

文在寅政府のスタートと労働運動の課題

ノ・グァンピョ (韓国労働社会研究所所長)

文在寅政府のスタートで、韓国の労使関係の地形が急変している。韓国の労使関係を規定する決定的な行為者が政府であるからだ。87年労働者大闘争が起こってから30年が過ぎたが、自律的な労使関係の形成には遙かに遠い。政治権力の性格によって労使関係の地形はジェットコースターに乗る。『イミョンバククネ』政府10年の間、社会・政治的な制度領域から排除されていた労働組合が制度圏に入ってきている。労働排除の政治環境が認定と抱え込みの関係に変わっている。

新政府の労働政策に対する展望

文在寅大統領の労働公約は改革的だ。最低賃金1万ウォンへの引き上げ、常時・持続的な職場の正規職雇用慣行の確立、労働時間短縮で50万の雇用創出、不払い賃金ゼロ時代、国際労働機構(ILO)の核心協約批准、などが代表的な例だ。労働公約は、労働界がこの間粘り強く要求してきた内容と大同小異だ。改革的な労働公約には、参加政府(=金大中)の失敗を挽回するという文在寅大統領の考えが根底にあると言われている。

新政府の労働政策を評価するにはまだ早い。スタートから50日余りの成績表は肯定的だ。就任後初めての外部日程として仁川国際空港公社を訪問し、公共部門非正規職ゼロ時代を宣言し、雇用委員会にも二大労総が参加するなど労政関係は回復した。非正規職に対する基本的な考え方だけを見ても、参加政府当時には堅固不動の姿勢だった出口規制から抜け出して入口規制に転換し、労使政委員会に代わる韓国型の社会的対話機構を別に設けることを約束したためだ。7月上旬決定されると見られる2018年の最低賃金引上げ率は、文在寅政府の労働改革の初めての試験台になるものと思われる。

もちろん文在寅政府の労働政策が順風満帆とは見られない。対内外的な状況が肯定的でないだけでなく、支配ブロックが鉄の城のように強固なためだ。青瓦台の権力は変わったが、財閥、検察、マスコミ、官僚権力など、既得権勢力の力は堅固不動だ。国会は与党少数・野党多数で、政府が提出した追加補正予算案は審議さえできない状況だ。経済状況も

容易ではない。2017年1分期の家計負債規模は1360兆ウォンに達し、統計が出てくる度に新記録を更新する。青年失業率は11.2%で、歴代最高水準だ。ここに韓半島の核危機による地政学的な不安定性、大・中小企業間の格差、社会不平等の問題などは、文大統領にこれ以上多くの時間的な余裕を許容していない。このような状況で、法と制度改善を伴わない労働改革は、その限界を露呈せざるを得ない。非常な状況認識によって労働改革の大きな下絵を設計し、これを実践できる細部の実践方策を準備しなければならない。

新政府の労働改革に対する提案

新政府の労働改革目標はどうでなければならないか。『自律的な労使関係』確立のために『傾いた運動場』を正すことが当面の課題だ。政府は労使関係の平衡錘の役割を担うしなければならない。数十年間、財閥と経営界に傾いた労使関係の積弊を正さなければならない。一言で言うと、この10年間で壊れた労働の社会的な市民権を回復することで、間違った法制度を、国際基準であるILOの基準に合うように再度手直しなければならない。法的な不備事項も問題だが、更に根本的なことは、政府自ら違法な行為を憚ることなく行ったということだ。朴槿恵政府当時、労政葛藤の核心の要因だった成果年俸制の強制導入と低成果者退出制は、政府がガイドラインと指針によって、法の上に君臨して施行したものだ。雇用労働部は現場の労働者に尋ねて、確認しなければならない。雇用労働部は誰のために働く部署だと考えるのか。10人中9人は労働者ではなく、財閥・経営者のためだと答えるだろう。雇用労働部は権威と、墜落した地位の回復のために、過去の誤った政策を自ら正さなければならない。企画財政部が成果年俸制を廃棄する方針を宣言したように、雇用労働部は、全国教職員労組、全国公務員労組の法外労組の方針を自ら解かなければならない。そうすれば労政間の信頼は回復し、社会的な対話は前に進むであろう。

民主労組運動の四つの課題

もっと大きな課題は労働にある。労働界はロウソク抗争を主導して民主主義を守護し、国政壟断の主犯である大統領を退陣させる成果を上げた。政権交替も達成し、微弱とはいえ進歩政党の小さな火花も守った。今は社会改革と労働改革を推進すべき挑戦に直面している。しかし労働運動を含む進歩改革勢力は、韓国社会の改革課題が多層的で、戦線も均一でないことを切実に感じている。光化門広場に集まったすべての勢力は民主主義を望んだが、政権交替以後の社会改革に対しては、その内容も、優先順位も、すべてが違うと考

えている。6月30日の民主労総の社会的ゼネストを巡る社会的な論争が、この状況をよく示す事例だ。

民主労組運動が進む道は明らかだ。労働の市民権を完全に回復して、労働人権をすべての職場に根をおろすことだ。焦って手順を踏まなければ、針に糸は通せないのだ。1階なしで2階から家を建てることはできないからだ。それなら、労働運動は何をどのように解いていかなければならないのか。今年は1987年労働者大闘争が発生して30年になる年だ。この間に労組は自らの活動と役割に責任を負わなければならない青・壮年に成長した。しかし労働者大闘争30年を迎えている労働運動の状況は簡単ではない。去る30年間で創り出した成果と同じ位、多くの限界と問題点を露呈したからだ。1987年大闘争当時に叫んだ、労働解放と労働者が主人になる世の中はどれ位実現されたのか。私たち自らに問い、答える時、問題解決の小さな糸口を見つけられるだろう。

最初に、組織力量の強化だ。労組の力と影響力は、労働者の労組加入のレベルである労組組織率と労組組織形態の集中性の如何によって左右される。2015年基準で組合員数は193万8千人で、2011年の172万人より21万8千人増えたが、労組組織率は2011年の10.1%から2015年の10.2%と変化がない。2015年基準で超企業労組の組合員数は109万9020人で、全組合員数の56.7%を占める。全組合員の過半数が産別労組などに所属して企業労組から抜け出したが、組織運営と団体交渉は未だ企業の壁に閉じ込められている。もっと根本的なことは、組合員の大多数が相対的に賃金と勤労条件に恵まれた大企業、公共部門の所属で、労組加入が切実な非正規職と30人以下の中小事業場の労組組織率が1%の水準に留まっているという事実だ。ハン・サンギョン民主労総委員長は6月22日付けの京郷新聞への獄中からの寄稿文で『労組加入率30%、労組全盛時代』になることが大韓民国を変える最も強力な力だと主張した。一言一句すべて正しい言葉だが、現在のような状況で労組組織率を3倍に高めるということは、ほとんど不可能に近い。労組組織率15%時代を切り拓くためにも、資源と人材の集中による強力な戦略組織化活動を進めていかなければならない。低い組織率と企業別に分散した組織形態は、労働運動の社会的な正当性を弱めるだけでなく、労使の対等性を弱める核心的な要因だ。

二番目に、第二の産別労組運動の推進だ。外換危機以後に韓国の産業構造は変わり、雇用形態は多様化された。87年に労働体制の骨格であった企業別労組と交渉は、経済成長期に照応したシステムだった。経済成長率は高く、低賃金と長時間労働に置かれた労働者の闘いは当然のことと認められた。労組の役割は賃金の最大化と企業福祉の向上に集中し、

分配闘争は社会的な不平等解消の方案としてその有用性が立証された。しかし、外換危機を基点に変化した雇用生態系は、労組に新しい役割を要求している。資本と権力は労働市場の二重構造の原因を正規職労組の責任として処理し、貴族労働者の枠組みで労- 労葛藤を助長した。望もうが望むまいが、労働運動の社会的な孤立は深刻になり、市民社会との連帯は弱まった。現在の雇用体制は、職場と供給の連鎖の内部格差を多層化する。作業場内の闘いで問題を解決しようとするのが難しい条件だ。労組の対応戦略は分配闘争から作業場の闘いに進まなければならない。企業内の闘いから産業政策、元・下請けの取引関係、社会保障体制の確立闘争に進まなければならない。韓国の労働運動は、危機突破戦略として産別労組の建設を提示した。産別労組はより多くの賃金と福祉ではなく、平準化を目標にする。産別労組運動は、労働運動の再跳躍のためには避けられない課題だ。誰かは、韓国の産別労組建設は『歴史に逆らう失敗する実験』になると言うが、産別体制の確立は労組再生のための最初の糸口だ。第二の産別労組運動推進で労組の中央集中性を高め、団体交渉の集中化を試みなければならない。分散した労組は、使用者との個別的な交渉を通じて自らの利益を追求しようとする傾向を持つため、上級労組は、政治的で階級的な主体として国と使用者に対抗して効果的な交渉を行うことができなくなる。

三番目に、組合民主主義の確立と、温情的な集団主義との決別だ。労組は民主主義の学校だという。労組で民主主義が重要な理由は、労組が自発的な結社体で、持続的な参加によって維持される組織であるためだ。ところが労組の民主主義が弱まっているという指摘が持続的に提起されている。労組の執行部と現場を連結する代議員組織が弱まり、幹部の補充ができていないという評価が続いている。労組の公式組織の弱体化が、労組の危機として現れているのだ。また、組合民主主義の危機が現場組織(党派)によって構造化されているという批判も提起されている。かつて現場組織は、労組運動が経済的な利益を飛び越えて、政治社会的な運動に発展させる純粋機能が強かった。しかし、何時からか、純粋機能よりも逆機能が顕著に現れている。現場組織の最も大きな問題は、労組の公式の意志決定過程を無力化し、組合民主主義を弱めて組合員の参加を封じ込めるという点だ。現場組織間の政策の差もかすんできた状況で、権力競争のためのヤカラ現象だけが残ったという評価だ。労組内の民主主義が形式化され、温情的な集団主義が組織内の批判機能をマヒさせたためだ。組合民主主義の強化のためには、幹部学習を促進して、公式の議論構造を活性化する熟考民主主義を確立しなければならない。温情的な集団主義は組織内の開放的な討論を妨害し、組織を徐々に死なせる癌のような要因だ。労働運動の内部に残っている「仲

間うち」文化と閉鎖的な共同体文化は、至急に捨てるべき過去の遺産だ。

最後に、指導力の革新と強化だ。組織での指導力の重要性は誰も否定しない。韓国の労組運動は 2000 年代以後、組合員の無関心と現場組織(党派)間の揉め事のために、指導力の効率性と安定性が大幅に低下した。産別労組に転換したが、多くの労組が選挙を狙った短期業績主義、指導力の官僚化と権力化、組合員の参加の低下と幹部の忌避現象に直面している。このような状況では、労組の長期的な展望や戦略に対する討論と資源の配分は事実上不可能だ。自主・民主・連帯性の原理に基盤を置いた新しい労組の指導力が実現する時、労組の民主性と効率性というジレンマから抜け出すことができる。権力の集中と分散、組織の下位集団間のコミュニケーション、日常活動の革新、そして体系的な幹部養成の方策を至急に作らなければならない。

新政府のスタートは、韓国の労使関係の正常化について希望を持たせる外部環境の変化であることは明らかだ。しかし、労使関係を主導する労働の準備と対応戦略が用意されていないならば、その変化の幅と速度は制限されざるを得ない。労働の革新がいつの時よりも差し迫って要求される時だ。事業場の壁を跳び越えて、全労働者の生き方に責任を負う、労働の新しい跳躍を夢見ている。