

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 18 日現在

機関番号：32686

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530561

研究課題名（和文） 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

研究課題名（英文） A Comparative Study on Organizing of Irregular Workers and Revitalization of Labor Movement in Japan and Korea

研究代表者

李 ミン珍 (Lee Minjin)

立教大学・社会学部・教授

研究者番号：10313496

研究成果の概要（和文）：

グローバル化や新自由主義経済の下で進んだ労働運動の停滞を克服し、組織化しにくい労働者を組織化・代弁するのに適した組織モデルあるいはユニオニズムであるとされるコミュニティ・ユニオニズムを日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組が実践している。日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組は交渉権を持つ労組であり、この点が北アメリカやイギリスのコミュニティ基盤の労働団体とは異なる点である。

研究成果の概要（英文）：

New types of labor unions, community unions in Japan and regional general unions in Korea have put community unionism into practice. Community unionism in Japan and Korea, unlike its counterpart in North America and Britain, incorporates labor union functions. Despite this common feature, an important difference is the greater degree of labor-community coalition development in Korea.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,400,000	720,000	3,120,000

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：非正規労働者の組織化、連帯、コミュニティ・ユニオニズム、コミュニティ・ユニオン、地域一般労組

1. 研究開始当初の背景

21世紀の初めまで労働運動を取り巻く状況は、労働組合の組織率の低下や交渉力の弱体化、社会的影響力の低下などが世界の多くの国でみられる厳しい状況であった。特に、企業

別労組形態が優勢である日本、韓国においては、新生企業の組織化の困難や非正規労働者の組織化の遅れなどにより、組織率の低下は顕著となってきた（日本の労働組合組織率は2006年18.2%、韓国の労働組合組織率は2006

年に 10.8%)。日本と韓国で組織率の低下は労働組合の代表性危機をさらした。日本と韓国の正規労働者中心の労働組合は代表性危機を深刻に受け止め、非正規労働者の組織化に取り組みはじめた。しかし、非正規労働者の組織化の方向は異なる様相を見せていた。日本の場合は、正規労働者の企業別組合がパート労働者の組織化を行う一方で、地域では非正規労働者を組織化する労働組合が業種・職種を問わずだれでも一人でも入れる個人加盟労働組合をつくり活動を行っていた。韓国の場合、非正規労働者の労働組合は産別労組に加入し、産別労組の傘下組織となっているケースが多かった。しかし、最近両国で、派遣労働者や請負労働者などの非正規労働者が自ら組織化に積極的に動き、組織化に成功し、労働条件の向上に取り組む事例が多く見られた。非正規労働者の組織化や連帯の動きは、労働運動の活性化につながるものとして注目されていた。

2. 研究の目的

研究の目的は以下の3つである。

(1) 労働組合の非正規労働者の組織化の取り組みにおいて、日本と韓国で正規労働者と非正規労働者との連帯はどのように図られるか。その連帯のあり方は日本と韓国において違いが見られるか。また正規労働者と非正規労働者の統合組合の組織形態は両国においてそれぞれ特徴が見られるか。

(2) 雇用の流動化が進んでいる日本と韓国において、企業別労組組織の限界を越えるため非正規労働者の新しい連帯形態として出現した、地域を組織化基盤とする個人加盟のユニオン系労組(日本)や地域一般労組(韓国)は非正規労働者の組織化の受け皿として定着し、非正規労働者の組織拡大に成功しているか。こうした新しい労働者連帯の非正規労働運動は新しい労働運動になりうる、ま

た労働運動の復興に寄与しうるか。

(3) どのような非正規労働者の組織化と連帯形態が労働運動の復興に必要であるか。

3. 研究の方法

2009～2011年に日本と韓国の両国で非正規労働者の多い産業部門(製造業、金融、販売・流通、建設、医療、公共)の労組と、日本のユニオン系労組、韓国の地域一般労組を対象に非正規労働者の組織化などに関してインタビュー調査を実施した。分析対象は日本の13労組と韓国の10労組である。

4. 研究成果

(1) 日本と韓国の分析対象労組の非正規労働者の組織化事例より、正規労働者と非正規労働者間の連帯は以下の表のように類型化できる。

表 日本と韓国の分析対象労組における正規労働者と非正規労働者の連帯の類型化

組織範囲	正規と非正規との連帯類型	日本	韓国
企業	正規とあらゆる非正規との連帯型	JMIU の NT 支部と S 支部	
	正規と直接雇用連帯・間接雇用保護的関与の混在型	K 労働金庫労組	医療連帯ソウル支部 S 大病院分会
	正規と直接雇用非正規との連帯型	S 労組、I 労組、P 労組	E 一般労組、N 労組
	正規と直接雇用非正規との連帯・排除の二重型	MR 労組、MI ユニオン	金融労組 KB 支部

	非正規のみの連帯型		
	正規職組合の保護的関与		金属労組 H 自動車 U 非正規 職支会
	正規職組合の支援	A 市学童保育指導員組合	
	正規職組合の排除	T 厚生連職員組合	
地域	あらゆる雇用形態の労働者の連帯型	M ユニオン、N ユニオン、ユニオン MI	P 一般労組、CH 地域労組、KN 一般労組、
	非正規のみの連帯型		建設プラント労組 U 支部、 全国建設 労組 K 建設 支部

こうした連帯の類型化により発見できた点は以下である。

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」においても、二つの連帯類型、すなわち、「非正規労働者全員との連帯型」と、「非正規労働者のうち長期定着層とは連帯するが短期移動層は排除するという連帯と排除の二重型」が存在することである。

②非正規のみの連帯型においても、正規職労組が保護的関与をするタイプ、正規職労組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規職労組が支援するタイプが存在することである。

③韓国だけではなく日本においても、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。

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あらゆる雇用形態の非正規労働者と正規労働者が連帯するケース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は報告があるが、間接雇用の非正規労働者の正規職労組への直加入の事例はほとんど報告されていない。

⑤日本と韓国で地域レベルにおいては正規労働者・非正規労働者・外国人労働者など多様な労働者層間の連帯であるのに対し、企業レベルにおいては特定の非正規労働者層（間接雇用の非正規労働者、短時間勤務のパート労働者、短期勤続のパート労働者、有期契約労働者など）が連帯の対象から外されている。企業レベルにおいては多様な労働者層を包含した異質な労働者間の連帯であるとはいえない。

⑥近年の労働運動の再生議論は労働者の多様性に基づいた連帯構築が必要であると強調する。以上の結果は、日本と韓国で労働運動の再生のために目指すべき連帯類型を示唆する。

(2) 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以下である

①日本については、正規職労組が連帯する直接雇用非正規労働者の層を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）。

②韓国については、産業労組の地域支部レベ

ルでの正規労働者と非正規労働者との連帯（医療連帯ソウル支部）、同業種の地域労組との統合を重ね広い地域にわた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）、あるいは個々の雇用主を超えて請負先の非正規労働者間の連帯（金属労組H自動車U非正規職支会）など、企業別を超える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。

（3）グローバル化や新自由主義経済の下で進んだ労働運動の停滞を克服し、組織化しにくい労働者を組織化し代弁するのに適した組織モデルあるいはユニオニズムであるとされるコミュニティ・ユニオニズムは日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組で実践されている。日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの共通点と相違点、また両国のコミュニティ・ユニオニズムと他の先進経済におけるコミュニティ・ユニオニズムとの相違点は以下の点である。

①日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組は、アメリカやカナダ、イギリスのコミュニティ基盤の労働団体とは違って、交渉権をもつ労組である。言い換えれば、日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの共通点は労組型コミュニティ・ユニオニズムである。日本のコミュニティ・ユニオンと韓国の地域一般労組は、コミュニティ・ユニオニズムの限界といわれる、交渉を通じて組合員に経済的な利益を提供できないという問題を抱える可能性は少ないといえる。

②日本と韓国のコミュニティ・ユニオニズムの相違点は、日本のコミュニティ・ユニオニズムより韓国のコミュニティ・ユニオニズムのほうがコミュニティ生活全般への関心が相対的に高く、コミュニティ組織との連合もより活発であるという点である。日本と韓国

における労働組合とコミュニティ組織との連合の程度の差は日本と韓国における市民社会の成長の差、そして労働団体と市民社会団体との連帯運動の発展の差に起因するといえる。

③労働組合とコミュニティ組織との連合の点からみると、韓国のコミュニティ・ユニオニズムのほうが、日本のコミュニティ・ユニオニズムより他の先進経済のコミュニティ・ユニオニズムにより近いといえる。

④コミュニティ・ユニオニズムの事例報告が他の先進経済に集中していることから、韓国のコミュニティ・ユニオニズムの事例分析や韓国と日本におけるコミュニティ・ユニオニズムの比較は、コミュニティ・ユニオニズムの多様性に関する議論に一助するといえる。

（4）日本の非正規労働者の組織化事例において、正規職労働組合の委員長や執行部のリーダーシップ、非正規労働者の主体性、職場における正規労働者と非正規労働者間の連帯・分断という三つの事柄は非正規労働者の組織化の成功に重要な要素である。非正規労働者の組織化事例別に三つの事柄について特記すべき事項は以下である。

①正規職労働組合のリーダーシップ：多くの事例は、非正規労働者の組織化におけるリーダーシップは非常に重要であることを示す。しかし、組織化事例によってそのリーダーシップの中身は異なる。「正規職労働組合の直接雇用非正規労働者の組織化」事例において、労組執行部は経営側の理解と協力を得ることを重視する。「正規職労働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」事例において、労組執行部は外部の労働団体を排除せずそれらの団体と連携・協力することを重視する。「正規職労働組合の間接雇用非正規労働者の組

組織化」事例の労組執行部は派遣労働者であっても労働者に対する経営側の雇い止めは認めず断固として戦うことを重視する。

②非正規労働者の主体性：組織化事例によって非正規労働者の主体性に違いがみられる。

「非正規労働者のみの組織化」事例は非正規労働者の主体的な立ち上がり組合結成にいかにより重要であるかを示す。「正規職労働組合の間接雇用非正規労働者の組織化」事例は、労組執行部の呼びかけにより派遣労働者が自分たちの雇用問題に主体的に取り組むようになることを示す。「正規職労働組合の直接雇用非正規労働者の組織化」事例において、非正規労働者は組合加入に全般的に消極的であったが、経営側の非正規労働者の組織化への同意と協力が非正規労働者の組合加入を後押ししたといえる。

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：正規労働者と非正規労働者との分断は、賃金・一時金・福利厚生等の処遇格差の形ですべての組織化事例に存在した。処遇における分断以外に、「正規職労働組合の直接雇用非正規労働者の組織化」事例ではパートタイマーに対する差別的言動・呼称による分断がみられた。しかし、先行研究の知見とは違って、差別的言動・呼称による正規社員とパートタイマー間に見られた分断、言い換えれば職場における一体感の欠如は組織化を進める要因となった。派遣労働者への保護的関与の事例と、派遣労働者を組織化した事例の場合、正規労働者側に派遣労働者を同じ労働者として考える意識や仲間意識があり、こうした意識は労組執行部の組織化や差別的雇用状況改善への取り組みを後押しした。これらの事例は、先行研究を支持する事例であるといえる。

④三つの事柄以外に、非正規労働者の組織化に重要な役割をするのは、労働団体の支援で

あるといえる。正規職労働組合が非正規労働者を組織化対象から排除したため、非正規労働者のみで組合を結成した事例において、労働団体の組合結成支援は非正規労働者の組合結成を成功させる重要な要素であった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計4件)

①李旼珍、コミュニティ・ユニオニズムの多様性—日本と韓国コミュニティ・ユニオニズムの比較、大原社会問題研究所雑誌、査読有、No. 640、2012、48-67.

②李旼珍、職場を超えてコミュニティにインボルブ労組、立教大学社会学部応用社会学、査読無、No. 54、2012、77-100.

③金元重、韓国における非正規労働の実態と非正規労働保護法、国府大経済研究、査読無、第20巻第2号、2010、79-94.

④李旼珍、新政権下で日本の雇用政策はどのように変化するだろう、韓国労総中央研究院労働ジャーナル、査読無、2009年10号、2009、47-55.

[学会発表] (計1件)

李旼珍、正規労働者と非正規労働者との連帯に関する日韓比較研究、第83回日本社会学会大会、2010年11月6日、名古屋大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

李ミン珍 (Lee Minjin)
立教大学・社会学部・教授
研究者番号：10313496

(2) 研究分担者

金元重 (Kim Won-joung)
千葉商科大学・商経学部・教授
研究者番号：30319016

(3) 連携研究者

なし