

# 非正規労働の実態と その解決方法



イ・ナムシン

(韓国非正規労働センター、常任活動家)

2018. 10. 6.

# 1. キャンドルの闘い





# 共同体を投げ出した韓国社会

社会格差 & 不平等の拡大を招く

「癒し」が話題?

「死後処方(後の祭り)」はもう止めよう!

共同体指数はOECDで最下位  
児童幸福指数、最下位

## 精神疾患の増大

'16年、うつ病患者約66万人  
青年求職者50% パニック障害

## 自殺率1位

年平均1万3千人と深刻  
(OECD平均の2倍)  
青少年・青年死亡原因1位自殺

## 出生率最下位

('16年、1.17人)  
離婚増加率1位  
中絶率1位

## 社会的犯罪の多発

急増する通り魔殺人  
女性ヘイトと重なる  
1人酒消費量、1位

## 高齢者貧困率

(49.6%) 1位  
高齢者の自殺率1位

## 労災死亡率1位

毎日平均6人が労災死亡  
長時間労働1位  
男女賃金格差1位

単なる  
ディセント  
ワーク問題を  
超えた  
社会全体の  
解決課題

1000万を超える非正規雇用の量産

# 2つの質問



リメンバー20140416  
セウォル号を忘れない

1. 2014. 4. 16以前と以後は変わったか？
2. かつてないキャンドルの闘いにより生まれた文在寅政権で、韓国社会は本当に変わるのか？

**\* キャンドル抗争後の私たちの課題は何か？**

# これからが真剣勝負

## 最初の関門: 最低賃金の上げは期待通り

- キャンドル&両ナショナルセンター協力の効果
- 2019年の最低賃金引上げから難航が始まる
- アルバイト・警備・清掃労働者は不当な労働時間短縮と解雇の頻発

## 第2の関門: 公共部門の非正規→正規化は早々と失敗の危機に直面

- 教育部門の非正規→正規化失敗により、下向標準化が憂慮される
- 852の公共機関・公企業も遅々として繰り返し難航
- 社会の世論と正社員労組がネック: 出口戦略が必要

## 2. 非正規労働の 実態

# 弱肉強食のジャングル、韓国社会

- サムソン(三星)/ヒュンダイ(現代)の王国か？

1997～98年、アジア通貨危機

整理解雇制

労働者派遣制度

労働市場の格差が激化

非正規雇用の増大

社会保障の死角地帯、拡大

労働者排除・冷遇の新自由主義社会

独占財閥の横暴

低い労組の組織率



# 10年間働いても賃金は最低賃金(水準)、そのまま



プラカード:「売上は1兆円、賃金は最低賃金！」

「10万円では暮らせない！」



# 学校非正規、(事業費ではなく)人間だ



学校非正規にも昼食を！

正規職員と同じ祝日手当を

号俸制を勝ち取ろう！



# 最低賃金の死角地帯：青(少)年アルバイト



若者よ！立ち上がろう！ 青年ユニオン釜山の会

# サムスン電子サービス労働者



この冷蔵庫を修理する人は  
サムソンの職員ではありません

サムソン一家の1兆W以上の金持ち5人  
労働者には勤労基準法違反  
こうでもしないと金持ちになれないの？



## 清掃作業の労働者：代表的な低賃金職種



業者の入札は雇用不安を作る、雇用安定を保障しろ！ 10年も働き続けた！

# 社内下請労働者(構内下請け)

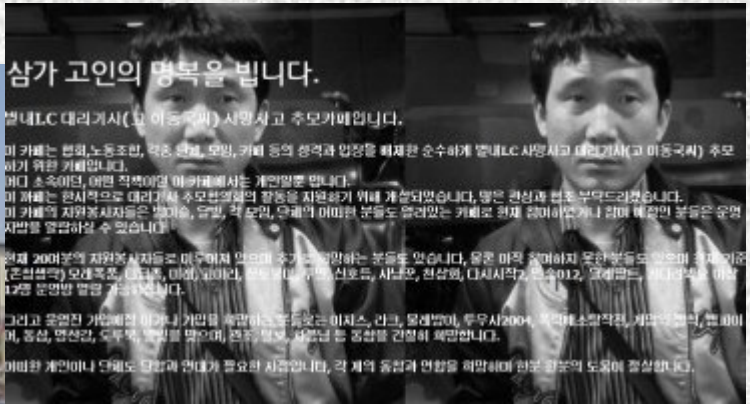


労働者派遣と違法派遣



# 特殊雇用非正規労働者

労働者性を認めろ！



私たちも  
労働者だ！



# 参政権も絵に描いた餅 「非正規職も有権者だ！」

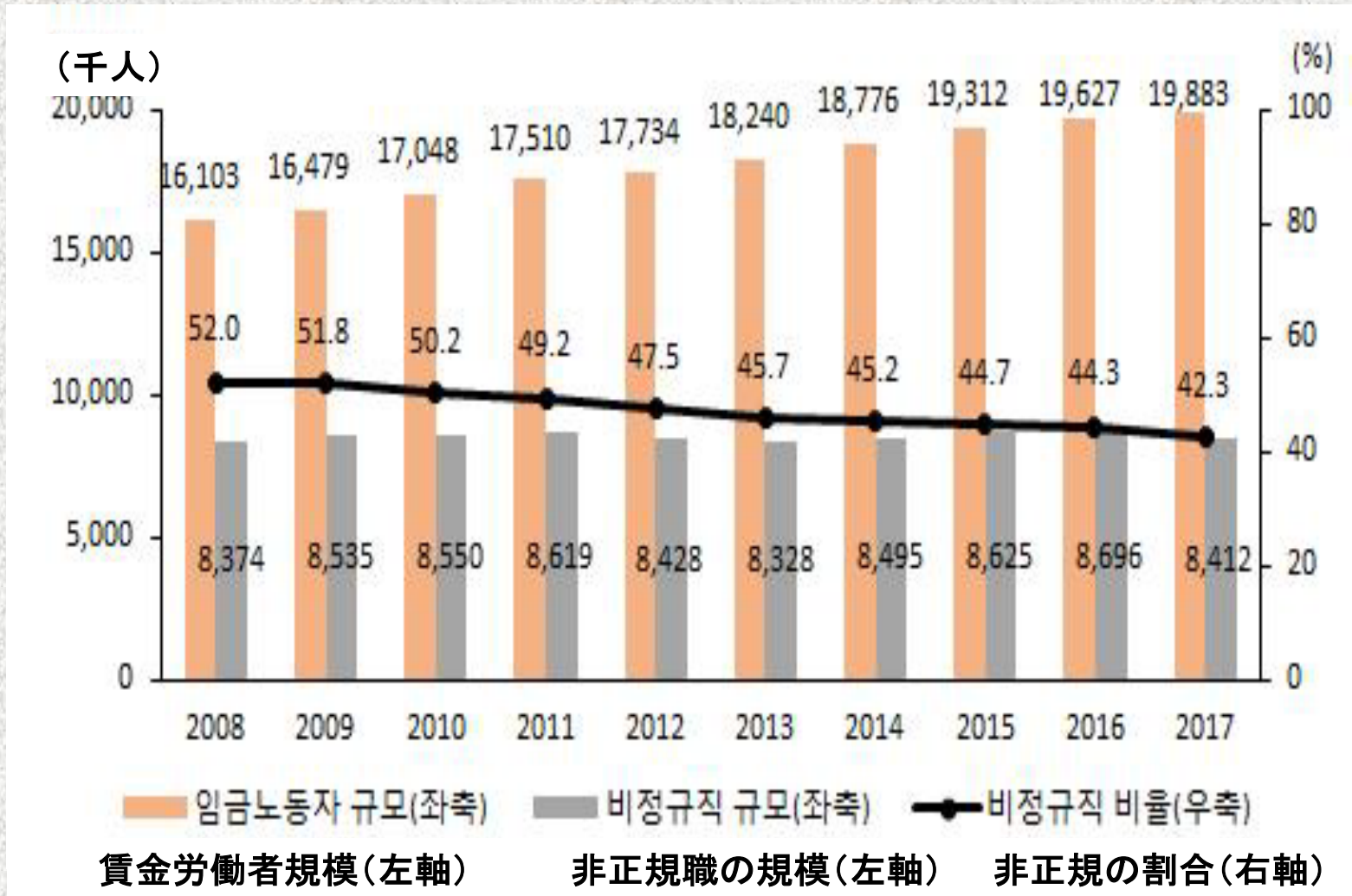
選挙日は有給に！  
投票は9時までに！

私だって投票したい



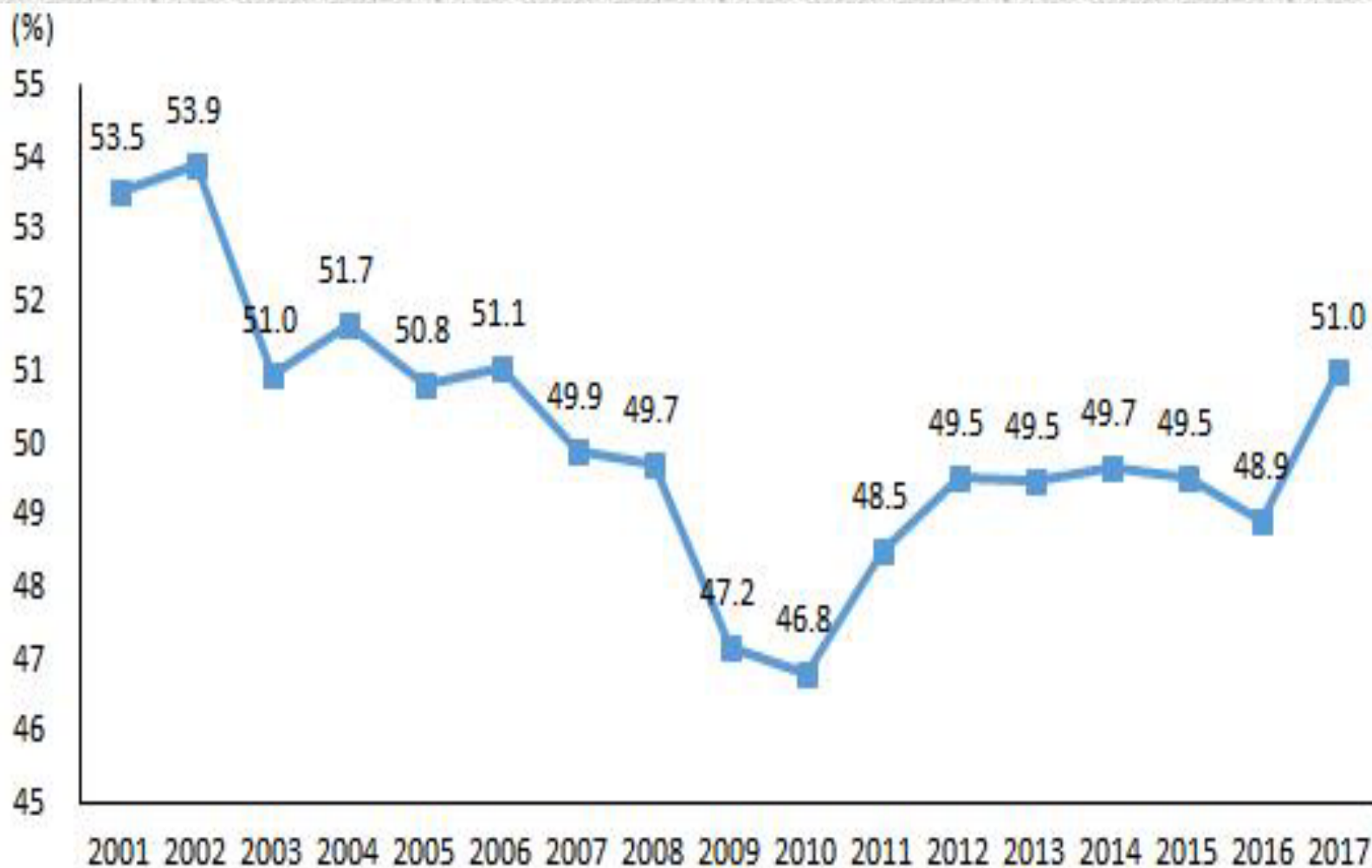
# 正規-非正規の規模の推移

(単位:千人)



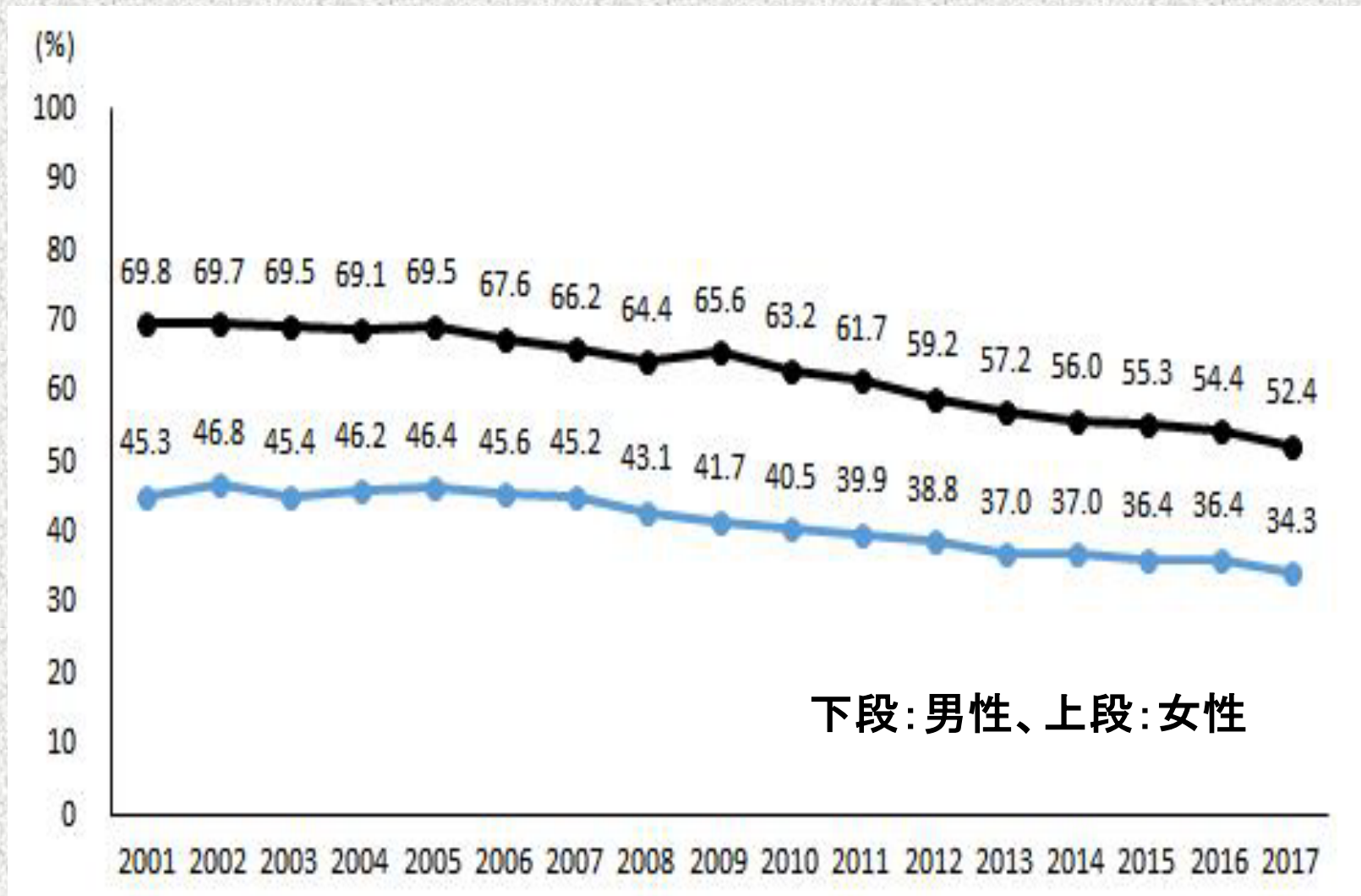
# 正規と非正規の賃金格差

(単位:万)

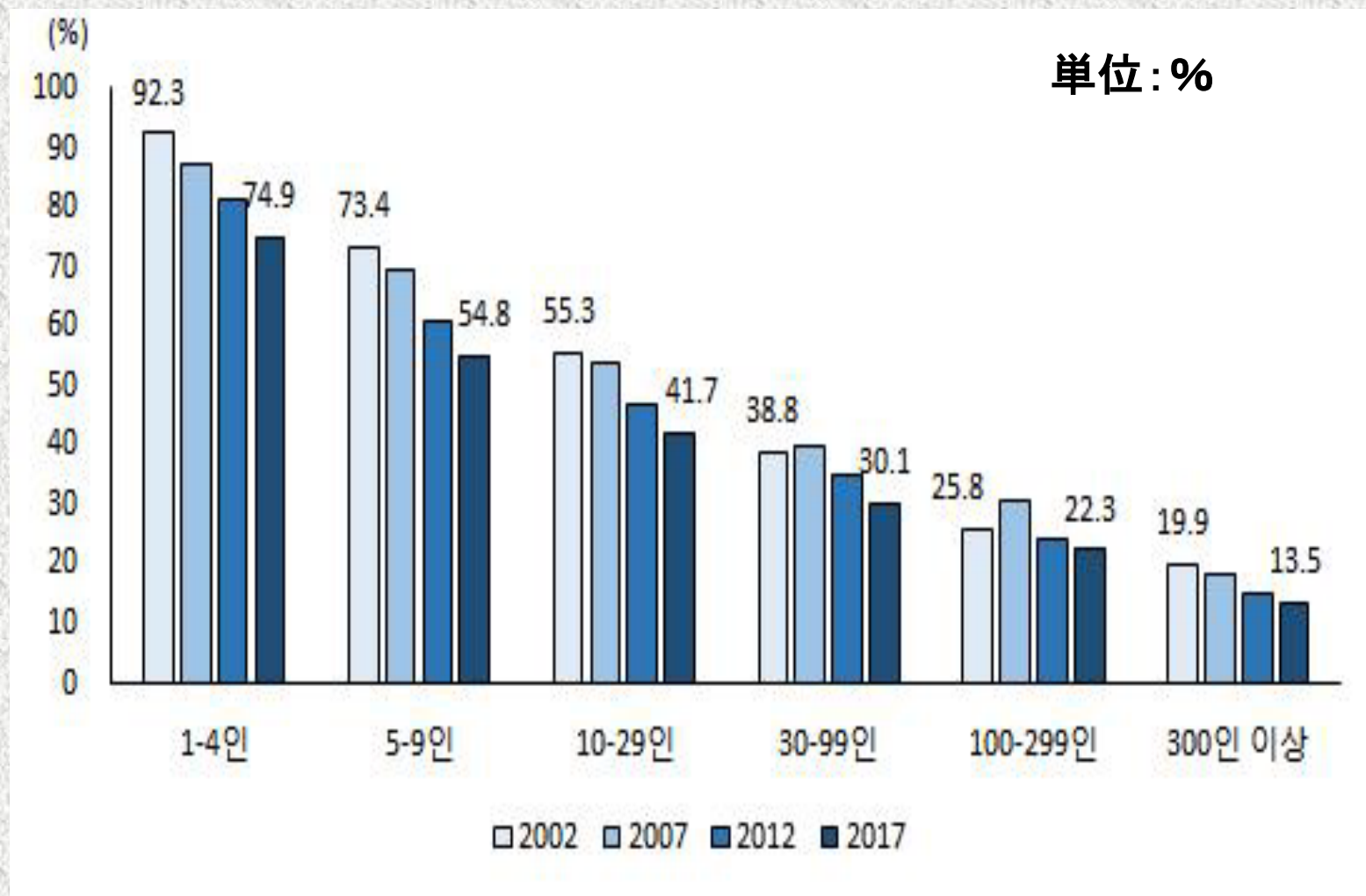




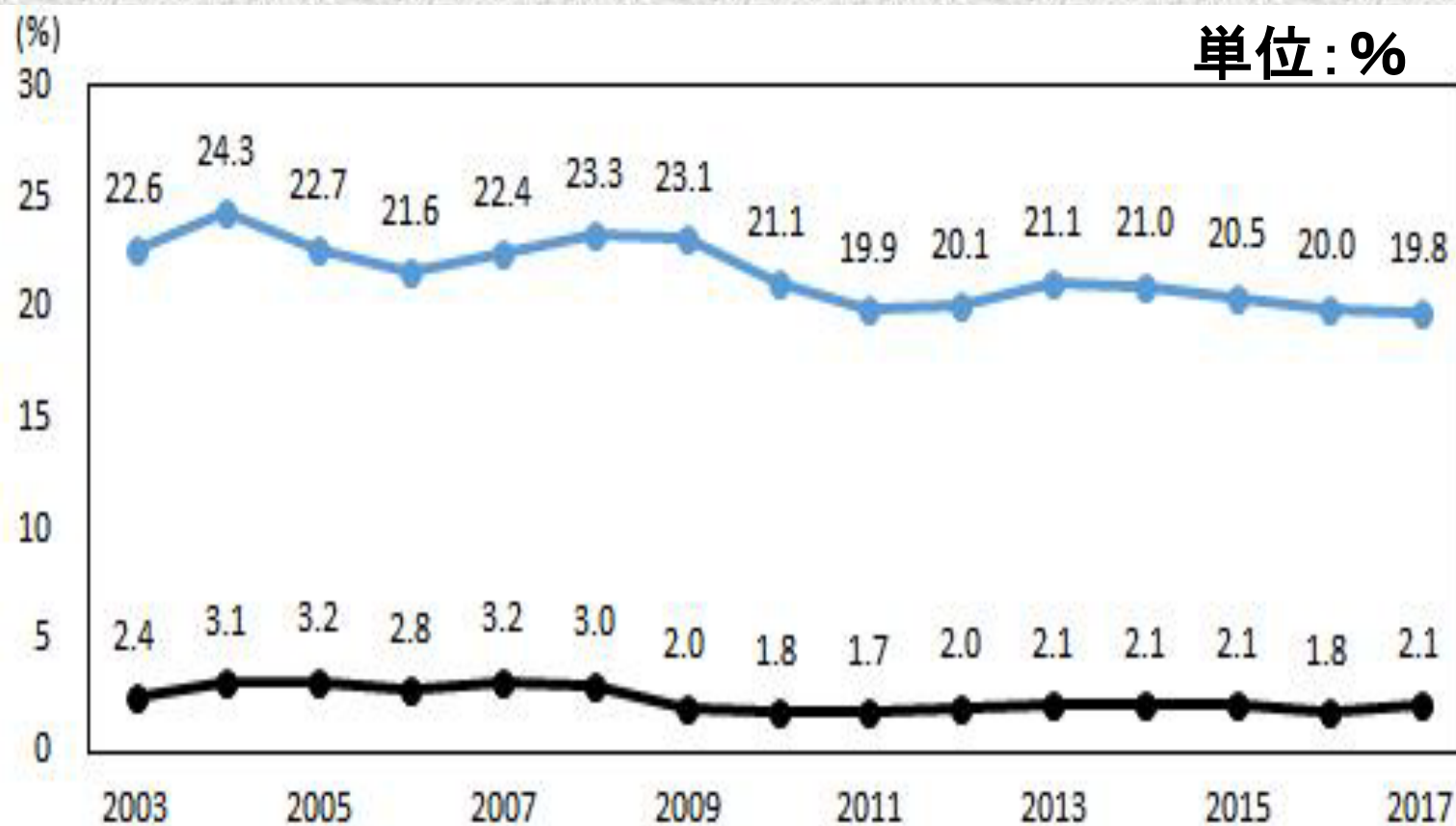
# 性別、非正規割合の推移 (単位: %)



# 企業規模別、非正規割合の推移



# 正規、非正規の労組組織率の推移



上段：正規

下段：非正規



# 3. 非正規労働の 解決策

# 非正規雇用、問題解決の方向

第一に、**その規模を減らす**

第二に、正規と非正規の労働条件  
**格差を解消する**

第三に、非正規労働者も法律の保護を  
受けられるよう**労働組合に組織化で  
きる条件をつくること**

# 非正規労働問題解決のための中心的課題

1. 使用事由の制限により大幅にその数を減らすべき
  - 常時持続業務は正規を採用、正規化
  - **生命、安全業務の雇用は必ず正規として雇用**
2. 同一価値同一賃金の原則確立
  - 不当な賃金差別や賃金削減を根絶
3. 最低賃金1万ウォンを早期に引上げ
4. 間接雇用労働者の元請、使用者性を認めさせる
  - 実質的使用者と法的使用者が分けられて、労働基本権が排除
5. 特殊雇用労働者の労働者性を認定
  - 「名ばかり事業主」で労働基本権が抹殺されている
6. 労災の全面適用、社会保険(特に雇用保険)保障の拡大
  - **企業殺人法の導入**
7. 4人以下の零細事業所にも勤労基準法適用を整備

➔ **法制度改善(必要条件) + 組織化(充分条件)**



# 最低賃金1万ウォン

1. 最低賃金は約500万の直接・間接雇用の当事者の労働の代価と生活の質が決まる  
重大な社会的議題であり  
賃金交渉の主体である労組組織率が低い条件のもとで  
不平等な格差社会を改善する  
最も強力な現実的な「誘い水」
  - 最低賃金 = 国民年金/非正規賃金/女性賃金/青年賃金
  - 最低賃金委員会：社会的賃金交渉機構(相当期間、予想)
2. 今年と来年15.3%ずつ、上がってこそ達成が可能
3. 2019年の最低賃金10.9%引上げ後、余波として難航が続く
  - 最低賃金1万ウォン運動の成果と限界は？
  - 産業範囲/週休手当の問題などについて、労働界が代案中心に超えるべき時点
  - 弱い者たちの連帯がキーポイント



ありがとうございました

2018年もやるぞ！