韓国非正規労働者の状態と課題

2009 年 8 月 30 日 韓国労働運動調査報告 報告者 種本 良彦

静岡県労働研究所は、2009 年 8 月 10 日から 13 日まで韓国を訪問し、「韓国労働運動の調査と交流」をおこないました。訪問先は韓国労働運動の原点となっている「チョンテール」像を訪問し説明を受けました。また、韓国労働研究院、南部労働問題センター、KIA 自動車、起隆電子労組、全国不安定労働撤廃連帯、韓国労働運動資料センター、民主労総本部、全国金属労組と交流を行いました。そのうちここでは非正規労働者問題に限って報告します。

1、 韓国非正規労働者の状態 まず、基礎的資料を紹介します。

(1)韓国の労働者数

- ・全体の賃金労働者数 1,610 万人(08 年 8 月政府統計)
- ・正規労働者数 1,065 万人(全体の 66・2%)
- ・非正規労働者数 545 万人(全体の 33・8%)

(注)組合側の発表は52・8%(300万人の誤差がある)

《政府と組合の誤差の原因》

政府の非正規の定義 ①8時間労働をしていない人

- ②勤労法(日本の労基法にあたる)の適用外の人(5人以下の事業所は適用除外)
- ③定年までの雇用が保障されていない人
- ④直接雇用されていない人
- 実際には正規であっても退職金をもらえない人がいます。
- ・社会保険に加入されるべき正規でも加入していな い人がいます。

(労働者本人も正規だと思っていても実態は、非正

規の場合が多い)

- ・企業規模別では、9人未満が93%をしめています。
- ・雇用形態別の非正規労働者数は調査されていないため把握できません (注)韓国では非正規雇用形態を「社内下請」と呼称 しています。
- (2) 労働組合への組織率
 - ・正規労働者 17.9%(日本の場合 18.1%)
 - ・非正規労働者 3.4%(日本の場合 4.8%)
- (3)非正規労働者の組織化方法
 - ・産別でも地域でも個人加入方式をとっています 加入方法としてはビラで呼びかけをするがビラを見て加入する人は少なく 自分に何か問題が起こったときに加入するケースが多いようです。 (家庭訪問はおこなっていない)
 - ・労働相談は地域で一般の人がやっている。相談内容は解雇問題が多いが労働問題だけでなく人権問題などにも応じています。
 - ・「全国不安定労働撤廃連帯」という組織があります。(労働組合ではない) 2002年結成され、個人加盟で600人が加入している。専従者は7人です。 活動内容は、非正規労働者問題だけでなく社会民主化活動と広範囲の活動 をおこなっています。

非正規労働者の相談は、産別組織へのアドバイスが中心的な活動となっています。

(4)非正規労働者の問題点

イ、派遣法はあるが守られていません

例えば、現代自動車では労働者総数5万人中、4万人が直接雇用で1万人は派遣労働者です。派遣労働者は別組合に加入しています。この1万人は、下請け会社110社中、33社の派遣労働者です。しかし、政府は、現代自動車が大企業のため派遣法違反の厳格な適用を避けています。

また、交渉相手が現代自動車なのか下請会社なのか明確でないことが問題の解決を困難にしている要因ともなっています。

日本の場合でも派遣先に対する団交権を明確に認めてはいません。

- ロ、勤労法(日本の労基法にあたる法律)の適用範囲が 5 人以上の企業規模に限定されていることは問題です。韓国企業の 93%が中小零細企業であることから、適用外労働者の多くが最低基準以下の条件で働いていると推定されます。(日本の労基法は 1 人の雇用労働者でも適用される)
- ハ、労働組合法は9人未満の事業所の労働組合には団体交渉権を認めていま

せん。

- ニ、非正規労働者の平均賃金は、1,296,000 ウオンであり、正規労働者の平均 賃金 2,127,000 ウオンの 60.9%という低賃金です。
- ホ、非正規職保護法(07年施行)の問題点
 - ・非正規職保護法の主な内容は、2年以上雇用されると使用者は事実上正規 雇用に切り替える規定があります。
 - ・労働研究院の報告によると、2年以上継続雇用されている労働者の 70% が正規雇用となったということであり、成果も生まれていますが問題点もあります。
 - ・使用者はこの規定を悪用して 2 年以下の有期雇用に切り替えています。 日本の場合のように1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月、1年といった短期の有期雇 用を韓国の使用者が真似ているようです。訪問先の金属労組の方も「日 本の短期有期雇用に見習っています。日本の皆さんも不安定な雇用形態 を改善するようがんばってください」とのメッセージがありました。この ように日本の不安定雇用の形態が韓国の労働者にも悪影響をあたえてい ました。
 - ・これに対し民主労総は、非正規保護法の改正を求めて以下の代替案を提 起しています。
- ① 解雇を抑制するために期限付き雇用は、一時的・臨時的のみとすること。 (例えば育児休暇の代替とすること。スペイン、フランス、北欧などで実施)
 - ② 下請会社で働く非正規労働者の交渉権がはっはりしていないため、使用者を明確にすること。
 - ③ 労働法の適用範囲を広げ交渉権を確保すること。
 - ④ 特殊雇用労働者(ダンプ運転士、生コン運転士、キャディ等)を労働者 と認定すること。
 - ⑤ 2年以上雇用する場合は正規雇用とすること。
- へ、非正規(派遣)労働者のたたかいの事例を紹介します。
 - ・キリュン電子非正規労組
 - ・「雑談」を理由とした解雇や病気休暇なし、出産休暇なし、契約労働者は、独身者の場合は6ヵ月・新婚者は3ヵ月の有期雇用契約条件とする現行規定の改善を求めて200人で労働組合を結成しました。

これに対し、キリュン電子会社は全員解雇を通告しました。

組合は、現場占拠ストライキなどでたたかいを展開しました、この間に労働省と検察は不法派遣の判定を下し、キリュン電子会社に対し500

万ウオンの罰金を命じました。

しかし、問題は解決されずたたかいは継続しています。長期争議の ため生活苦等の理由からしだいに仲間は戦列からはなれていきました。 現在は8人(女性7人、男性1人)がハンガーストライキなどでたたかい をつづけています。闘争はすでに1000日を超えています。

ILO もキリュン電子会社に対して解決すよう勧告を出しています。

- 2、非正規労働者の課題としては以下のことがあると思います。
 - ①労働法制の整備が必要です
 - イ、非正規保護法の改正をはかり、正規雇用を実行効果があがるものに する必要があります。(民主労総も提起しています)
 - ロ、勤労法を1人の労働者にも適用させる法改正をおこなうこと。(現行 5人以上)
 - ハ、労働組合法の適用を 9 人以下の企業規模の労働組合にも認めさせる こと。
 - 二、労働組合法の適用範囲を間接労働者にも認めさせること。 (現行は直接雇用労働者のみに限定しています)
 - ホ、労働者派遣法を撤廃し、直接雇用とすること。 (現行派遣法を撤廃するまでは厳格適用させること)
 - へ、労働委員会を強制力のあるものにすること。
 - ・正規労働者との差別問題や団交拒否問題で申し立てしても強制力がないため、使用者側は団体交渉に応じていません。したがって申し立て件数も少ない。また、決定がでるまでに時間がかかります。
 - ②非正規労働者の組織化は重要課題となっています。
 - ・韓国の非正規労働者の現在の組織率は3・4%であり、組織化の課題 は最も重要な課題となっています。この点は日本の場合も同様です。
 - ・民主労総は、加盟組織の現代自動車の造船部門の組合が非正規労働者の組織化方針を受け入れなかったため、民主労総から除名しました。こうした対応は日本では考えられません。日本の単産・単組で非正規労働者の組織化方針をもっていても取り組まない組織は多数あります。しかし、この場合、粘り強く討議を重ね、非正規労働者の組織化が正規労働者にとっても重要であるということを認識させる努力をしているのが現状です。全労連も非正規センターを立ち上げ運動を推進しています。