

経済活動人口調査雇用形態別付加調査から見た非正規保護法の効果

—法律上の雇用保護の観点による再集計による評価—

(韓国経済システム研究シリーズ No. 26)

大東文化大学

高安雄一

2015年3月

環日本海経済研究所

(ERINA)

経済活動人口調査雇用形態別付加調査から見た非正規保護法の効果
—法律上の雇用保護の観点による再集計による評価—

高安雄一

2007年7月に、「期間制および短時間勤労者保護等に関する法律」（以下、「非正規職保護法」とする）が施行され、すでに7年が過ぎた。非正規職保護法の目的は、有期契約労働者やパート労働者の労働条件の保護強化であり、有期雇用労働者の雇用期間を制限することによって、有期契約労働者の無期契約労働者への転換を促すこと（以下「転換効果」とする）も期待されていた¹。

統計庁の「経済活動人口調査雇用形態別付加調査」（以下「付加調査」とする）から、非正規労働者比率とその内訳の推移を見てみよう。非正規労働者比率は、非正規職保護法が施行された2007年には35.9%であったが、2014年には32.4%となるなど、7年間で3.5%ポイント低下した。また有期雇用労働者比率は、2007年の22.3%から2014年には18.7%となった²。

統計庁のデータからは、非正規職保護法の施行以降、非正規労働者比率、有期雇用労働者比率が下落したことを確認できるが、2001年の数値がそれぞれ26.8%、13.8%であったことを勘案すれば、転換効果が十分に顕れていないと見ることもできる。

非正規職保護法の効果を分析した研究は数多く、有期雇用労働者から正規労働者への転換について扱った研究も蓄積している。労働部（2009）は、「付加調査」のマイクロデータをパネル化したうえで³、2007年から2009年にかけて、正規労働者から有期雇用労働者へ転換した数を、有期雇用労働者から正規労働者へ転換した数が上回ったことを明らかにした。

キムヨンソン（2010）は、パネル化した「付加調査」のマイクロデータを使用し、非正規職保護法の施行前後において、12ヶ月および19ヶ月の間に雇用形態が移行する確率がど

¹ 本稿では、有期雇用契約を結んでいる労働者を「有期契約労働者」、無期雇用契約を結んでいる労働者を「無期契約労働者」とする。ただし有期雇用契約を結んでも実質的には無期雇用契約を結んでいるとみなされる者は「無期契約労働者」とする。なお、「経済活動人口調査雇用形態別付加調査」の分類では、「有期雇用労働者」、「無期雇用労働者」といった用語が出てくるが、「有期契約労働者」と「有期雇用労働者」、また「無期契約労働者」と「無期雇用労働者」は一致しない。なぜなら、「有期雇用労働者」には有期雇用契約を結んでいる労働者のみならず、無期雇用契約を結んでいるものの会社側の都合で雇用が終了する可能性があると本人が認識している者が含まれるなど、定義に差異が存在するからである。

² 「付加調査」では非正規労働者を、①時限職、②時間制、③非典型の3つの雇用形態に分類している。これら呼称は日本語として馴染みが薄いため、本稿では、それぞれを、①有期雇用労働者、パート労働者、③非典型労働者とする。

³ 「付加調査」のマイクロデータをパネル化するためには、各サンプルの固有IDを入手する必要がある。韓国ではマイクロデータの入手は容易である。一方、固有IDの入手には厳格な条件が課されており、幾つかの研究機関が行う研究に使用する目的にのみ公開されている。

のように変化したか分析した。その結果、19ヶ月の間に非正規労働者から正規労働者へ移行する確率が、法施行後に4.7%ポイント上昇したことを明らかにした。

またイビョンヒ・ウンスミ（2011）、イビョンヒ（2011）は、パネル化した「付加調査」のマイクロデータを使用し、2005年から2010年にかけて、1年後における雇用形態間の移行確率を非正規職保護法の施行前後で推計した。そして、非正規職保護法の転換効果は一時的かつ小幅であったことを示した。

先行研究の結果には、労働部（2009）、イビョンヒ・ウンスミ（2011）、イビョンヒ（2011）のように、非正規職保護法の転換効果に否定的なもの、キムヨンソン（2010）のように肯定的なものがある。結果の差は、転換効果の測定方法の差によって生じたものと考えられるが、キムヨンソン（2010）の結果も、12ヶ月の間に非正規労働者から正規労働者へ移行する確率から見れば、法施行前後で転換効果が確認できなくなる。

このように先行研究からは、非正規職保護法の転換効果を明確に確認することができないが、先行研究においては、「付加調査」の有期雇用労働者の定義が有する問題点が考慮されていないため、実際の転換効果を把握できなかった可能性がある。「付加調査」では雇用期間が2年を超えている者も、有期雇用契約を結んでいれば有期雇用労働者に分類されている。一方、非正規職保護法は、有期雇用契約を結んでいても、雇用期間が2年を超えていれば無期雇用労働者と見なすとしている。これが「付加調査」の定義が有する弱点であり、非正規職保護法の施行以降に有期雇用労働者として分類された者の一部は、法律上は無期雇用労働者と見なされる可能性が否定できない。

そこで本稿では、無期契約雇用を結んでいる、あるいは結んでいるとみなされる労働者（雇用期間が2年を超える者はこれに含まれる）をすべて無期雇用労働者に分類するなど、「付加調査」の定義を変更したうえで、非正規職保護法の転換効果を検討する。第1節では、「付加調査」の質問にどのように回答すると有期雇用労働者あるいは無期雇用労働者に分類されるか確認する。第2節では、「付加調査」の定義を本稿においてどのように変更するか具体的に示す。第3節では、「付加調査」のマイクロデータを再集計することで、本稿の定義にもとづく有期雇用労働者比率などを把握し、非正規職保護法の転換効果を検討する。そして最後に本稿の結論を示す。

第1節 「本調査」「付加調査」の質問に対する回答と雇用形態の分類方法

「付加調査」では、賃金労働者の雇用形態が、正規労働者と非正規労働者の大きく2つに分類されている⁴。また非正規労働者は、有期雇用労働者、パート労働者、非典型労働者の3つに分けられ、さらに非典型労働者は、派遣労働者、請負労働者、日雇い労働者、特殊形

⁴ 「経済活動人口調査」では、調査対象者が、大きく、①経済活動人口、②失業者、③就業者に分類される。さらに就業者は、賃金労働者、非賃金労働者（雇用者がいる自営業者、雇用者がいない自営業者、無給家族従業者）に分類される。

態労働者、家内労働者の5つに分類される。なお、同じ労働者が複数の非正規労働者の雇用形態に分類されることもある。

賃金労働者がどの雇用形態に分類されるかは、「経済活動人口調査（本調査）」（以下、「本調査」とする）、「付加調査」の質問にどのように回答したかによって決まる。本稿では8月に行われる「付加調査」を中心に分析を試みるが、「付加調査」のマイクロデータには、同じ時点で行われる「本調査」のデータも含まれている。すなわち、同じ調査対象者が、「本調査」、「付加調査」でどのように回答したか把握することができる。以下では、2013年の調査票から、賃金労働者を各雇用形態に分類する方法を見てみよう。なお本稿では、「付加調査」の雇用形態にはない「無期雇用労働者」を追加する。無期雇用労働者の定義は、有期雇用労働者ではない者であり、大部分は正規労働者であるが、パート労働者や非典型労働者に分類される無期雇用労働者も存在する。

1. 有期雇用労働者

有期雇用労働者か否か判断するうえで最も重要な質問が「本調査」の問32である。問32では、「雇用されたとき、期間が決められていましたか」と尋ねており、これに「決められていた」と回答した場合、有期雇用労働者に分類される。

一方、問32で「決められていなかった」と回答した場合、つまり有期雇用契約を結んでいない場合でも、「付加調査」の問42、問43、問43-1、問45に対する回答によっては有期雇用労働者に分類される。これは若干わかりにくいので、表1において、どのように回答した場合、有期雇用労働者に分類されるのかまとめた。問32で期間が「決められていなかった」と回答した場合でも、③、⑤の回答をした場合、有期雇用労働者として分類される。以下では③、⑤の回答をした者について、有期雇用契約を結んでいないにもかかわらず有期雇用労働者に分類される理由を解説する。

問32で期間が「決められていなかった」と回答した者は、「先週の主な職場は、仕事が出た場合に、何日あるいはいくつ仕事をする形態ですか（例：建設日雇い労働者、家政婦、看病人など）」（問42）と尋ねられる。これは日雇い労働者か否かを判断するための質問であり、「はい」と回答すれば日雇い労働者に分類され、「いいえ」と回答した場合は、次の問43に進む。

ここからケース③、⑤の回答が分かれるのであるが、先にケース⑤を見てみよう。問43で、会社が合理的な理由なくして労働者との雇用を終了させることができない、すなわち雇用の安定が確保されているかを尋ねている。具体的な質問内容は、「会社がとても難しい状況に陥り廃業や雇用調整をする、あるいはあなたが特別な問題を起さない限り、希望すれば継続してこの職場に通えますか」である。

契約期間が定められていなければ、無期雇用労働者として合理的な理由なくして会社が労働者との雇用を終了させることができない。問32で契約期間が定められていないと回答した者に対して、改めてこのように尋ねるのはなぜかという点、「付加調査」では、有期雇

用契約を結んでいる者のみならず、会社側の都合によって雇用が終了する可能性がある

(表1) 「本調査」および「付加調査」の質問への回答による就業形態

	問 32	問 42	問 43	問 43-1	問 45	就業形態
①	決めた	—	—	—	—	有期雇用
②	決めて いない	いいえ	はい	労働期間を決めて いない契約	—	無期雇用
③				契約の反復更新	—	有期雇用
④				暗黙的な雇用慣行	—	無期雇用
⑤			いいえ	—	会社の都合	有期雇用
⑥				—	自己都合	無期雇用
⑦				—	定年、経営悪 化	無期雇用
⑧				—	その他	無期雇用

<質問と回答>

<p><問 35> (質問)「雇用された時、労働期間を決めましたか」 (回答)「決めた」、「決めていない」</p>
<p><問 42> (質問)先週、主な職場は仕事が出た場合、何日あるいは何週ずつ仕事をする形態ですか(例：建設日雇い労働者、派出婦、看病人など) (回答)「はい」、「いいえ」</p>
<p><問 43> (質問)「会社がとても難しい状況に陥り廃業や雇用調整をする、あるいはあなたが特別な問題を起こさない限り、希望すれば継続してこの職場に通えますか」 (回答)「はい」、「いいえ」</p>
<p><問 43-1> (質問)はい(継続して通える)と答えた理由は何ですか (回答)「労働期間を決めていない契約をしたため」、「契約の反復更新により雇用が持続しているため」、「暗黙的な雇用慣行のため」</p>
<p><問 45> ⇒<問 43>で「いいえ」と回答したことに対し、 (質問)「このように考える主な理由は何ですか」 (回答)「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めると言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」、「現在行っている業務(プロジェクト)が終わるため」、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、「特定の季節だけ仕事ができるため」(以上、「事業所の都合」)、「適性、労働条件、能力等の理由により他の職場を探す予定であるため」、「学業、家族扶養、健康等の理由により」(以上、「自己都合」)、「規定や慣行上、退職する年齢に達するため」、「職場の経営上の理由のため」(以上「定年、経営悪化」)、「その他」</p>

(出所) 高安(2014) 86 ページの一部を変更して転載した。

(注) 問の番号は、「本調査」および「付加調査」の2013年8月調査票にもとづく。

本人が認識している無期契約労働者も有期雇用労働者としているからである。この理由は、2002年に労使政委員会で合意された非正規労働者の分類方法にある。この分類方法によれば、有期雇用労働者には、契約期間が決まっている者に加え、契約期間が決まっていなくても非自発的な理由で解雇される可能性があると考えている者が含まれる。

ケース⑤では問43で「いいえ」と回答している。つまり継続して雇用されることが期待できないと認識している。しかし「いいえ」と回答した者のすべてが有期雇用労働者になるわけではない。問45では、問43の回答に対し「このように考える主な理由は何ですか」と尋ねており、これに対して11の回答が用意されている。最初の6つの回答を選択した者は、会社側の都合によって雇用が終了する可能性があると認識している。具体的回答内容は、「既に決められた雇用契約期間が満了するため」⁵、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めろと言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」、「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」、「特定の季節だけ仕事ができるため」である。つまり、会社側の都合により雇用が終了する可能性があると認識している者は有期雇用労働者に分類される。

一方、「適性、労働条件、能力などの理由により他の職場を探す予定であるため」、「学業、家族扶養、健康などの理由により」、「規程や慣行上、退職する年齢に達するため」といった労働者側の都合、あるいは定年により雇用が終了する可能性があると認識している者は有期雇用労働者には分類されない。

次にケース③である。ケース③は、問43で「はい」と回答、つまり合理的な理由がなく雇用が終了することはないと考えている。そして理由を尋ねた質問、すなわち問43で『「はい」と答えた理由は何ですか』（問43-1）に対し、「契約の反復更新により雇用が持続しているため」と回答している。つまりケース③の回答をした者は、有期契約労働者であるにもかかわらず、契約が反復更新されることにより実質的に契約期間が定められていないと判断したため、問32で「定められていない」と回答したと考えられる。つまりケース③の回答をした者は、契約期間が定められており、問32では雇用期間が「定められている」と回答すべきである。よってケース③の回答をした者は、有期雇用労働者に分類されている。

以上のように、有期雇用労働者に分類される者は、有期雇用契約を結んでいる、あるいは有期雇用契約を結んでいないが、会社の都合により雇用が終了する可能性を認識していると判断される者である。

2. 有期雇用労働者以外

ここからは「付加調査」の質問に対し、どのように回答すれば有期雇用労働者以外の雇用形態に分類されるのか見る。

⁵ ちなみに問32で期間が定められていないと回答しながら、問45で「既に決められた雇用契約期間が満了するため」と回答することは矛盾である。よって実際に問45で「既に決められた雇用契約期間が満了するため」と回答したものはいない。

まずパート労働者である。「先週、主な職場の就業形態はどのような形態で決まっていたか」(問 46) に、「時間制勤務」⁶と回答した場合、パート労働者とされる。

次に非典型労働者である。問 32 で期間が「決められていなかった」と回答したうえで、「先週の主な職場は、仕事が出た場合に、何日あるいは何週ずつ仕事をする形態ですか」(問 42) に「はい」と回答した者は、日雇い労働者に分類される。また「賃金(給与)は先週の主な職場で受け取りましたか。あるいは派遣会社または請負業者から受け取りましたか」(問 47) に、「派遣業者」を選択した者は派遣労働者、「請負業者」を選択した者は請負労働者に分類される。

さらに「先週、主に通った職場では、個人的に顧客を探す、あるいは迎え入れて商品やサービスを提供し、仕事をしただけ(実績により)所得を得る形態に相当しますか(例: 保険設計士、訪問講師、クイックサービス、配達運転手、ゴルフ場キャディなど)」(問 49) に、「はい」と回答した場合、特殊形態労働者に分類される。最後に「先週は主にどこで働きましたか」(問 50) に、「家庭で(家政婦、住み込み保母、住み込み家庭教師などは除く)」と回答した者は、家庭内労働者に分類される。

有期雇用労働者、パート労働者、非典型労働者はそれぞれ重複することもあり、有期雇用労働者でパート労働者でもある者も少なくない。そして、有期雇用労働者、パート労働者、非典型労働者のいずれにも分類されなかった者が正規労働者とされる。

第2節 有期雇用労働者の定義変更

本節では「付加調査」における有期雇用労働者の定義をどのように変更するか解説する。具体的には大きく2つ定義を変更する。第一に、雇用期間が2年を超えた有期雇用労働者(後述するように、雇用期間制限には例外があり、例外に該当する労働者は除く)を無期雇用労働者に分類する。第二に、無期雇用契約を結んでいる者は、会社都合により雇用が終了する可能性があるとも認識していても、無期雇用労働者に分類する。これら労働者は、法律上は雇用が安定しており、会社側の都合により雇用を終了させれば、条件を満たした整理解雇でない限り不当解雇となるからである。

もちろん法律上は雇用が安定していたとしても、実際にはそうではないケースも想定される。労働政策研究・研修機構(2012)は、日本では、「時間と費用のかかる裁判に持ち込まれないような膨大な数の解雇その他の雇用終了事案が発生している。その圧倒的大部分は世に知られることのないまま消え去っている」としている。またこれに関連して、「多くの中小企業では、経営不振という理念を示すだけで簡単に整理解雇が行われており、経営不振は雇用終了における万能の正当事由とさえいえる」、「いじめ・嫌がらせに典型的な職場環境の劣悪化が自己退職など広い意味で雇用終了事案の大きな要因を占めている」ことも指摘している。つまりこれら指摘からは、法律上は雇用が安定していても、実際には雇用が安

⁶ 韓国語を直訳した。日本語に直すならば「パートタイム労働」となる。

定していない労働者が多数存在することが示唆される。

韓国も日本の状況と大きな差がないと考えられる。労働経済を専門とする韓国の研究者に対する聞き取り調査では、「中小企業は簡単に労働者を解雇できる。組合に守られていないことも理由の一つである。しかし中小企業においては、労働者側が会社を辞めることも多く、雇用の安定といった観点から、有期契約労働者と無期契約労働者の間に大きな差がない」⁷、「雇用が安定しているのは規模が大きくかつ労働組合のある会社で働く労働者に過ぎない」⁸ことが指摘された。

これら指摘によるならば、無期契約雇用者の多くで雇用が安定していないこととなり、無期契約雇用者の一部を有期雇用労働者に分類するとした「付加調査」の定義には合理性がある。ただし「付加調査」の定義では、会社の都合により雇用が終了する可能性があるか否かを回答者の主観に委ねている。客観的に可能性を把握する方法はないため、当然の把握方法であるが、回答者は会社がなくなる、あるいは自分の落ち度がない限り働き続けることができると確信していても、会社の都合で解雇される可能性は否定できない。反対に、いつ解雇されてもおかしくないと考えていても、実際には会社が解雇に慎重である可能性もある。よって本稿では、客観的な状況を尋ねた質問に対する回答だけから有期雇用労働者か否かを判断することとした。すなわち、有期契約を結んだ労働者（無期契約を結んだとみなされる者は除く）のみを有期雇用労働者に分類する。これは、有期雇用労働者を、会社が契約更新を認めない限り、期間満了により解雇など別途の措置を待つことなく雇用が終了する者に限定したことを意味する。

1. 定義変更 ー雇用期間が2年を超えた有期契約労働者を無期雇用労働者へー

第1節で解説したとおり、「経済活動人口調査」（本調査）の問32、すなわち、「雇用されたとき、期間が決められていましたか」に、「決められていた」と回答した場合、回答者は例外なく有期雇用労働者に分類される。また問32で「決められていなかった」と回答しても、問43-1で、「契約の反復更新により雇用が持続しているため」と回答した者は、有期契約労働者であるにもかかわらず、契約が反復更新されることにより実質的に契約期間が定められていないと考えたと想定されるため、有期雇用労働者に分類される。しかしながら非正規職保護法の施行以降、雇用期間が2年を超えた有期契約労働者は、無期契約労働者とみなされることとなった。

（1）雇用期間が2年を超えた有期契約労働者の法律上における雇用の安定

韓国では、「民法」⁹にもとづく雇用契約の場合、雇用期間に定めがない場合は、当事者はいつでも契約解除を通知することができ、この場合、相手方が解除の通告を受け取った日か

⁷ 2012年8月に行った韓国開発研究院のユギョンジュン博士に対する聞き取り調査結果である。

⁸ 2013年8月に行った韓国労働研究院のイソンヒ博士に対する聞き取り調査結果である。

⁹ 非正規職保護法を除き、法律名は「 」でくくった。

ら1ヶ月が経過すれば解除の効力が発生する。つまり、使用者は1ヶ月前に通告さえすればいつでも労働者を解雇できる（解雇自由の原則）。しかし解雇自由の原則は「勤労基準法」で変更されている。「勤労基準法」の第23条第1項には、使用者は正当な理由なく、労働者を解雇などの懲罰を課することはできないと規定されている。

正当な理由があれば使用者は労働者を解雇できるわけであるが、大法院の判例では正当な理由は以下のようなものとされている。まず、社会通念上雇用関係を継続できない程度の事由が発生し、その責任が労働者に帰する場合には行われれば、解雇の適当性が認定されるといった前提を示している。そして、何が社会通念上雇用関係を継続できない程度であるのかについては、使用者の事業目的と性格、事業所の与件、労働者の地位および担当職務内容、不正行為の動機や経緯、過去の勤務状態などを総合的に検討して判断しなければならないとした。

ただし整理解雇の場合は、労働者に責任が帰する事由がなくても解雇が許容される。しかしながら、「勤労基準法」第24条では、経営上の理由による解雇の制限が定められている。すなわち、いわゆる整理解雇四要件、具体的には、①緊迫した経営上の必要性、②解雇回避努力、③合理的で公正な解雇基準による対象者の選定、④労働者代表との誠実な協議を満たした場合にのみ、整理解雇が認められる。

つまり使用者は、社会通念上雇用関係を継続できない程度の事由が発生し、その責任が労働者に帰する場合、あるいは要件を満たした整理解雇が行われる場合にのみ、無期契約労働者を解雇することができる。なお労働者が解雇に不服がある場合、裁判所に解雇無効確認訴訟を起こすことができる。また訴訟には時間や費用がかかるため、「勤労基準法」は、労働者が労働委員会に救済申請ができるようにしており、労働者は行政的な手続きを通じて救済されやすくなっている。

行政手続きの場合、まず地方労働委員会が救済命令を下す、あるいは申請を棄却するか判断する。そして地方労働委員会の判断に不服がある場合は、使用者、労働者ともに中央労働委員会での再審を申請できる¹⁰。救済命令には法的拘束力があり、履行しない場合には履行強制金が科される。

次に有期契約労働者における雇用の安定について見てみよう。非正規職保護法が制定される以前、労働契約当事者間の労働関係は、特別な事情がない限り、期間満了により解雇など別途の措置を待つことなく終了した。ただし、短期労働契約が長期間にわたり反復更新され、定められた期間が形式に過ぎない例外的な場合に限り、事実上、期間が定められていない労働者とみなされた。そして、使用者が正当な理由がない場合、契約更新を拒否することは解雇と同じであり無効であった¹¹。

非正規職保護法が制定された後は、労働契約当事者間の労働関係が期間満了により終了

¹⁰ 中央労働委員会による判断に不服がある場合、さらに裁判所に訴訟を起こすことができる。

¹¹ 大法院 1998.1.23、97タ 42489。キムスボク（2014）95 ページによる。

する点については同じであるが、有期契約労働者の雇用期間¹²は2年に制限された。雇用期間については、契約が反復更新されている場合、継続して働いている期間を合算する。そして、使用者が2年を超えて有期契約労働者を雇用した場合、この労働者は無期契約を締結したとみなされ、正当な理由なく雇用を打ち切ることができなくなる¹³。

非正規職保護法が制定される以前においても、短期労働契約が長期間にわたり反復更新された場合は、有期契約労働者の契約更新拒否は不当解雇とみなされた。しかし、どの程度の期間、契約の反復更新が行われれば、無期契約を結んだとみなされるか明確な基準がなく、訴訟が起こされた場合、個々に判断されていた。非正規職保護法の意義は、雇用期間が2年を超えた場合、無期契約を結んだとみなすと規定したことである。

そこで、本稿では、「経済活動人口調査」(本調査)の問32、すなわち、「雇用されたとき、期間が決められていましたか」に、「決められていた」と回答した場合であっても、雇用期間が2年を超えている者は無期雇用労働者に分類することとした(ただし、後ほど解説する例外適用者を除く)。

「本調査」の問31では、「先週の職場でいつから働き始めましたか」と尋ねており、働き始めた年と月を回答する。本稿では毎年8月に実施される「付加調査」のマイクロデータを使用しており、調査時点と働き始めた年と月から雇用期間を算出することができる。

なお、雇用期間には、非正規職保護法が施行された2007年7月1日以前の期間が算入されない。よって非正規職保護法の雇用期間制限を超える者は、2009年7月1日以前は存在しない。そこで、2009年8月調査から、雇用期間が2年を超えておりかつ、例外適用者に該当しない者を無期雇用労働者に分類することとした。

(2) 雇用期間上限の例外

雇用期間が2年を超えている有期契約労働者のすべてが無期労働契約を結んだとみなされるわけではない。なぜなら、非正規職保護法では、雇用期間制限の例外とされる者(以下「例外適用者」とする)を規定しているからである。よって本稿では、例外適用者は雇用期間が2年を超えても有期雇用労働者に分類したが、以下では、例外適用者を「本調査」、「付加調査」のどの質問から特定したかにつき説明を加えていく。なお非正規職保護法の雇用期間の例外でなくても、雇用期間制限が適用されない有期雇用労働者も存在する。非正規職保護法の雇用期間の例外者であっても、その他の理由で雇用期間制限が適用されない者であっても、有期雇用労働者の雇用期間が2年を超えた後も無期契約労働者とみなされないことには変わりがない。そこで本稿では、その他の理由で雇用期間制限が適用されない者も例外適用者と呼ぶこととする。

(ア) 常用雇用4名以下の事業所で働く者

¹² 「雇用期間」は「使用期間」とも呼ばれる。

¹³ キムスボク(2014)114ページおよび118ページによる。

非正規保護法の第3条第1項では、常用雇用5名以上の事業所のすべてに法の規定を適用するとしうえで、第2項では、常用雇用4名以下の事業所に対しては、施行令で定めた非正規保護法の一部を適用することができるかと定めている。

施行令では常用雇用4名以下の事業所に適用する、非正規職保護法の条などを表に列挙しているが、有期契約労働者の雇用期間制限を定めた第4条は表には掲げられていない。つまり、常用雇用4名以下の事業所に雇用される有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えても無期雇用契約を結んだとはみなされない。これら労働者は、雇用期間制限の適用を除外される例外適用者ではなく、そもそも非正規職保護法の対象外である。しかし、雇用期間が2年を超えた有期契約労働者でも無期労働契約を結んだとみなされない点は、例外適用者と変わりがないため、本稿の定義でも、常用雇用4名以下の事業所に雇用される有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えていても有期雇用労働者とした。

「本調査」の問29では「先週通った職場の従業者はどのぐらいでしたか」と尋ねており、6つの選択肢が用意されている。選択肢1は「1~4名」であり、これを選択した者は、雇用期間が2年を超えた有期契約労働者であっても、無期雇用労働者でなく、有期雇用労働者に分類した。

(イ) 55歳以上の者

キムスボク(2014:131)は、非正規職保護法上の有期契約労働者にかかる雇用期間制限の例外事由をまとめている。以下ではその表に沿って例外適用者の特定方法を解説していく。

まずは55歳以上の者である。非正規職保護法第4条第1項第6号は、「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」(2008年改正までの名称は「高齢者雇用促進法」)の第2条第1項の「高齢者」を例外適用者としている。同法第2条第1項を見ると、「高齢者」は、人口と就業者の構造などを考慮して施行令で定める年齢以上の者とされている。そして施行令を見ると、「高齢者」は55歳以上の者とされている。つまり、55歳以上の者は例外適用者となる。

「本調査」の問4は、生年月日を尋ねており、マイクロデータでは年と月の数字が提供されている。また別途、満年齢も提供されており、本稿では、満55歳以上の有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えても有期雇用労働者に分類した。

(ウ) 1週間の所定労働時間が15時間未満である者

非正規職保護法施行令の第3条第3項第6号は、「勤労基準法」第18条第3項による、1週間の所定労働時間が明確に短い短時間労働者を例外適用者としている。そして同法第18条第3項からは、所定労働時間が1週間15時間未満の短時間労働者がこれに該当する。つまり1週間の所定労働時間が15時間未満の者は例外適用者となる。

「本調査」の問13は、「先週1週間に主業で何時間働きましたか」と質問している。そ

ここで本稿では、主業での労働時間が1週間15時間未満の有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えても有期雇用労働者に分類した。

なお、法律上は所定労働時間が基準とされている一方、統計上の基準は実労働時間である。よって、所定労働時間は15時間未満であっても、たまたま前の週に15時間以上働いた場合、有期雇用労働者に分類すべき者を無期雇用労働者に分類してしまう可能性（あるいはこの逆の可能性）があることには留意が必要である。

（エ）事業の完了や特定の業務の完成に必要な期間が定められている者

非正規職保護法第4条第1項第1号は、「事業の終了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合」、その事業や業務に従事する労働者を例外適用者としている。キムスボク（2014：134）は、建設工事など有期事業、特定のプロジェクト開発など、期間が決まっており、一回で終わる事業にのみこの規定を適用しなければならないとしている。

「付加調査」の問45では、問43で継続して雇用されることが期待できないと認識している者に対して、そのように考える理由を尋ねている（問44では働くことができると期待できる期間を尋ねている）。選択肢の④は、「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」であるが、これを選択した有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えても、無期契約労働者とみなされないと考えられる。そこで、本稿では、「現在行っている業務（プロジェクト）が終わるため」と回答した有期契約雇用者は、雇用期間が2年を超えても、有期雇用労働者に分類した。

（オ）休職・出向などによる欠員者の復帰まで業務を代行する者

非正規職保護法第4条第1項第2号は、「休職、出向などによる欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで業務を代わりに行う必要がある場合」、その業務に従事する労働者を例外適用者としている。

「付加調査」の問45では、問43で継続して雇用されることが期待できないと認識している者に対して、そのように考える理由を尋ねている。選択肢の⑤は、「現在の職場で前に仕事をしてきた人が戻ってくるため」であるが、これを選択した有期契約労働者は、雇用期間が2年を超えても、無期契約労働者とみなされないと考えられる。本稿では、問45で「現在の職場で前に仕事をしてきた人が戻ってくるため」と回答した有期契約雇用者について、雇用期間が2年を超えても、有期雇用労働者に分類した。

（カ）特定の季節だけ仕事ができる者

非正規職保護法にもとづく例外適用者ではないが、仕事の性質上、毎年同じ時期に雇用され、それ以外の期間は雇用されない者がいる。このような労働者の雇用期間が2年を超えた場合、無期契約労働者として見なされるかといった問題がある。

キムスボク（2014：116）は、このような労働者は、雇用期間が2年を超えても、ただち

に無期契約労働者に見なされることはない」と主張している。そして、無期契約労働者と見なされるか否かは、契約断絶期間、断絶前後の労働契約の同質性、再契約に対する期待可能性、雇用慣行などを総合的に考慮したうえで判断すべきであるとしている。

「付加調査」の問 45 では、問 43 で継続して雇用されることが期待できないと認識している者に対して、そのように考える理由を尋ねている。選択肢の⑥は、「特定の季節だけ仕事ができるため」であるが、これを選択した有期契約労働者は、雇用期間が 2 年を超えても、無期契約労働者とみなされるか否か判断が分かれる。そこで本稿では、確実に無期契約労働者に見なされるわけではないので、特定の季節に雇用契約を結んでいる場合は、雇用期間が 2 年を超えたとしても、有期雇用労働者とした。

(キ) 例外適用者であるが「本調査」「付加調査」から特定不能な者

以上では例外適用者のうち、「本調査」、「付加調査」によって特定が可能であり、有期契約雇用者の雇用期間が 2 年を超えても、有期雇用労働者として分類した者について説明を加えてきた。しかし「本調査」、「付加調査」によって特定ができない例外適用者もいる。よってこれら例外適用者は、例外適用者としての処理（有期契約労働者の雇用期間が 2 年を超えても、有期雇用労働者として分類する）を行わなかった。

第一に、博士学位を持ち該当分野で働いている場合である。「本調査」では問 5 で学歴を尋ねている。2008 年からは博士も選択肢に加えられたが、それ以前は大学院といった選択肢しかなく、博士を取得したのか、修士を取得したのか知ることができない。本稿では 2004 年のデータから 2013 年までのデータを使っているため、データの一貫性を考慮して、博士学位の取得者について例外適用者としての処理を行わなかった。

第二に、非正規職保護法施行令の別表にある専門資格を持つものであり、建築士、弁理士、弁護士、税理士、医師など 25 の専門資格の所有者である。第三に、「雇用政策基本法」、「雇用保険法」など他の法律により、国民の職業能力開発、就業促進および社会的に必要なサービスを提供するための職場で働く者である。第四に、他の法律により有期契約労働者の雇用期間が決まっている、あるいは、期間を定めて労働契約を結ぶことができる者である。例えば、裁判所の契約職公務員は、「国家公務員法」および「裁判所契約職公務員規則」により、5 年を超えない範囲で事業の遂行に必要な期間を定めることができる。また外国人労働者は「外国人労働者の雇用などに関する法律」により、許可を受けて入国した外国人は、3 年の範囲で就業できる。これらの例のように、他の法律により有期契約労働者の雇用期間が決まっている場合は、非正規職保護法の雇用期間制限が適用されない。第五に、「高等教育法」にもとづく、助教、兼任講師、招聘教員などである。第六に、韓国標準職業分類大分類 2（専門家および関連従事者）に相当する職の者で労働所得が上位 25% に相当する者である¹⁴。

¹⁴ これら以外にも、「雇用政策基本法」、「雇用保険法」など他の法律により国民の職業能力開発、就業促進および社会に必要なサービスを提供するための職場で働く者、軍事的専門知識を持ち関連する職業に従事する、あるいは軍事学科目を講義する者などもある。

2. 定義変更 ―無期雇用契約を結んでいる者はすべて無期雇用労働者へ―

「付加調査」では、有期雇用契約を結んでいる者のみならず、会社側の都合によって雇用が終了する可能性があるとして認識している無期契約労働者も有期雇用労働者に分類している。しかし、使用者は、社会通念上雇用関係を継続できない程度の事由が発生し、その責任が労働者に帰する場合、あるいは要件を満たした整理解雇が行われる場合でなければ、無期契約労働者を解雇することはできない。そこで本稿では、法律上の雇用の安定を有期雇用労働者か否かの判断基準とし、会社側の都合によって雇用が終了する可能性があるとして認識している無期契約労働者は、有期雇用労働者ではなく無期雇用労働者に分類する。

具体的には、問 32 で期間が「決められていなかった」と回答した者で、「先週の主な職場は、仕事が出た場合に、何日あるいは何週ずつ仕事をする形態ですか（例：建設日雇い労働者、家政婦、看病人など）」（問 42）に「いいえ」と回答した者は、すべて無期雇用労働者に分類する。

以上、本稿における有期雇用労働者の定義にもとづいて、「本調査」、「付加調査」の質問にどのように回答すれば、有期雇用労働者あるいは無期雇用労働者に分類方法されるかを見てきた。これをまとめたものが表 2 である。本稿における定義（以下「本稿定義」とする）と「付加調査」の定義との違いは、(a) 雇用期間が 2 年を超える有期契約労働者で例外適用者に該当しない者（表 2 の①および⑬）が有期雇用労働者から無期雇用労働者となる点、(b) 無期契約労働者で、会社の都合により雇用が終了する可能性があるとして認識している者（表 2 の⑮）が、有期雇用労働者から無期雇用労働者となる点である。

第 3 節 本稿定義による有期雇用労働者の推移と非正規職保護法の効果

本節では、「付加調査」のマイクロデータを再集計することで、本稿定義にもとづく有期雇用労働者比率などを把握し、非正規職保護法の転換効果を検討する。まずは「付加調査」の定義にもとづく賃金労働者の雇用形態別の比率を見た上で、新しい定義による比率とどのように変わったかにつき確認する。

(1) 本稿定義による雇用形態別の比率と非正規職保護法の法的効果

まず「付加調査」の定義による有期雇用労働者をはじめとした賃金労働者の雇用形態別の比率の推移を見てみよう。統計庁が提供している賃金労働者の雇用形態別の人数は、非正規労働者が複数の雇用形態の定義に合う場合、それぞれの雇用形態にカウントしている。本稿では、非正規労働者を複数の雇用形態にカウントせず、以下の方針により、一人が一つの雇用形態に対応するようにした。

①有期雇用労働者、②パート労働者、③日雇い労働者、④派遣労働者、⑤請負労働者、⑥

特殊形態労働者、⑦家内労働者については、同じ非正規労働者が複数の雇用形態に該当する場合、該当する雇用形態のなかで、①～⑦の数字が最も大きいものを当該労働者の雇用形態とした。例えば、有期雇用労働者とパート労働者に分類される者は、パート労働者となる。

(表2) 定義変更後の質問回答による就業形態

	問 32	問 42	問 43	問 43-1	2年基準	適用例外者か否か	就業形態
①	決めた	-	-	-	2年未満	-	有期(有期)
②					2年以上	○ 4人以下(問29)	有期(有期)
③					2年以上	○ 55歳以上(問4)	有期(有期)
④					2年以上	○ 15時間未満(問13)	有期(有期)
⑤					2年以上	○ 事業終了(問45)	有期(有期)
⑥					2年以上	○ 欠員代行(問45)	有期(有期)
⑦					2年以上	○ 季節労働(問45)	有期(有期)
⑧					2年以上	× 上記に当てはまらない	無期(有期)
⑨	決めていない	いいえ	はい	反復更新	2年未満	-	有期(有期)
⑩				反復更新	2年以上	○ 4人以下(問29)	有期(有期)
⑪				反復更新	2年以上	○ 55歳以上(問4)	有期(有期)
⑫				反復更新	2年以上	○ 15時間未満(問13)	有期(有期)
⑬				反復更新	2年以上	× 上記に当てはまらない	無期(有期)
⑭				上記以外	-	-	無期(無期)
⑮		いいえ	いいえ	-	-	-	無期 (有期 or 無期)

<質問と回答>

<p><問4> (質問) 生年月日 (回答) ○年○月○日と記入(マイクロデータでは日は非公開、満年齢が提供)</p>
<p><問13> (質問) 「先週1週間に主業で何時間働きましたか」 (回答) ○時間と記入</p>
<p><問29> (質問) 「先週通った職場の従業者はどのぐらいでしたか」 (回答) 「1-4人」、「5-9人」、「10-29人」、「30-99人」、「100-299人」、「300-499人」、「500人以上」</p>

(表 2 継続)

<p><問 42> (質問) 先週、主な職場は仕事が出た場合、何日あるいは何週ずつ仕事をする形態ですか (回答) 「はい」、「いいえ」</p>
<p><問 43> (質問) 「会社がとても難しい状況に陥り廃業や雇用調整をする、あるいはあなたが特別な問題を起こさない限り、希望すれば継続してこの職場に通えますか」 (回答) 「はい」、「いいえ」</p>
<p><問 43-1> (質問) はい(継続して通える)と答えた理由は何ですか (回答) 「労働期間を決めていない契約をしたため」、「契約の反復更新により雇用が持続しているため」(反復更新)、「暗黙的な雇用慣行のため」</p>
<p><問 45> ⇒<問 43>で「いいえ」と回答したことに対し、 (質問) 「このように考える主な理由は何ですか」 (回答) 「既に決められた雇用契約期間が満了するため」、「暗黙的・慣行的な契約が終了するため」、「事業主が辞めろと言った場合、いつでも辞める条件で採用されたため」、「現在行っている業務(プロジェクト)が終わるため」(事業終了)、「現在の職場で以前働いていた人が復帰するため」(欠員代行)、「特定の季節だけ仕事ができるため」(季節労働)、「適性、労働条件、能力等の理由により他の職場を探す予定であるため」、「学業、家族扶養、健康等の理由により」、「規定や慣行上、退職する年齢に達するため」、「職場の経営上の理由のため」、「その他」</p>

(出所) 「本調査」、「付加調査」の 2013 年 8 月調査票により作成。

(注) 1) 調査時点と問 31 で回答された時点の差から雇用期間を算出した。2 年基準は、雇用期間が 2 年以上であれば「2 年以上」、2 年未満であれば「2 年未満」とした。

2) 適用例外者か否かは、○は適用例外者、×は適用例外者ではないことを意味する。

3) 就業形態の()内は、「付加調査」の定義による就業形態である。網掛け部分は本稿定義と「付加調査」による定義に違いがあることを意味する。

この分類方法では、有期雇用労働者は最も数字が小さいので、有期雇用労働者に分類される者は、他の非正規職の雇用形態に該当しないことが重要である(もし該当すれば有期雇用労働者ではなく、他の非正規労働者の雇用形態に分類にされる)。つまり、定義の変更により有期雇用労働者から無期雇用労働者になるということは、正規労働者に分類されることを意味する。

「付加調査」の定義によれば、有期雇用労働者比率(以下「有期雇用比率」とする)は 2004 年には 18.7%であったが、2013 年には 12.3%となり、6.4%ポイント低下した(表 3)。同時期に正規労働者比率(以下「正規比率」とする)は 4.4%ポイント高まっているので、正規比率上昇は有期雇用比率の下落で説明できる。なお、同時期にパート労働者の比率が 3.0%高まっており、有期雇用比率低下が正規比率を高める効果を弱めている。

次に本稿定義による賃金労働者の雇用形態別の比率の推移を見てみよう。有期雇用労働

(表 3) 「付加調査」の定義による賃金労働者の分類別の比率

(%)

分類/年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
正規労働者	63.0	63.4	64.4	64.1	66.2	65.1	66.7	65.8	66.7	67.4
有期雇用労働者	18.7	19.0	17.9	16.8	15.0	14.9	12.8	13.2	12.5	12.3
パート労働者	5.0	4.9	5.2	5.2	5.5	6.2	7.2	7.2	7.9	8.1
日雇い労働者	3.8	4.2	3.5	4.5	4.4	4.7	4.8	5.0	4.4	4.1
派遣労働者	0.8	0.8	0.8	1.1	0.9	1.0	1.2	1.1	1.2	1.1
請負労働者	2.8	2.8	3.2	3.7	3.9	3.8	3.6	3.8	3.8	3.5
特殊形態労働者	4.9	4.1	3.8	3.8	3.7	3.8	3.4	3.5	3.0	3.0
家内労働者	1.2	0.9	1.2	0.8	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4

(出所)「本調査」、「付加調査」の各年 8 月調査のマイクロデータの特別集計により作成。

(注)「付加調査」の政府公表資料による比率は、同じ非正規労働者が複数の分類に該当する場合が少なくない。本稿では、同じ非正規労働者が複数の分類に該当する場合、該当する分類のなかで、上記表の分類を掲げた列の一番下の分類とした(例:有期雇用労働者とパート労働者に分類される場合は、パート労働者に分類する)。

者の定義のみを変更したため、有期雇用比率および正規比率のみが変わっている。有期雇用比率を見ると、「付加調査」の定義による数値と比べ、2005～2008年までは2～3%ほど低くなっている(表4)。そして、雇用期間が2年を超えた有期雇用労働者(例外適用者を除く)が無期雇用労働者として分類された2009年以降は、5%前後低くなるなど、低下幅が拡大した。

本稿定義と「付加調査」の定義との違いを改めて示すと、(a)雇用期間が2年を超える有期契約労働者で例外適用者に該当しない者(表2の①および⑬)が、有期雇用労働者から無期雇用労働者、すなわち正規労働者となること、(b)無期契約雇用者で、会社の都合により雇用が終了する可能性があるとして認識している者(表2の⑮)が正規労働者となることである。そこで「付加調査」の定義による数値と本稿定義による数値の差が、(a)、(b)いずれの定義変更によって生じたのか見てみよう(表5)。

(a)の定義変更は2009年より適用したが、有期雇用比率を引き下げる効果は、概ね3%台の前半で推移している。(a)の定義変更による有期雇用比率の低下幅は、非正規職保護法の法的拘束力により、有期雇用労働者が正規労働者に転換されたことでもたらされた。よって、この3%の低下幅は非正規職保護法の法的効果と言える。

(b)の定義変更は、非正規職保護法とは関係がない。2002年に労使政委員会で合意さ

(表4) 新しい定義による正規労働者と有期雇用労働者の比率

(%)

分類/年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
正規労働者	65.8	66.4	66.7	66.3	68.7	67.8	69.2	68.4	69.1	69.9
有期雇用労働者	15.9 (2.8)	16.0 (3.0)	15.7 (2.3)	14.7 (2.2)	12.5 (2.5)	9.5 (5.4)	7.7 (5.0)	8.0 (5.2)	7.7 (4.9)	7.5 (4.9)

(出所) 「本調査」、「付加調査」の各年8月調査のマイクロデータの特別集計により作成。

(注) 1. 正規労働者、有期雇用労働者以外の数値は、「付加調査」による数値と変わらないので、表3を参照のこと。

2. 有期雇用労働者の()内の数値は、「付加調査」による定義による数値から何%ポイント低下したかを示している。

(表5) 「付加調査」の定義による数値から本稿定義による数値への変化の要因

(%)

変化の要因/年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
雇用期間が2年超	(4.5)	(4.6)	(4.7)	(4.9)	(4.0)	3.0	3.0	3.4	3.2	3.2
会社都合で雇用終了と認識	2.8	3.0	2.3	2.2	2.5	2.4	2.0	1.8	1.6	1.6
合計	2.8	3.0	2.3	2.2	2.5	5.4	5.0	5.2	4.9	4.9

(出所) 「本調査」、「付加調査」の各年8月調査のマイクロデータの特別集計により作成。

(注) 1. 「雇用期間が2年超」は、雇用期間が2年以上の有期契約労働者で適用例外者に該当しない者が有期雇用労働者から無期雇用労働者(表2の①および⑬)、「会社都合で雇用終了と認識」は、無期契約雇用者で、継続して職場で働けないと回答した者で、継続して働けない理由が会社の都合であると回答した者が、有期雇用契約者から正規労働者となることである(表2の⑮)。

2. 「雇用期間が2年超」は、2009年までは本稿定義に反映されないが、参考として()を付けて数値を記述した。

れた非正規職の分類方法によれば、契約期間が決まっていなくても非自発的な理由で解雇される可能性があると考えている者は有期雇用労働者とされていた。しかし本稿定義では、主観的な雇用の安定ではなく、法律上の雇用の安定により有期雇用労働者か否かを判断したため、無期雇用契約を締結している者で、有期雇用労働者以外の非正規労働者の雇用形態に該当しない者は、正規労働者に分類した。(b)の定義変更により有期雇用比率が低下した大きさは、2005年には3.0%ポイントであったが、その後数値は小さくなり、2013年には1.6%に縮小している。

(2) 非正規職保護法の転換促進効果

雇用期間が2年を超える有期契約労働者で例外適用者に該当しない者、すなわち「本調査」、「付加調査」で、表2の①および⑬の回答をした者が、2004年から2008年までにどの程度いたのか見てみよう。

雇用期間が2年を超える有期契約労働者で例外適用者に該当しない者の賃金労働者全体に対する比率(= (a) の定義変更により有期比率が低下する数値。以下「2年超比率」とする)は、2004年には4.5%であった。そして、2007年までは概ねこの水準が続いたが、2008年には4.0%に低下した。また、先に示したとおり、2009年以降の2年超比率(すなわち法的効果)は、3%程度であるので、2年超比率は、2007年から2009年の間に大きく低下したことがわかる。具体的な数値を示すと、2004~2007年の平均値は4.7%、2009~2013年の平均値は3.2%であり、2007年から2009年の間に2年超比率が1.5%ほど低下した。

2007年から2009年の間に生じた2年超比率の低下については、非正規職保護法の雇用期間制限が実際に効力を持つ2009年7月以前に、会社が自主的に、雇用期間が2年超の有期契約労働者を正規労働者に転換したことによりもたらされたと考えられる。非正規職保護法は、会社が有期雇用労働者を正規労働者に転換することを促したわけであり、この1.5%の低下幅は非正規職保護法の転換促進効果と言える。

無論、2007年から2009年にかけて2年超比率が1.5%低下した要因のすべてが、非正規職保護法の雇用期間制限によるものと断じることができず、他の要因が影響を与えた可能性もある。しかし、2007年から2009年の時期を除けば、2年超比率が大きく変化せず安定的に推移している点を勘案すれば、非正規職保護法は有期雇用比率の低下を促したと考えることが自然であろう。

(3) 例外適用者による法的効果縮小

雇用期間が2年を超えればすべての有期契約労働者が無期契約労働者とみなされるわけではなく、例外適用者は雇用が不安定な状況が続く。雇用期間の例外が存在しなければ法的効果はさらに大きくなったはずであり、例外適用者は法的効果を縮小させているとすることができる。そこで以下では、例外適用者によってどの程度、法的効果が縮小したのか見ることとする。

例外適用者の賃金労働者全体に対する比率(以下「例外適用者比率」とする)は、2009~2013年の平均値が1.0%である。つまり、雇用期間制限の例外がなければ、2009年以降の有期雇用者比率がさらに1%ほど低下していたこととなる。例外適用者のなかでも、例外適用者比率を高めているものが、55歳以上の者であり、1.0%のうち0.6%を説明し、常用雇用4名以下の事業所で勤務する者が0.2%と続く。

例外適用者であるが「本調査」、「付加調査」から特定不能な者が存在するので、実際は例外適用者による法的効果の縮小幅はもう少し拡大する。ちなみに雇用労働部が行っている

「事業所有期契約労働者現況調査」の2010年4月調査によれば、雇用期間が1年6ヶ月以上の有期契約労働者で例外適用対象者は約21万人であった。そのうち62.4%が、「本調査」、「付加調査」によって特定することができる者、すなわち、雇用期間が2年を超えてもそのまま有期雇用労働者として分類することができた者であった。

「事業所有期契約労働者現況調査」は、常用雇用5名以上の事業所を対象としている。よって、常用雇用4名以下の事業所で勤務する者を除いた例外適用者により、法的効果が縮小した部分である0.8%（2009～2013年における法的効果の平均値である1.0%から、常用雇用4名以下の事業所で勤務する者によって説明される部分である0.2%を引いた数値）を0.624で除した数値は、「本調査」、「付加調査」から特定不能な例外適用者も加えた場合の法的効果と考えることができる。具体的な数値は1.3%となるが、これに常用雇用4名以下の事業所で勤務する者によって説明される部分である0.2%を再度加えた数値である1.5%が、すべての例外適用者により法的効果が縮小した大きさであると推定できる。

「事業所有期契約労働者現況調査」によって例外適用者の数を把握できる期間が極めて限られており、この数値によって推計した1.5%という数値は相当程度幅を持って見る必要はあるが、例外適用者は1%を超える程度、法的効果を引き下げたと言うことはできそうである。

結論

本稿では、無期契約雇用を結んでいる、あるいは結んでいるとみなされる労働者をすべて無期雇用労働者に分類するなど、「付加調査」の定義を変更したうえで、非正規職保護法の転換効果を検討した。

第一に、非正規職保護法の法的拘束力により、雇用期間が2年を超えた有期雇用労働者が正規労働者に転換されたことで、有期雇用比率が3%程度低下した。第二に、非正規職保護法の雇用期間制限が実際に効力を持つ2009年7月以前に、会社が自主的に、雇用期間が2年超の者を正規労働者に転換したことにより、幅を持って見る必要はあるが有期雇用比率が1.5%程度低下した。

先行研究では、非正規職保護法の転換効果を明確に確認することができなかった。しかし本稿で、「付加調査」が有する問題点、すなわち、雇用期間が2年を超えていても、有期雇用契約を結んでいれば有期雇用労働者に分類されている点を改善したところ、非正規職保護法の効果を確認することができた。

<参考文献>

[日本語]

高安雄一 (2014) 「韓国の非正規職保護法の効果に関する考察」(中島朋義編『韓国経済システムの研究』日本評論社), 79-101 ページ.
労働政策研究・研修機構 (2012) 『日本の雇用終了—労働局あつせん事例から』.

[韓国語]

キムスボク[김수복] (2014) 『비정규직 노동법 개정 4 판 [非正規職労働法 改正 4 版]』 중앙경제[中央經濟].
김요선[김용성] (2010) 「비정규직의 이동성에 관한 연구 [非正規職の移動性に関する研究]」(유경준 편[유경준編] 『비정규직 문제 종합 연구[非正規職問題 종합 연구]』 한국개발연구원[韓國開發研究院]), pp.185-220.
노동법실무研究会[노동법실무연구회] (2010) 『근로기준법 주해 (Ⅱ) [勤勞基準法注解 (Ⅱ)]』 박영사[博英社].
노동부[노동부] (2009) 『2009 년도 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석—고용 보험 DB 정보와의 교차분석을 중심으로— [2009 年度經濟活動人口調查勤勞形態別 附加調査分析—雇用保險 DB 情報化との交差分析を中心に—』.
이병희[이병희] (2011) 「비정규직법 시행 3 년의 효과 [非正規職法施行 3 年の効果]」 (한국경제발전학회[韓國經濟發展學會] 『경제발전연구[經濟發展研究]』 제 17 권 제 2 호 [第 17 卷 第 2 号]), pp.235-258.
이병희·웁스미[이병희·은수미] (2011) 『비정규직법의 고용 영향 분석[非正規職法の雇用影響分析]』 국회입법조사처[國會立法調査處].

本稿は、科学研究費補助金 基盤研究 (C) 「韓国の有期雇用者にかかる規制強化が企業行動に与える影響分析」(研究代表: 高安雄一) による研究成果の一部である。