

非正規雇用概念の適用過程からみる韓国労働市場の「格差」

——日本との比較を通じて——

有 田 伸

概 要

非正規雇用という概念の具体的な意味内容は、社会によって大きく異なり得る。本稿は、韓国社会にこの概念がどのように適用され、何が「非正規雇用」とされてきたのかを現実の雇用構造と照らし合わせながら検討することで、韓国労働市場における「格差」の性格を明らかにしていく。韓国においてこれまで非正規雇用として読み替えられることが多かった経済活動人口調査の臨時・日雇カテゴリーは、確かに労働市場における雇用の安定性や報酬等の格差をすくいとっているが、分類基準の「土着化」故に、これらの格差は韓国に根強く存在する企業規模間格差の反映ともなっている。これらを考慮すれば、韓国では正規／非正規雇用の区分が日本ほどには自明でなく、その影響もそこまで独立的なものではない可能性が高い。以上の韓国の事例と比較すると、日本の非正規雇用は自明性／標準性と独立性が強く、それが非正規雇用の認識・分析枠組にも影響を及ぼしているという点で特徴的といえる。

キーワード

非正規雇用, 韓国, 日韓比較, 経済活動人口調査, 従業上の地位

I. はじめに

近年、労働の場において生じる格差のうち、いわゆる非正規雇用と正規雇用の間のそれが深刻な問題となっている。韓国もその例外ではなく、特に1997年の通貨危機を契機として非正規雇用が急速に増加したとされる。正規雇用に比べて雇用の安定性や報酬等の劣る非正規雇用の増加は、やはり韓国内でも大きな社会問題となっているのである。

これを受け、韓国では非正規雇用の規模や雇用の安定性・報酬等に関する実証研究が積み重ねられてきており、さらに近年では日本でも、自国の状況と比較的似通った韓国の非正規雇用問題の紹介や、その日韓比較が試みられるに至っている（大沢・金 2009 など）。

これらの試みによって、非正規雇用の性格の日韓間での類似や相違が明らかになりつつある一方で、「それぞれの社会において非正規雇用がどのように定義されており、実際の雇用調査においてどのようにそれが捕捉されているのか」という、非正規雇用分析の前提ともなりうる問題については、必ずしも十分な比較検討がなされてきたとは言い難い。

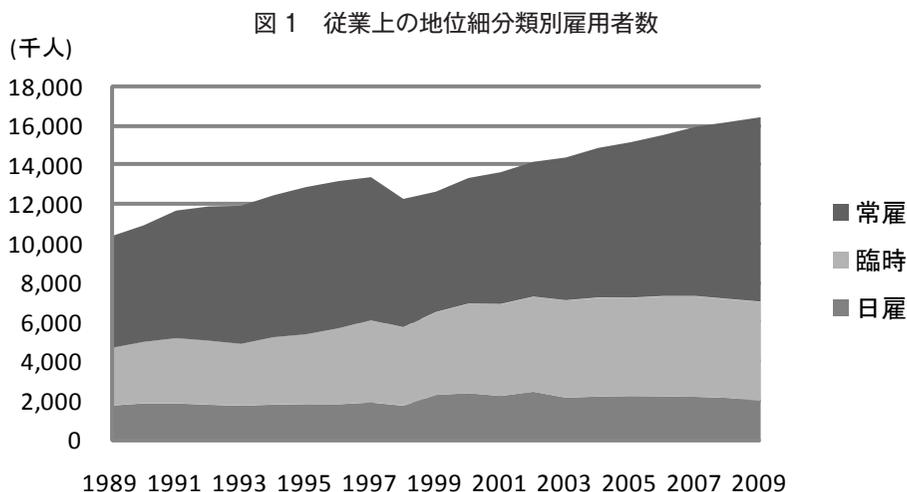
韓国については後に詳しくみていくが、それぞれの社会における「非正規雇用」のありかたは、労働市場構造や、雇用慣行、人事管理制度といった制度的条件によって左右され、その定義や具体的な捕捉方法も社会間で大きく異なる可能性がある（小倉 2002; 鈴木 1998）。非正規雇用の増大という世界的な趨勢を受け、現在では多くの社会においてその捕捉と規模推定が試みられているものの、非正規雇用として問題なく読みかえられ得る雇用上のカテゴリーが自生的に登場し、それが「標準化」されるにいたった社会ならばともかく、そうではない社会においては、非正規雇用概念の現実への適用は必ずしも容易ではなく、時に論争の対象となりもする。いったんこの概念の適用が完了すれば——すなわち具体的な分類基準が考案され、普及し、政府統計などに導入されれば——当該社会における非正規雇用は、正規雇用とは明確に区分された自明の存在として立ち上がりさえするのであるが、その外延は必ずしも先験的には定まらないとすれば、現実の労働市場に対してこの概念がどのように適用され、その結果どのような雇用機会が「非正規雇用」として分類されることになったのか、またその過程においていかなる議論が生じたのか自体が、当該社会の労働市場における格差の構造を如実に示してくれるものと考えられるのである。

本稿ではこのような観点から、非正規雇用概念の自明性をいったん括弧に入れた上で、韓国における非正規雇用概念の適用過程、すなわち政府統計においてどのようにそれが捕捉されるようになり、またその定義に関してどのような議論が生じてきたのかを、日本との比較を念頭に置きつつ注意深く検討していく。結論を先取りしていえば、韓国における非正規雇用概念の適用過程は、「外国から導入された非正規雇用の分類基準を厳密に／機械的にあてはめようとする立場」と、「韓国社会の現実に即してそれらの基準を土着化させようとする立場」の間の葛藤の連続であった。本稿ではこれらの過程を、実際の社会状況や雇用構造と照らし合わせながら詳細に検討していくことで、韓国労働市場における「格差」の性格を明らかにしていくことを試みる。これらの作業は、韓国の社会や労働市場の分析を行う上で正規／非正規雇用という区分を利用することの意義と限界を示し、さらに日本の事例との比較を通じて、日本社会の非正規雇用の特徴をも浮き彫りにしてくれるものと期待される。

II. 韓国非正規雇用論争再考

韓国社会における非正規雇用の定義と捕捉方法について論じるためにはまず、2000年代初頭に韓国で展開された非正規雇用論争のフォローからはじめるのがよいだろう。1997年の通貨危機後、雇用の柔軟化が加速度的に進むなかで、韓国では不安定で非定型的な雇用機会、すなわち「非正規雇用」の規模と推移を把握することが、学界においてのみならず、社会的にも重要な課題となった。このような状況において、非正規雇用の定義と実際の把握方法をめぐって激しい論争が引き起こされたのである¹⁾。

従来韓国では不安定な雇用の規模を捉えるために、日本の「労働力調査」に相当する、「経済活動人口調査」のデータが用いられることが多かった。後に詳述するように、この調査の従業上の地位項目は、(被)雇用者²⁾をさらに、勤労契約期間が一年以上の常雇勤労者、一か月以上から一年未満の臨時勤労者、一か月未満の日雇勤労者の三つに細分しているのであるが、韓国ではこのうちの後二者、すなわち臨時勤労者と日雇勤労者が、雇用の安定性の観点から「非正規雇用」として理解されるのが一般的であった。図1によれば、確かに、その数は通貨危機以後に増加しており、1999年時点では全雇用者の半数以上を占めるに至っている³⁾。この経済活動人口調査データは長期の時系列比較が可能で、アク



(出所)「経済活動人口調査」各年版

1) 韓国の非正規雇用論争に関しては、横田(2003)や尹(2005)などにおいても紹介がなされている。

2) 韓国の雇用統計では「賃金勤労者」と称される。本稿では、具体的なカテゴリー一名を除き、以降「雇用者」に表記を統一する。

3) ただし、通貨危機が生じるかなり前の時点から、この比率がすでに4割を超えていた点には注意が必要である。

セスも容易であるため、2000年代初頭に至るまで韓国社会の非正規雇用の規模推定に際しては、このデータが根拠として用いられる場合がほとんどであった。

しかし、このデータに基づいた非正規雇用の規模把握に対して一部の労働経済学者から疑義が提起され、その後激しい論争が展開されるに至った。その契機となったチェギョンス(2001)は、経済活動人口調査の具体的な調査指針の検討や、通貨危機後の雇用実態をより詳細に把握するために2000年より実施された同付加調査の個票データの分析を通じ、経済活動人口調査における雇用者の「常雇/臨時/日雇」への分類は、一般的な理解とは異なり、必ずしも雇用契約期間の有無と長短のみに基づいてはなされていないことを示す。チェによれば、韓国の雇用者のうち、明確な雇用契約期間の定めのあるものは2000年時点で12.0%にすぎず、実際の調査の現場においては、勤労基準法(第34条)によって一年以上の勤続者に支払うことが定められている退職金の支給の有無(見込み)、あるいは正社員に対して通常支払われる賞与金など諸手当の支給有無、さらには企業の人事管理規定が適用されるか否かなど、雇用契約期間以外の条件も考慮されながら、分類がなされているというのである。

チェは、このように実際には多様な基準が用いられつつも、結果的にそれが「常雇/臨時/日雇」という、雇用契約期間を基準とする一元的なカテゴリーにまとめられてしまっている点を問題視する。そして彼はこの欠点を補うために、諸外国の分類基準を参照しながら⁴⁾、非正規雇用(原文では、非定型勤労者)を把握するための基準として、(1)雇用の非持続性(雇用契約期間が定められているか、定められていなくとも一定期間の継続雇用が期待できないこと)、(2)非典型的な労働提供方式(派遣、請負、呼出、内職などの非典型労働であること)、(3)時間制雇用(パートタイム雇用であること)の3つを挙げる。これら3つの基準のうち1つでもあてはまれば非正規雇用とみなす、というのがチェの示した代替的な定義である。

さらにチェは、このうちの一番目、すなわち雇用が非持続的である「限時的勤労者」(contingent workers)の実際の比率を、経済活動人口調査付加調査⁵⁾の個票データを利用して推定し、そのもっとも広い定義(雇用契約期間を定めて雇用されているすべての雇用者と、雇用契約期間を定めていない場合「特別な事由がなく本人が望んだとしても、現在の職場において一年以上勤務することができない雇用者」の合計)にしたがった場合でもその比率は雇用者全体の17.6%にすぎず、50%を超える経済活動人口調査の臨時・日雇比率とは大きな開きがあることを示すのである⁶⁾。

4) 実際には、アメリカの労働統計が大きく参照されたかたちとなっている。

5) この調査は、前述の3つの条件それぞれに対応する設問を持ち、チェギョンスの主張する方向での非正規雇用の把握を可能としている。

6) 経済活動人口調査付加調査データを分析したパクキソン(2001)によれば、この3つのいずれかにあてはまる非正規雇用者は、雇用者全体の26.4%であるという。

しかし、このような非正規雇用捕捉のドラスティックな転換案に対しては、多くの批判が寄せられた。その代表的な論者であるキムユソンは、経済活動人口調査において臨時・日雇に分類されながらも、チェの推計では「限時的勤労者」に含まれない雇用者を、従事上の地位は臨時・日雇でありながら、実際には現在の職場で一年以上継続勤労が可能な「長期臨時勤労者」ととらえ、これを「企業の雇用調整時の最初の減員対象であり、身分上も各種の不利益を受け、最近では正規職の仕事の代替手段として悪用されている」(キムユソン 2001: 101) 存在とみる。当然、これらは非正規雇用に含まれるべきであり、これを含めると2000年時点での韓国の非正規雇用の規模は全雇用者の58.4%にも達すると主張するのである。

これらの論争は、多様な雇用条件にある現実の雇用者を、そもそも、どのような条件に着目し、どこまでを正規雇用とは区別される雇用(=非正規雇用)に含めるべきかの意見の対立に基づくものであり、「非正規雇用」の存在が自明視された状況でその捕捉のためにはどのような操作的定義を用いればよいか、といった技術的な側面での意見の対立を大きく超えるものとなっている。またこれらの論争は実際には、諸外国において用いられている——諸外国の現実を強く反映した——非正規雇用の判別基準をそのまま厳密な形で韓国社会に当てはめるべきか、それともそれを韓国社会の現実に応じて土着化させるべきか、という形をとって展開されており、結局両者の意見の相違は、韓国の労働市場の性格をどのようにとらえるかという労働市場観の相違に根差すものともいえよう⁷⁾。

このように韓国の非正規雇用論争が、外国から導入された非正規雇用概念・分類基準と、実際の韓国の労働市場のあり方との間の何らかの「齟齬」に起因するのならば、何がどのようにフィットしなかったのかを実際の労働市場構造と結び付けながら注意深く検討することで、韓国の労働市場における格差の性質について一層深い理解が得られるものと期待される。以降、この「齟齬」はどのようなきっかけによって生じることになったのか、さらに時代をさかのぼって検討していこう。

7) もちろんこの論争には、韓国の非正規雇用の規模を少しでも小さく推定したい政府・経営側と、それに抗い、少しでも多くの雇用者を非正規雇用としてすくい取ろうとする労働側との間の対立という側面もある(チョンイファン 2001)。

Ⅲ. 日本と韓国の臨時雇用と政府統計におけるその把握

1. 政府雇用統計における従業上の地位項目の日韓比較

以上を通じて、韓国の非正規雇用論争におけるもっとも重要な争点の一つは、結局、経済活動人口調査の従業上の地位分類における「臨時・日雇」をどのような存在として位置づけるか、であることが明らかとなった。これは経済活動人口調査の臨時・日雇がその本来の語義とは異なり、必ずしも雇用契約期間の有無やその長さのみによって分類されているわけではないという事情に起因する。では、そもそもこの調査においては、なぜ雇用契約期間以外の条件が分類基準として用いられることとなったのであろうか。

チョンイファンは、従業上の地位カテゴリーと実際の分類基準との乖離が生じたのは、「統計庁の常雇・臨時・日雇区分の基準である『雇用契約期間』が、韓国の実情にはうまくあてはまらないまま、日本から導入されたためではないか」（チョンイファン 2001: 93）と推測する。チョンのこの指摘を手がかりとし、当時の日本と韓国の雇用統計、特にそこにおける従業上の地位や、雇用形態、雇用の安定性に関する設問の形式を詳細に比較することで、上述の問いを検討していこう。

解放後の韓国における世帯対象の全国雇用統計調査は、1957年に内務部統計局が開始した「労働力調査」にまでさかのぼる。しかしこの調査は、実査の過程で多くの問題が生じ、また標本設計にも不十分な部分があったため、結局1962年5月に中断されてしまう⁸⁾。そしてその翌年（1963年）に改めて、経済企画院調査統計局が直接主管する形で「経済活動人口調査」が開始され、今日まで継続して実施されるに至っている。まず最初に実施された労働力調査の調査項目を、この調査の調査票が「1963年以前の調査票」として転載されている韓国統計庁（1994）に基づいて検討すれば、この調査においては雇用者の従業上の地位が「一般雇」と「日雇」という二つのカテゴリーによって捕捉されていることがわかる。またこのほか労働力調査には「従業状態」という項目があり、就いている仕事の年間での継続性が「定常／不規則／季節／臨時」の内から一つ選択される形となっている（表1参照。以下同様）。

これに対し、1963年より新たに開始された経済活動人口調査では、従業状態に関する設問が完全に廃止される一方で、以前の調査における「一般雇」が、「常用雇」と「臨時雇」とにさらに区分され、その結果、雇用者は「常用雇／臨時雇／日雇」という3つのカ

8) 韓国の雇用統計調査についての記述は、韓国統計庁（1994）に依拠している。

表 1 政府雇用統計における調査項目とカテゴリーの日韓比較（1950年代末～60年代前半）

| | | | |
|--------------------|--|---|---|
| 日 本 | 労働力調査（～1958年12月） | 労働力調査（1959年1月改正） | 労働力調査（1961年10月改正） |
| 従業上の地位 | 自営業主 家族従業者 雇用者 経営・事務・技術者 常用労務者・見習徒弟 日用労務者 | 雇有業主 雇無業主 家族従業者 常雇（常用雇用者） 臨時（臨時雇用者） 日雇 | 雇有業主 雇無業主 家族従業者 常雇（常用雇用者） 臨時（臨時雇用者） 日雇 |
| 従業状況 | （項目なし） | 定常 不規則 季節 臨時 | （廃止） |
| 韓 国 | | 労働力調査（～1962年） | 経済活動人口調査（1963年～） |
| 従事上の地位 （従業上の地位） | | 自営主 家族従事者 一般雇 日雇 | 自営業主 家族従事者 常用雇 臨時雇 日雇 |
| 従業状態 | | 定常 不規則 季節 臨時 | （廃止） |

（出所）「労働力調査報告」各月版、「経済活動人口年報」各年版、韓国統計庁（1994）

テゴリーに細分されるようになっている。これらのカテゴリー間の区分は、現在と同様、雇用期間が1年以上か否か、あるいは1ヵ月以上か否かを基準としており、具体的には、常用雇は「雇用期間が1年以上のもので、雇用主の特定の事情や事業体の解体などで解任されない限り、継続的に雇用され、給料または賃金を受け取る者」、臨時雇が「1ヵ月以上1年以内の期限を定めて雇用された者」、日雇が「日々、あるいは1ヵ月未満の契約で雇用された者（日当仕事、背負子での荷物運搬など）」（韓国統計庁 1994: 50-51）と定義されている。

このような韓国の政府雇用統計における調査項目とそのカテゴリーは確かに当時の日本の労働力調査のそれと大きく重なりあうものといえる。たとえば韓国でこの分類が導入される少し前の調査項目改正（1959年1月）において、雇用者の「常雇／臨時／日雇」への細分が、その基準を韓国とほぼ同じくする形でなされている。さらに同改正により、就いている仕事の年間での継続性を表す「従業状況」がたずねられているが、この設問は韓国で経済活動人口調査が開始される少し前の時点で廃止されている。

以上のように日本の労働力調査の改正から少し遅れて非常に似通った調査項目が組み入れられていること、またこの経済活動人口調査以外でも、賃金センサスをはじめ、多くの政府統計において日本のそれと大きく類似した調査設計がなされていることを併せて考えれば、やはりこの経済活動人口調査においても、諸外国の中で社会構造や諸制度が比較的

似通った日本の政府統計を大きく参照した形で設問項目や具体的なカテゴリーが定められていったものと思われる。十分な成果を挙げられなかった労働力調査にかわり、経済活動人口調査という新たな形式で政府雇用統計を実施するにあたり、日雇以外の雇用者の常雇と臨時雇への区分（1959年1月改正）、従業状況項目の廃止（1961年10月改正）という日本の労働力調査の内容変更を踏襲し、調査の形式を一層日本の雇用調査に近づけたというのが、韓国の経済活動人口調査における「常雇／臨時／日雇」という雇用者分類の成立経緯ではないかと考えられるのである⁹⁾。

2. 労働力調査の従業上の地位項目が捉えているもの

しかしこのような雇用者の3分類は、日本の労働力調査においても開始当初から一貫して用いられていたものではなかった。1958年以前の時期には雇用者の従業上の地位は「経営・事務・管理者／常用労務者・見習徒弟／日用労務者」というまったく異なるカテゴリー¹⁰⁾で分類されていたのであり、それが1959年1月の改正により、日雇以外の雇用者の「事務・管理者／常用労務者・見習徒弟」という区分が「常雇／臨時」へと取って代われ、その結果、現在まで引き継がれている雇用者3分類が成立したのである。このような変更は、従業上の地位という同一設問のそれとしては、かなりドラスティックなものといえよう。

このようなカテゴリー変更は、労働力調査の従業上の地位分類における雇用者の細分が、そもそも雇用契約期間の長短の捕捉のみを目的としたものではなく、むしろ報酬や雇用条件面での差別的な取り扱いを内包した雇用区分・雇用形態の別を問おうとするものであることを示してくれる。1959年改正以前の「経営・事務・管理者／常用労務者・見習徒弟／日用労務者」という雇用者の3分類は、雇用者の職種それ自体の把握に目的があるのではなく¹¹⁾、ホワイトカラー職を中心とした「職員」、ブルーカラー職を中心とした「工具／職工」、さらに企業の構成員としてではない形で労務を提供する日雇、という雇用上の身分の違いを捕捉するためのものと考えられるのである。戦前に比べれば弱まったとはいえ、それでも、当時工員と職員の間には給与や手当等の大きな格差が存在していたこ

9) このほか、政府雇用統計における設問・カテゴリーは、ILO 国際労働統計家会議の議決を受けて変更される可能性もあるが、管見の限りでは、以上のような雇用者の「常雇／臨時雇／日雇」への細分や従業状況項目の新設に関しては、そのような証拠は見当たらない。

10) 総理府統計局（1950）に示された当時の調査票によれば、調査時に「1. 経営者／2. 事務者・技術者／3. 常用労務者／4. 日雇労務者／5. 見習徒弟」の5つの「雇用者の従業上の地位符号」のうち、1つが選ばれる。それが報告書レベルでは以上の3分類にまとめられている。

11) 職種は、別に設問が設けられている。

とを考慮すれば（二村 2000; 久本 2007），以上のような従業上の地位の細分は，雇用者間での報酬や雇用条件の格差をとらえる基準として有効であったものと思われる。

ただし，工職間の身分格差はその後，工職混合組合による差別撤廃運動などを契機として次第に縮小していき，ついには工職間の身分の別自体が廃止されていく。その一方で，従業員間での待遇の格差をもたらす要因として次第に重要性を増していったのが，本工と臨時工との別である。工員（本工）が職員と同様の年功的な賃金体系に包摂され，勤続が長期化していくのと同時に，雇用調節の緩衝装置として臨時工制度が利用されるようになり，特に朝鮮戦争により需要が増大した 1950 年代以降，臨時工の数が急増していったのである（西成田 1995; 中村 2000）。臨時工は，雇用期間に定めがあることによって本工に比べ雇用が不安定であるのみならず，報酬や雇用条件の面でも本工との間の大きな格差をはらんだ雇用形態であった。

1959 年に労働力調査の従業上の地位カテゴリーが改正されたのは，まさに以上のような変化を背景としてのことと思われる。すなわち，雇用者間に報酬や雇用条件の大きな格差をもたらしていた工職の区別が弱まり，それに代わって本工と臨時工の別が重要性を増すに従い，より有意味な「処遇の格差をもたらす雇用上の区分」を積極的に捉えていくために，「経営・事務・管理者／常用労務者・見習徒弟／日用労務者」という雇用者 3 分類が，「常雇／臨時／日雇」という 3 分類へと変更されたのではないかと考えられるのである¹²⁾。

当然ながら，このような従業上の地位カテゴリーの変更は，現実の日本社会の雇用制度・雇用構造とその変化に即してなされたものであるという点には留意しておきたい。当時の日本では「雇用契約期間の相違に対応した雇用区分」が，報酬や雇用条件面での処遇の格差と強く結び付けられていたが故に，雇用契約期間の有無とその長短を基準として雇用者の「従業上の地位」を捕捉することが実質的に意義をもったのである。

3. 経済活動人口調査開始当時の韓国の雇用構造

しかし「常雇／臨時／日雇」という雇用者 3 分類の導入当時の韓国の雇用構造は，日本のそれとは大きく異なるものであった。1963 年時点において，農林漁業従事者は就業者

12) 1980 年代初頭に「就業構造基本調査」などで新たに職場での呼称による従業上の地位の捕捉がなされるようになったのも，「常用雇用のパートタイマーやフルタイム働く『パート社員』という人々が増えてきたからであり，従来の『常用雇用と臨時雇・日雇』という区分では雇用の実態を十分に把握できなくなったから」（久本 2010: 21）とされる。これも同様に，現実の雇用状況の変化にあわせて，待遇の格差をもたらすより有意味な雇用区分の把握が目指された事例といえよう。

の63.0%を占める一方、製造業従事者は7.9%にすぎず¹³⁾、当時の韓国は産業社会とみなすには程遠いものであった。また「鉱工業センサス」によれば、鉱工業部門においても、当時就業者の大半が中小企業に勤務しており、その後みられるような大企業が十分に成長している段階ではまったくなかった。

このような状況において、はたして当時の日本でみられたような「雇用契約期間の長短を基準とし、そこにそれ以外の処遇の格差も結び付けられたような雇用区分」、あるいはそこまでいかずとも、雇用契約期間が明確に定められ、他の雇用に比べて特に不安定な雇用機会が、日雇労働者を除いて存在したのであろうか。結論からいえば、官公庁、あるいは公企業をはじめとする大企業ではそのような形の臨時雇用がある程度存在していたものの、その規模はかなり小さく、日本のように社会問題化するほどではまったくなかった。韓国の代表紙の一つである朝鮮日報の記事データベースを利用し、1960年代の新聞記事を「臨時職(員)」のキーワードで検索したところ16件がヒットしたが、そのいずれもが税務署や郵便局など公的機関の臨時職員に関するものであった¹⁴⁾。また韓国国会図書館の電子図書館データベースを利用し、同じく1960年代から70年代にかけての雑誌記事も検索したが、それらもやはり官公庁の事例に関するものが多く、それ以外の臨時雇用事例は、大韓石油公社や大韓造船公社といった製造業部門の公企業におけるものがほとんどであった¹⁵⁾。

このうち大韓造船公社¹⁶⁾の臨時工事例に関しては、シンウオンチョル(2003a)や金(2002)において、社史や労働組合内部資料、さらには当時の社員への聞き取り調査などを通じた詳細な検討がなされている。これらが明らかにしたところによれば、大韓造船公社では1950年代末より、数ヶ月単位の雇用期間を定めた臨時工の数が大きく増加しはじめ、1960年代初頭には臨時工数が本工数に匹敵し、その後は本工数を上回ることさえあったという。このような臨時工の増加は、当時累積赤字問題に対処するため政府の指示によって大幅な人員削減が断行され、従業員定員が厳格に管理される中、「仕事量の変動には『臨時工を随時増減する』ことで対応する方針が決められ」(金2002:139)たことに起因

13) 「経済活動人口調査」データによる。ちなみに同年の日本では、農林漁業従事者が26.0%、製造業従事者が24.1%を占めていた(労働力調査)。特に断りの無い限り、韓国の政府統計データはKOSIS (<http://www.kosis.kr>)、日本の政府統計データはe-Stat (<http://www.e-stat.go.jp>)から得ている。

14) このほか、「臨時工」「臨時社員」では該当する記事が存在しなかった。朝鮮日報の記事データベースURLは以下の通り。<http://search.chosun.com>

15) もっとも初期のものとして梁明煥(1968)がある。当時大韓石油公社の人事編成課長であった著者は、本論文において臨時工の雇用調整弁としての役割を強調している。ただ、1980年代に至るまで、臨時雇、臨時職、臨時工に対する雑誌・新聞記事は非常に少ない。なお韓国国会図書館電子図書館データベースURLは以下の通り。http://www.nanet.go.kr/03_dlib/01_datasearch/datasearch.jsp

16) 植民地時代の朝鮮重工業を前身とする大韓造船公社は、当時国内最大規模の機械メーカーであった。

する。大韓造船公社の臨時工は確かに「雇用の調整弁」としての役割を担わされていたといえよう。

またこれら臨時工は単に雇用期間に明確な定めがあるというだけではなく、実際の処遇面でも本工との間に大きな格差をもった。金が当時の労組代議員大会資料に基づきつづ明らかにしたところによれば、臨時工の平均賃金は1960年代後半を通じて本工平均の約56%～69%程度に過ぎず、さらに臨時工には賞与金が支給されず、昇給、昇進、有給休暇などの機会も与えられていなかった(金 2002)。また臨時工に対しては1年未満の雇用契約を繰り返すことで、勤労基準法で定められた退職金支給義務を免れるのが一般的であったという¹⁷⁾。

以上のような大韓造船公社の臨時工は、日本における臨時工、あるいはその後の契約社員などの有期雇用のイメージに非常に近いものといえるだろう。すなわち彼らは、「雇用契約期間の有無」を直接の弁別基準としながらも、けっしてそれのみには帰せられないさまざまな処遇の格差を本工との間に備えた雇用身分におかれた存在であった。この意味で本工と臨時工の間の格差は、企業の人事管理規定・慣行などの制度的要因に起因する部分も大きいものといえよう。

しかしながら、このような大韓造船公社の臨時工を当時の韓国社会の一般的な事例とみなすのは性急であろう。まず留意すべきは、大韓造船公社が公企業であり、その従業員数には明確な「定員」が存在していたという点である。この制限に抵触することなく定員外の従業員として雇用できたのが、臨時工という雇用身分だったのである。また大韓造船公社は公企業であるがゆえに、当時としては珍しく生活保障型の処遇制度が形成されており、勤続年数の長期化も見られはじめていた(金 1997; 2002)。このような条件下においてはじめて、長期勤続を期待でき、そのもとで企業が提供する生活保障のベネフィットを十分に享受しうる従業員と、そうではない従業員との区分が、実質的な意味を持つことになるのである。

しかしこれら少数の公企業以外に関して言えば、当時の労働市場は非常に流動的な性格を持っていた。年功賃金をはじめとする内部労働市場形成の萌芽は1980年代まで待たねばならず、企業間での転職もきわめて頻繁に生じていた(チョンイファン 1992)。もちろん純粋な民間企業には従業員の定員制限など存在せず、また自然離職を通じた雇用の調整も

17) ただしシンウォンチョルによれば、1960年代半ば以降、臨時工も労働組合に加入し、組合活動を通じて賞与金支給や、有給休暇制度、退職金制度の適用という成果を収めたという(シンウォンチョル 2003a)。また大韓造船公社の臨時工は、その後造船需要が拡大し、技能労働力不足が深刻になると同時に本工化されていき、1980年代初頭にはほとんど見られなくなった。これに代わって「雇用の調整弁」としての機能を担うこととなったのが、社内請負業者である(金 2002; シンウォンチョル 2003b)。

比較的容易であったことから、通常の従業員と似通った仕事を行いつつも明確な雇用契約期間が定められた従業員、あるいは「定員外」従業員として扱うために雇用区分を異にする従業員を別途採用する必要性はそれほど強くなかったものと考えられる。官公庁や公企業を除けば、当時の韓国社会に明確な雇用期間を定めた臨時雇用がそれほど多く見られなかったのは、このような状況に起因するものと考えられる。

4. 従業上の地位分類基準の「土着化」

以上のように、経済活動人口調査が開始された1960年代前半の韓国の雇用状況は、同じ時期の日本のそれとはかなり異なるものであった。韓国では、日本において問題となっていたような臨時雇用がそれほど一般的ではなかったといえよう。それにもかかわらず、経済活動人口調査の開始とともに、「常雇／臨時／日雇」という雇業者の細分類が、政府雇用統計の従業上の地位項目に取り入れられることとなったのである。

しかし実際のデータは、臨時雇用の規模に関してやや異なる像を描く。日本では、臨時雇用の増加が大きな問題となっていたとはいえ、非農林漁業に従事する雇業者中の臨時雇用比率は1963年時点で全体の5.1%にすぎず（日雇比率は3.7%）、常雇が91.2%を占めていた。これに対して韓国では、経済活動人口調査が開始された1963年時点で、非農家世帯の雇業者中の臨時雇用比率は20.0%と日本の約4倍に達しており（日雇比率は34.3%）、常雇の比率は45.7%にすぎない。これまで概観してきた当時の日本と韓国の雇用状況をふまえれば、韓国の経済活動人口調査データにあらわれた臨時雇用比率はあきらかに高すぎる。

当時の韓国社会においては書面による雇用契約、あるいは明確な雇用期間を定めた雇用自体がそれほど一般的ではなかったことをふまえれば、このような臨時雇用比率の高さは、経済活動人口調査が開始された当初からすでに、雇業者の「常雇／臨時／日雇」分類に際して、雇用契約期間のみならず、それ以外の基準も援用されていたという事実を示唆するものと考えられる。むしろ経済活動人口調査の調査指針に挙げられていた、雇用契約期間以外の条件を基準とした雇業者分類は、そもそも明確な雇用契約が結ばれることが少なく雇用契約期間の判断が難しい状況において、当時少ないながらも公企業や公共部門に存在していた臨時工（あるいは臨時職員）と似通った雇用条件にあった雇業者を、実際の「処遇」を代指標としながらすくいとろうとしたものと考えれば納得がいく。経済活動人口調査の現場において常雇と臨時雇用の分類基準として用いられている「会社の所定採用手続きによって入社し、人事管理規定の適用を受けるか否か」は、大韓造船公社の事例でみられたように、従業員数の定員に含まれる形で正式に採用された従業員か、それとも定

員外として「非正式」な形で採用された従業員かを問うものであり、「退職金及び賞与金など各種手当を受けられるか否か」は、当時の臨時工が概してこれらの手当を受けられなかったことに着目してのものと考えられる。もちろん、勤労基準法が1年以上の勤続者に退職金の支払いを義務付けていることは、退職金の有無を基準として常雇か臨時雇かを判断することの法的根拠となっているのであろうが、しかし賞与金の支給に関してはそのような根拠は存在せず、これらの分類基準は実際の処遇や人事慣行に基づく部分が大きいといえよう。

以上のように、雇用契約期間のみならず、実際の処遇を基準として「常雇／臨時／日雇」の分類がなされるようになったこと自体が、「外国から導入された雇用分類の土着化」の一事例とみなしうるだろう。このような土着化は、この分類が導入された当時の韓国に、そもそも明確な雇用期間を定めた雇用者が非常に少なかったという事情によるものでもあろうが、その一方でこれは、日本の労働力調査における従業上の地位項目の本来の趣旨を十分に咀嚼し、それに出来る限り忠実であろうとした結果であるとみることもできる。すでに確認したように、日本の労働力調査における「常雇／臨時／日雇」という3分類は、単に雇用契約期間の長短を問うという目的のみに基づくのではなく、あくまで「雇用者間での有意味な処遇の格差を生み出す雇用区分」の捕捉を目指したものと考えられる。その意味で、韓国における「常雇／臨時／日雇」という雇用者の細分が、雇用契約期間のみならず、実際の処遇自体をもその基準としたことは、日本のそれとまったく同じではないにしても、実態としては比較的それに近い形で雇用者を分類すること——すなわち実際の待遇面での雇用者間の有意味な格差を捕捉すること——を目指したものと考えられるのである。

IV. 経済活動人口調査における「臨時・日雇勤労者」をどう位置付けるか

1. 臨時・日雇勤労者の処遇

前述したように、「雇用契約期間以外の条件によって臨時・日雇に分類された雇用者は、非正規雇用に含めるべきではない」というチェギョンスらの主張に対しては多くの反論が向けられたのであるが、その際の主要な根拠となったのが、これら臨時・日雇勤労者の報酬や雇用条件が正規雇用者に比べてかなり劣っているという事実であった。表2は、経済活動人口調査付加調査の個票データを基に正規職と非正規職の間の報酬・雇用条件の格差を詳細に比較したチャンジョン（2001）に依拠しつつ、雇用契約期間を明確に定めている

表2 長期臨時勤労者・契約勤労者の報酬・雇用条件

| | 男 性 | | | 女 性 | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 正規職 | 契約勤労 | 長期臨時 | 正規職 | 契約勤労 | 長期臨時 |
| 月平均賃金(万ウォン) | 172 | 102 | 100 | 114 | 58 | 69 |
| 社会保険加入率 | | | | | | |
| 国民年金 | 88.9% | 30.2% | 21.8% | 84.5% | 17.6% | 14.8% |
| 医療保険 | 91.7% | 32.5% | 25.1% | 86.8% | 18.7% | 16.0% |
| 雇用保険 | 74.5% | 28.2% | 24.0% | 69.2% | 16.1% | 16.9% |
| 付加給与等受給率 | | | | | | |
| 退職金 | 90.7% | 29.5% | 22.3% | 86.1% | 15.8% | 14.7% |
| 賞与金 | 90.3% | 29.2% | 24.9% | 86.2% | 14.4% | 17.0% |
| 時間外手当 | 75.3% | 25.2% | 16.1% | 70.4% | 14.1% | 11.9% |
| 有給休暇 | 76.9% | 24.4% | 14.3% | 72.6% | 13.3% | 10.3% |
| 出産休暇 | - | - | - | 54.4% | 9.2% | 3.9% |
| 勤続比例賃金昇給比率 | 78.1% | 23.6% | 14.7% | 71.3% | 11.8% | 10.5% |

(出所) チャンジヨン (2001: 93)

か、明確な雇用契約がない場合1年以上の継続勤務を期待することが不可能な「契約勤労者」と、明確な雇用契約期間は定められていないものの、経済活動人口調査において臨時・日雇と分類されている「長期臨時勤労者」の報酬・雇用条件を、正規職と比較したものである¹⁸⁾。この表によればまず、雇用契約期間に定めがあるか継続勤務が期待できない契約勤労者の報酬は、男女ともに正規職に比べて確かにかなり低い水準にあり、国民年金などの社会保険の職場加入率、さらに退職金や賞与金などの支給率にも大きな開きが生じていることがわかる。

ここで注目すべきは、「契約勤労者」ではないものの経済活動人口調査では臨時・日雇と分類される「長期臨時勤労者」の報酬や雇用条件は、この「契約勤労者」と非常に似通っており、やはり正規職との間で著しい格差が生じているという点である。経済活動人口調査における臨時・日雇の分類が、実際の処遇に基づいている点を考慮すればこれは当然の結果ともいえようが、それでもこの分類が、雇用者間に存在する報酬や雇用条件の格差を捕捉するためにはかなり有効な指標となっていることが再確認できる。

実際、チョンイファンは、非正規雇用論争当時に発表した論文において「非正規職は、雇用の不安定性や労働時間の長さまたは雇用形態などによっても把握されうるが、正規職との差別を通じても把握されうる」(チョンイファン 2001: 95) と述べた上で、経済活動人口調査の「常雇/臨時/日雇」分類は雇用契約期間の把握という点では適切でなくとも、「差別」という観点に基づいた非正規職把握基準としては有用であると肯定的に評価している。ここで注目したいのは、チョンは以上の主張を展開する上で、日本の事例に積極的

18) この「長期臨時勤労者」は、臨時・日雇の約4分の3を占めるほどに多い。

に言及しているという点である。彼は日本の「疑似パート」の事例に触れつつ、日本における正社員と非正社員の差異の核心は待遇の差別にあるため、労働時間や雇用契約期間はそれを捉えるための絶対的な基準とはなり得ないとし、これを根拠の一つとして、待遇の格差それ自体に焦点を当てた経済活動人口調査の「常雇／臨時／日雇」分類の有効性を支持するのである¹⁹⁾。

2. 企業規模と臨時・日雇比率の関係

しかし詳細に検討すると、報酬や雇用条件という観点から分類された経済活動人口調査の臨時・日雇と、処遇の格差をはらんだ雇用区分の産物としての日本の非正規雇用の間には、やや性格の異なる部分もある。韓国の実証的な非正規雇用研究では、その規模や正規／非正規雇用間の報酬格差のみならず、非正規雇用の分布、すなわち非正規雇用がどのような産業、職種、企業規模に多くみられるのか自体にも関心が当てられてきたのであるが、これらによって明らかにされたのは、臨時・日雇の分布は、企業の規模ときわめて強い関係があるという事実である。

表3は経済活動人口調査、ならびに同付加調査の個票データを利用したチェギョンス(2001)、チャンジヨン(2001)の分析結果に基づきながら、臨時・日雇、ならびにそこから「契約勤労者」を除いた「長期臨時勤労者」の企業規模別比率を示したものである。この表をみると、やはりこれらの比率は零細企業ほど高く、従業員数1-4人の企業では臨時・日雇比率が9割近くに、5-9人の企業でも4分の3近くに達していることがわかる。また「長期臨時勤労者」についてもこの傾向は同様に認められ、全体での構成比をみても全長期臨時勤労者の6割以上が10人未満の、そして8割以上が30人未満の小企業に集中しているのである。

表3 企業規模別にみる臨時・日雇、長期臨時勤労比率

| | 1-4人 | 5-9人 | 10-29人 | 30-99人 | 100-299人 | 300人以上 | 全体 |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 常雇 | 10.8% | 26.7% | 47.5% | 67.1% | 81.3% | 86.4% | 48.0% |
| 臨時・日雇 | 89.2% | 73.2% | 52.5% | 33.0% | 18.7% | 13.6% | 52.0% |
| 内臨時 | 54.4% | 46.4% | 36.4% | 24.9% | 14.8% | 8.8% | 34.2% |
| 内日雇 | 34.8% | 26.8% | 16.1% | 8.1% | 3.9% | 4.8% | 17.8% |
| 合計 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 長期臨時勤労比率 (規模別構成比) | 65.4% (36.8%) | 52.4% (23.4%) | 39.1% (20.3%) | 25.3% (13.4%) | 13.2% (3.3%) | 8.7% (2.8%) | 38.0% (100.0%) |

(出所) チャンジヨン(2001)、チェギョンス(2001)から再構成

19) その後に発表されたチョンイファン(2003)では、「社会的差別」の観点にもとづく非正規雇用分類の有効性を主張する上で、オーストラリアにおける“casual employee”の事例にも言及している。

以上の結果は、韓国の臨時・日雇職の性格に関してきわめて重要な示唆を与えてくれる。従業員数5人未満の企業において雇用者の9割近くが臨時・日雇職にあるということは、これら零細企業の中には統計上「常雇」と分類される雇用者がまったく存在せず、「臨時・日雇」のみで構成されている企業が多く存在しているということでもある。そしてこの事実は、それらの企業の臨時・日雇職が、同じ企業内の正規職との関係性によって、すなわち「正規職とは異なる（一般的には、より劣位の）雇用身分」として定義される存在では必ずしもないことを意味している。たとえ彼らの雇用が不安定で、報酬や雇用条件が望ましくないとしても、それと対比されるより安定的な、あるいはより報酬や雇用条件が望ましい雇用身分や雇用者が、同一企業内にほかに存在するわけではないのである。この点で、これら零細企業における臨時・日雇職——これが韓国の臨時・日雇職のかなりの部分を占めるのであるが——の多くは、日本で一般的であるように、「同一企業内における正社員との差別」によって生み出されたものでは必ずしもないといえるだろう。

ではそうであるとして、彼らの雇用の不安定性や、報酬・雇用条件の劣位はいかなる要因によって生じているものなのであろうか。この点に関して、チャンジヨンの以下の言及は大変示唆深い。

（長期臨時勤労者の多くは：引用者注）食堂やスーパーのような小規模事業場において、厨房の仕事や、配達、給仕などを行う人々なのだろう。（中略）彼らは、知人の紹介でその仕事に就くこととなり、契約書もなしに仕事をはじめ、自分に特に過ちがなかったとしても、「商売がうまくいかないから、来月から別の仕事を探してくれ」という主人の言葉に従うこともあるようなひとびとである。彼らは、一年以上継続して働けるだろうと予想できたり、またはすでに一年以上働いた経験を持つこともあるが、それでも雇用の不安はずっと持ち続けている場合が多い（チャンジヨン 2001: 78）。

チャンのこのような理解に従えば、韓国では従業員が零細である場合には特に、雇用契約が明確な形で結ばれず、また法によって定められた解雇制限が遵守されないケースが多いため、結果的にこれらの雇用者が雇用の不安定性にさらされるものと考えられる。

韓国では、日本の労働基準法に相当する「労働基準法」が正当な理由なしに従業員を解雇することを禁じており²⁰⁾、またやむをえず解雇する場合には平均賃金の30日分（勤続年数が増える毎にさらに増額）を支給することを義務付けている。しかしこれらの基準は、当時労働条件が比較的良好な大企業においてのみ成立していた雇用慣行を反映したも

20) 1990年代半ばの改正により、一定の要件を満たした場合に従業員の解雇を認める「整理解雇制」が導入されているが、「緊迫した経営上の必要」がある場合に限られているなど、その条件はかなり厳しい。

のであり、勤労基準法の施行後もこれらの労働基準が厳格に守られたのは支払い能力の高い大企業に限られていた。勤労基準法のこれらの基準は「ナショナル・ミニマムとしてではなく、目指すべきナショナル・スタンダードを示す旗印として機能した」(金 2001: 155)と評されるのもこのためである。

実際今日においても、この勤労基準法は「常時5人以上の勤労者を使用するすべての事業または事業場に適用する」ものであるにとどまっており、零細企業に対してはこれらの完全な適用が免除されている。規模が小さく、支払い能力の低い企業はこれらの基準を十分に満たせないという現実が、法的にも追認されているのである。このほかにも、韓国の労働関連法規には零細・小規模企業に対する適用例外規定を持つが、過去に持っていたものが多く、雇用保険や国民年金なども当初大規模・中規模企業のみが適用対象とされた後、しばらく後に全事業体へと範囲が拡大される形をとっている。またたとえ全事業体へと対象範囲が拡大されたとしても、それらの適用は零細企業には必ずしも厳密になされていない、というのが実態である。

このように韓国では、その規模に応じて企業の基礎体力に大きな格差が存在しており、それを追認する形で、労働基準適用や社会保険加入の徹底さにおいても企業規模による二重構造が生じている。零細・小企業とそれ以外の企業との間の、雇用の安定性等の格差はこのような制度条件のもとに生じてくるものといえよう。同様に、臨時・日雇や長期臨時勤労の賃金水準の低さや、退職金・賞与金など各種手当支給比率の低さも、その多くは、零細・小企業における支払い能力の低さに起因するものと考えられるのである²¹⁾。

V. おわりに ——日本との比較の試み——

以上本稿では、従来韓国社会において正規／非正規雇用の分類基準として読み替えられてきた経済活動人口調査の「常雇／臨時／日雇」という雇用者分類に着目し、この分類がいかなる経緯によって、何を目的として導入されたものであったのか、またこの分類が実際には労働市場におけるいかなる格差をすくい取るものであるのかを検討することで、韓国の労働市場における格差の性格を明らかにすることを試みた。本稿で確認されたように、この調査によって捕捉された臨時・日雇職は、常雇に比べて確かに雇用が不安定で、また社会保険加入や退職金・賞与金支給、あるいは賃金水準などの面でも劣位に置かれた

21) このような大・中規模企業と零細・小規模企業間の二重構造は、以前は「公式部門／非公式部門」などの枠組によって捉えられてきたものであり、韓国社会の後発性や、従属性の産物として理解されることが多かった。

雇用機会である。しかし、これらの分類が純粋に雇用契約期間のみによってではなく、実際の処遇の違いにも着目してなされているために、臨時・日雇と常雇の間のさまざまな格差は、日本の文脈に基づいた場合容易に想起される「正規職と非正規職の間の差別的な取り扱いの結果として生じる格差」というよりも、韓国において根強く存在する企業規模間での報酬や雇用条件の格差をはるかに強く反映するものとなっているのである。彼らの雇用の不安定性は、零細・小企業では雇用契約が明確な形ではなされずらく、また労働基準の適用が未だ十分に徹底されていないために生じている部分が多いものと考えられる。原始的な労働関係に規制が加えられ、労働条件が改善されていく過程を一旦「近代」の産物ととらえるならば、韓国における臨時・日雇の雇用の不安定性ははまだ「前近代」的な部分が強いというべきなのかもしれないのである。また彼らの低い報酬水準も同様に、零細・小企業の支払い能力の脆弱さにその多くを帰すことができるであろう²²⁾。

もちろん韓国でも雇用の柔軟化が進む中で、「契約社員」など、書面等を通じて明確な形で雇用条件を定めた不安定雇用が増えつつある。チェギョンスらが主張したのも、このような新しいタイプの不安定雇用をより客観的な指標を用いて適切に把握すべきという点であった。しかしこのような「ポスト近代的」とも称すべき不安定雇用を、本稿において考察してきた「前近代的」な不安定雇用と完全に切り離し、まったく独立した存在として扱うのは適切ではないように思われる。この点の詳細な考察は稿を改めて行いたいだが、現在の韓国社会では、雇用の不安定性という点で共通するこれら二つのタイプの不安定雇用が併存していることにより、新しい不安定雇用の性格も「前近代的」なそれに引きずられる形で変容を被っている可能性があるためである²³⁾。

以上をふまえるならば、狭義と広義のどちらの定義を用いるにせよ「非正規雇用か否か」という区分は、韓国の労働市場における格差を捕捉する上で、日本におけるほどクリアカットな基準とはならないのではないかと判断される。たとえこの区分が実際に雇用の安定性や報酬・雇用条件の格差と結び付いていたとしても、この変数の影響はそれほど「独立的」なものではない可能性も高いのであり、韓国労働市場における格差や近年の雇用の不安定性をとらえるためには、(日本の文脈を投影して)この変数に多くを語らせ過ぎるよりも、企業規模をはじめ、より根源的な作用を及ぼしている可能性のある他の変数をあわせて考察すべきといえよう。

さて、以上のような韓国の事例と対比させるならば、日本の労働市場の「格差」に関し

22) 実際チョンイファンも、その後に発表した論文では、実証分析を通じて、韓国の労働市場では雇用形態間の格差よりも企業規模間のそれの方がより重要であると結論付ける(チョンイファン 2007)。

23) このほか、経済活動人口付加調査においても「1年以上の継続勤務が可能かどうか」に関する主観的判断を限時的勤労者か否かの判断基準として用いているという点で、このカテゴリーに「前近代的」な不安定雇用が混入してしまっている可能性は否めない。

てはいかなる特徴が浮かびあがってくるだろうか。まず政府の雇用統計における非正規雇用の把握方法に関していえば、今日の日本では、就業構造基本調査などがそうであるように、「勤め先における呼称」を基準として非正規雇用が捕捉されることが多い点に特徴があるといえる。これは日本では、客観的な定義によってではなくたんに呼称に着目した把握の方が「社会の現実を最もよく写し出す」（仁田 2008:57）ためといえようが、しかし考えてみれば、そもそも政府統計において「正規の職員・従業員」「パート」「契約社員」など選択肢をいくつかに絞り込んだ形で職場での呼称を尋ねることができ、しかもそれが雇用者間の何らかの実質的差異を表わす指標として政府統計で尋ねられるほど重要な意味を持つという状況自体、かなり特徴的な雇用のあり方の反映であると考えられる。

韓国を合わせ鏡とするならば、このような状況を成り立たせている日本の非正規雇用の特徴として、企業の人事管理制度において「正規雇用」的な雇用カテゴリーと「非正規雇用」的なそれとがはっきりと区分されており、非正規雇用が正規雇用からは明確に区別される自明な存在となっていること、さらにこのような雇用区分に働き方や処遇の区別が非常に強く結び付けられており、この「雇用区分（ならびにそれに付された名称）と働き方・処遇のセット」が社会においてきわめて高い標準性を持っていることこそが重要なのではないかと筆者は考える。日本では現在、例えば「パート」と呼ばれる雇用者の働き方や報酬・雇用条件に対して、あるいは「パート」と「正社員」とのそれらの格差に対して非常に明瞭なイメージが持たれやすく、しかもその中身に大きな散らばりがなく、社会の諸制度を根拠付け、成り立たせしめているひとつの主観的な意味世界を「一次理論」（盛山 1995）と呼ぶならば、日本社会においては雇用区分（名称）と実際の働き方・処遇に関して、きわめて強い一次理論が形作られているものといえるだろう。これが日本社会における非正規雇用把握を容易にさせ、そしてさらに踏み込んでいえば、正規雇用と非正規雇用の間の格差を強固にさせている重要な要因の一つであるものと考えられる。

自省的に述べれば、日本の非正規雇用の特徴は、日本社会を対象とする分析者の側の非正規雇用の認識枠組、ならびにこの概念の分析上の利用方法にも少なからぬ影響を与えているように思われる。社会学の領域内における日本社会の実証研究を念頭においていえば、雇用形態を個人の「地位」とみなす移動研究や地位達成研究を除き、正規雇用か非正規雇用かを従属変数としてそれを職種、産業、企業規模といった他の職業条件によって説明しようとする研究²⁴⁾は案外多くはなく、むしろこの変数をそれらの職業条件とはまった

24) 本稿でも挙げたチャンジヨン（2001）や、雇用契約の形態を社会階級という変数によって説明しようとする Goldthorpe（2000）などはこの方向での研究事例といえよう。なお、このゴールドソープ的な枠組による日本の非正規雇用研究が活発でないことへの着目は、石田浩氏（東京大学）からの示唆によって可能になったものである。

く別次元の——しばしばそれらよりはるかに優越的な——独立変数として、報酬や意識等の説明のために利用するというタイプの方が多く感じられる。このような分析上の傾向も、非正規雇用と正規雇用の区別が比較的容易であり、この区分にさまざまな報酬・雇用条件の格差が結び付いている（と想定しやすい）という日本社会の非正規雇用の「自明性／標準性」に起因しているものと思われる。しかし誤解をおそれずにいえば、上記の傾向は同時に日本の非正規雇用の「独立性／恣意性」という特徴の反映でもあるのかもしれない。今日の日本では、雇用者が正規雇用となるか非正規雇用となるかは、職種、産業、企業規模などの条件とはある程度独立的に、言葉をかえていえば「恣意的」に決まり、にもかかわらずその決定の結果として報酬や雇用条件に大きな格差が生じてしまう（と想定される）ために、この変数が他の職業関連変数とは独立的に、あるいはそれらよりも優越した形で分析に用いられるのではないかと考えられるのである²⁵⁾。

以上のような日本の非正規雇用のあり方に起因する認識・分析枠組の特徴に対して、われわれは十分に自覚的である必要があるだろう。外国の事例を分析する際、日本の文脈を過度に投影させた枠組をあてはめることにより現実像をゆがめてしまうおそれがあるのみならず、日本社会を分析する上でも、この枠組にはいくつかの「死角」が存在するように思われるためである。たとえばこの枠組では、あくまで正社員というカテゴリー内で進行する雇用の不安定化など、「雇用区分（名称）と働き方・処遇の標準的なセット」を裏切るように生じる変化については十分な注意が払われづらいおそれがある。さらには、実証分析の独立変数として非正規雇用変数を利用することで、雇用の有期性・間接性・短時間性など雇用区分の直接の分別基準となっている条件自体に焦点を当てているのか、あるいはそれらには直接帰せられない待遇の格差に焦点を当てているのかが意識されづらくなってしまいう危険も否めない。

本稿の考察からも示されたように、労働市場における格差、とりわけ正規／非正規雇用間の格差には、制度的条件が強い作用を及ぼしている場合が多い。これらの作用を十全に把握するために、外国研究、あるいはそれをいかした比較研究は今後も有効な方法の一つとなるだろう。

参考文献

（日本語・英語文献）

Goldthorpe, John H., 2000, *On Sociology*, Oxford University Press.

久本憲夫, 2007, 「労働者の「身分」について—工職身分格差撤廃と均等処遇」『日本労働研究雑誌』562: 56-64.

久本憲夫, 2010, 「正社員の意味と起源」『季刊 政策・経営研究』14: 19-40.

金鎔基, 1997, 「1950年代韓国企業の経営管理と労働者—大韓造船公社の事例分析」『大原社会問題研究所雑誌』

25) 以上の試論の妥当性は、今後、日韓間の比較実証研究等を通じて引き続き検討していきたい。

- 469:1-22.
- 金鎔基, 2001, 「韓国勤労基準法の特質とその起源」『商学討究』52(2・3):153-185.
- 金鎔基, 2002, 「韓国造船産業の立ち上がりと技能人材形成—1960年代大韓造船公社の事例分析」『商学討究』53(2・3):117-142.
- 中村圭介, 2000, 「本工・社外工・臨時工」高梨昌・花見忠編『事典・労働の世界』日本労働研究機構, 330-334.
- 二村一夫, 2000, 「工具・職員の身分格差撤廃」高梨昌・花見忠編『事典・労働の世界』日本労働研究機構, 350-354.
- 西成田豊, 1995, 「日本の労使関係の史的展開(下)—1870年代~1990年代」『一橋論叢』114(6):975-995.
- 仁田道夫, 2008, 「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版, 27-71.
- 小倉一哉, 2002, 「非典型雇用の国際比較—日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」『日本労働研究雑誌』44(8):3-17.
- 大沢真知子・金明中, 2009, 「労働力の非正規化の日韓比較—その要因と社会への影響」『ニッセイ基礎研所報』55:55-87.
- 盛山和夫, 1995, 『制度論の構図』創文社.
- 総理府統計局, 1950, 『労働力調査解説』総理府統計局.
- 鈴木宏昌, 1998, 「先進国における非典型的雇用の拡大」『日本労働研究雑誌』40(12):15-26.
- 横田伸子, 2003, 「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』535:36-54.
- 尹辰浩, 2005, 「IMF 経済危機以降の韓国労働市場の柔軟化—非正規職労働者を中心に」塚田広人編著『雇用構造の変化と政労使の課題—日本・韓国・中国』成文堂, 12-48.

(韓国語文献)

- キムユソン(김유선), 2001, 「비정규직 노동자 규모와 실태(非正規職の規模と実態)」『노동사회』55:98-102.
- パクキソン(박기성), 2001, 「비정형근로자의 측정과 제언(非定型勤労者の測定と提言)」韓国労働経済学会 2001年学術セミナー発表論文.
- シンウォンチョル(신원철), 2003a, 「조선산업 임시공제도의 형성과 소멸: 대한조선공사 사례(造船産業臨時工制度の形成と消滅:大韓造船公社の事例)」『韓國學報』29(1):183-212.
- シンウォンチョル(신원철), 2003b, 「사내하청공 제도의 형성과 전개: 현대중공업 사례(社内下請工制度の形成と展開:現代重工業の事例)」『産業労働研究』9(1):107-141.
- ヤンミョンファン(梁明煥), 1968, 「不景氣時の臨時工處理問題:不景氣에 대처하는 經營戰略(不景氣時の臨時工處理問題:不景氣에 대처하는 經營戰略)」『企業經營』122:38-41.
- チャンジヨン(장지연), 2001, 「비정규직 노동의 실태와 쟁점:성별 차이를 중심으로(非正規職労働の実態と争点:性別による差異を中心に)」『경제와사회(經濟と社会)』51:68-96.
- チョンイファン(丁怡煥), 1992, 『제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계(製造業内部労働市場の変化と労使関係)』ソウル大学校社会科学科博士論文.
- チョンイファン(丁怡煥), 2001, 「비정규직 규모를 어떻게 볼 것인가:비정규노동의 규모를 둘러싼 논쟁과 관련하여(非正規職規模をどうみるか:非正規労働の規模を巡る論争と関連して)」『노동사회』56:91-103.
- チョン이ファン(丁怡煥), 2003, 「비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근(非正規労働の概念定義と規模推定に対する一つのアプローチ)」『産業労働研究』9(1):71-105.
- チョン이ファン(丁怡煥), 2007, 「기업규모인가 고용형태인가:노동시장 불평등의 요인 분석(企業規模か雇用形態か:労働市場不平等の要因分析)」『경제와사회(經濟と社会)』73:332-355.
- チェギョンス(崔慶洙), 2001, 「비정형근로자 규모의 국제비교(非定型勤労者規模の国際比較)」韓国労働経済学会 2001年学術セミナー発表論文.
- 韓国統計庁, 1994, 『지난 30年間 雇傭事情의 變化:經濟活動人口調査 30年(過去30年間の雇用事情の變化:經濟活動人口調査30年)』韓国統計庁.

