

【論 文】

正規労働者と非正規労働者との連帯類型と ユニオン・アイデンティティ

——日本と韓国における非正規労働者の組織化事例より——

李 旼 珍

はじめに

近年日本と韓国において、非正規労働者の組織化が活発になっている（連合総研 2009；浅見 2006；ジョン 2003）。こうした動きは両国における非正規労働者の組織率の変化に表れている。日本におけるパートタイム労働者の推定組織率は2000年2.6%から2010年5.6%に上昇した（厚生労働省「平成23年労働組合基礎調査」）。韓国においては、非正規労働者の労働組合加入率は2003年3.4%から2008年4.4%に増加した（韓国統計庁「経済活動人口調査勤労形態別付加調査」¹⁾）。しかし、両国の非正規労働者の組織率は、労働者全体の組織率あるいは正規労働者の組織率（日本²⁾：労働者全体の組織率18.5%（2010年）、韓国：労働者全体の組織率9.8%（2010年）、正規労働者の組織率15.7%（2010年））と比べて、まだ低い。非正規労働者の低い組織率について、いくつかの要因が挙げられているが（中村 2009；ジョン 2003）、そのうち一つの要因は労働組合が非正規労働者に加入資格を与えていないことである。日本において、労働組合のある民間事業所で働く非正規労働者の労働組合への加入資格状況を見ると、パートタイム労働者の「組合加入資格がない」と回答した労組は68.7%、フルタイムの非正規労働者に対しては66.9%の労組が、派遣労働者に対しては93.0%の労組が「組合加入資格がない」と回答した（厚生労働省「平成22年

労働組合活動実態調査」）。日本の民間事業所労組の中で、非正規労働者に門戸を開いていない労組が多数派である。

韓国の場合、韓国統計庁の「経済活動人口勤労形態別付加調査」（2009年8月実施）によれば、勤務先に労働組合のある非正規労働者のうち組合加入対象である非正規労働者は4.5%で、加入対象ではない非正規労働者は13.8%となっており³⁾、組合加入対象ではない非正規労働者が3倍以上多い。以上の、日本と韓国における非正規労働者の組合加入資格の実態から、日本と韓国において多くの労働組合は正規労働者の組織、すなわち正規労働者であるという同じ利害を有する労働者の組織であるといえる。

近年労働運動の再生を議論する諸研究は異なる利害の労働者の連帯に関心を寄せる。Hansen (2009)によれば、伝統的労働者連帯の形態は労働者の利害や労働条件の類似性を基盤とした連帯⁴⁾である。近年の労働運動の衰退はこうした伝統的労働者連帯の形態、すなわち均一性や同質性の上に構築された連帯に一因がある。そこで、労働運動の再生には、多様性、すなわち労働者内部のジェンダー、人種、エスニシティ、能力、年齢などによる差異に基づいた連帯、さらに共通の人類であるという本質的意味の平等に基づいた連帯の構築が必要であると強調される（Hyman 1999；Healy et al 2004；Hansen 2009）。

上述した議論の観点からいえば、正規労働者組

合の非正規労働者の組織化は異質な労働者間の連帯である。すなわち、正規労働者と非正規労働者は労働市場において異なる位置を占めており、利害関係や労働条件が明らかに異なる。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認識し、非正規労働者の組合加入を積極的に進めてこなかった。また非正規労働者の低い労働条件を改善することに消極的であった。したがって、近年の正規労働者組合の非正規労働者の組織化は利害関係の異なる労働者間の連帯であるといえる。

しかし、非正規労働者内部には多様な非正規労働者がいる。たとえば勤務先の企業に直接雇用される非正規労働者がいれば、勤務先の企業とは直接雇用関係のない非正規労働者（派遣労働者、請負労働者など）もいる。したがって、近年の正規労働者組合の非正規労働者の組織化について、非正規労働者内部の多様性に基づいた労働者間の連帯であるかどうかを分析することは、労働運動の再生議論において重要であるといえる。

さらに、労働運動の再生議論は諸国の未組織労働者の組織化パターンと労働組合のユニオン・アイデンティティとの関連性に注目する (Frege, Heery, and Turner 2004; Heery and Adler 2004)。近年のアメリカやイギリスにおける新しい組織化は従来のユニオン・アイデンティティ、いわゆる「市場志向ユニオニズム (ビジネス・ユニオニズム)」に対する挑戦であり、新しいユニオン・アイデンティティ (たとえば、社会運動ユニオニズム) への変化を示す動きである。

以上を踏まえ、本稿は二つの目的を遂行するものである。第1、日本と韓国における非正規労働者の組織化の諸事例を通して、正規労働者と非正規労働者との連帯類型を把握し、日本と韓国における正規労働者と非正規労働者の連帯が非正規労働者の多様性に基づいた連帯であるかについて考察する。第2、日本と韓国における非正規労働者の組織化の諸事例のユニオン・アイデンティティを調べ、正規労働者と非正規労働者との連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性につい

て検討する。

本稿は以下の構成となる。Iでは労働市場において異なる地位の労働者集団間の連帯について議論する先行研究を検討し、その上、本稿の分析視点を示す。IIでは研究方法を述べる。IIIでは、本稿の分析視点を踏まえ、3つの基準より正規労働者と非正規労働者との連帯を類型化し、それぞれの類型に該当する日本と韓国の非正規労働者の組織化の諸事例を紹介する。日本と韓国の非正規労働者の組織化の諸事例が非正規労働者の多様な層との連帯であるか、また連帯類型における日本と韓国の特徴や共通点がみられるか、などについて分析する。IVでは日本と韓国における非正規労働者の組織化の諸事例のユニオン・アイデンティティについて調べた結果に基づき、連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性を検討する。結びでは、III、IVでの分析より新しく発見できたことや新しい知見を述べる。

I 先行研究検討と本稿の分析視点

1 先行研究検討

労働市場において異なる位置を占める労働者集団間、例えば資源を多く持っている労働者集団と資源の少ない労働者集団との連帯形成を明らかにしたいいくつかの研究を検討する。

まず、熟練労働者と低熟練労働者 (半熟練・未熟練労働者を含む) との同盟について分析した代表的研究にK. Voss (1988) がある。労働組織と階級同盟の関係を解明する目的から、Vossは19世紀末アメリカの最大の労働組織であった労働騎士団 (Knights of Labor) のクラフト組織が低熟練労働者の動員、組織化をいかに促進したかについて分析する。階級形成に関する歴史的諸文献は労働者階級運動における熟練労働者の役割に関して二つの対照的なイメージ、一つは急進的活動家のイメージ、もう一つは排他的労働貴族のイメージを描いてきたが、Vossは、二つのいずれのイメージも熟練労働者の役割に関する正しいイメー

ジではなく、熟練労働者は急進的かつ保守的という矛盾した役割を担ったと捉える。アメリカの労働者階級研究は熟練労働者の排他的性向を強調したのに対し、19世紀アメリカ労働者のコミュニティ研究は熟練労働者と未熟練労働者の連帯ケースを発見した。後者の研究より、クラフト労働者の排他性という見解は見直しを迫られたものの、熟練労働者の連帯志向は勢いのあるものではなかった、とVossは述べる。

Vossは、労働騎士団のクラフト組織が低熟練労働者の動員と組織化を激励し、支援したことを明らかにし、アメリカのクラフト労働者の排他性という意見は支持できないと主張する。しかしながら、初期クラフト組織はローカル産業レベルにおける低熟練労働者組織の発展を妨害したことがあり、低熟練労働者との連帯という一貫した役割を担わなかった。要するに、Vossは熟練労働者組織の排他性向と連帯性向という二重性を明確にした。

次、人種間連帯、すなわち黒人労働者と白人労働者間の連帯について分析した研究にM. Zeitlin and L.F. Weyher (2001)がある。Zeitlin and Weyherによれば、1935～55年のCIO (Congress of Industrial Organizations) は人種間連帯の強力な組織的現れである。CIOはアメリカの働くすべての男女や黒人・白人を代弁し、だれも排除せず、だれも差別しないことを理念に掲げた。CIOは偏狭なクラフト排他主義や人種主義に反対し、階級連帯を労働者に訴えた。CIO傘下の多くの労組は性や肌の色に関係なく組合に加入することを規約に規定しただけではなく⁵⁾、第2次世界大戦中の雇用差別に抗議するストを行った黒人労働者を支持した。また、CIOの執行部は雇用主の差別的雇用・ジョブ配置慣行をなくすために、「人種差別撤廃委員会 (Committee to Abolish Racial Discrimination: CARD)」を設立した。CARDは連邦政府の「公正雇用実践委員会 (Fair Employment Practices Committee: FEPC)」と連携し、雇用と昇進における差別禁止を広げる活

動を行った。さらにCIOの継続した黒人・白人連帯へのコミットメントは、第2次世界大戦直後雇用主の黒人労働者の解雇企図を阻止する力となった。しかし、CIOの黒人・白人統合や連帯へのコミットメントは、冷戦とレッド恐怖がもたらしたCIO内部のレッドパージによって深刻なダメージを受け、しだいに弱まった。1955年CIOとAFLの統合により、CIOの先進的人種差別禁止政策はAFL傘下の主要労組の伝統的人種差別慣行に取って代わった。CIOの衰退はその後の黒人・白人労働者間の雇用差別の増大を説明するのに欠かさない事柄であると、Zeitlin and Weyherは強調する。

韓国の正規労働者と非正規労働者との連帯について分析した研究として、ジョンイファン(2003)がある。ジョンは、労働者階級連帯への二分法的なアプローチ、すなわち連帯か排除かという二分法的アプローチの限界を指摘する。ジョンは、分断された労働市場において有利な地位の労働者と不利な地位の労働者との連帯行動には典型的な連帯戦略⁶⁾以外にも、連帯と排除の間の戦略もありうるという立場に立って、韓国民主労総傘下の金属産業連盟と全国金属労組の非正規労働者活動、および金属産業連盟傘下の三つの単組における正規労働者と非正規労働者との連帯活動を分析する。ジョンによれば、金属産業連盟や全国金属労組の非正規労働者活動は、連帯と排除の中間にある保護的関与と性格づけられる活動であるが、単組の非正規労働者活動は連帯戦略に該当する。保護的関与とは、非正規労働者を組織化するより、正規労働者組合が使用者との交渉を通じて正規・非正規労働者間の格差改善のために非正規労働者の労働条件に関与する行為を指す。単組が連帯戦略をとる場合、連帯を正規労働者組合が主導するか否かによって、また連帯に正規労働者組合の執行部だけがコミットするかあるいは組合員もコミットするかによって、連帯戦略も多様な様相を見せる。ジョンの研究は、正規労働者と非正規労働者との連帯行為には連帯と排除の間に多

様な形態がありうることを示唆する。ただ、ジョンの分析は、非正規労働者のうち間接雇用の社内請負労働者と正規労働者組合との連帯行動に焦点を合わせたものである。

日本の企業別組合が非正規従業員を労働組合へ組織化する事例を分析した諸研究（金井 2006；中村 2009；橋元 2009；呉 2011）のうち、本稿の目的に鑑みて検討する必要がある研究は呉（2011）である。呉は、労使がパートタイマーを正社員と同質にみているか（同質化戦略）、それとも異質にみているか（異質化戦略）という観点から企業別組合のパートタイマー組織化の実態と意見反映システムについて分析する。呉によれば、労働組合が組織化戦略として異質化戦略をとる場合、パートタイマーのごく一部だけが組織化されるとともに、パートタイマー組合員の権利・義務が制約され、パートタイマー組合員の意見を直接反映できるシステムができていないという。また呉の分析事例（6つの単組）は、パートタイマーに対する企業の管理戦略と労組の組織化戦略が同様の傾向、すなわち企業の管理戦略が同質化の場合、労組の組織化戦略も同質化戦略をとる傾向を見せる。呉の研究は非正規労働者が正社員と同質の労働者であるか否かが労組の組織化対象となるか否かにおいて重要な要素となることを明らかにしている。

2 本稿の分析視点

本稿は、上で検討した先行研究のいくつかの知見を踏まえながら、正規労働者と非正規労働者との連帯を類型化するにあたって、以下の分析視点をとる。

第1は、ジョン（2003）の、正規労働者組合の非正規労働者との連帯行動には非正規労働者の組織化という連帯以外に「保護的関与」もあるという知見を取り入れる。しかし、正規労働者組合の連帯行動は、非正規労働者内部の多様な層によって違いうる。非正規労働者が直接雇用の非正規労働者か、間接雇用の非正規労働者かによって、正

規労働者組合は前者に対しては連帯戦略を、後者に対しては保護的関与戦略をとりうる。そこで、本稿は正規労働者組合の連帯行動は非正規労働者層によって連帯戦略と保護的関与戦略を使い分けるという視点をとる。

第2、Voss（1988）の、階級同盟において相対的に組織的資源の多い労働者集団の排他性向と連帯性向という二重性の知見を取り入れる。Vossの研究は、労働市場において優位の位置にあり、相対的に豊富な資源を持つ労働者集団の労働者階級形成における役割を分析する際に、連帯あるいは排除という二者択一的観点の限界を示唆する。しかし、Vossはこの二重性を時間の経過によって、すなわち熟練労働者は労働騎士団の初期には排他性向を示したものの後期には連帯的役割を果たしたと説明するが、二重性は同時代性のものでありうる。正規労働者組合は非正規労働者内部の多様な層に対し排除戦略、連帯戦略を同時に取りうる。たとえば、正規労働者組合は同じ雇用主の非正規労働者に対しては連帯戦略をとるが、雇用主の違う間接雇用の非正規労働者に対しては排除戦略をとる。また同じ雇用主の非正規労働者であっても、呉（2011）が示唆するように、正規労働者と同質とみなされる非正規労働者層とは連帯するが、異質とみなされる非正規労働者層は排除する。そこで、本稿は正規労働者組合が連帯と排除の並行戦略を取りうるという視点をとる。

第3、Zeitlin and Weyher（2001）、Voss（1988）の、労働組合の理念が連帯追求の原動力であるという知見を取り入れる。Zeitlin and Weyherによれば、CIOの人種間の連帯への取り組みの根底に階級連帯の理念があった。Zeitlin and Weyherの研究は、組織労働者が低賃金・不安定労働者との連帯を選択するか否かは組織労働者の階級連帯への闘争的コミットメントによるということを示唆する。Voss（1988）も1880年代に労働騎士団が百万名の組合員を抱える最大の労働組織になった、前例のない成功の要因として、何よりも労働騎士団の労働連帯への信念を挙

げている。労働組合の理念が連帯追求の原動力であるという知見は、近年労働運動の再生議論にも登場する。労働運動の再生に中心的イシューである未組織労働者の組織化に成功したアメリカ労働組合に関して、組織化の成功はアメリカ労働組合の新しいユニオニズム、すなわち、「社会運動ユニオニズム (social movement unionism)」と関連があると指摘される (Voss and Sherman 2000; グレゴリー・マンツィオス 1998 = 2001; Heery and Adler 2004; Milkman 2006)。Voss and Sherman (2000) によれば、「社会運動ユニオニズム」は、組合員の利益となるサービス提供を強調する「ビジネス・ユニオニズム」とは違って、労組は社会連帯の組織的手段であるという労組アイデンティティを形成し、社会正義への強い志向を持ち、労働者のディグニティ (dignity) と普遍的市民権により関心がある。そこで、本稿は労働組合のユニオン・アイデンティティが社会正義や労働者階級連帯を志向する場合、正規労働者と非正規労働者との連帯類型が非正規労働者の多様な層をより包含した連帯類型になるという視点をとる。

本稿の分析視点をまとめると、以下となる。

- ① 正規労働者組合の非正規労働者に対する連帯行動には連帯と保護的関与がある。
- ② 正規労働者組合の非正規労働者の組織化戦略には連帯と排除の並行戦略も存在する。
- ③ 非正規労働者内部には、働き先企業の直接雇用か間接雇用かにより、また週労働時間や資格・等級により、多様な層が存在する。したがって、正規労働者と非正規労働者との連帯の類型化は非正規労働者を一括りにせず、非正規労働者のそれぞれの層に対して連帯、排除、保護的関与が組み合わさる複合的様相を明らかにするものでなければならない。
- ④ 労働組合のユニオン・アイデンティティが社会正義や労働者階級連帯を志向する場合、正規労働者と非正規労働者との連帯はより多様な層を包含する非正規労働者との連帯類型を

見せる。すなわち、労働組合のユニオン・アイデンティティと連帯類型は関連性がある。

II 研究方法

2009~2010年に日本と韓国の両国で非正規労働者の多い産業部門⁷⁾の労組と地域労組を対象に非正規労働者の組織化への取り組みや方針、労組のアイデンティティなどについてインタビュー調査を実施した⁸⁾。本稿の分析事例は、日本の12労組と韓国の9労組である。

日本の12労組の内訳は、業種別には、製造業労組3、小売業労組3、飲食業労組1、金融業労組1⁹⁾、公共部門労組1、医療労組1、多業種労組2となる。ナショナル労働団体別には、連合加盟労組が9、全労連加盟労組が3となる。労組の設立時期をみると、戦後~1970年代半ば設立労組は5、1980年代後半設立労組3、1990年代後半以降設立労組3となるが、コミュニティ・ユニオンと非正規労働者だけの独立労組は1980年代後半以降結成された新生組合である。非正規労働者を組織化した時期は、1990年代末から2000年代が多い(8労組)。

次、韓国の9労組の内訳は、業種別には、製造業労組1、金融労組1、小売業労組2、医療労組2、建設労組2、多業種労組1となる。ナショナル労働団体別には、韓国労総加盟労組1、民主労総加盟労組8となる。労組の設立時期は、金融労組KB支部を除いて、1987年以降結成された労組である。非正規労働者を組織化した時期は、ほとんどの労組が2000年以降である。

以下の表1、表2に、分析事例労組の設立年度、組合員数などを簡単に示す。

III 正規労働者と非正規労働者との連帯類型

日本と韓国における正規労働者と非正規労働者との連帯類型を把握するために、非正規労働者を組織化した労組の組織化戦略、組織化対象、組織

表 1 日本の分析事例労組

	業種	設立年度	組織化時期*	組合員数	上部団体
JMIUのNT支部	製造	1973	2009	35	全労連
JMIUのS支部	製造	1963	2006	30	全労連
P労組	製造	1976	1989	1,450	UIゼンセン、連合
S労組	飲食	1989	2005	3,270	UIゼンセン、連合
MR労組	小売	1973	1986	8,332	UIゼンセン、連合
MI労組	小売	1969	2002	22,000	UIゼンセン、連合
I労組	小売	1946	1998	11,501	JSD、連合
K労働金庫労組	金融	1997**	2002	1,011	全労金、連合
A市学童保育指導員組合	公共	2001	2001	42	自治労、連合
T厚生連職員組合	医療	1999	1999	27	富山県労連、全労連
Mユニオン	多業種	1988	1988	450~460	全国ユニオン（オブザーバー参加）
Nユニオン	多業種	1988	1988	150程度	全国ユニオン、連合

注：組合員数は、2010年の組合員数である。

*：組織化時期は、非正規労働者を組織化した時期であり、A市学童保育組合、T厚生連職員組合、Mユニオン、Nユニオンは、設立時期と組織化時期が同年である。**：K労働金庫労組は、1997年に近畿地方の7つの労働金庫労組が統合してできた労組であるが、前身の労働金庫労組は1950年代に結成された労組である。

表 2 韓国の分析事例労組

	業種	設立年度	組織化時期	組合員数	上部団体
金融労組KB支部	金融	2000*	2008	22,000	韓国労総
E一般労組	小売	2006	2003**	1,300	サービス連盟、民主労総
N労組	小売	1987	2007	450	サービス連盟、民主労総
公共労組HW分科	医療	2006	2006	7,000	公共労組、民主労総
医療連帯ソウル支部S大病院分会	医療	1987***	2006	1,700	公共労組、民主労総
金属労組H自動車U非正規職支会	製造	2003	2003	600~700	金属労組、民主労総
建設プラント労組U支部	建設	2004	2004	4,500	全国建設産業労組連盟、民主労総
全国建設労組K建設支部	建設	1993****	1993	7,000	全国建設産業労組連盟、民主労総
P一般労組	多業種	2000	2000	600程度	民主労総のP地域本部

注：組合員数は2009年の組合員数である。

*：金融労組は2000年3月に企業別組合から産業労組に組織転換したが、同年K銀行支部とJ銀行支部の統合によりKB支部が誕生した。統合前の銀行労組は1960年代に設立された。**：非正規労働者の組織化時期は、E一般労組に統合される前のC社労組が非正規労働者を組織化した時期である。***：S大病院労組は1987年8月に結成されたが、2005年4月に全国保健医療産業労組を脱退し、2006年9月に医療連帯（産業労組）を結成し、同労組ソウル支部の分会となった。****：全国建設労組K建設支部の前身は、1993年設立されたA地域建設日雇い労組である。

化範囲に基づき、正規労働者と非正規労働者との連帯を類型化する。非正規労働者の組織化戦略とは、連帯なのか、保護的関与なのか、連帯と保護的関与なのか、連帯と排除なのか、を指す。組織化対象とは、すべての非正規労働者なのか、直接雇用非正規労働者なのか（または直接雇用非正規労働者のうち正規労働者と同質とみなされる非正規労働者層なのか）、間接雇用非正規労働者なのか、非正規労働者のみなのか、である。組織化範囲とは、組織化範囲が企業なのか、地域なのか、である。以上の三つの基準により、日本と韓国の分析諸事例の連帯類型を分類すると以下となる。

- ①企業内正規（労働者）とすべての非正規（労働者）との連帯
- ②企業内正規（労働者）と直接雇用非正規（労働者）との連帯と間接雇用非正規（労働者）への保護的関与
- ③企業内正規（労働者）と直接雇用非正規（労働者）との連帯
- ④企業内正規（労働者）と直接雇用同質非正規（労働者）との連帯・異質非正規（労働者）の排除
- ⑤企業内非正規（労働者）のみの連帯
- ⑥地域の正規（労働者）とすべての非正規（労働者）との連帯
- ⑦地域の非正規（労働者）のみの連帯

以下に、7つの連帯類型に該当する分析諸事例を日本と韓国に分けて詳述する。

1 日本

①企業内正規とすべての非正規との連帯

この類型に該当するのは、JMIU（全日本金属情報機器労働組合）のNT支部とS支部である。NT支部（1973年結成）の組合員が働いているNT社姫路工場に間接雇用非正規労働者が働き始めたのは2003年11月からである。当時は製造業派遣が認められなかったため、請負労働者であったが、2006年8月から派遣労働者になった。

NT支部は、会社側が新規採用せず、姫路工場の社員が減り派遣労働者が増えていく状況（社員のうち3分の1を占める）に対応するため、派遣労働者に対する組織化活動を展開した¹⁰⁾が、2009年2月まで派遣労働者を組合員として迎え入れることはできなかった。しかし、会社が2009年2月に派遣労働者の契約解除を3月末日に行うことを通告したことを契機に、派遣労働者はNT支部の組合加入勧誘に応じ、組合員となった。NT支部が派遣労働者に「このまま何もしなければ3月で首。一緒に戦おう」（米丸2009：77）と呼び掛けたことに応じ、派遣労働者15名のうち13名が組合に加入した。派遣組合員とNT支部は、派遣期間が3年以上を超えた者に対し会社は直接雇用の義務があることから直接雇用を求め、兵庫労働局に集団申告した。3月23日、兵庫労働局はNT社に直接雇用を促す是正指導を行った。NT社は派遣労働者の契約解除を4月23日に延ばすと通告した後、NT支部との交渉の場で、9月末まで期間社員として直接雇用すると回答した。この回答に対し、派遣組合員とNT支部は正社員化を求めて、NT本社前で座り込み行動をするなど、一緒に闘った。しかし、期間社員として直接雇用された¹¹⁾元派遣組合員10名は9月末解雇されたので、NT社を相手に正社員化を求める裁判を起こした。NT支部は、減少かつ高齢化していく社員組合員（2010年2月現在25名）の次を担う組合員として派遣労働者の組織化を行った。

S支部（1963年結成）の組合員の働いているS社川越工場は定年退職社員の穴を埋める形で2003年より請負労働者3、4名が働き始め、徐々に増えた。2006年に偽装請負の派遣であることが発覚され、S支部が会社にその是正を要求した。その後派遣労働者が急増し、第1工場に正規社員と派遣労働者は半々の状況となった。こうした状況への対応として、S支部は派遣労働者を組織化する傍ら、派遣労働者の直接雇用を会社に要求し、組合が推薦を行っている。JMIUの規約改正により組合員の資格がすべての働く社員となってい

るので、2006年から派遣労働者を組織化するのは全然問題にならなかった。2006年に組合に加入した派遣労働者は1、2名で、2010年2月現在、3名の派遣労働者が組合員である。S支部は、労組が3年以上たった派遣労働者の直接雇用、正社員化を会社に要求しても会社は景気が悪いことを理由になかなか応じないので、推薦状を出し、こういう人を正社員にしてはどうか、バックアップしてほしいと、派遣労働者の直上司と事前に相談し、派遣労働者の直接雇用・正社員化¹²⁾を実現してきた。派遣労働者の中で直接雇用となった人は4名で、全員組合員となった。2010年2月、S支部の組合員は第1工場、第2工場合わせて30名である。

②企業内正規と直接雇用非正規との連帯と間接雇用非正規への保護的関与

この類型の事例はK労働金庫労組である。K労働金庫労組は、1999年派遣法改正により26業務以外の業務への派遣が認められてから、職場に派遣職員が年々増加する状況を受け、派遣職員との関係をどうするか、議論し始めた。派遣職員から組織化を望む声がないことから、2000年9月の定期大会にて、「緩やかな受け皿」として派遣労働者の相談等を受ける相談窓口や情報提供をしていくことを確認した。大会後、K労働金庫労組は「派遣スタッフの皆さんへ」というパンフレットと「派遣スタッフ説明マニュアル」を作成し、派遣労働者とのかかわりを緩やかに持ち始めた。派遣労働者への緩やかな関与は、2002年6月契約期間が3年を超える一人の派遣労働者が地域ユニオンに加入し、その地域ユニオンが金庫側に直接雇用を求める交渉を申し入れ、金庫側から直接採用の回答を得たことをきっかけに、派遣労働者の雇用形態変更への関与が変わった。K労働金庫労組は、契約期間が3年を超える派遣職員の直接雇用化と処遇について経営側と交渉するとともに、該当する派遣職員に対して直接採用の意向を確認するヒアリングを2002年8月に実施した。経営

側との交渉の結果、派遣職員を嘱託あるいは臨時職員として採用することと、嘱託職員の年収は約400万円を上限とすることが合意された。2003年4月に、直接採用の意向が示された3年超の派遣職員は嘱託職員または臨時職員として採用された。以後、K労働金庫労組は、派遣職員の嘱託・臨時職員への雇用形態変更に積極的に取り組んだ。派遣労働者への保護的関与を進めると同時に、K労働金庫労組は2002年9月の定期大会で直接雇用の嘱託・臨時職員のオープンショップによる組織化方針を確認し、2003年4月に初めて嘱託職員10名、臨時職員13名を組合員として迎え入れた。2010年1月現在、直接雇用の非正規職員（嘱託・契約・臨時職員）237名のうち、138名が組合に加入しており、非正規職員の組織率は58.2%である。

③企業内正規と直接雇用非正規との連帯

この類型は、企業に直接雇用されている非正規労働者のほぼ全員と正規労働者との連帯類型である。飲食業のS労組、小売業（百貨店）のI労組、食品製造業のP労組が該当する。S労組は、2005年にパートタイマーの組織化を決定し、高校生・留学生のアルバイトを除き、18歳以上の大学生アルバイトやすべてのパートタイマーに組合加入資格を与え、組織化を行った。会社からユニオンショップ協定を結ぶためには組合加入資格のある非正規社員の組合加入同意書を100%取ることが求められたが、非正規社員の組織化を始めた時期は70～80%の同意書しか取れなかったので、オープンショップにした。しかし、2007年M&Aにより経営陣が変わった後、2009年より組合加入資格のある非正規社員が100%加入することになったので、会社と入社6カ月に契約更新される非正規社員に対しユニオンショップ協定を結んだ。

I労組の非正規社員の組織化は、1998年に会社と組合が協議し、月給制契約社員制度がスタートした時に、月給制契約社員にユニオンショップ協定を適用し組合員化したことから始まった。I労

組はパートタイム社員の組織化に向けて、労使の組織化プロジェクトの発足、パートタイム社員の意識調査実施、パートタイム社員との数回の懇談会実施などを行い、2000年にパートタイム社員のうち、社会保険加入者（週労働時間27時間以上）を組合員化し、さらに2002年に社会保険非加入者（週労働時間27時間未満）を組合員化した。I労組はパートタイム社員のうち30名を除き¹³⁾、3,000名から組合加入の同意を取り付けた。パートタイム社員は入社後契約更新時にユニオンショップ協定の適用を受ける。I労組は組織化当時社員の4割がパートタイム社員であったが今後増えるだろうと判断し、JSD傘下の他の組合に先駆けて組織化を始めた。I労組は「限られた雇用形態だけに固執した労組活動をする、組合自体の存在意義や組織の衰退を招かざるを得ない」と考えたという。

P労組は、1988年9月の定期大会で非正規社員の組織化方針を決定し、翌年（1989年）より非正規社員のうち定時社員（1年契約、1日7.2労働時間）を対象に組合加入活動を行い、1997年完全組織化を達成し、定時社員に対しユニオンショップ協定を結んだ。定時社員の組織化を達成した後、P労組は、定時社員と同様の労働時間で働く3カ月契約のパート社員に対して組織化活動を行った。P労組はパート社員に対しオープンショップにしている¹⁴⁾が、パート社員のうち3割が組合に加入している。P労組は直接雇用の非正規社員をユニオンショップ協定適用者と非適用者に分けている。

④企業内正規と直接雇用同質非正規との連帯・異質非正規の排除

この類型は、直接雇用の非正規労働者のうち正規労働者と同質とみなされる長期定着層とは連帯するが、異質とみなされる短期移動層は排除する、という連帯と排除の類型である。該当する事例は、小売業（スーパーマーケット）のMR労組とMIユニオンである。

MR労組は早い時期から非正規社員の組織化を始めた。1986年に準社員職能格付け制度の導入により、準社員1級の組織化を行い、167名の準社員組合員を迎え入れた。1994年には、パートタイマーの資格制度のスタートを機に、週契約時間30時間以上のパートナー社員の組織化を行い、709名が組合員となった。さらに、1998年にパートタイマー資格制度の改正が行われたことより、上位資格の3ランク（リーダー、パートナー1級、パートナー2級）まで組合員の範囲とした。2003年にさらに組合員の範囲を拡大し、パートナー2級のうち週契約時間20時間以上のパートナー社員を組織化した。現在、組合員の範囲はパートナー2級以上の資格を持ち、かつ週労働時間20時間以上のパートナーとなっており、ユニオンショップ協定が適用される。MR労組は、パートナー3級、週労働時間20時間未満のパートナー社員を組合員の範囲から除外している¹⁵⁾。

MI労組は、2002年より非正規社員の組織化に取り組み、2003年に新人事制度の導入¹⁶⁾に伴い、E3以上に対してユニオンショップ協定を結んで組合員化した。2006年にE1、E2のエキスパート社員（パートタイマー）へ組織化を拡大した。その背景には、2001年9月会社倒産によりIグループの支援を受けて会社更生計画を進めてきたがその計画が当初より早く（2005年）終了することができたが、店舗の従業員のうち85%がエキスパート社員である、言い換えれば組合員ではない人の割合がおよそ80%であったという事情があった。会社倒産を経験したMI労組は、成長し続ける企業になるために必要なのはエキスパート社員の戦力化であり、職場に社員とエキスパート社員との一体感を醸成することであるとみて¹⁷⁾、店舗の従業員の多くを占めるE1、E2の組合員化を進めることにした。E1、E2の組織化により、MI労組は従業員の過半数代表組織となった。E1、E2の組合員化に際して、MI労組は会社とユニオンショップ協定を結んだが、組合員化対象は月87時間以上契約（雇用保険加入）で1

年以上在籍した者に限定している¹⁸⁾。

⑤企業内非正規のみの連帯

この類型の事例は、T厚生連職員組合、A市学童保育指導員組合である。T厚生連（臨時）職員組合は、正職員組合に組合加入を拒否された臨時職員らによって1999年設立された組合である。当時T厚生連TO病院では30歳以上の既婚女性は日給の臨時職員として採用された¹⁹⁾。臨時職員は、職員との給料差が大きいことや、日給であったため年末年始や祝日の多い月に給料が減ることから、給料日に嫌な気持ちになった。組合設立にかかわった4名の臨時職員（事務職のNさん・Oさん、看護婦Nさん、検査助手のKさん）は、そのような気持ちが自分一人の気持ちではないことを知り、月給にしてもらいたいと思い、1998年1月の給料日に正職員組合に相談に行った。しかし、正職員組合は取り合ってくれなかった。4名は自分たちで組合結成ができるものかと悶々と悩んだが、富山県労連（全労連）や富山民医連労働組合の支援を受け組合結成にこぎつけた。組合結成前（1999年1月）に、4名は正職員組合に臨時職員を組合に入れてほしいという要望書を出したが、正職員組合が断ったため、2月27日に臨時職員組合を結成した。T厚生連臨時職員組合は上部団体として富山県労連に加盟した²⁰⁾。臨時職員組合は結成当時設立メンバー4名だけであったが、結成後T厚生連のS病院の臨時職員が組合に加入したこと²¹⁾やTO病院の臨時職員組合員も増え、組合員は多い時に40名程度に上った。しかし、臨時職の不採用や組合員の定年退職により、組合員は2010年5月現在27名に減った²²⁾。臨時職員組合は2002年4月に臨時職員の準職員（月給）への雇用形態の変更を勝ち取った。組合は、名称から臨時をとって、職員組合と名付けた。

A市学童保育指導員組合は、自治体の非常勤職員である学童保育指導員たち²³⁾によって2001年7月に結成された。学童保育指導員らはA市職員組合や自治労と相談し、市職員組合に入れてもら

うよりは独立して自分たちだけの組合を作ることにした。2010年42名の学童保育指導員が組合員である²⁴⁾。初代委員長のABさんは、独立組合の難しい点は組合役員らがみんな素人で、組合活動についてわからないことが多い点であるが、市職員組合や自治労の臨時・非常勤担当の活動家と相談するという。しかし、独立組合のメリットは、労働条件以外に学童保育にかかわる要求、たとえば障害児童の静養の場、指導員の研修の場、学童保育をやりやすくするための運営・施設などについて独自に市側と交渉できる点にあるという。A市学童保育指導員組合は、組合結成後、残業手当や交通費の支給を要求し、獲得した。組合員は、自分たちの必要性から組合を結成し、成果を勝ち取ったと実感しているという。A市学童保育指導員組合は市職員組合を信頼し、市職員組合と良い関係にある²⁵⁾。

T厚生連職員組合の事例は、正職員組合からの排除による非正規労働者のみの連帯であるのに対し、A学童保育指導員組合の事例は正職員組合の支援による非正規労働者のみの連帯である。

⑥地域の正規とすべての非正規との連帯

MユニオンやNユニオン、いわゆるコミュニティ・ユニオンがこの類型に該当する。MUユニオンは、88年春闘で兵庫県尼崎地評のパート110番の実施をきっかけに結成された（1988年5月結成）。非正社員の受け皿を目指し、労働相談活動を通じて地域の労働者が一人でも入れる個人加盟労組として結成された。最初事業所分会はなかったが、1994年以降、2名以上の組合員のいる職場には分会を置き、27分会がある。相談活動を中心に、個別紛争の解決のための交渉や分会の団体交渉、組合員の裁判訴訟闘争などを行う。組合員は2010年2月450～460名である。外国人労働者をも組織化している。

Nユニオンは、旧社会党市議会議員が行っていたパートタイマー対象の相談活動から、会社との交渉のために労組が必要であるという認識から結

成された（1988年3月結成）。千葉県に住んでいる、あるいは千葉県に職場のある労働者なら、だれでも一人でも入れる個人加盟方式をとっているが、同じ職場に複数の組合員のある場合には支部を置いている。3支部がある。活動は相談活動を中心に、相談問題の解決のための交渉を行っている。組合員は2010年2月150名程度である。

MUユニオンとNユニオンに相談に来る労働者はパートタイム労働者ばかりではなく、正規労働者や外国人労働者（請負労働者）、派遣労働者もいる。相談に来る労働者全員がユニオンに加入してはいないが、二つのユニオンの組合員構成は、正規労働者、パートタイム労働者、派遣労働者、請負労働者など多様な雇用形態の労働者からなる。

2 韓国

②企業内正規と直接雇用非正規との連帯と間接雇用非正規への保護的関与

この類型に該当する事例は、医療連帯ソウル支部S大病院分会である。S大病院分会は、1990年代末より非正規職員の雇用・処遇問題に取り組んだ。S大病院（国立病院）には臨時職という名の非正規職員が患者食を提供する栄養室などに採用されていたが、1997年末の経済危機以降政府の正職員の定員管理が厳格となり、非正規職員が大幅に増えた。S大病院分会は、急増した契約職員の正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²⁶⁾。そしてS大病院分会は直接雇用の非正規職員を組織化している（非正規職員の組合員は8名）。S大病院分会はS大病院の看病人たちの労働条件の改善のために、看病人たちの労組と連帯して、病院側の無料紹介所の閉鎖に反対する闘争を行った²⁷⁾。さらに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を支援する、

施設管理請負会社と請負労働者分会の交渉にS大病院分会の交渉委員が参観する、請負労働者の労働条件改善についてS大病院側と交渉するなどの「保護的関与」を行っている。

③企業内正規と直接雇用非正規との連帯

この類型の事例は、小売業のE一般労組（現：H労組）とN労組である。E一般労組は、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月に二つの会社の労組が統合した労組で、正職員と非正規職員を一緒に組織化する目的から一般労組と名付けている。統合前に、E社に非正規職員はいなかったが、C社には2000年以降1年契約の期間制労働者や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。非正規職員の組織化への取り組みは、C社労組で2003年より行われた²⁸⁾。店舗ごとに非正規職員との懇談会を持ち、非正規労働者のために戦うことを約束し、非正規職員の問題を解決する努力を執行部がおこなった。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2005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日施行の非正規職保護法の適用（2年以上勤務した契約職の正規職への転換）を回避する意図から、2007年4月にE社が総契約期間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対し、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。ストに参加した非正規職員の組合員は300名であった。スト期間中、E社はH社に売却されたが、新しい経営陣とE一般労組は2008年12月に解雇された非正規職員の復職及び雇用保障、外注化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年に降行われた。N社全体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、売り場は管理職の非組合員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、170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て、1年以上（434日間）ストを続けた。N労組は執行部と一緒に最後まで闘った非正規職員の組合員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。

④企業内正規と直接雇用同質非正規との連帯・異質非正規の排除

この類型に該当する事例は金融労組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、産別中央交渉や支部交渉を通じて非正規労働者の労働条件の改善や正職員への転換に労使がとも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銀行との支部交渉を通じて、2004年より非正規職員の労働条件の改善や正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、正職員転換試験制度の導入、毎年非正規職員の賃上げを正職員賃上げの2倍にすること、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」²⁹⁾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設問調査を行い、9割以上の回答者が非正規職員の組合加入に賛成した³⁰⁾。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月に組合員数は2万2千名であるが、うち、無期契約職の組合員は6,000名である。しかし、有期契約職員は2,000名いるが、組合に加入できない。金融労組KB支部は、非正規労働者のうち、正職員と同質とみなされる無期契約職員とは連帯するが、有期契約職員は組織化から排除する、という組織化戦略をとっている。

⑤企業内非正規のみの連帯

この類型の事例は、金属労組H自動車U非正規職支会である。U非正規職支会はH自動車U工場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年時点で約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 名は「非正規職闘争委員会」を結成し、十分な準備なしで組合を設立したらすぐ崩壊してしまうと考え、組合設立に向けて組織活動をすることにした。しかし、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・団体交渉の終了後に延ばしたことやH自動車の他の工場の社内請負会社の管理職が病気有休を使った社内請負労働者を暴行した事件が起こったことをきっかけに、社内請負労働者は 7 月に組合結成に踏み切った。組合結成時に集まった社内請負労働者は 127 名であったが、結成後、正規労働者組合の執行部や代議員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下されたことによって、社内請負労働者の正職員化への期待が高まり、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 名まで達した。結成後、U非正規職支会はH自動車に交渉を、またH自動車の社内請負会社に集団交渉を要求したが、拒否されたため、各社内請負会社と個別交渉を行った。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ため、U非正規職支会は 2006 年 6 月 30 日から 2ヶ月間ストを行った。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 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している。また、正規労働者組合は 2003 年より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」を行っている³¹⁾。

⑥地域の正規とすべての非正規との連帯

この類型はP一般労組と公共労組HW分科に該当する。P一般労組は 2000 年 4 月に韓国で最初に結成された地域一般労組である。P一般労組の

結成メンバーら³²⁾は 1998 年経済危機により失業者や非正規労働者が増える現状を見て、非正規労働者を組織化できる労組形態として一般労組を考え³³⁾、1999 年にP一般労組結成推進委員会を組織し、23 名でP一般労組の結成に至った。P一般労組は、釜山市や周辺地域で働いている多様な業種の小・零細企業の正規・非正規労働者を組織化している。個人加盟と事業所加盟を並行しているが、事業所単位の組織化を主にやっており (37 事業所)、個人加盟は少ない。加盟事業所の業種は多様で、バス会社、バス整備会社、社会福祉法人、肉加工会社、浄化槽会社、製造業、清掃会社、お寺、ケーブルTV会社などである。P一般労組の活動は賃金・団体交渉が中心であるが、個別労働相談活動をも行う。組合員は正規労働者と非正規労働者を合わせ、2009 年 9 月現在 600 名である³⁴⁾。

公共労組HW分科は、保健医療産業労働組合から脱退したS大病院労組を中心に 16 の医療機関労組や医療関連機関労組の 6,500 名の組合員が 2006 年 9 月に結成した産業労組である。HW分科は地域基盤の労組を目指し、組織体制として 8 つの地域支部 (ソウル、大邱、浦項・慶州、済州、忠北、蔚山、釜山、江原) を置き、地域支部に事業所あるいは職種分会を置いている。企業別組合活動を脱皮するために、組合の財政と人手を地域支部に集める。地域支部の執行委員会が分会長の選出や分会の専従役員の人数などについて決定する。地域支部の役員 (支部長や執行委員) は分会の交渉に交渉委員として参加する。HW分科は結成時に非正規労働者や未組織労働者の組織化を通じて組織拡大・強化を図ることを掲げた。それを実現するために、HW分科は「希望の地」という未組織センターを設立した³⁵⁾。「希望の地」の設立と運営のために、HW分科は傘下組織から 3 億ウォンを集めた。さらに 2008 年末に組合員一人当たり月 2 千ウォンを寄付する決議を行った。常勤職員 3 名体制で「希望の地」は医療機関に勤める正規・非正規労働者の法律相談や勤労条件改善

のための活動を行っている。

HW分科ソウル支部は、医療機関に勤める間接雇用や特殊雇用の非正規労働者を組織化している。ソウル支部の分会の中に、S大病院看病人分会、S大病院施設管理請負会社労働者分会、病院食堂請負労働者分会、病院清掃請負労働者分会がある。

⑦地域の非正規のみの連帯

この類型の事例は建設プラント労組U支部と全国建設労組K建設支部である。建設プラント労組U支部（以前の名称はU建設プラント労組）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。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が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は書いておらず、口頭約束だけである。組合結成の背景には、こうした不安定な労働状況を改善したいという思い³⁶⁾があった。組合結成後、建設プラント労組U支部は組合員の働いている50余りの企業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。ストの結果、使用者側が組合を認め、2007年にK社と初めて団体交渉を行い、団体協約を締結した。団体交渉より、会社からお弁当提供、建設現場に食事空間・トイレの設置などを勝ち取った。しかし、名前が公開された組合員は仕事を見つけにくくなり³⁷⁾、生計のために退会する組合員もいる³⁸⁾が、プラント建設労働者たちは組合結成後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という。2009年現在、組合員は4,500名である。2006年にU建設プラント労組と他の3地域の建設プラント労組は、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、建設プラント労組を結成し

た。これにより、U建設プラント労組は建設プラント労組U支部となった。

全国建設労組K建設支部は、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働組との統合、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。近隣地域の建設労組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ず、建設の多段階請負システム（建設会社→元請→親方→チーム長）の末端にいるチーム長に雇われ、勤労契約は1カ月契約となっている³⁹⁾。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30名の組合員を公開したら解雇されたため、組合員は公開していない。建設プラント労組U支部同様、K建設支部も団体交渉が難航した。組合員の働く現場の会社に直接雇用と労働条件の改善を要求する団体交渉を申し入れたが、ほとんどの会社が団体交渉を拒否した。2007年に、K建設支部はA地域の組合員の働く9つの現場の会社に対し、大工組合員の総ストを実施し、組合を認めてもらい、団体協約を締結することができた。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⁴⁰⁾。2009年現在、組合員は7,000名である。

7つの連帯類型別日本と韓国の分析事例を示すと、表3となる。

本稿の類型化基準より、表3のように日本と韓国の分析諸事例の連帯類型を分類してみると、いくつかの新しい発見がある。第1、浅見（2006）のいう「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」に二つの連帯類型、すなわち、③の非正規労働者ほぼ全員との連帯と、④の非正規労働者のうち同質の非正規労働者層との連帯・異質非正規労働者層の排除が存在することである。第2、企業内非正規のみの連帯類型にも、正職員

表3 連帯類型別日本と韓国の分析事例

組織範囲	正規と非正規との連帯類型	日本	韓国
企業	①正規とすべての非正規との連帯	JMIUのNT支部とS支部	
	②正規と直接雇用非正規との連帯・ 間接雇用非正規への保護的関与	K労働金庫労組	医療連帯ソウル支部S大病院分会
	③正規と直接雇用非正規との連帯	S労組、I労組、P労組	E一般労組、N労組
	④正規と直接雇用同質非正規との 連帯・異質非正規の排除	MR労組、MIユニオン	金融労組KB支部
	⑤非正規のみの連帯 正職員組合の保護的関与		金属労組H自動車U非正規職支会
	正職員組合の支援	A市学童保育指導員組合	
	正職員組合の排除	T厚生連職員組合	
地域	⑥正規とすべての非正規との連帯	Mユニオン、Nユニオン	P一般労組、公共労組HW分科
	⑦非正規のみの連帯		建設プラント労組U支部、全国建設労組K建設支部

注：連帯類型の該当事例がないことは、日本と韓国でその連帯類型がないことを意味することではない。本稿の分析事例に含まれなかっただけである。

組合が非正規労働者の労働条件に保護的関与をするタイプ、正職員組合の排除により非正規労働者のみで組織化されたタイプ、保護的関与まではいかないが正職員組合が支援するタイプが存在することである。第3、日本においても、間接雇用の非正規労働者に対して「保護的関与」戦略をとる労組が存在することである。第4、日本において、企業レベルで間接雇用の非正規労働者を含むすべての非正規労働者と正規労働者が連帯する労組があるということである。製造業で働く間接雇用の非正規労働者（派遣労働者や社内請負労働者）が単独労組を結成する事例についての報告はあるが、間接雇用の非正規労働者の正規労働者組合への直加入の事例はほとんど報告されていない⁴¹⁾。本稿の分析事例には含まれなかったが、韓国において、金属労組の事業所支部の中に金属労組の非正規労働者に対する組織化の原則である「1社1組織」に沿って工場の社内請負労働者を組織化したケースがある。第5、日本と韓国の分析諸事例の

中に、特定の非正規労働者層（例えば間接雇用の非正規労働者、短時間勤務・短期勤続の非正規労働者、有期契約職など）を連帯の対象としない連帯類型があることが分かる。

正規労働者と非正規労働者との連帯に関して日本と韓国の特徴として特記すべき点は、日本については、連帯対象を直接雇用非正規労働者の中で徐々に広げていったこと（I労組、P労組、MR労組、MIユニオン）、またユニオンショップ協定を結び連帯の安定化を図っていることである（S労組、I労組、P労組、MR労組、MIユニオン）。韓国については、産業労組の地域レベルにおける正規労働者と非正規労働者との連帯（公共労組HW分科）、同業種の地域労組間の統合により広域レベルにおける非正規労働者間の連帯（プラント建設労組U支部、全国建設労組K建設支部）など、企業レベルを超えた地域レベルの労働者間の連帯が一般労組形態以外にもみられることである。

IV ユニオン・アイデンティティと、正規労働者と非正規労働者との連帯類型との関連

ユニオン・アイデンティティに関する質問として、「労働組合の三つの役割（組合員の利益代弁、社会正義実現、労働者階級の連帯追求）のうちどの役割を最も重視するか。」⁴²⁾を用いた。

1 ユニオン・アイデンティティ

(1) 日本

労働組合の三つの役割のうち、最も重視する役割を組合員の利益代弁であると話した労組は、I 労組（「組合活動のメリットは組合員に様々なサービスを提供することにある」）、T 厚生連職員労組（「同じ仕事をしていながら、10年、20年たっても、正社員との差がなくなる、生活が苦しかったから労組を立ち上げた」）である。そして、回答の内容から組合員の利益代弁を重視する活動を行っていると感じられる労組は、S 労組（「労働者の連帯追求は今後考えなければならない、正直な話、考えられない。そこまで難しい。（中略）組合員は労働環境改善を要求する」）、MR 労組（三つの役割の追求、優先順位をつけるのは難しい。しかし実際のところ、組合員の利益代弁（経済闘争）。活動方針を作る際、建前と本音があり、組合員の経済的地位を高める活動に主眼を置いている）」である。

組合の利益代弁ではなく、社会正義実現と労働者階級の連帯追求を労働組合の最も重視する役割であると答えた労組は、JMIUのNT支部である。

三つの役割が共に重要であると回答した労組は、P 労組（「三つの役割に順番をつけることはできない」）、N ユニオン（「三つの役割はつながっている」）、JMIUのS支部（「三つの役割がすべて重要」）、K 労働金庫労組（「どれも重視している」）などである。ただ、三つの役割が共に重要であると回答した労組の中には、連帯する労働者階級と

して同じ業種や同じ上部団体所属労組を念頭に置いている、あるいは社会正義について社会の常識、全体の底上げの意味としてとらえている労組もある。たとえば、MI 労組は「UIゼンセン同盟、I ユニオン、D ユニオンの協力なしでは会社の再建はできなかった。組合同士のつながりが重要、また社会の常識のことをやらなければならない」と話す、またP 労組は「生活基盤を守る、他の組合と情報交換、全体の底上げ、すべて必要である」と話す。

(2) 韓国

組合員の利益代弁が労組の基本的役割であると話した労組は、建設プラント労組U支部（「組合員の労働条件改善以外に理念的なことを考える水準ではない」）、金属労組H自動車U非正規職支会（「労組の基本活動は組合員の利益代弁で、それが社会正義の実現にもなる」）、E 一般労組（「社会正義も大事だが、基本は経済闘争だ」）、金融労組KB支部（「社会正義の実現に反対していないが、組合員の70~80%は組合員の利益代弁を望む」）である。ただ、E 一般労組や金融労組KB支部は社会正義の実現をも組合の役割として言及している。

組合員の利益代弁役割への重視を警戒する労組は、P 一般労組と全国建設労組K建設支部である。P 一般労組は社会正義の実現が労組の究極的目的であると話す（「賃金などの経済的なものに埋没すると、労働運動の本質的なものが見えなくなる。（中略）政策、政治を変えることが重要。目を社会に向けることが重要。究極的な目的は社会正義の実現、そして労働者は一つであり、連帯ではなく他の労働者を自分であると考えべき。」）。全国建設労組K建設支部は労働者階級性を強調する（「労働組合の経済性と階級性は切り離せない。（中略）労働組合は誕生より経済的。しかし組合が仕事を探してくれるエージェントになってはならない。経済的に偏ることに対しては、組合内部からも批判があり、意識が成長すると階級性を強

調する)。

三つの役割が重要であると答えた労組は、N労組（「三つの役割の中で一つも欠かせない。流通業界は低賃金構造が固着しているの、組合員の利益代弁を無視できない。非正規雇用撤廃は政治的・社会的イシューにならざるを得ない。労働者は数であり、連帯だ。一緒に戦う人がいなければ終わりだ。」）、医療連帯ソウル支部S大病院分会（「今まで非正規労働者と一緒に戦ってきた中で労働者連帯は体で感じている、そして組合員利益代弁は労働組合がやらなければならない役割であり、社会正義実現については病院・医療民主化運動を通じて。病院労働者であるので労働運動と病院・医療民主化運動を一緒にやってきた。」）である。

表4は、日本と韓国の分析事例別に最も重視する労働組合の役割についての回答を示したものである。

表4より、日本と韓国の分析諸事例のユニオン・アイデンティティについて何が読み取れるのだろうか。第1、日本と韓国で、ユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁ではなく社

会正義の実現や労働者階級の連帯追求を強く意識している労組はごく少数である。第2、日本と韓国で、ユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁の役割（経済的役割）は重視されている。第3、日本と韓国で、社会正義の実現や労働者階級の連帯追求をも労組の役割であると意識する労組は、地域労組や産業労組のほうである。第4、日本の場合、組合員の利益代弁の役割重視は企業別組合（S労組、I労組、MR労組）において特にみられる。第5、韓国の場合、社会正義の実現をユニオン・アイデンティティとして意識する労組が多く、組合員の利益代弁の役割を最も重視する労組においても社会正義の実現はユニオン・アイデンティティとして意識されている。

日本でユニオン・アイデンティティ模索の新たな動きは1980年代に企業別組合の在り方についての根本的な再検討の中で顕在化した（稲上 2005）。新たに模索されたユニオン・アイデンティティの内容に、組合独自の「総合的生涯福祉政策」作りや、「正社員中心主義からの脱皮」を目指したパートタイム労働者の組織化政策などが

表4 日本と韓国の分析事例別最も重視する労働組合の役割

類型	労組名	日本			類型	労組名	韓国		
		利益代弁	社会正義	階級連帯			利益代弁	社会正義	階級連帯
①	JMIU・NT		◎	◎	②	S	○	○	○
①	JMIU・S	○	○	○	③	E	◎	○	
②	K	○	○	○	③	N	○	○	○
③	S	◎			④	KB	◎	○	
③	I	◎			⑤	U	◎	○	
③	P	○	△	△	⑥	P		◎	○
④	MR	◎			⑥	HW	○	○	○
④	MI	○	△	△	⑦	U	◎		
⑤	A	○		△	⑦	K	○		◎
⑤	T	◎							
⑥	N	○	○	○					

注：◎は最も重視、○は重視、△やや重視を意味する。

含まれた⁴³⁾。パートタイム労働者の組織化政策こそ、正社員ではない労働者との連帯を表明したものである。1980年代に新たに探求されたユニオン・アイデンティティの中に正社員ではない労働者との連帯が位置づけられ、実際非正規労働者の組織化に取り組む企業別組合が増えた。にもかかわらず、表4によると、分析事例のうち企業別組合においては労働者階級の連帯がユニオン・アイデンティティとして強く意識されていない。一方、組合独自の「総合的生涯福祉政策」作りは、「ユニオン・アイデンティティの内容そのものといっても差し支えないもの」で、「企業から与えられた福祉」に依存せず、「企業（福祉）から自由になったところで組合員の（生涯）福祉を構想しようとする」（稲上 2005：109-110）ものであった。以上のことから、組合員の福祉における組合の役割が大きくなったことは容易に見当がつく。要するに、「総合的生涯福祉政策」作りは日本の企業別組合の役割を従来の賃上げ中心の福祉を提供する役割から組合員の雇用確保や多様化したニーズに応えられる総合的福祉を提供する役割へシフトさせたといえる。総合的福祉提供という組合の役割拡大は、表4で示された、組合員の利益代弁の役割を重視する日本の企業別組合のユニオン・アイデンティティを説明する一つの背景変数であるといえるであろう。しかし、1980年代後半以降誕生した、企業別組合とは異なる組織形態のコミュニティ・ユニオンの場合、最初から非正規労働者の組織化をめざして結成されたことから、社会正義の実現と労働者階級の連帯への志向が強いといえる。

一方、韓国では1992年と2004年に労働組合主義に関する論争が労働運動危機論の提起により起こった。1992年に労働運動危機論を唱えた論者たちは民主労総の前身であった全国労働組合協議会の戦闘的労働組合主義⁴⁴⁾、とくに賃上げ闘争を中心とする戦闘的経済主義路線が労働運動の停滞や社会的孤立を招いたと主張した（ユボンサン 2005）。そして労働運動危機論者たちは、韓国

の民主労組運動が戦闘的路線を廃棄し、柔軟な階級妥協路線をとることを勧告した（ユボンサン 2005）。1992年の論争は韓国労働運動における社会的コーポラティズムの台頭と民主労総結成時の「国民とともにする労働運動」路線の闡明につながったといえる。

2004年の労働運動危機論争は、非正規労働者の格差問題が社会問題となった時点で起こった。労働運動危機論者は、民主労総の労働運動が大企業・正規・男性労働者中心の労働運動となり、少数の既得勢力の労働者たちの運動に転落したため、労働運動が正当性の危機にさらされていると主張した（ユボンサン 2005）。労働運動の危機の原因は大工場の戦闘的経済主義にあると診断され、大工場労組は戦闘的経済主義を捨て、社会連帯戦略（正規労働者の賃金の一部を非正規労働者の格差改善のために使う戦略）を追求すべきという意見が出された（金スホ 2010）。こうした戦闘的経済主義に対する批判への反論として、大企業労働者の賃金は依然として劣悪であり、大企業労働者は中小・非正規労働者と連帯し労働条件と賃金の上向平準化を勝ち取る闘争を行うべきである、あるいは大工場労働者の賃金譲歩は資本の利益を増やすことに寄与するだけで、むしろ中小零細企業の労働者や非正規労働者の賃金を低下させることになるという主張などが大企業労組幹部から提起された（ユボンサン 2005）。

1990年代以来韓国労働運動の危機論は特に民主労組陣営の戦闘的経済主義路線をめぐる展開された。民主労総が社会改革的労働組合主義を掲げるようになったのは危機論の影響であると言われるが（ユボンサン 2005）、組合の経済的役割が重要であるという主張は労組側に存在する。一方、韓国労総は1987年以降民主労組運動陣営の台頭に対応して右からやや左寄りになったとはいえ、実利的・経済的労働組合主義を標榜している（ユボンサン 2005）。以上のことから、表4で示された、韓国労組の組合員の利益代弁の役割の重視について説明がつく。しかし、社会正義実現の役割

を意識する労組が多いのは、1987年以降社会民主化運動の中で結成された新生労組に社会変革・改革志向が強いことと関連があるといえるであろう。

2 連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性

表4より、正規労働者と非正規労働者との連帯類型とユニオン・アイデンティティとの間に関連性があるか、見てみよう。日本の場合、①（企業内正規とすべての非正規との連帯）、②（企業内正規と直接雇用非正規との連帯・間接雇用非正規への保護的関与）、⑥（地域の正規とすべての非正規との連帯）の種類の労組がユニオン・アイデンティティとして社会正義の実現や労働者階級の連帯追求を言及しているのに対し、③（企業内正規と直接雇用非正規との連帯）、④（企業内正規と直接雇用同質非正規との連帯・異質非正規の排除）の類型に、ユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁を重視する労組が多い。

韓国の場合、連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性がやや弱い、②（企業内正規と直接雇用非正規との連帯・間接雇用非正規への保護的関与）、⑥（地域の正規とすべての非正規との連帯）の種類の労組がユニオン・アイデンティティとして社会正義の実現や労働者階級の連帯追求を重視するといえる。しかし、④（企業内正規と直接雇用同質非正規との連帯・異質非正規の排除）の種類の労組にユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁を重視する姿勢がやや強い。

連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性は日本の諸事例においてより韓国の諸事例においてやや弱い、両国に共通する関連性は以下のことである。正規労働者とすべての非正規労働者との連帯、言い換えればあらゆる雇用形態の労働者間の連帯をしている労組と、正規・非正規労働者間の連帯のみならず間接雇用の非正規労働者に保護的関与をしている労組が、ユニオン・アイ

デンティティとして組合員の利益代弁の役割を重視しない、あるいは組合員の利益代弁以外に社会正義の実現や労働者階級の連帯をも同じく重視する。それに対し、異質の非正規労働者と連帯しない労組は、組合員の利益代弁をユニオン・アイデンティティとして強く意識するということである。

結び

本稿の分析より新しく発見されたものを簡単にまとめた後、先行研究と関連して新しい知見を述べる。

まず、本稿の独自の類型化基準より、日本と韓国の分析諸事例における正規労働者と非正規労働者との連帯を類型化した結果、いくつかの新しい発見があった。第1、企業内の正規労働者と非正規労働者との一体型に、二つの連帯類型、すなわち、「非正規労働者ほぼ全員との連帯」類型と、「非正規労働者のうち同質非正規労働者層との連帯・異質非正規労働者層の排除」類型が存在することである。第2、間接雇用の非正規労働者に対して「保護的関与」戦略をとる労組は、韓国だけではなく日本にも存在することである。第3、企業レベルで間接雇用の非正規労働者（派遣労働者）が正規労働者組合に加入する連帯事例が日本にあるということである。第4、正規労働者と非正規労働者との連帯類型の中に、特定の非正規労働者層（例えば間接雇用の非正規労働者、短時間勤務・短期勤続の非正規労働者、有期契約職など）を連帯の対象としない連帯類型があるということである。

次、正規労働者と非正規労働者との連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連については、二つの点が明らかにされた。第1、日本と韓国で、ユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁ではなく社会正義の実現や労働者階級の連帯追求を強く意識している労組は少なく、ユニオン・アイデンティティとして組合員の利益代弁の役割（経済的役割）を重視する労組が多いが、地

域労組や産業労組においてはユニオン・アイデンティティとして社会正義の実現や労働者階級の連帯追求をも重視する意識が見られる。第2、連帯類型とユニオン・アイデンティティとの関連性は日本の事例においてより韓国の事例においてやや弱い、両国に共通する関連性は、あらゆる雇用形態の労働者間の連帯をしている労組、あるいは正規・非正規労働者間の連帯のみならず間接雇用の非正規労働者に保護的関与を行っている労組がユニオン・アイデンティティとして社会正義の実現や労働者階級の連帯を重視することである。

労働運動の再生議論は、労働市場において異なる利害や労働条件の労働者間の連帯が労働運動の再生に必要であると強調する。日本と韓国の労働組合が正社員中心主義の労働運動からの脱皮を目指し実践している非正規労働者の組織化は異質な労働者間の連帯であると評価できる。しかし、本稿の正規労働者と非正規労働者との連帯の類型化によれば、日本と韓国の分析諸事例の中に特定の非正規労働者と連帯しない類型が存在する。この類型は企業別組合において見られる。韓国と日本で労働組合の非正規労働者の組織化は組織率の上昇に寄与したが、まだ組織されていない非正規労働者は多い。組織されていない非正規労働者の中には正規労働者から異質とみなされがちな非正規労働者、すなわち派遣労働者や社内請負労働者などが多い。労働組合が多様な労働者層を代表する連帯組織になるためには、本稿の知見に基づき提案すれば、日本と韓国の企業別組合が間接雇用の非正規労働者や短時間勤務・短期勤続（あるいは有期契約の）直接雇用非正規労働者を含め多様な非正規労働者層を組織化することが必要である。直接雇用ではない派遣労働者や基幹的労働力ではない短時間非正規従業員の場合は企業別組合が組織化の対象とすることは困難であるという議論（橋元 2009）がある。外部労働市場の労働力とされる間接雇用の非正規労働者の組織化は地域労組や産業労組レベルで取り組まれることも必要であるが、企業レベルで正規労働者組合が間接雇用の

非正規労働者を組織化する事例は出ている。本稿の分析事例の中に派遣労働者を組合に直加入させている事業所労組がある。また韓国の場合、金属労組のK自動車支部K工場支会は金属労組の「1社1組織」原則に沿って工場の社内請負労働者を組織化している。企業別組合が間接雇用の非正規労働者を組織化することが困難な場合は、韓国の医療連帯ソウル支部S大病院分会や金属労組H自動車支部のように、間接雇用の非正規労働者の労組結成を支援する、または間接雇用非正規労働者の労働条件に保護的関与を行う、などの取り組みは企業別組合も可能であろう。

本稿の、日本と韓国の非正規労働者を組織化した労組のユニオン・アイデンティティと正規労働者と非正規労働者との連帯類型との関連性についての分析は、ユニオニズムの国際比較研究に知見を加えることができるであろう。未組織労働者の組織化とユニオニズムに関する国際比較研究（Heery and Adler 2004）によれば、近年のアメリカやイギリスの労働組合における新しい組織化の取り組みは市場志向ユニオニズムへ挑戦でもある。アメリカやイギリスの労働組合は組織化対象を労働市場において劣悪な地位にある労働者、すなわち低賃金労働者、パートタイマーなどの非正規労働者、移民労働者などに広げるとともに、労働組合の目的として仕事の質（仕事のディグニティ）に関する要求や社会変化の成就、労働階級のための行動を行うことを強調する。本稿の分析によれば、日本と韓国においても、多様な労働者層との連帯を実践している労組の場合ユニオン・アイデンティティとして社会的正義の実現や労働者階級の連帯を重視している。アメリカやイギリス同様、日本と韓国においても、労働組合の未組織・非正規労働者の組織化の範囲は労組の目的や役割を定義するユニオニズムと関係があると言える。

〔付記〕本稿は、平成21年～23年度科学研究費による研究成果の一部である（基盤研究(C)

「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、研究代表者：李 旼珍」。

注

- 1) 非正規労働者の労働組合加入率は2009年に2.5%へ低下したが、2010年に若干上昇し2.8%となった。
- 2) 日本の場合、正規労働者の労働組合加入率についての統計を出していない。
- 3) 勤務先に労働組合のない非正規労働者が圧倒的に多く、81.7%である。
- 4) 伝統的労働者連帯は均一した利害を導き、かつ類似した労働条件や生活経験のもとで形成される労働者コミュニティの上に構築されるものである。Hansen (2009)。
- 5) 資格のあるすべての労働者の組合加入を認めていた労組は、CIO傘下労組(36)のうち29労組であったのに対し、AFL傘下労組は89労組のうち13労組であった。Zeitlin and Weyher (2001) : 434。
- 6) ジョンは、労働市場において有利な地位の労働者の典型的連帯戦略を、「不利な地位の労働者に労組加入を許容し、均等待遇のために共同闘争を行うことである」と定義する。ジョン (2003) : 166。
- 7) 総務省「労働力調査」によれば、2009年、日本の主な産業のうち、雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合が高い産業は宿泊業・飲食サービス業(67.7%)、サービス業(57.1%)、卸売・小売業(43.6%)、医療・福祉(34.9%)、製造業(20.8%)等である。一方、韓国では、統計庁「経済活動人口付加調査(2009年8月実施)」によれば、2009年、雇用者に占める非正規労働者の多い産業は事業サービス(79.1%)、建設業(54.9%)、公共行政(44.5%)、金融・保険(43.9%)、宿泊・飲食(38.2%)、教育(34.9%)、保健・社会福祉(33.6%)、卸売・小売(32.8%)、製造業(16.2%)の順である。日本と韓国において、非正規労働者の比重の高い産業は若干異なるものの(日本とは違って、建設業、公共行政、金融・保険業が韓国では高い)、宿泊・飲食業、サービス業、卸売・小売業、医療・福祉が非正規労働者の比重の高い産業であることは共通している。こうした両国の産業別非正規労働者の比重を勘案し、日本と韓国のインタビュー調査対象の労組を選定した。
- 8) 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組合復興に関する日韓比較研究」)の一部である。インタビューに協力していただいた労組の方々にはこの場を借りてお礼を申し上げたい。
- 9) 都市銀行労組にコンタクトをとることが困難であったため、インタビュー調査は労働金庫労組を対象に行った。
- 10) 派遣労働者の心を組合に振り向けようと、NT支部は組合の機関紙「こぶし」に全国の派遣労働者の戦いの様子や成果を取り上げるなど、派遣労働者を組織化する努力を続けた。米丸(2009)。
- 11) 3名は直接雇用を辞退した。期間社員として直接雇用された10名は、契約期間が切れた後解雇された。
- 12) 派遣から直接雇用への移行には派遣→契約→正規、派遣→正規の二つのパターンがあるが、どちらのパターンにするかは経営側に任せている。また会社との合意により、直接雇用になる場合にも派遣のときの賃金を下回らないことにしているという。支部委員長とのインタビューより。
- 13) 組合加入に同意しなかったパートタイマー社員は、組合費を払いたくないという理由が多いという。本部書記長とのインタビューより。
- 14) 中央執行委員長によれば、パート社員の中には年収の調整をするパート社員もおり、ユニオンショップ協定を望まないパート社員もいるという。
- 15) これらのパートナー社員は入・退職が激しい、勤続年数が短い、帰属意識が低い、組合加入を望まないという。中央執行書記長とのインタビューより。
- 16) (株)MIは、契約・専門社員制度をエキスパート社員制度に見直し、エキスパート社員をE1~E5までランクづけした。
- 17) 当時の委員長は、E1、E2の組織化をすることに

なった当時の思いを以下のように述べている。「職場に行くと、1割しか組合員ではない。『これで本当に再建ができるか』という思いを持った。会社の政策を現場で具体化しているのは売り場のパートタイマーの方々であり、その方々に仲間になっていただいて『一緒にお店を良くして行きましょう』と組合員になっていただいた」（『MI労組40周年記念誌』、2009）。

- 18) 1年以上勤務したE1、E2の定着率は高いのに対し、1年未満勤務のE1、E2は離職率が高いという。中央執行副委員長とのインタビューより。
- 19) 嘱託や男子臨時職員は月給制であった。初代委員長とのインタビューより
- 20) 正職員組合は、全医療連が臨時職員組合の加入を認める場合、全医療連を退会すると表明した。全医療連の調整により、臨時職員組合は富山県労連に加入することとなった。初代委員長とのインタビューより。
- 21) 臨時職員組合の団体交渉の成果として、有休を使用した月にカットされた皆勤手当を2年遡って精算することになったことが、臨時職員の間知らされ、殆どの臨時職員（30人くらい）が組合に加入した。初代委員長とのインタビューより。
- 22) 組合員が少ないことに対する危機感はないという。初代委員長とのインタビューより。
- 23) 自治体に採用される非正規職員の契約期間は、通常、臨時職の場合は6カ月、嘱託の場合は1年となっているが、学童保育指導員は子供の継続的な保育・教育の必要性から、自治体と学童保育指導員との協議によって2年契約となった。初代委員長とのインタビューより。
- 24) A市には13の小学校に学童保育を実施しているが、非常勤の指導員は55名、臨時的指導員は50名で、前者のうち40名、後者のうち2名が組合に加入している。初代委員長とのインタビューより。
- 25) 非組合員の学童保育指導員に組合加入を勧めるチラシなどを市職員組合の事務室に置いてもらったり、市職員組合の事務機器を借りたり、するという。初代委員長とのインタビューより。
- 26) 正職員になった人はほとんど組合に加入した。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。
- 27) 2003年にS大病院で患者を看病する仕事をする看病人たちの労組は病院側の無料紹介所を閉鎖し有料紹介所を置く方針を撤回させる闘いを行った。S大病院分会は、この闘いを支援するとともに、看病人達と一緒に籠城し、警察に連行されるなど、看病人たちと連帯して闘った。こうした連帯闘争に対して組合員から反対や異論があったが、S大病院分会の執行部は看病人労組と連帯して戦うのが正しいことであると組合員を説得した。さらにS大病院分会は看病人たちの労働条件改善のために、「希望看病」という無料紹介所を設立して運営に携わっている。事務次長とのインタビューより。
- 28) C社には2000年以降1年契約の期間制労働者や3カ月契約のパートタイマーなどの非正規労働者が増え続けた。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、非正規労働者の組織化が必要であると切実に感じたという。前委員長とのインタビューより。
- 29) 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。否定的な意見は、「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、無期契約職の正社員化を目指すという。政策委員とのインタビューより。
- 30) 回答者は、正職員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、非正規職員の場合一括加入に賛成

は67%、希望者加入に賛成は26%であるのに対し、正職員の場合一括加入に賛成は50%、希望者加入に賛成は43%となっている。組合資料より。

- 31) 正規労働者組合はH自動車と交渉して、社内請負の正規職化に関してH自動車の経営側、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という。支会長とのインタビューより。
- 32) 結成メンバーの中には、プサンササン公団で働いた人たちが企業別組合の限界を乗り越えるために1992年に結成した金属同友会のメンバーも入っている。金属同友会は金属地域労組を作る努力をしてきたという。委員長とのインタビューより。
- 33) 日本の一般労組を参考にしたという。委員長とのインタビューより。
- 34) 組合員が350名まで減った時期もあり、組合員数の変動はかなり激しい。2008年に組合員が増えたが、政府の高齢者長期療養法の実施に伴い多くの会社はその財源の捻出過程で従業員の賃下げを行ったため、組合に加入した労働者が多かったという。委員長とのインタビューより。
- 35) 未組織センターの設立のヒントは、UCLAのLabor Centerから得たという。非正規・未組織労働者の組織化活動を行うためには、財政と人手を独自にもつ組織が必要であると考えたという。分科長とのインタビューより。
- 36) 初代委員長は、ご自身が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、2003年10月から同志数人とともに組合結成の準備をしてきたという。初代委員長(現支部長)とのインタビューより。
- 37) 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。

- 38) こうした事情を組合もよくわかっているので、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。
- 39) 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。
- 40) 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。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。
- 41) 長谷川(2006)、橋元(2009)は派遣労働者の正社員化による組織化に取り組む事例を紹介している。
- 42) ユニオン・アイデンティティに関する質問は、Voss and Sherman(2000)の議論(ビジネス・ユニオニズムは組合員の利益代弁を重視するのに対し、社会的ユニオニズムは社会正義の実現や労働者全体の連帯を重視する)を参考にした。
- 43) ユニオン・アイデンティティの内容の詳細については、稲上・川喜多編(1988);稲上(2005)を参照せよ。
- 44) 戦闘的とは、妥協しない闘争方式、具体的にはスト時の火炎瓶と鉄パイプで象徴される闘争方式を意味する。

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—小売・流通業を中心に」 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.
- 稲上毅・川喜多喬編, 1988, 『ユニオン・アイデンティティ』日本労働研究機構.
- 稲川毅, 2005, 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 呉学殊, 2011, 「パートタイマーの組織化と意見反映システム－同質化戦略と異質化戦略」『労使関係のフロンティア』労働政策研究・研修機構, 28-49.
- 金井郁, 2006, 「企業別組合におけるパート組合員と意思決定過程への関与」『大原社会問題研究所雑誌』No.568: 39-55.
- グレゴリー・マンツィオス編・戸塚秀夫監訳, 1998=2001, 『新世紀の労働運動 アメリカの実験』緑風出版.
- 厚生労働省, 2010, 「平成22年労働組合活動実態調査」.
- 厚生労働省, 2011, 「平成23年労働組合基礎調査」.
- 厚生労働省派遣・有期労働対策部企画課, 2012, 「非正規雇用の現状」. www.mhlw.go.jp/stf/shingi/
- 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.
- 長谷川義和, 2006, 「中小企業労働者を対象とした組織拡大－金属機械産業を中心に」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, 183-208.
- 早川征一郎, 2006, 「連合と全労連の組織拡大戦略」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, 69-98.
- 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』.
- 米丸浩一, 2009, 「僕らは消耗品じゃない－派遣の仲間の直接雇用への闘い」『学習の友』2009.6: 76-81.
- Frege, Carola, Edmund Heery and Lowell Turner, 2004, "The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries", in Frege, Carola and John Kelly (eds.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 137-158.
- Frege, Carola and John Kelly, 2004, "Union Strategies in Comparative Context", in Frege, Carola and John Kelly (eds.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 31-44.
- Hanagan, Michael, 1988, "Solidary Logics Introduction", *Theory and Society*, 17: 309-327.
- Hansen, Lise Lotte, 2009, "Solidarity in a New World of Work, Employment and Organizations" presented at the Conference of International Industrial Relations Associations in Sydney, 8.25-31, 2009.
- Healy, Geraldine, Harriot Bradley and Nupur Mukherjee, 2004, "Individualism and Collectivism Revisited: A Study of Black and Minority Ethnic Women", *Industrial Relations Journal*, 35 (5): 451-466.
- Heery, Edmund and Lee Adler, 2004, "Organizing the Unorganized", in Frege, Carola and John Kelly (eds.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in an Globalizing Economy*, Oxford University Press, 45-69.
- Hyman, Richard, 1999, "Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?", in Leisink, Peter (ed.) *Globalization and Labour Relations*, Elgar, 94-115.
- Milkman, Ruth, 2006, *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*, New York: Russell Sage Foundation.
- Rosenfeld, Jake and Meredith Kleykamp, 2009, "Hispanics and Organized Labor in the United States, 1973 to 2007", *ASR*, Vol.74:916-937.
- Tilly, Charles, 1988, "Solidary Logics Conclusions", *Theory and Society*, 17: 451-458.
- Voss, Kim, 1988, "Labor Organization and Class Alliance", *Theory and Society*, 17: 329-364.
- Voss, Kim and Rachel Sherman, 2000, "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the

American Labor Movement”, *AJS*, Vol.106 (2): 303-349.

Zeitlin, Maurice and L. Frank Weyher, 2001, “Black and White, Unite and Fight: Interracial Working-Class Solidarity and Racial Employment Equality”, *AJS*, Vol. 107(2): 430-467.

〈韓国語文献〉

金スノホ, 2010, 「韓国労働運動の危機と展望」『実践文学』第97号: 219-236.

ノジュンキ, 2008, 「書評・民主労組運動, 反省と省察」『経済と社会』第77号: 270-274.

李ビョンフン, 2003, 「非正規労働の作業場内社会的関係に関する事例研究」『経済と社会』57号: 42-64.

ユボンサン, 2005, 「韓国労働運動理念の風景画」『動向と展望』第63号: 11-64.

ジョンイファン, 2003, 「分断労働市場と連帯」『経済と社会』第59号: 161-192.

韓国労働研究院, 2010, 『外国人雇用統計改善方案』.

韓国労働研究院, 2011, 『KLI 非正規職労働統計』.

韓国統計庁, 2009, 2010, 『経済活動人口調査勤労形態別付加調査』.

