

# 2017年労使関係の主要議題

## 危機を機会に、新しい労働の在り方を摸索

○日時：2016年12月2日(金)午後4時

○場所：韓国労働社会研究所会議室

○司会：ノ・グアンピョ 韓国労働社会研究所・所長

○討論：パク・テジュ 高麗大学校・研究教授

ペ・キュシク 韓国労働研究院労使関係研究本部・選任研究委員

イ・ビョンフン 中央大学校社会学科・教授

キム・テヒョン 全国民主労働組合総連盟政策研究院・研究委員

イ・ジュヒ 梨花女子大学校社会学科・教授

キム・ユソン 韓国労働社会研究所・選任研究委員

キム・ソンス 法務法人市民・代表弁護士

○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 『<sup>チェスンシル</sup>崔順実ゲート』で政局が急変しています。2017年は87年労働者大闘争30周年であると同時に、大統領選挙が行われる年です。新年を前に、労働界の新しい議題や危機状況を突破できる方法を一緒に考えようと、この席を準備しました。労働市場と労使関係を全般的に診断して、問題の解決方法は何かを自由に意見交換してみようという趣旨で、座談会方式で進めようと思います。

最初にパク・テジュ教授の発表を聞き、次に、参加者が労働市場と労使関係の診断と問題の解決法、2017年の労働課題について10分ずつ発表して頂きます。その後で相互間で質疑応答をして、いくつかの争点については集中的に討論します。

労働は対案成長戦略の主体になれるか

パク・テジュ 世界経済に深々と編入された韓国経済は、低成長体制と深刻化する両極化

という二重の困難に苦しめられています。こうした中で、所得主導の成長論や公正成長論、共に成長論、福祉成長論など、新しい成長に対する考え方が溢れています。このような対案成長論はすべて所得(賃金)を高め、内需を増やして、これを成長の原動力として再び雇用と内需を増やすという経済の好循環軌道を指向しています。この場合、内需を増やすためには、労働者と資本の間では労働所得の分配率を高め、労働者の間では賃金格差を縮小することが重要です。後一つは、政府の再分配政策、すなわち福祉政策です。政府が脆弱階層に対する福祉支出を増やせば消費の増大に繋がるということです。このためには、労働が福祉社会建設の同盟軍にならなければなりません。労働所得分配率の向上、賃金格差の縮小、そして福祉支出の増大が新しい成長に対する考え方の下地になるとすれば、新しい成長戦略を実現するのに、労働の役割は決定的だと言うことができます。

多くの人々は、暗黙的ではあれ、新しい成長戦略の主体として改革的な政権を想定しているようです。私は改革的な政権だけでこの新しい成長戦略が成功するかどうか疑問を持っています。上からの改革は、下からの支持と参加を動員できなければ限界にぶつかるを得ません。労働組合もやはり、所得主導成長の主体にならないといけないということです。

では、労組はどうすれば新しい成長戦略の主体になることができるか、というのが次の質問です。労組が賃金格差の縮小を意味する連帯賃金政策に取り組み、雇用の創出に寄与し、更には福祉建設の同盟軍として位置付けられるためには、産別体制を整えることが必須です。ここで言う産別体制とは、産別労組組織をベースに、全国および産業次元の社会的対話と産別次元の団体交渉構造、そして企業次元の経営参加を包括する概念です。この場合、産別体制を導く理念あるいは路線は、社会的連帯を基盤とする社会運動労組主義ということです。その中では、組合員の経済的な価値は社会的・公共的な価値と結合されます。

## 朴槿恵以後の労働の視界は曇り

政治権力の激変期です。朴槿恵<sup>パククネ</sup>大統領を退陣させるということは、今までの経済成長モデルである『朴正熙<sup>パクチヨンヒ</sup>モデル』を退陣させる機会ということの意味します。機会はチャンスということでしょう。朴正熙モデルの核心は、国家と財閥の同盟、そしてこれを土台にした輸出主導の成長戦略です。この過程で、労組は弾圧の対象であったし、中小企業は略奪の対象でした。今、このような成長に対する考え方を、労働中心に変えようというのです。

国民の大部分が労働者、でなければ労働者の家族で、彼らの暮らしを支える柱が賃金であれば、『労働のない成長』は砂上の楼閣です。

しかし展望は曇りです。先ず、改革政権の改革性も問題ですが、労働が新しい成長戦略の主体になることができるかも疑問です。それこそ転換の溪谷を渡らなければならないとすれば、国家と財閥の同盟を国家と労働の同盟に変える、革新的で且つ大胆な設計図を描けない理由がありません。そして最初の疑問は、新しい政権になったとしても、その政権がどれほど改革的であるかという点です。私達が知っている者の中だけを見ても、そんな者がいるか、私には自信がありません。改革性と、それを押し切る頑張りのどちらも備えていなければなりません。率直に、私の目には見当たりません。労働を全面的に抱えるよりも、労働とどれだけの距離を置くかを政治的に計算するだけと見られます。

次に、労働に改革の主体になれるだけの準備ができているかも疑問です。産別体制の核心は連帯で、それは同一労働同一賃金として現れます。よく連帯賃金と呼ぶでしょう。そして現在、我が国の労組が連帯する準備ができているのかについて、やはり自信がありません。我が国の労働運動は企業別体制と経済主義という労働運動の陥穽から抜け出せていないじゃないですか。非正規職労働者に対する態度や労働時間短縮の考え方、企業福祉でなく社会福祉を実現したり、労働組合の外側に放置された中小零細業者の労働者を組織しようとする覚悟など、労働組合が内部的に進まなければならない道からは、依然として距離があります。連帯は社会的弱者に対する共感と、自分自身の犠牲から出発します。これを基に、共同の価値を実現するために力を結集することが連帯でしょう。

従って、改革政権は本当の改革的ではない上に、改革を押し付けるほどのパワーも持っておらず、労働運動は自分の利益に閉じ込められて自ら変わることができないなら、政権と労働はその出発から同盟関係ではなく、緊張関係に行く可能性がより大きいのです。私たちは盧武鉉政権ノムヒヨンの時に、上からの改革がどんなに失敗したかを見たじゃないですか。新しい政権は過去の経験を他山の石として、抑圧から噴出する労働の欲求を管理し、コントロールしようとするでしょう。労働は当然反発するので、そうすると政権と労働間には、その出発から緊張関係が作られるでしょう。労働は『改革』政権が労働を弾圧すると非難するだろうし、政府は労組が目の中の自分の利益だけに目が眩んだとごり押しをするでしょう。そうすると、政権は所得主導の成長論を成功させられず、労働もまた再生の機会を逸すでしょう。そして朴槿恵退陣以後の視界は曇るというのです。参加政府のように、結果的に失敗が予想される政権を迎える可能性が大きいということです。もちろんこれは改

革政権になるということを前提とした分析です。

## 2017年の労働体制をどのように作るか

韓国労総と民主労総は労働の新しい座標を設定できるように、改革主体の力を集めて『2017年体制』に苦心しなければなりません。その核心は、産別体制を基に連帯賃金を実現し、社会改革を推進することです。2017年には大統領選挙が行われます。自らの利害関係はもちろん、社会改革と民主主義のためにも労組の政治参加が重要です。候補が出す公約を評価するのも重要ですが、自らビジョンを示して候補を引っ張らなければなりません。個人的な好みや利害関係によって候補者の前に列を作る選挙運動戦略からは、今は脱皮しなければなりません。少なくとも、アメリカのように、労組が候補を組織的に評価して、組織の決定によって特定候補を支持するのです。仮称『2017年の労働体制摸索連帯会議』を作り、労働と候補の間の同盟のようなものに苦心してみてもいいのですが、そこまでの内部基盤すらないのが現実のようです。

## 暗鬱な2017年のマクロ経済の展望

ペ・キュシク 今年の我が国の経済成長率は2%台の下の方で、既に低成長基調が定着したようです。その上にイギリスのEU離脱、アメリカ大統領選挙でのトランプ候補の当選で、各国の保護貿易の傾向が強化され、中国を含む東アジア諸国の高速経済成長率が鈍化しています。市場の縮小に伴う投資の減少、2%台の経済成長などは、私たちが当然視してきた景気拡張局面の終焉と同時に、新しい競争の始まりを知らせています。かつての重化学工業モデルが限界に直面したことは、朴正熙モデルの終焉を意味します。また別の言い方では、二重のリストラクチャー(=構造調整)が始まりました。低成長時代に適応するために、今、造船産業をはじめとする主要産業でリストラクチャーが進行中で、他の産業にも続いています。また、家計負債が爆発直前の状態なところに、アメリカが金利を次第に引き上げれば、需要不足によって企業の国内市場も大幅に縮小されるでしょう。

政治的には朴槿恵政府の弾劾・退陣に伴い、労働界に新しい政治的な自由と空間が開かれています。この間苦しめられたり停滞していた人権保障、労働基本権保障、李明博・朴槿恵政府の時に留保されたり後退した労働権の保障の問題が、本格的に提起されるでしょう。特に、労働市場の柔軟化戦略で被害をこうむった非正規職、構内下請け、低賃金労働者たちの新しい要求が噴出するでしょう。

来年度の政治・経済の地形を見れば、87年の民主化の時は政治的・社会的要求が噴出しましたが、経済成長に後押しされて、その要求を消化することができました。反面、1998年にも政治的な要求が噴出しましたが、経済がマイナス成長することによって困難を経験し、2008年も似ていました。来年は低成長と政権交替の状況の中で景気の低迷が持続するため、どんな政府になっても困難を経験するでしょう。そうした点で、私もやはりパク・テジュ教授と似たような見通しを立てています。雇用システムと既存の経済成長モデルに基盤を置いた労働市場構造を、根本的に変えなければなりません。

### 2017年の主要な争点である労働市場の二重構造改革

来年度に主要に提起される労働と雇用の争点は、まず、労働市場の二重構造の改革です。この問題と連係して見なければならない問題としては、非正規職の地位と処遇改善、構内下請け濫用構造の改革、大企業と公共部門の正規職の改革、最低賃金の段階的引き上げ、中小企業改革とグレード・アップなどがあります。

また、キチンとした雇用の創出が核心要求として登場するでしょう。青年の雇用を増やすための長・短期の対策が必要で、労働市場の二重構造改革、労働時間短縮によるワークシェアリング、中小企業の革新によって青年の就業の可能性を高める問題も、必ずキチンと調べなければなりません。

リストラクチャーと雇用問題に関しては、造船産業を始めとする、鉄鋼、電子など、主要産業の市場縮小、低成長、中国や東南アジアの競争国の登場、保護貿易などで、リストラクチャーは避けられないでしょう。主要産業のリストラクチャーによる人員縮小、賃金カットと共に失業率が高まるでしょうが、労働市場の移動性が鈍るために、求職者は仕事を見付けるのが難しいでしょう。そこでリストラクチャーに対する短期的、中・長期的な備えと安全装置が必要です。社会的な協議によるリストラクチャーの苦痛分担と対案を準備するための努力も必要です。

労働基本権の保障と労働法遵守の問題はキム・ソンス弁護士が話されるでしょうから、中小企業や非正規職の組織化支援にだけ触れて終わりにします。これらを助けるための組織化センター、労組の基金に対応したマッチング・ファンド(訳者注：市民・企業・行政等が共同して寄付や補助金といった資金を提供しあう制度)など、支援方法を積極的に講じなければなりません。

労働法の改正も、労働時間短縮、非正規職・構内下請け労働者の権利保障、仕事と生活

の均衡保障など、関連の議題がたくさんあります。それだけでなく、労使協議会を労働者代表機構に改編、雇用保険法と産業災害補償法の改正なども極めて重要な問題です。

公共部門の労使関係改革と関連しては、既存の政府の政策、例えば成果年俸制などの政策は再検討される必要があります。成果年俸制が下位の職級にとっても良いことなら、企業が先に知って、成果年俸制を下位職級にまで適用したでしょう。準備もキチンとされていない状態で下位職級にまで成果年俸制を適用せよという政府の要求は、とても無理です。問題は、公共部門に対する政府の予算の制約が依然としてあるということです。それでも非正規職の処遇改善と雇用の安全保障のために、公共部門の福祉の恩恵を非正規職・構内下請け労働者たちと共有しなければなりません。

続いて、社会的対話と協議体制の再構築が必要です。朴槿恵政府は労使政委員会を労働改革のための一時的な手段として利用して失敗し、逆回りをしました。従って、既に社会的に、労使政委員会は其の有用性を果たしたのではないかと思います。労使政委員会に代わる社会的な対話と協議機構を、国会も参加して、二大労総だけでなく、非正規職代表、女性代表、青年代表、高齢者代表、政府が参加する形で再構成する必要があります。常設機構は小さくして、議題別の委員会を中心に運営した方が良いのではないかと考えます。政治的な要求の噴出と経済的な差異に適切に対応しなければ、どんな政府になったとしても対話と協議は不可能で、主な議題の解決を政界が一方的に決める以外にありません。

最近問題になった国民年金、雇用保険、医療保険の社会的な統治体制の透明化と責任性も、強化しなければなりません。政府と財閥の影響を最小化して、国民年金の発言権を強め、社会的な責任投資をすれば、労働界が得るであろう資源も多いと思います。

最後に社会的な安全網の強化に関連して、貧困層の問題を解決しなければなりません。非常に深刻な状況で、酷いことに老人の貧困率は50%に肉迫するほどです。従って、基本所得制度や児童手当の導入議論は切実で、これと連係して各種税金と社会保険の引き上げも本格的に議論しなければなりません。税金の引上げは進歩陣営も敬遠する問題ですが、他に方法がありません。社会安全網の強化のためには、労組が税金の引上げ運動に本格的に取り組まなければなりません。

## 民主化以後の二つ現象、議題の表出・組織化

キム・テヒョン 韓国の民主化の過程を見ると、民主化以後、常に二つの現象が見られました。一つは抑圧された議題が出てくることで、二つ目は大衆の自発的な組織化で、労組

の場合には労組の組織化です。先にパク・テジュ教授が産別体制の重要性について話されました。民主労総の場合、産別の組織体系への変化には成功しましたが、産別体制には転換できませんでした。韓国の現実に合った行程表が提出されなければ、産別体制への転換は非常に難しいと思います。まず、革新のための具体的な媒介の軸が必要です。特に、労組の組織化に関しての民主労総内部の悩みは、組織化の核心である中小零細事業場や非正規職が労組に加入しようとしても、簡単ではないということです。金属労組は形式的には産別労組ですが、未組織労働者が金属労組に参加することは事実上簡単ではありません。大企業労組だけへの悪口ではなく、地域支部と支会も実際には企業別体制を主軸に運営されています。中小零細事業場の労働者が参加できるように運営されてはいないのです。民主労総は昨年に続いて今年も労組加入キャンペーンを行っていますが、未組織労働者を労組に包括する準備をしなければ、労組の組織化は難しいと思います。

最初の理由に戻れば、大統領選挙の過程で労働議題が噴出するはずなので、どんな政治戦略を駆使するのかが重要です。昨日、民主労総は政治方針を議論するために特別委員会を構成して、草案に合意しました。核心の内容は、来年の大統領選挙で労働界が中心となって『民衆候補戦術』を使い、選挙連合党の構成などの議論は長期的な観点から2018年に本格的に相談しようということです。労働者・民衆候補が出てきても、戦術的には野党と一緒に労働議題を議論せざるを得ません。従って、労働議題を争点化して、当選可能な野党圏の候補まで含んだ野党圏の連帯を通して、この議題を社会的に拡張させなければなりません。

#### 議題の実行のための行程表を準備しなければ

今日議論される核心の議題をよく整理して、改革政権の執権以後に、これを実行できる行程表を作ることが重要です。前に盧武鉉政権の改革が失敗したと言われましたが、改革プログラムの優先順位が整備されないままスタートしたためだと思います。従って、『朴槿恵モデル』に代替できるほどの核心の内容を見付けて、実践することが重要ではなからうかと思います。

労働基本権の保障に関連しては、ペ・キュシク選任研究委員が話された通り、朴槿恵政府において実行された公務員労組と全教組の不法化と、公共部門の成果・退出制を原状に回復しなければなりません。また、法制度の改善だけでなく、政府の行政的な措置によって変えられる懸案もあるので、早く改善しなければなりません。非正規職の問題に関して

は、最近野党と二大労総の間で、期間制の使用理由の制限、元請けの使用者性の認定など、いくつかの核心事項で共感が形成できたので、これをいち早く施行しなければなりません。また最低賃金の大幅引き上げ、公共部門の質の低い雇用を良質の雇用に改善することにも早く取り組まなければなりません。それだけでなく、勤労基準法の遵守など、法執行の効率性を強化しなければならず、また社会保障制度の拡充と、そのための法人税の引き上げなどの税法改正も必要です。

一方、産別労使関係の構築や産別賃金交渉は、現在の産別労組の実力では困難です。というよりも、産別労組内での企業別の格差が大きくて、現実的に難しいのです。従って、中小企業あるいは低賃金地帯の賃金を引き上げられる方策に集中しなければなりません。例えば、元・下請けの賃金格差の解消のために、いくつかの大企業労組が賃金引き上げ分の一部を基金として造成するという提案をしましたが、これを実行するのはです。安山の<sup>パノル</sup>半月工業団地には30万人の労働者がいますが、個別業者の従事員数は平均20人程です。今までの組織の仕方ではとうてい近付けません。そこで、最低賃金や勤労基準法の遵守といった核心的・標準的な労働基本権が保証されるように、公団の「労使政協約」の締結などの方法によって、格差を解消していかなければなりません。

## 労働体制の核心、5つ

イ・ビョンフン 4ヶ月ほど前から、何人かの人たちと一緒に労働議題を考えてきました。今日話す内容は、この集りで話し合った内容・議論を整理したものです。

現行の労働体制の核心として、△労働の両極化と労働市場の二重構造、△青年の就職の絶壁と雇用不安、△労働脆弱層の増加と労働人権死角地帯の拡大、△仕事中毒社会と労災共和国、△労組運動の沈滞、低い組織率、排他的な活動の慣性、の5つを挙げてみました。改革政権になれば、どのような価値を最も強調しなければならないでしょう。労働の尊厳性がキチンと認められることだと思います。そのために、労働改革の主な議題を政策化、制度化し、日常の現場で規範化しなければなりません。

具体的な議題を見ると、第一に、労働人権の保障と職場の民主主義の実現です。まず、勤労基準法を改正しなければなりません。勤労基準法もその内容を良く見ると、傾いた運動場の側面が相当に多いのです。従って、雇用形態の差別禁止の明示、就業規則の民主的規範化などの規定改正が必要です。労働人権の保障に関しては細かい事項がたくさんあります。働いているすべての人、特に組織されていない労働者の団結権を保障しなければな



りません。また、元請けと特殊雇用労働者に対する使用者の地位と責任性の強化、非正規職労組の実質的な団結権の保障、争議行為の範囲の拡大、操業拒否に対する損害賠償と仮差押さえの禁止、公共部門の労働権の復元・強化などもあります。後でもう一度触れますが、労組が変わらなければならないという話には私も共感します。但し、労組が存在感を持って自らの役割をできるような背景を作らなければなりません。

第二に、不法な労務管理の<sup>てつけつ</sup>剔抉です。これは労働人権、尊厳性に関することで、労働法の不法・違法を根絶するための勤労監督行政の体系と、労働委員会の独立性・中立性を強化する必要があります。また、労働・社会保障裁判所の設立を制度化しなければなりません。現行の労働事件に対する検察の起訴権独占に伴う問題を解決しなければならないという趣旨です。

第三に、非正規職の雇用安定の強化と、法による保護の死角地帯の解消です。期間制などの使用理由の制限を立法化し、無期契約職の差別からの保護装置を準備しなければなりません。また、労働市場の変化に合わせた人材供給の問題をどのように規律するか、人材供給業に対する制度・規範を再検討して、確立しなければなりません。

## 労働市場の二重構造の問題を解く鍵

労働市場の二重構造と両極化の問題は、次期政権が解決しなければならない大きな宿題です。最低賃金1万ウォンの早期施行、生活賃金の支給、公共・社会サービスの調達事業での適正賃金制の施行、などの方策によって、労働市場の下層の賃金を引き上げなければなりません。この他にも、超企業別の団体交渉による格差の緩和、SK ハイニックスの事例(訳者注)のように賃金共有制を導入する方策など、労組と関係した色々な方策も考えてみては、と思います。

訳者注：SK ハイニックスが発表した「賃金共有制」が韓国の財界内外で好反応を得ている。SK ハイニックスの労働組合は、今年の賃金引き上げ分(3.1%)の10%(約0.3%)をパートナー社に支援すると発表した。これまで大企業の労働組合は「労働貴族」と皮肉られ、「自分たちの幸福だけを求めている」と批判されてきた。大企業の労働組合がパートナー社の従業員のために自分の給料の一部を差し出した前例はないという点で、「画期的な共生モデル」と評価されている。更に今回の措置は労働組合が先に提案したという点で、より一層注目されている。労使が一緒に用意した約60億ウォンの財源は、パートナー社の従業員4000人に還元される。1人当たり約150万ウォンだ。SK ハイニックスの関係者は、「パートナー社の従業員の処遇は、SK ハイニックスの従業員の50~60%の水準だ。これを引き上げることに労使が共感している」と説明した。この賃金共有制は毎年の労使の合意決定事項だ。このため会社側は「今年の規模(約60億ウォ

ン) 分だけは、今後もパートナー社の従業員に毎年基本的に支援する」と話した。

また、失業のセーフティーネットの拡充・強化の問題も見てみなければなりません。まず、改革できる領域の問題として、雇用保険の恩恵の対象を特殊雇用労働者、自営業者にまで拡大しなければなりません。それだけでなく、労組が失業保険を管理するドイツのゲントシステム(訳者注)のように、労働者の寄与と政府の出資を中心に雇用保険の運用を再編することも考慮してみる必要があります。失業扶助の導入も切実で、雇用保険に加入していない青年、経歴断絶女性に対する求職活動・生計手当・職業訓練などを支援するためです。青年たちが求職の過程で余りな困難を経験しているので、求職促進手当では失業扶助に包括して、それとは別に社会手当を支援すれば、移行期の青年たちは大変助かるでしょう。但し、失業保険制度の改編の妥当性については検討が必要な事案です。

訳者注：このシステムは、ベルギーのゲント市にちなんで名付けられた。デンマーク、フィンランド、アイスランド、スウェーデンの失業給付の主要な形態である。これらの国においては、組合や労働組合が保有する失業資金は、関係する国の政府によって規制され、あるいは一部補助されている。多くの場合、労働者は給付を受けるために組合に所属する必要があるため、組合の組織率は高くなる。

良い雇用の創出も重要な議題です。公共部門の青年雇用義務割当制の比率を3%から5%に上方修正するなど、もう少し努力すれば良質の雇用をたくさん創出できます。社会福祉学の方からは、福祉公務員など公共社会サービスで100万人の雇用創出を検討していると聞きました。

合わせて事故・疾病のない職場を作らなければなりません。今年の5月に起こった<sup>クウイ</sup>九宜駅の事故のような労災事故での使用者・元請けの責任性を強化して、労災事故と職業病の隠蔽・悪意性に対する懲罰的な損害賠償を強制し、感情労働・情熱労働などの悪質な労働に対する規制・保護措置を強化しなければなりません。

最後に、労働・雇用部門の議題の争点化戦略が必要です。労働時間短縮の問題と関連して、前の大統領選挙でソン・ハクキュ候補のスローガンである『夕方がある人生』が大衆的症候群を起こしました。果敢に想像力を発揮して、既存の政策代案などと明らかに対比される、斬新な労働議題をスローガンとして掲げることを提案します。

イ・ジユヒ 未来予測は楽観的にでも、悲観的にでもできるので、現在の状況をあえて悲観的に見る理由はないと思います。私はむしろ、朴槿恵政府をこのように終わらせることによって、第二の民主化を始められる機会がきたと考えます。最初の民主化が制度の構築

で止まったとすれば、今回は学校、労組、宗教、言論など、すべての部分で実質的な民主化ができる構造が作られています。従って、実質的な民主化のために色々な戦略を掲げて、隙間を埋め、私たちの社会が全面的に変化することを願います。

多くの方々が政治だけの問題だと考えていますが、四次産業革命の到来と雇用の減少の問題も極めて重要です。同時に雇用の質も悪くなっているのです、新しい労働の在り方について考えなければなりません。これからは「正規職・男性・生計扶養者モデル」がキチンと作動しないかも知れません。従って、労働政策と福祉政策は以前よりはるかに緊密に関連しなければなりません。また、今までの韓国の労使関係がほとんど男性の生産職労働者中心に回ったのと違って、最近では女性や海外の人材など、労働力が多元化されました。それだけでなく、サービス産業化の加速化、家族の解体と高齢化による新しい社会的な危険、サービス産業の非正規職化などによって、製造業時代の既存の労使関係の維持はこれ以上できないでしょう。このような前提の下に、いくつかの細部の改善課題を提示しようと思います。

#### 労働市場の少数者の組織化に積極的に取り組まねば

私が一番重要だと考えるのは、二重構造問題の核心である労働市場の少数者の組織化です。先ず、複数労組と交渉窓口単一化の制度を全面改編したり、あるいはなくさなければなりません。窓口単一化自体だけでも、労組の弱体化現象と労・労葛藤が悪化している状況です。民主労総が未組織労働者の組織化活動に苦労しているのは分かりますが、財源をもっと投入しなければなりません。8月に韓国労総が与野党4党に、下半期の立法課題の一つとして『労働会議所法』の制定を提案したと言っています。組織化が難しい未組織労働者を対象に、法律サービスと訴訟を支援する制度です。もちろん、産別体制の構築は私もやはり重要だと思いますが、物理的に強制できる事案でない以上、法制度上の効力拡張が重要だと考えます。

第二に、雇用の質の改善と非正規職の規制です。これまでに多くの話をして下さったので、一言だけ付け加えます。以前までは比例原則を主張しましたが、この原則は比較対象がなければならぬばかりか、常に公正ではありません。そして正規職を基準として非正規職を規制する場合、正規職の特性と最もよく似た労働者だけが救済されます。超短時間労働者をはじめとして、労働者なのかそうでないのかが分からない人たちがとても多く産まれたたにも拘わらずです。従って、比例原則に基づいた差別的な待遇の是正よりも、生

活賃金、労組活動、教育訓練権などに関して、同一の権利を保障することがより望ましいでしょう。

第三に、生活賃金の制度化が必要ですが、労組と協力する方法を考えてみたら、と思います。法令によって高い賃金を受けられるのなら、労組に加入する必要性を感じられませんか。そこでアメリカでは、労組の組織化キャンペーンと協力して行っている事例がたくさんあります。それだけでなく、公共調達と雇用政策を連係させて、生活賃金導入を活性化して強制できる、多様な方法も考えてみなければなりません。

第四に、前に雇用と福祉を連係させることが重要だと申し上げました。今年議論になった青年手当の問題の場合、私は青年の雇用が十分に作られないという考え方から、この問題を考えなければならないと思います。失業保険の改編も、雇用保険の原則と違って、非経済活動人口を包容できる方向に向かわなければなりません。

第五に、中小企業に良質の雇用を創り出して維持しなければなりません。政府の中小企業支援は主に財政支援に極限されました。ところが、青年たちが中小企業に行かない理由は低賃金だけでなく、不安定な雇用慣行、悪い労働条件もありますね。従って、人的な資源管理方法の支援、中小企業のための研究開発や相談、学校との連係支援プログラムの提供など、支援方法を多様化する必要があります。

## 性平等な労働市場のための方策

労働時間の短縮に関しては色々な提案がありますが、実効性を高めるためには財源の確保がどうしても必要です。民間部門への拡大のためには、労組の協力の下に労働参加型の労働時間短縮モデルを開発するなど、労組がこの問題にもう少し真剣になったら、と思います。

性平等な労働市場のための制度改善も必要です。労働市場の高齢化によって、女性労働力を労働市場の中に引き込まなければならない必要性が大きくなっています。男性の生計扶養者ではない、第二の世帯構成員の所得にもっと大きな減税の恩恵を与えるなど、租税制度をより革新的に改善すれば、女性労働力の増加を期待できるでしょう。更に大きな問題は、男女間の賃金格差と同時に、正規職、非正規職の問題です。スウェーデン、ノルウェーではこれを深刻な問題だと認識して、労組が積極的に取り組み、男女間の賃金格差を報告してモニタリングしています。このような脈絡で、盧武鉉政府の時に導入されたけれども実効性が乏しかった『積極的な雇用改善措置』(訳者注)の改善方法を準備しなければな

りません。

訳者注：男女間の雇用差別をなくしたり雇用平等を促進するために、暫定的に、特定の性を優遇する措置

最後に少しかけ離れた話のように聞こえるかも知れませんが、二重の生計扶養者・二重のケアワーカー・モデルを確立しなければなりません。男女が仕事と養育を一緒にしなければならないという意味です。女性が男性よりケアワークにより多くの時間を投与する限り、使用者の女性に対する差別的な採用と待遇は持続するからです。二重のケアワーカー・モデルこそ、韓国社会を働き中毒から脱け出させ、男女どちらもが、職場と家で幸せで充実した生活を送れるようにするでしょう。今後、具体的な対案を持って、この問題を一緒に議論してみたら良いでしょう。

## 改革の第一原則、法解釈からキチンと

キム・ユソン 来年、再来年が、労働運動陣営には非常に重要な時だと思います。その時まで具体的な労働議題、実行方法を準備しなければ、機会を逸すでしょう。私がこの間労働市場の問題に焦点を合わせてきたのは、保守政府では労使関係の問題を話しても実現の可能性が余らないと判断したからです。従って、今日はこの間に整理してきた労働市場改革の方向について話し、労使関係改革の方向についてはみなさんの意見を聞きたいと思っています。

先ず、雇用政策のうち、雇用の量の拡大に関しては、実労働時間を 2020 年までに 1800 時間に短縮し、雇用の質の改善に関しては、常時・持続的な業務と生命安全に関する業務は正規職として直接雇用しなければなりません。正規職・直接雇用の原則は、少なくとも大企業の段階までは拡張しなければなりません。特殊雇用職では勤労者の定義が、間接雇用では使用者の定義の拡大が重要です。法改正を要求して実際に改正されれば良いのですが、法改正だけを待っていても時間がどんどん過ぎてしまいそうです。従って、制度の実行や法解釈と執行を正しくすることに『傍点』をつける必要があります。失業者の生計維持の問題に関しては、高齢者基礎年金の拡大が重要で、青年たちのためには、求職促進手当を導入しなければなりません。近頃、基本所得の話がよく出ていますが、『部分基本所得』程度なら、老齢年金や青年手当とも接点があると考えます。

次に、賃金政策に関しては、最低賃金の引き上げと同時に、最高賃金制の導入が必要です。最高賃金制の導入が難しければ、一定の区切りを超える所得に対しては高い所得税率

を適用すれば良いでしょう。更に、超企業交渉の拡大、団体協約の効力拡張が必要です。

### 重層的な労使関係の再構成

労使関係の改革方向と関連して見なければならないのは、重層的な労使関係、または社会連帯的な労使関係の構築です。中央レベルで、ほとんど20年を引っ張って来た労使政委員会の機能が麻痺したからには、現在の形態を維持するのは難しいと考えます。そうは言っても、中央レベルの交渉・協議が、どんな形であれ必要なことは事実です。ペ・キュシク選任研究委員は議題別の委員会を提案されましたが、その程度で可能なのか、そうでなければ形を変えて中央レベルの機構がなければならないということなのか、意見を聞きたいと思います。そして最低賃金委員会など各種の三者機構がありますが、水準、水位が各々違うので、これもやはり整備する必要があります。

二番目に、産業レベルでの産別交渉の促進と団体協約の効力拡張、交渉窓口単一化の改正については異見がないようです。前に議題別の社会的な対話の枠組みを話しましたが、産業のレベルでも産業別労使政協議体といった対話の枠組みを作るならば、産業別の労使パートナーの形成が一定程度は可能でしょう。

その次に、一部地方自治体で生活賃金制度を施行していますが、私が見るには、拘束力もなく、対象も一部に限定されています。従って、中央最低賃金委員会そのまま置いておいて、地方自治体レベルで最低賃金委員会を置くアメリカ式で、地域別最低賃金の根拠を作ることが、生活賃金よりむしろ実効性があると考えます。

企業レベルでは、既存の労使協議会を強化した方が良いのか、でなければドイツ式の従業員評議会に進まなければならないのか、意見を聞きたいと思います。最近ソウル市が勤労者理事制を施行していますが、果たしてどれ位の実効性があるのかは疑問です。来年の大統領選挙の局面で具体的な要求事項として提示しなければならないのか、皆さんの意見を聞きたいと思います。

労働権益の保護に関しては、労働界の主張はほとんど似ています。但し、勤労監督行政の強化のためには勤労監督庁を新設して、特定の大企業や元請け企業をターゲットとして勤労監督をしなければ、問題解決の可能性は生まれてこないと思います。

労使紛争調整制度の場合、労働裁判所の新設と労働委員会の並存がありますが、この部分はキム・ソンス弁護士の見聞を聞きたいと思います。

最後に、労働行政の分権化と結び付いて、従来、地方政府は労働行政を行いませんでし

たが、今は一定の役割を果たしています。そのような次元で、中央政府の労働行政権限をどのように地方政府に委譲するのか、どのように分権化しなければならないのか、意見を交わしたいと思います。

**キム・ソンス** 大統領選挙の局面だけでなく、朴槿恵大統領の職務が停止した以後から新しい政府のスタートまでの時期がやはり重要です。来年4月に大統領選挙を行うことになれば、今から5ヶ月程度の時間がありますが、この臨時の過渡内閣期間に、二大指針の撤回、労使合意を前提とした公共部門の成果年俸制の問題整理、団体協約の是正命令手続きの中止など、朴槿恵政権の反労働政策を廃棄しなければなりません。これと共に、経済民主化と、労働立法および政策の全面再検討と再設計が必要です。

次期大統領選挙に関してパク・テジュ教授は悲観的に見られていますが、盧武鉉政府のスタートの時とは違うでしょう。先ず、盧武鉉政府が労働法を改正する時は、民主労総と一緒に声を出す人たちは民主労働党と『民主社会のための弁護士会』の労働委員会くらいでした。ところが、18代大統領選挙、19代総選挙では、トプロ民主党が韓国労総と政策連帯をしました。今、労働法改正案に対する考え方を見る時、民主労総、韓国労総、正義党、トプロ民主党にはほとんど差異がありません。従って、積極的に政権交替の意志を持って国民の党まで包括するならば、政権交替を成し遂げた時に、労働界が要求する議題を十分に実現させられると思います。従って、余り悲観的に考える必要はありません。

### 労組の組織率・協約適用率の向上の6つの方法

最も重要で核心的な労働政策は、労組の組織率30%、協約の適用率を50%に向上することだと思います。労組の組織率と団体協約の適用率の向上のための具体的な方法としては、△ILO 核心協約(87号、98号、111号)の批准、△労組の定義条項の但し書き条項(訳者注)を削除、△労組設立申告制度の改善(設立申告書返還制度と法外労組通知制度の廃止、実質的な自由設立主義)、△団体交渉窓口単一化の廃止、△産別交渉体系の確立、△団体協約の効力拡張制度の改善などがあります。

訳者注：労組法第5条「勤労者は、自由に労働組合を組織し、又はこれに加入することができる。ただし、公務員及び教員に対しては、別に法律で定める」

両極化の最も主要な原因である非正規職問題の解決は切実です。非正規職の問題は労働市場の二重構造の問題として、国家人権委員会が勧告した程度を守るだけで十分です。人

権委は2005年以来、6回の意見表明、あるいは勧告をしました。『特殊形態勤労従事者の保護方案に対する意見表明』、『構内下請け勤労者の労働人権改善のための法令と政策改善勧告』、『政府の非正規職総合対策(案)に対する意見』などがありますが、これは人権委が非正規職の問題を単純な労働政策の問題でなく、人権と正義の問題と考えて扱ったから可能でした。最小限の基準と言える人権委の勧告事項を履行しようと説得していけば良いと思います。

次に労働法院、労働検事の導入です。労働・社会保障裁判所を新設しようという意見もありますが、社会保障事件まで管轄するためには、追加して検討し、準備しなければならない事項が可成り多くあります。また参審制(注：刑事事件などで、一般人が参審員の身分で、法官と合議体を構成し、判決に参加する制度)で各種の社会保障制度に関する行政事件と民事事件を管轄することが妥当かどうかも検討しなければなりません。一方、労働法院導入の法案はすべて完成された状態であり、共に民主党の議員の中に、19代国会に出された法案を補完して発議しようと準備している方がいると聞いています。労働検事制は考えてみましたが、一番簡単な方法は検察庁内に労働専門の担当部を作って、労働検事を別に任命することです。事件を一般検察庁に送致し、労働専門の担当検事が担当する形態で、本人の意志によっては引き続き労働検事として仕事をすることもできます。勤労監督庁を別に設置する方法も提示されています。現在の勤労監督機能を勤労監督庁で包括的に扱う程度であれば、特別法の制定までの必要はないでしょうが、勤労監督庁に労働検事を配置して、起訴・公訴の業務まで担当するようにするには、勤労監督庁法を新しく制定しなければならないでしょう。

## 自由討論

司会 発表ありがとうございました。私どもが余りに多くのことを一度に話したので、争点がたくさんあります。先ず、各提案について、もう少し聞きたい点があれば質問し、その後いくつかの議題を選んで議論することにします。

労働脆弱階層のための労働会議所法



キム・ユソン 韓国労総が労働会議所法の制定を提案したとおっしゃいましたが、追加して説明をお願いします。

イ・ジュヒ 今年8月に韓国労総が与野4党に提出した『雇用・労働・民生を生かすための下半期立法課題』の一つで、未組織労働者と脆弱階層労働者の保護のための制度です。実際に未組織労働者は不当なことをされても対応する手段がないでしょう。これらに法律サービスと訴訟を支援しようという趣旨です。

パク・テジュ 私はオーストリア式の労働会議所を導入することについては、慎重でなければならぬと考えています。労働者が出した会費で労働相談をして、訴訟を代理して、教育もすることは良いことです。しかし問題は、この制度を導入すれば、そうでなくても自らの役割をできていない労組の立つ場所がさらに狭くなることでしょう。労働会議所が労働組合を補完すれば良いのですが、労組に代わってしまいそうだったら考え直すべきだと思います。交渉と闘争を担当する一次的な主体は労働組合ですから。もちろん捕らぬ狸の皮算用をすることもあります。なぜこのような制度が、オーストリアとドイツの二つの州にだけあるのかも考えてみなければなりません。オーストリアだけ見ても、最近労組の組織率が大きく落ちました。組織率が再び上がる可能性は高くありません。労働会議所に行けば何でも助けてくれるので、敢えて労組は必要ないようですね。

司会 イ・ジュヒ教授が労働会議所を提案された理由は、労組の組織化が難しく、未組織労働者が労組に接近するのが困難な上に、現実的に労組もこれらをキチンと保護できないためだと思います。私たちの状況に照らしてみると、概念は少し違いますが、ソウル市が設立した労働権益センターがよく似た役割をしています。労働脆弱階層に対するサービスに焦点を当てたものと思います。

イ・ビョンフン 私も問題意識は同じです。民主労総におられたキム・テヒョン研究委員はどう思われますか。

キム・テヒョン 民主労総の場合、指針には背きますが、地方自治体から財政支援を受けて労働相談所を運営する地域本部がかなり多くあります。最近、ソウル本部もソウル市から財政支援を受けました。労働権益の伸長という側面では肯定的に考えます。但し、労働者が会費を出して運営するやり方は、劣悪な状況にある労働者が非常に多い我が国の事情には合わないようです。それでも労組が積極的に参加して、一定の基金を出して運営するやり方なら、肯定的な効果がありそうです。

司会 社会的な対話と関連して、現在の労使政委員会は廃止して新しい機構を作らなければならないのか、でなければ制度の問題ではなく、運営が上手くいけば良いということなのかについても意見を聞かせてください。産別交渉に関しては、法制化よりも団体協約の効力拡張に焦点を合わせなければならないという意見がありました。また、労組が変わらなければ、労働法の改正や労働政策の変化は、むしろ労組の集団利己主義を実現する手段になると言われましたが、この問題に関して意見があればお願いします。

#### 産別団体協約の効力拡張は可能か

ペ・キュシク 私は産別体制の団体協約の効力拡張の可能性については、懐疑的です。先ず、産別協約を締結することが簡単でなく、締結するといっても、単一の産別協約を拡大適用することが何を意味するのか、また可能性があるのか、疑問です。

イ・ジユヒ 産別協約の極めて基礎的な内容、例えば、職務の性格による賃金水準、あるいは産別労組の核心的な交渉内容についての効力拡張程度は可能だと思います。但し、産別労組をまるで万病に効く薬のように考えなければですが。労働市場の変化が余りに急激で、産別労組に包括できない労働者も非常にたくさんいます。労組の組織率は10%にもなっていません。

キム・ユソン 労組の組織率が低く、労働市場内部の格差が大きいため、産業別協約を結んで効力を拡張するとしても、非常に制限的にならざるを得ないと思います。初めは産業別の初任給、最低賃金程度だけを決めて、徐々に少しずつ広めていけば良いです。

ペ・キュシク むしろ賃金実態公示制によって、基本給、延長勤務手当など、項目別に賃金水準を詳細に明らかにすれば、賃金格差に対する社会的な圧力が強くなるでしょう。

司会 私は反対に、労働界にとって良くない結果に繋がりそうに思います。公示対象が300人以上を雇用する企業に限定されたために、低賃金労働者の現実は明らかにならないで、高賃金論議だけが大きくなりそうです。いずれにしても企業公示制によって、情報を透明に、明らかにしようという意見に反対する人はいないと思います。

#### 勤労監督、制度の問題か意志の問題か

司会 次に、勤労監督制度について話しましょう。毎年提起される問題として『勤労監督

官の数が足りない』、『政府にやる気がない』という不満がずっと出ています。社会的な論議は多いけれど、李明博政府の時は長時間労働を取り締められという指示が出れば、特別チームを作って全国単位で労働時間を調査し、発表して、長時間労働の事業場を一斉に取り締まりました。そこで勤労監督制度の問題か、やる気の問題か、という話が出るのです。

イ・ビョンフン 現行の勤労監督制度だけでは改善は容易ではないと思います。勤労監督官が労働現場の問題をすべて解決するように要求されています。労使関係の問題は労働委員会ですべて解決するようにするなど、勤労監督官の業務に制限を設けなければなりません。勤労監督官の絶対的な数も増やして、それだけで足りなければ、市民社会、労組と連係した制度の補完など、改善方法を議論しなければなりません。また不法・違法の慣行を根本的に正すには、機構の集中化、すなわち勤労監督庁を新設して、キチンと変えなければなりません。労働界の一角で労働特別検事の導入が話されていますが、検察の労働に対する保守的な指向は裁判所より強いからです。従って、単純に司法警察権を持つ勤労監督官ではなく、刑事訴追が可能な労働特別検事の導入が必要です。司法の領域での特化した部門であるだけに、労働分野にも特化する必要があります。

ペ・キュシク 勤労監督官の数だけ増やしてもダメな問題だと思います。代表的な事業場1・2ヶ所をターゲットとして取り締め、『意図的に賃金不払いをする事業主は拘束する』という信号を出せば、賃金不払いの多くはなくなります。むしろ下位圏を引き上げる作業をしなければなりません。零細・中小企業の中には賃金を引き上げたくてもできない所があります。もちろん限界の企業は引き取ってもらわなければなりません。このように勤労監督を強化する、他の一方で、零細企業を支援しなければなりません。

イ・ジユヒ 私も勤労監督官の数だけの問題ではないと思います。取り締まっても、今のような生ぬるい処罰をしていけば、何の役にも立たないですね。

イ・ビョンフン 他の国と比較した時、我が国の勤労監督官の数は3分の1に過ぎないので、数を現実的なものにしなければなりません。市場に信号を与える方法として、懲罰制度を準備しなければならないという意見には同意します。但し、これを管理できるように勤労監督官を増員する作業も併行しなければなりません。

キム・ソンス 勤労監督は色々な制度上の限界はあっても、労働部長官の意志によって選択と集中をすれば相当な効果を挙げられるでしょう。例えば、公企業が成果年俸制を一方的に施行したことを集中取り締まりの対象と決めて、公企業の社長に出席を要求して、色々な理由を作って欠席すれば逮捕令状を請求するなど、強力に対処すれば一定の成果を挙げ

ることができるでしょう。このように強い意志で、解決できることから正すべきではないでしょうか。

イ・ビョンフン 話題を変えて、パク・テジュ教授がおっしゃった、労組が自ら変わらなければならないという話をしてはと、思います。労働がどのように自己革新をして、労働体制を変える過程で主導的な役割をすることができるのか、色々な悩みがあります。

### 産別体制の構築と連帯賃金戦略

パク・テジュ 私が繰り返し話しているのは、産別労組の基本精神は賃金の最大化ではなく、賃金の平準化、すなわち連帯ということです。私が産別体制を強調する理由は、企業別体制で連帯するというのは、せいぜい「刺身のつま」程に過ぎないと考えるからです。私の好きな表現ではないのですが、『階級的な利害』を実現できないということでしょう。現在の産別労組を『格好だけの産別』と皮肉りますが、それでもその産別労組が産別最低賃金も作ったし、産別労組段階での労働時間短縮にも取り組みました。もちろん霜は除けていませんが、非正規職の活動にも資源を注ぎ込みました。このように企業別労組にはできない色々な仕事を、産別労組はできます。二番目の理由は、産別体制でこそはじめて、産業政策に対する介入が可能です。組織体系としての産別労組が重要なのではなく、労組が社会的な連帯を実現し、内部の階級を形成するための基盤となるのが、産別体制というものです。当然に産別体制が万病の治療薬ではありませんが、主要な問題の相当部分が産別体制であれば解決できるのも事実です。

イ・ビョンフン 私の疑問は外形だけでなく、内容的な産別体制をどのように作れるかということです。労組の指導部から活動家まで、意識を武装し、産別体制内での改革を主導するように、労組自らの変化をどのように追求していく積もりなのか、ということです。労組の役割に対する理解と、労組の組織率を高めるためには、色々な制度や支援が必要です。一部では、組合員の学習のための基金を作ろうという話も出ています。しかし、意識を武装しても、労組が既存の既得権、慣性を捨てることができなければ、すべて無駄骨に終わるだけです。

パク・テジュ 制度の変化と意識の変化は同時に成り立つでしょう。意識の中で産別交渉が制度化されて、制度の中から意識が出てくるのです。言葉と考えが一緒に行くのと同じ論理でしょう。また、変化は外的な刺激と内的な反応が交わった結果でもあります。団体協約の効力拡張と産別交渉構造の形成がそのような例です。オーダーメイド型の改革とい

う「膳」を準備して欲しいと要求していますが、それは労組がすべき仕事でしょう。労組自らが革新しようと思えば、変化を作れると思います。

司会 媒介の輪は連帯賃金です。大企業労組が何をするのかについて案を提示しなければ、論争は『ハタハタ(訳者注:魚の種類=努力が無駄になったとき、まるで「ハタハタ」だと言う)』だと思います。パク・テジュ教授の話のように、大企業労組に、『低成長時代に更に多くの賃金引き上げるのは難しいから、労組の生きる道は賃金引き上げ分を連帯基金にすることだ』と言えば、連帯賃金問題で社会的な論争が可能ですね。しかし『鄭夢九<sup>チヨンモング</sup>現代車会長は昨年 100 億ウォンの年俸を取ったのに、なぜ労働者は賃金を削られなければならないのか』と言えば論争になりません。

パク・テジュ 労働運動陣営が危機意識を持たなければならないということです。労働が今からくる機会を革新の機会にすることができなければ、労働運動は私たちの社会の片隅に押し遣られてしまうということです。連帯の論理、更には公共性を内面化できなければ、政権が変わっても労組が立つ場所はないでしょう。

司会 領域別に集中討論しなければならない労働議題がとて多いのですが、時間の関係上、終わります。今日は細部事項に対して論じるより、各自が何に悩んでいるのかについて意見を交わす席だったと考えて下されば、と思います。権力交代期に、労働人権の保障など労働の争点を議題化するのに少しでも役に立つように願っています。長時間、お疲れさまでした。