

非正規雇用とその影響に関する社会学的考察

— 韓国の若年労働市場を中心として —

姜 永 培*

The Sociological Study on the Non-Standard Worker and their effects in Korea

Kang, Youngbae

要 約

本稿では、マクロ的な視点から韓国の非正規労働者の実態と非正規労働者の増加背景について検討するとともに、非正規労働が若年労働者に与える様々な影響とそれに対する結果として考えられる影響を模索することにその目的がある。非正規労働は、雇用主にとっては急速な景気変動による労働需要の変化に対して、より弾力的な雇用を調整できるようにしてくれる側面があるが、労働者にとってはどうだろう。労働者にとっては失業に匹敵しうるほどの大きなリスクの1つが非正規労働といえる。いつの間にか我々の社会において‘契約職労働者’という言い方が日常的に浸透されつつある。社会全般においてこのような言い方が使われているというのは、それほどその社会には不安定で、不安を感じている人々が大量存在していることを意味する。非正規労働者の問題は、狭義の次元では企業という特定の組織内部の問題であり、また当事者である使用者と雇用者間の問題なのである。ところが広義の次元では社会の問題であり、人生そのものの問題である。

キーワード 労働市場、雇用、非正規労働者、若者

I. はじめに

若年労働者を含む非正規労働者の問題を社会学的な立場からアプローチした際、最も中心的な論点は、人間はなぜ働き、なぜ職業を持つのか、さらに職業活動は人間の人生に如何なる影響を与えるかの問題であろう。仕事とは、自分や他人に価値ある財貨またはサービスを生産するための活動であり、仕事形式化、制度化されたのが職業といえる。Hudson and Sullivan (1995: 49) は、職業とは人間が遂行する仕事の類型を示すものとみており、Rothman (1987: 7) は、財貨を生産し、またサービスを提供する活動の社会的及び技術的構成として職業を定義している。すなわち、人間が職業という形態を通して仕事（または労働）を持つ理由は、労働を提供することによってその代価として生計を立てており、さらに特定の集団に所属することによって社会的ネットワークを形成、それを通して自分の存在を確認する。他にも自分の能力を発揮し他者から認められたいという欲求を満たそうとする目的に基づいているともいえる。このような観点からみると、社会的動物といわれる人間にとって職業は人生そのものであるといっても過言ではない程、大きな意味を持つといえる。

一方、歴史的な観点からみると、非正規労働者の問題は今日に急浮上した問題ではない。韓国の場合、Koo (2004) の『韓国労働階級の形成』にも詳細に述べられているように、1960年

* 尚綱学院大学 准教授

代、1970年代の製造業において10代の若い労働者たちは何の雇用保障もなく消耗品のように使い捨てられるのが日常茶飯事であり、1980年代中盤以後、労働現場における民主化の影響で労働条件は改善してきたが、それにもかかわらず多くの製造業、サービス業をはじめとする様々な職種に従事している若年労働者は労働条件が明記されている雇用契約を締結しない状態で、いつ解雇通告をされるかも知れないまま労働市場の底辺を彷徨している。そのような傾向はKum and Cho (2001)も指摘しているように、1994年以來労働市場において非正規労働者は漸進的に増加してきており、1997年の金融危機を起爆剤にして急速に増加する一辺倒にある。そしてKeum and Cho (2001)の研究では非正規労働者において労働市場の不安定性が増加していることを明らかにしている。またKim (2005)の指摘しているように、非正規労働者は正規労働者の51.7%の賃金を受給しており、正規職は10人のうち8-9人が社会保険の適用を受けているが、非正規労働者は10人のうち2-3人のみが社会保険の受給対象となっている。何よりも非正規労働者が抱えている本質的な特性ともいえる雇用の不安定性は、非正規労働者に強いられている生活の不安定と社会的差別の根底である。貧弱な社会福祉制度の下で労働政策の保護網(safetynet)からも疎外された彼らは個人的、集団的な形態で不満と抵抗を噴出してきている。

正規労働者の比重は縮小している一方、非正規労働者の規模は持続的に拡大しており、韓国はもちろんアメリカ、欧州、日本などの諸国でも共通した現状が進行しており(Ploivka et al. 2000, 鈴木1998, 佐藤1998)、非正規労働の拡大は必ずしも韓国だけの問題ではないことがわかる。このようなことから、本稿では、マクロ的な視点から韓国の非正規労働者の実態と非正規労働者の増加背景について検討するとともに非正規労働が若年労働者に与える様々な影響とそれに対する貸借として考えられる影響を模索することを目的とする。

II. 非正規労働者の実態と増加背景

1. 非正規労働者の概念定義

非正規労働者の問題を論じるにあたって、その概念の定義が有する意味は非常に大きいといえる。非正規労働者をどのように定義するかによって非正規労働者の規模と性格が明確になるため、非正規労働者の概念とそれに伴う範囲の設定をめぐって多様な論議(Chang 2001, Lee and Yoon 2001, Ahn 2003)が行われてきた。一般的に正規労働者と非正規労働者は、雇用形態と雇用上の地位を基準として区分することができる(Cheong et al. 2003)。雇用形態による区分は雇用主と締結する契約形態が通常の正規労働者と異なる労働者を非正規労働者と規定する。このような基準によると、全日制、常用労働、直接雇用と対比する時間制労働、臨時・日雇い労働、派遣労働などの間接雇用形態に該当する労働が非正規労働者に分類されるといえる。雇用上の地位による区分は、非正規労働を正規労働と比べて雇用の安定性または労働条件の面において劣悪であり、労働法及び社会保障の適用を受けることのできない労働と区分する(Koo 2005)。

一方、非正規労働の概念をめぐる議論において、先進諸国では非正規労働を不安定雇用(precarious employment)という概念からアプローチする一連の研究の流れが存在する(例えば、Gerry and Janine Rodgers edit., *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*, ILO (International Institute for labour Studies) 1989)。一方、precariousという用語を避けた

め「価値中立的な」atypical employment（非典型的労働）または non-standard employment（非正規労働）という用語を使う学者もいる。

これに対して、Ahn（2003）は正規労働者と非正規労働者を従事上の地位を基準に区分するのは適切ではないと指摘する。彼によると、一般的に代替的な雇用関係と1年未満の有期契約労働者を非正規労働者と見なすことには議論の余地はないが、長期労働が可能な無期契約労働を非正規労働という雇用形態として見なすかどうかの問題である。すなわち、無期契約労働を非正規労働者に入れるかどうかによって非正規労働の範囲は大きく変わってくる。

2. 非正規労働者の実態

統計庁が2004年8月に行った『経済活動人口調査付加調査』によると、非正規労働者は816万人（賃金労働者の55.9%）であり、正規職労働者が643万人（44.1%）で、全体労働者の半分以上が非正規労働者であることがわかった。OECD諸国ではパートタイマーが非正規労働者の大多数を占めているが、韓国では時間制労働（パートタイマー）の割合は7.3%とそれ程高くない。これに比べて非正規労働者の96.9%（816万人のうち791万人）が臨時職または臨時職を兼ねているということから他の国には見られない特徴を示している。

表1 非正規労働者の規模（2004年）

（単位：千人、%）

	従事上の地位			全体		2003年		
	常用	臨時	日雇い	数	%	数	%	
臨時職労働者 (1)	7,684	4,829	2,071	14,584	100.0	14,149	100.0	
正規職 (2=1-3)	6,428	-	-	6,428	44.1	6,307	44.6	
非正規労働者 (3=①+--+⑧重除外)	1,256	4,829	2,071	8,156	55.9	7,842	55.4	
雇用契約	臨時労働	1,006	4,829	2,071	7,906	54.2	7,679	54.3
	(長期臨時労働) ①	-	3,475	1,009	4,485	30.7	4,589	32.4
	(期間制労働) ②	1,006	1,354	1,062	3,421	23.5	3,089	21.8
勤務時間	時間制勤務③	19	453	599	1,072	7.3	930	6.6
	呼出労働④	-	1	665	666	4.6	589	4.2
労働提供方式	特集雇用⑤	131	472	108	711	4.9	601	4.2
	派遣労働⑥	60	38	18	117	0.8	98	0.7
	用役労働⑦	163	182	68	413	2.8	345	2.4
	家内労働⑧	21	29	121	171	1.2	166	1.2

資料：2004年「経済活動人口調査 付加調査」

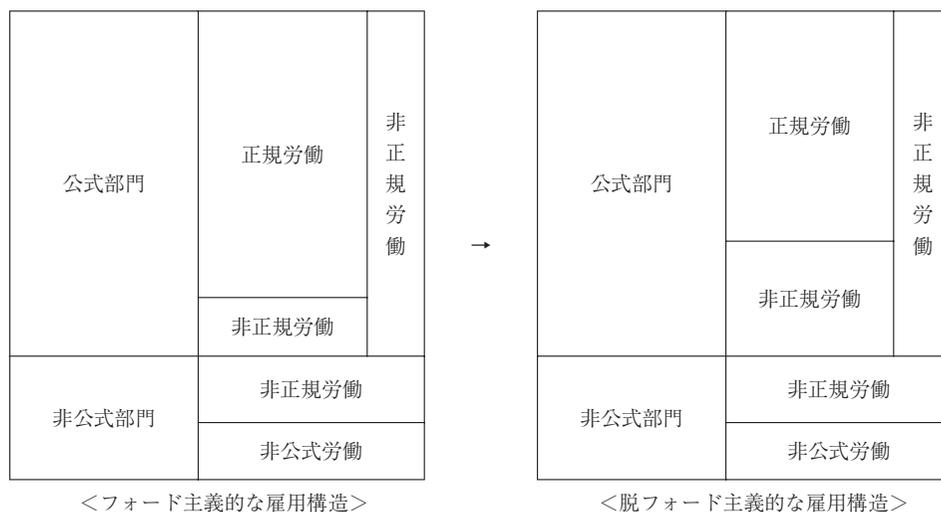
出所：Kim（2005）非正規労働者の規模と実態

3. 非正規雇用者の増加背景

非正規労働者は様々な理由によって増加しており、今後も増加することが予測される。Cheong（2002）は非正規労働者の増加の要因として、超国家的次元の構造的変化、国家レベルの要因、そして行為者レベルの要因の3つを挙げている。一方、労働研究院（1999, 2001）は、非正規労働者の増加を労働需要の側面と供給の側面に分けて説明している。まず、労働需要の側面（使用者）からは正規職と違って解雇や人件費の問題が発生せず、定員統制の回避手段であると同時に労働組合の弱体化と回避、必要分野の人手不足、中核人材の保護などの理由を挙

げて非正規労働者を増やしており、それとは反対に供給側の側面では正規職を希望するがやむを得ず非正規労働者に従事している人が多い。つまり一部の高学歴化の影響で従来は見られなかった労働に対する価値観の変化が非正規労働者を選択するように誘引しているということである。ところが、Kim (2003) と Lee and Kim (2003) は、非正規労働者の増加問題を企業の人事管理戦略の変化と労働市場の柔軟化を促してきた政府の労働経済政策、労使間の力学関係の変化から求めている。すなわち、国内外市場の熾烈な競争、需要の不確実性が増加する中で中核労働者層は維持するが、伝統的な労働市場の周辺により多くの労働者を配置するようになったため数量的柔軟性を再検討した上で、労働費用を節約する方向に企業の人事戦略が変化してきており、さらに非正規労働者の増加は全体労働市場において労働の力が弱くなったことに起因するといえる。

一方、国際労働機構 (1993) の報告書にも示されているように、オランダ、スウェーデンなどのような国ではワークシェアリング (Work-Sharing) または労働の柔軟性を確保するために非正規労働者を積極的に活用するケースもある。さらに北ヨーロッパの諸国における非正規労働者の増大は企業の柔軟性の次元ではなく労働者の養育休暇、自己啓発のため自発的に非正規労働を選択するケースもある。



出所：Lee and Yoon (2001) 10

図 1 雇用構造の変化方向

Ⅲ. 非正規労働者の抱えている様々な問題

労働者の雇用状態が不安定であることは、単に個人的な次元の問題ではなく組織と社会全体にその影響が及ぶ重要な問題であるといえる。また非正規労働者から正規職労働者への転換は現実的に極めて難しく非正規労働者に対する適切な処遇が提供されていない現実では非正規労働者という雇用形態の拡散は労働者の立場からみると、その被害は致命的にならざるを得ない。このような問題意識の上、この節では非正規労働者が抱えている問題を様々な角度からアプローチして調べたい。

1. 非正規労働者と女性

最近女性の大学進学率は大きく上昇しており、以前に比べて女性の経済活動に対するニーズは強くなっている。ところが、このようなニーズは労働市場の構造的な要因によって適切に満たされていないのが現実である。Hwang (2003) によると、1990年代の韓国社会において女性の62.4%、男性の35.5%が非正規労働に従事しており、女性労働の非正規化はすでに1980年代以前に相当水準まで進展していたことがわかった。一方、Kim (1995) は女性労働の非正規化の原因を1980年代以降製造業の低迷とサービス業の雇用拡張という産業の変化から求める。すなわち、常用職女性を多数雇用していた事業場が景気変動から、女性雇用を削減する一方、サービス業を中心として創出された新規雇用、または再就職は非常用雇用の形態で行われ、女性就業者が製造業からサービス業に移動すると同時に常用雇用は減少し、非正規労働者が増加したと分析する。2004年『経済活動人口調査』によると、女性労働者のうち7人は非正規労働者であり、職業別には大多数の女性労働者は専門的な知識と技能を要する分野よりは販売・サービス職と単純労務職に分布しており、彼女らは主に小規模事業所で働いていた。

Hwang (2003:30) は、女性非正規労働者の増加は二重的な性格を有していると主張する。女性労働市場は彼女らを単純・ノンキャリア職に制限しており、女性の雇用安定性も阻害している。さらに女性の非正規雇用は、賃金および労働条件の側面において彼女らに不利益を与える否定的な効果をもたらしている。その一方、既婚女性を中心として女性雇用の量的拡大に大きく寄与する要因として働いていると推測される。

表2 男女別非正規労働者の規模 (2004年)

(単位：千人、%)

		数		割合		分布	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
賃金労働者		8,489	6,095	100.0	100.0	58.2	41.8
正規職労働者		4,549	1,879	53.6	30.8	70.8	29.2
非正規労働者		3,940	4,216	46.4	69.2	48.3	51.7
雇用契約	臨時職	3,756	4,150	44.2	68.1	47.5	52.5
	(長期臨時職)	2,033	2,451	23.9	40.2	45.3	54.7
	(期間制労働)	1,723	1,699	20.3	27.9	50.4	49.7
労働時間	時間制労働	278	794	3.3	13.0	25.9	74.1
労働提供方式	呼出雇用	395	271	4.7	4.4	59.3	40.7
	特殊雇用	308	403	3.6	6.6	43.3	56.7
	派遣雇用	53	64	0.6	1.1	45.4	54.8
	用役雇用	239	174	2.8	2.9	57.9	42.2
	家内労働	23	147	0.3	2.4	13.5	86.1

出所：Kim (2004) 「非正規労働者の規模と実態」

2. 職業不一致 (job mismatching)：職業選択と過剰教育 (over education)

現在韓国社会では大学進学率が80%を超えるほど高い教育熱を見せている。いわゆる名門大学、人気学科を除けば大学進学は以前の時代に比べて相対的に容易になっているのが事実である。大学進学者の増加は以前に比べて大卒という一種の証明書の価値が低下したことを意味

する。言い換えれば、従来の大卒者が専門職を初めとして職業構成の上位層を形成したのなら、最近の大卒者はほんの一部を除けば多くの者が自分の専攻や希望とは無関係の、職業構造の下層部を形成する職種に携わることになる。そして雇用形態も非正規労働者の割合が持続的に増加しているといえる。若者たちは大学に進学すると‘大卒に相応しい’職業を選択しようとする。これと関連して姜(2004,2005)によると、高校生の80%以上が専門職を希望しているという結果がこのような実態を裏づけてくれるといえる。ところが、職業構造上専門職に携わることのできる人は極めて一部にすぎない。さらに多くの若者は、職業の雇用安定性を重視するが、労働市場では50%以上の労働者が非正規労働者という雇用形態で職業を営んでいるのが現実である。このように、理想と現実の隔たりの結果の1つが若者非正規労働者といえるだろう。

職務満足を説明する重要な変数として教育水準があげられる。言い換えれば労働者の高学歴は仕事への不満を増加させる要因となりうるということである。高学歴労働者は技術を駆使する能力、意思決定過程における中心的な役割の遂行、自分の存在感を積極的にアピールしたいという欲求と自分の能力が発揮できる業務内容に対する要求が存在するだろう。教育水準と職務満足の関係において教育水準が高いほど挑戦の重要性が増し、心理的安定感、財政的な補償などに対する認識も高くなる。そして Godbey (2005:171) は、労働者たちが彼らの教育水準と職場に求められる教育水準が一致した際職業満足度が高いという。最も不満の高い労働者は、自分が携わっている仕事に対して周りの評価及び経済的な報償が適切に報われない時である。これと関連して、2005年現在、韓国の大学進学率はなんと82%に達する。1980年代以降高等教育の機会の拡大によって大卒者の数が急激に増加しており、現在は非正規労働者に占める低学歴者の割合は低いが、今後は非正規労働者に占める大卒以上の高学歴者の割合が増えることが予想される。すなわち、多くの大卒者が非正規労働者として労働市場に参入していき、彼らの期待水準と現実との乖離は必然的に生じることになり、当然ながら彼らの職務満足は低下する。さらに、このような職務不満現象は第2、3の問題を引き起こす火種になると思われる。

一方、この数年間、親の社会経済的地位と子女の学業達成度との関連について様々な研究結果が報告されている。このような研究(ソウル大学校社会科学研究所2004 中央雇用情報院2005, Kim 2005)の共通点は、親の社会経済的地位が高いほど子女の学業達成度も高いということである。そして親の社会経済的地位は教育費の支払能力とも密接な関連を有しており、私教育(private education)費への教育的投資にも大きな影響を与えることが明らかになっている。言い換えれば、多くの非正規労働者は正規職労働者に比べて報酬が低く、このような親の低収入は教育的投資にも否定的な影響を及ぼす可能性が高いことを意味する。

このようなことから、若者の職業選択はより現実化しなければならぬ。ここでいう現実化とは否定的な意味の下方就業ではなく自分の適性、職業的興味、進路設計(Career Design)、能力などを考慮した上、主体的な立場に立脚して選択すべきであることを意味する。

3. 非正規労働者の福利厚生

Yoon (2003)、Bae (2005) などの研究からも明らかにされたように、非正規労働者は正規労働者に比べて福利厚生の面において非常に不利な立場に置かれていることがわかった。特に

住宅費補助、社内勤労福祉基金、冠婚葬祭の支援、保育費の支援などにおいて歴然とした差異がある。そして非正規労働者の内部においても女性が男性に比べて相対的に劣悪な状態に置かれており、勤務時間によっては短期非正規労働者が長期非正規労働者に比べて食事費用の補助、学費補助などにおいて不利益を被っていることがわかった。

表3 雇用形態による社会保険の加入率

	全体	常用	臨時	日雇	常時	限時	一時
国民年金	55.2	68.8	14.6	7.1	15.4	11.6	4.3
職場医療保険	55.0	68.5	16.6	5.0	15.1	11.5	4.8
雇用保険	49.8	62.0	15.6	5.6	15.3	10.4	5.4
労災保険	41.6	51.6	12.1	8.5	14.6	9.9	5.4

出所：韓国労働研究院『韓国労働パネル』3次年度（2000）

一方、韓国労働研究院の調査によると、常用労働者は社会保険加入率が2/3を上回っているが（労災保険の場合は約半分）、臨時職労働者のうち約15%（労災保険の場合は12%）程度のみが社会保険に加入しており、さらに日雇い労働者の5-9%のみが社会保険に加入していることがわかった。また退職金と賞与金、有給休暇などにおいても非正規労働者が正規労働者に比べて劣悪な状況に置かれていた。

表4 雇用形態別社会保険及び労働条件の実態（適用率）（2004年）

（単位：%）

	国民年金	健康保険	雇用保険	退職金	賞与金	時間外手当	有給休暇
賃金労働者	59.5	61.3	52.1	54.1	51.6	43.4	45.8
正規職	96.6	97.3	80.5	99.1	96.2	81.0	83.6
非正規労働者	30.3	33.0	29.7	18.6	16.5	13.7	16.0
臨時職	28.4	31.0	27.8	16.0	14.2	12.1	14.3
（長期臨時職）	19.8	22.2	20.0	4.8	4.9	5.1	6.6
（期間制労働）	39.7	42.5	38.1	30.8	26.3	21.2	24.4
時間制労働	2.3	3.6	3.5	2.0	1.8	1.8	1.6
呼出労働	0.5	0.3	1.5	0.2	-	2.1	-
特殊雇用	26.2	28.0	24.1	19.1	18.0	13.9	15.0
派遣職	62.4	65.8	63.2	54.7	46.2	34.2	43.6
用役労働	53.8	68.5	52.8	47.9	35.8	26.6	25.4
家内労働	13.5	14.6	14.0	12.9	11.1	8.8	-

出所：Kim（2004）P.24

4. 非正規労働者の心理的安定と健康

まず欧州では、非正規労働に携わっている非雇用者の不安定な雇用状態への主観的な認識が個人レベルにおいて個人の生活と健康、心理的緊張、仕事と組織に対する態度などに大きな影響を与えていると指摘されており、これらの解明に関する様々な研究が行われている（Sverke and Hellgren 2002, DeWitte 1999, Hesselink and Van vuuren 1999, Beard and Edwards 1995, Ashford et al, 1989）。Feldman, Doeringhaus and Turnley（1994）の研究によると、自発的

に非正規労働を選択した労働者が非自発的な非正規労働者に比べて職務、報酬そして生活満足度が高いことを明らかにしている。これは雇用形態の自発性が非正規労働者の心理的安定に一定の肯定的な影響を与えることを示唆する。一方、最近韓国でも心理学の分野において雇用形態が心理状態に如何なる影響を与えるのかに関する研究が行われている。代表的な研究の1つの Nho et al. (2004) の研究によると、非正規労働者が正規労働者に比べて高い不安とうつ状態にあることが明らかにされている。特に、女性の場合、未就業状態が非正規労働の状態に比べてうつ病の発病率が高いと述べている。これに関連して JeongChoi (2004) は、非正規労働者たちは職務緊張度の高い環境に露出されているため、心理社会的なストレスが酷く、筋骨格系疾患、慢性疲労、高い事故率などが指摘されている。

そして Cho (2004) の研究によると、派遣職と特殊雇用形態の1つである請負労働者たちの場合、正規職に比べて社会心理的、身体的な健康状態が悪く、筋骨格系疾患と慢性的な疲労を含む全般的な身体症状においてより深刻な状態にあることがわかった。このように雇用形態は労働者の健康に直接影響を与えていることがわかる。また、Go (2004) と Kim (2004) も雇用形態が労働者の健康に影響を与えていると主張する。すなわち、非正規労働者が正規労働者に比べて相対的に深刻な心理社会的ストレスを感じているということである。

5. 企業内の関係資本形成（ネットワーク）の制約

企業内の差別問題、つまり正規職労働者と非正規職労働者との間の心理的葛藤に注目する必要がある。職務上には相違がないにしても地位上の差異、言い換えれば正規職または非正規職であるのかによって企業内におけるコミュニティが異なる場合をしばしば見かけることがある。このようなコミュニティの代表的な事例が労働組合への入会の有無であろう。

表5 労働組合加入の現状

	韓国非正規職	韓国正規職	日本非正規職	日本正規職
加入	3.6	41.1	62.1	97.1
非加入	96.4	58.9	37.9	2.9
合計 (N)	100 (307)	100 (370)	100 (515)	100 (239)

出所：Kim (2004) P.221

表5から企業内構成員がネットワーク構築する上で、最も中心的な役割を遂行する労働組合の入会率についてみると、まず Kim (2004) によると、2003年8月の時点で韓国における非正規労働者の労働組合組織率は2.4%に過ぎず、労働組合が組織されている事業所で働いている正規労働者のうち、組合員の割合は58.5%に対して非正規労働者の割合は27.2%と、正規職の半分程度にも及ばないことがわかった。一方、Kim (2004) の研究では韓国と日本の労働組合の入会率を比較しており、その結果、韓国は大手企業の場合、労働組合の組織率が高く、中小企業に比べて労働組合の入会率も高いことがわかった。ところが、大多数の事業所では非正規労働者を労働組合の一員として迎えることに抵抗を表出する。非正規労働者が労働組合に入会しないかまたは入会できないのは彼らの權益を代弁してくれる窓口が存在しないこと、そして労働組合が両者（正規労働者と非正規労働者）の断絶の障壁として働いているとも見られる。

このような研究結果から明らかになっているように、非正規労働者は企業内の様々な構成員との関係を構築できる労働組合から分離されているといえる。この現象は、‘関係資本 (Relational Capital)’ を形成する上で不利に作用すると思われる。

一方、Lee (2003) の非正規労働の作業所内における社会的関係に関する研究は、非正規労働者に対して人間的な差別が行われていることを明らかにしている。すなわち、非正規労働者は正規労働者から様々な形態の道徳的排除を受けており、彼らが抱えている不満のうち、低賃金に続き作業場内の非人間的な差別を挙げる。正規労働者たちの道徳的な排除行為はその対象となる請負労働者との作業所内の社会的関係において断絶された構造を有しており、このような差別は組織内の統合を阻害する要因として働いているとみえる。

IV. おわりに

非正規労働は、雇用主にとっては急速な景気変動による労働需要の変化に対して、より弾力的な雇用を調整できるようにする側面がある一方、労働者にとってはどうでしょうか。理想論としては、労働からの時間的な制約または空間的な制約を回避しながら主導的に経済活動に参加できれば何よりであるが、現実はそうではない。社会学者の Ulrich Beck 曰く、現代社会には様々なリスクが存在しており、そのうちの1つが環境汚染とともに失業の問題と主張する。今日を生きる個人にとって失業に匹敵しうるほどのリスクの1つが非正規労働といえる。何時の間にか我々の社会において‘契約職労働者’ という言い方が日常的に使われている。もはや小中高等学校では‘期間制教師 (非常勤講師)’ が日常化しており、一般社会でも‘契約社員’ など労働の形態を制限する言い方が蔓延している。社会全般においてこのような言い方が使われているというのはそれほどその社会は不安定で、不安を感じていることを意味するといえる。非正規労働者の問題は、狭義的次元では企業という特定の組織内部の問題である。また当事者である使用者と雇用者間の問題なのである。ところが広義的次元では社会の問題であり、人生そのものの問題である。

前述したように、法的、制度的レベルで非正規労働者に対する合理的かつ均衡的な待遇が保証されるべきである。しかし、何より大事なことは非正規労働者が労働者である以前に社会の一構成員であるという認識を共有することである。それは彼らが非正規労働者というスティグマ (烙印) を抱えながら社会の底辺を転々することを放っておいてはいけないことを意味する。言い換えれば、彼らが物理的格差を超えて心理的剥脱意識を抱え込みながら生きるように容認してはいけないことである。なぜなら彼らにも労働を通じて幸福を追求する権利があるからである。これを実現するためには、非正規労働者にも一定の努力、つまり職業価値の多様化、職業能力の向上のような自主的な取り組みが求められる。

[参考文献]

- Go, Sangbeak, Son, Mia, Lee, Chelgab, Chang, Sejin, Cha, Bongseok (2004) 非正規労働者たちの職業的特性の心理的ストレス、大韓産業医学学科誌 16 (1) : 103-113
- Goo, Hyeran (2005) . 非正規労働者の雇用安定性と組織没入に対する国際比較研究、韓国社会学 39 (2) : 163-195
- Kim, Geonghwa (2004) 女性非正規労働者の仕事と結婚：大卒未婚女性を中心として、家族と文化 16 (3) ,

175-199

- Kim, Sunyoung (2004) 女性非正規労働者にとって労働組合とは：韓日比較を中心として、経済と社会、62巻、21-242、韓国産業社会学会
- Kim, Yooseon (2003) 非正規労働者の規模と実態、労働社会、82号
- Kim, Yooseon (2003) 1980年代以降非正規労働者の増加原因、労働社会、8月号
- Kim, Yooseon (2005) 非正規労働者の規模と実態、労働社会、93号
- Kim, Ilho (2004) . 非正規勤労が心理社会的健康に与える影響：韓国健康平衡性学会第1回学術大会：39-53
- Rho, Yeonhee, Kim, Meongeon, Chang, Jeangyoon, Kim, Minsoo (2004) 雇用状態による心理的安寧の変化に対する縦断的研究：到達プログラム修了者を対象に、韓国心理学界誌：産業と組織、17 (1) : 19-41
- Hea, Hwasook (2005) 正規職と非正規労働者の企業福祉の差異に関する研究、韓国労働パネル (KLIPS) 6次資料を中心に、社会福祉政策 21: 217-237
- Song, Inho (2005) 韓国の正規職と非正規労働者の生産性の格差分析、韓国生産性学会夏季学術大会資料集
- Oh, Misook (2002) ホテル業界における非正規労働者管理に関する研究、観光研究ジャーナル、16 (2) : 71-83
- An, Jooheob et al. (2001) 非正規勤労者の実態と政策課題 (I)、韓国労働研究院
- Lee, Byeonghoon (2003) 非正規労働の作業場内における社会的関係に関する事例研究、経済と社会、57: 42-59
- Lee, Byeonghoon and Kim, Yooseon (2003) 労働生活の質の両極化に関する研究、経済と社会、60: 129-149
- Chang, Jiyeon (2001) 非正規労働者の実態と争点：性別間の差異を中心として、経済と社会、51: 68-89
- Cheong, Ihwan (2002a) 非正規労働者の性格とその要因：韓国と日本の比較、韓国社会学 36 (1) : 83-112
- Cheong, Ihwan (2002b) 日本の非正規労働者が満足する理由は、産業労働研究 8 (2) : 41-70
- Cheong, Ihwan and Lee, Heonghoon (2000) 経済危機と雇用関係の変化：大手企業を事例として、産業労働研究 6 (1) : 27-58
- CheongChoi, Gyeonghee (2005) 労働の不安定が健康を蝕む：零細企業の非正規労働者の危うい健康実態、労働と健康 4: 89-96
- Chea, Goomok (2005) 非正規勤労者の人口学的及び職業・産業別特性に関する研究、58: 276-310
- Cho, Yeongwoo (2004) 非正規労働者の健康実態に関する分析、韓国産業安全公団産業安全保険研究院
- Hwang, Soogkyeong (2003) 非正規労働者と女性労働：どう見るべきなのか、女性政策フォーラム、Vol. 2. 韓国女性開発院
- Heo, Gabsoo (2004) 正規職と非正規労働者の労働条件の改善方策に関する研究、9: 81-93
- Hodson, R and Sullivan T. A (2002) The Social Organization of Work, Wadsworth: CA
- 日本労働研究・研修機構 (2004) 先進諸国の雇用戦略に関する研究、労働政策研究報告書 No. 3
- 玄田有史 (2004) ジョブクリエーション、日本経済新聞社
- 日本労働研究・研修機構 (2004) Labor Trend Business 2月号
- 日本労働研究・研修機構 (2004) Labor Trend Business 7月号
- 日本労働研究・研修機構 (2004) Labor Trend Business 8月号
- 脇坂明 (2002) . 日本型ワークシェアリング、PHP新書
- ILO (1993) Part-Time Work Report, V (1) : ILO Conference 80th Session, Geneva