

# 韓国非正規労働者の組織化の現況と新しい方案

## —製造業社内下請労働者の組織化を中心に—

梨花女子大学校社会学科 研究教授 ユ・ヒョンゲン

*Hyung-Geun Yoo*

### 1. 序論

現在、韓国の労働組合は、労働市場の変化と分断によって生じた課題に直面している。多様な形態の非正規労働者の増加は、正規労働者で構成された労働組合の力を弱体化させ、労働者階級の主張を代弁する代表性に疑問を投げかけている。広範囲の未組織部門を構成する中小企業従事者、非正規労働者、女性および若年労働者は、主に大企業と公的部門の正規賃金労働者で組織されている韓国の労働組合を一定の‘特権的’集団として認識している。とくに労働市場の柔軟化が急速に進展し、非正規労働は、例外的な雇用形態から一般的な雇用形態となった。そして労使関係の核心的な争点、または非正規労働者の保護と差別の撤廃の問題として取り上げられるようになってきている。このような課題に直面し、韓国の労働組合は、果たして非正規労働者の問題を解決するために、どのような役割を担うことができるのだろうか。この問題は、現在の韓国労働組合が直面している最大の課題である。

これは単に韓国だけの問題ではなく、多くの国の労働組合もまた産業構造と雇用構造の変化に直面し、階級の代表性問題に直面している。労組組織率の低下、団体交渉の分権化と個別化、ストライキの減少、組合員の高齢化と集団主義の衰退などは、各国の労働組合がほぼ共通して直面している問題である。これに対し、主に欧米諸国の労働組合では、新しい「組織化モデル (organizing model)」を基盤を置いて未組織労働者の組織化

のための果敢な投資をおこなってきた。この試みは、他の国家の労働組合運動にも一定の影響を与えている。韓国の労働組合運動でも、約10年前から大小の「組織化」キャンペーンがおこなわれてきた。とくに、非正規労働者組織化の試みは、社会的弱者の団結による労働条件の改善だけに留まるのではなく、既存の労働組合運動の革新と再活性化の核心として認識されてきた。さらに韓国の社会運動全体に新しい展望をもたらす役割も果たした。非正規労働者の組織化が本格的におこなわれるようになったのは、韓国における1998年の「IMF経済危機」以降である。15年以上が経過した現時点でこれまでを振り返り、これまでおこなわれてきた非正規労働者の組織化がどのような状況にあるのかを再考する必要が提起されている。

韓国の非正規労働者の組織化は、多様な業種と部門において、そして異なる形態の労働者が参加しておこなわれている。公的部門の期間制労働者から民間サービス部門の請負労働者、そして高齢女性の請負労働者と青年男性を中心とする社内下請労働者、求職と失業を繰り返す青年アルバイトまで、多様な集団の労働者が組織化の試みに参加している。その全体的様相に対する概括と評価は、筆者の能力を越えてしまう。そこで本稿では、経済危機以降におこなわれてきた韓国の非正規労働者組織化の試みの中から、製造業社内下請労働者の組織化を中心に取り上げることにする。製造業の社内下請労働者の闘いと組織化は、非正規労働運動全体を主導してきたと言っても過言で

はない。彼らは、もっとも戦闘的な方法で闘い、「非正規労働者の正規労働者化」と「同一労働、同一賃金」の要求を持続的に訴えてきた。これは雇用の柔軟化が生んだ「間接雇用」の問題を社会的イシューとするために大きく貢献してきた。彼らは、主に自動車、造船、鉄鋼など、韓国の核心産業である製造業部門で労働組合を結成し闘ってきたため、その社会的な波及力は相当なものであった。

本稿では三つの内容を取り上げる。第一に、韓国の労働組合が現在直面している「代表性の危機」を、非正規労働者を中心に診断する（第2節）。第二に、経済危機以降の約15年間におこなわれた、製造業社内下請労働者の組織化の展開過程を年代別に考察する（第3節）。第三に、これまで展開された製造業社内下請労働者の組織化の成功と失敗要因を分析し、新しい課題を提示する（第4節）。

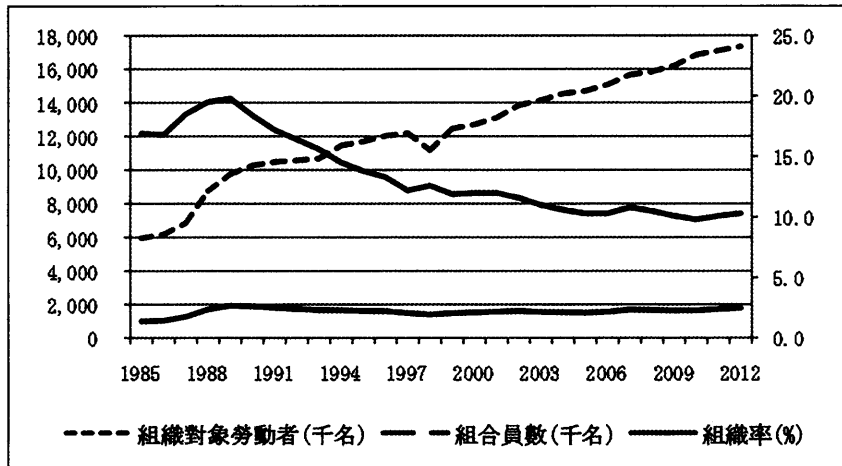
## 2. 韓国の労働組合の代表性危機と非正規労働者

韓国の労働組合は、1987年の民主化と共に急速に成長した。しかし産業構造の変化とグローバル化、経済開放の拡大、新自由主義経済政策の導入、労働市場の構造変化など政治経済的な環境の変化により、韓国の労働組合は困難な状況におかれている。労働組合の組織率は、下落傾向にあり、労働者の利害を代弁することがさらに難しくなっている。韓国の労働組合は、日本と同じ企業別労組体制である。企業別労組体制において、労働組合は企業に内部化されており、労組のある事業体では賃金や労働条件に関する相当な規制力と影響力を行使することができる。しかし企業別労組の影響力は、会社の外に出た瞬間に失われる。労組のある企業内部の正規労働者は労組の恵沢を

受けるが、同じ企業に所属している多くの非正規労働者や労組のない数多くの中小企業労働者はその恵沢から除外されている。産業構造の変化、企業の構造調整、労働市場の分断深化が同時に起こり、労働組合が集中する大企業と公共部門で雇用されている正規労働者の割合は減少し、その一方では中小企業で雇用される労働者と非正規労働者の割合は大きく増加した。これにより労働組合に加入する賃金労働者の割合は減少している。

代表的に労働組合組織率は、1990年代以降は下落傾向をみせている。労組組織率は、労使関係において労組の力を示す最も重要な尺度である。これは一国の労使関係が集団的に律されている程度を示しており、労働組合が担う代表性の程度を示している。韓国の労組組織率は、権威主義的な産業化過程において持続的に増加してきたが、1980年代の軍部政権による抑圧で減少した。政治的な民主化と共に噴出した労働者大闘争の余波で1980年代末に大きく上昇し、1989年には19.8%（組合員数193万人）と最高潮に達した。しかし<図1>で示されているように、1990年代以降の組織率は下落傾向にある。「IMF経済危機」の影響が大きかった1998年には、組織率は12.6%（組合員数141万人）に減少し、その後も下落傾向は続いている。2012年現在、韓国の労組組織率は10.3%、組合員数は178万人である。このような組織率の下落傾向は、労組組織率の分母となる賃金労働者の全体規模が持続的に増加しているのに比べ、分子となる組合員数が大きく変化していないためである。

<図1> 韓国労働組合の組合員数と組織率の推移 (1985-2012)



資料：韓国雇用労働部, 『全国労働組合組織の現況』

1990年代からの労組組織率の下落傾向と現在の10.3%の組織率は、韓国の労働組合が全賃金労働者の利害を適切に代表できていないことを意味している。韓国の労働組合は、規模別では大企業従事者、部門別では公共部門の労働者、雇用形態別では正規労働者を主に代表している。一方で、多くの中小企業従事者、民間部門労働者、非正規労働者などは、この代表的な組織から排除されているのが実情である。つまり言い換えると、労働市場の脆弱階層であるほど、労働組合という集団的代表装置にアプローチすることができていないのである。そのため韓国の労働組合は、構造的に労働市場の上層労働者の利害代表機構の役割を果たしにくい。

過去10余年間で、韓国のもっとも重要な労働問題が集約されている非正規労働者は、労働組合の代表性からほとんど全的に排除されている実情である。韓国の非正規労働者は、雇用の不安定、低賃金、劣悪な労働条件、微弱な社会的保護という

問題を抱えているだけでなく、利害の代弁組織である労働組合からも徹底的に疎外されているのである。その具体的な様相を見てみると次のようになる。

労働組合組織率を雇用形態別に分類してみると(表1参照)、2013年の正規労働者の組織率は17%であるが、非正規労働者は3%に過ぎない。非正規労働者の中でも、臨時職労働者は4.4%である。派遣、請負、特殊雇用などの非典型労働者(1.4%)と時間制労働者(0.6%)の組織率は、その推移からも分かるように、2003年と比較しても現在の組織率がより低下していることが分かる。とくに非典型労働者は、2005年には2.8%の組織率をみせたが、現在はその半分の1.4%と大きく下落している。同期間の賃金労働者全体の組織率は、ほとんど変化していない。非正規労働者に対する社会的関心が高まっているにも関わらず、彼らの代表権に関する面では、ほとんど何も変化がないか、むしろ悪化しているとみることができる。

＜表1＞雇用形態別の労働組合組織率の推移

(単位：%)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
賃金労働者	11.4	11.8	12.1	12.2	10.9	12.4
正規労働者	15.3	15.9	16.0	17.3	15.2	17.0
非正規労働者	3.4	4.6	5.1	2.5	2.6	3.0
臨時職	4.0	5.8	7.3	3.5	3.9	4.4
非典型労働	2.6	2.8	2.3	1.5	1.4	1.4
時間制労働	0.3	0.2	0.2	0.4	0.3	0.6

資料：韓国統計庁、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、各年度8月

このように韓国の非正規労働者は、労働組合の代表権からほとんど完全に排除されている。これは韓国の分断された労働市場と分断された代表権 (segmented representational rights) が構造的な関係にあることを示している (アン・ジョンファ, チョン・ジュヨン, 2012)。またこれは、韓国の企業別労使関係または企業別労組運動の慣行を念頭において見ると、当然の結果である。＜表2＞で示されているように、非正規労働者は小規模企業に集中している。300人以上の大企業に属する非正規労働者は約33万人だが、30人未満の小規模企業に属する非正規労働者は約416万人である。300人以上の大企業で働く賃金労働者の中

で非正規労働者の比率は15.2%だが、30人未満の小規模企業で働く非正規労働者の割合は約40%に達する。企業規模と非正規労働者の分布は、体系的な関係性がある。このような労働市場の構造的な分断の様相は、代表権の分断とも体系的に関連している。＜表3＞は、最近の企業規模別組織率の概要を示している。300人以上の大企業の組織率は61%、組合員数は約127万人である。これに対し、300人未満の中小企業の場合、組織率は非常に微々たるものであり、組合員数は約21万人にすぎない。300人未満の企業に賃金労働者全体の約90%が属しているという点を鑑みると、代表権の格差は非常に極端に現れる。したがって韓国の労

＜表2＞企業規模別非正規労働者の現況, 2013年

(単位：千人)

規模	賃金労働者	非正規労働者	非正規労働者の割合 (%)
1-4人	3,481	1,616	46.4
5-9人	3,203	1,193	37.2
10-29人	4,007	1,351	33.7
30-99人	3,621	1,074	29.7
100-299人	1,739	379	21.8
300人以上	2,190	333	15.2

資料：韓国統計庁、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、2013年8月

＜表3＞企業規模別労働組合組織の現況, 2012年

(単位：千人)

区分	30人未満	30-99人	100-299人	300人以上
賃金労働者数	10,482	3,429	1,765	2,087
組合員数	17	50	146	1,272
組織率 (%)	0.2	1.5	8.3	61.0

資料：韓国雇用労働部、『全国労働組合組織の現況』、2012年

働組合は、主に大企業で組織されていることが分かる。これは、産業化以降の韓国における長期に渡る企業別労組体制の制度的慣行の結果である。

以上のように、現在の韓国の労働組合は、「代表性の危機」に直面している。この危機を打開するため、韓国の労働組合運動は過去10年以上の間、未組織非正規労働者の組織化に資源を投入してきた。もちろん、現在までアメリカのAFL-CIOやイギリスのTUCのように、総連盟レベルの大々的な「組織化への深化」が韓国の労働組合でおこなわれたのではない。多くの場合、非正規労働者組織化の試みは、彼らの自発的な闘争と既存の組織労働の支援が結合した形でおこなわれている。とくに以下でみる製造業社内下請労働者組織化の試みは、韓国の非正規労働者運動を代表するものである。初期には、社内下請労働者の散発的で自発的な闘争に留まっていたが、民主労総とその傘下の産別連盟（または産別労組）レベルで非正規労働者の組織化方針が具体化され、次第に韓国の労働組合運動の重要な活動領域として浮上するようになった。製造業社内下請労働者の組織化は、自動車、造船、鉄鋼など、既存の韓国労働組合運動を代表する部門で発生したという点がとくに重要だと評価されている。それについては次節で詳しくみることにする。

### 3. 非正規労働者の組織化の展開の様相： 製造業の社内下請を中心に

#### 1) 製造業社内下請の一般的な現況

製造業社内下請労働者組織化の展開過程をみる前に、まず「社内下請」という特殊な雇用形態の意味とその歴史的発展過程、そして韓国経済における現在の社内下請の分布など、一般状況について簡単にみてみることにする。

社内下請は、下請関係の一類型として、下請の定義の中に「空間的区分」が含まれ、社外下請と大別される。一般的な下請の定義は、仕事の完成を目的とし元請事業体（事業者）がおこなうべき仕事の一部を、第3者である下請業者に完成、納品させる民法上の一種の契約関係を言う。ここで下請業者は、元請とは独立して仕事を遂行し、元請-下請の間の契約関係によって物品を完成、納品する。社内下請は、このような下請関係が、元請の作業場内で生じるという点において、社外下請と異なる（ソン・ジョンソン, 2009:5）。言い換えると、社内下請は、「他者が雇用した労働者を自企業の事業場にて自企業の事業のために直接編入、結合させて使用または利用する形態として、その労働者に対して、使用者が直接的に指揮監督をしない場合」と定義される（カン・ソンテ, 2005）。したがって社内下請は、元請の直接的な指示命令を受ける「派遣」とは区分され、元請の作業場内に「直接編入」されるという点で社外下請とも質的に区分される。問題は、社内下請は、雇用主と使用主の分離、つまり労働契約と指示命令が分離された関係であるという点である。多面的なまたは三者関係、すなわち使用主（元請）が雇用主（下請会社）を媒介にして、労働者と労働契約を形成するという点である（ウン・スミ, イ・ビョンヒ, 2011:9）。

このような社内下請における労使関係は、かなり特殊な様相を呈している。元請企業は社内下請労働者と直接の労働契約関係を結んでいないため、実際の労働者の労働条件に対する法的責任から逃れることができる。それと同時に集团的労使関係においても、直接の当事者としての責任から逃れることができる。ところが労働者と労働契約を締結した下請会社の場合、直接的な労使関係の当事者であるが、権限と責任においては労使関係

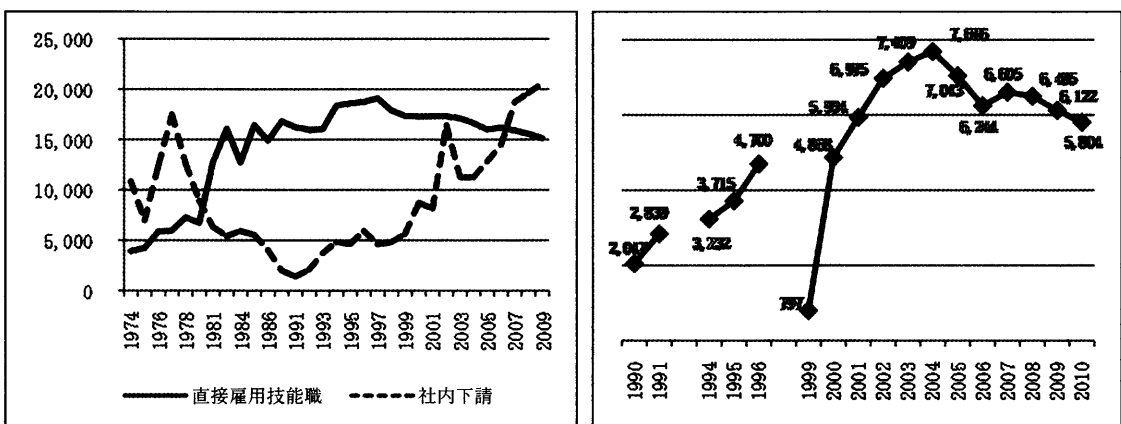
上の使用者としての役割を担うには脆弱である。これにより社内下請労働者の賃金および労働条件に関する各事項は、実質的に（公式的には労働契約関係を結んでいない）元請企業によって決められる場合が多い。そして労使関係においても元請企業が絶対的な権利と影響力を行使するのが普通である。一つの事業場内で生産工程に参加している労働者という点は同じであるが、元請企業労働者と社内下請労働者は法的、形式的に区別されている。そしてこの特徴により、労働者が使用者と直接雇用契約を締結する際には生じていなかった多様な問題－雇用および労使関係、企業福祉、産業安全など－が生じる。韓国の社内下請労働者の組織化と闘争における核心的な争点が「元請企業の使用者性の認定」であることは、まさにこのような脈絡から生じるのである。

韓国の製造業では、1970年代の重化学工業化の過程で鉄鋼および造船産業において社内下請労働が導入された。それ以降、この2業種を含めた自動車および電子産業などで1990年代以降、生産の

合理化の一環として「外注化」が進められ、生産工程および生産支援部門で社内下請労働の活用が次第に拡大されてきた（ソン・ジョンスン、2009；パク・ジョンシク、2013）。また1997年の経済危機以降には、社内下請が製造業以外のサービス部門にまで拡大し、民間部門だけではなく公共部門にまで多様な形態で拡散された<sup>1)</sup>。製造業社内下請の時期別変化を理解するために、造船業と自動車工業の代表的な企業における社内下請労働者の活用の推移をみてみよう。

<図2>は、1974年から2009年までの現代重工業と1990年から2010年までの現代自動車<sup>ウルサン</sup>蔚山工場における社内下請労働者の規模の推移を示したものである。まず現代重工業では、1970年代初めの工場稼働期から社内下請が大規模に導入された。1970年代末から減少し、1980年代に労働者の「直接雇用化」が生じたとみることができる。1987年の労働者大闘争当時、現代重工業の社内下請は、労働者の要求によってほとんどなくなった。現代重工業での本格的な社内下請の活用は、1990年代

<図2>現代重工業（左）と現代自動車<sup>ウルサン</sup>蔚山工場（右）の社内下請労働者規模の推移



資料：会社および労組資料 ユ・ヒョングン（2012）より再引用

1) 社内下請という用語は、通常は製造業で使用される。これに対し、サービス業では請負や外注化（outsourcing）が、公共部門では民間委託（contracting-out）などが多く使用される。社内下請は通常、業種と部門により多様な名称を包括した用語として使用される。本稿では、主に製造業の社内下請を取り上げるため、一般的に使用される「社内下請」を使用する。

初めからであった(シン・ウォン Chol, 2003)その後、直接雇用技能職(正規労働者)の規模は、ほぼ停滞あるいはわずかに減少する傾向をみせたが、社内下請の規模は少しずつ増加し、2000年代後半からは直接雇用技能職の規模を越えるに至った。現代自動車の場合、社内下請が活用されるようになったのは、労組結成直後の1980年代であると言われている。労組結成以前には、間接支援部署(設備点検、清掃、包装、運送など)を中心に小規模で活用されていたが、1990年頃からは生産ラインにまで導入された。社内下請は、主に危険だったり、もしくは正規労働者が避ける工程に導入され、1990年代初あるいは半ばを過ぎた頃からはその規模も持続的に増加した。さらには正規労働者と同じ、または類似の業務を遂行するようになった。彼らは、1998年の現代自動車における構造調整の過程で大量解雇されたが、その後工場稼働が正常化してからはまた大幅に増加し、2000年代初めには約8,000人近くまで増加した。構造調整以降現在まで、現代自動車の社内下請労働者は、生産量の変動によって若干の変化はあったものの、生産人員全体の約20-30%を占めている。

このように韓国の製造業における社内下請制度は、初めは生産の周辺的存在として小規模で活用されていたが、次第に企業の雇用柔軟化政策によりその活用の幅が拡大した。現在は、1987年の労働組合設立以降、本格的に形成された企業内部労働市場と緊密で相互依存的な体系が整えられたと言える。企業は労働者の伸縮的な活用、人件費削減、労働組合回避のために、既存の硬直的な企業内部労働市場を迂回し、社内下請という形で非正規労働者を大量に活用するようになった。このような企業の雇用柔軟化戦略は、とくに1997年の「IMF経済危機」以降、さらに急速に拡散された。

韓国の労働組合は、このような企業の社内下請導入に対し、事実上何も対応できなかった。それだけでなく、資本の作業現場における柔軟化戦略に対し、これが正規労働者の組合員の雇用を保障するものならばと、暗黙的に同意した。企業別労組体制の下で、韓国の労働組合は基本的な利害代弁の空間的な範囲が企業の正規労働者に制限されざるを得なかったため、同一の作業場で勤務する社内下請労働者の利害の代弁には限界を有したのである。

最近の韓国における社内下請の活用実態を理解するために、二つの資料を提示する。一つは、韓国労働研究院で行なわれた「事業体パネル調査」であり、もう一つは雇用労働部が自ら調査した「社内下請現況調査」である。

まず、2009年の「事業体パネル調査」は、農林漁業と鉱業を除いた全産業において、常用労働者30人以上の企業を母集団として調査したものである。ここでは社内下請の活用状況が調査されている。〈表4〉が示しているように、2009年末に調査された資料では、社内下請を活用している企業の割合は18.1%であった。正規労働者に対する社内下請の比率は31.7%であった。企業特性別にみると、企業規模が大きいほど社内下請の活用依存度が高い。とくに500人以上の大企業における社内下請の活用の比率は31.7%であった。産業別では、製造業と社会サービス業における社内下請の活用度が高いことが分かる。社内下請を活用する企業での正規労働者に対する社内下請労働者の比率は、金属/自動車/運動産業と流通サービスで高かった。とくに、金属/自動車/運送サービス業での正規労働者に対する社内下請労働者の規模は80.4%に至る。

<表4>企業特性格別の社内下請活用規模 (2009年)

区分		調査企業 (社)	活用比率 (%)	正規雇用に対する社内下請の比率 (%)
全体		1,737	18.1	31.7
規模	100人未満	725	8.8	44.1
	100-299人	487	19.1	32.7
	300-499人	187	26.7	31.4
	500人以上	338	31.7	31.3
産業	軽工業	211	19.0	20.0
	化学工業	119	19.3	18.8
	金属/自動車/運送	178	23.0	80.4
	電気/ガス/水道業	26	23.1	2.8
	建設業	94	7.4	39.7
	個人サービス業	263	17.5	19.5
	流通サービス業	265	12.1	66.8
	事業サービス業	144	7.6	13.2
	社会サービス業	215	34.4	16.0

資料：韓国労働研究院，『事業体パネル調査』，2009；イ・ビョンヒ（2012）より再引用

雇用労働部は、2010年に300人以上の企業での社内下請活用の実態に関する全数調査をおこなった。<表5>に要約されたこの資料は、韓国の大企業における社内下請の活用に関する体系的な最新資料である。調査対象の企業（元請企業）1,939社の中で、社内下請を活用している企業は、799社であり、社内下請を活用している企業の正規労働者に対する社内下請労働者の比率は32.6%で

あった。業種別に大きな違いがみられるが、製造業の中で正規労働者に対する下請負労働者の比率が高い業種は、1970年代から社内下請を広く活用してきた造船（158.7%）、鉄鋼（77.6%）などであった。これに比べて、1990年代から社内下請の活用が本格化した機械（24.6%）、自動車（19.5%）、電気電子（16.4%）などは、社内下請の比率が相対的に低かった。

<表5>韓国における300人以上規模企業の社内下請活用の実態，2010年

区分	元請企業 (個)	社内下請負活用企業 (個)	社内下請活用企業の正規雇用規模 (人)	社内下請労働者の規模 (人)	正規労働者に対する社内下請の比率 (%)
合計	1,939	799	1,000,108	325,932	32.6
機械	116	84	67,741	16,634	24.6
自動車	14	14	77,311	15,075	19.5
電気電子	177	106	188,983	30,927	16.4
鉄鋼	31	27	36,721	28,512	77.6
造船	14	14	53,629	85,119	158.7
化学	127	87	72,638	16,786	23.1
事務販売サービス	830	278	355,577	95,336	26.8
その他	630	189	297,691	37,543	25.5

資料：韓国雇用労働部（2010），『社内下請の現況調査』



## 2) 金属産業における社内下請組織化の時期別展開

韓国の金属産業は、産業化以降の経済成長の核心産業であり、同時に民主化以降の韓国労働運動の中心であった。「IMF経済危機」以降、新しく登場した非正規労働者の組織化と闘争においても、金属産業は核心的な部門であった。とくに製造業における社内下請労働者の労組結成、交渉、法律闘争などは、非正規労働者全体の組織化に大きな影響を与えた。労働組合の立場に立てば、非正規労働者の急激な増加が、組合のストライキ効果を喪失させるだけでなく、組合の代表性を急速に減少させる重要な要因である。とくに社内下請労働者は、生産工程に直接投入された未組織労働者であるという点において、彼らの組織化は、労働組合運動の将来を決定する核心的な変数である。しかし、同じ作業場で、ほぼ同じ業務に従事している正規労働者に比べて、かなり劣悪な賃金水準と労働条件であるという差別的な状況に大きな不満と怒りを抱いていても、ほとんどの非正規労働者は韓国の企業別労組体制から構造的に排除されていた。非正規労働者が自らの声を集団的に噴出させ、自らを組織化し、労使関係の制度化を構築するためには、非常に困難な過程を経なければならない。以下では、金属産業における金属産業の社内下請労働者組織化の展開過程をみることとする。

金属産業の社内下請労働者組織化の展開過程は、大きく4つの時期に区分することができる<sup>2)</sup>。第1期(1998~2002年)は、経済危機の中で社内下請労働者の自生的な組織化がおこなわれた時期である。第2期(2003~2006年)は、金属産業の主要な大規模工場において社内下請労組が

結成され、彼らの闘争が最高潮に達した時期である。とくに、自動車の大規模工場内では「違法派遣」を訴える社内下請労働者の組織化が拡大された時期である。第3期(2007~2010年)は、金属産業における社内下請労働者の組織化と闘争が沈滞した時期である。第4期(2010~現在)は、現代自動車における社内下請「違法派遣」に対する最高裁判所の判決により、社内下請闘争が再び活発化したものの、資本の攻勢により困難に直面している時期である。

第1期(1998~2002年)は、1997年の経済危機の余波として発生した構造調整の過程において、契約を解除された社内下請労働者の自生的な労組組織化と闘争が各地でおこなわれた。いくつかの闘争を経て、社内下請労働者の組織化において、同一作業場で働いている正規労働者の連帯が核心的な要因であるということが初めて浮き彫りになった。代表的な事例として、2001年の大宇キャリア(大宇Carrier)社内下請の組織化は、最初は民主労総地域本部および正規労働者労組との緊密な連帯により成功した。しかし、まもなく正規労働者組合員が社内下請労働組合の追い出しを先頭に立っておこなうという事態が発生した。このような経験を経て、作業場内での正規労働者と社内下請労働者間の連帯が何よりも重要であるということが、労働運動陣営に認識されるようになった。この時期の民主労総の社内下請組織化方案は、初歩的なレベルから抜け出すことができなかった。金属労組は、労組の公式的な機構として「未組織特別委員会」を設置し、「臨時職の正規労働者化および社内下請労働者の処遇改善」という条項を産別中央協約に明示した。

第2期(2003~2006年)は、大々的な社内下請

2) 金属産業社内下請の組織化の時期別展開様相に関する以下の叙述は、主にソン・ジョンソン他(2012)、チョ・ドンムン(2012)、イ・サンホ他(2011)、キム・ジョンホ(2012)などに依る。

組織化の時期であり、闘争が最高潮に達した。これはまさに「違法派遣」闘争によって実現されたものであった。2003年に現代自動車<sup>アサン</sup>牙山工場を筆頭に、現代自動車<sup>ウルサン</sup>蔚山工場、現代重工業、起亜自動車、現代自動車全州工場、ハイニクスなどで労組が結成された。社内下請労組の組織化は、主に自動車工場でおこなわれた。彼らは、金属労組の支援を受け、元請企業の使用者が「派遣労働者保護などに関する法律」(以下、派遣法)に違反し、違法な派遣労働を活用していると当局に告訴し告発した。

韓国の派遣法は、1998年に制定され、現在まで「製造業における直接生産工程業務」での派遣労働の活用を元来禁止している。しかし労組は、自動車工場における社内下請の活用は、民法上の請負の様相を呈しているが、実質的には労働者派遣に該当すると主張している。さらにもし自動車工場の社内下請が「違法派遣」に該当するなら、派遣法6条の「雇用擬制(みなし雇用)」条項、すなわち「使用者が2年を越えて持続的に派遣労働者を使用する場合、2年の期間満了時の翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす」とする条項の適用により、該当の社内下請労働者は元請企業の「期間の定めのない労働者」としてみなされるといものである。2004年に労働部は、労組の「違法派遣」陳情事件に対して、労働監督を実施し、現代自動車の3つの工場で働く下請労働者9,234人、GM大宇自動車800人、起亜自動車44人、ハイニクス300人に対し、使用者企業の派遣法違反判決を下し、検察に告発した。この「違法派遣」闘争は、社内下請労働者の「正規労働者化」を成

し遂げる現実的な法的手段となった。その結果、社内下請労働者の組合加入が急増し、自動車工場では正規労働者労組と非正規労働者労組の間に元請-下請連帯機構が設置された。これが違法派遣判決後の後続闘争および交渉を主導するなど、社内下請労働運動は大きな成長を遂げた。しかし、このような組織化の拡大と交渉力の増加は、労働部の違法派遣判決に対する検察の無効処分によって、再び沈滞することとなった。

この時期の特徴は、社内下請組織化の強化だけではなく、不法派遣闘争を媒介として元請と下請の労働組合間の連帯機構が設立されたという点を挙げることができる。しかし、このような正規労働者-非正規労働者の連帯も一時的なものであった。正規労働者は、社内下請の「正規労働者化」要求が、自分達の雇用上の利害関係を侵害するという認識が強まった。実際、連帯ストライキや連帯闘争の失敗、社内下請の独自ストライキに対する支援不足、社内下請闘争に対する支援を強化しようとする正規労働者労組指導部に対する不信任などが、複数の自動車工場内で起こったことで、正規労働者と社内下請労働者との連帯は事実上失敗に終わった<sup>3)</sup>。その後の自動車工場における社内下請問題の解決努力は、社内下請労組の独自交渉と闘争によっておこなわれることになった。これに対し、元請企業の弾圧が社内下請労組に集中し、社内下請労組の力は弱体化した。

第3期(2007-2010年)は、違法派遣の法的解決手段が封じられ、正規労働者との連帯が失敗するなど、前期に高まっていた社内下請闘争が沈滞した時期である。しかし社内下請組織化の新しい

3) 起亜自動車<sup>アサン</sup>華城工場では、2005年9月に社内下請労働者の争議に対し、元請企業の暴力行使に抗議するため、正規労働者が元請企業での共同ストライキを決定し組合員の総投票を実施した。その結果、賛成は38.5%に過ぎず、失敗に終わった。その余波により、正規労働者労組指導部は総辞職した。GM大宇自動車<sup>グモダウ</sup>晶原工場の場合、社内下請労組との共同籠城など、積極的な連帯を試みた正規労働者労組指導部に対し、組合員たちは不信任を提示し、正規労働者労組指導部が総辞職した。同時期に、現代自動車蔚山工場の社内下請労働者の占拠籠城に正規労働者労組はほとんど支援活動をおこなわず、むしろ社内下請による闘争を速やかに終わらせるよう、正規労働者組合員が圧力をかけた。

契機がこの時期に現れた。それは自動車産業4社（現代自動車、起亜自動車、GM大宇自動車、サンヨン雙龍自動車）の企業別労組が、全国金属労働組合（以下、金属労組）の産別労組として組織転換したことである。2006年秋におこなわれた大規模工場企業別労組の産別転換は、韓国の産別労組運動の一大転換であっただけではなく、自動車工場社内下請労働者組織化のための新しい契機となった。2006年に組合員の規模が一躍15万人に増加した金属労組は、労組規約を改定し、「1社1組織」の方針、つまり「一つの事業場内に属する正規労働者と非正規労働者は、ひとつの組織に編制しなければならない」という方針を組織的に決定した。これは、原則的な産別労組の組織方針が具体化されたものとして、企業内での職種、雇用形態などによる労働者間の競争を制限することで労働者の交渉力を高め、同一作業場で勤務する正規労働者と非正規労働者を同一労組に組織的に統合することが目標として提示された。しかし、自動車工場内での「1社1組織」の方針は、そのほとんどが文章上の規約に留まることとなった<sup>4)</sup>。代表的な金属労組である現代自動車支部は、2007～2008年にかけて社内下請への労組の門戸開放を試みたが、すべての代議員大会で否決された。

このように「違法派遣」闘争が法的に封じ込められた状況が続き、金属労組の産別転換以降、「1社1組織」の方針が壁につき当たり、社内下請労働者の組織化と闘争は沈滞した。さらに以前、画期的に増加した社内下請組合員数は、急激

に減少し始めた。2004年の労働部による「違法派遣」判定直後、現代自動車蔚山工場社内下請労組の組合員は約2,500人に急増し、社内下請労働者全体の20%を超える組織化に成功したが、検察の違法派遣無効処理と1社1組織方針の相次ぐ否決などにより、社内下請組合員はまた1,000人以下に減少した。

最後に第4期（2010～現在）は、現代自動車の社内下請解雇労働者に対する最高裁判決を契機に、また社内下請労働者の闘争が増加したが、元請企業の積極的な物理的、法的対応により組織化が困難を極めている時期である。2010年7月に最高裁は、現代自動車の社内下請労働者の不当解雇に関する判決によって、自動車工場における直接生産工程での社内下請は実質的な派遣に該当するため、派遣法の「雇用擬制（みなし雇用）」条項に基づき、原告は現代自動車が直接雇用していたとみなすという判決を下した<sup>5)</sup>。この最高裁判決は、2004年以降におこなわれてきた「違法派遣」闘争の正当性と「正規労働者化」という社内下請労働者の要求を法的に認定したものである。この判決の影響は、単に法理的なものに留まるだけではなく、それまで沈滞期にあった自動車産業社内下請組織化を再燃させるという効果を生み出した。金属労組は、「第2の違法派遣闘争」を宣言し、金属労組委員長が現代自動車の作業現場に直接出向き、社内下請労働者を相手に組合加入を勧めるなどの活動をおこなった。その結果、現代自動車社内下請労組の組合員数は、判決後わずか

4) 金属労組の支部または支会の中で、「1社1組織」の規約改定に成功したのは、起亜自動車支部を除くと、ほとんどが300人未満の中小事業場であった。

5) 最高裁が当該事件を社内請負ではない派遣として規定した核心的な根拠は、元請企業（＝現代自動車）が下請企業の労働者に対する指示命令権をもっていたという点であった。具体的には、自動車の組立生産方式は、ほとんどがベルトコンベアーを使用する流れ作業方式であり、社内下請労働者は、正規雇用労働者と共に働いていた。作業指示書によると、労働者は単純な反復業務をおこなっており、下請企業固有の技術や資本投資はなかった。元請企業は、下請労働者に対する全般的な作業配置権と変更決定権利を持ち、作業量や作業方法、作業順序を決定し、出欠勤状況や人員現況の把握も元請企業がおこなっていたのである。よって最高裁は、派遣法の「雇用擬制（みなし雇用）」条項を適用し、原告の解雇は不当解雇に該当すると判断した。

3ヶ月で3倍の約2,500人に達した。また、最高裁判決により自信をもった現代自動車社内下請労働者は、2010年11月に最高裁判決に基づく社内下請の「正規労働者化」を訴え、25日間の蔚山第1工場生産ライン占拠籠城ストライキをおこなった。このストライキは、世界第5位の自動車メーカーが引き起こした非正規労働者に対する非人道的な差別と労働権の抑圧を社会的なイシューとすることに成功した。しかし同時に、正規労働者労組の消極的な連帯と正規労働者の反発などを再確認することになった。とくに正規労働者の不十分な支援の中で、社内下請労働者は現代自動車からの抑圧と弾圧を防ぎ止めることはできなかった。現代自動車は、占拠籠城ストライキを主導した社内下請労働者の解雇114人、懲戒免職約1,000人、そして占拠籠城に参加した680人を相手に合計234億ウォンという史上最大の損害賠償請求訴訟などを起こした<sup>6)</sup>。また最高裁判決にも関わらず、現代自動車は同一事件を再度上告し、派遣法の雇用抑制(みなし雇用)条項に対する憲法違反を提起した。会社側は、「最高裁判決は、訴訟を起こした原告個人にだけ適用される」という論理を展開し、この判決の意味を矮小化した<sup>7)</sup>。その後、現代自動車社内下請労組の組合員数は再び減少し、組織力は大きく弱体化している。

#### 4. 製造業社内下請労働者の組織化の成功と失敗要因

経済危機以降の非正規労働者組織化の試みは、成功と失敗の事例を残している。彼らの闘争は、過去10年以上にわたり絶え間なくおこなわれて

きたが、未だに3%の組織率に過ぎず、この数値が示しているように、組織化の成果は高くない。とくに本稿で取り上げた社内下請労働者の場合は、とりわけそうである。民主労総金属労組の独自調査によると、金属労組として組織された作業場で働いている社内下請労働者は、2012年に84,439人で、この数は金属労組組合員対比で65.5%であるが、組合員の中で非正規労働者は約5,000人に過ぎない(ソン・ジョンスン他, 2012)。

このように社内下請労働者の組織化が困難であるのは、いくつかの要因が考えられる。まず労使関係の側面では、社内下請関係特有の「三者関係」から派生する形式的な使用者と実質的な使用者の不一致の問題である。これは労使関係での使用者責任を不明確にし、労組組織化の実効性をかなり低くする。ほとんどの社内下請労働者の闘争と組織化における要求の核心部分が「元請企業の使用者性の認定」であるのは、このためである。元請企業は、法的、形式的側面において社内下請労働者との労働契約関係はないという理由で、労使関係の直接的な当事者として対応しない。それだけではなく、「労組回避」戦略を駆使するのが普通である。社内下請労働組合が結成されると、元請(=使用者企業)は、該当する社内下請企業との契約を解除し、社内下請企業は中心的な労組活動家との雇用契約を破棄することもある。そのため社内下請労働者の組織化のための闘争は、「長期戦」の様相を呈し、資源が劣悪な社内下請労働者の組織化の試みは、途中で失敗したりする。

6) この損害賠償請求訴訟は、現在進行中である。今まで現代自動車占拠籠城に参加した社内下請労働者を相手に起こした損害賠償訴訟は16件、その中で6件は1審判決が出された。6件の1審判決で裁判所が宣告した金額の合計は、122億ウォンに達する。

7) 2010年7月の最高裁判決以降、現代自動車の社内下請労働者1,606人は、現代自動車を相手に労働者の地位確認訴訟を通して違法派遣是正のために法定闘争をおこなっている。しかし3年2ヶ月が過ぎた2014年3月現在でも、この訴訟に対する1審判決は出されていない。

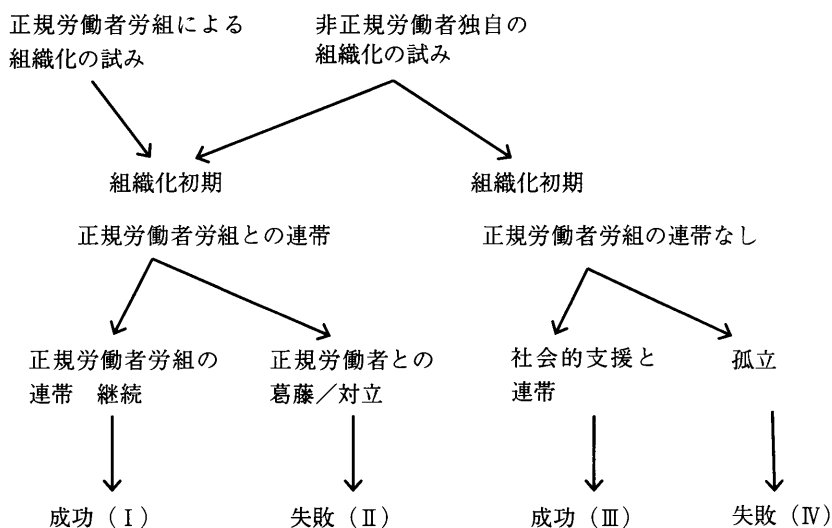
次に労働者内部において、社内下請労働者の組織化は、同一作業場で働く正規労働者労組または正規労働者との利害衝突、葛藤、さらに対立を克服しなければならないという課題がある。言い換えると、正規労働者労組からの支援や、正規労働者—非正規労働者間の連帯が充分でなければ、社内下請労働者の組織化はかなり困難である(チョ・ドンムン, 2012; チョ・ヒョレ, 2010)。作業現場で社内下請労働者の‘連帯力(associational power)’を強化することができる唯一の支援は、正規労働者からの支援である。しかしながら多くの場合、製造業の社内下請は、企業内部労働市場の安定した再生産のための雇用緩衝装置(buffer)として機能する。そのため正規労働者が自分自身の雇用安定を維持するためには、一定規模の社内下請が必要であると認識につながりやすい。したがって、社内下請労働者の組織化過程では、多くの場合、正規労働者労組または正規労働者との利害の不一致と葛藤が頻繁に発生し、これは組織化に困難をもたらすのである。

これまで私たちは、製造業社内下請労働者の組

織化を時期別にみてきた。社内下請労働運動の形成と展開は、大まかに初期の組織化の試み(労組結成)、労組結成後の労組承認のための闘争、そして交渉権を獲得した後の労使関係の制度化段階に区分することができる。社内下請労働運動の一般的な様相は、第一、第二段階、つまり初期の組織化の試みと労組承認のための闘争段階に留まっており、第三段階、すなわち社内下請労使関係の制度化段階にはいまだに至っていない。組織化と労組承認に関連し、韓国の社内下請労働者が経験したいくつかの事例から、私たちは<図3>のような様相を抽出することができる。この図は、社内下請労働者の組織化が成功または失敗に至る経路を、理念型の水準で把握するためのものであり、現実はいはるかに複雑であり、他の偶発的な要因が影響を与えることもある。

まず、社内下請労働者間で組織化の主体が形成され、特定の契機により労組が結成される過程は二つの経路を辿る。一つ目は、正規労働者労組が直接、非正規労働者を組織化する場合であり、もう一つは、非正規労働者が独自に組織化を試みる

<図3>社内下請非正規労働者の組織化の成功と失敗の理解



場合である。その次に初期段階での正規労働者労組の連帯の有無が決定的な要因となる。とくに、社内下請労働者独自の組織化の場合、正規労働者労組の支援と連帯は、この組織化の初期段階で成功か失敗かを大きく左右する要因として作用する。

しかし初期の組織化段階での正規労働者労組の連帯は、その後の使用者の弾圧に対抗する闘争において、常に変化することなく維持されるわけではない。継続的に連帯が続く場合、社内下請労組は、組織化初期段階から労組承認および団体協約の締結段階に移動する。この過程で、正規労働者と非正規労働者の葛藤が生じることもある。これは相互の調整過程を経て収拾され、社内下請労働者は制度化された労使関係システムに統合される（〈図3〉の成功（I））。これに該当する代表的な事例は、起亜自動車社内下請とタタ大宇雙龍自動車社内下請労働者の組織化である。起亜自動車社内下請労働者の組織化は（もちろん紆余曲折を経た後に）、正規労働者労組との持続的な連帯の中で金属労組の「1社1組織」方針により正規労働者労組と統合された。その後、毎年、団体交渉をおこない、労使関係の制度化段階に至った。タタ大宇雙龍自動車社内下請労働者の組織化でも、正規労働者労組との連帯が継続的に維持され、社内下請労働者は段階的に正規労働者化され、1社1組織の実現するための統合労組が組織された。

しかしこのような成功事例は、むしろ例外である。韓国の社内下請労働者の組織化と闘争の多くは、初期の組織化以降の段階で正規労働者労組と社内下請労働者間の利害の不一致、葛藤、対立などのさまざまな問題が生じる。組織化の初期段階で積極的な連帯を進めた正規労働者は、社内下請労働者の戦闘性と要求の急進化を経験する中で、次第に消極的な支援にとどまるようになる。また

は、社内下請労働者との連帯に積極的な労組執行部を非難したり、さらには社内下請労働者との物理的な衝突が生じたりすることもある。初期組織化の試みが一定程度成功すれば、多くの場合は「違法派遣」闘争に突入し、社内下請の「正規労働者化」を訴え、元請企業との直接交渉をおこなうが、この過程で、元請企業は、正規労働者の雇用不安心理を刺激し、正規労働者と非正規労働者に対する「分割統治」戦略を推進することもある。正規労働者労組は、この過程で既存の連帯活動を撤回したり、社内下請労組を統制下に置こうとしたりしようとする。これに対し、社内下請労組は、道徳的非難をするようになり、両者の連帯意識は決定的に壊されてしまう。その結果、社内下請労組は、正規労働者労組からの組織的支援が遮断され、元請企業の弾圧を無防備なまま受けることになり、組織化に失敗したり孤立することになる（〈図3〉の「失敗（II）」）。これに該当する代表的な事例は、2001年大宇キャリア闘争と2005～2006年のGM大宇昌原工場闘争である。この二つは、初期に正規労働者労組から緊密な連帯と支援を受け、初期組織化に成功した事例である。これら社内下請労組は、組織化の展開過程で正規労働者または労組からの連帯が撤回され、会社側の弾圧を受けて組織化に失敗した。

次に、組織化の初期段階で正規労働者労組の連帯がなく、社内下請労働者が独自に組織化を試みただけの場合は、ほとんどが孤立し組織化に失敗した（〈図3〉の「失敗（IV）」）。代表的な事例が、現代重工業社内下請労働者の組織化である。社内下請労働者独自の組織化の試みは、正規労働者から何の支援も連帯も得ることができないまま孤立した闘争となった。現代重工業正規労働者労組は、社内下請労組と物理的な衝突を引き起こし、その後民主労総から「除名」された。しかし、正規

労働者労組の連帯がない場合、その代替財として「社会的連帯」の構築により組織化に成功した例外的な事例も存在する。それは作業場での正規労働者との連帯の代わりに、地域社会との社会的連帯により社内下請労働者の組織化に成功した場合である。この事例では、社内下請労働者組織化の試みに対し、地域の社会団体が積極的に連帯し、地域社会の世論を有利に形成した後、会社側を圧迫することで社内下請労組の承認を得て交渉権を獲得した。その代表的な事例が、現代ハイスコ社内下請労働者の組織化である。社内下請労働者は、正規労働者労組からの支援がない状況で作業場での爆発的な大衆闘争、さらに地域社会運動からの積極的な連帯を力にして、地域レベルの社会的協約と団体協約を締結し、組織化に成功した(キム・ジクス, 2011)。

以上が社内下請労働者の組織化が、成功または失敗に至る経路を理念型の水準で考察したものである。組織化を成功させるための決定的な要因は、初期段階での正規労働者労組の連帯(または、社会的連帯)と、その後の段階で連帯の維持であることが分かった。これは、社内下請労働者の組織化が客観的に不利な法的、制度的環境で、非常に狭小な組織的資源をもって始められるため、正規労働者労組の連帯または市民社会からの支援などの外部資源が非常に大きな役割を果たすからである。しかし、正規労働者労組の連帯が持続的に維持されるのは、非常に難しい課題である。社内下請が正規労働者の雇用緩衝装置として機能している状況で、この二つの集団間の利害が一致せず衝突する可能性がかなり高いからである。そのため、韓国で過去10年以上に渡りおこなわれてきた数多くの社内下請労働者の組織化と闘争は、焼身自殺、高空籠城、断食、ストライキなど、労働者の献身的な努力にも関わらず、多くが

失敗に終わっている。

## 5. おわりに:

### 非正規労働者組織化の新しい課題

製造業社内下請労働者の組織化は、不可能ではないが非常に難しい。非正規労働者が積み重なる不満を抱いていたとしても、実際にそれが闘争と組織化につながるまでには多くの要因が作用しなければならない。元請企業との団体交渉が現実的に難しい状況で、労組の組織力の維持と社内下請の構造的な問題を解決するために、多くの場合は法的判断に依存することもある。とくに、自動車工場の社内下請労組運動は、「違法派遣」という争点をめぐる司法部と行政当局の判断によって浮き沈みを繰り返してきた。前一節で、同じ作業場で働く正規労働者との連帯の問題が、社内下請労働者の組織化において核心的な鍵であるという点を強調した。同一の作業空間で同一の業務をおこなう正規労働者と非正規労働者の利害関係と活動を、可能な限り調整し一致させることは、韓国の労働運動の諸主体が初期に考えたように、それ程簡単で容易な問題でなかったことが明らかになった。現実では、この二つの集団間には賃金労働者という共通の階級であるというアイデンティティよりは、異なる地位のアイデンティティがより大きく作用する。非正規労働者の組織化は、韓国の労働運動における労働者連帯の新たな構築という課題を投げかけている。

労働者連帯の新たな課題を、製造業非正規労働者の組織化と関連させて、大きく二つに分けて考察することができる。まず、作業場内での労働者連帯の問題として、すでに運動の原則として掲げられた「1社1組織」方針の実現という問題である。民主労総金属労組の労組規約として明示されている、唯一の非正規労働者組織化の原則は「1

社1組織」の適用である。前章まで述べてきたように、正規-非正規労働者が混在して勤務する作業場で、非正規労働者の組織化の成功と失敗の核心的な要因は両者の連帯であるという点については大きな異見はない。そして、韓国最大の産別労組である金属労組は、その連帯を具体化する形態として「1社1組織」の原則を明確に宣言している。いくつかの事業場では、実際に規約改定がおこなわれ、正規-非正規労働者の統合労組が組織されたりもした。代表的なものとして金属労組起亜自動車支部は、社内下請労働者に門戸を開放し、約2,500人の社内下請労働者が既存正規労働者労組に「分会」という形で加入し、下請企業の代表団と別途交渉をして別途の団体協約を締結している。しかし、このようなケースは、まだ例外的な事例である。他の自動車工場労組の場合、「1社1組織」の方針は頻繁に代議員大会で否決され、造船や鉄鋼業のように最初から「1社1組織」を試みることもできないのが現在の状況である。「1社1組織」の方針適用が拡大されないのは、自動車業種のように正規労働者組合員が非正規労働者を自らの雇用安定のための安全弁だと認識しているからである。または、造船業のように非正規労働者の規模があまりに大きく拡大され、今や正規労働者数を非正規労働者がはるかに上回っているためである。造船業の社内下請は、別途の対策が強く講究されるべきであるが、自動車業の社内下請の組織化は、依然として「1社1組織」の方針の具現化が非正規労働者の組織化と労使関係の制度化のための「必要条件」である。

次にもう一つの課題は、作業場内での正規-非正規労働者の連帯を超えて、「地域レベル」の労働者の連帯と関連したものである。今まで社内下

請労働者の組織化は、主に比較的規模が大きな労組を有する事業場を中心におこなわれてきた。これに対し、中小零細企業の未組織非正規労働者は、組織化の対象から除外されていた。彼らは労働移動性が非常に高く、雇用の安定性が非常に低く、大部分が最低賃金水準の低賃金労働者である。したがって彼らの組織化は、大工場の社内下請労働者の組織化とは異なる方式で企画されるべきである\*。一つの実験的な事例として、民主労総と金属労組は、地域の社会運動団体および進歩政党とともに、2010年からソウル南部の九老加山デジタル工業団地の労働者に対する組織化事業を展開している。ここは、大部分が中小零細企業が立地するソウルの代表的な工団地域であり、主に製造業、IT産業、流通業、一般事務業種などが分布している。組織化をおこなう活動家は、ここで最低賃金遵守、労働基準法の遵守、人材供給企業の間接搾取禁止などのキャンペーン活動、法律相談、就業相談、職業紹介、各種小グループ活動の支援などの生活共同体運動を展開している。この工団での組織化事業は、244人の新規組合員の加入に成功し、地域の商工会議所と使用者協議会、自治体などと「労働基準法遵守工団宣言」を採択した（民主労総政策研究院，2013）。このような「地域工団」での組織化はまだ初歩的な水準であるが、韓国の労働運動が企業別労組運動という伝統的な枠組みを脱け出し、非正規労働者を代表するすることができる新しい組織化の課題として浮上している。

このような非正規労働者の組織化は、作業場内外での労働者の連帯を新しく構築するための労働運動の課題と直結している。大工場での男性労働者男性労働者が中心であった韓国の労働組合運動の革新は、これまで、労働組合の代表権から排除

\*企業単位の組織化よりは、「地域」または、「工団」中心の組織化が求められるのである。



されてきた諸集団が、どれくらい自ら声を上げ、自らの運命を決定することができるかにかかっている。

**【参考文献】** (すべて韓国語文献である)

- カン・ソンテ (2005) 「非正規労働者方案の内容と課題」『労働法学』 21:1-29
- キム・ジョンホ (2010) 「産別労組の未組織非正規労働者の組織化活動に関する研究」 昌原大学校労働大学院 修士学位論文
- キム・ジクス (2011) 「社内下請労働者の組織化に影響を与える作業場の要因と地域社会の要因：現代ハイコとポストコ事例の比較研究」『産業労働研究』 17 (1):209-238
- 民主労総政策研究院 (2013) 「民主労総未組織非正規2期戦略組織化：総括評価と今後の課題」 全国民主労働組合総連盟
- パク・ジョンシク (2013) 「内部労働市場の構造変化と災害危険の転嫁：造船産業の社内下請の拡散と元請災害率の比較研究」 延世大学校大学院社会学科博士学位論文
- ソン・ジョンスン (2009) 「金属産業非正規労働の歴史的構造の変化：産業化以降の金属産業社内下請労働を中心に」 高麗大学校大学院経済学科博士学位論文
- ソン・ジョンスン, コン・ゲジン, キム・ジクス, パク・ジョンシク, チョン・ギョンウン, ホン・ソクボム (2010) 「金属産業未組織非正規労働者の組織化のための金属労組の課題」 全国金属労働組合
- シン・ウォンチョル (2003) 「社内下請工制度の形成と展開：現代重工業の事例」『産業労働研究』 9 (1):107-141
- アン・ジョンファ, チョン・ジュヨン (2012) 「労働組合代表権の排除と分断：韓国とイギリスの労働者のグループ別労組組織率格差分析」『産業労働研究』 18 (2):1-32
- ユ・ヒョングン (2012) 「韓国労働階級の形成と変形：蔚山地域の大企業労働者を中心に 1987-2010」 ソウル大学校大学院社会学科博士学位論文
- ウン・スミ, イ・ビョンヒ (2011) 『社内下請負と韓国の雇用構造』 韓国労働研究院
- イ・ビョンヒ (2012) 「社内下請負の活用原因と雇用成果」『非正規労働者研究ワーキングペーパーシリーズ』 韓国労働研究院
- イ・サンホ, キム・ボソン, オム・ジェヨン, ナム・ウグン, キム・ジクス, ソン・ジョンスン (2011) 『金属労組非正規労働者組織化戦略に対する診断と代案研究』 全国金属労働組合労働研究院
- チョ・ドンムン (2012) 『非正規労働者主体形成と戦略的選択』 毎日労働ニュース
- チョ・ヒョレ (2010) 『労働組合民主主義』 フマニタス