

## 韓国における非正規雇用に対する労働組合の影響

李秉勳 (Byoung-Hoon LEE) \*

訳 竹村 朋子\*\*

### 要 旨

本論文は、雇用の外部化に対する組合効果について分析することを目指し、韓国の労使関係の脈絡のなかで、非正規雇用という経営戦略に対して労働組合が与える影響について焦点を当てる。本研究は、いくつかの興味深い結果を示している。第一に、労働組合は、経営者による非正規雇用を抑制するというより、促進させる役割を担っている。第二に、組合力と直接非正規雇用は正の線型関係をもつが、組合力は間接非正規雇用の利用に対しては「U字型」の影響を与えている。第三に、大手企業の労働組合は、限られた経営資源で運営されている中小企業の労働組合と比べ、メンバーの利害を代表するという点で、より活発で、影響力も大きい。特に、組合力と組合リーダーの態度の傾向性との交互作用は、大手企業の組合の中では、有意な負の相関関係にあることが明らかになった。

キーワード：非正規労働、労働組合、経営戦略、雇用、外部化、韓国

### I. はじめに

ここ15年のあいだ、工業化したあらゆる経済において、市場の力が雇用関

---

\* 韓国・中央大学社会学部教授

\*\* 立命館大学社会学研究科博士課程後期課程

係のパターンを決める強力な要因となりつつある。グローバル競争、脱産業化、急速な技術革新が拡大するなか、企業は、既存の雇用関係を市場主導型にすべく再編を試みている。経営陣は、「分節的な」企業構造に向け多様な戦略をとり、アウトソーシングやスピノフ、非正規雇用の増加などに頼ることで、雇用を外部的化している (Cappelli 1999)。特に、雇用主は、期限付き雇用、パート、派遣社員、契約社員、オンコール労働者、独立契約者などの非正規雇用を増やすことで、コストの縮小や柔軟な労働者利用を実現したり、また既存の組合の組織力を削いだりする (Kalleberg 2003)。韓国でも同様に、特に1997年末に起きた経済危機の発生以来、雇用の外部化が劇的に起きている。国内の全労働者の中で、非正規雇用者の占める割合は、1996年の43.4%から、2002年には51.6%にまで増加した (KLI 2003)。

非正規労働の急増は、雇用関係においても、不安定雇用に関連した調査文献においても、外部化のトレンドの中で中心的な存在となっている。先行研究で中心に扱われているのは、非正規労働者の理論的概念、非正規労働者の規模とその労働環境、こうした不規則な労働力増加をもたらした背景的要因、そして、労働者保護のための社会政策などである。これまでの研究で、労働組合が、経営側による非正規雇用に対してどのようなインパクトを持つのかに関しては、ほとんど扱われていない。非正規雇用の増加の原因を探ることを試みた研究の中には、組合効果について言及しているものもあるが、それは複数の独立変数のひとつとして検証されたにすぎない。

本論文では、雇用の外部化に対する組合効果について綿密に分析し、特に、非正規雇用の利用という経営戦略に対して労働組合が与える影響について焦点を当てる。仮説として、労働組合は、非正規雇用という経営戦略に対して、2つの役割から影響を与えていると考える。1つは、労働組合が非正規労働者の増加を促進するという仮説である。労働組合は、正規労働者に対する厳格な労働規制やその実行を経営側に課すことで、非正規雇用の使用を望む経営側の意向を強めることになる。同時に、労働組合はメンバーの雇

用保障を守るため、また労働負担が大きくなった時に労働負担を軽減するため、緩衝剤としての労働力を要求することで、数量的柔軟性を求める経営陣の意向に沿うこととなる。他方で、正規労働者の仕事は誰にでもできるものであり、非正規雇用の増加によって彼らの組織的基盤が崩壊しつつあるかもしれないという事実について、労働組合は危惧を抱いている。そのため、非伝統的な雇用形態への依存を拡大しようとする経営戦略を阻止するために、労働組合が動く可能性もある。非正規雇用という経営戦略に対してこのような二重のインパクトがあると仮定すると、労働組合の影響に関する分析では、労働組合の力および態度の傾向性、その他の本質的な特質などを含むより詳細な側面を考慮する必要がある。そうすることで、雇用主の非正規雇用に対して、労働組合がもたらす影響の方向性を理解することが可能となるだろう。

本論文の目的は、韓国労働研究院（Korean Labor Institute：KLI）の事業体パネル調査データ（Workplace Panel Survey Data）を利用し、労働組合の特質が企業主の非正規労働者雇用に与える影響について検証することである。本稿で扱う実証分析は、3つの部分で構成される。第1部では、非正規労働者の経営利用の増加と促進に対する労働組合の効果について、労働組合を持つ企業と持たない企業の両方を含む全サンプルを扱い、検証する。第2部では、組織力、態度の方向性、および組合リーダーの特性に分け、そこから考えられる労働組合の特性の中で、どの要素がどのように、非正規雇用を多用するという経営利用に対して影響を与えているかという点について、労働組合を持つ企業を対象として分析する。第3部では、非正規雇用に対する組合効果が、大手企業と中小企業とで同じか、異なるか、また特にどのような異なる因果関係が存在するのかについて、分析する<sup>1)</sup>。実証分析を行う前に、まず関連文献がレビューされる。そして、分析モデルを提示する。最後の結論では、実証研究の結果をもとに、分析結果の意味について述べることとする。

## II. 文献レビューと分析モデル

内部労働市場論 (internal labor market theory : ILM) は、企業レベルにおける雇用の内部化に関する理論的根拠を説明するのに有効である。内部労働市場論に関する先行研究のなかには、労働組合と、組織された労働者の集団的手段である労働組合の役割が、内部労働市場を形成し、発展させるための主要な要因であると述べている研究がある。内部労働市場は、個々の企業内における労働者の賃金や配置を決定し、外部労働市場から労働者らを保護するという (Kerr 1954 ; Doeringer and Piore 1971 ; Osterman 1984 ; Jacoby 1985)。

この内部労働市場論の先行研究とは逆に、近年の研究では、非正規雇用の増加を説明するために、経営者による「脱内部労働市場化」あるいは雇用の外部化の追究を具体化している決定要因のひとつとして組合効果を取り扱われてきている (Lautsch 2002 ; Uzzi and Barnes 1998 ; Ahn, Kim, and Lee 2003 ; Kim and Kim 2002)。このような観点から、労働組合の弱体化と企業主による「外部の」非正規雇用の増加とを関連づける研究者もいる (Baron, Dobbin, and Jennings 1986 ; Baron and Jennings 1988 ; Osterman 1994a)<sup>2)</sup>。ほかに、労働組合および労働関係が通常とは異なる企業の労働者雇用に与える影響に関する分析も行われている。特に、これらの研究は、組合に関する変数 (すなわち、労働組合の存在、組織化のレベル、労使関係の状況) を、経営者による非正規雇用の発生、割合、増加度および雇用パターンといった従属変数を説明するための重要な要因として考えている。

しかし、これまでの研究の結果には一貫性がなく、実証研究の結果は矛盾している。たとえば、Abraham (1988) は、労働組合組織率が企業による期限付き雇用に対して負の影響をもたらすことを示す一方で、Davis-BlakeとUzzi (1993) は同じ非正規の労働者グループ雇用に対して、同様の

労働組合変数が正の効果をもたらすという結果を導き出している。同様に、AbrahamとTaylor（1996）は、労働組合組織率は請負人雇用に対して正の相関をもたらすとしているが、逆に、GrammとSchnell（2001）は同様の組合に関する変数が、独立契約者および一時的な派遣労働者の雇用に対して負の影響を与えていると述べている。Houseman（2001）による実証研究では、組合組織率は、企業による一時的な派遣労働者、期限付き雇用の労働者、パートタイムの労働者の雇用に対して、有意な負の相関を示しているとする一方、統計的に有意ではないものの、同じ変数が独立契約者雇用に対し正の相関をもたらしていることが示された。興味深いのは、UzziとBarness（1998）が、労働組合組織率が企業による期限付き雇用やパートタイムの雇用に対して、非線形（「逆のUカーブ」）の因果関係が見られることを指摘している点である。さらに、労働争議の経験や組合活動に対する経営陣の見方などから表れる組合と経営陣間の動向は、程度の差はあるものの、企業の非正規労働者雇用に対して負の関係があることを指摘した研究もある（Uzzi and Barness 1998；Lee and Lee 2003）。

先行研究の結果が大きく異なっているのは、労働組合の力を示す労働組合組織率が、非正規雇用全般や多様なパターンの非正規雇用に対して、複雑な効果をもたらしていることを示している。これは、労働組合の組織力が非正規労働者雇用に与える影響が、2つの側面によって特徴づけられるという事実と関連しているかもしれない（Lautsch 2002；Houseman 2001；Uzzi and Barness 1998；Davis-Blake and Uzzi 1993；Lee and Lee 2003）。Houseman（2001）は、労働組合は、非正規労働者を使う雇用主の戦略に対して、動機付けと抑制という二重の役割を担っているということを示唆している。実際問題として、労働組合は、経営陣と敵対関係を築くことで、雇用主による組織化されていない非正規雇用者の利用を促進させたり、許容している可能性もあり、労働組合が高い労働コストや厳しい労働規則を課したり、余裕をもった労働資源を要求することで、正規（労働者）メンバーの雇用を守った

り、仕事の負担を軽減したりしている。同時に、労働組合は、正規雇用者の仕事が代替可能であり、彼らの組織的な基盤が浸食されているかもしれないという事実には懸念を抱いている。そのため、労働組合は、直接的には、非正規労働者の雇用を阻止したり、非正規労働者を労働組合に加入させたり、間接的には、経営陣から提案される職場革新に協力することで、正規雇用者の機能的柔軟性を高めたりすることで、非正規雇用を利用しようとする経営者を抑制しているかもしれない<sup>3)</sup>。

この点については、先行研究で一般的に言及されているように、企業の非正規労働者利用に対する組合効果の影響を明らかにするための変数として、労働組合組織率という概念ひとつでは不十分である。雇用主による非正規労働者利用に対する労働組合の影響を解明するためには、労働組合の多様な特質を掘り下げて分析する必要がある。第一に、労働組合が非正規労働者利用という経営方針に与える影響の中で、組合力の部分が重要な特徴だと考えられる。既存の研究ですでに示されているように、「労働組合組織率」の変数は、組合力を表す数値的指標として機能させることができる<sup>4)</sup>。

第二に、労働組合の態度の傾向性は、非正規労働者の使用をはじめとする労働の柔軟性を求める経営側の戦略に対して、労働組合がどのような戦略的選択および行動パターンをとるかを決定するために重要な要因であるため、雇用主の非正規雇用への依存に影響をもたらす点で、労働組合の態度の傾向性は、組合の特質のひとつとして考えられる。同時に、組合力および組合態度という2つの特質は、経営側の非正規労働者の利用に対して、個別に影響を与えているのではなく、中核的正規労働力と周辺的非正規労働力を含む混合的な人的資源戦略に対して影響を与えることで、相互的に機能している。実際、非正規労働者を経営上使用することに対して与える労働組合における態度の傾向性効果と、労働組合力（すなわち労働組合組織率）は、お互いに影響し合っている。そのため、組合の力と態度の相互機能が非正規雇用にどのような影響を与えているかという点について分析することは、興味深いだ

ろう。

組合の態度の傾向性は、労働者と経営陣との関係（敵対関係対協力関係）および組合運動（企業組合主義対社会組合主義）について、その組合がイデオロギー的にどのように考えるかによって評価することができる。しかし、先行研究ではほとんど検証されていないことから、非正規雇用に対する労働組合の態度の傾向性影響は、非常に複雑なのかもしれない。経営陣と労働者との間で敵対関係があり、社会組合主義を目指している労働組合（そのリーダーとメンバー）は、柔軟性の高い労働市場を取り入れることに反対し、非正規雇用を含む市場主導型の雇用政策を採用しようとする経営陣の試みを制約する傾向がある。同時に、そのような敵対関係をもつ組合が存在することで、雇用主は保護されていない（非正規）労働力に依存するようになる。同様に、協調的な企業組合主義を支援している労働組合は、非正規雇用との二元的な相互作用を示すかもしれない。このような理由から、労働組合の態度の傾向性が非正規雇用に与える影響について、本論文において後ほど取り上げることとする。

さらに、組織されていない非正規労働者の利益について、企業内部で労働組合が代弁しようとするかどうかは、こうした労働者グループに関してだけでなく、混合人的資源モデルを追求しようとする雇用主の戦略に関しても、労働組合の態度を示す指標として使用することができる（Lee and Frenkel 2004）。

最後に、労働組合リーダーの個人的な特徴（すなわち在職期間、年齢、教育背景）も本分析モデルに含まれる。労働組合リーダーは、雇用組織の外部化という経営戦略を実現するのに重要な役割を担っているため、非正規労働者の経営利用に対する組合効果を検証するためには、リーダーの個人的な特徴について考慮する必要がある。

図1は、本分析で使用されるモデルを図式化したものである。経営戦略と非正規雇用との因果関係を明らかにするために、3つに分類された組合変数が

検証される。図1で示されているように、関連の先行研究をもとに、サンプル企業の中で組合効果を統制する補足変数を1組選んだのち、組合変数とその統制変数を共に抽出し、韓国労働研究院の事業体パネル調査の調査票に基づいて計測した。

### Ⅲ. データと変数

#### A. データ

本研究では、2006年6月から10月に実施された韓国労働研究院の職場パネル調査データを用いる。この調査は、人事部部長、雇用関連部署の部長、労働者代表（労働組合の組合職員を含む）の3部門への質問項目から構成されており、産業や企業の雇用規模をもとに層別無作為抽出法によって、韓国雇用保険（Korean Employment Insurance）のデータベースから抽出した2,000企業を対象とした。回答率は87.5%（1,749企業）であった。本分析では、雇用関連部署の部長が回答したデータを主に用いて、分析に必要な変数については、人事部部長および労働者代表のデータも一部用いることにした。

本分析のモデルは、2組のデータにもとづいている。1つは、労働組合を持つ企業と持たない企業の両方を統計分析する際に使用した1,303の有効回答者数をもつデータである。なお、回帰モデル（表III）でも、変数の中に欠損値がある不完全な回答者（446）は除外されている。このデータの分布は、表IIに示したとおりである。特に、58.7%のサンプル企業が（下記に示した）いずれかのタイプの非正規雇用者を使用していることは、注目すべきであろう。本分析のサンプル企業が採用している非正規労働者数は1人から10,220人で、平均が142.6人である。労働組合を持つ企業を対象にした2つめのデータは、分析モデル（表IVとV）において用いられており、欠損値がある不完全な回答者（214）を除いた261の回答から成る。

## B. 変数

従属変数は、企業主による非正規雇用の発生 (incidence)、割合 (intensity)、増加度 (growth) から成る。これらの変数を、以下のように定義づける。

- (1) 発生 (incidence) : 調査対象企業において、非正規労働者が使用されているかどうか
- (2) 割合 (intensity) : 各企業における全ての雇用 (正規、非正規を含む) に対する非正規労働者の割合
- (3) 増加度 (growth) : 1997年の経済危機以来、非正規雇用の使用が増加しているかどうか

採用している非正規雇用のタイプを尋ねる質問項目では、パート・タイマー (part-timers)、期限付き日雇い労働者 (fixed-term and daily workers)、オンコール労働者 (on-call workers)、一時的な派遣社員 (temporary help agency workers)、契約社員 (contract workers)、独立契約者 (independent contractors) を含んだ、韓国企業で使用されている非典型雇用タイプの全パターンを選択肢として挙げている。本分析では、割合変数をさらに3つの具体的な変数に細分化する。それは、① (割合1) 全非正規労働者の割合、② (割合2) 直接雇用の非正規労働者 (すなわちパート・タイマー、定期日雇い労働者、オンコール労働者) の割合、③ (割合3) 間接雇用の非正規労働者 (すなわち一時的な派遣社員、用役社員)、である<sup>5)</sup>。請負人に関しては、割合2の直接雇用と割合3の間接雇用とは企業との雇用関係が本質的に異なり、その数も少数であることから、割合2と割合3の雇用変数を用いた分析から除外されている。下限の0%に近い左側打ち切りデータから成る割合変数に関しては、そのような打ち切りデータのための回

帰分析として設計されたトービット・モデルを適用する。トービット分析を行う前に、多様な分布パターン（すなわち正規、指数、ワイブル、ロジスティックなど）を検証し、誤差項の分布を確認した。分布パターンの中で、ロジスティック分布が本分析のモデルに最適であるため、割合変数のトービット分析は、ロジスティック分布の形式で実施される<sup>6)</sup>。さらに、発生と増加度は、ロジット回帰分析で、ダミー変数（使用：1、増加：1）として用いられ、労働組合を持つ企業と持たない企業の統合サンプルにおいて、非正規雇用の使用を決定する要因として分析される。

組合効果は、4組の組合変数をもとに判断する。第1の組合ダミー (*Union\_Dummy*) (労働組合があるか) は、労働組合を持つ企業と持たない企業との間の非正規雇用を比較するための回帰分析のみで使用される。第2の組合力は、組合メンバー数を正規労働者の総数で割って算出される労働組合組織率 (*Union\_Density*) をもとに推測される。(Uzzi and Barnes 1998で示されたように) 労働組合組織率の非線形効果を確認するために、回帰分析モデルに労働組合組織率の二乗 (*Union\_density [sq]*) を変数として加える。

第3として、労働組合の態度の傾向性は、イデオロギ的観点、労働運動に対する方向性、非正規雇用に対する反応の3つの特定の変数によって推定される。組合のイデオロギ的観点 (*Union\_att 1*) は、労働者と経営陣との本質的關係が敵対的か調和的かについて、組合リーダーの考えを7段階で尋ね、決定される。同様に、労働運動に対する労働組合の方向性 (*Union\_att 2*) は、7点尺度の質問項目によって、組合リーダーが組織内で、メンバーの労働環境の改善といった現実的な組合主義を望むか、もしくは社会の政策問題に対する組合の影響を強化するといった社会的な組合主義を望むかを尋ね、推定される。さらに、非正規雇用に対する組合の反応 (*CB\_NRW*) は、労働組合が団体交渉を通して非正規労働者の利益に関わる問題をどの程度の頻度で取り上げるかを問う質問 (0 = 全くない、1 = たまに、2 = ほと

んどいつも)によって決定される。

最後に、個人的特性に関連する変数として組合リーダーの在職期間 (*Leader\_ten*) も、本分析の回帰モデルに加えている。ひとつの企業での組合リーダーとしての在職期間が長いほど、非正規雇用という経営戦略に対して好意的な態度を持つとの仮説をおいている。

組合力と態度の相互機能が雇用主の非正規雇用に与える影響について判断するために、労働組合を持つ企業に関する回帰モデルに、2つの相互変数 (*Union\_density\*Union\_att 1* と *Union\_density\*Union\_att 2*) を取り入れる。

すでに述べたように、本分析では以下の9つの統制変数を用いる。1つめは、企業の雇用規模 (*Estab\_siz*) で、正規雇用者の総人数をもとに計算される。先行研究の場合と同じように本分析でも、この変数は対数に変換される。2つめは、企業の創業年数 (*Estab\_age*) で、2002年から企業の創設年を引いた数字で推定する。3つめは、短期利益の圧迫変数 (*ST\_profit*) で、本社や株主からの短期的利益に対する圧迫に企業がどの程度直面しているかを尋ねた5段階尺度 (1 = まったくない、5 = ととてもある) の質問項目によって計算され、企業を超えた組合効果を統制するために用いる。市場競争の程度を測定する代わりとなる可能性があるこの変数については、Osterman (1994b) の指標を用いた。4つめの統制変数は、同じ産業界の他企業と比較した場合の、5段階尺度 (1 = ととても低い、5 = ととても高い) による企業の相対的な賃金レベル (*Relative\_wag*) である。5つめは、産業ダミー変数 (*Industry*) である (製造および鉱業 = 1、その他 = 0)。6つめの統制変数は、7つの産業部門 (すなわち農業および漁業、製造および鉱業、建設業、小売業・卸業および食品業・宿泊業、運送業・貯蔵業および電気通信業、金融業および不動産業、社会および個人サービス業) における労働者の需要変動 (*Labor\_dem*) を示したもので、10年間 (1992年~2001年) の産業別GDP指標の標準偏差を各産業の平均で割って計算する<sup>7)</sup>。この変数は、労働需要を産業による商品市場の循環性と結合しており、より変動

性の高い市場で活動する企業は、労働の柔軟性、すなわち使い捨ての労働力に対して強い必要性を感じているという点で、組合効果に対して意味のある統制変数である。Kim (2003) が指摘しているように、本分析で推定に用いられる労働需要変数は、労働需要の流動ではなく、産業レベルでの雇用規模の変化を一般的に用いた先行研究 (Abraham and Taylor 1996; Houseman 2001; Gramm and Schnell 2001) と比べ、より進歩的だといえる。

労働組合を持つ企業を対象とした回帰モデルに関しては、さらに3つの統制変数を加える。2つの統制変数は、企業の労働者と経営陣との関係状況について表している。1つ (*LM\_clim*) は、5段階尺度 (1 = 全くない、5 = とてもある) の4つの質問項目の平均値で、企業の経営陣と労働者代表 (もしくは組合代表) が相互理解や情報共有を推進しているか、問題解決のために共通の努力をしているかを尋ねている。もう1つの変数 (*Strike\_dum*) は、ダミー変数で、企業が過去3年間に組合のストライキを経験しているかを示したものである。さらに、企業の人的資源管理 (HRM) の戦略的アプローチを反映した統制変数も含む<sup>8)</sup>。この統制変数は、経営戦略として、コスト削減のための人的資源管理モデル、あるいは従業員増加モデルのどちらを採用するかという企業の選択を表したもので、2つのモデルの間を7段階に分け、企業の人的資源管理政策がどこに位置するかを尋ねる5つの関連質問の因子を得点化することによって計算される。

表IIでは、本分析における変数の尺度と記述統計で用いる変数を列挙している。

#### IV. データ分析の結果

##### A. 組合効果全般

表IIIでは、組合を持つ企業、持たない企業を共に含んだ総サンプル (N = 1,303) の回帰分析の結果をまとめている。表IIIにおいて特筆すべき結果

は、労働組合の存在は、非正規雇用という経営戦略にかかわる全ての従属変数に対して、有意な正の影響をもたらしているということである。言い換えると、韓国の労働組合は、発生、割合、増加度（直接雇用、間接雇用の両方を含む）に関して、雇用主による非正規雇用を抑制するというより、むしろある程度、促進させる役割を果たす傾向にあるといえる。これは、労働組合を持つ企業の雇用主は、労働組合によって要求される正規雇用者への高い（もしくは、市場価格より高い）雇用コスト<sup>9)</sup>と雇用の硬直化を避ける必要があるため、労働組合を持たない企業と比べ、労働組合からの保護を受けていないより安く、使い捨て可能な労働者を利用する傾向にあることを示している。さらに、非正規雇用を選好するこの傾向は、韓国の好戦的な組合によって、さらに促進される可能性もある。

企業の創業年数と相対的な賃金レベル以外、全ての統制変数において、統計的に有意な結果が示されている。先行研究（すなわちDavis-Blake and Uzzi 1993；Abraham and Taylor 1996；Kalleberg and Reynolds 2000）では、雇用規模（*Estab\_size*）は、正と負の影響の両方を示しており、非常に複雑な要因とされていたが、間接雇用の場合に限って言えば、割合と同様に、非正規雇用の発生および増加度においても、有意な正の効果をもたらしている。韓国の大企業においては、より余裕のある人的資源の存在やその再配置に強く起因する雇用規模が持つ負の機能は、官僚的な組織構造の解体、臨時の欠員を埋めるための外部労働力の使用、特定の専門家の必要性にともない、常勤の仕事を非正規（特に間接雇用の非正規）の仕事に置き換えるなどの経営戦略変化によって生じる正の影響によって、打ち消されているかにみえる。これは、韓国において、古くから国内の製品市場で独占的立場を謳歌してきた大企業が、経済の自由化によって競争が激化したことや、ビジネスが不安定化した状況下で受ける制約が増えつつあるという事実と関連している。結果として、大企業は、内部労働市場における正規雇用者に対する厳しい規制や高い賃金によって重荷を課されており、低賃金で柔軟な調整が可

能な雇用条件のため、正規労働者から非正規労働者へ置き換えるような流れとなった (Ahn, Cho, and Nam 2002)。さらに、中小企業の正規労働者の大部分は組合に加入しておらず、それゆえ過剰労働に関する経営側の計画や行動に対して非常に弱い立場にあるため、このような企業の雇用主は、数量的柔軟性を得るための非正規雇用はあまり率先して行わない傾向にある。

短期的な利益に対する圧力は、非正規雇用に有意な正の影響を与えるもうひとつの変数である。GrammとSchnell (2001) の分析結果と一致するこの結果は、短期的な利益を求めようとする強い圧力のもとで行われる経営においては、労働コストを削減するための手段として、より安価な非正規労働者を雇う傾向にあることを示している。言い換えると、市場競争にさらされている企業ほど、コスト抑制に有効な非正規雇用に依存しがちなのである。

労働需要変数の係数が有意に負であることは、分析者らの予想とは異なり、興味深い結果であった。仮説では、不安定な（または、非常に変動性のある）市場需要のもとにある企業は、労働の数量的柔軟性を発揮する必要があるため、非正規労働者により依存するだろうと考えた。分析の結果はこの仮説とは逆で、安定的なビジネス状況のもとにある韓国の企業は、終身雇用の労働者を非正規労働者に置き換えることで、コストを減らしたり、組合を避ける傾向にある一方、市場需要が不安定な企業の場合、使い捨ての非正規労働者雇用という一時的な対策に頼ることで、労働供給を市場需要に合わせてというよりは、正規雇用の給料総額での調整を強いられているのである。すなわち、韓国企業における非正規労働者は、正規労働者の代わりとして使用されているのであり、市場需要の変動を乗り切るための補填要員として使用されているわけではないといえる。これは、近年の雇用習慣における変化に関する韓国の研究でも、指摘されていることである (Ahn, Kim, and Lee 2003 ; Lee and Kim 2003)。

製造業部門（鉱業も含む）における非正規雇用は、総体的な割合に関していえば、非製造業と比較して、きわめて小さい。さらに興味深いことに、製

造業部門は、非製造業と比較して、間接的な非正規雇用（すなわち契約社員や派遣労働者）の割合が高く、直接的な非正規雇用（期限付きとパート・タイムの労働者）の割合は低く、統計的にも有意である。これは、非製造業部門では仕事あまり標準化されていないため、個々の基準で期限付きの労働者やパート・タイマーを雇う傾向にある一方、製造業の仕事は比較的標準化されているため、下請け業者や派遣会社と契約し、大量の労働者を間接的に雇う傾向にあるという事実を反映しているかにみえる。そのうえ、相対的な賃金レベルと企業の創業年数も統計的に有意でなく、発生に対する相対的な賃金レベル変数以外で、すべての係数が正であった。

## B. 組合システムにおける組合効果

表IVは、「組合効果」変数のトービット回帰モデルに関する結果を示しており、組合を持つ企業（N=261）のみに適用されている。なかでも、労働組合組織率は、非正規雇用の総体的な割合に対してわずかに負の関係を示しているが、直接雇用と間接雇用との間で興味深い差異がみられる。労働組合組織率による非正規直接雇用の割合に対する影響は、正の線型の有意な関係が示された。非正規直接雇用（すなわち期限付きやパート・タイム労働者）の経営利用は、組合組織力（労働組合組織率）の増加に比例して、増加しているということである。この結果は、組合の組織力が強くなるほど、労働組合を持つ企業において、経営陣は非正規の直接雇用に頼る傾向にあるということを示唆している。逆に、労働組合組織率は、間接的な非正規労働者の割合に対して、「U型」の非線型関係を表している。言い換えると、労働組合組織率が高い、あるいは低い場合、もしくは、組合力が強い、あるいは弱い場合、経営陣は間接的な非正規労働者（すなわち派遣会社、契約社員）の雇用を増加させる可能性がある。他方で、中レベルの組合を持つ企業の経営陣は、この種の非正規労働者をあまり使わない傾向にある。この結果は、労働組合組織率は期限付き雇用とパート・タイム労働者の割合に対し、「逆の

U型曲線」の関係を示すとしたUzziとBarness（1998）による分析結果とは全く合致しない<sup>10)</sup>。韓国企業における間接的非正規雇用の割合に関するかぎり、中レベルの組合を持つ企業の経営陣と比較し、低いレベルの組合を持つ企業（雇用主が「弱い」組合を圧倒することができる企業）と高レベルの組合を持つ企業（雇用主が高い労使関係コストを払っている企業）の経営陣は、より多くの非正規労働者を間接的に雇用する傾向にある。そのために、これらの企業との直接雇用関係は少ないという点から、本研究では異なる解釈を示す。非正規労働者の間接的雇用は、通常業務の永久的な置き換えであり、直接雇用は、正規雇用者に代わる一時的なものであると考えるべきである。この点で、低い組織率の組合を持った企業の経営陣は、臨時的労働力を利用することで、市場需要の変化を切り抜けたり、組合力を弱めようとすることはほとんどないが、組合による抵抗も最小限であるため、ビジネス活動の一部を外部化の方向へ強く促すことで、労働コストを減らしたりする可能性がある。高い組織率の組合を持つ企業の経営陣は、高レベルの組合をもつ韓国の製造業で見られるように、戦略的手段として通常の（組合の）仕事を下請けや派遣会社に外部化することが、組合力の基盤を弱めると考えるかもしれない。中レベル組織率の組合を持つ企業は、適切レベルに非正規労働者の直接雇用を抑えることで、非正規労働者の間接雇用をあまり促進しない傾向にある可能性がある<sup>11)</sup>。この分析結果は、労働組合組織率の効果が、非正規労働者の直接雇用と間接雇用とで異なることを示唆している。つまり、経営陣は、組合力を対処やその他の理由から、異なるタイプの非正規雇用を選ぶことができる。

表IVは、組合の態度傾向性を示す2つの変数（*Union\_att 1*と*Union\_att 2*）が、全体的に正の影響を表しているものの、非正規雇用の割合に対して有意でないことを示している。労働組合組織率と組合態度という2つの相互的な変数は、逆の方向に機能しているものの、非正規雇用に関しては、有意な因果関係は示していない。同時に、非正規労働者の利益を代表し

ようとする労働組合の努力（すなわち団体交渉を通じて）は、特にグループ全体と直接雇用グループにおいて、非正規労働者の割合を増加させる傾向にある。これは、予想を越えた複雑な結果であったため、慎重に解釈すべきである。可能な解釈として、非正規労働者を守ろうとする組合の努力は、前もってそれを抑制する動きというより、むしろ事後の反応であるということが考えられる。すなわち、労働組合は、経営陣による非正規の雇用に合わせて、非正規労働者の労働条件を統制したり、改善しようとする可能性があるため、逆の因果関係が想定できる。組合リーダーの在職期間は、直接雇用が正、間接雇用が負という相対立する方向への影響を示しながら、非正規労働者の割合に対して有意な影響を与えていなかった。

労働者と経営陣との関係および組合のストライキ経験に関する2つの変数は、労働組合を持つ企業を対象とした回帰モデルに加えられ、両変数とも正の関係を示しているが、統計的に有意ではなかった。同時に、人的資源管理（HRM）の戦略は、サンプル全体および間接的な雇用タイプにおいて、非正規雇用に十分な負の影響を与えていたが、直接雇用のグループでは、正の効果を示しているものの有意でなかった。これは、人的資源管理の戦略を採用することで、正規雇用者の経営参加と忠誠心を高めている企業は、コスト削減を目指した人的資源管理戦略を採用する企業より、非正規労働者を利用しない傾向にあるという先行研究による分析結果と一致している。この回帰モデルにおけるその他の統制変数は、効果の方向としては、表IIIとほぼ同じ結果を示している。唯一、特筆すべき点は、労働組合を持った企業サンプルにおける雇用規模は、全体および直接雇用の非正規労働者の割合に対して、有意な逆の関係を示しており、それは表IIIの総サンプルにおける同変数の効果とは合致しない。この結果から、労働組合を持つ企業においては、中小企業と比べると、大手企業は数量的に柔軟な（非正規）労働者を使用せず、内部の（正規の）労働者の機能的柔軟性に頼る傾向にあることを示唆できる。しかし、この難儀な解釈は、（組合変数を含んだ）組合システムに関する他の決

定要因が大企業と中小企業による非正規労働者の経営利用に対して与える効果について、さらなる研究を行う必要があることを示している。さらに、(すでに述べたように)韓国において大企業と中小企業との間で雇用市場が明確に分離されているとすると、大企業の雇用システムは中小企業とは異なる形で運営されているため、労働組合を持つ企業サンプルを企業規模によって2つのサブグループに分け、2つのグループ間の非正規労働者利用に対する組合効果を比較することが必要となる。

### C. 大企業と中小企業の組合効果の比較

表Vは、組合を持つ組織サンプルを正規雇用の規模(=300)によって2つに分けたサブグループに関するトービット回帰分析の結果を示している。トービット回帰モデルでは、大企業と中小企業との間でいくつかの共通性が見られた。非正規雇用者や産業に対する組合の反応は、同じような結果を示し、推定係数は2つのサブグループにおいて有意である。これは、表IIIと表IVで示されている回帰分析の結果と一致している。さらに、労働組合組織率は、概ね、大企業および中小企業で共通して、非正規労働者の直接雇用の割合に対して「逆のUタイプの曲線」関係を示している。これらの結果は、表IVの結果(正の線型効果)と多少異なるが、UzziとBarness(1998)による分析結果と一致している。より似通った雇用規模である各サブグループ内では、中レベルの労働組合組織率を持つ経営陣は、組合員数が少ない弱い組合や、組合員数が多い強い組合を持つ企業の経営陣より、非正規労働者の直接雇用をより積極的に行う傾向にあると、解釈できる。労働組合組織率が、大企業においてのみ、間接的雇用の非正規労働者の割合に対して「U型曲線」の効果をもたらしていることは、留意すべきである。これは、表IVの回帰モデルと同様の結果である。

さらに興味深いことには、大企業と中小企業の間には、いくつかの組合変数を含む原因となる他の要因の働きに、差異が見られることである。特

に、大企業のサブグループでは、組合の力と行動力が相対的に非常に弱い中小企業のサブグループと比べ、非正規雇用に対する組合効果の影響が顕著であるという結果が示されている。第一に、労働者と経営陣との関係に対する組合のイデオロギー的観点 (*Union\_att 1*) は、大企業でのみ、非正規労働者全体および直接的な非正規雇用に対し、有意な正の関係を示している。これは、労働組合と経営者との関係に対して協調的な観点を持つ（大企業の）組合リーダーは、敵対的な態度を持った組合リーダーより、一般的に非正規労働者を雇用し、特に直接雇用をするという経営戦略を受け入れやすい傾向にあることを示唆している。第二に、その他の態度変数である労働運動に対する労働組合の指導力 (*Union\_att 2*) は、大企業での非正規労働者の間接雇用のみに対して有意な正の効果をもたらしている。しかし、この結果は、社会的組合主義を目指す労働組合リーダーが、企業レベルの労働問題への対応に際し、（実用的組合主義のリーダーより）反発的な態度を示しがちであり、その結果、経営陣による非正規労働者の間接雇用を増加させているという点で、この態度の傾向性が持つ対照的な機能を示している。

第三に、組合の力と態度の傾向性の相互的機能は、中小企業のサブグループより、大企業のサブグループにおいて、顕著である。労働組合組織率と組合リーダーのイデオロギー面 (*Union\_att 1*) との相互作用は、大企業のみで、一般的な非正規労働者利用と、特に非正規労働者の間接雇用に関して、有意な負の影響を与えている。同じサブグループ内で、労働組合組織率と労働運動に対する労働組合の指導力 (*Union\_att 2*) との間の相互作用もまた、間接的な非正規労働者の経営利用に対して、有意な負の影響を及ぼしている。この結果は、大企業の場合、組合の力と態度の傾向性との相互的機能が、下記の通りであることを示している。

1. 非正規雇用に対する組合リーダーのイデオロギー面の効果は、労働組合組織率と負の関係にある。高い組織率をもった協調的な組合リーダー

- が、内部的な組合統治やメンバーの関心に対してより敏感であるため、ある程度、非正規雇用を進める経営戦略に反対する傾向にある。
2. 対照的に、間接的な非正規労働者雇用に対する労働組合組織率の影響は、組合リーダーのイデオロギー的観点と負の関係にある。すなわち、経営陣による非正規労働者の間接雇用を調整しようとする労働組合の力は、リーダーの協力的なスタンスによって緩和している可能性がある。
  3. 組合組織率と、間接的な非正規雇用に対する組合リーダーによる労働運動の方向性との相互作用は、若干より複雑なように思われる。2つの個々の組合変数の効果は「Uタイプ」の曲線によって表され、正の線形を示しているが、両者を結合した機能は有意に負であった。言い換えると、2つの変数はそれぞれ、付加的ではなく、控除的に作用し合っているということである。労働組合組織率の効果は、労働組合リーダーによる労働運動に対する方向性の変化に、相互変数の係数(-0.051)をかけた分減少し、逆の場合も同様である。簡潔に言えば、労働組合力と組合リーダーによる労働運動に対する方向性は、ある程度、相互作用を通して、非正規労働者を間接雇用するという経営的戦略を抑制している傾向にある。

端的に言えば、組合の力と態度の傾向性の相互機能に関する3つの分析結果は、2つの変数が、一元的か二元的な形で、負の方向に関係しているということである。

第四に、大企業の組合リーダーの在職期間は、表IVの回帰分析モデルで有意な結果を得られなかったが、非正規労働者の間接的雇用に対して、統計的に有意な負の影響を及ぼしていた。この結果によると、調査者らの予測と反し、長い職務経験を持った組合リーダーは、正規労働者の職を永久的に置き換える可能性がある経営側による非正規労働者の間接的雇用を退けようとする傾向にある。

統制変数の中で、組合のストライキに関する経験が、非正規雇用に有意な効果をもたらしていた。これは、中小企業でのみ負の方向に働いている。この結果は、中小企業の企業主が、大企業の企業主と比べ、組合のストライキ行動に敏感で、結果として組合のストライキ行動によって、中小企業の経営陣による非正規雇用の増加を促すことで、組合の破壊力を弱体化させている可能性を示唆している。*Labor\_demand*、*LM-clim*、*HRM\_policy*などの統制変数に関するトービット分析の結果は、大企業のサブグループでのみ、表IVで挙げられた結果と同様である。

## V. 結論—分析の含意—

2002年のKLI事業体パネル調査のデータを用いた本分析は、非正規雇用に対する労働組合の効果に関して、いくつか興味深い含意を示している。第一に、韓国企業の労働組合は、一般的に動機付けの役割を担っている傾向にあり、雇用主の非正規雇用を促進させている可能性がある。これは、組合を持つ企業のほうが、発生、割合、増加度に関して、組合を持たない企業より、非正規労働者に依存しているという事実によって確認される。同様に、組合を持った労働組合のサンプルのみを対象としたタービット分析の結果から、組合リーダーの在職期間と労働組合組織率の非線型効果以外のほとんどの組合変数が、経営側による非正規労働者雇用に対して正の影響をもたらすことが示されている。つまり、韓国の労使関係の文脈において、組合の役割は、非正規労働の経営利用を抑制するというよりも促進するものとして、より明白に表れているということである。しかし、組合の促進効果は、敵対的な組合主義によって企業の競争力を脅かしたり、あるいは協力的な組合主義によって労働の柔軟性を高める経営戦略を容認したりといった多様な側面をもつということにも、留意が必要である。前者のようなシナリオは、組合と経営側に対立的な慣例がある韓国的な文脈や、雇用慣行の厳格化、雇用コスト

の増額、ストライキなど、労働組合によって課される経営問題に対応するために、近年、雇用主が非正規雇用を徹底的に拡大している文脈などで、見られるかもしれない。そのため、組合が非正規雇用を動機付ける役割を持っているという本分析の結論は、対立的な組合と経営との関係や敵対的組合主義といった韓国特有の状況と合わせて考える必要がある。また、地域や企業レベルでの組合の動機付け効果は、皮肉にも、経営側の非正規雇用を抑制し、労働者の権利を守ろうとする全国レベルでの近年の努力に反しているという点も、注目に値する。これは、韓国における労働組合運動の組織構造が分散化していることと非常に深く関係している可能性があり、この分散化が、企業組合主義をもとに、加盟労働組合に対する中央組織（すなわち韓国労働組合総連盟〈Federation of Korea Trade Unions〉と、韓国全国民主労働組合総連盟〈Korea Confederation of Trade Unions〉）の影響を弱体化させている。

第二に、本分析は、非正規労働者を雇用するという経営戦略に対する組合の影響が、具体的な非正規労働者雇用のパターンによって異なることを示している。たとえば、組合力（すなわち労働組合組織率）は、非正規労働者の間接雇用に対して、「U型」の影響を与えているが、直接雇用については、正の線型の影響を与えている。同様に、組合リーダーの個人的特色（すなわち在職期間）は、非典型的な雇用に関し、非正規労働者の直接雇用に対しては正、間接雇用に対しては負という対称的な形で影響している。そこから、非正規労働者の特定のパターンが、正規労働者の雇用状況や、労働者と経営陣との力関係に対し、あらゆる方向の影響を与え、その結果、労働組合は特定のパターンの非正規労働者に対して異なる方法で反応する傾向にある、と結論づけることができる。これに関連して、非正規雇用の多様なパターンの特質については、労使関係の観点からさらに明確にする必要がある。

第三に、非正規雇用に対する組合効果も、大企業と中小企業とで異なる。雇用構造の外部化という経営戦略に対して組合が与える影響は、中小企業よ

り大企業において、より顕著である。これは、大企業の労働組合が、財源が限られている中小企業の組合に比べ、メンバーの利益を代弁するという点でより活発で影響力があるという事実と関連しているのかもしれない。特に、本研究における関心の中心である組合の力と態度の傾向性との相互機能は、大企業のみで負の方向で有意であった。したがって、雇用構造の変化という点から、大企業と中小企業における労働組合の立場と影響の違いに関する分析は、これからの研究課題となるだろう。

さらに本分析は、韓国のような開発途上国において、労働市場に対する労働組合の「分割された」効果が持つ意味合いを示した。世界銀行（1995）によって述べられたように、労働組合は古くから、経済発展に対して二重の影響をもたらしている、すなわち、生産と社会公正の発達によって正の影響をもたらすものか、独占的な行動や経済改革への反対によって負の影響をもたらすものか、である。1990年代初めから、韓国では政治的な民主化や国内経済のグローバル化によって、労働組合は、非正規雇用者に対する差別を減らすというより、むしろ労働組合のメンバー（主に正規労働者）を保護するための独占的な態度を強化させている。結果として、労働組合の独占的な行動は、雇用主が保護されていない非正規雇用の増加を助長させており、組織化された内部者（正規労働者）と組織化されていない外部者（非正規労働者）という就労生活の質の二極化を促進させた原因の一部でもある。労働市場に対する組合効果に関する韓国におけるケースは、同じような脈絡で発展の軌道をたどっている発展途上国にとって、有用な意味をもたらすだろう。

## 註

- 1) 韓国の労働市場は、多くの側面で大企業と中小企業がはっきりと区分されている。Doeringer and Piore (1971) によって提唱された概念的な類型論によると、韓国の大企業は主要部門として位置付けられている一方、中小企業は周縁的もしくは二次的な部門とみなされている。実際、大企業の従業員は、中小企業の従業員と比較し、より安定した仕事、高い給与、福利厚生、労働組合による強力な保護などを受けている

- (Jung 2002, 1991)。韓国では分散化した労働市場が存在すると仮定し、本論文では、労働組合を組織しているサンプル企業を企業規模によって分け、回帰分析で2つのサブグループを比較することによって、非正規雇用の利用に対する労働組合の影響について、大企業と中小企業との相違を明らかにすることを旨とする。
- 2) 対照的に、Hunter et al. (1993) は、ケース・スタディーで、雇用主の非正規労働者利用は労働組合の弱体化と関連していないと述べている。
  - 3) この流れに沿って、Carre, duRivargeとTilly (1995) が、非正規雇用に対する労働組合の戦略的対応を、次のように分類している：①労働の柔軟性の機会を利用すること、②（非正規労働者の）増加を制限、もしくは防止すること、③（非正規労働者の）雇用状況を管理すること、④雇用主が提供した利益を補完すること。さらに、Bray (1991) は、非正規の従業員に対して起こり得る労働組合の4つの反応を示している：①無視、②除外と反対、③制限と規制、④（非正規労働者の）雇用と組合の組織やプロセスへの統合。
  - 4) 本実証分析の最初の段階では、労働組合力のもうひとつの変数として、組合メンバーの組合活動への参加程度も加えていた。しかし、分析の結果、この変数が一貫して非正規雇用に対して有意な効果を示さないため、最終的な分析モデルから除外している。
  - 5) 本研究では、非正規労働者を雇用している労働組合にサンプルを限定し、従属変数として、全非正規雇用者における直接雇用と間接雇用の労働者の割合を推定しようと試み、その従属変数はトービット分析によって検証されている。これらの従属変数を分析したトービットの分析結果は、付録の表1が示すように、割合変数（割合2と割合3）を含んだトービット・モデルの結果と大部分が一致している。
  - 6) UzziとBarness (1998) は、従属変数として非正規労働者の割合（たとえば、非正規労働者の人数を総雇用人数で割るなど）を含むポアソン回帰と負の二項分布回帰は、共通因子として総雇用人数を用いた説明変数との間に、疑似相関を作り出す可能性があることを指摘している。彼らはまた、このケースにおいて、順序ロジット分析の統計的妥当性を強調している。そのため、本分析では、UzziとBarness (1998) に従って、割合変数の回帰のための順序ロジット分析を採用した。しかし、トービット・モデルと順序ロジット・モデルとの間で、係数推定値の符号や有意性において大きな違いは見られなかった。したがって、実証分析の利便性からトービットの回帰モデルを最終的に採用した。
  - 7) 労働者需要と産業ダミーとの間の多重共線性を検証しているが、2つの変数間において多重共線性の問題は見られない。労働者需要と産業ダミーの間では、高い相関が見られたが（相関係数 = 0.447、 $p < 0.001$ ）、最小二乗性のVIFから多重共線性は確認されなかった。
  - 8) Walton (1985) の類型学以来、理想的な人的資源管理ポリシーのタイプは、抑制が

- 「購買 (Buy)」モデル、もしくは委任か「内製 (Make)」モデルに分類されている。本分析では、人的資源管理の違いを測るために統制変数を含んでいるため、正規労働者の管理方法に関連して、経営陣が戦略的に人的資源管理モデルを選択することは、組合メンバー（主に正規雇用者）を代表する労働組合の態度だけでなく、非正規雇用にも影響をおよぼす重要な要因であるだろう。
- 9) 2001年に追加調査として行われた韓国経済活動人口調査 (Korean Economic Population Survey) によると、非正規労働者の平均月給は、正規労働者の月給の52.6%にとどまる (Lee and Kim 2003)。
  - 10) UzziとBarness (1998) は、労働組合化レベルと直接的な非正規雇用との関係が「逆のUタイプの曲線」であることを次のように解釈している。中規模のレベルで組合化している組織の経営陣は、高レベルや低レベルの組合と比較すると、組合力を弱体化させるために強いモチベーションと能力を示す。
  - 11) UzziとBarness (1998) が述べているように、この解釈はさらに長期的な調査を行うことで、実証する必要がある。

## 参考文献

- Abraham, Katharine G. 1988. "Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-term Strategies." In *Employment, Unemployment, and Labour Utilization*, ed. Robert Hart, London: Urwin Hyman.
- Abraham, Katharine G., and Susan K. Taylor. 1996. "Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics* 14, no. 3: 394-424.
- Ahn, Joo.; Dong. Kim; and Si. Lee. 2003.*Bijunggyu Geunro Siltaewa Jungchakkwaje (III)* [Situation of Non-regular Labor and Policy Issues (III)]. Seoul: Korea Labor Institute.
- Ahn, Joo.; Joonmo Cho; and Jae. Nam. 2002.*Bijunggyu Geunro Siltaewa Jungchakkwaje (II)* [Situation of Non-regular Labor and Policy Issues (II)].Seoul: Korea Labor Institute.
- Baron, James N.; Frank R. Dobbin; and Peter D. Jennings. 1986. "War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in US Industry." *American Journal of Sociology* 91, no. 3: 350-83.
- Baron, James N., and Peter D. Jennings. 1988. "MissionControl? The Development of Personnel System in US Industry." *American Sociological Review* 53, no. 4: 497-514.
- Cappelli, Peter. 1999. *The New Deal at Work*. Boston: HarvardBusinessSchool Press.
- Carre, Francoise J.;Virginia L. DuRivage, and Chris Tilly. 1995. "Piecing Together the Fragmented Workplace: Unions and Public Policy on Flexible Employment." In *Unions and Public Policy: The New Economy, Law, and Democratic Politics*, ed. Lawrence G. Flood. London: Greenwood Press.
- Davis-Blake, Alison, and Brian Uzzi. 1993. "Determinants of Employment Externalization:

- A Study of Temporary Workers and Independent Contractors." *Administrative Science Quarterly* 38, no. 2: 195-223.
- Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D.C. Heath.
- Gramm, Cynthia L., and John F. Schnell. 2001. "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs." *Industrial and Labor Relations Review* 54, no. 2: 245-58.
- Houseman, Susan N.. 2001. "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55, no. 1: 149-70.
- Hunter, Laurie; Alan McGregor; John MacInnes, and Alan Sproull. 1993. "The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation." *British Journal of Industrial Relations* Volume 31, no. 3: 383-407.
- Jacoby, Sanford M.. 1985. *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*. New York: Columbia University Press.
- Jung, Ee-Whan. 1991. *Hanguk Jejoup Nodongshijangui Gujo Byunwhae gwanhan il Yungu*. [A study on the structural transformation of labor markets in the Korean manufacturing industry]. *Society and History* 30: 82-117.
- . 2002. *Nodongshijang Bulpyungdeunggwa Jojiknae Bulpyungdeung: 1990nyundae Imguem Bulpyungdeung Chuse Yungu*. [Inequality of labor markets and intra-organizational inequality: A study on the trends of wage inequity in the 1990s]. *Korean Journal of Sociology* 36, no. 6: 1-26.
- Kallberg, Arne L.. 2003. "Flexible Firms and Labor Market Segmentation." *Work and Occupations* 30, no. 2: 154-75.
- Kalleberg, Arne L., and Jeremy Reynolds. 2000. "Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States." In *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, ed. Francoise, Carre, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg. Champaign, Ill.: Industrial Relations Research Association.
- Kerr, Clark. 1954. "The Balkanization of Labor Markets." In *Labor Mobility and Economic Opportunity*, ed. E. Wright Bakke, Philip Hauser, Gladys L., Palmer, Charles A. Myers, Dale Yoder, and Clark Kerr. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Kim, Dong., and Joo. Kim. 2002. *Bijunggyujik Hwalyongui Yunghyangyoin*. [Factors affecting the use of non-regular labor]. *Labor Policy Study* 2, no. 4: 17-38.
- Kim, Yoo. 2003. *Giupui Bijunggyujik Sayongbiyul Gyuljungyoin*. [Determinants of the intensity in firms' use of non-regular labor]. Paper presented to the 1st conference

- of the KLI Workplace Panel Studies, Seoul.
- Korea Labor Institute (KLI). 2003. *2003nyun Nodong Tonggye*. [2003 KLI labor statistics]. Seoul: Korea Labor Institute.
- Lautsch, Brenda A.. 2002. "Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work." *Industrial and Labor Relations Review* 56, no. 1 : 23-43.
- Lee, Byoung-Hoon. and Stephen J. Frenkel. 2004. "Divided Workers: A Case Study on Social Relations between Regular and Contract Workers in a Korean Auto Company." *Work, Employment and Society* 18, no. 3 : 507-30.
- Lee, Byoung-Hoon, and Yoo-Sun. Kim. 2003. "Segmented Quality of Working Life in Korea: A Comparison of Regular and Non-regular Workers." Paper presented to the 5th International Society for Quality of Life Studies, Frankfurt.
- Lee, Joo., and Sung. Lee. 2003. *Bijunggyujik Nosagwangye*. [Labor relations of non-regular workers]. Seoul: Korea Labor Institute.
- Osterman, Paul. 1984. *Internal Labor Market*. Cambridge, Mss.: MIT Press.
- \_\_\_\_\_. 1994a. "Internal Labor Markets: Theory and Change." In *Labor Market Economics and Industrial Relations*, ed. Clark Kerr and Paul D. Staudohar. Cambridge, Mass.: Harvard University Press: 303-39.
- \_\_\_\_\_. 1994b. "How Common Is Workplace Transformation and Who Adopts It?" *Industrial and Labor Relations Review* 47, no. 2 : 173-88.
- Uzzi, Brian, and Zoe I. Barness. 1998. "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers." *Social Forces* 76, no. 3 : 967-1007.
- Walton, Richard E.. 1985. "From Control to Commitment in the Workplace." *Harvard Business Review*, March-April: 77-84.
- World Bank. 1995. *World Development Report: Workers in an Integrating World*. London: Oxford University Press.

表 I : サンプルデータの概要

	度数	パーセント
<b>産業</b>		
非製造業	596	45.74
製造業	707	54.26
<b>雇用規模</b>		
50 以下	312	23.94
50-100	274	21.03
100-299	356	27.32
300-999	254	19.49
1000 以上	107	8.21
<b>労働組合</b>		
組合がない	828	63.55
組合がある	475	36.45
<b>非正規雇用者</b>		
不使用	538	41.29
使用	765	58.71

出典：韓国労働研究院(Korean Labor Institute: KLI)の職場パネル調査データ(Workplace Panel Survey Data) (2003)

表 II : 測定方法と各変数の記述統計

変数	測定方法	N (度数)	平均 (Means)	標準偏差 (S.D.)
<b>発生 (Incidence)</b>	企業が非正規労働者を使用していた場合、1	1,303	0.59	0.49
<b>増加度 (growth)</b>	過去5年で、非正規労働者の数が増えている場合、1	1,303	0.27	0.44
<b>割合 1 (Intensity_1)</b>	全雇用者の中で非正規労働者の割合	1,303	0.10	0.16
<b>割合 2 (Intensity_2)</b>	全雇用者の中でパートタイム、期限付き、オンコール労働者の割合	1,303	0.06	0.13
<b>割合 3 (Intensity_3)</b>	全雇用者の中で派遣会社、契約社員の割合	1,303	0.03	0.10
<hr/>				
<b>企業規模 (Estab_size)</b>	Houseman (2001) の測定と同じ、正規雇用者の総数	1,303	461.13	1,947.78
<b>企業創業年数 (Estab_age)</b>	Uzzi と Barness (1998) の測定と同じ、2002年 - 企業創設年	1,303	19.08	14.78
<b>利益圧迫 (Profit_pressure)</b>	Osterman (1994b) の測定と同じ、短期利益に対する圧迫 (5点: 1 = 全くない、5 = 非常にある)	1,303	2.00	1.13

変数	測定方法	N (度数)	平均 (Means)	標準偏差 (S.D.)
相対賃金 (Relative_wage)	GrammとSchnell(2001)の測定と同じ、 同産業の他企業と比較した賃金レベル (5点:1 = 非常に低い、5 = 非常に高い)	1,303	2.89	0.78
産業 (Industry)	製造業、鉱業 = 1	1,303	0.54	0.50
労働需要 (Labor_demand)	7つの産業部門別10年間のGDPの変動 (標準偏差 / 平均)	1,303	0.21	0.05
組合ダミー (Union_dum)	組合がある = 1	1,303	0.36	0.48
組合組織率 (Union_density)	組合メンバー数 / 正規労働者の総数	261	0.53	0.24
組合態度 1 (Union_att1)	労働者と経営陣間の関係に対する組合 のイデオロギー観 (7点:1 = 対立を 好む、7 = 協和を好む)	261	4.92	1.53
組合態度 2 (Union_att2)	労働運動に対する組合の方向性 (7点: 1 = 実践的組合主義、7 = 社会的組合 主義)	261	2.51	1.46
非正規雇用への組合の 反応 (CB_NRW)	組合交渉で、非正規労働者の利害が表 明される頻度 (0 = 全くない、1 = た まに、2 = よく)	261	0.61	0.67
リーダーの在職期間 (Leader_tenure)	組合リーダーの在職年数	261	14.93	6.25
労働者と経営陣の雰囲気 (LM_Clim)	労働者と経営陣の雰囲気を表す下記4 質問項目の平均値 (5点:1 = 全く ない、5 = 非常にある) ・ 相互理解のための協力 ・ 情報共有 ・ 会社の問題を解決するための共同の 努力 ・ 敵対的な組合・経営陣関係 (逆コー ディング)	261	3.84	0.66
ストライキダミー (Strike_dum)	・ 過去3年間の組合ストライキの経験 = 1 ・ 企業の人的資源マネジメントに対 する戦略方向性を探る下記7点尺度 の5質問項目の因子得点	261	0.08	0.28
人的資源マネーजेメン トのポリシー (HRM_Policy)	・ 労働コスト削減対雇用機会の提供 ・ 雇用調整対雇用の保障 ・ 非正規労働者利用対正規労働者利用 ・ 個人業績重視対チームワーク重視 ・ 短期実績対長期キャリア発達	261	0.00	1.00

表Ⅲ：総サンプルの回帰分析

(N = 1,303)

変数	発生	増加度	割合 1	割合 2	割合 3
切片	-0.655 (0.421)	-2.608*** (0.452)	0.084* (0.049)	0.114** (0.046)	-0.424*** (0.064)
企業規模 (対数)	0.345*** (0.056)	0.278*** (0.055)	0.008 (0.006)	-0.004 (0.006)	0.048*** (0.007)
企業創業年数	0.004 (0.005)	0.002 (0.004)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
利益圧力	0.271*** (0.056)	0.127** (0.057)	0.026*** (0.006)	0.018*** (0.006)	0.022*** (0.007)
相对賃金	-0.033 (0.079)	0.062 (0.082)	0.001 (0.009)	0.000 (0.009)	0.009 (0.011)
産業	0.067 (0.136)	-0.093 (0.148)	-0.035** (0.016)	-0.070*** (0.016)	0.061*** (0.020)
労働需要	-6.535*** (1.414)	-2.177 (1.500)	-0.798*** (0.168)	-0.794*** (0.159)	-0.412* (0.216)
組合ダミー	0.453*** (0.157)	0.473*** (0.159)	0.053*** (0.018)	0.049*** (0.017)	0.044** (0.020)
カイ二乗	144.18***	83.68***	75.85***	96.56***	116.51***

注：括弧内の数字は、標準誤差である。

\* p &lt; 0.10; \*\* p &lt; 0.05; \*\*\* p &lt; 0.01

表Ⅳ：組合を持つ企業に関するトービット分析

(N = 261)

変数	割合 1	割合 2	割合 3
切片	0.2392* (0.1284)	0.0409 (0.1043)	0.0186 (0.1300)
企業規模 (対数)	-0.0179** (0.0074)	-0.0147** (0.0060)	0.0091 (0.0076)
企業創業年数	0.0003 (0.0005)	0.0001 (0.0004)	-0.0001 (0.0006)
産業	-0.0199 (0.0210)	-0.0754*** (0.0174)	0.0878*** (0.0239)
労働需要	-0.4264** (0.2106)	-0.2043 (0.1680)	-0.5994** (0.2546)
利益圧力	0.0098 (0.0074)	0.0125** (0.0060)	0.0025 (0.0075)
組合組織率	-0.0528 (0.2030)	0.2807*** (0.1717)	-0.2238 (0.2135)
組合組織率 (二乗)	-0.0293 (0.1413)	-0.3529 (0.1169)	0.3168*** (0.1439)
組合態度 1	0.0034 (0.0154)	0.0049 (0.0124)	0.0006 (0.0152)
組合態度 2	0.0047 (0.0162)	0.0027 (0.0136)	0.0081 (0.0163)
非正規雇用への組合の反応	0.0471*** (0.0136)	0.0523*** (0.0115)	0.0032 (0.0142)
リーダーの在職期間	-0.0007 (0.0015)	0.0015 (0.0013)	-0.0025 (0.0016)
労働者と経営陣の雰囲気	0.0098 (0.0154)	0.0000 (0.0124)	0.0231 (0.0158)
ストライキダミー	0.0373 (0.0347)	0.0043 (0.0273)	0.0169 (0.0327)
人的資源マネジメントのポリシー	-0.0179* (0.0092)	0.0024 (0.0076)	-0.0211** (0.0100)
組合組織率×組合態度 1	-0.0072 (0.0258)	0.0024 (0.0211)	-0.0226 (0.0261)
組合組織率×組合態度 2	0.0060 (0.0253)	0.0135 (0.0211)	-0.0126 (0.0268)
尤度比	92.9862***	93.0990***	77.8802***

注：括弧内の数字は、標準誤差である。

\* p &lt; 0.10; \*\* p &lt; 0.05; \*\*\* p &lt; 0.01

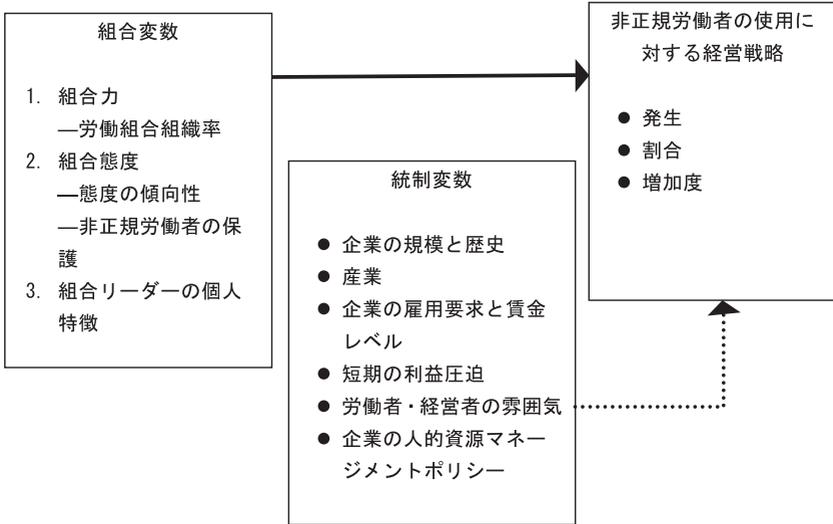
表V：雇用者300人で区切った雇用規模別組合を持つ企業に関するトービット回帰分析

変数	中小企業 (300人以下)			大企業 (301人以上)		
	割合 1	割合 2	割合 3	割合 1	割合 2	割合 3
切片	0.3265* (0.1867)	0.0002 (0.1710)	0.3182 (0.2238)	-0.2421 (0.1577)	-0.1377 (0.1127)	-0.2327 (0.1640)
企業創業年数	-0.0003 (0.0012)	0.0014 (0.0011)	-0.0025* (0.0014)	0.0003 (0.0005)	-0.0003 (0.0004)	0.0006 (0.0005)
産業	-0.0633 (0.0387)	-0.1321*** (0.0359)	0.1013** (0.0461)	0.0089 (0.0242)	-0.0480*** (0.0171)	0.0798*** (0.0279)
労働需要	-0.1563 (0.3206)	0.0761 (0.2912)	-0.6944 (0.4241)	-0.5634* (0.2900)	-0.4079** (0.1942)	-0.3698 (0.3407)
利益圧力	0.0170 (0.0142)	0.0128 (0.0124)	0.0088 (0.0159)	0.0068 (0.0081)	0.0105* (0.0058)	0.0016 (0.0082)
組合組織率	-0.1643 (0.3316)	0.2115 (0.3161)	-0.3733 (0.4022)	0.3967 (0.2443)	0.4284* (0.1845)	0.0840 (0.2590)
組合組織率 (二乗)	-0.3222 (0.2448)	-0.6205*** (0.2356)	0.2015 (0.2701)	0.0183 (0.1559)	-0.2961** (0.1214)	0.3233** (0.1648)
組合態度 1	-0.0224 (0.0234)	-0.0236 (0.0221)	0.0003 (0.0286)	0.0451** (0.0191)	0.0258* (0.0134)	0.0192 (0.0190)
組合態度 2	-0.0206 (0.0267)	-0.0108 (0.0253)	-0.0179 (0.0302)	0.0292 (0.0189)	0.0071 (0.0141)	0.0371* (0.0192)
非正規雇用への組合の反応	0.0435* (0.0246)	0.0751*** (0.0218)	-0.0166 (0.0287)	0.0420*** (0.0154)	0.0316*** (0.0109)	0.0155 (0.0161)
リーダーの在職期間	0.0006 (0.0024)	0.0014 (0.0022)	0.0020 (0.0030)	-0.0021 (0.0018)	0.0014 (0.0014)	-0.0047*** (0.0018)
労働者と経営陣の雰囲気	0.0019 (0.0283)	0.0128 (0.0254)	-0.0185 (0.0354)	0.0355** (0.0166)	0.0047 (0.0119)	0.0465*** (0.0170)
ストライキダミー	0.1548* (0.0907)	0.2320*** (0.0807)	-0.0314 (0.0961)	0.0143 (0.0306)	-0.0212 (0.0202)	0.0272 (0.0310)
人的資源マネジメントのポリシー	-0.0044 (0.0155)	0.0190 (0.0144)	-0.0226 (0.0192)	-0.0223** (0.0111)	-0.0078 (0.0077)	-0.0122 (0.0113)
組合組織率×組合態度 1	0.0322 (0.0424)	0.0446 (0.0399)	-0.0105 (0.0535)	-0.0725** (0.0305)	-0.0264 (0.0217)	-0.0557* (0.0310)
組合組織率×組合態度 2	0.0394 (0.0464)	0.0269 (0.0446)	0.0290 (0.0552)	-0.0291 (0.0280)	0.0046 (0.0205)	-0.0510* (0.0300)
尤度比	46.3766***	49.9910***	41.1436***	53.1460***	46.3518***	42.9152***
N	116			145		

注：括弧内の数字は、標準誤差である。

\* p &lt; 0.10; \*\* p &lt; 0.05; \*\*\* p &lt; 0.01

図 1：分析図式



付録表1：非正規労働者を利用している労働組合を持つ企業に関するトービット回帰分析

	総サンプル		大企業 (300人以上)		中小企業 (300人未満)	
	直接	間接	直接	間接	直接	間接
切片	0.042 (0.334)	0.898** (0.426)	-0.205 (0.519)	0.808 (0.603)	-0.697* (0.375)	2.077*** (0.558)
企業規模 (対数)	-0.051** (0.024)	0.085*** (0.031)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
企業創業年数	0.000 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.004* (0.002)	0.004 (0.002)	0.009*** (0.003)	-0.014*** (0.005)
産業	-0.481*** (0.076)	0.568*** (0.101)	-0.471*** (0.107)	0.532*** (0.131)	-0.567*** (0.109)	0.729*** (0.162)
労働需要	0.230 (0.720)	-1.078 (1.033)	-0.268 (1.172)	0.187 (1.469)	0.756 (0.834)	-2.407* (1.418)
利益圧力	0.036 (0.025)	-0.033 (0.031)	0.044 (0.033)	-0.031 (0.038)	0.001 (0.037)	0.013 (0.053)
組合組織率	1.818*** (0.487)	-1.995*** (0.599)	2.632*** (0.774)	-1.973** (0.795)	1.286** (0.634)	-1.809** (0.902)
組合組織率 (二乗)	-1.578*** (0.488)	1.714*** (0.606)	-2.266*** (0.726)	1.744** (0.767)	-1.090 (0.664)	1.520 (0.962)
組合態度 1	0.066*** (0.022)	-0.079*** (0.028)	0.103*** (0.028)	-0.108*** (0.032)	0.045 (0.037)	-0.053 (0.056)
組合態度 2	0.011 (0.023)	-0.021 (0.029)	-0.026 (0.034)	0.029 (0.037)	0.023 (0.031)	-0.035 (0.047)
非正規雇用への組合の反応	0.126*** (0.047)	-0.134** (0.061)	0.094 (0.065)	-0.073 (0.076)	0.187*** (0.064)	-0.223** (0.097)
リーダーの在職期間	0.017*** (0.005)	-0.018*** (0.007)	0.020** (0.008)	-0.021** (0.009)	0.013* (0.007)	-0.009 (0.010)
労働者と経営陣の雰囲気	-0.049 (0.052)	0.038 (0.066)	-0.106 (0.071)	0.112 (0.083)	0.069 (0.076)	-0.089 (0.118)
ストライキダミー	-0.015 (0.117)	0.032 (0.142)	-0.142 (0.129)	0.164 (0.146)	0.524** (0.235)	-0.469 (0.336)
人的資源マネジメント のポリシー	0.086*** (0.032)	-0.083** (0.042)	0.013 (0.046)	0.006 (0.054)	0.138*** (0.044)	-0.144** (0.064)
組合組織率×組合態度 1	0.086 (0.087)	-0.113 (0.110)	-0.072 (0.134)	0.074 (0.152)	0.205* (0.113)	-0.316* (0.170)
組合組織率×組合態度 2	0.115 (0.092)	-0.096 (0.116)	0.242* (0.133)	-0.205 (0.143)	0.086 (0.136)	-0.081 (0.198)
カイ二乗	93***	82***	61***	48***	60***	52***
N	223	223	127	127	96	96

注1：括弧内の数字は、標準誤差である。\* p< 0.10; \*\* p< 0.05; \*\*\* p< 0.01

注2：「直接」とは、直接雇用の非正規労働者(期限付きの日雇い労働者、パート・タイマー、オンコール労働者)を、非正規労働者の総数で割ったパーセントを表す。

注3：「間接」とは、非正規労働者の総数の中で、間接的に雇われた非正規労働者の配分を表す。