

終わらない話

74 日間の鉄道ストライキ

キム・ジョンファン(全国鉄道労組政策企画室長・スポークスマン)

成果年俸制導入で触発された労使葛藤

韓国鉄道公社は2016年4月25日、鉄道団体協約の付則に基づいて、成果年俸制の導入を主な案件とする補充交渉を要求した。全国鉄道労働組合は5月16日、補充交渉の要請を受諾し、翌日、鉄道労使は補充交渉手続きに合意して、信義誠実の原則によって交渉に臨むことにした。

手続き合意によって5月20日に一次本交渉、同月27日に二次本交渉が行われた。一次本交渉では、鉄道公社が成果年俸制の導入を主たる内容とする補充交渉案についての立場を説明し、二次本交渉では、鉄道労組が労働組合の要求案を提示した。そして、鉄道公社は、鉄道労組の要求案のすべてに対して受け入れ不可の立場を表明し、補充交渉を撤回するという意思を表明して、交渉の場を出て行った。そして5月30日には理事会を開催し、成果年俸制の導入を主な内容とする報酬規定改正案を一方向的に議決した。

鉄道公社の一方向的な成果年俸制の導入は、雇用労働部の指針に従ったものだ。^{イギグォン}李基権雇用労働部長官は5月12日にブリーフィングを行い、「労組の同意がなくても賃金体系を改編する」と明らかにし、その理由として、「公共機関と金融会社は政府の保護と支援を受けながら、上位10%の賃金を受け取っている。特に、雇用まで安定した公共部門は定年延長の最大の受惠者である」とし、「成果年俸制で賃金体系を改編しても賃金総額は減少せず、多数が恩恵の対象であり、誰でも誠実に仕事をすればより多くの給与を受け取ることができるという点で、勤労者に不利益を与えるだけだとは言えない」と話した。

類例のない74日間の全面ストライキ

鉄道労組は補充交渉の再開と誠実交渉を追求したが、鉄道公社は引き続き交渉を拒否した。これに対し、労組は争議行為の賛否投票を行い、5月30日には中央労働委員会に調停申請を行ったが、調停でも見解の差を狭めることができず、6月29日に中労委が提示した

調停案を鉄道労組が最終的に拒否することによって、調停は終了した。そして、労組は 9 月 27 日から『賃金体系改編に関する補充協約の締結と誠実交渉追求』のための争議行為に突入した。

以後、鉄道労組は公共機関労組の歴史上に類例のない 74 日間という最長期無期限ゼネストを闘い、社会的な友好世論の確保、『^{チェスシニル}崔順実ゲート』で確認された朴槿恵政府の不法と不通・無能を確認し、^{つい}終に「12 月 9 日 14 時を期して列車運行の正常化」という労使合意を行い、戦術転換の一環として現場業務に復帰した。

ストライキの核心争点である成果年俸制の導入に関連した就業規則の変更については、法廷闘争、政界との共助など、闘いを続けていく。労組は政府の間違った政策を廃棄させる勝利のその日まで手綱を緩めないという約束と念押しをして、国民の不便の解消と鉄道の安全確保のために職場に戻った。

鉄道労組ストライキの三つの争点

1、ストライキの正当性の確保

鉄道労組が 9 月 27 日にストライキに突入すると直ぐに、政府は総理室の主宰で関係部署合同会議を行い、鉄道労組の争議行為の正当性の有無を議論した。この席で法務部は『鉄道労組のストライキは勤労条件に関連しており、不法性の有無は慎重に考えなければならない』という見解を明らかにしたが、国土交通部と雇用労働部は事実関係を歪曲し、鉄道労組のストライキを不法と決め付けて対応した。

不法ストライキという政府の主張の根拠は、目的事項が『利益紛争ではなく権利紛争』ということだ。政府は中労委が出した調停終了を、あたかも『裁判所で判断を受けろ』という決定のように事実関係を歪曲したが、政府の言葉が事実であれば、中労委は調停終了を宣言するのではなく、行政指導をするべきだった。しかし中労委の調停当時に鉄道公社が強く要請した『行政指導』は排斥され、調停は終了した。法律家出身のある調停委員は「手続き協議まで経た事項に対し、鉄道公社が交渉を回避した行為は労使間の信義に反する」という見解も公開的に明らかにした。

争議行為が正当であるためには、主体、手続き、目的、方法に至るまで、その行為の正しさが前提にならなければならない。鉄道労組のストライキは、①団体協約締結能力のある労組である鉄道労組が組織して主導した、主体の正当性、②組合員の無記名・直接の争議行為の賛否投票と中労委の調停を経た、手続き的な正当性、③成果年俸制は、賃金水準、

支給方法などを決める賃金に対する事項であって、使用者に処分権限があり、団体協約を通して改善することのできる勤労条件に関する事項という、目的の正当性、④労働者が労務の提供を停止したに過ぎず、一切の業務妨害・暴行・会議室占拠などの行為を伴わなかったという点で、方法の正当性に至るまで、大法院判例が規定した事項の内のどの一つにも不法な要素が全くない、正当な行為だ。

2、労働弾圧と労組の対応

鉄道労組は、国民に不便を与え、鉄道の安全を脅かす争議行為の早期な解決のために、多角的に努力してきた。ストライキ突入の前に、公社の前向きな姿勢と回答をいつでも待つという立場を伝え、ストライキ突入の後にも、交渉再開を要請する公文書を数回送り、労使間で自律的に争議状況を解決しようと要求した。一方で、国会など政界に、問題解決のために出てくることを要求して、対国会活動などを展開した。

一方、鉄道公社はストライキを不法と決め付け、労組幹部に対する職位解除、告訴・告発、損害賠償を請求するなど、労組を弾圧した。酷くは、組合員の家族にまで社長名義の脅迫の手紙を送り、公社の管理者がストライキ中の組合員の家庭を訪問して復帰を勧めるなど、不法と不当労働行為を日常的に行ったのはもちろん、ストライキ対策のTV会議を行って鉄道労組の組合員を刺激する発言をするなど、事実上長期ストライキを誘導する行為に躊躇することはなかった。

また、必須維持業務制度によって、現場に組合員の一部を残しておく正当なストライキを行っているのに、鉄道公社はストライキを無力化させるために、投入する根拠が希薄な軍の代替要員を投入した。特に、鉄道の安全に深刻な影響を与えかねないのに、安全教育を疎かにしたまま経験のない学生たちを投入することによって、憲法が保障した労働者の正当な争議権と国民の安全を脅かした。

それだけでなく、鉄道労組のストライキ解決の努力に対して『労組が政界など外部勢力に力付けられて問題を解決しようとし、民主労総の前衛部隊の役割をしているだけ』として、常識すら疑われる労組をさげすむ認識を示した。

これに対し労組は、ストライキを不法と規定し、鉄道労働者の名誉を傷つけ、告訴・告発と損害賠償請求などで労働弾圧を日常的に行った国土部副長官と労働部長官、鉄道公社の社長と、社長の指示で現場で弾圧を実行した鉄道公社の幹部を、不当労働行為と誣告^{よこく}などの行為によって告発した。

3、成果年俸制の導入過程と内容

今回の鉄道ストライキの主な争点は、鉄道公社が2017年から施行しようとする成果年俸制への就業規則の一方的変更だ。財閥の利益を代弁する全国経済人連帯会議の請願によって、大統領の重点関心事項としての改革議題に化けた代表的な労働改悪政策が、正に公共機関への成果年俸制の拡大導入だ。これに対して鉄道公社の社長は、政府の強権的な勧告、労働部長官の指針に従って、「任せなさい」とばかりに、関連法を無視して成果年俸制を導入した。このように、労組の存立根拠と手続きを無視して成果年俸制を一方的に導入することによって、不幸が始まったのだ。

成果年俸制の拡大導入に関して、鉄道公社は2016年4月に「現場 Q&A」資料で、『成果年俸制は合理的に設計し、労使合意によって導入する』と明らかにしたことがある。極めて妥当なことだった。このような立場から、労組に補充交渉を要求してきた鉄道公社が急変したのは、雇用労働部長官の指針のためだった。

成果年俸制は、給与総額が決まった状態で、不確定な財源を基に、成果によって成果金を差別支給する以外にない『ゼロサム方式』だ。一部の職員に対して相対的な年俸削減という不利益を必然的に伴うために、就業規則の不利益変更該当し、勤労基準法はこの場合、『勤労者の過半数の同意、もしくは過半数で組織された労組の同意』がなければならないと定める。

鉄道公社は当初、労使の合意によって成果年俸制の導入を決めると約束したのに、絶対的な政府の指針に基づいて一日で態度を変え、交渉の席を蹴飛ばして出て行き、就業規則を一方的に変更してしまった。これに加えて、一方的に導入した成果年俸制を労組は認めなければならないが、評価システムなど細部的な運用事項については労使協議を行おうという、厚かましい主張まで展開している。これは手続きを形骸化するに止まらず、労組の存立根拠を揺るがす超法規的、違憲的な発想と行為であり、問題の深刻性はもっと酷い。

成果年俸制は個人の業績と能力に対する評価を基礎にして、年単位で給与額を計算して支給する制度である。賃金支給形態の一種であり、能力主義賃金体系の一環である。使用者は能力評価に伴う賃金額の決定、個人別または集団別の差等支給、業績の変化による変動支給などによって賃金の柔軟性を確保できる。また①評価による破格的な人事起用と勤労契約の継続の有無の判断、②団体交渉の回避や弱体化する手段、③年俸評価と雇用契約を連係することによって雇用調整の手段、にまで利用することができる。

一方、労働者にとって成果年俸制の実施は、個人別賃金差別による労働統制の強化、労組の団体交渉と存在意義が否定される悪影響をもたらす。専門家たちは、成果年俸制は多数の労働者に賃金カットと人員削減の補助手段として作用し、成果評価の一方性と公正性の問題が絶えず提起されることになるという見解を示す。

特に、鉄道のような公共機関は、競争よりも協業によって共同の目標を達成するという業務の特性上、個別的な成果の測定は難しい。また、成果に汲々として、効率性、利益だけを追求することになれば、その結果は料金の値上げ、赤字・僻地路線の運行縮小、交通弱者に対する各種割引制度の廃止など、対国民サービスの質の低下と公共性の脅威に繋がるだろう。それだけでなく、必然的に、核心の価値である安全まで脅威を受けざるを得ない。誰のための成果年俸制なのか、今一度考えざるを得ない。

解消されなかった争点、「私たちの闘いは止まらない」

先に述べたように、『成果年俸制導入』の可否に関する核心争点は未だ解消されていない。したがってストライキに対する評価と課題は、今後、核心争点が解消された状況で話すというのが正しいようだ。また、筆者はストライキ指導部の一人として、客観的で写実的な評価をするのは難しい立場なので、評価に対しては慎重になりたい。

ただし、公共機関労組の歴史上に前例のない最長期のストライキを闘い、その過程で一寸も揺れることのなかった組合員の泰山のような隊列維持と、弾劾政局でロウソクデモに主導的に参加することによって社会改革の礎石を築く一助となったという自負心、国民の多数と政界に至るまで、公共機関を始めとする全国民に対する奴隷化政策である成果年俸制を、廃棄されるべき議題として認識させた点は、自負するに値することだ。

鉄道公社を始めとする公共機関の成果年俸制導入を、原点から再議論して廃止させ、労働基本権が尊重され、働く労働者にとって幸せな世の中が訪れるその日まで、私たちの闘いは止めることもできず、また立ち止まってもならない。