

無期転換ルールの導入は 非正規労働者を減らすだろうか？

——韓国在先例から読み解く

金 明 中

(ニッセイ基礎研究所准主任研究員)

日本では、2013年4月の改正労働契約法の施行により、2018年4月から、契約社員やパートタイマー、そしてアルバイトや派遣社員のような有期契約労働者を対象に、「無期転換ルール」がスタートした。無期転換ルールとは、「有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール」である。改正労働契約法が施行されると、多くの労働者が無期雇用に転換できる権利を手になるものになるもの、本当にそうなることは可能だろうか。

韓国政府は2007年7月1日から「非正規職保護法」と呼ばれる、期間制及び短時間労働者保護などに関する法律、派遣労働者保護などに関する法律を施行した。主な内容は、契約職労働者や派遣労働者が同じ勤務先で2年以上働いた場合、正規職に転換する内容であった。韓国の無期転換ルールが日本と異なる点は、無期転換が適用される期間が2年で日本の5年より短いことと労働者が申し込まなくても自動的に適用されること、そして無期転換のみならず正規職に転換されることである。

韓国では制度の施行以降、社会経済情勢の変化や制度の影響などで、非正規労働者の割合は少し減少しているものの、いまだにも労働者の3割以上が非正規職として働いている。また、雇止めが悪習が依然とし

て行われており、「非正規職保護法」の施行により雇用期間が無期に転換された者の中でも、処遇水準が改善されず、給料や福利厚生において正規職との格差が広がっている者も少なくない。

日本においてもすでに雇止めの問題があちこちで発生している。さらに問題は、無期雇用契約者の処遇改善の解決の道筋が見えてこないことである。日本の労働契約法第20条では、有期契約労働者と無期契約労働者との間の差別を禁止しているものの、無期契約労働者と正規労働者との間の差別禁止については言及していない。つまり、2018年4月から実施される「無期転換ルール」は雇用の継続性は保障しているものの、無期契約労働者の処遇改善までは保障していない。

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

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所准主任研究員。
最近の主な著作に「第6章 低成長・高齢化時代における社会保障制度の現状と今後のあり方」安倍誠編『低成長時代を迎えた韓国』（有斐閣、2017年）。労働経済学、社会保障論専攻。