

# 非正規労働者の組織化に重要な三つの要素

——韓国非正規労働者の組織化の諸事例より——

李 旼 珍

## はじめに

本稿は韓国の非正規労働者の組織化事例において非正規労働者の組織化に重要な三つの要素がどのように相補的に作用するかについて分析・考察するものである。本稿では、拙著（2012）にて日本の非正規労働者の組織化事例を分析した際に用いた分析枠組みと諸事例の組織化タイプ分けを使用する。拙著（2012）の問題関心は二つのことの解明にあった。一つは、非正規労働者の組織化に重要とされる三つの要素を総合的に把握することであった。非正規労働者の組織化は、三つの要素のうち一つあるいは二つの要素が欠けても可能なケースがあるからである。もう一つは、非正規労働者の組織化にはいろんなタイプがあるので、組織化タイプにより三つの要素がどのような違いを見せるかについて考察することであった。以上の問題関心は本稿にも継続する。ただ、本稿の分析事例は韓国の非正規労働者の組織化事例となる。したがって、本稿の目的は、韓国の非正規労働者の組織化の諸事例を対象に、三つの要素が非正規労働者の組織化にどのように相補的に作用するかについて総体的に分析・考察するとともに、三つの要素が組織化タイプによりどのような違いを見せるかについて分析・考察することである。諸先行研究は特定の非正規労働者（例えば、パートタイマーや契約社員などの直接雇用非正規労働者あるいは社内請負労働者）の組織化事例に基づき、三つの要素のうち一つあるいは二つの要素に焦点を合わせた研究であるため、三つの要素を総体的

に把握することや組織化タイプ別に三つの要素の違いを把握することに困難がある。本稿と諸先行研究との違いはこの点にある。

非正規労働者の組織化に重要な三つの要素に関する先行研究の知見については1節で、本稿の分析諸事例の組織化タイプ分けに関しては2節で述べる。

## 1 三つの要素に関する先行研究の知見

非正規労働者の組織化に重要な三つの要素とは何か。拙著（2012）は、諸先行研究から、非正規労働者の組織化に重要な三つの要素は、①正規労働者組合の委員長を含む執行部のリーダーシップ、②非正規労働者の労組加入・結成への主体的取組、③職場における正規労働者と非正規労働者との連帯・分断、であることを導き出した。以下で三つの要素についての先行研究の知見を簡単に紹介する。

①労働組合執行部のリーダーシップに関して。ジョンイファン（2003）は、韓国における正規労働者と社内請負労働者間の連帯活動の成功事例と失敗事例を分析し、組合指導部のリーダーシップは連帯の成功を導くが、正規労働者の経済的利益追求行為は連帯の失敗をもたらすことを示す。中村圭介（2009）と橋元秀一（2009）は連合総合生活開発研究所が2008年に実施した「非正規労働者の組織化」の諸事例を分析し、組合執行部のリーダーシップの重要性を強調する。中村は、非正規労働者の組織化を阻む最大の壁は多くのリー

ダーたちの危機意識のなさであると、また橋元は、委員長のリーダーシップは組織化成功へのカギをなしているといっても過言ではないと、言及する。

②非正規労働者の労組加入・結成への主体的取組に関して。Ruth Milkman (2006) はアメリカのL.A. における未組織労働者の成功的組織化の事例は、トップ・ダウン・アプローチとボトム・アップ・アプローチとの結合、言い換えれば労組や活動家による組織化や支援と、未組織労働者自身による労働条件への不満や大衆動員とが効果的に結合した事例であることを強調する。チョヒヨレ (2008) は韓国の金属産業の事業所で働く社内請負労働者の労組結成事例を分析し、社内請負労働者の労組結成と発展に影響を及ぼす要因として正規労働者組合の支援と連帯は重要であるが、何よりも重要な要因は社内請負労働者たちの現場闘争と同僚労働者の動員であることを明らかにする。

③職場における正規労働者と非正規労働者との連帯・分断に関して。ジョンイファン (2003) は正規労働者と社内請負労働者間の連帯が成功した事例においては社内体育大会や食事会に非正規労働者も一緒に参加し、お風呂も共同利用するなど、正規労働者と社内請負労働者間の日常的な分断があまりみられないことを発見する。チョトンムン (2009) は正規労働者の非正規労働者問題に関する意識調査 (アンケートやインタビュー) に基づき、仕事において日常的に非正規労働者と接触の多い正規労働者が非正規労働者の労働組合加入と非正規労働者の処遇改善に友好的態度をより見せることを明らかにする。

非正規労働者の組織化は、三つの要素がすべてそろわなければならないことではないであろう。三つの要素のうち一つあるいは二つの要素が組織化に障害となる要素であっても、他の要素がその要素あるいはそれらの要素を補い組織化を可能にすることもありうる。そこで、本稿は三つの要素の非正規労働者の組織化における相補的作用に注目する。

## 2 分析方法及び分析諸事例の組織化タイプ分け

本稿は、2009年に、韓国で非正規労働者を組織化した労組 (流通・医療・金融業の労組) や非正規労働者のみで結成された労組 (製造・建設業労組) を対象に行われたインタビュー調査<sup>1)</sup> と、労組からもらった諸資料や労組のHPに載せられた情報に基づき、分析を進める。拙著 (2012) は、日本の非正規労働者の組織化諸事例を分析する際に、分析諸事例に多様な組織化事例が含まれていたため、先行研究 (呉学殊 2011、連合総研 2009、浅見 2006、ジョンイファン 2003)<sup>2)</sup> を参照し、独自の組織化タイプ分けを行った。組織化タイプ分けに考慮した基準は、①正規労働者組合が非正規労働者を組織化する一体型なのか、非正規労働者のみで労組を組織する単独型なのか、②組織化する対象の非正規労働者が直接雇用非正規労働者なのか、間接雇用の非正規労働者なのか、③正規労働者組合が非正規労働者を組織化する戦略をとるのか、組織化せず非正規労働者の労働条件に関与する「保護的関与」<sup>3)</sup> 戦略をとるのか、である。三つの基準を組み合わせると多くの組織化タイプがありうるが、本稿の分析諸事例の組織化タイプを分けると、以下の四つのタイプとなる<sup>4)</sup>。

- I : 正規労働者組合の直接雇用非正規労働者の組織化タイプ
- II : 正規労働者組合の直接雇用非正規労働者の組織化と間接雇用非正規労働者への保護的関与タイプ
- III : 正規労働者組合の間接雇用非正規労働者への保護的関与と間接雇用非正規労働者単独組織化タイプ
- IV : 非正規労働者単独組織化タイプ、である。

## 3 分析及び考察

組織化タイプごとに、該当する諸事例の概観を述べた後、三つの要素について分析・考察する。

(1) I：正規労働者組合の直接雇用非正規労働者の組織化タイプ

このタイプの諸事例は、流通業のE一般労組（現：H労組、上部団体：サービス連盟、民主労総）とN労組（上部団体：サービス連盟、民主労総）、金融業の金融労組KB支部（上部団体：韓国労総）である。

E一般労組は、流通業のE社がC社（フランス系スーパーマーケット）を買収したことに伴い、2006年12月にE社とC社の労組が統合してできた労組である。一般労組という名称は、正規職員と非正規職員を一緒に組織化する目的から名付けられた<sup>5)</sup>。両社の労組統合前に、E社には非正規職員がいなかった<sup>6)</sup>が、C社には2000年以降1年契約の期間制職員と3カ月契約のパートタイマーなどの非正規職員が増えた。C社労組は非正規職員の組織化への取り組みを2003年より行った。2003年にC社労組は職員の整理解雇に反対するストを行ったが、会社側の非正規職員の投入により店舗が正常に営業されることを目の当たりにした執行部は非正規労働者の組織化が必要であると切実に感じた。C社労組の執行部は店舗ごとに非正規職員との懇談会を持ち、非正規職員のために闘うことを約束し、非正規職員の問題を解決する努力を続けた。非正規職員が組合に加入しはじめ、2002年末に62名だった組合員は2005年末に339人と5倍に増えた。そこでC社労組は2006年に非正規職員とマネージャーに組合員資格を認める協約を会社と結んだ。2006年にC社の売却による雇用不安を感じた非正規職員が大勢組合に加入した。2007年7月1日施行の「期間制および短時間労働者保護等に関する法律」（2年以上勤務した期間制労働者の正規職への転換を規定した法律）の適用を回避する意図から、E社が2007年4月に総契約期間21カ月の非正規職員を契約満了の理由で次々と解雇したことに對し、E一般労組は不当解雇の撤回を求め、2007年6月10日よりストに突入し、510日間にわたる闘争を行った。スト当時組合員は1300名程度で、

正規職員組合員と非正規職員組合員は半々であった。ストに参加した非正規職員組合員は600名であった。スト期間中E社はH社に売却されたため、E一般労組は2008年12月に新しい経営陣と解雇された非正規職員の復職及び雇用保障、アウトソーシングをしないことなどに合意し、ストは終了した。

N労組（1987年結成）の非正規職員の組織化への取り組みは2004年以降行われた。当時N社に非正規職員の比率は多くなく、従業員の2割程度であった。N労組は2004年に労働条件低下なしの週5日勤務実現のためにストを行ったが、売場は非組合員である管理職と非正規職員によって営業が続けられること、またそれにより非正規職員の労働負担が重くなり非正規職員の正規職員に対する不満が高まることを経験した労組の執行部は非正規職員の組織化が必要であると考えた。執行部は非正規職員との懇談会を実施したが、非正規職員の組合加入は進まなかった。しかし、2007年に直接雇用の非正規職員が多く配置されていたレジ業務をアウトソーシングするという会社方針により、非正規職員の契約解除があったことをきっかけに、非正規職員の間には雇用不安が広がり、執行部も非正規職員に組合加入を勧誘し、150名の非正規職員が組合に加入した。N労組はレジ業務のアウトソーシングや非正規職員の解雇に反対してストを起こした。正規職員・非正規職員の組合員を合わせてほぼ800名の組合員がストに参加した。2007年6月10日に始まったストは1年以上（434日間）続いた。N労組は執行部と一緒に最後まで闘った非正規職員組合員36名の再雇用についての確約を会社から取り付けて、2008年8月29日ストを終了した。

Iタイプの三つめの事例は金融労組KB支部である。金融労組（産業労組）は、1990年代末の経済危機以降銀行に増え続けた非正規労働者の組織化方針として組織化は企業支部で行い、企業支部に直加入させるということを確認した。金融労組と企業支部は、正規労働者と非正規労働者間の

労働条件の大きな格差が社会問題化したことを受け、産業レベルの中央交渉と企業レベルの支部交渉を通じて非正規労働者の労働条件の改善や正規職員への転換に労使が共に努力することに合意するなど、非正規労働者の労働条件に関与する「保護的関与」を非正規労働者の組織化に先行して行った。

金融労組KB支部はKB銀行との支部交渉や労使協議会を通じて、2004年より非正規職員の労働条件の改善や正規職員転換について合意し、非正規職員に対する差別の解消や雇用安定を図ってきた。具体的には、正規職員転換試験制度の導入、賃下げを正規職員だけに適用し非正規職員には適用しないこと、非正規職員の年金予算の確保、非正規職員に社員福祉制度を同等に適用することなどである。2007年の支部交渉では、3年以上勤務した有期契約職員を契約期間の定めのない「無期契約職」<sup>7)</sup>にすることに労使が合意した。「無期契約職」に関して労使合意がされた後、KB支部は無期契約職の組織化を行うための手続きを進めた。2008年4月にKB支部は正規職員と非正規職員を対象に非正規職員の組合加入に関する電子アンケートを行った。9割以上の回答者が非正規職員の組合加入に賛成した<sup>8)</sup>。そこで、KB支部は組合員総会（2008年11月27日）を開き、無期契約職員に組合員資格を認める組合規約の変更を組合員投票にかけ、多数の賛成（投票した組合員の87.6%が賛成）によって無期契約職員を組織化することを決定した。組合資料によれば、2008年と2009年に「無期契約職」に転換した人数は、6,559名である。2009年9月現在組合員数は2万2千名であるが、無期契約職の組合員は6,000名である。KB支部は有期契約職員（2009年9月現在、2,000名）の組合員資格は認めていない<sup>9)</sup>。

### 1) 組合執行部のリーダーシップ

Iタイプの三つの事例のうち、E一般労組（統合前のC社労組）とN労組の場合、委員長や執行部が非正規労働者の組織化に取り組むことになっ

たきっかけは正規職員組合がストを起こした時に非正規職員により店舗の営業が問題なく行われることを経験したことであった。二つの労組の執行部は非正規労働者を組織化しなければ、正規職員組合がストを起こしてもストの影響力は限定されるだろうし、それにより労組の力も弱化するだろうとみた。

そこで、C社労組の執行部は組合を知らせるチラシを作り、出勤時と退勤時の職員にチラシを配った。委員長は職員休憩室でスピーチを続けた。一日に三つの売場を回って、チラシ配りとスピーチを行ったため、経営側との摩擦もあった。非正規職員は団体協約により組合加入の資格がなかったため、非正規職員の中には秘密裏に労組に加入する者もいた。しかし、全体的に非正規職員の労組への関心は低調であった。そこで、執行部は非正規職員の処遇改善闘争や非正規職員の苦情解決を労組が積極的にしない限り、非正規職員の労組に対する信頼を得られないと思った。執行部は非正規職員の処遇改善を会社側に要求し、実際「非正規職週5日勤務」闘争を行った。正規職員組合員から、「なぜ組合員でもない非正規職員の問題に組合のエネルギーを使うのか」という反対の声もあったが、執行部と正規職員組合員は討論を重ねた。こうした討論の積み重ねにより、正規職員組合員は非正規労働者問題により積極的な態度を示すようになった<sup>10)</sup>。また執行部は非正規職員の解雇や苦情の相談に乗りそれらを解決する活動を行った。問題を解決された非正規職員の口から組合の活動が伝えられ、非正規職員の間にも組合に対する支持が広まり、組合への反感も薄れた。執行部の多年間の非正規職員のための活動は実を結び、執行部と非正規職員と間に信頼が形成された。非正規職員は委員長に過度な信頼を寄せたという<sup>11)</sup>。

2003年から非正規職員の組織化活動を行った執行部は、2006年に団体交渉でマネージャーと非正規職員の組合加入を経営側に認めさせた。

さらに、E一般労組の執行部は、2007年7月施行の「期間制および短時間労働者保護等」に関す

る法律」(以下、「非正規労働者保護法」)の適用を回避するため2007年4月にE社が非正規職員を契約満了を理由に次々と解雇したことに対し解雇反対闘争を行った。執行部は非正規労働者の問題に労組が譲歩すれば労組の根幹が揺らいでしまうという強い意志で長期間闘争を継続した(2007年6月10日スト開始、2008年11月合意)。E一般労組の執行部は労組の当初の要求、アウトソーシングしない、非正規職員を解雇しないという要求を経営側から勝ち取り、ストを終了させた。

次、N労組の場合、スト時の非正規職員の労働強化による非正規職員の正規職員に対する不満をなだめるため、また非正規職員の組織化を行うため、執行部は非正規職員と懇談会を持った。非正規職員全体との懇談会や店舗別非正規職員懇談会を開き、執行部は非正規職員の苦情と困難を聴取した。2007年初めにN社は非正規職員の担当するレジ業務をアウトソーシングすることを計画し、5月にアウトソーシングを実施することを発表した。5月にレジ業務の非正規職員が契約満了を理由に解雇されたことをはじめ、6月に約350名の非正規職員が契約解除を言い渡された。N労組の執行部は非正規職員に労組加入を勧誘し、150名の非正規職員が労組に加入した。N労組の執行部は、アウトソーシングを阻止しなければ、次は正規職員の業務がアウトソーシングされ、正規職員の首が飛んでいけらうとみて、アウトソーシング反対を掲げてストを行うことを決めた。執行部は正規職員組合員に非正規職員とは同じ会社の、同じ釜の飯を食べてきた人たちであること、アウトソーシングを容認すれば次のターゲットは正規職員になることを訴えた。N労組の執行部は、スト現場に最後まで残って闘った非正規職員36名の再雇用の約束を取り付け、長期ストを終了した。

三つめの事例、金融労組KB支部の執行部は非正規職員の組織化より先に非正規職員の労働条件の改善に取り組んだ。執行部は金融労組の非正規労働者賃金政策—正規労働者の賃上げの2倍—を実施しても都市銀行における正規職員と非正規職

員との賃金格差の改善は縮まらないとみて、3年間で賃金格差を改善する目標を立て、支部交渉と労使協議会を通じて非正規労働者に対する保護的関与を行った。2009年支部交渉で社員福祉年金制度を非正規職員に適用することに労使が合意したが、この合意により、正規職員と非正規職員との報酬格差は65%まで改善されると展望した<sup>12)</sup>。

非正規職員の組織化は2008年に委員長となったY委員長の選挙公約であった。Y委員長は、2000年代初めに現場で仕事をしながらいわゆる非正規職問題が存在すると感じ、この問題を解決しなければならないと決心したという。3年間の副委員長時代と委員長になってからの1年間、Y委員長は非正規職員を組織化する戦略について悩み、正規職員と非正規職員との統合組織にすることを心に決めた。こうした考えが固まったのは、2007年9月から311日にも続いたコスコム非正規労働者闘争<sup>13)</sup>に対する正規職員労組の行為を見たからである。Y委員長を含むKB支部の執行部は正規職員と非正規職員が別々の組織をつくってはいけなかったと考えた。組合員は非正規職員を組合に受け入れると、自分たちのパイが減ることを心配したが、執行部は非正規職員も同じ釜の飯を食う同僚<sup>14)</sup>であると説得した。KB支部の執行部は非正規労働者のうち無期契約職員の組合加入を組合員総会で提案し、多数の組合員の賛成を得た。経営側は労組の無期契約職の組織化を妨害しなかった。KB支部によれば、労組と経営との関係は友好的で協同的關係であるという。

## 2) 非正規労働者の主体性

E一般労組の非正規職員の中には組合執行部の組織化活動や非正規職員の処遇改善活動に応え、秘密裏に組合に加入する<sup>15)</sup>、または組合に契約解除や苦情について相談する人がいた。しかし、組合加入はできないと考えた非正規職員、または仕事に追われて組合加入を考えることすらできなかった非正規職員が多かった(クォンソンヒョン・キムシュンチョン・チンジェヨン編2008:

147-148)。しかし、雇用不安を感じた非正規職員は組合に大勢加入した。さらに、非正規労働者の解雇反対ストに非正規職員組合員 600 名が参加した。「非正規労働者保護法」の施行日である 7 月 1 日に行われ、世間の注目を集めたワールドカップ売場占拠闘争をはじめ解雇反対ストの中軸となった組合員は、当時の委員長によれば、ワールドカップ分会の非正規職員組合員であった<sup>16)</sup>。闘争に参加した非正規職員組合員は、闘争が長期間続くにつれ、数か月間賃金が支払われなかったため生計困難の問題を抱えたのはもちろん、特に既婚女性の場合、子供の世話ができない問題、夫や夫の親からの組合退会の圧力などいろいろな困難に直面した。E一般労組の解雇反対闘争は 510 日間にも及んだが、300 名程度の非正規職員組合員は最後まで組合を退会しなかった。当時の委員長は、非正規職員組合員が闘争に参加し続けたのは、現場で形成された、正規職員と非正規職員との人間的なつながり<sup>17)</sup>があったからであると話した。こうしたつながりは闘争中に互いに励ましあう関係になったという。

N 労組の場合、非正規職員が労組に加入したのは、N 社が 2007 年 6 月に契約満了の非正規職員の契約解除やレジ業務のアウトソーシングを発表した後である。非正規職員の中には、アウトソーシング先の会社に雇用されてもよいと去った人もいたが、150 名が執行部の労組加入の勧誘に応えた。N 労組の委員長によれば、2007 年 6 月以前に非正規職員が組合に加入しなかったのは不安定な雇用形態ためであった。経営側が組合に加入した非正規職員との契約を更新しないからである。契約継続のために労組に加入しなかった非正規職員たちが、アウトソーシングによる事実上の解雇を阻止するために、労組に加入した。N 労組の 410 日間に及ぶ闘争に参加した非正規職員組合員のうち、36 名が執行部と共に最後まで闘争現場に残った。36 名の大方は 40 代の既婚女性で、若い方が 30 代半ばの既婚女性であった。

KB 支部によれば、非正規職員は自ら正規・非

正規間の格差問題を解決することはしなかった。しかし、KB 支部が無期契約職員の組合加入を決めた時に、無期契約職員は喜んだという。無期契約職員のうち 90%以上が組合に加入した。KB 支部によれば、無期契約職組組合員の労組活動への参加意識は高まっているという。

### 3) 職場における正規労働者と非正規労働者との連帯・分断

E一般労組によれば、正規労働者と非正規労働者との年収の格差は、職種による違いがあるものの、1.5 倍～2 倍である。E一般労組は、企業側の負担を考慮し、格差を段階的に、3 年くらいの期間でなくすことを経営側に提案した。格差改善の一つとして、E一般労組は会社が中秋の名月や正月に、また売上げが伸びた時に正規職員と非正規職員に配る商品券の金額差をなくした<sup>18)</sup>。

非正規職員の証言によれば、職場で正規職員と非正規職員は雇用形態を気にせず働き、例えばレジ業務は正規職員と非正規職員が混ざって一緒に働き、正規職員が横柄にふるまうことはなかったという（クォンソンヒョン・キムシュンチョン・チンジェヨン編 2008：145）。前委員長によれば、女性が大部分である職場で女性の正規職員と非正規職員との間に人間的な関係、すなわち疑似姉妹関係が形成されたという。こうした関係が形成されたから、2007 年の非正規職員の解雇反対闘争に多くの正規職員組合員が参加し、また多くの非正規職員組合員が最後まで組合を退会しなかったという。

N 労組によれば、非正規職員の時給は最低賃金を若干上回る水準で、月給に換算すると非正規職員の月給は正規職員の月給の 70%である。だが、非正規職員には賞与が支給されないの、非正規職員の年収は正規職員の年収の 60%に該当するという。しかし、N 労組は会社が法的管理下にあったため経営側に格差改善の要求をすることができなかった。ただ、正規職員への転換制度を経営側に要求し、2003 年に取り入れることにした。

2007年のスト前に、職場で正規職員は非正規職員を管理する立場にあり、非正規職員に対し自分たちが管理する人々であるという意識があった。しかし、組合レベルでは非正規職員と共にする職場文化を作ろうとする活動があった。委員長によれば、4.5年前から正規職員組合員が中秋の名月や正月などに支給される帰省手当のうち1万ウォンを（帰省手当が支給されない）非正規職員のためにカンパし、店舗の非正規職員が帰省する際に持っていくお土産を買ってあげる活動をやってきたという。2007年の、非正規職員業務のアウトソーシング反対を掲げたストに、正規職員の多くは非正規職員も同じ会社の仲間（‘同じ釜の飯を食べる’という比喩で表現）であるという素朴な意識や義理から参加したという。こうした初歩的レベルの正規職員と非正規職員との連帯意識はスト過程で深まり、売場を占拠した組合員を外に連れ出すために来た警備員たちを正規職員と非正規職員が一緒に力を合わせて追い出したり、特に女子職員の場合正規・非正規を問わず年齢あるいは入社年度により疑似姉妹関係が成立し、年少者・後輩（妹）が年長者・先輩（姉）にストによる生活面や精神面での苦しみを相談すると、年長者・先輩が‘最後まで一緒にやりましょう、もしやりきれない時は一緒にストから抜け出そう’と励ましあったりしたという。

KB支部の場合、正規職員と非正規職員との賃金格差が一番低い職級の5年勤続者において100対58である。KB支部はKB銀行の正規職員と非正規職員との賃金格差を3年以内に改善することをめざした。KB支部は2009年の支部交渉で、正規職員は賃金の5%を返納するが、非正規職員には適用しないことを経営側と合意した。また有給休暇使用による余った予算を非正規職員の年金（社員福祉年金）予算として使うことに経営側と合意した。さらに、非正規職員に住宅資金の貸出、子女の学費支援、社員アパート（未婚社員の住むアパート）への入居を正規職員と同等に適用することにも経営側と合意した。これらの合意により、

福利厚生を含めると、正規職員と非正規職員との格差は100対65まで改善するという。

KB銀行の職場文化は、KB支部によれば、昔から職員間の団結力の強い「ミツバチ文化」であるという。正規職員は、中秋の名月や年末にボーナスが出ない非正規職員のためにカンパをし、非正規職員にお金をあげたり、職場の会食がある時に正規職員と非正規職員とが一緒に会食をしたりするなど、非正規職員に対する情緒的配慮があったという。

## (2) II：正規労働者組合の直接雇用非正規労働者の組織化と間接雇用非正規労働者への保護的関与タイプ

この類型に該当する事例は、医療連帯ソウル支部S大病院分会（上部団体：公共労組、民主労総）である。S大病院分会が設立されたのは1987年8月である。組合員は2009年9月現在1,700名である。S大病院分会は設立以来非正規職員の雇用・処遇問題に取り組んできた。S大病院（国立病院）は1980年代半ばより臨時職という名の非正規職員を患者食を提供する栄養室などで採用してきたが、S大病院分会は臨時職の正規職化を要求し、病院側も労組の要求を受け容れ、臨時職の正規職化がかなり行われた。しかし、1990年代末の経済危機以降韓国政府の正規職員に対する厳格な定員管理のため、S大病院は看護室や検査室などにも契約職員の採用を大幅に増やした。2007年10月現在、S大病院に直接雇用された非正規職員は700名で、全職員の30%を占めた。S大病院分会は急増した契約職員の正規職員への転換闘争を組合の非正規職員問題を解決する主たる対策として位置付け、病院側に非正規職員の正規職員への転換を要求し続けた。S大病院分会は2006年～2008年に300名弱の非正規職員の正規職員への転換を勝ち取り、多くの新規組合員を迎え入れた<sup>19)</sup>。正規職員にまだ転換されていない直接雇用の非正規職員を対象にS大病院分会は組織化活動を行い、非正規職員を組織化している

(2009年9月現在、非正規職員組合員は8名)。

S大病院分会は直接雇用の非正規職員を組織化するだけでなく、間接雇用の非正規労働者の組織化をも支援してきた。S大病院は独立請負として入院患者の介護の仕事をする看病人に患者の保護者を無料で紹介する紹介所を運営していたが、有料紹介所を設立することを発表し、2003年8月末に無料紹介所を閉鎖した。看病人たちは無料紹介所の閉鎖に反対する闘争を行った。闘争の過程で看病人たちは労組を結成した(2003年12月)<sup>20)</sup>。S大病院分会は無料紹介所から有料紹介所への切り換えが看病人の労働条件<sup>21)</sup>を悪化させる懸念があると考え、看病人労組と連帯することを決め、無料紹介所閉鎖反対闘争を行った。またS大病院分会はS大病院施設管理請負労働者の労組結成や労組活動を支援する。S大病院分会は請負労働者組合に労組事務室の中の一定の空間を提供し、日常的な労組活動が行えるように支援している。施設管理請負会社が請負労働者組合と合意した事項を実行しなかったため、請負労働者組合がストを起こした時に、S大病院分会はS大病院側に施設管理請負会社の不当行為問題が解決しない限り病院側との団体交渉を終えない方針を表明した。さらにS大病院分会は請負労働者の労働条件改善についてS大病院側との団体交渉で要求したり、施設管理請負会社と請負労働者組合との交渉にS大病院分会の交渉委員が参観したり、した。要するに、S大病院分会は間接雇用非正規労働者に対して「保護的関与」活動を行っているのである。

### 1) 組合執行部のリーダーシップ

S大病院分会執行部は、非正規職員が自ら主体となって非正規職員問題に取り組むべきであるが、契約更新のため労働組合に加入しづらいと考え、2000年初めに非正規職員の規模や業務、労働条件に関して実態調査を実施した。実態調査より、多くの非正規職員が正規職員と同じ労働時間働き、かつ同じ業務を行っているが、給料は正規職員給

料の50%程度であることが判明された。執行部は、こうした非正規職員問題を非正規職員の正規職化によって解決するという方針を打ち出し、2006年の団体交渉で病院側と2年以上勤務した非正規職員239名(直接雇用非正規職員の30%に該当)の正規職化に合意した。病院側は、こうした合意をする傍ら、同年12月に2年未満勤務の非正規職員とは契約更新をしないことを発表した。非正規職員の雇用問題を解決するため、執行部は2007年10月10日より6日間ストを行った。執行部はストを行うにあたって、組合員に非正規職員の雇用不安は非正規職員だけの苦痛ではなく、すべての労働者が闘う問題であると訴えた。ストの結果、病院側は2年以上勤務した非正規職員291名の正規職化と2年未満非正規職員の雇用保障や差別是正を約束した(www.khwu.org/)。

執行部が看病人労組と連帯して無料紹介所閉鎖反対闘争を行うことを決定した時と、労組幹部が看病人労組の組合員と一緒に籠城し、警察に連行された時に、組合員から連帯闘争に対し「看病人は職員でもなく、労働者でもない<sup>22)</sup>」という声や反対があったが、執行部は組合員と討論をし、「状況が大変だけど一緒にやるのが正しい」と組合員を説得した<sup>23)</sup>。執行部は看病人労組の組合員12名の生計のため一人当たり一日4万ウォンの生計費を支給することを決め、闘争に必要な人員を動員したり、無料紹介所の閉鎖問題の解決がない限り病院側との交渉テーブルに付かないと病院側を圧迫したりした。連帯闘争により、病院側の有料紹介所の設置方針は撤回された。しかし、看病人と患者をつなげる組織が必要であると考えた執行部は非営利団体として無料紹介所「希望看病」の設立を決め、S大病院分会は無料紹介所の運営に携わっている。

こうした執行部の取り組みに対し、「正規職員組合が非正規職問題に関与しすぎである」という意見が一部の組合員から出ている<sup>24)</sup>。S大病院分会は各部署で組合員懇談会を開き、非正規職員問題をなぜ労組がやらなければならないかについて

繰り返し討論するが、なりよりも執行部に‘われらはやる’という強い意志があった。執行部の献身的な働きぶりを見てきた組合員は執行部がやることは正しいことであると執行部を信頼する。

## 2) 非正規労働者の主体性

S大病院分会によれば、非正規職員の中には管理職に媚び、正規職員になろうとした人もいれば、契約更新ができないことを恐れ労組に加入しない人もいた。後者の非正規職員が多かったというが、2006年末S大病院側の2年未満勤続の非正規職員の契約解除の発表以降、非正規職員は徐々に主体的になっていった。S大病院分会の現場組合員が中心となって作った「非正規職対策委」の諸会合、すなわち非正規職員全体会合や職種別非正規職員会合、部署別非正規職員会合に参加する非正規職員が増えた。非正規職員は自分たちの代表を選出する、非正規労働者の権利について学ぶ勉強会に参加するなどの活動をやった後、60名の非正規職員が組合に加入した（キムヨンシュ・チョンキョンウォン 2013）。こうした過程を経た非正規職員は2007年10月のストにも参加した。一方、ストに参加できなかった非正規職員は職場で病院側の代替人員の投入に対して不当行為であると声を上げ、拒否した（キムヨンシュ・チョンキョンウォン 2013）。

## 3) 職場における正規労働者と非正規労働者間の分断・連帯

S大病院分会の非正規職実態調査によれば、S大病院に勤務する非正規職員は正規職員と同じ業務を行い、同じ時間に出勤・退勤するが、賃金は正規職員賃金の半分の水準である。非正規職実態調査に基づき、S大病院分会は2004年に病院側に「1年以上の非正規職の正規職化、正規職賃金の80%まで非正規職の時間給の引き上げ、間接雇用非正規職本人の診療費の減免率を正規職と同一適用」等を要求した。2004年病院側と「短時間勤務者（月150時間以上契約者）の正規職採用

時年齢制限の緩和、短時間勤務者の平均賃金の5%引き上げ、女性短時間勤務者に生理休暇手当の支給」などに合意した（キムヨンシュ・チョンキョンウォン 2013）。さらに、S大病院分会は2007年に「2年以上勤務非正規職は正規職に転換、非正規職の差別是正、2年未満勤務非正規職の雇用保障」などを病院側から勝ち取った。

上述したように、S大病院分会の執行部が非正規職員の雇用・労働条件の改善のため病院側と交渉し一定の成果を上げたが、職場においても非正規職員の不当解雇に抗議する正規職員組合員の闘いが展開された。同じ職場の正規職員組合員は不当解雇された非正規職員に代わる人員の投入を阻止するために、夏期休暇を返納し不当解雇撤回と再契約を要求する闘争を3か月間行った。こうした闘争の結果、非正規職員は再契約された。また部署の長が要請したにもかかわらず再契約延長を拒否された非正規職員2名が抗議示威をやった時に正規職員組合員が患者・保護者への説明と署名運動を行った。正規職員と非正規職員が一緒に署名運動を行ってから8日目に非正規職員は再契約された（キムヨンシュ・チョンキョンウォン 2013）。

## (3) Ⅲ：正規労働者組合の間接雇用非正規労働者への保護的関与と間接雇用非正規労働者単独組織化タイプ

この類型に該当する事例はH自動車U非正規職支会（上部団体：金属労組U地域支部、民主労総）である。H自動車U非正規職支会はH自動車U工場で働く社内請負労働者たちによって2003年7月に結成された。H自動車U工場の第1次下請け会社に雇用されている社内請負労働者（2009年9月現在約5,800名）の大部分は3カ月、4カ月雇用契約の非正規労働者である。2003年5月に社内請負労働者250~300名が集まり「非正規職闘争委員会」を結成した。「非正規職闘争委員会」は十分な準備をせず組合を設立したらすぐ崩壊してしまうと考え、組合設立に向けてより多く

の社内請負労働者と接触・懇談することにした。しかし、「非正規職闘争委員会」は二つの出来事をきっかけに早い（7月に）組合結成に踏み切った。二つの出来事とは、一つはH自動車正規労働者組合が社内請負労働者に組合加入資格を与えるかどうかに関する決定を2003年賃金・団体交渉が終了した後に延ばしたことであり、もう一つはH自動車の他の工場で働く社内請負労働者が病気で有休を使ったことを理由に請負会社の管理職にナイフで暴行された事件が起きたことである。組合結成時に集まった社内請負労働者は127名であった<sup>25)</sup>が、結成後、正規労働者組合の代議員らや活動家らが社内請負労働者の組織化活動に積極的に協力したこともあり、組合員は700~800名に増えた。またH自動車U工場の社内請負は不法派遣であるという労働部の判定が2004年12月に下されたこともあり<sup>26)</sup>、社内請負労働者のH自動車の正規職員になることへの期待が高まり、組合に加入する社内請負労働者が増え、2005年に組合員は1,700名に達した。結成後、U非正規職支会はH自動車との交渉及び、H自動車の1次社内請負会社との集団交渉を要求したが、両方とも拒否されたため<sup>27)</sup>、社内請負会社ごとに団体・賃金交渉を要求した。しかし、社内請負会社の中には賃金・団体交渉を拒否するところもあったので、U非正規職支会は2006年6月30日から2ヶ月間ストを実施した。スト期間中、社内請負会社の組合員に対する解雇の脅しや雇用不安の助長などにより組合員の退会が相次ぎ、スト後組合員は600~700名水準となった。一方、H自動車正規労働者組合はU非正規職支会に財政支援や組合事務室の提供などの支援を行った。また、正規労働者組合は2003年~2005年に社内請負労働者の処遇改善や雇用保障についてH自動車の経営側と協議・合意するなどの「保護的関与」を行った。

### 1) 組合執行部のリーダーシップ

H自動車正規労働者組合の執行部は、2003年より社内請負労働者の正規労働者組合への加入に

ついて議論し、2004年11月に加入方針を確定した。しかし、代議員大会に提案できずにいたが、2007年1月の臨時代議員大会で提案した、社内請負労働者の組合加入件は代議員の3分の2の賛成を得られなかった。

H自動車正規労働者組合の執行部は社内請負労働者の組合加入についての方針決定を延ばしたものの、非正規職支会の組合員拡大活動を積極的に支援することや、H自動車との賃金・団体交渉で正規労働者要求案と社内請負労働者要求案を一緒に交渉するなどを行った。2004年H自動車正規労働者組合は臨時代議員大会を開き、代議員満場一致で「正規労働者組合が非正規職支会の組織力強化及び拡大のための組合員加入運動を展開する」ことを決定した（「非正規職支会ニュース」（2004.8.31））。2003年にH自動車正規労働者組合はH自動車との賃金・団体交渉に「社内請負労働者要求案」を入れ、社内請負労働者と正規労働者の賃金格差を段階的に縮小し、中期的には同一価値労働・同一賃金を保障しなければならないことを明記し、2003年の社内請負労働者の賃金水準を正規労働者の月平均賃金に対し現在の73.8%から80%に引き上げることを要求した。諸手当やボーナスをも正規労働者と同一適用を要求した。2004年も引き続きH自動車正規労働者組合は賃金要求案に社内請負労働者の賃金水準を正規労働者の80%水準に引き上げる要求を入れた。2005年もH自動車正規労働者組合は社内請負労働者の賃上げを賃金・団体交渉時に要求した。正規労働者組合の社内請負労働者の労働条件に関するH自動車との交渉は、非正規職支会から見て必ずしも十分な結果ではないものの<sup>28)</sup>、賃金は実際正規労働者組合によって解決される方式となったと、非正規職支会は捉えた（「非正規職支会ニュース」（2004.7.2））。

H自動車正規労働者組合は、非正規職支会の2005年の重点活動であった社内請負労働者の正規職化要求についてH自動車と交渉し、H自動車、正規労働者組合、非正規職支会の3者間で協議す

るインフォーマルな協議体の構成について合意した。また2006年非正規職支会がストを実施したときに正規労働者組合執行部はスト時における代替人員の投入に反対する指針を出し、ストを破ろうとするH自動車側と非正規職支会を仲裁し、非正規職支会の現場委員の懲戒・解雇を留保させた。

H自動車正規労働者組合の執行部は間接雇用の非正規労働者(社内請負労働者)に組合加入資格を与えることにリーダーシップを発揮することが出来なかったが、社内請負労働者の労働条件や正規職化に関してH自動車と交渉を行うなどの保護的関与を一定程度行った。しかし、社内請負労働者の正規職化に関して、H自動車正規労働者組合の執行部の対応は消極的であるという批判がある。執行部は多くの正規労働者組合員に根付いている意識、すなわち‘非正規労働者は雇用の安全弁’、‘正規職化されると、雇用危機の時に正規労働者の雇用が保障されない’という意識に立ち向かうことを負担に思うので、正規職化に積極的になれないということである(バクキホン2004)。

## 2) 非正規労働者の主体性

H自動車U非正規職支会の社内請負労働者は自分たちの処遇改善のために労働組合の結成が必要であると認識し、「非正規職闘争委員会」を結成した。社内請負労働者は会社と3か月、6か月の臨時職契約を結ぶ。社内請負労働者が正規職契約を結ぶことを要求すると会社は契約解除をする。また社内請負会社の社長が臨時契約の労働者の中から正規労働者を選抜するので、個々の社内請負会社に労組が作られた場合、労組に加入した組合員は正規労働者になりにくい。これらの問題を解決するために、H自動車の社内請負労働者は社内請負労働者全体が入れる労組の設立が必要であると考えた。しかし、社内請負労働者の中には、H自動車の正規労働者組合に社内請負労働者が加入できるまで、労組結成を急がないほうがよいという意見もあった。正規労働者組合が非正規労働者の処遇改善に関してH自動車と交渉することや、

金属労組が正規労働者と非正規労働者の組織について1企業1労組の方針を決定したことが、社内請負労働者が正規労働者組合への加入に期待を寄せた背後にある。しかし、社内請負労働者は正規労働者組合に自分たちの処遇改善や労組結成の決定を任せることができないと悟り<sup>29)</sup>、労組結成に踏み切った。

労組結成後とスト期間中、社内請負会社の労組瓦解活動により退会する組合員がたくさんあったが、労組結成メンバーは継続して活動をしている。支会長によれば、組合員の中には安定志向の組合員もいるが、ストを経験するなどいろいろなことを経験した組合員は潜在力、すなわち積極的に闘う意思があり、組合にとって大きな力であるという。

さらに2006年のスト後、社内請負労働者たちは自分たちの力で組合活動をやらなければならないと自覚した。ストを実施したが、社内請負労働者たちは自分たちの力で勝ち取ったものがないことに気付かせられた。社内請負会社との合意内容は、H自動車が社内請負会社に指示したものであった。さらにH自動車の非正規労働者の賃金や労働条件は正規労働者組合とH自動車との交渉結果による。こうした現状の下で、U非正規職支会は正規労働者組合による‘代理交渉ではない代理交渉’に頼らず、独自の交渉を行うことを考えた。2009年にU非正規職支会は社内請負会社に個別交渉をやらない、工場別に集団交渉を行うことを要求した<sup>30)</sup>。U非正規職支会は非正規労働者の自主性や正規労働者組合との関係について以下のように話した。‘社内請負労働者自らの努力がなければ、正規労働者組合の力は甘くない。正規労働者組合に頼りすぎると、後で正規労働者組合に統制されることになる。社内請負労働者の労組の自主性の意味を噛みしめて、活動することが重要である’。

### 3) 職場における正規労働者と非正規労働者との 連帯・分断

支会長によれば、生産現場における正規労働者と社内請負労働者との連帯はないに等しい。現場で問題が発生すると、まず正規労働者の問題が解決され、次に非正規労働者の問題が取り上げられる。非正規労働者が解雇され、いなくなる状況に対する正規労働者の意識は、‘気の毒である’、‘残念である’という水準である。要するに、正規労働者は非正規労働者を自分たちの雇用の安全弁として考えているという。

しかし、H自動車の正規労働者全員が上のよう  
に考えているわけではない。一部の正規労働者活動家は非正規職支会と連帯し、スト死守集会を開いた。またストの時に正規労働者代議員たちが代替人員の投入を阻止し、最前列で管理者たちと対峙した（レフト 21 2010）。

#### (4) IV：非正規労働者単独組織化タイプ

IVタイプの事例は、プラント建設労組U支部、全国建設労組K建設支部である。二つの事例は建設現場で働く契約労働者や日雇い労働者を組織化しており、組織化範囲は地域である。

プラント建設労組U支部（上部団体：全国建設産業労働組合連盟、民主労総）は、2004年1月にU地域のプラント建設労働者300名が集まり、結成した労組である（結成時の名称はUプラント建設労組）。プラント建設の現場で働く労働者は所属会社がなく、建設会社から工事を受注した親方との人脈があれば仕事に就くことのできる不安定雇用の労働者である。また、勤労契約は5日単位、1週単位など非常に短く、賃金は勤労契約書に明記されず、口頭約束によって支払われる。組合結成は、こうした不安定な労働条件を改善したいと思った一人のプラント建設労働者によって実現された。初代委員長は、Yプラント建設労組（2002年結成）の組合員と一緒に仕事をした時に、その組合員からYプラント建設労組の活動を聞き、労組の活動により法定労働時間の順守や手当支給

などができるようになったことを知り、U地域のプラント建設労働者の労組を作ることを心に決めた。初代委員長は同志数人に声をかけ2003年10月より一緒に組合結成の準備を進めて、2004年1月に300名のプラント建設労働者が集まり組合を結成した<sup>31)</sup>。組合結成後、プラント建設労組U支部は組合員の働いている50余りの建設会社に団体交渉を要求したが、拒否されたため、組合員の最も多いK社に対し、2005年3月よりストに突入し、76日間ストを行った。同年5月17日に組合員と警官隊との激しい衝突があり、たくさんの組合員がけがをした。これ以上ストを続けると、けがをする組合員がさらに出ると思った委員長は、スト終了のため、民主労総のU地域本部を通じて地域の社会団体に仲裁を要請した。K社もストによる被害が大きかったため地域の社会団体の仲裁を受け容れ、プラント建設労組U支部、K社、社会団体の三者間で「社会的合意<sup>32)</sup>」が結ばれた。K社がU支部を認めるとサインした「社会的合意」により、2007年にU支部はK社と初めて団体交渉を行うことができ、団体協約を締結した。U支部は会社からお弁当提供、建設現場に食事ができる空間やトイレの設置などを勝ち取った。

組合設立後、U支部は組合員のリストを公開した。名前が公開された組合員は仕事を見つけにくくなり<sup>33)</sup>、生計のために退会した組合員もいた<sup>34)</sup>。しかし、プラント建設労働者たちは組合結成後建設現場の労働環境が変わったことを知っており、組合は必ず必要であると言っている。2009年9月現在、組合員は4,500名である。2006年にUプラント建設労組と他の3地域のプラント建設労組は、プラント建設労働者が地域を移動して仕事をするので、労組を統合して単一労組にするのがよいと話し合い、単一労組のプラント建設労組を結成した。これにより、Uプラント建設労組はプラント建設労組U支部となった。

U支部は2008年より技能学校を運営してきている。労・使・政が共同で設立した「労使発展財団」（雇用労働部傘下）から支援金をもらい、失

業者や就業者の技能向上を目的に技能学校を設立・運営している。運営費は「労使発展財団」の支援金からまかなっている<sup>35)</sup>。

次、全国建設労組K建設支部（上部団体：全国建設産業労働組合連盟、民主労総）は、1993年にA地域の建設現場日雇い労働組合として出発した。2002年にKS地域の建設日雇い労組との統合、2008年にCH建設支部との統合をへて、現在のK建設支部となった。近隣地域の建設日雇い労働組合との統合を繰り返したのは、組合財政や担い手の不足問題、そして建設労働者の移動性に対応するためであった。建設現場の労働者は建設会社に直接雇用されることは殆どなく、建設業の多段階請負システム（施工建設会社→元請建設会社→親方→チーム長）の下方にいる親方あるいはチーム長に雇われる。さらに勤労契約は1カ月ごとの契約である<sup>36)</sup>。契約期間が1カ月と短いことや地域移動性が高いことから、組合活動に参加できる組合員は少ない。組合結成直後組合員30名のリストを公開したら、組合員が解雇されたため、以後組合員の名前は公開しない。

プラント建設労組U支部同様、K建設支部の団体交渉も難航した。2000年から3年間元請け建設会社と団体協約を結んだが、建設労働者と直接雇用関係のない元請け建設会社と団体協約を締結するのは不法組合活動であるとされた<sup>37)</sup>。しかし、K建設支部は組合員の働く建設現場の元請け建設会社に団体交渉を要求することをやめなかった。2007年にK建設支部はA地域の9つの建設現場で働く大工組合員の総ストを12日間実施し、7つの建設会社と組合活動の保障、大工労働者の直接雇用、日当の引き上げなどに合意した団体協約を締結することができた。以後、K建設支部は団体協約締結拡大闘争を進め、組合員の働いている多くの建設現場の建設会社と交渉することができ、ほぼ50の建設会社と団体協約を結んだ。K建設支部は建設現場に多い朝鮮族や漢族の移住労働者を組織化している<sup>38)</sup>。2009年9月現在、組合員は7,000名である。

K建設支部は技能学校の運営に関わっている。雇用労働部傘下の「労使発展財団」から支援を受け、K建設支部とA地域の建設会社は共同で運営委員会を構成し、2009年3月に技能学校をオープンした。技能学校は建設技能工の体系的育成と建設技能工の確保という労使の共通目的により設立された。就業者・失業者を問わず、また熟練・未熟練を問わず技能を向上させたい建設労働者を対象に技能訓練を実施する。技能学校は同年7月に1期45名の修了生を輩出し、9月に2期40名の入学式を行った<sup>39)</sup>。

IVタイプの場合、正規労働者組合の執行部のリーダーシップについては該当しない。また二つの事例の場合、建設現場に正規労働者がいない。したがって、以下では非正規労働者の主体性に関してのみ分析・考察する。

### 1) 非正規労働者の主体性

プラント建設労組U支部は、Y地域にプラント建設労組が結成されたことを知り、「私たちも作らなければ」と思った初代委員長と初代委員長の呼びかけに応じて組合結成の準備を一緒にした3名の同志がいなければ誕生しなかったと言える。プラント建設労働者は所属する会社がなく、仕事する日・期間もバラバラであるため、プラント建設労働者同士が会合を持つのが困難な状況であった。初代委員長と3名の同志がプラント建設労働者たちと会って話し合った努力の結果、組合設立総会には300名のプラント建設労働者が集まった。設立後組合員は増え、2009年9月現在4,500名であるが、自発的に組合費を納付する組合員は500~600名である。初代委員長を始め組合員のほとんどは初めて組合設立や組合活動を経験した現場労働者である。事務の仕事ができない組合員が大部分で、会社との交渉や組合員の教育に携わる役員になる組合員がいない状況下で、U支部は政党活動あるいは学生運動の経験のある人を採用した。初代委員長によれば、U支部は少しずつ自立の力が育っているという。

2005年K社に対するストの実施に組合員の87%が賛成した。K社にプラント建設を発注した大手エネルギー企業はいかなるカネ・犠牲を払っても労組は認められないという方針を決め、ストへの強硬対応をK社に助言した。初代委員長によれば、K社と警察はスト初日に警官隊を投入すれば、ストをすぐ崩すことができると考えた。しかし、スト現場に投入された警官隊に組合員が殴られる映像がインターネットの労働ニュースサイトにアップされ、その映像を見た多くの組合員が憤りスト期間中に警官隊とより激しく闘うことになった。U支部の執行部が組合員の中から多くの負傷者が出るのを恐れ、ストを終了させるために地域の社会団体に仲裁を要請した際に、闘い続けるべきであるという意見が組合員から出た。2009年にもU支部は15日間ストを実施した。U支部は、組合員が働いているU地域のプラント建設企業らに使用者代表との共同交渉を要求したが、交渉を拒否された。労働委員会の調停によって行われた賃金交渉で使用者側は賃金凍結を主張した。U支部は賃金凍結を受け容れられない、またプラント建設労組の他支部でやっている共同交渉をU地域にも実施できるようにすることを決議し、ストを断行した。初代委員長は、ストが生きた組合教育の場となるが、ストによる組合員の賃金損失が大きすぎると話した。U支部によれば、組合入会書を書いた4500人全員が組合活動を熱心に行っているわけではない。しかし、ストには数百名の組合員が参加し、自発的に組合費を収める組合員が500名以上もいることから、U支部の活動を支える組合員は一定程度存在すると言える。

全国建設労組K建設支部の日雇い建設労働者たちは、直接雇用関係はないが自分たちの労働条件を実質的に改善できる元請け建設会社と団体交渉をし、団体協約を結ぶ努力をした。A地域の建設現場の元請け建設会社に団体交渉を申し入れ、元請け建設会社が団体交渉を受け入れるまで籠城を行うなどして、2000年10月に元請け建設会社と団体協約を締結した。元請け建設会社と日雇い建

設労組（K建設支部の前身）との団体協約の締結は3年間続いた。団体協約締結活動の中で日雇い建設労組は建設現場における安全施設を強化させ、常習的賃金滞納を解決した。また日曜休日闘争をも展開した。しかし、日雇い建設労組の元請け建設会社との団体協約締結活動は警察・検察の弾圧を受けた。2003年11月に警察・検察は、日雇い建設労組の脅迫と強要により元請け建設会社は団体協約を締結させられ、さらに専従者の人件費の支払いもさせられたという容疑で委員長、事務長を含め役員11名に逮捕令状を発した<sup>40</sup>。これに抗議するため、逮捕令状の発せられた10名の役員は12月よりミヨントン聖堂にて220日間野宿籠城闘争をした。2004年7月18日に委員長や事務長、組織部長が拘束された。ところが、同年9月に元請け会社との団体協約の締結可能性を言及した裁判所の判決<sup>41</sup>が出た。日雇い建設労働者たちは自分たちの労働条件を実質的に決定する元請け建設会社との交渉権を守るために、長期間の籠城闘争を行ったのである。

2007年、大工組合員は自分たちの労働状況（建設会社の直接雇用ではないこと、建設現場を移動して働くこと、日当が10年間も上がらなかったこと、労働時間が長いことなど）を誰かが改善してくれるはずがない、自分たちの労働条件は自分たちで変えなければならないと、ストを決議した。大工組合員の総ストに向けての集会に500名の組合員が参加した。日当の引き上げや労働時間短縮、地域住民の優先的雇用、直接雇用などの要求<sup>42</sup>を勝ち取るためのストの実施に組合員の97%が賛成した。9つの建設現場で働く160名の大工組合員は6月19日にストに突入し、建設会社の代替人員の投入を阻止した。スト9日目に建設会社側が交渉団を作り交渉する意思を表明した。交渉を行い、7つの建設会社と13万ウォンの日当、地域住民の優先的雇用、大工の直接雇用、労働時間1時間短縮に暫定合意した。この合意案に大工組合員の9割弱が賛成した<sup>43</sup>。大工組合員の総ストは成功したが、団体協約締結拡大運

動を進める過程で、組合員は建設会社から建設現場への出勤を拒否されたり、解雇されたりという厳しい状況に直面した。しかし、K建設支部の組合員は毎日出勤闘争と現場を圧迫する闘争を継続した<sup>44)</sup>。

またK建設支部の組合員は建設現場の間違った慣行を変える活動も行った。ある建設現場で資材需給をめぐる労働者間で喧嘩になった際に、K建設支部の役員と組合員は作業拒否をするとともに、建設会社に資材調達の会社側の責任を明確にすることや防止策を講じることを要求する集会を開いた<sup>45)</sup>。

K建設支部によれば、組合員の中には建設現場に多い賃金滞納や労災の問題のため労組に加入したのちその問題が解決されると組合活動に疎遠になる組合員もいる。また建設労働者の地域移動性のため組合活動が出来ない組合員もたくさんいるという<sup>46)</sup>。このような状況においても、K建設支部の50代、60代の組合員<sup>47)</sup>は自分たちの労働条件を変えようと闘争を続けてきた。50代、60代の組合員が闘争を続けてきたのは、‘建設労働者たちも人間であり、人間らしく生きたい’という労働者の権利意識の自覚だけではなく、組織活動家の存在もある。国際大工労連は建設現場の組織活動家の養成を支援してきた<sup>48)</sup>。K建設支部では2名の組合員が組織活動家の養成訓練を受けた。またK建設支部の専従者の中には学生運動出身で建設労働者として建設現場で働いた後専従となった組織活動家もいる。中・高年建設労働者の目覚めた労働者意識と組織活動家、両方があったからこそ大工総ストを成功裏に終えることや団体協約締結拡大闘争を続けることができたと言える。

## 結び

以上、組織化タイプ別に三つの要素が非正規労働者の組織化にどのように作用したかについて総体的に分析・考察してきた。以下に、四つのタイプにおける三つの要素の特徴やタイプ間違いを簡

単に整理する。

Iタイプ(正規労働者組合の直接雇用非正規労働者組織化タイプ)の三つの事例において、三つの要素を一様に扱うのは難しい。三つの要素はE一般労組・N労組と、金融労組KB支部とに違いを見せている。E一般労組とN労組の執行部のリーダーシップは非正規労働者の雇用問題であっても闘うことに挑むリーダーシップである。非正規労働者は契約更新を気にして全体的に組合加入に消極的であったが、雇用不安が現実になってから正規労働者組合執行部の闘うリーダーシップを信頼し、組合に加入し、自分たちの雇用保障を求めストに積極的に参加する。職場で正規労働者が横柄にふるまわない、中秋の名月や正月に非正規労働者に贈り物をする、雇用形態に関係なく労働者間で疑似姉妹関係が形成される、正規労働者が非正規労働者も同じ釜の飯を食べる者であると考えるなどは、組合執行部が非正規労働者の雇用問題を掲げてストを実施することに正規労働者が賛成し、ストに参加する行為の背後にあるといえる。

金融労組KB支部執行部のリーダーシップは非正規労働者の労働条件改善と雇用保障に関して経営側と交渉するリーダーシップである。非正規労働者は自ら自分たちの労働条件改善のため闘ったりはしなかったが、組合への加入意志はあった。組合が加入資格を無期契約職に与えた後、ほとんどの無期契約職労働者は組合に加入した。職場では非正規労働者の状況(中秋の名月や正月にボーナスが出ないなど)に対する正規労働者の情緒的配慮があり、正規労働者がカンパを行い非正規労働者にお金を上げる、非正規労働者と一緒に会食をするなどをした。こうした正規労働者の非正規労働者への情緒的配慮はKB支部執行部が行ったアンケートで無期契約職への組合加入に賛成する正規労働者が多い結果と全く関連がないとは言えないであろう。

IIタイプ(正規労働者組合の直接雇用非正規労働者組織化と間接雇用非正規労働者への保護的関与タイプ)において、正規労働者組合執行部の

リーダーシップは非正規労働者の正規職化や雇用保障を勝ち取るために闘うだけではなく、間接雇用非正規労働者、特殊雇用労働者との連帯をも大事にするリーダーシップである。非正規労働者は契約更新を気にして、組合加入に消極的であったが、雇用不安が現実になってから主体的になり、組合に加入し、ストにも参加した。非正規労働者が主体的になれたのは、正規労働者組合執行部や組合員が「非正規職対策委」を作り非正規労働者会合を積極的に開催したことによる。職場で正規労働者は非正規労働者の正規職化を部署の長に要求する、非正規労働者の採用は人手がないときだけに、正規労働者は非正規労働者の解雇に抗議し一緒に署名運動をするなど、非正規労働者問題を自身の問題として考える。

Ⅲタイプ（正規労働者組合の間接雇用非正規労働者への保護的関与と間接雇用非正規労働者単独組織化タイプ）において、正規労働者組合執行部のリーダーシップは間接雇用非正規労働者の組合加入と正規職化に関しては消極的であるが、間接雇用非正規労働者の組合活動を財政面や施設面において支援する、また間接雇用非正規労働者の労働条件に一定程度関与するリーダーシップである。非正規労働者は自分たちの労働状況を改善するために主体的に立ち上がり、組合を結成した。最初は正規労働者組合の力に頼ったが、ストをきっかけに自主的になりつつある。職場で多くの正規労働者は非正規労働者を雇用の安全弁として考えるが、一部の正規労働者活動家は非正規労働者のストを支持し、連帯行動をする。

Ⅳタイプ（非正規労働者の単独組織化タイプ）の二つの事例においては、正規労働者組合がなく、さらに建設現場に正規労働者もいないので、非正規労働者の主体性だけが分析・考察された。非正規労働者たちは自分たちの労働条件を改善するために、主体的に立ち上がり、労組を結成し、自分たちの労働条件を実質的に決める元請け建設会社と団体協約を締結する闘争を行ってきた。非正規労働者の目覚めた権利意識と、組合が採用した政

党・学生運動出身の活動家、あるいは国際労働団体の支援を受けて養成された組織活動家は、二つの事例の組合活動（組織化、交渉、ストなど）において、非正規労働者の交渉力と闘争力の源泉であると言える。

以上の、組織化タイプにおける三つの要素の特徴と違いを簡略にまとめると、表1となる。

以上の考察から、我々は三つの要素の相補関係を見ることができる。正規労働者組合執行部のリーダーシップは、契約更新のため組合加入に主体的でなかった非正規労働者を主体的にならしめる。すなわち、正規労働者組合執行部の働きかけにより、非正規労働者たちは積極的に組合に加入し、自分たちの雇用問題のために闘うように変わるのである。反対に、非正規労働者の組合結成への主体的な立ち上がりは正規労働者組合執行部に非正規労働者への支援と保護的関与に向けてリーダーシップを発揮させる。さらに、職場における正規労働者と非正規労働者間の連帯（正規労働者の非正規労働者への情緒的配慮、仲間意識、疑似姉妹関係を含む）は、正規労働者組合の執行部のリーダーシップを非正規労働者の組織化の方向に動かす、あるいは非正規労働者が自分たちの雇用問題のために長期間闘える動機づけとして作用する。

本稿は、拙著（2012）の知見、すなわち非正規労働者の組織化に重要な三つの要素の相補関係を韓国の諸事例においても確認できた。この知見は本稿での韓国の諸事例に関する分析・考察によりさらに確固たるものになったと言えるであろう。この点に本稿の意義がある。

最後に、本稿の事例から発見できたこととして、非正規労働者単独組織化タイプにおいて、非正規労働者組合の発展に重要な役割をするのは組織活動家の存在であることを書き添える。外部の活動家を採用する、あるいは外部労働団体の支援を受けて養成された組織活動家がいることは、初めて組合活動をやる非正規労働者たちの交渉力・闘争力を高めるのに重要な要素である。

表1 四つの組織化タイプにおける三つの要素の特徴と違い

	組合執行部のリーダーシップ	非正規労働者の主体性	職場における正規・非正規労働者間の分断・連帯
Iタイプ E一般労組・N労組	非正規労働者の組織化が必要であると認識する&非正規労働者の雇用保障のために闘う	契約更新のために組合加入に全般的に消極的であったが、雇用不安が現実になってから主体的になる	職場で疑似的姉妹関係の形成、同じ釜の飯を食べる仲間意識、中秋の名月や正月に正規職員が非正規職員に贈り物をする
KB支部	非正規労働者の労働条件と雇用保障に関して経営側と合意したのち、組織化を進める	自ら正規・非正規格差を改善しようとしなかったが、組合加入には全般的に賛成	正規職員の非正規職員への情緒的配慮（中秋の名月や正月に正規職員が非正規職員のためにカンパを行う）
IIタイプ	非正規労働者の正規職化と雇用保障のために闘う&間接雇用非正規労働者との連帯に積極的である	契約更新のために組合加入に全般的に消極的であったが、雇用不安が現実になってから主体的になる	正規職員が非正規職員の不当解雇に抗議し、一緒に闘う
IIIタイプ	非正規労働者の組合加入や正規職化に関しては消極的であるが、非正規労働者の労働条件に一定程度関与する	主体的に立ち上がり組合を結成、正規労働者組合に頼りすぎず自主的になろうとする	多くの正規労働者は非正規労働者を雇用の安全弁として考えるが、一部の正規労働者活動家は非正規労働者の闘争を支持、連帯行動をする
IVタイプ	該当しない	主体的に立ち上がり組合を結成、政党活動家・学生運動出身者を迎え入れ、または組織活動家を養成し、労組の交渉力・闘争力をつける	正規労働者がいない

注

1) インタビュー調査は、2009～2011年の科研費研究「非正規労働者の組織化と労働運動の復興に関する日韓比較研究」のために行われた調査の一部である。インタビュー調査に協力していただいた労組の関係者にはこの場を借りてお礼を申し上げたい。分析諸事例に対するインタビュー調査の実施日及びインタビューイについては、以下に記す。

分析事例	インタビュー実施日	インタビューイ
金融労組KB支部	2009.9.4	政策委員、女性局長
プラント建設労組U支部	2009.9.8	初代委員長（現支部長）
H自動車U非正規職支会	2009.9.8	支会長
E一般労組	2009.9.9	前委員長
N労組	2009.9.10	委員長
全国建設労組K建設支部	2009.9.10	事務局長
医療連帯ソウル支部S大病院分会	2009.9.11	副委員長、事務次長

2) 呉学殊（2011）は、パートタイマーに対する企業の管理戦略と組合の組織化戦略を同質化戦略と異質化戦略に分け、企業別組合のパートタイマーの組織化事例を分析する。連合総研（2009）は、非正規従業員の組織化事例を、組織化対象となった非正規従業員の特徴に即して、4つのタイプ—短時間就業者組織化型、基幹非正規従業員組織化型、正社員代替非正規従業員組織化型、地域公共サービス総合組織化型—に分けている。浅見（2006）は、パート労働者の組織は以下の4つの形態が見られると述べる。①企業内の正規労働者とパート労働者が一体となったタイプ、②企業内のパート労働者が正規労働者の組織とは別個に単独に組織するタイプ、③労働組合と名乗らず、企業内の緩やかな組織としているもの、④企業の枠を超えた労働組合による組織化。ジョンイファン（2003）は韓国金属産業の正規労働者組合の非正規労働者（社内請負労働者）との連帯戦略には、非正規労働

者の組織化行為以外に、非正規労働者を組織化せず使用者との交渉を通じて彼ら（彼女ら）の労働条件に関与する保護的関与行為があることを明らかにする。

- 3) 保護的関与の定義に関しては、注2)のジョインファン(2003)を見よ。
- 4) 拙著(2012)で日本の非正規労働者の組織化諸事例は四つのタイプに分けられたが、タイプの種類が本稿のタイプの種類とは違う。拙著の分析諸事例における四つのタイプとは、Ⅰ：正規労働者の直接雇用非正規労働者の組織化タイプ、Ⅱ：正規労働者組合の直接雇用非正規労働者の組織化と間接雇用の派遣労働者への保護的関与タイプ、Ⅲ：正規労働者組合の間接雇用の派遣労働者の組織化タイプ、Ⅳ：非正規労働者単独組織化タイプ、である。
- 5) 2008年8月にE一般労組のH事務局長とのインタビューより。
- 6) 統合前のE社労組は2000年に非正規職の正規職化闘争を行い、労使交渉で労使が非正規職の正規職化に合意した。前委員長とのインタビューより。
- 7) 非正規労働者の雇用安定の方案として、金融機関の労使が「無期契約職」への転換制度を導入したことに対し、積極的に評価する意見と否定的に捉える意見がある(パクオクジュ・ソンソンヨン2011)。否定的意見は、「無期契約職」への転換により非正規職の固定化を懸念する意見である。しかし、金融労組は、契約職労働者は雇用不安を常に抱えているので、無期契約職になることによって雇用不安がなくなり、無期契約職の定着を誘引することになるだろうと展望した。ただ、KB支部は、「無期契約職」は過渡的な人事制度で、無期契約職の正規職化を目指すという(政策委員とのインタビューより)。
- 8) 回答者は、正規職員6,156名、非正規職員4,189名で、合わせて10,345名である。非正規職員の組合加入に関して、当事者である非正規職員は一括加入に67%が賛成、希望者加入に26%が賛成であるのに対し、正規職員は一括加入に50%が賛成、希

望者加入に43%が賛成である。労組資料より。

- 9) これに関して、KB支部の政策委員は、有期契約職員は3年勤続したら無期契約職員になれるので、その時に組合に加入できるという認識を示した。政策委員とのインタビューより。
- 10) 前委員長とのインタビューより。
- 11) 前委員長とのインタビューより。
- 12) 政策委員とのインタビューより。
- 13) 証券先物取引所のITソリューション会社コスコムで働く請負労働者たちが組合を結成しコスコム社の直接雇用と正規職化を要求した闘争がコスコム非正規労働者闘争である。コスコム正規職員労組は非正規労働者労組と連帯せず、非正規労働者組合がコスコムと交渉することを妨害したりした。こうした行為に対して、民主労総事務金融連盟はコスコム正規職員労組を除名した。その後、コスコム正規職員労組は韓国労総公共連盟に上部団体を変更した。コスコム非正規労働者闘争は、裁判所の「請負労働者はコスコムの労働者である」という判決を受け、コスコムと非正規労働者労組が請負労働者65名を無期契約職として直接雇用することに合意し、解決された。プレシアン2008年12月29日「コスコム非正規職65名直接雇用合意」。
- 14) インタビューでは、食口(シック)という言葉で説明されたが、韓国で食口という用語は血縁関係の家族だけではなく、非血縁関係であっても同じ釜の飯を食べる人、あるいは同じ組織のメンバーを指すときにも使われる。
- 15) 非正規職員は、組合加入が会社に知られると、ただちに契約解除になった。多くの非正規職員は首になることを恐れ、組合加入ができなかったという。クォンソンヒョン・キムシユンチョン・チンジェヨン編(2008):147。
- 16) ワールドカップ売場占拠闘争には正規職員、非正規職員合わせて600名の組合員が参加した。当時ワールドカップ分会の組合員は全員非正規職員で130名であった。前委員長とのインタビューより。
- 17) 正規職員と非正規職員との間に年齢の上・下により疑似姉妹関係が形成されたという。前委員長と

のインタビューより。

- 18) 正規職員には7万ウォンの商品券、非正規職員には5万ウォンの商品券が配られたが、正規職員と非正規職員に同じく10万ウォンの商品券が配られることに改善された。クオンソンヒョン・キム シュンチョン・チンジェヨン編 (2008) : 110.
- 19) 正規職員になった人はほとんど組合に加入した。S大病院分会は組合費のチェックオフのため病院側に100名程度の新規組合員のリストを渡したことがあるという。事務次長とのインタビューより。
- 20) 2000年、S大病院の無料紹介所の閉鎖動きを事前に知った200名の看病人は労働組合を結成しようとした。しかし、看病人は法律上特殊雇用労働者であるため労働組合設立に困難が多いことを知り、まず互助会を作った。看病人たちの互助会活動が本格化し、労組設立が可視化すると、病院側が看病人たちに労組設立をやめると無料紹介所の閉鎖を撤回するという提案をした。看病人たちはこの提案を呑んだ。その後、無料紹介所閉鎖反対闘争を行っている過程で、看病人たちは労組を結成した(キムヨンシユ・チョンキョンウォン2013)。無料紹介所閉鎖反対闘争を行った時の組合員数は12名であった。
- 21) 看病人は重症患者の介護をすることが多く、病室の簡易ベッドで寝ながら、24時間患者に付き添って介護をする。賃金は低い。
- 22) 看病人は患者あるいは患者の保護者と労働契約をし、介護の仕事を提供するということから自営の請負としてみなされる。
- 23) 事務次長とのインタビューより。
- 24) 事務次長とのインタビューより。
- 25) 非正規職支会の結成総会に正規労働者組合活動家が100名あまり出席した。支会ニュースより。  
hjbtw.jinbo.net
- 26) U非正規職支会は、2004年5月に労働部にH自動車の社内請負会社が不法派遣をしていることを告発した。H自動車正規労働者組合も8月に社内請負会社の不法派遣についての調査を労働部に要請した。労働部は同年12月にH自動車の9,500工程に不法派遣が存在すると判定した。
- 27) 非正規職支会とH自動車との交渉は不法派遣に関する特別交渉という形で開かれたことはある。2005年10月7日より6回の実務交渉と2回の本交渉があったが、H自動車は不法派遣問題に関しては労働部の要求した改善計画書を提出したこと、社内請負労働者の正規職化は社内請負企業の経営権を無視することになるので受け容れることができないことを主張した。またH自動車は社内請負労働者を雇用していないので、H自動車は使用者ではないことを主張した。支会ニュースより。  
hjbtw.jinbo.net
- 28) 非正規職支会は、2004年の正規労働者組合とH自動車との合意内容は、正規労働者の賃金水準の80%に社内請負労働者の賃金を引き上げるのではなく、正規労働者賃上げの80%に社内請負労働者の賃上げをする内容であった、と失望を示した。支会ニュースより。hjbtw.jinbo.net
- 29) 2003年に正規労働者組合はH自動車と「非正規職処遇についての改善協約」を結んだ。その協約内容は、中秋の名月や正月などに会社が社内請負労働者にあげる贈り物の水準、夏季休暇手当の基準に関するものであった。しかし、社内請負労働者は自分たちの処遇改善はH自動車の正規労働者に転換する、すなわち正規職化によって可能であると考えた。支会長とのインタビューより。
- 30) 社内請負会社は個別交渉を主張するものの、交渉の形式に関して悩んでいるという。支会長とのインタビューより。
- 31) 初代委員長(現支部長)とのインタビューより。
- 32) 「社会的合意」はK社もU支部もストを終了させる名分が必要であったため成立したものであった。「社会的合意」に対し、労・使・社会団体間の三者による社会的合意は初めてであると高く評価する声がある(チンシユッキョン2007)が、U支部の初代委員長(現支部長)は「社会的合意」は拘束力のない合意であったと言い切った。「社会的合意」には労働基準法に明記されていることさえ入っておらず、使用者側が労組を認めるというサ

インをしたという意味をもつだけであると話した。ただ、「社会的合意」によりストを終えることができたという。初代委員長（現支部長）とのインタビューより。

- 33) 工事現場の出入証にバーコードがあり、バーコードに組合員の情報が記録され、組合員は出入り禁止となる、あるいは会社が組合員には現場出入証を配布しないという。初代委員長（現支部長）とのインタビューより。
- 34) こうした事情を組合もよくわかっているの、組合が退会確認書を発行してあげるといふ。ただ、退会した組合員に再び入会届を出してもらっているという。初代委員長（現支部長）とのインタビューより。
- 35) 中央日報（2012.9.14）によれば、技能学校は2008年～2010年には「労使発展財団」から支援金をもらったが、2011年～2012年には雇用労働部の地域カスタマイズ雇用創出事業として選定され雇用労働部や自治体から予算をもらった。毎日労働ニュース（2012.10.26）によれば、2008年の開校以来、毎年100名あまりの在職労働者と失業者たちが技能学校の配管と溶接の二つの実務コースを修了した。
- <http://www.labortoday.co.kr/articleView.html>
- 36) 昔、勤労契約は建設工事が終わるまでであったが、今は、1カ月契約と短くなったという。K建設支部によれば、建設日雇い労組が結成された後、建設労働者の統制戦略として1カ月契約が使われているという。事務局長とのインタビューより。
- 37) 非正規労働者の主体性の節で詳しく述べる。注40)を見よ。
- 38) K建設支部によれば、首都圏建設現場には移住労働者が70%以上を占めているが、日当が低い、労災適用を受ける移住労働者が少ないなどの問題がある。にもかかわらず、韓国人労働者は移住労働者に仕事を奪われる恐れがあると思ひ、移住労働者に対する反感が強いという。K建設支部は組合員を説得、教育し、移住労働者を積極的に組織化している。2009年9月現在、K建設支部に組合費

を納めている移住労働者は50名である。ちなみに、韓国労働研究院（2010）によれば、建設業における全雇用者に占める外国人労働者の割合は、2009年24.0%である。

- 39) K建設支部の技能学校は2009年以降も継続して運営されている。K建設支部は、2013年10月26～27日に開かれた全国建設産業労働組合連盟主催の第6回建設技能大会でK建設支部技能学校から出場した組合員が3位（銅賞）受賞したというニュースを流している。www.kunsul.or.kr
- 40) 検察の令状内容によれば、日雇い建設労組は元請け建設会社に産業安全違反を告発すると脅迫し、団体協約締結を強要し、強要された団体協約により専従者の人件費を受け取るのは、金品の強取にあたるという。しかし、法廷で、元請け建設会社の管理者は脅迫されたことはなく、自律的な交渉による協約締結であると陳述した。K支部闘争速報より。www.kunsul.or.kr
- 41) 最初の警察・検察のターゲットは大田忠清地域建設労組であった。2003年10月に警察・検察は恐喝・金品の強取容疑で委員長を含め役員を逮捕した。大田忠清地域建設労組の委員長を含め幹部6名に対する裁判で、1審判決は、勤労契約関係のない元請け建設会社と団体協約を結んだことは不法組合活動であり、したがって団体協約は不法協約であり、不法協約による専従者の人件費の受領は不当な利益の取得であるという内容であった。しかし、2審判決で、大田地方裁判所は判決文（2004年9月15日判決文）にて、元請け会社と建設日雇い労働者との間に直接勤労契約を結んでいなくても、元請け会社が労務提供、作業環境、勤務時間などを決定する、現実的で具体的な支配をする地位にある場合、団体交渉義務のある使用者に該当すると述べられた。K建設支部の闘争速報より。www.kunsul.or.kr
- 42) K建設支部は、13万ウォンの日当、労働時間の減少（10時間から9時間に）、直接雇用以外に、地域住民の優先的雇用を要求した。地域住民の優先雇用を要求したのは、地域住民が地域の建設現場で

働くことになる、自宅から通うことができ、家族と一緒に生活することができるからである。地域住民の優先雇用は組合活動への組合員の参加にも関係する事柄である。他の地域の建設現場に働きに行った組合員は組合活動に参加することが困難になるからである。事務局長とのインタビューより。

- 43) 賛成 140、反対 17、無効 1、89%の賛成率で可決された。団体協約書を見ると、地域住民の優先雇用については、「アンサン・シホン地域の労働者を50%以上採用する」となっており、協約の適用範囲については、「アンサン・シホン地域の会社に勤務する労働者のうち組合員と会社に適用する」となっている。組合員に限定しているものの地域をカバーする協約である。K建設支部闘争速報より。  
www.kunsul.or.kr
- 44) 組合員であることを理由に解雇された17名の組合員は毎日現場に出勤し、同僚に解雇の不当性を訴える現場闘争を続けた。41日間の闘争の結果、組合員は解雇撤回、直接雇用、適正賃金を勝ち取った。K建設支部闘争速報より。www.kunsul.or.kr
- 45) 集会には80名の組合員が参加した。K建設支部闘争速報より。www.kunsul.or.kr
- 46) こうしたことから、組合費を納める組合員は入会書を書いた組合員に比べると多くない。組合費納入組合員は2007年に700名、2008年に440名、2009年に280名であるという。事務局長とのインタビューより。
- 47) 事務局長によれば、50代、60代の組合員が多い。2009年9月現在、組合員の平均年齢は53歳であるという。
- 48) 2000年以降全国建設産業労働組合連盟は国際大工労連の支援を受けて現場活動家を養成してきた。事務局長とのインタビューより。

## 引用・参考文献

浅見和彦、2006、「パートタイム労働者組織化の現状と課題」鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』お茶の水書房、125-148。

- 李 旼珍、2012、「非正規労働者の組織化に重要な三つの要素」日本労働社会学会『日本労働社会学会年報 労働規制緩和の転換と非正規労働』第23号：77-104。
- 呉 学殊、2011、『労使関係のフロンティア』労働政策研究・研修機構。
- 中村圭介、2009、『壁を壊す』第一書林。
- 橋元秀一、2009、「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』No.591：41-50。
- 連合総研（連合総合生活開発研究所）、2009、「非正規労働者の組織化調査報告書」。
- Milkman,Ruth,2006,*L.A. Story:Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*,New York:Russell Sage Foundation.
- <韓国語文献>
- キムヨンシュ・チョンキョンウォン、2013、『新セビエク ソウル大病院労働組合20年史』ハンネ。
- クォンソンヒョン・キムシユンチョン・チンジエヨン編、2008、『我々の素朴な夢を応援してほしい』ヒュマニタス。
- レフト21、2010、「現代車非正規職スト 連帯ストが勝利のカギである」。
- パクオクジュ・ソンソンヨン、2011、「無期契約職転換女性の‘中規職’経験：事務職と販売サービス職を中心に」『韓国女性学』第27巻1号：75-115。
- ベクキホン、2004、「現代自動車不法派遣撤廃！正規職化勝取！どのように可能であるか」社会進歩連帯『現代自動車不法派遣正規職化闘争のための討論会資料集』www.pssp.org/。
- ジョンイファン、2003、「分断労働市場と連帯ー正規・非正規労働者間の連帯の研究」『経済と社会』第59号：161-192。
- チンシュッキョン、2007、「韓国非正規労組有効性研究ー交渉力仮説を中心に」高麗大学校大学院 経営学科博士学位論文。
- チョトンムン、2009、「非正規職問題と正規職労働者たちの内的異質性」『経済と社会』第82号：43-74。
- チョヒョレ、2008、「社内請負労働運動の発生と成長に

関する比較研究」『産業労働研究』第14巻第1号：125-164.

韓国労働研究院、2010、『外国人雇用統計改善方案』.