

文在寅政権の労働改革と女性労働政策

尹子英／呉民淑 訳

はじめに

- 1 文在寅政権の労働改革
 - 2 文在寅政権の女性労働政策
- おわりに

はじめに

韓国の労働市場で、女性の地位と性別格差は少しずつ改善されている。性別賃金格差、女性のキャリア中断という現状、質の低い女性の雇用問題は依然として存在するが、少しずつ改善されている。女性の就業率も徐々に向上し、M字型カーブが緩やかになり、男女勤労者の育児休職制度の利用が増加している。ジェンダー平等という価値の実現において、韓国社会は過去より一歩進んだ。しかし、このようなジェンダー平等の価値の実現は、すべての女性たちにおいて普遍的であったり不可逆的であったりはしない。非正規職と不安定労働、所得格差、性別職種分離の深刻化、不平等な性別分業、介護や保育など家庭内ケア労働の責任の不平等な分配において、依然として男女の格差そして女性間の格差が強固に存在している。

文在寅政権は、非正規職の正規職化政策、長時間労働環境の改善、賃金不平等解消政策を通じて雇用の質を改善し、労働尊重社会を目指す労働改革を明らかにした。脆弱な雇用の大部分を引き受けている女性労働者にとって、文在寅政権の労働尊重社会指向は大きな希望を投げかけてくれる意味があった。文在寅政権発足後、労働政策分野で、ジェンダー平等的な 이슈と葛藤、衝突は、いつになく著しくそして激しく、論壇と政策の議題に登場したといっても過言ではない。ジェンダー平等の 이슈は、進歩陣営や政府の官僚組織の中でさえも、民主化や成長、分配といった政治経済的議題として常に取り上げられた。それゆえ、ジェンダー平等と労働尊重社会の旗を掲げた文在寅政権に対する期待は、それほど大きかった。文在寅政権の労働改革は、家庭内ケア労働に対する責任のために労働市場への進入と雇用維持で差別と不利益を被る女性に、そして女性賃金労働者の過半数を占める女性非正規職労働者に、真の「労働尊重」という世の中をもたらしただであろうか？ 10年間保守政権であった李明博（イ・ミョンバク）政権、朴槿恵（パク・クネ）政権が推進した新自由主義的労働政策によって、女性労働者は労働市場の周辺部に追いやられてきた。文在寅政権の労働改革はすでに後退したという評価が支配的である。就任して1年が過ぎた頃から、労

労働改革に対する労働界の支持は背を向け、世論も悪化し始めた。もちろん、過去の政権の労働政策も似たような姿や傾向を見せることはあった。就任初期は、改革的な労働政策と議論が主導したものの、任期後半期に入ってから現状維持や改革後退へと帰結してきた。しかし、文在寅政権の労働政策の後退は、予想より早かったと評価されている（ノ・グアンピョ 2019）。労働改革の後退は、女性労働者にも失望と挫折を抱かせている。本稿は、文在寅政権の労働改革の成果と限界を、ジェンダーの観点で評価することを内容とする。文在寅政権になり、意欲的に推進した労働改革の中で、公共部門非正規職の正規職転換政策、最低賃金引上げ政策、労働時間短縮政策の内容と推進、成果と限界を評価する。前政権と区別される文在寅政権の女性労働対策が、労働市場のジェンダー平等的観点からどのような意義を持つかを検討する。

1 文在寅政権の労働改革

(1) 文在寅政権の労働改革の方向

文在寅政権は2017年大統領就任後の一年間、労働尊重社会の実現と新しい包容的労働体制への転換のため、二重的労働市場構造の正常化、最低賃金引上げと社会不平等の解消、内需経済活性化につながる所得主導成長戦略、そして新しい社会的対話機構を通して労働との協治（ガバナンス）を進めてきた（イ・ジョンソン 2018）。韓国政府は1987年為替危機以降、数回にわたる労働改革を推進した。チョン・イファン（2019）は労働市場改革の議題の中で、労働市場柔軟化の議題は経済危機時を除いてはほとんど成功することができなかったと評価した。韓国の労働改革の歴史的経験は、労働改革の成否は労使合意の有無と政府の性格が重要な影響を及ぼすが、どの改革議題を選択するかによって左右されることを示している。文在寅政権は労働改革の議題として、労働市場の二重構造問題を本格的に提起した。韓国の労働市場の二重構造問題は、1次労働市場が相対的に高い賃金水準と賃金体系の年功性、そして職務 - 賃金 - 生産性の不一致を特徴とする一方、2次労働市場の場合は雇用保護と社会的保護のすべてにおいて脆弱な構造であると特徴づけられる。文在寅政権の労働政策公約は、内部労働市場にいる者が享受してきた既存の高い雇用安定性と福祉を維持しながらも、外部者の内部労働市場への進入を促進し、彼らの福祉を画期的に改善することを目標にした。文在寅政権の雇用労働国政課題は、為替危機以降20数年間に累積した低賃金と不安定労働問題を解決するためのもので、「親労働政策」*という評価を受けた。特に「公共部門非正規職ゼロ時代、良質の雇用81万件創出と実労働時間短縮、最低賃金1万ウォン」政策は高く評価された。

朴槿恵政権の時も、労働市場の二重構造を労働改革の議題とすることはあった。朴槿恵政権は労働市場の二重構造を緩和するため、1次労働市場すなわち大企業 - 正規職の雇用保護を改革することに集中した。ここに、失業給付の拡大など社会セーフティーネット拡大政策を結合しようと試みたが、朴槿恵政権の労働改革の核心は、労働の評価が低い低成果者に対する一般解雇を容易にでき

* 訳注：「親日／反日」と同様、「親労働／反労働」として対比される「親労働」とは、「労働寄りの」という意味を持つ。「プロレイバー（労働者側）」。

るようにすることだった。朴槿恵政権は法律を改正するよりは政府の行政指導等を通してこれを実現しようとした。低成果者に対する解雇を、使用側は「公正な解雇」と言い、労働側は「安易な解雇」と呼び、激しく対立した。これに関連し、社会的対話機構である労使政委員会は、2015年に9.15合意を導き出したりもした。しかし、労働界の反発による社会的対話の瓦解によって合意は即刻廃棄され、正規雇用保護緩和のための朴槿恵政権の労働改革は成功しなかった（チョン・イファン 2019）。

これとは逆に、「労働尊重社会」を掲げた文在寅政権の労働改革は、労働市場の二重構造問題を明示的には提起しなかったが、基本的な方向が公共部門非正規職の正規職転換に代表される1次労働市場拡張戦略と、最低賃金引上げに代表される2次労働市場改善戦略とを結合する方向で、労働市場での二極化と格差を減らす政策を提示したものと見ることができる。朴槿恵政権が推進した1次労働市場改革の象徴だった低成果者の解雇ガイドラインなどに関する指針を廃棄し、公共部門成果給年俸制の導入という賃金体系の改編を中断したことは、文在寅政権が推進した労働改革の方向が、前政権と比べて、その性格と目標が明確に違うということを表している。

（2） 文在寅政権の3大労働改革——課題の推進と評価

労働改革の課題の中にある、非正規職の正規職転換、最低賃金制度、労働時間短縮は、文在寅政権初期の強力な政策ドライブに便乗して相当な成果を上げた。しかし、次々やってくる副作用が強くなり、その後の改革計画を修正しては、後退行為だと批判を浴びた。

・ 公共部門非正規職の正規職化

文在寅政権が差別のない公正社会建設のため推進している労働市場の核心改革課題は、まさに非正規職の正規職転換であった。文在寅大統領は、就任後初めての外部日程〔大統領府の外で行われる日程〕を兼ねた行事として、2017年5月12日、インチョン国際空港公社を訪問し、公共部門非正規職ゼロ時代を宣言した。文在寅政権は公共部門での非正規職の正規職転換のための政策ガイドラインを提示し、3段階にわたる正規職転換推進計画を立てた（関係部署合同、2017年7月20日）。文在寅政権の公共部門非正規職の正規職転換の原則としては、①常時・持続的業務は正規職に転換する、②十分な労使協議をもとに自律的に推進する、③雇用安定、差別解消、雇用の質の改善などを段階的に推進する、④国民負担は最小化しながら正規職と連帯を推進する、⑤国民的共感帯（コンセンサス）の形成を通じて持続可能な政策になるようにするという内容を含んでいる（イ・ジョンソン 2018）。

公共部門非正規職の正規職化政策は、女性非正規職労働者の地位を向上させるものとして期待された。それは、韓国の非正規職の比率は2018年現在40.9%で過去より下がったが、男性の非正規比率が33.1%であるのに比べて女性の非正規比率は50.6%と相当な格差が見られ、公共部門における男女非正規比率は男性19.1%、女性43.4%でさらに開きがあるからである⁽¹⁾。前政権においても、政府は公共部門使用者として正規職転換政策を推進したが、有期雇用である期間制雇用の慣行はな

(1) 統計庁「経済活動人口調査・雇用形態別付加調査（2018年8月基準）」

にも変わらず、派遣・委託はむしろ増加する風船効果が発生していた（関係部署合同、2017年7月20日）。公共部門非正規職の正規職転換政策は、その内容と方向によって労働市場内のジェンダー不平等の解消に多くの影響を与えることが予想された。公共部門の雇用は全体の5～6%程度に過ぎないが、政府が模範的使用者として先導的に推進する政策が、民間部門にも一定の基準として作用できるという点で意味があるからである。

公共部門非正規職の正規職化政策は、これまでと比べ物にならない破格的な目標であることを示す代表的な事例であった。正規職転換推進の第1段階は、既存の雇用労働部〔雇用労働省〕公共部門実態調査対象機関（852ヶ所）を対象に正規職転換ガイドラインに沿って2017年に推進された。第2段階の転換は、自治団体の出捐・出資機関、公共機関および地方公企業の子会社などで2018年上半年期に実態調査した後、別途の基準をつくり2019年まで推進するものであった。第3段階の公共部門正規職転換は、法律に規定された行政機関の所管事務のうち一部を法人または団体、個人などに任せて遂行する民間委託機関を対象に、2018年上半年実態調査および下半年基準をつくり、それを通じて2019年から正規職転換を推進する計画であった。派遣・委託など間接雇用労働者を正規職転換に含ませたのは文在寅政権が初めてだった。

雇用労働部が実施した非正規職特別実態調査結果によれば、2017年6月現在、公共部門総人員は217万人であり、このうち非正規職は全体の19.2%である41万6000人で、期間制の有期雇用労働者が24万6000人、派遣・委託労働者が17万人であった。公共機関・教育機関に従事する労働者が全非正規職の67%を占めた。公共部門に従事する全非正規職41万6000人中、常時・持続業務に従事する非正規職労働者は31万6000人余りであった。「常時・持続、生命・安全業務」に従事する非正規職に対する使用理由を制限し、彼らを正規職に転換する政策は、歴代の政権では一度も試みられたことがなかった。このような業務に従事する31万6000人余りのうち、正規職転換対象者は期間制有期雇用労働者7万2000人余りと派遣・委託10万3000人余りなど17万5000人余りであると暫定集計された（関係部署合同、2017年7月20日）。政府は2019年6月末を基準に、公共部門正規職転換対象のうち90.1%である18万5000人の正規職転換を決定した。このうち84.9%である15万7000人が実際に正規職へと転換された。政府の正規職転換方針は、その規模や計画・準備・推進状況を見れば、成功だったと言える（チャン・ホンゲン2020）。

第1段階と第2段階で、公共部門非正規職の正規職転換率は男性より女性が高いことが分かった。女性非正規職が男性非正規職より数的に多かったことや、この間常時・持続業務であるにもかかわらず慣行的に非正規職を使用したことによって、女性がより大きな被害を受けていたことを傍証したと言える。カン・イス他（2019）が情報公開請求を通じて把握した性別正規職転換現況を見ると、男性期間制労働者のうち正規職に転換決定された比率は30.8%、女性期間制労働者のうち正規職に転換決定された比率は36.8%で、女性の転換率が少し高く現れた。派遣・委託労働者も、男性の場合の転換比率が63.0%、女性は71.9%で、女性の転換率が少し高く現れた。

しかし、公共部門非正規職の正規職化事業は、為替危機以降の20数年間に推進された外注化政策を正すことで、推進過程で様々な社会的葛藤と副作用を伴った。成果もあったが問題点と課題を残した。

①転換の過程で、公共部門の非正規職労働者は新しく設立された子会社に雇用された。政府は直

接雇用ができない場合、制限的に子会社を設立して派遣・委託労働者の正規職化を推進するガイドラインをつくったが、正規職化推進過程で子会社設立が乱発された。政府が「アラソハセヨ（ご自由にどうぞ）」という態度を取り、各機関が子会社設立を通じた雇用を推進したからだ。労働界はこれに対して再び「民間委託を煽る政策だ」と反発した。直接雇用になった場合でも既存の正規職と同じ地位を得るのではなく「無期契約職」として雇用された（ノ・グアンピョ 2019）。

②正規職転換の過程で、賃金と職務・昇進体系問題が増えた。非正規職を正規職に転換する過程で政府がつくった標準賃金体系は、使用者である政府が公共部門で同一労働同一賃金支給の原則を確立しようとする趣旨でつくったものである。しかし、政府が策定した5つの職種の労働者の賃金水準が適正賃金なのかという論議が起こっただけでなく、正規職転換後の賃金および昇進職級体系と福利厚生水準をめぐる労使葛藤が尋常でない展開になる火種を残した。また、新しく正規職に転換された労働者と既存の正規職との労務葛藤も複雑である。カン・イス他（2019）は、公共部門非正規職の正規職転換政策によって無期契約職に転換された女性労働者の性別賃金格差は解消されず、依然として留め置かれている状況であると指摘する。

③政府は非正規職の正規職転換の最終段階である第3段階、すなわち民間委託機関を直接雇用によって正規職化する部分では、事実上、手を引いてしまった。機関別に自律的に民間委託業務の妥当性を検討し、直接実行するかどうかを決めろという政府指針を出しただけである。第3段階の民間委託機関の正規職化が遅々として進まなかったことは、女性非正規職労働者に労働改革の意味を曖昧にさせた。第3段階の民間委託正規職化は女性労働者問題と言っても過言ではない。公共部門民間委託機関が受け持つ業務である「子どもの家（保育所）」、社会福祉館、キッズ・ベビーシッター、認知症安心センターなど社会福祉業務の比率は47.2%（4,769件）で最も高い。

民間委託労働者の劣悪な労働条件は、民間委託の特性上、契約の連続性が担保されず、低い委託単価などによって発生する雇用不安および低処遇などが問題であると、長い間指摘されてきた。女性の就業率を高め、家庭内ケア労働の負担緩和のための社会サービス雇用創出は、社会サービス業務に従事するケア労働者を新たな不安定労働に合流させてしまった。2007年社会サービス・バウチャー事業、2008年老人長期療養保険制度、2011年障がい者活動支援制度などは、児童保育、療養保護、障がい者活動補助サービス、学童保育、キッズ・ベビーシッター、妊産婦新生児ケアサービス、高齢者ケアバウチャー、家政奉仕員、看病人など、多様なケアサービスの領域で女性労働者を労働市場に送り出した。韓国の社会サービス供給はバウチャー制度を基盤とする。財政を支援する政府は民間委託機関を通じてサービスを供給し、利用者はサービス提供者を直接選択することができるバウチャー制度は、サービス供給者、サービス利用者、サービスを提供する労働者の三者関係を形成し不安定労働者を量産する。例えば、在宅療養保護士の所得と雇用はどちらも不安定である。サービス提供期間中に利用者が死亡したり他の療養保護士からサービスを受けるためにサービス利用が中断されたりする場合、他の利用者となつながらまで仕事ができず所得が減少する。勤務日と労働時間が利用者の状況にかかっているため、利用者が求める時間に求められた時間だけ働き、雇用だけでなく勤務日数と勤務時間が不安定なのである。公共サービスを提供するのにもかかわらず、受託機関の過度な利潤追求、非効率、不正などの問題で、ケア労働者が劣悪な処遇を受けている。

こうした社会サービス労働者の雇用不安と劣悪な処遇を解決するため、文在寅政権の政策意志は、初期では、社会サービス公団のような公的機構を設立しようとしていた。しかし、サービス需要者中心のバウチャー制度を根幹とするサービス供給体系を根本的に改革できない限界に直面し、「社会サービス院」という地方自治体傘下機構に転落してしまった。それ以降、民間委託機関を通じて働いている社会サービス労働者の雇用安定問題は、文在寅政権の労働改革の主な関心から排除されてしまった。公共部門雇用拡充のため、保育、療養〔介護〕、障がい者、保健医療等の分野で、34万人の雇用をつくるという計画を推進している文在寅政権は、雇用の質は置き去りにしたまま、少子高齢化時代に増加するケアサービスの需要に応じるための就業件数を増やすことに集中していると批判されている。ケアサービスの雇用は、文在寅政権が正規職化すると表明した「常時・持続、生命・安全」業務に属する。しかし、福祉政策や財政支援雇用事業という理由で、民間委託機関の非正規職の正規職転換を所管部署や地方自治体に責任転嫁し、結局は非正規職の状態のまま放置した文在寅政権の労働改革は、最も失望した失敗として記憶されるであろう。政府の社会サービス政策を拡大する過程では民間委託方式のサービスを提供してきたので、常時持続業務従事者のうち、期間制教師や講師など教育機関非正規職の相当数を正規職転換から排除する決定を下したのも、女性を労働改革の恩恵から排除することにつながった。期間制教師、英会話専門講師、初等スポーツ講師、幼稚園ケア教室〔早朝・夜間保育〕講師、幼稚園放課後課程〔延長保育〕講師、多文化言語講師、産学兼任教師、教科教室講師などが、教育部の正規職転換の審議対象となった学校非正規職である。教育部は、そのうちの幼稚園ケア教室講師と幼稚園放課後課程講師を除いては正規職転換をしない方向だと、結論を出した。ほとんどの非正規職教師・講師が、正規職転換から除外された。学校配食業務やケア専門担当士など超短時間労働者も転換することが政府の指針であるが、教育庁は超短時間労働者を正規職転換から除外した。学校社会福祉士、相談士、配食支援労働者などは転換の例外事由に含まれていないにもかかわらず、地方自治体との協定によって人件費が支援されているという理由だけで転換対象から除外した。また、2年以上の持続業務という判断から国庫補助事業を除外したり、9ヶ月未満の短期契約にすることで転換から除外したり、受託課題を反復して行う研究人材を転換から除外するなど、常時持続業務を一時的・間欠的業務であるかのように歪曲して、転換対象から除外する場合もあった（パク・ジュニョン 2018）。

このような結果をもたらしたのは、部分的に非正規職の相当数を占める当事者の女性が、政策決定過程に直接介入して意見を反映できなかったからであろう。公共部門非正規職の正規職転換政策を立案する過程、政策の施行過程、正規職転換過程において、非正規職女性労働者と女性労働者の代表が参加して意見を反映することができなかった。正規職転換審査と決定推進過程で、「期間制正規職転換審議委員会」と「派遣委託労使専門家協議会」に参加する利害関係者の性別比率については議論されていない。派遣・委託正規職転換に関する議論のための労使専門家協議会の外部専門家の選定過程で、労働者の意見が十分に反映されない場合もあった。地方自治体の場合、外部専門家の構成を使用者側である市や郡の担当公務員の人的ネットワーク上で選定する場合があるが、これは正規職化ガイドライン上で、外部専門家を委嘱する時に労働者推薦枠を保障していないために問題が生じた。労使専門家協議会委員のうち女性委員の比率は14.8%に過ぎなかった。地方自治体（19.6%）が最も高く、地方公企業（11.1%）が最も低かった。委嘱職である外部専門家委員のうち

女性の比率も 14.5%に過ぎなかった。非正規職の女性の比率が 54.2%であるにもかかわらず、労働者代表のうち女性委員の比率は 32.5%に過ぎなかったのである（カン・イス他 2019）。

最後に、公共部門非正規職の正規職転換事業が、民間部門を含むすべての雇用構造を改善する呼び水になっていない。政府は、非正規職の規模縮小だけでなく全般的な労働市場の雇用構造の改善を約束したにもかかわらず、民間部門の不安定労働問題に対してはこれといった手段を講じられずにいる。非正規職の正規職化だけが重要なだけでなく、非正規職を量産できないよう使用事由制限制度の導入によって非正規職拡大を規制しなければならないという要求と法制度の改善は、立法案すらつくられていない（チャン・ホンゲン 2020, ノ・グァンピョ 2019）。

・最低賃金制度

文在寅政権の他の核心的大統領選挙公約の一つは、2020年までに最低賃金の1万ウォン台への引上げだった。文在寅政権の初年度16.4%の果敢な引上げは、1時間あたり最低賃金1万ウォン選挙公約を実際に履行するかのような期待感を呼び起こした。このような最低賃金引上げは歴代政府では最も大きい引上げ幅で、文在寅政権の国内消費活性化と内需振興を通じた所得主導成長戦略とのセットであった。しかし、最低賃金が大幅に引き上げられた後、2018年2月から雇用指標で就業者数の増加幅が鈍化すると、保守陣営は政府の経済政策と賃金政策の失敗を主張し、政権政党内でも最低賃金速度調節論が流れ出した。このような状況の中、与党は労働界の反発を押し切り、急激な最低賃金引上げの副作用を緩衝しようと最低賃金算入範囲の拡大を押しつけた。最低賃金算定に含まなかった昼食費や賞与金などの福利厚生費を、段階的に最低賃金に算入する改定案を国会で電撃的に通過させ、最低賃金引上げを実質的に無力化させたという批判を受けた。

外部労働市場の非正規職女性たちの賃金決定は、そのほとんどが時間給に基づく。多くの女性労働者にとっては、最低賃金の水準が生活の質の決め手となる。韓国の最低賃金未満労働者のうち63.3%が女性ということは、最低賃金未満労働者の3分の2が女性労働者である。特に低賃金女性労働者は製造業、卸小売業、飲食宿泊業などに集中しており、ほとんどが単純労務職とサービス職である。キム・ナンジュ（2018）によれば、最低賃金が引き上げられる場合、その影響を受けることになる最低賃金影響率は、女性が男性より高いことが明らかである。2017年に対して16.4%の引上げとなった2018年7,530ウォンの最低賃金影響率は、男性は21.3%、女性は30.7%となった。特に非正規職女性労働者の最低賃金影響率は45.2%である。女性の低賃金労働者の比率が高い韓国で、最低賃金引上げの恩恵は男性より女性により高く現れるので、最低賃金の引上げは性別賃金格差を縮小するのに大きく寄与することとなる。文在寅政権初期の最低賃金引上げは、女性労働者の賃金水準に肯定的な影響を及ぼしたことは事実である。経済活動人口付加調査によれば、25～54歳女性就業者の低賃金労働者の比率も、2014年の27.6%から2018年の18.1%に激減した。

最低賃金引上げ論争に難しい経済事情が重なり、最低賃金引上げによる所得主導成長の基調に亀裂が生じた。大統領は最低賃金1万ウォン台の引上げ公約を守ることができなくなったことに対し、二度謝罪した。景気低迷局面での大幅な最低賃金引上げがもたらす衝撃に対し、綿密な考慮なしで推進した最低賃金引上げ政策は、世論と財界、小規模商人と自営業者の反発にぶつかり、2020年最低賃金引上げ率2.87%、2021年最低賃金引上げ率1.5%は異例の低水準での決定となった。最

低賃金引上げが経済および雇用に否定的な影響を及ぼすという保守野党と経済界、言論攻勢、そして新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による全世界的な景気低迷余波に押されて、最低賃金政策に関する政府政策は完全に後退の姿をさらした（チャン・ホングン 2020, イ・ビョンフン 2019）。

最低賃金政策の後退によって、女性低賃金労働者の経済的地位の改善と性別賃金格差の緩和をこれ以上期待できないということは、非常に残念である。「先分配—後成長」を基調とする文在寅政権の所得主導成長戦略の核心公約は最低賃金政策であった。しかし、その後の国内景気低迷と新しい雇用創出の不十分さに加え、他の青年失業率指標の悪化のすべてが、最低賃金引上げに起因するという保守言論と一部政治勢力の誤った政策フレームに縛られ、実際に持続的な最低賃金1万ウォン引上げを支えるためとなる財閥改革や大企業と中小企業の元請け・下請けの関係改善など、経済民主化作業と制度改革を積極的に推進できなかった（イ・ジョンソン 2018）。

各種手当と賞与金などで構成された韓国の歪んだ賃金体系も、最低賃金引上げを妨げる要因となった。基本給の比率が低い賃金体系であるがゆえに、[最低賃金参入範囲を拡大した]最低賃金が引き上げられれば、低賃金労働者だけでなく中間層以上の労働者の賃金も上がることとなる。複雑な賃金体系を持つ労働者は主に内部労働市場に属している。歪んだ賃金体系を改編しないままこれ以上最低賃金を引き上げることは難しいという論理は、手当や賞与金が無く1時間あたりの賃金がすべての多くの女性労働者を低賃金労働者に縛り続ける結果を招く恐れがある。

・労働時間短縮

文在寅政権は、大統領選挙公約の一つであった「仕事と生活の均衡を通じた休息ある暮らしを確保するため——労働時間短縮のための勤労基準法改正案」を、2018年2月28日、国会本会議で通過させた。この課題は朴槿恵政権ですでに推進された課題である。朴槿恵政権の労働改革の核心は、期間制と派遣労働の使用の規制緩和という労働市場の柔軟化であった。これに対する野党の強力な反対によって労働時間短縮は深く議論されることはなかったが、文在寅政権になって再び推進されたのである（チョン・イファン 2019）。労働時間短縮改正案は、土・日を含む週7日間を労働日と規定し、週の労働時間を52時間に限定し、300人以上事業場の場合2018年7月1日から施行し、企業規模別に段階的に適用するというものである。雇用労働部の誤った行政解釈が招いた「週68時間勤務」時代が幕を下ろすことになった*。法定労働時間の例外適用が許される特例業種も26個から5個の業種へと大幅に縮小し、5個の業種も連続休息11時間を保障するようにした。しかし、経済陣営は労働時間短縮に対抗して弾力的労働時間制度（現行3ヶ月）拡大を要求し、政界は財界の要求を受け入れた。

労働時間短縮制度は、韓国の長時間労働問題を解消することに目的がある。労働時間短縮制度に対して労働者の認識はほとんどが肯定的であった。長時間労働者は全日制労働と時間外労働をしながら家族内ではケア労働を担当しない人と見なされてきたので、長時間労働は労働市場内での男女

* 訳注：残業時間を含む法定労働時間はこれまでも週52時間だったが、雇用労働部はそれには休日勤務は含まれないと行政解釈していたため、休日労働を含めると週68時間労働が許容されていた。

格差と性差別を産む主要因と指摘されてきた（シン・キョンア 2009）。2018 年経済活動人口調査によれば、週 52 時間以上仕事をする長時間労働は男性就業者の 20.1%、女性就業者の 12.4%となっている。労働時間短縮はそれだけでジェンダー不平等の解消に寄与することができる。出産や育児など家庭内ケア労働を負担している女性たちが、仕事と生活を両立させながら時間資源の欠乏を深刻に体験しているからである。カン・イス他（2019）によれば、週 52 時間労働時間短縮制度は労働時間を減らすことによって男女問わず個人の生活と家族のケア労働のための時間を多く確保することになった。しかし、労働時間短縮以降、人事労務管理システム改革が企業の一方的な主導でなされた場合、労働者の時間の自律性よりは労働強度の強化とストレスの深刻化につながったりもする。過去と同水準の業務を短縮された時間内にさらに厳しくなった管理体制の中で遂行しなければならぬからである。女性労働者は労働集約的な業務に集中しているので労働強度の強化に対し余計に脆弱になる。

文在寅政権の労働時間政策は、男性労働者が過大分布された長時間労働問題に焦点を合わせておきながら、女性労働者が過大分布している短時間労働問題については特に関心を持っていない。労働時間政策で女性に重要なのは、男女格差を縮めることである。現在の女性と男性就業者の労働時間は、2018 年基準で 5.6 時間の差が見られる。女性と男性の労働時間格差は、女性の時間制労働の比率が高いことによって生じる。週 35 時間未満就業者の比率が以前より増加し、そのうちの相当部分を女性が占めているためである。李明博、朴槿恵政権は女性と高齢者の就業率を増加させるという美名の下、時間制雇用の拡大および良質の時間制雇用の育成を主要政策として導入して推進した。時間制雇用は増加しており、政府が「良質の雇用」モデルとして試みた時間選択制雇用の拡大は、公共部門と民間部門において期待に達することができなかった。さらに大きな問題は、週 15 時間未満で働く超短時間労働が増加していることである。15 時間未満の超短時間労働者は 4 大保険 [年金・雇用・医療・労災]、退職金、休暇、2 年以上雇用義務などあらゆる労働法上の保護も無く働いている。療養保護士と 65 歳以上雇用のような社会サービス分野で超短時間雇用が増加した。超短時間勤労者は 4 大保険の加入と週休手当支給の義務から除外されるので、非自発的に超短時間勤労に従事するよう強要される場合も少なくない。文在寅政権は時間制雇用創出政策を積極的に展開してはいないが、非自発的な超短時間雇用に対する対策を出していない。

2 文在寅政権の女性労働政策

文在寅政権は国政戦略である「ジェンダー平等と労働尊重を通じた差別のない公正社会の実現」のため、関係部署合同で差別のない良質な女性雇用拡充のための「現場の声を取り入れた女性就業対策」を 2017 年 12 月 27 日に発表した（関係部署合同、2017 年 12 月 27 日）。この対策は、現政府の女性雇用労働政策ロードマップとして、2018～2022 年の「第 6 次男女雇用平等および仕事・家庭の両立基本計画」の性格を帯びていた。男女雇用平等と仕事と家庭の両立に関する法律（第 6 条の 2）に基づき、5 年ごとに「男女雇用平等と仕事と家庭の両立基本計画」を立てることになっている。1994 年から 5 年ごとに立ててきたものである。女性雇用対策は、現政権の 5 年間の労働市場でのジェンダー平等と仕事と家庭の両立のため、重点的に推進される基本計画の性格を帯びて

表1 課題別担当部署と推進計画

推進課題	担当部署	施行時期
1. 差別のない雇用環境を構築		
性差別の雇用慣行を打破		
1-1. 男女雇用平等法および勤労基準法 女性保護条項、すべての事業場に適用拡大 [1-1-1~2]		
1-2. 労働委員会に性差別権利救済手続きを新設	雇用労働部	2019年(2018年(上), 法改正)
1-3. 職場内セクハラ予防および監督を強化 [1-3-1~6]		
1-4. 専門担当の労働監督官・雇用平等相談室等, インフラを拡充 [1-4-1~2]		
1-5. 性別の固定観念のないジェンダー平等教育	教育部	2017年~
良質の雇用環境づくり		
2-1. 企業賃金分布公示制の導入など賃金格差を改善 [2-1-1~5]		
2-2. 積極的な雇用改善措置(AA)対象の拡大および点検を強化 [2-2-1~3]		
2-3. 雇用影響評価に性別評価を反映	雇用労働部	2018年
2. キャリア中断の予防		
出産・育児の死角地帯を解消		
1-1. 育児休業給付を引上げ	雇用労働部	2019年
1-2. 育児期の労働時間短縮を推進 [1-2-1~2]		
1-3. 妊娠労働者の支援を強化 [1-3-1~2]		
1-4. 父親の育児参加を拡大 [1-4-1~3]		
1-5. 非正規職の出産休給付の保障等, 母性保護を強化 [1-5-1~2]		
1-6. 代替人員の採用を活性化 [1-6-1~2]		
職場の「子どもの家(保育所)」を活性化		
2-1. 中小企業のための職場保育所の設置を拡大 [2-1-1~3]		
2-2. 大企業の職場保育所設置義務を強化 [2-2-1~2]		
ワーク&ライフバランス文化を拡大		
3-1. 勤務革新10大提案のアピール等, 国民キャンペーン	雇用労働部	年中
3-2. 地域単位で, ワーク&ライフバランスの雰囲気づくり	雇用労働部	2017年(下)~
3-3. 中小企業中心に「家族フレンドリー認証(家族に優しい優秀企業認証)」を拡大	女性家族部	2017年(下)~
3. キャリア中断後の再就業を支援		
キャリア中断女性の再雇用・雇用維持を促進		
1-1. キャリア中断女性の再雇用・雇用維持企業に対し税制支援を強化 [1-1-1~2]		
1-2. 女性雇用優秀企業に対する投資を拡大 [1-2-1~2]		
1-3. キャリア中断女性に特化した就業成功パッケージを導入	雇用労働部・女性家族部	2018年モデル運営 2019年拡大検討
1-4. 高学歴のキャリア中断女性に特化した職業訓練および就業支援を強化 [1-4-1~3]		
分野別の就業機会を拡大		
2-1. 家事, 介護, キッズ・ベビーシッターのサービス市場を公式化 [2-1-1~2]		
2-2. 女性科学技術者のキャリア復帰支援を強化	科学技術情報通信部	2018年~
2-3. 女性の起業支援を推進		
2-3-1. 女性企業総合支援センターの拡張および追加開所	中小ベンチャー企業部	2017年12月~
2-3-2. 女性企業と雇用のためのプラットフォーム(オンラインシステム)を構築	中小ベンチャー企業部	2017年12月~
2-3-3. 「セイルセンター(女性の仕事応援センター)」起業専門担当人員を新規配置	女性家族部	~2017年12月
2-4. 女性の起業および社会的企業家を養成 [2-4-1~5]		
2-5. 時間選択制の雇用拡大および柔軟勤務を活性化 [2-5-1~4]		

資料：関係部署合同(2017年12月27日), 「現場の声を取り入れた女性就業対策」[別添]。

いる。「男女雇用平等基本計画」に沿って、これまでの20年間、ジェンダー平等労働政策が施行されてきたが、制度はあるが実際には活用されない問題、広範囲な死角地帯、政策の実効性などが問題として指摘されてきた（キム・ヨンオク 2019）。

女性雇用対策の主な内容は、文在寅政権の女性労働政策の方向と目標をあらわにする。前頁表1に提示された通り、基本方向は、現場の声を取りまとめて「差別のない雇用環境を構築し」、「女性のキャリア中断を予防して」、「女性の再就業」を支援することに力を注ぐことである。目標は2020年までに女性就職率60%を達成し、差別のない公正な社会を実現することである。

文在寅政権が核心的な推進課題としている内容を見てみよう。

①性差別的な雇用慣行を改善するため、男女雇用平等法の一部条項と勤労基準法の女性労働者保護条項が5人未満事業場にも死角地帯なしで適用されるようにし、女性労働者および女性管理者の比率を向上するための積極的な雇用改善措置（AA：Affirmative Action）の適用対象を段階的に拡大する。女性キャリア中断予防対策の実効性ある現場を実行するため、全国47ヶ所の地方雇用労働官署〔労働基準監督署〕に「男女雇用平等業務の専門担当労働監督官」を1名以上配置する。

②妊娠期の女性労働者は出産前に退社する人が多いので、妊娠期にも育児休職を許容し、妊娠期に制限的に許容している妊娠期労働時間短縮請求権を妊娠全期間に拡大する。

③男性の育児参加を奨励するための制度改善を推進する。現在5日間限度（3日間有給）の配偶者出産休暇を、年間有給10日間に拡大し、2回目の育児休職者（90%が男性）に対するインセンティブを強化して、育児休職給付の引上げを推進する。

④育児期労働時間短縮制度を活性化し、このための代替人員支援を強化する。現在は、育児休職残余期間（子1人に対し男女労働者それぞれ1年間）相当の育児期労働時間短縮を認めているが、今後、育児期労働時間短縮制度を利用する場合にはその期間を育児休職残余期間の2倍に拡大する。育児休職者の代替人員を採用する場合、事業主に支給する支援金の支給要件を合理的に改善する。

⑤期間制労働者が出産休暇期間中に契約期間が満了する場合にも出産休暇給付を支給されるようにし、在職期間が6ヶ月以上である場合にも育児休職を利用できることになる。

⑥中小・零細事業場の低所得共働き労働者は、事業場内に設置された「職場子どもの家（保育所）」の恩恵を受けるのが困難な点を考慮し、居住地近隣で職場保育サービスを受けられるようにする需要オーダーメイド型方案を講じる。また、大規模事業場の「職場子どもの家義務履行制度」を改編し、実際の保育需要を勘案して適正規模の「職場子どもの家」を設置するようにする。

⑦キャリア中断女性を再雇用し、雇用維持企業に対する税制支援を強化し、「中小ベンチャー企業部女性ベンチャーファンド」と「国民年金責任投資ファンド」を通じて女性雇用優秀企業に対する投資を促進する。30代高学歴のキャリア中断女性に特化した就業支援も強化し、キャリア中断女性特化・就職成功パッケージを2ヶ所でモデル導入し、ポリテク大学とセイルセンター（女性の仕事応援センター）の高付加価値訓練課程も拡大する。これと共にR&D（研究開発）、起業、社会的経済分野の女性雇用機会も大幅に強化する。

文在寅政権の女性労働政策の内容は、前政権が推進した延長線で重複する部分もあるが、方向性

と目標においては明確な差を表した。朴槿恵政権は雇用政策の基調を盛り込んで発表された「就業率70%ロードマップ」を推進するための一環として、「仕事と家庭の両立のための職場子どもの家（保育所）活性化方案」（2013年6月）、「働く女性の生涯周期別キャリア継続支援方案」（2014年2月4日）、「女性雇用（後続・補完）対策*——働く両親のための仕事・家庭両立支援」（2014年9月30日）、「青年・女性就業連係強化方案（2016年4月27日）」など、一連の女性雇用対策を通じて女性の就業率向上のためのインフラと制度を積極的に推進した。これらの対策は、主に仕事と家庭の両立を可能にするための産前産後休暇、育児休職制度、女性就業支援、職場子どもの家などに焦点が合わされていて、女性のキャリア中断を予防してキャリアを継続できる支援方案を、きめこまかく生涯周期別に提示した。キッズベビーシッターサービス、初等ケア教室〔学童保育〕などの保育サービス、女性の再就職のためのオーダーメイド型支援、仕事と家庭を両立できる時間選択制雇用の創出および柔軟な労働環境づくりに焦点を合わせた。女性のキャリア中断を引き起こす主な原因を子どもの出産・育児であると規定し、キャリア中断した女性を再就職させるための就業支援と時間制雇用創出に政策的焦点を置いた。

文在寅政権は雇用安定と適正賃金という雇用の質を意識し、性差別のない労働市場を実現する目標を掲げたという点で、朴槿恵政府の女性労働政策とは明らかな違いが存在する。過去に、李明博、朴槿恵政府で有名無実だったり徹底的に排除されたり歪曲されたジェンダーイシューが、少なくとも議題に上っている。少なくとも、女性を二次的な所得者と規定する時間制雇用創出事業に多額の予算を配分して奨励することはなかった。労働市場における就業機会と結果、その性別格差の原因として、出産・育児・家族ケアの責任だけでなく、セクハラ・性差別などに注目して対応しようと努力した。前政権では、性別賃金格差は労働市場での女性の低い就業率やキャリア中断が原因であるとほとんど言及されたこともなかったが、文在寅政権は、性別賃金格差と採用上の性差別をイシュー化し、対策をつくろうと試みた。「#MeeToo運動」をきっかけにセクハラ、性暴力など隠蔽されていた問題が一気に噴き出し、政府が職場内のセクハラと性暴力問題に関して非常に積極的にジェンダー平等政策を展開した（関係部署合同、2018年10月）。

文在寅政権の女性雇用対策は、性差別雇用慣行の打破とジェンダー平等の実現を掲げたという点で大きな意味があるが、具体的課題に踏み込むと期待に至らない側面もある。依然として女性のキャリア中断は、女性の妊娠、出産、育児のためだと見るところから抜け出せていない。依然として女性を政策対象にする母性保護制度と、仕事と家庭の両立制度に予算と法制度的関心を費やしている。女性は、労働市場の性差別によって、募集、採用から、業務配置、昇進、退職の全過程で労働評価が切り下げられ、低い賃金と劣悪な労働条件、不安定な雇用状態によるキャリア中断を強いられ、その現実に対する認識を前面に出せていない。女性は、採用過程での性差別、これによる女性の下方就業と性別職種分離によって、労働市場で二流市民の地位を与えられる。にもかかわらず、性差別問題、特に民間部門の性差別雇用慣行に対し、厳重な対応をする政策課題がなかったのである。金融業界の正規職の公開採用で、試験点数を操作して女性を落とすという衝撃的な事実

* 訳注：後続・補完とは、既存の対策を点検して内容を付け加えたり修正して完成させること。

が明らかになった⁽²⁾。組織的に秘密裏に行われている採用での性差別的雇用慣行に対し、またその対策に対し、より一層、怒りの声が高まっている。

良質の雇用環境づくりにおける核心的な課題は、賃金分布公示制、積極的雇用改善措置制度、雇用影響評価制である。賃金分布公示制と雇用影響評価制の場合、性別を主要変数として含ませたという点に意義がある。積極的雇用改善措置制度は、適用対象企業を拡大し、採用と昇進だけでなく性別賃金格差を収集する方向に改善された。しかし、企業に対する補償と処罰制度がない中、実効性を高める方法を未だ探せていない。収集した性別賃金格差関連の情報も、良質の雇用をつくるにあたりどのように活用するのか具体的な議論が終わっていない。良質の雇用をつくるにあたり、積極的雇用改善措置に過度な政策的重圧を加えたことも副作用が生じた。積極的雇用改善措置適用の事業場は、公共部門と民間 300 人以上の事業場である。このような企業の採用と昇進の対象になる女性はきわめて少数であるにもかかわらずあたかも女性全体が優遇されているような印象を増幅させ、積極的雇用改善措置は男性を逆差別する政策だと誤解を受けている。青年失業問題が深刻になり、良質の雇用が不足する状況で、良質の正規職雇用をめぐるジェンダーの葛藤が表面化したことも、文在寅政権がジェンダー平等の労働政策を強く推進するにあたり障害物となった（マ・ギョンヒ 2020）。

文在寅政権は、ジェンダー平等政策を総括して調整する政府機能を強化し、社会全般にジェンダー平等文化を定着させるという目標を立てた。このために「大統領直属ジェンダー平等委員会」を設置し、ジェンダー平等政策基本計画樹立・履行を総括管理するという課題を示した。強力なジェンダー平等推進体系に対する強い要求があったからである。しかし、「大統領直属ジェンダー平等委員会」新設の約束は、各部署に両性平等専門担当部署を置く方式へと変更された。大統領直属委員会をつくることより、各部署が現場の実情に合わせて部署を運営することが効果的であると判断したことが理由である。女性家族部によれば、教育部・法務部・文化体育観光部・保健福祉部・雇用労働部・大検察庁・警察庁・国防部など 8 つの機関に、両性平等専門担当部署を新設し、両性平等政策官を任命した。事実上コントロールタワーが無く、ジェンダー平等政策に対する効率性が低くなるだけだという懸念があり、職制改編によって両性平等政策官という職務が消えてしまう恐れもある一時的機構という点も問題である。「大統領直属ジェンダー平等委員会」が新設されたとしても、委員会機構が部署を超えての政策樹立や、推進の主体としてまともな役割を果たせるのか疑問であったが、ジェンダー平等政策を推進する望ましい形態のガバナンスを実験できる機会はさておき、議論さえ始められなかったのはとても残念である。

文在寅政権が、女性労働政策を力強く推進する雇用労働行政インフラを構築できるという期待も消えた。女性労働界は 2019 年度 6 件の地方庁および 2 件の支庁に、セクハラ予防、職場保育施設、積極的雇用改善措置、母性保護育児支援制度など雇用平等機能を遂行するための「雇用平等課」の新設を要求したが、反映されなかった。これに対する理由は、セクハラ予防と積極的雇用改善など雇用平等業務は 47 件の地方庁と支庁の勤労改善指導課で行われており、文在寅政権の核心政策でもある労働監督官の増員を控えているので、地方官署の機能・組織改編と連携して総合的に検討す

(2) 「男性の合格増やすため女性を不合格に——採用不正の国民銀行『有罪』」京郷新聞（2018 年 10 月 26 日）

ということだった。雇用労働部内に両性平等政策官が生まれることで「雇用平等課」の新設はこれ以上議論にならない。雇用労働部において、職場内セクハラと性暴力関連専門担当部署は、女性雇用政策課が受け持っている。女性雇用政策課は、朴槿恵政権時代に、女性就業率を向上するための法制度と政策を担当してきた。女性雇用政策課が引き受ける業務も、女性の育児負担緩和を通じてキャリア継続と就業支援に焦点が合わされており、職場内セクハラ禁止および予防、雇用平等相談室の運営体系管理関連業務は、配置された人員で見ると限りきわめて疎外されている。

おわりに

文在寅政権の労働改革と女性労働政策は、不安定で脆弱な労働市場を占めている女性労働者の雇用安定とキャリア継続、雇用の質の改善に、一定程度寄与したことは事実である。政権初期に見られた強力な労働改革とジェンダー平等労働政策の推進力が消えた今、文在寅政権が女性労働者の地位改善と労働市場のジェンダー平等実現のために、どの程度の成果を上げられるかは不確かである。さらに大きい挑戦は、COVID-19という突然の衝撃が、相対的に労働市場で脆弱な地位を占めている女性集団がこれまで獲得した成果を、一瞬にして食い荒らす可能性がある。最近の雇用動向も、COVID-19の中で雇用を最も多く失った集団が、中高年の臨時日雇い職と特殊雇用形態従事者の女性であったことを示している。男性に比べて女性は一時休職に入った比率はるかに高い。介護や育児など家庭内ケア労働の責任がある女性労働者たちが、年次有給休暇や休暇を活用し、ケアサービスの公的空白に対応したことを反映しているのである。このような事態が持続する場合、女性の労働市場からの離脱が累積する可能性があることを示唆する。

文在寅政権が公正社会の実現という旗を掲げ、性差別とジェンダー格差の解消や緩和のための政策的介入に努力してきたが、COVID-19による衝撃は、文在寅政権の残された任期の間、女性雇用対策の方向と重点推進課題に対し変化を求めている。社会セーフティーネット強化のため、全国民が雇用保険制度で危機に対応する政策が推進されているが、直ちに効果を期待できないだけでなく、非典型労働者に雇用保険制度への抱き込みで安定した社会セーフティーネットを提供するということが効果があるかという疑問も未だに残っている。特に非正規職、超短時間勤労者、自営業者、特殊雇用形態従事者など脆弱な地位にいる女性が多いため、非典型労働者の社会セーフティーネット問題はそのまま女性問題といえることができる。子どもの家、幼稚園、学校の休園休校が長期化すれば、公的なケアサービスの空白は、そっくりそのまま女性に転嫁される危険性が高い。実際に子どもの保育問題によって休職したり仕事を辞めたり、辞めるかを悩んだりしている女性は少なくない。今まで施設中心の公的福祉サービスの提供は、労働者の低賃金と、教師1人あたりの児童数が多い高密度をもとに可能だったとしたら、COVID-19の状況下で既存方式での公的福祉サービスの提供が可能なのかどうか、より積極的な案が考えられなければならない。女性雇用の脆弱性を根本的に改善できるよう、労働市場の二重構造を根本的に改善し、ケア労働の責任など福祉に対する社会的責任と公共性を強化するため、社会経済全般のシステム改革に邁進する必要がある。

（ゆん・じゃよん 忠南大学校経済学科准教授）

（お・みんすく 日韓民主労働者連帯）

【訳注】

文中の [] は原文になく翻訳者によるものです。

【参考文献】

関係部署合同（2017年7月20日）「公共部門非正規職労働者の正規職転換ガイドライン」

関係部署合同（2017年12月27日）「現場の声を取り入れた女性就業対策」

関係部署合同（2018年10月）「セクハラ・性暴力（#MeeToo）根絶対策推進現況」

カン・イス／シン・ギョンア／イ・ウナ／パク・オクチュ／リュ・イムリャン／ファン・スオク／ナム・ウグン／ムン・ジソン／チョン・ハナ／ホン・イエスル（2019）「最近の労働市場政策のジェンダー平等効果と課題」雇用企画団

クォン・スンミ（2020）「文在寅政権労働改革の理想と現実——包容的安定化からスムーズな二重化へ」『韓国社会政策』27（1）：129-152

キム・ナンジュ（2018）「最低賃金が性別賃金に及ぼす影響」女性労働の観点から見た最低賃金改善法案討論会

キム・ヨンオク（2019）「文在寅政権の女性雇用対策」韓国労総ジェンダー労働フォーラム，2018年2月7日

シン・キョンア（2009）「ワーク&ライフバランスと労働時間」『民主社会と政策研究』16：176-211

ノ・グアンピョ（2019）「文在寅政権1期労働政策評価および今後の課題」『韓国労働社会研究所』イシューペーパー第116号

マ・ギョンヒ（2020）「青年観点の『ジェンダー葛藤』診断と包容国家のための政策的対応方案研究」韓国女性政策研究院研究報告書

パク・ジュニョン（2018）「公共部門非正規職の正規職転換——中間評価」『「公共部門非正規職正規職転換中間評価と改善課題」資料集』2018年3月30日（全国公共輸送労組・共に民主党ウルチロ（乙支路）委員会「公共機関のための庶民の友として」3期議定フォーラム）

イ・ピョンフン（2019）「文在寅政権の労働政策変化に関する研究」『韓国社会政策』26（4）：101-130

イ・ジョンソン（2018）「再び開かれた改革の窓——文在寅政権の労働政策評価」『労働研究』36：143-185

チャン・ホングン（2020）「任期中盤，政府の労働政策を考える」『月刊労働レビュー』2020年1月号：3-4

チョン・イファン（2019）「労働市場改革の労働政治——民主化以後の主な労働市場改革過程の分析」『産業労働研究』25（5）：37-85