

第2章

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

横田 伸子

はじめに 問題の提起

1990年代以降、東アジアにおいて経済のグローバル化は急速に進展し、それが最も破壊的に現れたのが1997年のアジア経済危機であった。この際、韓国政府は、IMFから救済金融を受ける条件として緊縮政策と自由化政策をとることを要求されたが、それは労働政策では、整理解雇制の導入と労働者派遣業の規制緩和をはじめとする労働市場の柔軟化政策として具体化された。この結果、韓国では、1990年代半ばごろにはすでに始まっていた労働力の非正規化に拍車がかかり、2005年で非正規労働者は全賃金労働者の56.1%を占めるにいたっている（キムユソン [2005: 11]）。一方、日本では、韓国ほど直接的にはアジア経済危機の影響を受けなかったが、1997年以降、グローバル化の流れと軌を一にして労働力の非正規化が急激に進み、2003年には全賃金労働者の34.6%に達した（厚生労働省 [2004b]）。

ところで、個々の地域の非正規労働者の規模がどれくらいで、正規労働者に比べてどれだけ法・制度の保障や恩恵を受けられないか、また差別を受けているかといった非正規労働者の「インフォーマリティ」を数量的に示した研究は多いが⁽¹⁾、各地域における非正規化の特徴や、歴史的・構造的意味を

解き明かそうとした研究はほとんどない⁽²⁾。とりわけ、こうした非正規労働者の「インフォーマリティ」を問題にすると、歴史的・社会的・経済的諸条件を異にする地域の「インフォーマリティ」のあり方は当然違ってくるはずであり、そういった差異を捨象して一様に扱うなら、そのもつ具体的な問題が分析の対象から抜け落ちてしまう。たとえば、非正規労働者でも法・制度の保護や規制から完全に排除されていない場合もあり、その度合いやあり方は時代や地域によってさまざまだからである。したがって「インフォーマリティ」とは、法・制度の枠組みでは把握されない経済活動の性質を指し⁽³⁾、労働力の非正規化とかならずしも全面的に重なり合うものではなく、それより広い概念である。だが、経済のグローバル化とともに進展する非正規化は、先進国においてすら「インフォーマル」な経済活動を確実に拡大させており、それゆえ「インフォーマリティ」という概念は、開発途上国から先進国における労働力の非正規化のあり方に対する共通の分析枠組みとして有効である⁽⁴⁾。

そこで、本章では、日韓比較をとおして、1990年代以降、グローバリゼーションの深化のなかで進展した韓国における労働力の非正規化の意味と実態を、「インフォーマリティ」という概念を用いて分析したい。ここでは、単に非正規労働者の就業構造や労働条件にだけ焦点を当てるのではなく、より包括的な視点から両国の「就業体制」を比較することによって、一国的な分析からは見えてこない、個々の地域の社会経済的な構造の脈絡のなかでの非正規化の特徴を浮き彫りにする。この場合の「就業体制」(employment system)とは、一国の労働者の「働き方」を決定する労働市場構造、労働慣行、就業行動、家族構造、労使関係、労働政策などの有機的連関をさし、労働力の存在形態を就業状態からみた「就業構造」(employment status)とは区別される。本章では、このすべてを扱うのではなく、非正規労働者の「インフォーマリティ」を強く規定する労働市場構造と雇用保障法制としての労働(勤労)基準法、そして個々の労働者の就業行動を決める家族の生活構造に注目した。

この「就業体制」の日韓比較の手がかりとして、日本の雇用構造を明らか

にしようとした野村正實の「全部雇用」論⁽⁵⁾は、大きな示唆を与えてくれる。野村は、1950年代から1960年代の日本の雇用構造について論じた東畑[1956]と梅村[1971]の「全部雇用」論を援用しつつ、1990年代日本の「失われた10年」について独自の「全部雇用」論を展開している。すなわち、野村は、完全雇用と区別して、「全部雇用」を、「仕事を求めている人は全員何らかの仕事についているが、完全雇用とは違って各人が最大限の生産性をあげているわけではないし、賃金に満足しているわけでもない」(野村[1998: 38])状況と定義している。さらに日本の「全部雇用」が成立した理由を、労働力と非労働力の間を行き来し、好・不況時の労働市場の需給バランスを取っている縁辺労働力の存在に求め、この大半は、家事と就業を兼ねている主婦層であるとする梅村の議論を踏襲した(野村[1998: 55-58])。この縁辺労働力の多くは、パートタイマーをはじめとする非正規労働者である。

しかし、野村の独自性は、主に主婦層によって担われてきた縁辺労働力＝非正規労働力の給源である家族について考察している点である。縁辺労働力がどのように供給されるかに応じて、現代日本の雇用を三つの雇用モデルに分類している。第一に、夫がフルタイムで会社に勤め、家族全員の生活費を稼ぎ、その妻が専業主婦となる大企業モデル。第二に、夫はフルタイムで会社に勤め家族の生計費の大部分を稼ぐが、妻が家計補助的にパートタイマーとなる中小企業モデル。第三に、自営業主と無給家族によって家族総がかりで家計を維持する自営業モデルである(野村[1998: 67])。第一と第二は、明らかに、「男性稼ぎ主」が主として家族の生計費を稼ぐ、高度成長期の日本の家族の典型と考えられてきた「男性稼ぎ主」型である。しかし、第三は、家族総がかりで生産労働と再生産労働の両方にあたるという点で、生産労働と再生産労働の間に明確な性別分業構造を有する「男性稼ぎ主」型とは性格を異にするものである(谷本[2003: 178-179])。

後述するように、野村の著書が出版された1998年以降、日本では、第一の大企業モデルが急速に縮小し、夫が大企業に勤めていても妻が家計補助的に(家計補助的部分を増大させながら)パートタイマーとして働く形態が急増して

いる。他方、第三の自営業モデルについては、1990年代を通じて自営業主および無給家族の就業者に占める割合を22%から15%へと持続的に減少させながらも、依然としてその水準は低くない。このように、日本には「男性稼ぎ主」型とはいえない部分が広く存在しているのである。

本章では、野村の日本の雇用モデルを、日韓「就業体制」比較の基準として用いて、1990年代以降の韓国の「就業体制」がいかなる構造をもって現れるのかを、労働力の非正規化に着目して考察する。とりわけ、家族の再生産という側面からみたとき、「男性稼ぎ主」型の典型である高度経済成長期以降の日本の労働者家族と比べて、韓国の労働者家族はどのような型で括れるのかを分析したい。これを「インフォーマリティ」と関連づければ、日韓の労働者家族の家計が、法・制度に保護された雇用からの安定的な収入に依存しているか、法・制度の規制を受けない経済活動による、場当たりの不安定な収入に依存しているかを論ずることになる。ここから、日韓の労働者家族の就業行動を逆照射したい。

ただし、この分析には大きな制約をとまなうこともあらかじめ述べておかなければなるまい。というのは、韓国では、家族の生活構造と家族構成員の就業行動を結びつけて考察する問題意識は希薄で、政府統計でも世帯主や世帯員の働き方と所得構造を同時にみることができる資料はきわめて乏しいからである。家族の生活構造からみた、韓国の「就業体制」のより具体的な検討は後の機会に譲りたい。

さらに「就業体制」といっても、1990年代から現在まで韓国の就業者の30%以上を占める自営業者層の再生産構造の実態についてみようとすると、韓国では先行研究のみならず、利用可能な資料が非常に少ない。したがって、無給家族も含めた自営業者層の家族構造および就業行動に関する考察も省かざるをえず、労働者家族の分析に限定した。

本章の構成は以下のとおりである。まず、1990年代以降の日韓の労働力状態や就業構造の変化を労働力の非正規化に焦点を絞りつつ検討し、両国の労働市場構造の変化について推論する。つぎに、就業構造における日韓の非正

規労働者の「インフォーマリティ」のあり方を強く規定してきた雇用保障を、法・制度の側面から比較分析する。最後に、日韓の就業体制を支える労働者家族、労働者世帯の再生産のされ方、つまり生活構造を、主に労働者家計の収入構造分析をとおして考察する。とくに、韓国については正規労働者家族と非正規労働者家族に分けてみていきたい。

第1節 日韓の就業構造の比較分析

1. 1990年代以降の日韓の労働力状態の推移

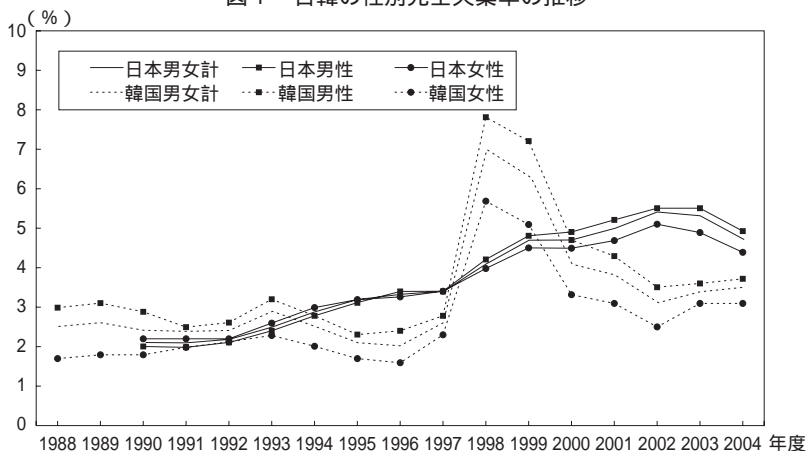
韓国の労働経済は、1987年の労働者大闘争と1997年のアジア通貨危機に続く1998年の「IMF経済危機」という2度の転換点を通じた。一方、日本経済は、1990年代以降、「失われた10年」といわれる「10年以上」にわたる長期不況を経験した。ここでは、こうした新たな社会経済的局面ともいえる1990年代以降の、失業率と労働力化の状況をみることで、日韓の労働力状態の推移を比較分析してみよう。

日韓の性別失業率の推移と2004年の日韓の年齢階層別・性別失業率をそれぞれ表したのが図1と図2である。

失業率は、当然のことながら、経済危機を経験した韓国で激しく変動した。すなわち、1980年代末から1997年までは2～3%台の「完全雇用」水準であったのが、「IMF経済危機」の1998年に7.0%と劇的に上昇した。しかし、その後、低下趨勢にあり、近年若干高まりはしたものの、3%台におさまっている。逆に、日本は、1990年代を通じて持続的に失業率を高めている。とくに、アジア通貨危機の1997年を境に失業率の上昇が急になり、2000年以降は韓国より常に高い水準にある。2002年にはついに5.4%にまで達し、1990年の2.1%から3.3ポイントも高まった。

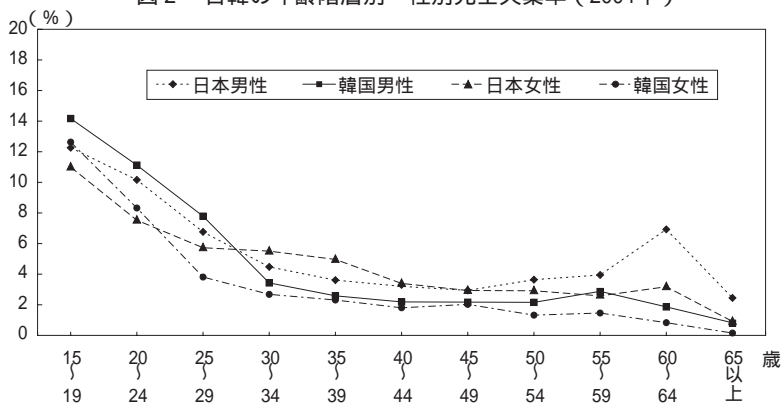
両国の失業率趨勢のもうひとつの大きな相違は、韓国が1980年代末から

図1 日韓の性別完全失業率の推移



(出所) 総務省統計局 [各年a] および統計庁 [各年a]。

図2 日韓の年齢階層別・性別完全失業率 (2004年)



(出所) 総務省統計局 [2004] および統計庁 [2004a]。

2004年まで常に男性より女性の失業率が低いのに対し、日本は1997年を境に女性と男性の失業率が逆転したことである。1997年以前は男性より女性の失業率が高いが、失業率の上昇が顕著になった1997年以降は、女性より男性の失業率が高くなっている。韓国の場合、女性は男性に比べ、労働市場に進出

している者は何らかの形で就業している割合が一貫して高いのが特徴である。

さらに、2004年の日韓の年齢階層別・性別の失業率を表した図2から、日韓ともに30歳までの若年層の失業率がきわめて高いことがわかる。前述したように、韓国の失業率は男女ともに全年齢階層平均では日本より低くなっているのに、男性の20代、女性の20代前半までは日本より高い失業率を示し、韓国の若年雇用の困難さを際立たせている。同時に、30代後半以降の失業率は、男女ともに1～2%台ときわめて低く、若年層の失業率の高さとは対照的な様相を呈している。また、すべての年齢階層で、女性の失業率が男性より低いのが注目される。他方、日本では、若年層の失業率が、韓国ほどではないにせよ男女ともに高率であるのとは異なり、男性の30代～40代前半は、男性平均失業率より低いばかりか女性のそれを下回っている。日本の壮年男性の雇用は、全体的な失業率の高まりのなかでも比較的よく維持されてきたことがわかる。

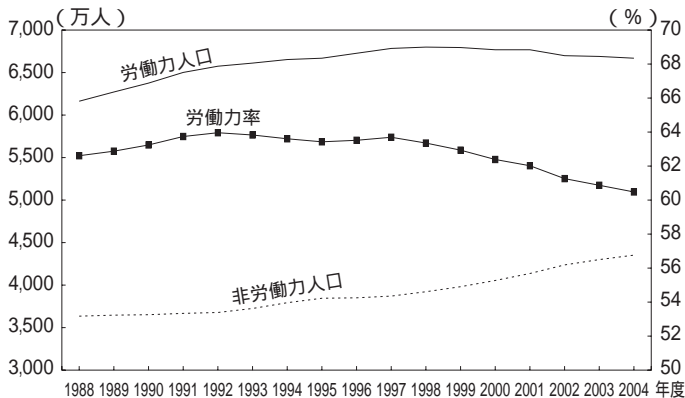
つぎに、図3によって日韓の労働力化の状況を比べてみよう。

日本では、1998年までは、男女合計と男性の労働力人口は増大趨勢にあり、労働力率はほとんど変化がみられなかったが、1998年を境にともに減少に転じている。他方、非労働力人口は、1990年から2004年まで増大しつづけているが、1998年以降、増大幅はより大きくなっている。女性では、1999年以降、労働力および労働力率が減少に転じているが、男性ほどその減少幅は大きくない。非労働力人口は男性同様、1990年以降、持続的に増えており、1999年以降の増大幅は大きくなっている。この結果、1999年以降、非労働力率が労働力率を上回るようになった。

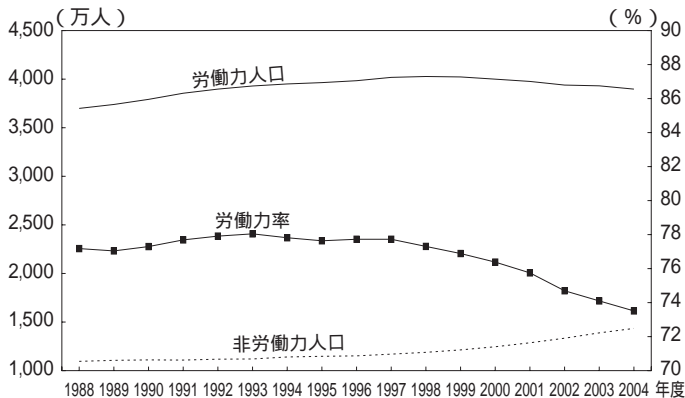
これに対し、韓国の労働力化の状況は、日本とは大きく異なる。韓国は、1997年から1998年にかけて激しい「経済危機」を経験した。しかし、男女合計では、経済危機のときこそ、失業率の急激な上昇と同時に、労働力人口、労働力率もそろって減少したが、1999年以降、失業率は持続的に低下し、労働力人口、労働力率とも増大趨勢に戻っている。男性の場合は、労働力率の回復は遅いが、労働力人口は経済危機を被っても増加しつづけていた。女性

図3 日韓の労働力状態の推移

(1) 日本の労働力状態の推移(男女計)



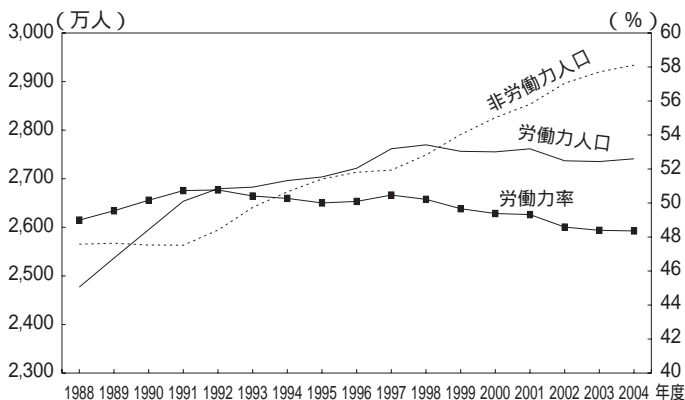
(2) 日本の労働力状態の推移(男性)



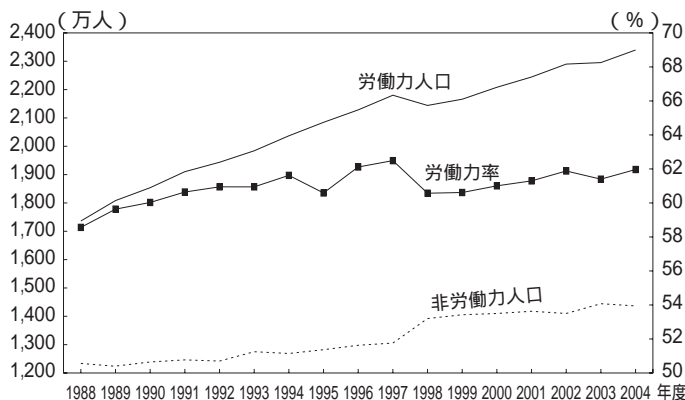
は、経済危機の1998年に労働力人口、労働力率ともに大きく減少するが、1999年にはすぐに増加に転じ、2004年には労働力率は経済危機以前の水準の49.8%に戻っている⁽⁶⁾。韓国では、経済危機を経た後、男女合計、男性、女性のすべてで労働力人口、非労働力人口ともに増大しているが、前者の増加率が後者のそれを上回っているのが日本との大きな相違である。

こうした日韓の相反する労働力化の状況は、1990年と2004年の両国の労働

(3) 日本の労働力状態の推移(女性)

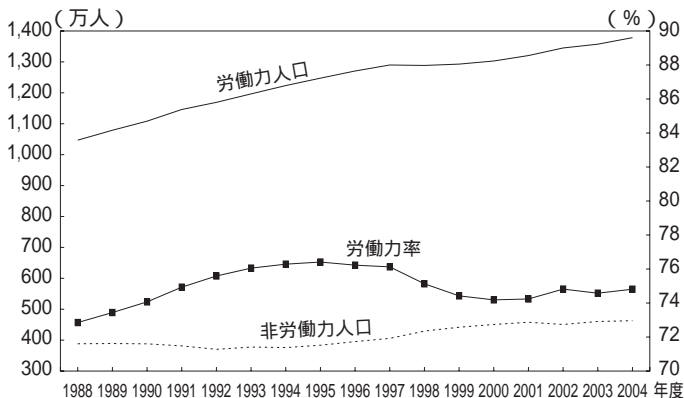


(4) 韓国の労働力状態の推移(男女計)

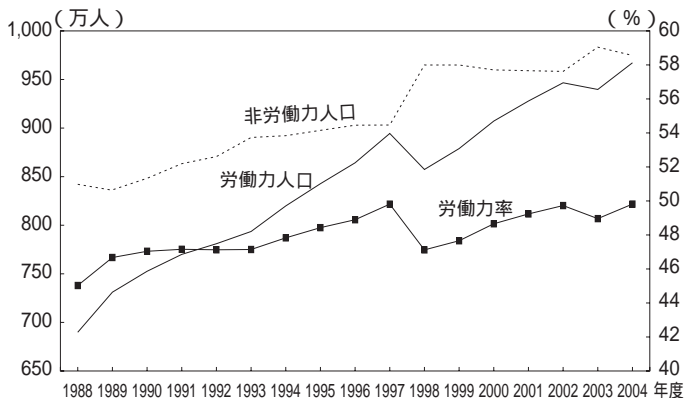


力率によく表れている。すなわち、1990年には日本の男女合計、男性、女性の労働力率はそれぞれ、63.3%、77.2%、50.1%で、韓国の60.0%、74.0%、47.0%をすべてで上回っていた。しかし、2004年には、逆に、日本の労働力率60.4%、73.4%、48.3%より、韓国の労働力率62.0%、74.8%、49.8%が高くなっている。このように、日本で1998年以降、顕著になる失業率の上昇および非労働力化と、韓国における経済危機後の失業率の低下と、非労働力を上回るほどの労働力化の進展の実態はいかなるものかを、つぎに検討してみた

(5) 韓国の労働力状態の推移 (男性)



(6) 韓国の労働力状態の推移 (女性)



(出所) 総務省統計局 [各年a] および統計庁 [各年a]

い。

2. 1990年代以降の日韓の従事上の地位別就業構造の変化

日本の総務省統計局『労働力調査』と韓国の統計庁『経済活動人口年報』では、従事上の地位別に、日韓の就業者数とその構成比を集計している。こ

れによって、1988年から2004年までの従事上の地位別就業構造をみると、日本のほうが圧倒的に雇用労働者化が進んでいることが一目瞭然である。言い換えれば、韓国の自営業主および無給家族の比率の高さは突出している。1988年で全就業者に占める自営業主と無給家族の割合は、それぞれ30.2%、12.8%で、合わせて43.0%にもなり、同年の日本の24.1%（自営業主15.1%、無給家族9.0%）より、約19ポイントも高い。両国とも1990年代を通じて自営業層の比重を低下させているが、2004年で日本が15.0%なのに対し、韓国は34.0%と日本の2倍以上の割合で、全就業者の3分の1が自営業層ということになる。本書第1章によれば、このうち農林業部門の自営業者を除いた都市自営業層は着実に増加しており、2000年には全就業者の3割弱に達しているという⁽⁷⁾。都市自営業層の比率が増大傾向にあり、自営業層の比率が日本の2倍以上にものぼる韓国の就業構造はきわめて特徴的なものとみななければならない。同時に、韓国の自営業主の74.9%が、1～4人規模の零細自営業である（労働部〔2003〕）とともに、その所得の低さと不安定性（有田伸〔2007〕）は、発展途上経済の「都市インフォーマル・セクター」と共通の特徴をもっているように思われる。ただし、この自営業層の実態に関する詳細な考察は、別の機会に譲りたい。

つぎに、1990年代以降の日韓雇用労働者の従事上の地位別就業構造の変化を跡づけてみよう。日本の総務省統計局『労働力調査年報』と韓国の統計庁『経済活動人口年報』の用語解説によれば、両国の従事上の地位別就業者のカテゴリーの定義は同一である。雇用労働者の部分だけひろってみると、常用労働者（日本は一般常雇）は、1年を超えるまたは雇用期間を定めない契約で雇われている者で、役員以外の者、臨時職労働者（日本は臨時雇）は、1カ月以上1年以内の労働契約で雇われている者、日雇い労働者（日本は日雇）は、日々または1カ月未満の労働契約で雇われている者である。つまり、両国ともに共通して契約期間によって、雇用労働者の従事上の地位が分類されていることがわかる。

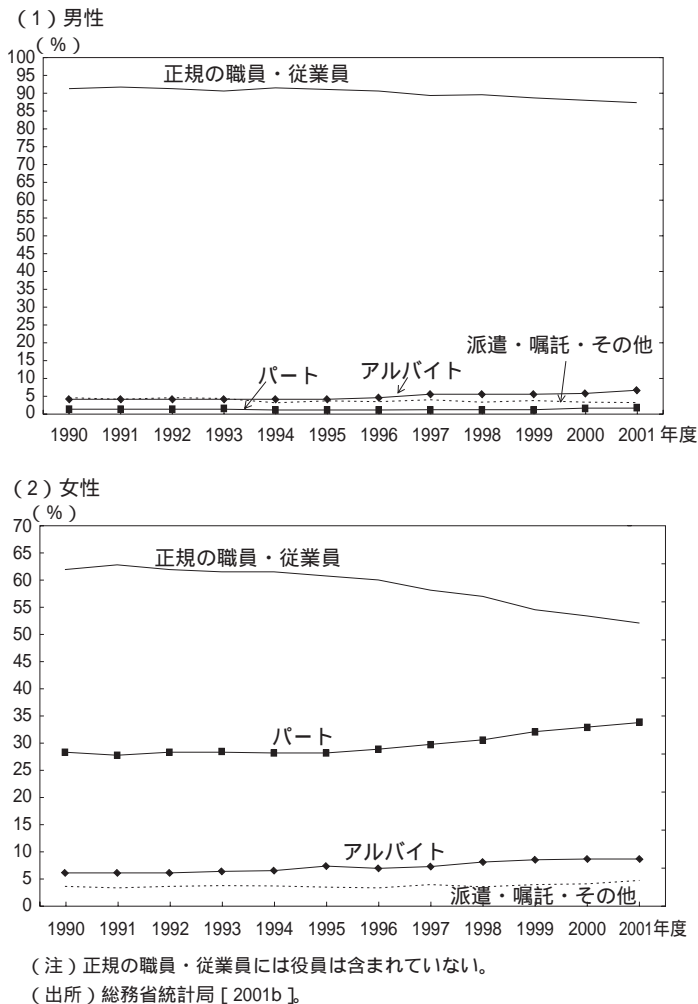
しかしながら 韓国の経済活動人口調査票をよく吟味すると「退職金、ボー

ナス、時間外手当、有給休暇などの恵沢をあなたの職場で受けられますか」、
 「あなたの職場では国民年金、または特殊職域年金、健康保険、雇用保険といった社会保険に加入していますか」の質問項目を設けている。これらの問いに
 「いいえ」と答えた人は、1年を超える、または雇用期間を定めない契約で雇
 われている者であっても常用労働者にはカウントされず、臨時職労働者になる。
 また、雇用期間の定めのない契約であっても、「将来の長期的に継続される
 労働に対する明示的または黙示的な合意がない場合」も、臨時職労働者に
 分類される。こうしてみると、韓国の経済活動人口調査では、常用労働者の
 数は契約期間を基準に算定した場合よりその数がずっと小さくなり、同様に
 臨時職労働者の数が大きくなる。つまり、韓国の常用労働者は、日本の「正
 社員」により近い概念となり、臨時職労働者は、期間制雇用だけでなく雇用
 が不安定な非正規労働者層をかなり広い範囲で捉える概念と考えてよいであ
 る。

そこで、正規の職員・従業員、パート、アルバイト、派遣・嘱託に分けて、
 雇用労働者数を集計している『労働力調査特別調査報告』（総務省統計局）の
 時系列データを用いて、日本の雇用形態別雇用労働者の全雇用労働者におけ
 る構成比の推移を男女別にみたのが図4である。また、図5は、統計庁『経
 済活動人口年報』の原資料データをもとに、韓国の雇用形態別雇用労働者の
 全雇用労働者における男女別構成比の推移を表したものである。大まかでは
 あるが、韓国の常用労働者⁽⁸⁾と日本の正規の職員・従業員を正規労働者に、
 韓国の臨時職労働者および日雇い労働者と日本のパート、アルバイト、派遣・
 嘱託・その他を非正規労働者と読み替えて、1990年代の日韓の正規労働者と
 非正規労働者の規模の推移を追ってみよう。

図4と図5から浮き彫りにされるのは、男性雇用労働者では、日本は1990
 年代を通じて正規労働者比率が一貫して9割前後を占めている。これに対し、
 韓国は1990年代半ばに7割近くに高まったものの、以降減少しつつ、経済
 危機を経て6割程度に落ち込んでいる点である。このように、両国の男性正
 規雇用比率の間には大きな差異がある。これは、日本では、比重をわずかに

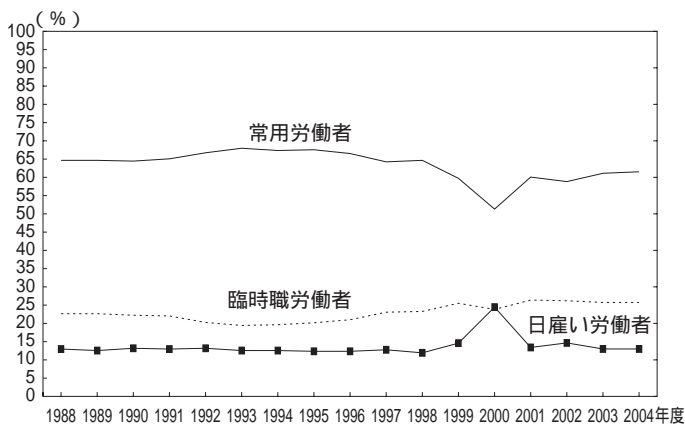
図4 日本の性別雇用形態別雇用者の構成比の推移



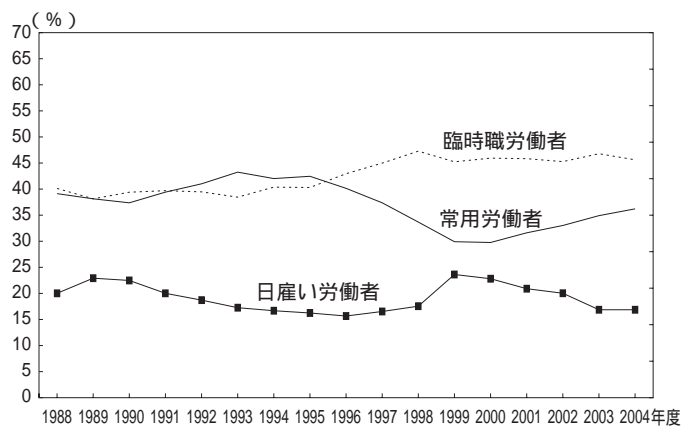
落としつつも、男性正規労働者を中核労働者とする内部労働市場体制⁽⁹⁾が依然として堅固であることを物語っている。これに対し、韓国では、1987年の労働者大闘争を契機に、財閥企業で男性正規職の生産労働者を中心に形成されてきた内部労働市場体制⁽¹⁰⁾が、経済危機以降、切り崩されつつあることを

図5 韓国の雇用形態別雇用者の構成比の推移

(1) 男性



(2) 女性



(出所) 統計庁 [各年a] より作成。

示す。男性雇用労働者における正規労働者の割合の減少とともに、臨時職労働者を中心に非正規労働者が着実に比重を増大させている。

他方、女性雇用労働者の就業構造は、1990年代を通じて両国で類似してきている。雇用労働者に占める非正規労働者の割合が拡大しているのである。

もともと、韓国の女性雇用労働者における非正規労働者、とりわけ臨時職労働者の比率は高く、1990年に39.6%であったのが、2004年には46.0%に増えており、日雇い労働者と合わせて63.3%にもなっている。しかし、韓国にもまして、日本の女性雇用労働者における非正規労働者の拡大は急である。1990年に非正規労働者比率は38%であったのが、パートを中心に増えつづけ、2001年には47.8%にもなり、2003年にはついに非正規労働者が雇用労働者の過半数を占めるにいたり(後掲表1参照)、日本の女性雇用労働者の就業構造はむしろ韓国に近づいている。

1990年代以降の日本の労働力状態と従事上の地位別就業構造の分析をまとめてみよう。

日本では、「失われた10年」といわれる長期不況期を通じて、とくに1990年代後半以降、若年層を中心に失業率が急激に上昇し、さらに社会の高齢化も手伝って、非労働力化が進展した。一方、日本の労働市場構造のなかで、中核労働者として内部労働市場を構成している壮年の男性正規労働者の雇用が維持されたことは重要である。これらの壮年男性正規労働者の多くが「男性稼ぎ主」であることはいうまでもない。これに対し、「全部雇用」論における縁辺労働力として、女性労働力の非正規化が急速に進んだのが1990年代の日本の雇用構造の特徴である。とくに、1990年代後半以降、女性の失業率が男性のそれを下回るのは、この急速な非正規化によるところが大きい。

これに対し、韓国は、日本とはその性格と構造を異にする「全部雇用」といえよう。1997～98年の経済危機によって、一時的に失業率と非労働力率は急激に高まったが、日本とは異なり、近年、失業率は3%台で推移し、労働力率は上昇趨勢にある。ただし、若年層の失業率は、日本をはるかに凌駕するほど深刻である。こうした若年雇用の困難さが、労働力人口の増大と同時に非労働力人口も増加させている要因と考えられる。1990年代の韓国では、20代までの若年層を除けば、男性、女性労働力ともに失業率が1～3%台ときわめて低い。これは、男女がともに縁辺労働力として、非正規化するか、あるいはその多くが零細性と所得水準の低さおよび不安定性を特徴とする都

市自営業層として就業している状況と表裏の関係にある。文字どおり「低生産性と相対的に劣悪な労働条件のもとで、仕事を求めている人は全員、何らかの形で就業している」度合いを強め、これがかえって低失業率と労働力率の上昇趨勢につながっている。とはいえ、女性の失業率が男性より総じて低いのは、女性の非正規化が男性より進展していることを意味するのではないだろうか。

次節以降は、日韓の「全部雇用」就業体制の具体的内容を、労働力の非正規化による「インフォーマリティ」の実態により踏み込んで比較分析する。

第2節 労働力の非正規化と「インフォーマリティ」の規定のされ方

1. 非正規労働者の内部構成と雇用の不安定性の日韓比較

前節では、労働力の非正規化に焦点を当てて、日韓の労働力化の状況や就業構造の比較分析を行ったが、単に非正規化の進展程度や規模の推定だけでは、その具体的な実態把握は困難である。そこで、本節では、非正規労働者の雇用の不安定性を通じて「インフォーマリティ」の規定のされ方の違いを比べることで、日韓両国の非正規化の特徴を浮き彫りにする。しかし、そもそも「インフォーマリティ」と同様に、非正規労働者のあり方もまた、地域や時代によってさまざまである。韓国における正規労働者は「単一の使用者と期間を定め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る場合」(韓国非正規労働者センター[2005年11月号])と定義づけられている。日本の正規労働者もこれと同一と考えてよい。残余概念方式によれば、非正規労働者は、すべてこの逆か否定形となる。この定義を採用して、日韓の非正規労働者の分類とその構成の推移を比べてみよう。

非正規労働者の詳細な調査として、日本では厚生労働省による「就業形態の多様化に関する総合実態調査」が1994年、1999年、2003年の3回にわたって行われた（厚生労働省〔1996b〕〔2001b〕〔2004b〕）。韓国では、「IMF経済危機」を経て非正規労働者問題が社会的に注目を集めるようになり、詳細調査である「経済活動人口調査付加調査」が、2000年以降、統計庁によって毎年行われるようになった（統計庁〔各年b〕）。

表1は、これらの詳細調査をもとに作成した、日韓の男女別正規・非正規労働者の雇用形態別構成比の推移を表したものである。ここでは、前節の従事上の地位別就業構造では過小評価されていた、韓国の非正規労働者の2001年と2005年の規模が正確に把握できる。男女計を比較すると、両年とも非正規労働者が全賃金労働者の約56%と過半数に達しており、2003年で同比率が34.6%の日本に比べて著しく高い。他方、男女別では、韓国は日本とは大きく異なり、非正規労働者の比率は男女ともに著しく高い。女性の約70%、男性の44~45%が非正規労働者であり、非正規労働者の男女比は男性48.0%、女性52.1%とほぼ半々である（統計庁〔2005b〕）¹¹⁾。前述したように、日本は、男性＝正規労働者中心、女性＝急速な非正規化の進展、と特徴づけられるが、韓国は日本とは対照的に、男性、女性ともに非正規化が進んでいることが再確認された。ただし、韓国でも、男性より女性の非正規化が大規模であるということは銘記されるべきであろう。

しかし、表1によって示唆される、より重要なことは、日韓の非正規労働者の具体的な存在形態の違いである。まず、日本の非正社員（＝非正規労働者）の大部分はパートタイマーで、1999年、2003年とも73~74%と¹²⁾、非正社員の約4分の3を占める。女性にいたっては、同年パートタイマーが非正社員の80%以上となっている。ここでのパートタイマーは、「正社員より1日の所定労働時間が短い者、1週の所定労働日数が少ない者、雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者」である「短時間パート」に、「正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者、雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼

表1 日韓の正規・非正規労働者の構成比の推移

日本 (その1 - 男女計)							(%)
	1994年		1999年		2003年		
	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	
賃金労働者	100.0		100.0		100.0		
正社員 ¹⁾	77.2		72.5		65.4		
非正社員	22.8	100.0	27.5	100.0	34.6	100.0	
パートタイマー ²⁾	13.7	60.1	20.3	73.9	23.0	66.5	
(短時間パート)	-	-	14.5	52.9	-	-	
(その他パート) ³⁾	-	-	5.8	21.0	-	-	
契約社員 ⁴⁾	1.7	7.5	2.3	8.4	2.3	6.6	
嘱託社員 ⁵⁾	-	-	-	-	1.4	4.0	
臨時的雇用者 ⁶⁾	4.4	19.3	1.8	6.7	0.8	2.3	
出向社員 ⁷⁾	1.4	6.1	1.3	4.6	1.5	4.3	
派遣労働者 ⁸⁾	0.7	3.1	1.1	3.9	2.0	5.8	
その他 ⁹⁾	1.0	4.4	0.7	2.5	3.4	9.8	
内数 ¹⁰⁾	-	-	-	-	(2.2)	(6.4)	

日本 (その2 - 男性)							(%)
	1994年		1999年		2003年		
	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	
賃金労働者	100.0		100.0		100.0		
正社員	86.9		85.1		80.0		
非正社員	13.1	100.0	14.9	100.0	20.0	100.0	
パートタイマー	4.4	33.6	7.8	52.3	9.6	48.0	
(短時間パート)	-	-	5.2	34.9	-	-	
(その他パート)	-	-	2.6	17.4	-	-	
契約社員	1.4	10.7	2.1	14.1	1.9	9.5	
嘱託社員	-	-	-	-	1.8	9.0	
臨時的雇用者	3.9	29.8	1.8	12.1	0.9	4.5	
出向社員	1.9	14.5	1.8	12.1	2.2	11.0	
派遣労働者	0.4	3.1	0.5	3.4	1.0	5.0	
その他	1.0	7.6	0.8	5.4	2.6	13.0	
内数	-	-	-	-	(1.5)	(7.5)	

日本

(その3 - 女性)

(%)

	1994年		1999年		2003年	
	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合	全賃金労働者に占める割合	非正社員に占める割合
賃金労働者	100.0		100.0		100.0	
正社員	61.4		53.0		44.4	
非正社員	38.6	100.0	47.0	100.0	55.6	100.0
パートタイマー	28.6	74.1	39.6	84.2	42.5	76.4
（短時間パート）	-	-	28.9	61.5	-	-
（その他パート）	-	-	10.7	22.8	-	-
契約社員	2.2	5.7	2.6	5.5	2.9	5.2
嘱託社員	-	-	-	-	1.4	2.5
臨時的雇用者	5.1	13.2	2.0	4.3	0.9	1.6
出向社員	0.5	1.3	0.4	0.9	0.6	1.1
派遣労働者	1.2	3.1	1.8	3.8	3.4	6.1
その他	1.0	2.6	0.6	1.3	4.6	8.3
内数	-	-	-	-	(3.2)	(5.8)

(注) 1) 現在の企業で雇われている労働者のうち、とくに雇用期間を定めていない者。なお、パートタイマーおよび他企業への出向者は除く。

2) いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ないもの。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者。ただし、1999年は、「短時間パート」として集計されている。

3) 1999年のみの集計で、いわゆる正社員と1日の労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1カ月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ばれている者。

4) 専門的職種に従事することを目的に雇用され、雇用期間の定めのある者。

5) 定年退職者などを一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

6) 臨時的にまたは日々雇用されている者で、1カ月以内の雇用期間の定めのある者。

7) 他企業より出向契約にもとづき出向してきている者。

8) 「労働者派遣法」にもとづく派遣元事業所から派遣された者。派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態の「登録型」と、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態の「常用雇用型」がある。

9) 上記以外の者。

10) 2003年のみの集計で、その他のなかで、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他、これに類する名称で呼ばれる者。

(出所) 厚生労働省 1996b][2001b][2004b] より筆者作成。

韓 国

(その1 - 男女計)

(%)

	2001年		2005年	
	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合
賃金労働者	100.0		100.0	
正社員 ¹⁾	44.3		43.9	
非正社員	55.7	100.0	56.1	100.0
一般臨時職 ²⁾	30.7	55.1	21.4	38.1
期間制雇用 ³⁾	7.8	14.0	17.1	30.4
常用パート ⁴⁾	0.1	0.1	0.0	0.0
臨時パート ⁵⁾	4.3	7.7	4.8	8.6
呼出勤務 ⁶⁾	1.8	3.2	4.2	7.5
特殊雇用 ⁷⁾	5.7	10.2	4.0	7.1
派遣勤務 ⁸⁾	1.0	1.8	0.8	1.5
用役勤務 ⁹⁾	2.4	4.3	2.9	5.2
在宅勤務 ¹⁰⁾	2.0	3.6	0.9	1.6

韓 国

(その2 - 男性)

(%)

	2001年		2005年	
	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合
賃金労働者	100.0		100.0	
正社員	54.6		53.6	
非正社員	45.4	100.0	44.4	100.0
一般臨時職	25.6	56.4	16.8	37.8
期間制雇用	8.2	18.1	16.0	36.0
常用パート	0.0	0.0	0.0	0.0
臨時パート	2.0	4.4	2.4	5.4
呼出勤務	1.9	4.2	4.9	11.0
特殊雇用	3.9	8.6	2.7	6.1
派遣勤務	0.7	1.5	0.5	1.1
用役勤務	2.5	5.5	2.8	6.3
在宅勤務	0.5	1.1	0.2	0.5

韓 国

(その3 - 女性)

(%)

	2001年		2005年	
	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合	全賃金労働者に 占める割合	非正社員に占め る割合
賃金労働者	100.0		100.0	
正社員	29.1		30.5	
非正社員	70.9	100.0	69.5	100.0
一般臨時職	38.2	53.9	27.8	40.0
期間制雇用	7.3	10.3	18.6	26.8
常用パート	0.2	0.3	0.1	0.1
臨時パート	7.7	10.9	8.1	11.7
呼出勤労	1.6	2.3	3.1	4.5
特殊雇用	8.3	11.7	5.8	8.3
派遣勤労	1.4	2.0	1.2	1.7
用役勤労	2.2	3.1	2.9	4.2
在宅勤労	4.1	5.8	2.0	2.9

(注) 1) 単一の使用者と期間を定めない恒久的な雇用契約を結び、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る場合と定義される。

2) 臨時職は、一定の事業の完了、臨時的欠員の代替、季節的な労働が必要な場合などの客観的で合理的な事由と条件によって、雇用契約の期間を決め、その期限の満了によって自動的に雇用関係が終了したり、将来の長期的に継続される労働に対する明示的または黙示的な合意がない場合と定義される。臨時職のなかで雇用契約期間が決められている場合と決められていない場合に分けられ、前者を期間制雇用とし、後者を一般臨時職と定義する。一般臨時職は、従事上の地位が「臨時職労働者」、または「日雇い労働者」に該当する労働者と、「常用労働者」に属していても個人的な理由ではなく、任意的な雇用契約によってずっと同じ職場には通いつづけることができないと答えた労働者に該当する。

3) 従事上の地位とは関係なく、賃金労働者のなかで雇用契約期間を定めた場合に該当し、ここには契約が反復して更新される場合も含まれる。

4) 職場で勤務するよう決められた所定の労働時間が、同一の職場で同一の種類の業務を遂行する労働者の所定労働時間より1時間でも短い労働者と定義される。常用パートは、従事上の地位が常用労働者に該当するという労働者のうちで時間制で働いていると答えた労働者をさす。

5) 従事上の地位が「臨時職労働者」または、「日雇い労働者」にあたる労働者のなかで、時間制で働いていると答えた労働者をさす。

6) 労働契約をせず、仕事が生じた場合、何日間あるいは何週間ずつ働く形態の労働者と定義され、統計庁ではこれを日々雇い労働者という用語を用いる。

7) 独自の事務所、店舗、または作業場をもたず、さらに非独立的な形態で業務を遂行しているけれども、労働提供の方法、労働時間などは独自に決定し、個人的な募集・販売・配達・運送を通じて顧客を探したり、商品やサービスを提供し、仕事をした分だけ所得を得る場合を

をさす。

8) 雇用事業体（賃金または給与を支払う事業体）と、勤務している事業体（職場）が違う場合で、賃金（給与）はもともと所属している事業体（派遣事業体）から受け取るが、勤務はそれとは異なる事業体で勤務する場合をさす。

9) 用役事業体に雇用されて、賃金（給与）を得、業務上の指揮・監督も雇用事業体の管理下にあり、この事業体と用役契約を結んだ他の事業体で労働を提供する形態をさす。

10) 在宅勤務、家内下請けのように事業体が提供した共同の作業場ではなく、家庭内で作業がなされる場合が定義され、対象者の家庭だけでなく、隣家または近所の他の家庭に集まって作業をする場合もこれにあたる。

（出所）統計庁〔各年b〕、韓国非正規労働センター〔2001年12月号〕〔2005年11月号〕より筆者作成。

ばれている者」である「その他パート」を加えたものである。

ところで、日本の非正規労働者の大部分を占める、パートタイマーの雇用の安定性にかかわる状況を確認しておきたい。雇用の安定性こそ「フォーマリティ」と「インフォーマリティ」を決める重要な条件となるからである。たとえば、雇用の安定性を基準に、賃金水準のみならず、公的・私的制度によって受けられる保障やその受給水準が決まってくる場合が多い。厚生労働省の諮問機関であるパートタイム労働者研究会によれば、2002年で日本のパートタイマーの40%が、「雇用される期限の定めのない」常用パートであると報告されている。同報告は、これは、オランダやフランスの8割程度に比べると低い水準であると指摘し、日本のパートタイマーの雇用の不安定性を示すものだとして述べている（厚生労働省〔2002d〕）。他方、厚生労働省〔2003a〕によれば、2001年には、パートタイマーの労働契約期間を定めている事業所は、「短時間パート」で52.9%、「その他パート」で71.7%となっている。また、労働基準法で義務づけられている「労働条件の明示」（労働基準法第15条）については、パートタイマー採用時に労働条件を明示している事業所の割合は98.4%と、大部分の事業所で口頭であれ、文書であれ、労働条件が明確化されている。さらに、就業規則のある事業所のパートタイマーへの就業規則の適用は、「短時間パート」で74.1%、「その他パート」で80.1%となっており、かなりの程度でパートタイマーの労働条件が紛れもない規則として客観化され、提示されている。

それでは、韓国の非正規労働者の雇用形態別構成の変化を、表1でみてみよう。韓国もまた、特定の分類カテゴリーに非正規労働者が集中しているが、その実態は、日本と大きく異なる。韓国では、2001年、2005年ともに、一般臨時職と期間制雇用に非正規労働者の約7割が集中している。だが、2001年には一般臨時職が55.1%、期間制雇用に14.0%だったのが、2005年には一般臨時職が38.1%に大きく減少し、その分、期間制雇用に30.4%に増大し、わずか5年間で際立った変化をみせている。これは男女別でもあまり変わりなく、この二つのカテゴリーへの集中と、期間制雇用の増大は男女ともに共通している。ただし、2005年で、男性非正規労働者の一般臨時職と期間制雇用の割合が拮抗しているのとは異なり、女性非正規労働者は一般臨時職の割合が期間制雇用より高い。

この二つのカテゴリーの定義は、韓国の非正規労働者の実態を把握するうえで重要である。少し長くなるが引用してみよう。「臨時職は、一定の事業の完了、臨時的欠員の代替、季節的な労働が必要な場合などの客観的で合理的な事由と条件によって、労働契約の期間を決め、その期限の満了によって自動的に雇用関係が終了したり、将来の長期的に継続される労働に対する明示的または黙示的な合意がない場合と定義される。臨時職のなかで労働契約期間が決められている場合と決められていない場合に分けられ、前者を期間制雇用とし、後者を一般臨時職と定義する。一般臨時職は、従事上の地位が『臨時職労働者』、または『日雇い労働者』に該当する労働者と、『常用労働者』に属していても個人的な理由ではなく、任意的な労働契約によってずっと同じ職場には通い続けることができないと答えた労働者に該当する」（傍線引用者）（韓国非正規労働センター〔2005年11月号〕）。さらに、期間制雇用について、「従事上の地位とは関係なく、賃金労働者のなかで労働契約期間を定めた場合に該当し、ここには契約が反復して更新される場合も含まれる」（傍線引用者）（韓国非正規労働センター〔2005年11月号〕）とされている。

臨時職の一般的定義を述べた前半部分ではなく、傍線を付した後半部分が韓国の臨時職労働者の特徴とされる（キムユソン〔2001〕、チャンジヨン〔2001〕）。

とくに、一般臨時職は、雇用の期限の定めのない労働者であっても、現在の職場で将来、長期的に働きつづけることが保障されない、雇用が不安定な労働者をさす。ここで、注意すべきは、先進国の今日的な労働契約において、本来は「何時ニテモ解約ノ申入ヲナスコトヲ得」(日本国民法第627条1項)という不安定な雇用類型であった「期限の定めのない労働契約」が、解雇規制の導入によって、長期雇用の保障される契約の典型として意味の反転が起こった(有田謙司[2005: 232])ことである。しかし、韓国の非正規労働者の多くが含まれる一般臨時職では、「雇用の期限の定めのないこと」が、あるいは労働契約自体が不明確なことが、不安定雇用の根拠となっている。これがまさに、韓国の非正規労働の「インフォーマリティ」の特徴であり、日本やあるいは他の先進国との違いである。したがって、日本では雇用の不安定性と正規労働者との待遇差別を条件づける有期雇用としての期間制雇用も、韓国的な労働契約の脈絡においては、一般臨時職よりまだしも期間中の雇用が保障され、むしろ雇用の安定性が増すという逆説的な意味を帯びてくる。同時に、男性より女性の非正規労働者で一般臨時職の比率が格段に高いということは、女性非正規労働者のほうがより雇用が不安定であるという現状を示すものであろう。

2. 韓国における勤労基準法の特徴と「インフォーマリティ」の規定性

雇用保障制度の根幹であり、労働者の最低限の労働条件を規定した勤労基準法は、韓国ではどのように定められているのだろうか。韓国の勤労基準法は、日本の労働基準法と類似しており、雇用保障の条項に限っていえば、使用者の労働条件の明示義務、解雇の予告義務、就業規則の作成および届出の義務は日本とまったく同じ内容である。一方、契約期間について、「労働契約は、期限の定めがないものと一定の事業完了に必要な期間を定めたものを除いては、その期間は1年を超過することはできない」としている。これは、期限の定めのない労働契約＝長期雇用保障の原則に立って、有期雇用契約の

期間を3年とした日本以上に規制が強い。

また、労働者の雇用保障の要となるのが、使用者の都合による解雇である整理解雇の規制である。経営上の必要にもとづく整理解雇を規制する4要件が、解雇権濫用法理として、国際的にも共通性をもった判断基準となっている。それは、整理解雇を行う際には、(1)人員削減を行う経営上の必要性が存在しなければならない、(2)人員削減の必要性が求められる場合にも、それを解雇という方法で行う必要性が存在しなければならない、(3)解雇の必要性が認められても、被解雇者の選定が合理的になされ、相当なものでなければならない、(4)使用者は、予定される人員整理について、労働組合または労働者に対して、その納得を得るよう誠実に十分な説明と協議を行うことを求められる、となっている(有田謙司[2005: 219-221])。この整理解雇の4要件は、日本では、判例法として確立しているにすぎないが、韓国では、勤労基準法によって立法化されている(勤労基準法第31条)ことで、整理解雇のルールが明示化され、より強力な法律による規制力が備わっている。

これより、韓国の勤労基準法のほうが、日本の労働基準法より強力な雇用保障機能を備えていると考えられよう。しかし、より雇用保障機能の強い勤労基準法と、非正規労働者の強い雇用の不安定性、いわば勤労基準法の保護から排除された「インフォーマリティ」は、いかにして併存しうるのだろうか。これはひとえに、韓国の勤労基準法の「適用範囲の設定」による。日本の労働基準法は、労働関係の当事者である、すべての労働者と使用者に適用される。これに対し、韓国の勤労基準法は、適用範囲を定めた第10条で、「この法は、常時5人以上の勤労者を使用するすべての事業または事業体に適用する」とし、4人以下の事業および事業体は勤労基準法の適用範囲から排除されている。したがって、雇用保障にかぎらず、労働者の労働条件の最低基準を定めた勤労基準法の適用から除外される「インフォーマル」な部分が生じるわけである。たとえば、勤労基準法では退職金制度や時間外手当などの各種手当、あるいは各種休暇について明記しているが、5人未満事業体

の労働者はこれらの保護や保障を受けられない、いわゆる「死角地帯」となっている。

では、この「死角地帯」の規模とその意味を、日韓の事業体規模別・雇用形態別労働者の構成比を性別で比べた表2から推定してみたい。韓国については、前節と同様に従事上の地位別でみることで、大体、常用労働者を正規労働者、臨時職・日雇い労働者を非正規労働者に置き換えて考えることができよう。

日韓を比較したとき、韓国の雇用労働者が零細規模事業体に集中していることが一目瞭然である。日本も零細・小規模事業体に比較的労働者が多いが、同時に1000人以上規模事業体に働く労働者の比率も高く、労働者分布は両極分解型である。しかし、男女別でみると両者の違いは歴然としている。1000人以上事業体に属する男性正規労働者の比率が23.2%と飛び抜けて高いのに対し、女性は、1000人以上事業体での正規労働者比率（15.3%）もパート・アルバイト比率（12.1%）もそれほど高くなく、5～29人の小規模事業体がそれぞれ22.3%、32.0%と最も多い。日本では、大規模事業体の正規労働者ほど、企業福祉などの恩恵を受けやすく、労働者保護が広範囲にわたっていることはいうまでもない。

日本とは対照的に、韓国は1～4人規模事業体の就業者が最も多い。常用労働者でも全体の15.0%が1～4人規模事業体に属しており、総じて、事業体の規模が大きくなるほど労働者比率が小さくなる傾向である。臨時職・日雇い労働者では、零細規模事業体への集中はより顕著になり、23.4%が1～4人規模事業体で従事する反面、1000人以上規模では3.3%にすぎない。男女ともに、1～4人の零細規模事業体に就業する人が多いが、とりわけ女性の零細規模への集中が顕著である。常用労働者でも21.2%が1～4人規模に従事しているが、臨時職・日雇い労働者の30.1%は、韓国の女性非正規労働者の職場の零細性を表している。

このように、日本と比較しても、韓国の労働者の多くが1～4人規模の零細事業体で就業し、なかでもその傾向は非正規労働者で強いことは、とりも

表2 日韓の事業体規模別・雇用形態別労働者構成比

日 本 (2001年)

(%)

	正規の職員・従業員			パート・アルバイト		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全規模	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～4人	5.3	4.6	7.0	9.7	10.7	9.4
5～29人	20.6	19.9	22.3	33.4	38.3	32.0
30～99人	15.5	14.8	17.2	18.8	18.8	18.7
100～299人	13.9	13.7	14.4	12.1	10.7	12.5
300～499人	5.7	5.6	5.9	4.9	5.4	4.7
500～999人	6.2	6.5	5.6	4.9	3.8	5.1
1,000人以上	20.9	23.2	15.3	11.4	8.8	12.1
官公庁	11.2	11.1	11.5	3.6	2.3	4.0

(出所) 総務省統計局 [2001b]

韓 国 (2002年)

(%)

	常用労働者			臨時職・日雇い		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
全規模	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～4人	15.0	11.6	21.2	23.4	17.5	30.1
5～9人	15.1	13.6	18.0	17.5	15.4	19.8
10～15人	9.8	9.8	9.9	10.3	10.7	10.0
16～29人	11.6	12.2	10.4	12.1	13.2	10.9
30～49人	8.9	9.3	8.1	8.3	9.2	7.3
50～99人	10.3	10.8	9.0	8.2	9.8	6.5
100～199人	8.6	9.5	7.0	6.4	8.3	4.4
200～299人	4.6	5.0	3.8	3.6	4.6	2.5
300～499人	4.2	4.6	3.5	4.1	5.0	3.1
500～999人	4.5	4.7	3.8	2.7	2.9	2.5
1,000人以上	7.5	8.7	5.5	3.3	3.5	3.1

(出所) 労働部 [2003]

なおさず、彼らの大部分が勤労基準法の適用を受けない「インフォーマル」な部門で就労していることを意味する。つまり韓国では、正規労働者でも多くが、勤労基準法の適用外の1～4人規模の零細企業で就業していて「インフォーマリティ」を帯びるが、非正規労働者、女性であるほどに「インフォー

マル」部分はより拡大していくのである。これに、零細性を特徴とする都市自営業層を加えると、韓国の就業人口における「インフォーマル」部分の広範囲な拡がりとは十分推測できる。こうした、韓国における都市自営業層と非正規労働者との職業移動を通じた緊密な交流関係は、キムジョンスク・パクスミ [2003] や有田伸 [2007] で論じられている。

勤労基準法にカバーされない範囲が広範囲に存在することは、それが脱法行為を生むだけでなく、勤労基準法が適用される領域において違法行為を引き起こすであろうことは想像に難くない。現に、経済危機以降、韓国政府は、社会保険などの適用基準を矢継ぎ早に拡大し、それは主に、5人未満零細事業体や非正規労働者を対象とするものであった。しかしながら、いかに法的適用基準を拡大したとしても、実際の効果を発揮することはできなかった。なぜなら、零細雇用主とそこに就労する非正規労働者は、低所得や貧困への対応と家計をいかに維持するのかに追われ、ともに保険料負担を回避しようとする脱法的・違法的行為が日常的化しているからである（金淵明・ユンジョンヒャン [2003]）。

第3節 日韓労働者家族の生活構造の比較分析

1. 非正規・正規労働者間の労働条件格差の日韓比較

これまで、1990年代以降の日韓の就業体制の変化を、就業構造と非正規労働者の「インフォーマリティ」の規定づけの違いという側面から考察してきた。日本は、労働市場が急速に柔軟化するなかで、主に大企業で内部労働市場を構成する男性正規労働者による中核労働者層が、スリム化されつつも依然として就業体制の主軸をなしている。他方、既婚女性を中心に、パートタイマーという非正規労働者の増大によって、女性の労働力化が急テンポで進んだ。これは縁辺労働者化と言い換えることができよう。したがって、多く

の研究が示すように、世帯における男女の就業行動と家族の生活構造に焦点を当てたとき、日本の就業体制は「男性稼ぎ主」型と表される。

一方、1987年以降の財閥系大企業の男性正規労働者を中心に形成されてきた内部労働市場を切り崩しながら、男女ともに労働者の非正規化が進んだ韓国の就業体制は、労働者家族の生活構造やそれにもとづく就業行動からみたときどのように表現されるだろうか。日本との比較をとおして、韓国の労働者世帯の再生産構造を浮かび上がらせてみたい。

前節では、日韓非正規労働者の「インフォーマリティ」の規定性の差異を考察したが、これらの非正規労働者の「インフォーマリティ」が最もよく現れるのが、正規労働者との労働条件の格差である。とりわけ、正規労働者とほとんど同じ仕事をして、非正規労働者の賃金が著しく低いという賃金格差は、正規労働者と非正規労働者間の差別性を最もよく表す。

厚生労働省の『賃金構造基本調査』によれば、日本の男性正社員の1時間当たり所定内給与額を100.0とすると、男性パートタイマーは、1990年代を通じて1992年の58.3から2002年の48.9まで、その格差は持続的に拡大している。女性パートタイマーは、これよりさらに賃金水準が低くなり、1990年代から2002年まで43.4～44.6の間を上下している（厚生労働省〔各年c〕）。

韓国の正規・非正規労働者間の賃金格差に目を転じると、男性正規労働者の1時間当たり賃金を100.0としたとき、2002年から2005年まで、男性非正規労働者の賃金水準は51.8から57.4の間にある。また、女性非正規労働者の賃金水準は、男性より10ポイント以上も低く、同期間、38.5～42.7の間である。日本と同様、正規・非正規労働者間の大きな賃金格差とともに、男女賃金格差が確認される（統計庁〔各年b〕）。しかし、これらは賞与や手当をすべて除いた所定内賃金を比較したものであり、この数値だけをもって日韓の正規・非正規労働者間の賃金格差の程度を厳密に評価することはできない。

そこで、両国労働者に対する付加給付の適用率を比べてみると、韓国の正規労働者にボーナス、退職金、時間外手当が支払われる比率は、2003年でそれぞれ、97.1%、98.8%、76.6%なのに対し、非正規労働者の14.4%、16.6%、

10.9%にしか支払われていない(統計庁[2003b])。日本では,2005年で,ボーナスと退職金は,それぞれ正規労働者の79.3%および66.1%に支払われているが,パート労働者ではそれぞれ37.4%,7.3%にしか支払われていない(厚生労働省[2005c])。日韓非正規労働者の比較の対象にもずれがあり,一概にどちらの適用率が低いとは言い切れないが,韓国における正規・非正規労働者間の付加給付における格差がきわめて大きいことは疑う余地がない。

しかし,両国の非正規労働者の正規労働者に対する労働条件の違いが最もよく現れるのは,労働時間においてである。日本の非正規労働者の過半数が「短時間パート」であるのとは対照的に,韓国の非正規労働者の平均労働時間は,正規労働者のそれと同じか,あるいは長時間である。すなわち,2001年の韓国の正規労働者の1週当たり平均労働時間は49.6時間であるが,非正規労働者は49.0時間とほとんど変わらない。それどころか,非正規労働者で最も大きな割合を占める一般臨時職のそれは49.7時間で,わずかではあるが正規労働者より長時間労働になっている。しかも,2005年には,正規労働者より非正規労働者の労働時間が長くなり,前者が47.3時間であるのに対し,後者は47.6時間,とくに一般臨時職は48.8時間と両者の差はいっそう開いている(統計庁[各年b])。このように韓国の非正規労働者は,正規労働者に比べて「低賃金・長時間労働」と特徴づけることができる。ここから,世帯主だけでなく配偶者も非正規労働者である非正規労働者世帯の場合,低賃金状況下で男女ともに長時間労働に従事することで,世帯の生計をなんとか維持しようとする労働者家族の姿が浮かび上がってくる。

2. 日韓労働者の生活構造の比較

労働者の生活実態を,労働者1人当たりの賃金や所得だけで分析するのは不十分である。労働者の多くは世帯単位で生活を営み,世帯主だけでなく,他の世帯員も有業者として世帯の生計維持に参加している場合が少なくないからである。労働力の供給源である家族,世帯の再生産構造まで視野に入れ

て初めて、労働力がどのように供給されるのか、個々の労働者の働き方が具体的にどのように決まってくるのかを理解することができる。しかしながら、これまで、韓国の非正規労働者研究では、非正規労働者個人の差別的な賃金水準や、個々の非正規労働者が各種社会保険制度などからどの程度排除されているかについて論ずるにとどまっていた。そこで、日韓労働者の世帯単位でみた生活構造の相違を、家計構造、とくに家計収入を詳細に検討することによって明らかにしたい。

表3は、2000年の日韓労働者世帯の月平均家計収入構成を示している。

まず、定期的な収入である「経常収入」の割合が、日本は98.1%なのに対し、韓国は92.8%である。これとは裏腹に、慶弔収入など主に贈与によって構成される不定期な収入である「特別収入」は、日本はわずかに1.9%であるが、韓国は7.2%に及んでいる。同様に、日本の労働者世帯は「事業・内職収入」は0.7%にすぎないが、韓国は4.0%である。韓国の労働者世帯のほうが、定期的な収入比率が低く、収入の一部を常に、他からの贈与や内職などさまざまな収入源によって随時的に賄っている不安定な家計構造であることがわかる。このことを端的に示すのが、韓国の「勤め先収入」の割合の低さと日本の高さである。日本の「勤め先収入」は93.8%であるが、韓国は84.1%で、日本より9.7ポイントも低く、勤め先から受け取る、定期的で安定的な収入の割合が小さいことを表す。こうして、日本を収入の安定的な「勤め先収入単一型」とするならば、韓国は、収入が不定期で不安定であるがゆえの「収入多元型」と考えられる（経済企画庁国民生活局・財団法人家計経済研究所〔1996: 50〕）。

日韓労働者世帯の家計収入構造におけるもうひとつの大きな相違は、「勤め先収入」のうち、日本は「世帯主収入」が82.1%と圧倒的であるのに、韓国は68.7%と日本より13.4ポイントも低い点である。これとともに、日本の世帯主以外の世帯員の収入は、「配偶者の収入」が9.5%、「他の世帯員の収入」が2.2%と合わせて11.7%であるが、韓国はそれぞれ、8.5%、7.0%で、合わせて15.5%と、日本より3.8ポイント高い。このように、日本の労働者世帯の家

表3 日韓の労働者世帯の月平均家計収入の構成（2000年）

（単位：円, 1,000ウォン, %）

	日 本		韓 国	
	平均	比率（%）	平均	比率（%）
世帯人員（人）	3.46		3.54	
有業人員（人）	1.65		1.51	
世帯主の年齢（歳）	46.2		40.94	
収入総額	1,044,312	100.0	4,502.1	100.0
実収入 ¹⁾	560,954	100.0	2,386.9	100.0
經常収入 ²⁾	550,088	98.1	2,214.2	92.8
勤め先収入 ³⁾	526,331	93.8	2,008.5	84.1
世帯主収入	460,436	82.1	1,639.4	68.7
配偶者の収入	53,232	9.5	201.8	8.5
他の世帯員収入	12,250	2.2	167.2	7.0
事業・内職収入	3,747	0.7	94.3	4.0
他の經常収入	20,010	3.6	125.6	5.3
財産収入	766	0.1	45.1	1.9
社会保障給付	18,691	3.3	28.2	1.2
仕送り金	553	0.1	52.3	2.2
特別収入 ⁴⁾	10,866	1.9	172.8	7.2
実収入以外の収入 ⁵⁾	400,890	38.4	1,866.1	41.4

（注）1）世帯の実質的な資産の増加をもたらしたあらゆる現金および現物の収入をさし、經常収入と特別収入で構成される。

2）世帯収入のうち、定期的で再現可能性のある収入。

3）世帯主または世帯員が特定の事業体に雇用されて、労働の対価として受け取った一切の現金および現物報酬としての俸給、または賃金と賞与、手当などを含めて、税金および各種の負担金を控除する以前の総額。

4）慶弔収入、廃品売却などの非經常収入。

5）貯金引き出し、保険・契の取り金、借入金、月賦・掛買、その他をさす。

（出所）総務省統計局〔2000c〕、統計庁〔2000c〕より筆者作成。

計収入構造は、世帯主の勤め先収入に依存する「男性稼ぎ主」型をみせているのに対し、韓国のそれは、内職も含めて、世帯主だけでなく他の世帯員も働いて収入を得る「多就業形態」によって構成されている。

また、注目すべきは、「他の經常収入」のなかで公的な「社会保障給付」が日本は3.3%で、韓国の1.2%より3倍近く高いが、韓国は「仕送り金」や「財

産収入」のウェイトが4.1%と、日本の0.2%より桁違いに高くなっている。つまり、韓国の労働者世帯は、世帯の再生産を社会保障制度に頼ることができず、そのぶん「インフォーマル」な仕送りや金利収入に依存せざるをえない構造が存在している。いわば、頼るべき社会保障制度からも排除され、勤労収入も不安定であるため、「多就業形態」で収入をできるだけ多く得ようとすると同時に、インフォーマルなルートも総動員して非経常的な収入で家計収入を補填しようとするのである。

これまでみてきたのは、労働者世帯全体を平均した家計収入の構成である。このなかには、正規労働者世帯も、非正規労働者世帯も含まれている。日本は、非正規労働者化が進んでいるとはいえ、男性正規労働者を中心とする「男性稼ぎ主」型の労働者世帯の再生産構造が依然として支配的であるが、韓国は、賃金労働者の過半数が非正規労働者となり、正規労働者世帯と非正規労働者世帯が併存すると考えられる。したがって、韓国の労働者世帯の生活構造を理解するためには、この両者を分けて考察する必要がある。

しかし、前述したように、労働者世帯の生活構造と労働力の供給構造、労働者の就業行動を結び付けて分析した研究はほとんどない。のみならず、非正規労働者に関する最も詳細な資料である、韓国の『経済活動人口調査付加調査』は個人単位の調査結果で、世帯単位の生活構造に関する情報は得られない。一方、都市労働者世帯の悉皆調査である『都市家計調査』では、正規労働者世帯と非正規労働者世帯を区分して調査を行ってはいない。唯一、従事上の地位を利用して正規労働者世帯と非正規労働者世帯を区分でき、なおかつ労働者世帯の生活構造を知ることのできる資料は、2000年に韓国統計庁によって実施された標本調査『家口消費実態調査』だけである。

表4は、『家口消費実態調査』の原資料を用いて、韓国における正規労働者世帯と非正規労働者世帯の家計構造と就業構造を示したものである⁽¹³⁾。正規労働者か、非正規労働者かの区分は、正規労働者と非正規労働者のどちらの収入が世帯の「支配的収入」になっているかを基準にしている。

表4によれば、正規労働者世帯と非正規労働者世帯は、年平均実収入にお

表4 韓国における正規労働者世帯・非正規労働者世帯の家計構造と就業構造(2000年)

		正規労働者世帯	非正規労働者世帯	全 体
世帯主平均年齢(歳)		50.2	49.2	50.0
平均有業人員(人)		1.6	1.8	1.8
世帯主以外の平均有業世帯員(人)		0.7	1.0	1.0
就学中の平均子女数(人)		1.1	0.8	1.0
年平均実収入(万ウォン)		4,180.6	2,456.5	3,515.3
年平均勤め先収入(万ウォン)		3,349.0	1,869.5	2,832.8
実収入に占める勤め先収入比率(%)		80.1	76.1	80.6
世帯主以外	1人	177 (76.6)	187 (67.5)	586 (73.7)
の有業者が	2人	47 (20.3)	78 (28.2)	178 (22.2)
いる世帯	3人	7 (3.0)	12 (4.3)	37 (4.6)
(戸)(%)	小計	231 (100.0)	277 (100.0)	802 (100.0)
世帯主以外の有業者のいる世帯比率(戸)(%)		231 (41.8)	277 (76.5)	802 (66.3)
世帯主だけが有業者である世帯比率(戸)(%)		322 (58.2)	85 (23.5)	407 (33.7)
全 体 戸 数(戸)		553	362	1,209

(注) 正規労働者世帯か、非正規労働者世帯かの区分は、正規労働者と非正規労働者のどちらの収入が世帯の「支配的収入」になっているかを基準にした。

(出所) 統計庁 [2000d] (金淵明・キムジョンゴン [2003] より再構成)。

いて大きな差がある。正規労働者世帯の4180万6000ウォンに対し、非正規労働者世帯は2456万5000ウォンで、正規労働者世帯の58.8%にすぎない。しかも、一定程度、収入の安定性を表す実収入に占める勤め先収入の割合は、正規労働者世帯が80.1%と、非正規労働者世帯の76.1%より4ポイント高くなっている。対照的な相違は、世帯主だけが有業者である世帯比率が、正規労働者が58.2%であるのに対し、非正規労働者は23.5%で、世帯主以外の有業者がいる非正規労働者の世帯比率は76.5%と8割近くにものぼっている。さらに、世帯主以外の有業者がいる場合、有業者の人数が1人の割合は、正規労働者で76.6%であるが、非正規労働者では67.5%と、正規労働者のほうが9ポイント高い。ところが、2人以上の有業者がいる比率となると、逆に非正規労働者は32.5%、正規労働者が23.3%となり、非正規労働者のほうが9.2ポイント高

くなっている。これらをまとめると、正規労働者世帯は、むしろ表3の日本型、つまり「男性稼ぎ主」型に近く、唯一の有業者である世帯主の勤め先収入に依存する傾向が強い。これとは異なり、非正規労働者世帯は、表3の韓国型、つまり「多就業形態」の典型である。低い実収入を補填するため、世帯主と世帯主以外の世帯員の有業者が長時間労働によって家計を支えている状態である。それゆえ、非正規労働者世帯のほうが正規労働者世帯より、平均有業人員が多く、就学中の平均子女数が少なく表れている。

しかし、経済危機以降、正規労働者世帯の「男性稼ぎ主」型にも変化がみられる。慶尚大学校社会科学研究院が2002年に行った、ウルサン、慶尚南道、プサン所在の財閥企業とその系列企業に所属する金属労働者の「労働者生活調査」¹⁴⁾に拠りながら検討してみよう。調査対象労働者の属性は、男性労働者が96.9%、生産職が88.2%、正規労働者が80.6%、勤続年数では勤続10年以上の労働者が70.3%、そのうち勤続15年以上が45.0%となっている（慶尚大学校社会科学研究院 [2003: 27-29]）。このように、調査対象者の属性は、1987年の労働者大闘争以降、財閥企業を中心に形成された男子生産職内部労働市場における中核労働者層と一致する。

これらの労働者のうち既婚者の72.6%が、「配偶者は有業者でない」と答えており、世帯主だけが有業者となる「男性稼ぎ主」型である。さらに、既婚者の残り27.4%の労働者は「配偶者は有業者である」が、このうち約90%の配偶者が月平均所得150万ウォン未満の家計補助的な水準で働いている。しかし、注目すべきは、有業者である配偶者の68.2%が1997年の経済危機以降就業を始めており、それも50%が2000年以降からである。もともと、「男性稼ぎ主」の収入だけで家計を維持してきたのだが、経済危機以降、それが困難になり配偶者が働きに出るようになったと考えられる（慶尚大学校社会科学研究院 [2003: 55-58]）。要するに、徐々にではあるが、1987年以降に形成されてきた内部労働市場の中核労働者による「男性稼ぎ主」型の生活構造が、経済危機以降、それ自体の存続すら困難になりつつあるのではないか。

このように、韓国の労働者世帯の生活構造は、正規労働者世帯は「男性稼

ぎ主」型で、非正規労働者世帯は「多就業形態」と構図化できよう。しかし、財閥を中心とする大企業の男性正規労働者を主軸とした内部労働市場体制も、労働者の非正規化によって切り崩されてきており、「男性稼ぎ主」型の生計維持そのものが困難になってきている。今後、労働力の非正規化が続くならば、収入獲得手段におけるインフォーマルな部分の拡大と「多就業形態」化がともに手を携え、さらに進展するものと予想される。

結 論

これまで、野村正實の「全部雇用」論を手がかりに、1990年代以降の日韓の就業体制を、労働力の非正規化を切り口に比較分析してきた。比較の視点を導入することによって、一国的な分析視角からはみえてこない個々の地域の特徴を浮き彫りにしようとしたのである。

グローバル化の進展が顕著になった1990年代後半以降の日本でも、男性正規労働者による「男性稼ぎ主」型の雇用モデルという「全部雇用」の構造は基本的に変わらない。ただし、唯一人の「男性稼ぎ主」だけで生計を維持するのは困難になり、家計補助的稼ぎ手と期待される女性の労働力化がますます進展し、女性を中心に、縁辺労働力としての非正規労働者が急速に増大した。

一方、韓国もまた、日本と構造を異にする、独自の「全部雇用」を作り上げてきた。1987年の労働者大闘争を契機に、財閥企業の男性正規労働者を中心に「男性稼ぎ主」型の雇用モデルともいえる内部労働市場体制が形成されかけたが、この流れは1997～98年の経済危機の直撃で停滞した。結果的に、韓国は、就業者の30%以上を占める膨大な零細自営業層の存在と同時に、男女ともに非正規化することで労働力化する「全部雇用」就業体制に向かっていく。さらに、これらの非正規労働者と都市自営業層間の職業移動は頻繁である。

ところで、一口に労働力の非正規化といっても、そのあり方と、社会的規定のされ方は、地域によってさまざまである。日本と韓国では、労働力の非正規化の進展度合いにも大きな差が現れているが、実質的な相違は、非正規労働者の「インフォーマリティ」、とくに雇用の不安定性にある。雇用の不安定性は、その他の「インフォーマリティ」に大きな影響を与えるという点でも重要である。

韓国では、非正規労働者の多くは、日本のパートタイム労働者と比べても明確な労働契約下におかれておらず、「一般臨時職」労働者をはじめとして、雇用保障制度の枠外にいる。これは、ひとえに、雇用保障も含めた、労働者の最低限の労働条件を定めた勤労基準法が、5人未満事業体の労働者に適用されないことに根拠が求められる。韓国の就業者の約20%、ことに非正規労働者の多くが1～4人規模の零細事業体に集中しているという就業構造ともあいまって、勤労基準法が適用されない「脱法的」領域が広範に存在している。さらに、こうした広範な「脱法的」領域の存在が、5人規模以上事業体の労働者に対する「違法」行為を日常化させていると考えられる。また、男性非正規労働者に比べ零細事業体への集中度が高く、雇用が不安定な女性非正規労働者において、「インフォーマリティ」はより強く現れ、韓国の就業体制のジェンダー構造を表している。

労働力供給や労働者の就業行動を決める、ひとつの重要な要因として労働者家族の生活構造があげられる。なかでも、日韓労働者家族の再生産メカニズムの違いを、労働者世帯の家計収入構造からうかがうことができる。日本の労働者世帯の家計収入は、「勤め先収入」によって大部分が構成される「勤め先収入単一」型といえ、しかも、世帯主の「勤め先収入」への依存度が突出して高い。これはまさに、「男性稼ぎ主」型である。

これに対し、韓国の労働者家族の再生産構造は、日本とは明らかに異なる。韓国の労働者家計は、定期的で安定的な「勤め先収入」だけでは維持することができず、不定期で随時的な贈与や仕送りなどの、いわば「インフォーマル」な収入源を総動員して、家計の不足分を補填しなければならない。世帯

主の収入だけでは、家族の再生産費用を充足できないぶん、「多就業形態」によって、他の世帯員の収入も家計維持に必要な不可欠な部分をなしている。興味深いことに、日本の労働者家計が、一定程度、社会保障給付を構成部分としているのに対し、韓国の労働者家計は社会保障制度からほとんど恩恵を受けていないことがわかる。公的な制度を当てにできないからなおさら「インフォーマル」な収入源の比重が大きくならざるをえないのであろう。これをもって韓国の労働者家族の家計収入構造は、「収入多元型」と意味づけることができる。

さらに、韓国の労働者世帯は、1990年代を通じた労働力の非正規化の進展によって、正規労働者世帯よりも非正規労働者世帯が増えていることは想像に難くない。韓国の正規労働者家族と非正規労働者家族の生活構造を比べてみたところ、正規労働者家族は日本と類似した「男性稼ぎ主」型、非正規労働者家族は「多就業形態」型＋インフォーマルな収入多元型という対比があざやかに浮かび上がる。この場合の多就業形態は、男女ともに非正規労働者の「低賃金・長時間労働」によって行われ、これが韓国の「全部雇用」体制を支えているといえよう。

以上のように、本章では、日韓の相異なる「全部雇用」の構造を明らかにした。しかし忘れてはならないのは、労働力の非正規化過程で「ジェンダー構造」によって規定された女性非正規労働力の劣悪な労働条件が、両国の「全部雇用」を下支えしている点である。なぜ、このような「ジェンダー構造」が形成されたのか。あるいは、「ジェンダー構造」の日韓の相違はいかなるものなのか。より実態に即した考察をする必要がある。今後の課題としたい。また、本章では捨象されてしまったが、日韓両国の就業者のなかで大きな部分を占める自営業層の就業行動や生活構造の比較分析も、今後なされるべきであろう。この際、自営業家族のなかに埋め込まれた「ジェンダー構造」の解明も重要な研究課題となつてこよう。さらに、「就業体制」変革の重要なファクターとなる労使関係については紙幅の関係上、触れられなかったことを付言しておく。

〔付記〕 本章執筆に際して、竹中恵美子氏と野村正實氏より多大なご教示をいただいた。ここに記して謝意を表したい。また本章を執筆するにあたって、平成16年度科学研究費補助金共同研究（基礎研究（B））（1）「アジアにおける経済のグローバル化とジェンダー構造の変化」の支援を受けた。

〔注〕

- (1) とりわけ韓国ではこの傾向が強く、「IMF経済危機」を契機に本格的に開始された非正規労働者研究の主な問題関心は、「非正規労働者」の定義と規模の推定に集中してきた。これと関連して、「非正規労働者」の「正規労働者」に対する賃金水準や社会給付の受給の度合い、労働時間などを計量的推計したものが大部分である（キムユソン〔2001〕、朴基性〔2001〕、チェギョンス〔2001〕など）。
- (2) 日本では、1960年代から1970年代にかけて、不安定就業労働者が日本資本主義においていかなる意味をもつか考えようとした相対的過剰人口論や都市雑業層論が現れた。しかし、その多くが不安定就労層の具体的な生活実態まで深く分析することなく、抽象レベルでの論争に終始した。これらが現在の労働力の非正規化を説明するうえで、どのような点で限界性や問題点をもち、あるいは有効なのかは、ほとんど議論されていない。一方、韓国でも、1980年代に韓国資本主義性格論争の一環として「都市非公式部門論」や「不安定就労層論」が登場するが、これらは論争としては未消化のまま、いつの間にか立ち消えとなった。
- (3) 本章では、「インフォーマリティ」の概念規定を主にバラ/ラペール〔2005: 202〕に拠った。
- (4) 「インフォーマル・セクター」は1972年にILOによって、発展途上国の経済を描写するために用いられた言葉であるが、最近のILOにおける議論は、今日、先進国にまで「インフォーマル・エコノミー」が急速に広がっているという認識に立っている（ILO〔2002: 1〕）。
- (5) 野村〔1998〕を参照のこと。
- (6) 韓国統計庁の速報値（KOSIS DB）によれば、2005年の韓国の労働力率は男女合計で62.0％、男性74.6％、女性50.1％で、ついに女性の労働力人口が非労働力人口を上回った。
- (7) 有田伸〔2007: 28〕では、韓国の就業人口に占める都市自営業層の比率の上昇は、「単純に第二次・第三次産業の拡大によってのみ生じているのではなく、（1990年代以降に関しては）それらの産業内部における自営業者自体の増加にも起因している」と論じている。

- (8) ただし、ここで注意を要するのは、韓国の「常用労働者」には派遣業体や用役業体の労働者の一部も含まれるので、常用労働者 = 正規労働者とはならず、常用労働者 > 正規労働者となり、実際には、韓国の正規労働者比率は図 5 よりさらに小さくなる。
- (9) 1990年代の日本の労働市場構造の分析については、竹中 [1996] を参照。また、ここで内部労働市場体制としているのは、単に労働市場の構造だけではなく、日本の労使関係や労働運動が、男性正規職労働者を中心とする内部労働市場を基軸に展開されてきたからである。これは、1987年以降の韓国についても同様である。
- (10) 1987年の労働者大闘争以降の韓国における内部労働市場の形成と構造変化については、チョンイファン [1992] および横田 [1994] [2001] を参照のこと。韓国では、1987年の労働者大闘争を主導した財閥企業・重化学工業・男性生産労働者を中心に、1980年代末以降、熟練労働力の企業内養成や戦闘的労働運動の封じ込めなどを目的に、内部労働市場の形成が企図された。この結果、大企業の男性正規労働者による内部労働市場と、中小企業労働者、女性労働者、非正規労働者などの外部労働市場の間に分断が生じた。
- (11) 日本の非正規労働者の男女比率は、2003年で男性34.3%、女性65.7%と、女性が圧倒的である（厚生労働省 [2003a]）。
- (12) 2003年の「その他」の「内数」6.4%は、1999年の「その他パート」と同範疇のものとし、パートタイマー 66.5%に加えたため、パートタイマーの非正規労働者に占める割合は72.9%になった。
- (13) 『家口消費実態調査』の原資料テープを入手できなかったため、本章では、金淵明・キムジョンゴン [2003] の統計分析に拠った。
- (14) 本調査は、慶尚大学校社会科学研究院によって、2002年 7 月21日から 8 月21日に行われた。ウルサン、慶尚南道、プサン所在の財閥企業とその系列企業に所属する金属労働者を対象に行ったもので、1123部の有効設問票を回収した（回収率45.3%）。

〔参考文献〕

日本語文献

- 有田謙司 [2005] 「日本における雇用構造の変化と雇用保障 解雇規制と非正規雇用」(塚田広人編『雇用構造の変化と政労使の課題 日本・韓国・中国』成文堂)。
- 有田伸 [2007] 「職業移動を通じてみる韓国の都市自営業層 経済危機後の変化の考察を中心に」(本書第 1 章)。

- 李ジョン [2002] 『整理解雇と雇用保障の韓日比較』 日本評論社。
- 梅村又次 [1971] 『労働力の構造と雇用問題』 岩波書店。
- エスピン-アンデルセン, G./マリーノ・レジニ編 (伍賀一道ほか訳) [2004] 『労働市場の規制緩和を検証する 欧州8カ国の現状と課題』 青木書店。
- 加藤佑治 [1987] 『現代日本における不安定就業労働者』 御茶の水書房。
- 経済企画庁国民生活局・財団法人家計経済研究所 [1996] 『生活構造の日韓比較』。
- 伍賀一道 [2003] 『現代日本の失業と不安定就業』 (社会政策学会編 『現代日本の失業』 法律文化社)。
- 厚生労働省 [1991a] [1997a] [2003a] 『パートタイム労働者総合実態調査報告』。
[1996b] [2001b] [2004b] 『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』。
[各年c] 『賃金構造基本調査』。
[2002d] 『パートタイム労働研究会最終報告』。(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0719-3a.html>)
- 総務省統計局 [各年a] 『労働力調査』。
[各年b] 『労働力調査特別調査報告』。
[2000c] 『家計調査年報』。
[2004d] 『労働力調査年報』。
- 東畑精一 [1956] 『農業人口の今日と明日』 (有沢弘巳・宇野弘蔵・向坂逸郎編 『世界経済と日本経済』 岩波書店)。
- 竹中恵美子 [1996] 『労働市場 日本型労働市場の再編から変容へ』 (石畑良太郎・佐野稔編 『現代の社会政策』 有斐閣)。
[2005] 『日本の男女雇用平等政策のいま 『男性稼ぎ手モデル』は転換しているか?』 (女性労働問題研究室 『女性労働研究』 47号, 青木書店)。
- 谷本雅之 [2003] 『近代日本の女性労働と『小経営』』 (氏家幹人・桜井由幾・谷本雅之・長野ひろ子編 『日本近代国家の成立とジェンダー』 柏書房)。
- 千葉悦子 [2000] 『農家女性労働の再検討』 (木本喜美子・深澤和子編 『現代日本の女性労働とジェンダー 新たな視角からの接近』 ミネルヴァ書房)。
- 野村正實 [1998] 『雇用不安』 岩波書店。
- バラ, アジット・S. /フレデリック・ラペール (福原宏幸・中村健吾監訳) [2005] 『グローバル化と社会的排除 貧困と社会問題への新しいアプローチ』 昭和堂。
- 平川均 [1988] 『世界システムの中の東アジア工業化と労働』 (社会政策学会編 『アジアの労働と生活』 御茶の水書房)。
- 森建資 [2003] 『雇用関係の変貌』 (社会政策学会編 『雇用関係の変貌』 法律文化社)。
- 横田伸子 [1994] 『1980年代の韓国における労働市場構造の変化 製造業生産職男子労働者を中心に』 (『アジア経済』 第35巻第10号, 10月, pp.64-84)。
[2001] 『民主化過程における韓国労働市場の構造変化と労使関係』 (『韓国経

業内部労働市場の変化と労使関係」ソウル大学校社会学科博士学位論文。

・イピョンフン・チョンゴンファ・キムヨンミョン〔정이환・이병훈・정건화・김연명〕[2003]『노동시장 유연화와 노동복지〔労働市場柔軟化と労働福祉〕』人間と福祉。

チョジュンモ〔조준모〕[2002]『비정규근로 노동계약과 고용보호의 딜레마〔非正規勤労労働契約と雇用保護のジレンマ〕』（안जू요브・츠히쥬ン모・ナム젠히리안〔안주엽・주준모・남재량〕『비정규근로의 실태와 정책과제〔非正規勤労の実態と政策課題〕（ ）』韓国労働研究院。

チェギョンス〔최정수〕[2001]『고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모의 추정 雇用構造把握のための雇用形態の分類と規模の推定〕（『労働経済論集』第24巻（2））。

統計庁〔各年a〕『經濟活動人口年報』。

〔各年b〕『經濟活動人口調査付加調査』。

〔2000c〕『都市家計調査』。

〔2000d〕『家口消費実態調査』。

韓国非正規労働センター〔各号〕『非正規労働』。

英語文献

International Labor Office (ILO) [2002] *Decent Work and the Informal Economy*, International Labor Office.