

労働市場改革の日韓比較

講 師：安 周永（常葉大学法学部講師）
指 導 教 員：小玉 徹 教授
日 時：平成28年（2016年）12月2日（金）
午後6時30分～9時20分
場 所：梅田サテライト6階107教室
議 事 録 担 当：M1 川端 博之
M1 絵面 功二
M1 勝井 太郎

講師自己紹介

常葉大学で法学部の講師を務めている安周永（あん・じゅよん）と申します。2005年から日本に来て、京都大学へ留学し2013年3月まで京都に住んでいたが、静岡に来て4年目になります。

今日のテーマは、小玉先生から言われたことで、最近安部総理が同一労働同一賃金という言葉掲げて進めている労働市場改革について、韓国との比較で話をしてほしいとの要望によるものです。

はじめに

本題に入る前に、2つのエピソードを紹介したい。

1つ目は、私の教えている学生（塾の先生をしている）から相談があり、彼女は当日体調が悪く、塾に行けないという事例で、塾側から罰金15万円と言われた。

彼女は塾側から2つの選択肢として、直接アルバイトで雇われる場合と業務委託である場合があると説明を受けた。

彼女は、中身を考えずに時給が高い業務委託を選んだ。

労働者の扱いではなく事業主として扱われるので、違約金問題が発生。

1990年代から日本でも雇用問題、雇用改革が進められているが、間接雇用か直接雇用なのかという問題がある。

2つ目は、静岡県のA市で作られた高齢者に対応する包括センターに関するものです。

行政側が包括センターを社会福祉法人等に委託するケースが増えている。

A市は委託費として年間で2,000万円（人数を4人と想定して）としており、施設を管理する運営費と人件費が含まれるため、経験が豊富な人を雇えない。

つまり、新卒者とか経験が浅い人しか雇えないので、包括センターというのは経験豊富な人が足りないです。これからサービス産業が拡大するなかで、年功賃金制度を適用できない職種が増えてきますが、従来の賃金制度をどのように改革するのが一つの争点になると思います。

0. 映画「明日へ」とドラマ「ホープ」

① 「明日へ」（韓国名：カート）：大型スーパーの非正規労働者の闘い、非正規労働者≠家計補助型

最近、韓国の労働環境に関する映画やドラマが日本でも見ることができます。

まず、「明日へ」という映画で、韓国で4年前ぐらいにカートという話で公開されたもので、去年日本の劇場でも上映されました。レジの女性が突然解雇され、抵抗し500日を超えて戦った内容で、そこには労働組合の活動家ではなく、普通の女性でした。

これが意味するのは、非正規労働者というのは家計補助型の人ではないということがこの映画で描かれている。

② 「ホープ」（韓国名：未生）：新入社員とサラリーマンの大変さ

フジテレビで2〜3か月前にしていたもので、期待ゼロの新入社員というサブタイトルでしていたドラマである。

日本と韓国は雇用環境が非常に似ているということで、韓国の映画・ドラマが日本でもすぐ輸入されるような類似しているところがある。

1. 日本と韓国の特徴

①1990年代以降の改革の方向性の類似性

例えば、年功賃金制度や新卒一括採用や長期雇用は、日本のシステムとよく言われているが、こういうシステムはOECD諸国にはどこにもない。

日本でも、90年代から改革が進められたわけである。

一方では、規制緩和（雇用移動の促進）である。つまり、今まで正社員が非常に手厚く保護されたということで、手厚く保護されたものを規制緩和するということで、労働時間の柔軟化、解雇規制の緩和、労働者派遣の拡大が行われた。

それから、規制緩和をすると非正規労働者が増えていくが、非正規労働者を保護するということで再規制（非正規雇用の待遇改善）があり、その方法は有期雇用の雇用期限を制限したり差別を是正する法律を作ったりする。

②対立構図の類似性

この改革は経営側が要望して政府が受け入れる形で政策を進める。それに対して労働側は反対する。日本と韓国の労働組合は、先進諸国の中では特殊なものであり、企業別に労働組合が形成されている。それとともに、社会民主主義政党が弱いため、労働組合にとっては非常に不利になる。こういう環境が日本と韓国が似ている。

2. 日本と韓国の労働法制の比較

①労働者派遣法

韓国では、1998年・2006年に大きな変化があり、日本では1999年・2003年・2012年・2015年に改正された。日本の2012年は再規制（民主党政権の下）した法改正である。

日本と韓国との比較でみると、結論は労働法改正の内容で、日本は徹底的な規制緩和、韓国は限定的な規制緩和である。

派遣法の対象は、韓国ではポジティブリスト、日本はネガティブリストであり、製造業は韓国では含まない。

また、期間は韓国では2年、日本では3年派遣社員で雇い、人の交代で延長が可能となった。

②有期契約の待遇改善

韓国では有期契約を2年に限定する。それから、雇用見なし制度であるが、2年を超えると自動的に無期契約として見なされる。

日本は韓国に比べると改善したところもあるが、非常に低い状況に留まった。

均衡待遇、均等待遇の2つがあり、均等待遇の条件が厳しいため、それに適用される非正規労働者は限定される。また、5年を超えると労働者に無期契約の転換請求権が生まれるので、韓国に比べると規制が弱い。

3. 今後の改革をめぐる対立（年功賃金制度の改革）：根本的な雇用慣行の変化

①多様な議論

メンバーシップ型（一括新卒採用、年功賃金制度、長期雇用慣行）からジョブ型（職務給）の社会へ転換すべきだという人が、新自由主義者だけではなく社会民主主義者もこれからメンバーシップ型（一括新卒採用、年功賃金制度、長期雇用慣行）からジョブ型（職務給）へ変わるのではないかという議論が進められている。

つまり、今までの年功賃金制度は維持できないのではないかという前提の議論が多くなってきた。

②政府の政策の転換

日本と韓国の政府は両国ともに、政策転換をしている。

同一労働同一賃金というのは、ヨーロッパでは労働組合が今まで求めてきたが、安部総理がこの同一労働同一賃金を主張し始めて予想外との評価もある。しかし、同一労働同一賃金は人によって内容が大きく異なっている。

例えば、正社員が給料2をもらうとして、非正社員が1だとすれば同一労働同一賃金をどこで合わせるかというのが争点になる。つまり、1にする選択肢もあり得るし、2にすることもあり得る。少なくとも経営側は、1に近く、労働組合とか共産党系は2に近い。

同一労働同一賃金と言っても、どこへもっていくかが議論の分かれているところである。

今後賃金制度が重要な争点となる。

韓国では、鉄道がストライキ（30日以上）をしており、理由は成果主義賃金を導入しようとしてそれに反対をしている。公企業や金融機関でも導入されようとしている。

日本と韓国は成果を評価するシステムが整備されていない。そのため、労働側は、成果主義の導入には、年功賃金制度を無くすという狙いがあると主張する。

4. 労働組合の環境

政府、経営側の特徴からすれば、韓国よりも日本の方が労働組合の環境が有利である。

自民党政権内においても多様な立場を有する。一方で韓国は、アジア通貨危機による外部の圧力などにより労働市場の規制緩和の推進が進められた。

経営側は、企業レベルの多様化、日本的経営をめぐる対立が存在する。一方、韓国は、財閥の成長による強力な自由化支持勢力の台頭や、個別企業による労働市場の変化がみられる。

労働組合の権力資源は、日本は韓国よりも強い（組織率）。また、日本においては連合がナショナルセンターとして独占しているのに対して、韓国は韓国労総と民主労総が対決しているため、日本の労働組合の独占度が高い。

5. 日本と韓国労働組合の戦略

そこで、重要なのが労働組合の戦略である。労働組合の戦略は二つの選択肢がある。一つはインサイダー戦略をとるかアウトサイダー戦略をとるかということである。二つ目は提携戦略をとるかとらないかということである。インサイダー戦略は、政策アリーナのなかで影響力を与えようとするもので、労働政策審議会や国会の中で影響を与えるものである。アウトサイダー戦略は、審議会の脱退やストライキ、大衆運動などである。

インサイダー戦略は取ろうとすると、提携戦略は取らない。なぜかという、インサイダーで止まろうとすると、非正規労働者やほかの社会勢力と提携するのは効率的ではない。逆にアウトサイダー戦略をとる場合には、社会に訴えて正当性を認めてもらう必要があるため、提携戦略を取らざるを得ない。

この視点からすれば、日本は、インサイダー戦略と提携戦略なしであったのに対して、韓国はアウトサイダー戦略と提携戦略であった。

例えば、労働争議日数や参加者数など、日韓で大きな差異が発生している（1995年以降）。

事例分析（詳細は割愛）を説明

- ・労働者派遣法改正の背景

- ・有期契約に関する規制強化
- ・雇用保険法改正
- ・外国人労働者政策

6. 労働法改正と労働環境の変化

労働法による規制強化が労働環境の改善には必ずしもつながらない（韓国の実態）。

例えば、有期契約の雇用期限の制限はあるが、期限前雇止めが発生。

また、派遣法の規制強化は偽装請負を生み出す。

労使の権力関係が重要であり、例えば、再雇用制度や成果主義の導入などの存在。

雇用と福祉の関係、雇用と福祉の両面を合わせて考えていかなければいけない。

主な質疑応答

Q 1. (絵面さん)

日韓労働市場の比較をしている。

日韓では経済の歴史がかなり違うのでは？

韓国は一度経済破綻をしているので、条件が変わるはず。

IMF の管理の下での経済施策がおこなわれている。

終身雇用は日本でもなくなる。

韓国は 95 年の経済破綻によって外資へ大きく解放されている。

A 1. (安先生)

確かに、異なるところがたくさんあります。たとえば、韓国の方が日本よりも労働環境が悪い。

大企業で働いている割合が違う。日本 2 割、韓国 1 割。

自営業率、日本 1 割、韓国 2 割。自営業は労働環境が良いとは言えない。

労働環境が悪くなることが予測されている中で、韓国は福祉に力点が一定置かれるが日本はそれがない。

Q 2. (絵面さん)

日本はパラサイトしている子どもがいる。日本で労働条件を変えると親と子どもで対立構図になるのでは？

A 2. (安先生)

確かに現在はその対立構図がみられるが、だからこそ、その対立が生まれないように社会システムを改善していく必要がある。

Q 3. (川端さん)

韓国では企業規模が小さいと組織率が低くなっている。今後はどうなる？

A 3. (安先生)

労働組合の取り組み次第であると思います。企業別労組のままでは組織率はさらに低下する可能性がある。なぜなら、企業別労働組合では、中小企業や非正規労働者が排除されるからである。一つの対案として産業別労働組合が考えられる。韓国では労組の組合員の3分の2の同意をとって企業別労働組合から産業別労働組合への転換が進められている。

Q 4. (勝井さん)

自民党は保守党でありながら、福祉施策をかなりしているのでは？

A 4. (安先生)

自民党はヨーロッパの社会民主主義政党の政策とは異なっている。公共投資や補助金など温情主義的政策によるものである。今後は子供手当や介護などの普遍主義的福祉に関する議論が中心になると思います。

Q 5. (畑中久代さん)

日本ではストライキを見かけなくなった。一方で韓国ではストライキなどが続いている。国民性が違うのか？

A 5. (安先生)

国民性とは環境で変わるのではないか。私自身10年日本に暮らしていると日本人に近づいてきているなと思う。

日本でも、デモをしていることはあった。ただ、長い間成功をした経験はないから、やっても無駄だという認識が根強いのではないかと思います。

Q 6. (和気さん)

公務員組合について。

組合員がヤミ専従など問題が出た。同じようなことが韓国でも起きたことがあるのか？

A 6. (安先生)

韓国では、自由に労働組合を組織することが出来なかった歴史があり、そこから闘って権利を獲得してきた。

Q 7. (川西さん)

外国人に対する雇用許可制について

良いという意見と悪いという意見がある。どう思うのか？

A 7. (安先生)

雇用許可制は、企業に外国人労働者を雇う権利を与えるため、外国人労働者の権利が制限されるところがある。しかし、単純労働者を認めたという点で評価されることもある。何を強調するかによって、評価が分かれる。

現行制度に批判があることは承知しているが昔の制度と比べると改善された。

Q 8. (山野さん)

年功序列について。

韓国は定年が早い。会社に関する考え方が不安定なのは？

日本では労働争議をしても意味はないと思う。そこまでしなくても、終身雇用がないと言っても 60 歳まではいける。韓国はそうではないのか？

A 8. (安先生)

韓国では 40 代で退職をして自営業になる。ただ、自営業は不安定。

アウトサイダー戦略は成功するとは限らない。国鉄民営化の際の労働争議を経て、失敗した経験からもそれがいえる。

ストライキは野球で言えばバットを振るような行為。経営側はバットを振らない相手に対してガンガンボールを投げてくる。バットを振って空振り三振になることもあるが、振らない限りでは安打は打てない。

Q 9. (小玉先生)

非正規労働者も組合員にしている韓国と非正規労働者を組合員にしない日本。

産業別労組に変えた韓国、福祉国家の可能性では韓国のほうが高いのでは？

A 9. (安先生)

産業別労働運動と福祉拡大運動が積極的に展開されているため、そのような側面がある。

Q10. (絵面さん)

新卒一括採用は日本と韓国だけ。

A10. (安先生)

そうであるが、日本と韓国ともに転換期にあると思う。日韓比較でいうと、韓国の方がさらに厳しい状況にあると思う。

以 上