

## 〈論 文〉

## 韓国企業の非正規労働と女性労働

明 泰 淑

## I. はじめに

今日、非正規従業員の雇用問題は、深刻であるといわれている。その背景には、いうまでもなくますます激化する国際競争に勝ち抜くために、企業にとっては欠かせない労務コストの削減および即戦力としての専門職の活用が必要になったからである。このような現象は日本だけのものではなく、韓国においても同様である。底の見えない不況の下で、大企業における合理化の一環として、雇用慣行の変化が求められている。日本においては、日経連が打ち出した雇用の3つのタイプをベースとして、正規社員の削減、専門家を求める部門には業務のアウトソーシング、非正規従業員の活用の多様化が活発になっている。この現象は韓国企業においても同様もしくはそれ以上に進んでいる。韓国の場合、1997年末に引き起こされたIMF経済危機以後に、とりわけ雇用慣行がシビアなものに変更され、いまや能力主義管理のもとで評価される欧米式の雇用管理の下に年俸制などが一般化している。すなわち、企業における合理化政策は、正規労働者の能力の査定にとどまらず、底辺にいる一般社員にまで及んでいる。さらに合理化は、契約社員、派遣、嘱託などの非正規労働者にまで及び、多様な雇用形態が展開されている。特にIMF経済危機以後、経営者による整理解雇が合法化されたため、正規労働者が急

減する一方で、非正規雇用が増加している。そのため、非正規労働者は、従来の補助的機能を超えて、いまや中核戦力として位置づけられている。

以下では、急増している韓国における非正規雇用の現状と、そこで大きな比重を占めている女性非正規雇用者の現状を分析し、その動向を検討してみよう。

## II. IMF 経済危機以後の雇用管理の画期的変化

1990 年代に、日本の経済成長が鈍化している間においても、韓国における経済成長は、IMF 経済危機に陥る前までは、実質 GDP 成長率が、1996 年には 6.8%、97 年は 5.0%と順調な伸び率であった。それが、97 年 12 月に襲来した IMF 経済危機によって、マイナス成長へと一変する。このとき多くの企業が倒産、休・廃業に追い込まれていった。すなわち、IMF 経済危機を引き起こした金泳三政権を引きついだ金大中政権は、IMF (国際通貨基金) から、570 億ドル以上の救済金融を受ける条件として、

- ① 金融機関の整理、統廃合、
- ② 財閥改革、
- ③ 公企業の民営化、
- ④ 労使関係の改善、整理解雇制度導入など

の改革を約束し、大いに推進した。その結果、大々的な整理解雇が行なわれ、多くの失業者を生じさせた①。

「毎月労働動向」によると、IMF 経済危機直前である、1997 年 12 月前までの失業率は、8000~9000 人ほどであったが、IMF 経済危機以後の 1998 年、99 年には、ミスマッチがおこり、失業者が 2.5 倍以上に激増しているという。次の表 2-1 は、IMF 経済危機の前後における企業の離職理由を示したものである。

(表 2 - 1) 失業者の構造：性別・離職理由

(単位：千名)

	男性				女性			
	個人理由	条件不満	休・廃業	非自発的	個人理由	条件不満	休・廃業	非自発的
1998年	72	76	116	556	65	53	46	193
1999年	84	112	55	467	72	64	19	165
2000年	79	107	29	255	62	56	10	90
2001年	9	89	27	218	62	58	12	75

注：職場の（休・廃業），名誉退職（非自発的），早期退職，整理解雇（臨時などに仕事がない）  
 （出所）韓国労働研究院，『毎月労働動向』2002年3月，107頁。

表のごとく，1998年，99年ともに，非自発的な離職（名誉退職，整理解雇）が最も高い比率を示している②。本人が望んで離職したのではなく，企業の合理化政策の一環として，ドラスチックな整理解雇が行なわれていたことが推定される。因みに，2000年，2001年，非自発的な離職が減っているのは，IMF危機直後，大々的な整理解雇が一段落したためであり，その後少しずつではあるが景気が回復されているためである。すでに述べた通り，IMF経済危機は，日本の「終身雇用慣行」をモデルとしていた韓国企業の「伝統的な雇用慣行」を，労働組合の反対をほとんど受けず，欧米のような能力主義を前提とした雇用管理へと一変させた観がある。

IMF経済危機を契機に，この4年余りに韓国労働市場は明らかに変化しているが，その明確な特徴は他ならぬ非正規雇用の増加が進んでいることである。すなわち，正規労働者には，能力主義の名のもとで，成果主義の厳しい適用を図る一方で，非正規労働者を増加させることによって，労働力の効率的利用のために，労働力のジャストインタイム化を図っている。

韓国労働研究院の調査研究によれば，景気が持ち直されている2002年3月末現在，常用労働者の数は48.6%とIMF以前の1996年12月に比較して6.9ポイント減っているという。例えば，臨時労働者の比重は30.3%から34.3%，日雇い労働者の比重も14.5%から17.1%へと増加していると指摘し，これらの増加がさらに進むと企業の問題のみならず社会的問題になりかねな

いという③。この研究所のコメントだけでも、韓国企業における非正規雇用の活用がいかに急速に進んでいるかが理解できよう。このコメントの背景は、言うまでもなく大競争時代における合理化策を推進するためであるが、年々増加する間接労務コストの圧迫を解消するためでもある。次の表 2-2 は、1989 年から 1998 年までの企業における労働者一人あたりの労務コストを示したものである④。

(表2-2) 労働者一人当たりの労働費用の推移 (単位：千ウォン/月%)

	労働費用総額	現金給与	現金給与以外の労働費用		
			全体	退職金費用	法定福利費
1989年	660.2	554.7 (15.9)	105.5 (15.9)	34.7 ( 5.3)	19.7 (3.0)
1992年	1179.5	891.0 (75.5)	288.5 (24.5)	104.6 ( 8.9)	50.9 (4.3)
1995年	1726.7	1294.9 (75.0)	431.8 (25.0)	203.9 (11.8)	64.7 (3.7)
1998年	2337.1	1414.6 (60.5)	922.5 (39.5)	618.4 (26.5)	121.7 (5.2)

(資料) 韓国労働研究院, 『KLI 労働統計』2000年, 88号。

(注) ( ) 中の数字は労働

費用総額のうち該当項目が占める比重。一部修正再作成 (韓国語)

同表のごとく、1989 年における現金支給額は、554, 000 ウォンであったが、その後 10 年経った 1998 年には、1, 414, 000 ウォンと 2.5 倍に増加している。退職金についても、1989 年 34, 700 ウォンから 1998 年は 618, 400 ウォンへと 17.8 倍に増加している。特に、法定福利費は、1989 年わずか 19, 700 ウォンに過ぎなかったが、1998 年には 121, 700 ウォンへと 6.2 倍に膨れ上がっている。インフレ分を差し引いても年々増加する労務コストは、企業にとって危機的なものであったと思われる。IMF 経済危機に陥った企業は、それを機に、労働力を少数精鋭化し、組織のスリム化を徹底することによって、労務コストの抜本的な削減に取り組んだと思われる。このように、IMF 経済危機は、企業をして整理しにくい伝統的雇用関係を断ち切り、正規社員には欧米式的能力主義管理を適用する一方、非正規労働者を増加させる契機となったとい

えよう。

### III. 非正規労働者の定義と就業形態

そもそも正規労働者と非正規労働者との区別はどのようなものであろうか。韓国の場合、いまだ日本のように、非正規雇用の定義は明確になっていない。今のところ、韓国統計庁が行っている『経済活動人口調査』と、労働研究院が行っている『労働パネル1』による2種類のものによって定義付けられている。すなわち、韓国統計庁は『経済活動人口調査』の賃金労働者が企業においてどのような雇用形態で働いているのか、という質問項目から、正規労働者は「常用職」、非正規労働者は、「臨時及び日雇職」と区別されている。もう一つは、韓国労働研究院で行なっている『労働パネル1』による「自己宣言による正規労働、非正規労働」という調査結果を基に定義付けられている。

表3-1は、労働研究院の調査による正規労働と非正規労働の比率を産業別、職種別、事業体種類別、事業規模別に見たものである⑤。

同表のごとく、非正規労働者の比率が高い産業は、農林漁業 33.3%、建設業 43.3%である。その内訳を見ると、個人サービス 14.3%、建設業 14%、公共サービス 11.8%の順である。また、農林漁業、建設業においては、日雇職がそれぞれ 61.1%、42.7%などである。職種別にみると、①事務職 94.3%、②専門職 93.3%の順で正規労働者の割合が高く、その次に③技能職 70.9%、④サービス職 70.8%と約7割程度となり、残りの30%が非正規雇用となっている。

事業体種類別に非正規雇用の状況を見ると、民間企業で15%弱、法人団体で13%強が非正規雇用者である。政府機関においては11%弱が非正規雇用となっている。事業体規模別非正規雇用の状況を見ると1～9人の企業は、全体849人のうち、非正規雇用の臨時職は13.7%、日雇職は9.5%となってい

(表 3 - 1) 事業体特性別の従業員地位分布

単位：名 (%)

		全体	常用職	臨時職	日雇
全 体		4,010	3,236 (80.7)	390 ( 9.7)	384 ( 9.6)
産業	農林漁業	36	12 (33.3)	2 ( 5.6)	22 (61.1)
	鉱工業	1,203	1,058 (87.9)	87 ( 7.2)	58 ( 4.8)
	建設業	393	170 (43.3)	55 (14.0)	168 (42.7)
	公益設備	298	272 (91.3)	17 ( 5.7)	9 ( 3.0)
	個人サービス業	615	476 (77.4)	88 (14.3)	51 ( 8.3)
	金融サービス業	550	494 (89.8)	34 ( 6.2)	22 ( 4.0)
	公共サービス業	881	728 (82.6)	104 (11.8)	49 ( 5.6)
職種	専門職	941	878 (93.3)	58 ( 6.2)	5 ( 0.5)
	事務職	760	717 (94.3)	36 ( 4.7)	7 ( 0.9)
	サービス職	449	318 (70.8)	85 (18.9)	46 (10.2)
	農林漁職	17	2 (11.8)	— ( — )	15 (88.2)
	技能職	1,786	1,266 (70.9)	209 (11.7)	311 (17.4)
事業体種類	民間企業	2,866	2,448 (85.4)	264 ( 9.2)	156 ( 5.4)
	外国企業	36	34 (94.4)	1 ( 2.8)	1 ( 2.8)
	公企業	160	148 (92.5)	10 ( 6.3)	2 ( 1.3)
	法人団体	173	150 (86.7)	22 (12.7)	1 ( 0.6)
	政府機関	430	383 (89.1)	29 ( 6.7)	18 ( 4.2)
	その他	343	73 (21.3)	64 (18.7)	206 (60.1)
	全体	2,990	2,588 (86.6)	260 ( 8.7)	142 ( 4.7)
事業体規模	1 ～ 4 人	468	333 (71.2)	83 (17.7)	52 (11.1)
	5 ～ 9 人	381	319 (83.7)	33 ( 8.7)	29 ( 7.6)
	10～49 人	742	642 (86.5)	60 ( 8.1)	40 ( 5.4)
	50～99 人	261	230 (88.1)	22 ( 8.4)	9 ( 3.4)
	100～499 人	421	393 (93.3)	21 ( 5.0)	7 ( 1.7)
	500 人以上	717	671 (93.6)	41 ( 5.7)	5 ( 0.7)

資料：韓国労働研究院『韓国労働パネル』第1年度（1998年），一部修正再作成（韓国語）。

る。100～500人以上の大規模企業は、全体の1138名のうち、臨時職は1.1%となっている。つまり、1～9人の零細企業と小規模企業は、臨時職などの雇用の非正規化が進展している。100～500人以上の大規模企業においては、特に臨時職の非正規化が進んでいることが特徴となっている。表3-2は、韓国の性別賃金特性と非正規労働者の割合を示したものである⑥。

表 3-2 性別、学歴別の非正規労働者の割合 (単位：名，%)

		全体	正規従業員	非正規従業員
全 体		3,841	2,682 (69.8)	1,159 (30.2)
性 別	男 性	2,305	1,748 (75.8)	557 (24.2)
	女 性	1,536	934 (60.8)	602 (39.2)
年 齢	15～19歳	113	52 (46.0)	61 (54.0)
	20～24歳	407	298 (73.2)	109 (26.8)
	25～29歳	581	461 (79.3)	120 (20.7)
	30～39歳	1,195	891 (74.6)	304 (25.4)
	40～49歳	925	633 (68.4)	292 (31.6)
	50～59歳	464	284 (61.2)	180 (38.8)
	60歳以上	156	63 (40.4)	93 (59.6)
教育水準	無学	88	24 (27.3)	64 (72.7)
	高卒未満	929	481 (51.8)	448 (48.2)
	高卒	1,520	1,098 (72.2)	422 (27.8)
	大卒未満	191	99 (51.8)	92 (48.2)
	専門大卒	334	304 (91.0)	30 ( 9.0)
	大卒以上	779	676 (86.8)	103 (13.2)

資料：韓国労働研究院「韓国労働パネル」第2年度（1999年）

一部修正，再作成（韓国語）

同表のごとく、賃金勤労者 3841 名（男性 2305 名，女性 1536 名）を対象に行なった男女別内訳を見ると，男性の正規労働者は 76%，非正規 24%，女性の正規労働者は 61%，非正規は 39%となっている。正規雇用者の男女別比率を見ると，女性は男性よりも 15 ポイント少なく，非正規雇用においては男性よりも女性のほうが 15 ポイント高くなっており，注目に値する。また，正規労働者を年齢別に見ると，① 20～30 歳，② 40～59 歳，③ 15～19 歳，④ 60 歳以上の順になっている。非正規労働者の年齢順は，① 60 歳以上と 15～19 歳，② 40～59 歳，③ 20～39 歳の順になっている。つまり，非正規労働者は①と②がほとんどで，③にはその比率が少ない。この現象は，企業が求めている正規労働者の年齢と類似している。

韓国企業において，正規雇用者になるか否かのバロメーターとなるのは，他ならぬ教育水準である。日本も学歴社会といわれているが，韓国の場合そ

の度合いがより強い。表 3-2 のごとく、日本の短大卒にあたる専門大学卒の 9.0%、大学卒以上の 13.2% の高学歴者には、非正規労働者の比率が低い。しかし、それと反対に、無学の 72.7% を含めた高卒未満・大学卒未満の 48.2% と非正規労働者の比率が非常に高い。つまり、韓国の場合、学歴が高ければ高いほど正規労働者として採用されるため非正規労働者になる可能性が低いことが特徴といえる。

ところが、表 3-2 で示したように、特に非正規雇用の多くを占めているのは女性労働である。この背景には次のようないくつかの要因が考えられる。これらについて次節で考察して見よう。

#### IV. 非正規雇用と女性労働

韓国も日本も男性中心社会であるといわれているが、儒教精神が根強く残っている韓国社会は日本と比較にならないほど、男性中心社会である。というのは、韓国では、公式的には男女共に高等教育を受ける機会をあたえ、対等に扱われているが、大学を卒業していざ、企業に入ると、女性は差別され、対等に扱われない、という現実がある。

韓国の伝統的な儒教精神、つまり、男性は外で働き、女性は家を守るという家父長的思想が根強く残っている。企業側にもいざ仕事を覚え役に立つ頃になるとやめてしまう女性は避けたいという本音をもらす人事担当者も多くいるのは事実である。また、男女雇用平等法や女性に関連する規制が多いため、男性のように全面的活用にならないとも言われる。

しかし、いまや韓国社会も欧米化され、労働者の思考様式や行動様式も大いに西洋化しており、女性の社会進出に関しての理解度は非常に高い。このことは、今の若年男性の結婚条件第 1 が、「共働きが出来る女性が良い」という調査結果にも対応する。この調査結果は、近年、TV ドラマ等でも、普通に仕事をもつ女性のため家事を手伝う男性がたびたび登場することと一致す



る。その上、産業構造の変化により、男が出来るものを女性が出来ないことはほとんどないといえる。このように女性（家族を含む）の仕事に対する姿勢の変化があるにも関わらず、企業における、採用、教育訓練、昇進などについて、正規で雇われた女性でさえも、処遇面についてはいつも男性の下位で扱われている。これらの状況の決定的な現れが、男女間における賃金の格差である。

次の表4-1は、雇用形態別男女別賃金格差を示したものである⑦。正規職にあたる常用職の1ヶ月平均賃金は、男性1,367,000ウォンで、女性833,000ウォンと男性より534,000ウォン少ない。臨時職の場合も、男性889,000ウォン、女性532,000ウォンと357,000ウォンの差がついている。更に、日雇職男性は、966,000ウォンであるのに、女性は476,000ウォンと、さ

(表4-1) 雇用形態別賃金

(単位：ウォン，時間)

	全 体	常 用	臨 時	日雇い	常 時	限 時	日 時
全体							
月通常給与	1,066	1,172	667	777	856	693	580
月総賃金	1,088	1,200	674	780	865	699	583
労働賃金	50.1	51.6	45.6	44.5	45.5	46.1	42.1
時間あたり賃金	5.4	5.8	4.0	4.5	4.9	4.0	3.6
男性							
月通常給与	1,281	1,367	889	966	1,044	965	711
月総賃金	1,311	1,398	899	971	1,049	974	716
労働賃金	51.8	52.7	49.7	47.0	48.0	50.4	44.8
時間あたり賃金	6.4	6.7	4.9	5.3	5.7	5.0	4.2
女性							
月通常給与	736	833	532	476	571	508	450
月総賃金	748	849	537	479	512	512	452
労働賃金	47.4	49.6	46.2	40.4	43.3	43.3	39.3
時間あたり賃金	4.0	4.3	3.4	3.2	3.3	3.3	3.1

注：通常給与は超過給与を除外した月平均賃金を意味し、総賃金は超過賃金を含む。

労働賃金は超過賃金を除外した週当たり正常労働時間。

(時間あたり賃金) = (通常給与) / (労働時間 × 4.3)。

資料：韓国労働研究院『韓国労働パネル』第3年度(2002年)

らに 490,000 ウオンの差がついている。おそらく日雇い職は、建設現場の作業員のような力がある職であるため、臨時よりも 130,000 ウオン高く男女間の差がついたと思われる。このように韓国企業では、男女間の賃金格差は根強く存在している。

また、女性の低賃金が是正されない要因として次のようなことが指摘されよう。すなわち、男性中心社会の中核となっている 40 才以上の男性を中心とした労働組合は、自分たち(男性)の賃金上げや労働条件の改善に関しては熱心であるが、同じ企業で働く女性労働者のための地位向上や賃金向上に関しては無関心である。確かに、過去に比べて多少女性の賃金が上昇してはいるが、それは全体的な賃金上昇によるもので、男性との賃金の差は大きいままである。

筆者の聞き取り調査によれば、昇進の場合も、公平な人事考課によるものではなく、どれほど優れた女性がいても、家族を養う男性の方を先に昇進させる根回しを行なう事例もあるという。その上、近年のように男性労働者さえも非正規化が進行している中においては、女性労働者が契約、臨時社員などの非正規雇用になる可能性がさらに高い。コスト削減をめざす企業の論理は、正規雇用よりも非正規雇用の活用を好むため、ますます低賃金の女性労働の非正規化が予想される。

## V. 非正規雇用の増加結果と今後の課題

韓国全土に IMF 経済危機の嵐がとおりすぎた現在、韓国企業は、新たな問題に直面している。IMF 経済危機により、企業は合法的とも言える大々的な整理解雇を行い、多くの人々は「伝統的雇用慣行」の神話が終わったことに気が付き今や雇用の流動化が激しく進んでいる。

三星経済研究所は、「雇用関係変化と企業の対応」という報告書を通じて、雇用関係の急変による、勤労意欲低下と組織内危機感増幅などの問題を克服

するために、新しい雇用関係と法をベースにした社会インフラが必要であると指摘している。企業は少数精鋭とスリム化とに力を注いできたが、企業の狙いとは逆に、中核的人材はより良い条件を求めて移動し、残っているもの同士は競争を強いられ、組織の雰囲気やしずむなどの雇用政策のジレンマに落ちるなどのアイロニーが生じているという⑧。現実には、企業の変化により働く者の価値観も変わり、企業での在職期間は、3～5年程度で、10名中8名が自営業希望や賃金は安いが生涯職となる公務員を目指す者が増えていることが一つの社会現象化していると連日紙面を埋めている⑨。大手企業は先を争って、このような新現象に対し、新しい雇用政策として海外での優秀な人材の確保戦略を打ち出している⑩。

三星グループの李健熙会長は、優秀な人材確保の重要性を強調するコメントとして、「優秀な人材一人が1万人を食べさせる人材競争時代」と発言している⑪。このことを裏返して解釈すると、優秀な人材を採用する一方で、他方ではますます非正規雇用を活用するという意図であろう。企業の目的が最大限の利潤追求であるから人材策について関与できないが、韓国労働研究院が指摘しているように、就業者の10人中2人のみが正規職、後の8人が非正規雇用化している⑫。また、最近の成人男女求職者1960人を対象にした「非正規として仕事をした経験」の調査によると、全体の52.5%が非正規労働についたという。韓国労働研究院が指摘しているように、企業へ就職した者10人中、2人のみが正規職で、8人が非正規職という耳を疑うような非正規雇用の急増は、近い将来に重大な社会的問題を引き起こしかねない。調査対象の1960人のうち、非正規労働者がたまたま非常に多かったと解釈してもこの現象は看過できない。

景気回復が取り沙汰されているが、その内実は契約職か、インターン社員などの非正規採用の比重が延び、雇用条件は改善されていないとして、政府レベルで非正規雇用を正規雇用化し保護することが必要であるという指摘がなされている⑬。政府系研究機関などによるこのような調査結果は、非正規

雇用問題に対する何らかの保護策が必要であるというシグナルであり、それを真剣に受け止めなければならない。韓国では、労使問題が起こった場合、これまでの経験からして、利害が対立する労・使相互が議論し結論を導くのは実に難しい。従って、労働慣行の改革を先導する社会インフラを推進するために政府の介入は必要不可欠である。2002 年 5 月 6 日、労・使・政委員会は、非正規雇用者の保護策（社会保険、退職金、ボーナス）のため基本合意文書を採択したという<sup>①</sup>。これにより、非正規雇用者の全体 7 00 万人中 300 万人がまず社会保険を受けることになったというが、該当者の数は半分にも満たない。非正規雇用者全員の社会保険介入の政策が急務である。

また、非正規雇用者の組合加入の承認によって、労働者の権利を保護することも重要である。今のまま非正規雇用化による雇用不安が深化するのを何の措置もとらずにいと、日本の二の舞を踏まないとは限らない。例えば、日本のように、社会保険料の踏み倒しにより社会保険基金の不足が起こりかねない。現に日本の若者たちは、将来の年金制度に対し不安感を持ち、年金制度の空洞化が進んでいるといわれている。

幸いに 2002 年度の韓国経済成長率は 6.2%を超えるという韓国産業銀行の予測値が発表されているが、雇用の不安定という社会的な問題を抱えている点を考えると、韓国も日本のように成長軌道の崩壊という可能性が否定できない。このような非正規雇用問題への対応を抜きにして、韓国社会のバランスのとれた経済発展はありえないと思われる。

本研究は、平成 13 年度 (2001 年) 札幌大学国外留学研修制度による成果である。記して感謝する次第である。

#### 参考文献及び引用文献

- ① 厚生労働省『海外情勢白書』「経済及び雇用・失業の動向と対策（韓国）」2001 年 10 月、75～82 頁。

- ② 韓国労働研究院,『毎月労働動向』2002年3月,107頁。
- ③ 韓国労働研究院,『KLI労働統計』2000年,88号。
- ④ 韓国統計庁『経済活動人口調査』韓国統計庁,1996年～2000年の各6月と, 安ジュ  
ヨブ, ジョジュンモ, ナンゼリャン共著『非正規勤労の実態と政策課題(1)』韓国労  
働研究院,2001年12月90～91頁。
- ⑤ 韓国労働研究院『労働 PANEL』1998年,参考に作成。
- ⑥ 韓国労働研究院『労働 PANEL』1999年,88頁 一部修正再作成。
- ⑦ 韓国労働研究院『労働 PANEL』2000年,参考に作成。
- ⑧ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, マネーtoday, 2002年5月2日
- ⑨ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, 経済連合, 2002年5月27日と, <http://www.chosun.co.kr>, 2002年5月28日
- ⑩ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, 2002年6月2日
- ⑪ <http://www.dong.com>, 2002年6月6日
- ⑫ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, 東亜日報, 2002年5月9日
- ⑬ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, マネ today, 2002年5月8日
- ⑭ <http://kr.dailynews.yahoo.com>, 東亜日報, 2002年5月7日