ジェンダーの視点から見た 韓国における女性周辺労働者の労働の実態と組織化*

横　田　伸　子**

Ⅰ．問題の提起

1990年代以降、グローバリゼーションの展開と軌を一にして、全世界的に労働の規制緩和政策がとられたため、労働の非正規化が進み社会的格差拡大が急激に拡大していった。韓国も例外ではなく、1997年のアジア通貨危機に端を発した、98年の「IMF経済危機」によって急速に進展した労働の非正規化は顕著な格差社会を生み、様々な社会問題の根源となっている。韓国における労働の非正規化が意味することを以下の二つにまとめることができよう。

第一に、雇用や生活が不安定な、「インフォーマル（＝非公式的）な性格」を帯びた非正規労働者が量産されたことである。ここでインフォーマルな性格の雇用とは、社会保障制度や労働法、労働組合などの公式的な制度から排除された、不安定で、劣悪な労働条件の就労を指す。とくに韓国では、「労働者であること」、言わば「労働者性」も認められず、労働基準法の適用除外となったり、労働基本権すら認められていない非正規労働者が多数存在する。これらの非正規労働者は、一定の職場や企業への定着に恵まれず、多くの職場を転々としており、安定的に雇用されることが制度に包摂され保護される前提条件となる韓国では、不安定で劣悪な労働条件や生活の下に置かれざるを得ないのである。

第二に、非正規労働者の増大は、労働者の個別化（＝atom化）・孤立を意味する。なぜなら、職場が一つに定まらず、多くの職場を頻繁に移動する非正規労働者は、個々別々に存在し、共通の利害や属性を持つことは難しいからである。このような非正規労働者が急増すれば、「長く職場生活を共にすることから生まれる、生活上の具体的な必要性と可能性を共有する可視的な仲間である労働社会（熊沢2013：13）」の形成は困難になる。さらに、「労働社会で自然発生的に生まれる助け合いや庇い合いの慣行を意識的に組織化したものが労働組合である（熊沢2013：26）」ならば、既存の労働組合では個別化し孤立した非正規労働者の組織化もまた困難である。この結果、労働組合は弱体化し、社会的影響力を失うようになる。これは、正規労働者を中心とする企業別労働組合が労働組合運動の主流である韓国で、1998年の「IMF経済危機」以降、既存の労働組合運動が急速に衰退したことに如実に表われている。したがって、定着の場を失い、個別化し孤立した労働者による新たな「労働社会」の形成と、その労働社会に適合した形での新たな労働者組織化の可能性を探る必要がある。

本稿では、まず、マクロ統計資料を用いて、韓国の労働市場の周辺部に位置する非正規労働者の特徴をジェンダーの視点から整理し、男性より女性非正規労働者の方がインフォーマルな性格を強く帯びていることを浮き彫りにする。

次に、「全国女性労働組合（以降、全国女性労組とする）」が、韓国の女性非正規労働者をどのような戦略をもって組織化しようとしたのか[1)]、そしてどのような成果を得るとともに、どのよう

*キーワード：女性周辺労働者、労働社会、組織化、全国女性労働組合、全国家庭管理士協会、社会的協同組合
**関西学院大学社会学部教授
1）全国女性労組による韓国の女性非正規労働者の組織化の詳細については、Yokota（2014）を参照のこと。

な限界を持つようになったのかについて論ずる。全国女性労組は、既存の男性正規労働者中心の企業別労働組合運動の枠組みとは異なる、働く女性なら誰でも一人でも加入できる全国単一労働組合という方法で女性非正規労働者の組織化に意欲的に取り組んできた。しかし、やがて、一対一の労使関係に基礎を置く労働組合では太刀打ちできない、よりインフォーマルな性格が強く、孤立・分散して存在する女性周辺労働者の組織化という壁にぶつかる。

こうした女性周辺労働者の代表的な存在が、ケアワーカーである。韓国語では、ケアはトルボム（＝돌봄）であるが、トルボムは介護や看病だけでなく「再生産労働」全般を総称して用いられ、家事労働もトルボムの重要な部分を占める。これらのケアワーカーの多くは、個別に孤立しており、労働法上の労働者性も認められていないだけでなく、職種間を相互に行き来し、労働過程や労働実態において共通点も多い。そこで、本稿では、家事労働者、病院付添い、訪問介護員などのトルボムを行うケアワーカーを例にとり、これらの労働形態や労働条件を明らかにする。その後に、韓国女性労働者会（以降、女性労働者会とする）を母体にして生まれた全国家庭管理士協会（以降、全家協とする）による独自の組織化方法について考察する。すなわち、女性労働者会と全家協は、労働組合ではなく社会的協同組合方式でケアワーカーの組織化を図り、2012 年 12 月 1 日の協同組合基本法施行によって、この新たな女性周辺労働者組織化の動きは後押しされるのである。

Ⅱ．韓国における非正規労働者の特徴

ある「労働社会」を形成するには、それを構成する主体の共通の属性を正確に把握し、それらをもって個々の労働者を結びつけていくしかない。まず、韓国の非正規労働者の特徴をマクロ的に見ていきたい。

韓国では、統計庁が 1963 年以降、「経済活動人口調査」を毎年行い、非正規労働問題の深刻化にともない、2001 年以降、雇用形態で就業者を分類する「経済活動人口付加調査」を実施している。本稿では、両調査をクロスさせて非正規労働者の規模の推定を行う韓国非正規労働センターによる算出方法[2)]を用いて、韓国における非正規労働者の特徴を概観する。以降、断りのない限り、本節のマクロ統計分析は 2013 年に実施された両調査[3)]に拠るものである。

男女別・雇用形態別就業構造を見ると、賃金労働者の 45.7% が非正規労働者である。しかし、男性賃金労働者の 63.0% が正規労働者なのに対し、女性賃金労働者の 57.2% が非正規労働者で、これは、90 年代以降、急速に進んだ女性の賃労働者化が非正規化によるものであった（横田 2012 : 129）ことの表れで、男性とは対照的である。

また、韓国の非正規労働者は正規労働者に比べて圧倒的な低賃金であるのに加えて、同じ非正規労働者でもジェンダー間の格差が見て取れる。男性正規労働者の時間当たり平均賃金を 100.0 とすると、男性非正規労働者の平均は 53.3 なのに対し、女性非正規労働者のそれは 13 ポイントも低く 40.7 に過ぎない。しかも、男女ともに、非正規労働者の 31% というもっとも大きな比率を占め、インフォーマルな性格の強い非正規職カテゴリーである「一般臨時職[4)]」の賃金に着目すると、男女でそれぞれ 47.0、32.1 と、さらに正規労働者との格差及びジェンダー格差が拡大している。その上、週平均時間を比べてみると、男性正

2）韓国では、労働組合と政府による非正規労働者の規模の推計値の間に大きな差がある。政府による推計が「雇用形態」を基準に行われているのに対し、労働組合は非正規労働者と正規労働者の間の処遇差別も考慮して推計しているため、両者の間には最大 20 ポイントもの差が生じている。本稿では労働組合による算出方法を採用した。

3）前述のように、協同組合基本法が施行された 2012 年 12 月 1 日を 1 つの画期と考え、その直後の 2013 年の「経済活動人口調査」及び「経済活動人口付加調査」の集計結果に拠って分析した。

4）「一般臨時職」は、雇用期間の定めのない労働者であるが、他の先進国とは異なり、彼らの多くは、現在の職場で将来、長期的に働き続けることが保障されない、雇用が不安定な労働者である。というのは、彼らは、従業員 5 人未満の零細企業に集中（女性：49.3%、男性：36.4%）しており、従業員 5 人未満零細事業所が労働基準法の解雇規制条項が適用除外になることからして、雇用の不安定性が刻みつけられた労働者だからである。

規労働者が 43.2 時間なのに対し、男性一般臨時職 49.3 時間、女性一般臨時職 47.6 時間と、男性正規労働者よりそれぞれ、6.1 時間、4.4 時間も長い。以上より、韓国の非正規労働者の多くが、低賃金、長時間労働に従事しており、とりわけ女性非正規労働者の低賃金が著しいことが浮かび上がってくる。

次に、国民年金、健康保険、失業保険などの社会保障制度や、退職金、ボーナス、有給休暇といった企業の付加給付に目を移してみよう。男女を問わず、正規労働者のほぼ 80〜90% 以上がこれらの制度に包摂されているのに対し、非正規労働者のカバー率は、ほぼ 40% 未満で、有給休暇にいたっては 20% 台である。そして、これらの社会保障制度や企業の付加給付においても、非正規労働者の中では、男性より女性の方がカバー率が低いのである。このように、非正規労働者は社会保障制度から排除されている上に、ここにも確かにジェンダー構造が認められる。

さらに、非正規労働者の労働組合加入率を見てみると、男性正規労働者 23.0%、女性正規労働者 17.3% に対し、男性非正規労働者 2.8%、女性非正規労働者 1.4% と、非正規労働者の加入率が桁違いに低く、なかでも女性非正規労働者のそれが格段に低いことがわかる。これでは、既存の労働組合による非正規労働者の保護は到底、期待できない。

最後に正規労働者と非正規労働者の職場への定着性と分散性を比較してみよう。2012 年の平均勤続年数は、正規労働者の平均勤続年数 8.27 年に対して、非正規労働者はわずか 2.28 年で、非正規労働者が一つの職場に定着せず、職場を転々としていることがわかる。一方、従業員規模 5 人未満の零細企業に就業する比率は、正規労働者 7.6% に対し、非正規労働者 32.8% と 4 倍以上にのぼり、男性非正規労働者 28.1% に対し、女性非正規労働者 36.7% と零細企業に従事する女性非正規労働者が男性に比べて 8.6 ポイントも高い。5 人未満の零細企業に就業する労働者は、分散して存在するため組織化が難しいことに加え、労働基準法の解雇規制や雇用契約明示義務が適用除外であるため、雇用保障が脆弱である。それゆえ、彼らは企業に定着することができず、頻繁に労働移動するのである。

周辺労働者としての、韓国の非正規労働者の特徴を以下のようにまとめることができる。(a). 劣悪な雇用・労働条件、(b). 労働法・社会保障制度や労働組合の保護から排除されたインフォーマルな性格、(c). 零細事業所に就業し、個別化し、孤立・分散している労働者が多い、(d). 流動性の高い不安定雇用、(e). これらの特徴は、男性より女性非正規労働者で顕著である。

しかしながら、これまで見てきた賃金労働者とは別に、韓国の非正規雇用の典型として、膨大な数の「特殊雇用」労働者を忘れてはならない。彼らは、雇用主や企業に人的あるいは経済的に従属した労働者として働いているにもかかわらず、独立業務請負人として個別事業主に分類され、「労働者性」が認められない。それゆえ、労働基準法を始めとする労働法の保護から排除されているだけでなく、職場で労働組合を組織して集団的労働条件について団体交渉し決定することもできない。特殊雇用の代表的職業として、家事労働者、病院付添い、訪問介護員、ゴルフ場キャディ、学習誌教師、保険外交員、アニメーター、テレマーケット、飲食料品・書籍・化粧品訪問販売員、文化芸術従事者、集金人、宅配業者、レミコン・ダンプ・トラック運転手などがあげられる。しかし、これらの多くは自営業主としてすら登録されておらず、これ以外の広範で多様な職業で増大し続けており、特殊雇用の規模を公式統計で把握するのは難しい。例えば、韓国非正規労働センターの推計によれば、宅配業者だけですでに政府統計上に表された人数に達するという（横田 2012 : 189）。したがって、政府統計による特殊雇用の規模 54 万 8 千人、賃金労働者に占める比率 6.5% は、極端に過小評価されていて実態とはかけ離れた数字と言える。また、筆者が、2008 年 5 月に全国女性労組の幹部に対して行ったインタビューによれば、「女性の特殊雇用は、（男性に比べて－筆者）とりわけインフォーマルな性格が強く、日々新たに種々雑多な職種で生まれ増大し続けている」という。この在り様からまさに、彼らは、1970 年代の韓国の開発年代に形成され、発展途上国の都市スラムと通底する伝統的な都市インフォーマルセクターと重なる部分が大きいと考えら

れる。本稿では、とくに、女性特殊雇用形態就業者が多い、ケアワーカーの家事労働者、病院付添い、訪問介護員に焦点を当てて考察する。

Ⅲ．全国女性労働組合による女性非正規労働者組織化とその限界

1997年末にアジア通貨危機に見舞われた韓国は、IMFから救済金融を受けるために緊縮財政、経済構造改革、規制緩和政策をコンディショナリティとして受け入れた結果、98年には財閥系企業も含めた大企業の連鎖倒産や失業者の急増といった未曽有の経済危機に陥った。とくに、労働の規制緩和政策として整理解雇制及び労働者派遣法を導入したことで、失業率が急上昇するとともに労働の非正規化が急速に進んだ。なかでも、女性労働者が真っ先に整理解雇の対象となり、正規労働者が非正規労働者に急速に置き換えられていったため、女性非正規労働者が一段と増大した。それにもかかわらず、労働組合のナショナルセンターにせよ、傘下の単位労組にせよ、既存の労働組合が政策や運動方針に女性労働者の声や要求をまったく反映してこなかったことから、彼女達の労働権を守るには女性労働組合を独自に組織する必要が生じた。こうして、働く女性の政治的、経済的、社会的地位向上のために民主化の年の87年に設立された女性労働団体である、韓国女性労働者会の活動家の半数を移す形で、99年8月に全国女性労働組合が結成された（働く女性の教育ネットワーク 2006 : 5）。

全国女性労組は、企業を超えて、業種や職種、地域、失業している・いないに関係なく、働く女性なら、誰でも、一人でも加入できる全国単一組織の女性労働組合である。離職を繰り返し、働く地域を転々と変える女性非正規労働者が組合員資格を維持するためには、全国単一組織の一般労組がもっとも適合的な組織形態であったからである。加えて、全国女性労組は、労働や生活に根ざした女性労働者の声をボトムアップで吸い上げるような民主的で女性親和的な組織運営を行い、女性非正規労働者であることを結集軸として「労働社会」の形成を目指した。その結果、組合員の99％が女性非正規労働者となり、結成当時、400人だった組合員は、2009年現在、6000人余に拡大し、全国10支部、70の分会、支会を持つ組織に成長した（전국여성노조 2009 : 139-140）。女性非正規労働者の多くが、労働移動を頻繁に行い流動性が高く、零細事業所に就業するため個別化し分散していて、単位事業所や職場に拠点をおく従来の団体交渉は難しい。それゆえに、全国女性労組は、女性非正規労働問題を広く社会問題化することと、組織化勢力拡大という二つの戦略を取った。

実際、全国女性労組は、労働相談を重視して現場から女性労働者の生きた声を聴取するとともに、研究者や専門家と連携して客観的な実態調査を何回にもわたって実施している。そこで浮かび上がった劣悪な労働実態を携え、討論会や集会を開催するなど非正規労働問題を社会問題化することに努めている。さらに、集会、デモ、座り込みなど様々な方法を駆使して世論に訴えつつ、政府に対して法制度の改善や新たな法制度制定を求める運動を展開する。その際、単独で闘うのでなく、他の女性団体、市民団体、学生運動団体、労働組合の両ナショナルセンターや正規労働者の労働組合も含む労働団体など、さまざまな社会運動団体との連帯を積極的に模索するのも全国女性労組の運動の特徴である（Yokota 2014 : 85-86）。

これらの活動が奏功して、全国女性労組は、一部の特殊雇用労働者の労働者性の認定と労働法の適用を勝ち取り、最低賃金制度の見直し、学校非正規労働者の劣悪な労働環境と差別待遇の改善、及び間接雇用労働者の労働基本権保障の社会的イシュー化に成功した（Yokota 2014 : 86）。具体的には、特殊雇用労働者であるゴルフ場キャディ88CC分会を1999年に結成し、労働者性が認められていない特殊雇用にもかかわらず、43歳定年制を廃止させただけでなく、2001年には使用者と労働条件を定めた労働協約を締結する権利を獲得した（나지현 2018 : 114-115）。また、ホテルや大学の清掃請負労働者を組織し、清掃請負労働者に対する賃金実態調査を行い、彼女達の低賃金は最低賃金の低さに規定されていることを突き止め、女性団体や市民団体とともに「最低賃金連帯」を発足させ、最低賃金現実化運動を強力に推進した。この運動は広く世論の関心を呼び、2000

～2005年に年平均10%以上の最低賃金引き上げを実現させたのである（나지현 2018 : 117-118）。清掃請負労働者の運動はこれにとどまらず、請負先にもまた請負企業とともに使用者責任を認めさせようとする請負制度改善も求め、この運動はソウル市や国立大学などの官公庁における清掃請負労働者の直接雇用の動きにも繋がっていく（나지현 2018 : 119）。

しかし、何と言っても、全国女性労組が組織化対象を独自に発見し、開拓したのは小中学校の非正規労働者である。小学校で給食調理員として勤務する女性の労働相談に端を発して、小中学校には多様な職種の非正規労働者がいることがわかった。非常勤教員、経理補助員、栄養士、図書館司書、給食調理員、調理補助員、科学実験補助員、体育コーチ、事務補助員などで、これらの93%が女性で、給食の調理室を除けば一つの学校に1人ずつしかいないという孤立・分散化した状況におかれている。彼女たちは、日雇い雑用職と分類され、労働基準法上、年次休暇も退職金も適用されず、労働契約書もないため極度の雇用不安と低賃金にさらされている。全国女性労組は、前述したような世論に訴えたり、世論を醸成する社会的交渉と、各学校を個別に相手にするのではなく、いくつかの学校を合わせて行う集団的団体交渉を併行して行い、一定の成果をあげていった。こうして、2004年5月に発表された教育人的資源部の非正規職処遇改善対策には、日雇い雑用職は廃止され年俸制契約に変更すること、正規職との差別是正のために5年間の段階的賃金引き上げ、全国的に統一された労働条件、学校休業中の賃金及び年次手当の支給、年次休暇・病気休暇導入が明記されたのである（나지현 2018 : 120-123）。

ところが、全国女性労組の組織化は一方で限界も露呈する。1999～2009年の全国女性労組の組織化の推移を表した〈表1〉によると、一見して、10年間で組織は400人から6000人へと順調に拡大しているようである。しかしながら、組合員構成に目を向けると、女性非正規労働者の中でも比較的「定着」に恵まれているか、一つの職場に集団的に存在している非正規労働者に著しく偏る傾向を見せている。つまり、学校非正規労働者や医療給与管理士のように、孤立・分散的に存在していても、そのほとんどが大卒という学歴や調理師や栄養士といった資格を有し、それが共通の「労働社会」形成の軸となると同時に、職場への

表1　全国女性労働組合の組合員数及び構成比の推移

（上段：人数，下段：%）

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
医療給与管理士	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	230 4.6	230 3.7	300 4.8	300 5.0
学校 非正規労働者	0 0.0	0 0.0	0 0.0	830 41.5	1,730 66.5	1,840 65.7	3,030 75.8	3,740 74.8	4,830 77.9	4,800 76.2	4,500 75.0
放送局 非正規労働者	0 0.0	0 0.0	150 13.6	150 7.5	100 3.9	90 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
清掃請負労働者	0 0.0	0 0.0	100 9.1	170 8.5	220 8.5	320 11.4	420 10.5	480 9.6	540 8.7	600 9.5	600 10.0
大企業 非正規労働者	0 0.0	0 0.0	200 18.2	200 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業　中小事業所 の非正規労働者	0 0.0	100 16.7	150 13.6	150 7.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ゴルフ場キャディ	0 0.0	100 16.7	100 9.1	100 5.0	100 3.8	100 3.6	100 2.5	100 2.0	100 1.6	100 1.6	100 1.7
個別加入者	400 100.0	400 66.7	400 36.4	400 20.0	450 17.3	450 16.1	450 11.3	450 9.0	500 8.1	500 7.9	500 8.3
合計（人数） （%）	400 100.0	600 100.0	1,100 100.0	2,000 100.0	2,600 100.0	2,800 100.0	4,000 100.0	5,000 100.0	6,200 100.0	6,300 100.0	6,000 100.0

出所：全国女性労働組合（2009 : 141）

定着を容易にしている定着型非正規労働者に80％も集中しているのである。その他には、清掃請負労働者やゴルフ場キャディのように、大部分が低学歴・中高齢女性の特殊雇用や間接雇用であっても、一つの職場に集団的に存在し、集団的労使関係を形成しやすい凝集型非正規労働者が11.7％を占めている。しかし現実には、韓国の女性非正規労働者の多くはよりインフォーマルな性格が強く、非定着性＝不安定性・流動性、非凝集性＝個別・分散性を強く帯びていることを想起したい。例えば、零細な飲食業・小売業・製造業に就業する非正規労働者や、家事労働者や病院付添い、訪問介護員などに代表される特殊雇用のケアワーカーなどである。全国女性労組は、結成当初は、より周辺部に位置する、これらの孤立・分散・非定着型の非正規労働者の組織化も目指したが、現在は、組織化の限界に逢着しているように見える。それはなぜだろうか？　労働組合は労使関係、とくに集団的労使関係の形成を前提とするのに対し、韓国の女性非正規労働者の多くの部分では労使関係の形成それ自体が難しいからである。この隘路に対応するため、全国女性労組の母体となった女性労働者会によって、全国女性労組とは別に、全家協という協同組合形式でこれらのより周辺的な労働者の組織化の試みがなされてきた。次節では、ケアワーカーを事例に、全家協による労働者組織化の試みについて考察したい。

Ⅳ．韓国のケアワーカー労働市場の特徴とケアワーカー組織化の試み

(1)．韓国のケア労働市場の特徴

韓国社会は、急速に少子高齢化が進展している。これは、ケアサービスへの大量の需要を引き起こし、とりわけ2000年代以降には、それまで無償労働として家庭領域で行われてきたケアを社会化する転換点ともなる政策的な動きが起こった。それは、2007年の低所得層に対するケア領域における社会サービス事業（以降、バウチャー事業とする）と、2008年の老人長期療養保険制度（以降、介護保険制度とする）の導入である。これらの制度によって、労働法や社会保障制度も適用されない、都市雑業的な非公式部門で女性によって担われていたケアの一部が公共部門に属するようになった。しかし、社会化されたとはいっても、ケアの中には、法や制度から排除された「インフォーマルな性格」と劣悪な労働条件の就業も多く残存し、特殊雇用形態で「労働者性」すら認められないケアワーカーも、依然として膨大な数に上る。

本節では、全家協と女性労働者会が主に組織化の対象としてきた家事労働者[5]、日本の訪問介護員（ホームヘルパー）に当たる「療養保護士」、病院付添い[6]を例に、韓国のケアワーカーの労働市場の特徴を考察する。さらに、それに規定されながら、全家協が女性労働者会と共同してケアワーカーをいかに組織化しようとしているかについて論じる。ただし、ケアワーカーの労働市場がケアの社会化によって公共部門となった公式部門と、民間部門の非公式部門に形式的に区分されても、業務や仕事の境界は曖昧で、労働者はこれらの労働市場の間を頻繁に行き来し、あるいは両部門で同時に就業もしている。これは、制度化され公式化されたケア領域が現われたといっても、ケア領域は全体として「インフォーマルな性格」が強いという現実を示すのである。

〈表2〉は、ケアワーカーを公共部門と民間部門に分けて、その人数や労働条件、労働形態、労働者の属性などを示したものである。まず、部門を問わず、ケアワーカーは、40〜50代の低学

5）女性労働者会は、従来、家政婦、派出婦と呼ばれてきた家事労働者に対して、「家庭管理士」という呼称を用い、近年、ソウル市もまた、そう呼ぶことを推奨している。家事労働は韓国社会で長い歴史を持つ女性の職業であるが、ずっと社会的に低い地位におかれて続けてきた。女性労働者会は、家事労働の専門性を高め、社会的に認知させることを企図して、「家庭管理士」という名称を創り出し、後述するように、2004年には、家庭管理士の「経済共同体」としての「全国家庭管理士協会（全家協）」を設立した。

6）「病院付き添い」は、かつて日本の病院にもいたが1996年に廃止された。その理由は、患者の保険外負担を減らし、看護の質を高めることを企図したからである。韓国では、「付き添い」は「看病人」と呼ばれ、その需要は高まる一方である（朴仁淑 2011 : 182）。

表 2　公共／民間部門　ケアサービス従事者の労働条件の現況（2012 年）

区分		公共部門							民間部門			
サービスの種類／事業名		介護保険法	保育	保健福祉部バウチャー事業				女性家族部バウチャー事業	病院付添い	家事	産後サービス	ベビー・シッター
				障がい者活動支援	産婦・新生児支援	高齢者介護	家事看病	ベビー・シッター				
従事者		療養保護士	保育士	障がい者生活支援員	産後支援	療養保護士	療養保護士	ベビー・シッター	病院付添い	家事労働者	産後支援	ベビー・シッター
従事者数（万人）		15.2	18.7	2.2	0.5	1.2	0.2	0.7	9	12	1	8
		合計：38.7 万人							合計：30 万人			
雇用形態		労働契約／有期雇用							斡旋会員／特殊雇用			
賃金支給形態		訪問－時間給 施設－月給	月給	時間給	日給	時間給			日給	時間給 日給 月給	日給	時間給 日給 月給
社会保険加入		大部分加入		40～60% 加入					適用除外			
時間当賃金		最低賃金～7,500 ウォン	最低賃金～7,500 ウォン	最低賃金～6,000 ウォン					2,500 ウォン	最低賃金	6,700 ウォン	7,000 ウォン
従事者	特性	女性，中高齢，低学歴										
	類型	訪問－生計型＋副業型 施設－生計型	高校／大学卒業後就業	大卒男性等副業型＋生計型	生計型	副業型＋生計型	副業型＋生計型	副業型＋生計型	韓国人＋中国朝鮮族／多数生計型	副業型＋生計型	生計型	副業型＋生計型

出所：パクミョンスク（2013）より引用　　※2012 年の韓国の最低賃金は 4,580 ウォン

歴・中高年女性によって占められていることがわかる。また、介護保険制度や、保健福祉部、女性家族部といった政府機関のバウチャー事業が公共部門と分類されていることから、便宜上、公共部門を公式部門、都市雑業的で特殊雇用として就業している民間部門を非公式部門とする。

2008 年の介護保険制度の導入で、介護サービスが普遍的な福祉として公式化され、その介護サービスを担う人材として、訪問介護員である「療養保護士」という資格が新たに生まれた。介護保険制度実施 1 年目には約 4 万 8,000 人もの専門的な介護人材の不足が予想されたが、わずか 1 年の養成期間で翌 2009 年には 33 万 3,984 人もの療養保護士が生まれ、不足から一気に大幅な過剰状態になった（朴仁淑　2011 : 178）。療養保護士も他のケアワーカーと同様に、40～50 歳代の中高年・低学歴女性が多数を占めており、前職として食堂、清掃、工場労働、保険外交員、公共就労など典型的な女性職種である低賃金・不安定就労職種が散見されるが、その大部分は、業務の性格や内容が類似している病院付添いである。現に、病院付添いの仕事をしてきた女性労働者が、介護の制度化にともない生じた「療養保護士」の国家資格を取得して、大挙して「専門的職種」の療養保護士になったのである（정진주 외 2012 : 139-142）。こうした状況に対応して、労働部は、2008 年に介護保険制度に拠る療養保護士に限って、労働基準法や 4 大保険適用という「労働者性」を認めたのを皮切りに、数回の法改正を経て 2011 年にはすべての療養保護士を「労働者」とみなした（윤정향 2011 : 68）。このことは、それまで特殊雇用として労働者性を否定されてきたケアワーカーの労働市場に大きな変化をもたらした。何よりも、療養保護士には、ずっと適用除外とされてきた労働基準法を始めとする労働法や 4 大保険が適用されるようになり、ケアワーカーの法制度への包摂、言い換えれば、ケアワーカー労働市場公式化の嚆矢となったのである。

しかしながら、国家資格とはいっても、療養保護士の資格は内実をともなわず、職種別労働市場を形成するのに必要な専門性とそれに基づく市場競争力を有するには程遠いレベルで、「運転免許証」とも呼ばれるほどに一般的な資格証に過ぎなかった（윤정향 2011 : 63）[7]。療養保護士の異常

なまでの供給過剰と、国家によって公式的に専門性と技能の質が保証されない状況の中で、療養保護士の雇用不安と低賃金という特徴が定着していった。2014年12月17日に、ソウル市冠岳区の自活支援センター内の在宅介護事業所で筆者が行ったインタビュー調査では、「小規模介護施設の乱立によって、介護保険制度の受給者である顧客を持続的に確保することも儘ならず、被介護者の入院や死亡が雇用及び所得の不安定に直結する[8]」という状態が一般的であることが浮き彫りにされた。しかも、2012年に「ケアワーカーの法的保護のための連帯」が行った実態調査によれば、療養保護士の平均時給は5,650ウォンであった（박명숙 2013 : 7）。これは、運良く顧客に恵まれ、1日8時間（4時間の訪問介護を2回）週5日、月20日で間断なく160時間働けたとしても、月90万4千ウォンしか受け取れず、2012年の2人世帯の月最低生計費94万2,197ウォンにも満たない額である。このように、制度に包摂されていても、以前と変わらない不安定就労と低所得という療養保護士の労働実態が浮かび上がる。その上、療養保護士は、一つの施設や組織の中で同僚とともに働く環境にはなく分散しているため、同じ職場で団結して労働条件を改善するのは難しい。

では、〈表2〉の民間部門ケアワーカーに目を移してみよう。民間部門でもっとも大きな部分を占めるのは、家事労働者（12万人、ケアワーカーの17.5%）と病院付添い（9万人、同13.1%）である。ただし、この2つの職種も含めて、民間部門に存在する非公式部門ケアワーカーの30万人（同43.7%）は過小評価された数字であり、実際には、公式統計に把握されない労働者が広範に存在し、正確な規模の推定は不可能である（정진주 외 2012 : 105）。多くの場合、「労働者性」の認められない特殊雇用で、労働基準法を始めとして最低賃金法、男女雇用平等法、退職金保障法、非正規職保護法、産業安全保険法、産業災害補償法、雇用保険法が適用除外となっている。その根拠は、1950年代からある、「家事使用人」にはこれらの法律は適用されないという条項によるものである（정진주 외 2012 : 289-290）。その理由は、働く家庭や患者を転々と変えるため、使用者が特定できないからというものである（윤혜연 2018 : 78）。したがって、4大保険ももちろん適用除外である。このように、労働法や社会保障制度、労働組合の保護の死角地帯にいるのが非公式部門ケアワーカーの基本的特徴である。

この非公式部門ケアワーカーの労働・雇用条件は、〈表2〉に見るように、法定最低賃金にも満たない低賃金[9]というだけではない。〈表3〉、〈表4〉が示すように、雇用形態と賃金形態は、それぞれパート・アルバイトなどの時間制、日給・時給制が圧倒的であることから、その不安定さが際立っている[10]。不安定性はこれだけではない。〈表5〉で、もっとも必要だと考えられる支援について、「安定的就業の斡旋」であると答えた者が6〜7割近くにも上り、不安定就労状況に置かれ、それが労働条件を一層悪化させているのは想像に難くない。特殊雇用で、一種の独立した事業主である多くの非公式部門ケアワーカーは、自力で個別的に顧客を探さなければならず、多くが高い手数料を払って有料の民間職業紹介所を通して顧客の斡旋を受けている実情である。

こうした複雑な契約関係について、〈図1〉で病院付添いを例にとって見てみよう。病院におけ

7）「療養保護士」の資格は、当初は所定の教育課程を履修し・受講するだけで取得できた。やがて、その「専門性」が問題視され、2010年の法改正では資格取得試験が導入されたが、98.69%という高い合格率では、試験実施の意味まで疑問視される始末であった（朴仁淑 2011 : 179）。

8）2014年12月17日、冠岳区自活事業である「青い夢介護福祉センター」での筆者によるインタビュー調査結果。

9）윤자영（2011）によれば、2011年には家事労働者の82.7%、病院付添いの40.3%が最低賃金以下の所得しか得ておらず、それぞれ17.0%、59.7%が貧困のボーダーライン層である次上位階層（＝最低生計費100分の120以下）にいるという（윤자영 2011 : 176）。なお、病院付添いの所得が家事労働者より高いのは、〈表6〉に見るように、一日平均21.3時間もの超長時間労働に従事するからである。

10）〈表3〉、〈表4〉では、在宅保育士の雇用形態、賃金形態もまた調査、掲載されており、家事労働者や病院付添いとは対照的に、比較的安定的な全日制、月給制が大きな割合を占めている。在宅保育士は、孤立・分散して存在していても、「保育士」という専門性が保証される国家資格を有しており、学校非正規労働者と同様、資格証によって守られている部分が大きいからだと考えられる。

表 3　雇用形態（2011 年）　（単位：人）

区分	パート	フルタイム	全体
家事労働者	436（91.6%）	40（ 8.4%）	476（100.0%）
病院付添い	128（61.8%）	79（38.2%）	207（100.0%）
在宅保育士	38（53.5%）	33（46.5%）	71（100.0%）
全体	602（79.8%）	152（20.2%）	754（100.0%）

出所：윤자영（2011）p.175

表 4　賃金形態（2011 年）　（単位：人）

区分	月給制	日給制	時間給	全体
家事労働者	53（11.4%）	201（43.2%）	211（45.4%）	465（100.0%）
病院付添い	11（ 5.3%）	177（85.5%）	19（ 9.2%）	207（100.0%）
在宅保育士	43（59.7%）	3（ 4.2%）	26（36.1%）	72（100.0%）
全体	107（14.4%）	381（51.2%）	256（34.4%）	744（100.0%）

出所：윤자영（2011）p.176

表 5　働きながらもっとも必要だと考えられる支援（2011 年）　（単位：人）

区分	安定的就業の斡旋	疾病・失業に備えた社会保険	家事労働者に対する社会的偏見克服活動	専門職業訓練	その他	合計
家事労働者	273（59.1%）	150（32.5%）	33（7.1%）	5（1.1%）	1（0.2%）	462（100.0%）
病院付添い	105（66.5%）	39（24.7%）	7（4.4%）	7（4.4%）	0（0.0%）	158（100.0%）
在宅保育士	33（51.6%）	23（35.9%）	6（9.4%）	2（3.1%）	0（0.0%）	64（100.0%）
全体	411（60.1%）	212（31.0%）	46（6.7%）	14（2.0%）	1（0.1%）	684（100.0%）

出所：윤자영（2011）p.185

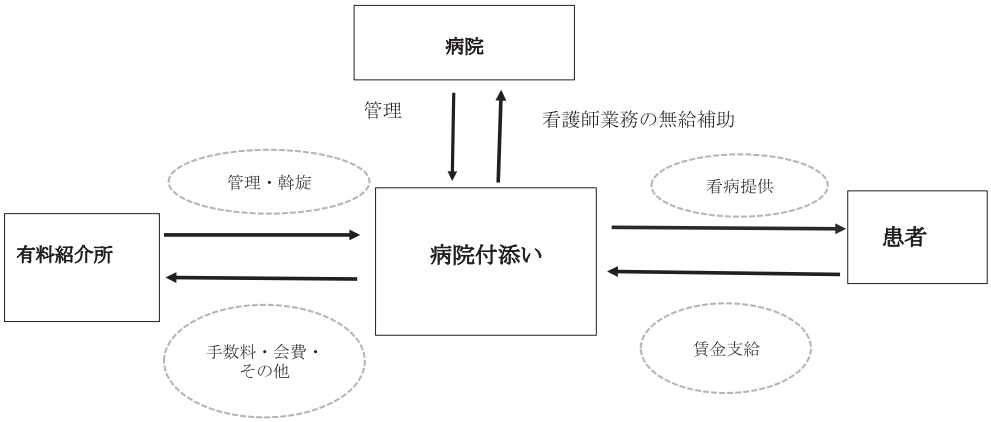


図 1　有料職業紹介所，看病人，病院，患者の 4 者関係

る付添いの需要は急速に高まっており、2005 年で約 15 万人の未充足人員が発生しているという（정진주 외 2012 : 105）。こうした人員不足を解決するために、中高年の韓国人女性だけでなく、近年は多くの中国朝鮮族の女性労働者が病院看病労働に従事している。今や付添い労働は必須の保健医療サービスで、病院も病院付添いを医療サービス体制に組み込み、看護師がその業務と関連する

表 6　週当り平均労働日数と 1 日平均労働時間（2011 年）

職種		週当り平均労働日数（日）	一日平均労働時間（時間）
家事労働者	平均	4.42	6.00
	調査人数	401	421
病院付添い	平均	5.25	21.30
	調査人数	138	171
在宅保育士	平均	5.30	9.13
	調査人数	61	68
合計	平均	4.70	10.29
	調査人数	600	660

出所：윤자영（2011）p.177

指示や監督などの管理をしている。にもかかわらず、病院は病院付添いを直接雇用しないばかりか、雇用関係に一切関与しないケースがほとんどである。すなわち、病院付添いは職業紹介・斡旋所を通して患者と 1 対 1 の契約によって付添い・看病労働を提供し、病院は紹介所を介して病院付添いの労働力を使用しているだけである。しかしながら、労働力を供給する紹介所は病院付添いの労働条件を決定する権限を持たず、病院が労働条件や労働関係上のあらゆる内容に実質的な影響力、支配力を持つ一方で、雇用主ではないという理由で労働法上の使用者としての責任をすべて回避している。この結果、病院付添いは、時給 2,500 ウォン前後という法定最低賃金に遥かに及ばない低賃金で、〈表 6〉が示すように、じつに 1 週間のうち 6 日を 1 日 21.3 時間も働くという、他の職種とは比較にならない程、過酷な超長時間労働に曝されているのである。その上、休憩を取る場所すら与えられず、つねに長時間労働による過労状態にあるため業務中の災害発生率は高いのに、労災保険は適用除外である。また、病院による実効性のある教育・訓練はほとんど行われていないのとは裏腹に、医療法上明らかに看護師などの医療従事者がすべき医療行為を病院付添いが命じられて行うこともしばしばあるという。この際、過失による事故が起こった場合、病院は病院付添いにあらゆる責任を転嫁する（정진주 외 2012 : 124）。以上より、韓国の病院付添いの労働現場では、患者の生命にかかわるサービスの質と労働者の人権保護の両面で深刻な問題が生じていることがわかる。これは、病院付添いを雇う患者家族が使用者とならず、使用者責任を負う者がいないところに主たる原因がある。

このような病院付添いの労働契約関係とまったく同じことが、実際には家事労働者と雇用者でありながら、使用者責任を一切負わない各家庭と家事労働者との間にもそのまま当てはまるのである。家事労働者もまた、労働災害と常に隣り合わせであるのに、労災保険も適用されない状況におかれていることは言うまでもない。

(2). 全国家庭管理士協会によるケアワーカー組織化の試み

これまで見てきたように、典型的なケアワーカーの家事労働者、病院付添い、療養保護士の労働実態に共通した顕著な特徴として、低賃金、不安定就業だけでなく、流動性、孤立性、分散性、ケアに対する社会的評価の低さが指摘できる。だが、着目すべきは、家事労働者を始めとする民間部門のケアワーカーが労働者性を認められず[11]、インフォーマルな性格が強いと同時に、彼女たちを雇っている家庭や患者家族が使用者ではなく、ケアサービスの消費者である（윤혜연 2018 : 85）という点である。このように使用者が判然とせず

11）1953 年に制定された韓国労働基準法の適用範囲を定めた第 11 条（1）で、「この法律は、常時 5 人以上の勤労者を使用するすべての事業又は事業場に適用する。ただし、同居する親族のみを使用する事業又は事業場及び家事使用人に対しては、適用しない（下線－筆者）。」と規定されている。

交渉する対象がいなければ、労働組合に立脚して職場を基点に労使関係を形成するのは不可能である。働く女性であれば、誰でも一人でも加入できる一般労組の全国女性労組ですら、その組織化の壁にぶつかり乗り越えられないでいるのが現状である。そこで、ここでは、女性労働者会によって作られた、社会的協同組合形式によるケアワーカー組織である、全国家庭管理士協会によるケアワーカーの組織化について検討してみよう。

1998年の「IMF経済危機」を契機に、90年代を通じて労働市場に進出した女性賃金労働者が真っ先に解雇され、労働の非正規化が進むと同時に、女性の貧困も顕在化した。こうした状況下で、女性労働者会から派生して全国単一組織の全国女性労組が結成され、女性労働者の労働権の確保と保障が目指された。周辺部労働市場に編入された女性のための組織の一翼が全国女性労組ならば、もう一方は、官民共同で行われた、就業貧困層に対する自活支援事業[12]の自活後見機関を端緒とする自活共同体組織であった。女性労働者会によるものに限らず、自活支援事業全般にわたってケアが事業の主要部分であったため（五石 2006 : 107）、自活支援事業への参加は男性より女性が圧倒的に多かった[13]。また、自活支援事業は、これまで不払い労働として家庭で女性によって担われてきた再生産労働、すなわちケアが賃金の支払われる生産的労働として認められるきっかけの一つとなった。女性労働者会は、99年に制定された国民基礎生活保障法に基づいて地域自活センターの運営を政府から委託され、家事・病院付添い・介護などのケアを中心に、失業中の女性公的扶助受給者に職業訓練や就業斡旋、就労阻害要因に対する福祉サービス支援を行った。これが全家協の前身となったのである。

ところで、自活支援事業の成立に影響を与えたのは、民主化運動の流れを汲む90年代の貧民運動の生産共同体運動[14]で（権順浩 2013 : 57）、その運営方式は、「自活共同体」の名にもよく表れているように、民主的で共同体的な協同組合形式であった。女性労働者会による地域自活センターも同様の流れを汲み、当初から協同組合的なものを指向した。これはまさに、「生活上の具体的な必要性と可能性を共有する可視的な仲間（熊沢 2013 : 13）」を発見し、繋ぐ、「労働社会」を形成しようとする活動と言えよう。こうして、2004年に、地域女性労働者会で個別に運営されていた自活支援事業としての家事支援事業を全国組織に結集させ、全国家庭管理士協会が設立されたのである。

全家協は、孤立して、分散的に存在している家事労働者を全国組織に束ね、家事労働を公式的に職業として認めさせ、家事労働者に対する社会的保護装置を創り出す運動を展開した。それが、会員自らが主人となる、協同組合的な経済共同体としての全家協である。全家協は、最初から女性労働者会と共同して、家事労働の公益的提供機関創設と家事労働者の公益的雇用創出を目指した（윤혜연 2018 : 85）。この際、問題となるのは、使用者を誰とするかであった。結局、斡旋業体を使用者とする案に落ち着くが、これまでの営利を追求する民間の斡旋業体では業者による家事労働者の中間搾取は避けられないため、全家協が斡旋業体として使用者による搾取のない協同組合形式で結成されたのである（윤혜연 2018 : 85）。続いて2012年に協同組合基本法が制定されると、協同組合が自由に設立できるようになった。とくに、非営利目的の社会的協同組合が設立できるようになったことの意味は大きい（金應圭 2012 : 58）。すなわち、2013年6月には、全家協を再編した全家協分科と、療養保護士と病院付添いで構成され

12）自活支援事業とは、国民基礎生活保障法に基づいて、ワーキングプアの就業貧困層に対して行われた公的扶助制度の一つである就労促進政策（＝ワークフェア）のことである。公的扶助受給者のうち働けると判断された受給者は、自活支援事業に参加しなければ公的扶助の生活給与を受けることはできない。

13）2003年に行われた韓国自活後見機関協議会による全国調査では、自活事業就業者の72.2%を女性が占めていた。なぜ女性が圧倒的に多いのかについて、五石（2006）は、自活支援事業の就業者の多くが不安定な就業しか得られない母子家庭の母親であり、加えて、男性は自活支援事業よりも市場労働での就業を選好する傾向があることをあげている（五石 2006 : 116）。

14）生産共同体運動は、1970年代初め、民衆教会の牧師が貧民密集地域を中心として、その住民たちとともに労働しながら、貧困問題に取り組んできた運動を原点とする（権順浩 2013 : 55）。

るトルポム社会サービス分科から成る全国11地域15の協同組合形式の機関を統合して1,100人のケアワーカーが集まり、社会的協同組合の韓国トルポム協同組合協議会が設立されたのである。

ところで、全家協には二つの戦略方針がある。一つは家事労働者保護法制定と、もう一つは家事労働者の専門性の確立である。

家事労働者は、労働法によって労働者と認定されないがために、法や制度の保護が受けられず、それゆえ労働の価値が切り下げられ、劣悪な労働条件や労働環境下に置かれている。全家協は、女性労働者会を始めとして、その他の女性団体と協力して2010年に「トルポム労働者の法的保護のための連帯」を結成し、ILO 189号条約「家事労働者保護条約（Convention concerning Decent Work for Domestic Workers, Convention 189）」の批准運動を推進した（윤혜연 2018 : 81）。翌2011年には、ILO 189条約批准のための国内法整備のために、労働基準法第11条の家事労働者適用除外条項の削除、家事労働者の雇用保険と労災保険の使用者負担分を政府が肩代わりすることを盛り込んだ家事労働者特別法制定運動を強力に推し進めた（윤혜연 2018 : 85）。このために、女性労働者会、全国女性労組などの姉妹組織と共同で討論会や集会、デモを積極的に行い、世論喚起と社会的イシュー化に努めた。

他方、全家協は、家事労働者の専門教育とそれを深化させる職業教育を通して家事労働の専門性を確立し、専門性と熟練に裏打ちされた家事労働を必須条件として、家事労働者に良質な職と就業を創り出そうとした。これによって、営利的斡旋業体に牛耳られ、彼らに家事労働者が搾取される家事労働市場の構造を変化させようとしたのである。このような職業教育を行うための前提条件として、2013年に全家協は、史上初めて、家事労働の職務分析を行い、家事労働を7大領域70の細部業務に分け、家事労働の範囲と所要労働時間を算出し、家事労働規準表を作成した。この家事労働規準表完成をもって初めて、職業教育と訓練が可能になったのである。これ以外にも、全家協は、家事労働に対する不当に低い評価や、顧客による無理な要求やハラスメントを防ぐために、顧客と家事労働者の権利と義務の相互保障守則や家事サービス利用約款、標準契約書と業務マニュアルを次々と開発し公開していった。さらには、家事労働者が専門家であることを根拠付けるために民間資格証を導入し、2016年に家庭管理士と家庭保育士の資格証登録を行い、姉妹機関の九老女性人力センターでは家庭管理士民間資格証教育が実施されるようになった（윤혜연 2018 : 82-84）。

以上のように、流動的で孤立、分散して存在し、労働者性も認められないためインフォーマルな性格が強く、労使交渉すべき使用者もいない、労働市場の周辺部に位置するケアワーカーをいかに組織化するかが、全家協と女性労働者会の長年の課題であった。ケアワーカー組織化の世界的な趨勢は労働組合であるが、韓国では社会的協同組合が一つの有力な選択肢として浮上し、勢力を拡大してきている。しかしながら、ケアワーカーの社会的協同組合組織である韓国トルポム協同組合協議会は設立されてから日も浅く、ケアワーカーが生活を維持できるだけの健全なケアの公共サービス化は停滞している。ケアの公共性確保と併せて、社会的協同組合化の動きを今後注意深く見守る必要がある。

Ⅴ．結論

本稿では、全国女性労働組合と全国家庭管理士協会及び韓国女性労働者会による、韓国における女性周辺労働者のユニークな組織化の方法について考察した。組織化の軸となる労働社会を形成することは必須である。しかしそれは、定着に恵まれず、個別化し、孤立し分散して存在することを特徴とし、その上、多くが労働者性まで認められていないインフォーマルな性格の強い韓国の女性周辺労働者にとっては至難の業である。ところが、姉妹組織である全国女性労組と全家協は、扇の要のような女性労働者会によって結び付けられながら、それぞれ独自の方法で女性周辺労働者を組織化してきた。全国女性労組は、資格や学歴を結集の共通項とできる学校非正規労働者や、中高齢で低学歴であっても集団的労使関係を形成できる清掃請負労働者やゴルフ場キャディを組織化の対象にした。そして、彼女たちを、企業の枠組みを超えて、働く女性なら誰でも一人でも加盟でき

る全国単一組織の全国女性労組に組織化していくのである。

他方、さらなる周辺部労働市場には、労働者性も認められず、使用者が誰なのか判然としないため一対一の労使関係も形成できない、よりインフォーマルな性格の強い労働者が膨大に存在する。家事労働者や病院付添い、療養保護士などのケアワーカーがその典型である。そもそも労使関係すら形成できないこれらの女性周辺労働者を、女性労働者会によって生み出された全家協は、労働者自らが主人となって働く社会的協同組合という方法で組織化しようとしたのである。

このような全国女性労組と全家協・女性労働者会による女性周辺労働者の組織化の方法は、それまでの韓国にはなかった新しい組織化モデルといえよう。また、この三者が姉妹組織であることからもわかるように、この労働者の組織化は二者択一ではなく、相互補完的な連携関係として捉えられるべきである。新しい周辺労働者の組織化モデルが今後どのような関係性を切り結び、それぞれがどのような展開を遂げるかによって、新しい労働社会形成の展望が開かれるであろう。

参考文献

【日本語】

金貞任［2013］「韓国の高齢者の介護の社会化と家族介護支援の現状」『海外社会保障研究』No.184.

金應圭［2012］「韓国の協同組合基本法制定とその意味」『農林金融』2012 年 4 月号.

熊沢誠［2013］『労働組合運動とはなにか　絆のある働き方を求めて』岩波書店.

五石敬路［2006］「経済危機後の就業貧困層問題と公的扶助改革」（奥田聡編著『経済危機後の韓国：成熟期に向けての経済・社会的課題』.

権順浩［2013］「韓国における自活事業の成立と歩み」大友信勝編著『韓国における新たな自立支援戦略』高菅出版.

朴仁淑［2011］「韓国における在宅介護サービスの現状と療養保護脂溶性の課題」『立命館産業社会論集』第 47 巻第 2 号.

働く女性の教育ネットワーク［2006］『誰でも学べる女性労働組合ガイドブック　韓国編』.

横田伸子［2012］『韓国の都市下層と労働者－労働の非正規化を中心に－』ミネルヴァ書房.

横田伸子［2018］「ジェンダーの視点から見た韓国における有期雇用の実態と変化－非正規職保護法施行（2007 年）後の超短時間パートの増大を中心に－」関西学院大学社会学部研究会『関西学院大学社会学部紀要』第 128 号.

【韓国語】

나지현（ナジヒョン）［2018］「여성노동자 조직화와 전국여성노동조합（女性労働者の組織化全国女性労働組合）」한국여성노동자회（韓国女性労働者会）『성평등×노동운동에 도전하다（両性平等×労働運動に挑戦する』.

박명숙（パクミョンスク）［2013］「협동과 나눔 실천하는 한국돌봄협동조합협의회（協同と分かち合いを実践する韓国トルボム協同組合協議会）」노사정위원회 발표문（労使政委員会発表文）.

전국여성노동조합（全国女性労働組合）［2009］『비정규직 여성노동자 조직화 진단과 모색（非正規職女性労働者の組織化の診断と模索）』.

정진주 외（チョンジンジュ他）［2012］『돌봄노동자는 누가 돌봐주나? 강강한 돌봄노동을 위하여（ケアワーカーは誰がケアしてくれるのか？　健全なケアのために）』한울（ハンウル）.

윤자영（ユンジャヨン）［2011］『돌봄서비스 분야 근로주건에 관한 연구［Ⅰ］（ケアサービス分野の労働条件に関する研究［Ⅰ］』한국노동연구원（韓国労働研究院）.

윤자영（ユンジャヨン）［2012］「돌봄서비스 일자리 근로조건의 현황과 과제（ケアワークの労働条件の現況と課題）」한국노동연구원（韓国労働研究院）『월간 노동리뷰（月刊労働レビュー）』제 82 호（第 82 号）.

윤정향（ユンジョンヒャン）［2011］「돌봄의 공공성 강화와 조직화 방안 마련 연구（ケアの公共性強化と組織化方案整備のための研究）」전국여성노동조합（全国女性労働組合）『돌봄여성노동 공공성 강화와 조직화 방안 마련（ケア女性労働の公共性強化と組織化方案の整備）』.

윤혜연（ユンヘヨン）［2018］「돌봄노동자, 공론장으로 나오다（ケアワーカー、公論上に現われる）」한국여성노동자회（韓国女性労働者会）『성평등×노동운동에 도전하다（両性平等×労働運動に挑戦する）』.

한국여성노동자회（韓国女性労働者会）［2013］「돌봄을 협동조합으로 디자인하자（ケアを協同組合にデザインしよう）」『2013 년 돌봄노동자 힘다지기 수련회자료（2013 年ケアワーカー、力を強化しよう修練会資料）』.

【英語】

Chun, Jennifer Jihye［2009］*Organizing at the Margins : The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States.* Ithaca : Cornell University Press.

Yokota, Nobuko［2014］“A New Attempt at Organizing Irregular Workers in Korea : Examining the Activities of the Korean Women’s Trade Union,” *Korean Journal of Sociology,* December 2014, Vol.48, No.6.

【統計資料】

韓国統計庁［2013］「경제활동인구조사（経済活動人口調査）」.

韓国統計庁［2013］「경제활동인구부가조사（経済活動人口付加調査）」.

Actual Situation of Labor and the Organization of Female Marginal Workers in South Korea from the Perspective of Gender

ABSTRACT

Non-standard workers have increased rapidly in South Korea since the economic crisis of 1998. Most female workers were first subject to dismissals. Since female standard workers were rapidly replaced by non-standard personnel, the number of female non-standard workers has increased further. This study clarifies how the Korean Women's Trade Union (KWTU) and the National House Management Cooperative (NHMC) have uniquely organized these marginalized female workers.

Most female non-standard workers in South Korea cannot stay stably in a fixed workplace and are individualized, isolated, scattered, and located in the most peripheral portions of the labor market. Accordingly, it is very difficult for them to create their own "labor society" as the axis of labor organization. However, the KWTU and the NHMC have successfully organized them in different ways.

The KWTU has created a single, nationwide women's trade union, which any working woman can join as an individual, regardless of industry, occupation, region or whether or not she is employed beyond the enterprise.

On the other hand, there are a huge number of informal female marginal workers such as care-givers, who are excluded from legal recognition as workers. These women cannot form labor-management relations because they cannot identify their employers. Therefore, the NHMC has attempted to organize them by way of social non-profit cooperatives so that such workers can manage themselves.

The different ways in which the KWTU and the NHMC have organized female marginal workers should not be regarded as alternatives, but as having a mutually complementary and cooperative relationship.

Key Words: female marginal workers, labor society, labor organization, the Korean Women's Trade Union, the National House Management Cooperative, social cooperatives