

200 万民主労総時代

組織率が高まれば世の中が変わる

キム・ソク(民主労総・未組織戦略組織室長)

解放された局面だ。何よりもロウソク抗争があった。腐敗し、無能な朴槿恵政権を引き摺り降ろしたロウソク抗争に必然的に続く政権交替と、その後が続いた様々な変化は、ロウソク抗争が示した民衆の躍動性を確認するものだった。ロウソク抗争は広場に代表される民衆の巨大な進出だった。不正と腐敗、不公正と不平等に対する広場の怒りと変化への要求は、ロウソク抗争が韓国社会をそれ程までに変化させていることを見せてくれる。ロウソク抗争はまた、単なる政権だけでなく、財閥、メディア、公権力など、あれやこれやの不当な権力行使に対する民衆の怒りの表出だった。財閥改革から、非正規職の撤廃から、最低賃金1万ウォンに繋がる、韓国社会そのものを変えなければならないという要求の噴出だった。

労組を見る視線が暖かくなった

最近、労働組合に対する認識の変化と関心の高まり、労働者が権利を求める動きの活性化などが目撃されている。1987年の6月抗争と労働者大闘争以後の局面に次ぐほど、労働組合に対する肯定的で、積極的な認識の変化が確認されている。2017年8月に韓国労働研究院が行った労使関係に関する国民の意識調査は、1989年から2017年までの労働組合に対する認識の変化を克明に示している。この調査によれば、ロウソク抗争を経験した後の2017年8月の労働組合に対する認識は、1987年6月抗争と7・8・9労働者大闘争の余韻が続いた1989年に匹敵するほどの肯定的な変化を示している。労働組合が、不当な待遇から労働者を保護するという認識は、2007年の33.6%から10年振りに70.3%へと、2倍を超えて上昇した。労働組合が社会不平等の緩和に良い影響を与えるという認識は、2007年の15.5%、2010年の25.3%から、2017年には62.2%までに急激に高くなり、1989年の64.1%を越えようとしている。

2017年以後、民主労総のほとんどすべての加盟傘下組織では、労組加入相談、苦情処理

相談が急増したという報告が続いているという。今年3月1日から公式にデータベースとして集計され始めた民主労総の公式相談電話(1577-2260)には、試験的な実施期間を含めると、既に1千件を越える相談が蓄積されつつある。実際に労組加入と結成に繋がった事例も次から次へと確認される。今年の初めから大きな関心と呼んでいる『職場の甲質 119』に関する会社員、労働者の注目も、やはりこのような開かれた局面を確認できる成果だ。オープンカカオトーク、バンドの集いなどを經由して、職場内の不当な現実を告発し、更に進んで労組結成にまで続く事例が次から次へと出てきているということだ。

このような結果については、ロウソク抗争と政権交替以後の開かれた局面の影響という分析、ロウソク抗争で確認された労働組合の役割と力に対する肯定的な評価のためという分析がある。もちろんロウソク抗争において、むしろ組織隊列がそれなりの力を発揮できなかったという指摘もあるが、民衆総決起に代表される組織隊列の役割に、民主労総が果たしてきた部分についての肯定的な評価が、やはりその後の労組に対する認識変化に一役買っているものと判断される。文在寅政権が見せた様々な改革的な措置、特に『労働尊重社会』『非正規職ゼロ』等の外形上の積極的な労働政策の影響もまちがいなくあるだろう。色々な限界の中で行われているといっても、いわゆる『公共部門非正規職の正規職転換政策』は、公共部門労働者の組織化を加速化させる一つの契機として作用している。民主労総・公共輸送労組の場合、2017年以後で2万人以上の組合員の純増を見ていて、今は30万組織化を目標に設定している。このような動きは労組結成以後、持続的に展開してきた戦略組織活動の成果でもあり、諸般の情勢変化をしっかりと見ながら、主導的に状況を作っている努力の結果でもある。

1年振りに組合員5万人増加、サムソンにも労組が！

このように民主労総所属労組の組織拡大傾向は、眼に見える数値でも確認される。開かれた局面の中で、労組に対する認識変化と実践的、直接的な動きの強化が、実際に労組加入の増加に繋がっている。民主労総の全組合員数は2017年1月の73万4369人から、1年経った2018年1月には78万6563人に、5万人余りが増加した。この10年余り、70万人を越えるのが難しかった組合員数が急な上昇を見せ始めている。ほとんどすべての民主労総の産別組織が、このような開かれた局面の中での変化を主導するために、組織拡大活動の方向を設定し、人的、物的資源の投入を拡大している。

民主労総内の代表的な製造業産別労組として、最大産別組織の一つである金属労組の場

合、2017年1月以降、49の事業場が新規に組織され、1万8千人余りの組合員が増加した。2006年に15万金属労組が誕生した以後、組合員数は15万人内外で大きな変化を見せていなかった。もちろんこれは金属労組に対する政権と資本のあくらつな弾圧を示しているということでもあり、逆に、それでも組合員数が着実に維持されたということは、持続的に組織拡大が進んでいたことを傍証するものでもある。今、金属労組は30万組合員時代に進むための基礎を作る、という目標の下に、地域と業種にわたって戦略活動を設定し、活発な組織活動を展開している。

悪名高い無労組政策を一貫して維持してきたサムソン財閥系列の会社でも、労組結成の動きが本格化している。既に堅固な大衆的な基盤を構築して活発な活動を展開しているサムソン電子サービス支会の他にも、サムソン・ウェルストリ支会を始めとして、サムソン内部に直接的な動きが現れている。更に、サムソンの体系的でかつ悪質な労組弾圧、労組破壊工作の状況に関する最近の暴露は、財閥・朴槿恵・崔順実の不正に対する怒り、李在鎔の拘束要求など、ロウソク抗争以後も依然として続いている大衆的な怒りと噛み合わさって、サムソンに労組を作らなければならないという当然の要求として増幅されている。民主労総は、サムソンに民主労組の旗を立てるという目標を立てて、全組織的なサムソン糾弾、民主労組建設の活動を展開する計画だ。更には、非正規職量産、下請けイジメなど、財閥各社の反労働、不公正な行状を告発し、変えていくための財閥改革闘争に拡張させて行こうとしている。

200万組合員時代のための民主労総の組織革新

2018年、民主労総の戦略組織活動体系も、やはり大きな変化を迎えている。先ず、未組織活動、戦略組織活動を専門に担当する活動体系が新設された。2000年の設置以来、十年余り運営されてきた『未組織非正規特別委員会』が『戦略組織化特別委員会』に変わり、民主労総の委員長が特別委員長を引き受けることにした。

事務総局体系もやはり、『未組織非正規戦略事業室』から『未組織戦略組織室』に変わった。情勢の変化の中で、組織拡大に専念するための体系の構築だった。実際、未組織活動、戦略組織活動と非正規の懸案闘争が、一つの体系の中で並存したため、組織拡大活動を安定的、持続的に展開する上で一定の阻害要因になったという評価もあった。組織化活動の主なターゲットが非正規労働者にならざるを得ないので、組織拡大活動が非正規の懸案闘争と緊密に、同時に悩みながら組織されなければならないのは当たり前の事実だ。戦略組

組織化特別委や未組織戦略組織室もやはり、非正規の懸案闘争の手綱を一緒に握って行かざるを得ず、非正規懸案闘争からの教訓と課題が、新規の組織化に結び付くように、努力を傾注するだろう。

二番目の変化は安定した『戦略組織基金』の造成だ。2017年の代議員大会の決定で、5億特別募金、50億基金、200億基金などとして、一回的な組合員からの募金の決意に依存してきた状況から抜け出して、組合員1人当たり50ウォンずつを義務金として積み立てるやり方で、戦略組織基金を安定的に作るようになった。これはまた、2001年以来進めてきた1期から3期に及ぶ戦略組織活動の終了と軌を一にするものでもある。期限を切って造成された基金に基づいて、一定期間、一定の領域を戦略的に組織化するやり方の活動が終了して、新しい戦略組織活動方向の確立が求められている。

労組するのに良い国、労働組合作り汎国民運動

民主労総は200万組合員時代を開くために、戦略組織活動体系の安定的な構築と戦略組織活動のインフラ構築の基盤の上に、加盟傘下組織の戦略組織活動の総括的な支援と企画、調整を遂行するという姿を見据えている。もちろん、このような戦略組織活動の総括の役割の姿は、どんな領域で、どのように戦略組織活動を進めるのかという、過去の時期までの具体的な姿とは違うものにならざるを得ない。先ず、戦略組織化特別委を通した民主労総の戦略組織活動の方向についてのより深い議論を行う一方で、法律の相談体系と相談データベースの構築と運用、組織活動家の教育と戦略組織活動に対する組合員と新入幹部の教育、政策研究活動と企画宣伝、連帯活動などのインフラ構築と運用に、力点を置こうと思っている。

特に、企画宣伝活動の場合、民主労総のレベルからの戦略組織活動への資源投与が強く要請される領域でもある。組織活動を進めるにおいて、何より先にぶつかることになる問題一つが、実に労働組合に対する、そして民主労総に対する歪曲された認識だったことが理由だ。すなわち労働組合を、民主労総を、何か難しく、負担になり、恐ろしくて、私とは違う遠くにあるもの、と見る認識を払拭させることこそ、戦略組織活動の基本的な出発点になる必要がある。労組と民主労総に対するこのような認識は、一方では政権と資本の悪意のイデオロギー攻勢と、小さな事業場の労働者、非正規職労働者の労組加入を困難にさせる法制度的な限界によるものだが、他の一方から見れば、これまでの労組活動に対する大衆的な評価だと言うこともできる。

だから戦略組織活動は組織拡大活動を意味するだけでなく、内的な組織革新と同時に行われなければならない。内的な組織革新は、これまでの大工場、正規職中心の労組活動を乗り越えて、労働者階級全体の団結と連帯に服務できる組織活動の気風を練り直すことであり、組織率が一桁台を越えられない小さな事業場、特に 30 人未満の事業場の労働者の組織化のために、それに見合った組織体系を育てることでもある。もちろん小さな事業場の労働者が自由に労組を結成し、加入できる法制度的な基盤を勝ち取るための闘いとも緊密に結びつくだろう。

インフラの構築はまた、社会的な基盤強化をも意味する。これは労組加入と労組活動を白眼視せずに友好的に見る、社会的な連帯の基盤を意味する。一方では、地上戦と結びついた空中戦としての企画宣伝活動の領域だが、他の一方では、労組の組織率が向上することこそが韓国社会を変える社会的な変革の力量の進展と拡大を意味するということを知らせる、社会運動・市民社会内の認識の拡張の領域だ。民主労総は『労組するのに良い国』、『労働組合作り汎国民運動』等といった社会的キャンペーンを計画している。週 5 日制、最低賃金 1 万ウォンなどに繋がる民主労総の社会的連帯キャンペーンは、今や韓国社会を変える労組加入キャンペーンに拡張されようとしているということだ。

組織化、ロウソク抗争が要求する課題

民主労総はロウソク抗争以後の開かれた局面の中で、キム・ミョンファン執行部のスタートと共に、200 万民主労総組合員時代を開くという目標を明らかにし、戦略組織活動を展開している。実際、200 万組織化の目標は、2016 年の政策代議員大会から議論されてきたことだ。結成から 20 年を経過した民主労総の、一段階跳躍のための組織革新は、真に組織強化と組織拡大であり、このための組織体系を作り出すということだった。ロウソク抗争を経験した 2018 年の民主労総は、200 万組合員時代を対内外に明らかにし、民主労総を変え、韓国社会を変えるための全組織的な活動を決意している。

200 万組合員時代の民主労総は 70 万組合員の民主労総とは違ったものにならざるを得ず、それだけ韓国社会は変わるだろう。200 万という数字はただの目標だけの、計画書の上にだけ存在する象徴的な数字ではない。民主労総の革新、韓国社会の変化のための基本的な出発点であり、ロウソク抗争を経験した数多くの民衆と未組織労働者が、民主労総に求める課題でもある。