、派遣法で認められていない製造業の直接生産労働者であり、派遣法の適用対象外であるとみて、上記の派遣法第 6 条第 3 項を適用しなかったが、最高裁は、それは法理の誤解によるものであると、同判決を破棄した。

2 R 社の事例（「R 社判決」）

最高裁は、2020 年 5 月 14 日、R 社（高速道路管理業務を行う。）判決を下すに当たり、請負に当たるかどうかの判断基準を示したが、次のとおりである。すなわち、間接雇用には大きく派遣と請負があるが、直接雇用への転換は、派遣の場合、派遣の対象ではない業務への派遣、派遣制限期間の 2 年を超過した場合であり、請負の場合、発注企業が請負労働者に対して直接的・間接的に業務遂行そのものに関する拘束力のある指示を行うなど相当な指揮命令を行うか（指揮命令）、当該労働者が発注企業の労働者と 1 つの作業集団を構成して直接共同作業を行うなど発注企業の事業に実質的に編入されているの

¹⁰⁸ 原告の労働者は、当該構内下請企業に雇われて、2002 年 3 月 13 日から H 社に派遣されて働いていたが、2005 年 2 月 2 日、下請企業に解雇され、それを不当解雇であると訴えた。最高裁は、旧派遣法により、原告は 2004 年 3 月 13 日から H 社に直接雇用されたと判示した。

か（事業編入）、請負企業が受注作業に投入される労働者の選抜や労働者数、教育及び訓練、作業・休憩時間、休暇、勤務態度の点検などに関する決定権限を独自に行使するのか（独自の労務管理権）、契約した請負業務の範囲が限定されてその履行が確定されていて、当該労働者の業務が発注企業の労働者の業務と区別され、自身の業務に専門性・技術力を持っているのか（業務の区別・履行力）、請負企業が請負契約の目的を達成するために必要な独立的な企業組織や設備を備えているか（独自の企業組織・設備）などの要素を基に、その労働関係の実質によって判断しなければならないという判断基準である¹⁰⁹。

最高裁は、R 社から高速道路のパトロールを受託した請負企業の労働者が同社への直接雇用義務の履行及び損害賠償等を請求した裁判¹¹⁰で、上記の判断基準を示しながら、直接雇用義務と損害賠償を命じる判決を下した。その理由としては、第 1 に、R 社がパトロール業務の効率性を図るために、原告労働者の業務量、業務方法、業務速度、業務場所、業務時間などを決定するか指示した。第 2 に、原告は、R 社の労働者と 1 つの業務集団となって公社の必須で常時の業務を行うだけでなく、その遂行過程で R 社の事業に実質的に編入されていた。第 3 に、請負企業が原告労働者らに対する勤怠、休暇等に関する事柄を独自に決定したとはいいがたい。特に、独自の教育や訓練を実施したことはほとんどない。第 4 に、原告労働者らは、パトロール業務以外に R 社の具体的な指示を受けて非典型的な業務を行うなど請負契約の目的または対象が具体的で限定された業務の履行として確定したとはいいがたい。第 5 に、請負企業の事業主のほとんどは R 社の元職員であり、請負契約の当時、契約の目的を達成するために必要な企業組織や設備を完全に備えてはいない。

以上により、原告らは、請負企業に雇用されて雇用関係を維持しながら、R 社の指揮命令に従い同社のための業務に従事していたので、同社とは労働者派遣の関係にいたと認めて、直接雇用及び直接雇用されなかったことによる損害の賠償（差別是正）を命じる判決を下した。

3 小括

H 社判決と R 社判決では、業務請負が適法ではなく事実上労働者派遣であるとみて、派遣法に基づき、直接雇用を命じたものである。前者は派遣期間の 2 年を越えたため、後者は派遣の対象業務ではないという派遣法の違反をあげて、直接雇用を命じた。より具体的にみると次のとおりである。前者は、旧派遣法が適用された派遣に対するもので、上記の「みなし規定」が適用された。「みなし規定」は、2006 年派遣法の改正により、直

¹⁰⁹ 最高裁 2915.2.26.「宣告 2010 ダ 106436 判決」。

¹¹⁰ 最高裁 2020.5.14.「宣告 2016 ダ 239024,239031,239048,239055,239062 判決」。

接雇用義務規定¹¹¹に変わった。後者は、「みなし規定」から「直接雇用義務規定」へと規制が緩和されてからの派遣労働に対する判決であるが、判決内容は「みなし規定」とほぼ同じであった。それに関して、最高裁は、「派遣対象業務ではない業務または無許可派遣会社からの派遣であっても、直接雇用義務規定により、派遣先事業主は、当該派遣労働者を直接雇用しなければならない義務があり、派遣労働者は、派遣先事業主が直接雇用義務を履行しなかった場合、派遣先事業主を相手に雇用の意思表示の代わりに、判決を求める司法上の権利があるので、判決が確定すれば、派遣先事業主と派遣労働者の間に直接雇用関係が成立する。」と、上記の R 社判決で判示した。「みなし規定」から「直接雇用義務規定」に変わっても、法の趣旨（労働者保護）を重視する形で下される判決では大きな相違はないといって過言ではない。また、R 社判決では、差別禁止規定にそって、正規労働者との差別に対して、差別によって生じた損害の賠償をも認めたのである。

¹¹¹ 派遣法第 6 条 2 項「派遣先事業主が次の各号のどちらかに該当する場合、当該派遣労働者を直接雇用しなければならない。」1. 2 年を超えて引き続き派遣労働者を使用する場合、2. 建設現場、港湾・鉄道・農産などの運送業、船員、産業安全保健法による有害か危険な業務など派遣禁止を違反して派遣労働者を使用する場合、3. 出産、疾病などの理由で派遣労働者を使う場合でも 2 年を超えて引き続き使用する場合、4. 無許可派遣会社からの派遣労働者を受け入れて 2 年を超えて引き続き使う場合である。

第 6 章 全国民雇用保険制度の推進

第 1 節 制度導入の経緯・背景

韓国政府は、以上のように、正社員転換（無期転換）や差別是正などの政策を通じて、非正規労働者問題の解決を図ってきた。ところが、IT 技術の進歩などにより、雇用によらない働き方（「個人事業主」または「雇用類似」、韓国では「特雇」）が増えているが、そういう就労者の保護を図っていくことが大きな政策課題となった。特に、新型コロナによって、一番大きな影響を受ける人々が特雇であり、また、今後も特雇が増えると予想される中、対策がいつそう必要となった。そこで講じられたのが「全国民雇用保険制度」政策であった。なお、韓国では、特雇は雇用形態の類型として非典型労働者の 1 つとして非正規労働者に分類されている。

文在寅大統領は、2020 年 5 月 10 日、就任 3 周年を機に行った「対国民特別演説」の中で「全国民雇用保険時代の基礎を敷く」と表明した。韓国政府は、それを受けて、2020 年 12 月 23 日「全国民雇用保険ロードマップ」を発表したが、同政策の推進背景について次のように示している。第 1 に、現在の雇用保険は賃金労働者を中心としているので、多様な就業者をカバーすることができない。

第 2 に、第 4 次産業革命等により、新たな雇用形態が急速に現れており、被用者と自営業者の二分法的なアプローチから脱して、多様な形態の就業者に対して制度的な保護の拡大が必要である。

第 3 に、技術の発展に伴い製造業の自動化とともにサービス業と IT 技術を中心に産業構造が再編される中、労働力の移動も活発になっている。現在も副業が多く、被用者と自営業者、特殊形態雇用労働者（「特雇」）を行き来する移動を経験しており、今後そういう趨勢は加速化していくと見られる。

以上のことを鑑みると、今や事業場（特定の勤め先）という固定概念を超えて、「働く人」を中心に管理される社会保険体制を導入する必要があることが示された。何よりもコロナのような災難が雇用危機につながる状況が反復しており、そういう危機の際にセーフティネットから排除されている脆弱階層にその被害が集中し、予期せぬ経済・社会の危機から脆弱階層を心強く保護する、制度化されたセーフティネットの強化が急がれると、全国民雇用保険制度の導入の必要性を明らかにした。

第 2 節 推進計画及び実行

韓国政府は、以上の背景から、働く全ての国民を失業手当によって保護できる全国民雇用保険を推進することとし、推進に当たっては一定以上の所得がある全ての就業者に対し、所得情報を基盤に死角地帯がなく、保護の至急性と現実的管理能力を考慮し、段階的に適用範囲の拡大を図ることにした。

1 推進の第1段階：芸能従事者

まずは、第1段階として従来から雇用保険の対象拡大として課題となっていた芸能従事者（韓国語では「芸術人」）に対しては、2020年12月10日、雇用保険に適用することにした。加入対象の明確化のために、雇用労働省は、文科省との協業により、芸能業界における書面契約の慣行を定着化し、集中申告期間の設定等を通じて、早期の加入を促していくことにした。

雇用保険の適用を受ける芸能従事者は、文化芸術創作・実演・技術支援などのために「芸術人福祉法」による文化芸術用役関連契約を締結し、自分が直接労務を提供する人である。それに加えて、新たに芸能従事者になる人や、出産などによる休業後の芸能従事者も対象となる。

加入資格に所得基準も次のように設けた。各文化芸術用役関連契約を通じて得た月平均所得が5万円未満の場合¹¹²は雇用保険の適用から除外するが、複数の少額の契約を締結して得た所得を合算した金額が5万円以上なら雇用保険が適用されるようにした。

また、雇用保険料は芸術人と文化芸術用役関連契約の相手方である事業主が1/2ずつ負担するが、具体的な雇用保険料率などは大統領令で定めるようにし、芸能従事者の場合、所得の0.8%とした¹¹³。

雇用保険に加入した芸能従事者には、関係法令により120～270日間の失業手当と90日間の出産前後手当が支給される。失業した芸能従事者が失業手当を支給されるためには、離職日前24か月のうち9か月以上保険料を納付しなければならず、自発的離職などの受給資格制限事由に該当してはならない。しかし、芸能従事者の特性を考慮して大統領令で定める所得減少により離職し、他の就業を求める場合にも失業手当を受給できるようにした。「所得減少による離職」の認定基準としては、①「離職日が属する月の直前3か月報酬が前年度同期より20%以上減少」するか、②「離職日が属する月の直前12か月間、前年度月平均報酬より20%以上減少した月が5か月以上の場合である。失業手当の上限額は、一般労働者と同様に1日6,600円とした。また、「出産前後手当」は、出産日前の被保険単位期間が3か月以上であること、所定期間労務提供をしないことなどの要件を満たせば、出産日の直前1年間、月平均報酬の100%を90日間支給されるようにした。

芸能従事者への雇用保険適用後、約1年の間、加入者数は持続的に増加して、2021年12月2日現在、9万5,000人にのぼった¹¹⁴。雇用保険加入者の割合を芸能分野でみる

¹¹² 一般労働者の場合、週労働時間が15時間未満であれば、適用除外となっている。

¹¹³ 一般労働者も失業手当支給のための保険料は同じく賃金の0.8%であるが、一般労働者の事業主は、そのほか、雇用保険2事業（雇用安定と職業能力開発事業）のために、企業規模により0.25%～0.85%の保険料を払うことになっている。

¹¹⁴ 雇用労働部「報道資料：芸術家雇用保険1周年、コロナ19危機時における雇用安全網の役割」（2021年12月10日）。

と、放送の芸能(28.7%)、音楽(16.4%)、映画(10.9%)、演劇(9.4%)、国楽(5.1%)、美術(4.4%)などの順であった。

2 推進の第2段階：特雇

推進の第2段階としては、特雇への適用拡大を図ることにした。そのため、2020年12月10日、雇用保険法・保険料徴収法が国会を通過し、2021年7月から施行された。加入対象者は、後記の特雇として、月報酬額が8万円以上の者である¹¹⁵。

特雇への適用拡大に当たっては、労災適用職種¹¹⁶を中心に「保護の必要性」¹¹⁷、「管理可能性」¹¹⁸、「社会的影響力」¹¹⁹を考慮し、適用の優先順位を決定することにした。それに沿って、2021年7月から雇用保険が適用されたのは次の特雇である。保険設計士、クレジットカード会員募集人、貸出募集人、学習誌教師、訪問教師、宅配運転手、貸与製品の訪問点検員、家電設置技師、訪問販売員、持ち込み貨物車運転手、建設機械操縦士、放課後講師である。雇用保険料は労使がそれぞれ特雇報酬の0.7%である¹²⁰。失業手当や出産前後手当の受給要件と支給内容は前記の芸能従事者と同じである。ただし、失業手当の受給要件は離職日前24か月のうち12か月以上保険料を納付すること、「所得減少による離職」の認定基準は①「離職日が属する月の直前3か月報酬が前年度同期より30%以上減少」するか、②「離職日が属する月の直前12か月間、前年度月平均報酬より30%以上減少した月が5か月以上であり、芸能従事者より厳しい。

2021年末までに雇用保険に加入した特雇は約56万にのぼる。2021年11月まで特雇加入者の中、最も高い割合を占めているのが保険設計士として、全加入者の57.8%にのぼった。ついで訪問販売員10.5%、宅配運転手9.3%、学習誌教師7.5%などの順であっ

¹¹⁵ 2022年1月からは複数の事業主からもらった報酬額の合計が月80万ウォン以上の者も対象者となった。

¹¹⁶ 労災保険に適用となった特雇(14職種)を時期別にみると次のとおりである。ちなみに、労災保険料は労使折半である。建設業の場合、労災保険は、2018年7月から全ての日雇労働者に適用され保険料は全額事業主負担であり、雇用保険は事業主の「勤労内容確認申告書」に基づき、当該月の報酬総額に保険料率をかけて保険料が徴収されている(勤労福祉公団(2022)『2022年度労災・雇用保険加入及び賦課業務実務便覧』)。

2008年7月労災適用職種：①保険設計士、②建設機械操縦士(生コン運転手のみ)、③学習誌教師、④ゴルフ場のキャディ

2012年5月労災適用職種：⑤宅配運転手、⑥クイックサービス運転手

2016年7月労災適用職種：⑦貸出募集人、⑧クレジットカード会員募集人、⑨代理運転手

2019年1月労災適用職種：上記の②建設機械操縦士(生コン運転手を含め対象者を拡大)

2020年7月労災適用職種：⑩訪問販売員、⑪貸与製品の訪問点検員、⑫訪問教師、⑬家電設置技師、⑭持ち込み貨物車運転手である。

¹¹⁷ 労働市場における脆弱性(所得が低い、従属性が強い)、諸社会保障制度の適用の実態など。

¹¹⁸ 所得把握の程度、対象者の特定及び従事実態の確認の可能性など。

¹¹⁹ 従事者の規模、事業主の製品・サービスのマーケット支配力など。

¹²⁰ 2022年7月までは0.8%である。

た¹²¹。

3 推進の第3段階：プラットフォーム従事者

韓国では従来から非対面事業が発達していたが、新型コロナの影響でいっそう拡大している。最近はプラットフォームを介して非対面事業が行われている。プラットフォーム従事者は多様な形態がある。プラットフォーム事業者—配達員—顧客という形態もあれば、それに加えて配達員と顧客の間に代行業者が入る形態もある。2021年12月までにプラットフォーム従事者の中で優先的に雇用保険適用対象となる分野を決め適用に向けて必要な法的措置（施行令の改定など）を行うことにした。

実際、2022年1月からプラットフォーム従事者の中で、クイックサービス運転手や配達員と代理運転手が優先的に雇用保険の対象職種に加わった。加入対象者は1か月以上の労務提供の契約を結び、月報酬額が8万円以上の従事者であるが、1か月未満の労務提供契約¹²²の場合、報酬額と関係なくその都度労務提供を行う者である。

プラットフォーム従事者の雇用保険適用のために、雇用保険法が改正されて、第77条の第7項が追加された。同項では、雇用労働大臣の要請に従い、プラットフォーム事業者が、従事者との労務提供契約の開始日または終了日、労務提供者の名前、報酬などの情報を提供することが義務づけられた。プラットフォーム従事者は二重の被保険資格も許される。

雇用保険料は、従事者の報酬額が10万円未満であれば一律に931円（下限額）である。労使が同額を負担することになるが、保険料は事業主が一括して支払う。保険料の上限額は、2年前の保険加入者の平均保険料の10倍以内に告知することになっている。1か月未満の労務提供者の場合、報酬額の60%を基準に保険料を算定する。

4 推進の第4段階：その他の特雇及びプラットフォーム従事者

今まで適用されていない特雇及びプラットフォーム従事者に対しては、2022年7月から加入対象者とすることにした。対象になる可能性がある特雇として運送・運輸サービス分野の営業用救難車運転手、学習塾の運転手、販売分野としては衣類販売中間管理者、葬儀会社営業社員、専門サービス分野としてはヘアデザイナー、スポーツ講師、イベントヘルパー、観光ガイド、そして、IT分野ではSW開発者、グラフィックデザイナーなどである。また、プラットフォーム従事者としては家事サービス従事者などである。具体的な対象職種は2022年6月までに決定することにした。その結果、2022年7月から適用される職種は次の5つである。すなわち、ソフトウェアフリーランス、ゴルフ場の

¹²¹ 雇用労働省「報道資料：特雇雇用保険50万人加入」（2021年11月23日）。

¹²² 書面契約だけでなく書面契約がなくても実態として労務提供が行われれば当該の労務提供者も対象者となる。

キャディ、観光通訳案内人、子ども通学バス運転手、持ち込み運転手（流通配達運転手、宅配支線・幹線運転手、自動車・穀物運搬運転手）である。

5 推進の第5段階：自営業者¹²³

2025年までに社会的対話を通じて、自営業者の雇用保険加入案を策定し、加入を進めることにした。政府は、加入促進のために、保険料の一部を支援したり、所得の申告を簡易な形で行うことができるようにしたりしていく方針である。

なお、韓国政府は、現在の勤め先や労働時間を中心とした雇用保険体系を、所得基盤に基づく体系への転換も検討することにした。2022年より現行の賃金労働者を対象に、加入対象の判断基準を労働時間から所得基準へ変更し、副業の収入も合算して保険料を決定する予定である。また、租税と社会保険間の所得情報の共有化を強化し両機関への情報提出負担の軽減も図る。

第3節 制度普及の支援策

韓国では、政府が2012年より社会保険料の一部を支援して保険加入者の拡大を図っているが、ドルヌリ社会保険料支援事業がそれに当たる。同事業の支援対象は労働者数が10人未満の企業に勤めている労働者及びその事業主である。同労働者が雇用保険と国民年金保険に加入しておらず、月平均報酬が23万円未満¹²⁴の場合、最大3年間、両保険料の80%の支援を受けることができる。保険料¹²⁵は労使折半であるので、事業主も同額の支援を受けることになる。芸能従事者や特雇もドルヌリ事業支援対象としたが、契約相手の事業主が10人未満の労働者を雇っている場合に適用される。

ちなみに、2021年度ドルヌリ支援計画の中に、芸術従事者と特雇のために、それぞれ3.5万人(9.7億円)、特雇43万人(59.4億円)への支援事業予算が組まれていたが、上記の実績をみる限り、予算は全て執行されたものと見られる。

第4節 小括

以上のように、韓国政府は、全国民が安心して働き、生活できるように全国民雇用保険制度を導入し、普及促進を図っており、最初の適用対象となった芸能従事者の場合、制度適用後1年間で約10万人弱、特雇の場合、約6か月で56万人の加入者を記録した。今のところ、制度の普及は順調であると言える。

¹²³ 現在、労働者50人未満の自営業者は雇用保険への任意加入が可能であるが、加入率は極めて低い。

¹²⁴ 賃金の上昇などを考慮して毎年年額が決まる。なお、労働者の前年度財産課税標準額が6千万以上か、全所得額が380万円以上の者は支援対象外である。

¹²⁵ 国民年金保険料率は所得の9%であり、労使が折半で負担する。

ちなみに、韓国政府は、2020 年 7 月「韓国版ニューディール」総合計画を策定し、世界をリードする国への大転換を図っているが、柱になっているのがデジタルニューディール（デジタル社会への大転換）とグリーンニューディール（炭素中立社会への大転換）であり、それを支えている社会安全網の 1 つとして位置づけられているのが全国民雇用保険制度¹²⁶である。デジタルとグリーンの両ニューディールを進めていけば、経済構造の再編などによる不確実性の時代となり雇用のミスマッチ、失業、所得格差などの問題が起こる可能性があるとして、社会安全網の強化を図ることにした。全国民雇用保険制度は大転換を支える社会安全網の 1 つである。

¹²⁶ そのほかに、生活保護の強化、国民就業支援制度（低所得求職者への就職支援及び生活支援、6 か月間毎月 5 万円支給）、IT、グリーン関係人材の育成などの人への投資などがある。

終章 韓国における正社員転換（無期転換）政策の意義と課題

韓国では、1997 年経済危機からの急回復の過程で、非正規労働者が急増した。非正規労働者の雇用不安、低い賃金や福利厚生などの労働条件、低い社会保険加入率などの問題が社会的にクローズアップされた。こうした非正規労働者問題の解決を目指して 2007 年から制定・施行されたのが非正規労働者保護関連法であった。

同関連法の中で、主要内容は「2 年みなし規定（無期転換ルール）」と差別の禁止・是正である。前者は、使用者が 2 年を越えて引き続き期間制（有期契約）労働者を使用する場合、期間の定めのない労働契約を締結したとみなすものであり、後者は、使用者が、非正規労働者に対し、同種・類似業務に従事している通常労働者に比べて差別的処遇を禁止するとともに、当該非正規労働者が差別の是正を労働委員会に申請することができ、立証責任は使用者側にあるものである。

無期転換ルールは、合法の派遣労働者を含めて有期契約労働者に適用されるだけでなく、派遣対象業務ではない不法派遣にも適用された。実際、無期転換ルールに対する企業の対応はどうだったのか。雇用期間 2 年超過の有期契約労働者に対する企業の対応は、年によって大きく変わっているが、2010 年から 2020 年までの 11 年間、企業対応の平均¹²⁷は雇用終了 41.7%、正社員転換 21.5%、継続雇用 36.7%である。継続雇用は無期転換ルールにより期間の定めのない労働契約を締結したとみなされるので、雇用の安定は図られたといえる。それに正社員転換まで含めると、約 6 割の有期契約労働者の雇用安定が図られたものと見られる。

無期転換ルールが非正規労働者（特に、期間制（有期契約）労働者）の割合の増減にどれほどの影響を及ぼしてきたかはわからないが、2003 年以降、非正規労働者の割合が 30%前半と中盤に推移しており、そのうち、期間制労働者の割合は 10%前半に安定的に推移している¹²⁸。無期転換ルールを含めた非正規労働政策は、非正規労働者の割合の増加を抑制したと解釈できるのではないか。それには 300 人以上の大企業が毎年雇用形態を労働行政の HP に登録し、公開されている雇用形態公示制の役割も一定程度あると見られる。

なお、時間当たり賃金における正規労働者と非正規労働者間の格差も徐々に縮小している。

2017 年に就任した文在寅大統領は、「韓国社会の二極化の解消及び雇用・福祉・経済成長の好循環構造作りにむけては、公共部門が先頭に立って、正社員転換と差別の改善を推進する必要がある」といい、就任後の初めての訪問先として C 社を選んだ。そこで

¹²⁷ 11 年間企業の対応を合計し、11 で割った値である。

¹²⁸ 例外的に 2019 年と 20 年はそれぞれ 15.3%と 15.9%である。

「公共部門非正規ゼロ宣言」を行った。韓国政府は、「公共部門非正規労働者の正社員転換推進計画」を作り、公共部門を3つに分けて段階的に正社員転換を進めた。年間9か月以上常時・持続的なものとして今後も2年以上続く業務についている非正規労働者を正社員に転換するものであった。第1段階は中央政府、自治体、公共機関、地方公企業、国公立教育機関がその対象であったが、2021年6月現在、898公共部門の機関で197,745人、転換対象労働者の97.0%が転換を完了した。第2段階は自治体の出資機関、公共機関及び地方公企業の子会社であるが、2019年1月末で正社員転換が完了したのが1864人で対象者の11.7%である。その後、どのくらい転換が進んでいくのかが注目される。第3段階は民間委託機関・会社であったが、委託事業の87.2%が自治体の固有事務であり、また、委託事業の内容も極めて多様であり、専門性の高いこともあって、中央から一律的な正社員転換の基準を設けて、拘束力のある指針を示すことには限界があると判断した。そのために、一律の正社員転換ではなく、「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」を策定し、受託機関・会社があることを前提に契約書を締結することにした。同ガイドラインには、委託労働者の雇用維持・承継、労働条件の保護、労使コミュニケーションの円滑化、事業費支出の透明性などの8つの項目が含まれている。正社員転換されなくても雇用の安定と労働条件の保護が図られていくと期待されている。

公共部門の正社員転換事例としてソウル教育庁についてみてみたが、2018年と19年の間に、2,200校及び所属機関に働いている間接雇用労働者（派遣・用役労働者：当直・警備員、清掃員、施設管理員、コールセンター相談員の4職種労働者）の4,006人が正社員転換となった。それにより、定年までの雇用が保障され、また、賃金も勤続年数・上位の高難易度の職務遂行に伴い上がっていく。

韓国政府は、公共部門で正社員転換となった労働者を「公務職」と名付け、人事管理ガイドラインを作り、正規の公務員との格差の解消を図っていくとしている。

近年、韓国で最も注目された無期転換・正社員転換の事例はH社とC社であった。H社は韓国最大手自動車メーカーとして生産・販売台数が世界の4～5位である。1997年経済危機からの回復の過程で、構内下請労働者を増やしていった。同下請労働者は、正規労働者とほぼ同種・類似業務をしながらも、雇用の不安と大きな処遇の格差をつけられていた。その問題を解決しようと構内下請労働者が自ら立ち上がって労働組合（H下請労組）を組織し構内で籠城抗議、ストを行ったが、その過程で多くの労働者が逮捕・解雇された。2010年、同社構内下請労働者の不当解雇及び不当労働行為に関する最高裁の判決があった。その内容は、同社と構内下請企業との請負契約は偽装請負に当たり、実際は派遣であること、旧派遣法に基づき、2年を越えて働いていた下請労働者を、同社が期間の定めのない雇用契約を締結したとみなすとのことであった。下請労働者の労働組合は、その判決を機に、H社の企業別労働組合とともに、正社員転換を求める運動を強めた。H社もその要求に歩み寄らざるを得なかった。争点となったのが正社員転換の際

に、下請労働者の勤続年数を反映して賃金を設定するか、反映せず新規採用とするかであり、前者は H 下請労組、後者は同社の主張であって、両者の合意を見いだすことが難しかった。最終的には勤続年数の半分を反映して賃金を設定するとの「特別雇用」に妥協した。この特別雇用、また、同社独自の正社員転換（新規採用の形）により、1 万人弱の構内下請労働者が正社員転換となった。闘争の産物とも言われる成果であった。

C 社は、韓国を代表する国際空港を運営する会社であるが、施設及びシステム管理、清掃、保安、防災など多くの業務を 40 社に委託していた。3 年ごとに委託契約が締結・更新されるが、それに伴い委託先企業の労働者は雇用不安を感じ、また、C 社の正社員とは大きな賃金格差をつけられていた。産業別労働組合である公共運輸労組は、同委託先労働者の組織化を進めて正社員転換を要求して闘争を展開した。その過程、組合員が解雇となり、解雇撤回運動も加わった。そういう運動が次第に当該労働者に受け入れられて、前記の文大統領の訪問までに約 2,500 人の組合員を有するに至った。全委託労働者の 25%に当たる。大統領の訪問は、大統領選挙期間中、同労組の働きかけも一翼を担って実現したとみられるが、大統領の非正規労働者ゼロ宣言により、C 社の委託先労働者の正社員転換が進むことになる。最終的には、2017 年 12 月労使の合意により、ほとんどの委託先労働者が C 社 100%出資の 3 つの子会社に正社員として採用されることになる。その過程で、「公正」の問題が韓国社会で大論争となった。委託先労働者の一部が C 社の正社員となることに対する反感が巻き上がり、同正社員転換は「公正」ではないという批判が強くなった。C 社の正社員は雇用の安定と高い賃金が保障されていたので、同社は若者の就職希望先としていつも上位にあり、同社への就職は狭き門であった。就職浪人をする若者が多い中、正式な採用によらずに、政府の政策だけで、委託労働者が C 社の正社員になることは「不公正」であるとの批判である。こうした批判は、マスコミの誤報もあってのことであったが、収まらず、当初、C 社への無期転換が予定されていた保安検索要員（1,902 人）は、結局、子会社の正社員として採用された。こうした「公正」問題により、当初、公共部門の正社員転換を通じて、民間を先導するという政策にはブレーキがかかったと見られる。とはいえ、C 社の委託先労働者約 1 万人は同社 100%出資の子会社に正社員として採用された。それは、公共運輸労組の組織化と委託先労働者の闘争が実る形で実現したとも言える。

H 社と C 社の両事例の正社員転換は当該非正規労働者の主体的な行動と労働組合の運動が政府の非正規労働政策の後押しを受けながら実現した側面が強いと言える。

正社員転換に関する最高裁の主要判例についても分析した。期間制法の「2 年みなし規定」導入により、企業は 2 年以内であれば解雇・雇い止めを自由にできるのではないかという恐れもあったが、最高裁の判決では雇用契約更新への期待権はその法律によって影響を受けないと判示した。むしろ、同法の労働者保護という趣旨にそって、期待権を積極的に肯定する判決が多くなった。さらには、期間制法上「2 年みなし規定」の対象外

となっている高齢者の雇い止めに対しても更新期待権を認める判決もあった。また、無期転換を認めるだけではなく、無期契約転換者に正社員の就業規則の適用を命じる判決もあった。無期転換及び差別禁止・差別是正を積極的に認めたのである。以上の判決は直接雇用の事案であったが、間接雇用（派遣・請負）に対しても、直接雇用（正社員転換）を命じる判決も見られる。いずれも偽装請負・不法派遣状態の下にあった派遣・請負労働者の直接雇用（正社員転換）を命じたのである。

最近、第4次産業革命により従来とは異なる雇用形態が現れ拡大している。個人事業主・雇用類似・フリーランスなどいろんな呼称があるが、韓国では「特雇」とも呼ばれる。韓国政府は、2020年12月、「全国民雇用保険ロードマップ」を策定し、雇用保険の対象ではなかった特雇、芸能従事者、自営業者に対し、保険料支援を用いながら雇用保険加入対象を広げてセーフティネットの強化を図っている。加入対象となった芸能従事者の中で1年の間約10万人弱、特雇の場合、半年で約56万人が雇用保険に加入した。

以上、韓国政府の非正規労働政策とその結果、判例分析、事例分析などを行ってきたが、政策の意義として非正規労働者の割合増加の全般的な抑制、正社員転換・無期転換による雇用の安定及び処遇の改善、特に政府の公共部門の積極的な正社員転換とその実績、非正規労働者保護という非正規関連法の趣旨にあう最高裁の正社員転換・無期転換判決、そして、正社員転換における当該労働者の主体的な行動及び労働組合の役割の重要性を確認することができた。

しかし、以上の政策の意義が認められるが、依然として非正規労働者の割合は減っておらず、また、正規と非正規との賃金格差による労働市場の二極化も解消されていない。そして、政府の積極的な正社員転換政策が思わぬ「公正」の論争に発展し、公共部門における正社員転換の拡大や民間企業への普及にブレーキがかかった。多くの国民から歓迎される正社員転換のあり方を模索して実践していくことが大きな課題と残った。

日本の非正規労働者の割合は、2000年26.0%からほぼ毎年増加し続けて、2019年38.3%に達した。2020年37.2%と1.1ポイント減ったものの高止まりの状況が続いている。正規労働者との待遇差など非正規労働者問題は依然として改善すべき課題となっている。

近年、日本でも非正規労働者問題の解決に向けて政策を進められている。働き方改革の1つである、いわゆる「同一労働同一賃金」政策がある。同政策の施行は2020年度（中小企業の場合2021年度）からであり、まだ日が浅い。また、前記のとおり、2013年度より無期転換ルールが施行されて2018年度から適用されている。公的部門では2020年度より会計年度任用職員制度が導入された。そして、岸田首相は、「勤労者皆保険」をかけているが、具体的な政策内容は今後明らかになるだろう。いずれも非正規労働者問題解決につながる政策であり、今後、どのような政策効果が現れるのか注目される。政

策効果の最大化に向けてさらなる政策の検討の際に本資料シリーズが少しでも参考になることを期待する。

また、非正規労働者問題解決に向けては、政府の政策だけではなく当事者や労働組合の主体的な取組みも重要であるが、本資料シリーズから何らかの示唆が得られるのであれば望外の喜びである。

【参考文献】

第1章

韓国統計庁「経済活動人口調査付加調査」各年
韓国労働研究院『KLI 非正規職労働統計』各年
雇用労働省「事業体の期間制勤労者現況調査」各年
労働政策研究・研修機構（2015）『韓国における労働政策の展開と政労使の対応—非正規労働者問題の解決を中心に—』資料シリーズ No.155

第2章

呉学殊（2000）「韓国の労働事情について—労働委員会の事件処理を含めて」労委協会『中央労働時報』第 975 号
呉学殊（2012）「韓国政府の非正規労働者問題解決への取組み」日本リーダーズ協会『労働フォーラム』3月号 VOL.36.NO.440
呉学殊（2013）「韓国、前進した労働者保護法制—政・労・使の対応と今後の課題」『月刊労働組合』2013年8月号
雇用労働省「雇用形態公示の現況」各年
雇用労働省（旧労働部）（2008）『労働分野国政課題実践計画』
雇用労働省（2019）『労働基準監督官の執務規定』
厚生労働省（2020）「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」
雇用労働省（2021）『2021年版雇用労働白書』
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」、労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』特殊号 No.571
中央労働委員会（2016）『差別是正の判定・判例分析集』
中央労働委員会（2021）『2020 労働委員会統計年報』
南ウグン（2020）「雇用形態公示制の問題点と改善方案」民主労働研究院『イシューペーパー2020-18』

第3章

関係部処合同（2017）『公共部門非正規労働者の正社員転換推進計画』
関係部処合同（2018）「公共部門第2段階機関非正規労働者の正社員転換ガイドライン」
関係部処合同（2019）「民間委託労働者労働条件の保護ガイドライン」
雇用労働省（2019）『2019年公共部門正社員転換事例集』
雇用労働省（2021）「公共部門第1段階機関正社員転換推進実績資料（第7次）」
公務職委員会（2021）「公務職労働者に対する人事管理ガイドライン」
ソウル教育庁（2020）『特殊運営職群 運営・管理計画』

第4章

H 労組提供資料（2021）「H 社における非正規労働者の正社員化の過程と経過」

H 労組『H 労組新聞』（2012 年 3 月 2 日版）

韓国労働社会研究所（2013）『公企業民営化とアウトソーシングの問題点と改善策』全国公共産業労働組合連盟

『キョンヒャン新聞』インターネット版（2022 年 1 月 18 日）

公共運輸労組（2012）「報道資料」2012 年 1 月 14 日）

呉ジュンソク（2017）「C 空港間接労働者が直接雇用されるべき理由」『公共部門子会社、争点と解決』（公共運輸労組の国会討論会資料集）

全国公共運輸社会サービス労組（2021）『C 空港戦略組織事業評価ワークショップ資料集』

李ジョンヒ（2016）「H 社構内下請の正社員特別雇用の含意と意味」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』2016 年 5 月号

ユヒョングン・ジョヒョンジェ（2016）「現代自動車非正規職の正規職になる：闘争と交渉の変奏曲、2003-2016 年」『産業労働研究』23 巻 1 号

第6章

関係部処合同（2020）「全国民雇用保険ロードマップ」

関係部処合同（2020）「『韓国版ニューディール』総合計画」

雇用労働省（2021）「報道資料：特雇雇用保険 50 万人加入」（2021 年 11 月 23 日）

JILPT 資料シリーズ No. 258

韓国 of 非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—

発行年月日 2022 年 7 月 29 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2022 JILPT