

全国学校非正規職労働組合

(コ副委員長 (学校給食)、ミン事務局長 (学校事務))

2018年9月4日

(文責：鍋田敏子)

組合事務所のあるフロアに着くと、ピンクのジャケットをラフに着ている方たちが多いという感想でした。コ副委員長は韓国の「オモニ」という雰囲気の話され、会議中には飲み物、お菓子、果物などが用意されており、女性、特に中高年の組合員が多いと聞いており、親しみのわく対談でした。

●組合誕生の背景

・1997年のアジア通貨危機以降、女性の非正規労働者が急増。年代も40代～50代の女性非正規労働者が増えた。これにともない低賃金労働者増加による賃金格差が広まったことと、元々あった女性差別が存在していたという社会的背景から組合が誕生した。

2010年 チョンナム地方で非正規組合ができる。

2011年 学校非正規労働組合、組合員数5千人で発足。2018年現在は5万人。

●組合の戦略目標 「我々の子どもには非正規のない世界を！」

・非正規職差別撤廃を求め、教育公務職の法制化を要求。

現時点で「公務職」は法制上存在していない。

・公共部門の雇用状況は民間部門に影響を与える

公共部門の改善は非常に重要である。当面の課題は、正規職との賃金比率80% (公正賃金) を達成する事。

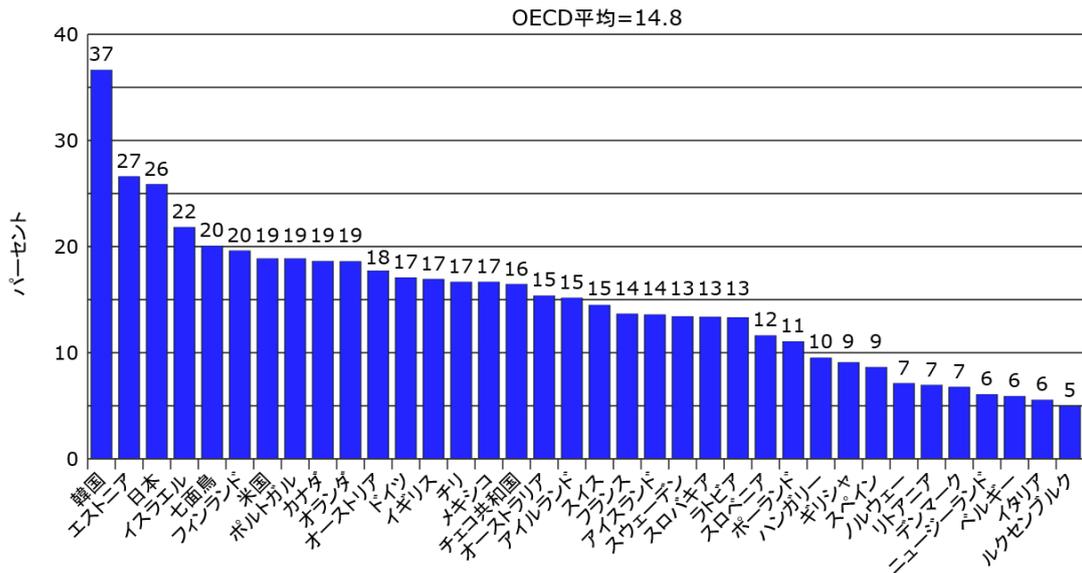
・2017年 勤続手当を適用する。毎年3万ウォン増やす。韓国では最低賃金1万ウォンを目指しており、それに合わせ毎年4万ウォンにする交渉をしている。

●労働組合活動のエネルギーの源は？

「差別感」を労働者結集の力に

・女性非正規職の悲惨な状況に対し、組合幹部の献身的な働きかけによって組合員の強い団結となった。学校には様々な業種がある中で、女性労働者の差別に対して強い要求を、業種の違いを乗り越え団結したことが勝利の原因として大きかった。特に40代50代の女性労働者が多く、母親として「子どもに非正規のない世界を！」の願いで一致性が強まった。

・男女間格差がOECD (経済協力開発機構) の中でも一番大きい (図1)。学校職場は仕事の内容からいっても男女格差の要因は少ない。しかし女性の賃金は男性比58%と低い。



(図 1) OECD によるフルタイム労働者賃金の男女差 (2014 年)

- 学校非正規職の中でも給食労働者のたたかいは大きな影響を与えた。
学校給食調理職員の賃金格差は、1 年次は月 60 万ウオンの差、30 年たつと月 400 万ウオンと大きな賃金差となっている。給食労働者の非正規労働者は学校の中でも多く、ストライキは給食がストップすることから全国の児童に直接影響が及び、社会的にも大きく注目を集めるたたかいとなった。
- 非正規労働者に関するドラマや映画がたくさん制作され多くの国民の関心を集める成果もあった。

●非正規労働者をどのように組織していったか

- 2007 年に「非正規労働者保護法」が改正され、有期雇用期間が 2 年を超える場合、期間の定めのない無期契約となる。しかし一時的必要な事業に関しては例外となっている。その為一時的な雇用として繰り返し更新することがあったが、この問題を取り上げ労働組合の交渉で勝ち取った。労働組合がないときは「非正規労働者保護法」があっても、食べていくことだけで精一杯で、法律を認識することなく、更新を受けざるを得なかった。しかし労働組合に加入して交渉することで問題解決ができる実績を感ずることができた。
- 初期の労働組合の戦略は、徹底的に地域重視で活動した。職種は多種多様で統一化するのは非常に難しいが、地域で共通の要求をまとめていった。ある程度改善されると、職種ごとに自分の専門性を認めてもらいたいとの要求が出てきた。これからの課題は職種ごとの要求を受け入れていく必要がある。

●産業別交渉

- ・教育部（日本の文科省）と各都道府県の教育長と団体交渉を行っている。韓国の労働組合では産別交渉はほとんど行われていないので、注目を集めている。

・交渉の難しさ

非正規労働者は、雇用形態がさまざまであることから、使用者が誰であるか？学校の指示で仕事をしているが、指針は地域の教育委員長（教育部）から出ているので、誰と交渉するかが一番難しかった。直接指示を受ける校長と話をしなければいけなかったが、法律的な経緯があり、現在は地域の教育長と交渉をしている。当初、個別の学校での交渉は、一か所で給料の引き上げが出来ると、他の学校でも引き上げ要求が行われ、そのため学校間で引き上げ額の競争が起こるようになるため、まとめて交渉することで全体として抑えたいという教育長（都道府県）の思惑と、労働組合として労働条件の統一化を図りたいという組合の要求が合致したことで実現できた。

●正規と非正規労働者の関係

- ・実態は連帯ができていなく、むしろ対立している。正規職と同等の待遇改善を要求すると、正規職員は非正規職を『差別』をしているという意識がないまま、『差別』を内面化しており、いろいろ対立が起こる。以前、期間制教員を無期契約への要求をした時、正規の教員から非常に反発があった。正規化ではなく、無期契約要求だけでも反発が大きかった。しかしこの問題はあえて表面化させていない。正規職員の組合の力を借りて、正規職を勝ち取ることは無理である、と結論を出した。原因は国家試験が40万人受験して合格が4千人という狭き門を合格した者だけが正規職員になれる。「正規になるなら試験に受かってから入れ」という批判もあった。
- ・現在の上部団体は、サービス産業労働組合連盟に加盟している。大型スーパー、免税店、ホテル、百貨店等民間も入り、40代50代の女性が多く組織されている。学校非正規職であるが、全国教職員組合とは別に組織している。現時点での連帯は難しいが、絶えず努力はしている。全国教職員組合の中でも非正規のたたかいに賛同をしている一部の人達と連携していこうと思っている。

●労働者のネーミング

- ・無期化、直接雇用化した労働者の呼び名を「公務職」とすることで、周囲の意識も大きく変わっていった。以前は「日雇い人夫」「常用人夫」などと呼ばれていた。

●韓国に残る階級社会

- ・2016年に教育公務職法の制定を求め国会に上程したが、社会的反発によって取り下げられた。目に見える階級はないが、雇用形態による階級は依然としてある。

●要求実現のため組合が政治に参加

- ・国会で教育公務職法が通らなかった原因は、社会的意識もそうだが、自分たちの意志を反映させてくれる政党がなかった。地方選挙から、私たちの意見を反映できる候補者を出して選挙にも参加していく。具体的に民衆党と連携していくことを考えている。
- ・社会的ストライキに取り組む時は、組合として1万人の組合員が、ピンクのジャケットを着用し参加することで世論に訴える。

●組織化の対象

- ・学校の非正規職は40万人、内男性は10%ということで圧倒的に女性が多い。40万人の中で20万人は特殊雇用であり、有期契約の先生は「全国教職員組合」に加入しているので、あとの20万人が組合組織対象者である。

●学校職員の構成

- ・教員は行政職より賃金が多い分、正規、非正規の賃金格差が大きい。
- 38万人の非正規労働者の中で、無期契約が14万人。給食や放課後の先生とか、行政職などいろいろな職種が入っている。
- 非正規講師 16万人（授業の補助業務）、 期間制有期制教員（期間限定で、正規の先生と同じ業務） 5万人、 間接雇用 3万人。

●若い年齢層の労働環境に対する意識はどうか？

- ・40代50代の年齢層は、正規から非正規へと推移していった状況を、戻さなければいけないという認識があるが、今の若い人たちは雇用が「非正規」であることしか見ていないので、それを変える要求が出てこない。これから教員になろうとしている若い層から正規化に対し、むしろ反対が出てくる。
 - ・「労働者」に対するイメージを高校生に聞く
- 労働者のイメージは、「労働者は得がない」、「労働者は貧乏だ」、「労働者は外国人だ」など、「労働者」に対しマイナスイメージを持っている結果が出た。これを見て非正規のない社会を子どもたちに残さなくてはならないと改めて認識した。

●社会保障は正規と非正規で差があるのか？

組合員のアンケートでも賃金より老後が不安であるという答えが多い。重要な問題ではあるがそこまでできていないのが実情である。社会保障を労働組合として要求していくには産別交渉が定着し、ナショナルセンターと政府交渉の実現が重要である。

●最後に

対談の終わりに「私たちの活動を日本からもぜひ応援してください！」と明るく力強く声

をかけられました。私達こそ励まされる対談でしたが、日本でも同じように頑張ってくれというエールであったと思いました。

以上