

非正規雇用問題と 労働運動

—韓国との比較などを通して



龍谷大学教授
わき た しげる
脇田 滋



1 非正規雇用の増大

日本の雇用社会で「非正規雇用」労働者が急激に増大してきた。政府統計（労働力調査等）でも、既に3人に1人を上回る水準になっている。1985年から2009年の25年間に、雇用労働者は約1000万人も増えたが、正規雇用は3343万人（83.6%）から3380人（66.2%）に増加したのに対して、非正規雇用は655万人（16.4%）から1721万人（33.7%）へと人数で3倍近く、構成比で約2倍に急増した。とくに女性では、2003年に非正規雇用が過半数を超え、2009年で53.3%になっている。

ただ、政府統計は非正規雇用の実態を必ずしも正確に把握してはいない。なぜなら、「非正規」という用語自体が、「正規ではない」という意味であって「非正規」の積極的な定義を示していないからである。通常、現実ではパートタイム労働、契約社員、嘱託などを指している。しかし、派遣労働者や構内下請の間接雇用では、労働者自身も派遣元や下請会社の「正規雇用」と意識して

いる例が少なくない。また、「個人請負」形式の就労が増えており、この場合、労働者として処遇されていない例が多い。さらに、正規雇用であっても不安定・低劣労働条件の「名ばかり正規雇用」も増えている。

「非正規」の範囲を広く捉えるのか否かは、この問題にどのようにアプローチするかの方針の違いを反映している。政府や経営者は、非正規雇用も労働者とそのニーズに基づいて自由に選択した就労形態であることを強調して、正規雇用との差別を正当化したり、労働者保護の範囲から除外しようとする。労働法の最近の学説・判例にも、個人請負形式の就労者について、労働者と事業主の中間的存在として扱うという見解や主張が見られる。日本では労働法学や裁判例でも個別の労働契約や合意を重視する傾向が強くなっているが、これは「非正規雇用」の範囲を狭く捉えることにつながり易い¹⁾。

就労の入口段階では、正規雇用や労働者でなくとも、就労期間の経過の中で、実態としては正規雇用や労働者と変わらなければ、実態に相応した処遇をするべきである。これが国際労働機関（ILO）の考え方であるが、労働法・労働組合運動もこの立場を基本としなければならない。

以下、欧州連合（EU）との比較で日本における非正規雇用の特徴を要約的に指摘し、とくに、非正規雇用撤廃を目指す韓国労働運動の注目すべき取り組みの現状を紹介して、日本における非正規雇用問題での労働組合の課題を考察することにした。



2 日本的非正規雇用の特徴と重大な問題点

1 同一労働同一賃金原則と非正規雇用

本来、「同一労働同一賃金」は、世界各国の労働法制や国際労働基準に共通する労働法の基本原則となっている（ILO「同一報酬条約」〔100号〕等）。この原則に基づくならば、男女という性別だけでなく、所属企業の規模や雇用形態が異なっても、同じ仕事をしていれば、同一の賃金、労働条件が保障されるべきである。この点を確認しているのが、1994年採択のILOの「パートタイム労働条約」（175号）である。同条約は、パートタイム労働者について「比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保する」（第5条）ことを各国に求めている。

2 EUの「非差別（non discrimination）原則」

西ヨーロッパ諸国にも、主に1970年代にパートタイム労働、有期雇用、派遣労働など、従来の「標準的労働関係」とは区別される雇用形態が広がった。その背景には、労働組合の運動や要求を反映して、労働協約や立法で解雇規制が定められることになった結果、経営者は一旦労働者を雇用すると正当な理由がなければ解雇することが難しいために、若年者等の採用に消極的になったこと

が挙げられる。

1973年という早い段階に西ドイツで労働者派遣法が制定されるが、ドイツ労働総同盟（DGB）は、若年失業解消を大きな理由に挙げて「必要悪」として、同法の制定を容認するという立場をとった。実際、派遣期間は短期間（当初は3ヵ月）であり、それを超えたときには派遣先に正規雇用されたとみなすという厳格な法制度であった。実際に、同法の運用を見ると、派遣期間を終えた3～5割の労働者が派遣先に直接雇用されていた。つまり、不安定雇用拡大という消極面とともに、若年者雇用拡大という積極的面も持っていた。

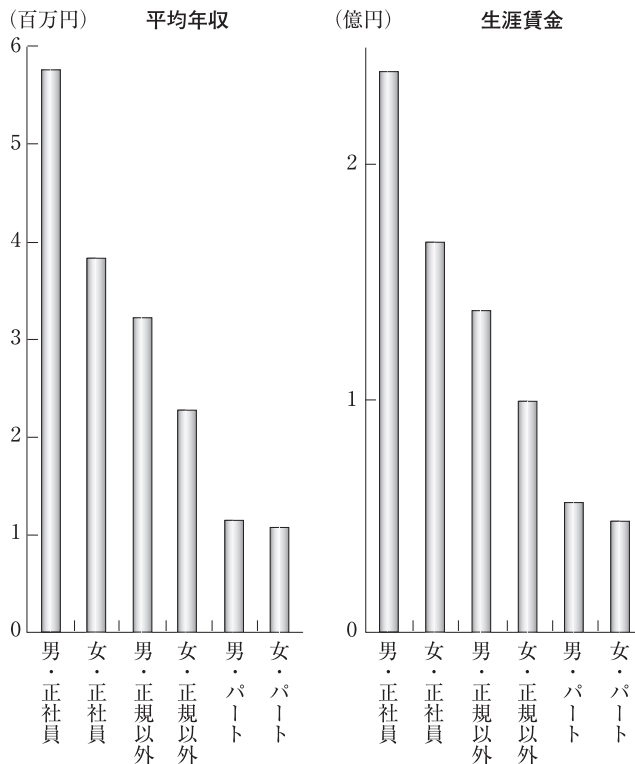
同時期に、フランスでも派遣法が制定された。フランス法は、派遣労働利用の事由限定とともに、派遣先正社員との均等待遇保障、さらに賃金10%相当額の「不安定雇用手当」支払いを義務付ける等の点で、ドイツ法と同様に非正規雇用拡大と同時に派遣労働者保護という両面的性格を有するものであった。

EU全体としては、労働組合と使用者団体の粘り強い交渉を経て、1997年「パートタイム労働指令」、1999年「有期労働指令」、2008年「派遣労働指令」を採択した。これら3つの指令（directives）に共通しているのは、正規労働者との「非差別（均等待遇）の原則」を定めていることである。パートタイム指令は、前述のILO175号条約とほぼ同様に、「雇用条件に関して、パートタイム労働者は、…比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする」（1997年指令第4条）と規定し、有期雇用や派遣労働についても同様な規定が導入されている。

3 日本的非正規雇用＝同一労働差別待遇

日本の非正規雇用も、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働が典型であるという点では、たしかにEU諸国と同様である。しかし、EU諸国と

図表1 性別、雇用形態別の平均年収と生涯賃金
平均年収、生涯賃金ともに大きな格差



は異なり、①同一労働であっても正規雇用との間に大きな労働条件格差があること、②それに対して「非差別」や「均等待遇」を定める法規制が存在しないか、きわめて貧弱であることが、日本の非正規雇用の大きな特徴である。

内閣府の資料でも、男性の正社員は平均年収約600万円弱（女性は約400万円）であるのに対して、「正規以外」では男性約300万円（女性で約200万円）であり、生涯賃金ではさらに大きな較差を示している。とくに、注目されるのは「正規以外」と区別された「パート」では、男女ともに年収100万円前後という異常に低劣な賃金となっていることである（図表1参照）²⁾。

4 同一待遇以上保障の必要性

本来、有期雇用や派遣労働は「臨時労働」という特徴がある。つまり、使用者に業務上の必要性があり、繁忙な時期に限定して利用する有期雇用や派遣労働については、労働の密度も高くなることから、長期に就労する正規雇用と比較して、高い賃金を支払うことが合理的であるとも考えられ

る。他方、雇用が不安定であり、一定期間を終えれば雇用を失い失業状態になる可能性が高いというマイナスを埋め合わせるために、待遇（賃金）を安定雇用の正規雇用よりも高くすることで何とか均衡をとることができる。

フランス法が、派遣労働や有期雇用について、その期間に支払われる賃金総額の10%相当額を「不安定雇用手当」として上乘せして支払うことを使用者に義務付けているのは、こうした労使の利益・不利益の均衡を図る点に理由があると考えられる。要するに、不安定な雇用の有期雇用や派遣労働は、安定雇用の正規雇用よりも高く処遇して初めて均衡がとれることになるという考え方が重要である。それは使用者に大きな経済負担を義務づけることで安易な不安定雇用導入を防ぐという労働組合の主張を反映したものである。

5 日本の非正規雇用の制度的追認

このように考えたとき、日本の非正規労働者は、世界の常識とはまったく逆に、「不安定雇用であるのに賃金まで低い」という状態に置かれていることになる。いわば「踏んだり蹴ったり」「泣きっ面^{はち}に蜂」という状況である。雇用政策としても、こうした均衡をまったく欠いた非正規雇用については、その格差や弊害を是正する規制を加える必要がある。ところが、日本の労働法制には、EUやILOが当然とする、非正規雇用労働者に対する「非差別」「均等待遇」原則が、今日まで明記されていない。

日本は1993年、いわゆる「パート労働法」を制定した。「非差別」条項など意味のある規定を含まない法律であった。翌1994年にILOが「非差別」条項などを含む「パート労働条約」を採択する可能性が高いことを知っていた日本政府関係者が、世界的に異常な日本的パート労働の実態が国際的に注目されないように、同条約採択直前に「アリバイ的に」、名ばかり「パート労働法」を駆

け込み制定したのであった。

1985年に制定された労働者派遣法では、日本政府は、1970年代にドイツとフランスでも派遣労働が法的に容認されたことを立法理由に挙げた。しかし、使用者責任が、派遣元と派遣先に分かれるという特殊な雇用形態であるので、各国派遣法は、派遣労働者の待遇が、同じ業務を担当する派遣先正社員の待遇と同等以上でなければならないことを条文に明記していた。全国協約で同一労働同一賃金慣行があっても、派遣の場合には、使用者が違うことで差別が生まれ易いので、より意識的に派遣先正社員との均等待遇を法律で明記するのが、各国の派遣法の最低限の規制である。

ところが、日本の1985年派遣法は、この均等待遇を定める規定がまったく欠落していた。派遣法であれば当然の「世界の常識」に反する「欠陥派遣法」である³¹。

同一労働差別待遇の無権利派遣労働が広がれば、高い賃金で雇用を保障しなければならない正規雇用の根拠や必要性は失われる。正規雇用破壊に、日本的派遣労働が果たしてきた「劇薬」とも言える役割の根源には、1985年派遣法の「均等待遇」条項の欠如があることを改めて確認することが重要である。



3 韓国の非正規労働運動

1 民主労組運動開始と IMF 危機

韓国は、1987年の民主化闘争と連動した「労働者大闘争」によって「民主労組運動」が高揚し、1995年にナショナルセンター「民主労総」が結成されて、現在につながる労働運動・労使関係が開始されることになった。しかし、当時の金泳三キムヨンサム政権は経営者よりの新自由主義政策を採用し、労働

法の規制緩和策を採ったため、民主労総は、まず整理解雇規制・派遣労働導入反対、労働法改悪反対の厳しい闘争に取り組むことになった。

ところが、1997年末、韓国経済は、国際通貨基金（IMF）の介入を招く深刻な為替危機に陥って、大企業を含めて倒産、解雇が広がった。当選したばかりの金大中キムデジュン氏は、労使政委員会を通じて、労働組合の活動の自由を拡大する代わりに、整理解雇規制と派遣法の制定を推進し、前者は勤労基準法に整理解雇（4要件）規定が導入され、後者は、1998年「派遣勤労者保護法」として成立した。

2 非正規職の組織化への消極的対応

その後、「非正規職」（韓国語で「非正規雇用労働者」のこと）が労働者全体の半数を超えるまでに膨張し、経済回復後も大きな改善がないまま、現在に至っている。そして、この間、半数を超えた非正規職の組織化と正規職化が、韓国労働組合運動に突きつけられた課題として継続して議論され、また、対資本、裁判、立法など多様な場でたたかわれてきた。

韓国の非正規運動で注目されるのは、非正規職問題への意識的な取り組みである。その背景には、民主労総を含めて「企業別正社員組織」の性格を有する労働組合が非正規職問題の重要性について認識が弱く、非正規職組織化への取り組みが鈍かったことである。

とくに、大企業・大工場を基盤とする民主労総の中には、正規職中心の発想で非正規職問題への取り組みに背を向ける企業別労組が出てきた。例えば、日本のNTTに相当する韓国通信（KT）で、2001年、期間制（有期雇用のこと）の女性電話交換手の大量雇止め案を会社側が打ち出した。ところが、企業別正社員組合であるKT労組は一切の支援をしなかった。女性労働者たちは「韓国通信契約職労組」を結成し、孤立した中、



「韓米 FTA 阻止のスローガンを掲げた全国労働者大会に、韓国全土から数万人の労働者が参加してソウル市庁広場を埋め尽くした。(2011年11月13日 筆者撮影)

激しい闘争で長期間頑張ったが、何の成果もなく闘争は終結した。

3 非正規職問題への積極的対応

こうした状況に危機感を覚えた意識的な活動家たちが、企業主義・正社員意識を克服するための議論を始め、2000年5月には「韓国非正規労働センター」を設立した。そして、複数の専従職員による調査、啓蒙・学習、相談、組合作り支援等の活発な活動が始まり、民主労総や韓国労総に対して非正規職問題への取り組みを拡充するように粘り強い働きかけをすることになった。

2000年代に入ると、正規職、非正規職の雇用を守るたたかいが平行して進められるようになり、民主労総は「企業別組織の解散と、産別組織化」を進めることになった。とくに、自動車製造を中心とした金属産業部門では、「金属労組」という15万人の産別単一組織化に成功した。そして、金属労組は、自動車、造船などの社内下請労働者の組織化を進めて、経過的に認められた「企業支部」でも「1社1支部」原則により、正規職と非正規職を同一の「企業支部」に組織することを方針化した。ところが、民主労総の中心組合であった造船大手の「現代重工業労組」は、こうした非正規職組織化や産別組織化に背を向けて敵対した態度をとったために、2004年、金属労組から除名されることになった。その後、前記の契約職の闘争を支援しなかったKT労組も民主労総から脱

落している⁴⁾。

4 2006年「非正規職保護法」

盧武鉉^{ノムヒョン}政権時代には、産別組織の支援を受けて、非正規職による組合結成が進み、個別資本を相手とした激しく、また、長期に及ぶ非正規職の闘争が展開されることになった。錦湖タイヤ^{クムホ}（光州^{クワン}）では、正規職労組の支援を受けた社内下請労働者の闘争で数百人規模で正規職化を会社側に認めさせるという大きな成果を挙げた。しかし、多くの場合は、個別資本での解決は容易ではなかった。そうした中で、金属労組などが全国的に、製造現場での「社内下請」が派遣勤労者保護法違反として「不法派遣摘発」闘争を労働行政、裁判所を舞台に展開することになった。

労働弁護士出身の盧武鉉大統領は、「非正規職保護」を公約していたことから、関連の法制定を目指した。しかし、経営側は、規制緩和を主張して労働者保護に反対し、労働側は「非正規職撤廃」の立場から、有期雇用や派遣労働の利用事由を限定する「入口規制」でなければ、むしろ「非正規職を法によって公認し、固定化する」危険性を主張した。同大統領の任期が終わる前年の2006年末に、①1998年派遣勤労者保護法の改正、②期間制保護法、③労働委員会法改正を内容とする「非正規職保護法」が成立した。入口規制は導入されなかったが、(a) 2年使用後に正規職転換する「出口規制」、(b) 「正規職との差別禁止」、(c) 「労働委員会での差別是正の特別手続き」創設を主な内容としており、2007年7月から施行されることになった。

同法は、入口規制を導入しなかったこと、差別是正の実効性が不十分であることなど、労働側からは厳しい評価を受けている。ただ、日本の法制度と比較したときには、出口規制や差別禁止など具体的な内容を盛り込んでいる点で数段進んだ内容になっていると言うことができる。日本の影響

図表2 韓国総選挙（2012.4.11）での各党公約比較

項目	保守陣営		進歩陣営	
	セヌリ党	自由先進党	民主統合党	統合進歩党
非正規職 関連	<ul style="list-style-type: none"> ■非正規職差別撤廃改善 ■非正規職数縮小 ■社内下請労働者保護等に関する法律制定 	<ul style="list-style-type: none"> ■公共部門非正規職の正規職化 ■差別是正制度改善 	<ul style="list-style-type: none"> ■正規職拡大、非正規職縮減 ■同一価値労働同一賃金原則を通じた非正規職差別解消 	<ul style="list-style-type: none"> ■同一労働同一賃金明文規定化 ■期間制（＝有期雇用）使用事由制限法制化 ■間接雇用規制および不法派遣禁止 ■雇用安定税導入

出所：経済正義実践市民連合「19代総選挙 非正規職／雇用公約評価」（2012.04.06）。筆者が一部加筆修正。

が強かった韓国労働法が、むしろEUをモデルにしている点でも注目できる。そして、2009年7月以降、2年を経過した期間制職が正規職化する例が6～7割に及ぶなどの調査結果もあり、それなりの実際的効果を挙げていることは疑いがない⁵⁾。

5 大法院の画期的社内下請事件判決

非正規職拡大に対して批判的な世論が高まる中で、韓国の裁判所が大きく変化してきたことが注目される。保守的とされた韓国大法院（日本の最高裁判所にあたる）が、違法派遣についても派遣法を適用して2年経過での派遣先での正規職化を命じる判決を相次いで下すようになった。とくに、2010年7月の、現代自動車蔚山工場の社内下請事件では、2年を経過した原告労働者の正規職化を命じて、韓国社会に大きな衝撃を与えることになった。現代自動車は、韓国でも最も大きく、政治・経済で突出した影響力を有する世界的企業である。さらに、製造現場全体で社内下請は30万人以上は存在しており、大法院の判決によれば、その多くが正規職化すべきことになる。日本の最高裁判所が、2009年12月の松下PDP事件判決で、派遣元が雇用主であるから、違法派遣でも派遣先と労働者の間に労働契約関係は成立しないと見做し、実態を軽視して契約の形式に拘泥し、現実的妥当性と法的正義を無視した判断を下したのとは対照的である⁶⁾。

6 政治課題としての非正規職保護

以上、日本と韓国を比較したとき、非正規労働

者保護の分野では、立法だけでなく司法においても、日本は韓国に大きく水を開けられたと言わざるを得ない。最近では、4月11日実施の総選挙で非正規職改善問題が大きな争点となり、与党と野党が競って具体的公約を発表した（図表2参照）。

他方、昨年2011年10月、ソウル市長に当選した朴元淳氏は、約2800人とされるソウル市傘下の機関に属する非正規職公務員の正規職化を進めることを表明し、2012年5月から予算の目処がついた1054人を前倒して正規職化する方針を決定した。

朴市長は、民主労総の元役員を補佐官に任命し、「労働を重視した自治体行政」を標榜している。2014年までにソウル市の25区全部に「労働福祉センター」を設置して、非正規労働者や零細企業労働者の相談活動、福祉活動を援助することを約束するとともに、未払賃金の立替事業等も検討している⁷⁾。



4 非正規労働撤廃に向けて — 日本的非正規雇用の克服 —

1 日本の正規雇用の問題点

1973年には、日本の労働者全体の中で「正規雇用」が93%を占めていた。第二次大戦後の日本は、世界に類例のない高度経済成長を背景に「労働力不足」の中で、新規学卒採用、年功賃金、長期雇用、企業別労使関係等の特徴とする、いわゆる「日本的雇用慣行」が形成された。これが90%

を超える正社員雇用の基盤であり、同時に、企業別労働組合の連帯の基盤となってきた。しかし、日本的雇用慣行は、雇用安定などの長所とは裏腹に、大きな3つの欠陥を内包していた。

2 企業規模による労働条件格差の克服

第1は、大企業と中小零細企業間など、主に企業規模によって労働条件に大きな格差があることである。EU諸国では、産業別労組が結ぶ労働協約を通じて、企業を超えた「同一労働同一賃金」が基本的に実現されており、日本のような企業別格差は大きくない。

とくに、派遣労働や構内下請では同じ事業場内で同じ仕事をしているのに労働条件格差があるが、労使ともに企業別格差を当然と受けとめてしまい、正社員との差別是正や均等待遇の必要性が意識されないという原因になっている。

少なくとも、同一労働差別待遇の派遣労働や下請が広がれば、正規雇用そのものの存在意義がなくなることを労働組合はしっかりと認識する必要がある。企業別労働条件格差が日本と同様に強い韓国の労働運動が、意識して格差・差別の問題を取り上げて、立法でその主張を実現していることに大いに学ぶ必要がある。

とくに、韓国では一部の大企業正社員労組が、こうした差別是正の主張から脱落する中で、企業別正規職組織を自ら改めて、非正規職をも仲間として連帯する産業別組織に転換してきた努力や議論の経過に大いに学ぶ必要があると考える。

3 男女平等・共働きモデルへの転換 —日本のパート労働の見直し

第2に、日本的雇用慣行は「男性片働きモデル」を前提にしてきた。女性は、学卒で正社員になっても、結婚・育児の間は退職して家庭に入り、その後、正社員の男性（夫）の被扶養者として家計補助的に「主婦パート」労働者として働く

と決めつけたモデルが形成された。

1980年の自民党の「男は職場、女は家庭」を基軸とする「日本型福祉社会論」、1980年の厚生省の社会保険「4分の3要件」、1983年の労働省の「職安でのパートバンク設置」、1985年の年金改革による「第3号被保険者制度」など、年収100万円前後で働く「日本的パート労働」が制度化された。1980年当時、国連は男女平等を推進しており、EU諸国は「男女平等・共働きモデル」に転換しようとしていた。ところが、日本は、こうした流れにまったく逆行したのである。

「被扶養者であるから103万円や130万円を上限とする低賃金収入でよい」という差別容認の論理は、世界のどこにも例がない。こうした「日本的パート労働」は、本質的には、男女差別の変形である。また、生活保護水準よりも低い「最低賃金」額設定の根拠になるなど、「アルバイト」「フリーター」など若年層がワーキングプア化する背景にもなっている。

人間らしく生活できるだけの「最低賃金」の設定が各国の労働運動の課題となってきた。生活保護水準を下回る日本の最低賃金は、世界でも特段に低い水準であるが、それに対する批判は、「日本的パート労働」と、その前提となっている「男性片働きモデル」に対する批判、さらに「男女平等・共働きモデル」への転換と結びつけることでより強い根拠を持つことになると考えられる⁸⁾。

4 賃金重視から社会保障重視の 生活・取り組みへ

第3に、日本的雇用慣行では、個別資本を相手に賃金引き上げで労働条件や生活を改善するという発想が基本となってきた。労働と直接の関連が弱い「家族手当」「住宅手当」なども、法的には「賃金」とするのは労働基準法の解釈である。しかし、本来は、家族手当や住宅手当は、個別企業に依存するのではなく、企業を超えた制度、すなわち社会保障や社会制度として公的に実現される

べきものである。賃金では、財源的に対応できる大企業では支払われても、基盤の弱い中小零細企業では、実現が困難である。ましてや、正規雇用では、こうした手当があっても、非正規雇用の場合は、そのほとんどが「手当」が支給されない。

日本の社会保障制度は、医療保険、年金保険、雇用保険など、現金給付は報酬比例が基本となっており、所得再配分によって格差を縮小するという社会保障の本来の機能とは正反対に、賃金での格差を社会保障で一層拡大するということになっている。また、パートなどの多くの非正規労働者は、被用者対象の社会保険の適用を除外されている例も多い。こうした日本の社会保障の欠陥の改善を含めて、労働運動は、労働者全体にかかわる最低限（ミニマム）として最低賃金や社会保障水準の引き上げに正面から取り組むべきである⁹⁾。

5 ピンチをチャンスに

韓国の労働運動の闘争現場に行くと、いつも感じるのは「命がけ」とも言える闘争の迫力である。また、活動家自身が、自らの出身業種・部門（官民）だけでなく、他の産業や部門についてもそこでの懸案課題について熟知していることである。活発で自主的な議論を通じて次々と自己改革を進めながら、企業別組織解散・産別組織化、さらには進歩的政府実現など、実に大きな目標に向かって進む、その活力は魅力的である。

非正規労働者増大は、労働組合に結集することが難しい労働者の増加と、労働者連帯の分断拡大であって労働運動にとって深刻な危機を生み出している。しかし同時に、企業にとっても、不満と要求を潜在化させる労働者層を大きく増加させることにもなっていることを直視すべきである。これを正しく把握し、意識的に組織化すれば、ピンチをチャンスに転換する可能性がある。この点で

は、EUや日本よりも遅れて労働運動が発展した韓国の非正規運動が目覚ましい進展を示していることに大いに学ぶべきだと思う。

〔注〕

- 1) ILOは2006年の「雇用関係勧告」で個人請負形式の就労者について、契約の形式ではなく、就労の実態を重視して「労働者性」を判定するべきであるという「事実優先（primacy of the facts）」の原則を示し、労働者の範囲を広く捉える基準を提示した。脇田滋「個人請負労働者の保護をめぐる解釈・立法の課題－2006年ILO雇用関係勧告を手がかりに」『龍谷法学』43巻3号（2011年3月）p.140以下参照。
- 2) 内閣府『平成21年度 年次経済財政報告－危機の克服と持続的回復への展望－』（2009年7月）p.204「第3-1-5 図 性別、雇用形態別の平均年収と生涯賃金」参照 <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je09/pdf/09p03011.pdf>
- 3) その結果、「正社員が辞めれば、その人件費で派遣労働者なら3～4人は雇えてお得です」という派遣会社の宣伝がまかり通ってしまっている。
- 4) 脇田滋「韓国の非正規労働者の組織化に学ぶ」『女性労働研究』49号（2006年1月）76頁以下参照。
- 5) 脇田滋「韓国非正規雇用の現状と権利実現の焦点」『労働法律旬報』1754号（2011年10月）p.6以下参照。
- 6) 脇田滋「韓国非正規雇用の現状と権利実現の焦点」同上、参照。
- 7) 「朴元淳市長インタビュー ソウル市の非正規職対策を聞く」『非正規労働』（韓国非正規労働センター隔月刊）93号（2012年3月）p.21以下参照。
- 8) 中村和雄・脇田滋『「非正規」をなくす方法』新日本出版社（2011年5月）、p.42以下およびp.75以下参照。
- 9) 中村和雄・脇田滋『「非正規」をなくす方法』同上、p.152以下参照。

わきた しげる 1948年生まれ。龍谷大学教授。専門：社会法（労働法・社会保障法）。著書：『ワークルール・エグゼンプションー守られない働き方』（学習の友社、2011年）、『「非正規」をなくす方法－雇用、賃金、公契約』（共著、新日本出版社、2011年）、『労働法を考える－この国で人間を取り戻すために』（新日本出版社、2007年）、『若者の雇用・社会保障』（共編著・日本評論社、2008年）、『新現代労働法入門 第4版』（共編著・法律文化社、2009年）、ほか。