

# 労使関係の不毛地帯での 組織化事例と労働組合の役割

整理：労働社会チーム

発表- オ・セユン	全国化学繊維食品産業労働組合・ネイバー支会 支会長
イ・ミジ	全国言論労働組合・放送作家支部 支部長
イ・チョウン	参与連帯労働組合 委員長
シン・ジョンウク	全国大学院生労働組合 事務局長
パク・ワンギユ	ソウル一般労働組合・製靴支部テンディ分会 分会長
司会- チョン・ギョンウン	韓国労働社会研究所 選任研究委員
討論- ユ・ヒョングン	釜山大学校・一般社会教育科 教授

チョン・ギョンウン：労働尊重社会という言葉が2012年の大統領選挙で出てきて、先の大統領選挙でも各候補たちが話していました。しかし我が国の労働者は、自分自身の権利を保護して労働条件を改善するために、労働組合を合法的に作ることはできますが、実際に作ろうとするには困難な条件があります。今日集まった労働組合は、今までは労働組合を作るのが難しかった分野で結成されて、関心を集めました。ロウソク革命以後の累積した不満に対する労働組合への団結とも見ることができ、主として、いわゆる会社側管理者からの甲質に対する反応だと見ることもできそうです。今日、どのような話が出てくるのか期待が大きいです。

## [発表 1] 全国化学繊維食品産業労働組合ネイバー支会

オ・セユン：全国化学繊維食品産業労働組合ネイバー支会の支会長のオ・セユンです。ネイバーは国内最大の検索ポータルサービスであり、サービスを運営する企業の名称です。1999年の設立で、ネイバーを中心に、新規サービスの開発とサービスの運営のために作られた40余りの系列会社があります。メッセージャー・プラットフォームのライン、AIプラットフォームのクローバーなどが、これら系列会社が提供する代表的なサービスです。ネイバーの中にあるサービスが多様なだけに、職群も様々です。普通ネイバーと言えば、開発

者だけがいると考えられていますが、サービスの企画/運営、研究/開発、デザイン/UX（ユーザー体験）、提携/営業、サーバーとインフラの管理、顧客対応とCS（顧客満足）、そして基本的な会社を運営する人事/財務/会計などの職群があります。昨年出された事業報告書を基準にすると、ネイバーの職員だけで2700人、系列会社まで合わせればおおよそ8千人～9千人程ではないかと予想しています。男女の比率はすべてを確認できませんでしたが、ネイバーに限定してみれば、女性の比率は35%程度で、これは国内大企業と海外の類似の業種の企業と似たような水準だろうと思われまます。フリーランサーの人員は多分そんなに多くはないと思います。

ネイバーの社員労組の正式名称は民主労総全国化学繊維食品産業労働組合ネイバー支会で、別称として『共同声明』を使っています。2018年4月2日に結成され、現在、全系列会社をあわせての加入者数が毎日少しずつ増加している状況です。

インターネット、ゲーム業界で労働組合ができたということが異例なので、この席に招待されたようです。IT業界全般をまとめる韓国情報通信産業労働組合(ITユニオン)という所があつて、全国事務金融労組連盟の傘下にマイクロソフト、韓国オラクルなどがあることは知ってはいますが、IT産業は依然として労働組合の不毛地帯だと言え、私たちが異例的だと評価されているようです。

労組結成の理由は、大きな特別な問題があつたからではなく、一般的に労働組合は当然あるべきではないか、という認識がありました。会社の規模が大きくなり、会社の一方的な意思疎通の問題で、会社と労働者が対等に意思疎通できる窓口の必要性が、労働組合についての話しの中で自然に出て来ました。初めにソーシャルメディアの匿名サイトで、労働組合の結成に関連する議論が活発に行われました。正義党の『非常口』と化繊食品労組の助けで、安定的に労組を結成できるようになりました。

IT産業は離職が多く、そのため生涯職場という概念が薄く、労組ができにくいという認識が強かつたんですけれど。そうしてみると、従事する人たち自らが労働者だという自覚をしていない点も、この業界に労組の結成が活発でない理由だと考えられます。ゲーム業界には『クランチ・モード』(註)という言葉があるのですが、『クランチ・モード』という名で過重な労働を要求し、そのせいで過労死や自殺といった問題が突出しています。ベンチャー精神、情熱という名の下に、労働人権の不毛地帯に置かれているのです。このような問題点などを見て、IT産業の一番の先輩格だと見られている私たちが立ち上がらなければ、どんな所も労働組合を結成するのは難しいだろうと考えました。労働組合を作る

だけに止まることなく、成功的で安定的に定着する様子を示せば、他の同種の企業でも、私たちを見て力を得て労組を結成できる、という考えで、この頃は少し重い責任も感じたりしています。

註:クラッチ・モード(Crunch Mode)はゲームなどソフトウェア開発業界で締め切りを控えて睡眠、栄養摂取、衛生、その他の社会活動などを犠牲にして長時間業務を持続することをいう。何人かのゲーム開発者の過労死と自殺以後、国内開発業界の勤労環境が 이슈となり、クラッチ・モードは長時間労働と高強度な労働を当然視する慣行を端的に表す概念として、大衆的に認知された。(出処:ネイバー知識百科)

労働組合ができてても会社の反応は原則的でした。「労組の結成自体は憲法に明示された勤労者の基本権なので会社は関与できず、これに関して追加的な考えはない」。初めての交渉でも、法が保障する労働組合活動を妨害する積もりはないと言い、現在まで明らかな不当労働行為はありません。ただ残念なことは、会社が施設管理権を幅広く主張して、組合活動が不自由な部分があります。例えば、労働組合の社内メールの使用を止めたり、講堂の使用を認めないとか、広報物の配布活動の時に色々な理由を付けて活動の自制を要請する、程度のことはありました。実際、その程度は予想した範囲内でした。バンドやカカオトーク、出勤前後の広報など、可能な様々なチャンネルを使って組合活動を行っています。今は交渉中なので、交渉を通じて安定した組合活動を保証させようと思っています。私たちは5月11日、初めての団体交渉での顔合わせを皮切りに、今後1ヶ月間、一週間に一回ずつ、会社と団体協約のための交渉を行うことにしました。

ネイバー支会『共同声明』は、現在は16の法人の交渉代表労働組合です。実際、系列会社を全部合わせても、労働組合を結成したのは多くは少ないと言えます。みんな同じようにネイバーサービスを作っている人たちなので、当然一緒にしなければならないと考えました。私たちが16の法人の交渉代表組合で、ネイバーは残り15の法人に対する事実上の持ち株会社なので、私たちは16の法人に対する一括交渉を要請している状態です。団体交渉の相手は交渉代表労働組合に確定した16の法人の代表で、会社が未だこれに対する答を出していない状況なので、交渉のやり方は決っていません。会社側がこれに対して十分に熟慮した後に、次の交渉の時にこの話をする事になりそうです。

交渉のために決めた三つの原則は、最初に、公正性と透明性の原則を確立する。二つ目に、休息権の保障を中心にした福祉制度を改善する。三つ目に、普遍的な権利保障のための項目の明文化です。改正された勤労基準法が7月の施行日を前にして、現在、社内で活発に議論中の勤務体制は、交渉と別個に特定の毒素条項を除去することに主眼点を置

きました。

ストライキに関して質問を頂きましたが、私たちは今、満二ヶ月ですが、ストライキはしていません。今は、労組を結成して基盤を固める段階で、今のところはストライキをする程の揉め事も発生していません。もちろん、ストライキは憲法上保障された団体行動権で、実際に労組が力を持つのは、団体行動権を発揮できるからじゃないですか。だから、それに対してはそれなりの原則的な考えを持っています。ただし、ストライキの状況になった時に、組合員がこれをどのように受け容れるか、これは別の問題だと考えています。今のところストライキを含む労働組合の闘争について具体的に考えたことはありませんが、ひとまずは上級団体があるので、化学繊維食品労組の傘下には一緒に連帯する多くの支会があります。ただし、化繊食品労組に初めてIT企業として加入したので、類似の産業群に労働組合がある状況ではなく、同じ業界として連帯しにくいということが残念な点です。

当然、系列会社毎に組合加入率が違っているので、系列会社にいる他の人たちも加入するように心から願っています。本社のネイバーからはそれなりに多くの人たちが加入してくれたし、ネイバーと似たような労働条件にある所は組合加入率が高いほうですが、子会社、孫会社になると、組合加入率が少し低い状況です。実際、労働組合というものは結局は人が力でしょう。どれだけ多くの人が入り、その人たちがどれ位積極的に声を出かによって、労働組合の実力が決まるのですから。系列会社が多くて、<sup>チュンチョン</sup>春川や<sup>カサン</sup>加算など、色々な所に拡がっているのですが、加入率の低い系列会社には訪ねて行って、広報物を配って、非公開の懇談会を開催するなど、組合員の拡大に努力しています。

先に話したように、IT業界には、労働組合に馴染んでいなかったり、労働組合は難しいとか、恐ろしいといったイメージを持っておられる人たちが沢山います。それで私たちが神経を使っているところは、明るくて若い労働組合のイメージを造ることです。そのために『共同声明』という通称も作り、執行部や幹部という表現の代わりに『スタッフ』という用語を使っています。そしてホームページも普通は若干赤い色が多く使われていますが、私たちは少し赤い色を排除して、身近な感じがするようにしました。広報物に使われる字体一つ、文面の一つも、ブランディングする人たちが特に気を遣っています。会社でこういう仕事をされる人たちの助けを受けて、文面一つひとつに気を遣って用心深く接しています。ステッカーも作って配布しています。

組合が結成された理由は意思疎通の不在だったと考えるので、様々なニュースを会社よ

り早く、色々なチャンネルで伝えて、組合員と一緒に呼吸しようとしています。組合活動を熱心にできるように色々な教育も準備しています。組合にスタッフとして参加しようとすると負担になる心配があるので、『サポーター』といって、広報物を配る時に少しだけ来て助けるなど、少しでも労組に寄与できる機会を作っています。労組ともっと親しくなると、後々には更に積極的に参加できる機会を持てるようにする積もりです。

労働組合に馴染みの薄い同種産業に従事する人たちには、労働組合の必要性を知らせるためのコンテンツを製作してオンラインで共有し、オフラインでは訪ねて行くような文化行事を準備しようと思っています。そして連絡がくれば、力が及ぶ限り最大限のお手伝いをしようと考えています。何よりもネイバー支会『共同声明』が一所懸命に活動して、模範的な先例を残すことが、同じ業界に労組が結成されるのに力になるものと考えています。

#### [発表 2] 全国言論労働組合放送作家支部

イ・ミジ：言論労組放送作家支部の支部長、イ・ミジです。2003年にMBCの公開採用試験に合格して作家になった16年目の作家です。今はTBSで『キム・オジュンのニュース工場』を作っています。アイデアを出して、交渉して、プログラムの枠を組む仕事をして、国内最初の時事ラジオ・プログラムがラジオの聴取率1位になったのに決定的な役割をしたと自負していますが、放送作家なので、それだけの待遇を受けられないのが実情です。労組に専従者がいないので、毎日明け方に放送をして、現場に行っています。

事前に質問ペーパーを貰って、放送作家労組がどんなに特殊なのかが解りました。『該当事項なし』の回答がとて多く、答えられない質問もありました。そこで放送作家という職群を先に説明いたします。放送作家は全国に散在する多種多様な事業場で働いています。地上波チャンネル、地域放送局、JTBCで象徴される総合編成チャンネル(訳註：ケーブルTVで、ニュース・ドラマ・教養・娯楽・スポーツなど、あらゆるジャンルを放送することができるチャンネル)、TVNに象徴されるケーブル・チャンネル……。本当に数百・数千です。こうしたところにプログラムを納品する外注製作者が放送作家です。

放送作家は主に、企画、取材、交渉、構成、台本執筆、後半作業(訳註：録音や現像など)など、放送製作の全般に直・間接的に関与して、プログラムの骨組みを組んで、内容を詰め込む核心の人材だと言えます。簡単に一言で言えば、皆さんが見られるすべてのプログラムに作家がいます。ニュースも作家がいます。ソン・ソクヒさんがJTBCに移って、ニュースの力量を活かすには良い作家が必要だと言って、『視線集中』にいた作家を連れて行きま

した。アンカー・ブリーフィング(打ち合わせ)もやはり、すべて作家が書くのです。ファクト(信憑性)・チェックもやはりそうです。

私が放送作家支部長なって一番多く受けた質問は、放送作家は何人いるのかということです。回答は『分かりません』です。いつもは1万人程にもなるかと言っています。2016年の放送作家実態調査結果を信頼してはませんが、94.6%が女性ということですが、私はもっと高いと考えています。正規職、契約職はごく少数で、フリーランサーの比重はほとんど99%に近いです。

私たちは2017年11月11日に結成しました。放送作家の労組結成の動きは10年前からありました。放送作家の職群が労組を作りにくい理由は、準備期間が2年かかったのですが、一回集まるのが難しいからです。あらゆる事業場がすべて離れているだけでなく、ある人は昼間に、ある人は夜に、ある人は週末に働きます。だから、特定の時間に集まって会議を一回することができなかつたんです。従事するプログラム毎に、年次別に、必要と要求がとても多様な職群です。そこで、実際に多くの非正規職労働者に関係する専門家の人たちの中には、放送作家支部の結成自体が奇跡だ、という方も相当数います。

上級団体は言論労組です。組合員の70%近くが地域作家です。その理由は、よりシンドクで難しいからです。同じ事業場内で働く地域作家は、不利益に遭うといけないので全員で加入するケースが多いのです。そして、KBS釜山総局の17人が、昨日奇襲的に予告して、今日加入しました。仕事をする時はほとんどプロデューサー、使用者側ですが、の指示を受けますが、労働者の権利に一寸でも触れた瞬間、『お前らはフリーランサー』だと言います。仕事をする時は労働者のようですが、権利を主張する瞬間『フリーランサーだ。お前らは自由じゃないか』と言います。このような二重性が、労働組合を結成することになった理由です。

驚くことに、大邱<sup>テグ</sup>MBCで最初に団体協約を結びました。ソウル支部が結成され、大邱支会、大田<sup>テジョン</sup>支会が結成されました。このようにして私たちが成果を挙げられるかなという時、結成から6ヶ月目に団体協約をすることになりました。これは労組側が、李明博・朴槿恵<sup>イミヨオバク・パククネ</sup>政府の間に作家料が凍結されたのに、作家料の引き上げを要求せず、団体協約という形式を受け容れ、労使が大妥協をしながら達成した成果です。そして次は、釜山<sup>フサン</sup>MBCになる予定で、さっき話したように、放送作家を労働者と認めて、来年から1年に1回、正規職の賃金引き上げの時に、放送作家も一緒に賃金引き上げのテーブルに着いて、過激で急激な引き上げ要求はしないという協約を、大邱MBCの代表が受諾してサインした、大きな成

果です。これを他の事業場に弘めていく計画です。

放送作家は『君、今日は仕事をしよう』言えば『はい』と言い、『君、今日は止めて』と言われれば止める、契約書のない職業です。『いくら頂きますか?』と尋ねると『礼儀を知らないね』と言われる状況です。先に与えなければ受け取れない状況で、賃金不払い申告をしようとしても、契約書がないから証明する方法がありません。少なくとも私がいくら受け取って、仕事は何か、が明示された契約書を、すべての放送作家が作成する運動をしています。それに、使用者側が勝手に有利に契約書を作成して問題になったのが、SBS ニュース事件です。それでも、以前と比べれば一歩進んだ状況だと判断しています。

言論労組の傘下で見ると、組合員が多いのが KBS と MBC ですが。そこは正規職なので、労組加入自体が弾力的ではありません。放送作家支部の加入率 50%を達成して組合員が 5 千人になれば、私たちが言論労組を吸収できるのではないかと(笑い)。多くの人たちが連帯して、処遇を改善して、放送の不公正な慣行を根絶するために、一所懸命に努力しています。私たちの出帆式がとても盛大だったと評判になりました。私たちにはよく分かりませんでした。労働部長官の花輪がきて、与野党の指導部が総出でした。それは職群の特性のせいであらうなようです。私たちの力を必要とする労組と一緒に連帯して、労働者がより良い世の中を共に拓いて行けたら良いです。

チョン・ギヨンウン：今、作家の職群がどんな労働者か、フリーランサーではと言われてきた放送作家の労働組合の話を書きましたが、次は、お前たちは活動家で、どこが労働者かと言われている、参与連帯のイ・チョウン労組委員長です。

### [発表 3] 参与連帯労働組合

こんにちは。参与連帯労働組合のイ・チョウンと言います。私たちが 2016 年 12 月に発刊した『良い労働は可能か?』という本に、市民社会団体の活動家のことを上手く代弁した次のような一節があります。

「市民社会団体を含む非営利、社会的労働セクターは、総体的な危機状況にある。新しい活力の素になる 20 代、30 代は、このような状況の舞台に上がって彼らの興味と情熱を培う代わりに、むしろ失望と怒りを大きくしており、リーダー世代である 30 代、40 代は、色々な理由で抜け出し、若い世代とリーダー世代の間には、そのような葛藤がふくらんでいる」。

フェイスブックの『市民社会活動家の竹林』というページを見ると、本当に多くの活動家の苦渋を知ることができます。そのような苦渋を集めるために、1 ヶ月程前に「市民社会活動家の竹林」の運営スタッフの人たちと参与連帯労働組合との共同企画で、懇談会を行いました。『我々はどうやって市民社会に居られるか』という、持続可能性に関する問いかけを考える懇談会でした。そこで出された活動家の問題意識を整理したのですが、すべてをカテゴリー化できませんが、概略、△位階的な組織文化、△夕方と週末のない暮らし、△余りな労働強度を一種の情熱と献身性で耐えなければならない文化、△どの組織にもあるだろうセクハラと性的な醜行、△低賃金による生計苦、このような問題が相当多く出ました。市民社会団体は最低賃金1万ウォンを主張していますが、その多くの活動家には現在の最低賃金を出すことさえも手に余ります。文在寅政府が最低賃金を大幅に上げると、「これは明らかに市民社会団体を弾圧して、不法団体にするためだ」と、自嘲的に冗談を言う程、市民社会活動家の賃金問題は無視できない状況です。

苦渋を吐く青年活動家を例外的だと見れない出来事が、最近3〜4年の間に非常に多く公けになりました。共に仕事をする財団、平和博物館、手を握って、国連人権政策センター・コクーン、青い人たち、5.18 記念財団など、数多くの市民社会団体で、組織内民主主義の問題、不当解雇といった労働問題が続いて起きました。例えば『手を握って』のようなケースでは、解雇後に損賠訴訟を起こされる労働者のための団体なのに、元々そこの常勤で働いていた団体の活動家が不当解雇され、解雇される危機に直面した活動家を助けていた人たちは損害賠償訴訟を訴えられるという、そんな皮肉な状況もありました。

1999年に経済正義実践市民連合が事務局の意志決定構造の非民主性と人事原則の不在、指導性の不在などを指摘する意見書を出し、その後に28人の常勤者が集団辞職願いを出すということがありました。永い間の問題ですが改善はほとんどされず、十年以上も前から、現在でも活動家が集まれば、『持続可能性が見られず、本当に苦しい』、『中間年次の活動家がおらず、市民社会団体が老化している』などの話を、今も繰り返しています。

中間年次の活動家は失望して出て行き、それでは新入の活動家は我慢できるかという、そうでもありません。学生運動が消えて久しくなり、運動を経験した市民社会団体の活動家がほとんどいないため、自分の一身を捧げて、私の一身に代えても様々な人権と民主主義のための活動をしようとする、訓練された活動家は余りいません。意味のある活動をしたいと青年活動家が入ってきますが、惰性的のように組織を運営する市民社会団体には、こ



れ以上の持続可能がないという想いも強くなっています。「参与連帯労働組合創立宣言文」にも、そのような趣旨を書き込みました。

市民社会団体の活動家たちは自嘲を込めて、『平和団体に平和なく、人権団体に人権なく、福祉団体に福祉なく、労働団体には労働だけがある』という笑い話をしたりもします。このような話に笑ってはいけない、笑えないと思った人たちが、2016年4月から労働法を勉強して、自然に労働組合結成に繋がりました。特定の大きな揉め事があったというより、10年を超えて積もっていた問題のためなのです。

1年程の準備期間を経て、2017年10月27日に結成し、参与連帯の常勤者は56人ですが、その内3分の2以上が労組員です。労組に加入した理由はかなり色々ですが、市民社会に対する問題意識によって労組を作ろうと言われた方もいて、ここに書いたように自分を燃え尽きさせない労働、人間らしく生きられる水準の賃金、平等に意志決定に参加できる組織文化を作りたい、といった様々な意見が集まり、組合員の数だけの色々な理由で、労組を作ることになりました。それで内規にも「労働者の権利の保障・向上と、参与連帯の民主的運営」を労組の目的として規定しました。

労組の前に『平幹事協議会』という、幹事が声を出して意思疎通できる機構がありました。2015年にこの幹事を対象に、具体的に内部の人材がどれ程度消耗しているか、心理的、物理的な状態を調査していました。この調査によれば、余りにしんどくて1年以内に深刻に辞職を考えたという常勤者が60%でした。そして構成員の相当数が動機付けができず、労働疲労も、うつ病指数も、可成り深刻なレベルでした。このようなことも労組を作った理由です。

結成以後、公式的な活動は未だ多くはありません。今年の初めに常勤者の1、2号俸の賃金が最低賃金未達の状態になっているので、使用者側に『最低賃金未達分の補填要請』の公文書を送り、今補填中です。今年の初めに参与連帯の新人事務局長が就任したので、お祝いの声明を出しました。初めに労組作った時に心配する人たちが多くて、戦略的に上手くやるためでもあり、なかまの構成員として上手くやろうと考えて、祝いの声明を出しました。

現在は賃金交渉の最中です。初期は、誰が使用者側かが最も大きな話題でしたが、このような公益団体では、使用者側は誰か、ある会員の人は「私も社長なのか」と心配の声挙げておられましたが、我々労働組合としては、実際に人事権を持っていて、運営において決定権を強く持っている事務次長、事務局長を使用者側と見て、その方たちが代表団とし

て賃金団体協議に出てくれるように話しました。常任執行委員からも2人の非常勤役員が代表団に参加しました。現在、参与連帯労組からも4人が代表で出て、4:4で交渉中です。使用者を特定することが簡単ではない市民社会団体では、運営において実質的な決定権を持った人たちを使用者と規定するのが正しいのではないかと考えています。

公式に労組の内実を固めるための活動に集中しています。参与連帯の活動家は、どうしても人権への感受性が鋭敏な方たちがたくさんおられるので、最大限、水平的で民主的な運営について頭を使っています。それで執行部を5人で構成していますが、執行部は大きな権限を持つよりも、実務者、すなわち働き手としての役割を担っています。労組内部での目標は『全組合員の幹部化』です。小グループを作って、一人ひとりが労組にどんなものを望んでいるのかを知り、一つずつ実践しています。今年は持続可能な活動のための研究委員会を設けて、10人程の組合員と一緒に研究しています。参与連帯のガバナンス・統治の体制を診断して、どうやればもっと民主的で健康に活動できるか、という方策を研究して報告書を出す予定です。報告書を土台に、下半期の団体交渉で活用する予定です。参与連帯がその名の通りに、健康に、揉め事のためでなく、より良い構造のためと考えています。

創立宣言文にも書かれていますが、私たちが夢見る社会は、私たちがいる場所から始まらなければならないという目標を掲げています。多くの活動家が『労働者に夕方のある人生を保障せよ』という声明を出しながら夜勤をし、最低賃金引き上げ、生活賃金導入を要求しながら、最低賃金にも達しない賃金を受け取って働いているのが今の状況です。『労働組合をもっとたくさん作らなければならない』と言いながら、そう言う側には労働組合がありません。昨年、92の労働市民社会団体が『労組するのに良い世の中運動本部』を結成しました。しかし92団体の内、労組がある所は1、2ヶ所という程度でした。結局は、自己矛盾に陥った運動は誰も説得できず、私たちが声を出そうとすれば、最小限、私たちがいる所が変わらなければならないと考えています。

参与連帯労組は最初の市民社会団体労組だと言われていますが、以前にもアムネスティやグリーンピースにも労組がありました。参与連帯労組の結成以後にも、ソウル労働権益センターで労組が作られ、いくつかの市民社会団体で労組の結成を準備中で、それに関連して非公式的に私たちに諮問の要請があったりもします。『活動家は労働者なのか』という質問に、活動家は永い間の実践で答えています。『活動家は活動家であり、労働者だ』と言っています。

参与連帯労働組合は上級団体なしの企業別労組として運営していますが、市民社会団体に労組が引き続き結成されて、それなりの力量が備われば、市民社会団体産別労組も考えています。参与連帯を初めとして、もっと多くの市民社会団体労組が生まれなければならないと考えて、既存の労組とどんな関係を結びながら活動するかについてはまだ深く考えていませんが、より多くの公益団体で労組が結成されればという、そのような願いを持っています。

チョン・ギョンウン：ネイバー労組が IT 業種の『クランチ・モード』とおっしゃいましたが、放送作家も、市民社会団体もクランチ・モードが共通した現象ではないかという気がします。次は、大学院生労組のシン・ジョンウク事務局長を紹介いたします。

#### [発表 4] 民主労総・全国公共輸送労組・全国大学院生労働組合支部

シン・ジョンウク：全国大学院生労働組合の事務局長のシン・ジョンウクです。私たちの労組の正式名称は、民主労総・全国公共輸送労組・全国大学院生労働組合支部です。大学院生労働組合という名称はマスコミが使い始めたので、簡単にこのように使いました。私たちの労組の名称を聞いた途端に、多くの人たちが『大学院生がなぜ労働者か？』と、このように尋ねられます。私たちも大学院生が労働者だと言っているのではありません。明らかなのは、大学院生は大学内で様々な労働に従事していますが、学生身分だということを口実に、労働に対する補償を受けることができないということです。

大学院生がしている労働は大きく三つです。一つは『高等教育法上の助教』です。助教はまた、三つに分かれるのですが、学科と学内行政/研究機関などで行政業務を行なう行政助教、大学教授の授業の補助業務を行う教育助教、学内研究所の研究業務の補助をする研究助教。学校ごとに名称は違いますが、このように分かれています。二つ目に『学生研究員』があります。研究員は、特に理工系の学生たちが実験室でしている役割だと考えれば良いのですが、実行/行政/研究など、複合的な仕事をしています。一般大学院生のうち、政府発注の研究をする場合は、昨年からは労働者性が認められ、勤労契約書を書いています。そして最後に、『学会幹事』は学術誌の発刊/学術大会の進行/行政業務を行っています。

私たちの問題意識は、この三つの職群には労働者性があるのではないか、ということです。そして、これとは別に大学院生が日常的にぶつかる問題があります。マスコミを通じてしばしば報道されていますが、その内、指導教授や学科教授との関係の中で、暴力、偽

計型の性暴行の問題などが、最近 MeToo 運動を通して広がっています。私たち労組もやはり、複合的な問題意識を持っていましたので、それらを総括する形で労組が作られました。

大学院生の労働者性に対する論議は 10 年前からありましたが、これについては、私たちが勇気を出して労働組合を作ってみようということになる確実な契機がありました。私が 2016 年に東国大の大学院生総学生会長をしていた当時、学校側は大学院生の行政助教の退職金を支給せず、各種の労働に対しての補償もしなかったのです。その問題で総長を告発し、現在は起訴意見を付けて検察に送検された状態です。この事件がマスコミを通じて報道され、私たちが学生の身分であっても労働者でもあることもあるだろうと、励ますような雰囲気醸成されました。この間に、大学院生を労働者と認定すべきだということを目指した様々な懇談会が行われ、労組結成にまでいたることになりました。

2016 年を基準として、大学院生は全体で約 33 万人で、その内、労働をしている大学院生は 15 万人と推定しています。理工系の学生たちの大多数が実験室で研究活動をしていて、その人たちも労働者と見るべきだと考えています。学生の労働権についての先例が明確に残っていないので、私たちも色々と準備をしながら、法的な先例を創り出そうとしています。私たちが労働法上の労組に該当するかどうかは分かりません。なぜならば大学院生の中でも様々な形態があるからです。労組の設立申告ができるかどうかは分かりませんが、上級団体の公共輸送労組から支部承認<sup>ひつ</sup>畢証を受け取った状態です。結成総会は 2017 年 12 月 23 日に行いました。労組結成の理由をもう一つ付け加えれば、北アメリカ圏の大学院生労働組合がかなり以前から活動していました。1960 年からだと聞いていますが、ストライキと交渉もしている状態です。そちらの活動の便りを直・間接的に聞くことで、労組結成に多くの勇気を得ました。

私たちの労組が結成された時、大学本部が直接的にコメントをしたことはありません。それなのに、教育部から設立申告をするかどうかを尋ねる電話が一回ありました。私たちの動向に注目しているようです。ところが教授たちが各種のコラムや色々なチャンネルでしている話を聞くと、学生たちがどうして労組を作るのかという反応と、一方では、いくらなんでも教授社会がこの有り様になれば、学生たちも余程だったんだと言うなど、複雑な反応です。

今まで団体交渉とか、そんなことを試みることはできていません。労働者性がハッキリしている学校を組織して団体交渉をしてみようと、執行部内部で話をしています。そうするために組織を育てなければならぬと議論している状態です。

私たちの主な議題は、△教授の甲質根絶、△標準勤労契約書の作成、△長時間労働、△私的な業務指示、△SNSによる業務指示の規制、といった方向で考えています。教授も自分たちは使用者か？と言っています。私は現在の制度ではそのように見えるが、教授が持っている権限は大学に渡して、長期的には大学本部と学生労働者の間の労使関係として再確立しなければならないと考えています。

ストライキはまだ考えていませんし、現実的に大学院生は学位過程にあるために、短ければ2年、長ければ6～8年ほど留まって、大学を離れることとなります。そこで交渉やストライキのタイミングなどを捉えるのに弱っています。このような限界から、取り敢えず、交渉とストライキという伝統的な労組の活動方式の他にどのような活動のやり方があるのだろうか、と考えています。

連帯活動としては、大学側には民主労総関連の加盟(大学労組、教授労組、韓国非正規教授労組)がとても多く、学生会、清掃警備労組、大学院生が主軸になった進歩的な学術団体もあります。こうしたところと連帯を進めています。そして地域社会と労働団体は、上級団体と連係する中で、青年の活動に結合している状態です。そして大学内の偽計型の性暴行根絶ための対策委を、市民団体、学生会、労働団体と立ち上げて、活動しています。そして高等教育財政法制定のための共同対策委員会に参加して活動を行っている状態です。

チョン・ギョンウン：次に16日間のストライキ闘争をされたテンディ分会のパク・ワンギョ分会長から、テンディとテンディ労働組合の紹介、そして最近の闘いの過程までの話を聞くことにします。

#### [発表5] ソウル一般労働組合・製靴支部テンディ分会

パク・ワンギョ：ソウル一般労働組合・製靴支部テンディ分会の分会長、パク・ワンギョです。私は現場労働者で、このような発表の場を経験したこともなく、今日も何を話すのかも漠然とした状態でした。実際、この場に来るのが怖かったのですが、私たち現場の製靴工たちの劣悪な環境について知ってもらえる機会を逃したくありませんでした。テンディのストライキに関する話をしようと思いますが、実際にはテンディにはいくらかも勤めていません。製靴工には生涯職場の概念がありません。短ければ1ヶ月にもならず移動するケースも相当たくさんあります。1年耐えれば2年になり、3年になりますが、実際はその1年を耐えるのが大変です。汚くてイヤだったら移って行く形ですから、不合理性や抑

圧に対しては抗議できずに、避けるというやり方です。

マスコミで見た人たちはご存知でしょうが、テンディは8年以上賃金を凍結しました。しかし、これはテンディだけの問題ではありません。聖水洞<sup>ソンヌドゥン</sup>は製靴工には故郷のような所です。今、聖水洞には2千人の製靴工がいます。その人たちは15年間、賃金を上げられていませんでした。実際、大韓民国の製靴工の現実<sup>カンナク</sup>は、冠岳区に入居したテンディよりも聖水洞のほうが遙かに劣悪です。テンディ本社のインタビューを見ると、このように話しています。「もっと劣悪な聖水洞もあるのに、より良い条件であなたたちを待遇しているのに、あなたたちはなぜストライキをするのか？」しかし、それは自分たちの論理で、考え方でしょう。私たちは一日に15~16時間働きます。ご飯を食べる時間はたった5分にもならないでしょう。私たちが馬車馬のようにスパルタ式で仕事をしなければならないのは、『請負制』のためです。私たちには、一所懸命に働けと言う管理者がいません。なぜなら、その物量が終わらなければ退勤できず、そのために次の日も仕事をするので、短くても15~16時間は働きます。そうやって稼ぐお金は月300万ウォン程です。私は32年目です。

大韓民国の労働者なら、一日8時間の勤務が基本なので、私がおのうにすれば、結局1ヶ月に150万ウォン、170万ウォンを稼ぐ計算になります。32年の経歴者である私がおのうの程度で、私よりもっと働かれた40年目を越える先輩は、力が落ちてきてそんなには稼げません。ボーナスはまったくなく、『個数賃金制』といって、一日に作った数だけが賃金になります。力が落ちれば当然消化できないでしょう。私たちは体です仕事なので、経験を重ねて年輪が高くなれば、その恩返しとしての待遇を受けるのではなく、イヤな言葉ですがゴミ扱いされます。席だけを占領することになってしまうからです。人員配置に限界があるのに物量が上がらないと、知らず知らずに弾圧され、抑圧を受けます。

私たちは女性を見ると靴を見ます。職業病ですが、靴を見ると、そのデザインは千差万別です。一日に20足作れば13万ウォンを受け取りますが、デザインによっては一足当たり2時間以上もかかることがあります。このような難しいものは年配の方にさせます。嫌なら出て行けと言います。こんな現実です。電話を架けて、とにかく4月4日<sup>ナクソンデ</sup>に落星堡公園に集まりました。下請け業者5者が全部で一緒に仕事を止めれば、本社は私たちの立場を聞き容れるか、対話するのではないかと考えました。本社の前での集会を申告して、座り込みました。

占拠籠城は20日程でしたが、一日稼いでその日を暮らす先輩たちですから、一ヶ月を超えれば分裂しそうでした。実際に多くの人<sup>ナクソンデ</sup>が離れて行きました。そこで、取り敢えず踏み

込もうと、無断で侵入しました。 午前に集会をしました。社屋で16日間の籠城をし、全体的には48日程で出てきました。

チョン・ギョンウン：私たちの労働フォーラムにみなさんをお迎えしましたが、ネイバーは産業の最先端の労働者のようで、テンディ分会は労使関係の本で読んだ19世紀のアメリカの製靴工の話のようで、<sup>チョンテイル</sup>全泰堯の時代の話のようでした。そして直面している現実は似たような状況ではないのかと思います。取り敢えず5分の発表を終えて、組織化に関して永らく研究をしてこられたユ・ヒョングン教授に、遠く釜山から来て頂きましたので、じっくりと新しく生まれた労働組合について整理をして頂こうと思います。

#### [指定討論]

ユ・ヒョングン（釜山大学校教授）：こんにちは。私にはメディア媒体や記事から手に入れた組織化の事例しか持ちません。今回の要請を初めは固辞しました。その理由は、私が詳しい労組結成の内幕を知らない状態で討論するということが、憚られたからです。そうせざるを得なかったのは、私は社会学を学び、それも労働社会学です。研究者となれば、十分に調査して、何か研究者としての確信をもって語らなければなりません。そうできない状態で実際に苦勞したことがあります。それでも、今日来られた労組がどのようなやり方で結成され、どんな苦勞をされているかを知りたくて、シッカリ聞いて、私なりにできる話をしようという気持ちで来ました。今日の発表内容と、マスコミが扱った色々な記事を見て思ったことを幾つか申し上げます。

『労使関係の不毛地帯』と言うのですか？ このような標語で討論会を開催していますが、最近色々な所で労組結成の動きが表面化しています。なぜそうか？ なぜ、この間労働組合の手が着かなかった所に労働組合が作られるのか？ このような質問を投げ掛ける必要があるという気がします。

もちろん労働組合が作られる理由について、色々な学問的が説明があつたりもするでしょうが、それを離れて、私たちの社会にいくつかの変化があると考えます。私はそれなりに『静かな革命』と名付けることにします。短期間に急激に進むのではなく、長期的にゆっくりと進んでいるので、可成りの時間が過ぎた時に、大きく見れば変化が見られるのですが、実際に毎日毎日生きていく人の目にはよく見えないことがあるようです。今日集められた労組の特徴を見れば、ネイバーの場合は情報通信産業、参与連帯はNGO、放送作家

は放送、大学院生は研究や教育、テンディ分会の場合は製靴です。テンディを除けば、主に若い人たちがたくさんいて、女性の比率が高いところです。伝統的な製造業と言いますか？ でなければ、何かを売って利潤を得る企業というよりは、サービスないしは非物質的なものを創り出すところが多いです。このような側面から、いくつか注目する部分があると考えます。

第一に、静かな革命と言いましたが、私たちの社会に民主主義が常識化されたということです。簡単に言えば、政治領域でも社会領域でも、あるいは自分が働く組織の領域でも、権威主義というものに我慢できません。若い世代であるほど、これはある理念的な指向とはまったく違って、私が見るところでは、溜まった感受性の差が大きいようです。民主主義が常識化されたため、そこで権威的な組織文化に対する原初的な反感といったものが広く弘まっているのだと思います。

二番目は、既存の労使関係や労働教育では、今までは特に話題にならなかったのですが、私は高等教育の普遍化が、87年と比較して、今の労働運動を説明する時に非常に重要だと思います。

三番目は、女性の社会進出の拡大が労働運動や各種運動にどのような影響を及ぼしているのかについて、キチンと分析しなければならないという気がします。

色々な人が言いますが、コミュニケーション手段が発展したことも、明らかに重要だと思います。例えば、労働組合がいきなり広がった80年代の中後半だけを見ても、昔の古典的なモデルでしょう。新聞を刷って、人の手で、全国の配布網を使ってば撒きましたが、今はコミュニケーションを水平的に、短時間に伝える技術的な手段を、普通の労働者も使うほどまでに普遍化しました。

また一つは労働組合が、実際には労働組合運動をしている人たちが、自分たちの努力を過小評価していますが、私が見るところでは、我が国の労働組合は、既に相当全国的に、色々な業種と地域に、広範に広がっています。それに一般市民がいつも接しています。以前の20、30年前と比較すれば、はるかに……。ちょっと努力すれば労働組合に接することができる環境になったと言えます。そこには色々な障壁もありますが、そのような部分がハッキリとあります。こういったものが、今までは労働組合の不毛地帯だと考えられていた部門に、労働組合結成の新しい動きが生じている外部的な、環境的な、重要な要因だろうと考えます。

また一つ、私が今日の発表を聞いて浮かんだ考えは、普通私たちは労働組合を結成して



労働三権を行使します。団結権、団体交渉権、団体行動権についてよく話をします。今までの我が国の労働組合活動は、どう見ても、団体交渉をどのように上手く実現するかに非  
常な重点を置いていたり、または団体行動、すなわちストライキを、なんとかして使用者  
や政府を相手に威力的に行使することによって労働者の力を誇示し、その過程で意識のあ  
る労働運動活動家を養成して、組合員と労働者の意識を目覚めさせてと、こういうことに  
重点を置いてきました。そして実際は団結権であったり、結社、アソシエーションと言う  
こともあります。このアソシエーションないしは団結というものを、どのようにすれば  
団体交渉と団体行動のための手段や道具ではなく、それ自体が労働組合活動の権力として  
のアソシエーションの結成・維持に向かって焦点を合わせる労働組合活動が、私は余りな  
かったと思います。

そして今日、5 人の方の発表を聞いて浮かんだのは、アソシエーションとしての労働組  
合について本格的に考える必要があるということです。労働法上の労働者性が認められな  
いという理由からであれ、余りにも使用者の存在が広がっていて交渉自体が難しいという  
状況であれ、色々な理由によって、団体交渉権があっても実効的に行使できないケースが  
多いと思います。最近の青年ユニオン、芸術家ユニオンのようなユニオンも同じで、実際  
に交渉という権利を行使しにくい条件になっているということを考える必要があるようだ  
し、ストライキも同じことです。

労働組合というものは、交渉を通じて賃金と労働条件向上させると教科書に書いてあり  
ます。そんなことが生み出された時代的な環境と、今 2018 年の時代的な環境とは、相当な  
時代的な差があります。職業的な結社体としての労働組合の機能といったようなものを本  
格的に考える必要がある、という気がしました。そのために、実際は放送作家支部、大学  
院生労組のような場合、結社体をどのようにしっかりさせることができるか？ そしてそ  
れが伝統的な労働組合の活動に重点を置かなくても、その結社体を構成して、それを土台  
に様々な活動を通じて自身の利害関係をどのように増進させられるかを、創意的に考えて  
みる必要がある、という気がしました。

最後に申し上げたいことは、発表には入っていませんが、私が考えた重要なことを幾つ  
か申し上げたいと思います。まず、ネイバーは、インターネットに接続する国民の大部分  
が毎日接続する所なので、私企業が提供するサービスですが、普遍的な公共サービスとい  
う性格を強く持っています。公共サービスを提供する労働者という側面を、ネイバー支会  
はもっと深く考えてみるのはどうだろうか、という気がしました。消費者との連帯と言い

ましようか？ ネイバーに接続して利用する人たちとの連帯のような部分について考えてみる必要があるという気がしました。

その次の参与連帯労組の場合、結局は意志決定過程への参与、動き方、こういうものが大きなパワーとして作用しているという気がします。そのような次元で、市民団体や公益団体が、例えば協同組合の形で運営されるのも可能かなという気がしました。そのようなものと比較した場合、労働組合という形で作られた時との相違点というか、なぜ労働組合を選択されたのか、どう違うのかについて、内部で議論があったのかをお聞きしたいと思います。

大学院生労組の場合、結局、究極的には大学の企業化ということが下に敷かれているという気がします。アメリカの場合、『60年代68革命（訳註：1968年のパリの「五月革命」に端を発した学生運動の波は、ミラノ、ベルリン、プラハ、パークレー、メキシコ、そして東京にまで及んだ）』の時パークレー大学で初めての大学院生労組が私立大で作られ、その時には交渉権を取得していると聞いています。最近アイビーリーグの私立大学で大学院生労組が結成され、認定されて交渉が始まりました。アメリカ大学院生労組の結成は、アメリカ全体の社会運動の流れの一環でした。ウォール・ストリート占領運動から始まって、最低賃金引き上げ運動、民主党のサンダース候補支持の流れ、こういったものが合わさって、大学のキャンパス内での民主化と結びつきました。私は韓国でもそのような側面があると考えています。性格は少し違いますが……。自ら、そんなことを自分の存在の仕方だと明確に掲げて、大学内での運動の流れを作っていくのはどうだろうか、という気がしました。大学院生労組は交渉自体が難しいので、私が見るところでは、当分は大学内の運動集団としての役割が大きいという気がします。

テンディ分会の場合、会社と下請け業者があって、個別の事業者である小社長になっているので、この制度が今回の合意の過程でどんなやり方で議論され、どんなやり方で解決できそうなのか、この部分についての話を聞きたいです。なぜなら、これは単純な製靴工の問題でなく、いわゆる『マチコバ（訳註：町工場）』といわれる、都市にある小規模零細事業場にはこのような形態の小社長が一般化されているので、これを改革するに当たっての先例になるのではないかと、この部分について追加の説明をお願いします。

チヨン・ギョンウン：はい、ありがとうございます。ここでユ・ヒョングン教授が質問さ

れたことに発表者の方が答えて下さい。先ず、テンディ分会からお願いします。

**パク・ワンギユ（テンディ分会長）**：テンディのストライキでの要求は、実は、一番目は賃金引き上げで、二番目が小社長制の撤廃でした。二番目は、私が委員長に強く要求しました。

かつては『サロン靴』とあって、自分のブランドの売り場を持っていました。賃金交渉やストライキはありません。毎年、社長とコーヒーを飲みながら 200 ウォンでも 300 ウォンでも上げてくれと言えば、受け容れられました。社長と労働者がぶつかるということが異様なのです。しかし売り場がデパートに入店して変わりました。売り上げが表面に出てきます。昔は、国に売り上げ申告をしなくてもかまわなかったのですが、今は売り上げが全部出てきて、カードで決裁するので、税金を節約できるところがないのです。そこで 90 年代だと記憶しますが、社長が会議の席に呼んで涙を流しました。ちょっと名義を貸して欲しいと。その当時、私たちは退職金も全部貰っていました。社長が退職金もそのまま全部出すし、一足当たり幾らか上げるから、名義だけ貸して欲しい。あなたたちの所得に対する税金は、年 4800 万ウォンを越えなければ国に出すのはあなた方ではないと言って……、計算してみると 1 ヶ月に 4 百万ウォンになっていなければいけなかったんですよ。工場がなければ私たちも生きていけない関係だから、『そうしましょう』と言いましたが、その小社長制が私たちの「鎖」になるとは思わなかったのです。

ブランドの一つひとつがデパートに入りましたが、小社長制は小さな零細企業にも大きな利益になったし、製靴工はテンディがイヤなら出て行って他のところを探せば良かったんですよ。そして今は、現場が小社長制でないところがなくなったので、これを変えよう、闘おうとなれば、その方たちがこれを許しません。会社は私たちの名義で所得を分割させて税金の負担が少ないでしょう。小社長制を撤廃することがすべての製靴工の夢です。私たちはたとえ小社長制だからと言っても労働者性に近いのです。そして、文在寅政府になって、多分この部分は解決される可能性があると思ったのですが、今回のストライキではこの部分は撤廃できず、単に賃金引き上げの部分と、未来の本社と下請け業者の社長、私たち労働者の三単位が会議をして議論できる場を作ることにして、降りてきました。

**シン・ジョンウク（全国大学院生労働組合事務局長）**：伝統的なやり方の、交渉とストライキという枠組みでは説明するのが難しい私たち労組の責任を大変感じています。交渉と

ストライキは私たちが長期的な目標として指向しますが、当面する大学の構造の問題と社会運動団体としてのアイデンティティを持って労組活動をするべきだということに共感しています。

**イ・チョウン（参与連帯労働組合委員長）**：私たち参与連帯内部での意志決定構造は、この程度の規模の団体の中では非常に民主的だという気がします。それでも、古くからある団体なので、権威主義的で、決定権と情報アクセスの側面で民主的でない部分もありました。このような部分を改善するために、例えば参与連帯の場合は30人以上の事業場ですから、労使協議会を設置して運営しました。明らかに改善された部分もありますが、ガバナンスの改善のような場合は敏感な部分なので、決定者の善意だけでは変わりにくかったです。参与連帯を少し水平的にするためには、とても鋭敏で敏感な部分にもある程度触れる必要があって、そのためには対等なやり方で疎通する必要があり、労使協議会では限界があるという気がしましたし、もう少し平等なガバナンスを作るための強制性と、それだけの責務と権限が与えられたので、労組を作ることになったのだらうと思います。その前は平幹事協議会や労使協議会を通じて試みましたが、限界にぶつかる部分がありました。

**オ・セユン（ネイバー支会長）**：実際私たちが仕事をして、私たちが作って運営するサービスを多くの人たちが使って、それによって人々の生活が便利になる、そんなことを通じてやり甲斐を感じています。実際私たちは、それなりにきれいで公正に仕事をしていると考えていますが、自分が属した団体を外部の人たちが悪く言って嫌がれば、どうしても私たちが気分が良くありません。そんなことに対する口惜しさがあつたようです。そのような面から、労組を作って中から監視すれば問題が改善されて、やり甲斐を再び見付けることができなだろうか。私たちのサービスに対して持つておられる不満は、私たちもなければ良いと考えています。連帯まで考えてみたことはありませんが、その人たちとそんなことについて気持ちを一つにすることができると考えます。

**ユ・ヒョングン（釜山大学校教授）**：色々な労組が発表され、答えるのを聞いて思いました。労働組合という機構は、賃金であれ、経済的な補償の問題であれ、また労働条件改善を一次的な課題としている組織だと言われますね。分配に関連した葛藤、こういったものに対する話を主にされるのですが。ある学者が、新自由主義の時代の社会正義というもの

は三つで構成されるべきだと言っています。

一つは『分配』で、経済的な不平等を是正しようとするのでしょうか？ 他の一つには『認定』があります。文化的な無視と言うべきでしょうか？ 文化的な不認定。私は自分が労働者だと思うのに、社会が労働者だと思わない、このような認定の問題があります。

三つ目に、その人が強調するのは『代表』ということです。簡単に言えば、分配の問題でも認定の問題でも、これを決める過程に私たちが主体的に参加して、その決定の過程で何がしかの声を聞かなければならない、こういうものが正義を構成する重要な次元だと言われます。私は我が国の労働組合運動が、21世紀にこの三つの次元を調和的に融合させることができる、そうした場所になるべきでは、と考えます。三つの次元に対する労働者や市民の要求というものが非常に大きいのではないかと、そういう思いをもう一度することになりました。色々な具体的な内容について詳しく話して下さった発表者の方々に感謝を申し上げます。私も大変勉強になりました。

チヨン・ギョンウン：私たちが面している現実の中から、どのように労働組合ができたのか、労働組合がどれくらい大切なのかを知る場だったと思います。この労働組合が、来年、再来年も維持されるためには、労働組合が自ら持たなければならない力量も重要ですが、私たちすべてが労働組合を守り、連帯することが重要だということを強調して、今回のフォーラムを終えることにします。有り難うございました。