

「私たちもやりました。あなたたちもできます！」

－ 金属労組現代モービス牙山支会結成の事例－

チョン・ホピル(金属労組忠南支部現代モービス牙山支会支会長)

こんにちは。金属労組・^{チュンナム}忠南支部・現代モービス^{アサン}牙山支会です。韓国労働社会研究所の『労働社会』への原稿依頼を機会に、私たち現代モービス牙山支会の結成の過程と現在の様子について書きます。

反労組戦略と高強度の労働が支配する現場

先に職場について紹介します。私たちが働く工場は『現代モービス牙山工場』で、完成車の核心モジュール(機能単位の部品を結合した塊り)を組み立てて『現代自動車牙山工場』に納品しています。私たちが生産するモジュールの種類は、大きく見れば△cockpit(運転席)モジュール、△front end モジュール、△chassis(front、rear)モジュール、この三つに分けられます。現代自動車が1台作れば、私たちも1台作って、互いに結合させるという、労働過程で在庫ができないように設計された、いわゆる直序列の納品業者です。私たちは1時間に67.5台を生産して顧客(現代自動車)に提供します。編成率(与えられた時間の中で実際の作業に投与される時間)はというと、平均95%に達する高強度労働が行われている生産現場です。現代自動車の完成車工場の平均編成率は58.9%だと言われています。

この文章を書いている今は、私たちが現場に労働組合の旗を立てて8ヶ月程になります。今回労組を結成する前までは、実際、現代モービス(株)は労働組合を作ることができない職場だと考えていました。労働組合が絶対に根をおろすことができないようにしようと、社内下請け業者をいくつかに分離しておいて、その分離した企業の中においても、管理者によって現場職員の一挙手一投足が監視され、上に報告されました。労働組合の『ろ』の字が出ても、会社がひっくり返しました。また問題になりそうな職員は『特別管理』をして、持続的な圧力と不合理な取り扱いによって、何としてでも会社から追い出して、労働組合の芽を摘もうとしました。

労働組合が本当に怖くて、作られるのを望まないのであれば、職員に対する待遇でも良

くしなければなりません、会社側は、どうにすれば 10 ウォンでもより多く絞るかを研究して実行し、職員を疲れさせました。毎年のニュースで最低賃金の引き上げ額を見ただけで私たちの賃金が分かったし、新しい自動化設備が入ってくる度に、同僚が 3、4 人ずつ消えていきました。2004 年の職員数と現在の職員数を比較すると、元請けと会社側がどれ程残忍に人員縮小をやってきたのかを知ることができます。今はその時の 50% のレベルですから。

これだけでありませんでした。監査の時期が来ると、突然、今までなかった工程と社員が生まれました。例えば、普段は 22 人が働くラインが 30 人が働くラインに変更され、『幽霊社員』たちがラインを埋めて、編成率を落として監査を受けて通過させました。もちろん、監査が終われば、直ぐにその幽霊社員は消えました。一体、職員に与えるべきお金と社員はどこへ行ったのでしょうか？

ぐっと押さえ込んでおいた鬱憤、人としての扱いを受けたい！

会社は言うことをよく聞く職員には、言うことを聞かない職員の時給を奪って賃金を引き上げ、1 年目の社員と 10 年以上の職員の月給には差がありませんでした。いや、むしろ新入社員が、親戚だという理由でもっと多くを受け取ることが一般化されました。お金もなくバックもない人は、そこそこになろうとすれば頑張らなければなりませんでした。

少しの時間でもできれば機械を磨き、床に少しでも傷ができれば艶が出るようにコンパウンドでこすり、休みの日も会社呼び出されて在庫調べとペインティングをしました。それでも足りなければ、勤務が終了した後の夜明けに、床のコーティング作業をしなければなりませんでした。もちろん当たり前の賃金は夢に見ることもできませんでした。どこか痛くても、顔色を見ながら言わなければならなかったし、家で祭司があっても出席できないこともありました。外部からお客さんがあれば、現場の職員は動物園の猿のように、見世物にならなければなりませんでした。

雪が多く降る日は、完成車の工場へ行く道路に塩化カルシウムを撒きに行きました。寒い日に気温が下がって現場職員の手が凍っても、ヒーターを点けませんでした。ほんとにあきれますが、製品が壊れるような問題になれば、その時だけヒーターを稼働させました。職員の手はどんなに凍っても、製品にだけ全神経をすべて捧げました。そして外部から、お客さんの中でもエライ人が来る日は、一日中ヒーターを稼働しました。

人員削減をするために持ってきた設備が故障でも起こした日には、慌ててご飯を食べて、

生産に動員されなければなりません。個人的に必要な事情で年次休暇を使おうとすれば、侮辱的な小言を聞かなければなりません。それに、元請け業者の所長は、自分がお金が要るときは、ラインの人員が不足しようがしまいが、職員に強制的に年次休暇を使うように強要して、その金を自分が着服しました。更にある業者の所長は、父親の喪の時に職員を同行し、コンパニオンとして使うという常識以下の行為をしました。にも拘わらず「私たちは家族だ。私は一点の恥ずかしいことはしていない。」と言って、自分を合理化するのに一所懸命でした。

その他にも、一々並べられない多いことが現場に広がっていました。職員の怒りは頂点に達していましたが、一言の不平も不満も言えませんでした。

労組が結成されるまでの、その緊迫した瞬間瞬間

そのような 2017 年、現場の二人の職員が金属労組忠南支部の門を叩きました。その時忠南支部の担当者は、労働組合を確実に結成するために人数をもっとたくさん組織するように要求し、二人の組合員は「自信がある、組織してもう一度来る」と言って帰り、現場の職員を組織し始めました。しかし、現場ではその思いには共感しながら、サッと立ち上がる職員はいませんでした。

そのような中で、会社側の耳に労働組合を結成するという情報が流れ、その時の主導者二人は、会社側の脅迫と弾圧に苦しまなければなりません。この二人の職員は頑張って耐えました。忠南支部と話し合っ、会社側の動きが収まるまで息を潜めて、後で再び始めることにしました。ところが後で確認された話ですが、皮肉なことに、同じ時期に現場の 5 つの業者の組長と班長もまた、労働組合の門を叩いていました。現代モービス山工場の労働組合の結成に最も大きな役割を果たしたのが、実はこれらの組・班長でした。

これらの組・班長の動きは、先に話した二人の職員によって、会社側の監視の目を避けることができました。そんなことがあった後、数ヶ月が過ぎて、現代モービスの華城工場^{フエゾン}で、私たちより先に労働組合を結成したという知らせが聞こえてきました。すると会社側の監視の目が厳しくなっ、労働組合の結成を根こそぎ封鎖しようとする動きが起こりました。それでも、私たちの現場は華城支会のニュースで揺れ動きました。この間の抑圧と弾圧、会社側の不当労働行為が、職員の頭の中を走馬灯のようにかすめて行ったのでした。

そして会社は、組・班長によって現場をコントロールしようと試みました。一番最初に会社がしたことは『組・班長の手なづけ』でした。会社は労働組合の拡大を防止しようと、

組・班長と元請け(工場長含む)の懇談会を行いました。その懇談会で会社は、「これからは最低賃金より 10 ウォンや 20 ウォン多めに出すのではなく、勤続年数に合わせて賃金を差等支給してやる」、「労組がなくても労組がある会社程度の福祉の恩恵をすべて与える」といったニンジン策を差し出しました。

業者の所長が、現場管理者などと「一杯やろう」と言って呼び出した席に元請け職員が参加して、「組合を作っているか?」、「組合を作る主導者は誰か?」、「労組を作ったら我々は死ぬ、だから作ってはならない」、「〇〇〇が主導者のようだが、違うか?」と言うなど、トゲのある質問と脅迫をしました。今でもいつも心で感謝しているのは、実は、このような会社の脅迫に揺れなかった組・班長にです。

会社が感付いたことを知ってしまった組・班長は、この時から素早く動き始めました。夜間勤務の時に職員と個別面談をして組合員を募集し、職員に労組加入を説得しました。職員は初めは半信半疑でしたが、組・班長の言葉を信じ始めました。100%ではありませんが、過半数以上の確答を得ました。その後に本格的な組織化が始まりました。金属労組忠南支部の会議室で最初の会議をした時は 28 人が集まり、二回目の南山図書館での会議には 76 人が集まりました。三回目の支部会議では役員を臨時に選出しました。

そして、この時期に会社に再び情報が流れました。時間がありませんでした。一日一日が本当に危機の連続でした。このままでは空中分解する危機に面していました。決断しなければなりませんでした。結局、労組の結成総会を行って、旗を立てることにしました。公式に『D-Day』を決めてカウント・ダウンに入りました。そして 2017 年 10 月 15 日、まさにその日、ついに私たちの現代モービス牙山支会が結成されました。

金属労組と現場労働者が作り出した硬い組織

私たちが労働組合を作った理由は、個人が富貴栄華を享受して、気楽に暮らしたいからではありませんでした。これ以上権利を失わず、人間らしく生きようとする苦闘でした。これ迄は権利を知らず、権利を失って生き、労働者として享受しなければならない最低限の待遇も受けられずに生きてきたとすれば、今は、一つひとつを取り戻して行きつつある過渡期です。言われれば言われた通りに、与えられれば与えられた通りに、そんな家畜のように、鎖に繋がれて生きてきた生き方を投げ捨てました。私たちは、働いた分だけ、汗を流した分だけの賃金と、会社の職員としての最低限の待遇を受けようと、一つになりました。

私たちは過ぎた 14 年間、権利とは何か、人間らしく生きるとは何かを、知らずに生きてきました。正確に言えば、そのように考えられるような余裕すら、私たちにはありませんでした。元々働くだけの夫、常に疲れているパパ、いつも忙しい息子として生きてきました。30 人で仕事をしなければならぬラインで、24 人、22 人で働かなければならず、勤続年数の永い長期勤労者に対する待遇は、会社から痛く厳しい視線を受けました。長期勤続者は澱んだ水溜まりのような扱いでした。

私たちは固い意志と信念で溢れていましたが、どのように始めるべきか、どのように進むべきか、何も知らなかったのです。そのような状況で、金属労組は私たちに本当に大変な助けになりました。初期の組織結成の過程では金属労組の助言と諮問を受けて、90%以上の加入率を達成できました。そうして、体系的でシッカリした組織を構築して、現在は加入対象労働者 307 人の内の 304 人が組合に加入し、組織率 99%という圧倒的な数字を維持しています。

「叩いて下さい、労働組合の門を叩いて下さい！」

労働組合ができた後、現場では大小様々な変化が起きています。憂鬱な強制的な底掃除と、組合員の同意のない休日労働が消えました。会社の強圧的な指示がなくなりました。中でも、何よりも最も大きな変化は、会社が職員を人格として見ているということです。私たちが労働組合を作った理由の最も大きな部分も、人間らしく生きる権利、堂々とした労働、幸せな労働ですから。先にも触れたように、私たちは個人の富貴栄華を享受して、気楽に暮らそうと労働組合を作ったものではありません。これ以上権利を失わず、人間らしく生きたいという一つの心、同じ志で集まりました。私たちが働いた分だけ、汗を流した分だけの賃金と、会社の職員としての最低限の待遇を受けようと、一つになりました。

前に話したような、私たちが資本から受けてきた様々なことは、1970 年代や 80 年代の話ではありません。今、私たちが生きているこの時代の、一部分の暗い陰です。今でも、私たちの社会のどこかでは、誰かが、会社の抑圧と弾圧の中で、当然の権利を享受することができず、間違いを間違いだと言うことができず、いつ切られるかも知れない恐怖の中で、助けの手を待っているかも知れないのです。

私たちがその方に、小さいかも知れませんが、力になりたいのです。労働組合を渴望している労働者の方々に、私たち現代モービス牙山支会は伝えたいのです。

「憲法にも労働三権は保障されています。労働者は憲法に保障された権利を享受しなけ

ればなりません。」

「憲法のどこにも、資本が言うような経営権や人事権はありません。」

「恐れなくて下さい。一人では大変でも、労働組合で一つになれば資本と闘うことができます。」

「間違っただことは間違いだと言えます。」

「叩いて下さい。労働組合の門を叩いて下さい。労働組合はみなさん方を待っています。」

「現代モービス牙山支会もやりました。みなさんもできます！」