

## 第5章

# 非正規雇用労働者の動向と労働条件

高 安 雄 一

### はじめに

韓国では1997年に通貨危機に直面して以降、非正規雇用が社会問題化した。具体的には所得格差が拡大した。通貨危機以降、所得格差を測る代表的な指標であるジニ係数が高まったなど、格差拡大が確認できるが、この要因のひとつとして非正規雇用者世帯が増えたことが挙げられる。また非正規雇用者は低所得ゆえに結婚に踏み切れない傾向にあり、これがひいては少子化の一因になっている<sup>(1)</sup>。

本章では、非正規雇用が社会問題化して20年が経過する現在、非正規雇用労働者がどのような動向を示しているのか、また労働条件がどのような状況なのか考察する。本章の構成は以下のとおりである。第1節では、非正規雇用労働者の全体的な動きを把握するなど全般的な状況について概観する。第2節では、非正規雇用労働者の動きを、性・年齢層別に詳細に分析する。第3節では、非正規雇用労働者の労働条件などを正規雇用労働者と比較する。そして最後に本章としての結論を示す<sup>(2)</sup>。

日本で政府が公式に使っている用語である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「有期契約労働者」は、韓国語では「正規職」、「非正規職」、「期間制」と表記される。本章では、法律名や文書名は韓国語の直訳を使用し、そのほかは日本の公式表記を使用する。さらに本章では、非正規雇

用労働者の範疇に含まれないものの雇用が不安定で社会的な保護が必要な労働者である脆弱労働者についても取り扱うこととする。

## 第1節 非正規雇用労働者の全体的な動き

### 1. 韓国における非正規雇用労働者を把握するための指標と定義

韓国では2000年以前と、2001年以降で非正規雇用労働者の規模を把握するための指標および定義が異なる。まず2000年以前の指標と定義をみてみよう。韓国では就業者数や失業率など重要な雇用指標を作成するため、毎月「経済活動人口調査」（以下、「本調査」とする）が行われている。「本調査」では従業上の地位が把握されているが、2000年以前は、従業上の地位が「臨時労働者」あるいは「日雇い労働者」である者を非正規雇用労働者とみなしていた（以下、合わせて「非常用労働者」とする）。なお、「臨時労働者」とは、雇用契約期間が1年未満1カ月以上の者、あるいは契約期間は定められていないものの会社の人事管理規定の適用を受けず、退職金やボーナスなどを受給していない者、「日雇い労働者」とは、雇用契約期間が1カ月未満の者である。

しかしながら非常用労働者は、非正規雇用労働者に分類されるための一般的な基準、すなわち、「有期」、「パート」、「非典型」といった条件により分類されるわけではない。そして、ボーナスや退職金をもらえる無期契約労働者など、雇用条件が比較的良好な労働者のみが常用労働者として分類されるため、非常用労働者が賃金労働者に占める比率（以下、「非常用比率」とする）が高くなる傾向にある<sup>(3)</sup>。

そこで正確に非正規雇用労働者の規模を測るため2001年以降、毎年8月に「本調査」に加えて「経済活動人口雇用形態別付加調査」（以下、「付加調査」とする）が行われるようになった<sup>(4)</sup>。そして2001年以降は、「付加調査」の定義に合致する労働者が非正規雇用労働者とされるようになった。定義に基づく非正規雇用労働者とは、①有期労働契約を結んでいる労働者<sup>(5)</sup>、②

表5-1 従業上の地位上の分類×雇用形態上の分類による賃金労働者の区分

	非正規雇用労働者	正規雇用労働者
常用労働者	A	D
非常用労働者	B	C（脆弱労働者）

（出所） 労働部（2005）。

（注）太線で囲われた部分は、政府の定義による非正規雇用労働者、■部分は、労働組合が非正規雇用労働者であると主張している労働者の範囲である。

職場で定められている所定労働時間（同一の種類の業務を行う労働者）より1時間でも短い時間で勤務している労働者、③間接雇用など非典型的な労働形態で就業している労働者、すなわち、「有期契約」、「パート」、「非典型」といった3つの条件をひとつでも満たした労働者である。そして、これら3つの条件は排他的ではなく、複数の条件を満たす労働者も少なくない。

以上のように、『本調査』では賃金労働者を従業上の地位で「常用労働者」と「非常用労働者」に分類している。他方、2001年以降は「付加調査」における雇用形態で「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」に分類している。これらの関係を整理したものが表5-1であり、「本調査」の2分類（常用労働者、非常用労働者）を行、「付加調査」の2分類（非正規雇用労働者、正規雇用労働者）を列として、従業上の地位上の分類×雇用形態上の分類の行列となっている。常用×非正規はA、非常用×非正規はB、非常用×正規はC、常用×正規はDとすると、公式な非正規雇用労働者の規模はAとBの労働者の人数である。

また政府はCの労働者について、「雇用形態上は正規雇用労働者であるが、おもに零細企業で勤務しており、労働条件が劣悪な「脆弱労働者」として把握することが妥当」としている。そして労働組合側は、AとBのみならず、Cの労働者を加えた人数を非正規雇用労働者の規模であると主張している。2016年においては、常用×非正規（A）の労働者は223万6000人（賃金労働者の11.4%）、非常用×非正規（B）の労働者は420万8000人（同21.4%）、非常用×正規（C）の労働者は245万3000人（同12.5%）、常用×正規（D）の労働者は1073万人（同54.7%）である。

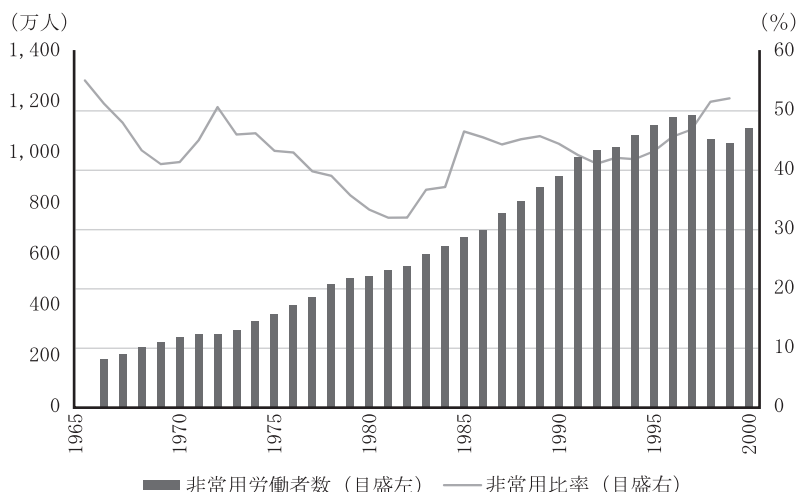
## 2. 通貨危機までの非正規雇用

韓国では1997年の通貨危機以降、非正規雇用が社会問題化した。ただし通貨危機以前にも非正規雇用労働者は少なくなかったと考えられる。先述のとおり「付加調査」は2001年から行われたため、それ以前の非正規雇用労働者の規模を現在の定義で把握することはできない。そこで代替手段として「本調査」で把握できる常用労働者を正規雇用労働者、非常用労働者を非正規雇用労働者とみなしてその動きをみていく<sup>(6)</sup>。

非常用労働者数は1965年より1997年まで一貫して増加している（図5-1）。1965年には50%を超えていた非常用比率は、1982年まで低下傾向で推移し、その後は再び上昇に転じた。そして、通貨危機前年の1996年には非常用労働者数が1141万人、非常用比率は43.2%であった。

ただし1987年以前については正規雇用労働者も非正規雇用労働者も雇用の安定や賃金といった面からは大きな差がなかったと考えられる。チョンイファン（2010, 46）は、1987年以前の韓国の労働者はいつでも解雇される

図5-1 非常用労働者数と非常用比率の推移



（出所） チョンイファン（2010, 47）図1のバックデータにより作成。

無権利状態であったとしている。また、1970年代から1980年代前半にかけて、政府は間接的にはあるが賃金抑制を強力に進めてきたため、賃金の上昇が総じて抑制されていた（労働部 2006, 47, 58；金裕盛 2001, 32-34など）。

これが変化したのが1987年の民主化宣言以降である。民主化宣言を機に労働組合の活動が活発化し、その結果として使用者側との交渉力が強くなり、労働者の解雇が難しくなった。また、政府が賃金抑制を試みるも失敗するようになり、とくに大企業を中心に賃金上昇率が高まった（金裕盛 2001, 43-46, 51-52）。さらに労働者の雇用には、労働者が受け取る現金給与だけでなく、退職金や法定福利金といった現金給与以外の費用も発生する。1990年代以降、現金給与以外の費用が増え始めた。労働者ひとり当たりの労働費用に占める現金給与以外の費用の比率は、1989年には15.9%であったものが、1998年には39.5%にまで高まった（アンジュヨブ 2001, 60-61）。

1987年の民主化宣言以降、労働組合の交渉力が強くなり、労働者の解雇が難しくなったとともに、労働者ひとり当たりの労働費用も高まっていった。ただし雇用が安定し労働費用が高まったのは正規雇用労働者であったことから、1987年以降、正規雇用労働者と非正規雇用労働者のあいだで雇用の安定や賃金で差が生じるようになった。なお、差が大きくなってきたと考えられる1990年代中盤は景気が拡大していたことから、非常用比率は低下していた。よって非正規雇用は社会問題化しなかった。しかし、1997年に韓国は通貨危機に直面し、非常用比率が急激に高まったことをきっかけに非正規雇用が社会問題化した。これを受けて、政府は非正規雇用問題に取り組むようになり、非正規雇用労働者の規模や労働条件を把握するための統計も整備されるようになった。

さらに政府は2000年には、①労働条件保護強化、②セーフティネットの適用拡大、③能力開発機会の拡大、④実態調査および統計基盤構築をおもな内容とした対策を策定し、2001年には非正規雇用労働者の規模や労働条件などを把握するための統計調査を開始した。そして、2004年には「期間制および短時間勤労者保護等に関する法律」（以下、「非正規職保護法」とする）を国会に提出した。非正規職保護法は国会で審議され、2006年の本会議で可決され、2007年7月には施行された（雇用労働部 2013, 13-14）。非正規職

保護法の目的は、有期契約労働者やパート労働者の労働条件の保護強化であり、有期契約労働者の使用期間に2年の上限をおくことで、有期契約労働者の無期契約労働者への転換を促した。また、差別是正制度を盛り込み、合理的な理由がないかぎり、有期契約労働者やパート労働者と同種・類似業務に従事する労働者との賃金やその他労働条件に差別を禁止した。さらに、非正規職保護法の施行以降も、政府は「非正規職総合対策」を策定するなど、継続して非正規雇用問題を解消するための対策に取り組んできた。

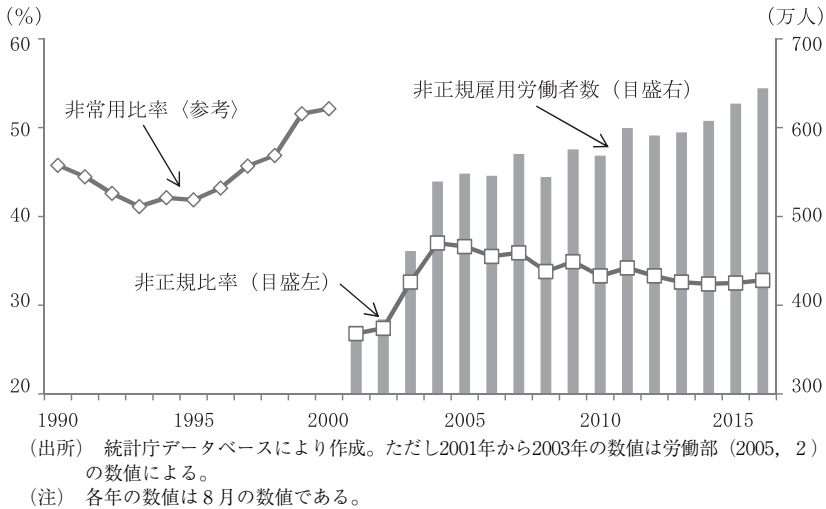
### 3. 近年における非正規雇用労働者の動き

2001年に「付加調査」が開始されてから、現在の定義による非正規雇用労働者の規模が把握できるようになった。そこで最初に2001年から2016年までの賃金労働者に占める非正規雇用労働者の比率（以下、「非正規比率」とする）の動きを確認しよう。非正規比率は2001年から2004年までは高まったが、それ以降は下落傾向を示している（図5-2）。ただし非正規雇用労働者は、2004年から2016年のあいだで100万人以上増加している。これは賃金労働者の増加率が非正規雇用労働者の増加率を上回っているからであり、非正規比率が下落したからといって非正規雇用労働者が減少しているわけではない。

非正規雇用労働者は「有期契約」、「パート」、「非典型」といった、それぞれ排他的ではない条件のいずれかを満たした労働者である。よって、非正規雇用労働者は、①「有期契約労働者にのみ該当」、②「パート労働者にのみ該当」、③「非典型労働者にのみ該当」、④「有期契約労働者でかつパート労働者」、⑤「有期契約労働者でかつ非典型労働者」、⑥「パート労働者でかつ非典型労働者」、⑦「有期契約労働者、パート労働者、非典型労働者のすべてに該当」の7つの雇用形態に分けることができる。ただし、実際には①～③といったほかの条件と重複していない雇用形態が多くを占めるため、①～③に絞って議論を進めていく（以下、①を「有期契約労働者」、②を「パート労働者」、③を「非典型労働者」とする）。

まず2016年における各雇用形態の労働者数をみると、有期契約労働者の数が一番多く、非典型労働者、パート労働者と続く。また2004年からの変

図5-2 非正規比率および非正規雇用労働者数の推移



化をみると、有期契約労働者が減少する一方で、パート労働者はこれを上回る増加となっている (図5-3)。結果、非正規の各雇用形態の構成比が変化した。有期契約労働者の比率は2004年の50.4%から2016年には34.3%に低下したが、パート労働者は6.1%から18.2%へと高まった。非正規雇用労働者の数は増加を続けているが、雇用形態別には有期契約労働者が減少し、パート労働者が増加している。この動きをみると、有期契約労働者がパート労働者におき換えられているようにもみえるが、実際はそれぞれ別々の要因により増減している。

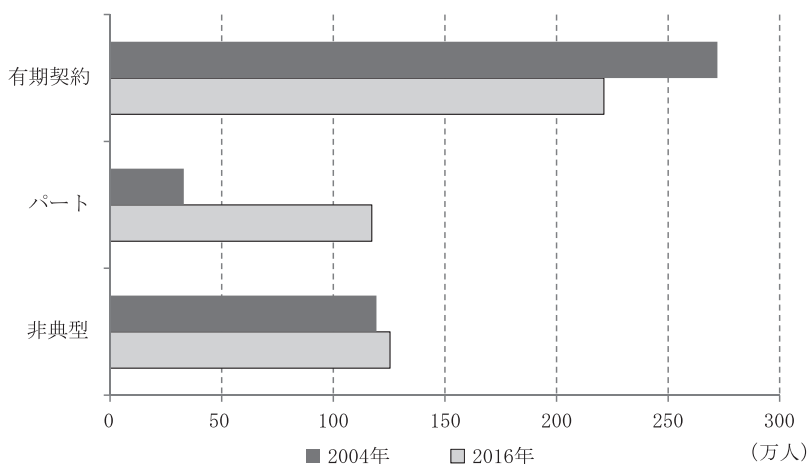
非正規雇用労働者が増加する理由として、①雇用量調整の容易化、②労働費用節減、③企業外からの労働力を調達することによる効率性の引き上げなど労働需要側の事情がある。また同時に、働く女性や高齢者の増加を背景とした就業しやすい雇用形態における就業希望の拡大といった労働供給側の事情もある (キムスボク 2016, 18-19, 30-31)。結論を先どりすると、有期契約労働者が減少した理由としては、非正規職保護法により有期契約労働者の使用期間に2年の上限が課せられたことが挙げられる。つまり労

働需要側の要因により減少したわけである。一方、パート労働者が増加した要因は、仕事と家庭を両立したい女性が大きく増加したことで、就業しやすい雇用形態であるパートへの就業希望が拡大した事情が考えられる。つまりこちらは、労働供給側の要因により増加したわけである。これは非正規雇用労働者の動きを、性・年齢層別にみることで明らかにでき、次節でその分析を行うこととする。

#### 4. 脆弱労働者の推移

非正規雇用問題をみる際には脆弱労働者の存在にも着目する必要がある。脆弱労働者とは前出の表5-1でCの部分、すなわち、非常用×正規の労働者である。脆弱労働者は、「政府の保護対象に該当しており雇用形態上は非正規雇用労働者ではないので、雇用形態による差別・濫用規制支援ではなく、企業規模間の賃金格差、労働監督の次元で解決策が講じられなければならない

図5-3 雇用形態別の非正規雇用労働者数の変化（2004年および2016年）



（出所）統計庁『経済活動人口雇用形態別付加調査』（2004年8月調査および2016年8月調査）の個票データにより作成。

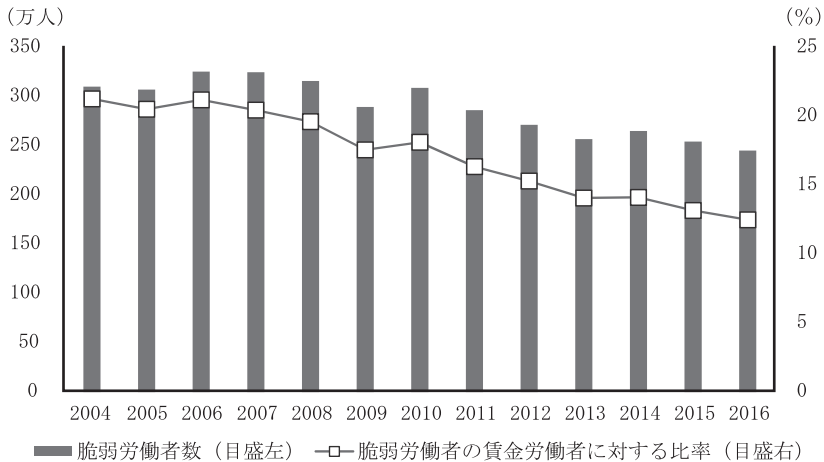


ない」とされ、配慮すべき労働階層に位置づけられている（労働部 2005, 10-11）。

脆弱労働者に分類されている者を具体的にみると、零細・小規模の小売店の販売員、飲食店のスタッフ、工場の従業員が多い。また、契約期間は定められていないものの退職金を受け取ることができない者は、脆弱労働者として分類されることが多い。2004年以降の賃金労働者に対する脆弱労働者の比率は低下傾向で推移している（図5-4）。脆弱労働者が減少している要因として、零細・小規模の小売店、飲食店、工場などで就業する労働者において、退職金すら受給できないといった雇用条件が悪い者が減少していることが挙げられる（高安 2017, 43-44）。

なお、脆弱労働者については、賃金労働者に対する脆弱労働者の比率が低下しているのみならず労働者数も減少しているため、次節の性・年齢層別の分析では立ち入らず、第3節で労働条件を比較する際に再び取り上げることとする。

図5-4 脆弱労働者数と脆弱労働者の賃金労働者に対する比率の推移



（出所）統計庁『経済活動人口雇用形態別付加調査』（2004年から2016年までの毎年8月調査）の個票データにより作成。

## 第2節 性・年齢層別の非正規雇用労働者の動き

非正規雇用労働者の数は増加を続けているが、雇用形態別にみると有期契約労働者が減少している。しかし、人々の就業状態は性や年齢によって大きく異なることが考えられ、それぞれの非正規雇用労働者の動きも大きく異なることが予想される。そこで本節では、性・年齢層別の詳細な動きを把握する。年齢層は15歳以上を3つに分け、15～29歳を「青年層」、30～54歳を「中年層」、55歳以上を「高齢層」とする。なお、2004年および2016年における、性・年齢層別の非正規の雇用形態別労働者数については図5-5でまとめて示した。

### 1. 男性・青年層——働く学生の増加によりパートが増加——

男性・青年層の非正規比率は2004年の34.7%から2016年の34.5%へとほとんど変化しなかったが、少子化による人口減少や労働力率の低下などにより賃金労働者が減少したため、非正規雇用労働者は4万1000人減少した。非正規の雇用形態別にその変化をみると、有期契約労働者は15万1000人減少したが、一方でパート労働者が15万7000人増加した。非正規の雇用形態別構成比をみると、2004年は有期契約労働者が63.4%、非典型労働者が16.4%であったが、2016年には有期契約労働者の比率が43.3%に低下し、2004年には3.8%にすぎなかったパート労働者の比率が29.3%と大幅に高まった。男性・青年層の動きをみると、有期契約労働者がパート労働者に代替されたように見えるが、実際にはこれらの動きは別々の要因によるものである。

以下では男性・青年層を在学者と卒業者に分けて検討を加える<sup>(7)</sup>。まず在学者の動きをみると、賃金労働者が6万1000人増加した。そして雇用形態別には、非正規雇用労働者が6万4000人増加し、とくにパート労働者の11万2000人増が際立った動きであった。パート労働者が増加した要因は、在学中に賃金労働者として働く者が増えるなか、その多くがパートを選択したことである。在学者が就業する際には学業との両立を図る必要があり、

パートを選択することが現実的である。在学者の賃金労働者が増えた理由を数値で示すことは難しいが、親の経済状況の悪化などにより学費や生活費を自ら稼ぐ必要が高まったこと、パート労働が可能な職場が増加して学生が働きやすくなったことなどが考えられる。つまりこの動きは、労働者の選好といった労働供給側の事情に帰するものである。

つぎに卒業生の動きであるが、2004年から2016年のあいだに賃金労働者は16万8000人減少した。そして非正規雇用労働者は10万4000人減少し、形態別では有期契約労働者の10万1000人減が最も大きな動きである<sup>(8)</sup>。第二に、有期契約労働者数の毎年の推移をみると、2004年から緩やかに減少する傾向にあるが、非正規職保護法の施行直後に特段大きな変化はみられない。よって、男性・青年層の卒業生での有期契約労働者減少については、非正規職保護法の影響を受けたというよりは、少子化を背景に青年層の人口が減少したことにともなったものと考えることができる。つまりこの動きは、労働供給量の変化といった労働供給側の事情に帰するものである。

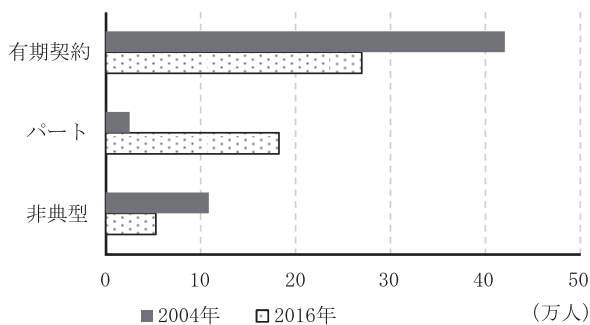
## 2. 男性・中年層——非正規職保護法の影響で有期契約が減少——

男性・中年層の非正規比率は2004年から2016年のあいだに28.2%から18.1%へ10.1%ポイント下落した。また、賃金労働者が130万3000人増加したが、非正規雇用労働者は34万人減少した。さらに、非正規雇用労働者の変化を形態別にみると、有期契約労働者の36万1000人減が際立っている。非正規雇用の形態別比率をみると、2004年には有期契約労働者が59.5%と半数を大きく超えていたが、2016年には47.0%にまで低下した。一方で、非典型労働者は大きく変化しなかったため、非典型労働者の比率は2004年の27.7%から2016年の35.6%へと相対的に高まった。

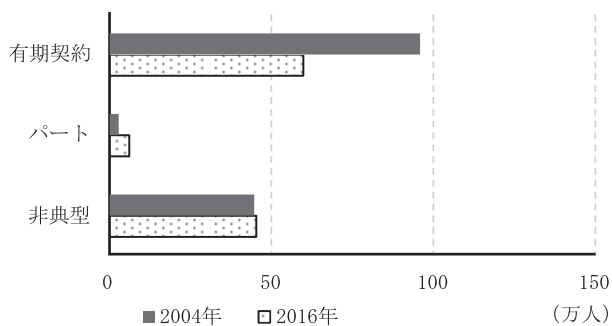
有期契約労働者の減少は非正規職保護法の効果によるものと考えられる。これを確認するために、2004年から2016年にかけて、有期契約労働者数と賃金労働者に対する比率の毎年の動きをみる(図5-6)。有期契約労働者は、非正規職保護法が施行される2007年まで大きな変化がなかった。しかし、法施行から使用期間の上限である2年に達する者が出始める2009年までのあ

図5-5 性・年齢層別の雇用形態別の非正規雇用労働者数の変化（2004年および2016年）

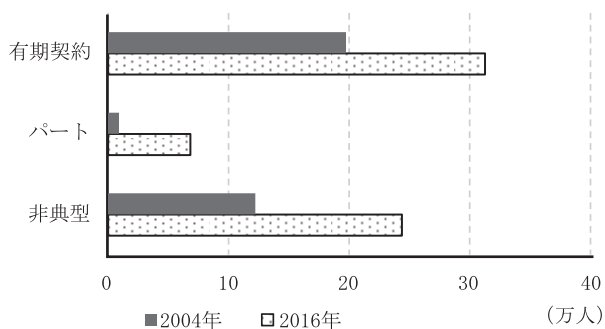
①男性・青年層



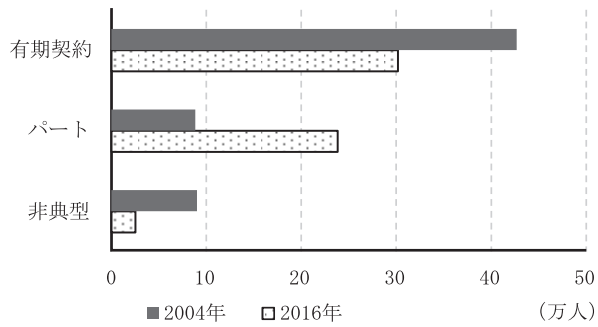
②男性・中年層



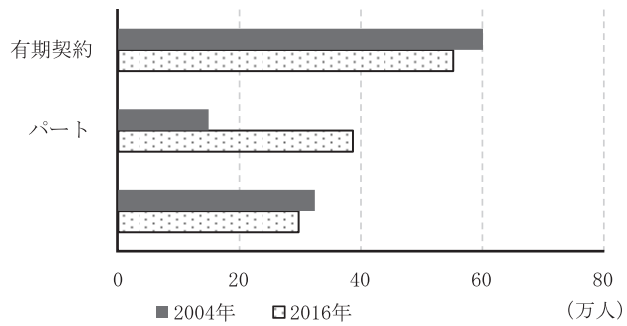
③男性・高齢層



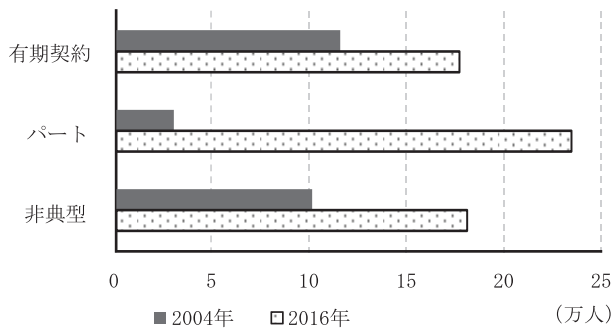
④女性・青年層



⑤女性・中年層

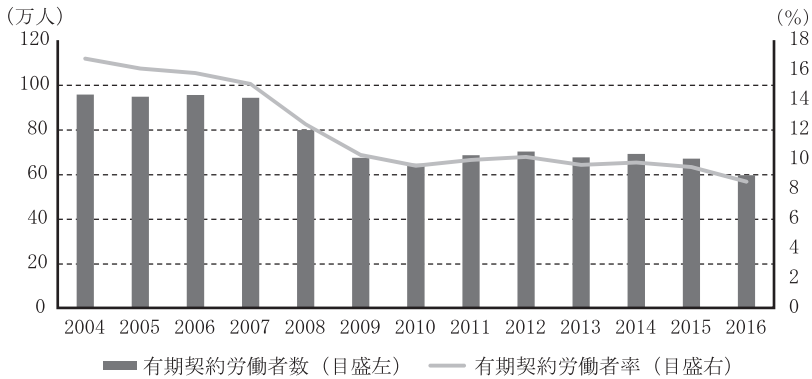


⑥女性・高齢層



(出所) 図5-3と同じ。

図5-6 男性・中年層の有期契約労働者数および有期契約労働比率の推移



(出所) 図5-3と同じ。

(注) 有期契約労働者率は、賃金労働者に占める有期契約労働者数の比率である。

いだに約27万人減少した。そして2010年以降にも大きな変化がなくなった。また、賃金労働者に対する比率も確認してみると、2004年から2007年のあいだの動きは緩やかであったが、2007年から2009年のあいだに急落した。この動きは事例によっても裏づけられている。たとえば、全国金融産業労働組合は、18の銀行について有期契約労働者の無期契約への転換状況について調査し、2007年から2009年7月までのあいだ、2万679人が転換したことを報告した。そして、有期契約労働者の3分の2が非正規職保護法の趣旨に沿い、無期契約に転換したことを示した<sup>(9)</sup>。また労働部が韓国開発研究院に委託した調査結果では、ロッテ百貨店が1200人、新世界百貨店が1000人、新世界イーマートが4000人、三星テスコ・ホームプラスが2600人を無期契約に転換したなどの、流通業界大手の事例が紹介されている<sup>(10)</sup>。

なお、非正規職保護法の副作用として、有期契約労働者が非正規のほかの雇用形態に代替されることが懸念された。しかし、ほかの非正規の雇用形態における労働者数には大きな変化はみられず、懸念された副作用の発生は確認できなかった。その一方で、2007年から2009年にかけての動きをみると、正規雇用労働者の増加数が有期契約労働者の減少数を上回っている。以上をまとめると、男性・中年層については非正規職保護法の効果もあり、

有期契約労働者が正規雇用労働者にシフトするかたちで減少したと考えられる。そしてこの動きは、規制強化を受け有期契約労働者の雇用を減少させたという労働需要側の要因によるものといえる。

### 3. 男性・高齢層——高齢化と生活費不足を背景にフルタイムの非正規雇用が増加——

男性・高齢層の非正規比率は2004年の52.7%から2016年には46.2%へと6.5%ポイント下落したが、非正規雇用労働者は55万4000人増加している。男性・高齢層の非正規雇用労働者の増加は、賃金労働者が132万3000人増加し、その4割強である55万4000人が非正規雇用に吸収されたことによる。非正規雇用労働者の増加を雇用形態別にみると、すべての雇用形態で増加しているが、なかでも有期契約労働者、非典型労働者がそれぞれ10万人前後増加している。なお非典型労働者の増加を詳しくみると、派遣労働者が12万2000人増加しており、その他の雇用形態には大きな変化がない。非正規の雇用形態別構成比をみると、2016年では有期契約労働者が30.9%、非典型労働者が24.1%であり、2004年からは有期契約労働者の比率が10%ポイント以上低下した。すなわち男性・高齢層は、非正規雇用労働者、とりわけフルタイムの非正規雇用労働者が増加したが、この要因としては、①高齢化と労働力率の高まりなどを背景とした賃金労働者の急増、②より高い賃金を稼ぐためフルタイムを選好するといった労働者の意識を上げることができる<sup>(11)</sup>。

男性・高齢層では非正規雇用労働者の増加幅は、有期契約労働者、非典型労働者で大きく、パート労働者では小さかったが、この要因を分析するため、「経済活動人口高齢層付加調査」（2016年5月実施）から、男性・高齢層（同調査の対象である79歳まで）で賃金労働者である者の実態や意識をみていく<sup>(12)</sup>。

まず最も長い期間勤務した職場に継続して勤務しているかである。この質問は64歳までに対象が限定されているが、69.3%が辞めたと回答している。55～64歳の7割近くが一度退職している理由として、韓国では定年年

齢が早いことが挙げられる。高齢者雇用促進法では「定年を定める場合は60歳以上とするよう努力する」旨が規定されていたが、努力義務にすぎなかった。よって、2013年時点で定年を定める事業所の平均定年年齢が58.6歳であり、55歳以下の事業所も25.1%あった<sup>(13)</sup>。また回答者の66.2%が仕事を続けることを希望しており、その理由として58.1%が「生活費を補填するため、お金が必要であるから」を挙げた。さらに職場を選択する際に何を最も考慮するか尋ねた質問に対しては、「賃金水準」と回答した者が27.7%で、「仕事量と時間帯」の19.4%を上回り、フルタイムかパートのいずれかを希望するかについては、フルタイムが79.2%であった。

「経済活動人口高齢層付加調査」を分析した結果から、男性・高齢層の賃金労働者は、①一度退職した後に再就職した者、②生活費のため仕事を続けたい者、③多く稼ぐためフルタイムを希望する者が多いことがわかる。つまり、再就職に際しては無理なく働くためパートを選ぶ者は少なく、稼ぎをよくするため可能であれば正規雇用、そうでなくてもフルタイムの有期契約労働者や非典型労働者として働くことを選択すると考えられる。有期契約労働者の増加は、男性・青年層、男性・中年層にみられなかった動きであるが、これには使用者側の事情もある。非正規職保護法により導入された2年の使用期間上限は、55歳以上への適用が除外される。よって、使用者側にも55歳以上の者を有期契約労働者として雇うインセンティブがある。

以上をまとめれば、男性・高齢層は、賃金労働者の数が大幅に増えたことにともない非正規雇用労働者数も大幅に増えたが、より多く稼ぐためフルタイムの有期契約や非典型といった雇用形態がとくに増加している。また、55歳以上は非正規職保護法の適用除外であることも、有期契約労働者の増加に寄与していると考えられる。そしてこの動きは、人口動態や労働力率の高まりといった労働供給量の変化、フルタイムを選好するといった労働者の意識といった労働供給側の要因、またこの年齢層の有期契約労働者への規制が強化されず、企業としても雇用しやすいといった労働需要側の要因が重なった結果生じたものと考えられる。



#### 4. 女性・青年層——青年層は男女とも傾向が同じ——

女性・青年層の非正規比率は35.2%から35.3%と男性・青年層と同様ほとんど変化しなかったが、非正規雇用労働者数は6万2000人減少した。非正規雇用労働者は減少しているものの、賃金労働者と非正規雇用労働者の減少率がほぼ同じであることから非正規比率は変化していない。非正規雇用の雇用形態別に変化をみると、有期契約労働者が12万5000人減少した一方で、パート労働者が15万人増加した。さらに非正規の雇用形態別比率をみると、2004年は有期契約労働者が55.6%、パート労働者が11.6%、非典型労働者が11.8%であったが、2016年には有期契約労働者の比率が43.0%、非典型労働者が3.6%と大幅に低下し、パート労働者が34.0%と大幅に高まった。有期契約労働者の減少、パート労働者の増加は男性・青年層と同じ動きである。

そして在学者と卒業生の動きをみても男性・青年層とおおむね同じ傾向を示しており、女性・青年層における非正規雇用労働者の動きは、男性と同様、労働者の選好、労働者の供給量といった差はあるものの、ともに労働供給側の要因により生じたものといえる。

#### 5. 女性・中年層——子育て後にパートとしての復職が増加——

女性・中年層の非正規比率は44.9%から34.7%へ10.2ポイント下落したが、非正規雇用労働者は18万2000人増加した。女性・中年層の非正規雇用労働者の増加は、賃金労働者が15万1000人と大幅に増加したことが大きい。賃金労働者の増加の多くは正規雇用労働者の増加により吸収されたが、男性・中年層のように非正規雇用労働者が減少するほどではなかった。よって、増加した賃金労働者の一部は非正規雇用労働者となった。非正規雇用労働者の動きを雇用形態別にみると、パート労働者が23万8000人増加したことが目立った動きである。非正規雇用の形態別構成比をみると、2016年には有期契約労働者が32.8%、パート労働者が22.9%、非典型労働者が17.6%であり、2004年と比較するとパート労働者の比率が13.0ポイント高

まった。パート労働者が増加した要因としては、子育て後にパート労働者として復職した者が増えたことが挙げられる。

パート労働者が増加した年齢階級・婚姻状態を特定していこう。パート労働者の増加が多かった年齢階級・婚姻状態は、45～49歳・既婚の6万3000人、50～54歳・既婚の5万2000人であり、これらで女性・中年層の増加数の半数近くを占めた。45～49歳および50～54歳・既婚でパート労働者が大きく増加した理由として、①出産などを機に離職した後に再び働き始めた女性が多いこと、②一度仕事から離れた女性の多くはパートとして再就職を希望していることが挙げられる。

第一に、「出産などを機に離職した後に再び働き始めた女性が多いこと」である。韓国の女性の年齢別労働力率をみると、20歳代にピークをつけた後に大きく下落し40歳代で再び高まっている。労働力率のグラフはいわゆる「M字カーブ」となっているが、このような動きを示す理由は、出産を機に仕事から離れ、子育てが一段落したところで再び仕事につく女性が多いからである。45～49歳、50～54歳は一度仕事から離れてから再び仕事についた女性が多い年代であるが、2004年から2016年にかけてこの年代の労働力率が高まっている。具体的には、45～49歳で2004年の62.4%から2016年には70.5%へと8.1%ポイント、50～54歳は54.7%から67.0%へと12.3%ポイント高まった。そしてこの労働力率の高まりは、出産を機に仕事から離れた後に再就職する女性が多くなったことが要因として考えられる。

第二に、「一度仕事から離れた女性はパートとして再就職を希望する場合が多い」であるが、雇用労働部が行った調査の結果が根拠のひとつとなる。雇用労働部は、就職したがその後仕事から離れ未就業状態にある30歳以上60歳未満の女性に対する調査を行った。そして、就業意思のある女性の84.0%がパートを希望していることを明らかにした。またパートを希望する理由を尋ねたところ、育児・教育のためと回答した者が40.6%であった<sup>(14)</sup>。

以上をまとめると、女性・中年層は、45～49歳および50～54歳の既婚者を中心にパート労働者が大幅に増加している。また、45～49歳および50～54歳の既婚者は、出産を機に仕事から離れた者の再就職が活発となったこともあり賃金労働者が増加している。さらに、出産を機に仕事から離れた女性

が再び仕事を始める際は、仕事と家庭の両立を図るためパートを選択する傾向にあり、これがパート労働者の増加につながったと考えられる。そしてこの動きは、労働力率の高まりといった労働供給量の変化、パートを愛好するといった労働者の意識、すなわち労働供給側の要因により生じたものと考えられる。

#### 6. 女性・高齢層——高齢化と家事・仕事の両立の必要性からパートが増加——

女性・高齢層の非正規比率は2004年の68.1%から2016年の64.7%へ3.4%ポイント下落したが、非正規雇用労働者数は75万6000人増加した。女性・高齢層の非正規雇用労働者の増加は、賃金労働者が119万8000人増加し、その63.1%が非正規雇用で吸収されたことによる。非正規雇用労働者の増加を形態別にみると、すべての雇用形態で増加しているが、パート労働者が20万人以上増加している。同じ高齢層でも男性はパート労働者の増加が小さかったが、女性は男性とは異なる動きとなっている。非正規雇用の形態別構成比をみると、パート労働者が20.5%、非典型労働者が15.8%、有期契約労働者が15.4%であり、2004年からは有期契約労働者で12.9%ポイント比率が高まったことが目立った動きである。

高齢者・女性において、パート労働者が増加した要因としては、高齢化と労働力率の高まりなどを背景とした賃金労働者の急増、家事と仕事を両立しつつ生活費を稼ぐためパートを愛好するといった労働者の意識を上げることができる。まず、高齢化と労働力率の高まりなどを背景とした賃金労働者の急増であるが、これは男性とほぼ同様の動きを示しているとともに、その背景も同じであると考えられるため説明を省略する。

女性・高齢層では非正規雇用労働者の増加は、パート労働者で大きかったが、この要因を分析するため、男性・高齢層と同様、「経済活動人口高齢層付加調査」（2016年5月実施）を使って、女性・高齢層（同調査の対象である79歳まで）で賃金労働者である者の実態や意識をみていく。まず最も長い期間勤務した職場に継続して勤務しているかである。この質問は64歳まで

に対象が限定されているが、81.3%が辞めたと回答している。55～64歳の8割以上が一度退職しているが、理由としては「健康がすぐれないため」が28.5%、「家族の面倒をみるため」が21.6%と、自己都合により退職した者が多い。また、「生活費を補填するため、お金が必要であるから」仕事を続けたいと回答した者は63.6%と男性より比率が高かった。さらに職場を選択する際に何を最も考慮するか尋ねた質問に対して、「仕事量と時間帯」と回答した者が39.5%で、「賃金水準」の21.0%を上回った。また、フルタイムかパートタイムのいずれかを希望するかについては、パートタイムを希望する者が51.7%であった。

「経済活動人口高齢層付加調査」の結果から、女性・高齢層の賃金労働者は、①一度退職した後に再就職した者、②生活費のため仕事を続けたい者、③賃金より仕事時間に融通がきくことを求めるためパートタイムを希望する者が多いことがわかる。つまり、女性の場合は家事との両立を図るため、再就職に際してはパートを選択する傾向にあると考えられる。以上をまとめると、女性・高齢層は、賃金労働者の数が大幅に増えたことにともない非正規雇用労働者数も大幅に増えたが、時間に融通がきくパートが好まれることから、パート労働者がとくに増加している。そしてこの動きは、人口動態や労働力率の高まりといった労働供給量の変化、パートを選好するといった労働者の意識、すなわち労働供給側の要因により生じたものと考えられる。

### 第3節 非正規雇用労働者の労働条件

本節では2016年の『本調査』および『付加調査』をもとに、非正規雇用労働者の賃金や雇用期間など労働条件を正規雇用労働者と比較しつつ考察する。非正規雇用労働者については、有期契約労働者、パート労働者、非典型労働者の3つの雇用形態別に分けてみる。これら非正規の雇用形態の労働条件を正規雇用労働者と比較するが、正規雇用労働者についても、従業上の地位で、「正規雇用・常用」、「正規雇用・非常用」のふたつに分け、

前者を「正規労働者」、後者を「脆弱労働者」と呼ぶこととする。

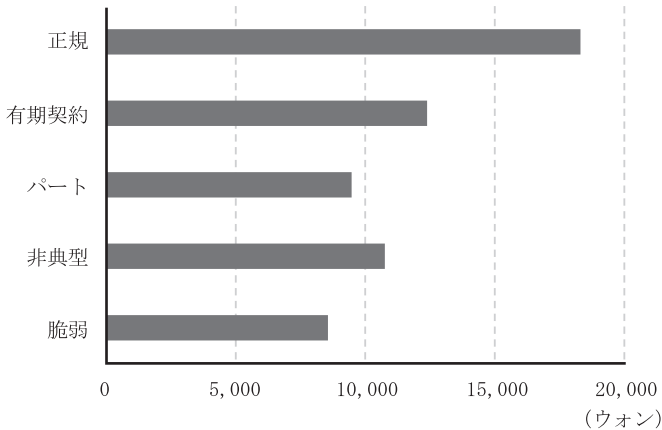
## 1. 賃金

まず賃金を月収からみてみよう。

正規労働者の平均月収は307万ウォンである。一方で、非正規雇用の形態のなかで一番高い有期契約労働者の平均月収は212万ウォンであり、正規労働者の68.9%と7割に満たない水準にとどまっている。そして非典型労働者の185万ウォン（正規労働者の60.3%）と続き、一番水準の低いパート労働者は80万ウォンで正規労働者の4分の1程度にすぎない。なお脆弱労働者については159万ウォンで、正規労働者の51.7%と半分程度の水準である。

パート労働者の雇用形態の月収は低いが、これは労働時間が少ないことも影響している。そこで時給も比較する。時給については、正規労働者は平均で1万8306ウォンである。これに対して、非正規雇用の形態のなかで一番高い有期契約労働者の平均時給は1万2386ウォンであり、正規労働者の67.7%の水準である（図5-7）。ほかの非正規雇用の形態については、月収

図5-7 雇用形態別の時給（2016年）



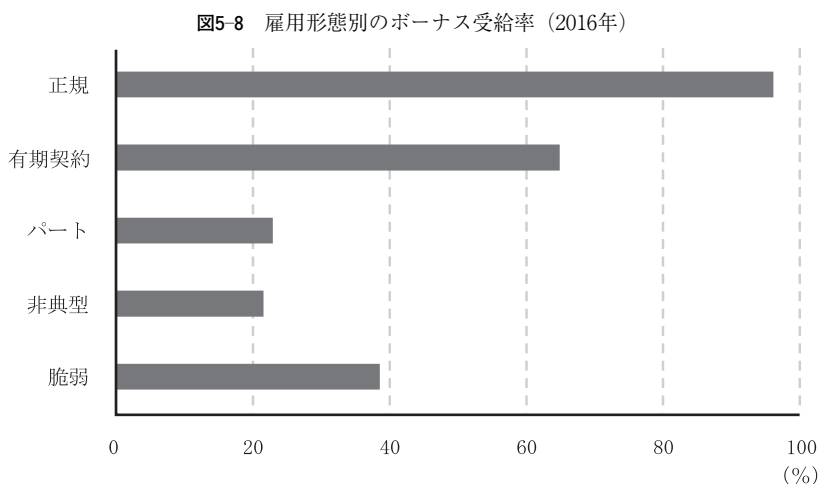
（出所）統計庁『経済活動人口雇用形態別付加調査』（2016年8月調査）の個票データにより作成。

では最低水準であったパートも9468ウォンであり正規労働者の51.7%と差が縮小している。時給で見れば、非正規雇用の各形態の労働者と正規労働者間の差は小さくなっているが、それでも有期契約労働者が正規労働者の7割弱、その他は5～6割程度にとどまっている。なお、脆弱労働者は8559ウォンと非正規雇用のどの雇用形態よりも低い。

## 2. ボーナスおよび退職金

ボーナスの受給状況についてみてみよう。「付加調査」の「先週所属していた職場ではボーナスを受け取ることができるか」という質問に対して、正規労働者の96.2%がボーナスを受け取ることができるかと回答したが、有期契約労働者はこれが64.9%である（図5-8）。さらに、パート労働者や非典型労働者は2割台にとどまっている。なお脆弱労働者は38.5%と、非正規である有期契約労働者よりも低い水準である。

つぎに退職金である。「付加調査」の「先週所属していた職場では退職金を受け取ることができるか」という質問に対して、正規労働者の99.6%が



退職金を受け取ることができる」と回答した（図5-9）。非正規雇用についてみると、有期契約労働者が72.5%と比較的多くの者が受給できると回答したが、パート労働者は2割を切っている。なお脆弱労働者も23.9%であり、ボーナスの受給率と同じく一部の非正規雇用形態よりも低い水準である。

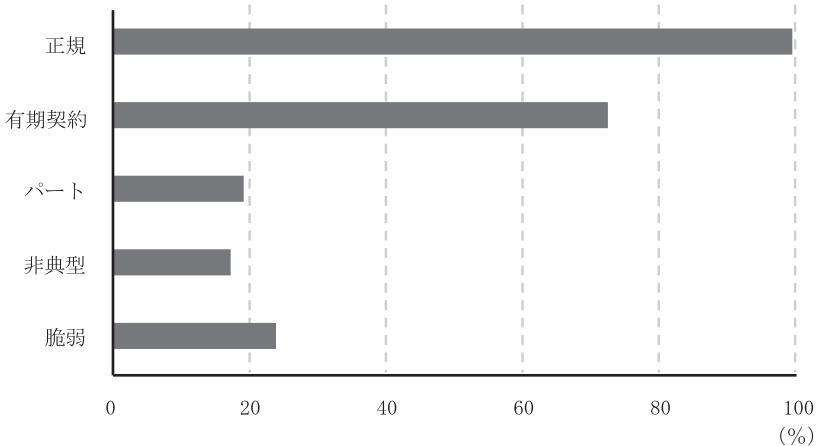
### 3. 社会保険の事業加入率

つぎに非正規雇用労働者の雇用形態別に、事業所が保険料を折半する社会保険にどの程度加入しているかみる。事業所が支払う社会保険料は、労働者が直接受け取るわけではないが、年金の場合は年金受給、健康保険の場合は疾病時などの現物給付のかたちで労働者が受け取ることとなる。

第一に国民年金について、加入が義務づけられている18～59歳で在学中ではない者に焦点を絞って分析を行う。

2016年の職場加入率をみると、正規労働者の職場加入率は99.7%である（図5-10）。非正規の雇用形態では、有期契約労働者が92.8%と正規労働者に肉薄しているが、非典型労働者は34.9%と低く、パート労働者も63.4%で

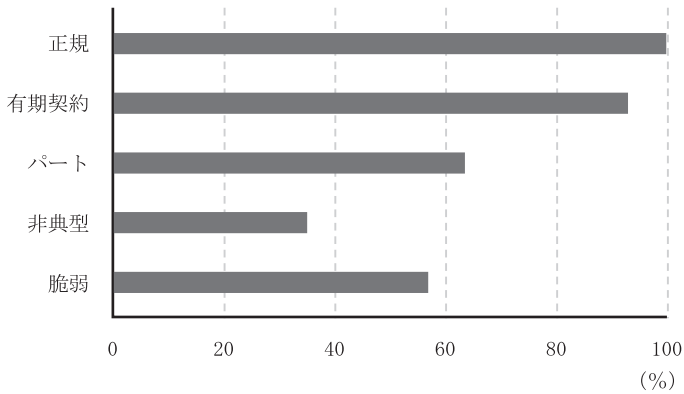
図5-9 雇用形態別の退職金受給予想率（2016年）



（出所） 図5-7と同じ。

（注） 退職金受給予想率は、退職金を受け取ることができる」と回答した労働者の比率である。

図5-10 雇用形態別の年金職場加入率（2016年）



（出所） 図5-7と同じ。

ある。そして脆弱労働者についても56.8%にとどまっている。

第二に国民健康保険についてみていこう。

2016年の職場加入率をみると、正規労働者の職場加入率は99.4%である。そして有期契約労働者は88.5%と正規労働者との差は小さいが、非典型労働者は27.6%，パート労働者は42.3%と差は大きい。また脆弱労働者も44.1%にとどまっている。

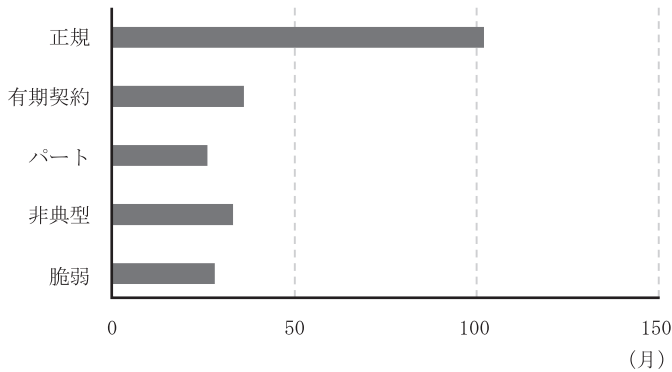
#### 4. 勤続期間

最後に非正規雇用労働者の雇用形態別に勤続期間の比較を行う。まず正規労働者の2016年における平均勤続月数は102カ月（8年6カ月）である（図5-11）。一方、非正規の雇用形態のなかで一番平均勤続期間が長いものは有期契約労働者の36カ月（3年）である。そして非典型労働者やパート労働者は無期契約であるが、それぞれ33カ月（2年9カ月）、26カ月（2年2カ月）にすぎない。また脆弱労働者についても28カ月（2年4カ月）にとどまっている。

なお労働者のなかには自発的に離職する者も多く、とくに非正規雇用労働者



図5-11 雇用形態別の平均勤続月数（2016年）



（出所） 図5-7と同じ。

働者にその傾向が強いと考えられることから、勤続年数を雇用の安定を代理する指標とみることに無理がある。しかしながら、有期契約労働者は雇止めにより職場から離れざるを得ない労働者が少なくないことも事実である。よって、幅をもって解釈する必要があるものの、本章では勤続年数も労働条件のひとつとして取り扱った。

## 結論

本章では非正規雇用労働者の動向と労働条件について考察してきた。まず重要な点は、非正規比率は2004年をピークに下落しているが、非正規雇用労働者は2004年以降も増加し続けていることである。ただし非正規の雇用形態別に動きをみると、有期契約労働者が減少する一方で、パート労働者がこの減少を大きく上回る増加を示している。この要因を明らかにするため、性・年齢層別に非正規雇用労働者の動向を雇用形態別に分析した。まず有期契約労働者の減少は、非正規職保護法の効果により、男性・中年層の有期契約労働者が正規雇用労働者にシフトするかたちで減少したことによる影響、つまり、労働需要側の事情による影響が大きかったことがわ

かった。つぎにパート労働者の増加は、女性・中年層および女性・高齢層における増加が最も大きかったが、これは労働供給量の増加、仕事と家庭の両立を図るためパートを選好するといった労働者の意識、すなわち、労働供給側の要因によるものであった。

また非正規雇用労働者の労働条件であるが、賃金、ボーナスおよび退職金、社会保険の加入率、勤続期間のいずれも脆弱労働者を除いた正規雇用労働者、すなわち正規労働者と比較して見劣りがする。また脆弱労働者も同様である。そして非正規雇用の形態でも、パート労働者の労働条件がとくによくないといった結果が得られた。2004年から2016年にかけて非正規雇用労働者は、有期契約労働者が減少する一方で、パート労働者が増加している。そのようななか、とくに、パート労働者の労働条件がよくないということは、非正規雇用労働者全体でみて労働条件が悪化していることを意味している。パート労働者については労働供給側がパートといった雇用形態を選好した結果、その数が増加したといえ、労働条件が悪いからといって政府がパート労働者数を減らすため対策を講じることは、労働者の働き方の選択を狭めることとなり望ましいことではない。

韓国の非正規雇用労働者の近年の動向で最も注目すべきは、非正規雇用労働者の雇用形態別の動き、具体的には、有期契約労働者は減少している一方で、パートがそれ以上に増加している点である。ただしパート労働者比率を国際比較すれば韓国は低位にある。OECDはパート労働者比率の国際比較を行っている<sup>(15)</sup>。2014年におけるパート労働者比率をみると、OECD加盟国平均は17.0%、EU加盟国平均（28カ国）は17.3%、日本は22.8%であるなか、韓国は10.5%と水準は依然として低い。ただし日本も1980年には11.1%であり、その後、徐々に比率が高まった。そしてパート労働者比率の上昇傾向はOECDやEUでも観測できることから、国際的な趨勢ともいえる。

韓国におけるパート労働者比率の高まりは、働き方の多様化を背景とした国際的な趨勢によりよく沿ってきた結果ともいえ、今後もパート労働者が増加していくことが予想されるが、韓国にとってはパート労働者の処遇格差改善が課題となろう。フルタイム労働者に対するパート労働者の賃金

水準は、フランスが89.1%（2010年、以下同じ）、ドイツが79.3%、オランダが78.8%、イタリアが70.8%である（労働政策研究・研修機構 2015, 177）。これに対して、第3節で示したように韓国のパート労働者の賃金水準は低水準にとどまっている。政府として非正規雇用労働者の差別是正に取り組むなか、依然として労働環境に歴然とした差が存在している現状にかんがみると、非正規雇用労働者、とくに、パート労働者における格差是正のための効果的な取り組みが求められる。

〔注〕

- (1) 高安（2010a）、高安（2010b）による。
- (2) 第1節から第3節までの分析の多くは「経済活動人口雇用形態別付加調査」の2004年8月調査および2016年8月調査の個票データ（分析によっては2004年から2016年のそれぞれ8月調査のすべて）を使って行った。
- (3) 常用労働者と非常用労働者の定義を正確に示すと以下のとおりである。「経済活動人口調査指針書」では、従業上の地位について賃金労働者の区分基準が示されている。2008年の指針書では、まず雇用契約期間が定められている場合における分類基準が定められている。雇用契約期間が定められている場合、その期間が1年未満、1カ月以上であれば臨時労働者に分類される。一方、雇用契約期間が1カ月以下であれば、日雇い労働者に分類される。すなわち、雇用期間が定められている場合、その期間が1年未満であれば、非常用労働者となる。なお、雇用契約期間が1年以上である場合は常用労働者に分類される。つぎに契約期間が定められていない場合における分類基準である。指針書には、「所定の採用手続きにより入社した者で、会社の人事管理規定の適用を受ける者、あるいは、退職金およびボーナスなど各種手当の受給者は常用労働者に分類」といった記述がある。これは、雇用契約期間が定められていない場合、会社の人事管理規定の適用を受けず、退職金やボーナスなど各種手当を受給していない者は非常用労働者に分類されることを意味している。
- (4) 2005年からは3月と8月の年2回行われるようになった。
- (5) 契約期間の定めがなくても、本人が「会社がとても難しい状況となり廃業または雇用調整する、あるいは、あなたが特別な間違いをしないかぎり、この職場に継続して通えますか」という質問に対し、「いいえ」と回答した場合は有期契約労働者とされる。
- (6) 1989年以降は統計庁のデータベースより非常用労働者数を把握できるが、それ以前はチョンイファン（2010, 47）による数値を使用する。本章図5-1に引用したチョンイファン（2010, 47）の図1のバックデータは、韓国科学技術大学のチョンイファン教授より提供を受けた。
- (7) 労働統計では調査対象となる1週間に1時間でも仕事をすれば就業者に区分されるため、在学者が短時間のアルバイトをした場合でも就業者となる。ただし一般的

には在学者がフルタイムの仕事を行うことは難しい。また仕事をまったく行わない者も少なくなく、明らかに学校を卒業した者とは異なった就業行動をとる傾向にある。そこで本章では、青年層を在学者（休学者を含む）および卒業者（中退者を含む）に区分して分析を行った。

- (8) 有期契約労働者の減少については、非正規職保護法が影響した可能性があるが、男性・青年層の卒業生については影響が大きくなかったと考えられる。第一に、「経済活動人口青年層付加調査」（2005年5月調査および2016年5月調査）の個票データを集計した結果、学校卒業後の最初の職が有期契約あるいはそれに準ずるものであった者の比率は、2005年の41.9%から2016年の41.4%へとほとんど変化がみられない。
- (9) 全国金融産業労働組合「期間制法導入以後、期間制勤労者に対する銀行圏の雇用安定事例」（民主党議員総会発表資料：2009年7月2日）による。
- (10) 韓国開発研究院（2009）の第6章では、銀行や流通といった産業の事例が紹介されている。
- (11) 男性・高齢層の賃金労働者は2004年から2016年のあいだで2.5倍以上に増加した。このように賃金労働者が急増した理由は、①男性・高齢層の人口増加、②労働力率の高まり、③賃金労働者比率の高まりの3つに整理できる。第一の男性・高齢層の人口増加の背景には、朝鮮戦争後のベビーブーム世代の動きがある。韓国のベビーブームは1955～1963年であり、2010年から順次55歳を超えるようになった。この結果、男性・高齢層の人口は2004年から2016年のあいだに72.0%増加した。第二は労働力率の高まりである。男性・高齢層の労働力率は2004年の59.0%から2016年の63.5%へと4.4%ポイント高まった。韓国では年金制度が成熟していないことから高齢層の労働力率が高い。そして近年は、青年層の就業状況も厳しくなったため子からの仕送りも期待できず、働き続けることで生計を維持する高齢者が増えたことが、労働力の上昇につながっていると考えられる。第三は賃金労働者比率の高まりである。男性・高齢層の賃金労働者比率は、2004年の45.4%から2015年には53.9%へと8.5%ポイント高まった。この理由として、2000年代中盤以降、自営業者が淘汰される傾向が強まっていることが挙げられるが、クムジェホ（2012）は、①近年は輸出が経済成長を主導する傾向が強まり、内需に依存する自営業者の多くが経営難に陥った、②自営業者が集中する卸・小売、飲食・宿泊といった産業が大規模化・専門化したため生き残りが難しくなったことから、自営業者が淘汰されるようになったと説明している。そして、自営業者の淘汰は高齢層において強く顕れ、結果としてはかの年齢層と比較して賃金労働者比率が大きく高まった。
- (12) 分析にあたっては個票データを使用した。
- (13) 2016年から2017年にかけて定年年齢を60歳以上にすることが順次義務化されている。
- (14) 雇用労働部「就業意思がある未就業女性の84.0%が時間選択制を选好——雇用部、女性時間選択制職場需要調査結果——」（2013年12月11日：報道資料）による。なお同調査では「時間選択制」といった用語を使っている。
- (15) 国際比較のため、パート労働者の定義が、韓国国内のものとOECDのものでは異なっていることに留意が必要である。

〔参考文献〕

<日本語文献>

- 金裕盛 2001.『韓国労働法の展開——経済的効率化・政治的民主化・社会的衡平化——』信山社.
- 高安雄一 2010a.「所得格差の拡大」環日本海経済研究所編『韓国経済の現代的課題』日本評論社 2-19.
- 高安雄一 2010b.「非正規雇用問題——発生要因と対策——」環日本海経済研究所編『韓国経済の現代的課題』日本評論社 20-37.
- 高安雄一 2017.「非正規職保護法の対象外である脆弱労働者に関する考察」大東文化大学経済研究所『経済研究』(30) 33-44.
- 労働政策研究・研修機構編 (2015)『2015データブック国際労働比較』労働政策研究・研修機構.

<韓国語文献>

- 고용노동부 [雇用労働部] 2013.「비정규직 근로자 보호 정책」[非正規職労働者保護対策] (2013年10月11日) 고용노동부 [雇用労働部].
- 김수복 [キムスボク] 2016.『비정규직 노동법』[非正規職労働法] 개정5판 [改定5版] 중앙경제 [中央経済].
- 금재호 [クムジェホ] 2012.「자영업 노동시장의 변화와 특징」[自営業労働市場の変化と特徴]『월간 노동리뷰』[月刊労働レビュー] 10月 57-75.
- 노동부 [労働部] 2005.「05년 경제활동인구 부가조사 결과분석」[05年 経済活動人口付加調査結果分析] (2005年12月9日) 노동부 [労働部].
- 2006.『노동행정사 제3편 근로자보호정책』[労働行政史 第3篇 勤労者保護政策] 노동부 [労働部].
- 안주엽 [안쥬오프] 2001.「비정규근로 확산의 이론적 고찰」[非正規勤労拡散の理論的考察] 안주엽 외 [안쥬오프ほか]『비정규근로의 실태와 정책과제 (Ⅰ)』[非正規勤労の実態の政策課題 (Ⅰ)] 한국노동연구원 [韓国労働研究院] 45-62.
- 한국개발연구원 [韓国開發研究院] 2009.『비정규직법 시행 2년 평가 및 향후 정책 과제 (Ⅰ)』[非正規職法施行 2年評価および今後の政策課題 (Ⅰ)].
- 정이환 [チョンイファン] 2010.「비정규 노동과 한국 고용체제의 성격」[非正規労働と韓国雇用体系の性格]『산업관계연구』[産業関係研究] 20(2) 41-62.