

高まりを見せる韓国の非正規運動

脇田 滋

2016 年末から朴槿恵政権の「国政壟断」に対して、全国的に大規模市民集会（ローソク集会）が反復して開催され、民主世論が大きく高揚した。17 年 3 月、憲法上の手続きを経て朴大統領が弾劾された。この弾劾運動は「ローソク革命」と呼ばれるが、背景には市民・労働運動の新たな広がりがあったと言える。

17 年 5 月、大統領選挙が行われて進歩陣営が支持した文在寅候補が当選した。同候補は、労働分野の公約については既に大きな実績を上げていた朴元淳ソウル市政の 7 年間の革新的政策をほぼ全面的に受け入れた。そして、労働尊重、格差解消、所得主導成長などを前面に掲げ、非正規職の正規職転換、最低賃金大幅引き上げ、労働時間短縮など、保守政権下で長く進展がなかった課題で積極的政策を盛り込んだ。この文政権任期前半に韓国労働運動は大きく変化してきた。

本稿では、その中で、非正規職（＝非正規雇用）の運動に焦点をあてて現状を素描してみたい。

1 非正規職の現況

韓国では、IMF 経済危機（97－98 年）以降、労働分野で広がった不安定で劣悪条件の非正規職が労働者全体の半数を占めるなど、労働をめぐる状況はきわめて深刻であった。20 年間に韓国経済は大きく成長したが、資本（とくに「財閥」）を優遇する国（立法・行政・裁判）の政策・制度の下で、労働分野では、労働者側の労働・生活状況の改善は遅々として進まなかった。労働者の団結権保障、「労使政」の対等な社会的対話実現をはじめとする労働問題（＝「労働積弊」）の解決が大きな課題となっていた。

この「労働積弊」の中で、誰もが最優先に解決すべき課題として指摘するのが非正規職問題である。この非正規職の現状は、経済危機から 20 年を経た現在も大きくは変わっていない。キム・ユソン博士（韓国労働経済研究所）の分析（2019

年 8 月時点）によれば、賃金労働者は 2018 年 8 月から 1 年後の 2019 年 8 月に 2,005 万人から 2,056 万人に 51 万人増加したが、非正規職は 821 万人（40.9%）から 856 万人（41.6%）に 35 万人（0.7%）増加した。雇用形態別では、「期間制」（＝有期雇用）は 300 万人（15.0%）から 380 万人（18.5%）と 80 万人（3.5%）増加するとともに、若年層が大部分のアルバイトに相当する「時間制」は 271 万人（13.5%）から 316 万人（15.4%）と 45 万人（1.9%）増加した。そして、非正規職の受ける賃金は、正規職の約半分（51.8%）であり、正規・非正規という労働者間格差は依然として大きいままである（表 1、表 2 参照¹）。

2 公共部門における非正規職の正規職転換

文在寅政権が発足後、積極的に推進したのは公共部門を中心とした非正規職の正規職転換政策で

あった。2017年7月から第1段階（中央政府・公共機関）、第2段階（公共部門出資機関）に続き、2020年2月からは第3段階（民間委託部門）での非正規職の正規職転換を推進している。その結果、2019年6月末現在、公共部門の正規職転換対象のうち90.1%の18万5千人の正規職転換が決定され、このうち84.9%の15万7千人が実際に正規職に転換された（雇用労働部）（表3参照²⁾）。

以前の政権に比べて、新政権の政策履行は格段に速度が速く、転換規模が大きいこと、また、直接雇用（期間制）だけでなく間接雇用（派遣、用役）まで対象にしたことが肯定的に評価されている。

その中で、「常時・継続業務の正規雇用原則」を確立し、雇用のパラダイムを変えたという点、20万件以上の「良質の雇用」創出を通じた公共部門労働者の雇用安定に寄与したこと、「公共機関コールセンター」など国民生活と密接な民間委託業務の再公営化を進めたことなどが特徴として挙げられている³⁾。

しかし、転換対象から除外された者がいること、機関の直接雇用ではなく「子会社」設立を通じた転換が推進されていることから、労働側から強い反発が生まれており、また、正規職転換による副作用として、保守的マスコミなどから「公正採用原則」毀損といった問題指摘も出ている⁴⁾。

表1 非正規職規模（2019年8月）

		常用	臨時	日雇	全体	常用	臨時	日雇	全体
賃金労働者（１）		14,287	4,857	1,415	20,559	69.5	23.6	6.9	100.0
正規職（２＝１－３）		12,002			12,002	58.4			58.4
非正規職 （３＝①＋――＋⑧，重複除く）		2,285	4,857	1,415	8,557	11.1	23.6	6.9	41.6
雇用契約	臨時勤労	1,800	4,857	1,415	8,072	8.8	23.6	6.9	39.3
	長期臨時勤労①		2,661	984	3,645		12.9	4.8	17.7
	一時勤労②	1,800	2,196	431	4,427	8.8	10.7	2.1	21.5
	（期間制）	1,775	1,704	320	3,799	8.6	8.3	1.6	18.5
勤労時間	時間制勤労③	527	2,088	541	3,156	2.6	10.2	2.6	15.4
勤労提供 方式	呼出し勤労④			748	748			3.6	3.6
	特殊雇用⑤	24	480	25	529	0.1	2.3	0.1	2.6
	派遣用役	436	255	106	797	2.1	1.2	0.5	3.9
	（派遣）⑥	100	69	12	181	0.5	0.3	0.1	0.9
	（用役）⑦	336	186	94	616	1.6	0.9	0.5	3.0
	家内勤労⑧	8	18	20	46	0.0	0.1	0.1	0.2

〔原典〕キム・ユソン「非正規職規模と実態—統計庁「経済活動人口調査 付加調査」(2019.8) 結果-」KLSI2019-17号(韓国労働社会研究所)1頁[表1]

表2 雇用形態別月平均賃金および格差〔正規職=100〕(2019年8月)

	金額 (万ウォン)	格差 (%)
賃金労働者	264	79.9
正規職	331	100.0
非正規職	171	51.8
臨時勤労	170	51.4
長期臨時勤労	164	49.5
一時勤労	175	52.9
(期間制)	181	54.6
時間制勤労	93	28.0
呼出し勤労	164	49.7
特殊雇用	217	65.5
派遣用役	187	56.6
(派遣)	207	62.7
(用役)	181	54.8
家内勤労	93	28.0

〔原典〕キム・ユソン「非正規職規模と実態—統計庁「経済活動人口調査 付加調査」(2019.8) 結果」KLSI2019-17号(韓国労働社会研究所)14頁[表9]

表3 公共部門 正規職転換方式別現況

		(単位: カ所、人、%)				
	対象機関	転換決定人員	転換完了人員			
			合計	直接採用	子会社転換	第3セクター*
合計	853	184,726	156,821 (84.9)	126,478 (80.7)	29,914 (19.0)	429 (0.3)
中央省庁	49	23,099	21,687 (93.9)	21,678 (100.0)	0 (0.0)	9 (0.0)
自治体	245	23,686	21,778 (91.9)	21,778 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
公共機関	334	95,760	71,549 (74.7)	42,130 (58.9)	29,333 (41.0)	86 (0.1)
地方公企業	149	5,589	5,517 (98.7)	4,936 (89.5)	581 (10.5)	0 (0.0)
教育機関	76	36,592	36,290 (99.2)	35,956 (99.1)	0 (0.0)	334 (0.9)

注: * 第三セクター方式は社会的企業・協同組合に雇用された場合。資料: 雇用労働部報道資料。

〔原典〕イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー 2020年1月号18頁

なお、2019年8月29日、大法院が、道路公社事件で公社に直接雇用を命じる労働側勝訴の判決を下した。高速道路料金所で働く料金収納員（多くが女性）は、2013年以降、公社が「用役契約（＝業務請負契約）」を結んだ外注業者所属の形式で働いていたが、事実上、「派遣労働」であるとして派遣法に基づいて公社に直接雇用を求めている。公社側は子会社所属を主張して直接雇用を拒否したため、原告労働者らが座り込みを続けている。大法院判決後も公社は直接雇用を拒否し続け、政治問題にまでなっていた。2019年10月9日、公社が115人を正規職に直接雇用することで韓国労総傘下の組合と合意した（中央日報2019年10月9日付）。しかし、民主労総は、当該原告以外を含めた関係労働者全員の直接雇用を求め続けている。

また、ソウル大学病院では労働組合と協議の結果、2019年11月1日までに、環境美化、小児給食、警備、運転、駐車、エレベーター案内など、派遣・用役などの形式で働く合計614人を、公共部門非正規職の正規職転換ガイドラインに従って直用の正規職に転換した（聯合ニュース2019年9月3日）。さらに、慶北大、江原大などの国立大病院も同様な転換計画を決定し、他大学でも協議が進められている。

3 不法派遣をめぐる行政・裁判

（1）不法派遣をめぐる是正命令と紛争

文在寅政府の発足後すぐ、雇用労働部はパリバゲット社の製パン技師が、実質的な指揮・監督をする加盟店や加盟本部に雇用されるのではなく、第3者である委託業者を介する不法派遣であると判定した。そして、製パン技師5,378人を直接雇用するように、パリバゲット社に是正指示した。その後、パリバゲット社の製パン技師は同社子会社の所

属として直用された（ハンギョレ2019年10月20日）。

2018年、雇用労働部は、韓国GMの昌原工場の社内下請労働者774人を不法派遣と判定して直接雇用を命令し、また、2019年9月、起亜自動車・華城工場の協力会社が「不法派遣」に当たるとして、関係16社の労働者860人の直接雇用を命じた（東亜日報2019年10月1日付）。一方、現代・起亜自動車の社内下請工程の大部分は「不法派遣」に当たるという大法院・下級審判決が10回以上も出された。2019年10月11日には、ソウル中央地裁がベルトコンベアー以外の間接工程での不法派遣も認めている。この結果、裁判所は、製造業の社内下請をほぼすべて不法派遣として認めたことになる。しかし、会社側は、訴訟提起の原告だけを直接雇用したり、勤続や賃金差額を認めない「特別採用」方式を行うなど、労働側が求める本来の解決に応じない態度を取り続けている（ハンギョレ2019年10月20日付）。政府も、非正規職の正規職転換の第3段階として民間委託部門での正規職化を掲げているが、実際には政策遂行が停滞し、大きな進展が期待できない⁵。

また、大学清掃業務では、国・公立大学は政府方針に従って清掃労働者を直接雇用しているが、私立大学では最低賃金の大幅引き上げにともなって人員削減を進めたため、2018年には私立大学（延世大、東国大など）で労組・大学間で激しい対立が発生した。公共部門に比べて民間部門での正規職化がきわめて困難であることが浮き彫りになっている。

（2）不法派遣をめぐる裁判例と行政指針改訂

製造工程以外を含めて、社内下請をほぼ不法派遣と判定する判例や労働行政の傾向は、2012年以降、計算業務、商品陳列・手入れ業務（大型マート）、料金徴収員（高速道路）、安全巡回査察員など、非製造業事例にも拡大してきた。こうした判

例の動向を反映して、雇用労働部は2019年12月30日、「勤労者派遣の判断基準に関する指針」を改定した。これは、従来の2007年指針を改めて、その後の裁判所の判決、とくに、大法院2015年2月26日判決（2010タ106436）が提示した判断基準を反映したものである。この大法院判決は、契約の名称・形式にかかわらず、勤労関係の実質に基づいた判断という原則の下で、製造業・非製造業の区分なく、①元請の相当な指揮・命令、②元請の事業への実質的編入、③人事・労務関連の決定権限、④契約目的の限定・業務の区別、専門性・技術性、⑤企業組織・設備の独立性を基準にして「不法派遣」に該当するか否かを判断していた。雇用労働部の改正指針は、専門家を含めての検討を経て、この大法院判決に合わせて「不法派遣」の判断基準を示すものであった⁶。

4 「危険の外注化」禁止

文在寅大統領は、2018年の年頭あいさつで、自殺、交通事故、労災事故を減らし、国民の安全を守ることを強調した。とくに、韓国では、労災事故がOECD加盟国の中で最も多いことから、「産業安全保健法」（以下、産安法）の30年ぶりの全面改正を約束した。労災事故の中では、とくに重層下請関係で働く非正規職の事故が多く、「危険の外注化」として大きな社会問題となってきた。2016年5月28日、ソウル地下鉄九宜駅でスクリーンドア修理作業をしていた青年労働者（19歳）が電車とホームに挟まれて死亡するという痛ましい事件が発生した（その後、朴元淳・ソウル市長は直ちに真相究明に着手し、2019年に独自の「安全保健条例」を制定した。

2018年、政府提案の産安法改正は、保守野党の抵抗で国会審議が進まなかったが、同年12月11日未明、西部発電の泰安火力発電所で下請企

業所属の非正規職キム・ヨンギョンさん（24歳）が、深夜一人作業中にベルトコンベアーに挟まれ、死亡後4時間後に発見された。この死亡事故は、世論を大きく動かし、労働市民団体が各地で抗議集会を開き、緊急対策委が作られた。そして、産安法改正案を「キム・ヨンギョン法」と名付け、国会に法案通過を強く求めた。

この世論の高まりを背景に年末ぎりぎりに改正案が国会を通過した。主な改正内容は、①配達従事者など個人請負の一部を含める保護対象拡大、②有害・危険作業の請負禁止・承認（「危険の外注化」原則禁止）、③元請（発注企業）の責任範囲拡大・処罰強化などである⁷。

5 個人請負（特殊雇用）労働者

韓国では使用者が労働法適用を免れる目的で、「雇用」ではなく、「委託」「請負」などの契約形式で労働者を働かせる方式が広がったが、行政や裁判は、その「労働者性」を認めない扱いを近年まで強固に維持してきたため、これが韓国労働法の大きな問題点の一つとなってきた。経済危機以降、従来は雇用契約であったものが「委託」「請負」形式に切り替えられた場合も少なくなく、近年、新たにプラットフォームを利用した類似の働かせ方が台頭し、増加の傾向が顕著になっている。

そして昨年、韓国では、関連の注目すべき推計が発表され、大きな議論を呼んでいる。2019年3月、韓国労働研究院が発表した「特殊形態勤労（特殊雇用）従事者の規模推定のための基礎研究」である（図1）。そこでは、「特殊雇用労働者規模を165万8千人と推定」した。統計庁調査（2019年）では「特殊雇用」を52万9千人としている（前掲・表1）のに比べて3倍以上の数字である。この推計はILOの新たな統計方法の変化を踏まえて、近年、増加してきたプラットフォームによる

就業者をも正確に捉えようとする意図を持つものとされた。

労働側は、こうした雇用によらない働き方を非正規職の一種として捉えて、「労働者性」認定と「労働3権」回復を中心的課題に位置づけてきた。そして、トラック運転手、学習誌教師、ゴルフ場競技補助員などが、労働組合を結成して強力な団結活動を展開してきた。その結果、政府も、労災保険（産業災害保険）適用で、その一部を「特殊雇用」と認めて、ごく限られた法的保護を例外的に与えることになった。

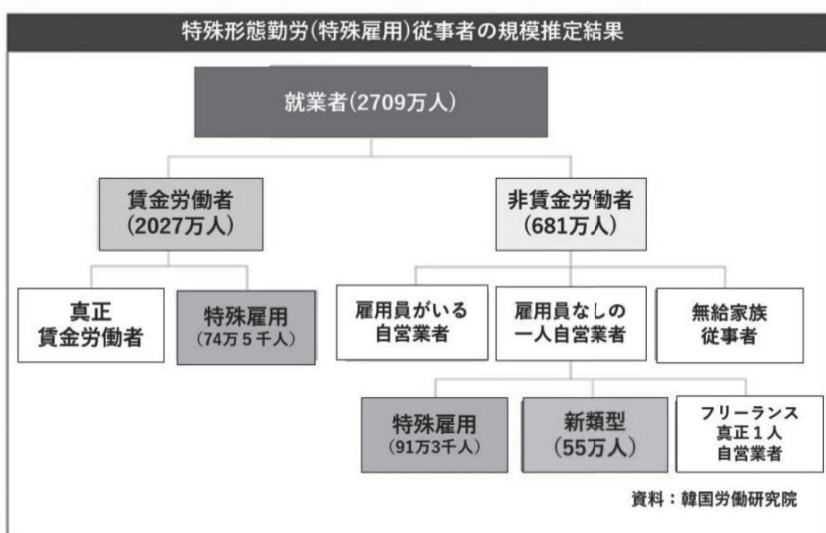
さらに、特殊雇用労働者を、労働組合法上の労働者と認めて、団結、団体交渉、争議の労働3権を保障することが大きな課題として提起されている。この問題提起を受けて、国家人権委員会が、大統領選挙の直前、2017年4月6日、①雇用労働部長官に特殊形態勤労従事者の労働3権保障のための別途の法律を制定するか「労働組合および労働関係調整法」（以下「労組法」）上の勤労者に特殊形態勤労従事者が含まれるように関連条項

を改正することを勧告し、また、②国会議長に対して、早急な立法努力が必要であると意見を表明した。

実際にも、労働運動自身が注目すべき成果を上げてきた。例えば、映画産業分野の産別組織「全国映画産業労働組合」は、2005年12月、創設されて以降、映画スタッフからの相談活動を通じて、賃金不払い、長時間労働などの改善に粘り強く取り組んできた。映画産業で働く場合、個人請負・業務委託契約が多く、勤労基準法などの労働法令が適用されず、4大保険（産災、雇用、医療、年金）への加入もできなかった。

運動を反映して、労使団体と政府の間で「労使政履行協約」が2012年から2014年まで3回にわたって結ばれた。そして、すべての職務の賃金・勤労条件について「勤労標準契約書」を定め、その遵守・適用が合意された。こうして2015年以降、勤労標準契約書が普及して、勤労基準法に基づく「働き方」が映画界にも広がった。映画「パラサイト」のポン・ジュノ監督も勤労標準契約書

図1 特殊形態勤労（特殊雇用）従事者の規模推定結果



毎日労働News 2019年3月25日

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=157486>

を高く評価して注目を浴びている。こうした状況変化を反映して、従来、請負契約で働く者について勤労基準法上の「労働者」性を認めることに消極的であった裁判所に変化が生まれた。そして、大法院は、2019年10月18日、「映画スタッフは勤労基準法上の労働者である」ことを前提に、使用者側の上告を棄却する画期的判断を下すことになった。

6 非正規運動の高揚と新たな課題

(1) 組合員の急増と労働運動の新たな転機到来

◇民主労総の組合員急増

民主労総が2019年7月に発表した「新規組合員現況（17年～19年4月）」によれば、組合員数は101万4,845人であった（19年4月現在）。17年1月の79万6,874人から、21万7,971人（27.4%）もの組合員が爆発的に増えたのである。つまり、文在寅政府発足直前の17年1月（約68万人）に比べて2年4カ月間でほぼ50%（33万3,000人）も増加したことになる（京郷新聞2019年7月4日付）。

そして、17年以降、新たに作られた組合組織765カ所のうち249カ所（4万6,363人）を対象にした民主労総による調査の結果、新規加入組合員10人中4人は公共部門所属であり、雇用形態では非正規職が1万4,838人、正規職1万5,862人、請負関係では下請（1万7,413人）が元請（1万7,243人）とほぼ同じであった。そして、新規組合員は、非正規職・青年・女性の割合がきわめて高くなっている。

従来の民主労総は、製造大企業の正規職・40代・男性の組合員が主軸であったが、主軸組合では高齢化やリストラなどで新規加入が減少してきた。これと対照的な新動向は、組合内部構成の大きな変化をもたらし、これまで「辺境」にいたサービ

ス業、非正規職、女性、若者たちが、労働運動の前面に出てきて、労働運動が新たな転機を迎えたことを示している（京郷新聞2019年7月4日付、毎日労働News2019年9月11日付）。

◇新たな運動の主軸＝公共部門非正規職

こうした変化を象徴的に示すのが、労組加入も難しかった公共部門の非正規職労働者たちの組合加入である。公共部門（国・自治体と、その関連団体）で働く非正規職は、雇用安定と待遇改善を求めて粘り強い闘いを続け、正規職（正確には無期契約の「公務職」）に転換してきたが、文在寅政権の下で正規職転換が加速された。その転換者の多数が新たに労組に参加することになったと言える。

こうした中で、学校非正規職たちが2019年7月3日から3日間、歴代最大規模の全国的ゼネストを行った。2019年賃金交渉勝利、公正賃金制実現、教育公務職法制化、学校非正規職正規職化がストの目的であった。このゼネストは、民主労総や独立労組などで組織する「全国学校非正規職連帯会議」が中心となり、延べ約10万人がストに参加した（政府発表約3万人）。連帯会議に結集する主力労組、すなわち公共運輸労組（4万9,000人）、民主一般連盟（2万2,000人）、サービス連盟（1万6,000人）、女性労組などに属する、全国各地の学校で働く多様な職種の学校非正規職であり、文政権2年間に組合員数を3万人から5万人増やして8万人とした組織力を背景にゼネストを成功させた。

公共部門の産別組織としては、鉄道・発電労働者などを中心にした「公共運輸労組」が、2年間で5万404人増やして全体組合員が22万626人で、民主労総内では金属労組を抜いて最大産別組織となった。その非正規職組合員は文政府発足前は約35%だったが、新規加入のうち約半数が非正規職であった。「民主一般連盟」は、中央政府・

自治体・公共機関などの無期契約職が主に加入しており、2年間に2万2,512人増えた。正規職の公務員労組も同期間に組合員が9,648人増加した。これら3労組を合計すると、公共部門だけで8万2,564人が労組加入し、新規組合員全体の37.9%に達する。こうした公共部門の組合員増は文政権の非正規職の正規職化政策による反射利益と解されている。

◇「第一労総」となった民主労総

民主労総は、1995年発足以降、韓国労総に次ぐ全国組織であったが、急激な組合員加入の増加の結果、2019年末の政府統計で、史上初めて韓国労総を抜いて「第一労総」になった（図2）。文在寅政権の労働政策が、2年目後半から大きく後退したことから、「労使協議」に民主労総が参加を拒否して政権が進めてきた「社会的対話」路線が揺らいでいる。今後、第一労総となった民主労総と政府の「労政関係」がどのように展開す

るか大きな注目を集めている。

（2）正規職転換過程で浮き彫りになった新たな課題

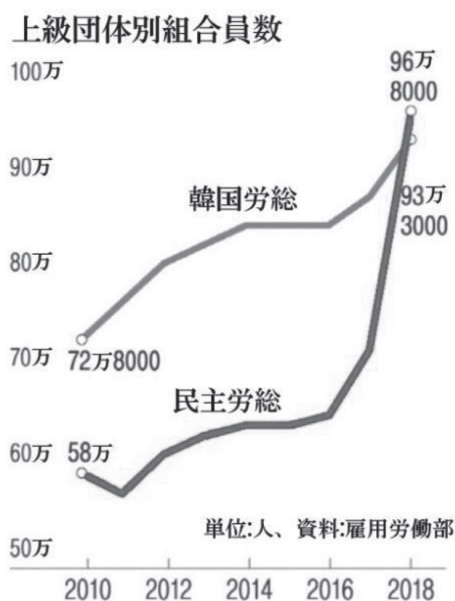
文大統領は、非正規職規模をOECD平均水準に縮小するとし、このためにロードマップを作るという公約を提示した。たしかに、従来の政権とは違って多くの課題に取り組んできて、公共部門での正規職転換では一定の成果をあげた。しかし、公約の中でまだ履行されていない重要課題として、①非正規職の「使用事由制限制度」導入、②「非正規職雇用負担金」制度の導入、③「非正規職差別禁止特別法」制定、④間接雇用における「元請企業の共同使用者責任法制化」が指摘されている。

この中で、期間制（有期雇用）の濫用を防ぐためには、「使用事由制限」が重要な課題になると考えられる。しかし、そのためには法改正が必要となるが、保守野党多数の国会では実現困難であったが、4月の国会議員選挙の結果によっては、公約通りの立法化が実現するかもしれない。

また、公共部門における非正規職の正規職転換は、民間部門での正規職転換への「呼び水」という位置づけであった。しかし、政権の姿勢が後退していることから民間企業での正規職転換の広がりは困難という評価が一般的である。実際、非正規職の正規職転換過程で、いくつかの問題が出てきた。つまり、長く働いてきた非正規職をそのまま正規職にするのではなく、改めて「試験」を導入したり、「子会社」所属にするという、本来とは異なる解決方式が容認された。こうした方式導入の背景には、使用者（当局）側の抵抗とともに、労働組合員を含む正規職たちや、公務員試験を受験する青年層からの不満・反発があり、それを政治的に利用する保守言論（マスコミ）の議論があったとされている。

例えば、学校非正規職の要求に対して、雇用不

図2 韓国2大労組の組合員数変化



〈京郷新聞2019.12.25より〉

安定改善への反対は少ない。しかし、「公務職」など法的な地位の改善については、2017年国会での教育公務職法制定をめぐって、民主労総の有力組合である全教組執行部までが、英会話専門講師、スポーツ講師、介護講師などの非正規職教師が「任用試験」を経ずに教師の法的地位を得ることに反対した。一部教師が強く反対し、脱退者も出たことから、執行部としても反対の立場をとったとされる。その結果、発議した法改正案が挫折する事態になって、労組内外で議論となった。韓国では、安定した公務員を目指して長年試験に挑戦し続けている多くの青年層からも「難関試験を経ずに正規公務員と同一待遇を受けようとする非正規職の主張」への反発も背景になっているとされる。

日本と比べれば、格段に進んだ水準での問題を含めて、韓国では、非正規職の規模を減らし、差別をなくす制度改善議論が続いている。とくに、賃金格差を解消するため、同一労働価値同一賃金に対する社会的議論と具体的な方策の検討が求められる。この場合、経営側が「職務給」導入をし

ようとするのに対して、労働側は、経営側が主張する「職務給」制度には、既存の賃金などの処遇を大幅に切り下げの狙いがあるという警戒心が根強い。

しかし、正規・非正規間格差とともに、企業間賃金格差が大きい韓国労働社会の現実を改善するためには、長期的には欧州型産別協約に基づく職種別賃金導入が課題とならざるを得ない。そのため、「職務評価と連動した補償政策が説得力を持つことになるため、号俸制+職務給中心の賃金体系への関心がさらに高まるだろう。しかし、職務評価をどうするか、職務間の賃金格差はどの程度が適切かなど多くの論点があり、同一労働価値同一賃金に対する原則的な提案のほかに、具体的な実行案は用意することが難しく、実行案が講じられたとしても、現場で多様な意見対立と葛藤が生じる恐れがある」と指摘されている⁸。

こうした問題点を含めて、韓国の非正規運動が新たな局面を切り開こうとしていることに、日本の労働運動も大いに注目する必要があると思う。

(わきた しげる・龍谷大学名誉教授、会員)

- 1 キム・ユソン「非正規職規模と実態-統計庁「経済活動人口調査 付加調査」(2019.8) 結果-」KLSI2019-17号(韓国労働社会研究所)参照。
- 2 イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー 2020年1月号18頁。なお、脇田滋「韓国における国・自治体の非正規職問題」KOKKO32号(2018年8月)29頁以下参照。
- 3 チョン・フンジュン「非正規雇用の正規雇用化の成果と示唆点-韓国公共部門の経験を中心に」韓国労働研究院・日韓「労働改革」フォーラム実行委員会共催「日韓『労働改革』フォーラム」発表文(2019年12月14日)。
- 4 イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー 2020年1月号18頁。
- 5 イ・ジョンヒ「『任重道遠』の労使関係:2018年の評価と2019年の展望」労働レビュー 2019年1月号24頁。
- 6 韓国の派遣法では、偽装請負=不法派遣の場合、派遣先を含めた事業主への刑事処罰が規定され、勤労監督官による是正命令など労働行政の強力な措置が予定されている。日本では、労働者派遣法施行後、労働裁判や労働行政を通じての偽装請負=違法派遣は正がきわめて貧弱な状況に変化していることに比べて大きな違いを示している。
- 7 脇田滋「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(9)一産業安全保健法改正の概要(危険の外注化原則禁止等)」龍谷法学第51巻第4号(2019年3月)、同「韓国における働くもののいのちと健康を守る取り組みの最近の動向」『働くもののいのちと健康』2019年4月号参照。
- 8 チョン・フンジュン「雇用労働政策の転換期、2017年労使関係評価と2018年展望」労働レビュー 2018年1月号7-26頁。