

最低賃金審議結果に対する評価と 今後の闘争方向

キム・ウンギ（民主労総政策局長）

2018年適用の最低賃金が、最低賃金制度施行後で最も大幅に引き上げられた。引上額は歴代最大、引き上げ率(16.4%)は歴代3位だ(註1)。保守マスコミは「急激な最低賃金引き上げで、雇用の減少と小商工人の支払能力の問題は深刻」と評価して資本の声を代弁しているが、多数のメディアは最低賃金引き上げの水準を肯定的に評価している。民主労総でも最低賃金の引き上げについて様々な評価がされている。わたしは最低賃金委員会の交渉を支援した民主労総の担当者として、2018年適用の最低賃金審議の過程を検討し、今後の最低賃金引き上げ闘争の方向について提言(註2)しようと思う。

(註1) 歴代最高の引き上げ率は1991年の18.8%で、2番目は2001年の16.6%

(註2) 提言は民主労総の立場とは関係がないことを予め明確にしておく

例年と違った審議過程

2018年適用の最低賃金審議のための第1次最低賃金委員会全員会議(以下、全員会議)が4月7日に開催されたが、労働界の委員の不参加によって成立せず、6月15日の第3次全員会議に復帰したことによって正常化された。その後、6月29日の第6次全員会議で労使いずれもが最初の要求案を提出し、7月12日の第10次全員会議で1次修正案を提出、7月15日には追加修正案の提出と、最終審議案を労働界(時給7530ウォン)と経営界(時給7300ウォン)がそれぞれ提出し、投票(15:12)によって時給7530ウォンを議決した。

(%は対前年比)

	原案	1次修正案	2次修正案	3次修正案	最終審議案
労働界	時給1万₩ 月給209万₩ (54.6%)	時給9570₩ 月給200万₩ (47.9%)	拒否	8330₩ (28.7%)	7530₩ (16.4%)
経営界	時給6625₩ (2.4%)	時給6670₩ (3.1%)	非公開	6740₩ (4.2%)	7300₩ (12.8%)

2017年の最低賃金審議決定の過程は、最近の慣例とは違う形で進められた。慣例によれば、公益委員が労・使双方に修正案の提出を要求し、間隙を狭める過程を経て合意を導き出したり、或いは合意の導き出しが不可能だと判断されれば、公益委員が単一案を提出して賛否を票決する進め方で行われる。しかし2017年の進め方は、労使双方がそれぞれ提出する最終審議案を、投票によって決めるやり方で行われた。公益委員が審議促進区間を非公開(労働界には最高区間だけを公開、経営界には最低区間だけを公開)で提示して、『最高区間-最低区間』の範囲の中で、審議案を労使双方がそれぞれ提出して、投票によって決めるやり方になり、労使双方とも、今までのような退場戦術を使うことができなかった。

最低賃金審議議決の改善点

2018年適用の最低賃金が時給7530ウォンに決定されたことを、最低賃金闘争の定規とすることは極めて危険である。評価の観点によっては重心が変わることもあるだろうが、7530ウォンは民主労総の社会的ゼネストを含む最低賃金1万ウォン争闘と、最低賃金委員会への復帰決定、全員会議での交渉戦術などが、包括的に反映された結果であるからである。もちろん最低賃金の16.4%引き上げは、民主労総の要求レベルと比較すると非常に低いが、低成長時代の物価上昇率、経済成長率、協約賃金の引き上げ率などを勘案すれば、高い引き上げ率であることは間違いない。これは所得格差の緩和と賃金不平等を改善しようとする国民の意志が反映された結果である。従って、今回の最低賃金引き上げを契機に、低賃金労働者の賃金の大幅な引き上げに繋がるように、情勢を活用し、交渉戦術を開発して労働組合の組織力を強化しなければならない。

第19代の大統領選挙で、主な候補がすべて公約として提出した最低賃金1万ウォンに対する要求は、今や社会的な議題だ。特に、文在寅大統領の公約(2018年適用7480ウォン)とわずか50ウォン差に最低賃金が決定されることによって、最低賃金1万ウォンは『労働界の要求』よりも『大統領公約』と認識されている。従って、引き続き最低賃金1万ウォンを要求するのは、最小限の物価上昇率も反映できないという批判から自由になれない。今は小さくなった1万ウォンの服を脱いで、大きくなった体に合った新しい服を準備しなければならない。最低賃金要求案の算出方式を改善しなければならないということだ。

前に述べたように、2017年の最低賃金審議は過去の慣例とは違ったやり方で行われた。特に、公益委員は審議促進区間を非公開で提示したが、これは最低賃金決定のための客観的な情報と根拠を、公益委員が責任を持って提示しなかったという点で問題がある。公益

委員が客観的な根拠を提示せずに最高区間と最低区間を強制したのは、最低賃金委員会の正しい運営と決定方式を深刻に傷つけたためである。従って、最低賃金の水準を決めるということにおいて、公益委員が任意に決定のやり方を決めるのは民主的な運営に合わず、決定方式に対する客観的な基準と根拠を準備しなければならない。

最低賃金が決定された以後、様々な評価が提出されているが、交渉戦術に対する評価もまたそうだ。評価の多様性は保障されなければならない。但し、一貫した評価ができるように支援し、交渉委員がさらに積極的に戦術を駆使できるように、基準と原則を準備しなければならない。

賃金体系の変えて引き上げを回避しようとする誤魔化しの登場

2018年適用の最低賃金は7月15日に審議・議決された。ところがわずか三日後の7月18日に、大邱広域市を始めとして、最低賃金の引き上げを無力化させようとする討論会、教育が試みられている。食事代や交通費、分期別の定期賞与金など、最低賃金に算入されない賃金を、基本給の拡大という名目で廃止したり縮小することは、労働条件を不利益に変更することだ。従って、労働者の同意を求めないで使用者が一方的に改悪することは不法である。しかし労働組合がない事業場は、雇用労働部に申告する以外の対応は不可能だ。また、賞与金の総額はそのまま維持して、これを分期別に支給したり月別支給に支給のやり方を変更するのは、労働条件の不利益変更ではないので、労働組合の賃金団体交渉以外では対応が不可能だ。

従って、労働組合の組織力と闘争力の強化が、勤労条件を維持・改善するのに最高の対応戦略であるということを明確にしなければならない。未組織労働者に対する支援と連帯が労働組合の組織化と闘争力の強化なのだから、連帯と組織化の一石二鳥の方向に活動を集中し、事業主の賃金体系改悪を阻止して、労働組合の組織化活動の強化に取り組まなければならない。

下半期は最低賃金法改正にオールインしなければ

最低賃金法の改正闘争は既に数年前から民主労総が主張してきたことであり、2017年の定期国会で必ず改正されなければならない。既に20余りの最低賃金法の改正法案が発議されている。このように多くの改正案が発議されているということは、最低賃金法の改正を要求する国民の意志が強いという傍証である。この中で民主労総の改正要求と最も符合す

る改正案は、共に民主党のソン・オクチュ議員と正義党のイ・ジョンミ議員が発議した改正法律案だ。

最低賃金法改正のために10月頃『最低賃金法改正要求のための討論会(仮称)』を開催し、2017年中に必ず改正する主要議題を確定して、以後は対国会交渉と闘いを併行しながら、労働者の生存を保障できる最低賃金法を導入させなければならない。最後に、2017年に必ず最低賃金法改正に含まなければならない5つの改正案を紹介する。

1. 合理的な最低賃金決定基準の確保と事業の種類別区分条項の削除

△ 最低賃金の決定基準の中の生計費(所帯)を中心の基準に

△ すべての職種に単一の最低賃金を適用

2. 公正で中立的な公益委員の推薦・委嘱

△ 政府が一方向的に推薦・委嘱する公益委員の委嘱手続き方式の改善

3. 最低賃金委員会の透明性の強化

△ 最低賃金委員会の会議の公開、会議録の公開、傍聴の許容など

4. 最低賃金制度の実効性の確保

△ 最低賃金制度の実効性確保のための制裁の強化(懲罰的な損害賠償制度、名誉勤労監督官制度)

△ 公共部門の最低賃金の先導的な遵守(国家契約法の施行令と会計例規の改正など)

5. すべての労働者に最低賃金を適用

△ 減額(修習労働者)と適用除外規定(家事労働者、精神障害)の削除