

2025 年 5 月 15 日

## 転換期の労働政治：多様化する就労形態と日韓労働組合の戦略

龍谷大学 安 周永

### 序章 本書の課題と労働政治の変容

#### ◆本書の問い

貴重な発表の機会を頂きましてありがとうございます。今日は拙著『転換期の労働政治』（図 9）について発表させていただきます。本書の問いは、日韓ともに従来の企業主義的労働市場の転換が進められているにも拘わらず、韓国の方で不安定労働者の保護がさらに強くなっているのはなぜかということで、これに対して私なりに答えるための本になります。

#### ◆企業主義的労働市場の問題

日韓ともに企業主義的労働市場の問題が明らかになって、これは何とかしなければいけないという問題意識から進められました。中でも一番問題になったのは正規労働者と非正規労働者の格差問題です。

特に日本と韓国で問題になっているワーキングプア問題、働いても貧困に陥る人たちに関する処遇です。この実態を把握できるものが図 1 です。相対的貧困率と失業率を合わせていますが、日本と韓国の特徴が顕著に現れるのではないかと思います。相対的貧困率は、日本・韓国ともに非常に高く、アメリカ・カナダも同じぐらいですが、ヨーロッパの国はそこまで高くないということがわかります。一方で失業率は低いです。失業者が少ないにもかかわらず相対的貧困率が高いということは、日韓ともに働いても低賃金に陥る可能性が高く、公的社会保障が脆弱であることを意味します。

それから日韓ともに長時間労働が問題ですけれども、長時間労働の原因は正規労働者の時間外労働の問題です。今まで労働時間は労使自治の問題となり、コスト削減を狙う経営者だけではなく、低賃金を時間外労働の手当で補てんしたい労働組合からは助長されてきました。図 2 のように、日韓ともに週 49 時間以上の長時間労働者の割合が先進国の中で非常に高いということがわかります。しかし、過労死などの問題があり、両国ともにこれを是正すべきという議論によって時間外労働の上限規制に関する議論が本格化しました。

最後にジェンダー不平等でも、年齢階層別の労働力率をみると、日本・韓国だけが結婚・育児の時期に女性の労働力率が低くなって、その時期を過ぎると労働力率が高まるという M 字型カーブが確認できます（図 3）。こういうジェンダー不平等も是正しなければいけないということで、両国の政府はこの問題意識から企業主義的労働政策の転換を進めるわけです。

#### ◆日韓における企業主義的労働政策の転換

両国ともに多様な改革が進められました。まず労働市場の規制緩和が両国ともに行われたわけです。正規労働者の解雇規制の緩和、労働時間の規制緩和、労働者派遣法に代表される非正規労働者の規制緩和ということで、1990 年代半ばから労働市場の規制緩和が進みます。その後、規制緩和が一旦進むと、両国ともに非正規労働者の待遇改善が必要だということで、最初に有期契約労働者の雇用保障を進めるための法改正が行われます。ただし雇用不安の解消だけでは労働者の処遇問題、さっき申し上げた低賃金の問題が解決される

わけではありません。結局のところ、正規と非正規労働者の賃金格差をどうするかという問題が争点になっていくわけです。日韓ともに同一労働同一賃金が話題になるわけですが、非正規労働者の正規化を進めようとする労働組合側と、なるべく正規労働者の非正規化をやろうとする経営側も、同一労働同一賃金を言っているという皮肉な状況となります。こういう形で賃金格差の改善も両国ともに議論されるようになりました。それから長時間労働の是正も今まで労使自治で時間外労働を労使合意で認めたものを、法律でその上限規制を強化するために法改正が進められました。最後にプラットフォーム就労者の拡大に対応するための政策です。飲食配達員が労働者なのか自営業者なのかということが論点になり、この論点に関して両国ともにどうするかということが重要な政策になっていくわけです。こういうふうに企業主義的労働市場を改革する多様な取り組みがありましたけれども、日本と韓国では大きな違いがありました。

#### ◆日韓雇用政策の違い

非正規労働者の処遇改善については、日本では有期契約職員に契約5年後に無期契約の転換要求権が認められるのに対して、韓国では有期契約2年後は無期契約として見なされることになっています。日本より韓国の規制が強いということになります。派遣法に関しても、韓国では派遣先の雇用義務が発生しているのに対して、日本では、派遣元に対する規制強化を進めるのに止まっています。この点においても、韓国の方が日本よりも非正規労働者に対する保護が強いといえます。非正規公務員に対しても、韓国では公務職という名称で賃上げや雇用安定が行われているのに対して、日本では会計年度任用職員制度が導入されました。ただ、会計年度任用職員制度によって待遇改善されているとはいえない状況となっています。最後に、プラットフォーム就労者への対応については、同じ時期に両政府の対策が発表されますけれども、韓国の方は労災保険の拡大だけではなくて、全国雇用保険の導入によってプラットフォーム就労者に対する社会保険の適用が拡大されました。日本と韓国を比べると、その違いは非常に大きいということがわかります。こういう違いを描いたのが図4です。横軸は均等待遇への介入、縦軸は社会保険が包摂的と排除的ということです。両国とも改善はされていますが、韓国の方がより大きく変わっていると言えると思います。

#### ◆転換期の労働政治

基本的にこういう違いがなぜ出るのかということ、労働組合の戦略に合わせて説明したいと思います。今回の本のタイトルを「転換期の労働政治」と位置付けていて、2013年に博士論文を本にした時も日本と韓国の雇用政策の変化の違いを労働組合の戦略によって説明しているわけですが、世界中に民主主義の後退が見られている状況下において、労働組合の取り組みを民主主義と資本主義の変化の中で考察したという点で前著とは違う特徴があります。アメリカやヨーロッパの国でも、民主主義を否定するような右翼勢力が大きな力を得ています。今まで当たり前だと思われた民主主義が危機的な状況に陥っていて、それを再活性化するためにいろいろな工夫が必要だと思いますけれども、そのために考慮しなければいけないものが労働政治ではないかということで、タイトルを「転換期の労働政治」にしたわけです。

それで労働政治がそもそも何なのかということですが、日本と韓国では労働政治

と言われても研究者の中でも、労働政策を決定する政治過程や政治プロセスに限定している人がいるわけです。そうすると労働法の改正のプロセスじゃないかということになるわけですが、私はこれは労働政治の一面しか捉えていないと思っています。労働政治は労働者や労働組合が自分の利益を追求実現するための集団的行為の様式であり、資本主義が発展していく中で、その国の政治経済を左右する最も重要な役割を果たしてきました。ヨーロッパで福祉国家成立の担い手が労働組合であり、労働政治は、それを達成する過程でもありました。一方で、日本と韓国やアジアの国では労働組合が利益を追求する方法は企業内労使関係に限定されてしまうため、労働政治というと、労使関係以上の意味はなく、労働政治に馴染みがなかったと思います。日本と韓国でも、企業内労使関係で労働者や労働組合が自分の利益を追求することが困難となり、多様なレベルでの利益追求方法を考える必要があるため、労働政治を強調しています。

労働政治のアプローチとして、表1のように分類できます。1970年代80年代に流行っていた議論です。コーポラティズム論とマルクス主義国家論と多元主義と権力資源動員論ということです。この議論を二つの軸で分類することができます。一つ目は労使関係の不均衡を見る視点です。労使は協力すると同時に対立する関係にあります。その関係の不平等性をいかに見るかによって、議論が分かれます。二つ目は、国家権力の自律性を見る視点です。国家権力が強くて自分の選好を持って政策に大きく影響を与えうるのか、あるいは社会のアクターの権力関係を反映するものにすぎないかという視点で分かれます。マルクス主義国家論は労使関係の不均衡が強いと見て、それから国家権力も非常に資本家の利益に奉仕する存在として見ています。権力資源動員論は労使関係の不均衡は大きいと見ていますが、労働組合や左派政党の取り組みによって国家権力の選好が変わるという前提に立っているわけです。そういう意味で国家権力は弱いと見ているわけです。それから多元主義は労使関係の不均衡は前提しないで、労働組合も1つの利益団体として扱うわけです。コーポラティズム論というのは70年代に流行っていた議論ですが、強い政府・国家が労使の頂上団体と話し合っ、その経済政策を進めていくということが描かれています。労使関係や国家権力の特徴は時代によって変わっていくため、労働政治を研究するためには、こうした論点を押さえる必要があると思います。

## 第1章 制度変化と労働組合の戦略

### ◆分析枠組：労働組合の戦略

労働組合が影響力を拡大させるためには、二つの方法があります。一つ目は、権力資源を拡大する方法であり、二つ目は、権力資源を効果的に使用する方法です。労働組合の組織を拡大するとともに、他の市民団体からの連携を強めることが資源の拡大になります。転換期というのはプラットフォーム労働という既存の労使関係では捉えられない人が増えていることを意味します。ヨーロッパでもこういう人々を組合としてどう包摂するのが非常に問題になるわけです。それから不安定労働者が増えていく中で労働者の利益を守る方法として労使関係だけでは不十分になるので、社会政策や社会保障政策と一緒に進めていくための連携が必要だということです。昔もこういう関心がありましたけれども、最近再び労働組合と社会運動団体との提携が注目をされるわけです。また、権力資源を効果的

に行使する方法は、インサイダー戦略を行うかアウトサイダー戦略を行うかということです。インサイダー戦略は交渉構造のなかでの話し合いに依存するものであるのに対して、アウトサイダー戦略は、ストライキや審議会の脱退などで構造の外から圧力をかけるものです。これらの戦略を表したものが図5です。要するに、権力資源を拡大する方法として社会運動団体との連帯と非組合員を包摂しようとするものを提携戦略として、それから労働組合が話し合って交渉の中で自分の目標を達成しようとするインサイダー戦略、それから外部から圧力をかけようとするアウトサイダー戦略ということになります。インサイダー戦略は審議会とか労使交渉の中で話し合って決めようということで、アウトサイダー戦略はストライキとか集会、審議会の脱退など交渉の外から圧力をかけるということになります。これは基本的に現在ある権力資源を効果的に行使するものとして理解できるのではないかと思います。韓国では権力資源の提携戦略を多く適宜使っていて臨んでいたのに対して、日本の場合は提携戦略は軽視されていてインサイダー戦略を中心としたということになります。もちろん2つの選択肢の中で一つを選択しなければいけないものではなく、韓国でもインサイダー戦略を取る場合もありますが、日韓比較で見るとそういう違いが言えるものとして理解していただければと思います。

## 第2章 日韓労働組合の歴史と戦略

### ◆日韓ナショナルセンターの前史

なぜ韓国の労働組合は提携戦略とアウトサイダー戦略を重視していて、日本の場合は違う戦略を取っているのか、その理由に答えるために労働組合の歴史を少し整理しました。いろいろな紆余曲折はあったわけですが、韓国の場合は権威主義的政権のもとで複数労働組合が禁止されていて、協調的な韓国労総が独占的な地位を持っていました。民主化以降に戦闘的と評価される民主労総が誕生して韓国労総と組合員数が変わらないほど成長しました。これに対して、日本の場合は逆に戦闘的と思われていた総評から、連合への統一になりました。こういう歴史的な違いからも両者の違いが説明できるのではないかと思います。特に、例えば労働争議損失日数（図6）とか、その争議の参加者数（図7）を見ると、この違いが明らかなのが見えます。それから提携戦略に関しては、韓国の場合はプラットフォーム就労者を既に組織化しています。日本では、連合が傘下組織ではないウーバーイーツユニオンを支援するとともに、そういう働き方を助けようとはしていますけれども、ただ未だに組織化の対象としては思っていないわけです。これに対して、韓国では民主労総だけではなく、韓国労総もプラットフォーム就労の組織化をしており、最低賃金連帯や朴槿恵政権退陣行動のように社会団体との連帯も行っています。

## 第3章 企業別労使関係の慣行と労働者代表性の課題

日韓ともに企業別労使関係の慣行が強く、そこで労働者代表制が課題になっています。労働組合を代替するための過半数代表制がさらに重要になっている今日、労働組合が労働者代表の存在としてどうやって訴えていくのかが重要です。その課題が顕著に現れているのが、日本と韓国における時間外労働の上限規制に関する労働組合の対応です。両国ともに上限規制に関して、韓国労総と連合が参加して法改正が行われたわけですが、そ

の案に対して日韓ともに労働内部からの反対が非常に強かったです。労働者代表として労働政策審議会に入っている連合と韓国労総が、法改正を認めたのに対して、これは不十分であるという批判が労働内部から出ていたわけです。企業別労働組合の慣行が強い状況の中で、労働組合が脆弱な労働者を十分包摂されない問題が出ているわけです。こういう不安定労働者に関する政策に関して、労働組合がどのように対応していくのかということが、課題として上がっているということです。

#### 第4章 労働組合の戦略Ⅰ：不安定労働者の包摂

##### ◆プラットフォーム経済と就労形態の変化

様々な国で今プラットフォーム就労者を保護するための法改正が行われています。表2は私なりに法改正の動きを整理したものです。保護形態と保護の強弱で四つに分類できると思います。保護形態については、自営業者か労働者かという二分法の維持なのか、新しい類型として分類するものかという点です。二つ目は、保護の程度が強いか弱いかという点です。残念ながら日本・韓国ともに立法保護の程度が弱いです。韓国の方は社会保険ではプラットフォーム就労者を特別な類型として保護しようということで第3カテゴリーを設定していますが、弱い保護策に止まっているのに対して、日本は、従来の二分法を維持しながら、ほぼ自営業者として保護しようとしています。

##### ◆労働組合の取り組み

このようにプラットフォーム就労者に対する十分な保護がされない中で労働組合の取り組みが重要です。日本と韓国の労働組合の取り組みを見えます。日本ではウーバーイーツユニオンは主な日刊紙に注目され、組合員20人程度の組織なのに結構報道されました。しかし、ウーバーイーツユニオンが申し入れた団体交渉に会社が拒否しています。ウーバーイーツユニオンが救済の申し立てをして、東京都労働委員会が労働組合法上の労働者として認めるべきだという命令が出ましたけれども、未だに会社側は拒否し続けています。こういう状況の中で連合がどう対応しているかということですけれども、連合は組織化の対象としてはまだ考えていないです。連合は、Wor-Qサイトの開設をして会員制度は設けているわけですが、組織化までに至っていないです。韓国ではウーバーイーツだけではなくて、いくつかの配達のプラットフォームがあるわけですが、それをまとめたライダーユニオンが誕生しました。元々はナショナルセンターに入っていなかったけれども、民主労総が積極的な組織化をして今は民主労総の傘下組織として入ったわけです。そのユニオンの委員長だった人が民主労総から推薦され、最低賃金委員会の労働者代表としても入っています。また、民主労総は、プラットフォーム企業と団体交渉をしていて、労働協約も結んでいます。韓国労総も元々は積極的ではなかったけれども、2020年からこうした民主労総の活動に危機感を感じて、不安定労働者を積極的に組織化しようとしています。こうした韓国の取り組みも、ヨーロッパのように最低賃金や労働時間、疾病手当までに含んでいる労働協約に比べれば、十分な保護になっているとはいえないですが、日韓両国において、プラットフォーム就労者を組織化の対象にしているかどうかという面では大きな違いがあるのではないかと思います。

## 第5章 労働組合の戦略Ⅱ：社会運動団体と政党との提携

### ◆日韓の政党政治と社会運動

表3は日本と韓国におけるリベラルの浮沈と社会運動について整理したものです。日本語でリベラルというものが何なのかということについてはいろいろ論争があるわけですが、ここでいうリベラルとは政府の介入、すなわち、社会保障政策と財政政策を通して、経済発展戦略と弱者を保護し、人の自由を保障しようとすることです。ヨーロッパでは社会民主主義になるわけですが、最近リベラルという意味が日本語でもこういう風に使われているので、リベラル政党ということで私が使っています。日韓ともに野党は、安保軸で保守政党に対抗してきましたが、1990年代以降に再分配軸で政権交代を達成しようとしています。この政党をリベラル政党というわけです。

韓国と日本は同じように保守政権が長い状況の中で、日本では1990年代にあった自民党の分裂による政権交代もありましたが、自力での政権交代は、2009年に民主党によるものです。韓国では1998年に政権交代がありました。その後このリベラル政党が大敗し、再び保守政権が登場しましたが、リベラル政権の低迷の中で、政権交代はしばらくしないかと思われました。その際に大規模な直接行動が両国ともに行われました。日本では反原発デモや安保関連法案の反対闘争があり、韓国では朴槿恵大統領の退陣要求デモがありました。その後、韓国は政権交代が行われ、2017年に文政権が誕生しました。その後も韓国はいろいろ変化はありますが、とりあえずこの時期までの違いについて、社会運動と労働組合の関係に焦点を当てて見てみようと思います。

提携戦略の中で社会運動団体と政党も含みますけれども、労働組合がどのように提携しているのかということを確認します。韓国の場合は社会運動団体による新しいシンクタンクが発足しました。問題意識は、政権交代を果たしても市民運動団体が望むような政策の実現が困難となり、盧武鉉政権の末期に、こういうものが作られたわけです。結局政権交代はゴールではなくて出発点に過ぎないと、社会運動によるオルタナティブな政策とビジョンを続けて提示する必要があるということで、こうしたシンクタンクが作られたのです。その後に保守政権が登場して、アメリカとの関係改善を訴えて米国産牛肉の輸入拡大を宣言して、それに対する反対デモが起こりました。その時から社会運動 이슈 の変化が生じ、大学学費半額や、学校給食の無償化運動とかがありました。これは選別主義的か普遍主義的かという論争、要するに脆弱な人だけに絞って福祉を行うべきか、あるいは全ての人を対象にするかという論争を巻き起こしました。権利として社会福祉を与えるために、普遍主義的福祉を主張するリベラル政党が支持をさらに得ていて、その中で社会運動出身の朴元淳ソウル市長が登場してきます。

その流れの中で社会経済的問題に関する社会運動ネットワークも活性化されていくわけです。朴槿恵弾劾デモというのは、「朴槿恵政権退陣非常国民行動」という社会運動団体のネットワークが設立され、これが政権反対デモと知られているわけです。その団体が100の課題を発表して、その中で経済民主化や普遍的な福祉国家を訴えて、朴槿恵退陣の後にどういう政策を目指すべきだということを訴えるわけです。その中で民主労総は連帯団体に参加し、この非常国民行動の政策チームの室長を務めます。それから韓国労総は民主党との政策協定を結んで、政策的にも影響を与えようとした。民主労総と韓国労総の取

り組みは違いますけれども、このように他の勢力との提携に非常に力を入れているということが言えると思います。

民主労総は当初は「政治勢力化」を試みて、民主労総によって誕生した民主労働党という政党が一時期勢力を伸ばしていきました。しかし 2012 年以降に存在感をなくしました。去年の国会議員の選挙では、民主労働党の後を継ぐ政党が 1 議席も得られない状況になりました。なので民主労総の政治戦略は失敗したという評価もあるわけですが、ただ一貫して社会運動団体との積極的な連帯をしてきたということが言えます。一方、韓国労総は、2012 年選挙から民主党に入り、政策協定を結んで民主党内でのポストを確保する戦略をやっています。

日本においては、皆さんがご存じのように政策協定を結んで社会ビジョン持って、他の団体との連携をしているわけではなく、候補一本化が重要な論点になっています。この点で労働組合の取り組みは異なっているといえます。

## 第 6 章 労働組合の戦略Ⅲ：インサイダーとアウトサイダー戦略の意義と限界

ここでは、誤解を招かないための説明をしておきたいと思います。ここで私が言いたいのは、アウトサイダー戦略をとれば成功するという単純な話をしたいわけではありません。アウトサイダー戦略をとれば労働組合の利害が守られるわけではなくて、今ある戦略をどういう風に効果的に使うかということは、インサイダー戦略とアウトサイダー戦略をうまく利用することになると思います。アウトサイダー戦略を使って成功したとしても、結局話し合って労働協約を結んだり、それから政策として国会で法案を通すことになりますので、最終的にはインサイダー戦略が必要になってきます。それからインサイダー戦略をあまりにも固守すると、相手に緊張感を与えられず条件闘争というインサイダー戦略がうまくいかない場合もあります。

特に働き方改革においては、韓国では法改正ができなかったのに対して、日本の場合は安倍政権のもとで法改正がなされました。労働組合の戦略によって違う結果が出て、インサイダー戦略とアウトサイダー戦略の意義と限界があるのではないかと思います。日本の場合は条件闘争と非提携戦略、それから政府の一定程度の譲歩はあったわけですが、労働組合は設定されているアジェンダの中で交渉することになります。韓国ではアウトサイダー戦略を行使することで、労働組合が不利な状況から抜け出すことはできましたが、新たな仕組みを作ることができなかったのです。つまり、労働組合は、ある場面では共通理解を見出す努力をするとともに、他の場面では、対立を辞さず、葛藤の表面化をする必要があります。要するにいつ話し合って、いつ闘争すべきかということを見極めることが非常に重要だという当たり前の話ですが、これは前著に比べると少し考えを改めたところになります。

## 第 7 章 労働政治のダイナミズムと最低賃金の変化

それから最低賃金については、以前この研究会で発表したことがありますので、これは説明を省きたいと思います。

## 第8章 新しい労働運動の可能性

韓国では図8のように1990年代以降に超企業労働組合が推移しています。超企業労働組合が何なのかというと、労働組合の加入する単位が企業横断的になっているかどうかということになります。地域労組とか産別労組になりますが、ほとんどが産別単位になっていますので、超企業労働組合の組織率増加は、産別労組への転換だと思ってよいと思います。産別労組への転換についても、民主労総が非常に積極的で8割を超えている状況で、韓国労総は徐々に増えてはいますけれども4割を超えているということで、これに関しても民主労総と韓国労総の間には温度差があるのが言えると思います。

産別労組への転換が進んでいますが、韓国国内では否定的な評価が多い状況です。なぜかという韓国で産別労組を作った時の問題意識は、賃金交渉も産別化して賃金の標準化ができるのではないかと考えていたためです。しかしながら、産別化が進んだとしても、自動的に賃金標準化ができるわけではなくて、交渉の形とかいろいろ工夫が必要です。経営者側は産別交渉を拒んでいるため、差別交渉も困難な状況です。この点が重視されているため、当初目標とした産別労組への転換は失敗しているのではないかという評価があるわけです。

ただし組織の転換によって不安定労働者が組織化されやすくなったとは言えると思います。その象徴的なものが韓国学校非正規労働者です。ほとんど組織化がされない状況の中から10万人ぐらいの組織になっていて、勤続手当の導入という形で昇給のような制度も導入され、待遇改善が達成されました

ここで強調したいことは何かというと、企業別労働組合の構造を変えるとただちに全ての労働問題が解決されるわけではなく、産別労組への転換は、ゴールではなくて出発点にすぎないことです。企業別賃金交渉の慣行を定着させてきた労働組合は、既存の労使関係にとらわれず賃金改善を達成するのがいかに難しいかが分かります。ただし、非正規労働者の組織化は既存の労使関係にとらわれず、逆に新しいものを作りやすい面もあります。不安定労働者が増えている中で、こういう人々の組織化は労働組合にとって危機的な状況ですけれども、既存の労使関係にとらわれず新しいものを作り出せるチャンスでもあるということを強調したいと思います。

## 終章 民主主義危機における労働組合と労働政治の役目

労働組合は現在どの国でも労働者代表性の問題を抱えて、特に日本と韓国は今までの企業主義的労働市場から脱却しなければいけないので、労働組合がどのような保護方法を目指すかということについて、残念ながら未だに関心は高くない状況だと思います。労働と福祉の関係の再構築が言われている中で、いろいろなアイデアがあるわけです。ワークフェアやアクティブーションとかベーシックインカムなど色々あるわけですが、労働と福祉の関係に関して労働組合が今後どういう立場から労働者の利益を守っていくのかということを、真剣に考えなければいけない時期になっていると思います。その中で労働組合の戦略は重要になってくるでしょう。

最後に民主主義というのは多様性と均一性のなかでのバランスで維持されると思います。多様な人々の個性を尊重しながらも、社会を維持するために公共への関心を持たせなければ



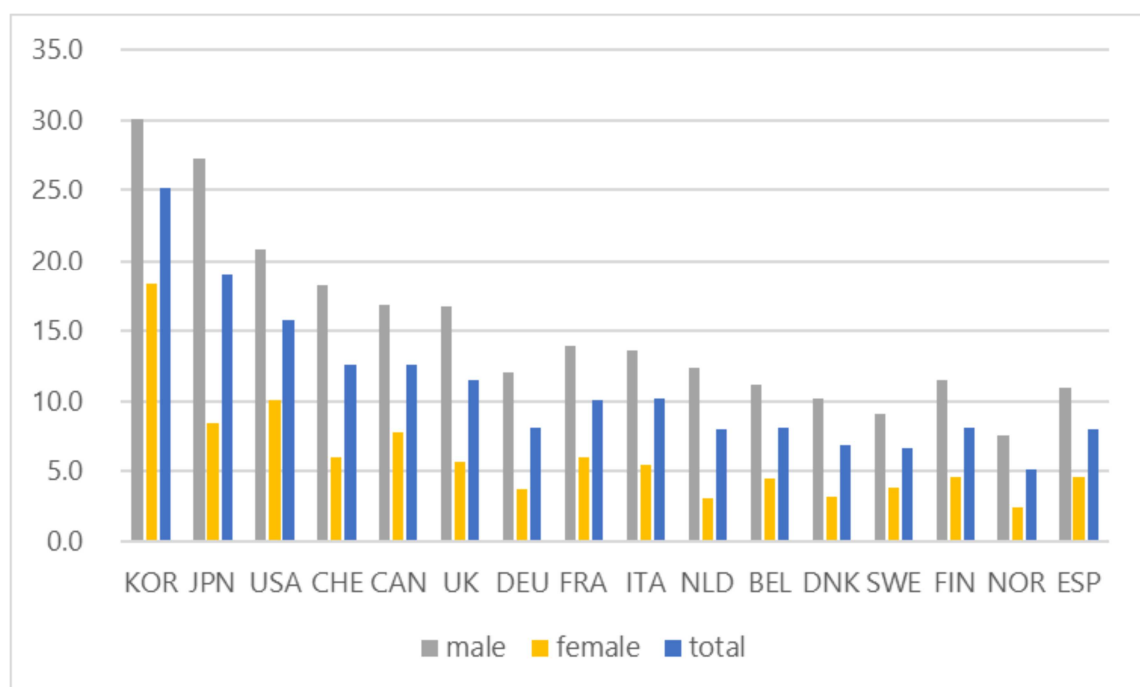
ばならないです。均一性を保つために重要なのが経済的不平等の改善です。自分の資産で豊かな生活ができる人と、精一杯働いても普通の生活ができない人が、社会の未来に必要な政策と一緒に決めることは極めて困難であることは容易に想像できます。経済的不平等が目立つようになればなるほど、民主主義は危機に陥るわけです。その経済的不平等をどう是正するかという問題を考えた時に、資本主義の中で労働者と労働組合がどのように利害を代表するのかという問題は欠かせないものです。その意味でこれから労働組合の役割や労働政治はもっと重要になるのではないかと思います。ありがとうございました。

図1 主要 OECD 国における相対的貧困率と失業率（2018 年）



（出所）OECD Stats.

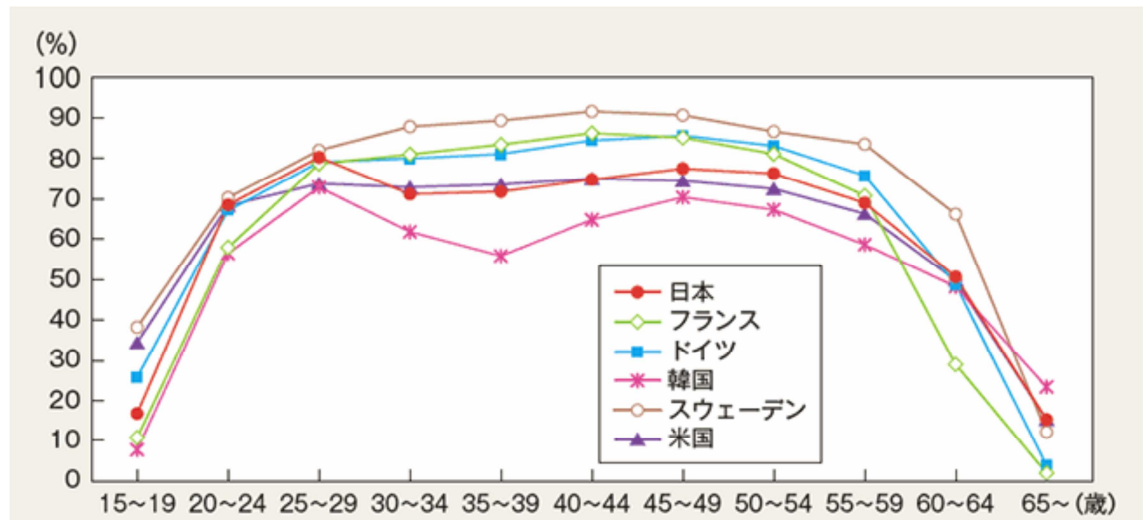
図2 長時間労働者の割合（2018 年）



注：長時間労働は、週 49 時間以上を指す。

出所：ILOSTAT database から筆者作成。

図3 主要国における女性の年齢階級別労働力率（2015年）



資料：日本は総務省「労働力調査（基本集計）」、その他の国は ILOSTAT より

図4 転換期の日本と韓国における雇用政策の違い

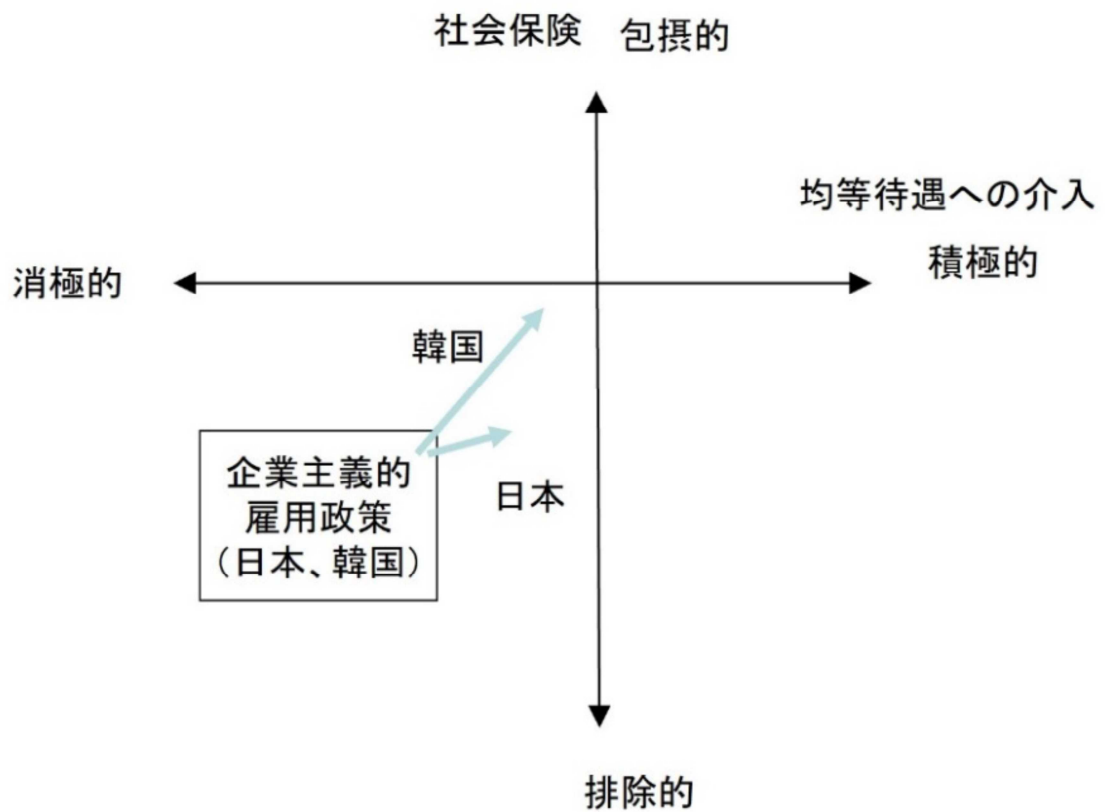
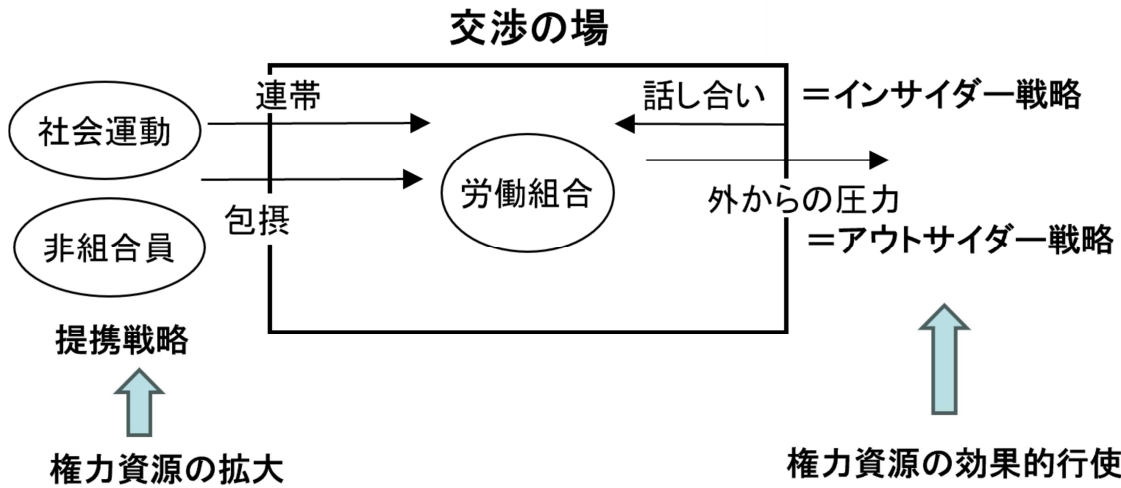


表 1 労働政治のアプローチ

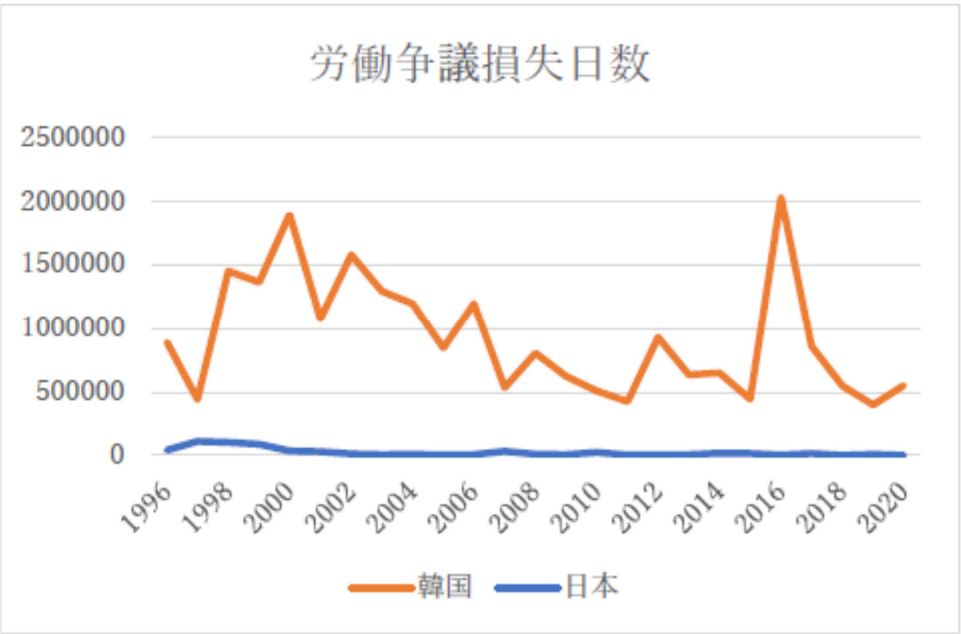
		労使関係の不均衡	
		小	大
国家権力	強	コーポラティズム論	マルクス主義国家論
	弱	多元主義	権力資源動員論

図 5 転換期における労働組合の戦略



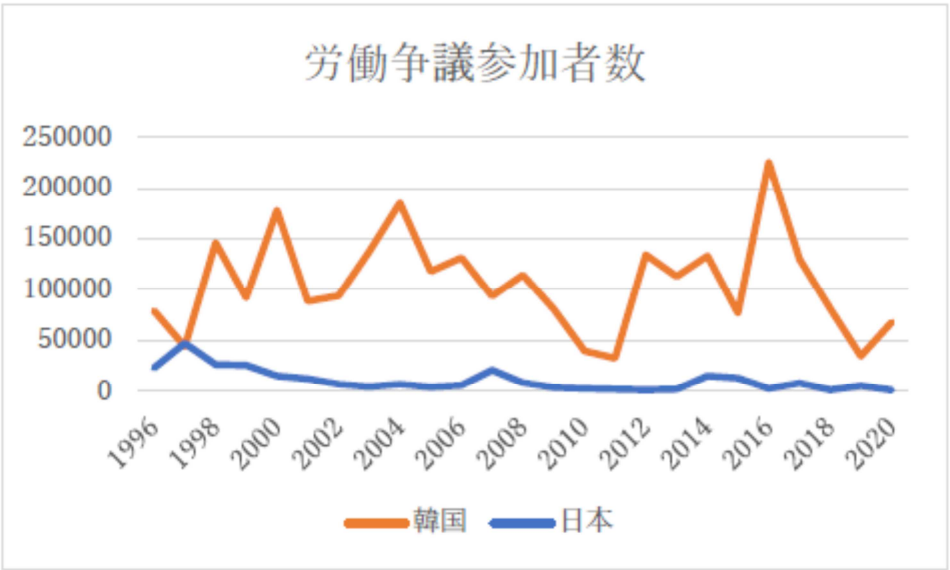
出所：安（2013）から修正

図 6 日本と韓国における労働争議の労働損失日数



出所：ILO、Yearbook of Labor Statistics から筆者作成

図 7 日本と韓国における労働争議の参加者数



出所：ILO、Yearbook of Labor Statistics から筆者作成

表 2 プラットフォームワーカーを保護するための法改正

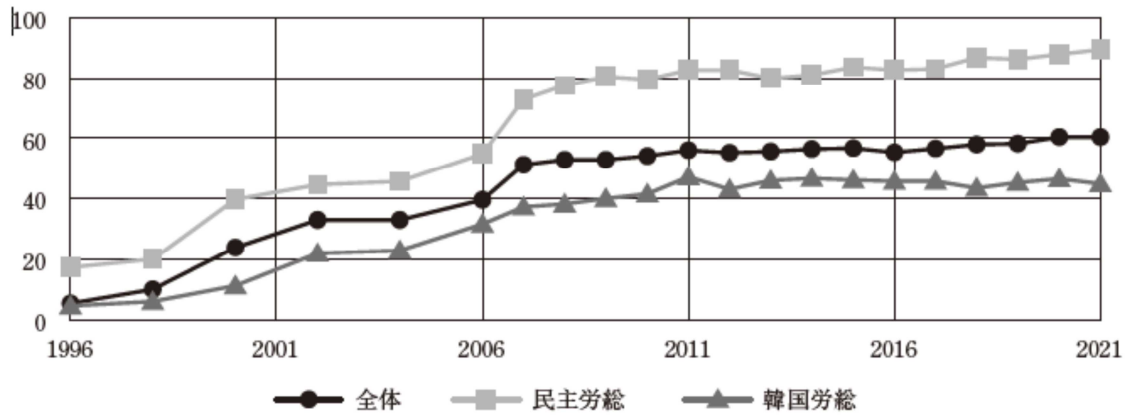
		保護形態	
		伝統的な二分法の維持	新しい類型としての分類
立法 保護 程度	弱い	独立契約者として見て、経済法で保護 (日本のフリーランスガイドライン)	法律ごとに独自に定義し、必要な保護 を行う (韓国の社会保険)
	強い	労働者として見なし、労働法で保護 (カリフォルニア AB5、スペイン)	労働者と自営業者の間に中間的なカテ ゴリーを設けて労働法・社会保障法の 一部を適用する方式(フランス)

(出所：筆者作成)

表 3 日本と韓国におけるリベラル政党による政権交代

	日本	韓国
リベラル政党による 政権交代	民主党政権の誕生 (2009 年)	金大中政権の誕生 (1998 年) 盧武鉉政権の誕生 (2003 年)
保守政党の政権復帰	自民党政権の復帰 (安倍政権、2012 年)	ハンナラ党の復帰 (李明博政権、2008 年)
大規模の直接行動	反原発デモ (2011～2012 年) 安保関連法案の反対闘争 (2015 年)	朴槿恵大統領の辞職要求のデモ (2016 年 11 月～2017 年 3 月)
リベラル政党による 政権交代	?	ともに民主党の第 1 党復帰 (2016 年 4 月)

図 8 韓国における超企業労働組合の推移



（出所）「全国労働組合現況」

図 9 『転換期の労働政治: 多様化する就労形態と日韓労働組合の戦略』

安 周永（あん じゅよん）（著） 2025 年 3 月 ナカニシヤ出版 3,850 円

