

韓国における非正規労働者の組織化の実情

弁護士 横山 詩土

Shido YOKOYAMA

1 非正規労働者の分断の実態

(1) 日本では、多様な働き方の確保や労働市場の流動化などが謳われ、非正規雇用の拡大が図られてきた。その結果、労働者派遣法の1999年改正においては、ポジティブ・リスト方式（派遣可能業務のみをリスト化する方式）がネガティブリスト方式（限定列举された禁止業務以外への労働者派遣を可能とする方式）に改められた。その後、2003年改正の労働者派遣法では、それまでは禁止されてきた「物の製造」業務への派遣も解禁されるに至った。

その結果として非正規労働者の数は増大し、かつ、かつては若年層及び退職後の年齢層に多かった非正規雇用が、いわゆる「働き盛り」の年齢層にまで拡大するようになった。2014年に至り非正規労働者の数は1962万人（うち労働者派遣事業所の派遣社員は119万人）にのぼり、全労働人口の37.4%が非正規労働者という事態が生じている。なお、非正規労働者等の増加の推移については、表1を参照されたい。

さらに、現在、労働者派遣法のさらなる改正が検討されており、その中では派遣受入れ

表1 非正規労働者拡大の推移¹⁾

	2002 (H14)年	2008 (H20)年	2014 (H26)年
非正規労働者数	1451万人	1760万人	1962万人
労働者派遣事業所の派遣社員数	43万人	140万人	119万人
労働人口に占める非正規労働者の割合	29.4%	34.1%	37.4%

可能期間の制限が撤廃されようとしている。そうなれば、さらに非正規労働者の数や全労働人口に占める非正規雇用の割合が増加することになることが予想される。

(2) 私個人としては、専門性を有する特殊な職種以外については労働者派遣を認めるべきではないと考えている²⁾、パートやアルバイトといった非正規雇用という就労形態はできる限り制限的であるべきと考えている。

もっとも、ここでは非正規雇用の存在を前提にして、非正規労働者保護をいかにして図るか、とりわけ労働組合はどのようにあるべきかという観点からの考察をおこなう。

わずか10年ではあるが、弁護士としての経験から言えば、労働者（その中でもとりわけ弱い立場にある非正規労働者）にとって労働組合の役割は重要である。パワーハラスメン

1) 総務省統計局の労働力調査に基づく。同調査は毎年実施されているため、詳細な推移を検討したい場合には、そちらを参照されたい。

2) 非正規雇用（特に労働者派遣）を推進する理由の一つとして「自由な働き方」がある。しかしながら、「自由な働き方」は正規・非正規労働という枠組みとは無関係である。すなわち、少なくない企業がフレックスタイム制を導入したり、在宅勤務を可能にしたりしている。また、労働者には退職の自由があるため、辞めたいときに辞めることが可能である（非正規だから退職しやすいなどということはない）。労働者の側からみた場合、非正規でなければ「自由」を実現できないということはない。

他にも「労働市場の流動化」も理由に挙げられることがある。しかし、専門性を有し、高額な報酬が存在するなどの特殊な労働市場であればまだしも、製造業派遣などでは単に企業における解雇の自由を後押しするだけの結果となる。

トや不当解雇などの紛争を裁判手続で解決しても、労働組合がない場合にはその後の職場に居づらくなり（復職しづらくなり）、最終的には退職を余儀なくされる事例が多く存在する。これに対して、正常に機能している労働組合が存在していれば、労働組合や組合員が紛争の当事者となった当該労働者をバックアップし、時には相談に乗ることで、紛争後の職場復帰を後押しすることが可能となる。

しかし、日本におけるパートタイム労働者の労働組合の組織化率は、平成27年で7%ほどである（これに対して、いわゆる正規雇用の労働者の労働組合の組織化率は17.4%である。）³⁾。正規労働者の組織化率も低いものの、パートタイム労働者の組織化率は、それにも増して低い。

非正規労働者の労働組合の組織化率が低い原因としては、主として以下の4点ほどが考えられる。すなわち、①非正規労働者の多くが短期間しか職場にいないことが前提とされていること、②製造業に従事する非正規労働者の多くが二交替制ないし三交替制勤務についており、かつ、工場ラインにおいて数人のユニット制で業務をおこなっているため、他の労働者と繋がる機会が少ないこと、③別の派遣会社から派遣される派遣労働者が混在している場合には、派遣会社を超えての横の繋がりをもちにくいことなどである。そして、非正規労働者の労働組合の組織化を阻む大きな問題点の1つとして、④非正規労働者と正規労働者との断絶がある。

(3) マツダ派遣切り裁判⁴⁾においては、マツダ防府工場内における非正規労働者の労働組合は存在していなかった。また、同裁判の原告らも、労働組合（個人加入が可能な地域ユニオン等）には加入していなかった。その結果、「派遣切り」にあった派遣労働者らは、「派遣切り」された後に地域ユニオン等に相談をし、そこではじめて個々人が労働組合に加入することとなった。その後、同様にマツダを「派遣切り」された（元）派遣労働者が集まり、その個々人の集まりがマツダ派遣切り裁判の原告となった。

マツダ派遣切り裁判でも、原告ら（元）派遣労働者と、マツダ正社員の労働組合との間には断絶ないし軋轢が存在していた。マツダ正社員の中には「派遣切り」にあった派遣労働者に同情的であったり、裁判所における原告らの主張に理解を示してくれたりする者もいたが、マツダ正社員の労働組合が組織としての協力することは裁判の最後までなかった。

正規雇用の労働者と非正規雇用の労働者との分断は、マツダ派遣切り裁判に限らず、多くの職場で存在していると考えられる。上述した(2)①～③を原因として、非正規労働者は、非正規労働者同士で分断され、仮に非正規労働者同士が労働組合を結成しても正社員と分断されることになってしまう（少なくともその可能性がある）。それ故に非正規労働者は孤立することになり、事実上、権利を実現することが難しくなってしまう。その結

3) 厚生労働省の労働組合基礎調査に基づく。ここでいうパートタイム労働者とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。なお、派遣労働者も含めた非正規労働者の労働組合の組織化率については統計・データが見当たらなかったため、記載していない。

4) 山口地判H25.3.13 労働判例1070号6頁

果、非正規労働者は、安価で、「クビ」を切り易く、かつ、権利を要求しない「静かな」労働者とみなされ、企業によって「使い捨て」されてしまうことになる。

- (4) 韓国でも同様に非正規労働者の組織化の問題が存在している。そこで、韓国の非正規労働者の現状と組織化の実態を確認し、日本における非正規労働者の組織化に対する参考にしたい。

2 韓国調査の概要

- (1) 筆者らは、2015年11月29日～12月3日までの間に韓国を訪れ、韓国労働研究院及びソウル労働権益センター等を訪れ、韓国における労働組合の組織化の現状等に関する調査をおこなった。訪問した各組織の概要は以下のとおりである。
- (2) 韓国労働研究院は、1988年に設立された政府のシンクタンクである。同研究院では、欧米諸国で博士号を取得するなどした研究者が労働関係の諸問題を体系的に研究分析することで合理的な労働政策を立案するなどしている。

労働問題を扱う政府のシンクタンクという点では、日本の労働政策研究・研修機構と同じである。もっとも、韓国労働研究院は、韓国政府が推し進める新自由主義的な労働規制緩和政策に対しても論理的かつ客観的に批判を加えている。研究者の中には、個人加盟ユニオンである韓国女性労働組合や、韓国女性労働者会の顧問や理事になる者もあり、社会的弱者に寄り添う研究者も多い。

- (3) ソウル労働権益センターは、2015年2月に、ソウル市によって設立されたソウル市立の組織である。ソウル市は、「ソウル市勤労者福祉施設の設置及び運営に関する条例」に基づき、脆弱階層の労働者権益の保護と福祉増進を目標として、当該センターを設立した（なお、運営は、社団法人韓国非正規労働センターに委託されている。）。

社団法人韓国非正規労働センターは、ソウル労働権益センターにおける事業を通じて、組織労働者と未組織労働者を繋ぐことを目標としている。また、さらには市民と労働の架け橋の役割をするハブセンターとしての役割を担うこことも目標にしている。そのうえで、ソウル労働権益センターを「ソウル・モデル」として全国の地方自治体に広げる構想を有している。

3 韓国の状況

- (1) 労働者派遣法の導入

韓国では、1990年代前半の金泳三政権の時代に労働者派遣法の導入が検討されるようになった。1993年7月30日には立法予告がなされ、同年10月に政府案として労働者派遣法が提出された。しかし、この時は労働界から、労働者派遣制度は「奴隷制度」であるとの批判を受けるなどしたため、立法は見送られることとなった。

しかし、1997年のIMF危機を受け、1998年に、当時の日本とほぼ同じ内容の労働者派遣法が韓国でも制定され（派遣受入可能業種は26）⁵⁾、2007年には派遣可能受入可能業種

5) ソウル労働権益センターのイ・ヘス氏によれば、韓国における労働者派遣法制定当時、労働者派遣法は職業安定法の特別法と理解・解釈されていたとのことである（ただし、経済界は、特別法であるとの解釈に反対していたとのことである。）。また、労働者派遣法導入時、韓国政府は、「労働者派遣法によって違法な社内下請（20万～60万人存在していたと言われている。）を解消し、労働者保護を図る。」という名目で導入を目指していたとのことである。

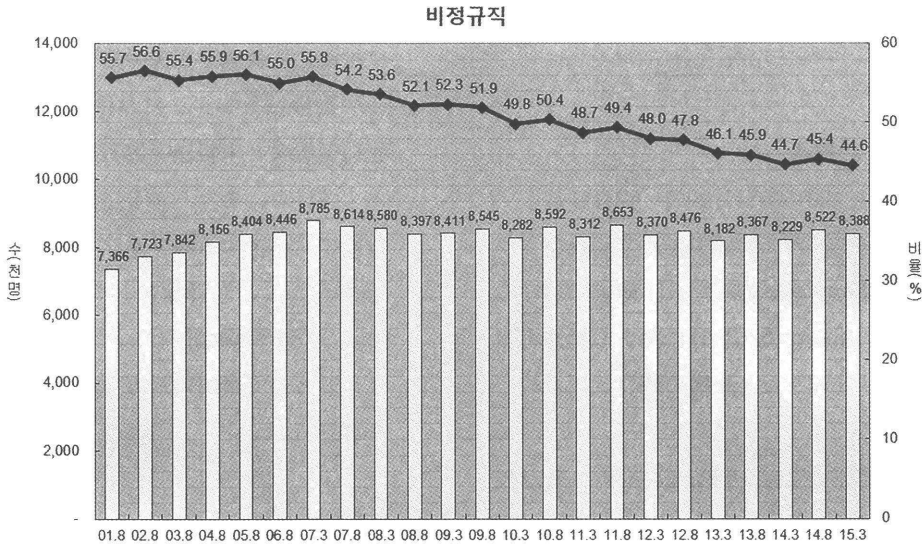
が32に拡大された。

その後、2011年には、違法派遣の場合に派遣先企業の即時直接雇用義務を定めるなどの改正が図られ、現在に至っている。

韓国における非正規労働者数は、2015年3月時点では838万8000人で全労働人口の44.6%を占めている(表2)⁶⁾。非正規労働者の内訳については、表3～5のとおりである。

(2) 非正規労働者数の推移

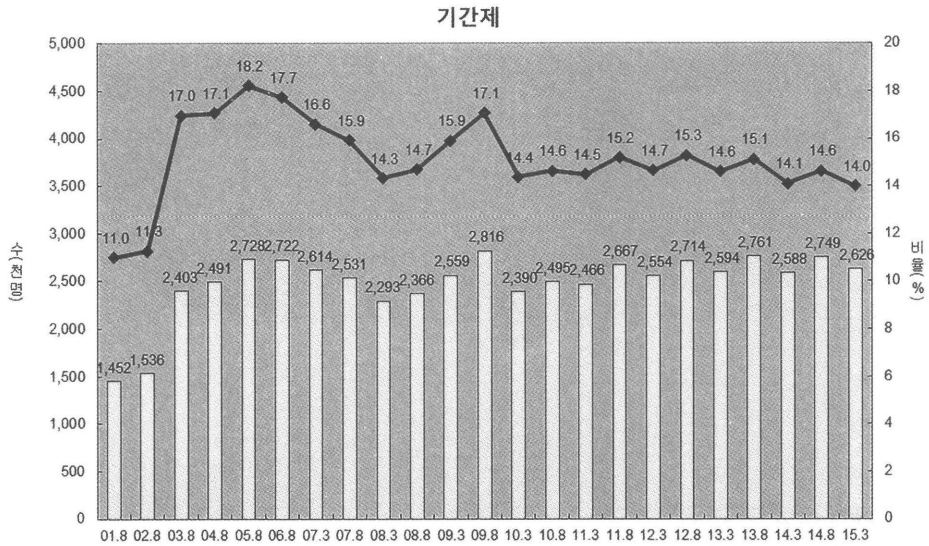
表2 非正規労働者の規模—全体



〔資料〕キムユソン(2015) 非正規労働者の規模と実態, KLSI Issue Paper No.7
 表の左側の目盛りが人数、右側の目盛りが全労働人口に占める非正規労働者の割合をそれぞれ示している。

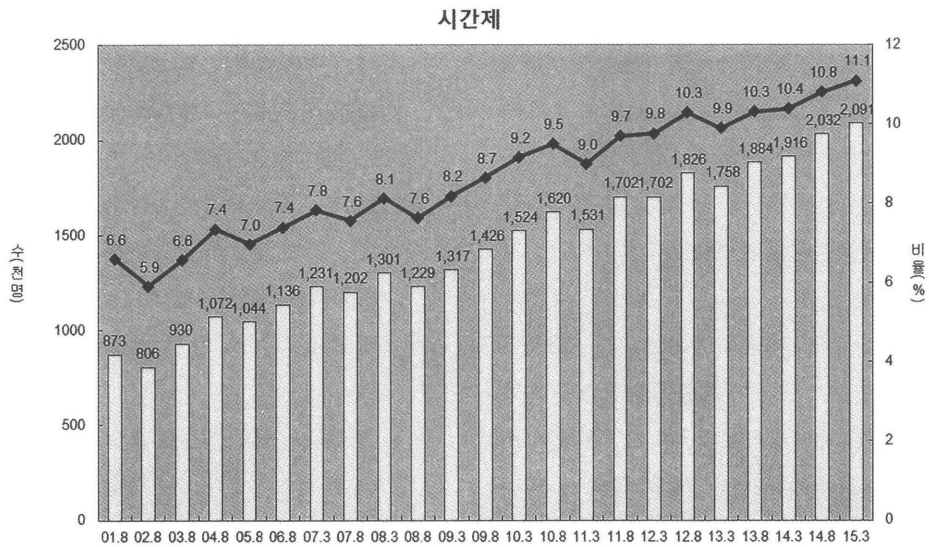
6) 韓国における非正規労働者と記載する場合、有期雇用・時間制雇用・派遣・請負を含む。

表3 非正規労働者の規模—有期雇用



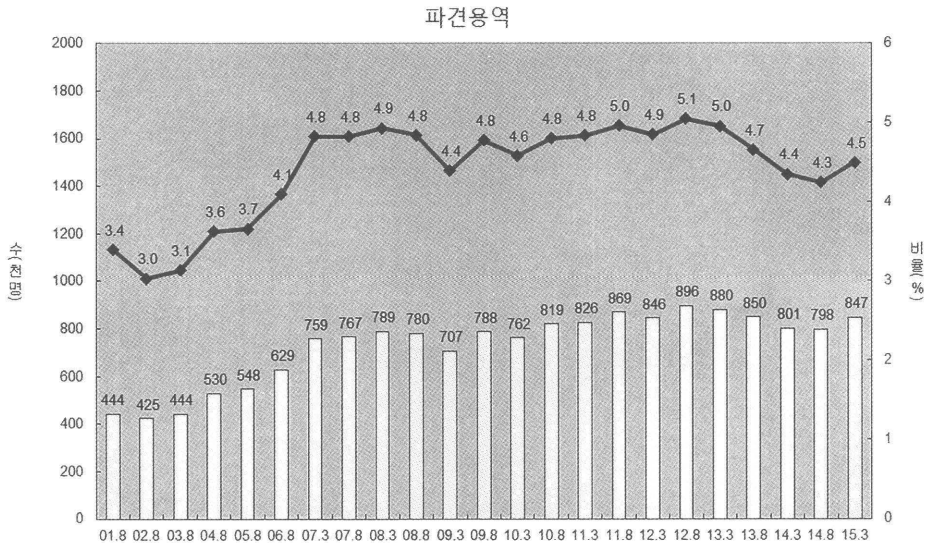
〈資料〉 김무손 (2015) 非正規労働者の規模と実態, KLSI Issue Paper No.7

表4 非正規労働者の規模—時間制



〈資料〉 김무손 (2015) 非正規労働者の規模と実態, KLSI Issue Paper No.7

表5 非正規労働者の規模—派遣・請負



〈資料〉キムユソン (2015) 非正規労働者の規模と実態, KLSI Issue Paper No.7

(3) 派遣・請負労働者の数が実態を正確に反映しているか

表5によれば、韓国の派遣労働者及び請負労働者の数は、84万7000人(2015年3月時点)と、他国と比べても多くないように思われる(労働人口の違いなどがあるものの、日本における派遣労働者の数は、表1のとおり119万人である)。

しかしながら、韓国の労働学会の一部及び労働界からは、実際の派遣労働者及び請負労働者の数は200万人を超えるとの指摘がある(表4は韓国の統計庁の発表に基づいている)。

韓国労働研究院のキム ギソン氏によれば、韓国統計庁が発表する数字と労働界等が主張する数字の差異の原因は、①無許可派遣の存在を念頭に置いているか否か、②特殊雇用労働者⁷⁾を自営業者とするか派遣労働者として

カウントするかといった点にあるとのことである。

(4) 非正規労働者の数の減少がない

表2を見ると、韓国の非正規労働者の割合は、2007年3月の55.8%をピークに減少傾向にある。非正規労働者の割合が減少した理由は、一つには2007年に施行された「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」(以下「期間制法」という。)の影響もあるかと思われる。

しかし、非正規労働者全体の数が800万人を超えたところで「安定」してしまっており、非正規労働の解消にはつながっていない。

(5) 中規職等の問題

ア 表2によれば、非正規労働者の割合が減少していることは事実である。そして、上述(4)の実数の問題は措くとしても、韓国では「中規職」と呼ばれる労働者の問題が存

7) 日本の「一人親方」を意味する。

在する。

中規職とは、雇用期間こそ無期とされているものの、賃金や福利厚生等の労働条件は低い水準にある者を指す⁸⁾。中規職の多くは、期間制法によって非正規労働者から正規労働者に切り替わった者である。この切り替えの際には、雇用期間は無期に転換される一方、その他の労働条件は非正規職の時代と同様とされることが多い。その結果、中規職が生み出されてしまっている。

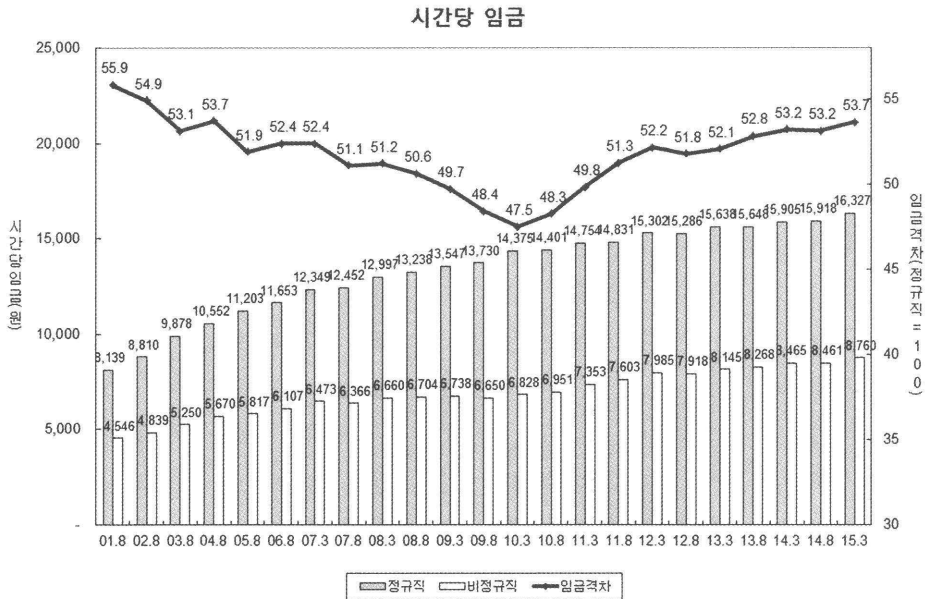
イ また、韓国労働研究院のキム ギソン氏によれば、構内請負（清掃や警備などの業

務を一括して外注に出し、それを受注した下請業者の正規従業員が業務に従事するもの）も、正規労働者ではあるものの処遇は低いとのことであった⁹⁾。

(6) 正規職と非正規職との賃金格差

表6は、韓国における一定規模以上の大企業における賃金格差を示したものである。2015年3月時点を見ると、時間当たり賃金は、正規労働者1万6327ウォン、非正規労働者8760ウォンであり、非正規労働者は正規労働者の53.7%の賃金しか得られていないことが分かる。

表6 雇用形態別時間当たり賃金の推移



〈資料〉キムユソン (2015) 「大企業の非正規労働者の規模」, KLSI Issue Paper No.8

表の左側が時間当たり賃金 (ウォン), 右側が正規職労働者を100とした場合の非正規労働者との賃金格差の率をそれぞれ示している。

8) 正規職と非正規職との中間に存在するという意味で「中規職」と呼ばれている。

9) キム ギソン氏によれば、構内請負に従事している労働者は正規職と扱われているため、その数を把握することはできないとのことであった。この点に関連し、ソウル市の間接雇用労働者の数値の実例の報告 (労旬1854号22頁)があったので、簡単に紹介する。ソウル市では、当初、間接雇用労働者の数値を1000人としていた。しかし、その後、ソウル市が委託した民間の労働シンクタンクは、ソウル市が業務委託していた企業の正規労働者 (構内請負の請負労働者) もソウル市の間接雇用の労働者とみるべきとした。その結果、同シンクタンクの算定により、無期雇用転換対象の間接雇用労働者は6232人に増加した。

(7) 小括

以上からすれば、韓国における非正規労働者の数は依然として多く、賃金水準を含む労働条件はかなり低いことが分かる。また、特殊雇用労働者や中規職、構内請負といった不安定かつ低労働水準の「正規」労働者も存在する。したがって、非正規労働者の割合の減少等をもって、ただちに韓国における非正規労働者の雇用状況が改善されているとは言えない。

4 韓国における正規化の取組み

(1) 韓国政府の対応

韓国政府（朴槿恵政権）は、新自由主義的政策を推し進めていると考えられている。韓国労働部の統計資料によれば、韓国の公共部門における請負・派遣等の間接雇用労働者の数は、6万4822人（2006年）から11万0641人（2013年）に増加している¹⁰⁾。

韓国政府も、派遣先事業主の直接雇用義務を認める派遣法の改正等をおこなっているが、実際には非正規ないし中規職を含めた不安定雇用は減少していない。

(2) ソウル市の対応

そのような中、ソウル市では、2011年10月にパク・ウォンスン氏が市長に就任した。同氏は、「ウォンスン氏の希望約束」という選挙公約を掲げ当選し、労働条件の改善にも取り組んだ¹¹⁾。労働条件の改善の一つとして、同氏は、「ソウル市労働政策基本計画」を策定し、2012年3月に1367人の非正規労働者を直接雇用・無期転換し、2017年までに、段階

的に、さらに6231人を直接雇用・無期転換する政策を公表した¹²⁾。

ソウル市の取り組みは評価すべきものではあるが、ソウル市自身が非正規労働者を直接雇用・無期転換したとしても、民間企業における非正規労働者の存在を効果的に解消することは困難であろう。

また、上述した中規職の問題は依然として残っており（中規職の問題は、ソウル市が直接雇用・無期転換した者についても当てはまる。）、雇用の「質」を改善するまでの道りは遠い。

(3) 労働組合による対応の現状

韓国労働研究院のキム・ギソン氏によれば、韓国企業が労働者派遣をはじめとした非正規雇用を導入する背景には、「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」があるとのことであった。これは、企業においてリストラ・人員整理の必要性が生じた際に非正規労働者との契約関係を終了させることにより、正規労働者の雇用を守るということを意味する。日本において、派遣労働者が『雇用の調整弁』と言われていたことと同様である。

「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」が図られる結果、（非正規労働者との契約を打ち切った）使用者側と正規労働者の労働組合との労使紛争が生じないようになるという利点が生じる。このような「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」の要求は、製造業（造船業や自動車製造業）などでは以前から強かったとのことである。また、最近ではIT分野でも核心事業は正規労働

10) なお、公共部門の有期雇用労働者は、21万8000人（2006年）から19万7000人（2013年）と、わずかではあるが減少している。

11) 労旬1854号6頁以下 白石孝「パク・ウォンスンソウル市政に見る非正規労働者政策」

12) 労旬1854号20頁以下 上林陽治「ソウル市における非正規労働者の正規化事業－公共部門の非正規化状況の韓日比較－」

者、周辺事業は派遣労働者という流れになりつつあり、同分野でも「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」の要求が高まっているとのことであった。

「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」への要求は、使用者のみならず、正規労働者を中心に組織されてきた労働組合も有していると考えられる。そのため、非正規労働者は、既存の労働組合（正規労働者中心の労働組合）の協力を得られない事態に陥る。さらに、非正規労働者同士の繋がりが希薄であることが多く、かつ、組合活動の経験や組合活動に使うことができる資産もほとんどないことが多いため、非正規労働者のみによる労働組合を結成することも困難な場合が多い。

使用者による労働環境の改善に期待することができない以上、労働者としては労働組合を通じて待遇の改善や権利・利益の実現を図ることを求めていくことになる。しかし、非正規労働者にとっては、その労働組合までもが対立組織となってしまうかねない。

(4) 問題の原因がどこに存在するのか

既存の労働組合が非正規労働者の権利・利益実現の阻害要因となりかねない原因はどこにあるか。以下ではその点を検討する。

ア 前提として理解すべきは、労働組合が『利害代弁機能』を前提とする組織であるということである。

労働組合は、他の組織とは異なり、組織自体の利益を追求することを目的としておらず、もっぱら他者（主に組合員）の利害を代弁する組織として存在している。他者の利害を代弁することに労働組合の存在意義があることに異論はないが、他方で代弁

機関であるが故に限界が生じる可能性もある。

イ まず、労働組合は、代弁機関としてのどのグループの労働者を組合員として受け入れるかという問題を抱えている（組合員の範囲の問題）。

次に、労働組合は、組合員だけの利害を代弁するのか、それとも組合員であるか否かとは無関係に多様な労働者の利害までも包摂して代弁するべきかという問題に向き合うことになる（利害代弁範囲の問題）。

また、利害代弁範囲の問題と類似するが、労働組合が代弁しようとする事柄を伝統的・個別的な労働問題（賃上げやその他の労働条件の改善など）に限るのか、社会一般の問題（最低賃金の引き上げ、労働市場政策、さらには社会保障制度など）にまで対象を拡大するのかという問題も存在する（利害代弁事項の問題）。

ウ 上記3点の問題はいずれも、より広く門戸を開放し又は対象を拡大すれば、労働組合の代弁機能が低下する帰結を招くことになる。すなわち、労働組合が、加入している組合員の利益に直結する事項以外を要求するようになれば、加入組合員の「不満」を生じることになるし、労働組合としての主張や存在意義が薄まることになりかねないからである。

また、特に1つ目（組合員の範囲の問題）について幅広い層の組合員を受け入れることになれば、労働組合が主張・要求すべき事柄は多くなり、かつ、場合によっては複数の立場、主張・要求の間で利害衝突が生じる事態も生じかねない¹³⁾。

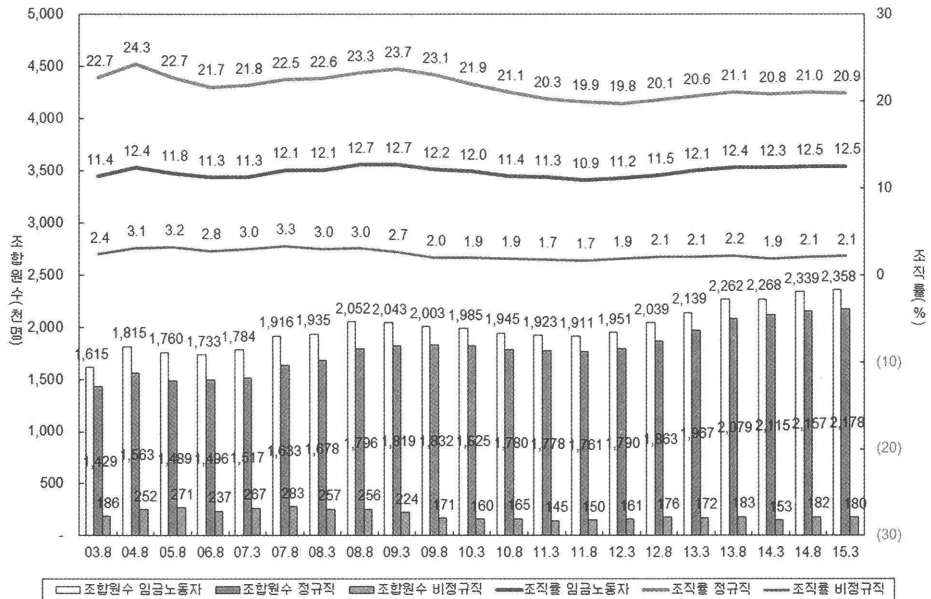
13) ソウル労働権益センターのイ ナムシン氏によれば、韓国の非正規労働者は、自らの要求を弱めて正規労働者中心の既存

既存の正規労働者が中心となっている労働組合が非正規労働者の組織化に積極的ではない原因は、主としてこの点にあると考えられる。上述した「雇用の柔軟性の確保による労使関係の安定化」を例にすると、ある企業においてリストラ・人員整理の必要性が生じた場合、労働組合は非正規労働者を先に雇止めないし解雇すべきとの要求を出すことが通常であろう。しかし、仮に当該労働組合に非正規労働者も加入していた場合には、そのような要求を出すことが難しくなる。その結果、既存の労働組合は、非正規労働者が当該労働組合に加入することに消極的にならざるを得ない。ま

た、非正規労働者も、既存の労働組合の協力を得て別の労働組合を結成したりすることを諦めてしまうことになる。韓国においても非正規労働者の組織率の低さは顕著であり、表7のとおり正規労働者の組合組織率が20.9%であるのに対し、非正規労働者の組合組織率はわずか2.1%に過ぎない(いずれの数値も2015年3月時点)。

エ しかしながら、他方で、現在は多様な形態の非正規労働者が増加しているため、正規労働者を中心として正規労働者の権利・利益のみを守ろうとする労働組合では、社会的な影響力を保てなくなってしまうというジレンマも抱えることになる。ま

表7 労組組織率



〔資料〕キムユソン (2015) 非正規労働者の規模と実態, KLSI Issue Paper No.7

の労働組合に加入することも多いとのことであった。その場合、使用者から非正規労働者に対する不当な取り扱いが少なくなるものの、非正規労働者が本来的に求めている要求(正規労働者への転換)は低下せざるを得ないとのことであった。

同氏によれば、比較的的成功していると思われる非正規労働者の組織化の事例は、いわゆる一人親方が集まり結成された労働組合とのことであった。当該労働組合は、個々に独立した非正規労働者のみによって組織化され、かつ、各一人親方の労働条件も同質であったため、内部的な利害対立が生じにくかったために成功したと考えられるとのことであった。

た、非正規労働者の数が増加する局面で正規労働者のみの労働組合を維持しようとするれば、労働組合の組織率は持続的に低下していくことになる。

(5) 問題の解決策はあるのか

ア 上記のような正規労働者と非正規労働者の（潜在的な）利害対立の問題に加え、企業別の労働組合体系がもたらす弊害も存在する。それは、大企業の労働組合では企業内での実利的な利益追求（賃金や昇進といった社内的な事項）が重視され、企業間賃金や労働条件の標準化に無関心になる傾向がある一方、中小企業の労働組合では外部からの規制強化による賃金や労働条件の改善に関心が向きやすい傾向があるという点である。その結果、労働組合相互の協力や連帯が図りにくくなってしまっている。

イ ソウル労働権益センターのイナムシン氏によれば、上述したような背景もあって、正規労働者と非正規労働者との連帯は難しい状況にあるとのことであった。韓国のナショナルセンターである民主労総や労総も、正規労働者と非正規労働者の連帯を目指そうとしているようではあるが、最終的には企業別労働組合の反対や非協力によって実現できない状況にあるとのことである。

ウ しかし、そのような中でも、韓国では「希望連帯労働組合」のような積極的な試みも存在している¹⁴⁾。これは、端的に言えば、正規労働者の労働組合が非正規労働者

の労働組合の組織化に協力した事例である（ただし、既存の労働組合に加入させたのではなく、非正規労働者のみの労働組合を組織した。）。

具体的には、①あるケーブルテレビの下請け労働者に対する不当な扱いに対し、②正規労働者の労働組合が下請労働者に対して組織化の方法などを教授し、企業側に対して秘密裡に組合結成の準備に協力し、3年の準備期間を経て組合を結成したというものである。そのため、組合結成を発表した時点では、すでに過半数の下請労働者が組合に加入しているという状況にあった。これに対して、③元請会社は、下請労働者を「解雇¹⁵⁾」した（最終的には合計108名の下請け労働者が解雇された。）。その後、下請労働者の労働組合と既存の労働組合（正規労働者の組合）とが協力・連帯し、リレー断食をおこなうなどして元請会社に対する抗議活動をおこなった。④最終的には市民団体、民主労総や一部の政治家などの理解及び協力も得て、下請労働者の労働組合と元請会社とが協議を行い、下請労働者に対する解雇の撤回や、その後の下請労働者組合と元請会社との団体交渉権も確立されるに至った。この事例では、下請労働者は単一の下請会社に勤務していたわけではなく、複数の下請会社に籍を置いていた。既存の労働組合は、複数の下請会社の労働者のパイプ役となり、下請労働者同士を繋げる役割を担っていた。

14) 希望連帯労働組合の例は、韓国労働研究院でもソウル労働権益センターでも、非正規労働者の組織化の成功事例として紹介されていた。

15) 元請会社（ケーブルテレビ）⇒下請会社-下請労働者となるため、法的には元請会社によって下請労働者が「解雇」されたという表現は正確ではない。もっとも、当該事例では、労働組合は元請会社と協議を行い、108名の下請労働者の「解雇」を撤回させ、かつ、元請会社と下請労働者の労働組合との団体交渉権を確立している。また、イナムシン氏自身も「解雇」との表現をしていた。そのため、「解雇」との記載をしている。

エ この「希望連帯労働組合」の事例は、上述した3つの問題（組合員の範囲の問題、利害代弁範囲の問題、及び、利害代弁事項の問題）に対する1つの回答を示している。すなわち、既存の労働組合とは別の労働組合を組織することで組合員の範囲の問題を回避している。また、別途組織された労働組合に利害を代弁させることによって、当該既存労働組合内部での利害衝突を回避し、利害代弁範囲の問題も回避している。そのうえで、下請労働者の労働組合の外部から協力する形式を採って利害代弁事項を広くしつつ、当該正規労働者労働組合からの要求という色彩を弱めることで、利害代弁事項の問題を回避している。また、利害代弁事項を広くしたことによって、一般市民や政治家などの理解・協力を得ることが可能となっている。

オ ソウル労働權益センター所長のイ・ナムシン氏が、同センター開設の際に述べた非正規労働者の組織化に関する主張が興味深い。同氏は、「民主労総¹⁶⁾ ソウル本部が、まだこの事業を続けようとしているが望ましくない。組織された労働組合は組合員の利害と要求に忠実な事業を優先するほかはないという特徴がある。むしろ、市民社会ネットワークを中心に活動してきた非正規労働者の団体や市民社会団体が労働權益センターを運営するほうが望ましい。」と述べている。その上で、同氏は、「私たちは、労働福祉と労働相談、法律による救済、市民への広報・教育までを含む全方位的な労働權益の伸長に焦点をあてている。未組織

のソウル市民が簡単に行き来できるシェルターや労働相談所、最初の権利救済の機関を役割としつつ、労働組合との有機的な協力関係を通じ、労働組合の組織化を上手くやる自身がある。」とも付け加えている。

5 結語

(1) 日本においても韓国と同様、非正規労働者が置かれている状況は厳しい。非正規労働者の待遇改善や正規労働者への転換を実現するためには、立法による解決も当然に必要である。また、抜本的な解決は、立法に委ねるしかない¹⁷⁾。

しかし、立法的な解決を待つのみでは解決に時間がかかる。また、立法的な解決を促す努力や立法事実を積み重ねることを怠れば、そもそも立法的な解決を図ることができなくなってしまう。

したがって、韓国における「希望連帯労働組合」の事例などを参考にして、労働組合（特に正規労働者の労働組合）が積極的に非正規労働者の組織化をすすめることが必要になる。既存の労働組合は、労働者一般の代弁機関として、正規労働者のみならず労働者全体のことを考えるべきであろう。そして、労働者全体の利益を代弁することが、ひいては正規労働者の権利向上にもつながる。なぜならば、非正規労働者が増加する現状にあって非正規労働者の存在や利益に背を向ければ、人的規模として労働組合は衰退していく一方となるからである（人的規模の問題）。また、非正規労働者への協力を拒めば、すでに多数存在する非正規労働者から労働組合活動に対

16) 韓国の労働組合のナショナルセンターの1つ。

17) 韓国における非正規労働者の正規化に関する立法政策に関する論考は、大賀一慶弁護士の報告を参照されたい。

する理解を得られなくなり（すなわち、非正規労働者という多くの市民の理解を得られなくなり）、組合活動は質的にも衰退していくであろう。

この点に関し、韓国における「希望連帯労働組合」は、非正規労働者の組織化の成功事例として参考にすべきものである。マツダ派遣切り裁判においても、原告となった元派遣労働者は、地域の既存の労働組合に相談し、そこで組織化されて原告団となっていたことも、「希望連帯労働組合」と類似している。ただし、マツダ派遣切り裁判では、あくまで原告団としてのアド・ホックな組織化であった。今後は、継続的な非正規労働者の労働組合の結成が望まれる。

(2) 正規労働者と非正規労働者とは、法的にも社会的にも分断された存在になりつつある。しかし、両者の分断を乗り越えることなく、労働者同士で権利・利益を奪い合うことは避

けなくてはならない。非正規労働者の労働条件の低下を肯定し続けていけば、遠くない時期に、正規労働者の労働条件の切り下げも実施されることになる（少なくとも実施される土壌を作ってしまう）。したがって、「非正規労働者よりは良い条件なのだから。」との言い訳を受け入れたり、「(正規労働者の労働条件を守るために) 非正規労働者の労働条件を先に切り下げるべき。」との考えを労働組合が肯定してしまったりすることは避けなくてはならない。

既存の労働組合にあっては、「下を見ればキリがない」状況を肯定することなく、労働者全体の待遇・労働条件を改善していくべきである。非正規労働者の組織化を図ることなどによって、全体としての労働条件の底上げを図るべく、既存の労働組合のさらなる理解・協力が求められる。