

韓国における雇用の 現状と課題

一雇用差別是正制度の検討を中心に

盧 尚憲

(ソウル市立大学校 法学専門大学院教授)

I. はじめに

今の新自由主義に基づいた経済のグローバル化やIT技術の発達に伴う非正規雇用の急増と所得格差の拡大は、どこの国にも共通する問題である。しかし、韓国における所得格差拡大は、1997年の通貨危機以後非正規雇用が急増した結果、先進国に比して特に急速に進展したことに問題がある¹。韓国の非正規労働者の月平均賃金は正規労働者に比べて62.8%の水準にとどまっているほか、職業訓練の機会がないなど、労働条件や福利厚生など多くの面で差別待遇を受けている。こうした非正規労働者はさまざまな類型で存在しており、それを生み出す背景は多様であるが、特に非正規労働者が急増した原因の一つは、非正規労働者の採用を増やすことへの規制や差別待遇を制限する法制度の不備にあった。この認識の下で韓国は「非正規職保護法」を制定することに踏み切った。本稿では、雇用平等の下で非正規労働者に対する差別禁止とその差別を是正する制度を検討して、韓国における雇用の現状と課題を取り上げたい。

II. 非正規労働者の急増と「非正規職労働者保護法」の成立

1997年にアジア諸国を急襲した通貨危機を克服するなかで、韓国では非正規雇用が急増した。非正規雇用の規模をめぐっては、それを小さく見る経済界や政府と、実態的にはその数倍の規模であるという労働側の主張とが対立している。韓国統計庁が2010年10月28日に発表した「雇用形態別経済活動人口追加調査」によると、2010年8月現在、賃金労働者は1,704万8千人で、非正規労働者は568万5千人(33.3%)である。雇用の全般的な回復傾向にもかかわらず、非正規労働者の数は増加する傾向を見せている。非正規労働者の数が増加するとともに、正規労働者と非正規労働者間の賃金格差が拡大し、労働市場の二極化傾向が強まっている。

韓国では、大企業-中小企業、金融・サービス

業-製造業、首都圏-非首都圏、正規職-非正規職、高所得層-低所得層間の格差がますます広がる二極化問題は解決しなければならない最大の課題である。これらの問題意識の下で韓国政府は、2004年から二極化対策の政策に着手し、2004年7月には「貧困の世代間継承を遮断するための希望投資戦略」(貧困児童と青少年に対する総合対策)、同年11月には「仕事を通じた貧困脱出支援対策」(ワーキングプア層の自活支援)、2005年9月には「希望韓国21-共生する福祉」(社会的セーフティネットの改善)等と題する諸政策を次々と策定し、遂行した。これらの諸政策は、教育や職業訓練を通じた競争力の強化と共に、そこからこぼれ落ちた弱者に対してセーフティネットを強化するものである。その中で2006年成立された「非正規職保護法」(2007年7月1日から施行)も労働市場の二極化を緩和するためになされた韓国の努力の一つである。

2006年に成立した「非正規職保護法」は、(1)「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の制定、(2)「派遣労働者保護等に関する法律」の改正²(3)差別是正制度を設ける「労働委員会法」の改正の三つの法案によって構成される。その主要内容は、①期間制および派遣労働の制限(2年間継続された有期労働について正規雇用とみなす)、②違法派遣に対する制裁と派遣労働者保護の強化(2年間継続された派遣労働については適法か、または違法かに関係なく直接雇用する義務の発生)、③非正規労働者(期間制・短時間・派遣労働者)に対する不合理な差別処遇の禁止・是正(労働委員会に差別是正制度の設置)である。

III. 非正規労働者に対する差別禁止及び是正制度の導入

1. 差別処遇の禁止と労働委員会による差別是正制度

雇用差別とは、一般的に雇用(募集、採用、教育、訓練、昇進、賃金、賃金以外の金品支給や福利厚生、定年、退職、解雇等)と関連して合理的な理由な

くある個人または集団に対して不利益に取り扱うことをいう。雇用差別は人権侵害となり、平等取扱原則に違反するもので韓国は実定法でそれぞれ禁止している³。また、その救済制度として、韓国では、当事者による自主的解決のみならず行政制度や司法手続が用意されている。

雇用差別禁止法は、理論上二つに分けて考えることができる。まず、個人の持つ「人的属性」による差別を禁止する法律である。具体的には、性、皮膚の色、人種、障害、年齢、国籍など差別の原因になるものを明示し、これによる差別を禁止する法律である。韓国では、直接的な差別行為だけでなく間接的な差別も対象となっており、被害者は「国家人権委員会」に申し立てをすることができるが、最終的には裁判所が差別行為の中止や被害への補償を決定する。

もう一つは、差別的な契約の締結による差別を禁止する法律である。例えば、期間制労働者やパートタイム労働者や派遣労働者などの非正規労働者に対する不利益な取り扱いを禁止する法律である。これまで契約締結による差別は、契約の自由と絡んで使用者の裁量行為として放置されてきた。しかし、韓国ではますます拡大する労働市場の二極化に歯止めをかけるために「非正規職保護法」を制定して、期間制労働者・短時間労働者・派遣労働者であることを理由とする差別的処遇を禁止するとともに、差別的処遇を受けた者が管轄の労働委員会に差別是正を申請できる制度を導入した。

差別是正申請を受けた労働委員会は調査と尋問を経て、是正命令を発することができる。是正命令に不服のある使用者は、中央労働委員会への再審申請および行政訴訟（労働委員会命令の取消）の方法で争うことができる。韓国では、以前から労働委員会が不当解雇などの個別的労働関係の救済も担当していたが、労働委員会の部門別委員会として新たに「差別是正委員会」を設け、差別是正業務を担当させるようになった。

2. 比較対象の労働者と差別是正の対象

「非正規職保護法」は「同種または類似する業務に従事する場合、非正規職を理由として差別的な処遇をしてはならない」とし、賃金や労働時間などの面での差別を禁止しており、労働者が差別待遇を受けた場合、労働委員会に是正命令を申請することができる。同法では「同一価値労働・同一賃金原則」を規定してはいないが、禁止される差別的処遇として「賃金およびその他の勤務条件などにおいて、合理的な理由なく不利に処遇すること」と規定している。この中で「賃金において合理的な理由なき不利な処遇」であるかどうかを判断する重要な基準は、まさに「比較対象の労働者」と非正規職労働者が行う業務が「同一価値労働」であるかどうかになるだろう。そして「比

較対象の労働者」となるのは、期間制労働者については無期契約の正規労働者、短時間労働者についてはフルタイム労働者、派遣労働者については直用の正規労働者である。なおかつ、同一価値労働をしているのに非正規職という理由だけで賃金を差別するのは、禁止される差別的処遇に該当するものと評価されることになる。差別的処遇の対象は賃金以外にも、勤務時間と休暇、賞与金、家族手当、祝い金や見舞金などの福利厚生的な給付、作業服の支給、教育訓練などの諸労働条件である。上記のような眼に触れる労働条件上の差別は禁止されるので、差別是正手続きによって解決できる。なお、法律の条文では非正規職差別の具体的な基準は示されておらず、施行令や判例などによって基準が形成されるものとなる。

3. 差別是正手続き、立証責任

差別是正を申請できるのは、差別的処遇を受けた勤労者個人であり⁴、当該勤労者は差別を受けた日から3ヶ月以内に労働委員会に是正を申請することができる。付言すれば、差別是正申請は差別的処遇があった日（継続する差別的処遇はその終了日）から3ヶ月が経過する前にしなければならない。しかし、差別的処遇があったかどうか簡単に判別されないケースが多いため、申請期間の起算点を「差別的処遇があったことを知った日」とすることが妥当であると解釈している。さらに、是正命令の対象が申請前3ヶ月の期間に限定されていないとすれば、それ以前の差別的処遇にまでに拡大されるかどうか問題になる。それに関しては後者のように「当該労働者が差別を知った日」と解釈することが妥当である。仮に、労働委員会が前者の立場を採ったならば、労働者は民事訴訟を提起しなければならないだろう。なお、法律上、差別をめぐる立証責任は使用者にある。

労働委員会は差別処遇であると判定する場合、使用者に対して是正を命令するが、この是正命令の内容としては、差別的行為の中止にとどまらず、賃金など勤務条件の改善および適切な金銭補償なども含まれる。法律では、勤労者が在職中には差別是正の申請が難しいことを考慮して、当該勤労者が退職した後で申請した場合には、適切な金銭補償も可能とされている。

4. 実効性確保

「非正規職保護法」は、期間制・短時間・派遣労働者に対する賃金等、労働条件の差別が深刻になっているため、差別是正を制度化したものである。非正規労働者に対して合理的な理由なく差別的処遇をすることを禁止し、非正規労働者が差別的処遇を受けた場合には、労働委員会を通じて調停・仲裁等の是正措置を受けることができる。労働者は差別的処遇が客観的に存在したことを明示すればよく、合理的理由があったことの立証責任

は、使用者側に課せられる。なお、非正規職に対する差別が認められても事業主が改善しなかった場合には、最高1億ウォン（約800万円）の過料が科される。さらに、雇用者が、労働者の差別是正申請を理由に懲戒や解雇などの「報復措置」をとった場合には、2年以下の懲役に処されることとなる。このような簡易な救済手続きの規定は、実効性の担保という面で意義を有すると評価される。

5. 現状と課題

「非正規職保護法」の施行により、非正規労働者が熟練を要する業務で正規雇用へと転換される一方、大規模な契約解約、契約職から派遣職への置き換え、2年ごとの入れ替え、広範囲な外注化（アウトソーシング）の推進、比較対象になる正規労働者との分離による非正規労働者の固定化なども見られる。とりわけ、正規職みなし条項や直接雇用義務条項、差別禁止条項の適用を回避するため外注化や社内請負を活用しているといった現状がある。それにもかかわらず、この法律が果たした役割は、肯定的に受け止めるべきであろう。一部の企業や公共部門では、同法の施行を受けて非正規労働者を正規雇用する動きも出ている。また、これまで差別を受けてきた非正規労働者の差別是正手続きを通じた問題の解決には、ある程度成果があったと評価できる。労働委員会の統計によると、2010年9月現在、労働者から2294件の差別是正の申請があり、その処理の内訳は、認定133件、棄却608件、却下140件、調停501件、仲裁2件、取り下げ876件などである。差別を認定して是正命令を下したのは思ったよりも少ない133件だけであるが、雇用全般にかけて差別的処遇を予防するという効果もあり、その意味は決して少ないとはいえないだろう。

一方、差別処遇を受けた非正規労働者は、労働委員会の是正手続きを利用するのは別に、非正規職法の差別的処遇禁止条項を根拠として、差額賃金などの支払いを求める民事訴訟を提起することができる。勤労基準法6条の均等処遇条項を根拠に⁵、雇用形態（契約締結）を理由とする差別の是正を提起することについては、解釈上議論があったが、「非正規職保護法」の差別的処遇禁止条項を根拠として民事訴訟を提起できるという点について異見は見られない。思うに、非正規労働者の差別問題は、民事訴訟を直ぐに提起することが相応しくないのなら、地方労働委員会の是正命令があったのに使用者が従わない場合に、地労委の是正命令を根拠として民事上の仮処分あるいは、本案の訴訟を提起するという方法も考慮することができる。勿論、民事訴訟で判決や決定を受ければ強制執行ができる。このように、韓国では、「非正規職保護法」が法の通りに実効力をもって適用されることが課題である。

IV. おわりに

韓国は、リーマン・ショックの経済危機から世界で一番早く抜け出したと評価されている。しかしながら、所得格差は非常に悪化しており、OECD加盟諸国の中でも、所得不平等においてもっとも著しい開きがある。韓国では、1997年通貨危機後に非正規労働者が増加したことにより所得格差が拡大し、その是正は最近までさほど進んでいない。所得格差の主な原因は労働市場の二極化にあり、非正規職労働の問題を解決しなければ、持続可能な発展はともあれ、韓国の雇用が目標とするディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）はむなしくなろう。したがって、非正規労働者に対する格差を解消し、均等待遇およびソーシャル・セーフティネットの整備を推進することが韓国では最も重要な課題である。検討したようにこれらの課題を解決するため「非正規職保護法」が制定されたのである。この法が多く限界を露呈していても、この法を最大限に活用する必要がある。

「非正規職保護法」の施行によって使用者は、2年の期間をもって無期契約にするか、正規雇用にするか、あるいは当該労働者を入れ替えるかを決めなければならない。さらに、使用者は非正規労働者と類似業務の正規労働者との差別をなくす法的義務があり、その義務に使用者がどのように立ち向かうかが問題である。これらの理由から使用者は、その負担が大き過ぎるとして、派遣期間及び有期雇用の上限延長を強く求めている。したがって、非正規雇用に対する「期間制限」と「差別是正制度」を持つ韓国の「非正規職保護法」が韓国雇用社会においてどのように定着するのかに注目されるわけである。

- 1 統計庁によれば、1990年代中盤に10%を超えなかった貧困層（中位所得の50%未満階層）が「IMF危機」を経た2000年には13%に跳ね上がり、2008年にはまた15%を超えた。
- 2 1998年に制定された派遣労働者保護法は、派遣労働者に対する不合理な差別と濫用を改善して派遣労働者保護を強化する一方、企業の人材運用の柔軟性を高めるという視点から派遣対象業務を拡大し規制を緩和する目的で改正された。
- 3 例えば、「勤労基準法」「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」「雇用年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」「障害者差別禁止及び救済に関する法律」「派遣労働者保護等に関する法律」「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」等がある。
- 4 制定の当時、労働側は、個人では使用者（企業）に対抗して申請することが困難であり、申請の難しさを排除するための労働組合などの関与を主張したが、受け入れられなかった。
- 5 勤基法6条（均等処遇）の下、使用者は、労働者に対して男女の性を理由として差別的待遇をしてはならず、国籍・信仰又は社会的身分を理由として労働条件について差別的処遇をしてはならない。