

非正規職関連法が韓国労働市場に及ぼした影響⁽¹⁾ ——女性労働市場の変容に注目して——

梁 京 姫

はじめに

1. 韓国における非正規職の動向と労働条件
 2. 非正規関連法とはなにか
 3. 非正規職関連法が女性労働に与えた影響
 - (1) 企業による非正規職関連法への対策類型
 - (2) 分離職群制と女性労働
- むすびにかえて

キーワード：非正規職関連法、非正規職、
女性労働、分離職群制

はじめに

韓国では、1990年代に入ってから、少子高齢化社会を迎え⁽²⁾、女性労働力が国家競争力の源泉としてみなされるようになった。そして1990年代半ばから、その養成と活用について本格的な取り組みが行われた。2002年に女性部が行った国民意識調査によれば、全体の96.2%（男性95.0%、女性97.3%）が「国家競争力の強化のために女性労働力が必要である」との意識をもっており⁽³⁾、女性の経済活動参加の問

題が女性のみならず国家的課題として認識されている。一方、女性の短大以上の進学率は、1990年の32.4%から2007年現在は88%へ上昇し、男性の86.3%を超えている。このように高学歴化した多くの女性が労働者として積極的に経済活動に参加しようとしている。しかし、女性労働力は2007年現在50.2%に留まっており、さらに高学歴化した大多数の女性の経済活動への参加は主に非正規職の分野に限られている。

1997年の通貨危機以降、韓国の労働市場の特徴は非正規職の増大といっても過言ではない。こうした労働市場の非正規職化に歯止めをかけようと制定・改定されたのが3つの「非正規職労働者の保護などに関する法律（以下、非正規職関連法）」である。通貨危機以降、企業は労働力を中心部と周辺部に分け、前者には常時的に構造調整を行いつつ、後者には期間契約制雇用者（以下、期間制雇用者）あるいは派遣労働者を活用し、厳しい経営環境を乗り越えようとした。それによって労働市場には非正規職が急増し、さまざまな社会問題を生み出した。

* 本稿は2006年6月のアジア政経学会西日本大会及び2008年10月の日韓女性会議（城西大学主催）において行った報告に基づいて作成した。その際、諸先生、及び諸学兄より貴重なコメントを頂いた。記して感謝したい。なお、有り得る誤謬は全て筆者に帰せられるものである。

(1) 非正規職とは「非正規職位」あるいは「非正規職務」を指す概念として、韓国では一般化した用語である。日本では、類似概念として「非正規雇用（契約

労働」という用語がより一般的に用いられているが、本稿では韓国の一般化した用語を使うことにする。

(2) 2007年現在、韓国女性の合計特殊出生率は1.25%で、高齢化率は9.9%である。韓国女性政策研究院[2007]。

(3) 女性部[2002.12]、26頁。なお、調査対象は全国20歳以上の成人で、有効標本数は2,053人（男性1,012人、女性1,041人）、調査期間は2002年12月3日～12月6日であった。

そのうち、もっとも厳しく問われたのは経済格差の拡大問題であり⁽⁴⁾、その主因の一つは労働市場の非正規職化にあると認識された。政府は、それを深刻に受け止めて、非正規職の乱用及び待遇差別を防止するために5年間におよぶ労使政の協議を経て、2006年11月に非正規職関連法を制定・改定した。この法は2007年7月から企業の規模によって順次を実施されるようになった。この法において、注目すべきところは、「期間制雇用者の使用期間2年限定」、つまり2年以上の契約期間勤続者は正規職とみなすという条項と、「不合理な差別待遇の禁止」条項である。

これに対応して2006年12月20日、他業界に先駆け「ウリ銀行」の労使が「分離職群制」を導入し、2007年3月1日をもって非正規職3,076人全員を正規職へ転換すると発表した⁽⁵⁾。2006年時点で全体賃金労働者の55%を非正規職が占めることから「非正規職社会」ともいわれるなかで、このニュースは韓国社会を大きく揺るがした。「分離職群制」の導入に通じた非正規職の正規職化は「ウリ銀行モデル」といわれ、世間の注目を集めた。

ウリ銀行の発表について、政府は「2007年7月1日から施行される非正規職関連法を前にして現れた効果である」と高く評価した。メディアは、「非正規職撤廃、社会的な広がり注目」という見出しを掲げ、大きく報じた。一部の学者は、「現実的な対案のうち最も模範的である」、「非正規職問題解決の一步前進」、「労使相互のウィンウィン戦略である」と評価した⁽⁶⁾。一方、労働界と女性運動団体の間では、非正規職の最も大きな問題が雇用不安定にあることか

ら、雇用安定と福利厚生が保障された点、そして正規職化によって労働組合に加入できるという点については評価した。しかし、正規職へ転換した後、別途の職群に置かれ、賃金及び昇進などの労働条件を区別することは、「女性差別の固着化」であると批判した。それから、非正規職関連法の対策案として導入された企業の人事戦略について、多くの関心が寄せられた。

ところが、この法が実施されて1年も経たないうちに、経営側は政府に期間制雇用者の使用期間2年限定に対して使用期間延長を要求しつづけた。それを受けて、新しく発足した現政府は、2008年11月10日「期間制雇用者の使用期間延長は必要である」との立場を明らかにした。これに対して、労働界は法の改定を強力に阻止する方針であり、今後、労使の対立は一層激化する見通しである⁽⁷⁾。

本稿の目的は、非正規職関連法がいかなる法であり、この法が労働市場に及ぼした影響を、女性労働に注目して明かにすることである。その理由として、2008年8月現在、全体賃金労働者のうち非正規職が、男性労働者の場合は二人に一人（男性賃金労働者の43.3%）であるのに対し、女性労働者の場合は三人に二人（女性賃金労働者の64.5%）という高比率であり、非正規職関連法の施行後、非正規職比率の顕著な変化が見られたのが女性労働者であるからである。非正規職関連法が女性労働市場に及ぼした影響を考察するにあたり、本稿では金融業界における動向を中心に見ていく。非正規職関連法の影響を受け各業界が様々な対応をとった。その中でも、金融業界において他業界に先駆けて採用されたのがウリ銀行の分離職群制

(4) 韓国保健社会研究院によると、1996年から2006年までの10年間、韓国社会の階層は、上流層20%から25%へ、中産層56%から44%へ、貧困層11%から20%へと移動した(www.imnews.com、2007年3月19日)。

(5) 2003年6月末、ウリ銀行の非正規職3,765人のう

ち女性は75%であった(全国金融労働産業労働組合ほか[2003]、39頁)。現在も、非正規職に女性が大部分を占めていることは想像に固くない。

(6) 『プレシアン』2007年2月21日。

(7) 『韓国日報』2008年11月11日。

である。この制度は韓国社会でも特に注目を集めており、非正規職関連法の影響を見る際に第1に検討されなければならない動きであると考えられる。

具体的には次のような構成によって検討を進める。まず、韓国で非正規職が拡大した背景を検討し、次に、非正規職の使用及び差別待遇防止のために作られた非正規職関連法について紹介する。その上で、各企業が非正規職関連法の対策のために導入した人事管理戦略類型を分析する。最後に、ウリ銀行の分離職群制を考察することで女性労働への影響を明らかにする。

1. 韓国における非正規職の動向と労働条件

韓国において、非正規職労働者の問題は経済格差拡大問題の主要な原因であるとし、社会の主要なイシューとなった。非正規職労働者は、経済危機以降に労働市場の柔軟化にともなって急速に増大した。そのため、1990年代までは政府や労働組合による非正規職労働者に対する実態調査はほとんど行われてこなかった。政府が、非正規職の深刻さを重く受け止め、雇用形態及び労働力移動の実態について調査し始めたのは2000年からである。

この実態調査を実施するにあたって労使政委員会は非正規職の定義について議論を続け2002年7月その定義に合意した。それによると、非正規職とは、(1) 時限的雇用者 (2) 時間制雇用者、(3) 非典型雇用者として区分する。まず、(1) 時限的雇用者とは、(a) 雇用期間が定められた雇用者、つまり期間制雇用者をいう。(b) 雇用期間に定めがなくても非自発的

な理由から継続的な勤務が期待できない雇用者である。(2) 時間制雇用者は週当たり労働時間が36時間未満の雇用者であり、(3) 非典型雇用者は派遣や用役(役務)⁽⁸⁾、日雇、内職などの雇用形態で働く雇用者である。

2008年8月の時点で、韓国の非正規職労働者数は839.7万人で、全労働者の52.1%を占めている(図1)。2007年8月の878.5万人(55.8%)に比べると3.7ポイント減っているものの、依然として、労働市場の過半数を超えており労働市場の深刻な二重構造化がうかがえる。後に詳しく述べるが、2008年8月の男女別非正規職数の規模は、男性の場合、正規職531.4万人(56.7%)、非正規職402.2万人(43.3%)で、正規職の方が13.4ポイント多い。女性の場合は、正規職239.3万人(35.5%)、非正規職434.4万人(64.5%)で、正規職より非正規職の方がほぼ2倍も高い。男性は二人のうち一人、女性は三人のうち二人が非正規職に就いている現状である。

非正規職雇用者のうち、今、韓国社会でもっとも注目を集めているのは期間制雇用者である。というのも、期間制雇用者の職務はそもそも正規職の職務であり、労働市場の柔軟化によって急速に非正規職の職務へと替えられ、非正規職増加の一つの要因となった。2008年8月現在、期間制雇用者数は335.7万人で非正規職雇用者の20.8%を占めているからである⁽⁹⁾。さらに、高学歴化した多くの女性とその職務を担っており、その代表的な業種が金融業である⁽¹⁰⁾。

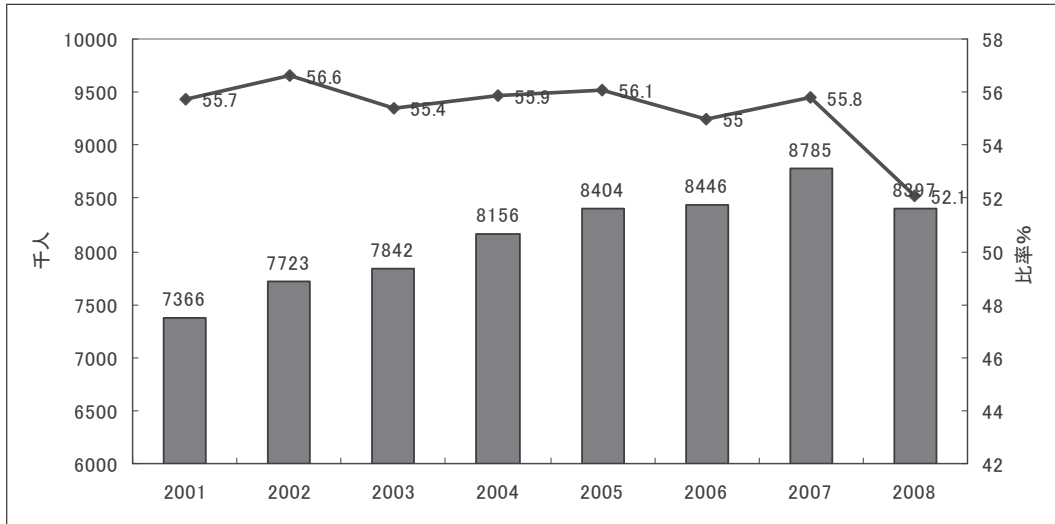
期間制雇用者の増加は、1997年11月に起きた経済危機と、それに続く構造改革がもっとも大きな要因であると考えられる。経済危機によってIMFから救済金融を受けることになっ

(8) 物財の形態を取らずに主に生産や消費に必要な労務を提供すること。

(9) 統計庁[2008]。

(10) 銀行の場合、直接雇用の非正規職はすべて期間制雇用者である。

図1 年度別における非正規職推移 (単位：千人、%)



出所：김유선 (キム・ユソン)「非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.3) 結果」, 3 頁。김유선 (キム・ユソン)「非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.8) 結果」から作成。

た韓国政府は、そのコンディショナリティーとして緊縮政策と自由化政策の導入を余儀なくされた。労働分野では、整理解雇制度の導入と勤労者派遣業の許可を内容とする労働市場の柔軟化政策として現れた。企業では、雇用調整の手段として整理解雇が大々的に断行された。韓国労働研究院の355事業体への調査によると、1998年4月～10月に整理解雇を行った企業は24.5%、希望・早期退職を実施した企業は23.4%にのぼった⁽¹¹⁾。また、1997年12月末から1998年10月末までに、従業員数が減少した企業の比率は、企業規模が大きくなるほど高く、中小企業の75%に対して、従業員500人以上の大企業では90%に上った⁽¹²⁾。こうした構造調整によって1998年の失業率が6.8%まで一気に上昇したが、その後、景気回復とともに労働市場の柔軟化が急速に進行したのである。

2002年の韓国労働研究院の事業体パネル調査で挙げられた非正規職の活用の理由を見ると

(2つまで回答可能)、「低い基本給による人件費節約」60.1%、「ボーナスなどその他の諸般の支給から除外」46.6%、「労働需要の変化による雇用調整が容易」77.8%、「単純な業務に正規職は不合理」66.6%など賃金などのコストの節約と雇用調整の容易性を上げる企業が多い⁽¹³⁾。

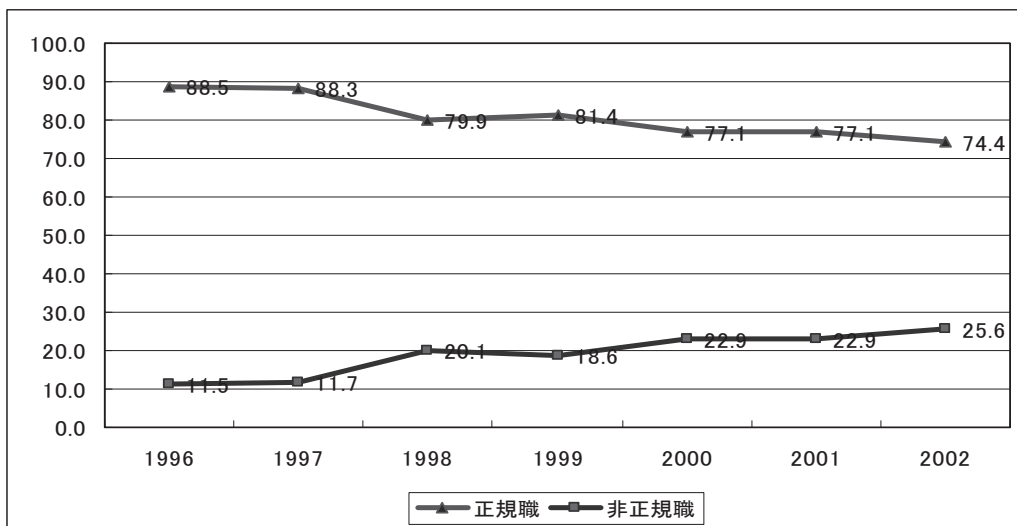
労働市場で柔軟化が進んだもう一つの理由は生産システムの変化にあらう。フォーディズムの大量生産からポストフォーディズム的な生産体制の構築による多品種少量生産への変化が急速に進行した。企業はこうした変化に合わせ労働力の外部化戦略を駆使しはじめた。さらに、自動化、ME技術の進展によって単純労働だけでなく熟練労働も機械化などによる代替が進展した。それによって、企業は労働力の内部育成よりも外部市場で購買する雇用パターンに変化し、労働力の柔軟化が拡大した。こうして、中核(core)労働力の保有と周辺(peripheral)労働力の外部化としての労働市

(11) 최강식 (チェ・カンシク) ほか [1999], 17 頁。

(12) 同上書, 11 頁。

(13) 안주엽 (アン・ズヨブ) ほか [2003]。

図2 金融業における正規職の減少と非正規職の増加の推移 (単位：%)



資料：金融監督院ホームページ「銀行の職級別の人員数」各年度から作成。

場の二重構造化が進んだ。従来の非正規職は正規職と補完関係にあり、人的資本を蓄積する機会として活用されるなどある程度の機能を有していたといえる。しかし、通貨危機以後は、非正規職と正規職が代替関係に替えられ、葛藤の構造化が生み出された⁽¹⁴⁾。

こうした変化とともに、各事業体では、正規職の職務が次々と期間制雇用者に置き換えられた。図2は、銀行における正規職の減少と非正規職の増加を表すものであるが、雇用形態の構成が、「整理解雇制度」と「労働者派遣制度」が合法化された1998年から大きく変わっている。正規職は減少し、非正規職は増加の一途を辿っているのが見て取れる。

2003年6月末現在、全国金融労働組合傘下機関(34社)の雇用者に占める非正規職の比率は29.8%であり、そのうち女性の割合は71.7%である⁽¹⁵⁾。それゆえ、同じ職務で正規職と非正

規職が就いている事例が数多くみられるようになった。2003年に同傘下支部の正規職1,564人、非正規職1,169人(合計2,733)を対象に、「職務別に正規職と非正規職の同一職務」を行っているかを調べたところ、72.3%が「同一職務を行っている」と答えた⁽¹⁶⁾。

韓国の労働市場における雇用形態別の月当たり平均賃金総額の推移をみると(図3)、2008年8月現在、正規職は250万ウォン、非正規職125万ウォンで、正規職100に対して非正規職の賃金は50%しかないことがわかる。しかし、週当たり労働時間は、正規職45.0時間、非正規職45.2時間で、むしろ非正規職の方が若干ではあるが長い。月当たり平均賃金は非正規職の実態調査が始まった2000年から拡大しつつあり、2000年に比べて2008年は3.6%ポイントも拡大している。また、2008年8月現在、社会保険(国民年金、医療保健、雇用保険)の

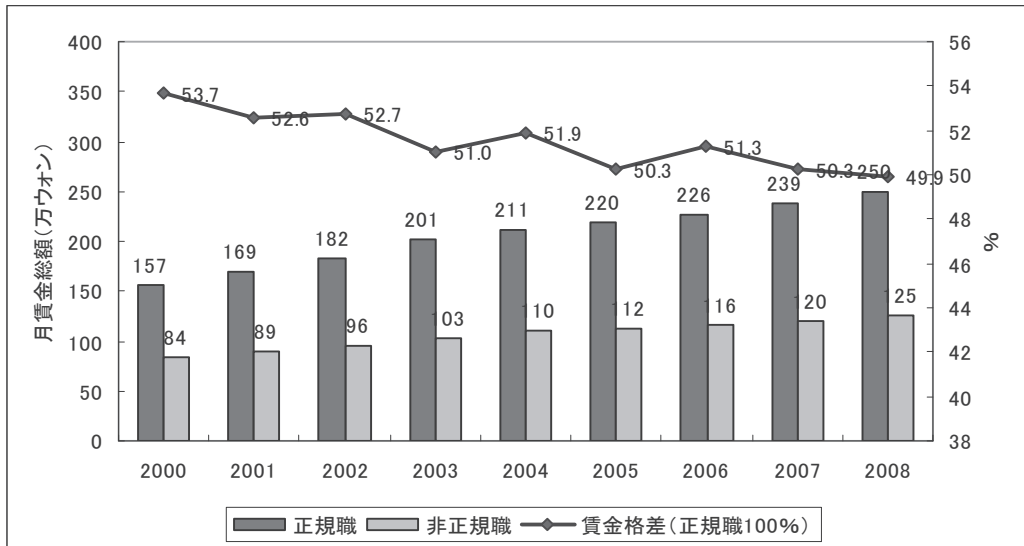
(14) 김종각 (キム・ジョンカク) [2008]、8頁。

(15) 全国金融産業労働組合のほか [2003]、39頁。

(16) 同上書、76頁。一方、조순경 (チョ・スンギョン) は非正規職の大多数がそもそも正規職であったが希

望退職し、その後、再び非正規職として採用されたので、熟練度においては正規職とほぼ同一であると言及した [2008]、19頁。

図3 雇用形態別における月平均賃金総額の推移と賃金格差



注：毎年8月の統計である。

出所：김유선 (キム・ユソン)「非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.3) 結果」、13 頁。「2008 年非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.8) 結果」から作成。

加入率は、正規職は 82～99%あるのに対して非正規職は 33～36%にすぎない。そのほか、退職金、ボーナス、有給休暇において、正規職は 74～99%が適用されるが、非正規職は 14～27%のみ適用されている⁽¹⁷⁾。非正規職の厳しい労働条件が実感させられる。

さらに、韓国の銀行における正規職と非正規職との賃金を比較してみると(表1)、非正規職の月当たり平均給与は正規職 100 に対して、最も高いウリ銀行で 39.4、最も少ない SC 第一銀行では 25.2 となっている。金融業で正規職と非正規職が同じ職務に就いている比率が 72.3%であることに鑑みれば、各銀行における非正規職の賃金は少なすぎる。これは男女雇用平等法の同一価値労働同一賃金の条項に反するものである。金融業において、非正規職の 71.7%が女性であることを勘案すると、こうした賃金の格差問題は非正規職労働問題であり、

女性労働問題であるといえよう。

2. 非正規関連法とはなにか。

さらに、非正規職問題が深刻なのは、一旦、非正規職に就くと正規職へ移動する道が強く閉ざされているため、経済格差が固着する可能性が高いことである。1998 年から 2005 年にかけて韓国労働研究院で行ったパネル調査の結果によると(図4)、この間、非正規職から正規職へ移動した割合はわずか 12.8%で、非正規職に留まった割合は 62.2%、さらに失業状態に陥った者が 20.3%という厳しい現実が見られた。

こうした状況の下で、経済格差は拡大し非正規職労働者の社会的な不満が高まりつつあった。その不満は、労働紛争発生件数の増加から理解できよう。労働紛争件数は、1997 年に 78 件であったが、その後増加し続け 2004 年に

(17) 김유선 (キム・ユソン)、[2008. 11]、23 頁。

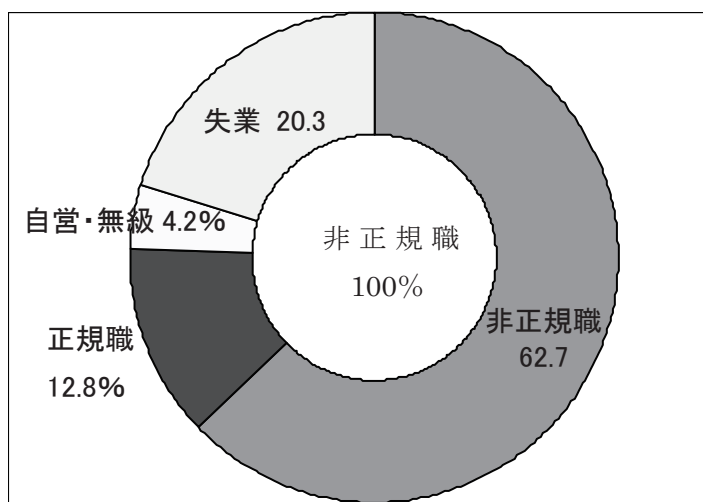
表1 各銀行における正規職と非正規職の賃金比較 (単位: ウォン、人)

銀行名	正規職	非正規職	正規職 vs 非正規職
	月平均給与	月平均給与	月給与割合 (%)
国民銀行	590 万	160 万	27.1
ウリ銀行	457 万	180 万	39.4
新韓銀行	567 万	190 万	33.5
外換銀行	508 万	170 万	33.5
ハナ銀行	500 万	160 万	32
S C 第一銀行	556 万	140 万	25.2
農協	未公開	130 万	N
朝興銀行	580 万	未公開	N

注: 正規職の給与は 2005 年度 1 月～9 月基準、非正規職の給与は 6 月末現在、窓口、事務職、コールセンターの年俸を 12 ヶ月で分けた金額、人員は 10 月末基準。

出所: 『ソウル新聞』2005 年 11 月 25 日。『オマイニュース』2005 年 12 月 5 日から作成。

図4 非正規職の仕事場移動現況



原資料: 韓国労働研究院「韓国労働パネル」1－8 年次年度 (1998～2005 年)

出所: 『ハンギョレ新聞』、2007 年 4 月 12 日。

は 462 件に上った⁽¹⁸⁾。労働紛争は当該企業だけでなく社会全体に与える弊害も大きい。こうした状況を打開すべく、2001 年から 5 年にわ

たって非正規職関連法に対する労使政の協議が行われた。しかし、労使政三者の見解の隔たりはあまりにも大きく合意に至らなかった。

(18) 이정훈 (イ・ジョンフン) [2008, 12], 60 頁。

2006年11月30日、政府の職権上程によって、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」が制定され、「派遣労働者保護等に関する法律」の改定、「労働委員会法」の改定が行われた。その主な内容は、以下のようなものである。

(1) 非正規職への不合理な差別待遇を禁止する。労働委員会は差別是正のための制度を整備する。差別待遇とは、同一の事業体の中で同一あるいは類似した業務を行う正規職と非正規職との差別的待遇である。というのは、同一企業の中で業務を分離し、正規職と非正規職を分離すれば差別待遇にはならない。また、ほかの事業体の同一あるいは類似業務と比較してはならないとされた。(2) 契約職の総使用期間を2年に制限し、超えると正規職とみなす。(3) 短時間労働者の超過労働時間を週12時間に制限し、(4) 派遣業務は、現行26職種に限るという限定列举（ポジティブ）方式を維持するが、現実には合うよう拡大・調整する（大統領令で定める）。(5) 法違反の派遣業務でも2年後に雇用義務が企業に生じる、などである。

この法のねらいは、雇用形態の多様性と賃金の柔軟性は認めるものの、雇用安定だけは確保することである。つまり、使用期間の制限を通じて非正規職の乱用は抑制するが合理的なら差別待遇は認めるということである。

しかし、労働界や女性運動団体は、協議初期から以下のような問題点を挙げて、この法案が改悪であると反対し続けてきた。(1) 非正規職を使用する事由を制限しなければ、非正規職の減少や雇用不安の改善につながらない。却って期間制雇用者が2年以内に解雇されたり、短期雇用に代替されたりする可能性が高い。(2) 2年後の期間制雇用者の雇用義務化は、現行の基本法にある「雇用擬制」制度（法的にすでに雇用契約関係が結ばれたとみなす規定）よりも後退し、かつ義務を履行しない企業は過料で済む。(3) 不合理な差別に対する基準が明確で

ないため、効果が期待できない。

その一方、経営者側は、この法案に従うと、(1) 正規職化による賃金上昇、(2) 世界的な現象である労働柔軟性の消失、(3) 硬質な労働組合によって企業経営が負担となり国際的な競争力が弱化するると反対し続けてきた。

政府は、両者の意見を反映させ、労働市場の柔軟性と非正規職労働者の保護観点を同時に入れようと試みたが、経営者側は前者に、労働界は後者に重点をおいて協議に臨むので互いの意見が相反せざるを得なかった。

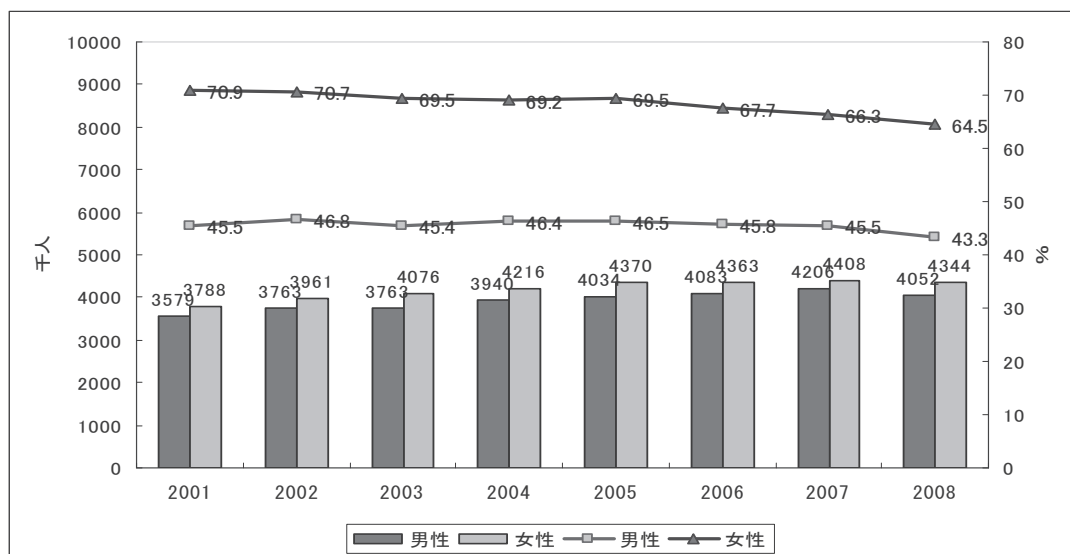
こうした労使の反対にもかかわらず政府は職権で法案の制定・改定を断行した。2007年7月からすべての事業体に対して、期間制雇用者の使用期間を最大限2年に制限する期間規制が施行されている。差別是正禁止制度は、2007年7月から300人以上の民間事業体と公共部門で優先的に施行され、100～299人の事業体は2008年の7月から、100人未満の事業体は2009年の7月から施行される予定である。すべての事業体は、非正規職関連法に見合った人事管理対策を取らなければならない。

3. 非正規職関連法が女性労働に与えた影響

(1) 企業による非正規職関連法への対策類型

非正規職関連法の施行によって、非正規職の乱用を防止し、不合理な差別が是正できる制度的基盤が整えられた。同法の制定・改定以前である2005年の女性労働力率は50.1%であり、そのうち賃金労働者は67.1%を占めていた。また、同年の女性労働者の雇用形態別の割合を確認してみると（図5）、女性賃金労働者のうち、正規職は30.5%、非正規職は69.5%を占め、女性労働者の三人のうち二人が非正規職に就いている。この数字は、2001年の70.9%に比べてやや減少しているものの、依然として

図5 男女別における非正規職規模の推移 (単位：千人、%)



出所：김유선 (キム・ユソン)「非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.3) 結果」, 5 頁。김유선 (キム・ユソン)「非正規職規模と実態—統計庁, ‘経済活動人口調査付加調査’ (2008.8) 結果」から作成。

高い水準である。ところが、同法案が制定・改定された 2006 年から減少に転じ、2008 年には 64.5%へと 2001 年に比べて 6.4 ポイント減少している。それに対して、男性の場合は同期間に 45.5%から 43.3%へと 2.2 ポイントの減少に留まっている。同期間、男性非正規職は 357.9 万人から 405.2 万人へ 36.3 万人増えて、女性非正規職雇用者は 378.8 万人から 434.4 万人へ 55.6 万人増加した。このように男女それぞれの非正規職雇用者数が増加したにもかかわらず全体賃金雇用者に占める非正規職の割合が減少したことは、逆に言えば、これは、この間に男性正規職 2.2%、女性正規職 6.4%が増加した結果となる。こうした数字を見る限り、非正規職関連法は男性労働市場より女性労働市場でもっとも効果が現れ、女性労働の地位向上に影響を与えたと考えられる。こうした女性労働市場への影響がどのようなものであるかを明

らかにするためには、この法案の対策として企業側によって導入された人事管理戦略を分析する必要があるだろう。

非正規職関連法に対する対策として、企業が選択した戦略は、まず、雇用者の雇用安定を保障する代わりに賃金の柔軟性を確保することであった。賃金の柔軟性とは、硬直的な年功給を職務給、職能給、成果給などに転換して、労働の価値と労働生産性及び賃金レベルを連動する方式にして賃金を決定することである。具体的には、職務の差異、職務遂行能力の差異、そして実績（成果、生産性）の差異によって補償を差等化することである⁽¹⁹⁾。こうした方針の基で各企業が導入した人事管理戦略の形態は多様化した。

金融業、製造業、そして大手流通業で行われたいくつかの対策類型の事例を分析してみると（表 2）、次の 5 つに類型化される。まず、第

(19) 조순경 (チョ・スンギョン) [2008]、9～10 頁。

表2 主要企業における非正規職の職群転換類型

類型	特徴	事業体	規模（人）	対象	転換時期
正規職化	既存正規職と同一の労働条件	光州銀行		窓口職 130 人	07 年 8 月
		住宅金融公社		庶務・出納職 23 人	07 年 7 月
下位職級	既存正規職に最下位職級を新設し編入	釜山銀行	606	窓口職、電算専門職	07 年 7 月
		現代自動車	377	事務契約職、年俸契約職	07 年 7 月
		起亜自動車	109	事務契約職	07 年 7 月
		農協流通ハナロマート	720	2 年以上勤務者のうち選別（無期契約、職群分離も混合）	
分離職群	既存正規職と別途の人事、賃金体系	ウリ銀行	3,076	窓口職、事務支援職、コールセンター職	07 年 3 月
		産業銀行	131	2 年以上勤務者（職務給）	07 年 7 月
		ウリ投資証券	約 350	コールセンター職、支店管理職	07 年 7 月
		LG テレコム	212	直営代理店の販売職	07 年 1 月
		イーランドリテール	521	2 年以上勤務者のうち選別（職務給）	07 年 7 月
無期契約	（労働条件は企業によって多様化）定年保障	外換銀行	1,000	全体契約職のうち選別	07 年 8 月
		企業銀行	700	2 年以上契約職のうち選別	07 年 11 月
		国民銀行	5,086	3 年以上勤務者	08 年 1 月
		農協	633	施設管理など 4 個職務	07 年 7 月
		新世界	約 5,000	パートすべて	07 年 8 月
		三星テスコ・ホームプラス	約 2,700	計算員（2 年以上勤務）	07 年 7 月
		光州銀行	110	事務補助職	08 年 12 月
外注化		現代百貨店	416	計算職、食品など	
		セイブゾン I & C	230	計算職	
		イーランドニューコア	220	計算職 *注 18 参照	08 年 11 月 08 年 8 月

出所：이주희（イ・ジュヒ）「分離職群制、何が問題か」『非正規労働』第 65 号、2008.1・2。장지연 외（チャン・ジョンほか）『雇用柔軟化と非正規雇用』韓国労働研究院、2008 年 4 月、106 頁。『イーデイリーニュース』2008 年 12 月 26 日。『TVpot ニュース』2008 年 1 月 9 日から作成。

1 に、既存の人事システムの中に入れ「正規職化」するケースである。既存の正規職と同一の雇用条件を保障するもので、もっとも望ましい類型であるといえよう。このケースは、非正規職のうち一部のみを選抜して転換するときによく見られた。第 2 に、新しく「下位職級を新設」し、非正規職を正規職化するケースであ

る。新設した下位職級に正規職として編入させ、一定の期間が過ぎると既存の正規職と同一賃金、昇進経路で扱う。第 3 に、「分離職群制」の導入である。非正規職を閉鎖した別途の職務・職群を作り正規職として再編するケースである。別途の分離職群制に再編される非正規職は、雇用安定は保証されるが、賃金及び労働

条件において既存の正規職に比べ劣等処遇に困り込まれる状況に置かれる。他業種より先駆けウリ銀行が導入し脚光を浴びた「ウリ銀行モデル」である。第4に、現職群と職務のままで「無期契約職」化するケースである。このケースの場合は、雇用は保障されるものの、賃金などの労働条件は非正規職時のままであるか、若干の賃上げ及び福利厚生が適用される。つまり、労働条件において、既存の正規職と明らかに差異がある。無期契約職に対する企業の待遇は多様化しており、今後、同一価値労働・同一賃金の問題が提起される可能性が最も高い転換ケースである。第5に、直接雇用の非正規職の代わりに当該業務を「外注化」するケースである。既存の期間制労働者の代わりに派遣、用役（役務）などの間接雇用で代替するか、既存の直接雇用の職務を外注化する。ニューコアー、イーランドなどの大手流通業で多く導入された。外注化を選択した企業では、長期的で深刻な労働ストライキが続き当該企業だけでなく社会全体に大きな損害を与えた⁽²⁰⁾。それ以外に、上記の類型を混合して導入する企業も多い⁽²¹⁾。

（２）分離職群制と女性労働

ここでは、非正規職関連法の対策として新たに登場し、様々な議論を巻き起こした分離職群制について重点的にみていこう。

分離職群制とは、閉鎖した別途の職務・職群をつくり非正規職を正規職として再編する人事システムである。別途の分離職群制に再編される非正規職は、雇用安定は保証されるが、賃金及び労働条件において既存の正規職に比べ劣等処遇に困り込まれる。

上記にも述べたように、2006年12月20日、ウリ銀行の労使合議によって「分離職群制」を導入し、非正規職の期間制雇用者3,076人全員を正規職へ転換すると発表し脚光を浴びた。ウリ銀行では、まず、既存の4つの職群を表3のように7つの職群に分けた⁽²²⁾。そして、非正規職から正規職へ転換した者を3つの閉鎖した職群に分離した。

同じ職群で同一の職務を行う場合には同一処遇をしなければならない。これを違反すると非正規職関連法のうち、差別待遇禁止制度の違反となる。しかし、職群を分離して別の職務を行う場合は待遇に差異があっても違法にならない。こうした法の解釈によって、ウリ銀行では4つの職群に属する既存の正規職とまったく違う別の人事システムを導入し3つの職群だけに適用する。正規職の中の二重構造化が生み出されるような人事システムである。3つの職群は、銀行窓口業務を担当する個人金融サービス職群（2000人）、後方業務を支援する事務支援職群（557人）、そしてコールセンター業務を担当するCS職群（563人）である。こ

(20) ニューコアーとイーランドの労働組合は1年以上も「外注化反対」、「解雇した非正規職の再雇用」などの条件を掲げて労働争議を続け、非正規職関連法の現実的な実効性に対する議論を引き起こした。ニューコアーの争議は2008年8月29日、434日ぶりに労使合意によって終わった。合意内容は契約満了で解雇された36人の再雇用、外注化容認、2010年まで無ストライキなどで（ニューコアー労働組合[2008.9.2]）、事実上、労組の敗北で終わったといえる。この敗北の要因は、組合員の90%が既存正規職であり、労組が掲げた争議の主要内容が既存正規職の利害関係と掛け離れていたことが挙げられる。イーランド労組の争議も2008年11月1年6ヶ月ぶりに終止符を打った。

交渉の内容において、会社側は18ヶ月以上勤務の非正規職労働者全員の雇用保障、追加的な外注化の中断を受け入れる一方、労働組合は労使和合宣言、争議を主導した労組の指導部10人あまりの解雇を受け入れることで妥結した。労組側は指導部が全員解雇されることによって労組が瓦解される可能性を残したものの非正規職の雇用保障、外注化の撤回を得たので、争議は敗北ではなく半分の成功であると自評した（『プレシアン』2008.11.11）。

(21) 表2で分類したのはその企業の代表的な転換型で、その以外に他の形態と混合して行っているケースが多い。

(22) 分離職群制の導入前の職群は、一般営業職群、一般

表 3 ウリ銀行の職群区分及び男女性比

職群		主要職務	推定男女性比
営業職群	個人営業職群	プライベート・バンキング・ファイナンシャル・サービス・マネージャ	男性 70%
	企業営業職群	リレーション・マネージャ、商品開発、企業構造調整など	男性 90%
	投資金融職群	投資金融、短期金融、信託職務	男性 90%
	◎個人金融サービス職群	金融営業職務（窓口業務）	女性 100%
支援職群	経営支援職群	経営戦略、財務、資金、人事など	男性 90%
	◎事務支援職群	営業店の後方（書類整理及び保管など）支援	女性 90%
	◎CS 職群	コールセンター（顧客問い合わせの対応）	女性 100%

注：◎の表示は分離職群制によって非正規職が正規職に転換され職務を行っている職群である。

出所：남기명（ナン・キミョン）「ウリ銀行の契約職の正規職への転換事例」韓国労働研究院『正規職転換と職務中心型の賃金体制』全国証券産業労働組合公聴会資料集討論文、2007 年 2 月から作成。

の 3 つの職群はほとんど女性で構成されているのが特徴である（表 3）。

이주희（イ・ズヒ）によると、個人金融サービス職の場合、（1）個人営業職と職務上においてほぼその差はなく同一価値の職務である。（2）この職群は、学歴レベルが既存の正規職より高い。（3）また、その多くは、以前、正規職であったが銀行の構造調整によって退職し、非正規職として再採用された人々であり、熟練においてもほかの職群の既存正規職に比べて劣っていないと言及した⁽²³⁾。

特定職群に女性のみ隔離される現象は、差別的待遇の比較対象が同企業内にある場合のみ差別とみなされる差別待遇禁止制度には適用されない。しかし、特定職群に女性のみあるとすれば男女雇用平等法の間接差別条項に抵触するのではなかろうか。

1999 年の「男女雇用平等法」の第 3 次改定で、

「事業主が男性または女性の、ある一つの性が顕著に充足し難い人事基準や条件を適用することも差別である」と見なされ（第 2 条の 2、第 1 項）、間接差別の概念が導入された。この条文によって、「随時転勤可能性」を基準として職群を分けて採用、配置、昇進などを行うコース別管理制度⁽²⁴⁾、「世帯主であること」を条件に与えた福利厚生手当などのように、表面上は男女同一の人事や福利厚生手当の条件であっても、一方のある性が充足し難い基準となる場合は男女差別であるとされた。さらに、2001 年の「男女雇用平等法」改定では、「事業主が採用または勤労の条件は同一に適用しても、その条件を充足できるある一つの性が、他の一方の性に比べて顕著に少なく、その基準が正当であることが立証できない場合、それも差別とみなす」と規定され（第 2 条 1 項）、間接差別の概念がさらに強化された。しかし、「職務の性質

ㄱ 支援職群、専門営業職群、専門支援職群の 4 つの職群に分けられたが、分離職群制の導入後は、表 3 のように細かく 7 つの職群に分け、非正規職から正規職化した者だけが 3 つの職群に分離された。

(23) 이주희（イ・ジュヒ）[2007]7 - 10 頁。全国金融労働組合連盟の調査によると、1998 年の銀行における女性雇用者は全体人員の 35%に留まっていたが、同年

の男女希望退職者のうち女性の割合は少ないところは 37%、多いところは 71%に達した（全国金融労働組合 [1998]、105 頁。これは下位職の長期勤続の女性労働者がほとんど希望退職を余儀なくされたことを意味する。

(24) 詳しくは、梁京姫 [2005.6] を参照されたい。

上、特定の性が不可避に要求される場合と母性保護及び積極的措置は差別でない（同条同項、但し書き）」と明示された⁽²⁵⁾。

今回、企業側が非正規職関連法に対応するため行った非正規職の正規職化への類型は、いずれも大多数の女性が特定職位、あるいは特定職群に配置された。間接差別禁止条項の但し書きにある「職務の性質上、特定の性が不可避に要求される場合」が適用されたと考えられる。しかし、上記のウリ銀行の分離職群制によって分離された職務を、性質上、特定の性が不可避に要求される職務といえるだろうか。

もう一つの問題は、昇進及び経歴移動可能性の制限である。例えば、職群分離制度を導入したウリ銀行の場合、2007年3月から非正規職の正規職への転換を勘案して採用手順及び昇進経路を職群別に細分化した。採用から職群を決定し、職群内に欠員が発生する場合に採用公募を通じて補う。非正規職から正規職化した職群で他の職群へ転換するときは、既存正規職と違って、公募を通じて試験に合格しなければならない。もし公募を通じて採用試験に合格しても以前の勤務経歴は認められない。また、その三つの職群では、学歴が認められず一般正規職の新入大卒者と同じ賃金になるには7年以上もかかる。昇進も中間管理者までに限界が設定されている⁽²⁶⁾。これは非正規職関連法による差別待遇禁止条項に抵触するのではなかろうか。

分離職群制の導入による非正規職の正規職への転換で、韓国社会の脚光を浴びたウリ銀行の転換事例は、これまで指摘してきたように、正規職の中の処遇格差によって正規職の中の二重構造を生み出す可能性がある。また、女性のみ隔離される現象によって性差別の疑いから

も自由ではない。ウリ銀行の人事管理対策は、基幹または周辺業務を決定する職務の価値が、主にその職務を遂行する労働者の性（gender）によって左右される現象を是正するどころか、むしろ拡大したと考えられる。

とはいえ、이병희（イ・ビョンヒ）ほかによると、300人以上の大企業では正規職化あるいは無期契約職への転換による非正規職関連法の成果が表れたと述べた。2007年3月から2008年3月の間に短大卒以上の高学歴期間制雇用者の52.9%が正規職に転換された⁽²⁷⁾。正規職は、同期間において新規採用が12万1千人減少したにもかかわらず⁽²⁸⁾、**図6**をみると、39万8千人増加している。それに対して期間制32万1千人、反復更新31万8千人が減少している。実際、期間制雇用者は、2001年217万人、2002年199万人、2003年308万人、2004年342万人へと大幅に増加しつつあったが、2005年の380万人をピークに2006年356万人、2007年355万人、そして2008年には335万人へと減少している⁽²⁹⁾。期間制雇用者は非正規職法が議論された2005年から減少に転じ大幅に減少しているのである。これは非正規職が正規職へ転換した間接指標であると考えられる。つまり、非正規職関連法の趣旨である期間制乱用防止の効果が表れた証としてみなされる。

なお、労働部は非正規職関連法施行1年をむかえ、従業員100人以上の事業体1,465社を調査したところ、63%の企業で正規職への転換事例があり、当該企業の期間制雇用者の43.2%が正規職へ転換された。また、企業の64.9%が、今後も正規職への転換を計画しており、61.5%が契約期間の満了時点で正規職へ転換すると答えている⁽³⁰⁾。こうした結果は、既存正規職との待遇の差はあるにせよ多くの女性が雇用の不

(25) 梁京姫 [2004.12]、98～99頁。

(26) ウリ投資証券労組 [2007]。

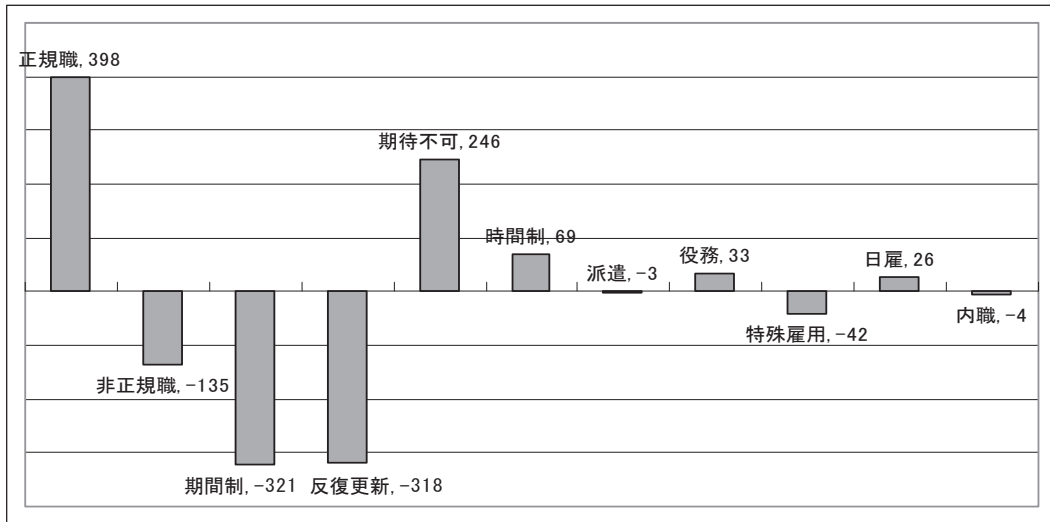
(27) 이병희（イ・ビョンヒ）ほか [2008.6]、17頁。

(28) 同上書、13頁。

(29) 統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

(30) 労働部 [2008.6]。

図6 賃金労働者の類型別増減（単位：千人、前年同月対比）



注：非正規職－135とは、非正規職の減少分と増加分を合計した数字であり、全体的に13万5千人の非正規職が減少したことを表す。

出所：은수미（ウン・スミ）「非正規職法施行1年の光と影」『福祉動向』2008.8. 6頁。

安定から免れ、雇用安定と福利厚生が適用される正規職へ移動できる可能性を示唆するものである。つまり、労働市場における女性の地位向上が期待される。

その一方、先に述べたようにニューコアーやイーランドのように、法の趣旨を無視したまま外注化あるいは契約解除が強行され、深刻な労働争議が多発している企業も少なくない。最近の労使争議の特徴は長期化である。2004年以降、労働争議そのものの件数は激減しているが⁽³¹⁾、争議期間においては、ニューコアー（434日）、イーランド（500日以上）の事例からわかるように、一度ストライキが発生すると長期化し、当該企業だけでなく社会全体にも被害を及ぼしている。これは雇用問題をめぐって柔軟性を確保しようとする企業側と雇用安定を確保しようとする労働組合側の立場の間では妥協点を見出すのが難しいからである。

図6に戻ると、雇用柔軟性を確保しようとする企業によって、継続勤務期待不可、時間制、用役（役務）、日雇などの非正規職の中でもっとも脆弱な階層が増加している。先に正規職と非正規職との賃金格差の拡大について指摘したが、これは非正規職のうち相対的に高賃金である高学歴の期間制雇用者が正規職へ転換し、もっとも脆弱な低賃金階層で増加したことがその原因であると考えられる。上記の労働部の調査でも、用役（役務）や派遣19.9%、交代使用に21.4%が転換したと表れた。また、今後の転換計画として役務（用役）や派遣への転換16.4%、交代使用26.6%と表れ、今後も労使葛藤の可能性が高い。

差別待遇禁止制度は、2008年7月1日から100人以上の事業体にも適用された。現在の中小企業の厳しい経営環境を勘案すると、非正規職の正規化による企業の負担が大きく、中小企

(31) 이정훈（イ・ジョンフン）[2008. 12]、61頁。上記にも述べたように、労働争議は1997年78件から2004年には462件へと激増していたが、その後減少に

転じ2005年287件、2006年138件、2007年には115件と減少しつつある。

業の選択肢として外注化を選ぶ可能性はさらに高い。

むすびにかえて

これまで、韓国で非正規職雇用者が拡大した背景を検討し、その乱用及び差別待遇防止のために作られた非正規職関連法について考察した。そして、各企業がその法の対策として導入した人事管理戦略を分析し、この法が女性労働市場に及ぼした影響を明らかにした。

韓国では、1997年の経済危機を機に、労働市場の柔軟化政策が進められた。それによって、各企業は正規職に構造調整を行いつつ、正規職の職務を非正規職雇用者に代替した。以降急増した期間制非正規職雇用者には、高学歴のホワイトカラー職が多く、常に雇用不安定にさらされた。また、労働条件において、非正規職の方が、労働時間が長いにもかかわらず賃金は正規職の50%台に留まる厳しい環境に置かれてきた。

急速な非正規職の増加によって、正規職と同一職務を行うケースは多く、とりわけ金融業の場合は、正規職と非正規職が同一職務を行う割合が2003年時点で72.3%にもなった。同一職務を行う正規職と非正規職の労働条件は大きく乖離し、銀行の非正規職の賃金では、正規職のわずか25.2%すぎないところもあった。こうした賃金格差は、2000年代に入り経済格差問題として顕在化した。韓国の賃金所得者数の下位10%対上位10%賃金は、2006年基準5.4倍で、平均2～3倍に過ぎない先進国と比較して賃金不平等が非常に大きい⁽³²⁾。労働界は同一価値労働同一賃金規定の違反であるとし、その是正を求める議論を引き起こした。とりわけ、それを担う非正規職労働者がほとんど女性

であることが、性差別であると女性運動団体によって提起された。

こうした実態を深刻に受け止めた政府は、雇用形態の多様性及び賃金の柔軟性は認めるものの雇用安定だけは確保するとの趣旨で非正規職関連法案を制定・改定した。

本稿では、非正規職の規模と構造変化、そして各企業で非正規職関連法の対策として取られた人事管理戦略を分析し、その問題点と評価すべきところを指摘した。

問題点として、まず、同法が施行された2007年度と2008年度の非正規職の規模と構造変化を比較し、期間制雇用者が減少し、その代わりに正規職が増加したが期間制雇用者の正規職への転換は、分離職群制で考察したように正規職の中の二重構造化が生み出される可能性を含んでいることを指摘した。また、この制度は、間接差別の可能性、性差別の可能性、差別待遇の可能性を抱えていることを指摘した。

もう一つは、非正規職の雇用構成がむしろ悪化したことを指摘した。相対的に高賃金の高学歴期間制雇用者が正規職へ転換した後、低賃金階層が増加した。これによって、正規職と非正規職との経済格差がむしろ拡大する負の結果も表面化された。

評価すべきところは、2001年と2008年の経済活動人口調査付加調査を比較し、男性正規職2.2%、女性正規職6.4%が増加したことから非正規職関連法が男性労働市場より女性労働市場に及ぼした影響が大きく、その影響は労働市場において女性の地位向上をもたらしたこと、それによって雇用安定と福利厚生が多く保障される点について評価した。

ところが、経営側から正規職の増加による賃金上昇は厳しい経営環境下で企業経営の大きな負担になるとし、意見書・建議文⁽³³⁾などを通

(32) 2006年度の賃金不平等は北欧平均2.23倍、ヨーロッパ大陸2.64倍、自由主義の市場経済国家平均3.77倍

であり、アメリカは4.64倍(2005年度)である。이주희(イ・ジュヒ) [2008.1.2]、20頁。

じて期間制使用期間延長を政府に要求してきた。今回の金融危機をむかえ政府も期間制雇用の使用期間延長に同意する方向に進めていく方針である。非正規職関連法の整備によって、今後、労働市場において、より多くの女性労働者が雇用安定と福利厚生が保障されていくだろうと予想されたが逆風の嵐にさらされる状況となった。

非正規職問題を解決するためには、明確な労働理念の基で労使政の話合いが行われるべきであろう。雇用問題は合理的な雇用構造の定着とともに、非正規職の保護が社会的に正当な要求であることを前提にしなければならない。そのためには、労働市場の分断性と閉鎖性を緩和する努力を怠ってはならない。労使政とともに非正規職問題の社会的な深刻さを真摯に受け止め、労働者の能力と意思によって自由に職務移動、職位移動が可能である労働市場のシステムを整えるべきであろう。

参考文献

- 김종각 (キム・チョンカク) 「非正規職労働の実態と課題」『労使公フォーラム』第2号通巻第10号、2008年。
- 김종숙 (キム・チョンスク) 「非正規職関連法と女性勤労者」『ジェンダーレビュー』Vol.4、2007.3。
- 김동배 (キム・ドンベ)・이인재 (イ・インゼ) 「期間制勤労者の人事管理の影響要因と効果」韓国労働研究院『労働政策研究』第7巻第3号、2007年。
- 김동배 (キム・ドンベ) 「非正規職立法と職務中心の賃金体系」韓国労働研究院『労働レビュー』第27号、2007.3。
- 김유선 (キム・ユソン) 「非正規職規模と実態—統計庁、‘経済活動人口調査付加調査’(2008.3) 結果—」韓国労働社会研究所、『月間労働社会』通巻第134号、2008年7.8月。
- (キム・ユソン) 「非正規職規模と実態—統計庁、‘経済活動人口調査付加調査’(2008.8) 結果—」韓国労働社会研究所『月間労働社会』通巻第137号、2008年11月。
- 권현지 (クォン・ヒョンジ)・박의경 (パク・ウギョン) 「非正規職保護法の施行以降、期間制活用をめぐる労使の選択」韓国労働研究院『労働レビュー』第34号、2007.10。
- 김재구 (キム・ゼグ) 『金融業の人事管理変化と女性人力開発方案』韓国労働研究院、1999。
- 남기명 (ナン・キミョン) 「우리銀行의契約職의正規職への轉換事例」韓国労働研究院『正規職轉換と職務中心型の賃金体制』全国証券産業労働組合公聴會資料集討論文、2007年2月。
- 안주엽 (アン・ズヨブ) 김동배 (キム・ドンベ) 이시균 (イ・シギョン) 『非正規職勤労実施体と政策課題(Ⅲ)』韓国労働研究院、2003年。
- 은수미 (ウン・スミ) 「非正規職法施行の1年の光と影」『福祉動向』2008.8。
- 이주희 (イ・ジュヒ) 「分離職群制、何が問題か」『非正規労働』第65号、2008.1・2。
- 「職群制の雇用差別効果：金融産業を中心に」2007年度前期社会学大会発表文、2007.6.22。
- 이병희 (イ・ビョンヒ)・정성미 (チョン・ソンミ) 「2008年3月非正規職の規模と構成変化—2008年3月の経済活動人口付加調査を用いて」『労働レビュー』第42号、2008年6月。
- 이정훈 (イ・チョンフン) 「最近のストライキの動向変化と特徴—長期ストライキ事業体事例を中心に—」『労働レビュー』第48号、2008年12月。

ㄱ(33) 全経連及び中小企業中央会などの使用者団体は非正規職関連法の改定を促している。また、2008年7

月、大韓商工会議所は「非正規職関連法の緩和」建議文を労働部などに提出した。

인수범 (イン・スボム) 「非正規職法の後続対策が行くべき道」韓国労働社会研究所『労働社会』通巻 130 号、2008 年 3 月。

장지연 외 (チャン・ジヨンほか) 『雇用柔軟化と非正規雇用』韓国労働研究院、2008 年 4 月。

조순경 (チョ・スンキョン) 「女性非正規職の分離職群無期契約職の転換と差別の論理」『韓国女性学』第 24 巻 3 号、2008 年。

최강식 (チェ・カンシク)・이규용 (イ・ギュヨン) 『わが国の企業の雇用調整の実態(3)』、韓国労働研究院、1999。

우리投資証券労組『イシュー』、2007 年

韓国労総「非正規職法施行 1 年、診断と制度改善の方向」政策討論会、2008.7.1。

韓国非正規労働センター「非正規法 1 年の評価と今後の展望」非正規フォーラム、2008.7.11。

韓国非正規労働センター・韓国女性民友会「金融圏の新人事制度、差別是正の対象か？一窓口業務の女性非正規職事例を中心に」討論資料集、2006.9.13。

全国金融労働組合連盟『金融産業の構造調整分析と労働組合の対応戦略』、1998 年。

全国金融労働産業労働組合ほか『金融産業における非正規職労働者の実態と組織化法案』2003 年。

全国女性労働組合、韓国女性労働者会「非正規職施行 1 年、差別是正の実行性の強化のために！」討論文、2008.7.8。

全国民主労働組合総連盟「非正規職法施行 1 年の問題点と解決法案」討論会資料集、2008.6.24。

高安雄一「韓国の非正規職問題とその解決法」『韓国経済システム研究シリーズ No.12』、環日本海経済研究所 (ERINA)、2007 年 12。

大韓商工会議所「非正規職保護法施行関連の実態調査ー非正規職保護法施行による企業の隘路と政策課題」、報告書、2008 年 1 月。

——「非正規職保護法に対する協会意見」、意見書、2008.7。

——「経済 5 団体の規制改革課題の共同建議」、報道資料、2007.11.14。

——「非正規職保護法に対する協会意見の建議文」、報道資料、2008.7.7。

梁京姫「ジェンダーの主流化政策と構造改革による内部労働市場の変容ー 1990 年以降の韓国金融業における女性労働の位置付けの変化を中心に」日本評論社『経済学雑誌』第 106 巻第 1 号、2005 年 6 月。

——「韓国における女性政策の展開ー女性をめぐる問題解決からジェンダー政策へ」、日本評論社、『経済学雑誌』、第 105 巻第 3 号、2004.12。

ニューコアー労働組合「連帯同士に送るメッセージ」2008.9.2。

韓国女性政策研究院『女性統計』、2007 年。

女性部『女性政策 5 年評価調査結果報告書』2002 年 12 月。

統計庁「経済活動人口調査付加調査」、各年度。

金融監督院ホームページ「銀行の職級別の人員数」各年度。

労働部『非正規立法の施行状況の評価ー企業体の設問調査を中心に』2008 年 6 月。

各種新聞

『プレシアン』、『ソウル新聞』、『オマイニュース』、『ハンギョレ新聞』、『韓国日報』、『イーデイリーニュース』、『TVpot ニュース』など