

力強く走れ！「職場の甲質 119」

パク・チョムギョ

(非正規職のいない世の中作り 執行委員・職場の甲質 119 スタッフ)

2016年10月29日、光化門広場で1次ロウソク集会が行われた日だった。労働・社会団体などで構成された『造船下請け対策委員会』は、1泊2日の日程で慶南の巨済^{コジエ}に向かった。世界1位の造船強国を作った構内下請け労働者7万人解雇の実状を知り、造船所の元・下請け労働者の連帯を促すためであった。造船所の下請け労働者が先頭に立ち、労働者・市民3千人余りの心を集めて作った『雇用安定号』が、巨済の市内を行進した。我々は造船所の下請け労働者の街・巨済でロウソクを灯した。

ロウソク広場の記憶、そしてその後

2回目のロウソク集会が開かれる一日前、2016年11月4日に、ブラックリストに記載された文化芸術家たちと『非正規職のない世の中作り』は、光化門広場に『朴槿恵退陣・光化門キャンプ村』を作った。起^{キリユン}口^{ヒョンドン}電子、現代車、起亚^{キア}車、コルト・コルテク、双龍^{サンヨン}車、フライン・テクなど、非正規職と被解雇労働者が座り込みに合流した。

朴槿恵^{パククネ}-崔順実^{チェスンシル}ゲートに対する怒りは不平等に対する抵抗であり、不平等の中心には非正規職の問題があるということを市民に知らせようとした。2017年2月11日、非正規職の労働者が先頭に立って「弾劾、今は財閥の番だ」という名で、特別検察庁からサムソン、裁判所、国会を通過して光化門まで、1泊2日の大行進を行った。不正な経済権力・サムソンの李在鎔^{イジェヨン}を監獄に閉じ込め、不義な政治権力・パク・クネを弾劾し、拘束させた。4月22日には「最低賃金1万ウォン！ 非正規職正規職転換！ 労組する権利争取！ 非正規大行進」を行った。

『パク・クネ退陣・光化門キャンプ村』は『広場新聞』を作り、韓国社会の不平等の核心には財閥と非正規職の問題があるということを知らせようと努力した。仮想新聞の形で発行された『広場新聞』は、2016年11月19日に「パク・クネが下野発表」という見出しで1号を発行した。続いて11月26日、5次ロウソク集会で『パク・クネを電撃拘束、イ・

ジェヨンに拘束令状請求決定』という内容で2号を、12月10日の7次ロウソク集会の『広場新聞』3号は、「『私も財閥をするか・・・自己嫌悪』とパク・クネの獄中書簡を単独入手」を配布した。

マスコミ関係者、文学者と一緒に『広場新聞』を配布した時だった。夜10時を過ぎて、光化門広場に行く光化門駅の9番出口。多くの市民がデモを終わって家に帰っている時、地下鉄の駅を出てロウソクを受け取って広場へ向かう若者たちと会った。土曜日まで夜勤をしなければならない青年たち、不当な待遇に苦しめられ、長い一日を終えた人たちの疲れた顔を眺めた。広場の民主主義が職場の民主主義に進んで行かなければ、政権が変わっても、疲れきった青春の生き方は変わらないだろう。大統領選挙が終わり、光化門のキャンプ村での座り込みを終えて、私たちは本格的な討論を始めた。

外国為替危機以後の労働運動、苦い味で見る

民主労総と労働者はロウソクの広場を作った主役だった。民主労総は多くの予算と人材を『パク・クネ退陣国民行動』に一举に注ぎ込んだ。全国から民主労総の組合員が光化門に集結し、全国の主な都市のロウソク集会は、民主労総がなければ行われるのが難しいほどであった。しかし、広場では労働の声は大きくなかった。パク・クネ政権は財閥の願いを受け容れて、解雇を簡単にし、非正規職を増やす『労働改悪』を進めた。一番最初にパク・クネ退陣を懸けて闘い、拘束された「ハン・サンギョン民主労総委員長釈放」の声は、歓迎されなかった。盧武鉉政権ノムヒョソンの時から仕掛けられた『貴族労組のフレーム』は、更に強固だった。

資本の両極化が労働の両極化に繋がり、労組がある大企業と公共部門が労働者の上位10%を占めることになった。畏を仕掛けた財閥が露天の商圈にまで手を出し、元・下請けの不公正取り引きを正さなければならない政府は、反対に財閥の請負業者の役割をした。韓国社会は世界で最も不公平な国の一つになった。

労働運動は永い歳月を、平等で公正な世の中を作るために闘った。産別労組運動は社会両極化と不平等を正すための手段だった。産別交渉に、大企業と中小企業を並んで座らせ、『納品単価の買い叩き』を禁止させ、同一労働同一賃金を実現しなければならなかった。しかし、大企業を産別交渉に引き出すことができなかった。形式は産別労組だが、実質は企業別労組として運営された。労働の内部の両極化と不平等は狭まるどころか、一層拡大した。

正規職労組が非正規職と連帯する事例は少なくなかった。しかし時間が経つほど、連帯は傍観と他人事になり、ついには敵対に突っ走った。金属労組・起亜車支部の非正規職追放、現代車支部の代理店販売労働者の加入拒否、全教組の期間制教師の正規職転換反対、金属労組・韓国 GM 支部幹部の非正規職抜擢採用の取引と非正規職の大量解雇に合意などが、堂々で行われた。現代重工業、大宇キャリアなど、かつて正規職労組の敵対行為を除名によって正した民主労総と産別労組は、最近行われている間違いを正すことができなかった。全労働者の代表という民主労総の地位は、深刻に揺れることになった。

2011 年の韓進重工業「希望バス」から始まって、社会的連帯運動を活発に行った『非正規職のない世の中作り』は、民主労総に対する反感、労組に対する拒否感を越えて、青年たちを纏めていける方法を見付けるために永い間の討論を行った。

『非正規職ゼロ時代宣言』と『労組加入運動本部』を越えて

ムン・ジェイン^{ムンジェイン}大統領が最初の日程として仁川^{インチョン}空港を訪問して「公共部門の非正規職ゼロ時代」を宣言した。非正規職の当事者たちは歓呼した。しかし非正規職が労働者全体の半分になるようにした整理解雇制、派遣法、非正規職法に対する反省はなかった。労働界は「非正規職ゼロ時代」はスローガンに過ぎず、無期契約職のような『賈の正規職(中規職)』を量産するものだと批判した。

ムン・ジェイン政府の公約と宣言に圧力をかける『非正規職ゼロ時代運動本部』を作ろうという提案が出てきた。最初の文民政府である金泳三^{キムヨンサム}政権のイ・インジェ初代労働部長官が、軍事政権時代の解雇者 5200 人を復職させると発表した以後、労働界は『解雇者闘争本部』を作って全国で闘いを展開した。こうした流れで、『非正規職ゼロ時代運動本部』がムン・ジェイン政府の労働政策に圧力をかける役割ができるのではないかという考えだった。非正規職の当事者が闘争の主体になり、社会団体が名前だけでなく、実際に活動できるのか心配だった。討論を続けた。

ムン・ジェイン大統領は就任 100 日の記者会見で「労組の組織率向上のために政策的な努力を傾注する」と話した。労組の組織率が 10.2%の国。1987 年の 6 月民主抗争が夏の労働者大闘争と民主労組の結成に繋がったように、2017 年のロウソク抗争が、第二の民主労組建設になるためには何をすべきかを討論した。誰にでもお母さんが必要なように、誰にでも労組が必要だ、という大々的なキャンペーンを行おうという提案が出てきた。

しかし「労組の必要性が押し付けても、労組は作れないのでは」という疑問が生じた。

300人以上の事業場(62.9%)と公務員(66.3%)の労組加入率はヨーロッパのレベルほど高いが、100人未満の事業場(2.7%)と民間部門(9.1%)は非常に低い。社長と顔を合わせて働く人たちが、労組を作るといのはとても難しい。過去には、企業が成長すれば雇用人員も増えたが、非正規職工場とフランチャイズという新自由主義の技法が動員されてからは、企業が直接雇用する人員はむしろ減った。労組を作りたくても具体的にできない中小企業の会社員に、もう少し簡単に接近できる方法について悩んだ。

「職場を直接変える運動をしよう」

2017年7月18日に『非正規職のない世の中作り』が提案し、民主労総、青年団体、労働団体、政党、宗教団体、人権団体などが参加した初めての公開討論会が行われた。非正規職の闘争支援運動、労組結成運動、非正規職の工場追放運動などが提案された。労働健康連帯のパク・ヘヨン労務士が『職場を変える運動』を提案した。彼は「労組が目的ではない。健康で平等な職場を作るのが目的で、『認識を転換して職場を変えよう』という契機になる運動をしよう」と言った。職場からなくなった権利を取り戻す運動が必要だという点に、みんなが共感した。

『非正規職のない世の中作り』と労働健康連帯と一緒に集中的な討論を行った。自分の暮らしが変わるには、職場と仕事場が変わらなければならないという「CHANGEキャンペーン」はどうだろうか？ 竹の林に集まっている人たちに「思う存分騒いで、私たちが後にいるじゃないか、私たちはあなたの側だ」と話せる方法は何か？ 職場と業界に広く蔓延している悪い慣行を公論化するには？ 労働組合は当面無理でも、集団的な対応が必要だということを社会的に知らせるのは？

社会団体が集まって毎週討論を行い、方向を職場を変える運動とした。名前は『職場の甲質 119』と決めた。民主労総が、直接労組を作る『労組するのに良い世の中運動本部』を推進し、『職場の甲質 119』は、それより低い段階で職場を変える運動を行って、労組結成を支援することにした。

加入の道筋については長く悩んだあげく、会社員が誰でも簡単に近付けるソーシャルメディアの『カカオトーク・オープンチャット』を停留場とした。負担なく『甲質』を申告するには、匿名で加入できなければならなかった。停留場に集まった人々と無駄口を叩いて悩みを分かち合う、もっと深い悩みはメールを通じてやりとりすることにした。似た職業群が多くなれば、ネイバー(NAVER)・バンドで業種別の集りを作ることにした。労務士、

弁護士、労働専門家、241人を集めた。

問題は民間公益団体のスタートを知らせる方法だった。会社員だけを対象に甲質に対する調査をした研究はほとんどなかった。世論調査の専門機関に依頼して、会社員を対象にアンケート調査をすることにした。『非正規職のない世の中作り』が通帳をはたいた。民主労総法律院、事務金融労組など、参加団体がカンパのお金を集めた。会社員710人にアンケート調査をした結果、10人中7人が「職場の甲質に遭った」と答えた。スタートする日にアンケート調査の結果を発表することにした。

冬の深夜になって、ロウソクを持って光化門広場に出てきた青年たちを見た心の中の悩みが、1年の熟成期間を経て、ついに『職場の甲質119』という名で世の中に生まれ出ることになった。

『甲質共感学校』であり『生きた労働教室』

2017年11月1日に門を開けた『職場の甲質119』オープンチャット(gabjil119.com)には、現在9百人余りが加入している。月曜日から土曜日まで、朝10時から夜10時まで、一日12時間の相談が行われている。労働専門家、労務士、弁護士が、一日3時間ずつ相談を担当する。一週間に合計24人のスタッフが相談を受ける。

カカオトーク・オープンチャットに匿名で相談をする人は一日平均44人程だ。オープンチャットの参加人員が11月には400人余り、12月には700人余りに増え、1月に900人を越えた。ほとんどが職場で「甲質」にあった『会社員』だが、技士たちも多く、様子を探りにきた会社管理者もいる。マスコミの報道やインターネットで知った人たちが、一日に数十人も行き来する。少し仕事に集中すれば、チャットの数字が「300+」と表示される程だ。スマートフォンのバッテリーが直ぐに消耗するのに、チャットから出て行かない。

スタッフが帰る夜10時以後は、スタッフから学んだ労働法の知識を持ち寄って互いに相談をする。『職場の甲質119』オープンチャットは、職場で受けた悲しみを共感する『甲質共感学校』で、学校で学ぶべきだった労働法を学ぶ『生きた労働教室』だ。

カカオトーク・オープンチャットで話しにくかったり、会社や身元が発覚する恐れがある内容についての詳しい相談は、Eメールで行われる。40人程の弁護士、労務士が一日平均22件のEメールに返事を返す。民主労総法律院、民弁・労働委員会、労働人権実現の労務士会、法務法人「共感」などが自発的に相談を支援した。労働部への申請、労働委員会への救済申請、民・刑事上の対応など、単純な法律相談が多い。社会的に世論化したり

集团的に解決しなければならない懸案は電話で話したり、直接逢う。事件を整理し、証拠が収集されれば、マスコミに知らせたり、雇用労働部、国家人権委員会を通して解決もする。『職場の甲質 119』は雇用労働部と 2 回、国家人権委員会と 4 回の公式な協議を行った。

最も重要なことは集团的な対応だ。『甲質』が特定の個人だけに加えられるものではないのに、メディアや国家機関を通じた解決は一時的にならざるを得ないからだ。扇情的な一芸自慢が『職場の甲質 119』によってメディアに曝露された^{ハンリムソンシン}翰林聖心病院の事例はいい例だ。保健医療労組と共にソーシャルメディアの空間に『翰林聖心院バンド』を作って、チャットにいる職員をバンドチャットに集めた。オンラインの集い 1 号の『労働尊重翰林聖心病院の集い』は、会社の管理者が入ってくるのを防止するために、実名と電話番号、部署名を残すようにし、会社が送り込む人に備えて活動は匿名できるようにした。ネイバー・バンドの掲示板とチャットに情報提供が溢れ、これを集めて報告書を作って雇用労働部に渡した。これは労働部の勤労監督の資料として使われた。『職場の甲質 119』は、先に労組を作ろうという提案はしなかったが、自ら労組を作ろうという話が始まり、個人チャットと電話連絡によってオフラインの集りを行い、バンド結成から 20 日目の 2017 年 12 月 1 日、『保健医療労組翰林大学校病院支部』が結成された。

続いてオンラインの集い 2 号『病院の看護師- 職員労働尊重の集い』、オンラインの集い 3 号『子供の家の甲質根絶！ 保育教師の集い』、オンラインの集い 4 号『放送界の甲質 119』、オンラインの集い 5 号『半月始華工団労働権利の集い』などが順次作られた。『仮面舞踏会』という名の情報提供者などのオフラインの集いも行われ、保育教師の集いバンドは世宗市で、非公開の会合も行った。

力強く走れ、職場甲質 119！

『職場の甲質 119』は主にオンラインでリアルタイムに会議を行い、週 1 回のオフライン会議で活動の評価と活動計画を議論する。オープン・カカオトーク・チャット、E メール専門担当チャット、法律家の集りチャット、オンラインの集い別の担当者チャットなど、テレグラムのチャットで会議と役割分担が行われる。ここまでの『職場の甲質 119』に対する評価は肯定的だ。労働組合の保護を受けられない中小企業の労働者の現実を生き活きと目撃することになり、法律相談を越えたオンラインの集いを指向しているからだ。2 月 1 日には^{チヨングチヨン}曹溪宗の国際会議場で『職場の甲質 119』のスタート 100 日を迎えて、討論会と宣

言大会を開催する。100 日間の情報提供と相談事例の分析によって制度的な対案を議論する。

『職場の甲質 119』が人気を呼んだ理由がある。不正な権力を引き摺り下ろして監獄に閉じ込め、新しい政府を構成したロウソクの経験、広場の記憶が、平等な職場に対する熱望の源泉になっている。広場の民主主義を職場の民主主義にしたい会社員が、勇気を出して『職場の甲質 119』に情報を提供し、社会に知らせているからだ。『職場の甲質 119』に溢れる情報提供と関心のおかげで、やりがいを感じながら、シンドイが幸せな時間を過ごしている。

相談と情報提供に対する法律的な返答は、一緒にする労働専門家、労務士、弁護士の献身的な努力によって安定的に進められている。問題は単純な法律的な返答では解決できない重要な情報提供が、引き続き貯まっているということだ。『職場の甲質 119』に対する関心が高まるほど、ますます解決しなければならない課題が多くなり、人的な限界によって困難に直面することにならないだろうか、心配だ。しかし、集団的に知恵を集めれば、困難をかき分けて前進することができるのではなかろうか？

1997 年の外換危機から 20 年、新自由主義の労働の柔軟化は悪質な雇用を量産した。就職するのが難しくなり、非正規職が多くなって、職場の民主主義は逆に後退した。政府が企業の労務部署に転落した間に『甲質』が伝染病のように弘まった。会社員のため息と怒りがますます大きくなっていった。『職場の甲質 119』が登場して、甲質に関する情報提供が溢れた。『職場の甲質 119』への相談と情報提供によって勇気を得た会社員が、オンラインの集いで一つになって、労働組合の結成にまで進んだら素晴らしい。