

# 金属労組の 2018年産別運動の戦略と課題

チョン・イルブ(金属労組・政策企画室長)

金属労組は2018年3月12日の第45次臨時代議員大会で2018年の闘争方針を決定するために、支部・支会別に現場討議を進行中である。この現場討議では、△2018年の客観情勢の意味、△今までの産別労組の主体に関する評価、△今年に力点をおく活動の基調と中心目標、△日常的に推進して行く主な闘争計画、などを扱っている。この文章では、金属労組の代議員大会で未だ確定されていないことを前提に、現在までの現場討議の過程で話されている大きな流れを中心に、上記の討議内容に関して述べる。

## 文在寅政府に対する見方と2018年の情勢展望

数十年間にわたって韓国社会を支配してきた保守体制をロウソク闘争で越えるなど、攻勢期の情勢が続いている。しかし、政府は、時代の課題である積弊清算を手続き的な民主化の程度に理解し、徹底的に実行しようとはしていない。労働尊重を言っているが、依然として労働悪法が労働組合を強く締め付けており、労働に対する抱え込み・統制を拡大するために、労使政委員会などを公式・非公式的に動かしている。また低賃金・非正規職の労働者保護を掲げて軟硬の戦略を動員しながら、組織労働の社会的な発言権を弱めることを狙っていると見られる。

このような状況で、今年の活動に組織的な力を動員するためには、ムン・ジェイン政府に対する見方を明確にしておかなければならない。これに関して現場討議では、△イ・ミョンバク・クネ政権の10年とは違って、ロウソク闘争を背景に起ち上がった政権なので、空間が一定程度は開かれるに違いないということ、△しかし、政権与党は民衆を直接代弁する階級政党ではないので、『非正規職ゼロ』などを掲げても、推進する過程ではその実相が一つ二つと現れているということ、△過去10年の保守政権のような暴力的な弾圧よりは、洗練された形で圧迫してくるということ、などに留意する必要があるということに意見をまとめた。

労使政委員会については、労働運動内部の葛藤が浮上する可能性があるため、組織的な方針を樹立することが重要だ。根拠を持って論争し、団結力を集中していくアプローチが重要な時だ。現在の我が国は、階級間の力関係と組織化の度合、制度政治の地形と進歩政党の役割、国家や資本の浅ましい態度など、すべての面において戦略的なレベルでの社会的な合意を形成できる条件、すなわち労働がコーポラティズム(訳註:共同体の概念の1つで、国家や社会などの集団の有機体的な関連性と相互の協調を重視する)体制に参加できる条件が整っていない。

しかし、国家を中心とした政治の規定力が大きい我が国の特性上、労働組合内部の民主的な意志決定によって、戦術的なレベルで参加することは重要な意味を持つ。特に、ロウソク闘争によってムン・ジェイン政府が約束した改革課題の実践を求めるための政治戦線に、その圧迫と抵抗の障地として活用することが必要な時だ。従って、ナショナルセンターが参加する労使政代表者会議に対する積極的な結合と闘争方針が必要だ。労使政代表者会議と傘下の運営委員会・実務委員会の活動について、体系的に報告・共有し、必要に応じて大衆闘争で圧迫するなど、組織的な対応が重要だ。また、2018年上半期の交渉・闘争に続いて、9月の定期国会、11月の全国労働者大会へと発展させて行く、攻勢的な活動推進が必要だ。

金属労組は社会的対話の場に、リストラクチャー・労働悪法・財閥改革・不実事業など、緊急な懸案を提起することはもちろん、製造業労働者の雇用保障と元・下請け間の公正な経済体制など、自動車・造船・鉄鋼の業種別未来戦略を主な議題として扱わなければ

ならない。このためには代表者会議の傘下に産業・業種別協議会の構成し、その運営を金属労組が主導的に推進する必要がある。

2018年は2月の冬季オリンピックに続き、3月からの改憲局面と6月の地方選挙があるため、組織的に動かなければ上半期の流れに巻きこまれて、無気力に下半期に移って行きかねない客観的な環境が造成されている。従って、上半期の政治環境を考慮し、労働憲法の提起と地方選挙に備えた組織的な対応が要求される。一方、下半期の9月には、1年中で最も大きな定期国会が予定されている。民主労総はILO協約の批准と労働法の全面制・改定を目標にしており、対政府・対国会闘争と産別交渉・闘争の統一的なアプローチが必要な状況だ。

従って、大統領選挙で「共に民主党」が提起した公約を守れと要求するなど、開かれた空間を活用しながら、積極的な闘争基調を強化することが要求される。ロウソク闘争で積弊清算の核心であった財閥体制を改革する闘いに、民主労総と一緒に集中することが重要だ。(=現代自動車)中心の労務管理に対する全面闘争に取り組む一方、これを解決するためにも、産別体制が「鍵」という事実を全面的に掲げなければならない。特に、産別交渉の制度化は、主体の闘争いかんによっては遠いことではないであろう。攻勢期の情勢を積極的に活用することが要求される状況だ。

## 2018～19年の開かれた政治空間を能動的に利用する

1987年労働者大闘争以来、労働運動は全労協の建設と民主労総の結成、1996～97年の労働法改正ゼネストなど、いよいよ歴史の前面に登場したのに続いて、1998年の金属産業連盟結成の後、2001年の金属労組の結成で産別労組時代を開拓し始めた。しかし労働運動は、過去20年の流れの中で、自分を守るところから大きく脱皮できないまま、結果的に社会改革の先頭に立つ勢力になることができていない。その間に労働者間の両極化は深刻になり、民衆の生存権は抑圧されている。そのせいで、社会的な信頼を受けるどころか、むしろ利益集団の一つと見られているのが現実だ。

金属労組を結成して17年、金属産業連盟の時代から20年が過ぎた今、産別労組として一歩も前進できていないのが現実だ。正規職と非正規職の賃金・労働条件の格差が広がっているのはもちろん、企業間の遠心力はむしろ強くなっている。この過程で、複数労組制度の許容などを利用した資本の「企画弾圧」によって、金属労組の中心隊列が壊れて行っている。それだけでなく、リストラの寒波が製造業全般に集中している今、組合員の生存を守るべき産別労組として、自らの機能に疑問すら感じられている状況だ。

総合して見れば、世界経済レベルの安定的な景気の流れと共に、洗練された自由主義政府が登場した今の状況は、ロウソク闘争で作られた情勢であり、この10年間にはなかった滅多にないチャンスだ。イ・ミョンバク・クネの10年に比べて開かれた空間であるだけでなく、自由主義政権が再執権するということまで仮定して、今後の10年を予想して見る時、ロウソク闘争による改革性がそれなりに生きている時が、実に2018～2019年だ。

金属労組は徐々に弱くなっている産別交渉の橋頭堡を確保して、政治・経済環境に対応できるように闘争力を集中させなければならない。金属労組が産別労組の主要な課題である△企業を越えた組織強化、△未組織・非正規労働者と共にする階級的な団結、などを達成するためには、正に今、17万が一つになった闘いで、産別交渉の進展のために、対資本・対政府戦線に統一的に集中しなければならない。

この時、中心の活動を「企業の壁を越える組織強化」に置くか、「未組織・非正規労働者の組織化事業」に置くか、でなければ「産別交渉の進展」に置くべきか、という問題がある。現在、金属労組が抱えている問題を克服して行くためには、どれ一つも疎かにすることはできず、すべての活動に力を集中しなければならない。しかし力に限界がある条件では集中点を決めなければならず、力の集中点を段階的に上げていくことが必要だ。このために、決して無駄にしまってはいけないう2018年の今を、「産別交渉の前進」のために17万組合員が一丸となって闘う活動に集中しなければならない。これは各種の討論でも意見が集中する部分であるだけでなく、代議員などのアンケート調査によっても確認されたことだ。これと共に金属労組は『産別労組発展戦略委員会』を全組織の力量を集めて構

成し、産別政策・組織強化・組織拡大の三つの戦略方針を準備しようとしている。

## 社会両極化解消のための産別交渉の制度化

以上のように、現在の情勢は、労働組合の指導部から支部・支会幹部・活動家まで、全組織的な決断が要求される情勢だ。金属労組は以上の情勢認識を基に、三つの活動基調と四つの闘争目標を中心に活動を進めようとしている。

まず、三つの活動基調は次の通りだ。第一に、社会の両極化解消のための産別賃金体系の爭取と産別交渉の制度化を中心的な目標に、17万が一つになった闘いを展開すること。第二に、産業界リストラに対応して雇用を守り、金属産業の未来展望の確保のための総力闘争を展開すること。第三に、2018年の対政府闘争と産別闘争を基に、2019年の産別交渉の飛躍を勝ち取ること。

このような活動基調が中心的に意味するところは、社会両極化の解消に金属労組が立ち向かおうということ、そのために産別交渉の制度化に戦略を集中するということだ。これと共に、大規模に広がっているリストラに対抗して、製造業の未来展望を確保することに力を入れる。しかしこの活動は一年だけで完成することは難しいのが現実なので、2018年の総力闘争の成果を基に、2019年に産別運動の新しい転換の土台を作り出す。

次に、2018年の金属労組の活動の中心目標は「金属産業労使共同委の構成と産別交渉の制度化」である。この他にも△リストラ・労働柔軟化阻止と良質の雇用創出、△労働悪法撤廃と産別労組をする権利の保障、労働法の全面制・改定、△財閥中心の労務管理体制の清算と財閥改革・社会大改革闘争の強化、などの目標に集中することである。その一方で、リストラ対応闘争、労働悪法撤廃闘争、財閥体制改革闘争、未組織・非正規職闘争など、領域別の闘いもやはり金属労組組合員の最も緊急な懸案であるばかりでなく、全ての金属産業労働者の生存と組合活動のために、金属労組が先に立たなければならない部分である。

2018年の中心目標である「産別交渉の制度化」を達成するためには、対政府・対国会闘争と産別交渉・闘争の統一的な推進が特に重要だ。また、産別交渉の制度化は、リストラ・労働悪法・財閥改革・不実事業など、諸般の活動の対案として出すものだから、領域別の闘いをどれ位組織的に推進するかによって、進展の程度が出てくるだろう。2018年6月の地方選挙闘争もやはり、産別交渉の制度化とリストラ・労働悪法・財閥改革・不実事業など、領域別の闘いと別個のものとして進められるものではない。金属産業労働者の要求を選挙の局面で提起し、その結果によって地域レベルの産別交渉の制度化に繋げるなど、今年度の政治情勢を活用する過程に結合させていかなければならない。

## 戦略目標として「産別賃金体系作り」

このように主要な闘いを展開していく中で、金属労組は2018年の産別交渉・闘争では、一つの統一要求を中心にしてすべての力量を集中する。一言で言えば、資本の頑強な拒否によって、この数十年間進展できずに固定化されている産別交渉問題を突破するために、金属労組は2018年のすべての交渉において、統一要求を中心に、全面ストライキなどの組織的な時期集中闘争によって産別交渉の土台を勝ち取ることに、組織の命運を懸けて闘う。闘争の中心に立てる統一要求が、正に「産別賃金体系作りのための金属産業労使共同委員会(以下、「労使共同委」)」の構成である。

まず、統一要求に「産別賃金体系」を掲げるのは、社会両極化の解消のために金属労組が先頭に立つことを宣言することだ。すなわち、産別賃金体系という『同一価値労働・同一賃金』を支給させるということは、大企業と中小・零細事業場の間企業規模によって広がっている、そして正規職・非正規職という雇用形態によって広がっている、格差と差別を解消するための方法である。

産別賃金体系は、低賃金労働者の労働条件を改善することはもちろん、大企業・正規職労働者と一緒に労働者全体の階級代表性を確立することに寄与する。その結果、労働者階級の内部の賃金格差の解消だけでなく、雇用の質の改善と産業・経済構造の改善に寄与することになる。一方、産別賃金体系の同一価値労働・同一賃金原則を実現するためには、

賃金決定の体系・賃金水準・賃金形態を同時に検討しなければならない。特に、同一価値労働・同一賃金の社会的な基準を決める過程に、産別労組が主導的に参加することが重要だ。海外でも、産業・業種別の超企業単位の団体交渉によって、このような基準を定めている。このように、産別賃金体系を樹立するためには多くの準備が必要で、現在の企業別の賃金体系を直ちに变えるということではない。今の企業別の賃金体系を維持する中で、中・長期的に、労使と政府レベルの体系的な準備過程を作っていくことが必要だ。

それでも産別賃金体系をこれ以上遅らせることができないのは、先ず、我が国の社会両極化と労働者階級内部の格差が深刻なだけでなく、企業別の賃金体系ですら資本によって各個撃破されているからだ。今の押し込まれている戦線に組織的に対応し、更には正規職・非正規職、大工場・中小零細事業所の労働者が一つの階級に団結するために、そのスタートとして「労使共同委」を構成することが必要だ。

### 戦術方針としての「金属産業労使共同委員会構成」

次に、統一要求として「労使共同委」を要求するのは、産別交渉への参加を負担に感じている未参加の事業場を考慮したものだ。このような事業場が中央交渉に参加したり、金属産業使用者協議会に直ちに加入することを要求するよりも、労使間に重要な問題を一緒に扱う協議機構を作るのだから、参加するように提案することだ。すなわち、「労使共同委」は労使間で誠実に政策協議をする機構である。

「労使共同委」は2018年10月に構成することを目標に進める。先ず、金属労組と関連使用者のすべてが集まって、全国的な労使討論会をスタートとして、活動の方法に関する討論とその共有を行う計画だ。「労使共同委」は金属労組と事業場の役員で構成する代表者会議を中心に、傘下に業種別の分科を設置し、細部の運営方案は労使同数の実務委員会で作る計画だ。「労使共同委」は最低賃金・通常賃金・月給制など、企業別に偏差が広がって、現場に混乱を引き起こしている賃金体系を整備することから始めようとしている。すなわち、2019年の交渉で扱う賃金体系に関する共同調査と政策協議から始める。これを土台に、産業レベルの賃金交渉の方法についても、労使と一緒に検討して行く計画だ。産業レベルの賃金交渉方法を基礎に、中・長期的には、金属労組全体に適用される産別賃金体系作りのための活動に向かう。

また、「労使共同委」で賃金交渉の方法について労使協議が進めば、現在の中央交渉・支部交渉・事業場交渉の3重交渉体系と、交渉範囲と交渉周期についても体系的に整備していく協議を進めることができる。現在の産別交渉体系を、△産業・業種レベルの事案と事業場の事案を扱う二重の体系に集中する方法、△事業場の団体協約を統一し、中央協約・支部協約や中央協約・事業場協約に再編する方法などについても、一緒に検討することができる。一方、「労使共同委」が稼動しても、現在の中央交渉と直ちに統合されたり、中央交渉の他にまた別の交渉単位が作られる訳ではない。中央交渉事業場は従来の中央交渉の合意があるので、「労使共同委」にすぐに結合することができるし、「労使共同委」が現在の中央交渉より多くの事業場で構成されれば、「労使共同委」の活動の進展程度によって、一段階発展した産別交渉に進めるであろう。

### 金属労組の命運をかけた一本勝負に

金属労組は今年の活動目標をどれくらい達成することができるだろうか？ 産別交渉の法制化を果たして達成することができるだろうか？ 当然容易ではないだろう。更に、現代自動車などの大企業を「労使共同委」に引き出すことができるだろうか？ やはり容易ではないだろう。でなければ押し寄せる製造業の稼働率の低下とリストラの脅威に対応して、生産職労働者の雇用を安定させ、『産業4.0』に備えて人間的な生産現場としての製造業を作り出すことができるだろうか？ どの一つも、今この手で捕えられるものは依然としてない。

しかし明らかなのは、2018年に財閥体制と一発大きな勝負をして、社会を一步進ませることができなければ、そしてコインの両面のようになっている大企業との産別交渉体制に一步近寄ることができなければ、我が国での産別労組は、いや少なくとも金属労組は、キチンと機能できないままで終わってしまうかも知れないということだ。社会両極化を解消

して、韓国社会を民主的な共同体に進ませる社会勢力が、再び手を着けるのが難しくなるかも知れないということだ。金属労組は、2018年は自らが持っている全てを懸けて、産別労組として位置を確立しなければならず、その勢を基礎に韓国社会の民主化に寄与する社会集団として立ち上がらなければならない。