

第15回日韓ワークショップ報告書  
**労働市場における格差拡大の  
現状と課題：日韓比較**



第15回日韓ワークショップ報告書  
労働市場における格差拡大の  
現状と課題：日韓比較

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

労働政策研究・研修機構（JILPT）は毎年、韓国労働研究院（KLI）と共催で日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に「日韓ワークショップ」を開催している。2015年のワークショップは「労働市場における格差拡大の現状と課題」をテーマに、8月28日に韓国・釜山で開催した。

日本は、1990年代のバブル経済の崩壊とその後のデフレを経験し、経済の長期停滞が続いた。1997年の通貨危機以降は、パート、契約社員、派遣社員、請負といった非正規、非典型労働を企業は進んで取り込み、その結果、正規労働者との格差はあっという間に拡大していった。技能形成や能力開発の機会が得られず、雇用不安を抱えながら、低収入の状況から脱出できないまま働き続ける非正規労働者は急増した。格差はますます拡大し、貧困という深刻な社会問題をも引き起こすまでに至っている。

韓国においても、正規労働者と非正規労働者の格差がもたらす様々な社会問題は、日本と同様、大変厳しい状況にあり、特に構内下請けにおける問題は、韓国で深刻化している。

本ワークショップでは、日韓ともに深刻な問題となっている格差問題、そして請負労働など非正規労働をとりまく状況について、両国の研究者がこれまでの研究成果に基づいて報告し、議論した。

本報告書はワークショップの報告論文を収録したものである。本報告書が今後の両国の雇用問題研究の一助となれば幸いである。

2015年 12月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野 和夫

## 目 次

「日本の請負労働問題—経緯と実態」 （濱口 桂一郎 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員）	1
「韓国の社内請負の現状と政策課題」 （キム・ギソン 韓国労働研究院 研究委員）	15
「韓国の元請・下請構造と労働条件の格差」 （アン・ジュヨブ 韓国労働研究院 先任研究委員）	31
「格差社会に立ち向かう地域労働運動—個人加盟ユニオンの取組みを中心に—」 （呉 学殊 労働政策研究・研修機構 主任研究員）	61
プログラム	75
出席者リスト（JILPT および KLI）	76

# 日本の請負労働問題－経緯と実態

労働政策研究・研修機構  
主席統括研究員 濱口桂一郎

## I. 歴史的考察と近年の動向

### 1. 労務請負としての労務供給事業

明治時代の工場労働の実態は親方請負制と呼ばれ、雇用と請負が入り交じったものであった<sup>1</sup>。工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方もまた工場主に雇われた職工であり、請負契約であるから雇用契約ではないといった二分法では説明のつかない世界であった。そもそも旧民法<sup>2</sup>では予定代価で労務を提供するものも請負に含まれ、請負は必ずしも現行民法のように仕事の完成を目的とするものに限られなかった。この発想は現行商法にも残っており、第 502 条は営業的商行為として「作業又は労務の請負」を挙げている。

日露戦争前後から労務管理体制が間接管理から直接管理に移行する<sup>3</sup>につれ、労務請負の性格を純粹化した労務供給請負業者が増大していった。1920 年代には社会問題として取り上げられるようになり<sup>4</sup>、1938 年の改正職業紹介法によって労務供給事業に許可制が導入されるに至った。

### 2. 戦前期労働者保護法制における請負・労務供給

一方、工場法を始めとする労働保護法制においては、こういった労務供給請負業者が供給する労働者も、供給先事業主が使用者責任を負うべき労働者として取り扱っていた。

まず工場法の適用については、通牒では「工場ノ業務ニ従事スル者ニシテ其ノ操業カ性質上職工ノ業務タル以上ハ、雇傭関係カ直接工業主ト職工トノ間ニ存スルト或ハ職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス、一切其ノ工業主ノ使用スル職工トシテ取扱フモノトス」<sup>5</sup>と、明確に工業主に使用者責任を負わせていた。

工場法の制定担当官による解説書<sup>6</sup>でも「甲工業主カ乙工業主ヲシテ自己ノ工場内ニ於テ仕事ヲ請ケ負ハシメタルカ如キ場合ニ於テハ、乙ノ連レ来タリタル職工丙ハ甲ノ職工ト見ルヘキヤ又ハ乙ノ職工ト見ルヘキヤニ付キ疑義ヲ生スヘシ」と問題を提示した上で、「甲ト丙ノ間ニ於ケル雇傭関係ノ有無如何ヲ問ハス丙カ甲ノ工場内ニ於テ甲ノ工場ノ主

<sup>1</sup> 農商務省『職工事情』（1903 年）

<sup>2</sup> フランス人ボアソナードがナポレオン法典に倣って起草した民法典。

<sup>3</sup> 兵藤釗『日本における労資関係の展開』東大出版会（1971 年）

<sup>4</sup> 労働事情調査所編『臨時工問題の研究』（1935 年）、東京地方職業紹介事務局『労務供給請負業ニ対スル当局意見』（1935 年）

<sup>5</sup> 大正 5 年商局第 1274 号

<sup>6</sup> 岡實『工場法論』有斐閣（1913 年）

タル作業又ハ此ニ関係アル作業ニ付キ労働ニ従事スル以上ハ甲ノ職工ナリト解セサルヘカラス」と書かれている。これは累次の通牒<sup>7</sup>で何回も確認されている。

さらに、建設業のような屋外型産業については、1931年に労働者災害扶助法が制定されているが、そこでも災害扶助責任(労災補償責任)は元請業者に負わせていた。この規定は戦後も生き残って、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

### 3. 職業安定法と請負4要件

敗戦後、日本は連合国軍総司令部 (GHQ)の指揮下に置かれた。GHQの占領政策では労働の民主化が重点課題とされ、健全な労働組合の育成と非民主的な労働慣行の廃絶がその大きな柱とされた。この中で、とりわけ封建的な身分関係を前提とする労働者供給事業が労働ボスと呼ばれて、目の敵にされた。1947年11月に制定された職業安定法は、労働者供給事業について極めて厳格な禁止規定を設け、法律で「何人も、第45条に規定する場合(=労働組合が許可を受けた場合)を除くの外、労働者供給事業を行ってはならない」(第44条)と規定しただけではならず、たとえ契約が請負の形式であっても労働力を主体とする作業は労働者供給事業として禁止せよとGHQの厳命が出た<sup>8</sup>。

これにより、1948年2月職業安定法施行規則が改正され(第4条)、たとえ契約が請負契約であっても、①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上の全ての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡単な工具を除く)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと、という4要件を全て満たさない限り、労働者供給事業と見なして禁止するとされた。また同年6月、GHQの指示により職業安定法が改正され、労働者を供給することだけでなく、労働者の供給を受けることも禁止された。

占領の終了後、請負4要件は緩和の方向に動き出した。法形式的には、1952年2月に規則第4条を改正して「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改めただけであるが、その解釈を大幅に改め、かつこれに併せてそれまでの産業別認定基準を全て廃止し、新たな基準は作成しないこととした。これに関する疑義照会への回答<sup>9</sup>において、「最近往々にして一旦直用制を実施した事業所が、その直用労働者を解雇し、その作業を請負で業者に発注する傾向が見受けられるが、これはその請負作業が合法的に認められる以上、職業安定機関として何ら干渉すべき筋合いで

<sup>7</sup> 大正6年商局第170号、大正6年商局第11955号、昭和2年労発第13号、昭和3年労発第22号、昭和7年労発第613号

<sup>8</sup> 中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会(1988年)

<sup>9</sup> 昭和27年職発第502号

はない」と述べているように、この時期には再び外注化が急ピッチで進み、彼ら構内下請業者の労働者は社外工と称されるようになった。

#### 4. 請負の労働法からの排除と労働者派遣法

しかし別の観点から見ると、戦後の法政策は労働者供給事業を(請負を偽装するものを含めて)禁止する一方で、労働者供給事業ではないと認められた請負を労働法規制から完全に免責するものでもあった。工場法時代には「職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス」工業主の職工と取り扱っていたのに対し、労働者供給事業でない事業請負による労働者は対象からこぼれ落ちてしまったのである。本来労務供給請負を含む商法上の広い概念であった「請負」が、それを含まない現行民法上の狭い概念である「請負」と混同され、労働者供給事業であるか請負であるかという二者択一的な形で戦後の法規制がなされ、禁止されたはずの労働者供給事業における供給先責任をも不明確化してしまった。

1985年に労働者派遣法が制定される際、法制的にはそれまで全面的に禁止されていた労働者供給事業の中から労働者派遣事業という類型をとりだして認めた。この制定に併せて、職業安定法施行規則第4条の4要件を受け継ぎさらに拡充する形で「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」<sup>10</sup>が制定された。この標題は明確に労働者派遣であれば請負ではなく、請負であれば労働者派遣ではないという概念の二分法に立っている。戦前の工場法では「職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス」工業主の職工であったのに、労働者派遣法体制の下では、労働者派遣事業ではない請負であると認められる限り、就労先の事業主には一切何の責任も発生しないという仕組みになってしまった。

#### 5. 労働基準法政策における請負の取扱い

もともと、建設業の下請労働者の労災補償責任を元請業者に負わせた労働基準法第87条だけは、戦前の労働者災害扶助法を受け継いで規定されている。興味深いことに、厚生労働省によれば、現在でも「建設業における重層請負においては、実際には元請負業者が下請負業者の労働者に指揮監督を行うのが普通」であり、「いたずらに民法上の請負契約の考え方に拘束されて資力が乏しく補償能力の十分でない下請負人を使用者とせず、元請負人をもって使用者と考えることが労働者保護の見地からも妥当」なのである<sup>11</sup>。

このように、建設業においては「労務下請」と呼ばれる特有の下請制度が存続し<sup>12</sup>、それを前提とした建設業の労働災害補償法制が終始一貫して存在し続けてきた。戦後職業

<sup>10</sup> 昭和61年労働省告示第37号

<sup>11</sup> 厚生労働省労働基準局『労働法コンメンタール 改訂新版労働基準法(下)』労務行政(2005年)

<sup>12</sup> 川島武宜「土工工事のための労務供給業—その実態と改革」(『著作集』第1巻)、高梨昌「建設産業の労使関係と労働市場」(『転換期の雇用政策』東洋経済新報社(1982年))

安定法制に慣れた目からすると奇妙なものに見えるが、戦前の労働者保護法制はこちらの考え方に立脚していたことは前述の通りである。特異に見える建設労働法制にこそ、工場法以来の考え方が生き残っている。

この点は労働災害補償法制と裏腹の関係にある労働安全衛生法制にも反映してきた。1964年の労働災害防止団体法は、重層下請関係で行われる事業（建設業と造船業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、元方事業者による統括安全衛生責任者の選任を規定した。2005年の労働安全衛生法改正により、これが製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課すとともに、分割発注の場合の発注者にも、この措置を講ずるべき者を一人指名することとされている。

この改正を提起した「今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会」報告書(2004年8月)では、現状認識として、業務請負等のアウトソーシングの増大などにより、製造業においても同一場所において指揮命令系統の異なる労働者が混在して作業することによる危険が増大することが懸念されていると述べている。そして、同一の作業場所において元方事業者と請負事業者が作業を行う場合には、同一作業場で作業する労働者について、一元的に連絡調整等の安全衛生管理を行う統括的な管理を行うべきであり、その主体は元方・請負の契約関係から元方事業主であることが適当であるとし、特に製造業等においては、元方事業主が請負事業者との間でより緊密な連携を図り、労働災害の発生を防止するための対策を講じることが必要と述べている。この改正で、製造業の構内請負について一定の措置を講ずることとしたことにより、請負と言おうが、労働者派遣と言おうが、労働安全衛生法上は一定の責任が課せられる仕組みになったわけであり、部分的にはあるが工場法時代に近づいたということもできる。

逆に言えば、構内請負の受入事業者は、職業安定法制においては請負労働者を指揮監督してはならないが、労働基準法制においては請負労働者を含めて安全衛生管理を義務づけられるという状態になっているわけである。

## 6. 製造業務請負の拡大と問題化

上記2005年労働安全衛生法改正の背景として、1990年代半ば以降に電機機械関係の事業場において業務請負の利用が急速に拡大したことが挙げられる。その背景事情を、木村琢磨は、グローバル競争時代の到来と平成不況の影響により、減量経営が強く求められ、労働コストの削減とともに、とりわけ人件費の変動費化が求められたことを挙げて



いる<sup>13</sup>。直接雇用の非正規労働者にかかる人件費は固定費に分類されるが、派遣社員や請負社員のコストは外注費として変動費に分類されるので、後者を活用した方が損益計算書上で固定費を低く抑えることが出来、財務体質を良好に見せることが出来る。後述の連合総研調査でヒアリングした企業においても、請負の活用を始めたのは1990年代半ばというところが多い。当時はまだ製造業派遣が禁止されていたので、外部労働力を活用しようとするも業務請負という形にならざるを得なかった。その後2003年に製造業派遣が解禁されたが、労働者派遣法に基づくさまざまな規制を受けずに済むため、引き続き請負を利用するケースも多かった。

最も早い段階で製造業務請負の実態を調査したのは電機連合である。2003年に『電機総研リポート』4-7月号に連載された中尾和彦「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」は、代表的請負企業のプロフィール、業務請負業の市場規模、業務請負企業への参入時期と経緯、自動車から電機に請負業が広がった背景等について、先駆的に明らかにしている。同じ2003年2月、マスコミでは『週刊東洋経済』が「異形の帝国『クリスタル』の実像」（風間直樹記者執筆）という記事を掲載し、同社が名誉毀損訴訟を起こすなど話題となった（訴訟は取下げで決着）<sup>14</sup>。

製造業務請負が社会問題として大きく取り上げられるようになったのは、2006年7月31日の朝日新聞が、「偽装請負、製造大手で横行」という記事に始まる一大キャンペーンを張ってからである<sup>15</sup>。このキャンペーンでは、とりわけ当時日本経団連会長であった御手洗富士夫氏の出身企業であるキヤノンと、日本有数の電機メーカーである松下電器産業（現パナソニック）が、大量の請負労働者を使っているとして糾弾された。これにより、「偽装請負」という言葉が人口に膾炙し、行政でも用いられるようになった。現在から振り返ってみると、当時のキャンペーンの主たる動機は、「偽装請負」という言葉の文字通りの意味、すなわち「（本当は労働者派遣であるのに）請負を偽装しているのがけしからん（から、ちゃんと労働者派遣にせよ）」という主張であるよりも、若者を請負や派遣の雇用形態で利用すること自体に向けられていたように見える。ちょうどこの頃、日本社会全体で格差社会問題が声高に論じられており、2006年7月にNHKが放送した「ワーキングプアー働いても働いても豊かになれない」が話題となっていた。

「偽装請負」という問題設定は、かかる時代精神からするとやはずれがあったと思われるが、労働行政はこれに対し即座に「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」（平成18年9月4日基発0904001号、職発0904001号）により監督指導を強化することとした。

<sup>13</sup> 木村琢磨「製造業務請負業の経営管理」（『実証研究日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社（2010年））。

<sup>14</sup> 風間直樹『雇用融解』東洋経済新報社（2007年）

<sup>15</sup> 朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書（2007年）

## 7. 製造業務請負の適正化政策

職業安定局は2006年10月に有識者からなる「製造業の請負事業の適性か及び雇用管理の改善に関する研究会」（座長：諏訪康雄）を開始し、翌2007年6月に報告書を取りまとめた。報告書は、製造業の請負労働者について、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分ではなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されないといった現状を指摘し、これを改善することが、請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じて能力を有効に発揮することができるようにする有効な手段であり、ひいては日本のものづくりを支える人材を育成していくことにもつながると述べ、請負事業主と発注者にそれぞれ向けたガイドラインとチェックシートを提示した。

厚生労働省は早速これらを通達し(平成19年6月29日基発第0629001号、職発第0629001号、能発第0629001号「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けた取組について」)、その周知啓発に努めた。これは、適切な請負事業を過度に敵視することなく、健全に育成していこうとする政策志向が現れたものと言えよう。

これに基づき、2007年度から厚生労働省の委託事業として請負事業適正化雇用管理改善推進事業が実施され、その中で2009年度から製造請負優良適正事業者認定制度として、適正な運営ができる事業者を認定する仕組みを設けており、毎年10数社が認定を受けている。

## 8. 日本生産技能労務協会

上記請負事業適正化雇用管理改善推進事業を厚生労働省より受託している製造業請負の業界団体が一般社団法人日本生産技能労務協会である。これは1989年に日本構内請負協議会として発足し、1994年に日本構内請負協会に名称変更、2000年に社団法人日本生産技能労務協会として設立されたものであり、今日まで厚生労働省の施策の受け皿として活動している。

2010年4月には同協会とナショナルセンターの連合との間で「派遣・請負労働者の処遇改善と派遣・請負事業の適正・健全な運営の促進に向けた共同宣言」を確認している。共同宣言のポイントは以下の通りである。

### ■技能協の取り組み

- ・加盟各社における労働関係法令等の遵守徹底（研修会の定期実施等）
- ・加盟各社における派遣先での就業が終了する際の雇用機会確保努力
- ・職種、経験に応じた昇給・昇格制度に向けた検討

### ■連合（派遣先労働組合等）の取り組み

- ・派遣労働者の受け入れ時における、法令遵守や社会・労働保険適用に関する労使協議の実施

- ・派遣料金の点検活動（法定最低賃金を下回らない賃金、社会・労働保険料、通勤費等の担保に向けて）
- ・職場での就業条件などの点検と、改善に向けた労使協議の実施、派遣先での福利厚生施設利用促進や健康診断の代行等

■ 共同の取り組み

- ・悪質な事業者を排除する観点からの派遣事業への参入要件・罰則強化の検討
- ・派遣・請負労働者のキャリア形成促進、福利厚生向上に向けた諸施策の検討
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡処遇を推進する上での政策課題の検討
- ・法令遵守に取り組む事業主が競争で劣後しないための、公正な取引環境のあり方の検討

## 9. 2012年改正労働者派遣法

偽装請負が問題となった2006年以降、世間の関心の対象は日雇い派遣の是非、製造業派遣の是非などに移っていき、とりわけ2008年末に日比谷公園内に「年越し派遣村」が設けられ、宿泊用テントや生活物資の支給、炊き出し、生活相談などが行われたのを機に、派遣労働法制の規制強化の声が高まった。さらに2009年9月にそれまでの自民党・公明党から民主党・社民党・国民新党に政権交代したことから、派遣労働法制の方向が大きく転換した。

2010年4月に国会に提出された派遣法改正案は、製造業派遣、登録型派遣を原則禁止するとともに、違法派遣の場合に派遣先が労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすという規定が盛り込まれた。このうち前2者については、国会で当時の野党（自民党・公明党）との間で削除することが合意され、労働契約申込みみなし規定は生き残って、2012年3月に成立に至った。

この規定の対象となる違法派遣とは、禁止業務への派遣受入、無許可・無届けの派遣元からの派遣受入、期間制限を超えての派遣受入、そして「この法律…の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、（労働者派遣契約の記載事項）を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること」である。この最後のものはまさに偽装請負に対する制裁として申込みみなしを規定したものである。

申込みみなし規定の解釈について、厚生労働省は2015年4月の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会に通達の前案を提示している。ここでは、上記法律上の要件に「規定を免れる目的で」と主観的要件が明記されていることから、「指揮命令等を行い、偽装請負等の状態となったことのみをもって「偽装請負等の目的」を推定するものではない」と述べている。

## II. 2007年連合総研調査の概要

### 0. 2007年連合総研調査

上述のように、2006年から2007年にかけて日本では製造業務請負が大きな関心を呼び、社会問題化した。この状況下で、ナショナルセンター連合の外郭団体である連合総研は、2006年7月から翌2007年3月まで「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究」を実施し、同3月に報告書をまとめた。

筆者(濱口)は当時政策研究大学院大学教授としてこの研究会に参加し、幾つかの企業のヒアリングを行った。この時の対象企業は、総合家電メーカーA社、総合家電メーカーB社、総合空調メーカーC社、情報機器メーカーD社、輸送用機器製造E社、輸送用機器製造・販売F社、バルブメーカーG社、計測器関連事業H社、自動車用部品製造I社、電力会社J社、総合製鉄会社K社の11社である。

以下、当時の各社における業務請負の状況を簡単に見ていく。

#### 1. 総合家電メーカーA社携帯電話専業B事業部

正規従業員：約1,000人

派遣労働者：約300人

構内請負労働者(製造)：約300人

構内請負労働者(技術)：約1,000人

外部就労者活用の開始時期は、新規事業として携帯電話端末事業を立ち上げた1995年であり、活用の目的は生産量の増減に応じて柔軟に対応できることに加えて、生産性が高く、コストメリットがあるためであった。契約先会社数は請負・派遣合わせて約70社であり、これは特に開発業務では開発能力・語学力など一定のスペックが求められることから、既存の契約先だけでは必要な人材が集まらず、新たな業務の発生に伴い契約先が増えてしまう傾向にある(製造部門は1社のみ)。

製造部門ではセル生産方式を採用し、4-5人の分業によって1台の携帯電話端末を組立て。製品サイクルが短く、生産機種が変更になった際には早期立ち上げが求められるため、試作は正社員のみで対応し、開発部門・製造部門と意見交換しながら実施する。量産ラインは、正社員によるベースライン(1-2)、請負会社による変動ライン(0-3)からなり、同じ機種を作る。量産ラインの正社員は40代の女性を中心、請負社員は20-30代の男性を中心。正社員に技術伝承できないことが問題点である。

組合によると、1990年代初頭に製造部門で高卒の新規採用が中止されたことを受けて、労働力不足を補うために請負社員の活用が増加していった。また製造製品の主体がデジタル機器に変わり、製品サイクルが短くなったことから、仕事量の増減が大きくなり、ピーク時の部分を外部労働力に頼らざるを得なくなった。現在の試作リーダーたちは過去に量産ラインで組立を経験してきた人たちであり、40代が多く、次代を担う人材が不

足している。3-4年前(2002-03年)から製造部門の採用を復活させたが、先輩との年齢差からコミュニケーションが取りにくいという問題。

開発部門については、技術の急激な進歩に社内リソースでは追いつかず、正社員も定期採用しているがそれ以上に外部就労者が急増している。特殊・高度な技術と、バグ潰しのようなルーチン業務を請負会社に委託し、正社員は両者のつなぎの工程管理を担当するという棲み分けができています。全工程を自己完結できる人材が少なくなった。

B事業部では外部就労者を担当する専門部署C課を設置し、コンプライアンスの遵守に注意を払っている。安全衛生管理としては、月1回の安全衛生責任者会議に請負会社の責任者も参加し、請負リーダーに対する安全講習会を開催。

## 2. 総合家電メーカーB社C事業所(携帯電話・PHS)

ライン作業に従事する人数：

正社員：約140人

非正社員(短時間労働者)：約10人

派遣社員：0人

請負社員：約400人

請負活用の開始時期は1996年で、その目的は生産増への対応を図ることであった。それ以前の音響製品生産時は、構内で正社員がライン作業を行い、構外の協力会社が一部工程を受け持っていた。製品主力が携帯電話に切り替わる中で、その生産を工場内で完結させる体制を整えたが、それを請負会社の活用で補うこととした。その後、他社との競争に勝つため、正社員の配置を新製品の立ち上げを行うパイロットラインに移行させ、製品生産の仕事はコスト面で有利な請負会社へ全面的に移行していった。正社員の技能伝承については、正社員をパイロットラインにおける新商品の試作・組立というより高度な作業に従事させており、これにより技能・技術水準が担保されていると認識。

1996年に請負活用が開始された際、組合員はその受入やその後の増加を比較的冷静に受け止め、苦情や危機感、懸念が出ることはなかった。組合は生産ラインがすべて外部業者に移ることのないよう主張し、正社員で動かすラインを残すという方針が確認されたことから、請負活用の拡大が組合員の雇用不安を引き起こすことはなかった。

請負活用開始時、組合員から「請負会社の管理監督者にどこまで指示をしてよいのか」といった相談を受けることがあり、当時は「請負社員に直接話をしてはいけない」と過度に強調され、正社員が請負社員を避ける雰囲気も見られたが、現在はエリア的に区分されたことなどから、状況は改善された。

### 3. 総合空調メーカーC社D製作所

ライン作業に従事する人数：

正社員：300人弱

非正社員(臨時従業員)：100人弱

派遣・請負社員：900から1,100人

請負活用は10年以上前(1996年以前)から始まった。それ以前は正社員と臨時従業員(約35人)がライン作業を行っていたが、C社は労使協定で臨時従業員は正社員の1/3を超えてはならないことを定めていたため、生産量の増加に伴う追加的な人員所要に対して請負会社を活用した。住宅用空調機器の生産量は季節変動が大きく、ライン作業に従事する人員数も年間で大きく変動する。D製作所の生産ラインは大きく、高い技術・技能レベルが求められ習熟に時間がかかるラインと、年間の生産変動が大きいベースとなる生産量が多く、ある程度製品の形が揃っているラインに区分し、後者に請負社員を活用している。

請負社員の定着率向上のため、イベントの開催、(請負会社への)処遇改善への働きかけ、リーダー、サブリーダー、アシスタントオペレーターに対する共同教育、提案制度を実施している。

組合は、仮に生産のすべてを正社員でまかなおうとしていたら国内での生産拠点の維持は不可能であったと認識しており、この間の経営環境の変化を乗り切るために、ライン部門における外部人材の活用拡大によるコスト競争力の確保は不可欠であったと考えている。また、請負社員が将来への夢を持って働けるよう、その賃金・処遇を改善すべきと考えており、請負会社選定の際に請負会社での組合の有無、賃金水準などを取引条件として設定することを考えている。

### 4. 情報機器メーカーD社E事業所

正社員：約900人

請負社員：200人

派遣社員：100人

請負、派遣の活用は10年以上前(1996年以前)から行っており、当初は企業内部にはない技術を外部企業から調達することが目的。200人の請負社員の多くは開発関係。業務分野が非常に専門化し、当該開発部署ごとに個別ニーズが異なっており、全体として管理することは不可能。あくまでも請負契約なので、例えばソフトウェア開発を発注し、基本契約、個別契約を結ぶ。ソフトウェア開発の工数は今後も増え続けていくので、請負会社や派遣会社に外部委託する部分も増えて行かざるを得ない。正社員ですべてを行う方がやりやすいが、すぐに陳腐化する技術もあり、汎用化した技術は請負や派遣社員に出すということになる。

## 5. 輸送用機器製造 E 社製造部門

正社員 : 94%

非正社員 : 1%

派遣社員 : 5%

請負社員 : 0%

従来は期間臨時工を採用していたが、1997年より請負社員の採用を開始した。その理由は、労務費の問題及び生産変動への対応で、生産・販売量の変動の波は谷となる月と比べてピークの月には2~2.5倍に達するため、直接雇用では柔軟性に限界があると判断した。また、かつては製品在庫で対応していたが、90年代後半以降は在庫を削減し柔軟性で対応するよう方針が転換された。2004年の派遣法改正を契機に、請負社員から派遣社員に切り換えた。その理由は、請負では技能面での直接の管理監督が困難であり、正社員との混在ライン発生に対応する必要性であった。

工場では1つの「係」のもとに3~4の「組」が編成され、1つの「組」の中に2~3の初級工程が存在しており、外部人材はこの初級工程に従事する。閑散期には外部人材を削減して組の構成人数を減らし、中級・上級レベルの直接雇用の人材だけで初級工程もカバーすることで、販売・生産量の変動に対応している。

組合としては、外部人材の増加は組織力の維持改善という点で問題となるが、会社としての収益性、競争力確保の観点も考慮しなければならない。外部人材に関わる労使協議のキー概念(管理指標)として、K比率(生産過程に投入される労働力に占める正社員の比率)が70%を維持すること、FL率(監督者がライン作業に従事する時間比率)が30%を超えないようにすることがある。

## 6. 輸送用機器製造販売 F 社 G 事業所

正社員 : 約 5,000 人

期間従業員 : 約 1,300 人

派遣社員 : 約 50 人

請負社員 : 約 150 人

製造請負は一切活用しておらず、請負の業務内容は、完成車の出荷、部品運搬(トラックヤード~各工場)、食堂・寮社宅など福利厚生施設の運営管理、清掃、緑化等。製造職場で請負・派遣を活用しない理由は、製品の特性上高度の安全性を必要とすることから、外部人材を活用する場合であっても熟練した正社員からの指揮命令・双方向のコミュニケーションが必要だから。コスト的には安いかも知れないが、品質を最優先するという経営方針を持っている。生産活動のベースとなる部分は正社員が担い、変動部分を期間従業員がバッファとして担うことを原則としている。

組合としては、組合員の雇用を確保した上で、生産変動に対する対応の一つとして期

間従業員を採用することは否定しない。外部就労者の活用は原則として直接雇用の期間従業員を基本とし、その採用が困難な地域にある一部の事業所では派遣社員を活用しているが、期間従業員が必要数採用できた段階で切り換える。

## 7. バルブメーカーG社

従業員：190人

派遣：15人（一般：11人、製造(特定)：4人）

請負：13人（看護師1人、製造6人、技術6人）

派遣・請負はほとんどグループ会社のH社から。製造請負は研磨作業で、ハードではあるが正社員がつきたくない仕事で、必要な技能は3～6か月で習得できる。技術請負は図面引きや肉付け、部品抽出で、習得には5年程度かかる。H社からの派遣・請負はH社の正社員だから交代することはなく同じ人が勤務している。

組合はかつては社外工反対を基本的なスタンスとしていたが、日本経済が不況に直面する中、1970年代末に企業再生のためのプロジェクトを組合主導で立ち上げ、技術技能のノウハウは社員で守り伝承する一方、需要の変動に対応するためには外部人材を活用せざるを得ないとの判断に至った。派遣・請負社員の活用はやむを得ないと考えているが、その多くがグループ会社のH社であることは、親子会社間で労働条件に大きな格差がある状態が長期的に継続するのは好ましくなく、グループ外へのシフトが適当と考えている。

## 8. 計測器関連事業H社本社工場

ライン作業に従事する社員数

正社員：85名

非正社員：29名

派遣社員：75名

請負社員：3名

請負活用の開始は1998年からで、主力商品の水道メーターの受注は入札方式で決定されるため季節による仕事量の変動が非常に大きく、ピーク時と非ピーク時の格差は3倍ほどとなる。このため、要員配置を柔軟機敏に行い、人件費の変動費化を促進するため、本格的に請負労働者の活用を始めた。その後2006年に正式に製造派遣の形態に切り換えた。残っている請負は協力会社による構内下請(塗装作業)である。

技能伝承が必要な工程・作業を派遣労働者に担当させることがないよう指導しているが、一部職場では正社員がやるべき仕事を優秀な派遣労働者に担当させている事例がある。



## 9. 自動車用部品製造 I 社

製造部門の社員数

正社員 : 約 1,000 人

期間従業員 : 約 60 人

派遣社員 : 約 280 人

(請負社員 (梱包、出荷) : 約 30 人)

1980 年代半ばより地元での生産要員の確保が困難となったことから、請負社員を活用することとなった。さらに 1990 年代半ばより正社員の採用を一時停止したことから、自然減を補うために請負社員はさらに増加した。派遣法の改正を受けて、2004 年に請負社員から派遣社員に切り替えを行った。製品の品質確保、作業管理上の直接の指揮命令の必要性から派遣社員に切り換えたもの。その後正社員の採用を再開させたことから、徐々に派遣社員から正社員への置き換えが進んでいる。業務内容は正社員の補助作業のみであり、1 週間もあればマスターできる比較的簡単な反復作業が中心で、個人の技能・経験は求めている。生産変動は約 20% であることから、派遣社員の割合は上限 25% 程度と考えている。

## 10. 電力会社 J 社 K 原子力発電所

正社員 : 500 人

派遣社員 : 10 人

請負社員 (常駐のみ) : 1,500 人

請負社員 (定期検査実施時のみ) : 1,500 人

元請会社は重電メーカー、関係会社及び地元企業であり、いわゆる請負専門会社は活用していない。専門能力に応じた重層下請構造をとっている。組合では発電所発足時より、請負社員を同じ原発に働く仲間として大切にしてきた。そのため関連労組懇談会などコミュニケーションの機会に努めている。

## 11. 総合製鉄会社 K 社 L 製鉄所

ライン作業に従事する社員数

正社員 : 約 2,100 人

非正社員 : 約 80 人

派遣社員 : 0 人

請負社員 : 約 2,400 人

K 社の鉄鋼製造における請負活用の歴史は古く、1947 年の職業安定法で労働者供給事業が禁止されたことにより単純労務提供型の外注作業を全面的に直営化したこともあったが、1952 年同規則改正で請負の要件が緩和されて以降、外注化の拡大を進めた。1060

年代後半以降、外注化の形態を単純・部分的労務提供型から、技術・設備込み一括型に変えていった。現在外注活用の最大の目的は、自社及び協力会社それぞれの特徴を活かした有効な業務分担により経営の効率化を図ることであり、労務費単価差のみに着目して行われるものではない。協力会社の社員を組織する労働組合の関連協議会が組織され、組合は協力会社の社員をパートナーとしてきっちりと位置づけ、協力会社における人材確保を共通の課題として認識している。

## 韓国の社内請負の現状と政策課題

韓国労働研究院 研究委員

キム・ギソン

### I. 序論

労働契約に基づいて労働者は労働を提供し、使用者はこれに対して賃金を支払う義務を負う。こうした点で労働契約は双務契約だ。『一般的な』労働関係は、労働者が賃金を目的に使用者の指示の下で使用者に労務を提供することである。従って、一般的に労働契約によって形成される労働関係は、通常、労働者と使用者という2つの当事者の間で成立する。韓国の民法も、使用者は労働者の同意なくその権利を第三者に譲渡できず（民法第657条 第1項）、労務者は使用者の同意なくして第三者に自分の代わりに労務を提供させることは出来ない（民法第657条第2項）と規定することで、労働関係は使用者と労働者という2つの当事者の間で直接成立する原則を明確にしている。

しかし、韓国の労働市場では、このような原則から逸脱した『間接雇用』が頻繁に活用されている。『間接雇用』は、直接雇用と対比する概念で、労働者供給<sup>1</sup>、労働者派遣<sup>2</sup>、社内請負<sup>3</sup>、用役<sup>4</sup>などを包括するための実務上の慣用的用語で、「他人が雇用した労働者を自分の事業に直接編入させたり組み入れて使用あるいは利用する雇用」<sup>5</sup>と言える。

労働問題において、間接雇用、特に社内請負は、韓国社会の重要な争点だ。社内請負問題を見る労使の認識は明確に分かれる。経営側は、正規職過保護の状況の下で、人材運用のフレキシビリティの向上、費用負担緩和を通じた競争力確保のために社内請負は不可避だという立場だ。それだけでなく、社内請負を規制する場合、企業競争力に否定的な影響を及ぼす。有期雇用と派遣労働者の使用を法律で規制している状況で、さらに社内請負まで制限するのは不当であり、社内請負問題は元請けと下請けの間の公正取引問題として解決するのが望ましいと主張している。一方、労働界は、社内請負は事実上、

<sup>1</sup> 「労働者供給」とは、労働者供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることで、韓国国内の労働者供給事業は、労働組合だけが可能だ（職業安定法第2条の2）。

<sup>2</sup> 「労働者派遣」という派遣事業主が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら労働者派遣の内容に基づいて使用事業主の指揮命令を受けて使用事業主のために労働に従事することを意味する。（勤労者派遣法第2条）。

<sup>3</sup> 「社内請負」とは、元請事業者から業務を請負ったり業務の処理を受託した事業者が自分の義務を履行するために発注者の事業場で該当業務を遂行すること（「社内請負労働者の労働条件保護ガイドライン」、'11.7.18.）または、元請事業者の事業場内で下請事業者が元請事業者から請負または委任を受けた業務を独立的に遂行すること（社内請負労働者保護などに関する法律制定案、イ・ハング議員発議第2条）を指す。

<sup>4</sup> 「用役」とは、取引の対象が商品でなくサービス（用役）で、用役業者に一定の業務を任せて遂行させる形で、取引の対象が清掃・警備などのサービスだという点で請負・委任と区別して称しているが、その実質は民法上、請負、委任に該当する。

<sup>5</sup> カン・ソンテ、「今何故使用者なのか」、『労働法研究』第24号、ソウル大学校労働法研究会 2008、6ページ。

偽装請負に過ぎないとし、社内請負を撤廃し、社内請負労働者を正規職にすべきだとしている。これに基づき、元請事業主に実質的かつ支配力のある使用者としての責任を付与する根本的な法制度改善及び政策を要求する。

このような状況の下で、本稿では社内請負の現状を調べ、社内請負問題を取り巻く今後の政策課題を確認する。

## II. 社内請負の状況

### 1. 社内請負の活用規模

社内請負は、自動車、電子、流通そして造船産業など主要産業で多様な形で広範囲に活用されていることが知られている。にもかかわらず、社内請負の活用規模を示す正確な資料を探すのは容易ではない<sup>6</sup>。社内請負に関する統計庁の調査統計は存在せず、雇用労働部が勤労監督官を活用し非定期に実施した調査結果があるのみだ。

雇用労働部は、2008年、2010年、2012年の3回に渡り300人以上の企業を対象に事業場の雇用実態を調査した。2008年、雇用労働部が1,763の事業場195万7,000人を対象に調査したところ、社内請負を活用している事業場および社内請負の労働者数は、962カ所（54.6%）、36万8,000人（21.8%）だった。2010年の1,939の事業場182万4,000人を対象に調査した結果では、社内請負を利用した事業場が799カ所（41.2%）、社内請負労働者は32万6,000人（24.6%）だった。また、2012年の1,895の事業場198万6,000人を対象にした調査によると、同事業場は1,167カ所（61.6%）、同労働者は38万9,000人（19.6%）だった。

表1 雇用労働部調査による社内請負の活用規模

（単位：カ所／人）

年度	300人以上の事業場		元請け		社内請負	
	会社数	労働者数	会社数	労働者数	会社数	労働者数
2012年	1,895	2,202,078	1,167 (61.6%)	1,597,781	8,515	388,661 (19.6%)
2010年	1,939	1,823,720	799 (41.2%)	1,000,108	8,529	325,932 (24.6%)
2008年	1,763	1,956,556	962 (54.6%)	1,315,405	10,713	367,591 (21.8%)

注) 2010年の資料の内、雇用保険DBから重複を除いた会社数は1,845カ所、このうち社内請負を活用している会社数は778カ所（42.2%）で、社内請負労働者は32万3,000人（元請け・下請労働者対比24.7%）。

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、12ページ

<sup>6</sup> 一方、統計庁が作成する経済活動人口調査勤労形態別付加調査（以下、「経活付加調査」）では、派遣労働者と用役労働者の数を把握している。2015年3月经活付加調査によると、派遣及び用役労働者は84万8,000人で、全賃金労働者の4.5%を占める。この内派遣労働者は19万1,000人で、全体賃金労働者の1.1%、用役労働者は65万7,000人で全体賃金労働者の3.5%となっている（統計庁、2015年3月经済活動人口調査勤労形態別付加調査結果、4ページ）

雇用労働部の2012年の調査結果をより具体的に見てみると、社内請負労働者(38万9,000人)の内、生産業務に従事している社内請負労働者は、18万1,000人(46.7%)、清掃・警備・施設管理に従事しているのは10万7,000人(27.5%)、その他の物流・販売などに従事しているのは10万人(25.8%)だった。そして、業種別には、製造業(518カ所)の場合、社内請負を活用している事業場は442カ所、社内請負労働者は23万8,000人(全体社内請負労働者の61.1%)で、この内生産業務に従事している社内請負労働者が17万3,000人で多数を占め、非製造業(1,377カ所)の場合、社内請負を活用する事業場は725カ所。清掃・警備・施設管理は主に社内請負を活用(8万1,000人)していて、特に運輸業、保険業及び専門科学技術サービス業で多く活用していることが分かった。

社内請負の活用状況に関する雇用労働部の調査結果は、2014年から施行されている雇用形態公示制の結果とも概ね同様と言える。雇用形態公示制は、企業が年1回、事業で活用している労働者の雇用形態を公示する制度で、非正規職と社内請負の拡がりによる労働市場の二重構造化が進む状況のもと、事業または事業場で活用している労働者の雇用形態を公示し、企業が自律的に雇用構造の改善を促すために導入された。つまり、大統領令で定めた数以上の労働者を活用している事業主に、毎年労働者の雇用形態を公示させ、非正規職を過度に活用している事業主に自律的な雇用構造改善を誘導する制度だ。これを受けて、常時雇用労働者300人以上の事業主は、毎年3月31日を基準(2014年は3月1日基準)に4月30日(2014年は3月31日)まで事業で活用する雇用形態別労働者状況を、所属労働者(労働契約の期間が定められていない労働者、有期労働者、短時間労働者)、所属外労働者(用役、派遣、下請けなど)に区分して記入する。対象事業場3,240カ所の内、3,233カ所が公示に参加(前年比290カ所増加)した2015年雇用形態公示結果によると、全体労働者は459万3,000人で、事業主所属労働者は367万6,000人(80%)、所属外労働者は91万8,000人(20%)であった。

表2 2015年雇用形態公示結果

(単位: 千人、%)

区分	全体労働者数 (A=B+C)							所属外労働者 (C)
	所属労働者 (B=@+⑥)							
	無期 (a)			有期 (⑥)				
	短時間> (①=②+③)	短時間 (②)	短時間 (③)	短時間 (④)	短時間 (⑤)	短時間 (⑥)		
労働者数	4,593	3,676	195	2,834	56	842	139	918
構成比	100.0	80.0	(5.3)	77.1	(2.0)	22.9	(16.5)	20.0

資料出所：雇用労働部、2015年7月1日 報道資料 2015年 雇用形態公示結果、3ページ

表3 産業（業種）別 2005年 雇用形態公示 結果

(単位：個、千人、%)

区分	全体 労働者数 (A=B+C)							
		所属労働者 (B=@+ⓑ)						所属外労働者 (C)
		無期 (ⓐ)			有期 (ⓑ)			
		短時間 (①=②+③)			短時間 (②)		短時間 (③)	
計	4,593	3,676	195	2,834	56	842	139	918
農林漁業 鉱工業	2	2	0	1	0	0.2	0	0.2
		(88.1)	(0)	(87.8)	(0)	(12.2)	(0)	(11.9)
製造業	1,571	1,178	5	1,130	1	48	4	393
		(75.0)	(0.5)	(96.0)	(0.1)	(4.0)	(9.0)	(25.0)
電気ガス水道事業	6	5	0.005	5	0	0.2	0.005	1
		(90.3)	(0.1)	(95.7)	(0.0)	(4.3)	(2.1)	(9.7)
下水、 廃棄物 環境復元業	3	3	0.1	2	0	0.4	0.1	0.02
		(99.1)	(2.3)	(85.4)	(0.0)	(14.6)	(15.8)	(0.9)
建設業	419	232	7	110	2	122	5	187
		(55.4)	(3.0)	(47.3)	(1.5)	(52.7)	(4.4)	(44.6)
卸売り及び 小売業	385	297	36	241	12	56	24	88
		(77.1)	(12.2)	(81.1)	(5.1)	(18.9)	(42.3)	(22.9)
運輸業	201	158	1	141	0.2	17	1	44
		(78.2)	(0.6)	(89.3)	(0.2)	(10.7)	(4.1)	(21.8)
宿泊及び 飲食店業	161	132	55	78	20	54	35	29
		(81.9)	(41.8)	(59.3)	(25.6)	(40.7)	(65.3)	(18.1)
出版、映像 情報 サービス業	231	192	4	176	3	16	1	40
		(82.9)	(2.1)	(91.5)	(1.9)	(8.5)	(4.4)	(17.1)
金融及び 保険業	312	259	5	230	0.5	29	4	52
		(83.2)	(1.8)	(88.7)	(0.2)	(11.3)	(14.1)	(16.8)
不動産及び 賃貸業	92	78	4	28	0.2	50	4	14
		(84.4)	(5.0)	(35.6)	(0.9)	(64.4)	(7.3)	(15.6)

専門、科学及び 技術サービス業	105	99	4	86	4	12	1	6
		(94.2)	(4.2)	(87.7)	(4.1)	(12.3)	(4.5)	(5.8)
事業施設管理 及び 支援サービス業	612	589	22	298	8	291	14	23
		(96.3)	(3.7)	(50.6)	(2.7)	(49.4)	(4.7)	(3.7)
公共、国防、 社会保障行政	20	18	0.4	14	0.01	4	0.4	2
		(88.5)	(2.3)	(75.9)	(0.1)	(24.1)	(9.3)	(11.5)
教育 サービス業	190	176	31	96	0.4	80	31	14
		(92.7)	(17.7)	(54.5)	(0.4)	(45.5)	(38.5)	(7.3)
保険業及び 社会 福祉サービス業	180	167	13	129	4	38	10	13
		(93.0)	(8.0)	(77.1)	(2.3)	(22.9)	(27.3)	(7.0)
芸術、スポーツ サービス業	33	24	1	19	0.3	6	1	9
		(72.9)	(4.3)	(77.3)	(1.5)	(22.7)	(13.8)	(27.1)
協会及び団体、 個人サービス業	60	57	6	40	1	17	4	3
		(95.5)	(10.1)	(69.8)	(3.2)	(30.2)	(25.8)	(4.5)
国際及び 外国機関	9	9	0	9	0	0.03	0	0
		(100.0)	(0.0)	(99.7)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(0.0)

資料出所：雇用労働部、2015年7月1日 報道資料 2015年 雇用形態公示結果、9ページ

## 2. 社内請負の活用実態：規制回避手段としての『偽装請負』

雇用労働部の調査結果によると、社内請負は主な産業で多様な形態で活用されている。<sup>7</sup>

自動車の場合、組立てを含めた車両生産全過程（車体、塗装、組立て、物流、品質管理、清掃、運送など）において元請・下請労働者が業務を遂行する事業場がある一方、主な組立て工程を除いたサブ工程にだけ活用する事業場もある。また、一部の事業場の場合、組立てライン全部を社内請負会社が担当し、元請事業主は直接生産をせず、管理だけを行う場合もある。

造船産業の場合、ほとんどの事業場で船舶建造過程全般において社内請負を活用しているが、一部の中小造船所では、契約、設計及び監督を除いた船舶建造の生産ライン全般を社内請負会社が担当し、元請事業主の労働者は監督業務を行っている場合があるという。

電子産業の場合、大規模事業場では、中核的な技術業務は元請けが行い、単純組立て、

<sup>7</sup> 以下の内容は、雇用労働部、間接雇用実態及び政策管制、17ページ、130-145ページ参照。

物流、洗浄業務を下請けが担当する場合はほとんどであり、場合によっては下請けの固有技術を活用するケースがある反面、中小企業の場合、社内請負労働者が直接生産業務を行うなど元請労働者と同様の業務を遂行する場合もある。

病院、流通、ホテルなどサービス業種の場合、清掃、駐車、施設管理及び案内業務などの周辺業務に集中している。

鉄鋼産業の場合、ほとんどの会社が様々な工程で社内請負を活用し、元請けが中核業務に集中するために、主に梱包、出荷、運送、物流など単純作業で活用し、資本集約的装置産業の特性上、設備の補填・修理業務に社内請負会社の専門性を活かす場合も多くあるという。

社内請負問題が韓国社会の重要な社会的、政治的議論となった最も根本的な理由のひとつは、元請事業主と下請事業主の間に締結された請負または委任契約が、実は直接雇用または労働者派遣という疑いを逃れるための方法として形式上請負または委任契約が締結されていたり、始めから『偽装請負』を意図しなかった場合でも社内請負契約の履行段階で請負または委任契約が『変質』され運用されるケースが少なくなかった点にある。これは、現代自動車判決<sup>8</sup>、クムホタイヤ判決<sup>9</sup>、GMデウ判決<sup>10</sup>及び多数の下級審判決でも確認されており、最近でも多数の企業で『偽装請負』が絶えず問題となっている。

偽装請負とは、請負契約を締結し、受注者が引き受けた業務を遂行するために自分が雇用した労働者を発注者の事業場に投入する形をとったり、実際には発注者が該当労働者を直接指揮命令し使用することで、その実態が直接雇用関係または労働者派遣に該当するケースを意味する<sup>11</sup>。概念上は、労働者派遣や請負とは区分されるが、請負契約が労務請負のようにサービスの給付を契約の対象としており、また、受注者の労働者が発注者の事業場で使用される場合は、その区別は難しい。

偽装請負は、労働法上の規制を回避するために行われている。労働者派遣法（『派遣勤労者保護等に関する法律』。以下、「労働者派遣法」と訳した）の制定以前の偽装請負が、使用事業主が一般労働法上の責任を回避する意図だったなら、労働者派遣法制定以降の偽装請負は、労働者派遣法上の使用者責任さえも回避するために活用されている。<sup>12</sup> 労働者派遣の場合、使用事業主は、派遣対象業務の制限、派遣期間の制限、差別禁止、労働基準法などの適用に関する特例、罰則など労働者派遣法上の義務を負担しなければならない反面、用役、請負、社内請負等で装った偽装請負の場合は、同一の目的を達成し

<sup>8</sup> 最高裁 2010. 7. 22. 宣告 2008ドウ4367 判決。

<sup>9</sup> 最高裁 2011. 7. 1. 宣告 2011ドウ6097 判決。

<sup>10</sup> 最高裁 2013. 2. 28 宣告 2011ド34 判決。

<sup>11</sup> チョ・イムヨン、「偽装請負と法的規制」、『民主法学』第19号、民主主義法学研究会、2001、55ページ、チェ・ホンヨプ、「偽装請負に対する労働関係法の適用」、『民主法学』第25号、民主主義法学研究会、2004、336ページ。

<sup>12</sup> カン・ソンテ、「違法の派遣労働と使用事業主の責任」、『労働法研究』第13号、ソウル大学校労働法研究会、2002、174-175ページ



ながらもこのようなリスク負担がほとんどない。従って、派遣対象業務に該当しない業務に労働者を使用する場合、特定の労働者を長期間使用する場合、または労働者派遣法が許容する最大許容期間以降もその労働者を継続して使用する場合に、偽装請負が行われる。それだけでなく、労働者派遣が実質的には期間が定められている労働契約に対する代替手段的な性格を持っている点を考慮すれば、偽装請負による間接雇用規制の回避は、同時に有期労働に対する規律の回避を意味することになる。現行の規律体系の完結性や実効性は別の議論とするとしても、現行規律の適用までも回避しようとする偽装請負に対する適切な規制が行われないのなら、労働関係法規の存立基盤自体が崩れてしまう。<sup>13</sup>

社内請負の法律的判断が問題となった多くの事件で、労働者側は2点を主張する。1つは、元請事業主と下請事業主の間に締結された契約は、『偽装請負』なので元請事業主と下請労働者の間に直接労働関係が成立するという点で、もう1つは、もし、元請事業主と下請労働者の間に直接労働関係が成立しなかったとしても、『違法派遣』に該当するため、元請事業主が派遣法に基づいた直接雇用とみなすか、また、直接雇用の義務責任を負わなければならないということになる。労働者側の主張に基づいて、裁判所も元請事業主と下請労働者の間に『黙示的労働契約関係』が成立しているかを判断し、これが認められない場合、派遣法が適用される労働者派遣に該当するのかを判断する。そして、最近の最高裁の判決によると、裁判所は労働者派遣であるか否かを判断するにおいて、次のいくつかの原則に基づいてこれを判断する。<sup>14</sup> 第1に、『実質判断の原則』に基づいて判断する。「派遣法の適用を受ける労働者派遣に該当するか否かを当事者がつけた契約の名称や形式にとらわれず、(…)その労働関係の実質(実態)によって判断すべき」ということだ。『実質判断の原則』は、「労働基準法上の労働者に該当するか否かを判断するにおいては、その契約が民法上の雇用契約であれ或いは請負契約であれ、その契約の形式に関係なく実質(実態)において労働者が事業または事業場に賃金を目的に従属的な関係で使用者に労働を提供したのかを持って判断」<sup>15</sup>しなければならないという、最高裁が労働者性の有無の判断において堅持している原則とも相通じている。第2に、労働者派遣に該当するか否かに対する判断基準に関して、労働者派遣と請負契約が相互対比する様々な特徴的判断基準を示した『類型的方法論(Typusmethode oder typologische Methode)』を挙げる。最高裁は、労働者派遣の判断基準として①第三者が当該労働者に対して直接・間接的にその業務遂行自体に関する拘束力のある指示をするなど相当な指揮・命令をしているか、②当該労働者が第三者所属の労働者と同じ作業集団で構成され、直接共同作業を行うなど第三者の事業に実質的に編入したと見ることが出来るのか、③

<sup>13</sup> 労働三権に基づいた制約など偽装請負を労使関係の安定化目的で活用する場合も一部あると判断される。

<sup>14</sup> 最高裁2015. 2. 26. 宣告2010ダ106436判決；最高裁 2015. 2. 26. 宣告 2011ダ78316 判決、最高裁2015. 2. 26. 宣告2012ダ96922判決；最高裁 2015. 02. 26. 宣告2010ダ93707判決。

<sup>15</sup> 最高裁2006. 12. 7. 宣告2004ダ29736判決。

発注雇用主が、作業に投入される労働者の選抜や労働者の数、教育及び訓練、作業、休憩時間、休暇、勤務態度点検などに関する決定権限を独自に行使するか、④契約の目的が具体的に範囲を限定された業務の履行で確定し、当該労働者が担当している業務が他の所属労働者の業務と区別され、その業務に専門性、技術性があるのか、⑤発注雇用主が契約の目的を達成するために必要な独立的企業組織や設備を備えているのか、という5つの項目を挙げる。これらの判断基準の内、①と②の要素は、労働者派遣であることを積極的に示す特徴である半面、③、④、⑤の要素は、当該契約が請負契約であることを示す特徴である。最後に、労働者派遣であることを確認するには、『総合的判断』が要求される。これは、最高裁が類型的方法に基づいて労働者派遣であることを判断することによる当然の帰結だ。類型的方法では、一定契約類型に該当すると判断するために必須の唯一基準が存在しえないため、該当事件の事実関係がどのような法律関係を表すのかを全体的な観点で評価するしかない。

このような判断方式によると、個別事件に対する能動的対処が可能で、個別事件の具体的妥当性を確保できる反面、個々の判断基準が持つ意味が主要要素であるのか付随的要素であるのか明確でない場合もあるし、また、事件毎に異なる場合もあるので、法的判断の予測可能性が低く法的不安定性の問題を起す可能性があるという批判がある。<sup>16</sup>

### 3. 社内請負と労働市場の二重構造化

一般的に企業が社内請負を活用するのは、いくつかの理由がある。第1に、該当業務を企業が直接運営するのと、外部に委託するのでは、費用の格差が少なくないという点がある。つまり、企業は、社内請負を通じて人件費を節約できる。企業は、下請事業主に一定の金額（請負額）を支払えば済み、労働契約によって発生する使用者として負担すべきリスクは、全て下請事業主が負担することになる。第2に、企業は、社内請負を活用することで雇用の柔軟性を確保することができる。企業の立場からすると、短期的に人材が必要な場合、社内請負を通じて、雇用調整のリスク負担なしで対応することができる。これは、法律上は元請事業主が社内請負労働者の使用者の地位にないためだ。第3に、企業は業務の性格によって社内請負労働者を活用したりもする。企業は間接雇用を通じて熟練または専門的知識や技術を活用することができる。例えば、情報処理装置の構築または維持、新しいソフトウェアの開発のように企業が保有していない専門的な技術が必要とされる場合、社内請負を活用する。こうした業務のために労働者を直接雇用し、熟練のために教育訓練を実施するのは、企業の立場からすると非経済なことになる可能性が高いからだ。<sup>17</sup>

<sup>16</sup> キム・ギソン、「労働者派遣の判断」、『労働レビュー』2015年4月号、韓国労働研究院、82ページ。

<sup>17</sup> Hamann, Erkennungsmerkmale der illegalen Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheindienst- und Schenkerwerkverträgen, Diss. Münster 1995, S. 32.

こうした社内請負活用の理由は、調査結果にもそのまま現れている。雇用労働部の調査によると、社内請負を活用する理由は、業種別及び事業場別に多様だが、人件費節約、人材活用のフレキシビリティ確保、業務性格などが共通の理由となっている。

表4 用役／社内請負の活用理由

	用役／社内請負活用理由		製造業		サービス業	
	事業体数	割合	事業体数	割合	事業体数	割合
人件費節約 (コスト削減)	1,538	27.6	773	28.9	758	27.3
雇用柔軟性(一時的需要、 一時的空席、休職代替、 雇用調整容易)	1,580	28.4	913	34.1	621	22.4
業務性格(充員が難しい、 熟練度が必要、忌避業務)	2,238	40.2	920	34.4	1,264	45.5
定員凍結	200	3.6	66	2.5	132	4.8
その他	16	0.3	3	0.1	4	0.2

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、15ページ

反面、こうした社内請負の活用理由は、社内請負労働者に否定的な効果をもたらす。社内請負の拡大は、労働市場二重構造化の1つの側面とも言える。

元請労働者と下請労働者の間で業務が異なる場合、これを不合理な格差として判断するには限界があるが、元請事業主の労働者と下請事業主の労働者の間には相当な賃金格差がある。雇用労働部が2011年及び2012年に社内請負を活用する事業場489カ所(元請け77、下請け412)を対象に調査によると、社内請負労働者の賃金は、元請事業主労働者の64.5～86.5%程度だった。基本給及び法定手当での格差は比較的少ないが、賞与金及び特別給与などでは格差が大きいことが分かった。

表5 業種別元請・下請労働者賃金比較

年度	業種	区分	賃金		賃金項目別格差 (%)				
			賃金	下／元 (%)	基本給	法定手当て 1)	賞与金 2)	その他手当て 3)	特別給与 4)
2011年調査	自動車	元請	43,236	72.3	80.6	83.5	80.8	78.0	72.2
		下請	31,249						
	造船	元請	43,114	78.2	111.0	165.0	51.3	48.7	58.8
		下請	33,722						
	電子	元請	29,348	77.6	68.5	115.5	47.0	105.9	31.5
		下請	22,787						
	サービス	元請	30,903	68.1	93.2	201.0	20.4	42.2	43.0
		下請	21,056						
2012年調査	鉄鋼・金属製造	元請	42,559	64.5	93.2	92.2	25.0	120.6	22.5
		下請	27,456						
	機械・電気装備製造	元請	38,057	65.5	96.6	120.6	26.1	36.8	15.0
		下請	24,923						
	公業団地地域	元請	30,055	86.5	102.3	84.2	61.1	76.0	30.7
		下請	25,989						

1) 法定手当て：時間外、夜間、休日勤労手当

2) 賞与金：団体協約、就業規則、勤労契約または慣行上定期的、一律的に支払う金品

3) その他の手当て：法定手当てを除いた通常的に支払われる諸手当（家族手当、勤続手当など）

4) 特別給与：非定期的に支払われる金品（成果賞与金など）

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、28-29ページ

加えて、社内請負労働者は、常に雇用不安定のプレッシャーの下で業務を行っている。社内請負労働者の勤続期間は、正規職労働者に比べて相当短い。雇用労働部の2011年及び2012年、社内請負を活用している事業場 489カ所（元請 77、下請 412）の元請・下請労働者平均勤続年数を調査した結果によると、元請事業主労働者の勤続年数は、4.1～15.2年に対し、下請事業主労働者の勤続年数は、2.5～3.7年ということが分かった。調査結果によると、業種別には、造船及び鉄鋼・金属製造の場合、元請事業主労働者の勤続年数が社内請負労働者より5倍長く、自動車及びサービス業では3倍くらい長いという調査結果だった。

表6 業種別元請下請労働者平均勤続年数

年度	業種	平均勤続年数（単位：年.月）		
		元請	下請	下請／元請（％）
2011年 調査	自動車	11.5	3.7	32.2
	造船	15.2	3.3	21.7
	電子	6.6	3.0	45.5
	サービス	7.8	2.7	34.6
2012年 調査	鉄鋼・金属製造	14.7	3.2	21.8
	機械・電気装備製造	14.6	3.7	25.3
	工業団地地域	4.1	2.5	61.0

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、31ページ

#### 4. 社内請負と労災

雇用労働部の『2013年労災発生状況』によると、2013年労災で負傷したり亡くなった人の数は9万1,824人だった。年間労働者数1万人当たりの死亡者数の割合は、全労働者数1,544万9,228人の内、労災による死亡者が1,929人と、1.25%であった。労災死亡率をOECD加盟国と比べてみると、トルコ、メキシコに次いで3番目に高い。韓国の労災と死亡事故の特徴は、50人未満の小規模事業で発生するケースが多いという点だ。また、零細小規模事業の場合、労災を隠蔽したり申告（通報）に消極的な傾向があるという点を勘案すると、労災発生率は実際には更に高い可能性がある。<sup>18</sup>

企業が推進してきた社内請負の積極的な活用戦略は、労災の発生にも影響を及ぼしている。具体的な統計としては確認されていないが、元請事業主に直接雇用された正規職の労働者に比べて、一般的に外注化された業務を遂行する間接雇用労働者の労災発生比率が高いという。<sup>19</sup> 外注化された業務の場合、有害・危険作業など、適正な遂行にはかなりの専門知識が必要な場合が多いにも関わらず、業務委託を受ける下請事業主は零細企業が多く、その上、下請事業主の立場からすると下請けの業務が遂行される元請事業場は自分の事業場ではないので、独自で作業環境を改善する余地が少ないという点も指摘できる。また、元請事業主の正規職労働者と比べて、業務による労災の危険性について正確な情報を受けていないケースが多いのも理由の1つだと言える。最近発生している火災、爆発、リークなどによる大型死亡事故の被災労働者のほとんどが下請会社所属

<sup>18</sup> ネイル新聞、「労災届出より隠蔽の方が利益...対策急務」2013.7.9.p.17.

<sup>19</sup> Otten, "Arbeitssicherheit beim Einsatz von Fremdfirmen," Die Berufsgenossenschaft, 2010, S. 114.

の社内請負労働者である。<sup>20</sup>

### Ⅲ. 社内請負の政策課題

#### 1. 『偽装請負』の明確化

社内請負問題が韓国社会の重要な政治争点として浮上し、19代国会が始まると社内請負問題を解決するために各政党から様々な法律案が発議された。これと関連し、政府与党は、社内請負に対する問題解決方式として「社内請負労働者保護などに関する法律(案)」(イ・ハング議員代表発議)を提案した。

この法律案は、社内請負労働者の労働条件などに関する基準を作ることによって事業場内の非合理的な差別を是正し社内請負労働者の雇用安定及び労働条件の改善を図ることを目的としている(案第1条)。

このため、元請事業主と下請事業主は、社内請負労働者の労働条件(社内請負労働者が従事する業務内容、労働時間、休日・休暇、延長・夜間労働など)を含む社内請負契約を書面で締結するようにし(案第4条)、元請事業主が社内請負契約を解除する時は、60日前に下請事業主に通知しなければならない、社内請負労働者の労働組合活動を理由に契約を解除することはできない、とする(案第5条)。

社内請負労働者の雇用安定のため、元請事業主は社内請負契約が解除され下請事業主が交代した場合、業務の連続性があれば、特別な理由がない限り雇用及び労働条件が維持されるようにすべきであり(案第6条)、元請事業主は労働者を新規採用する場合、職場の情報を下請事業主と社内請負労働者に提供し、社内請負労働者の適格者が優先採用されるように努力しなければならない(案第20条)。

元請・下請労働者間の不合理的な差別を禁止するために、元請事業主と下請事業主は社内請負労働者であることを理由に元請事業主の事業内の同種または類似した業務を遂行する労働者に比べて差別的待遇が出来ないようにし、社内請負労働者は差別的待遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請出来るようにする。また、元請事業主と下請事業主の故意または反復的差別行為については、労働委員会が社内請負労働者の被った損害額の10倍以内で懲罰的な金銭補償命令をできるようにする(案第7条)。また、元請事業主と下請事業主が差別的待遇をした場合、雇用労働部長官がその是正を要求出来るようにし、元請事業主と下請事業主が是正要求に応じない場合は差別的待遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報し、労働委員会は直ちに差別的待遇があったかを審理す

---

<sup>20</sup> 社内請負労働者の安全保険と関連し、カン・ソンヒ、「産業安全保健法上社内請負労働者の産業安全と請負事業主の責任」、『労働法フォーラム』第8号、労働法理論実務学会、2012、ノ・サンホン、「産業安全保健法上社内請負に関する事業主責任」、『労働法論叢』第25号、韓国比較労働法学会、2012参照。社内請負において請負事業主の義務及びその司法上の効力に関してはカン・ソンヒ、チョン・ジンウ、「社内請負労働者に対する請負事業主の安全配慮義務と産安法上安全保護措置義務」、『高麗法学』第64巻、高麗大学校法学院、2012参照。

ることとし（案第8条）、雇用労働部大臣は拡張した是正命令を履行する義務がある元請事業主と下請事業主の事業または事業場で当該是正命令の効力が及ぶ労働者以外の社内請負労働者に対して差別的待遇があったかを調査し、差別的待遇がある場合には、その是正を要求出来るようにし、確定した是正命令の効力が拡大するようにする（案第9条）。

社内請負労働者の労働条件を補償・改善するために、元請事業主は請負契約締結の際に社内請負労働者が元請事業主の雇用する同種または類似した業務を遂行する労働者に比べ差別のないよう適切な請負代金を保障すべきで（案第17条）、元請事業主の帰責事由で社内請負労働者に賃金を支払うことが出来ない場合は、元請事業主は下請事業主と連帯して責任を負う（案第18条）。また、元請事業主は社内請負労働者の苦情処理のため、苦情処理担当者を指定しなければならず、社内請負労働者代表を労使協議会に参加させるようにする（案第21条）。

社内請負労働者保護法律（案）の趣旨自体を否定するわけではないが、この法律（案）は問題解決の中核的事項から外れているという点で本質的な解法とは言えない。社内請負労働者法律（案）の最大の問題点は、社内請負労働者を『派遣労働者に類似した者』に準じて保護するものの、違法派遣に対する論争を封鎖するものだという疑いを避けることが難しい点にある。社内請負労働者保護法は、『派遣労働者に類似した者』に関する法律でまとめることができ、社内請負労働者保護法は、2000年代の初めから議論された特殊形態労働従事者を『労働者に類似した者（*arbeitnehmerähnliche Person*）』または『労働者に準ずる者』という概念を新設し第3の領域を作り保護するという方策と似ている。にもかかわらず、特殊形態労働従事者に対する保護についての論議と社内請負労働者保護法は本質的な違いがある。特殊形態労働従事者に対して第3の領域を作って保護するという論議では、特殊形態労働従事者に基本的に労働法上の一部保護を与え、これとは別に彼らが自分の労働者性を法的に扱うことができる余地を開いた形であった。しかし、社内請負労働者保護法は、社内請負労働者を差別的待遇禁止などを通じて『派遣労働者に類似した者』に準じて保護するものの、社内請負を違法派遣として扱える余地を大幅制限しているという点で決定的な違いがある。例えば、社内請負労働者法は労働時間、休憩時間、休日・休暇、延長、夜間、休日労働など労働条件に関する事項を社内請負契約の内容に含めるようにしているが、これは判例によると違法派遣を表す要素に該当する。このような点で、社内請負労働者法は、元請事業主が社内請負労働者の労働提供に影響力を行使できることを明文化することにより、社内請負による違法派遣論争を弱める結果となりえる。

思うに、社内請負問題に対する優先的政策方向は、労働法上の使用者責任を回避する違法派遣形態である社内請負問題を解決するため、派遣と請負の区分を明確にすることから出発することが望ましい。社内請負労働者を労働者派遣の派遣労働者と同じ形で活用することに対して、その実質的な労働者派遣責任を付加することが妥当だ。現実の「違

法」を放置した「法治」はないという点で、派遣と請負の判断基準を法律で制定することを検討する必要がある。

## 2. 社内請負に対する規律

社内請負の活用は、グローバルマーケットの競争及び経営環境の変化への対応という点で不可避だという主張があるが、社内請負は2つの側面で労働者に重大な影響を及ぼす。

まず、先述のように、社内請負労働者は、直接雇用された労働者に比べ劣悪な労働条件の下にあるだけでなく、雇用不安定性も大きい。社内請負の拡大は、労働市場の二重構造化を固定・加速化する可能性が高い。職場という側面からみると、社内請負の場合、元請事業では当該業務の職場（ポスト）が消えて、下請会社では新規雇用が行われるが、これを完全に「ゼロサム」と評価することは難しい。雇用及び適正労働条件が保障されていた「良い」職場のほとんどがこのような保障されない「悪い」職場に変わっている。下請労働者は、元請事業主の労働者と比べて賃金など労働条件において相対的に劣悪な待遇で、下請・請負契約満了による下請会社の交代の際は、深刻な雇用不安などを抱えることになる。このような点で違法派遣に対する問題解決を前提に、適法な枠組みの中で行われる下請けの場合も下請労働者の無分別な外注化を適切に防止し、下請労働者に一定の社会的保護を保障する方向に設定する必要がある。こうした制度を整える上で考慮されるべき事項は、まず下請労働者の労働条件と関連し下請事業主が、下請労働者が元請事業主に直接雇用され当該業務を遂行していたらこれに対して保障されるべき賃金やその他の労働条件（賞与金及び福利厚生などを含む）を保障するようにし、下請事業主がこれを履行できない場合は元請事業主が下請事業主と連帯責任を負うようにする必要がある。また、社内請負労働者の雇用安定に関する仕組みを整える必要がある。多くの場合、下請会社変更の際に雇用が承継されないことを考慮し、元請会社の変更にも関わらずその業務が廃止されず新しい下請会社によって継続される場合、これを「事業移転」とみなし、労働関係が承継されるようにする必要がある。

一方、企業の社内請負活用は、社内請負労働者だけでなく正規職労働者にも重大な影響を及ぼす。事業内の社内請負労働者が多く活用される場合、企業内の正規職労働者の数は徐々に減少し、これによって労働組合の交渉力が弱くなったり争議行為の効力が半減する可能性がある。社内請負の無分別な拡散を放置する場合、結局これはただでさえ偏重している集团的労使関係の力の均衡を失わせる危険性をはらんでいる。企業の社内請負人材の活用については、集团的労使関係の側面から対応する必要がある。こうした点を考慮し、企業が派遣労働者または下請労働者など間接雇用労働者を活用しようとする場合、当該事業または事業場に従事している労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合は労働者過半数を代表する者に、これに必要な資料を提示し通知させ、これに対して労働者代表と事前に合意または協議するようにし、



労働者代表に定期的に企業が活用している間接雇用労働者の数、その労働時間及び賃金について情報を提供するなど、労働者代表に一定の権限を与えることを考慮する必要がある。

### 3. 社内請負労働者の産業安全<sup>21</sup>

産業安全衛生においては、予防が何よりも重要だ。社内請負労働者の産業安全に関しては、まず有害危険作業において請負事業主の責任強化の必要がある。最近韓国で火災、爆発、リークなどの事故が多発している。様々な理由があると思われるが、元請事業主から請負った会社が殆ど零細下請け会社で、下請労働者の産業安全衛生に対する責任能力を持たないにも関わらず、請負った後、元請事業主が形式的にしか監督者の役割を果たさず、安全管理責任を下請会社に転嫁しているという点が大きく作用している。災害危険が大きい危険物質が含まれた請負作業の場合、これに必要な専門的知識と経験を備え持つ会社だけがその業務を遂行できるようにする実質的な制度が必要だ。

また、最近の労災のように、爆発などの恐れがある有害・危険な化学物質を製造したり扱う設備などの修理、改造、清掃などを行う下請会社の労働者は、当該設備などの科学物質有害性・危険性に関する情報を十分に確保していない状態で作業を実施するケースが少なくない。こうした点を考慮して最近改正された産業安全衛生法では、有害・危険化学物質を製造または取扱う設備に対する修理、改造、清掃等の作業を請負う場合、元請事業主が下請事業主などに当該作業についての有害性・危険性、注意事項等の情報提供義務を付加する内容が追加された（産業安全衛生法第29条第5項乃至第7項）。しかし社内請負労働者における産業安全衛生に対するリスクは、実質的に元請事業主の事業に起因するという点、下請会社は元請事業主から受けた情報を評価する能力がない状態で単純にこれを伝えるに留まっている点などを考慮すると、有害危険物質を製造し取扱う社内請負労働者に正確な情報を提供するには、元請事業主が直接社内請負労働者に情報提供義務を負わせ、元請事業主が義務を果たさず社内請負労働者に損害が発生した場合には、元請事業主がこの責任を負うのが妥当だ。これが、危険の生産者である事業主がその支配力の及ぶ事業内の全ての人々に対して産業安全衛生上の義務を負担すべきという原則にも合致することになるだろう。また、同時に、社内請負労働者の安全と衛生を侵害する危険を実質的に生産・支配する者は、元請事業主という点を考慮すれば、元請会社が下請会社の法令順守を指導し、これによる責任も元請会社が一緒に指導する必要がある。

一方、産業安全衛生は、労働者の生命や健康に直結するだけに事業内の労働者の参加を確保することが重要だ。労使自律による労災予防活動活性化には、産業安全衛生委員

---

<sup>21</sup> 以下の内容は、キム・ギソン、「社内請負と産業安全保健」、『労働政策研究』第13巻第4号、韓国労働研究院、2013を土台にしたもの。

会の業務範囲と権限を拡大する必要がある。労使の自律的産業安全衛生を確保できるように、現行産業安全衛生委員会の審議議決事項を拡大する一方、委員会が設置されていない事業場では労使協議会による産業安全衛生が確保されるよう、現行協議事項となっている安全保険事項を議決事項にして強化する方策が検討されるべきである。また、事業内の社内請負労働者が選出した代表を労使協議会に参加させ、産業安全衛生に関して労働者及び社内請負労働者の参加を強化する方策を検討すべきだ。

## 韓国の元請・下請構造と労働条件の格差

韓国労働研究院 前任研究委員

アン・ジュヨブ

### I. はじめに

企業は最も効率的な方法（技術）で生産要素（production factors）を組み合わせ、商品（goods and services）を作り、それを消費者に提供することで利潤を得る。生産要素市場においては最も安い価格で生産要素を購入し、商品市場においては最も高い価格で商品を販売することで利潤最大化を図る。生産要素市場と商品市場ともに完全競争下にある（perfectly competitive）のであれば、各市場には数多くの供給者と需要者が存在し、企業は正常利潤（normal profit）のみを獲得する、というのが経済学の基本的な考え方の1つである。

もし商品市場に供給者の数が制限され、極端に1つしか存在しない場合、その企業は市場での独占力を持って消費者余剰を最小限に抑え、生産者余剰を最大化することで独占利潤（monopoly profit）を享受する。その過程で生産が適正水準を下回り、経済に死重的損失をもたらす。生産要素市場においても同じことがいえる。もし生産要素市場に需要者の数が制限されるとすれば、極端に1つだけなら、その企業は市場での需要独占力を利用し、生産要素供給者の生産者余剰と経済の死重的損失を犠牲にして需要独占的利潤（monopsony profits）を享受する。

一般的に1つの商品が出来るまでには様々な工程あり、商品が複雑化するとともにその生産に必要な要素（部品）の数が増え、それぞれに必要な工程もまた増えるはずである。1つの企業が全ての部品を自ら作って1つの商品を生産する方法もあれば、全ての部品を市場で購入し、それを最終段階で組み合わせ、商品化する方法もある。

稲作に置き換えて考えてみよう。昔は種をまいて天気ばかりを気にしていたが、灌漑を行い、田植えを始め（工程数の増加）、肥やしを作り（工程数と生産要素の増加、加わる生産要素を直接生産）、肥料を使い（生産要素の増加、加わる生産要素を購入）、様々な農業機械を導入し（資本に当たる生産要素の増加）、品種改良を行って（R&Dに当たる生産要素の増加）稲作の効率性（収穫量）を高めてきた。さらに、稲を米という商品にする工程があつてはじめて消費者に商品として提供されるようになる。ましてより複雑化した商品は、生産過程において数多くの部品と工程が必要になるだろう。

主要産業の商品は一連の販売 - 購入取引を通じて完成するが、それをマーケットに供給する最終需要企業（フラッグシップカンパニー又はリーディングカンパニー（flagship company））を頂点としたピラミッド型の分業構造が形成される。最終需要企業のほとんどが1次協力会社から、1次協力会社はより多い2次協力会社から部品を調達し、2次協力

会社は 3 次協力会社に加工を発注する多層的な取引構造、つまりサプライチェーンが構築される。このようなシステムに組み込まれている各主体の集合体が元請・下請取引ネットワークと言える。

縦割り分業体制を柱とする元請・下請取引が、経済発展の初期段階では大企業と中小企業の協力関係の中で肯定的な役割を果たしたのも事実である。高度成長期には大企業である元請業者が専門人材を集中させることで技術開発を牽引し、その技術を中小企業である下請会社に伝える一方、下請会社は安定した受注を確保できるなど、共生を続けてきたという点においても、元請・下請取引が肯定的な役割を果たしたと評価できるだろう。

しかし、経済の高度化の過程で 20 世紀後期に直面したアジア通貨危機以来、元請・下請関係の負の側面だけが顕在化しているように思われる。成長が鈍化し、グローバル化にさらされた最終需要企業が、メガコンペティションに勝ち抜くために需要独占的な立場を堅持し、生産物市場における優越的地位を労働市場にまで波及させ、元請業者の正規雇用労働者と下請会社の労働者間で賃金などの労働条件格差がさらに拡大する傾向にあったのが一例として挙げられる。

経済構造が複雑になり、グローバル化というメガトレンドの中で、企業が生き残るためには生産方式や作業工程の専門化・効率化は避けられないと認識され、これにより最小限の正規職員数、コアとなる業務の集中化、生産コストの削減、生産過程と商品販売における多様なリスクの転嫁など、様々な目的で部品の生産過程を外部委託し、供給を受けるのが合理的であると判断した結果である。

元請・下請取引は効率性の面においてメリットがある。部品の生産過程を外注化することで固定資本を増大させ利益率低下を防ぎ、部品生産における経営管理上の負担を減らすほか、中小企業である下請会社の専門化を図ることで相対的に高い生産性を享受しながらも低い賃金を維持することができる。下請会社の立場からすると、発注や製品販路の安定、技術の習得および資金援助を受けやすい点などが挙げられる。一方で、元請・下請取引は公正取引の観点から需要独占という問題を抱えており、同時に偽装請負または違法派遣の可能性も非常に高い。

1984 年に下請取引公正化に関する法律が、2006 年には大・中小企業共生協力促進に関する法律が制定され、最近では大・中小企業共に成長が図られてきたが、元請と下請の格差は依然として改善されていない。本稿の目的は、「雇用形態別勤労実態調査」（雇用労働部）を用いて、元請・下請企業に所属している労働者の労働条件の違いを把握することである。

これまでの研究では、労働者が所属している企業の元請・下請の有無を把握することができなかったため、企業の規模を代理変数（proxy variable）として使用するか、各企業を下請段階別に面接調査を行って部分的に格差を分析してきたが、前者の場合、企業

の規模と元請・下請の有無は関連性はあるものの直接関係がないため適切な方法とは言えず、後者の場合、「群盲象を評す」ようなものに近く、妥当性を持った結論を示すには限界があった。本稿は、企業情報データベース資料（韓国企業データ（株））と企業別監査報告書（金融監督院）を元に企業の元請・下請の有無と元請・下請の段階を区分（元請・下請取引ネットワーク資料）した後、それを「雇用形態別勤労実態調査」とマッチングした資料を用いたものであり、元請・下請による労働条件の格差を本格的に分析する初めての研究といえる。

本稿の構成は以下の通りである。次の章では、本稿で元請又は下請企業（協力会社）の労働条件分析に使用する資料を簡単に紹介し、その特徴について検討する。この資料は雇用労働部で行う「雇用形態別労働実態調査」（2013）資料を元請業者又は協力会社の有無と、協力会社の場合、元請業者との下請次数（元請・下請段階）を区分した元請・下請取引ネットワーク資料にマッチングしたものである。第 III 章ではマッチング資料を使用して元請業者と協力会社、そして協力会社の元請・下請段階別の労働条件（月平均賃金、時間当たり賃金、四大社会保険加入および賞与や退職金などの付加給付の適用有無）の格差について検討する。また、こうした格差の一因となる労働組合加入率の差について解説する。第 IV 章では、自動車産業と造船産業において元請業者に対する（元請・下請段階別）協力会社の労働条件を概観し、主な元請業者の協力会社を中心に労働条件の格差について検討する。最後に、分析結果を要約し、労働条件の格差の原因をより綿密に分析するための今後の研究の方向性と課題について述べる。

## II. 資料

本稿では元請・下請取引ネットワーク資料を「雇用形態別勤労実態調査」（2013）の企業にマッチングし、そこに所属している労働者の労働条件を分析する。まず、マッチング資料作りの過程について簡単に述べ、マッチング資料の特性を紹介する。

### 1. 元請・下請取引ネットワーク資料

元請・下請取引ネットワーク資料は、韓国企業データ（株）で提供する 2011 年の企業情報データベース資料（54,269 社における販売先別の販売額と財務情報）と、外部監査企業以上の企業のグループ会社間の内部取引情報を収録して金融監督院が開示する企業別監査報告書（2011）を見比べて、情報に漏れのある企業を除いた 54,114 社の企業を対象に、14 の業種、404 社の元請業者別に元請・下請取引のネットワークを追跡して、協力会社とその下請次数（元請・下請段階）を区別した資料である。これらサンプル企業の従事者は 292 万 3,000 人、売上高は 2,092 兆ウォンと、統計庁の事業体総調査（2011）に含まれている法人企業の 11.3%、従事者の 27.9%を占めている。14 の業種には製造業のうち食品、繊維・衣服・皮革、石油化学、鉄鋼・金属、電子、電気装備、機械、自動

車、造船の 9 の業種が、その他、電力ガス、建設、流通、通信、システム統合が含まれる。

## 2. 「雇用形態別勤労実態調査」

「雇用形態別勤労実態調査」は、雇用労働部が毎年 3 万余の企業とそこに勤めている労働者サンプルを対象に 6 月の給与計算期間を基準に雇用形態、労働時間、賃金などを把握する調査のことで、A. 企業全般に関する事項、B. 企業の労働者状況、C. 個別労働者に関する事項を調査する。

企業全般に関する事項（未公開）は、1. 企業名、2. 企業の所在地、3. 主な生産品名または事業内容（最大 2 種類）、4. 企業形態（①単独企業、②本社（部、店など）、③支社（店）、工場など）、5. 経営形態（①一般企業、②派遣会社、③用役会社 ④請負会社）、6. 労働者数、7. 労働組合の有無、8. 6 月の給与計算期間、9. 労災保険加入の有無、10. 週当たりの通常操業営業日数、11. 企業全体の労働者数、12. 前年度（2012 年）年間賞与およびインセンティブに関する事項などで構成されている。

次に、企業の労働者状況（未公開）では、労働者を雇用形態によって①特殊形態労働者 ②在宅／家内労働者 ③派遣労働者 ④用役労働者 ⑤日雇労働者 ⑥短時間労働者 ⑦期間制（有期）労働者 ⑧期間制（有期）労働者ではない臨時労働者 ⑨正規職労働者（正社員）に区分し、各雇用形態別に ①全体および性別労働者数と ②抽出された労働者数が示されている。

第 3 に、個別労働者に関する事項は 1. 通し番号、2. 雇用形態、3. 社員番号（又は氏名）、4. 性別、5. 学歴、6. 出生年月、7. （最初）入社年月、8. 経歴年数（他の企業での同一業務の経歴年数もすべて含む）、9. 勤務形態（フルタイムとパートタイム、フルタイムについては交代制に関連する事項）、10. 雇用契約期間、11. 職種、12. 労働日数（所定実労働日数、休日実労働日数）、13. 前年度（2012 年）年次有給休暇日数、14. 労働時間（所定実労働時間、超過実労働時間、15. 賃金算定基準（①時間給 ②日給 ③週給 ④月給 ⑤年俸制 ⑥その他）、16. 賃金基準額、17. 2013 年 6 月の給与（定期給与、超過給与）、18. 前年度（2012 年）の年間賞与およびインセンティブ、19. 四大社会保険加入の有無、20. 付加給付の適用有無（賞与、退職金）、21. 労働組合加入の有無などが含まれる（通し番号と氏名は未公開）。

## 3. 元請・下請構造と労働者サンプル

表 1 はマッチング資料の特性を簡単に示している。「雇用形態別勤労実態調査」(2013) に含まれている労働者サンプルは 1,347 万人を代表する 82 万 4,000 個であるが、表にあるように元請・下請取引ネットワーク資料のサンプル企業とマッチングされた企業に所属している労働者サンプルは 234 万人（全体労働者の 17.4%）を代表する 1 万 6,800 個

(労働者サンプルの 20.4%) である。マッチングされた労働者サンプルのうち元請・下請取引と関係のない独立企業に所属している労働者サンプルは 140 万人を代表する 9 万 4,300 個と、マッチングされた労働者サンプルの 60%を占めている。

元請業者の労働者は 32 万人 (サンプル数は 3 万 9,000 個) とマッチングされた労働者サンプルのうち 13.7%、元請・下請労働者のうち 34%を占めている。一方、協力会社の労働者は 61 万 7,000 人と 26.4%、元請・下請労働者の 66%を占めている。協力会社の労働者サンプルを細かく分けると、1次協力会社の労働者が 47 万 7,000 人 (サンプル数は 2 万 9,000 個) と大半を占めており、2次協力会社の労働者は 10 万 8,000 人 (サンプル数は 4,686 個)、3次以上の協力会社の労働者は 3 万 2,000 人 (サンプル数は 1,143 個) である。

表 1 企業形態別労働者数

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2	割合 3
全体	824,439	13,470,762			
元請業者	38,945	319,859	2.37	13.66	34.14
協力会社	34,865	616,927	4.58	26.35	65.86
1次	29,036	476,895	3.54	20.37	50.91
2次	4,686	107,903	0.80	4.61	11.52
3次以上	1,143	32,130	0.24	1.37	3.43
独立企業	94,292	1,404,258	10.42	59.98	
無関係企業	656,337	11,129,717	82.62		

注：全体は雇用形態別勤労実態調査（2013年）に含まれている全体サンプル

元請業者は最終需要企業、独立企業はサンプル企業のうち元請・下請取引をしないことが判明した企業、無関係企業は元請・下請ネットワークのサンプル企業に含まれていない企業。

労働者割合 1 は全体労働者に占める割合、割合 2 は無関係企業を除いた全体労働者に占める割合、割合 3 は無関係企業と独立企業を除いた全体労働者に占める割合

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 2 企業の規模別労働者分布

(単位：%)

	100人未満					100~ 299人	300人以上			
	1~4	5~9	10~29	30~99	300~499		500~999	1000+		
全体	75.8	28.3	13.2	18.0	16.3	11.2	13.0	3.4	2.9	6.7
元請業者	2.4	0.2	0.2	0.5	1.4	7.6	90.0	5.5	5.6	78.8
協力会社	64.9	5.5	7.8	24.2	27.4	17.7	17.4	3.9	8.5	4.9
1次	59.9	3.5	6.1	22.0	28.3	18.3	21.7	4.3	11.0	6.4
2次	82.2	11.4	12.9	32.6	25.4	15.0	2.8	2.8	0.0	0.0
3次以上	81.2	15.7	15.1	29.8	20.6	16.6	2.2	2.2	0.0	0.0
独立企業	71.9	9.8	11.6	25.7	24.9	18.3	9.7	3.9	3.3	2.5
無関係企業	79.0	32.6	14.1	17.3	15.0	10.0	11.0	3.2	2.5	5.3

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

企業の規模別分布を見ると(表2)、全体労働者サンプルにおいては100人未満が75%、100人以上300人未満が11%、300人以上が13%を占めており、1,000人以上は6.7%なのに対し、元請業者においては300人以上が90%(1,000人以上は79%)と大半を占めており、100人未満は2.4%、100人以上300人未満は7.6%と相対的に企業の規模が非常に大きいことが分かる。協力会社においては300人以上と100人以上300人未満が占める割合がそれぞれ17%台と小さいのに対し、10人以上30人未満と30人以上100人未満がそれぞれ24%、27%と相当な割合を占めており、10人未満が占める割合も13%と少なくはない。

協力会社の規模を元請・下請段階別に見ると、300人以上は1次協力会社においては22%に上る反面、2次と3次以上においては2%台に過ぎず、1次協力会社とその他の協力会社とは全く異なることが見受けられる。一方で、100人以上300人未満は元請・下請段階別に大差はなく、1次協力会社は18%、2次協力会社は15%、3次以上の協力会社は17%である。しかし、100人未満が占める割合の場合、1次協力会社は60%ほどであるが、2次と3次以上の協力会社は80%を上回る高い水準にある。中でも、2次協力会社は5人未満と5人以上10人未満がそれぞれ11%と13%に上り、3次以上の協力会社はそれぞれ15%台の高い割合を占め、下請段階が増えるほど企業の規模が著しく縮小することが分かる。

表3は雇用形態別労働者分布を示している。全体労働者のうち正規雇用労働者が73%を、短時間労働者が6%を、期間制(有期)労働者と日雇労働者、特殊形態労働者がそれぞれ5%台を、臨時労働者と用役労働者がそれぞれ2%をやや上回る水準であり、派遣労働者は0.6%程度と低い。

表3 雇用形態別労働者分布

(単位：千人、%)

	労働者	特殊形態	在宅／家内	派遣	用役	日雇	短時間	期間制(有期)	臨時	正規職(正社員)
全体	13,471	5.3	0.1	0.6	2.0	5.5	6.0	5.6	2.1	72.7
元請業者	320	0.1	0.0	0.8	0.2	0.1	0.0	2.5	0.0	96.2
協力会社	617	0.7	0.0	0.8	0.2	7.8	0.3	3.4	1.2	85.4
1次	477	0.9	0.0	1.0	0.2	9.3	0.3	3.2	0.8	84.3
2次	108	0.1	0.0	0.3	0.4	2.3	0.4	4.1	1.8	90.5
3次以上	32	0.0	0.0	0.0	0.1	4.3	0.1	4.6	4.7	86.2
独立企業	1,404	1.8	0.0	0.7	1.0	7.9	0.9	4.8	0.6	82.3
無関係企業	11,130	6.1	0.1	0.6	2.3	5.3	7.2	6.0	2.4	70.1

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料



元請業者の労働者の中では96%が正社員であるのに対し、期間制(有期)労働者が2.5%、派遣および用役労働者はそれぞれ0.8%と0.2%に過ぎない。協力会社の労働者の中では正社員が85%と元請業者に比べると低い水準であるが、独立企業や無関係企業(元請・下請ネットワークのサンプル企業に含まれていない又はそれとマッチングされていない企業)に比べたらやや高い。協力会社の労働者のうち日雇労働者が8%に近い高い水準にあり、期間制(有期)労働者が3.4%、臨時労働者が1.2%とやや高い。

これを元請・下請段階別に見ると、正社員が占める割合は1次協力会社においては84%と、2次協力会社の91%、また3次以上の協力会社の86%よりもむしろ低い水準である。1次協力会社においては日雇労働者が占める割合が9.3%、そして2次協力会社においては期間制(有期)労働者が占める割合が4.1%と比較的に大きく、3次以上の協力会社においては臨時労働者と期間制(有期)労働者がそれぞれ4.7%と4.6%を占めている。

### Ⅲ. 元請・下請構造と労働条件

#### 1. 元請・下請構造と月平均賃金

表4は雇用形態別勤労実態調査に含まれている労働者の元請・下請段階別の月平均賃金および元請業者に勤めている労働者の月平均賃金を比較した相対賃金を示している。2013年6月時点で全体労働者の月平均賃金は262万ウォンであるが、そのうち定額賃金は83%に当たる217万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は88%に当たる231万ウォンと、全体賃金のうち超過給与が占める割合が5.4%、年間賞与金(およびインセンティブ)が占める割合が11.9%に上る。

表4 元請・下請段階別月平均賃金

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	2,169	2,310	2,621	67.2	62.2	46.8
元請業者	3,229	3,712	5,597	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,322	2,557	2,861	71.9	68.9	51.1
1次	2,343	2,582	2,911	72.6	69.6	52.0
2次	2,331	2,558	2,791	72.2	68.9	49.9
3次以上	1,973	2,188	2,360	61.1	58.9	42.2
独立企業	2,339	2,509	2,770	72.4	67.6	49.5
無関係企業	2,108	2,230	2,504	65.3	60.1	44.7

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金(およびインセンティブの総額)の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

元請業者に勤めている労働者の月平均賃金は 560 万ウォンと非常に高い水準だが、そのうち定額給与が占める割合は 57.7%に過ぎず、年間賞与（およびインセンティブ）が占める割合が 33.7%と、他の企業との賃金格差が主に年間賞与（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。一方で、協力会社に勤めている労働者の月平均賃金は 286 万ウォンと、相対賃金が 51%の低い水準にあり、超過給与の占める割合は 8.2%と元請業者とほぼ同様であるが、年間賞与（およびインセンティブ）が 10.6%と元請業者に比べて非常に低い。これにより、定額給与基準で相対賃金は 72%、賃金総額基準では 70%をやや下回る水準であるのに対して、全体賃金においては半分にも満たないことから、元請業者と協力会社間での賃金格差が主に年間賞与（およびインセンティブ）により発生していることが分かる。

協力会社に勤めている労働者の月平均賃金を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては 291 万ウォンで相対賃金が 52%とやや高いのに対し、2次協力会社においては 279 万ウォンと 50%を下回り、3次以上の協力会社においては 236 万ウォンとわずか 42%の低い水準となっている。これら協力会社の賃金水準を元請・下請取引をしていない独立企業と比較すると、1次協力会社は独立企業に比べてやや高く、2次協力会社とは大差がない一方、3次以上の協力会社は非常に低い水準にとどまっていることに注目する必要がある。

## 2. 元請・下請構造と時間当たり賃金

表 5 は雇用形態別勤労実態調査の全体労働者と元請・下請段階別労働者の時間当たり賃金を示している<sup>1</sup>。全体労働者の時間当たり賃金（2013 年 6 月）は 15,864 ウォンであるが、定額給与の時間当たり賃金は 14,300 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 14,100 ウォンと、超過勤務に対する割増率が平均的に 50%を下回る。

元請業者の時間当たり賃金は 30,900 ウォンと全体労働者の 2 倍程度の水準となっており、定額給与の時間当たり賃金は 21,300 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 20,600 ウォンと、元請業者においても超過勤務に対する割増率は 50%を下回る。

協力会社の時間当たり賃金は 16,300 ウォン、相対（時間当たり）賃金は 52.8%と相対賃金の 51.1%よりはやや高く、定額給与の時間当たり賃金は 14,900 ウォン、超過給与を含めた時間当たり賃金は 14,600 ウォンと、元請業者に対する相対賃金は 70%をやや上回る水準となっている。

協力会社の時間当たり賃金を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては 16,600 ウォンと相対賃金が 54%に上る一方、2次協力会社においては 15,800 ウォンと

<sup>1</sup> 時間当たり賃金は、月平均賃金を超過勤務時間に50%の割増率を適用して換算した総労働時間（＝所定労働時間＋超過勤務時間×1.5）で割って算出する。

51%に低下し、3次以上の協力会社においては13,000ウォン未満でわずか42%という非常に低い水準を示している。

表5 元請・下請段階別時間当たり賃金

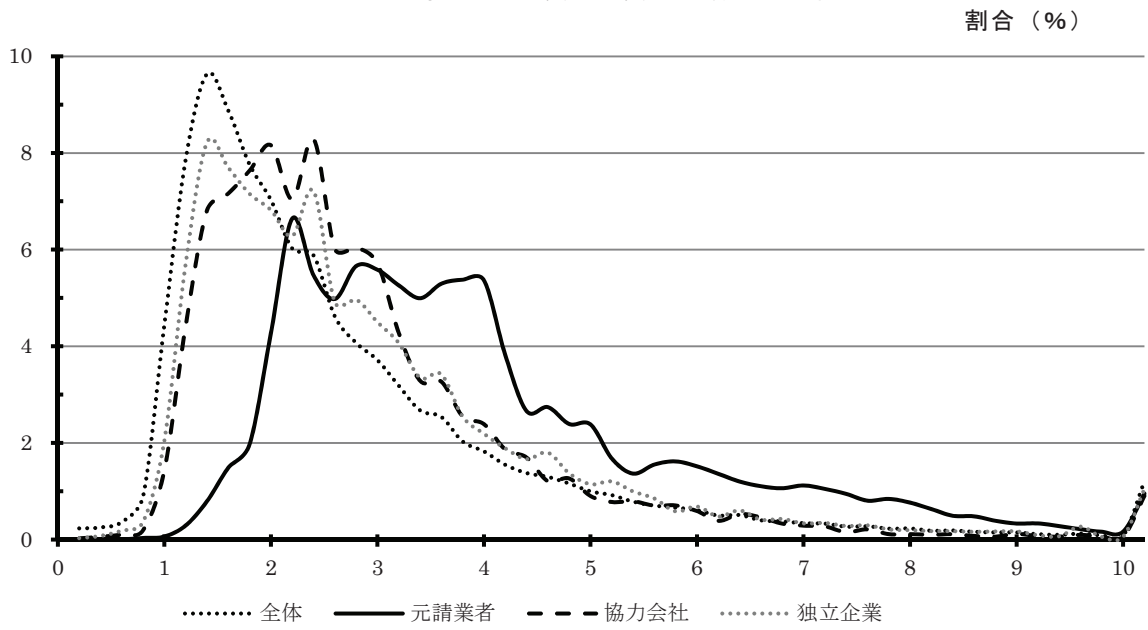
(単位：ウォン/時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	14,310	14,086	15,864	67.1	68.3	51.4
元請業者	21,330	20,625	30,836	100.0	100.0	100.0
協力会社	14,931	14,646	16,274	70.0	71.0	52.8
1次	15,147	14,845	16,615	71.0	72.0	53.9
2次	14,710	14,525	15,752	69.0	70.4	51.1
3次以上	12,468	12,111	12,962	58.5	58.7	42.0
独立企業	15,337	15,071	16,583	71.9	73.1	53.8
無関係企業	13,944	13,743	15,321	65.4	66.6	49.7

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額2は所定労働時間+超過勤務時間×1.5で割って算出する。  
 定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金(およびインセンティブの総額)の月割を合わせたもの。  
 時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金=100  
 資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査(2013)をマッチングした内部資料

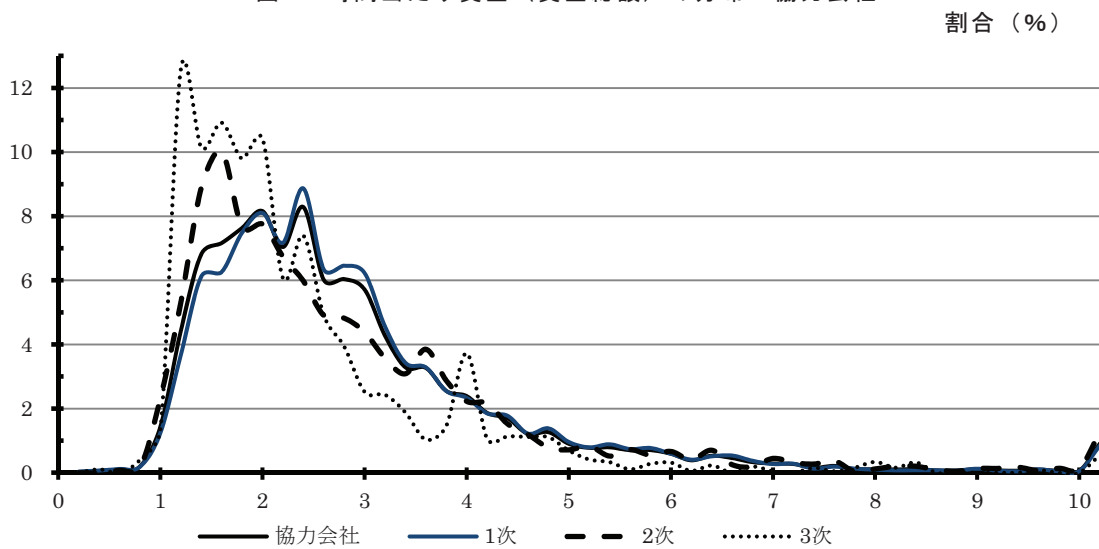
以下の図は元請・下請の有無および元請・下請段階別時間当たり賃金の分布を示している。図でx軸は賃金水準を最低賃金(2013年当時は時間当たり4,860ウォン)の倍数で示したものである。図1に示すように、元請業者の時間当たり賃金は総じて右側に集まっており相対的に時間当たり賃金が高く、最低賃金未満の賃金を受ける労働者は皆無であるのに対し、協力会社や独立企業においては最低賃金未満の時間当たり賃金を受ける労働者が2~6%も存在し、賃金水準の低い部分(最低賃金の2倍未満)においては協力会社では独立企業や無関係企業に比べ、時間当たり賃金が低い労働者の割合が低いことが分かる。協力会社の元請・下請段階別時間当たり賃金の分布を見ると、図2に示すように、最低賃金の2倍未満を受け取っている労働者の割合が下請段階が増えるほど高くなる事が分かる。

図1 時間当たり賃金（賃金総額）の分布



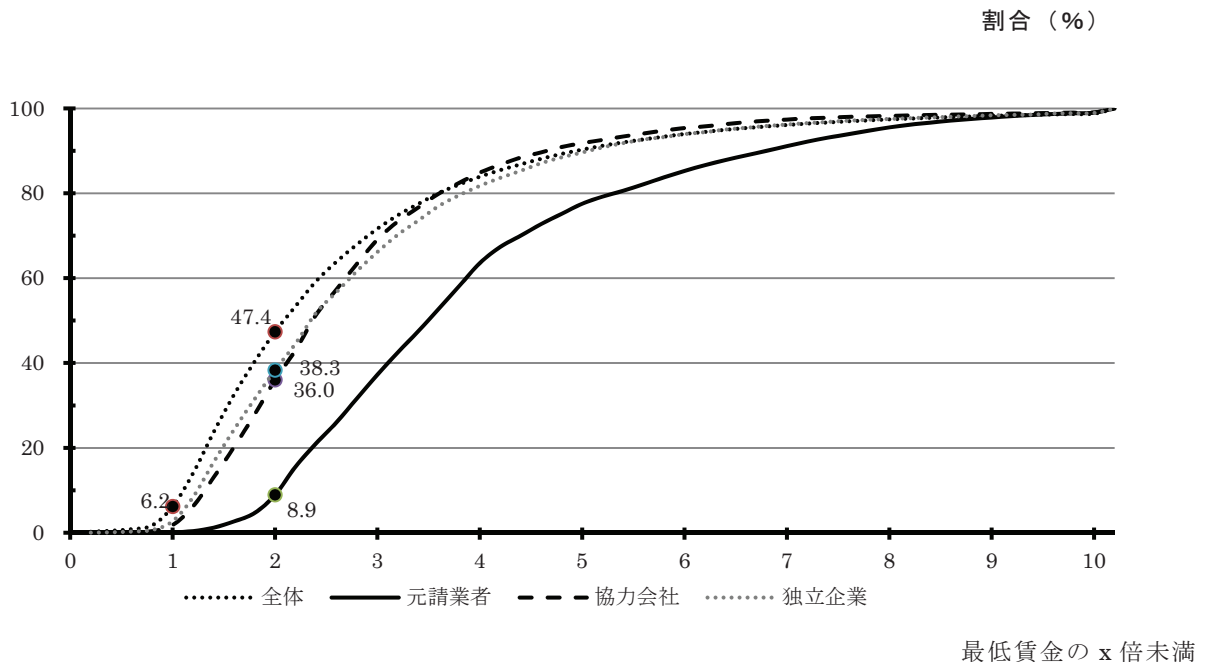
最低賃金の x 倍未満

図2 時間当たり賃金（賃金総額）の分布—協力会社



最低賃金の x 倍未満

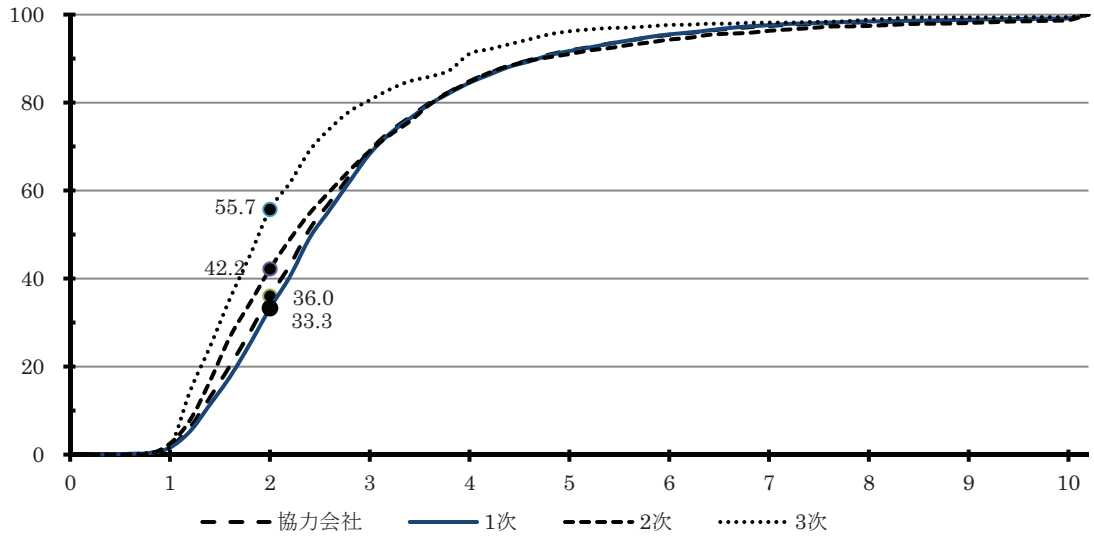
図3 時間当たり賃金（賃金総額）の累積分布



もう少し詳細に検討するために時間当たり賃金（年間賞与金（およびインセンティブ）を除く）の累積分布を見ると、図3に示すように、最低賃金の2倍以下の時間当たり賃金を受け取っている労働者は全労働者の47%を超えており、独立企業においても38%を上回る一方、協力会社においては36%と独立企業に比べやや低い水準であり、元請業者においては9%未満の低い水準となっている。これを協力会社の下請段階別に見ると、図4に示すように、1次協力会社においては33.3%に過ぎないのに対し、2次協力会社においては42.2%に上り、3次以上の協力会社においては55.7%と非常に高い水準にある。

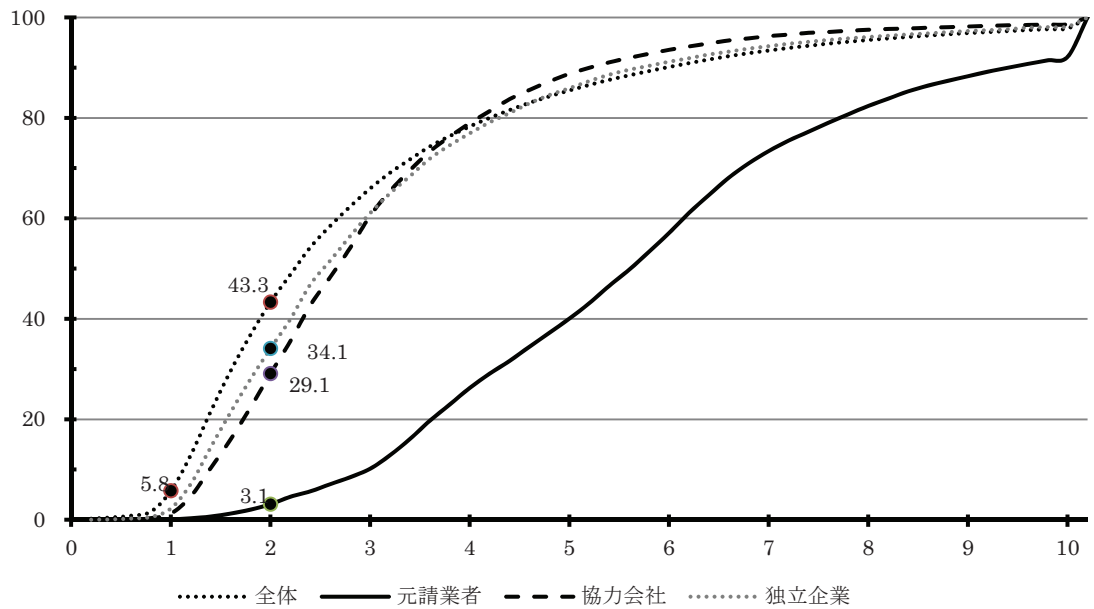
年間賞与を含めた時間当たり賃金の累積分布を見ると、図5と図6に示すように、前の図に比べて2つの曲線間の面積が非常に大きくなっているが、これは年間賞与金とインセンティブが元請業者と協力会社間での賃金分布の格差拡大の主要な要因であることを示すものである。

図4 時間当たり賃金（賃金総額）の累積分布—協力会社



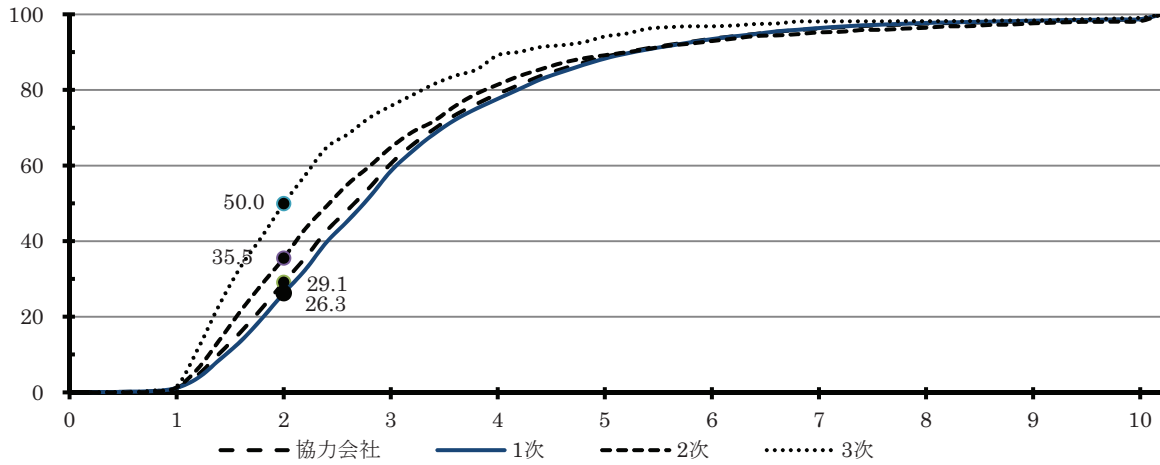
最低賃金の x 倍未満

図5 時間当たり賃金（年間賞与金を含む）の累積分布



最低賃金の x 倍未満

図6 時間当たり賃金（年間賞与金を含む）の累積分布—協力会社



最低賃金の x 倍未満

### 3. 元請・下請構造と付加給付

#### ア. 社会保険

表6は元請・下請段階別の社会保険加入と付加給付適用の有無を示している。表に示すように、全体労働者のうち社会保険加入率は73%（国民年金）から84%（労災保険）程度であるが、注目すべき点は、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においてはほとんどが労災保険には加入しているが、国民年金には87%しか加入しておらず、健康保険と雇用保険は90%台前半の水準であるということである。これは無関係企業より遥かに高い水準であるが、独立企業と比べるとやや高い水準という程度である。

元請・下請段階別に見ると、労災保険は元請・下請段階と関係なく100%に近い加入率を示しているのに対し、雇用保険は1次協力会社において94%と最も高く、3次以上の協力会社においては88%の相対的に低い加入率を示している。健康保険と国民年金の加入率は2次協力会社において最も高く、次いで1次協力会社、3次以上の協力会社の順となっている。

#### イ. 付加給付

付加給付適用の割合を見ると、表6に示すように、全労働者のうち賞与金を受け取っている割合は56%に過ぎないのに対し、元請業者においては97%と非常に高く、協力会社においては70%を下回るものの、独立企業の62%や無関係企業の54%よりは高い。元請・下請段階別に見ると、1次と2次協力会社においては70%に近い水準であるが、3次以上の協力会社においては62%と相対的に低い。

表 6 元請・下請段階別付加給付など

(単位：千人、%)

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組合加入
		雇用保険	健康保険	国民年金	労災保険	賞与金	退職金	
全体	13,471	76.5	78.0	72.7	84.1	56.3	74.6	10.4
元請業者	320	99.8	99.8	99.5	99.9	97.2	98.4	39.2
協力会社	617	93.0	91.5	87.3	99.0	68.6	86.9	6.8
1次	477	93.7	90.7	86.6	98.8	69.0	85.6	7.7
2次	108	91.5	95.5	91.7	99.7	68.9	92.1	4.1
3次以上	32	88.4	90.4	83.0	99.8	62.0	87.0	2.8
独立企業	1,404	90.1	89.6	83.9	97.1	62.3	83.6	8.9
無関係企業	11,130	73.2	75.1	69.7	81.2	53.6	72.1	10.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

一方、退職金適用の割合を見ると、全体労働者において75%と賞与金に比べると総じて高い水準である。元請業者において100%に近いのに対し、協力会社においては87%とやや低いものの、無関係企業の72%よりは高い。これを元請・下請段階別に見ると、2次協力会社において92%と高いが、1次協力会社と3次以上の協力会社においては90%未満である。

#### 4. 元請・下請構造と労働組合

全労働者のうち労働組合に加入している割合は10.4%だが、元請業者においては約40%と高いのに対し、協力会社においては7%を下回る非常に低い水準であり、無関係企業や独立企業の9~10%よりも低い。これを元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては7.7%とやや高いが、2次と3次以上の協力会社においてはそれぞれ4.1%と2.8%と、労働組合の役割がほぼ皆無であることが分かる。これは、協力会社に勤めている労働者の労働条件を改善できる主体が内部にほとんどないということを意味しており、業種別に元請・下請取引の持続可能性を担保するためには、業種別に元請・下請労働者の連帯による共存の道を探る必要がある。

### IV. 主な業種における元請・下請間での労働条件の格差

#### 1. 自動車産業

##### (1) 元請・下請構造と労働者

以下の表7は自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者数を示している。表に示すように、自動車産業における労働者サンプルは労働者279人を代



表する 21,800 個で、労働者の 32% (89,000 人、動労者サンプルは 10,900 個) が元請業者に勤めており、残り 68% (190,000 人、労働者サンプル 10,900 個) は協力会社に勤めているが、元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社が 70%に近い割合を占めており、2 次協力会社は 22%、3 次以上の協力会社は 10%未満である。

労働者の企業規模別分布を見ると (表 8)、元請業者に勤めている労働者の 96%が 300 人以上 (87%は 1000 人以上の大規模企業) に勤めており、100 人以上 300 人未満は 2.2%、100 人未満は 1.5%に過ぎない。一方、協力会社に勤めている労働者は 300 人以上が 24%に過ぎず、100 人未満が 57%と相対的に協力会社の規模が著しく小さい。

元請・下請段階別に見ると、300 人以上の大企業の割合は 1 次協力会社において 33%と比較的に高い水準であるが、2 次協力会社においては 5%未満の低い水準であり、3 次以上の協力会社においては皆無であり、2 次以上の協力会社の規模は相対的に零細である

表 7 元請・下請段階別労働者数  
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2
全体	21,815	278.8	100.0	
元請業者	10,888	88.6	31.8	
協力会社	10,927	190.2	68.2	100.0
1 次	8,742	130.4	46.8	68.6
2 次	1,641	41.8	15.0	22.0
3 次以上	544	18.0	6.5	9.5

注：全体は雇用形態別勤労実態調査 (2013 年) に含まれている全体サンプル

労働者の割合 1 は元請・下請労働者に占める割合、割合 2 は協力会社の労働者に占める割合

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査 (2013) をマッチングした内部資料

表 8 企業規模別労働者の分布  
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：時間/月、%、日/月)

	100 人未満					100~ 299 人	300 人以上			
		1~4	5~9	10~29	30~99		300~499	500~999	1000+	
全体	39.2	3.0	4.5	14.1	17.5	13.9	46.9	5.2	10.2	31.4
元請業者	1.5	0.3	0.0	1.2	0.0	2.2	96.3	8.1	1.2	87.0
協力会社	56.8	4.3	6.7	20.2	25.7	19.3	23.9	3.9	14.4	5.6
1 次	44.7	1.5	3.7	15.9	23.6	22.0	33.3	4.1	21.0	8.1
2 次	86.3	9.4	14.2	29.3	33.3	8.8	4.9	4.9	0.0	0.0
3 次以上	75.9	12.2	10.8	30.0	22.9	24.1	0.0	0.0	0.0	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査 (2013) をマッチングした内部資料

ことが分かる。一方、100人未満の小さな企業の割合は2次協力会社において86%に上る高い水準を示しているのに対し、1次協力会社においては45%に過ぎず、3次以上の協力会社においては76%に及ぶ。注目すべき点は、2次と3次以上の協力会社においては10人未満の零細企業が占める割合がそれぞれ23%に上り、その規模の小ささがうかがえる。

## (2) 元請・下請構造と月平均賃金

以下の表9は自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の月平均賃金を示している。自動車産業における労働者の平均賃金は年末賞与（およびインセンティブ）を含めて月402万ウォンであるが、定額給与はこの64%に当たる258万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は76%に当たる305万ウォンとなっている。

元請・下請構造別に見ると、元請業者に勤めている労働者の平均賃金は月600万ウォン近くと高水準であるのに対し、協力会社に勤めている労働者の平均賃金は311万ウォンと相対賃金はわずか52%と低い。元請業者の定額給与は平均賃金の50%に当たる296万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の63%に当たる379万ウォンに対し、協力会社の定額給与は平均賃金の77%に当たる241万ウォンと相対賃金が80%を超えており、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の87%に当たる271万ウォンと相対賃金は72%にまで低下する。

表9 元請・下請段階別月平均賃金  
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額2	定額給与	賃金総額	賃金総額2
全体	2,584	3,052	4,022	87.2	80.6	67.3
元請業者	2,964	3,785	5,978	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,407	2,711	3,112	81.2	71.6	52.1
1次	2,499	2,840	3,339	84.3	75.0	55.8
2次	2,454	2,683	2,920	82.8	70.9	48.8
3次以上	1,629	1,842	1,917	55.0	48.6	32.1

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額2は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 10 元請・下請段階別月平均賃金  
—自動車産業における企業のみ

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	2,818	3,567	5,242	97.7	94.2	86.7
元請業者	2,884	3,784	6,047	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,694	3,153	3,711	93.4	83.3	61.4
1次	2,877	3,319	3,927	99.8	87.7	64.9
2次	1,549	2,126	2,425	53.7	56.2	40.1
3次以上	1,618	2,157	2,194	56.1	57.0	36.3

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

即ち、元請業者と協力会社における労働者の賃金格差は定額給与においては 20%未満であるが、超過給与を含めると 30%になり、さらに年末賞与（およびインセンティブ）を含めると 50%近くまで大きくなる。これにより 286 万 6,000 ウォンの賃金格差のうち約 3 分の 2（179 万 2,000 ウォン）が年末賞与（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。

元請・下請段階別に見ると、1次協力会社の相対賃金は 56%（334 万ウォン）と相対的にやや高いのに対し、2次協力会社においては半分を下回る水準（292 万ウォン）であり、3次以上の協力会社においてはわずか 32%（192 万ウォン）という非常に低い水準にある。

自動車産業において元請・下請取引を行う企業のうち、自動車産業に所属している労働者だけを別途抽出して元請・下請の有無および元請・下請段階別の労働者の賃金水準を見ると（表 10）、全体的に協力会社の相対賃金は 61%、1次協力会社においては 65%、2次協力会社においては 40%、3次以上の協力会社においては 36%とやや高い点以外は、上述とほぼ同様の傾向にある。

### （3）元請・下請構造と時間当たり賃金

以下の表 11 は自動車産業における時間当たり賃金を示している。自動車産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の時間当たり賃金は、以下の表のとおり、元請業者は 3 万ウォンを超える高い水準であるのに対し、協力会社は 57%に当たる 17 千ウォン程度で、これを元請・下請段階別に見ると、1次協力会社は 60%をやや上回る 18,500 ウォン、2次協力会社は 55%に当たる 16,800 ウォン、3次以上の協力会社は 1 万ウォンをやや上回る低い水準で相対賃金は 33.3%となっている。

自動車産業において元請・下請取引を行う企業のうち、自動車産業における企業に勤めている労働者の時間当たり賃金（表 12）は、元請業者においては 3 万ウォンを超える高い水準であるのに対し、協力会社においては 64%に当たる 19,000 ウォン程度を示しており、これを元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社においては 2 万ウォンを上回り相対賃金が 70%に近い一方、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 1 万ウォン前後の低い水準で相対賃金は 33～35%に過ぎない。

表 11 元請・下請段階別時間当たり賃金  
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

(単位：ウォン/時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	17,028	16,554	21,536	84.5	85.2	70.4
元請業者	20,162	19,436	30,570	100.0	100.0	100.0
協力会社	15,569	15,213	17,330	77.2	78.3	56.7
1 次	16,310	15,902	18,503	80.9	81.8	60.5
2 次	15,630	15,413	16,753	77.5	79.3	54.8
3 次以上	10,062	9,749	10,169	49.9	50.2	33.3

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額 2 は所定労働時間+超過勤務時間×1.5 で割って算出する。  
定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金=100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

表 12 元請・下請段階別時間当たり賃金  
—自動車産業における企業のみ

(単位：ウォン/時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	18,883	18,060	26,398	96.2	95.8	87.7
元請業者	19,633	18,854	30,108	100.0	100.0	100.0
協力会社	17,456	16,548	19,339	88.9	87.8	64.2
1 次	18,673	17,775	20,863	95.1	94.3	69.3
2 次	9,719	8,670	9,852	49.5	46.0	32.7
3 次以上	10,910	10,260	10,379	55.6	54.4	34.5

注と資料：前の表を参照

#### (4) 元請・下請構造と付加給付

自動車産業における社会保険加入率は全体的に高いほうであるが、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においては労災保険を除くと 91%（国民年金）から 95%（雇用保険と健康保険）の水準を示しており、元請・下請段階別に見ると、3 次以上の協力会社においては 80%（国民年金）から 90%（雇用保険）とやや低い水準にある。

付加給付についても、元請業者においては労働者のほとんどが賞与（99%）と退職金（97%）制度を適用されているのに対し、協力会社においてはそれぞれ 81%と 90%のやや低い水準を示しており、3 次以上の協力会社においてはそれぞれ 65%と 83%でさらに低い。

労働組合加入率は、元請業者においては 75%に上る一方、1 次協力会社においては 13%に過ぎず、2 次と 3 次以上の協力会社においては皆無であることが判明した。

表 13 元請・下請段階別付加給付など  
—自動車産業において元請・下請取引を行う企業の従事者

（単位：千人、%）

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組合加入
		雇用保険	健康保険	国民年金	労災保険	賞与	退職金	
全体	278.8	96.6	96.2	93.5	99.9	87.1	91.9	29.8
元請業者	88.6	99.9	99.9	99.6	100.0	99.4	96.7	75.2
協力会社	190.2	95.0	94.5	90.6	99.9	81.4	89.6	8.7
1 次	130.4	96.8	95.1	91.9	99.9	85.7	89.2	12.7
2 次	41.8	91.6	95.2	91.0	99.8	75.0	94.1	0.0
3 次以上	18.0	89.7	88.4	80.1	100.0	65.2	82.7	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

#### (5) 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

以下の表 14 と図 7 は、自動車産業における主な元請業者 5 社と、元請・下請取引を行う協力会社の相対賃金の水準を示している。この中の元請・下請会社の賃金水準は 346 万ウォンから 402 万ウォンと多少の差があり、時間当たり賃金も 17,500 ウォンから 21,300 ウォンまでと開きがある。

表 14 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

(単位：千ウォン／月、ウォン／時間、%)

元請業者	ア		イ		ウ		エ		オ	
	月給	時間当たり賃金	月給	時間当たり賃金	月給	時間当たり賃金	月給	時間当たり賃金	月給	時間当たり賃金
元請・下請賃金水準	3,942	20,977	3,472	19,208	4,017	21,314	3,461	21,074	3,659	17,525
相対賃金										
協力会社	48.8	53.4	59.3	63.3	54.7	53.9	70.4	70.0	65.1	71.1
下請次数										
1次	53.4	57.6	65.0	69.0	57.9	57.1	73.7	75.9	68.3	74.8
2次	44.9	51.3	53.9	60.0	38.3	37.5	61.1	48.1	46.7	49.4
3次以上	29.3	31.3	33.1	34.1	30.4	29.0	57.4	60.6		
該当元請業者の										
1次協力会社	60.1	64.4	71.2	73.8	59.8	58.7	87.7	73.0	62.6	62.6
2次協力会社	45.7	49.5	55.9	60.7	45.1	45.0	61.3	61.3	46.7	54.6
3次協力会社	41.9	43.1	39.9	42.2	33.1	32.5	69.6	71.0	103.3	120.8

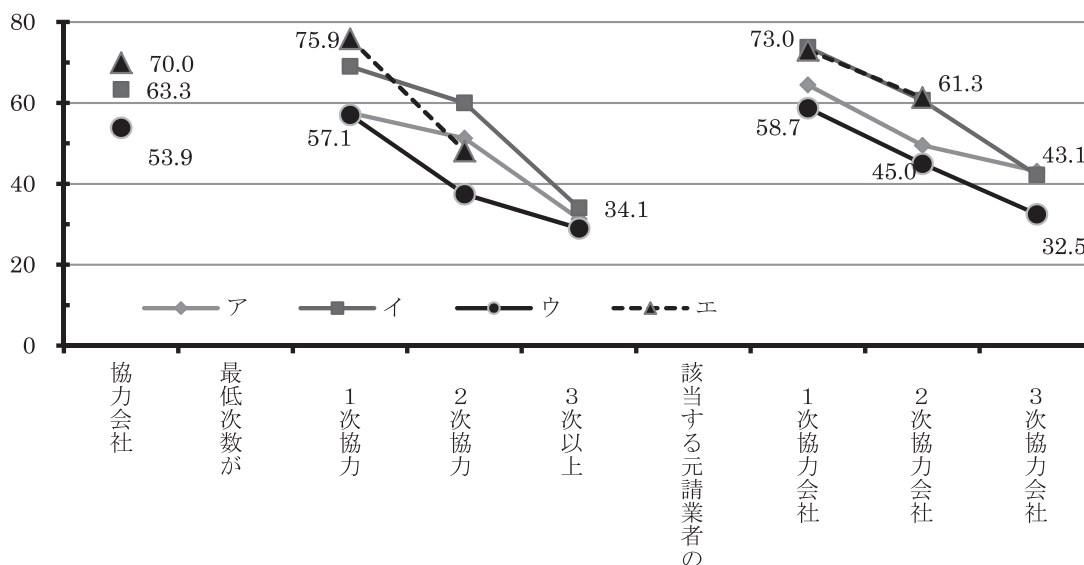
注：下請次数とは、複数のネットワークで構成されている場合の最低次数を意味する。

(エ) 社の下請次数のうち3次以上は9個の小規模サンプル。

(オ) 社においては3次以上の下請次数はなく、3次協力会社のサンプルが642個であるが、月平均賃金が異常に高い。

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

図 7 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—自動車産業



元請業者に対する協力会社の相対賃金（月平均賃金）は、元請業者アにおいては50%未満の低い水準であるのに対して元請業者エにおいては70%を超えており、元請業者の間に相当な差があることが分かる。時間当たりの相対賃金もほぼ同様であるが、元請業者アにおいて53%と最も低く、元請業者オにおいては71%となっている。

該当する元請業者の協力会社における下請次数別に見ると、1次における相対賃金が53%から74%（時間当たり相対賃金は57%から76%）であるのに対し、3次以上においては29%から57%（時間当たり相対賃金は29%から61%）と非常に低い水準にある。

該当する元請業者の1次協力会社における相対賃金は60%（元請業者アとウ）から88%（元請業者エ）まで元請業者によって相当な差があり、3次協力会社における相対賃金は33%（元請業者ウ）から70%（元請業者エ）までと、元請業者別の格差がさらに拡大することが分かる。

こうした元請業者別の違いをより綿密に検討し、協力会社の相対賃金が極めて低く設定される要因を明確にして、元請業者と協力会社間の賃金格差を緩和する方法を模索する必要がある。

## 2. 造船産業

### (1) 元請・下請構造と労働者

以下の表15は造船産業において元請・下請取引を行う企業の労働者数を示している。表に示すように、造船産業における労働者サンプルは労働者28万2,000人を代表する16,200個で、労働者の19%（5万3,000人、労働者サンプルは5,700個）が元請業者に勤めており、残り81%（22万9,000人、労働者サンプル10,500個）は協力会社に勤めているが、元請・下請段階別に見ると、1次協力会社が76%に近い割合を示しており、2次協力会社は18%、3次以上の協力会社は6%程度である。

労働者の企業規模別分布を見ると（表16）、元請業者に勤めている労働者の98%が300人以上（91%は1,000人以上の大規模な企業）に勤めており、100人以上300人未満と100人未満は皆無に等しいのに対し、協力会社に勤めている労働者は300人以上が23%に過ぎず、100人未満が58%と相対的に協力会社の企業規模が著しく小さいことが分かる。

表 15 元請・下請段階別労働者数—造船産業

(単位：個、人、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2
全体	16,232	282.1	100.0	
元請業者	5,706	53.4	18.9	
協力会社	10,526	228.7	81.1	100.0
1次	8,366	174.0	61.7	76.1
2次	1,501	40.7	14.4	17.8
3次以上	659	14.0	5.0	6.1

注：全体は雇用形態別勤労実態調査（2013年）に含まれている全体サンプル労働者の割合1は元請・下請労働者に占める割合、割合2は協力会社の労働者に占める割合  
資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

表 16 企業規模別労働者分布—造船産業

(単位：時間/月、%、日/月)

	100人未満					100~ 299人	300人以上			
	1~4	5~9	10~29	30~99	300~499		500~999	1000+		
全体	47.3	4.0	5.0	15.3	23.0	15.8	36.9	2.1	9.8	25.0
元請業者	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	98.3	1.1	5.9	91.3
協力会社	57.9	4.9	6.1	18.9	28.0	19.5	22.5	2.3	10.7	9.6
1次	47.7	2.4	4.5	14.0	26.7	23.3	29.0	2.4	14.0	12.6
2次	91.4	12.6	10.4	32.0	36.3	7.6	1.0	1.0	0.0	0.0
3次以上	87.9	13.2	14.1	41.2	19.4	7.0	5.1	5.1	0.0	0.0

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

元請・下請段階別に見ると、300人以上の大企業の割合は1次協力会社においては29%と比較的に高い水準であるが、2次協力会社においては1%の低い水準であり、3次以上の協力会社においては5%程度となっており、2次以上の協力会社の規模は相対的に零細であることが分かる。一方、100人未満の小さな企業の割合は、2次協力会社において91%に上る高い水準を示しているのに対し、1次協力会社においては48%程度、3次以上の協力会社においては88%に及ぶが、注目すべき点は、2次と3次以上の協力会社においては10人未満の零細企業が占める割合がそれぞれ23%と27%に上る高い水準を示しており、その零細さがうかがえる。



## (2) 元請・下請構造と月平均賃金

以下の表 17 は造船産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の月平均賃金を示している。造船産業における労働者の平均賃金は年末賞与金（およびインセンティブ）を含めて月 355 万ウォンであるが、定額給与はこの 67%に当たる 238 万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は 77%に当たる 273 万ウォンとなっている。

元請・下請構造別に見ると、元請業者に勤めている労働者の平均賃金は月 590 万ウォンに上る高い水準であるのに対し、協力会社に勤めている労働者の平均賃金は 300 万ウォンと相対賃金はわずか 51%の低い水準にある。元請業者の定額給与は平均賃金の 47%に当たる 276 万ウォン、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の 56%に当たる 333 万ウォンであるのに対し、協力会社の定額給与は平均賃金の 77%に当たる 230 万ウォンと相対賃金が 83%、超過給与を含めた賃金総額は平均賃金の 87%に当たる 259 万ウォンと相対賃金は 78%にまで低下する。

即ち、元請業者と協力会社における労働者の賃金格差は定額給与においては 17%程度であるが、超過給与を含めると 22%になり、さらに年末賞与金（およびインセンティブ）を含めると 50%に近い水準にまで大きくなる。これにより 290 万ウォンの賃金格差のうち約 4 分の 3（217 万ウォン）が年末賞与金（およびインセンティブ）によるものであることが分かる。

元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社の相対賃金は 52%（308 万ウォン）と相対的にやや高いのに対し、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 46～47%と半分を下回る低い水準にある。

表 17 元請・下請段階別月平均賃金—造船産業

(単位：千ウォン/月、%)

	賃金水準			相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	2,383	2,733	3,549	86.4	82.1	60.1
元請業者	2,759	3,328	5,900	100.0	100.0	100.0
協力会社	2,295	2,594	2,999	83.2	78.0	50.8
1 次	2,292	2,618	3,083	83.1	78.7	52.3
2 次	2,332	2,532	2,712	84.5	76.1	46.0
3 次以上	2,227	2,478	2,794	80.7	74.5	47.4

注：定額給与は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。

相対賃金は元請業者の賃金 = 100

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッチングした内部資料

### (3) 元請・下請構造と時間当たり賃金

以下の表 18 は造船産業における時間当たり賃金を示している。造船産業において元請・下請取引を行う企業に勤めている労働者の時間当たり賃金は、以下の表に示すように、元請業者においては 3 万ウォンに近い高い水準であるのに対し、協力会社においては 56%に当たる 1 万 6,000 ウォン程度を示しており、これを元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社においては 57%である 1 万 6,800 ウォン、2 次協力会社においては 53%に当たる 1 万 5,600 ウォン、3 次以上の協力会社においては 81%に当たる 1 万 5,000 ウォンと、元請・下請段階別の違いはさほど大きくないことが分かる。

表 18 元請・下請段階別時間当たり賃金—造船産業

(単位：ウォン／時間、%)

	時間当たり賃金			時間当たり相対賃金		
	定額給与	賃金総額	賃金総額 2	定額給与	賃金総額	賃金総額 2
全体	15,645	14,777	18,931	80.5	88.7	64.3
元請業者	19,427	16,653	29,459	100.0	100.0	100.0
協力会社	14,761	14,339	16,470	76.0	86.1	55.9
1 次	14,827	14,348	16,788	76.3	86.2	57.0
2 次	14,791	14,579	15,600	76.1	87.5	53.0
3 次以上	13,841	13,524	15,046	71.2	81.2	51.1

注：時間当たり賃金は、定額給与は所定労働時間で、賃金総額と賃金総額 2 は所定労働時間＋超過勤務時間×1.5 で割って算出する。  
 定額給付は基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの。賃金総額は定額給与と超過給与を合わせたもの。賃金総額 2 は賃金総額と年間賞与金（およびインセンティブの総額）の月割を合わせたもの。  
 時間当たり相対賃金は元請業者の時間当たり賃金＝100  
 資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

### (4) 元請・下請構造と付加給付

造船産業における社会保険加入率は全体的に高いほうであるが（表 19）、元請業者においてはほぼ全ての労働者が四大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においては労災保険を除くと 94%（国民年金）から 98%（雇用保険と健康保険）の水準を示しており、元請・下請段階別に見ると、3 次以上の協力会社においては 86%（国民年金）から 95%（健康保険）とやや低い水準にある。

付加給付の適用についても、元請業者においては労働者のほとんどが賞与（97%）と退職金（100%）制度を適用されているのに対し、協力会社においてはそれぞれ 79%と 96%とやや低い水準にあり、3 次以上の協力会社においてはそれぞれ 66%と 89%でさらに低くなっている。

労働組合加入率は、元請業者においては 47%に上る一方、1 次協力会社においては 8.8%に過ぎず、2 次協力会社においては皆無であることが判明した。

表 19 元請・下請段階別付加給付など—造船産業

(単位：千人、%)

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組 合加入
		雇用 保険	健康 保険	国民 年金	労災 保険	賞与	退職金	
全体	282.1	95.9	98.6	94.7	99.8	82.3	96.4	14.6
元請業者	53.4	100.0	100.0	99.4	100.0	97.6	100.0	46.5
協力会社	228.7	94.9	98.3	93.6	99.7	78.7	95.6	7.1
1次	174.0	96.1	98.8	94.4	99.7	81.6	96.4	8.8
2次	40.7	92.4	97.1	92.9	99.9	70.6	94.3	0.0
3次以上	14.0	87.6	95.1	86.2	100.0	66.2	88.8	6.4

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

## (5) 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金

以下の表 20 と図 8 は、造船産業における主な元請業者 4 社と、元請・下請取引を行う協力会社の相対賃金水準を示している。この中の元請・下請会社の賃金水準は 343 万ウォンから 378 万ウォンと多少の差があり、時間当たり賃金も 1 万 8,100 ウォンから 2 万ウォンとなっている。

表 20 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—造船産業

(単位：千ウォン/月、ウォン/時間、%)

元請業者	ア		イ		ウ		エ	
	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金	月給	時間当たり 賃金
元請・下請賃金水準	3,425	18,147	3,656	19,548	3,508	19,447	3,788	19,981
相対賃金								
協力会社	51.3	61.5	47.6	46.1	73.7	70.8	56.1	53.1
下請次数								
1次	52.8	62.8	49.0	46.9	73.9	70.5	57.9	54.5
2次	47.2	58.3	39.3	39.7	70.6	75.0	43.4	44.6
3次以上	44.1	54.1	59.1	58.8	75.5	60.5	19.2	22.0
該当元請業者の								
1次協力会社	53.8	61.9	52.4	52.2	76.5	73.0	58.0	54.6
2次協力会社	50.2	61.2	45.2	43.7	51.3	58.3	40.5	44.0
3次協力会社	43.0	47.0	40.2	40.1	71.2	73.2	33.6	33.7

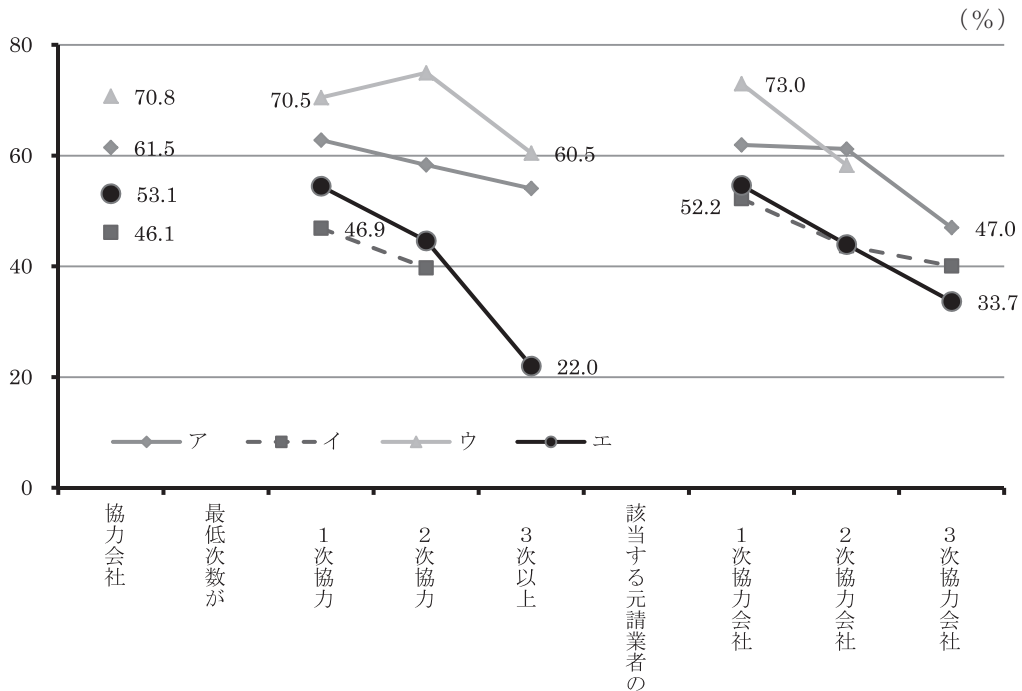
注：下請次数とは、複数のネットワークで構成されている場合の最低次数を意味する。

(エ) 社の下請次数のうち 3 次以上は 9 個の小規模サンプル。

(オ) 社においては 3 次以上の下請次数はなく、3 次協力会社のサンプルが 642 個であるが、月平均賃金が異常に高い。

資料：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

図8 主な元請業者別、元請・下請段階別の相対賃金—造船産業



元請業者に対する協力会社の相対賃金（月平均賃金）は、元請業者イにおいては50%未満であるのに対して元請業者ウにおいては70%を超えており、元請業者の間に相当な差があることが分かる。時間当たりの相対賃金もほぼ同様の傾向だが、元請業者イにおいて46%と最も低く、元請業者ウにおいては71%となっている。

該当する元請業者の協力会社における下請次数別に見ると、1次における相対賃金が49%から74%（時間当たり相対賃金は47%から71%）であるのに対し、3次以上では19%から76%（時間当たり相対賃金は22%から61%）と相当な差異がある。

該当する元請業者の1次協力会社における相対賃金は52%（元請業者イ）から77%（元請業者ウ）まで大きな違いがあり、3次協力会社における相対賃金は34%（元請業者エ）から71%（元請業者イ）までと、元請業者別の格差がさらに拡大している。

こうした造船産業における元請業者別の違いをより詳細に検討し、協力会社の相対賃金が極めて低く設定される要因を明確にして、元請業者と協力会社間の賃金格差を緩和する方法を模索する必要がある。

## V. おわりに

### 1. 分析結果の要約

元請・下請取引ネットワーク資料（2011）と雇用形態別勤労実態調査（2013）資料をマッチングしたものをを用いて、元請・下請会社の労働条件を分析した結果を要約すると次のようになる。第1に、元請業者における労働者の90%が300人以上の大企業に勤め

ているのに対し、協力会社においては 17%に過ぎず、100 人未満の小さな企業に勤めている割合が 65%と、元請・下請の有無と企業規模の間に正 (+) の関係が存在する。ただし、協力会社のうち 17%以上が 300 人以上の大企業であるという点で、企業規模を元請・下請の有無を把握する代理変数として使用するのとは適切ではないことが分かる。

第 2 に、協力会社を元請・下請段階（下請次数）別に見ると、下請次数が増えるほど企業規模は小さくなる。1 次協力会社における労働者の 20%以上が 300 人以上の大企業に勤めているのに対し、2 次協力会社や 3 次以上の協力会社においては 3%未満と皆無に近く、10 人未満の零細企業の割合は 1 次協力会社では 10%未満であるのに対し、2 次協力会社や 3 次以上の協力会社ではそれぞれ 4 分の 1 と、30%に上る高い水準を示しており、1 次とそれ以外の協力会社の間には相当な違いが存在することが分かる。

第 3 に、協力会社における労働者の月平均賃金は 286 万ウォンと元請業者（560 万ウォン）の半分程度に過ぎないが、こうした格差は元請業者における労働者の賃金のうち 3 分の 1 を上回る年間賞与およびインセンティブが大きく影響している。元請業者に対する協力会社の定額給与（基本給、通常手当、その他の手当を合わせたもの）は 72%に上るが、超過給与が加わった賃金総額は 70%未満とやや低下するにとどまることから、超過給与の影響は限定的であることが分かる。

第 4 に、協力会社における労働者の相対賃金を元請・下請段階別に見ると、1 次協力会社と 2 次協力会社においてはそれぞれ 52%と 50%程度であるのに対し、3 次以上の協力会社においては 42%とさらに低い水準であるが、この 10%ポイントに及ぶ格差は定額給与の格差（前者は 72%台であるのに対して後者は 61%と 11%ポイントの違い）に起因するものであり、超過給与や年間賞与およびインセンティブにおいてはさほどの差はない。

第 5 に、元請・下請取引ネットワークに組み込まれていない独立企業における労働者の月平均賃金（相対賃金は 49.5%）と比べると、1 次協力会社においてはむしろ相対賃金が 2.5%ポイントほど高く、2 次協力会社においてはほぼ同様である。一方、3 次以上の協力会社においては 7%ポイント以上低いことから、1 次または 2 次協力会社が元請・下請ネットワークに組み込まれる場合は不利になることはないが、3 次以上の協力会社はむしろ不利益になることが分かる。

第 6 に、月間総労働時間は元請業者（178 時間）と協力会社（176 時間）の間にほとんど差はないが、元請業者の所定労働時間が短く、超過勤務時間が 25 時間と協力会社（19 時間）より長く、元請・下請段階別の総労働時間は 1 次協力会社においては元請業者より短い 175 時間であるのに対し、2 次協力会社と 3 次以上の協力会社においては 181 時間とやや長い。

第 7 に、元請業者においては労働者のほとんどが社会保険に加入しているが、協力会社においては労災保険を除くと雇用保険が 93%とやや高く、次いで国民年金が 87%で、下請次数が増えるほど加入率は低下する。賞与と退職金の適用においては元請・下請の

有無による格差がさらに拡大する。元請業者においては97～98%の労働者に適用される一方、協力会社においては退職金の適用率は87%に上るが賞与の適用率は70%に満たず、3次以上の協力会社においてはわずかに60%強と低い。法定社会保険と付加給付の適用率は相対的に高いのに対して自発的な付加給付の適用率は相対的に低いことが分かる。

最後に、労働者の労働条件の向上を主な目的とする労働組合の加入率を見ると、元請業者においては40%に近い非常に高い水準を示しているのに対し、協力会社においては6.8%に過ぎず、協力会社の労働者が元請・下請間で労働条件の格差を自力で緩和するには限界があることが分かる。労働組合の加入率を元請・下請段階別に見ると、1次協力会社においては7.7%と300人以上の大企業割合(22%)に比べて非常に低く、相当数の労働者が大企業に勤めていても労働組合の利点を享受できていないことが分かる。2次と3次以上の協力会社においてはそれぞれ4.1%と2.8%と、極めて低い水準にある。

## 2. 今後の研究の方向性と課題

本稿では、元請・下請の有無と元請・下請段階、即ち下請次数を区別した資料を労働条件に対する情報を含めた資料とマッチングした資料を作り、元請業者と(全体および元請・下請段階別)協力会社間での労働条件の格差を技術的な統計だけを用いて分析した。今後、本格的な分析のための研究の方向性と課題を簡単に整理して本稿をまとめたと思う。

第1に、主な業種間(inter-industry)での元請・下請における労働条件の格差を比較することである。本稿で明らかになった元請・下請間での労働条件の格差が全業種にわたっているものなのか、あるいは特定の業種において際立っているものなのかを検討し、もし業種別に著しい違いがあるなら、そのような差が生じる原因を解明する必要がある。

第2に、同業種内(intra-industry)において主な元請業者別に元請・下請間での労働条件の格差を比較することである。もし主な元請業者別に労働条件の格差において有意な違いがあるなら、その違いの原因を解明するとともに、不適切な格差を減らすことで全体的に格差を減らす政策を模索する必要がある。

第3に、限定的ではあるが、元請・下請の有無と元請・下請段階を含めた企業の特性と労働者の人口学的特性および職務の特性を用いた回帰分析を通じて格差の原因を実証的に解明し、元請・下請による不合理な格差、すなわち格差のうち差別的要因が占める割合を明らかにする必要がある。これにより、可能であれば労働条件の公正性を確保するための政策を模索すべきである。

最後に、元請・下請間での労働条件の格差に対する国際比較が必要であると思われる。もし韓国経済がグローバル競争の中の同じグローバルバリューチェーン(value/supply chain system)に組み込まれているのであれば、他国と比べて元請・下請間での労働条件の格差がほぼ同様の水準でなければならない。もし韓国の元請・下請間での格差が著し

く深刻だとすれば、その原因を解明するとともに格差を解消するための政策を多角的に模索する必要がある。

今後、こうした方向で研究が進み、厳密な研究結果を元に効果的かつ効率的な政策が策定・施行されれば、元請・下請取引を中心とする業種別のサプライチェーンの持続可能性を回復するのに役立つと思われる。





# 格差社会に立ち向かう地域労働運動 —個人加盟ユニオンの取組みを中心に—<sup>1</sup>

労働政策研究・研修機構 主任研究員  
呉 学殊

## 1. はじめに

格差社会とは、個人・世帯間の所得格差が個人の努力だけでは埋めがたいほど大きい社会である（三浦展、小学館『日本大百科全書』）といわれる。本稿では、格差社会を、「納得しがたい理由によって格差をつけられて個人の努力だけではそれを乗り越えることが難しい社会」と定義する。格差社会をもたらす所得格差は、企業規模間、地域間、雇用形態間等様々なベクトルで発生している。格差社会の下、所得格差は構造的な側面が強いので、個人だけでそれを解消することが困難であり、組織的・集团的な取組みが求められる。

総務省統計局の「労働力調査」によると、2012年9月現在、日本の就業者の87.5%は雇用労働者である。10年前の2002年の84.9%に比べて2.6ポイント増加し、就業者の雇用労働者化が進んでいる。ますます多くの国民の所得は雇用労働者の賃金によって得られているとあって過言ではない。賃金に影響を与える雇用の有無、雇用形態が格差社会の分析には欠かせない。

本稿では、個人加盟ユニオンが個別労働紛争の1つとして現れる雇用喪失への対応や非正規労働者の組織化による雇用の安定や処遇向上、また、正社員転換促進への役割を通じて、格差社会にどう立ち向かっているのかを考察し、その運動の意義と課題について述べることにする。

## 2. 産別労働運動から地域労働運動へ

### (1) 産別労働運動の相対的地位の低下

日本の労働運動と言えば、「春闘」である。春闘は、1955年、企業別労働組合の限界を克服するためにスタートした。企業別労働組合が産業別に集まり、同一水準の賃上げ、同一のスケジュールの下で足並みをそろえて大幅賃上げを獲得することが春闘の主な目的であった。しかし、1991年バブル経済崩壊以降、同一産業の中でも企業間の業績がバラつき、統一的賃上げ要求を掲げることさえ難しくなった。2002年から4年間は、自動車、電機等の輸出主導産業を中心に、大手労働組合はベースアップ要求すら断念せざるを得ず、春闘は事実上「終焉」した。

春闘の終焉は、運動だけではなく、運動を支えている大手企業労働組合の組合員数の

---

<sup>1</sup> この論文は、日本労働社会学会（2013）『日本労働社会学会年報』第24号に掲載したものである。

激減によって、その基盤も揺らいでいる。5,000人以上の大企業の組合員数は、1995年573万人であったが、2005年は405万人と、10年の間に約30%も減ったのである<sup>2</sup>。

労働組合の最大全国組織である連合は、春闘改革に向けて3つの脱皮運動を展開している。その1つが「大手頼みからの脱皮」であり、それを実現するために中小共闘会議が2004年にスタートした。大手企業の労働組合が2002年からベースアップを要求しないが、定期昇給制度により大手企業の労働者個人の賃金は上がっていく。しかし、定期昇給制度のない中小企業では、ベースアップ要求をしそれを獲得しなければ労働者個人の賃金も上がらず、大企業と中小企業との賃金格差は広がる。そういう問題を解決するために、定期昇給分の賃上げ（約4,500円）を求めて春闘を展開したのが中小共闘会議である。

その2つ目は、「排除からの脱皮」として2006年スタートしたパート共闘会議を挙げることができる。春闘で賃上げなどを勝ち取っても適用されるのは正社員のみであり、パート労働者はそこから排除されていた。パート労働者の多い産業の労働組合が中心となって、「同一価値労働同一賃金」を基本に、正社員とパート労働者等の整合性のとれた人事・賃金制度づくり、パート労働者等を含めた企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げ、パート労働者の時給、その他の処遇の改善を基本要件として掲げてパート共闘が進められている。

その3つ目は、「金属頼みからの脱皮」として2009年からスタートした共闘連絡会議を挙げることができる。いままでの春闘は、金属産業の大手労働組合がパターンセッターとして賃上げを勝ち取ると、他産業の大手労組がそれを参考に賃上げ交渉を進めていくという金属頼みであった。しかし、熾烈な国際競争力にさらされている金属産業の賃上げは困難となり、賃上げを目指すためには金属からの脱皮が必要であった。共闘連絡会議は、金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、そして交通・運輸という5つのセクターごとにそれぞれの賃上げを掲げて日本全体の賃金上げを実現することを目標とした。

以上の春闘改革がどれほど成果をあげたのかを判断することは難しいが、雇用・労働条件の下降平準化は進んでいる。それを象徴的に表すものとして、非正規労働者が全雇用労働者に占める割合は、1990年、約20%であったが、その後一貫して増加し、2012年現在（4月～6月平均）約35%にのぼったこと、また、労働者1人当たり月平均賃金総額が1997年371,670円であったが、その後、ほぼ一貫して下がり、2009年315,294円<sup>3</sup>と、その間、約15%も減少したこと<sup>4</sup>をあげることができる。産別労働運動が雇用・労働条件の下降平準化を止めることには限界があったといわざるを得ない。

<sup>2</sup> 厚生労働省『労働組合基礎調査』。その後は、ほぼ横ばいであり、2010年402万人である。

<sup>3</sup> 厚生労働省『毎月勤労統計調査』、5人以上一般労働者とパートタイム労働者の平均である。

<sup>4</sup> 500人以上企業一般労働者の賃金総額も同期間約5%減った。

## (2) 地域労働運動の展開・強化<sup>5</sup>

雇用・労働条件の下降平準化による最も深刻な影響を受けるのは、中小企業労働者、非正規労働者、地域労働者であるが、そういう労働者の大半は労働組合員ではない。地域労働運動は、彼らの組織化と共に労働相談、個別労働紛争等の労働者個人の労働問題に対応する形で展開・強化されていったが、それを概観すると次のとおりである。

### ① 連合

雇用・労働条件の下降平準化の下、組織率の減少、解雇等をめぐる個別労働紛争の多発、地域住民の生活・労働相談や法律相談等の問題が起きている中、メンバーシップを基にする産別労働運動はそれに対応することが困難であった。その問題を解決するために地方連合会を中心に地域労働運動の労働問題・地域問題への対応が図られるようになったが、その1つが地域ユニオンの設置である。連合は、1996年6月第22回中央委員会の「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化・拡大対象の受け皿として、地方連合会の下に「地域ユニオン」を結成することとした。それを奨励するために「組織拡大推進交付金<sup>6</sup>」制度の確立を決めた。その結果、1998年から地方連合会にフリーダイヤル、地方アドバイザーを置くことになった。フリーダイヤルの労働相談を意欲的に組織化に結びつけ、地域ユニオンでの組織化と構成組織加盟につなげるように取り組むこと、また、地方アドバイザーは、未組織・産別未加盟組合にかかわる情報の把握と関係産別組織への提供、構成組織との連携・共同行動による組織拡大、常設するフリーダイヤル労働相談活動を組織化に結び付ける取り組み、そして地域ユニオンの活動支援の役割が与えられて、地域ユニオン支援者となった。

連合は、2001年11月、第一次組織財政検討委員会において、「地域ユニオン」のあり方については、「地方連合会は、連合の組織方針である『産別結集』を基本としつつも、個人や小規模地場企業の組織化を積極的に担う」ことを前提として、具体的には、[1] 個人や100人未満の単組の加盟、[2] 加盟組合費は産別会費に準じる額とする、[3] 地域協議会への権利・義務は地方構成組織と同様の扱いなどを骨格として、地方連合会や地協が主体となった「地域ユニオン」として積極的に展開するとの抜本強化策を答申している。この考えを踏まえつつ、さらに地協に軸足を置いた方向で「地域ユニオン」のあり方について検討する<sup>7</sup>方針を決めた。

こうした地域ユニオンの活動が連合の中で重視されていくが、その後押しとなったのが連合評価委員会の提言である。同委員会は、「労働運動の再出発は、職場や地域といった、労働者にとって身近な場所での地道な活動にしっかり取り組むことがスタートラ

<sup>5</sup> この部分は呉学殊(2012)の第11章から多く引用した。より詳細な内容はそれを参照されたい。

<sup>6</sup> 同交付金の中で、「地域ユニオン拡大交付金」が設けられた。そのほか、地域ユニオンの結成・組織拡大対策費として「地域ユニオン特別対策費」も導入し、地域ユニオンの結成・拡大の計画・実績の申請に基づいて随時交付された。

<sup>7</sup> 連合ホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/weekly/no691/03.html>)

インとなる」としたうえ、「地域労働運動を強化することが不可欠である」と結論付けた<sup>8</sup>。

以上のような取り組みにより、連合では、2010年3月31日現在、個人でも加入できるユニオンは45地方連合会に67ユニオンある。そのユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は1万5551人である。そのうち、個人で加盟している組合員数は1672人と、全組合員数の10.1%を占めている<sup>9</sup>。地域ユニオンの全組合員数も個人加盟組合員数も2008年3月31日現在、それぞれ1万3183人、1312人から増加している。労働相談件数も2004年5420件、05年6002件、06年6850件、07年7093件、08年1万655件、そして09年1万940件（連合非正規労働センター提供資料2010）と毎年増加している。また、地方アドバイザーも1999年71名（連合2000）から2010年9月現在98名（連合提供資料2010）に増員されている。

## ②全労連

他方、もう1つの全国組織である全労連は、1989年結成以来、社会的影響力を発揮するための方針を掲げていたが、地域労働運動の一環として組織化に本格的に力を入れて動き出したのは2000年7月の第19回大会であった。全労連が個人加盟ユニオンであるローカルユニオンを初めて打ち出したのは2002年7月の第20回大会であった<sup>10</sup>。

全労連は、同年11月に初めてローカルユニオン全国交流集会を開いて、①特定の単産に所属しない地方組織の直轄組織としてローカルユニオンを建設する。②ローカルユニオンを結集して1つの単産をつくる、という構想は持たないことを決めた。その後、2004年から3年間にかけて12名のオルグを配置するとともに、2006年7月の第22回定期大会で組織拡大強化・中期計画を決定して、ローカルユニオンの位置づけを明確にした。同大会では、「多くの地方組織で①労働共済、②常設労働相談所、③ローカルユニオン確立を『3点セット』と位置づけ意識的に追求してきた」ことがローカルユニオンの全国的な飛躍につながっていると評価した。2008年には、組織拡大維持特別会計として組合員1人あたり5円を組織化のために値上げし、ローカルユニオンを含む地域組織の強化と非正規労働者の組織化対策に充当することにした。

以上の取り組みにより、全労連では、2009年6月24日現在、個人でも加入できるローカルユニオンが135ユニオンあるが、そのうち、県単位のものが34、地域単位が101であり、組合員数は1万355人である。労働相談件数も2002年1万1727件、05年1万2116

<sup>8</sup> 連合（2003）『連合評価委員会最終報告』。地域労働運動の重要な軸である地域協議会の運動については、連合総研（2010）『地域協議会の組織と活動の現状調査報告書』と呉学殊（2012）の第12章を参照されたい。

<sup>9</sup> 連合組織局提供資料（2010）から筆者が割り出したものである。多少の相違があるかも知れない。

<sup>10</sup> 寺間（2010）。実際、第20回大会議案書によれば、全労連は、「未組織労働者組織化の産業をこえた受け皿づくりとして、全都道府県で『ローカルユニオン』の結成を迫る。そのための交流、情報交換、経験や実践を学ぶ『ローカルユニオン交流会』を開催する」と謳っている。前の第19回大会では、「労働相談・解決交渉などを通じて、中小零細企業・商店労働者などを積極的に「地域労組」「地域合同労組」に結集させる」としたものの、ローカルユニオンという言葉は使われていなかった。全労連（2000）。

件と毎年 1 万件を超えている。労働相談の専任相談員も 2002 年 150 人から 2008 年 235 人に増員されている。2008 年のリーマンショックの影響により、多くの派遣労働者が雇用の打ち切りとなる、いわゆる「派遣切り」にあったが、全労連はローカルユニオンを含めて彼ら（約 170 件、1208 人：寺間 2009b）の受け皿となり問題解決に取り組み存在意義を高めた（全労連提供資料 2009）。

### ③全労協

全労協は、1989 年、組織発足以来、中小労働運動の強化をうたっているが、具体的な運動は構成組織に任せている。全労協は、「中小零細企業で働く労働者、非正規労働者のために、企業内で正規—非正規労働者が共同の戦いを作り出すことと共に、個人でも入ることができる合同労組の役割は決定的に大きいものがある」と強調している（全労協 2009）。全労協の合同労組を束ねているのは、全国一般労働組合全国協議会（全国一般全国協）である。全国一般全国協に 2010 年 9 月現在 43 の組織が加盟しており、組合員数は 1 万 1049 人（全労協提供資料 2010）という。

### ④コミュニティ・ユニオン

総評には多くの地区労があったが、自主性が認められていた。その中、江戸川地区労<sup>11</sup>がパート 110 番<sup>12</sup>の運動の中、パート労働者の労働相談を受けてその権利を守り高めていくための受け皿として個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成した<sup>13</sup>が、それがコミュニティ・ユニオンの第 1 号と言われている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織としてコミュニティ・ユニオンが多く結成されることになった。

1989 年の連合結成を期に、総評の解散が決まり、それに伴い総評の地域組織であった地区労も解散となるのが必至の情勢であった 1980 代後半、江戸川ユニオンの運動を取り入れようとする地区労が多く現れた。地区労によって結成されたコミュニティ・ユニオンはパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。地区労が解散・縮小していく中で、コミュニティ・ユニオンは自立すべくさらなる運動を展開していった。こうしたコミュニティ・ユニオンが集まって、1989 年から全国交流集会を開き、翌年は正式にコミュニティ・ユ

<sup>11</sup> 正式名称は江戸川区労働組合協議会であった。

<sup>12</sup> パート 110 番運動は 1981 年 3 月初めて全国一般東京一般の南葛一般と葛飾地区労との共同活動によって行われたが、NHK はじめ民放テレビ局が取り上げるとともに、総評も全国地区労研究集会で全地区労にパート 110 番の開設を提起し、決定したという。パート 110 番を創案したのは、全国一般東京一般の松井保彦会長であった。全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会（2005）。松井保彦編（2010）。

<sup>13</sup> 相談に来たパート労働者が「私たちでも入れる組合があればいいのにね」ということが個人加盟ユニオンを作るきっかけとなったという。同ユニオンの創設者である小畑精武は、当時、アンケート調査を通じて、「1 人でも入れる組合に入りたい」と答えたのが応答者の 20.3%であることを明らかにし、同ユニオンへの潜在的加入者があると考えた。詳細は、詳細は小畑精武（2003a,b）を参照されたい。

ニオン全国ネットワーク（以下、「全国ネット」という）を作った。1990年から全国交流集會を「コミュニティ・ユニオン全国交流集會」とし、毎年開催場所を変えながら集會を開き存在感を高めていった。参加人数は、全国から約300~400人となる。2009年の北海道・とちぎ交流集會では、31都道府県の86団体・ユニオンから341人が参加した。今年、鹿児島で第22回の集會が開かれる。全国交流集會とともに東北、首都圏、東海、関西、兵庫、九州ではブロック會議が毎年開催されている。

合同労組であった全国一般からもコミュニティ・ユニオン運動に参加する組合が多くなるとともに、管理職ユニオン、女性ユニオン、パートユニオン等の特徴のあるコミュニティ・ユニオンも現れた。

以上により、コミュニティ・ユニオンは大きく3つの流れがある（黒崎 2003）。第1に、地区労を母体として結成された「地区労型」であり、江戸川ユニオン、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン、武庫川ユニオン、あかし地域ユニオン、おおだてユニオン、連合福岡ユニオン等がこれに属する。第2に、元々全国一般として活動していた組織から生まれた「全国一般型」で、札幌地域労組、東京ユニオン、東京管理職ユニオン、ユニオンみえ等と比較的に組合員規模が大きい。第3に、「市民運動型」で女性運動などに取り組む中で労働組合の必要性が生じ結成された女のユニオンかながわ等がある<sup>14</sup>。

2010年9月現在、全国ネット加盟のコミュニティ・ユニオンは全国に73ユニオン、組合員1万5000人に達している。

### 3. 格差社会に立ち向かう個人加盟ユニオンの運動

#### (1) 個人加盟ユニオンの平均的な姿

上記4所属の個人加盟ユニオンに対する労働政策研究・研修機構の調査（担当は筆者）<sup>15</sup>に基づき、2010年現在、個人加盟ユニオンの平均的な姿をまず描いてみることにする。

個人加盟ユニオンの組合員数は1組合平均200人前半台を推移している。組合員の中で男性が占める割合は6割前半台であり、男性が多いほうであるが、日本全国の全組合員の中で男性割合70.9%（2009年）に比べて低い。すなわち、相対的に女性が多い組合

<sup>14</sup> 江戸川ユニオンの創設者である小畑精武は、コミュニティ・ユニオンを次のように5つの類型に分けている。すなわち、「地区労基盤型」、「中小一般労組型」、「共済型」、「地域市民運動型」、そして「パートユニオン型」である。詳細は小畑精武（1993a,b）を参照されたい。

<sup>15</sup> 調査は、2009年1月から2010年3月までに<sup>15</sup>上記の4所属の合同労組に対して実施した<sup>15</sup>が、調査方法としては、コミュニティ・ユニオン、連合、全労連、全労連の全国一般の個人加盟ユニオンを統括する担当者に調査への御理解を頂き、調査対象を選んで頂いた。その上で、所属組合に対して調査への協力の依頼状を書いてもらい、それを調査票とともに調査対象に送った。調査は、2回行われたが、有効回収票と回収率は次のとおりである。1回目の場合、コミュニティ・ユニオン41票（配布数73、回収率56.2%）、連合の地域ユニオン42票（配布数47、89.4%）、全労連のローカルユニオン18票（配布数41、回収率43.9%）、全国一般7票（回付数41、17.1%）であった。2回目の場合、コミュニティ・ユニオン26票（35.6%）、連合の地域ユニオン22票（46.8%）、全労連のローカルユニオン15票（36.6%）であった。この場を借りて調査協力者に対して感謝の意を表したい<sup>15</sup>。

と言えよう。正社員比率は、50%の後半台を推移しており、日本全国の全組合員の中で占める正社員比率 93%（2009 年）に比べると、かなり低いと言える。組合員の中で、個人加盟組合員が占める割合は 3 割前後である。個人加盟ユニオンを組合員ベースでいえば、200 人前半台で小さい組織であるが、相対的に女性と非正社員が多いなか、個人加盟組合員が約 3 割前後占めているといえよう。組合費と組合費以外の収入を合わせた全収入は、2008 年 1 年間どのくらいであるか。全体平均は、401 万 17 円と 400 万円をわずかに超えている。総支出も 400 万円を超えていて、総収入をわずかに超過している。総支出の中で、人件費の占める割合は 12.5%である。個人加盟ユニオンの平均専従者数は、全体平均で 1.1 人である<sup>16</sup>。多い順でみると、ローカルユニオン 1.5 人、全国一般 1.4 人<sup>17</sup> コミュニティ・ユニオン 1.0 人、地域ユニオン 1.0 人である。ユニオンリーダーは、その平均年齢が 53.8 歳、男性の割合は 82.2%、経験年数は 11.9 年であった。

## （2）個別労働紛争の解決

日本では、労働組合と企業との間に発生する集団的労働紛争は激減している。企業に打撃を与えるとする半日以上ストライキ件数は、2011 年 28 件と 1974 年最多の 5197 件の 0.5%に過ぎない。一方、労働者個人と企業との間に発生する個別労使紛争は、1990 年代初頭バブル経済崩壊以降、ほぼ一貫して増加している。その発生背景・理由を、紛争解決に携わっている個人加盟ユニオンの幹部に聞いてみると、会社側の労働法違反が最も多く 65.4%、次いで「経営者の労働法への無知」45.8%、「経営者のひどいワンマン経営」43%、「企業業績の低下」40.2%等であった。労働紛争を起こしている企業側の状況として最も多く挙げられたのが「業績悪化企業・団体が多い」と 92.5%に及び、次いで「賃金、一時金、ボーナス等の金銭的な労働条件が悪化している」86.9%であった。以上から見る限り、個別労使紛争は、業績の悪い企業・団体で引き下げられる労働条件や解雇が経営者のワンマン体質の下、企業側の法令違反や法律への無知によって引き起こされているといえよう。

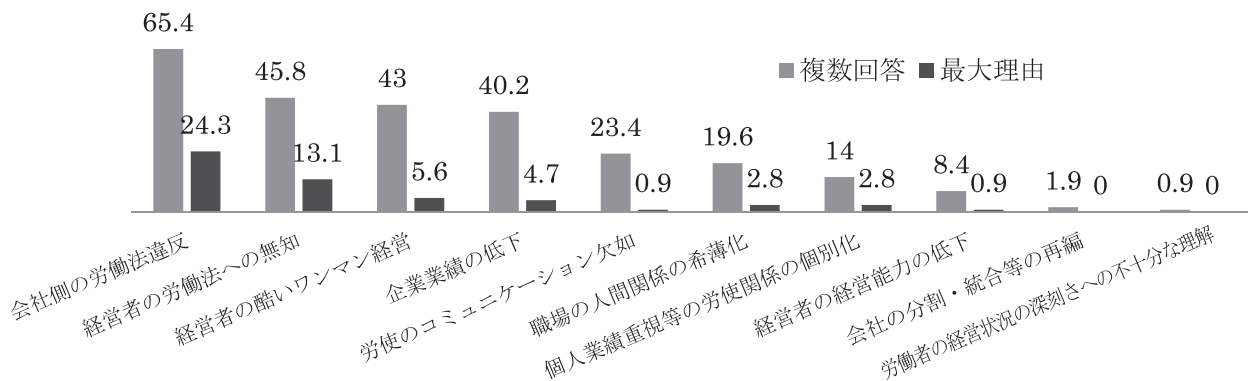
---

<sup>16</sup> 調査票では、専従者総数を記入のうえ、そのうち、役員専従と職員・パートにそれぞれ分けて記入するようにお願いした。その結果、役員専従 1.5 人、職員・パート 0.8 人であった。両方を合わせると、専従者総数 1.1 人を超えている。

<sup>17</sup> ある組合の専従者が 6 人であることが全国一般全体の専従者数を押し上げている。

図表 1 労働紛争の発生背景・理由

(%)



資料出所：呉学殊（2012）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』【増補版】労働政策研究・研修機構

こうした個別労使紛争を解決する機関としては、通常裁判、労働審判等の司法や労働局、機会均等室、労働委員会等の行政機関もあるが、労働組合の役割も決して小さくはない。その労働組合は、地域に根ざし、企業の外にある個人加盟ユニオンである。同ユニオンは、企業から突然解雇されたり労働条件が引き下げられたりして不利益を被る労働者が求めている労働相談に応じ、その中から、紛争解決を求める労働者に対しては組合加入を働きかけて、主に当該企業と団体交渉を通じて紛争解決を行っている。

個人加盟ユニオンが労働紛争を解決するために口頭か書面による団体交渉の申し入れをした件数をみると、全体平均で2006年13.6件から07年14.5件、08年17.4件、09年22.4件と毎年増加している。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体平均と同じ傾向を見せているが、全国一般は、増減がある。また、2008年までの新規団交申し入れ件数は、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般の順で、コミュニティ・ユニオンが最も多く、2009年には地域ユニオンとローカルユニオンが急増したことが目立つ。新規団交申し入れの労働者当事者は、男性が53%～59%と女性より多かったが、正社員が48%～56%と増加傾向にある。最近、労働紛争が正社員にも広がっているといえよう。紛争当事者は、2008年の場合、単独の労働者が72.3%と最も多く、複数人の労働者が17.0%、分会等の労働組合が10.6%となっている。

2008年1年間、紛争解決のために行った団交申し入れが最終的にどのような形で終了したのかを見ると、個人加盟ユニオンが使用者側との団交で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%とかなり高かった。個人加盟ユニオンが使用者側の団交拒否等により自主解決できない場合、労働委員会等の紛争解決機関を使うことがあるが、それを使う割



合を見ると、労働委員会介在解決が 6.9%、労働審判介在解決 6.4%、通常裁判介在解決 4.1%、労働局・労働基準監督署介在解決 3.7%、そして地方自治体介在解決 0.9%となった。解決できずに終わったのは 10.1%であった。

個人加盟ユニオンの自主解決率（67.9%）は、他の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルと言える。渡邊（2008）によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟 49.6%、仮処分手続 41.5%、労働審判 68.8%、労働局の紛争調整委員会 38.4%、機会均等調停会議 43.5%、労働委員会 67.6%、東京都労働相談情報センター73.5%であったが、合同労組の自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。個人加盟ユニオンが裁判や労働委員会、労働局などを通じてでも最終的に解決する割合は 90%と非常に高いと言わざるを得ない。

また、個人加盟ユニオンは、紛争解決力の高さだけではなく、紛争解決をする件数も少なくない。2008 年 1 年間、個人加盟ユニオンが事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は 2,387 件<sup>18</sup>と推定できる。労働局の紛争調整委員会 3234 件（あっせん成立 2647 件+取下げ 587 件<sup>19</sup>）よりは少ないものの、労働委員会 271 件（解決 212 件+取下げ 59 件）、労働審判 1028 件（2007 年）、労働関係の通常訴訟 1114 件（2007 年）より多い。

そして少なからぬ事例では、労働局等の行政機関で解決できなかった個別労働紛争を解決している。紛争当事者に満足のいく解決と再発防止の役割を果たしている。それに紛争解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習機会を提供している。

高い自主解決率と解決件数の多さから個人加盟ユニオンの個別労働紛争能力が高いといえるが、その要因として 3 つをあげることができる。第 1 に、紛争解決のプロだからである。次のようなプロ信条、例えば、連合福岡ユニオン志水書記長の場合、我流労使交渉の 17 か条<sup>20</sup>がある。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々）はとりあえず大切に。ユニオンと交渉要員の説明。②入り口で喧嘩しない。③要求根拠は明確にし、交渉期限の目安を明示する。④議論（口数）に負けない。⑤省略。⑥省略。⑦相手側の弱点を徹底的に攻める。⑧相手によって対応を変化する。ある時は理論的に、ある時はだっ子のように単純な攻めを。⑨省略。⑩必要に応じ法律、判例等の知識をひけらかす。⑪必要に応じ大衆行動、街頭宣伝等の力を誇示する。⑫（筋の通らない主張の場合など）、その場で労働者を叱る。⑬使用者の主張にある程度理解を示し、プライドは徹底的に潰さない。⑭詰めの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容する限度で要求を下げ、譲歩幅で使用者を納得させる（組合が行司役）。⑮間を取る（休

<sup>18</sup> この数字は、2008 年 1 年間、合同労組平均新規団交申し入れ件数（17.4 件）×調査対象全合同労組（202 組合）×自主解決率（67.9%、すなわち 0.679）である。

<sup>19</sup> 厚生労働省（2009）。<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0522-4.html>

<sup>20</sup> 2008 年 9 月 5 日「連合総研ゆめサロン」発表の際には、「我流労使交渉の 20 か条」となっていた。追加の 3 つは、①次の攻めにつながらない質問はしない、②労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る、③和解することは相互にメリットがあることを説明する、であった。労働審判の経験から学んだ 2 つのことが追加されている。

憩、次回交渉に回す)。その場合、宿題は持ち帰らない、相手に持ち帰らせる。⑯平行線、決裂寸前のとき、相手側に解決(内容)を委ねる。⑰弁護士を引き出す、または引き離す。

第2に、地域内外の広いネットワークと情報交換である。域内では、多くのコミュニティ・ユニオンのリーダーは、それぞれの地域で生まれ育ったか長い間住みついているので、その地域で顔が広い。地域の労働組合の幹部、政治家、弁護士、社労士、マスコミの人、学校の同期生等であるが、それを動員すれば、解決アップにつながる。域外では、毎年、コミュニティ・ユニオン全国交流集会、東北、兵庫、九州等の地方ネットワーク、年3回のコミュニティ・ユニオン運営委員会、闘争支援、機関誌の発行と共有、国際連帯・交流等枚挙しきれないほどのネットワークと情報交換がある。

第3に、ユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘である。労働者を「泣き寝入り」させてはいかんという固い信念がある。また、過去、労働組合や同僚に助けられてきたことに対する恩返しの思いもあり、労働運動に対する心が燃えている。そのため、団交には、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで<sup>21</sup>」行くという。こうした固い信念と熱い心があるために、前記した広いネットワークと情報交換を介して、ユニオン同士が助け合う共闘ができる。ユニオンの内部だけではなくユニオン間でも「みんなは1人のために、1人はみんなのために」というユニオンの精神が生きているので解決力が強い。

### (3) 非正規労働者の組織化と正社員転換促進

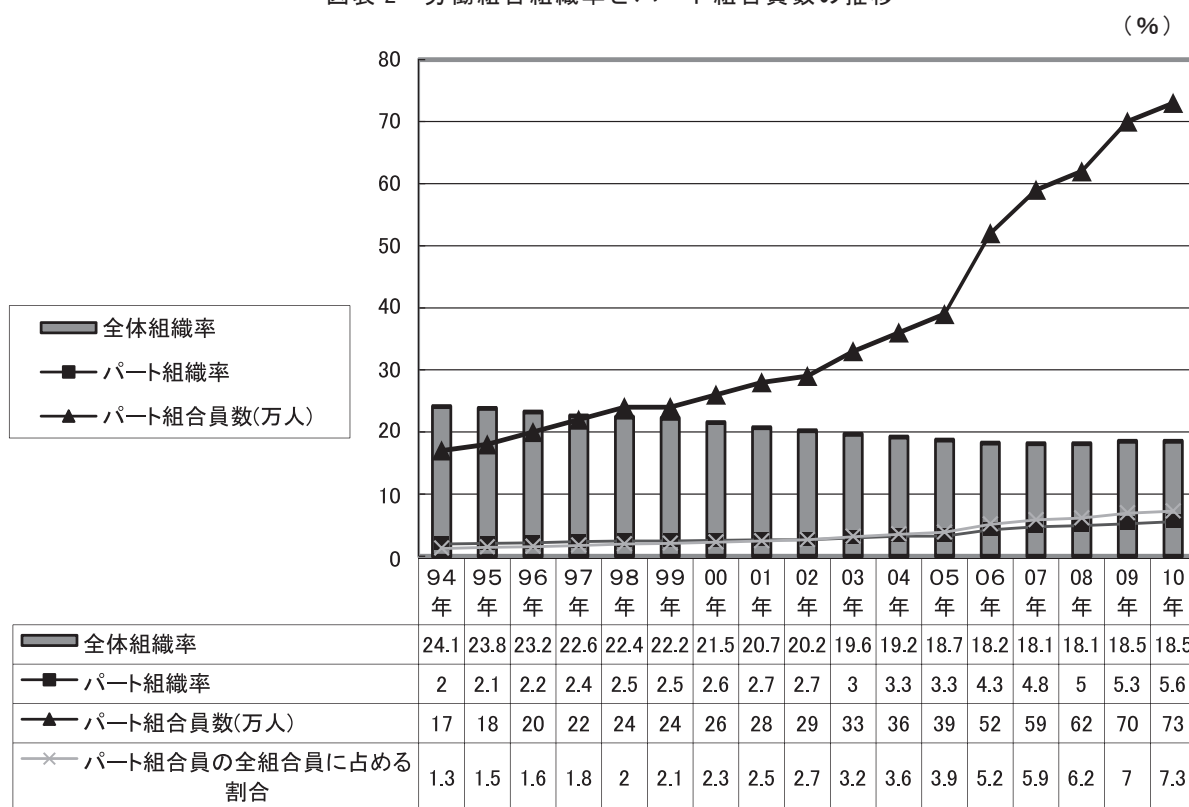
#### ① 非正規労働者の組織化促進

日本の労働組合組織率は1959年55.8%からほぼ一貫して低下した。組織率は、1960年46.2%と50%台を割り込み、1953年36.3%と40%台、1982年29.7%と30%台、そして2003年は19.6%と20%台を割り込んだ。労働組合員数は戦後一貫して増加して1994年12,698,847人とピークに達した後は一貫して減少し2003年10,531,329人となり、10年間200万人強が減った。その間、組織率も4.5%減少した。

しかし、このような全体の組織率の低下の中で、パート労働者の組織化は毎年進んでいる(図表2参照)。パート組合員数は1994年17万人から2003年33万人と10年間ほぼ倍増し、組織率は同期間中2.0%から3.0%へと1.0%増加した。その後もパート組合員数と組織率は増加し続け2010年それぞれ73万人、5.6%となった。全労働組合員数は減少しつづけていったので、パート組合員が全組合員に占める割合も1994年1.3%から2000年2.3%、そして2010年7.3%へと大きく増加した。パート組合員はまだ少数ではあるが、全体的に組織率が低下する中、パート労働者の組織率上昇は注目に値する。

<sup>21</sup> 連合かごしまユニオンの福森 勉書記長。

図表2 労働組合組織率とパート組合員数の推移



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査結果」各年

パートタイマーの組織化が近年進んでいるが、組織化を遂げた87単組にその理由を聞いて見ると、「パートタイマーの労働条件の向上」、「組合の交渉力の強化」等の外に、「別の組合によるパート組織化の回避」も31.0%に及んでいる<sup>22</sup>。別の組合とは会社の外にある個人加盟ユニオンを指すとみられる。また、スーパーや百貨店の大手小売業企業の労働組合もその半数が外部組織からの組織防衛・企業内労使関係の安定化を図ることも組織化の要因であったと挙げている（呉学殊 2012、第2章）。企業の外に組織されている個人加盟ユニオンは、近年、企業別労働組合のパートタイマーの組織化促進に少なからぬ影響を及ぼしているといえる。

パートタイマーも勤続と共に能力が伸び、それに見合う処遇を行う企業の同質化戦略雇用管理と、正社員組合員と同様の権利・義務を与える形での同質化組織化戦略を行っている企業では、パートタイマーの職場での一体感、働く意欲等が高まっている。それにより、パートタイマー、企業、正社員組合員もよい結果が得られるオールウィン効果がみられる。

<sup>22</sup> 労働政策研究・研修機構（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書 No.48。

## ②正社員転換促進

連合の地域ユニオンでありまたコミュニティ・ユニオン全国ネットにも加入している M ユニオンの事例<sup>23</sup>を通じて個人加盟ユニオンの正社員転換促進への取組みを見ることにする。M ユニオンは、2009年3月8日、自動車製造・整備会社 S 社の「メカニック嘱託社員」3人から労働相談を受けた。彼らは、毎年1年間の契約（1月1日～12月31日）と更新で S 社に勤めてきた。I さんは、23年も契約更新を行ってきた。しかし、リーマンショック後の2008年末、会社より「次は6か月の契約となる」また「6か月後には、嘱託（契約社員のことをいう）の中から3人は辞めて貰う」と告げられた。相談者3人の1人である I さんは、最年長で自分が辞めざるを得なくなるのではないかと雇用不安を感じたので、相談しに同ユニオンを訪ねたのである。

メカニック嘱託社員は、毎日 S 社に出勤し、同社社員から一日の仕事（車の整備）を告げられて2人の1組で作業を行う。嘱託社員は、車の整備のプロであるので、作業過程で S 社の社員から具体的な指示を受けることはなかった。一日の仕事に単価が決められているが、それを早めに終えても長くかかってもその単価は変わらない。ただし、早く仕事が終わっても就業時間9時から17時30分までは社内で拘束されて早く退勤することができない。

ユニオンと相談者は、労働相談の中で、嘱託社員でありながら、社会保険・労働保険料は全額労働者個人が支払わなければならないという問題、また、偽装請負の疑い等の問題があると考えた。

ユニオンは、相談を受けた日に、同相談内容を県内の自動車産別組織に報告したが、産別組織や当該 S 社並びに S 社の企業別労働組合からは何の連絡もなかった。そういう中、メカニック契約社員は、有志で「守る会」を作り、それを母体に労働組合を作る動きを見せた。地方連合会は、S 社労組に連絡し、対応を要請した。その結果、6月27日、S 社労組委員長が訪問し、嘱託社員から苦情を聞き、問題の大きさを痛感し、会社の対応を促すと約束した。7月8日、16日には S 社事業部長等が訪問し、27日には S 社社長も訪問した。その結果、次の内容で決着を見た。第1に、これまでの処遇にコンプライアンス違反があったことを謝罪、第2に、社会保険料・労働保険料については10年間遡って返還する。第3に、8月以降、個別面談をして、個別の賃金額等の説明とともに、各人の希望に応じて正社員か契約社員の雇用形態を選択する。メカニック嘱託労働者26名中、一部を除き、多くの人が正社員を選択し、嘱託から正社員転換をはたすことができた。こうした成果は、M ユニオンの役割が大きいですが、S 社労組の役割も無視できない。そういう意味で個人加盟ユニオンと企業別労働組合との連携が重要である。

<sup>23</sup> M ユニオンと同ユニオンメンバー4人へのヒアリング調査は、2012年11月2日、同ユニオンの事務室で行った。この場を借りて感謝申し上げる。

#### 4. 個人加盟ユニオンの存在意義と課題—格差社会の是正を求めて—

現在、格差社会の中、個人加盟ユニオンの存在意義は決して小さくはない。格差是正という観点からそれをみることにする。

第1に、ユニオンは、格差社会の中で格差をつけられた労働者の労働問題を解決するために誕生した。コミュニティ・ユニオンは、2012年現在、全国に76ユニオンがあるが、その第1号は、東京にある江戸川ユニオンといわれる。江戸川ユニオンは、パート110番運動から労働組合に加入されていないパート労働者の組織受け皿として造られた。その後、神戸ワーカーズユニオン等多くの地区労が江戸川ユニオンの運動をとりいれて相次いで結成された。連合福岡ユニオン等は、ユニオンの中にパートユニオンを設ける等、非正規労働者に特化した運動も展開している。日本の労働組合員の68.1%は、1,000人以上の大企業か公務部門に勤めている、いわゆる「恵まれている者」であり、その組合がメンバーシップに基づいて行動する限り、格差社会の是正につながる運動にはおのずと限界がある。個人加盟ユニオンは、相対的にも絶対的にも格差をつけられた労働者のために運動を展開している。

第2に、格差拡大に対する防波堤の役割を果たしている。労働者が、労働紛争解決を求め、個人加盟ユニオンを訪ねて実際、使用者への団交申し入れをする件数の72.3%は単独の労働者である。個人加盟ユニオンは、単独の労働者の紛争を解決するために、当該使用者と団交を行うが、その過程で、再発防止につながる労働法の学習機会を提供するとともに合意書に再発防止の規定を入れる事例も少なくない。それにより、法令違反により解雇や残業代未払い、労働条件の低下を食い止めることができ格差拡大を防ぐ役割を果たしている。

第3に、労働問題の可視化を通じて、格差社会に警鐘を鳴らしている。個人加盟ユニオンには様々な労働問題を抱えている労働者が訪ねている。そのため、個人加盟ユニオンは、多様な労働問題の最前線をキャッチすることができて、マスコミなどを通じてそれを社会に発信している。

今後、個人加盟ユニオンが格差社会に立ち向かい、一層の活動を展開していく上で課題も多い。その第1に、ユニオンリーダーの高齢化と人材の不足である。ユニオンあたり平均専従者数は約1人であるが、その平均年齢は53.8歳である。人材の不足のために、「原則、24時間365日すべてが組合活動時間であるといっても過言ではない」ユニオンの専従者の割合が46.9%にも及んでいる。

第2に、財政の問題である。労働紛争が解決すると、紛争当事者の約6割は、3年以内にユニオンを離れる。主に組合費と解決金で収入を得ているユニオンは、常にユニオンの脱退者を抱えているので、財政的な困難を有している。実際、ユニオン専従者の51%は、「組合からの報酬だけでは家計を賄うのがきつい」と告白している。財政問題の解決には、組合員の定着率を上げるとともに、連合、全労連等のナショナルセンター・地

方組織やその他の組合との連携を積極的に図る必要がある。労働者一般からの労働相談に応じ、また、組合員の組合滞留一過性、使用者への労働学習の提供と再発防止の役割、そして行政の解決できない労働紛争の解決を鑑みると、国や自治体等の公的機関が個人加盟ユニオンに財政等の支援を行うことが望まれる。現に、58.9%の個人加盟ユニオンが公的支援を求めている。

個人加盟ユニオンが以上の課題を解決しながらその存在感を高めていくことが格差社会の問題を解消していく上で、欠かせない地域労働運動であるといって過言ではあるまい。今後の展開を見守りたい。

#### [参考文献]

- 呉学殊（2012）『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』【増補版】労働政策研究・研修機構
- 小畑精武（2003a）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（上）」『労働法律旬報』No.1560、9月号
- 小畑精武（2003b）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（下）」『労働法律旬報』No.1562、10月号
- 黒崎隆雄（2003）「神戸（兵庫）のユニオン運動15年の歩み—連合時代下の地域労働運動の試み—」（未公開論文）
- 厚生労働省「労働組合基礎調査結果」各年
- 厚生労働省（2012）『労働組合基礎調査』
- 全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会（2005）『人間らしい生活を求めて』
- 全労協（2009）『全労協第21回定期全国大会議案書』
- 寺間誠治（2009b）『『非正規切り』、雇用破壊とのたたかい—社会的連帯で大企業の職場支配に立ち向かう』全労連『月刊全労連』7月号、No.150
- 松井保彦編（2010）『合同労組の検証—その歴史と論理—』フクイン
- 連合（2003）『連合評価委員会最終報告』。
- 連合総研（2010）『地域協議会の組織と活動の現状調査報告書』
- 連合組織局提供資料（2010）『地域ユニオンの現況』
- 労働政策研究・研修機構（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書 No.48。
- 渡邊岳（2008）「実務家から見た労働紛争処理システム」『日本労働研究雑誌』No.581

## プログラム

### 第15回 日韓ワークショップ 労働市場における格差拡大の現状と課題

---

10:00-10:20	開会の挨拶 バン・ハナム（韓国労働研究院 院長） 菅野和夫（労働政策研究・研修機構 理事長）
-------------	------------------------------------------------------

---

	セッションⅠ. 請負労働の現状と法的争点 進行：菅野和夫（労働政策研究・研修機構 理事長）
10:20-10:50	発表1. 日本の請負労働問題—経緯と実態 濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構 主席統括研究員）
10:50-11:20	発表2. 韓国の社内請負の現状と政策課題 キム・ギソン（韓国労働研究院 研究委員）
11:20-11:40	休憩
11:40-12:10	討論 労働政策研究・研修機構 参加者 チャン・ホングン（韓国労働研究院 労使関係研究本部長）
12:10-14:00	昼食

---

	セッションⅡ. 労働市場における格差拡大と政策課題 進行：バン・ハナム（韓国労働研究院 院長）
14:00-14:30	発表1. 韓国の元請・下請構造と労働条件の格差 アン・ジュヨブ（韓国労働研究院 前任研究委員）
14:30-15:00	発表2. 格差社会に立ち向かう地域労働運動 —個人加盟ユニオンの取組みを中心に 呉 学殊（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
15:00-15:30	討論 労働政策研究・研修機構 参加者 イ・ジョンヒ（韓国労働研究院 研究委員）
15:30-15:50	休憩
15:50-16:50	総合討論 労働政策研究・研修機構 参加者 パク・ミョンジュン（韓国労働研究院 国際協力室長） オ・ソンジョン（韓国労働研究院 研究委員）
16:50-17:00	閉会

---

出席者リスト (List of Participants)

\* 肩書きは当初

**韓国労働研究院 (KLI : Korea Labor Institute)**

PHANG Hanam	院長
KIM Ki Sun	研究委員
AHN Joyup	前任研究委員
CHANG Hong Geun	労使関係研究本部長
OH Sun Jung	研究委員
LEE Jeong-Hee	研究委員
PARK Myung-Joon	国際協力室長
KIM Minjeong	国際協力室
NAM Jihyun	国際協力室

**労働政策研究・研修機構 (JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training)**

菅野 和夫	理事長
金崎 幸子	研究所長
濱口 桂一郎	主席統括研究員 (労使関係部門)
呉 学殊	主任研究員 (労使関係部門)
天瀬 光二	国際研究部長
中村 慎一	国際研究部研究交流課長
天野 佳代	国際研究部研究交流課長補佐



---

JILPT 海外労働情報

第15回日韓ワークショップ

労働市場における格差拡大の現状と課題：日韓比較

発行年月日 2015年12月4日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2015 JILPT

\* 全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training