

非正規職ゼロ時代

労働組合が引っ張る：雇用基金

○主題：非正規職ゼロ時代、労働組合が引っ張る：雇用基金

○日時：2017年7月12日(水)午後3～5時

○場所：韓国労働社会研究所

○司会：イ・ミョンギョ 韓国労働社会研究所 研究室長

○発表：イ・ジュホ 保健医療労組 政策研究院長

パク・ジュニョン 公共輸送労組 政策企画室長

○討論：イ・ジョンヒ 韓国労働研究院 副研究委員

チェ・ジェヒョク 参与連帯 労働社会委員会 幹事

カン・チング 京郷新聞 探査報道チーム チーム長

○主催：韓国労働社会研究所

○後援：フリードリヒ・エバート財団韓国事務所

司会) 政府は非正規職の正規職化による良質の雇用創出を優先課題としています。ここにちょうど、公共輸送労組と保健医療労組、今日参加することができなかった金属労組が雇用創出のための連帯基金を提案しました。労組の基金提案は今回が初めてではありません。かつてはこのような基金が『正規職譲歩論』という批判も受けました。従って、今日の場は、雇用基金が過去の批判をどのように克服して発展していくのか、労働組合の危機を克服するための方策としてどのように機能するのかを一緒に考えようと思います。

イ・ジュホ：保健医療労組・政策研究院長) 保健医療労組は雇用基金よりも雇用大妥協の過程に注目しています。しかし、基金と大妥協が脈絡を同じくしているテーマなので、これを一緒に話そうと思います。マスコミが関心を持っているのは、要点だけを言うと、労組の変化と譲歩だけのようです。しかし、保健医療労組はそのような変化や譲歩のフレームよりも、雇用人員問題の解決、その方がもっと切迫しています。ロウソク革命の後の初めて

の賃金団体交渉で、保健医療労組はこの間に累積してきた現場の切実な人員要求を解決するために、代議員大会の決議事項として『労使政の大妥協による雇用革命、医療革命』をスローガンとして掲げています。

劣悪な労働条件改善のための雇用大妥協

文在寅^{ムンジェイン}政府は、雇用委員会によって期待した以上に早く仕事をしています。保健医療労組は最近、雇用委員会、雇用労働部、保健福祉部、教育部などと一緒に、保健医療分野の良質の雇用創出のための労使政対策チーム(TF)を構成して、議論を始めました。マスコミはこれについて、労組の既得権の放棄と譲歩論を強調していますが、今は理念的な論争を越えて具体的な議論がされているので、そのように見る問題ではありません。保健医療労組が雇用大妥協の話をするのは、文在寅政府の『雇用大統領』、『国政課題の1号は雇用作り』に即時的に対応するためではありません。既に10年前から、最近ではメルス(MERS)事態の以後から、病院の人員問題、人員補充、非正規職の正規職化、労働時間短縮による労働条件の改善と、サービスの質の向上を集中的に提起してきました。保健医療労組は絶えず人員問題の解決を労働組合の最優先課題と主張してきました。

病院の人員拡充、非正規職の正規職化、病院の組織文化などが改善されなければ、患者の安全も担保することができません。病院の劣悪な現場実態を見ると、他の人がうらやむ大学病院の場合でも、1年に300人程の看護師が辞めていきます。中小病院の場合、1年が過ぎると看護師が全員入れ変わるほど離職率が高いのです。劣悪な労働条件から良質のサービスが出てくるはずはありません。私たちは『白衣の天使』という言葉が一番嫌いです。私たちは『白衣の戦死』のように働いています。『職場は戦場』と表現するのがピッタリしていると思うほどです。このような状態で、人員不足問題の解決が既得権譲歩運動、または連帯に入れ替わり得ることは絶対ないということを強調したいです。

普通、病院は『労働集約産業』と言われますが、あるマスコミの記事のように『労働虐待産業』に近いのです。それ程、保健医療部門は人員問題を深刻に経験しています。このような理由で、保健医療労組は昨年も雇用産別連帯交渉を、今と同じコンセプトで提案しました。昨年と今の違いは、朴槿恵政府は応えませんでした。文在寅政府は応えて議論が進展しているということです。保健医療労組は2017年の大統領選挙当時の4月17日に雇用大妥協案を各党の候補に提案し、すべての候補が当選すれば一緒にするという返事をくれました。文在寅大統領は当選後、保健医療労組が要求したように、雇用委員会に保健

医療分科の構成を受け容れ、その議論が今、本格的に行われ始めたのです。

保健医療部門 50 万の雇用作りを提案

保健医療労組は 50 万の良質の雇用創出を提案しています。病院は人員が不足しているために、入院すれば患者は一人で入院生活ができません。美しい儒教の孝行思想のために家族が病院に来ているわけではありません。傍に誰かがいなければ入院生活ができないためです。看護師がすべての患者を全部を世話することができないので、家族が付き添って看護をしたり看病人を使わなければならないので、その問題を解決するために看護・看病統合サービスが進められています。そして、これができるためには 11 万から 23 万人の人員補充が必要です。病院は女性労働者が 80%です。可妊期の女性が多いため、妊婦の夜間勤務は禁止されています。出産・分娩・育児休職を取ることになれば、1 年に 10%の人員が常時不足します。男性中心の事業場では特別なことですが、女性が多数の事業場ではこれはよくあることなので、定員として認めて欲しいという要求を提案したのが『母性定員制』です。こうなれば 110%が正常な人員の定員にならなければなりません。この要求と同時に、保健医療労組は 50 万の雇用作りを提案しました。良い雇用を作る過程は、結局患者の安全の実現と合わせて、超企業的な労使関係の発展のためにも必要です。一度に 3 匹のウサギを追うような一石三鳥の事業です。

今年、保健医療労組は賃金の一部を譲歩してでも、人員不足問題と非正規職、労働時間短縮の問題をなんとかしてでも突破するという切迫感を持って交渉に臨んでいます。病院内の人員の問題は労働者だけの問題ではなく、患者の問題と直結しているということを知らせるために、多くの研究と実態調査を行い、このための討論会も準備しています。

この間、保健医療労組は様々な方法で財源を確保する方策を提案しました。その中に、先導的に労組が賃金引き上げの一部を譲歩する、ということが含まれたのです。産別交渉に参加した 60 の病院が、保健医療分野の良質の雇用創出のための労使共同宣言文を、7 月 5 日に採択しました。保健医療労組は国民の健康と安全に責任を負う雇用作りに、労使政の共同宣言を通して、政府の賛同を引き出す計画です。保健医療労組が行っている産別交渉がもう直ぐ終わります。その後、現場交渉に入って、労使政共同宣言の精神に沿った具体的な人員補充と非正規職の正規職化など、核心の要求に関する交渉を集中的に進める予定です。9 月末には現場での交渉の結果を基に、労働組合の寄与、人員拡充、非正規職の正規職化といった事案を纏めて、保健医療の労使がどれ位の雇用に創り出し、政府がこれ

を後押しするために何を支援するのかを総合して発表します。そしてこれを持続的にモニタリングする段階まで、保健医療労組は計画しています。

大妥協以後に残される課題と争点

基金造成の規模は、全面的に労使政、それぞれの努力とやる気に懸かっています。保健医療労組の組合員の平均賃金を基準として、一人当たり年 3500 万ウォンに 1%ずつを 5 万人が集めれば、1750 億ウォンになります。組合員だけでなく全職員を基準とするので、金額はもっと増えます。これを韓国労総ともすべてを合算し、更に労組がない所も参加することになれば、その成果はより一層広がるでしょう。結局、保健医療労組がどれ位真剣に提案し、使用者側がこれにどのように応じるのか、それと同時に、政府が法・制度と財政でどのように後押しするのかによって、韓国社会に新しい労使関係の変化を先導することになり、良い雇用作りの模範事例になることでしょう。

一方、大統領が強く推進していますが、未だに雇用委員会は不完全なようです。未だに雇用を作るための政策手段や推進システムが不十分なようです。特に、民間の使用者が問題です。公共の場合はなんとか付いてくることにはなりますが、民間の場合はこれといった積極的な動きがありません。現場では、今が人員問題を解決できる絶好の機会だという期待感がありますが、現金を出して手形を受け取るのではないかという憂慮も出ています。

過去の保健医療労組の雇用大妥協に関する歴史を見ると、2007 年の産別中央交渉で非正規職の正規職転換のために、賃金引き上げの一部を譲歩して合意した事例があります。これについては『美しい合意』とマスコミに大々的に報告もされました。2016 年には、病院業種の仕事と家庭両立のために労使政が合意した、低いレベルでの小妥協の事例もあります。

一方、健康保険料の 1 万 1 千ウォンからもっと多く出して、民間保険の必要なく、健康保険証一つで無償医療を実現しようと提案した『健康保険を一つに運動』は、賛同は非常に高かったのに失敗した運動です。当時の運動が失敗した理由は二つです。一つは、進歩陣営内の譲歩論に対する問題提起、他の一つは、政府の無関心と傍観のためでした。この事例を話す理由は、今の情勢も似たような構図が形成されているからです。しかし、今の政府は以前とは違いますし、労働界の中でも譲歩論で論争が大きいの見れば、私は過去を反面教師として、今回は成功モデルを創り出せるだろうと確信しています。

最後に、労使政の雇用大妥協を推進しながら浮かんだ考えは、これがキチンと完成され

るには、結局、超企業労使関係システムが巨視的(Macro)な水準から中範囲(Meso)な水準と微視的(Micro)な水準まで、重層的に体系化されなければならないということです。特に、中道的な水準が体系的に制度化された時に、より大きな効果を出すことができるのではないかと思います。このような議論が超企業的な労使関係の定着と社会的な対話の活性化に、自然に続くように願います。

パク・ジュニョン(公共輸送労組・政策企画室長) 公共輸送労組は雇用基金を進める過程や基金造りに対する問題意識が、保健医療労組とは若干違います。これを一つの範疇に括って一緒に話せるのかという疑問もありますが、一緒に話してみるのもそれなりの意味があるでしょう。

成果年俸制阻止から基金の提案まで

昨年、公共部門の労組が最大規模の共同ストライキを闘いました。公共輸送労組では、成果年俸制阻止のために6万人余りがストライキに参加しました。公共輸送労組は、両大労総の共同対策委員会の段階で基金造りを推進しています。ただ、この場で申し上げる内容には様々な争点があるだけに、両大労総の共同対策委員会の中での議論がさらに必要だという点から、個人的な意見であることを前提に話します。

成果年俸制が廃止されとなれば、インセンティブをどのようにするのかについての議論が進行中です。かつての政府は、公共機関の先進化、正常化などで包装された反労働政策推進のために、成果給という「アメ」で労組を統制しようとしてきましたし、一部労組はこれを受け容れてきました。ある者は闘って無労働無賃金によって月給が削られ、ある者は成果給を受け取ったりもしました。公共輸送労組は、政府の誤った公共機関の労使関係の統制方式を、今回は止めなければならないと考えました。公共輸送労組は政府の指針として回収することを要求しましたが、政府は自らが執行したお金を回収することによって発生する問題に悩んで難色を示しました。このような理由で、公共輸送労組は労使政が共同運営する新しい基金作りを提案し、これを雇用基金として使おうと提案したのです。

また、インセンティブを返却するについては二つの方法があります。理事会の議決で一方向的に導入した公共機関はこれを廃止し、労使交渉を通じて導入した機関は労使交渉によって廃止するのです。この場合、廃止を決めれば成果年俸制のインセンティブを返却することになり、成果年俸制を最後までやろうとすれば、その機関は返却しなくても良いので

す。しかし、公共輸送労組が把握したところでは、300 余りの中央政府の公共機関と地方公企業の大部分が廃止側に考えを纏めているので、大部分は廃止することになるのではないかと思います。

現在は機関別の労使合意によって返却された所もあり、廃止の手続きを進めている所もあります。基金を引き続き集めているところです。これを公信力のある機関に任せれば良いという考えで、二大労総の共同対策委員会が雇用委員会に、正式な口座を作ることをお願いしました。しかし、現在はそこまでは議論が進まず、今は公共輸送労組の口座を作って機関別に集めています。昨日までに 63 億ウォン程の募金が行われました。

基金どのように使うか

基金を運用するのに二つの方法を考えています。一つは、今回の公共部門の正規職化に基金を全部使おうという案です。二つ目は、公益財団を設立して安定的に基金を運営する案です。二つのそれぞれに長・短所があります。前者は、一度に効果的に、意味ある金額を、非正規職の処遇改善のために使えますが、基金を直ぐに全部失うことになります。後者は、財団を設立して運営すれば安定的に事業をすることはできますが、そうするには金額の規模が小さいのです。現在は公益財団を設立して労使政が共同で財団を運営するのはどうか、という議論まで進んでいます。今後のためには、基金をもっと作ることができる方便も考えることも必要だと思います。基金を追加で集める方法も、公共機関の労働者が追加で寄与する方法はもちろん、使用者と政府側のいずれもが、労働者が出した基金に、適切なやり方で追加の基金を出資する方法もあるでしょう。これは政府ともっと話してみなければならない問題で、労働界の内部でも十分な合意が必要です。

労働組合の内部にも様々な争点があります。基金の名称、運営方案などに対する具体的な議論が必要です。現在、実務協議では二つの議論課題があります。一つ目は、基金の造成と運営そのものに対する協議がなされなければなりません。二つ目に、基金を作って終わりではなく、雇用政策と公共部門の改革に関する労政交渉にまで継続しなければならないということです。

1600 億ウォンに対し、実際いくら集まるかは分かりません。しかしこれでは足りません。この金額は呼び水に過ぎません。制度の改善が必要で、そのためには労働者の参加・要求・交渉が必要です。基金運営ももちろんですが、今後公共部門の良い雇用をどのように作っていくのかについての協議に発展しなければなりません。そのためには、労働の交渉の並

行発展も重要です。従って、公共輸送労組は二大労総共同対策委員会と一緒に、労政交渉の発展についての研究活動も進めています。

労働者と労働組合内部の課題

一部労組には、政府がくれたインセンティブを、なぜ労働者が戻さなければならないのかについて反論があります。一方、非正規職の正規職化、青年の雇用創りといったようなことに、なぜ労働者が寄与しなければならないのか、寄与のやり方はどうあるべきなのか、に対する論争もあります。成果給の問題とか労働時間の短縮、仕事の分かち合い、賃金引き上げのやり方を調整するのに色々な争点がありますが、未だ労働界内部での十分な合意ができていません。

根本的に、非正規職の処遇を改善するためには、企業と政府と一緒に取り組まなければなりません。労働者が出した基金で根本的な問題を解決することは不可能です。公共輸送労組は、これが呼び水になって、政府と使用者、特に財閥までが所得を再分配するようになる流れにならなければ意味がないと考えます。労働界から対案を提示することが、政府と財閥が自らの責任を負うような流れを作るでしょう。

最後に、雇用基金を集める過程で、労働者内部の情緒が転換される必要があります。金を出すことは責任を全うすることではありません。非正規職の組織化や最低賃金引き上げのための連帯、産別交渉による賃金格差縮小のための努力まで考えなければなりません。今回の基金造成によって、既存の労組の生理を変化させ、非正規職の労働者には、労働組合が共にしているという認識を高めなければなりません。これはまるで労働者の表象を変えるマーケティングと同じです。これ以上『剛性貴族労組のフレーム』に閉じ込められず、非正規職と共にする労組に転換して前進しなければなりません。

イ・ジョンヒ：韓国労働研究院・副研究委員） 2003 年末、2004 年度にも、雇用基金の提案がありました。具体的には実現できませんでした。その時の失敗を繰り返さず、新しい絵を提示するためにはどんな努力が必要なのか、質問を投げかける意味で討論を行います。

基金に対する哲学的な思考から出発しなければ

雇用基金が良い雇用を作り、韓国社会の不平等を緩和し、貧困を解消するのに肯定的な寄与をすれば、と思います。労働組合が賃金と労働条件の改善だけでなく、労働者の経済・

社会的な地位の向上を図る社会的な役割を果たすことができるように願います。しかし、依然として私たちは工場の塀の中に閉じ込められています。従って、この基金が労組の再跳躍の契機として作用することを期待します。私はこのような前提で、いくつかの考えを申し上げます。

まず、連帯基金の性格に対する哲学的な考察が必要です。この考えは、労働組合が私たちの社会でどんな集団であり、どんな役割をするのかに対する質問に対応しています。2004年以後、労働組合が基金を作って、非正規職や協力業者を支援した事例があります。2007年に保健医療レベルで賃金団体協議の合意があり、2015年には、SK ハイニックスが成果利益共有制によって協力会社を支援した事例もあります。しかし、労働者間の格差が差別で、これは正当ではないという問題意識から出発したというよりも、施しの恩恵的なやり方で支援が行われました。この場合、非正規職はなかまの労働階級というよりは、対象に留まるしかありません。

雇用基金には色々な種類があります。例えば、公共福祉を拡充し、労働者なら誰でも受け取ることができる社会賃金として福祉の水準を高めるのも連帯賃金と言えます。工場の中では、現在運営されている社内の福祉基金を企業の外に、すなわち下請け業者にまで拡大することもできます。社会的な責任の段階で、企業に社会貢献基金活動を拡大せよと要求することもできます。今話されている労働連帯基金や雇用基金は、労働者の処遇改善に関連するものと見ることもできます。今私たちが基金について話すのは、雇用創出、良質の雇用作り、非正規職の処遇改善、差別の緩和といった、労働組合が自らの役割を更に積極的にやり抜こうというところに焦点が合わされています。ここから出発はするものの、指向する所はどこなのか、その哲学的な思考が必要です。

信頼性の側面で、基金を誰が出資するのかについての問題は、産業や労組別に違うようです。基金の造成の仕方には差があるでしょう。このように集まった基金を、誰が、何時、どんな方式で恩恵を受けるのかに対する考慮が必要で、基金の持続可能性と安定性を考えなければなりません。この部分では、労働組合員の考え、運営のやり方、伝達の体系が重要です。

産業・職種による連帯賃金戦略に付随する要求

基金というのはまるでポケットのような感じです。だから本質的に、産業単位、業種単位、地域単位の交渉による連帯賃金戦略が同時に進行しなくてはならないと考えます。こ

れが同時に進まない場合、労組は労組内部の譲歩論・恩着せがましいという批判から自由になれないでしょうし、結局は施し的で恩恵的なやり方によって非正規職を対象化する運動に終わる心配があります。これらすべてのものを全部展開した状態で活動をしようと提案するものではありません。但し、大きな絵を一緒に描いていく過程で、基金に関連した活動を具体的に考える必要があるということを申し上げたいのです。

過去と現在の基金提案で違うのは、取り敢えず政府の態度です。政府も基金活用による労働組合レベルでの積極的な介入に肯定的なので、何か新しい絵を描くことができる時になったのではないかと思います。一方、労働市場の状況や、労働組合に対する社会的な視線、貴族労組のフレームは、以前に比べて変わったものはありません。従って、労働組合が何をする組織なのかについての社会的な回答を出す必要はもっと大きくなりました。処遇の改善と差別解消に集中し、労働組合の新しい役割を模索する過程の一環として、基金に関する議論が進められたら、と思います。

労組の社会的役割の拡張

2004年、韓国労働研究院のチョ・ソンジェ博士は連帯基金の造成と同時に、業種・地域単位の交渉構造作りや協議体構成の必要性を主張しました。例えば、企業間の賃金格差は労働者間格差を作り出すので、支払能力の大きい側から基金を出資して、賃金平準化基金や福祉基金に活用することができます。基金と同時に、産業・業種別の交渉構造や協議体などを構成して、元・下請け間の賃金格差の縮小と単価調整などについて議論し、執行過程をモニタリングしようということです。

福祉基金の場合、企業福祉を社会的な福祉に転換し、地域単位の協議体を構成して社会的なガバナンス（＝統制）を創り出したら、と思います。市場賃金と社会賃金を同時に考えることもできます。例えば、現代自動車には勤労福祉会館があります。そこにはプール、文化教室、食事をする場所があるのに、主として正規職だけが使います。このような恩恵をどれ位拡張できるかを考えてみなければなりません。オ・ゴンホ博士の研究によれば、私たちが受け取る賃金の内、市場賃金は約90%を占めます。社会賃金は10%程度にしかありませんが、北ヨーロッパの場合、社会賃金の比率が全体の半分以上を占めます。従って、私たちは支払能力がある会社に寄り掛かるしかない構造です。闘争することとは別に、労働者が企業次元から受ける色々な恩恵を、どのように社会化できるかも考えてみるべきです。

基金伝達体系に対する悩み

基金伝達の体系についても考える必要があります。金属労組の基金造成の方法と関連して、少し前に自動車の人と会いましたが、その人は私に「基金造成はできないからしないのではない」と言いました。賃金引き上げ分の2%を譲歩して、例えば1000億ウォンを集めたとしても、その金が一・二次下請けの労働者に直接行くように、どのように保障するかという話をしました。現代自動車を通して下請けの労働者に渡すこともできない構造なので、企業間の取り引きで労働者にいくらかでも多く渡せと言っても、それが下請け業者のポケットに入るのか、下請け労働者に行くのかも分からないということです。従って、企業単位を超える交渉構造を作ることと同時に進めなければ、今議論されている基金は結局、現金を与えて手形を受け取ることになるしかないということです。

現在の政府は『下請けを守る』という下請け管理システムを施行しています。このシステムは、労務費を代金請求の中に明記するようにしています。更に詳しく見れば分かるでしょうが、私は現在公共部門で施行されているこのシステムを、民間部分にまで広げる余地はないのかと思っています。もしこれが可能なら、基金の造成と伝達体系、モニタリング体系の構築を通じた元・下請け間の賃金格差の縮小方法の摸索の過程で、参考になるだろうと思います。

チエ・ジェヒョク：参与連帯・労働社会委員会・幹事） 私は市民団体で仕事をしています。市民の一人として、今日のテーマである雇用基金について一言二言付け加えたいと思います。

基金造成の意志自体が重要で

私はある形での基金の提案が出てきた状態で、これを具体的に評価したり、問い質す必要はないと考えます。基金の造成が提案されたということそれ自体を肯定的に評価し、意味ある決断だと考えます。政府や会社の責任にも拘わらず、社会が労働界に要求する役割があります。この点で、今回の基金の提案は適切な時期になされた、労組の適切な呼応だと思います。労働組合はもっと能動的な姿勢でこのテーマを提起し、推進する必要があります。労働組合内部の非正規職の問題や低賃金・不安定雇用の問題は、社会全体の危機と関連した問題です。これを突破するのに、この基金が呼び水になるのではないかと期待します。

賃金譲歩論でも、その本気度に対する批判が労働組合の内部にあります。この基金が根本的な解決策ではないという主張が、合理的であったり妥当であったりします。しかし、だからと言ってこの提案がくだらないと言われる理由もありません。労働組合が労働者内部の賃金格差を解決しようと思うメッセージを社会に投げ掛けたこと自体でも、大きな意味を産み出すのでは、と期待します。この基金が成功しようとするなら、剛性労組・貴族労組のフレームを破らなければならないと言いますが、この提案が即ち、剛性労組と貴族労組を破ることができる方法を示しているのではないのかと思います。今は始まりですから、もちろん今後は更に重要でしょう。

基金に関する利害当事者の調整の必要

ずっと言われているように、問題は基金造成の後ではないかと思います。利害関係者を大きく三つの集団に分類すれば、基金を作る労働組合、表現が適切かどうかは分かりませんが受患者集団、企業と政府がありますが、この三つの集団をどのように駆り立てて前に進むのが今後の課題です。一旦公共部門は置いておいて、民間部門の場合、使用者の参加をどのように引き出せるかが重要です。今まで議論された青年失業の問題、賃金格差の問題の当為性だけで、使用者を議論のテーブルに着かせるのは容易ではないでしょう。もう少し緻密な戦略が必要です。そして、そのためには、具体的でかつ現実的な戦略がなければなりません。

一方、基金の恩恵集団をどのように基金の造成と活用に参加させるかを考えなければなりません。これらの利害関係を代弁することが重要です。基金や連帯賃金が、基本的に余り持たない人により多くを与えることを目標にするのなら、これらの利害関係を重要に扱わなければなりません。これらを一方的に基金を受け取る対象に追い遣ってはいけません。また、与える人はいるのに、受け取る人がどこにいるのか分からない状況も考えなければなりません。だから、未組織労働者をどのように組織して、参加するようにさせるのかは重要な問題です。私はここでは、ある特定のやり方が最も正しくて良い、といったやり方で論じるよりも、柔軟で弾力的な思考をする必要があると思います。

公共部門の場合、利害関係者は思った以上に多いのです。健康保険財政の黒字を、誰かは保障性の強化に使わなければならないと言い、誰かは保健医療の人員に充当しなければならないと言っています。サービスを受ける立場からは良いことですが、保障性を強化することと医療人員を拡充することとは、別の意味になるでしょう。更に、進歩陣

営内でも、資金の使い道に対する異見があるでしょう。従って、このような議論をどのように解決していくのかは重要な問題です。

基金の持続可能性に対する考え

基金で解決しようとする問題はありますが、この問題を一刻に解決できないとすれば、基金の長期的な目標と管理方法が必要です。持続可能性ということ、制度改善と合わせて考えなければなりません。複雑な利害関係や制度的な限界といった問題はありますが、私は小さな成功でも達成しなければならないと考えます。一気に問題を解決できれば良いのですが、そうでないとしても、何かをずっと試していかなければなりません。

最後に、連帯賃金ではないのですが、私は組織労働者が未組織労働者に連帯できる賃金の中で最も重要なことの一つは、最低賃金だと考えています。今は議論の真っ最中ですが、もっと積極的に最低賃金の問題に取り組む必要があります。そして雇用保険料率の問題やその使い道のような部分で、組織労働者がもっと考えることが必要です。我が国は勤労所得に基盤を置いた社会保険の体系です。従って、これを改善するためには、勤労所得の大部分を占めている組織労働者が、未組織労働者の社会的なセーフティーネットのために、制度を通じた共有を考えて見れば、と思います。最低賃金や社会賃金について、組織労働者に努力と議論を要請して、この基金がきっと成功することを願います。

カン・チング：京郷新聞・探査報道チーム長） 私が今日申し上げたいのは連帯基金の活用方法についての具体的な議論ではありません。私は連帯賃金が労組の市民権を確保し、社会の公益を代弁する政策参加にまで行けるようになる契機にならなければならないと考えます。

先週末の G20 首脳会議で、文在寅大統領がフランスのマクロン大統領に、彼の政治哲学に共感するということを言いました。儀礼的な言葉だと考えることもできます。しかし、マクロン大統領はフランスの代表的な反労働政策の政治家だという点に問題があります。マクロンが経済部長官だった時に、彼はフランス版の容易な解雇と労働悪法を立案しました。大統領になった後に一番初めに明確にしたのは、週 35 時間労働時間制度を維持するためには、残業代を削減すべきだと言ったことです。彼は産別交渉で合意した労働条件を、企業別交渉によって後退することを可能にする方法を立案し、労働法改悪を法律ではなく、行政命令で押し付けています。そして、文在寅大統領は彼の政治哲学に全面的に共感する

ということですから、私はその話を聞いて何か喉に引っ掛かりました。私の考えでは、マクロンと文在寅政府の共通点は、政権の序盤期に雇用の創出に全力投球しているということです。文在寅大統領が今、反労働政策を標榜するはずはありませんが、雇用創出が優先されるとすれば、結果的に労組の権利強化に関する政策は、順位で後回しにされざるを得ません。加えて、景気回復のスピードが期待以下になれば、企業が剛性労組を、雇用創出の障害物にフレームアップするかも知れません。こうなれば、フランスのマクロン派の労働法改悪が我が国で再演されるかも知れません。

文在寅政府の労働政策が雇用委員会で具体化されています。雇用委員会は今後の『100日プラン』として『13大課題』を提示しました。しかし、この中に労働組合に関する話はただの一ヶ所もありません。その代わりに、雇用委員会は良質の雇用創出と非正規職の正規職転換のために、労働界の譲歩と参加を注文しているだけです。このような点で私は、現政権が労組を譲歩と交渉の対象としてしか見ていない、労働の権限強化と雇用の量と質を改善するための協力の対象と見るところまでは、その認識は達していないものと評価します。

連帯賃金によって労組が改革の主体にならなければ

今の時点で労組の連帯賃金戦略が持つ意味を評価しようとするれば、先ず、否定的な世論を遮断したというところに意味があります。成果年俸制の廃止がそれだけで終わっていたとすれば、保守マスコミが、現政権が労組の既得権維持に屈服した、という世論を作った可能性が高いことは明らかにです。次に『鉄の胃袋労組』という枠に閉じ込められていた労組が、積極的に事業場の塀を越えて、社会的連帯基金を提案したことに意味があります。社会的な責任を全うしようとした労組の努力が、一部の産別から労働運動全体の陣営にまで広がる可能性もあります。李明博・朴槿恵政府によって『二重労働市場』の枠に閉じ込められ、大工場労組や公共労組は改革対象に追い遣られました。しかし今回の政府で、先導的に雇用連帯賃金を提案することによって、改革の主体になれることを示しています。

連帯賃金の戦略が労組の市民権獲得を可能にし、発言権を拡大できる契機になるように願います。連帯基金が呼び水の役割をし、労組は社会全体の利益を代弁する意志と能力があるということを持続的に示さなければなりません。このような点で、私は雇用連帯基金が別途の財団を設立して、労組あるいは労使政の交渉を持続的に展開していったら、と思います。1600億ウォンというお金は決して少ない金額ではありません。韓進重工業の整理

解雇事態の時、会社を 300 億ウォンで売りに出しました。その当時 1600 億ウォンがあったら、300 億ウォンで労組が韓進重工業を買収して、労組の自主管理企業の模範を示すこともできたでしょう。

1600 億ウォンは、労組が社会全体の利益を代弁することができる意志と能力を示す格好の種子^{たね}です。連帯賃金戦略は、成果年俸制の廃止を越えて、同一価値労働・同一賃金原則に対する対案的な賃金体系の模索にまで続かなければなりません。成果年俸制の廃止が重要だというよりも、労組が改革の主体になって、対案的な賃金体系を先導的に引っ張っていく方がもっと重要です。そして私はこれを非常に急がれる課題だと考えます。雇用創出に没頭する政府は、公共部門の雇用作りで、間違いなく同一価値労働・同一賃金原則を掲げて賃金体系の改編を試みるだろうからです。この時、受動的に交渉に臨むより、労組が先に対案的な賃金体系を考え、問題を提起して、主導権を握る必要があります。

結果的に、労組の社会的責任、労組の強化のためには、産別交渉が強化されなければなりません。同一価値労働・同一賃金原則を実現するために、職務級と標準賃金は産別交渉を通して解決するしかありません。社会的な議論を集中するための産別交渉の必要性を言えば、社会的な世論も労組を応援せざるを得ないでしょう。

過去、李明博・朴槿恵政府では、組合員の生存権死守のための即時的な反対闘争に汲々としたとすれば、労働尊重を宣言した文在寅政府のスタートは、労組の新しい転機になることでしょう。逆に、労組がどんな歩みを採るかによって、既得権集団のイメージが強化され、危機を招くこともあるでしょう。労働運動の目的は、労働階級と社会的連帯の実現です。そのためには実践的な闘いと組合員全体の大団結が何より必要だということを申し上げて、討論を終えます。

司会) 討論者の質問に発表者が答えて、参加者の質問を続けます。

パク・ジュニヨン：公共輸送労組・政策企画室長) 持続可能性に問題があります。1600 億ウォンは少ない金額ではありませんが、これだけでは足りません。金が出てくる所がもっとなければなりません。内部では、経営評価制度の改革と一緒に成果給も改編して、基金に含ませようという意見もあります。ここに制度改善も伴わなければなりませんから、当面 1600 億ウォンの基金の使い方に対する実務的な協議から、制度改善による基金の造成まで、労使政の協議が行われなければなりません。

私はこの頃は、労組は改革の『主体』ではなく、『対象』になるのではないかと思います。当然に、産別交渉によって低賃金労働者の賃金を上げなければならないと言いますが、これを大声で言いにくい状況もあります。改革課題でもあるのですが、今は金持ち労組が規模も大きく、力も強いです。その労組が自分の利害だけを主張して労政交渉を進めれば、その時は、格差は却って広がるかも知れません。だから必ず労働組合の内部改革が伴わなければなりません。

イ・ジユホ：保健医療労組・政策研究院長）雇用大妥協、雇用基金が、単に一回切りの恩着せや弥縫策にならないようにするには、連帯賃金政策、産業別の賃金交渉、同一価値労働・同一賃金、雇用保険との連携、最低賃金と社会賃金の拡大といった事案と議論が関連しなければなりません。討論で指摘されたように、自然に闘いが延長されなければならないということには全面的に共感します。しかし、今まではこういったものが総合的に動けなかったのが、事案によって譲歩か恩着せかといった不必要な論議が続いたのです。基金や雇用大妥協が一回だけのショーや恩着せにならないようにしようとするれば、両極化の解消と経済民主化など、労組が進むべき方向と役割についての、より戦略的な模索が必要だと思います。

[質疑応答]

参加者 1) 組合内部で、私たちは譲歩と交渉に参加するだけで、労働組合の権限と組織強化は、単に私たちの期待に過ぎないのではないかと、という心配と憂慮が大きいです。雇用創出もやはり、企業財閥の意思を反映しているので注目しないのか、と……。このような状況で労働組合はどのように対応しなければならないのでしょうか？

カン・チング：京郷新聞・探査報道チーム長）労組の社会的な責任を強化しなければならないという労組執行部の問題意識はありますが、組合員の反応のために、立案で考えを飲み込んだことがありました。これがわずか昨年までの話です。過去なら一般組合員が意識されて外に出せなかった先導的な闘い、社会的な責任に対して、労組執行部が先に取り挙げたことだけでも、私は意味があると評価します。もちろん内部の苦痛と陣痛はあるでしょう。突然に変わるのには難しいでしょう。しかし、どんな場合でも性急な予断は避けなければな

りません。

私は文在寅大統領を信じないわけではありませんが、完全に信じることもありません。労組の闘いが、誰かの善意への期待によって進められるのは危険です。それでも、過去の政府では、労組は無条件に既得権集団で、改革すべき対象だったとしたら、少なくとも今回の政府は、労組を改革のパートナーと見て手を差し出しました。従って、労組は改革のパートナーとしての名分を成就できる闘いを続けなければなりません。雇用創出と社会的な妥協の雰囲気を作らなければならず、労組が主体になって、新政府のスタート後の有利な空間を、自信を持って作り出したら、と思います。

参加者 2) 最近、イ・ヨンソプ雇用委員長が職務成果給制を代案として示しています。朴槿恵政府の時に使用者が提案した職務成果給制が、イ・ヨンソプ委員長が提示するものとどんな違いがあるのかを知りたいのですが。

イ・ジュホ：保健医療労組・政策研究院長) 職務給に対して保健医療労組の内部では、ひとまずは否定的な立場です。参考に、イ・ジェミョン市長が城南医療院^{ソンナム}に職務給制を導入してみようと提案し、研究が行われています。労組のこれに対する反感が強いと見て、職務基準自体を労使合意で作成し、更新する時も常に労使が合意する方法が検討されています。問題は、病院では職種が合計で 60 種を越えます。職務価値を豆腐を切るようにしては、その基準についての当事者の合意と同意を得るのは容易でないでしょう。このような根本的な困難はありますが、超企業・産別標準賃金体系の樹立や賃金格差を縮小するために、保健医療労組も、これに無条件に反対するよりも様々な代案を模索しています。

パク・ジュニョン：公共輸送労組・政策企画室長) 今回の非正規職の正規職化の過程には、賃金体系を新しく構築しなければならない部分もたくさんあります。これをどのように作るのか、最初のボタンを掛けるのが非常に重要なはずで、私は賃金体系の改編が、公正に、格差を縮小するやり方でされなければならないと考えます。一方、政府や経総の立場は、職務成果給制によって企業内の単一な賃金体系を分けて、使用者が管理しやすいいくつかの賃金体系に改編しようとするようにみられます。公共輸送労組は、企業内で賃金を分割するよりも、超企業的な賃金基準によって企業間の賃金格差を縮小することが重要な課題だと見えています。

司会) 雇用基金と雇用大妥協は、労組内部だけでなく社会的にも意味あることではないか
と思います。今回の提案について、国民は労組が労組らしいことをするんだなあ、と考
えたのではないのでしょうか。今が始まりです。これから行かねばならない方向にもう少し神
経を遣わなければなりません。それでは第 133 次フォーラムを終わります。