

プロジェクト名： 非正規労働者の社会的統合を促す制度の総合デザイン  
—日韓両国における取り組みの比較検討をふまえて—

代表者： 禹 宗杭（経済学部・教授）

## 1 研究の目的と方法

- ① 研究の背景—日韓両国は、非正規労働者の急増と社会的統合の遅れという問題を共有している。解決に向けたアプローチを比較検討したうえで、最善の制度をデザインし、実施に移していくことが早急に求められている。
- ② 研究課題—A. 法的規制。韓国は「2年以上」の非正規雇用を禁じた。その効果を検証する。B. 積極的労働市場政策。日本は「求職者支援制度」をスタートし、パーソナル・アドバイザーの導入を本格化した。その現状と課題を分析する。C. 産業/地域レベルでの就職支援・教育訓練。日本における「労働組合による労働者供給事業」と韓国における「労働者訓練コンソーシアム」の試みを検討する。D. 非正規の発達の仕組み。韓国は従来の企業別組合から産業別組合への転換を急いでいる。その意義と限界を分析する。E. 社会保障の枠組み。非正規への社会保険適用率の低い原因を追及し、解決策を探る。F. 以上をふまえ、総合的対策を練る。
- ③ 研究方法—集計データ分析と事例研究を併用し、制度を総合的にデザインする。

## 2 研究の進め方

- ① 日本と韓国の関連するデータを収集、分析した。
- ② 日本の島根県と韓国の釜山市を訪問調査し、ケーススタディを行った。

## 3 研究の成果

- ① 日韓両国における非正規労働者の急増と社会的統合の遅れが、グローバリゼーションと深くかかわっていることに関し、次項の図に示される仮説を定立した。これは、日韓両国において世界化が、労働市場および制度を媒介として、格差の拡大や貧困の増大をもたらしていることを明確化したものである。ここで身分本位の雇用慣行（Status-Based Employment Practices）とは、たとえば職種（Trade）や職務（Job）に合わせて採用・キャリア形成・解雇が行われるのではなく、正規/非正規別あるいは大卒/高卒別のような企業内身分に合わせて雇用管理が行われていることをいう。なお、企業中心の労使関係（Enterprise-Centered Industrial Relations）、および分断された労働市場（Divided Labor Markets）は特別に説明を要しないが、これらの三つの領域において日韓両国が類似性をもっていることが、世界化の進展と非正規化の展開との相互関連における両国の共通性を生み出しているといえる。
- ② 制度および政策の側面においては、いくつかの重要な事実が発見あるいは確認された。
  - A) 韓国における企業別組合の産業別組合への転換は、相当程度進んでいるものの、課題も少なくない。産別とはいえ、基本的には企業別組織が基本単位となっており、実際に非正規を組織する努力が充分行われているわけではない。なお、賃上げ交渉においても、非正規の要求を部分的に勘案するとはいえ、賃金要求と妥結は基本的に正規労働者の声を反映するものとなっており、「労働者の連帯を実現する」という「連帯賃金」が具体化するまでには至っていない。
  - B) 韓国の取り組みの中でもっとも注目すべきは、韓国政府が2007年7月、2年を超えて同じ使用者の下に雇われた非正規労働者は、原則として正規に転換すべきとする「非正規保護法」を施行

したことである。その効果に関しては、一部副作用も指摘されるが、2007年3月55.8%であった非正規の比率が、法の施行後持続的に減って2011年49.4%となっており、おおむねポジティブに認められている。

- C) GDPに占める労働市場政策への公的支出が、2008年現在、日本0.57%、韓国0.49%と低い中で、企業の範囲を超える職業紹介や職業訓練のプロセスに、労使の参加する程度が非常に低いことが、労働市場の統合を困難にしている。企業の範囲を超えた試みに関しては、日本の電機連合の「電機産業職業アカデミー」が先駆的な事例といえ、このような取り組みをより本格化していくことが求められているといえる。
- D) 労働市場の二重構造を改善するに当たって、政策の面で日本が韓国より先んじて取り組んでいるのは、一種の失業扶助としての「求職者支援制度」の導入・拡大である。これは、若年層・長期失業者・非正規など失業給付を受けられない層を対象に、職業訓練を受講することを条件として、一定の所得を保障する制度である。求職支援サービスの不足、有効なガバナンスの欠如など問題をかかえているものの、その適切な運用と普及が期待される場所である。
- E) 総じて、非正規労働者をめぐる諸問題を改善し、持続可能な成長を成し遂げるためには、日韓ともに従来とは異なる方向に転換していかなければならないといえる。その一つは、正規労働者中心の労使関係から脱皮し、連帯と統合に向けた新たな労使関係を作り上げることである。もう一つは、企業依存的な雇用政策を修正し、より積極的な労働市場政策を展開することである。

<Globalization, Polarization, and Important Factors>

