

労働尊重社会、実現可能な未来か

キム・テヒョン(民主労総・政策研究院・研究委員)

ロウソク抗争の結果として昨年執権した文在寅政府は、自らの労働公約を集約する核心的なスローガンとして『労働尊重社会』を提起した。候補の時の公約としてムン・ジェイン大統領は、△労組加入率と団体協約の適用率を画的に高めることによる労働尊重社会の実現、△韓国型の社会的対話機構を作って労働尊重社会基本計画の樹立、などを提示した。また、ムン・ジェイン大統領は昨年の大統領選挙時期のメーデーに、韓国労総と『労働尊重政策連帯協約』を締結したことがあり、民主労総とは今年1月19日、キム・ミョンファン委員長など民主労総の指導部と会った席で、労働尊重社会の実現に対する強い意志を再び鮮明にした。

民主労総はムン・ジェイン大統領と会った席で、労働尊重社会の実現のためには、労働基本権と「労組する権利」の大幅な伸張が必須だということを強調し、そのために社会的な対話を含む産別交渉の活性化、労政協議の定例化など、多様な交渉と対話を推進する必要があることを指摘し、ハン・サンギョン前委員長の早急な釈放も繰り返し要請した。その後、二大労総は社会的対話機構の構成のための労使政代表者会議に参加し、議論を行っている。結局、現政権と二大労総は労働尊重社会の実現について、各論については異見を持っているが、総論的な指向では一致していると言える。

誰が労働尊重社会を叫ぶのか

『労働尊重社会』という用語は、実は2010年に当選したキム・ヨンフン民主労総・元委員長が好んで使ったもので、労働がない民主主義、労働が尊重されない社会を克服するために、社会全体が労働を尊重するように努力しようという意味で使った言葉だった。そして、今回の大統領選挙の過程で、何人もの改革候補たちが提出した言葉でもあった。与党内で、李在明候補は自ら「労働者大統領」になるとして、自分が初めて働いた事業場の前で労働尊重社会を叫んで出陣式を行い、朴元淳ソウル市長も『労働尊重特別市ソウル』を作るという抱負を明らかにした。沈相奵正義党候補は『労働(がある)憲法改正』で労働

働尊重社会を拓くと、出陣の言葉で明らかにした。結局、労働尊重社会はムン・ジェイン大統領の独自の公約というよりは、あのロウソク抗争の過程で誕生した共通の言葉として二大労総の共感帯の上に立っていると言えよう。

労働尊重社会が現在の大統領の公約として、更には今の時代の課題として登場することになったのは、何によってだろうか？ 実際、ムン・ジェイン政府の誕生には朴槿恵^{パククネ}-崔順実^{チェスンシル}ゲート事件で明らかになった権力の私的な濫用と帝王的な統制など、権力の積弊と民主主義の不在が最もハッキリした契機になったとすることができる。しかし、数百万の市民がロウソク抗争に参加して権力交替にまで至ったのは、韓国社会の細分化され、両極化した労働市場の不平等の問題と、『地獄の朝鮮』とまで言われる低福祉と雇用不安の問題が、その本質に存在していたためだと言することができる。

低賃金労働者が経済協力開発機構(OECD)加盟国のうちで最も高い水準の国、非正規職の比率が最も高い国、女性雇用の比率が低く、性別賃金格差が最も大きな国、社会保障の水準が1人当りの国内総生産(GDP)の水準にまったく達していない国、高い青年失業率に挫折し、仕方なく労働市場に参入してもほとんどが低賃金の非正規職で、恋愛・結婚・育児をすべて諦めなければならない国、OECD加盟国のうちで老人の貧困率が最も高く、老人の自殺率が最も高い国、これが今日の大韓民国の自画像だ。

このような、両極化して分散化された労働市場は、1997年の外換危機以後に政府と資本が追求した新自由主義の労働体制のためである。1997年の外換危機以前までは、労働者の所得分配率が増加して労働市場の格差が縮小されてきたが、外換危機以後に進められた労働市場の柔軟化、構造調整(=リストラクチャー)、そして生産の世界化は、質の良い雇用の縮小と共に、低賃金・非正規職の拡散、そして労働者間の分断をもたらした。2008年の世界経済の沈滞と共に新自由主義体制の克服が議論されたが、当時の保守政権は代案はないとしてより一層の自由主義政策を全面化した。しかも、保守政権10年の積弊による労働基本権の抑圧が、労働者をより一層縛り付けた。新自由主義の労働体制は実に一世代に近い20年余り構築されてきたが、これは朴正熙^{パクチヨンヒ}政権の鉄拳統治の18年を越える歳月だ。しかし結局、ロウソク集会に現れた広範囲な社会連帯と国民的な抗争によって、古い労働体制を克服して新しい労働尊重社会に進もうという流れが作られた。

不確実性と向き合った労働尊重社会

ところで労働基本権が保障され、労働がある民主主義、労働が尊重される社会という公

約は、今どこまで来ていて、どれくらい実現可能なのか？ 先ず、肯定的な変化も小さくない。パク・クネ政府が一方向的に進めてきた公共部門への成果年俸制の導入と、無分別な解雇を可能にする人事管理規程と就業規則の改正指針は廃棄された。また、主な公企業の解雇者などの復職も行われている。公共部門の非正規職の正規職化も、仁川空港での3千人直接雇用と7千人の子会社での直接雇用などに現れているように、大統領の指針によって一定程度進められている。今年の最低賃金の引上げ率は16.4%と歴代最も高い水準で、最低賃金の影響を受ける労働者は463万人、全労働者の23.6%と歴代最高だ。また、最近、民主労総の内部でも民間製造業の労働組合が38ヶ所で新たに結成され、公共部門と私立大病院などでも新規の労組結成事業場が増加しているなど、労組の組織率向上の動きも活発になっている。

しかし現在の状況は肯定的なばかりではない。既に保守マスコミと財界は、今年の最低賃金が余りにも上がり過ぎたとし、来年の最低賃金は『3年以内に1万ウォン実現』という公約に縛られることなく調整しなければならないと、逆らっている。酷くは、自営業者が破産状態で、最低賃金引き上げがむしろ雇用を破壊していると言って、ワニが涙を流す(註：偽善の涙)振りまでする。最低賃金が上がると直ぐに、労組がない事業場では、既存の賞与金を基本給に含ませたり、労働時間を減らすといったやり方で実質的な最低賃金の無力化攻勢が進んでいる。知性の殿堂とも言うべき大学校では、清掃労働者の賃金上がりすぎてアルバイト労働者に変えなければならないという声が出てきている。フルタイム労働者に交替することを要求する労働者の声を、腹一杯の者の駄々だと決め付け、学校の苦しさを理解しない所作をしていると脅している。

公共部門の非正規職ゼロ時代を開くという大統領の叫びは、事業場段階に降りて行くと個々の実情によるものとされ、色々な事例で実際にはほとんど該当事項がないことに決められるなど、悪魔は細かいところに隠れているということを如実に示している。ロウソク闘争の導火線になったハン・サンギョン・前民主労総委員長は依然として監房に閉じ込められており、行政府によって「労組でない通報」を受けた公務員労組と全教組は、依然として設立申告証の交付を受けられないまま、法外労組の状態にある。

大統領は相変わらず高い支持率を維持しているが、国会内では「与少野多」の局面に置かれている。これは現政権与党が提出した公約も、国会を通した法制度の改善に繋がられないことを意味する。すなわち、大統領と政権与党に現在できることは、今のように大統領の権限の下にある行政措置や行政指針の変更以外には、余りないということだ。また、予

算を伴う事業は、国会の同意なしでは不可能だということも意味する。既に、政府の公約である公務員の増員も、予算の削減で縮小されたところである。結局、労働尊重社会の実現は、今の状態では確定的に断定することができない不透明な状況で、労使政の主体の努力と意志、戦略に懸かっていると見えよう。

積弊解消のための労使政の役割と課題

労働尊重社会は、どこかの誰かに与えられるものではなく、労働体制の主体である労・使・政のそれぞれが自身の役割を主体的に担当して、今の両極化した労働体制を跳び越える新しい戦略と計画を樹立し、実践する時に成し遂げられる。

まず、政府の役割が最も大きいことは誰の目にも明らかだろう。『左派／新自由主義』という^{ノムヒヨシ}盧武鉉政府の自嘲的な表現で露見したように、スローガンと実践が別々に動いているようでは、労働の共感を得ることすらできないのはもちろん、労働尊重社会を実現することもできないだろう。少なくとも、政府は労働尊重社会の公約に関しては必ず実践するという計画と意志を明らかにし、これを実現することによって、労働をパートナーとして尊重しなければならない。国際労働機構(ILO)基本協約の批准、特殊雇用など非正規職の労働基本権の保障と、公務員・教師・教授の労働基本権の保障はその核心だ。産別交渉などの重層的な交渉の制度化、労働協約の効力拡張制度の改正などが何よりも急がれる。最低賃金違反、勤労基準法の適用除外など、法遵守の死角地帯を解消し、労働法が遵守される社会を作らなければならない。政府は労働市場の二重構造などを克服し、労働貧困層を保護するために、雇用福祉と社会安全網の強化など、雇用に関する福祉領域に議題を拡大して『労働尊重基本計画』を樹立すると明らかにしたが、その詳しい内容と実行計画が何かを、行程表として示さなければならない。

使用者側は、これ以上政府の抑圧的な労働政策と古い積弊に期待するのではなく、時代の流れに歩調を合わせた労働基本権の尊重、労働法の遵守を基本として、労使関係の民主化の先頭に立たねばならない。労使間の対話を活性化し、産業・業種別の対話にも自主的に臨まなければならない。元請け企業と下請け企業の間、双生と公正な取り引き秩序を確立しなければならない。『甲質』と『労働者の搾取』は、韓国社会の不公正の何よりも最高の標本として、なくさなければならない積弊だ。

労働尊重社会は何よりも、主体である労働が先頭に立って、実現の契機を作らなければならない。1987年以後、労働のない民主主義が一般化され、ロウソク抗争も職場の前で立

ち止まっていたのは、他でもなく、主体である労働の誤った戦略と古い慣行の責任が大きい。外換危機以後に進められた産別労組戦略と労働者の政治勢力化戦略は、事実上すべて失敗に終わった。産別労組建設は産別の労使関係を作ることもできなかつたし、企業別の労使関係や企業別の労働運動を革新するにも不十分だった。労働者の政治勢力化は、党派間の葛藤と労組内の分裂を呼び起こして、進歩政党の矮小化と乱立に終わった。民主労総の戦略組織化も極めて不十分で、『戦略』という名に値するようには行えなかつた。もちろん実験が失敗したからといって、古い慣行と1987年当時の運動に戻ろうというのではない。新しい情勢に相応しい新しい運動の戦略と戦術が要求されるということだ。産別労組建設や政治勢力化も、組織の形式や体系に集中するのではなく、どのように企業を越える産別的な内容や政治的な目覚めを実質化し、内面化するのかに集中しなければならない。労働に、もっと大胆な一歩が要求される時だ。

大々的な組織化と職場の民主化で、大胆な一歩を！

何よりも労働組合は、主体の階級的な代表性と組織率の向上の先頭に立たなければならない。青年、女性、移住・非正規、老年労働者などの大々的な組織化と階級代表性の確保のために、全組織的な努力を注がなければならない。ロウソク抗争と積弊清算、最近の『#Metoo』運動は、民主主義を日常と職場にまで拡大する主体的な高揚期だということを示してくれている。労組運動が全組織的な力量を投入して労組の組織率を20%台に引き上げ、正規・非正規、青年・中壮年、男性・女性、労働・市民の分断を越えて連帯し、一つになる運動に昇華させていく時、初めて労働尊重社会は達成することができる。労働自らが分裂し、バラバラに分断された状態では、労働尊重社会を達成することはできない。労働大衆の大々的な組織化と職場の民主化に繋がる時にこそ、新しい労働体制は作られるだろう。