

金属労組、2018年の産別交渉 評価と今後の課題

チョン・イルベ(全国金属労働組合・政策室長)

1、2018年の金属労組産別交渉の核心要求

1) 産別賃金体系作りの労使共同委を構成

金属労組は2018年3月12日に開催した臨時代議員大会で、今年の産別交渉を『4大要求』を中心に進めることにした。4大要求は、△産別賃金体系作りのための『金属産業労使共同委員会』の構成、△金属産業の最低賃金引き上げ、△常時・持続・生命・安全業務には正規職を使用、△性暴力の予防・禁止である。4大要求を決めた背景には、2017年12月4日の定期代議員大会で樹立した2018年事業計画がある。2018年の活動の核心は二つの議題、すなわち『良質の雇用の争取』と『産別交渉の制度化』を中心に、対政府交渉・闘争と、中央交渉・支部集団交渉に集中するということだ。

要するに、活動の中心を『産別交渉の制度化』に置いて、そのために対政府闘争と産別交渉を統一的に進めるということで、その一環として『産別賃金体系作りのための金属産業労使共同委員会の構成』を、組織全体が集中する核心の議題と決めたのである。しかし急激な技術発展に対応して製造業の発展方案を確保しようとした『良質の雇用の争取』は、中・長期の課題には含まれているが、2018年の交渉・闘争では正面から取り上げられなかった。

4大要求の中での核心は、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)の構成だ。これを「統一要求」としてすべての交渉単位で扱うことを明確にし、また「統一要求の合意なくして賃金・協約の妥結なし」を妥結の方針として確立した。

産別賃金体系作りのための労使共同委の構成を統一要求として立てた理由は、産別交渉を進展させることに組織の全力を集中するためだった。この20年間、中央交渉と支部集団交渉を推進してきたが、大企業の拒否で依然として一部だけに適用される限界に閉じ込められており、これを乗り越えるために産別交渉の要求を最低線にまで下げて提起したのだ。

中央交渉の参加事業場にも同時に提起したが、既に金属産別協約の内容として合意しているので、労使共同委の要求は、事実上、金属労組所属の事業場の大部分に決定的な影響を与える現代自動車を引っ張り出すためのものだった。

労使共同委は、産別交渉への参加に負担を感じる未参加事業場の労使に、中央交渉に参加したり、金属産業使用者協議会に加入することを今直ぐには要求せず、労使間で重要な問題を一緒に扱う協議機構を構成しようと提案するものだ。すなわち、金属労組は、労使共同委が労使間で誠実に政策協議をする機構であるという点を明確にした。労使共同委は、最低賃金・通常賃金・月給制など、企業別の偏差によって現場に混乱が起きている賃金体系を整備するために、賃金体系の共同調査と政策協議から始めようとした。また、現在の三重交渉体系と交渉の周期・交渉範囲について、体系的に整備するための労使協議も行うことができると提案した。

2) 大企業に対する「下厚上薄」の賃金要求

一般的に金属労組の賃金・協約闘争の過程で問題になるのは、『中央交渉の統一要求』と『大企業の要求の中の争点事項』だ。中央交渉の統一要求は、全国代議員大会で決めるその年の重点事項であるからであり、大企業の争点事項が全国の関心事になるのは、現代車を中心にした元・下請け関係によって組合員の労働条件が大きく影響を受けるからだ。2018年の賃金・協約闘争では『労使共同委』の統一要求と、『下厚上薄』の賃金引き上げ要求が労使間での、そして労組内でも争点だった。

『下厚上薄』の賃金引き上げを要求した趣旨は、正規職と非正規職、大企業と中小・零細事業所の労働者間の賃金格差が深刻になっている現在の状況を克服するために、同一価値労働・同一賃金の推進を始めようということだ。直ぐに下厚上薄の賃金引き上げを実現することは難しいが、統一要求によって『産別賃金体系』を作っていくと同時に、数年をかけて上向き平準化を達成するという目標を持って提起した。

金属労組は製造業の連系の鎖の最上位3社を1群にして、それ以外の事業場を2群に分けて、下厚上薄の引き上げ要求を提示した。賃金引き上げ率の差は労働所得分配の改善分から、1群は最小限で要求し、2群は代議員へのアンケートの結果に基づいて要求した。また『下請け業者への納品単価引き下げ』問題が解決されなければ、下厚上薄の賃金引き上げを貫徹しようとしても限界は明らかなので、1群3社の使用者側に『適正納品単価の保全方案』を提案した。

2、争点の展開過程

実際の交渉の過程での争点は、各交渉単位毎に、少しずつ異なる様相を呈した。統一要求はすべての交渉単位で最も合意が難しい争点であるが、更に中央交渉では統一要求以外の産別最低賃金と、常時・持続・生命・安全業務の正規職化の要求もやはり、終盤の争点として提起された。中央交渉は4月10日に、金属労組の21人の交渉委員と金属産業使用者協議会10人の交渉委員が参加して顔合わせの挨拶を行い、交渉の原則を整理した。続いて4月17日の第二次交渉で、金属労組の要求を説明した。しかし要求に関する質疑応答をすることにした第三次交渉は、使用者側の定員不足で交渉を進められないという事態も起こった。

当初は夏期休暇前の妥結を目標に進めたが、休暇以後に2回の事務折衝をした後、8月14日の第13次中央交渉で労使間の意見の一致を見ることになった。これには現代車支部の交渉が夏期休暇の直前に妥結したことも大きく作用した。中央交渉では統一要求と共に、産別最低賃金と常時・持続・生命・安全業務の正規職化が終盤の争点になった。

労組は、中央交渉参加事業場の場合は、労使共同委の構成要求は既存の合意内容と同じなので、全く争点ではないということを強調して説得したが、使用者協議会は、4月の開始から7月中旬まで、これを受け容れなかった。その結果、産別最低賃金と正規職化の要求が終盤になってやっと争点として提起されることになった。

1) 産別最低賃金

中央交渉での最大の争点は『産別最低賃金』だった。金属産業の最低賃金は法定最低賃金を大きく上回っていないのが現実なので、今年の産別最低賃金要求を提出した時には争点ではなかった。ところが、5月28日に最低賃金法が改悪されたことが、労使間の産別最低賃金の合意に影響を及ぼすことになった。金属労組は中央交渉の中で、最低賃金の算入範囲を、最低賃金法の改正と関係なく、従来の合意の通りにすることを何回も確認した。しかし使用者協議会は交渉の過程で、3ヶ月間応答をせず、夏期休暇の直前に拒否の意志を明らかにした。事務折衝などを行った結果、改悪された最低賃金法と関係がなく、金属労組の事業場は算入範囲を従来の合意の通りにすることを約束した。しかし使用側は署名捺印はできない、本交渉で録画などによって確認しようと言い、労組がこれに同意して意

見の一致を見ることになった。

2) 常時・持続・生命・安全業務に正規職を使用

もう一つの争点は『常時・持続・生命・安全業務に正規職を使用』だった。使用者協議会は、他の要求に比べて、正規職使用に関する提案を最も遅く出してきた。7月中旬になって提示案を出したが、『常時・持続業務』と『生命・安全業務』を区分しようと主張してきた。そして生命・安全業務は直接雇用を原則にするが、300人未満の事業場には、法で許容された範囲で、代行機関を使えるようにしてくれと主張し、その実行方を今年中に準備することを提案してきた。常時・持続業務については、生産ラインにだけ直接雇用する方で協議しようと主張した。

金属労組は、生命・安全業務に関して、300人未満の事業場では代行機関を使うことが法で許されているので、各種便法による新たな副作用を生じさせないことを使用者に確約させる一方、常時・持続業務の場合、非生産ラインについて今後協議することを内容に含ませることを要求して、意見の一致を見ることになった。

この問題に対しては、交渉が終わった後で、組合の内部からも問題提起された。生命・安全業務の従事者は金属労組の組合員や労働者ではなく、会社側の管理者ではあるが、300人未満の事業場が代行機関を使えば、生命・安全業務が今より不安定になるというのが理由だった。このように、事後に組合の内部から問題提起がされたのには二つの背景がある。この問題も最低賃金の算入範囲ぐらいに重要な争点だったが、交渉の終盤では、最も大きい争点である最低賃金算入範囲に比べると、それほど大きく浮上しなかったのと、もう一つは、中央交渉団の4回の会議と、組合の実務会議-常執会議-中執会議で、交渉の争点事項と労使間の主張の違いを一つ一つ比較して議論したときに、取り上げられなかったことだ。これは、当初に交渉団を構成する時に、すべての部署長を参加させようとしたが、そんなことはしたことがないという理由で見過ごした点を、今後補完しなければならない。

3) 性暴力の予防と禁止の要求

中央交渉の4大要求の中で残った一つは、性暴力の予防と禁止の要求であった。この要求に対しては交渉の中盤頃、使用者協議会が労組の要求の核心である『合意』を『協議』にしようと言ったために空転したが、結局労組の要求通りに『合意』を受け容れることによって一段階を越えた。残った争点は性暴力の定義を入れるかどうかだった。使用者の方

は、協約で概念の問題を扱うのが正しいのかという主張で、労組は性暴力事件は他の懸案と違って、日常の自分も知らないうちに起き得る問題だから、定義を明確にすることがむしろ核心だと主張した。そして大した無理もなく、労使間で意見の一致を見るに至った。

4) 下厚上薄の賃金引き上げ要求

中央交渉の争点以外では、現代車を中心に下厚上薄の賃金引き上げ要求が、労組内でも、労使間でも争点だった。

金属労組の2018年の賃金引き上げ要求案を決める時、組合内では反対発言が多く出た。元・下請けの系列化と支払能力に差がある状況で、下請けの事業場が厚く支払う可能性があるのか、そして下厚上薄で要求すれば、結局は元請け社だけが薄く引き上げる結果になるのではないかと、また下厚上薄の要求案を提出することは、既にかなり以前から賃金引き上げに十分応じられない元請け社の支部の厚かましさではないのか、という問題提起であった。これと同時に『下厚上薄』でなく『下薄上厚』になるのではないかという批判が出てくるかと思えば、他の一方で使用者は『下厚上厚』方式だと皮肉ったりもした。

しかし直ちに下厚上薄を実現しにくい状況だではあるが、ますます深刻化している社会両極化を軽減するためにも、永く見て、今は賃金の上向き平準化を推進すべきであるということに整理した。また下厚上薄の賃金引き上げ要求は、単に賃金水準の問題だけではなく、産別賃金体系を作っていく方向と同時に推進すべきで、そのような意味で統一要求である金属産業労使共同委での闘いに力を入れるべきであるということで決定した。

下厚上薄の賃金引き上げ要求は、一年だけやってみるような方針ではない。最小限10年ほどの段階別の行程表を想定しながら進めて行かねばならない。そうするために、今年現代車労使の間で合意した、500億ウォンを分け与える方式で終わる問題ではなく、一方的な納品単価引き下げの根絶と最初の契約納品単価の保障、業者別に納品契約時に保障された賃率の適用の有無の労使合同での調査など、実質的に進展させなければならない課題が残っている。

3、中間評価と中・長期の課題

2018年10月19日を基準として金属労組の産別交渉の状況は、中央交渉の場合、8月14日の大筋合意に続いて10月10～12日に組合員の賛否投票を経て、87%の賛成で可決して

まとまった。

支部別の集団交渉はほとんどが妥結している状況だ。しかし事業場の補充交渉では、企業支部は妥結できたが、地域支部傘下の多くの支会では秋夕が過ぎた今でも妥結に至っていない。しかし現代重工業など、労使関係がギクシャクしているいくつかの事業場以外の大多数は、近い内に交渉を終えるものと予想される。

1) 2018 年産別交渉中間評価

今年の交渉結果を中間整理して見ると、産別交渉の発展という点で、新しく進展したものは確保できなかったと言わなければならない。詰めの争点だった産別最低賃金の場合、既存の状態を維持するに止まった。常時・持続・生命・安全業務への正規職使用の場合、過去の8年間は、提出した要求案を最後に諦めたことに比べれば少しは変化したが、特別な進展を作り出したとは言えない。一方、性暴力予防と禁止要求に合意したことは、男性中心の金属産業の事業場で一定の意味があるものと評価される。

何より重要な評価は、統一要求である労使共同委の合意の結果に集中せざるを得ない。労使共同委の合意事業場は大きく三つの部類に分かれる。まず、既存の中央交渉への参加事業場が64個で、次に、未参加事業場の中で労使共同委に合意した事業場が約15個程度になる。それ以外に、現代車のように、交渉の席上では労使共同委に参加すると発言したのに書類での確約はしない、いわゆる「口頭約束事業場」が少数ある。

結局、労使共同委の要求は、今まで10年以上も『中央交渉参加確約書』を要求したのと違い、労使間の産別次元の対話を要求するものなのに、これといって進展させることができないという結果になった。これによって『80余り合意事業場の労使共同委』と『現代車と共にする実務協議』のツー・トラックで進んでいる。

先に見たように、下厚上薄の賃金引き上げの場合、持続的に発展させるために、実効性を高められる細部方案を具体化すること、中央交渉の場合、交渉団の構成から組織的に力を入れて関連部署が責任を持って参加できるようにすることが、今必要な短期の課題と言える。

一方、産別労組次元の交渉統制力は、例年に比べて高まったという評価だ。地域支部は職場支会に対する統制力を高めるために努力した。特に、委員長が現代車の交渉と起亜車の交渉に、主要なタイミングで直接交渉に参加するなど、企業支部に対する中央次元の交渉統制力を高めることに努力した。しかし、それでも現代車支部の交渉で、締結権者の反

対を残したまま大筋合意をしたことは、交渉統制力の限界を表わしたものと評価される。

2) 産別交渉発展のための中・長期的な課題

産別交渉の発展という次元から見れば、今年の交渉そのものを評価するより、むしろ中・長期の発展課題を明確にして実行することがより重要だ。なぜなら、金属労組の産別交渉が、初期に比べて顕著に力が落ちて萎縮しているが、これは一つや二つの部分的な問題でなく、金属労組全体レベルの構造的な状態から出ているからだ。

金属労組は結成以来、中央交渉の成功と使用者団体の構成、週40時間制(週5日制)と産別最低賃金の導入、長期闘争事業場と解雇者支援など、少なくない成果を挙げてきた。しかし『形だけ産別』という言葉で表わされるように、企業別の交渉形態から抜け出すことができず、労働者間の格差と分裂まで明らかになっている。

産別交渉は資本の頑強な拒否で20年以上も失敗に終わり、政府もやはり資本側偏向、あるいは何もできずに傍観しているだけだ。労組は経済的実利主義など、企業の慣性から大きく脱皮できず、使用者の産別交渉拒否に対しては強制力も持てない状態だ。

金属労組は今までに、支部集団交渉と中央交渉、業種別の協議と系列社との共同交渉など、考えられることはすべて試みてきた。しかし、依然として企業別の交渉に留まっており、中央交渉は自動車部品社中心の集団交渉の性格から大きく脱皮できていない。そして長い間のあらゆる努力が失敗に終わることによって、組合内には産別労組に対する期待が薄れて、産別交渉に対する懐疑的な雰囲気が蔓延している状態だ。中央交渉への参加事業場も持続的に減って行く傾向を示しており、中央交渉を支えてきた支部の集団交渉は、中央交渉の弱まりによって全体的に支部の統制力が落ちている状態だ。

このような状態を見ながら、産別交渉の要求を最低に下げて労使共同委を要求したが、これもやはり特別な進展は見られていない。このような状態で必要な課題は、主体の戦略と政策を新しく転換して、強化することだ。すなわち、使用者・政府への対策と同時に『労働組合の組織的な執行と政策作り』が何より重要だ。

対角線交渉・業種交渉など、交渉単位の多様性を認めながら超企業交渉に進むために、中央集中の規律など、産別交渉の原則を生かす方向に進まなければならない。このために『団体協約委員会』(以下、団協委)を常設機構として準備する必要がある。規約上の団協委は、産別協約の作製と産別交渉の推進を担当する専門機関であり、組織全体が参加して常時運営し、議題選定・交渉過程・意見調整などを総括して進める機関だ。このように、

団協委を当初に規約に設けた趣旨に適合するように運営しなければならない。

これと共に、交渉体系をどのように発展させるべきかについて組織的な議論が必要だ。現在の中央交渉- 支部集団交渉- 事業場の補充交渉という三重の体系は、特に大企業が参加しないことによって作られたものだ。金属労組が本来進もうとした方向は、産別交渉の原理によって超企業単位(社会的議題)と事業場単位(事業場特殊議題)に分けて進めることだ。すなわち、組織内の議論を集めて『中央交渉- 支部交渉』あるいは『中央交渉- 事業場交渉』などに交渉体系を進展させて、この時に、交渉体系の発展のレベルに応じて業種交渉を運用する方案もある。交渉周期の変化の方策にも論議を集中しなければならない。奇数年に中央交渉- 事業場補充交渉、偶数年に支部集団交渉- 事業場補充交渉など、色々な方策も検討して見るに値する。

協約政策を新しい方向に発展させる課題もやはり重要だ。産別政策の方向が確立されていないため、中央交渉の中身が貧弱で、交渉単位別の議題配分も体系的でない。賃金体系など産別協約体系の確立は、各交渉単位を規定するのに必須的な前提になる。この間、賃金中心の企業別交渉によって労働者の目が工場の中に留まり、経済的実利主義が強まり、社会連帯意識が壊されてきた。今まで産別政策の生産と蓄積を進めてこれず、産別交渉への参加要求だけに留まったことも、やはり産別交渉を発展させられなかった一つの原因だ。

交渉の政策方向は、賃金・労働条件などの一般的な労働力の販売条件は産別次元で上向きに平準化しながら、事業場次元では、経営参加・共同決定などの事業場民主化に集中することだ。特に、今のような低成長時代、社会両極化と急激な技術変化など、環境の変化を勘案する時、産別政策は『量的交渉』よりも『質的交渉』に力を注ぐことが重要だ。2018年の下厚上薄連帯賃金政策、技術変化に対応した公正な転換のための雇用安定政策、元・下請け関係の改善と事業場での共同決定など、経済民主化政策などが質的交渉の主な議題にならなければならない。