

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

高安 雄一

はじめに

韓国では1997年に直面した通貨危機の後、非正規労働者への関心が高まり、それを保護するための法律を整備することの必要性が認識された。その結果、2007年7月に非正規職保護法が施行され、有期雇用労働者の2年の使用期間制限が設けられ、2年を超えて同じ有期雇用労働者を雇用した場合、その労働者は無期雇用契約を結んだと見なされるようになった。

非正規職保護法が立法された目的の一つは、有期雇用労働者の雇用の安定を確保することである。同法が制定される前は、有期雇用契約を反復更新して長期間雇用された労働者について、使用者側が雇用契約を更新しないこと、いわゆる雇い止めが可能であった。契約更新が期待される状況であったにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合、契約更新の拒否が無効であるとした判例も存在した。しかし、このケースに当たるかは裁判を起さしてみないとわからず、労働者の時間的、金銭的負担を鑑みれば、雇い止めの無効を求め訴訟を起すことはハードルが高かったと考えられる。

非正規職保護法は、適用除外もあるが⁽¹⁾、同じ企業などにおける雇用期間が2年を超えた場合、企業などが雇い止めできないことを規定したことに意義がある。これによって、有期雇用労働者が無期雇用に転換される、あるいは事実上、無期雇用に転換されることが期待された。

なお韓国で非正規労働者は、「経済活動人口雇用形態別付加調査」（以下、「付加調査」とする）の定義に合致する労働者である。具体的には、①有期雇用契約を結んでいる労働者⁽²⁾、②職場で定められている所定労働時間（同一の種類業務を行う労働者）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」、「短時間」、「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。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。なお、非正規労働者のうち有期雇用契約を結んでいる労働者は多く、非正規職保護法は、政府の定義による非正規労働者に対して、雇用の安定といった側面から影響を与えた可能性がある。

一方、韓国の雇用統計では「正規、非正規」といった分類に加え、「常用、非常用」といった分類もある。これは「経済活動人口調査」の月次調査（以下「本調査」とする）で調査されており、付加調査が開始される前は、非常用労働者が非正規労働者と見なされて分析されていた。しかし2002年7月、労使政委員会により、非正規労働者の定義について合意がなされた。この合意にもとづき、政府は毎年「付加調査」を実施して、非正規労働者の規模や労働条件を把握することとした。

労使政委員会で合意された非正規労働者の定義は以下のとおりである。非正規労働者は雇用形態により定義されるとして、①限時的労働者（以下、「有期雇用労働者」とする）、②短時間労働者（以下、「パート労働者」とする）、③派遣、請負、呼出などの形態で従事する労働者（以下、「非典型労働者」とする）とした。ただし、この範疇に含まれなくても雇用が不安定で社会的な保護が必要な労働階層を「脆弱労働者」として把握することも合意された⁽³⁾。

非正規職保護法の制定の目的のひとつは、有期雇用労働者の雇用期間に2年間の制限を設けることで、有期雇用労働者の雇用を安定させることであった。しかし、同じ非正規職の範疇に入る請負労働者は保護されないなど、非正規労働者全体の雇用環境の安定に資するものではなかった。さらに、非正規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階層である脆弱労働者も保護の対象外である。つまり、非正規職保護法は、雇用が不安定で社会的な保護が必要なすべての労働者に対応したものではなく、脆弱労働者も非正規職保護法の死角にあるといえる。

非正規職保護法による保護の対象外である請負、特に社内請負については、キムジェフン(2009)、雇用労働部・韓国労働研究院(2014)が、活用の現状や実態分析を行い、問題点を明らかにした後に解決策を示している。また脆弱労働者については、チョンソンミ(2007)が実態分析を行っている。ただし、チョンソンミの研究は、2006年といった古いデータをもとに分析がなされているとともに、近年、賃金労働者に占める脆弱労働者の比率が低下している理由などを扱っていない。そこで本稿では、社内請負労働者と同様、非正規職保護法による保護の対象外である脆弱労働者の実態について最新のデータを用いて明らかにする、また、非正規職保護法の対象外でありながら、近年、脆弱労働者が賃金労働者に占める比率が低下している理由についても分析する。

本稿の構成は以下のとおりである。第1節では、脆弱労働者の定義、特性、労働環境などを明らかにする。第2節では、非常用労働者に類型されるための条件を確認したうえで、脆弱労働者が賃金労働者に占める比率が低下している理由につき明らかにする。そして最後に本稿のまとめを示す。

第1節 脆弱労働者の実態

本節では、2002年の労使政委員会で把握するとされた、非正規労働者に含まれなくても雇用が不安定で社会的な保護が必要な労働階層である脆弱労働者について、その定義を示すとともに、脆弱労働者が就業する職場の特性や労働環境などを、「付加調査」の数値から明らかにする。ただし、同調査の集計データには「脆弱労働者」といった類型が存在しないことから、個票データを特別集計することで数値を求める。

1. 脆弱労働者の定義

脆弱労働者については政府が定義を示している。「本調査」では、賃金労働者を従業上の地位で、常用労働者、臨時労働者、日雇い労働者に分類している（以下、臨時労働者と日雇い労働

者を合わせた概念を、「非常用労働者」とする)。一方、「付加調査」では、賃金労働者を雇用形態で正規労働者と非正規労働者に分類している。「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（非正規労働者、正規労働者）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を作ったものが図1である。常用×非正規はA、非常用×非正規はB、非常用×正規はC、非常用×非正規はDとすると、政府は非正規労働者の規模をAとBの労働者の人数としている。労働組合側は、AとBのみならず、Cの賃働者の数を加えた数字を非正規労働者の規模としている。

政府は、Cの労働者は、「雇用形態上は正規労働者であるが、主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、「脆弱労働者も、政府の保護対象に該当して、雇用形態上は非正規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い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」とされている⁽⁴⁾。すなわち、「脆弱労働者」の定義は、「本調査」による従業上の地位による分類で「非常用労働者」、「付加調査」による雇用形態による分類で「正規労働者」とされる賃金労働者である。

2015年8月に行われた「付加調査」の個票データを集計すると、非常用×正規（C）の労働者、すなわち脆弱労働者は254万4千人であり、賃金労働者の13.2%を占めている。なお、常用×非正規（A）の労働者は217万9千人（賃金労働者の11.3%）、非常用×非正規（B）の労働者は409万2千人（同21.2%）、常用×正規（D）の労働者は1,049万6千人（同54.4%）である。

(図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

	非正規労働者	正規労働者
常用労働者	A	D
非常用労働者	B	C

(出所) 労働部 (2005)。

2. 産業・職業・企業規模

次に、脆弱労働者が就業している職場の特性などについて、どのような産業、職業、企業規模に脆弱労働者が多いか把握することで見ていこう。まず産業である。韓国標準産業分類の大分類で脆弱労働者が最も多く存在する産業は、飲食・宿泊業であり22.9%を占めている。そして、卸・小売業が21.3%、製造業が15.8%、個人サービス業が7.1%、建設業が7.0%と続く。つまり、卸・小売、飲食・宿泊の2つの産業に脆弱労働者の44.2%がおり、これに製造業、建設業、個人サービス業を加えた5つの産業で74.1%と4分の3を占めている。

次に職業である。韓国標準職業分類の大分類で脆弱労働者が最も多く存在する職業は単純労務従業者であり24.6%を占めている。そして、サービス従業者が21.1%、販売従事者が15.5%、技能員および関連機能従事者が12.7%と続く。

最後の企業規模であるが、常用従業員が1～4名の企業に脆弱労働者の44.7%が存在しており、5～9名が26.1%、10～29人が18.8%と続く。すなわち、30名未満の企業に89.6%が集中

している一方で、300人以上の大企業にはほとんどおらず、脆弱労働者の大半が零細・小企業で就業していることがうかがえる。

さらに産業（21分類）×職業（9分類）×企業規模（6分類）をクロスすると、 $21 \times 9 \times 6 = 1,134$ のブロックができるが、脆弱労働者に占める比率が高いブロックを抽出してみよう。比率が最も高いブロックは、卸・小売業×販売従事者×企業規模1～4名であり9.3%を占め、企業規模だけ5～9名にしたブロックが2.4%、同じく10～29名にしたブロックが1.4%であった。よって、30名以下の規模の小売店などで働く販売員が脆弱労働者の13%程度を占める。また、飲食・宿泊業×サービス従事者×企業規模1～4名も9.2%を占め、企業規模だけ5～9名にしたブロックが4.8%、同じく10～29名にしたブロックが1.1%であった。よって、30名以下の規模の飲食店などで働くスタッフが脆弱労働者の15%程度を占める。またブロックの固まりで見ると、製造業×（技能員および関連技能従事者+装置、機械操作および組立従事者+単純労務従事者）×（1～4名+5～9名+10～29名）のブロックは、脆弱労働者の11.2%を占めている。以上をまとめると、脆弱労働者は、零細・小規模な小売店の販売員、飲食店のスタッフ、工場の従業員などが多いといえそうである。

3. 賃金および勤続月数

最後に脆弱労働者の労働条件を見てみよう。まず賃金である。「付加調査」では、「最近3カ月に主な職場（仕事）で受け取る（税引き前）1カ月平均賃金あるいは報酬はいくらですか」と尋ねる質問がある。2015年8月に実施された「付加調査」の個票データから、脆弱労働者（図1のCの労働者）、正規労働者（脆弱労働者を除く。以下、本節において「正規労働者」とした場合は同様）（同Dの労働者）、非正規労働者（同A+Bの労働者）のそれぞれの平均賃金を年齢階級別に導出した結果が図2である。

年齢階級別の賃金カーブを見ると、脆弱労働者と非正規労働者はおおむね一致した動きをしている。すなわち、年齢が上がっても賃金はあまり上昇しない。そして、比較的低い年齢で賃金はピークに達し、ピークの賃金水準は160～170万ウォン台にとどまっている。一方、正規労働者は、年齢が上がるとともに賃金が大きく高まる傾向が見て取れる。賃金は50-54歳まで上昇し、ピーク時には348万ウォンと、脆弱労働者や非正規労働者のピーク時の倍程度に達している。

次に勤続月数である。「本調査」では、「先週の仕事（職場）はいつから始めましたか」と尋ねる質問がある。個票データを使えば、調査対象者の調査時までの勤続月数を算出することができる。2015年8月時点の個票データから、賃金と同様、脆弱労働者、正規労働者、非正規労働者のそれぞれの平均勤続月数を年齢階級別に導出した結果が図3である。

年齢階級別に勤続月数カーブを見ると、非正規労働者は年齢が高まってもほとんど勤続月数が変わらず、30～35歳を超えれば10カ月程度で推移している。脆弱労働者は、年齢が高まるとともに勤続月数が増える傾向にある。ただし勤続月数は50～54歳でも42ヶ月と4年に満たず、年齢とともに勤続月数が増えるペースがきわめて緩やかである。

一方、正規労働者については、年齢が高まるとともに勤続月数が大きく増加する傾向にある。

55～59歳の勤続月数は182ヶ月であり、脆弱労働者の同じ年齢階級の4.3倍である。脆弱労働者は雇用契約期間が定められていないことから、契約期間が定められている有期雇用労働者を多く含んでいる非正規労働者よりは勤続月数が多い。しかし、正規労働者と比較すると勤続月数は少なく、年齢が高まるほどその差が大きくなる。

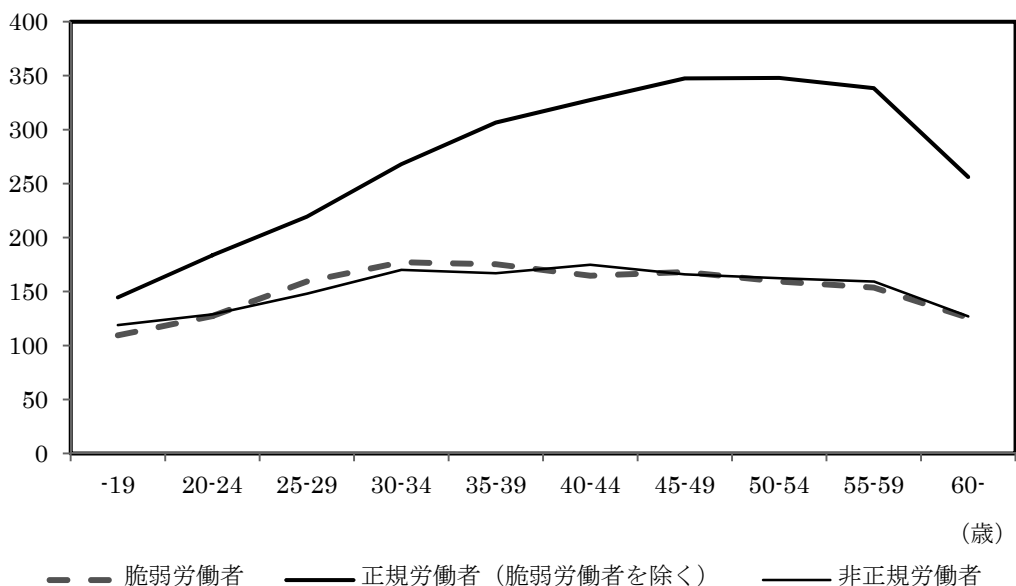
4. その他の労働条件

労働条件として賃金および勤続月数を見たが、以下ではそれ以外の労働条件、具体的には、①ボーナス受取の有無、②退職金支給の有無、③有給休暇の有無、④年金加入の有無および加入している場合の種類、⑤書面での雇用契約書作成の有無について見てみよう。「付加調査」では、これらについて尋ねる質問があるので、2015年8月に実施された「付加調査」の個票データから、脆弱労働者、正規労働者、非正規労働者のそれぞれについて集計する。

まずボーナスである。脆弱労働者のうち、職場からボーナスを受け取ることができると回答した者の割合は37.5%であり、非正規労働者の39.0%とおおむね同じ水準である。一方、正規労働者は96.5%と、大半が受け取ることができると回答している。次に退職金である。脆弱労働者のうち、職場から退職金を受け取ることができると回答した者の割合は20.2%であり、非正規労働者の40.5%よりも低い数値である。正規労働者は、99.4%とほぼ全員が退職金を受け取ることができると回答している。つまり、脆弱労働者は職場を辞めた時の退職金受給率が特に低いといえ

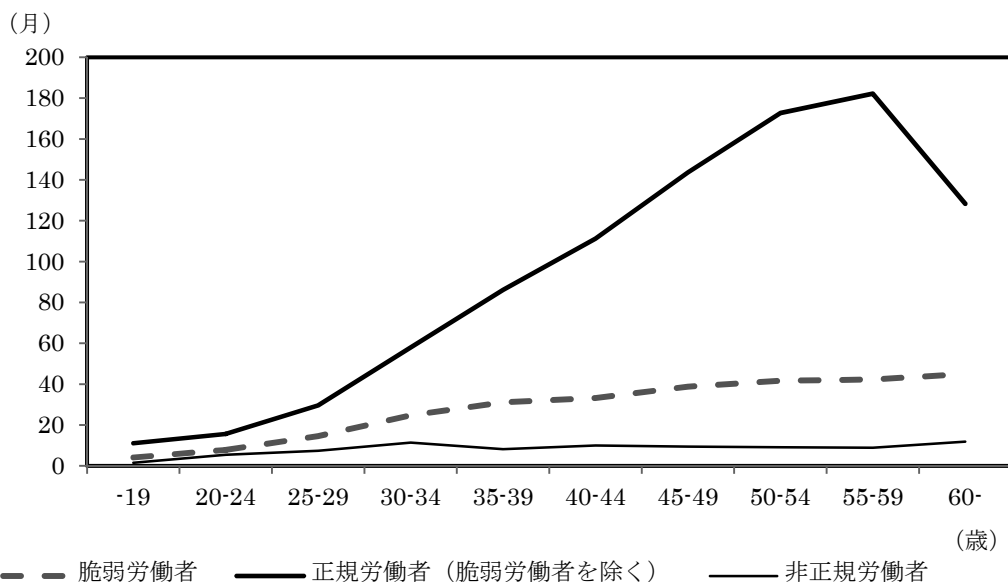
(図2) 脆弱労働者などの年齢階級別1カ月平均賃金

(万ウォン)



(出所)「経済活動人口雇用形態別付加調査」(2015年8月調査)の個票データにより作成。

(図3) 脆弱労働者などの年齢階級別勤続月数



(出所)「経済活動人口雇用形態別付加調査」(2015年8月調査)の個票データにより作成。

る。

なお、雇用された時に書面で労働契約書を作成した者の比率は、脆弱労働者は27.5%にとどまっている。一方、正規労働者の67.9%、非正規労働者の57.8%が書面で雇用契約書を作成しており、書面での雇用契約書を作成した者の比率が低いことも脆弱労働者の特徴となっている。

第2節 脆弱労働者比率の下落要因

脆弱労働者比率、すなわち、正規×非常用(図1でC、以下同様)である労働者の全体の賃金労働者に対する比率は、2015年には13.2%である。しかしこの数値は、2004年には21.3%であり、11年間で8.1%ポイント低下している(図4)。なお動きを詳細に見ると、2007年までは20%を少し上回る程度でおおむね横ばいで推移していたが、2008年以降は、平均で毎年1%ポイント程度ずつ低下するようになった。

参考までに他の組み合わせの労働者の比率を見てみよう。まず正規×常用(D)であるが、2004年には41.7%であったが、2015年には54.4%と12.7%ポイント上昇している。非正規×非常用(B)である労働者は、2004年の25.9%であったものが2015年には21.2%と4.7%ポイント低下している。最後に、非正規×常用(C)であるが、2004年は11.1%、2015年は11.3%とほとんど変化が見られない。つまり、正規×常用である労働者の比率が高まっている一方で、脆弱労働者比率と非正規×非常用である労働者の比率が低下しており、特に脆弱労働者比率の低下幅が大きい。

脆弱労働者は、正規かつ非常用労働者であるが、正規労働者比率は2004年の63.0%から、

2015年には67.5%に高まっている。一方、非常用労働者比率は47.2%から34.4%に低下している。よって、脆弱労働者比率の低下は、非常用労働者比率の低下によってもたらされたと考えられる。そこで本節では、非常用労働者に類型されるための条件を確認した上で、脆弱労働者比率が低下した理由について分析する。

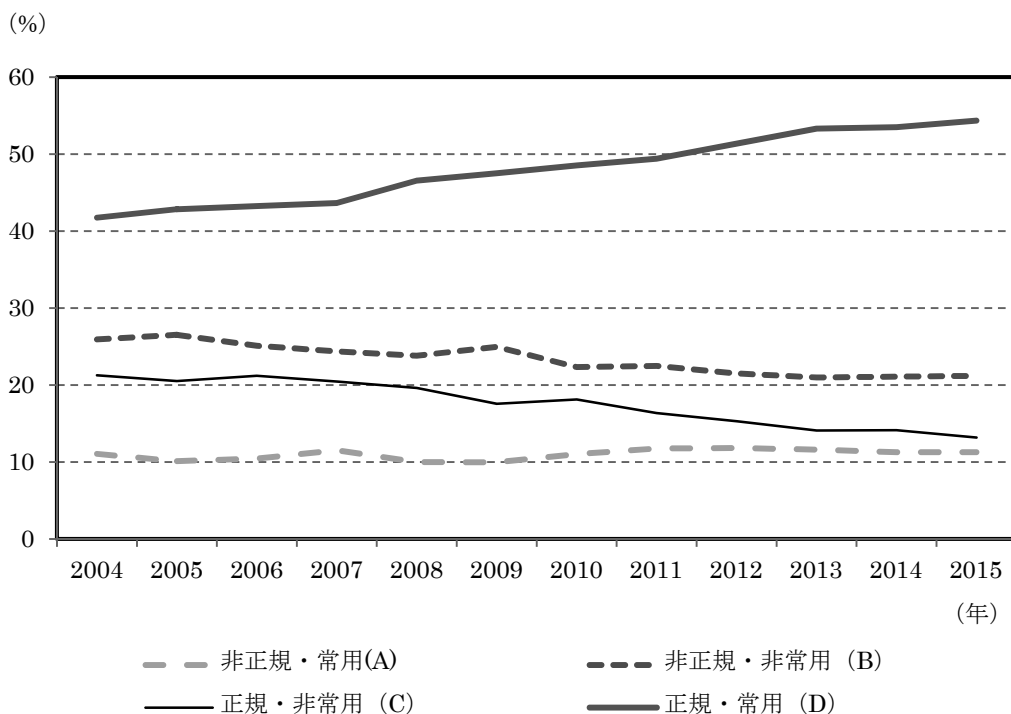
1. 非常用労働者とされる条件

「経済活動人口調査指針書（2008）」には、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。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。

非常用労働者は、臨時労働者と日雇い労働者を合わせた類型である。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ヶ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ヶ月以下であれば、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。

次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

(図4) 各雇用形態×従業上の地位の労働者が賃金労働者に占める比率



(出所)「経済活動人口雇用形態別付加調査」(2015年8月調査)の個票データにより作成。

ナスなど各種手当で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て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。

調査に当たっては、調査対象者が賃金労働者である場合、常用労働者、臨時労働者、日雇い労働者のどれに相当するののかについては、調査員が判断している。その際、調査対象者の雇用契約期間が決まっていたら簡単である。しかし、雇用契約期間が決まっていない場合、会社の人事管理規定の適用有無、退職金やボーナスといった各種手当での受給有無などによって、調査対象者がどの類型に相当するか判断している。

ただし、これを満たしたら常用労働者と判断するといった決定的な条件を見出すことはできない。ユギョンジュン（2009：35）は、退職金を受給できない労働者は臨時労働者、すなわち非常用労働者とみなされるとしている。しかしこれは決定的な条件ではなく、退職金を受給できると回答しても非常用労働者に分類されている者もいる。「経済活動人口調査指針書」では、常用労働者としての分類基準として、所定の手続きによる採用、人事管理規定の適用、退職金の受給、ボーナスの受給を挙げている。しかし、これら基準には、所定の手続きによる採用や人事管理規定の適用のように調査対象者が情報を持たない可能性が高いものもある。よって調査員は、企業規模、産業、職業などの情報も加味しつつ、調査対象者の従業上の地位を分類していると考えられる。

脆弱労働者との関連では、契約期間が定められていない場合における分類基準が重要である。なぜなら、契約期間が定められている常用労働者は、非正規労働者に分類される条件のひとつである「有期」を満たすため、脆弱労働者には分類されないからである。そこで以下では、契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者に分類されるため重要な職場の特性や労働条件などにつき分析する。

2. 二値選択モデルによる調査員の分類行動分析

契約期間が定められていない賃金労働者が、非常用労働者に分類される確率に与える職場の特性や労働条件などの限界的影響を明らかにするために、以下の二値選択モデルによる分析を行う。

$$y_i^* = \alpha + X_i \beta + e_i$$

$$y_i^* > 0 \text{ の場合} \quad y_i = 1 \text{ (非常用労働者に分類される)}$$

$$y_i^* \leq 0 \text{ の場合} \quad y_i = 0 \text{ (非常用労働者に分類されない)}$$

X_i は特性などの列ベクトル、 β は係数のベクトル、 e_i は誤差項、 i は*i*番目の契約期間が定められていない賃金労働者である。

ある契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者に分類される確率 P_i は以下のとおりである。

$$P_i (y_i = 1) = F(\alpha + \beta X_i)$$

F は誤差項 e_i が従う分布の累積分布関数

本稿で行う二値選択モデルは、被説明変数が「非常用労働者」= 1、「常用労働者」= 0である。そして説明変数を、各種産業ダミー、各種職業ダミー、各種企業規模ダミー、退職金非受給ダミー、ボーナス非受給ダミー、書面での雇用契約書非作成ダミーとした。また二値選択モデルには、誤差項がロジスティック分布にしたがうと仮定するロジットモデルと、標準正規分布にしたがうと仮定するプロビットモデルがあるが、本稿ではプロビットモデルを選択した。

各種産業ダミーについては、まず韓国標準産業分類の大分類を、「農業、林業および漁業」、「鉱業」を産業 1（農業など）、製造業を産業 2（製造）、「電気、ガス、蒸気および水道事業」、「下水・廃棄物処理、原料再生および環境復元業」、「運送業」を産業 3（電気・ガスなど）、「建設業」を産業 4（建設）、「卸売および小売業」、「宿泊および飲食店業」を産業 5（小売・飲食など）、「金融および保険業」、「不動産業および賃貸業」を産業 6（金融など）、その他を産業 7（サービスなど）に統合した。そして、産業 1 ダミーは、「産業 1 に就業している者」= 1、「産業 1 以外に就業している者」= 0 とし、産業 2 ダミー以降もそれぞれの同様の方法で設定した。

各種職業ダミーについては、まず韓国標準職業分類の大分類を、「管理者」、「専門家および関連従事者」を職業 1（管理など）、「事務従事者」を職業 2（事務）、「サービス従事者」を職業 3（サービス）、「販売従事者」を職業 4（販売）、「農林漁業熟練従事者」、「技能員および関連技能従事者」、「装置、機械操作および組立従事者」を職業 5（技能など）、「単純労務従事者」（単純）を職業 6 に統合した。そして、職業 1 ダミーは、「職業 1 に該当する者」= 1、「職業 1 以外に該当する者」= 0 とし、職業 2 ダミー以降もそれぞれの同様の方法で設定した。

各種企業規模ダミーについては、まず従業者規模が 1～4 人の企業は規模 1、5～9 人の企業は規模 2、10～29 人の企業は規模 3、30～99 人の企業は規模 4、100～299 人の企業は規模 5、300 人以上の企業は規模 6 とした。そして、規模 1 ダミーは、「規模 1 に該当する企業で就業している者」= 1、「規模 1 に該当する企業以外で就業している者」= 0 とし、規模 2 ダミー以降もそれぞれ同様の方法で設定した。

さらに、退職金非受給ダミーは、「退職金を受けとることができないと回答した者」= 1、「退職金を受けとることができると回答した者」= 0、ボーナス非受給ダミーは、「ボーナスを受けとることができないと回答した者」= 1、「ボーナスを受けとることができると回答した者」= 0、書面での雇用契約書非作成ダミーは、「書面で雇用契約書を作成していない者」= 1、「書面で雇用契約書を作成している者」= 0 とした。

分析結果は表 1 のとおりである。契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者と

分類される上で最も影響が大きい職場の特性や労働条件などは、退職金の受け取り可否である。退職金を受け取ることのできない者は、受け取ることができる者より非常用労働者に分類される確率が84.9%高くなる。またボーナスの受け取り可否も重要で、ボーナスを受け取ることのできない者は、受け取ることができる者より非常用労働者に分類される確率が49.3%高くなる。さらに職業も重要であり、管理者や専門家および関連従事者と比較して、非常用労働者に分類される確率が、単純労務従事者は49.5%、サービス従事者は43.1%、販売従事者は37.3%それぞれ高まる。そして企業規模であるが、従業員規模が300人以上の企業で就業する者と比較して、非常用労働者に分類される確率が、1～4人の企業で就業する者は44.4%、5～9人は42.1%、10～29人は35.8%高まる。なお、就業している産業、書面での雇用契約書の作成有無は、非常用労働者あるいは常用労働者として分類される際に重要な要因ではないことがわかった。

3. 脆弱労働者比率が低下した要因

二値選択モデルによる分析で、契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者に分類される際に、退職金を受け取ることができるか否かが重要であることがわかった。そこで以下で

表1 非常用労働者に類型される契約期間を定めない賃金労働者の特徴などに関するプロビット分析結果

[レファレンスグループ]		限界効果	標準誤差
[産業7 (サービスなど)]	産業1 (農業など)	0.100	0.0904
	産業2 (製造)	-0.013	0.0204
	産業3 (電気・ガスなど)	-0.003	0.0302
	産業4 (建設)	0.035	0.0310
	産業5 (小売・飲食など)	0.062 **	0.0210
	産業6 (金融など)	0.068 *	0.0319
[職業1 (管理など)]	職業2 (事務)	0.123 **	0.0257
	職業3 (サービス)	0.431 **	0.0247
	職業4 (販売)	0.373 **	0.0302
	職業5 (技能など)	0.249 **	0.0263
	職業6 (単純)	0.495 **	0.0224
	[規模6 (300人以上)]	規模1 (1～4人)	0.444 **
規模2 (5～9人)		0.421 **	0.0403
規模3 (10～29人)		0.358 **	0.0411
規模4 (30～99人)		0.251 **	0.0441
規模5 (100～299人)		0.181 **	0.0498
ボーナス受け取りの可否 [受け取ることができない]		0.493 **	0.0151
退職金受け取りの可否 [受け取ることができない]		0.849 **	0.0074
書面での雇用契約書作成有無 [作成していない]		0.058 **	0.0135
		LRカイ二乗値	22,273
		サンプル数	21,584

(注) . **は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

(出所)「経済活動人口雇用形態別付加調査(2016年8月)」の個票データにより作成。

は、契約期間が定められている賃金労働者のうち、退職金を受け取ることができるという回答した者の比率（以下、「退職金受給率」とする）の推移を見てみる。退職金受給率は、2004年には56.7%であったが、2015年には70.9%にまで高まっている。

第2節では、脆弱労働者の44.7%が従業員1～4名の企業に集中しており、5～9名は26.1%、10～29名は18.8%と、30名以下の企業に9割近くがいることを明らかにした。そこで、これら規模の企業における退職金受給率の推移を見る。まず1～4名の企業である。2004年における退職金受給率は8.9%にとどまっていたが、2015年には30.6%となり21.7ポイント高まった。また、5～9名の企業は、2004年の36.3%から2015年には58.8%と22.5ポイント、10～29名の企業は、2004年の57.8%から2015年には75.7%と17.9ポイント高まった。

契約期間に定めがない賃金労働者が、退職金を受け取ることができる場合、常用労働者に分類される確率が大きく高まることを勘案すれば、脆弱労働者の大半が就業している零細・小企業で退職金受給率が大きく高まったことが、脆弱労働者が賃金労働者に占める比率が低下した要因であるといえる。

なお韓国では1953年、勤労基準法を根拠に退職金制度が制定され、1961年には30人以上の事業所に制度の導入が義務化され、以降、1975年には16人以上、1987年には10人以上、1989年には5人以上の事業所に導入義務が拡大された。4人以下の零細事業所に拡大されたのは2010年であり、これですべての事業所が、30日分以上の平均賃金に勤続年数を乗じた金額を退職金として支払うことが義務づけられた。

退職金制度については、1989年以降は5名以上のすべての企業に導入が義務化されたため、2004年には、これら企業に勤務する労働者は退職金を受け取ることができるという回答しているはずである。また2010年以降は、4名以下の企業にも義務化されたため、労働者はあまねく退職金を受け取ることができるようになったはずである。実際はそのような状態になっていないことは、先に示した退職金受給率から明らかであるが、企業が義務を履行する方向で数値の改善が見られることも確かである。

まとめ

本稿では、社内請負労働者と同様、非正規職保護法による保護の対象外である脆弱労働者の実態について最新のデータを用いて明らかにした。また、非正規職保護法の対象外でありながら、近年、脆弱労働者が賃金労働者に占める比率が低下している理由についても分析した。その結果は以下のとおりである。

まず、脆弱労働者は、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。次に、脆弱労働者の労働条件などを見ると、正規労働者（脆弱労働者を除く）と比較して悪く、非正規労働者との比較では同水準あるいは若干良い程度である。さらに、契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者に分類される際には、退職金を受け取ることができるか否かが重要である。

非正規職保護法で保護されない脆弱労働者が賃金労働者に占める比率は近年低下している。こ

の要因は、零細・小規模の企業で就業する契約期間が定められていない賃金労働者について、退職金受給比率が高まっていることといえる。これは、契約期間が定められていない賃金労働者が非常用労働者に分類される際に、退職金を受け取ることができるか否かが重要であるなか、零細・小企業で退職金受給率が大きく高まったからである。

ただし、退職金を受け取ることができるようになれば、賃金やその他の労働条件などが改善するのかについては本稿では明らかにしていない。統計上の数値で見れば、脆弱労働者比率は低下しているが、これが全体で見た雇用条件などの改善につながっているのかにつき明らかにすることが、本稿で残された課題である。

注

- (1) 55歳以上の労働者、終了の時期が決まっているプロジェクトに従事する労働者、博士号を持ち専門的な職務に従事する労働者などには適用が除外される。
- (2) 契約期間定めがなくても、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、あなたが特別に間違いをしない限り、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」と回答した場合でも有期雇用労働者（韓国語では「時限労働者」とされる。
- (3) 労働部（2005）10ページによる。
- (4) 労働部（2005）10～11ページによる。

参考文献

（韓国語文献）

- キムジェフン（2009）「間接雇用（派遣・社内請負）勤労者に対する合理的な法・制度整備方案」（ユギョンジュン編著『非正規職問題総合研究』韓国開発研究院），pp.251-294.
- 雇用労働部・韓国労働研究院（2014）『社内請負勤労者保護法案と雇用影響評価研究』.
- チョンソンミ（2007）「正規職の死角地帯」（韓国労働研究院『労働レビュー』2007年2月号），pp.26-37.
- ユギョンジュン（2009）「非正規職の一般現況と統計的問題点」（ユギョンジュン編著『非正規職問題総合研究』韓国開発研究院），pp.27-66.
- 労働部（2005）「05年 経済活動人口付加調査結果分析」（2005年12月9日）.

本稿は、科学研究費補助金 基盤研究（C）「韓国の有期雇用者にかかる規制強化が企業行動に与える影響分析」（研究代表：高安雄一）による研究成果の一部である。