

日韓労使関係の比較

——非正規労働者を中心にして

呉 学 殊

はじめに

1 労使関係の日韓比較

- (1) 日本の労使関係—「持続的信頼蓄積型労使関係」
- (2) 韓国の労使関係—「スポット的危機克服型労使関係」

2 非正規労働者問題の日韓比較

- (1) 韓国
- (2) 日本
- (3) 非正規労働者問題解決への取り組み—韓国を中心に

まとめ

はじめに

ご紹介頂きました労働政策研究・研修機構の呉と申します。本日は、大変貴重なこの会合で発表する機会を与えられまして、心から感謝いたします。

基本的にはレジュメに沿ってお話し申し上げたいと思います。日韓労使関係の比較というテーマに「非正規労働者を中心にして」という副題をつけさせていただきました。私は2年前に、「パートタイマーの組織化と意見反映システム」という題で、日本のパートタイマーの組織化について調べたことがあります。それに韓国の状況を加えてお話しすればいいのではないかとということで、簡単に引き受けさせていただきましたが、準備する中で非常に難しいテーマだなと感じました。今日、みなさんの前でご報告できるくらいの内容もないということで、まずお詫びをさせていただきたいと思います。

* 法政大学大原社会問題研究所は、研究所の全研究員が一堂に会する機会をつくり、そこで研究員のご意見をうかがい、今後の研究所の運営・活動に資するべく、毎年、研究員総会を開いている。呉学殊氏の講演は、2006年2月22日（水）に開かれた研究員総会に先立ち、記念公開講演会として行われた。公開であるから、研究員以外の人も参加している。その一部は質疑応答に反映している。本稿は、当日の講演内容に基づき、呉氏に加筆・補正していただいたものである。今回、特集にあたっては、とくに講演というタイトルを付けず、特集の一部として掲載させていただいた（編集部）。

1 労使関係の日韓比較

まず、労使関係の日韓比較について小生の論文を基にお話し申し上げたいと存じます。以前、私は鉄鋼業を調査して書いた論文があるのですが、それに沿ってお話をすれば、労使関係における日本と韓国の違いが少しは分かるのではないかとということで、ご紹介申し上げたいと思っています。

労使関係をどう分析するかということで、いろんなファクターがあると思いますが、私は基本的に賃金交渉と制度制定、あるいは改定を中心に、労使の対応というものがどうなっているのかを中心に見た方が、労使関係を的確に捉えるのに有効ではないかという気がしました。そういう観点に立って、日本と韓国の鉄鋼産業の労使関係を歴史的に調べたわけです。

(1) 日本の労使関係―「持続的信頼蓄積型労使関係」

日本の労使関係を理念型的に申し上げますと、「持続的信頼蓄積型労使関係」と言えるのではないかという気がします。その理由としては、日本の労使関係が、次のように、4つの段階に展開されていくにつれて信頼が持続的に蓄積していったと思うからです。その労使関係は、私の定義ですが、「敵対的労使関係」、「対立的労使関係」、「協調的労使関係」、そして「融合的労使関係」です。聞きなれない言葉もあるかと思いますが、その定義にあたっては、労働組合が会社の経営、制度設計などでいろいろ発言するというのが前提になっているのですが、さらに経営側がその労働組合に対して信頼しているかどうかでタイプ分けが出来ます。信頼をしていなければ、敵対的労使関係になりますが、労使間の対立点を解決するためにストライキに訴えるか工場閉鎖を行います。鉄鋼業では、終戦から1960年代の前半までの時期は、この労使関係が当たると思います。経営側が労働組合を信頼していなかった背景としては、組合が産業別統一闘争に傾斜していてイデオロギー的な色彩を強く持っていたからであると思います。会社が制度などを作る場合でも、事前に組合と相談することなく一方的に制度を作ります。作業長制度、職務給制度の導入でそれを確認することが出来ます。

[呉 学殊 オウ・ハクスウ]

現職：労働政策研究・研修機構副主任研究員

学歴：1997年東京大学大学院博士課程人文社会系研究科満期退学

社会学博士

最近の主な論文など

2004 共著『韓国のコーポレート・ガバナンス改革と労使関係』労働政策研究・研修機構

2004 「パートタイマーの組織化と意見反映システム―同質化戦略と異質化戦略―」『日本労働研究雑誌』No.527

2004 「企業と労働組合―労使関係と労使コミュニケーション―」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣。

2006 共著『アメリカにおける労使関係法上の「使用者」概念と投資ファンドでの実態』労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー。

その次が対立的労使関係です。経営側が労働組合を信頼する、組合もストライキの体制に入るわけですが、実際はストライキを打たないという関係です。時期は、だいたい1960年代半ばから70年代初期までだと思います。その時、労働組合は、闘争一辺倒、気に入らなければストに訴えるということは良くないとする労働組合主義が60年代初期から台頭するわけで、それが定着しはじめるということです。鉄鋼の場合は、経営側が組合の要求に対し、回答を出してそれを変えないという一発回答が1957年から始まったのです。組合は、当初は一発回答に反発しましたが、その後、経営側がいろんな状況の中でぎりぎりまで詰めて判断した結果であると認識し一発回答への理解を示すわけです。制度導入・改定では、1967年に新職掌制度というものが導入されるわけですが、導入された時に組合からいろいろな要求があったのですが、それがある程度反映される形がとられ、基本的に労使とも相手に信頼をおく関係が出来たと言えます。

その次は協調的労使関係です。基本的に対立点を解決するために争議に訴えないという労使関係です。制度の導入とか改定においても、事前協議が重視されます。団体交渉に入る前にできるだけ両方の主張点を出し合って、対立点を少なくしようということで、1970年代初期から1980年代の後半までの時期に当たると思います。基本的にストライキがない労使関係ですね。その中身を見ますと、以前は賃金交渉をする時に事前対処方式ということで、スト権を成立させて団交に入るわけですが、この時期はそうではなくて、回答に不満があればその時にストライキ権を成立させるということで、事後対処方式というものが導入されるわけです。また、制度を導入するか改定する際には協議会等を設置して、事前協議を重視します。人事処遇制度や定年延長でそれを確認することが出来ます。

最後に融合的労使関係ですが、協調的労使関係と似ています。労使協議の段階で、労使が双方の対立点の最小化をぎりぎりまで図ってほぼ一致を見て、団交では基本的にそれを確認するだけあります。1989年から新運動パターンが始まります。その前は、賃上げ、時間短縮、ボーナス交渉が別々に行われましたが、新運動パターンがスタートしてからは、総合労働条件決定闘争ということで、福利厚生を含めて上記の労働条件にかかわる事項すべてを春闘で行うことになりました。春闘の交渉では、賃上げができなければ福利厚生をもっと重視するとかで労使が相手に理解を示すように総合的に労働条件向上に取り組みます。また隔年春闘ということで、いろいろ背景はありますが、基本的に闘える素材が少なくなり、労使の意見対立の程度も弱まったことが基底にあると思います。実際、団体交渉を見てみると回数が非常に少なくなるわけです。以前は14回だったものが11回とか7回とか、かなり少なくなってきています。主に賃上げ闘争においては、以前までは会社に毎年再考を要請したのです。この時からぎりぎりまで対立点を最小化したので、再考を要請しないという交渉が行われています。人事処遇制度の改正をする時にも、研究委員会とか検討委員会などを通じて、労使の主張点を全部出し合って、最終的な案を承認する場として団交が行われるということです。その場では是正要求などは一切ないということで、融合的労使関係の中身をみることができるのではないかと思います。

こういう流れを見ると、非常に進歩しているという感じがします。労使の間の信頼というものが蓄積し、それが間歇的ではなく持続的にそういう流れができあがってきたということから、少し長いのですが、日本の鉄鋼産業の労使関係を「持続的信頼蓄積型労使関係」と定義づけることが出来

るのではないかと思います。

（２）韓国の労使関係―「スポット的危機克服型労使関係」

一方、韓国の場合には「スポット的危機克服型労使関係」といえると思います。これも長いのですが、中身を少しご紹介しますと、韓国の調査研究対象の会社は1968年に設立されたわけですが、1988年に労働組合ができるまでは、会社は、断固として労働組合を認めないということで、積極的無組合労使関係ができました。労使の話し合いのツールとしては職場懇談会です。また、韓国では1981年から100人以上の企業には労使協議会というものを設置することが義務づけられたわけですが、この会社でも、労使協議会が労使の話し合いの場として設立されました。

つぎにくるのが対立的労使関係です。みなさんご存知だと思いますが、韓国でいわゆる労働者大闘争、大争議と言われるものが1987年にありました。この会社では、翌年労働組合が結成されることになります。その当時の労使交渉あるいは労働組合員のビラなどを見ると、最大の争点は学歴差別の是正だったのです。是正のため、労使がともに国内外の実態調査を行い、人事・給与制度を作りましたが、その際、お互いに信頼する、気に入らなければストライキに入るという感じだったと思います。

次が敵対的労使関係です。その時までは間接投票で組合の委員長が選出されたわけですが、3代目の委員長は直接選挙によって選出されました。その時に当選された委員長が対外的な活動を含め戦闘的労働運動を行いました。それが組合員から見るといい点もあるのですが、場合によっては、会社のイメージが悪くなり、また、組合の活動にイデオロギー的な側面が強くなったこともあって、この組合は危ないのではないかと感じる組合員が持ちました。その当時、労使の合意により、鉄鋼現場の環境調査をある大学がしたわけですが、その調査の一部の資料が組合によって流出され、「この会社は非常に危ない」ということが新聞にも取り上げられました。そこに勤めている人から見ると、それが事実であれば別ですが、それとは違うということで会社のイメージがダウンされたと感じ、なぜ組合がそういう行動をするのかということで、疑問を持つことになりました。

それだけではなく、組合の内部の不正などもあって、組合が凋落をしまっています。2万人近かった組合員が一気に減ってしまって、私が4年くらい調査したのですが、最終的にはその当時は24名の組合員しかいなかったということです。労使は、互いに相手を信頼しないという敵対的労使関係にあったわけです。この敵対的労使関係の時期が非常に短かったので、主な制度改定がおこなわれませんでした。そのため、制度改定における労使関係を確認することが出来ないのですが、両者の主張から見て、敵対的労使関係があった時代であったと思います。

そのように、労働組合がほぼなくなってしまって、組合がない融合的労使関係というものが92年から現在まで続いています。組合がないので、労使の話し合いのツールとして経営協議会、職場協議会、組織活性化運動というものがございます。大手企業ですから労働条件が非常に良くて、地域住民から見ると、その企業の職員に比べてみると、自分たちの存在が低く映るわけですね。そのため、地域住民はその企業の従業員に対し違和感を持っていたのです。会社は、そのような違和感を払拭しなければならないということで、労使が手を組んで、地域に対しいろんな活動をやるわけです。例えばある工場がある町と姉妹提携をして、奨学金を与えとか、親がない家庭の子供に毎月いく

らか生活費を支援するという形で、労使が手を組んで地域活動を行っています。また、労使がともに他社の賃金調査などを行って、賃上げ率を検討するということから見ると、融合的労使関係というふうに言えると思います。

上記の韓国企業では、労働組合があまりしっかりしないので、日本との正確な比較は難しいことがございますが、今までの話を整理しますと、日本の労使関係は、敵対的労使関係→対立的労使関係→協調的労使関係→融合的労使関係という形で展開され、労使の信頼が持続的に蓄積してきたと思います。その意味で、「持続的信頼蓄積型労使関係」と名付けました。いっぽう、韓国の場合には、労使関係が、積極的無組合労使関係→対立的労使関係→敵対的労使関係→無組合融合的労使関係という流れで展開されました。このように、韓国では、組合がなかったり、対立的な労使関係ができたり、その次は協調的労使関係になるかと思ったら実際はそうではなくて、敵対的労使関係になるのです。いきなり労働組合がなくなってしまうという状況を見えますと、問題があればスポット的に対応する、その問題が危機的な状況になれば、それを克服するために労使が対応策を考えるという側面をみることが出来るわけで、そういう姿を「スポット的危機克服型労使関係」と表現することが出来ると思います。

このような労使関係の理念型は、鉄鋼産業の大手会社の労使関係を比較研究した結果であるので、日本あるいは韓国を代表するかといえそうです。しかし、日本の労使関係と韓国の労使関係を見る上で、このような整理もある程度説明がつくのではないかとということで、みなさんにご紹介したかったわけです。詳しい内容はページ数が多くて、皆様に迷惑をかけるのではないかと思います、日韓の比較をしたところだけを資料でお配りさせていただきました。

2 非正規労働者問題の日韓比較

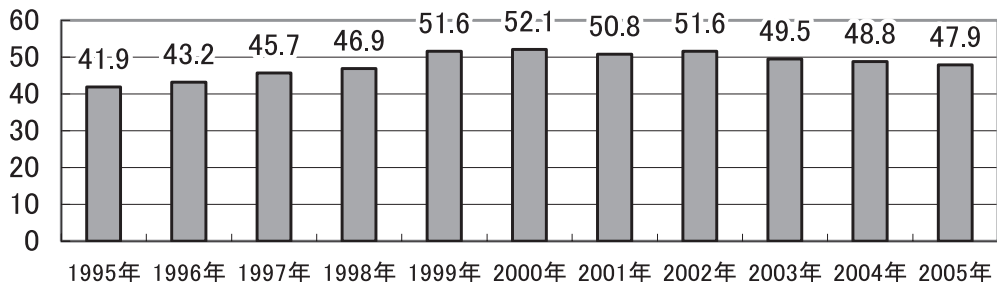
（1）韓 国

つぎ、今回の副題である非正規労働者問題に入らせて頂きたいと存じます。日本は最近、イオンさんとダイエーさんとかで、労働組合がパートタイマーを組織しましたが、それが新聞にも大きく報じられました。韓国の場合には、連日と言っても過言ではないほど毎日、非正規労働者問題がマスコミなどで取り上げられています。政府の最大の政策の1つが、非正規労働者の問題をどう解決するかです。韓国では両極化解消と言われていますが、貧富の格差をどう縮めるかというのが最大の課題です。そういう意味で、韓国の非正規労働者問題は国全体の問題であるといつて過言ではないと思います。

今、非正規労働者を巡って政府、労働組合との間に駆け引きが行われています。政府としては、今月までは絶対に非正規労働者関係の法律（いわゆる非正規労働者保護法案）を通したいと構えています。労働組合から支持を受けている民主労働党の場合には、「この案では絶対に通過させない」ということで反発を強めているわけです。この間、国会の環境労働委員会で法案が採決されることになっていたのですが、民主労働党の議員さんらが会議場を占拠して結局開かれなかったのです。昨日も多分そうだったと思います。そういうことで、韓国ではこの問題が大政争になっています。

みなさん、いろんな機会に韓国の非正規労働者問題を目にされたのではないかと思います。統計的に非正規労働者がどれくらいいるのかということ、簡単にご紹介したいと思います。韓国では統計庁があって、そこで一律に非正規労働者の割合を調査するわけです。韓国で経済危機が発生したのが1997年で、それ以降に急速に非正規労働者が増えて、2002年以降は少しずつ減っているという傾向が見てとれます（図表1参照）。

図表1 韓国非正規労働者の割合の推移



出典：韓国統計庁

注：1）常用労働者：期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者

2）臨時労働者：雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者

3）日雇労働者：雇用契約期間が1ヶ月未満の者

4）非正規労働者は臨時労働者と日雇労働者の合計

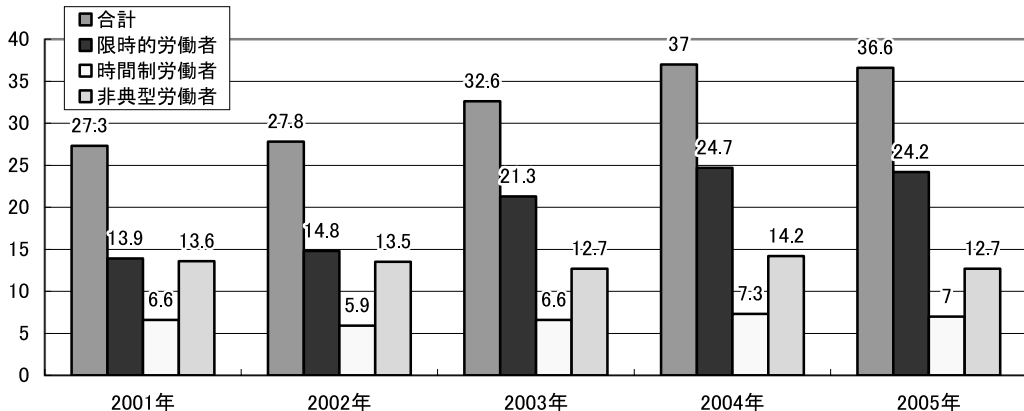
5）雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなす。

非正規労働者をどう定義するかということですが、2つあります。1つが常用労働者、臨時労働者、日雇労働者の3つに分けて、臨時労働者と日雇労働者を非正規労働者として見なす方法です。常用労働者の場合には、日本と同じく期限の定めのない雇用契約か雇用契約期間が1年以上のものです。臨時労働者の場合には、雇用契約期間が1ヶ月以上から1年です。日雇労働者の場合は、1ヶ月未満の雇用契約を持っているという労働者を指しています。昨日、私の友人から話を聞きましたら、労働契約を正式に文書化して結んでいるところは、十何%と言われていて、実際労働者が1年契約で働いているのかどうか分らない所がかなりあるわけです。統計庁で調査する時に、雇用期間が定められていない場合には退職金とか賞与が支給されているかどうか、また会社の人事規定で採用されたかどうかということで、そうされたものを常用労働者としてみなしているという現状があります。韓国の場合には日本とは違って、労働基準法で1年以上勤めれば退職金を必ず出すことが法律で義務付けられていますので、退職金が支給されるだろうということであれば、1年以上勤めた人と見なされるわけです。ですからこういう分類ができるわけです。

2つ目の方法ですが、韓国の非正規労働者の問題は非常に社会問題化されて、先ほど申し上げた方法では、非正規労働者を正確に把握することができないのではないかと問題提起がありました。韓国では「労使政委員会」という中央レベルでの政労使の協議機関があります。そこで議論をして、非正規労働者を分類したのがありますが、図表2で確認できます。できるだけ韓国のイメージをみなさんにお伝えしたくて、韓国の言葉をそのまま漢字にしました。限時的労働者、あるいは

は期間制労働者、日本で言えば契約社員ということです。雇用契約期間を定めている労働者および、契約期間が定められていないのですが、非自発的、非経済的な事由により、継続的に勤務することが期待できない労働者を指しています。

図表 2 韓国非正規労働者比率推移（付加調査労働部推計）



出典：韓国労働部ホームページ <http://www.molab.go.kr/>

韓国統計庁の「経済活動人口調査付加調査」をもとに労働部が作成したもの。同調査は毎年8月に行われる。

注：2002年5月労使政委員会での合意による非正規労働者の分類

- 1) 限時的労働者または期間制労働者：雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者
- 2) 時間制（短時間）労働者：労働時間が週36時間未満の者
- 3) 非典型労働者：派遣、下請、特殊雇用、家内、在宅労働者

この範疇には入らないが、雇用が不安定で社会的保護が必要な労働者階層を「脆弱労働者」と把握。

その次、時間制労働者です。日本で言えばパートタイマーで、労働時間が週36時間未満のものです。非典型労働者というカテゴリーもありますが、それは派遣とか下請け、特殊雇用ということで、トラックの運転手とか日本での公文とかの学習塾の先生がそれに当たります。韓国では、公文のような学習塾の先生が非常に多いのですが、それは、日本とは違って先生が家庭を訪問して教えているからでございます。また、ゴルフ場のキャディーさんとか、そういう人たちを特殊雇用者と呼んでいます。以上のカテゴリーには入らない人達がいるわけですが、そういう人たちを脆弱労働者というふうに呼んでいます。

このような定義によって、統計庁では2001年から毎年8月に付加調査をするわけです。日本の厚生労働省にあたる労働部が、上記の区分で再度推計をするわけですが、非正規労働者が増えていることが図表2で確認できます。2005年のデータでみますと、韓国で非正規労働者の中でも一番大きな割合を占めているのが限時的労働者、すなわち契約社員で全雇用労働者の24.2%に達しています。時間制労働者すなわちパートタイマーは7%にとどまっています。非典型労働者が12.7%です。

図表1の臨時・日雇労働者の推移を見ると、少しずつ減っているわけですが、非正規労働者の政労使の合意に基づいた分類によると、傾向的には増えております。2005年だけは前年よりは若干減っていると言えると思います。

日本と比べて、韓国の非正規労働者の最大の特徴は、先ほど見たように契約社員がものすごく多いことなのです。それと同時に、男性の非正規労働者の割合が非常に高いということです。韓国の男性の場合に非正規労働者の割合が32.2%（図表3参照）と、日本の18%の2倍弱になります。また、男性非正規労働者の中で、契約社員（限時的労働者）の割合が非常に高いことも大きな特徴といえます。契約社員を年齢階層別にみますと、30歳代が29.0%と一番多いのです。40歳代も21%になっているということで、契約社員の30歳代と40歳代が男性の全労働者に占める割合が11.3%なのです。ものすごい数だと思います。

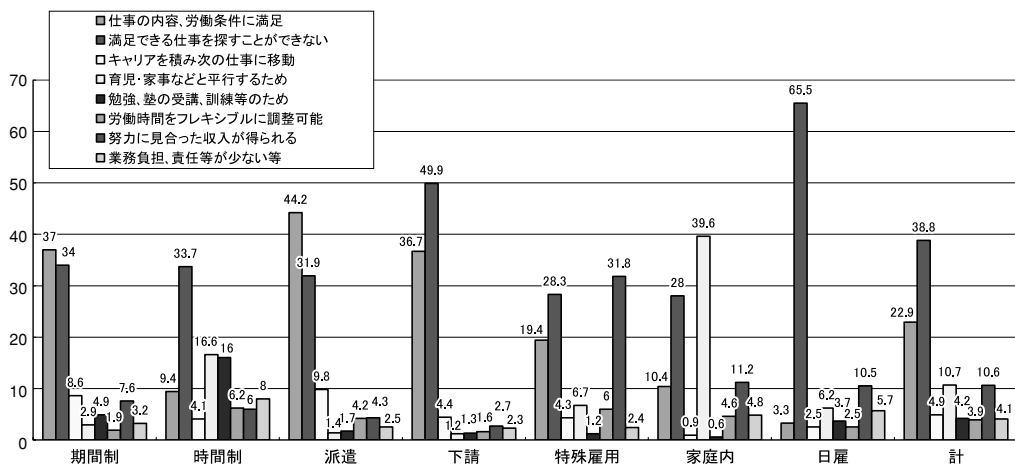
図表3 男性の非正規労働者の年齢階層別・類型別分布：単位（千人，％）

	限時的労働者	時間制	非典型	非正規労働者計	正規労働者
	1916：【70.1】 (100)	278：【10.2】 (100)	1020：【37.3】 (100)	2732=【100】 (100)	5758 (100)
15-19歳	2.3	10.4	1.5	2.3	0.6
20-29	24.4	24.5	16.1	21.9	21.1
30-39	29.0	18.0	25.3	28.6	37.4
40-49	21.0	19.1	24.7	22.5	26.5
50-59	14.0	13.0	18.0	14.8	11.6
60歳以上	9.3	15.1	14.4	9.9	2.8
				32.2%	67.8%

出典：労働部非正規職対策課「2004.8月経済活動人口調査付加調査結果分析」

その次、非正規労働者の就業の動機ですが、雇用形態によってばらつきがかなり大きいです。合計で見えますと、満足できる仕事を探すことができないということで現在の仕事についている割合が多いですね。すなわち、正規労働者として仕事をしたいのですが、それができないからというのが一番大きい動機です（図表4参照）。

図表4 韓国非正規労働者の就業動機



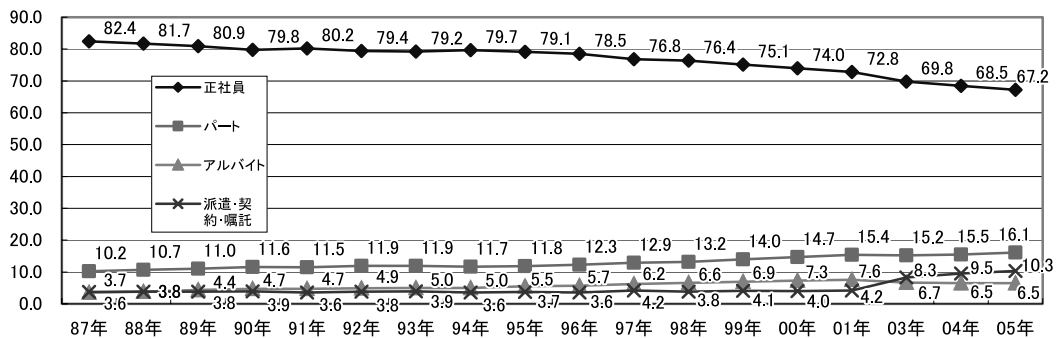
出典：統計庁2005「経済活動人口付加調査結果」（8月に実施）

つぎ、正規労働者と非正規労働者の労働条件の格差を見てみますと、賃金の場合には正規労働者を100とすると、2003年の場合、非正規労働者のそれが71.6%だったものが去年は70.5%と若干減っています。非正規労働者が多く勤めているのが中小企業ですが、中小企業の非正規労働者が大企業の正規労働者に比べて、どれくらいの賃金をもらっているかということを見てみますと、時間当たり賃金で見ると4割強しかもらっていません。非正規労働者の社会保険加入率を見てみますと、年金が36.6%、健康保険が37.7%、雇用保険が34.5%となっています。これは去年の8月の時点ですが、3年前に比べると、3つとも10ポイント前後増加しました。

（2）日 本

次に日本の非正規労働者の現状ですが、みなさんご存知だと思ひまして、簡単に見てみますが、総務省の労働力調査によると去年、正規労働者が67.2%、残り32.8%が非正規労働者であります。その内訳ですが、パートが一番多くて16.1%です。その次が派遣などの非典型労働者です。その次がアルバイトという順になっています。

図表 5 日本の非正規労働者割合の推移



出典：総務省「労働力調査（詳細結果）」

注：1）2001年までは「労働力特別調査」

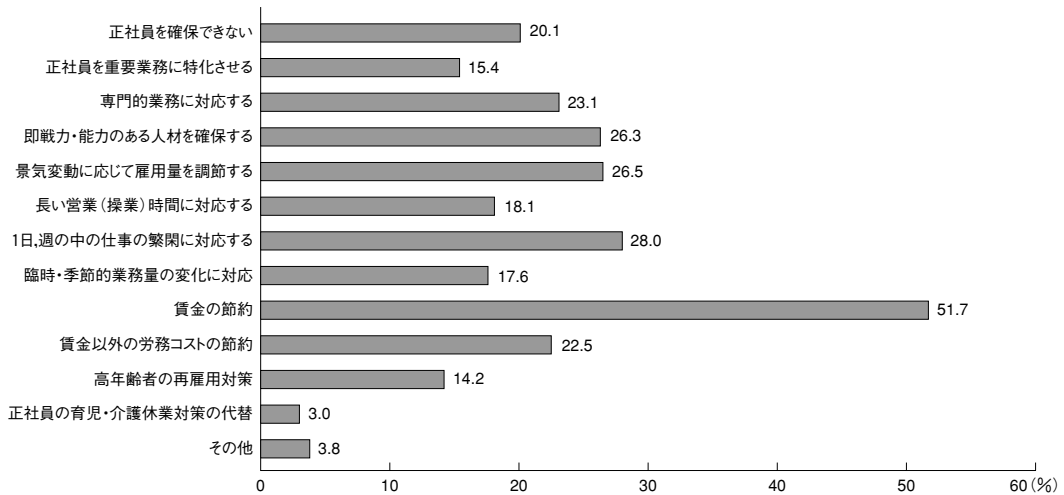
2）2003年からは7-9月の数値である。

韓国と比較するという事で、日本の男性労働者だけを少し細かく見てみますと、非正規労働者が全労働者に占める割合は、前述のとおり、18.8%です。韓国で一番多い契約社員が日本では2.2%ということで、非常に少ないわけです。そういうのが日韓の非正規労働者の比較で一番目立って異なる部分です。

日本では、雇い主がなぜ非正規労働者を雇っているのか、なぜ労働者がその仕事をしているのかについてみてみたいと思います。雇う理由としてはご存知の通り、「賃金の節約」が51.7%と一番多いのです。

就業形態別の雇用理由を見てみますと、「専門的業務に対応するため」が一番多いのが契約社員です。これは多分、韓国の契約社員とはかなり性格が違うという気がします。パートタイム労働者の場合には、「賃金の節約」が一番多いということです。

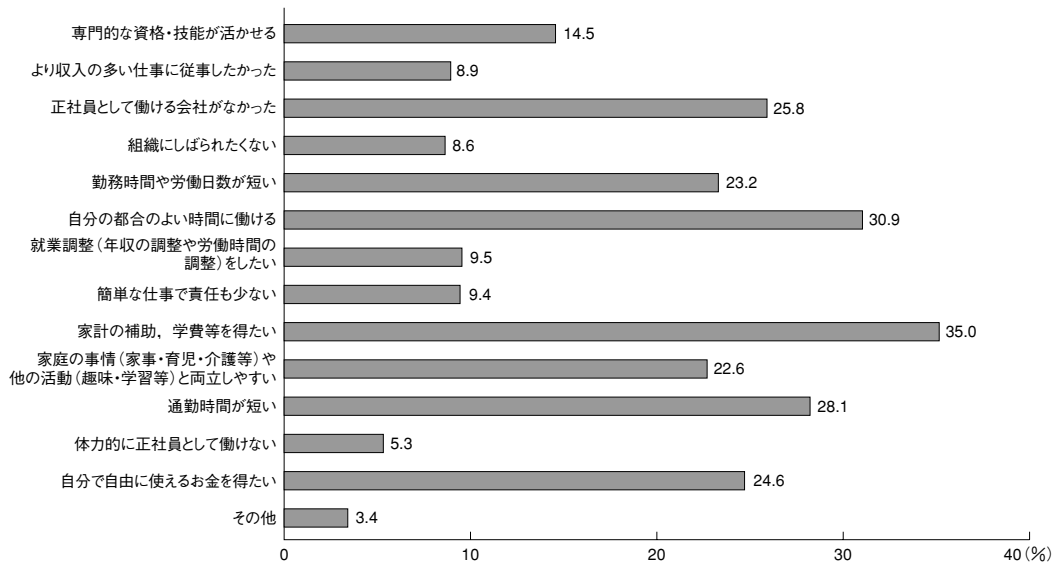
図表 6 非正社員の雇用理由



出典：厚生労働省（2003）「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

つぎ、「なぜ非正規労働者が現在の働き方を選択したか」ということですが、一番大きいのが「家計の補助，学費等を得たい」というのが35%です。その次が「自分の都合のよい時間に働ける」，「通勤時間が短い」などの順になっています。「正社員として働ける会社がなかった」というのは26%弱です。

図表 7 非正社員の現在の働き方を選択した理由



出典：厚生労働省（2003）「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

それでは，日本における正規労働者と非正規労働者の労働条件の格差についてみてみたいと思い

ます。日本の場合、非正規労働者のなかでパートタイマーが占める割合が非常に大きく、データもそれに関連するものが多いので、パートタイマーを中心に見てみます。男性の場合、正規労働者の賃金を100とすると、非正規労働者のそれが1990年57.8%だったのですが、2001年の場合には50.7%、女性の場合には72.0%だったのが66.4%になっています。男女ともに賃金の格差が広がってきているというのが分かります（厚生労働省（2001）「パートタイム労働者総合実態調査」）。

パートタイマーの中では女性が多いのですが、女性の収入が持つ意味が重くなったと思います。すなわち、95年は、女性のパートの中で15%が「主に自分の収入で生活をする」と答えたのですが、2001年には18.5%であるということです。その他の非正規労働者も同じく、割合を増加させています。そういう意味では非正規労働者の収入の重要性が高まっていると言えると思います。また、社会保険の加入率ですが、日韓は非常に似ていて、年金、健康保険、雇用保険、いずれも、だいたい日本がちょっと高いくらいだと思います。

（3）非正規労働者問題解決への取り組み—韓国を中心に

増加している非正規労働者の問題を解決するためにどのような取り組みをしているのかについて見てみたいと思います。日本のことは私よりみなさんがご存知だと思いますので飛ばしまして、韓国のものを中心に説明させていただきたいと思います。いま、韓国の政府が法律を用意しようとしているのが、短時間勤労者保護などに関する制定法律案と派遣法改正案であります。

短時間勤労者保護などに関する制定法律案の制定背景をみることに致します。この法案は、日本のパート労働法に似ているかと思います。これをなぜ制定しようとしたかという背景ですが、非正規労働者が非常に増加していて、職場の中で差別的な処遇とか乱用が社会問題化していることが挙げられます。特に使用者の乱用の行為が非常に多いということで、非正規労働者の労働条件を保護すると同時に、労働市場の柔軟性を高めようというのがねらいです。主な内容を見てみますと、雇用契約期間の上限を3年に制限して、3年を超えれば解雇が難しくするようにしようということです。それと同時に同じ会社の同種類業務で正規労働者を採用する時には、そこで働くパートタイマーを優先的に採用するようにするのが主な中身です。

この法律案に対して最も反対をしているのが、民主労総です。韓国では、労働組合のナショナルセンターとして民主労総と韓国労総があります。前者が戦闘的な労働運動をしているといわれていますが、この法律案に断固反対という姿勢をとっています。理由としては、期間制労働者、いわゆる契約社員、またパートタイマーを雇う際の客観的な理由が設けられていないからです。客観的な理由（例えば、出産や育児）がある時に限って、非正規労働者の採用を認めるという主張をしています。

法律案では、短時間労働者に所定労働時間を超えて働かせる場合には、当該の労働者の同意を得て、週12時間まで働かせることができるとしています。違反の場合、罰金を科します。長時間労働を受け入れなかったことで差別的な取扱いをした場合には、2年以下の懲役か1000万ウォン（約100万円）の罰金となります。

その次が、期間制短時間労働者に対する差別の禁止、または是正制度を導入することなのですが、案としては合理的な理由がなければ差別的な処遇を禁止するということです。差別的な処遇を受け

た労働者は、労働委員会を通じて是正できる仕組みが用意されています。これに対して民主労総は、差別的な処遇を受けた労働者がなぜ自分は差別されたのか、その根拠を示して労働委員会に訴えるという法律案は、問題があり過ぎるということで、まず同一労働、同一賃金という原則をきちんと法律に入れるべきであるという主張をしています。

次が派遣法の改正案ですが、改正の背景には、派遣法の乱用、または違法派遣が非常に多いということがございます。派遣労働者を使いたいという事業主が多いので、派遣が出来る業種をポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に変えるべきではないかということも改正の背景にあります。改正案の内容を見ると、ネガティブリスト方式に変えるということで、以前の日本の改正内容とはほぼ同じです。派遣期間も最長2年だったものを3年にする案です。また、派遣労働者を3年間使った場合、その後の3ヶ月間は派遣労働者の使用を禁止するということです。また、その派遣の対象外業務、あるいは3年以上派遣労働者を使った場合、罰金を科すという内容となっております。これを通じて、できるだけ直接雇用するように導くわけでございます。

民主労総は、この法案に対しても反発しています。民主労総は、事業主が派遣労働者を違法に雇っていることが発覚されたら、その時点で派遣労働者を正規労働者と雇ったと見なしている現行法を改正する内容になっているからです。実際にソウル地方労働委員会は、派遣労働者の違法使用に対して、雇い主がその派遣労働者の正規雇用を拒否したことが不当解雇にあたるという判断を下したことがあります。そういう判断もある中で、違法派遣（日本の偽装請負にあたります）、また派遣期間が3年以上であればその労働者を雇用するように義務努力を課す改正法よりは、雇用したと見なす現行法が派遣労働者に有利であると主張しているわけです。また、韓国では、派遣労働者が違法派遣で下請けの会社で働く人が多いのですが、元請会社の使用者性を部分的に持たせるべきだというのが民主労総の主張です。

その他、先ほど申し上げましたゴルフ場のキャディーさんや、トラックの運転手の特殊雇用労働者の労働者性を認定し、労働三権を保障すべきであると、民主労総は主張しています。今も、その問題を巡って主に政府と民主労総が対立を強めているところです。

以上、2つの法律案は政府の対応ですが、労働組合は何をするかということですが、法律案への反対・是正運動以外に、組織化活動を進めています。韓国の全体の労働組合の組織率はほぼ毎年下がって2004年は10.6%でございます。同年、非正規労働者の組織率は、3.1%と調査されています。

組織化活動をどうやっているかということですが、3つに分けることができます。正規労働者を中心に組織されている労働組合が、非正規労働者を組織化することです。2つ目は、非正規労働者が独自に労働組合を作るということ。3つ目は最近、地域に合同労組が多く組織されていますが、そこが組織化するという3つの形態に分けられます。

いっぽう、日本ですが、パートタイマーの組織率は、ほぼ毎年あがって去年は3.3%でした。具体的な組織化の動きについては、配付資料、呉学殊（2004）「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」『日本労働研究雑誌』No.527を参考にさせていただきたいと思います。

ま と め

最後、まとめですが、日韓比較という観点から見ると、非正規労働者の現状としては、韓国の場合には家計の責任をとっている、いわゆる大黒柱、30～40歳代の男性に非正規労働者の割合が日本に比べられないほど多く、彼らの雇用形態は、契約社員です。日本の場合は、非正規労働者の大半がパートタイマーで、その中の大半が主婦であるということが日韓の大きな違いであるといえます。

格差の問題ですが、韓国の場合には賃金の格差は若干拡大しましたが、社会保障では非正規労働者の加入率が高まり正規労働者との格差が少し縮まっているといえます。いっぽう、日本の場合、賃金に限ってみると、正規労働者と非正規労働者の格差が広がっていると言えます。

2 番目ですが、韓国では労使政委員会というのが1998年にできて、大きな期待を受けたわけですが。しかし、労使政委員会という中央レベルの政労使の社会的な対話の枠組みができたものの、そこで合意することはなかなかないわけです。合意しても労働組合の一角を担っている民主労総がそこを脱退しているということで、枠組みはできているものの、その役割が非常に小さいと言えると思います。日本の場合には、韓国のような労使政委員会という中央レベルの枠組みがないのですが、労働政策審議会などで政労使が労働問題の解決に務めているわけで、それが韓国より有効に働いているといえるのではないかと思います。

3 番目は、非正規労働者問題をどう解決するかということですが、なかなか判断が難しいのです。今回この講演を準備しながら、資料をネットで調べてみたのですが、非正規労働者が自殺した事件が韓国で5件ありました。韓国労働運動史の中で労働組合員が自殺したのは、他の国に比べると非常に多いわけです。非正規労働者に限っても近年自殺事件が多かったと思います。自分の身に火をつけて焼身自殺をした人も2人います。不当労働行為、いわゆる労働組合を結成した、あるいは労働組合活動をしているということで差別的な取扱いを受けることがございます。自分で頑張ってみようと思って、いろいろ活動するわけですが、結局解雇されることがございます。それで「たまたま」ということで、命を絶つという人たちがいるわけです。最近の非正規労働者の自殺事件をみますと、自殺という危機的な状況が発生してからその問題を克服するために、当事者が動き出すという構図がみられるわけですが、まだ、恒久的な問題解決策が見いだされていないですね。このような状況を、最初に労使関係の日韓比較でご紹介した、韓国の「スポット的危機克服型労使関係」とみてそうおかしくないのではないかと思います。労働問題の解決方法として、小生がかねてからイメージ的に考えていることは、政労使対応の日韓折衷案、すなわち、日本と韓国をかけ算しそれを2で割れば一番いい解決案が出るのではないかと考えております。ちょっと抽象的で申し訳ありませんが。日韓の政労使当事者に互いに切磋琢磨する知恵が求められていると思います。特に韓国の方ですが。

あまりまとまりのないお話をご清聴して頂き心より感謝申し上げます。

（オウ・ハクスウ 労働政策研究・研修機構副主任研究員）

【質疑応答】

司会（鈴木玲） では質疑応答に入りたいと思います。最初に技術的な内容確認というところから質疑に入っていきたいと思います。

町田隆男 韓国の非正規労働者について、韓国統計庁の資料（図表1）と韓国労働部ホームページの資料（図表2）の2つがあります。合計の数字が10%くらい違っているのですが、信憑性が高いのはどちらの方でしょうか。

相田利雄 講演で中小企業の非正規労働者について触れられましたが、もう少し説明していただけないでしょうか。すなわち、大企業の構内労働者の場合とか、あるいは実際の系列下請け関係の労働者とか、独立的な中小企業の労働者というのがあるかと思いますが。

呉 データの信憑性ですが、調査は同じ統計庁がやっています。労働部は、統計庁調査の付加調査として、労使政委員会で合意した枠組みに基づいて推計を出しています。正規労働者と非正規労働者を分けるカテゴリーが統計庁と労働部の間で異なっているので、非正規労働者の割合に相違が出ています。すなわち、統計庁の統計では、常用労働者、臨時労働者、そして日雇労働者という3つのカテゴリーの中で後者の二つが非正規労働者と見なされます。労働部の統計では、正規労働者、限時的労働者、時間制労働者、非典型労働者という4つのカテゴリーですが、後者の3つが非正規労働者と見なされております。非正規労働者の割合が統計庁の統計より労働部の統計で少なくなっていますが、それは労働部の統計では労働契約期間を知らない人が正規労働者に入っていることが影響していると思います。非正規労働者の規模をどうみるかは、韓国ではいまだに論争となっています。

相田先生からのご質問ですが、下請けの中小企業だけでなく、中小企業一般です。すなわち、中小企業一般の非正規労働者です。

司会 それでは、内容的な質問も含めてありましたら、ご質問して下さい。

金井郁 韓国の非正規労働者の特徴として、男性が多いとおっしゃられているのですが、これは時系列で見ても増えてきているのか、それとも、もともと男性の非正規労働者が多いのか教えていただければと思います。

金元重 2点お伺いします。韓国の非正規労働者の分類として一番多いのが限時的労働者、いわゆる契約社員と考えればよいということだったのですが、韓国における契約社員にあたる人々には男性も多いのですが、具体的にはどういう形での仕事をしているのでしょうか。例えば事務職系統のところに契約社員という形で入っているのか、そうだとするとどうしてそういう形になったのか。もちろん経済危機以降の大々的な解雇があったということは分かるのですが、どういう形でどんな産業ないしは職業で仕事をしているのかのイメージを知りたいということが1つです。

もう1つは、比率としては少ないのですが、非典型と分類されている派遣、下請け、特殊雇用も含めた労働者についてです。新聞などでは韓国で非正規労働者の問題という時に、よく派遣、下請けの労働者の現状が問題になります。例えば現代自動車などでも下請け労働者は非正規労働者の問題点として扱われ、しかも組合の方は不正派遣、不当派遣という形で国会にも問題を訴えているような状況があります。製造業の大企業で非正規職の問題としてクローズアップされている派遣と下

請けの労働者の実際の在り方について、もう少し具体的に教えていただけるとありがたいと思います。それは最後にご指摘になった、近年の非正規労働者のいわゆる抗議自殺と関連していると思いますが、これは、現代自動車でも起きています。こういう人たちがいったいどういう状況におかれて、そこでのどういう処遇の改善がうまくいなくて、自ら命を絶つところまで追い込まれているのか、そのへんのことも併せて理解できる形でご説明をいただけると大変ありがたいのですが。

町田 日本と違って、男性の非正規が多いということが自殺のこととも関連して大きな問題になっていると思います。しかも男性の30～40代というのは働き盛りですよ。そういう中堅層がなぜ狙われるのか、そこに集中して表われるのか、その辺のところが日本と違ってしています。私の仮説ですが、日本と似ているといっても、韓国は違うのではないかと思います。例えば採用の仕方も、今は日本も少し変わってきていますが、しばらく前までは新卒一括採用で未熟練を採用して、企業内で育成していくわけです。それがいわゆる終身雇用というか、一番基礎になっていると思うのです。したがって中堅の労働者は企業として正規として確保する必要があるのです。ところが韓国のように中堅が非正規だということは、採用の仕方から企業内の育成の仕方が根本のところでは違っているのではないかと思います、その辺のところを教えていただきたいと思います。

呉 まず、契約社員が増えているかどうかということですが、韓国の労働部の統計によりますと、かなり増えております。すなわち、契約社員数は、2001年1,865千人から2005年3,615千人へと増加しました。

つぎ、金先生からのご指摘ですが、契約社員の仕事の中身がどうなっているのかです。また、製造業大企業で下請け労働者、あるいは派遣労働者の実態がどうなっているのかというご質問もあったと思います。最初に契約社員の仕事の中身ですが、まず韓国の非正規労働者が労働者全体に占める割合は、1997年に経済危機が発生してから2000年まで約7ポイント急増したわけです。経済危機を克服する過程で、特にアメリカから労働市場の柔軟性を高めなさい、そういう制度を導入しないと支援してあげませんという要求が直接あったそうです。ですからいわゆる整理解雇法制を労働基準法の中に取り入れたわけです。それは日本の整理解雇の4要件とされている内容が、そのまま法律に反映されたわけです。経営側は、整理解雇の法制ができたということで、解雇しやすくなったとを感じるわけです。また、労働者も非常に解雇されやすいのではないかと感じるわけです。しかし、実際、私が何年か前に労働部の担当者に直接電話をして、整理解雇法制による解雇者の人数を聞きましたらそう多くなかったです。

ところが、1998年、ある自動車会社の整理解雇の問題をきっかけに、韓国の労働者は雇用不安を強く感じるようになりました。当該企業の労働者が整理解雇に強く反発したこともあって、会社の当初の解雇案は実現できませんでした。労働組合は、この整理解雇問題を機に、労働者の雇用は自分で守らなければならないという認識を強めて、雇用保障に重点を置いた協定を会社と結んだわけです。また、配置転換もなかなか出来ないように協定を結びました。その結果、会社が労働者を解雇したり配置転換することが難しくなりました。そのような状況の中で、会社は雇用調整しやすい形で労働者を確保するわけですが、その一つがアウトソーシングでございます。アウトソーシングされた企業で勤める人の多くが契約社員などの非正規労働者です。それにより非正規労働者が多く増えたと思います。それは上記の自動車会社に限ったことではありません。

非正規労働者の仕事の中身ですが、ある一例をご紹介します。去年マスコミに多く取り上げられた、鉄板とか鋼管を製造してそれをある自動車会社に納品するHS社があります。その会社には下請けの会社が10社あり、下請け企業の労働者たちはほとんど非正規労働者でした。非正規労働者は集まって1つの労働組合を作りました。労働組合の名前は、金属労組HS非正規職支部会でした。その10社の仕事内容を見てみますと、コイルの包装とかもありますが、クレーンの運転、クレーンの整備、ロールの整備、機械、電気整備という重要な仕事でした。これらの仕事を非正規労働者が担っているわけです。これらの仕事は正規労働者がやってもおかしくないものだと思います。

金先生がおっしゃった通り、自殺した方々の所属を見ると、Hグループと関係があるところが多いのです。H自動車が2件、H重工業が1件ということで、Hグループに属している企業ですね。Hグループの労務管理は以前から軍隊式であるという指摘がありましたが、自殺事件もそれと無関係とはいえないのではないかと思います。

HS社の下請け企業の件ですが、そこに勤めていた非正規労働者の61人が会社のクレーンを11日間占拠して争議をしました。理由はすごく素朴なことです。労働組合を認めて下さいということです。下請け企業は、労働組合が会社をまたがって組織されたのでそれを認めなかったのですね。そこで、下請け企業に絶大な影響力を行使しているHS社に労働組合を認めるように要求したのですが、拒否されたわけです。韓国では、元請け企業が下請け企業に大きな影響力を持っているので、下請け企業の労働問題を解決しようとする、元請企業に頼らざるを得ない状況があります。そのため、HS社の下請け企業の非正規労働者が元請企業に労働組合を認めなさいという要求をしたわけです。

非正規労働者の組合は、HS社やその下請け企業には認められなかったが、上記した金属労組HS非正規職支部会を結成したのです。労働組合の結成の動きがある、また、実際組合が結成されたことを受けて、下請け企業は会社を廃業にし、その後また新しい会社を作ったのですね。その時は、前の会社の人たちをみんな解雇します。新しい会社を作った時には、会社に協力的な人たち、組合員ではない人たちを採用するのです。このようなやり方で、下請け企業で解雇になった人たちが約120名いるそうですが、解決の方法はなかなかないのです。行政に訴えるのですが、行政の動きも以前に比べるとかなり迅速になっていると思うのですが、彼らが解雇になって何ヵ月か経つと、もう生計が成り立たないという状況の中で、彼らの観点から見ると遅いという感じがするのです。本当の解決は自分たちの行動でやらないといけないということで、61名の人たちがクレーンを占拠し争議行為をおこしたわけです。

そういうことを見ると、私は不当労働行為さえなければ、韓国のかなりの労働問題は解決するのではないかと個人的に思っています。

派遣ということですが、実際派遣の許可を得て行なう派遣は非常に少ないのです。また、派遣は、出産、育児などを除き原則製造業では認められていないのです。そうなのに製造業の現場で違法派遣がある。実は派遣事業の許可を受けた事業所が派遣労働者を派遣するのではなくて、いわゆる下請け企業なのです。下請け企業に雇われているのに、現場で働く下請け労働者は派遣元企業から労務管理を受けるのではなくて、派遣先企業の管理監督者から労務管理をされるわけです。ですから、彼らは、派遣法に則った派遣労働者ではないのです。こういう実態があるので、下請け企業の労働

者は、自分たちを派遣先の正規労働者として認めなさいと言うのです。2年前に最高裁である判決があったのですが、結果だけ見ると、違法派遣は派遣労働者を派遣先の正規労働者として認めることはできないということです。理由は次の通りです。派遣法の中では最長2年間を使うと直接雇用をしたと見なす条文があるわけです。しかし最高裁の判決は、この規定は、合法的な派遣に限ったものであり、違法的な派遣で雇われている労働者には適用外であるという判決をしました。すなわち、ある労働者が違法派遣で2年以上雇われても派遣先企業がその労働者を直接雇用したと見なすことが出来ないという判決でした。この判決に対して労働側からものすごく反発が出ました。

今回の派遣法改正案の争点は、派遣業種のポジティブ方式からネガティブ方式に変えること以外に、違法派遣で雇われている労働者をどう守るかでした。法律案は、先に説明したとおりですので、ここでは省略致します。

最後に日韓の比較はできないのではないかとおっしゃったわけですが、私は当たるところがあると思います。日本で終身雇用の定義は様々であると思います。定義しないで使うことも多いのですが、私の場合、新規で採用されて、よほどのことがない限り定年まで雇用が保障されている雇用慣行を終身雇用とみなしています。しかし、それを正確に示すデータはなかなかないのが現状だと思います。実際、私が付き合っている企業の人事労務担当者に「新規で採用されて定年退職した人が何割ですか」と聞いたのですが、そういう資料はない、そういうことを調べたい意識もないことが分かりました。研究者たちはものすごく関心を持っているのですが、実際企業で労務管理をなさっている方にあまり関心がないのです。それで代理変数として勤続年数がどれくらいなのかということで、国際比較をするわけです。日本の場合には、日本的雇用慣行が典型的に当てはまるころは大企業男性労働者であると言われますが、便宜上その大企業を1,000人以上とします。ちょっとデータが古くて申し訳ないのですが、日本の場合、その平均勤続年数は99年では16.6年です。同じく韓国の大企業男性労働者（韓国では統計的に500人以上を大企業と見なします）のそれは、98年で6.7年です。日本に比べると3分の1くらいなのに終身雇用と言えるかどうかということです。客観的なデータで見れば、ないに等しいのではないかと思います。日本で終身雇用は崩れたと言われていますが、調査してみるとそうでもないのです。なぜ根強く残っているかと言うと、そのくらい歴史があるからなのです。韓国の場合はそういう歴史があまりないのです。男性で大企業の平均勤続年数がせいぜい6.7年です。もちろん新規採用の方が多くて、平均勤続年数が引き下げられることもあると思いますが、日本に比べるとはるかに勤続年数は低いのです。そういう意味では、この数値をもって質的に日本と韓国は違うかどうか、判断は個々人に任されていると思います。私から見ると、質的に違っているのではないかという気がします。

先生ご指摘のように、韓国では、従業員を新規採用し社内で教育・育成するという考え方が、4～5年くらいで急速に崩れました。4～5年前の流行りは即戦力を求めて中途採用を行うことでした。すぐに使える人を採用するという考え方が、今でもある程度あると思います。そういう観点から見ると、日本のように従業員を新規採用して会社への忠誠心を高めどんどん会社に貢献してもらって、それに見合う形で賃金も上げましょうというような長期雇用慣行は韓国では非常に少ないと思います。

特に中小企業ですが、その内実を見ないといけないと思います。私も正確に調査したことがない

のですが、日本と韓国の中小企業には質的に違うところがあるのではないかという印象を持っております。例えば韓国の場合、携帯電話とか先端的な製品の部品の多くは日本から輸入されております。韓国ではいわば重要な仕事をする中小企業が日本に比べると少ないということです。ですから企業としては人材、あるいは資源として労働者を見るよりは労務コストとして見て、できるだけコストを下げ、抑制していきたいという考え方が韓国では強いと思います。特に中小企業でそれが強いわけです。ですから従業員を育成するという考え方が、日本に比べると比較的弱いと言えます。そういうことも含めて先生ご指摘のようなことは言えると思います。

司会 町田先生のご質問にすべてお答えしていなかった気がするので、付け加えて。韓国の場合、非正規は大黒柱になるような男性労働者が多いというご指摘です。日本の場合は女性が多い。この違いがなぜ生まれるのかということです。背景の理由についてお聞きしたいのです。町田先生は先ほど採用の仕方が関係しているのではないかという仮説をおっしゃられたような気がするのですが、それについての呉先生のご意見を伺いたいと思います。

呉 非常に難しい問題ですね。韓国では、大黒柱と言われる30歳、40歳の男性労働者のなかに契約社員が多いというのは先ほど申し上げました。韓国で経済危機以降、大企業が従業員の雇用問題に対してどういう動きを見せたかと申しますと、できるだけ直接雇用としての採用はしないということでした。仕事は増えたらそれをアウトソーシングで対応するということで下請け企業・労働者を増やすわけです。その下請け企業では正規で雇われる労働者もいますが、下請け企業の宿命と申しますか、企業の存亡が元請からの単価にかかっていますので、いつでも労務コストを下げられるような形として従業員を採用しいつでも首を切れるように契約社員を多く雇うのです。

韓国の非正規労働者の中で、パートタイマーが占める割合が非常に少ないです。OECDの統計で見ますと、日本は男女合わせて2004年25.5%、韓国が8.4%です。これを見ると、パートタイマーで代表される日本の非正規労働者の問題は、韓国にはないと言って過言ではないのです。そのくらい韓国では非正規労働者の中でパートタイマーが非常に少ないのです。なぜそうなのか。私は、韓国が本格的な労働力不足を経験してこなかったことにその原因があるのではないかと考えております。労働力調達のために専業主婦を労働市場に引っ張り出す必要がなかった。それもあって主婦が働きやすい人事労務管理が展開されなかったことが主因ではないかと思います。もちろん、主婦（供給側）からみると、夫の収入で何とか家計をやりくりしたこともあって家計補助のために働き出す必要がなかったことも考慮に入れなければならないと思いますが。更なる究明は今後の課題ですね。

司会 これは質問というよりは、こういうことではないのですかということを知りたいのです。図表3の限時的労働者と時間制男性の割合で、若い人が多いわけです。さっき言った中堅層が多いのです。1つは世代効果というか、経済危機が96年か97年にかけて起こった時に大学を出たと仮定すると、ちょうど10年前です。韓国の場合は兵役があるから男性が大学を出るのがだいたい24歳です。24+10だから34歳ですね。その時に労働市場はだいたいクローズされたから、その時に就職がないからそういう限時的労働者として入ってきて、そのままずっとそこに居続けると考えていいのでしょうか。だからこの世代の人が今一番大きい限時的な人が多いというのは、そういう経済危機の時の世代効果ということなのではないでしょうか？

呉 そこまでは考えていなかったのですが、経済危機以降、正規で働ける就職先が少なくなったことが主因だと思います。そういうことから考えますと先生のご指摘は実態を反映したものだと思います。

芹澤寿良 韓国における労働法制の制定過程の問題についてお尋ねしたいと思います。先ほど非正規労働者の問題について政府の立法が国会に提出されて、それを巡る状況をご報告いただいたわけですが、わが国の場合においてもみなさん方ご承知の通り、労働契約法制の制定という大変大きな問題が登場してきまして、研究会の中間報告が1年半に渡って検討され、中間報告が発表され、最終報告が出て、これがわが国の国会に提出されてくるということが予想されています。韓国の場合は、政府が国会に法案を提出する場合に、予め韓国労働院が専門研究家の研究会を組織して、そこで労働問題についての専門的研究を行い、その内容を中間的に報告し、またその中間的報告に対して広く労働組合、使用者団体等々から意見を聴取し、さらに検討を加えながら最終報告を発表するのでしょうか。

わが国の場合は労働政策審議会というシステムがありまして、そこでこの検討が施行されて、それから政府案が決定されてくるという過程を、この何十年間とられるようになってきました。そのような手続きが韓国の場合においてもとられて、さっき民主労働党のご説明がございましたが、このような意見が提供され、それが労働組合運動側からの、この法案に対する意見あるいは運動が組織されているという現状でしょうか？これまでわが国の場合に、そういうシステムが導入される以前は、政府から直接一定の法案要綱あるいは考え方が示され、それに対して労働組合運動側の積極的な反応が起こされ、そして大きな運動に発展してきたという歴史的な経過を積んできています。そのことが大変大きな意味を持ったと思っているのですが、現在のようなシステムが入ってくると、厚生労働省が組織する研究内で議論をされて、その状況があまりオープンにならないという状況です。職場の労働者の実態あるいは要求に反映されずに専門的な調査研究だけでことが進んでいって、この問題に対するもっと大きな論議、運動というものが起きてこないのです。そのことが結果的に労働者の持っているいろんな問題点を反映した、それに対する的確な対応が設けられないという1つの原因にもなってくるのではないかと思います。韓国の場合はそういうシステムが入り、それと運動との関係がどういうふうになっているのか、このあたりのご説明をいただきたいと思います。

呉 次のような説明でご理解頂けるでしょうか。私が、付き合っている韓国の労働部の役人に、整理解雇法制は誰が作ったか、派遣法は誰が作ったかを聞くと、固有名詞が分かるのです。誰々の書記官が作った、誰々の事務官が作った。担当者1人でほぼ法案を作るのです。手続き的なものはありますが、実体的には担当者1人が作るという側面があります。もちろん審議会がありますが、審議会のメンバーの半数以上は政府側の委員です。いくら労働側、使用者側が反対しても、それは通ります。政府側の委員が半数以上だからです。その点は日本とは違います。日本は労使公、三者構成ですが、審議会とか研究会で政府の委員は形の上ではないわけです。韓国の場合は政府側の委員が半数以上だから、政府のハンコがなければ絶対に通らない仕組みになっています。

非正規労働者問題についても、非正規労働者問題を解決するために労使政委員会では非正規職対策特別委員会というものが作られたのです。そこで2年くらい議論をしました。議論した中身がこん

なに分厚い報告書になっています。しかし、議論はするものの、メンバーの同意が得られないのが問題であるわけです。また、メンバーには労働界で大きな影響力をもっている民主労総が入っていない。折角「労使政委員会」が出来ましたが、本来の役割をしていないわけです。そのため、最終的に、労働部が法律案を出すことになりますが、それに対して賛否両論が起こり政労使の意見がなかなかまとまらなくて、時には労働組合がゼネストをかまえて反対闘争を行うわけです。

町田 講演の中で韓国は賃金格差が少ない方で、しかも改善中であるが、日本は大きい方で悪化中であると指摘がされました。これは大きな問題であると思っています。これはなぜなのかということですが、こういう仮説を立ててよろしいでしょうか。韓国は今までの話から、今おっしゃったように法制の問題も、民主労総が反対するとどうしようもないというお話がありました。組織率は10%ほどもしれません、労働組合の影響力が非常に大きいのです。しかもそれから社会問題化しているということです。社会問題を日本より敏感に社会が捉えるのです。それで政府が動かざるを得ないということです。政策は政府がいろいろ対応しているというお話がありました。その成果です。社会問題化を採り上げるマスコミをはじめ、韓国民衆の意識とかをバックにして、労組の影響力がやはり日本よりは強い。そのために政府が動かざるを得ないのです。政府が動いて、社会問題である格差を改善する方向に向かっている。ところが日本はそうではない。日本の労働組合は韓国より組織率は高いかもしれないけれど、影響力は弱いのです。それから現在の流れも社会問題も自己責任だ、自助努力だという一般大衆の意識があり、社会問題化しているのです。そういうことで政府が動かない、それがために格差が大きくなっていると私は分析しているのですが、それでよろしいでしょうか？

呉 先ほど申し上げましたように、日本と韓国は非正規労働者の中身がかなり違います。単純な比較で少し分かりやすくするために書いたのですが、誤解を招きかねないところがあると思います。先に申し上げましたように、日本の方はパートタイマーが多いのに対し、韓国では契約社員が多い。両者の働き方はかなりの違いがあります。そのため、平面的に比較することは非常に難しいです。わかりやすくするために比較したのですが、それによって、誤解が生じる可能性がありますので、より正確な比較は今後の課題にさせて頂きたいと存じます。ただ、印象論的に申し上げますと、先生のおっしゃったことは当たるところはかなりあるのではないかと思います。