

「韓国労働運動の調査と交流」記録集

(2009年8月10日～13日)

1. チョンテイル記念事業会（韓国労働運動の原点を訪ねて）

8月10日午後 （記録：藤澤智美）

【チョンテイルの銅像前でパク・ケーヨン事務局長の説明】

チョンテイルの銅像が今から3年前に建設された。道路に敷設された銅板が6000枚有り、そのために3万人ほどの人が協力した。「チョンテイル通り」と名付けられた通りとなっている。

チョンテイルの評伝があり、その中でこの周辺の3つの市場の親睦会というものが出てくる。労働運動のための会合は、当初市場の親睦会という名目で行われたのであった。この市場は、朝鮮戦争で北から移ってきた人たちが主体となって作られたという沿革がある。



労働者に対する処遇は厳しいものがあった。この近辺の建物の2階、3階部分は以前は小さな工場が多数あった。労働者は身動きも難しい狭い職場で1日14時間から15時間ぐらい働いていた。

それだけではなく、休日は名目上は一月に2回ほどあったが、繁忙になると実際上は与えられなかった。当時は小学校を卒業すると、工場で働くことも多く、13歳の女の子が働くようなことにもなった。

チョンテイルが労働運動に関心を持つに至ったのは、過酷な労働に同僚が苦しんでいるのを目の当たりにしたからである。同僚が働きすぎて肺炎で血を吐くような状況を見て、労働運動へと入っていく。

当時も名目上は健康診断があったが、例えばレントゲンを撮っても、フィルムを入れないで撮っている振りをするなど全くの形骸であり、きちんと診断すれば発覚する病気なども明らかにならないような状況であった。

チョンテイルはこのような事態を改善したいと思いマスコミに情報を流したり大統領に手紙を出したりした。国会議員の選挙も間近であり、労働環境を改善するとの動きもあった。しかし、企業家達はこれを受入れず、結果劣悪な状況が続いた。

その後も改善されそうになるが、それがつぶれると言うことが何度もあり、チョンテイルはこのままでは事態は変わらないと考え、自らの死を以て改革を促すことになった。

チョンテイルは自らの体にガソリンをかけ、労働者が集るお昼時に「私は機械ではない、勤労基準法を守ろう」という労働法の冊子を抱えたまま焼身自殺を図った。なくなったのは1970年。朴大統領の時代であった。

チョンテイルの死をきっかけに11月に闘争が始り、組合が結成された。当初はチョンテイルの母親が

中心となっていた。それを契機として労働条件も改善され、労働環境、労働時間が改まり、休日も増えた。

チョンテイルの命と引換えに、この近辺の労働運動だけではなく、韓国全体の労働に影響を与え、韓国の民主化への種をまくことにもなった。また民族統一運動への種をまくことにもなった。

この近辺の喫茶店が、チョンテイルが労働運動を始めた頃のアジトとして使っていた。「馬鹿の会」という名称である。これは勤労基準法があるのに活かしていない、そういう我々は馬鹿だというような意味合いである。

【質疑応答】

Q チョンテイルは自発的に労働運動を開始したのか。それとも他のオルガナイザーに指導されるなどして運動を開始したのか。

A チョンテイルは自発的な運動の開始であった。彼の父親は日本の植民地時代に労働組合に関与していたので父親に相談したことはあったが、それだけでは十分ではなかった。チョンテイルは勤労基準法の内容を把握しなかったもので、書籍を購入して独学した。漢字交じりのテキストであったが、教育の関係上、漢字を十分知らなかったので苦労したようだ。

Q 労働組合はなかったのか

A 組合はなかった。法律的には団結権はあったが、反共法の関係で困難があった。

当時は、法律家も学生も宗教家も労働関係の問題に十分な関心を持っていなかった。もし関心を持ってもらえていれば、チョンテイルが自殺することもなかったのかも知れない。チョンテイルの追悼会で、牧師はこれまでのキリスト教信者の偽善を反省しなければならないと発言した。無関心がチョンテイルの死を招いたのではないかという反省である。

40年前の出来事ではあるが、今でも多くの教訓を与えてくれる重要な出来事である。

Q 11月に出来た組合というのは、この近辺の若い女性労働者が中心的なものだったのか。

A 当時はアイロンがけなどの労働は男性がするものであったので、男性の組合員もいた（9対1ぐらいの割合。）。

韓国では当時、軍事独裁政権下で、集会の自由、言論の自由がなかった。そうした中で知識人もマスコミも労働問題に十分関心を示さず、またしばしば戒厳令が引かれ集会も出来ないという事情があり、反共教育を受ける中で労働運動に対する目も厳しい。そうした中でチョンテイルが初めて労働運動というものを提示したという意義が大きい。それは軍事独裁政権下で、身の安全を考えて「何も出来ない」という状況があったので、労働運動に止まらないインパクトを与えた。

YH貿易という会社の労働者が座り込みを行ったという大きな労働運動があったが、これが軍事独裁政権が79年に倒れる契機の1つとなった。その種をチョンテイルが植えたとも言える。

若い人たちの間ではチョンテイルの精神は薄れ欠けている。これを喚起するためにデモの企画等や、高校の教員達が生徒達を連れて、当地を訪れるなどの動きもしている。

記念事業会では組合などとの協調などもしているが、労働運動を積極的に行った人へ顕彰する賞を授与している。文学賞の授与もしている。

記念事業会の財源は会費であって、政府の援助は受けていない。会員は、約2000人で労働者が中心だが、知識人や学生などもある。会費を払える会員が少ないのが悩みである。

韓国では高校生にボランティア活動を義務づけられているが、当地に秋に500人ぐらいの学生が訪れ周辺の掃除その他の活動を行い、チョンテイルの精神を学ぶ契機ともなっている。

2. 韓国労働研究院

8月11日午前（記録：萩原繁之）

【布川静岡県労働研究所所長のあいさつを兼ねた質問】

1 昨年秋からの経済危機が韓国の雇用にどんな影響を与えているか。日本では失業率5.4パーセントになっている。派遣・期間雇用の雇い止めが急激に行われた。それは企業の姿勢、雇用調整の仕方が変わって、日本の従来のスタイルでなくなったことが要因にある。韓国は失業率がそれほど高くなっていないと聞いたが、実際はどうか。何らかの有効な対策が採られているのか。

2 非正規職保護法（2007年）をめぐって、どこまで事態が進んでいるのか。それをめぐって

問題が起きていると聞くので、その問題の状況を教えてほしい。可能性についても教えてほしい。

3 韓国でもワーキングプアということが言われ出しているようだが、それは新しく始まった議論なのか。対策が採られているのか。



【ウン・スミ研究員の説明】

韓国労働問題の状況の概略を紹介。正規職と非正規職、常勤か臨時職か自営業かの区別がある。

正規職と非正規職については、賃金の面からの調査で、2008年から統計がある。

常勤か非常勤かは1969年から調査しているが、1997年の韓国経済危機以降は、さらに詳しく調査している。

正規と非正規では、毎年統計は発表されるが、2つ発表される。政府側と労働組合などが独自に発表する。民主労総、労働社会研究所、非正規労働センターなどである。政府と非政府とで、300万人くらい数のギャップがある。非正規の占める割合は、政府調査33.4パーセント、非政府52.3パーセント

とギャップがある。

この原因は正規と非正規の定義の仕方による。政府は雇用期間の定めあり、労働時間8時間、勤労保護法の適用などによって区別している。非政府は、社会保障の適用、雇用の保障など、実態は違うと考える。韓国では「ワーキングプア」より「衰弱階層」という用語を使用している。

ここでは政府側が発表した数値を使用。

正規労働者でも退職金をもらえる人は30パーセント代しかいない。非正規でも社会保障の適用を受けている人、正規でも適用を受けていない人もある。9人未満の雇用の事業所が90パーセントの事業あり、50パーセントの労働者がいる。800万人が非正規と民間では言われるが、政府側は520万という。

経済危機では97年アジア経済危機が大きい影響だった。97年と08年の二つの危機の違いでは、97年は正規労働者、常勤の労働者のリストラが多く、08年が正規職は大きな影響は受けていないで、自営業、臨時職、日雇いが大きな打撃を受けている。韓国は富裕層と貧しい人との格差はますます大きくなり、両極化がますます大きくなるのではと懸念されている。

失業率の問題については、大きく二つの発表がある。政府発表4パーセント、94万人。もうひとつの数値に注目している、潜在的失業率15パーセント。失業・就業を繰り返す人が、15パーセントくらいではないか。自営業を含めた就業者2300万人、失業した場合に保障を受けられない人が800万人、この数値に注目している。

イ・ミョンバク政権での政策は、小泉政権の2001年雇用柔軟化と類似している。セーフティーネットを重視するのではなく、雇用の面では短期雇用を重視する。

韓国の失業率が上がっていないのは政策がいいからではなく、政府の見解に基づく公式的な発表になっていて、潜在的失業について適切に配慮していないため。潜在的失業は17.3パーセント。

貧困の定義で、平均的賃金の3分の2以下は「ワーキングプア」と呼ぶ。「ワーキングプア」という用語は、社会保障という点も含めた問題意識による用語であって、よい。平均的賃金の3分の2は100万ウォン（中位値の6割がEU）になる。

【質疑応答】

Q 非正規は小規模企業・事業所、大企業では派遣、というイメージとは違うのではないかと。

A 小規模事業所に働く人が非正規は多い。97年IMFが財閥を分割して、分社化などを進め、派遣労働者という体裁でなく「社内下請け」などの形を採っている。現実には派遣労働者が存在する。現代自動車工場において5万人が働いているが、職員は4万人とされる。1万人は日本でいう派遣労働者となる。派遣は本来不法だが、実際には現状維持がされている。企業側はこのシステムを受け入れる様求めているが、労働側は反対している。

Q 派遣労働者は組合に組織はされていないのか。

A 派遣は現代自動車の労働組合には入っていないが、他の組合に入っている。ウルサンに現代の工場がある。110社の工場がウルサンにはある、そのうち33社の社内下請けの労働者が組合を結成している。しかし直接の雇用主でないため、現代は交渉の席に着こうとしない。

【ウン・スミ研究員の再説明】

非正規法は2007年7月1日に施行され2年目を迎えた。2年間雇用すると正規職員と見なすことになっている。2008年2月政権が変わり、イ・ミョンバク政権は政策を改めた。2年を4年に延長したいと提案した。2年のままだと100万人の失業者が出てしまうとの理由である。研究者たちは反対している。ウン先生は反対したからとして、政府からレッドカード寸前。

労働省は具体的に発表していない。秘密裏にサンプル調査をしていたが、2年以上働いてきた人の7割以上が正規職に転換しているだろう。2009年8月に統計省が大がかりに調査をするだろう。非正規の12パーセントが正規になっていたが、法が施行されて15パーセントに。法のアナウンス効果はあっただろうが、法が期待していたほどには大きく及ばない。

【質疑応答】

Q 08年2月に労働弁護団が韓国労働研究所キムウソン所長を訪問した。

その際の非正規労働者の率についての統計が30パーセントと52パーセントと大きく違う。その原因に関わって、政府は長期にわたる非正規労働者（「長期臨時雇用職」）を非正規に含めないということがあるとのこと。長期臨時雇用は法の対象にならないということがあるのか。

A 長期臨時雇用は法の対象には、かからない、そこで法改正を要するという意見が強い。慣習的に続いていて把握も困難である。

Q 日本では、期間の問題と間接雇用という二つの問題がある。韓国では97年の経済危機以来、社内下請け＝偽装請負には法の適用があるのか。

A 期間職の人が圧倒的に多いので、その問題が中心にならざるを得ない。大企業の力が余りに強いので立法には困難がある。

Q 間接雇用に対して勤労法の適用があるのか、労働委員会の機能はどのようにはたされているか。派遣の比率数値はどのくらいか。

A 組合の組織率は正規が17.9%、非正規は3.4%、平均すると10.3%。

勤労法の適用について。派遣法が日本はネガティブシステムだが、韓国ではポジティブシステム（限定列举）。韓国の政府、企業側はネガティブシステムへの転換を志向している。5人未満の企業には適用

されないが、5人以上の企業に適用される。労働組合法は存在するが、直接雇用されている場合に適用が限られている。

Q サンプル調査では7割が直接雇用に転換とのことだが、その積極面は。

A 労働部が調査をした内容如何は、どのような設問項目かによるが、設問項目を秘密にしているために確認しようがない。7割とは予想よりは高い数値だが、考えられるのは2年以上に限定したことが作用している可能性がある。現代自動車のような非正規雇用の場合は当てはまらないのではないか。社内下請け業者が雇っていて、社内下請け業者との関係では正規労働者という扱いになるので、サンプル調査の対象にはならないのではないか。

Q 7割を正規にしたということには、労働者が必要だったからとかいうような要因があるのか。

A 韓国の正規労働者の金属年数は5.9年、非正規は・・・年。2年継続してきたということは企業にとって必要だから継続雇用してきた。我々の主張が立証された。

Q 企業の外に個人加盟の労働組合はあるか。労働相談所はあるか。

A 地域別業種別産業別の組合はある。必ずしも大きい成果がなかった。労働相談所はある。日本ではネットワークがうまくいっているような印象だが、韓国では労働相談所は組合などと密接な関係があるが、政府とは犬猿の仲である。

3. 九老地域の労働運動の歴史

8月11日午後（記録：長坂輝夫）

【インユン労働資料センター院長の説明】

九老地域はもともと農村だった。朴正熙がクーデターを起こして、1963年輸出工業団地として企画して、工業団地を運営していくのが1967年からです。ここには3つの工業団地があり、第一、第二工場は67年に出来て、第三工場団地は1971年から運営することになった。

ここでは繊維、縫製、電子、金属組立が主な業種で、繊維、縫製、電子産業では女性労働者が多く、女性労働者が中心となって産業発展を支えてきた。

1970年、1980年代にかけて、工業団地は発展していく。たとえば、1970年前半は2～3万人の労働者であったが、その後8万人に増加。人が増えるに従って、住む場所として工場の周辺に住宅団地が形成された。1980年なかばになると、韓国企業が東南アジアに資本進出する。それに伴って製造業が下火になり、衰退していく。2000年に製造業からデジタル産業へと変更していき、ソウルデジタ



ルIT産業団地として名称も変更して、中身も変わった。

工業団地は女性労働者が多いということは、田舎から働きに来る女性労働者が多かったということで、その人たちの住宅が必要となり、工場の周りにたくさん作られた。住宅団地という言葉はきれいに聞こえるかもしれませんが、実態は鳥小屋、蜂の巣という言葉が使われた。まさに、にわとりと蜂の巣のような状態の家がたくさん作られた。一つの部屋に3～4人が住むような小さな部屋に、人が住むような環境としては良くない住宅がたくさん広がっていた。

しかし、いまは都市再開発で撤去され、いま見ることはできない。当時70年代の工業団地の発展に伴って、住宅団地も広まった。

昨日、みなさん、テイル記念事業のところで話を聞いたと思いますが、1970年11月13日に、チョン・テイルさんが焼身自殺でなくなり、そこでこの地域の労働運動は大きく変わり、労働者の権利を謳うようになり、特に労働組合の結成が最大の課題であり、それに向けて運動を進めて、「民主労働運動」という名目で運動を続けた。

というのは、韓国には大韓労組と韓国労組という二つの労働者の組織があったが、それは労働者を代表するものではなかった。労働者が自ら自分の権利を主張するためには、まず労働組合を作ることから始めざるを得なかった。ついでにいうと、軍事クーデターを起こした朴正熙がすぐさま韓国労組を作って、御用組合として設立したが、それが労働者の権利保護にはなっていなかった。労働組合を作らざるを得なかったし、それが最大の課題だった。

70年代、チョン・テイルの影響で労組が作られて多くなった。それが80年代になると、全斗煥が大統領に就任するやいなや、労働組合を潰していく。それで、九老の工業団地の労働組合もほとんど組織を潰された。

84年になると、もう一回、民主労組を結成しはじめた。そのときに有名なものが、テイウ、ソンリョなど、いくつかの縫製、電子産業などの有名な組合がある。それをようやく作りかけたところで、また85年以降、全斗煥大統領が潰そうとしていたので、そこで、九老工業団地の5つの組合が力を合わせて、それに対抗しようとしていた。しかし、あまりに力が弱くて、そこで労働運動が全国的に連帯闘争していくという流れになった。民主化を支持している団体の連帯闘争として、85年6月26日、連帯闘争の力を借りて、工業団地で連帯ストをした。それをしたことが、その後の民主化運動に影響を与えた。

当然、連帯ストライキは公権力で潰されたが、その後の労働運動の方向に大きな意味があった。それまでは労働組合の結成では、労働問題だけに限って闘争していたが、連帯ストを通じて、労働問題の改善だけでなく、政治的意味合いを含めて闘争を開始した。連帯ストを通して、政治的意味合い含めて闘争をしなければならないという意味で、連帯ストは大きな意義があった。

当時ストによって47名が連行され、2500人が解雇された。結果的にそのときに連帯闘争を推進した指導者たちが、その後の韓国の政治や労働運動に大きな力を発揮している。民主労組がたくさんの国会議員を輩出したが、その人たちのほとんどは、このときの中心人物であった。そういう意味では、連帯ストがその後の民主労組と政治的運動につながる大きな力になっている。

連帯ストをしたときの写真がいくつかある。これがその一つで、有名なストの工場で、キョウソン物産という韓国の10大財閥のクロス傘下の工場で、あとでこの工場の跡地を見学する。

もうひとつは、85年の連帯ストから2005年が20周年の記念活動の一環として、当時解雇され

た人が集まって、インタビューして、そのときの声やそのときの活動の様子・状況を細かく記述したもので、その中にも当時の写真も入っているので、見てください。

【ブンジェフン労働相談センター長の説明】

皆さんは、家が地震で大変なのに、ここで雨の中でつらい思いをして大変ですね。

工業団地の歴史をもう一度話してみると、業種別に見ると、韓国の輸出産業が、ここの工業団地を中心にして支えられていて、繊維・機械金属・電気電子・印刷などが長らく工業団地を支えてきた。最近は、I T・デジタルになったとの話をしましたが、そのほとんどの中身は、携帯電話の部品で、I T産業の中身は携帯電話の部品で支えられている。

デジタルサービスといって、以前の工業団地と比べて違うことがある。一つは、煙突がなくなった。昔は大規模な生産を行うラインがたくさんあったが、小規模な生産を行う工場がたくさんになった。製造業がなくなったといったが、大きな工場がなくなり、いまやアパート型の工場がたくさんになった。昔の数百人から数千人の雇用であったが、いまは、むしろ規模が小さくなって、小さな会社が、アパート型で、たくさんの企業が少ない雇用でたくさんできている。外から見ると、きれいに華麗に見えるが、中に入ると零細そのもの。昔の大企業が大量生産を支えている状況からすると、いまは小型化している。

大きな特徴は3つある。

- ①小規模な商業、デジタルI T産業なので、前から比べるとある意味で正社員意識を持っている人が増えることで、労働者であっても、本人が労働者か、雇用主でもあって、いまは小さな会社かもしれないが、これがうまくいけば億万長者になるかもしれない。ですから労働者であっても、労働者意識を持っているのではなくて、企業家的発想を持っている人たちが非常に増えることで、労働者意識が変わるようになった。
- ②1997年のIMF危機で、非正規職が増えて、むしろ組織の面で労働者意識の変化もあり、労働者の数は増えるが、組織率が全国的に低くなっている。
- ③そもそも産業団地が、伝統的に歴史的に政治的にみても、長い間、韓国の労働運動・民主化など、いろんな面で韓国を支えてきた。産業の発展、政治的民主化も支えてきた。そういう役割を果たした。それがいまや、もっとも劣悪な産業団地に転落している。

その中で、大きな問題は非正規職の問題。本来なら、生産職においては、派遣（間接雇用）が法律では認められていないが、九老地域では実態として派遣労働が頻繁に行われていて、権利が保障されていない。キャンペーンもしているが、うまくいっていない。その中でもっとも象徴的なのが、起隆電子がその一つ。中心的なたたかいをしている組合である。

最後に、韓国の労働政策をいままでみている限り、どちらかというと日本の政策をまねしている部分が多い。大雑把に言えば、日本の政策の数年後に後追いをしている感じがする。日本がよりいい政策を



して、よりよい社会を作れば、韓国も後を追ってよりいい政策に取りくむと思う。そこに一つの希望を持っている。

もう一つは、韓国の労働条件も厳しく、きつい条件ではあるが、希望が持てるのは、皆さんをはじめとして、労働組合に対していろんな形で支援をしてくれるので、それが大きな力になっている。結果的に希望が持てることになっている。みなさんがこういう形で来てくださって、そういうことが大きな力になっている。感謝します。

【質疑応答】

Q 70年代の中心は女性労働者。いまの中心は？

A 70年代の女性労働者の家は、まだ残っているところはある。起竜電子の工場の前に少し残っている。あとで見学する。当時の状況が見られる。70-80-90年代はじめまではそういう住宅事情で、労働者たちがそこに住んでいた。90年代後半になって様子が変わった。家出した青少年たちが、なぜか全国から九老に集まった。90年代後半は家出の人がみんなここに来て、その人たちが安くてたくさん入っている家に住んでいて変わった。最近になって、その後、外国人労働者が住むようになって、いまは少し様子が変わっている。

Q 結婚しても働き続けられているのか？

A 韓国では、労働というのははずかしいという。労働者に対する差別があるので、なるべくなら働きたくない、辞めると。女子労働者の場合、たいがい結婚すれば二度と労働現場にいたくない。結婚すれば家庭の主婦になるという。外で働くのは韓国では昔は非常に恥ずかしいと、そういうことがある。結婚すれば、働きたくない。結婚すれば専業主婦になる。いまは子どもを一人二人産むと、生活が厳しいので、もう一度労働せざるを得ない。いまは、労働者の80~90%は、30代後半から40代の女性が支えている。もう一回となっている。若者は流通面に関わっている。あまり現場労働はやらないように状況は変わっている。

Q キリョン（起隆）電子のハンガーストライキの様子は？

A キリョン（起隆）電子については、見学のときに聞いてほしい。

Q 労働相談所の相談内容は？ 弁護士の参加は？

A 解雇、賃金の遅配など。組合に入っていない人が相談に来る。
理事の一人は弁護士。私たちが弁護士を助けている。

4. キリョン（起隆）電子の闘争

8月11日午後（記録：泉地直子）

【スト小屋にてキリョン（起隆）電子組合員から説明】

・4年間、1,441日闘争中。2002年2月、派遣労働者を雇い始めて、法律違反。2005年12月5日解雇。生産に関わる労働者が、全体で300人のうち、正規が15人、40人が直接雇用、残りは派遣社員でボーンラスもなし。

・雑談すると解雇された。携帯のメールで解雇通告された。土・日時間外特勤すると、明日から来なくていいと解雇された。300人のうち組合員は200人だった。中断を要求すると、直接契約職まで解雇をうながし、状況は悪くなっていった。非正規だけでなく正規も解雇された。1年未満の非正規労働者は解

雇された。

- ・まず、座り込み 55 日。警察によって鎮圧された。8 月始めに政府から生産職における法律違反とされる。ペナルティとして、会社へ罰金 500 万円。非正規を正規として正規として登用の手続きをしないことに対して、座り込みストライキを行う。しかし、会社側は間接雇用なので交渉することはしない。会社側はすべてアウトソーシングでまかなうのが目的。

- ・裁判闘争は、請求棄却されて終わっている。2 年以上だと保護されるけれど、2 年未満は逆に保護しない。平均は 1 年未満。ここにいる人たちは 2 年未満の人たち。リーダーは契約職で 3 年。そこも解雇された。生活の維持も大変。交通費もなく歩いて参加している。200 人の中で 100 人に減り、そして 30 人に減り、現在は 8 人になっている。組合の闘争資金も一部貰ってやっている。

- ・女性労働者が頭の丸刈りもやって、座り込み 94 回。断食も。鉄塔に登って座り込みもやった。その時は、会社側は交渉に応じた。会社は 2000 万ウォン出資して、第 3 者機関を作って、10 人を雇うと言ったが蹴った。非人間的な差別を、これ以上受けたくない。闘争を通して、改めて非正規労働者の悲惨さを知った。自分たちが改善しなくてはいけない。

- ・地域において、不当対策支援共同委員会を 2 ヶ月半準備期間を経て作った。40 代中盤の人たちが集まった。簡単に解雇されることへの怒りが大きかった。支援は民主労組の産別、金属労組からの支援を受けている。現在の取り組みは、毎朝デモをやっている。社長の家も行って、一人デモもやる。

- ・今年 2 月、ILO 勧告で解雇解除をやれるという 14 の項がある。ILO の本部スイスにも行きました。OECD はフランス。議長は韓国なので、労働運動を弾圧する国の人が議長をやるのはいかがなものか。問題は ILO 勧告を政府が認めないこと。国際世論の運動に力を入れている。アメリカにも行きました。



5. ヨンサム地域立ち退き反対闘争支援

8月11日午後（記録：泉地直子）

【ヤン・キュウボン全国不安定労働撤廃連帯代表より説明】

- ・ここはヨンサム再開発地域で、立ち退き地域の第 4 地域です。地域は第 1 から第 3 までは問題が解決されてきた。この第 4 地域は未解決のまま問題が起きている。再開発事業で建設会社大手の 3 社が相手。この場所（ビル）は簡易居酒屋で、主にビールを売っている。

- ・敷金が 1 億 5 千万ウォン+施設投資 2 億ウォン＝3 億 5 千万ウォン。立ち退き料として、1 億 2 千万ウォンしか払わないということで、ここに集まって闘争を始めました。



・闘争を始めて 24 時間も経たないうちに、警察が強制撤去をして鎮圧した。屋上から武装装備した警官が入って来て鎮圧した。一人警官が亡くなっている。建物の主は、たくさん補償金をもらっている。今、残っている人は保証をきちんともらっていない人達。立ち退きの人たちが 5 人亡くなっている。警察が隠ぺいを図った。今年 1 月 21 日に起き、200 日闘争をした。強制、鎮圧対策連帯で闘っています。

・政府に対して 5 つの要求をしている。①イ・ミョンパクからの謝罪、②亡くなった人の名誉回復、③真実究明、④対応方法、⑤再開発の審理のやり直し、をかけて闘っています。長い闘いになりそうです。今、死体は冷蔵庫に保管されたまま。検死するという名目で死体をばらばらにされる可能性がある。鎮圧する時に、あざとかを隠ぺいするのが目的。遺族はそれを引き取ることができないでいる。

・非正規の労働者が、ここを支援している。ここを支援するというのは、1 週間単位で集会等を企画して、当番制でやっている。今日の当番が、非正規労働者の組織だったということです。連帯するのは、立ち退きの問題だけでなく、韓国社会の民主主義の問題であり、資本主義社会の貧しい人達と連帯することです。この闘争は、すでに 20 人くらい拘束されていて、指名手配も結構います。

・全国不安定労働撤廃連帯は、2002 年 9 月 14 日設立された。会員制となっている。専従は 7 人。地域にもある。目的は不安定労働者の撤廃。労働組合ができないことをやっている。社会運動としての人を育てる。連帯は組合は多くなく、一般の人が多い。

6. キア（起亜）自動車ソハリ工場

8月12日午前（記録：萩原みどり・藤澤智美・多田義幸）

【工場に向かうバスでキム・ヨンジュン労働者教育センター事務局長の説明】

・日本と同じように春闘が毎年あるが、これが長引いて夏休み後も続いていてソハリ工場で本日ストライキをする。

・9月から国会が始まり、11月に労働組合の大会が開かれる。

① 国労働の歴史概略

・韓国労働界において大きな転換期＝1987年6月（労働者民主化のたたかい 6/29ノ・テウ大統領の、大統領直接選挙の宣言・憲法改正）

・1987年7月、8月、9月 全国3万6000カ所でストライキ。

（もともとあった韓国労総は御用組合であった。）

・1988年から春闘が開かれるようになった。

・1988年11月から毎年労働者大会が開かれるようになった。

・1989年全国労働協議会が開かれた。

・1995年民主労総結成

・1997年がもっとも戦いが強かった。

・公務員の基本権、教員の労働組合ができるようになったのは1998年。それまでは不法だった。20



00年から公務員年金のたたかいがあり、2004年から教員の労働組合が合法になった。今年、公務員組織を一つにする話が出ている。

- ・ナショナルセンターは、韓国労総、民主労総。
- ・組合の専従者給与は、会社から払われる。しかしこれも今年まで。
- ・キアも専従は多く、現代自動車も200名ぐらい専従がいる。
- ・韓国の労働組合は一社に一つしか作ることができない。よって、ペーパーユニオンを作ってしまうと外に作らせなくする場合がある。一社に一つしか作ることができないのは、良い面も悪い面もある。
- ・正規も非正規も同じ組合に入る。

②キア（起亜）労組の今回の要求

- ・現在の勤務時間 8：00～19：30／20：30～7：30を、
00～15：00～24：00あるいは
7：00～15：40～ 1：30にしてほしい。

6：

【工場見学】

- ・ソハリ工場は3つの組立ラインがある。車種としては、「プライド」と「カーニバル」の国内用（ディーゼル）と輸出用（ガソリン）がある。
- ・部品の生産は下請けで行っており、この工場では組み立てだけを行っている。
- ・組立ラインは正規の男性労働者だけで、女性や非正規労働者はいない。非正規労働者は、最後の検収などで働いている。
- ・青色や空色のポロシャツを着ているが、それが制服になっている。
- ・工場の中は、全体が冷暖房完備となっている。
- ・ラインの労働者は、組立用の自動車が流れてくると1分間作業をする。作業が終わると、次の自動車が流れてくるまでの40秒間は休みとなっている。休み時間は、ラインの横に各人の机と椅子が置いてあり、そこで腰掛けて新聞を読んだり、本を読んだりしている。机や椅子は労働組合が要求して設置したものである。



【労働組合役員からの説明】

キア（起亜）自動車は47年の歴史を持つが、この地域は中でも要をなす地域である。キア（起亜）自動車が投資を続けてきたという意味でも、闘争で勝取ったことが大きいという意味でも重要である。97年の労働法制の闘いでは、先頭に立って闘った。しかし現在では十分な闘いが出来ていない。今私たちが抱えている大きな問題は賃金である。しかし、政情不安、世論操作により組合は厳しい立場に立

たされているので、一致団結して進んでいきたい。

今年最大の課題は賃金と週間連続2交代制である。賃金というのは賃上げと月給制の採用のことである。いずれの案件も会社側は、合意をしたにもかかわらず実行に移していない状況である。労使間の対立は深まっている。

【質疑応答】

Q 工場全体の人数はどれくらいか。その中で現場で働いている人の割合は。そして組合の組織率は。

A キア（起亜）自動車全体で34,000人、ソハリ工場で6,000人、その内組合員は5,500人である。

Q 1分働いて、40秒休むというシステムは、いつ頃勝ち取られたものか。

A 新しい車種が決まった時は、会社と協議して、作業時間と休み時間を決める。民主労総になってからなので、20年前になる。今は労働運動の限界性を感じている。会社が攻めてきている。限定された条件の中で、労働運動をしている。

Q 非正規労働者の人数は。非正規の組合への組織化は、どのようにしているか。

A ラインには非正規労働者はいない。PDI、検査、仕上げの職場に、900人いる。200人が組合に組織されている。ハッサン工場は非正規が多く、労働環境が違う。ハッサン工場では、非正規労働者が自ら組合を作って加入している。

Q 組合の専従は何人か。方針を職場に伝える方法は。

A キア（起亜）自動車支部全体では、100人に1人が代議員で、全体で400人いる。専従者は全体で100人、ソハリ工場は23人いる。組合の役員は2～3年任期で、選挙する。年に12時間、勤務時間内で組合についての勉強をする。教育担当委員というのがいて教える。教育担当委員はソハリでは10数人いる。

Q 今回ストで要求している交代制の内容は。

A 現状は、8:00～19:30（残業2時間）、20:30～7:30（残業2時間）

組合要求は、6:00～15:00、15:00～24:00

会社の妥協案は、7:00～15:40、15:40～25:30 である。

7. 労働者歴史資料研究所ハンネ

8月12日午後（記録：萩原繁之）

【キム所長の説明】

韓国では唯一の歴史資料研究所。

他のところとの大きな違い。労働者の歴史は労働者が自ら作るべきと考えた。

99年キムチョンベさんが亡くなった。その人の遺志を継ぐために何ができるかを検討し、資料を集めることにした。追悼事業の一環として。その後、財政的に困難になり、民主労総に資料を委託した。設立の趣旨からして民主労総に資料を委託するのはいかなものかとの考



えから、155人が集まって昨年8月23日に設立した。今年は8月23日ハンネ1周年、キムチョンベ氏の10周年。700人が会員。本3000冊所蔵。移動式書架に労働組合の資料を集めているが、3万種の資料が保管されている。

資料の収集だけでなくそれを電算処理する。歴史の中で労働運動に大きく力を注いだ烈士の精神を広げるために努力している。出版教育事業にも力を入れようとしている。口述採録を中心に。文献のほか、看板やマークの原本も集めている。

8. 民主労総

8月12日午後（記録：萩原繁之）

【キムキョンナン政策局長の説明】

韓国では去年暮れ頃から経済危機によって大きな影響がある。

その大きな特徴の一つは働き場が減少したこと。

14万人が減少した。

もう一つの特徴は、リストラとともに賃金の引き下げが厳しい。特に顕著に行われているのは公共部門。2万2000人くらいのリストラ、青年インターン制と称する非正規制導入。民間部門では双竜において大規模なリストラ。非正規を保護するというより柔軟性確保と称して、ますます厳しい状況。失業も増加。公式発表では、2009年下半期失業率3.8パーセント、92万6000人とされているが、実質的な失業を反映しているとは到底いえない。実質的失業は10.4%、260万人に至ると考えられる。

非正規について。独特の特徴を押さえることが重要。

日本と違う点 ①正規職の代替化。正規職への橋渡しというよりむしろ落とし穴。

②賃金と勤務条件においてひどい差別。同じ仕事をしていても賃金は半分に満たない。③労働基本権の保障を受けていない。特殊雇用労働者（大型トラック、生コン車）は労働者として認定されていない（事業主）。

非正規労働者は840万人。もっとも大きな比重を占めるのは期間制20.3%。派遣は比率0.9パーセントと低い、それは表向きのみ。実は公共部門などにおいて法律違反の派遣が広がっている。

争点として期間制労働者の契約期間がある。現行法では非正規は2年と制限されている。しかし守らなくても処罰規定がないなど問題。そのために2年内の期間での解雇がしばしば発生している。

民主労総では非正規労働者の雇用について、臨時の採用目的で制限するよう改正を要求している。スペイン、フランスで導入され、抑制の成果を上げている。

派遣労働者は社内下請けという形をとり、本当の雇用者は誰なのかが問題となっている。派遣先に使用者としての責任を果たさせる様に、法改正を求めている。韓国では規制がまったく存在せず企業がやりたい放題になっている。

特殊雇用労働者は、ダンプ、大型トラック、生コンなどの運転手、ゴルフキャディーなど100万人



いる。さらにますますふえる見通し。労働三権の保障を受けられる様にすべきとして取り組んでいる。

期間制及び短時間労働者保護法では、2年以降は正社員にすることになっている。

派遣労働者保護法（98年）は、2006年に改正された。努力義務と3000万ウォン以下の罰金ですませるという法に改悪された。市場において、数を判断するには難しいという見方が強い。

非正規職における大きな変化。統計上、正規職の減少と非正規職の増加。正規879万→840万。
非正規は695万から771万

最近の大きな動きとしては、政府、業者側が労働者保護法を改正しようとする動きがある。政府や与党ハンナラ党が法案を提出したが、労働者の反対で審議されていない状況にある。今年9月に民主労総は代替法案を提出すべく準備中。

ワーキングプアの韓国の状況

不安定雇用者によって貧富の格差が拡大している。セーフティネットが弱体。民主労総はセーフティネットの拡充に取り組んでいる。

悩みは政府が予算の多くを、土木やインフラの拡大に使っている。そのために非正規雇用を拡大させている。正規の労働者を如何に拡大するかが課題である

【質疑応答】

Q 保護法によって解雇が拡大されるのではないかと危惧されていたが、労働者の運動などによって心配したほどではなかったと見て良いのか。

A 保護法が施行して1年もたたないうちに解雇が頻発した。既に大分いろいろな形をとって解雇をしていた。正規に切り替えたところもある。契約更新をさらに短期間に変えたところもある。

Q 日本での期間雇用では3ヶ月などきわめて短いものもある。韓国ではおおむねどのくらいか。

A 2007年法成立までは長いものはだめだったが、法成立後は2年以内ならいくらかでも良いことになってしまった。

韓国では派遣法の限定列举された業種を増やそうとしている。政府はその根拠として日本の例を挙げている。是非日本で派遣法の改正を良いものにしてほしい。

Q 青年インターン制とはどのような制度か。

A イ・ミョンバク政権が、5年で300万人の雇用を創出するとの公約を実現できなくなったことから、公共機関などで6ヶ月未満の期間、100万ウォン未満の賃金で補助職で働かせるという制度を考え出した。

韓国では大学卒であっても就職率が低い。イ・ミョンバク政権は宣伝しているが、青年の中では不満が高まっている。

9. 金属労組

8月12日午後（記録：萩原繁之）

【チョン・ヘウォン国際部長の説明】

1961年5月16日 パクチョンヒ軍事クーデターで政権に。労働者は低賃金労働条件低い状態。クーデター後、全ての労働組合の組織を解体。「9人委員会」を結成し、韓国労総が御用組合としてスタート

した。

1980年 全斗煥クーデター

1987年 ストライキの波が韓国の隅々まで広がった。労働者大闘争。大統領直接選挙を唱った民主化宣言。約30年間の軍事政権の中で労働は弾圧され続けてきた。怒りが爆発。

1990年 全労協結成（非合法）

1995年 民主労総結成。

1998年 金属産業連盟

1999年 合法化。プロワーカーユニオン

2001年 連盟から金属労組に。



金属労組の必要性としては、金泳三政権、金大中政権、盧武鉉政権の中で、個別企業では対応しきれない課題がある。組織率が低下し、非正規労働者が拡大した。企業別交渉が難しい。

2001年には金属労組とともに金属連盟も存続していたが2006年に統合した。

造船関連の組合の一部は金属労組に加入するための解散手続に必要な3分の2の賛成が得られず加わっていない。

地域支部に移行すべきところ、まだ過渡期なので、企業支部が残っている。方向性としては地域支部に移行させたい。それによって地域に力を注ぎ、組織拡大につなげたい。

10.（その他）労研・訪韓調査団の課題と評価

（文責：手塚文雄）

静岡県労働研究所（以下：労研）は、本年8月10日から13日迄の4日間にわたり、「韓国労働運動の調査と交流」を目的とする調査団（団長：布川日佐史静大教授）を韓国に派遣いたしました。調査団は、労研会員を含む13名で編成され、職種は大学教授、弁護士、労組役員など幅広い構成になりました。更に、静大教授 朴根好氏も通訳兼ガイドとして参加していただきました。

労研として初の海外調査の実施は、労研の歴史の中で特筆されるべき記念碑的な事業だと考えます。したがって、私の訪韓に対する個人的な見解や評価と、調査団の訪韓意義や目的達成度、調査手法への評価といった使節目的への評価を明確に区分する必要があります。また、同様の海外派遣が今後とも実施されることを念頭に、今回調査団の実績が次回以降に継承されるような調査手法を確立させねばならないと考えます。

そこで最初に参加者としての意見感想を述べておきたいと思います。

今回の訪韓調査につき企画と実施を担当された皆様へまず以って感謝を申し上げます。私の人生中においても貴重な体験をさせていただきました。視察研修先は何ヶ所かありましたが、いずれも一般人と

しては簡単に検分できるような場所・施設ではなく、企画内容は大変満足の行くものでした。

なかでも「韓国労働研究院」は、労研にとって非常に示唆に富んだ研究所に思えました。「労働者の歴史は労働者自らが創るべき」とする明確な目的意識を持ち、どちらかといえば小規模な研究所は、労研の当面の目標として相応しい施設に思えました。更に出版教育事業において、労働運動関連の諸資料である文献や看板、マークやバッジ、スローガン等の食欲とも思われる収集は、メディア業界における大宅壮一文庫的役割を労研も施行すれば良いのだと、私自身を納得させるものでした。

朴教授にもお礼を申し上げます。通訳に孤軍奮闘する様子はほほえましくも、また視察への情熱を感じさせ感銘いたしました。朴氏の情熱に支えられなかったら、今回の調査団の成功はありえなかったと思っています。

さて、訪韓調査団としての評価をどのように捉えるべきでしょうか。団体としての評価は、個人のようには「百聞は一見に如かず」で視察できただけで幸いというものではありません。また「貴重な体験と学習」で事足りるものではないと思われます。

私は調査団の評価が定まるか否かは、共通の視点が構築できたかどうかにかかっていると考えています。

視察は相手側からの教えを乞うだけではなく、知りえた事実を更に掘り下げてゆく分析と、分析結果への価値判断という評価を含んでいます。つまり「事実、分析、評価」へのアプローチ手法も重要です。つまり分析者としての労研の意識的な分析視点が必要だと思うのです。では労研の分析的視点とはどのようなもののでしょうか。

2つの事例をあげてみます。

2日目の視察先だった「キリュン（起隆）電子非正規労働組合」では、わずか8人の組合員が3年間も会社と闘っていました。出席された7人（女性6人、男性1人）の組合員から、これまでの闘争の経過や現況、そして今後の取組につき説明を受けました。

労研の分析的視点に立てば、以下についての質問が重要なポイントになると思います。

- ① 組合員が300人から8人に減少した理由は会社側の切り崩し策だけなのか、組合側に脱退原因はなかったのか。
- ② 会社の弾圧策への組合の対抗策はいかかなものであったか。有効と思うか、脱退を阻止できなかった理由は何か。
- ③ 組合員への救済策（経済支援、組合員資格の保証、職業斡旋等）はどのように実行されたか。
- ④ 現在の組合の予算とその内訳。残された組合員への支援にはどのようなものがあるのか。
- ⑤ 組合の交渉当事者としての交渉機能をどのように実践してきたのか。これからは同機能の維持強化をどのように図りたいと考えるのか。
- ⑥ 闘争に勝利するとはどのような状態をさすと考えるか。具体的なプロセスを描けているか。

とこのようなものであります。

つまり分析的視点とは批判的視点であり、同時に第3者的客観的視点でもあります。もう1つ、「労働者歴史資料研究所」を事例にあげ考えてみたいと思います。

同研究所の歴史は浅く、設立前の前史或いは準備活動期間も入れても10年にしかありません。これまでの労苦の殆どは自律的財政基盤の確立に尽きるものではないかと推測し

ました。ここでは同研究所の歴史から何を汲み取れば良いのか、そして研究所の歴史の教訓から労研に活かすべきものは何なのかが問われているのだと思いました。

そこで以下が調査のポイントになるだろうと考えます。

- ① 設立趣旨と民主労総への資料委託との問題とは何か。
何故問題が生じたのか。相互の主張の論点はどこにあったのか。
- ② 設立目的である本来の事業の採算性はどの程度維持できているのか。
本来事業の継続の要件とは何か。
- ③ 財政基盤を強化するための事業と本来の事業割合はどうか。
財政強化事業は不可欠だったのか。
- ④ 研究所の自律的運営に最も重要なものは何か・・・等々です。

この 2 例からも理解いただけるとと思いますが、批判的視点とは「なぜ」、「どうして」、「どのように」が入っている視点です。第 3 者の客観的視点とは対象との距離感であると思います。この視点がない限り、日本労働弁護団「労働者の権利」（論文特集・韓国の調査報告書）の持つ水準に私たちは達しないと思いますし、また同水準に達しないならば、労研の海外派遣として不十分との批判を甘受せざるを得ないでしょう。

ところが全ての視察先で分析的視点のない質問、言い換えれば単なる事実確認のための質問との混在、或いは混乱が見られたことは残念に思われてなりません。少しい外れかなと感じる質問もありましたし、説明者のイラ立ちも感じた場面もありました。

私は質問者と説明者の両方に問題があったとは思いません。説明者側はなるべく多くの事実を知らせたい、伝えたい為の説明に時間を割きます。最低でもこれだけは理解して帰国してほしいと願ったと思います。

私たちはこのような説明や講習に対し、「これはこういう事だな」とか「こんな意味だろう」などと自身を納得させながら理解に努めます。パズルを埋めるような作業になるわけですが、埋められないと考えた場合に質問し、空白を埋める努力をします。空白はその時点で埋めないと後になるほど空白部分、理解不能部分が広がり、頭のなかで混乱は広がります。

したがって説明内容への質問や事実確認は、説明・講習の 1 区切り毎に行い、事実確認以外の質問は説明の後にまとめて実施すべきと考えます。一種の交通整理が必要です。この整理があれば、短い質問時間に各種の質問が集中し、質問者にとっては事実確認が得られなかったり、理解が不十分であったり、或いは通訳に大変な思いをさせることを少しでも避けられたのではないかと思います。

労研の主体性が活かされた視察を実行し、労研の名に値する視察実績を積み上げることは今後の課題でもあります。1 回のみの海外視察で課題に応じていくことは困難ではありますが、労研の主体性や自律性とは何ぞや、その実現に何が求められるかを共通の認識と捉えることで、今回の視察の役割を果たし終えたとして自己評価するしだいです。

以上