

対案的な賃金体系を作るための 労働組合の課題

整理：チョン・エギョン『労働社会』編集部長

司会：ノ・クアンピョ	韓国労働社会研究所 所長
発題：イム・サンフン	漢陽大学校 経済大学 教授
討論：チョン・ビョンモ	現代重工業労働組合 第20代委員長
パク・チョムギユ	非正規職のない世の中作り 執行委員
キム・ジノク	希望連帯労働組合「分かち合い連帯」 事業局長
キム・クムスク	事務金融労働組合 事務局長
チョ・ソンジュ	ソウル市 労働協力官

ノ・クアンピョ：今日議論する賃金体系の問題は、事業場毎に非常に複雑な問題です。特に、文在寅政府は国政課題として職務中心型の賃金体系への転換を提示しており、労使間の微妙な葛藤と協力が発生しています。今日の議論が、このような状況を改善するのに寄与できることを願っています。漢陽大学校のイム・サンフン教授の発表を伺った後、4人の指定討論を聴くことにしたいと思います。

【発表】対案的な賃金体系を作るための民主労総の課題

イム・サンフン：こんにちは。イム・サンフンです。私は2017年から、政府委員会、民主労総、韓国労総などのあらゆる委員会から外されていて、今では学校で学生たちを教える仕事だけをしています。今はいる場所が違いますが、以前にいた場所が似ていたと思って、その時に一緒に活動していた人たち、そして今悩んでいる人たちと、このような話をすべきだと思いました。そして問題意識も果敢に、『我が国の労組の課題』ではなく『民主労総の課題』としました。

労働運動の宿題、賃金の同質性作り

民主労総が1995年に結成された当時に発表した民主労総の課題があります。第一に、産業別労働組合を建設する。第二が、産業別共同交渉、共同闘争体制を確立する。第三が、労働条件の同質性を確保する、です。2017年現在の民主労総の状況を見ると、加盟組織16組織の中で、産業別労働組合は9組織で、連盟型の6組織の中にも小産別労組が4組織存在しています。最初の課題である『産業別労働組合を建設する』という目標は相当に進捗しているわけですが、果たして二番目、三番目の課題である『産業別共同交渉、共同闘争体制を確立する』、そして『労働条件の同質性を確保する』はどこまで来たのか、といった話しをしようと思います。

事業場の規模別の労働組合員数の分布をみると、2015年は民主労総の結成から20年になりますが、労働組合員の分布と労働者の分布が交差していることが判ります。事業場の規模別の労働者数の分布は下降曲線を描いています。すなわち、規模の小さい事業所で働いている労働者が多く、300人以上の大規模事業所に勤務している労働者は少ないのです。労働組合員の数は逆に、300人以上の事業所に所属している方が多いということです。30人未満の事業所の組織率が0.1%であるのに、300人以上の事業所の組織率は3分の2に近い63%です。これは本当に頭の痛い問題です。このような条件の下で、労働条件を同一に規律できる可能性がありますか？ 民主労総は、この問題の解決を1995年の結成当時に課題として宣言しましたが、これは本当にできるのかという苦しさがあります。それでも、労働組合の組織化と労働条件の均質性は、当然進むべき方向です。

日本は我が国より先に企業別の労組体制を作りました。労組の組織体系をみると、企業別労組では、交渉は企業別にします。賃金体系は企業別の年功給で、雇用は企業別の終身雇用制です。1990年の後半にバブル経済危機を経験したことで変化がありましたが、それはそれとして、大きな枠は変わっていません。企業別の労組と企業別の交渉はそのままです。

現在、我が国には50万の企業があります。日本は150万ほどで、我が国より企業の数が多く、企業の数と同じだけの年功制の号俸制があることとなります。号俸制には単位企業号俸制もありますが、職種号俸制、等級号俸制まで、企業によって大きく違います。号俸の上昇分も違っており、号俸の算定方式も1年に1回もしくは2回行うなど、企業毎にまったく違います。それでも日本の賃金格差が我が国より小さいということは、衆目の一致

するところです。その理由は、最小限の労働条件の同質性を確保するための、春闘という装置を用意したからです。同じ時期に交渉を始め、闘いをし、合意書にサインする過程での賃金上昇率の分布が、我が国のように千差万別になるのではなく、暗黙の内に合意された線の近所で調整されます。日本の150万の企業に1万5千ほどの企業別の労組があり、この労組が交渉を始めます。交渉が終わって締結された1万5千の賃金引き上げ協定を全体的に見ると、互いに多くの違いがあるようですが、一定の範囲の中に集中しているということが判ります。このように日本は、企業別労組であるにも拘わらず、春闘という構造によって、労働条件の同質性を高めていく文化を作るために努力しています。

これに較べると、ドイツは実に平和的です。我が国の50万の企業は、いくつの産別に属していますか？ 大産別、中産別、小産別の中の小産別でみても150ほどにしかならないでしょう。150の産業別交渉の賃金引き上げ率の分布は、50万の企業でそれぞれの交渉によって作られた賃金引き上げ率の分布よりも遙かに小さいでしょう。ドイツでは産別労組の意味と労働条件の同質性についてこのように言います。「労働者は競争することになっても、賃金では競争をするな。雇われるために賃金を自ら低くすることは、産別労組の体制の中ではあってはならない」です。こうした面はアメリカも似ています。このように日本とドイツは、労組の体制は違うのに、労働条件の同質性のための努力は同じです。

誰が「労組効果」を享受しているのか

我が国の平均賃金の推移を見ると、1995年に民主労総が結成されて、労働者の月平均賃金は122万ウォンから2014年の357万ウォンに、約3倍ほど上がりました。

我々が労働条件の同質性と格差を言う時には、いくつかの基準があります。ここでの基準は我々が作ったものではなく、統計庁が作ったものです。最初の基準である性別賃金の差をみると、男性と女性の賃金の差は1995年の100対60から、2013年の100対64.5に、格差が40%から35.5%に縮小しています。言い換えれば、労働条件の同質性が少しは改善されたと言うことができます。2016年基準で、無労組の事業場と有労組の事業場の男女の性別賃金の格差を比較してみると、共通的には労組の有無と関係なく改善され、更に労組のある事業場での改善の度合が高くなっています。このようにみると、労組が労働条件の同質性に、ある程度の影響を与えていると言うことができます。また男性に較べて女性に、労組の効果がより高いことが解ります。

賃金の同質性を測定するもう一つの基準は、事業場の規模別の賃金体系です。縦断的にみれば、『10～20人以下』を100とした時、1995年に較べて2014年の格差が拡大していることが確認できます。労働条件の同質性が改善されたのではなく、改悪されています。特に、無労組の事業場をみると、本当に無茶苦茶です。規模別の賃金同質性が、無労組の事業場ではとんでもなく悪化しました。『30人以上』と『300人以下』の無労組の事業場を比較してみると、2倍ほどの差が出ています。有労組の事業場では、規模別の賃金差が遙かに小さくなっています。様々な論争があるでしょうが、20年の変化を比較してみると、労組効果は大企業より30人未満の事業場の方がむしろより大きいことが解ります。

事業場規模別の賃金同質性(単位：ウォン/月、%)

		1995年(₩)	格差	2014年(₩)	格差
規模別(人)	10～29	108万2000	100	293万1000	100
	30～99	110万8000	102	325万8000	111
	100～299	117万5000	109	344万3000	117
	300～499	133万4000	123	482万7000	165
	500以上	151万1000	140		

2016年		組織率(%)	無労組	格差	有労組	格差	労組効果
規模別(人)	30人未満	3.8	176万8000	100	276万1000	100	156
	30～299	17.8	250万5000	142	314万7000	114	126
	300人以上	36.3	355万0000	201	394万8000	143	111

三つ目の基準である学歴別の賃金同質性はどうでしょうか？ 過去20年間を中卒以下を基準にみると、賃金同質性は改悪されましたが、高卒基準でみると、20年間の学歴別の賃金同質性にはほとんど変化がありません。1995年の高卒を基準にみると、大卒以上が156、中卒以下が87であるのに較べて、2013年には高卒と大卒の賃金格差は大体似ていますが、高卒と中卒以下の賃金差は更に大きくなったと見る事ができます。

2016年を見ましょう。高卒を基準にみると、無労組の事業場の大卒以上は162で、労働条件の同質性は悪くなっていますが、有労組の事業場は大卒以上が137で、学歴別の賃金格差が緩和されています。労組効果が中卒、専門大、大卒ではなく、高卒から極大化していることが解ります。1987年労働者大闘争以降、労働組合の主軸勢力が軽工業から重工業の労働者に移り、公共部門、金融を中心に組織化が行われたことを考えれば、工業高校、

商業高校を卒業した労働者大闘争の主力部隊が、労働運動を通して賃金を引き上げたものと推定できます。

学歴別賃金同質性(単位：ウォン/月、%)

2016年		組織率(%)	無労組	格差	有労組	格差	労組効果
学歴別	中卒以下	4.0	125万9000	72	145万8000	52	116
	高卒	10.4	174万5000	100	282万9000	100	162
	専門大卒	12.4	214万8000	139	299万3000	106	139
	大卒以上	16.3	282万0000	162	388万9000	137	138

四つ目の基準である年齢別の賃金同質性です。25～29歳を基準に賃金格差を見ると、1995年には30代の後半から40代前半が最も大きく、45歳以降は小さくなります。約20年が過ぎた2013年には、40代の後半から50代前半が最も大きくなっています。20年間で賃金の変化が生まれた理由は次の通りです。

青年層(15～29)と壮年(30～49)、中年(50代)、老年層(60代)の賃金格差はそれ程大きくはありません。青年層を基準にすれば、無労組の事業場の中年層は134%にしかならず、むしろ壮年層が153%と最も高くなっています。しかし、有労組の事業場は全く違います。有労組の事業場は、中年層が182%と極めて大きくなっています。労組効果が極端です。労組効果は産業や事業体の規模よりも、年齢でその効果が非常に大きいのです。社会の変化を創り出してきた勢力がその成果を享有することは当然ですが、それでもこれは余りだとは思いませんか？ ではこれに、賃金体系は関係ないのでしょうか？ 当然、関係があります。

年齢別の賃金同質性(単位：ウォン/月、%)

2016年		組織率(%)	無労組	格差	有労組	格差	労組効果
年齢別	青年層(15～29)	8.1	157万4000	100	222万1000	100	141
	壮年層(30～49)	14.8	241万5000	153	349万8000	157	145
	中年層(50代)	13.7	211万2000	134	405万2000	182	192
	老年層(60代)	2.7	125万9000	80	194万9000	88	155

労働条件の同質性を賃金を中心に見れば、賃金体系は改善されなければなりません。金属労組、公共運輸労組、保健医療労組、教育公務員労組のいずれもが、企業別の労組体制から産別体制に転換されていますが、産別労組が賃金引き上げ率を決めたという話を聞いたことはありません。もちろん、色々と有意義な合意を創り出しましたが、労働条件の同質性、特に賃金に関しては、企業別のレベルで決定されています。このような状況を見ると、年功給の賃金体系が維持されているということでしょう。だから「形式は産業別、中身は企業別」という言われ方が出てくるのです。産別レベルでの、労働条件の同質性を確保するための努力が必要です。産別として賃金の標準化に進まなければなりません。

産別の賃金標準化のための争点と展望

産別の賃金標準化のやり方に関しては、3つの争点があります。同質性を確保しようという努力がない場合は、賃金差が年齢によって現われる正規分布となります。賃金の同質性を高めるためには、賃金の分布をいくつかの線に集約する標準賃金を作ることが重要です。重要なのは、一つ或いは複数の標準賃金があるときに、何をその基準にするかです。産業の段階で、勤続にするのが良いか、でなければ職務価値によって賃金を標準化するのが良いか、いくつかの問題があることでしょう。同質性を確保するためには、下位の賃金を高め、上位の賃金を下げる方法があります。難しいのは上位の賃金を下げる問題です。これを解決するためには、社会的な協議によって賃金の上限線を設けるか、超企業単位の交渉で連帯賃金を設定して、協約の適用範囲を拡大したり、労働監督を強化するなどの方法があるでしょう。

産別賃金体制の導入を推進する過程で出てくる重要な争点は、産業別に違うでしょう。金属の場合、職務が非常に多いために、一つの標準賃金にすることは不可能なように思えますが、これは公共、保健、教育公務職もやはり同じです。金属と保健では、職務価値と業種の特性がもう少し強調され、公共と教育公務職は、職務価値を中心にするのが適切だろうと思われます。保健は業種の特性よりも、病院の特性と表現できるでしょう。次に、下位の上昇と上位の下降を見ると、公共や教育公務職は、最低賃金制度と地域の水準から、生活賃金を活用しながら下位を上昇させることが必要で、公務員と連動して制度を作っていく必要があります。これに反して、金属や保健は、最低賃金よりも、上位側に分布して

いる上位の下降を考えなければならないので、交渉によって熟練給を設定することが必要だと思います。

金属・公共・保健・公共教育の産別賃金体系導入時の争点と対応の方向の検討

争点	金属	公共	保健	公共教育 (教育公務職)
標準賃金の個数	複数の職務群或いは非常に多い職務	複数の職務群	複数の職務群或いは非常に多い職務	複数の職務群
標準賃金の基準	職務価値と業種の特性	職務価値	職務価値	職務価値
下位を上げる	最低賃金の適用困難、交渉で解決	最低賃金／生活賃金の引き上げ	最低賃金の適用困難、交渉で解決	最低賃金／生活賃金の引き上げ
上位を下げる	交渉による熟練給の設定と、成果給の連帯賃金	公務員と連動した制度作り	交渉による熟練給の設定	公務員と連動した制度作り

次に、産別賃金体系に転換する時の賃金引き上げ交渉の方向を提案します。金属は職務別に統一賃金の引き上げ率を決定し、元・下請け関係によって『+α』するのが適切かと思えます。これに反して、公共や保健は統一賃金の引き上げを決めて、病院、事業場の特性を反映して『+・-』を認めていく方式が適切かと思えます。教育公務員職は、統一賃金の引き上げを決めた後、『+α』を地域別に決定する方式を提案します。産業レベルの勤続給が導入されれば、金属や保健は熟練給によって解決するのが適切かと思えます。

金属、公共、保健、公共教育の産別賃金交渉体系の提案

		産別交渉の決定対象	+ α	- α	産業別 勤続/熟練給
韓国 型 産 別 労 使	金属	産別統一賃金引き上げ率(額)	元・下請け関係	なし	産業(業種)段階で熟練給導入が必要
	公共	全職務を対象に統一賃金引き上げ率(額)	事業場の予算収入と成果	事業場の予算収入と成果	産業段階の勤続給の導入が可能
	保健	職務別統一賃金の引き上げ率(額)	病院の特性別の条件	病院の特性別の条件	産業段階の熟練給の導入が必要
	公共教育(教育公務職)	全職務を対象に統一賃金引き上げ率(額)	地域別の条件	なし	産業(業種)段階の熟練給導入が必要

最後に既存の賃金制度を転換するのか、新しい制度を導入するのかの問題です。転換は

新しいものを創るよりも、もっと難しいと思います。それでも賃金の同質性を強めるためには転換が必要です。次のような方法を提案します。現在、基本給は初任給と号俸、成果給に分かれています。初任給は標準賃金に含ませ、号俸の上昇分は産業段階の勤続給や熟練給に転換する方法があります。手当の内、職務手当は標準賃金に含ませ、厚生福祉も最小限に少なくして標準賃金化し、賞与金は基本給と手当に含まれるでしょう。初任給は標準賃金に戻り、賞与金は勤続給や熟練給に分離されることになります。最も頭が痛いのは成果給ですが、産別賃金体制になったとしても存続されることが多いでしょう。これに関しては、労使交渉によって成果給が決定される超過利益共有制を活用したり、連帯賃金化して、企業間の成果が共有されるやり方によって解決すれば良いでしょう。この意味は、産業政策、価格政策に労組が積極的に介入すれば良いという意味です。公共部門の場合には、機関別に成果評価が行われことになっていますが、産別労組が介入して、任意に差別をする部分に制約を加えるようにするのが正しいのではないかと考えます。一方、新産別賃金体系は、新しいものを作るのですから、職務給+熟練給、職務給+勤続給として、超過利益共有制の導入問題などを考えてみるのが良いかと思います。

産別賃金転換と導入の方向

区分	既存の賃金体系	転換産別賃金体系	新産別賃金体系
基本給	・初任給+号俸	・初任給は標準賃金に ・号俸は勤続給/熟練給に	・職務給+熟練給 (勤続給)
手 当	・職務手当を含む ・厚生福利性の手当 時間外手当など 法定手当を含む	・職務手当は標準賃金に ・厚生福利性の手当は最大限標準賃金に編入 ・法定の手当は独立	・法定手当は独立 ・企業別 厚生福利は最小化 産別福利は拡大
賞与金	・通算賃金化を論争中 ・上記の基本給と一部手当を含む	・上記のやり方で標準賃金化と勤続給/熟練給に	
成果給	・全社レベルの成果給	・連帯賃金化と労使交渉 超過賃金共有制に転換 ・公共部分の場合成果評価に産別労組の介入と任意差別の制限	・連帯賃金化と労使交渉で超過利益共有制に転換

ノ・カンピョ：最近、産別労組単位では、それぞれが賃金改編についての苦悩を抱えています。討論者たちが準備した発表文を見て、苦悩の深さを感じました。先ず、金属労組のチョン・イルブ政策室長の話をお聞きしましょう。

指定討論

【討論 1】 金属労組の産別賃金体系の戦略方向

－ 産別労組発展戦略委員会の研究内容を中心に

チョン・イルブ：私が発表する資料は、金属労組の戦略委員会の賃金小委員会で整理された内容を要約したものです。政府や使用者が推進する賃金政策は、大部分が高賃金の成果保障に連動するもので、職務給の話しも、成果年俸制の形態で導入を進めようとしているように見えます。そのため、熟練と連携された体系は見られません。取り敢えずは政府と使用者の側で推進しようとする方向を参考にしますが、批判的に見ながら現場の実態調査をしました。現場の実態調査では、勤続年数別に賃金水準を調査して分析したのですが、これは元・下請け企業の間の実態をより正確に把握するためです。分析の結果、元・下請け間で、勤続年数 1 年次を基準に見ると、基本時給の格差は 1.1 倍でほとんど差はなく、一方、勤続 13 年次を比較すると 1.24 倍に広がっていました。賃金総額を基準に見ると、格差が遙かに広がっていることが確認されました。賃金項目の内、勤続年数の影響を多く受ける項目は諸手当、年次手当、定期賞与金で、福利厚生費には大きな差は出ていませんでした。総合してみると、結局、勤続年数が永いほど、企業規模間の賃金格差がより大きく広がることを確認できました。

金属労組の賃金戦略の方向

金属労組が産別標準賃金体系を作ろうと努力し始めてから約 20 年になります。2001 年度に金属労組が結成されました。産別賃金体系は金属連盟の時から設計されていますが、ほとんど実践されていません。当初に設計されていたように産別賃金体系を作ろうとすれば、元・下請け間の賃金格差を縮めるための、勤続年数によるなにかの格差解消方案の整理が必要です。

また、事業場の中に賃金表があるケースは多くありません。実態調査のために参考にした資料が、韓国労働研究院の事業体パネル調査(2018)と全体の賃金表の現況資料、金属労組の研究(2008)で、追加として今年の代表の事業場をいくつか訪問して調査しました。ほ

とんどが年功給で、基本給制度がない事業場が多くありました。賃金表がないところほど賃金水準が低く、こうした低賃金の問題まで含んで賃金体系の論議をしなければならないという状況です。

業種別の特徴もあります。金属労組は大産別での交渉が大きな流れですが、今になって大産別に進むことは難しいと判断しています。公式的なものではありませんが、現在賃金小委員会で話されていて、下半期の現場討論を行っているところですが、これと言った反対意見は出てきてはいません。表面だけ見ると大産別を話しているように見えますが、実際には、業種別の流れについての話しをしても大きな反撥はないようです。こうやってもダメああやってもダメだという流れの中で、やれることからやってみようという雰囲気があります。賃金体系も、自動車、造船、鉄鋼はそれぞれ別のアプローチをすべきだという流れをつかんでいます。現在の号俸制は、自動車は職群別になっていて、全社単一の号俸制は非常に珍しい方です。鉄鋼は職務別になっていて、造船は未だ完全に準備はされてはいませんが職級別に進められています。産別の賃金体系を作っていくながら、業種別の流れをつかんでいるところです。

今までの話しを総合すると、次のようになります。第一に、低賃金事業場の問題は、賃金表自体がなかったり、その時その時に賃金を上げるやり方で、最低賃金に遠く及ばないという特徴を示しています。勤続や熟練、職務などが反映されていないために、公正さが疑われる状態です。賃金格差を縮めることを第一の目標にする時、先ず賃金表を作らなければなりません。第二に、産別標準賃金の水準は、元請け会社の水準に設定する必要があると思います。第三に、産別標準賃金には、基本給、勤続手当、作業環境手当の三つを固定給にして、基準にすることが必要です。年俸が高くても基本給が30%程にしかならないので、一次、二次の段階にいくほど低賃金体系になってしまいます。最も基本になる基本給の比重が低いので、色々な事業場に共通してある勤続手当と作業環境手当を基本給に含ませて、標準賃金を作ろうとしています。

産別標準賃金体系の論議は、今年初めて始めましたが、基本的な方向だけしか話していない状況です。自動車、造船などの標準賃金体系を論議するのは2019年の活動にしようとしています。業種別に作られた賃金体系と標準賃金表が現場に適用されるまでには、数多くの利害関係が衝突しながら、時間が永く掛かるだろうと考えています。

大略的には、元・下請けの賃金格差の部分を今年から始めて、下厚上薄の賃金引き上げ

の方針で、10年を見ながら始めました。シュミレーションをしてみて、5～6年経てばほぼ同じようになると予測しています。現在の賃金体系を直ちに標準賃金体系に変更するよりも、下厚上薄の引き上げ方針で進みながら、ある程度近付いた時に標準賃金体系を具体化しようと準備しています。この程度が動向に関する話しです。

ノ・カンピヨ：公共運輸労組は組合員数が大幅に増えて、その中には様々な業種があり、悩みも多いようです。コン・ソンシク政策室長に公共機関の賃金体系についての提案を聞くことにしましょう。

【討論2】公共運輸労組の賃金政策と対応

コン・ソンシク：私たちも悩みが多いのですが、未だに抽象的な段階です。議論のレベルは、現場までを含んだ論議ではなく、上部の政策担当者が中心になっているため、組織の考え方というよりも、研究活動をしてきた内容を要約するレベルになります。運輸もあり公団も一緒にいるということで複雑なのですが、今日は公共部門を中心に話そうと思います。特に公共機関を中心に話しましょう。

公共部門の賃金実態

先ず、賃金実態に関してはご存じの内容が多いと思います。賃金水準については、民間大企業と似ていると言われていますが、平均的な賃金水準だけが研究されていて、もう少し細部まで分析した研究は多くはないようです。私たちも関連の資料を十分に持っていません。2014年に国会の予算政策処で集めた資料がある位です。全体の個別賃金テーブルを見ると、無期契約職、期間制をすべて含めると、不平等のレベルはほとんど民間と似たようなレベルと思われれます。正規職だけを見るとそうではありません。賃金グラフを描いてみると、ラクダの格好です。下位と上位に山があり、中間に谷がある、可成り二元化されていることが観て取れます。核心は雇用形態です。機関別の格差は、民間では重要な問題ですが、特異なことに、公共部分は機関別の格差は大きい割に規模による格差はありません。小規模な機関の中でも、研究機関では賃金が高いからです。規模別の格差は民間と違って市場競争力ではなく、所属部署、初任給のレベルの格差として現れます。

性別、学歴別の格差は小さく、勤続年数間の格差が民間より小さいことも特異だと言えます。反対に年齢による格差が大きいのです。当然に、号俸制が発達している公共機関では勤続年数による格差は大きいと考えられますが、勤続年数というのは単純に号俸的な要素だけでなく、昇進による違いがあるからです。

年齢格差は、結局雇用の安定性と関係があり、年齢効果が民間と較べて大きくなっています。最も大きな問題は、正規職と非正規職の格差が大きいことです。国会の予算政策処の研究によると、民間と比較した場合、純賃金の差が20%にまで拡大しています。同じ仕事をするのに、似たような熟練を持っているのに、賃金の格差が相当にあるということが最も大きな問題です。今の時期に最も重要な問題は、公共部門での正規職と非正規職、無期契約職までの複雑な賃金構造をどうやって一つに統一し、合わせていくのかということです。

賃金体系は号俸制が最も多く、意外なことに職群の分類も上手くいっていません。一部の病院の事業場を除いては、ほとんどの職群は分けられているのに、単一の賃金表が適用されています。最近、無期契約職、別定職などが少数いて、転換の過程で二つに分離されて賃金体系が作られました。賃金構成は定額給与の比重が民間に較べて低いのですが、基本給の比重にすれば、金属よりも遙かに高いです。それでも公企業には成果給があるので、これを反映すれば77.2%程の比重です。

最も大きな問題は賃金の決定です。ほとんどが総人件費制度、或いは総額人件費基準制度であるため、団体交渉による賃金引き上げの決定は意味がなくなり、時間も永くかかります。賃金体系や様々な細部的な福祉が指針などで規律されているために、事実上の決定権がなくなっている状態です。ほとんどが企業別交渉の形なので、最近、公共部門に拡げて見ると、無期契約職に転換された領域では、様々な超企業単位交渉が行われています。代表的なものとして、教育機関のような場合は、相当に完結された形態の中央部署交渉、自治体の集団交渉、補充交渉まで行っています。自治体の場合には、地域中心の構造があり、最近では中央行政機関も、無期契約職の部署集団交渉を何カ所かで行っています。

公共部門の賃金体系改編の動向と診断

全体的に公共部門の賃金体系の論議のスピードは速いです。論議の初期に、文在寅政府の賃金政策の方向が公正賃金、賃金格差縮小などに向かっていたことは事実です。しかし、

段々とそのような要素が消えていき、むしろ新自由主義の時代としての賃金の柔軟化、賃金抑制の傾向が現れ、予算の抑制、格差に対する合理化の話まで出てきています。一方、賃金体系の改編が、現在の労働市場の問題の核心の解決策であるかのような話がされていることもまた適切ではありません。アメリカとヨーロッパは同じ職務給ですが、全く違う結果を生んでいます。賃金体系だけでなく、労働市場のシステムをどのように作っていくかが重要だと思います。

労組内部の論議のレベルが初歩的であることも問題です。賃金政策と体系について、内部では交渉課題としてみたことも、重要な戦略として討論してみたこともないために、どのようにこれを解決していくかが問題です。いくつかの場面での討論が必要です。第一に標準生計費の問題です。この間民主労総は生計費モデルを相当重要に考えてきましたが、ますます多くの労働者たちと標準生計費モデルとの乖離から、不一致が発生しています。生計費の問題は色々な労働組合にとっても無視できない側面ですが、どのように調整して、適正に作っていけるかも考えてみなければなりません。

二番目は、年功給の問題です。余りにも軽視されているのですが、現場では、時間が経つほど多くを受け取れるので、年功給は重要だという話しをしています。ある労働者が安定的に、予測可能な賃金を受け取ること、機関や産業の中で特別に競争や成果を挙げなくても、ある程度の賃金が保障されることが年功給の長所です。これをどのように活かしながら、全体の労働市場に適用できる賃金体系を作っていくのが悩みです。

政府が行っている標準賃金体系について言えば、核心的な問題だと思われるのは、同一価値労働同一賃金です。職種間と、正規職・非正規職の差別をどのように解消するのかについては、何の話しもしていないということが最も大きな問題です。二番目の問題は、同一価値労働同一賃金の、価値をどのような基準で、誰が決めるのかを協議しないで、政府が一方的に決めるということです。三番は言葉だけの標準賃金です。公共部門の賃金は予算の増加が核心なのに、それについて論議されたことがありません。企画財政部もこの問題を論議していますが、未だに案は出ず、外部の研究結果を持って専門家たちと討論した後、労組との合意を通して案を作る計画だと言っています。現在、企画財政部は機関間の雇用と賃金格差や、産別賃金体系には関心がなく、機関内部での職務の垂直的・水平的な差による賃金の格差だけに関心があるようです。何故、賃金体系の論議をするのかについて、疑問が湧きます。

合わせて、最も大きな問題は、機関の中でも正規職にだけ適用されて、無期契約職や期間制、新しく転換された人には適用されていないことです。労組はこのようなやり方は受け入れ難いという立場です。企財部には、前の政府の時にもやろうとしたのですが進捗が見られなかったために、漸進的・段階的に接近するという基本的な原則があります。しかし現在は、賃金体系については柔軟に接近しながら、名前だけは職務給にしてくれと言うのが重要な要求事項になっているようです。企財部は、名目上は職務給に変えたという面目が立ち、現場は、現在 30%以上が成果年俸制であるために、それよりは良いだろうという雰囲気です。

公共運輸労組の賃金戦略と対応

結論的には、我々は何故賃金体系の改編をするのかから一緒に論議しなければなりません。賃金体系の改編は総労働所得の改善、不平等の改善と公正性の強化などといった、大きな枠の中で行われるという合意からしようということです。この合意を土台に、賃金体系だけでなく、進むべき方向と方法も話そうということです。

上位の賃金は引き上げを抑制し、下位の賃金を引き上げながら内部の賃金格差を縮小する過程で、労働時間の短縮と雇用の拡大を連結させることができれば、全体的には総労働所得を改善し、雇用を増やし、賃金格差を縮める方向に向かうことができるのではないのでしょうか？ この方向に行くためには、いくつかの案を考えることができるでしょう。まず、現在の大きな格差を短期間に縮小するのは難しいので、来年の予算編成指針や政府の予算樹立の過程で、下位賃金、低賃金、非正規職の追加的な賃金引き上げの財源を付けて、全体的な格差を縮めようということです。次に、公共部分に標準を作り、漸進的に進めてみようという提案です。最後に、標準をどのように作るのかという質問が残ります。単純に職務の市場価値だけでなく、熟練、勤続、作業環境的な外部的な要素まで考慮した賃金基準が必要です。交渉によって作る事ができれば、十分に産業別の標準を作れるだろうと思います。正規職だけでなく、様々な雇用形態をすべて包括し、一つの単一の体系として作られることを望んでいます。しかし、私が考える方向と企財部が考えている方向とは大きな違いを見せています。また、労組がこの問題を力強く引っ張っていけるのかについての心配もあります。今回の討論会がこのような間隙を埋め、問題を力強く論議し、作っていけるような契機になれば良いです。

ノ・カンピョ：公共部門には非正規職の正規職化のために、公共部門内部の職場単位でも賃金体系を再構築しなければならないという課題があります。職場毎に別途の職群を作るケースもあり、職級を新設するケースもあり、二つのどちらにも同意できず、子会社で新しい賃金体系を構成するケースもあります。政府が使用者としての役割をしていない状態で、見えない手が作用して賃金改編がなされていますが、これは政府が初期の国政課題として示したものと違うやり方でないかと思います。当面は阻止闘争で進むしかありませんが、大きな枠での賃金体系改編についての合意が成立すれば、労使間で誠実に交渉するという話がされています。各組織毎に少しずつ悩みが違いますが、それでも今の賃金体系を変えなければならないという必要性には共感しているようです。次は保健医療労組のナ・ヨンミョン企画室長の話をお聞きしましょう。

【討論3】対案的な賃金体系作りのための保健医療労組の課題

ナ・ヨンミョン：今日はこのような討論会をするというので、感慨が^{ひとしお}一入です。20年前に産別賃金体系を作ろう、産別雇用システムを作ろう、労使関係、労働条件までも統一しよう、更に進んで、福祉までも産別福祉に進もうと論議して産別労組を準備して作りました。しかし実状は、このような議題は20年間失踪状態です。産別労組建設20年になって初めて、再度苦しむことになっています。

産別賃金体系を巡る三つのジレンマ

産別労組20年を振り返って、産別賃金体系を巡るジレンマを3つに整理してみました。第一は、目標と現実が一致していないことです。当時、産別労組建設の目標は、賃金格差を解消し、同一価値労働同一賃金を実現し、企業の壁、職種の壁、規模の壁を越えて、産別統一的な賃金体系を作ることでした。しかし現実には、20年間で賃金格差はむしろ一層拡大し、産別賃金体系作りのための企画すらも立てられない状況です。

第二は、産別労組体制を作って、現在、産別交渉をしています。実際に賃金問題に関しては、ほとんど手を付けることができていない点です。現在は企業別の賃金体系を土台に賃金交渉が進められていますが、賃金引き上げ率を合わせることを以上の、統一された目

標を持ってずにいます。

第三は、同一価値労働同一賃金の原則について話をしていますが、利害関係がそれぞれに違って、混乱だけが加重されているという点です。同一価値労働同一賃金については、誰かは職務給を少なくしなければならないと言い、誰かは年功給を少なくしなければならないと言っています。我々の現実に合わせてということが何なのかについての論議や内部一致がなく、概念の混乱が加重している状態です。

最近、政府が派遣委託職の正規職転換の過程で、標準賃金体系のガイドラインを作ったのですが、これに関しては論争があります。我々はこの論争を経ながら、他の産別連盟の様々な産業別賃金体系と水準、各産別連盟の様々な悩みを知るようになりました。この過程で次のような疑問が生まれました。同一価値労働同一賃金問題を議論しながら、清掃・警備、食堂、施設管理などの賃金体系を、産別交渉によって、規模が大きくても小さくても、統一的に適用できる体系を作ったのですが、それが果たして正しいのかということです。すなわち、企業内部の正規職と非正規職の間の格差の問題は、集中できないのではないかとということです。企業を越えて、どの病院に勤務しようと、清掃の職種であれば、保健医療労組の傘下では同一の賃金を得られるようにしておきながら、病院内での正規職と非正規職の格差、別途の賃金体系を作ること自体が問題ではないか、という問題にぶつかったのです。結局、同一価値労働同一賃金は様々に解釈されるので、どこに焦点を合わせて、どこに優先順位を置くのかの論議になりました。先ず、早く概念整理をして、方向を決める必要があります。

またこれとは別に、職群の問題も悩みです。非正規職の正規職転換の時に、既存の正規職と同一な賃金体系は作れなくても、長期的に賃金格差を解消しようとするれば、賃金項目を同じようにしなければなりません。現在、正規職の8~9級の場合は、基本給自体が最低賃金以下です。最低賃金や算入範囲の論争をなくすためには、基本給のスタートを法定最低賃金に合わせなければなりません。賃金項目を無制限に増やせない状況なので、賃金水準と項目をどのように連結させるのかという問題も解決しなければなりません。交渉単位に関しても、企業別交渉体制であれば、正規職の賃金の80%にするのか、正規職の階級数の10~11級数にするのか、別途の賃金体系を作るのか、産別交渉を通して統一された体系を作ろうと接近してみると、交渉単位と賃金体系をどのように連結させていくのかというのも解決しなければならない課題です。

産別賃金体系を作るための現在の努力

それでは、どのように産別賃金体系を作るのかについての議論を整理してみます。保健医療労組内の賃金構成比を見ると、基本給の比重が45～50%の水準で、残りは手当や賞与金になっています。また、医療機関別に特性があり、規模によっても、年次によっても、それぞれに大きな差があります。病院毎に手当の種類がすごく多くて、基本給を上げられないと見ると手当で賃金引き上げをして、手当が20種を超えるところもあります。賃金が契約職の年俸制だったのを、労働組合ができて号俸制に転換するのですが、各特性別に号俸の間隔などの格差が大きいのです。賃金の勾配が個々バラバラで、賃金体系、構成、水準などもやはり千差万別です。これをどのように産別賃金体系にしていくかが課題です。

最後に、昨年から対案を作るための産別賃金体系に対する検討を始めて、産別中央交渉で、同一価値労働同一賃金の根拠になる産別賃金体系を準備する模索のための協約をしました。今年は、労使が共同研究をするための共同の基金1億ウォンを準備し、優先順位として、活用できる基礎資料を作ることに合意しました。

対案的な賃金体系に関しては、基本給体系を統一することを優先するために、他の手当と成果給、賞与金、福利厚生などよりも、基本給をどのように設計するかに重点を置くことが必要です。既存の号俸給にするのか、でなければ、イギリスのように職種別に括って賃金ファンドを設計するのか、アメリカのような時間当たりの賃金制に行くのかなどを検討して、我が国の基準を作らなければなりません。また患者の重症度、夜間交代勤務、学力、資格証、地域別の物価の違いをどのように加算して補正するのも一緒に検討して、枠を作らなければなりません。

基本給の水準を高くし、多くの手当項目を圧縮して統一させることが必要です。手当の項目の中で、基本的にすべてにある資格手当、免許手当、危険手当、職務手当などは、基本原則を決めて標準化すれば良いかと思います。産別交渉のために、最低賃金と最高賃金の格差の限度基準を決めて、下厚上薄の基調で推進するとすれば何年内で達成できるかも予測しなければなりません。今年作った標準賃金体系の経験を土台に、他の分野に拡張しなければなりません。心配な部分は、例えば看護師の標準賃金を作ろうとする時に、看護師と他の職種の間には生じる葛藤によって、支部や別の労組が作られることです。

病院の特性別賃金構成比（単位・％）

特 性	基本給	手 当	賞与金	成果給	福利厚生費
特殊目的公共病院	58.4	29.9	6.2	4.0	1.6
国立大病院	54.9	32.1	4.6		8.4
地方医療院	63.0	22.7	14.2		
私立大病院	43.8	21.6	34.6		
民間中小病院	60.2	15.5	24.2		0.1

前にも言ったように、使用者とは『産別賃金プロジェクトチーム』を構成して、研究活動をしようとしています。今まで、産別賃金に関しては大きな議論はなかったのですが、今年の合意を土台に、来年には賃金格差の緩和と同一価値労働同一賃金に向かって更に一歩進もうとしています。この問題は私どもの産別労組だけでなく、民主労総でも、非正規職の正規職化に関して『公共賃金プロジェクトチーム』を稼働しています。これから民主労総の段階で5年間集中的に一緒に検討して、金属、建設、民間までを含む、労働組合としての対案を作ろうとしています。その場に全産別連盟と研究陣が参加して、労働組合が主導する賃金体系の対案を作ろうではないかと提案しています。

ノ・カンピョ：保健医療労組から話された産別賃金体系を巡る三つのジレンマは、単純に20年間忘れていたものではなく、邪魔していた要因だったようです。均等化するための調整の過程は、すべてが経験している問題のようです。最後に雇用研究院のクオン・ヘジャ研究委員の話を聴きましょう。

【討論4】賃金体系の転換と不合理な賃金格差の緩和

クオン・ヘジャ：金属、公共、保健医療の労組の話を聴いて、私にも悩みが生まれました。労働組合が賃金体系について考え始めたのは25～30年前にまで遡ります。イム・サンフン教授が発表されたの内容について、一つ二つ指摘したいと思います。発題文の相当部分で、賃金格差の変化を、学力、職種、事業場の規模で、労組のある事業場と労組のない事業場の違いで、見ておられます。労組の部分と非労組の部分の間には、実際は事業体の特徴がたくさん入っています。有労組の事業場では雇用の質が可成り良い事業場が相対的にたくさん入っています。企業の能力もあり、雇用の規模もあり、労使関係、賃金体系な

どが安定しているケースが多いために、これを持って賃金を見ると、若干の歪曲があり得るだろうと思います。

このような部分を考慮しながら見ると、実際には、勤続・年齢、性別、雇用形態、こういったものよりも、どの職場に入ったか、どの企業に入ったかが、賃金の高低を決める最も重要な要素のようです。原論的には、資格、学力によって生産性が異なるので、これに見合った賃金を受け取らなければなりません。仕事の強度によっては、それに見合った賃金でなければなりません。我が国の賃金格差の主たる問題はどの企業に入ったかで、これは元・下請けの問題と表現することもでき、財閥依存の垂直的な企業構造の問題だということもできます。このような部分が、性や雇用形態と結合されて出現しているために、結果的に我々が見ることになる労組の部分と非労組の部分の賃金格差の問題は、単純に勤続と年齢、性といった形だけでは解釈できないということ、先ず言いたいと思います。

では本論に入りたいと思います。労働組合運動の草創期に、賃金体系に関心を持つようになった主要な原因の一つは、賃金の格差でしょう。特に、女性や非正規職、低賃金の労働に関心を持つようになり、年功序列型の賃金体系を変えずに、同一価値労働同一賃金はどうして具現化できるのか、という疑問のためでした。企業や使用者の立場からは、賃金体系は、賃金総額から、誰に、どのように分配できるかという問題です。会社は核心的な職群には高賃金を与え、周辺の職群には相対的に低い賃金を与えます。結局、使用者たちは、賃金格差をどのように作るのかが問題だと考えることとなります。

労働組合がここに介入することに堪え難くなってしまふのは、労組が賃金格差を設定するのか、という問題にぶつかることになるからです。常に、使用者や政府が企てる賃金体系の変化に対して、防御的な対応をせざるを得ないでしょう。その部分が変化して、賃金格差の原因がどこにあるのかの原因究明にまで行くこととなります。そして、今ここでは賃金格差を労組が設定するという枠ではなく、産別の賃金交渉を通じて賃金の配分方式をどのように持っていくのかの枠で見ているために、賃金体系改編の問題を、賃金格差の縮小の道具としてだけ見えています。原論的には、賃金体系はどのようなやり方であれ、賃金格差を生まざるを得ないということ、これを認めるべきではないかと思えます。

賃金体系では、基本給の決定基準ではなく、『賃金総額の決定基準』で最も重要なものは何か、という問題意識でアプローチすれば良いでしょう。総額賃金で見るとすれば、大

体において我が国の賃金体系は『総合型』です。年功もあり、職務もあり、成果もあると見ると、日本式の職能給が導入されても、再び年功給になり、現在の職務給にしても、年功序列の賃金体系から抜け出すことはできないでしょう。年齢が上がるほど賃金曲線が上昇する年功序列の賃金体系自体が間違っているわけではありません。

労働界では、現在はどうすることもできませんが、中・長期的には年功給でなく、別の形に進むべきではないのかと考え、これに代わるべき基準として、生計費の原則と同一価値労働同一賃金の法則を提示しています。私は生計費基準を手放すことはできないが、それは所帯生計費ではなく、今は個別の労働者の個人生計費基準にする時になったのではないかと思います。働き手が4人所帯を養わなければならない時は、当然に所帯の生計費が重要ですが、共稼ぎの夫婦が40%を超え、子女がいる所帯が60%程度に過ぎないことから見ると、所帯生計費で見ることは考え直すべきです。今は個人生計費基準に転換し、職務と表現しようが熟練と表現しようが、労働の価値による賃金決定を実現し、残りの問題は社会福祉の側面から支援しなければ、私たちは年功給に対する愛着を捨て去ることはできないでしょう。

対案的な賃金体系論議のために内部の力を結集しなければ

ノ・カンピョ：今日の討論会で話されたことを整理するのは簡単ではありません。いくつかの争点について、私が理解したレベルで幾つか申し上げ、これからの課題として整理してみます。先ず、20年振りに賃金体系の議論が出て来ましたが、労働運動内部の関心はそんなに高くはないようです。依然として、現場では賃金体系に関してのこれといった話はありません。賃金水準は問題ですが、賃金体系は問題ではありません。むしろ、賃金体系については社会的な圧力の方が大きいようです。労組のある事業場は、賃金体系が公正ではないという挑戦を受けています。私たちは『公正かどうか』から議論を始めなければならないと思います。現在、賃金体系の問題点について労使間での共通認識を探るとすれば、移行戦略まで出てくるでしょう。

今、政府と外部の専門家グループは、賃金体系改編の問題を極めて重要な議論課題と考えていますが、労働組合の内部では原則的な話だけです。20年前に話された、産別労組だから産別交渉をしなければならず、そのためには統一的な賃金体系を持たなければならない、という以上の話しには現在は発展していないようです。労組の内部としては準備段

階なのだから、内部で財源を準備して、労働組合が追求しなければならない賃金政策の原則などを整理すべきでしょう。原則を作るにおいては、ILO や私たちがこの間話してきた『同一価値労働同一賃金』というものを、どのように受け容れるべきかを考えなければなりません。満足することはできませんが、現在ではこれが善意による賃金差別の問題、雇用形態による差別の問題を解消するための、国際社会にも公認される考え方のようです。

賃金体系の問題と合わせて、企業主導の賃金格差の問題まで扱ってみると、未だに方向性が明確ではありません。このような問題についての大論争が必要だと思います。今の賃金体系は、既に、韓国経済のためにも、労働者内部の公正性のためにも適合していないので、変えなければならないという思いはありますが、問題は第一段階で合意することです。次に、使用者側は、これを甘く考えてはいません。使用者側は現在の賃金体系を変えようとする何らの意志も持たず、むしろ2019年以後の状況を口実に、賃金水準について全面的な攻撃を始める可能性が高いのです。現在の雰囲気は、容易ではない状況に進んでいるということです。

最後に公共部門と民間部門は、随分と違うようです。民間部門は年功制があったとしても、50代の初めになると職場を離れなければならない状況なのですが、公共部門は60歳まで保障され、特に公務員は、年金まであるような条件を、我々の社会がどれ程まで認めるのかという問題です。結局は、このような条件の中で、若い人たちが志もなく、ただ公共部門に入ろうとするという間違っただけの部分で、どのように変えるのかを社会的に論議しなければならない状況だと思います。

我々が同一価値労働同一賃金の原則を、産別労組の主導で確保するための論議を、今回の機会を通して積極的に行っていけば良いでしょう。我々の研究所も、今年の初めから同一価値労働同一賃金に対する論議をしており、結果をまとめて2019年の初めには小さな本として出すようです。

やってみて不満足な部分もあり、足りない部分もありましたが、今日討論して頂いた方たちは最も専門の方たちで、大変なご苦勞をされている方たちです。労働が主導する対案的な賃金体系論議の第一歩として、現場の専門家の提案とスタートラインだと思って頂ければ良いと思います。最後まで参加して頂き感謝いたします。