

# 経済のグローバル化にともなう 労働力の非正規化の要因と 政府の対応の日韓比較

大沢真知子

(日本女子大学教授)

金 明 中

(ニッセイ基礎研究所研究員)

日韓ともに非正規労働者の増加が長期のトレンドとして観察できる。しかし、この増加がなぜおきたのかについて、両国ともに、それほど多くの研究が蓄積されてきたとはいえない。本論文では、この点に注目し、その解明を試みた。もっとも、単一の要因で各国の非正規労働の水準やそのトレンドを説明することはできない。マクロ経済の状況や、固有の労使関係や社会保障制度など、社会システム全体がそこには大きく影響している。本論文では、それら両国にみられる固有の制度の違いに配慮しつつ、かつ、労働者の就業選択の変化（供給要因）がトレンドを説明する主要因なのか、それとも、経済の構造変化によって、企業の雇用政策が変化したこと（需要要因）が重要なのかについて、シフト・シェア分析をもとに要因分析を行った。その結果、両国ともに変化をもたらしている主要因は、経済のグローバル化により、より柔軟に活用できる労働者の需要が高まったことや、コスト削減のプレッシャーが強まったという需要要因にあることがわかった。さらに重要なのは、両国ともに雇用保険や社会保障制度などの社会保険の適用、さらには、会社の福利厚生制度などの適用が正社員（正規職）中心になっていることである。それが、企業の人件費のさらなる節約を可能にし、非正規労働の増加に拍車をかけている。非正規労働者は現在、若年層だけではなく、壮年期の男性にも広くひろがってきており、かれらの生活保障をどうしていくのかを社会全体で考える時期にきている。

## 目 次

- I はじめに
- II 非正規労働者の定義
- III 日韓比較からみる非正規労働者の特徴
- IV 非正規労働増加の要因
- V 非正規労働者の増加と賃金制度/社会保険制度との関係
- VI 労働力の非正規化に対する日韓政府の対応
- VII 結 論

傾向が加速している。他方、日本でも、97年には派遣労働の自由化を盛りこんだ規制緩和推進計画が閣議決定され、99年には派遣が原則自由化された。その結果、非正規労働者の増加に拍車がかかり、雇用形態の多様化がさらに進んでいる。

本論文では、韓国と日本における非正規労働者の増加の実態をあきらかにするとともに、なぜ増加したのか、その要因を探る。

## II 非正規労働者の定義

非正規労働者の実態を国際比較する際に重要なのがその定義である。それぞれの国で労働市場の構造や発展の形態、程度、さらには労使関係

## I はじめに

日韓両国ともに、労働力の非正規化が進展している。韓国では97年のIMF経済危機以降、この

に違いがあるために、名称が同じであってもその実態はかならずしも同じではない。

### 1 日本における非正規労働者の定義

労働法では、「非正規労働者」を「正規労働者」ではない労働者をすべて含めた概念としてとらえている（石田・大塚 2008）。

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

第1は、フルタイム（①）ではなくパートタイムで就労する労働者である。労働時間を指標として定義しているが、日本の場合、労働時間が正規労働者と同一の労働者もパートと呼ばれ、約3割のパートタイム労働者がその範疇にはいると推計されている。そのために、労働時間が正規労働者に比べて短いという意味でのパートタイム労働者を「短時間労働者」と呼び、職場の呼称をもとにしたパートタイマーとは区別する場合がある。

第2は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」などと（職場で）呼ばれている労働者である。総務省統計局『労働力調査詳細集計』と『就業構造基本調査』では、勤務先での呼称に着目して雇用形態を以上のように分類している。呼称上の「パート」には、所定労働時間が

フルタイム労働者と同一ではあるがパートと呼ばれている、いわゆる「擬似パート」も含まれる。

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

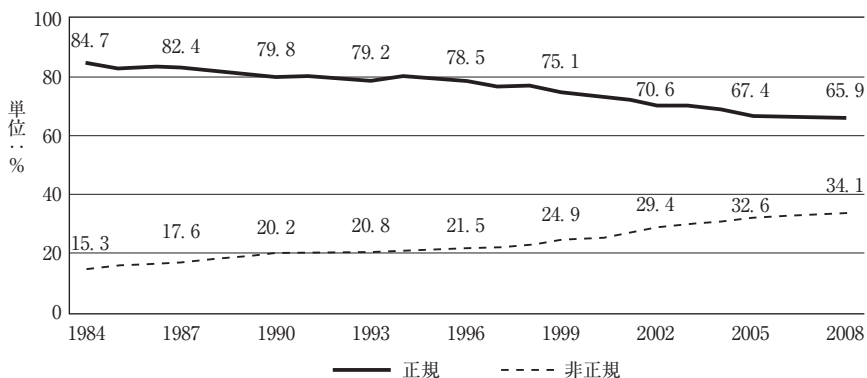
第4は、労働契約を締結していないが、一定の企業と何らかの契約を締結している労働者である。契約社員や在宅労働者、および一定の企業と専属契約を締結している個人事業主（「1人親方」「車持込運転手」など）がこれにあたる。契約形式が労働契約ではないので、労働法規の適用対象となるかどうか問題となる。

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

図1は、上記のうちの職場の呼称による定義を使って、1984年から2008年にかけて日本の雇用者に占める正規労働者と非正規労働者がどのように推移したのかをみたものである。

非正規労働者数は85年の655万人から08年に

図1 日本における非正規労働者の動向



資料出所：平成13年までには「労働力調査特別調査」2月を基準に、平成14年からは「労働力調査詳細集計」を基準に作成。

は1760万人へと2倍以上に増加しており、雇用に占める比率は16.4%から34.1%に上昇している。2008年には雇用の3人に1人が非正規労働者と分類されている。

さらに正規労働者数は、95年を境に減少しており、95年から08年にかけて380万人減少した。他方、非正規労働者は760万人増加している。

2008年の非正規労働者の内訳をみると、65.5%がパート・アルバイト労働者、8.0%が派遣労働者で、残りの26.5%が契約社員や嘱託・その他の社員となっている。

## 2 韓国における非正規労働者の定義

日本の場合は、職場の呼称によって正規労働者と非正規労働者が区別されることが一般的であるが、韓国の場合には、日本以上に零細企業の比重が高く、自営業や家族従業者の割合が高いことや、実際に労働契約を交わしている労働者が2割にも満たない(横田 2003) ことなどから、正規/非正規労働者の定義はかならずしも明瞭になっていない。

そのために、この定義をめぐって、韓国の研究者のあいだでも、また、政府と労働組合のあいだでも、論争が続いている。

IMF 経済危機以降非正規労働者の概念や範囲を巡って議論が続くと、労使政委員会<sup>1)</sup>は2002年7月「非正規特委<sup>2)</sup>」を開き、雇用形態による分類基準に合意した。これによって非正規労働者の

範囲には、雇用の継続性(の有無)を基準にした限時的労働者(contingent worker)や期間制労働者、労働時間を基準にしたパートタイマー、そして労働提供方法を基準にした非典型労働者(派遣、用役、特殊雇用職、在宅労働者)が含まれることになった。

このように「非正規特委」がその基準を示すことによって非正規労働者に対する概念が統一されることにはなったものの、それ以降も政府や労働組合、そして研究者が発表する非正規労働者の数とその割合には大きな差が生じている。

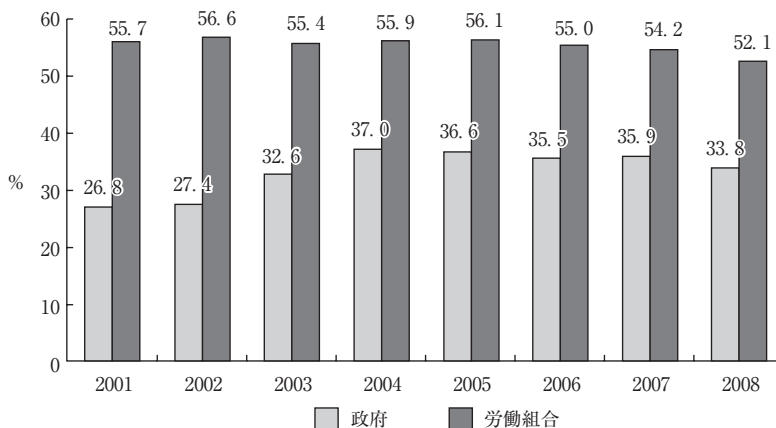
図2は、韓国の非正規労働者数とその推移を2001年から2008年にかけてみたものである。ふたつの数字が並んでいるのは、政府発表の統計と労働組合側が発表した統計とでその数と割合が違うからである。

2008年8月時点でみると、政府側は非正規労働者の割合を33.8%としているのに対して、労働組合側は52.1%としており、両者のあいだに18.3%ポイントの差が生じている。

両方とも統計庁の『経済活動人口調査』に基づいて集計をしているにもかかわらず、差が生じているのはなぜだろうか。

政府統計は、『経済活動人口調査』の付加調査から、①契約期間(無期か有期か)、②1日の勤務時間(フルタイムかパートか)、③契約関係(直接雇用か間接雇用かあるいは、個人事業主か)といった3つの基準に基づいた有期契約であり、短時間

図2 韓国における非正規労働者割合の動向



資料出所: 統計庁『経済活動人口調査』各年度より作成。

勤務をしており、3者<sup>3)</sup>以上の雇用契約を結んでいる場合と、呼び出し労働、特殊労働、派遣労働、役員労働、家内労働を加えて非正規労働者と定義している（重複は除いている）。これに対して労働組合の統計では、政府統計で非正規と区分される労働者に加えて、『経済活動人口調査』の本調査において、正規臨時・正規日雇いと区分されている労働者も非正規労働者に含んでいる。

すなわち、政府統計が非正規労働者を除いたすべての正規労働者を正規職として計算していることに比べて、労働組合は④賃金、労働条件、企業の福利厚生、公的社会保険制度が適用されているかどうか、⑤勤務場所に持続性があるかどうかによって、社会保険の適用がされず、勤務場所が頻繁に変わっている正規労働者を非正規労働者として定義している。

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

たとえば、2008年の非正規労働者数をみると、政府統計と組合とのあいだには、数にして約300万人の差が生じている。それは、組合の統計には、期間の定めのない雇用契約を結んでいるにもか

わらず、社会保険が適用されていなかったり、あるいは、雇用の継続性がなかったりする労働者が含まれているからである。

キム・ユソンは、1年以上働けると予想されていたり、すでに1年以上働いているが、いつ解雇されたり、雇止めされるかもしれないという雇用上の不安を抱えている労働者を「長期臨時労働者」と名づけ、これらの労働者が韓国の非正規労働者の主要部分をなしているとのべている（キム 2008）。

2008年8月には長期臨時労働者数は353.8万人に達しており（表1）、この部分を正規労働者として非正規労働者の割合を再計算すると、その割合は52.1%から30.2%へと約21.9%ポイントも減少し、労働組合推計が政府推計に近づく。

### III 日韓比較からみる非正規労働者の特徴

日韓の非正規労働者の定義の違いの背後には、両国における労働市場の構造の違いが存在する。

まず第1に、韓国の方が労働力に占める自営業の割合が高い。1988年には日本が24.1%であるのに対して韓国では43%であり、2004年には日本が15%に対して韓国では34%となっている。また、韓国の自営業の74.9%が1~4人の零細企

表1 長期臨時労働者を非正規労働者として規定した推計結果（韓国、2008年8月）

	数（単位：千人）				割合（%）				
	常用	臨時	日雇	合計	常用	臨時	日雇	合計	
賃金労働者(1)	9,107	4,970	2,027	16,104	56.6	30.9	12.6	100.0	
正規職 (2=1-3)	7,707			7,707	47.9			47.9	
非正規職 (3=①+……+⑧, 重複除外)	1,400	4,970	2,027	8,397	8.7	30.9	12.6	52.1	
雇用契約	臨時労働	1,228	4,970	2,027	8,225	7.6	30.9	12.6	51.1
	(長期臨時労働)①		3,538	1,330	4,868		22.0	8.3	30.2
	(期間制労働)②	1,228	1,432	697	3,357	7.6	8.9	4.3	20.8
労働時間	パートタイマー③	22	578	629	1,229	0.1	3.6	3.9	7.6
労働提供方法	呼び出し労働④			818	818			5.1	5.1
	特殊雇用⑤	20	514	61	595	0.1	3.2	0.4	3.7
	派遣労働⑥	71	52	16	139	0.4	0.3	0.1	0.9
	用役労働⑦	283	257	101	641	1.8	1.6	0.6	4.0
	在宅労働⑧		11	54	65		0.1	0.3	0.4

資料出所：キム（2008）

業である。

加えて、韓国の方が零細企業で働く雇用者の割合も高い。たとえば、韓国では13%の常用労働者、23.4%の臨時日雇い労働者が1~4人規模で働いているのに対して日本では、同様の割合は正社員で3.8%、パート・アルバイトでは9.7%と低くなっている。

他方、日本の男子正社員の28.2%が1000人以上規模の事業所で働いている。これに対して、韓国では男性常用労働者の8.7%が1000人以上の事業所で働いているにすぎない。

つまり、韓国の方が、零細自営業や零細規模事業体ではたらく労働者の割合が高く、都市インフォーマル部門が広く存在しているのである。

つぎに、韓国と日本のどちらも男性よりも女性の方が非正規労働者の割合が高いが、男女差は日本の方が大きいという違いがみられる。図3は、日韓における性別非正規労働者割合の推移を80年から08年（韓国は01年から08年）にかけてみたものである。

日本では、1980年代は、男性の9割が正規労働者であったのが、2008年には8割に低下している。他方、女性は90年には38%が非正規労働者であったのに対して08年では56.4%にまで上昇しており、女性労働者の過半数が非正規労働者であり、非正規化は女性において顕著にみられる。

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

韓国では、1980年代後半以降、財閥企業をば

じめとする大企業の男性正規労働者を中心に内部労働市場体制が形成されるが、97年におきたIMF経済危機によって、安定的な長期雇用と良好な労働条件を享受した男性正規労働者も整理解雇の対象となり、臨時職・日雇い労働者などの非正規労働者に置き換えられていった。すなわち、内部労働市場が完全に形成される前にそれが一部崩壊してしまったのである（横田 2003）。このような事情が、韓国では男性労働者の非正規化を促進した理由のひとつになっている。

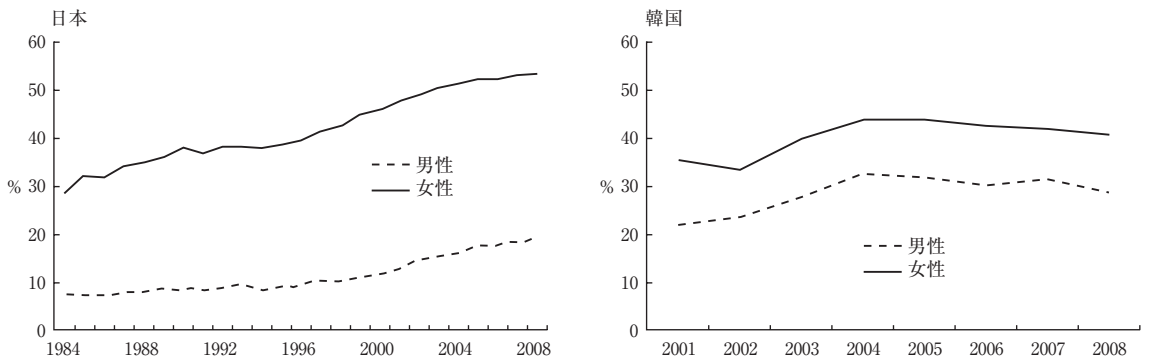
これに対して、日本では若年者や高齢者のあいだでの非正規化は進んだものの、内部労働市場の主たる構成員である壮年男性の雇用は安定的に推移している。他方、女性雇用者の就業構造は韓国に近づいており、とくに30代後半以降の年齢層で非正規化が顕著になっている。

最後に、非正規労働者の雇用形態をみると、日本では約6割の非正規労働者がパートタイマーであるのに対して韓国では、一般臨時職と期間制雇用で7割の非正規労働者が集中しており、パートタイマーの割合は7.6%と低い割合にとどまっている（キム 2008）。

以上みてきたように、日本と韓国において、労働力の非正規化がともに進展しているとはいえるものの、韓国の方が壮年男性にも非正規化が及んでいる点において、影響が深刻であるとはいえる。

しかし、より重要なことは、両国の変化の方向に共通性がみられることである。たとえば、日本についてみると、15~24歳の男性労働者に占める非正規労働者の割合は、88年には17.9%であっ

図3 日韓における性別非正規労働者割合の動向



資料出所：統計庁『経済活動人口調査』各年度、総務省統計局『労働力調査詳細集計』より作成。

たのが、08年には44.4%にまで増加している(表2)。韓国での同じ年齢層の非正規労働者の割合は、全体で44.8%であり、どちらも若年層への影響が深刻であることがわかる(表3)。

また、日本において、壮年期の男性への影響が小さいというものの、35~44歳の男性労働者に占める非正規労働者の割合は、3.0%から8.2%へと増加しており、また、子育て期にあたる25~34歳層でも3.6%から14.2%へと急増している。労働力の非正規化の影響が広い範囲に及んでいることに注意が必要である。

#### IV 非正規労働増加の要因

##### 1 シフト・シェア分析による要因分解

両国において非正規労働者はなぜ増加したのだろうか。大沢・ハウスマン(2003)の非典型労働者の先進国比較からわかったのは、①(失業率などによって表される)マクロ経済の状況、②非正規という就業形態を望む就業者の動向(供給要因)

③産業構造の変化④経済のグローバル化などの経済構造の変化にともなう企業の採用の変化(需要要因)⑤社会制度の影響(社会保障・税制度、雇用保障のあり方など)や法制度の変化、などの要因が複合的に関連してトレンドに影響を与えていることであった。

非正規労働の増加(トレンド)が、このような就業形態を望む労働者の増加によってもたらされているのか(供給要因)、それとも経済構造の変化による企業の採用や人材活用の変化(需要要因)によるものなのか、そのどちらの要因がトレンドを説明する主要なものなのかをみるために、シフト・シェア分析を使って要因分析を行った。

まず簡単にシフト・シェア分析について説明しておこう。

$$dp_{t-t+1} = \sum p_i dW_{ij} + \sum dp \times W_{Lij} + \sum dp \cdot dW \quad (1)$$

$dp_{t-t+1}$ :  $t$ 期と $t+1$ 期のあいだの非正規労働者比率( $p$ )の変化

$W_{ij}$ : 性別( $i$ )年齢階層別( $j$ )の労働者の構成比

表2 日本における性及び年齢階層別非正規労働者の割合

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

資料出所:総務省統計局「労働力調査詳細集計」より作成。

表3 韓国における年齢階層別非正規労働者の割合

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008
合計	32.6	37.0	36.6	35.5	35.9	33.8
15~24歳	39.8	40.3	44.2	42.2	43.4	44.8
25~34歳	25.4	31.4	28.7	27.4	28.0	25.7
35~44歳	28.3	33.8	33.3	32.7	32.5	29.4
45~54歳	34.3	37.5	38.2	35.8	35.7	33.7
55~64歳	51.3	54.6	54.9	54.3	55.4	52.5
65歳以上	72.1	74.0	69.1	75.3	69.8	70.9

資料出所:統計庁「経済活動人口調査」各年度より作成。

上の数式は、 $t$ 期から $t+1$ 期の非正規労働者の増減率を、ふたつの要因に分解したものである。最初の項は、各年齢別・性別の非正規労働者比率を $t$ 期に固定し、雇用者の性別・年齢階層別の構成比が $t$ 期から $t+1$ 期のあいだに変化した場合の非正規労働者の変化率を計算したものである。非正規就労の選好が強い（たとえば学生や既婚女性など）性別・年齢階層別のシェアが、 $t$ 期と $t+1$ 期で増加していれば、この項はプラスとなり、減少していればマイナスとなる。ここではこれを供給要因に起因する変化ととらえる。

第二項目は、労働者の性別・年齢階層別の構成比を $t$ 期に固定し、非正規比率のみが $t$ 期と $t+1$ 期のあいだで変化した場合の非正規労働者の変化率を計算している。同じ性・年齢階層内での非正規比率の変化は、採用側（企業）の変化に依存すると考え、これを需要要因としている。最後の項は、交差項である。

表4と表5は、以上にのべた供給要因と需要要因が全体の非正規労働者の変化率に、どれだけ貢献しているのか、その寄与率をみたものである。

総務省の『就業構造基本調査』をもとに、非正規全体、パート・アルバイトの合計、ならびに、アルバイト労働者、パートタイム労働者という4つのグループについて、①92年から02年と、②97年から07年のそれぞれの期間について、変化率を要因分解した結果が表4である。

これをみると、日本の92年から02年では97.2%、97年から07年では、非正規労働者の増加の86.3%が、企業の採用方針や人材育成の変化による需要要因によって説明されることがわかる。

さらに、パートタイマーとアルバイトに分けて要因分解をすると、パートタイム労働者の92年から02年では、需要要因が増加の6割を説明するが、97年から07年にかけては、需要要因と供給要因の比重が逆転して、供給要因の説明力が高まっている。92年から02年のあいだのパートタイム労働者の増加率の3割が供給要因によって説明できた。ところが、97年から07年には、この寄与率は68.8%にまで増加しているのである。非正規労働が男性にも広がったことが、第2の稼

表4 日本におけるパート/アルバイト労働者増加の要因分解結果

日本	92～02				97～07			
	合計	供給	需要	交差項	合計	供給	需要	交差項
全非正規	10.20	0.90	9.92	-0.62	10.88	1.89	9.39	-0.40
	100%	8.9%	97.2%	-6.0%	100%	17.4%	86.3%	-3.6%
パート・アルバイト	6.27	0.55	6.34	-0.62	4.08	1.36	3.04	-0.32
	100%	8.8%	101.0%	-9.8%	100%	33.3%	74.6%	-7.9%
パート	3.12	1.10	1.88	0.14	2.95	2.03	0.86	0.06
	100%	35.3%	60.3%	4.4%	100%	68.8%	29.1%	2.1%
アルバイト	3.16	-0.55	4.46	-0.75	1.13	-0.67	2.18	-0.38
	100%	-17.2%	141.0%	-23.8%	100%	-59.5%	193.6%	-34.0%

表5 韓国における非正規労働者増加の要因分解結果

韓国	93～03			
	合計	供給	需要	交差項
臨時・日雇	8.02	-0.01	7.76	0.28
	100%	27.3%	88.4%	-15.7%
臨時	8.02	-0.01	7.76	0.28
	100%	-0.2%	96.7%	3.5%
日雇	0.41	2.31	-0.30	-1.60
	100%	567.3%	-75.4%	-393.0%

ぎ手である妻の就業率を高め、それがここに反映されているのかもしれない。この点については今後、更なる分析が必要であろう。

他方、アルバイト労働者についてみると、2期間ともに需要要因がすべての変化を説明している。とくに97年から07年にかけては、説明力が強まっている。その理由は、92年から02年よりも、97年から07年で若年者の労働者数が大きく減少しているからである。たとえば、92年から02年にかけての20～24歳層の雇用者数は673万人から655万人へと18万人減少している。これに対してアルバイト数は85万人から139万人へと54万人増加している。

他方、97年から07年では、同じ年齢階層でアルバイト数が増加しているというよりは、労働人口が減少しているにもかかわらず、アルバイト労働者への需要にあまり変化がみられないことからおきている。97年から07年にかけて、20～24歳層の雇用655万人から475万人へと約180万人も減少している。これに対して、アルバイト数は122万人から124万人へと2万人増加している。

15～24歳の非正社員として働く男性のなかで仕事をおもにしていると答えているのは、97年では41.5%であったのに対して、07年では52.4%に増加している。

90年代に進展した労働力の非正規化によって、若者の労働市場が大きく変容し、雇用の入り口における正社員としての就職口が狭まっていることが確認できる。

同様の計算を、韓国について、93年から03年における非正規労働者（臨時+日雇労働者）を対象として、その増加の要因分解を行った。表5にあるように、韓国でも非正規労働者増加の88.4%の増加は需要要因によって説明できることがわかる<sup>4)</sup>。

## V 非正規労働者の増加と賃金制度/社会保険制度との関係

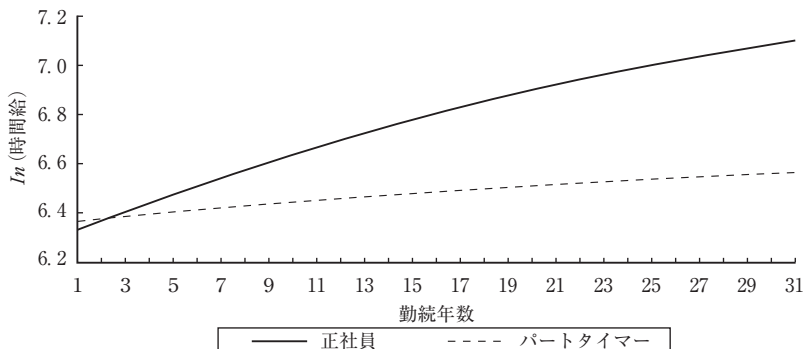
なぜ日本の企業は非正規社員の採用をふやしているのだろうか。厚生労働省の『就業形態多様化に関する総合実態調査』によると、40.8%の企業が「人件費の節約のため」と回答している。

それでは非正規労働者を雇うとなぜ人件費が削減できるのだろうか。生産性に等しい賃金が支払われていれば、企業は非正規労働者の採用をふやしても人件費の削減にはならない。以下ではこの点について考えてみたい。

図4は、1989年に日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）が実施した調査のマイクロデータをもとに、既婚女性を対象として、正社員とパートタイマーの賃金カーブの推計結果をもとに、（個人の属性を同じとした場合の）勤続年数と賃金との関係をみたものである。パートタイマーの賃金は勤続年数が長くなっても賃金がほとんど上昇していないのに対して正社員の賃金は勤続とともに上昇している。

正社員の賃金が長期的な視点に立ったキャリア

図4 正社員とパートタイマーの勤続年数別の賃金カーブ



資料出所：大沢・ハウスマン(2003)



の形成を前提として、勤続が長くなるにしたがって賃金上がる仕組みになっているのに対して、パートタイマーの賃金は勤続が長くなってもほとんど変化していない。

そして、日本の正社員とパートタイマーの賃金格差のほとんどすべてがこの勤続にともなう賃金の上昇度の違いによって説明できる（大沢・ハウスマン 2003）。正社員とパートタイマーとのあいだで適用される賃金体系が異なることがここに反映されている。

職場の高齢化が進むほど、非正規労働者を活用することで節約できる人件費も大きくなるのがここからわかる。

企業が非正規労働者を雇うことによってコストが削減できるもうひとつの理由は、非正社員が以下の要件（表6と表7）を満たせば、社会保険料の負担をしなくて済む適用除外のルールがあるか

らである。これは日本も韓国も似ている。

## 1 社会保険の適用除外ルール

### 1) 雇用保険

日々雇用される者、30日以内の期間を定めて雇用される日雇い労働者や臨時労働者、あるいは、4カ月以内のあいだ季節的事業に雇用される労働者、さらには、1年以上の雇用の見込みがなく、1カ月に20時間未満働いている者には、加入義務がない。

その結果、雇用保険の被保険者になっているのは、全体の労働者の66.3%である。週20時間未満の短時間労働者、学生、アルバイトなど384万人が雇用保険の外にあるといわれている。

また、韓国においても、週の労働時間が15時間未満（あるいは月の労働時間が60時間未満）の労働者や1カ月未満の雇用契約の臨時労働者の場合には、雇用保険の加入義務がない。

表6 日韓における雇用保険の適用除外ルール

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

表7 日韓における厚生年金・健康保険の適用除外

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

2) 年金・医療保険制度

日本で年金・医療保険制度の適用から除外されているのは、以下の労働者である

- (1) (雇用契約) 期間に定めのある労働者の場合
    - ① 臨時に日々雇い入れられるもので1カ月を超えない人
    - ② 臨時に2カ月以内の期間を定めて使われていて、その期間を超えない人
    - ③ 季節的業務に4カ月以内で使用される人
    - ④ 臨時的事業の事業所に6カ月を超えない期間使用される予定の人
- である。

(2) 短時間労働者の場合

所定労働時間、所定労働日数が通常の就労者と比べて概ね4分の3未満の場合には、短時間労働者として、みずから保険料を負担し、国民年金と国民健康保険に加入しなければならない。

また、夫(被用者保険の被保険者)の配偶者(妻)で、年収が130万円未満であれば、保険料の負担なしに、(国民年金第3号被保険者として)基礎年金を受け取り、かつ被扶養者として夫の健康保険の適用が受けられる。

つまりこれらの要件にあてはまる労働者を採用すれば、事業主は社会保険の支払い義務を免れることができるのである。

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

低給付に基づいて社会保険制度が実施されている(表8)。

2 福利厚生制度の適用率

また、適用除外のルールのみでなく、実際に企業が提供する福利厚生の各種制度において雇用形態間で大きな差がある(表9~表11)。

表9は、日本における雇用形態別にみた社会保険の適用状況である。とくに臨時的労働者やパートタイム労働者において社会保険の適用率が低くなっていることがわかる。

つぎに、福利厚生制度の適用状況についてみると、正社員と非正社員のあいだで制度の適用率に差があることがわかる。非正社員で賞与が支給されているのは3人に1人にすぎず、退職金が支給されているものは1割程度にすぎない(表10)。

日本では福利厚生制度が内部労働市場でキャリアを形成している正社員を中心に成り立っていることがわかる。

表11は、韓国における正規職と非正規職とのあいだの福利厚生制度の適用状況をみたものである。

とくに賞与や退職金などの制度の適用において、雇用形態間で大きな差がみられる。派遣労働者(時限的労働者)や短時間労働者や日雇い労働者では、社会保険の適用率が低い。また、賞与や退職金などの支給にも大きな差があることがみてとれる。

横田は、韓国と日本の違いとして韓国の勤労基準法の方が、日本の労働基準法よりも強力な雇用保障機能を備えているにもかかわらず、5人未満

表8 日韓における社会保険の施行年度と保険料率

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

注：労災保険：加重平均、業種によって異なる。

表9 雇用形態別社会保険の適用状況（日本）

（単位：％）

	労働者計	適用を受けている制度			
		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金
正社員	100	99.2	99.7	98.7	29.7
正社員以外	100	60.0	48.6	46.6	5.3
契約社員	100	81.9	83.4	80.5	6.9
嘱託社員	100	75.9	82.8	79.5	16.1
出向社員	100	87.2	92.3	90.7	42.7
派遣労働者	100	82.4	80.2	78.2	4.3
登録型	100	78.7	77.5	73.6	1.5
常用雇用型	100	86.2	83.1	82.8	7.1
臨時的労働者	100	30.7	29.3	22.6	1.2
パートタイム労働者	100	48.1	28.7	26.9	2.7
その他	100	72.6	71.1	69.4	4.8

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

表10 雇用形態別福利厚生制度の適用状況（日本）

（単位：％）

	労働者計	適用を受けている制度				
		退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己開発援助制度
正社員	100	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外	100	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	100	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	100	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	100	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	100	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	100	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇用型	100	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的労働者	100	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	100	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	100	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

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

表11 韓国における雇用形態別社会保険や福利厚生制度などの適用状況

（単位：％）

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

資料出所：労働部（2008）「2007年雇用形態別勤労実態調査」

の事業所で働く労働者が、これらの保護や保障が受けられないことを指摘している（横田 2007）。

経済危機以降、韓国政府は5人未満の事業所にも制度の適用拡大を図るが、実際に効果はみられていない。韓国では、都市インフォーマル部門が広がっており、零細性を特徴とする自営業部門で働く人が就業者の3割以上を占めることはすでにのべた。ここでは男性だけで一家の生計を支えるのは不可能であり、男女ともに非正規化する現象がみられる。

他方、日本においては、韓国以上に内部労働市場が発展しており、賃金制度や社会保険制度そのものが正社員を中心に作られてきた。このような人材形成やそれを補完する社会制度によって、中核の労働者の割合を減らし、周辺に位置する労働者を増加させることが、人件費を削減するうえで、もっとも効果的な方法になっている。それが若者や子育て世代にしわよせされているのである。

## VI 労働力の非正規化に対する日韓政府の対応

非正規労働増加のトレンドを説明するもうひとつの要因は、法制度改革である。経済のグローバル化に両国の政府はどのように対応してきたのだろうか。

### 1 日本政府の対応

日本では97年には山一証券が廃業し金融大改革（ビッグバン）が実施される。金融市場だけでなく、労働市場においても派遣労働法が改正され、1999年には製造業や建設、医療などの一部を除き派遣労働者の使用が原則自由化され、規制緩和が実施された。

表12は、1986年から現在にいたるまでの労働政策におけるおもな変遷をみたものである。86年に派遣法が施行されて以来、徐々に適用拡大業種が増加し、99年には原則自由化されている。

同時に、正規労働者の雇用保障については、2003年に労働基準法が改正され、解雇権濫用法が判例法理から制定法になった<sup>5)</sup>。しかしながらこれによってとくに正社員の雇用保障が強まっ

表12 80年代後半からの日本の労働政策の変遷

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

たわけではない。

2004年には製造業派遣が解禁され、専門的26業務以外の派遣受け入れ期間が既存の1年から3年に延長された。さらに2007年には物の製造業務の派遣受け入れ期間も3年が適用されることになった。2009年は製造業務の派遣期間が1年から3年に延長されてちょうど3年目を迎える年であり、多くの企業で一斉に契約の期限切れを迎える派遣社員の雇用が解消される（いわゆる2009年問題）ことが懸念された。が、いまのところめだつた動きはみられない。

以上みてきたように、日本の政府は一貫して非正規労働者を中心とした規制の緩和を行って、経済のグローバル化に対応してきたが、2008年になると、規制の強化に転じた。

リーマンショックに端を発した世界同時不況の影響を受けて、製造現場で働く多くの派遣労働者が突然契約を解除され、大きな社会問題になったからだ。厚生労働省の発表によると、2008年10月から2009年3月までに離職した非正規労働者は約15万7800人で、派遣社員がこのうちの約7割を占める。これを契機に非正規労働の雇用の不

安定さに関する社会の関心が一気に高まり、これに対する規制強化の動きがおきている。

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

図 5 は、アメリカ発の世界経済危機以前と以後の月別雇用保険受給者数の動向を示している。失業率が 4% を超え始めた 2008 年 12 月から雇用保険の受給者数が大きく増加し、対前年同月と比べて大きな差を見せている。また、経済危機は女性雇用者よりも男性雇用者により大きな影響を与えており、2009 年 1 月まで雇用保険受給者数の半分以下であった男性雇用者数は 2009 年 2 月以降

女性を上回ることになった（図 6）。これは主に経済危機以降の派遣労働者や期間制労働者の契約打ち切りが製造業の男性を中心として行われたことが大きな要因であると考えられる。

図 7 は、2008 年と 2009 年における年齢階層別雇用保険の初回受給者数と、1 年間の増加率を示している。すべての年齢階層で初回受給者数が増加していることが分かる。中でも特に、30～44 歳の増加率（66.8%）は他の年齢階層に比べて高く現われており、最近の企業の雇用調整が高年齢者層ではなく、若～中年層を中心として行われていることがうかがえる。

図 8 は、雇用保険初回受給者の対前月増減率を示したものである。2008 年 11 月に一時減少に転じた初回受給者は最近の経済危機の影響などで再

図 5 経済危機前後の月別雇用保険受給者の動向

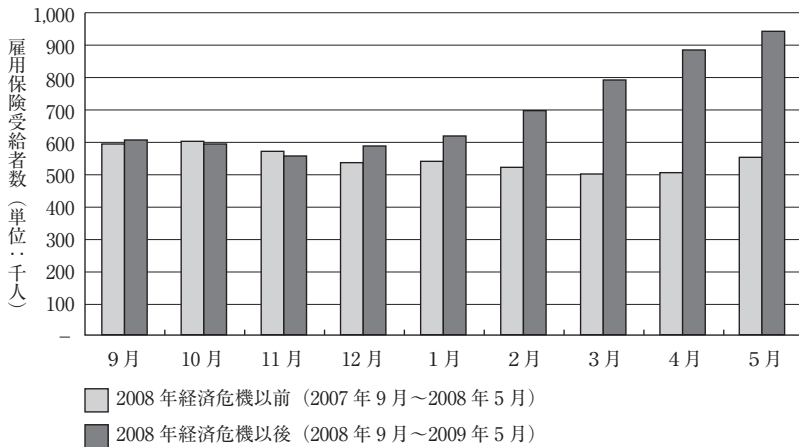
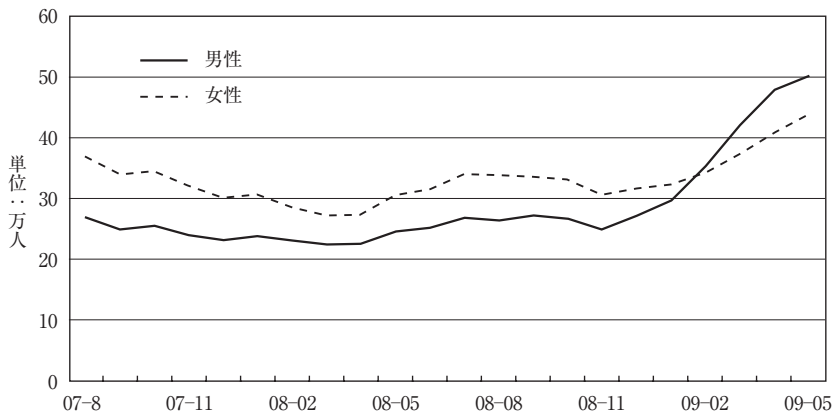


図 6 雇用保険受給者数の男女別動向



資料出所：厚生労働省雇用保険課内部資料

図7 年齢階層別初回受給者数と増加率

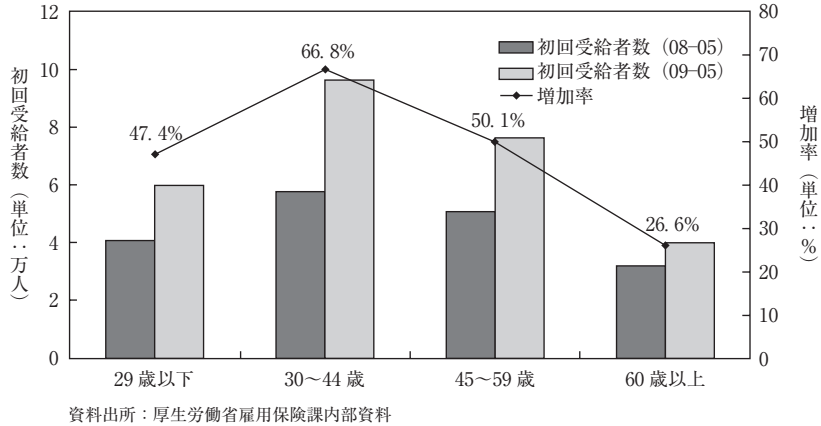
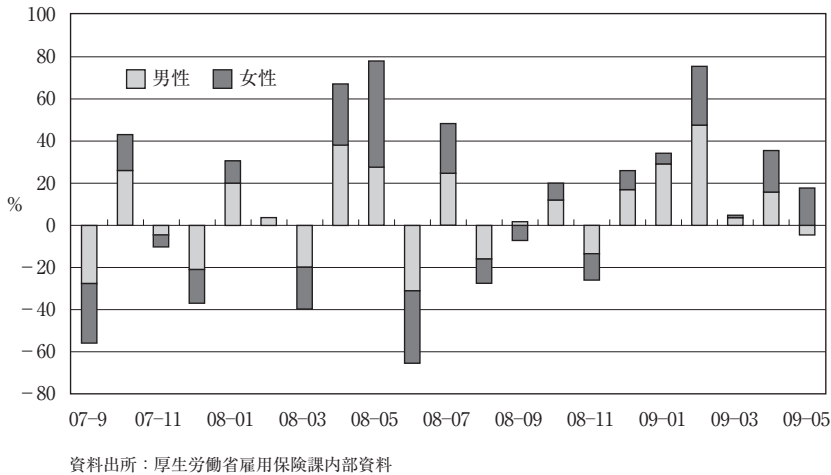


図8 雇用保険初回受給者数の対前月増減率



び増加している。さらに2009年5月からは増加の中心が男性から女性に移っている（図9の雇用保険受給者数の対前月増減率からも同じ現象が確認できる）。その理由としては雇用保険の改正による適用拡大の影響、製造業を中心に行われていた雇用調整がサービス業など他の産業に移った可能性。さらには、経済危機の長期化により、女性を巡る雇用環境が悪化したことなど、さまざまな理由が考えられる。この点については、より緻密な分析が必要であり、今後の課題としたい。

## 2 韓国政府の対応

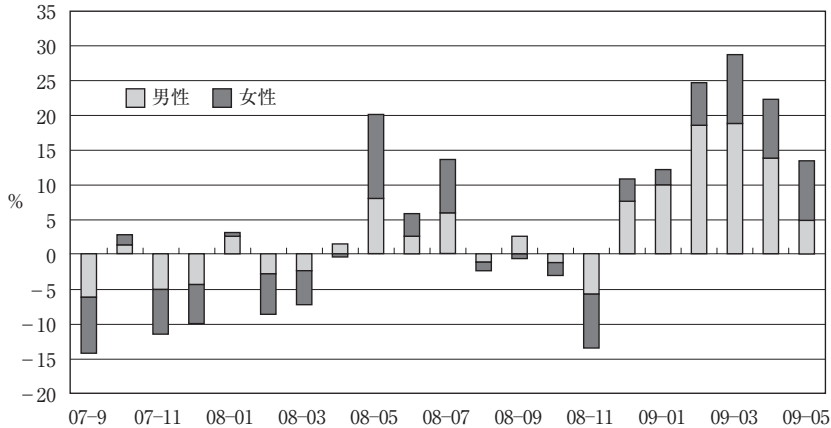
韓国における非正規労働者の増加は、IMF 経済危機に端を発する。韓国政府は IMF から融資を受ける条件として、企業、金融、公共部門、労働市場という4部門における構造改革を受け入れ

ざるをえなかった。特に労働市場においては整理解雇制の導入や勤労者派遣法の制定などの労働市場の柔軟化政策の導入が求められた。

しかしながら企業倒産や失業の増加などによって社会的不安が高まる中で、IMF の要求をそのまま実現するには限界があった。整理解雇制の法制化などを含む労働法の改正は1997年に行われたものの、労働界の反対によってその施行時期が2年後に延期された。

政労使の合意をえるために、韓国政府は、1998年に労働組合と経営者代表、そして政府代表が参加する協議機構「労使政委員会」を設け、「経済危機克服のための社会協約」を発表し、整理解雇制の早期の実施や派遣労働を合法化することなどの90項目の合議事項と21項目の2次協議課題を提示したものの物別れにおわった。

図9 雇用保険受給者数の対前月増減率



資料出所：厚生労働省雇用保険課内部資料。

このように韓国では、整理解雇制の施行が延期され、「経済危機克服のための社会協約」が締結されない中で、IMF 経済危機は企業の雇用調整を加速させ、労働者に占める非正規労働者の割合が増加する。IMF 経済危機以降、政府が企業をコントロールすることが以前より難しくなり、それが企業のリストラや非正規労働者の雇用を増加させるもう一つの要因として作用したといわれている。

非正規労働者の増加が急速にすすむなかで、韓国政府は、非正規職保護法を施行することで非正規職の正規職化をすすめる、非正規労働者の増加による労働市場の二極化や雇用の不安定性を緩和しようとするところみる。法律の目的は「雇用形態の多様化を認めて、期間制や短時間労働者の雇用期間を制限し、非正規職の乱用を抑制するとともに非正規職に対する不合理的な差別を是正<sup>6)</sup>する」ためであり、非正規労働者が同一事業所で2年を超えて勤務すると、無期契約労働者として見なされることになった。

非正規職保護法は2006年11月30日に国会の本会議を通過し、労働組合や野党の反対にもかかわらず、2007年7月に施行され、当初は従業員数300人以上の事業所に適用されたが、段階的に適用拡大され、現在は従業員数5人以上の事業所までが適用対象になっている<sup>7)</sup>。

非正規職保護法施行後、増加傾向にあった非正規労働者の割合は、政府統計では、35.9% (2007

年) から33.8% (2008年) に、また、労働組合の推計においても同じ時期に54.2%から52.1%に減少している。

しかし、この法律の効果については疑問の声もあがっている。たしかに、正規雇用はふえているものの、「呼び出し労働」や「派遣・役務」などの間接雇用も同時に増加しているからである(キム 2008)。また、2年間で雇用契約を打ち切られた人も多く、野党や労働組合は、労働者全体の地位向上にはあまり役に立っていないとして非正規職保護法の中止や撤廃を要求している。

与党のハンナラ党は雇用期間2年が満了する2009年7月になると、約100万人の非正規労働者が職を失う可能性があるとして主張し、非正規職保護法の300人未満の事業所への施行を3年間延期するとともに、(非正規労働者の)雇用期間を既存の2年から4年に延長する案を提案した。しかし、実際には09年7月になっても非正規労働者の大量解雇は実施されず、法律の改正も見送られた<sup>8)</sup>。

非正規職保護法の改正と関連して、現在国会における最大の争点は従業員300人未満企業への同法施行を延期する問題である。ハンナラ党は法施行を2年遅らせることを提案しているが、民主党は猶予不可としており両者の間のギャップはまだまだ縮まっていない状況である<sup>9)</sup>。

非正規職保護法以外に韓国政府が雇用創出のために実施している代表的な事業としては「希望勤労プロジェクト」と「行政インターン制」が挙げ

られる。「希望勤労プロジェクト」とは、政府が低所得層の生計支援のため、勤労能力がある最低生計費 120%（世帯員 4 人基準：159 万 6000 ウォン）以下の所得階層を対象に公共部門の雇用を創出し、最大 6 カ月間月平均 83 万ウォンの給与を現金と商品券で給付するプロジェクトである。当初 25 万人の雇用創出を目標に 2009 年 6 月に実施したこのプロジェクトは、予想以上に評価が高く、2010 年 6 月まで延長して実施することが決まっている（65 万人の雇用創出を目標）。

「行政インターン制」とは、政府や公共機関が就職に悩んでいる若年層（満 29 歳以下の大卒未就業者）を対象にインターンシップを実施することによって、将来安定的な仕事に着くまでの経済的な支援と職場体験や専門性向上の機会を提供することを目的としている<sup>10)</sup>。行政インターン制は最大 10 カ月間（週 40 時間）利用可能で、働きながら企業説明会や面接などがある場合には自由に就職活動に参加することができる。

## Ⅶ 結 論

本論文では、日本と韓国にみられる労働力の非正規化の実態を比較するとともに、その要因を分析した。その結果、日韓ともに、同じ経済のメカニズムが働いて労働力の非正規化をもたらしているということがわかった。

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

さらに重要なのは、両国ともに雇用保険や社会保障制度などの社会保険の適用さらには、会社の福利厚生制度などの適用が正社員（正規職）中心になっていることである。それが、企業の人件費

のさらなる節約を可能にし、非正規労働の増加に拍車をかけている。

付図 1 は、年齢別性別にみた平成 4 年から 19 年にかけての労働力に占める非正規労働者の割合の推移である。男性労働者についてみると、非正規化の傾向が若年層からさらに壮年層へとより広い年齢層へと広がりはじめていることがわかる。

最近の 5 年間の変化をみると、若者への影響がやや緩和され、韓国では 45～54 歳、日本では 35～44 歳層への影響が高まっている。このことが何を意味するのかは、より詳細な研究によってあきらかにする必要があるが、世帯主の雇用の保障が揺らいでいる可能性もある。日本の雇用保険の受給者を見ると、30～44 歳層の壮年期の労働者の増加が大きい。

韓国では、非正規職保護法の施行により正規職への転換がある程度は進んだものの、正規職のなかの格差が拡大しているとの報告もある。また、日本においても、「名ばかり正社員」がふえていくとの指摘もあり、正規と非正規の比較だけでなく、内部労働市場における雇用が劣化してきている可能性もあり、ここにも注意を向けることが重要になっている。

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

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

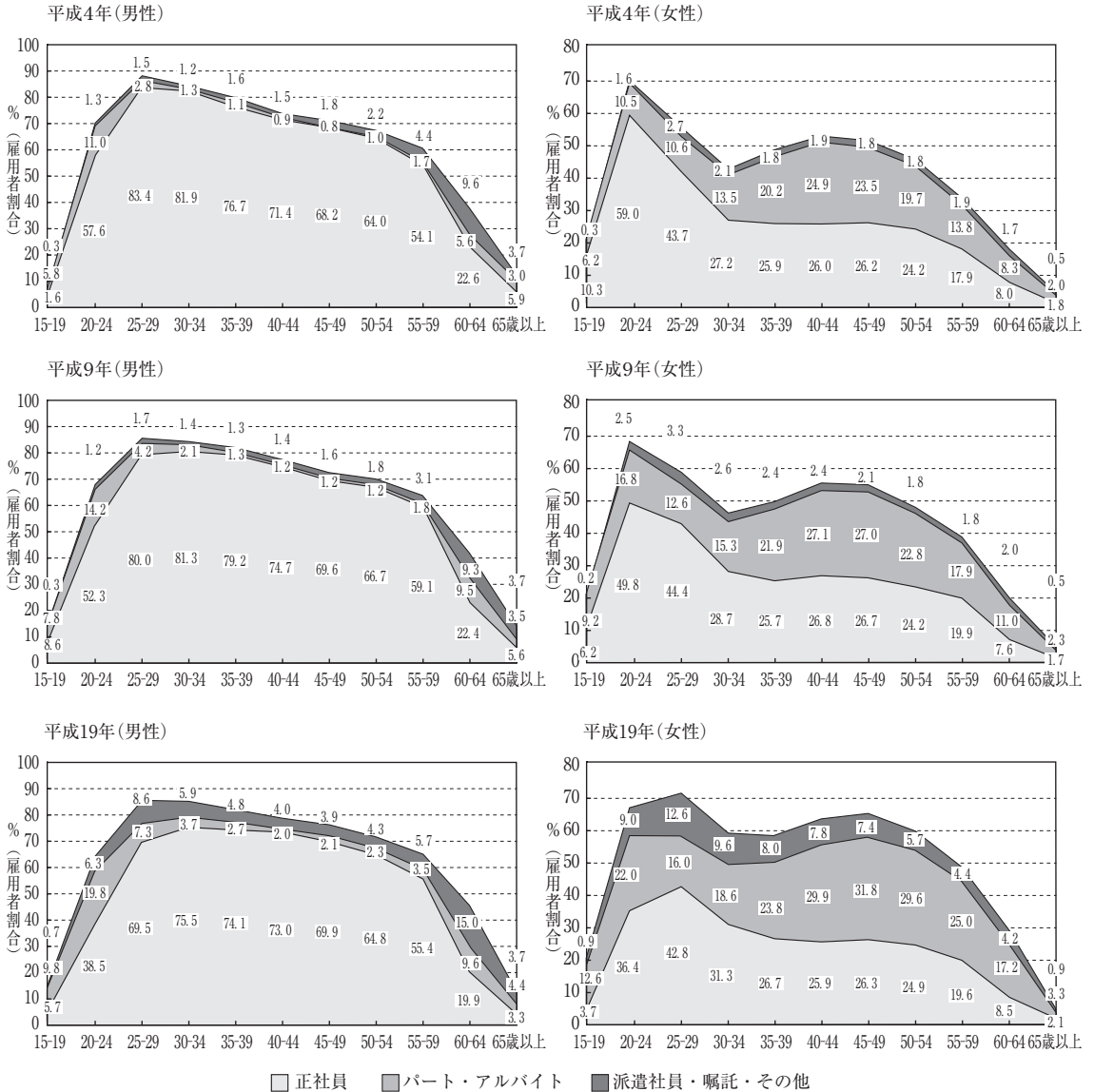
\*謝辞：本研究は平成 19～21 年にかけて、文部科学研究費補助金（基盤 C 一般課題番号 19530219）より助成をうけて実施しており、大沢真知子・金明中（2009）「労働力の非正規化の日韓比較——その要因と社会への影響」ニッセイ基礎研究所報 Vol. 55. 2009 Autumn を修正・補完したものである。本論文を日本労使関係研究協会の労働政策研究会議において発表した際には、参加者から多くの有益なコメントをいただいた。また、日本財政学会では丸山桂先生より有益なコメントを頂戴した。ここに記して謝辞を表したい。

1) 日本の政労使委員会にあたる。

2) 非正規特別委員会。



付図1 日本における性及び年齢階層別雇用者割合の動向



資料出所：総務省統計局『就業構造基本調査』各年度，厚生統計協会（2007）『日本の将来推計人口 平成18年12月推計』より作成。

- 3) ここでいう「3者」とは企業，派遣会社，労働者を意味している。したがって，3者以上の雇用契約を結んでいる場合は派遣業者などを経由して労働者を雇ったケースのことである。
- 4) 1997年から2007年の期間に対して，韓国でもシフト・シェア分析を行った結果，供給要因が大きく，需要要因はむしろ臨時や日雇労働者を減少させているという結果が出た。その理由としてはアジア経済危機があった1997年以降，韓国の労働市場が大きく変化したことや2005年から非正規労働者の割合が実際に減少していること，また分析に日本のようにパートやアルバイトの割合を使わず，臨時や日雇労働者の割合を使っていることなどが挙げられる。
- 5) 解雇をめぐるトラブルを防止・解決する目的で2003年7

- 月4日の労働基準法の改正（施行は2004年1月1日から）によって，労働基準法第18条の2に「解雇は，客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当であると認められない場合は，その権利を濫用したものとして，無効とする」との規定が新設された。
- 6) 差別是正制：非正規職労働者が同一事業所で同一業務に従事する正規職労働者に比べて賃金や労働条件などで差別を受けた場合，労働中央委員会に是正を要求することができる制度である。
- 7) 施行初期（2007年7月）に従業員数300人以上の事業所に適用された期間制雇用者の雇用期間制限は，2008年7月からは従業員数100～299人以上の事業所に，さらに2009年7月からは従業員数5人以上の事業所まで拡大・適用される

ことになった。

- 8) 民主党は「猶予不可」という従来の方針を崩さなかった。すなわち野党と労働界は雇用期間が2年になる非正規労働者数は月約2万5000人で、一部の非正規労働者は正規労働者として雇用形態が変わって雇われるケースもあるので、与党が主張する100万人失業大乱説は誇張されていると主張した。労働部が全国の従業員数5人以上1万1462事業所を対象に実施した実態調査の結果によると、7月に2年契約が満了した非正規労働者は1万9760人で、そのうち職を失った労働者は7320人で全体の36.9%にすぎなかった。
- 9) 民主党は企業が非正規職を正規職に切替えることを促進するために企業に対して毎年1兆2000億ウォン程度の助成金(3年間総3兆6000億ウォン)を支援すれば非正規職保護法の施行を猶予しなくても、非正規労働者の問題は解決できると提案した。また、野党である自由先進党は猶予期間を1年6カ月に調整することや国会に特別委員会を構成し、非正規職保護法の改正に関する社会的合意を導出することをハンナラ党に提案した。
- 10) これは行政インターン制に参加した若年層に限られた期間内により安定的な仕事を見つけさせるための配慮であるものの、問題点も指摘されている。すなわち、需要側である政府や行政機関が行政インターン制が終了した時点で若年層を正規職として雇用するという保証がない限り、彼らの就職活動を妨げることも出来ないし、能力や専門知識を活かせる仕事を任せたくても必要な時には就職活動でいなくなる時が多く、重要な仕事を預けるのがなかなか難しいというのが現場の声である。その結果、行政インターン制に参加している多くの若年層が単純事務関連の仕事をしており、彼らの仕事に対する満足感もそれほど高くないのが現実である。政府は今後も行政インターン制を延長して実施する方針であるものの、現在のような仕組みを維持するだけでは限界がある。したがって、行政インターン制に参加した若年層が政府や行政機関に直接的に雇用される機会を増やすなどより効果的で若年層のやる気を出させる政策になるように工夫する必要がある。

#### 参考文献

・日本語

- 阿部正浩 (2008) 「特集：日本人の「働き方」はどう変わるか/増加する非正規雇用とあるべき政策対応」『経済セミナー』641号。
- 石田真・大塚直 (2008) 『労働と環境』日本評論社。
- ウンヨン・チョイ (2008) 「特集：カナダ・韓国・日本——3カ国社会保障比較研究——韓国の新たな社会的リスク——仕事と家庭の両立、所得格差」『海外社会保障研究』163号。
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編著 (2003) 『働き方の未来——非典型労働の日米比較』日本労働研究機構。
- 大沢真知子・金明中 (2009) 「労働力の非正規化の日韓比較——その要因と社会への影響」ニッセイ基礎研究所報 Vol. 55, 2009 Autumn.
- 呉学殊 (2006) 「特集：韓国における非正規労働者と労使関係——日韓労使関係の比較——非正規労働者を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』576号。
- 岸智子 (2008) 「非典型労働者の年金保険および健康保険——個票データを用いた分析」『南山経済研究』23巻1号。
- キム・ユソン・大畑正姫 (2008) 「韓国の非正規雇用の規模とその実態——統計庁の『経済活動人口調査・付加調査』の結果から」『労働法律旬報』1674号。
- 金明中 (2008) 「社会保険料の増加が企業の雇用に与える影響

に関する分析——上場企業のパネルデータ (1984-2003年)を利用して」『日本労働研究雑誌』No. 571。

- 厚生労働省 (2009) 『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No. 580。
- 丸山桂 (2007) 「就業形態の多様化と非典型雇用型労働者の公的年金適用問題」『年金と経済』101号。
- 崔碩桓 (2008) 「韓国における期間制(有期契約)・短時間労働者保護法の制定」『日本労働研究雑誌』No. 571。
- 白井京 (2008) 「特集：格差問題——韓国における格差問題への対応——非正規職保護法と社会的企業育成法」『外国の立法』236号。
- 周燕飛 (2008) 「若年就業者の非正規化とその背景——1994-2003年」『日本経済研究』59号。
- 永瀬伸子 (2004) 「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊社会保障研究』40-2。
- 藤本真 (2006) 「特集：非典型労働の現状と課題——請負・派遣労働者の拡大と若年層の技能形成——製造現場における請負・派遣労働者の現状と課題」『世界の労働』56巻6号。
- 古郡頼子 (2007) 「就業形態の多様化と社会保障制度改革」経済学論纂, 47巻3・4号。
- 横田伸子 (2003) 「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』No. 535。
- (2007) 「1990年代以降の韓国における就業体制の変化と労働力の非正規化——日本との比較分析を中心に」奥田聡編『経済危機後の韓国——成熟期に向けての社会・経済的課題』アジア経済研究所。
- 脇田滋 (2008) 「韓国非正規職保護法——その概要と関連動向」『龍谷法学』40巻4号。

・韓国語

- アン・ジュヨップほか (2001) 『非正規勤労の実態と政策課題 I』韓国労働研究院。
- 韓国職業能力開発院「非正規労働者の職業能力開発支援対策」。
- キム・ユソン (2007) 「2007非正規職の規模と実態」『労働社会』。
- (2008) 「2008非正規職の規模と実態」『労働社会』。
- 大韓商工会議所 (2001) 『非正規職の現況と労働市場の政策課題』。
- 日韓非正規労働者フォーラム実行委員会 (2002) 「日韓非正規労働者フォーラム資料集」。
- 朴キソン (2001) 「非定型労働者の測定と提言」韓国労働経済学会2001年学術セミナー資料集。
- 労働部 (2008) 『2007年雇用形態別勤労実態調査』。

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部教授。放送大学客員教授。山口大学大学院東アジア研究科客員研究員。最近の主な著作に『ワークライフバランス社会へ』(岩波書店, 2006年), 『ワークライフシナジー』(岩波書店, 2008年)。労働経済学専攻。

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所生活研究部門研究員。最近の主な著作に「日・韓医療保険と介護保険制度に対する比較分析」清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』(慶應義塾大学出版会, 2009年)。社会保障論専攻。