

新政府の労働政策と労組が進む道

<開催内訳>

- 主題：新政府の労働政策と労組が進む道
- 日時：2017年6月20日(火)午後3～5時
- 場所：韓国労働社会研究所 地下教育場
- 司会：イ・ウォンボ 韓国労働社会研究所 理事長
- 提案：イ・ビョンフン 中央大学校 社会学科教授
- 討論：ノ・チュンギ 韓神大学校 社会学科教授
 - チョ・ソンジェ 韓国労働研究院 労使関係研究本部長
 - ユ・ジョンヨブ 韓国労総 政策本部室長
 - パク・ウンジョン 民主労総 政策局長
- 主催：韓国労働社会研究所
- 後援：フリードリッヒ・エバート財団韓国事務所

司会) 19代大統領選挙から40日余りが過ぎました。^{ムンジェイン}文在寅政府のスタート以後に多くの変化がありましたが、特に労働分野での著しい変化が目につきます。

政権が変わる度に、労働運動は対応方法を模索するしかありません。弾圧の局面で、ある人の言葉のように、友好的な局面に転換して少し用心して、一方ではこのような状況で労働運動はどのように対応すべきかに悩むこととなります。そこで、政府の労働政策をよく見て、政策に変化があるなら、労働運動は果たしてどのように対応すべきかを幅広く話してみようという問題意識で、第132回労働フォーラムとしてこの席を用意しました。

先ず、イ・ビョンフン中央大学校教授から提案を頂いて、4人の方たちの討論を聞いた後、質疑応答の時間を設けます。

イ・ビョンフン：中央大学校社会学科教授) 世の中が確かに変わったようです。かつての李明博、^{イミョンバク}朴槿恵^{パククネ}の保守政府が親企業政策によって労働組合を敵対視したとすれば、新政府

は前の政府の政策を積弊と規定して、労働尊重社会のための変化を試みています。新しい大統領の変化した統治スタイルが国民に感動を与えているように、労働界も以前にはなかった新しい期待を抱いています。しかし、長官の任命や政策の推進に現れた亀裂の兆候は、心配でもあります。特に、労働部門で私たちが望む良い意味での変化を現実として引き出すことができるかについて、憂慮することになります。

文在寅政府の雇用・労働の国政基調

文在寅大統領は大統領候補の時期から、雇用大統領になると公言していました。低成長経済のニュー・ノーマル(New normal=訳者註：かつては異常とされていたような事態が当然のようになっていくこと)時代、四次産業革命、労働市場の両極化による雇用の危機は、新政府が公式に明らかにした優先解決課題です。いわゆる『J ノミックス』と呼ばれる大統領の経済政策のパラダイムは『共に成長論』とすることができます。大統領は『所得主導の成長』を強調し、雇用主導の成長を言葉にします。雇用の創出によって所得を増やし、これによって内需消費を培い、成長のパワーを拡充するという方法です。企業・借金・輸出成長中心の既存のパラダイム(訳者註：概念)とは違った経済成長を提案して、雇用問題解決のための最初の段階で『増やす・減らす・高める』を提示しました。『雇用は増やして、労働時間と非正規職は減らして、雇用の質を高める』ということですが、これは『共に成長』パラダイムの核心の内容と言えます。

文在寅政府の雇用・労働政策の公約の主題は大きく三つです。最初に、雇用の創出、次に、非正規職の縮小と処遇改善、三つ目に、労働尊重社会の実現です。以上の政策には、雇用の創出と合わせて雇用の安全網を構築し、非正規職の縮小と同時に、最低賃金1万ウォンを2020年まで実現しようと計画した内容が含まれています。労働界や進歩陣営の念願の課題であった労働尊重に関しては、韓国型の社会的対話機構を設立し、任期内に労働時間を1800時間に短縮する、などの公約を提示しています。

雇用委員会の「100日プラン」と「100日計画」

新政府の雇用関連の政策は、文在寅大統領選挙キャンプの当時にスタートした雇用委員会が、選挙当日に発表した『100日プラン』と、政府のスタート後に新設された雇用委員会が発表した『100日計画』報告書によく表われています。先ず5月9日に発表された雇用委員会の報告書は、当選後の課題として13項目の『100日プラン』を提示しています。

ここには雇用委員会のスタートから、行政体系の構築、良質の雇用作りのための社会・経済部門の育成など、政府が優先して施行する雇用の課題が強調されています。

新政府のスタート後に新しく設けられた雇用委員会が6月1日発表した『100日計画』は、雇用中心の行政政策体系を構築して、雇用委員会と汎政府レベルの雇用中心の行政システムを作ることを提示しています。公共部門の雇用創出と非正規職の正規職化、雇用の質の改善は、選挙の時から言っていたように、公共部門の雇用創出を呼び水に、民間部門の雇用にまで拡大するというのが目標です。2020年に最低時給1万ウォンを達成するための行程表の設計と法定労働52時間の実現も、この計画に含まれています。

雇用・労働政策に対する総評

雇用の危機、労働市場の二重構造は、今の我が国の労働市場・体制の重要問題です。これを市場任せで解決するには状況が深刻なだけに、政府が強い意志を持って取り組むことに同意します。今までの保守政府の時の労使関係を『傾いた運動場』と表現してきました。私は現政権が別の形の傾いた運動場を作るとは思いません。新政府は公平で対等な労使関係を作るための変化を試みています。私は今の難題を改善するのに、現在提示されている政策が適切な改革方案を指していると思います。

何よりうれしいのは、現政権の雇用政策が言葉だけの公約に終わるのではなく、行動として強く現れているということです。大統領業務指示1号で雇用委員会を設立し、^{インチョン}仁川空港公社を直接訪問して公共部門の非正規職ゼロ時代を明らかにしたことは肯定的です。今後これをどのように解決していくかはもう少し見守るべきですが、雇用の追加予算を前に出して、11万人分の雇用を創り出すのに政府が先に立つというのは、期待するに値します。労働部長官を含む労働政策の実務陣営を未だ揃えられず、一部に雑音がありますが、労働尊重社会を作るのに労働界と政府の政策協議が水面下で行き来するのを見ると、短い時間内に相当な進展があると思います。ロウソクで誕生した今の政権が、今までの政府が度外視して距離を置いてきた、社会的な弱者・庶民・労働者のための変化を作ろうとしているという点で、私は今の政策を肯定的に評価します。

政府の労働政策現実化の可能性は？

しかし公約は単なる言葉に過ぎず、約束だけです。政府が掲げた公約を確かに担保し、推進力を持って進められるかも心配ですが、政府が意図する通りの予算を確保して立法化

することができるかは、また別の問題です。労使間の争点の一つひとつが争点になり得るという点で、公約を現実化するのは簡単ではありません。今の状況を見ると、大統領の歩みに政府が付いていけず、現場では混乱があったり、労働界と財界が政策の争点で、正面対立する状況までではありませんが、世論戦の様相を示したりもしています。業務引継ぎ委員会なしでスタートした政府ということで、猶予期間を経ずに発表された政策の実行が難航しています。青年の就職難、非正規職問題の解決、労働積弊の清算に対する世論の関心と国民の要求は熱いのですが、複合的な問題であるために、政府の政策の一つとして簡単に解決することはできません。

従って、政策を現実化するための緻密な準備が必要です。色々な評価が出ていますが、私は労働界の前向きで、肯定的な回答を歓迎しています。成果年俸制の積弊清算のために、既得権を手放して政府の政策に積極的に協力するという公共部門労組共同対策委員会の宣言は、政府の労働政策樹立を鼓舞するでしょう。民主労総の雇用委員会への参加と最低賃金委員会への復帰、金属労組が社会連帯基金を造って、両極化を解消するのに労組の役割を果たすと宣言したことは、労働界が政府のパートナーになりうるということをよく表現する事例になるでしょう。

協力政治を要求せざるを得ない「与少野多」の政治地形は、政府としては一つの大きな悩みの種でしょう。野党は来年の地方選挙で自分たちの存在感を見せるために、新政府の政策や国政運営になにかと注文を付けるでしょうから、その障害物は簡単ではないでしょう。

最後に、新政府の陣容を見ると、雇用労働秘書官を除いては、すべて官僚出身者が任命されました。雇用労働部の長官候補者に多少労働専門性が欠ける中で、大統領の指示によって動く官僚中心の運営が、労働問題を上手く捌けるかが心配されます。

労働運動の問題と労組の現実

現政権の公約を手形に喩えるなら、これからこの手形をどのように現金化するかが肝心です。今の政府が上手くやることを期待するのに止まってはいけません。政府が掲げた約束を現金化するために、労働界には戦略的な対応を望みたいです。今までの労働運動は保守政府を経験しながら、底がどこか分からない程の墜落を繰り返すという沈滞を経験しました。労働運動が新しい政治地形で身支度を調べて、新政府の公約を現実にし、労働尊重社会に進むためには、今までのやり方ではダメでしょう。

まず、10.2%の労組組織率では、労働運動の代表性を担保するのは難しいでしょう。未組織状態で労働運動から弾かれている90%の労働者を見過ごしたまま、組合員中心の運動に留まれば、政府のパートナーとして仕事をしていくに当たって、後回しにされるかも知れません。労働運動が労働市場の二重構造を作ったのではありませんが、これを治癒するために自らの役割を果たしたのかを、反省する必要があります。労働運動は社会的な役割を放棄してはいけません。最近韓国銀行が発表した報告書は、このような点で示唆するところがあります。労働研究院が事業体のパネル・データを分析した結果によれば、労組がある事業場ほど青年雇用の比重が低いのです。これは労組の、組合員中心の雇用慣行と処遇改善が、一つの攻撃対象になり得るものとして銘じなければなりません。労組が自らの主張を掲げて、執行戦略をどれ程キチンと組み立てたのか、戦略で欠けたところはないか、指導の執行力に問題はないかも、考えなければなりません。

1987年直後、90年代の中・後半、2000年代の初期に、労働運動に対する国民の信任を問うアンケート調査をしたことがあります。私が主導した研究で、記憶が正確ではありませんが、87年直後に60%台だった国民の支持と信頼は、90年代の中・後半には40%台、2000年の序盤には20%台にまで急落します。これは一部のマスコミと保守政府が、労働運動に否定的なイメージを上塗りしたせいもありますが、労働運動が国民に持たせた失望感が作用した結果です。この間に反労働者的な情緒が拡がって、労働運動の組織力は弱まり、社会的な影響力も大きく減退しました。

政策現実化のため、労働運動の対応戦略は？

私は、労組が政府の労働政策の具体化の流れを助けて、介入したら良いと思います。労働尊重社会をいくら叫んだとしても、5年内に実現するのは容易ではないでしょう。一度に成果を望んで要求するよりも、労働体制をキチンと変えられるように、労働運動が自らの役割を果たすように願います。窮極的に、労働運動が現政府内に労働尊重社会という枠組みを作り出せたら良いと思います。

私は労働運動の戦略を『援護』と『牽引または補正』というキーワードで示そうと思います。まず、労働政策だけでなく、政府に欠点を出させて、これを揺さぶる勢力に対して労働運動が保護膜になったり、世論戦に加勢して政府を援護すれば良いでしょう。一方、問題になりそうな部分は牽引して、誤ったという判断が聞こえれば、これを正す補正によって、具体化された政策が出てくるように、労働が積極的に声を出さなければなりません。

これは労働運動が社会的な連帯として機能すると同時に、労働尊重社会を作る道になると思います。

また、雇用委員会がコントロールタワーの行政的な水準に止まるだけでなく、持続可能な雇用体制を作るところまで行けるように、別途の、雇用の労使政代表者会議を提案したいと思います。雇用の問題が我々の核心の問題であるからには、政府と労使だけでなく、経営界の問題提起までも抱え込んで、一緒に考える場を作り出すのに、労働運動が主導的な役割をしなければなりません。

この前、クォン・ヨングク弁護士がある討論会で、政府の政策の方向性は良いが、施しのなものが問題だという話をされました。労働政策が現場で実質的な効果を挙げるには、労使協議が後押ししなければならず、ここで議論されたものが、制度化と体制変化にまで進まなければならないということです。そうした点では、労組も国政企画諮問委員会のように『短期-中期-5年長期』の戦略的な政策の行程表を持つ必要があります。要求事項をすべて並べておいて聞いてくれというのではなく、色々な地形と条件を考慮して行程表を設計し、それを貫徹できる戦略を準備しなければなりません。

最後に、労働界には、何を分け合わなければならないかについて悩んでいる人たちがいます。私は、先ず10%を占める労組が妥協し、譲歩することを願います。そして90%を獲得すれば良いでしょう。例えば、労組は、未組織労働者の処遇を改善して雇用の質を高めるために努力すると同時に、彼らを組織しなければなりません。働く人たちが社会で優遇されるように、労働運動が自分の名分を尽くすことを願います。参加政府(=盧武鉉政府)の経験を振り返る必要もあります。参加政府は業務引継ぎ委員会の時に、左の方向指示器を点けた執権初年度に、右折しました。だから、文在寅^{じるし}印の労働改革を現実化するために、労働運動はあせった対応より、戦略的に反応しなければなりません。短くて100日、1年目の課題に悩み、労働政治の地形と局面変化を綿密に見ながら、労働運動が場合に合わせて対応し、問題を解いていく戦略が必要です。労働運動が墜落した公共性を回復し、国民に再び信任されることによって、新政府の主要なパートナーになることを提案します。

ノ・チュンギ：韓神大校社会学科教授) 10年振りにいわゆる民主政府、正確に言えば、自由主義の保守政府になりました。労働問題においては、国の政策の影響力が圧倒的な社会であるという点を勘案すれば、労働運動の地形が突然変わったという側面があります。シッカリ考えることが必要な時だというイ・ビョンフン教授の意見に同意します。

本格的な議論の前に、二大労総の政策担当者と労働運動の活動家がたくさん来られているので、用語の問題を提案しようと思います。今回の機会に『勤労』という言葉の代わりに、『労働』という言葉に用語を統一しようと思います。この30年間、労働の代わりに勤労という言葉が韓国社会で広範囲に使われていますが、このままなら、勤労組合、勤労基本権、雇用勤労部という言葉まで出てきそうです。最近正義党が労働という言葉の回復しようとしたそうですが、研究者と活動家たちからもそういった努力をしようという言葉が聞きたいと思います。合わせて『紛糾』という言葉も『争議』に統一しなければなりません。

労働政策、果たして守れる約束か？

文在寅政府は主な政策基調として、雇用創出を取り上げました。これからを見なければ分かりませんが、成長主義の経済政策に拘束された労働政策ではないのかという気がします。労働政策は長い間、軍部政権、民主政府などでも、経済政策に従属していました。雇用創出も雇用中心の成長論に繋がっていて、その意味するところについては議論がもっと必要だと思います。だからと言って、雇用自体を増やすことが望ましくないという話をしたいのではありません。

民主政府になれば、常に社会的な交渉と合意が問題になり、その結果は私達が知っている通りです。従って、社会的な合意について、より積極的に考えることが必要で、今までのようなことが繰返されないように、私たち内部の準備が必要です。既に10年前の話ですが、私が労働問題研究者の中では、社会的合意に最も強く反対したと記憶しています。私はこの問題に関しては、労働運動が戦略的なレベルで参加する必要はなく、戦術的なレベルであれば、いくらでも参加する必要があると考えています。そして労働運動の内部は、この問題について意見を集約しなければなりません。

政府が発表する非正規職の正規職化、労働尊重社会など、労働政策は一つひとつがすべて大型の事案です。政府はこの20年間に労働界が要求したこと、そして国と資本が反対したことを、すべて施行すると表明しました。その表明自体が問題だというのはまったくありませんが、果たして守れる約束なのかは確かめてみなければなりません。イ教授もいくつかの話しをされましたが、政府が約束を守ろうとしても、それなりの意志と準備ができていないかは疑問です。政府が推進する政策は国家資本、いわゆる現執権勢力以外のすべての支配勢力が強く反発する懸案です。内閣の人事聴聞会だけを見ても分かるように、守

旧・保守政党らは、今までの政府での自らの責任を棚上げにして、『暴力団式』に抵抗しています。その底には、労働政策推進、財閥改革政策を妨害するという意図があるのです。資本の抵抗は更に激しくなる可能性が十分です。そしてとても重要な指摘がありました。雇用、労働政策の問題は、経済戦略、労働市場、労使関係だけを含むのではなく、政治問題、社会勢力関係、特に労働運動内部の主体の力量と絡み合っているのです。文在寅政府が約束を貫徹するのは簡単ではないでしょう。逆に、政府の政策方向に背を向ける可能性も高いでしょう。その理由は、低い労組の組織率と現在の市民社会の実力、資本との逆の関係から推し量ることができます。政府が労働政策を推進しようとしても、難しい側面があります。だから、このような問題をより深く議論する必要があります。また、財閥改革の問題も深く関連しています。前に言ったように、労働政策の推進過程で最も強く反発する勢力は財閥です。そして与少野多の政治地形も、労働政策の履行に於ける重要な変数で、これは今後の地方選挙、総選挙にも影響を与えるでしょう。

労働運動、内部力量の強化に焦点を合わせなければ

労働運動の対応戦略について話します。イ教授は対応戦略に関して、牽制と批判、援護と牽引・補正、実質的な参加と介入という表現を使われましたが、こういうものの具体的な形がどんなものなのか、少し抽象的だという気がします。援護や批判は可能ですが、我が国の労働運動の力量で、果たして政策の牽引が可能なのかは疑問です。

また、適切な距離が必要だと考えます。政府の政策がいくら魅力的だとしても、余り急進的に付いて行こうとすれば、必ず副作用が起きます。既に民主労組出身の多くの活動家が「共に民主党」に合流しているのです。政府の政策に関する介入はその人たちがすれば良く、政党に入らない人たちは、民主労組運動の中心を守らなければならない時ではないのかと思います。また『文在寅手形の現金化戦略』という表現を使われましたが、手形という単語はそれ自体が経済主義的な表現なので、適切ではないと思います。

参加政府の経験についての評価もやはり避けられません。労働運動は参加政府と民主労働党との内部葛藤、労働運動内部の党派の葛藤を経験してきたのに、当時の経験についてただの一度も、真剣な議論をしたことがありません。そのために、過去の経験を我田引水的に解釈する可能性が高いのです。当時、高い期待のために、揉め事が洪水のように溢れ出し、労働運動もやはり相当な責任があると言いましたが、私は果たしてその認識が適切だったのかを疑っています。

また、忍耐、戦略のタイミング、在り様の再確立などは、いずれも良い表現ですが、依然として抽象的です。私は自由主義・保守政府が労働改革を行うという現在の局面で、労働運動は政府の政策に付いて行くよりも、自分たちの内部を革新して改革するなど、内部力量の強化に焦点を合わせなければならないと考えます。労組組織の革新、組織率の向上、産別労組の建設と政治勢力化に焦点を合わせなければなりません。先ほど現金化の話が出ましたが、私たちは政府から受け取るものもある反面、与えなければならないものもあります。民主労総の政策局長がこの場にいらっしゃいますが、民主労総の要求は余りに多く、急進的です。最低賃金1万ウォンの達成は、政府が2020年までにしていると言っているのに、労組がこれ以上介入する必要はありません。代わりに私たちが要求するのは、産別労組体制の完成、政治勢力化、組織率の向上などです。このための核心的な事項を制度的に確保する努力をしなければならず、そのための戦略的選択が必要です。

別の文章で、戦略目標として『非正規労働中心の社会連帯体制』（2017年労働体制）を提案したことがあります。民主労組運動の内部で、新しい労働体制の展望を議論しなければなりません。特に、民主労総がこのようなイメージを作る努力をしなければなりません。そうしないままで100余りの要求事項を羅列し、要求を聞き容れなければ闘うと言え、我々内部の葛藤だけが大きくなるでしょう。ちょっと抽象的ですが、今後5年後に自由主義・保守政府がもう一度政権を獲ると仮定して、我々は今後10年間に何をするのか、長期的であっても、戦略的に考えなければなりません。

チヨ・ソンジエ：韓国労働研究院労使関係研究本部長） 私は提案文に『転換期の労働運動』という表現を使いました。87年体制が今年で30年を迎え、IMF外換危機から20年が過ぎました。色々な意味で転換期です。政権が変わって新しい環境を迎え、過去十何年間かの労働界の要求が相当な程度で目前に実現が迫っています。もちろん、未だ実現はされていませんが、希望があるという点で転換期であり、私は今の状況を肯定的に見ています。イ・ビョンフン教授がそういう部分を正確に捉えられたので、私はその内容を繰り返す必要はないと考えます。

私が提案で特に注目する単語は二つです。一つは『施し』で、他の一つは『持続可能性』です。文在寅政府になって、最低賃金の引き上げ、公共部門の雇用拡大、労働時間の短縮など、労働界が要求した事項を施行すると言って政策を次々に出していますが、実際、施しでしょう。もちろん大きな枠で見れば、ロウソク抗争の力で獲得したわけですが、表面

的に見れば施しの側面があります。それでも私が転換期だと言うのは、両極化というこの社会の病理的な現象を克服し、労働が中心となって、働く人々がもう少し楽に生きることができる社会を想定できるからです。しかし政府の政策だけによって達成されるものではないようです。持続可能性の観点で見れば、雇用の質を高め、適正な量の雇用を作らなければなりません、そのためには労使関係の枠組み自体が変わらなければなりません。『傾いた運動場』と表現されますが、労使が勢力の均衡を保たなければなりません。

変化のための労働運動の目標と経路

それでは新しい秩序はどのように作られなければならないのでしょうか。まず、目標を明確に設定しなければなりませんし、これを達成するための経路を戦略的に設定しなければなりません。現段階での労働運動の目標は両極化の克服で、経路の出発は、両極化の意味を正確に解釈することです。両極化の意味は二つで、資本と労働の両極化が一つの軸で、他の一つの軸は、労働内部の高賃金と低賃金労働者の間の格差の拡大です。一番簡単な方法は、財閥改革と租税体系の改編によって、資本から剥ぎ取った金を福祉基金に使えるのですが、果たしてそれで充分でしょうか。今日のテーマのように、労働運動が主体となって世の中を作るべきだとすれば、労働運動が両極化をどのように治癒して克服するのが、遙かに重要です。このような努力を通じて、労働運動が市民社会の中で支持を獲得した時、本当に資本と労働の両極化を克服できる力が生まれるのです。公共部門労組が最近、1600億ウォンの成果年俸制の報奨金を、非正規職の正規職化などのために使ってくれという前向きな姿勢を見せ、今日、金属労組も2500億ウォンの雇用連帯基金の出費を提案しました。とても素晴らしいことです。今までのこの社会の戦略は、いわゆる先導的な労組に『大企業労組利己主義』という烙印を押して孤立させるということでした。このように労働運動全般を市民社会の中で孤立させることが、既存の論議と世論の地形だったとすれば、これを突破することが、資本と労働の両極化を克服できる重要な経路です。そういう点で金属労組内部の議論に注目しています。昨年、金属労組が系列社との共同交渉を要求し、今年もこれを再度持ち出しました。系列社との共同交渉自体が目標ではなく、実際の目標は産別労組運動にあります。しかし今までの産別労組運動は、組織と交渉の『構造』を作ることに余りにも集中し過ぎました。限界に逢着した現在、重要なことはコンテンツの開発、すなわち内容です。その核心は連帯賃金戦略であるべきでしょう。金属労組の雇用連帯基金の提案は、産別労組の内容を豊富にする重要な一歩だと考えます。コンテ

ンツを満たすことによって、産別労組運動を完成させる経路を考えなければなりません。

依然として悩みは賃金体系の改編です。今までの年功中心の賃金体系は、意図的ではなくても、大・中小企業間の格差を拡大するのに寄与しましたし、企業別の労使システム、高度成長期と人口増加期に適合した体系として、事実上寿命が終わりました。新しい賃金体系が必要ですが、その体系はおそらく職務給制になるでしょう。多くの方たちが仁川空港公社の非正規職の正規職化方案に対して尋ねています。合理的な雇用モデルに関する色々な疑問がありますが、私は雇用モデルに加えて、賃金モデルを積極的に考える必要があると思います。差別でない合理的な差の賃金モデルによって、雇用安定を考え、持続可能な雇用モデルを作るのです。雇用モデルと整合性を備えた賃金体系について、想像力を発揮しなければなりません。

社会的な対話に対する柔軟なアプローチの必要性

私たちがこの間、雇用、非正規職、賃金格差の問題に余りにも集中したので、本来の問題意識、すなわち生産領域での労働の在り方の問題を永い間忘れていました。仁川空港公社の非正規職の正規職化など、非正規職の問題が再び照らし出されていますが、これは作業場内の分業構造の変化をもたらさざるを得ないでしょう。悪く言えば、現在、楽なことは正規職がし、難しいことは非正規職がしています。生産領域から公正性を確保しなければなりません。労働者間にどのような分業構造を作るのか、熟練を中心にか、作業場をどのように再編するのが課題です。

そして労働排除的な自動化に対する対案も準備しなければなりません。我が国は製造業の労働者1万人当たりのロボット台数が、日本、ドイツより飛び抜けて高いのです。これは我が国が、四次産業革命において先んじているということではなく、熟練に依存しなければならぬ部分をロボットに変えているという意味です。労働排除的な自動化を越えて、人の役割を増進させる労働運動をしなければなりません。生産に対する寄与に基づいて正当な補償を受け取る生産戦略について、考える時でしょう。

最後に社会的な対話に対する柔軟なアプローチが必要です。全国レベルでない業種と、地域レベルで実質的な成果を出すことが重要です。最近、保健医療労組が雇用委員会に保健医療分科を作らせるのに成功したように、中範囲のレベルで、新しい社会的な対話のモデルを作らなければなりません。労使政委員会への参加の是非が重要ではなく、労働者に実質的な助けになりうる構造が重要でしょう。言い換えれば『ビッグディール』にぶらさ

がるのではなく、『スモールディール』を繰り返して作り出せるのかが、現政権下での労働運動の課題だと考えます。

合わせて、ゼネスト戦術に対する再検討が必要です。ゼネストのような古い戦術でなく、もう少し斬新な労働運動のやり方によって、新しい政権下の友好的な環境を越えて、それこそ傾いた運動場を水平にしなければなりません。そして持続可能な労使関係のフレームを作らなければなりません。公共部門と違って、民間部分の労使関係に介入できる政府の政策手段は意外に多くありません。労使が上手くやらなければなりません。労働運動が現在の法体系の中でできることに関して、新しい想像力を発揮することを期待します。

ユ・ジョンヨブ：韓国労総政策本部室長） 韓国労総は、ご存じのように大統領選挙で文在寅候補と政策連帯協定を結びました。現在は、労働界の要求を貫徹しようと努力の最中です。今日の討論は、大げさに労働運動の戦略を話すよりは、新政府の労働政策推進の過程で、どのような優先順位を持って政府の政策にアプローチすべきか、また心配される点を中心に話します。

新政府の労働政策は労働尊重社会、良質の雇用政策に要約されます。労働界の要求事項が実現され、新政府の公約が履行されるには、労組の機能と役割が拡大し、労使関係の不均衡が解消されなければなりません。問題は政府の認識や動きの中にはこのような内容が盛り込まれてはいるが、非常に弱いということです。そして最低賃金1万ウォン引き上げ、非正規職の正規職化など、イベント性の政策を出してはいますが、労働政策の持続可能性のための労組の組織率向上、超企業単位の交渉力の強化についてはほとんど言及がなく、残念です。

労働界が要求する制度改善課題

制度改善課題としては、労働基本権の完全な保障と労組組織率および協約適用率の向上が上げられます。特に、労働基本権の完全な保障はとても重要な課題で、ILOの核心協約を先ず批准して、これを通じて労働関係法の改正を牽引しなければなりません。核心協約の批准は文在寅大統領の公約でもあり、労働界が歓迎する事案です。ところが、労働部が核心協約の批准の前に関連法を先に改正すべきだと、消極的な姿勢を見せているので、実際に法律を改正するまでには多くの時間がかかるでしょう。したがって政府は、核心協約を先に批准することによって遵守の意志を表明し、その後に国内法を整備しなければなり

ません。特に交渉窓口単一化の問題は、自律交渉権を保障する形で、全面改正されなければなりませんし、法改正の以前でも、政府の窓口単一化の例外措置によって問題を解決できないのだろうかと考えます。私がいぶかしいと思う点は、事業場内で交渉がされる時、産別労組と企業別労組がある場合に交渉窓口を単一化せよというのは理解できるが、産別交渉をする組織に対しても交渉窓口を単一化せよということです。これは立法趣旨と食い違った解釈で、このような問題は労働行政レベルで改善の余地があると考えます。

そして労組の対応戦略の側面では、労働者の利益代表体系の整備と作業場の民主主義を実現しなければなりません。文在寅大統領の労働公約に、労働理事制の全面導入、韓国型労働会議所の設立などがありますが、これは事業場内の民主主義の定着と組織率の向上に積極的に活用できる事項だと考えます。

最近、争点になっている非正規職の正規職化政策に関しては、既に公約に非正規職の使用理由制限が含まれていますが、財界側が非常に敏感に反応しています。労働専門家の間でも、現在の労働市場の状況で、非正規職の使用理由制限制度の導入が適合するののかという強い問題提起があります。政府も労働部長官の任命が遅れているせいで、官僚中心的な考え方で、弱めの規制を考えているようです。合わせて、最近イ・ヨンソプ雇用委員会・副委員長が『同一価値労働同一賃金原則が確立されれば、非正規職の雇用誘引が消える』として、先に非正規職差別禁止法を法制化すると明らかにしました。このような政府の方針が、今の期間制法と派遣法などを廃棄するという事なのか、でなければ差別是正に関連した強力な法律を作るという事なのかが疑問で、私はむしろ労組の差別是正請求権を強化して、積極的な差別是正の行政措置を執ることが必要だと考えます。

そして公共部門の非正規職の正規職化方案として、既存の正規職と同等な水準の無期契約職への転換や子会社の設立などが議論されていますが、仁川空港公社など、いろいろな所で子会社の設立といった手軽な方法を選ぼうとする動きがあります。特に、政府が実態調査と専門家 TF チームによって方法を模索すると言っていますが、当事者との対話が足りないという状況です。利害関係者の参加による正しい正規職化の方策と基準を準備しなければなりません。

合わせて、実労働時間の短縮問題に関しては、大統領の公約の通り、行政解釈の変更による短縮ではなく、国会での法改正によって進めようという話が出ています。これは間違った行政解釈を廃棄して法改正に圧力をかけるという、労働界の要求や方向とは異なります。また、かつてのように、施行時期や法改正による波及効果の最小化の方策を議論する

のに、週 52 時間上限の議論が膠着状態に陥るのではないかとと思われる心配さえあります。問題は、雇用委員会などの機構の構成が、企画財政部、労働部の官僚中心になっていて、労使を参加させたというけれど、似たようなグループ内にあったために、既存の政策の枠組みから抜け出せないということです。対外的に恩を着せたり、実績にかなり汲々としているという感じがあります。

労働政策に照応するための労組の役割

労働界は労働政策に積極的に参加し、これを土台に肯定的な成果を挙げるための努力をしなければなりません。先に出た意見のように『労働』に用語を整理するなど、労働に対する、国民の反感の混じった認識と社会の雰囲気を変換するための努力も、また切実です。特に、近々、労政の交渉チャンネルが作られて、定例的な労政の政策協議会が稼働するようですが、これもやはり肯定的な成果が出せるように、社会の雰囲気を変えなければなりません。

小さな成果と産業別・業種別の模範事例を作ってあげ、このような事例が良い雇用の創出、労使関係の機能強化という肯定的な効果に繋がるように世論を形成するならば、政府の公約の履行を引き出すことができると思います。

パク・ウンジョン：民主労総政策局長） 民主労総は大統領選挙の前に、ロウソク民衆抗争を通じて登場する新しい政府は、財閥体制を清算し、労働尊重の平等社会に進まなければならないと明らかにしたところです。そして、不平等・両極化の解消、労働尊重社会の実現のための政策議題として、最低賃金 1 万ウォン、非正規職問題の解決、労組する権利と労働三権の保障、労働時間短縮と雇用の拡充を提示しました。これと同時に、民主的な労政、労使関係のための土台を作らなければならないと明らかにしました。

文在寅政府もやはり総合的な労働政策公約を提示しました。細部の内容は民主労総の政策議題と大きく異なりません。最低賃金 1 万ウォンの実現では、達成時期に差があるだけで、民主労総の案と大きな差はありません。非正規職問題の解決は非正規職の正規職化や労働現場内での差別解消など、その目標においては大きな差はないと考えます。但し、政府の政策への接近方向については問題を提起しないわけにはいきません。非正規職政策の基本軸は仕事をする権利と労働基本権の保障で、この二つの指向を明確にしなければなりません。『雇用』は経済的な費用ではなく、雇用の主体である労働者の権利、すなわち仕

事をする場所の権利と、仕事をする環境の権利を含む問題です。憲法上の仕事をする権利と労働三権を実現できなければなりません。従って、雇用の問題は、経済の下位の範疇や従属物でなく、労働者がこの社会の主体であり、一員としての自らの権利を見付けて、労働条件を改善していけるように、価値指向的な観点から接近しなければなりません。このように、政府の政策議題には同意しますが、問題処理のやり方においては考えなければならない点がたくさんあります。

効率的な労働政策執行ための労政協議の必要性

労組法の改正に関して申し上げれば、1998年の派遣法と2007年の期間制法によって、間接雇用の非正規職と期間制の非正規職が増加し、特別雇用の労働者も急激に増加しました。謂わば、派遣法と期間制法によって非正規職は勤労基準法の外に押し出されました。

労組活動に関しても、以前は正当な権利として保障された事案が、現在の「労働組合および労働関係調整法」に統合されて、争議行為を禁止する条項が可成り増えました。法改正が簡単でないのなら、政府が最小限、労組法上の禁止行為事項を緩和して適用し、これを行政行為に反映しなければならぬと考えます。

前に話したように、規律する部分は現行制度によって規律して、個別労使関係でも集団労使関係でも、労使関係を規律する問題は別に整理して、最小限労使が信頼を持って政策または現場の問題に当たるようにしなければなりません。労働時間短縮、雇用創出の過程も大きく異ならないと思います。政府が政策をより効率的に執行するためには、労組と積極的に協議しなければなりません。

労働政策履行ための労組の協力と批判

それでは、労働運動は何をしなければならぬのでしょうか。多くの問題があつて、現在は方法を見付ける過程だと考えています。取り敢えず、私たちが労働尊重社会への移行のための課題として整理した内容について話します。優先課題は民主的な労政・労使関係の実現です。労使政の社会的対話という名目は実際に良いことです。但し、労働権に関する規律が整理されていない脆弱な土台の上での社会的合意は、不可能でしょう。また、社会的合意のためには、主体が同意する目的が明確でなければなりません。それでこそ発展可能な議論をすることができます。現在のような環境では、中央段階の常設的な労使政の合意機構を作るのではなく、労政対話あるいは協議を通じて政策方向を整理し、産業別段階

で重層的な交渉の枠組みを作らなければなりません。

また、労働尊重社会への移行のために、最小限、国際労働機構や国家人権委員会が勧告した事項だけでも、積極的な制度改善が推進されなければなりません。民主労総はこのために闘いと努力をしていきます。

それだけでなく、産別交渉のために様々な努力をします。民主労総は2003年の代議員大会で、産業別集団交渉と統一交渉を積極的に推進することを決め、産別交渉を通じて産別内部の労働条件はもちろん、雇用、労働時間短縮、非正規職問題の解決など、多様な議題を改善するための努力をしてきました。労働時間短縮と非正規職の正規職化のための努力は、その時から続いたものです。最近、保健医療労組が、医療陣の拡充に努力するという政府の立場と使用者の共感を引き出しました。産別労組の議題を拡大する過程で提起した労働時間短縮、医療民営化反対、公共医療の拡大の問題など、色々な政策的な接点があったために可能だったと考えています。公共部門労組と金属労組が賃金の譲歩を土台に、社会連帯基金を用意すると提案できるのも、これまでの産別労組運動の過程で整理された連帯賃金政策と実労働時間短縮実現のための苦労の中から導き出されたのです。このような産別労組の質的な強化方案と努力が、朴槿恵政府の反労働政策の対応に押し込まれていたのが、政権交替を契機に政策として提出されたものと考えます。合わせて、産別交渉の主体は労組ですが、産別交渉の発展のためには政府の中立的な態度が必須です。このために、労使間の自律交渉を侵害し、交渉構造を企業単位に制限する窓口単一化の強制制度や、政府が団体協約の方向に介入する団体協約是正命令制度などを改善していかなければなりません。

民主労総は政府に協力する部分は協力し、批判する部分は批判しますが、産別交渉保障のための制度と環境を準備しようとする目標に、ナショナルセンターの役割を併行していきます。以上で討論を終えます。

司会) 参加者の質問を受ける前に、討論者が提起した争点を中心に、発表者と討論者の間の討論を聞きます。

イ・ビョンフン) 参加政府の時に、労働政策を巡って労働界、特に民主労総内で非常に消耗的な論議を体験し、すれ違った労政関係で政府も失敗し、労働界も機会を逸してしまいました。私はこのようなことが、文在寅政府で繰り返されないことを切実に望みます。考

えの違いはあるでしょうが、私は現政権の執権を『機会』と考えます。労働運動は、政権交替によって開かれた空間を、この間の問題を解消し、改善する機会と考えれば良いでしょう。

私は今日のテーマに合わせて『労働組合の役割論』を強く提起しようと思います。労働運動は労組の役割論によって、政府が政治・公約を最大限に現実化できるように、一緒に取り組まなければなりません。それなりの進歩的な指向の知識人として、私は政策を援護して補正し、現実化できるように自らの役割を果たします。多くの力や政治的な世論による動員であれ、政策の変化を現実のものにするためには、労働運動の役割が必要です。労働運動が先に妥協して譲歩することによって、さらに高い地位と権限を与えられる好循環関係を作り出せるということを念頭に置かなければなりません。

公約の現実化を最も望むのは、大統領でも現政権の官僚でもなく、労働現場の非正規職、労働弱者、労働運動です。従って、政府に約束を守って自らの責任を果たせと要求するだけではだめです。労働運動は継続的に問いただし、要求して、時には政府が揺れる時を捉え、世論が変な方向に流れる時は立ち上がって防御しなければなりません。距離を置いたり見守るのではなく、各自の実利を減らしてでも、そうすることによって却ってより多くの名分を得て、実際の労働現場で労働尊重が実現されるまで、自らの役割を果たさなければなりません。

賃金のない成長、労組の交渉力が底辺をさ迷う十年余りの歳月を過ごしました。労働の両極化は途方もなく激しくなり、仕事中に怪我をしたり死ぬ人も少なくありませんでした。これが今までの労働体制、実に2017年の労働体制です。しかし私たちは労働者をどん底に押し込んだ権力に、ロウソクの手で亀裂を生じさせ、その隙間を解き放って、新しい政権をスタートさせました。私たちの積極的な介入が更に必要な時です。様々な次元で労組が各自の役割を果たさなければなりません。

政府が労働改革の水門を開いて、取り敢えずの政策を推進しながら、より大きな課題に向かって行けるように、労組は戦略的な行程表を持って、信頼を構築して共にしなければなりません。その戦略は政府を押しやるだけでなく、引くことも含みます。もちろん現実的な制約もあるでしょう。しかし、問題を正しく解こうとするなら、政府と一つのチームになる必要もあります。『悪い2017年の労働体制』を『良い2017年の労働体制』に変えるために、労働運動は過去のやり方ではなく、政府を捉え、引っ張ってやって、変化を主導していくべきでしょう。

質 疑 応 答

参加者) 二つの質問と二つの意見があります。まず、イ・ビョンフン教授が、労組は 90% を獲得して 10%を譲歩しなければならないと言われましたが、その 10%が何なのか、補足の説明をお願いします。次に、チョ・ソンジェ本部長が、ゼネストは古い戦術だと言われましたが、その理由を知りたいと思います。

意見としては、先ず雇用委員会に関する事で、労働部が労働問題を真剣に考えて、次々に解いていかなければならないのに、雇用委員会が成果に汲々としたあげく、意図的ではなくても労働部の役割を邪魔しそうです。これに対する意見をお願いします。もう一つは、労働運動の役割について、労働界と政府の考えが相当に違っているのではないのかと思います。傾いた運動場を正しくするために、労組は闘いをするのが重要で、それが私たちの役割だと考えるのですが、政府がこれをいい加減に考え、『共生と譲歩』を強調するのではないかという心配があります。

チョ・ソンジェ) 先ず、ゼネストに関する質問に答えます。ゼネスト戦術が余りに多く出されたせいで、率直に食傷ぎみです。私は 1996~97 年のゼネストの成功が、労働界をゼネスト成功神話に閉じ込めることによって、むしろ毒になったと思います。そのような意味で古い戦術だと申し上げたのです。そしてロウソク抗争の成功、すなわち小さな灯り一つで世の中を変えるという運動方式が、より多くの国民の参加を産んだと思い、そういうやり方が労働運動に必要なだと考えます。ゼネスト神話に陥るのではなく、どのように国民に、もっと簡単に、更に身近に近付いて、国民的な支持を得ることができるかを考えなければなりません。今、労働運動に必要なことは社会的な孤立から脱することです。もちろん、ゼネスト戦術が誤りだという意味ではありません。必要ならゼネストをしなければなりません。ただし、チャンとした準備もなく、いつもゼネストから言い始めるせいで、現場で『パン・スト』という言葉が出るのです。今は別の戦術を考える時期になったのではないかと改めて申し上げました。

続いて、私は政府関係者ではありませんが、雇用委員会に関して答えます。雇用委員会の委員長は大統領です。労使政委員会の構成とは完全に違います。そうした点から、労使

政委より労働界の役割が小さくなったと思う人がかなりいます。もちろん反対解釈もできます。大統領が雇用委員長なら、事実上大統領が雇用労働部長官になって、雇用、労働懸案を取りまとめます。但し、雇用問題は全部署の課題になった一方で、労働に関連した部分は取り残された課題になりました。私の考えでは、労働に関する領域は労働部長官が責任を負うように構想したようです。政府が労働排除的な雇用政策を展開するのか、でなければ労働親和的な雇用政策を展開するのかは、今後の展開の様相によって異なるでしょう。様々な勢力が結合したために、政府内部で激しい路線争いや主導権争いがあるでしょう。そうした点で、労働政策をもう少し積極的に、労働親和的な政策に牽引することができるのは、すべて主体、すなわち国民です。

私は労働運動に最も必要なものは政策力量だと考えます。労働運動が議題を投げて、これに関して合意できる実力があるのか、実験台に上がったのです。ゼネスト戦術よりも政策力量を遙かに強化して、中範囲のレベルで社会的な対話することによって、国民の支持を受ける方が、むしろ、ゼネストよりも労働運動の力を増進させるでしょう。

イ・ピョンフン) 韓国社会の核心の問題は、雇用と労働市場の二重構造の問題です。この問題を解く「鍵」は賃金で、従って、政府と労働運動が主唱しなければならないのは取り分です。すなわち賃金を分け、雇用を分けなければなりません。かつて試みたように、定額堤防式の賃金引き上げを要求したり、賃金引き上げ分の一定額で基金を造成して、青年雇用の創出と非正規職の処遇改善に活用することを使用側に提案できるでしょう。このように、取り分を土台に、政府と使用者側と具体的な交渉をしていかなければなりません。2017年体制が労働積弊に囲まれた古い体制だったとしら、今は労組の役割論を通して、労働運動がもっと大きな影響力を発揮する時です。

一方、依然として心配になるのは、現政権の労働分野に、改革の梃子になって中心の役割を果たす人がちゃんと見えないということです。雇用委員会には主に官僚たちが布陣しています。官僚を蔑視しようとは思いませんが、官僚たちは哲学を持って戦略を作ることよりも、実行に強みを持っているという点でもの足りません。従って、政府が哲学と政策的な戦略構想の段階で行き詰まれば、労働運動は政府に入れ知恵をすることもなければなりません。

更に、労組は労働市場の状況を明確に理解し、労使間の葛藤を解決する戦略を用意して、政府に問題解決を要求しなければなりません。そうすることで、政府も労働問題を解決す

るのに弾みを付けることができます。2017年体制を私たちが願う形の通りに変化させるためには、ハッキリさせるものはハッキリさせ、具体化していかなければなりません。戦略的にゼネストが必要なら、ゼネストを実行することもできます。仮に、かつての参加政府のように、新政府が左側の方向指示器をつけて右折しようとする時は、これを正すために闘争もしなければなりません。しかし、現政権が約束したことが、私たちが望む世の中と同じならば、これが現実になるまで、先ずは私たちが何をしなければならぬのかを几帳面に確かめることが重要だと申し上げたいのです。

司会) 時間の関係上、終わります。文在寅政府が積弊を清算して新しい変化を模索すると言っていますが、今のところは心配があるというのが実際です。変化を追求して、政府が正しく進めるように牽引するのは、結局、力を持っている労働大衆ではないかと思います。政府の労働政策の性格と行方をあれこれするのも重要ですが、友好的な環境の中で労働大衆が労働政策をどのように牽引し、労働尊重社会に変えるのかが非常に重要な課題だと考えます。どんなやり方で変化を追求すべきか、社会をどのように変えなければならないかは、具体的な戦略、戦術を持った上で、再度議論しなければならないようです。少しも足りませんが、今日の討論会は問題提起をして、変化の方向を模索する場だったと考えて下されば有難いです。長時間、みなさんご苦勞さまでした。