

民主労総・金属労組のたたかいと産別化について

静岡県労働研究所事務局長 片桐正二郎

韓国労働運動調査と交流の旅 2009年8月10日（月）～13日（木）

- ・ 8月10日 チョン・ティルを訪ねて
- ・ 8月11日 韓国労働研究院での韓国の労働の現状
九老地域の非正規労働者の闘いと社会運動団体を訪問
- ・ 8月12日 K I A自動車労組ソウハ工場へ訪問
民主労総本部と金属労組への訪問、
- ・ 8月13日 韓国ソウル市内とウドサンより休戦ラインを見学、帰途

1. はじめに

初めての海外へ、それも私の期待する韓国労働運動をこの目で見聞することである。事前に韓国の労働運動の現状を当研究所として2回のレクチャーを行い、一応の予備知識を入れる。

がやはり実際に現地に入って、当事者の話を聞き、こちらからの質問を出したりすることで、より詳しく現状を捉えることが出来るのではないかと思いを馳せる。

私が、この調査訪問を機に韓国労働運動における民主労総が産別化を指向した歴史的な背景と取り組み、その主な点を聞き出してみたいという思いから、第1、民主労総における運動の現状、第2、金属労組の産別化に向けた取り組みと課題、の2点を対象とする。

この調査に関して、いくつかの点で聞きだすことやメモを取るのに精一杯で聞き逃した点もあると思うが、私なりのメモから以下のように整理をした。

2. 民主労総における運動の現状と取組

最初に、布川所長による当研究所の概略を民主労総に説明した後に、質問を次の3点に亘って提起をする。

- ①韓国の経済危機に際して雇用状況にどのような影響を与えているか、
- ②非正規問題に関して2007年7月に非正規職保護法が施行された後、どのような変化が生まれているか、
- ③ワーキング・プアに対する対策について、

1) 現状

政策局長キム・キョンナ氏は民主労総の取組と対策について、以下のように話された。

まず、①について、経済危機により労働者の働く場が減少し、14万人が職を失い、もう1つの特徴は、リストラと賃金の削減である。公共部門においては22,000人に及ぶリストラ、正規職を減らし非正規職に、青年への代替を進めている。また、もう一面、ソウルにおいて大規模なリストラ、つまり非正規職を保護するというより、その結果として、不安定雇用や失業者が増加している。そのデータの公式的な数字は、失業率3.8%＝92万6千人、そして就職を諦めた人たちや準備している人たちを含めると実質10.4%以上（失業者：260万人位）になる。

②について、韓国における非正規の問題点について、その特徴をきちっと抑えることが重要だ、日本との相違は次のような点である。1つは、1997年の韓国における経済危機のとき正規職の代替が著しく

増加した。2 つは、賃金と労働条件に酷い差別を受けて、賃金は正規労働者の半分にも満たない。3 つは、一般的非正規職は、勤労法（基準法）の適用を受けず、特殊雇用労働者（トラック、生コン、1 人親方等を言う）や間接雇用者は、団結権や団交権が今も制約されている。

更に、韓国の非正規労働者は全体賃金労働者の 52%＝840 万人おり、そのもっとも多くは期間制 20.8% が占め、日本の派遣との違いがある。韓国の派遣労働者は 0.9%と表向きは低く云われているが、実際には法律違反の派遣が広がっている。

非正規職保護法の施行後の動きについて、雇用が 2 年以上経てば正規職に登用する法律であるが、現状では期限前に解約する。このため非正規は期間制（契約職）で 1 ヶ月、3 ヶ月、1 カ年等の短期の契約が増え、いつでも解約の不安に怯え、雇用不安の増大となる。

③について、韓国の社会では格差の拡大が進んでおり、派遣労働者や非正規労働者の 100 万ウォン以下の低賃金所得層が対象となる。現状の公的なセーフティネットが機能しなく、また政府が建設やインフラに金を注いでいるため対策が遅れる。民主労総では、ワーキング・プアに対しての取組む方向を打ち出している。

2) 当面の運動と取組

最近の動きから経営者団体・政府は、非正規職保護法を 2 年から 4 年へと改悪案が出る。イ・ミョンバク政権は、1 年に 30 万人の雇用創設を進めてきたが、雇用期間は 6 ヶ月のみでこれを売り物としている。

これらを受けて民主労総は、この動きに対して次のような代替案を持って対峙している。

1) 解雇を抑制するために期限付き雇用は、1 時的、臨時的のみとする。

例えば：育児休暇の代替等。（スペイン、フランス、北欧などで成果）

2) 社内下請会社で働く非正規労働者の交渉相手が明確にされず、使用者（交渉相手）の明確化を要求。

3) 働くところで交渉できるよう労働法の改正の要求→規制がない状態（5 人未満の事業所でも適用）

4) 特殊雇用労働者（ダンプ運転手、生コン、キャディ等）は、労働者と認定されていない、委託契約のためだとしているが、“労働者として認めよ”と要請を行う。

5) 法的な側面から、2 年以上雇用すれば正社員化の実行を図る。

3) まとめ(感想)

民主労総の現状におけるたたかいと運動の方向、特に 97 年の IMF 危機と今日の経済危機による雇用の状況、中でも正規・非正規労働者の実態を詳しく分析され、短時間ではあるが韓国の労働運動の姿が見えてきた。また、労働者保護法の施行により、「以前より解雇が拡大しているとの危惧がある」の問いに、施行後 1 年も経たないうちに解雇が頻発している。また、正規に登用したところもある。しかし短期間雇用となっている。

耳の痛い話であるが、韓国では派遣法の業種を広げようとしており、「政府はその根拠として日本の例を引き合いに出しているため、日本の派遣法を改正して労働者にとって良いものにして貰いたい」との話が出る。訪韓団全員うなずき、「その通りです、お互いに頑張りましょう」とエールを交換する。

3. 金属労組の産別化への動きと課題

最後の訪問先となった金属労組本部は、民主労総の建物の 5 階と 6 階にあり、他の組合も幾つか同居している。そこで金属労組の国際部長であるチャン・ハイ女史から、金属労組の生い立ちから産別化の取組と歴史の流れを学んだ。金属労組は 1995 年 11 月民主労総の設立を受け、1998 年金属産業連盟を立上げ、2006 年に現代、起亜、双竜自動車労組が参加し、中小企業中心の金属労組と合流し、全国金属労働組合として結成され 15 万人の組織となる。

1) 産別化への胎動

金属労組の産別化への条件は、キム・ヨンサム政権 (93.2~98)、キム・デジュン政権 (98~03)、ノ・ムヒョン政権 (03~08) 3 代にわたる政権交代による情勢的要求と新自由主義完成に対するたたかい、更に、組織率低下による要求や非正規労働者への組織拡大の必要性から取組まれる。

2) 組織の整備状況＝企業支部の存在

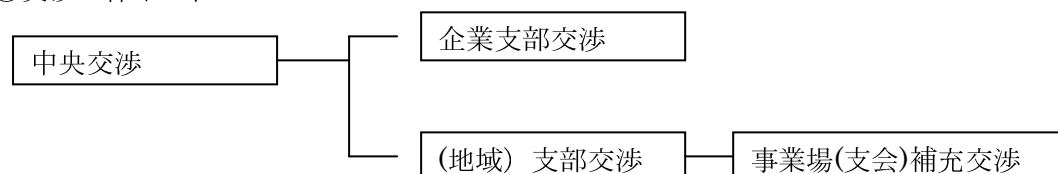
金属労組の現段階における組織の状況は、総会を頂点に代議員大会あり、中央委員会、中央執行委員会、常務執行委員会が設置され、その下に 14 の地域支部（地本）と支会（支部）、5 つの企業支部と支会（分会）で活動を行う。

財閥企業の現代車支部、双龍車支部、大宇車支部、起亜車支部、マンド支部が企業支部として残っているが、いずれ組合員の 2/3 以上の賛成で産別地域支部に移行の予定である。

3) 産別化による交渉

金属産業にかかわる全労働者の賃金、労働条件の向上など求めるための交渉の体系と中央交渉の歴史について、以下のようなものである。

①交渉の体系は、



- ・中央交渉では大きな労働基準や協約の交渉を行う。
- ・企業支部交渉は中央交渉で決めた基準より高い条件で獲得することがある。
- ・地域支部交渉は中央基準を下に地域における基準の交渉を行う。
- ・事業場(支会)補充交渉は小さな企業での交渉を行う。

「中央交渉案の作成過程」

- ・団体協約委員会で要求案を作成準備し、中央執行委員会で要求案の討議を行い、更に中央委員会で代議員大会上程のための要求案が討議され、代議員大会において要求案が確定する。
- ・なお、要求案に盛り込まれていない要求でも代議員大会で承認されれば要求確定となる。

②中央交渉の歴史と実状

- ・初期のころは、対角線、集団交渉を軸に展開し協約を勝ち取っている。
- ・2001 年から実施され、使用者側も金属労組を交渉団体として認める。
- ・2002 年は、地域の使用者団体と交渉を持つためにストを実施、支部別交渉を確立する。
- ・2003 年から中央交渉が出来るようになる。全国統一闘争で中央交渉、支部集団交渉、支部対角線交

渉に進んで、週 5 日制等、中央交渉合意を勝ち取る。

- ・ 2004 年は全国統一闘争、中央交渉、支部集団交渉、事業場補充交渉を経て、全国最低保障賃金を締結する。
- ・ 中央交渉に参加していない企業は、協約が適用されていない。だから強い労組のあるところは参加させることができる。産別として 15 万人の 1/3 位しか適用されない。金属産業全体への適用は現状では難しい。
- ・ 現状は、財閥企業がまだ参加していないため、去年は中央交渉に参加させるために現代、起重車支部がストライキを実施。「但し、政府はこのストに対して違法ストとし業務妨害ということで参加した労働者を拘束した。現段階では使用者団体に参加している企業であれば合法、参加していない企業でのストは違法だという。つまり現代が参加していない、だからストを打つことが違法だという。」
- ・ 中央交渉は、金属労組委員長、14 支部、企業支部委員長が参加し、金属産業使用者連盟と団体交渉で協議し、そこで決まったことについては中央委員会で確認し、総会で組合員 1 票投票（過半数で可決）にて決定する。

4) 組合費の配分

- ・ 徴収は、組合費の通常給与の 1 % (1% を超える金額は「支会特別賦課金」に転換)
「配分先について」
- ・ 地域支部…本部:18%、支部:18%、基金:16%、支会:48%
- ・ 企業支部…本部:30%、支部:54% (支会割当も含む)、基金:16%
- ・ ここで問題となるのは、企業支部における財政状況は組合員に比例して資金力があり、地域支部の財政が少ないこと。
- ・ 本部資金の多くは、地域の運動に必要な資金として活用され、現状では不足している。

5) 成果と課題

「成果」

- ・ 単一労組としての体系構築と連帯闘争の活性化
今までバラバラになっていたが一体化でき交渉が可能になり、産別化で連帯が生まれ、産別交渉を強めることで使用者団体を交渉の席につかせる。
- ・ 産別交渉の可能性確認する。
使用者団体を交渉につかせることが出来たが、不参加の財閥系企業の交渉参加の席につかせる運動の強化。
- ・ 予算運営の産別的基礎整備…財政的基盤を確保できる。
- ・ 単一労組を超えて産別支部労組への展望が生まれる。

「課題」

- ・ 金属産別労組完成および強化
企業別意識を払拭し、企業支部から地方・地域支部への参加と支会への完全移行。現状の組織率の 10.4% からの拡大の推進を図る。
- ・ 未組織労働者の組織化
企業支部の中での非正規労働者の組織化の遅れ

- ・現場組織力強化
- ・幹部力量強化
- ・産別交渉体系確立…前の項で述べているように財閥系大企業の参加を求めた運動の強化

6) まとめ（感想）

金属産別労組の生い立ちと企業内から横断的な産別化に向けたたたかい、そして今日的な課題を詳しく話され、平坦な道ばかりではない厳しい面も多々あるのが伺える。

質問では、「現代労組が非正規労働者の組織化に反対したため、除名された」との問いに、「それは自動車労組ではなく、造船労組で約 3 万人の組織である」とのことだった。

このように民主労総・金属労組もはっきりとした態度を示したことに感心する。また「民主労総の中に意見の相違があり、再編が避けられない」との問いに「民主労総・金属労組も首切り、リストラのたたかいですっきりとしないこと。厳しいたたかいほど意見交換や議論があり、上手く解決できていない悩みなどがある」と話される。

産別交渉の機能強化には財閥系大企業を参加させること。金属労組では、①産別交渉は重要なポイントであり、組織化も重要、②闘わなければ活動できない、力を持てば合法化される、持てなければ何もできない。③日本では産別とっているが企業別交渉である。韓国では産別とは言わず連盟といって交渉権は産別委員長が持っており、7 割ぐらいになっている。

現状は、「産別化に対して異論もあるが、でもこれからが本来の産別化を築くための検討を加えていきたい」とチャン・ハイ女史（金属労組・国際部長）が強調され、幾つかの質問に丁寧に答えていただいた。なお、「彼女は 20 代の若さで労組の重責を担っていることに組織の力強さが見られた」ことを付け加えてまとめとした。

4. 韓国労働運動の強さの根幹…担当外ですが私達の運動に欠かせないものとして

「労働者教育のあり方」

- ・職場の労働者教育…起亜自動車ソウハ工場では、年間 12 時間の組合員教育の協定を取っている。専従役員が 23 人いるが、別に組合の教育委員が 12 人おり教育を担当する。
- ・組合教育委員を教育する労働者教育センターがあり、相互に連携をとり、教育委員の教育に関する扱い方、組合員に分かり易く講義するための教育の指導を行う。
- ・組合員教育には学習教育の他に必ず労働歌やたたかいの歌を教えている。

＊ 日本にも幾つかの労働者教育団体や個々の組合で労働組合員の学習会など存在はするけれど、職場の中に専門教育委員を配置して教育しているのは少ないと思う。また、単産、単組の教育は、その専従や単組の役員が講師となっていて自分流の教育をしてしまう傾向にある。

こうした点を踏まえ、職場、地域から専門的な教育委員を育てるために、そして労働者教育センターを労働者、学者、弁護士などの協力をえて設立できれば、静岡県の労働運動によい影響が出ると思われる。

