

平成 26 年 6 月 10 日現在

機関番号：32636

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530291

研究課題名(和文) 有期雇用者にかかる規制強化が労働市場に与える影響分析

研究課題名(英文) An analyze for effects on labor market of the tightening regulation on fixed-term employment in Korea

研究代表者

高安 雄一 (TAKAYASU, YUICHI)

大東文化大学・経済学部・教授

研究者番号：20463820

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円、(間接経費) 1,110,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、2007年に韓国で導入された有期雇用規制により、有期雇用者が無期雇用者へ転換したかにつき分析した。分析の結果、銀行業と流通業においては、有期雇用規制の目的である有期雇用者の雇用安定が達成されたことが明らかになった。ただし無期雇用者に転換された者の大半は正社員として位置づけられず、正社員と比較して賃金が低く昇進機会が限定されるなど、処遇の改善にはつながっていないことがわかった。

研究成果の概要(英文)：This study analyses the extent to which fixed-term employees have been transferred to indefinite-term employment due to a tightening of regulations on fixed-term employment in Korea in 2007. The analysis concludes that regulations achieved employment stabilization for fixed-term employees in the banking and retail trade sectors. The study also reveals that the majority of employees that were transferred to indefinite-term employment were not given regular employee status. Consequently, wages remain lower and opportunities for promotion remain limited for these workers in comparison with regular employees.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：韓国 国際情報交流

### 1. 研究開始当初の背景

韓国では 1997 年の通貨危機以降、非正規職が増加し、有期雇用者を中心に非正規職比率が高まっている。このようななか、2007 年 7 月から「非正規職保護法」(以下「法」とする)が施行された。この法律は、有期雇用者やパートに対する不合理な差別を是正して、これら雇用者に対する労働条件の保護を強化することを目的としている。法律の重要な内容として、有期労働者の使用期間制限が挙げられ、有期労働者の使用期間の上限が原則的に 2 年とされ、2 年を超過して雇用される有期雇用者は無期雇用者と見なされることとなった。

しかし、一定期間以上雇用した有期雇用者を無期雇用者に転換する義務を課す場合、上限期間の前において雇止めを誘発するとの副作用をもたらす懸念がある。よって、法施行後 2 年が経過した 2009 年以降において、有期労働者の状況がどのように変化したのかが注目された。

### 2. 研究の目的

無期雇用者の雇用保護水準が高いとの状況において、有期雇用者にかかる規制を緩和させたことによる影響については、世界における流れが規制緩和にあるなか、規制緩和の影響に関する研究は蓄積されている。しかしながら、有期雇用者にかかる規制緩和を進めたことにより、有期雇用者が増加する国が多く見られるようになり、日本や韓国においては規制強化が検討されるようになった。ただし規制強化を実際に行った国は少なく、その影響については研究が十分蓄積されていない状態である。よって、先んじて有期雇用者にかかる規制強化を行った韓国を対象に、規制強化によって有期雇用者が無期雇用者へ転換する動きが進んだのか、あるいは副作用として懸念される規制期間前における雇止めが発生したのかなどにつき分析する。

### 3. 研究の方法

企業に対する聞き取り調査により、有期雇用規制強化の目的(法の目的)である「有期雇用者の無期雇用者への転換」が成し遂げられたか否かを把握する。また無期雇用者に転換された場合、正社員(「正社員」とは無期雇用契約により採用された職員とする)と同待遇になったかについても把握した。なお、韓国労働研究院などに対して事前の聞き取り調査を行った結果、銀行業で有期雇用者の無期雇用者への転換が行われている一方で、流通業においては雇止めが発生しているとの情報を得た。そこで、銀行業のうち全国銀行、流通業において大型マーケット(big4 と呼ばれる企業。以下「大企業」とする)に対して聞き取り調査を行うこととした。

聞き取り調査については、各企業の労働組合に対して行った。これは、企業の人事部などにとっては有期雇用者も含めた非正規職

にかかる事項は繊細な問題であり、調査に対して非協力的であった反面、労働組合は比較的調査に対して協力的であったことが理由である。有期雇用者の無期雇用者への転換、転換された無期雇用者の待遇などについては、労働組合も正確な情報を有しており、客観的な事実であれば、労使のいずれに聞き取り調査を行っても得られる情報に大きな差はないと考えられる。

なお全国銀行および流通業大企業の全てに対して聞き取り調査を試みたが、一部企業に対する調査ができなかった(調査拒否)ため、この補充に加え、業種全体の動向を把握するため産別労働組合に対しても聞き取り調査を行った。

さらに銀行業および流通業以外の状況も把握するため、医療サービス業の産別労働組合である全国保健医療産業労働組合、製造業(自動車)の産別労働組合である全国金属労働組合、韓国労働社会研究所に対しても聞き取り調査を行った。

### 4. 研究成果

#### (1) 銀行業における有期雇用規制への対応 銀行業全体

法施行以降、全国銀行および地方銀行の大部分において、有期契約で採用した職員を、特段の問題がなければ 2 年以内に無期雇用者へ転換している。無期雇用者への転換方法は大きく 3 つに分けることができる。第一は、1~6 級まで設けられている正社員の職階の下に 7 級を設け、無期雇用者に転換された職員を 7 級とし、それ以降は正社員として昇給・昇格させる類型である。地方銀行である釜山銀行、大邱銀行、光州銀行の 3 行がこの方法を採用した。第二は、有期契約で採用した職員を無期契約職に転換する類型である。全国銀行や特殊銀行を中心に大半の銀行がこの方法を採用している。なおウリ銀行は、正社員と別の職群を設け無期雇用者に転換された職員をこの職群に編入しているが、第二の類型と本質的な違いはない。

#### A 銀行

法施行以前は、有期雇用者が契約を反復することで継続雇用されてきたが、採用後 2 年後までに脱落する比率は 20~30%であり、残りは 2 年を超えて反復雇用されていた。法施行後は、2 年以上勤務した有期雇用者は原則として無期契約職に転換することとした。無期契約職のレベルを 3 つに分け、7 年後にレベルが上がる制度を導入した。ただしこの職階はあくまでも無期契約職の職階であり、正社員の職階とは異なる。よって無期雇用者に転換されても正社員としての昇進はできず、給与体系も異なる。

#### B 銀行

法施行前は、有期雇用者は 1 年ごとに契約を更新していた。10 年以上反復継続雇用され

ていた者も珍しくなかったが、雇止めの可能性があり安定的な雇用とは言えなかった。法施行後は無期契約職を創設した。無期契約職は、雇用は定年まで保障されているが、原則として窓口業務に従事するとともに、賃金は正社員と比較して低水準であり、昇進機会も限定されている。有期雇用者として入行した職員は、特段の問題がなければ無期契約職に転換される。

窓口業務は知識や経験が必要であり教育費用がかかる。2年ごとに有期雇用者を入れ替える場合、その度に教育費用がかかるようになる。無期雇用者とする事で雇用調整が難しくなるといったデメリットが生ずるが、一方で教育費用を節約できるといったメリットもあり、メリットがデメリットを上回ると判断して、無期雇用者への転換を決めた。

#### C 銀行

法施行前は契約の反復更新により雇用が継続されており、無期雇用者には転換されなかった。法施行後は、有期雇用者として2年間就業すれば、大きな業務ミスをした経験がなく、人格的にも問題がない限り無期契約職に転換される。転換されない例はほとんどなく、97%が転換されている。有期雇用者および無期契約職は主に窓口業務に従事し、正社員が行っているような貸出など複雑な仕事は行わない。また、掃除、警備、運転手などはアウトソーシングしており、これらは請負業者の職員が行っている。

無期契約職の給与水準は正社員と比較して低水準である。また昇進機会も正社員とは全く異なり、無期契約職の中で昇進するシステムを作っている。窓口業務に従事する者については、ジュニアテラー、シニアテラー、チーフテラーの3段階に分け、勤務年数や業務能力により昇進し、給与も上がる。

#### D 銀行

法施行後においては、有期雇用者の契約を2年間以上更新しておらず、原則として2年で雇用関係は終了する。この理由としては、無期契約職に転換すれば銀行の負担が重くなる事が挙げられる。「早いテラー」との名称で採用広告を出しており、2年間だけ働くことができ、無期契約職に転換する機会とは与えられない点が但し書で示されている。

非正規職保護法とは関係なく、D銀行には正社員に転換する制度があり(この制度はA銀行、B銀行、C銀行でも導入されている)転換されれば正社員として処遇される。有期雇用者で試験に合格した職員が転換され、2007~2009年における転換者は269名である。ただし優れているのに合格しない者がおり、このような職員を上司の推薦により例外的に無期契約職に転換する制度もあり、2007~2009年における転換者は345名である。ただし無期契約職への転換は例外的な措置であり、多くの有期雇用者は2年間で雇用が終了

する。

#### 小括

銀行業における有期雇用規制への対応は以下の2点にまとめることができる。

第一に、法が目的とした「有期雇用者の無期雇用者への転換」が成し遂げられたか否かである。法施行以降、多くの銀行は、2年ごとに有期雇用者を入れ替えるのではなく、特段の問題がない有期雇用者を無期契約職に転換させることとした。ただし無期契約職への転換を原則行わず、2年ごとに有期雇用者を入れ替える銀行もあった。

多くの銀行が有期雇用者を無期契約職に転換した背景には、有期雇用者が主に従事している窓口業務に知識や経験が必要なことがある。有期雇用者を入れ替える場合、教育費用がかさむため、無期契約職に転換させた方が有利であると銀行が判断したことが考えられる。

第二に無期契約職の労働条件や昇進である。無期契約職は雇用の安定こそ正社員と同様に保障されるものの、賃金は正社員より水準が低く、むしろ有期雇用者と変わりが無い銀行が大半であった。昇進については正社員とは全く異なり、機会は限定されている。無期契約職の中で職階を設けている銀行もあるが、この職階は正社員のものとは別物である。

よって銀行の事例からは、法は雇用の安定には寄与し有期雇用者が一斉に雇止めされるといった副作用は発生しなかったことが確認された。ただし労働条件などは法によって改善したわけではなく、賃金や昇進機会は有期雇用者と大きく変わらない状態が続いていることがわかった。

#### (2) 流通業における有期雇用規制への対応

##### 流通業全体

法施行以降、大手企業の多数において、有期契約で採用した職員を2年以内に無期雇用者へ転換している。無期雇用への転換の動きは大きく2回あったが、一回目は2007年の法施行後であり、イー・マートはいち早く、大部分の有期雇用者を無期契約職に転換した。ホームプラスもこの時期に無期雇用者への転換を行った。二回目は2009年、すなわち有期雇用者の転換義務が発生する時期である。この時期にマスコミは、実際に無期雇用者への転換が行われるか注目し報道していたこともあり、残っていた大手企業においても無期雇用者への転換が行われた。なお有期雇用者の無期雇用者への転換の過程で、派遣業者の職員も正社員と同じ仕事をしていれば直接雇用かつ無期雇用に転換させる動きとなった。流通業においては、イー・ランドが雇止めを行い長期間のストが発生した。業界大手においては、この経験もあり無期雇用へ転換させる流れとなった。

ただし転換後は正社員ではなく無期契約職となる。無期契約職の待遇は、有期雇用者と大きく変わらない。給与水準は正社員と比較して低く、福利厚生にも差がある。昇進機会も限定されている。なお有期雇用者および無期契約職は、主にキャッシャーや商品管理などの業務に従事している。

#### A社

A社では、労使で交わした団体協約により2005年から18ヶ月以上勤務した有期雇用者を無期契約職に転換させていた。現在は、有期雇用者の採用時には3ヶ月の雇用契約を結び、そして次に6ヶ月、さらに6ヶ月の契約を結び、その後に無期契約職に転換する。本人の希望があれば、よほどの問題がない限り無期雇用者へ転換する。2008～2012年の4年間で転換されなかった事例は4～5件に過ぎない。

ただし有期雇用者が無期雇用者に転換された場合は、無期契約職になる、無期契約職は正社員とは異なり、収入は上昇しない。また昇進の対象からも外されており、正社員との給与の差は拡大していく。正社員への転換も可能であるが、変化率は1%に満たないなど狭き門となっている。

#### B社

有期雇用者は反復契約により雇用しており、雇止めも行われていた、しかし、2007年の法施行を契機にキャッシャー業務に従事していた有期雇用者を無期雇用に転換した。無期雇用者への転換は社会問題となっており、大手企業は社会的な要請に応える必要があった。法施行後はキャッシャー以外の業務を派遣業者の職員が行っていたが、2013年には、違法派遣が発覚したこともあり、派遣業者の職員を直接雇用かつ無期雇用に転換した。ただし現在でも、警備、掃除、駐車場管理者は請負業者の職員に任せている。

無期雇用者に転換されても賃金が上がらず昇進しない点は、他の流通大手と同様である。2007年と2013年の賃金を比較すれば物価上昇率の分だけ賃金が引き上げられたに過ぎない。ボーナスは支給されるが、正社員と比較して低水準に抑えられている。

#### 小括

流通業における有期雇用規制への対応は以下の2点にまとめることができる。

第一に、法が目的とした「有期雇用者の無期雇用者への転換」が成し遂げられたか否かである。銀行のように足並みが揃ったわけではなかったが、大手企業については、2009年までに特段の問題がない有期雇用者を無期契約職に転換させるようになった。また派遣についても直接雇用かつ無期雇用に転換する動きが出た。また法施行時に一部企業が行った大規模な雇止めにより、長期に渡る労働争議が発生したことにより、企業が雇止めに

慎重になったことも考えられる、

多くの流通業大企業が有期雇用者を無期契約職に転換した背景には、社会的な要請に対して大企業として応えるべきとの世論があったと考えられる（流通業でも大手企業以外は2年を経過する前に雇止めとする傾向にある）。

第二に無期契約職の労働条件や昇進であるが、これは銀行業と状況が同じである。無期契約職は雇用の安定こそ正社員と同様に保障されるものの、賃金は有期雇用者の時代の延長線上にある場合が多い。昇進の機会もなく、正社員との給与格差は拡大していく。

よって流通業の事例からも、法は雇用の安定には寄与し有期雇用者が一斉に雇止めされるといった副作用は発生しなかったことが確認された。またこれも銀行業と同様であるが、労働条件などは有期雇用者の時代の延長線上にある状態が続いていることがわかった。

#### (3) その他業種

##### 医療サービス業

2007年に総合病院など規模の大きな病院の有期雇用者が無期雇用者に転換された。産別労働組合の全国保険医療産業労働組合に加入している病院における2000名以上が転換されたが、銀行業や流通業との違いは、無期契約職でなく正社員に転換したことである。ただし2007年以降は転換数が大きく減少した。そして23ヶ月雇用して雇止めにする病院も少なくない。なお無期雇用者へ転換される対象は看護職や医療技術職などであり、掃除、給食、施設管理、警備は請負業者の職員が担うようになった。

##### 宿泊業

宿泊業の中でもホテルは元々業務のアウトソーシング化が進んでおり、法施行の影響を受けなかった。1997年以降は、ルームメイキング、掃除、厨房業務など大部分の業務を請負業者の職員が担うこととなった。ホテルにおいては、正社員と請負業者の職員が業務を行っており、有期雇用者は例外的である。よって法施行後も、無期雇用者へ転換される、あるいは雇止めされる有期雇用者がいなかった。

##### 製造業

製造業全体に言えることであるが、非正規職について、有期雇用者の占める割合は大きくなく社内請負業者の職員が重要である。社内請負業者の職員については、法施行の影響を受けなかった。製造業においては、正社員と請負業者の職員が業務を行っており、法施行後も、無期雇用者に転換される、あるいは雇止めされる有期雇用者がいなかった。製造業の中でも、自動車、鉄鋼、造船などは社内請負業者の職員の比率が高い。

#### (4) まとめ

2007年に法が施行され、2年以上雇用した有期雇用者を無期雇用者に転換させる義務が企業などに課せられた。銀行業および流通業(大手企業)については、後者の一部企業において2007年の法施行を契機に大規模な雇止めが行われたものの、多くの有期雇用者が無期雇用者に転換された。そして現在においては、一部例外はあるものの、有期雇用者として入社した者は2年以内に無期雇用者に転換される。つまり事前調査により、有期雇用への転換が進んでいたと見られていた銀行業はもとより、雇止めといった副作用が顕在化したと見られていた流通業においても有期雇用への転換が進んでいることが明らかとなった。

つまりこれら2業種については、法の目的である有期雇用者の雇用安定は達成されたと判断される。ただし無期雇用者に転換された者の大半は有期契約者として位置づけられ、正社員と比較して賃金が低く昇進機会が限定されており、処遇の改善にはつながっていない。

また他の業種においては、銀行業や流通業と異なり、有期雇用者を無期雇用者に転換する際に、無期契約職ではなく正社員に転換するものもあった。さらに、職員が正社員と請負業者の職員から構成されているため、そもそも有期雇用者が少なく、有期雇用者から無期雇用者への転換、あるいは雇止めが起こらなかった業種もあった。

なお無期雇用者への転換を行った企業においては、転換された者の賃金は上昇していないため人件費負担増は生じていないと考えられる。しかし雇用調整が以前と比較して難しくなるなどの理由から、景気後退期に余剰人員を抱えることによりコストが高まることが想定される。有期雇用者の無期雇用者への転換義務は、雇用が安定しない有期雇用者の削減には効果があったが、一方で企業行動が変化することで、雇用減、無期雇用者を中心とした労働条件の悪化、間接雇用労働者の増加などの副作用を引き起こす可能性もある。無期雇用者への転換を行った企業の行動を分析することが今後の研究課題である。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計1件)

高安 雄一「韓国の非正規保護法の効果に関する考察 - 銀行の事例を中心に - 」、『経済論集』(98), 147-169, 大東文化大学経済学会, 査読無し, 2012

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

高安 雄一 (TAKAYASU YUICHI)  
大東文化大学・経済学部・教授

研究者番号：20463820

##### (3) 連携研究者

佐藤 仁志 (SATO HITOSHI)  
独立行政法人日本貿易振興機構アジア経済研究所・研究企画部・研究員  
研究者番号：60466076

町北 朋洋 (MACHIKITA TOMOHIRO)  
独立行政法人日本貿易振興機構アジア経済研究所・新領域研究センター経済統合研究グループ・研究員  
研究者番号：70377042