

「日韓非正規フォーラム」と「日韓派遣法現状と解決法模索のための討論会」報告

2009年12月21日

常任幹事会 井筒百子

2009年12月3日～5日 日韓非正規フォーラム 中央大学校大学院

2009年12月7日(月) P1～5 場所 韓国ソウル 中小企業中央会 2F会議室

日韓非正規フォーラムは日韓両国の労働法、社会学関係の研究者の呼びかけによって、非正規労働問題の減少と原因を検討し、対策を模索するための試みとして初めて開催された。このフォーラムは民主労総と韓国労総が後援をした。12月3日は民主労総と韓国労総を表敬訪問し、夜は両労組の共催で夕食会が催される予定だったが、到着した民主労総の事務所周りは警察官が警備を固め、物々しい雰囲気である。なぜこのような事態なのかは懇談のなかで明らかになった。

懇談途中に韓国労総から私達との懇談を中止の連絡がはいった。急な予定の変更は両労組の共闘関係が直前にご破算になったためということが判明した。両労組は2010年から施行を控えた複数労組許容と労組専従賃金支給禁止で共闘を組んできたが、ハンナラ党が複数労組許容時期の3年猶予を核心とする仲裁案を提示したことから、韓国労総が態度を翻し、民主労総との相談なしに経営者協会との交渉を始めたことで、民主労総が共闘破棄に踏み切った。この事態は未だ收拾されずに韓国では火を吹いている。政府労働部と韓国経営者総協会と韓国労総が合意した「複数労組許容の2年6カ月猶予、来年7月から労組専従者賃金の支給禁止」に対し、民主党が国会での再議論を要求しているが、ハンナラ党はこれを聞き入れず、合意案で法案を処理するという方針を定めた。民主労総は合意案は「労働組合の自主的団結を侵害する事実上の改悪案」として反発し、8日に「密室野合糾弾・民主労総死守・イ・ミョンバク政権退陣民主労総決意集会」を開催、イム・ソンギョ委員長はじめが座り込みを継続している。

◆日韓非正規フォーラム2009報告

文責 井筒百子

(報告部分については、発表者が提出したペーパーを参考に結論的なところをまとめました。しかし、まとめにあたっては私の関心事や興味を持った部分を中心となっていますので、引用をしたい場合は原文を差し上げますので、このまま使用しないでください。討論、発言についても同時通訳が意味不明であった部分も多々あり発言者の趣旨を十分にくみ取れていない可能性がありますので、引用や公表は差し控えて下さい。)

日時 2009年12月4日～5日

場所 ソウル 中央大学校 大学院・国際会議場

主催 日韓非正規労働フォーラム2009組織委員会

(中央大学校・中央社会学研究所・韓神大学校・平和と公共性センター・韓国産業労働学会・中央大学社会福祉学科・東アジア社会福祉比較研究事業団・批判社会学会・批判と代案のための社会福祉学会・韓国社会経済学会)

後援 民主労総、韓国労総

参加者 日本 51名 韓国側 30名程度か

12月4日(金) 9:30~17:00

開会あいさつ

韓国側組織委員会 ウン・スミ (韓国労働研究院教授)

フォーラムに日本の3大ナショナルセンターと韓国の2大ナショナルセンターが参加したことは大きな成果。非正規問題解決のための提案がなされ、活発な議論が期待される。

日本側組織委員会 遠藤公嗣 (明治大学教授)

非正規問題で欧米との比較研究より実りの多いものとなるだろう。日韓の連帯の新たな段階を切り開くこととなる。

民主労総 チョン副委員長

イ・ミョンバク政権になって労働市場の柔軟化が進行。公共企業で整理解雇し、非正規を増やす方向。両国の労働運動がともに、研究者と力をあわせ打開の方向を見出そう。

韓国労総 欠席

第1セッション 「非正規労働と雇用モデル」 司会 イ・ビョンフン (中央大学)

「非正規労働と韓国雇用体制の性格」

発表者 ジョン・イファン (ソウル産業大学) 討論者 横田伸子 (山口大学)

<報告の特徴>

韓国の非正規労働者の割合は、第1に、1997年外為危機以前はもちろん、1987年以前にも高く、もっとも低い80年代で32%以上であり、1986年にはすでに46%にのぼった。第2に企業内部の労働市場が形成されている可能性の高い大手企業よりも中小零細企業のほうが

高く企業の規模別に非正規労働者の割合に大きな差がある。

< 討論 >

(日) 韓国の非正規雇用は「規模が大きく」、「格差が大きい」。また「非公式性」がその特徴である。

『正規労働』と『非正規労働』？日本における雇用バッファ

発表者 野村正實（東北大学） 討論者 チョ・ソンジエ（韓国労働研究院）

< 報告の特徴 >

日本経済の構造そのものが重層的な雇用バッファを生み出している。量的にみれば男性よりも女性が、若者よりも中高年が多く雇用バッファとなっている。失業や不安定な雇用にさらされているのが女性や中高年の男性である限り、日本社会は失業や不安定雇用にはほとんど関心を払わなかった。議論の対象を若い男性に限定してはならない。巨大企業を頂点とし、零細企業や自営業を末端としているピラミッド的な経済構造の総体を問うべきである。

< 討論 >

(韓) 韓国では非正規問題は男女共通問題。日本のパートタイマー問題は、政労使間の対話によるオランダ型が参考となる。パートタイマーが非正規でなく正規となれば女性の福祉水準を高められる。韓国での非正規労働運動は成功していない。アウトソーシングで残っている非正規が一部。労使紛争が減った原因である。

(日) 日本の産業構造が維持されると格差はなくなる。最低賃金が重要で、上げるのがひとつの道筋である。

第2セッション 「非正規労働と政策」 司会 中村和雄（京都弁護士会）

「韓国非正規職問題の実態と対案」

発表者 ジョン・ビョンユ（韓神大学） 討論者 長井偉訓（愛媛大学）

< 報告の特徴 >

2006年に「非正規職法」が制定された。政府は非正規職、とくに期間制勤労を労働市場内の重要な雇用形態であるとし、その濫用に対する規制、不法派遣に対する規制の実効性を確保し、同一事業所内の期間制・短時間・派遣勤労者であることを理由とした差別禁止を明文化した。法施行後、予想された解雇騒動の兆しは表れていない。韓国労働市場では期間制限が2年に延長されようが、されまいが大量解雇は常時発生している。また差別是正の効果はほとんど見えない。

期間制限の効果が制限的であるので、理由制限の考慮が必要かと考えるが、現在の労使の力関係上、簡単には実現できない政策選択であるので、現実味のある対案として、同一業務に期間制入れ替え雇用を禁止する法案や、一定期間の休止期間を設定するなどの「期間制限+制限的な理由制限」方式の考慮が必要であろう。また元請け企業の労使関係において使用者性を認定する法案、不法派遣の場合、即時直接雇用にする法案、外注化において既存の勤労条件の不利益変更は労働権のレベルのみでなく、公正取引のレベルでの規制法案を模索する必要がある。また差別訴訟の提訴の主体を勤労者個人でなく勤労者代表や労組にまで拡張する、差別の「比較対象」を超企業的比較対象、過去の比較対象、仮想の比較対象に拡大する法案なども含めた法の補完が必要。

< 討論 >

(日) 日韓の非正規の労働市場の構造比較を見て、資本の蓄積のあり方によってさまざまな色合いがを持って存在している。韓国は5人未満企業や自営業は労働法適用除外・インフォーマルだ。日本はピラミッド型労働市場。EUは労働市場の効率性と公平性をめざしている。どのような方向性をとっていくのか。

(韓) 日本の正規労働者の長時間労働の問題性。韓国は不安定ながら期間制法を設けた。派遣法は98年に社内不法下請けをそのままにするのか、法的規制をするかということから設けられた。日本では2004年に製造派遣を認めなければならなかった理由は何だったか。また日本では期間制の規制がないが2007年に設けた法(パート法)についてどのように考えているのか。日本はなぜ非正規が自発的で満足度が高いのか。

「規制緩和と政策の展開と非正規労働～間接労働を中心に」

発表者 伍賀一道(金沢大学) 討論者 イ・ホグン(全北大学)

< 報告の特徴 >

非正規雇用の活用は業種によって異なる。飲食店、宿泊業、卸、小売業でパート・アルバイトの依存を強め、金融・保険業、製造、情報通信では派遣の比率が高い。また介護・福祉部門も非正規比率は高く、とくに介護事業所では8割近くに達する。また名目上は雇用関係のない「個人業主」を宅配やメンテナンスでは多用しているが、日本の統計ではどこに区分されているのかわからない。90年代の初頭から20年間の間に、「非正規雇用」と「正規社員の長時間労働」をセットにした雇用と働き方モデルが形成された。正規雇用と非正規雇用の格差を強調する二元論は実態にそぐわず、労総総体の環境悪化となっている。労働分野の規制緩和の本質は、労働者保護のための労働基準を緩め、使用者の雇用管理や労働条件決定の際の自由裁量権を復活、拡大することにほかならない。

第3セッション 非正規労働と法 司会 ド・ジェヒョン (梨花女子大学)

「韓国における非正規労働と法～契約職と派遣労働者を中心」

発表者 パク・スグン (漢陽大学) 討論者 萬井隆令 (龍谷大学)

<報告の特徴>

2006年年末、政府は派遣法の改正を期間制法の制定とともに起こした。従前26の派遣対象業務を拡大した。ポジティブリスト方式を維持しながら、施行令により現実にあわせ調整できるように根拠を変えた。派遣期間の制限については現行の延長回数制限を廃止し、高齢者の派遣期間を延長した。最も重要な改正は、従前の雇用みなしから派遣先の雇用義務に改正した。また差別的処遇の禁止とその是正制度を導入した。2007年7月1日の施行から2年で差別是正制度の申請受付件数は2139件で是正命令または調整で終了したのがその27.5%の588件。雇用形態別にみると契約職が96.1%、無期契約労働者2.6%、派遣労働者1.3%である。予想とは異なり、まだ申し立て件数が少なく、差別是正命令を下した比率も低い。現実的な要因として、雇用関係を維持しつつ差別是正申し立てをするのが事実上難しい。申し立て人資格の拡大、申し立て期間を1年または2年に延長する、差別判断基準の緩和が必要である。

「労働法の規制緩和と非正規雇用～労働者派遣法を中心に」

発表者 脇田 滋 (龍谷大学) 討論者 カン・ソンテ (漢陽大学)

<報告の特徴>

派遣法制定の真のねらいは一つは60年代から70年代に多くに大企業職場にみられた偽装請負摘発闘争への対応である。二つには国内外の女性差別撤廃の動きへの対応である。1981年に国連女性差別撤廃条約が発効し、政府はこれを逆手にとって85年に「男女雇用機会均等法」を制定と同時に労働基準法の女子保護規定の縮減と、労働者派遣法制定によって女性を派遣労働者化することで対応しようとした。1984年には経済同友会が「中間労働市場論」を提起し、85年には日経連が「新時代の『日本的経営』」戦略を提言した。85年に派遣法制定を推進した中曽根内閣は、当時、国鉄民営化を推進し、国家的不当労働行為といわれるほど、労組の弱体化を目的に団結活動に介入したが、「搦め手から労組を弱体化させる団結破壊法として派遣法を成立させたという「仮説」を提示したい。当面は今の「抜本改正」要求を課題としつつも、①派遣法施行23年間の反省②世界各国派遣法との比較③日本国憲法やILO条約が示す労働者保護原則に基づく派遣法の見直し。とくにEU諸国並みの法規制、派遣労働をできるかぎり例外化する、均等待遇、派遣先の使用者責任の拡大を軸にした特別な労働者保護措置の導入、派遣労働者の組合活動と労働者代表の民主的選出を保障する。

<討論>

(韓) 韓国政府は日本の派遣法のようにしたい。いつ、日本に追いつくのかという。日本の派遣法を変えるのが大きなシグナルになる。韓国では非正規労働は中小企業以下で使用されている。社内請負の根幹には大手企業がある。非正規職法では、大手企業が前面にできるようにしなければならない。

(韓・会場参加者) 松下PDの判決はショックだった。学ぶべき部分だ。

有期雇用について、日本では理由限定もなく。解雇付き労働契約だ。政府はどう改正しようとしているのか。一つだけ改正するなら均等待遇だ。

第4セッション 非正規労働と労働運動 司会 阿倍 誠 (大分大学)

「韓国非正規労働者の組織化：現況、原因、対案」

発表 ウン・スミ (韓国労働研究院) 討論者 木下武男 (昭和女子大学)

<報告の特徴>

正規職の組織率は09年3月で17・4%で2年間で2%増加。非正規職の組織率は逆に4.7%から3・4%に低下。民主労総は2000年から未組織の組織化に五億ウォンの基金を集めたが、23%しか集まらず失敗に終わった。しかし、05年から09年8月までさらに非正規職組織化運動を展開し、流通・公共部門と社内請負、建設日雇い、特殊雇用などを対象に50億ウォン基金と90人の新規組織活動家の配置をめざしたが、目標の40%相当の21億800万ウォンしか集まらず、活動家配置も21名に留まった。このような悲観的な結果にもかかわらず全国49か所に労働者権利相談センターが設置されたことや非正規立法が制定されたことは注目すべき成果である。さらに民主労総は正規職と非正規職の労働組合の統合のため、規約の改正の勧告の一方、統合が難しい場合は非正規職労組の結成を可能にするよう組合員の範囲から非正規職除外を勧奨した。それにともない99年に全国女性労働組合結成、二大ナショナルセンターに加入しない全国レベルの労働組合の結成が始まった。全国レベルでの組織化の次に、産業別、地域別レベルでの組織化事業を非常に積極的に、多様な形で行われた。産業別では韓国労総の金融労組非正規職支部(60名)、民主労総の言論労組放送社非正規職支部(346名)保険医療労組光州地域支部(160名)など。地域レベルの組織では「地域一般労組」と「業種・職種労組」で2000年以降から組織化が始まり、公共部門の組合員が中心。組織化が困難な理由の第1は労働市場と労使関係の不一致。韓国は非正規職の87%が100人未満の事業所に存在する。企業規模が小さいほど労組の存在の確立が低く、非正規職はこれらの周辺部に就職する可能性が高い。

第2に法制度的要因と行為者要因が影響①非正規職労組の多くが超企業別形態であるが、事

実上交渉は企業別で行われ、労働組合の「組織形態と交渉方式」間の不一致 ②労組を結成しても事実上、交渉が行われない法・制度的要因 ③労組へ加入しても組合員のなかで非正規職の占める割合が小さく、非正規職の声を代弁できないなど代表権ギャップ。

第3に非正規職という雇用形態が組織化に否定的である。正規職と非正規職の職務分離は非正規職労組の交渉力を弱体化させ、非正規職労組の50%が専従を持たず、財政難、上部団体の支援や市民社会との連帯が脆弱。第4に労働組合と使用者側の戦略が非正規職の組織化に影響を与える。

韓国の非正規職労働運動は困難を乗り越えられず停滞状態にある。アメリカ労働運動のサービスマデルから組織化モデルへの移行に関心が高まったが、韓国非正規職の組織化と関連してはまだ十分な検討が行われていない。社会運動ユニオニズムモデルへの関心、地域連帯への関心につながるが、地域一般労組と職場職種労組、民主労総地域本部の活動が成功であったとは言いがいい。産業別レベルの1社1労組原則も現代自動車労組の投票でこれが否決されたようにまだ十分な合意が行われていない。

最悪な状態の韓国労働市場をこれ以上悪化させない方法の一つが非正規職の組織化と非正規職問題解決のための市民社会の連帯である。

「非正規労働者の組織化～企業内組合と個人加盟ユニオン」

発表 遠藤公嗣 (明治大学) 討論者 キム・ソンヒ (非正規労働S)

<報告の特徴>

企業内組合の多数は依然として正規労働者のみを組織化している。非正規は劣等処遇でいいとの考え方を保持している。非正規労働者を組合員とする組合の最大の組織目標は組合員間の均等処遇であるはずである。個人加盟ユニオンについて信頼できる調査はないが、おおよそ300程度ユニオン数で、3～5万人の組合員がいて、そのうち1～2万人が非正規であると推測している。個人加盟ユニオンを3類型に分類してみると、地域組織援助型、一般労組転化型、特定労働者志向型となり、地域組織援助型が多数である。個人加盟ユニオンの問題点は第1に組合員の定着率が低い、第2に活動費と人手が不足している 第3に労働相談の状況が変化してユニオン役員の対応能力を超えつつある。企業内組合そのものが存在する基盤が、勝手に比べ弛緩しつつあり、非正規労働者の組織化で発展を期待するのは個人加盟ユニオンである。その組合員の拡大には第1に個人加盟ユニオンに実質ある資金援助をすること。第二に税金を財源とする公的な資金援助が、個人加盟ユニオンに与えられるようにすること。

<討論>

(日) 日本労働運動は内部改革(企業別から産業別へ)は無理。いまさらできない。産別は支援しなければならない。産別をゼネラルユニオンに変えていく。組織する母体としての受け皿は企業別組合のなかでも自治労や出版産業のようにできる。韓国はインダストリアルユニオン

が今、姿を現しつつある。日本はゼネラルユニオンの方向へ向かうことが考えられるが大変な困難がある。

(韓) 私の悲観的報告を指摘されたが、過去 10 年間の非正規の組織率はあまり改善されていない。今、三度目の流れがきている。

12月5日(金) 10:00~17:00

第5セッション 非正規労働と社会保障 司会 シン・グワンヨン (中央大学)

「韓国非正規職の社会保障と保護政策の方向」

発表 キム・ヨンミョン (中央大学) 討論者 武川正吾 (東京大学)

<報告の特徴>

国民年金、健康保険、雇用保険の非正規職の適用率は 2000 年代初頭には 20%程度、2000 年代後半で 30%半ばにまで上昇したが、いまだにほとんどの非正規職が社会保障制度から排除されている。韓国の社会保険は「ビスマルク式社会保険」モデルを採用している。国民年金は最小 10 年間の保険料納付期間を持たなければ受給できない。健康保険は 3 カ月以上の滞納があると受給権が奪われる。雇用保険は失業前の 18 ヶ月間のうち 6 ヶ月間の雇用記録がないと受給権が発生しない。退職金⁴は 1 年以上の勤務が条件となる。これらの制度は企業規模によって加入率が大きく違い、小零細企業ほど加入率が低い。また、雇用保険でいえば自営業者、無給家族従事者、臨時・日雇職など 1336 万人 (58.8%) が保険適用死角地帯となっている。労働市場における正規職と非正規職の労働条件の格差を減らしていく労働政策的対応がより重要で、公的財源を通じて普遍的な基礎年金制度の施行、租税による失業扶助制度の施行などベバリッジ原理を内包した社会保障制度の追加的導入が必要である。

「非正規労働者と第 2 のセーフティネットをめぐって」

発表 岩田正美 (日本女子大学) 討論者 ユン・ジョンヒャン (韓国雇用情報院)

<報告の特徴>

第 2 のセーフティネットのなかで注目すべき施策は、一つは「訓練・生活支援給付」で、もう一つは『住宅手当緊急特別措置』である。雇用保険を補完するものとして導入された意義は大きい。

だが、①貸し付けという手法が多用され、②受給資格や種類が事業ごとに細かく規定されていて、わかりにくく煩雑 ③職業安定所のほか、住宅緊急手当では福祉事務所で支給され、生活福祉資金、特例つなぎ資金は社会福祉協議会の事業で、窓口が複数になりアクセスが困難 ④長期失業支援、就職活動困難者支援については民間職業紹介事業者への委託である。などが問題点として挙げられる。さらに、第2のセーフティネットが今日保険と生活保護の隙間に落とされた人々へのセーフティネットとして提唱されたとすれば、雇用保険との整理、生活保護との整理がなされなければならないがこの点があいまいなままで場当たりの拡張となっている。第2のセーフティネットを構築するならば、生活保護のあいまいな包括性を解体し、稼働年齢期における雇用保障と連動した最低生活保障のあり方を明確にしていくことが避けられない。失業扶助と住宅手当を、現行生活保護制度の外で拡大していくことがその契機となるはずだ。

< 討論 >

(日) 日本と韓国の社会保障制度の違いは経済発展の水準の違い。社会保障も、高齢化も30年のタイムラグがある。東アジアに共通する問題として、①出生率の低下 ②国内格差の拡大 ③非正規化である。適用拡大政策がうまくいっていない。零細事業所問題がある。デバレッジ原則の導入は社会保険原則の緩和を意味するのか。

(韓) 雇用政策と社会法句誌の統合方式、政府と民間の結合、分断された市場でのワーキングプア、悪循環のサイクルを断ち切る。セーフティネットもその視点からのアプローチが必要。社会保険制度では解決できない。税方式もリンクさせなければならない。デイ2のセーフティネットは臨時的なものに見える。克服するためには租税方式を考えなければならない。租税方式に抵抗する人もいるが、国家の負担も必要で、労働組合や国でどのように話し合うべきか。

(日) 租税方式でしか解決はあり得ない。水準を整合性あるものにする、手法を明確にする、対象を分離する、これは日本ではうまくいっていない。現金による住宅手当支給が大きな効果があると考える。

第6セッション 非正規労働と女性 司会 松丸和夫 (中央大学)

「女性の短時間非正規職勤労に長所はあるのか？～女性の短時間勤労と他の非正規労働の実態」

発表 クォン・ヘジャ (韓国雇用情報院) 討論者 大槻奈巳 (聖心女子)

< 報告の特徴 >

女性の短時間労働は、育児と家事が併行できるし、時給水準が他の非正規職類型に近接する点から長所があるように見える。しかし、短期的雇用の特徴で雇用期間の短さによって賃金格

差が大きい点を考慮すれば、女性の短時間労働の長所があるとはいいいがたい。短時間雇用の拡大と女性の経済活動参加を促進するためには、安定的な短時間雇用の創出が求められる。短時間雇用から正規職への転換を促進し、短時間非正規職の雇用期間の延長を誘導することによって、雇用安定を図る方法と、正規職の場合にも育児の間に短時間勤務に転換する方法を模索する必要がある。

「日本のパートタイム労働者～その変遷と特徴」

発表 大沢真知子（日本女子大学） 討論者 シン・ギョンア（翰林大学）

<報告の特徴>

フルタイム働いても生活保護世帯の所得水準以下の所得しか得られないワーキング・プア世帯が 656 万世帯いるといわれる。これは全世帯の 18.7%で、この問題を突き詰めていけば正社員と非正社員の間によこたわる大きな処遇格差にいきつく、男女の分業を暗黙のうちに想定した労使関係や、税・社会保障制度に行きつく。これをどのような形で是正していくのか、新政権の存続を問う重要な試金石となる。

<討論>

（韓）日本では 103 万円、130 万円問題で、女性の家事労働を国が決めている、ジェンダー妥協がある。韓国ではそれはない。イギリスは半分がパートタイマー。韓国ではパートタイマーすら認められない。オランダでは労働時間問題。

（日）ワークライフバランスの問題。男女ともに考える必要がある。

総合討論

司会

ユン・ジンホ（仁荷大学）

討論者

キム・ユソン（韓国労働社会研究所）

イ・ビョンフン（中央大学）

木本喜美子（一橋大学）

高須裕彦（一橋大学）

（討論の概要）

イ・ビョンフン氏

日韓の非正規労働についての共通点は①濫用 ②差別と貧困 ③社会的排除 ④労働移動（非正規から抜けられない）という点。非正規問題は国の民主的基盤をおびやかす、構造的問題と考えられる。使用者はなぜ非正規を選択してきたか、正規職が利益を独占しているから非正規職が増大した。会社側が正規を選択したほうが有利になるようにすることが重要。

新しい特殊雇用が生まれている。（個人業主？）研究者がきちっとキャッチできていない。

法制度が執行されていない。今ある法だけでも効果がだせるよう圧力をかける必要。

労働運動の力が落ちている。内部に連帯危機がある。今ある労組が主体になれるかの疑念を持っている。第3の流れが必要という意見がある。労働運動の大企業正規職がどうあたらしい流のをつくるか話し合うべき。

企業の社会的責任を問う、投資家に暴露すること。市民運動と一緒にしていく必要。韓国は二極化が激しいにもかかわらずイ・ミョンバクが当選した。他の国民は分かっているわけではないのでは以下、社会的話し合いが必要だ。

木本喜美子氏

日本は中高年男性、正規中心。基本構図は男性が養う。70年代、非正規は女性。2000年以降、若年男性含む非正規化が進んだ。韓国の基本構図は1980年代以降、大企業正規男性。しかし、すぐに経済危機で男女共の非正規化が進んだ。インフォーマリティは中小零細に集中している。韓国の場合がより脆弱である。インフォーマリティの分析が必要。

日本は90年代後半、家族の構造が変わった。離婚率が増大し、家族が変質した。派遣村に来なかった労働者は家族のもとにもどったがハッピーではない。社会の表面に現れない問題。

韓国側から家族という言葉が出なかった。非正規はどうやって食っているのか。家族総働きで暮らしている。家族と非正規の実態をつかみたい。つかまないと運動への組織化につながらない。非正規が高学歴社会を支えている。非正規の姿をよりリアリティに分析を。非正規は多様化している。非正規でくくることのメリットは何か。デメリットは日本ではパート中心だが、当面はシングル男性問題。非正規とくくるとジェンダー問題が抜け落ちてしまう。派遣をとりあげてもパートとの関連を考えていかないといけない。

韓国ではインフォーマリティの中身をもっと知りたい。実は大問題が潜んでいる。男女ともに非正規。男女の位置関係はどうか、女性はより下方に集中している。男女ともに非正規化とどうたたかうか。より共通の戦略を立てるべき。

高須裕彦氏

日本の労働運動の再生戦略が必要。韓国の医療労働組合の組織化は地域を決めて職場を訪問し、組合加入を呼びかける。日本の組織化が遅れている。日本の企業別組合をどう見るか。非正規の組織化は大きな組合で成功しているとは言えない。正規中心のリーダーたちの考え方。男性稼ぎ手、役割分業がリーダーの頭のなかにある。ゼンセンは10万、20万単位で組織化しているがユニオンショップなので個々のパートの声を代表できるか疑義がある。

年越し派遣村は従来の労働組合の枠を超えて、社会運動が合流し、政府に政策転換を迫ったし、運動側にも大きな転換を迫った。連合が出てきた意味、非正規の組織化に組合費を10円引き上げ、地域協議会に専従者を配置し、地域に向き合おうとしている。地域からの運動、社会運動ユニオニズムの方向で、労働運動を地域から再生することができる。

キム・ユソン氏

わが研究所は 2008 年から政府と異なる非正規の規模の調査結果を発表してきた。政府との差は 270 万人に。政府はこれを正規とみて発表している。長期臨時勤労、脆弱階層、これを正規とみるか非正規とみるか。当然非正規とみる。07 年の期間制保護法施行にあたって 100 万人の解雇が起きるといふ噂を流した。しかし、解雇は起こらなかった。

日本はパートタイマーが多い。欧州はパートが多いが、スペイン、ポルトガルはパートはそれほど多くない。なぜ、そのような違いが起こるか疑問である。ジェンダー問題として韓国は男性中心。なぜ、臨時職が大半を占めるのか、その原因を解明されなければならない。

<質問>

日本 (井筒) ワーキングプア、非正規の低賃金を解消、均等待遇実現には生計費原則にもとづくナショナルミニマムの基軸となる全国一律最低賃金制度が必要と考えるが、どのように考えるか。

<応答>

キム・ユソン氏 韓国の最賃は全国単一法定制。政府は地域別にしている。労働界は反対している。法定賃金が安すぎる。韓国でこれが適用されるのは人口の 20%。80 年代初頭の水準に据え置かれている。ワーキングプアの克服には法定賃金の引き上げは意見を同じくする。いくつかの産別は法定賃金上回る金額を定めている。

イ・ビョンフン氏 均等待遇については比較対象者を産業別に広げる必要がある。職務についての評価は労使、専門家の間でも議論がある。社会的議論化が必要。

高須裕彦氏 アメリカの生活賃金条例・リビングウェッジの実現が必要。最低賃金に上乗せできる。

◆日韓派遣法現状と解決法模索のための討論会

2009 年 12 月 7 日

(パネリスト カン・ソンテ教授、脇田滋教授、キム・テヒョン民主労総政策局長、全労協中岡事務局長、遠藤幹事、全労連井筒。民主労総からの参加者は 25 名程度。韓国労働研究院のウン・スミ氏も参加。民主労総からの参加者が少ないのは韓国労総との共闘破棄問題で対応に追われていることと、派遣法への関心がまだまだ薄いためか)

<チョン・スオン副議長あいさつ>

韓国ではまだ派遣労働者の数は少ないが、製造業では違法な派遣行為が広く行われている。今回のシンポは日韓の派遣の状況を共有する機会となる。

<民主労働党あいさつ ホン・ヒロク議員>

先週、労組を潰す野合行為があった。(韓国労総のことを指すのか?) 日本ではこれまでの派遣法の問題点を民主党が改善する姿勢を示している。経済的にも最低賃金を引き上げて、脆弱層を救済しようとしている。韓国とは大きく違う状況。今日は出席者は少ないが相互理解を深めたい。

<キリョン(起隆電子)のたたかいのスライド上映>

ラジオを製造している企業で、違法派遣。従業員 300 名中 270 名が非正規職。

20 名~30 名を解雇し、1 週間してまた 20~30 名を雇用することを繰り返す。3 か月の短期契約で賃金は 641,850W。「出勤しないで」とメールで解雇通知が来る。これに抗議し闘争 1500 日。労働部が不法派遣という判定を出したが、労働部の指導で真正請負にする。キリョン電子の責任は問われず、派遣元の問題だといわれる。私たちは奴隷でない人間として働きたいとストライキに入った。90 日間の断食、座り込み、本社への抗議行進などを取り組んでいる。ILO も調査に入り、会社に申し入れをしたが会社は聞き入れない。

●報告 1 「労働者派遣法と関連した最近の論議」 カン・ソンテ(漢陽大学大学院教授)

カン・ソンテ教授は韓国における派遣法とその問題点などを述べた後、2006 年の法改正以後、さらに起きている派遣制拡大論について次のように述べた。

「現在、主張されている派遣制拡大論は『雇用柔軟性の向上を通じた外注化(社内下請け等)の合理化』である。『派遣法施行令で規定する派遣許容業種をできるだけ広げ、ネガティブ方式に転換し、派遣期間を延長することを通じて、労働者派遣を使用できる業種と事業では、脱法的な社内下請けの濫用を減らし、また合法的な労働者派遣に転換できる余地が広がる』という主張がある」「政府は、実際に 2009 年上半期にこのような内容の改正法律案を用意した」「派遣制拡大論に対して、パク・ジェソン博士(韓国労働研究院)は『派遣制拡大論者は韓国の派遣法が比較可能な他の国々に比べて厳格すぎるというが、第 1 に現在の派遣法は、少なくとも常時許容業務については何らの事由を要求しない。すべての業務に対して客観的事由を要している国々と比べると、韓国の派遣法は総体的に柔軟なほうだ。第 2 に派遣期間を最初 1 年に、さらに 1 年、延長が可能ないようにさせているが、延長が可能にさせている他の国に比べ、特別に厳格だとはいえない。第 3 に、派遣禁止業務や派遣期間または派遣事由に違反した場合の法的効果として、現行法は 2 年を超えた場合にのみ直接雇用とみなされる点で、違法に際する制裁が相対的に柔軟な法だと言える。』」

そして、スペイン法を紹介し、同法の興味深い点として以下の 5 点を挙げた。第 1 に。労働者供給、派遣、請負の関係を明確にすることで、不法派遣や偽装請負の法的効果があきらかである。第 2 に非正規職を「臨時的必要」という本来の目的により使用するよう、派遣制を有期雇用とともに「事由制限方式」で律している。第 3 に不法派遣を不法供給とみて、関連使用者には連帯責任を、そして関連労働者には企業(雇用)の選択権を保障している。第 4 に請負関係に対しても労働法的規律を行っている。とくに固有業務への請負に対しては、請負事業主に強化された法的責任を負わせている。第 5 に、労働者及び労働者代表に対する情報権を強化して

いる。

●報告2 「日本における労働者派遣の現状と法改正の課題」 脇田滋（龍谷大学教授）

脇田滋教授は日本の労働者派遣法の生い立ちの歴史と、改悪の過程を紹介したあと、現在の労働者派遣法をめぐる争点と課題について以下のように述べた。

長期的には労働者派遣の非営利化や廃止を展望する必要があるとしたうえで、当面はEU諸国の法規制の水準に近づけるため、一つは派遣労働を徹底的に例外化すること。二つに弊害の大きい日雇い派遣、登録型派遣を全面禁止し、労働者の派遣元と派遣先との集団的関係の保障が必要と述べた。

派遣労働の例外化については、①派遣利用事由の限定では明確な臨時的事由がなければ派遣を利用できず、臨時的事由がなくなれば、常用雇用化しなければならないとし、「専門26業務」については専門性の再点検と専門業務にふさわしい待遇の義務付けを提起。②派遣禁止業務の拡大については現在の禁止業務以外に、製造、公共性を有する人的サービス業務への禁止。③派遣先の雇用責任＝雇用みなし制度については、現行の「雇用申し込み義務」への違反への制裁の強化が必要とし、三党案による「労働者が派遣先を雇用主だと通告する」ことによって雇用関係が成立したとみなす、という点を評価した。

また、登録型派遣や日雇い派遣は雇用主責任が果たせないで、「不真正労働者派遣」であるとして明確な禁止をするべきとした。同一労働同一待遇、派遣労働者の団結権保障についても明確な法整備を求めた。

●討論1 「韓国の派遣労働の実体および法制度の改善方向」キム・テヒョン（民主労総政策室長）

1998年の派遣法ⁱⁱⁱ導入当時4万人あまりに過ぎなかった派遣労働者は2008年現在で7万7千人に増大した。（全賃金労働者の1%）派遣労働者の契約期間は1年未満に集中し、平均勤続年数は1.1年。平均賃金は141万ウォンで正規職の55.5%に過ぎない。企業が派遣へ傾くのは雇用調整やコスト削減。低賃金労働が拡大する要因となっている。派遣は無許可派遣、偽装請負、派遣業務および派遣期間の違反などを含む違法派遣が合法的派遣より多くなっている。法的に違法派遣と判断された場合は、派遣先事業主が直接雇用するよう義務付けているが、これを守っている事業主はほとんどいない。

政府と企業は派遣許容業務対象および派遣雇用期間の拡大を一貫して推し進めている。2009年3月に派遣期間を4年にする法案を国会に提出したが労働界と野党の反対で議論できずにいる。2009年9月には職業安定法を改正して民間職業紹介業など雇用サービス体系を全面的に改変し、公共サービス（家事支援・介護）への人材提供を民間市場に委託できるようにした。また、2年以上の雇用で生じる直接雇用義務を回避するため、2年になる前に契約解除、3か月、6か月の短期に派遣契約が出現している。

民主労総は政府による改悪策動を阻止し、違法派遣の根絶、直接雇用原則の確立を法的措置

が必要と考える。また均等待遇、常用業務の直接雇用原則の確立をめざす。派遣制度は中間搾取を合法化するもので、民主労総は派遣制度廃止を主張している。

派遣労働が 16 万 5000 人（無許可派遣含む）に対し、委託労働は 62 万 2000 人で、間接雇用者は 4.8%となっている。これらの労働者は派遣法の保護さえ受けられず脱法的条件のもとにおかれ、リストラの矢面に立たされている。派遣労働だけでなく間接雇用全体についての立法的な保護と労働基本権保護の観点からの総合的アプローチが求められている。

討論 2 「労働者派遣法抜本改正を目指す闘い」の報告 全労協常任幹事 遠藤一郎

遠藤一郎氏は「全労協は法制定時から立法そのものに反対し、派遣法廃止を目指してきた。この間の多くの労働組合との共闘のなかで、当面、抜本改正の実現を求める方針である」と述べ、2007 年頃からの派遣労働にかかわる実態の浮上、世論の変化そして派遣法抜本改正に至る運動の発展を報告。そして 3 党合意の中身を説明したうえで、全労協としての改正要求 8 項目を報告。最後に業界や司法の反動的動きを紹介し、これからも他の労働団体、反貧困ネットワーク、日弁連、労働弁護団と協力して抜本改正を勝ち取る決意を述べました。

討論 3 昨年来の「非正規切り」とのたたかいを中心に 全労連非正規センター 井筒百子

全労連が昨年来の「非正規切り」に対して、組織が一丸となって事態に対応するため闘争本部立ち上げて取り組んだこと、全国各地の地方労連や単産に「非正規切り」された労働者が結集し、短期間のうちに 1000 を超える組織が誕生し、1 年経過後の今も 200 数十名が裁判や争議を継続していること。このような非正規切りとのたたかいは労働組合の存在意義を高め、影響力を広げた。派遣労働の劣悪さが貧困の象徴、雇用破壊の象徴として報道され、派遣法改正の動き労働運動の潮流を超え、政党の違いを超えて世論となった。総選挙での民主党の勝利を力に運動を一層加速させる決意である。

i 「非正規職法」＝「期間制および短時間勤労者保護等に関する法律」及び「派遣勤労者保護等に関する法律」を指す

ii 退職金は 1 年勤務につき 1 カ月分が支給される退職年金制度。加入は 300 人以上の企業ならば 9 割が加入しているが小零細規模になると加入率が半数くらいになる。

iii 1998 年 7 月に制定された派遣法は、派遣許容業務を専門・技術・経験を必要とする業務と規定し、製造業の直接生産工程業務を除く 26 業務（138 職種）に限定して許容した。また派遣期間は最大 2 年まで雇用可能とし、2 年を超えて雇用する場合は派遣先事業主に雇用されたものとみなし、派遣事業は許可制。2007 年 6 月の派遣法施行令の改正で派遣対象業務を 32 種業務（191 職種）に拡大した。